

令和4年度 第2回 女性も男性も輝くTOKYO会議

日時：令和5年2月9日（木） 15:30～17:00

場所：オンライン会議（Microsoft Teams）

議事次第：

- 1 第1回 女性も男性も輝くTOKYO会議での意見について
 - （1）生活文化スポーツ局都民生活部男女平等参画課
 - （2）福祉保健局障害者施策推進部
 - （3）総務局人権部
- 2 男女平等参画施策について
 - （1）福祉保健局少子社会対策部
 - （2）子供政策連携室
 - （3）産業労働局雇用就業部
 - （4）生活文化スポーツ局都民生活部男女平等参画課
- 3 意見交換

女性も男性も輝くTOKYO会議 委員一覧

※欠席委員は網掛け表示

	氏名	所属等
産業	1 小林 治彦	東京都商工会議所連合会
	2 清水 晋	東京都商工会連合会
	3 羽入田 雪子	一般社団法人東京経営者協会
	4 加藤 仁	東京都中小企業団体中央会
	5 大畑 章	一般社団法人東京工業団体連合会
	6 二木 玲子	一般社団法人東京中小企業家同友会
医療	7 市川 菊乃	公益社団法人東京都医師会
	8 佐川 きよみ	公益社団法人東京都看護協会
教育関連	9 前田 哲	東京都私立幼稚園連合会
	10 月本 喜久	東京都私立幼稚園PTA連合会
	11 山口 博子	東京私立初等学校協会
	12 川添 一郎	東京私立初等学校父母の会連合会
	13 篠原 聡子	一般社団法人日本私立大学連盟
	14 多 忠貴	公益社団法人東京都専修学校各種学校協会
	15 橋本 啓太郎	東京都公立幼稚園・こども園PTA連絡協議会
	16 鈴木 奈保子	一般社団法人東京都PTA協議会
	17 吉村 真帆	東京都公立中学校PTA協議会
	18 藤井 真由美 (代理: 櫻山美智子)	東京都公立高等学校PTA連合会

	氏名	所属等
教育関連	19 高地 伸司	東京都公立高等学校定通PTA連合会
	20 徳田 龍二	東京都特別支援学校PTA連合会
地域・その他	21 金子 春菜	公益社団法人東京青年会議所
	22 西沢 潤	東京都商店街振興組合連合会
	23 鈴木 栄子	JA東京女性組織協議会
	24 下中 美都 (代理: 内山育恵)	一般社団法人日本書籍出版協会
	25 鈴木 宣幸 (代理: 山田英樹)	一般社団法人日本雑誌協会
	26 佐々木 珠	日本労働組合総連合会東京都連合会
	27 高須 光代	特定非営利活動法人東京都地域婦人団体連盟
	28 松野 玲子	東京都生活協同組合連合会
	29 阿久津 照美	公益社団法人被害者支援都民センター
	30 大橋 百合子	国際ソロプチミストアメリカ日本東リジョン
31 杉原 志保	特定非営利活動法人NPOサポートセンター	
32 高山 和久	東京ボランティア・市民活動センター	
コーデイネーター	33 鹿嶋 敬	一般財団法人女性労働協会
	34 大沢 真知子	日本女子大学
	35 治部 れんげ	東京工業大学リベラルアーツ研究教育院

	氏名	所属等
オブザーバー	大道 竜嗣	総務局人権部
	服部 勇樹	産業労働局雇用就業部
	小林 由香子	福祉保健局少子社会対策部
	鹿内 弘実	福祉保健局障害者施策推進部
	中島 知郎	子供政策連携室子供政策連携推進部
事務局	樋口 桂	生活文化スポーツ局都民生活部
	竹内 純子	生活文化スポーツ局都民生活部男女平等参画課
	寺倉 万敬	生活文化スポーツ局都民生活部男女平等参画課
	加藤 美佳子	東京ウイメンズプラザ

議題 1 第 1 回 女性も男性も輝くTOKYO会議での意見について

第1回 女性も男性も輝くTOKYO会議での意見について

【① 都との広報連携】

○各団体より、HPや広報誌、メールマガジンなどを活用した、都事業の積極的な広報について提案

【② クオータ制について】

○企業における意思決定権のある主要ポストに3割以上女性を登用するようなことがないと女性の活躍は進まない。その実現のためには、国や都のリーダーシップが不可欠

○団体内での女性経営者の母数が少なく、都の審議会等に出席するような団体の役員クラスとなるとより限定される。条例の施行に際しては委員の選出母体のこうした状況にも留意してほしい。

【③ 性別による「無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)」について】

○意識改革としてユニークで良い取組

○調査に当たっては、設問そのものにアンコンシャス・バイアスが入ってしまうことがあるため、注意が必要

○男女が自らの意思に基づいて個性・能力を発揮できることが重要だと謳われてきたが、この意思それ自体が、アンコンシャス・バイアスに捉われている場合があることを考慮する必要がある

○アンコンシャス・バイアスが一つの要因となって、被害者の方がさらに傷つけられるという場面があるため、意識改革に重点的に取り組むことは有意義なこと。様々な切り口やツールを用いて取り組んでほしい

