

公労使による 「新しい東京」実現会議

令和7年10月14日
東京都

1-1 女性の活躍に関する条例（仮称）の基本的な考え方について

策定の趣旨

（これまでの到達点と課題）

- ✓ 都は、平成12年に男女平等参画基本条例を制定し、社会のあらゆる分野の活動に男女が等しく参画できるよう施策を展開
- ✓ 雇用分野では、機会の均等化が一定程度進むとともに、仕事と育児・介護等の両立支援策の充実や男性の育業取得が進むなど、性別にかかわらず働きやすい環境整備が進み、女性の就業率は向上
- ✓ しかしながら、女性の就業者の半数以上は非正規雇用であり、管理職比率も低い水準に留まっている

（社会経済状況の変化と対応の必要性）

- ✓ 本格的な人口減少社会が到来し、事業者にとって人材確保は大きな課題
- ✓ 産業構造が変化し、消費者ニーズも多様化する中、事業の持続的な発展には、新たな視点からの発想が求められており、その観点から、女性の活躍をより一層進めることが重要となっている
- ✓ 職場には、「育児は母親がするもの」など、性別役割分担意識が根強く残り、その解消が必要

（雇用に影響を及ぼす意識）

- ✓ 一般社会においても、「女子は理系が苦手」などの思い込みが女性の進学や職業選択に影響している
- ✓ また、「共働きでも男性は育児より仕事を優先すべき」など、女性だけでなく男性の働き方にも影響
- ✓ 女性の活躍の場を広げ、誰もが働きやすい社会を形成するには、こうした意識の解消が必要

- ✓ 社会の変化が加速度的に進み、不確実性が一層増していく中、東京が今後も持続的な発展を遂げていくためには、人口の半分以上を占める女性の活躍が鍵
- ✓ 誰もが社会のあらゆる分野の活動に等しく参画し、生き生きと暮らす社会を実現するには、女性が個性や能力を発揮して活躍できるよう、新たな取組を進めることが必要

1－1 女性の活躍に関する条例（仮称）の基本的な考え方について

新たな条例の制定

**雇用分野等において、女性がその個性や能力を発揮して活躍することを推進し、
誰もが生き生きと暮らす社会の実現を目指し、新たな条例を定める**

新たな条例における取組の柱

事業者・経済団体の主体的な取組を進めるため、その責務と取り組むべき事項を定める

- 事業者は、自らの状況を受け止め、分析し、女性の活躍を経営戦略に組み込み、その個性や能力を発揮して活躍できる環境整備に主体的に取り組む
- 経済団体は、業界全体で気運醸成を図り、所属企業の取組を支援していく
- 都は、事業者や経済団体の主体的な取組を後押しするため、具体的な施策を推進するとともに、雇用分野に影響を及ぼしている性別による無意識の思い込みの払拭に努めていく

1－2 条例で定める主な内容（案）

事業者の責務

- 女性が個性や能力を発揮して活躍できるよう、以下の事項に主体的に取り組むこと
 - ・性別に偏らない組織づくりを推進すること
 - ・就業者の男女間格差を解消すること
 - ・女性特有の健康課題に配慮すること
- 女性の尊厳を傷つける行為を行わないこと
- 都が策定する指針に基づき計画的な取組を推進すること
- 都が実施する進捗状況調査に協力すること

経済団体の責務

- 所属する事業者の取組を促進すること
- 都の施策に協力すること

都民の責務

- 性別による無意識の思い込みについての関心と理解を深め、雇用分野等における女性の参画を推進すること
- 都の施策に協力すること

都の責務等

- 女性が個性や能力を発揮して活躍できる環境整備に関する情報の提供、啓発、相談等を実施すること
- 条例に関する指針（ガイドライン）を策定すること
定める内容：都域全体の政策目標
事業者が取り組むべき事項と具体的事例 等
- 進捗状況の調査を実施し、公表すること
- 都の職員が個性や能力を発揮して活躍できる環境整備に率先して取り組むこと
- 国及び区市町村と連携に努めること

都議会での議論を経た後、速やかに条例素案を取りまとめ、パブリックコメントを実施

仕事に就く

- 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と就職支援を一体的に実施
- 女性の活躍に積極的に関わり、働きやすい職場環境を整備している企業との交流会を開催



<交流会の様子>

継続して働く

- 女性管理職等も含め、女性の「働き方」や「活躍の基盤づくり」を後押しする拠点「はたらく女性スクエア」を運営
- 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マッチング機会（合同就職面接会）を提供

