

東京都男女平等参画推進総合計画の
改定に当たっての基本的考え方について

答 申

(東京都女性活躍推進計画関係)

令和4年1月

東京都男女平等参画審議会

目次

第1部 基本的考え方.....	1
1 都・国の取組.....	1
2 計画策定にあたっての考え方.....	2
(1) 男女平等参画社会をめぐる現状認識.....	2
(2) 目指すべき男女平等参画社会のあり方.....	6
3 目指すべき男女平等参画社会の実現に向けて.....	7
(1) 誰もが安心して働き続けられる社会の仕組みづくり.....	8
(2) 根強い固定的性別役割分担意識等の変革.....	9
(3) 男女間のあらゆる暴力の根絶に向けた多様な主体による取組.....	9
4 計画の推進.....	9
5 国に対する要望.....	10
第2部 女性活躍推進計画に盛り込むべき事項.....	11
Ⅰ 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.....	11
1 生活と仕事を両立できる環境づくり.....	12
(1) 柔軟な働き方の普及・定着促進.....	12
(2) 雇用機会の均等と女性の職域拡大・登用促進.....	16
(3) 女性の就業継続やキャリア形成.....	22
2 妊娠・出産・子育てに対する支援.....	27
3 介護に対する支援.....	32
4 職場や就職活動におけるハラスメントの防止.....	35
5 起業等を目指す女性に対する支援.....	39
6 育児や介護等を理由とする離職者に対する再就職支援.....	41
7 生涯を通じた男女の健康支援.....	44
Ⅱ 男女平等参画の推進に向けたマインドチェンジ.....	48
1 生活と仕事における意識改革.....	49
(1) 「働く」の意識改革.....	49
(2) 男性の家事・育児参画に向けた意識改革.....	53
(3) 男女平等参画に向けた意識改革.....	57
(4) 社会制度・慣行の見直し.....	60
2 教育・学習の充実.....	62
(1) 学校での男女平等.....	62
(2) 若者のキャリア教育の推進.....	65
(3) 多様な学習・研修機会等の提供.....	68
3 あらゆる分野における女性の参画拡大.....	70
(1) 政治・行政等分野.....	70
(2) 防災・復興分野.....	74
(3) 地域活動.....	77
Ⅲ 多様な人々の安心な暮らしに向けた支援.....	80
1 ひとり親家庭への支援.....	81
2 高齢者への支援.....	84
3 若年層への支援.....	88
4 障害者への支援.....	90
5 性的少数者への支援.....	92
参考資料.....	95

第1部 基本的考え方

1 都・国の取組

- 都は、平成12年3月に東京都男女平等参画基本条例（以下「基本条例」という。）を制定し、男女平等参画の促進に関し、基本理念並びに都、都民及び事業者の責務を明らかにするとともに、平成14年1月には、都の施策並びに都民及び事業者の取組を総合的かつ計画的に推進するための行動計画を策定し、以降5年ごとに計画の改定を行い、取組を進めてきました。また、その進捗状況についても年次報告を作成し、公表しています。
- 国においては、平成11年に制定された男女共同参画社会基本法に基づき、基本計画が策定され、男女共同参画促進に関する施策が、総合的、計画的に推進されています。令和2年12月には、第5次男女共同参画基本計画が策定されました。
- 令和3年6月には、男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設など、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」が改正されました。
- こうした取組等により、男女平等参画は着実に前進し、女性の活躍推進に対する社会の気運も高まってきました。しかし、今なお家庭や地域社会、職場等あらゆる場面で固定的性別役割分担意識が根強く残っている状況を踏まえ、積極的に取り組むべき課題や、社会情勢の変化、新型コロナウイルス感染症の影響等により生じた新たな課題などへの取組が求められます。

【都及び国等の主な動き】

	国等の動き	都の動き
平成11年	男女共同参画社会基本法 制定	
平成12年		東京都男女平等参画基本条例 制定
平成13年	配偶者暴力防止法 制定	東京都男女平等参画を進める会 設置
平成14年		男女平等参画のための東京都行動計画 策定
平成18年	男女雇用機会均等法 改正	東京都配偶者暴力対策基本計画 策定
平成19年		男女平等参画のための東京都行動計画 改定
平成21年		東京都配偶者暴力対策基本計画 改定
平成24年		男女平等参画のための東京都行動計画 改定 東京都配偶者暴力対策基本計画 改定
平成27年	女性活躍推進法 制定 国連総会において「SDGs」が採択	
平成28年	育児・介護休業法 改正	
平成29年		東京都男女平等参画推進総合計画 策定 (女性活躍推進計画及び配偶者暴力対策基本計画改定)
平成30年	政治分野における男女共同参画推進法 制定	

2 計画策定にあたっての考え方

(1) 男女平等参画社会をめぐる現状認識

① 社会経済環境の変化

- 戦後の復興期、高度経済成長期を通じて、戦後日本の社会経済制度が構築され、人々の働き方や生活のあり方も、この社会経済制度と整合性をとる形で形成されてきました。
- 高度経済成長期を通じて核家族化が進行し、女性が家事・育児を担い、男性が給与所得者として働くという固定的な性別役割分業の形態が進み、税制、社会保障制度等の枠組も片働き世帯を標準として設計・構築され、現在に至るまで大きな枠組の変化はありません。
- バブル経済崩壊後の「失われた10年・20年」とも言われる低成長時代においては、未婚化・晩婚化の急速な進行、共働き世帯の増加、高齢単身世帯の増加、急速に進行した経済のグローバル化による国際競争の激化などにより、社会環境は大きな変化を遂げています。
- さらに、近年の目覚ましい技術革新は、従来にないスピードで社会構造の変革をもたらしています。世界中でAI、IoT、ビッグデータ等の新技術の社会実装が進み、生活のあらゆる場面において、スマートフォンをはじめ、ICTやインターネットといったデジタルを通じてサービスが提供されることが当たり前になりつつあります。国においては、経済発展と社会的課題の解決を両立する、人間中心の社会「Society 5.0」を提唱し、人々に豊かさをもたらす超スマート社会の実現を目指しています。
- スマート化は、業務の省力化、効率化にもつながるものであり、デジタルの力で仕事の仕方や働き方を変え、全ての人が快適に暮らし、働くことができる社会を築き上げ、都民のQOL（クオリティ・オブ・ライフ＝生活の質）を高めていく必要があります。

② 女性の参画の状況

- 男女平等参画や女性の活躍推進に関する社会の気運は大きな高まりを見せています。先進的な取組を行い、成果を出す企業等も増えてきました。
- 一方、平成27年に国連で決定された持続可能な開発目標（SDGs）において、「すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等とすべての女性と女児のエンパワーメントを達成することを目指す」ことが示され、その中で、2030年までに、政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会

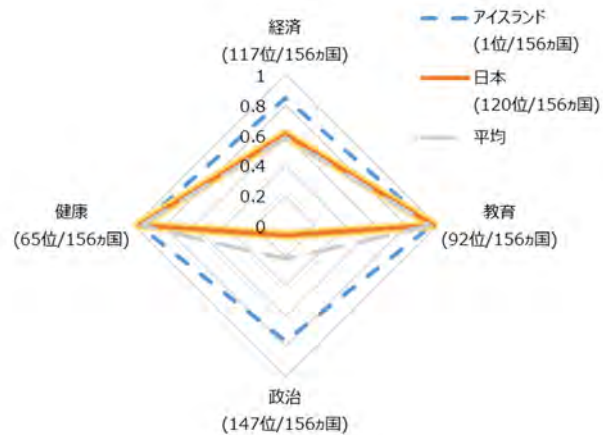
を確保することが掲げられており、これに沿って各国で取組が加速されています。

- こうした国際社会の状況と比較すると、日本は、世界の潮流から遅れを取っている状況が見られます。例えば、世界経済フォーラムが令和3年3月に発表したジェンダー・ギャップ指数2021（図1）では、日本は156か国中120位と、G7諸国の中では昨年に引き続き最下位となっています。

<（図1）ジェンダー・ギャップ指数 分野ごとの日本の順位と比較（2021年）>

順位	国名	値
1	アイスランド	0.892
2	フィンランド	0.861
3	ノルウェー	0.849
4	ニュージーランド	0.840
5	スウェーデン	0.823
⋮		
30	アメリカ	0.763
⋮		
102	韓国	0.687
⋮		
120	日本	0.656

ジェンダー・ギャップ指数
主な国の順位（2021年）



日本の分野ごとの順位と得点（較差が大きい分野を抜粋）

	日本の順位	日本の得点	世界平均	アイスランドの得点
経済活動への参画機会	117 位	0.604	0.583	0.846
所得の男女平等	101 位	0.563	0.494	0.737
管理職の男女平等	139 位	0.173	0.349	0.721
専門職・技術職	105 位	0.699	0.755	1.000
政治への参画	147 位	0.061	0.218	0.760
国会議員の女性割合	140 位	0.110	0.312	0.658
閣僚の女性割合	126 位	0.111	0.235	0.667
女性国家元首の在位	76 位	0.000	0.144	0.883

得点：「1」に近いほど男女格差が少なく、平等。「0」が完全不平等

資料：世界経済フォーラム「Global Gender Gap Report 2021」より作成

- 就労の分野においては、所定内給与額の男女間格差が依然として改善されていません。都内の男性に対する女性の所定内給与額の割合は、男性の7割程度で推移しています。この格差は、男女間の階層の差や勤続年数の差など、様々な要因により生じていると言われています。
- 女性の就業状況について、結婚・出産期に当たる年代に低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇する、いわゆるM字カーブ問題は改善してきていますが、求職活動をしていない就業希望者を加えた潜在的労働力率との間には差が見られます。
- 都内の正規雇用率の推移を見ると、男性は8割程度で推移し、女性は5割以下に留まっています。また、女性の非正規雇用について、年齢別に見ると、25歳から34歳が最も低く、年齢が上がるにつれて非正規雇用の割合が増加しています。
- 管理的地位に占める女性の割合は、令和2年度の都内事業所を対象とした調査では、課長相当職は1割程度、係長相当職でも2割程度に留まっており、増加傾向にあるものの、女性の登用が十分であるとは言えない状況にあります。
- 政治の分野においては、東京都議会議員に占める女性の割合は、令和3年（2021年）7月現在で32.3%と都道府県の中では高い割合を示していますが、さらなる活躍が期待されます。

③ 人口減少、少子超高齢社会

- 東京都の令和元年の合計特殊出生率は1.15で、前年の1.20より低下し3年連続で低下しており、全国で最低水準となっています。
- 東京都の人口は令和7年に1,423万人でピークを迎えたのち、減少へ転じ、令和42年には1,198万人まで減少すると見込まれています。
- 少子化は多くの先進国で共通の課題ですが、積極的に男女平等参画を進め、男女ともに働き方を柔軟に選択できるような社会環境や、子育て・保育基盤を整備し、出生率が回復してきた国々もあります。
- 日本では育児や家事の女性への負担が大きく、子育て世代の家事・育児関連時間に関する都の調査では、女性と男性の家事・育児関連時間の差は令和元年度で約5時間あり、女性がその多くを担っています。このため、出産を機に女性が退職を余儀なくされる場合や、逆に働き続けるために子供を産み控える場合も見られ、こうしたことが少子化の一因であるとも言われています。

- また、少子化とあいまって、高齢化の進行も顕著です。東京都の高齢者の比率は全国平均よりもやや低い状況にありますが、令和3年9月時点での東京都の高齢化率（総人口に占める65歳以上人口の割合）は23.4%であり、令和17年には26.4%を超えると推計されています。

④ コロナ禍がもたらした影響

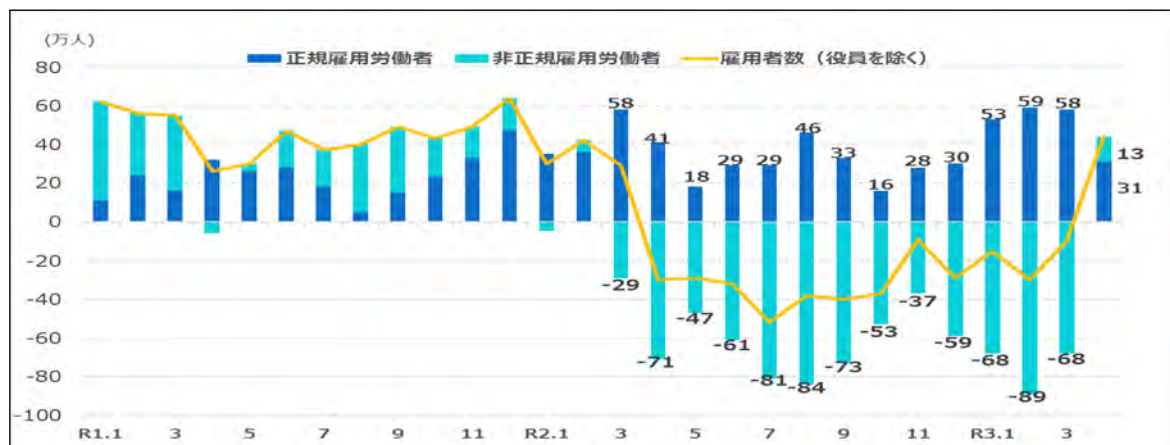
- 新型コロナウイルス感染症の拡大防止を契機として、社会全体でテレワークや時差出勤に取り組んだ結果、出社を前提とした働き方など、これまで当たり前とされてきた社会・生活の在り様に大きな変化がみられ、「新しい日常」における働き方として急速に浸透しました。また、在宅時間の増加により、生活を重視するようになったと考える男性が増加するなど意識面にも変化が見られます。
- 一方で、コロナ禍により女性をめぐる様々な問題が表出、顕在化しました。
- 雇用者数(図2)でみると、初めて緊急事態宣言が発令された令和2年4月には、前の月と比べて、男女ともに大幅に減少しており、特に都内女性の就業人口割合が高い卸売・小売業や宿泊・飲食サービス業などが大きな影響を受け、女性の雇用者数が大きく減少しました。また、雇用形態別(図3)に見ると、非正規雇用の女性への影響が強く表れるなど、男性と比較していまだ女性が不安定な就業環境に置かれているという、構造的な課題が顕在化しました。
- さらに、外出自粛やテレワーク等の影響で男女とも家庭で過ごす時間が増えたものの、男性の家事・育児参画時間に大きな変化は見られず、むしろ女性の家事・育児時間は増加し、その負担は依然として女性に大きく偏っています。
- 外出自粛や休業等による生活不安・ストレス等の影響で、配偶者等からの暴力(DV)の増加・深刻化等が懸念されるとともに、経済・雇用状況の悪化、不安や悩みを抱える人の増加などを背景に、女性の自殺者数が増加しています。

<(図2) 雇用者数の推移（全国）>



総務省「労働力調査」より作成 ※季節調整値

<(図3)雇用形態別雇用者数の前年同月差（全国・女性）>



総務省「労働力調査」より作成 ※原数値

(2) 目指すべき男女平等参画社会のあり方

- 都では、基本条例の基本理念のもと、男女一人一人が、自立した個人としてその能力を十分に発揮し、固定的な役割を強制されることなく、自己の意思と責任により多様な生き方を選択することができる社会の実現に取り組んできました。
- もとより、就業のみが活躍ではなく、家事・育児をはじめ家族の健やかな生活を支えることも大切なことですが、重要なのは、男性も女性も自らの希望に応じて生き方、働き方を選択できることです。「家庭を支える」ことと

「社会における自己実現」の二者択一ではなく、双方を両立できる環境が重要です。

- コロナ禍におけるテレワークの実践などをライフスタイルを変革する契機と捉え、男性も女性も仕事だけではなく、家事・育児、介護などを共に担えるよう、企業や管理職の意識を転換し、行動に移していく社会気運を定着させるなど、働き方の見直しを更に進めるとともに、男性の育児休業取得率の向上を図る必要があります。
- また、女性が結婚・妊娠・出産後も自らの意思に基づいて働き方が選択できる環境の整備に加え、様々な分野で活躍する女性のロールモデルの発信、自らの得意分野を生かした起業・創業の支援など、ポジティブに働き、組織の中心的役割を担えるよう、社会環境を整えていかなければなりません。
- 併せて、女性が安心して暮らしていけるよう配偶者やパートナーからの暴力に悩む女性への相談体制の強化や様々な支援の充実などが求められています。
- ひとり親、高齢者、障害者である女性など、社会とのつながりが弱い人のニーズは潜在化しやすいため、複合的な課題を抱えている状況があります。コロナ禍により、より深刻化したこれらの方々の状況の改善が急務です。
- また、性的少数者は、日常生活において性差に関する偏見や差別を受けるなど人権に関わる問題があります。社会全体が多様性を尊重する環境づくりを進める必要があります。
- 東京 2020 大会で得られた様々な経験をレガシーとして、多様な人が支え合う共生社会や、SDGs が目標とする持続可能な社会の実現に向けて、都のみならず事業者や都民など社会が一丸となって目指す必要があります。
- 迫りくる人口減少・少子超高齢社会と向き合い、また、コロナ禍を乗り越え持続可能な社会を築き上げ、女性も男性も自らの希望に応じて輝ける、誰にとっても住みやすい社会の実現が極めて重要です。

3 目指すべき男女平等参画社会の実現に向けて

- 都は、これまでの施策を引き続き推進するとともに、雇用環境や住宅事情など東京の特性を踏まえつつ、これからの時代に求められる施策の展開を積極的に推進していかなければなりません。あらゆる場における男女平等参画を推進するとともに、配偶者暴力等への対策、様々な機会をとらえた教育・学習の充実なども着実に進める必要があります。

- もちろん、都だけでできることには限界があります。「女性も男性も輝くTOKYO 会議」や、「東京都配偶者暴力対策ネットワーク会議」の構成団体はもちろん、その他の企業、市民団体等との連携による取組を進めていくことが大切です。
- しかし、最も重要なことは、一人一人が男女平等参画社会の実現のために行動していくことです。そのためには、誰もがいきいきと活躍できる社会の「仕組みづくり」を進め、さらに一人一人の意識改革と理解を促進することが大切です。この2つを両輪に、行動変容につなげる多角的な取組が必要です。
- 目指すべき男女平等参画社会の実現に向けて、特に以下の3点の事項を中心に取組を進めることが重要です。

（1）誰もが安心して働き続けられる社会の仕組みづくり

- 男女がともに自分らしい生き方を選択でき、あらゆる年代において、仕事と子育てや介護などを両立できる社会にするため、ライフ・ワーク・バランス（生活と仕事の調和）の実現のための取組をより一層推進すべきです。
- ライフ・ワーク・バランスの実現は、企業にとっても社会経済情勢の変化への適応、社員の生産性の向上、優秀な人材の確保といった経営戦略上の効果が期待できるものでもあります。加えて、少子超高齢社会への対応としても重要です。
- また、働きたい人が、性別にかかわらず能力を十分に発揮し、活躍できる環境をつくることは、目指すべき男女平等参画社会の実現にとって不可欠です。
- しかし、働く場において、男女平等参画は十分ではなく、管理職に占める女性割合の少なさ、男女間の賃金格差などの課題につながっています。
- 都内の女性雇用労働者の半数以上はパートタイム労働等の非正規雇用です。正社員以外の労働者には不安定な雇用や正社員との賃金格差等の様々な問題があります。さらに、コロナ禍による景気悪化に伴い、非正規雇用の女性の雇用環境への影響も強く表れています。
- 以上の点も踏まえ、働く場における男女の機会均等や格差是正をより強力に推進していくことが重要です。

（２）根強い固定的性別役割分担意識等の変革

- これまでの男女平等参画を推進する様々な取組により、いろいろな場面で女性の参画は徐々に進んできました。しかし、依然として社会全体が変わるまでには至っていません。背景には、働き方・暮らし方の根底に、長年にわたり人々の中に形成されてきた固定的な性別役割分担意識や性差に関する固定観念、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）などがあることが挙げられます。
- 男女平等参画をこれまで以上に推進していくためには、こうした意識を変革していく必要があります。また、子供をはじめ様々な世代で固定的な性別役割分担意識等を植え付けず、押し付けない取組、そして、男女双方の意識を変えていく取組が重要です。

（３）男女間のあらゆる暴力の根絶に向けた多様な主体による取組

- 配偶者等に関する暴力、性暴力、ストーカー行為やセクシュアル・ハラスメント等は、その形態の如何を問わず男女平等参画社会の実現を阻害する要因となります。
- これらの加害行為は、極めて自己中心的な目的で行われることが少なくない一方、被害に遭った者は、恐怖や不安を与えられるばかりか、その身体や心の回復に長い時間がかかる場合も多く見られます。
- 深刻な人権侵害であるこれらの加害行為を防止し、人権を守るためには、区市町村、民間団体、警察など関係機関と力を合わせて取り組むことが重要です。
- 男女間のあらゆる暴力の根絶に向け、これまでの施策を引き続き着実に推進するとともに、今後求められる施策を積極的に推進していく必要があります。

4 計画の推進

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くことが必要です。

また、男女平等参画の状況、男女平等参画施策の実施状況等について、基本条例に基づいて年次報告を作成し、公表する必要があります。

なお、都庁内の体制を強化し男女平等参画を強力に推し進めなければなりません。

5 国に対する要望

日本の男女平等参画は徐々に進んできていますが、ジェンダー・ギャップ指数の低迷が示すように国際的には後塵を拝しています。女性を始めとする人材の多様化を促進する観点からも、女性の参画を強力に進めることが求められます。このため、これまでの取組に加え、法制度に基づく積極的な取組が必要です。

国において、政治分野や企業の経営層への女性の登用など、海外の多数の国々で実績をあげている法律によるクオータ制の導入や女性登用を進める仕組みづくり等を検討し、早期に実行していくことを求めます。

●.....● ※生活と仕事の調和（ライフ・ワーク・バランス）

平成19年12月に策定され、その後の社会経済情勢の変化や施策の進展を受けて、平成22年6月に見直された内閣府の「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」では、仕事と生活の調和が実現した社会とは「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」とされています。

都では、「まずは人生、生活を大切にすべきである」とする考え方に基づき、「生活と仕事の調和（ライフ・ワーク・バランス）」と呼び、本計画においてもそのように表記しています。

※アンコンシャス・バイアス

人が無意識に持っている、偏見や思い込み。経験則によって気づかないうちに身につけたもので、本人が意識しないところで行動や意思決定に影響を与える。無意識の偏見。

（注）配偶者暴力のほか、性暴力、ストーカー行為やセクシュアル・ハラスメント等は、「東京都配偶者暴力対策基本計画の改定にあたっての基本的考え方について（答申）」に記述しています。

第2部 女性活躍推進計画に盛り込むべき事項

I

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

都民の誰もが自分らしい生き方を選択し、あらゆる年代において、子育て・介護等の家庭生活や趣味・地域活動など個人の生活と仕事が両立でき、働く場においても女性も男性も活躍できる社会の実現が求められています。

そのためには、多様な働き方の定着や子育て・介護等と仕事の両立を支援する環境整備や、働く場における雇用機会の均等と女性の職域拡大・登用促進に向けた取組等が重要となります。また、安心して働き続けるためにハラスメントの無い職場づくりや健康支援にも取り組むことも必要です。

また、令和2年に発生した新型コロナウイルス感染症は、その拡大防止策として「新しい日常」への転換が求められ、ICT活用の急速な進展によるテレワークの導入が進むなど、働き方と暮らし方に変化をもたらしています。一方で、社会経済活動においては、非正規雇用労働者の解雇や雇止めなど、雇用情勢が急速に悪化したため、非正規雇用の女性やひとり親などが多く影響を受け、女性が男性に比べ不安定な就業状況に置かれていることが浮き彫りとなりました。また、在宅時間が増加する中、家庭においても女性の家事負担の増加をもたらしました。さらに、配偶者暴力等の増加が懸念されています。

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を推進する上で、困難な状況に置かれる女性等の支援も念頭に置くことが必要となります。

I 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 生活と仕事を両立できる環境づくり

(1) 柔軟な働き方の普及・定着促進

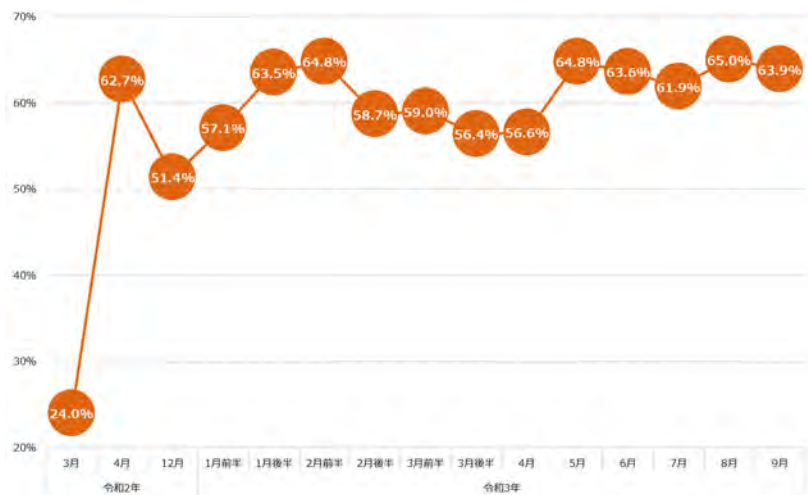
■ 現状・課題

- 男女が共に自分らしい生き方を選択でき、あらゆる年代において、子育て・介護等の家庭生活や、趣味・地域活動など個人の生活と仕事が両立できる社会は目指すべき男女平等参画社会のひとつです。多様化する都民のニーズに応え、東京が持続可能な成長を遂げていくためにも、性別問わず誰もが能力を発揮できる環境づくりは不可欠です。
- わが国では長らく、長時間労働に象徴される男性中心型労働慣行が社会に根付いてきました。長時間労働をベースに構築された仕組みの中で、子育て・介護や個別の事情を抱える人が生活と仕事を両立し、働く場で活躍することは困難です。
- 特に女性は、家事・育児・介護等の多くを担っている実態があり、働く場における女性の活躍に向けて、男性も女性もともに家事・育児・介護等を担えるよう、生活を充実させるための時間を創出する必要があります。
- そこで、これまでの長時間労働を前提とした働き方を変革し、時間や場所に囚われない柔軟な働き方の普及・定着を進めていくことが重要となります。
- 近年、女性活躍推進法や働き方改革関連法等の法整備も進み、企業においても柔軟な働き方や子育て・介護と仕事を両立できる多様な制度の導入により、性別を問わず、生活と仕事を両立できる環境作りが進んでいます。
- このような状況下において、新型コロナウイルス感染症対策として、在宅勤務やサテライトオフィスでの勤務などのテレワークやフレックスタイムの導入等、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方が飛躍的に進展しました。
- 一方で、急速なテレワークの普及による課題も指摘されています。自宅の通信環境の整備、労務管理のあり方、はんこレスの推進等、定着に向けた課題が浮き彫りとなりました。また、都が実施した令和3年度男性の家事・育児参画状況実態調査によると新型コロナウイルス感染症拡大以前と比べ男女とも在宅勤務は増加しましたが、男性の家事・育児時間は大きな変化が見られず、女性の家事・育児時間は増加しています。
- 都内のテレワーク実施率(図 I -1)はコロナ禍を契機に6割を超えたものの、従業員規模が小さい事業所ほど実施率は低くなっており(図 I -2)、今後、テレワークの更なる定着に向けて、中小企業のテレワーク導入率を高めていくことが必要です。
- 都内事業所で働く従業員に多様な働き方を実現するために必要な制度をきいたところ「テレワーク」に次いで「フレックスタイム」「半日や時間単位の有給休暇制度」が上位となっています(図 I -3)。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求められます。

- 出産、育児、介護等のライフイベントと仕事を両立させていくためには、法定の休暇制度や企業独自の支援制度を整備することに加え、制度の対象となる従業員が積極的に活用できるような職場の環境整備が重要です。
- 令和2年度東京都男女雇用平等参画状況調査によると、都内事業所の育児休業規定の有無について、規定なしと回答した事業所は全体の3.1%、また、都内事業所の介護休業規定の有無について、規定なしと回答した事業所は全体の6.7%となっており、事業所の規模が小さくなるほどその割合が高くなっています。家庭と仕事の両立支援のため、特に規模の小さい事業所の取組の後押しが重要です。
- 制度の活用に向けて、事業者は従業員に対し育児休業や介護休業等に関する各種制度を周知することが求められます。

<(図 I -1)都内事業所(従業員 30 人以上)テレワーク実施率の推移>



資料：東京都産業労働局テレワーク実施率調査より作成

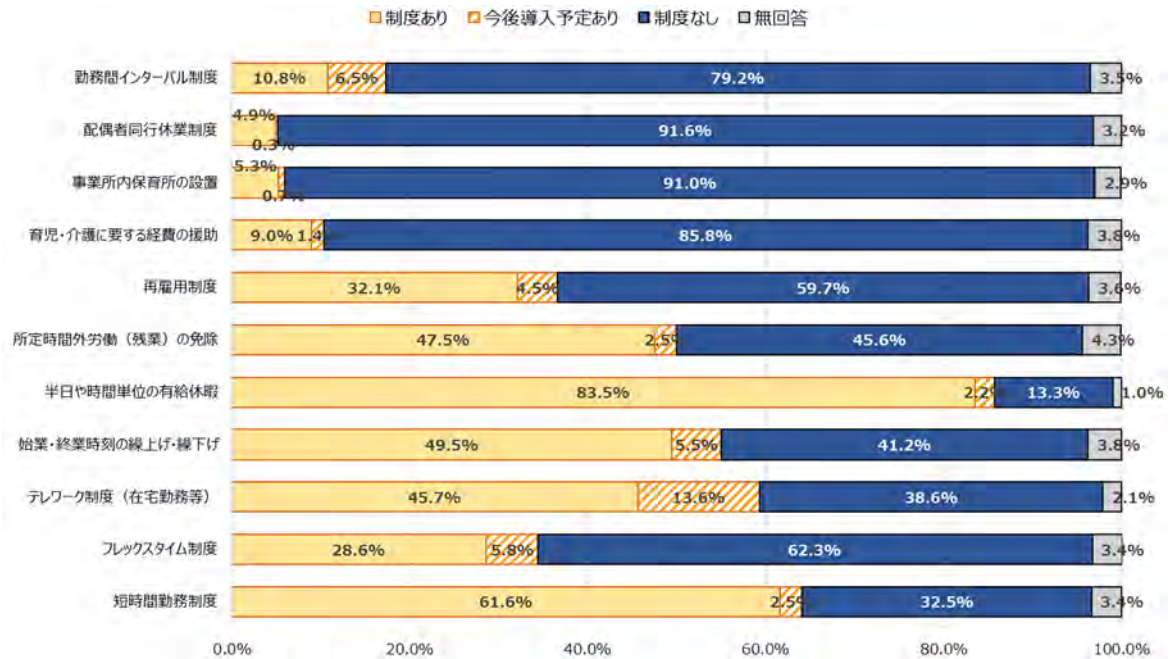
<(図 I -2)令和3年9月の都内事業所（従業員 30 人以上）規模別のテレワーク実施率>



