

一人ひとりと生きるまち。



～東京から広げる、女性活躍の輪～

東京都の女性活躍施策・成果のご紹介



女性活躍の輪

Women in Action

誰もが自らの生き方を 性別にとらわれず選択できる社会の実現に向けて

人口減少社会の中で、豊かで多様性ある社会をつくるには、
人口の半分以上を占める「女性の力」を最大限引き出していくことが不可欠です。

世界に目を向けると、各国の男女間の格差を数値化しランク付けした
「ジェンダー・ギャップ指数」において、日本は148か国中118位*。
日本の女性活躍は明らかに世界から後れをとっているのが現状です。

こうした中で東京都では、東京のみならず日本全体に女性活躍の輪を拡げていくため、
これまで東京都が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)として位置づけ、発信していきます。

誰もが自らの生き方を性別にとらわれず選択できる社会の実現に向けて、
東京から女性の活躍を後押しするムーブメントの“輪”を拡げてまいります。

※世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書(2025年)」より

女性を取り巻く現状

世界から大きく立ち後れる、経済の分野や意思決定の場での女性活躍	... 5
女性の労働に関する法整備・支援制度	... 6
男女雇用機会均等法成立から40年で見えた成果と課題	... 7
ライフステージごとの女性を取り巻く課題	... 9
資金調達・上場などの過程でも存在する男女格差	...10
東京都の審議会等の女性委員任用率の向上	...11

女性活躍が企業や経済に与える効果

企業の業績に影響がある情報として女性活躍情報が注目	...13
女性役員比率が高い企業の方が、各種株式・業績指標の値が高い傾向	...14
女性の所得向上により、消費活動が活性化	...15
女性活躍は実質GDP（国内総生産）にも効果	...16

東京都の女性活躍関連施策

女性活躍の輪 Women in Action	...18
会議・カンファレンス	...19
企業・スタートアップ支援	...21
キャリア支援・相談	...25
若者支援	...26
表彰制度	...28
健康・ヘルスケア	...29
都庁職員向け施策	...31



女性を取り巻く現状

女性を取り巻く現状

世界から大きく立ち後れる、経済の分野や意思決定の場での女性活躍

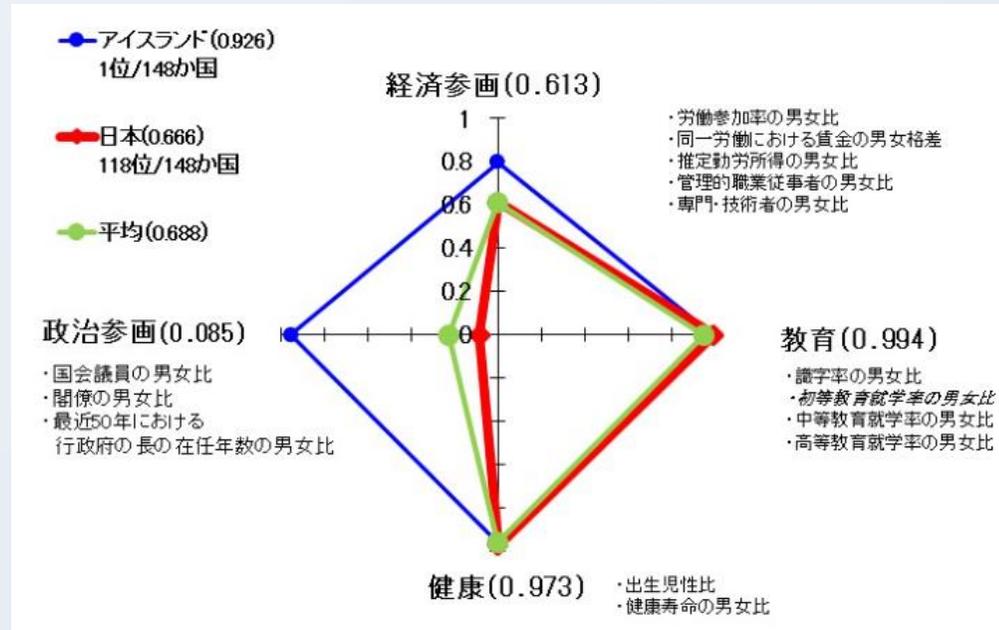
スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」が、経済・教育・健康・政治の分野毎に各国の男女間の格差を数値化しランク付けした「ジェンダーギャップ指数（2025年版）」において、日本は148か国中、前年と同じ118位（G7で最下位、OECD諸国でも最下位層）という結果に。これは「教育」と「健康」の値は高いものの、「政治参画」「経済参画」の値が低いことが要因です。

企業での管理職・役員への女性登用の状況などを反映した「経済参画」の値は多少改善しましたが、女性閣僚が減少するなど「政治参画」で後退しており、明らかに世界から後れをとっているのが現状です。

■ジェンダー・ギャップ指数の国際比較

日本は148か国中118位

1位	アイスランド
2位	フィンランド
3位	ノルウェー
4位	英国 G7首位
101位	韓国
103位	中国
117位	アンゴラ
118位	日本 G7最下位
119位	ブータン



政治	125位
経済	112位
教育	66位
健康	50位

女性の労働に関する法整備・支援制度

1985年に男女雇用機会均等法が成立し、今年で40年を迎えました。法令や制度が整備され、それに基づく各主体の取組が進んだことにより、女性の権利保護・機会の均等化や、仕事と育児・介護等の両立支援制度の充実が図られ、働きやすい環境が整備されてきています。

1985年 ● **男女雇用機会均等法 成立**
募集や採用、配置などでの男女均等が努力義務に

1997年 ● **男女雇用機会均等法 改正**
募集・採用、配置などでの男女差別を禁止

～法令整備、両立支援制度の充実～

2015年 ● **女性活躍推進法 成立**
女性登用の行動計画の策定・公表を義務化
(労働者数301人以上の事業主)

2022年 ● **女性活躍推進法 改正**
男女の賃金差情報における開示義務対象を拡大 (労働者数101人以上の事業主)

2024年 ● **育児・介護休業法 改正**
男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、柔軟な働き方を実現するための措置を拡充

Gender Equality

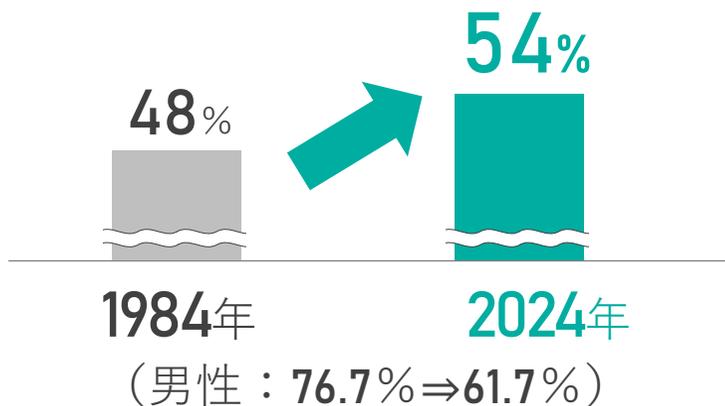


男女雇用機会均等法成立から40年で見えた成果

女性の就業率は確実に増加するとともに、
両立支援等により第1子出産後に正社員で就業継続する女性の割合は大幅に増加しています。

成果

女性の就業率



(総務省「労働力調査(令和6年)」を元に作成)

第1子出産後に正社員で 就業継続する女性の割合



(厚生労働省「第一子出産前後の妻の継続就業率
・育児休業利用状況(令和5年)」を元に作成)

