

參考資料

<参考> 政府における少子化対策や働き方・社会保障等に関する検討の動き

令和5年

□ 3月28日 こども政策の強化に関する関係府省会議（第5回）

□ 3月31日 こども政策の強化に関する関係府省会議（第6回）

・とりまとめ「こども・子育て政策の強化について（試案）」

<岸田総理ぶらさがり発言>

- ・この試案を踏まえて、必要な政策の内容、予算、財源について、与党と連携しながら議論を深めていきたい。
- ・全世代型社会保障構築本部の下で、私を議長として、関係閣僚、有識者、子育ての当事者、関係者、関係団体、こうした方々の参画を求め、こども未来戦略会議を立ち上げることといたします。
- ・この体制の下で、検討を進めて、6月の骨太の方針までに最終的な子供子育て予算の大枠を示していきたい。

□ 4月1日 こども家庭庁設立

<参考> 政府における少子化対策や働き方・社会保障等に関する検討の動き

令和5年

□ 4月7日 こども未来戦略会議（第1回）

<主な検討事項>

育児期を通じた柔軟な働き方の推進

- ・こどもが2歳未満の期間に時短勤務を選択した場合の給付の創設
- ・「子の看護休暇」の対象となるこどもの年齢や休暇取得自由の範囲の拡大

多様な働き方と子育ての両立支援

- ・雇用保険が適用されていない週所定労働時間20時間未満の労働者の雇用保険適用拡大
- ・自営業、フリーランスの方々の育児期間の保険料免除制度の創設

□ 4月27日 こども未来戦略会議（第2回）

<岸田総理締めくくり発言>

- ・若者・子育て世代の所得を増やすための一丁目一番地は、「構造的な賃上げ」の実現であります。
- ・男女ともに働きやすい環境の整備、希望する非正規雇用の方の正規化、女性の就労の壁となっている制度の見直し、同一労働同一賃金の徹底などに加え、リ・スキリングによる能力向上の支援、個々の企業の実態に応じた職務給の導入、成長分野への労働移動の円滑化という三位一体の労働市場改革を加速する必要があります。

□ 5月17日 こども未来戦略会議（第3回）

□ 6月

骨太の方針2023閣議決定予定

女性活躍・男女共同参画の重点方針2023策定予定

<参考> 国の施策及び予算に対する東京都の提案要求の概要

◎ 令和4年6月提案要求内容

※ 女性の働き方に関する内容を抜粋

働き方改革の推進

- ・ 長時間労働の削減、有給休暇の取得促進、育児と仕事の両立支援などの施策の推進

企業が取り組む次世代育成支援の推進

- ・ 男性の育児休業取得の促進
- ・ 小学校就学後も利用できる所定労働時間の短縮措置等の両立支援制度の導入・定着

職場における女性の活躍を推進する雇用就業施策の充実

- ・ 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

2. 仕事と子育ての両立に向けた社会づくり

主な現行対策

◆ 女性の就労支援

- ・非正規雇用の女性等向け合同就職面接会
- ・「女性しごと応援テラス」によるセミナーや就職相談
- ・育児等で離職した女性を対象としたデジタルスキルに特化した職業訓練

◆ 家事・育児負担軽減

- ・「TEAM家事・育児」サイトによる家事・育児に役立つ情報の発信
- ・とうきょうママ/パパ応援事業による家事負担軽減
- ・働くパパ/ママ育業応援事業（働くママ（P/R）コース）

◆ 就労環境の整備

- ・働く環境の改善等に取り組む企業への奨励金
- ・職場環境の整備に関する研修会
- ・企業の働き方改革を支援する専門家の派遣
- ・フェムテックの活用事例紹介

◆ 女性のキャリアアップ応援

- ・女性管理職を育てる意識啓発セミナー・コンサルティング
- ・管理職を目指す女性等を対象としたキャリアステップ応援塾
- ・働く女性のキャリア形成についての講演会や男性管理職向け研修

