

# 「東京都男女平等参画推進総合計画」 改定に係る基本的考え方について

# 目次

- 1 計画の改定と「2050 東京戦略」について……………P. 1
- 2 現行計画の概要について……………P. 2
- 3 現行計画の体系について……………P. 3
- 4 計画の主な取組状況について……………P. 4
- 5 東京都の男女平等参画の現状（データ）……………P.18
- 6 国や都の男女平等参画を巡る動きについて……………P.36
- 7 次期計画改定に向けた審議会の論点例について……P.37

## 計画の改定について

- 東京都男女平等参画推進総合計画（5か年計画）は令和8年度末で終了
  - ・男女平等参画審議会を設置し、令和7年度に「改定にあたっての基本的考え方」を諮問
  - ・令和8年度に審議会の答申を踏まえて計画改定を実施

都の総合計画である「2050東京戦略」を踏まえた計画とする

## 「2050東京戦略」について

### 2050年代の「ビジョン」

- 「誰もが自らの生き方を性別にとらわれず選択できる社会」
  - ・性別による固定的な役割分担意識は社会から消え、「女性活躍」「男女平等参画」という言葉は過去のものに
  - ・東京から広がった女性活躍の輪（WA）がジェンダー・ギャップ指数を押し上げ、日本が世界のトップランナーに
  - ・リーダー層の約半数が女性となるほか、政治や研究などあらゆる分野の第一線で当たり前前に女性が活躍

### 2035年に向けた政策の方向性

- 「ビジョン」を実現するため、2035年に向けて取り組む、3つの「政策の方向性」
  - ・「意識改革により、女性活躍を阻むアンコンシャス・バイアスを払拭」
  - ・「世界から大きく立ち後れる経済の分野や意思決定の場での女性活躍を強化」
  - ・「ライフステージを通じて、誰もが持てる力を存分に発揮できる環境を実現」

# 現行の「東京都男女平等参画推進総合計画」の概要について

## ○計画の位置づけ

### 東京都男女平等参画推進総合計画

- ・男女共同参画社会基本法に基づく都道府県男女共同参画計画
- ・東京都男女平等参画基本条例に基づく行動計画

#### 東京都女性活躍推進計画

女性活躍推進法に定める都道府県推進計画

#### 東京都配偶者暴力対策基本計画

配偶者暴力防止法に定める都道府県基本計画

○計画期間：令和4年度（2022年度）から令和8年度（2026年度）までの5か年

## 目指すべき男女平等参画社会のあり方

女性も男性も自らの希望に応じて輝ける、  
だれにとっても住みやすい社会の実現



- ①誰もが安心して働き続けられる社会の仕組みづくり
- ②根強い固定的性別役割分担意識等の変革
- ③男女間のあらゆる暴力の根絶

## 計画の基本的考え方と3つの柱

### 基本的 考え方

男女平等参画推進に向け、企業の実践を加速させるとともに、家庭・職場などあらゆる場面での意識改革等を促していく

#### 【第1の柱】

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



#### 【第2の柱】

男女平等参画の推進に向けた  
マインドチェンジ



#### 【第3の柱】

配偶者暴力対策



## 東京都男女平等参画推進総合計画

### 女性活躍推進計画

- 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
  - 2 妊娠・出産・子育てに対する支援
  - 3 介護に対する支援
  - 4 職場や就職活動におけるハラスメントの防止
  - 5 起業等を目指す女性に対する支援
  - 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
  - 7 生涯を通じた男女の健康支援
- 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
  - 2 教育・学習の充実
  - 3 あらゆる分野における女性の参画拡大
- 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
  - 2 高齢者への支援
  - 3 若年層への支援
  - 4 障害者への支援
  - 5 性的少数者への支援

・掲載事業数 605  
・数値目標数 22  
再掲含む

### 配偶者暴力対策基本計画

- 配偶者暴力対策
  - 1 暴力を許さない社会形成のための啓発と早期発見
  - 2 多様な相談体制の整備
  - 3 安全な保護のための体制の整備
  - 4 自立生活再建のための総合的な支援体制の整備
  - 5 関係機関・団体等の連携の推進
  - 6 人材育成の推進
  - 7 二次被害防止と適切な苦情対応
  - 8 調査研究の推進
- 男女平等参画を阻害する様々な暴力への対策
  - 1 性暴力被害者に対する支援
  - 2 ストーカー被害者に対する支援
  - 3 セクシュアル・ハラスメント等の防止
  - 4 性・暴力表現等への対応

・掲載事業数 317  
・数値目標数 3  
再掲含む

### 計画の達成状況評価

- 計画の達成状況は有識者と都民・事業者が参画する第三者機関「女性も男性も輝くTOKYO会議」に報告、意見・提案を今後の取組に反映

# 女性活躍推進計画の主な取組状況について

1

## 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

- ・ 審議会等への女性委員の任用促進
- ・ 東京都女性活躍推進大賞
- ・ 女性活躍の輪～Women in Action～
- ・ 働く女性への総合サポート事業

2

## 男女平等参画の推進に向けたマインドチェンジ

- ・ 女子中高生向けオフィスツアー
- ・ 男性の家事・育児推進
- ・ 都庁の率先行動
- ・ 育業の推進

## 1 審議会等への女性委員の任用促進

### ○都の審議会等における女性委員任用率

**政策・方針の決定過程における男女平等参画を促進するため、審議会等における女性委員の任用率向上に向けた取組を実施**

【審議会等における女性委員の任用促進に向けた取組】

- (1) 各審議会の任用促進計画（令和3年8月）
- (2) 管理職対象研修
- (3) 民間団体への協力依頼
- (4) 人材情報の提供

令和4年6月には東京都男女平等参画基本条例において都の審議会等におけるクォータ制を導入

- **令和4年8月に目標を達成（40.7%）し、令和6年度は47.2%と向上**

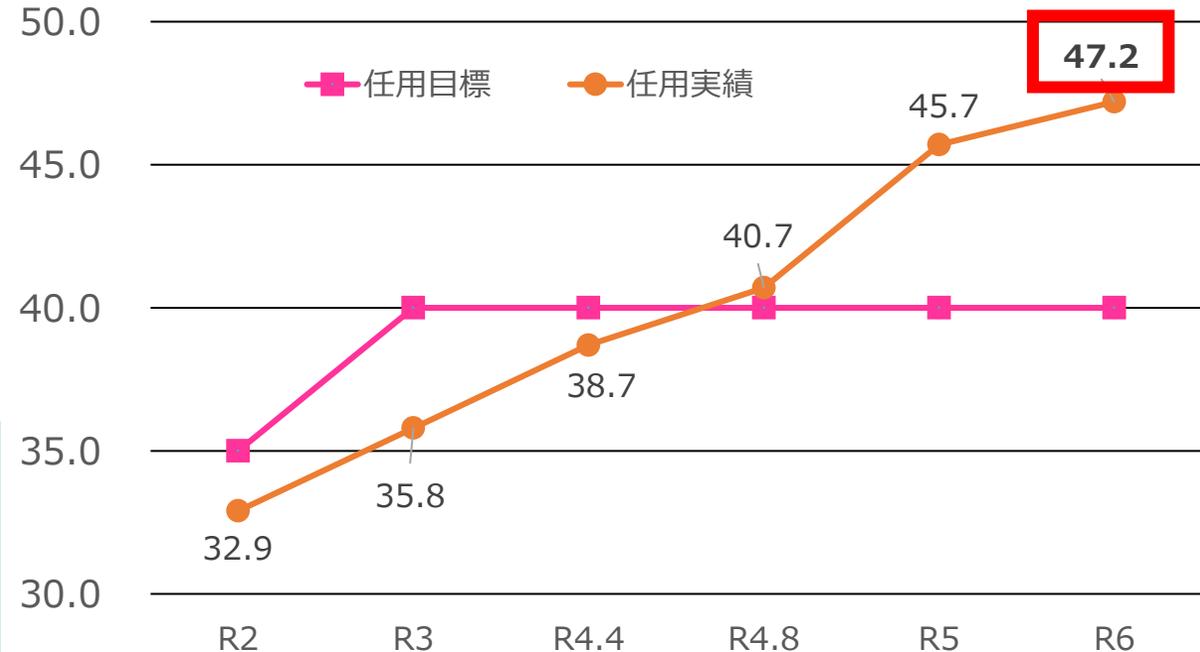
【東京都男女平等参画基本条例】

第十二条の二 **都の政策の決定過程に多様な価値観や発想を反映させるため、都の附属機関及びこれに類似する機関の委員を選任するに当たっては、知事が別に定めるものを除き、男女いずれの性も委員総数の四十パーセント以上**となるよう努めなければならない。

2 都の附属機関等は、一つの性の委員のみで組織しないものとする。

【審議会等における女性委員任用率実績】（令和6年4月1日時点）

女性活躍推進計画：数値目標



資料：東京都生活文化スポーツ局調べ

## 2 東京都女性活躍推進大賞

全ての女性が意欲と能力に応じて多様な生き方が選択できる社会の実現に向け、女性の活躍推進について優れた取組を行っている企業や団体等を表彰（大賞・優秀賞・特別賞）し、その取組内容を社会に広く発信

【令和6年度受賞 9団体】

**大賞**〈事業者部門〉医療法人社団向日葵会まつしま病院、東京ガス株式会社〈地域部門〉特定非営利活動法人せたがや子育てネット

**優秀賞**〈事業者部門〉あすか製薬株式会社、伊藤忠商事株式会社、株式会社朝日新聞社〈地域部門〉特定非営利活動法人manma

**特別賞**〈事業者部門〉巴山建設株式会社〈地域部門〉認定特定非営利活動法人サービスグラント

- 幅広い業種・業界からの応募が増加
- 企業内に留まらず、社会全体の女性活躍に寄与する取組が増加

・企業等の取組内容をテレビ、Webサイト、事例集等で紹介

令和6年度	73団体
令和5年度	50団体
令和4年度	64団体
令和3年度	40団体
令和2年度	35団体
令和元年度	28団体



## 3 女性活躍の輪～Women in Action～

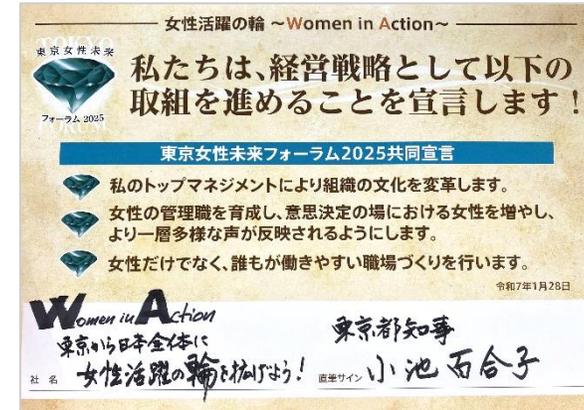
- ✓ 東京のみならず日本全体に女性活躍の輪を拡げ、気運醸成を進めていくため、都庁が主体となって取り組む「働く女性」に関連する事業を「女性活躍の輪～Women in Action～」(WA)の取組として位置づけ、発信していく
- ✓ 取組の第1弾イベントとして、経営者の意識や職場の文化の変革を促すため、「東京女性未来フォーラム2025」を1月28日に開催。企業のトップと女性活躍・ダイバーシティ経営の推進に向けた共同宣言を行うとともに、女性登用の必要性や企業における具体的な事例を発信し、社会全体に取組を波及



女性活躍の輪  
Women in Action



小池知事と企業で共同宣言



小池知事の宣言パネル

## 4 働く女性への総合サポート事業

場所	はたらく女性スクエア（東京都労働相談情報センター青山事務所） 東京都渋谷区神宮前5-53-67 コスモス青山地下1階 EAST-A2
主な対象者	女性従業員、女性経営者・管理職、フリーランス、企業の経営者・人事労務担当者 等
事業概要 施設の機能	<ul style="list-style-type: none"><li>「東京くらし方会議」での議論を踏まえ、働く女性の活躍を支援する総合拠点として令和6年9月開設</li><li>働く女性等を対象に、キャリアアップに関することや、子育てと仕事の両立などの相談を実施する他、女性向けのセミナーを開催し、女性の「働き方」や「活躍」を支援</li></ul>

### 働く女性の総合相談窓口（事前予約制）※来所・電話・オンライン対応

- 1 専門相談員（**キャリアコンサルタント等**）が女性のキャリアアップ等の相談に対応
- 2 **社外メンター**（経営者・管理職経験者）が管理職を目指す女性等に助言（**最大5回**）
- 3 専門の職員が**労働問題**（ハラスメント・退職等）に関する相談に対応
- 4 **女性の健康課題に関する相談**に（**保健師、看護師等**）が対応  
（東京はたじょヘルスケア相談室）令和7年度開設

### 働く女性向けセミナー

働く女性や、女性活躍を推進する企業向けに労働関係法、家庭と仕事の両立、メンタルヘルス等に関するセミナー（**東京はたじょセミナー**）を実施

★ 東京ウィメンズプラザ等の女性の生活や家庭支援の関係機関とも連携

### 働く女性の応援・支援事業

都内企業向けに、働く女性の職場環境整備等を推進する各種奨励金事業等を実施  
また、一般事業主行動計画に関する研修やキャリアアップセミナーも開催



## 5 女子中高生向けオフィスツアー

- 女性の参画が少ない、STEM※分野での女性活躍を推進するため、企業等と連携した女子中高生向けオフィスツアーを実施し、進路選択を応援。  
 ※ STEM : Science (科学)、Technology (技術)、Engineering (工学)、Mathematics (数学)
- 令和6年度は**12社**で実施し **(応募倍率約14倍)**、参加者の96%以上が「将来の進路を考える参考になった」と回答。
- 令和7年度は50社以上へ規模拡大予定。



CyberAgent 技術体験



NEC パネルディスカッション



コクヨ オフィス見学

マイナビニュースにて、オフィスツアーの様子を掲載！

マイナビニュース オフィスツアー  で検索！！



東京都 東京都女性活躍推進事業

都内在住・在学の女子中高生対象

# OFFICE TOUR

10社で開催！ オフィスツアー参加者募集！

第1弾 [参加申込受付期間 5.22 WED ~ 6.25 TUE 17:00]			
 株式会社ファーストリテイリング <b>7.23 TUE</b> 13:00 ~ 15:00 定員 40名 <small>東京都江東区有明 1-6-7</small>	 株式会社サイバーエージェント <b>7.25 THU</b> 14:00 ~ 16:00 定員 40名 <small>東京都江東区有明 1丁目1-20 ダイバーシティ東京 オフィスタワー</small>	 株式会社メルカリ <b>7.30 TUE</b> 13:00 ~ 15:00 定員 50名 <small>東京都港区六本木6-10-1 六本木ヒルズ西館5F</small>	
第2弾 [参加申込受付期間 6.5 WED ~ 7.8 MON 17:00]			
 日本電気株式会社 <b>8.6 TUE</b> 13:30 ~ 16:00 定員 40名 <small>東京都港区芝 5-7-1</small>	 コクヨ株式会社 <b>8.8 THU</b> 13:00 ~ 16:00 定員 40名 <small>東京都港区有明 1-6-35</small>	 エヌビディア株式会社 <b>8.9 FRI</b> 13:00 ~ 15:30 定員 20名 <small>東京都港区南 2-11-7 ATT 別館</small>	
第3弾 [参加申込受付期間 6.20 THU ~ 7.24 WED 17:00]			
 富士通株式会社 <b>8.22 THU</b> 13:00 ~ 16:10 定員 26名 <small>神奈川県横浜市西区大町 1-5 横浜タワー</small>	 デロイト トーマツ ファイナンシャル アドバイザリー 合同会社 <b>8.27 TUE</b> 14:00 ~ 17:00 定員 40名 <small>東京都千代田区丸の内 3-3-1 新東京ビル</small>	 グーグル合同会社 <b>8.29 THU</b> 14:00 ~ 16:00 定員 40名 <small>東京都港区浜松町 3-21-3 浜松ストリーム</small>	 コニカミノルタ株式会社 <b>8.30 FRI</b> 13:00 ~ 16:00 定員 40名 <small>東京都八王子市南町 2950</small>

