

令和6年度第1回 女性も男性も輝く TOKYO会議

令和6年9月3日(火)
10:30～12:00
オンライン会議

議事次第

1. 東京都男女平等参画推進総合計画の取組状況について
(女性活躍推進計画 第1章 ライフ・ワーク・バランスの実現と働く場における女性の活躍推進)
 - ①女性の登用促進
 - ②柔軟な働き方の普及および定着に向けた支援
 - ③妊娠・出産・子育てに対する支援
2. 報告事項
3. 意見交換
4. その他

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

	委員氏名	委員が所属する団体等の名称
産業	1 小林 治彦	東京都商工会議所連合会
	2 小野寺 崇 (代理:小林 義浩)	東京都商工会連合会
	3 加藤 仁	東京都中小企業団体中央会
	4 羽入田 雪子	一般社団法人東京経営者協会
	5 大畑 章	一般社団法人東京工業団体連合会
	6 田村 麻紀	一般社団法人東京中小企業家同友会
医療	7 大坪 由里子	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 大野 聡	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 北山 ひと美	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 数土 友希	東京都公立幼稚園・こども園PTA連絡協議会
	16 皆川 絵美	一般社団法人東京都PTA協議会
	17 小林 恵美	東京都公立中学校PTA協議会
	18 木村 豊行	東京都公立高等学校PTA連合会

	委員氏名	委員が所属する団体等の名称
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 澤田 智洋	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 浦崎 秀行	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 谷口 奈緒美	一般社団法人日本書籍出版協会
	25 鈴木 宣幸	一般社団法人日本雑誌協会
	26 真島 明美	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 山井 多香子	国際ソロプチミストアメリカ日本東リジョン
コーディネート	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
	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

	委員氏名	委員が所属する団体等の名称
オブザーバー	35 人見 志のぶ	産業労働局総務部働く女性応援担当課長
	36 田中 啓介	産業労働局雇用就業部労働環境課長
	37 谷山 倫子	福祉局子供・子育て支援部調整担当課長
事務局	38 宮本 均	男女平等参画担当部長
	39 樋口 桂	女性活躍推進担当部長
	40 平澤 弘光	男女平等参画課長
	41 池野谷 晃子	女性活躍推進担当課長
	42 大塚 浩子	東京ウィメンズブラザ所長

議題 1

東京都男女平等 参画推進総合計画の 取組状況について

（女性活躍推進計画
第1章 ライフ・ワーク・バランスの
実現と働く場における女性の活躍推進）

女性も男性も輝くTOKYO会議について

第三者機関としての位置づけ

＜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。

▶ 「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

設置要綱（抜粋）

（所掌事項）

第2 輝くTOKYO会議の所掌事項は、次のとおりとする。

- （1）総合計画の取組及び進行管理に関すること。
- （2）総合計画の推進に向けた第三者機関としての達成状況の把握、意見及び助言に関すること。**
- （3）女性活躍推進の気運醸成に向けた情報発信に関すること。
- （4）女性活躍推進に向けた取組に関する検討及び提案に関すること。
- （5）その他、設置目的の達成のために必要と認められること。

東京都男女平等参画推進総合計画について

○計画の位置づけ

- ・女性活躍推進法に基づく「東京都女性活躍推進計画」と、配偶者暴力防止法に基づく「東京都配偶者暴力対策基本計画」の両計画で構成
- ・男女共同参画社会基本法に基づく都道府県男女共同参画計画及び東京都男女平等参画基本条例に基づく行動計画

○計画期間 令和4年度（2022年度）から令和8年度（2026年度）までの5か年

目指すべき男女平等参画社会のあり方

女性も男性も自らの希望に応じて輝ける、だれにとっても住みやすい社会の実現

目指すべき男女平等参画社会の実現に向けて

- 働き方改革関連法など様々な法制度の整備が進む中、
社会の「仕組みづくり」を着実に進めていく必要がある
- 一方で、社会に根強く残る意識が仕組みの活用を阻むことから、
人々の行動変容につながる「意識改革」に、特に重点的に取り組む
- 加えて、コロナ禍で浮き彫りになった課題等に対応



このため、次の3つの視点から取組を強化・加速

- 誰もが安心して働き続けられる社会の仕組みづくり
- 根強い固定的性別役割分担意識等の変革
- 男女間のあらゆる暴力の根絶

計画の基本的考え方と3つの柱

基本的
考え方

男女平等参画推進に向け、企業の実取組を加速させるとともに、家庭・職場などあらゆる場面での意識改革等を促していく

- ・女性管理職比率の向上を目指す企業等への支援やインセンティブ付与
- ・正規雇用を目指す女性への支援強化
- ・女性の職域拡大・登用促進等を推進
- ・柔軟な働き方の普及定着

【第1の柱】

ライフ・ワーク・バランスの実現と働く場における女性の活躍推進

- ・無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）への取組
- ・男性の家事育児参画促進「マインドチェンジプロジェクト」実施
- ・プロスポーツチームや経済団体等多様な主体と連携した幅広い世代に対する意識改革
- ・審議会等委員を「いずれの性も40%以上」とする「クォータ制」導入