女性活躍

- ・生き方や暮らし方、働き方などの前提となる国の制度の課題や民間における現場の実態等を議論する有識者会議を設置し、特に女性の活躍推進に向けた取組を検討
- ・「女性しごと応援ナビ」を運営し、「オンラインキャリアカウンセリング」や「おしごと紹介」を毎年実施するほか、自身の可能性を発見するための「女性しごとEXPO」を開催
- ・「年収の壁」により、就業調整しながら働く女性等に対し、税や社会保険制度等の雇用関連諸制度に関する情報を発信
- ・都民公募によるアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）に関する啓発動画を、各種広報媒体を用いて普及

- ・女性の健康課題を解決するためのフェムテックに関する新製品の開発・改良、及び普及を行う企業等を支援
- ・女性特有の健康課題と仕事の両立をテーマにアンケートを行い、好事例を発信していく取組を実施
- ・「女性が輝くTOKYO懇話会」において、芸術文化分野における女性活躍の状況や好事例等を紹介
- ・女性の活躍推進について優れた取組を行っている企業や団体等を表彰し、就活サイトなど、多様な媒体で広く発信



育業の促進

- ・女性従業員に一定期間育業をさせ、夫婦双方の育業計画を作成した企業に奨励金を支給（育業によるパワーアップ応援事業<パパと協力！ママコース>）
- ・男性育業フォーラムやオンラインセミナーを開催するとともに、男性の育業取得率平均50%以上を達成した企業等に登録マークを付し、取組内容等をウェブサイトで紹介



- ・育業しやすい環境整備を行うとともに、複数の男性従業員に一定以上の育業をさせた企業に奨励金を支給
- ・男性の育業を推進し、家事育児への参加を促進するため、新たに父親向け子育てデジタルブックを作成することで、育児と仕事の両立を支援
- ・20~40代の男性が多く観戦するスポーツに焦点を当て、プロスポーツチームと連携した男性の家事・育児参画のPR活動を展開



就業環境の整備
企業における

- ・従業員のライフイベントを支援する取組や、スキルアップ支援のための環境整備を行う取組など、企業の優良事例をWEBサイトで情報発信
- ・正規雇用転換後も安心して働き続けられる環境整備を行うとともに、結婚・育児を支援する制度を整備した企業に助成金を上乗せして支給
- ・従業員のエンゲージメントの向上や結婚から子育てまでのライフステージの支援、質上げに取り組む企業に対して奨励金を支給
- ・従業員が不妊治療・不育症治療に活用できる休暇制度を整備した企業に対し、奨励金を支給

従業員
の
スキル
アップ
支援

- ・スキルアップ休暇などの制度を導入した企業に対して奨励金を支給するほか、従業員の結婚・妊娠・出産・子育て等のライフプランニングやスキルアップを支援する企業向けに専門家を派遣
- ・非正規雇用で働く女性等のキャリアチェンジを支援するため、eラーニングによる能力開発及び就職支援を一体的に実施
- ・育業を後押しするため、育業中のスキルアップを希望する従業員を支援する企業に対し、受講料等の一部を助成



- 誰もがいきいきと活躍できる社会の実現に向けて、女性の活躍を阻む要因となる、性別によるアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）の解消や、働く場における女性の課題解決を更に加速化する

家庭や教育現場等におけるマインドチェンジを加速

◆ 都民に対する普及啓発

- ・ 都民公募によるアンコンシャス・バイアスに関する啓発動画を、各種広報媒体を用いて普及

◆ 親子の職業観拡大

- ・ 職業の選択肢拡大を目的に、教育的側面のあるテーマパーク等と連携した親子参加型イベントなどを実施し、親子双方へアプローチ



◆ デジタル分野等の魅力発信

- ・ 女性の参画が少ない、デジタル分野への女性参画を促すため、デジタル分野の企業と連携し、女子中高生を中心とした職場体験ツアーを実施



◆ 教育現場の意識改革

- ・ 小学校高学年を対象とした性別に関する意識調査の結果を踏まえ、親子向け啓発グッズ等を作成
- ・ 進路選択・就職期にある高校生を対象に、性別によるアンコンシャス・バイアスの実態を調査し、結果を踏まえた事業展開を検討



