

東京都 男女平等参画推進総合計画

令和8年7月

「東京都男女平等参画推進総合計画」の改定に当たって



多様な人々が集い、新たな価値を生み出し続ける世界都市・東京。その活力の源泉は「人」です。性別にかかわらず、誰もが持つ力を十分に発揮し、一人ひとりがもっと輝くことが、東京の未来を切り拓く大きな力となります。

人口減少や少子高齢化の進行、生成A Iをはじめとするテクノロジーの進化など、私たちを取り巻く社会環境は急速に変化しており、生き方や働き方にも大きな変革をもたらしています。こうした時代だからこそ、一人ひとりが希望する生き方を選び、あらゆる分野で力を活かせる基盤づくりが強く求められています。

東京都は、「東京都男女平等参画基本条例」の下、女性活躍の推進や配偶者暴力対策をはじめ、様々な施策を積極的に展開し、着実に成果を積み重ねてきました。一方で、固定的な性別役割分担意識や、雇用・就業分野における男女間格差、性暴力やハラスメントなど、直面する課題の解決に引き続き取り組んでいくことが必要であり、今月1日、働く場において女性がその個性や能力を発揮できる環境の創出に向け、「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」が施行されたところです。

今回改定した計画では、東京都が直面する課題や変化を捉えながら、「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」を基本理念に据え、その実現のため、「男女ともに自分らしく希望する生活ができる社会の実現」「雇用・就業分野における女性活躍の推進」「男女平等参画を阻む意識の改革や環境整備」「配偶者暴力対策」の4つのビジョンを掲げた上で、取り組むべき具体的な施策を盛り込みました。

東京都はこの計画に基づき、都民・事業者の皆様と手を携えながら、誰もが生き生きと暮らせる社会を創るため、力を尽くしてまいります。

令和8年7月

東京都知事

小池百合子

第1編 計画の基本方針

第1章 計画の基本的枠組み

1. 計画策定の趣旨	8
(1) 東京都男女平等参画推進総合計画とは	8
(2) 計画の位置づけ	10
(3) 計画期間	10
(4) 都及び国等の主な動き	12
2. 都の男女平等参画の現状と課題	14
(1) 男女平等参画を取り巻く社会的背景	14
(2) 前計画における主な取組	26
(3) 都民意識の変化	28
3. 計画改定にあたっての考え方	30
(1) 総合計画改定にあたっての基本的な考え方	30
(2) 個別事項における視点	34
・東京ウィメンズプラザの機能強化	34
・配偶者暴力対策を進めるにあたっての視点	36
・女性活躍の輪～ Women in Action ～	38

第2章 計画の基本理念とビジョン・体系

1. 基本理念と4つのビジョン	42
2. 計画の体系	48

第2編 計画の具体的な展開

第1章 ビジョンの実現に向けた施策

ビジョン1. 男女ともに自分らしく希望する生活ができる社会の実現	
柱1) ライフステージに応じた切れ目のない支援	56
柱2) 家庭・地域での活動支援	70

ビジョン2. 雇用・就業分野における女性活躍の推進

柱3) 女性の選択肢の拡大	90
柱4) 企業の持続的な成長	102

ビジョン3. 男女平等参画を阻む意識の改革や環境整備

柱5) 男女平等参画社会の実現に向けた広報・啓発活動	118
柱6) 安心して暮らせる環境づくり	130

ビジョン4. 配偶者暴力対策

柱7) 切れ目のない支援体制の整備	146
柱8) 関係機関の連携・人材育成	158

第2章 計画の着実な推進

1. 計画の推進体制	170
2. 計画の着実な推進と改善	171
3. 計画を一層推進するための広報・啓発	172
4. 配偶者暴力対策の推進	180

コラム一覧

- **希望する生き方を選択できる社会へ**
三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング株式会社
チーフ・ダイバーシティ & インクルージョン・
オフィサー (CDIO) / 主席研究員 矢島 洋子 ……47
- **誰もが生き生きと暮らす社会の実現のために**
日本電気株式会社顧問、元法務省矯正局長 名執 雅子 …112
- **若者とともにつくる、誰もが自分らしく暮らせる東京**
一般社団法人 GENCOURAGE 代表理事 櫻井 彩乃 …140
- **配偶者暴力 (DV) 被害者支援における
トラウマインフォームドケア**
武蔵野大学 名誉教授 藤森 和美 …157
- **男性への支援によって実現する
誰もが生きやすい社会**
京都橘大学総合心理学部 准教授 濱田 智崇 …167
- **立場や世代を超えたコミュニケーションの場**
学校法人品川女子学院
中等部校長・高等部副校長 神谷 岳 …179

参考資料

東京都男女平等参画基本条例……………	188
男女共同参画社会基本法……………	190
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……………	193
関係法令、条例等……………	195
東京都男女平等参画審議会……………	196
女性も男性も輝く TOKYO 会議設置要綱 ……	198
東京都配偶者暴力対策ネットワーク会議設置要綱……………	202
男女平等参画推進の主な動き……………	204
配偶者暴力対策等をめぐるこれまでの取組経過……………	212

■ 第1編 計画の基本方針

この計画の位置づけや男女平等参画を取り巻く社会的背景、都の基本的な考え方など計画の基本方針について記載しています。また、その実現に向けた計画の基本理念と4つのビジョン、8つの柱について記載しています。

■ 第2編 計画の具体的な展開

計画の基本理念を実現するための具体的な施策について記載しています。

PICK UP 事業：8つの柱ごとに特に重点的な事業について掲載

本紙掲載事業：各局で展開する主要な事業について掲載

別紙掲載事業：上記の事業を含め関連する都の事業と、都民・事業者の取組を掲載

本総合計画では、条例等の略称を以下のように表記しています。

略 称	正 式 名 称
総合計画	東京都男女平等参画推進総合計画
基本条例	東京都男女平等参画基本条例
女性活躍推進条例	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
女性活躍推進法	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
配偶者暴力防止法	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
ストーカー規制法	ストーカー行為等の規制等に関する法律

本総合計画では、以下のように用語を使っています。

育業：東京都が2022年に公募し、選定した育児休業の愛称です。

東京都では、育児を「休み」ではなく「大切な仕事」と捉え、「育業」を社会全体で応援する気運の醸成に取り組んでいます。

無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）：これまでの経験や見聞きしてきたことにより自分自身が気付かないうちに形成されている思い込みのことで、本人の意識しないところで日々の判断や言動に影響を与えることがあります。

「無意識の思い込み」は誰にでもありうるもので、私たちの日常生活において、多くの情報を素早く整理して判断することに役立ち、円滑な行動につながるといった側面があります。

一方で、「無意識の思い込み」に気付かずにしたときの行動が、知らないうちに自分や周囲の人の可能性を狭めたり、相手を傷つけるなどの影響を及ぼす可能性があります。

第1編

計画の基本方針

第1章

計画の基本的枠組み

1. 計画策定の趣旨
2. 都の男女平等参画の現状と課題
3. 計画改定にあたっての考え方

1. 計画策定の趣旨

(1) 東京都男女平等参画推進総合計画とは

■ 計画の趣旨

- 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(2002年)1月には、都の施策及び都民・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年ごとに計画改定を行い、様々な取組を推進してきました。

また、家庭内等における配偶者等暴力や、あらゆる場におけるセクシュアル・ハラスメントの禁止等についても基本条例制定時に「性別による権利侵害の禁止」として定め、以降その対策に取り組んできました。

■ 東京都男女平等参画基本条例の基本理念

- (1) 男女が、性別により差別されることなく、その人権が尊重される社会
- (2) 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
- (3) 男女が、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動及び政治、経済、地域その他の社会生活における活動に対等な立場で参画し、責任を分かち合う社会

- 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、男女共同参画基本計画が策定されるとともに、平成27年(2015年)には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定され、令和7年(2025年)の改正では、10年の期限延長や情報公表の必須項目の拡大が定められました。
- 配偶者等暴力の防止に関しては、平成13年(2001年)4月に「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」が制定され、配偶者暴力の防止や被害者保護に係る国や地方公共団体の責務が初めて明示されました。平成16年(2004年)の改正では、都道府県による基本計画の策定が定められ、都道府県基本計画の指針となる「配偶者からの暴力の防止及び被害者保護のための指針に関する基本的な方針」が定められ、都はこれを受けて、平成18年(2006年)3月に「東京都配偶者暴力対策基本計画」を策定し、取組を進めてきました。
- これらの取組により、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、家庭や地域社会等のあらゆる場面で固定的性別役割分担意識は根強く残っており、雇用・就業分野における男女間格差も依然として存在しています。配偶者暴力をはじめとする男女間の暴力や様々な形態の性犯罪・性暴力の防止に向けた対策についても着実に実施してきましたが、引き続き積極的に取り組むべき課題です。
- 基本条例に掲げる基本理念の実現に向け、男女平等参画、女性活躍推進、配偶者暴力対策の施策を総合的かつ計画的に推進していく観点から、都は、法定計画である「都道府県男女共同参画基本計画」、「都道府県女性活躍推進計画」、「都道府県配偶者暴力対策基本計画」を一つの計画として、平成29年(2017年)に「東京都男女平等参画推進総合計画」を策定しました。
- さらに、誰もが生き生きと暮らす社会の実現に向け、雇用・就業分野において、女性がその個性や能力を発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」を令和7年(2025年)12月に制定しました。
- 令和7年(2025年)4月、都は「東京都男女平等参画審議会」に対して総合計画の改定に当たっての「基本的考え方」を諮問し、令和8年(2026年)4月に答申を受けました。この答申を踏まえ総合計画を改定し、都の男女平等参画施策を一層力強く推進していきます。

(2) 計画の位置づけ

(基本的な考え方)

- 男女平等参画の促進に関する都の施策及び都民・事業者の取組を総合的かつ計画的に推進するために策定するものです。

(法令上の位置づけ)

- 男女共同参画社会基本法第14条に基づく都道府県男女共同参画計画及び基本条例第8条に基づく行動計画です。
- 女性活躍推進法第6条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」及び配偶者暴力防止法第2条の3第1項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」を一体的に策定するものです。

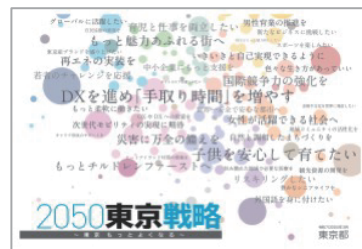
(他の法令・計画等との関係)

- 都の基本計画である「2050 東京戦略」を推進する計画であるとともに、他の法令や計画等との整合を図りながら策定します。
- 令和7年(2025年)12月に制定した「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」の趣旨を反映します。

(3) 計画期間

- 令和8年(2026年)度から令和12年(2030年)度までの5年間

2050東京戦略



2050 東京戦略で掲げるビジョン
実現に向けた取組の推進

東京都男女平等参画基本条例

具体的な行動計画

東京都男女平等参画推進総合計画

東京都女性活躍推進計画

東京都配偶者暴力対策基本計画

条例の趣旨の反映

女性活躍推進条例

法に基づく計画

男女共同参画社会基本法

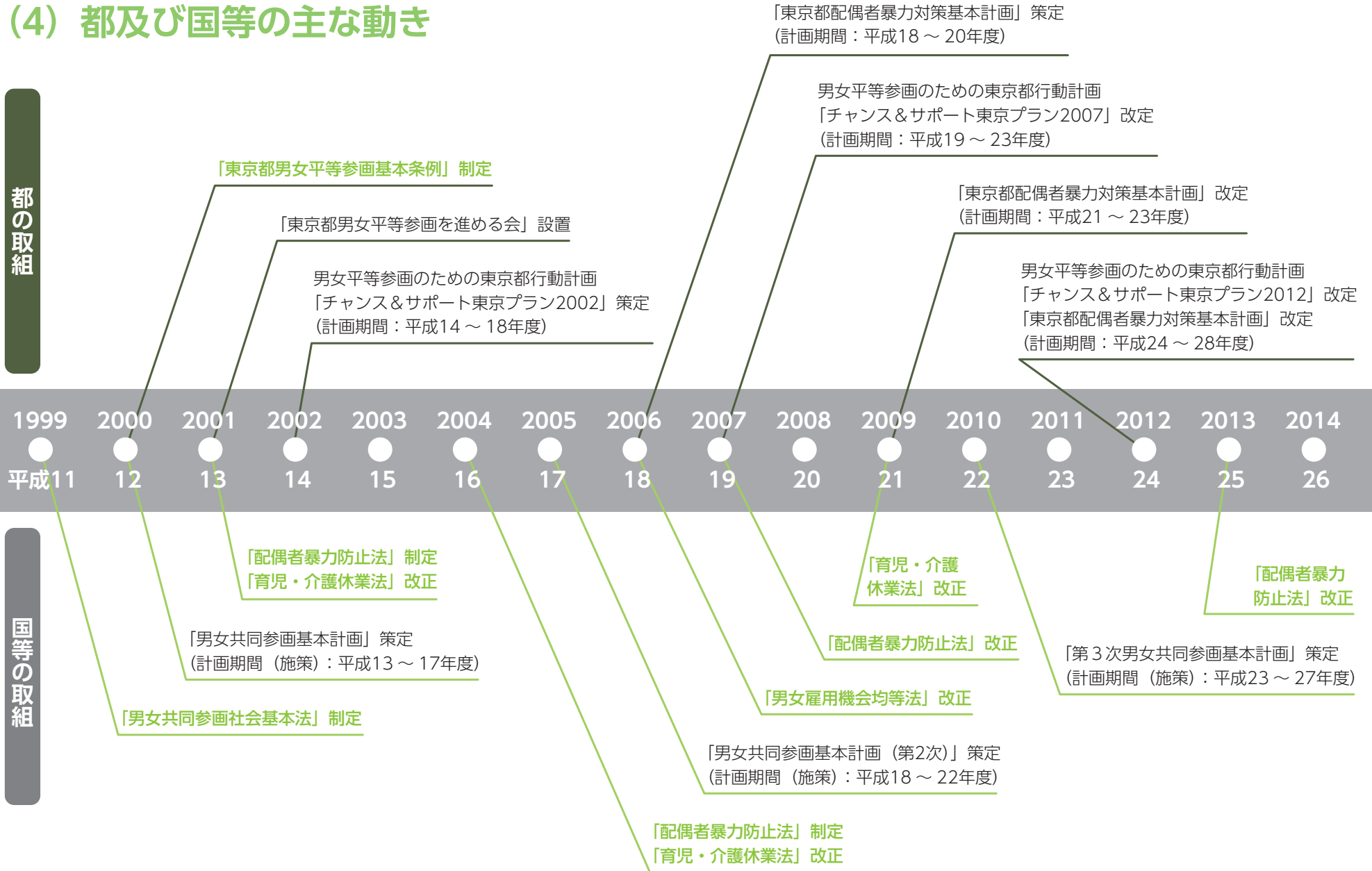
女性活躍推進法

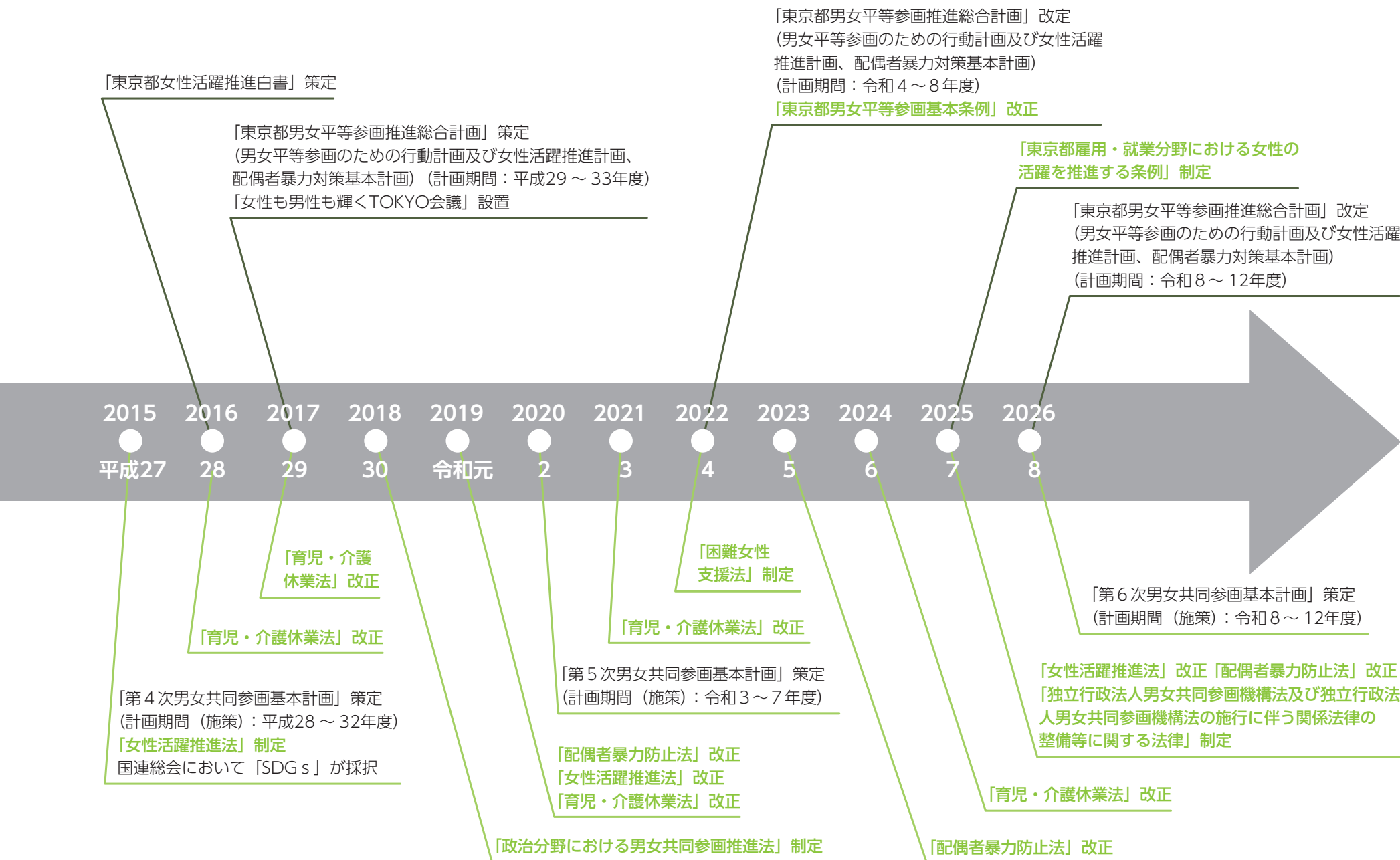
配偶者暴力防止法

(4) 都及び国等の主な動き

都の取組

国等の取組





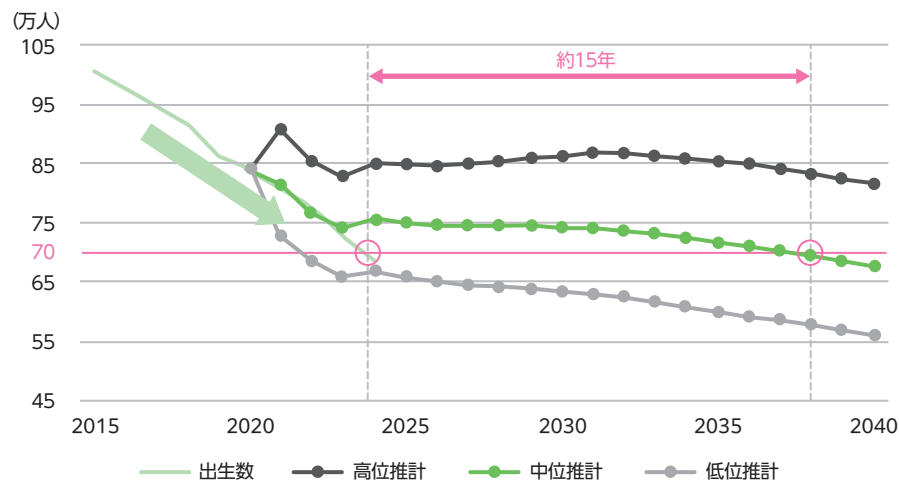
2. 都の男女平等参画の現状と課題

(1) 男女平等参画を取り巻く社会的背景

① 人口減少・少子高齢化

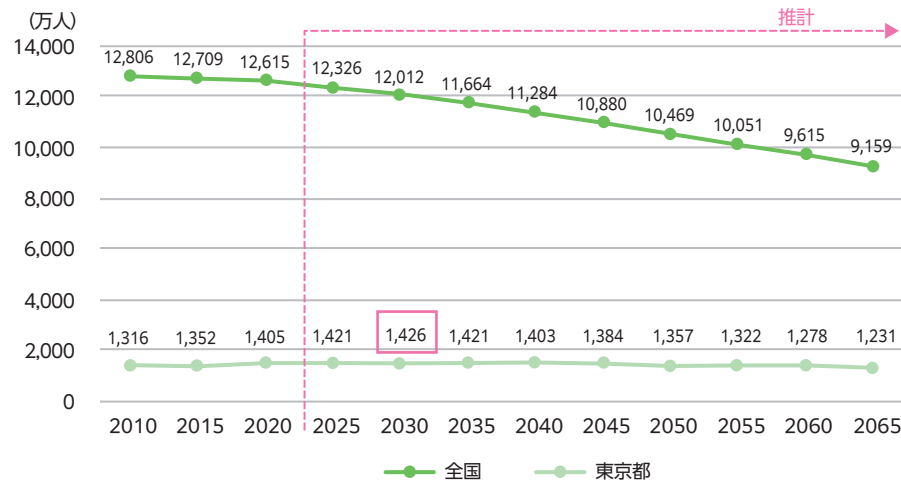
- 日本の出生数は減少の一途を辿り、予想を超える速度で人口減少が加速しています。出生数は令和6年(2024年)には70万人を下回り、国の将来推計(中位推計)よりも約15年早く少子化が加速しているのが現状です。
- 都については、総人口は1,400万人を超え、今後も人口の増加が続くものの、2030年をピークに減少に転じる見込みです。

将来推計と比較(全国)



【出典】厚生労働省「人口動態総覧調査」および
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)」より作成

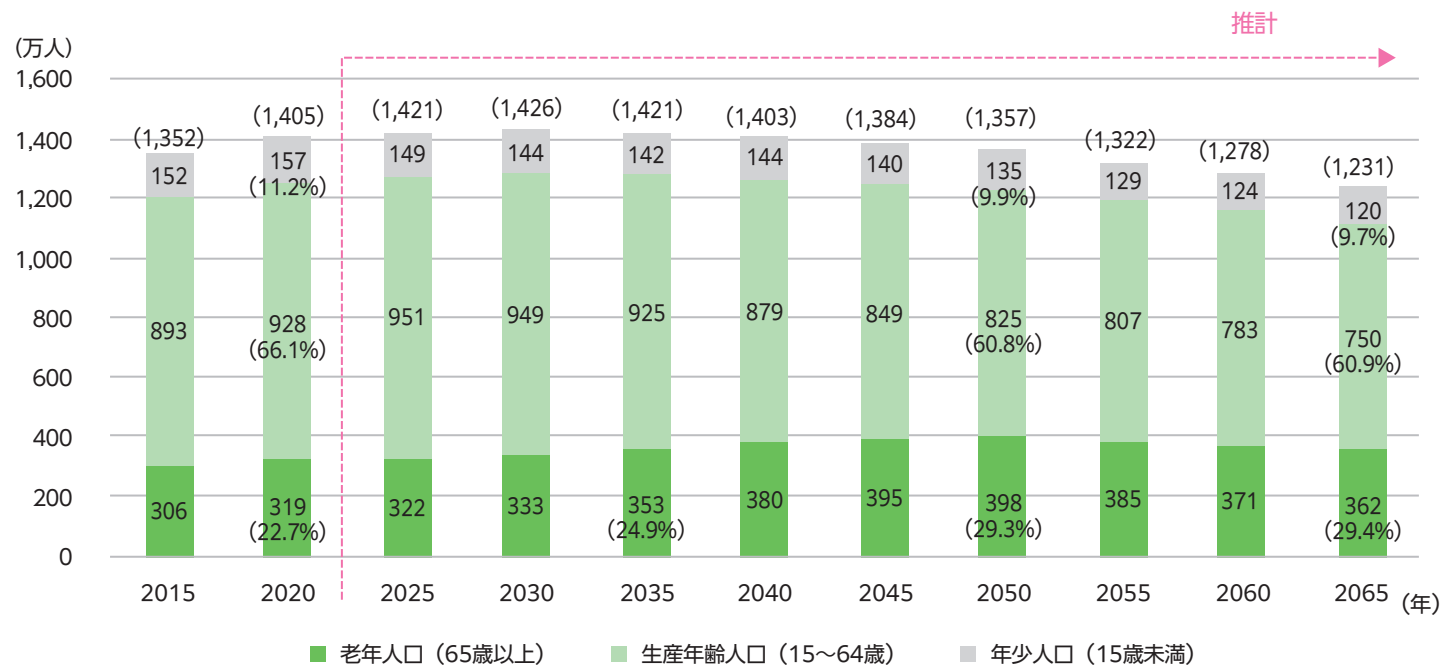
全国と都の人口推移



【出典】総務省「国勢調査」および
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)」等より作成
(備考) 2025年以降の東京都の人口は東京都政策企画局による推計

- 東京の将来人口を年齢階級別に見ると、2065年には2020年に比べ、年少人口（15歳未満）は23.8%、生産年齢人口は19.2%減少する見込みです。
- また、高齢化率は、2035年には24.9%（約4人に1人が高齢者（65歳以上））となり、2050年以降は29%以上で推移する見込みです。

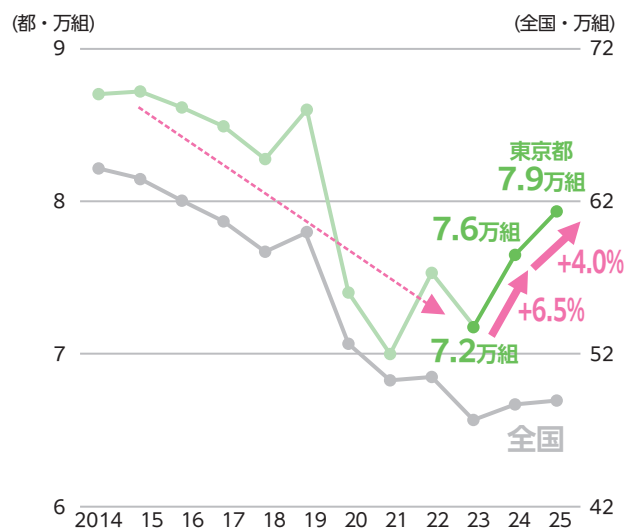
年齢階級別人口の推計



【出典】総務省「令和2年国勢調査に関する不詳補完結果」より作成
 ※2025年以降は東京都政策企画局による推計
 ※グラフ上部の（ ）内の数字は、総人口。内訳の（ ）内の数字は、人口に占める割合
 ※四捨五入により、内訳の合計が総数と一致しない場合がある。

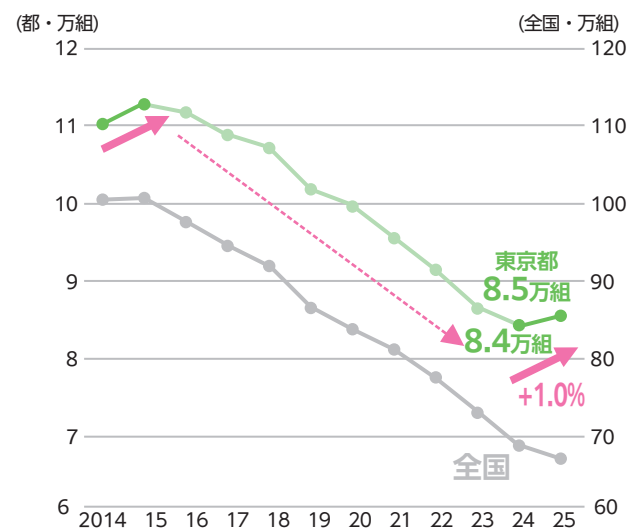
- こうした状況下でも、都では、出生数の先行指標と言われる婚姻数が、令和6年(2024年)に6.5%の増加に転じ、令和7(2025)年も4.0%増と、2年連続で大幅に増加しました。
- さらに、減少してきた都内の日本人の出生数も、令和7年(2025年)は1.0%増となりました。増加に転じるのは10年ぶりです。

婚姻数の推移



【出典】厚生労働省「人口動態調査」を基に作成 ※2025年については概数

出生数の推移

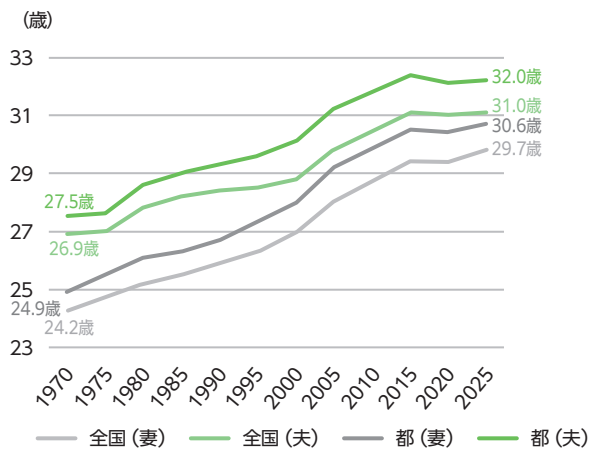


【出典】厚生労働省「人口動態調査」を基に作成 ※2025年については概数

② 社会経済環境の変化

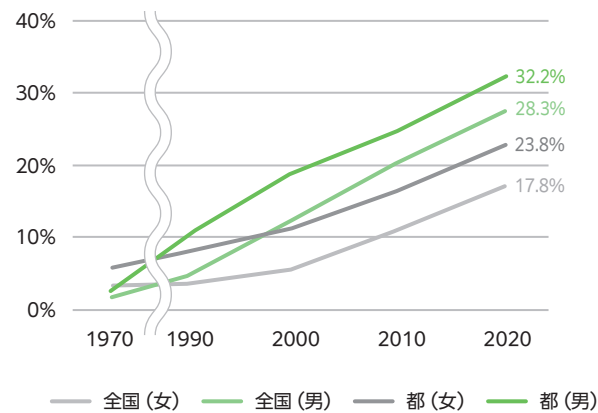
- 戦後の復興期、高度経済成長期を通じて、戦後日本の社会経済制度が構築され、人々の働き方や生活のあり方も、この社会経済制度と整合性をとる形で形成されてきました。
- 高度経済成長期を通じて核家族化が進行し、女性が家事・育児を担い、男性が給与所得者として働くという固定的な性別役割分業の形態が進み、税制、社会保障制度等の枠組も片働き世帯を標準として設計・構築されていました。
- バブル経済崩壊後の「失われた30年」とも言われる低成長時代においては、晩婚化・未婚化の進行、共働き世帯の増加、高齢単身世帯の増加、急速に進行した経済のグローバル化による国際競争の激化などにより、社会環境は大きな変化を遂げています。

平均初婚年齢の推移（全国・都）



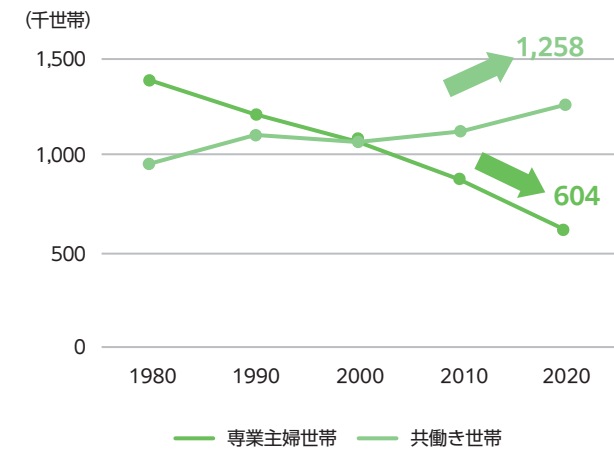
【出典】厚生労働省「人口動態調査」より作成

50歳時の未婚割合（生涯未婚率）の推移（全国・都）



【出典】国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集2026」より作成

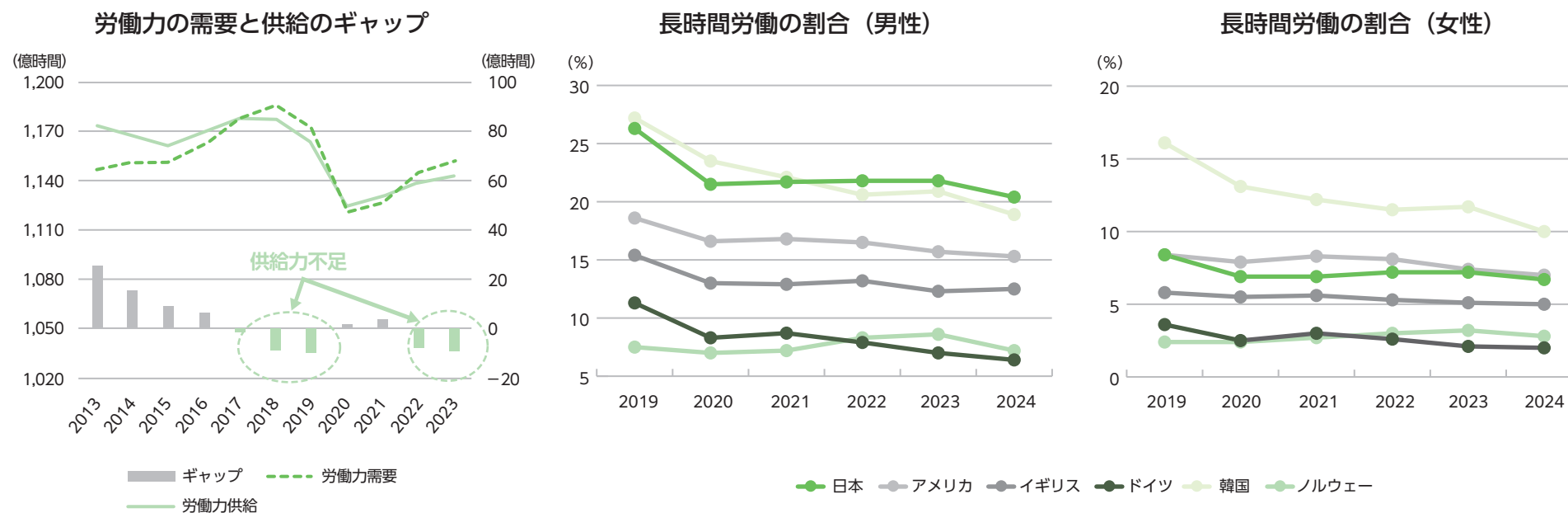
共働き世帯数、専業主婦世帯数の推移（都）



【出典】総務省「国勢調査」より作成

- また、近年、労働力の超過需要による人手不足感が強まっており、今後、生産年齢人口の減少も相まって、労働力不足の深刻化が懸念されています。
- 日本男性の長時間労働者の割合は減少傾向にあります。他国と比較すると、依然として高い状況にあります。

長時間労働割合の国際比較

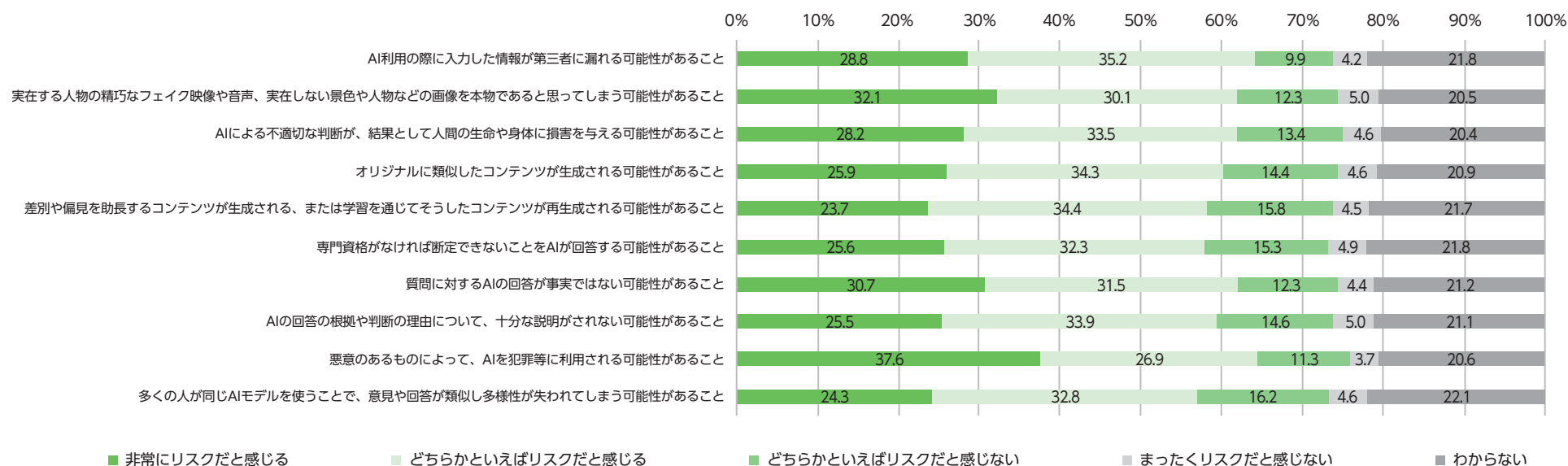


【出典】厚生労働省「令和6年度 労働経済の分析
人手不足への対応」より作成

【出典】独立行政法人労働政策研究・研究機構「データブック国際労働比較2026」より作成

- 生成AIを含むAIの技術革新により、今後、様々な領域でAIが人間の作業をサポートすることで労働環境が変化し、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。
- 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※1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等（エコーチェンバー※2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）は男女間の意識の形成に様々な影響を与え、男女平等参画社会の実現を阻害する可能性が指摘されています。

AI 利用リスクに関する考え方



【出典】総務省「国内外における最新の情報通信技術の研究開発及びデジタル活用の動向に関する調査研究（令和7年3月）」より作成

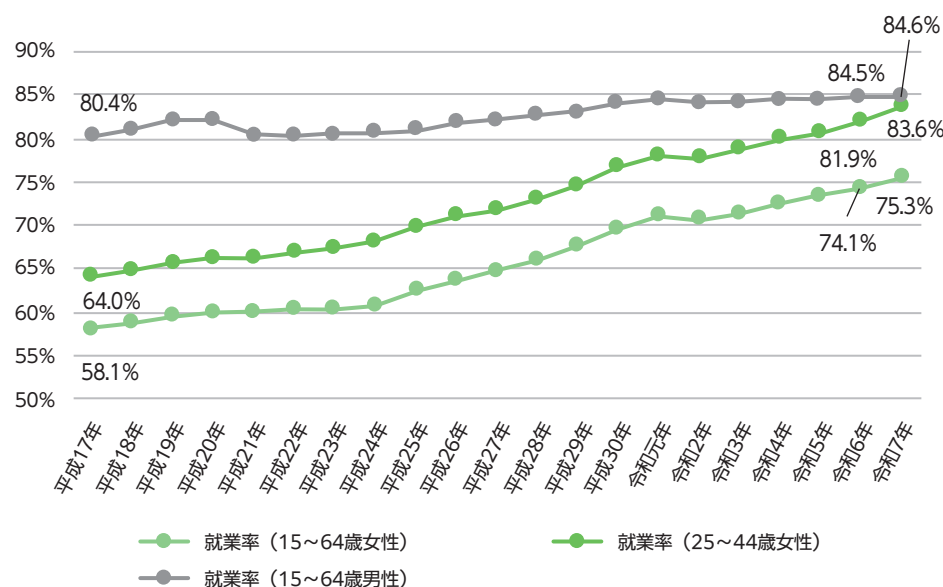
※1 「ディープフェイク」とは「ディープラーニング（深層学習）」と「フェイク（偽物）」を組み合わせた造語で、本物又は真実であるかのように誤って表示し、人々が発言又は行動していない言動を行っているかのような描写をすることを特徴とする、AI技術を用いて合成された音声、画像あるいは動画コンテンツのことをいう。（総務省「令和6年版情報通信白書」p49）

※2 「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）

③ 女性参画の状況

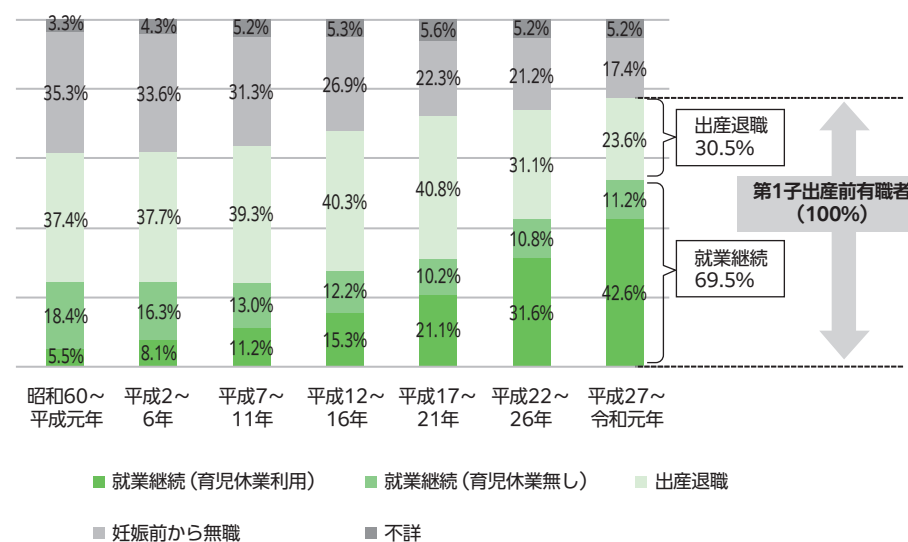
- 就業率は、近年男女ともに上昇傾向にあり、令和7(2025)年では、15～64歳の女性は75.3%、25～44歳の女性は83.6%、15～64歳の男性は84.6%になっています。
- 第1子出産前に就業していた女性の就業継続率（第1子出産後）は上昇傾向にありますが、約3割の女性は出産を機に離職しています。

女性就業率の推移（全国）



【出典】総務省「労働力調査（基本集計）」より作成

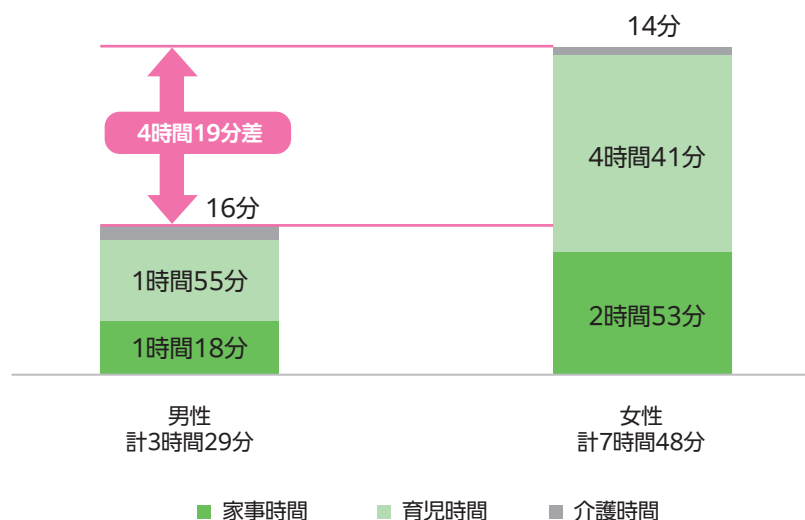
子供の出生年別第1子出産前後の妻の就業経歴



【出典】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

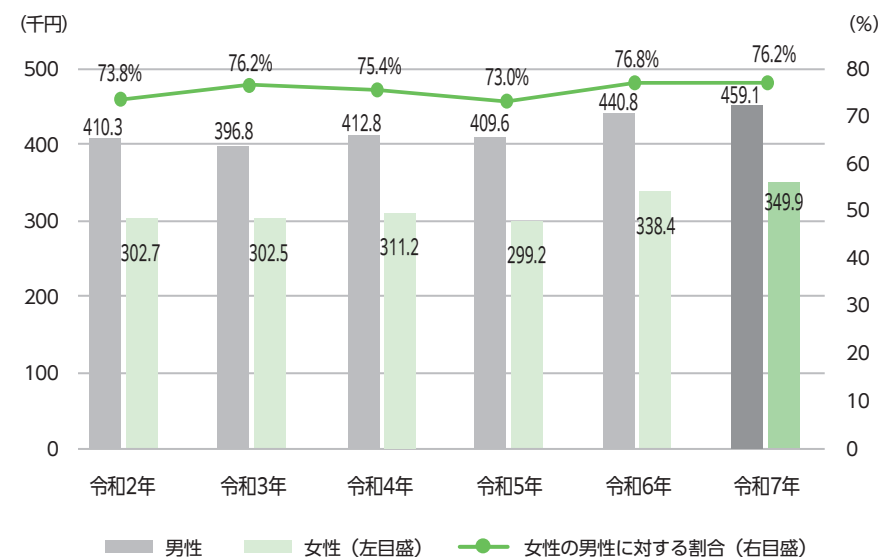
- 家事・育児等にかかる1日の平均時間を見ると、男性は3時間29分、女性は7時間48分で、その差は4時間19分となっています。
- 所定内給与額の女性の男性に対する割合は、70%台半ばの水準で推移しています。

家事・育児等にかかる1日の平均時間（都）



【出典】東京都生活文化局「令和7年度 男性の家事・育児実態調査」より作成

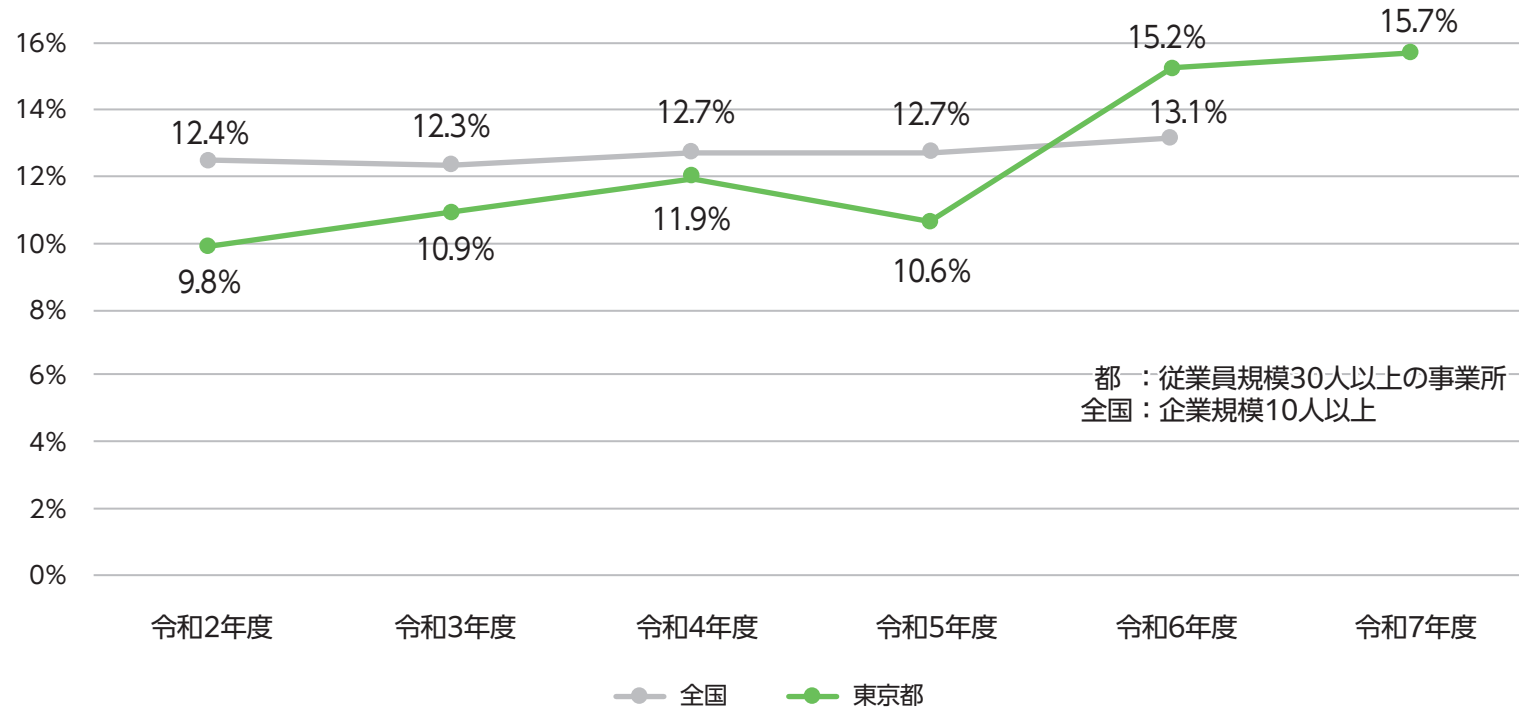
所定内給与額男女間格差の推移（都）



【出典】厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成

●企業の管理職に占める女性の割合は全国で 13.1%、都は 15.2%で全国平均を上回っています。

管理職（課長相当職以上）に占める女性の割合（全国・都）

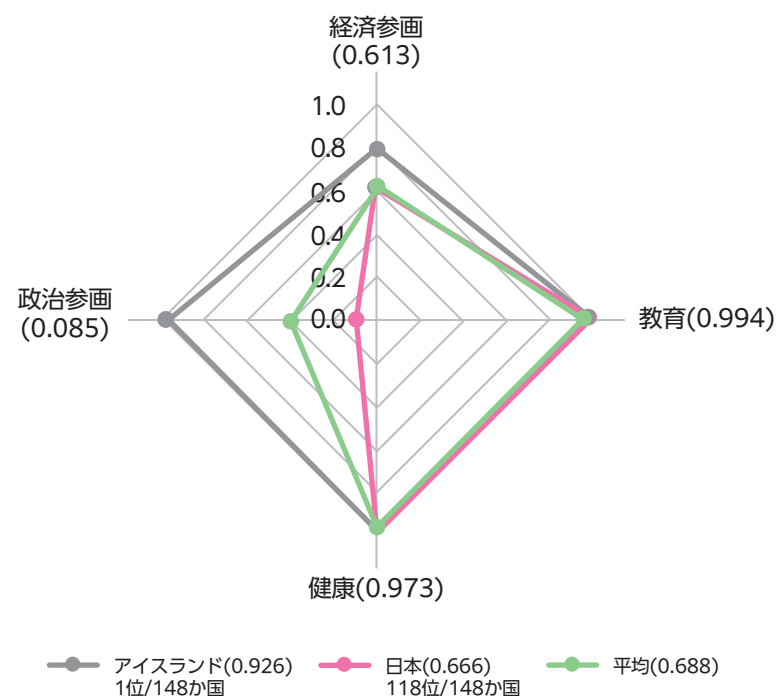


【出典】厚生労働省「令和6年度雇用均等基本調査」及び 東京都産業労働局「令和7年度東京都男女雇用平等参画状況調査」より作成

- 平成 27 年 (2015 年) に国連で決定された持続可能な開発目標 (S D G s) 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しています。
- 国際社会の状況と比較すると、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 位となっています。「教育」と「健康」の値は世界トップクラスですが、「政治」と「経済」における値が低くなっています。

ジェンダー・ギャップ指数 分野ごとの日本の順位と比較 (2025 年)

1 位	アイスランド
2 位	フィンランド
3 位	ノルウェー
4 位	英国 G7 首位
101 位	韓国
103 位	中国
117 位	アンゴラ
118 位	日本 G7 最下位
119 位	ブータン



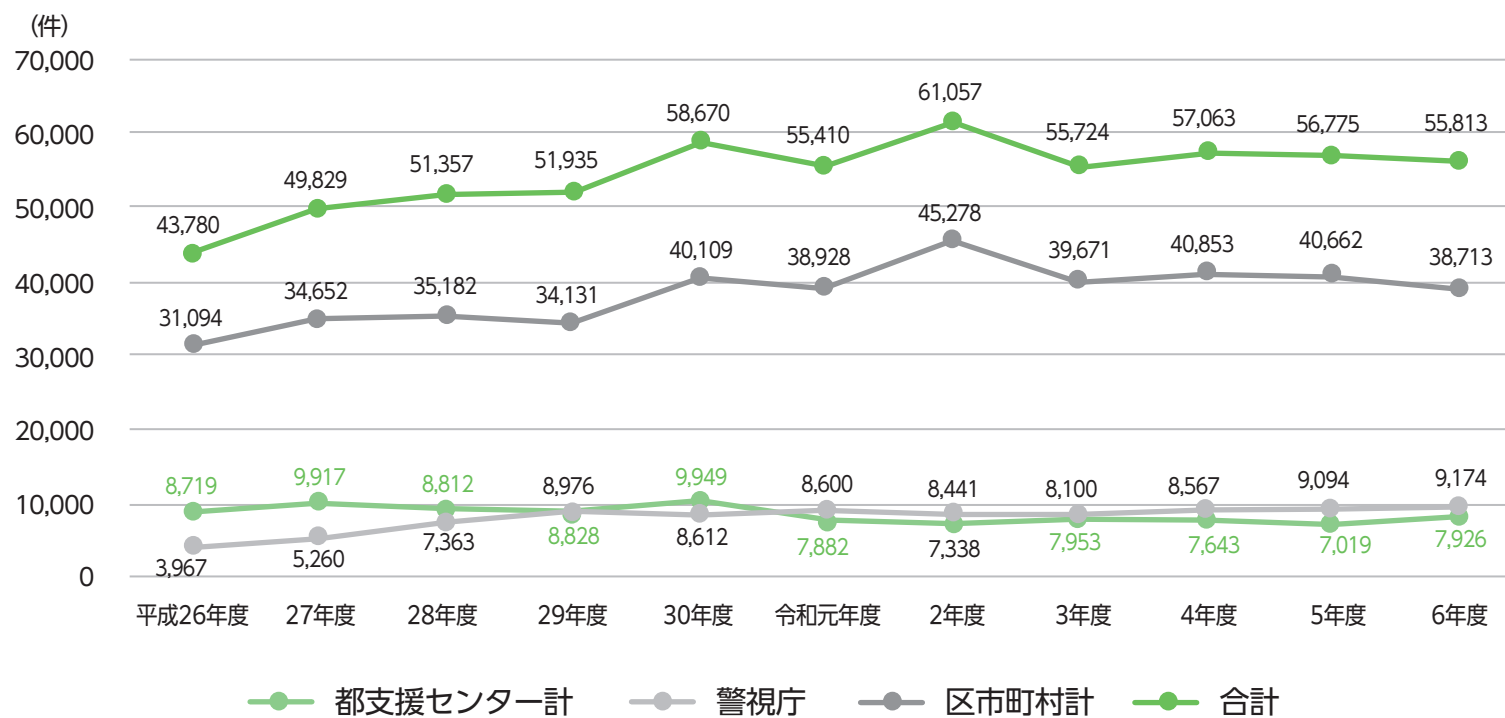
政治	125 位
経済	112 位
教育	66 位
健康	50 位

【出典】 World Economic Forum 「Global Gender Gap Report 2025」 より作成

④ 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)度以降5万5千件を超える状態で高止まりしています。