【第2の柱】

男女平等参画の推進に向けたマインドチェンジ

- ・男女間のあらゆる暴力の根絶
- ・被害者支援団体への支援
- ・加害者対策への取組

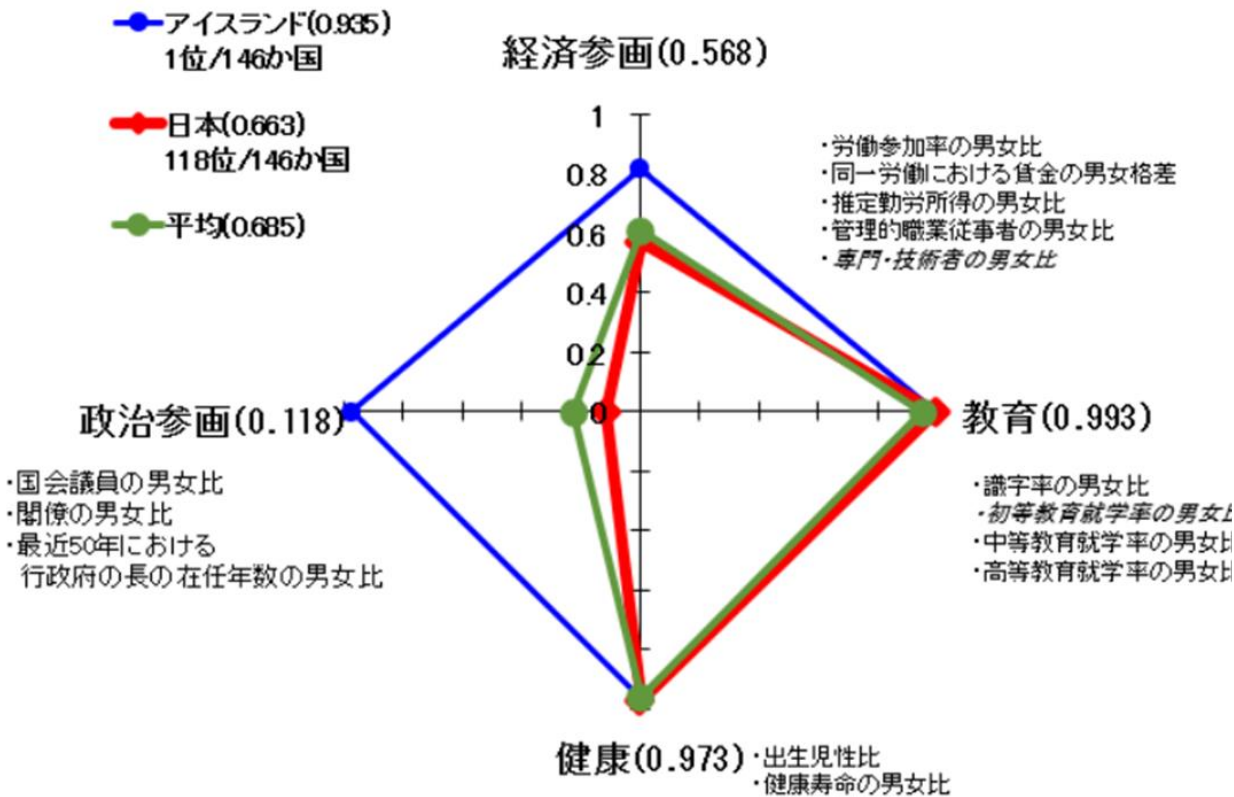
【第3の柱】

配偶者暴力対策

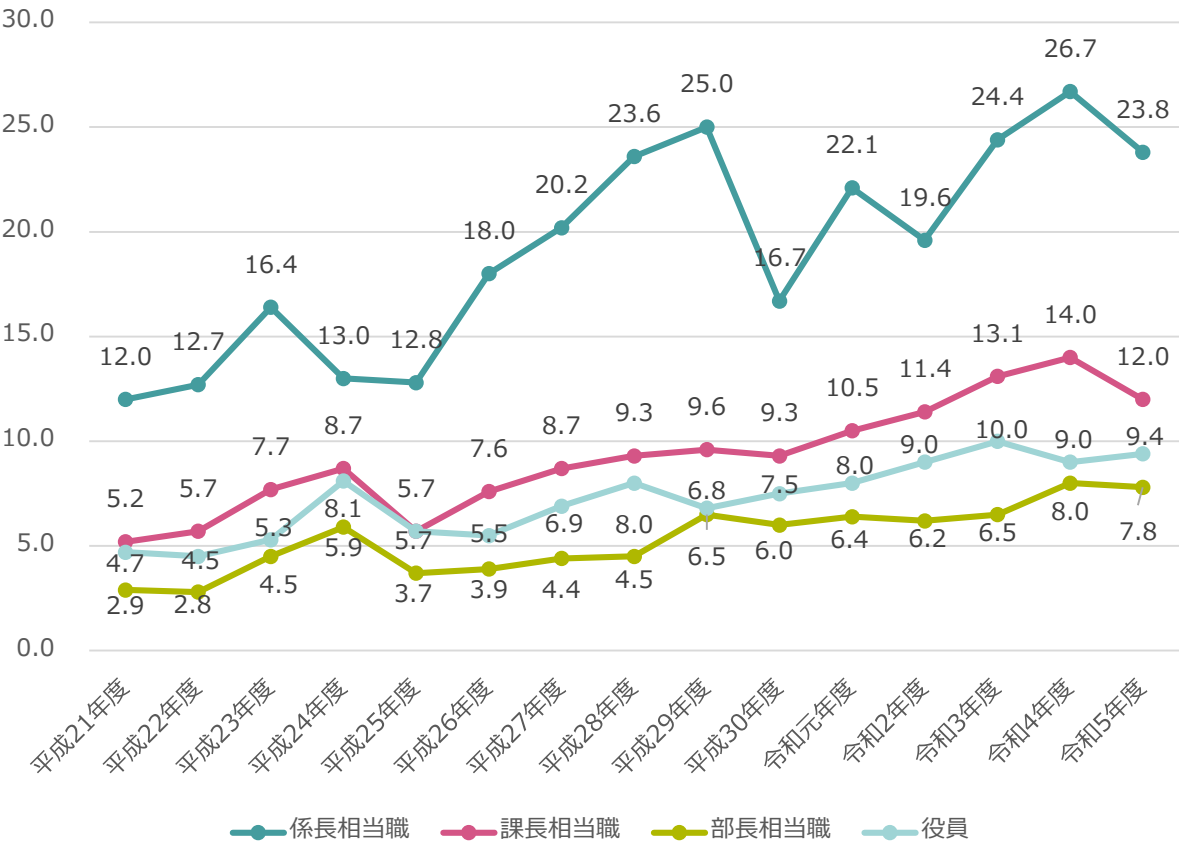
01

各分野における女性の参画

- ジェンダーギャップ指数は146か国中118位、特に政治・経済分野における女性の参画の遅れがランキングを引き下げている。
- 都内事業所の管理職に占める女性の割合は全体的に上昇傾向