◆ 男性の家事・育児参画促進

- ・ 家事・育児のお願いや感謝を表すLINEスタンプを作成し、夫婦・家族間の円滑なコミュニケーションを促進
- ・ 20~40代の男性が多く観戦するスポーツに焦点を当て、プロスポーツチームと連携した男性の家事・育児参画のPR活動を展開
- ・ 男性育児フォーラムの開催など、経営者層等に対する意識啓発を実施
- ・ 父親向け子育てデジタルブックを作成し、男性の育児と仕事の両立を支援

配偶者暴力への対策を強化

- ・ 国の配偶者暴力加害者プログラムの試行結果を踏まえ、都としてグループワーク等のプログラムを実施し、加害者対策を推進
- ・ 配偶者や交際相手からの暴力等について、LINEを活用した相談や、「男性のための悩み相談」を実施するなど、配偶者暴力等に対する相談体制を整備



健康向上等を通じて働く場における女性の活躍を支援

◆ 働く女性の健康向上

- ・ 女性の健康課題を解決するためのフェムテックに関する新製品の開発・改良、及び普及を行う企業等を支援
- ・ 女性特有の健康課題と仕事の両立をテーマにアンケートを行い、好事例を発信していく取組を実施



◆ 都政の率先垂範行動

- ・ 都庁管理職を対象に、専門家の監修のもとアンコンシャス・バイアス研修を実施し、都民サービスの向上や職場環境の改善を推進
- ・ 都政策連携団体における女性役員割合を2026年度までに30%とする目標を掲げ、達成に向け役員構成の見直し等を促進



◆ 女性の就業サポート

- ・ 「女性しごと応援ナビ」を運営し、「オンラインキャリアカウンセリング」や「おしごと紹介」を通年で実施するほか、自身の可能性を発見するための「女性しごとEXPO」を開催
- ・ 非正規雇用で働く女性等に対し、能力開発及び就職支援を一体的に実施し、キャリアチェンジを支援
- ・ 「年収の壁」により、就業調整しながら働く女性等に対し、税や社会保険制度等の雇用関連諸制度に関する情報を発信

◆ 女性活躍の気運醸成

- ・ 「女性が輝くTOKYO懇話会」において、芸術文化分野における女性活躍の状況や好事例等を紹介
- ・ 女性の活躍推進について優れた取組を行っている企業や団体等を表彰し、就活サイトなど、多様な媒体で広く発信
- ・ 生き方やくらし方、働き方などの前提となる国の制度の課題や民間における現場の実態等を議論する有識者会議を設置し、特に女性の活躍推進に向けた取組を検討

誰もが自らの希望に応じて輝ける社会の実現へ

(資料出所) 東京都政策企画局「未来の東京戦略 version up2023」

<参考> 東京都の主な施策

令和5年4月28日
産 業 另 働 局

働き方改革に取り組む都内中小企業をサポート！

“2024年問題”にも対応「働き方改革集中講座」募集

東京都は、都内中小企業の働き方改革を後押しするため、①ノウハウや法令知識などを学べる「働き方改革集中講座」、②電話・メール等による「TOKYO『働き方改革、ライフ・ワーク・バランス』相談窓口」、③課題解決をサポートする「専門家派遣」を実施しています。

このたび「働き方改革集中講座」の第1回受講者の募集を開始します。建設事業や自動車運転の業務等に労働時間の上乗規制が適用される、いわゆる「2024年問題」も重点的に解説します。ぜひご参加ください。

「働き方改革集中講座」の概要

働き方改革を社内でも推進するためのノウハウや法令知識などについて体系的に学べる講座を無料で実施します。

1 実施期間・講座内容（詳細は裏面参照）

○第1回：令和5年6月2日（金）から6月29日（木）まで
※今年度、1月までに全8回実施予定

○内 容：働き方改革推進に向けたリーダーの養成や法令改正の動向、生産性向上などをテーマとした講座を、集合形式やオンラインライブ配信、お好きな時間に視聴可能なオンデマンド配信で実施します。
※第1回は「年取の壁」に関する講座も実施します。