【④ その他】

○中小企業の約8割が女性活躍の推進に取り組んでいるものの、その半数が採用、定着、育成等の課題があることが調査で判明。要因として、女性本人の意向、ロールモデルの不在、家事・育児の負担集中が挙げられており、男女共に仕事と家庭を両立できる柔軟で働きやすい環境を整備することが重要

○在宅勤務が一般化されたことを受け、家事・育児を両親で分担する家庭が増えたが、夫婦間の心構えや理解・スキルの差によって、トラブルが増加したとの(児童相談所からの)報告を受けている。幼少期から教育機関等での家事・育児に関する理解力やスキルの育成が必要

○障害児を抱える親の就労が安定しないことが慢性的な課題。特に、夏休み等の長期休暇中は放課後等デイサービスの運営時間が短くなることから、就労安定化の大きな障壁となっている。柔軟性を持って取り組んでほしい

○障害児の親の就労に関しては、本会議で毎回要望として挙がっているが、要望への対応状況が分かりづらい。事務局は状況を把握した上で、福祉が絡む分野は優先して取り組んで欲しい

○夫婦間の暴力の撲滅に向け、実態調査が必要。また、ハラスメントに関する相談窓口や、被害者が助けを求められる場所を、NPOや関係団体等で連携して用意する必要がある

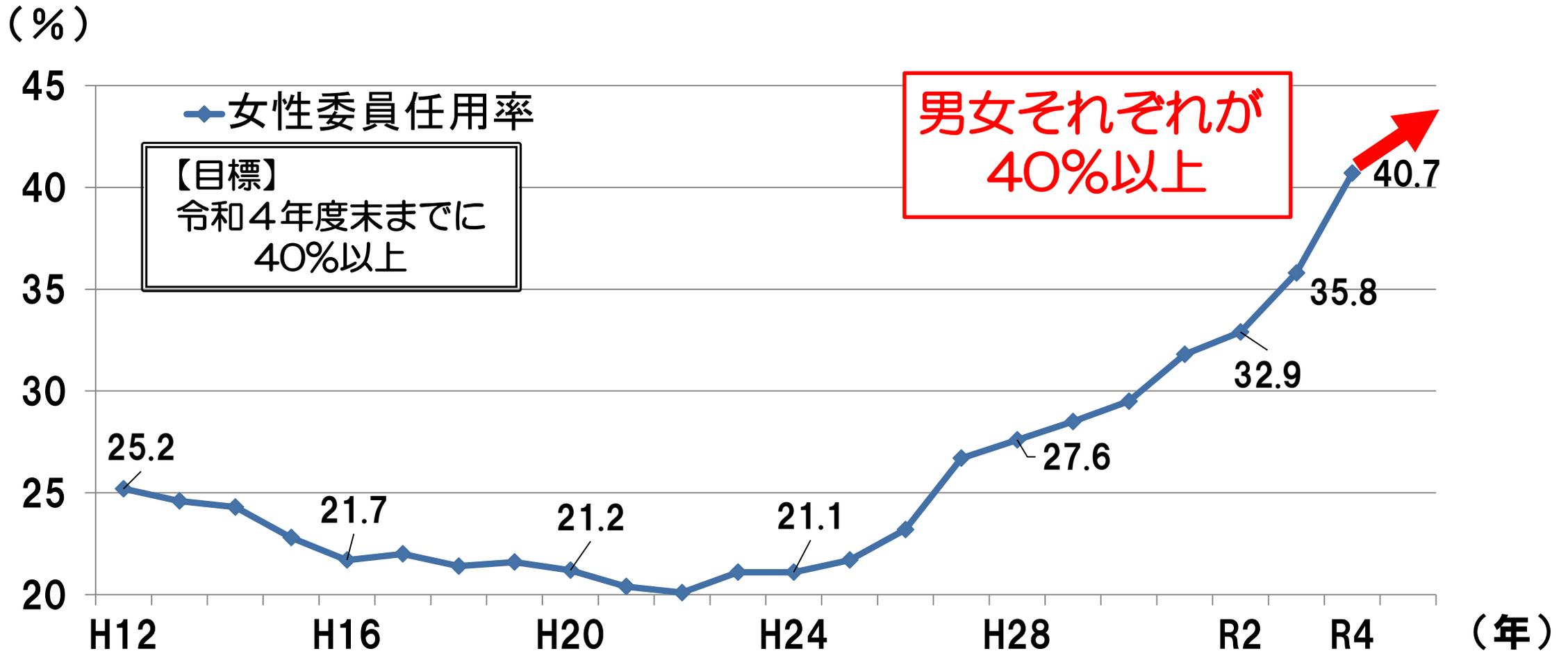
○以前は性的マイノリティの方々の支援を議論することにすら賛否があるような状況だった。「東京都パートナーシップ宣誓制度」の創設は大きな前進

○パートナーシップ制度に関して「T=トランスジェンダー」を対象に含めていない区もあるが、トランスジェンダーの方も含めた施策とする必要がある。引き続き議論を重ね、理解を推進する必要がある

審議会等における女性委員任用率の促進

- **男女平等参画基本条例を改正し、都の審議会等に「男女いずれの性も40%以上」とする東京都版「クオータ制」を導入**
- **審議会全体の女性委員任用率は昨年8月1日時点で40.7%、目標を前倒しで達成**

