

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

令和8年（2026年）4月  
東京都男女平等参画審議会

## はじめに

- 東京都は、平成 12 年（2000 年）に全国に先駆けて「東京都男女平等参画基本条例」を制定しました。同条例に基づき、平成 14 年（2002 年）1 月には最初の行動計画を策定し、改定を重ねてきました。
- 直近では、令和 4 年（2022 年）3 月に、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく「女性活躍推進計画」と「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」に基づく「配偶者暴力対策基本計画」の両計画を合わせて「東京都男女平等参画推進総合計画」として改定しました。
- 都は、この総合計画において、「誰もが安心して働き続けられる社会の仕組みづくり」、「根強い固定的性別役割分担意識等の変革」及び「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」を中心に都の施策を推進するとともに、都民・事業者と連携し、男女平等参画社会の実現に向けた自主的な取組を促してきました。
- 本審議会は、現総合計画の計画期間が令和 8 年（2026 年）度末で終了することから、令和 7 年（2025 年）4 月に知事から諮問を受け、総合計画の改定に当たっての基本的考え方について審議を行ってきました。
- 審議に当たっては、都政運営の新たな羅針盤である「2050 東京戦略」の実現を意識した論点などを中心に議論を重ねてきました。令和 7 年（2025 年）11 月には、「中間のまとめ」を公表し、意見の募集を行ったところ、多くの御意見をお寄せいただきました。本審議会では、寄せられた皆様からの御意見を参考に議論を深め、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ここに答申するものです。
- 審議会は、都がこの答申をもとに、都民・事業者・関係機関の皆様の協力を得ながら、実効性のある総合計画を策定し、変化の大きな時代にふさわしい男女平等参画社会の実現に向けて、着実な施策展開を図っていくことを求めるものです。

東京都男女平等参画審議会会長  
清水 季子

# 目次

|   |    |
|---|----|
| <b>第1章 東京都の男女平等参画の現状と課題</b> .....           | 1  |
| 1 男女平等参画社会をめぐる現状の認識と課題.....                 | 1  |
| (1) 都や国の取組.....                             | 1  |
| (2) 都を取り巻く状況.....                           | 3  |
| 2 現行計画の取組結果と評価.....                         | 7  |
| <b>第2章 総合計画改定にあたっての基本的事項</b> .....          | 8  |
| 1 計画の位置づけ.....                              | 8  |
| 2 他計画との関係の整理.....                           | 8  |
| 3 男女平等参画の視点の一層の推進.....                      | 9  |
| 4 数値目標と事業評価・進捗管理.....                       | 9  |
| 5 東京ウィメンズプラザの機能強化や様々な主体との連携強化.....          | 9  |
| 6 都民への広報の強化.....                            | 10 |
| <b>第3章 次期総合計画に盛り込む政策の方向性</b> .....          | 10 |
| 1 ～自分らしく生きていく～ 自らが希望する生き方を選択できる社会を目指して..... | 10 |
| (1) ライフイベントやライフステージに応じた様々な支援.....           | 11 |
| (2) 家庭・地域での活動を支援.....                       | 11 |
| 2 ～女性がいきいき働ける～ 雇用・就業分野における女性活躍の促進.....      | 11 |
| 3 ～ささえる、ひろめる～ 男女平等参画を阻む意識改革や環境整備.....       | 12 |
| (1) 男女平等参画社会の実現に向けた広報・啓発活動.....             | 12 |
| (2) 安心して暮らせる環境づくり.....                      | 12 |
| 4 配偶者暴力対策.....                              | 12 |
| (1) 切れ目のない支援体制の整備.....                      | 13 |
| (2) 関係機関の連携・人材育成等.....                      | 13 |
| <b>参 考 資 料</b> .....                        | 14 |