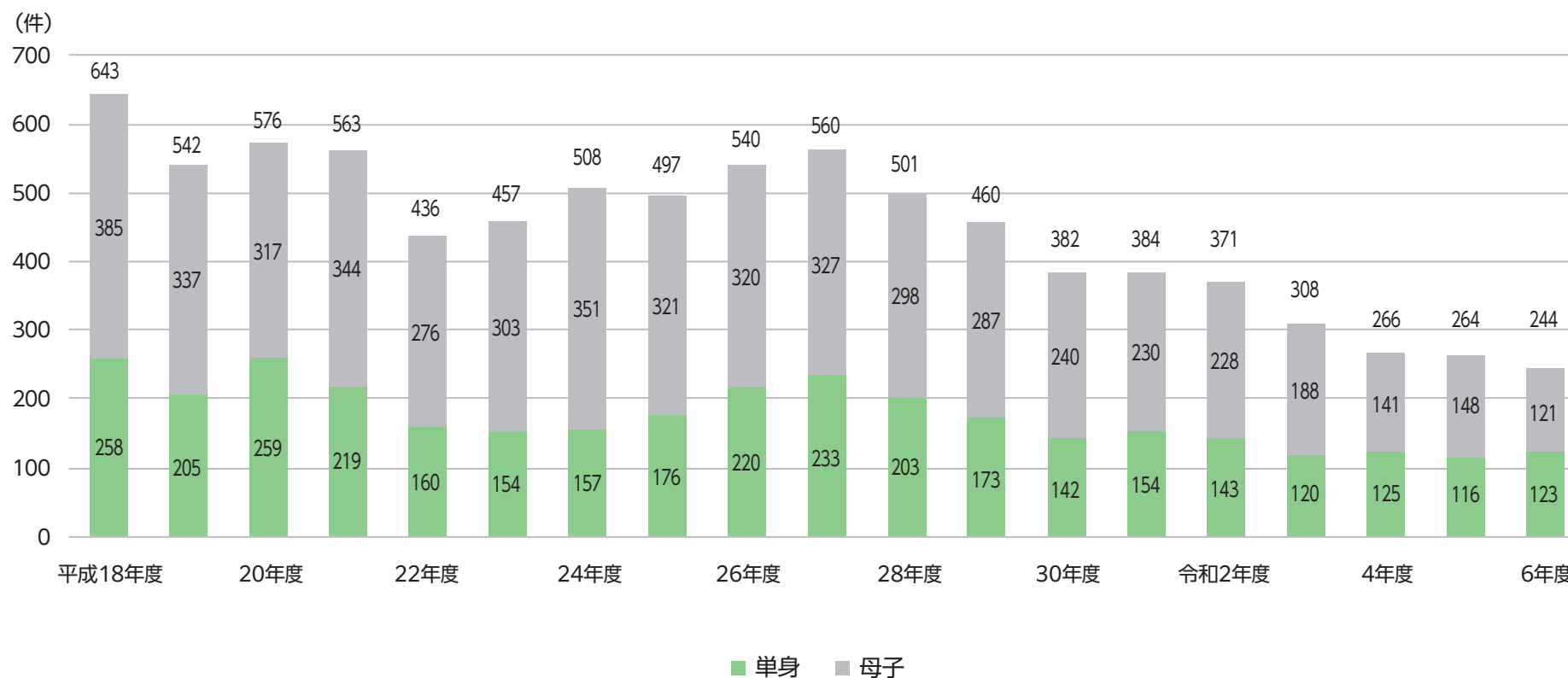
都内各相談機関における配偶者暴力相談件数の推移



【出典】東京都生活文化局「東京都の配偶者暴力相談件数の推移（令和6年度）」より作成

●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は減少傾向にあります。

配偶者暴力相談支援センターにおける一時保護件数の推移（都）



【出典】東京都生活文化局「東京都の配偶者暴力相談等件数の推移（令和6年度）」より作成

(2) 前計画における主な取組

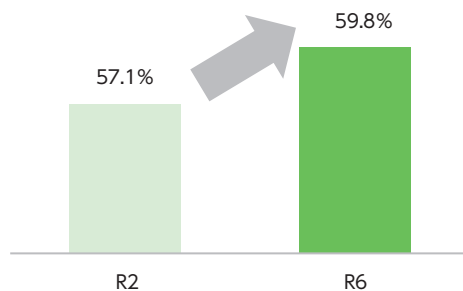
- 前総合計画は、「女性も男性も自らの希望に応じて輝ける、誰にとっても住みやすい社会の実現」に向け、人々の行動変容につながる「意識改革」を促進するほか、コロナ禍を契機にした働く場での環境整備等に対応してきました。
- 特に、「誰もが安心して働き続けられる社会の仕組みづくり」、「根強い固定的性別役割分担意識等の変革」及び「男女間のあらゆる暴力の根絶に向けた多様な主体による取組」を中心に都の施策を推進するとともに、都民・事業者と連携し、男女平等参画社会の実現に向けた自主的な取組を促してきました。
- また、男女平等参画施策の総合的な推進に資するため、男女平等参画の状況、男女平等参画施策の実施状況等について、年次報告を作成し公表してきました。
- さらに、民間団体及び学識経験者等で構成される「女性も男性も輝くT O K Y O会議」を総合計画の推進に向けた第三者機関に位置づけ、総合計画の取組の進行管理を行うとともに、意見及び助言を受けてきました。

1

ライフ・ワーク・バランスの実現と働く場における女性活躍の推進

- 「女性活躍の輪～ Women in Action～」(WA)の下、女性活躍に向けた気運を醸成
- 都内の女性の就業率は着実に増加。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

女性の就業率（都・15歳以上）



【出典】東京都「東京の労働力（労働力調査結果）」より作成
 ※総務省統計局が実施している「労働力調査」より提供されたデータを東京都にて集計

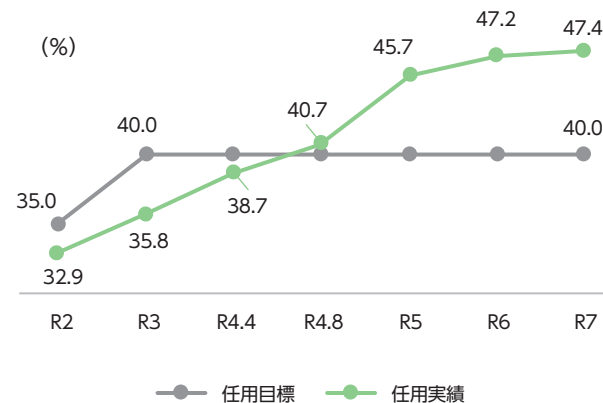
2

男女平等参画の推進に向けたマインドチェンジ

- 基本条例を改正し、都の審議会等におけるクオータ制を導入。令和7年(2025年)においては、目標の40%を超える47.4%
- 男性育業取得率が6割を超える※など、男性の育児参加を促進

※都内事業所に勤務する男性従業員の育業取得率

都の審議会等における女性委員任用率実績



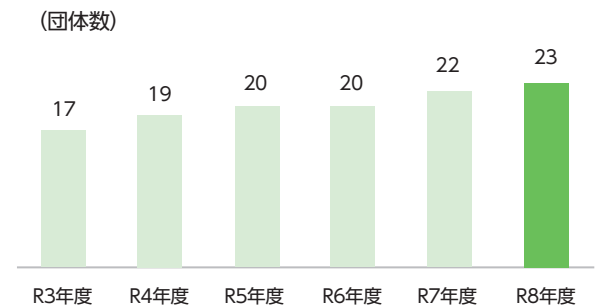
【出典】東京都生活文化局調べ

3

配偶者暴力対策

- 区市町村での配偶者暴力相談支援センター機能整備を支援。令和8年(2026年)度現在、23団体まで増加
- 配偶者暴力の実態等への理解を深める事業を東京ウィメンズプラザで実施

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



【出典】東京都生活文化局調べ

(3) 都民意識の変化

「男女平等参画に関する世論調査」

都では、都民の意見や意識を把握し、行政運営の参考にすることを目的に、世論調査を実施しています。
令和7年(2025年)度に、男女平等参画に関する都民の意識について調査しました。

調査目的 男女平等参画に関する都民の意識等を調査し、今後の男女平等参画施策の基礎資料として活用する。

調査項目

- (1) 男女平等参画
- (2) 無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）
- (3) 東京ウィメンズプラザ
- (4) 社会活動・地域活動への参加
- (5) 男女間の暴力
- (6) 男女平等参画社会、女性が活躍できる都市

調査設計

- (1) 調査対象：東京都全域に住む満18歳以上の男女個人
- (2) 標本抽出方法：住民基本台帳に基づく層化二段無作為抽出法
- (3) 調査方法：郵送法（郵送配布・郵送回収、WEB〔インターネット〕回答併用）
- (4) 調査期間：令和7年8月22日～9月21日

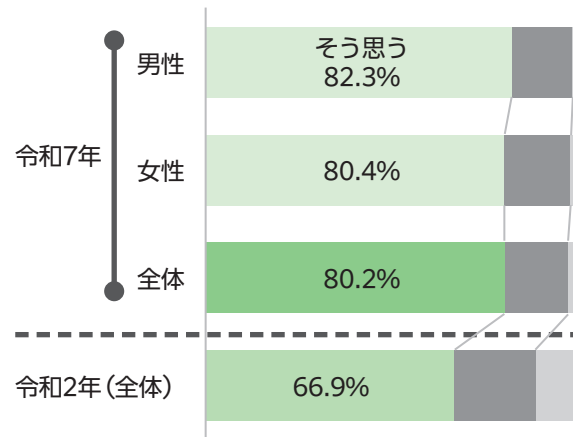
回収結果 (1) 回収率：40.4%（有効回収標本数 1,615 標本／標本数 4,000 標本）

1

東京における女性活躍の意識の高まり

- 「東京は女性が活躍できる都市だと思う」方は 80.2% で、前回調査より約 13 ポイント上昇
- 「2050 東京戦略」の政策目標 80% 以上（2035 年目標）を前倒しで達成

女性が活躍できると思う割合



【出典】東京都政策企画局
「令和7年度男女平等参画に関する世論調査」より作成

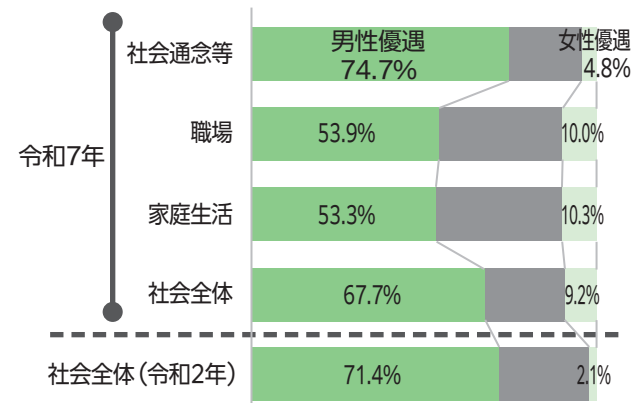
2

男女の地位の平等感の開きは
いまだ存在

- 「男性の方が優遇されている」と感じている方の割合が社会全体で約7割
- 「男性の方が優遇されている」と感じている割合が高いのは「社会通念等※」、「職場」、「家庭生活」

※社会一般に通用している社会通念・慣習・しきたりなど

男女の地位の平等感

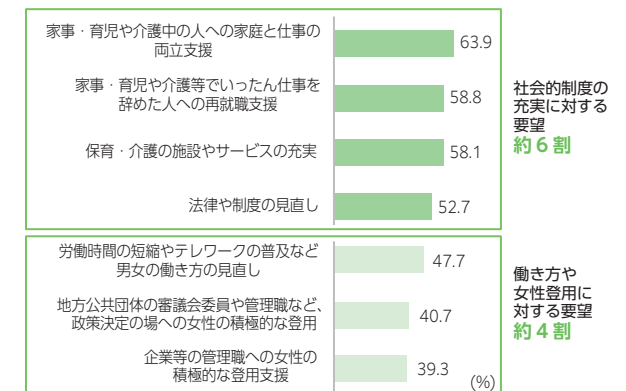


【出典】東京都政策企画局
「令和7年度男女平等参画に関する世論調査」より作成

3

社会的制度の充実に対する
要望の割合が高い

- 家事・育児や介護等と仕事との両立支援を求めている方は約6割を超える
- 働き方や女性登用に対する要望も約4割あり

男女平等参画社会の形成に向けた
行政への要望

【出典】東京都政策企画局
「令和7年度男女平等参画に関する世論調査」より作成

3. 計画改定にあたっての考え方

(1) 総合計画改定にあたっての基本的な考え方

総合計画は、基本条例の趣旨に則り、誰も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実現を目指します。

また、都市としての課題が先鋭的に表れる日本の首都・東京として、国内における取組を牽引していきます。

■ 男女ともに自分らしく希望する生活ができる社会の実現

- 人生を送るうえで誰もが迎える様々な段階や節目において、就学や就職、結婚等の選択、仕事と育児・介護等との両立、費用の負担など様々な状況に直面します。その際も、誰もが性別にかかわらず、自らが希望する生き方を選択できるようになることが重要です。
- そのため、人生のライフステージやライフイベントに応じた切れ目のない支援のほか、ひとり親など様々な困難に直面する方々への支援が必要です。
- 男女ともに、生活と仕事の調和が図られ、職業生活だけでなく、家庭や地域においても充実した生活を送ることが重要です。家庭における家事・育児・介護等の分担への気づきや地域への参画を支援します。
- 家庭生活や職業生活などにおいて個々の能力を十分に発揮するためには、健康であることが前提になります。生涯を通じて健康を保持し社会に参画するため、男女の健康への支援や相互理解のための普及啓発等を行います。

■ 雇用・就業分野における女性活躍の推進

- 仕事と育児・介護等の両立支援策の充実により男性の育業取得が進むなど、性別にかかわらず働きやすい環境整備が進み、女性の就業率も向上していますが、一方で、その半数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。また、長時間労働や女性への家事・育児等の負担の偏り、固定的な性別役割分担もいまだ根強く残っています。
- 人口減少社会が到来し、産業構造も変化する中、東京が今後も持続的な発展を遂げていくためには、人口の半分以上を占める女性の活躍が鍵であり、働く場において女性が個性や能力を発揮して活躍することを推進するため、令和7年(2025年)12月、女性活躍推進条例を制定しました。
- 女性の進学や職業選択等に影響を及ぼすことがある性別に関する「無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)」について関心と理解を深めていくために必要な情報の提供や、女性のキャリアチェンジ・キャリアアップを応援することなどにより、雇用・就業分野における女性の選択肢を拡げるための取組を推進していきます。
- また、仕事と家庭の両立支援制度が利用しやすい組織風土の醸成や女性の就労環境の向上など、男女ともに働きやすい職場環境づくりを目指していきます。

■ 男女平等参画を阻む意識の改革や環境整備

- 誰もが性別にとらわれず、自分らしく生きていけるようになるためには、固定的な性別役割分担意識や性別に関する「無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）」など、男女平等参画を阻む意識の改革が必要です。
- 「無意識の思い込み」は過去の経験や見聞きしたことにより、自分や相手、物事を「きつこうだ」と思い込んだり、決めつけたりしてしまうことです。思い込みや決めつけで行動してしまうと、自分自身の挑戦や物事を改善する機会を逃したり、気づかないうちに周囲を傷つけたりしてしまうなど、さまざまな影響があるため、注意が必要です。また、年齢を重ねるにつれ、周囲からの影響を数多く受けることで、性別に関する「無意識の思い込み」を抱くことが考えられるため、幼少期から「無意識の思い込み」について知ることが重要です。
- 男女ともに安心して社会参画できる環境づくりに取り組むことも重要です。痴漢をはじめとした犯罪・迷惑行為の防止、セクシュアル・ハラスメント行為等の防止に取り組めます。
- 子供・若年層に対する性犯罪・性暴力に対しては、相談窓口の開設や予防のための広報・啓発等を行います。
- デジタル技術の進展に伴い被害が一層多様化し、新たな形の暴力が顕在化する中、インターネット上の性的な暴力やハラスメントについて、被害者にも加害者にもならないようにするという観点から、SNSの適切な利用等に関する啓発の推進等適切な取組を実施します。
- 誰もが社会参画しやすい設備等の整備、女性の視点を生かした災害対応などに取り組めます。

■ 配偶者暴力対策

- 配偶者等への暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、被害者の心身を深く傷つけ、その後の人生にも深刻な影響を及ぼすものです。男女平等参画社会の形成を阻害する要因であり、その根絶を目指します。
- 暴力の被害者に対しては、被害者に寄り添った十分かつ専門的な支援を行う必要があり、関係機関や民間団体と連携し、「予防啓発・早期発見」「相談」「保護」「自立支援」に至る切れ目のない支援を、性別や国籍等を問わず実施します。
- 被害者への支援にあたっては、関係機関・民間団体の横の連携が重要です。各機関・団体との連携をこれまで以上に強化し、被害者への早期かつ漏れのない支援を図っていきます。
- また、被害者支援の一環として加害者プログラムの実施を推進します。
- 交際相手からの暴力（いわゆるデートDV）についても、相談支援に取り組むとともに、予防啓発を充実します。
- 男性・女性、高齢者、障害者、外国籍の方など、多様な被害者に対応していきます。
- 加害者対応を含め配偶者暴力及びその対応について、リサーチを進めていきます。

男女平等参画社会の実現を目指し、男女で異なる課題やニーズを踏まえ、あらゆる取組に男女平等参画の視点を取り入れていきます。

(2) 個別事項における視点



① 東京ウィメンズプラザの機能強化

- 東京ウィメンズプラザは、平成7年(1995年)に東京ウィメンズプラザ条例により設置され、豊かで平和な男女平等参画社会の実現に向け、都民と行政が協力して取り組む具体的・実践的な活動の拠点として、講座・研修、活動の場の提供、情報提供、相談等の事業を行ってきました。
- 平成14年(2002年)からは、「配偶者暴力相談支援センター」の機能も加わり、配偶者からの暴力被害相談、配偶者暴力被害者の支援、暴力防止のための各種事業を実施してきました。
- 近年、男女共同参画機構法の制定など国の制度整備が進み、「男女共同参画センター」が法定化され、関係者相互間の連携と協働を促進するための拠点として位置付けられました。東京ウィメンズプラザも、都の「男女平等参画センター」として、地域の実情に応じた男女平等参画を進めるにあたり、リサーチ機能を強化し、各種関係団体など関係者の核となって施策を展開するとともに、連携・協働の拠点としての機能を担っていく必要があります。
- 男女平等参画の推進には、様々な課題の把握や、行政のみならず、企業、大学・研究機関、NPO・民間団体など多様な主体との連携が不可欠です。このことから、東京ウィメンズプラザが中核となって、関係機関や民間団体等を対象にした調査の実施に加え、多様な主体を結び付け、連携を強化するとともに、施策を包括的に展開する仕組みを作ること、都内全域における男女平等参画推進の一翼を担っていきます。

1 広域拠点機能の強化

- 広域的に事業を展開するとともに、職員・相談員等の人材育成に資する講座・研修等を通じて、都内区市町村の事業推進に対する支援強化を行います。
- 区市町村等の男女平等参画センターとの連携強化を図ることで、男女平等参画推進の基盤強化を図ります。

2 既存リソースの効果的な活用

- 年間約 3 万件の相談実績や約 7 万冊の図書資料、学識経験者や民間団体とのネットワークなどの資源を有しています。
- 保有する資源を区市町村、企業、大学・研究機関、民間団体等の多様な主体と共有を図ることで、相談対応・情報発信・人材育成機能を一体的に強化し、施策を展開していきます。

3 運営体制の整備

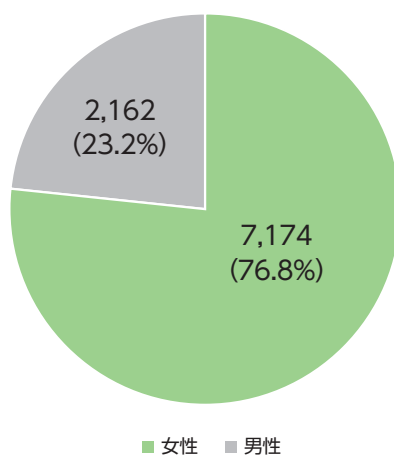
- 男女平等参画推進の拠点として、専門性のある人材の配置や育成を進め、持続的かつ実効性のある運営体制を整備・強化する必要があります。
- 専門性のある人材による事業企画力を強化するとともに、相談内容をAIを活用し、様々な角度から分析することで、相談の質向上を図りながら、施策立案にも活用していきます。



② 配偶者暴力対策を進めるにあたっての視点

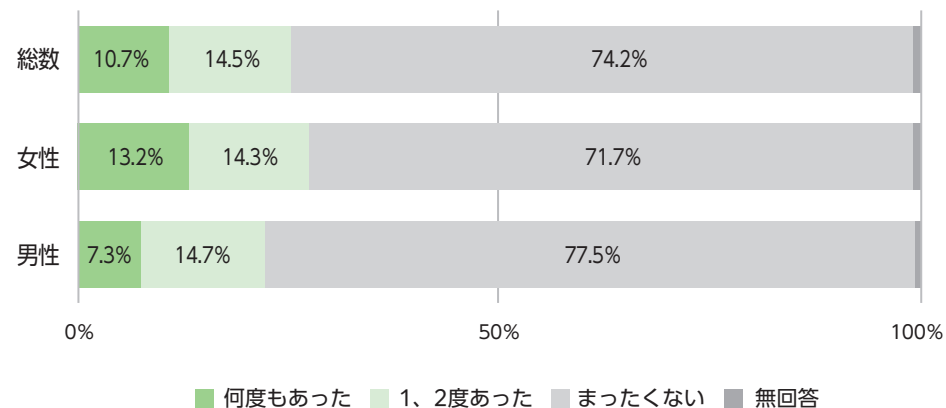
- 配偶者等からの暴力は、家庭内で行われるため外部から把握しにくく、被害が潜在化・深刻化しやすい重大な人権侵害です。身体的暴力に限らず、精神的・経済的暴力等も含まれ、被害者の生活や心身に深刻な影響を及ぼします。
- 都においても相談件数は高い水準で推移しており、被害が相談につながりにくい状況や、男性被害者を含む多様な被害への対応も必要です。
- こうした状況を踏まえ、暴力の予防啓発・早期発見から保護、自立支援まで切れ目のない支援体制の整備が重要となっています。

配偶者からの暴力事案 相談者の性別（都・警視庁）



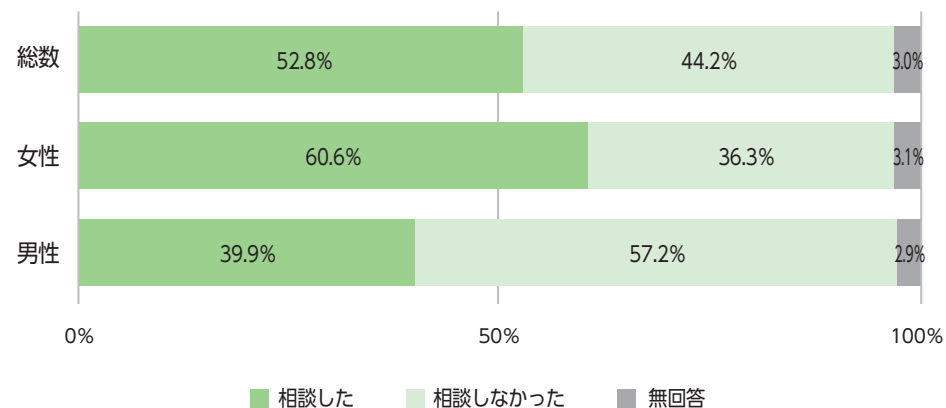
【出典】警視庁「配偶者からの暴力事案の概況（令和7年）」より作成

配偶者からの暴力の被害経験（全国）



【出典】内閣府男女共同参画局「男女間における暴力に関する調査報告書」（令和5年度）より作成

配偶者からの暴力の相談経験（全国）



【出典】内閣府男女共同参画局「男女間における暴力に関する調査報告書」（令和5年度）より作成

配偶者暴力対策に係る各機関・団体の役割と取組状況

- 被害者の保護と支援は、被害の発見に始まり、生命等に危険のある場合に暴力から逃れるための一時保護や新たな生活を始めるための自立に向けた支援まで様々な段階があり、その領域も広い範囲に及んでいます。
- このため、配偶者等暴力対策には、多くの行政機関や民間団体に関わることになります。特に、民間団体は、配偶者暴力防止法の整備以前から取組を行ってきた団体や、専門の分野に関して高い能力を有する団体も多くあり、被害者にきめ細かい支援を行うために大きな役割を担っています。
- 配偶者等暴力に対する社会的関心の高まりを背景に、配偶者暴力防止法の改正を経て、各機関・団体の取組の充実が図られてきたところであり、これらの機関・団体がそれぞれの役割と機能を十分に果たしながら、一層連携を強化していきます。

③ 女性活躍の輪～ Women in Action ～

- 人口減少社会の中で、豊かで多様性ある社会をつくるには、人口の半分以上を占める「女性の力」を最大限引き出していくことが不可欠です。
- 東京のみならず日本全体に女性活躍の輪を拡げていくため、これまで東京都が推進してきた働く女性の活躍を促進する様々な取組を「女性活躍の輪～ Women in Action～」(WA)として位置づけ、気運醸成を進めています。
- 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の実現に向けて、東京から女性の活躍を後押しするムーブメントの“輪”を拡げています。



女性活躍の輪
Women in Action

※エメラルドを使ったロゴマークです。
エメラルドには「幸福」「幸せ」などの意味があります。



女性活躍の輪 Women in Action

(以下、主な事業や取組)

会議・カンファレンス

▶ フォーラム・イベント



▶ 首長級会議



女性首長による
びじょんネットワーク

企業・スタートアップ支援

▶ 育成・成長支援プログラム



▶ 資金調達支援・ファンド



キャリア支援、相談

▶ キャリア支援



▶ 無料相談サイト



若者支援

▶ 女子中高生向けオフィスツアー



▶ 女子中高生向け 女子大学生との 座談会



表彰制度

▶ 企業・団体・個人表彰



東京都
女性活躍推進大賞

▶ 創業者表彰

創業サポート20

東京女性創業者大賞

健康・ヘルスケア

▶ ポータルサイト



▶ 費用助成

卵子凍結への支援

第2章

計画の基本理念とビジョン・体系

1. 基本理念と4つのビジョン

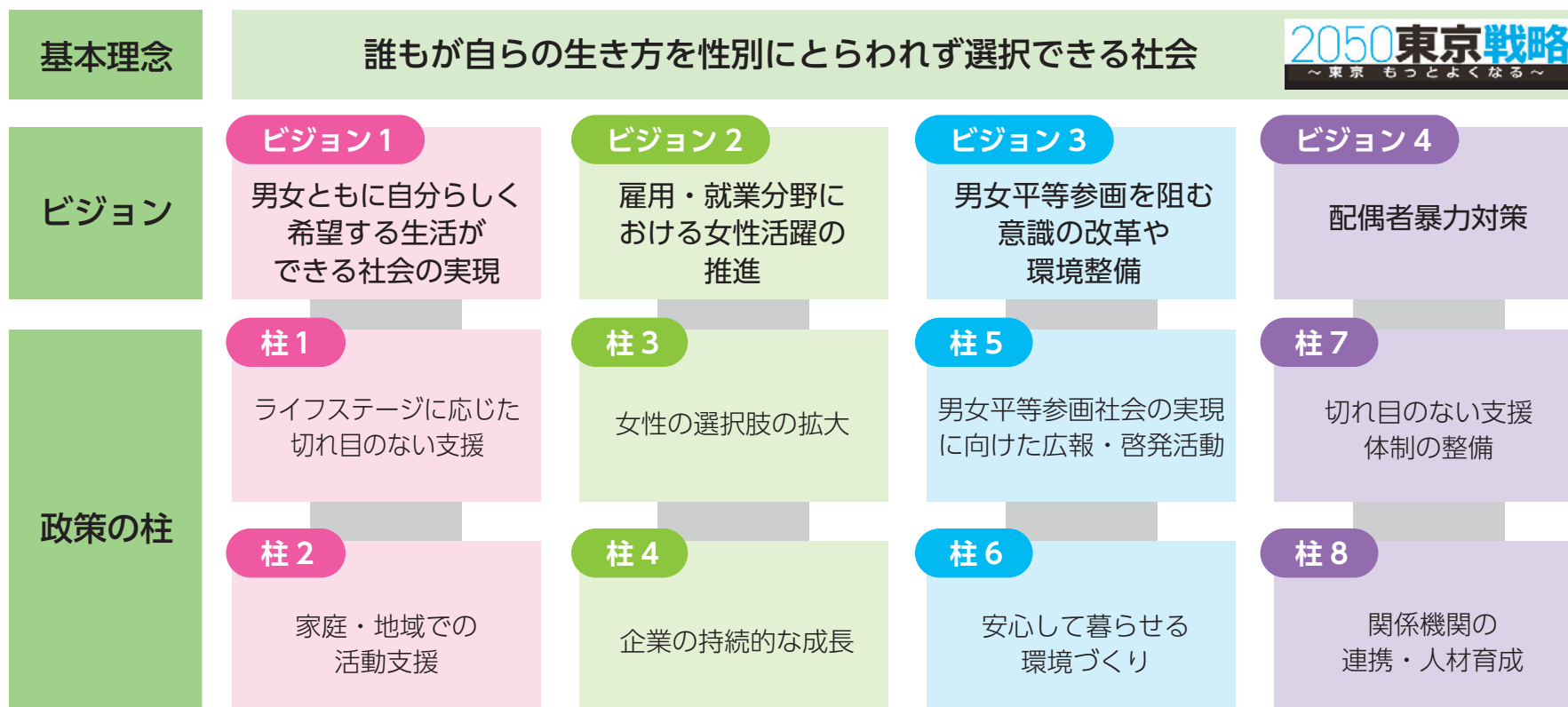
2. 計画の体系

1. 基本理念と4つのビジョン

基本理念、4つのビジョンの実現に向け、8つの政策の柱を立て、施策を推進していきます。

男女ともに「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」を基本理念とし、その実現に向け、取組を強化します。

- ・ビジョン1：男女一人ひとりの生き方に着目し、人生の様々な段階や、働く場だけでなく家庭・地域での活動を応援します。
- ・ビジョン2：女性活躍推進条例の制定を踏まえ雇用・就業分野での女性活躍に重点的に取り組みます。
- ・ビジョン3：誰もが個人として尊重され、安全・安心に暮らせる社会を目指し、性暴力・性犯罪等の防止や社会参画しやすい環境づくりに取り組みます。
- ・ビジョン4：配偶者暴力防止法に基づく対策を実施します。



ビジョン 1

男女ともに自分らしく希望する生活ができる社会の実現



自分らしく生きていく

- 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。
- 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状況に直面します。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、施策につなげていきます。

柱1 ライフステージに応じた切れ目のない支援

結婚・妊娠・出産・育児・介護等への切れ目のない支援、就学や就職時の進路選択拡大に向けた取組、ひとり親などが直面する困難に対する支援等を行います。

柱2 家庭・地域での活動支援

家事・育児分担に関する取組、男女の健康課題への対応、ボランティアへの参画や町会・自治会等地域活動に対する支援等を行います。

ビジョン 2

雇用・就業分野における女性活躍の推進



女性がいきいき働ける

- 女性活躍推進条例を原動力として、事業者、経済団体及び都民と連携・協力しながら、女性が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します。
- 雇用・就業分野における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を目指し、重点的に取り組みます。

柱3 女性の選択肢の拡大

職業生活等における女性の選択肢の拡大につなげるため、成長の機会の提供や女性経営者や起業家等への支援等を行います。

柱4 企業の持続的な成長

人口減少社会が到来する中、人口の半分以上を占める女性の発想を企業の持続的な成長につなげるため、日本型の労働慣行の見直しや多様性ある組織づくり等を支援します。

ビジョン 3 男女平等参画を阻む意識の改革や環境整備



ささえる、ひろめる

- 誰もが性別にとらわれず、自分らしく生きていけるようになるためには、固定的な性別役割分担意識や性別に関する「無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）」など、男女平等参画を阻む意識の改革が必要です。
- デジタル技術の進展などにより個人を取り巻く状況が多様化する中で、男女ともに、誰もが安全・安心に社会に参画できる環境づくりが重要です。

柱5 男女平等参画社会の実現に向けた広報・啓発活動

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）」に係る啓発、区市町村や関係団体職員の人材育成などの取組等を進めます。

柱6 安心して暮らせる環境づくり

痴漢をはじめとした犯罪・迷惑行為の防止、SNS等インターネット上の性的被害の防止、女性の視点を生かした災害対応などに取り組みます。



男女間のあらゆる暴力の根絶

- 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た連携をしながら、きめ細やかな支援を行うことが重要です。
- 「予防啓発・早期発見」「相談」「保護」「自立支援」に至る一連の段階において、切れ目のない支援を行っていくとともに、関係機関等との連携強化、人材育成、調査研究などに総合的に取り組んでいきます。

柱7 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・安全な保護の体制整備、自立生活再建のための支援など、被害者を切れ目なく支援します。

柱8 関係機関の連携・人材育成

関係機関・団体等との連携強化、区市町村や民間団体等の人材育成、実態把握に向けたリサーチなどを行います。

希望する生き方を選択できる社会へ

矢島 洋子

今回の東京都男女平等参画推進総合計画の中核となる考え方は、「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の実現」です。

近年の男女平等参画施策においては、経済分野における「女性の活躍」が強調されることから、「女性の優遇ではないか」「男性に不利ではないか」といった疑問が提示されることがあります。大切なことは、「男女ともに」活躍できることであり、男性も女性も「多様なライフプランを自身で選択できること」です。

しかし、これまで、経済分野では、女性が就業継続やキャリアアップをはかることが、男性に比べて非常に困難な状況がありました。背景には、職場の制度・マネジメントや働き方の問題、家庭・地域における「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分業の問題があります。こうした状況を変えていくことが必要なため、「女性の活躍」が強調されています。もっと丁寧に言うならば、「女性『も』活躍できる環境づくり」が課題だということです。

そのための施策として重要なのは、職場では、男女ともに長時間残業をせずに、時間や場所の柔軟性のある働き方ができることや、多様な働き方を選択しても公正に評価される制度やマネジメントです。地域社会や家庭では、固定的な性別役割分業を解消していくことです。こうした施策や取組は実施されても、男性に不利になることはありません。むしろ、男性の多様なライフプラン選択の後押しにもなります。

一方で、これまで育成や登用の機会が与えられていなかった女性に、積極的な育成・登用の機会を提供する施策（ポジティブ・アクション）も実施されています。この背景として、女性が妊娠・出産後に就労継続が困難であったことや子育てとの両立で時間制約が生じることなどを理由に、採用や育成・登用の場面で男性が優遇されていた事実があり、その不平等を解消するためにもポジティブ・アクションが一定程度は必要だ、ということを忘れてはなりません。こうした施策は「女性の優遇」とみられがちですが、過渡期の施策であり、将来的には必要なくなることが目指されています。

また、女性の就業継続や活躍の支援が拡充され、女性の就業率や管理職比率

が高まる中で、専業主婦といった選択が否定されているように感じられるという声もあります。最初に述べたとおり、重要なのは「ライフプランを自身で選択できること」であり、どのようなライフプランも否定されるものではありません。今の日本では、就業継続という選択も、専業主婦や再就職という選択も、「本人が希望した結果である」とは言い難い部分が残っており、女性のライフプラン選択に中立な社会・経済環境や職業環境などの整備がまだ必要だと思います。

さらに、職場で子育てをしながら働いている社員と周囲の同僚との間の不公平感も指摘されます。これは、当事者同士の問題ではなく、時間に制約のある働き方をする社員とサポートする社員とを公正に評価したり、業務を調整するマネジメントの課題がまだ大きく残っているために生じている問題です。

妊娠・出産期の女性の就業継続が一般化してきたのは、子育て期の正社員に短時間勤務という選択が保障されるようになった2010年代以降のことです。現在はまだ過渡期にあり、職場の課題だけでなく、社会における固定的性別役割分担意識もまだ根強くあります。また、それによって男性も自身の希望する多様な生き方の選択が難しいという側面もあります。

「女性の活躍」というスローガンがいつか使われなくなる時代が来ることが期待されますが、今はまだ、「職場で女性がなぜ活躍できないのか？」という問いを起点に、企業や地域社会の問題を洗い出す必要があります。

今回の計画では、「男性の多様な選択のためにも必要な『女性活躍推進』とはどういうものか？」という視点も含め、すべての都民が自分ごととして参画できる施策の推進が期待されます。

矢島 洋子
三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング株式会社
チーフ・ダイバーシティ & インクルージョン・
オフィサー (CDIO) / 主席研究員



2. 計画の体系

計画の体系

ビジョン 1

男女ともに自分らしく希望する生活ができる社会の実現
～自分らしく生きていく～

柱1 ライフステージに応じた 切れ目のない支援

- (1) 結婚・妊娠・出産・育児・介護等の応援
- (2) 就学・就職の進路選択の拡大
- (3) ひとり親などが直面する困難に対する支援

柱2 家庭・地域での活動支援

- (1) 家事・育児分担に関する取組
- (2) 健康に向けた支援・スポーツでの後押し
- (3) 地域活動への参画

ビジョン 2

雇用・就業分野における女性活躍の推進
～女性がいきいき働ける～

柱3 女性の選択肢の拡大

- (1) 仕事経験を通じた成長機会の提供
- (2) 固定的性別役割分担の見直し、
将来を担う子供・若者の可能性の拡大
- (3) 女性経営者や起業家等への支援

柱4 企業の持続的な成長

- (1) 男女ともに両立支援制度が利用しやすい
組織風土の醸成
- (2) 日本型の労働慣行の見直し
- (3) 女性の就労環境の整備や改善の支援
- (4) 多様性ある組織づくり

計画の体系

ビジョン 3

男女平等参画を阻む意識の改革や環境整備
～ささえる、ひろめる～

柱5 男女平等参画社会の実現に向けた広報・啓発活動

- (1) 固定的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）」に係る啓発
- (2) 男女平等参画の視点の一層の推進

柱6 安心して暮らせる環境づくり

- (1) 痴漢をはじめとした犯罪・迷惑行為の防止
- (2) セクシュアル・ハラスメント行為等の防止
- (3) 社会施設における設備等の整備
- (4) 女性防災人材の育成

ビジョン 4

配偶者暴力対策
～男女間のあらゆる暴力の根絶～

柱7 切れ目のない支援体制の整備

- (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整備
- (4) 自立生活再建のための総合的な支援体制の整備

柱8 関係機関の連携・人材育成

- (1) 関係機関・団体の連携推進
- (2) 人材育成・調査研究の推進

女性活躍推進計画関係・・・柱3 柱4 柱6

配偶者暴力対策基本計画関係・・・柱7 柱8

第2編

計画の具体的な展開

第1章

ビジョンの実現に向けた施策

第2編 ≫ 第1章 ≫

ビジョン1

男女ともに自分らしく希望する生活ができる社会の実現 ～自分らしく生きていく～

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社会へ

就学・就職・結婚・妊娠・出産・育児・介護など、人生の様々なライフイベントやライフステージの中でも、自分らしく生活ができるよう支援

柱1 ライフステージに応じた切れ目のない支援

柱2 家庭・地域での活動支援

柱1 ライフステージに応じた切れ目のない支援

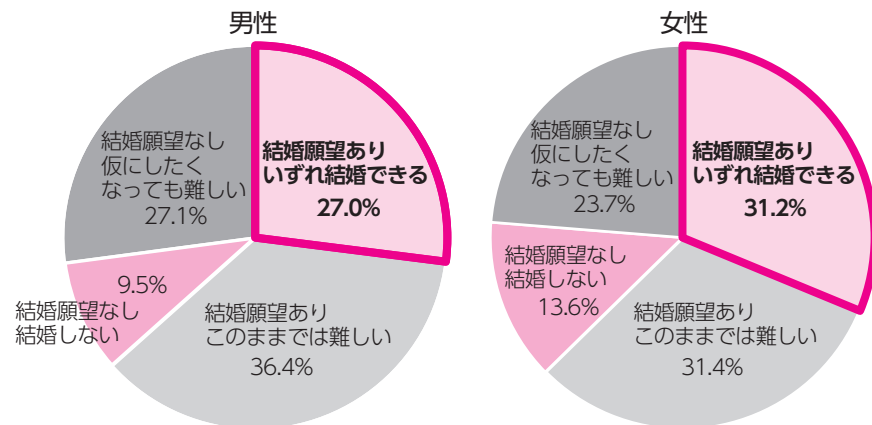
現状

- 就学・就職・結婚・妊娠・出産・育児・介護等、誰もが迎える人生の様々な節目や段階において、多くの人が不安や困難を抱えています。
- 女子学生の STEM 分野への進学は、男子学生に比べて著しく低い状況です。

未婚者の結婚に対する考え方

結婚願望がある未婚者は男女ともに6割を超えます。そのうち、「いずれ結婚できる」と考える男性が27.0%、女性が31.2%です。

未婚者の結婚に対する考え方（男女別）

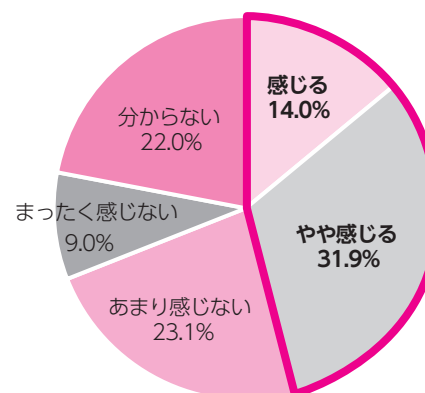


【出典】東京都子供政策連携室「令和7年度若年層及び子育て世代を対象とした意識調査」より作成

安心して出産ができると感じる割合

半数近くの人が安心して出産できていると感じていますが、依然として出産費用の軽減や仕事との両立など、経済面から身体面・精神面まで幅広い支援が求められています。

安心して出産ができると感じる割合



安心して出産できる環境が整っていないと感じる理由（都）	
出産に係る費用が高い	49.4%
出産と仕事の両立が難しい（自身）	34.6%
出産と仕事の両立が難しい（パートナー）	29.1%
産前・産後ケアに関するサービスが不足している	20.7%
出産に関する情報が不足している	17.0%

【出典】東京都子供政策連携室「令和7年度若年層及び子育て世代を対象とした意識調査」より作成

子育て世帯が充実して欲しいと思うもの

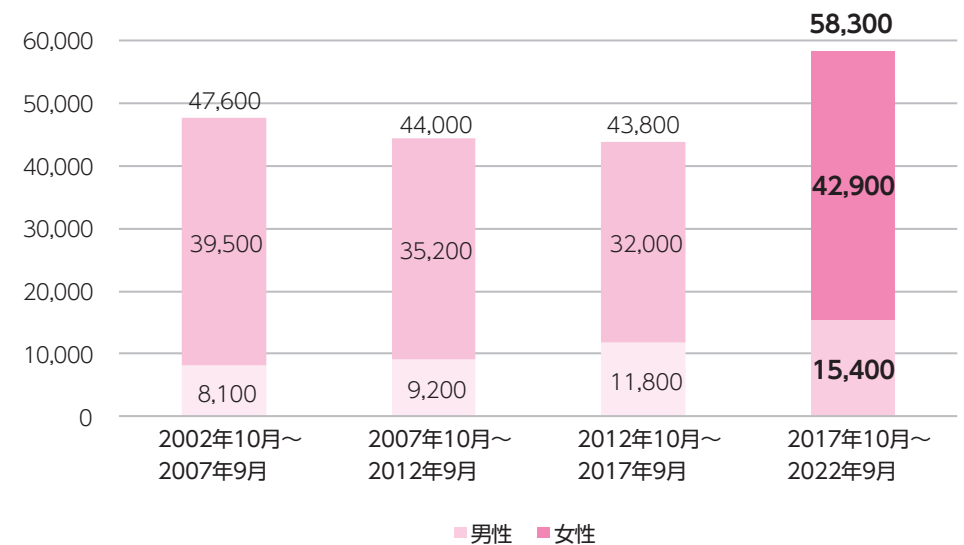
夜間保育や延長保育、学童クラブなど、ライフスタイルや就業形態の多様化に応じた様々な保育サービスの充実が求められています。

子育て世代が子供・子育て支援の施策として充実してほしいと思うもの（都）	
ライフスタイルや就業形態の多様化に応じた様々な保育サービス（夜間保育、延長保育、学童クラブなど）	37.8%
子育て家庭を地域で支える仕組みとサービスの充実（子供家庭支援センターなどでの相談支援、一時預かりなど）	34.8%
小児・母子医療体制の整備（休日・夜間における小児診療体制の整備など）	33.1%
就学後の子供の生きる力（「確かな学力」・「豊かな人間性」・「健康と体力」）を育む環境の整備	31.5%
就学前教育（幼稚園、保育施設及び認定こども園における小学校就学前の子供に対する教育）の充実	31.3%

【出典】東京都子供政策連携室「令和7年度若年層及び子育て世代を対象とした意識調査」より作成

介護・看護を理由とした離職者数（都）

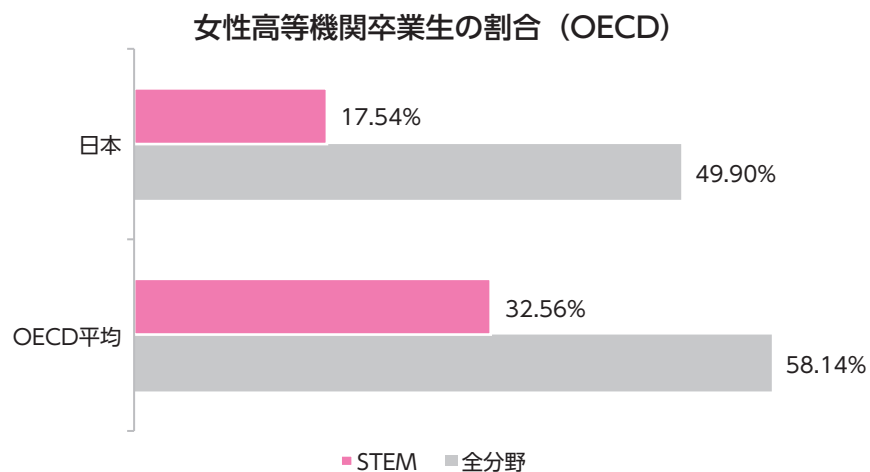
介護・看護を理由とした離職者数は増加しています。直近の調査では、女性が42,900人、男性が15,400人となっています。



【出典】総務省「就業構造基本調査」より作成

高等機関卒業生におけるSTEM分野の女性の割合

- 高等機関卒業生※¹における女性の割合は、日本では、全分野では49.90%ですが、STEM分野では17.54%となっています。
- 日本とOECD平均を比較すると、STEM※²分野での女性の卒業生の割合はOECD平均よりも低い結果となっています。



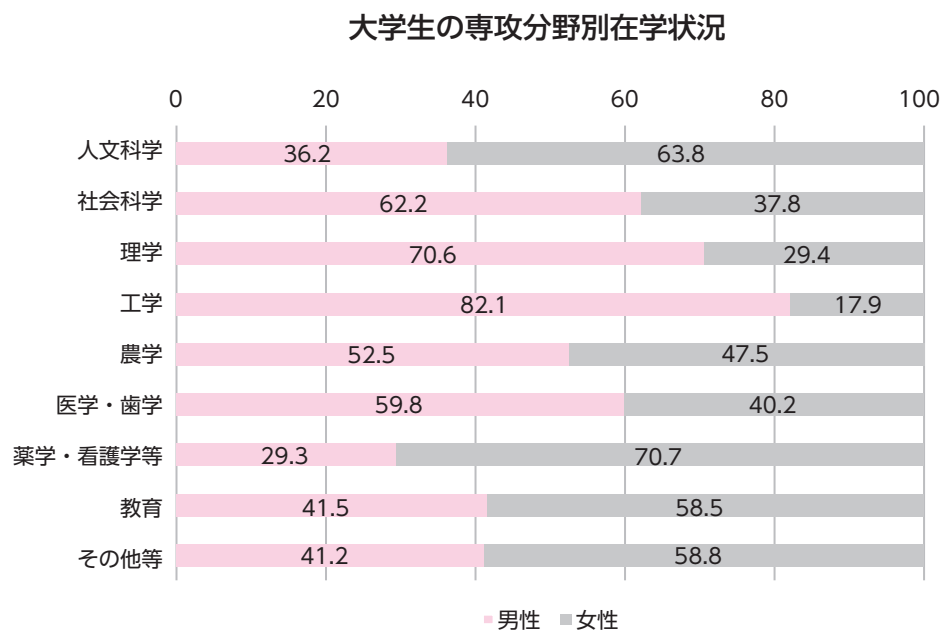
※¹ 主に大学、短期大学、高等専門学校等の高等教育機関を卒業した人を指します。

※² Science（科学）、Technology（技術）、Engineering（工学）、Mathematics（数学）の4分野の総称

【出典】OECD「Education at a Glance 2023」より作成

大学生の専攻分野別在学状況

女子学生の大学進学において、理学・工学分野への進学の割合は低くなっています。



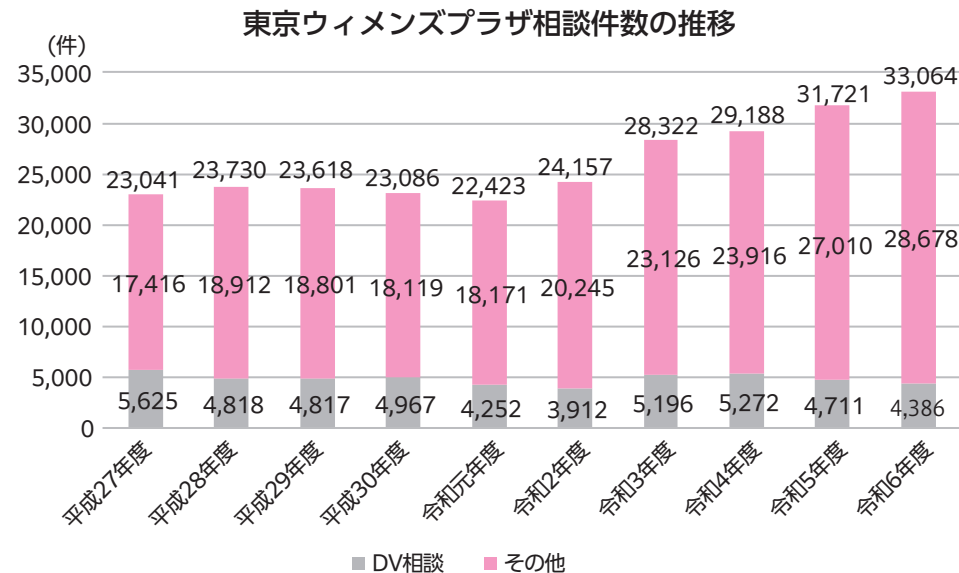
【出典】文部科学省「令和7年度学校基本調査」より作成

東京ウィメンズプラザ 相談件数

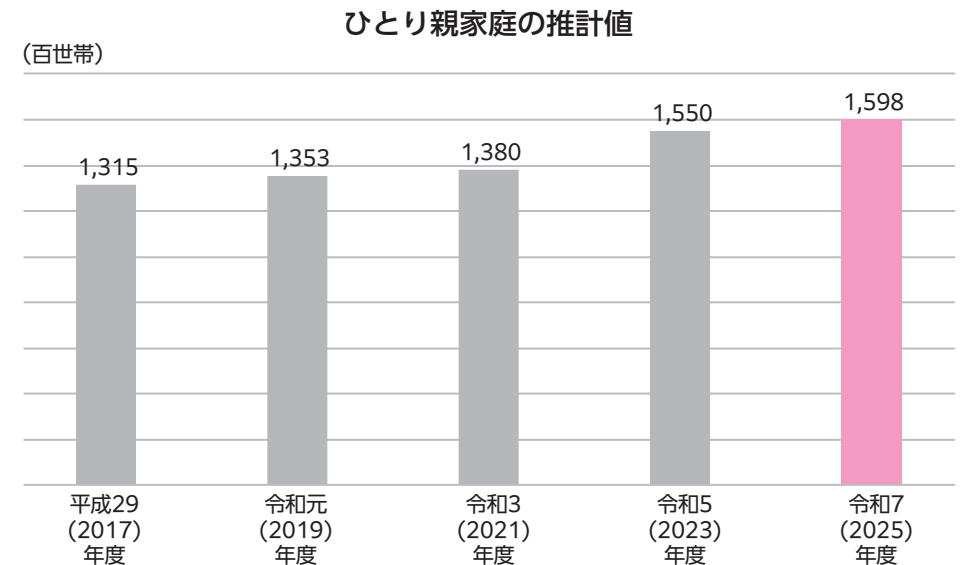
ひとり親家庭の推計（都）

東京ウィメンズプラザへの相談件数は増加傾向にあります。

平成 29 年度から令和 7 年度にかけて、ひとり親世帯の数は増加傾向にあり、令和 7 年度には、ひとり親世帯数は約 16 万世帯となっています。



【出典】東京都生活文化局調べ



【出典】東京都福祉局「東京都福祉保健基礎調査（都民の生活実態と意識）」および東京都総務局「住民基本台帳による東京都の世帯と人口」より作成

施策の 方向性

- 結婚・出産・育児・介護等における不安や困難が軽減され、困難を抱える人も含め誰もが持てる力を存分に発揮できる環境の整備を推進します。
- 就学や就職などにおいて、希望する進路を性別にとらわれずに選択できるよう後押しします。

(生活文化局)

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、企業等の STEM 部門を訪問する機会を提供し、将来の選択肢拡大を応援します。

