

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について解説！

社会全体の意識の変化や仕事と育児の両立支援制度の整備などにより、働く女性が増えています。女性が働きやすい環境をつくることは、労働力不足の解消、企業イメージの向上など、企業側のメリットにもなります。東京都では、女性が働きやすい環境整備を推進する条例が可決されました。本特集では働く女性の状況に関する統計と条例の概要について紹介します。



働く女性の状況に関する統計

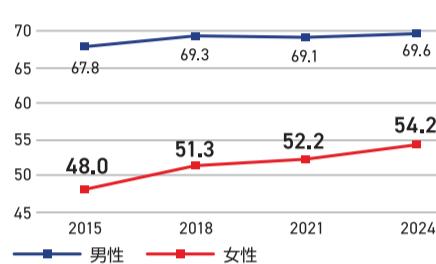
日本のジェンダーギャップ指数
(ジェンダーギャップ指数…各國の男女格差を数値化したもの)

118位／148カ国中

1位	アイスランド
2位	フィンランド
3位	ノルウェー
⋮	⋮
118位	日本

出所:世界経済フォーラム
「グローバル・ジェンダー・ギャップ・レポート2025」
(2025年6月11日公表)

男女の就業率
男性: 69.6% 女性: 54.2%



出所:総務省「労働力調査 2024年平均結果の概要」
(2025年4月1日公表)

管理職(課長相当職以上)に占める女性の割合
※企業規模10人以上

13.1%

役員: 21.1%
部長相当職: 8.7%
課長相当職: 12.3%
係長相当職: 21.1%

男女間賃金格差

男性を100としたとき
女性は75.8

男女別の所定内給与額(月給)
男性: 363,100円
女性: 275,300円

出所:厚生労働省「令和6年度賃金構造基本統計調査」
(2025年3月17日公表)

「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」について

東京都は、2025年12月17日、「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」案を可決しました。雇用・就業分野において「女性がそれぞれの個性や能力を発揮できる環境の整備を図ることに關し、東京都、事業者、経済団体および都民の責務を明らかにすること、『性別による無意識の思い込みの解消に向けた取り組みの推進を図り、持続可能で性別にかかわりなく誰もが生き生きと暮らす社会の実現に寄与する』ことを目的としており、雇用・就業分野における女性の活躍に関して全国で初めての条例となります。なお、本条例は、事業者の自発的な改善と意識変革を促す性格のものであることから、事業者の責務に違反した場合でも、罰則規定（罰金や過料など）は設けられていません。

1. 基本理念

条例の基本理念として、女性が活躍できる環境の整備は、職業生活を中心とした女性の選択肢の拡大につながるのみならず、新たな価値の創造や、特定の性別に偏ることによって生じ得る支障の回避に寄与し、事業者が主体的に取り組むことにより、その推進が図られなければならないとしています。

2. 事業者の責務

都は、事業者、経済団体、都民に対し「女性が活躍できる環境の整備のために必要な情報の提供、啓発、相談、助言その他必要な施策を行う」とした上で、事業者に対しては、「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」「女性特有の健康課題への配慮」を求めていました。また、「優越的な関係を背景として女性の尊厳を傷つける行為をしてはならない」とこと、こうした行為をしないよう就業者に対して「必要な措置を講じるよう努めなければならない」とことなど、ハラスメント行為の禁止を明記しました。

3. 今後の動向など

今後、都は、「女性が活躍できる環境の整備に関する指針」を定め、その中で「政策目標及びその進捗を把握する指標に関する事項」を設定します。条例は、2026年7月1日より施行される予定です。

お客様のビジネスを最適解へ導く

総合コンサルティング会社のM&A



山田コンサルティンググループ株式会社



国内13拠点 | 海外13拠点 | 総勢1000名以上が連携