## 第1章 東京都の男女平等参画の現状と課題

第1章では、都や国の取組を振り返りつつ、都を取り巻く状況と様々な課題について概括的に記載しています。また、東京都男女平等参画推進総合計画の取組結果とそれに対する評価についても触れています。社会情勢の変化は著しく、様々な課題が山積している状況にあるため、計画改定の際には、これまでの取組による明るい兆しや直近の傾向を勘案しつつ、適切な課題認識をもって改定を行うよう期待します。

### 1 男女平等参画社会をめぐる現状の認識と課題

#### (1) 都や国の取組

- 都は、平成12年(2000年)3月に東京都男女平等参画基本条例(以下「基本条例」と言います。)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(2002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(1999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。また、令和8年(2026年)3月13日に第6次男女共同参画基本計画が策定されました。
- 直近では、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の改正や「独立行政法人男女共同参画機構法」及び「独立行政法人男女共同参画機構法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律」の制定など、男女共同参画に関する法令改正・制定が進んでいます。
- また、都においては、誰もが生き生きと暮らすことができる社会の実現に向け、雇用・就業分野において、女性がその個性や能力を發揮できる環境の整備を一層推進するため「東京都雇用・就業分野における女性の活躍を推進する条例」が制定されました。
- 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理念は、この変化の大きな時代にあってこそ重要だと言えます。都が、基本条例に掲げる基本理念を踏まえ、様々な取組を進めていくことを期待します。

## 【都及び国等の主な動き】

|                     | 国等の動き  | 都の動き  |
|---------------------|--|---|
| 平成 11 年<br>(1999 年) | 男女共同参画社会基本法 制定   |   |
| 平成 12 年<br>(2000 年) |  | 東京都男女平等参画基本条例 制定  |
| 平成 13 年<br>(2001 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<br>(2002 年) |  | 男女平等参画のための東京都行動計画 策定  |
| 平成 18 年<br>(2006 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<br>(2007 年) |  | 男女平等参画のための東京都行動計画 改定  |
| 平成 21 年<br>(2009 年) |  | 東京都配偶者暴力対策基本計画 改定   |
| 平成 24 年<br>(2012 年) |  | 男女平等参画のための東京都行動計画 改定<br>東京都配偶者暴力対策基本計画 改定                           |
| 平成 27 年<br>(2015 年) | 女性活躍推進法 制定<br>国連総会において「SDGs」が採択  |   |
| 平成 28 年<br>(2016 年) | 育児・介護休業法 改正  |   |
| 平成 29 年<br>(2017 年) |  | 東京都男女平等参画推進総合計画 策定<br>(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<br>(2018 年) | 政治分野における男女共同参画推進法 制定   |   |
| 令和元年<br>(2019 年)    | 配偶者暴力防止法 改正  |   |
| 令和 4 年<br>(2022 年)  | 女性支援新法 制定  | 東京都男女平等参画推進総合計画 改定<br>(女性活躍推進計画及び配偶者暴力対策基本計画改定)<br>東京都男女平等参画基本条例 改正 |
| 令和 5 年<br>(2023 年)  | 配偶者暴力防止法 改正  |   |
| 令和 6 年<br>(2024 年)  | 育児・介護休業法等 改正   |   |
| 令和 7 年<br>(2025 年)  | 女性活躍推進法 改正<br>配偶者暴力防止法 改正<br>独立行政法人男女共同参画機構法及び独立行政法人男女共同参画機構法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律 制定 | 東京都雇用・就業分野における女性の活躍を推進する条例 制定                                       |

## (2) 都を取り巻く状況

### ① 人口減少、少子高齢化

- 我が国の人口は減少局面にあり、2070年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は39%の水準になると推計されています。<sup>1</sup>
- また、令和6年(2024年)の出生数は70万人を下回り、80万人割れからわずか2年、将来推計よりも約15年早く少子化が加速しています。<sup>2</sup>
- 都の総人口は1,400万人を超え、今後も人口の増加が続くものの、2030年をピークに減少に転じる見込み<sup>3</sup>です。
- また、都における少子化に関する指標を見ると、出生率は6.3‰(5.7‰)、有配偶出生率は74.9‰(72.9‰)、合計特殊出生率は0.96(1.15)です。<sup>4</sup>
- さらに、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7年(2025年)9月時点における東京都の高齢化率(総人口に占める65歳以上人口の割合)は23.4%(男性20.8%、女性26.0%)であり、市町村部では26.5%(男性23.5%、女性29.3%)です。<sup>5</sup>
- このような構造的な状況に対しては、単純な全国比較・都道府県間の比較によらず、背景・要因や施策の効果を丁寧に分析し、把握した課題やニーズを踏まえ、施策を展開する必要があります。