審議会等における女性委員任用率の推移



アンコンシャス・バイアス 性別による「無意識の思い込み」への取組

【令和4年度の取組】

01 エピソード募集

- 5月～7月に都民から体験談募集
- 応募を通じて、自身の思い込みを知るきっかけ作り
- 計1,317件の応募

02 動画コンテスト

- 都民のエピソードをもとにしたシナリオを作成
- 動画コンテストを実施
- 優秀賞作品を表彰（1/23）

作品はこちらからご覧ください

<https://www.ubm-contest.metro.tokyo.lg.jp/>

03 普及啓発

- 優秀賞作品を映画館やSNSで配信
- 都民が作成した動画を用いて普及啓発

04

実態調査 ● 小学生（5,6年生）、保護者、教員を対象に実態調査を実施

3月頃
公表予定

【今後の取組(予定)】

- 1 大人・子供双方へ効果的にアプローチするため、親子参加型のイベント等を通じた普及啓発
- 2 令和4年度の実態調査結果を踏まえ、親子向け啓発グッズ等を作成・配布
- 3 進学選択・就職期にある高校生を対象に、実態を調査し、結果を踏まえた事業を展開
- 4 都庁管理職向けアンコンシャス・バイアス研修を開始するなど、意識を変える率先行動に着手

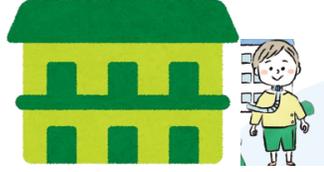
障害児とその家族への支援

障害児及びその保護者が身近な地域で安心して生活していくためには、子供の成長段階や障害特性に応じたきめ細かな相談対応や療育等の適切な支援を行うことが必要と考えています。また、都では放課後等デイサービスガイドラインにあるように、子供の最善の利益の保障とともに、保護者支援も放課後等デイサービスの基本的役割に位置付けています。

障害児の放課後等支援事業

R3事業開始

重症心身障害児や医療的ケア児の放課後等支援の拡充が進むよう、区市町村が地域の実情に応じて取り組む内容を都が支援する。



放課後等デイサービス

サービス提供の時間を延長

リフト付き福祉タクシーの借上げ
看護師の加配、備品整備、定員増など

区市町村	1 / 2
東京都	1 / 2

在宅・就労支援事業

R3事業拡大

重症心身障害児（者）及び医療的ケア児の自宅に出向き、医療的ケア等を一定時間代行することで、家族の休養や就労等支援を行う区市町村を支援。



対象児の自宅



訪問看護事業者

1回2~4時間
年間96時間上限

保護者の休養
就職面接、きょうだい児の参観など

区市町村	1 / 2
東京都	1 / 2

都型放課後等デイサービス事業

R4事業開始

都で定める基準を満たす事業所に要する経費の一部を都が事業所に補助し事業所におけるサービスの質向上を図る。



対象児の自宅

放課後等デイサービス

都が事業所に補助

- ◆コア職員を配置し、放課後等デイサービスガイドラインに基づく4つの活動を実施
- ◆都独自様式の個別支援計画
- ◆保護者による評価
- ◆事業者間の相互評価
- ◆第三者評価の受審
- ◆**送迎、平日のサービス提供時間の延長**

東京都パートナーシップ宣誓制度

1 制度概要

“自分らしく”を、この街で。

目的	<ul style="list-style-type: none">○ 多様な性に関する都民の理解を推進○ 性的マイノリティのパートナーシップ関係に係る生活上の不便の軽減など、暮らしやすい環境づくりにつなげる
基本的な考え方	<ul style="list-style-type: none">○ 根拠は人権尊重条例（一部改正）○ 「双方又はいずれか一方が性的マイノリティであり、互いを人生のパートナーとして、相互の人権を尊重し、日常の生活において継続的に協力し合うことを約した二者」が対象者○ 手続は、原則オンラインで完結
対象者の要件	<ul style="list-style-type: none">○ パートナーシップ関係にあると宣誓したこと○ 成年に達していること、配偶者・別のパートナーがいないこと、近親関係にないこと○ いずれか一方が都内在住(3か月以内の転入予定者を含む)、在勤又は在学 <p>※ 左記の要件を満たしていれば、国籍は問わない。</p>
制度開始日	令和4年10月11日 受付開始 令和4年11月1日 制度運用開始
交付組数等	届出組数 510組 交付組数 469組 (R5.1.23時点) (※届出書類の確認終了後、順次交付)



2 受理証明書の活用

- 都においては、**都民向けサービス事業**や**職員の福利厚生制度等**において活用
- 日常生活の様々な困りごとの場面で受理証明書を活用いただけるよう、都内自治体や民間事業者との連携を推進

東京都

- **都営住宅等への入居申込**等の都民向けサービス事業において活用
- **都職員の休暇・休業等制度、手当・旅費制度、互助組合**の各種事業及び**職員住宅**において活用

都内自治体

- **都内の制度導入自治体（16区市※）と基本協定・覚書を締結**
→住宅（公営住宅申込等）、子育て（園児送迎等）、
職員福利厚生等で、順次、都の証明書の活用が進んでいる
- 制度導入の有無に関わらず、**各自治体の住民向けサービス事業で、都PS証明書を活用**