内閣府：世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ指数（2024）」

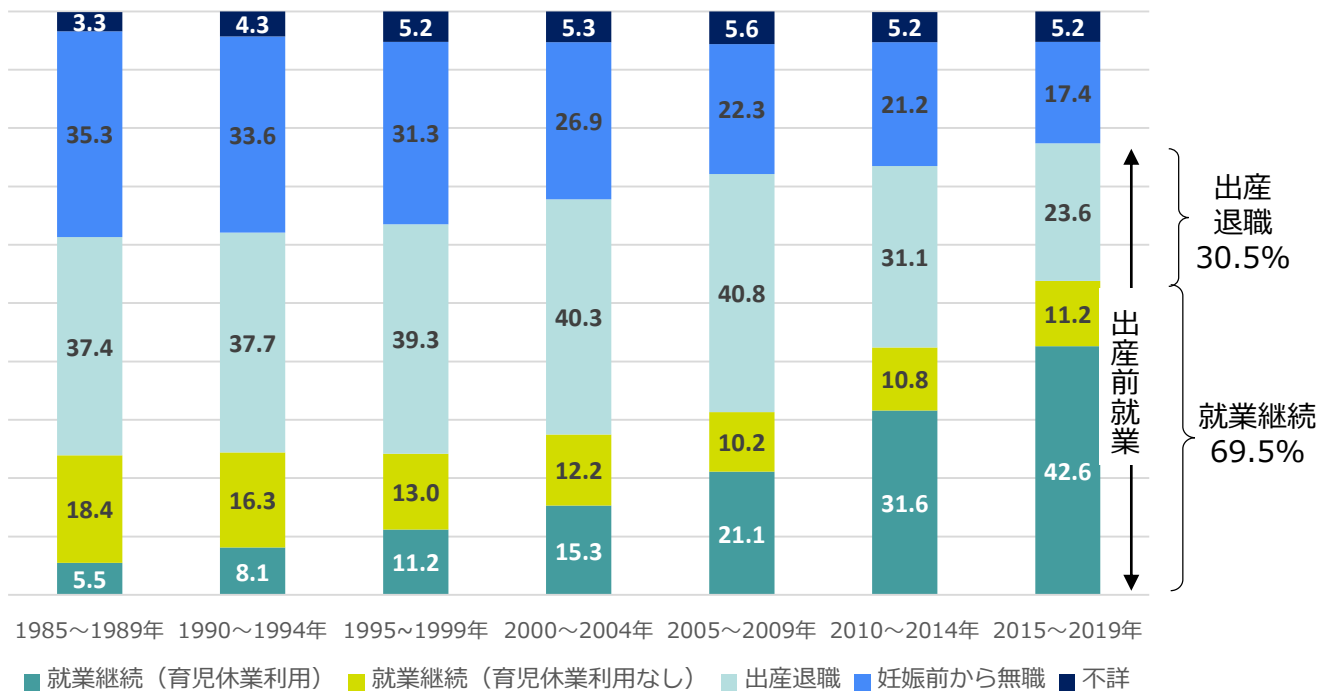


東京都産業労働局：令和5年度東京都男女雇用平等参画状況調査より

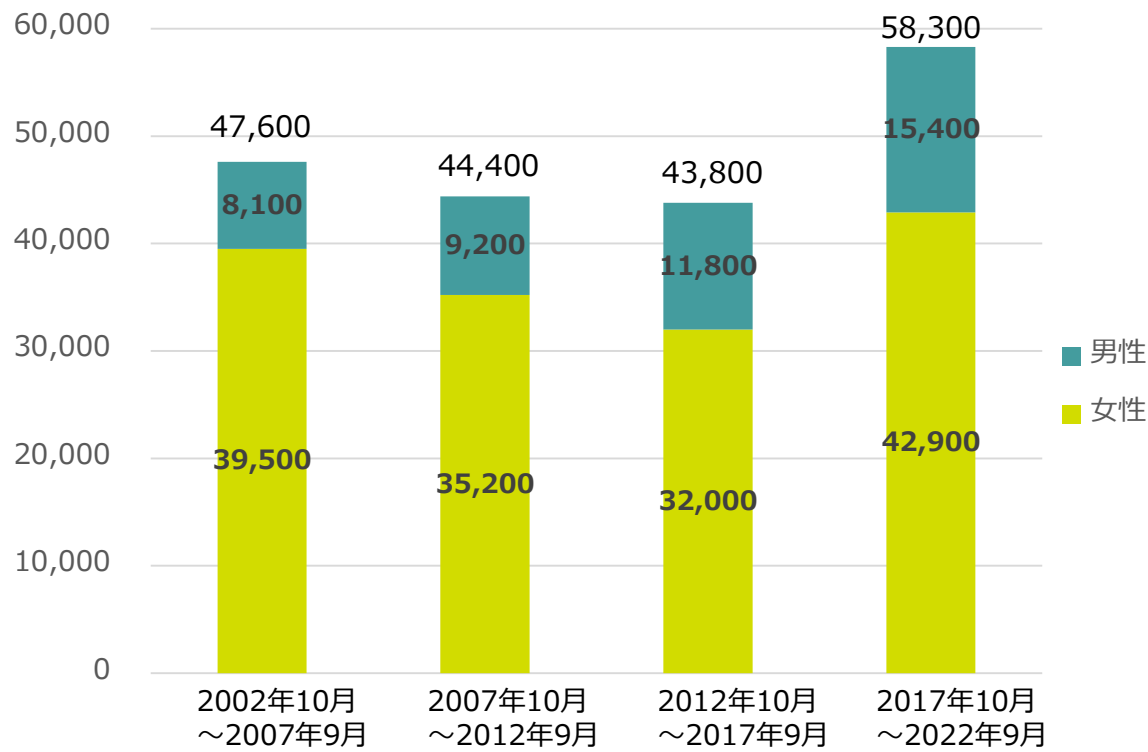
02 育児・介護と仕事の両立

- 第一子出産前後に就業を継続する割合は、徐々に増加しているが、**3割の女性が出産を機に離職**
- 介護・看護を理由とした離職者は減少傾向であったが2017年から2022年にかけては**増加**

