

第2章

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。

第2章 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

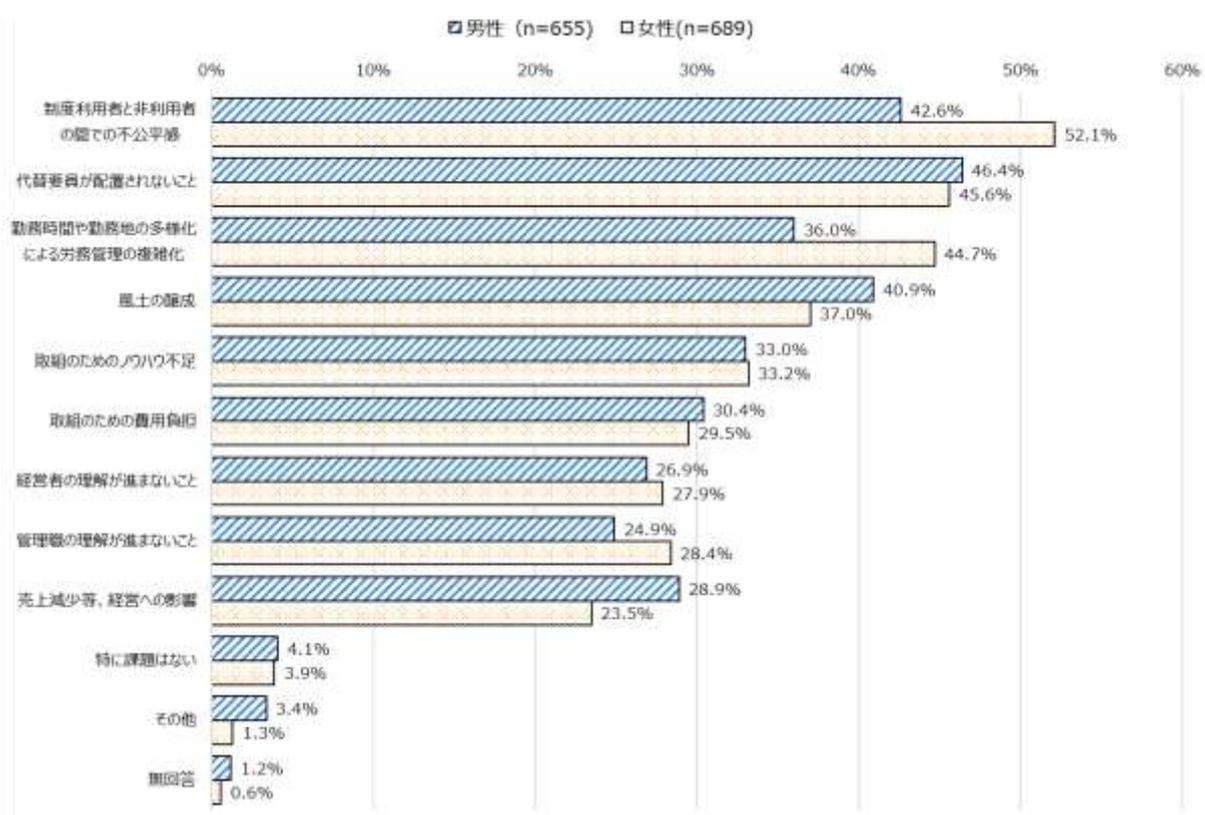
■ 現状・課題

- 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は、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として、「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をあげています(図Ⅱ-1)。
- 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(図Ⅱ-2)。
- 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。

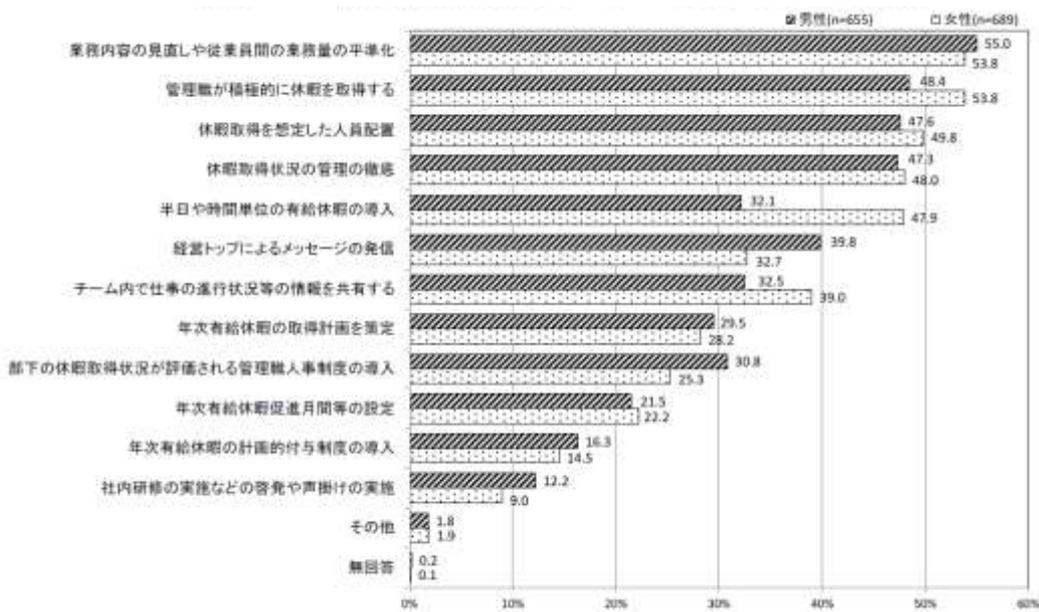
○ 東京には全国に支社を持つ大企業が集積しており、こうした大企業の意思決定に女性の意見が反映されることで、多くの人の意識が変わる波及効果が期待されます。組織の中で少数派の意見が意思決定に影響を与えるには、クリティカルマスと言われる 30%以上の比率となることが重要です。このため、実質的に経営に参画する女性役員の比率 30%を目指すことが求められます。

(図Ⅱ-1)多様な働き方を実現する上での課題(都内事業所)(複数回答)



※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 年度男女雇用平等参画状況調査」

(図Ⅱ-2) 年次有給休暇取得促進のための必要な取組 (複数回答)



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」

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きます。
- 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きます。
- 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取組を進めます。特にマネジメント層に向けた取組を推進します。

都の施策

ア 働く場の意識改革

- 企業団体等と連携するなどにより、大企業で実質的に経営に参画する女性役員の比率 30%を目指す社会全体のムーブメントを巻き起こす取組を進めます。
- 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を進める取組を実施します。

○ 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していきます。

○ 性別職務分離是正に向け企業経営者等の啓発に取り組みます。

| 番号 | 事業名 | 事業概要 | 所管局 |
|-----|-------------------------------|---|-------|
| 148 | ☆経済団体等との連携による女性活躍の推進 | 関係団体と連携し、大企業の女性役員比率30%を目指すムーブメントの醸成に向けた取組を行います。 | 生活文化局 |
| 149 | ☆ライフ・ワーク・バランス推進事業 | ライフ・ワーク・バランスの実現をより一層効果的に促進するため、従業員が生活と仕事を両立し、いきいきと働ける職場の実現に向け優れた取組を実施している中小企業を、「東京ライフ・ワーク・バランス認定企業」として認定し、ロールモデルとして広く公表するとともに、認定企業も含む先進企業の取組内容や効果的な支援ツール等について、具体的かつ実践的な事例を展示・紹介する総合展を開催します。(再掲) | 産業労働局 |
| 150 | ☆家庭と仕事の両立支援推進事業 | 家庭と仕事の両立推進に向けて、育児・介護など家庭と仕事の両立支援策を実践している企業に対し「両立支援推進企業マーク」を付与し、専用HPで発信します。また、同HPでは、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、両立支援に向けた総合的な情報提供を行います。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います。(再掲) | 産業労働局 |
| 151 | 働く女性への支援 | ライフ・ワーク・バランスの実現や女性活躍推進に向けて、男女ともに固定的な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)にとらわれないための意識変革や働く女性の悩みや不安を解消するセミナー等を実施します。 | 生活文化局 |
| 152 | ☆男性の家事・育児参画に向けたマインドチェンジプロジェクト | 子育て中の夫婦、企業経営者・マネジメント層、若者から親世代まであらゆる都民を対象に、Webサイト「TEAM家事・育児」をはじめ、多様な媒体を活用し、普及啓発のメッセージを発信。男性の家事・育児参画に向け社会全体のマインドチェンジを促します。(再掲) | 生活文化局 |

| | | | |
|-----|-------------------|--|-------|
| 153 | ☆男性の家事・育児参画状況実態調査 | 男性の家事・育児参画の実態を把握し、今後の施策の参考とするため、男性の家事・育児参画の実態調査を実施します。(再掲) | 生活文化局 |
| 154 | 女性の活躍推進シンポジウム等 | 知事自らが発信する場としてのシンポジウム等を開催し、女性の活躍推進の普及啓発を進めます。(再掲) | 生活文化局 |
| 155 | 東京都女性活躍推進大賞の贈呈 | 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、個人を表彰し、その取組内容を広く普及させていきます。(再掲) | 生活文化局 |