※ 都内導入自治体（R5.1月時点）

- 【区】** 港、文京、世田谷、渋谷、中野、豊島、北、荒川、足立、江戸川
- 【市】** 武蔵野、府中、小金井、国分寺、国立、多摩

民間事業者

- **経済団体、住宅業界、医療業界等**に制度の**周知**や**制度利用者への配慮**を依頼
- **都証明書活用事業について都HPで公表**（生命保険の受取人、住宅ペアローン、携帯電話家族割など）
- 制度周知、LGBT啓発のための**ハンドブック・リーフレット・動画等**を活用し、理解促進を図る

受理証明書等を活用いただける事業等は、都人権部ウェブサイトにて公開しています。

<https://www.soumu.metro.tokyo.lg.jp/10jinken/page/partnership01.html#list>

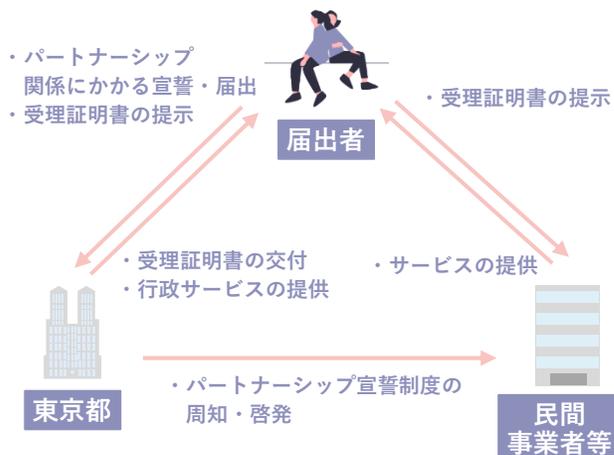


誰もが暮らしやすい街へ

この制度により、性的マイノリティのパートナーシップ関係にある方が、日常生活の様々な場面での手続きが円滑になるほか、例えば都営住宅への入居申込等、新たにサービスが受けられるようになります。

法律行為である婚姻とは異なり、パートナーシップの宣誓により法律上の効果を生じさせるものではありませんが、この制度の導入により、多様な性や性的マイノリティの方々に対する理解を広めていくとともに、生活上の困りごとの軽減など、暮らしやすい環境づくりにつなげていきます。

宣誓制度イメージ図



※受理証明書の提示を受けられた方は、制度の趣旨を踏まえ、日々の生活におけるご配慮や、企業の事業活動で活用いただくなど、ご協力をよろしくお願いいたします。

アライであるために

性的マイノリティに対する理解と支援の意志を表明している人のことを、アライ (Ally) といいます。アライであるために、今日からできることはたくさんあります。



知る・考える

- ・性のあり方が多様であることを、映画や本、講演などを通して知る
- ・自分の身の回りの環境が、多様な性のあり方を前提としているかどうか振り返る

変わる

- ・性的マイノリティの方々に対する差別的な言動を見かけたら注意する
- ・性別を限定する表現を使わない
- ・男女分けや決めつけをできるだけ無くす

伝える

- ・6色のレインボーグッズを身につけたり、置いたりする
- ・性的マイノリティのニュースや話題を日常的に取り上げ、肯定的に伝える

※6色のレインボー(赤・橙・黄・緑・青・紫)は、性的マイノリティに理解があることの国際的な象徴とされています。

“自分らしく”を、この街で。

「東京都パートナーシップ宣誓制度」をよりよく知るためのリーフレット



「東京都パートナーシップ宣誓制度」をよりよく知るためのリーフレット

令和4(2022)年9月30日 東京都総務局人権部
東京都新宿区西新宿2-8-1
電話: 03(5388)2337/FAX: 03(5388)1266



詳しくは 東京都総務局人権部HPまで

東京都パートナーシップ宣誓制度



東京都パートナーシップ宣誓制度とは

パートナーシップ関係にある二人からの宣誓・届出を、都が受理したことを証明（受理証明書を交付）する制度です。都内でも16自治体※が同様の制度を導入する中、都は全国の自治体で初めて、届出から発行までオンラインで実施します。都は、日常生活の様々な困りごとの場面で受理証明書が活用されるよう取り組んでいきます。

※2022年9月現在

パートナーシップ関係とは？

双方またはいずれか一方が性的マイノリティ（LGBT等）であり、人生のパートナーとして相互の人権を尊重し、日常生活において継続的に協力し合うことを約した二人の関係を指します。

対象者の要件は？

本制度の対象者は、以下の全ての要件を満たす必要があります。

- お二人がパートナーシップ関係にあると宣誓したこと。
- お二人が成年であること、配偶者（事実婚を含む。）・別のパートナーがいないこと、近親関係にないこと。
- お二人又はいずれかお一人が都内在住（3か月以内の転入予定を含む。）、在勤又は在学であること。

※上記の要件を全て満たしていれば、国籍は問いません。

受理証明書とは？

都は、日常生活の様々な困りごとの場面で受理証明書を活用いただけるよう取り組んでいきます。

詳細は、東京都総務局人権部ウェブサイトをご覧ください。



いつから始まる？

2022年11月1日（火）運用開始

手続きの概要は？

パートナーシップ関係

【宣誓・届出】

- パートナーシップ関係にあるお二人が、オンラインで必要書類を提出
 - 都は、提出内容に不備が無いことを確認の上、受理証明書をオンラインで交付
- ※希望に応じて、特記事項欄に「通称名」や「子の名前」の記載も可能