※Science (科学)、Technology (技術)、Engineering (工学)、Mathematics (数学) の4分野の総称

背景

日本は STEM 分野の仕事に携わる女性が圧倒的に少ないと言われており、STEM 分野における女性活躍を推進するためには、文理選択前に STEM 分野の仕事や学びに触れる機会を提供し、STEM 分野への興味を高めることが重要です。

女子中高生の進路・職業選択を応援するため、STEM 分野の魅力に触れる機会を提供しています

実績 (参画企業数／参加者数)

2022 年度:1 社／80 名	2023 年度:5 社／218 名
2024 年度:12 社／546 名	2025 年度:72 社／2,756 名

取組

社員との交流

女性社員等との交流を通じて、仕事のやりがいやキャリア形成の実例に触れ、自分の将来を具体的にイメージ

技術体験

技術体験等を通じて、STEM 分野の魅力に触れる機会を提供

参加者アンケート結果 (令和7年度春休み)

- 参加者の 93% が「STEM 分野で働くイメージが伝わった」と回答
- 参加者の 93% が「将来を考える参考になった」と回答
- 「STEM 分野で働きたいと思う」と回答した人は参加前と参加後で 24 ポイントアップ (参加前 50%→参加後 74%)

主な事業

PICK UP

(生活文化局)

令和八年 結婚おうえんキャンペーン
「TOKYO 八結び」

令和八年を「結婚のきっかけにしたい特別な1年」と位置付け、結婚に向けた後押しをさらに強化するため「TOKYO 八結び」キャンペーンを展開します。

※東京都「都民の結婚等に関する実態及び意識についてのインターネット調査（令和4年11月）」

背景

「一年以内に結婚したい」「理想的な相手が見つければ結婚してもよい」と答えた人のうち、約7割※が結婚に向けた活動（婚活）をしていません。そのため、結婚を望む方に、婚活・結婚についての情報や出会いの機会を提供し、その一步を後押ししています。都での様々なイベントを開催する中で「安心して婚活できる環境」や「一人ひとりが希望する結婚へのステップ」など、婚活への支援に対する都民ニーズが高いことが明らかになってきました。こうしたニーズを受け止め、都民の方々が思い描くライフステージに沿った切れ目のない支援を実現し、自分らしい生き方として、結婚を望む方の願いを叶えるため取り組んでいきます。

実績

気運醸成イベントの参加者・来場者は約7万人（令和7年度）、AIマッチングシステム「TOKYO 縁結び」の申込者は累計約36,000人（令和8年6月末現在）、交流イベントは参加枠合計1,500人に対して約9,000人に応募（令和7年度）いただいており、参加率は約95%、婚活イベント初参加者は4割以上と、婚活を始めるきっかけづくりにつながっています。参加者からは、「セミナーやイベントをもっと開催してほしい」「明るい気持ちになった」などの声をいただいています。

取組

結婚気運の醸成

令和8年8月8日の大型フェスタをはじめ、年間を通じて4回のイベントを開催

婚活・結婚関連団体との連携

4団体と連携し、結婚を後押し

出会いの機会の創出

- 「TOKYO 縁結び」：東京都が提供するAIマッチングシステム
- 交流イベント：様々な企画を通じて楽しく交流できるイベントを開催
- WEB相談：結婚や婚活に関する様々な相談に無料で対応

(1) 結婚・妊娠・出産・育児・介護等の応援

- 結婚から妊娠・出産、子育て、介護まで、ライフステージに応じた支援を切れ目なく提供します。
- 経済的負担の軽減、相談・伴走支援の充実等により、希望する生活の実現を後押しします。

令和八年結婚おうえんキャンペーン 「TOKYO 八結び」 (生活文化局)

令和八年を「結婚のきっかけにしたい特別な1年」と位置付け、結婚に向けた後押しをさらに強化します。



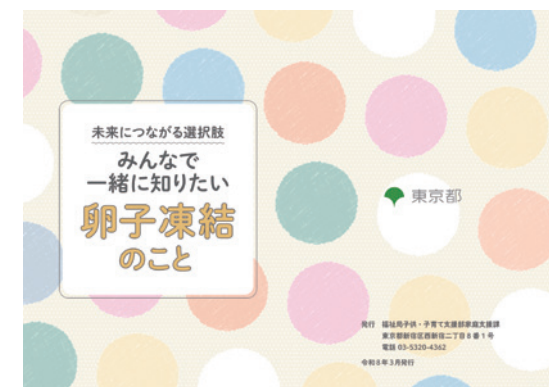
結婚支援マッチング事業 (生活文化局)

A I マッチングシステム「TOKYO縁結び」や、出会いの機会を創出する交流イベントを開催するなど、結婚を望む方を応援します。



卵子凍結への支援 (福祉局)

妊娠・出産を望む女性の選択肢を広げるため、卵子凍結に係る費用の助成等を実施するとともに、本人だけではなく、家庭や職場など、周囲の方々への基礎セミナーを通年で配信します。



不妊治療費の助成 (福祉局)

子供を望む方が、経済的な事情に関わらず安心して不妊治療に取り組めるよう、不妊治療費の一部を助成します。



018サポート (福祉局)

すべての子供の育ちを切れ目なくサポートするため、都内に在住する 18 歳以下の子供に対し、一人当たり月額 5,000 円を支給します。

東京都の
子供・子育て支援 **018** ゼロイチハチ
サポート

子供・子育てメンター “ギョツとチャット” (子供政策連携室)

都内在住・在学・在勤の18歳までの子供本人と、妊娠期から18歳までの子供を育てる保護者が、日常的な不安や悩みを匿名・無料で気軽にチャットで相談できます。



とうきょうママパパ応援事業 (福祉局)

子育て家庭に対する相談支援や家事・育児サポーターの派遣、産後ケアサービスの提供など、妊娠期から出産後まで切れ目のない支援を実施する区市町村を支援します。



在宅介護サービス (福祉局)

訪問介護（ホームヘルプサービス）は、ホームヘルパーが家庭を訪問し、食事や排泄等日常生活上の介護や、調理・洗濯などの生活援助を行います。



若年層や子育て世代への戦略的な情報発信 (子供政策連携室)

『「叶えたい」を支えたい』をキーメッセージとして、結婚・子育て支援施策を統一的にブランディングし、戦略的な広報を推進します。



主な事業

(2) 就学・就職の進路選択の拡大

- 将来の可能性拡大に向け、就学・就職に関する多様な選択肢に触れる機会を提供します。

女子中高生向けオフィスツアー（生活文化局）

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、企業等の STEM 部門を訪問する機会を提供し、将来の選択肢拡大を応援します。

※Science（科学）、Technology（技術）、Engineering（工学）、Mathematics（数学）の4分野の総称



国際女性デーを契機とした女性活躍の機運醸成（生活文化局）

女子小学生と保護者を対象に体験イベントなど特別企画を実施し、STEM 分野の魅力に触れる機会を提供します。



子供向けデジタル体験向上プロジェクト（デジタルサービス局）

子供たちが気軽にデジタル体験ができる機会を創出し、新しい時代を切り拓く人材を育成します。デジタル分野に関心のある女子小中学生を対象としたワークショップを開催し、将来のキャリア選択の可能性を広げます。

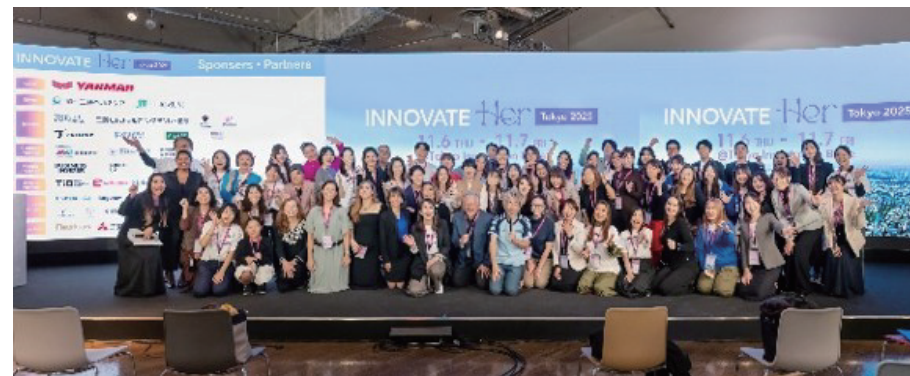


スタートアップ・エコシステムにおけるDEIの普及啓発及び推進 (Tokyo Innovation Base)

(スタートアップ戦略推進本部)

国内外のスタートアップやその支援者が集う一大拠点「Tokyo Innovation Base (TIB)」にて、DEI※を推進する女性起業家等の新たなつながりや協業が生まれる場づくりを推進するとともに、関係者間のネットワークを強化します。

※Diversity, Equity & Inclusion の略



スタートアップ・エコシステムにおけるDEIの普及啓発及び推進 (SusHi Tech Tokyo)

(スタートアップ戦略推進本部)

アジア最大のグローバルイノベーションカンファレンス「SusHi Tech Tokyo」にて、多様性向上の観点から、多くの女性のセッション登壇を推進します。国内外のスタートアップ・エコシステムにおけるDEIの重要性などを発信します。



女性消防官の募集に向けた取組の推進 (東京消防庁)

女性を対象とした業務説明会やオンラインによる座談会等を開催するとともに、ホームページ等において女性の働き方や活躍について紹介し、女性消防官への理解を促進します。



主な事業

(3)ひとり親などが直面する困難に対する支援

- ひとり親家庭など困難に直面する方は、就業や子育て等の課題を抱えている可能性があります。
- それぞれの事情に対応して、相談や就業、住居、居場所づくりなどの支援を行います。

ひとり親家庭に対する都営住宅の入居機会の拡大

(住宅政策本部)

ひとり親家庭の住まいの安定に向け、世帯向け募集における当せん倍率の優遇やポイント方式による募集等、多様な方法で入居を支援します。



東京都ひとり親家庭支援センター事業 (福祉局)

ひとり親家庭や関係者に対し、生活相談、就業相談、離婚前後の法律相談、就職情報の提供など各種支援策を実施しています。



ひとり親家庭就業推進事業 (福祉局)

ひとり親の希望や適性に応じて、就職相談、スキルアップ訓練や職業紹介、定着に向けたアフターフォローまで一貫して行い、自立を後押しします。

東京都ひとり親家庭就業推進事業

東京都 **ひとり親** の就業を応援します

令和8年度参加者募集 / 参加費無料

**学びから就職まで
あなたの働く一歩をサポート!**

得意を活かして
キャリアアップ
したい

長く続けられる
仕事がしたい

子供の将来を
考えてフルタイム
で働きたい

官民協働等女性支援事業 (福祉局)

様々な困難を抱える女性に対して、公的機関と民間団体が連携し、アウトリーチによる相談対応や居場所の確保などを実施し、自立を支援します。



子供食堂等居場所支援事業 (福祉局)

子供が気軽に立ち寄れる居場所をつくり、食事提供や学習支援等を通じて、地域全体で子供や家庭を支える区市町村の取組を支援します。



シルバーピアの整備 (住宅政策本部・福祉局)

高齢者向け住宅に生活援助員等を配置するとともに、バリアフリー化された住宅整備を支援し、地域で安心して暮らせる環境づくりを推進します。



「若ナビα」の運営（都民安全総合対策本部）

社会的自立に困難を抱える若者からの相談を受け、就労・就学等の適切な支援につなぎ、若者の社会的自立を後押しするため、東京都若者総合相談センター「若ナビα」を運営しています。



東京ウィメンズプラザ 一般相談（生活文化局）

結婚・離婚、人間関係、セクハラ被害などの悩みに対応し、相談者が自ら問題解決の糸口を見いだせるよう、助言や情報を提供します。



女性の悩み相談サイト「TOKYOメンターカフェ」（生活文化局）

ちょっとした悩み事やモヤモヤなどを、仕事、子育て、介護などを経験してきた都民メンターに無料で相談できる掲示板サイトを提供します。



柱2 家庭・地域での活動支援

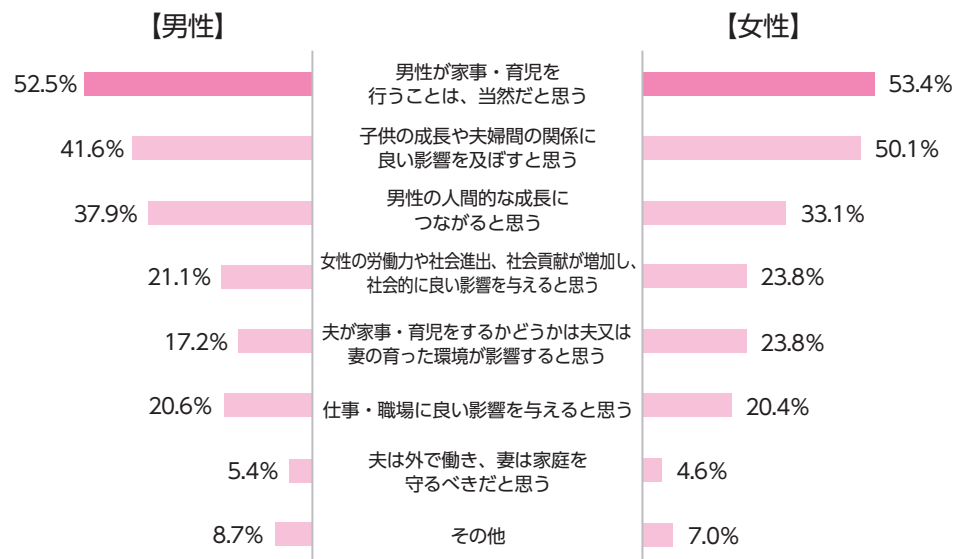
現状

- 「男性が家事・育児を行うことは、当然だと思う」割合が男女ともに 50%を超える一方、夫婦間の家事・育児分担への満足度は男性より女性の方が低い状況です。
- 年齢や性別に応じた健康課題により、日常生活に支障をきたしている方がいます。

男性の家事・育児参画についての考え

東京都における、男性の家事・育児参画に対する考え方について、「男性が家事・育児を行うことは、当然だと思う」が男女ともに半数を超えています。

男性の家事・育児参画についての考え

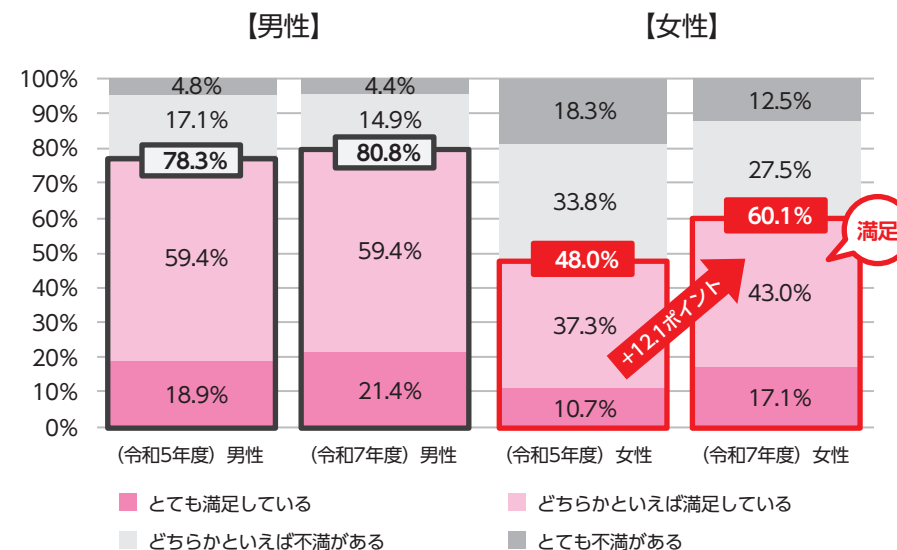


【出典】東京都生活文化局「令和7年度 男性の家事・育児実態調査」より作成

夫婦間における家事・育児分担の満足度

女性の家事・育児の満足度は上昇していますが、男性の満足度より低い状況です。

夫婦間における家事・育児分担の満足度

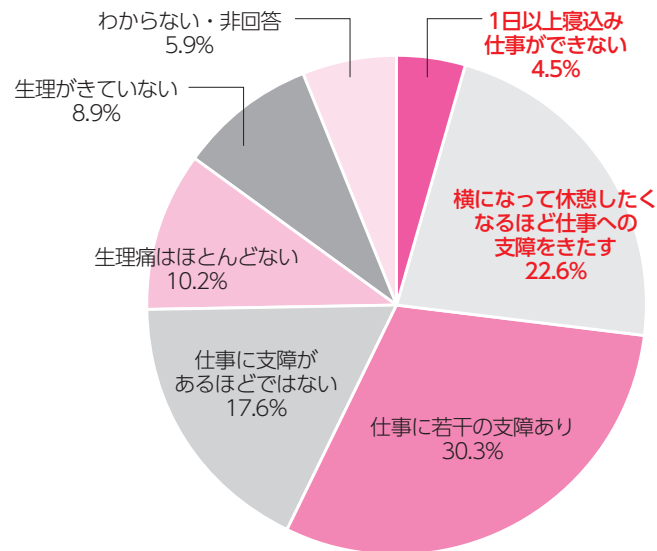


【出典】東京都生活文化局「令和7年度 男性の家事・育児実態調査」より作成

生理痛の程度に係る調査

「1日以上寝込み仕事ができない」、「横になって休憩したくなるほど仕事への支障をきたす」の合計の割合は、約27%です。

あなた自身の生理痛の程度はどれくらいですか？

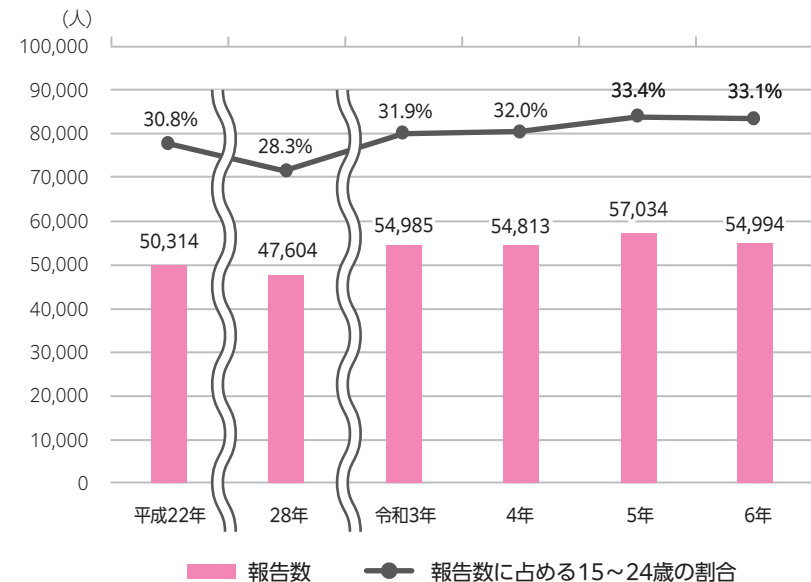


【出典】東京都産業労働局「生理やPMS、更年期……職場における女性の健康課題を徹底調査 [令和5年度アンケート]」より作成

性感染症報告者と15～24歳の割合の推移

性感染症の報告数は、令和6年で54,994件です。また、15～24歳の若年層における報告割合は平成28年に一度減少したものの、その後は増加傾向にあり、令和6年度には33.1%となっています。

性感染症報告者と15～24歳の割合の推移（全国）



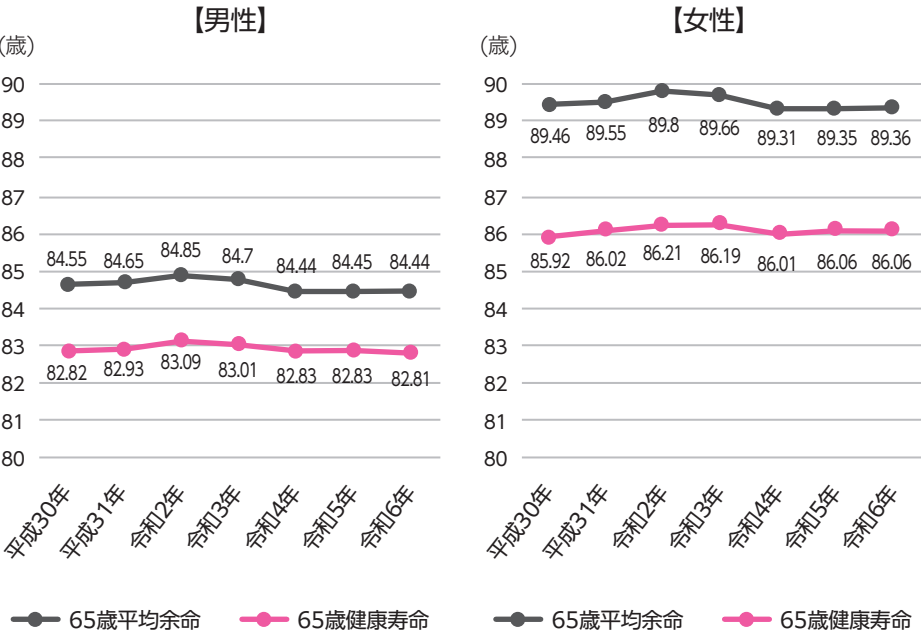
注：ここでは、性器クラミジア感染症、性器ヘルペスウイルス感染症、尖圭コンジローム、淋菌感染症の4つの感染症を合わせて、「性感染症」という。

【出典】厚生労働省「感染症発生動向調査」より作成

65歳平均余命と65歳健康寿命の男女別推移(都)

不健康な期間（65 歳平均余命と 65 歳健康寿命の差）は、男性が約 1.63 歳、女性が約 3.3 歳です。

65歳平均余命と65歳健康寿命の男女別推移(都)

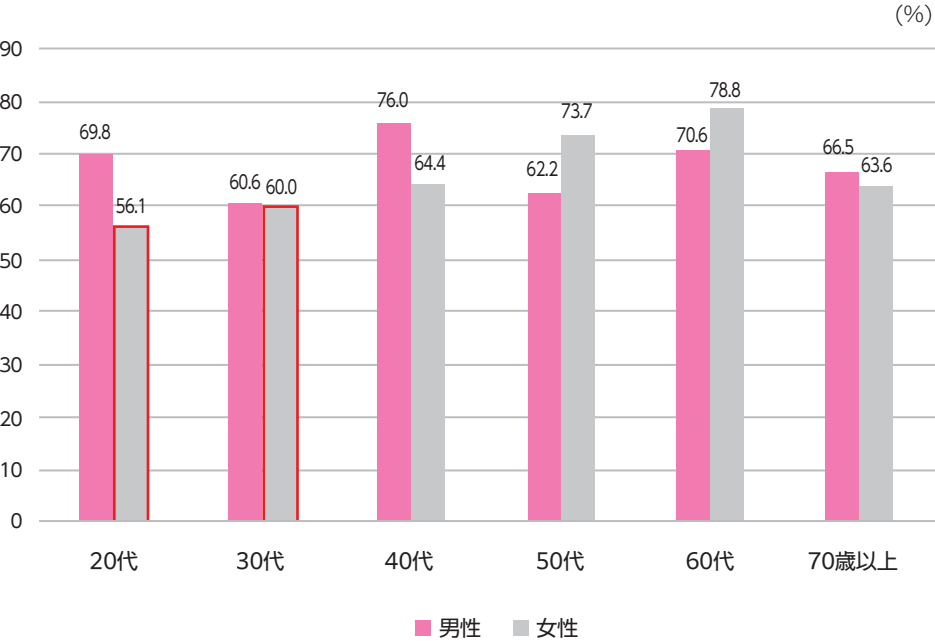


【出典】東京都保健医療局「65歳健康寿命（東京都保健所長会方式）」より作成

年代別・性別のスポーツ実施率

20 代、30 代の女性は、他の世代と比べスポーツ実施率が低い状況となっています。

年代別・性別のスポーツ実施率（都）

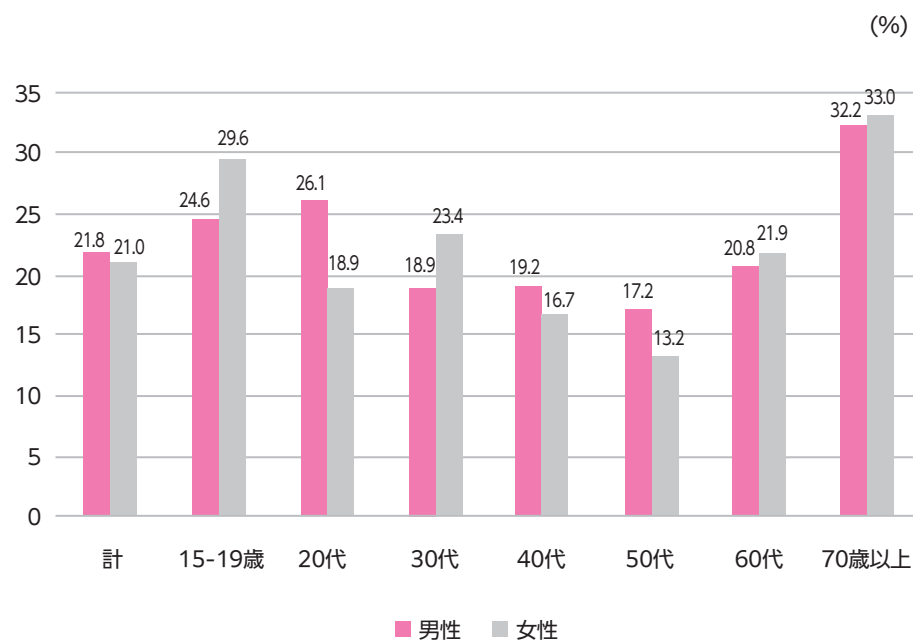


【出典】東京都スポーツ推進本部「令和7年度 都民のスポーツ活動に関する実態調査」より作成

ボランティア活動の参加経験

「直近1年間にボランティア活動に参加した」人の割合は、男性は21.8%、女性は21.0%で、年代別に見ると、男女ともに50代が一番低くなっています。

直近1年間にボランティア活動に参加した人の割合

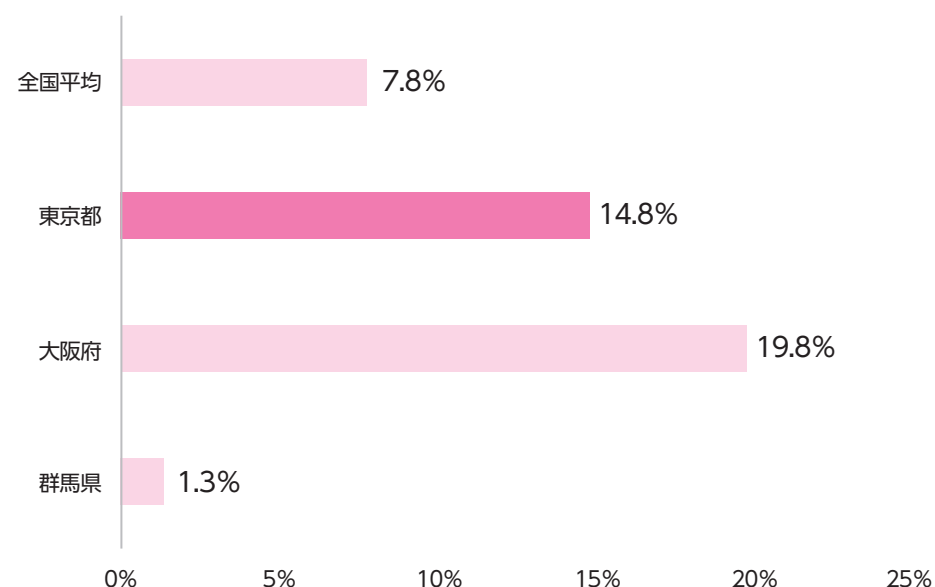


【出典】東京都生活文化スポーツ局「都民のボランティア活動等に関する実態調査」(令和6年度)より作成

自治会における女性の関与状況

自治会長に占める女性の割合は14.8%となっており、全国平均より高くなっています。

自治会長に占める女性の割合



【出典】内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会又は女性に関する施策の推進状況」(令和7年度)より作成

施策の 方向性

- 男性の家事・育児を促進するとともに、誰もが健康に暮らせる環境整備を推進します。
- 男女の健康課題への対応や、地域・社会活動への参画を後押ししていきます。

(生活文化局)

男性の家事・育児促進に向けた気運醸成



社会全体で家事・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しています。

背景

令和7年度に実施した都の調査では、家事・育児時間の男女差は縮小しているものの、依然として家事・育児の負担は女性に偏っている状況にあります。

女性も男性も活躍できる社会を実現するためには、男女が協力して家事・育児を担うことが重要です。

家事・育児分担に係る夫婦の気づきや行動変容につながるコンテンツを充実させ、男性の家事・育児を促進していきます。

取組

家事・育児分担の見直し

夫婦間の家事・育児の可視化など、分担の見直しにつながるツールを制作

家事時間の総量削減

便利家電や冷食活用のおすすめ等、家事時間の総量削減に向けたコンテンツを充実



実績

令和7年度年間PV数：約69万PV

人気記事：

1位	【男性の家事・育児実態調査 2025】第1回 家事・育児の男女差や負担満足度に変化 「感謝される頻度」に男女でギャップ
2位	男性の「産後うつ」と、いま求められる支援とは～「父親 3.0」の時代に向けて～
3位	男性の「家庭進出」は、家庭にも社会にもいいこと尽くめ！『「家族の幸せ」の経済学」著者・山口慎太郎さんが解説

主な事業

PICK UP

(福祉局)

東京ユースヘルスケア推進事業



中高生等の思春期特有の健康上の悩みに対応するための相談窓口の設置や、妊娠を考えるプレコンセプションケア等の推進に向けた普及啓発、ヘルスチェック等の支援を実施します。

背景

中高生等の思春期は、心身ともに大きく変化し、自分自身のからだや性に関する不安や悩みを抱えることが増えてくる時期です。

思春期特有の健康上の悩みなどに対応するため、相談体制を整備するとともに、思春期に知っておきたいヘルスケア情報をユース目線で発信しています。

実績

- 「TOKYO YOUTH HEALTHCARE」ホームページの累計 PV 数：約 173 万
※令和8年3月31日時点
- 東京ガールズコレクションや学園祭に広報ブースを出展
- TOKYO プレコンゼミ受講者数：8,104 人（令和7年度）
- 妊娠・出産前のヘルスチェック支援：3,472 件（令和7年度）

取組

相談体制の整備

中高生等の思春期特有の健康上の悩みなどに対応する相談窓口「とうきょう若者ヘルスサポート（わかさぽ）」の設置や、中高生等を対象に身体や心の悩みに関する相談支援を行う医療機関への補助を実施

「TOKYO プレコンゼミ」の開催

プレコンセプションケアに取り組むきっかけとなるよう、18～39 歳の都内在住の方を対象に「TOKYO プレコンゼミ」を開催

区市町村への支援

妊娠適齢期や婦人科疾患等に関する相談支援等を実施する区市町村を支援

ヘルスチェック支援

「TOKYO プレコンゼミ」受講者を対象とした妊娠・出産前のヘルスチェックに係る検査費等を助成

(保健医療局)

女性のがん対策強化事業



女性特有のがん（子宮頸がん・乳がん）の検診啓発と受診に対するインセンティブ付与で受診を促進し、早期発見・治療により女性の健康維持を図ります。

背景

東京都がん対策推進計画（第三次）では、がん検診受診率60%以上を目標としていますが、令和7年度に行った調査ではまだ達成できておりません（乳がん57.2%、子宮頸がん55.3%）。がん検診受診率の向上に向け、都民への啓発を更に推進する必要があります。

実績

がん検診受診啓発協力企業数（令和7年度）

母の日キャンペーン：9企業

父の日キャンペーン：7企業

ピンクリボンキャンペーン：17企業

取組

普及啓発

子宮頸がん及び乳がんの予防や検診の重要性について、幅広い世代に向けて情報発信を行い、正しい知識の普及を図る

検診受診促進

検診受診の動機付けとして、受診者に対するインセンティブを提供することで受診行動を後押しし、継続的な受診の定着を促進（令和9年度まで）

早期発見・早期治療への誘導

検診受診の促進を通じて、がんの早期発見・早期治療及び重症化防止を図り、女性の健康の維持・向上に寄与

主な事業

(1) 家事・育児分担に関する取組

- Web サイト等を通じて、家事・育児分担に関するノウハウやコミュニケーションの工夫などを発信します。
- 男性の家事・育児促進に向けた意識と行動の変容を促し、家庭内での役割分担の見直しにつなげていきます。

男性の家事・育児促進に向けた気運醸成 (生活文化局)

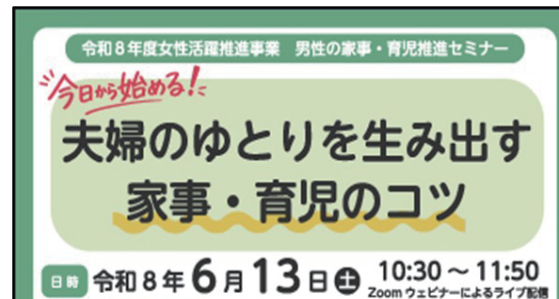
男性の家事・育児を促進するため、Web サイト「TEAM 家事・育児」において、子育て中の夫婦やプレパパ・プレママ、経営者層など多様な主体に向けて役立つ情報を発信します。

男性の家事・育児推進セミナー (生活文化局)

男性がパートナーの妊娠・出産に関わることの重要性への理解を深め、パートナーと共に家事・育児を担う意識を育み、相互理解と関係づくりを促進します。

男性の家事・育児実態調査 (生活文化局)

家事・育児の分担状況や意識等について、未就学児を持つ男女等を対象に隔年で調査を実施し、その結果を効果的に広報展開します。

家事・育児時間の男女差が縮小!
足りないのは自由時間と睡眠!?

～ 男性の家事・育児実態調査2025 ～

東京都が5,000名を対象に実施した「男性の家事・育児実態調査2025」。2023年(令和5年)に実施した前回調査と比べて、どのような変化があったのでしょうか?
今回の調査結果をもとに、家事・育児時間の男女差や、家事・育児負担に対する満足度の変化を紐解いていきます。
さらに、夫婦間のコミュニケーションギャップや男性の育業(※)が進む中で新たに覚えてきた課題や悩みなどにも触れながら、専門家からのアドバイスをもとに考察していきます!

※「育業」とは、東京都の公表によって決まった「育児休業」の愛称です。東京都では育児は「休み」ではなく「未来を育む大切なこと」と考えるマインドチェンジを進め、育業を社会全体で応援する気運醸成に取り組んでいます。

目次

- 1 家事・育児時間の男女差が縮小! パパ・ママが一番欲しいのは「自由時間」
- 2 「感謝される頻度」に男女間で大きなギャップ その「ありがとう」は伝わっていない!?
- 3 男性の育業事情 パパも社会もマインドチェンジ!
- 4 パパもママも“寝不足” 家事・育児・仕事の頑張りすぎに要注意!

アドバイスしてくれるのはこの方々



池田 心豪さん
労働政策研究・研修機構(JILPT)研究員
日本労働学会 理事
4児のパパ
『社会で考えるライフキャリア』
(中央経済社/共著)



天野 妙さん
株式会社Respect each other代表取締役
国家資格キャリアコンサルタント(一財)
生涯学習開発財団認定コーチ
3人母のママ
『育後の育後』家族・企業・地域はこう変わる!
(PHP新書/共著)

クスッと笑える「あるある」家事・育児漫画



イラストレーター
エイイチさん
1児のパパ
東京都内サイト「TEAM家事・育児」で子育て支援活動中
著書に「スキャンダルパパの育児日記」(日経BP)

(2)健康に向けた支援・スポーツでの後押し

- 誰もが健康で自分らしく生活できるよう、健康づくり、医療・相談支援、スポーツ参加などを支援します。
- 男女で異なる健康課題への理解促進と生涯を通じた健康支援に向けて取り組みます。

東京ユースヘルスケア推進事業（福祉局）

中高生等の思春期特有の健康上の悩みに対応するための相談窓口の設置や、妊娠を考えるプレコンセプションケア等の推進に向けた普及啓発、ヘルスチェック等の支援を実施します。



生活習慣改善推進事業

（ポータルサイト「TOKYO WALKING MAP」の運営）（保健医療局）

生活習慣病の発症・重症化予防を図るため、区市町村等のウォーキングマップを集約したポータルサイト「TOKYO WALKING MAP」の運営など、普及啓発及び環境整備を行います。



女性のがん対策強化事業（保健医療局）

女性特有のがん（子宮頸がん・乳がん）の検診啓発と受診促進により受診率向上を図り、早期発見・治療につなげ女性の健康維持を推進します。



エイズ対策普及啓発活動の強化（保健医療局）

青少年に対し同年代の仲間同士（ピア）が学ぶ教育を実施し、感染予防の理解促進や、感染者への偏見、差別の解消に向けた意識啓発を推進します。



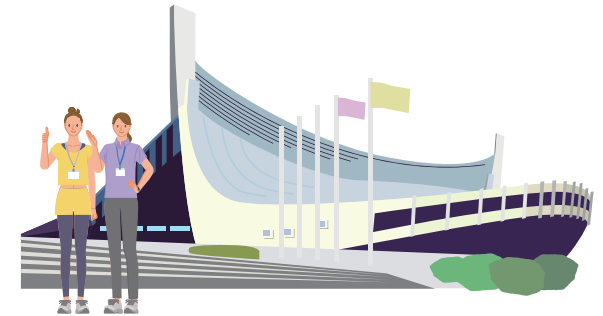
女性のための健康ホットライン（福祉局）

思春期から更年期にいたる女性を対象に、女性の心身の健康に関する悩みについて看護師などの専門職が電話またはメールで相談に応じます。



TOKYO推しスポーツディスカバリー （女子向けアナリティクスツアー）（スポーツ推進本部）

都内プロスポーツチーム等と連携して、アスリートやスポーツトレーナー・栄養士等の競技を支える人々との意見交換等を実施し、性別に関わらずスポーツを「支える」仕事の魅力・醍醐味を学ぶ機会を提供します。



スポーツ女性コンディショニングサポートサイト事業（スポーツ推進本部）

スポーツを行っている又は行う意思のある女性や指導者等に対し、自分事として捉えられるよう女性特有の健康課題等を周知し、競技力向上及び生涯にわたる健康維持を促進します。



都心における新たなスポーツ環境創出事業（スポーツ推進本部）

KK線の特徴を活かしたスポーツイベントにより、都民のスポーツ・健康づくりへの関心と気運醸成を図ります。



(3) 地域活動への参画

●地域活動への参画の機会を創出するなど、男女誰もが地域で活躍できる環境づくりを進めます。

共助社会づくり推進事業 (生活文化局)

ボランティア文化の定着に向け、「東京ボランティアレガシーネットワーク」の運営やボランティアの交流促進、イベントの開催などを通じて、都民全体のボランティア気運を醸成します。



地域の底力発展事業助成 (生活文化局)

町会・自治会による地域の課題解決に向けた取組を支援する事業で、子育て交流サロンや女性の健康づくり講座など、地域全体で女性活躍や子育てを応援する取組を後押しします。



TOKYO縁 (エン) ジョイ! 東京都シニア・コミュニティ交流大会 (スポーツ推進本部)

シニア世代に親しまれている囲碁や将棋、健康マージャン等の6種目を実施し、交流機会を創出することで、健康で心豊かな生活を応援します。



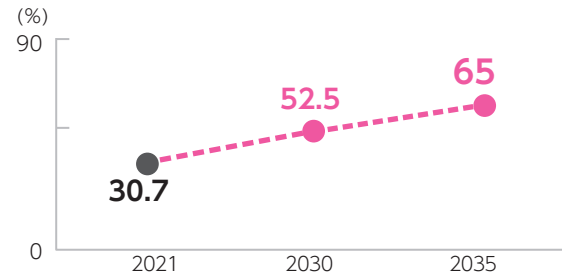
人生100年時代社会参加マッチング事業 (福祉局)

シニア・プレシニアの継続的な社会参加を促進のため、希望に応じた仕事や学び、地域活動の情報を一元化するとともに、区市町村の取組を支援します。

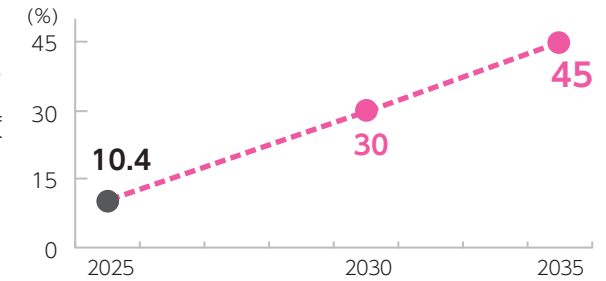


主な数値目標・KPI 柱1 ライフステージに応じた切れ目のない支援

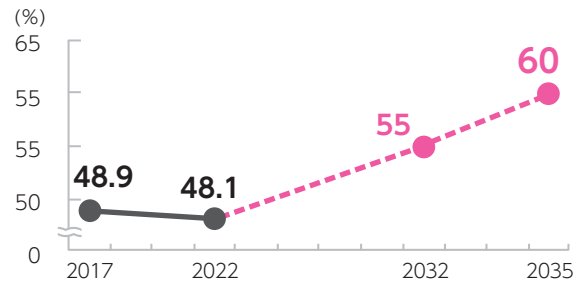
未婚の男女で結婚意向のある都民の、婚活の具体的な行動をとる方の割合を65%まで向上



プレコンセプションケアに関する妊産婦の認知度を45%まで向上

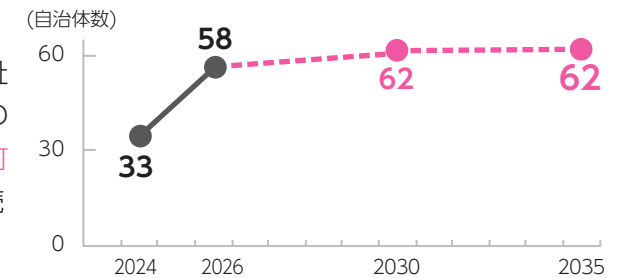


妊娠・出産に関する支援が充実していると思う人の割合を60%まで向上



母子保健部門と児童福祉部門が連携した切れ目のない支援体制を全区市町村に整備※し、支援を継続

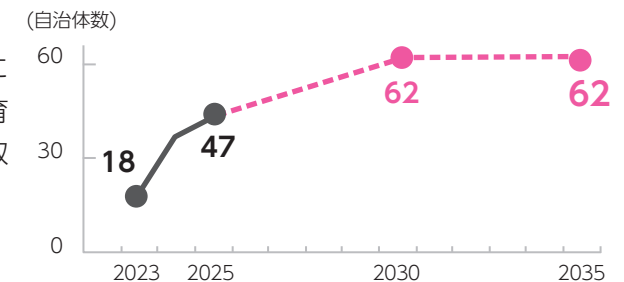
※こども家庭センターの設置



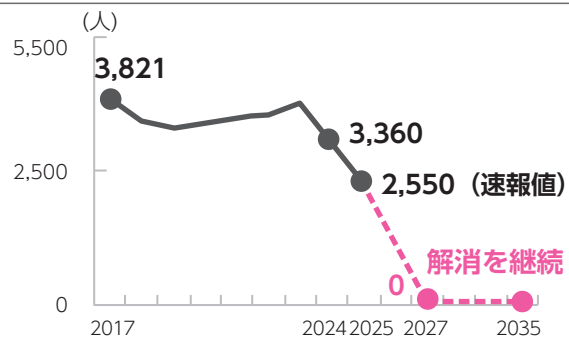
全ての子育て家庭に対し、妊娠期から子育て期にわたって切れ目のない支援を行う区市町村の取組を支援

(とうきょうママパパ応援事業)
62 区市町村 (2028 年度まで継続)

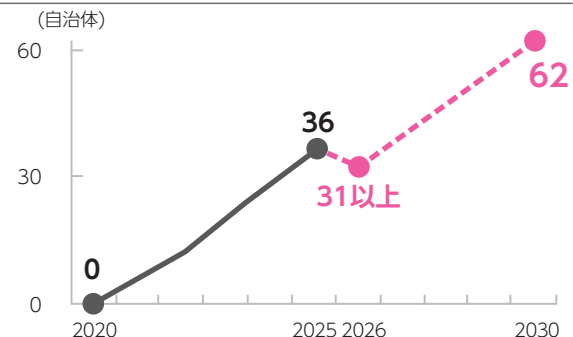
保護者の就労等の有無に関わらず未就学児を保育所等で定期的に預かる取組を都内全域に展開し、支援を継続



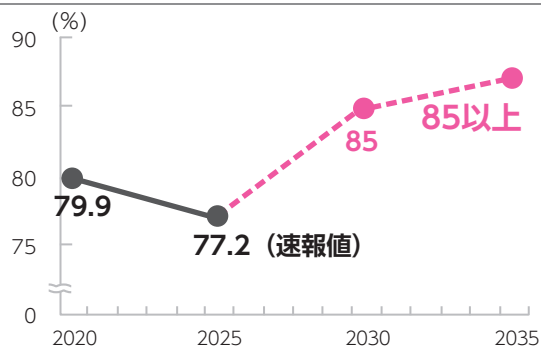
学童の待機児童を2027年度までに解消し、継続



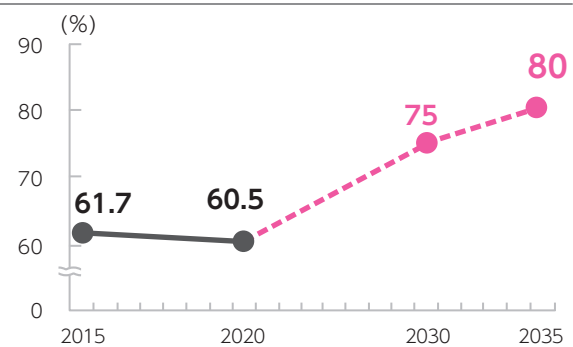
子育てに関する先駆的・分野横断的な取組を全区市町村に展開



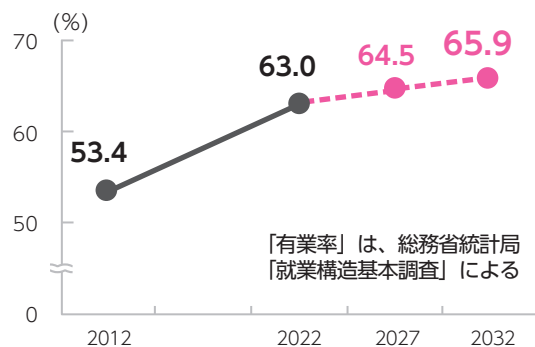
高齢者が生きがいを感じる割合を85%以上に向上



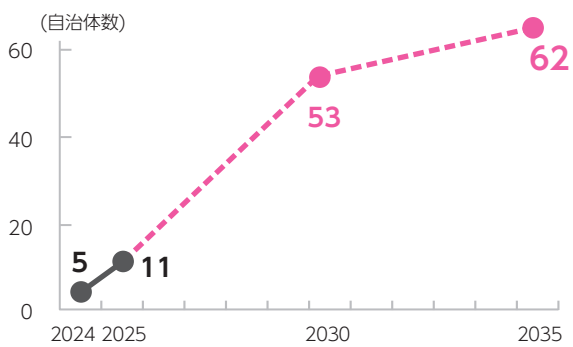
社会的な活動を行う高齢者の割合を80%に向上



高齢者(うち60歳～69歳)の有業率を65.9%に向上(2032年)



単身高齢者等の総合相談支援体制を全区市町村に整備

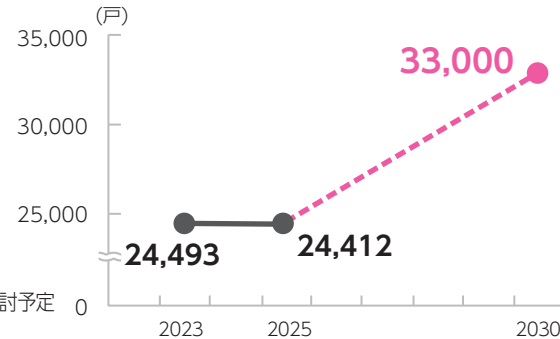


サービス付き高齢者向け住宅等の供給

2030年度：33,000戸

2035年度：適切な供給戸数を確保※

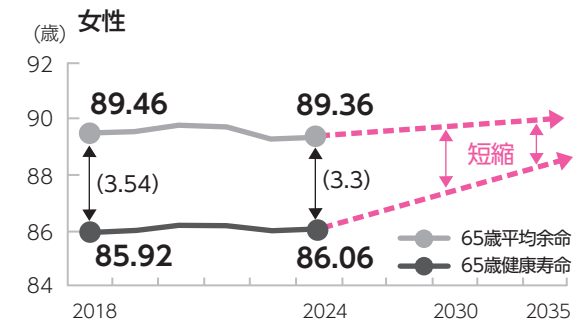
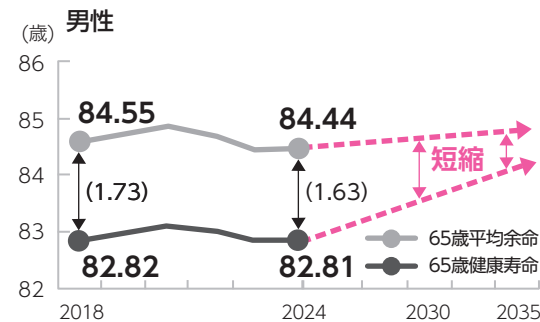
※次期東京都住宅マスタープラン策定の中で検討予定



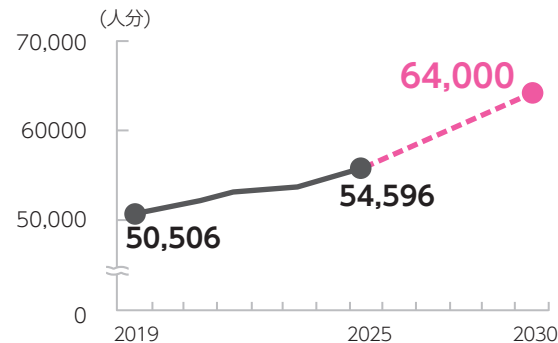
在宅介護サービス
(主なサービス量の見込み)

東京都高齢者保健福祉計画
(令和6年度～令和8年度)
における主なサービス量の見込み：
訪問介護（ホームヘルプサービス）
令和12年度 38,512,199回/年

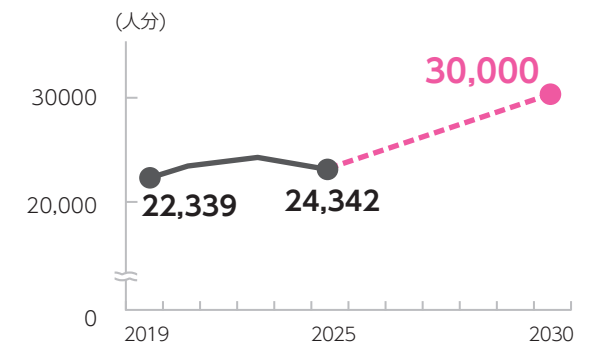
65歳健康寿命を延伸し、不健康な期間（65歳平均余命と65歳健康寿命の差）を短縮



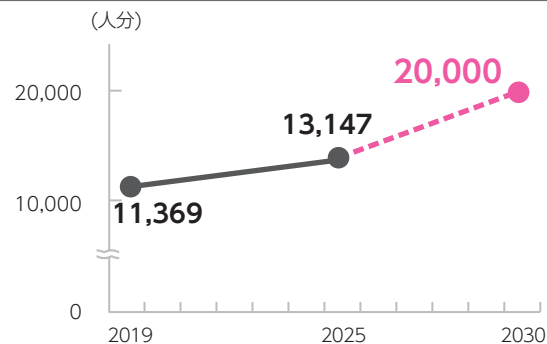
特別養護老人ホームの定員数
64,000人分確保



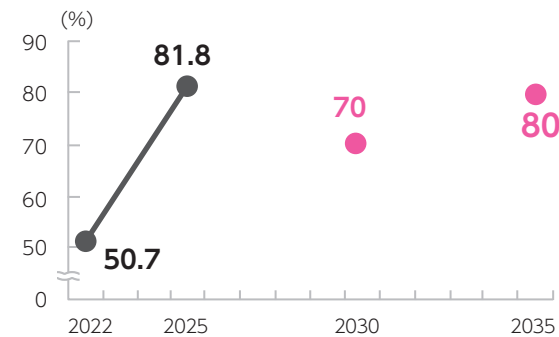
介護老人保健施設・介護医療院の定員数 30,000人分確保



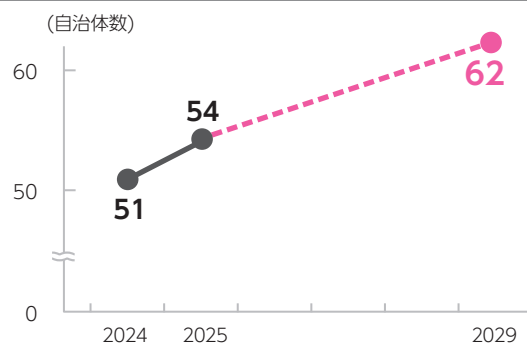
認知症グループホームの
定員数**20,000人分**確保



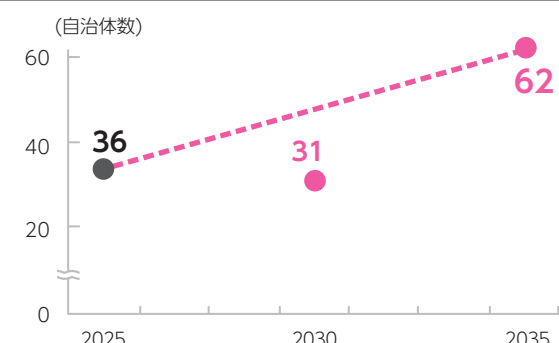
介護DX（利用者情報等の
共有システムの導入）に取り
組む事業者を**80%**に向上