### ② 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30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、コロナ禍を経て人々の価値観は変わり、近年の目覚ましい技術革新は、

---

<sup>1</sup> 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」(出生中位(死亡中位)推計)

<sup>2</sup> 東京都「少子化対策の推進に向けた論点整理 2025」

<sup>3</sup> 東京都「2050東京戦略 附属資料 東京の将来人口」

<sup>4</sup> 出生率及び合計特殊出生率は2024(概数)、有配偶出生率は2020年、括弧内は全国の数値  
総務省「国勢調査」、厚生労働省「人口動態調査」及び東京都「人口動態統計」

<sup>5</sup> 東京都「令和7年「敬老の日」にちなんで東京都の高齢者人口(推計)」

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。生成AIを含むAIの技術革新により、今後、様々な領域で人間の作業をサポートすることで労働環境が変化するだけではなく、社会の構造自体が大きく変革するほどのインパクトが起こることが見込まれます。こうした動向を捉え適切に対応することができれば、業務の生産性を飛躍的に向上させ、都民一人ひとりの生活をより便利により豊かにすることが可能となり、持続的に成長し続ける社会を作ることにつながります。

- 一方で、AIのもたらし得るリスク（学習データの偏りによる性別役割分担意識の固定化、AI技術の悪用によるディープフェイク<sup>6</sup>ポルノ等の人権侵害等）や、SNS等のコミュニケーションツールの普及に伴い顕在化した課題（エコーチェンバー<sup>7</sup>等による偏見・差別の助長、SNS等を通じた誹謗中傷等の人権侵害、SNSの利用に起因する性犯罪等の事犯等）等は男女間で不均衡な影響を与え、男女平等参画社会の実現を阻害し得ることに留意し、対応していく必要があります。

### ③ 女性の参画

- 男女平等参画や女性の活躍推進への社会の関心が高まってきたなか、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（2015年）に国連で決定された持続可能な開発目標（SDGs）の目標5において、令和12年（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。世界経済フォーラムが令和7年（2025年）6月に発表したジェンダー・ギャップ指数2025では、日本は148か国中118位となっており、特に「政治」と「経済」における値が低く、G7諸国の中では前年に引き続き最下位となるなど、日本の女性の活躍はいまだ十分とは言えない状況にあります。<sup>8</sup>
- 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8年（2026年）4月6日現在、38.7%<sup>9</sup>と都道府県の中では高い割合を示していますが、さら

---

<sup>6</sup> 「ディープフェイク」とは「ディープラーニング（深層学習）」と「フェイク（偽物）」を組み合わせた造語で、本物又は真実であるかのように誤って表示し、人々が発言又は行動していない言動を行っているかのような描写をすることを特徴とする、AI技術を用いて合成された音声、画像あるいは動画コンテンツのことをいう。（総務省「令和6年版情報通信白書」p49）

<sup>7</sup> 「エコーチェンバー」とは、SNS等で、自分と似た興味関心を持つユーザーが集まる場でコミュニケーションする結果、自分が発信した意見に似た意見が返ってきて、特定の意見や思想が増幅していく状態をいう。（総務省「令和5年版情報通信白書」p30）

<sup>8</sup> 世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書（2025）」

<sup>9</sup> 東京都議会ホームページ「議員の紹介」（<https://www.gikai.metro.tokyo.lg.jp/member.html>）令和8年4月8日閲覧