イ キャリア形成意識の醸成

- 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います。
- 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みます。

| 番号 | 事業名 | 事業概要 | 所管局 |
|-----|-------------------------------------|---|-------|
| 156 | ☆民間企業と連携した交流イベントの開催(キャリア・メンター制度の拡充) | キャリア・メンター制度は職員のキャリア形成支援及び今後の昇任に向けた職員個別の不安払拭を図ることを目的としており、各局の管理職等から選任されたキャリア・メンターが、職員(メンティー)からの相談に対応します。 こうした個別相談等に加えて、女性活躍推進に積極的に取り組む民間企業と連携した交流イベントの開催等、新規利用者の開拓及び利用満足度の向上に向けた取組を展開します。(再掲) | 総務局 |
| 157 | 講義用教材の普及によるキャリアデザイン意識の醸成 | 大学等における講義での活用を前提にした教材「キャリアデザインコンテンツ」の普及により、就職前後の若者のキャリアデザイン意識醸成を図ります。 | 生活文化局 |
| 158 | ☆キャリアデザインのためのeラーニングコンテンツ提供 | 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知るサイト「WILLキャリアッジ」を通じて、高校生や大学生等がキャリアデザインについて考えるきっかけとなる情報を発信します。 | 生活文化局 |
| 159 | T O K Y O ライフ・ワーク・バランスの運営 | 都、国、区市町村、民間団体の支援情報等、ライフ・ワーク・バランスに関する情報を総合的にわかりやすく紹介します。 | 生活文化局 |

| | | | |
|-----|----------------------------------|--|-------|
| 160 | 子供が生まれる前の夫婦に向けたライフ・ワーク・バランスの普及啓発 | 子供が生まれる前からライフ・ワーク・バランスの意義を認識し、暮らし方や働き方を夫婦ともに考えるための啓発冊子の作成、配布による普及啓発を推進します。 (再掲) | 生活文化局 |
| 161 | ☆女性従業員のキャリアアップ応援事業 | 企業における女性の活躍、女性リーダーの創出を一層促進していくため、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定支援、女性従業員のスキル取得支援及びキャリアアップに向けた意識づけ、会社全体の意識改革などを目的としたセミナー・研修・講座などを実施します。(再掲) | 産業労働局 |

<キャリアデザインコンテンツイメージ>



<Webサイト「TOKYOライフ・ワーク・バランス」イメージ>



都民・事業者の取組

- 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を実施します。
- 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、意識的に取り組みます。
- 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取組を行います。
- 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を行います。
- 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向上に取り組みます。

(2) 男性の家事・育児参画に向けた意識改革

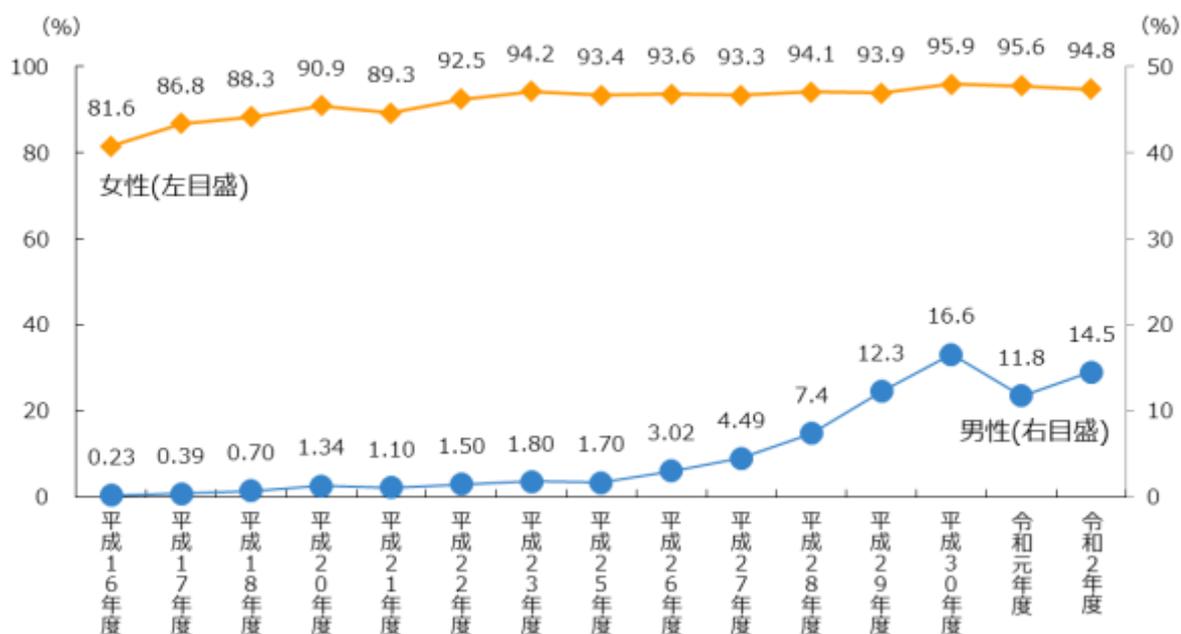
現状・課題

- 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」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(図Ⅱ-3)。

- 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を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がる意識を持ち、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-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」

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します。

都の施策

ア 男性の主体的な家事・育児参画に向けた意識改革

- 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、メッセージを発信していきます。

| 番号 | 事業名 | 事業概要 | 所管局 |
|-----|--------------|--|-------|
| 162 | 男性の家事・育児への参画 | ライフ・ワーク・バランスの実現のためには、女性も男性も家事・育児分担や育休取得等についての意識改革が重要なことから、夫婦が共に参加できるセミナー等を開催し、都民への意識啓発を図ります。(再掲) | 生活文化局 |

| | | | |
|-----|----------------------------------|--|-------|
| 163 | T O K Y O ライフ・ワーク・バランスの運営 | 都、国、区市町村、民間団体の支援情報等、ライフ・ワーク・バランスに関する情報を総合的にわかりやすく紹介します。(再掲) | 生活文化局 |
| 164 | 子供が生まれる前の夫婦に向けたライフ・ワーク・バランスの普及啓発 | 子供が生まれる前からライフ・ワーク・バランスの意義を認識し、暮らし方や働き方を夫婦ともに考えるための啓発冊子の作成、配布による普及啓発を推進します。(再掲) | 生活文化局 |

＜夫婦がともにライフ・ワーク・バランスを考えるための啓発冊子

(パパとママが描くみらい手帳) イメージ＞



イ 男性を後押しする社会全体の気運醸成

- 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・育児参画を後押しする取組を行います。
- 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ます。

| 番号 | 事業名 | 事業概要 | 所管局 |
|-----|-----------------------------------|---|-------|
| 165 | ☆多様な主体と連携した意識改革 | プロスポーツチーム等多様な主体と連携し、幅広い世代の都民に対し広く情報を発信することで、男女平等参画に向けた意識改革を働きかけます。 | 生活文化局 |
| 166 | ☆「無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)」に気付かせる取組 | 教育機関等との連携により、無意識の思い込みの存在について都民に気づきを促し、意識改革を図るとともに、子供のころから無意識の思い込みに対する理解促進を図ります。 | 生活文化局 |

| | | | |
|-----|-------------------------------|---|-------|
| 167 | ☆男性の家事・育児参画に向けたマインドチェンジプロジェクト | 子育て中の夫婦、企業経営者・マネジメント層、若者から親世代まであらゆる都民を対象に、Webサイト「TEAM家事・育児」をはじめ、多様な媒体を活用し、普及啓発のメッセージを発信。男性の家事・育児参画に向け社会全体のマインドチェンジを促します。 (再掲) | 生活文化局 |
| 168 | ☆男性の家事・育児参画状況実態調査 | 男性の家事・育児参画の実態を把握し、今後の施策の参考とするため、男性の家事・育児参画の実態調査を実施します。(再掲) | 生活文化局 |
| 169 | ☆ライフ・ワーク・バランス推進事業 | ライフ・ワーク・バランスの実現をより一層効果的に促進するため、従業員が生活と仕事を両立し、いきいきと働ける職場の実現に向け優れた取組を実施している中小企業を、「東京ライフ・ワーク・バランス認定企業」として認定し、ロールモデルとして広く公表するとともに、認定企業も含む先進企業の取組内容や効果的な支援ツール等について、具体的かつ実践的な事例を展示・紹介する総合展を開催します。(再掲) | 産業労働局 |
| 170 | ☆家庭と仕事の両立支援推進事業 | 家庭と仕事の両立推進に向けて、育児・介護など家庭と仕事の両立支援策を実践している企業に対し「両立支援推進企業マーク」を付与し、専用HPで発信します。また、同HPでは、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、両立支援に向けた総合的な情報提供を行います。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います。(再掲) | 産業労働局 |
| 171 | ☆働くパパママ育休取得応援事業 | 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ます。(再掲) | 産業労働局 |
| 172 | ☆男性育休取得促進に向けた普及啓発事業 | 著名経営者によるインタビュー動画やオンラインセミナーなどによる意識啓発キャンペーンを展開し、経営者や管理職の理解を促進するとともに、男性の育休取得を積極的に推進している企業等に対し、登録マークを付与し、企業事例等をウェブサイト上でPR・発信します。 (再掲) | 産業労働局 |