女性を取り巻く現状

男女雇用機会均等法成立から40年で見えた課題

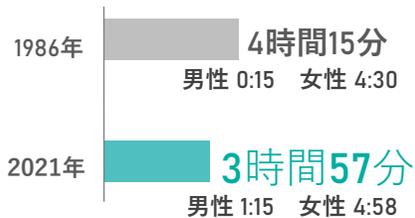
国や自治体、企業の様々な取組も充実しつつあるものの、家事・育児時間、賃金、管理職の割合などにおける男女格差が依然として残っているのが現状です。

課題

- ▶ 男性の長時間労働により、家事・育児時間の男女差は、依然開いたまま。働く女性の約半数が未だ非正規雇用であり、正規雇用も「マミートラック※」などによりキャリアアップ機会が不十分
- ▶ 役員や管理職における女性割合も低く、男女の賃金格差も大きい

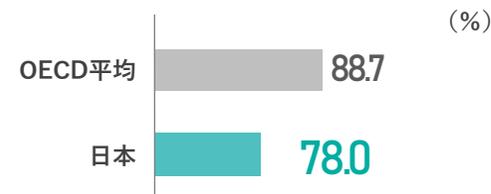
※P9参照

家事・育児時間の男女差



家事労働等に女性が使う時間（男性＝1）
日本5.5、米国1.7、フィンランド1.5
内閣府「男女共同参画白書 令和2年版」を元に作成

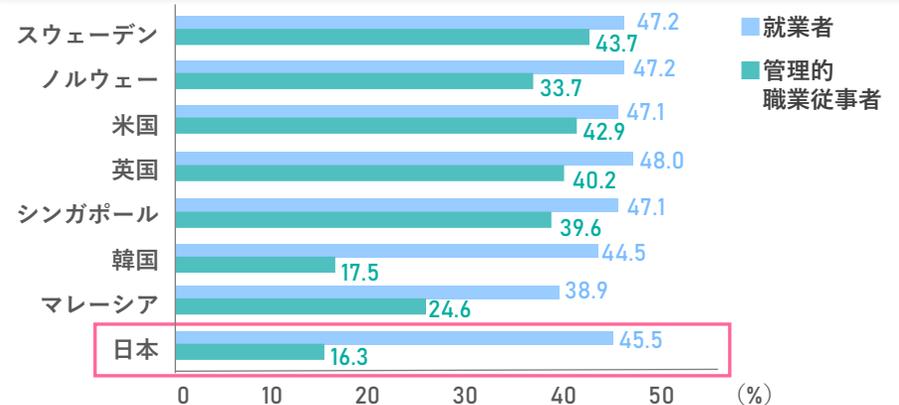
男女間賃金格差（国際比較）



※男女間賃金格差を国際比較すると、男性のフルタイム労働者の賃金の中央値を100とした場合の女性のフルタイム労働者の賃金の中央値

内閣府「男女共同参画白書 令和7年版」を元に作成

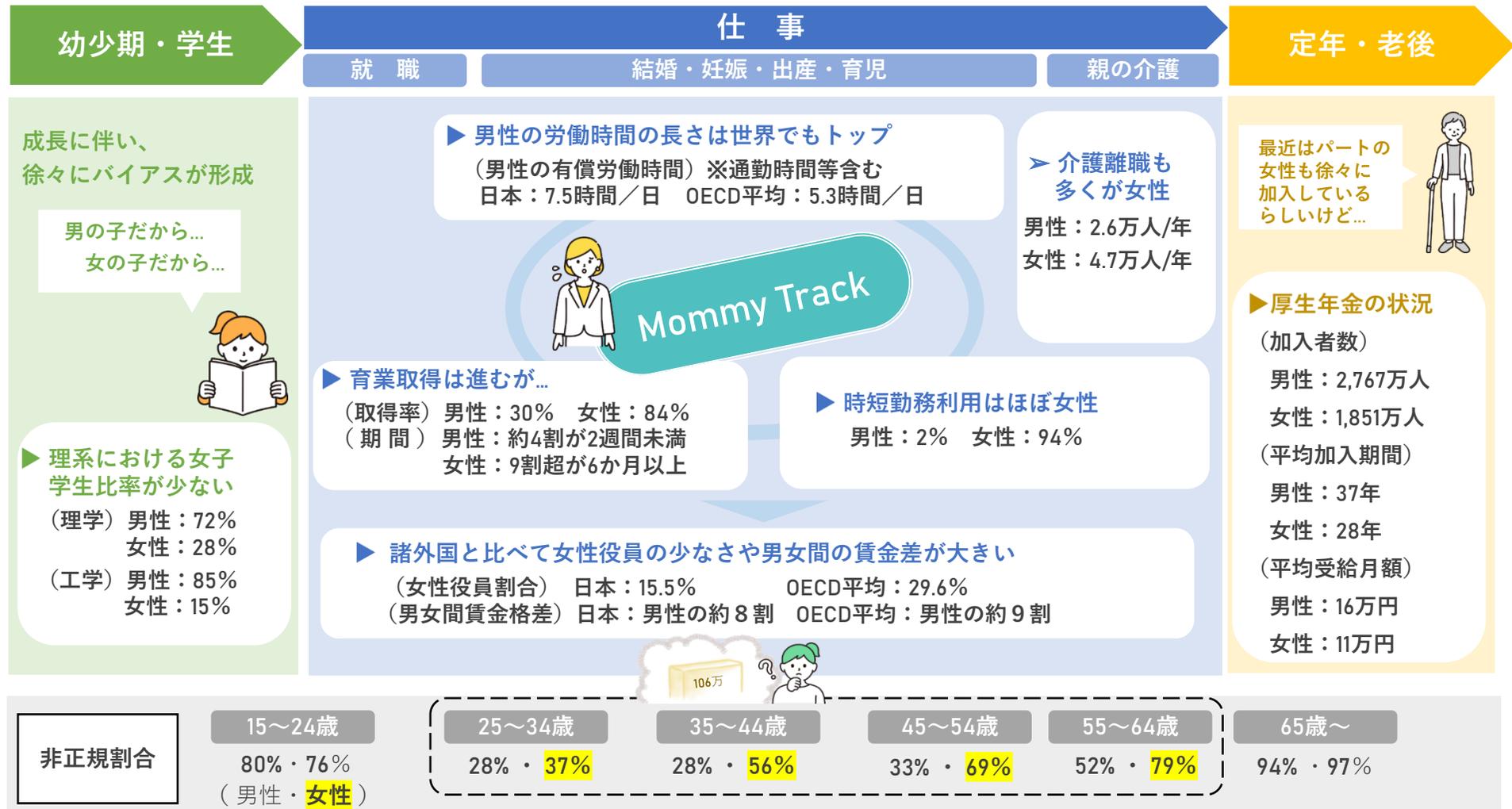
諸外国の就業者および管理的職業従事者に占める女性の割合



出典：「男女共同参画白書 令和7年版」 以下備考は出典元の通り

1. 日本については総務省「労働力調査（基本集計）」、日本以外の国はILO「ILOSTAT」より作成
2. 日本、米国、オーストラリアおよび韓国は令和6（2024）年、フィリピンおよびマレーシアは令和4（2022）年、その他の国は令和5（2023）年の値
3. 総務省「労働力調査」では、「管理的職業従事者」とは、就業者のうち、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等。また、「管理的職業従事者」の定義は国によって異なる

