

「女性の活躍を促進するための検討部会」 での検討状況について

東京都 産業労働局



女性活躍の輪

Women in Action

女性の活躍を促進するための検討部会について

設置目的

- 女性活躍、とりわけ遅れている経済・雇用分野の取組の加速に向け、あるべき姿や課題、関係者の連携等について議論し、条例制定を含めた女性活躍推進の基本的な考え方や実効性の確保等について検討
- 令和6年9月に第1回会議を実施、これまでに4回議論

委員構成

※五十音順、敬称略

氏名	現職等
大下 英和	東京商工会議所 理事・産業政策第二部長
小野塚 一彦	東京都中小企業団体中央会 事務局次長
小野寺 崇	東京都商工会連合会 事務局長
神林 龍	武蔵大学経済学部経済学科 教授
佐々木 珠	日本労働組合総連合会東京都連合会 副事務局長・政策局長
白波瀬 佐和子	東京大学 特任教授
高橋 八千穂	一般社団法人東京経営者協会 事業部主幹
名執 雅子	日本司法支援センター 常務理事
橋本 久美子	一般社団法人東京中小企業家同友会 代表理事
村田 弘美	リクルートワークス研究所 グローバルセンター長



1.これまでの意見から見えてきた方向性等（たたき台）

◆ 基本的な考え方

【主な意見】

- 若い世代は男性も女性も活躍できる社会を希望。ポテンシャルが高い若者を日本はもう無駄にできない
- 多様性がなぜ大事か言語化することが重要。付加価値を生むために障壁となる課題を見つけ、経営として取り上げ、事業成長に繋げていくモデルを示すことが大事
- 女性活躍は目的ではなく事業が伸びる、自社が成長するための手段の一つであると経営視点で捉えることが大事
- 企業は差し迫った状況がないと変わらない。先んじた取組は女性のためでなく企業にとってプラスになると打ち出すべき
- 社会を変えることで企業が変わるのではなく、企業に決定権がある中では、まず企業から変わる必要がある。人口減少社会において、企業は経営課題として取り組まざるを得ない。
- 社会を変えていく中でまず企業が変わること、企業が果たす役割は大きいとしっかり打ち出す必要がある。
- 女性活躍を進めることは日本全体の成長につながるという点は共通の理解とすることができた

基本的な考え方

- ✓ 人口減少やテクノロジーの進展、意識や価値観の多様化など、変化の激しい時代に突入
- ✓ 多様性を取り込み、あらゆる人の力を活かすことで、構造的な課題へと立ち向かう必要
- ✓ その鍵となるのは、人口の半分を占める「女性の力」
- ✓ これは、女性の選択肢の幅が広がるとともに、企業にとっても新たな価値の創造や同質性によるリスク回避など、変化に強く持続的な成長へとつながる

方向性 企業に自社の持続的な成長のため「女性の力」を引き出すことを求める

取組を推進するために必要な事項（経済分野）

女性の活躍を促進するための検討部会（第4回）資料（2025.3.21）

【主な意見】

- ▶ 女性の**職域を拡大**し、社会の様々な分野や企業で**責任あるポジション**や**幅広い分野・部署**で活躍できるようにするべき。各部門の意思決定の場に**女性を関与**させるなど、**経験値を積みせる**ことが必要
- ▶ 働き続けることができる**スマートな職場**を作る必要。**DX**で仕事現場の**見える化・仕事の細分化**を
- ▶ 長時間労働プレミアムが課題。**長時間働くのは将来有利**になるから。このような経営の仕方をやめる必要
- ▶ 出産・育児・介護等による**キャリアの中断**をボトルネックとしない**社内の仕組みづくり**を後押しする必要
- ▶ アンコンシャスバイアスや身分格差を想起するような**「非正規」という言葉を使わず**に、**「フル社員・パート社員」**など**勤務時間の長短で呼称**するとよい
- ▶ **企業成長**のために**新しい取組**も進めるには、これまでの**成功体験を捨て、長時間労働しない社会**でどう**取捨選択**して**生産性を上げるか**。**経営者自身**にこの考え方を**届ける**必要。
- ▶ **地方から多くの女性が集まる**東京だからこそ**条例をつくる意義**がある。その観点では、**起業家**や**就活生**など**従業員以外**の**女性も要素として含めた条例**とすると良い。
- ▶ **健康課題**にも言及を。**現代の女性**は月経回数が増え**負担が増加**。**更年期障害による離職者**は**57万人**との報道も

具体的な事項

- **多様性ある組織づくりで企業価値を向上（事業主）**
 - ・経営戦略として多様性ある組織づくりや人材育成
- **女性の成長に結びつく経験の機会を提供し、個性や能力を活かす（都民・事業主など）**
 - ※就活生・起業家・女性経営者など雇用関係にない女性も含む
 - ・職域拡大（業種・職種）、労働安全衛生等の環境整備
 - ・意思決定層の積極的な登用と育成
- **長時間労働など日本型の労働慣行の見直しと新たな評価制度への転換（事業主）**
 - ・業務標準化やテクノロジーの活用
 - ・働く時間や場所が選択できる働き方
 - ・時間から成果への評価軸の転換
- **両立支援が利用しやすい組織風土の醸成、男性の家庭での活躍**
- **健康課題への対応（事業主）**
 - ※企業にとっては業務効率に、女性本人にとっては就業継続に大きな影響。女性の労働損失等の経済損出は社会全体で約3.4兆円。長く健康に働けるための環境整備が重要