【第1子出生年別にみた、第1子出産前後の就業変化】



【介護・看護を理由とした離職者数（東京都）】



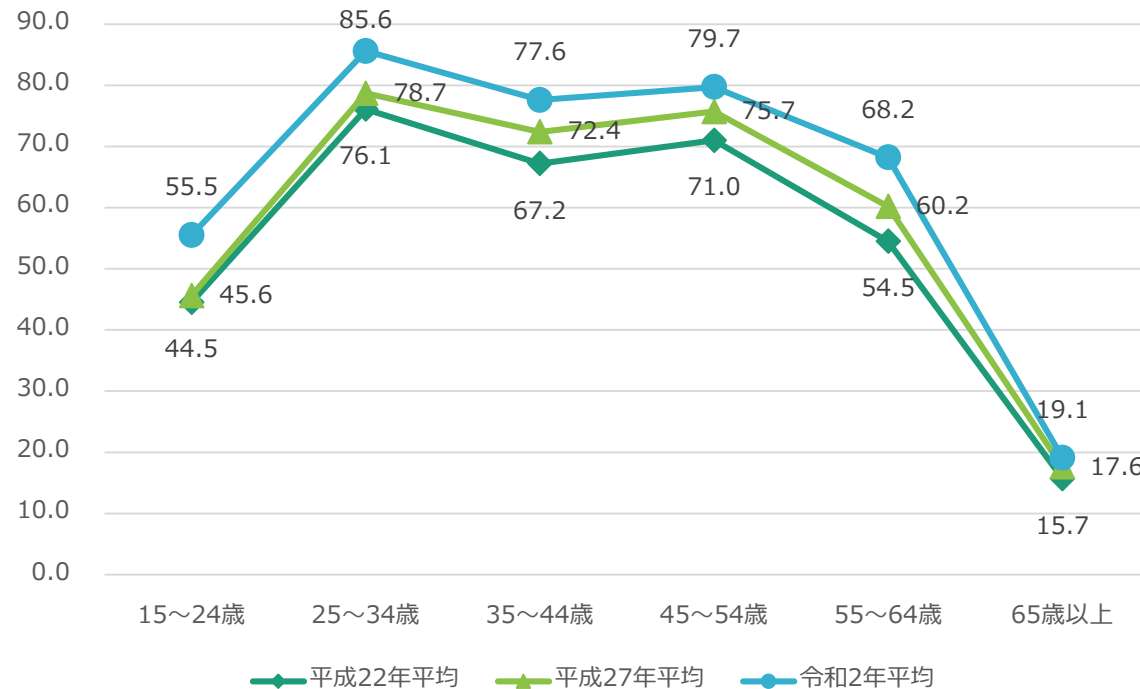
国立社会保障・人口問題研究所：第16回出生動向基本調査（夫婦調査）より

総務省：就業構造基本調査より

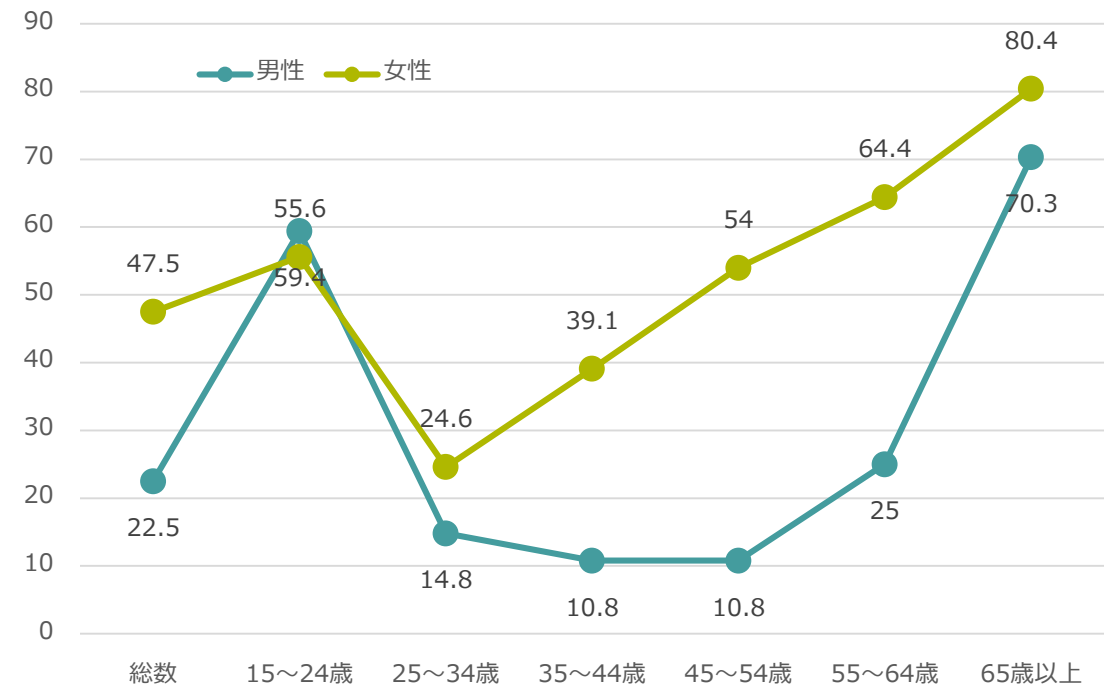
03 女性の就業率

- 出産・育児を迎える年齢階級の女性の労働力率が低下し、子育てが落ち着く年代で再度、労働力率が上昇するいわゆるM字カーブの底は浅くなり、**女性の就業継続状況は改善**
- 年齢別非正規雇用率では、男性は25～54歳まで10～15%程度の水準で推移するのに対して、女性は25～34歳の24.6%を底にして年代区分が上がるごとに比率が上昇（L字カーブ）。**出産・育児・介護等の事情により離職した女性が再び正規雇用として働くことが困難な状況**