※複数のオフィスツアーに申込可能です。複数の参加をご希望の方は、必要事項入力時に参加希望の全ての企業を記載してください。  
 ※申込多数の場合は抽選となります。抽選結果はご登録いただいたメールアドレス宛にご連絡します。  
 ※グループ申込について 5名までのグループ申込が可能です。グループの申込は、必ず事前に申込人数に一致したグループ名(任意)をつけ、グループ人数を記載してください。参加費をそれぞれが申込手続きをする必要がありますのでご注意ください。

参加費無料 

お申込みはこちら! [お申込みはこちら!](#)

東京都生活文化スポーツ局 暮らし生活部男女平等推進課 Tel:03-5388-3189

## 6 男性の家事・育児推進

### ① Webサイト「TEAM家事・育児」

子育て中の夫婦や企業経営者・管理職、若者からシニアに至るまで、家事・育児を「TEAM」として考え変えていくための様々な情報やアドバイスを発信



月平均  
**4.4**万  
アクセス

### ② 「名もなき家事」の普及啓発

名前はないけど、生活に欠かせない「名もなき家事」みんなが気づき、家族で協力して取り組んでいくため、人気漫画「範馬刃牙」と入選作品のコラボ動画で啓発



【チラシ】



【動画】

公開3か月  
**79**万PV

▶ **男性の家事・育児意識改革及び行動変容を促進**

## 7 都庁の率先行動

### 子育て部分休暇の導入

- 小学校1年生から3年生までの子どもを育てる職員を対象に、勤務時間の始め・終わりに2時間以内で取得できる「**子育て部分休暇**」を導入（令和7年4月1日～）
- 子どもの小学校入学後に仕事と育児の両立が困難となる、いわゆる「**小1の壁**」に直面する職員を支援  
（小学校入学後も子どもの送り迎えを行うなど、子どもを一人にする状況を解消）
- 子供の年齢に応じた柔軟な働き方を推進することで、育児と仕事との両立を一層後押し

### 男性育業の定着・応援の取組

- **男性職員の育業取得率を「2025年度には90%（1週間以上の取得率）」**とする目標の達成に向け、プレパパ応援講座の充実やロールモデルの発信強化などに取り組み、育業取得を一層推進
- 2023年度の男性職員の育業取得率は86.6%（1週間以上：83.9%）となり**2022年度の55.4%から大きく向上**

### 都庁「Women in Action」を始動

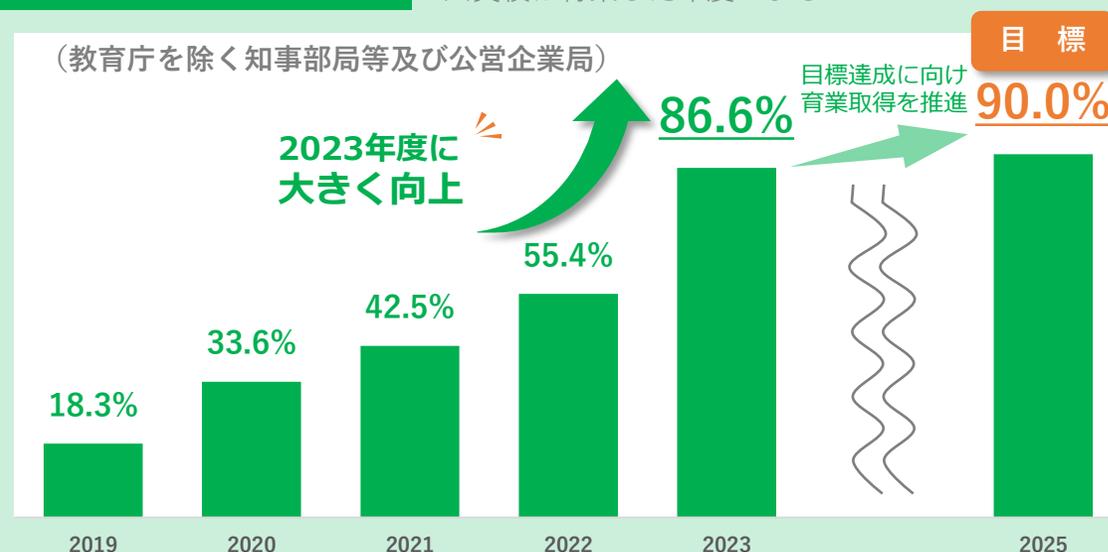
男性も女性も分け隔てなく活躍する社会の実現に向け、女性活躍の輪を日本全体に広げるプロジェクト「**Women in Action**」を、都庁が率先して拡大していきます。

- 職員が抱えるキャリアへの不安や悩みに対して、よりきめ細やかに対応できるよう、**キャリア・メンターを大幅に拡充**
- 管理職選考の合格者が、出産や育児など、自身のライフプランに合わせて、**昇任のタイミングを選択できる仕組み**を整備 など

### 男性職員の育業取得率

※実績は育業した年度による

（教育庁を除く知事部局等及び公営企業局）



## 8 育業の推進



### 育業エピソード動画

同僚や上司から**育業当事者への声掛け**や**接し方**について、育業を**後押ししてくれたエピソード**をもとに**動画を制作・配信**。育業いいね！と思える職場の雰囲気づくりにつなげる。

○**同僚部門**：「実は嬉しかった…同僚からの育業応援メッセージ」  
「絶対に育業するべき。私たちがいるから、大切な時間を過ごしてきて。」

○**上司部門**：「育業を前向きにしてくれたボスの一言」  
「“家族より大事な仕事はない”ということ、社員に伝えてほしい」



### (参考) 育業応援ハンドブック

企業経営者や人事担当者向けに、独自の育業支援制度などの先進的な取組事例や育業のメリット、育業推進に向けた具体的な手順等を掲載あわせて、ポイントを簡単にまとめた**ポケットブック**を作成

- 育業の現状
- 育業推進によるメリット
- 先進的な取組事例（経営トップによるメッセージの発信、独自の育業支援制度等）
- 育業推進に向けた取組手順（フローチャート） など



## 3

### 配偶者暴力対策

- ・ 東京都配偶者暴力相談支援センターにおける取組
- ・ 東京ウィメンズプラザにおける配偶者暴力相談支援事業
- ・ 配偶者暴力被害者支援に係る補助事業
- ・ 配偶者暴力対策に係る普及啓発

## 1 東京都配偶者暴力相談支援センターにおける取組

### 東京都

#### 東京ウィメンズフラグ

- \* 電話相談（**男性被害者含む**・匿名相談）
- \* 面接相談（予約制）（**男性被害者含む**）
- \* 特別相談（予約制）（法律・精神科医）
- \* **区市町村の配偶者暴力相談支援センター機能の整備**
- \* 保護命令申立てに係る業務
- \* 自立のための援助（講座、活動支援など）
- \* 普及啓発、女性相談支援員の教育、研修
- \* 通報対応

#### 東京都女性相談支援センター

- \* 電話相談（女性・匿名相談）
- \* 来所相談（予約制）（**保護命令等に係る相談**）
- \* 特別相談（予約制）（**家事問題等法律・特別相談員**）
- \* **配偶者暴力防止法に基づく一時保護**
- \* 保護命令申立てに係る業務
- \* 自立のための援助
- \* 女性相談支援員の教育・研修
- \* 通報対応
- \* 夜間緊急対応

### 連携

#### 各区市町村の配偶者暴力相談支援センター

（令和7年4月現在 21区に設置）

## 2 東京ウィメンズプラザにおける配偶者暴力相談支援事業

### 配偶者暴力防止講演会

配偶者暴力の実態や被害者の支援等について、正しい認識と理解を得るための機会を提供

東京ウィメンズプラザ 令和6年度配偶者暴力(DV)防止講演会 参加無料 (要事前申込)

**お金にまつわるDVって？**  
—これって普通じゃないかも、と思ったら—

パートナーが外で働くのやむを得ないが、**講師 山崎 新さん** (弁護士)

必要以上に家計を厳しく管理する 充分な生活費を出さない

申込締切 11月15日(金)

**ライブ配信 オンライン(Zoom ウェビナー)**  
日時：令和6年**11月23日(土・祝)** 14時～15時40分 (13時45分より受付開始)

視聴には、パソコン・スマートフォン・タブレット等の通信機能とインターネット接続が必要となります。(スマートフォンとタブレットは、事前にZoomアプリのダウンロードが必要です。講演会の録音・録画・スクリーンショット撮影は固くお断りいたします。)

申込締切 各日 11月25日(月)

**録画上映 11月23日(土・祝)の録画映像を会場で開催 ※講師は来場しません**

**第1回** 日時：令和6年**12月1日(日)** 14時～15時40分 (13時30分より受付開始)  
会場：東京ウィメンズプラザ 視聴覚室  
定員 50名 申込あり：6か月から数年前まで 申込締切 11月22日(金)まで

**第2回** 日時：令和6年**12月4日(水)** 14時～15時40分 (13時30分より受付開始)  
会場：八王子市 クリエイトホール 11階 視聴覚室  
定員 50名 申込あり：6か月から数年前まで 申込締切 11月22日(金)まで

〒150-0001 渋谷区神宮前 5-53-67 渋谷駅 宮前口から徒歩 12分 東武東横線 B2出口から徒歩 7分

〒192-0082 八王子市 5-6 京王八王子駅・JR八王子駅北口から徒歩 4分

申込方法 詳細は裏面、あるいは東京ウィメンズプラザホームページをご覧ください。

東京都

### 被害に遭った方への支援

#### 自立支援講座

被害者が自立した生活を送るために、就労支援や心身の回復に関する情報など、ニーズに合った情報を提供

#### 子供広場

配偶者暴力のある家庭で育った子供とその母親を対象に、心の傷の回復を側面から支援するため、遊びなども採り入れて、コミュニケーションの取り方などを継続的に学習してもらう機会を提供

#### パソコン講座

就労支援の一環としてパソコン技術の習得の機会を提供

## 3 配偶者暴力被害者支援に係る補助事業

### (1) 配偶者暴力防止等民間活動助成事業

配偶者暴力（DV）防止等を目的とした民間の自主的な活動を支援

#### ①自主活動・施設の安全対策等への助成

民間団体が行うDV被害者支援、DV対策等に係る活動を支援するため、経費の1/2を上限に助成  
R6実績：14件、予算額：14,000千円

#### ②アドバイザーの派遣

DV防止や被害者支援等を行っている民間団体・グループに対し、専門的な知識や経験を有するアドバイザーを派遣 R6実績：7件、予算額：646千円

### (2) 配偶者暴力被害者等セーフティネット強化支援交付金事業

配偶者からの暴力被害者等を支援する民間シェルターの先進的な取組や区市町村が民間シェルター等又は加害者プログラム実施団体と連携して行う先進的な取組を支援

民間団体や区市町村の取組を支援するため、補助率10/10（1団体当たり1,000万円が上限）で補助  
R6実績：4団体、予算額：55,730千円

## 4 配偶者暴力対策に係る普及啓発

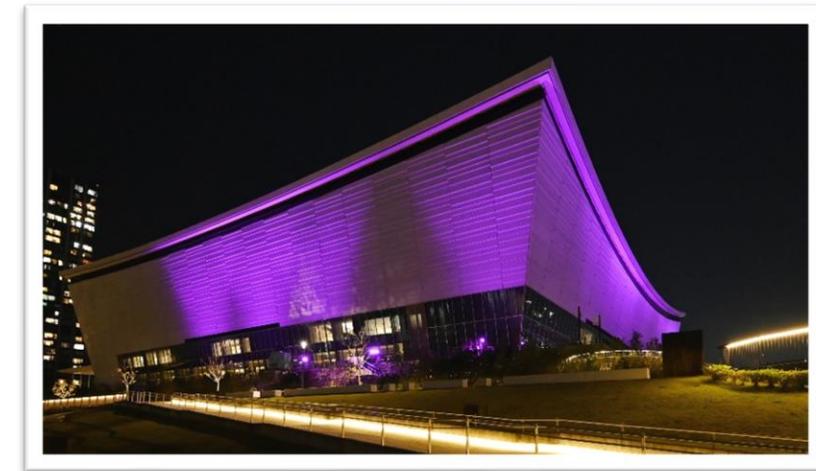
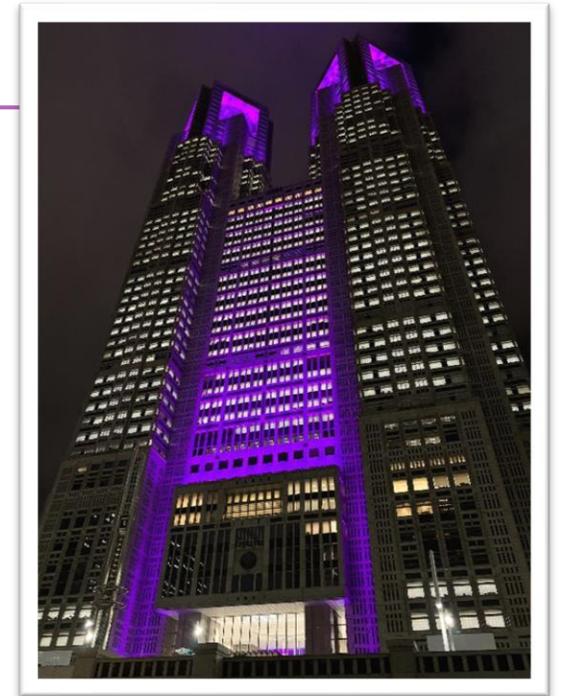
国連が定めた「女性に対する暴力撤廃国際日」（11月25日）にちなみ、毎年11月12日から25日までの2週間を「女性に対する暴力をなくす運動」の期間として、内閣府をはじめとする関係省庁や地方公共団体等で様々な啓発活動を実施

### パープル・ライトアップ

女性に対する暴力根絶のシンボルである「パープルリボン」にちなみ都庁本庁舎等のライトアップを実施。

### 若年層向け啓発カード配布

若年層に対して、デートDVに関する知識や相談窓口について知ってもらうため、啓発カードを都関係施設、区市町村、都内全高校1年生に配布。



## 東京都の男女平等参画の現状（データ）

- 1 少子高齢化
- 2 意思決定への参画
- 3 生活時間
- 4 労働・所得
- 5 健康
- 6 教育
- 7 性別による無意識の思い込み
- 8 配偶者暴力