なる割合の増加が期待されます。

- 経済の分野においては、都内の管理職（課長職相当以上）に占める女性の割合は、令和6年（2024年）度で15.2%と全国よりやや高い値<sup>10</sup>となっていますが、女性の登用が十分であるとは言えない状況にあります。

#### ④ 生活時間

- 女性の育児休業取得率については、全国では80%台前半で横ばい、都は90%台前半でやや減少傾向にあります。また、男性の育児休業取得率は全国・都とも上昇傾向にあり、都は令和7年（2025年）度に61.2%に上昇しています。<sup>11</sup>
- 男性と女性との家事・育児関連時間の差は、男女とも家事・育児関連時間が増加傾向にあり、令和5年（2023年）度には5時間26分差へと拡大していました。直近の令和7年（2025年）度の調査では、その差は4時間19分となり1時間以上縮小し、特に女性の家事・育児時間が大きく減少しました。また、女性の家事・育児分担の満足度が大きく向上しています。<sup>12</sup>
- 男性と女性の家事・育児関連時間の差は縮小したものの、いまだに大きな男女差があり、今後も丁寧な原因や背景の分析が必要です。

#### ⑤ 労働・所得

- 労働における都の状況をみると、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ます。<sup>13</sup>
- 一方、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%をピークに年代区分が上がるごとに比率が低下するいわゆるL字カーブが存在しています。<sup>14</sup>これは、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にあることを表しているといえます。
- 所得における都の状況をみると、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<sup>15</sup>しています。
- また、一般労働者の所定内給与を男女別・年齢階級別にみると、男女間の給与格差は年齢とともに拡大する傾向<sup>16</sup>があります。

---

<sup>10</sup> 厚生労働省「令和6年度雇用均等基本調査」、東京都「令和6年度東京都男女雇用平等参画状況調査」

<sup>11</sup> 厚生労働省「令和6年度雇用均等基本調査」、東京都「令和7年度東京都男女雇用平等参画状況調査」

<sup>12</sup> 東京都「令和7年度男性の家事・育児実態調査」

なお、家事・育児関連時間は、子育て世代（未就学児を持ち、かつ配偶者と同居している）男女の週平均／日である。

<sup>13</sup> 東京都「東京の労働力（労働力調査結果）」

<sup>14</sup> 同上

<sup>15</sup> 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和2年から令和6年までの各年）

<sup>16</sup> 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和6年）

なお、「一般労働者」とは「短時間労働者（同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時

- 長時間労働や転勤等を当然視する労働慣行や固定的な性別役割分担意識が残る雇用環境の改善を図っていくことは、男女を問わず全ての就業者にとって重要です。こうした中で、都は、誰もが生き生きと暮らす社会の実現に向け、働く場において女性が個性や能力を發揮して活躍できる環境の整備を一層推進するための条例を制定しました。引き続き、雇用・就業分野における様々な課題を踏まえた取組が求められます。

## ⑥ 進路選択

- 我が国の高等教育機関を卒業した女性の割合を分野別にみると、全分野では49.9%、STEM<sup>17</sup>分野に限ると17.5%となっており、OECD平均の32.5%を大きく下回っています。<sup>18</sup>
- 大学生の専攻分野別在学状況（全国）の女性割合をみると、理学系で28.3%、工学系で16.7%となっており、理工系で低い状況にあります。<sup>19</sup>
- STEM分野における女性の活躍は、我が国のみの課題ではありませんが、国際的に比して低い水準にあることを踏まえ、都における実情を鑑み、STEM分野における女性の活躍を後押しする必要があります。

## ⑦ 性別に関す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」割合が高く、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、大人にも子供にも多く見られます<sup>20</sup>。
- 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ませんが、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」を持つ人が多いようです。また、小学生に比べ高校生、高校生の中でも上の学年の生徒の方が、「男性/女性だから」と思う割合と「性別で向いている仕事と向いていない仕事がある」と思う割合とが高く、職業への性別に関する思い込みを持つ人が多くなることが認められます<sup>21</sup>。
- このことは、幼少期から周囲の影響を受けて「思い込み」が形成されていくことが示唆され、アプローチの時期と対象を工夫した取組が必要です。