【変更届】

住所等の変更または死亡時は届出が必要

【受理証明書再交付】

利用者の申請により、最新の日付を受理証明書をオンラインで交付

受理証明書の内容

- ・交付番号
- ・お二人の氏名及び生年月日
- ・届出年月日
- ・交付年月日等

【その他の手続き】

- 転居、転職または卒業等により双方が要件を満たさなくなった場合は、届出が必要
- ※いずれの手続きも、どちらか一方からの届出で可

制度にまつわるQ&A

今回、なぜ制度を新設するのでしょうか？

社会における多様な性への理解は進んでいる一方、性的マイノリティの方々はパートナーシップ関係に係る生活上の困りごとがあるとの声を伺っています。都は、本制度導入により、これらの困りごとの軽減につながると考えています。

自分は性的マイノリティではありませんが、この制度によって何か影響はありますか？

人口の約5～10%が性的マイノリティに該当するとの調査結果もあることから、職場や知人、友人、家族という日々の関係において、誰もが性的マイノリティの方々に接している可能性があります。このことを知り、意識していただくことや、その他性的マイノリティの方々に対する理解と支援のために、できることはたくさんあります。また、職場等において、パートナーシップ宣誓制度受理証明書の提示を受けられた際は、本制度の趣旨を踏まえたとご対応にご協力いただきますようお願いいたします。



※この他のQ&Aはウェブサイトをご覧ください。

“自分らしく”を、この街で。

議題 2 男女平等参画施策について

「子育て支援情報チャットボット」のサービスの開始について

東京都では、子供の年齢や困りごとの内容に合わせて、様々な子育て支援を行っています。
この度、子育て支援情報の提供を円滑に行うため、1月20日からチャットボット【注】を開始いたしました。
チャットボットを利用することで、キーワードから関連性の高い情報が提示され、入手したい情報へ簡単にアクセスすることができます。
遊び、学び、お金のことなど、子育ての「困った...」をサポートします。ぜひご活用ください！

【注】チャットボット

チャット+ボット (=ロボット) を組み合わせた言葉で、AIを活用してロボットが自動で対話型のコミュニケーションを行うツールのことです。

1 利用方法

- (1) 「とうきょう子育てスイッチ」サイト又はアプリに表示されるアイコンをクリックし、チャットボットを起動します。
「とうきょう子育てスイッチ」サイト <https://kosodateswitch.metro.tokyo.lg.jp/>
- (2) 質問したい内容のカテゴリを選択し、又は質問を入力すると、AI（人工知能）による自然言語分析技術を用いて内容を分析し、適切な回答を表示します。

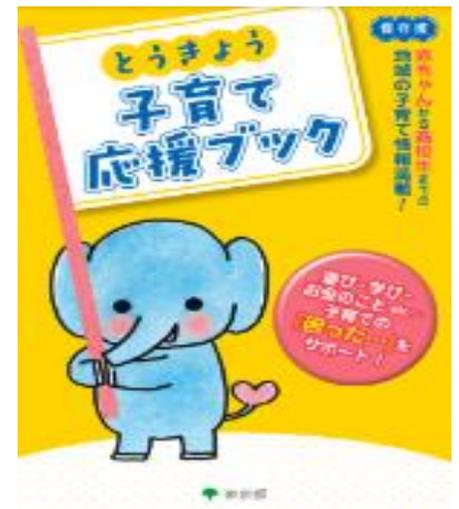
※都庁総合ホームページ及び福祉保健局ホームページでもご利用いただけます。

2 お問い合わせいただける内容

子育て支援に関する次の情報を提供します。

- ・ 子供の居場所に関する事
- ・ 仕事、住まいに関する事
- ・ 子育てサポートに関する事
- ・ 相談に関する事
- ・ 経済的な支援に関する事
- ・ 子育て応援とうきょうパスポートに関する事
- ・ 子供の勉強に関する事
- ・ とうきょう子育てスイッチに関する事

