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。

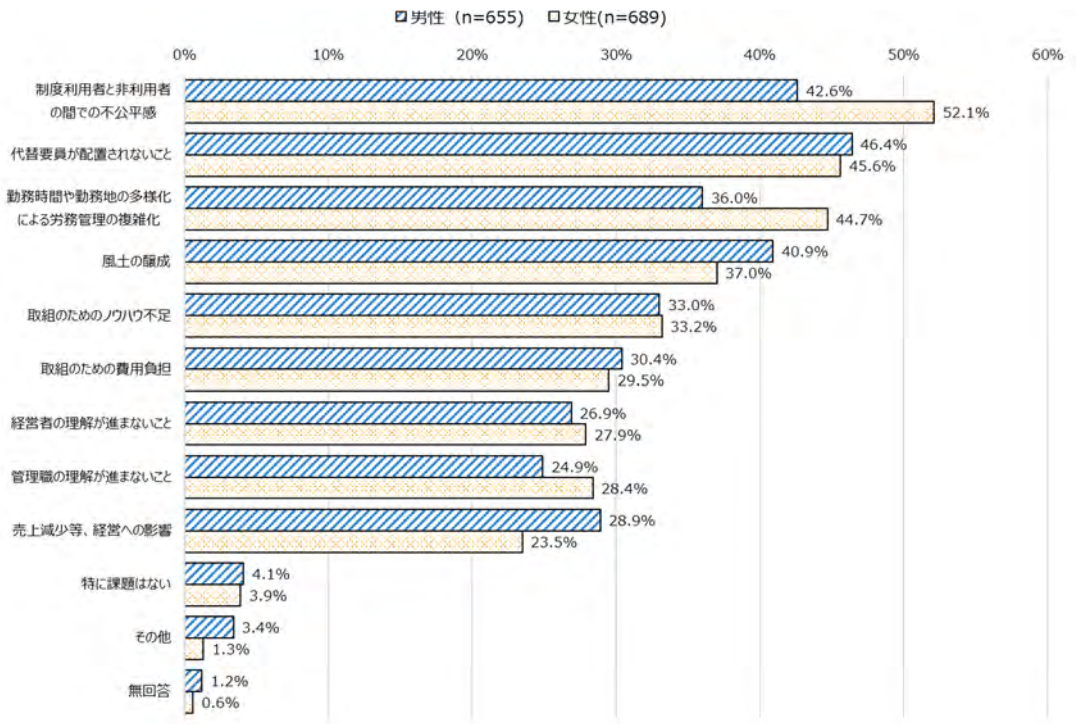
○　さらに、人事制度の面からは、労働生産性を重視する評価制度の導入や、性別にとらわれない役割への配置をしていくことなど、制度を変えることにより社内の意識改革を促す効果が期待できます。また、社員のニーズを踏まえた使いやすい制度設計とその周知を適切に図ることも重要です。

○　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。

<(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」

■　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。

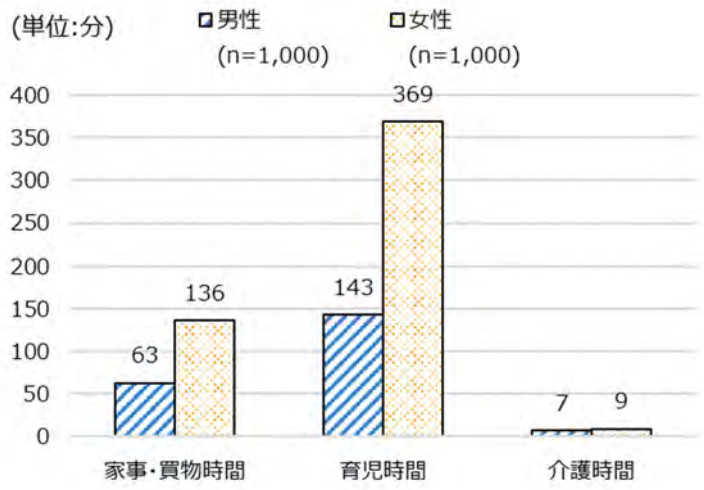
○　男性の家事・育児参画を女性の家事・育児時間の減少、社会への参画時間の創出につなげるためには、テレワークの普及・定着や男性が育児休業を当たり前に取得する気運を醸成するとともに、男性が主体的に家事・育児に参画できるようになることが重要です。