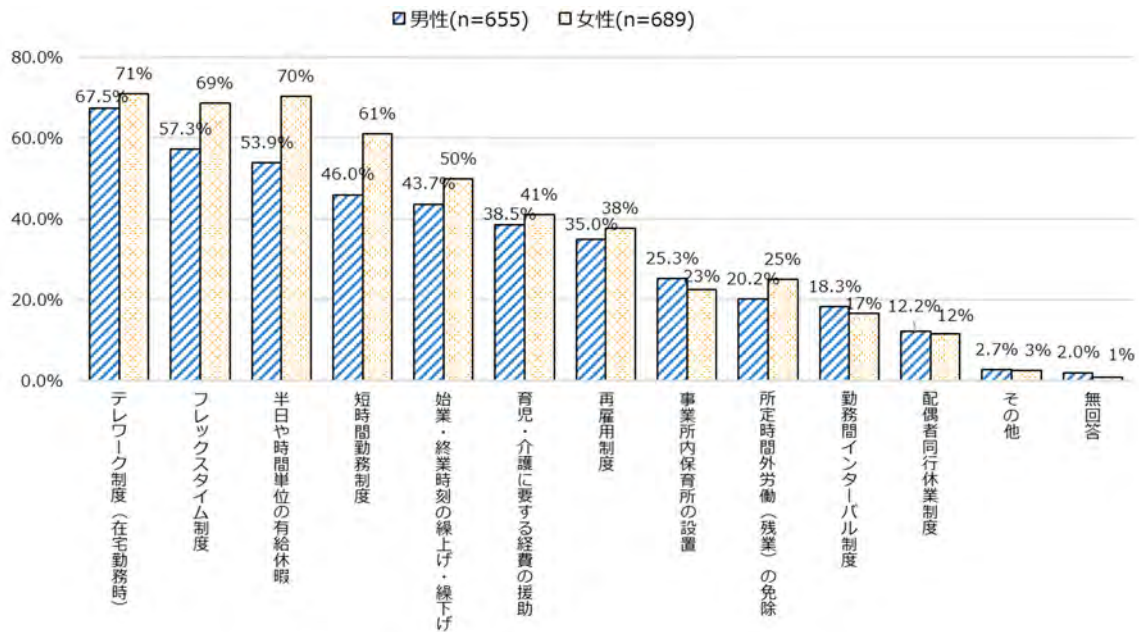
資料：東京都産業労働局テレワーク実施率調査より作成

<(図 I -3)多様な働き方に関する制度(都内事業所)>

【事業所】制度の有無



【従業員】必要だと思う制度(複数回答)



※都内全域(島しょを除く)の従業員30人以上の事業所で13業種、合計2,500社

注:四捨五入のため合計は必ずしも一致しない

資料:東京都産業労働局令和2年度男女雇用平等参画状況調査

■ 都のこれまでの主な取組

- 国家戦略特区の取組として、テレワーク推進施策に関する情報提供、相談、助言等の支援をワンストップで提供するテレワーク推進センターを国との連携により運営するとともに、都の働き方改革をはじめとしたライフ・ワーク・バランス推進の拠点を併設してきました。また、テレワークを一層普及していくため、都内各地での体験型セミナーの実施や事例発信など多様な支援を展開してきました。
- 長時間労働の削減・有給休暇の取得促進等に向け、目標及び取組内容を定めて宣言を行い、全社的に取り組む企業を「T O K Y O働き方改革宣言企業」とする宣言企業制度を創設し、奨励金や普及成果発信キャンペーンにより、働き方改革推進の気運の醸成を図ってきました。また、働き方改革とあわせ生産性向上のためのコンサルティングを行ってきました。

■ 取組の方向性

- テレワークの導入により在宅勤務やサテライトオフィス勤務など、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方の更なる普及・定着を後押しし、誰もが希望に応じて生活と仕事を両立できる取組の推進が必要です。
- 男女ともに育児、介護などのライフイベントが訪れた際にも家庭と仕事を両立できる職場環境の整備や育児・介護等の休業取得について一層の促進を図る必要があります。
- 事業規模や業種・職種等に応じて、多様で柔軟な働き方を実現できる社内制度の整備促進や従業員に対する法制度周知に向けた支援が必要です。

<都に求める取組>

- 企業のテレワーク環境整備やサテライトオフィスの充実、好事例の発信等、多様で柔軟な働き方の社会全体での定着に向けた支援等が必要です。
- 男女ともに出産・育児、介護などと仕事の両立を可能とするための企業の取組を後押しする必要があります。

<都民・事業者に求められる行動>

- W e b会議や電子決裁の導入などのI C T環境を充実させるとともに、テレワークの拡充を図るなど従業員のニーズに合った多様で柔軟な働き方の導入に向けた取組が必要です。
- 休暇制度の活用促進を図るとともに、取得しやすい職場づくりに努めるなど、男女ともに結婚、出産・育児、介護と仕事の両立を支援する仕組みづくりが必要です。

(2) 雇用機会の均等と女性の職域拡大・登用促進

■ 現状・課題

- 雇用の分野において、女性も男性も、能力を十分に発揮する機会及び待遇が確保されることは、女性の活躍推進、ひいては、男女平等参画社会の実現にとって、極めて重要です。
- 昭和60年には、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇を確保するための労働省関係法律の整備等に関する法律（男女雇用機会均等法）により、企業の募集、採用から退職等に至る雇用管理における男女の均等な機会及び待遇の確保等が規定されることとなり、雇用の分野における男女平等の実現に大きく寄与しました。
- さらに近年は、女性活躍推進法や働き方改革関連法等の法整備も進み、生活と仕事の両立や働く場における女性活躍に向け、官民が環境整備に取り組んでおり、働く場における男女格差は徐々に改善傾向が見られるものの、解決すべき多くの課題を残しています。
- 厚生労働省「令和2年賃金構造基本統計調査」(図I-4)によると、都内の平均勤続年数の男女差は、男性が女性の1.49倍となっており、全国平均よりも男女差が大きくなっています。
- 所定内給与額の男女格差(図I-5)は縮小傾向にあるものの、女性の所定内給与は男性の74%となっています。
- また、令和2年度東京都男女雇用平等参画状況調査(図I-6)によると、都内事業所の管理職に占める女性の割合は、課長相当職で毎年上昇しており、11.4%、役員は9.0%となっています。
- 女性管理職比率について、都は全国に比べて高いものの、海外では5割近くを占めている国もある中、ジェンダー・ギャップ指数の管理職比率は156か国中139位となっているなど、国際社会の中でも下位であり、人材の登用は進んでいません。
- これらの格差は、男女間の職層の差や勤続年数の差など、様々な要因により生じていると考えられますが、働く場においては、いまだに男性優位の状況にあることは否定できません。このような男女格差の根本的な要因として、長時間労働を前提とした働き方とともに、働く場における業務配分の男女差など、固定的性別役割分担意識と性差による偏見・思い込みが多くの企業風土に根強く存在していることが考えられます。
- 21世紀職業財団「男女正社員対象 ダイバーシティ推進状況調査(2020年度)」では、企業の規模に関わらず総合職の男女は、ともに半数以上の人

「重要な仕事は、男性が担当することが多い」としており、「サポート的な仕事・細かい事務処理は女性に任せられることが多い」と5割弱の女性が思っています。

○ このように、中核的な仕事は男性に割り当てられ、補助的な仕事は女性が担うという状況では、業務配分において能力とは関係なく女性が不利に扱われており、そのことがその後の昇進や賃金面の格差を生み、さらには、職場で長時間労働を担えないことにより女性が退職することが配置の際に不利に作用し、それが結果的に昇進や賃金面の格差となるという悪循環を生じさせています。

○ 性別に関係がないように取り扱っても、運用の結果、どちらかの性別が不利益になる間接差別や性別による業務配分が行われる職場慣行を是正し性別にかかわらず能力・適正に応じた職に配置されるように取り組むことが重要です。

○ そのうえで、女性も男性もキャリアを重ね、将来指導的な地位へ成長していく人材の育成を行っていくことにより、女性の活躍が一層進むことが期待されます。

○ また、令和元年6月に女性活躍推進法が改正され、常時雇用する労働者が301人以上の事業主が策定する一般事業主行動計画で情報公表する項目が強化され、女性が活躍できるような機会を提供できているか、仕事と家庭を両立できるように環境を整備できているか、という両者のカテゴリーについて実績を公表することが義務付けられ、令和2年6月から施行されています。

○ さらに、令和4年4月より、101人以上300人以下の企業にも一般事業主行動計画策定義務が拡大されます。しかし、日本・東京商工会議所「多様な人材の活躍に関する調査」(図I-7)によれば、「101～300人」規模の企業の58.5%は「認知が十分でない」となっており、中小企業に対し、法の周知や趣旨の理解促進を図る必要があります。

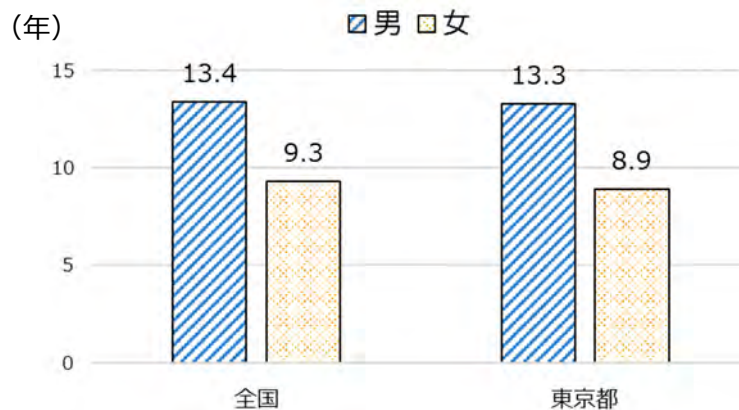
○ これまで都においては、事業主との協力により、男女共同参画社会基本法や男女雇用機会均等法に基づく積極的改善措置(ポジティブ・アクション)の推進に取り組んできましたが、より実効性を高め、男女の実質的な機会の均等を進め、働く場における男女平等参画を促進していく必要があります。例えば、女性活躍の推進に資する取組により顕著な実績を上げた事業者に対し、都が顕彰やインセンティブを付与する制度を実施するとともに、好事例を広く発信するなどにより、事業主の行動を促すことも必要です。

○ 世界的な潮流として、資本市場においても、女性の活躍に積極的な企業が評価される動きが広がっています。近年規模が飛躍的に増大しているいわゆるESG(環境、社会、ガバナンス)投資の判断において、取締役会や管理

職の男女比率などが重要な指標となることから、女性が企業の責任ある地位で活躍することは、グローバルに活動する企業にとって必然の取組になりつつあります。

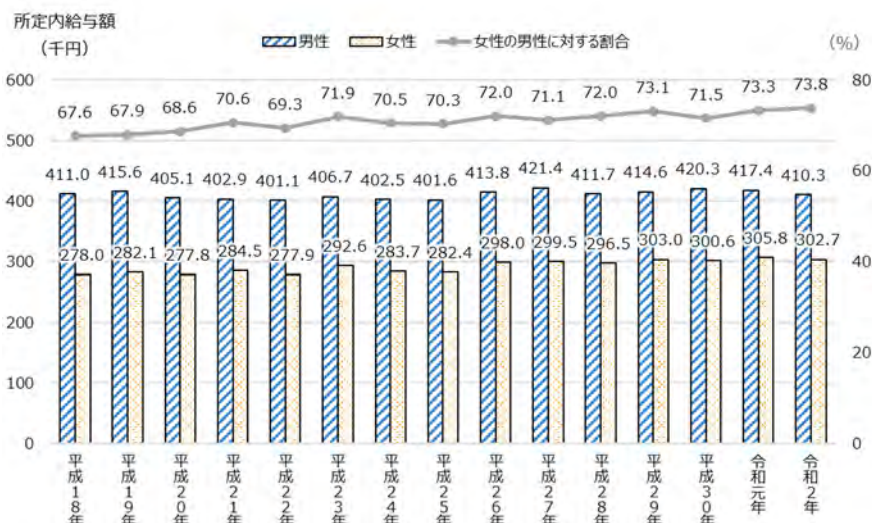
- 令和3年6月には東証ガバナンスコードの一部改正により、企業の中核人材における多様性の確保が規定され、上場企業に対し、女性の積極的登用が求められています。
- また、女性の就労者が少ない業種・職種において多様な人材が活躍することは、新たな視点や発想が生まれることが期待できます。

<(図 I -4)平均勤続年数の男女差(全国/東京都)>



資料：厚生労働省「令和2年賃金構造基本統計調査」

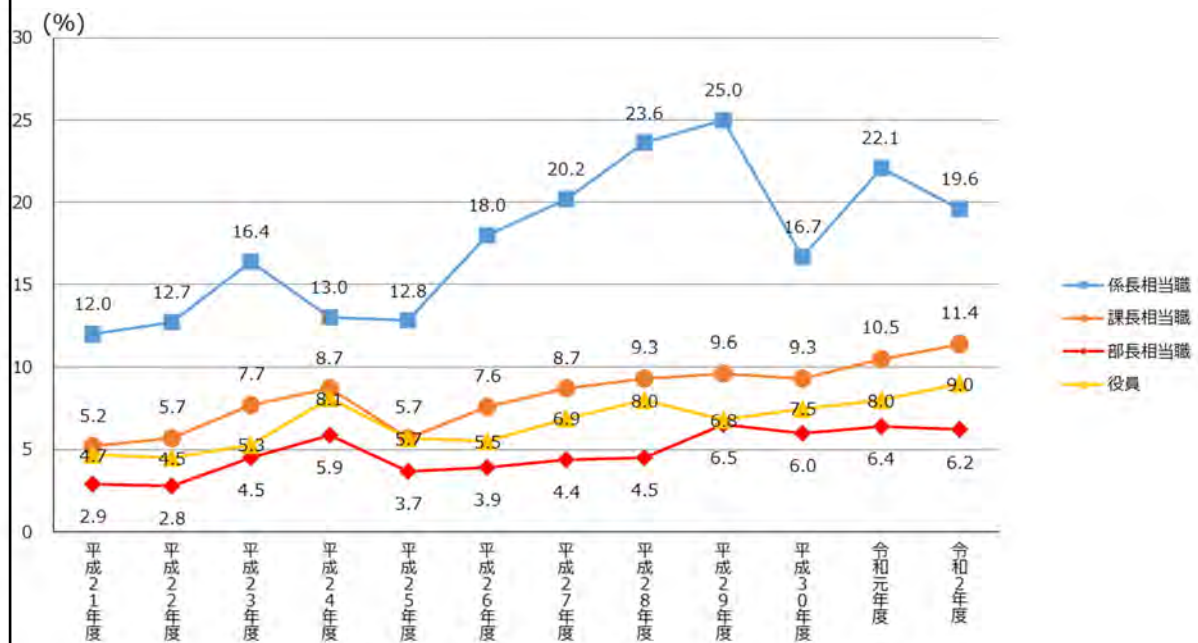
<(図 I -5)所定内給与額男女間格差の推移(東京都)>



注 1:女性の男性に対する割合は男性の所定内給与額を100とした場合の女性の値

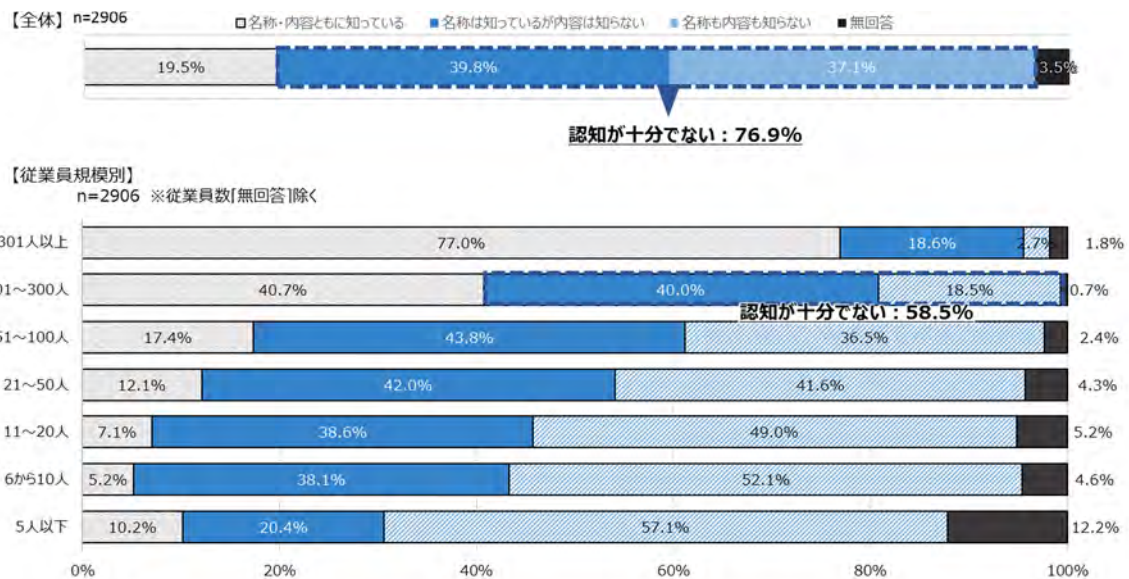
資料：厚生労働省「令和2年賃金構造基本統計調査」

<(図 I -6)役職別女性管理職の割合(都内事業所)>



※都内全域（島しょを除く）の従業員30人以上の事業所で13業種、合計2,500社
資料：東京都産業労働局「令和2年度東京都男女雇用平等参画状況調査」より作成

<(図 I -7)中小企業における改正女性活躍推進法の認知度(全国)>



資料：日本・東京商工会議所「多様な人材の活躍に関する調査」結果概要より作成

■ 都のこれまでの主な取組

- 「女性が輝くT O K Y O懇話会」等を開催して知事が自ら発信し、女性の活躍推進の普及啓発を進めてきました。また、女性活躍の推進に向け先進的な取組を進める企業や団体、個人を表彰（東京都女性活躍推進大賞を贈呈）し、その取組内容を広く普及してきました。
- 女性の採用・職域拡大に向けた設備等の整備に係る経費を助成することにより、中小企業における職場環境の整備を推進してきました。
- 仕事と子育ての両立等に向け、女性のキャリア形成に向けたスキルアップ講座やワークショップ及び講演会を開催してきました。

■ 取組の方向性

- 間接差別や性別職務分離の是正等により、職場における男女の均等な機会及び待遇の確保を徹底し、事実上生じている男女労働者間の格差の解消を図ることが必要です。
- 企業における女性の採用・職域拡大や登用促進など、女性が活躍できる機会を拡充していくことが必要です。

<都に求める取組>

- 事業者による積極的な取組を促すため、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の効果や意義について、事業者への啓発や、取組への支援が必要です。
- 間接差別や性別職務分離の是正に向けた企業への普及啓発が必要です。
- 特に中小企業に向けては、女性の採用・職域拡大に向けた職場環境の整備推進等を後押しする取組が必要です。
- 男女雇用機会均等法及び女性活躍推進法等に関連する法制度の内容を事業者に普及し、雇用の分野における男女の機会均等の更なる推進を図ることが必要です。
- 優れた取組を行う事業者に対し、顕彰やインセンティブを与えるとともに、好事例を広く発信するなどにより事業主の行動を促すことが必要です。一方で、法律による義務を果たさないこと等を事業者にとってのマイナス要因とすることで、事業者の取組を促す仕組み等の検討も求められます。
- 女性活躍推進法における一般事業主行動計画策定等を細やかに支援する必要があります。

- 女性活躍推進法における一般事業主行動計画策定・公表等の義務を果たしている事業者を公共調達の際に優遇し、事業者の取組を促すことが必要です。

＜都民・事業者に求められる行動＞

- 女性活躍推進法に基づく事業主行動計画を着実に実行し、女性の活躍推進を進めていくことが重要です。
- 働く人が性別にかかわらずその能力を発揮できるようにするため、女性の活躍推進が、持続的な企業競争力や企業価値の向上に資するものであるとの認識を持ち、主体的かつ積極的に取り組むことが必要です。
- 男女雇用機会均等法等の関連する法制度の内容についての普及啓発を実施するなど、雇用の分野における男女の機会均等の更なる推進を図ることが必要です。
- 女性の就労者が少ない業種・職種において、女性が活躍できる環境整備等に取り組むことが必要です。

※積極的改善措置（ポジティブ・アクション）

積極的改善措置は、基本条例第2条第2号において、「社会のあらゆる分野における活動に参画する機会についての男女間の格差を改善するため、必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。」と定義されています。また、積極的改善措置は、男女の実質的な機会の平等を目指すものであり、様々な人々の差異を無視して一律平等に扱うという結果の平等まで求めるものではありません。

(3) 女性の就業継続やキャリア形成

■ 現状・課題

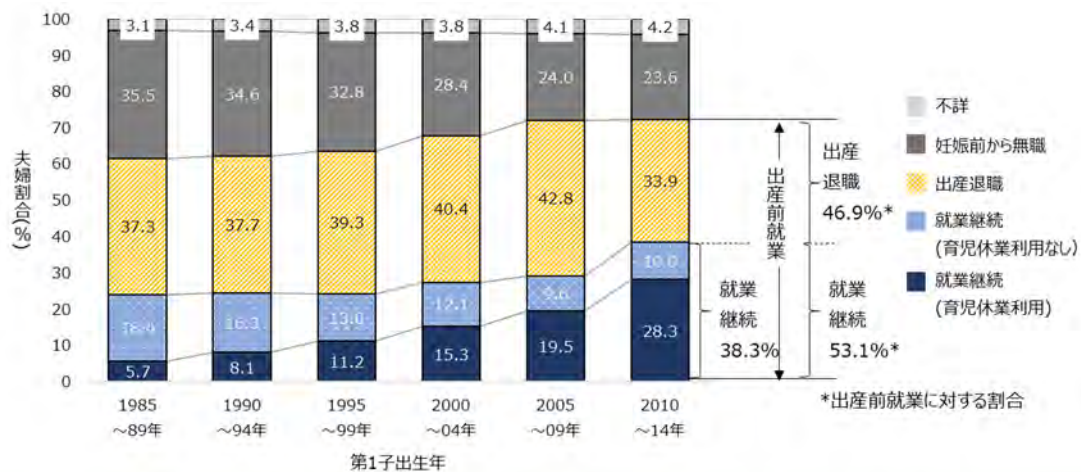
- 産業構造の変化や経済のグローバル化、テクノロジーの進展による柔軟な働き方の普及などの影響により、雇用形態は多様化しています。また、育児や介護と仕事を両立できる企業環境の整備や保育の受け皿整備等、官民の取組も進んだこと等により、都内の年齢階級別で見た女性の労働力率の推移を見ると、出産・育児を迎える年齢階級の女性の労働力率が低下し、子育てが落ち着く年代で再度、労働力率が上昇するいわゆるM字カーブの底は浅くなり、女性の就業継続状況は改善しているように見られます。
- また、国立社会保障・人口問題研究所の「第15回出生動向基本調査（夫婦調査）」(図I-8)によると、第一子の出産前後に就業を継続する割合はこれまでの調査では、4割前後で推移してきたものが53.1%へと増加しました。それでも依然として、5割弱の女性が出産を機に離職しています。
- 東京都の大学卒業者のうち就職者に占める正規雇用・非正規雇用の割合(図I-9)を見ると男女ともに正規職員率が97%と男女差はほとんどありません。しかし、東京都の年齢別非正規雇用率を見ると、男性が25～54歳まで10%～15%程度の水準なのに対して、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非正規雇用労働者の比率が上昇(図I-10)しており、出産・育児・介護や様々な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を表しています。
- 男女の雇用格差の是正という観点からは、正規雇用の女性が出産・育児・介護等のライフイベントを迎えた際も就業継続することが重要です。そのためには育児や介護に関する社会インフラの整備を進めるとともに、育児・介護等と仕事が両立可能な柔軟な働き方の普及定着と休暇等制度を活用できる職場環境の整備が必要不可欠です。
- 一方で、都内の女性雇用労働者の半数以上はパートタイム労働等の非正規雇用です(図I-11)。働く日や時間を自分で選べるなど非正規雇用は多様な働き方を実現する選択肢の一つですが、非正規雇用者は正規雇用者と比べて能力開発やキャリア形成の機会が限られ、職業能力が蓄積されにくい場合もあり、男女間の待遇格差の要因にもなっています。
- 各人が自分に合った働き方を選択し、能力を発揮していくことができるよう、長期的な視点に立ったキャリア形成や就業継続支援に向けた取組が必要です。
- 今般のコロナ禍においては、都内女性の就業人口割合が高い、卸売・小売業や宿泊・飲食サービス業などにおける非正規雇用労働者等の雇用状況が悪

化し、女性が男性と比べ構造的に不安定な就業状況に置かれていることが改めて浮き彫りとなりました。

○ このような状況に対し、喫緊の課題への対応として、不安定な就業状況に置かれた非正規雇用の女性や、職を失い就業困難な女性等への支援が必要です。

○ パートタイム・有期雇用労働法が令和2年4月1日に施行され、正社員と非正規社員との間で、不合理な待遇差を設けることが禁止されました。今後は、法の趣旨を踏まえ、同一労働同一賃金やパートタイム労働者・有期雇用労働者の待遇改善を実現し、様々な雇用状況で働く女性等の経済的自立に繋がっていく必要があります。

<(図 I -8)第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化(全国)>



資料：国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(結婚と出産に関する全国調査)」(平成27年)

注:対象は第1子が1歳以上15歳未満の初婚どうしの夫婦。第12回~第15回調査の夫婦を合わせて集計した(客体数12,719)。

<(図 I -9)大学卒業者のうちの就業者に占める正規雇用・非正規雇用(東京都)>

【男性】

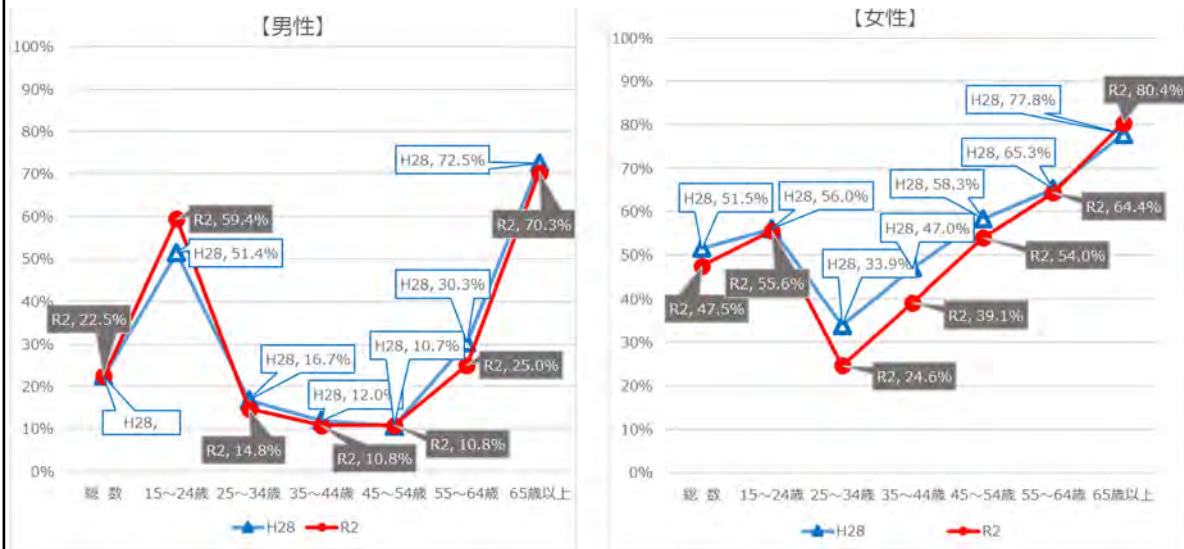


【女性】



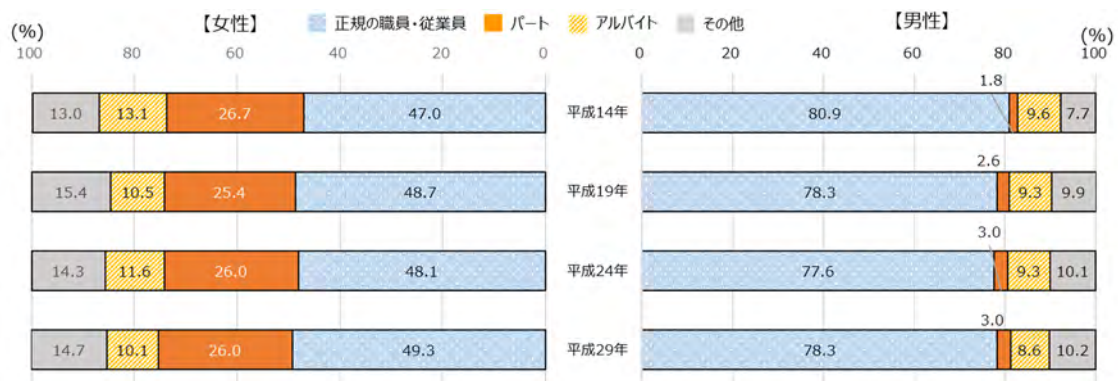
資料：文部科学省「学校基本調査」より作成

<(図 I -10)年齢別非正規雇用率（東京都）>



資料：東京都総務局「東京の労働力(労働力調査結果)」

<(図 I -11)雇用形態の内訳別雇用者割合(東京都)>



資料：総務省「平成 29 年就業構造基本調査」より作成

■ 都のこれまでの主な取組

- 企業での雇用環境整備を促進するため、育児、介護や病気治療と仕事の両立支援や非正規労働者の雇用環境改善等について研修を実施しているほか、専門家派遣を通じた助言、企業に対する奨励金の支給等を行ってきました。
- 就職活動を迎える前の若者を主な対象に、キャリアデザインを学べる e-ラーニングコンテンツを提供し、様々なキャリアの女性を紹介してきました。

■ 取組の方向性

- 結婚、出産・育児、介護などのライフイベントと仕事を両立し、就業を継続することができる職場環境の整備を推進する必要があります。
- 働き方や雇用形態を本人の希望に応じて選択することができる環境の整備を進める必要があります。
- 女性の長期的なキャリア形成・能力開発に向けた取組を支援する必要があります。
- 非正規雇用の女性に対する正規雇用化への支援強化が必要です。
- 非正規雇用労働者の待遇改善や雇用環境の整備が必要です。

<都に求める取組>

- 家庭生活と仕事を両立することができる職場環境の整備に取り組む企業の後押しが必要です。
- 非正規から正規雇用に転換した従業員の方々が安心して働き続けられるよう、企業の労働環境整備の後押しが必要です。
- 正規での雇用を希望する方に対する企業における実習の機会の提供や就労困難者等に対する就職に必要な知識・技能を習得するための支援等が必要です。
- ビジネススキル向上に向けた研修会や管理職を目指す女性の交流会の開催等により、女性の長期的なキャリア形成・能力開発を支援する必要があります。
- 女性活躍推進に取り組む民間企業等と連携し、民間企業等と都、双方のキャリア支援などに取り組む必要があります。
- 非正規雇用労働者の待遇改善や雇用環境の整備に向けた支援が必要です。