## ⑧ 配偶者暴力

- 都内の各相談機関における配偶者暴力相談件数は、平成30年（2018年）度以

---

間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者）」以外の者をいう。

<sup>17</sup> 「STEM」とは、Science（科学）、Technology（技術）、Engineering（工学）、Mathematics（数学）の4分野の総称

<sup>18</sup> OECD「Education at a Glance 2023」FigureB5.4

<sup>19</sup> 文部科学省「令和6年度学校基本調査」

<sup>20</sup> 東京都「令和4年度性別による無意識の思い込み実態調査」

<sup>21</sup> 東京都「令和5年度性別による無意識の思い込み実態調査」

降5万5千件を超える状態で高止まり<sup>22</sup>しています。

- 都内区市町村における配偶者暴力相談支援センター機能整備団体数は令和2年（2020年）度から令和6年（2024年）度までの間で3団体の増加<sup>23</sup>に留まっています。
- 一方で、都が設置する配偶者暴力相談支援センターの一時保護件数や配偶者からの暴力に関する保護命令発令件数は減少傾向にあります。<sup>24</sup>引き続き区市町村や民間団体の実態を踏まえた現状の把握も必要です。
- 配偶者暴力は身近にある重大な人権侵害であることは言うまでもなく、男女平等参画社会の実現を阻害する要因です。都は、関係機関との連携を一層強化し、配偶者暴力の根絶に向け、着実な取組を進める必要があります。

## 2 現行計画の取組結果と評価

- 都は、令和4年（2022年）3月に、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下、「女性活躍推進法」と言います。）に基づく「女性活躍推進計画」と「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」（以下、「DV防止法」と言います。）に基づく「配偶者暴力対策基本計画」の両計画を合わせて「東京都男女平等参画推進総合計画」（以下、「総合計画」と言います。）として改定しました。
- この総合計画において、「誰もが安心して働き続けられる社会の仕組みづくり」、「根強い固定的性別役割分担意識等の変革」及び「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」を中心に都の施策を推進するとともに、都民・事業者と連携し、男女平等参画社会の実現に向けた自主的な取組を促してきました。
- 都は、総合計画に基づき様々な施策を実施するほか、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しています。
- さらに、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、その達成状況の把握のため、第三者機関「女性も男性も輝くTOKYO会議」を設置しています。
- 数値目標の達成状況等をみると、男女平等参画施策の着実な推進がみられる一方で、総合計画には様々な課題が存在しています。

---

<sup>22</sup> 東京都生活文化スポーツ局調べ

<sup>23</sup> 東京都生活文化スポーツ局調べ

<sup>24</sup> 東京都「東京都の配偶者暴力相談件数等の推移」、警視庁「警視庁の統計」

- 掲載されている事業数は多いものの、その中には再掲事業なども多く、総合計画との関連性が明確でないものも見られます。
- 総合計画全体として男女間格差が見られる分野の数値目標が少なく、年次報告においても定性的な記載に留まっているなど、達成度合の把握が難しく、わかりやすく都民に伝える工夫が必要です。
- 現行計画の策定から年月が経過しており、都を取り巻く様々な状況へ対応するためのアップデートが必要です。

## **第2章 総合計画改定に当たっての基本的事項**

第2章では、第1章の内容を踏まえて、総合計画の改定にあたって留意すべき基本的な事項をまとめています。

### **1 計画の位置づけ**

- 総合計画は、女性活躍推進法に基づく都道府県推進計画としての「東京都女性活躍推進計画」及びDV防止法に基づく都道府県基本計画としての「東京都配偶者暴力対策基本計画」をあわせて策定されています。
- 総合計画は、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であり、東京都男女平等参画基本条例に基づく行動計画でもあります。
- 法令上の現行の枠組を維持しつつ、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するよう期待します。