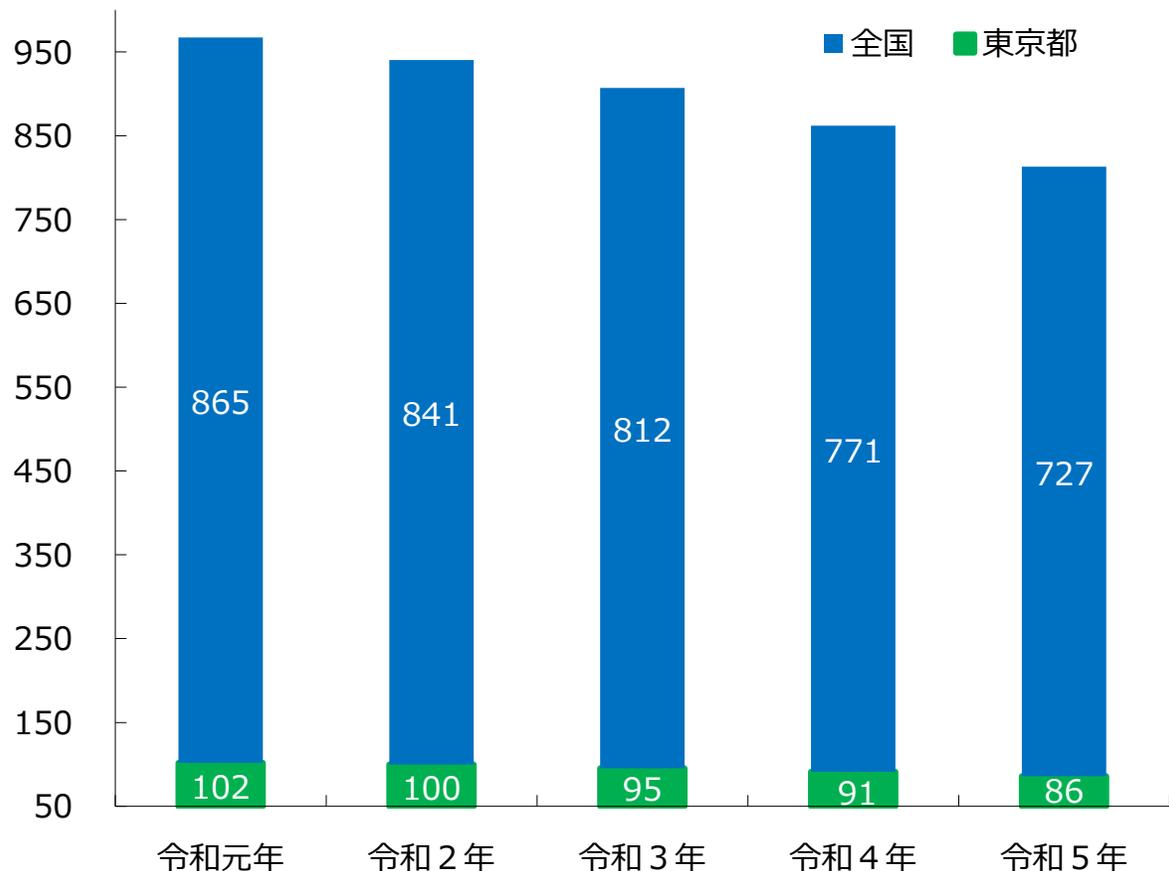
## 1-1 少子高齢化

➤ 都の出生数は過去最少の8.6万人となり、合計特殊出生率も過去最低の0.99

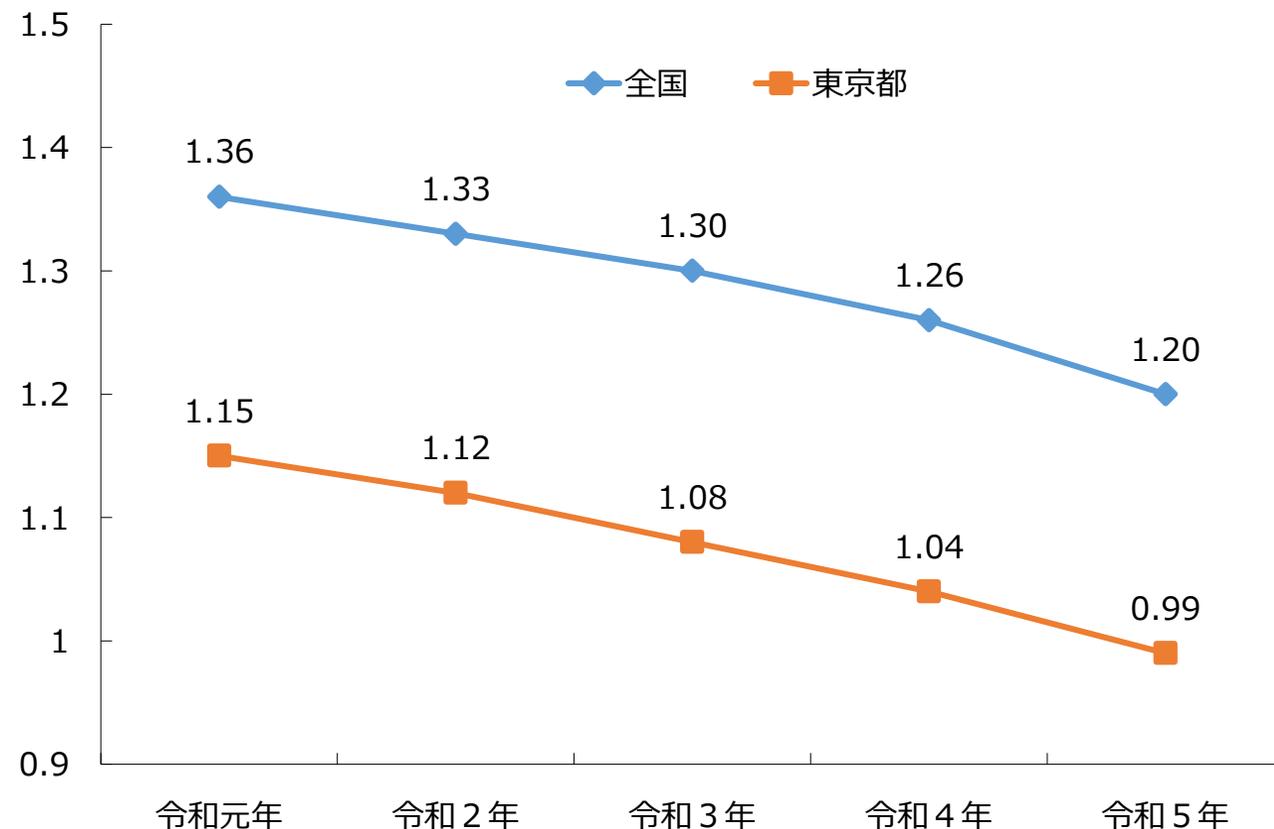
※出生率は全国一低いが、女性の転入者が多くなると分母が増加し、数値が低くなるため単純に全国の数値と比較はできない

(千人)

【出生数】



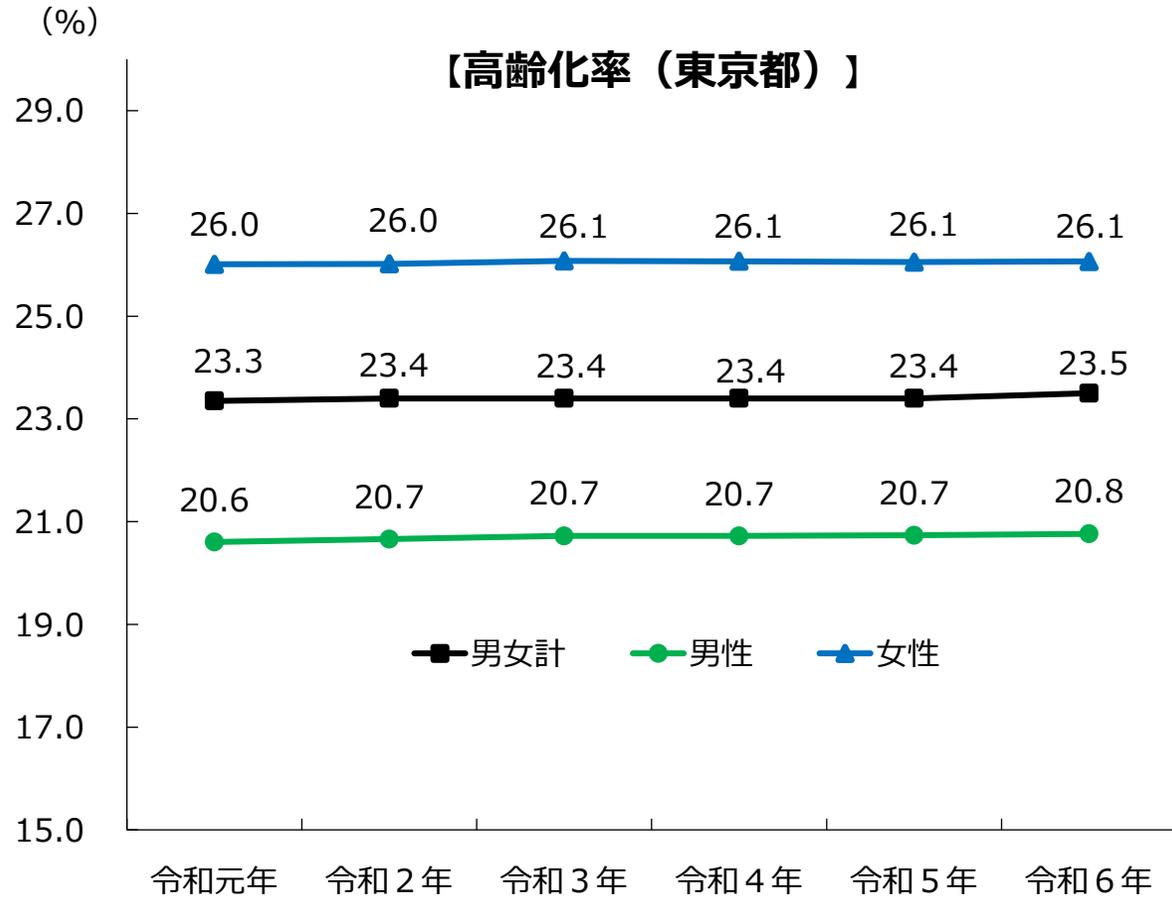
【合計特殊出生率】



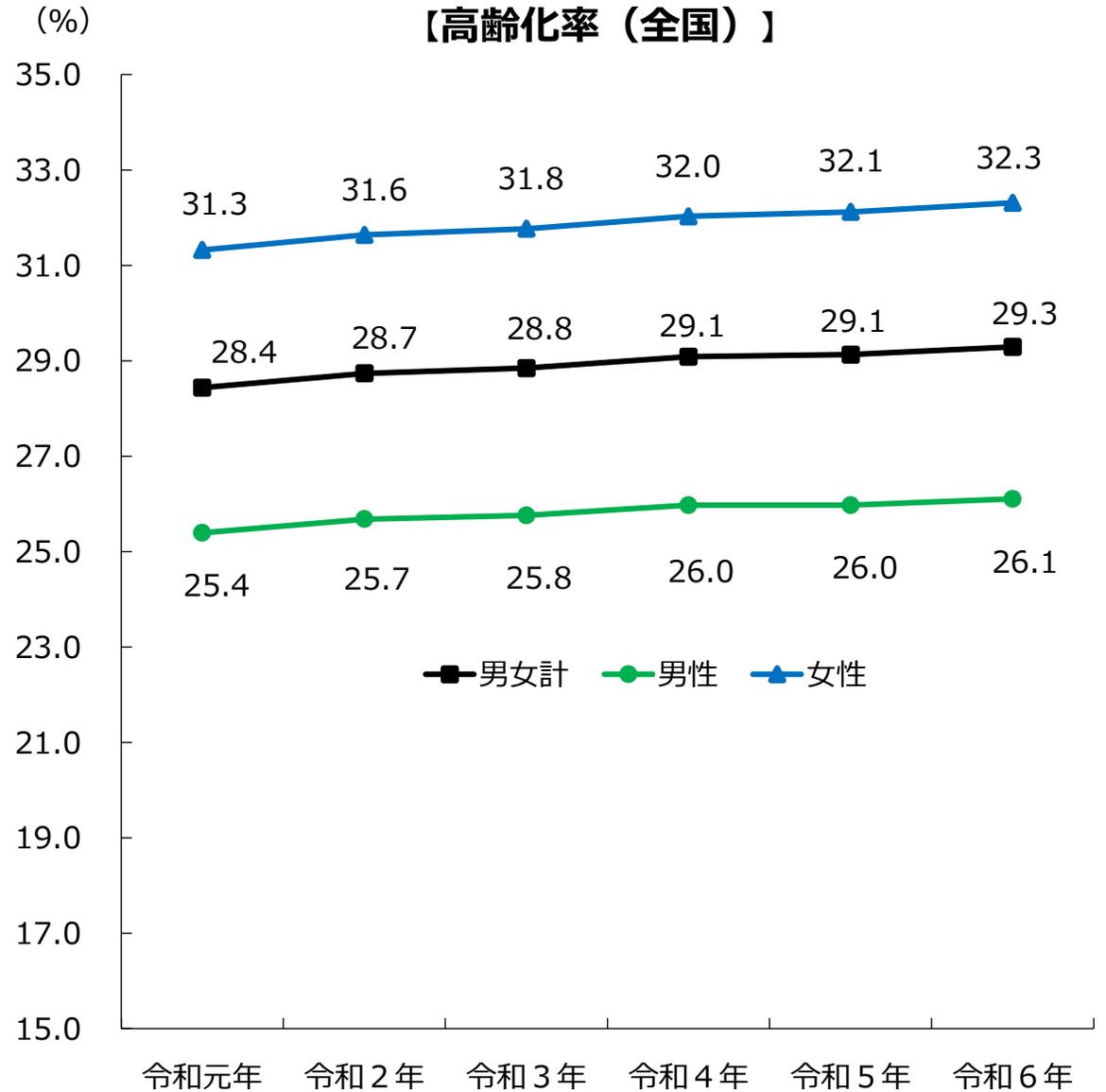
(資料) 厚生労働省「人口動態調査」及び「人口動態統計」より作成

## 1-2 少子高齢化

- 都の高齢化率は全国と比較し男女とも低く、増加率も少ない
- 都も全国も女性の高齢化率が男性より高い



（資料）東京都総務局「東京都の高齢者人口（推計）」より作成



（資料）総務省「人口推計」より作成

## 2-1 意思決定への参画

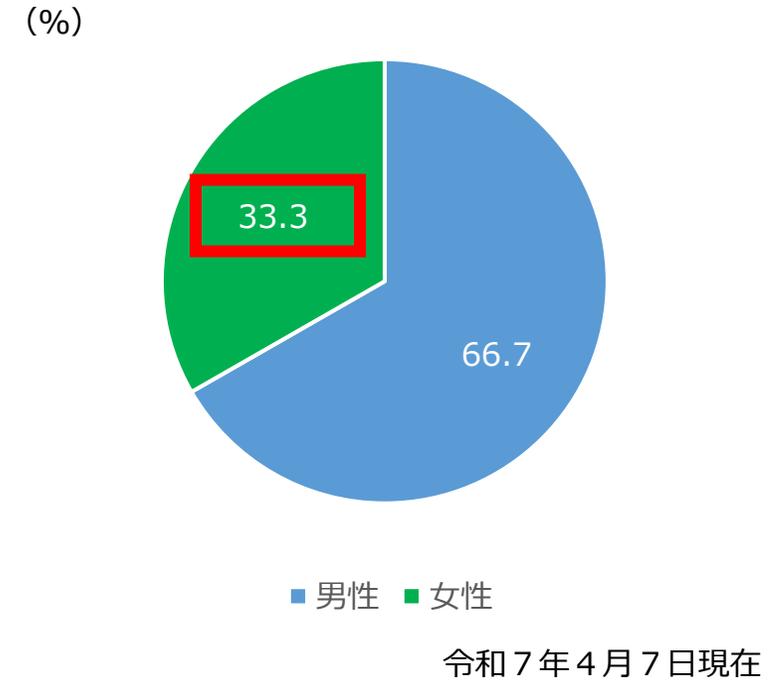
- 東京都内の女性首長の人数は11人で**全国最多**、区長の女性割合は30%を超えている（全国では64人）
- 東京都議会の女性議員の割合は**33.3%で、都道府県トップ**（全国平均は14.6%）

