

令和8年度 第1回 女性も男性も輝く TOKYO会議

【日時】

令和8年8月21日(金)13:30～15:00

【開催形式】

オンライン形式

委員一覧

	委員氏名	委員が所属する団体等の名称
産業	1 小林 治彦	東京都商工会議所連合会
	2 小野寺 崇	東京都商工会連合会
	3 坂巻 政一郎	東京都中小企業団体中央会
	4 小谷 有香	一般社団法人東京経営者協会
	5 加藤 仁	一般社団法人東京工業団体連合会
	6 田村 麻紀	一般社団法人東京中小企業家同友会
医療	7 大坪 由里子	公益社団法人東京都医師会
	8 横山 孝子	公益社団法人東京都看護協会
教育 関連	9 大野 聡	東京都私立幼稚園連合会
	10 月本 喜久	東京都私立幼稚園PTA連合会
	11 保倉 啓子	東京私立初等学校協会
	12 川添 一郎	東京私立初等学校父母の会連合会
	13 篠原 聡子	一般社団法人日本私立大学連盟
	14 多 忠貴	公益社団法人東京都専修学校各種学校協会
	15 数土 友希	東京都公立幼稚園・こども園PTA連絡協議会
	16 皆川 絵美	一般社団法人東京都PTA協議会
	17 小林 恵美	東京都公立中学校PTA協議会
	18 齋藤 彰芳	東京都公立高等学校PTA連合会

	委員氏名	委員が所属する団体等の名称
教育 関連	19 高地 伸司	東京都公立高等学校定通PTA連合会
	20 幸田 順子	東京都特別支援学校PTA連合会
地域・その他	21 神谷 亮介	公益社団法人東京青年会議所
	22 浦崎 秀行	東京都商店街振興組合連合会
	23 古山 洋子	JA東京女性組織協議会
	24 谷口 奈緒美	一般社団法人日本書籍出版協会
	25 木所 隆介	一般社団法人日本雑誌協会
	26 佐々木 珠	日本労働組合総連合会東京都連合会
	27 高須 光代	特定非営利活動法人東京都地域婦人団体連盟
	28 西村 陽子	東京都生活協同組合連合会
	29 阿久津 照美	公益社団法人被害者支援都民センター
	30 山井 多香子	国際ソロブチミストアメリカ日本東リジョン
コーディネート	31 杉原 志保	特定非営利活動法人NPOサポートセンター
	32 森 純一	東京ボランティア・市民活動センター
	33 鹿嶋 敬	実践女子大学
	34 大沢 真知子	日本女子大学

	委員氏名	委員が所属する団体等の名称
労働 局	35 子金 健二	産業労働局 総務部 働く女性応援担当統括課長代理
事務局	36 志村 将憲	男女平等参画担当部長
	37 高橋 葉夏	女性活躍推進担当部長
	38 平澤 弘光	男女平等参画課長
	39 稲津 美穂	女性活躍推進担当課長
	40 瀬沼 智子	東京ウィメンズプラザ所長

※欠席委員は網掛け表示

女性も男性も輝くTOKYO会議について

第三者機関としての位置づけ

＜東京都男女平等参画推進総合計画における記述内容＞

施策の実施状況や数値目標等の達成状況を把握し、「女性も男性も輝くTOKYO会議」に進捗を報告します。

▶ 会議の設置目的を踏まえ、男女計画に盛り込んだ第三者機関としての役割を果たしていく

設置要綱（抜粋）

（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。

【議題】

- 1 前回の主な意見及び都の施策
- 2 東京都男女平等参画推進総合計画の改定について
- 3 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について
- 4 意見交換



議題 1

前回の主な意見及び 都の施策

前回会議（令和8年2月開催）の意見を、今年の7月に改定した「東京都男女平等参画推進総合計画」の**4つビジョン**に基づいて整理（※新計画の概要は議題2で説明）

- **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
- **ビジョン2** 雇用・就業分野における女性活躍の推進
- **ビジョン3** 男女平等参画を阻む意識の改革や環境整備
- **ビジョン4** 配偶者暴力対策



会議で議論された内容は、全局で構成する東京都男女平等参画推進会議で共有し、各局の施策に活かす

主な意見

- 父親が育休を取るようになったが、**子育てに参加しない「取るだけ育休」が社会的な課題になっている**ことを知った。そうならないよう、**男性が家事・育児に参画する意欲を上げる**ためのイベントを開催したが、男性の意識を向上させるには続けていく必要があるので、引き続き取組を実施していきたい。
- 以前は、障害のお子さんが生まれても父親が育児休業を取ることはなかったが、**最近は育休を1年間しっかり取って、男性が関わるケースが増えてきている**。
- 若い世代が働きに出たいという中、「**小1の壁**」が**障害**になっているため、「朝の子供の居場所づくり」事業（教育庁）は、とても期待が持てる。
- 女子中高生向けのオフィスツアーは、男子学生向けもあるとよい。
- アンコンシャス・バイアスの話は、女子大学にトランスジェンダーの学生の入学許可をしたことで複雑な問題が出てきている。生きづらさだけでなく、トイレ一つをとっても繊細な問題であり、**性の多様性に対する教育の必要性**を感じた。

委員の意見概要

- **取るだけ育休**とならないよう男性が家事・育児に参画する意欲を上げる取組が必要
- 「小1の壁」に対する**子供の居場所づくり**事業に期待
- 女子中高生向けのオフィスツアーは、男子学生向けもあるとよい
- **性の多様性**に対する教育が必要



主な東京都の施策（令和8年度）

- **男性の家事・育児推進セミナー**
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
- **男性の家事・育児促進に向けた気運醸成【拡充】**
Webサイト「TEAM家事・育児」において、夫婦間の分担の見直しにつながるツールの制作や家事時間の総量削減に向けたコンテンツを充実
- **子供食堂等居場所支援事業【新規】**
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
- **女子中高生向けオフィスツアー【拡充】**
女子中高生にSTEM(科学・技術・工学・数学)分野の仕事の魅力やロールモデルを知ってもらうことで、**進路選択の可能性を拡げる**ため、企業等と連携して「女子中高生向けオフィスツアー」を開催
- **普及啓発の推進（人権啓発活動地方委託事業）**
冊子「**みんなの人権**」及びリーフレット「**性自認・性的指向**」の作成・配布、イベントでのパネル展示を実施

主な意見

- 非正規雇用の待遇を上げることは非正規雇用の定常化につながってしまうので、**103万円の壁を上げることは本質的な解決にならない。できるだけ正規雇用に変えていく、若しくは非正規雇用であっても、十分な待遇改善により、有給休暇がとれると**いった違う取組があるのではと思う。
- 103万円の壁、130万円の壁により正規雇用・非正規雇用が固定化されると、日本の生産性は上がらないので、**壁を動かすのではなく、無くしていく方向で考えなくてはならない。**
雇用・賃金・社会保障制度を横断的に見直す上で、**非正規雇用の在り方が最重要課題**だと感じた。
- 政府方針で103万円の壁が取り払われるが、実態としては**女性の4割がパートタイマー、非正規雇用**であり、**東京都の男女平等参画事業の普及**をお願いしたい。
- 女性活躍推進法のセミナーを開催すると多くの方が参加され、関心の高さがうかがえる。
- **女性活躍条例は全国から注目されている**ので、作って終わりではなく、**これからどう取り組んでいくのか**をしっかりと広めてほしい。
- 地方では医師会の理事や行政の幹部に女性が少ないが、**東京ではかなり女性比率が上がってきており、東京都の活動が実を結んできていると感じる。**一方、大学病院では、**男性医師が管理職になりたがらず、危惧している。**女性の支援だけでなく、男性も育休を取ったり、それが推進されたりなど、社会全体に向けた取組の必要性を実感しており、**女性も男性もみんなが活躍してもらう必要があると感じている。**
- 中小零細企業の事業協同組合のうち、**7割に女性の役員がい**ない。東京都が色々支援しているが、なかなかそこまで手が回っていない実情がある。