※チャットボットでご案内する情報は、「とうきょう子育て応援ブック」でもご紹介しています。 ⇒



「子育て支援情報チャットボット」のサービスの開始について

3 操作画面イメージ

- 「とうきょう子育てスイッチ」サイト又はアプリに表示されるアイコンをクリックし、チャットボットを起動します。

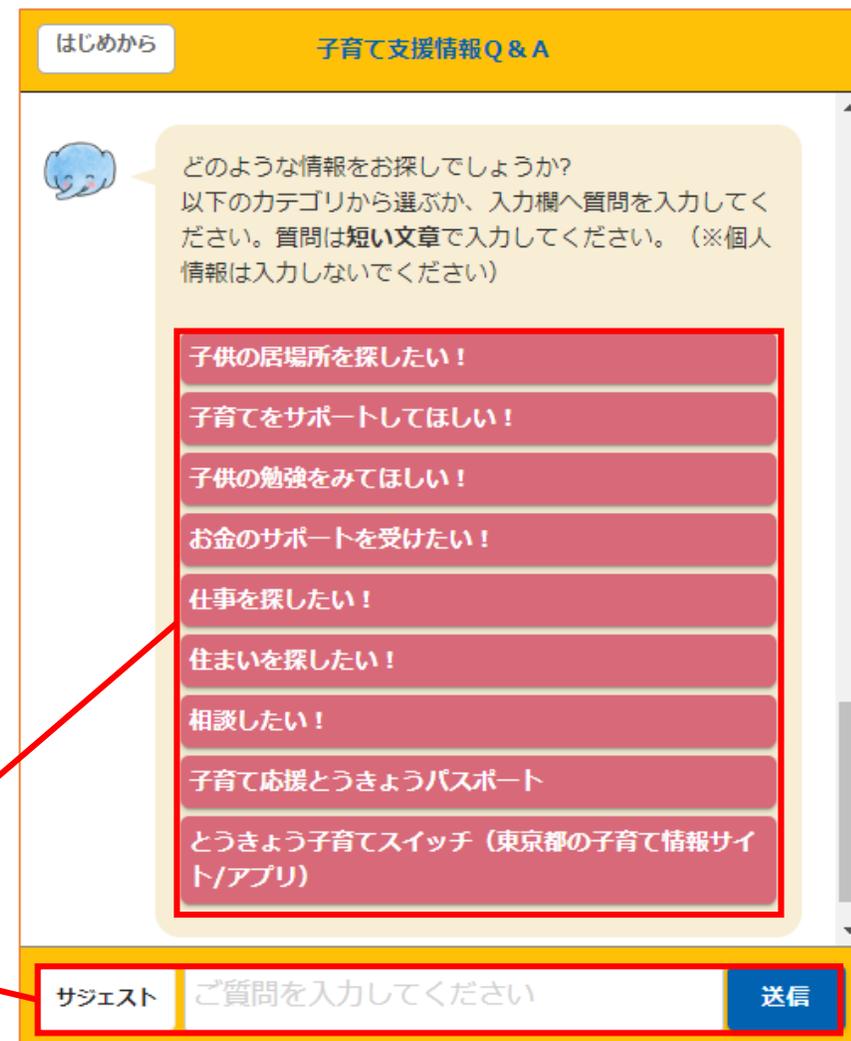
とうきょう子育てスイッチ サイト



とうきょう子育てスイッチ アプリ



チャットボット起動画面



- 質問したい内容のカテゴリを選択し、又は質問を入力すると、AI（人工知能）による自然言語分析技術を用いて内容を分析し、適切な回答を表示します。

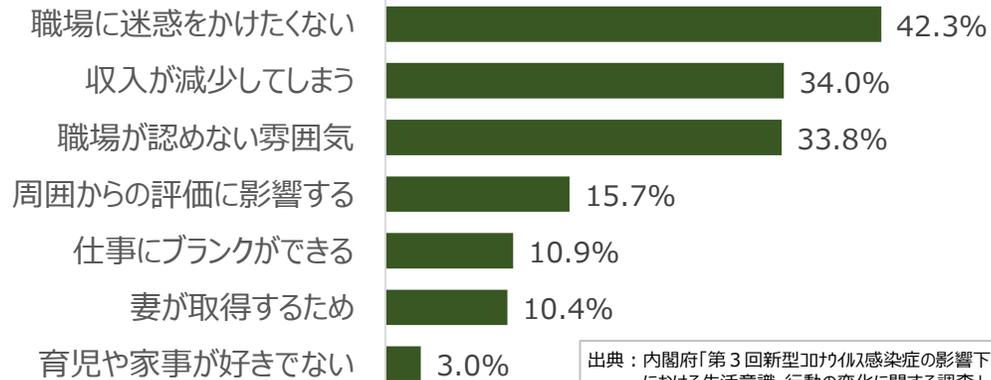
利用方法①
質問したい内容のカテゴリを選択します。

利用方法②
質問を自由入力して送信ボタンを押します。

育児休業の愛称「育業」の誕生

- ◆ 令和4年4月から改正「育児・介護休業法」が段階的に施行 → 法制度の面では取得しやすい環境整備が進展
- ◆ 一方、代替要員の確保などに加え、**職場の雰囲気**や**キャリア形成への不安**が取得促進のネックに

1か月以上の育休を取得しない理由（男性）



出典：内閣府「第3回新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」



<育児休業の愛称を募集>

- 「休む」というイメージを一新する**愛称を募集** → 8,825件の応募の中から選ばれた「**育業**」を**発表**（R4.6）
- 育児は「**休み**」ではなく「**大切な仕事**」と考えるマインドチェンジを促し、**誰もが育業しやすい社会**の気運を醸成



「育業応援企業・団体」の取組を発信

- ◆ こどもスマイルムーブメントホームページを活用し、「育業応援企業・団体」の取組紹介
- ◆ 先進的な取組については「企業探訪」として紹介記事を掲載



育業応援企業・団体

- 育業の趣旨に賛同し、育業を推進する企業・団体を募集
→ **156団体**が参加 (R5年2月3日現在)
- 参加する企業・団体は、こどもスマイルムーブメントHPに掲載し、その取組内容を紹介