<都民・事業者に求められる行動>

- 女性の就業継続に向けた環境整備が必要です。
- 女性の長期的なキャリア形成・能力開発に向けリカレント教育※・リスキング※を推進する必要があります。
- 非正規雇用の女性等の支援や就業困難者等の支援が必要です。
- 非正規雇用労働者の待遇改善や雇用環境の整備が必要です。

- コロナ禍において、非正規雇用労働者が不安定な就業環境に置かれたことが顕在化したことを踏まえ、違法なシフトカットや解雇などを引き起こさないように丁寧な対応に努める必要があります。

※リカレント教育

学校教育からいったん離れたあとも、それぞれのタイミングで学び直し、仕事で求められる能力を磨き続けていくための社会人の学び

※リスキリング

新しい職業に就くために、あるいは、今の職業で必要とされるスキルの大幅な変化に適応するために、必要なスキルを獲得する、させること

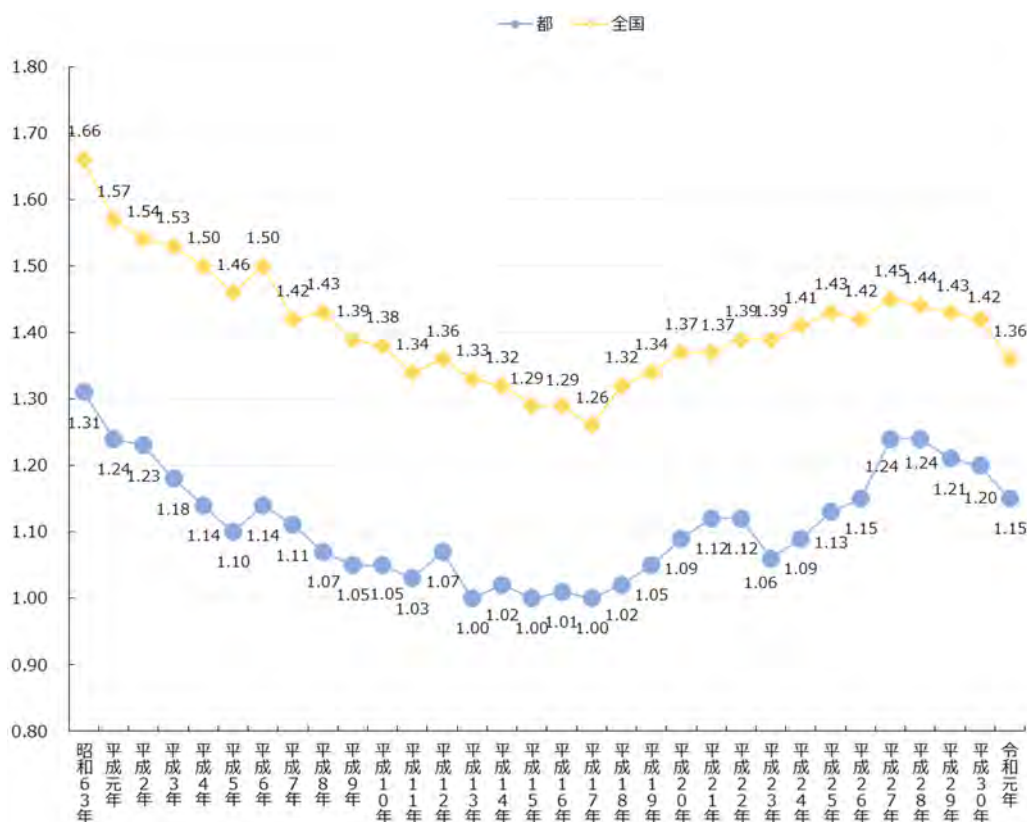
2 妊娠・出産・子育てに対する支援

■ 現状・課題

- 育児や介護など、家庭の状況から時間的制約を抱えている時期の男女が共に育児・介護をしながら働き続けることができる社会を目指すために、育児・介護休業法では、原則1歳未満の子供がいる労働者対象の「育児休業制度」、3歳に満たない子供がいる労働者対象の「短時間勤務制度」などが事業主の法的義務として定められています。令和3年からは時間単位の介護・看護休暇取得も認められるようになりました。
- また、次世代育成支援対策推進法では、従業員数が101人以上の企業に対し一般事業主行動計画の策定及び従業員への周知が義務付けられるほか、厚生労働大臣による認定（特例認定）制度も導入されています。
- このように次世代育成支援の環境整備が進む中、令和元年の東京都の合計特殊出生率(図I-12)は1.15で全国最低水準の状況が続いています。未婚率の上昇、晩婚化の進行、出産年齢の上昇等が主な要因として考えられます。
- また、育児と仕事との両立の難しさのために離職せざるを得ない女性は未だ多く、全国平均では、5割弱の女性が出産を機に離職しています。
- 都では、男女が共に、家庭と仕事や社会活動を両立させ、子供を健やかに育てられるようにするため、働く場における生活と仕事を両立し活躍できる環境づくりとともに、保育サービスの充実、地域での子育て支援、育児休業等の支援及び情報提供などの取組を行ってきました(図I-13)。保育サービスについては、認可保育所、認証保育所、家庭福祉員等の設置や定員枠の拡大など充実を図っています。
- 認可保育所のほか都独自の制度である認証保育所や小規模保育所等、多様な保育サービスの充実により、令和3年4月1日現在の待機児童数(図I-14)は、969人となりました。
- 一方で、男性の子育てへの参画の現状を見ると、令和2年度東京都男女雇用平等参画状況調査によれば、育児休業取得率は男性が14.5%に対し女性が94.8%と大きな差が見られ、男性が女性と比べ出産直後から十分に子育てに参画できていない状況がうかがえます。
- 令和3年には改正育児・介護休業法により、妻の産休期間に合わせて、産後8週間以内に4週間の休暇を分割して取得できる「出生時育児休業（いわゆる男性版産休）」制度が創設され、企業には従業員に個別に育休取得を働き掛ける義務が課される等、男性が職場で休みを取りやすい雰囲気づくりを促す取組などが令和4年4月から順次導入されます。

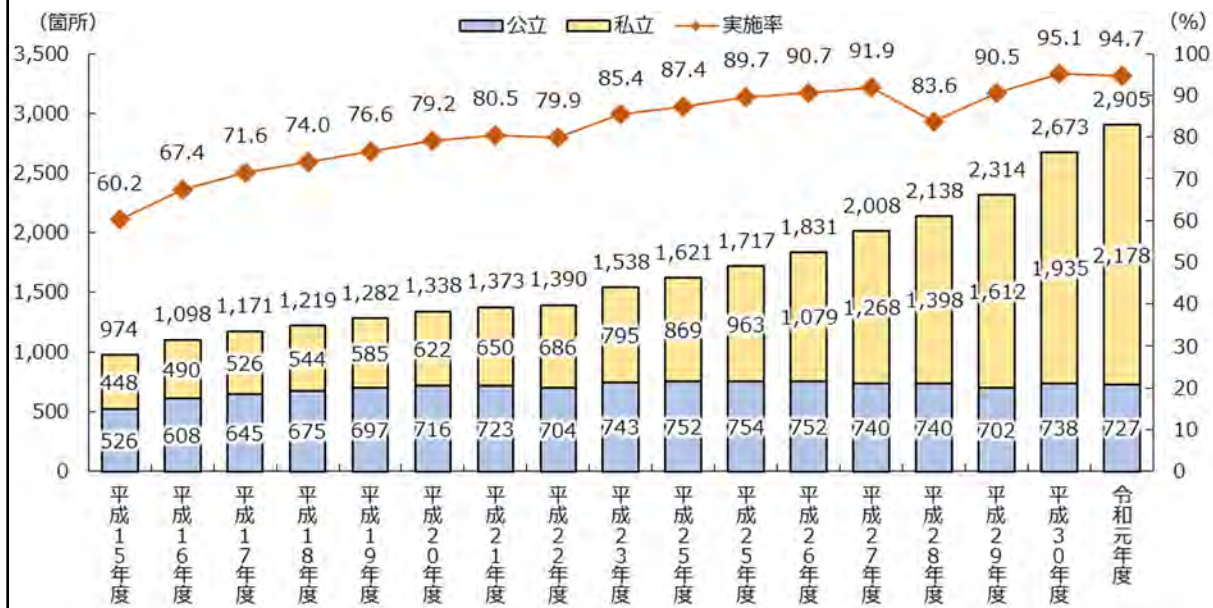
- 都では2030年までに男性の育児休業取得率90%を目標に掲げていることを踏まえ、本計画期間において男性の育児休業取得率50%を目指し、育児休業取得の促進に向けた更なる取組が必要です。
- また、コロナ禍では、友達と会えない、学校に行けないことで、多くの子供がストレスや不安を感じる事となり、先の見えない中、保護者にとっても子育ての不安やストレスの増大が懸念されています。
- 核家族化の進行や地域社会のつながりの希薄化などにより、子育てに当たって地域で悩みを抱えながら孤立している親も少なくありません。コロナ禍で進んだ働き方改革や職場の意識変革を一過性のものとせず、夫婦で育児できる状況を作るとともに、公的サービスや地域など社会全体で子育てを応援し、子供も父親・母親も笑顔で、子育てが楽しいと感じられる社会に向けた仕組みを構築する必要があります。
- 特に、ひとり親家庭で子育てを行っている父親や母親については、子育ての悩みや負担感が大きいため、子育て支援サービスの情報提供等を的確に行っていくことが必要です。

<(図 I -12)合計特殊出生率の推移（東京都・全国）>



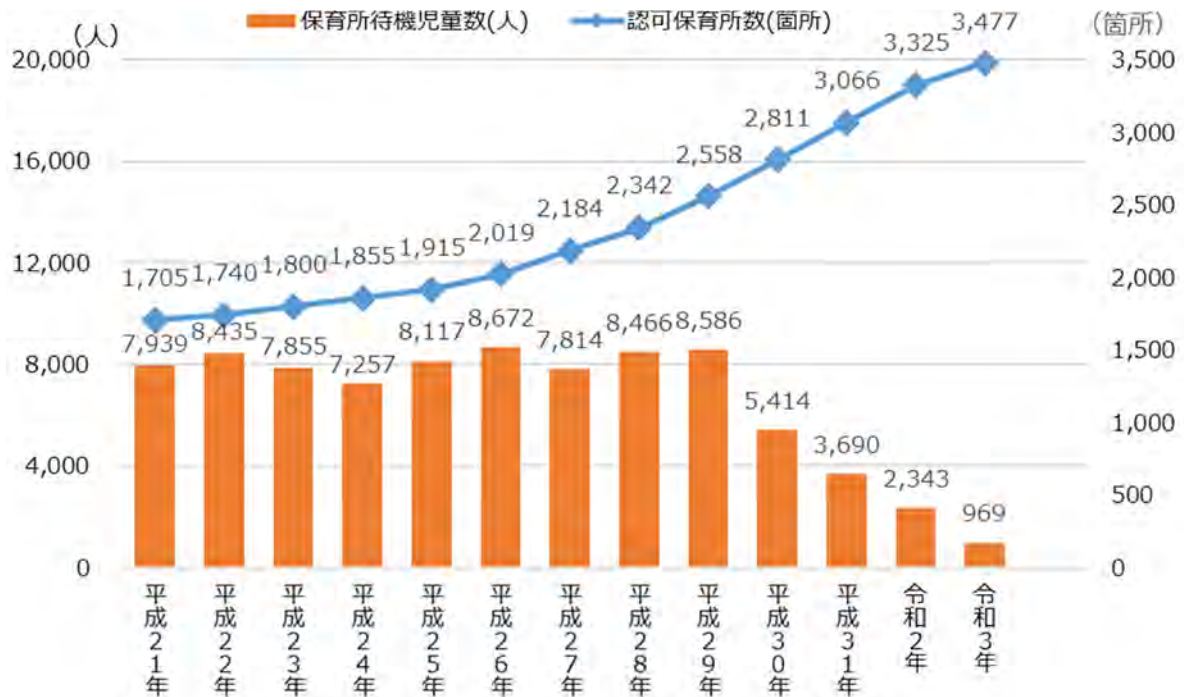
資料：東京都福祉保健局「令和元年人口動態統計年報(確定数)」
厚生労働省「令和元年(2019)人口動態調査(確定数)」

<(図 I -13)延長保育の実施状況の推移（東京都）>



資料：東京都福祉保健局

<(図 I -14)保育所（認可保育所）数と保育所待機児童数の推移（東京都）>



資料：東京都福祉保健局

■ 都のこれまでの主な取組

- 認可保育所や認証保育所、認定こども園、小規模保育、家庭的保育など、地域のニーズに応じた多様な保育サービスの整備を推進してきました。
- 就労形態の多様化等による延長保育のニーズに対応するため、認可保育所等において 11 時間の開所時間等の前後に行う延長保育を充実してきました。
- 地域の大人たちの協働により、放課後における、安全・安心な子供の活動拠点（居場所）をつくり、スポーツ・文化などを提供してきました。
- 従業員に希望する期間の育児休業を取得させ復帰させた企業への支援、男性の育児休業取得奨励といった支援を行うことで企業の職場環境整備を推進してきました。

■ 取組の方向性

- 子育てに関する多様なニーズに応じるため、保育サービスの充実を一層進めるとともに、子供を持つ家庭が地域で安心して子育てできるような仕組みづくりが必要です。
- 本計画期間において男性の育児休業取得率 50%を目指し、育児休業取得の促進に向けた更なる取組が必要です。
- 育児と生活の両立に向けた雇用環境の整備が必要です。

<都に求める取組>

- 認可保育所や認証保育所の整備をはじめ、延長保育、低年齢児保育、病児・病後児保育の充実など、都民の多様なニーズに対応した保育サービスを提供する必要があります。
- 子育てをする親を支援し、地域において安心して子育てができる仕組みづくりを進める必要があります。
- 子育てのために休暇や休業を取得しやすい職場環境づくり等、働く場における環境作りに加えて、男女ともに仕事と子育てを両立することができるよう対策を進める必要があります。
- 本計画期間において男性の育児休業取得率 50%を目指し、男性の育児休業取得促進に取り組む企業を強力に支援する必要があります。

- ひとり親家庭に対して情報提供を行うなど、的確な支援を受けられるよう取り組む必要があります。

＜都民・事業者に求められる行動＞

- 子育てをする親を支援するために、子育てのために休暇や休業を取得しやすい職場環境づくりなど、「働き方の見直し」を含め、男女ともに仕事と子育てとの両立が可能な雇用環境を整備する必要があります。
- 男性の育児休業取得を促進するため、令和4年4月から事業主は妊娠・出産の申し出をした労働者に対する個別の周知や休業の取得意向の確認等が義務となります。法施行を踏まえ、事業者は育児休業取得促進への取組を確実に進める必要があります。
- 地域の様々な人々が子供を見守り、子育てをしている親を支援するネットワークづくりを進める必要があります。

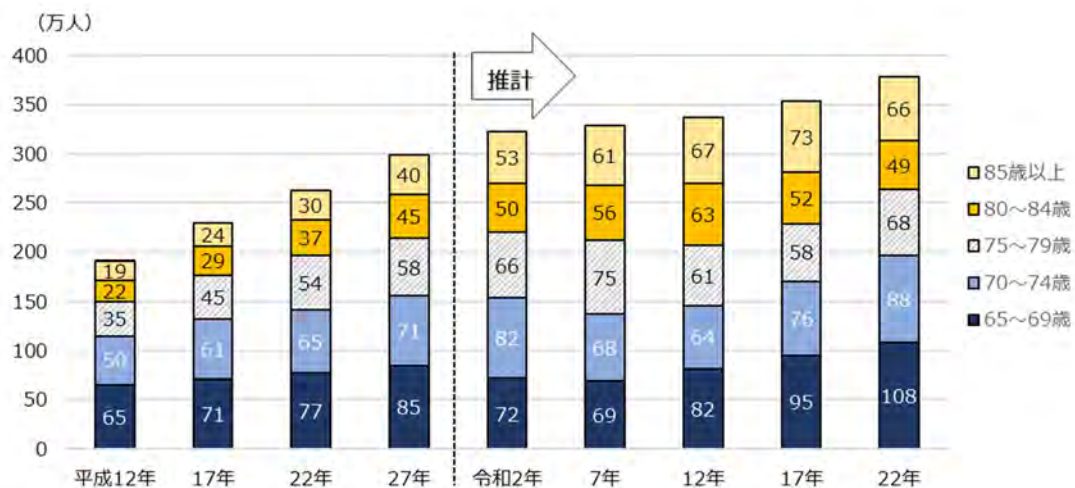
3 介護に対する支援

■ 現状・課題

- 東京都における後期高齢者が総人口に占める割合（後期高齢者人口割合）は、平成 27 年は 10.6%ですが、令和 7 年には 13.4%まで上昇し、その後も同程度の割合で推移すると見込まれています。
- 東京都の後期高齢者のうち要介護認定率の高い 85 歳以上の高齢者は、令和 17 年には最大となり、平成 27 年に比べて約 1.8 倍に増加すると予測(図 I -15)されていることから、中重度要介護者の増加に伴う医療・介護ニーズの増加などが見込まれ、仕事を持ちながら介護に携わる人も増加すると考えられます。
- 令和 2 年度の東京都男女雇用平等参画状況調査によると、都内企業で介護休業規定を設けている事業所は 9 割を超え、多様な働き方を取り入れる企業も増えてきています。しかし、介護と仕事の両立が難しく、仕事を辞めざるを得ない人もいます。
- 総務省「就業構造基本調査」(図 I -16)によると、都内における介護・看護を理由とした離職者は、2012 年 10 月～2017 年 9 月で女性が 32,000 人、男性が 11,800 人となっています。女性の離職者の割合が大きいものの、経年で見ると女性が減少傾向に対し、男性が増加傾向であり、特に東京は全国に比べ、男性の割合が高い傾向が見られます。
- 介護との両立が必要となるのは、企業においては中核となる役割を担っている世代が多く、介護のために働き盛りの従業員が退職せざるを得ない状況になることは、企業にとっても深刻な問題です。しかし、介護は子育てと異なり、いつまで支援が必要なのか先が見えないことや、子育てと違い周囲に相談しにくい雰囲気があることから、従業員のニーズが見えにくく、企業においても、子育て支援に比べると対応が進んでいない状況にあります。従業員にとって肉体的・精神的な負担が大きくなっており、介護と仕事を両立できる仕組みを整えるとともに、介護を抱えている状況を職場で相談できる環境づくりが重要です。
- 東京の特性として、就業機会を求めて、他県から人が集まっているということがあります。働いている人は都内に、介護の対象となる高齢者は遠隔地を含め他県にすることも多いと言われており、こうした状況も介護と仕事の両立を困難にしています。
- 介護サービスは質・量ともかなり充実してきましたが、都内は地価が高く、施設サービスの拡充が困難であることや、介護サービスの人材不足等の問題を抱えています。こうした問題に対して適切に対応し、介護サービスをより充実させることが重要です。

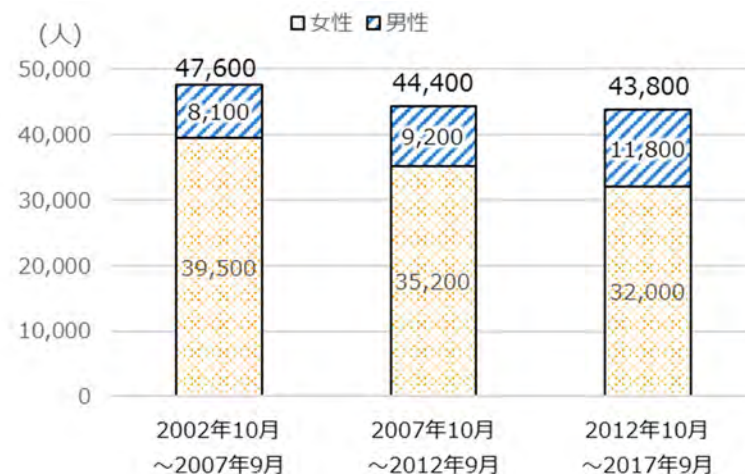
- また、核家族化の進行や地域社会でのつながりの希薄化などにより、介護に当たり、地域で悩みを抱えながら孤立している人も少なくないと考えられます。
- 介護と仕事を両立させていくためには、家族、親族、地域社会等との協力・連携を図りつつ、効果的に介護サービスや企業の制度を活用して就業を継続することが必要です。
- 要介護・要支援認定者数が増加することが予測される中、これまで以上に介護の問題に直面する人が増加することが想定されます。そのため、社会全体で高齢者を介護する人を支援する観点から、精神面を含めて介護をする人の負担感を解消し、安心して介護と仕事を両立できるような社会を目指す必要があります。

<(図 I -15)高齢者人口（年齢 5 歳階級別）の推移（東京都）>



東京都総務局による推計（令和2年～令和22年）
資料：総務省「国勢調査」（平成12年から平成27年まで）

<(図 I -16)介護・看護を理由とした離職者数（東京都）>



資料：総務省「就業構造基本調査」

■ 都のこれまでの主な取組

- 訪問介護（ホームヘルプサービス）や通所介護（デイサービス）、短期入所生活介護（ショートステイ）等の適切なサービス量の確保に努めてきました。
- 従業員に介護休業を取得、復帰させた企業への支援を行うことで、企業の職場環境整備を推進してきました。
- 家庭と仕事の両立推進に向けて、法定以上の両立支援策等を実践している企業を広く紹介するとともに、家庭と仕事のポータルサイトにて、情報を総合的に提供してきました。合わせて、介護と仕事の両立について、シンポジウムの開催による意識啓発を行ってきました。

■ 取組の方向性

- 男女ともに、介護と仕事の両立が可能な社会を目指す必要があります。
- 企業における両立支援が円滑に運用されるような支援策の充実と、介護の問題に直面した男女が地域や周囲の協力を得ながら両立を実現させるための情報提供が必要です。

<都に求める取組>

- 介護人材の確保、育成、定着を支援するなど介護サービスの一層の充実、介護サービス基盤の整備に取り組むことが必要です。
- 男女ともに介護と仕事の両立が可能となる職場環境の整備を一層促進することが必要です。

<都民・事業者に求められる行動>

- 介護の状況を相談しやすい職場づくり、介護休業を取得しやすい環境づくり、育児・介護休業法に基づく短時間勤務制度等の導入など、「働き方の見直し」を含め、介護する人を支援し、男女ともに介護と仕事の両立が可能な雇用環境を整備する必要があります。
- 介護人材の待遇改善に向け、取り組むことが必要です。
- 地域の様々な人々が介護される人を見守り、介護している人を支援するネットワークづくりを進める必要があります。

4 職場や就職活動におけるハラスメントの防止

■ 現状・課題

- セクシュアル・ハラスメントは、被害者の人権を著しく侵害し社会的にも許されない行為です。雇用だけでなく、教育や福祉などの現場や地域社会においても発生する可能性があり、性別・性自認・性的指向を問わず被害者となる恐れがある一方、誰でも加害者となる可能性があります。
- 都は、基本条例第14条において、あらゆる場におけるセクシュアル・ハラスメントを禁止しています。
- 雇用の場においては、男女雇用機会均等法により、セクシュアル・ハラスメントに対する防止措置が事業者の責務とされており、女性だけでなく男性も対象となっています。また、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いも禁止されています。
- また、近年、職場における人権侵害として、パワー・ハラスメントの問題が深刻化しています。パワー・ハラスメントについては、業務上の指導との線引きが難しいという側面があるものの、セクシュアル・ハラスメントと同様に、パワー・ハラスメントは社会的に許されない行為です。
- 令和2年6月に労働施策総合推進法が施行されたことにより、正式にパワー・ハラスメントの防止が法制化され、事業主に対して防止措置を講じることが義務付けられました。また、セクシュアル・ハラスメントについても法改正により不利益取り扱いの禁止や事業主の責務の明確化など防止対策の強化が図られました。
- さらに、厚生労働省「職場におけるハラスメント関係指針」では、性自認や性的指向に関するハラスメントやアウティング※といったSOGI※ハラスメントも含め、企業にパワー・ハラスメントの防止対策を求めています。
- 東京都産業労働局「令和元年度東京都男女雇用平等参画状況調査」(図I-17)によると、過去5年間に職場でセクシュアル・ハラスメント又はパワー・ハラスメントを「受けたことがある」と回答した人は、女性がおおよそ24%、男性がおおよそ13%、「受けた行為がハラスメントに当たるかは分からない」と回答した人は、女性がおおよそ15%、男性11%となっています。また、「見聞きしたことがある」と回答したのは、女性がおおよそ35%、男性がおおよそ39%となっています。
- 職場における嫌がらせ行為については、これらの問題にとどまらず、マタニティ・ハラスメント（職場における妊娠・出産者に対する嫌がらせ行為）のほか、パタニティ・ハラスメント（育児休暇等を取得しようとする男性への

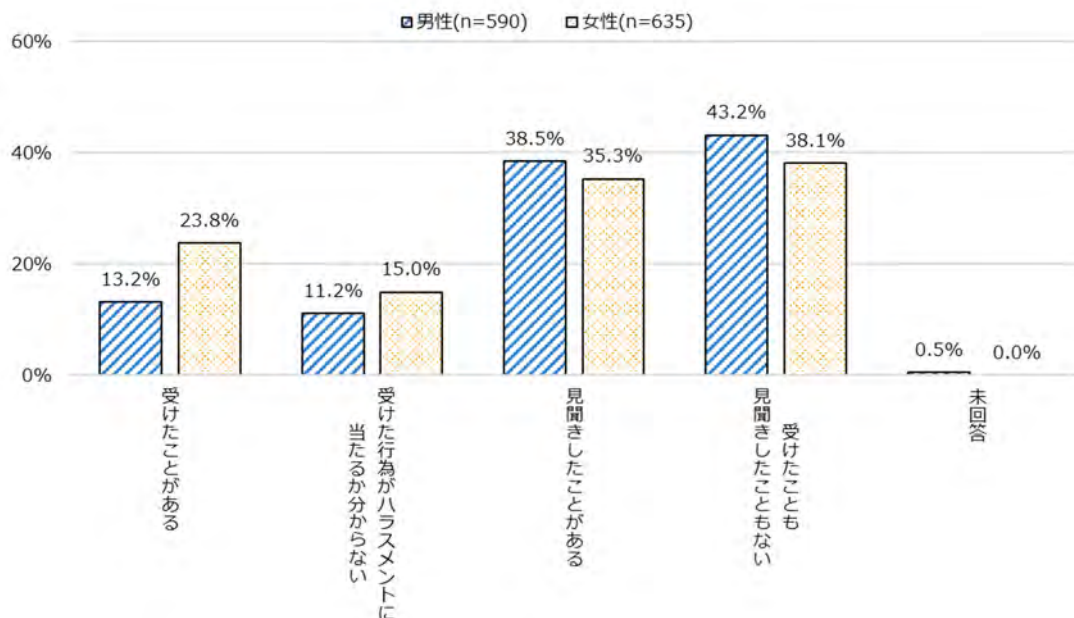
嫌がらせ行為)も問題となっています。これから子供を迎える男女社員等への嫌がらせは被害者たる相手の尊厳や人格を傷つける許されない行為であることはもとより、女性の活躍推進には配偶者の家庭生活への参画が重要であり、これらの嫌がらせ行為が発生しないよう防止対策を講じていくことが求められます。

○ また、近年は就職活動中の若者に対するセクシュアル・ハラスメント等いわゆる就活セクハラが問題となっています。令和2年度に厚生労働省が実施した調査(図I-18)によると、就活等セクハラを経験したと回答した人は、男女とも25%強となっており、受けた就活等セクハラの内容としては「性的な冗談やからかい」の割合が最も高く、「食事やデートへの執拗な誘い」が続いています。被害を受けた場面は「インターンシップに参加した時」が最多で、「企業説明会やセミナーに参加した時」の割合も高くなっています。就活等セクハラを受けた後の行動は「何もしなかった」が24.7%で最も高くなっています。

○ 厚生労働省は、令和2年6月に施行したセクシュアル・ハラスメント防止対策の指針で企業に対し、インターンシップに参加した人などにも適切に対応することを求めています。

○ 就活等セクハラの根絶に向けた対策強化に取り組むとともに、被害にあった若者に向けて相談体制等の充実強化が必要です。

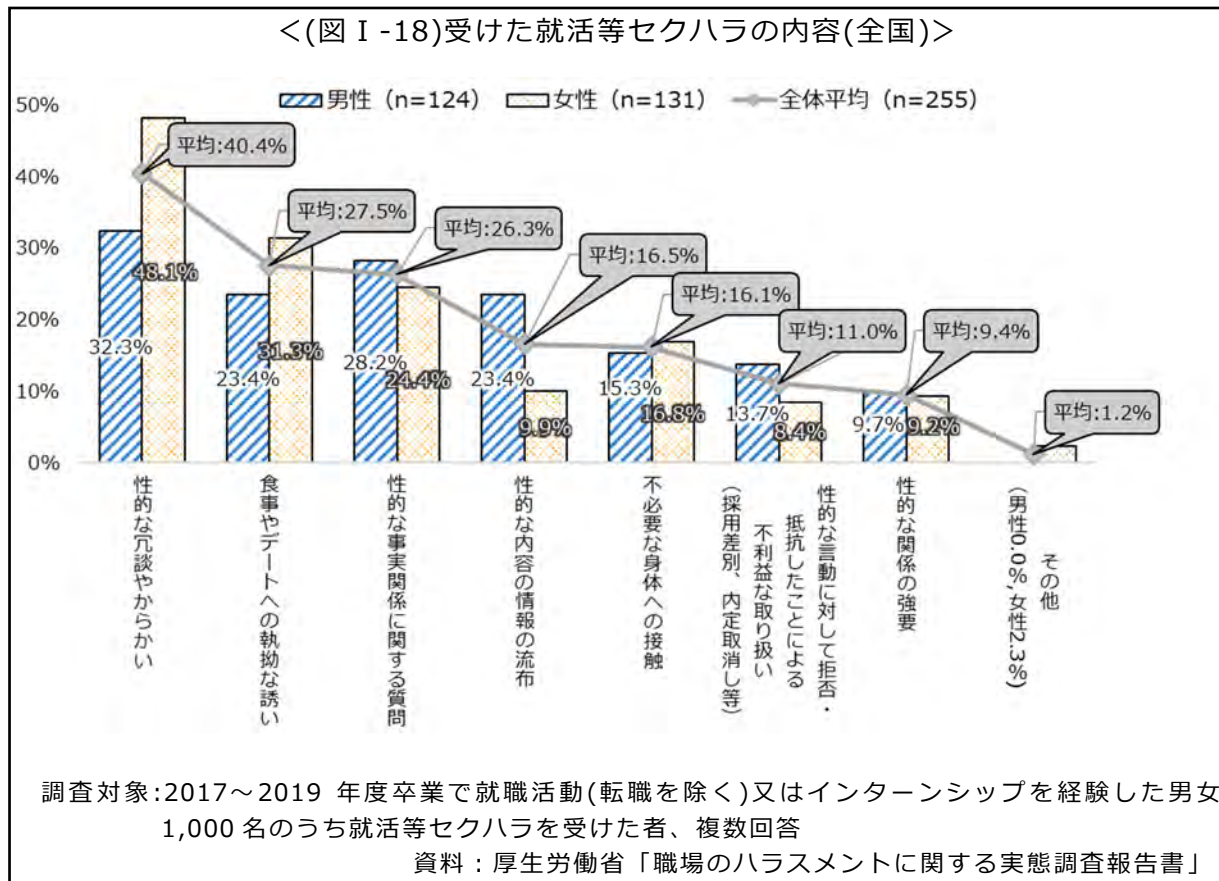
<(図I-17)職場のハラスメントの発生状況(都内事業所)>



※都内全域(島しょを除く)の従業員規模30人以上の事業所で、13業種、合計2,500社。

※「職場」とは、「労働者が業務を遂行する場所」を指しており、事業所内に限らず、出張先や取引先の事務所、取引先と打ち合わせをするための飲食店、営業車中なども含む。

資料：東京都産業労働局「令和元年度男女雇用平等参画状況調査」



■ 都のこれまでの主な取組

- 労働者・使用者双方に対して、ハラスメント防止に関する普及啓発活動を行ってきました。また、職場におけるハラスメントに関する相談、あっせんを行ってきました。
- 都庁内において、各任命権者の代表、関係局の代表及び関係者等からなる連絡会議を設置して、都におけるセクシュアル・ハラスメント等の防止を図ってきました。