主な意見

- 都の取組が大変進んでいることが分かったので、会員にも広めていきたい。経営者の理解が進んでいないという話もあったので、**経営者に向けた施策の紹介があればぜひ協力**したい。
- 女性が管理職になりたがらないという背景には、**いまだに平成、昭和の世代は女性が家事を一手に引き受けながら、時間をやりくりして仕事をしている**という事情がある。女性が管理職を目指せるような東京都の新しい取組に大変期待している。
- 商店街では女性役員が非常に少ない**ので、例えば、世田谷と品川の商店街の女性部をマッチングして勉強会を開くなどの取組を行っているが、活動が活発でないところも多く、**都の施策を活用してテコ入れ**していきたい。
- 男性看護師のキャリアアップについて考えてもらうために、男性看護師交流会を開いたが、女性が多い職場といったことでの働きにくさはなく、協働の意識が高いことがわかった。
- 人口減少社会では、**AI活用等で一人当たりの生産性を上げていく**、そして、**男性も女性もなく優秀な人が働いている、そういった企業が成長**していることが示せれば、女性の役員比率の向上などが進んでいくのではないかと。
- 女性トイレの行列**は女性だけの話ではなく、男性にとってもタイムロスが生じるなど**社会的損失**として考えられ、もっと何とかしなくてはならないのではないかと。

委員の意見概要

- 非正規を正規に変えていくため、**女性のキャリアアップに対する新しい取組**が必要
- 「**年収の壁**」は動かすのではなく、**無くしていく方向**で考える必要
- 女性活躍に対する関心は高く、**女性活躍条例の取組の広報**が必要

主な東京都の施策（令和8年度）

- 女性向けキャリアチェンジ・キャリアアップ支援事業【新規】**
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
- 女性しごと応援ナビPlus【新規】**
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
- 企業における「年収の壁突破」総合対策促進事業【拡充】**
「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る**
- 女性の活躍を推進する条例の普及支援事業【新規】**
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

委員の意見概要

- 女性を支援するだけでなく**女性も男性もみんなが活躍**してもらう必要がある
- **中小零細企業**における女性活躍の取組が課題
- **経営者に向けた施策**があれば協力したい
- 人口減少社会では**AIの活用等**で一人一人の生産性を上げるべき

主な東京都の施策（令和8年度）

- **働きやすい職場環境づくり推進事業【拡充】**
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
- **働く人の育業応援事業【新規】**
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
- **女性の活躍推進に向けた職場環境改善プロジェクト【新規】**
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進めるため、行動計画の策定・公開や、**女性従業員の処遇改善**に取り組む企業に対して**奨励金**を支給
- **女性活躍推進による経営力向上事業【新規】**
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
- **女性ITエンジニア育成事業【拡充】**
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

主な意見

- 最近の子供たち、中・高・大学生は男女平等やアンコンシャス・バイアスについてよく知っているが、**親世代は知らない人も少なくない**ので、**多くの人に届くような取組**があるとよい。また、差別との境など、何か目安となるものがあるとよい。
- ライフ・ワーク・バランス認定企業と女性活躍推進大賞といずれも良い取組であるが、審査会がそれぞれの取組を知らないので、**横串連携**をお願いしたい。イベントを一発打ち上げるのではなく、それが**さらに広がっていくような取組**をお願いしたい。ホームページでも、それぞれのページや特設サイトは充実しているが、その**サイトになかなか行き着かない**。もう少し**整理**されるとよい。
- 女性活躍推進大賞の審査員も数年やっているが、今年度は**女性の活躍というよりも社員全体に向けた取組**が非常に多く、**女性、女性という時代ではなくなった**と思った。
- 性暴力について、**低学年の被害がすごく増えている**ように感じている。性暴力に対しての施策で小中高生向けにリーフレットの配布などを実施されているが、もう少し小さい頃から性に対する自覚を持てるよう、保育園や幼稚園なども**もっと早い段階から、これが性被害だということが分かる**取組を検討してほしい。
- 助産師や看護師が小学校に行って命の大切さを伝える当協会の出前授業は、以前は5、6年生が対象であったが、**最近は2年生にお願いしたいといった要望**がある。当協会だけではできないので、いろんなところに広めていけたらと思う。

委員の意見概要

- アンコンシャス・バイアスについては**親世代に対する取組**があると良い
- 女性活躍推進大賞は、**女性活躍の取組が更に広がって**いくような取組に期待
- 性暴力について、低学年の被害がすごく増えており、**早い段階からの取組**を検討してほしい



主な東京都の施策（令和8年度）

- **キッザ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**
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、キッザニア東京と連携した**親子参加型**のイベントを実施
- **東京都女性活躍推進大賞【拡充】**
今年度からより幅広い分野の取組に光を当てられるよう**部門を見直す**とともに、**専用ウェブサイト**を公開するなど、効果的な展開で一層の気運を醸成
- **生命（いのち）の安全教育の推進**
性犯罪・性暴力を根絶していくために、**加害者にならない、被害者にならない、傍観者にならないための教育**として、「生命（いのち）の安全教育」を推進し、発達段階に応じて、性暴力防止に向けた取組を推進
- **ネッツグ（ネットとつながるGoodなミライ）Tokyo ～性被害等防止対策～**
SNSの不適切な利用に起因する**青少年の性被害等防止**に向け、**青少年などへのターゲティング広告**を実施し、**啓発HP**に誘導
「自画撮り被害」等の性被害やネットトラブルの実態、相談窓口等をまとめた**小・中・高校生向けリーフレット**を作成

委員の意見概要

※前回会議では意見なし

主な東京都の施策（令和8年度）

●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、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

●職務関係者研修

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**

●配偶者暴力防止等民間活動支援事業【拡充】

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**
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

●民間シェルター等（被害者支援団体、加害者プログラム実施団体）への支援

民間シェルター等の**先進的取組**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

議題 2

東京都男女平等参 画推進総合計画の 改定について

東京都男女平等参画推進総合計画とは

東京都男女平等参画基本条例

具体的な行動計画

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す

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

※令和8年7月1日施行

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

これまでの取組と成果

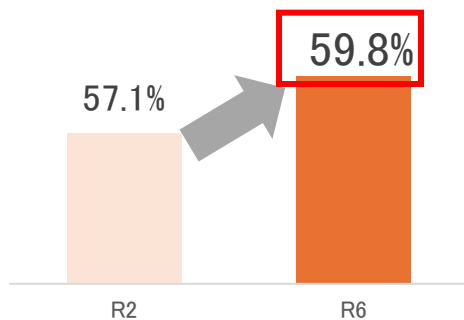
前計画では、男女平等参画推進に向け、企業の実取組を加速させるとともに、家庭・職場などあらゆる場面で意識改革等を促していくため、**3つの政策の柱**を立てて取組を推進