<男性の家事・育児参画をみんなで応援するサイト『パパズ・スタイル』>

男性の「家事」「育児」をみんなで応援
パパズ・スタイル



都民・事業者の取組

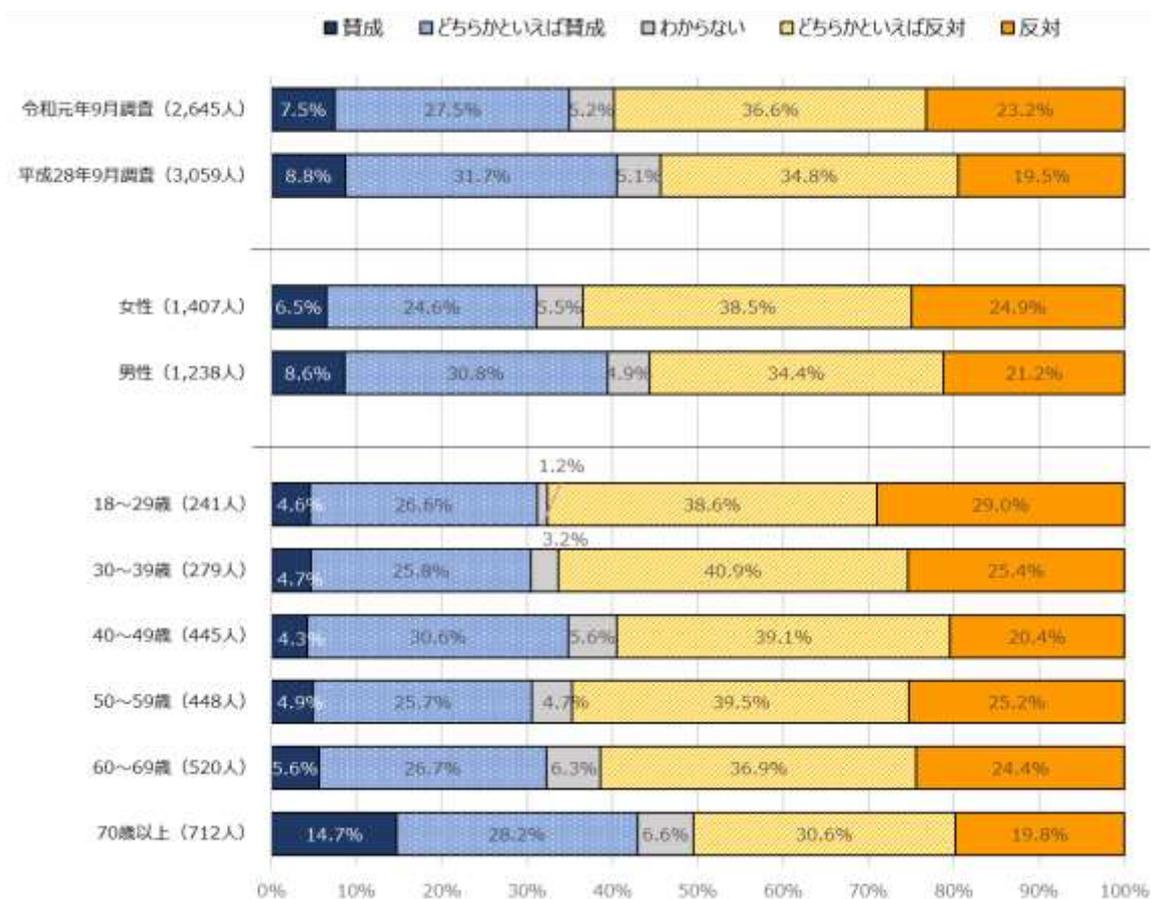
- 事業者は、経営戦略の視点から、男性の家事・育児参画を応援するマインドを企業全体で共有します。
- 時間効率や生産性を意識した働き方の実践や女性の社会参画の機会の拡大、男性の生活の充実等、男性の家事・育児参画が進むことが社会全体に好影響を与えることを踏まえ、企業、民間団体、個人等あらゆる主体において、男性の家事・育児参画の意識を高める取組を推進します。

(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

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します。

都の施策

ア 情報の発信と普及啓発

- 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します。
- 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します。
- 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の推進を図ります。

| 番号 | 事業名 | 事業概要 | 所管局 |
|-----|-----------------------------------|---|-------|
| 173 | ☆多様な主体と連携した意識改革 | プロスポーツチーム等多様な主体と連携し、幅広い世代の都民に対し広く情報を発信することで、男女平等参画に向けた意識改革を働きかけます。(再掲) | 生活文化局 |
| 174 | ☆「無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)」に気付かせる取組 | 教育機関等との連携により、無意識の思い込みの存在について都民に気づきを促し、意識改革を図るとともに、子供のころから無意識の思い込みに対する理解促進を図ります。(再掲) | 生活文化局 |
| 175 | ☆経済団体等との連携による女性活躍の推進 | 関係団体と連携し、大企業の女性役員比率30%を目指すムーブメントの醸成に向けた取組を行います。(再掲) | 生活文化局 |
| 176 | ☆区市町村への支援 | 区市町村支援の一環として、区市町村と連携し、住民向けの普及啓発を行う。 | 生活文化局 |
| 177 | 女性の活躍推進シンポジウム等 | 知事自らが発信する場としてのシンポジウム等を開催し、女性の活躍推進の普及啓発を進めます。(再掲) | 生活文化局 |
| 178 | 東京都女性活躍推進大賞の贈呈 | 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、個人を表彰し、その取組内容を広く普及させていきます。(再掲) | 生活文化局 |
| 179 | 働く女性への支援 | ライフ・ワーク・バランスの実現や女性活躍推進に向けて、男女ともに固定的な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)にとらわれないための意識変革や働く女性の悩みや不安を解消するセミナー等を実施します。(再掲) | 生活文化局 |
| 180 | ☆女性の悩み相談サイト「TOKYOメンターカフェ」 | 悩みや不安を抱える女性が、仕事や子育て等の経験を持つ助言者「都民メンター」に気軽に相談できる場をインターネット上で提供します。 | 生活文化局 |
| 181 | 男性の家事・育児への参画 | ライフ・ワーク・バランスの実現のためには、女性も男性も家事・育児分担や育休取得等についての意識改革が | 生活文化局 |

| | | | |
|-----|-------------------------------|---|-------|
| | | 重要なことから、夫婦が共に参加できるセミナー等を開催し、都民への意識啓発を図ります。(再掲) | |
| 182 | ☆男性の家事・育児参画に向けたマインドチェンジプロジェクト | 子育て中の夫婦、企業経営者・マネジメント層、若者から親世代まであらゆる都民を対象に、Webサイト「TEAM家事・育児」をはじめ、多様な媒体を活用し、普及啓発のメッセージを発信。男性の家事・育児参画に向け社会全体のマインドチェンジを促します。(再掲) | 生活文化局 |
| 183 | 普及啓発及び情報提供の実施 | 「広報東京都」、都提供テレビ・ラジオ番組や都庁総合ホームページ等の都政一般広報媒体に加え、メディア広告等を活用して、男女平等参画推進のための普及啓発や情報提供を行います。 | 生活文化局 |
| 184 | インターネットによる情報提供 | 「東京都女性活躍推進ポータルサイト」、「TOKYO ライフ・ワーク・バランス」により、効果的な情報発信を行っています。加えて、東京ウィメンズプラザのホームページにおいて、プラザ施設の予約、開催する講座の申込みや図書類の予約・検索サービスを実施します。 | 生活文化局 |
| 185 | 年次報告の公表 | 基本条例第11条に基づき年次報告を作成し、東京の男女平等参画の状況及び男女平等参画施策の実施状況等を公表します。加えて、データと施策を分かりやすくまとめたパンフレットの作成及び配布を行います。 | 生活文化局 |
| 186 | 東京ウィメンズプラザ図書資料室の運営 | 都民の自己啓発、自主研究などを支援するため、関連図書、行政資料等を収集し、提供します。 | 生活文化局 |
| 187 | 女性団体との交流 | 都民・団体・行政が交流を深めながら、男女平等参画社会の実現について考える場を提供します。 | 生活文化局 |