2 受講対象者

都内の中小企業等の経営者や人事労務担当者
※その他の要件は下記Webサイトをご確認ください。

3 お申込み方法

4月28日より、東京都働き方改革促進事業Webサイトからお申込みいただけます。
※1講座から受講可能です。
※第2回以降もWebサイトで随時募集を行います。

働き方改革推進に関するその他の支援

●TOKYO「働き方改革、ライフ・ワーク・バランス」相談窓口<無料>

社会保険労務士等の専門家が働き方改革に関する様々な疑問や課題にお応えします。

●専門家派遣<無料>

「働き方改革集中講座」を受講した企業を対象に、社会保険労務士等の専門家を派遣します

詳細は
こちら

東京都働き方改革促進事業Webサイト

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



本件は、「従来の東京圏域」を推進する事業です。
数回り 誰もが働く働き方実現プロジェクト「新たな時代の働き方支援プロジェクト」

【問い合わせ先】
産業労働局 雇用就業部 労働環境課 室岡
電話：03（3866）0070

東京都労働相談情報センター 事業普及課 横山
電話：03（5211）2868

第1回「働き方改革集中講座」実施日時・内容

●集合型講座（推進リーダー養成講座）※実施場所：新宿（ビジョンセンター西新宿）を予定

	日時	テーマ
1	6/8（木） 13時30分～16時	①<入門編>～自社の現状を分析する4つの枠組み！～働き方改革の理解と戦略づくり～
2	6/15（木） 13時30分～16時	②<実践編>～働き方改革の土台づくり！～職場環境の整備と生産性を高めるモデル実践例
3	6/22（木） 13時30分～16時	③<深化編>～働き方改革の第2ステップ！～新たなワークスタイルとエンゲージメント向上
4	6/29（木） 13時30分～16時	④<定着編>～信頼される組織を目指す！～企業成長の芽づくり、改革推進力の向上

※①から④まで順に受講していただくことで、法令など初歩的な知識から実践手法まで深く学べるカリキュラムとなっております。

※お申込みは先着順とし、定員に達し次第受付を終了させていただきます。

●オンラインライブ配信講座

	日時	テーマ
1	6/13（火） 13時30分～16時	今注目されているエンゲージメントとは？ ～従業員のやる気醸成&パフォーマンスの最大化に向けて～
2	6/14（水） 13時30分～16時	働き続けたい会社とは？ ～人材採用・定着につながる制度づくりのノウハウ～
3	6/19（月） 13時30分～14時30分	企業が知っておくべき「年取の壁」とは？ ～深刻化する人手不足からの脱却～ ※第1回のみ
4	6/20（火） 13時30分～16時	時間外労働削減のノウハウ ～取組事例と専門家のアドバイスからヒントをつかむ～
5	6/21（水） 13時30分～16時	組織の成長を加速させる、人材育成の最新トレンド ～副業・兼業・リスキリング～
6	6/23（金） 13時30分～16時	取得経験者に聞く！男性育業（育休）のリアル ～法改正のポイントと意識改革～
7	6/27（火） 13時30分～16時	企業の取組事例から学ぶ生産性向上 ～他社の成功事例を自社に取り入れるコツ～

●オンデマンド配信講座（配信期間：6/2（金）～29（木））

	テーマ
1	建設業・物流業等が直面する2024年問題 ～おさえおきたい法改正と対応策～（90分）
2	建設業の2024年問題（元編）～いま取り組むべき労働時間改善とシステム活用～（60分）
3	建設業の2024年問題（下編）～いま取り組むべき労働時間改善とシステム活用～（60分）
4	中小企業4社の事例集 ～ライフ・ワーク・バランス、女性活躍、建設業の人材定着など～（90分）
5	そもそもなぜ働き方改革が必要なのか？（60分）
6	女性の力が企業を変える～女性活躍から進める働き方改革～（60分）
7	小さな会社だからこそできる、柔軟な働き方とIT活用のポイント（60分）
8	ライフ・ワーク・バランス実現のために知っておきたい、育児介護休業法のポイント（60分）