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

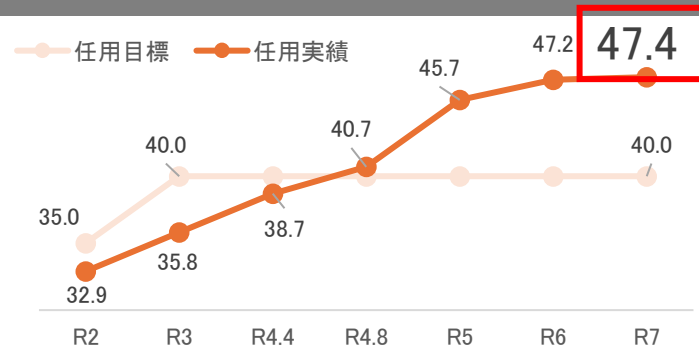
2

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ォータ制を導入。令和7年（2025年）度においては、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



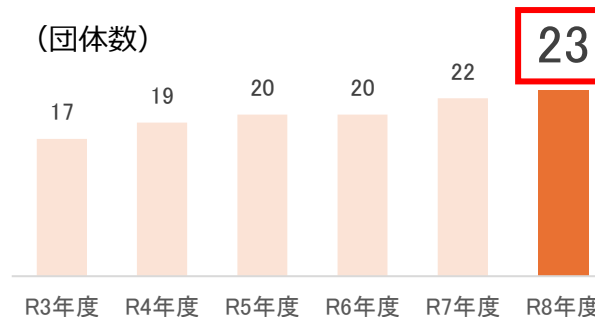
【出典】東京都生活文化局調べ

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

都民の意識（令和7年度男女平等参画に関する世論調査の結果）

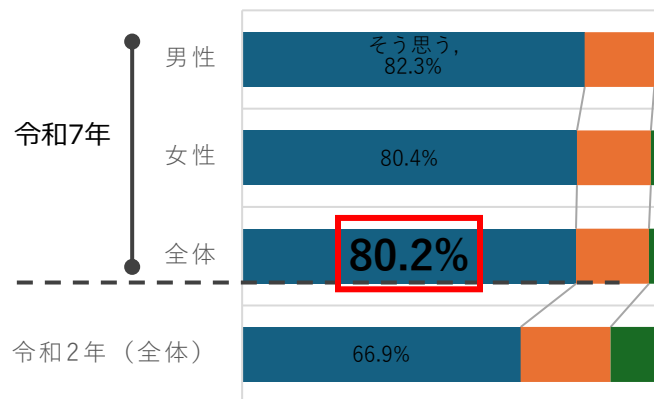
実施時期：令和7年8月～9月、標本数 4,000 標本（有効回収標本数 1,615 標本、回収率40.4%）

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



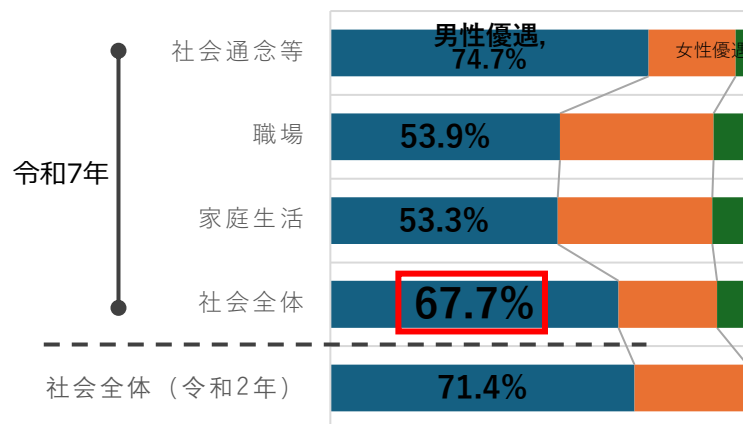
2

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

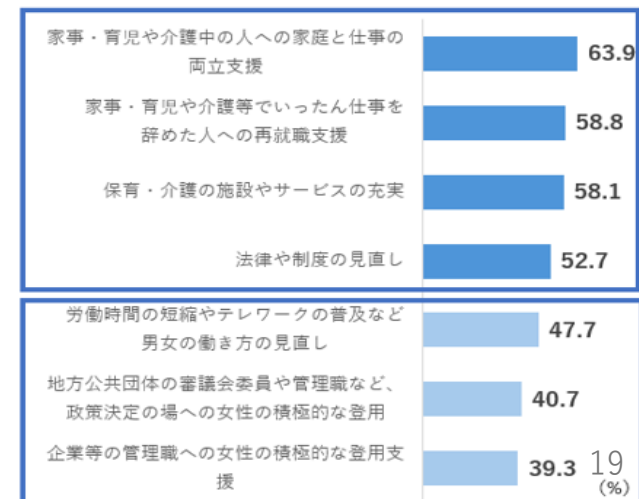


3

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



社会的制度の充実に対する要望
約6割

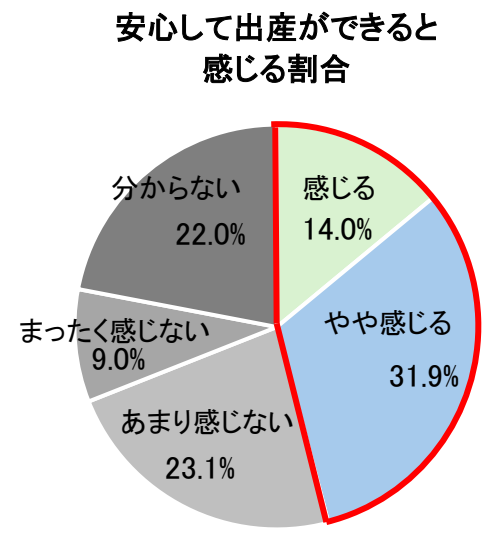
働き方や女性登用に対する要望
約4割

2 男女平等参画を取り巻く状況①（日常生活）

- 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。
- 男性と女性の家事・育児関連時間の差は縮まっているものの、いまだに大きな男女差があります。