### **2 他計画との関係の整理**

- 総合計画は1で述べたような位置づけがある一方で、都には“東京都の総合計画”といえる「2050 東京戦略」が策定されています。都の施策の方向性に矛盾が生じることのないよう「2050 東京戦略」を踏まえた総合計画となるようにし、相互の関連性とそれぞれの位置づけを明確にする必要があります。
- また、他の法令等に基づく様々な分野の計画が存在しています。これらの計画とも適切な役割分担を実施する必要があります。
- このような整理を行うことで、総合計画の適切な位置づけとわかりやすさを担保し、総合計画が都民にとってより理解しやすいものとなるよう期待します。

### 3 男女平等参画の視点の一層の推進

- 現行の総合計画における項目等について、特に男女平等参画の観点から盛り込むべきものを検討し、他の制度等との適切な役割分担を図る必要があります。
- また、都のあらゆる施策について男女平等参画の視点から見直し等を行うよう、庁内から推進していく必要があります。
- 男女平等参画の視点を浸透させることで、男女別のデータを把握し、女性と男性に与える影響やニーズの違いを踏まえた対応を行うなど、様々な分野で男女別の課題の抽出から施策の検討・実施までつなげることができるよう期待します。

### 4 数値目標と事業評価・進捗管理

- 総合計画の達成状況の把握にあたっては、数値目標の設定が非常に重要です。
- 現行の総合計画では、事業数に比して数値目標が少ない傾向があり、その分野についても偏りがあるように見受けられます。数値目標が少ない分野にも目を向けて設定する必要があります。
- また、「2050 東京戦略」を踏まえ、段階的な目標設定も検討し、総合計画の着実な推進を図る必要があります。
- 数値目標の設定にあたっては、現状を踏まえた実現可能な目標値を基本とすべきです。
- 一方で、都市の役割の重要性が増す中、都市間競争が激化しています。このようなことを踏まえ、国際比較される数値に留意しつつ、国をリードする目標設定も検討する必要があります。
- 総合計画の評価にあたっては、定量的な数値の達成だけではなく、定性的な要素も加味して評価する必要があります。
- また、引き続き第三者機関を設置し、取組の進捗状況を報告することで、総合計画の着実な推進と実効性の担保を図る必要があります。

### 5 東京ウィメンズプラザの機能強化や様々な主体との連携強化

- 男女共同参画機構法等の制定を踏まえ、都の男女共同参画センターである「東京ウィメンズプラザ」の機能を強化し、男女平等参画施策をより一層推進する必要があります。

- 機能強化にあたっては、広域自治体である都の男女共同参画センターであることを踏まえ、様々な点に留意する必要があります。また、独立行政法人男女共同参画機構との連携・協働の在り方等を示す「男女共同参画センターにおける業務及び運営についてのガイドライン」も踏まえ、適正かつ円滑な運営を図る必要があります。
- 東京ウィメンズプラザには、年間約3万件の相談実績、約7万冊の図書資料、学識経験者・民間団体・関係行政機関とのネットワーク等様々なリソースがあります。このような既存のリソースを十分に活用し、施策を展開する必要があります。
- また、広域自治体として重要なハブとなるよう、様々な主体との連携を強化していく必要があります。
- さらに、これらを支える予算・人員体制を確保していく必要があります。
- このような取組により、都全体への広域的事業展開と都民・区市町村・民間団体等を支援し、連携を深める施設となることを期待します。

## 6 都民への広報の強化

- 総合計画に基づく様々な施策が都民に浸透・実感するため、施策そのものやその成果を、施策の目的や目標とあわせて適切に周知していく必要があります。
- また、総合計画の策定過程から都民を広く巻き込み、都の計画や施策へのエンゲージメントを高める必要があります。
- 都民にとってわかりやすいものとなるよう、一定のテーマに基づき関連する事業を一連で紹介するなど、都の部門間で連携し、様々な取組を行っていくことは、男女平等参画の視点の浸透させる観点からも重要です。
- 総合計画の改定後も、都民の意見を聞く・都民が意見を送れる場所や仕組みが必要です。