○　企業経営者･マネー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。

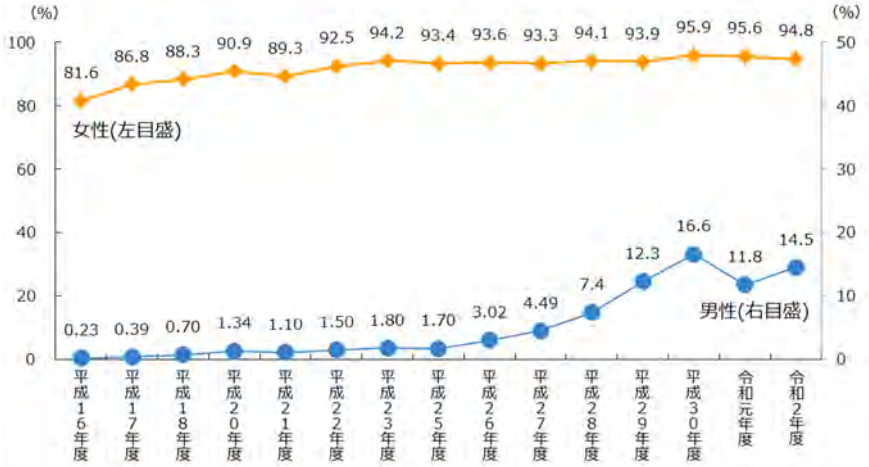
○　男性が自立して主体的に家事・育児に参画するようになるためには、ロールモデルや気軽に家事・育児のノウハウを入手できる機会も重要です。また、女性の家事・育児時間の減少という観点からは、夫婦全体の家事・育児負担を減らす家事代行サービスや時短につながるスマート家電など外部リソースの活用も有効となってきます。

＜(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。

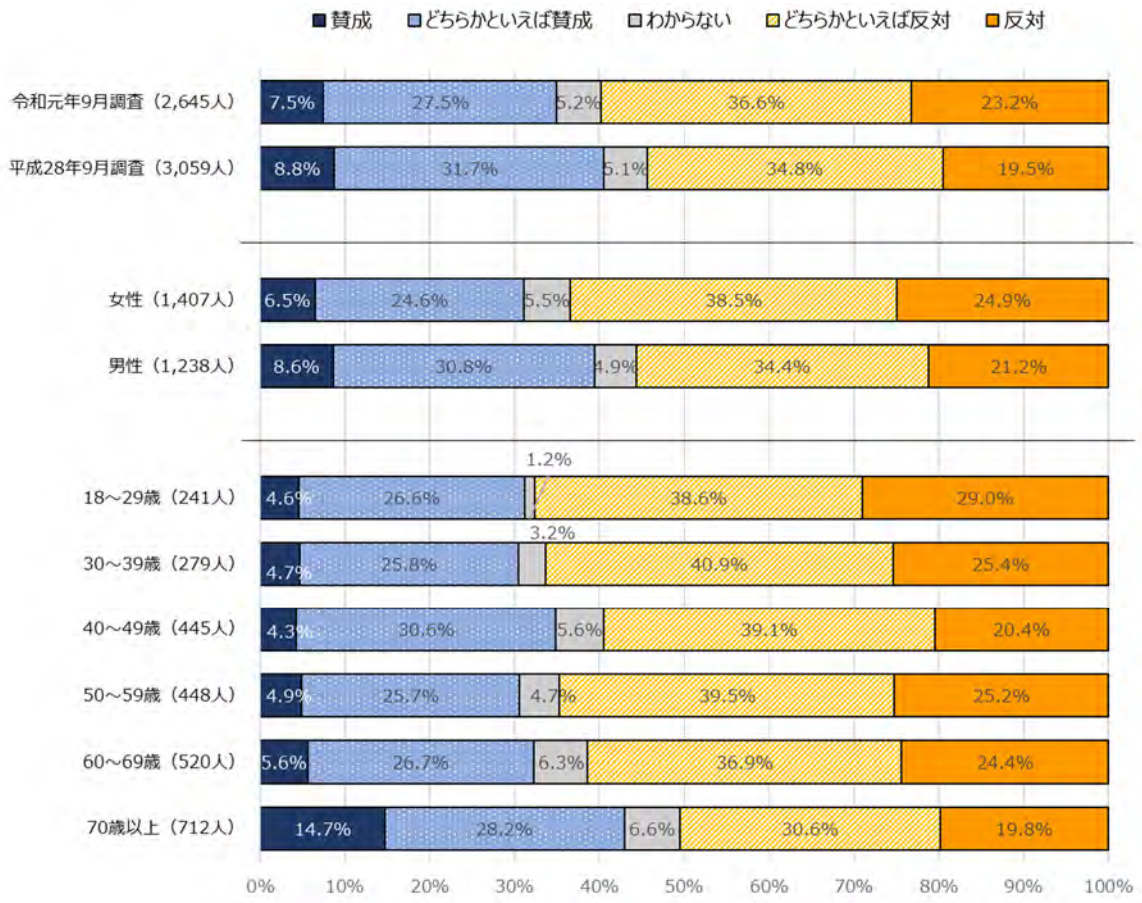
○　現在はオンラインでの情報入手が主流となっており、ＳＮＳ等の拡散効果を意識した情報発信が必要です。一方でテレビ・新聞等のマスメディアは信頼性の高い媒体として認知されており、多くの都民に対する情報発信として効果的です。