安心して出産ができると感じる割合（東京都）

約半数が安心して出産できていると感じている一方、出産費用の軽減や仕事との両立など、幅広い支援を求める声がある

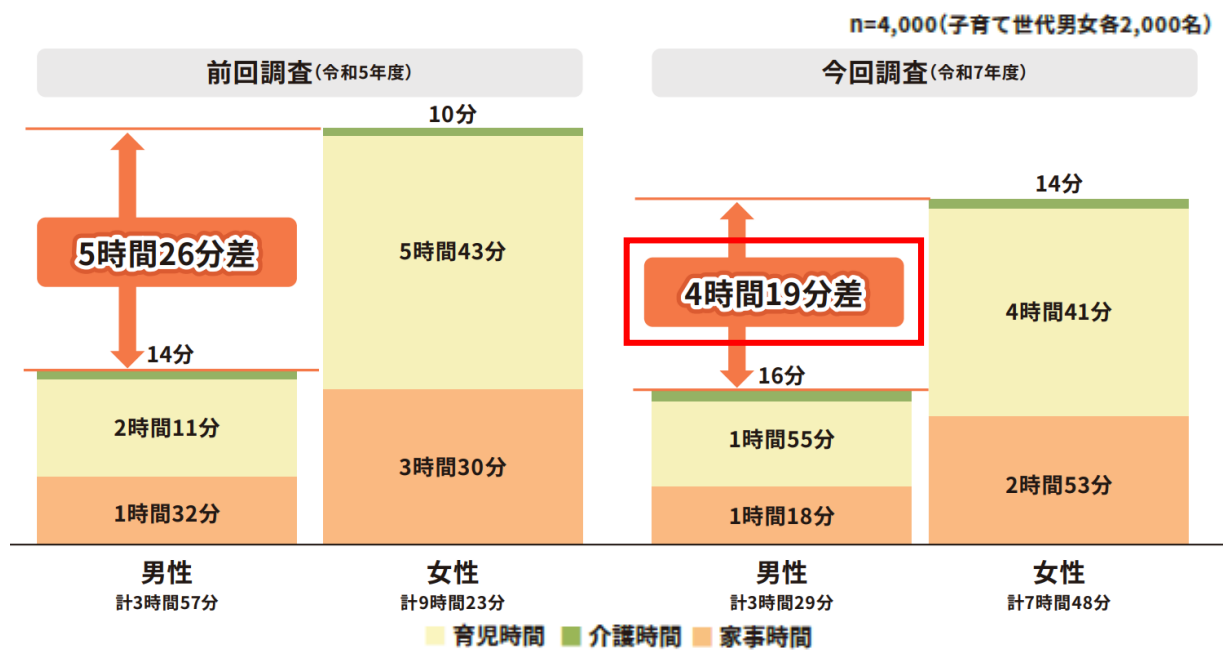


安心して出産できる環境が整っていないと感じる理由（都）	
出産に係る費用が高い	49.4%
出産と仕事の両立が難しい（自身）	34.6%
出産と仕事の両立が難しい（パートナー）	29.1%
産前・産後ケアに関するサービスが不足している	20.7%
出産に関する情報が不足している	17.0%

【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

家事、育児、介護にかける1日の平均時間（東京都）

家庭全体での家事・育児時間の減少等により、家事・育児関連時間の男女差は**4時間19分**に（前回調査より1時間以上短縮）



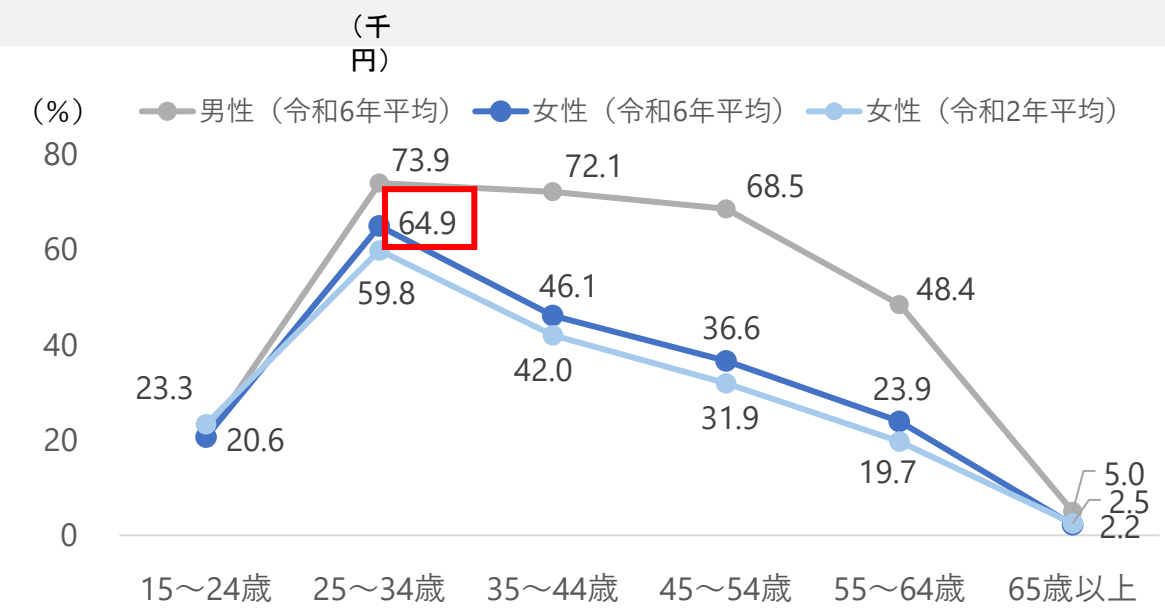
【出典】東京都生活文化局「令和7年度 男性の家事・育児実態調査」より作成

2 男女平等参画を取り巻く状況②（雇用・就業分野）

- 年齢階級別正規雇用比率ではL字カーブが存在
- 男性の育児取得率は上昇。最も多い取得期間は、「1か月から3か月未満」

年齢階級別正規雇用比率（東京都）

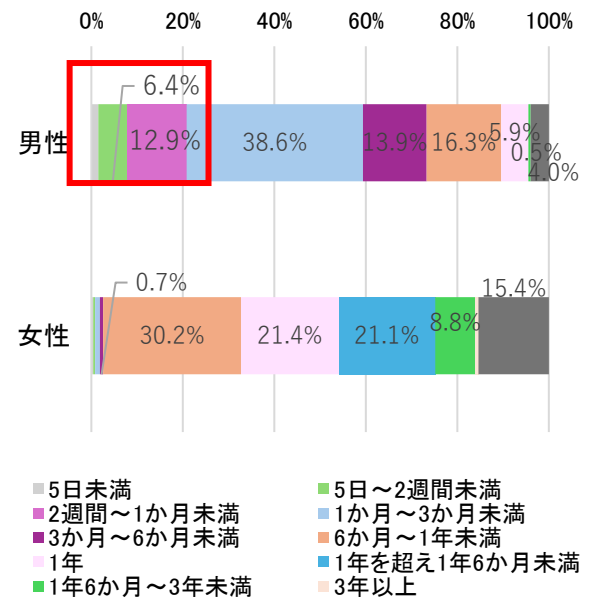
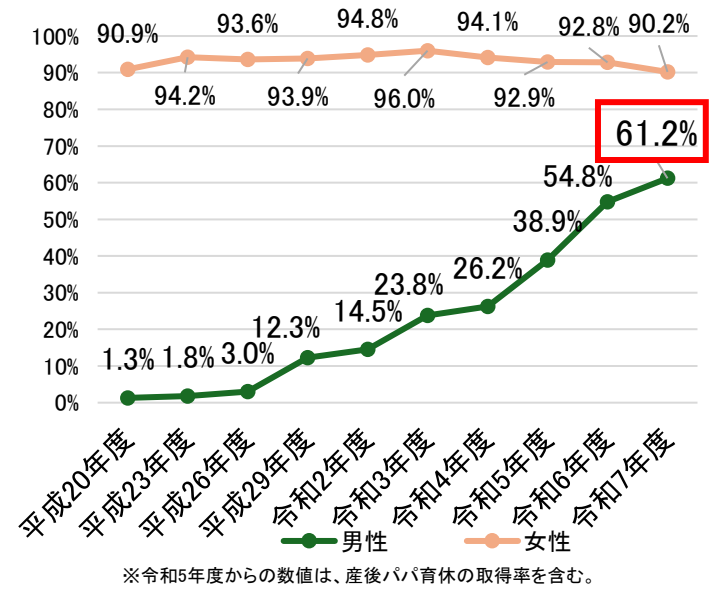
女性は25～34歳の64.9%を頂点にして年代区分が上がるごとに比率が低下（L字カーブ）