企業探訪

- 育業応援企業・団体のうち、特に先進的な取組を取材し、こどもスマイルムーブメントHPにインタビュー記事を掲載



育業促進 2022年11月30日

第一生命保険株式会社



育業促進 2022年11月30日

株式会社フューチャーフロンティアーズ



育業促進 2023年1月13日

株式会社エフスタイル



育業は、組織力強化につながる好機
1か月以上の男性育業取得率
100%を目指す

人材難の保育業界だからこそ、
育業を当たり前にする事で、
人が集まる会社に

育児を理由にキャリアを
諦めなくてよい会社になりたい
だから育業支援は必然

企業と連携した育業応援プロジェクト

第一生命(株) 育業サラ川柳コンクール

第一生命が主催する「サラ川(※)」のスピノフとして「育業」をテーマに川柳を募集

大賞 押してくれ パパの背中と ベビーカー (息子の独り言)

優秀賞 育業は 妻が上司で 私部下 (まさちゃん)
 パパ奮闘 手替え品替え オムツ替え (アカエタカ)
 人不足 深刻なのは 家のほう (2児のパパ予備軍)
 デキる人 部下に育業 させる人 (山宗雲水)

※「サラっ」と一句！わたしの川柳コンクール」の略称。近年、幅広い方からのご応募が増えたことを受け、2022年より名称を「サラーマン川柳コンクール」から改名

※作品の著作権は、第一生命に帰属しています。無断での転載、使用はご遠慮ください。



(株)ベネッセ コーポレーション

たまひよ「#我が家の育業ストーリー」投稿キャンペーン

「育業」体験を投稿キャンペーンで集め、選ばれた作品を漫画化し、たまひよONLINEで配信



コンビニ(株) プレパパ・プレママ「育業準備レッスン」

コンビニのプレママ・プレパパレッスンの中で、特別動画「育業のすすめ」により、育業の大切さを伝え、育児分担を話し合うきっかけづくりを行う(令和4年11月～令和5年2月)



東京 Metropolitan テレビジョン(株)

テレビを活用した「育業」マインドチェンジ

育業に取り組む企業・団体の取組を取材し、「堀潤モーニングFLAG」でシリーズ企画として放送(毎週木曜日7～8時の中で放送。令和4年11月～令和5年3月予定)



インフルエンサーや国とコラボして動画で発信

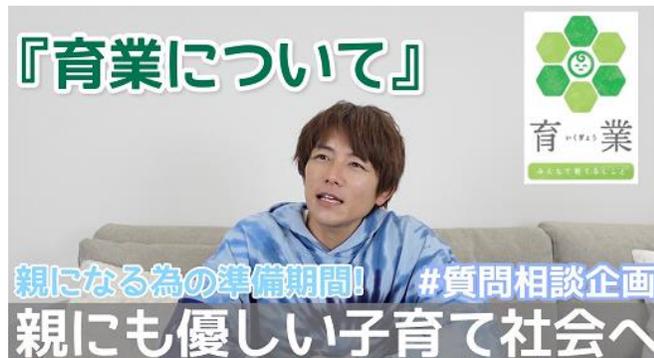
- ◆ 子育て世代、企業の管理者層、これから育児する若者など、幅広い層に育児の大切さを知っていただくため、インフルエンサーや国とコラボして、育児について楽しみながら学べる動画を公開しています。

杉浦太陽さん「太陽パパの育児お悩み相談室」

タレントで4児の父である杉浦太陽さんが、ご自身の経験を踏まえて、育児にまつわる皆さんの悩みや相談に答えます。

<たあちゃんネル>

<https://www.youtube.com/watch?v=E9nsodh6p10>



青野慶久さん、石黒卓弥さん「『育児』は本当に社会を変えるのか」

なぜ企業が育児を推進すべきなのか、自ら育児した経験をお持ちの二人が語ります。

青野慶久さん (サイボウズ(株) 代表取締役社長)

石黒卓弥さん (株)LayerX 担当執行役員)

<NewsPicks>

https://www.youtube.com/watch?v=Hxq_5ZGwORo



QuizKnock「育児クイズ」

クイズ企画で大人気の「QuizKnock」が育児クイズにチャレンジ。楽しみながら育児を学べます。

<QuizKnock会議中【サブチャンネル】>

<https://www.youtube.com/watch?v=EelEkLOS5fI&t=120s>



東京労働局「育児360度徹底解説！」

この道30年の横山ちひろ講師が制度（法律）のこと、給付（お金）のこと、上手な育児方法について、分かりやすく解説します。

産後パパ育休 パート・派遣は？
労使協定？ 給付 保育園 手続き

東京都×東京労働局
東京都・東京労働局コラボ企画

育児
360度
徹底解説

<東京労働局公式チャンネル>

<https://www.youtube.com/watch?v=7UWn6Nk03os&t=2s>



働くパパママ育業取得応援奨励金

- 都内企業における男性の育児休業取得率 現状：23.8% ⇒ 2030年までに90%台（政策目標）
- 女性の活躍推進には、男性の育児参加についても後押しが必要
⇒ 企業において、男女ともに、従業員の希望する期間の育児休業を取得させるとともに、法定を上回る育児休業期間の規定等育業取得促進に向けた職場環境整備の取組を推進