※全国の女性首長の人数は令和6年7月1日現在  
 都道府県議会議員の女性議員の割合は令和5年12月31日現在

【女性首長の人数（東京都）】



【東京都議会議員の女性議員の割合】



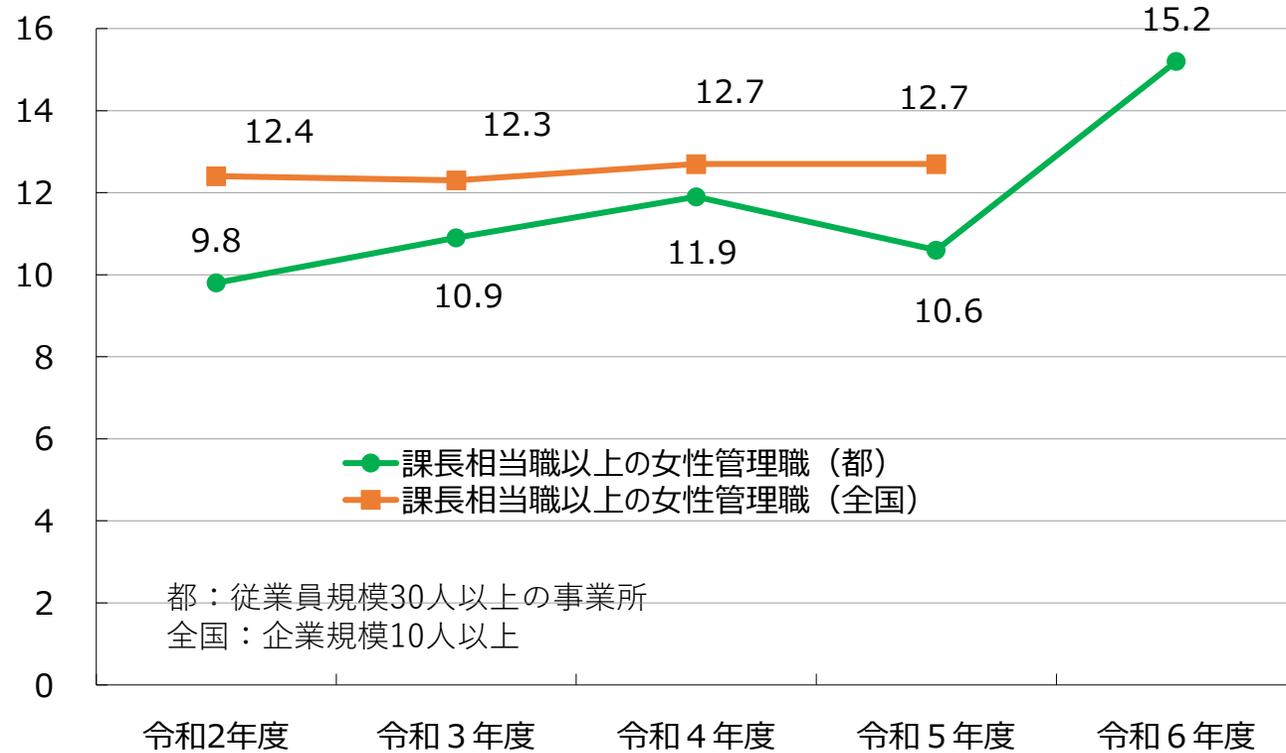
（資料）東京都、特別区長会、東京都市長会、東京都町村会のHPより作成

（資料）東京都議会局HPより作成

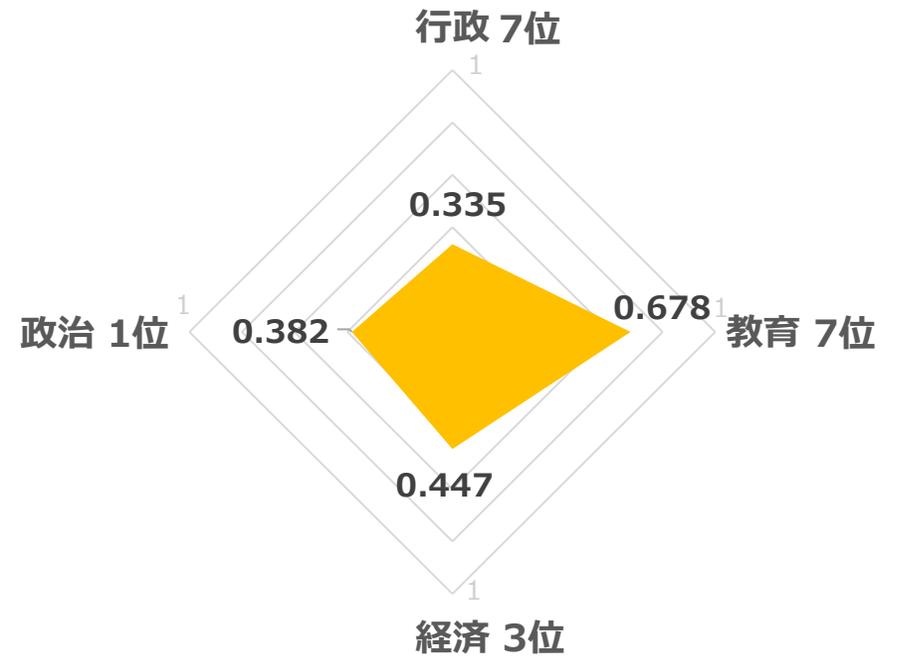
## 2-2 意思決定への参画

- 企業の管理職に占める女性の割合は全国が令和5年度で12.7%、**都は令和6年度で15.2%**
- 都道府県版ジェンダー・ギャップ指数では、**いずれの分野でも上位**

【管理職（課長相当職以上）に占める女性の割合（全国・東京都）】



【都道府県版ジェンダー・ギャップ指数（東京都）】



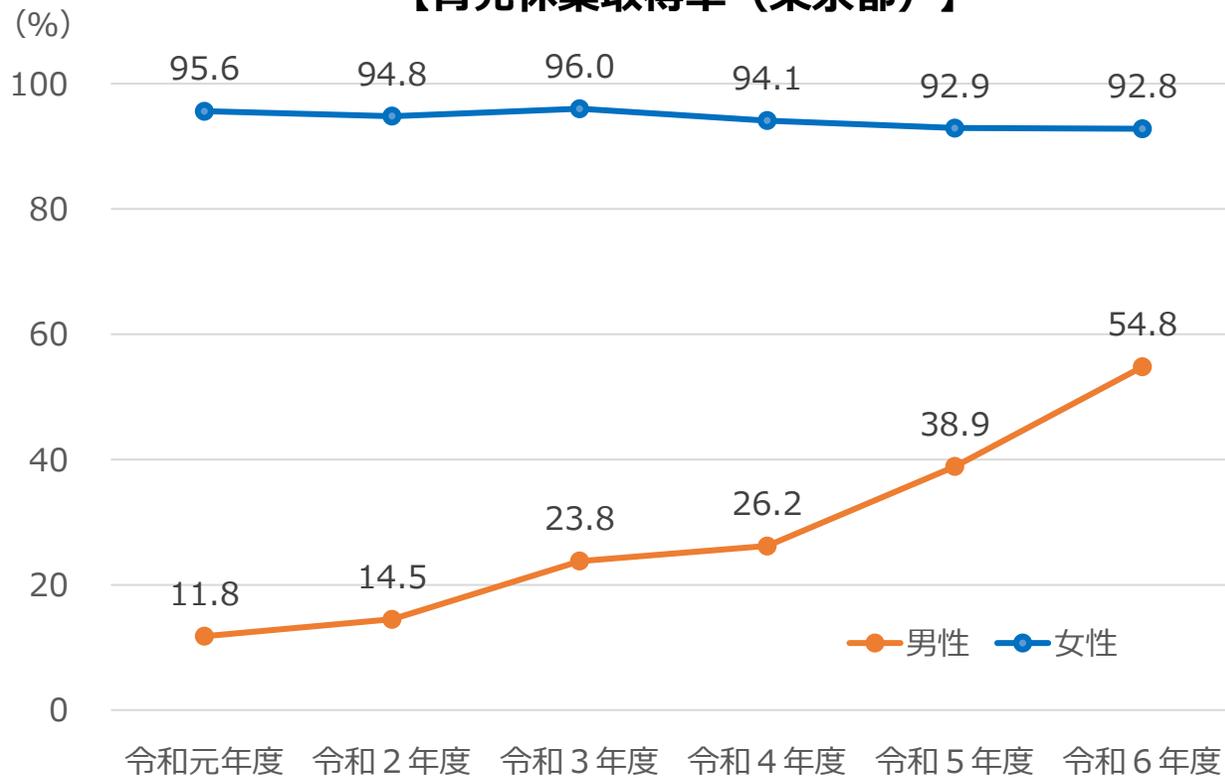
（資料）都の数値は東京都産業労働局「令和6年度東京都男女雇用平等参画状況調査」より作成  
 全国の数値は厚生労働省「令和5年度雇用均等基本調査」より作成

（資料）地域からジェンダー平等研究会(2025)  
 『都道府県版ジェンダー・ギャップ指数2025』  
<https://digital.kyodonews.jp/gender2025/>より引用

## 3-1 生活時間

- 女性の育児休業取得率は全国は80%台前半で横ばい、**都は90%台前半でやや減少傾向**
  - 男性の育児休業取得率は全国・都とも上昇傾向で、**都は令和6年度に54.8%に上昇**
- ※男性の育児休業取得期間は短い

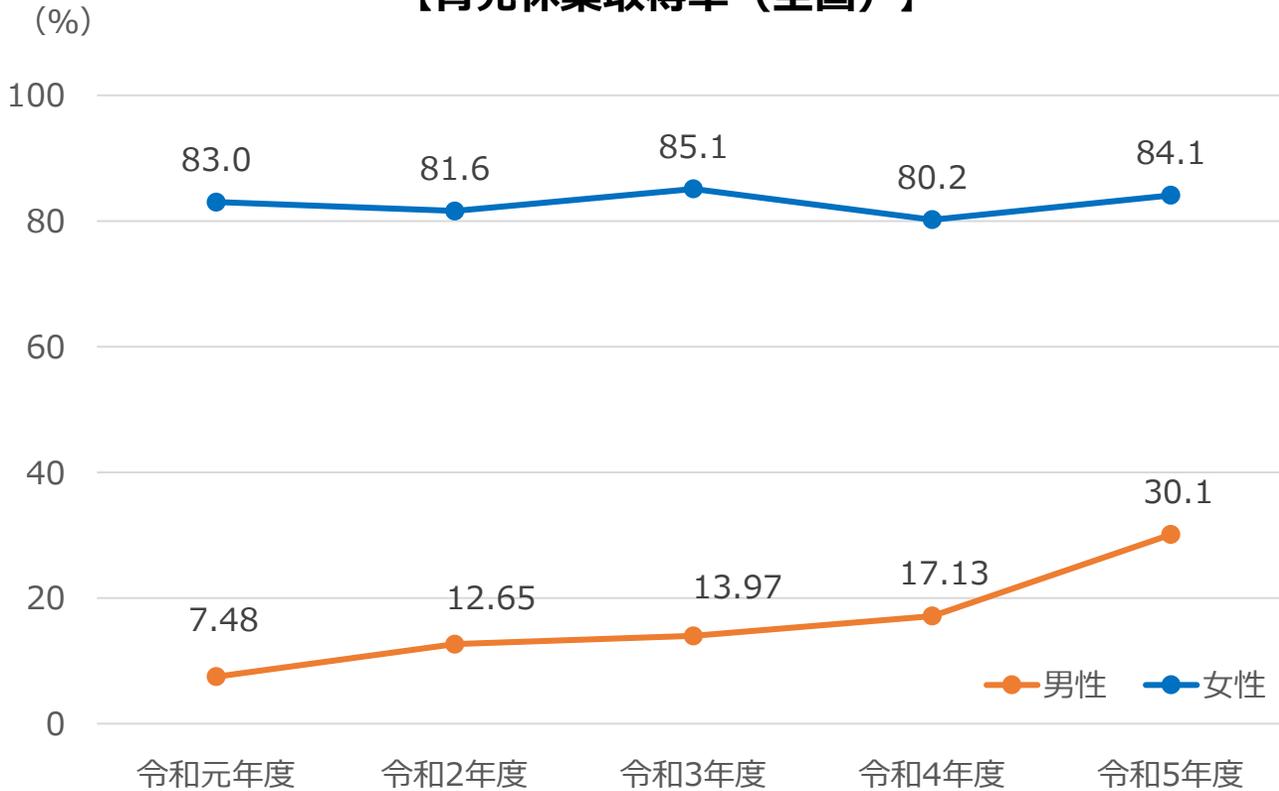
【育児休業取得率（東京都）】



※従業員規模30人以上の事業所が対象

（資料）東京都産業労働局「令和6年度東京都男女雇用平等参画状況調査」より作成

【育児休業取得率（全国）】



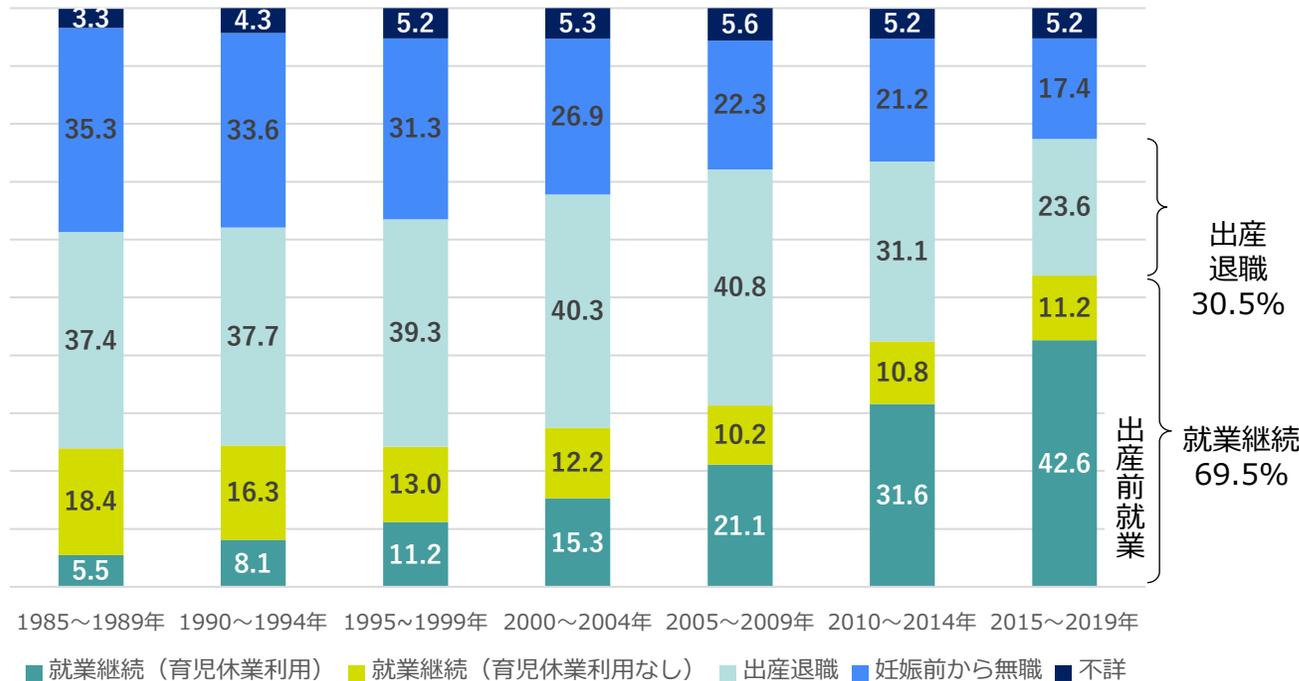
※従業員規模5人以上の事業所が対象

（資料）厚生労働省「令和5年度雇用均等基本調査」より作成

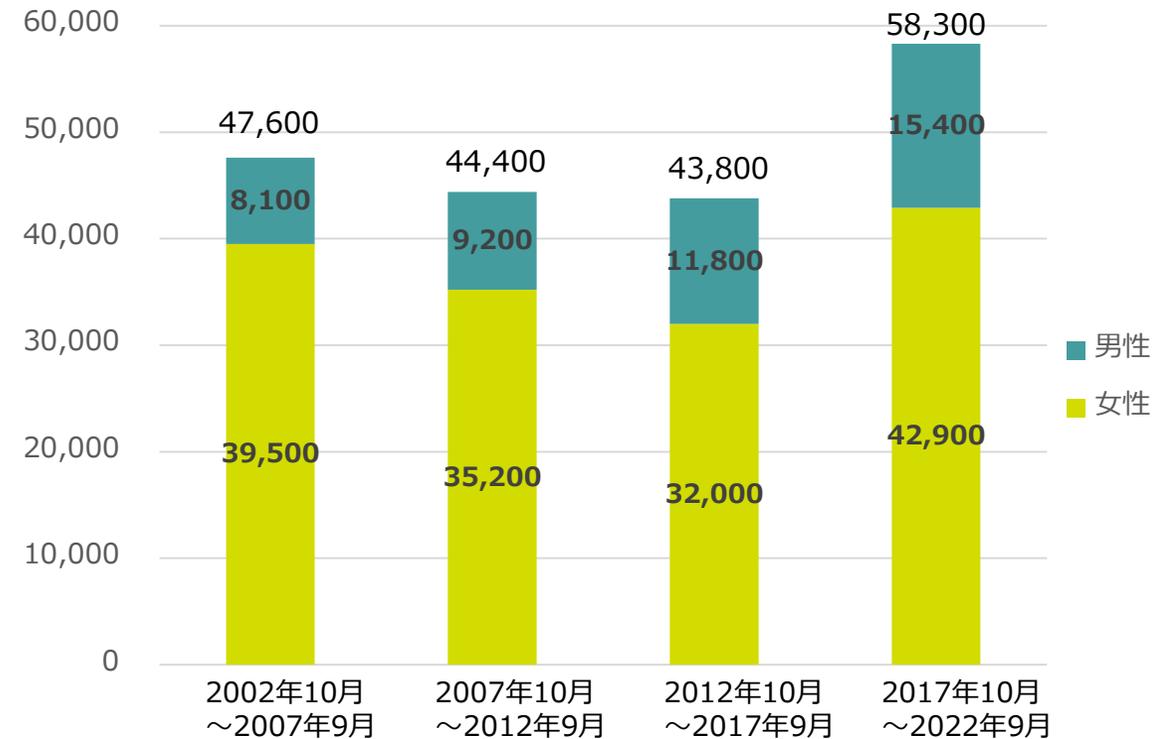
## 3-2 生活時間

- 第一子出産前後に就業を継続する割合は、徐々に増加しているが、**3割の女性が出産を機に離職**
- 介護・看護を理由とした離職者は減少傾向であったが**2017年から2022年にかけては増加**