■ 取組の方向性

- ハラスメント行為は被害者たる相手の尊厳や人格を傷つける社会的に許されない行為であることを広く周知徹底するため、普及啓発や相談体制の充実などが必要です。
- 職場におけるハラスメント行為の防止に向けては、使用者への啓発を含め、具体的な取組方法や行政による支援策等を周知し、主体的な取組を促すことが必要です。

- 就活ハラスメントの根絶に向けた企業の取組強化と被害にあった若者の相談体制の充実強化が必要です。

＜都に求める取組＞

- 職場におけるハラスメント行為を防止するために、引き続き、法令の周知や相談体制を整備することが必要です。
- 就活ハラスメントに対する若者に向けた相談体制の充実強化が必要です。

＜都民・事業者に求められる行動＞

- 各企業において、男女雇用機会均等法等法令に基づき、ハラスメント行為の防止対策を実施し、取組を強化するとともに、従業員に対する周知を図ることが必要です。
- 相談しやすく、迅速かつ適切な対応ができる体制の整備を進めることが必要です。
- 各企業において、就活ハラスメントの根絶に向けた従業員に対する意識啓発やハラスメントの起こりにくい採用プロセスなどの対策を講じることが必要です。

※アウティング

本人の同意なく、その人の性自認や性的指向に関する情報を第三者に暴露すること。

※SOGI（ソジ）

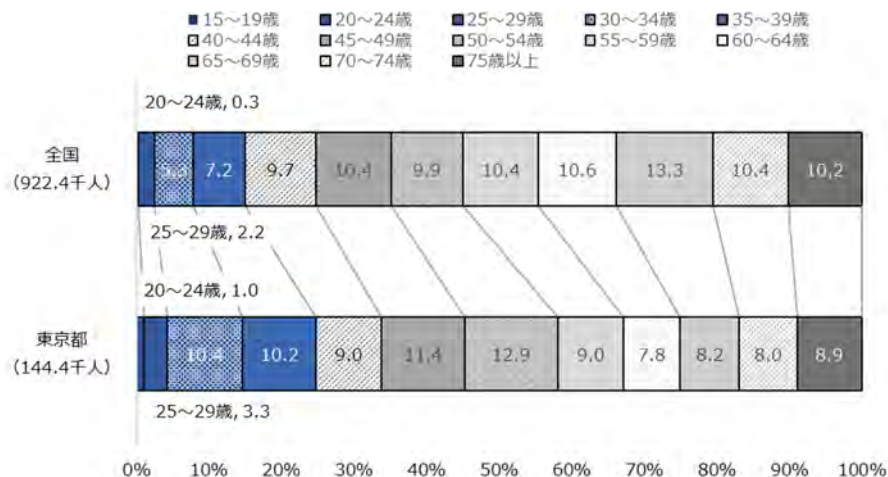
性自認及び性的指向のこと。性的指向 Sexual Orientation 及び性自認 Gender Identity の頭文字。

5 起業等を目指す女性に対する支援

■ 現状・課題

- 社会経済情勢が著しく変化する中において、その変化に柔軟かつ創造的に対応できる意欲ある起業家や商店・小工場などの自営業者は、東京の活力を生み出します。
- 起業による経営は、仕事の量や場所・時間などを自分自身で決めやすいことから、育児や介護との両立がしやすい面もあります。
- 平成 29 年の調査(図 I -19)によると、都の女性起業家数は平成 24 年の 12 万 8 千 5 百人から 14 万 4 千人に増加し、全国と比較して 30 歳代までの起業割合が高くなっています。
- 近年では女性の起業の幅が増し、いわゆる「プチ起業」の規模感のものから、これまでのビジネス経験を活かしてよりダイナミックなビジネスを志す女性起業家が徐々に増加している一方、男性に比べて、都内起業家が全国規模やグローバルで活躍している事例が少ない現状があります。起業を目指す女性や成長を目指すベンチャー企業の女性経営者の育成・支援を進めロールモデルを創出していくことが重要です。
- また、創業時に必要な資金の融資や創業環境の整備等に加え、起業家同士の交流の場を設け、新たな知識やネットワークの獲得を支援することも有効です。
- 自営業者や農林水産業など家族経営が行われている分野では、経営と生活が密接になっており、その分離が難しい場合も見受けられます。女性が身近で働くことが可能である反面、労働時間が長くなったり、育児・介護等の負担が女性にかかりやすい面があります。今後、自営業や農林水産業において女性の経営の参画を支援することと併せて、育児・介護等の負担を軽減するための取組が求められます。

＜(図 I -19)女性有業者に占める起業家の割合（全国・東京都）＞



資料：総務省「平成 29 年就業構造基本調査」より作成

■ 都のこれまでの主な取組

- スケールアップを目指す女性起業家向けの短期集中型育成プログラムなどを実施し、ロールモデルとなるような女性スタートアップの創出を図ってきました。
- 都内の女性・若者・シニアによる地域に根ざした創業を支援するため、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提供してきました。
- 創業に関心のある誰もが利用でき、情報提供から事業化支援までをワンストップで行う「T O K Y O創業ステーション」を丸の内、多摩で運営してきました。

■ 取組の方向性

- 女性が自らの意思に基づき、起業へのチャレンジができるよう、支援していく必要があります。

＜都に求める取組＞

- 企業やNPOを起こす女性や自営業を営む女性への支援が必要です。
- 創業時に必要な資金の融資や創業環境の整備等を通じて、女性の起業家の活躍を支援する必要があります。
- 自営業者や農林水産業の分野で働く女性の負担を軽減し、経営等への女性の参画を促進する必要があります。

＜都民・事業者に求められる行動＞

- 企業やNPOを起こす女性や自営業を営む女性への情報提供、ネットワークづくりなどを推進することが必要です。

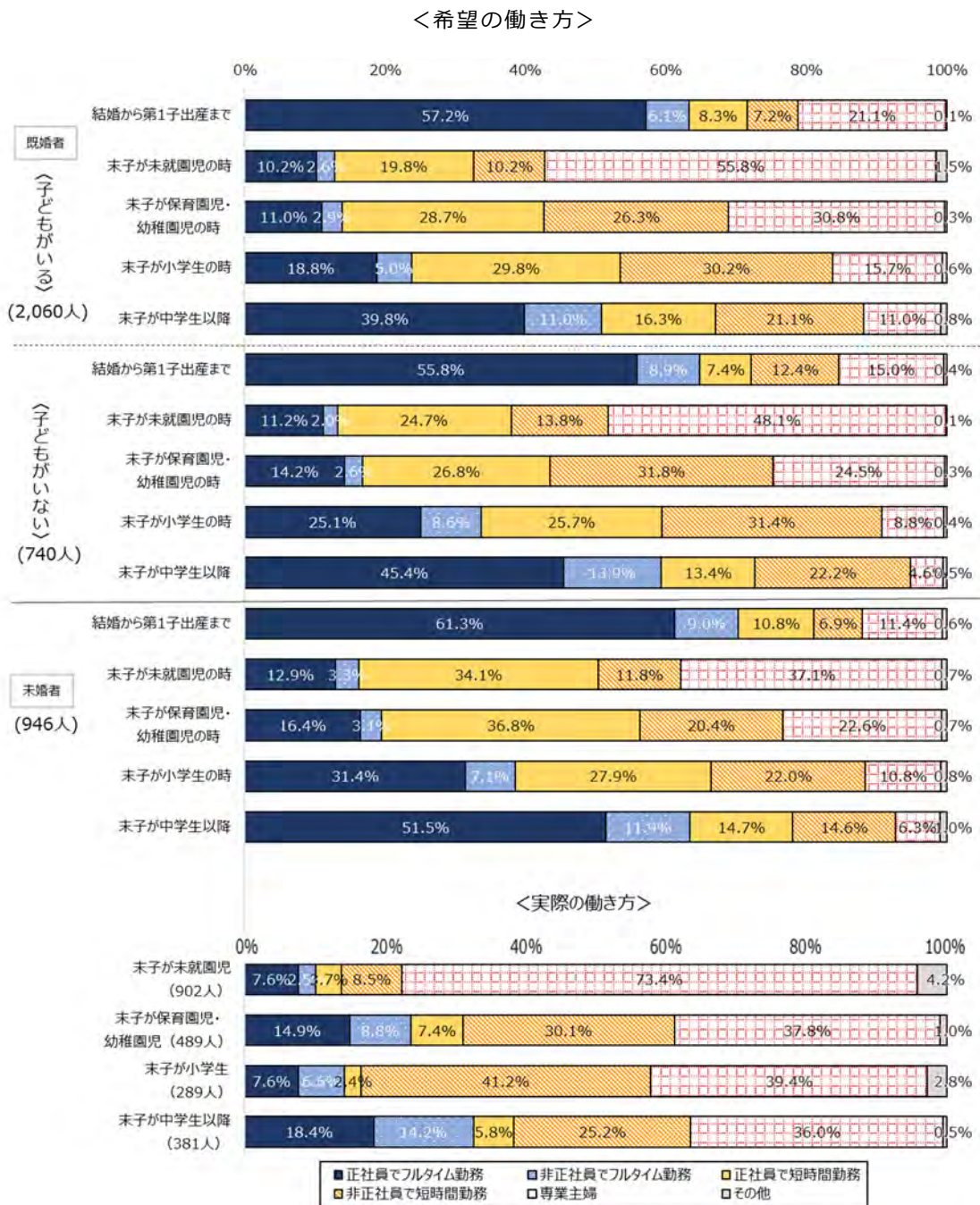
6 育児や介護等を理由とする離職者に対する再就職支援

■ 現状・課題

- 東京の活力を維持向上させていくためには、男女を問わず一人ひとりが社会の担い手として、個性と能力を十分に発揮できるよう、多様な生き方が選択でき、意欲が持てる社会をつくる必要があります。
- 近年女性の有業率が増加傾向にありますが、日本の女性の就業パターンの一つは、結婚や出産を機に一度労働市場から離脱するという形であり、第1子出産前後に依然5割弱の女性が退職しています。
- 内閣府令和2年版男女共同参画白書(図I-20)によると、既婚で子どものいる女性にライフステージに応じた働き方の希望について尋ねたところ、「結婚から第1子出産」までは、正社員フルタイム勤務を希望する人が5割を超えますが、「末子が未就園児の時」は約1割まで下がり、子供が大きくなるに従い再び増加し、「末子が中学生以降」では、約4割が「正社員でフルタイム勤務」を希望しています。しかし、実際には「末子が中学生以降」で正社員フルタイム勤務をしている女性は18.4%に過ぎず、非正社員に従事する人が約4割となっており、様々な事情で離職した後に希望に応じた働き方を選択することが困難な状況がうかがえます。
- 一方、介護を理由とした離職者については、育児と異なり見通しがつきにくく、再就職への意欲が削がれてしまうことが懸念されます。また、再就職を希望する場合の年齢が高くなること等により希望通りに働くことが難しいと考えられます。
- 育児や介護等の事情をかかえながら就業を希望する人が、仕事を辞めずに両立できるよう育児や介護に関する社会インフラの整備を図るとともに職場環境を整備することが大切です。
- また、様々な理由で一度離職し、再就職を望む方が働き方を選択できる環境を整える必要があります。
- 育児・介護による離職者の再就職を困難にする要因として、キャリア中断があげられます。そこで、再就職に必要なスキルやノウハウを身に付けるための支援が必要となります。
- 企業側の取組として、育児や介護を理由とした離職者のための再雇用制度を整備することも有効です。
- 育児等で一度離職した人が仕事の場に復帰する場合、再就職や起業のほかに、自らの関心の深い分野でNPO活動に携わる例もあります。このよう

に、育児や介護等を理由とした離職者が自らの個性と能力を発揮できる環境をつくることは男女平等参画社会の実現のみならず、安心して子供を生み育て、子育ての喜びを実感できる社会を実現することにもつながります。

<(図 I -20)ライフステージに応じた働き方（希望の働き方/実際の働き方）(全国)>



(備考) 1.株式会社明治安田総合研究所「25～44歳の子育てと仕事の両立―出産・子育てに関する調査より―」(2018年6月)より作成。
 2. <希望の働き方>については、25～44歳の既婚女性と、子供が欲しい気持ちがある未婚女性を対象にしており、
 <実際の働き方>については、子供がいる25～44歳の既婚女性を対象としている。

資料：内閣府「令和2年版男女共同参画白書」より作成

■ 都のこれまでの主な取組

- 東京しごとセンターに設置した、出産や育児等で離職した女性など、家庭と両立しながら再就職を目指す女性のための専用窓口「女性しごと応援テラス」において、キャリアカウンセリングから、職業紹介まで、きめ細かなサービスをワンストップで提供してきました。
- 再就職を目指す女性を支援するため、就職活動に関するノウハウや知識の習得、就職に必要な能力の開発等に資する「女性再就職サポートプログラム」や各種セミナー等を実施してきました。
- 結婚、出産、育児等により退職したが、その後再び就職を希望する女性に対し、職業訓練を実施し再就職を支援してきました。また、パート・アルバイト等から正社員を目指す女性を対象としてeラーニングによる訓練を実施してきました。

■ 取組の方向性

- 育児や介護等を理由にした離職者が意欲と能力を活かして仕事の場に復帰できるよう支援するとともに、再就職の機会の提供や再就職した後の職場環境の整備など、事業者等の取組を促進していく必要があります。

<都に求める取組>

- 育児や介護等を理由にした離職者の再就職や起業を支援するため、対象者が利用しやすい講習等を実施するなど、効果的な支援が必要です。

<都民・事業者に求められる行動>

- 育児や介護等を理由にした離職者の再雇用制度の充実や、受け入れ環境を整備し、活躍の場を提供するとともに、従業員が仕事と育児・介護等を両立しながら働ける職場環境の整備等を行う必要があります。

7 生涯を通じた男女の健康支援

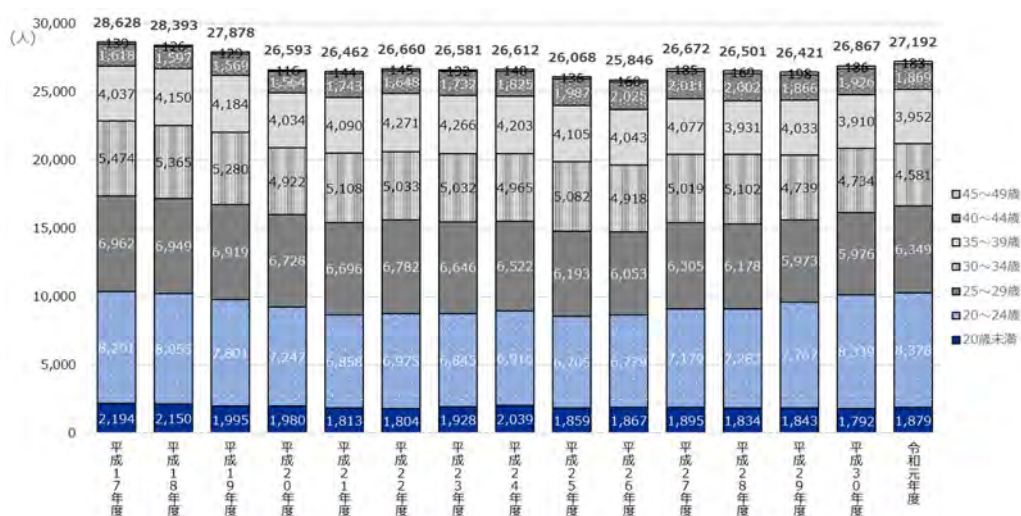
■ 現状・課題

- 男女平等参画社会の実現に向けては、男女が互いの身体的性差を十分に理解し合い、相手に対する思いやりを持って生きることが重要です。また、心身の健康についての正しい知識や情報を入手して、その健康状態に応じて適切に自己管理を行うことができるようになることが重要です。
- 女性は妊娠・出産、月経随伴症状や更年期症状など女性特有の経験をする可能性があるなど、生涯を通じて男女が異なる健康上の問題に直面することに留意する必要があります。近年では、男女それぞれの性差に留意した適切な診療（性差医療）や女性特有の健康上の問題を相談しやすい医療環境づくりに対する取組が行われています。
- 妊娠・出産期は、女性の健康にとっての大きな節目であり、安心して安全に子供を産むことができる環境を確保し維持する必要があります。職場においても、母性保護の観点から妊娠中の女性に対する配慮が必要です。また、出産は女性の心身に様々な影響を及ぼしますが、産後の子供との生活を健やかに送ることができるように適切な支援を行うことも重要です。
- 厚生労働省の「人口動態統計」によると、第1子出産時の母親の平均年齢は近年上昇を続けています。一方、不妊に悩み、実際に不妊治療を受ける男女が増加していることから、経済的負担の軽減や両立支援を推進する必要があります。
- 妊娠・出産を支える上で、医師をはじめ医療関係者が大きな役割を持っており、東京都では、平成28年末の時点で、出生千人当たりの産婦人科医・産科医師数は、全国平均を上回っており、医療基盤の整備が進んでいると言えます。産婦人科・産科医の人数の推移を見ると、減少傾向にありましたが、近年は若干増加傾向にあります。引き続き、安心して出産することのできる環境を整えていくことが求められます。
- 人工妊娠中絶件数(図I-21)は、全国では減少傾向ですが、東京都では平成29年から令和元年まで増加しており、24歳以下の若年層が約3割を占めています。また、全国の性感染症の報告数について、近年減少傾向にありましたが、平成29年から令和元年にかけて増加に転じており、24歳以下の若年層が全体の約3割を占めています。学校教育とも連携し、引き続き、効果的な予防啓発等に取り組んでいく必要があります。
- 都民の死因の第一位であるがんの死亡率は、男女ともに減少傾向にあり、女性のがん死亡率に着目すると、乳がんが他のがんと比較して最も高い状況にあります。また、東京都のがん検診受診率については、「健康増進法に

基づくがん検診の対象人口率等調査」(図 I -22)によると、令和2年度調査では乳がん・子宮頸がん等全ての項目で前回の平成27年度調査と比較して増加していますが、今後も、新型コロナウイルス感染症のがん検診受診への影響の状況把握や一層の普及啓発によりがん検診受診率向上に取り組むことが必要です。

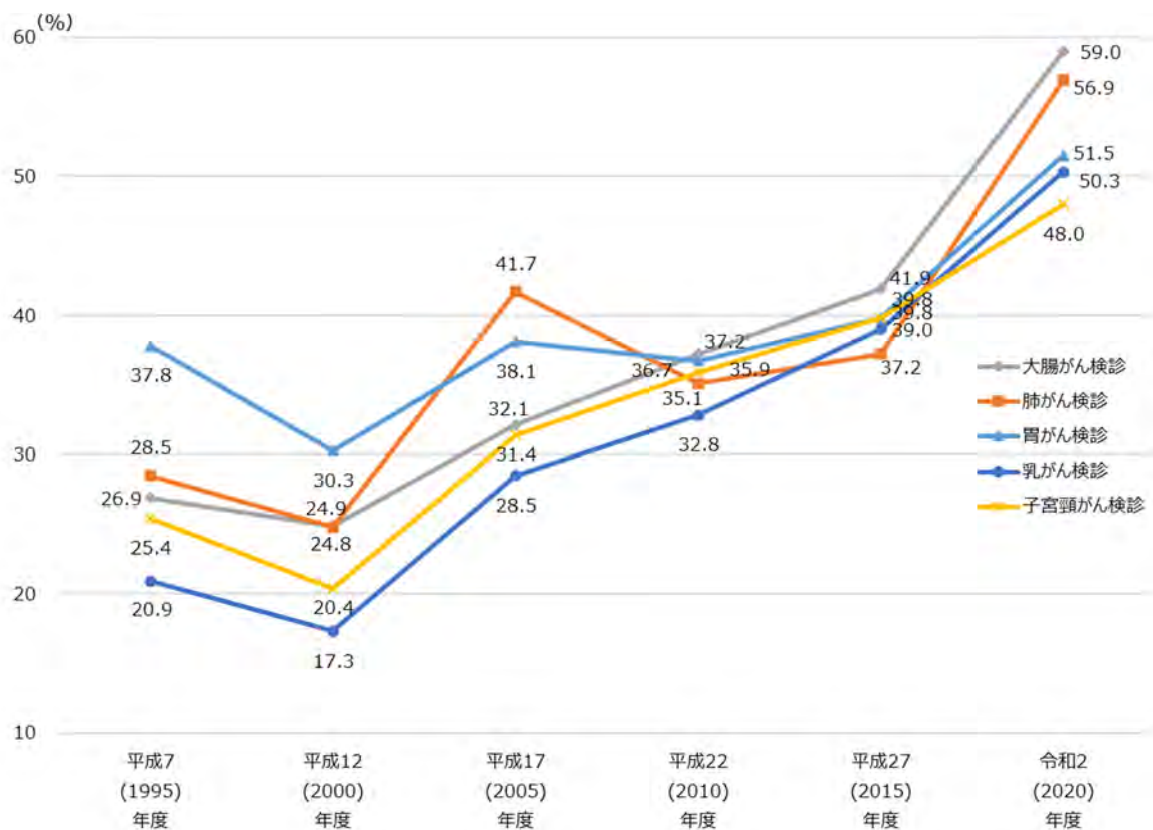
- こころの健康づくりも課題の一つです。令和元年度の東京都福祉保健基礎調査によると、毎日の生活の中で、悩みやストレスが「ある」「たまにある」「よくある」と回答した人の合計)と回答した人は男性が57.4%、女性が67.1%となっています。悩みやストレスの原因として、男女で違いがみられます。上位2つを挙げると、男性では、「自分の仕事」59.5%、「収入・家計・借金等」30.9%であり、女性では、「自分の仕事」39.5%、「家族との人間関係」29.7%となっています。相談先としては、「家族」が44.3%、「友人・知人」が37.6%、「相談する必要はないので、誰にも相談していない」が21.9%、と回答しています。特に、「相談する必要はないので、誰にも相談していない」人の割合が男性は31.3%、女性は15.0%となっており、男性の方が誰かに相談をすることが少ないことがうかがえます。
- 東京都の自殺者数は、近年概ね減少傾向が続いていましたが、令和2年は増加しました。男性が全体の3分の2を占めていますが、特に女性の前年からの増加率が13.3%と、コロナ禍の影響で健康問題や経済的な問題など様々な問題が深刻化した可能性もあり、今後も自殺リスクの高まりが懸念されます。
- 男女が互いの性差に応じた健康について理解を深めつつ、男女の健康を生涯にわたり支援するための取組や、男女の性差に応じた健康を支援するための取組を推進していくことが重要です。

(図 I -21)人工妊娠中絶件数の推移(東京都)



資料：厚生労働省「令和元年度衛生行政報告例」

＜(図 I -22)都民のがん検診受診率の推移＞



*40 歳以上の男性及び満 20 歳以上の女性を対象に住民基本台帳に基づく層化二段階無作為抽出法により標本を抽出。

平成 22 年調査までの標本数:3,000 標本,平成 27 年調査:5,000 標本,令和 2 年度調査:18,000 標本。

資料:東京都福祉保健局 平成 7,12,17 年度:「老人保健法等に基づく健康診査及びがん検診の対象人口率調査」

平成 22,27 年度,令和 2 年度:「健康増進法に基づくがん検診の対象人口率等調査」

■ 都のこれまでの主な取組

- 診療体制の整備された分娩環境や低出生体重児等に対する最善の対応など、充実した周産期医療に対する需要の増加に応えるため、地域において妊娠、出産から新生児に至る高度専門的な医療を効果的に提供する総合的な周産期医療体制を整備してきました。
- 女性の心身の健康に関する相談指導や、不妊や不育に関する相談を行うとともに、相談・指導に従事する者の養成・資質向上のための講習会や研修を行ってきました。また、妊娠等に関する正確な知識が広まるように普及啓発を行ってきました。
- 不妊治療の経済的負担の軽減を図るため、不妊治療のうち医療保険が適用されず高額な医療費がかかる体外受精と顕微授精に要する費用の助成を行ってきました。

- 電話や LINE による自殺相談窓口の充実を図る等、自殺対策を総合的に実施してきました。

■ 取組の方向性

- 男女の生涯を通じた健康づくりを支援するため、医療関係機関等と連携し、性や年代に応じた健康支援を充実させる必要があります。
- 安心して出産できる環境を確保していく上でも、医療関係機関等と連携して産婦人科医の確保等の母子保健医療体制の整備に努める必要があります。
- 性感染症など性に関する知識の普及を図る必要があります。特に若年層に対して、発達段階に応じた適切な性教育を実施する必要があります。
- 乳がん・子宮頸がん等に関する正しい知識の普及啓発やがん検診の受診率の向上に向けた取組を行う必要があります。
- こころの健康づくりについては、悩みやストレスに対する受け止め方や対応、相談することの意義等について普及啓発を図る必要があります。

＜都に求める取組＞

- 安心して出産できる環境を確保していく上でも、医療機関等と連携して産婦人科医の確保等の母子保健医療体制の整備に努めるとともに、相談等の支援を行う必要があります。
- 生涯を通じて健康な生活を送ることができるよう、乳がん・子宮頸がん等に対する正しい知識の普及啓発やがん検診受診率を向上させる取組を行う必要があります。
- 自殺の未然防止や相談体制の強化など、こころの健康づくりに関する取組を進める必要があります。
- 若年層に対しては、発達段階に応じた適切な性教育を実施する必要があります。

＜都民・事業者に求められる行動＞

- 出産・育児準備等への支援を行うとともに、医師、医療関係者は、性差に応じた健康支援や健康指導、母性保護への配慮に努めることが必要です。
- 事業所等において、過重労働の削減に取り組むとともに、メンタルヘルス対策などのこころの健康づくりへの取組の必要があります。
- 発達段階を踏まえた適切な性教育を実施する必要があります。

II

男女平等参画の推進に向けたマインドチェンジ

急速なデジタル化やグローバル化の進展などにより、人々の価値観や社会構造が大きく変化する現在においては、同質な構成員だけでなく、男女を含めて様々な生き方、価値観を持つ多様な人が一緒に協力的に働くことが社会の発展につながります。

男女平等参画社会を実現していくためには、「男性が働き、女性は家庭」「仕事かプライベートか」という固定観念を打破し、あらゆる分野において性別に左右されず活躍できるという意識を社会全体に根付かせることが重要です。

具体的には、長時間労働や固定的性別役割分担意識を前提に形成された働く場における意識を変革することや、男性が家事・育児に当然に参画すること等、社会全体のマインドチェンジを図り、行動変容へつなげていくことが求められます。

さらに、男女が共に個人として尊重され、その個性や能力を発揮するためには、固定的な性別役割分担意識を払しょくする必要があり、学校・家庭・地域・職場における教育・学習の果たす役割は大変重要です。多様な学習の機会を提供するなど社会全体で取り組む必要があります。

また、男女平等参画社会の実現に向けては、働く場だけでなく、あらゆる分野において女性の参画を拡大することが必要であり、女性を始め様々な人がその感性や発想を活かす場が広がることで多様性のある社会の実現につながります。