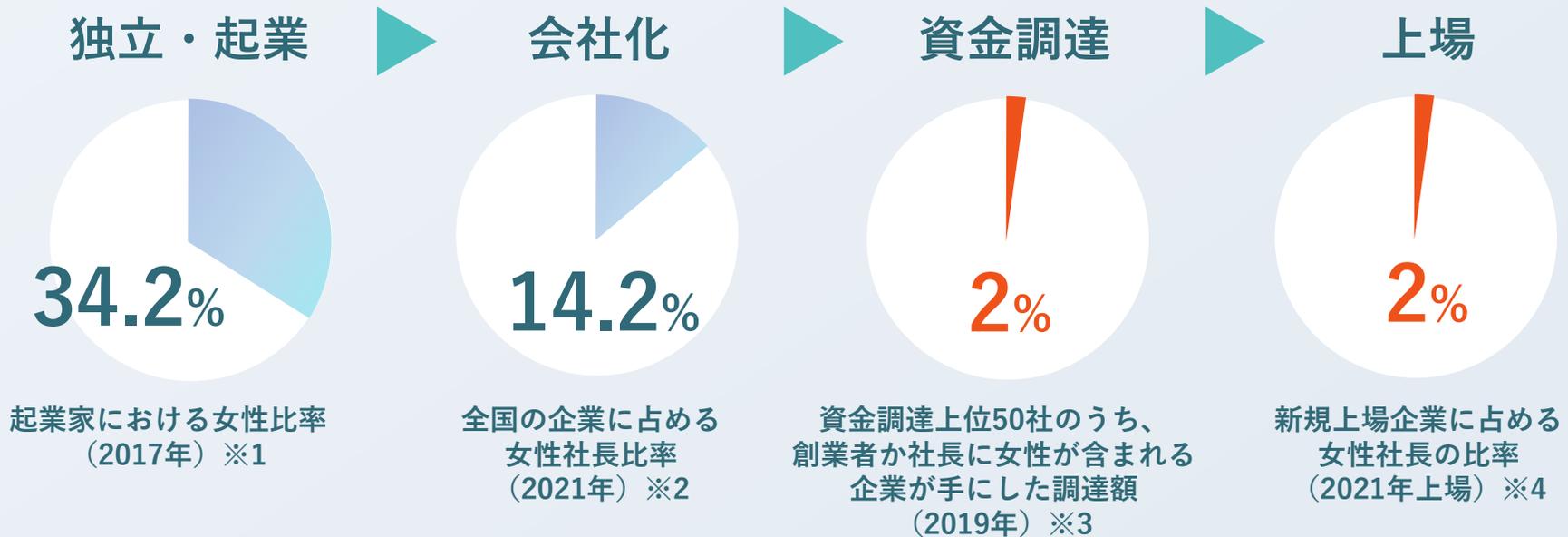
ライフステージごとの女性を取り巻く課題



(資料) 「学校基本調査」「男女共同参画白書」「雇用均等基本調査」「雇用動向調査」「厚生年金保険・国民年金事業の概況」「厚生年金保険・国民年金事業統計」「東京の労働力」等を基に作成 ※非正規割合は東京値。それ以外は全国値

資金調達・上場などの過程でも存在する男女格差

金融庁政策オープンラボのレポートによると、独立・起業（34.2%）や全国の企業に占める女性社長比率（14.2%）に比べ、新規上場企業の女性社長比率はわずか2%。加えて、女性起業家のベンチャーキャピタル等からの資金調達は困難な状況であり、スタートアップエコシステム全体で構造的な問題の解決に取り組む必要があるとされています。



出典：金融庁政策オープンラボ「スタートアップエコシステムのジェンダーダイバーシティ課題解決に向けた提案」（2022年7月）以下注釈は出典元の通り

(注) 各データの母集団はそれぞれ異なる点には要注意

(※1) 総務省「就業構造基本調査」に基づく。起業家とは、過去1年間に職を変えた又は新たに職についた者のうち、現在は「自営業主」（内職者を除く）となっている者 (https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r03/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-02-15.html)

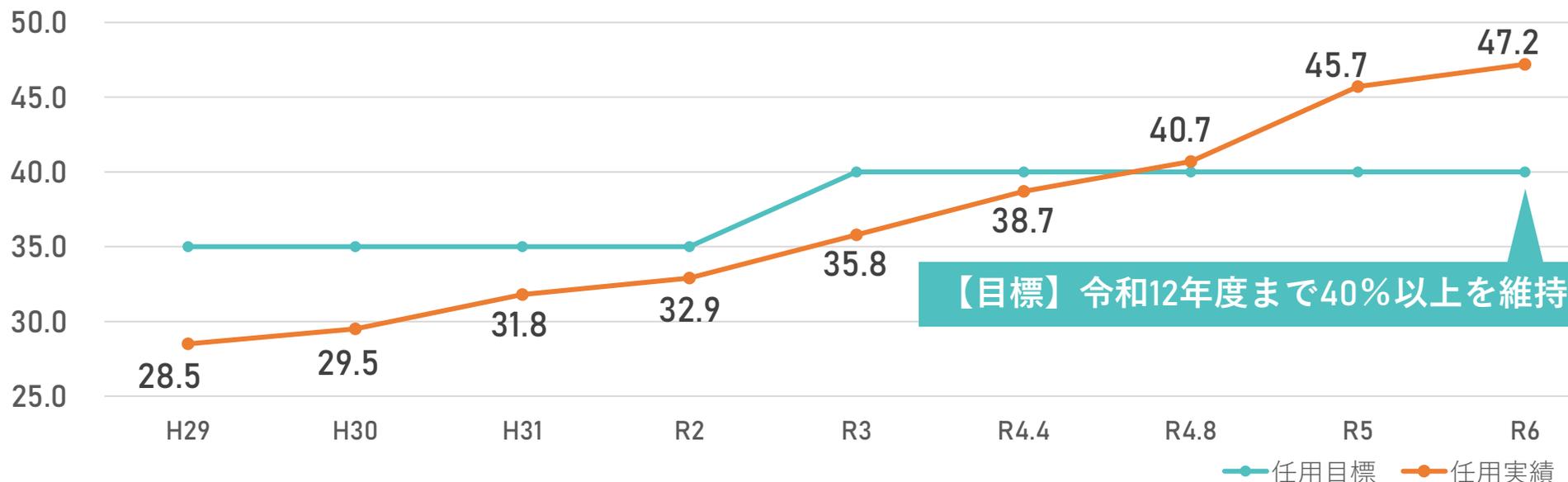
(※2) 東京商工リサーチの保有する約400万社の経営者情報（個人企業を含む）に基づく (https://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20211102_04.html)

(※3) STARTUPDBの2019年通期の資金調達ランキング上位50社データ (<https://startup-db.com/magazine/category/research/funding-ranking-2019full>) に基づき、創業者か社長に女性が含まれるかどうかをウェブサイト等からラボにて調査（2021年11月）を行い算出