事業概要

<働くママコース> ■400件（中小企業のみ）

- 女性従業員に合計1年以上の育業を取得、原職等に復帰させるとともに、法定を上回る育業等の規定を整備
- 金額 **125万円**（定額）

<働くパパコース> ■規模 750件（中小企業のみ）

- 男性従業員に合計15日以上~~の育業を取得~~、原職に復帰させるとともに、育業を取得しやすい雇用環境を整備
- 金額 合計15日取得で**25万円** 以降、15日取得ごとに**25万円**加算 **最大300万円**
※産後8週の期間内で30日以上~~の育業取得の場合~~**20万円を加算**

<パパと協力！ママコース> ■規模 200件（中小企業のみ）

- 女性従業員に合計6か月以上1年未満~~の育業を取得~~、原職等に復帰させるとともに、夫婦双方の育業取得計画書（パートナーは合計1か月以上）を作成
- 金額 **100万円**（定額）
- 育業取得計画書作成支援のための専門家派遣（1社最大3回）

<もっとパパコース>【R5新規】 ■規模 300件（大企業含む）

- 複数の男性従業員に育業を取得、原職等に復帰させるとともに、継続的に育業を取得しやすい雇用環境を整備
- 金額 1人目取得+環境整備 **50万円**、2人目～5人目まで**30万円**加算
※2人以上取得（30日以上）及び環境整備の取組を2つ以上実施

男性育業取得促進に向けた普及啓発事業

- 都内企業における男性の育児休業取得率 現状：23.8% ⇒ 2030年までに90%台（政策目標）
- 男性育業取得への意識を高め、企業における男性育業取得を促進
 - ⇒ 男性育業取得率が高い都内企業を「TOKYOパパ育業促進企業」として登録し、登録マークを付与
 - ⇒ 子供政策連携室による「こどもスマイルムーブメント」とも連携し、企業・従業員・学生等広く「男性育業」の普及啓発を展開し、機運を醸成。

TOKYOパパ育業促進企業

対象事業者

- ・ 都内で事業を営む企業等（大企業を含む）
- ・ 過去2年度の男性従業員の育児休業取得率の平均が50%以上であること
- ・ その他（企業の取組報告、次年度目標値、取組計画等）



【登録マーク】

過年度の男性育業取得率に応じて3色のマーク

【登録のメリット】

- ・ 登録マークを自社HPやパンフレット等に利用
- ・ 都のポータルサイトで企業の取組内容等を紹介
- ・ 都の中小企業制度融資が利用できます。

「男性育業」の普及啓発

- ① 「男性育業取得促進オンラインセミナー」開催（経営者・管理職向け、従業員向け）
- ② 男性育業に積極的に取り組む企業の事例を、経営者インタビュー動画等により紹介
- ③ Web広告による広報、「男性育業フォーラム」の開催（令和5年2月7日）

男性の家事・育児参画の促進

■ Webサイト「TEAM家事・育児」

- 「パパズ・スタイル」を追加するなど、サイトの内容を充実(令和4年8月)
- 子育て中の夫婦、プレパパ・プレママ、経営者・管理職など、あらゆる方に向けて家事・育児に役立つ情報を発信



■ プロスポーツチーム等多様な主体と連携した意識改革

- 東京ヤクルトスワローズと連携し、男性の家事・育児参画促進を働き掛けるイベントを開催(令和4年8月)
- ※令和5年度もプロスポーツチームと連携したPR活動を展開予定



■ 育業パパ応援キャンペーンの展開(令和4年9~11月)

- 子育ての様々な場面に潜む性別による「無意識の思い込み」に気づく四コマ漫画の発信
- 「TEAM家事・育児」で育業スペシャル企画を展開、育業取得促進セミナーの開催

■ 今後の取組予定

- LINEスタンプを活用した男性の家事・育児参画の促進
- 男性の家事・育児参画状況実態調査



女性も男性も輝くTOKYO会議の今後の方向性について

第三者機関の位置づけ

<東京都男女平等参画推進総合計画における記述内容>

総合計画を着実に推進し、その実効性を確保するために、具体的な数値目標を設定するとともに、都の男女平等参画の状況に関する調査、情報収集及び分析を行い、その達成状況を、第三者機関を設置し把握していきます。

設置の方向性

「女性も男性も輝くTOKYO会議」の機能を強化し、第三者機関としての役割を果たす

【現在の役割（設置要綱より）】

<設置目的> 総合計画の推進に関して、都民及び事業者と都が連携・協力し、女性活躍を進め、男女平等参画社会を実現

<所掌事務> (1) 総合計画の取組及び進行管理に関すること。

要綱改正

第三者機関としての役割を明記

進め方

- ・女性活躍推進計画及び配偶者暴力対策基本計画の各章をテーマとして設定
- ・別紙により、事務局から女性も男性も輝くTOKYO会議コーディネーター及び各委員に概要報告、意見・提案をいただく
- ・女性も男性も輝くTOKYO会議へ上記意見・提案を報告し、第三者機関として達成状況を把握
- ・概要及び第三者機関等の意見・提案を公表するとともに当該年度の事業や翌年度の事業に反映

スケジュール

令和5年4月	各局に取組状況について照会・報告依頼
5月	女性も男性も輝くTOKYO会議コーディネーターへ及び各委員に概要報告、意見・提案依頼
6～7月	TOKYO会議、男女平等参画推進会議の開催

議題 3 意見交換