認知症のある人の社会参加
を**全区市町村**に展開



認知症のある人・家族等が
区市町村計画策定に参画す
る取組を**全区市町村**に展開

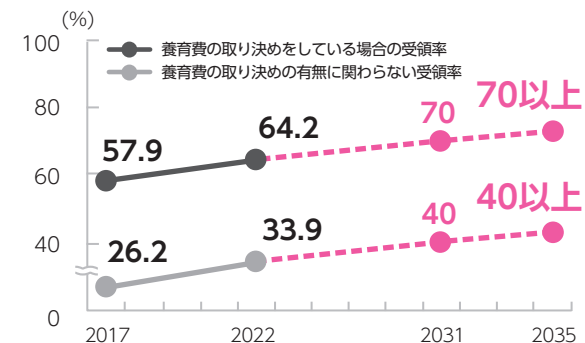


消防吏員採用者に占める女性
消防吏員割合の向上

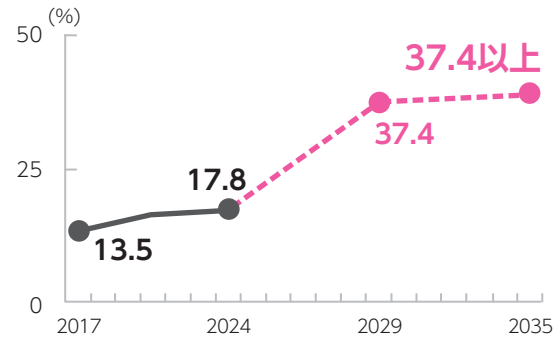
消防吏員採用者に占める女性消防
吏員割合を5年間（2026度～
2030年度）で**10%以上**とする

ひとり親家庭の養育費受領
率を向上

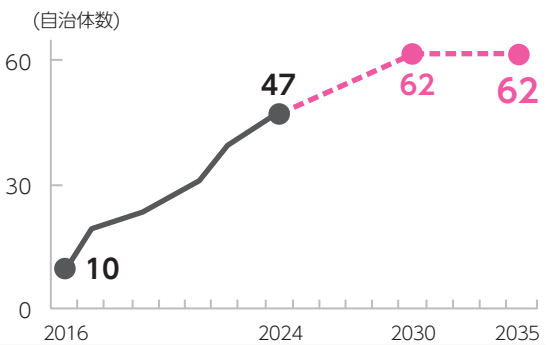
養育費の取り決めをしている
場合の受領率 **70%以上**
養育費の取り決めの有無に
関わらない受領率 **40%以上**



里親等委託率を37.4%以上まで向上

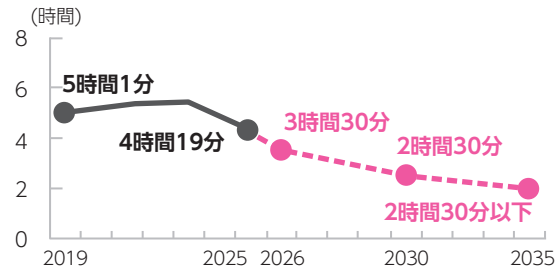


保育所等における障害児・医療的ケア児の受入体制を全区市町村に整備し、その状態を継続

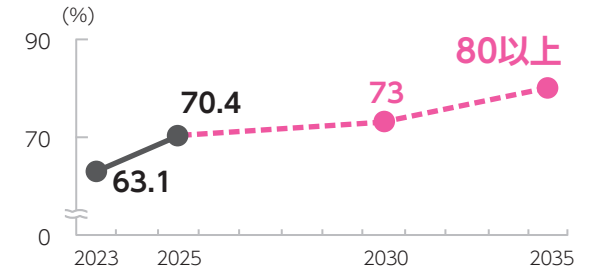


主な数値目標・KPI 柱2 家庭・地域での活動支援

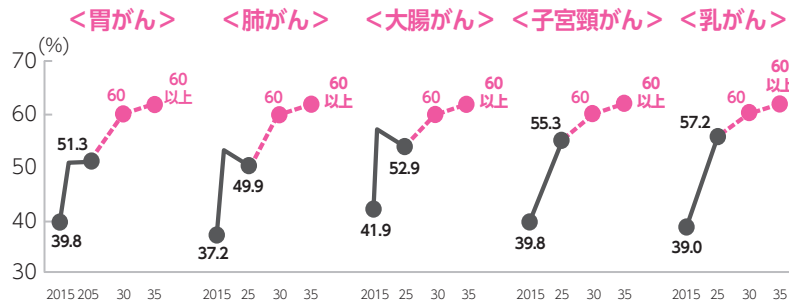
家事・育児関連時間の男女差を2時間30分以下とし、その状態を継続



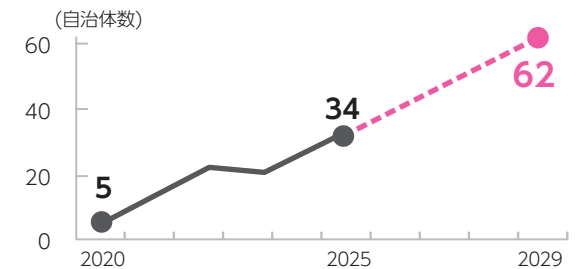
家事・育児分担の満足度を80%以上に向上



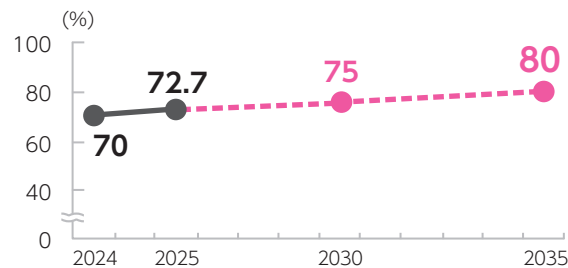
5がん検診受診率60%以上



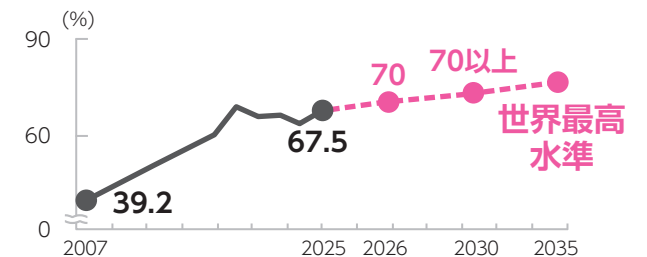
認知症検診事業を全区市町村に展開



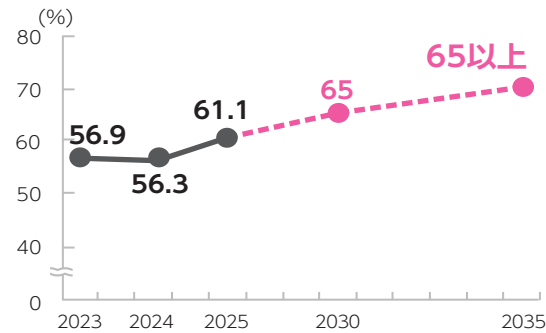
スポーツを通じて幸福感を感じている都民の割合を80%に向上



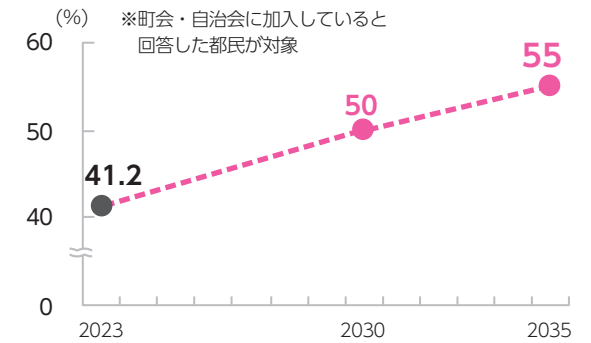
都民のスポーツ実施率70%以上を継続し、さらに世界最高水準に



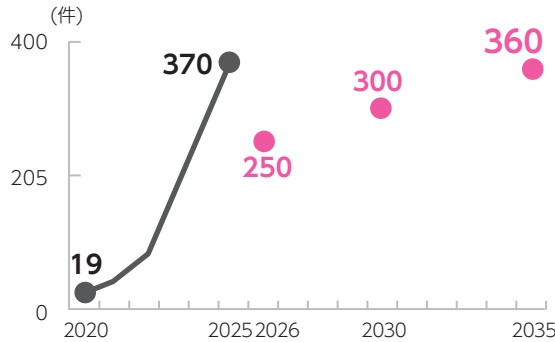
20～40歳代女性（都民）
のスポーツ実施率を65%
以上とし、その状態を継続



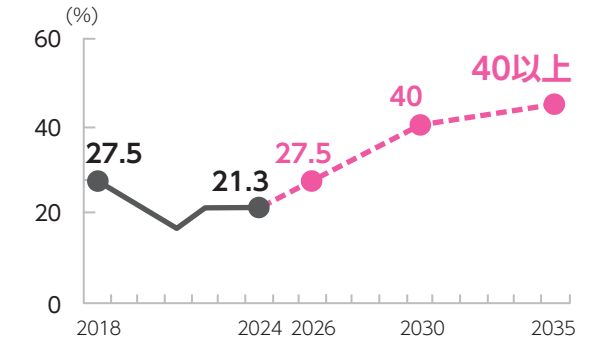
町会・自治会活動に参加し
ている人の割合を55%ま
で向上



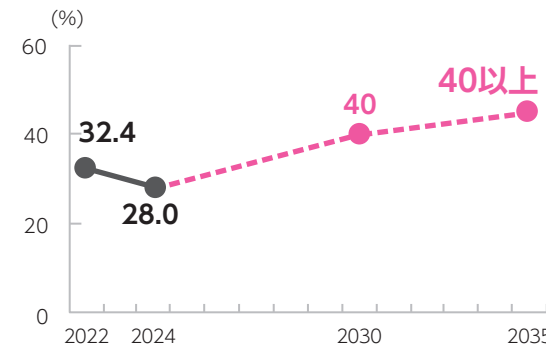
町会・自治会等に地域を支
える人材を累計360件派遣



ボランティア行動者率を
40%以上まで向上し、そ
の状態を継続

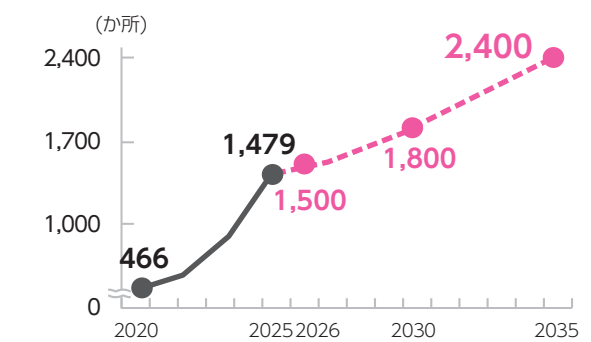


ボランティアへの関心度を
40%以上まで向上し、そ
の状態を継続

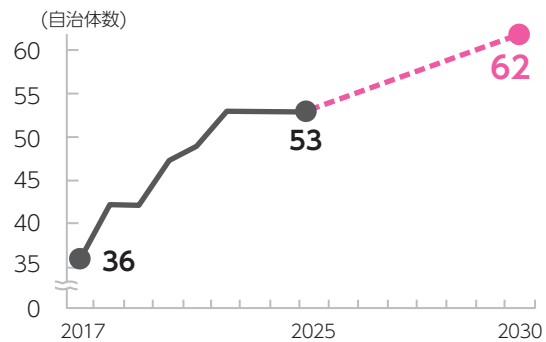


みんなの居場所※を2,400
か所創出

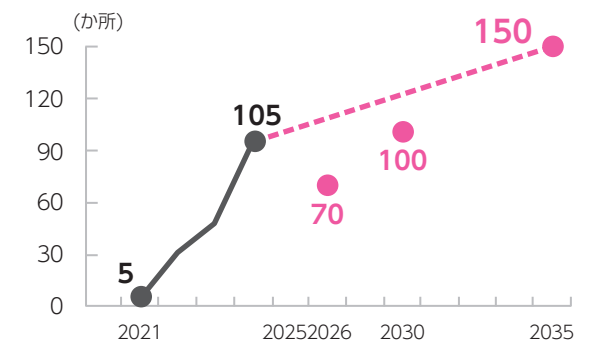
※子供食堂や多世代交流拠点等の誰もが
集える居場所



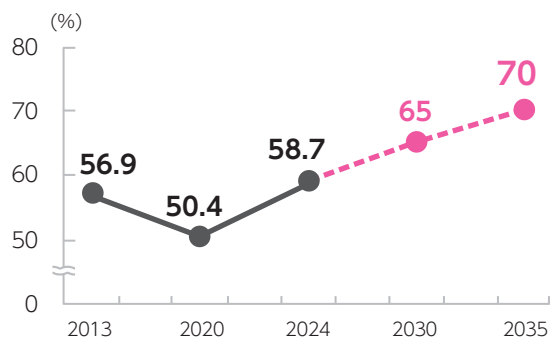
全区市町村に総合的な相談
支援体制を整備



東京みんなでサロンを150
か所創設



お住まいの地域は困ったと
きに助け合い、支え合おうと
思う方の割合を70%まで
向上



第2編 ≫ 第1章 ≫

ビジョン2

雇用・就業分野における女性活躍の推進 ～女性がいきいき働ける～

性別にとらわれず誰もが能力を発揮できる社会へ

個々の希望に応じた就業と成長が可能となる都市
「東京」の実現

柱3 女性の選択肢の拡大

柱4 企業の持続的な成長

柱3 女性の選択肢の拡大

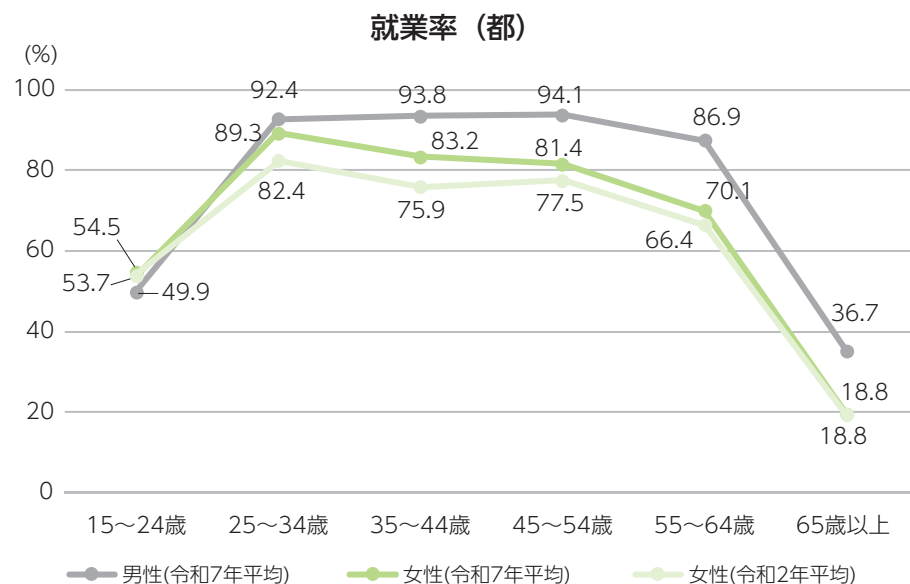
現状

- 女性の就業率は上昇しているものの、正規雇用に関しては、L字カーブを描いています。
- 女性管理職比率は上昇していますが、その割合は3割未満に留まっています。
- 所定内給与額は、男性より女性が低い状況にあり、特に正社員・正職員においては、年齢とともにその差が開いています。

女性就業率の推移

女性の就業率は上昇し、いわゆるM字カーブ*の底が浅くなっています。

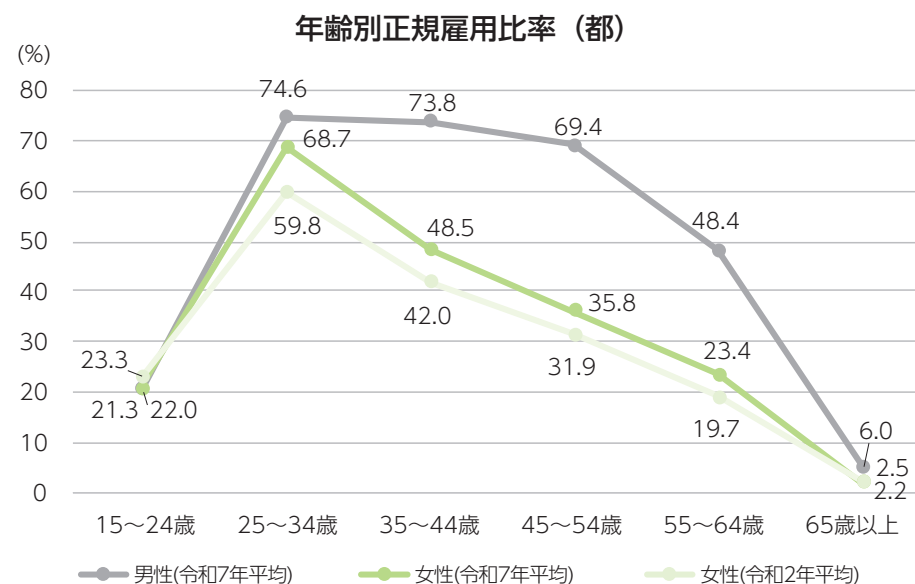
※結婚・出産期に当たる年代に低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇する年代別の就業率を現したカーブ



【出典】東京都総務局「東京の労働力（労働力調査結果）」より作成

女性の年齢別正規雇用比率

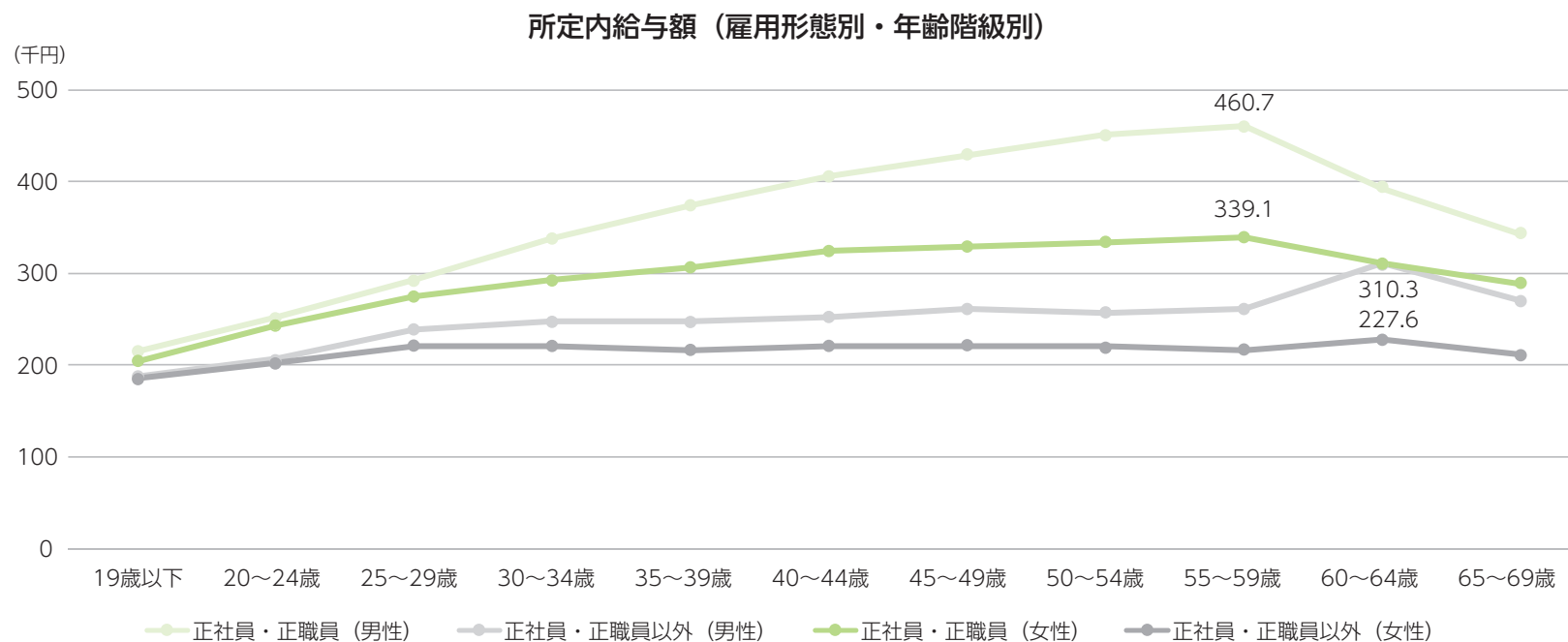
女性の正規雇用比率は25～34歳をピークに低下し、いわゆるL字カーブを描いています。



【出典】東京都総務局「東京の労働力（労働力調査結果）」より作成

所定内給与額（雇用形態別・年齢階級別）（全国）

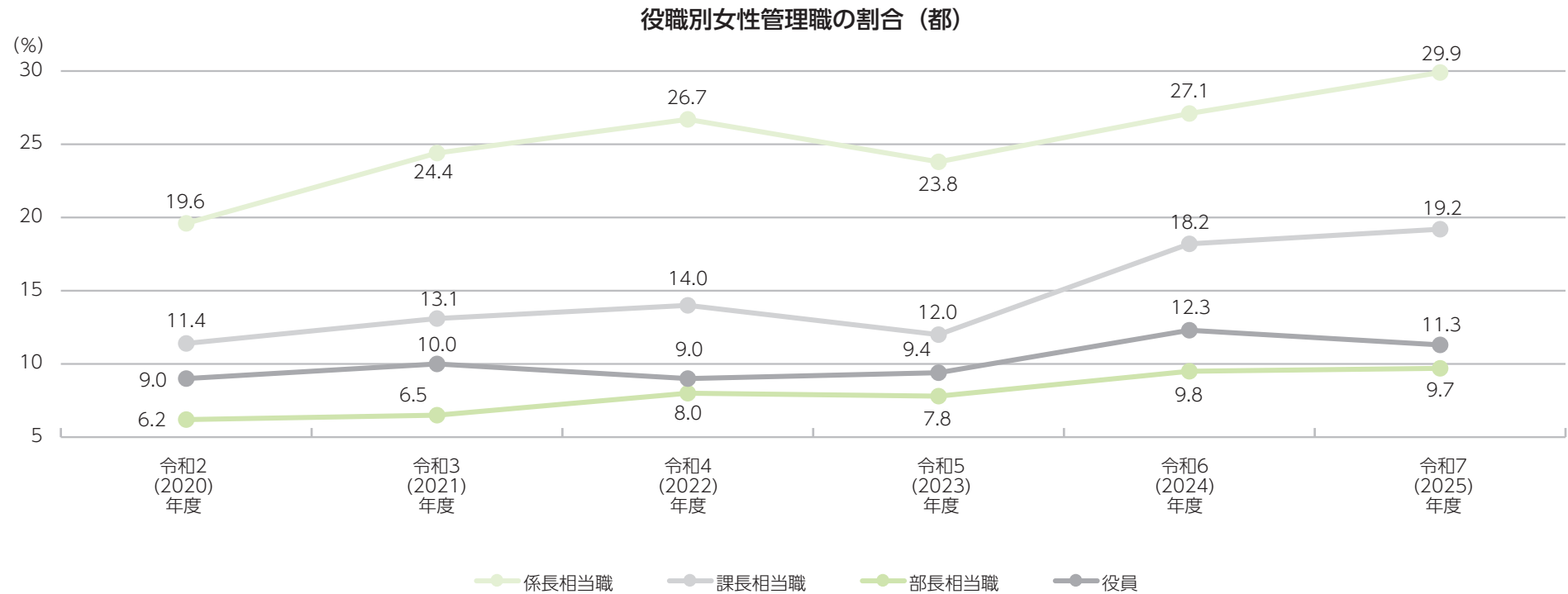
男女の所定内給与の差を雇用形態別にみると、男性の割合が大きい正社員と女性の割合が大きい非正社員の間の差が大きいです。また、男女の所定内給与の差を年齢階級別にみると、同じ雇用形態でも男女間に給与差があり、その差は年齢とともに拡大する傾向があります。



【出典】厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和7年）より作成

管理職に占める女性の割合

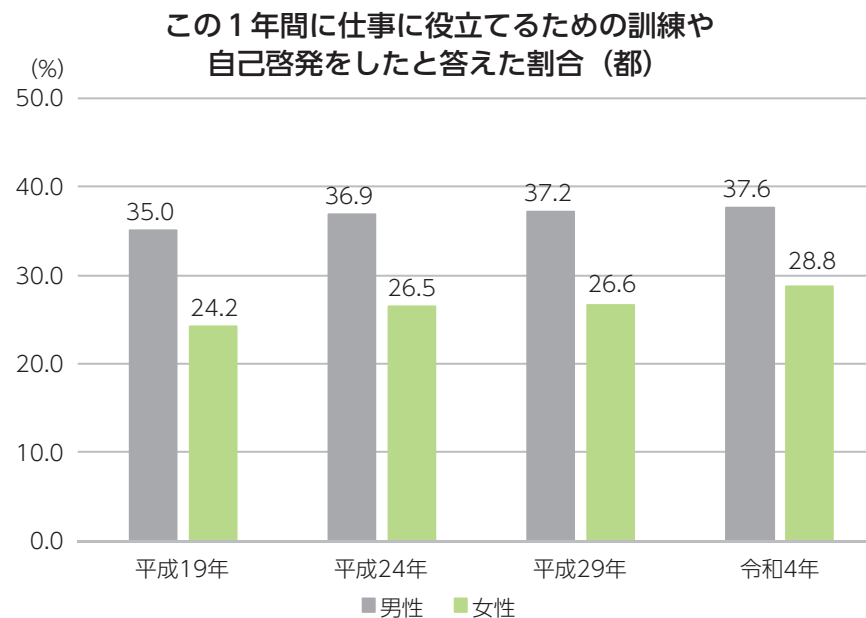
都内の事業所における女性管理職の割合は、各役職別で増加傾向にありますが、最も高い係長相当職でも3割未満となっています。



【出典】東京都産業労働局「東京都男女雇用平等参画状況調査」より作成

仕事に関する訓練や自己啓発をした者の割合

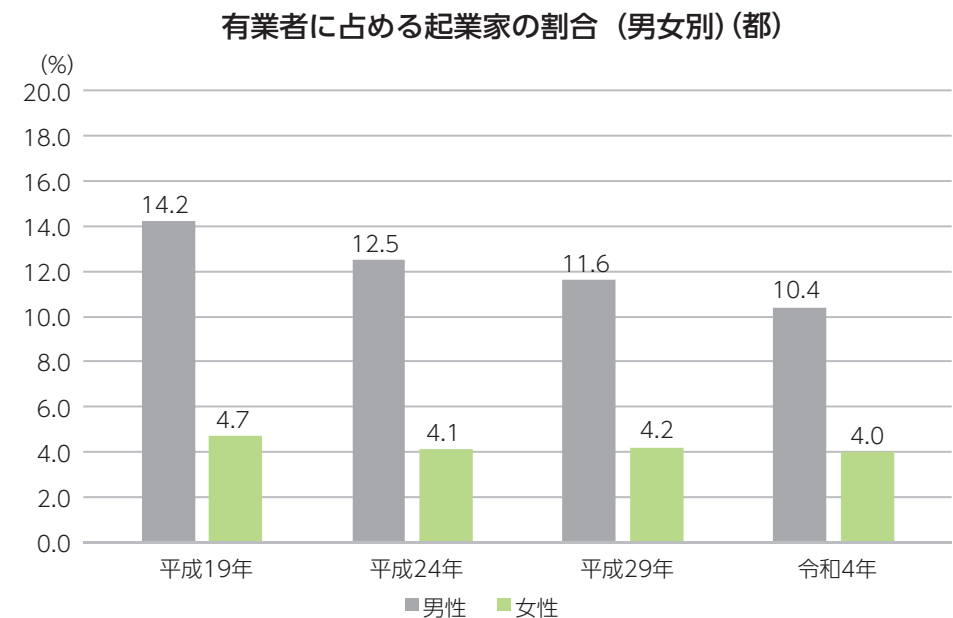
仕事に関する訓練や自己啓発をした者の割合は、男性に比べ女性の割合が低くなっています。



【出典】総務省「就業構造基本調査」より作成

有業者に占める男女の起業家の割合

有業者に占める起業家の割合は、男性に比べ女性の割合が低くなっています。



【出典】総務省「就業構造基本調査」より作成

施策の方向性

- 女性が就業を継続しながら能力を発揮できるよう、職場における成長の機会を確保していきます。
- 管理職登用や起業支援、再就職支援などを通じ、女性の多様なキャリア形成を後押ししていきます。

(産業労働局)

女性向けキャリアチェンジ・ キャリアアップ支援事業

東京都 東京商工大会

キャリアチェンジ・キャリアアップ

正社員を目指すすべての女性へ。

Shining for the future
どんなワタシも、思い描ける。

eラーニング 就職支援

事務・バックオフィス系講座／ビジネス・事業推進系講座／IT・情報通信・技術系講座
キャリアアップ系講座

女性向けキャリアチェンジ・キャリアアップ支援事業

新たなスキルの習得や就職後のキャリアアップにつながる訓練に加え、就職支援を一体的に実施することで、非正規雇用で働く女性等のキャリアチェンジ等を推進します。

背景

女性の正規雇用比率は、年齢階級別にみると30代以降で低くなる傾向（L字カーブ）があり、女性労働者の過半数が非正規雇用となっています。また、「管理的職業従事者」に占める女性の割合は、諸外国と比べ日本は低く、女性の所得向上・経済的自立に向けた取組を一層推進していく必要があります。

そこで、職業訓練と就職支援を一体的に実施し、非正規雇用等の女性のキャリアチェンジ等を推進します。

取組

キャリア相談

カウンセリングを実施し、個々の適正や希望に応じたキャリアの方向性を整理

eラーニング等による能力開発

事務系やIT系等のスキル習得訓練に加え、キャリアアップにつながる訓練を実施し、就業に必要な能力の向上を支援

再就職支援

選任のキャリアアドバイザーによる就職までの伴走支援、希望や適性に応じた職業紹介等を実施

交流イベントやメンターによるフォロー等

ロールモデルとの交流や就職活動に役立つセミナーの開催、メンターによるフォロー等により、受講生のモチベーションを維持し、就職までサポート

主な事業

PICK UP

(産業労働局)

「女性活躍の輪 (WA)」の
戦略的展開女性活躍の輪
Women in Action

あらゆる場面で女性が力を発揮できるよう、企業経営層や女性首長等が繋がる「女性活躍の輪～ Women in Action～」の下、女性活躍関連イベントを一体的に行うとともに、普及啓発を実施します。

背景

本格的な人口減少時代を迎える中、都内産業の持続的発展を図るためには、未だ十分ではない女性の活躍を更に推進し、その能力をより一層活用することが不可欠です。

そこで、「女性活躍の輪～ Women in Action～」の下、HP や普及啓発のための動画等による広報と、女性活躍関連イベントを一体的に実施し、東京のみならず日本全体に「女性活躍の輪」(WA) のムーブメントを上げていきます。

実績

- 東京女性未来フォーラム（令和5年度～）
参加者：約 2,400 名（令和7年度）参画企業数：329 社（令和7年度）
- 女性首長によるびじょんネットワーク（令和元年度～）
宣言文に賛同した首長数：71 名（令和7年度）

取組

ホームページの開設

女性活躍関連の施策やイベントを集約したプラットフォームを開設し、都の取組を網羅的に発信

普及啓発動画の公開

全都民を対象に、「女性活躍の輪～Women in Action～」(WA) の取組に関する動画を制作し、発信

イベントの開催

経済界における女性活躍の気運醸成を目指した「東京女性未来フォーラム」や、「女性首長によるびじょんネットワーク」等のイベントを一体的に実施

WA ロゴの展開

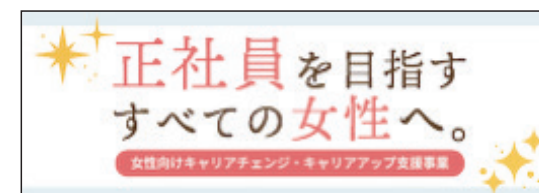
「女性活躍の輪～Women in Action～」のシンボルマークとしてのロゴを作成、展開することで、女性活躍の気運を醸成

(1) 仕事経験を通じた成長機会の提供

- 非正規雇用で働く女性等を対象に、能力開発や就職支援等を行います。

女性向けキャリアチェンジ・キャリアアップ支援事業 (産業労働局)

新たなスキルの習得や就職後のキャリアアップにつながる訓練に加え、就職支援を一体的に実施することで、非正規雇用で働く女性等のキャリアチェンジ・キャリアアップを推進します。



女性ITエンジニア育成事業 (産業労働局)

非正規雇用で働く女性等がプログラミング等を学び、ITエンジニアとしての再就職やキャリア形成を実現できるよう、eラーニング等によるスキルの習得支援及び職業紹介等の就職支援を一体的に実施します。



働く女性への総合サポート事業 (産業労働局)

女性の「働き方」や「活躍の基盤づくり」を後押しする拠点「はたらく女性スクエア」において、キャリア、起業や兼業・副業といった多様な働き方に関する相談等に対応するほか、ワークショップやイベント等を実施し、女性の職域拡大を支援します。



女性しごと応援ナビPlus (産業労働局)

働くことに関する悩みを持つ女性等に対し、キャリアカウンセリングや様々な働き方の紹介、自分らしいキャリア実現のためのセミナーをオンラインにより実施します。



(2) 固定的性別役割分担の見直し、将来を担う子供・若者の可能性の拡大

- 多様な主体が交流し、女性活躍の気運醸成を図ります。
- 女性の進学先や就職先など、将来の選択肢拡大を図ります。

東京女性未来フォーラムの開催（産業労働局）

企業や経済団体、女性経営者等、多様な主体が交流し、女性役員の活躍事例の発信など、成長戦略として女性活躍を推進するイベントを実施します。



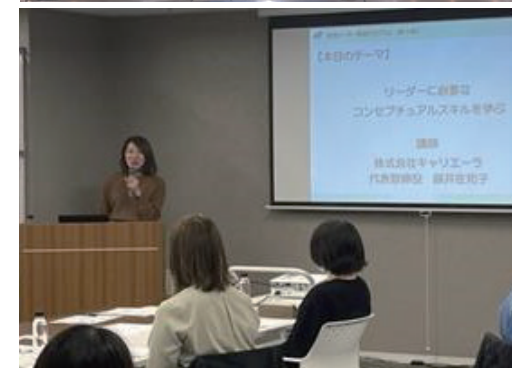
「女性首長によるびじょんネットワーク」の開催（産業労働局）

日本全体で女性の活躍を後押しし、誰もが輝く社会の実現を目指すため、全国の女性首長や女性経営者、駐日女性大使による会議を開催します。



東京女性リーダーズ応援ネットワークの拡大（産業労働局）

女性活躍やダイバーシティ経営を強力に推進する企業等とのネットワークを構築し、女性活躍の裾野を拡大します。



地域と連携したものづくり魅力発信（産業労働局）

城南職業能力開発センター大田校において、地域の様々な主体と連携したものづくり産業の魅力発信やキャリア教育等を行います。



企業等と連携した アンコンシャス・バイアス普及啓発企画（生活文化局）

企業等と連携し、日常生活に潜むアンコンシャス・バイアスに気づく機会を子供や大人に提供することを目的とした普及啓発企画を実施します。



(3) 女性経営者や起業家等への支援

- 女性経営者や起業家を対象に、創業支援拠点の運営や施設提供、相談対応等を実施します。
- アクセラレーションプログラムや資金調達支援等を通じ、起業から成長段階までの取組を後押しします。

女性経営者等の活躍促進事業（産業労働局）

ビジネス分野における女性活躍の気運を一層盛り上げるとともに、新たな知識・ネットワークの獲得を支援する施策を実施します。



女性ベンチャー成長促進事業（APT Women）（産業労働局）

女性起業家のスケールアップや国際展開等を後押しするため、アクセラレーションプログラムを提供し、ロールモデルとなる成功事例を発信していきます。



創業支援拠点の運営（丸の内・多摩）（産業労働局）

「TOKYO創業ステーション」を運営し、起業経験のあるコンシェルジュによる相談対応や交流機会を通じて、事業化までワンストップで支援します。



創業支援施設の提供 (産業労働局)

創業間もない企業のためにオフィスや技術提供等の環境を整備します。また、都の政策課題解決に結びつく分野での起業を後押しする機会を提供します。



スタートアップ・エコシステムにおける女性活躍推進事業 (産業労働局)

スタートアップ・エコシステムにおける女性活躍を促すため、女性起業家の資金調達や、VC における女性活躍等を支援します。



東京都 女性起業家の資金調達・事業計画等をサポート

スタートアップ・エコシステムにおける女性活躍推進事業

柱4 企業の持続的な成長

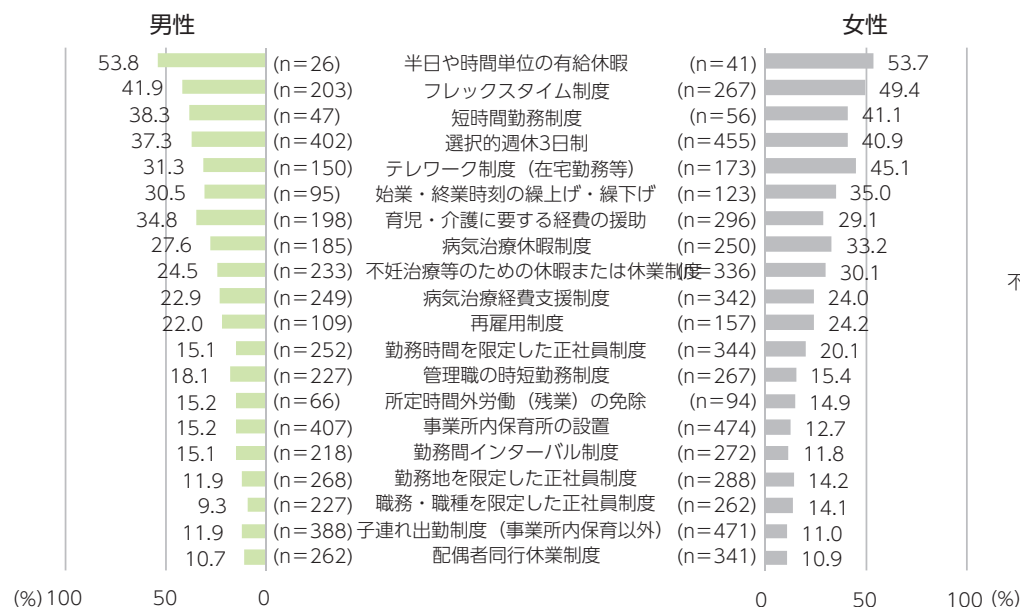
現状

- 育児・介護等と仕事の両立支援制度は一定程度導入が進んでいますが、従業員が希望する制度と事業所の導入状況に差があるものも見られます。
- 男性の育業取得率は上昇しているものの、取得期間が1か月未満に留まっている人が約2割となっています。

多様な働き方（育児・介護等と仕事の両立支援制度等）

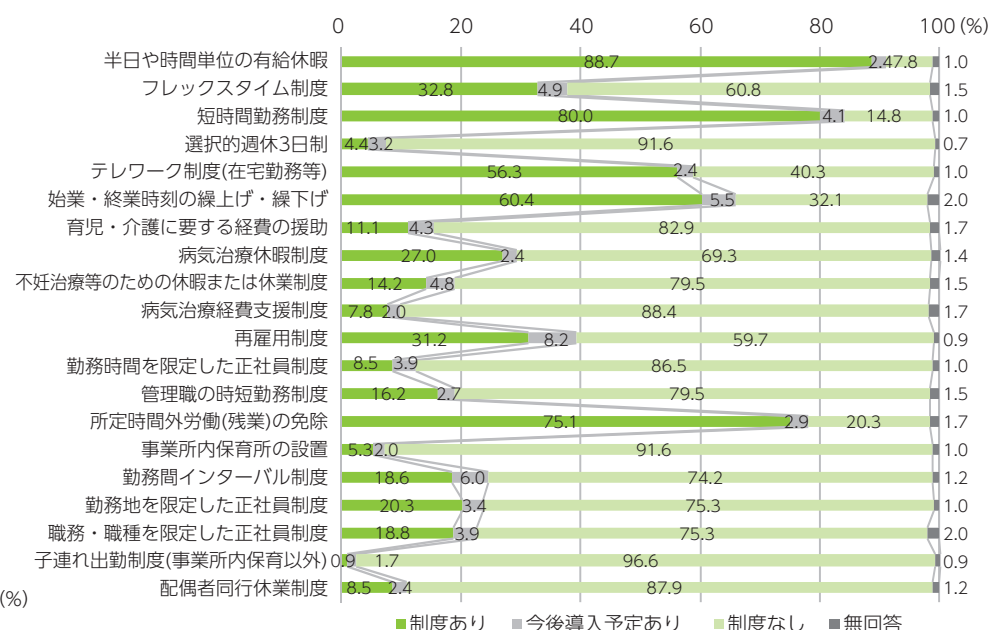
整備されていない両立支援制度のうち、従業員が導入を希望する制度は「半日や時間単位の有給休暇」、「フレックスタイム制度」、「短時間勤務制度」の順で割合が高くなっています。一方で、事業所における制度の有無をみると、「半日や時間単位の有給休暇」、「短時間勤務制度」、「所定時間外労働（残業）の免除」の順となっています。

【従業員】導入を希望する両立支援制度（都）



【出典】東京都産業労働局「男女雇用平等参画状況調査」（令和7年度）より作成

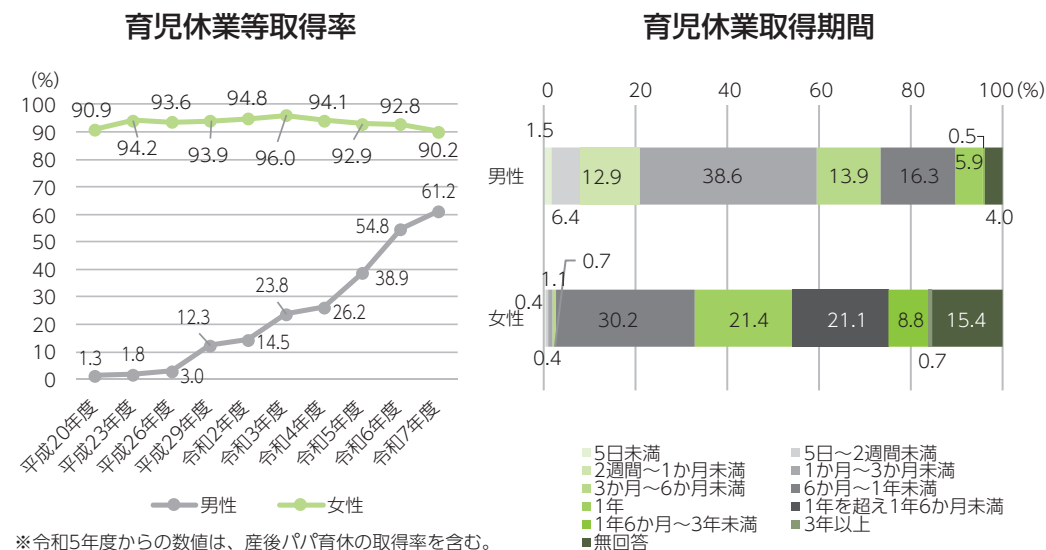
【事業所】多様な働き方に関する制度の有無（都）



【出典】東京都産業労働局「男女雇用平等参画状況調査」（令和7年度）より作成

育児休業等取得率・取得期間（都）

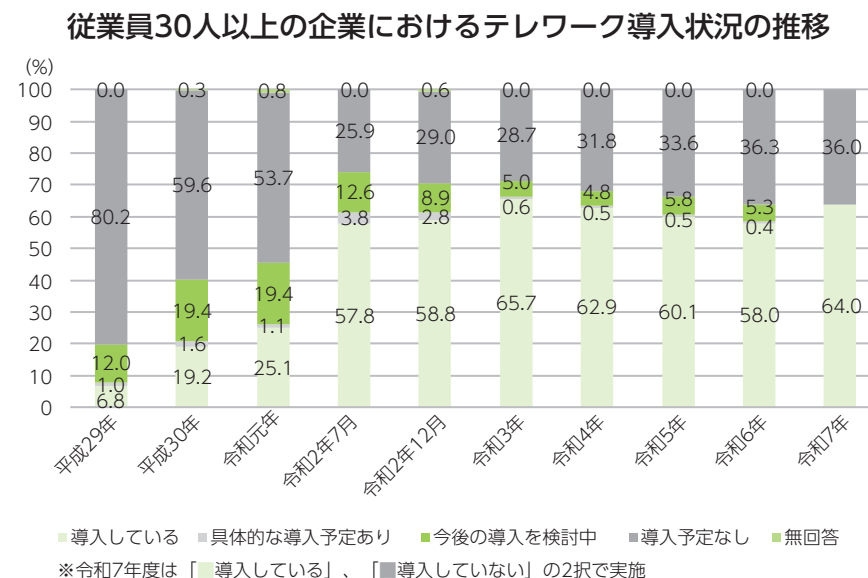
男性の育業取得率は令和7年現在、61.2%となっており、最も多い取得期間は、「1か月から3か月未満」となっています。



【出典】東京都産業労働局「男女雇用平等参画状況調査」（令和7年度）より作成

テレワーク導入状況の推移（都）

テレワークの導入率は、コロナ禍を契機に上昇しましたが、現在は横這いとなっています。

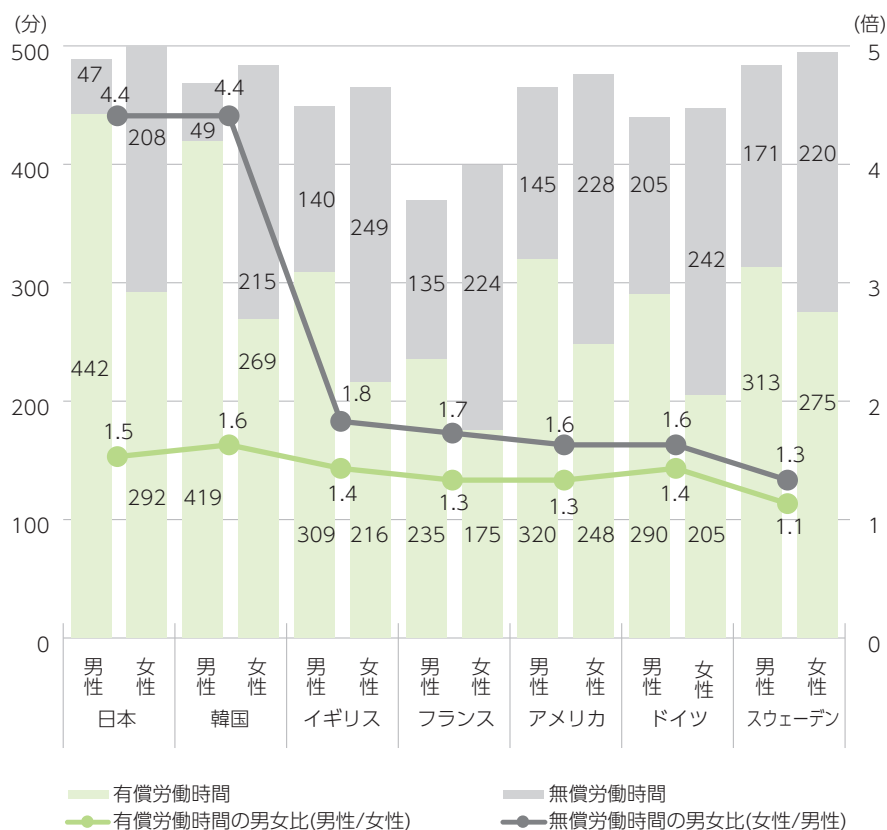


【出典】東京都産業労働局「多様な働き方に関する実態調査」（令和7年度）より作成

生活時間の国際比較

男性と女性の無償労働時間の差は約4.4倍となっており、国際的にみても大きなものになっています。

男女別に見た生活時間（週全体平均）（1日当たり、国際比較）



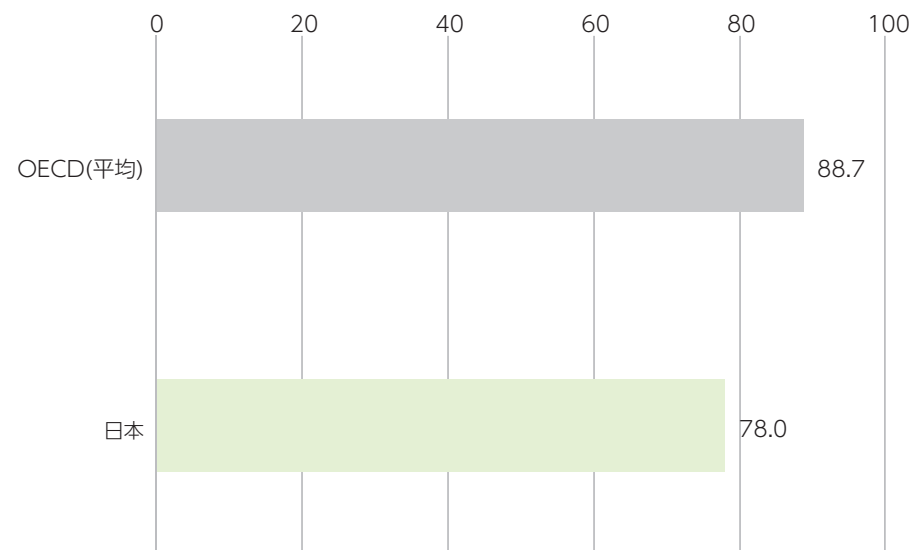
有償労働時間は、「Paid work or study（仕事または学習）」
 無償労働時間は、「Unpaid work（無償労働（家事・育児・介護等））」

【出典】独立行政法人労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2026」より作成

男女間賃金格差の国際比較

男女におけるフルタイム労働者の賃金の差は、男性100に対し女性が78.0であり、OECD平均88.7よりも格差は高いです。

男女間賃金格差の国際比較

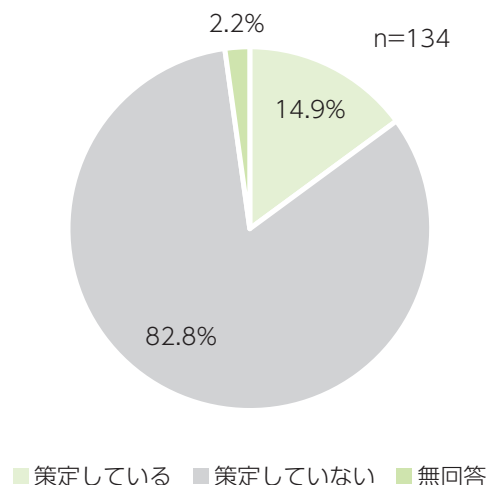


【出典】内閣府「令和7年度版男女共同参画白書」

女性活躍推進法に基づいた行動計画の策定 (常時雇用する労働者数 100 人以下の事業所) (都)

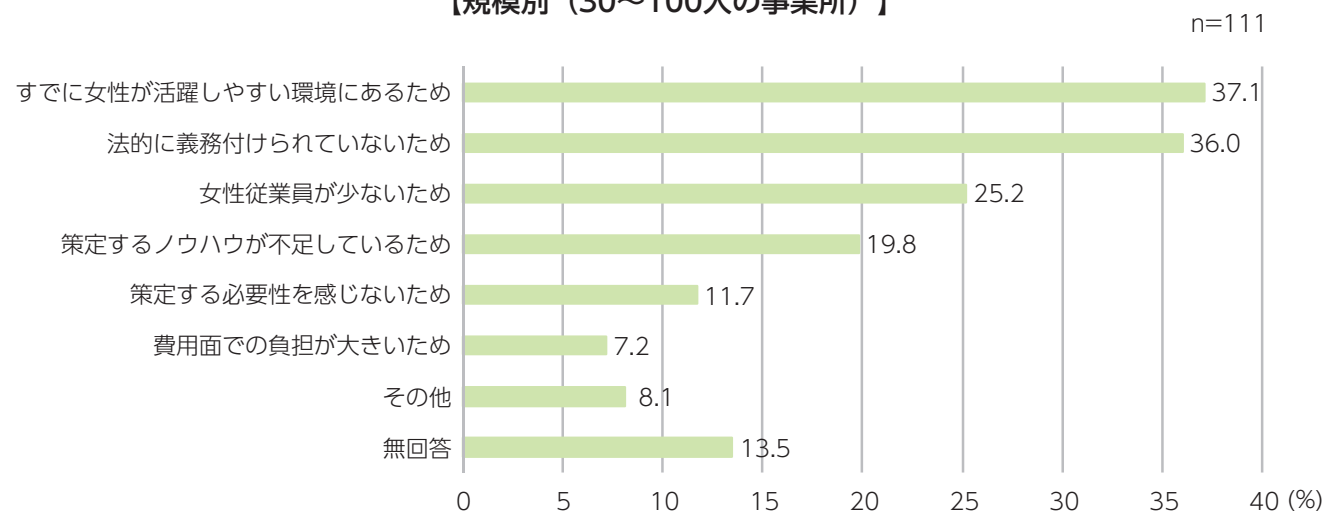
行動計画の策定が努力義務とされている 100 人以下の事業所のうち、行動計画を「策定していない」事業所が8割を超えており、策定していない理由は「すでに女性が活躍しやすい環境にあるため」と「法的に義務付けられていないため」が3割を超えています。

策定状況
【規模別 (30～100人の事業所)】



【出典】東京都産業労働局「男女雇用平等参画状況調査」
(令和7年度) より作成

策定していない理由 (複数回答)
【規模別 (30～100人の事業所)】



【出典】東京都産業労働局「男女雇用平等参画状況調査」 (令和7年度) より作成

施策の 方向性

- 誰もが働き続けられるよう、仕事と育児の両立支援を進めていきます。
- 多様な人材が力を発揮できる職場環境の整備に向け、企業を支援します。

(産業労働局)

働く人の育業応援事業



一定期間以上の育業とともに安心して育業し復職しやすい職場環境の整備を行う企業に奨励金を支給し、育業を促進します。

背景

人口減少や少子高齢化が進行する中、一人ひとりの働く意欲に応え、その能力を十分に発揮し、誰もが活躍できる社会の実現が求められます。そのためには、女性活躍の推進のほか、男性の育児参加についても後押しする必要があります。

男女問わず、望む人誰もが育業できる社会の実現に向けて、安心して育業し復職しやすい職場環境づくりに取り組む企業を支援してまいります。

取組

育業の促進

一定期間以上の育業を要件とし、育業計画書や制度に関する情報提供により育業を促進する企業の取組を後押し

復職しやすい職場環境の整備

法定を上回る育児短時間勤務や子の看護等休暇などの制度整備を支援し、安心して育業し職場復帰できる環境づくりを促進

職業内の意識・風土改革

育業を支える同僚の表彰や応援手当制度、男性育業推進の取組を通じて、周囲の理解や協力を促し、制度を利用しやすい職場風土の醸成を図る

男性の育業の更なる促進

一定期間以上の育業や複数人の育業を奨励することで男性育業の更なる促進を図る

主な事業

PICK UP

(産業労働局)