II 男女平等参画の推進に向けたマインドチェンジ

1 生活と仕事における意識改革

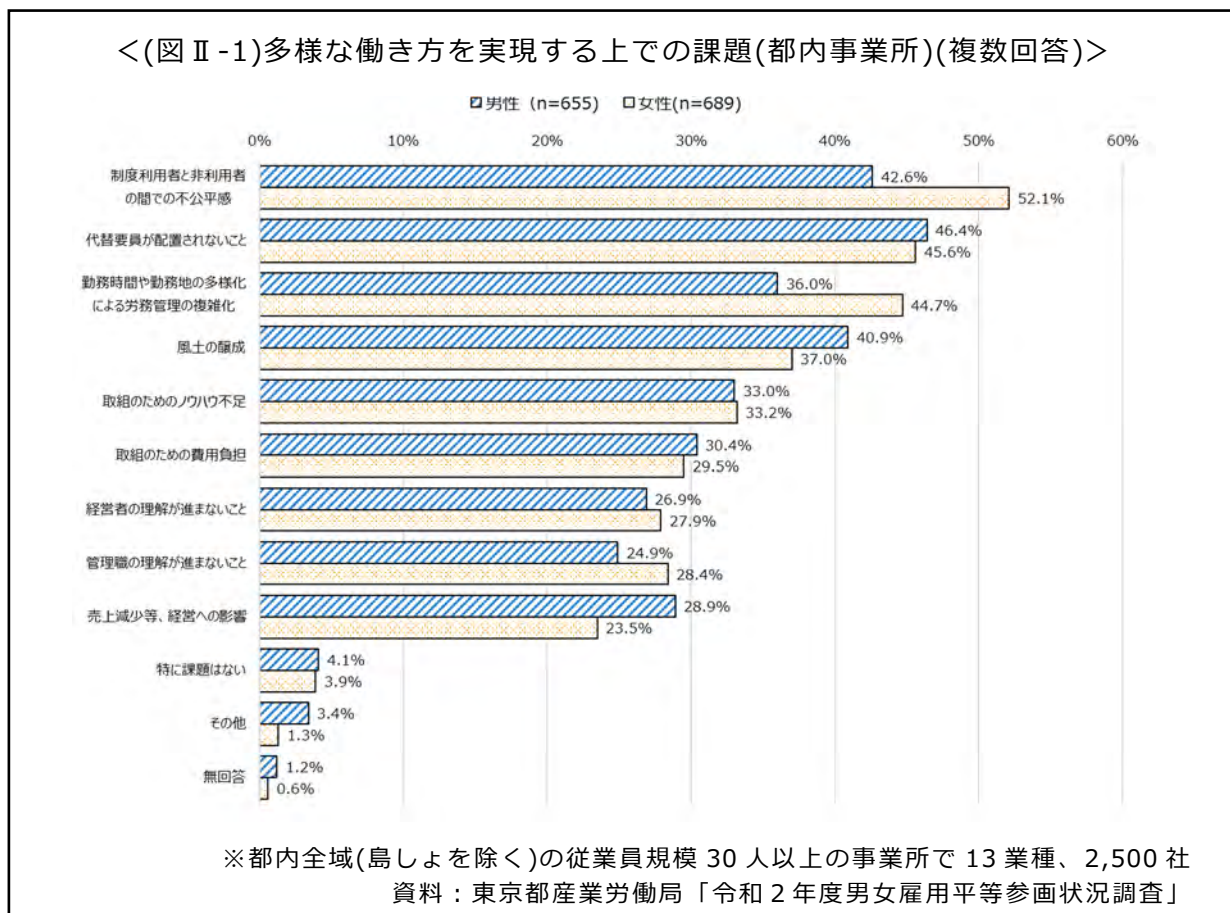
(1) 「働く」の意識改革

■ 現状・課題

- ライフ・ワーク・バランスの実現や女性活躍推進に向け、企業も多様な働き方の推進や両立支援制度の導入を進め、保育の受け皿整備が進むなど官民が積極的に取り組んでいます。さらに、コロナ禍においてはテレワークの普及が急速に進むなど、働く場における環境整備は急速に進んでいます。
- 一方で、都内事業所で働く従業員に、テレワークやフレックスタイムの導入など、多様な働き方を実現するための課題(図Ⅱ-1)をたずねたところ、「風土の醸成」「経営者の理解が進まないこと」「管理職の理解が進まないこと」など、多様な働き方の選択を躊躇するような意識面の課題が存在しています。
- このような状況から、ライフ・ワーク・バランスの実現や女性活躍推進に向けて、多様な働き方や両立支援制度といった「仕組み」を作るだけでは不十分であり、「仕組み」を作る企業と「仕組み」を使う社員の双方が意識を改革していくことが必要となります。
- 職場の風土は経営者の意識が大きく影響します。雇用環境の整備が進んでも「遅くまで残っている方が貢献度が高い」、「休みを取りづらい」といった雰囲気がある職場では、多様な働き方や両立支援制度は活用されにくくなります。企業のトップは率先して制度を利用するなど、社員が制度を利用しやすくなるような職場風土づくりを進めることが重要です。
- 管理職の意識改革も重要です。管理職の意識は個別の職場単位で見ると、経営者の意識以上に職場風土に影響を与えることも考えられます。年次有給休暇取得推進のために必要な取組について都内事業所で働く従業員にたずねたところ、「管理職が積極的に休暇を取得する」が女性は53.8%で最も多く、男性は48.4%で2番目に上位となっています。管理職の意識改革に向けた取組が必要です。
- さらに、人事制度の面からは、労働生産性を重視する評価制度の導入や、性別にとらわれない役割への配置をしていくことなど、制度を変えることにより社内の意識改革を促す効果が期待できます。また、社員のニーズを踏まえた使いやすい制度設計とその周知を適切に図ることも重要です。
- 一方で、男女格差是正に向けて、管理職、役員といった指導的地位の女性を増やしていくために、女性自身も、固定的性別役割分担意識にとらわれな

いよう、働く場における意識を変革していく必要があります。ロールモデルが少なく、キャリアを考える機会が少ない女性に向け、ロールモデルの紹介や女性管理職の交流の機会創出などにより、女性が生涯を通じたキャリアプランを描く機会を積極的に提供することが必要です。合わせてマネジメント層の意識改革により女性のキャリアを後押しする職場風土を醸成することも重要です。

- 東京には全国に支社を持つ大企業が集積しており、こうした大企業の意思決定に女性の意見が反映されることで、多くの人の意識が変わる波及効果が期待されます。組織の中で少数派の意見が意思決定に影響を与えるには、クリティカルマスと言われる 30%以上の比率となることが重要です。このため、実質的に経営に参画する女性役員の比率 30%を目指すことが求められます。



■ 都のこれまでの主な取組

- 職場における女性の活躍推進の中心となる者に対して、取組を推進するための実践的な知識の付与や、企業間・従業員間交流の機会を提供するとともに、責任者の設置、行動計画の策定、計画に定めた目標達成までのプロセス

を支援してきました。また、女性従業員や男性管理職向けの研修を実施し、女性管理職の登用拡大を図る企業を支援してきました。

- 女性活躍の推進に向け先進的な取組を進める企業や団体、個人を表彰（東京都女性活躍推進大賞を贈呈）し、その取組内容を広く普及してきました。
- 女性管理職のキャリア維持や更なる向上に向けて、気運醸成やキャリア支援のための講演会・交流会等を実施し、意識啓発や幅広い仲間づくりを支援してきました。

■ 取組の方向性

- これまでの男性正社員を前提とした長時間労働の是正を社会全体で進め、ライフスタイルに合わせて、多様で柔軟な働き方を選択できる社会に向け意識改革を進めていく必要があります。
- 効率的で柔軟な働き方の意義や女性が活躍できる組織の重要性を広く啓発し、企業経営者等の意識改革を進めていく必要があります。
- 働く女性がキャリアについての意識を持ち続けられるよう、女性はもとより男性の意識改革を推進することが必要です。特にマネジメント層に向けた取組は重要です。

＜都に求める取組＞

- 性別職務分離是正に向け企業経営者等の啓発に取り組む必要があります。
- 長時間労働の是正に向け、働き方改革関連法の遵守とともに、柔軟な働き方を可能とする仕組み・制度を従業員が使いやすくなるような意識啓発が必要です。
- 柔軟で効率的な働き方や女性の積極的な登用を進める都内企業等の先進的な取組を発信する必要があります。
- 働く人が自身の働き方を主体的に考え見直すための啓発活動を行う必要があります。
- 女性が長期的にキャリアを描くことができるように企業や女性従業員等に対する普及啓発や情報提供等による意識改革に取り組む必要があります。
- 企業団体等と連携するなどにより、社会全体のムーブメントを巻き起こすことで、大企業で実質的に経営に参画する女性役員の比率 30%を目指す必要があります。

＜都民・事業者に求められる行動＞

- 経営者は、経営戦略の視点からも、過度な長時間労働の改善を含め、「働き方の見直し」を進めるとともに、女性の能力を引き出すためキャリア形成意識を促すような取組が必要です。
- 管理職は、ライフ・ワーク・バランスの実現に自ら率先して取り組むなど、性別問わず活躍できる職場づくりに向け、意識的に取り組む必要があります。
- 人事担当者は、固定的な性別役割分担意識に捉われない、人事制度を設け、公平な人員配置を行うことで社内の意識改革を促す必要があります。
- 企業の規模を問わず、男女雇用機会均等法や女性活躍推進法の理解を深め、働く場における男女平等参画・女性活躍推進に向けた意識醸成を図る取組が必要です。
- 大企業において、実質的に経営に参画する女性役員の比率 30%を目指すことが求められます。

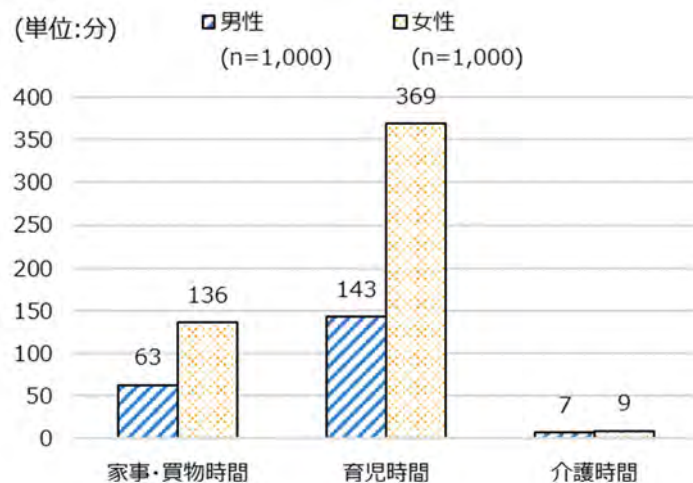
(2) 男性の家事・育児参画に向けた意識改革

■ 現状・課題

- 東京都が令和元年に実施した「男性の家事・育児参画状況実態調査」(図Ⅱ-2)によると、男性と女性の家事・育児関連時間の差は5時間1分となっており、男性と女性の家事・育児時間には大きな差が生じています。
- 男女が家庭生活に対等な立場で参画し、責任を分かち合う社会は、本計画の基本理念の一つで目指すべき男女平等参画社会の一つです。
- 男性の家事・育児参画は社会全体に様々な好影響を及ぼすことが期待されています。男性が、家庭での責任を分担し、女性の負担が軽くなることで、女性が社会に参画しやすくなります。男性にとっても生活の充実につながり、生涯にわたる豊かな人生につながると考えられます。企業にとっても時間効率や生産性を意識した働き方が実践されることは大きなメリットがあると言えます。
- 令和3年度に東京都が実施した「男性の家事・育児参画状況実態調査」によると、コロナ禍において、テレワークの実践などにより男性の在宅時間が増加し、平日の男性の家事・育児参画時間は増加したものの、土日の家事・育児時間が減少するなどにより、週全体の平均で見ると、男性の家事・育児関連時間にはほぼ変化が見られませんでした。
- 一方で、家族の在宅時間が増えたことが家庭の家事総量の増加をもたらし、女性の家事・育児時間が増加した結果、令和3年度の男女の家事・育児関連時間の差は5時間20分となり、令和元年度と比較して19分拡大しました。
- なお、コロナ禍における男性の意識の変化に目を向けると、コロナ禍において「在宅時間のうち仕事以外に使える時間が増えた」と答えた男性のうち71.3%が「生活を重視するようになった」、65.5%が「家事(育児)に対する理解が深まった」と回答しており、在宅時間の増加が男性の家庭に対する意識に影響を与えています。こうした意識の変化を家事・育児の実践につなげていくための後押しも必要です。
- 男性の育児休業取得率に目を向けると、令和2年度男女雇用平等参画状況調査の都内事業所における育児休業取得率(図Ⅱ-3)は、14.5%となっており、5年前から10ポイント近く上昇しています。一方で、育児休業取得期間を男女別に見ると、女性は6か月以上の取得が90%以上に対し、男性は1か月未満の取得が約50%、6か月以上の取得は約15%と、女性と比べ取得期間が短くなっています。男性が育児休業を長期間取得することにより、出産後の女性の負担が軽減されるとともに、男性が家事・育児を主体的に担えるようなスキル、能力が身につくことが期待されます。

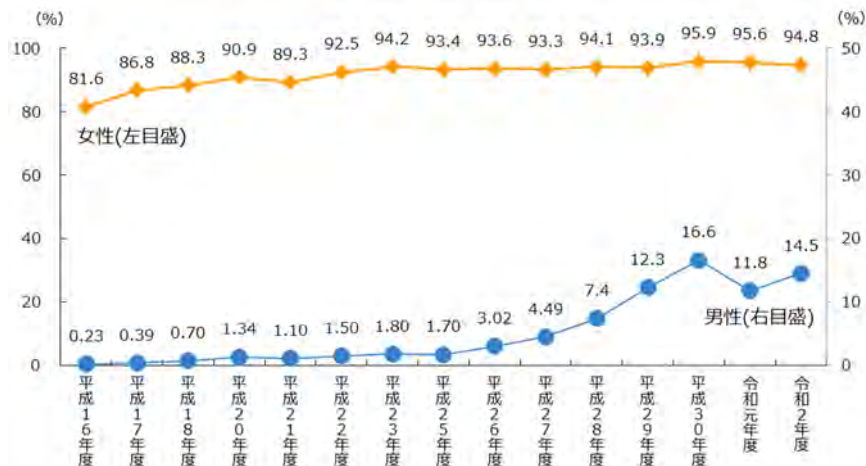
- 男性の家事・育児参画を女性の家事・育児時間の減少、社会への参画時間の創出につなげるためには、テレワークの普及・定着や男性が育児休業を当たり前に取得する気運を醸成するとともに、男性が主体的に家事・育児に参画できるようになることが重要です。
- 企業経営者・マネジメント層は男性の家事育児参画推進が企業の生産性等のメリットにつなげる意識を持ち、男性の育児休業取得や生活と仕事の両立支援制度を取得しやすい環境を整備するとともに、制度の対象となる男性が家事・育児を実践しやすくなるように後押しすることが重要です。
- 「令和2年度都民の男女平等参画意識に関する調査」において、男性が家事・育児を行うことについてのイメージを都民全体に尋ねたところ「男性も家事・育児を行うことは、当然である」が67%となっています。男性の家事・育児参画を社会全体で理解し、当たり前のこととして定着させていくために、当事者夫婦はもちろん、当事者夫婦を後押しする、親・上司等のシニア世代やこれからの社会を担う若者世代まで、あらゆる人々のマインドチェンジに向けた気運醸成が重要です。
- 男性が自立して主体的に家事・育児に参画できるようになるためには、ロールモデルや気軽に家事・育児のノウハウを入手できる機会も重要です。また、女性の家事・育児時間の減少という観点からは、夫婦全体の家事・育児負担を減らす家事代行サービスや時短につながるスマート家電など外部リソースの活用も有効となってきます。

<(図Ⅱ-2)配偶者・未就学児を持つ男女の家事・育児関連時間(東京都)>



資料：東京都生活文化局「令和元年度男性の家事・育児参画状況実態調査」※週全体平均

<(図 II -3)育児休業取得の状況の推移(都内事業所)>



※都内全域(島しょを除く)の従業員規模 30 人以上の事業所で 13 業種、2,500 社
資料：東京都産業労働局「令和2年度東京都男女雇用平等参画状況調査」

■ 都のこれまでの主な取組

- 男性の家事・育児参画に向けた気運を醸成するため、家事・育児に積極的に取り組む男性の事例や職場に対する働きかけなどを、Web サイトや SNS 等で発信し、ライフ・ワーク・バランスの推進に向けた普及啓発を実施してきました。
- 男性の家事・育児参画に向けた社会全体の意識改革を促すため、当事者だけでなく経営者、親世代、若者等、様々な主体に向け、多様な媒体を活用した普及啓発を実施してきました。

■ 取組の方向性

- 当事者夫婦、企業、あらゆる世代の都民に向け、意識改革を働きかけ、男性の主体的な家事・育児参画に向けた行動変容を促す必要があります。

<都に求める取組>

- 家事・育児分担について夫婦の意識改革や男性の主体的な家事・育児参画に向けた行動変容を促すため、様々な媒体を活用し、メッセージを発信する必要があります。
- 男性の家事・育児参画推進のメリットの理解を企業に促し、男性の育児休業取得や日常的な家事・育児参画の後押しが必要です。

- 民間団体や企業とタイアップするなど、幅広い気運醸成の取組を展開し、男性の家事・育児参画を当然と考えるマインドを社会全体に定着させる必要があります。

＜都民・事業者に求められる行動＞

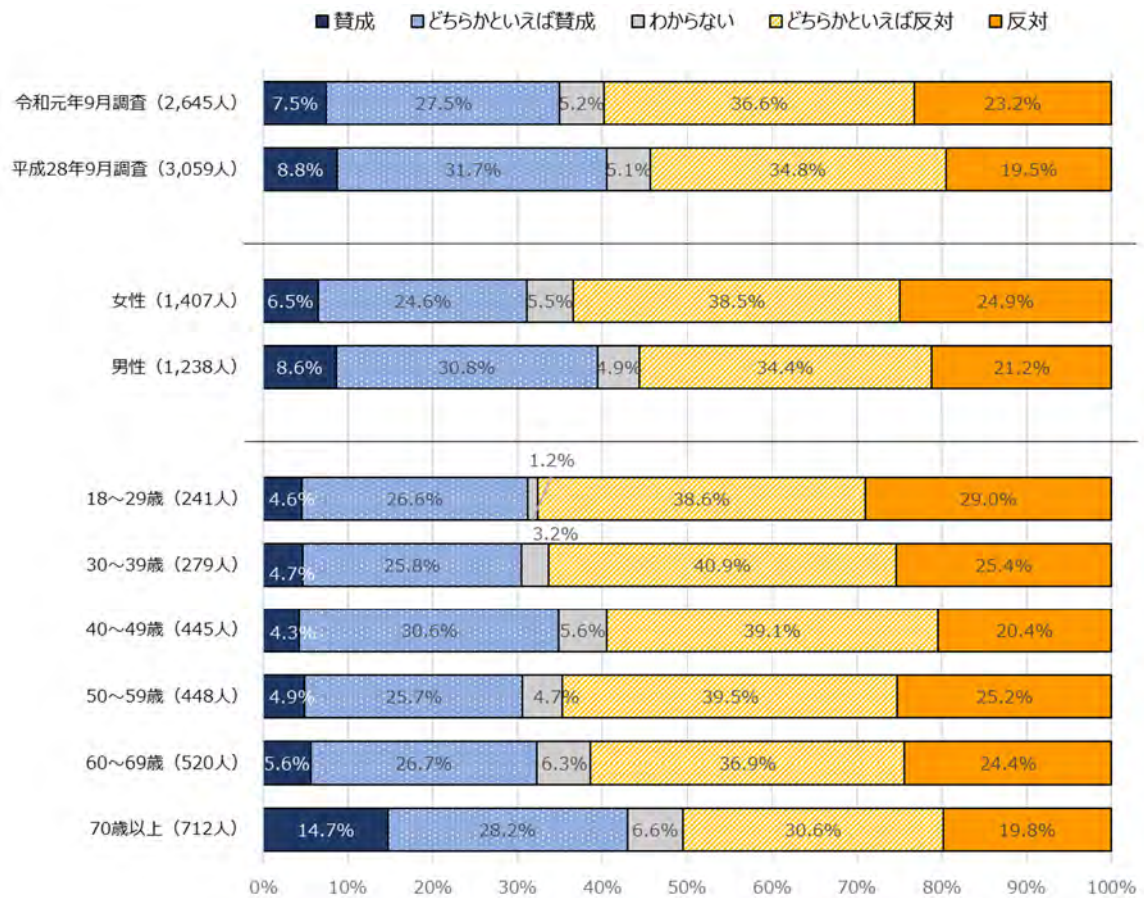
- 事業者は、経営戦略の視点から、男性の家事・育児参画を応援するマインドを企業全体で共有する必要があります。
- 時間効率や生産性を意識した働き方の実践や女性の社会参画の機会の拡大、男性の生活の充実等、男性の家事・育児参画が進むことが社会全体に好影響を与えることを踏まえ、企業、民間団体、個人等あらゆる主体において、男性の家事・育児参画の意識を高める取組を推進する必要があります。

(3) 男女平等参画に向けた意識改革

■ 現状・課題

- 男女平等参画社会の実現に向けた阻害要因として考えられている、固定的性別役割分担意識や性差による偏見・無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）は、往々にして幼少のころから長年の生活の中で形成され、女性、男性あらゆる世代において存在しています(図Ⅱ-4)。
- 長期間をかけて形成された社会の意識改革を図ることは容易ではありません。メディア、企業、地域、学校等人々が情報に触れる生活上のあらゆる場においてメッセージを発信し、意識変革に向けた気運を醸成、行動変容を促すことが必要です。
- その際に重要になるのが、世代や環境により多様化する都民の興味・関心を把握したうえで、メッセージを適宜・適切に提供することです。
- 現在はオンラインでの情報入手が主流となっており、SNS等の拡散効果を意識した情報発信が必要です。一方でテレビ・新聞等のマスメディアは信頼性の高い媒体として認知されており、多くの都民に対する情報発信として効果的です。
- さらに情報発信に当たっては民間企業・団体と連携することにより発信力の高い効果的な普及啓発が可能となり、メディアも巻き込むことで社会全体への効果的なメッセージを発信できます。
- また、男女平等参画に向けた情報発信は東京都だけでなく様々な主体において行われています。都内の区市町村においても、地域住民に向けて男女平等参画に関する普及啓発や情報提供を行っています。また、41区市町村で設置されている男女共同参画センターにおいても男女平等参画に関する情報を提供しています。都はこうした、区市町村や国、企業・NPO等様々な団体と連携することで、より多くの都民に向け男女平等参画に係る普及啓発を進めていくことが必要です。
- 加えて、都は区市町村や民間事業者などの好事例を東京都全体に広く周知し、都民・事業者の取組を促すことで都内全域の男女平等参画を推進することが必要です。

<(図Ⅱ-4)「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について(全国)>



資料：内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(令和元年)より作成

■ 都のこれまでの主な取組

- 「女性が輝くT O K Y O懇話会」等を開催して知事が自ら発信し、女性の活躍推進の普及啓発を進めてきました。
- 「東京都女性活躍推進ポータルサイト」、「T O K Y Oライフ・ワーク・バランス」等のホームページにおいて、効果的な情報発信を行ってきました。

■ 取組の方向性

- 普及啓発の対象者を明確化し適切な手法・媒体の選択により、女性の活躍推進や男女平等参画に向けた普及啓発を推進する必要があります。

＜都に求める取組＞

- SNSやマスメディア等対象者に応じた効果的な手法・媒体を適切に活用しながら、都民に対し、女性の活躍推進や、男女平等参画に関する情報を分かりやすく効果的に発信することが必要です。
- 女性の活躍や男女平等参画の推進のために、区市町村や国、企業・NPO等様々な団体との連携を図りながら普及啓発を進めていく必要があります。
- 男女平等参画を推進するために、様々な団体との交流会や研修会を実施する必要があります。
- 区市町村や民間事業者などの好事例を東京都全体に広く周知し、都民・事業者の取組を促すことで都内全域の男女平等参画を推進することが必要です。

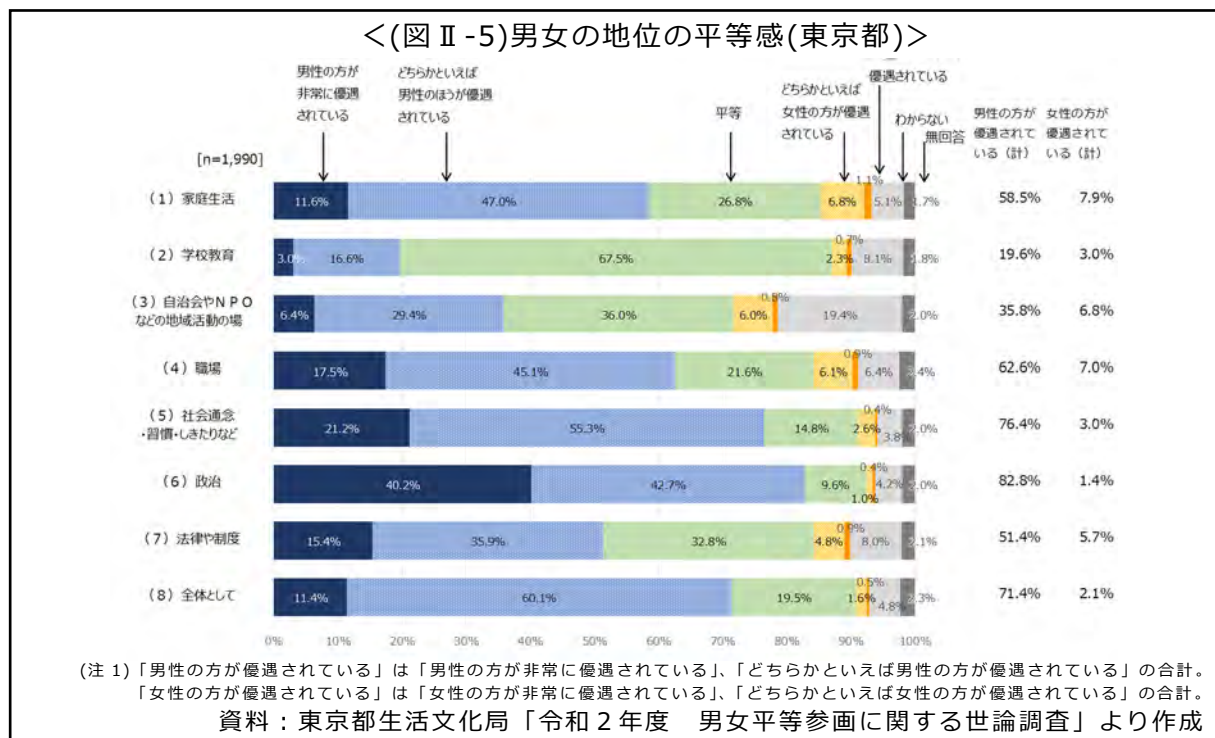
＜都民・事業者に求められる行動＞

- 職域や地域等での様々な活動等を通じて、女性の活躍推進や男女平等参画に関する情報を提供していく必要があります。
- 各団体内において、女性の活躍推進や男女平等参画に関する意識啓発を進める必要があります。

(4) 社会制度・慣行の見直し

■ 現状・課題

- 令和2年11月に実施した「男女平等参画に関する世論調査」において、様々な分野における男女の地位の平等感(図Ⅱ-5)をきいたところ、「社会通念・習慣・しきたりなど」における男女の地位については76.4%が「男性の方が優遇されている」と考えています。
- また、「法律や制度」における男女の地位の平等感については51.4%が「男性の方が優遇されている」と答えています。
- 高度経済成長期における片働きが一般的であった時代に形成された、夫が働いて収入を得て、妻は専業主婦、子どもは2人の4人世帯という家族構成が「標準世帯」と呼ばれ、家計の税や社会保障の給付・負担などを計算する上でのモデルケースとして扱われていますが、現在は、高齢者のみの世帯や単身世帯、夫婦共働きの世帯なども日本の総世帯数の相当の割合を占めているなど、状況は大きく変化しています。
- 家族に関する法制については、婚姻後も仕事を続ける女性が大半となっていることなどを背景に、婚姻前の氏を引き続き使えないことが婚姻後の生活や仕事の支障となっているなど、様々な意見があります。
- 男女が能力を十分発揮して多様な生き方を選択できる柔軟な社会の仕組みづくりのためにも、従来の社会制度や慣習・慣行について、男女平等参画の視点から見直しや改善を図る必要があります。



■ 都のこれまでの主な取組

- 都における男女平等参画の促進に関する施策を総合的かつ効果的に推進するため、関係各局部長を委員とする男女平等参画推進会議を運営してきました。

■ 取組の方向性

- 男女で取り扱いの異なる社会制度や慣習・慣行について男女平等参画の視点から見直しが必要です。
- 社会制度や慣行が固定的な性別役割分担意識等や性差に関する偏見等により男女に中立に機能しない場合には是正が必要です。

<都に求める取組>

- 男女で取り扱いの異なる社会制度や慣習・慣行について、男女平等参画の視点から見直しについて、理解を求めていく必要があります。
- 都の施策の企画・立案の段階から、男女平等参画の視点を踏まえて推進する必要があります。
- 庁内の会議や研修を通して、社会制度や慣行について、男女平等参画の視点から理解を求める必要があります。
- 選択的夫婦別姓制度など東京都だけでは変えることが難しい社会制度等については、国への積極的な提案を検討する必要があります。

<都民・事業者に求められる行動>

- 社会における様々な活動や地域活動等において、男女で取り扱いの異なる慣行等の見直しを図る必要があります。
- 各団体内で、社会制度や慣行が固定的な性別役割分担意識等や性差に関する偏見等により男女に中立に機能しない場合、必要な見直しをすることが望まれます。

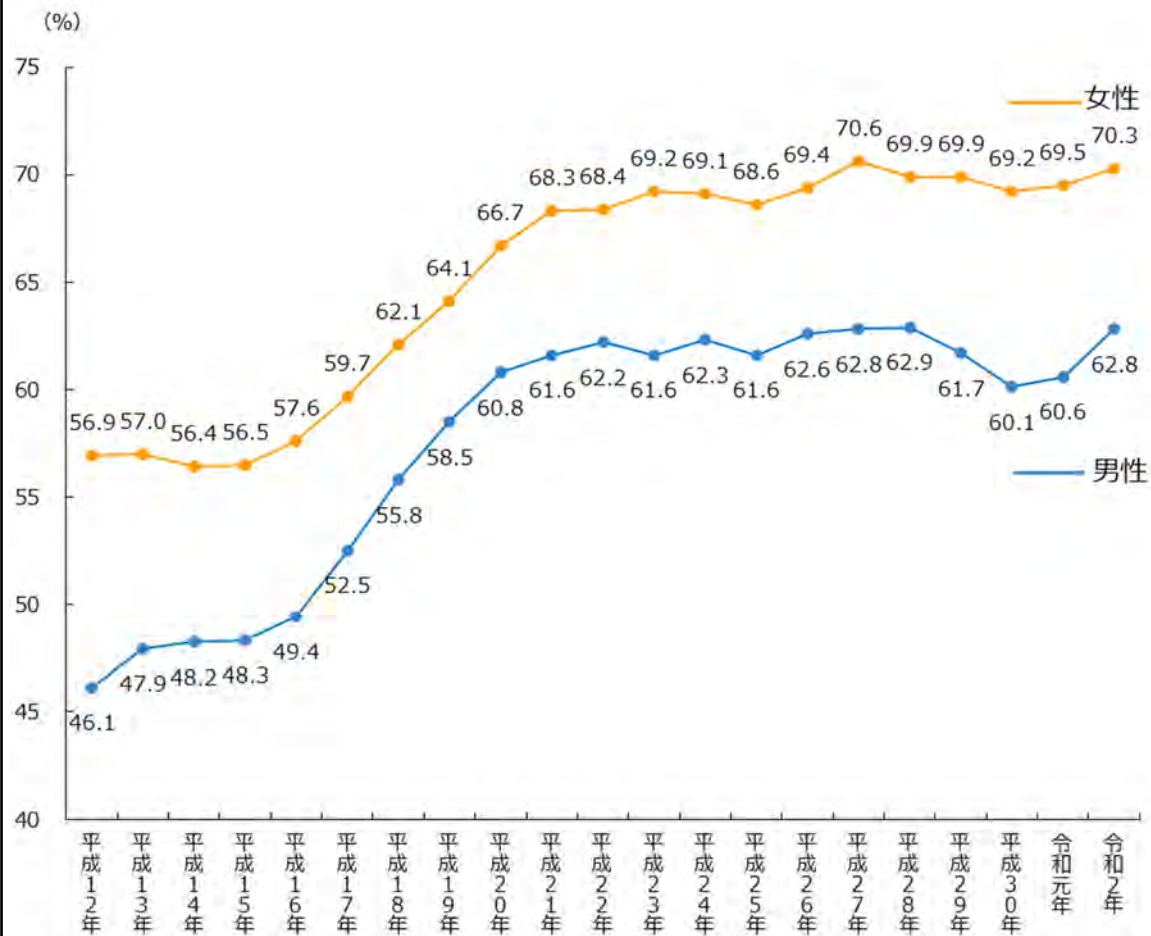
2 教育・学習の充実

(1) 学校での男女平等

■ 現状・課題

-
- 男女が共に自立して個性や能力を発揮できる男女平等参画社会を実現するためには、子供の頃から男女平等参画の理解を促していくことが重要です。そのためには、教育・学習を欠かすことができません。
 - 都の「男女平等参画に関する世論調査」で、様々な分野における男女の地位の平等感(図Ⅱ-5)をたずねたところ、「全体として」の平等が19.5%だったのに対し「学校教育」については、67.5%が平等と回答しています。
 - 文部科学省「学校基本調査」によると、東京都の女性の大学進学率70.3%と男性の62.8%を上回っており、女性の大学進学率が男性の大学進学率を上回っています(図Ⅱ-6)。学校教育においては、児童・生徒・学生が男女の互いの違いを認めつつ、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)にとらわれずに、それぞれの個性と能力を伸ばすことができるよう、男女平等教育を適切に推進していく必要があります。
 - 教員の言動は、児童・生徒・学生の進路選択やキャリア形成等に影響する可能性があるとともに、教員自身が児童・生徒・学生の身近な働き方・暮らし方のロールモデルの一つとなり得ることから、教職員の男女平等教育についての認識を高めていくとともに、女性の管理職登用の促進を図ることも必要です。特に学校長など管理職は学校運営に影響を与えることから、男女平等に関する高い意識を持つことが必要です。
 - 性自認及び性的指向に関して困難を抱える児童・生徒・学生が在籍していることも想定し、性の多様性に関する理解を深めるなど、きめ細かな取組が必要です。
 - 都立高校の入学選抜では、全日制普通科(学年制)において男女別定員を設けているため、男女間で合格最低点に差が生じています。このため、募集人員の1割について、男女合同の総合成績により合格者を決定する緩和措置を、令和3年度入学選抜においては対象校110校のうち42校で実施しています。