はたらく女性スクエア



女性リーダーへのキャリアアップ

- 女性活躍やダイバーシティ経営の趣旨に賛同する企業のネットワークを広げ、企業の垣根を超えた女性リーダーの育成・企業交流の場を提供
- 女性が幅広くキャリアを選択し、仕事と健康課題の両立ができるよう、ヘルスリテラシー向上やキャリアを考えるセミナーを実施



誰もが働きやすい環境づくり

- 従業員の「手取り時間」の創出や介護等のライフステージの支援に向けた取組、賃金の引上げ等を行う中小企業に奨励金を支給
- 従業員が希望する期間の育業をし、現職復帰した企業への支援、男性育業の推進を奨励し、企業の職場環境整備を後押し
- 企業の人事担当者・従業員等に、「年収の壁」の正しい理解の促進、配偶者手当等の見直しを行った中小企業に対し奨励金を支給



女性登用の促進

- 中小企業が自社の女性活躍推進の状況を同規模・同業他社と比較し、分析できるツールを提供し、診断結果に応じて都の施策へ誘導
- 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奨励金を支給し、女性従業員の処遇改善や男女間賃金格差の解消を後押し



起業家等の活躍促進

- 女性経営者の登録制度を通じて、女性経営者に向けて、セミナー、経営塾、メンタープログラムなど学びの機会を提供



2 持続的な賃上げに向けた都の施策について

中小企業のデジタル化の支援

- 中小企業のデジタル化の着手を後押しする**専門家による相談受付**（デジタルコンシェルジュ）や**個別訪問**により、**様々な業種に合わせた機器やシステムの導入をサポート**
- **ポータルサイト**を通じた情報発信
 - ・ 業種別の活用方法、デジタル化の先進事例
 - ・ 生産性向上を図り持続的賃上げにつながる取組を後押しする支援策を紹介
- デジタル化による**生産性向上等の取組に必要な設備等の導入**の助成
 - ・ 躍進的な事業推進のための設備投資支援事業 等



適正な価格転嫁等の実現に向けた後押し

- **A I 見積システム**で企業の**原価管理**をサポート
- 適切な価格転嫁に向けた**ノウハウや必要な準備**を「**価格交渉アドバイザー**」等の専門家によりサポート
- **下請企業との取引適正化**に取り組む「**パートナーシップ構築宣言**」公表企業への**金融支援**

賃上げを通じた従業員の働きがいの支援

- 従業員の「**手取り時間**」の創出や**介護等のライフステージの支援**に向けた取組、**賃金の引上げ等**を行う**中小企業に奨励金**を支給（再掲）
- **都内中小企業の労使双方への賃上げに関する相談窓口**の設置や**賃上げ手法等**に係る**周知啓発**、**専門家派遣**により、**賃上げを促進**



女性の活躍に関する条例（仮称）の 基本的な考え方

令和7年10月
産 業 労 働 局

- 東京都は、誰もが生き生きと暮らす社会の実現に向け、働く場において女性が個性や能力を発揮して活躍できる環境の整備を一層推進するための条例の制定を目指しています。
- そのため、「女性の活躍を促進するための検討会議」において、その方策について、専門的見地から検討してきました。

※検討会議資料は、東京都産業労働局ホームページを御参照ください。

<https://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.lg.jp/basic/sangyo#2>

- 今回、条例の基本的な考え方を取りまとめましたので、以下にお示しします。

<目 次>

1 策定の背景

2 策定の趣旨

3 条例の骨子

(1) 目的

(2) 基本理念

(3) 用語

(4) 各主体の責務

(5) 女性が活躍できる環境整備の推進

1 策定の背景

- 都は、社会のあらゆる分野の活動に男性も女性も参画できるよう、平成12年に制定した東京都男女平等参画基本条例に基づき、様々な施策を展開してきました。
- 雇用・就業分野では、就職や家庭と仕事との両立への支援などを進めた結果、女性の就業者数は増加しています。一方で、その半数以上は非正規雇用であり、管理職に占める割合も低い水準に留まっています。働く場における女性の選択肢を拡げるためには、さらなる取組が求められています。
- 人口減少社会が到来し、産業構造も変化する中、企業が持続的に発展するためには、人口の半分以上を占める女性の発想や想像力を主体的に取り入れ、新たな価値を生み出していくことが不可欠です。
- さらには、女性の進学や職業選択等に影響を及ぼしている「性別による無意識の思い込み」の解消に、社会全体で取り組んで行くことも必要です。
- こうした認識を社会全体で共有し、雇用・就業分野において女性が個性や能力を発揮して活躍できる環境整備を一層推進するため、新たな条例を策定し、それを原動力として、誰もが生き生きと暮らす社会の実現を目指していきます。