(※4) 2021年新規上場127社（アクセス当時）を対象として、社長に女性が含まれるかどうかをウェブサイト等からラボにて調査（2021年11月）を行い算出

東京都の審議会等の女性委員任用率の向上

任用率の推移



※クオータ制は令和4年度導入（男女いずれの性も40%以上）

※令和4年度を除き、各年度4月1日時点

任用率達成状況

（令和6年4月1日時点）

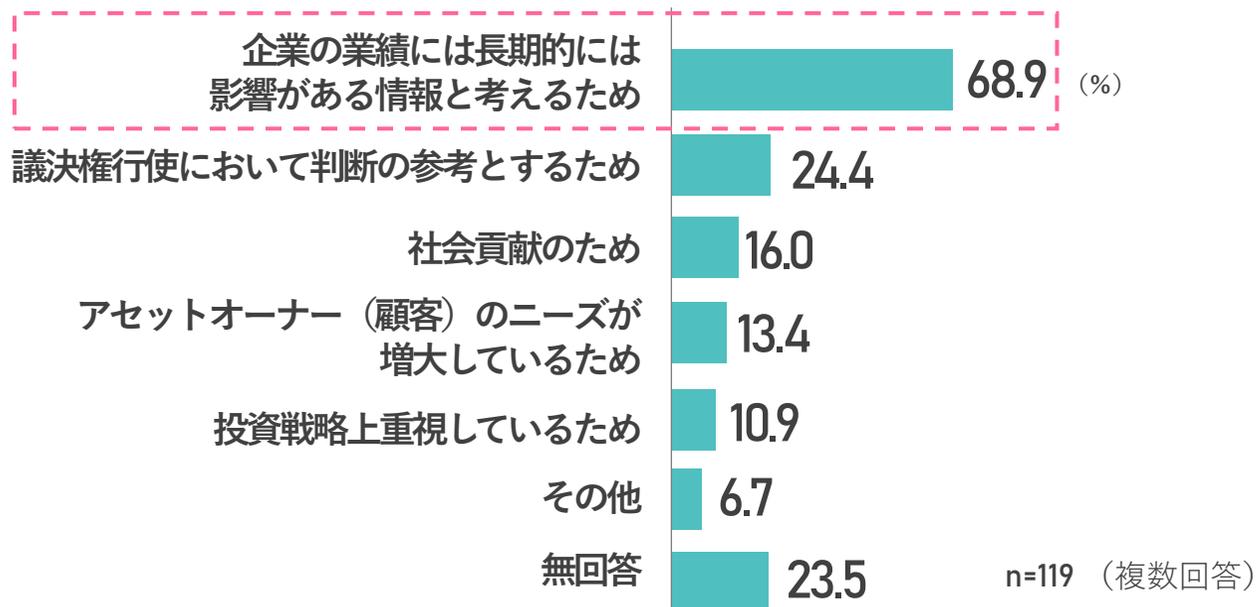
- ・算定対象審議会等**230**のうちクオータ制未達成審議会は **0**（ゼロ）
- ・全審議会等**361**のうち1つの性で構成されている審議会も **0**（ゼロ）

女性活躍が企業や経済に与える効果

企業の業績に影響がある情報として女性活躍情報が注目

7割近くの機関投資家が、投資判断や業務において女性活躍情報を活用する理由として、「企業の業績に長期的には影響がある情報と考えるため」としています。女性活躍の推進に関する情報は非財務情報の一つですが、機関投資家の多くは将来の業績に長期的な影響がある情報と位置付けてみており、将来の業績予想をしたり投資判断をしたりする際に有用と考え、参考にしています。

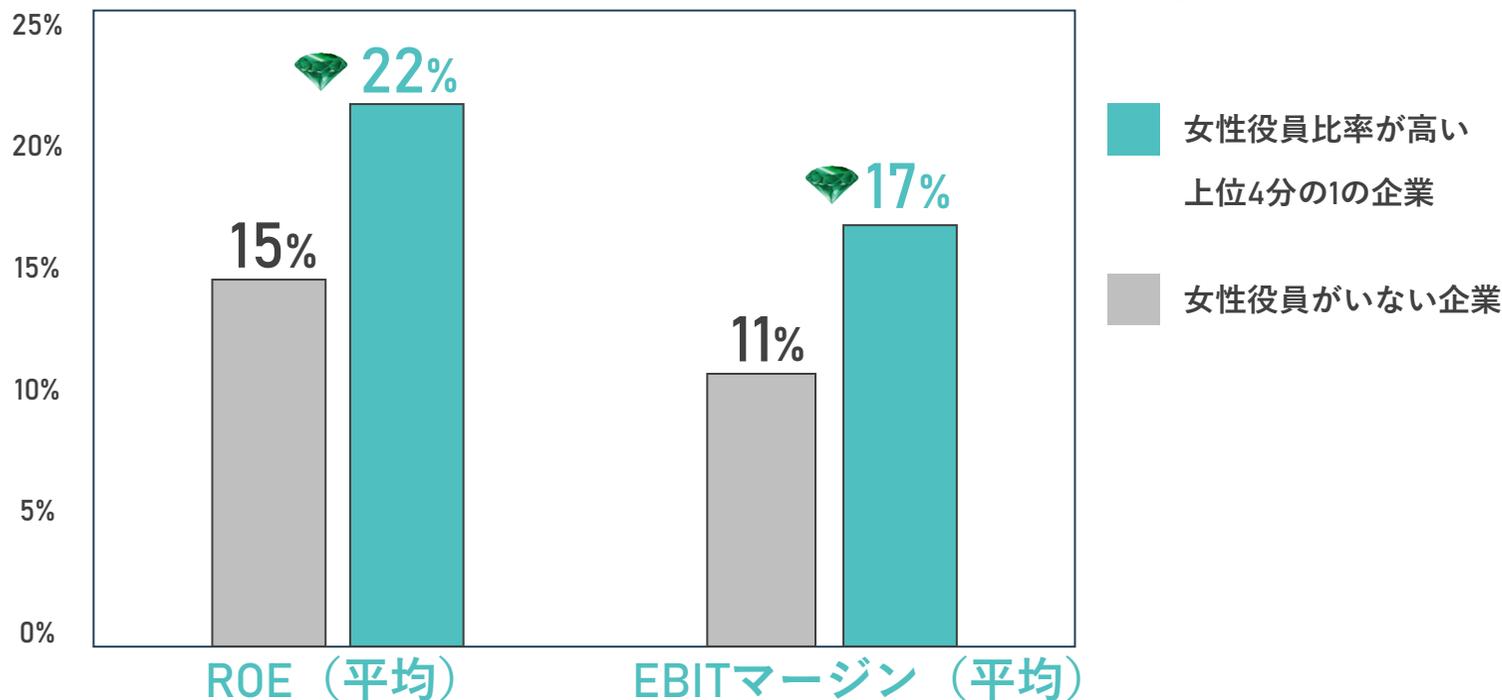
投資判断や業務において女性活躍情報を活用する理由



女性役員比率が高い企業の方が、各種株式・業績指標の値が高い傾向

女性役員比率が高い企業の方が、女性役員がいない企業よりもROE（自己資本利益率）やEBITマージン（支払金利前税引前利益と売上の比率）など各種株式・業績指標の値が高い関係が見受けられるという報告もあります。女性役員が増えることで、多様な価値観や視点に基づく経営が行われたり、より女性が働きやすい環境が実現され、企業価値の向上に結び付くことが期待されています。