<(図Ⅱ-6)大学(学部)・短期大学(本科)への進学率(過年度高卒者を含む)の推移(東京都)>



資料：文部科学省「学校基本調査」より作成

■ 都のこれまでの主な取組

- 学校が、学習指導要領を踏まえ、「東京都男女平等参画基本条例」に基づき、教育活動全体を通して組織的・計画的に適正な男女平等教育を実施できるよう、指導計画の作成など指導内容の改善のための指導・助言を行ってきました。
- 区市教育委員会等との連携を通し、人権教育指導推進委員会を開催し、研究・協議を行ってきました。
- 都内区市町村教育委員会や公立中学校に対し、中学生の職場体験事業（わくわく Week Tokyo）への参加を呼びかけてきました。

■ 取組の方向性

- 学校においては、教育活動全体を通じて、組織的・計画的に男女平等教育を推進する必要があります。
- 東京都には全国から大学生が集中しており、それらの学生に対して、男女平等参画に関する発信をしていくことが必要です。
- 人権尊重を基盤にした男女平等参画社会の実現のため、学校、家庭、地域、職場等あらゆる場において、相互連携を図りつつ、男女平等参画を推進する教育・学習の充実を図ることが必要です。

<都に求める取組>

- 学校において、個性を伸ばす教育を実践し、男女平等参画の考え方を身につけた児童・生徒を育成する必要があります。また、性には多様性があり、互いに尊重し合うことが大切であることを踏まえ、教員が日々の指導を行っていく必要があります。
- 固定的性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)などの固定観念の払拭等には、早期からの教育が効果的であり、教育現場での啓発が必要です。
- 男女とも一人ひとりが性別に捉われない勤労観・職業観を身に付けるとともに、主体的に進路を選択決定する能力、態度を育む必要があります。
- 教員に対して、男女平等参画への理解を推進するための研修や情報提供を行う必要があります。
- 都立高校において、より男女平等な入学者選抜を目指すことが必要です。中学校の進路指導に与える影響が大きいこと等を考慮しつつ、早期に緩和実施校の規模の拡大等に取り組み、その結果を踏まえて、男女合同による入学者選抜への移行を進める必要があります。

<都民・事業者に求められる行動>

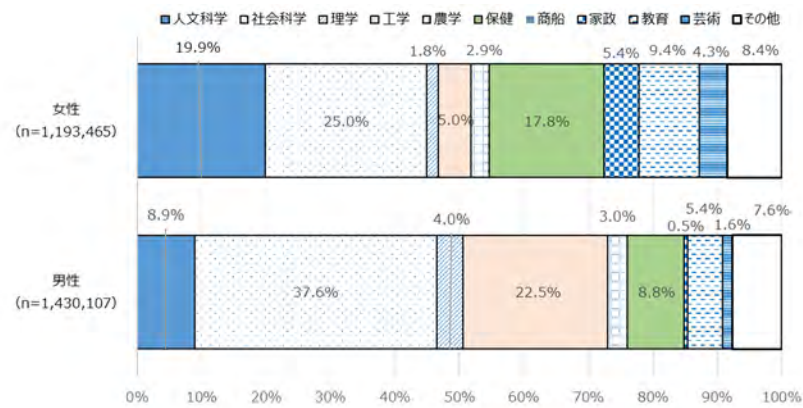
- 私立学校等においても、個性を伸ばす教育を実践し、男女平等参画の考え方を身につけた児童・生徒・学生を育成することが望まれます。
- 性には多様性があり、互いに尊重し合うことが大切であることを、児童・生徒の発達段階に即して正しく理解できるようにする必要があります。

(2) 若者のキャリア教育の推進

■ 現状・課題

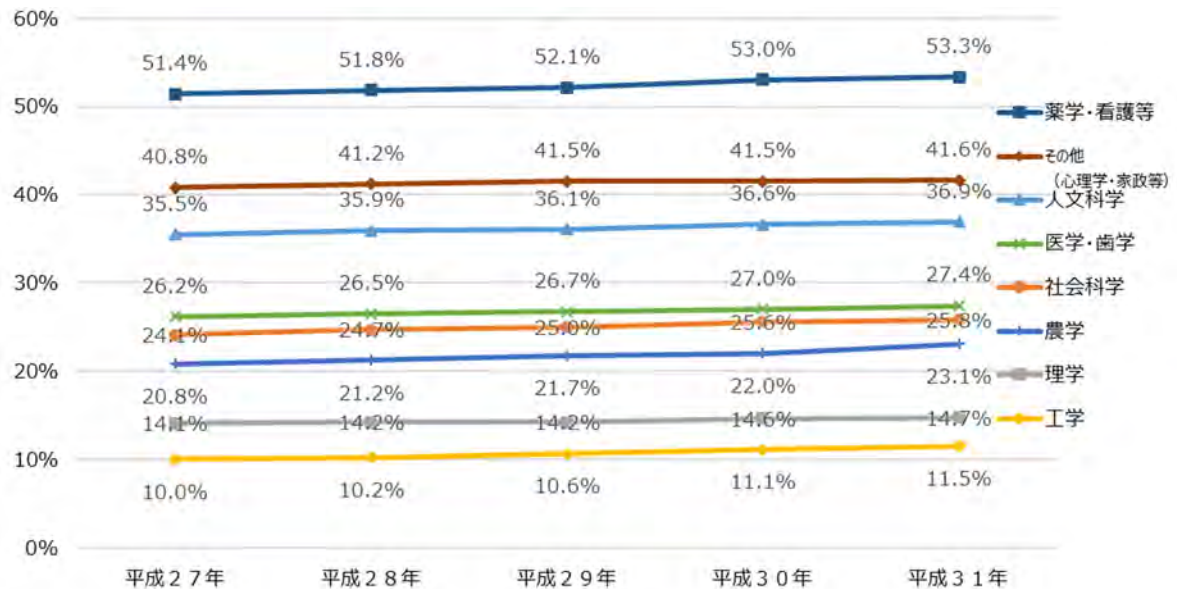
- 人生百年時代、テクノロジーの急速な進展等により、これまでの価値観や暮らし方・働き方の変化のスピードは加速度を増しています。人々はこれから先、これまでのロールモデルに頼ることのできない不確実な時代を生きることになり、これまで以上に様々な場面において、人生の選択の機会が増加するものと考えられています。
- しかし、社会環境が大きく変化する中であっても社会に根強く残る固定的性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）は様々な選択を限定的なものにし、男性の職業、女性の職業など固定的な概念を生み出す一因となっています。
- 例えば、理工分野は女性の参画が進むことにより、多様な研究・技術開発等も期待される分野ですが、「女性は文系」という固定的性別役割分担意識もあり、文理選択、学部選択等の段階で女性の選択肢に入りにくい傾向があります(図Ⅱ-7,図Ⅱ-8)。
- また、看護師や介護士に男性が少ないことや建築・土木業に女性が少ないことも、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が大きな要因となっていると考えられます。
- 急速に変化する時代において、女性も男性も、一人ひとりが自らの希望や意思に基づき、選択を行う力を身に付けることが重要となります。そこで有効となるのが、自ら主体的に考え、行動し、振り返り、未来を描くキャリアデザインです。
- キャリアデザインを繰り返し行うことで、結婚、就職、出産、育児といった人生のライフイベントや多様な生き方・働き方を理解するだけでなく、進路選択や職業選択の場面において、固定的性別役割分担意識を打ち破り、性別に左右されず、自らの意思や希望に応じた選択を可能とします。
- 若者に対し、社会的・職業的自立に向けた情報提供や性別に左右されず自らの希望に応じた生き方・働き方を選択できるような普及啓発が必要です。

< (図Ⅱ-7)大学生の学部別構成比（全国） >



資料：文部科学省「令和2年度学校基本調査」より作成

< (図Ⅱ-8)専門分野別に見た大学等の研究本務者の推移（女性、全国） >



資料：総務省「科学技術研究調査」
令和2年版男女共同参画白書より作成

■ 都のこれまでの主な取組

- 就職活動を迎える前の若者を主な対象とし、スマートフォンやタブレット等で気軽に楽しみながらキャリアデザインについて学べるコンテンツを提供することで、若者のキャリアデザイン意識を醸成してきました。
- 東京都立大学における特徴的なキャリア教育の一つとして、1年次から履修可能な体験型科目である「現場体験型インターンシップ」を実施してきました。大学生活の早い時期での現場体験により、環境、福祉、教育、経済等、大都市の抱えるさまざまな課題及び自分自身の課題について認識を深め、課題に主体的に取り組む能力、社会人として必要な基礎的コミュニケーション能力等を自ら養成することを目指してきました。

■ 取組の方向性

- 若者のキャリア教育を推進し、就業前の若いうちから、社会構造のあり方を視野にいれ、将来への長期的視点に立ったキャリアデザインを行う機会を支援することが必要です。
- 東京都には全国から大学生が集中しており、それらの学生に対して、男女平等参画に関する発信をしていくことが必要です。

<都に求める取組>

- 都内大学等への普及活動を推進し、若者の生涯を通じたキャリアデザイン意識を醸成することが必要です。
- 若者に対し、社会的・職業的自立に向け必要な基盤となる能力や態度を育成し、介護・子育て等の今日的な課題に対する啓発を行っていく必要があります。
- 固定的性別役割分担意識や無意識の偏見にとらわれず活躍する多様なロールモデルの紹介による普及啓発が必要です。

<都民・事業者に求められる行動>

- 各団体や大学等において、キャリアデザイン教育を実施していくことが必要です。

(3) 多様な学習・研修機会等の提供

■ 現状・課題

- 男女が共に自立して個性や能力を発揮できる男女平等参画社会を実現するためには、あらゆる都民に対し男女平等参画の理解を促すことが重要です。そのためには、模範的な役割を求められる自治体職員や社会教育関係者等が、人権課題や男女平等参画について正しい理解を深めるための研修機会等の提供が必要となります。
- 近年、価値観やライフスタイルの多様化により、生涯学習へのニーズも多様化し、産業構造の変化等に伴い、職業能力の向上に対するニーズも高まっています。学習の機会は男女平等参画の理解を深める契機にもなりえます。社会人となっても、学び直しや新たな知識・技術を身に付けるためのリカレント教育など、多様な学習機会を提供していく必要があります。
- また、誰もが意欲と能力に応じて多様な生き方が選択できる社会を実現するためには、性別、性自認・性的指向、国籍、文化等の違いによる多様性を尊重し、受け入れる共生意識も必要となります。

■ 都のこれまでの主な取組

- 都民の自己啓発、自主研究などを支援するため、関連図書、行政資料等を収集、提供し、男女平等参画に関する学習活動を支援してきました。

■ 取組の方向性

- 自治体職員や社会教育関係者等が男女平等参画について学習する機会を設けることが必要です。
- 都民が男女平等参画についての情報を学習する機会を設けることが必要です。
- 誰もがライフスタイルに合わせて一人一人の目的と能力に応じた学習ができるようにするなど、多様なニーズに対応した学習の機会を提供する必要があります。
- 女性も男性も社会で活躍するために、自己の能力の向上や職業能力開発の機会を提供する必要があります。
- 性別、性自認・性的指向、国籍、文化等の違いによる多様性を尊重し、受け入れる共生意識を広く育むことが必要です。

＜都に求める取組＞

- 区市町村等とも連携しながら、都民が男女平等参画についての情報を学習する機会を設けることが必要です。
- 自治体職員や社会教育関係者等が人権や男女平等参画について研修や学習する機会を設けることが必要です。
- 女性も男性も幅広い世代で知識や技術を身に付けることができる社会人教育を展開する必要があります。
- 性別、国籍、文化等の違いによる多様性を尊重し、受け入れる共生意識を学習する機会が必要です。

＜都民・事業者に求められる行動＞

- 地域活動等を通じて、男女平等参画の学習の機会を充実する必要があります。
- N P O・ボランティア活動等により、男女平等参画の促進を図る必要があります。

3 あらゆる分野における女性の参画拡大

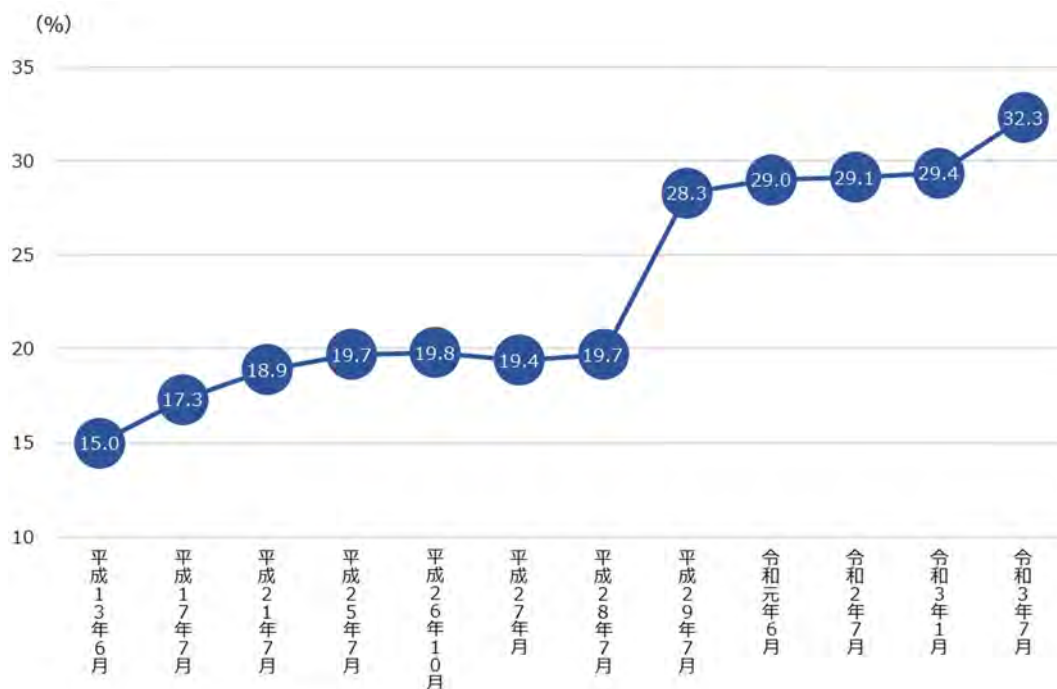
(1) 政治・行政等分野

■ 現状・課題

- 男女平等参画社会を実現するためには、男女が政治・行政、地域活動、教育などあらゆる分野における活動に参加することはもとより、企画、方針・意思決定段階に女性の参画を拡大していくことが重要です。
- 世界経済フォーラムが発表するジェンダー・ギャップ指数で日本は 156 か国中 120 位と先進国の中で最下位レベルで、とりわけ政治・行政の分野における女性の参画の遅れがランキングを押し下げています。
- 政治・行政の分野において女性の参画が進むことは、多様な価値観や発想を政策に取り入れ実現することにつながるものであり、社会全体に与える影響が大きいことから、重要かつ喫緊の課題と言えます。
- 令和3年には、政治分野における男女共同参画の推進に関する法律が改正され、政党その他の政治団体の自主的な取組の促進として、セクシュアル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメント等への対応等が明記されました。また、国・地方公共団体の施策として家庭生活との両立支援のための環境整備やハラスメントに対する研修や相談体制などの施策を講ずるものと明記されました。
- 東京都における参画状況を見ると、政治の分野においては、東京都議会議員に占める女性の割合(図Ⅱ-9)は増加傾向にあり、令和3年7月現在で32.3%と、全都道府県の中で最も高くなっています。また、市区町村議会における女性議員の女性割合についても、東京都が全国の中で最も高くなっています。衆・参両議院議員に占める割合と比較しても、東京都の政治分野では女性の参画が進んできています。
- また、行政の分野においては、東京都職員のうち行政系の管理職に占める女性の割合は、令和2年4月現在20.2%であり、国の割合や、他の道府県や民間企業の平均割合を上回る水準となっています(図Ⅱ-10)。
- 女性活躍推進法に基づく都の特定事業主行動計画として、令和3年3月に改訂された「東京都職員『ライフ・ワーク・バランス』推進プラン」では、行政系の管理職に占める女性の割合を令和7年までに25%まで高め、さらに向上させていくことを目標としています。
- 東京都の審議会等における女性委員の割合も、ここ数年上昇しており、令和2年4月現在で32.9%となっています。都では更に、令和4年度末までに40%以上とすることを目指しています。

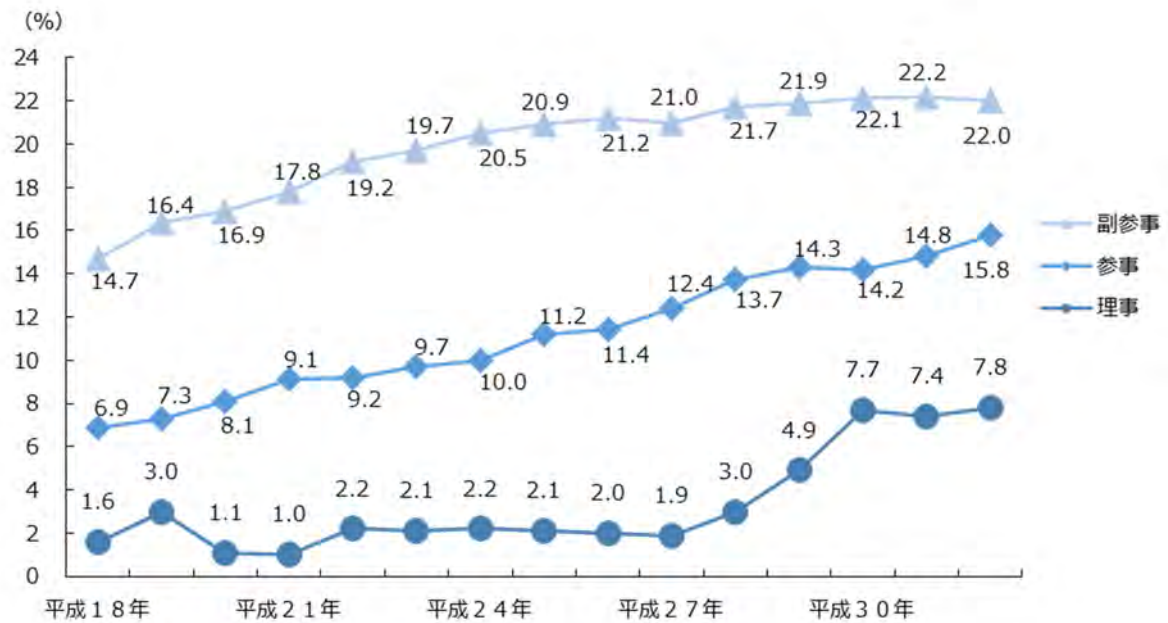
- 教育の分野においても、方針・意思決定過程への女性の参画の拡大を図ることは重要です。
- 東京都教育委員会においても、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画として「東京都教職員『ライフ・ワーク・バランス』推進プラン」を策定しており、教職員について、女性の活躍やライフ・ワーク・バランスの実現に向けた取組が進められています。
- 都内の公立学校における女性の参画状況を見ると、教員に占める女性の割合(図Ⅱ-11)については、小学校で 60.9%、中学校で 44.5%、高等学校で 36.1%と、多くの女性教員が活躍していることが分かります。一方、教育管理職である校長・副校長(教頭)に占める女性の割合(図Ⅱ-12)については、校長が 18.5%、副校長(教頭)が 26.5%です。
- 教育分野における女性の活躍を一層推進するため、管理的地位にある女性の比率を高めていく必要があります。

＜(図Ⅱ-9)都議会における女性議員の割合の推移（東京都）＞



資料：東京都議会議員名簿（令和3年7月現在の議員数）より作成

<(図Ⅱ-10)都職員の階層別女性比率の推移(東京都)>



資料：東京都人事委員会「令和2年4月1日現在」より作成

<(図Ⅱ-11)都公立学校における女性教員数の割合(東京都)>

	小学校	中学校	高等学校
女性教員比率	60.9%	44.5%	36.1%

資料：文部科学省「令和2年度学校基本統計」より作成

<(図Ⅱ-12)教育管理職に占める女性職員の割合(東京都)>

		都内公立学校
令和2年4月1日	6級職(校長)	18.5%
	5級職(副校長)	26.5%
	管理職計	22.7%

資料：東京都教育庁人事部調査より作成

■ 都のこれまでの主な取組

- 職員の採用・昇任・昇格、職務内容の決定及び教育訓練等において、男女平等の徹底を図ってきました。また、都庁内における審議会等の女性委員の任用率向上に取り組んできました。
- 女性の活躍と育児・介護と仕事の両立など、全ての職員の活躍につなげる働き方改革を進めるため、時差勤務拡大をはじめとした、より柔軟な働き方の推進や、20 時完全退庁・イクボス宣言による超過勤務縮減への意識改革・職場づくり、とちょう保育園の運営等に取り組むことで、職員の生活面の充実を図るとともに、都民サービス向上につなげる「ライフ・ワーク・バランス」を実現してきました。また、行政系の女性管理職比率の向上、男性職員の育児休業等取得率の向上にも取り組んできました。

■ 取組の方向性

- 政治・行政分野における女性の参画拡大に向けて、計画的な取組を進める必要があります。
- 女性職員の採用・登用に取り組むとともに、子育てや介護を担う職員を含め、男女全ての職員の「働き方改革」によるライフ・ワーク・バランスを実現する必要があります。
- 教育分野における女性の活躍を一層推進する必要があります。
- 教育分野における意思決定過程への女性の登用を推進する必要があります。
- 教職員のライフ・ワーク・バランスの実現に向け取り組む必要があります。

<都に求める取組>

- キャリアデザインに関する研修などにより、様々な分野における女性の参画を促進する必要があります。
- 都の審議会等の設置目的が達成されることを前提に、設置根拠となる条例等に「いずれの性も 40%以上」と規定するクォータ制を導入するなどにより、都の政策や企画立案などへの女性の参画を更に拡大する必要があります。
- 教育分野の管理的地位における女性の参画を進める必要があります。

<都民・事業者に求められる行動>

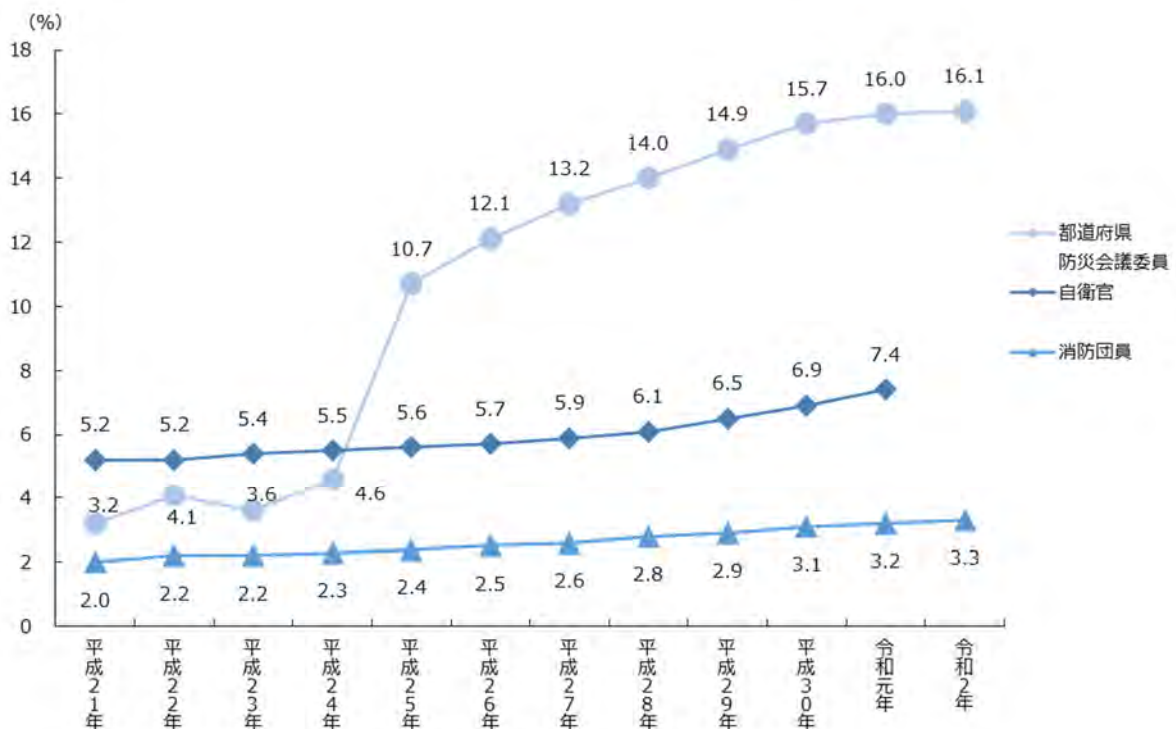
- 都からの依頼に応じて審議会等に女性委員を参画させるなど、機会を捉えて、都の政策・方針決定過程への女性の参画拡大を図ることが必要です。

(2) 防災・復興分野

■ 現状・課題

- 東京は、これまでも関東大震災などの大地震により、大きな被害を受けています。また、東日本大震災の経験から、遠隔地の地震であっても連鎖的被害が懸念される地震があることが明らかになりました。また、気候変動の影響を受け台風や豪雨災害のリスクにもさらされています。
- 大規模災害の発生は、全ての人の生活を脅かしますが、とりわけ、女性や子供、脆弱な状況にある人々がより多くの影響を受けることが指摘されています。女性と男性が災害から受ける影響の違いなどに十分に配慮された男女平等参画の視点からの災害対応が行われるとともに、地域の自主防災組織運営等においては、有事に備え、日常的に女性の視点を取り入れた検討が行われることが、防災・減災、災害に強い社会の実現にとって必須となります。
- そのためには、平常時の備え、初動段階、避難生活、復旧・復興の各段階において、女性が主体的な担い手であるという意識をあらゆる人が認識することが必要です。そのうえで、防災・復興分野に女性の意見を反映させていくために特に指導的地位における女性の参画が重要となります。
- 都道府県によっては、知事が庁内の職員から防災会議の委員を任命する際に、女性を積極的に登用したり、指定公共機関や指定地方公共機関に対し役職を問わず女性の推薦を依頼するなど、女性委員の割合を高める工夫を行っています。都においても「自主防災組織を構成する者又は学識経験のある者」は全員女性を任命するなどの取組により令和2年4月現在 12.2%となっています。また、東京都震災復興検討会議においては、令和2年4月現在 38.5%が女性となっています。
- また、消防団の組織の活性化や地域のニーズに応える方策として、女性消防団員を採用しようという動きも全国的に広まっています。女性消防団員数(図II-13)は微増傾向で、都内における消防団員の女性比率は3.3%(令和2年4月時点)となっています。
- 新型コロナウイルス感染症の拡大により、避難所運営等における感染症対策の取組が行われているところですが、こうした取組にも男女平等参画の視点が反映されることが重要です。

<(図Ⅱ-13)自衛官、消防団員、都道府県防災会議委員の女性割合>



資料：防衛省「令和2年度版防衛白書」

消防庁「令和2年版消防白書」

内閣府「地方公共団体における男女参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」

■ 都のこれまでの主な取組

- 地域で防災活動を支える女性の育成、さらには災害時に女性を取り巻く環境の向上を目指すため、これまで地域防災活動に参加していなかった女性層を掘り起こし、女性人材の裾野を広げた上で、女性リーダーとして活躍できる人材を育成してきました。
- 消防団員募集活動を推進し定員の充足を図るとともに、団員の生活に配慮した訓練方法・訓練時間の工夫等により、団員の仕事や家庭との両立を図ってきました。

■ 取組の方向性

- 社会に多様な価値観・発想を取り入れるためにも、防災・復興分野を含めて、従来女性が少なかった様々な分野における女性の参画拡大に向けて、計画的な取組を進める必要があります。

