

女性活躍推進条例の概要

1. 本条例のポイントは？それにより何がかわるの？

本条例は、性別に関わらず誰もがその能力を十分に発揮し活躍できる社会の実現を目指し、都内すべての事業者に対して、女性が働きやすい環境づくりに主体的に取り組むことを責務としています（罰則を伴う義務ではありません）。

あわせて、都は取組のポイント等を示した指針の策定や実践的な事例の共有、相談体制の整備、各種支援策の実施などを通じて、企業の取組を後押しします。

これにより、各事業者の自主的な行動を促すとともに社会全体で女性活躍を推進する機運を高めながら、取組の裾野を広げていきます。

東京都雇用・就業分野における 女性の活躍を推進する条例が7月1日に施行されます。

東京都は、雇用・就業分野において、女性が個性や能力を発揮できる環境の整備を推進するため、条例を制定し、基本理念や各主体の責務等を定めています。

基本理念

- 事業者の主体的な取組により女性が活躍できる環境を整備
- 「性別に関する無意識の思い込み」への関心と理解の深化
- 家庭と仕事の両立に関する選択は、本人の意思を尊重

各主体の責務

東京都

- ✓ 女性が活躍できる環境の整備に必要な情報提供、啓発、相談、助言等必要な施策の実施
- ✓ 国及び区市町村との連携、指針の策定、取組状況調査の実施・公表
- ✓ 都の職員が個性や能力を発揮できる環境の整備を率先して推進 等

事業者

- ✓ 性別に偏らない組織づくりの推進、事業者の男女格差の解消、女性特有の健康課題への配慮等の主体的な取組の実施
- ✓ 優越的な関係を背景として女性の尊厳を傷つける行為の禁止及び防止 等

経済団体

- ✓ 所属する事業者等の取組を促進 等

都民

- ✓ 性別による無意識の思い込みについての関心と理解とを深め、雇用・就業分野における女性の活躍を推進 等

2. 事業者の責務として、どのようなことが定められているのか？

事業者には、条例の基本理念に則り、特定の性別に偏らない組織づくりの推進、就業者に係る男女間の格差の解消が求められています。その他にも、女性特有の健康課題への配慮やハラスメント防止、固定的な性別役割分担意識の解消に向けた取組等が必要です。

特定の性別に偏らない組織づくり	就業者に係る男女間の格差の解消	女性特有の健康課題への配慮	女性の尊厳を傷つける行為の禁止と就業者に対する措置
<ul style="list-style-type: none">■ 女性の職域拡大■ 長時間労働などの労働慣行の見直し■ 男女ともに、両立支援制度を利用しやすい組織風土の醸成	<ul style="list-style-type: none">■ 意思決定層への登用・教育訓練格差の解消■ 長時間労働を前提とした評価・登用の見直し■ 継続雇用の格差の解消	<ul style="list-style-type: none">■ 法で定められた休暇制度等の措置の実施■ 女性の健康課題に対する職場の理解の醸成■ 本人の健康に関するプライバシーへの配慮が必要等	<ul style="list-style-type: none">■ 妊娠・出産等を理由とする不利益な取扱い、性別による差別的取扱い等の禁止■ 就業者が女性の尊厳を傷つける行為を行わないよう措置を講ずる等

3. 事業者は、責務を果たすためにどのように取組を進めればよいのか？

都内の事業者は規模も業種も様々です。それぞれ状況に応じて、優先順位をつけて、できることから段階的に取組を進めていただければと思います。

東京都では、事業者の取組を後押しするために、現状把握や対応のヒントとなる指針を作成しています。

指針では、採用から配置、人材育成、意思決定層への登用に至るまでの段階ごとに、現状把握の手順や分析の視点、対応のポイントを示しています。

また、指針と併せて、都内事業者において実践されている取組を40事例ほど紹介する事例集を作成しています。業種や事業者規模ごとに掲載されており、より具体的なヒントとして活用していただけます。