女性の活躍推進に向けた
職場環境改善プロジェクト

中小企業等における女性が活躍しやすい職場環境づくりを推進するため、行動計画の策定・公開や女性従業員の処遇改善に取り組む企業を支援します。

背景

女性の就業率は年々上昇していますが、意思決定層への登用は低い水準に留まるなど、働く場において女性の個性や能力が十分に生かされているとは言い難い状況です。

女性の活躍を推進するためには、女性が自らの個性と能力を最大限に発揮できる職場環境の整備が不可欠です。

そのため、女性活躍の基盤づくりに取り組む企業に対し、専門家の伴走支援や奨励金の支給等を通じ、働く女性の処遇改善を後押しするほか、継続的なキャリア形成の推進を図ります。

取組

行動計画策定・情報公開の促進

行動計画の策定や男女間賃金差異等の情報公開を促進し、女性活躍に向けた企業の取組の見える化を図る

男女間賃金格差の解消を後押し

女性管理職の増加や非正規従業員のキャリアアップ等の取組を促進し、女性従業員の処遇改善を後押し

専門家によるサポート

企業の課題分析から取組の実施まで、働く女性が活躍できる職場づくりを専門家が伴走支援し、実効性ある取組を促進

女性活躍に関する情報発信

人事・賃金制度や女性のキャリア形成に関するセミナー・相談会の実施、動画配信を通じて広く情報を発信

(1) 男女ともに両立支援制度が利用しやすい組織風土の醸成

- 育児や介護と仕事の両立を促進するため、相談支援や普及啓発等を実施します。
- 支援制度を利用しやすい組織風土の醸成を図り、誰もが働き続けられる環境づくりを推進します。

働く人の育児応援事業（産業労働局）

従業員が一定期間以上の育児をするとともに、安心して育児し復職しやすい職場環境を整備した企業に奨励金を支給し、育児を促進します。

働きやすい職場環境づくり推進事業（産業労働局）

従業員の育児、介護等と仕事の両立を支援する企業の取組を奨励し、企業における雇用環境整備を推進します。

介護と仕事の両立推進事業（産業労働局）

介護と仕事の両立に関し、経営者・従業員等の意識醸成や正確な知識の普及啓発、相談窓口の運営により、介護に直面しても働き続けられる環境づくりを促進します。

育児の推進（子供政策連携室）

「育児」の理念の普及や多様な主体による取組の促進を通じて、男女問わず望む人誰もが「育児」できる社会の気運醸成を図ります。



主な事業

(2) 日本型の労働慣行の見直し

●企業における長時間労働の是正や多様な働き方の実現を支援します。

「手取り時間」創出・エンゲージメント向上推進事業（産業労働局）

専門家派遣等により、「手取り時間」の創出（超勤削減に向けた計画策定を含む）や様々なライフステージの支援、賃上げなどの取組を支援します。



働き方改革パワーアップ応援事業（産業労働局）

相談窓口やセミナー、専門家派遣を通じて働き方改革の取組を支援し、長時間労働の縮減や企業の主体的な取組の推進を図ります。



企業における「年収の壁突破」総合対策促進事業（産業労働局）

「年収の壁」に関する正確な理解を広げるとともに、配偶者手当の見直しや社会保険に加入した非正規雇用者向け手当の新設等の取組を支援し、「年収の壁」による就業調整の解消と働き方の選択肢の拡大を図ります。



(3) 女性の就労環境の整備や改善の支援

- 女性が働きやすく能力を発揮できる環境整備に向け、企業への支援等を実施します。

女性活躍推進による経営力向上事業（産業労働局）

セミナーやワークショップ、伴走支援を通じて組織文化の変革を促し、女性活躍を通じた企業の経営力向上を支援します。



©NewsPicks Studios

働く女性のウェルネス向上事業（産業労働局）

女性特有の健康課題に関する課題の把握や好事例の発信を通じて、企業と従業員双方の意識を高め、働く女性のウェルネス（心身の健康）向上を図ります。

東京都産業労働局

女性特有の健康課題を知る、学ぶ！
働く女性のウェルネス向上委員会

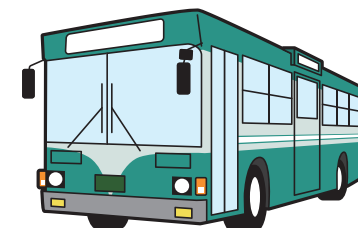
働く女性のための施設整備改善事業（産業労働局）

建設業や運輸業等の現場での女性活躍を後押しするため、職場環境づくりの普及啓発を実施するとともに、中小企業等を対象に、女性専用設備の整備費用等を助成します。



バス事業者人材開発支援事業（産業労働局）

女性や若者、就職氷河期世代をバス運転手として新たに採用し、人材育成に取り組んだ都内乗合バス事業者に対して奨励金を支給することで、バス事業者の運転手の確保及び人材育成を推進します。



主な事業

(4) 多様性ある組織づくり

●多様な人材活躍の促進等に取り組んでいる中小企業等を支援します。

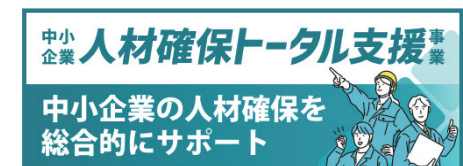
女性の活躍推進に向けた職場環境改善プロジェクト (産業労働局)

中小企業等における女性が活躍しやすい職場環境づくりを推進するため、行動計画の策定・公開や女性従業員の処遇改善に取り組む企業を支援します。



中小企業人材確保トータル支援事業 (産業労働局)

人材採用や活用等に関する総合的な支援を実施するとともに、女性幹部人材等の採用支援により、中小企業の人材確保と多様な人材活用を促進します。



企業と働く女性のキャリアパートナーシップ支援事業 (産業労働局)

働く女性が幅広くキャリアを選択し、仕事と健康課題の両立ができるよう企業と女性従業員双方に対しセミナーや交流会等を実施し、女性リーダーの創出・登用の促進を図ります。



女性の活躍を推進する条例の普及支援事業 (産業労働局)

働く場において、女性が個性や能力を発揮できる環境の整備を推進するため、都民・企業向けの普及啓発や相談窓口の運営を実施します。



誰もが生き生きと暮らす社会の実現のために

名執 雅子

今期の男女平等参画推進総合計画（以下、「総合計画」）は、4つのビジョンの下、8つの柱をもって実施していくこととされました。このうちビジョン2では「雇用・就業分野における女性活躍の推進」に焦点を当て、重点的に取り組むこととしています。これは、女性の就業率が年々上昇し、全就業者に占める女性の割合も増加している一方、管理職比率や雇用形態、給与水準、希望する職業選択等にいまだ男女間格差が認められることから、働く場において女性が個性や能力をより一層発揮できる環境整備の推進を目指すためです。令和7年12月には「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」（以下、「女性活躍推進条例」）が制定され、この趣旨も総合計画に反映されています。

「男女平等参画審議会」や「女性の活躍を促進するための検討会議」に参加して強く感じたことは、女性活躍推進条例や総合計画は女性の優遇策ではなく、最終的に男女双方ともが自分の望む仕事と働き方を選択でき、誰もが生き生きと暮らす社会の実現に資するものであるということでした。つまり、長時間労働を始めとする働き方慣行の見直し、仕事の仕方の改善、多様性を認める職場づくり等は、男女ともに働きやすい就業環境・職場風土の構築につながるものであり、また、その実現に向けて、いわゆる固定的な性別役割分担意識の払拭も男女双方に求められるということです。

そして、この取組みには事業者や経済団体等の協力と積極的参画が不可欠です。人口減少社会が到来し産業構造も変化する中で、総合計画に掲げられた施策が企業の持続的成長と魅力度向上にも資することを広く認識していただくことが重要だと思います。東京都は、事業者の自主的な取組みを推奨し、業種・業態、企業規模等に応じた自発的なアイデアや創意工夫を引き出し、良好な事例を共有して取組みを後押ししてほしいですし、もちろん、東京都が率先して取り組んでいくことも必要でしょう。

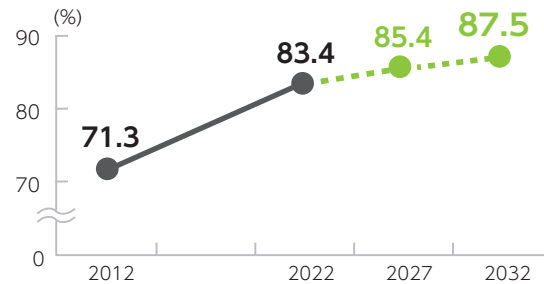
さらに、総合計画は様々な方面から次世代の社会を変えていく契機にもなると思います。幾分長いスパンで実行を継続すべきことや関係各所が連携して取り組まなければ実現できないことも含まれています。女性活躍推進条例の施行と連動して総合計画を実施していくことが具体的成果につながりますので、改善度合いを加速するためにもスピード感をもって推進されることを期待するとともに、将来的には女性活躍をあえて銘打たなくてもよい社会を東京から創り上げ、内外に発信していくことを目指してほしいと願っています。

名執 雅子
日本電気株式会社顧問、元法務省矯正局長



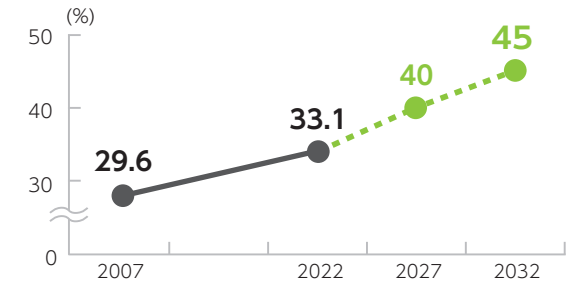
主な数値目標・KPI 柱3 女性の選択肢の拡大

女性（うち25歳～44歳）
の有業率を87.5%に向上
(2032年)



※「有業率」は、総務省統計局「就業構造基本調査」による

過去1年間に仕事に関する
訓練や自己啓発をした
者の割合を45%に向上
(2032年)



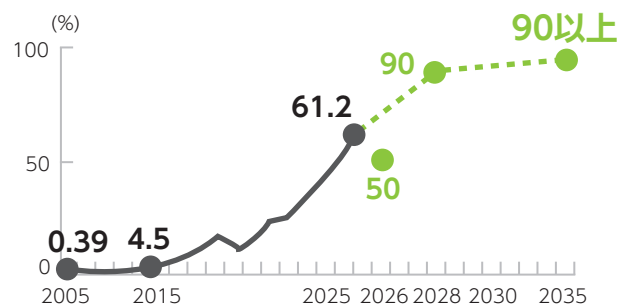
※「仕事に関する訓練や自己啓発をした者の割合」は、総務省統計局「就業構造基本調査」による

創業支援拠点の運営
(丸の内・多摩)

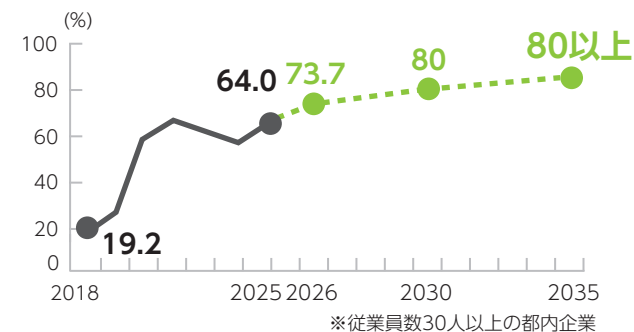
「TOKYO創業ステーション」を丸の内、
立川において運営（2028年度まで継続）
Startup Hub Tokyoイベント開催
回数：360回/年（2027年度まで）

主な数値目標・KPI 柱4 企業の持続的な成長

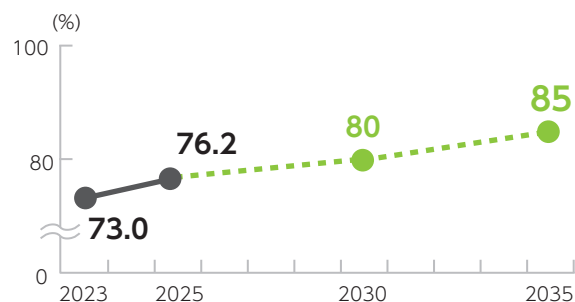
男性の育業取得率を90%以上とし、その状態を継続



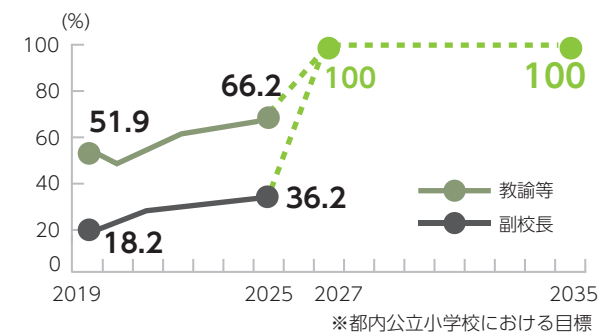
テレワーク導入率を80%以上とし、その状態を継続



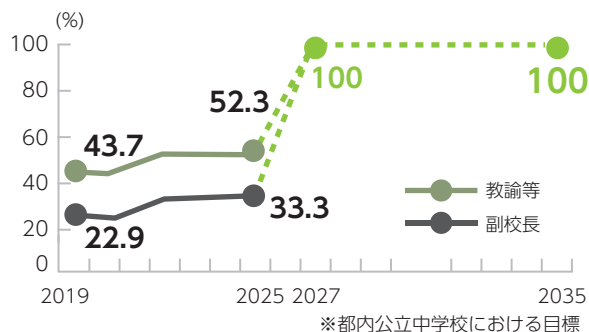
都内企業における所定内給与額男女間格差を縮小



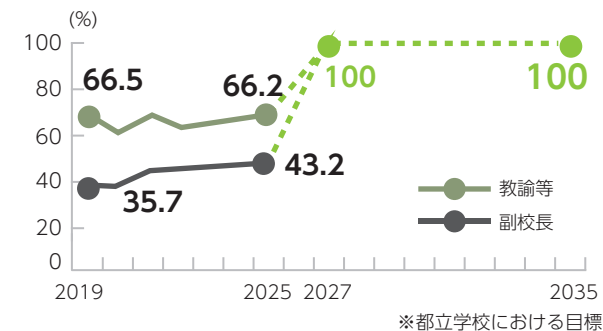
1か月当たりの時間外在校等時間が45時間以下の教員の割合（小学校）100%



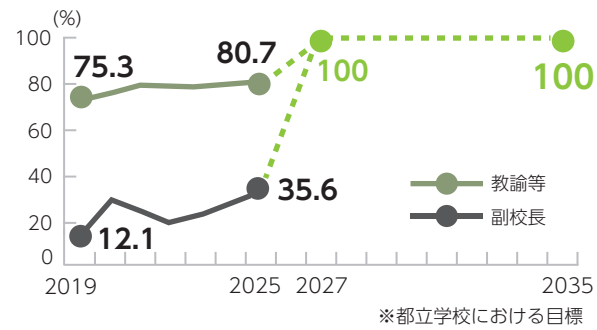
1か月当たりの時間外在校等時間が45時間以下の教員の割合（中学校）100%



1か月当たりの時間外在校等時間が45時間以下の教員の割合（高等学校）100%



1 か月当たりの時間外在校等
時間が45時間以下の教員の
割合（特別支援学校）100%



第2編 ≫ 第1章 ≫

ビジョン3

男女平等参画を阻む意識の改革や環境整備 ～ささえる、ひろめる～

固定的性別役割分担意識の解消と多様な価値観を
尊重する社会へ

社会全体で男女平等参画を支え、誰もが参画できる
持続可能な社会を実現

柱5 男女平等参画社会の実現に向けた広報・啓発活動

柱6 安心して暮らせる環境づくり

柱5 男女平等参画社会の実現に向けた広報・啓発活動

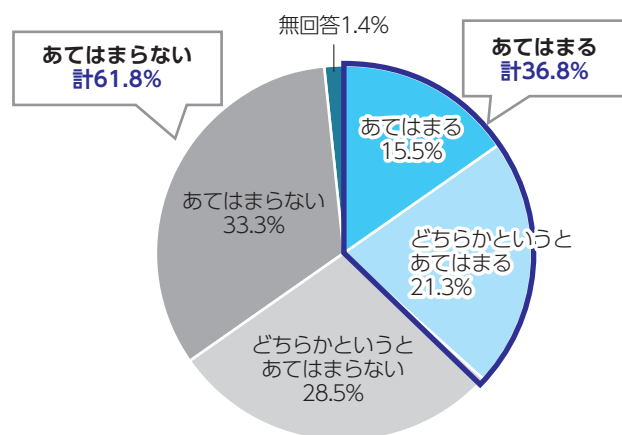
現状

- 都が実施した調査では、「男性だから」「女性だから」と言われたことがある人は回答者の約4割となっており、メディアから「男らしい」「女らしい」という情報発信を感じたことのある人は回答者の約5割となっています。
- 子供の中でも上の学年の子供のほうが、職業に対する性別による思い込みを持つ人の割合が高くなっています。

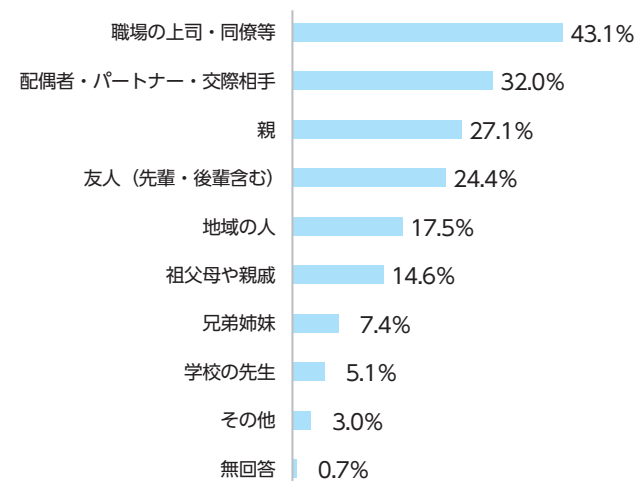
性別に関する「無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）」①

「男性だから」「女性だから」と言われたことがある人の割合は36.8%となっており、そのうち誰に言われたかは「職場の上司・同僚等」「配偶者・パートナー・交際相手」「親」の順になっています。

直近一年間で、あなたは「男性だから」「女性だから」と周りの人に言われたことがありますか



(「あてはまる」「どちらかというにあてはまる」と答えた方に) 誰に言われましたか

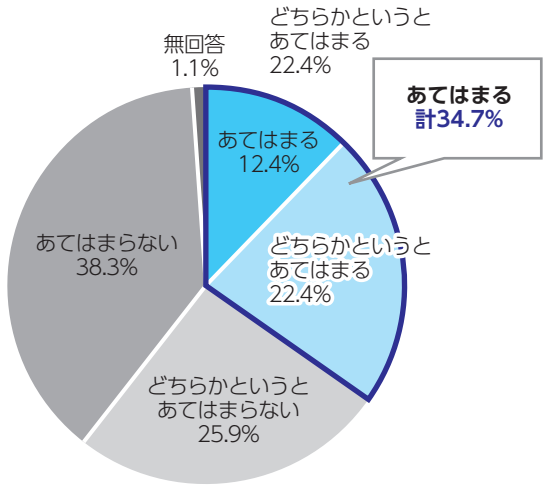


【出典】東京都政策企画局「令和7年度男女平等参画に関する世論調査」より作成

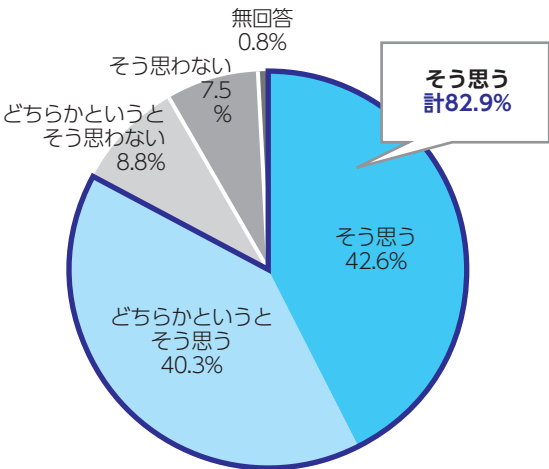
性別に関する「無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）」②

- ・「性別を理由に、思ったことが言えなかったことがあるか」について、「あてはまる」「どちらかというにあてはまる」と回答した人の割合は 34.7%です。
- ・「性別で仕事の向き・不向きがあると思うか」について、「そう思う」「どちらかというと思う」と回答した人の割合は 82.9%です。
- ・「男らしい」「女らしい」という情報発信を感じたことがあるのは「メディア」「インターネット・SNS」の順になっています。

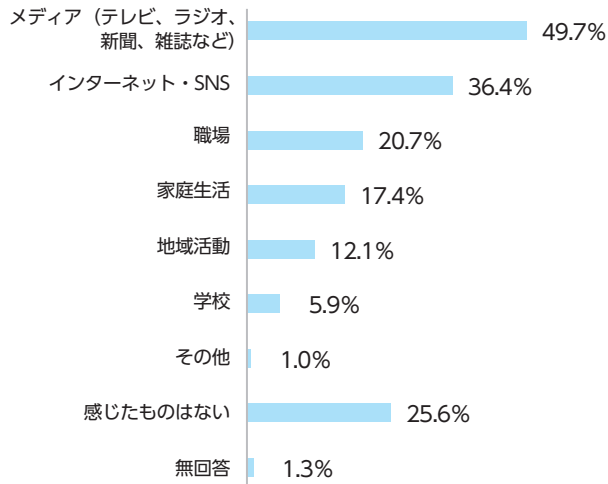
性別を理由に、思ったことが
言えなかったことがあるか



性別で仕事の向き・不向きがあると思うか



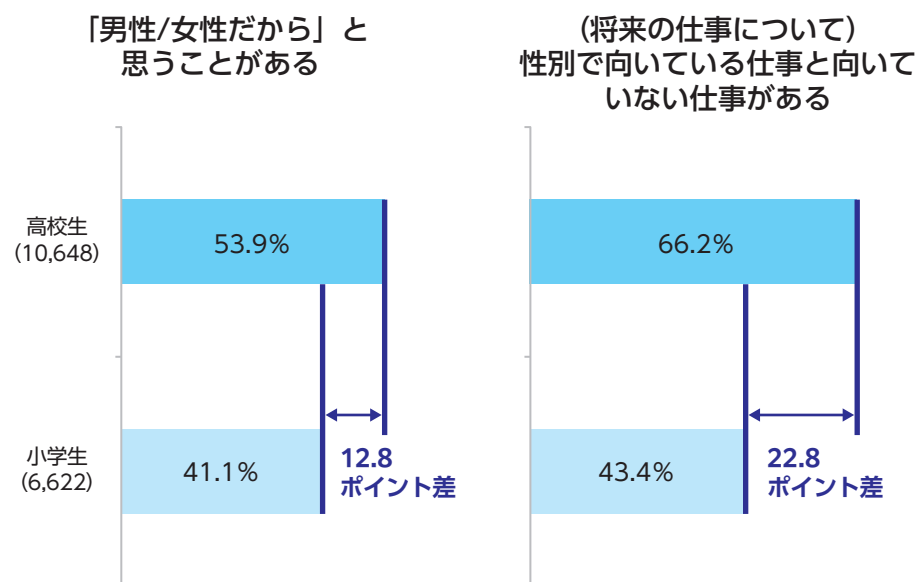
直近一年で、次の中から、あなたが
「男らしい」「女らしい」という情報発信を
感じたことがあるものを選んでください



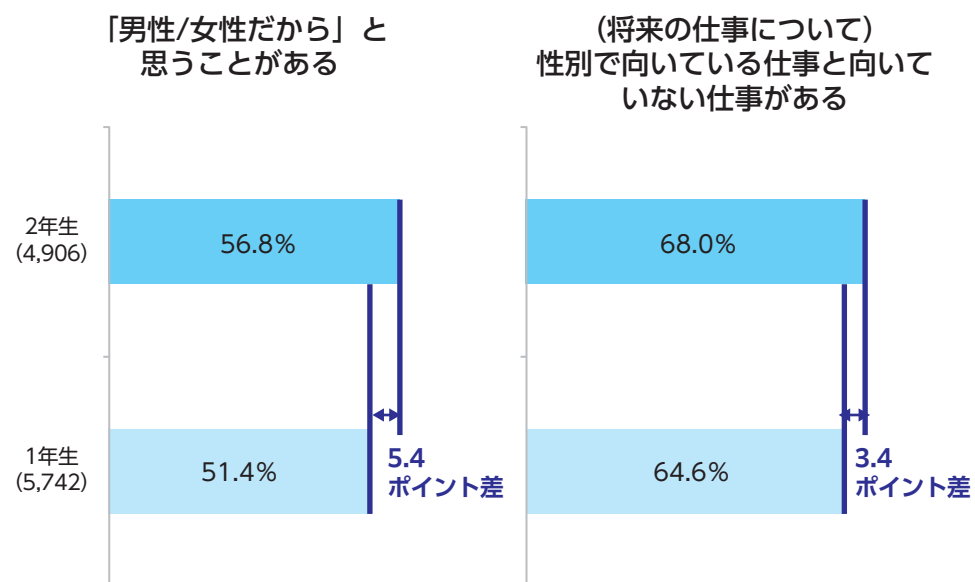
進路・職業に対する性別による思い込み（小学生・高校生）

小学生に比べ高校生、また、高校生の中でも上の学年の方が、「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、上の学年になる程、性別に関する思い込みを持つ人が多くなっています。

【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】

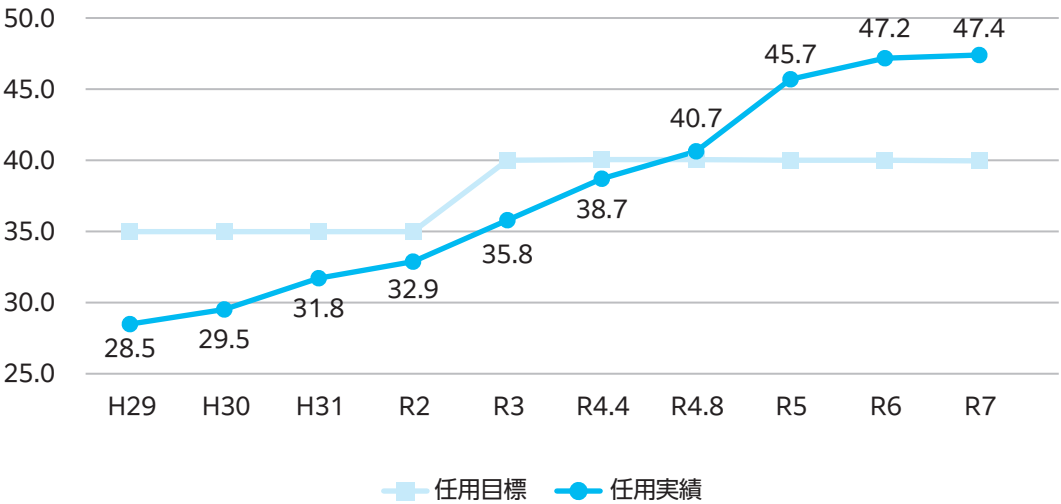


【出典】東京都生活文化スポーツ局「令和5年度性別による無意識の思い込み実態調査」より作成

都の審議会等への女性委員任用率の推移

都の審議会等における女性委員の任用率は、令和4年8月に任用目標である40%を達成し、その後も増加、令和7年度で47.4%となっています。

都の審議会等への女性委員任用率の推移

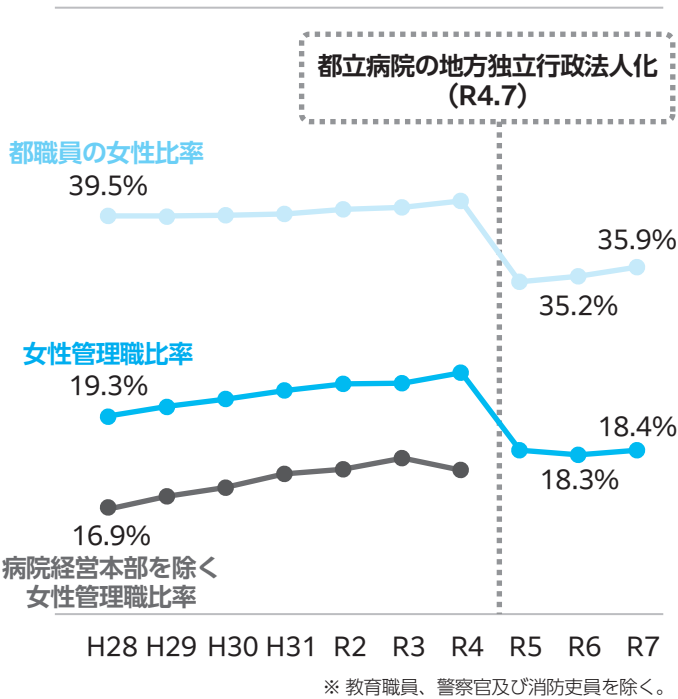


【出典】東京都生活文化局調べ

都職員の女性管理職比率の推移

都における女性管理職比率は、約2割という状況です。

女性管理職比率



※ 教育職員、警察官及び消防吏員を除く。

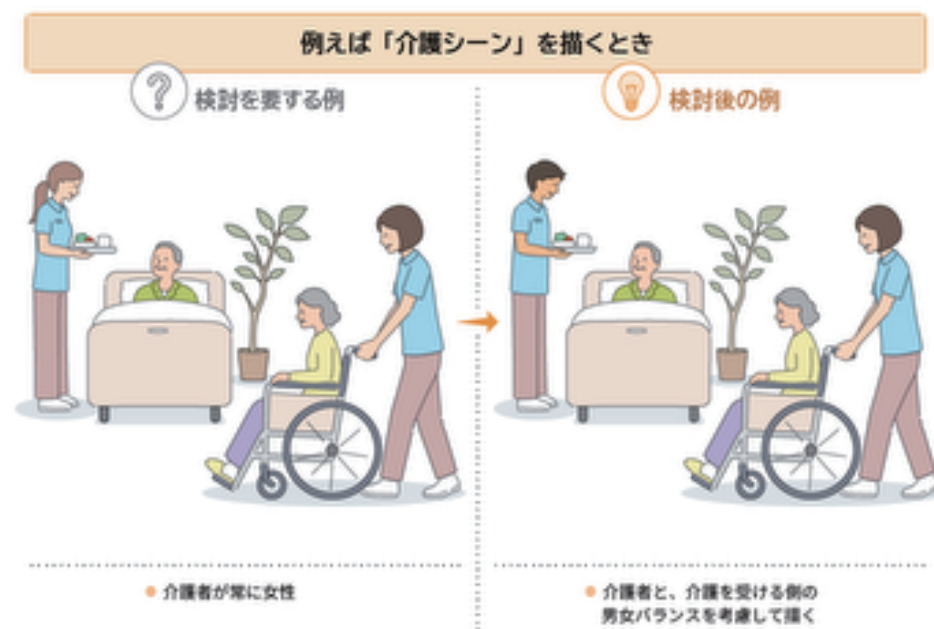
【出典】東京都総務局「東京都職員「ライフ・ワーク・バランス」推進プラン」より作成

施策の
方向性

●「固定的性別役割分担意識」の解消や性別に関する「無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）」への取組を実施し、固定的な観念に捉われない個人の選択肢の幅を広げます。

(生活文化局)

男女平等参画の視点に基づく 公的広報物ガイドライン



職員や事業者が「男女平等参画の視点に基づく公的広報物ガイドライン」を活用し、より適切で望ましい情報発信を行っていきます。

背景

都が高校生を対象に実施した調査*では、インターネット・SNSから「男らしい」「女らしい」という情報発信を感じたことがある人が、回答者の約4割となっています。

性別のイメージを固定化する表現は、進路選択や職業選択をはじめとする将来の意思決定に影響を与える可能性があります。

そのため広報物の目的や文脈に応じた表現を考える際の指針として、「男女平等参画の視点に基づく公的広報物ガイドライン」を策定し、より適切で望ましい情報発信を行っていきます。

*令和5年度性別による「無意識の思い込み」に関する実態調査

取組

多様な広報媒体への適用

パンフレットや動画等、多様な媒体で適切な表現の活用を促進

職員・事業者による活用促進

都庁の印刷物等を作成する際の仕様書に、「ガイドラインに準拠すること」を盛り込むほか、職員向け研修等を実施し、都庁全体で活用

区市町村への周知・活用促進

区市町村会等での周知により区市町村での広報物制作時に参照してもらう等、活用を促進

主な事業

PICK UP

(生活文化局)

女子中高生向け女子大学生との座談会



女子中高生を対象に、女子大学生との座談会や交流機会を通じて、進路や職業選択に関する相談や学びの機会を提供します。

背景

女子中高生の進路選択に対するアンコンシャス・バイアスを払拭し、文理選択の前に、年代の近い同性の先輩が体験したことや考えなどを聞く機会を提供し、将来の選択肢の幅を広げることが重要です。その中で、若年層への男女平等参画等に対する理解を促進します。

実績

＜令和7年8月実施＞参加者数：中高生81名、保護者22名
 中高生のアンケート満足度96%（内訳：とても満足62%、満足34%）
 ＜令和8年3月実施＞参加者数：中高生93名、保護者51名
 中高生のアンケート満足度99%（内訳：とても満足61%、満足38%）

取組

トークショーの開催

ゲストによるトークショーを通じて、進路選択や将来に関する考え方を学ぶ機会を提供

パネルディスカッションの実施

女子大学生によるパネルディスカッションを実施し、進学や学生生活に関する経験等を共有

女子中高生向け座談会の開催

少人数での座談会を通じて、進路や将来への悩みを気軽に相談できる交流機会を提供

保護者向け座談会の開催

子供の進路選択を支えるための関わり方や考え方への理解を促進

(1) 固定的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）」に係る啓発

- 戦略的な情報発信や普及啓発、研修等により、固定的な役割を強制されることなく、多様な生き方を選択することができるよう後押しします。

男女平等参画の視点に基づく公的広報物ガイドライン（生活文化局）

広報物を制作する際に、職員及び事業者が参照できる「男女平等参画の視点からのガイドライン」を策定します。

東京都女性活躍推進大賞（生活文化局）

女性の活躍につながる取組を進める企業や団体、個人を表彰する「東京都女性活躍推進大賞」を再構築し、地域活動など幅広い分野における優れた取組にも光を当てるなど、効果的な展開で一層の気運を醸成します。



女性活躍推進事業の戦略的な広報展開（生活文化局）

ターゲットに応じて、東京都の女性活躍推進事業を効果的かつ一体的に発信します。

アンコンシャス・バイアス管理職研修（生活文化局）

都庁職員から意識を変える率先行動として、管理職向けアンコンシャス・バイアス研修を実施します。



都の女性活躍推進事業を一体的に紹介しているチラシの例

キッズニア東京と連携したアンコンシャス・バイアス 普及啓発イベント（生活文化局）

職業に対する性別に関するアンコンシャス・バイアスに気づくことを目的とし、キッズニア東京と連携した親子参加型のイベントを実施します。



小学生新聞とタイアップしたアンコンシャス・バイアスの 普及啓発（生活文化局）

小学生新聞とタイアップし、小学生と保護者をターゲットに性別に関するアンコンシャス・バイアスについて広く啓発を行います。

女子中高生向け女子大学生との座談会（生活文化局）

女子中高生と女子大学生との交流を通じて進路選択へのアンコンシャス・バイアスに気づき、将来の選択肢拡大と男女平等参画への理解促進を推進します。



女性のエンパワーメントセミナー（生活文化局）

女性を対象にセミナーを実施し、心身の健康維持と活躍継続ができるような対処法や自信を持ってキャリアの継続・選択ができる知識や能力を身に付けられるよう支援します。



教職員への人権研修の実施（教育庁）

国際的な動向や教育委員会の考え方等に基づき、各学校において人権教育を推進できるよう、人権課題「女性」等に関する教職員への研修を実施します。



都立高校における制服の自由選択化の推進（教育庁）

制服の自由選択化を推進する都立高校の取組を支援し、都立高校全体の制服自由化に向けた気運醸成を推進します。



主な事業

(2) 男女平等参画の視点の一層の推進

●社会全体の意識改革を図るため、都自ら取組を進めるほか、区市町村や民間団体等多様な主体と連携して推進します。

審議会等における女性委員の任用促進 (生活文化局)

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、附属機関等の委員構成について、男女いずれの性も委員総数の 40 パーセント以上とするよう庁内に呼びかけ、令和4年8月に達成しました。引き続き達成状況の調査・公表を行っていきます。

女性も男性も輝く T O K Y O 会議 (生活文化局)

総合計画を着実に推進するために、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、その達成状況について、第三者機関である「女性も男性も輝く T O K Y O 会議」に報告しています。

東京都男女平等参画推進会議の開催 (生活文化局)

「女性も男性も輝く T O K Y O 会議」で外部有識者から得た意見等を、「東京都男女平等参画推進会議」の場で庁内各局等にフィードバックし、都庁全体で新たな施策の検討等に活用しています。



東京ウィメンズプラザでの男女平等参画推進研修の実施（生活文化局）

区市町村の職員・相談員の資質向上、体制強化等を図るため、専門的・具体的な研修講座を実施します。



東京ウィメンズプラザ図書資料室（生活文化局）

男女平等参画に関する専門図書館として、男女平等参画に関する図書、行政資料等を収集し、情報提供を行います。



民間団体との交流事業(東京ウィメンズプラザフォーラム)（生活文化局）

男女平等参画意識を醸成することを目的に、民間団体等と連携した講演会やワークショップ、展示、交流等の多様な企画を実施し、来場者等の相互理解とネットワーク形成を促進します。



公共調達を通じた女性活躍の支援（財務局・各局）

総合評価方式の政策的評価項目として、女性活躍推進法に基づく認定企業（えるぼし認定企業）等について評価項目としています。

都庁における男性職員の育業の推進（総務局）

都では、男性職員の育業について、1か月以上の取得率 95%を目標としています。よりきめ細やかな制度周知等により、職員が希望する時期に希望する期間、育業できるよう、取組を推進していきます。

都庁における女性管理職の活躍を推進する取組（総務局）

都庁において、出産・育児などのライフステージに配慮した多様な昇任機会の確保や職員の専門性を活かしたキャリアパスの拡充、女性管理職のキャリアに関する不安解消等を目的とした研修の実施など、切れ目なくキャリア形成を支援しています。



民間企業と連携した交流イベントの開催（キャリア・メンター制度の実施）（総務局）

都庁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。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等を開催します。



管理職選考・主任級職選考(筆記考査会場で託児保育（一時保育）サービスを提供)（人事委員会事務局）

管理職選考・主任級職選考の筆記考査会場で託児保育（一時保育）サービスを提供し、子育て世代の職員の昇任選考への積極的な挑戦を支援しています。



柱6 安心して暮らせる環境づくり

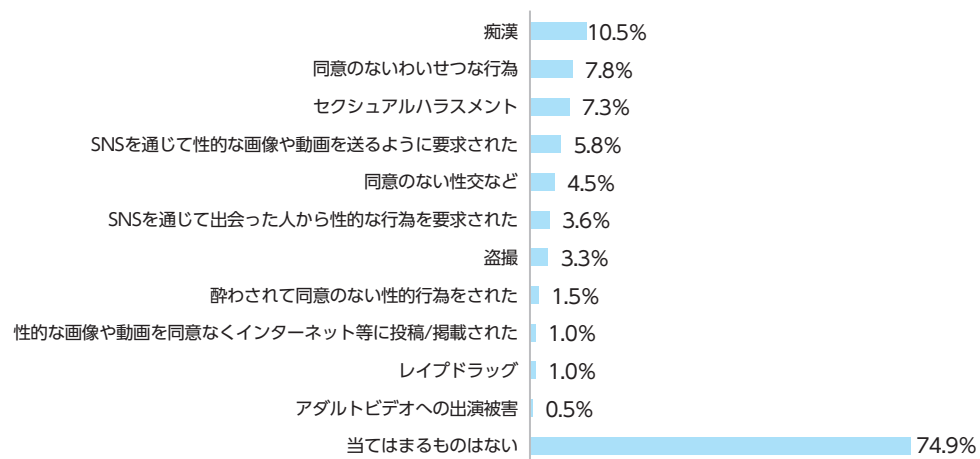
現状

- 痴漢やセクシュアル・ハラスメント等、安心して社会に参画することを阻害する性被害は、未だ多くの方が経験しています。
- SNS に起因する事案について被害の低年齢化が進んでいます。

若年層の痴漢被害等の経験（全国）

「痴漢」（10.5%）が最も多く、次いで「同意のないわいせつな行為」（7.8%）、「セクシュアルハラスメント」（7.3%）、「SNS を通じて性的な画像や動画を送るよう要求された」（5.8%）などとなっています。

これまで被害を受けたことがある性暴力の被害

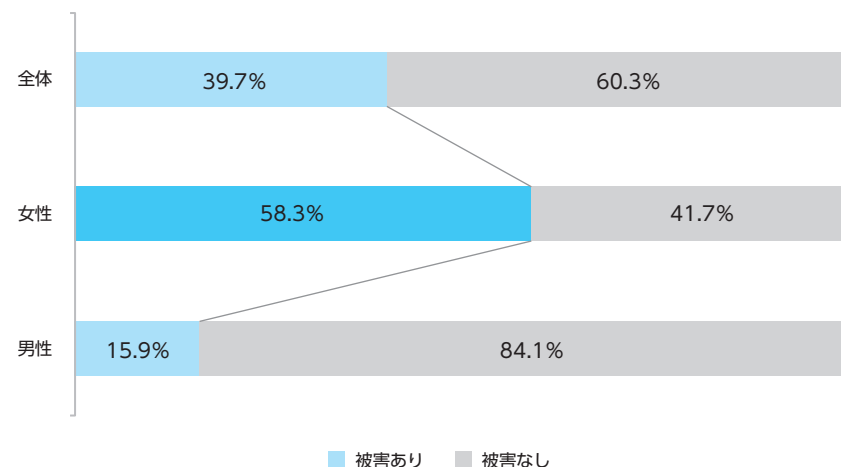


【出典】内閣府「若年層の痴漢被害等に関するオンライン調査」（令和5年度）より作成

痴漢被害の経験

痴漢被害の経験有無については、男女の合計で約4割の方が被害に遭っており、特に女性については、約6割の方が被害に遭っています。

今まで痴漢被害に遭ったことがあるか（都）

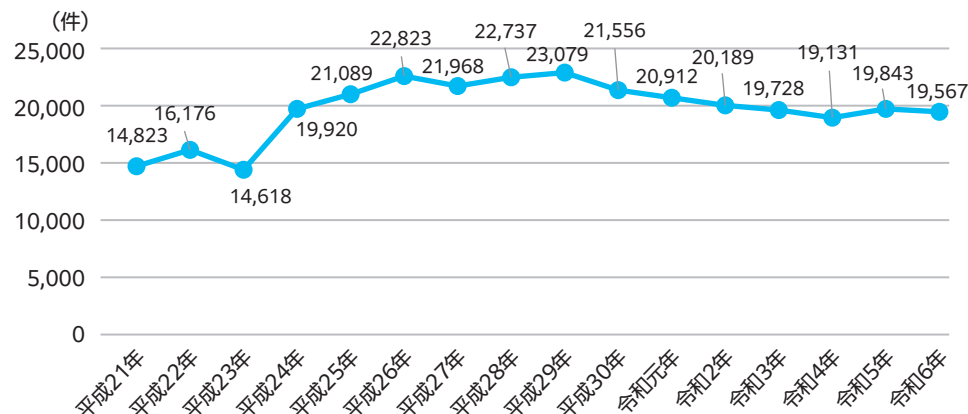


【出典】東京都都民安全総合対策本部「令和7年度痴漢被害実態把握調査」より作成

ストーカー事案の相談件数（全国）

ストーカー事案の相談等件数は、令和6年は、19,567件と依然として高い水準で留まっています。

ストーカー事案の相談等状況（全国）

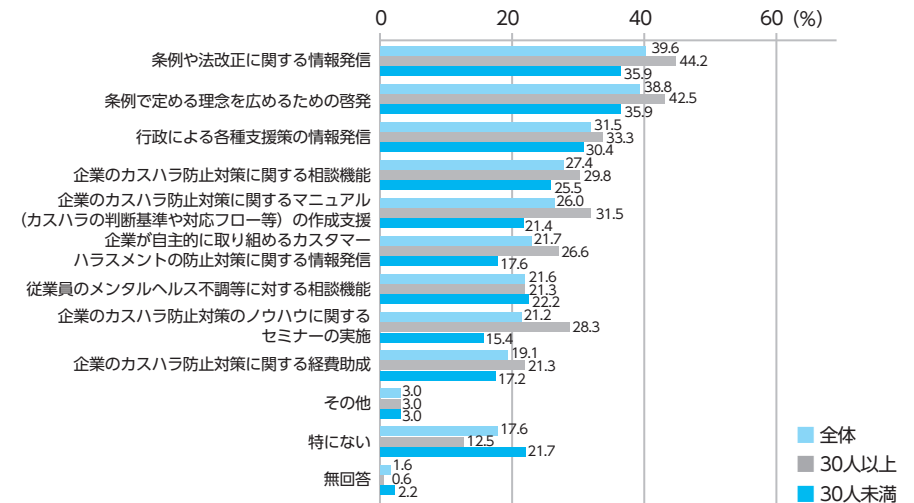


【出典】警察庁「令和6年におけるストーカー事案、配偶者からの暴力事案等、児童虐待事案等への対応状況について」より作成

カスタマーハラスメント対策にあたり行政に求める支援策（都）

カスタマーハラスメント対策にあたり行政に求める支援策として、情報発信や啓発を求める事業者の割合が、約4割となっています。

カスタマーハラスメント対策にあたり行政に求める支援策（複数回答）

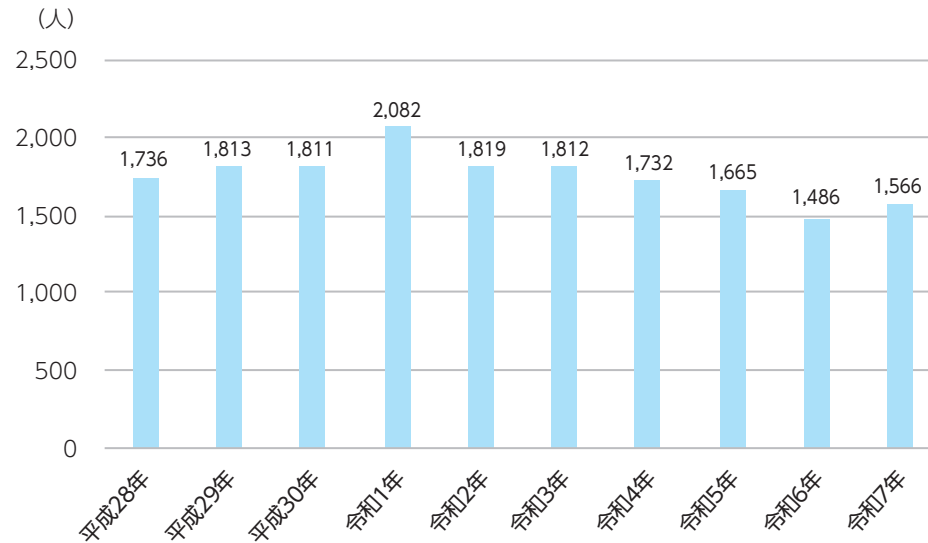


【出典】東京都産業労働局「カスタマーハラスメントに関する実態調査」（令和7年度）より作成

SNSに起因する事犯の被害児童の状況（全国）

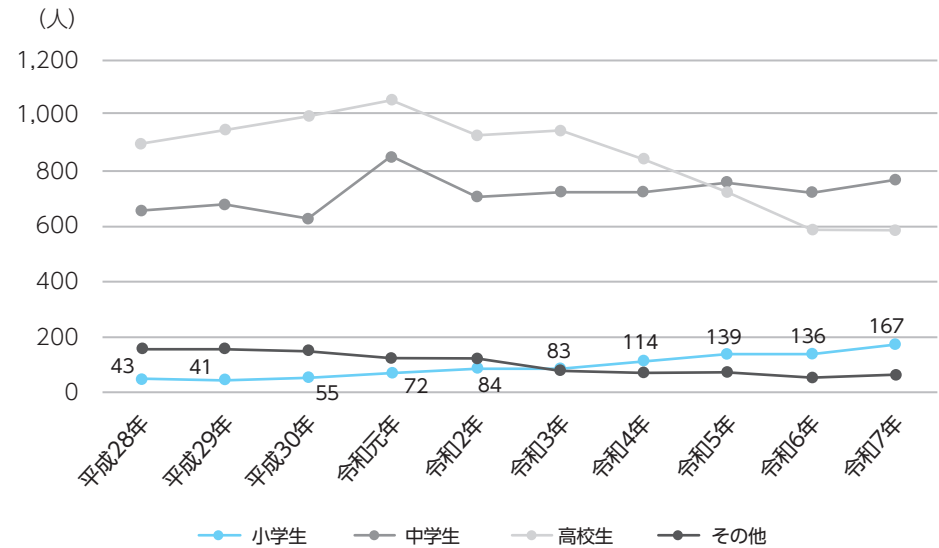
SNS に起因する事犯の被害児童数は、令和元年をピークに減少傾向にあります。学職別にみると小学生のみ増加傾向にあり、被害の低年齢化が進んでいます。

被害児童総数



【出典】警察庁「令和7年における少年非行及び子供の性被害の状況」より作成

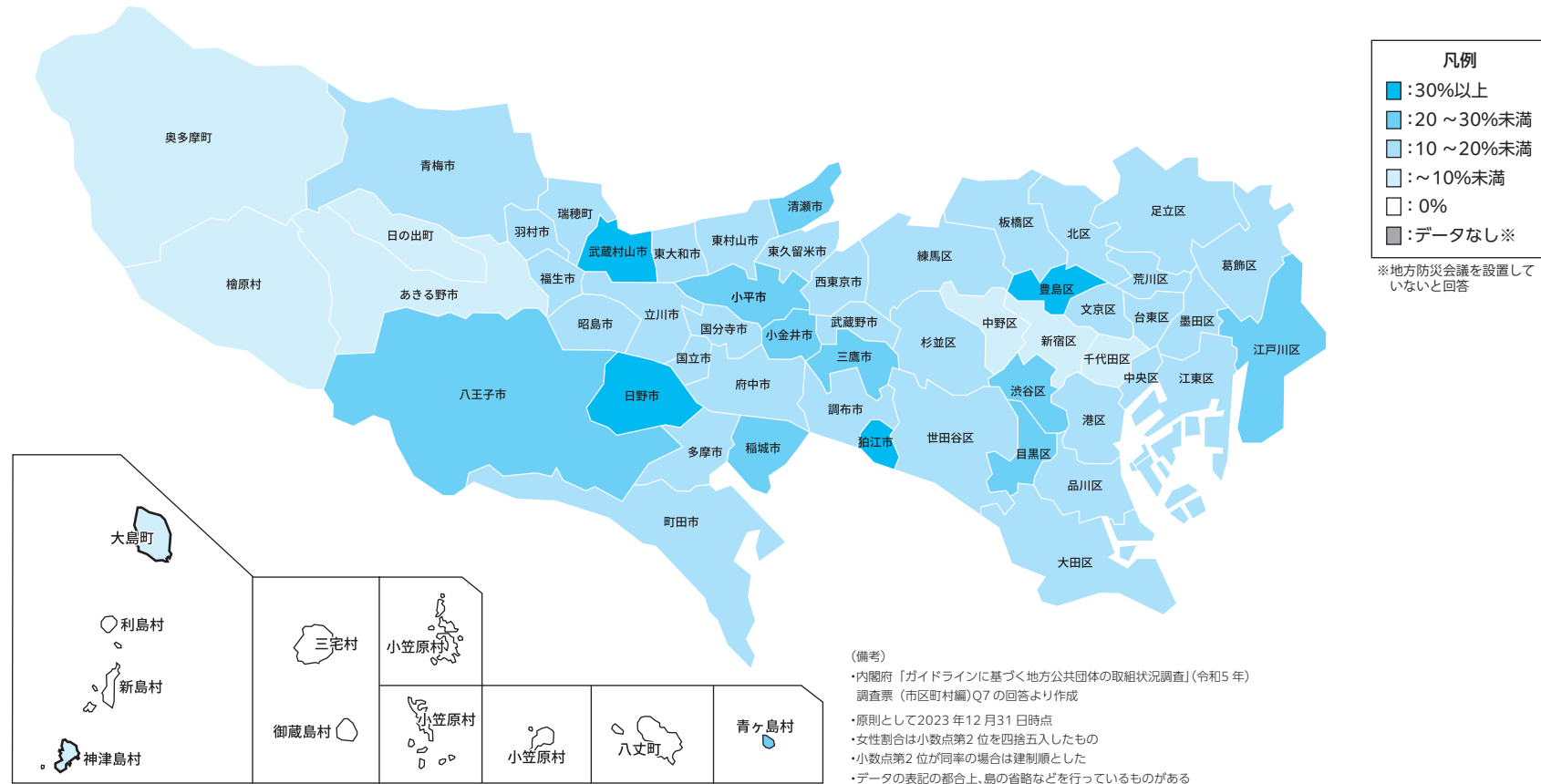
被害児童の学職別



【出典】警察庁「令和7年における少年非行及び子供の性被害の状況」より作成

地方防災会議の女性委員の割合

都内の区市町村の地方防災会議の女性委員比率は、10%～20%未満の自治体が最も多くなっています。



【出典】内閣府男女共同参画局「市区町村女性参画状況見える化マップ」より作成

施策の方向性

- 積極的な社会参画を阻害し、個人の尊厳を傷付ける性犯罪・性暴力を防止し、誰もが安心して暮らせるよう、関係機関等と連携し施策の充実を図ります。
- 男女の異なるニーズやおかれた環境への配慮など、男女ともに参画しやすい環境づくりを進めます。

(総務局)

犯罪被害者等への支援 (東京都性犯罪・性暴力被害者 ワンストップ支援センター)