<都に求める取組>

- 防災の基礎知識を学ぶセミナーやリーダーとなる人材を育成する研修の実施等により、防災・復興分野における女性の参画を促進する必要があります。

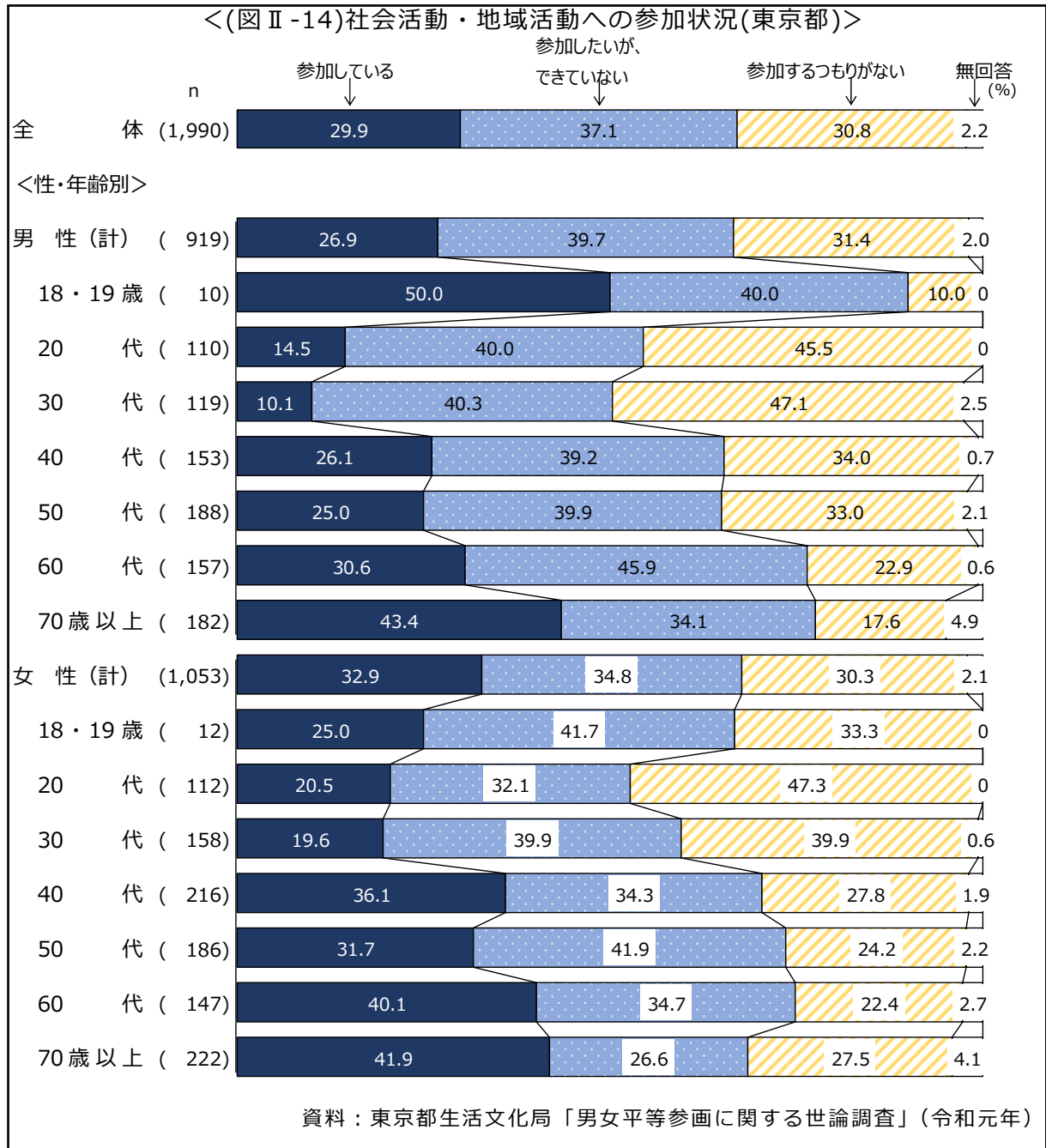
<都民・事業者に求められる行動>

- 従来、女性が少なかった防災・復興分野にも新たに活躍の場を広げることや、方針・意思決定を行う役職に登用することで、多様な価値観・発想を取り入れる必要があります。

(3) 地域活動

■ 現状・課題

- 東京は、世界に冠たる大都市ですが、都民にとって、身近な地域は生活の本拠であり、日々の暮らしを支えていることに変わりありません。近隣関係が希薄化していると言われる中で、安心して暮らせるまちをつくり上げるためには、地域におけるコミュニティの在り方が重要です。
- 地域コミュニティに男性、女性が共に参画することで、多様な意見が活動に反映されることになり、女性や子供、高齢者など地域を取りまくあらゆる人々にも配慮した活動が進むものと考えられます。
- 初心者でも、こうした活動に参加し、ノウハウやスキルを蓄積していくことで、各々の個性や能力が引き出され、豊かな生活の実践につながることもあります。
- また、こうした地域のコミュニティにおける基礎的な活動を始め、ボランティア、NPOなどの様々な活動に、女性をはじめ、若者、高齢者、障害者など多様な人々が参加していくことも重要です。
- しかしながら、都の「男女平等参画に関する世論調査」(図Ⅱ-14)によると、男性の26.9%、女性の32.9%が、社会活動・地域活動に参加している一方で、「参加したいが、できていない」と回答した人の割合は、男性が39.7%、女性が34.8%となっています。
- 「参加したいが、できていない理由」は、「仕事が忙しいから」、「参加方法がわからない、きっかけがないから」「経済的余裕がないから」が挙げられています。
- NPO、ボランティア団体、PTA、町会・自治会、商店街など身近な地域社会においては、女性が中心となって活動を行っている場合も多い一方、働く世代の男性の多くは仕事に追われて、地域の活動に参加することが難しい状況にあります。
- 他方、内閣府「令和2年度 女性の政策・方針決定参画状況調べ」によると都内自治会の自治会長における女性比率は12.1%となっている等、地域コミュニティで女性の意思決定層の割合は低く、地域活動に多様な意見を反映するため、女性リーダーを増やしていくことも必要です。
- 地域は生活の拠点であり、男女とも心豊かで生活しやすい地域社会を構築するために、働いているいないにかかわらず、男女がともに地域活動に参画し、地域ぐるみで活性化を図ることができるようにする必要があります。



■ 都のこれまでの主な取組

- 地域における女性の活躍を後押しするため、イベント等を通じて、地域における様々な課題解決のために活躍している女性の事例や、女性が参加しやすい地域活動を紹介してきました。
- ポータルサイトでの情報発信等、ボランティア文化の定着に向けた様々な取組を実施し、都民全体のボランティア気運の醸成を図ってきました。

■ 取組の方向性

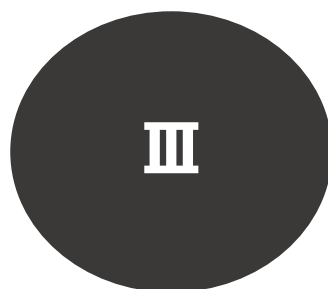
- 仕事と生活の調和に理解ある社会への転換を図っていくことにより、地域活動への参画を促進することが必要です。
- 初心者でも気軽に参加できるボランティア活動に関する情報を発信するなど、女性が社会活動・地域活動に参加するきっかけ作りを行うことが必要です。
- 都内に集積するNPO法人の活動内容や募集に関する情報を得やすいよう、発信方法を工夫し、活動への参加意欲がある女性と活動を結び付ける取組が求められます。
- 地域社会に貢献しようとする意欲の高い女性を支援する取組も併せて進める必要があります。
- 地域活動への参加が片方の性に偏るなど、役割を固定化することのないよう、男女共に幅広い年齢層の参画を促進し、地域社会においても男女平等参画を推進することが必要です。

＜都に求める取組＞

- 地域の女性活躍を推進する団体の取組や地域で活躍する女性のロールモデルを紹介するなどにより、女性が少ない分野における参画を促進するとともに地域活動における女性リーダーを増やしていく必要があります。
- 男女平等参画の視点から、男女ともに幅広い年齢層に対して、ボランティア活動やNPO等への参加の働き掛けを行うことが必要です。
- 仕事と生活の調和の意義や重要性を定着させるための取組を実施し、仕事と生活の調和に理解ある社会への転換を図っていくことにより、地域活動への参画を促進していく必要があります。

＜都民・事業者求められる行動＞

- NPO・ボランティア活動などの地域活動への女性の参画を促進し、従来女性が少なかった分野にも新たに活躍の場を広げることや、方針・意思決定を行う役職に登用することで、多様な価値観・発想を取り入れる必要があります。
- 併せて、男性が少なかった分野への参画を促進するための対応を進める必要もあります。
- 事業者は、過度な長時間労働の改善を含め、「働き方の見直し」の意義や重要性を定着させるための取組を実施し、従業員が地域活動に参画できるようにする必要があります。



多様な人々の安心な暮らしに向けた支援

経済・社会のグローバル化、単身世帯の増加など世帯構成の変化、正社員以外の労働者の増加など雇用・就業環境の変化等が進む中、これまであまり表面化してこなかった新たな問題が見えるようになってきました。

ひとり親家庭、高齢者、若年層といった人たちの中で、経済的自立が困難であったり、就業機会が不足していたり、地域社会とのつながりに乏しく孤立しているなど、困難な課題に直面する人が増加しており、特にコロナ禍においてその深刻化が懸念されています。

現実にこの状況に置かれている男女が、個人の力だけで課題を解決することは極めて難しく、行政による公助だけでなく、企業、NPOや地域社会等による共助による支援を実施しながら、最終的には、自立した個人として、その能力と個性を十分に発揮できるようにすることは、都の男女平等参画社会の理念を実現するためにも必要です。

支援に当たっては、抱える課題が男女により異なる場合も多いことから、男女平等参画の視点に配慮した対応が求められます。

また、障害者であることや、性的少数者であることなどを理由として困難な状況におかれている場合もあり、人権尊重の観点からの配慮が必要です。

男女平等参画社会の実現に向けて、多様性を尊重するとともに本項に掲げる対象以外にも、困難を抱える人々、そのことに自ら声を上げられない人々を取り残すことなく、それぞれの事情に応じた取組を推進していくことが必要です。

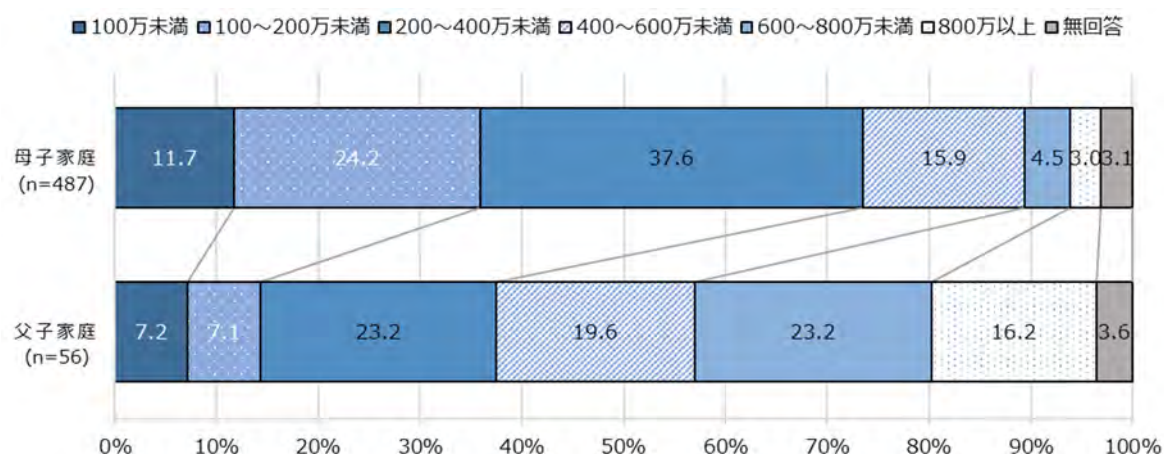
Ⅲ．多様な人々の安心な暮らしに向けた支援

1 ひとり親家庭への支援

■ 現状・課題

- 令和3年の都内におけるひとり親家庭の世帯数は、母子世帯が約114,600世帯、父子世帯が約23,500世帯と推計されています。
- 平成29年度東京都福祉保健基礎調査によると、母子世帯の89.9%、父子世帯の91.1%が就業しています。雇用形態をみると、母親では、正規の職員・従業員の割合が42.5%、パート・アルバイトが32.0%であるのに対し、父親では、正規の職員・従業員が78.4%、自営業が5.9%となっています。
- 母子世帯の年間収入(図Ⅲ-1)は、200万円未満が全体の35.9%、200～400万円未満が37.6%となっています。父子世帯では200万円未満の割合は、14.3%、200～400万円未満が23.2%です。
- 現在困っていること(図Ⅲ-2)としては、母子世帯では「家計」(73.6%)、「子供の教育・進路・就職」(55.7%)を挙げる人が多く、経済的な自立に向けた支援を特に必要としていることがうかがえます。一方、父子世帯では「子供の教育・進路・就職」(55.6%)、「子供の世話」(55.6%)、「家事」(25.9%)、「仕事」(25.9%)となっており、生活面での支援を特に必要としていることがうかがえます。
- 内閣府男女共同参画局のコロナ下の女性への影響と課題に関する研究会の緊急提言ではコロナ下においてシングルマザーの収入減少、生活困窮が訴えられており、ひとり親家庭への支援強化が必要とされています。
- ひとり親家庭の親は、子育てと家計の支え手を同時に担うため、肉体的、精神的な負担も大きいこと、また、経済的に困窮している家庭が多いことなどから、子供が保育や教育を受ける機会の確保も含めて、生活全般を視野に入れた総合的な支援が必要です。また、忙しいひとり親が多くの情報の中から必要な支援を見つけ出すことができるような情報発信も重要です。
- また、母子家庭、父子家庭には、ひとり親家庭に共通する課題に加え、各々の特性に応じた課題があります。そのため、母子家庭・父子家庭の特性やニーズを把握した上で、それぞれに配慮した施策を進める必要があります。

<(図Ⅲ-1)母子世帯と父子世帯の平均年間収入（東京都）>



資料：東京都福祉保健局「平成 29 年度東京都福祉保健基礎調査」より作成

<(図Ⅲ-2)ひとり親世帯になって現在困っていること(複数回答) -母の年齢階級別（東京都）>

	総数	家計について	仕事について	住居について	家事について	健康について	親族の健康・介護について	子供の世話について	子供の教育・進路・就職について	社会的偏見（世間体）について	その他
総数	100.0 (345)	73.6	30.4	16.2	4.9	20.0	11.3	21.7	55.7	8.7	2.6
30歳未満	100.0 (13)	<u>76.9</u>	23.1	7.7	15.4	-	-	30.8	38.5	30.8	-
30～39歳	100.0 (101)	<u>75.2</u>	35.6	18.8	4.0	17.8	4.0	38.6	47.5	5.0	2.0
40～49歳	100.0 (176)	<u>73.9</u>	29.5	17.0	5.7	17.6	14.8	14.8	60.8	10.2	2.8
50歳以上	100.0 (55)	<u>69.1</u>	25.5	10.9	1.8	36.4	16.4	10.9	58.2	5.5	3.6

(注)父子世帯は総数が 27 世帯のため省略した

資料：東京都福祉保健局「平成 29 年度東京都福祉保健基礎調査」

■ 都のこれまでの主な取組

- 東京都ひとり親家庭支援センター（母子家庭等就業・自立支援センター）において、ひとり親家庭及びその関係者に対し、生活相談、就業相談、養育費相談、面会交流支援、離婚前後の法律相談、就職情報の提供などの各種支援策を実施してきました。また、区部に加え、多摩地域に相談拠点を設置、多摩地区のひとり親家庭への相談体制の強化を図ってきました。
- ひとり親家庭に対して区市町村が実施する学習支援ボランティア事業や相談事業など、各種生活支援事業への補助を行ってきました。

■ 取組の方向性

- ひとり親家庭の様々な問題について相談に応じることができるよう、相談体制の整備を進めるとともに、ひとり親家庭に対する適切な支援を行う必要があります。併せて、ひとり親家庭が必要とする支援に関する情報を包括的に提供していく必要があります。
- ひとり親家庭が地域で自立した生活ができるよう、安定した就業と子供の健全な育成につなげるため、就業支援、子育て支援や生活の場の整備、経済的支援等、総合的な対策を行う必要があります。

<都に求める取組>

- ひとり親家庭が抱える課題に早期に対応するとともに、様々な関係機関が連携して適切な支援につなげるための相談体制を充実させる必要があります。
- ひとり親家庭のより安定した就業に向けた支援とともに、就職に有利な資格取得等の支援を行う必要があります。
- ひとり親家庭の親が安心して子育てでき、子供が健やかに育まれるよう、ひとり親家庭になった直後など家事や育児等の日常生活に支障を抱える家庭への生活支援や、必要な時に子育て支援サービスを適切に利用できるようにするための体制の充実、子供の学習支援等、多様な支援が必要です。
- ひとり親家庭の自立と子供の将来の自立に向け、引き続き、児童扶養手当・児童育成手当の支給や母子及び父子福祉資金の貸付等の経済的な支援が必要です。
- ひとり親家庭の就労継続に不可欠な保育サービス、学童クラブ等の整備が必要です。

<都民・事業者に求められる行動>

- 地域において、NPOや当事者団体等の連携により、ひとり親家庭を支援していくことが望まれます。

2 高齢者への支援

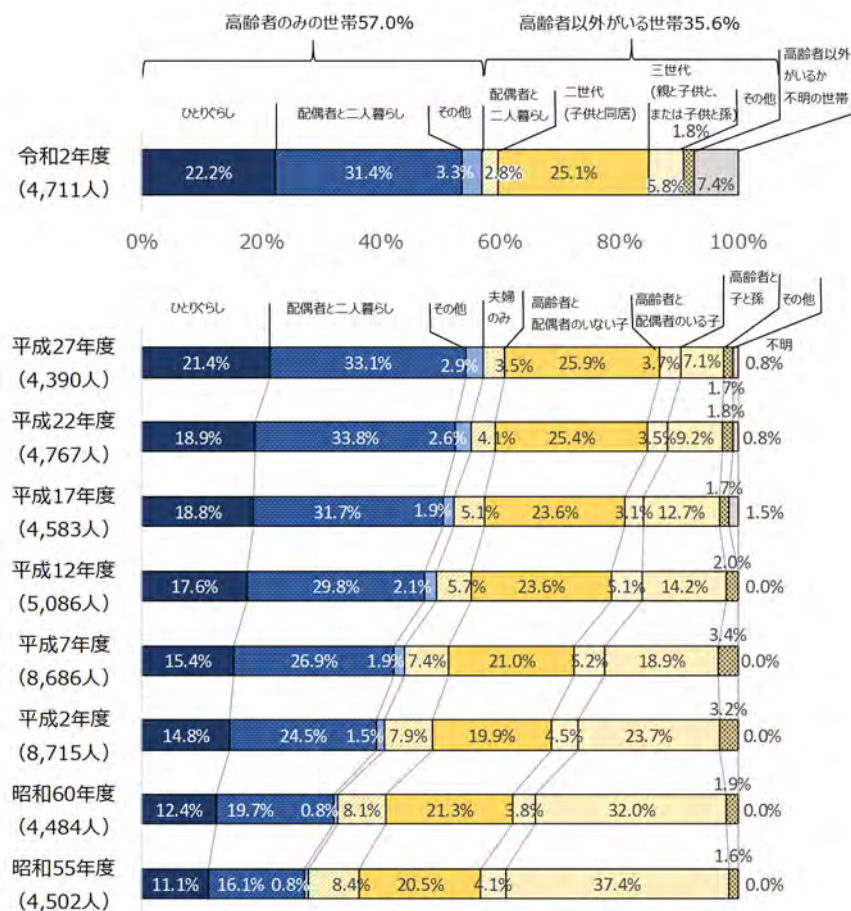
■ 現状・課題

- 令和3年9月時点で、日本の65歳以上の高齢者の人口に占める比率は29.1%です。都内においても23.4%を超える状況となっており、男女比率を見ると、65歳以上では6割弱、75歳以上では6割以上が女性で占められています。
- また、高齢夫婦のみの世帯や高齢者単独世帯は、増加傾向にあります。令和2年度東京都福祉保健基礎調査『高齢者の生活実態』の結果(図Ⅲ-3)によると、世帯構成を世帯類型別でみると、「高齢者のみの世帯」の割合は57.0%で、調査を開始した昭和55年から増加傾向にあります。このうち、「ひとり暮らし世帯」の割合は、高齢者全体の22.2%を占めています。
- 同調査において、高齢者本人に、介護をしている相手がいるかどうかをたずねたところ「介護している」の割合が14.3%となり5年前から3.5ポイント上昇しています。介護の相手として最も多いのは配偶者で36.8%、次いで親が27.4%となっています。
- 男女とも相対的貧困率は高齢期に上昇する傾向がありますが、総じて男性よりも女性の貧困率は高く、その差は高齢期になるとさらに拡大傾向が見られます。
- 内閣府の「高齢者の日常生活に関する意識調査」では、高齢者自身が将来に何らかの不安を感じていることとして、「自分や配偶者の健康や病気のこと」については、およそ7割で1番大きく、次いで「自分や配偶者が寝たきりや身体が不自由になり介護が必要な状態になること」がおよそ6割となっています。
- また、内閣府の「高齢者の経済生活に関する意識調査」によると、全国の60歳以上の単身世帯の男性については、電話や電子メールも含めた会話の頻度が「2～3日に1回」以下の者がおよそ29%にものぼります。さらに、内閣府の「高齢者の住宅と生活環境に関する意識調査」によると、近所付き合いの程度においては、一人暮らしの男性は「付き合いがほとんどない」が約17%と高い結果が出ています。地域ぐるみで高齢者、とりわけ単身男性を見守るとともに、介護や医療分野とも連携して、高齢者が安心して暮らし続けることのできる地域づくりが求められています。
- 一方、家庭での介護が長期間にわたることによる家族の介護疲れ等を背景に、高齢者虐待が生じています。東京都の「令和元年度高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律に基づく対応状況等に関する調査」によると、家庭内で虐待を受けた高齢者の75.7%が女性です。一方、虐待者は息子が39.3%、夫が18.7%など男性の割合が多くなっています。虐待の種類としては、身体的虐待が64.1%、心理的虐待が45.8%となっています。虐待の相談・通報者として、介護保険サービスを受けているケースでは介護支援専門員の割合が高く、介護保険関係者との連携を強めることにより、虐

待防止及び虐待を受けた高齢者の早期発見・早期対応を図ることも重要です。

- 令和2年度東京都福祉保健基礎調査「高齢者の生活実態」の結果によると、何歳頃まで働ける社会が理想であるかきいたところ、「70歳頃まで」が31.2%、「75歳頃まで」が21.8%、「80歳頃まで」が10.4%、「80歳以上で働けるまで」が11.4%で、合わせて74.8%でした。一方、「60歳頃まで」と「65歳頃まで」を合わせた割合は12.6%であり、長く働き続けることを希望する高齢者が多いことがうかがえます。
- 総務省「統計からみた我が国の高齢者（65歳以上）」（平成25年）によると、東京都の65歳以上女性の就業希望者比率は、8.6%と全国で1位となっています。
- 就業を希望する高齢者がこれまでの知識・経験などを活かして他の世代とともに雇用や就業の場で活躍したり、社会活動に参加したりしていくことは、高齢者自身の生きがいになるだけでなく、東京の活力の向上にもつながります。
- 人生100年時代にあって、これまで培ってきた経験等が活かされ最も充実した時期を過ごせるよう自らの希望に応じた、仕事や学び、趣味、地域活動ができるよう様々な支援を展開するとともに、健康維持の取組が重要となってきます。

<(図Ⅲ-3)『高齢者の生活実態』世帯類型－過去調査との比較>



資料：東京都福祉保健局「令和2年度高齢者の実態調査調査結果の概要」

■ 都のこれまでの主な取組

- 高齢者等の住宅確保要配慮者に対する居住支援の推進のため、住宅セーフティネット法に基づき、住宅確保要配慮者向け賃貸住宅の登録制度や、登録住宅の改修や入居者への経済的支援、住宅確保要配慮者への居住支援を行い、民間賃貸住宅への円滑な入居の促進を図ってきました。
- 東京しごとセンターにおいて、雇用・就業に係る総合的なサービスを提供する中で、働く意欲をもつ高齢者に対する就業相談、キャリアカウンセリング、就業支援セミナー等の実施により高齢者の就業を支援してきました。

■ 取組の方向性

- 高齢者を地域で見守る体制を整備し、地域ぐるみでの高齢者支援体制を充実させる必要があります。
- 高齢者の培ってきた知識と経験を効果的に活かすことができる就業機会の確保に向けて、高齢者向けの雇用・就業に関する総合的なサービスを提供するとともに、企業に対する啓発を実施する必要があります。
- 就業に限らない高齢者の積極的な社会参加を促すため、高齢者のニーズを踏まえた支援策を周知する必要があります。
- 生涯を通じて健やかで心豊かな生活を送ることができるようにするため、高齢者が社会生活を営むうえで必要な機能を維持し、健康上の理由で日常生活が制限されることなく生活できる期間（健康寿命）の延伸を目指すことが必要です。

＜都に求める取組＞

- 高齢者が住み慣れた地域で、また一人で暮らしていく場合にも、安心して生活していける環境と支援体制を整備する必要があります。
- 都民に直接働きかけるとともに、区市町村等の健康づくりの推進主体の取組を支援し、連携を促進することで、都民の健康づくりを推進する体制を整備する必要があります。
- 高齢者の知識と経験を活かすため、高齢者向けの雇用・就業に関する総合的なサービスを提供する必要があります。
- 高齢者が自己の能力や経験を生かして働くことや学ぶこと趣味を楽しむこと、地域参加などにチャレンジできる環境整備、仕組みづくりや学びの場など情報提供を行う必要があります。
- 高齢者が自分らしく輝くための健康維持に向けた支援が必要です。
- 高齢者をはじめ、誰もが自由に行動できるようなまちづくりを推進することが必要です。

＜都民・事業者に求められる行動＞

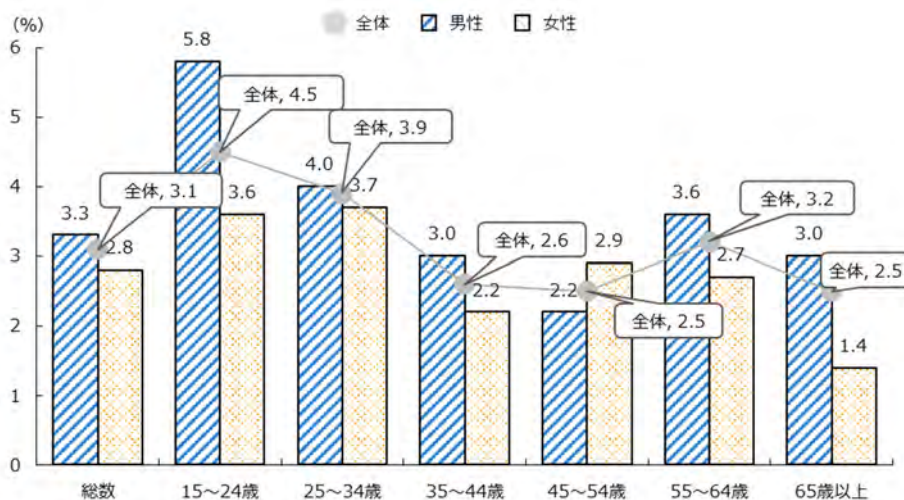
- 高齢者が住み慣れた地域で、また一人で暮らしていく場合にも、安心して生活していけるよう、地域の見守りネットワークの充実を今後も進めていく必要があります。
- 高齢者が自己の能力や経験を生かして活躍できる場を広げていくことで、高齢者が蓄積してきた知識・経験、技術などを社会に還元できるように努めていく必要があります。

3 若年層への支援

■ 現状・課題

- 産業構造の変化等の影響により、雇用形態が多様化する中で、若年層を中心に、パート・アルバイト、派遣・契約社員などの正社員以外の労働者が増加しています。また、東京都総務局「東京の労働力」(図Ⅲ-4)によると、都における15～24歳の男性の失業率は令和2年平均で5.8%と、男性全世代平均の3.3%と比べて高くなっています。また、同じく都における15～24歳の女性に関しても、失業率は3.6%で、女性全世代平均の2.8%より高くなっています。
- 厚生労働省「令和2年賃金構造基本統計調査」によると、「正社員・正職員」と「正社員・正職員以外」の賃金を比較した時、20歳～24歳においては、「正社員・正職員」を100とした時、「正社員・正職員以外」の賃金は、男性だと86、女性だと84にとどまっています。そして、年齢が上がるほど、格差も拡大する傾向にあります。
- また、厚生労働省の「平成30年若年者雇用実態調査」によると、正社員以外で働いている全国の15～34歳の若年労働者のうち、男性の約5割と女性の約4割は今後正社員として勤務することを希望しています。
- 男性も女性も、多様化する雇用形態の中から、自分の将来を見据えた長期的な視点から働き方の選択ができるよう、若い段階から、キャリアデザインを描く機会を創っていくことが重要です。

<(図Ⅲ-4)性・年齢階級別完全失業率(東京都)>



資料：東京都総務局「東京の労働力」(令和2年平均)より作成

■ 都のこれまでの主な取組

- 若者の就職支援のために、東京しごとセンターにヤングコーナーを設け、ワンストップサービスを展開してきました。個々の状況に応じたきめ細かな相談やカウンセリングを行うとともに、セミナーや合同企業説明会、企業見学等を行い、若者を就業に結びつけてきました。
- 就職活動を迎える前の若者を主な対象とし、スマートフォンやタブレット等で気軽に楽しみながらキャリアデザインについて学べるコンテンツを提供し、若者のキャリアデザイン意識の醸成に取り組んできました。

■ 取組の方向性

- 不安定な就労環境に置かれている若年層の男女に向けた、仕事に関する相談体制を充実させることが必要です。
- 職業訓練、雇用と就業希望のマッチング等により、安定した就業に向けた支援が必要でです。
- 男性も女性も、社会構造のあり方も視野にいれ、若いうちからキャリアデザインを描くことができるよう支援をしていくことが必要です。

<都に求める取組>

- 不安定な就労環境に置かれている若年層の男女に向けた、仕事に関する相談体制を整備する必要があります。
- 職業訓練、雇用と就業希望のマッチング等により、安定した就業に向けた支援を実施していく必要があります。
- 男性も女性も、社会構造のあり方も視野にいれ、若いうちから人生のライフイベントを見据えた、長期的な視点に立って、キャリアデザインを描くことのできる支援を行うことが必要です。

<都民・事業者に求められる行動>

- 地域において、NPOやPTA等の連携により、若年層の就業支援に取り組む必要があります。
- 事業者団体において、若年層と企業とのミスマッチを解消するための取組を検討していく必要があります。
- 若年層を正社員として雇用するための様々な取組について検討する必要があります。

4 障害者への支援

■ 現状・課題

- 平成 28 年 4 月、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に向け、障害者差別解消法（以下「法」という。）が施行されました。法は、障害を理由とする不当な差別的取扱いを禁止するとともに、障害者が直面する社会的障壁を取り除くための合理的配慮の提供を求めています。
- 平成 30 年には東京都障害者への理解促進及び差別解消の推進に関する条例（以下「条例」という）が施行され、法で努力義務としている民間事業者の合理的配慮の提供を義務としました。
- 合理的配慮の提供に当たっては、障害のある女性は、障害者であることに加え、女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている場合があることに留意し、その状況に応じた当事者が求める適切な配慮の提供が必要です。
- 基本的人権が尊重される社会を守るため、障害者であることを理由として差別が行われたりすることのないよう、啓発活動や適切な相談対応などに取り組んでいく必要があります。

■ 都のこれまでの主な取組

- 障害者差別解消法に基づき、東京都障害者差別解消支援地域協議会の運営や専門相談などの体制整備や普及啓発を行うとともに、ヘルプマーク・ヘルプカードの普及を図り、障害の有無により分け隔てられることのない共生社会の実現を目指してきました。

■ 取組の方向性

- 法に基づき、不当な差別的取扱いの禁止や合理的配慮の提供、環境の整備に取り組む必要があります。
- 特に障害のある女性は、障害者であることに加え、女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている場合があることに留意し、その状況に応じた適切な配慮の提供がなされるよう、啓発等を進めることが必要です。
- 障害者への偏見や差別の解消を目指した啓発に取り組むとともに、相談にも適切に対応していくことが必要です。

＜都に求める取組＞

- 法・条例の趣旨を踏まえた上で、職員が適切に対応するために、都は、職員対応要領に基づき、具体的な取組を進める必要があります。
- 障害や障害者への理解を進め、互いを思いやる心を育む心のバリアフリーや、様々な障害特性に配慮した情報バリアフリーを進めることが必要です。
- 障害のある女性は、障害者であることに加え、女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている場合があることに留意し、その状況に応じた適切な配慮の提供がなされるよう、啓発等を進めることが必要です。
- 障害者への偏見や差別の解消を目指した啓発に取り組むとともに、相談にも適切に対応することが必要です。
- 障害者をはじめ、誰もが自由に行動できるまちづくりを推進していく必要があります。