## 第3章 次期総合計画に盛り込む政策の方向性

第3章では、第1章の内容を踏まえて、次期総合計画に反映すべき政策の方向性を4点に分けてまとめています。

次期総合計画の改定にあたっては、この政策の方向性に基づく具体的な施策を盛り込み、様々な取組を推進していくことを期待します。

### 1 ～自分らしく生きていく～ 自らが希望する生き方を選択

## できる社会を目指して

- 男女平等参画社会の実現にあたっては、男女ともに性別によって制限されることなく、自らが希望する生き方を選択できるようになることが必要です。このことを総合計画の重要な方向性としてまず一番に掲げ、これまでの地道な取組も引き続き着実に実施しながら、新たな視点で様々な取組を検討していくことが必要です。
- 人生を送るなかでは、ライフイベントやライフステージに応じた様々な課題・困難に直面します。例えば、以下のような場面に応じた多岐にわたる課題・困難を男女平等参画の視点から検討し、具体的な施策につなげていく必要があります。

### (1) ライフイベントやライフステージに応じた様々な支援

- 就学・就職の進路選択拡大
- 結婚・妊娠・出産・育児・介護等支援
- ひとり親など困難に直面する人への支援 など

### (2) 家庭・地域での活動を支援

- 家事・育児分担に関する取組
- 健康に向けた支援・スポーツでの後押し
- 地域活動・ボランティアへの参画 など

## 2 ～女性がいきいき働ける～ 雇用・就業分野における女性

### 活躍の促進

- 雇用・就業分野においては、就職や家庭と仕事との両立への支援などを進めた結果、女性の就業者数は増加しています。一方で、その半数以上は非正規雇用であり、管理職に占める割合も低い水準に留まっています。働く場における女性の選択肢を拓げるためには、さらなる取組が求められています。
- 人口減少社会が到来し、産業構造が変化する中、東京が今後も持続的に発展していくためには、雇用・就業分野において、都や事業者等が一体となって、女性が個性や能力を発揮して活躍できる環境整備を一層進めることを必要とし、都は「東京都雇用・就業分野における女性の活躍を推進する条例」を策定しました。この条例を原動力として、女性はその個性や能力を発揮できる環境を創出することにより、持続可能で性別にかかわらず誰もが生き生きと暮らす社会の実現を目指すとのことです。
- この条例の目指すところは、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理念に合致するものであります。雇用・就業分野において男女間の格差が見られる現状では、女性の活躍を推進する意義があり、様々な取組を通じて男性も含めた全ての就業者の雇用環境の改善が図られることが期待されます。新たな条例の趣旨も踏まえつつ、雇用・就業分野における取組をより一層進めていくことを期待し、新たな政策の方向性として加えるべきものです。

### **3 ～ささえる、ひろめる～ 男女平等参画を阻む意識改革や**

#### **環境整備**

- 誰もが性別に捉われず、自分らしく生きていけるようになるためには、男女の区別なく力を発揮できる環境の整備と社会の意識改革が重要です。
- 誰もが自分らしく生きていける社会に向けた基盤整備に社会全体で着実に取り組み、男女平等参画社会の強固な基礎を築いていく必要があります。
- 男女平等参画社会の実現に向けて、多様な人々と共生するとともに、様々な困難を抱える人々、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べきです。

#### **(1) 男女平等参画社会の実現に向けた広報・啓発活動**

- 固定的な性別役割分担意識の解消、性別に関する無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）への取組 など

#### **(2) 安心して暮らせる環境づくり**

- 痴漢をはじめとした犯罪・迷惑行為防止
- セクシュアル・ハラスメント行為の防止
- 社会施設における設備等の整備（女性用トイレの設置数等）
- 女性の視点を生かした災害対応（避難所や防災訓練・防災組織の運営） など