【出典】総務局「東京の労働力（労働力調査結果）」より作成

育児休業等取得率・取得期間（東京都）

男性の育児取得率は令和7年61.2%。取得期間が1か月未満に留まっている人が約2割



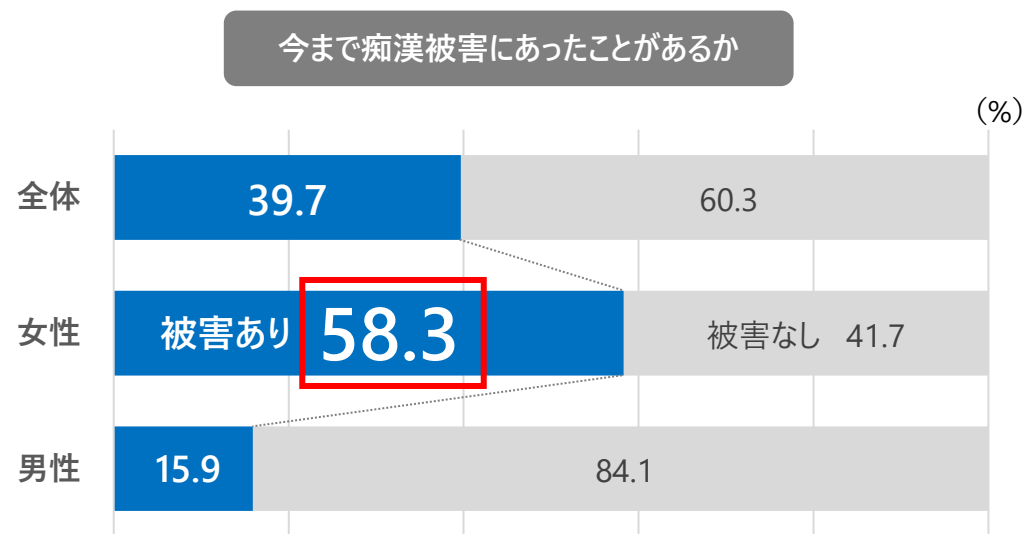
「女性がいきいき働ける」の実現に向け、多様なキャリア形成の後押しや男女ともに働きやすい組織風土の醸成に向けた取組を

2 男女平等参画を取り巻く状況③（安全・安心）

- 男女の合計で約 4 割の方が痴漢の被害に遭っており、特に女性については約 6 割の方が被害に遭っています。
- 重大な人権侵害である配偶者暴力相談件数は高止まり

痴漢被害の状況（東京都）

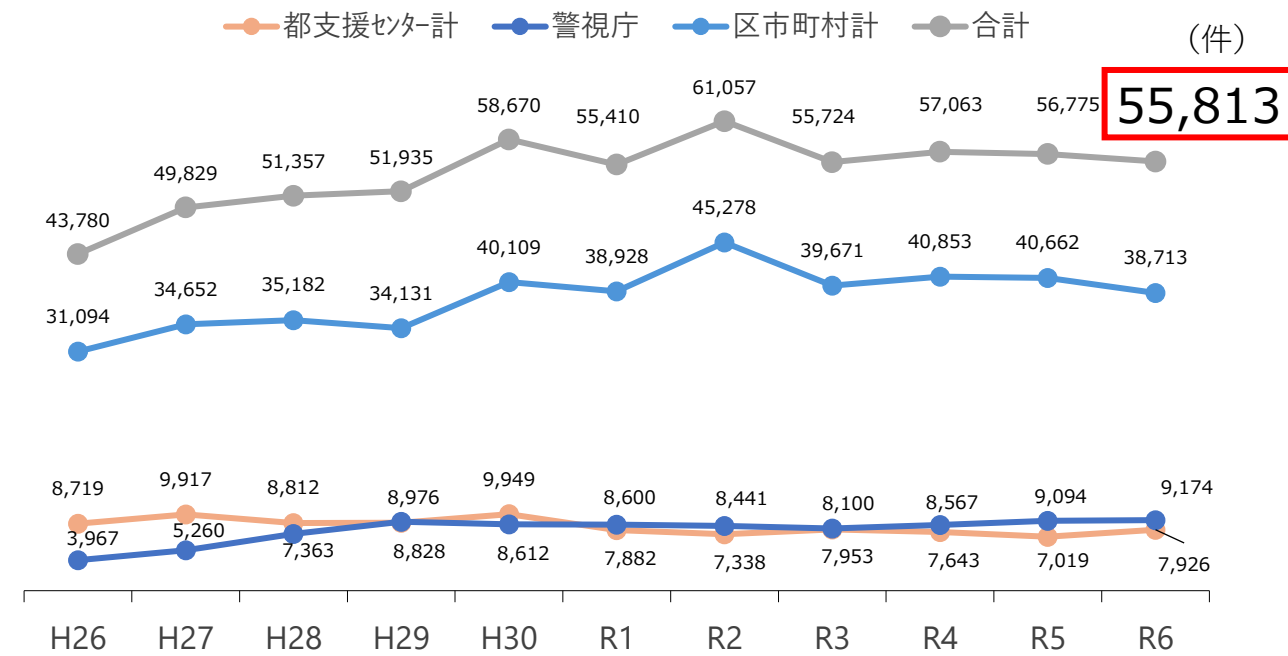
男女問わず**39.7%**が痴漢被害の経験あり。特に、**女性は58.3%**に上る