性犯罪・性暴力被害者を対象に、24 時間 365 日体制で相談を受け付け、精神的ケアや法律相談、関係機関との連携等を一体的に実施します。

背景

性犯罪等被害者の声は埋もれがちである一方、被害が心身に与える影響は大きく、被害直後から被害者に寄り添ったきめ細かな支援を開始し、早期救済につなげていくことが重要です。

このため、東京都性犯罪・性暴力被害者ワンストップ支援センターを設置し、性犯罪等被害者への支援を行っています。

実績

令和 7 年度

- 電話相談：6,610 件
- 面接相談：270 件
- 付添支援：329 件
- 精神的ケア：256 件

取組

24 時間 365 日の相談受付

性犯罪・性暴力被害者から 24 時間 365 日体制で相談を受け付け、被害直後から安心した支援につなげる

面接相談や付き添い支援

面接相談や病院・警察等への付添いを実施し、被害者が安心して必要な支援を受けられるよう支援

精神的ケア・法律相談

公認心理師や精神科医によるカウンセリング、協力弁護士による法律相談を通じて被害からの回復を支援

支援コーディネーターの配置

性暴力被害者支援コーディネーターを配置し、関係機関との連携強化や早期からの適切な支援体制を充実

主な事業

PICK UP

(都民安全総合対策本部)

痴漢撲滅プロジェクト



痴漢被害のない社会を実現するため、民間事業者との協働によるムーブメント創出や痴漢撲滅キャンペーンの展開等を通じて、社会全体の気運醸成を図ります。

背景

痴漢は、被害者に深刻な身体的・精神的苦痛を与える卑劣で許されない犯罪であり、都民の日常生活に大きな不安をもたらしています。

このような状況を踏まえ、都は、社会全体で痴漢を許さない気運を醸成するため、令和5年に「痴漢撲滅プロジェクト」を始動させました。

実績

令和5年度から、鉄道事業者等とも連携し、痴漢撲滅キャンペーンを開始。特に受験期に関しては、これまで継続して毎年度実施しています。令和7年度には新たに山手線ラッピングトレイン等を活用した広報展開を行いました。さらに、令和7年度から、新生活を守る春のキャンペーンを開始し、社会全体で痴漢を許さない気運の醸成を図っています。

令和5年度から「痴漢被害実態把握調査」を実施し、令和7年度では、「痴漢は重大な犯罪である」と思う人の割合は7割に達しています。

取組

ムーブメント創出

民間事業者との協働により、痴漢被害防止に向けた社会全体のムーブメントを創出

痴漢撲滅キャンペーンの展開

痴漢被害が懸念される新生活の時期や受験期にキャンペーンを展開し、啓発活動を実施

専用サイト等による情報発信

被害に遭った際の相談先、痴漢対策に関する基礎知識や対応等の情報を集約して発信

痴漢被害実態把握調査の実施

東京都内在住又は東京都に通勤・通学等をする方を対象に、WEB アンケート調査を実施

(1) 痴漢をはじめとした犯罪・迷惑行為の防止

- 痴漢やストーカー、SNS 等インターネットを利用した性犯罪・性暴力等の防止に向け、相談支援や啓発等を強化し、誰もが安心して暮らせる環境づくりを推進します。

犯罪被害者等への支援（東京都性犯罪・性暴力被害者ワンストップ支援センター）（総務局）

24 時間 365 日体制で相談を受け付け、精神的ケアや法律相談、関係機関との連携等を通じて、性犯罪・性暴力被害者への支援を実施します。



痴漢撲滅プロジェクト（都民安全総合対策本部）

痴漢被害のない社会を実現するため、民間事業者との協働によるムーブメント創出や痴漢撲滅キャンペーンの展開等を通じて、社会全体の気運醸成を図ります。



被害者等への支援（警視庁）

ストーカーや児童買春・児童ポルノ等の被害根絶に向けて、各種法令を適用した検挙や保護等、被害者等の被害防止に最も効果的な対策を実施します。



「ファミリeルール」講座の運営（都民安全総合対策本部）

SNS 利用に起因する性被害等の防止とともに、青少年のインターネット適正利用を推進するため、講座を通じて普及啓発を実施します。



主な事業

(2) セクシュアル・ハラスメント行為等の防止

- セクシュアル・ハラスメント等の防止に向け、相談支援や研修、普及啓発等を実施します。
- 都庁内においても研修等を実施し、セクシュアル・ハラスメント等の防止対策を推進しています。

ハラスメント防止対策推進事業 (産業労働局)

企業のハラスメント防止等に向けた取組を後押しするため、「TOKYOノーハラ 企業支援ナビ」におけるコンテンツ掲載やハラスメント防止対策集中取組期間の取組を通じた普及啓発等を実施します。



カスタマーハラスメント防止対策推進事業 (産業労働局)

普及啓発の実施や相談窓口等の運営、奨励金の支給等により、都内企業等におけるカスタマーハラスメント防止対策を推進します。



都庁内におけるダイバーシティ時代のハラスメント対策 (総務局)

職員研修の実施などにより、すべての職員の働きやすさはもとより、多様性を認め合う組織づくりを含めた、総合的なハラスメント対策を推進します。

公立学校におけるハラスメントの防止 (教育庁)

公立学校の初任者研修や中堅教諭等資質向上研修、管理職研修において、ハラスメント防止に関する研修を実施し、理解促進を図ります。



(3) 社会施設における設備等の整備

- 公共調達を通じ、女性が社会参画しやすい環境づくりを進めます。
- 公共施設等におけるバリアフリー化等を推進し、誰もが安心して利用できる環境を整備します。

公共調達を通じた女性活躍の支援 (財務局・各局)

都が施工する主要な建設工事において、女性専用の水洗洋式トイレや更衣室の現場事務所への設置を義務化しています。



鉄道駅総合バリアフリー推進事業 (バリアフリースイート等整備促進事業) (都市整備局)

鉄道駅にて、バリアフリースイートの整備や機能の分散配置等を支援し、車椅子利用者や乳幼児連れの方等の多様な利用者の利便性向上を図ります。



地下鉄におけるトイレ改修 (交通局)

浅草線、三田線、新宿線の老朽化しているトイレについて、出入口の段差解消、ベビーチェア・ベビーシートの増設、温水洗浄便座やパウダーコーナーの設置、抗菌材の使用など、機能性や清潔感を備えたトイレにグレードアップします。



主な事業

(4) 女性防災人材の育成

- 女性や外国人等多様な視点を踏まえ、防災人材の育成や地域防災活動を推進します。

女性防災人材の育成 (総務局)

女性視点を踏まえたセミナー等を実施し、地域や職場における防災活動の核となる女性防災人材を育成します。



防災(語学)ボランティア (生活文化局)

災害時に語学能力を活かし、被災外国人等を支援する「東京都防災(語学)ボランティア」を募集・登録し、多言語による災害時の体制を整備します。



防火防災訓練の推進による地域全体の防災力の強化 (東京消防庁)

防災リーダーとして地域住民に対する防火防災思想の普及が期待される女性防火組織に対し、育成指導を推進し、地域全体の防災力向上を図ります。



若者とともにつくる、誰もが自分らしく暮らせる東京

櫻井 彩乃

「ジェンダー平等」と聞くと、自分には関係のないことや、どこか遠い話だと感じる人もいるかもしれません。私たちの暮らしの中には、進学や就職、仕事、地域など、さまざまな場面で「性別」による思い込みや役割期待が影響しています。

その中でも、若い世代は、進学や就職、生き方など、大きな選択を迎える時期にあります。東京都が高校生を対象に実施した調査では、性別による思い込みが、進路や職業選択に影響を及ぼしている可能性が明らかになりました。背景には、家庭や学校に加え、SNSやメディアの影響が示されています。

だからこそ、若い世代が自分らしい将来を描くためには、「女だから」「男だから」という固定観念にとらわれることなく、多様な生き方や価値観に触れ、自ら選択できる環境づくりが重要です。また、ジェンダー平等や人権を学び、安心して相談できる機会も欠かせません。

さらに、若い世代を取り巻く課題として、SNSでの誹謗中傷や性的画像の拡散など、デジタル空間における暴力やハラスメントも深刻な課題です。誰もが安心してデジタル社会を生きるため、デジタルリテラシーの向上や相談・支援体制の充実が求められています。

今回、東京都男女平等参画推進総合計画の策定にあたり、「東京ウィメンズプラザフォーラム 2025」において、若者の声を聴くための意見交換を行いました。その一環として、「東京都にしてほしいこと」と「今日から始めるMy Action」を付箋に書き、一枚一枚を貼り合わせて一本の木をつくるワークを行いました。参加者からは、「安心してジェンダーについて話せる場がほしい」「若者の意見をもっと政策に反映してほしい」「若者の活動を応援してほしい」といった声や「まずは知ること」「話してみること」「身近な人を尊重すること」な

どのMy Actionが寄せられ、一枚一枚の付箋が葉となって一本の木を彩りました。

これからの5年間は、若い世代の声を継続的に施策へ反映していくことが重要です。「枝葉の議論」と切り捨てることなく、計画の実施や見直しの過程においても、多様な声を聴き続け、施策へ反映していく仕組みを充実させることが求められます。若い世代とともに東京の未来をつくる「パートナー」として捉え、政策や地域づくりに参画できる機会を広げていくことが求められます。

若い世代をはじめ、多様な人々の学びや対話、参画を支えるためには、東京ウィメンズプラザや地域の男女共同参画センターが重要な役割を担います。ジェンダーについて安心して学び、対話し、新たな活動やつながりが生まれる身近な場として、多くの人に活用していただきたいです。

ジェンダー平等は、一部の人のためのものではなく、誰もが自分らしく生き、自らの力を発揮できる社会の土台です。

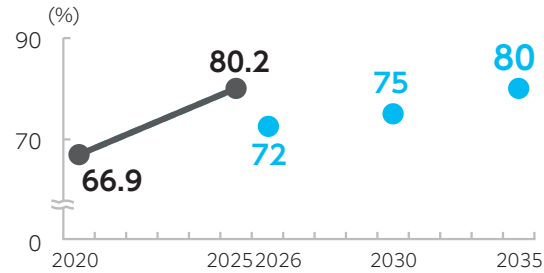
若い世代の声が東京の未来づくりに生かされ、一人ひとりの行動の輪が広がることで、誰もが自分らしく暮らせる東京が育まれていくことを願っています。

櫻井 彩乃
一般社団法人 GENCOURAGE 代表理事



主な数値目標・KPI 柱5 男女平等参画社会の実現に向けた広報・啓発活動

「女性が活躍できると思う」
割合を80%以上に



東京都女性活躍推進大賞

女性の活躍につながる取組を進める
企業や団体、個人を「東京都女性活
躍推進大賞」として表彰し、その取
組を広く発信
(2030年までに延べ165件)

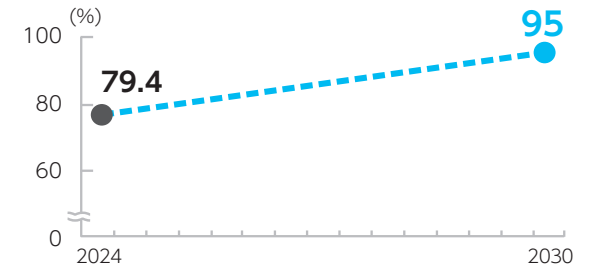
都が設置する審議会等におけ
る委員任用率

※法令等において、委員として充てる
役職名が指定されている委員等を除
いて算定

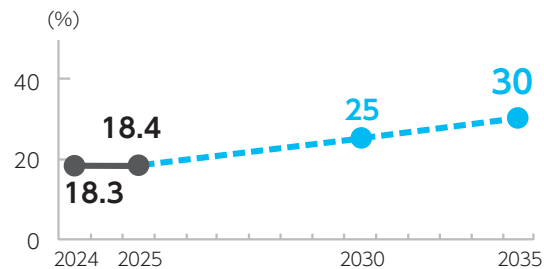
男女いずれの性も40%以上※とし、
その状態を継続

都庁における男性職員の1
か月以上の育業取得率を
95%とする

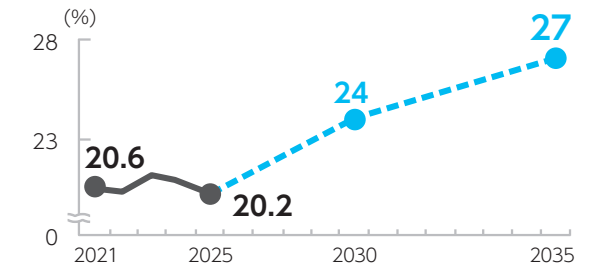
※2030年度まで
(可能な限り早期に)



東京都職員の管理職に占める
女性の割合を30%に向上



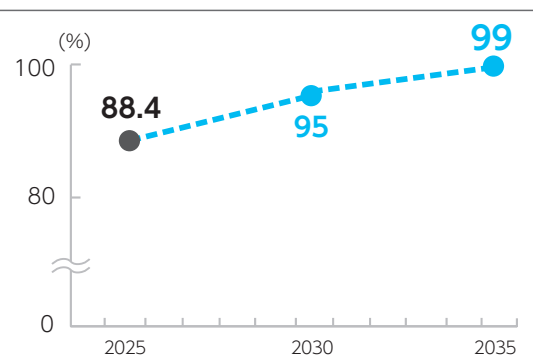
都立大の女性教員比率を
27%に向上



主な数値目標・KPI 柱6 安心して暮らせる環境づくり

「痴漢は重大な犯罪である」 と思う人の割合	8割 (2030年度まで)	犯罪被害に関する関係機関 の相談窓口の認知度	38.3% (2024年度時点) から 75%に向上 (2030年度末までに)
性犯罪・性暴力被害者支援に 係る協力医療機関数	155か所 (2024年度時点) から 200か所に増加 (2030年度末までに)	「犯罪被害者等が様々な問 題を抱えていることを知っ ている」とした都民の割合	56.9% (2024年度時点) から 75%に向上 (2030年末までに)
区市町村を対象とした、犯罪 被害者等支援に関する研修の 受講者数	94人 (2024年度時点) から 370人に増加 (2030年度末までに)	「ファミリールール」講座 の運営	・フィルタリング設定率： 70% (2030年度まで) ・家庭のルール設定率： 75% (2030年度まで)、生徒自身 による自主ルール作りの支援 (10回) (2028年度まで継続)

カスタマーハラスメント
の認知度を99%に向上



第2編 ≫ 第1章 ≫

ビジョン4

配偶者暴力対策

～男女間のあらゆる暴力の根絶～

配偶者暴力を防止し、被害者が暴力から逃れ、
安全で安心できる生活が送れる社会へ

関係機関や民間団体等との連携を通じて、
切れ目のない支援体制を構築

柱7 切れ目のない支援体制の整備

柱8 関係機関の連携・人材育成

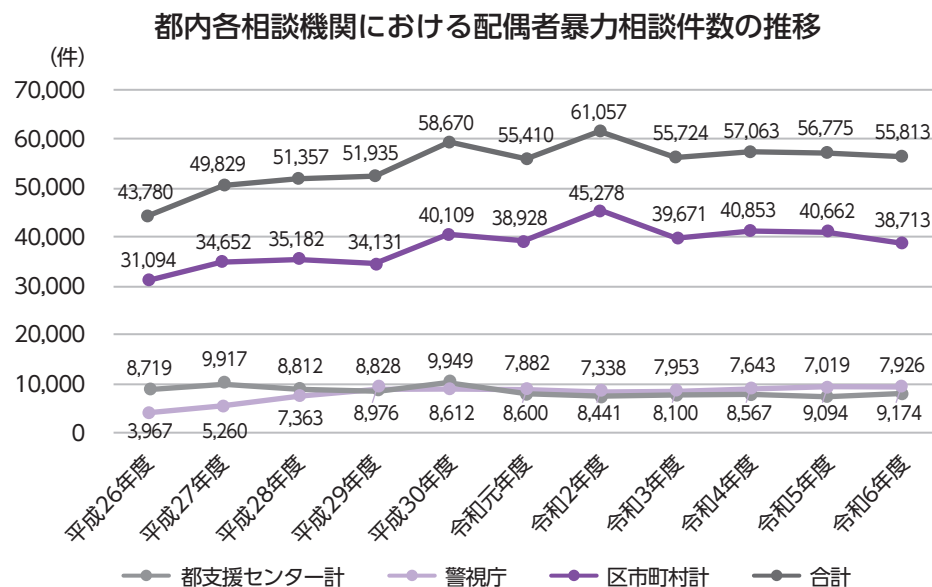
柱7 切れ目のない支援体制の整備

現状

- 被害者の属性は、30歳代から50歳代が多く、職業は無職とパート・アルバイトの方が多くなっています。
- 被害者の約7割は子供がおり、その子供の約半数は身体的・精神的などの暴力を受けています。

相談機関における配偶者暴力 相談件数の推移（都）

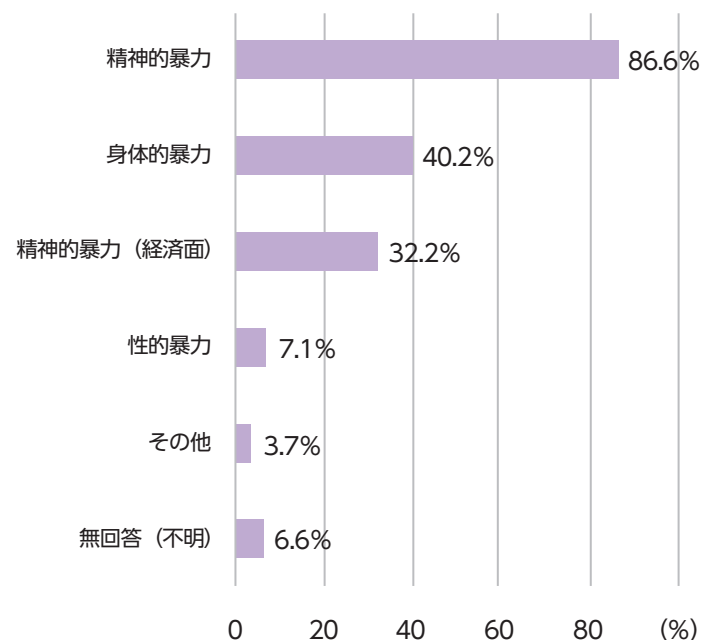
都内の複数の相談機関への相談件数は、コロナ禍の令和2年度をピークに減少しているものの、高止まりの状況が続いています。



【出典】東京都生活文化局「東京都の配偶者暴力相談等件数の推移（令和6年度）」より作成

配偶者等から受けた暴力の割合

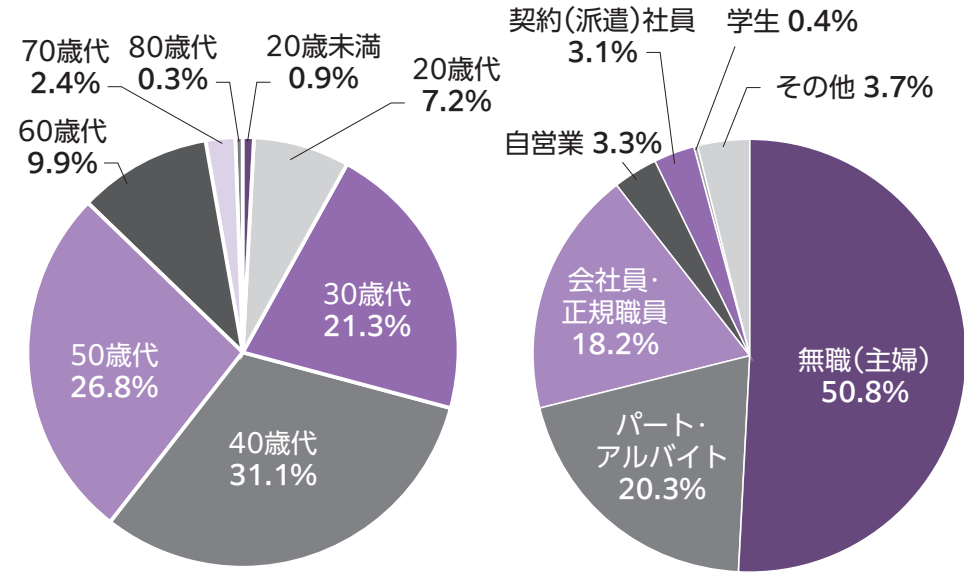
「精神的暴力」が最も多く、「身体的暴力」「精神的暴力（経済面）」の順になっています。



【出典】東京都生活文化局「令和6年度配偶者暴力被害の実態と関係機関の現状に関する調査報告書」より作成

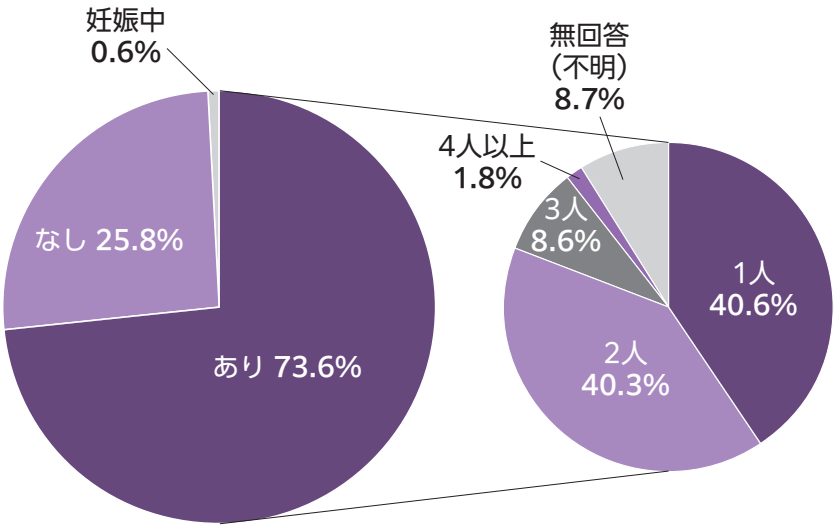
被害者の年代と職業

被害者の年代は、30歳代から50歳代が多く、また、職業は、「無職（主婦）」と「パート・アルバイト」で約7割となっています。



被害者の子供の有無と人数

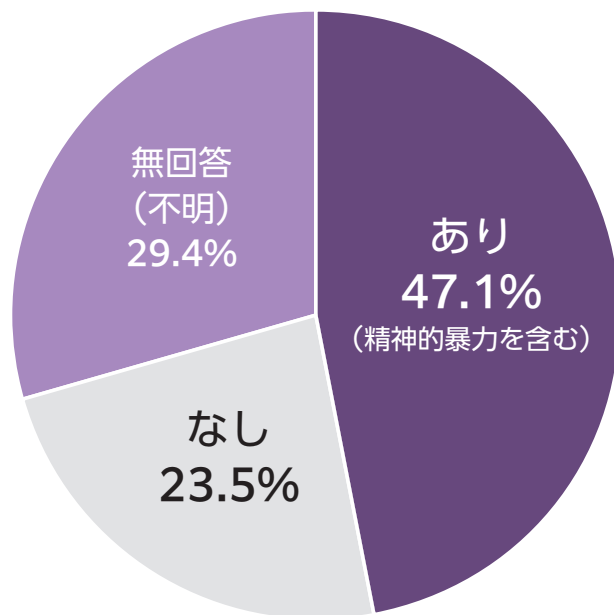
被害者の73.6%に子供がいます。
子供の人数は1人が最も多く40.6%、続いて2人が40.3%となっています。



【出典】東京都生活文化局「令和6年度配偶者暴力被害の実態と関係機関の現状に関する調査報告書」より作成

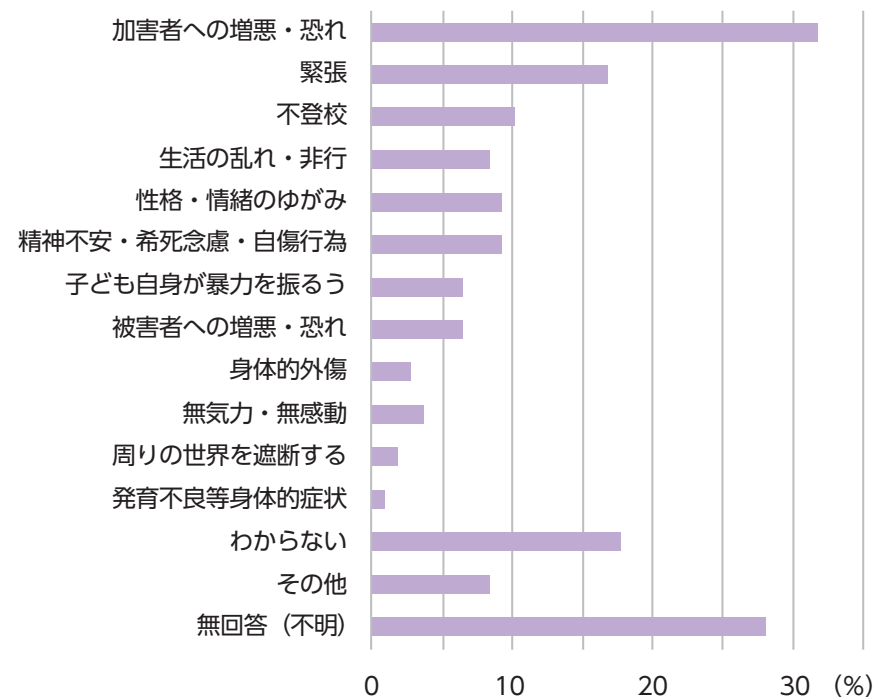
加害者から子供への暴力の有無

47.1%の被害者が、加害者から子供への暴力があったとしています。



配偶者暴力が子供に与える影響

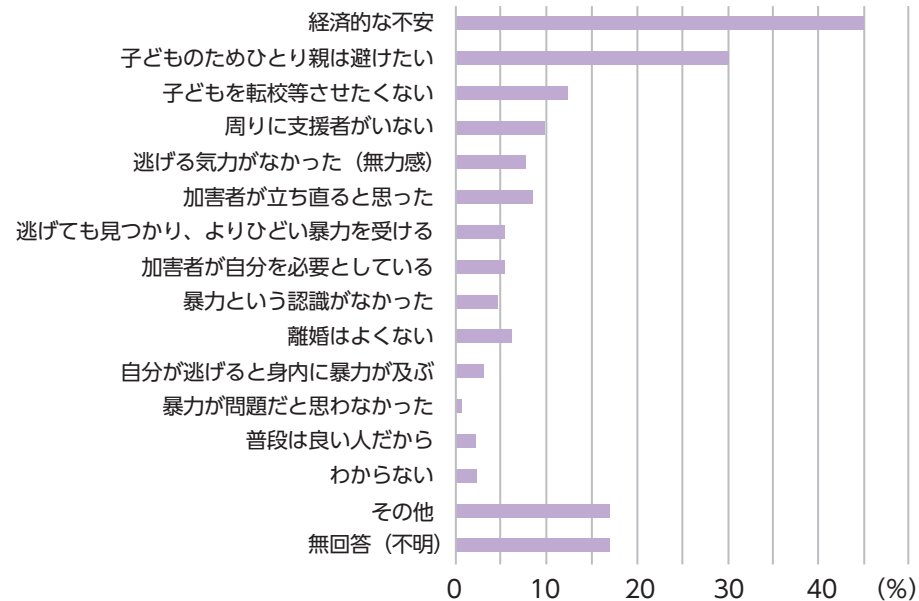
暴力を受けたことによる子供への影響としては、「加害者への憎悪・恐れ」「緊張」などが挙げられています。



【出典】東京都生活文化局「令和6年度配偶者暴力被害の実態と関係機関の現状に関する調査報告書」より作成

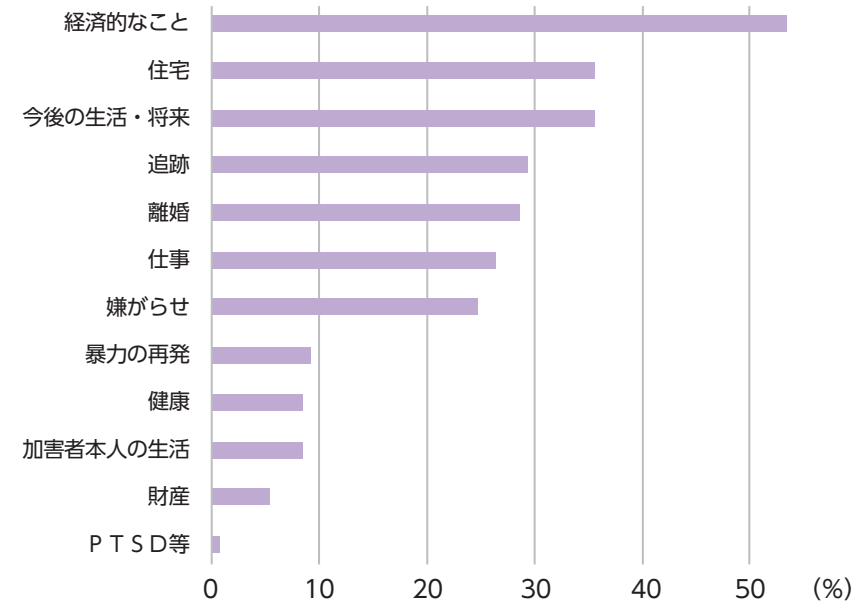
配偶者暴力から逃げられなかった理由

「経済的な不安」が最も多く、45.0%となっています。



被害者本人が不安に思っていること

「経済的なこと」が最も多く 53.5% で、「住宅」「今後の生活・将来」の順になっています。



【出典】東京都生活文化局「令和6年度配偶者暴力被害の実態と関係機関の現状に関する調査報告書」より作成

施策の 方向性

- 被害者の安全確保に向け、相談から保護・自立支援まで切れ目のない支援を行っていきます。
- 関係機関や民間団体と連携し、配偶者暴力の未然防止や相談支援に取り組んでいきます。

(生活文化局)

都における普及啓発の実施 (デートDVカードの配布等)



パンフレットや啓発カード等を活用し、配偶者等暴力防止に向けた普及啓発と都民の理解促進を図ります。

背景

令和7年度に都が実施した調査^{*1}によると、配偶者暴力や交際相手からの暴力を受けたときに相談できる機関があることを知っている割合が、18～29歳では他の年代に比べ低い状況にあります。また、令和5年度に実施した内閣府の調査^{*2}によると、女性のおよそ5人に1人、男性のおよそ9人に1人が交際相手から暴力を受けた経験があることから、若年層も含めた普及啓発が重要です。

実績

「デートDVカード」を毎年都内の高校1年生、約110,000人に配布しています。また、「配偶者や交際相手からの暴力で悩んでいませんか？」を区市町村の関係機関や都内警察署等に約5,000部配布しています。区市町村では、施設内での配架や被害者等からの相談時の案内、イベント・講座での配布等に活用されています。

取組

デートDVカードの配布

交際相手からの暴力等に関する相談窓口があることを知ってもらうためのカードを配布

「配偶者や交際相手からの暴力で悩んでいませんか？」の配布

配偶者等暴力に関する概要と相談機関を掲載した啓発資料を配布

^{*1} 男女平等参画に関する世論調査（令和7年度）

^{*2} 男女間における暴力に関する調査（令和5年度）

主な事業

PICK UP

(住宅政策本部)

配偶者暴力被害者等に対する
住宅セーフティネットの充実

被害者の居住の安定を確保するため、都営住宅や民間賃貸住宅を活用した重層的な住宅セーフティネット機能の強化に取り組めます。

背景

配偶者暴力被害者などの住宅確保要配慮者は、入居制限を受けやすいことなどから、自力では市場で住宅を円滑に確保することが難しい場合があります。

そこで、都営住宅をはじめとする公共住宅等の積極的な活用に加え、民間賃貸住宅を活用した施策等を実施することにより、住宅の確保に配慮を要する都民の安定した居住の確保を図っています。

実績

- ・都営住宅募集における配偶者暴力被害者等世帯への支援：年4回の定期募集等
- ・母子生活支援施設退所者に対する都営住宅の特別割当：2025年度50戸
- ・住宅確保要配慮者専用住宅の登録戸数：2025年度末1,148戸

取組

都営住宅を活用した単身被害者への支援

単身の配偶者暴力被害者に対して、都営住宅への入居を実施

都営住宅を活用したひとり親世帯等への支援

20歳未満の子供のいる被害者をひとり親世帯と見なし、当せん倍率の優遇及びポイント方式による募集を実施

支援施設の退所者に対する支援

ひとり親等の支援施設の退所者に対して、都営住宅の特別割当を実施

民間賃貸住宅を活用した住宅セーフティネットの推進

高齢者、障害者、子育て世帯、配偶者暴力被害者など住宅確保要配慮者の民間賃貸住宅への円滑な入居を促進

(1) 暴力を許さない社会形成のための啓発と早期発見

- 配偶者等暴力の防止に向けた啓発等を通じて、暴力を許さない社会意識を醸成します。
- 医療機関や保健所、警察等と連携し、被害の早期発見と適切な支援につながる体制整備を進めます。

都における普及啓発の実施 (デートDVカードの配布等) (生活文化局)

パンフレットや啓発カード等を活用し、様々な機会でも広く啓発することにより、配偶者等暴力の防止を推進します。



医療機関における適切な対応 (生活文化局)

「医療関係者のための配偶者暴力被害者対応マニュアル」の改定や周知を通じて、医療機関におけるさらなる適切な対応を推進します。

配偶者暴力防止講演会 (生活文化局)

配偶者暴力の実態を正しく知ることによって早期に被害に気づき支援につなげるとともに、暴力を許さない地域社会づくりを目指した講演会を実施します。



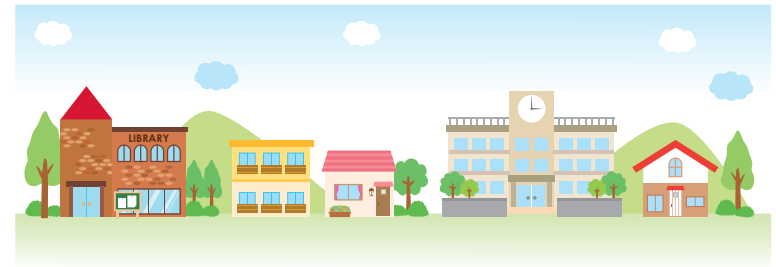
パープルライトアップ (生活文化局)

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、都府施設等を紫色にライトアップし、配偶者等からの暴力や性犯罪等を根絶するという意思と、被害者に寄り添うメッセージを発信します。



保健所や保健センターにおける適切な支援 (保健医療局)

子供の健診や母子保健相談、精神保健福祉相談等の日常業務を通じて、配偶者暴力の早期発見と適切な対応につなげます。

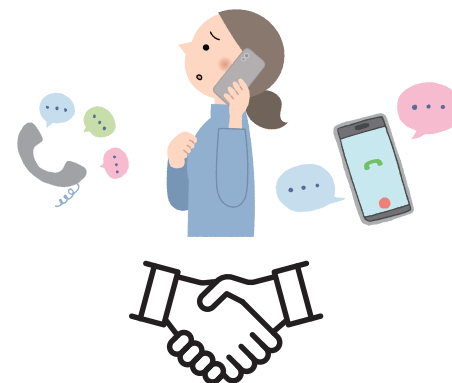


(2) 多様な相談体制の整備

- 配偶者等暴力の被害者が安心して相談できるよう、多様な相談者に対し、電話・LINE 等による相談体制を整備します。
- 情報提供や関係機関との連携を通じて適切な支援につなげます。

東京ウィメンズプラザ DV相談 (生活文化局)

配偶者等暴力やデート DV 等に関する相談を電話・LINE 等で受け付け、相談者の状況に応じた支援につなげます。



東京ウィメンズプラザ 男性相談 (生活文化局)

男性が抱える悩みに対する電話相談等を実施し、問題解決や適切な支援につなげます。

A I テキストマイニングツールの導入 (生活文化局)

相談情報を A I を活用してより詳細に多角的な分析を行い、都民である相談者のニーズや相談業務に対する課題等を考察し、施策立案につなげます。



関係機関との連携体制の充実・強化 (警視庁)

配偶者暴力や児童虐待に係る関係機関と緊密な連携を図るとともに、被害者等の安全確保を最優先に迅速・的確かつ組織的な対応を図ります。



主な事業

(3) 安全な保護のための体制整備

- 配偶者等暴力の被害者の安全確保に向け、相談や支援、一時保護等に対応します。

女性相談支援センターの運営（福祉局）

困難な問題を抱える女性および同伴する児童等に対する相談や支援を実施します。
また、悪質ホストクラブ対策等のため、相談体制を確保します。



警察における通報への対応（警視庁）

警察への通報等により、配偶者暴力等が認められるときは、あらゆる法令を適用した検挙等厳正に対処するとともに、更なる加害行為の防止に資する必要な情報提供や助言等を実施し、被害者等の安全を確保します。



(4) 自立生活再建のための総合的な支援体制整備

- 被害者や子供が生活を再建し、自立できるようになるまで、一人ひとりの状況に応じた支援を行います。

被害者自立支援講座 (生活文化局)

配偶者等暴力の被害体験のある女性に対して、その影響から回復し「自分らしさ」を取り戻すことができるように、様々な知識や情報を伝える講座を実施します。

被害を克服し、安心できる母子関係を育むための子供広場 (生活文化局)

親の暴力により大きな影響を受けた子供たちに、遊びを通じたプログラムを実施し、心に受けたダメージの早期回復を図り、安心できる母子関係を育めるようにします。

福祉事務所等との連携強化 (福祉局)

被害者からの生活保護の相談対応や申請時の調査等において、安全確保に配慮するとともに、適切に保護を実施するよう福祉事務所に働きかけます。



配偶者暴力被害者等に対する住宅セーフティネットの充実

(住宅政策本部)

被害者の居住の安定を確保するため、都営住宅や民間賃貸住宅を活用した重層的な住宅セーフティネット機能の強化に取り組みます。



配偶者暴力（DV）被害者支援におけるトラウマインフォームドケア

藤森 和美

1. トラウマとは

トラウマ（Trauma：心的外傷）とは、暴力、虐待、ネグレクト、喪失体験、災害、戦争など、心身に強い衝撃を与える出来事によって生じる深い心理的影響を指します。

トラウマは外見からは分かりにくく、本人でさえ自覚していないことも少なくありません。しかし、その影響は長期間にわたり、心身の健康や対人関係、生活機能にまで及びます。また、個人だけでなく、家族や地域社会にも広く影響を及ぼします。

近年では、公的機関や支援機関が、悪意はなくても通常の対応の中で被害者に再びトラウマを想起させ、苦痛を与えてしまう「再トラウマ化（Re-traumatization）」が課題として指摘されています。

2. 逆境的小児期体験（Adverse Childhood Experiences：ACE）

1998年に米国で発表された逆境的小児期体験（ACE）研究では、一般成人のおよそ6割が18歳までに少なくとも1つの逆境体験を経験していることが示されました。日本の近年の研究でも、およそ4割が、虐待やネグレクト、家庭内暴力（DV）、家族の依存症や精神疾患、貧困など、強いストレスやトラウマとなる体験を経験していることが報告されています。

ACEが多いほど、成人後のうつ病、不安症、依存症、生活習慣病、心疾患など、身体的・精神的な健康問題のリスクが高くなることが明らかになっています。

DV被害者を支援する際には、「被害者になる以前から、逆境体験を抱えている可能性がある」という視点を持つことが重要です。この理解は、「なぜ逃げられなかったのか」「なぜ加害者のもとへ戻るのか」といった表面的な疑問ではなく、その背景にある心理や行動を理解することにつながります。

また、忘れてはならないのは、支援者自身にもACEやトラウマ体験をもつ人が少なくないということです。被害者の語りに触れることで、自分自身の未解決のトラウマが刺激される「代理受傷」や「二次的外傷性ストレス」が生じることがあります。そのため、支援者自身のセルフケアやスーパービジョン^注も、質の高い支援には欠かせません。

注 経験豊富な専門家（スーパーバイザー）から専門性の向上等を目的とした教育・研修を行うこと

3. トラウマインフォームドケア（Trauma-Informed Care：TIC）をDV被害者支援の基本に

トラウマインフォームドケア（TIC）は、「この人に何が起こったのか（What

happened to you?）」という視点から支援を行う考え方です。問題行動や困難さだけを見るのではなく、その背景にあるトラウマ体験を理解し、安全で尊重された支援を提供することを目指します。

TICには6つの基本原則があります（表）。経験豊かな支援者にとっては、日頃から実践している内容も多いかもしれません。しかし、TICは個々の支援技術ではなく、公衆衛生の視点に立った支援の基本姿勢です。医療、福祉、司法、教育、行政など社会全体がこの考え方を共有して初めて、被害者の回復や社会的自立、さらには子どもへの支援へとつながります。

そのため、DV被害者支援に関わるすべての職種がTICを理解し、日常の支援に取り入れることが重要です。支援者への教育・研修を充実させることは、被害者支援の質を高めるための最も重要な基盤といえるでしょう。

表. トラウマインフォームドケアの6原則

TICの6原則	支援者の姿勢	DV被害者支援での具体例	避けた対応
① 安全（Safety）	心身の安全を最優先にする	面談室のプライバシーを確保する。加害者に居場所が知られないよう配慮する。危険度を確認し、安全計画（Safety Plan）を一緒に考える。	「もう別れたんだから大丈夫でしょう」「落ち着いてから来てください」
② 信頼性・透明性（Trustworthiness & Transparency）	見通しを示し、約束を守る	「今日はお話を伺い、必要なら次回〇〇を一緒に考えます」と説明する。守秘義務や情報共有の範囲を最初に伝える。	説明なく他機関へ情報提供する。支援内容が毎回変わる。
③ ピアサポート（Peer Support）	「一人ではない」と感じられる機会をつくる	自助グループや当事者の集まりを紹介する。「同じ経験をした方もいます」と孤立感を和らげる。	「あなたは特別大変ですね」と孤立感を強める。
④ 協働・相互性（Collaboration & Mutuality）	支援を一緒に考える	「今、一番困っていることは何ですか」「どの方法なら実行できそうですか」と本人と相談しながら支援方針を決める。	「こうすべきです」「すぐ離婚してください」と支援者が決める。
⑤ エンパワメント・声・選択（Empowerment, Voice & Choice）	自己決定を尊重し、強みに目を向ける	「これまでよく耐えてこられましたね」「あなたが選んでいいですよ」と伝え、避難・別居・離婚・継続など複数の選択肢を提示する。	「なぜ逃げなかったの?」「どうして戻ったの?」と責める。
⑥ 文化・歴史・ジェンダーへの配慮（Cultural, Historical & Gender Issues）	背景や価値観を尊重する	外国籍、障害、高齢、性的マイノリティ、宗教、経済状況などを踏まえた支援を行う。被害者の価値観を否定しない。	「普通は離婚しますよ」「母親なんだから我慢すべき」「子どもの教育費はどうするのですか」など価値観を押し付ける。

藤森 和美
武蔵野大学 名誉教授



柱8 関係機関の連携・人材育成

現状

●配偶者等暴力への支援に関わる機関や民間支援団体は、都や区市町村の男女センター・女性センターなどとの一層の連携強化や情報共有が重要と考えています。

配偶者暴力被害者支援関係機関及び支援団体が連携を強化したい機関等

各機関が連携を強化したいと希望している相手先として、病院と警察は「区・市の男女センター・女性センター」を、児童相談所・子ども家庭支援センターは「東京都女性相談支援センター」を最も多く挙げています。

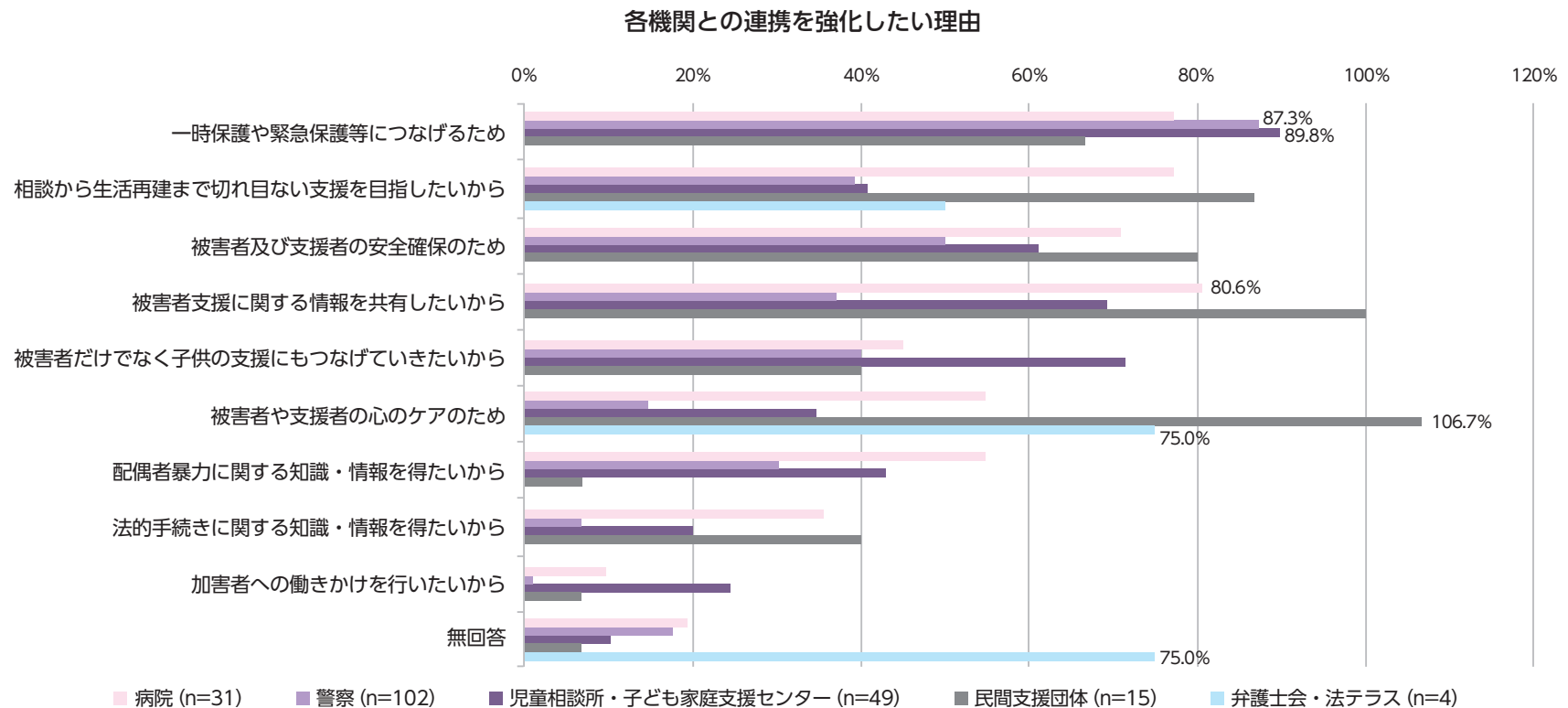
連携を強化したい機関等（3つまで回答）

	連携を強化したい相手先		
	1位	2位	3位
病 院	区・市の男女センター・女性センター	東京都女性相談支援センター 警察 児童相談所 東京ウィメンズプラザ	
警 察	区・市の男女センター・女性センター	児童相談所	子供家庭支援センター 区・市の配偶者暴力相談支援センター
児童相談所 ・子ども家庭支援センター	東京都女性相談支援センター	区・市の男女センター・女性センター 児童相談所	福祉事務所 弁護士
民間支援団体	医療機関 民間相談機関	福祉事務所 東京都女性相談支援センター 東京ウィメンズプラザ	区・市の男女センター・女性センター 子供家庭支援センター 警察 児童相談所 弁護士

【出典】東京都生活文化局「令和6年度配偶者暴力被害の実態と関係機関の支援の現状に関する調査報告書」より作成

配偶者暴力被害者支援関係機関及び支援団体が連携を強化したい理由

各機関と連携を強化したい理由として、病院では「被害者支援に関する情報を共有したいから」、警察と児童相談所・子ども家庭支援センターでは「一時保護や緊急保護等につなげるため」、民間支援団体では「被害者や支援者の心のケアのため」が最も多く挙げられています。

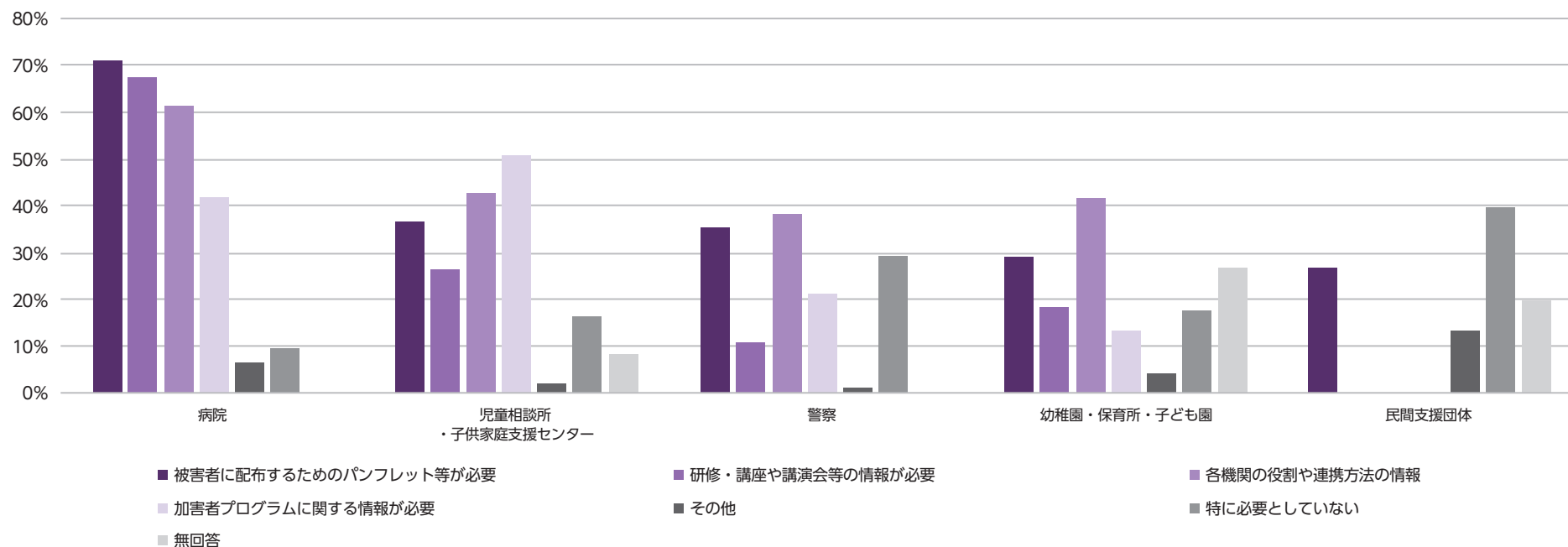


【出典】東京都生活文化局「令和6年度配偶者暴力被害の実態と関係機関の支援の現状に関する調査報告書」より作成

配偶者等暴力の被害者支援に関わる団体が必要と感じている情報

病院は、「被害者に配布するためのパンフレット等が必要」「研修・講座や講演会等の情報が必要」「各機関の役割や連携方法の情報」の回答が多くなっています。また、病院や児童相談所、子供家庭支援センターは、「加害者プログラムに関する情報が必要」が多く、警察や幼稚園・保育園・こども園は、「各機関の役割や連携方法の情報」が多くなっています。

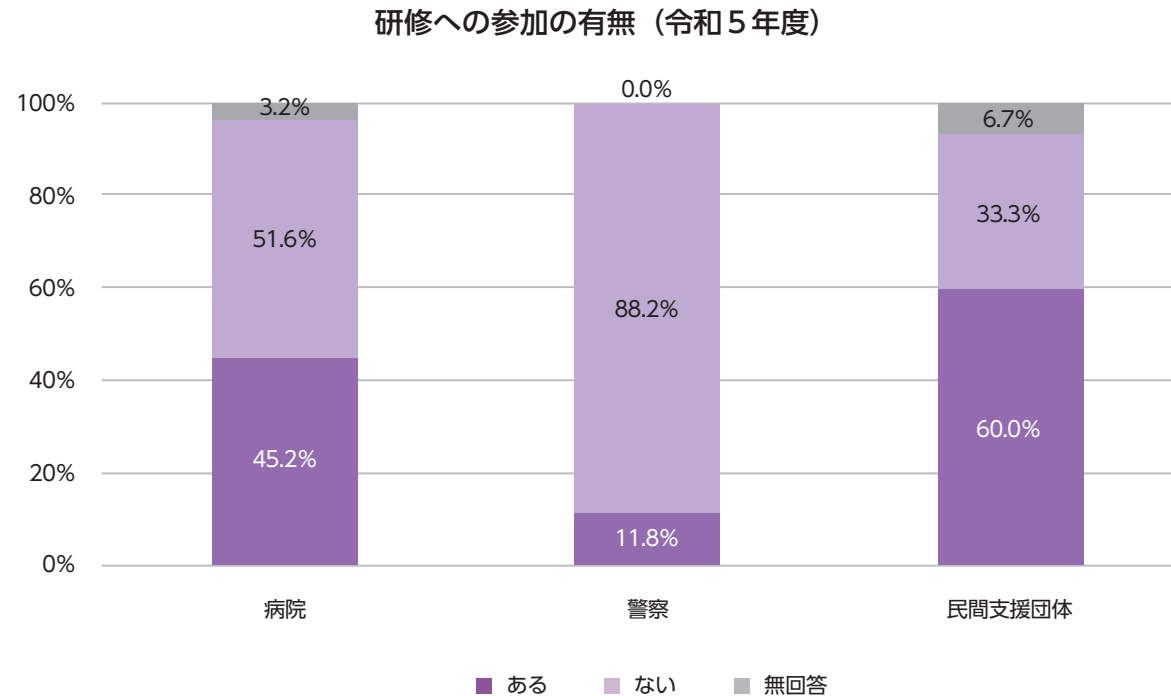
必要な情報（複数回答）



【出典】東京都生活文化局「令和6年度配偶者暴力被害の実態と関係機関の支援の現状に関する調査報告書」より作成

都・区市町村実施の研修への参加の有無

令和5年度に都・区市町村が実施した研修に参加した機関等は、「病院」で45.2%、「警察」で11.8%、「民間支援団体」で60.0%となっています。



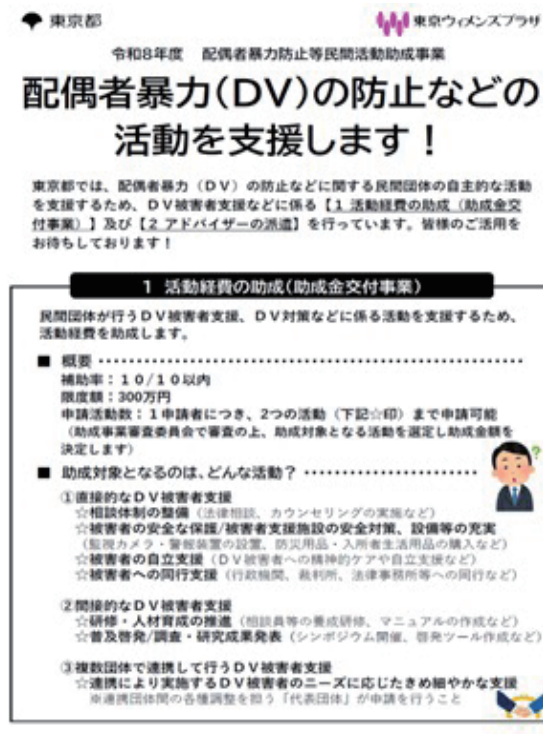
【出典】東京都生活文化局「令和6年度配偶者暴力被害の実態と関係機関の支援の現状に関する調査報告書」より作成