(1) 自社の現状把握

まず、基礎データを算出する。

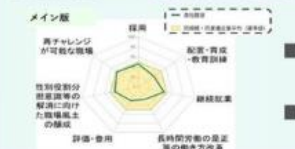
- ① 女性労働者の割合
- ② 女性労働者の平均継続勤務年数
- ③ 正社員の月あたり平均残業時間
- ④ 管理職に占める女性の割合
- ⑤ 男女間の賃金差異

※ データの算出方法は、[指針](#)を参照


(2) 課題の抽出と対応策の検討

基礎データを基に、課題分析を行い、自社が取り組むべき課題を把握する。

課題把握には、[女性活躍推進度診断ツール](#)をご活用ください



- 自社の女性活躍の推進状況を可視化
- 業種・企業規模ごとに、他社との比較・分析



【課題分析の視点例】

<p>① 採用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性の採用について方針があるか ・応募者数に男女差がないか 	<p>② 配置・育成・教育訓練・評価・登用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・従業員の配置に性別の偏りはないか ・性別に関わらず研修を行っているか 	<p>③ 継続就業</p> <p>勤続年数に男女差はないか。ある場合は、その要因は何か</p>
<p>④ 長時間労働</p> <ul style="list-style-type: none"> ・長時間労働削減に取り組んでいるか ・時間外労働を当然としていないか 	<p>⑤ 固定的な性別役割分担等の職場風土の改善</p> <p>固定的な性別役割分担の有無を把握しているか</p>	<p>⑥ 男女間の賃金格差の解消</p> <p>原因は複合的。①～⑤の取組が必要</p>

4. 条例の成果はどのように把握していくのか？

都は、女性が活躍できる環境整備の推進にあたり、（男女間の格差の縮小、誰もが働きやすい職場づくりに関する制度の導入利用率の向上、両立支援制度等に関する従業員の認知度の向上という）3つの政策目標を定めています。

同時に、進捗状況を測るため、男女別・年齢別就業率や各職階に占める女性の割合などの指標を定めています。これらについては、国や都の既存の調査を活用して把握していきます。

5. その他、事業者が女性活躍の取組を始めるためのサポートはあるか。

女性活躍に関する悩みや疑問に回答する相談窓口も開設しています。

都は、女性のキャリアアップや働きやすい職場づくりなどに取り組み事業者への支援も行っており、相談窓口では、そうした支援策もご案内するので、是非活用していただければと思います。