【第1子出生年別にみた、第1子出産前後の就業変化（全国）】



【介護・看護を理由とした離職者数（東京都）】



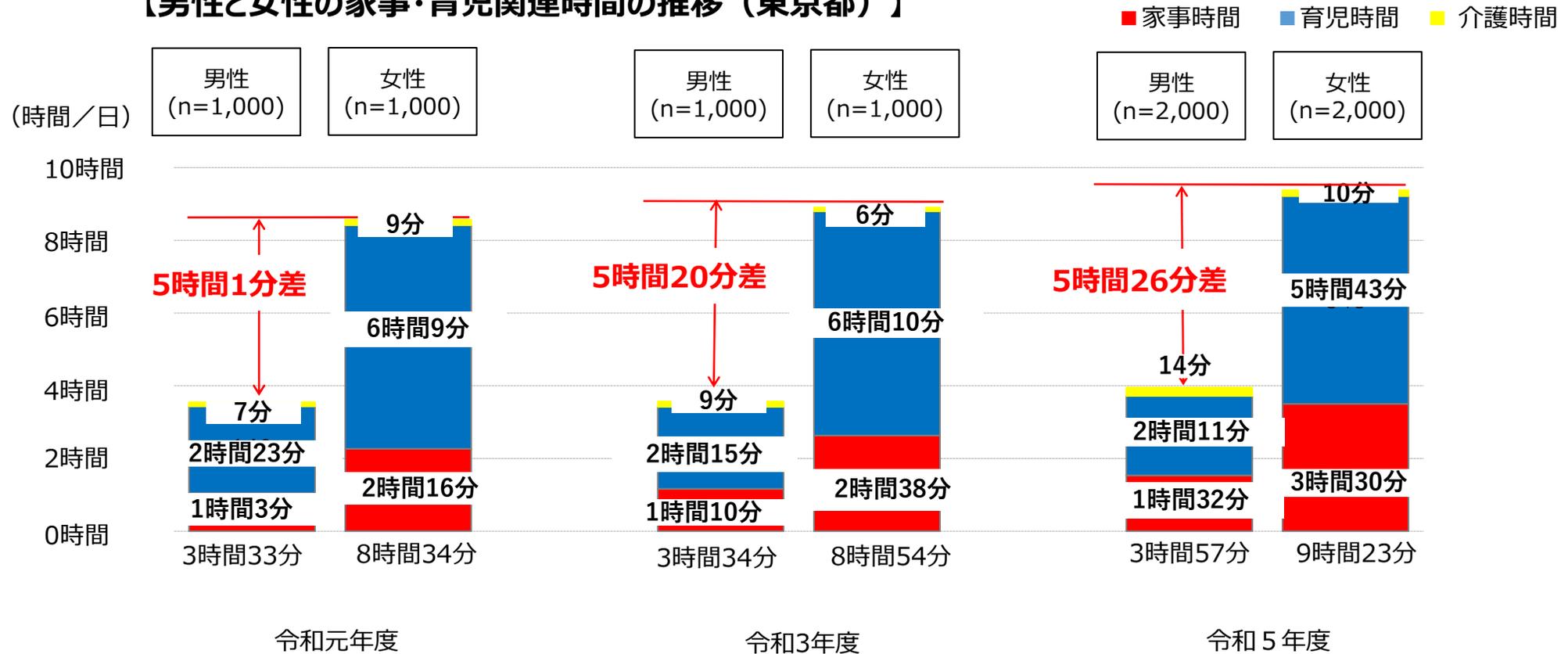
（資料）国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査（夫婦調査）」より作成

（資料）総務省「就業構造基本調査」より作成

## 3-3 生活時間

- 男性と女性の家事・育児関連時間の差は、令和5年度には**5時間26分差に拡大**
- **男女とも家事・育児関連時間が増加傾向**で、令和5年度には男性が24分、女性は49分増加

【男性と女性の家事・育児関連時間の推移（東京都）】

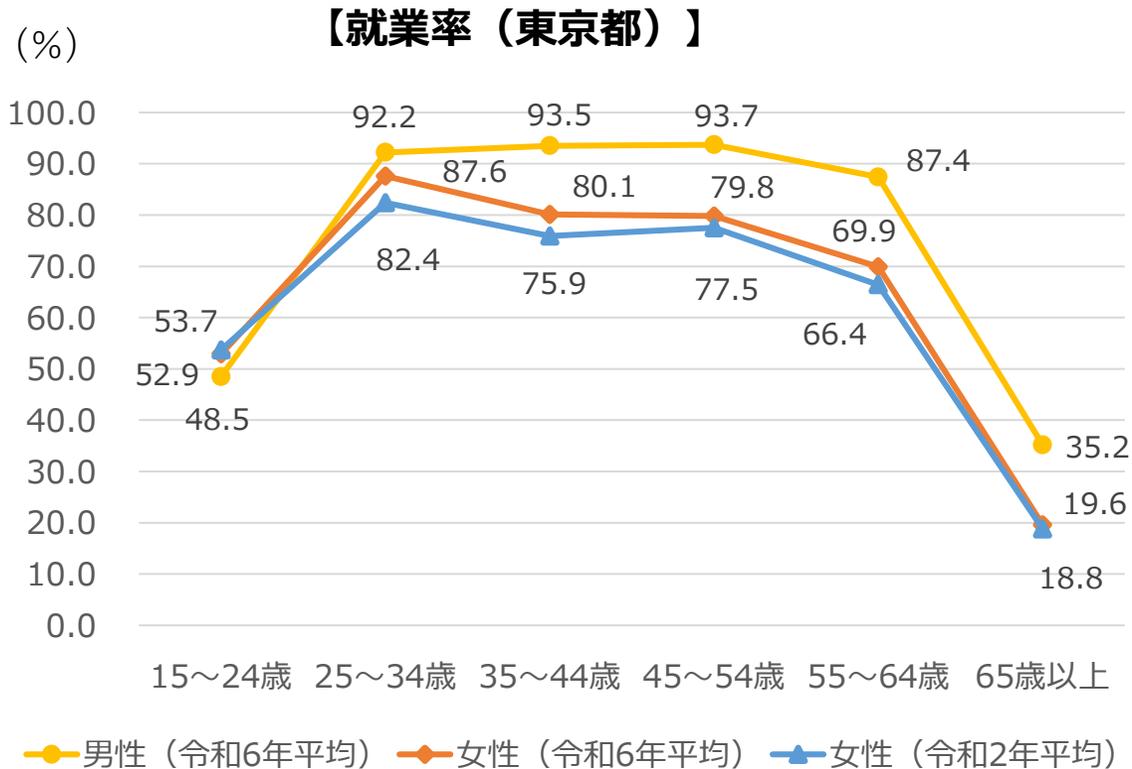


※未就学児を持ち、かつ配偶者と同居している男性及び女性に調査

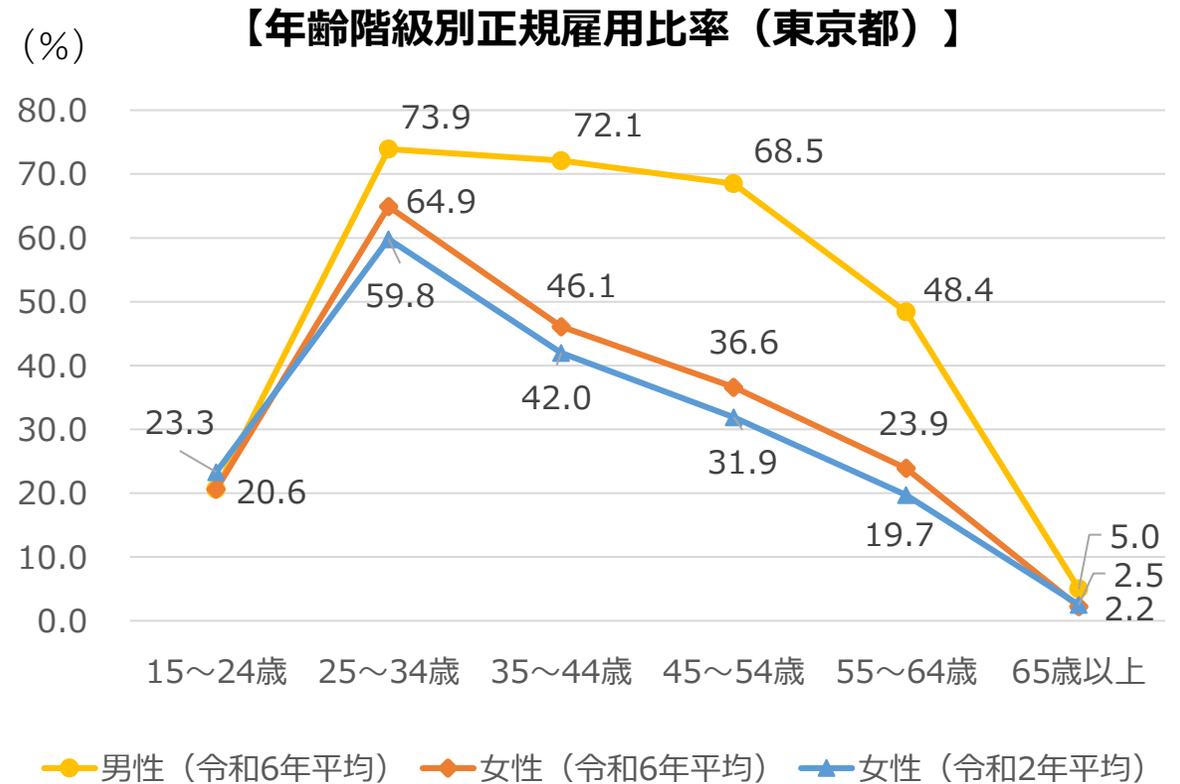
（資料）東京都生活文化スポーツ局「男性の家事・育児実態調査」より作成

## 4-1 労働・所得

- 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**
- 年齢階級別正規雇用率では、男性は25～54歳まで70%程度の水準で推移するのに対して、女性は25～34歳の64.9%を底にして年代区分が上がるごとに比率が低下（L字カーブ）。**出産・育児・介護等の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**



（資料）東京都総務局「東京の労働人口（労働力調査結果）」より作成

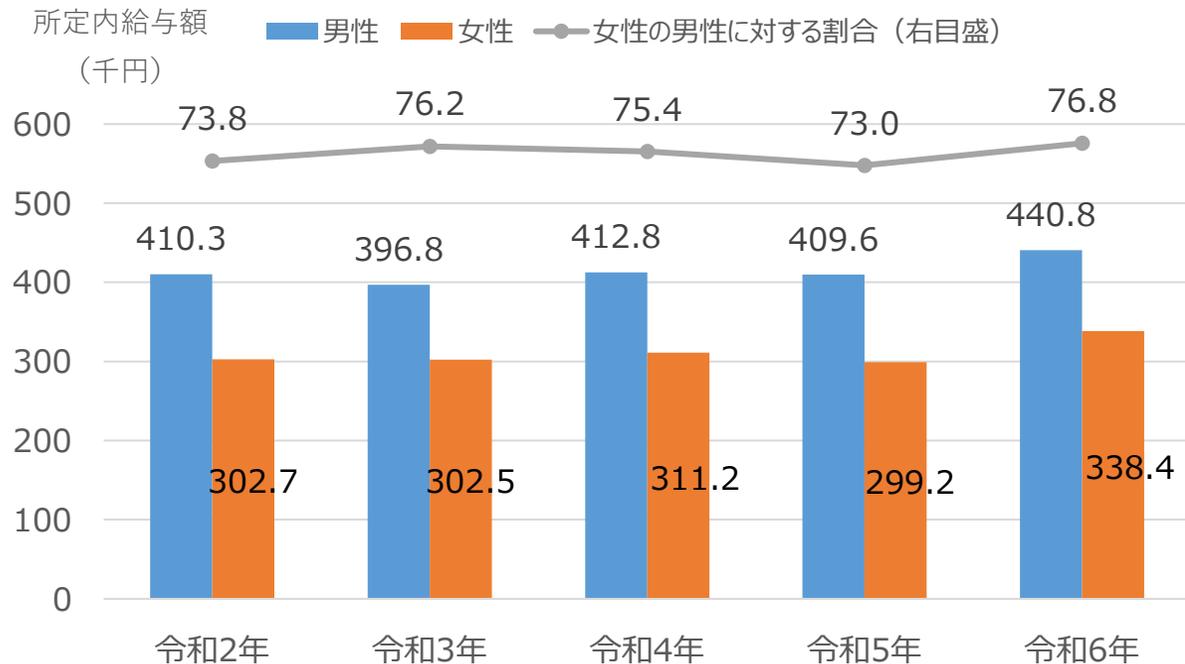


（資料）東京都総務局「東京の労働人口（労働力調査結果）」より作成

## 4-2 労働・所得

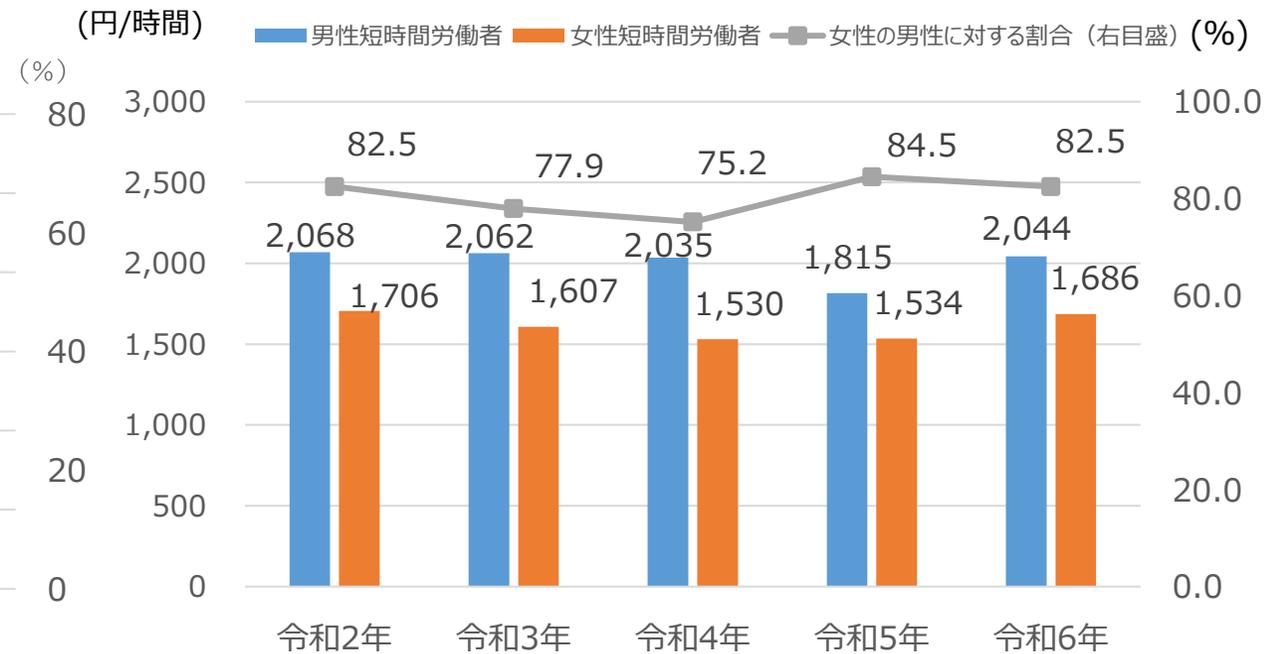
- 所定内給与額の女性の男性に対する割合は**70%台半ばの水準で推移**
- 短時間労働者の所定内給与額の女性の男性に対する割合は**80%程度の水準で推移**