女性役員比率による企業パフォーマンスの差



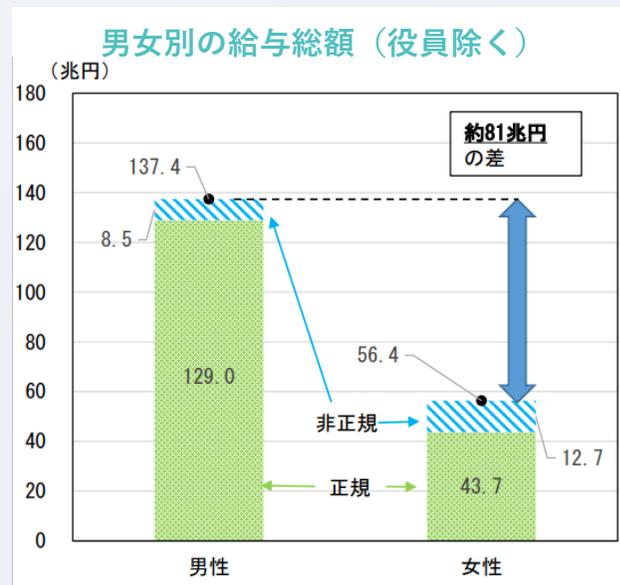
出典：内閣府男女共同参画局「女性活躍に関する基礎データ」（令和4年7月19日） 以下注釈は出典元の通り
1. McKinsey & Company "Women Matter: Time to accelerate: Ten Years of Insight into Gender Diversity"（2017年）より作成
2. 調査対象は、10カ国の企業約300社（日本を含まない）

女性活躍が企業や経済に与える効果

女性の所得向上により、消費活動が活性化

女性の給与総額は約56兆円であり、男性の約137兆円に対して、大きな差があります。

男女間の給与総額の差の要因として、①男女間の賃金格差（賃金格差要因）、②女性の労働者数が男性より少ないこと（労働参加要因）、③女性の労働者の非正規割合が高いこと（構成要因）が挙げられています。男女間の賃金格差、労働者数、正規・非正規の割合の全てが解消された場合、女性の給与総額は約81兆円増加し、それに伴い消費が約44.5兆円増加する可能性があります。



収入と消費の関係（2019年）

世帯主	男女平均	男	女
実収入（円）	448,693	491,016	299,886
可処分所得（円）	370,548	404,080	252,648
消費支出（円）	246,381	262,442	189,912
可処分所得率（%）	82.6	82.3	84.2
平均消費性向（%）	66.5	64.9	75.2

給与総額の増分 × 可処分所得率 × 平均消費性向
約81兆円 × 82.6% × 66.5%

= 44.5兆円
= 消費の増分

消費が増加

勤労者世帯では、実収入（額面）の約83%が可処分所得となり、そのうち66.5%が消費にまわっている

出典：内閣府 第3回「女性と経済」に関する勉強会 女性活躍とマクロ経済（令和4年9月）

左表 国税庁「民間給与実態統計調査」より作成。令和2年のデータ。簡便化のため、役員の給与総額は除いている。給与総額は、給与所得者数と平均所得の積で算出。

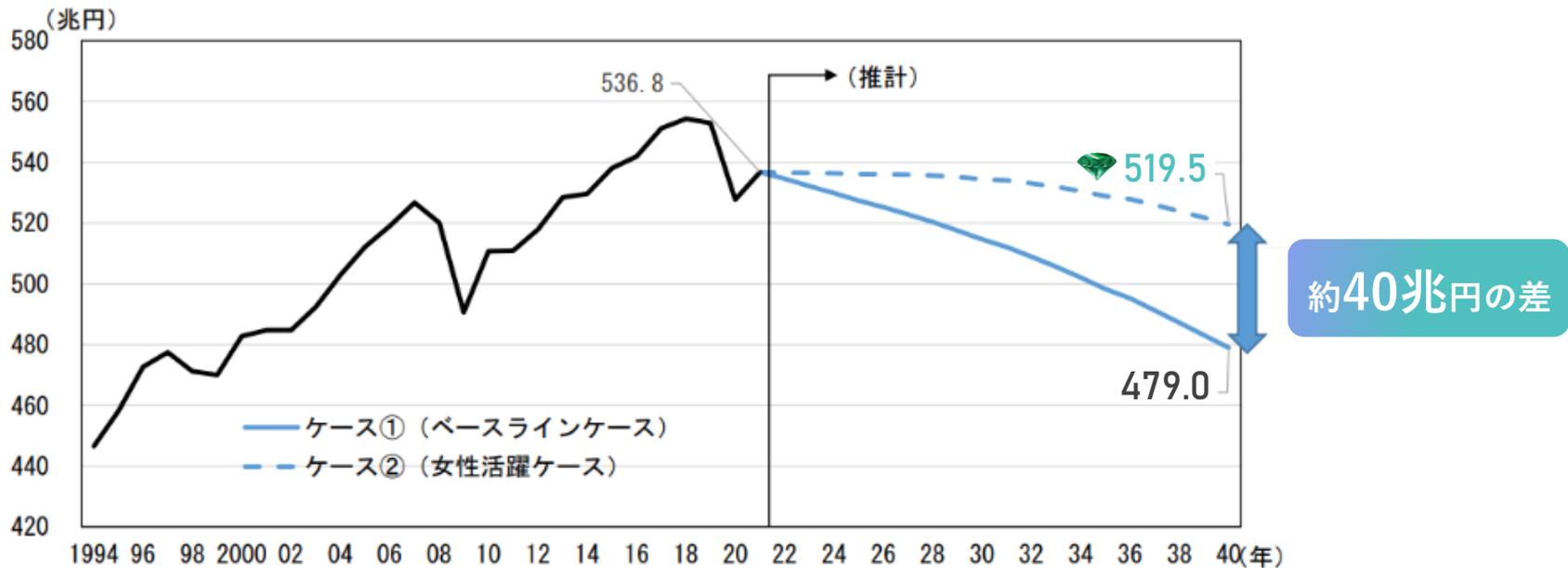
右表 国税庁「令和2年分民間給与実態統計調査」、総務省「令和元年全国家計構造調査」より作成。勤労者世帯のデータ（無職世帯等は含まない）。2人以上世帯と単身世帯の両方を含めた総世帯の平均。可処分所得率は、可処分所得÷実収入で算出。平均消費性向は、消費支出÷可処分所得で算出。

女性活躍が企業や経済に与える効果

女性活躍は実質GDP（国内総生産）にも効果

生産性と資本が一定と仮定した場合、労働力人口の減少に伴う就業者数の減少により、実質GDPは減少の一途をたどり、2040年には480兆円を下回ると試算されています。一方、「生産性と資本が一定かつ、2040年にかけて女性の労働力人口比率が男性の労働力人口比率まで上昇する」と仮定した場合、2040年時点で実質GDPは520兆円程度と試算され、減少幅を約40兆円抑えることができるとされています。

将来の実質GDPの試算



出典：第3回「女性と経済」に関する勉強会資料「女性活躍とマクロ経済」（2022年9月／首相官邸「女性と経済」に関する勉強会） 以下備考は出典元の通り

- 総務省「労働力調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」、内閣府「国民経済計算」より作成。
- 将来の実質GDPの試算にあたっては、コブ=ダグラス型の生産関数を前提に、成長会計の手法を用いている。以下の式に基づき、生産性を推計した後、生産性と固定資産が一定と仮定し、推計した就業者数を代入することで実質GDPを算出。 $\ln(\text{実質GDP}) = \ln(\text{生産性}) + \text{労働分配率} \times \ln(\text{就業者数}) + \text{資本分配率} \times \ln(\text{国の固定資産})$
- 2022年以降の就業者数については、5歳年齢区分ごとに（15～19歳、20～24歳、25～29歳・・・）人口と就業率（2021年）を乗じることで、年齢区分ごとの就業者数を計算し、それを足し上げることで全体の就業者数を算出。ケース①では人口が自然減することを想定（ベースラインケース）。ケース②では女性の労働力人口比率が2040年までに男性並みに上昇することを想定（女性活躍ケース）。