施策の 方向性

- 被害者に対し切れ目のない支援を行うため、関係機関が共通認識を持ち、支援の様々な段階において、緊密に連携して取組を進めていきます。
- 区市町村や民間団体等に向け、人材育成等の質の向上に資する取組を行っていきます。

(生活文化局)

配偶者暴力防止等民間活動支援事業



民間団体が行う活動に対して助成するとともに、専門的な知識や経験を持つアドバイザーを派遣します。

背景

配偶者暴力の防止等については、柔軟で迅速な対応ができる民間団体が重要な役割を担っており、その取組を支援することで、東京都の配偶者暴力被害者に対し、国・都・区市町村・民間団体が連携した切れ目のない支援を行っています。

実績

令和7年度：助成9団体	アドバイザー派遣：8団体
令和6年度：助成10団体	アドバイザー派遣：7団体
令和5年度：助成10団体	アドバイザー派遣：9団体

取組

民間団体の支援活動に助成

民間団体等が自主的に行う多様な相談体制の整備、研修・人材育成の推進等、様々な配偶者暴力被害者支援事業に対して助成

アドバイザー派遣

配偶者暴力防止や被害者支援等に関する活動に対し、専門的な知識や経験を持つアドバイザーを派遣

主な事業

PICK UP

(生活文化局)

職務関係者研修



配偶者等暴力対策に係わる区市町村担当者や職務関係者への研修を行います。

背景

区市町村担当者や職務関係者には、配偶者からの暴力の特性や被害者の立場を十分に理解したうえでの対応が求められていることから、資質の向上を図るために様々な研修を実施している。

実績

令和7年度：研修回数6回 受講者数 延べ816名

令和6年度：研修回数5回 受講者数 延べ837名

令和5年度：研修回数5回 受講者数 延べ820名

取組

基礎研修

新任の職務関係者を対象に、基礎的知識、二次被害防止、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）の理解、被害者の情報保護等の知識を提供

テーマ別研修

配偶者暴力を目撃した子供の心理や高齢者間の配偶者暴力等、支援を行う上で重要なテーマを切り口とした知識を提供

分野別研修

教育関係者等の職種別に実施。各機関の支援における対応のポイント・役割等に関する知識を提供

応用研修

配偶者からの暴力に関する実践的な知識や考え方を提供し、スキルアップを図る

(1) 関係機関・団体の連携推進

- 区市町村や関係機関・民間団体等との連携強化のため、都が主体となって会議を開催するなど、情報共有や関係強化、活動支援等を行います。

配偶者暴力対策ネットワーク会議の充実（生活文化局）

都・区市町村の関係各機関、医療、司法、人権擁護団体、民間支援団体等の連携を強化し、広域的な支援や地域によって差が生じない支援のための体制強化を図ります。

配偶者暴力防止等民間活動支援事業（生活文化局）

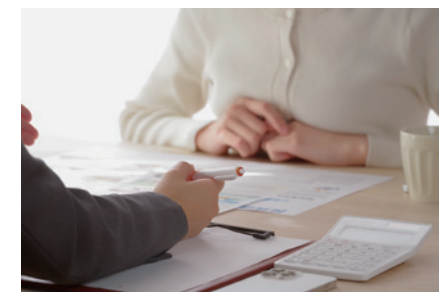
民間団体が行う配偶者暴力被害者支援等に係る活動に対して助成します。
また、専門的な知識や経験を持つアドバイザーを派遣し、活動を支援します。

民間シェルター等被害者支援団体への支援（生活文化局）

民間シェルター等の先進的取組のための経費や区市町村が民間シェルター等と連携し行う先進的取組に要した経費を助成し、活動を支援します。

配偶者暴力被害者支援基本プログラムの活用（生活文化局）

配偶者等暴力被害者の相談から自立までの段階に応じた支援の指針となる本プログラムについて、支援の実情や法改正等を踏まえて改定し、都内各支援機関へ周知します。



主な事業

(2) 人材育成・調査研究の推進

- 専門的な知識や技能の習得に向けて、支援従事者のニーズも踏まえながら、区市町村や民間団体等に対し、研修を実施します。

職務関係者研修（生活文化局）

職務関係者が配偶者等暴力被害への知識や理解を深め、被害の早期発見や適切な支援ができるよう研修を実施します。



配偶者暴力被害者自立支援民間人材養成事業（生活文化局）

配偶者等暴力の被害者支援を行う民間団体が、支援に役立つ知識や支援に必要なスキル習得のための研修を実施します。

配偶者暴力対策区市町村支援事業（生活文化局）

配偶者等暴力の被害者支援の調整役を担う職員が、被害者支援に必要な総合的知識や関係部署との連携方法の習得などスキル向上のための研修を行います。



民生委員・児童委員への研修の実施（福祉局）

地域において見守りの中心となる民生委員・児童委員に対し、配偶者等暴力に関する情報を提供し、配偶者等暴力についての社会的関心を高めます。



ミンジー
（民生委員・児童委員を
多くの方に知っていただく
ためのキャラクター）

男女平等参画のための都市間ネットワーク（CHANGE）への参加（生活文化局）

世界 17 都市が加盟している都市間ネットワークに参加し、男女差別や女性蔑視、ジェンダーに基づく不公平に対する取組の共有を加盟都市間で行います。



男性への支援によって実現する誰もが生きやすい社会

濱田 智崇

私たちが男性専用の相談電話を開設してから30年経ちました。子育て中の男性が集まって語り合う「パパカフェ」の活動も15年ほど続けています。男性の悩みを聴くこと自体が珍しがられた30年前と比較すれば、社会の意識も少し変化してきたと思います。ただ、たとえば、我々はずいぶん前から相談を受けてきた「男性のDV被害」の存在が社会的に認知され始めたり、パパカフェに、育児休業中の男性が同じ境遇の人との出会いを求めて参加したりするようになったのは、ごく最近のことです。

従来の男性優位社会の中で、男性たちは「理屈」や「効率」の重視を求められてきたと言えます。一方で、個人的な感情を表明することは、避けるべきとされてきました。さらに、男らしくあるためには「強くなければならない」とされてきましたので、自分の弱みを他人に見せ、自分のつらい感情を吐露することになる「相談」は、男性にとってハードルの高いことでしたし、そのように感じる人が多い傾向は、現在も続いています。

社会的に弱い立場にある存在に対して支援が必要なことは、言うまでもありません。しかし、その視点だけで支援を充実させていくと、「強い立場」として分類されている人に、本来は必要な支援が届きにくくなる状況も生じ得ます。本来は支援の必要な人が、「あなたたちは強い立場なんだから支援は要らないでしょう」と言われてしまうと、「自分で解決しなくてはならないのか」「強い立場なのに悩む自分が悪いのか」と、余計に孤立してしまうかもしれません。

女性に対する支援と、男性に対する支援は、車の両輪であると私が考えているのは、男性に対する支援に、元来こうした背景があるからです。性別によって支援の窓口を分ける必要はない、という考え方もあるのかもしれませんが、男性が支援につながりにくい現状を考えると、男性も相談したり支援を求めたりしてよい、という意識が社会に広まるまでは、男性が対象であることを強調した支援の拡充が必要だと考えています。

男性相談やパパカフェを長年続けてきて私が実感しているのは、男性が「語る」場がいかに大切かということです。「語る」というのは、自分が抱えている課題、ひいては自分自身と向き合う行為です。「理屈」や「効率」の重視を求められてきた男性たちに、自分と向き合う機会を提供することで、「男らしさ」から「自分らしさ」へのシフトや、これまで縛られてきた「かくあるべし」からの解放にもつながるのです。

つまり、男性に対する支援の充実は、男性だけにメリットがあることではありません。男性が支援を求めやすい状況が生まれることにより、男性が「かくあるべし」の縛りから解放されるチャンスが増えます。自分も他者も縛ってしまう「かくあるべし」から解放される人が増えていけば、誰にとっても生きやすい社会の実現につながると、私は確信しています。

濱田 智崇
京都橘大学総合心理学部 准教授



主な数値目標・KPI

柱7 切れ目のない支援体制の整備

「デートDV」という言葉の
認知度

60%以上
(2030年度末まで)

配偶者や交際相手から暴力を
受けたときに、相談できる機
関があることを知っている方
の割合

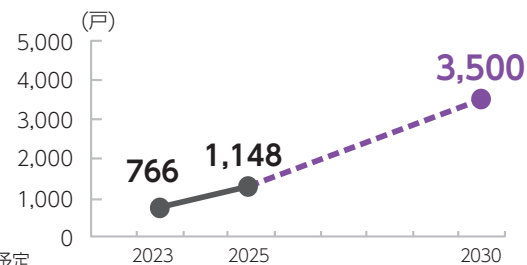
63.5% (2025年度時点) から
70%に向上
(2030年度末までに)

東京ささエール住宅の専用住宅
の供給

2030年度：3,500戸

2035年度：適切な供給戸数
を確保※

※次期東京都住宅マスタープラン策定の中で検討予定



主な数値目標・KPI

柱8 関係機関の連携・人材育成

配偶者暴力相談支援センター
機能整備を実施する区市町村数

28区市町村
(2030年度末まで)

配偶者暴力被害者支援に関し
て、都と連携する民間団体数

毎年度40団体と連携

区市町村担当者や職務関係者
等を対象とした研修受講者数
(累計)

5,500人
(2030年度末まで)

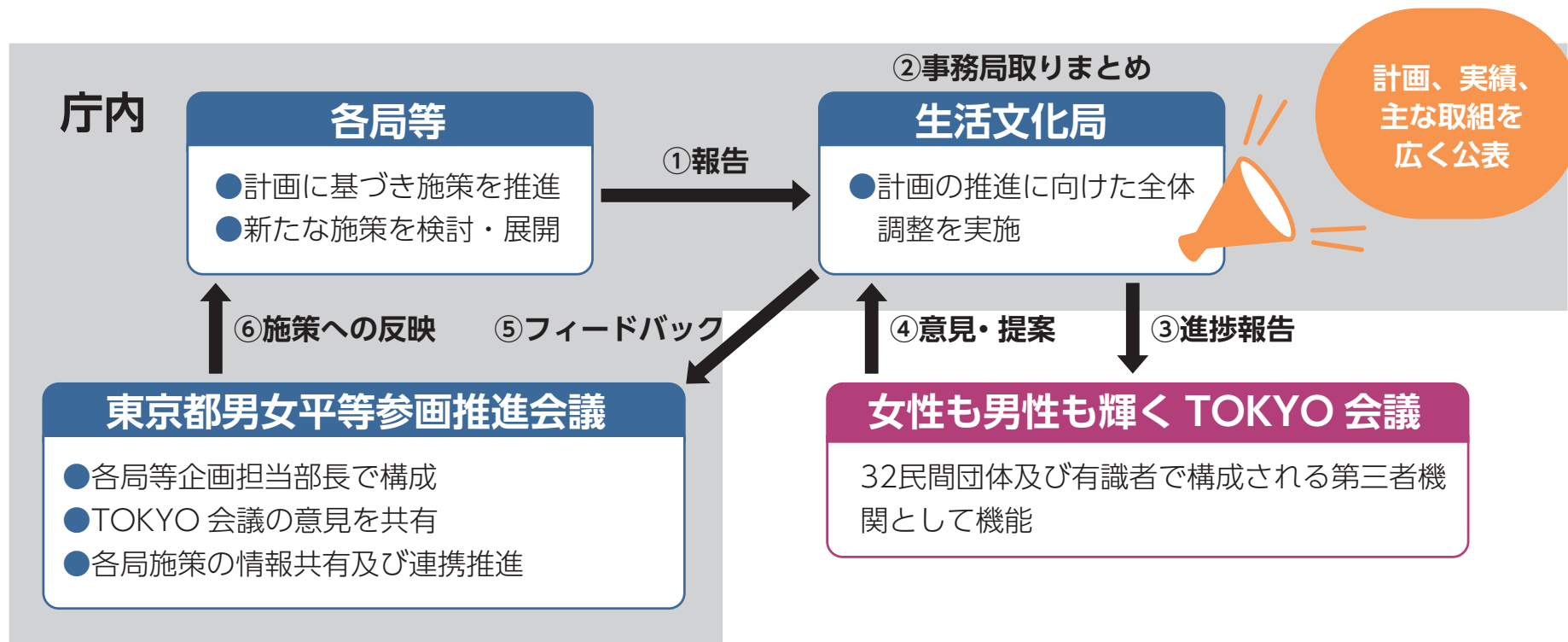
第2章

計画の着実な推進

1. 計画の推進体制
2. 計画の着実な推進と改善
3. 計画を一層推進するための広報・啓発
4. 配偶者暴力対策の推進

1. 計画の推進体制

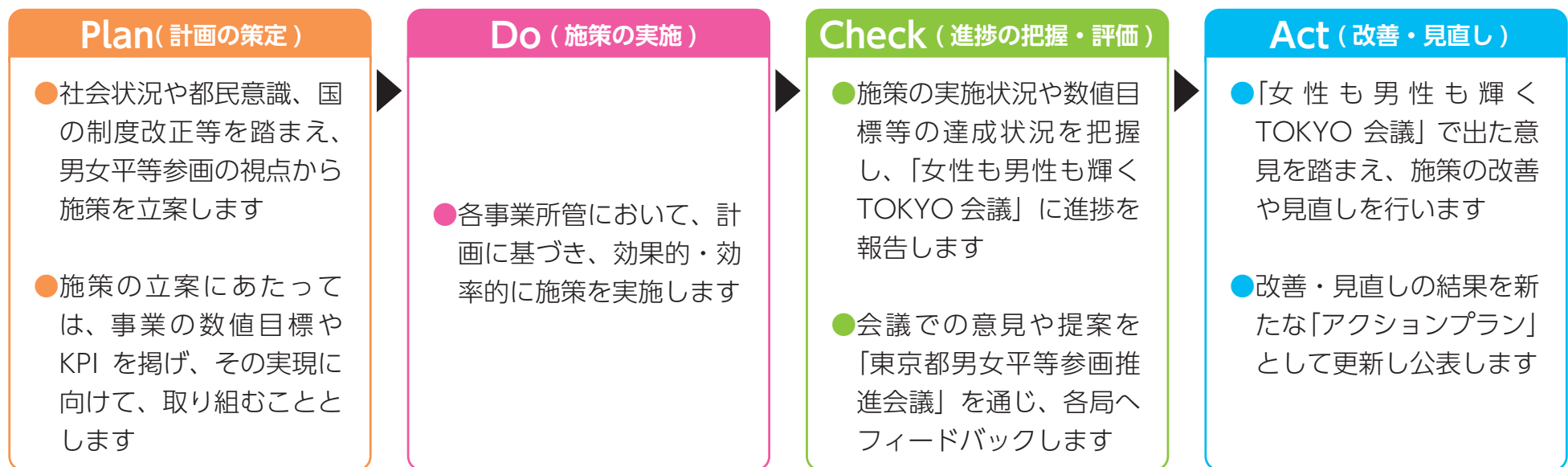
- 庁内各局等の男女平等参画施策や取組について、その達成状況を集約し、分析しています。
- 民間団体及び有識者で構成される「女性も男性も輝くTOKYO会議」にそれらを報告し、いただいた意見、提案については、庁内横断会議である「東京都男女平等参画推進会議」で各局等にフィードバックし、都庁全体で新たな施策の検討等に活用しています。



2. 計画の着実な推進と改善

(1) PDCA サイクル

- 計画記載の事業を通じて、総合計画の基本理念を実現していきます。
- 施策の実施にあたっては、計画の策定（P）、施策の実施（D）、進捗の把握・評価（C）、改善・見直し（A）を行うことにより、施策の実施と検証、見直しを重ね、より実効性の高い施策を作り上げていきます。
- アクションプランとして、3年ごとの目標と、目標に向けた年次計画を作成し、毎年度見直ししていきます。



(2) 国への提案要求

選択的夫婦別姓や配偶者暴力対策など、都では変えることが難しい社会制度については、積極的に国に提案することを検討していきます。

3. 計画を一層推進するための広報・啓発

(1) 「伝わる」ための広報活動

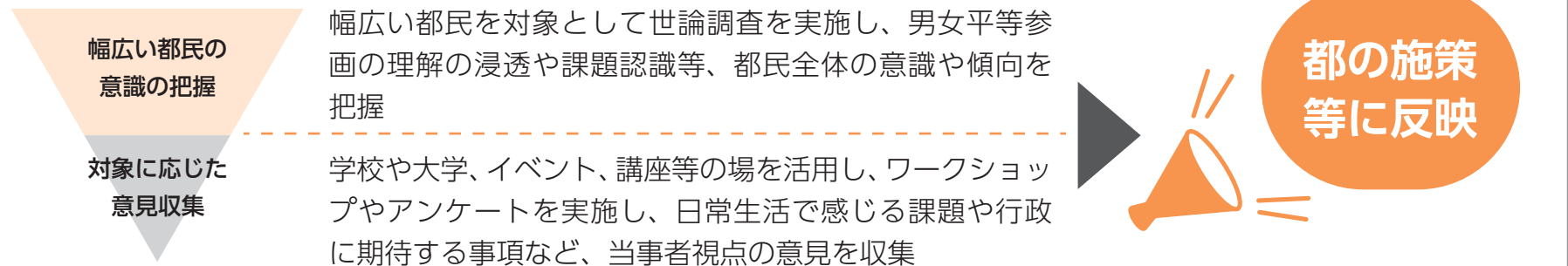
- 都は、基本条例第 10 条により、都民及び事業者の男女平等参画社会についての理解を促進するために必要な普及広報活動に努めることとしています。
- デジタル技術が社会に浸透し、SNS 等のプラットフォームやクラウドサービス等を含め、社会生活や企業活動等において、人々の情報収集、コミュニケーション、消費行動や企業の経済活動に大きな変化が生じつつあります。個人が受け取る情報量は飛躍的に増加し、誰もが膨大な情報にアクセスできる一方、SNS や Web 検索におけるフィルターバブル（※）現象により、個人の興味・関心に偏った情報が選別され、行政情報など多様な情報に触れにくくなる状況も発生しています。
- 価値観やライフスタイルも幅広いものになっています。個人の趣味嗜好や働き方、家族のあり方、多様なルーツを持つ方々の増加など、社会のあらゆる面で多様化が進んでおり、それぞれの立場で欲しい情報や効果的に伝わる手段、タイミングが異なっています。
- このような状況を踏まえると、一律なメッセージを画一的な手法で発信するだけでは、その情報は埋もれてしまい、必要とする人に届きません。施策を着実に届けるためには、これまで以上に、「誰に」「何を」「どのように」伝えるかをきめ細かく意識した対応が必要です。

（※）「フィルターバブル」 アルゴリズムがネット利用者個人の検索履歴やクリック履歴を分析し学習することで、個々のユーザーにとっては望むと望まざるとにかかわらず見たい情報が優先的に表示され、利用者の観点に合わない情報からは隔離され、自身の考え方や価値観の「バブル（泡）」の中に孤立するという情報環境を指す

(2) 幅広い層へのアプローチ

- 都では、総合計画の改定に向けて、都民の意見や課題認識を把握するため、世論調査に加え、対話や参加を重視した意見聴取を実施し、学校や大学、イベント、講座等の多様なチャネルを活用し、若年層から働く世代、高齢者まで幅広い層の施策に対する期待や課題認識の把握を行ってきました。
- また、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）」や男性の家事・育児促進、女性のキャリア形成、配偶者暴力対策等、多様なテーマについて意見を収集するとともに、ワークショップ等を通じて、都民とともに考え議論する機会を創出しており、今後もこういった取組を継続していきます。
- 女性、男性、若年層など、「伝える」対象に応じてオウンドメディア（HP、チラシなど）やアードメディア（取材、口コミなど）を活用するなど、広報や啓発の手法を工夫し、積極的な情報発信に取り組んでいきます。

■ 都が取り組む多様な意見聴取のイメージ



(3) 令和7年度の取組

■ 取組① 中学・高校でのワークショップ開催

将来の進路選択や価値観形成に大きな影響を受ける中高生を対象に、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）」や男性の家事・育児促進をテーマとしたワークショップを実施し、若年層の視点から意見聴取を実施しました。

ワークショップ概要

品川女子学院において、「特別講座」の形式による全2回のワークショップを実施

第1回（令和7年11月11日）

テーマ：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）」

参加者：27名（中学2年生～高校2年生）

第2回（令和7年11月28日）

テーマ：男性の家事・育児促進

参加者：16名（中学2年生～高校2年生）

● アンコンシャス・バイアスへの意見（要約）

子供から大人まで幅広い世代への意識啓発が必要

教育や日常の言葉が価値観の形成に影響していると思う

若年層による発信や対話の機会がとっても重要

● 男性の家事・育児促進への意見（要約）

家事・育児分担が見える化すれば気づくためのきっかけになる

そもそも社会全体の長時間労働が、家事・育児参画の課題

家事や育児を大変なものではなく、楽しみながら参加できる工夫や対話が重要

取組② 大学でのアンケート実施

将来を担う学生世代の男女平等参画に対する意識や課題認識を把握するため、東京都立大学の学生を対象に男女平等参画に関するアンケートを実施し、若年層の意識や行政に期待する取組等について意見聴取を実施しました。

アンケート概要

東京都立大学において、男女平等参画に関する意識や行政に期待する取組等について Web アンケートを実施

実施概要

期間：令和8年1月5日～16日

方法：eラーニングシステムにアンケートフォームを掲載

対象：大学生・大学院生

回答者概要

回答者数：296名

性別：男性(127名)、女性(152名)、その他・回答しない(17名)

女性の働き方支援への意見(要約)

出産・育児後も働き続けられる環境の整備が必要

賃金格差の是正や柔軟な働き方の推進が必要

女性のキャリア形成や再就職の支援が必要

意識改革・教育への意見(要約)

固定的性別役割分担意識の見直しが必要

教育現場での啓発やロールモデルの発信が重要

男性の家事・育児の促進が必要

平等観への意見(要約)

機会の平等を重視すべき

男性支援や女性優遇に対しても検討が必要

LGBTQ等を含めた多様性への配慮が必要

■ 取組③ 東京ウィメンズプラザフォーラムでのアンケート実施

男女平等参画や女性活躍に関心を持つ都民や民間団体等の意見を把握するため、東京ウィメンズプラザフォーラムの参加者を対象に、総合計画や東京ウィメンズプラザに期待する取組等について、意見聴取を実施しました。

アンケート概要

フォーラム参加者を対象に、男女平等参画施策や広報等に関するアンケートを実施

フォーラムの実施概要

- 都や民間団体主催イベント、ブース出展等
- 男女平等意識の醸成や民間団体活動の周知を実施

アンケートの概要

回答件数：481 件

内容：総合計画や東京ウィメンズプラザに期待する取組 等

● 広報・情報発信への意見(要約)

都の取組や施策をもっと広くPRして欲しい

SNS 等を活用した発信を強化すべき

若年層への周知拡大が必要

● 学びの充実への意見(要約)

ジェンダーや性教育に関する講座・イベントを充実すべき

学校や若年層向けの企画を拡充することが必要

ワークショップやトークイベントを充実すべき

● 男性を含めた取組への意見(要約)

男性向け育児・家事参画に対する支援を充実すべき

男性も参加しやすい企画づくりが重要

男女双方が参加できる意見交換の場が必要

取組④ 消費者問題に関する講座でのアンケート実施

地域や社会課題に関心を持つ層の意識や課題認識等を把握するため、消費者問題マスター講座受講生を対象にアンケートを実施し、総合計画において重点的に取り組むべき施策等について、意見聴取を実施しました。

アンケート概要

計画の改定に向けて、行政に期待する取組等について、Web アンケートを実施

実施概要

期間：令和7年9月8日～12月28日

方法：オンラインフォーム

内容：消費者問題について学ぶ都民向け講座

回答者概要

回答者数：49名

性別：男性(29名)、女性(20名)

性別に関する無意識の思い込みへの意見(要約)

教職員や親世代も含めた意識改革が必要

固定的性別役割分担意識の見直しへの注力が必要

無意識の思い込みを解消する取組を強化すべき

広報・普及啓発への意見(要約)

都の事業内容を知ってもらうため、広報を強化すべき

取組や東京ウィメンズプラザの認知度向上が必要

全体的に広報や情報発信を強化すべき

女性活躍と配偶者暴力対策への意見(要約)

女性が意思決定に参画する支援が必要

男女間賃金格差の是正が重要

配偶者暴力対策の強化が必要

意見聴取のまとめ

令和 7 年 6 月以降、前記①～④のほか、様々なイベントや講座等においてワークショップやアンケートを実施し、10 代～ 70 代まで幅広い方々から延べ 1,090 件の意見を聴取しました。今後の施策立案や広報・普及啓発に活かします。

【品川女子学院での特別講座】



【UP NEXT KOMAZAWA】



行政に求める取組等

社会の固定観念や偏見の是正、
教育現場での啓発活動

法制度の整備や行政の率先した
取組、現行制度の見直しや
充実、定量的指標の導入

子育てや介護に関する支援の
充実、男女ともに家庭と仕事を
両立できる環境整備、家庭
への経済的支援

女性のキャリア形成、男女間
賃金格差の是正、柔軟な働き
方の推進、長時間労働の是正

女性向けの施策が進む一方で、
男性への支援の不足

性別による登用・採用への疑問

トイレの整備や生理用品の配
置、パパ向けのベビーベッド
の設置

SNS 等を活用した若年層への
アプローチ、幅広い層に向けた
交通広告の活用、広報の強化

今後も都が主催する様々なイベントや講座等を活用し、広報や意見聴取を実施していきます。

立場や世代を超えたコミュニケーションの場

神谷 岳

昨年度、東京都の担当者様からお話をいただき、校内で希望者を対象とした課外のワークショップを二回実施しました。『男女平等参画を学BOOK-マナブック』より女子中高生が興味を持ちそうな二つのテーマを選び、それぞれ二十数名の参加者がありました。

選んだテーマは、「アンコンシャス・バイアス」と「男性の家事・育児参画の促進」でした。それぞれ、東京都で実際に行政担当者として問題解決にあたられている方が、最近の課題について生徒に情報提供し、それをもとに中高生なりの視点で問題点を見出し、解決策を提案するという流れで講座を進めました。

参加生徒からは、「行政が、さまざまなアンケートやインタビューなどを通じて、ここまで広く情報を集めて政策を作っているとは知らなかった」「大人と子供との接点を作ることが大事で、子供の世代からの情報発信の場を作ることもあっていいと思った」など、講座に参加したことによる自身の学びや気づきを語る感想が寄せられました。

ほとんどの中高生世代にとっては、「大人」といえば親か教員がサンプルになります。つまり、彼ら彼女らが知る世界は、限られた範囲にとどまります。例えば、「アンコンシャス・バイアス」についても、「周りの環境、特に両親から影響されることが多いと気づいた」という感想が、実際に参加生徒からも寄せられています。

さまざまな現場を知る大人と接点を持つことは、中高生世代にとって視野を広げるチャンスであり、その意味で、今回のワークショップは大変ありがたい機会になりました。また、単にお話を伺うだけでなく、生徒の意見に行政担当者が直接コメントする形式だったことによって、「接点」がより深く有意義にもなりました。

「男女平等参画」というとき、男女は対立項ではなく、良き社会を作るためのパートナーであるはずです。一方的に話を聞く・聞かせるのではなく、コミュニケーションによって目的の共有ができ、パートナー意識も高まるものだと思います。特に、中高生の頃からそのようなコミュニケーションの意識や作法を身につけていることは、非常に大切です。今回のような立場や世代を超えた接点＝コミュニケーションの場を、今後も行政担当の方が地道に作られることを期待しております。

神谷 岳
学校法人品川女子学院
中等部校長・高等部副校長



4. 配偶者暴力対策の推進

■ 都の役割や取組状況

- 都では、東京ウィメンズプラザと東京都女性相談支援センター※が、配偶者暴力防止法に基づく「配偶者暴力相談支援センター」としての機能を担っています。
※「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」により設置
- また、警視庁は、被害者の安全を確保するうえで、重要な役割を担っています。

東京都配偶者暴力相談支援センター

東京ウィメンズプラザ

- 弁護士・精神科医による専門相談を含め、総合的な相談を実施しています。男性からの相談にも対応しています。相談の一環として、必要に応じて、各種情報提供、助言、関係機関の紹介等も行っています。
- 保護命令の申立てに関する援助を行っています。
- 被害者の自立を支援する講座を開催し、自助グループ※等の活動を支援しています。
- 配偶者等暴力対策に係る区市町村担当者や職務関係者への研修を行っています。
- 都内配偶者暴力相談支援センターの中核として、センター間の連携を図るとともに、区市町村のセンター整備に向けて技術的支援を行っています。

※ 同じ心の悩みを抱えた人々が集まり、互いに語り合い励まし合うためのグループ

東京都女性相談支援センター

- 電話相談、面接相談を実施し、必要に応じて、各種情報提供、助言、関係機関の紹介等を実施しています。
- 加害者の暴力から一時的に避難するための一時保護に関する業務を行っています。
- 保護命令の申立てに関する援助、証明書の発行業務を行っています。

警視庁

- 警視庁総合相談センターや各警察署の生活安全課等で被害の通報、相談に対応し、必要に応じて一時保護へつなぎます。
- 保護命令違反行為の取締り、本人からの申出に応じた警察本部長等（警視庁は警視総監又は警察署長）による援助※等の支援を行っています。
- 元交際相手等からのつきまとい等に対しては、ストーカー規制法による対応を行っています。
- 他の機関では対応が困難な緊急時には、被害者等の安全確保を行います。

※配偶者暴力防止法第8条の2により、被害者から、被害を自ら防止するため警察本部長等の援助を受けたい旨の申出を受けた場合、警察は、その申出が相当であると認めるときは、状況に応じて避難その他の措置を教示する等、被害の発生を防止するために必要な援助を行うこととされています。

庁内関係局

- 生活文化局及び福祉局が中心となり、配偶者等暴力対策に関する総合的な取組を行っています。
- 被害者の早期発見から保護、生活再建の各段階において、福祉、保健・医療、就労や住宅等の施策を所管する各局が、組織横断的に被害者の状況に応じた取組を行っています。

■ 区市町村や地方裁判所、民間団体等の役割や取組状況

- 区市町村は、被害者とその家族が生活する身近な地域であり、被害者の発見や相談への対応、被害者の自立支援において重要な役割を担っています。
- また、地方裁判所や民間団体等、多様な関係者が都における配偶者等暴力対策における重要な役割を担っています。

区市町村

- 配偶者暴力相談支援センターや男女平等参画センター、福祉事務所を中心に、関係機関と連携して相談やサービスの提供を行っています。
- 一時保護を要する被害者については、東京都配偶者暴力相談支援センターと連携して保護を行うほか、独自に緊急一時保護事業を実施している区市町村もあり、令和 6 年（2024 年）度時点では 49 区市町村に及んでいます。
- 住民登録、保険、年金、子供の就学等生活全般にわたる支援を継続的に行っています。
- 令和 6 年（2024 年）度には、44 区市で配偶者等暴力に関する情報交換や被害者支援体制の強化等について検討する連絡会議が設置されています。
- 区市町村における基本計画については、令和 7 年（2025 年）11 月時点で 50 区市町が策定済みです。
- 令和 8 年（2026 年）5 月時点で、23 区全てに配偶者暴力相談支援センター機能を整備しています。
- 都の調査（令和 7 年度）では、配偶者暴力相談支援センターの機能整備について、7 市 1 町 2 村が今後検討するとしています。また、機能整備にあたり、困難だと思える点について、半数以上の区市町村が、人員・予算の問題と相談体制及び対応への不安を挙げています。

地方裁判所

- 配偶者暴力防止法は、被害者の申し立てにより、被害者の生命又は身体に重大な危害が及ぶおそれがあるときに、裁判所が加害者に対して被害者やその関係者に近寄らないよう命ずる「保護命令」について定めています。
- 保護命令が出された場合は、発令した裁判所は速やかに配偶者暴力相談支援センターや警察等に通知することとなっており、被害者の生命、身体の保護のための連携を図っています。
- 配偶者暴力防止法やストーカー規制法で対応のできない被害者や関係者への接近や暴力脅迫等を防ぐため、民事保全法に基づく仮処分命令の制度があり、これも被害者の申し立てにより裁判所が決定を行っています。仮処分命令が出された場合は、間接強制の手続きにより、加害者に心理的な圧迫を加えることで、仮処分命令で定められた義務の履行を促すことができます。

民間団体等

- 被害者支援のための豊富なノウハウを持ち、積極的に被害者支援に取り組む民間団体では、相談、民間シェルターやステップハウス※の運営、被害者の同行支援、就労のための講座開催、自助グループ活動等被害者の立場に立った幅広い活動を実施しています。
- 近年、民間支援団体の中には、国や自治体からの委託や助成を受けて被害者支援を行う団体もあり、連携した取組が進んでいます。
- 弁護士会、医師会、民生・児童委員協議会等、それぞれ専門性の高い団体は、活動の一環として、配偶者等暴力の早期発見や被害者の自立支援に関わる普及啓発など、行政との連携を図っています。

※一時保護施設等を退所した後、すぐに自立生活に移れない被害者が、心のケアや自立に向けた準備をするための中間施設

■ 都における被害者支援に係る関係機関・団体との連携

- 都は、配偶者等暴力対策の関係機関を構成員とした会議を設置・運営しています。

東京都配偶者暴力対策ネットワーク会議

- 庁内関係各局、警視庁、区市町村の男女平等参画及び福祉・児童等関係部署、地方裁判所、弁護士会、民間支援団体等、配偶者等暴力対策に係る幅広い関係機関・団体を構成員とした会議です。
- 本会議では、施策を着実に推進するための協議や中長期的な課題の検討を行い、関係機関・団体がそれぞれの役割を果たしつつ連携することで、切れ目のない被害者支援を目指しています。
- 「推進部会」と「連携部会」を設け、施策の推進を図るとともに、連携した取組のための課題の検討等を行っています。

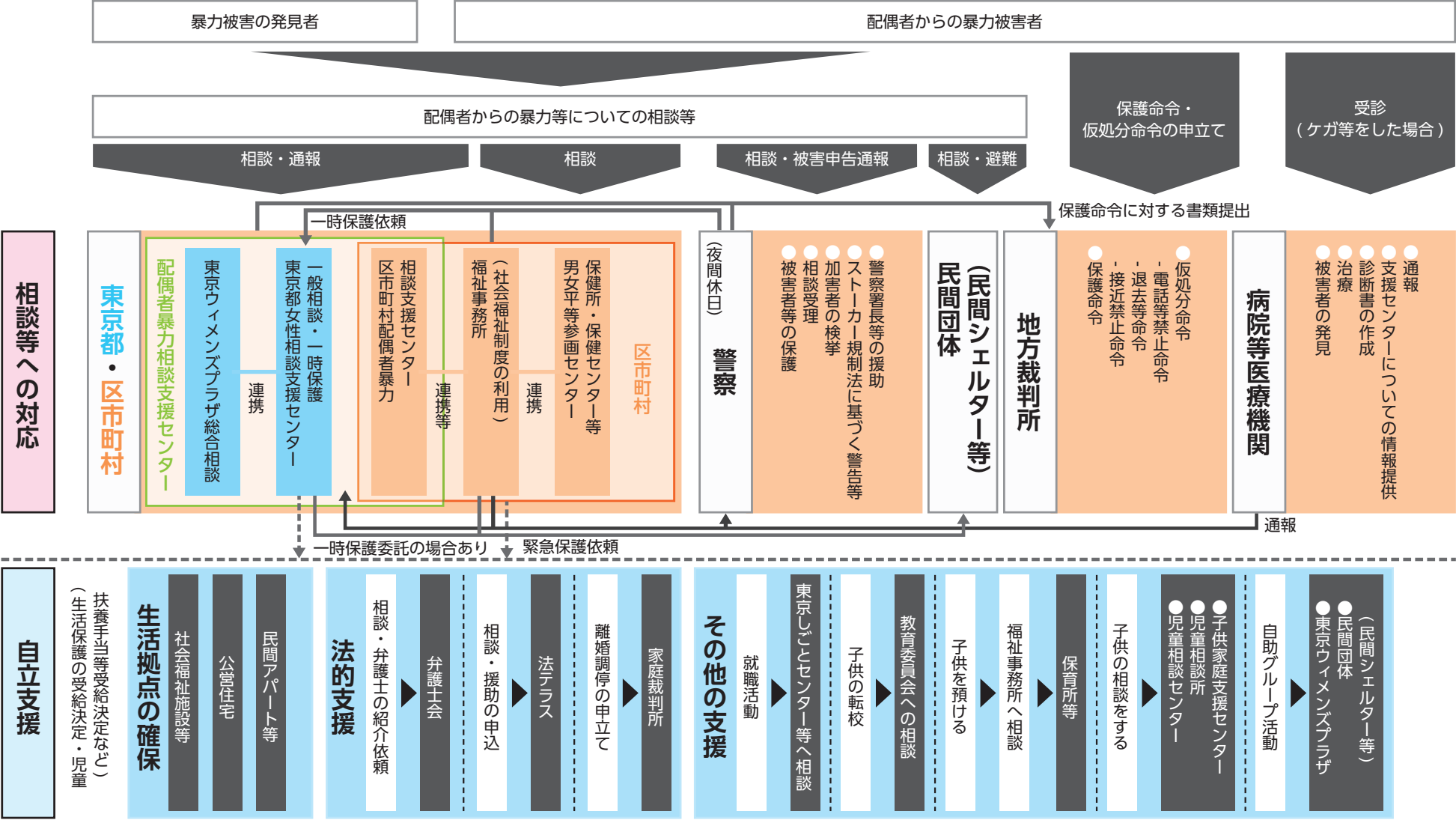
東京都配偶者暴力相談支援センター連携会議

- 東京ウィメンズプラザにおいて、都と区市町村の配偶者暴力相談支援センター等が一堂に会する、連携会議を設置・運営しています。
- 都内の支援センター同士が、課題を共有し、検討することにより、広域連携を図っています。

配偶者暴力対策に係る民間支援団体との連携会議

- 東京ウィメンズプラザにおいて、配偶者暴力被害者の支援を行う民間団体との連携会議を設置・運営しています。
- 各団体の支援情報の情報交換等を行うことにより、東京都と民間団体の連携のみならず、民間団体相互の連携を図っています。

配偶者暴力被害者支援体系図



参考資料

東京都男女平等参画基本条例

平成一二年三月三十一日
条例第二五号

目次

前文

第一章 総則（第一条―第七条）

第二章 基本的施策（第八条―第十一条）

第三章 男女平等参画の促進（第十二条―第十三条）

第四章 性別による権利侵害の禁止（第十四条）

第五章 東京都男女平等参画審議会（第十五条―第十九条）

附則

男性と女性は、人として平等な存在である。男女は、互いの違いを認めつつ、個人の人権を尊重しなければならない。

東京都は、男女平等施策について、国際社会や国内の動向と協調しつつ、積極的に推進してきた。長年の取組により男女平等は前進してきているものの、今なお一方の性に偏った影響を及ぼす制度や慣行などが存在している。

本格的な少子高齢社会を迎え、東京が今後も活力ある都市として発展するためには、家庭生活においても、社会生活においても、男女を問わず一人一人に、その個性と能力を十分に発揮する機会が確保されていることが重要である。男女が社会の対等な構成員として社会のあらゆる分野の活動に共に参画することにより、真に調和のとれた豊かな社会が形成されるのである。

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実現を目指し、ここに、この条例を制定する。

第一章 総則

（目的）

第一条 この条例は、男女平等参画の促進に関し、基本理念並びに東京都（以下「都」という。）、都民及び事業者の責務を明らかにするとともに、都の施策の基本的事項を定めることにより、男女平等参画の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下「男女平等参画施策」という。）を総合的かつ効果的に推進し、もって男女平等参画社会を実現することを目的とする。

（定義）

第二条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

一 男女平等参画 男女が、性別にかかわらず個人として尊重され、及び一人一人にその個性と能力を発揮する機会が確保されることにより対等な立場で社会のあらゆる分野における活動に共に参画し、責任を分かち合うことをいう。

二 積極的改善措置 社会のあらゆる分野における活動に参画する機会についての男女間の格差を改善するため、必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

三 セクシュアル・ハラスメント 性的な言動により当該言動を受けた個人の生活の環境を害すること又は性的な言動を受けた個人の対応により当該個人に不利益を与えることをいう。

（基本理念）

第三条 男女平等参画は、次に掲げる男女平等参画社会を基本理念として促進されなければならない。

一 男女が、性別により差別されることなく、その人権が尊重される社会

二 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

三 男女が、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動及び政治、経済、地域その他の社会生活における活動に対等な立場で参画し、責任を分かち合う社会

（都の責務）

第四条 都は、総合的な男女平等参画施策を策定し、及び実施する責務を有する。

2 都は、男女平等参画施策を推進するに当たり、都民、事業者、国及び区市町村（特別区及び市町村をいう。以下同じ。）と相互に連携と協力を図ることができるよう努めるものとする。

（都民の責務）

第五条 都民は、男女平等参画社会について理解を深め、男女平等参画の促進に努めなければならない。

2 都民は、都が行う男女平等参画施策に協力するよう努めなければならない。

（事業者の責務）

第六条 事業者は、その事業活動に関し、男女平等参画の促進に努めなければならない。

2 事業者は、都が行う男女平等参画施策に協力するよう努めなければならない。

（都民等の申出）

第七条 都民及び事業者は、男女平等参画を阻害すると認められること又は男女平等参画に必要と認められることがあるときは、知事に申し出ることができる。

2 知事は、前項の申出を受けたときは、男女平等参画に資するよう適切に対応するものとする。

第二章 基本的施策

（行動計画）

第八条 知事は、男女平等参画の促進に関する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（以下「行動計画」という。）を策定するものとする。

2 知事は、行動計画を策定するに当たっては、都民及び事業者の意見を反映することができるよう、適切な措置をとるものとする。

3 知事は、行動計画を策定するに当たっては、あらかじめ東京都男女平等参画審議会及び区市町村の長の意見を聴かなければならない。

4 知事は、行動計画を策定したときは、これを公表しなければならない。

5 前三項の規定は、行動計画の変更について準用する。

（情報の収集及び分析）

第九条 都は、男女平等参画施策を効果的に推進していくため、男女平等参画に関する情報の収集及び分析を行うものとする。

（普及広報）

第十条 都は、都民及び事業者の男女平等参画社会についての理解を促進するために必要な普及広報活動に努めるものとする。

（年次報告）

第十一条 知事は、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、公表するものとする。

第三章 男女平等参画の促進

(決定過程への参画の促進に向けた支援)

第十二条 都は、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の決定過程への男女平等参画を促進するための活動に対して、情報の提供その他必要な支援を行うよう努めるものとする。

(都の附属機関等における委員構成)

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 (以下「都の附属機関等」という。) 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。

(令四条例八八・追加)

(雇用の分野における男女平等参画の促進)

第十三条 事業者は、雇用の分野において、男女平等参画を促進する責務を有する。

2 知事は、男女平等参画の促進に必要と認める場合、事業者に対し、雇用の分野における男女の参画状況について報告を求めることができる。

3 知事は、前項の報告により把握した男女の参画状況について公表するものとする。

4 知事は、第二項の報告に基づき、事業者に対し、助言等を行うことができる。

第四章 性別による権利侵害の禁止

第十四条 何人も、あらゆる場において、性別による差別的取扱いをしてはならない。

2 何人も、あらゆる場において、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。

3 家庭内等において、配偶者等に対する身体的又は精神的な苦痛を著しく与える暴力的行為は、これを行ってはならない。

第五章 東京都男女平等参画審議会

(設置)

第十五条 行動計画その他男女平等参画に関する重要事項を調査審議するため、知事の附属機関として東京都男女平等参画審議会 (以下「審議会」という。) を置く。

(組織)

第十六条 審議会は、知事が任命する委員二十五人以内をもって組織する。

2 委員は、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に選任しなければならない。

(令四条例八八・一部改正)

(専門委員)

第十七条 専門の事項を調査するため必要があるときは、審議会に専門委員を置くことができる。

(委員の任期)

第十八条 委員の任期は二年とし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。ただし、再任を妨げない。

2 専門委員の任期は、専門の事項に関する調査が終了するまでとする。

(運営事項の委任)

第十九条 この章に規定するもののほか、審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、知事が定める。

附則

この条例は、平成十二年四月一日から施行する。

附則 (令和四年条例第八八号)

1 この条例は、公布の日から施行する。

2 この条例による改正後の東京都男女平等参画基本条例第十二条の二の規定は、この条例の施行後に選任される都の附属機関及びこれに類似する機関の委員について適用する。

男女共同参画社会基本法

(平成十一年法律第七十八号)
【最終改正】 令和七年法律第八十号

目次

前文

第一章 総則（第一条—第十二条）

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策 （第十三条—第二十条）

第三章 男女共同参画会議（第二十一条—第二十八条） 附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要とされている。

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

ここに、男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、この法律を制定する。

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

(定義)

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。
- 二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

(男女の人権の尊重)

第三条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

(社会における制度又は慣行についての配慮)

第四条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

(政策等の立案及び決定への共同参画)

第五条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

第六条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

(国際的協調)

第七条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

(国の責務)

第八条 国は、第3条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

(地方公共団体の責務)

第九条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

(国民の責務)

第十条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

(法制上の措置等)

第十一条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

(年次報告等)

第十二条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

2 政府は、毎年、前項の報告に係る男女共同参画社会の形成の状況を考慮して講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を明らかにした文書を作成し、これを国会に提出しなければならない。

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

第十三条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画（以下「男女共同参画基本計画」という。）を定めなければならない。

- 2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。
 - 一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
 - 二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
- 3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。
- 5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

第十四条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「都道府県男女共同参画計画」という。）を定めなければならない。

- 2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。
 - 一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
 - 二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
- 3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。
- 4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第十五条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

(国民の理解を深めるための措置)

第十六条 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

(苦情の処理等)

第十七条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

(調査研究)

第十八条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

(国際的協調のための措置)

第十九条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

第二十条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第13条第3項に規定する事項を処理すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
- 三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
- 四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員24人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- 一 内閣官房長官以外の国務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
- 二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者

- 2 前項第2号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。
 - 3 第1項第2号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。
 - 4 第1項第2号の議員は、非常勤とする。
- (議員の任期)

第二十六条 前条第1項第2号の議員の任期は、2年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第1項第2号の議員は、再任されることができる。
(資料提出の要求等)

第二十七条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

2 会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

(政令への委任)

第二十八条 この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法(平成九年法律第七号)は、廃止する。

(経過措置)

第三条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法(以下「旧審議会設置法」という。)第一条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第二十一条第一項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

2 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第四条第一項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日に、第二十三条第一項の規定により、審議会の委員として任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第二項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第四条第二項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。

3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第五条第一項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第三項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に、第二十四条第一項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第三項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

附 則 (平成十一年七月十六日法律第百二号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律(平成十一年法律第八十八号)の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 略

二 附則第十条第一項及び第五項、第十四条第三項、第二十三条、第二十八条並びに第三十条の規定 公布の日

(委員等の任期に関する経過措置)

第二十八条 この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他の職員である者(任期の定めのない者を除く。)の任期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定めたそれぞれの法律の規定にかかわらず、その日に満了する。

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

第三十条 第二条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

附 則 (平成十一年十二月二十二日法律第百六十号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律(第二条及び第三条を除く。)は、平成十三年一月六日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(以下略)

附 則 (令和七年六月二十七日法律第八十号)

(施行期日)

1 この法律は、独立行政法人男女共同参画機構法(令和七年法律第七十九号)の施行の日から施行する。ただし、第一条及び次項の規定は、公布の日から施行する。

(政令への委任)

2 この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

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

令和七年一月二四日
条例第一四二号

都市の活力の源泉は、人である。東京が活力ある都市として発展していくためには、性別にかかわらず誰もがその個性や能力を発揮できることが重要である。

東京都は、平成十二年に東京都男女平等参画基本条例を制定し、社会のあらゆる分野の活動に男女が共に参画できるよう施策を展開してきた。この間、女性の大学進学率や就業率は上昇し、結婚・出産を経た後も働き続ける女性は増加してきた。また、育児休業取得率が上昇するなど、男性の育児への参画意欲も高まってきている。一方で、雇用・就業分野においては、いまだに様々な場面で女性がその個性や能力を十分に発揮できていない状況にある。

社会経済状況の変化が激しい時代において、首都東京の持続的な発展を確かなものとするためには、人口の半分以上を占める女性が力を発揮できる環境を創出していく必要がある。

働く場において、女性がそれぞれの個性や能力を発揮できる環境を整備するためには、経営方針や人事戦略等に決定権を有する事業者の主体的な取組が不可欠である。事業活動において女性が活躍することは、女性の自己実現につながるとともに、新たな価値の創造や、変化に強く持続可能な組織の構築に寄与するものであり、事業者においてそれを認識し、取り組むことが求められる。

また、雇用・就業分野における女性の可能性を広げていくためには、職場や社会に根強く残る「性別による無意識の思い込み」の解消に向けて社会全体で取り組むことが必要である。

東京都は、こうした認識の下、雇用・就業分野において、女性が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、持続可能で誰もが生き生きと暮らす社会の実現を目指し、この条例を制定する。

(目的)

第一条 この条例は、東京都男女平等参画基本条例（平成十二年東京都条例第二十五号）の趣旨を踏まえ、雇用の分野及び就業の分野（以下「雇用・就業分野」という。）において女性がそれぞれの個性や能力を発揮できる環境の整備を図ることに関し、基本理念を定め、東京都（以下「都」という。）、事業者、経済団体及び都民の責務を明らかにするとともに、施策の基本的な事項を定めることにより、事業者の主体的な取組の促進及び性別による無意識の思い込みの解消に向けた取組の推進を図り、もって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に寄与することを目的とする。

(定義)

第二条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- 一 事業者 都の区域内（以下「都内」という。）で事業（非営利目的の活動を含む。）を行う法人（地方公共団体を除く。）又は事業を行う場合における個人をいう。
- 二 就業者 事業者が行う業務に、収入を得て従事する者をいう。
- 三 経済団体 一定地域の商工業者によって組織され、地域の経済発展などに寄与するための活動を行う事業所及び同業者によって組織された団体をいう。
- 四 都民 都内に在住、在学又は在勤をしている者をいう。
- 五 女性が活躍できる環境 雇用・就業分野において女性がそれぞれの個性や能力を発揮できる環境をいう。

(基本理念)

第三条 女性が活躍できる環境の整備は、職業生活を中心とした女性の選択肢の拡大につながるのみならず、事業活動における、新たな価値の創造及び特定の性別に偏ることにより生じ得る支障の回避に寄与するものであるとの認識の下、事業者が主体的に取り組むことにより、その推進が図られなければならない。

2 女性が活躍できる環境の整備の推進に当たっては、性別による無意識の思い込みが、女性がその個性や能力を発揮する機会を阻むおそれがあるとの認識の下、社会全体でその解消が図られなければならない。

3 就業者の家庭生活と職業生活との両立に関しては、本人の意思が尊重されるべきであることに留意されなければならない。

(都の責務)

第四条 都は、前条に規定する基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、事業者、経済団体及び都民に対し、女性が活躍できる環境の整備のために必要な情報の提供、啓発、相談、助言その他必要な施策を行うものとする。

(事業者の責務)

第五条 事業者は、基本理念にのっとり、特定の性別に偏らない組織づくりの推進、就業者に係る男女間の格差の解消、女性特有の健康課題への配慮その他女性が活躍できる環境の整備に必要な取組を主体的に行うとともに、都が実施する施策に協力するよう努めなければならない。

2 事業者は、その事業に関し、優越的な関係を背景として女性の尊厳を傷つける行為をしてはならない。

3 事業者は、その事業に関し、就業者が前項の行為をしないように、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(経済団体の責務)

第六条 経済団体は、基本理念にのっとり、所属する事業者等に対し、女性が活躍できる環境の整備に関する取組を促すとともに、都が実施する施策に協力するよう努めなければならない。

(都民の責務)

第七条 都民は、基本理念にのっとり、性別による無意識の思い込みについての関心と理解とを深めることにより、雇用・就業分野における女性の活躍を推進するとともに、性別による無意識の思い込みの解消に向けて都が実施する施策に協力するよう努めなければならない。

(国及び区市町村との連携)

第八条 都は、女性が活躍できる環境の整備の推進に当たっては、国及び区市町村（特別区及び市町村をいう。）と相互に連携と協力とを図るよう努めるものとする。

(指針の策定)

第九条 都は、女性が活躍できる環境の整備に関する指針（以下「指針」という。）を定めるものとする。

2 指針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 都の政策目標及びその進捗を把握する指標に関する事項
 - 二 事業者、経済団体及び都民の責務に関する事項
 - 三 都の施策に関する事項
 - 四 事業者の取組に関する事項
 - 五 前各号に掲げるもののほか、女性が活躍できる環境の整備を推進するために必要な事項
- 3 都は、指針を定め、又はこれを変更しようとするときは、関係機関等の意見を聴き、指針に反映するよう努めるものとする。
- 4 都は、指針を定め、又はこれを変更したときは、速やかに、これを公表するものとする。