### 【所定内給与額男女間格差の推移（東京都）】



（資料）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成

### 【短時間労働者の所定内給与額男女間格差の推移（東京都）】

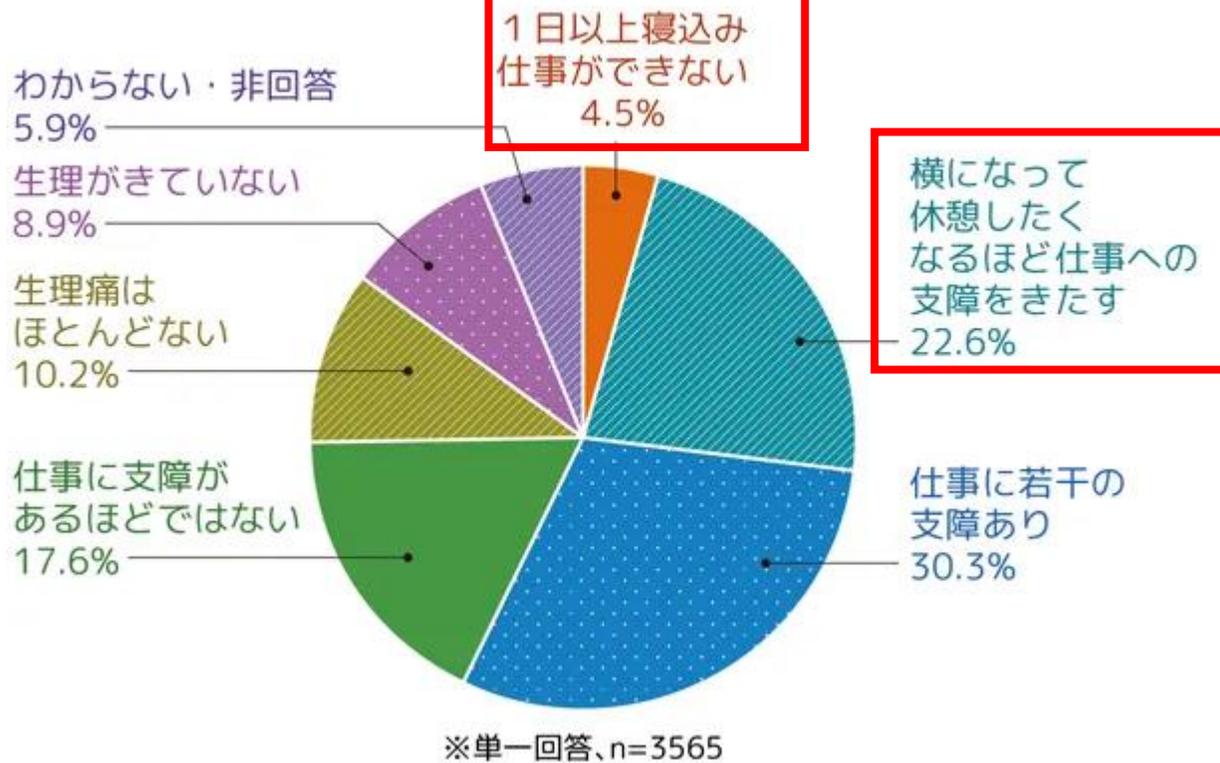


（資料）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成

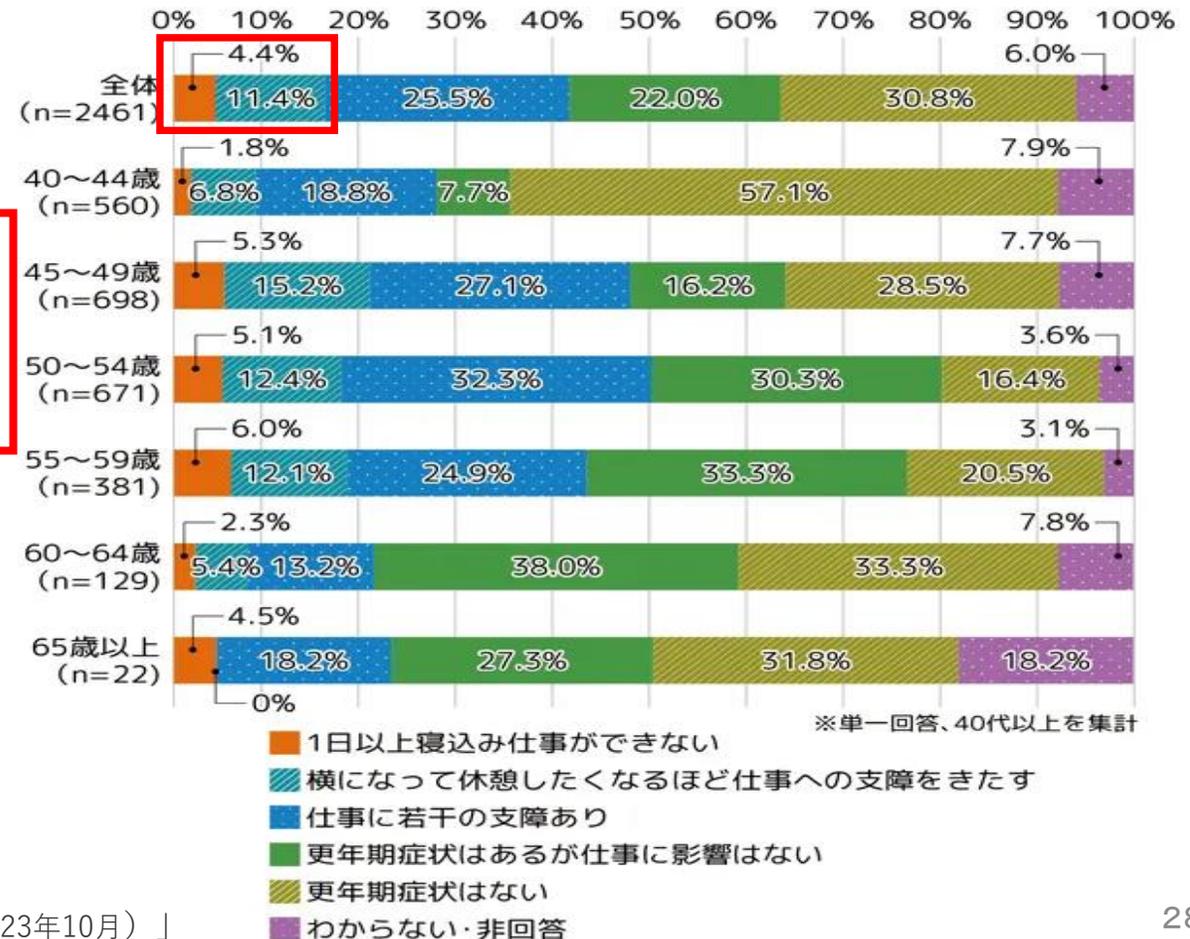
## 5-1 健康

- 生理痛の程度で「1日以上寝込み仕事ができない」は4.5%、「横になって休憩したくなるほど仕事への支障をきたす」は22.6%で、合計**27.1%の女性が仕事への支障をきたすほど重い**
- 更年期症状の程度で「1日以上寝込み仕事ができない」4.4%、「横になって休憩したくなるほど仕事への支障をきたす」は11.4%で、合計**15.8%の女性が仕事への支障をきたすほど重い**

Q.あなた自身の生理痛の程度はどれくらいですか？



Q.更年期症状はどの程度？



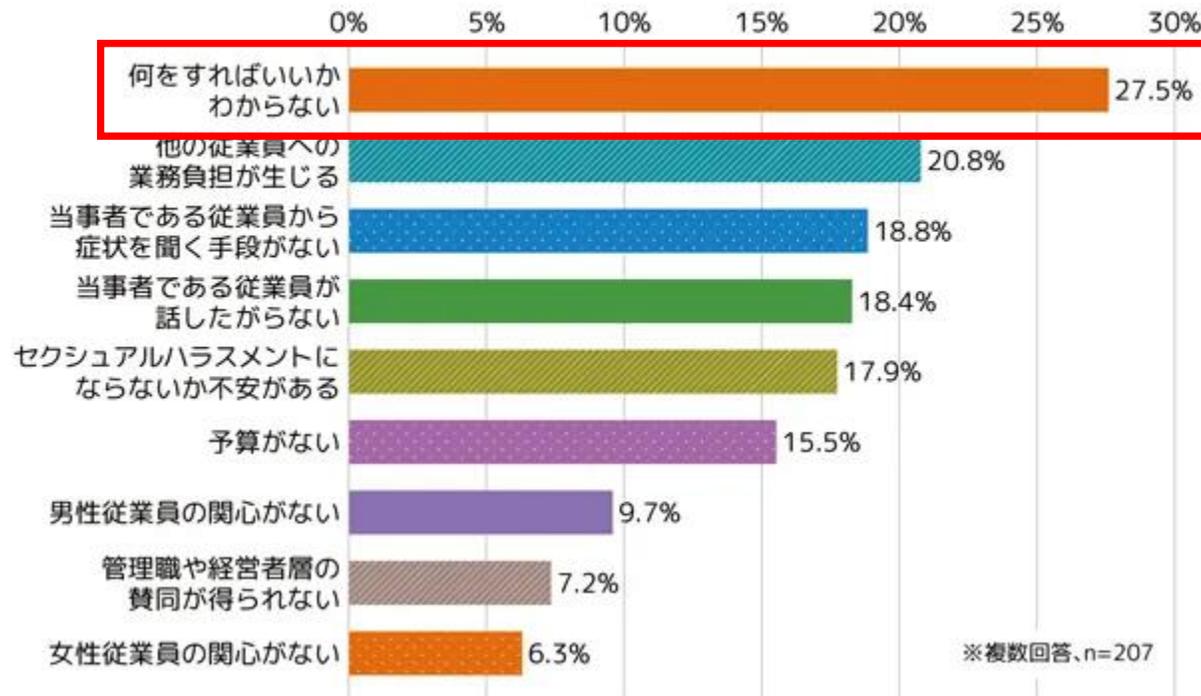
## 5-2

## 健康

- 女性の健康課題解決に向けた取組について「何をすればいいかわからない」という企業が**27.5%**
- 働く女性が**職場に望むサポートの1位は「上司や周囲の従業員の理解」**であり、企業と従業員で意識に差