【労働力人口比率(年齢階級別就業状態:女性)】



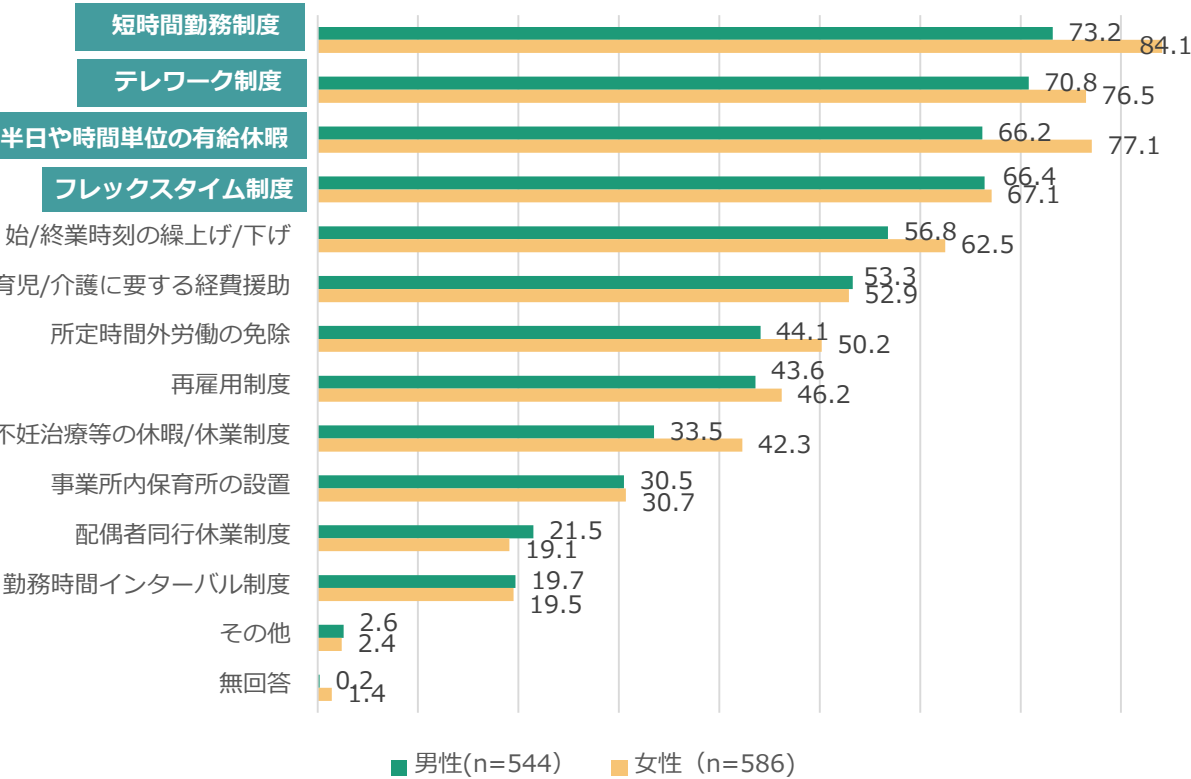
【年齢別非正規雇用率】



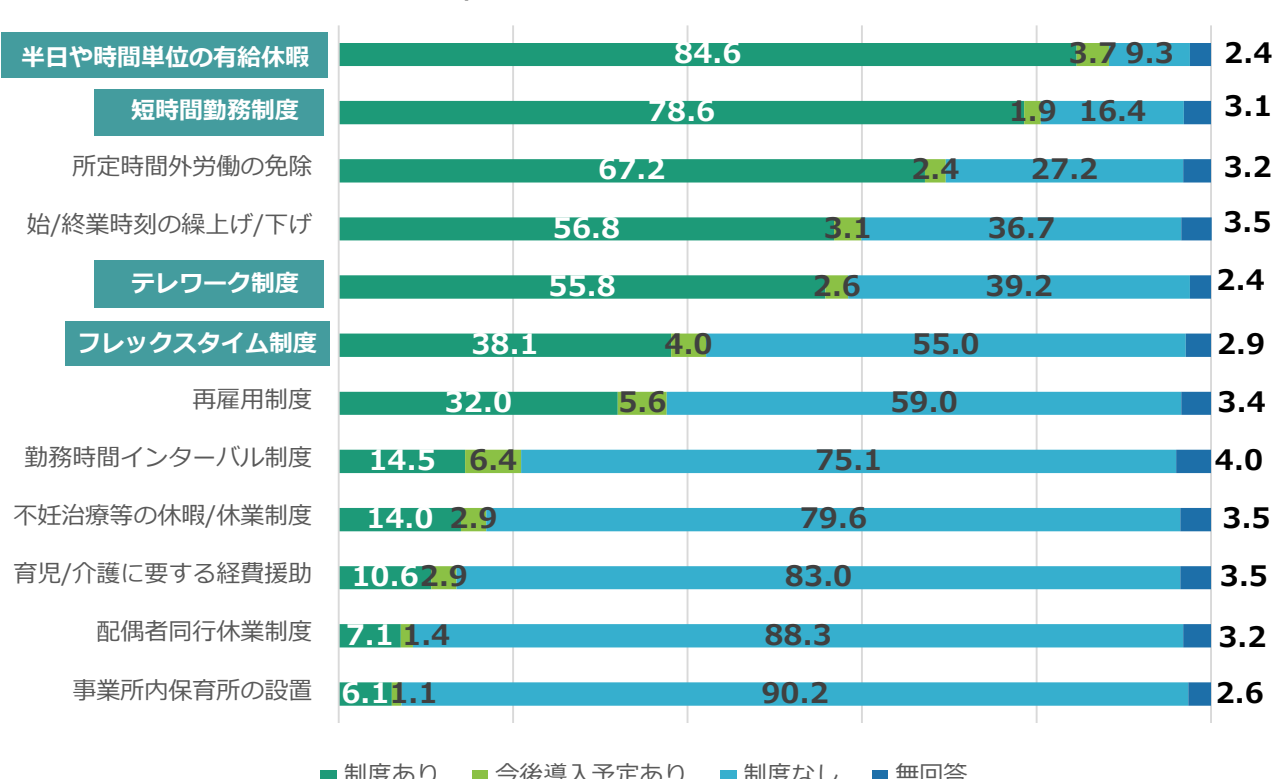
04 多様な働き方

- 多様な働き方を実現するために必要な制度は、男女ともに「短時間勤務制度」が最も多く、次いで「テレワーク制度」「半日や時間単位の有給休暇」「フレックスタイム制度」の順に多い。
- 都内事業所における導入状況は、「半日や時間単位の有給休暇」が84.6%、「短時間勤務制度」が78.6%と割合が高い一方で、「テレワーク制度」の導入は55.8%、「フレックスタイム制度」は38.1%に留まっている。
- 高い生産性とライフ・ワーク・バランスを両立するためには職種、業種の実状に応じて、多様で柔軟な働き方を実現できる環境の構築が必要

【多様な働き方を実現するために必要な制度】



【多様な働き方に関する制度の有無】



01

女性の登用促進に向けた取組

- 都の審議会等における女性委員任用率
- 東京都女性活躍推進大賞

02

柔軟な働き方の普及および定着に向けた支援

- 東京の未来の働き方推進事業
- 育児・介護との両立のためのテレワーク導入促進事業
- ライフ・ワーク・バランスEXPO東京

03