<令和 2 年度 「女性が輝く TOKYO 懇話会」>



<女性の悩み相談サイト「TOKYO メンターカフェ」>



<東京ウィメンズプラザ図書資料室イメージ>



都民・事業者の取組

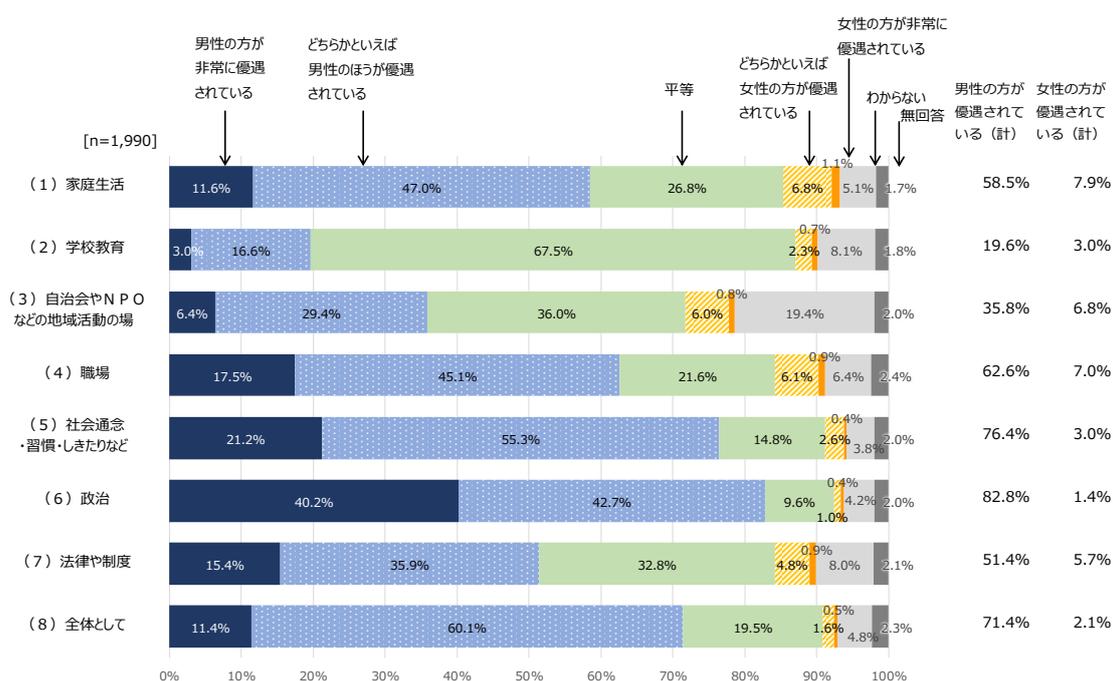
- 職域や地域等での様々な活動等を通じて、女性の活躍推進や男女平等参画に関する情報を提供していきます。
- 各団体内において、女性の活躍推進や男女平等参画に関する意識啓発を進めます。

(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(図Ⅱ-5)。
- 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。

(図Ⅱ-5)男女の地位の平等感(東京都)



(注1)「男性の方が優遇されている」は「男性の方が非常に優遇されている」、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計。「女性の方が優遇されている」は「女性の方が非常に優遇されている」、「どちらかといえば女性の方が優遇されている」の合計。

資料：東京都生活文化局「令和2年度 男女平等参画に関する世論調査」より作成

取組の方向性

- 男女で取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すなど改善を図ります。
- 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に取り組みます。

都の施策

ア 都庁内における対応

- 男女で取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、見直しに向け、理解を求めています。
- 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よう努めています。
- 都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ています。

- 選択的夫婦別姓など都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します。

| 番号 | 事業名 | 事業概要 | 所管局 |
|-----|---------------|--|-----------|
| 188 | 都職員の旧姓使用 | 旧姓を使用することにより法令上又は実務上支障が生じると認められるものを除き、都職員の申出により、旧姓を使用することができます。 | 総務局 各局 |
| 189 | 庁内広報紙作成のポイント | 男女平等参画の視点に立った広報紙・誌、ポスター等を作成するよう庁内に情報提供等を行います。 | 生活文化局 |
| 190 | 男女平等参画推進会議の運営 | 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ます。 | 生活文化局 |

都民・事業者の取組

- 社会における様々な活動や地域活動等において、男女で取扱いの異なる慣行等の見直しを図ります。
- 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、必要な見直しに取り組みます。

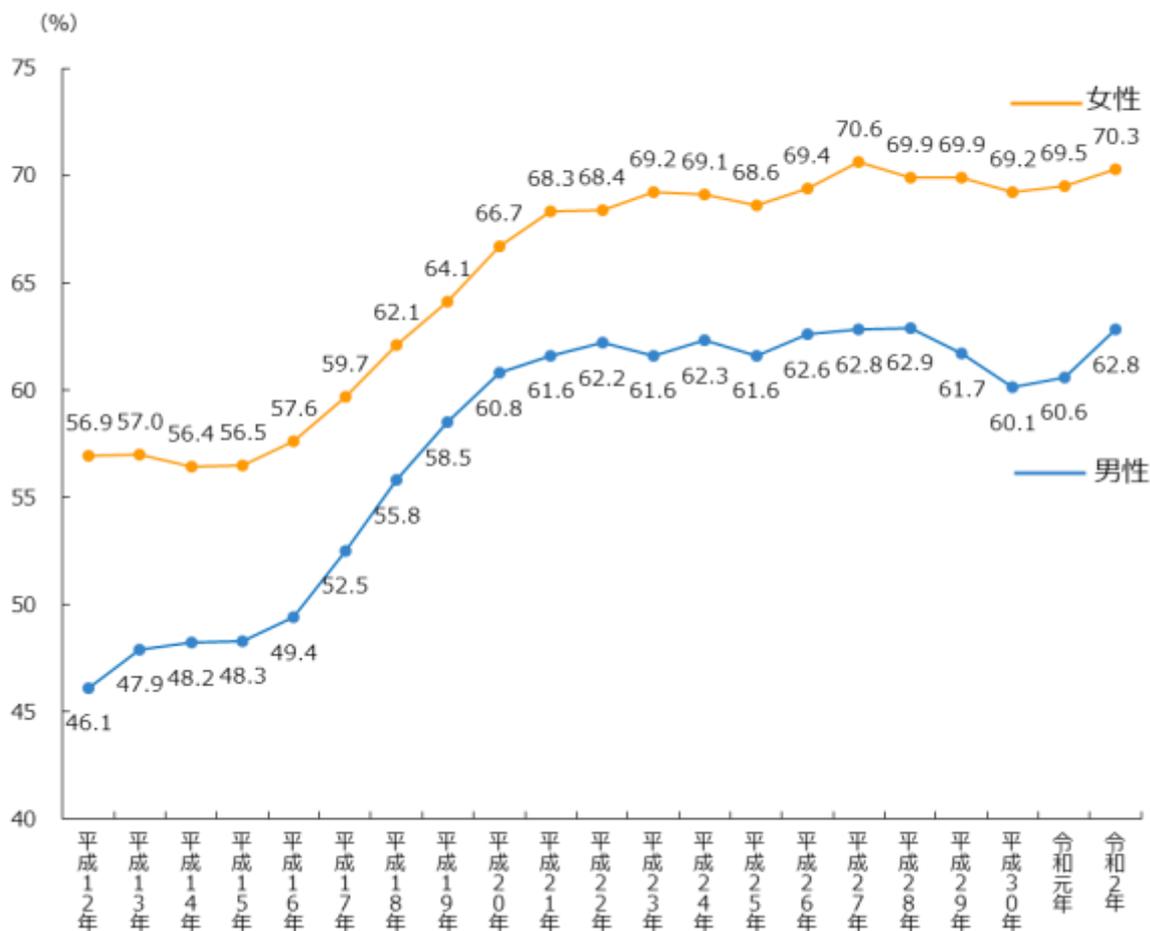
2 教育・学習の充実

(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。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(図Ⅱ-6)。
- 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