【出典】令和7年度痴漢被害実態把握調査

都内各相談機関における配偶者暴力相談件数の推移（東京都）

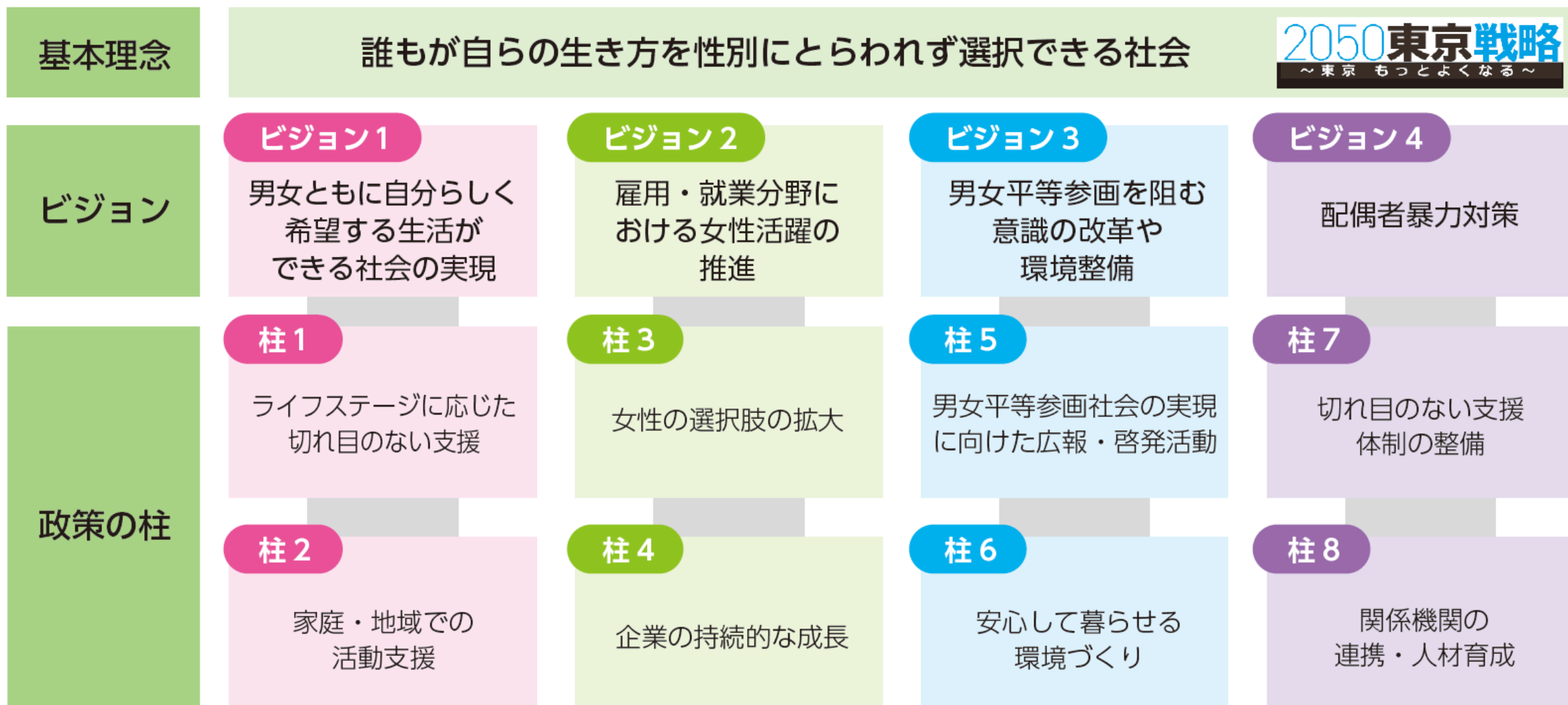
平成30年度以降**5万5千件を超える状態で高止まり**



【出典】生活文化局調べ

計画改定のポイント①

○ 4つのビジョンと8つの政策の柱を立てて施策を推進



○ 4つのビジョンと8つの政策の柱を立てて施策を推進

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。

○ 4つのビジョンと8つの政策の柱を立てて施策を推進

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。

○ 4つのビジョンと8つの政策の柱を立てて施策を推進

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。

○ 4つのビジョンと8つの政策の柱を立てて施策を推進

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

- 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。

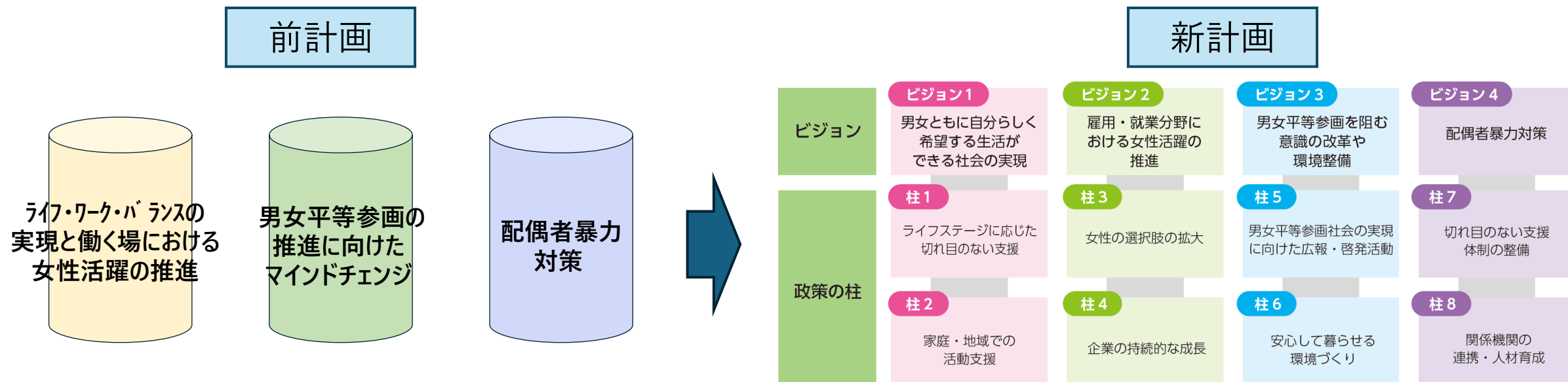
柱7 切れ目のない支援体制の整備

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。

計画改定のポイント②



○女性活躍推進条例の制定を踏まえた対応

- 条例を原動力として、**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、持続可能で性別にかかわりなく誰もが生き生きと暮らす社会の実現を目指す。
- **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期待し、ビジョンとして独立（⇒**ビジョン 2**）

○自分らしく生きていくための支援を充実

- 男女平等参画社会の実現に向けては、**男女ともに自分らしく希望する生活を送ることが重要であり、第一のビジョンとして設定**（⇒**ビジョン 1**）
- 就学や就職、結婚、妊娠・出産、介護など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を行うとともに、**働く場だけでなく、家庭や地域などでの活動を支援**

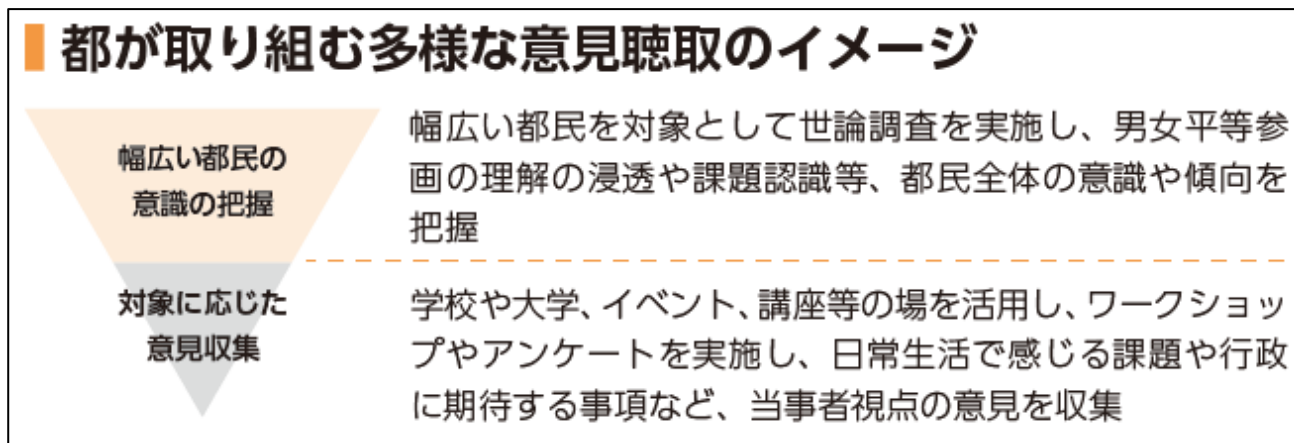
計画改定のポイント③

○安全・安心に暮らせる環境を整備

- 男女平等参画や女性活躍を実現するためには、子供から大人まで男女ともに誰もが安心して暮らせる環境づくりが重要
- 配偶者暴力対策に加え、痴漢をはじめとした犯罪・迷惑行為や、SNS等インターネット上の性的被害などの防止を含む「安心して暮らせる環境づくり」を政策の柱に据え対策を推進（⇒[ビジョン3](#)、[ビジョン4](#)）