妊娠・出産・子育てに対する支援

- とうきょうママパパ応援事業

① 女性の登用促進に向けた取組

〇都の審議会等における女性委員任用率

政策・方針の決定過程における男女平等参画を促進するため、審議会等における女性委員の任用率向上に向けた取組を実施

・これまでの取組

平成29年3月：「東京都女性活躍推進計画」で審議会等における女性委員任用率35%を早期に達成し、更なる向上を目指す旨明記
令和2年度：女性委員の登用を加速させるため、令和4年度末までに、40%以上とする新たな目標設定

【審議会等における女性委員の任用促進に向けた取組】

- (1) 各審議会の任用促進計画（令和3年8月）
- (2) 管理職対象研修
- (3) 民間団体への協力依頼
- (4) 人材情報の提供

令和4年6月には東京都男女平等参画基本条例において都の審議会等におけるクォータ制を導入

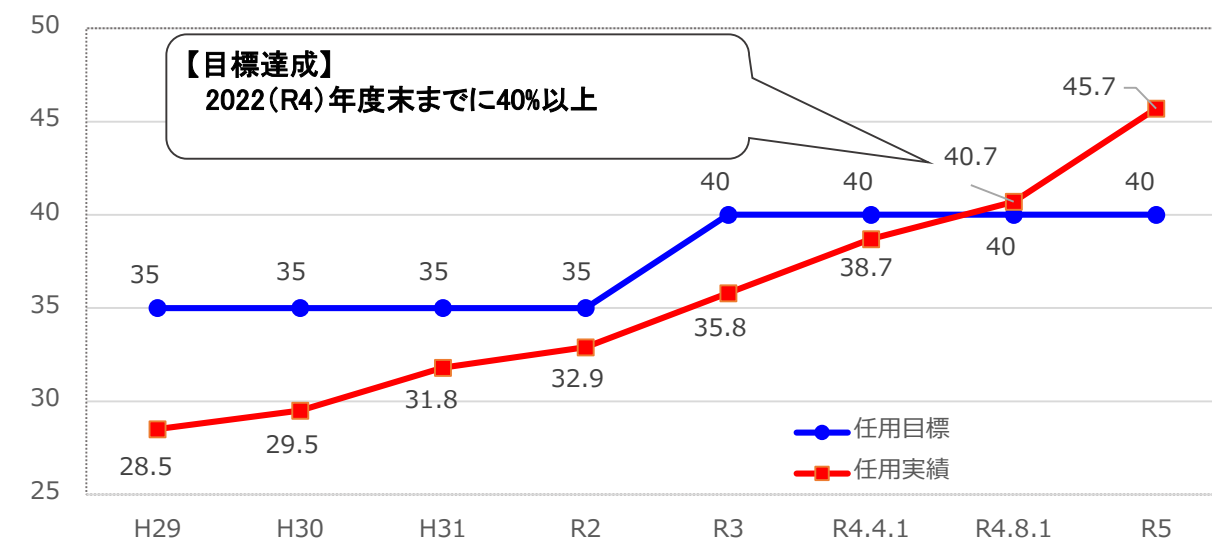
➤ 令和4年8月に目標を達成（40.7%）し、令和5年度は45.7%と向上

【東京都男女平等参画基本条例】

第十二条の二 都の政策の決定過程に多様な価値観や発想を反映させるため、都の附属機関及びこれに類似する機関の委員を選任するに当たっては、知事が別に定めるものを除き、男女いずれの性も委員総数の四十パーセント以上となるよう努めなければならない。