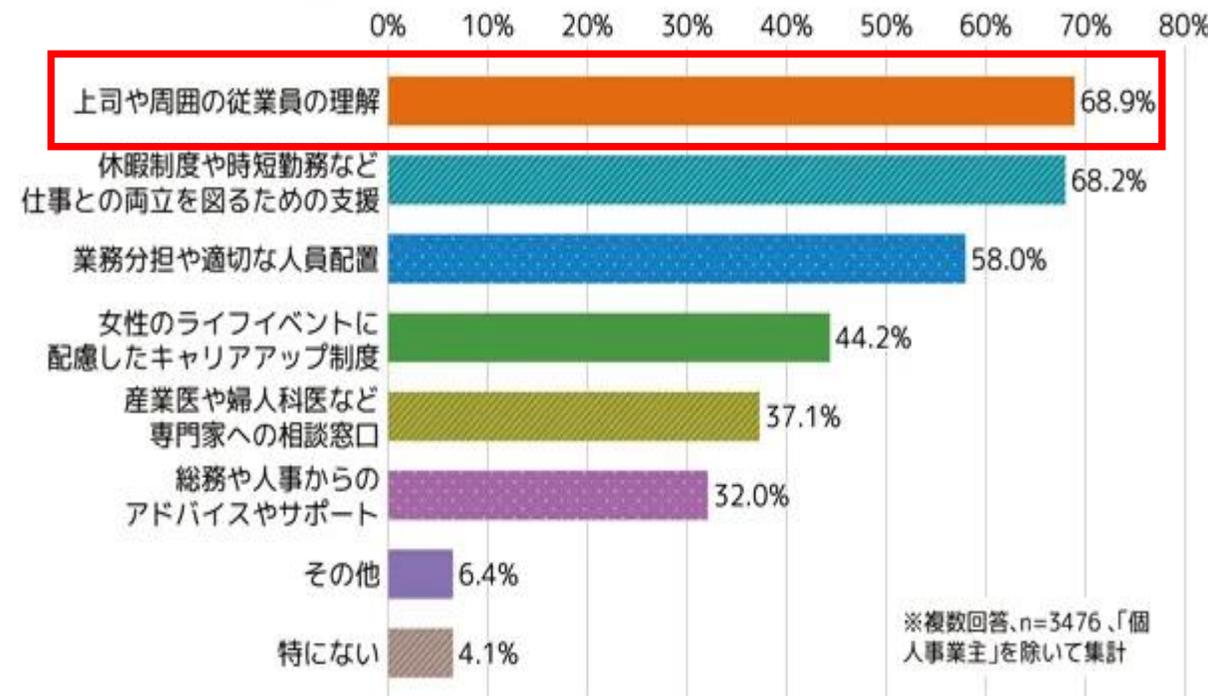
### 【企業側アンケート】

Q.女性の健康課題についての対策や従業員へのサポートを行う上で、困っていること・課題となることは？



### 【働く女性側アンケート】

Q.女性特有の健康課題に対して、職場にどのような配慮があると働きやすいと思いますか？

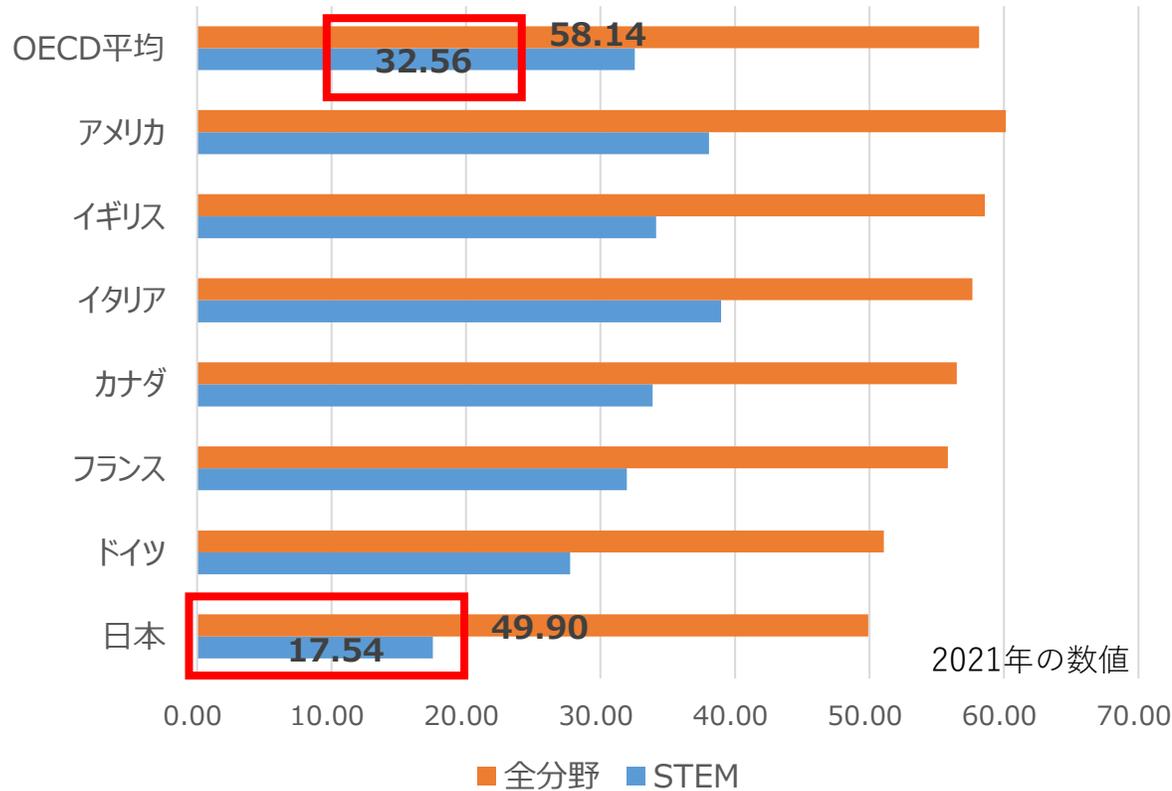


## 6

## 教育

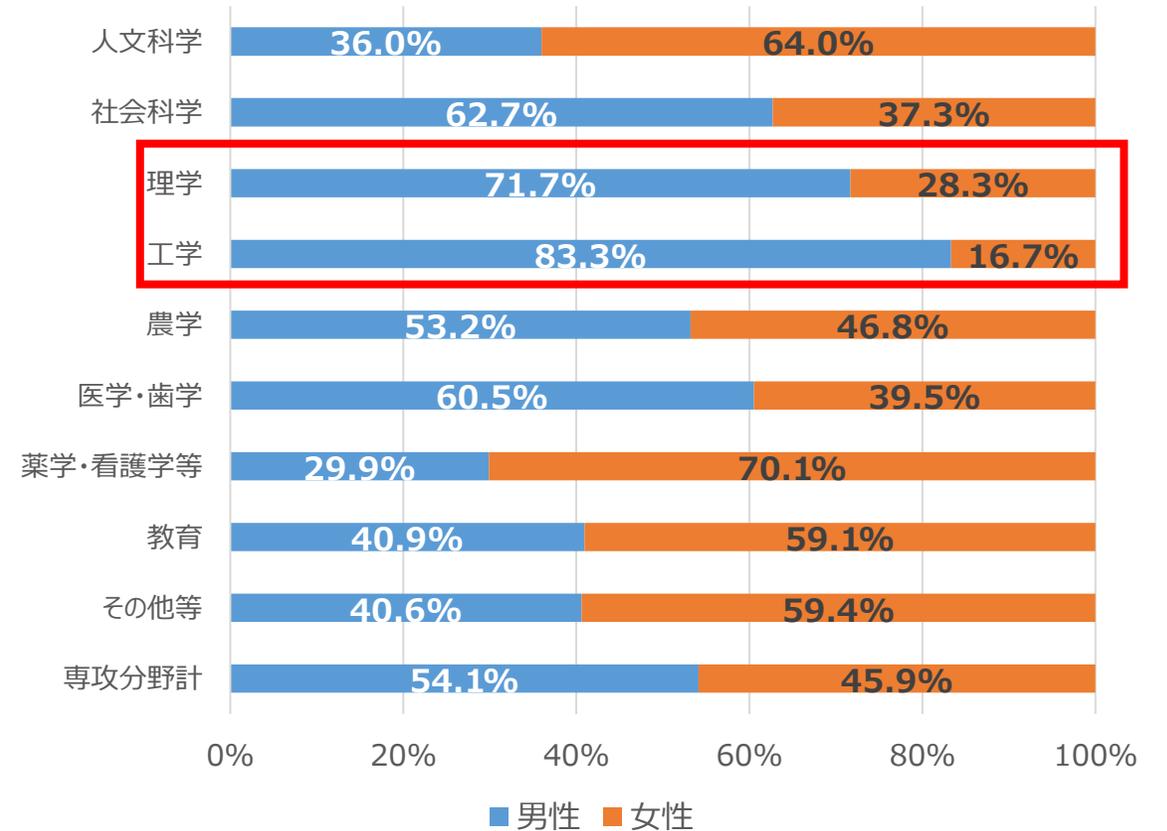
- OECD平均では高等教育機関でSTEM分野を卒業した割合は32.56%であるが、**日本は17.54%**
- 女子学生の割合が特に低い分野は**16.7%の工学と28.3%の理学**

【分野別 女性の高等教育機関卒業生の割合（OECD）】



(資料) OECD「Education at a Glance 2023」より作成

【大学生の専攻分野別在学状況（全国）】

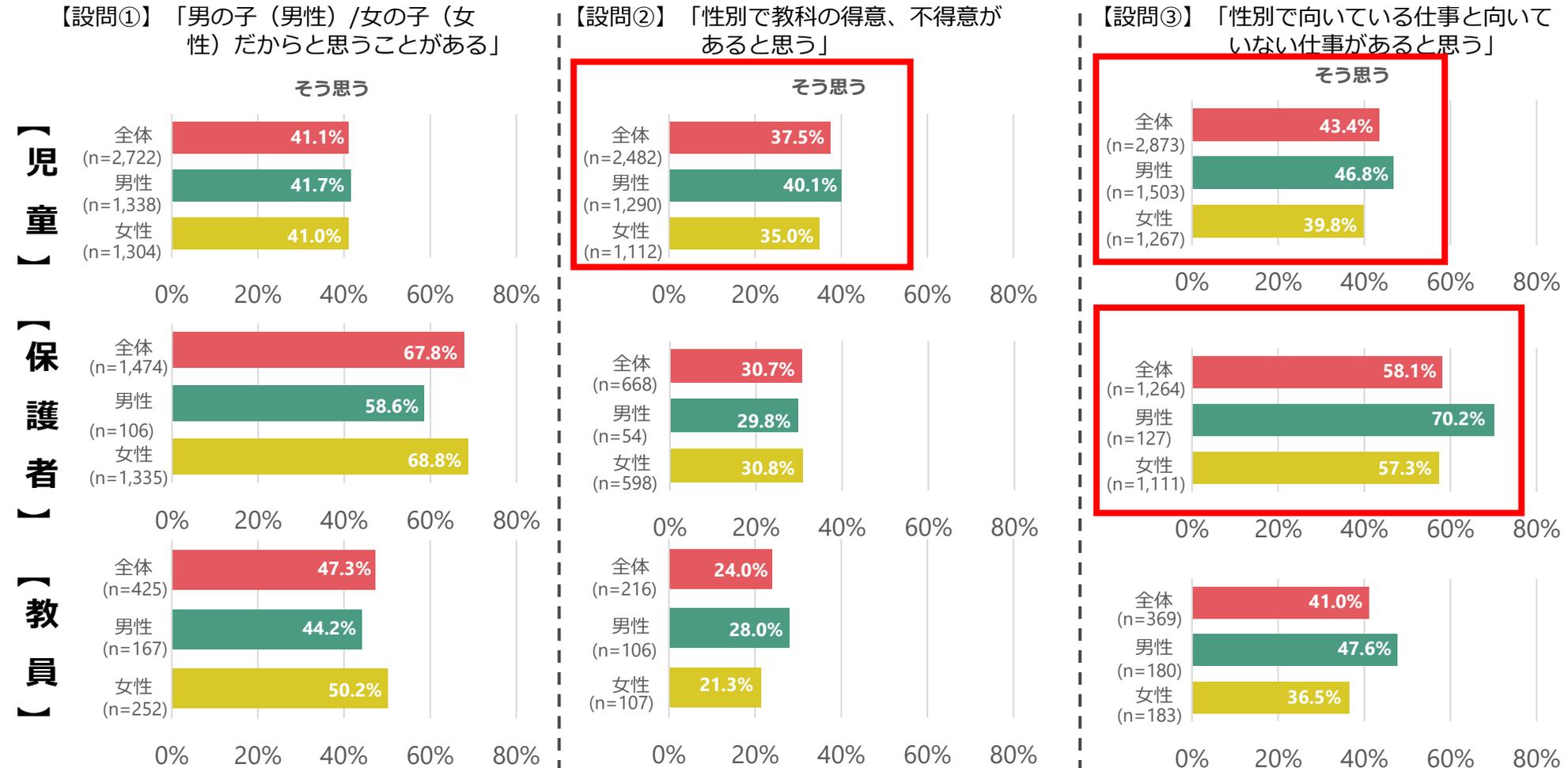


(資料) 文部科学省「令和6年度学校基本調査」より作成

## 7-1

### 性別による無意識の思い込み

- 性別で教科の得意、不得意があると思うのは保護者・教員と比べ、**児童が《《そう思う》》割合が高い**
- 職業に対して、性別による向き・不向きがあるという意識は、**大人にも子どもにも多く見られた**



東京都生活文化スポーツ局「令和4年度性別による無意識の思い込み実態調査」より作成

・分析は、「《《そう思う》》」「どちらかという《《そう思う》》」を《《そう思う》》、「《《あてはまる》》」「どちらかという《《あてはまる》》」を《《あてはまる》》と集計したうえで実施。

・本資料では《《そう思う》》、《《あてはまる》》の人数及び数値を示している。本調査は都内公立小学校の児童（5・6年生）、保護者、教員を対象に実施。

## 7-2

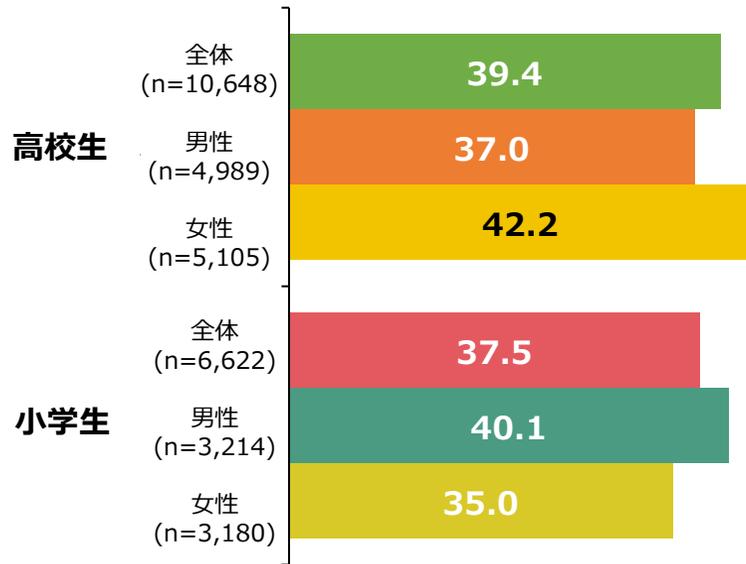
### 性別による無意識の思い込み

- 教科に対する「性別による思い込み」は、高校生と小学生で大きな差は見られなかったが、**高校生の中では、特に女性の方が教科に対する「性別による思い込み」を持つ人が多い**

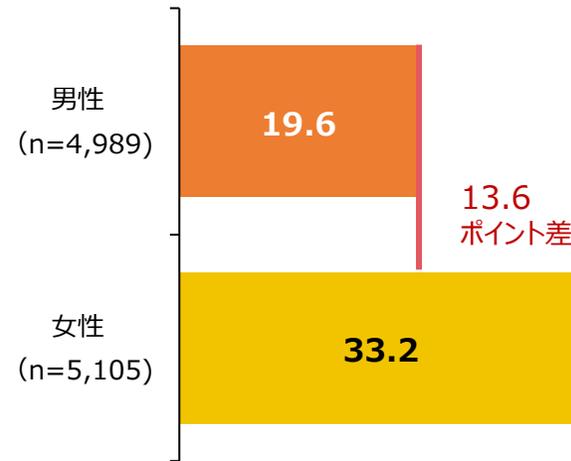
【高校生と小学生の比較】

【高校生のみ（男性と女性）の比較】

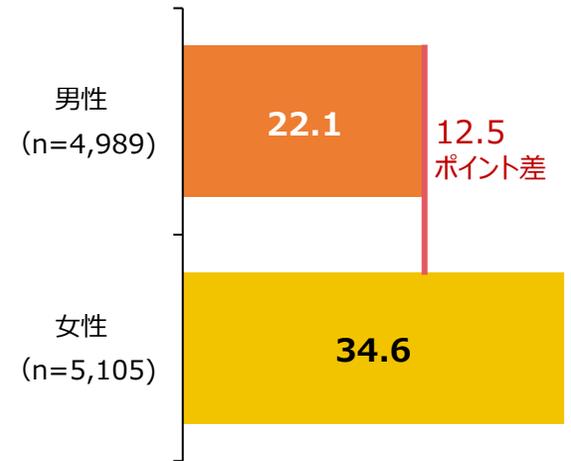
性別で教科の得意・不得意があると思う



理系科目は男性の方が得意だと思う  
＜高校生回答＞



文系科目は女性の方が得意だと思う  
＜高校生回答＞



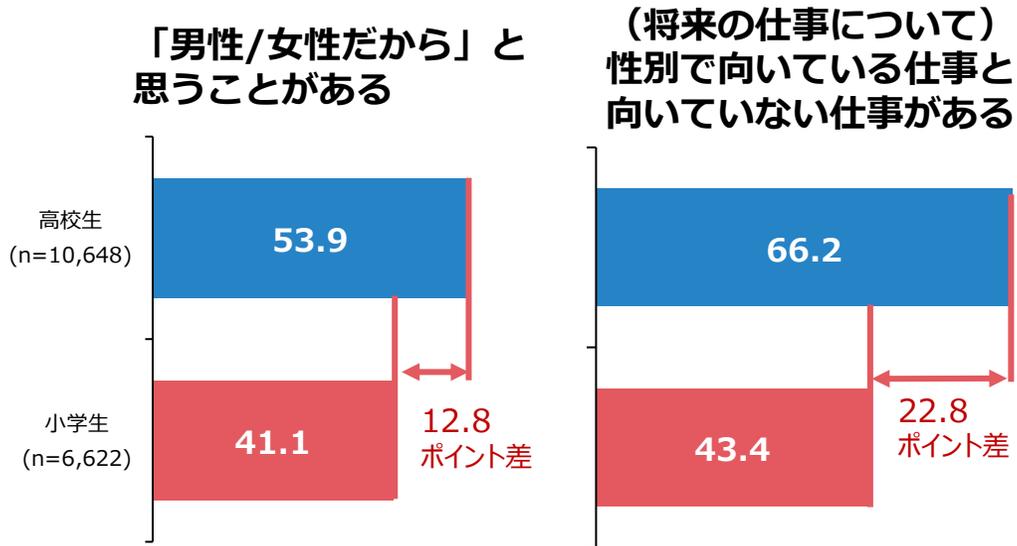
（資料）東京都生活文化スポーツ局「令和5年度性別による無意識の思い込み実態調査」より作成

## 7-3

### 性別による無意識の思い込み

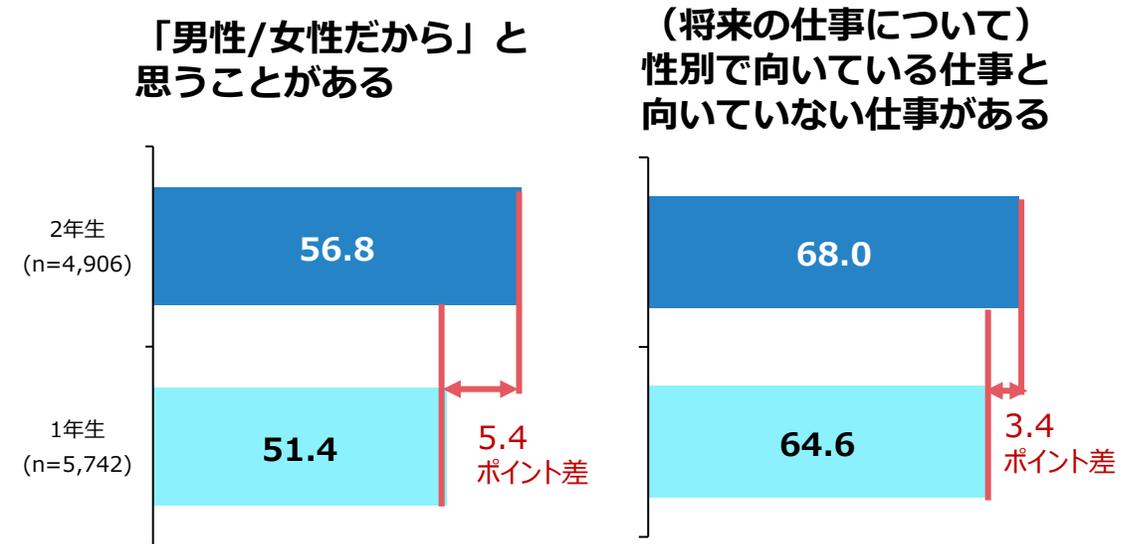
- 小学生に比べ高校生、また、高校生の中でも上の学年の生徒の方が、「男性/女性だから」と思う割合・「性別で向いている仕事と向いていない仕事がある」と思う割合が高く、職業に対する性別による思い込みを持つ人が多くなることが認められた