＜都民・事業者に求められる行動＞

- 都民一人ひとりが、法の目的と内容を理解し、それぞれの立場において自発的に取り組むことが必要です。
- 令和3年6月、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律の一部を改正する法律が公布され、今後3年以内に施行されます。法改正により、事業者による合理的配慮の提供が義務となり、事業者は、適切に対応することが必要です。

5 性的少数者への支援

■ 現状・課題

- 「性」は、出生時に判定された性別（身体の性）、性自認（自分が認識している自分自身の性別）、性的指向（どのような性別の人を好きになるか）など、様々な要素からなると考えられており、「出生時に判定された性と性自認が一致し、かつ、性的指向は異性」というパターンにあてはまらない人たちは、性的少数者（性的マイノリティ）などと呼ばれています。
- 性的少数者の人たちの中には、自分の性自認あるいは性的指向を打ち明けることで相手との関係が壊れるのではないかと不安を抱えている人がいます。また、日常生活の中での偏見や差別など、社会生活の様々な面で、人権に関わる問題も発生しています。
- 都は、平成30年10月に「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」を制定し、性自認及び性的指向を理由とする不当な差別の解消並びに啓発等の推進を図ることを明記しました。さらに、条例に基づき、令和元年に「東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」を策定しました。
- 基本的人権が尊重される社会を守るため、性的少数者であることを理由に差別が行われたりすることのないよう、啓発活動に取り組む必要があります。
- また、性的少数者の不安や悩みに対応し、差別などを受けた場合に備えた、適切な相談対応などに取り組む必要があります。
- 令和3年10月から実施した都民等調査では、同性パートナーシップ制度について、約7割の回答者が性的少数者の方々への必要な施策として挙げており、性的少数者の人権尊重とともに、多様な性に関する都民理解の促進につながることから、都においても制度の導入が求められます。

■ 都のこれまでの主な取組

- 啓発用の冊子及びリーフレットの作成・配布や、イベント等でのパネル展示を行ってきました。
- 東京都人権プラザにおいて、人権相談を実施してきました。

■ 取組の方向性

- 性的少数者への偏見や差別が人権侵害であることを周知するため、啓発に取り組むとともに、相談にも適切に対応していく必要があります。

<都に求める取組>

- 性的少数者への偏見や差別の解消を目指した啓発に取り組むとともに、相談にも適切に対応していきます。また、行政や企業を始め、様々な団体との連携を図りつつ、啓発に取り組んでいくことが必要です。
- 当事者の声や都民の意見を踏まえた同性パートナーシップ制度を導入する必要があります。

<都民・事業者に求められる行動>

- 性的少数者への偏見や差別をなくし、全ての人々の人権が尊重される社会の実現を目指すことが必要です。

参 考 資 料

1	諮問文	97
2	東京都男女平等参画審議会運営要綱	99
3	第六期東京都男女平等参画審議会委員名簿	102
4	第六期東京都男女平等参画審議会審議経過	103
5	「中間のまとめ」に対する都民意見募集結果	104
6	東京都男女平等参画基本条例	106
7	男女共同参画社会基本法	108
8	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	112



3 生都平第 3 8 号

東京都男女平等参画審議会

東京都男女平等参画基本条例第 15 条の規定に基づき、下記の事項について諮問する。

令和 3 年 4 月 1 9 日

東京都知事

小 池 百 合 子

記

諮問事項

「東京都男女平等参画推進総合計画」の改定に当たっての基本的考え方について

諮問の趣旨

東京都は、全ての都民が、性別に関わりなく個人として尊重され、男女が対等な立場であらゆる活動に参画し、責任を分かち合う男女平等参画社会の実現を目指し、平成12年3月に「東京都男女平等参画基本条例」を制定した。

また、本条例に基づく行動計画として「東京都女性活躍推進計画」及び「東京都配偶者暴力対策基本計画」から構成される「東京都男女平等参画推進総合計画」を策定し、男女平等参画社会の実現に向け、都の施策並びに都民や事業者の取組を総合的かつ計画的に推進してきた。

都は、本計画が令和3年度末に終了することから、国の第5次男女共同参画基本計画を勘案し、男女間の実質的な機会の均等を目指す上での現状を踏まえつつ、改定を行う必要がある。

東京の現状を見ると、働く場における男女格差、家事・育児・介護などの役割の女性への偏重、深刻化する男女間の暴力など、今なお、解決すべき様々な課題が存在する。

さらに、新型コロナウイルス感染症の危機は、テレワークの普及など私たちの暮らしや働き方に大きな変化をもたらすと同時に、女性の不安定な就業環境や配偶者暴力の増加・深刻化の懸念などの課題が一層顕在化しており、実効性のある取組が求められている。

このため、世代を超えた男女の理解の下、職場や家庭生活を始めとするあらゆる分野での男女平等参画社会の実現に向けて、都、区市町村、都民、企業・地域団体等が主体的に役割を果たしつつ、それらの関係者が一体となって取り組むための計画の基本的な考え方について諮問するものである。

東京都男女平等参画審議会運営要綱

平成 12 年 6 月 1 日 12 生女青参第 30 号決定

（目的）

第 1 この要綱は、東京都男女平等参画基本条例（平成 12 年条例第 25 号。以下「条例」という。）第 19 条に基づき、東京都男女平等参画審議会（以下「審議会」という。）に関して、必要な事項を定めることを目的とする。

（組織）

第 2 審議会は、学識経験を有する者、都議会議員及び関係団体に属する者のうちから、知事が任命する委員 25 人以内をもって組織する。

（会長の設置及び権限）

第 3 審議会に委員の互選による会長を置く。

2 会長は、審議会を代表し、会務を掌理する。

3 会長に事故があるときは、あらかじめ会長が指名する委員がその職務を代理する。

4 部会に属すべき委員は、会長が指名する。

（招集）

第 4 審議会は、会長が招集する。

（定足数及び表決数）

第 5 審議会は、委員の過半数の出席がなければ、会議を開くことができない。

2 審議会の議事は、出席した委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、それぞれ会長の決するところによる。

（オンラインによる会議）

第 6 感染症のまん延防止の観点から開催場所への参集が困難と判断される場合や効率的な会議運営など、会長が必要と認める場合は、オンライン（映像と音声の送受信により相手の状態を相互に認識しながら通話をすることができる方法という。以下同じ。）を活用した会議を開催することができる。

2 前項の会議におけるオンラインによる委員の出席は、第 5 第 1 項及び第 2 項の出席に含めるものとする。映像の送受信ができない場合であっても、音声が即時に他の委員に伝わり、適時的確な意見表明を委員相互で行うことができるときも同様とする。

（専門委員）

第 7 条例第 17 条に規定する専門委員は、学識経験を有する者のうちから知事が任命する。

（部会及び部会長）

第 8 会長が必要と認めたときは、審議会に部会を置くことができる。

2 部会に部会長を置き、部会に属する委員のうちから互選する。

3 部会長は、その部会の会務を掌理する。

4 部会長に事故があるときは、あらかじめ部会長の指名する委員がその職務を代理する。

5 部会は、部会長が招集する。

6 部会長は、部会に付託された事項について審議を終了したときは、その結果について審議会に報告するものとする。

（意見の聴取）

第 9 会長は、協議に際し、必要がある場合は、その都度関係者の出席を求め、意見を

聞くことができる。

(幹事)

第10 審議会に幹事を置く。

2 幹事は別表に掲げる職にある者をもって充てる。

(会議の公開)

第11 審議会の会議は、公開で行うものとする。ただし、審議会の決定により一部非公開の取扱いとすることができる。

(庶務)

第12 審議会の庶務は、生活文化局都民生活部において処理する。

(雑則)

第13 この要綱に定めるもののほか、審議会及び部会の議事及び運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

附 則

この要綱は、平成12年7月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成13年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成14年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成16年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成16年8月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成22年7月16日から施行する。

附 則

この要綱は、平成26年7月16日から施行する。

附 則

この要綱は、令和2年12月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和3年6月1日から施行する。

別表

政策企画局政策調整部長	福祉保健局高齢社会対策部長
総務局人事部長	福祉保健局少子社会対策部長
総務局人権部長	産業労働局雇用就業部長
財務局主計部長	教育庁教育政策担当部長
福祉保健局企画担当部長	警視庁総務部企画課長

第六期東京都男女平等参画審議会委員名簿

(50音順・敬称略)

	氏 名	現 職 等	備考
委員	青 木 克 徳	葛飾区長	
委員	上 本 俊 之	日本労働組合総連合会東京都連合会政策局局長	
委員	太 田 晃 弘	弁護士	配偶者暴力対策 部会委員
委員	大 槻 奈 巳	聖心女子大学現代教養学部教授	男女平等参画 部会部会長
委員	川 村 百 合	弁護士	
委員	小 林 治 彦	東京商工会議所常務理事	
委員	是 枝 俊 悟	大和総研金融調査部主任研究員	男女平等参画 部会委員
委員	篠 原 聡 子	日本女子大学学長	
委員	篠 宮 武 男	東京都民生児童委員連合会常任協議員	
委員	治 部 れ ん げ	東京工業大学リベラルアーツ研究教育院准教授	男女平等参画 部会部会長代理
委員	清 水 孝 治	東京都議会議員	
委員	高 橋 史 朗	公益財団法人モラロジー道德教育財団道德科学研究所教授 麗澤大学大学院客員教授	
委員	高 橋 弘 行	一般社団法人東京経営者協会常務理事	
会 長	田 中 優 子	法政大学名誉教授	
委員	塚 越 学	特定非営利活動法人ファザーリング・ジャパン理事	男女平等参画 部会委員
委員	と や 英 津 子	東京都議会議員	
会 長 代 理	名 執 雅 子	日本電気株式会社顧問 元法務省人権擁護局長・矯正局長	男女平等参画 部会委員
委員	林 玲 子	国立社会保障・人口問題研究所副所長	
委員	藤 森 和 美	武蔵野大学人間科学部教授	配偶者暴力対策 部会部会長
委員	松 下 玲 子	武蔵野市長	
委員	ま つ ば 多 美 子	東京都議会議員	
委員	三 辻 利 弘	大島町長	
委員	宮 地 尚 子	一橋大学大学院社会学研究科教授	配偶者暴力対策 部会部会長代理
委員	龍 円 あ い り	東京都議会議員	
専 門 委 員	佐 々 木 真 紀	一般社団法人ウェルク理事	配偶者暴力対策 部会委員
専 門 委 員	田 村 伴 子	特定非営利活動法人女性ネットSaya-Saya理事	配偶者暴力対策 部会委員

第六期 東京都男女平等参画審議会 審議経過

開催月日	会議名及び内容	
4月19日(月)	第1回総会	・諮問「東京都男女平等参画推進総合計画」の改定に当たっての基本的考え方について ・部会の設置
4月26日(月)	第1回男女平等参画部会	・部会長及び部会長代理の選任 ・答申素案作成に向けた検討
4月28日(水)	第1回配偶者暴力対策部会	
6月30日(水)	第2回配偶者暴力対策部会	・中間のまとめ骨子(案)について
7月2日(金)	第2回男女平等参画部会	
7月29日(木)	第3回男女平等参画部会	・中間のまとめ(案)について
8月3日(火)	第3回配偶者暴力対策部会	
8月13日(金)	第4回男女平等参画部会	
9月24日(金)	第2回総会	・中間のまとめ(案)について
10月18日(月)～11月16日(火) 都民意見募集		
11月29日(月)	第5回男女平等参画部会	・答申(案)について
11月30日(火)	第4回配偶者暴力対策部会	
12月20日(月)	第3回総会	・答申(案)について

＜東京都男女平等参画推進総合計画の改定に当たっての基本的考え方について＞

「中間のまとめ」に対する都民意見募集結果
(東京都女性活躍推進計画関係)

第六期東京都男女平等参画審議会は、令和3年10月18日に「東京都男女平等参画推進総合計画の改定に当たっての基本的考え方について（中間のまとめ）」を発表し、広く都民の皆様から御意見を募集いたしました。

本審議会では、お寄せいただきました多くの御意見を参考に、更に検討を重ね、答申をまとめました。審議会から提示する本答申は「東京都男女平等参画推進総合計画の改定に当たっての基本的考え方」を示したものです。個別施策に関する御提案や御意見につきましては、都において、計画を改定する際や施策を進める際の参考にされることを期待しています。

お寄せいただいた御意見等及びそれに対する審議会の考え方は東京都生活文化局ホームページに掲載しています。

なお、御意見に関しては、記載に当たり、趣旨を尊重しながら要約させていただき、また、趣旨が同じ御意見は複数の御意見をまとめさせていただいております。

意見募集期間 令和3年10月18日（月）から11月16日（火）まで

受付方法 Eメール、郵送

提出件数（項目別） 338件

※ 項目は本答申の内容に対応しています。

東京都生活文化局ホームページ

<https://www.seikatubunka.metro.tokyo.lg.jp/danjo/shingikai/0000001661.html>



「中間のまとめ」に対する都民意見募集結果(総括表)
(東京都女性活躍推進計画関係)

項目別の件数

項	目	件数
第1部	基本的考え方	43
第2部	女性活躍推進計画に盛り込むべき事項	236
I	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	102
	全般	2
	1 生活と仕事を両立できる環境づくり	31
	(1) 柔軟な働き方の普及・定着促進	5
	(2) 雇用機会の均等と女性の職域拡大・登用促進	14
	(3) 女性の就業継続やキャリア形成	12
	2 妊娠・出産・子育てに対する支援	19
	3 介護に対する支援	3
	4 職場や就職活動におけるハラスメントの防止	21
	5 起業等を目指す女性に対する支援	6
	6 育児や介護等を理由とする離職者に対する再就職支援	4
	7 生涯を通じた男女の健康支援	16
II	男女平等参画の推進に向けたマインドチェンジ	88
	全般	0
	1 生活と仕事における意識改革	52
	(1) 「働く」の意識改革	23
	(2) 男性の家事・育児参画に向けた意識改革	6
	(3) 男女平等参画に向けた意識改革	6
	(4) 社会制度・慣行の見直し	17
	2 教育・学習の充実	22
	(1) 学校での男女平等	18
	(2) 若者のキャリア教育の推進	0
	(3) 多様な学習・研修機会等の提供	4
	3 あらゆる分野における女性の参画拡大	14
	(1) 政治・行政等分野	10
	(2) 防災・復興分野	2
	(3) 地域活動	2
III	多様な人々の安心な暮らしに向けた支援	46
	全般	5
	1 ひとり親家庭への支援	5
	2 高齢者への支援	3
	3 若年層への支援	0
	4 障害者への支援	7
	5 性的少数者への支援	26
	「中間のまとめ」全般	59
	計	338

東京都男女平等参画基本条例

目次

前文

- 第1章 総則（第1条—第7条）
- 第2章 基本的施策（第8条—第11条）
- 第3章 男女平等参画の促進（第12条・第13条）
- 第4章 性別による権利侵害の禁止（第14条）
- 第5章 東京都男女平等参画審議会（第15条—第19条）
- 附則

男性と女性、人として平等な存在である。男女は、互いの違いを認めつつ、個人の人権を尊重しなければならない。

東京都は、男女平等施策について、国際社会や国内の動向と協調しつつ、積極的に推進してきた。長年の取組により男女平等は前進してきているものの、今なお一方の性に偏った影響を及ぼす制度や慣行などが存在している。

本格的な少子高齢社会を迎え、東京が今後も活力ある都市として発展するためには、家庭生活においても、社会生活においても、男女を問わず一人一人に、その個性と能力を十分に発揮する機会が確保されていることが重要である。男女が社会の対等な構成員として社会のあらゆる分野の活動に共に参画することにより、真に調和のとれた豊かな社会が形成されるのである。

すべての都民が、性別にかかわらず個人として尊重され、男女が対等な立場であらゆる活動に共に参画し、責任を分かち合う男女平等参画社会の実現を目指し、ここに、この条例を制定する。

第1章 総則

（目的）

第1条 この条例は、男女平等参画の促進に関し、基本理念並びに東京都（以下「都」という。）、都民及び事業者の責務を明らかにするとともに、都の施策の基本的事項を定めることにより、男女平等参画の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下「男女平等参画施策」という。）を総合的かつ効果的に推進し、もって男女平等参画社会を実現することを目的とする。

（定義）

第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- 一 男女平等参画 男女が、性別にかかわらず個人として尊重され、及び一人一人にその個性と能力を発揮する機会が確保されることにより対等な立場で社会のあらゆる分野における活動に共に参画し、責任を分かち合うことをいう。
- 二 積極的改善措置 社会のあらゆる分野における活動に参画する機会についての男女間の格差を改善するため、必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。
- 三 セクシュアル・ハラスメント 性的な言動により当該言動を受けた個人の生活の環境を害すること又は性的な言動を受けた個人の対応により当該個人に不利益を与えることをいう。

（基本理念）

第3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 男女が、性別により差別されることなく、その人権が尊重される社会
- 二 男女一人一人が、自立した個人としてその能力を十分に発揮し、固定的な役割を強制されることなく、自己の意思と責任により多様な生き方を選択することができる社会
- 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

（都の責務）

第4条 都は、総合的な男女平等参画施策を策定し、及び実施する責務を有する。

2 都は、男女平等参画施策を推進するに当たり、都民、事業者、国及び区市町村（特別区及び市町村をいう。以下同じ。）と相互に連携と協力を図ることができるよう努めるものとする。

（都民の責務）

第5条 都民は、男女平等参画社会について理解を深め、男女平等参画の促進に努めなければならない。

2 都民は、都が行う男女平等参画施策に協力するよう努めなければならない。

（事業者の責務）

第6条 事業者は、その事業活動に関し、男女平等参画の促進に努めなければならない。

2 事業者は、都が行う男女平等参画施策に協力するよう努めなければならない。

（都民等の申出）

第7条 都民及び事業者は、男女平等参画を阻害すると認められること又は男女平等参画に必要と認められることがあるときは、知事に申し出ることができる。

2 知事は、前項の申出を受けたときは、男女平等参画に資するよう適切に対応するものとする。

第2章 基本的施策

(行動計画)

第8条 知事は、男女平等参画の促進に関する都の施策並びに都民及び事業者の取組を総合的かつ計画的に推進するための行動計画（以下「行動計画」という。）を策定するものとする。

2 知事は、行動計画を策定するに当たっては、都民及び事業者の意見を反映することができるよう、適切な措置をとるものとする。

3 知事は、行動計画を策定するに当たっては、あらかじめ東京都男女平等参画審議会及び区市町村の長の意見を聴かなければならない。

4 知事は、行動計画を策定したときは、これを公表しなければならない。

5 前三項の規定は、行動計画の変更について準用する。

(情報の収集及び分析)

第9条 都は、男女平等参画施策を効果的に推進していくため、男女平等参画に関する情報の収集及び分析を行うものとする。

(普及広報)

第10条 都は、都民及び事業者の男女平等参画社会についての理解を促進するために必要な普及広報活動に努めるものとする。

(年次報告)

第11条 知事は、男女平等参画施策の総合的な推進に資するため、男女平等参画の状況、男女平等参画施策の実施状況等について、年次報告を作成し、公表するものとする。

第3章 男女平等参画の促進

(決定過程への参画の促進に向けた支援)

第12条 都は、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の決定過程への男女平等参画を促進するための活動に対して、情報の提供その他必要な支援を行うよう努めるものとする。

(雇用の分野における男女平等参画の促進)

第13条 事業者は、雇用の分野において、男女平等参画を促進する責務を有する。

2 知事は、男女平等参画の促進に必要と認める場合、事業者に対し、雇用の分野における男女の参画状況について報告を求めることができる。

3 知事は、前項の報告により把握した男女の参画状況について公表するものとする。

4 知事は、第2項の報告に基づき、事業者に対し、助言等を行うことができる。

第4章 性別による権利侵害の禁止

第14条 何人も、あらゆる場において、性別による差別的取扱いをしてはならない。

2 何人も、あらゆる場において、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。

3 家庭内等において、配偶者等に対する身体的又は精神的な苦痛を著しく与える暴力的行為は、これを行ってはならない。

第5章 東京都男女平等参画審議会

(設置)

第15条 行動計画その他男女平等参画に関する重要事項を調査審議するため、知事の附属機関として東京都男女平等参画審議会（以下「審議会」という。）を置く。

(組織)

第16条 審議会は、知事が任命する委員25人以内をもって組織する。

2 委員は、男女いずれか一方の性が委員総数の四割未満とならないように選任しなければならない。

(専門委員)

第17条 専門の事項を調査するため必要があるときは、審議会に専門委員を置くことができる。

(委員の任期)

第18条 委員の任期は2年とし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。ただし、再任を妨げない。

2 専門委員の任期は、専門の事項に関する調査が終了するまでとする。

(運営事項の委任)

第19条 この章に規定するもののほか、審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、知事が定める。

附 則

この条例は、平成12年4月1日から施行する。

男女共同参画社会基本法（平成11年6月23日法律第78号）

最終改正：平成11年12月22日法律第160号

前文

第1章 総則（第1条—第12条）

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策（第13条—第20条）

第3章 男女共同参画会議（第21条—第28条）

附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要とされている。

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

ここに、男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、この法律を制定する。

第1章 総則

（目的）

第1条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

（定義）

第2条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。

二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

（男女の人権の尊重）

第3条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

（社会における制度又は慣行についての配慮）

第4条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

（政策等の立案及び決定への共同参画）

第5条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

（家庭生活における活動と他の活動の両立）

第6条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

（国際的協調）

第7条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

（国の責務）

第8条 国は、第3条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念（以下「基

本理念」という。)にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下同じ。)を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

(地方公共団体の責務)

第9条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

(国民の責務)

第10条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

(法制上の措置等)

第11条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

(年次報告等)

第12条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

2 政府は、毎年、前項の報告に係る男女共同参画社会の形成の状況を考慮して講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を明らかにした文書を作成し、これを国会に提出しなければならない。

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

第13条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画(以下「男女共同参画基本計画」という。)を定めなければならない。

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。

5 前2項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

第14条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「都道府県男女共同参画計画」という。)を定めなければならない。

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「市町村男女共同参画計画」という。)を定めるように努めなければならない。

4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第15条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

(国民の理解を深めるための措置)

第16条 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

(苦情の処理等)

第17条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

(調査研究)

第18条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

（国際的協調のための措置）

第19条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

（地方公共団体及び民間の団体に対する支援）

第20条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第3章 男女共同参画会議

（設置）

第21条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

（所掌事務）

第22条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第13条第3項に規定する事項を処理すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
- 三 前2号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
- 四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

（組織）

第23条 会議は、議長及び議員24人以内をもって組織する。

（議長）

第24条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

（議員）

第25条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- 一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
 - 二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者
- 2 前項第2号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の10分の5未満であってはならない。
- 3 第1項第2号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の10分の4未満であってはならない。
- 4 第1項第2号の議員は、非常勤とする。

（議員の任期）

第26条 前条第1項第2号の議員の任期は、2年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第1項第2号の議員は、再任されることができる。

（資料提出の要求等）

第27条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

2 会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

（政令への委任）

第28条 この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

附則 抄

（施行期日）

第1条 この法律は、公布の日から施行する。

（男女共同参画審議会設置法の廃止）

第2条 男女共同参画審議会設置法（平成九年法律第七号）は、廃止する。

（経過措置）

第3条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法（以下「旧審議会設置法」という。）第1条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第21条第1項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

2 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第4条第1項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日に、第23条第1項の規定により、審議会の委員として

任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第2項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第4条第2項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。

3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第5条第1項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第3項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に、第24条第1項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第3項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

附則（平成11年7月16日法律第102号） 抄

（施行期日）

第1条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成11年法律第88号）の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

二 附則第10条第1項及び第5項、第14条第3項、第23条、第28条並びに第30条の規定公布の日

（職員の身分引継ぎ）

第3条 この法律の施行の際現に従前の総理府、法務省、外務省、大蔵省、文部省、厚生省、農林水産省、通商産業省、運輸省、郵政省、労働省、建設省又は自治省（以下この条において「従前の府省」という。）の職員（国家行政組織法（昭和23年法律第120号）第8条の審議会等の会長又は委員長及び委員、中央防災会議の委員、日本工業標準調査会の会長及び委員並びにこれらに類する者として政令で定めるものを除く。）である者は、別に辞令を発せられない限り、同一の勤務条件をもって、この法律の施行後の内閣府、総務省、法務省、外務省、財務省、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省若しくは環境省（以下この条において「新府省」という。）又はこれに置かれる部局若しくは機関のうち、この法律の施行の際現に当該職員が属する従前の府省又はこれに置かれる部局若しくは機関の相当の新府省又はこれに置かれる部局若しくは機関として政令で定めるものの相当の職員となるものとする。

（別に定める経過措置）

第30条 第2条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

附則（平成11年12月22日法律第160号） 抄

（施行期日）

第1条 この法律（第2条及び第3条を除く。）は、平成13年1月6日から施行する。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律【令和2年6月1日施行時点】

(平成27年9月4日法律第64号)

改正平成29年3月31日法律第14号

令和元年6月5日法律第24号

目次

第一章 総則（第一条—第四条）

第二章 基本方針等（第五条・第六条）

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針（第七条）

第二節 一般事業主行動計画等（第八条—第十八条）

第三節 特定事業主行動計画（第十九条）

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表（第二十条・第二十一条）

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（第二十二条—第二十九条）

第五章 雑則（第三十条—第三十三条）

第六章 罰則（第三十四条—第三十九条）

附則

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

（基本原則）

第二条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

3 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性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であることに留意されなければならない。

（国及び地方公共団体の責務）

第三条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次条及び第五条第一項において「基本原則」という。）にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

（事業主の責務）

第四条 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境

の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

第二章 基本方針等

(基本方針)

第五条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
- 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
- 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
 - イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
 - ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
 - ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

第六条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（以下この条において「都道府県推進計画」という。）を定めよう努めるものとする。

2 市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画）を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（次項において「市町村推進計画」という。）を定めよう努めるものとする。

3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十九条第一項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。

- 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
- 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
- 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第二節 一般事業主行動計画等

(一般事業主行動計画の策定等)

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

- 2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
- 一 計画期間
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
 - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
- 4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
- 6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
- 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

（基準に適合する一般事業主の認定）

第九条 厚生労働大臣は、前条第一項又は第七項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（認定一般事業主の表示等）

第十条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項及び第十四条第一項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

- 2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

（認定の取消し）

第十一条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第九条の認定を取り消すことができる。

- 一 第九条に規定する基準に適合しなくなつたと認めるとき。
- 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

（基準に適合する認定一般事業主の認定）

第十二条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）第十三条の二に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優

良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（特例認定一般事業主の特例等）

第十三条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「特例認定一般事業主」という。）については、第八条第一項及び第七項の規定は、適用しない。

2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況を公表しなければならない。

（特例認定一般事業主の表示等）

第十四条 特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

（特例認定一般事業主の認定の取消し）

第十五条 厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第十二条の認定を取り消すことができる。

一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。

二 第十二条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

三 第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。

四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

五 不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

（委託募集の特例等）

第十六条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。

4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条第一項、第四十二条の二、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の三の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の三中「第三十九条に規定する募集受託者」とある

のは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第十七条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

（一般事業主に対する国の援助）

第十八条 国は、第八条第一項若しくは第七項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

第三節 特定事業主行動計画

第十九条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第二十条 第八条第一項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

一 その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

二 その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

2 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

（特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第二十一条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- 一 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
- 二 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

第二十二条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

- 2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。
- 3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。
- 4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(財政上の措置等)

第二十三条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

(国等からの受注機会の増大)

第二十四条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

- 2 地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するように努めるものとする。

(啓発活動)

第二十五条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(情報の収集、整理及び提供)

第二十六条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

(協議会)

第二十七条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関（以下この条において「関係機関」という。）は、第二十二条第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

- 2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第二十二条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。
- 3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。
 - 一 一般事業主の団体又はその連合団体
 - 二 学識経験者
 - 三 その他当該関係機関が必要と認める者

4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。

5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

（秘密保持義務）

第二十八条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

（協議会の定める事項）

第二十九条 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第五章 雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

第三十条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第八条第一項に規定する一般事業主又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第七項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

（公表）

第三十一条 厚生労働大臣は、第二十条第一項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第八条第一項に規定する一般事業主又は第二十条第二項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第八条第七項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

（権限の委任）

第三十二条 第八条、第九条、第十一条、第十二条、第十五条、第十六条、第三十条及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

（政令への委任）

第三十三条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

第六章 罰則

第三十四条 第十六条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第三十五条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

一 第二十二条第四項の規定に違反して秘密を漏らした者

二 第二十八条の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十六条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

一 第十六条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者

二 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者

三 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第十条第二項（第十四条第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者

二 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

三 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

四 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十八条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第三十四条、第三十六条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

第三十九条 第三十条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第三章（第七条を除く。）、第五章（第二十八条を除く。）及び第六章（第三十条を除く。）の規定並びに附則第五条の規定は、平成二十八年四月一日から施行する。

(この法律の失効)

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第二十二條第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十八条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

(政令への委任)

第三条 前条第二項から第四項までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第四条 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則 (平成二九年三月三十一日法律第一四号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十九年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第一条中雇用保険法第六十四条の次に一条を加える改正規定及び附則第三十五条の規定 公布の日

二・三 略

四 第二条中雇用保険法第十条の四第二項、第五十八条第一項、第六十条の二第四項、第七十六条第二項及び第七十九条の二並びに附則第十一条の二第一項の改正規定並びに同条第三項の改正規定（「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。）、第四条の規定並びに第七条中育児・介護休業法第五十三条第五項及び第六項並びに第六十四条の改正規定並びに附則第五条から第八条まで及び第十条の規定、附則第十三条中国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）第十条第十項第五号の改正規定、附則第十四条第二項及び第十七条の規定、附則第十八条（次号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第十九条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第三十八条第三項の改正規定（「第四条第八項」を「第四条第九項」に改める部分に限る。）、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）第三十条第一項の表第四条第八項の項、第三十二条の十一から第三十二条の十五まで、第三十二条の十六第一項及び第五十一条の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の項の改正規定、附則第二十一条、第二十二條、第二十六条から第二十八条まで及び第三十二条の規定並びに附則第三十三条（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成三十年一月一日（罰則に関する経過措置）

第三十四条 この法律（附則第一条第四号に掲げる規定にあつては、当該規定）の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(その他の経過措置の政令への委任)

第三十五条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則 (令和元年六月五日法律第二四号) 抄
(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第三条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第四条の改正規定並びに次条及び附則第六条の規定 公布の日

二 第二条の規定 公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日
(罰則に関する経過措置)

第五条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(政令への委任)

第六条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第七条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

東京都男女平等参画推進総合計画の
改定に当たっての基本的考え方について 答申
(東京都女性活躍推進計画関係)

令和4年1月発行

登録番号(3)38

編 集 東京都男女平等参画審議会
発 行 東京都生活文化局都民生活部男女平等参画課
東京都新宿区西新宿 2-8-1
電話 03(5388)3189