

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。