東京都の女性活躍関連施策

女性活躍の輪 Women in Action

東京都では、東京のみならず日本全体に女性活躍の輪を広げていくため、これまで東京都が推進してきた様々な取組を「女性活躍の輪～Women in Action～」(WA)として位置づけ、発信していきます。



女性活躍の輪
Women in Action

(以下、主な事業や取組)

会議・カンファレンス

▶フォーラム・イベント

▶首長級会議



女性首長による
びじょんネットワーク

企業・スタートアップ支援

▶育成・成長支援プログラム



▶資金調達支援・ファンド

女性活躍推進スタートアップ
支援ファンド

キャリア支援・相談

▶キャリア支援



女性しごと
応援テラス

▶無料相談サイト



若者支援

▶女子中高生向けオフィスツアー



▶女子中高生向け女子大学生との座談会



表彰制度

▶企業・団体表彰



▶創業者表彰

創業 20

東京女性創業者大賞

健康・ヘルスケア

▶ポータルサイト



女性特有の健康課題を知る、学ぶ!
働く女性のウェルネス向上委員会

▶費用助成

卵子凍結への支援

都庁職員向け施策

- ・女性職員向けセミナー
- ・男性育業の定着・応援の取組
- ・子育て部分休暇
- ・フレックスタイム制を活用した週休3日等



東京女性未来フォーラム ～企業が“女性活躍”を考える場～

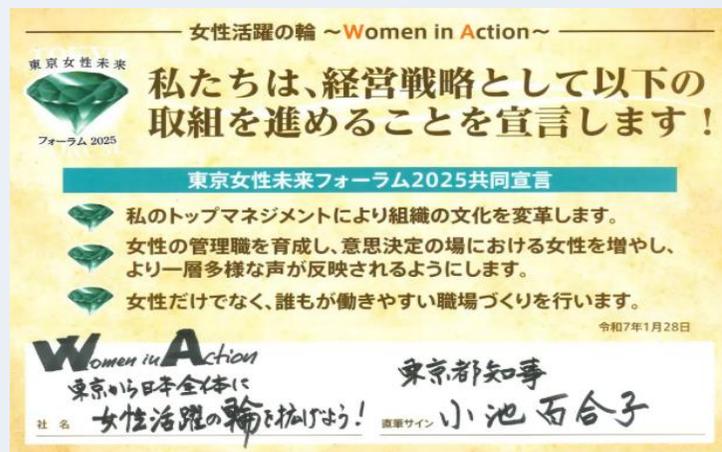


経営者の意識や職場の文化の変革を促す社会的なムーブメントを醸成するため、「東京女性未来フォーラム」を2024年から開催。企業のトップ等と女性活躍・ダイバーシティ経営の推進に向けた共同宣言を行うとともに、女性登用の必要性や企業における具体的な事例を発信し、社会全体に取組を波及させていきます。



東京女性未来フォーラムでは、各企業と共に共同宣言を実施。

宣言に賛同する企業は130社を超え、企業の垣根を越えた「女性活躍の輪」が広がっています。

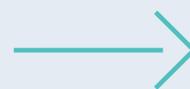


賛同企業数

2024年

30社

大幅に増加



2025年

131※社

※2025年3月末時点

女性首長によるびじょんネットワーク



女性首長による
びじょんネットワーク

日本全体で女性の活躍を推進し、女性が輝く社会の実現を目指していくため、全国の女性首長・駐日女性大使・女性経営者による会議を2019年から開催。

各首長が女性活躍に関する取組を共有するほか、女性の視点を取り入れた組織運営や地域活性化策などについて、意見・情報交換を行っています。



びじょんネットワークが開始された2019年から、全国の女性首長の数は2倍になっています。



日本国内の女性首長数

(知事および区市町村長)

2019年

36名

2倍に増加

2025年

72名[※]

※2025年6月時点

(1,700を超える国内の自治体のうち、女性首長の割合は4.0%)

女性首長がいる都道府県



女性ベンチャーの成長支援プログラム APT Women



APT Women（読み：アプトウィメン、Acceleration Program in Tokyo for Women）とは、女性起業家の事業拡大や国際展開等を後押しする、女性ベンチャー成長促進事業です。成長志向のある女性ベンチャーに対してスケールアップや海外展開に必要な経営知識・スキル・ネットワークを獲得できる3ヶ月間のグループメンタリングや講義等のプログラムを提供。選抜者をベンチャー支援が盛んな海外都市（シンガポール、ニューヨーク等）へ派遣する取り組みも行っています。



2017年から始まったAPT Womenは、合計280名を支援し、大きな成果を上げています。

▶第1期～第9期計280社の資金調達額の合計は **240億円以上**

▶大手企業との連携

※内諾・非公開含む

900件以上

▶海外展開等実績

110件以上

※海外販路・企業連携・海外VC調達等



NEW 女性経営者等の活躍促進事業

東京都が主催する女性経営者の活躍を応援する「NEW」は、女性活躍推進事業の一環として、成長を目指す女性経営者に必要な経営知識やスキル、それらを共有するつながり・ネットワークの獲得を支援する取組です。女性経営者の登録制度を通じて、多様な課題に挑戦している女性経営者に向けて、セミナー、経営塾、メンタープログラムなど学びの機会を提供しています。



事業が開始された2019年から、東京都の女性経営者数は約5万人増加しています。



東京都の女性経営者数



東京女性リーダーズ応援ネットワーク

「東京女性未来フォーラム」での宣言を実行に移し、企業の垣根を越えて意欲ある女性の育成・成長を後押しするため、「東京女性リーダーズ応援ネットワーク」として各種プログラムを提供しています。女性活躍・ダイバーシティ経営の趣旨に賛同し、ともに取組を進める企業のネットワークを広げ、社会全体で女性活躍を推進しています。



▶女性リーダー育成プログラム

企業の枠を越えた経営者との交流やワークショップを通じて、リーダーに必要なマネジメントスキル等を学ぶプログラム

<参加者の声>

- ・リーダー職につかれている方の日々の葛藤や問題解決に向けての具体策を伺えた点が良かった。
- ・女性に特化したプログラムで、共感がしやすい。会社を越えたコミュニケーションを取ることができて楽しかった。等

▶企業交流会プログラム

専門家による講演のほか、宣言企業からの取組紹介やグループワークを通じて、同じ悩みや課題を持つ企業同士で情報交換、意見交換する場を提供します。

<参加者の声>

- ・他の企業とのネットワークをつくることができ、事例や本音を伺うことができた。
- ・目標としたい企業の取組に限らず、他社の状況や悩みを聞き、同じような悩みであることを知り、頑張りたいと思えた。等

▶高校生出張授業プログラム

若年層へのキャリア教育の一環として、都立高校を対象に出張授業を実施しています。専門家による講演や、企業で実際に働く方々による講演・ワークショップを通じて、将来のありたい姿を描くきっかけを作ります。

<参加生徒の声>

- ・“自分らしさ”について考えさせられ、進路についての固まった考えを見直してみたくなった。
- ・自分から何か挑戦してみると、自分でも気づいていなかったことに気づくきっかけになるのかな、と思いました。等

国内初！女性活躍推進スタートアップ支援ファンド

女性起業家や女性活躍推進に資するサービス・商品を有するスタートアップを後押しするため、「女性活躍推進スタートアップ支援ファンド」を設立。都が出資する40億円と民間資金とを合わせ、2つのファンドで計80億円以上（最大130億円までを想定）の規模を目指しています。「女性起業家」または「女性活躍の推進に資するサービス・商品を持つ」スタートアップに100%特化したベンチャーファンドの設立は、国内初です。