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します。
- 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きます。
- 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・学習の充実を図ります。

都の施策

ア 学校での男女平等

- 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・生徒を育成していきます。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なため、教育現場での啓発を行います。
- 男女とも一人一人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、態度を育成していきます。
- 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います。
- 都立高校において、より男女平等な入学者選抜を目指します。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ます。

| 番号 | 事業名 | 事業概要 | 所管局 |
|-----|-----------------------|---|-----|
| 191 | 学校における人権教育の実施 | <p>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するよう、指導計画の作成など指導内容の改善のための指導・助言を行います。</p> <p>職層に応じた人権教育研究協議会を実施します。</p> <p>区市町村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・協議を行います。</p> <p>各学校における校内研修等で活用するよう、人権教育の手引である「人権教育プログラム」に適正な指導資料を掲載します。</p> | 教育庁 |
| 192 | 人権教育に関する指導内容や方法の改善・充実 | <p>各学校で、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、教職員が男女平等教育について正しい理解と認識を深め、指導内容や方法の改善、充実、効果的な教材の開発等を行うよう校内研修を支援します。</p> | 教育庁 |

| | | | |
|-----|--------------------|--|-----|
| | | 全都の公立学校の中から人権尊重教育推進校を指定し、その研究・実践の成果を全都に普及します。 | |
| 193 | ☆ 保育体験活動についての指導・助言 | 東京都高等学校家庭科教育研究会等において、ブックレット「子育て理解教育の推進～理論と実践事例～」の活用方法及び教科指導における保育体験活動についての指導・助言を行い、各学校における保育体験活動の拡大を図ります。 | 教育庁 |
| 194 | インターンシップの推進 | 就業体験を通じて、社会的・職業的自立に必要な能力や態度を育成するため、これまでのインターンシップ実施校の実績を踏まえ、インターンシップを効果的に推進するとともに、就業体験の受入先の開拓を進めます。 | 教育庁 |
| 195 | 中学生の職場体験の推進 | 中学生が、5日間程度学校を離れて地域の商店及び企業、公的施設などの職場で実際に仕事を体験することを通して、男女平等参画社会の一員としての自覚を促すとともに、一人一人の社会的・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ます。 | 教育庁 |
| 196 | 進路指導の充実 | 学校が、キャリア教育の視点に立った進路指導の内容及び方法の工夫・改善を図り、組織的・計画的に推進できるよう支援します。 | 教育庁 |
| 197 | 教職員への人権研修の実施 | 人権課題「女性」等について、今日の人権教育推進に関わる国際的な動向や東京都教育委員会の基本的な考え方、当面する人権教育推進上の諸課題について理解を深め、各学校における具体的な推進を図ることができるよう、教職員への研修を実施します。 | 教育庁 |
| 198 | 都立高校における男女別定員制の緩和 | 男女合同選抜へ移行するまでの間、定員の1割について男女合同で合格者決定を行う学校の規模や、男女合同で合格者決定を行う割合の拡大に取り組みます。 | 教育庁 |

都民・事業者の取組

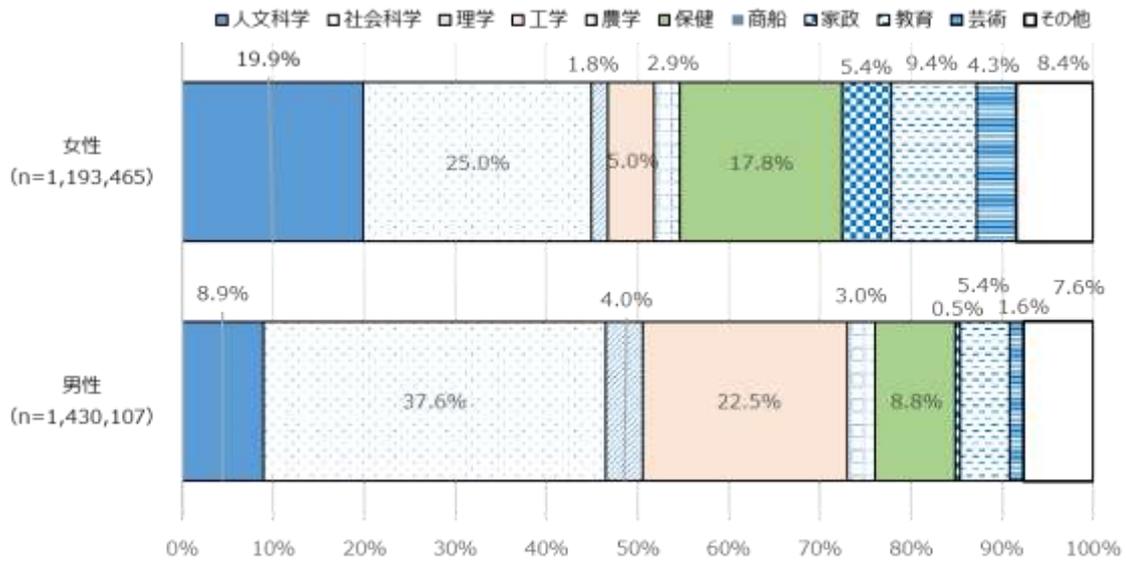
- 私立学校等においても、個性を伸ばす教育を実践し、男女平等参画の考え方を身につけた児童・生徒・学生を育成していきます。
- 性には多様性があり、互いに尊重し合うことが大切であることを、児童・生徒の発達段階に即して正しく理解できるよう取り組みます。

(2) 若者のキャリア教育の推進

現状・課題

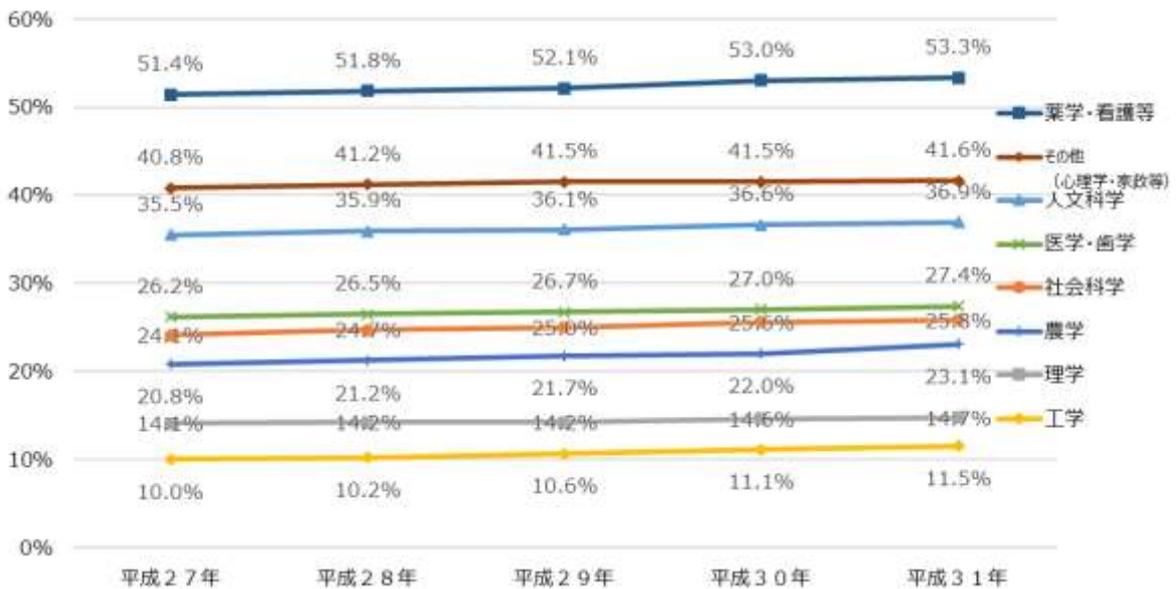
- 人生百年時代、テクノロジーの急速な進展等により、これまでの価値観や暮らし方・働き方の変化のスピードは加速度を増しています。人々はこれから先、これまでのロールモデルに頼ることのできない不確実な時代を生きることになり、これまで以上に様々な場面において、人生の選択の機会が増加するものと考えられています。
- しかし、社会環境が大きく変化する中であっても社会に根強く残る固定的性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)は様々な選択を限定的なものにし、男性の職業、女性の職業など固定的な観念を生み出す一因となっています。
- 例えば、理工分野は女性の参画が進むことにより、多様な研究・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-7,8)。
- 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

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します。
- 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行います。