○　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ＴＯＫＹＯ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」、「ＴＯＫＹＯ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。

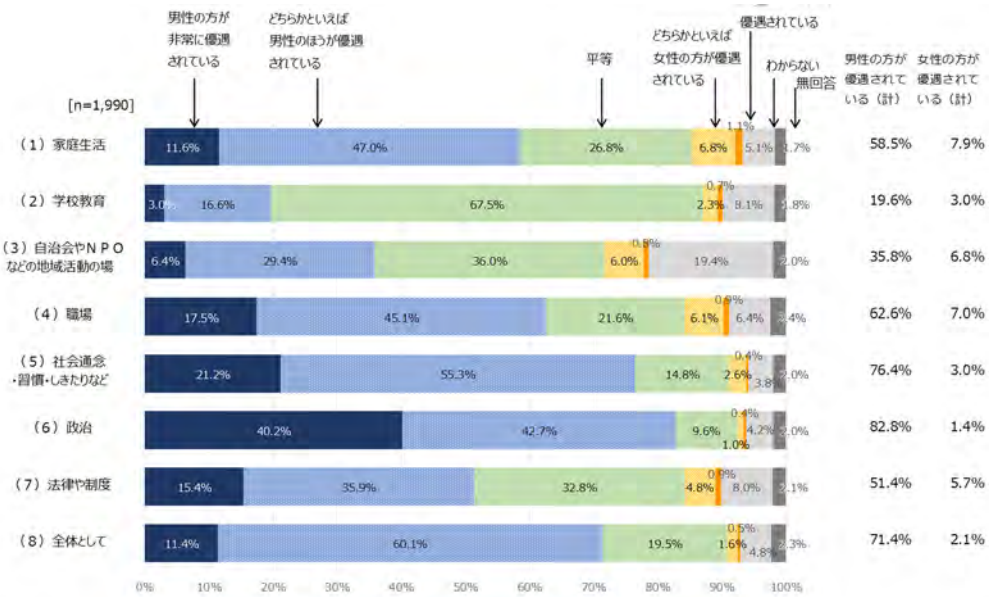
○　また、「法律や制度」における男女の地位の平等感については 51.4%が「男性の方が優遇されている」と答えています。