（調査及び公表）

第十条 都は、施策を効果的に実施するため、事業者の取組の状況について調査を行うとともに、前条第二項第一号に規定する事項の状況について公表するものとする。

（事業者による計画的な取組の推進等）

第十一条 事業者は、指針を踏まえ、自らの組織の現状を把握し、女性が活躍できる環境の整備に向けて計画的に取組を推進するよう努めなければならない。

2 事業者は、前条の調査に協力するよう努めなければならない。

（都の率先行動）

第十二条 都は、都の職員がその個性や能力を発揮できる環境の整備に関し、率先して推進するとともに、その取組状況について公表するものとする。

（財政上の措置）

第十三条 都は、女性が活躍できる環境の整備に関する施策を推進するため、必要な財政上の措置を講ずるよう努めるものとする。

附則

この条例は、令和八年七月一日から施行する。

関係法令、条例等

関係法令、条例等	
1	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律、基本方針等
2	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律
3	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
4	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、基本方針等
5	独立行政法人男女共同参画機構法（JGEPA（ジーパ））
6	困難な問題を抱える女性への支援に関する法律
7	困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する東京都基本計画
8	性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律
9	東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例
10	東京都性自認及び性的指向に関する基本計画

東京都男女平等参画審議会

東京都男女平等参画基本条例第15条に基づき、令和7年4月に「東京都男女平等参画審議会」を設置し、東京都男女平等参画推進総合計画の改定に当たっ
ての基本的考え方等について審議を行ってきました。

第7期「東京都男女平等参画審議会」委員名簿 (五十音順・敬称略・現職等は令和8年5月26日時点のもの)

氏 名	現職等
石 倉 秀 明	公益財団法人山田進太郎 D&I 財団常務理事 COO
江崎さなえ	東京都議会議員
大 下 英 和	東京商工会議所理事・事務局長
◆ 片岡弥恵子	聖路加国際大学特任研究員
かまた悦子	東京都議会議員
岸 本 聡 子	杉並区長
坂 上 長 一	大島町長
● 櫻 井 彩 乃	一般社団法人 GENCOURAGE 代表理事
笹岡ゆうこ	東京都議会議員
佐々木 珠	日本労働組合総連合会東京都連合会副事務局長 / 男女平等局長
★ 清 水 季 子	株式会社 EmEco 代表取締役社長
高橋まきこ	東京都議会議員
○ 高 見 具 広	独立行政法人労働政策研究・研修機構主任研究員
● 田 上 皓 大	独立行政法人労働政策研究・研修機構研究員

★会長 ☆会長代理

氏 名	現職等
土 肥 潤 也	特定非営利活動法人わかもののまち代表理事
● ☆ 名 執 雅 子	日本電気株式会社顧問、元法務省矯正局長
根 本 勝 則	一般社団法人東京経営者協会専務理事
◇ 納米恵美子	特定非営利活動法人全国女性会館協議会代表理事
◆ 濱 田 智 崇	京都橘大学総合心理学部准教授
福 田 節 也	国立社会保障・人口問題研究所企画部第4室長
■ 藤 森 和 美	武蔵野大学名誉教授
● 松 田 妙 子	特定非営利活動法人せたがや子育てネット代表理事
三 木 智 有	特定非営利活動法人 tadaima 代表理事
◎ 矢 島 洋 子	三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング株式会社 チーフ・ダイバーシティ&インクルージョン・オフィサー (CDIO)・主席研究員
和 地 仁 美	東大和市長

専門委員

◆ 佐 光 正 子	特定非営利活動法人コミュニティ・ネットワーク・ウェーブ 理事長
◆ 佐々木真紀	一般社団法人ウェルク理事

男女平等参画部会 ◎部会長 ○部会長代理 ●委員
配偶者暴力対策部会 ■部会長 ◇部会長代理 ◆委員

第7期「東京都男女平等参画審議会」における検討経過

開催年月日	会議名及び内容	
令和7年(2025年)4月18日	第1回 総会	・ 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 ・ 部会の設置
5月19日	第1回 配偶者暴力対策部会	・ 部会長及び部会長代理の選任 ・ 計画改定の方向性の検討
5月23日	第1回 男女平等参画部会	・ 部会長及び部会長代理の選任 ・ 計画改定の方向性の検討
7月25日	第2回 配偶者暴力対策部会	・ 計画改定の方向性の検討
7月29日	第2回 男女平等参画部会	・ 計画改定の方向性の検討
9月17日	第3回 男女平等参画部会	・ 中間まとめに向けた検討
9月25日	第3回 配偶者暴力対策部会	・ 中間まとめに向けた検討
11月4日	第2回 総会	・ 中間まとめの検討
令和8年(2026年)1月30日	第4回 男女平等参画部会 配偶者暴力対策部会	・ 答申素案の検討
2月17日	第3回 総会	・ 答申案の検討
4月10日	答申手交	
5月26日	第4回 総会	・ 計画素案の報告

女性も男性も輝く TOKYO 会議設置要綱

平成29年7月6日
29生都平第68号

(設置目的)

第1 東京都男女平等参画基本条例（平成12年東京都条例第25号）第8条に基づく行動計画である
東京都男女平等参画推進総合計画（以下「総合計画」という。）の推進に関して、都民及び事業者と都とが連携・協力し、あらゆる場における女性の活躍を進め、もって男女が対等な立場であらゆる活動に参画し、責任を分かち合う男女平等参画社会を実現することを目的として、女性も男性も輝く TOKYO 会議（以下「輝く TOKYO 会議」という。）を設置する。

(所掌事項)

第2 輝く TOKYO 会議の所掌事項は、次のとおりとする。

- (1) 総合計画の取組及び進行管理に関すること。
- (2) 総合計画の推進に向けた第三者機関としての達成状況の把握、意見及び助言に関すること。
- (3) 女性活躍推進の気運醸成に向けた情報発信に関すること。
- (4) 女性活躍推進に向けた取組に関する検討及び提案に関すること。
- (5) その他、設置目的の達成のために必要と認められること。

(構成)

第3 輝く TOKYO 会議は、次の委員により構成する。

- (1) 別表に掲げる関係機関・団体から推薦のあった者
- (2) コーディネーター 3名以内

(委員の委嘱)

第4 第3の委員については、東京都生活文化局長が委嘱する。

(委員の任期)

第5 委員の任期は、委嘱の日から2年以内とする。ただし、再任を妨げない。
なお、補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(コーディネーター)

第6 コーディネーターは、学識経験者をもって充て、輝く TOKYO 会議の円滑な運営を専門的な立場から支援する。

(座長の職務及び代理)

第7 輝く TOKYO 会議に座長を置く。

- 2 座長は、委員の互選により選任する。
- 3 座長は、輝く TOKYO 会議を代表し、会務を総括する。
- 4 座長に事故があるときは、委員のうちから座長があらかじめ指名する者が職務を代理する。

(招集等)

第8 輝く TOKYO 会議は、座長が招集する。

2 座長が必要があると認めるときは、委員以外の者に会議への出席を求め、意見を聴くことができる。

(オンラインによる開催)

第9 感染症のまん延防止の観点から開催場所への参集が困難と判断される場合や効率的な会議運営など、座長が必要と認める場合は、オンライン（映像と音声の送受信により相手の状態を相互に認識しながら通話をすることができる方法をいう。）を活用した会議を開催することができる。

(会議等の公開)

第10 輝く TOKYO 会議は、公開とする。ただし、座長の決定により非公開とすることができる。

2 会議録等は、原則として公開するものとする。ただし、座長が公開しないことを適当と認める事項については、非公開とすることができる。

(オブザーバー)

第11 輝く TOKYO 会議にオブザーバーを置くことができる。

(謝礼金の支払)

第12 コーディネーターに対し、謝礼金を支払うことができる。

(事務局)

第13 生活文化局都民生活部男女平等参画課に事務局を置く。

2 輝く TOKYO 会議の庶務は、事務局において処理する。

(その他)

第14 この要綱に定めるもののほか、輝く TOKYO 会議の運営に関して必要な事項は、別に定める。

附 則

(施行期日)

1 この要綱は、平成29年7月6日から施行する。

(旧要綱の廃止)

2 東京都男女平等参画を進める会設置要綱（平成13年8月23日付13生文総参第91号）、東京都女性活躍推進会議設置要綱（平成26年4月30日付26生都平第9号）及び東京都女性活躍推進会議専門委員会設置要綱（平成26年4月30日付26生都平第10号）は廃止する。

附 則

この要綱は、令和3年7月13日から施行する。

(中略)

附 則

この要綱は、令和7年4月1日から施行する。

女性も男性も輝く TOKYO 会議の構成団体及び学識経験者

団体名	
1	東京都商工会議所連合会
2	東京都商工会連合会
3	東京都中小企業団体中央会
4	一般社団法人東京経営者協会
5	一般社団法人東京工業団体連合会
6	一般社団法人東京中小企業家同友会
7	公益社団法人東京都医師会
8	公益社団法人東京都看護協会
9	東京都私立幼稚園連合会
10	東京都私立幼稚園 PTA 連合会
11	東京私立初等学校協会
12	東京私立初等学校父母の会連合会
13	一般社団法人日本私立大学連盟
14	公益社団法人東京都専修学校各種学校協会
15	東京都公立幼稚園・こども園 PTA 連絡協議会
16	一般社団法人東京都 PTA 協議会
17	東京都公立中学校 PTA 協議会
18	東京都公立高等学校 PTA 連合会
19	東京都公立高等学校定通 PTA 連合会
20	東京都特別支援学校 PTA 連合会
21	公益社団法人東京青年会議所
22	東京都商店街振興組合連合会
23	JA 東京女性組織協議会
24	一般社団法人日本書籍出版協会
25	一般社団法人日本雑誌協会
26	日本労働組合総連合会東京都連合会
27	特定非営利活動法人東京都地域婦人団体連盟
28	東京都生活協同組合連合会
29	公益社団法人被害者支援都民センター
30	国際ソロプチミストアメリカ日本東リジョン
31	特定非営利活動法人 NPO サポートセンター
32	東京ボランティア・市民活動センター

学識経験者	
1	一般財団法人女性労働協会 顧問 鹿嶋 敬
2	日本女子大学 名誉教授 大沢 真知子

女性も男性も輝く TOKYO 会議の構成団体の概要

1 東京都商工会議所連合会

東京（23 区内）と八王子、武蔵野、青梅、立川、むさし府中、町田、多摩の都内 8 つの商工会議所で構成している連合会

2 東京都商工会連合会

多摩地域の 21 商工会と島しょ地域の 6 商工会で構成している連合会。約 29,000 の事業所が会員として加入している。

3 一般社団法人東京経営者協会

人事・労務・経営分野を機軸とした総合経済団体。現在、都内の約 1,400 の企業、団体等で構成され、企業・経営者の立場から経済・社会課題や人事・労務管理、雇用、教育、企業防災・事業継続（BC）、環境等をめぐる経営課題に関する諸テーマに取り組んでいる。また、使用者団体として労使関係や社会の安定に寄与するため、東京都ならびに各種行政関係機関に対して提案・要請を行っている。

4 東京都中小企業団体中央会

中小企業者で組織された業界団体の中央組織で、約 1,750 の地域業種団体で構成。約 275,000 の中小企業が加入している。中小企業支援のための団体で、中小企業の組織化の推進やその連携を進めている。

5 一般社団法人東京工業団体連合会

会員は都内の工業経営者等で組織する団体で、現在 36 の団体が加盟している。「業種を超えた地域工業・産業団体の連合組織」として、会員団体及びその傘下の会員企業を支援している。

6 東京中小企業家同友会

都内の約 2,200 社の中小企業経営者等が加入している団体であり、中小企業の経営者の経営体験の交流と日常の様々な経営課題を克服する活動を実施している。女性部を中心に、中小企業における男女平等参画の実現や女性の活躍促進に向けて取り組んでいる。

7 公益社団法人東京都医師会

医学技術の発達普及と公衆衛生の向上を図り、社会の福祉を増進することを目的として、設立された。医学の振興、研鑽に関する事業をはじめとして、公衆衛生、学校保健、地域医療、地域福祉等の多分野にわたって事業を実施している。

8 公益社団法人東京都看護協会

保健師、助産師、看護師、准看護師が自主的に会員となって、会員の総意で運営している組織。会員数は約 47,000 人。会員自らの質の向上のための生涯教育や看護業務の調査活動、地域住民の健康支援、訪問看護事業、看護に関する情報提供などの活動に取り組んでいる。

9 東京都私立幼稚園連合会

都内私立幼稚園の提携協力によって、私立幼稚園の自主性と公共性を発揮し幼児教育の振興を図ることを目的とし、約 800 の園が加入している。私立幼稚園教職員の資質向上、幼児教育に関する研究調査、私立幼稚園の運営管理に関する研究調査などの事業を行っている。

10 東京都私立幼稚園 P T A 連合会

東京都私立幼稚園連合会に加盟している幼稚園の P T A の連合会

11 東京私立初等学校協会

東京私立初等学校の提携協力によって初等教育の充実向上を図ることを目的として設立され、都内の私立小学校 56 校が加盟。初等教育に関する調査研究や学校運営に関する研究調査、教職員の資質向上のための研修などを行っている。

12 東京私立初等学校父母の会連合会

東京私立初等学校協会に所属する初等学校の父母の会の連合会

13 一般社団法人日本私立大学連盟

全国組織で、115 大学で構成。私立大学の実験研究条件の充実向上と経営基盤の確立、教職員の福利厚生と学生生活の充実等を図るために、私立大学に関連する様々な事業に取り組んでいる。

14 公益社団法人東京都専修学校各種学校協会

東京都内私立専修学校・各種学校を代表する唯一の団体で、現在の会員数は 321 校で、専修学校・各種学校教育の充実・振興に努めている。

15 東京都公立幼稚園・こども園 P T A 連絡協議会

東京都公立幼稚園 P T A が相互の連絡を密にし、幼稚園教育の振興を図ること及び P T A 単位の活動やその連合体の健全な発展推進を図ることを目的に設立された。

16 一般社団法人東京都 P T A 協議会

東京都の子供たちのために活動する単位 P T A の活動の担い手である P T A 役員の支援を活動の目的としている。事業対象は、都内公立小学校および義務教育学校の保護者で組織される P T A やその連合会等となっている。

17 東京都公立中学校 P T A 協議会

P T A の健全な発展を推進して、青少年の健全な成長を図ることを目的として設立された。

18 東京都公立高等学校 P T A 連合会

P T A の健全な発展と青少年の健全育成に努め、各地区及び単位 P T A の相互間の連絡・連携を密にして高等学校教育の振興に寄与することを目的に設立された。

19 東京都公立高等学校定通 P T A 連合会

都内の定時制・通信制の公立高等学校 P T A の連合会。定時制・通信制の公立高等学校 P T A が連合して定時制・通信制の普及振興、生徒の福祉・厚生等の活動を行っている。

20 東京都特別支援学校 P T A 連合会

特別支援学校の P T A の連合会。東京都の特別支援学校は現在約 60 校ある。病弱・盲・ろう・知的障害・肢体不自由の 5 つの校種の単独又は併置校があり、病気や障害のある児童・生徒が教育を受けている。本連合会は、病気や障害のある児童・生徒が自分らしく生き活きと活躍できる社会の実現を目指している。

21 公益社団法人東京青年会議所

「明るい豊かな社会の実現」を理念に掲げて、様々な活動・運動を行っている。全国組織として、「日本青年会議所」がある。23 区内に在住もしくは在勤で、年齢が 25 歳から 40 歳の者で構成されており、人種・国籍・性別・職業・宗教・思想の別なく、個々の意思により、自由に入会できる。

22 東京都商店街振興組合連合会

商店街が形成されている地域内の小売商業、サービス業等を営む事業者が相互扶助の精神をもって団結し、協同して環境整備事業を行いながら、事業者の事業の健全な発展と公共の福祉の増進を図っていくことを目的としている組合である。商店街活性化資料等の配布など商店街指導に関する事業や商店街、商店街連合会の組織化の推進に関する事業、また、青年部や女性部の活性化に関する事業などを行っている。

23 J A 東京女性組織協議会

J A（農業協同組合）は、農家及び地域の人々を組合員とする協同組織。その J A を母体とする J A 東京女性組織協議会は都内約 4,030 名の会員で構成されている。J A への運営参画や地域貢献活動を通じて消費者と生産者の架け橋となり、住みよい地域社会づくりの実現を目的としている。

24 一般社団法人日本書籍出版協会

当協会は 1957（昭和 32）年 3 月、出版事業の健全な発展と出版文化の向上に寄与する目的で書籍出版業者を中心に設立された、日本の出版界を代表する事業者団体である。当協会の運営は、理事会のもと、知的財産権・流通・出版の自由・国際関係など 12 の常設委員会を中心として、調査・研究・広報・事業活動を独自に、あるいは関連団体と連携して幅広い活動を行っている。現在、会員数は 421 社

25 一般社団法人日本雑誌協会

「雑誌」の出版を通じて文化の発展を期するため、出版倫理の向上を図り、その他「雑誌」共通の利益を擁護することを目的として結成された。

26 日本労働組合総連合会東京都連合会

日本労働組合総連合会東京都連合会（連合東京）は、労働組合の全国組織「連合」の首都東京の組織で、都内在勤の様々な職種の労働者約 126 万人が加盟し、働きやすく暮らしやすい東京をめざし、政策・制度要求や労働相談活動など地域に根ざした活動を展開している。

27 特定非営利活動法人東京都地域婦人団体連盟

地域婦人団体の連絡協議機関として設立されたもの。共通の目的である男女平等の推進、青少年の健全育成、家庭生活並びに社会生活の刷新、高齢化社会への対応、地域社会の福祉増進、世界平和の確立などの実現につとめることを目的としている。全国組織として全国地域婦人団体連絡協議会がある。

28 東京都生活協同組合連合会

地域、職域、医療、大学、共済など会員生協（69 生協）連帯の組織として、協同互助の精神によって、その事業経営と組合員活動の発展のために活動している。

29 公益社団法人被害者支援都民センター

犯罪被害者やその遺族に対する精神的支援その他各種支援活動や、社会への啓発活動を行うことで、被害者や遺族の被害の軽減や回復に資することを目的とする公益社団法人である。

30 国際ソロプチミストアメリカ日本東リジョン

国際ソロプチミストは国際連合の経済社会理事会（ECOSOC）の総合協議資格を持つ数少ない女性の奉仕団体である。国際ソロプチミストアメリカに属する日本東リジョンは約 80 のクラブが主体となり社会的・経済的エンパワメントをもたらすプログラムを通じて女性と女児の生活を向上させるため活動している。

31 特定非営利活動法人 N P O サポートセンター

多様な市民活動への実践的な支援や、法制度の改革を含めた市民活動推進のための支援システムの開発・提言を行うことで、市民活動の定着とその基盤整備を目指して活動している。

32 東京ボランティア・市民活動センター

様々な分野のボランティア活動の躍進・支援を目的として設立されたもので、現在は、これに加えて、市民活動（市民たちが主体となり営利を目的とせず、他者や社会に対して貢献する活動）の推進・支援を行っている。

東京都配偶者暴力対策ネットワーク会議設置要綱

平成 19 年 4 月 3 日 18 生都男女第 191 号決定
(中略)
令和 8 年 7 月 31 日 8 生都平第 139 号一部改正

(設置)

第 1 配偶者・パートナー等親密な男女間で起こる暴力（以下「配偶者暴力」という。）問題に関係する総合的な取組に向けて、配偶者暴力対策事業の着実な推進を図り、機関相互の連携を促進するとともに、中長期的な課題について検討するため、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（平成 13 年法律第 31 号。以下「配偶者暴力防止法」という。）第 5 条の 2 に基づく、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する協議会として、東京都配偶者暴力対策ネットワーク会議（以下「ネットワーク会議」という。）を設置する。

(検討事項)

第 2 ネットワーク会議の検討事項は次に掲げるものとする。

- (1) 配偶者暴力対策の促進に関すること。
- (2) 配偶者暴力対策基本計画の推進に関すること。
- (3) 配偶者暴力対策関係機関の連携の促進に関すること。
- (4) その他、総合的な配偶者暴力対策の推進に関し、ネットワーク会議で協議を必要とする事項

(構成)

第 3 ネットワーク会議は次に掲げる者を委員として構成する。

- (1) 別表 1 に掲げる職にある者
- (2) 学識経験又は配偶者暴力の被害者支援に関する実践経験を有する者で、東京都生活文化局長が委嘱する者
- 2 ネットワーク会議には会長を置く。
- 3 会長は、東京都生活文化局男女平等参画担当部長の職にある者をもって充てる。
- 4 会長に事故あるときは、あらかじめ会長が指名する委員がその職務を代行する。

(任期)

第 4 委員の任期は、1 年以内とし、補欠委員の任期は前任者の残任期間とする。ただし、再任を妨げない。

(会議)

第 5 会長は、必要に応じてネットワーク会議を招集する。
2 会長は、第 2 に規定する事項に関する情報交換及び協議を行うため必要があると認めるときは、委員に対し、資料又は情報の提供、意見の開陳その他必要な協力を求めることができる。
3 会長は、専門家等から意見を聴取する必要がある場合等は、委員以外の者に対して、ネットワーク会議への出席を求めることができる。

(オンラインによる会議)

第 6 感染症のまん延防止の観点から開催場所への参集が困難と判断される場合や効率的な会議運営など、会長が必要と認める場合は、オンライン（映像と音声の送受信により相手の状態を相互に認識しながら通話をすることができる方法をいう。）を活用した会議を開催することができる。

(部会)

第 7 ネットワーク会議には配偶者暴力対策推進部会及び配偶者暴力対策連携部会を設置する。

2 部会は、次に掲げる者を委員として構成する。

- (1) 配偶者暴力対策推進部会の委員は別表 2 に掲げる職にある者
- (2) 配偶者暴力対策連携部会の委員は別表 3 に掲げる職にある者
- (3) 学識経験又は配偶者暴力の被害者支援に関する実践経験を有する者で、東京都生活文化局長が委嘱する者
- 3 配偶者暴力対策推進部会の部会長は、東京都生活文化局都民生活部男女平等参画課長の職にある者を、配偶者暴力対策連携部会の部会長は、東京ウィメンズプラザ所長の職にある者をもって充てる。
- 4 部会長は必要に応じて部会を招集する。
- 5 部会長は必要に応じて部会の下にワーキンググループを置くことができる。
- 6 部会長は専門家等から意見を聴取する必要がある場合等は委員以外のものに対して部会への出席を求めることができる。

(会議の公開)

第 8 会議は、原則として非公開とする。ただし、会長が認めるときは、公開とすることができる。

2 会議録等は、原則として公開するものとする。ただし、会長が公開しないことを適当と認める事項については、非公開とすることができる。

(庶務)

第 9 ネットワーク会議の庶務は、東京都生活文化局都民生活部男女平等参画課において処理する。

- 2 配偶者暴力対策推進部会の庶務は東京都生活文化局都民生活部男女平等参画課において処理する。
- 3 配偶者暴力対策連携部会の庶務は東京ウィメンズプラザにおいて処理する。

(秘密保持義務)

第 10 ネットワーク会議の事務に従事する者又は従事していた者は、正当な理由がなく、ネットワーク会議の事務に関して知り得た情報を漏らしてはならない。

(その他)

第 11 ネットワーク会議の運営に必要な事項は、配偶者暴力防止法及びこの要綱に定めるもののほか、会長が定める。

附 則

- 1 この要綱は、平成 19 年 4 月 3 日から施行する。
- 2 家庭等における暴力問題対策連絡会議設置要綱は廃止する。

(中略)

附 則

この要綱は、令和 8 年 7 月 31 日から施行する。

別表 1

配偶者暴力対策ネットワーク会議委員

総務局人権部被害者支援連携担当課長
保健医療局保健政策部地域保健政策担当課長
福祉局生活福祉部企画課長
福祉局高齢者施策推進部認知症施策推進担当課長
福祉局子供・子育て支援部企画課長
東京都児童相談センター事業課長
福祉局子供・子育て支援部育成支援事業調整担当課長
東京都女性相談支援センター所長
東京都女性相談支援センター多摩支所長
福祉局障害者施策推進部精神保健医療課長
産業労働局雇用就業部計画調整担当課長
住宅政策本部都営住宅経営部管理制度担当課長
教育庁企画部人権教育調整担当課長
警視庁生活安全部人身安全対策課課長代理（ストーカー・DV対策担当）
特別区女性政策主管課長会代表
市町村男女平等参画施策担当課長会代表
特別区福祉事務所長会代表
東京都市生活保護担当課長会代表
特別区児童主管課長会代表
東京都市子育て関連担当主管課長会代表
特別区保健所保健予防課長会代表
東京都保健所保健対策関係課長会代表
特別区指導室課長会代表
東京都市管理指導室課長会代表
東京地方裁判所代表
東京地方検察庁代表
東京出入国在留管理局代表
東京弁護士会代表
第一東京弁護士会代表
第二東京弁護士会代表
東京都医師会代表
日本司法支援センター代表
東京都人権擁護委員連合会代表
東京都民生児童委員連合会代表
東京ウィメンズプラザ所長
生活文化局男女平等参画担当部長
生活文化局都民生活部男女平等参画課長

別表 2

配偶者暴力対策推進部会委員

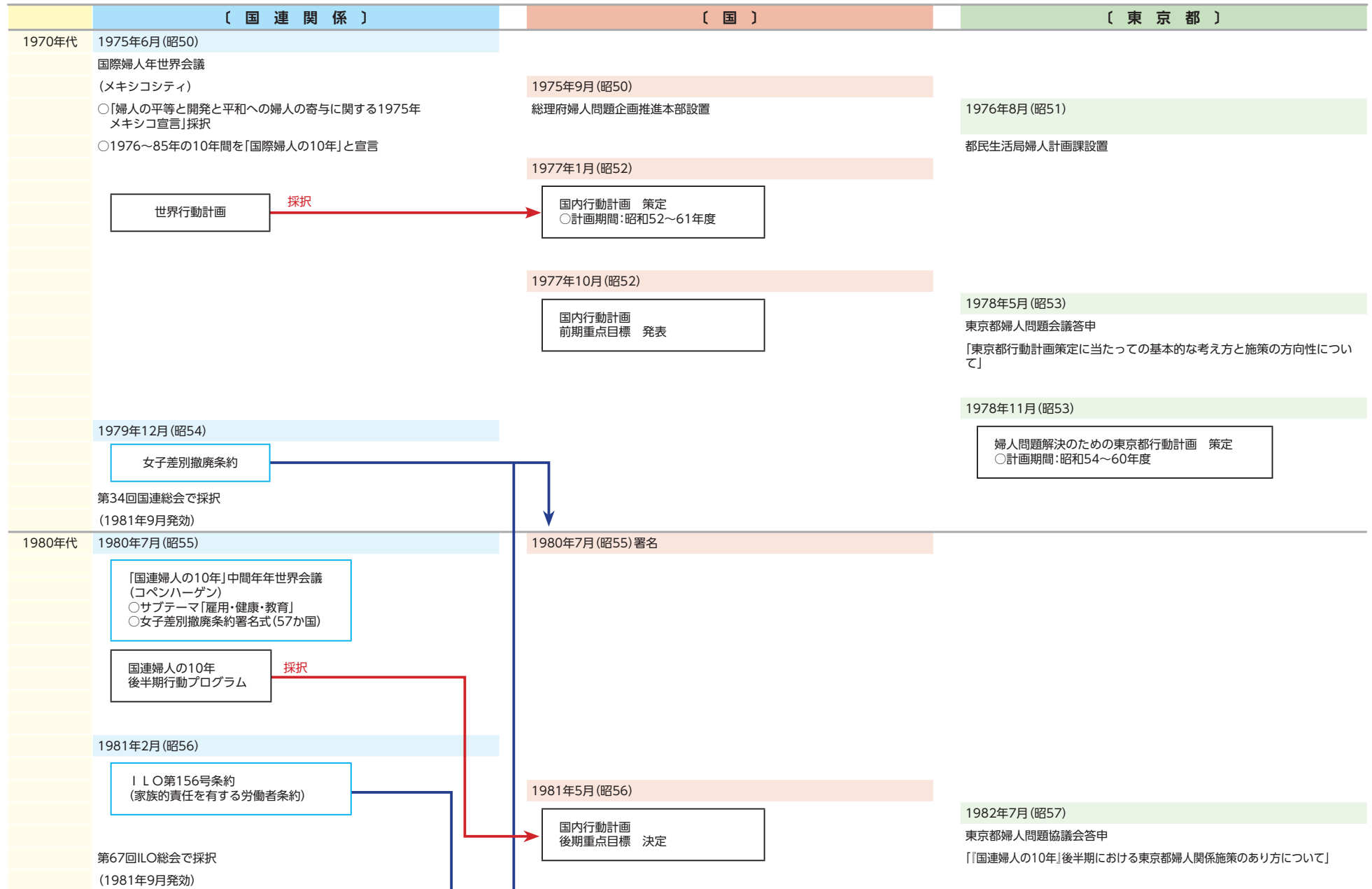
生活文化局都民生活部男女平等参画課長
総務局人権部人権施策推進課課長代理（被害者支援連携担当）
保健医療局保健政策部保健政策課課長代理（地域保健担当）
福祉局生活福祉部保護課課長代理（保護担当）
福祉局高齢者施策推進部在宅支援課課長代理（認知症支援担当）
福祉局子供・子育て支援部家庭支援課課長代理（児童相談所運営担当）
福祉局子供・子育て支援部母子健康支援課課長代理（母子保健調整担当）
福祉局子供・子育て支援部育成支援課課長代理（女性福祉担当）
東京都女性相談支援センター課長代理（相談担当）
東京都女性相談支援センター課長代理（事業担当）
東京都女性相談支援センター多摩支所課長代理（相談担当）
東京都児童相談センター事業課課長代理（事業担当）
福祉局障害者施策推進部精神保健医療課課長代理（精神保健担当）
東京都立中部総合精神保健福祉センター広報援助課課長代理（相談担当）
東京都立小児総合医療センター心理・福祉科主任
産業労働局雇用就業部調整課課長代理（計画担当）
住宅政策本部都営住宅経営部経営企画課課長代理（管理企画担当）
教育庁企画部教育政策課課長代理（人権教育調整担当）
警視庁生活安全部人身安全対策課ストーカー・DV規制係長
東京都保健所地域保健課長代理会代表
東京ウィメンズプラザ課長代理（相談担当）

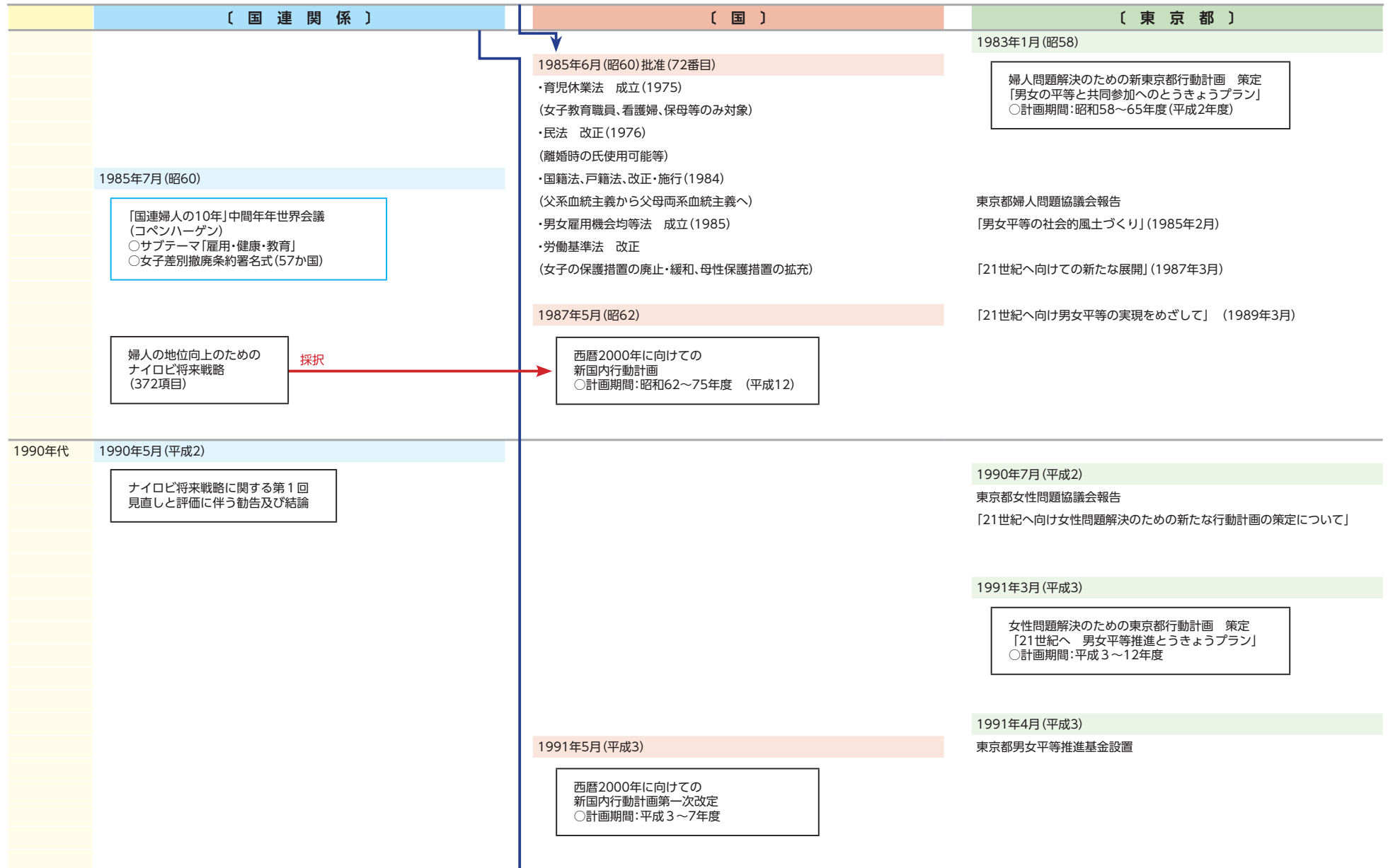
別表 3

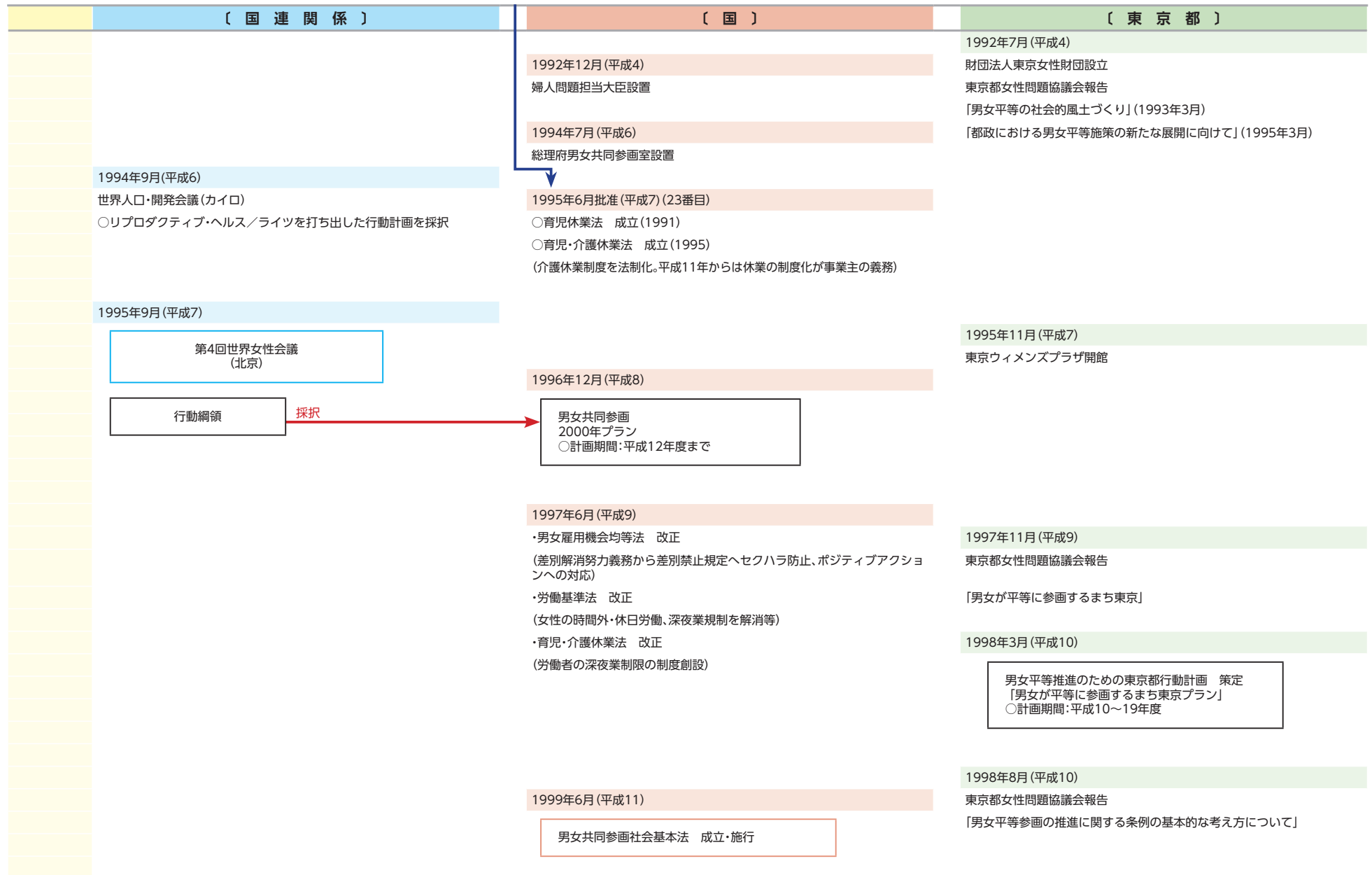
配偶者暴力対策連携部会委員

東京ウィメンズプラザ所長
総務局人権部人権施策推進課課長代理（被害者支援連携担当）
東京都児童相談センター相談援助第一課課長代理（児童福祉担当）
東京都女性相談支援センター課長代理（相談担当）
東京都女性相談支援センター多摩支所課長代理（相談担当）
東京都立中部総合精神保健福祉センター広報援助課課長代理（相談担当）
地方独立行政法人東京都立病院機構福祉職課長会代表
教育庁企画部教育政策課課長代理（人権教育調整担当）
特別区女性政策主管課長会代表主管相談担当係長
市町村男女平等参画施策担当課長会代表主管相談担当係長
特別区福祉事務所長会代表所管母子・婦人相談員
東京都市生活保護担当課長会代表所管母子・婦人相談員
特別区児童主管課長会代表担当係長
東京都市子育て関連担当主管課長会代表担当係長
特別区保健師業務連絡会代表担当係長
東京都保健所地域保健課長代理会代表
警視庁生活安全部人身安全対策課ストーカー・DV規制係長
生活文化局男女平等参画課課長代理（企画調整担当）

男女平等参画推進の主な動き







	〔 国 連 関 係 〕	〔 国 〕	〔 東 京 都 〕
2000年代			2000年3月(平成12)
	2000年6月(平成12)	2000年12月(平成12)	東京都男女平等参画基本条例 成立・施行
	国連特別総会 「女性2000年会議」(ニューヨーク)	男女共同参画基本計画 ○計画期間(施策):平成13～17年度まで	
		2001年1月(平成13) 内閣府男女共同参画局設置	
		2001年4月(平成13) 配偶者暴力防止法 成立	2001年7月(平成13) 東京都男女平等参画審議会答申 「男女平等参画のための東京都行動計画の基本的考え方」
		2001年11月(平成13) 育児・介護休業法 改正 (勤務時間の短縮等の対象となる子の年齢の引上げ等)	
			2002年1月(平成14) 男女平等参画のための東京都行動計画 策定 「チャンス&サポート東京プラン2002」 ○計画期間:平成14～18年度
			2002年4月(平成14) 配偶者暴力相談支援センター業務を開始
			2002年12月(平成14) 財団法人東京女性財団解散
			2003年3月(平成15) 東京都男女平等推進基金廃止
		2004年6月(平成16) 配偶者暴力防止法 改正 (暴力に精神的暴力を含め、対象に元配偶者も含める、子への接近禁止命令を可能に)	2004年7月(平成16) 東京都男女平等参画審議会調査審議報告 「配偶者暴力に関する被害実態の把握・分析及び対策について」
		2004年12月(平成16) 育児・介護休業法 改正 (対象者の拡大、育休期間延長、介護休業の取得回数制限の緩和、子の看護休暇創設)	

	〔 国 連 関 係 〕	〔 国 〕	〔 東 京 都 〕
	2005年12月(平成17)	2005年12月(平成17)	
	国連婦人の地位委員会 「北京+10」閣僚級会合(ニューヨーク)	男女共同参画基本計画(第2次) ○計画期間(施策):平成18～22年度まで	2006年3月(平成18) 「東京都配偶者暴力対策基本計画」策定 ○計画期間:平成18～20年度
		2006年6月(平成18) 男女雇用機会均等法 改正 (男女双方に対する差別の禁止、間接差別の禁止、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止、セクハラ対策の措置義務化)	2006年12月(平成18) 東京都男女平等参画審議会答申 「男女平等参画のための東京都行動計画の改定にあたっての基本的考え方について」
		2007年7月(平成19) 配偶者暴力防止法 改正 (保護命令制度の拡充等)	2007年3月(平成19) 男女平等参画のための東京都行動計画 改定 「チャンス&サポート東京プラン2007」 ○計画期間:平成19～23年度
		2007年12月(平成19) 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和促進のための行動指針」策定	
			2008年2月(平成20) 東京都男女平等参画審議会調査審議報告 「企業の実態に即したワーク・ライフ・バランスの推進について」
		2009年6月(平成21) 育児・介護休業法 改正 (子育て中の短時間勤務制度の義務化、父親の育児休業の取得促進等)	2009年3月(平成21) 「東京都配偶者暴力対策基本計画」策定 ○計画期間:平成21～23年度
2010年代	2010年3月(平成22) 女性のエンパワーメント原則(WEPs)の作成		
	2010年3月(平成22) 国連婦人の地位委員会 「北京+15」記念会合(ニューヨーク)	2010年6月(平成22) 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」の新合意発表	

〔 国 連 関 係 〕	〔 国 〕	〔 東 京 都 〕
2011年1月(平成23) ○ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国際機関 (UN Women)発足	2010年12月(平成22) 第3次男女共同参画基本計画 ○計画期間(施策):平成23～27年度まで	2012年1月(平成24) 東京都男女平等参画審議会答申 「男女平等参画のための東京都行動計画の改定に当たっての基本的考え方について」 「東京都配偶者暴力対策基本計画の改定に当たっての基本的考え方について」
2015年3月(平成27) 国連婦人の地位委員会 「北京+20」(ニューヨーク)	2013年6月(平成25) 配偶者暴力防止法 改正 (生活の本拠を共にする交際相手からの暴力についても法の適用対象とする等)	2012年3月(平成24) 男女平等参画のための東京都行動計画 改定 「チャンス&サポート東京プラン2012」 ○計画期間:平成24～28年度 「東京都配偶者暴力対策基本計画」改定 ○計画期間:平成24～28年度
2015年9月(平成27) 国連サミット(ニューヨーク) ○持続可能な開発のための2030アジェンダ(2030アジェンダ)を採択	2015年12月(平成27) 第4次男女共同参画基本計画 ○計画期間(施策):平成28～32年度まで	2016年2月(平成28) 「東京都女性活躍推進白書」策定
	2016年3月(平成28) 育児・介護休業法等 改正 (介護休暇・子の看護休暇の取得単位の柔軟化、育児休業等の対象となる子の範囲の拡大、妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置義務等)	
	2016年4月(平成28) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 (女性活躍推進法) 施行	
	2016年6月(平成28) 「ニッポン一億総活躍プラン」	

	〔 国 連 関 係 〕	〔 国 〕	〔 東 京 都 〕
			2017年1月(平成29)
			東京都男女平等参画審議会答申
			「東京都女性活躍推進計画の策定に当たっての基本的考え方について」
			「東京都配偶者暴力対策基本計画の改定に当たっての基本的考え方について」
		2017年3月(平成29)	2017年3月(平成29)
		育児・介護休業法改正	東京都男女平等参画推進総合計画 策定 「東京都女性活躍推進計画」 策定 「東京都配偶者暴力対策基本計画」 改定 ○計画期間：平成29～33年度
		2018年5月(平成30)	
		政治分野における男女共同参画の推進に関する法律 制定	
		2018年7月(平成30)	
		働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律 制定	
		2019年6月(令和元年)	2018年10月(平成30)
		男女雇用機会均等法 改正	東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例制定
		(事業主のハラスメント防止対策の強化)	
		女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律改正	
		(一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大等)	
		配偶者暴力防止法 改正	
		(相互に連携・協力すべき関係機関として児童相談所を明記等)	
		2019年12月(令和元年)	
		育児・介護休業法 改正	
		(看護休暇・介護休暇の時間単位での取得等)	
2020年代	2020年(令和2)	2020年12月(令和2)	
	国連「北京+25」記念会合	第5次男女共同参画基本計画 策定	
		2021年6月(令和3)	
		政治分野における男女共同参画の推進に関する法律 改正	
		(政治等の取組促進、国・地方公共団体の施策・責務の強化等)	
		育児・介護休業法 改正	2022年1月(令和4)
		(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 等)	東京都男女平等参画審議会答申
			「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」

	〔 国 連 関 係 〕	〔 国 〕	〔 東 京 都 〕
	2025年9月(令和7) 国連「北京+30」記念会合	2022年5月(令和4) 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律 制定 2023年5月(令和5年) 配偶者暴力防止法 改正 (保護命令制度の拡充・保護命令違反の厳罰化、基本方針・都道府県基本計画の記載事項の拡充、協議会の法定化等) 2024年4月(令和6年) 育児・介護休業法 改正 (柔軟な働き方の拡充、介護離職防止、男性の育児休業取得状況の公表義務等) 2025年6月(令和7) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律 改正 (情報公表義務の拡大、女性管理職比率の公表義務化、男女間賃金差異の公表義務化、法の有効期限延長、ハラスメント対策や女性の健康配慮等) 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 2025年12月(令和7年) 配偶者暴力防止法 改正 (接近禁止命令等の禁止行為の追加) 2026年3月(令和8) 第6次男女共同参画基本計画 策定	2022年3月(令和4) 東京都男女平等参画推進総合計画 改定 「東京都女性活躍推進計画」 改定 「東京都配偶者暴力対策基本計画」 改定 ○計画期間:令和4～8年度 2025年12月(令和7年) 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 2026年4月(令和8) 東京都男女平等参画審議会答申 「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」 2026年7月(令和8) 東京都男女平等参画推進総合計画 改定 「東京都女性活躍推進計画」 改定 「東京都配偶者暴力対策基本計画」 改定 ○計画期間:令和8～12年度

配偶者暴力対策等をめぐるこれまでの取組経過

年度	東京都の動き	法律関係等
平成 8 年度	○「女性に対する暴力に関する検討委員会」設置	○ 男女共同参画審議会「男女共同参画ビジョン」答申 ○ 男女共同参画 2000 年プラン策定（12月）
平成 9 年度	○「女性に対する暴力」調査報告	○「女性に対する暴力部会」設置 ○「男女雇用機会均等法」改正（セクハラ防止）
平成 11 年度		○ 男女共同参画審議会「女性に対する暴力のない社会を目指して」答申 ○「男女共同参画社会基本法」施行 ○「児童買春、児童ポルノに係る行為等の規制及び処罰並びに児童の保護等に関する法律」制定
平成 12 年度	○「東京都男女平等参画基本条例」制定 ○「家庭等における暴力問題対策連絡会議」設置（平成 18 年度末廃止）	○「児童虐待防止法」、「ストーカー規制法」、「犯罪被害者保護法」制定（5月） ○ 男女共同参画基本計画策定（12月） ○ 男女共同参画審議会「女性に対する暴力に関する基本的方策について」答申において（7月）「新たな法制度の検討を求める」と明記
平成 13 年度	○「家庭等における暴力」調査報告	○「配偶者暴力防止法」制定（4月）
平成 14 年度	○ 東京都配偶者暴力相談支援センター整備（東京ウィメンズプラザ・東京都女性相談センター） ○ 男女計画の重点課題の一つに「家庭内等における暴力の防止」を掲げ、取組を開始	○「配偶者暴力防止法」全部施行（4月）
平成 15 年度	○「配偶者等暴力被害の実態と関係機関の現状に関する調査」報告	
平成 16 年度	○「配偶者暴力に関する被害実態の把握・分析及び対策について」調査審議報告（東京都男女平等参画審議会） ○ 地域における配偶者からの暴力の加害者更生に関する調査研究（内閣府からの委嘱事業として実施）	○「児童虐待防止法」改正 面前 DV が児童虐待に当たると明記 ○「配偶者暴力防止法」改正 都道府県基本計画策定が義務化 ○「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策に関する基本方針」策定 ○「児童買春、児童ポルノに係る行為等の規制及び処罰並びに児童の保護等に関する法律」改正
平成 17 年度	○ 東京都配偶者暴力対策基本計画等策定協議会設置 ○「東京都配偶者暴力対策基本計画」策定（3月） ○「配偶者暴力被害者支援基本プログラム」発行（3月）	○「犯罪被害者等基本法」施行 ○ 第 2 次男女共同参画基本計画策定
平成 18 年度	○「東京都配偶者暴力対策基本計画」進捗状況調査開始 ○「配偶者暴力被害者支援ハンドブック」作成	○「高齢者虐待防止法」制定 ○「男女雇用機会均等法」改正（セクハラ対策の措置義務化）

年度	東京都の動き	法律関係等
平成 19 年度	○「東京都配偶者暴力対策ネットワーク会議」設置 ○「配偶者暴力から子どもを守る連携プログラム」作成	○「配偶者暴力防止法」改正 区市町村での基本計画策定及び配偶者暴力相談支援センター機能整備が努力義務化
平成 20 年度	○「配偶者等暴力被害の実態と関係機関の現状に関する調査」報告 ○「東京都配偶者暴力対策基本計画」改定	○「児童虐待防止法」改正
平成 21 年度	○「配偶者暴力相談支援センター機能整備の手引」作成 ○港区配偶者暴力相談支援センター整備（都内区市町村で初） ○若年層向けカード「デートDVってなんだろう？」作成	
平成 22 年度	○「区市町村配偶者暴力相談支援センター機能整備推進窓口」設置 ○「配偶者暴力被害者支援基本プログラム」改定	○ 第 3 次男女共同参画基本計画策定
平成 23 年度	○「東京都配偶者暴力対策基本計画」改定 ○板橋区配偶者暴力相談支援センター整備	○「障害者虐待防止法」制定 ○「児童買春、児童ポルノに係る行為等の規制及び処罰並びに児童の保護等に関する法律」改正
平成 24 年度	○「若年層における交際相手からの暴力に関する調査」報告	
平成 25 年度	○江東区、中野区、豊島区配偶者暴力相談支援センター整備 ○「医療関係者のための配偶者暴力被害者支援マニュアル」作成	○ ハーグ条約加盟承認（平成 26 年度～） ○「配偶者暴力防止法」改正 ○基本方針改定 生活の本拠を共にする交際相手からの暴力についても準用 ○「ストーカー規制法」改正
平成 26 年度	○「配偶者暴力被害の実態と関係機関の現状に関する調査」報告 ○葛飾区、練馬区配偶者暴力相談支援センター整備	○「配偶者暴力防止法」改正 ○基本方針改定 （「母子及び父子並びに寡婦福祉法」名称変更による改正） ○「私事性的画像記録の提供等による被害の防止に関する法律」制定 ○「児童買春、児童ポルノに係る行為等の規制及び処罰並びに児童の保護等に関する法律」改正
平成 27 年度	○台東区、荒川区配偶者暴力相談支援センター整備 ○性犯罪・性暴力ワンストップ支援事業開始	○ 第 4 次男女共同参画基本計画策定
平成 28 年度	○「東京都配偶者暴力対策基本計画」改定 ○北区、江戸川区、杉並区配偶者暴力相談支援センター整備	○「障害者差別解消法」施行 ○「ストーカー規制法」改正
平成 29 年度	○新宿区配偶者暴力相談支援センター整備 ○「配偶者暴力被害者支援基本プログラム」改定	

年度	東京都の動き	法律関係等
平成30年度	○ 大田区、世田谷区配偶者暴力相談支援センター整備 ○ 「医療関係者のための配偶者暴力被害者支援マニュアル」改定	
令和元年度	○ 「配偶者暴力被害の実態と関係機関の支援の現状に関する調査」報告 ○ 文京区配偶者暴力相談支援センター整備	○ 「配偶者暴力防止法」改正 ○基本方針改定 相互に連携・協力すべき関係機関として児童相談所を明記 ○ 「児童虐待防止法」改正 ○ 「男女雇用機会均等法」改正（事業主のハラスメント防止対策の強化）
令和2年度	○ 品川区配偶者暴力相談支援センター整備	○ 第5次男女共同参画基本計画策定 ○ 「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」決定
令和3年度	○ 「東京都配偶者暴力対策基本計画」改定	○ 「ストーカー規制法」改正
令和4年度	○ 内閣府の「配偶者暴力加害者プログラム調査研究事業における試行実施」への協力 ○ 千代田区、足立区配偶者暴力相談支援センター整備	○ 「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」制定 ○ 「民法」改正 成年年齢を20歳から18歳に引下げ 女性の婚姻開始年齢を16歳から18歳に引上げ
令和5年度	○ 渋谷区配偶者暴力相談支援センター整備	○ 「配偶者暴力防止法」改正 ○基本方針改定 (保護命令制度の拡充等) (加害者プログラムの実施の推進を明記) ○ 「刑法」等改正 不同意わいせつ罪・不同意性交等罪の改正
令和6年度	○ 「配偶者暴力被害の実態と関係機関の支援の現状に関する調査」報告	○ 「民法」改正 女性の再婚禁止期間（100日）の廃止
令和7年度	○ 中央区、墨田区配偶者暴力相談支援センター整備	○ 「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 ○ 「配偶者暴力防止法」改正 (接近禁止命令等の禁止行為の追加) ○ 「ストーカー規制法」改正
令和8年度	○ 「東京都配偶者暴力対策基本計画」改定 ○ 目黒区配偶者暴力相談支援センター整備	○ 第6次男女共同参画基本計画策定 ○ 「民法」改正 共同親権の導入

東京都男女平等参画推進総合計画

令和 8（2026）年 7 月発行

編集・発行 東京都生活文化局都民生活部男女平等参画課
〒 163 - 8001 東京都新宿区西新宿二丁目 8 番 1 号
電話 03(5388)3189
E-mail S1161203@section.metro.tokyo.jp