都の施策

ア 若者のキャリア教育の推進

- 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します。
- 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などを育成し、介護・子育て等への啓発を行っていきます。
- 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を行います。

| 番号 | 事業名 | 事業概要 | 所管局 |
|-----|----------------------------|--|-----------------|
| 199 | 講義用教材の普及によるキャリアデザイン意識の醸成 | 大学等における講義での活用を前提にした教材「キャリアデザインコンテンツ」の普及により、就職前後の若者のキャリアデザイン意識醸成を図ります。(再掲) | 生活文化局 |
| 200 | ☆キャリアデザインのためのeラーニングコンテンツ提供 | 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知るサイト「WILLキャリアッジ」を通じて、高校生や大学生等がキャリアデザインについて考えるきっかけとなる情報を発信します。(再掲) | 生活文化局 |
| 201 | 中学生の職場体験の推進 | 中学生が、5日間程度学校を離れて地域の商店及び企業、公的施設などの職場で実際に仕事を体験することを通して、男女平等参画社会の一員としての自覚を促すとともに、一人一人の社会的・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ます。(再掲) | 教育庁 |
| 202 | 現場体験型インターンシップ | 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」を実施します。大学生活の早 | 総務局 (東京都立大学) |

| | | | |
|-----|-----------------------------|---|-------|
| | | 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ます。 | |
| 203 | ☆募集広報活動支援携帯端末装置を活用した募集活動の推進 | 携帯端末装置を活用し、継続してオンラインによるセミナーや相談会及び業務説明会等を実施し、全国各地のより多くの就活生に対し効率的な募集活動を行う。 | 東京消防庁 |

都民・事業者の取組

- 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きます。

(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發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。学習の機会や男女平等参画の理解を深める契機にもなりえます。社会人となってからも、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。

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ます。
- 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ます。
- 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します。
- 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します。
- 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みます。

都の施策

ア 多様な学習機会の提供

- 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ます。

- 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ます。
- 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します。
- 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学習する機会を提供します。

| 番号 | 事業名 | 事業概要 | 所管局 |
|-----|--------------------|---|-------|
| 204 | 社会教育関係職員等研修の実施 | 社会教育関係指導者等を対象に、人権問題に対する正しい理解と認識を深めるための研修を実施します。 | 教育庁 |
| 205 | 情報資料の収集と提供 | 人権問題への正しい理解と認識を深めるため、社会教育関係指導者を対象とした人権啓発資料を作成、配付します。 | 教育庁 |
| 206 | 都立学校公開講座 | 都民の生涯学習の幅広いニーズに応えるとともに、開かれた学校の実現を目指して、都立学校の教育機能を開放し学習機会を提供します。 | 教育庁 |
| 207 | 自主学習活動の支援 | 東京ウイメンズプラザの施設の利用・貸出を通じて、男女平等参画に関する学習活動を支援します。 | 生活文化局 |
| 208 | ☆東京リカレント（仮称）プロジェクト | 社会人・高齢者の学び直しやスキルアップ・キャリアアチエーンジにつながる教育コンテンツ等を掲載したプラットフォームを構築する。併せて、有識者等が専門的な内容を分かりやすく解説するミニッツ動画等を配信することで、幅広い年齢層の方が意欲的に自身のスキルや知識をアップデートしていくことを喚起する。 | 総務局 |
| 209 | ☆東京都立大学プレミアム・カレッジ | 東京都立大学において、50歳以上の方を対象として、東京・都市をテーマとした幅広いカリキュラムや都政の現場を活用したフィールドワークなど、ほかでは経験できない学びと交流の場を提供します。 | 総務局 |
| 210 | ☆職業訓練の実施 | 職業能力開発センターにおいて、在職者を対象にしたスキルアップや資格取得のための短期講習等を行います。（再掲） | 産業労働局 |

都民・事業者の取組

- 地域活動等を通じて、男女平等参画の学習の機会を充実させます。
- NPO・ボランティア活動等により、男女平等参画の促進を図ります。

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

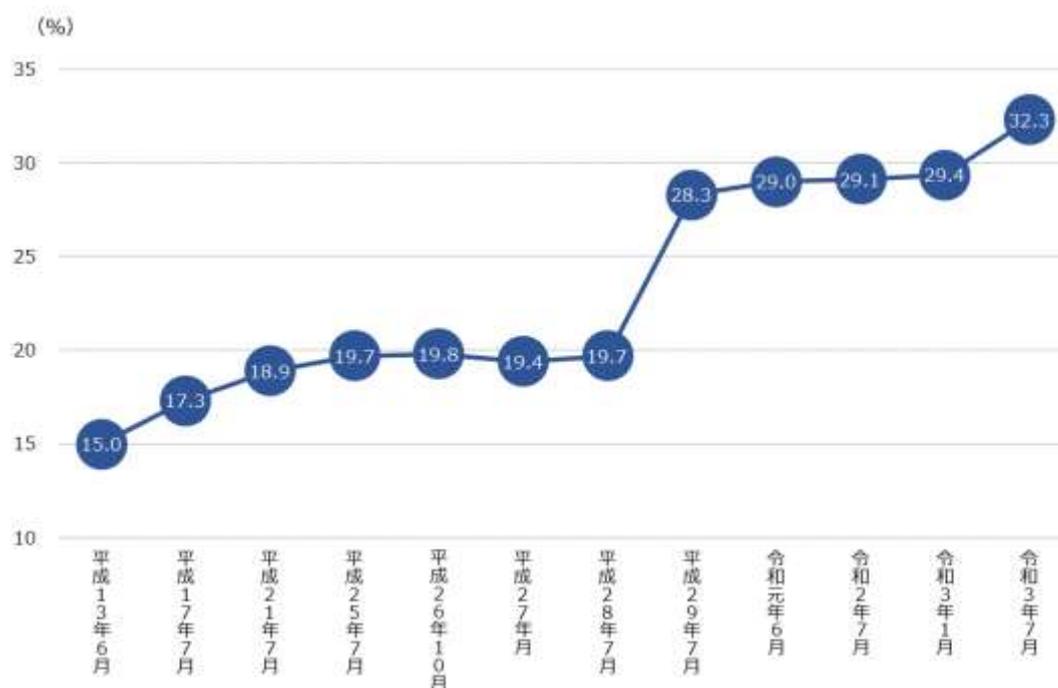
現状・課題

- 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(図 II -9)。
- 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 3 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 3 年 4 月現在で 35.8%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(図Ⅱ-11)。

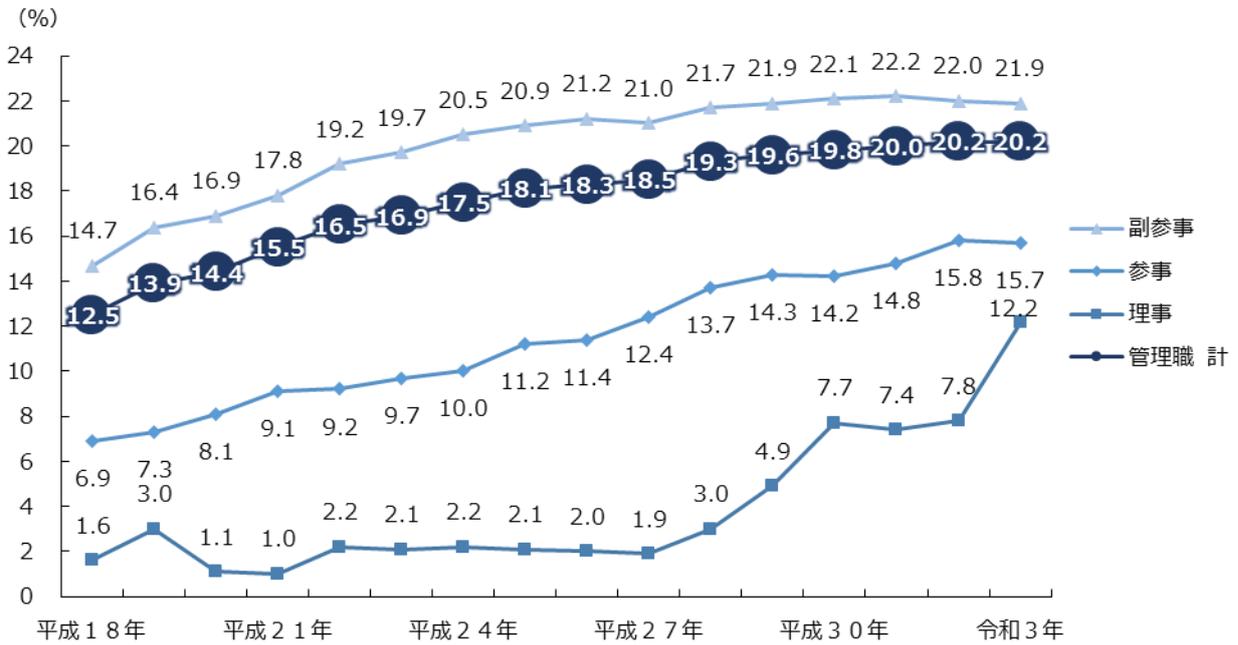
- 教育の分野においても、方針・意思決定過程への女性の参画の拡大を図ることは重要です。
- 東京都教育委員会においても、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画として「東京都教職員『ライフ・ワーク・バランス』推進プラン」を策定しており、教職員について、女性の活躍やライフ・ワーク・バランスの実現に向けた取組が進められています。
- 都内の公立学校における女性の参画状況を見ると、教員に占める女性の割合については、小学校で 60.9%、中学校で 44.5%、高等学校で 36.1%と、多くの女性教員が活躍していることが分かります。一方、教育管理職である校長・副校長（教頭）に占める女性の割合については、校長が 18.5%、副校長（教頭）が 26.5%です(図Ⅱ-12,13)。
- 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）