○　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。

＜(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

■　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。

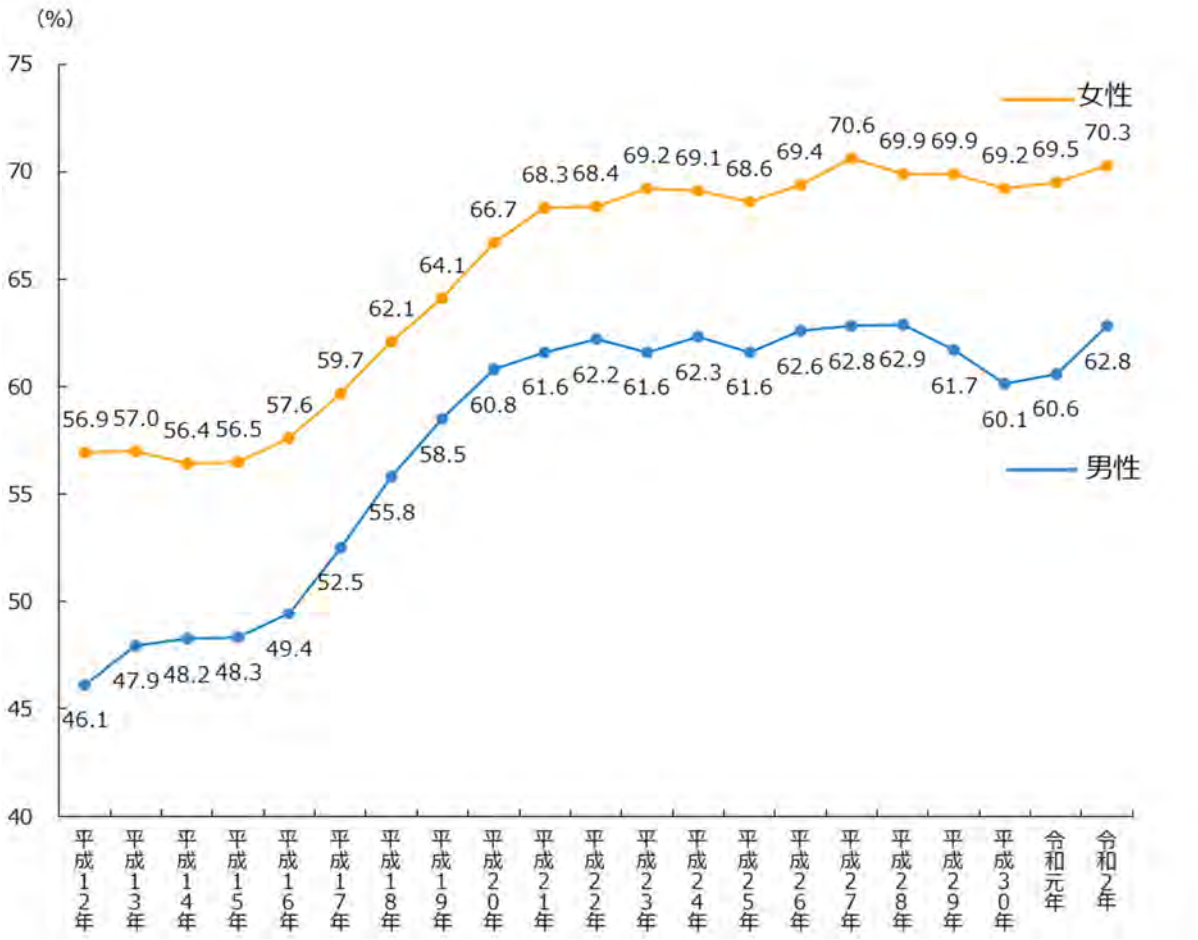
○　文部科学省「学校基本調査」によると、東京都の女性の大学進学率 70.3%と男性の 62.8%を上回っており、女性の大学進学率が男性の大学進学率を上回っています(図Ⅱ-6)。学校教育においては、児童・生徒・学生が男女の互いの違いを認めつつ、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）にとらわれずに、それぞれの個性と能力を伸ばすことができるよう、男女平等教育を適切に推進していく必要があります。

○　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。

○　都立高校の入学者選抜では、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 年度入学者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に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)。