【高校生と小学生の比較】



【高校生のみ（2年生と1年生）の比較】

＜高校生回答＞

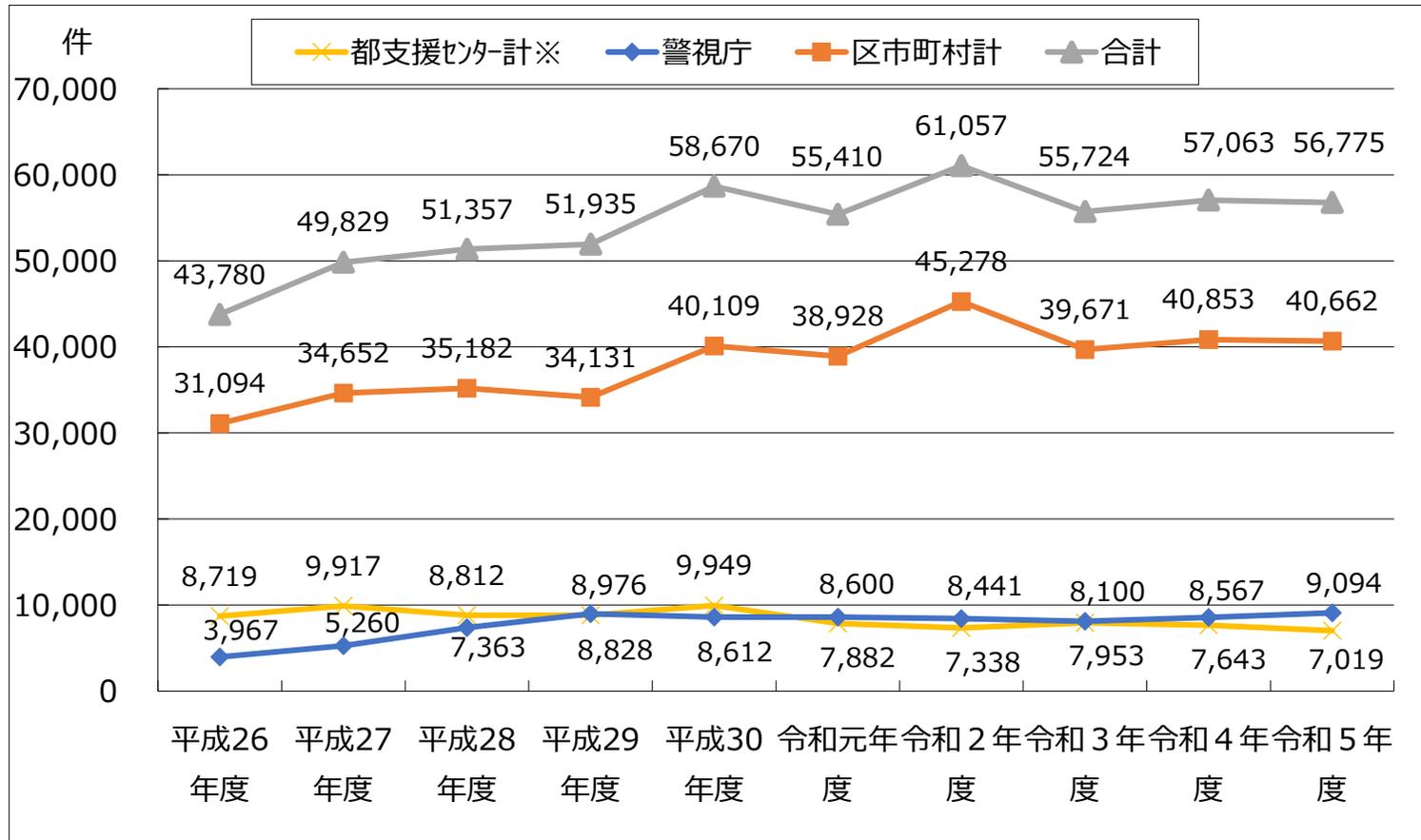


(資料) 東京都生活文化スポーツ局「令和5年度性別による無意識の思い込み実態調査」より作成

## 8-1 配偶者暴力

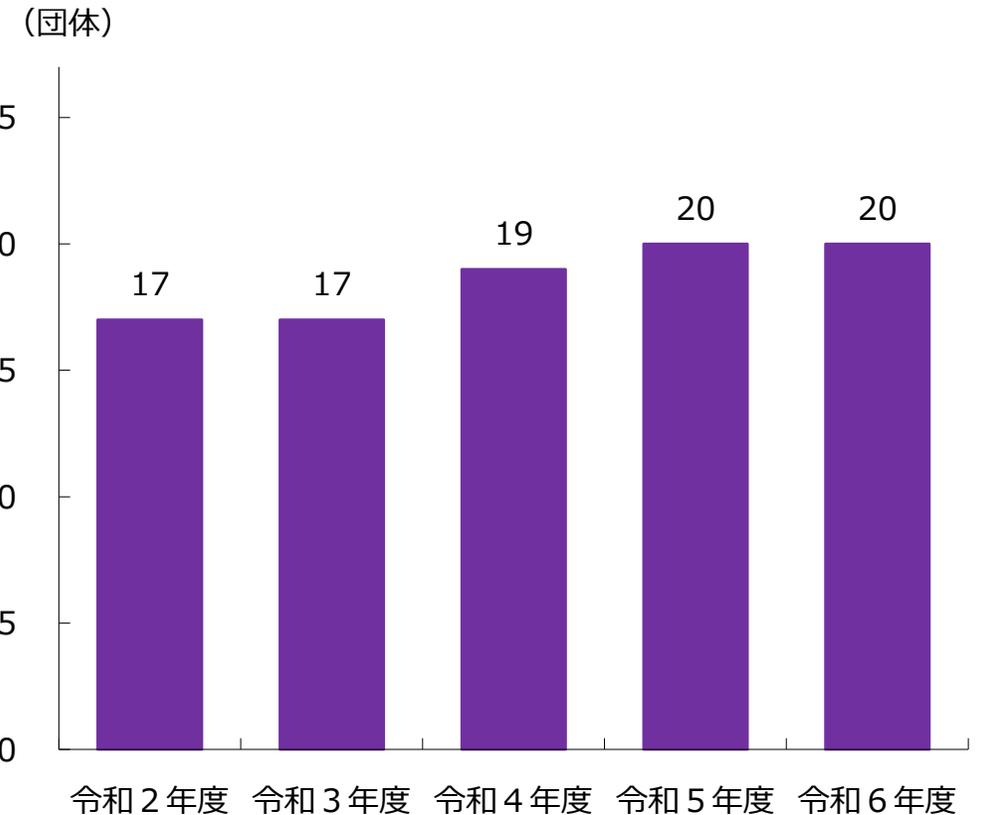
- 都内各相談機関における合計相談件数は、令和2年度をピークに横ばい
- 都内区市町村で配偶者暴力相談支援センターの機能整備を実施したのは20団体

【配偶者暴力相談件数の推移（東京都）】



（資料）東京都生活文化スポーツ局調べ

【都内区市町村で配偶者暴力相談支援センターの機能整備済の団体数の推移】



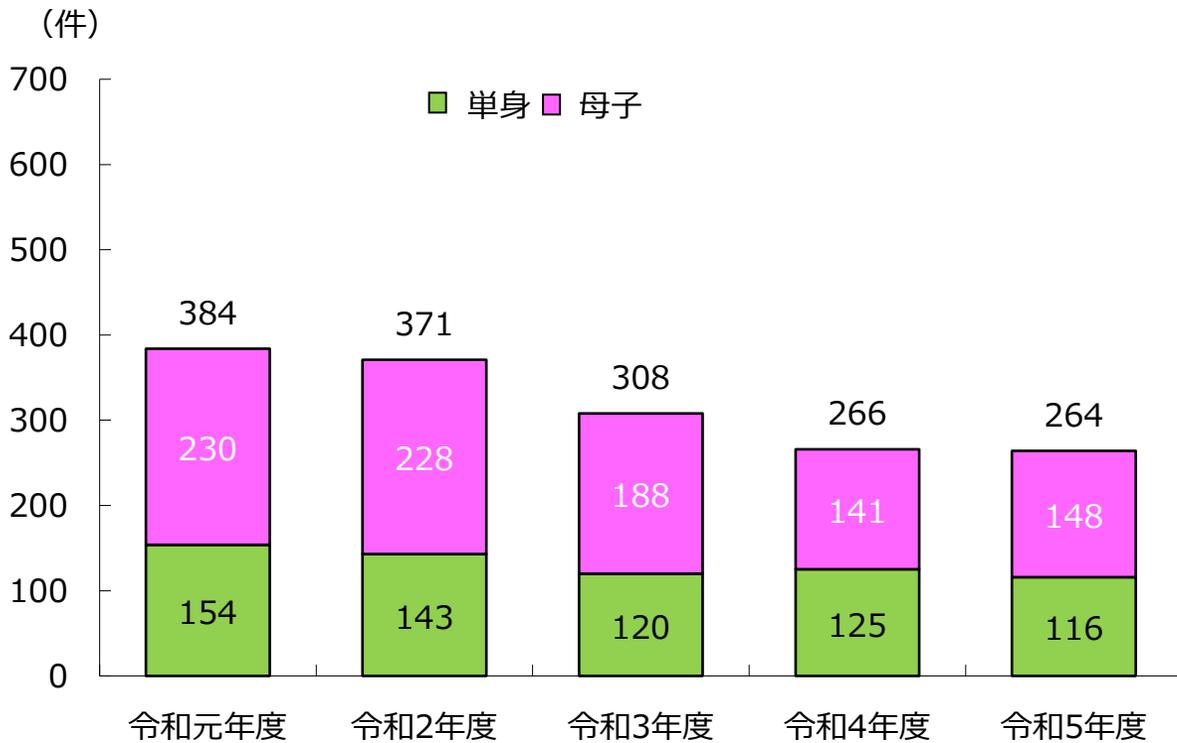
（資料）東京都生活文化スポーツ局調べ

## 8-2

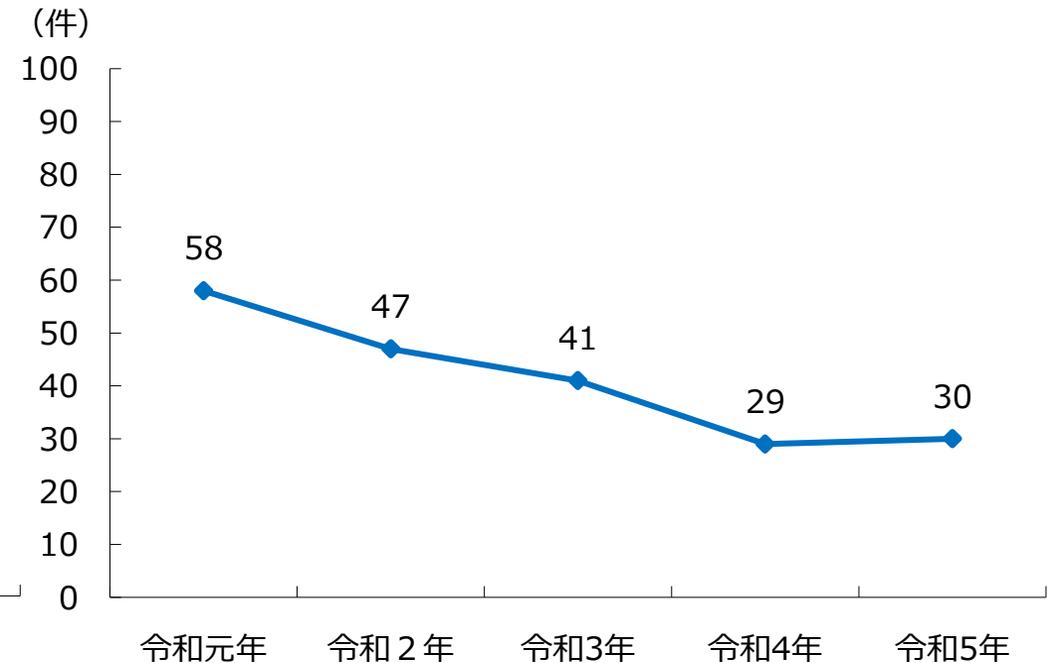
## 配偶者暴力

- 都の配偶者暴力相談支援センターにおける一時保護件数は減少傾向
- 都の配偶者暴力に関する保護命令発令件数は、減少傾向

【配偶者暴力相談支援センターの一時保護件数の推移（東京都）】



【配偶者からの暴力に関する保護命令発令件数の推移（東京都）】



（資料）東京都生活文化スポーツ局「東京都の配偶者暴力相談件数等の推移」より作成

（資料）警視庁「警視庁の統計」より作成

## 東京都

- 女性活躍の輪（WA）による取組の推進
  - 東京のみならず日本全体に女性活躍の輪を拡げ、気運醸成を進めていくため、都庁が主体となって取り組む「働く女性」に関連する事業を女性活躍の輪～Women in Action～（WA）の取組として位置づけ、発信
- 女性活躍基本条例（仮称）
  - 有識者からなる検討会議において、条例の制定に向けた具体的な考え方を議論中

## 国

- 女性活躍推進法の延長・改正
  - ・法律の期限を令和18（2036）年3月31日まで10年間延長
  - ・男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を常用労働者数101人以上の一般事業主及び特定事業主に義務付け
  - ・女性の職業生活における活躍の推進に当たり、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を基本原則で明確化 等
- 労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法の改正
  - ・求職者等へのセクハラ防止のため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け 等
- 育児・介護休業法の改正
  - ・残業免除を小学校就学前まで拡充、介護に直面した旨の申出をした労働者への個別の周知・意向確認の義務化 等
- 配偶者暴力防止法の改正
  - ・接近禁止命令の発令要件が、これまでの「生命・身体」に対する重大な危害を受けるおそれから「生命・心身」に拡大 等
- 独立行政法人男女共同参画機構法案及び男女共同参画社会基本法など、関係法の改正案の国会提出
  - ・（独）国立女性教育会館を機能強化し、ナショナルセンターとして（独）男女共同参画機構を設立 等
  - ・各地方公共団体に対して男女共同参画センター設置を努力義務化 等
- 第6次男女共同参画基本計画策定に向けた検討
  - ・第5次男女共同参画基本計画の期間が令和7年度末までであるため、次期基本計画の検討中

- 「2050東京戦略」 実現のため2035年に向けて取り組む3つの政策の方向性と**その社会への浸透**を意識した論点
  - ・ 「意識改革により、女性活躍を阻むアンコンシャス・バイアスを払拭」
    - 現行計画の視点の「②根強い固定的性別役割分担意識等の変革」を強化
    - ⇒ 根強く残る性別役割分担意識の変革、女性活躍を阻む「マインドの壁」の打破に向け、各対象に効果的に働きかけ
  - ・ 「世界から大きく立ち後れる経済の分野や意思決定の場での女性活躍を強化」
    - 現行計画の視点の「①誰もが安心して働き続けられる社会の仕組みづくり」を強化
    - ⇒ 様々な分野への男女平等参画促進に向けた数値目標の導入、女性の力が企業の持続的成長にもつながることの理解促進
  - ・ 「ライフステージを通じて、誰もが持てる力を存分に発揮できる環境を実現」
    - 現行計画の視点の「①誰もが安心して働き続けられる社会の仕組みづくり」と「③男女間のあらゆる暴力の根絶」を強化
    - ⇒ 男女の健康と仕事・家事・育児等の両立（フェムテック活用など）、地域や社会を含め多様な生き方を支援
    - ⇒ 配偶者暴力など男女平等参画を阻害するあらゆる暴力の根絶
- **女性活躍基本条例(仮称)の方向性や事業を計画に反映し、各施策が都民や社会に届くよう広報等を強化**