2 策定の趣旨

- 雇用・就業分野において女性が個性や能力を発揮して活躍できる環境の整備（以下「女性が活躍できる環境整備」という。）に関し、目的と基本理念を社会全体で共有する。
- 東京都をはじめ、各取組主体（事業者、経済団体及び都民）の責務を明らかにし、女性が活躍できる環境整備を一層推進する。
- 女性が活躍できる環境整備を推進し、持続可能かつ性別にかかわらず誰もが生き生きと暮らす社会の実現に寄与する。

3 条例の骨子

(1) 目的

- 東京都男女平等参画基本条例(※)を踏まえ、女性が活躍できる環境整備を図ることに関し基本理念を定め、東京都、事業者、経済団体及び都民の責務を明らかにするとともに、基本的な事項を定める。
- 事業者の主体的な取組の促進と、性別による無意識の思い込みの解消に向けた取組を推進し、持続可能かつ性別にかかわらず誰もが生き生きと暮らす社会の実現に寄与する。

※ 「東京都男女平等参画基本条例」(平成12年東京都条例第25号)

都は、平成12年に制定した東京都男女平等参画基本条例において、「男女が、家庭生活及び社会生活における活動に対等な立場で参画する社会」を基本理念の一つとして位置づけています。

本条例に規定する「女性が活躍できる環境整備」は、社会生活における活動に参画するために必要な環境を整えるものであることから、その基本理念を踏まえることととしています。

<「東京都男女平等参画基本条例」抜粋>

(基本理念)

第三条 男女平等参画は、次に掲げる男女平等参画社会を基本理念として促進されなければならない。

一 (略)

二 (略)

三 男女が、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動及び政治、経済、地域その他の社会生活における活動に対等な立場で参画し、責任を分かち合う社会

(2) 基本理念

- 女性が活躍できる環境整備は、職業生活等における女性の選択肢の拡大につながるとともに、事業者の事業活動において、新たな価値の創造(※1)及び特定の性別に偏ることにより生じるリスクの回避(※2)に寄与するものであり、事業者はこれに主体的に取り組む必要がある。
- 女性が個性や能力を発揮する機会や必要な経験を十分に得られる環境の整備を図っていくためには、性別による無意識の思い込み(※3)の解消に社会全体で取り組む必要がある。
- 女性が活躍できる環境整備の推進に当たっては、就業者の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものと留意する必要がある。

※1 「新たな価値の創造」

例として、既存の組織に新たな視点を取り入れることによって、新たな事業提案や製品開発などにつながるなどがあります。

※2 「特定の性別に偏ることにより生じるリスクの回避」

例として、男性中心の組織では見過ごされがちなハラスメントに気付き、対策を講じることにより、社会的な信用の低下などのリスク回避につながるなどがあります。

※3 「性別による無意識の思い込み」

過去の経験や見聞きしてきたことにより形成される、性別に基づく役割などに関する思い込みのことです。例えば「組織のリーダーは男性の方が向いている」や「女性は理系が苦手」などがあります。

(3)用語

- 事業者
都内で事業（非営利目的の活動を含む。）を行う法人、又は事業を行う場合における個人（※1）
- 就業者（※2）
事業者が行う業務に、収入を得て従事する者
- 経済団体（※3）
企業経営者、使用者、雇用者などが、集团的利益の拡大と公益への貢献を目的として設立する団体
- 都民
都内に在住、在学、在勤している者

※1 「事業を行う場合における個人」

法人を設立せず、個人で事業を行うために所得税法（昭和40年法律第33号）第229条の規定に基づき税務署に開業届を提出している者（いわゆる個人事業主）を意味します。

※2 「就業者」

収入を得て事業者の業務に従事する全ての個人であり、従事する期間や就業の形態を問いません（経営者や役員、企業等で就業体験を行う学生などを含む。）。また、都外で業務に従事する場合であっても、都内事業者の指揮命令下において業務に従事する場合は、就業者に含むこととしています。

※3 「経済団体」

業界団体、経営者団体などを指します。

(4) 各主体の責務①

【都の責務】

- 都は、事業者、経済団体及び都民に対し、女性が活躍できる環境整備に関する情報の提供、啓発、相談及び助言その他必要な施策を行う。
- 都は、女性が活躍できる環境整備の推進に当たり、国及び区市町村と相互に連携と協力を図るよう努める。
- 都は、都の職員が個性や能力を発揮して活躍できる環境整備に関し、率先して推進するとともに取組状況を公表する。
- 都は、女性が活躍できる環境整備に関する施策を推進するため、必要な財政上の措置を講ずるよう努める。