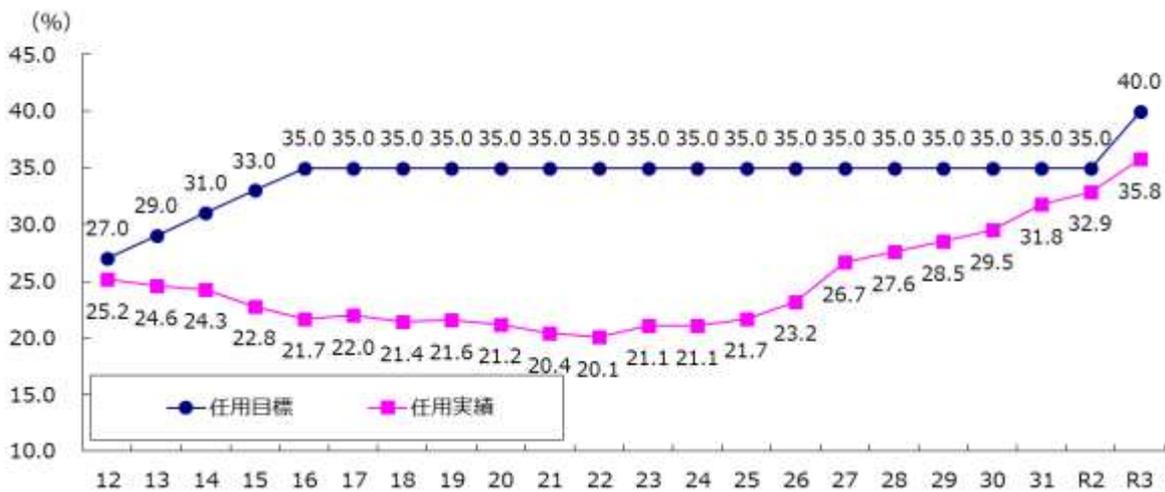
資料：東京都議会議員名簿（令和3年7月現在の議員数）より作成

(図Ⅱ-10)都職員の階層別女性比率の推移(東京都)



資料：東京都人事委員会事務局「都職員の構成（令和3年4月1日現在）」より作成

(図Ⅱ-11)都の審議会等への女性委員任用率の推移



資料：生活文化局作成

(図Ⅱ-12)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-13)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 | 校長 | 18.5% |
| | 副校長(教頭) | 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

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・バランスを実現します。
- 教育分野における女性の活躍を一層推進します。
- 教育分野における意思決定過程への女性の登用を推進します。
- 教職員のライフ・ワーク・バランスの実現に向け取り組みます。

都の施策

ア 政治・行政・教育分野における男女平等参画の促進

- 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します。
- 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します。
- 教育分野の管理的地位における女性の参画を進めます。

| 番号 | 事業名 | 事業概要 | 所管局 |
|-----|-------------------------------------|--|-----|
| 211 | ☆民間企業と連携した交流イベントの開催(キャリア・メンター制度の拡充) | キャリア・メンター制度は職員のキャリア形成支援及び今後の昇任に向けた職員個別の不安払拭を図ることを目的としており、各局の管理職等から選任されたキャリア・メンターが、職員(メンティー)からの相談に対応します。 こうした個別相談等に加えて、女性活躍推進に積極的に取り組む民間企業と連携した交流イベントの開催等、新規利用者の開拓及び利用満足度の向上に向けた取組を展開します。(再掲) | 総務局 |
| 212 | ☆都庁における男性職員の育児休業等の取得促進 | 育児関連休暇・休業を取得しやすい職場環境づくりを一層推進するため、男性職員の育児休業取得率を令和7年度には50%に向上させるとともに、出産支援休暇及び育児参加休暇の取得率を、令和7年にはそれぞれ100%に向上させることを目標とし、その実現に取り組んでいきます。(再掲) | 総務局 |
| 213 | 東京都職員「ライフ・ワーク・バランス」推進プラン | 東京都職員「ライフ・ワーク・バランス」推進プランは、育児や介護等の事情にかかわらず、全ての職員の生活と仕事との両立・調和のための施策及びそのために必要な働き方や仕事の進め方の改革について方向性を示す計画です。 同時に、次世代育成支援法及び女性活躍推進法の規定に基づき、任命権者(特定事業主)が連名で策定する特定事業主行動計画としても位置付けています。 このプランに基づき、「職員のキャリア形成促進」、「育児・介護等と仕事との両立支援」及び「『ライフ・ワーク・バランス』の鍵となる働き方改革」の三つを柱に掲げ、職員誰もが育児・介護等と仕事とを両立し活躍できる | 総務局 |

| | | | |
|-----|--|---|-------|
| | | 「都庁の働き方」を推進しています。 | |
| 214 | 東京都教職員 ライフ・ワーク・バ ランス推進プラン (教育委員会) | 東京都教職員「ライフ・ワーク・バランス」推進プランは、 育児や介護等の事情にかかわらず、全ての教職員の 生活と仕事との両立・調和のための施策及びそのため に必要な働き方や仕事の進め方の改革について方向 性を示す計画です。 同時に、次世代育成支援法及び女性活躍推進法の 規定に基づき、任命権者（特定事業主）が策定す る特定事業主行動計画としても位置付けています。 このプランに基づき、「教職員のキャリア形成促進」、 「育児・介護等と仕事との両立支援」及び「『ライフ・ワ ーク・バランス』の鍵となる働き方改革」の三つを柱に掲 げ、教職員誰もが育児・介護等と仕事とを両立し活 躍できる「働き方」を推進しています。 | 教育庁 |
| 215 | ☆女性活躍推 進のための研修 の実施 | 育児や介護等のライフイベントを控えた女性職員が積 極的にキャリア形成を考えられるよう、専門家による講 演、育児に関連する休暇や支援制度の周知及び管 理監督職に向けた意識啓発等を実施します。 | 水道局 |
| 216 | ☆女性活躍推 進に向けた研修 強化 | 女性職員の更なる活躍推進及び職員のキャリア形成 支援のため、ライフイベントを見据えたキャリアデザイン や、多様なリーダーシップの在り方、管理職になるための 心構え等に関する研修を行います。 | 総務局 |
| 217 | 審議会等への女 性委員の任用促 進 | クオータ制を導入するなどにより、審議会等における女性委 員の任用率 40%以上を達成します。 | 各局 |
| | | 女性委員候補者の紹介や人材情報の提供を通じて、都 庁内における審議会等の女性委員の任用促進を図りま す。 | 生活文化局 |