ファンド設立発表後の約2週間で、運営事業者に60件以上※の引き合いが入りました。

※運営事業者2社合計（2025年3月7日～24日）

運営事業者①：Mpower社コメント（代表：キャシー松井氏）

日本におけるスタートアップ投資のうち女性起業家への投資額はわずか2パーセントという低水準にあります。ここに市場が見逃している大きな投資機会が存在すると私たちは考えます。本ファンドを通して女性起業家と女性活躍推進に資する事業を支援することにより、スタートアップ生態系の多様化と、日本経済の活性化に貢献できるものと確信しています。



運営事業者②：NEXTBLUE社コメント（代表：井上加奈子氏）

今回の東京都からの出資は、女性起業家支援をさらに加速させる大きな一歩です。日本における女性起業家の挑戦を後押しし、資金調達や事業成長の機会を拡大することが私たちの使命です。本ファンドを通じて、多様な視点を持つスタートアップの成長を加速させ、よりインクルーシブな経済環境の実現に貢献してまいります。



はたらく女性スクエア

2024年9月、東京都労働相談情報センターの新しいランチとして、はたらく女性スクエアがオープンしました。日々頑張っている女性が、ほっとできて元気になれる場所を目指し、キャリア相談や労働相談などを通じて、女性の活躍をサポートしています。2025年4月からは、女性の様々な健康課題に関する相談に保健師等が対応する「東京はたじょヘルスケア相談室」も開設しています。

(東京都渋谷区神宮前5-53-67 コスモス青山 地下1階EAST-A2)

<https://www.joseisquare.metro.tokyo.lg.jp/>



女性しごと応援テラス

東京しごとセンター内にある、女性の再就職等を応援する専用窓口です。子育てや介護と両立して働きたい女性の就職活動のサポートや職業紹介を行っています。

〔 東京都千代田区飯田橋3-10-3 東京しごとセンター内
 東京都立川市柴崎町3-9-2 東京しごとセンター多摩内 〕



女性の悩み相談サイト 「TOKYOメンターカフェ」

ちょっとした悩み事などをWEBで気軽に相談ができるサイト。仕事、子育て、介護などを経験してきた都民メンターが悩み自身の経験などを活かしてアドバイスしています。

<https://www.mentor-cafe.metro.tokyo.lg.jp/>

仕事	妊娠や子育て	介護	暮らし
<ul style="list-style-type: none"> 息子の部活のことで悩んでいます 2 仕事を辞める理由が分からなくな 1 職場の人間関係 1 職場の窓口が怖いです 2 男の子育児について 4 	<ul style="list-style-type: none"> 息子が起きません 2 夫が息子のギャン泣きで不機嫌に 2 高2の娘と意思疎通がとれずどう 3 子供のしつけ、焦ってうまくいき 2 夫が思春期の息子にすぐキレる 2 	<ul style="list-style-type: none"> 義両親優先な夫 1 母親の八つ当たり 4 強がる母の介護 2 両親が同居している祖母のことで 2 病院 1 	<ul style="list-style-type: none"> 賛成できる訳ではないのに方法が 2 おばとの関係が悪化 2 夫の嗜好き、メンタルについて。 2 実家の居心地が悪いです 4 セルフネグレクトかも 2
<ul style="list-style-type: none"> 相談一覧を見る 相談を投稿する 	<ul style="list-style-type: none"> 相談一覧を見る 相談を投稿する 	<ul style="list-style-type: none"> 相談一覧を見る 相談を投稿する 	<ul style="list-style-type: none"> 相談一覧を見る 相談を投稿する

Girls Meet STEM in TOKYO ～女子中高生向けオフィスツアー～

STEM分野での女性活躍を推進するため、女子中高生向けのオフィスツアーを2022年度から実施しています。今年度は、女子中高生のSTEM進路選択を支援する公益財団法人山田進太郎D&I財団と連携し、「Girls Meet STEM in TOKYO」として実施企業を50社以上に拡充。

この取り組みを通じて、女子中高生たちがSTEM分野で働く先輩たちや現場に触れることで、自分がやりたいことや関心のあることを見つける機会を提供し、将来の自分をしっかりイメージして進路選択することを応援します。

いろいろみてから、文・理決めない？



STEM = Science (科学) Technology (技術) Engineering (工学) Mathematics (数学)



実施企業数

2024年度

約4倍に
拡大

2025年度

2022年度 1社

2023年度 5社

→ 12社

→ 50社以上

オフィスツアー実施企業例 (2025年7月～8月)

AsahiKASEI	IJJ Internet Initiative Japan	SCSK	NTT DATA	NVIDIA	大林組	ORACLE
kao	GovTech 東京	Kanro	Canon	KYOCERA	DAIICHI-SANTYO	ThermoFisher
CyberAgent	SAPPORO	SUNTORY	STORES	SUBARU	SEGA	Daiichi-Santyo
DNP 大日本印刷	tv asahi	Deloitte	東京海上ホールディングス	戸田建設	持統虎	NISSAN MOTOR CORPORATION
NEC	HAKUBODO Technologies	Panasonic AUTOMOTIVE	Panasonic CONNECT	BIZREACH	FAST RETAILING	42
FUJITSU	FUTURE	freee	BOSCH	HONDA	MIXI	MIZUHO
MITSUBISHI	MUFG	mercari	Rakuten	LIXIL	LOTTE	

女子中高生向け女子大学生との座談会

2024年度から、女子中高生が進路や職業選択等の悩みを気軽に相談・共有できる場として、大学生との座談会を開催して参加者の進路選択を応援しています。昨年度は、中高生・大学生併せて総勢350名以上が参加するイベントとなりました。



【参加者の声】

- ・大学生と直接話せたことで今後の自分の進路を考えるきっかけとなりとてもいい経験になった
- ・進路について悩んでいたが話を聞いてやりたいことが見つけれそうです
- ・大学に行こうか悩んでいたけれど、今回みなさんの話を聞いて行こうと思うことができました

東京ウィメンズプラザトークカフェ

東京ウィメンズプラザでは、専門家のアドバイスや同年代の交流を通じて、モヤモヤの背景にあるジェンダー課題を発見し、モヤモヤ解消のための行動のきっかけを得ることができる「トークカフェ」を開催しています。



女性活躍推進大賞

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て、女性の活躍推進に取り組む企業や団体及び個人を「東京都女性活躍推進大賞」として表彰し、その取組を多様な媒体で広く発信しています。



東京女性創業者大賞

東京都では、女性・若者・シニアの地域に根ざした創業を活性化するため、信用金庫・信用組合を通じた低金利・無担保の融資と地域創業アドバイザーによる経営サポートを組み合わせた支援を実施しています。2025年に、この事業を活用して優れた実績をあげている女性創業者を「地域に貢献！東京女性創業者大賞・優秀賞」として表彰しました。



働く女性のウェルネス向上委員会

女性特有の健康課題への取り組みが弱い職場環境は、キャリアアップ意欲低下や継続勤務意向の低下、生産性ダウンなど、働く女性と企業経営側の双方に大きな損失を招いています。こうした女性特有の健康課題に向き合うポータルサイト「働く女性のウェルネス向上委員会」では、女性の健康課題別体験談や企業の取り組み事例などを紹介しています。

<https://women-wellness.metro.tokyo.lg.jp/>



TOKYO#女子けんこう部

女性が生涯を通じて活躍していくためには、女性が抱えやすい健康問題や、女性特有の病気について正しく知り、適切にからだをケアしていくことが大切です。「TOKYO#女子けんこう部」では、女性が健康な生活や女性特有の病気について手軽に知ることができます。