◆ 取組を推進するために必要な事項（社会全体）

【主な意見】

- **社会全体**として「**女性でも・男性でもできる**」という**意識を拡げる**ことが重要
- 「女性活躍」だけでなく「**男性も女性も活躍できる社会を作っていく**」ということを前面に出すべき
- 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いる
- 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
- **理系女子が増えない**理由の一つには、**無意識の内に軌道修正**させられている女性が存在することがある
- **無意識な思い込み**や**性別役割分担意識**は**家庭の中でも醸成**される。学校教育だけではなく**家庭教育にも言及**を
- **町会**や**P T A**のなり手に**女性が多い**のは**在宅が当たり前とされている**から。男性も女性も**全員が働いている**という**前提**に立てば町会やP T Aなどの**社会も自然と変わっていく**。**社会全体の女性活躍**についても言及したらどうか

具体的な事項

- 固定的性別役割分担意識に基づく制度や慣習の見直し
- 将来を担う子供・若者の可能性を拡げる
 - ・ 性別にとらわれない個性や能力の伸長（将来の選択肢の幅を拡げる）
 - ・ 生活者として自立し生きていくために必要な資質や能力を身に付ける教育の提供
 - ・ 女性の数が少ない分野に女性を増やす

◆ 取組を加速していくためには

【主な意見】

- 女性の活躍を考える際、高度成長期以降の日本の経済の発展を支えてきた男性のような働き方を女性にも求めることを無意識に前提としているが、その働き方は共働きが多い中では不可能
- まだ日本社会は「女性の活躍」という言葉では表せない状況。女性が職場の中で少数派で成功例が少なく、男性目線の働き方が求められるなど選択肢が画一的で障壁となっている
- 男性中心の人員体制では事業が立ち行かなくなる。考え方をチェンジしなければならないということを気づかせる機会、説明、働きかけが必要
- 若い世代は男性も女性も活躍できる社会を希望。ポテンシャルが高い若者を日本はもう無駄にできない
- 人口減少社会の中で東京が今後も成長していくには、多様性を確保し、誰でも活躍できる組織風土をつくるのが長期的な視点の中で不可欠になるということを、条例として打ち出すことが必要
- 「東京が今後も成長」だけでなく、全国で取組を進めるためのファーストペンギンとなる位置づけも欲しい。条例は強いメッセージ性があり良い手法。東京が先駆者として日本全体に影響を及ぼすという意味で意義がある。

条例という手法の意義

- ✓ 深刻な人口減少や不確かな未来が待ち受ける中、持続的に成長するためには、取組の効果が表れる時期を踏まえると今がラストチャンス
- ✓ こうした構造的な課題に対応していくためには、行政だけでなく、企業を中心にあらゆる主体と一体となって社会全体としての動きに繋げるための原動力が必要
- ✓ 社会全体の合意の下で制定する条例に、目的と取組手法を明確に示すことで取組を加速化
- ✓ 多くの女性が集まる東京が先駆者となり、条例を梃子に日本全体をリードし女性活躍の輪を拡げる

2.着実な取組に向けた進め方、対象の範囲と制限の程度（たたき台）

【主な意見】

- **各社の目標**は業種・業態毎に**各社が設定**すべき
- 数値目標や公表義務では進まない。**企業の発展のために取り組むもの**と気づかせるための打ち出しが不可欠
- **全国的な状況**や**業種別・企業規模別**の指標設定も考えられる
- 目標値の設定は**ラチェット効果**※も踏まえて設定すべき
※ 目標を達成できる見込みがある者が平均値を意識して力を抑制し、全体の目標が達成できない現象
- **女性活躍と経営状況の相関性**が分かるような指標を設定することも考えられる
- **調査を受ける側**が**前向きに回答**できるよう**工夫**が必要。**好事例の共有**や、**企業規模**や**業種**で**自社の立ち位置**を確認できたり、**経年での伸び率**が分かると良いのではないか。
- **罰則でなく評価のしくみ**が重要。立ち位置が把握でき取組が評価されれば**主体的な取組**につながる
- **都庁の人事部門**も同様の方針が打ち出せるのか、**率先して設定**していけると良い
- **都域全体の目標設定**について、**基礎自治体**にも**協力を働きかける**ことも必要。