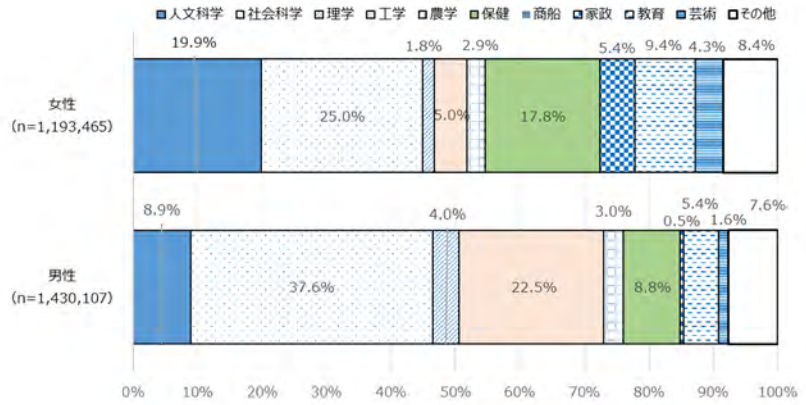
○　また、看護師や介護士に男性が少ないことや建築・土木業に女性が少ないことも、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が大きな要因となっていると考えられます。

○　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。

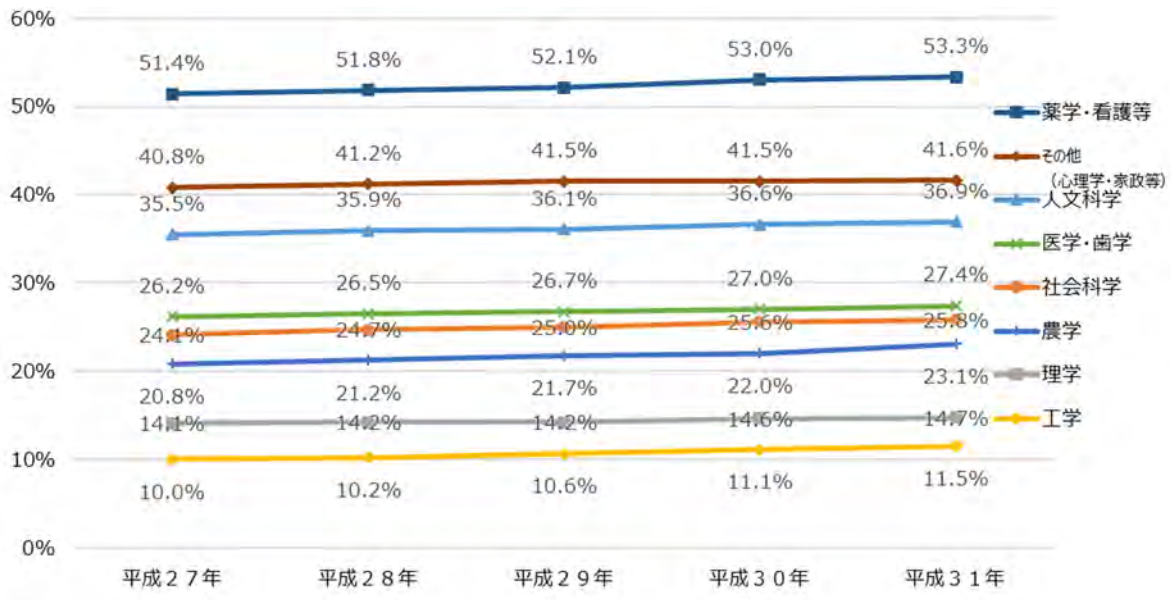
○　若者に対し、社会的・職業的自立に向けた情報提供や性別に左右されず自らの希望に応じた生き方・働き方を選択できるような普及啓発が必要です。