TOKYOテレワークアプイ



<参考> 都職員における仕事と家庭の両立に関する制度

➤ イクボス宣言

- ・ **3,000人を超える全管理職**が、毎年自らの言葉でイクボス宣言を実施
- ・ 育児等と仕事との両立に関する**職場の共通認識の醸成**

➤ 「育業」～育児休業を「社会の宝である子供を育む期間」と考えるマインドチェンジを都庁でも実施～

- ・ **子が3歳に達する日まで**、原則2回まで
- ・ 子の出生後8週間以内に開始し終了する育業（産後パパ育休）も2回まで取得可能
- ・ 都では**男性職員の育業取得率**を令和7年度までに**50%**まで向上させることを目標

➤ フレックスタイム制・時差勤務

- ・ **4週間を1つの単位期間とし、合計155時間**となるよう勤務時間を割り振る制度
- ・ **週休3日の設定も可能**、1日最短3時間45分勤務とすることも可能
- ・ **午前7～11時まで、30分単位で始業時間の設定**や日ごとに異なる勤務時間帯の設定が可能

➤ テレワーク

- ・ **実施回数の上限なし**
- ・ 実施場所は自宅のほかサテライトオフィスでも実施可能、**未来型オフィスも順次拡大**

➤ 部分休業・育児短時間勤務

- ・ **小学校就学の始期に達するまでの子**を養育するため、**勤務時間の短縮が可能**

➤ 育児時間

- ・ **生後1年3月に達しない生児**を育てるため、**1日90分以内**で取得可能

➤ 子どもの看護休暇

- ・ **中学校就学の始期に達するまでの子**を看護するため、**1年につき5日**取得可能
- ・ 子の予防接種や健康診断も取得対象、対象となる子が複数の場合**10日**取得可能

<参考> 東京都の関連調査

令和4年度東京都男女雇用平等参画状況調査

- 管理職に占める女性の割合は1割後半
- 課長以上の管理職に占める女性の割合は11.9%で、令和3年度と比べて1.0ポイント増加

図表 1-1 管理職に占める女性の割合

管理職に占める女性の割合

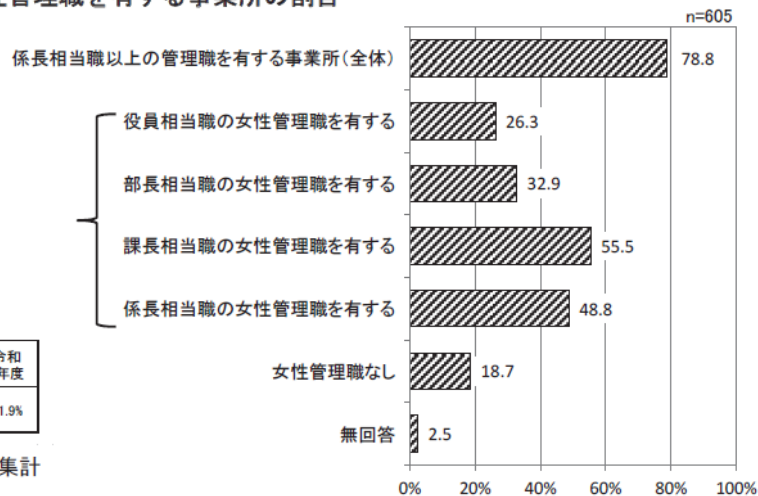
	女性割合
管理職全体	17.0%
役員相当職	9.0%
部長相当職	8.0%
課長相当職	14.0%
係長相当職	26.7%

課長以上の管理職に占める女性の割合の推移

課長以上の管理職に占める女性の割合	平成17年度	平成20年度	平成23年度	平成26年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
	3.4%	5.1%	6.6%	6.4%	8.6%	8.3%	9.2%	9.8%	10.9%	11.9%