推進に向けた方向性

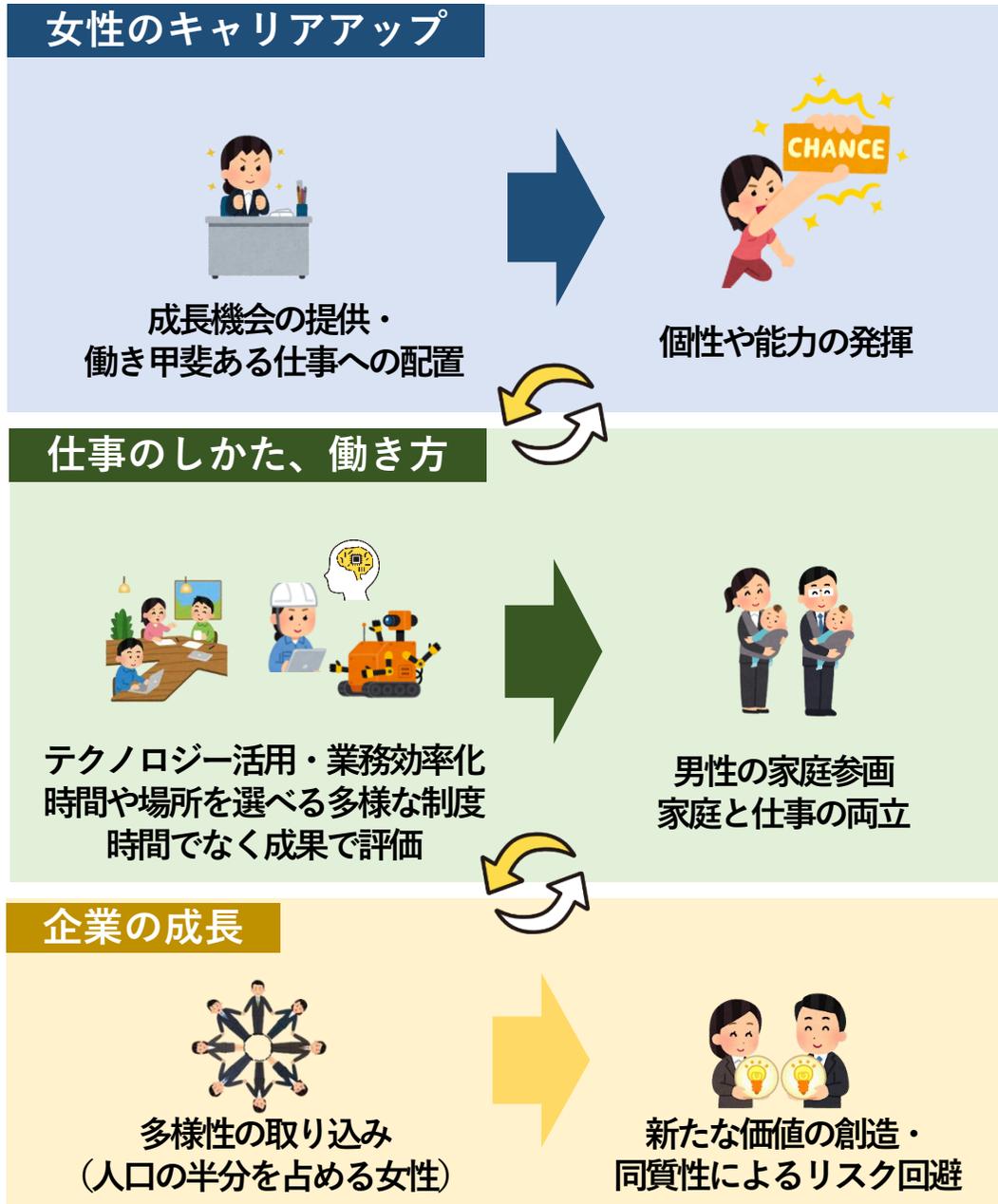
- 都は、**都域全体の政策目標**を設定。**具体的な数値**は諸条件を勘案した上で設定
- 都は、目標達成に向けた**進捗を把握する指標**を**複数設定**（女性の活躍度合い・経営との関連等）
- 都は、**ガイドライン**を策定し、事業主の**取組**を後押し。その中で**取組の目安**を提示
- 事業主は、**自らの状況**を踏まえて**計画的に取組**を推進（計画の届出は求めない）
- 都は、事業主の**取組状況**を調査（調査協力は義務化）し、**業界と連携**しながら、**施策で取組**を後押し

対象の範囲と制限の程度の方角性

- **自主的な取組**を引き出すことを重視し、**原則努力義務**（調査協力は義務化）で**罰則なし**
- 事業主の**対象範囲**は、**営利・非営利問わず**、**労働者**を有する**事業主体**（全ての事業主）
※ 類似する法令と同様（男女雇用機会均等法、女性活躍推進法、東京都男女平等参画条例等）

◆ これからの社会の姿（イメージ）

性別役割分担意識に基づく制度や慣習の見直し
長時間労働の是正



選択肢の幅が拡大・経済的な自立

職域が拡大（業種・部門（社内外））

キャリアアップ・意思決定層の増加
短時間管理職も選択肢に

短時間でも働き甲斐を実感。
今後はフルタイムに復帰しよう！

ライフイベントに合わせて
勤務時間を調整し働き続けられる

無理なく共働き・共育てができる
(手取り時間の増加)

多様性豊かでイノベータータイプかつ持続的な社会
男性も女性も生き生きと暮らし活躍できる社会

変化に強く
持続的に成長