2 都の附属機関等は、一つの性の委員のみで組織しないものとする。

【審議会等における女性委員任用率実績】（令和5年4月1日時点）



※令和4年度を除き、各年度4月1日時点（年度）

① 女性の登用促進に向けた取組

○女性活躍推進大賞（平成26年度開始）
全ての女性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、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（大賞・優秀賞・特別賞）し、その取組内容を広く普及

【令和5年度受賞団体（抜粋）】
事業者部門大賞 **佐藤興業株式会社**
「性別で門戸を閉ざさない」という方針を掲げ、塗装業界での女性活躍を実現
地域部門大賞 **一般社団法人ドゥーラ協会**
産前産後の女性に寄り添い、暮らしを支える「産後ドゥーラ」を養成

- ・応募状況
- 幅広い業種・業界からの応募が増加
 - 企業内に留まらず、社会全体の女性活躍に寄与する取組が増加

令和5年度	50団体
令和4年度	64団体
令和3年度	40団体
令和2年度	35団体
令和元年度	28団体



- ・受賞者の取組を様々なメディアを活用し広くPR
- 日本経済新聞



- テレビ朝日
- マイナビニュース



② 柔軟な働き方の普及および定着に向けた支援

○ 東京の未来の働き方推進事業

新たな働き方を推進する企業の登録制度やテクノロジーを活用した先進的な企業への表彰制度を創設し、未来の働き方を推進

【東京サステナブルワーク企業の登録】

- ・「残業の少ない働き方」等の働き方改革に積極的に取り組む企業を『サステナブルワーク企業』『プレサステナブルワーク企業』として登録

【「Tokyo Future Work Award」の表彰】

- ・東京サステナブルワーク企業に登録され、テクノロジーを活用した「未来の働き方」を実現する企業を表彰し、賞金を授与



○ 育児・介護との両立のためのテレワーク導入促進事業

育児・介護と仕事の両立支援を契機としたテレワークの導入を促進するため、テレワーク環境の構築や就業規則の見直しなどに係る経費助成等を実施

● 導入経費助成

【対象経費】 テレワーク環境構築費、就業規則の見直し等に係る経費

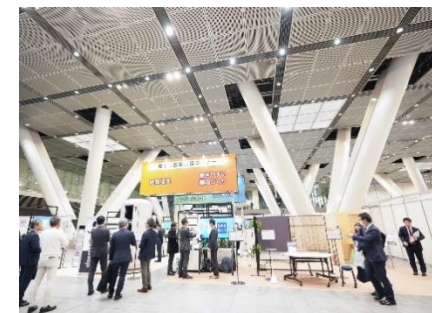
【助成額等】 機器整備：上限80万円（助成率1/2）*
制度整備等：20万円（定額）

● 専門家派遣 規定の整備にあたり社会保険労務士を派遣（最大3回）

* 常用雇用者30～300人企業の場合。2～29人企業は上限30万円、助成率2/3

○ ライフ・ワーク・バランスEXPO東京

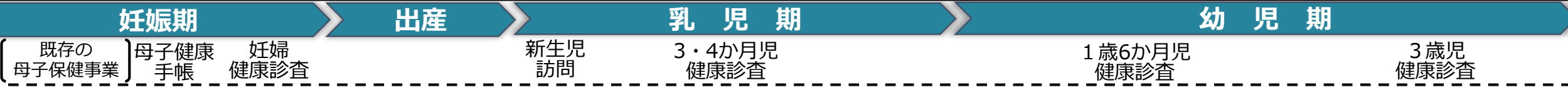
誰もがいきいきと働ける職場環境の実現を目指して、企業や従業員の方々を対象に、ライフ・ワーク・バランスについて考えていただくイベント



③ 妊娠・出産・子育てに対する取組 令和6年度とうきょうママパパ応援事業の概要

事業目的

全ての子育て家庭に対して妊娠期から行政の専門職が関わることにより、出産・子育てに関する不安を軽減するとともに、各家庭のニーズに応じた支援を妊娠期から子育て期にわたって切れ目なく行うことにより、妊婦並びに乳幼児及びその保護者の心身の健康の保持及び増進を図る。



<必須事業>

①保健師等専門職による妊婦全数面接

②育児パッケージ配布（1万円分）



<任意事業>

④産前・産後サポート事業 [補助率1/2]

- ・妊産婦や父親に対する相談支援

⑤産後ケア事業 [補助率10/10]

- ・出産後1年以内の母子等に対する心身のケアや育児のサポート

⑥産婦健康診査事業 [補助率1/2]

- ・産婦健診に係る費用を支援（5,000円×2回）

⑦バースデーサポート [補助率10/10]

- ・都からのメッセージ付き家事・育児パッケージを配布
※子育て支援の情報提供、面談等による状況把握を合わせて実施
【対象】 1歳又は2歳を迎える子供を育てる家庭
【金額】 第1子：6万円分、第2子：7万円分、第3子以降：8万円分
- ・交流会の開催（R4～）
開催案内送付、アンケート等による状況把握

⑧産後家事・育児支援事業 [補助率10/10]

- ・3歳未満の子育て家庭に対して家事育児サポーター（※）を派遣し、産後の家事・育児を支援

⑨多胎児家庭支援事業

3歳未満の多胎児がいる世帯への支援

- ・相談支援や交流会、母子保健事業利用のための移動支援 [補助率10/10]
- ・家事育児サポーター（※）を派遣し、家事・育児の支援等 [補助率10/10]
- ・多胎児の育児経験者との交流会や相談支援等 [補助率10/10]
- ・多胎妊婦健康診査加算（R4～） [補助率1/2]