○実効性を担保するための取組

- 「2050東京戦略」の実現に向け、男女間の違いに着目した数値目標の設定など数値目標やKPIを充実（前計画：48 ⇒ 新計画：69）
- 新たにアクションプランを作成し、毎年度更新しホームページで都民に公表することにより、達成度合いを可視化
- 達成状況を民間団体と有識者で構成する第三者機関「女性も男性も輝くTOKYO会議」に報告し、委員の意見や提案を庁内にフィードバックし施策に反映することでPDCAサイクルを徹底
- 計画を一層推進するための伝わる広報活動、幅広い層からの意見聴取



品川女子学院でのワークショップ（令和7年度実施）



就学・就職の進路選択拡大

(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%)

結婚・妊娠・出産・育児・介護等の応援

(生活文化局)

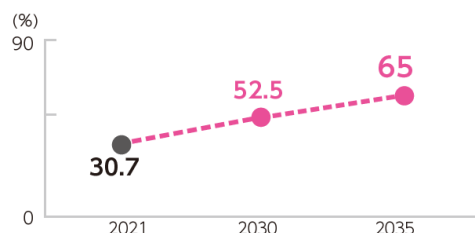
令和八年 結婚おうえんキャンペーン 「TOKYO 八結び」



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。

< 数値目標・KPI >

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



背景

※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)」

「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、その一歩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「一人一人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)いただいております。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おります。

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

家事・育児分担に関する取組

(生活文化局)

男性の家事・育児促進に向けた気運醸成

TEAM

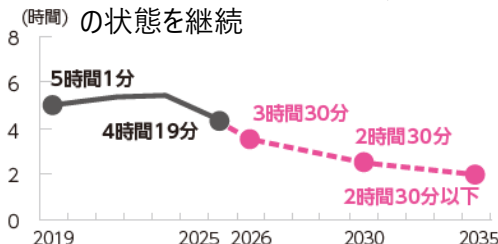
家事・育児

みんなで考え変えていく！

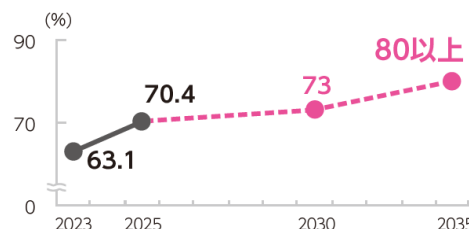
社会全体で家事・育児を「TEAM」として考え、変えていくための、様々な情報やアドバイスを発信しています。

<数値目標・KPI>

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



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などのススめ等、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・育児の男女差や分担満足度に変化「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

健康に向けた支援

(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

プレコンセプションケアの推進

若年層に対し、妊娠・出産・健康に関する正しい知識の普及や講座の実施等を行い、将来を見据えた理解の促進を図る

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

検査費用の助成等を通じて、自身の健康状態を把握する機会を提供し、適切な健康管理や将来に向けた準備を支援

健康に向けた支援

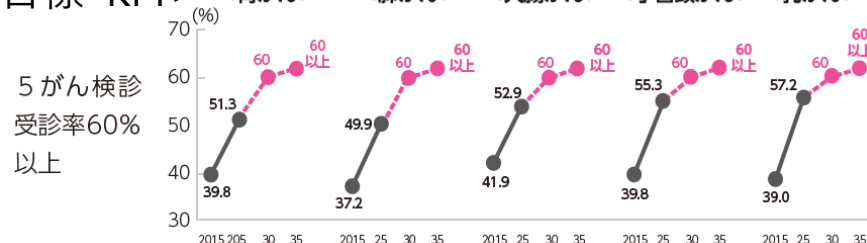
(保健医療局)

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。

<数値目標・KPI> <胃がん> <肺がん> <大腸がん> <子宮頸がん> <乳がん>



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

仕事経験を通じた成長機会の提供

(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



東京府 東京いこむ財団

女性向けキャリアチェンジ・キャリアアップ支援事業

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。

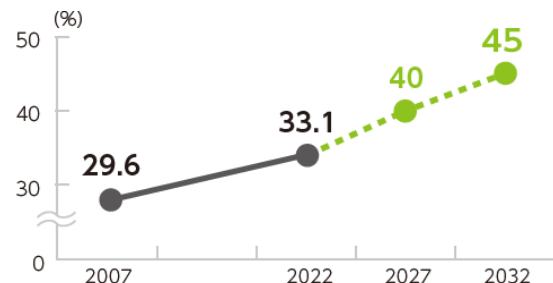
eラーニング 就職支援

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

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。

<数値目標・KPI>

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)



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

固定的性別役割分担意識の見直し

(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) のムーブメントを拡げていきます。

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機運醸成を目指した「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

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

(産業労働局)

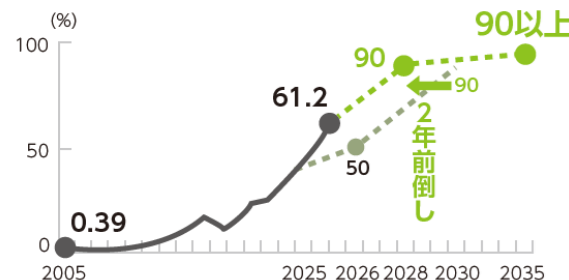
働く人の育業応援事業



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。

<数値目標・KPI>

男性の育業取得率を90%以上とし、その状態を継続



背景

人口減少や少子高齢化が進行する中、一人一人の働く意欲に応え、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

多様性のある職場づくり

(産業労働局)