※平成29年度以前は3年ごとに集計

女性管理職を有する事業所の割合



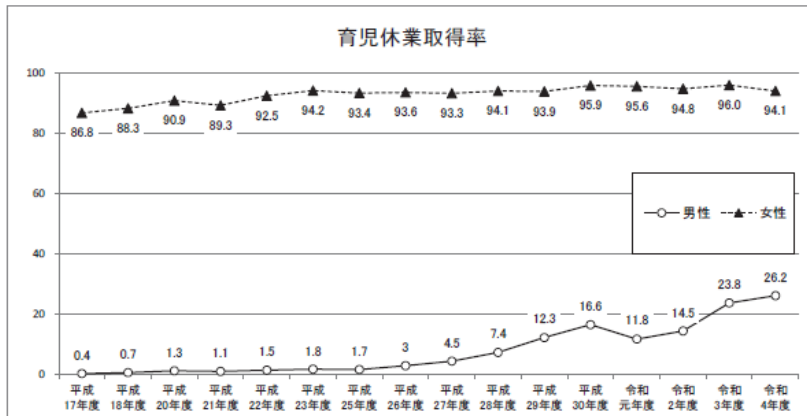
<参考> 東京都の関連調査

令和4年度東京都男女雇用平等参画状況調査

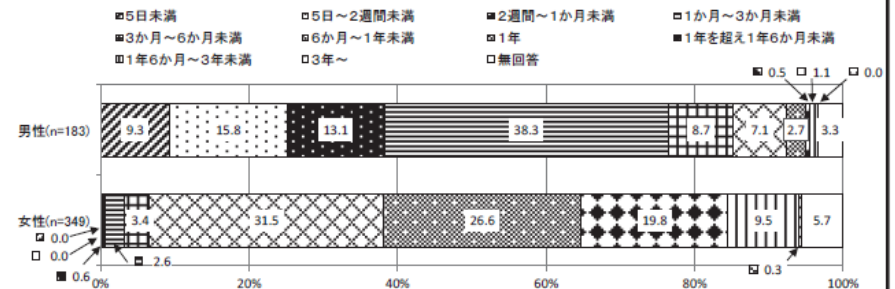
- 育児休業取得率は男性従業員26.2%、女性従業員94.1%。男性の取得率は、前年度調査23.8%から2.4ポイント増加
- 男性従業員の育児休業の取得期間は、「1か月以上3か月未満」（38.3%）が最も多く、次いで「5日以上2週間未満」（15.8%）。「1か月以上3か月未満」の割合は、前年度調査35.7%より2.6ポイント増加

図表 1-3 出産者の有無・育児休業取得者の有無

育児休業取得率の推移



育児休業の取得期間



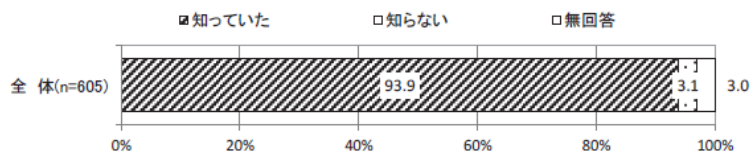
<参考> 東京都の関連調査

令和4年度東京都男女雇用平等参画状況調査

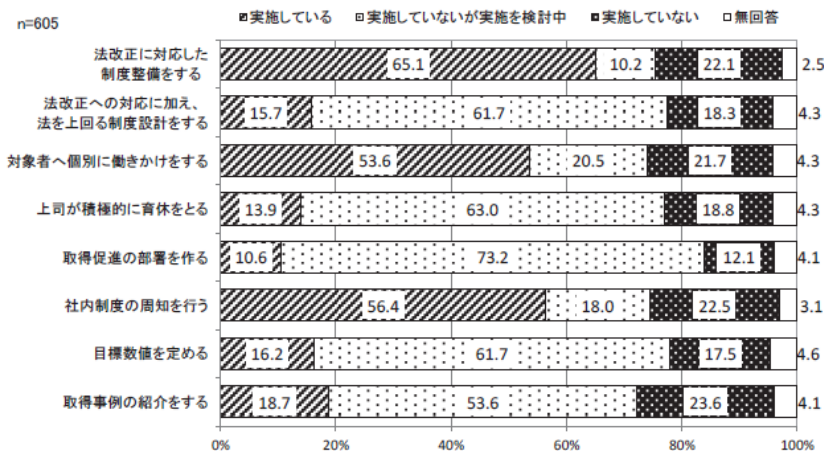
- 男性の育児休業の取得のために行っている取組については、「法改正に対応した制度整備をする」(65.1%)が最も多く、次いで「社内制度の周知を行う」(56.4%)となっている。
- 「法改正に対応した制度整備をする」の割合は、前年度調査27.3%より37.8ポイント増加