＜（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。

■　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。

○　ＮＰＯ・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。

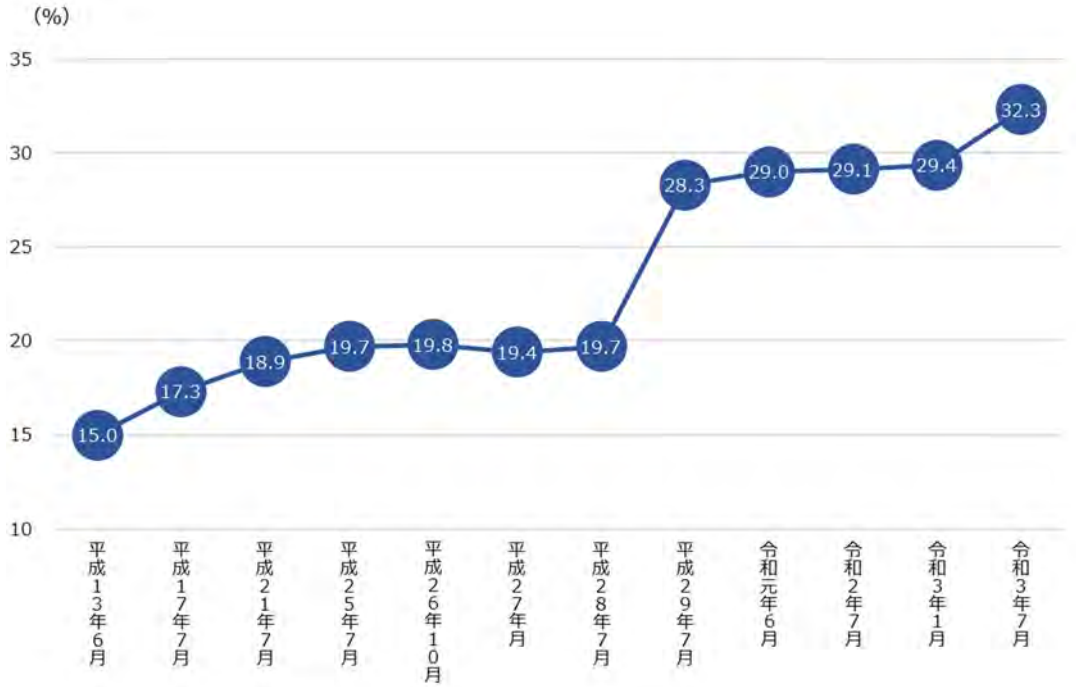
○　教育の分野においても、方針・意思決定過程への女性の参画の拡大を図ることは重要です。

○　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。

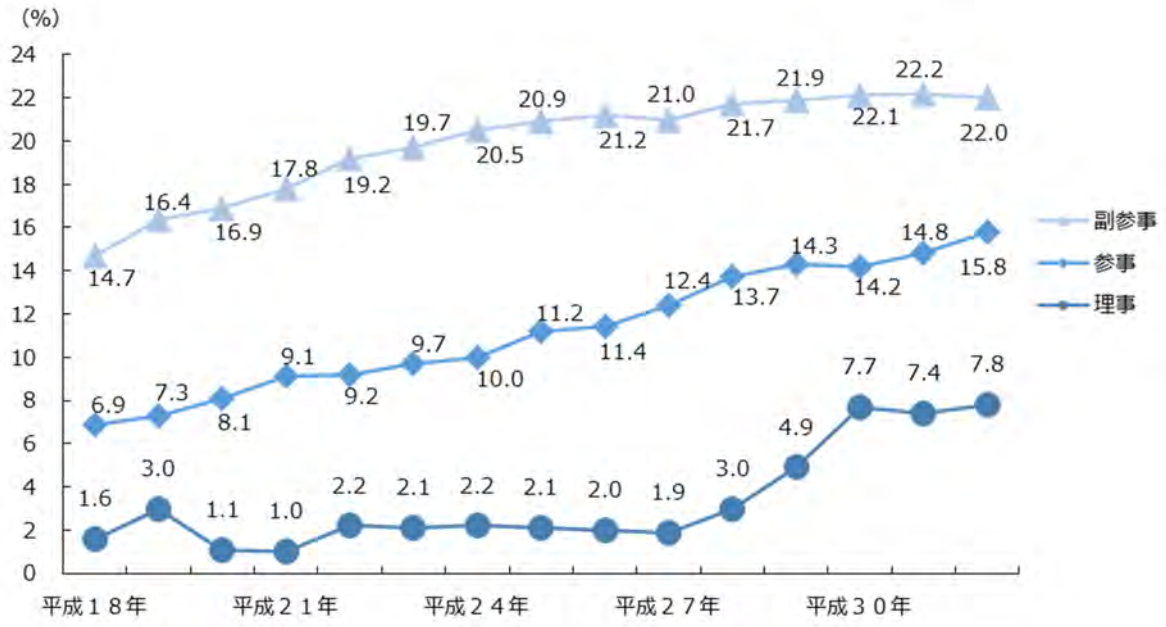
○　教育分野における女性の活躍を一層推進するため、管理的地位にある女性の比率を高めていく必要があります。