<https://www.hokeniryo1.metro.tokyo.lg.jp/joshi-kenkobu/>



様々なニーズに応じた妊娠・出産支援

妊娠・出産に当たっては様々な不安があり、出産費用の軽減や産後ケアの充実など、経済面から身体面・精神面まで幅広い支援が必要です。

東京都では、令和5年9月から卵子凍結に係る費用を助成し、子供を産み育てたいと望む方を支援しています。令和7年度は、新たに無痛分娩を希望する女性が安心して出産できる環境を整備します。

卵子凍結への支援

- ① 都が実施する調査への協力等を要件に、未受精卵子の**卵子凍結に係る費用を助成**

【対象者】東京都に住む
18歳から39歳までの女性

【助成額】最大30万円

初年度：一人当たり上限20万円

次年度以降：一年ごとに一人当たり2万円（令和10年度まで）

- ② 妊娠・出産に関する正しい知識や都の助成事業を説明する**セミナーを開催**

【支援の流れ】



【都民の皆様の声】

- ・妊娠に対する希望を持つことができた
- ・卵子凍結をして新しいチャレンジをする心の余裕ができ、希望業界への転職に踏み切れた
- ・費用が高額なことから卵子凍結の実施に迷いがあったが、助成金のおかげで卵子凍結を行う機会をもらえた

令和7年度は卵子凍結に係る費用助成の規模を**拡充**

東京都無痛分娩費用助成等事業 **新規**

- **無痛分娩費用助成**

【助成内容】無痛分娩に係る費用を**最大10万円**助成

【対象】都内対象医療機関で10月以降に出産した都民

【規模】9,500件

【開始時期】令和7年10月



- **研修機会の提供**

無痛分娩実施時の**急変対応研修の実施**

- **地域における連携強化**

地域連携会議における症例検討会の開催など、**最新の知見の共有**

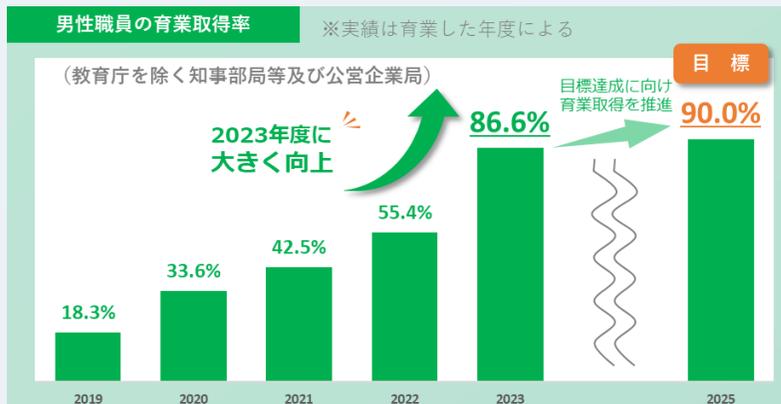


これまでの実績

- ・卵子凍結に関する説明会への申込人数：**16,000人以上**（R7年3月末時点）
- ・卵子凍結に関する助成金の申請人数：**3,000人以上**（R7年3月末時点）
- ・助成後アンケートでは卵子凍結に**約9割**が満足（R7年2月公表分）

男性育業の定着・応援の取組

男性職員の育業取得率を「2025年度には90%（1週間以上の取得率）」とする目標の達成に向け、プレパパ応援講座の充実やロールモデルの発信強化などに取り組み、育業取得を推進しています。2023年度の男性職員の育業取得率は86.6%（1週間以上：83.9%）となり2022年度の55.4%から大きく向上しました。



プレパパ応援講座



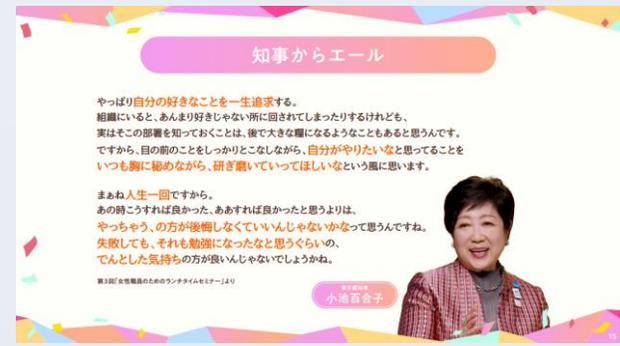
働きやすい環境づくりの推進

小学1～3年生の子供を育てる職員を対象に、1日につき2時間以内で取得できる「子育て部分休暇」を導入し、子供の小学校入学後に育児と仕事との両立が困難となる、いわゆる「小1の壁」に直面する職員を支援しています。また、フレックスタイム制を活用し、毎週週休3日で勤務することが可能です。追加した休みは、育児や介護のほか、リスキリングやスキルアップにも活用できます。

女性活躍を考えるセミナー

「女性がやりがいを持ってキャリアアップできる都庁の実現！」に向けた取組の一環として、「リーダーに向けて一歩踏み出すあなたを応援！女性職員のためのランチタイムセミナー」を、2024年12月から2025年2月にかけて3回シリーズで開催しました。

また、管理職を見据えたキャリアを前向きに考える職員に向けて、知事・副知事・教育長・各局の局長等からのエールや、セミナー内での“背中を押す一言”をまとめたメッセージ集も庁内向けに公開しています。



令和7年度管理職選考筆記考査 託児サービスの実施

管理職選考においても、職員のライフステージに合わせた受験を促進しています。令和7年5月に実施した管理職選考筆記考査では、乳幼児を育てる世代の職員も積極的に管理職に挑戦できるよう、会場内に受験者を対象とした託児スペースを設けました。

キャリア・メンター制度

女性職員を中心に、キャリア形成や仕事と家庭の両立など職員が持つ悩みについて、庁内で選任されたキャリア・メンター（管理職等）に相談できる「キャリア・メンター制度」を実施。また、キャリア・メンター（管理職等）を講師とした職員向けの各種イベントを実施。

▶ トークカフェ

先輩管理職等の声を通じて、自身のキャリア形成や仕事と家庭の両立に有意義な知識・ノウハウを職員に伝えるとともに、管理職への昇任意欲を高めることを目的に座談会を実施。

▶ 異業種交流カフェ

女性活躍推進に積極的に取り組む民間企業との交流を通じて、「新たな視点と刺激」、「キャリア形成のノウハウ」等を共有するとともに、今後のキャリアアップに向けた行動を後押しする。

—— キャリア・メンター制度チラシ ——



毎日家事や育児で大忙し。昇任にも興味はあるけど...

家庭も大事だし、仕事も頑張りたい

正直、先のキャリアプランをつまぐイメージできません

先輩たちはどうやってキャリアを積んできたんだろう？

■ あなたのライフプランとキャリアの両立を応援！

キャリア・メンター制度のお知らせ

取組期間 令和6年6月3日～令和7年3月31日

—— 異業種交流カフェ ——



for woman

異業種交流カフェ

私が輝くキャリアデザイン

2025.1.27 MON
13:00-16:45

対象 今後のキャリアアップを目指している女性社員・職員

会場 御茶ノ水ソラシティホールWEST
JR「御茶ノ水」駅徒歩1分
東京メトロ「新御茶ノ水」駅直結



一人ひとりと生きるまち。



女性活躍の輪

Women in Action