図表 1-4 育児・介護休業法改正の認知度と男性の育児休業の取得促進のための取組

「改正育児・介護休業法」の認知度



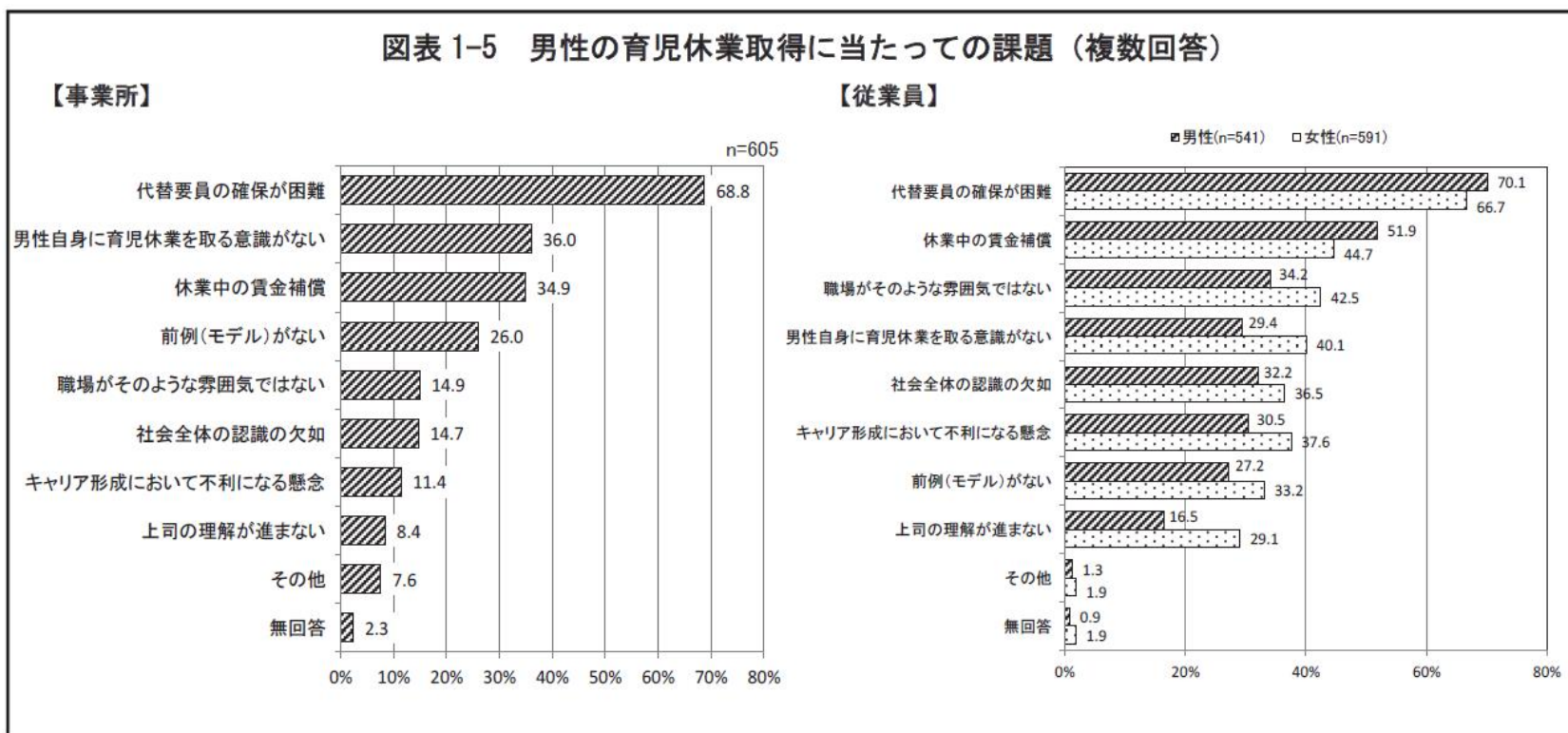
男性の育児休業の取得促進のための取組の有無



<参考> 東京都の関連調査

令和4年度東京都男女雇用平等参画状況調査

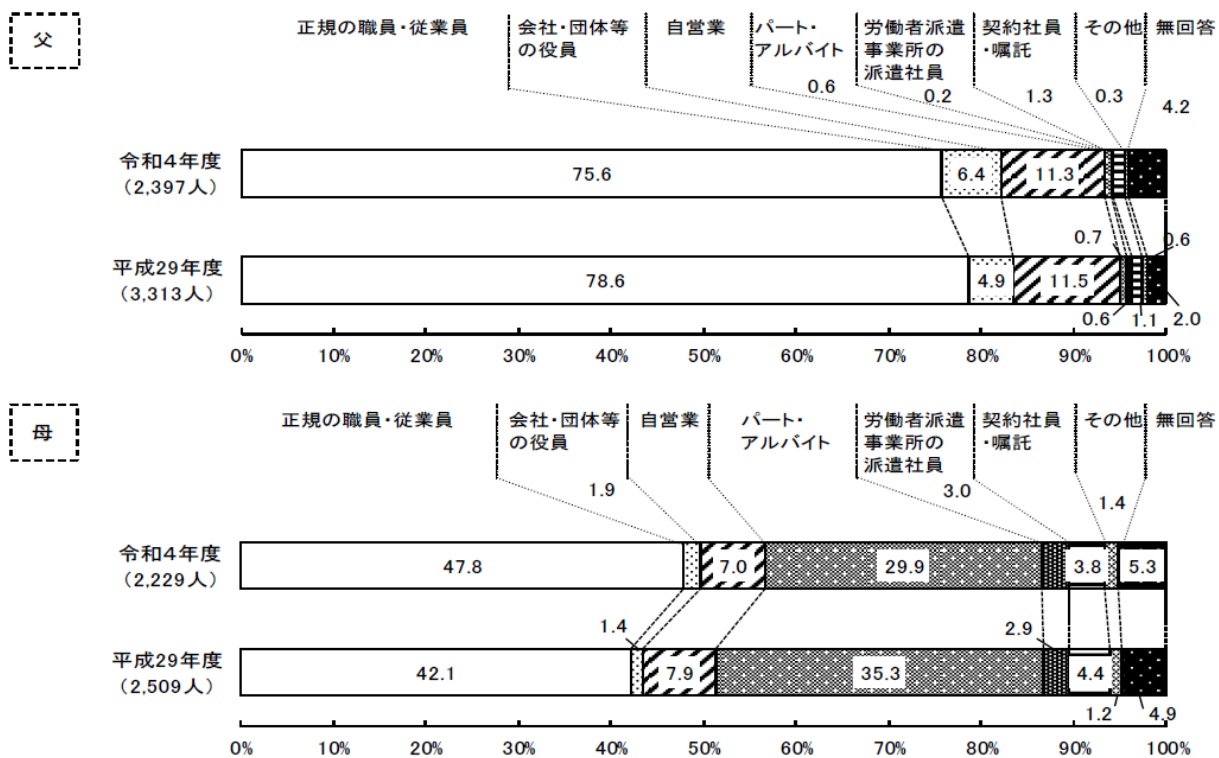
- 男性の育児休業の取得に当たっての課題は、事業所、従業員ともに「代替要員の確保が困難」（事業所68.8%／男性70.1%、女性66.7%）の割合が最も高い



<参考> 東京都の関連調査

『東京の子供と家庭』の結果（速報）～令和4年度東京都福祉保健基礎調査～

- 養育者の従業上の地位は、父母ともに「正規の職員・従業員」が最も高く、母は「正規の職員・従業員」が4割超。
- また、両親世帯のうち、共働き世帯の割合は6割超



<参考> 東京都の関連調査

『東京の子供と家庭』の結果（速報）～令和4年度東京都福祉保健基礎調査～

- 「勉強のこと」で不安や悩みを感じるものが「よくある」「ときどきある」と答えた子供は5割強
- 不安や悩みごとの相談相手で最も多いのは「母親」で7割強