＜(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｣と規定するクオ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。

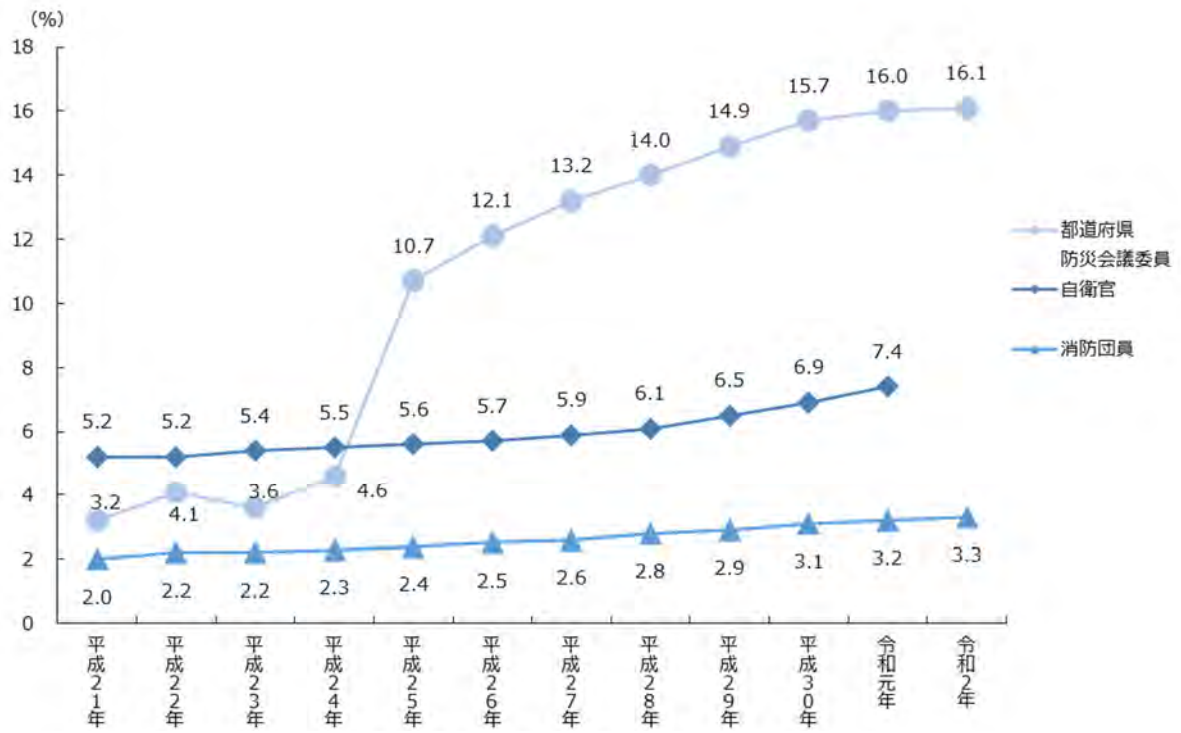
○　そのためには、平常時の備え、初動段階、避難生活、復旧・復興の各段階において、女性が主体的な担い手であるという意識をあらゆる人が認識することが必要です。そのうえで、防災・復興分野に女性の意見を反映させていくために特に指導的地位における女性の参画が重要となります。