事業者の主体的な取組を後押しするため、東京都では以下の取組を実施しています

指針

採用から配置、人材育成、意思決定層への登用に至るまで段階ごとに現状把握の手順や分析の視点、対応のポイントを提示

① 採用

- ・女性の採用について方針があるか
- ・応募者数に男女差がないか
- ・採用選考者に性別の偏りがないか

② 配置・育成・教育訓練・評価・登用

- ・従業員の配置に性別の偏りはないか
- ・性別に関わらず研修を行っているか
- ・育休取得などが評価に影響していないか

③ 継続就業

- ・男女の勤続年数の差の要因はなにか
- ・両立支援制度は利用しやすいか
- ・ハラスメント対策を行っているか

④ 長時間労働

- ・長時間労働削減に取り組んでいるか
- ・時間外労働自体を評価していないか
- ・取引先と共通理解を得られているか

⑤ 固定的な性別役割分担等の職場風土の改善

- ・固定的な性別役割分担があるか
- ・女性の尊厳を傷つけるような言動があるか

⑥ 男女間の賃金格差の解消

- ・原因は複合的。①～⑤の分析結果を踏まえた取組が必要

事例集

都内の中小企業等の取組事例を紹介（41事例＋業界団体の取組事例）

相談窓口

条例に関する事業者や就業者からの問合せ（電話・メール）に対応
※電話：0120-502066（平日9:30～17:00） メール：24時間受付

特設サイト

条例の普及を図っていくため、特設サイトを開設
※指針や事例集をダウンロードできます



「指針、取組事例」



「相談窓口」



「東京女性活躍推進サイト」

6. 女性活躍の取組が負担となっている事業者への支援策はあるのか？

東京都では、事業者の取組を後押しするために以下の様な事業を行っています。

女性の活躍推進に向けた職場環境改善プロジェクト（予算額：27億）



女性が活躍しやすい職場環境づくりを進めるため、行動計画の策定・公開や、女性従業員の処遇改善に取り組む中小企業等に対して奨励金を支給

（所管：産業労働局雇用就業部）

奨励金の概要	
女性活躍情報公開促進奨励金 20万円 【対象】従業員数100人以下の企業 【要件】女性活躍に向けた行動計画の策定、男女間賃金差異等の公表等 【規模】1,000件	女性の活躍推進に向けた職場環境改善奨励金 最大180万円 【対象】従業員数300人以下の企業 【要件】役職の新設や女性役員の増加等 + 情報公開や社内研修等の実施、* その他加算要件あり 【規模】1,000件

働く人の育業応援事業（予算額：28億）



従業員が一定期間以上の育業をするとともに、安心して育業し復職しやすい職場環境の整備を促すため、都内中堅・中小企業等に対して、奨励金を支給

（所管：産業労働局雇用就業部）



東京都では、育児を「休み」ではなく「大切な仕事」と捉え、育児休業の愛称を「育業」としています。

事業概要		加算項目を含めると、最大420万円
《奨励金の支給要件》 育業 + 復職しやすい環境整備 基本支給額 125万円	加算項目 加算項目① 最大130万円 ・同僚への表彰制度・手当の整備 など 加算項目② 最大165万円 ・産後/育児に加え、2か月以上の男性育業相当 ・2人以上の男性育業 など	
1 育業した従業員がいること 2 育業計画書の策定 3 復職に向けた意向確認・制度の情報提供 復職前の面談による社内制度の情報提供や復職後の勤務の相談など	4 復職しやすい環境整備 ・子の看護等休暇（有給）の整備 ・看護等休暇の日数上乗せ など	

働く女性のウェルネス向上事業（予算額：1億）



女性が健康を保ちながら働きやすい職場環境づくりを推進するため、フェムテック製品・サービス^(※)を新たに導入し、福利厚生制度の整備・拡充等を図る都内企業等に奨励金を支給

（所管：産業労働局雇用就業部）

※ フェムテック製品・サービスのイメージ（生成AIにより作成）



IoT機能がついた生理用ナプキンのディスペンサー



排卵日予測や基礎体温管理アプリ



オンライン婦人科検診とビル処方支援

フェムテックとは、Female（女性）とTechnology（技術）からなる造語であり、月経や更年期などの女性特有の健康課題について、先進的な技術を用いた製品・サービスにより対応するものをいいます。

事業概要		
普及啓発 女性の健康課題に関するキャンペーンを実施	奨励金 フェムテック製品・サービスを新たに導入し福利厚生制度の整備等に取組む企業に奨励金を支給（20万円）	新「女性従業員の健康支援」のモデル事業 女性従業員の健康支援に取り組むモデル企業を後押しするため、協力を支給し、事例を発信（20万円）

働く女性のための施設整備改善事業（予算額：2億）



都内中小企業等を対象に、働きやすさと安全性に配慮した女性専用設備の整備費用等を助成

（所管：産業労働局雇用就業部）

事業概要	
● 女性専用設備の整備費助成、トイレカー・レストカーの購入費助成 【助成率】 2/3 【助成額】 最大500万円 【規模】 30件	
● リース料等助成（工事現場での女性専用の仮設トイレ等） 【助成率】 2/3 【助成額】 最大90万円 【規模】 30件 【助成期間】 12か月	

【関連情報】

◆東京女性活躍推進サイト



条例や女性活躍推進に関する情報を発信するとともに、相談窓口をご案内しています。



◆女性活躍推進度診断ツール



東京都では、10分程度で簡単に自社の状況を可視化できる「女性活躍推進度診断ツール」を公開しています。



◆東京都の女性活躍・成果のご紹介



女性を取り巻く状況や都の取組などを、デジタルブックにわかりやすくまとめて紹介しています。



東京都では日本全体の女性活躍の輪を拡げていくため、これまで推進してきた働く女性の活躍を促進する様々な取組を

「女性活躍の輪～Women in Action～」(WA)と位置づけ、気運醸成を進めています。