都民・事業者の取組

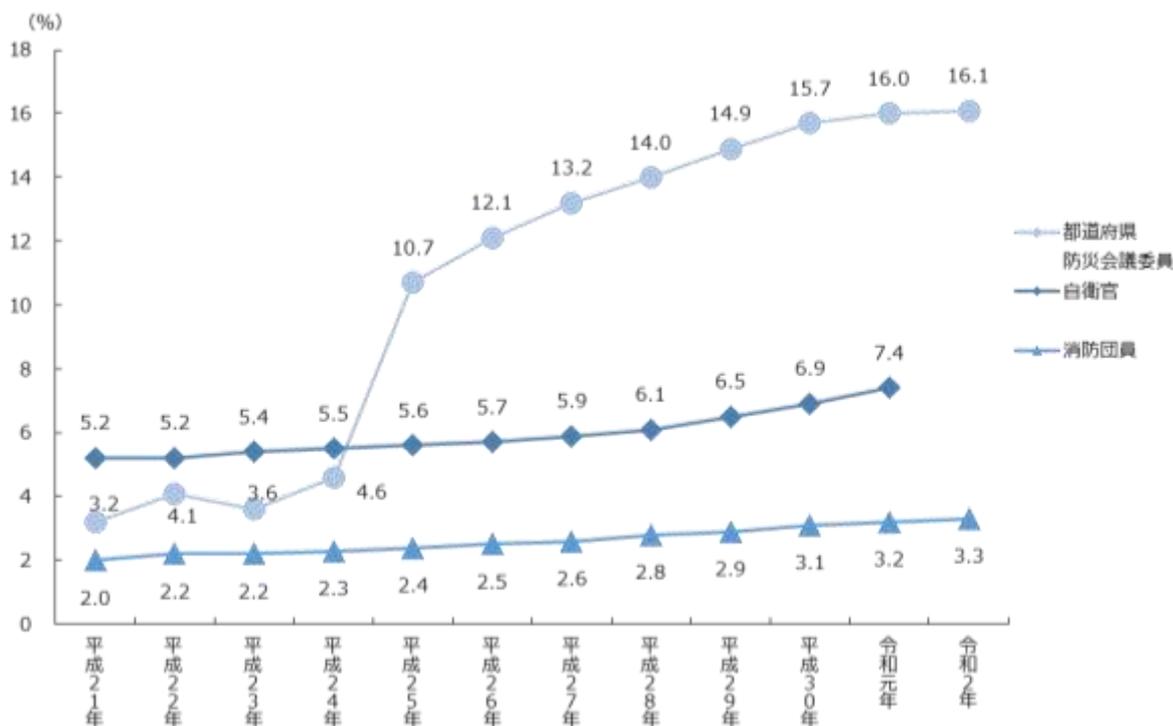
- 都からの依頼に応じて審議会等に女性委員を参画させるなど、機会を捉えて、都の政策・方針決定過程への女性の参画拡大を図ります。

(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。女性消防団員数は微増傾向で、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(図Ⅱ-14)。
- 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-14)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」

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ます。

都の施策

ア 防災における男女平等参画の促進

- 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します。

| 番号 | 事業名 | 事業概要 | 所管局 |
|-----|-------------------------|--|-------|
| 218 | 女性防災人材の育成 | 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ます。 | 総務局 |
| 219 | 防災（語学）ボランティア | 災害時に語学能力を活用して被災外国人等を支援するため、「東京都防災（語学）ボランティア」を募集・登録し、災害時の体制を整備します。 | 生活文化局 |
| 220 | 防火防災訓練の推進による地域全体の防災力の強化 | 地域全体の防災力を高めるため、消防団、災害時支援ボランティア、女性防火組織や福祉関係者が連携した訓練を推進します。 | 東京消防庁 |
| 221 | 消防団活動継続のための環境整備 | 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・訓練時間を工夫する等の方策により、消防団員の仕事や家庭との両立を図ります。 | 東京消防庁 |
| 222 | ☆女性消防職員の活躍を支援する環境整備 | 女性消防職員の更なる活躍のため、より良い職場環境の実現に向けた取組の推進を図ります。 | 東京消防庁 |
| 223 | ☆東京消防庁特定事業主行動計画 | 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき平成28年3月に策定した東京消防庁特定事業主行動計画を令和3年3月に更新し、女性職員の活躍による組織力向上と、全職員が働きやすい職場環境づくりに向けた取組を継続して推進します。 | 東京消防庁 |

<女性消防職員の活躍を支援する環境整備イメージ>



都民・事業者の取組

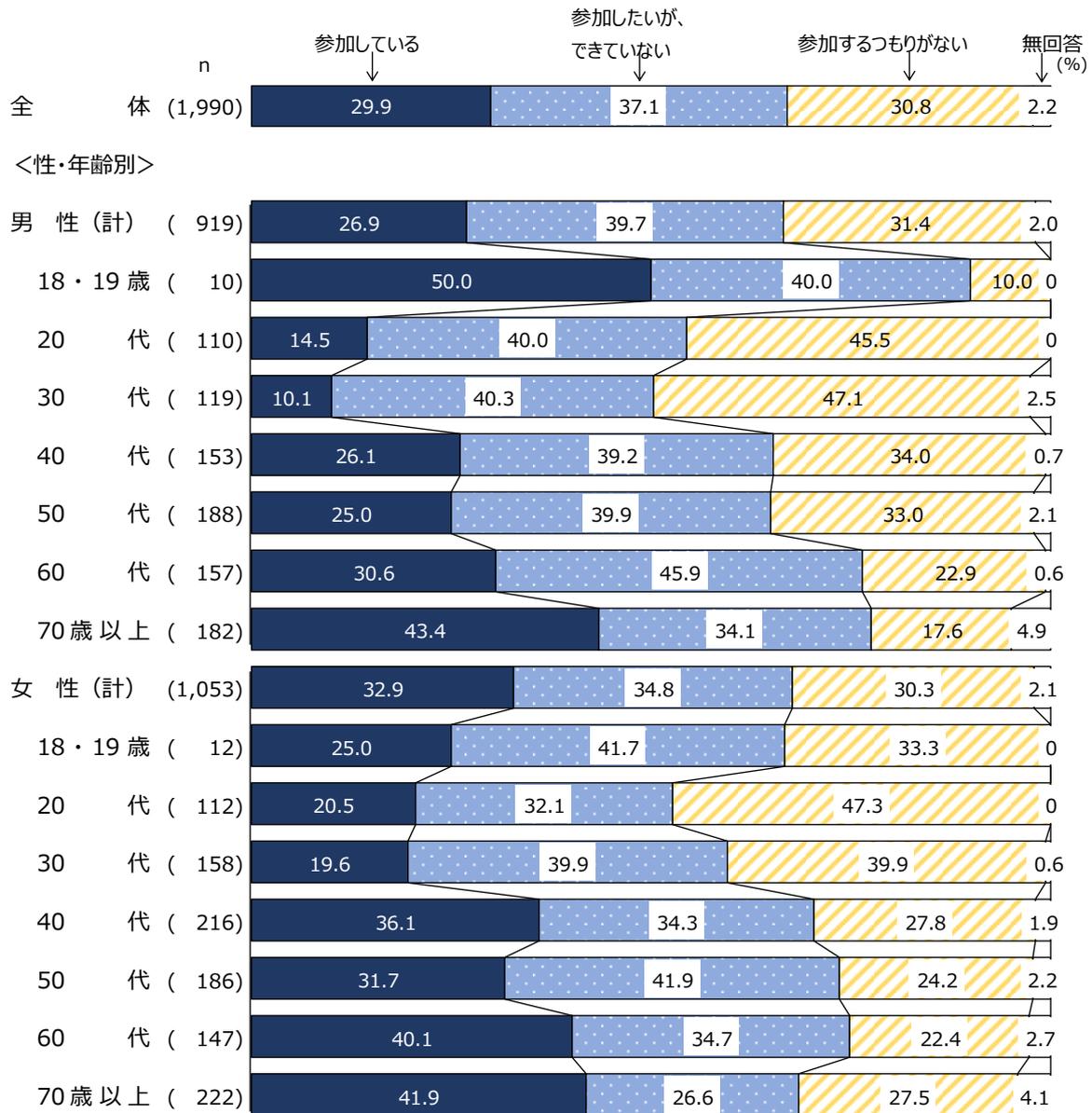
- 従来、女性が少なかった防災・復興分野にも新たに活躍の場を広げることや、方針・意思決定を行う役職に登用することで、多様な価値観・発想を取り入れます。

(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」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(図Ⅱ-15)。
- 「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3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13.0%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。

(図Ⅱ-15)社会活動・地域活動への参加状況(東京都)



資料：東京都生活文化局「男女平等参画に関する世論調査」(令和元年)

取組の方向性

- 生活と仕事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ます。
- 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います。

- 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を行います。
- 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します。

都の施策

ア 地域における男女平等参画の促進

- 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きます。
- 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います。
- 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ます。

| 番号 | 事業名 | 事業概要 | 所管局 |
|-----|---------------------|--|-------|
| 224 | 地域で活躍する女性の活動を紹介する動画 | 地域における女性の活躍を後押しするため、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ます。 | 生活文化局 |
| 225 | 共助社会づくり推進事業 | 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を醸成します。 | 生活文化局 |
| 226 | ☆「地域力」向上に向けた取組 | 地域コミュニティを活性化するため、地域の課題解決に取り組む町会・自治会を支援します。 | 生活文化局 |

都民・事業者の取組

- N P O ・ボランティア活動などの地域活動へ男女ともに幅広い年代層に対して参画を促進し、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促します。