➤ 都が女性が活躍できる環境整備に関して実施する施策の例は、以下のとおりです。

- (1) 条例や指針の内容、都の施策などに関する情報の提供
- (2) 女性が活躍できる環境整備を推進するための啓発
- (3) 中小企業に対する専門家による相談・助言
- (4) 働く女性などに対する相談・助言

(4) 各主体の責務②

【事業者の責務】

- 事業者は、女性が個性や能力を発揮して活躍できるよう次の事項に主体的に取り組むとともに、都が実施する施策に協力するよう努める。
 - ・性別に偏らない組織づくりを推進すること(※1)
 - ・就業者の男女間格差を解消すること(※2)
 - ・女性特有の健康課題に配慮すること(※3)
 - ・その他必要な取組を行うこと
- 事業者は、優越的な関係を背景として女性の尊厳を傷つける行為(※4)をしてはならない。また、就業者がそうした行為を行わないように、必要な措置を講ずるよう努める。

- 基本理念に基づき、事業者が取り組むべき事項を規定しています。
- 具体的な取組内容や手法、事例等は、都が定める指針(ガイドライン)で示していきます。

※1 「性別に偏らない組織づくり」

例として、女性が就く業種・職種を拡大することや、短時間勤務やテレワークなど仕事と家庭の両立が可能となる制度を導入することなどがあります。

※2 「就業者の男女間格差を解消する」

例として、女性を意思決定層に積極的に登用することや、社内の主要ポストに女性を配属し、育成することなどがあります。

※3 「女性特有の健康課題に配慮する」

例として、生理休暇を取得しやすいよう工夫することや、更年期障害への理解を促進することなどがあります。

※4 「優越的な関係を背景として女性の尊厳を傷つける行為」

例として、求職者に対するハラスメントや性別を理由に取引の対象としないことなどがあります。

(4) 各主体の責務③

【経済団体の責務】

○ 経済団体は、所属する事業者等の取組を促進(※)するとともに、都が実施する施策に協力するよう努める。

- 同一業種での取組事例の共有や、長時間労働の是正など取引先も含めた風土の見直しなど、業界全体で所属する事業者等の取組を促すことを規定しています。
- 具体的な取組内容は都が定める指針(ガイドライン)で示していきます。

※ 「所属する事業者等の取組を促進」

条例の趣旨を業界内で普及することや、指針に関する内容の研修の実施などが考えられます。

【都民の責務】

○ 都民は、性別による無意識の思い込みについての関心と理解を深め、雇用・就業分野における女性の参画を推進するとともに、都が実施する施策に協力するよう努める。

- 雇用・就業分野において女性の選択肢を広げるには、「女性は理系が苦手」など進路や職業選択に影響を与える性別による無意識の思い込みの解消を図ることが重要です。
- こうした思い込みは、幼少期から徐々に形成されることから、全ての都民の関心と理解を深めていくことが必要です。

(5) 女性が活躍できる環境整備の推進①

【指針の作成】

- 都は、女性が活躍できる環境整備に関する指針(ガイドライン)を定め公表する。
 - 指針において、「都の政策目標とその進捗を把握する指標」、「事業者、経済団体及び都民の責務」、「都の施策」、「事業者の取組」、「その他」に関する事項を定める。
 - 都は、施策を効果的に実施するため、事業者における取組状況の調査を行うとともに、政策目標及びその進捗状況を公表する。
 - 都は、指針を定め、又は変更するときは、関係機関等の意見を聴き、指針に反映するよう努める。
 - 都は指針を変更したときは、速やかに公表する。
 - 条例に罰則は設けず、指針により実効性を高めることとしています。
 - 都は指針に政策目標を定め、その進捗状況を把握するために、事業者における取組状況の調査を実施することとしています。調査結果を踏まえ、施策の見直しなどを行うとともに、必要に応じて指針を改定します。
 - 指針への記載を想定している内容は以下のとおりです。
- 都域全体の政策目標とその進捗を把握する指標
 - 事業者、経済団体及び都民の責務に関する内容
 - 女性が活躍できる環境整備に関する都の施策
 - 事業者の取組
 - ・ 事業者が取り組むべき事項
 - ・ 具体的な取組手法や事例
 - ・ その他
 - その他女性が活躍できる環境整備を推進するために必要な事項

(5) 女性が活躍できる環境整備の推進②

【事業者による取組の推進等】

- 事業者は、指針を踏まえ、自らの組織の現状を把握し、女性が活躍できる環境整備に向けて計画的に取組を推進するよう努める。
 - 事業者は、都が実施する調査に協力するよう努める。
- 都は、都域全体の事業者の取組状況を踏まえ、必要な対策を講じていくこととしていることから、都が行う状況調査への協力を求めるものです。