### **4 配偶者暴力対策**

- 配偶者暴力は、外部からその発見が困難な家庭内において行われるため、潜在化しやすく、しかも加害者に罪の意識が薄いという傾向があります。このため、周囲も気付かないうちに暴力がエスカレートし、時には生命に危険が及ぶこともあるなど被害が深刻化しやすい特性があります。
- また、配偶者暴力は、加害者が自己への従属を強いるために用いられることが指

摘されており、様々な暴力の形態をとります。この背景には、加害者と被害者との経済力や社会的地位等に関する格差がある場合が多いことが知られています。このような背景・構造を踏まえた対策を実施し、個人の尊厳を傷つけるだけでなく、男女平等参画社会の実現を妨げる配偶者暴力の根絶を目指す必要があります。

- 配偶者等暴力対策においては、暴力の特性を踏まえ、被害者が暴力から逃れ、将来に向けて安全で安心できる生活が送れるよう、関係機関等が状況に応じて連携しながら、きめ細やかな支援を行うことが重要です。
- また、支援にあたっては、トラウマ体験を理解した支援（トラウマインフォームドケア）の考え方を取り入れ、安心感・安全感を高めるアプローチが重要です。
- このため、暴力の防止から被害者の保護、さらには自立支援に至るまで、それぞれの段階における具体的な施策の推進や、関係機関等との連携強化、人材育成、調査研究など、以下に示す項目を柱として総合的に取り組んでいく必要があります。

### **（１）切れ目のない支援体制の整備**

- 暴力を許さない社会形成のための啓発と早期発見
- 多様な相談体制の整備
- 安全な保護の体制の整備
- 自立生活再建のための総合的な支援体制の整備

### **（２）関係機関の連携・人材育成等**

- 関係機関・団体等の連携の推進
- 人材育成の推進
- 調査研究の推進

## 参 考 資 料

### 第七期 東京都男女平等参画審議会開催状況

| 開催年月日                | 会議名及び内容                      |  |
|----------------------|------------------------------|--|
| 令和7年(2025年)<br>4月18日 | 第1回<br>総会                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>・諮問「東京都男女平等参画推進総合計画」改定に当たっての基本的考え方について</li> <li>・部会の設置</li> </ul> |
| 令和7年(2025年)<br>5月19日 | 第1回<br>配偶者暴力対策部会             | <ul style="list-style-type: none"> <li>・部会長及び部会長代理の選任</li> <li>・計画改定の方向性の検討</li> </ul>                   |
| 令和7年(2025年)<br>5月23日 | 第1回<br>男女平等参画部会              | <ul style="list-style-type: none"> <li>・部会長及び部会長代理の選任</li> <li>・計画改定の方向性の検討</li> </ul>                   |
| 令和7年(2025年)<br>7月25日 | 第2回<br>配偶者暴力対策部会             | <ul style="list-style-type: none"> <li>・計画改定の方向性の検討</li> </ul>   |
| 令和7年(2025年)<br>7月29日 | 第2回<br>男女平等参画部会              | <ul style="list-style-type: none"> <li>・計画改定の方向性の検討</li> </ul>   |
| 令和7年(2025年)<br>9月17日 | 第3回<br>男女平等参画部会              | <ul style="list-style-type: none"> <li>・中間まとめに向けた検討</li> </ul>   |
| 令和7年(2025年)<br>9月25日 | 第3回<br>配偶者暴力対策部会             | <ul style="list-style-type: none"> <li>・中間まとめに向けた検討</li> </ul>   |
| 令和7年(2025年)<br>11月4日 | 第2回<br>総会                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>・中間まとめの検討</li> </ul>  |
| 令和8年(2026年)<br>1月30日 | 第4回<br>男女平等参画部会<br>配偶者暴力対策部会 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・答申素案の検討</li> </ul>   |
| 令和8年(2026年)<br>2月17日 | 第3回<br>総会                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>・答申案の検討</li> </ul>  |