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

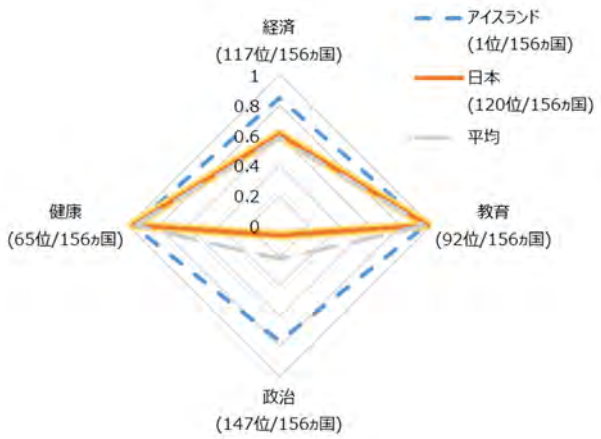
を確保することが掲げられており、これに沿って各国で取組が加速されています。

○　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	ｱｲｽﾗﾝﾄﾞの得点
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。

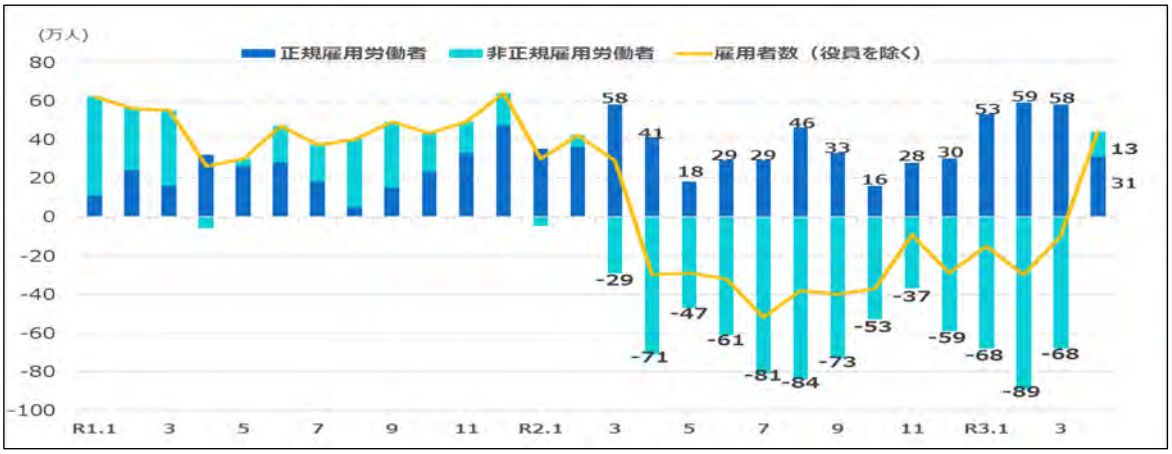
○　さらに、外出自粛やテレワーク等の影響で男女とも家庭で過ごす時間が増えたものの、男性の家事・育児参画時間に大きな変化は見られず、むしろ女性の家事・育児時間は増加し、その負担は依然として女性に大きく偏っています。

○　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ことが必要です。

○　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、性別にかかわりなく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。