○　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。

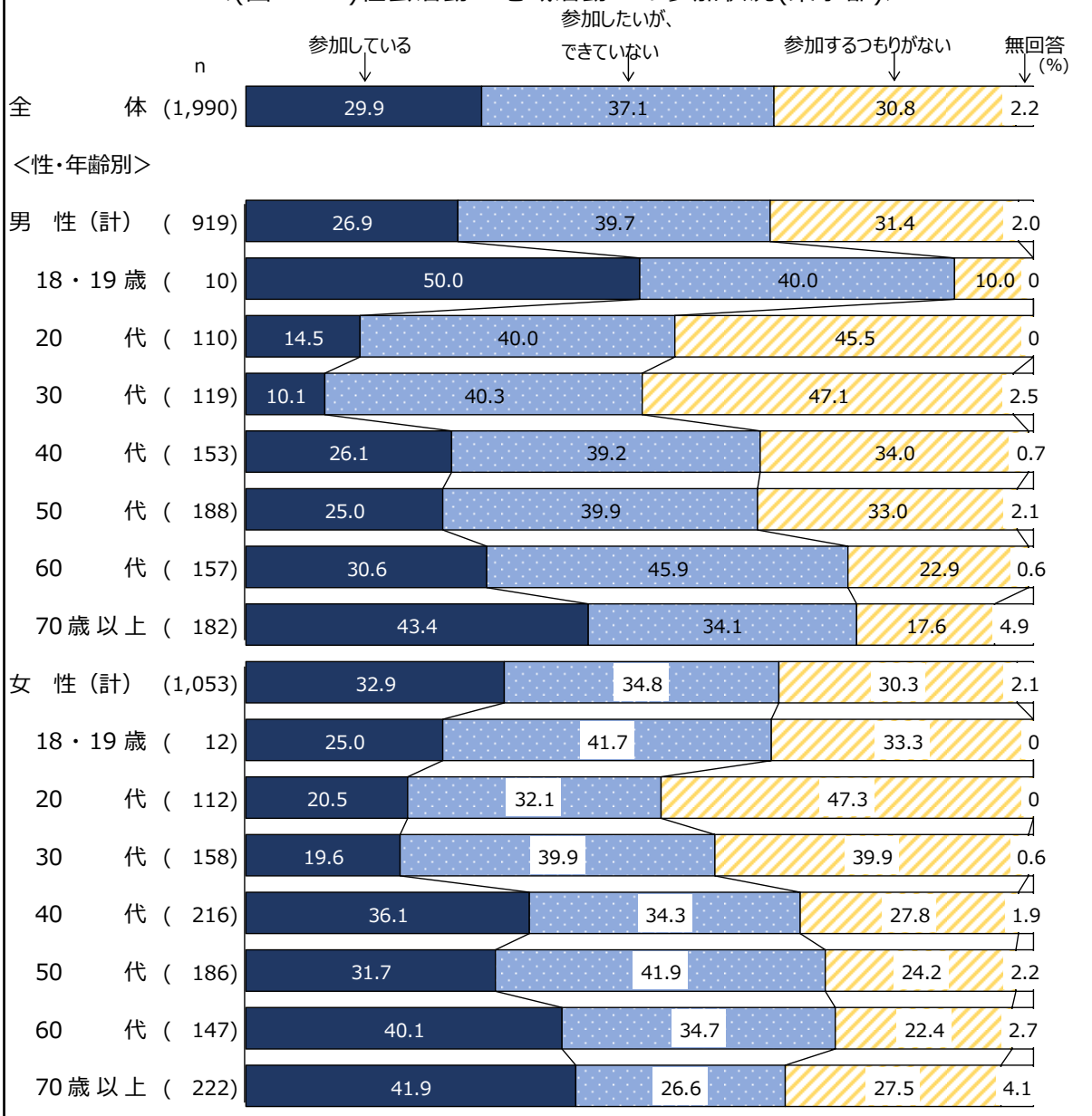
○　「参加したいが、できていない理由」は、「仕事が忙しいから」、「参加方法がわからない、きっかけがないから」「経済的余裕がないから」が挙げられています。

○　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。

<(図Ⅱ-14)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）

■　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・事業者に求められる行動＞

○　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。