⑩家事育児サポーター（※）の人材育成 [補助率10/10]

（※）産後ドウラ、ベビーシッター、家事支援ヘルパー等



③出産・子育て応援交付金事業（伴走型相談支援） [補助率1/2等] ※経済的支援は東京都出産・子育て応援事業で実施

【その他任意事業】産前・産後サポート事業・産後ケア事業の実施場所の修繕、こども家庭センター(母子保健機能)の開設準備事業

議題 2

報告事項

CHANGE 年次総会出席及びスペイン男女平等参画施策の視察

CHANGE (City Hub and Network for Gender Equity)

- ・令和2年11月に世界6都市により創設された「男女平等参画のための都市間ネットワーク」
- ・加盟都市（令和6年8月時点15都市）
バルセロナ、フリータウン、ロンドン、ロサンゼルス、メキシコシティ、東京、メルボルン、ブエノスアイレス、ボゴタ、ストックホルム、ルイビル、ケソン、ナイロビ、レンカ、台北（※下線：設立都市）
- ・目的 男女差別や女性蔑視、ジェンダーに基づく不公平に対する取組のベストプラクティスを共有
- ・活動 ワーキンググループ（①女性に対する暴力 ②介護/子育て ③データ分析）
- ・年次総会 令和6年6月10日～12日 バルセロナにて開催（12都市が参加）

年次総会活動内容

- 1 各都市の取組発表
- 2 ワーキンググループでの取組内容
 - ①女性に対する暴力
 - ・女性が住みやすい都市に関するワークショップ
 - ・バルセロナの女性に対する暴力に関する設備について
 - ・メキシコシティの女性に対する暴力対策について
 - ・バルセロナ男性センター(Plural)訪問
 - ・各都市の意見交換
 - ②介護/子育て
 - ・スペインの福祉制度について
 - ・ケアセンター（Barcelona Cuida）訪問、取組について
 - ③データ分析
 - ・データ収集プロジェクトについて
- 3 各都市へのインタビュー
- 4 関連施設訪問
 - ・バルセロナ女性就業支援センター(LIDERA)



CHANGE年次総会出席及びスペイン男女平等参画施策の視察

1 CHANGE年次総会 各都市の取組発表

東京都

- ・東京ウィメンズプラザ、セーフティネット交付金加害者プログラムの紹介

バルセロナ

- ・市の全業務にジェンダーの概念を取込む条例を制定
- ・市役所職員（6,000人）に対し、都市計画にジェンダー平等の考え方を取り入れるための研修を実施

ロス・ケソン・メキシコシティ・レンカ

- ・警察・弁護士と連携したDV対策センターを運営

ロンドン

- ・女性支援団体が基金等から資金補助を受けるための枠組みを開発

ルイビル

- ・チャイルドケアホームという在宅育児への援助や女性へのキャリア援助等を市長が主導

ブエノスアイレス

- ・省庁横断でジェンダー施策に関する600の指標をモニタリングするシステムを構築



年次総会の様子①



年次総会の様子②

2 CHANGE 年次総会 ワーキンググループ

① 女性に対する暴力

バルセロナ男性センター (Plural) 視察

- ・ 配偶者暴力加害者への法的アドバイス
- ・ ジェンダー問題への男性参画を推進

② 介護/子育て

ケアセンター (Barcelona Cuida) 視察

- ・ 介護に関するあらゆる情報を1か所に集約
- ・ 介護に付随して尊厳死/自死遺族相談も対応

③ データ分析

- ・ 都市設計/人口動態等様々なデータをジェンダーの観点から分析
- ・ 今後、各都市からデータを収集し、A I 等を活用した分析を行うことで、各都市の政策に活用可能なツールキットを構築予定



男性センター(Plural)



ケアセンター
(Barcelona Cuida)



職員のインタビュー
(Plural)

3 スペインにおける男女平等参画施策

①有識者（大学教授）へのインタビュー

- ・日本同様、制度の拡充により、潜在化していたDVが表層化
- ・被害女性の子供への暴力、外国人女性に対する暴力等が課題
- ・紫のラッピングバスで学校を巡回する等、**異様な光景をすることで、市民へ普及啓発**

②スペイン国家警察

- ・暴力の**リスク評価システム**を構築
- ・リスクが高い加害者・被害者へ端末を配布し、**一定以上の接近を感知・担当警官が対応**

③マドリード市役所

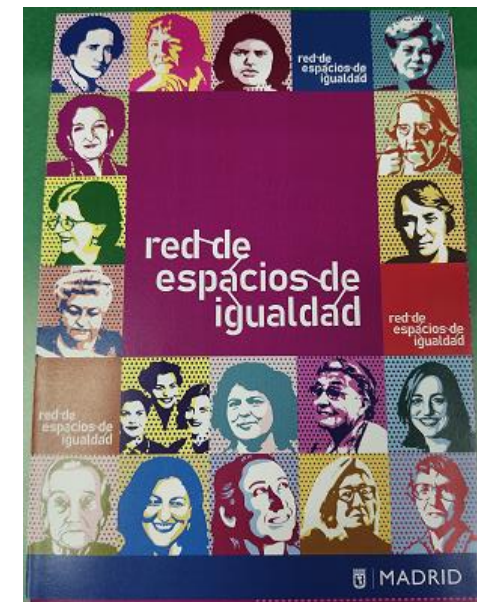
- ・ジェンダー平等局が各局に**コーディネーターを配置**し、計画策定や実施に向けた助言、達成状況を監視
- ・各地区の平等スペースでは、配偶者暴力相談や地域全体のジェンダー意識を高める取組を実施



スペイン国家警察



リスク評価システムの
端末



ジェンダー平等局パンフレット

議題 3

意見交換