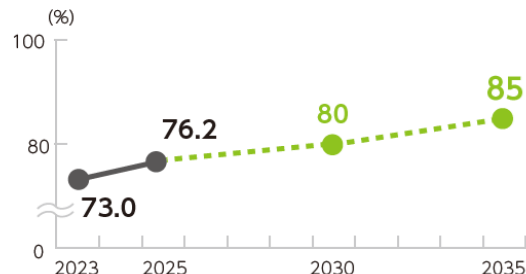
女性の活躍推進に向けた 職場環境改善プロジェクト



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。

<数値目標・KPI>

都内企業における所定内給
与額男女間格差を縮小



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

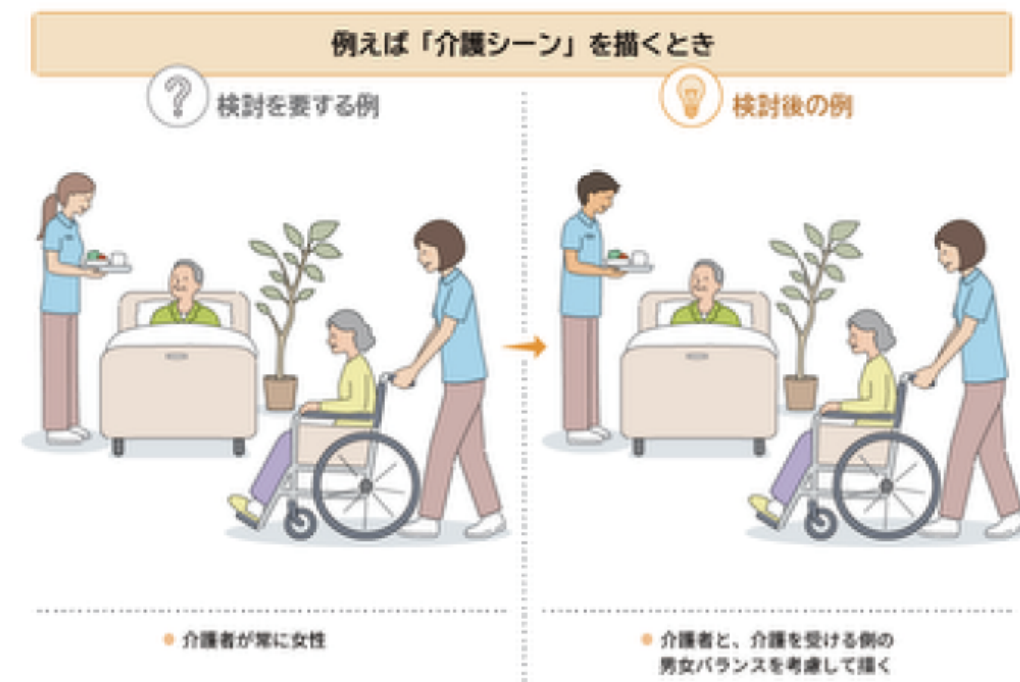
女性活躍に関する情報発信

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

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

（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

【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

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

（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

痴漢をはじめとした犯罪・迷惑行為の防止

(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。

<数値目標・KPI>

・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 (令和6年度時点)
から200か所に増加 (令和12年
度末までに) ほか

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

痴漢をはじめとした犯罪・迷惑行為の防止

(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。

< 数値目標・KPI >

- ・「痴漢は重大な犯罪である」と思う人の割合
⇒ **8割** (2030年度までに)

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

暴力を許さない社会形成のための啓発と早期発見

(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。

<数値目標・KPI>

・「デートDV」という言葉の認知度
⇒ **60%以上**（2030年度末までに）

・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%以上（2030年度末までに）

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）

自立生活再建のための総合的な支援体制整備

(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

関係機関・団体の連携推進

(生活文化局)

配偶者暴力防止等民間活動支援事業

東京都 東京ウイメンズプラザ

令和8年度 配偶者暴力防止等民間活動助成事業

配偶者暴力(DV)の防止などの活動を支援します！

東京都では、配偶者暴力(DV)の防止などに関する民間団体の自主的な活動を支援するため、DV被害者支援などに係る【1.活動経費の助成(助成金交付事業)】及び【2.アドバイザーの派遣】を行っています。皆様のご活用をお待ちしております！

1 活動経費の助成(助成金交付事業)

民間団体が行うDV被害者支援、DV対策などに係る活動を支援するため、活動経費を助成します。

- 概要
補助率：10/10以内
限度額：300万円
申請活動数：1申請者につき、2つの活動(下記①印)まで申請可能
(助成事業審査委員会が審査の上、助成対象となる活動を選定し助成金額を決定します)
- 助成対象となるのは、どんな活動？
 - ① 直接的なDV被害者支援
☆相談体制の整備(法律相談、カウンセリングの実施など)
☆被害者の安全な保護/被害者支援施設の安全対策、設備等の充実
(監視カメラ・警報装置の設置、防災用品・入所者生活用品の購入など)
☆被害者の自立支援(DV被害者への精神的ケアや自立支援など)
☆被害者への同行支援(行政機関、裁判所、法律事務所等への同行など)
 - ② 間接的なDV被害者支援
☆研修・人材育成の推進(相談員等の養成研修、マニュアルの作成など)
☆普及啓発/調査・研究成果発表(シンポジウム開催、啓発ツール作成など)
 - ③ 複数団体が連携して行うDV被害者支援
☆連携により実施するDV被害者のニーズに応じたきめ細やかな支援
※連携団体間の各種調整を行う「代表団体」が申請を行うこと

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

<数値目標・KPI>

- ・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

人材育成・調査研究の推進

(生活文化局)

職務関係者研修



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います。

<数値目標・KPI>

・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）

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



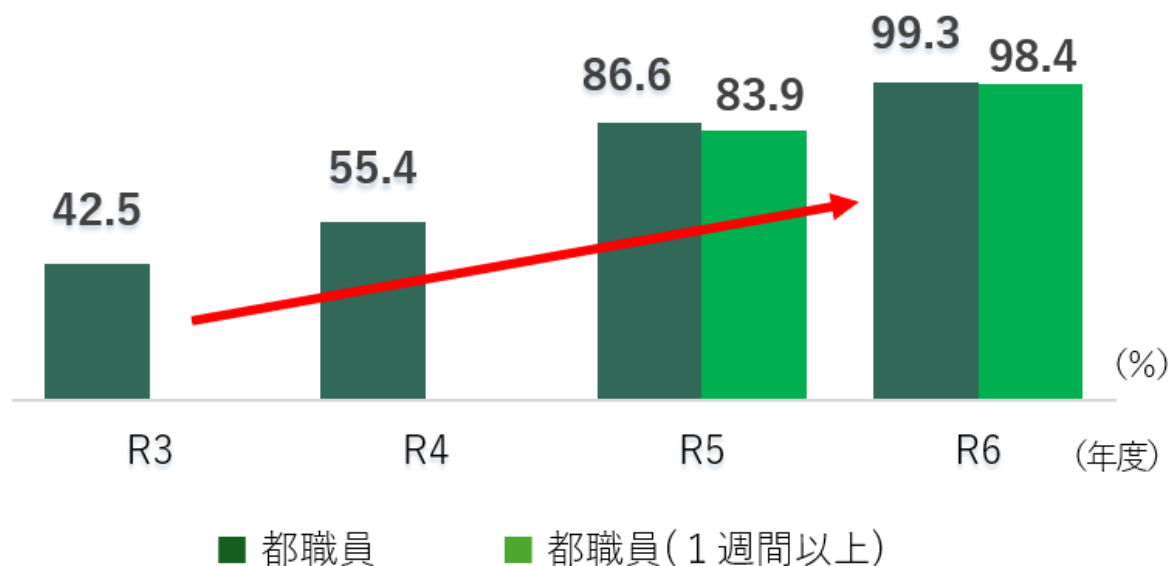
都における率先行動 「都庁における男性職員の育業の推進」

都庁における男性職員の育業の推進

- 男性職員の育業の推進により、令和6年度には取得率が99.3%（1週間以上の取得率は98.4%）まで向上
- 「令和7年度には1週間以上の取得率を90%」とする目標を1年前倒しで達成

- 「令和12年度まで※に1か月以上の取得率を95%」とする目標を新たに設定（令和8年3月）※可能な限り早期に（令和6年度における1か月以上の取得率：79.4%）

男性職員の育業取得率の推移



都庁における男性職員の育業の推進

- 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、**男性職員の育業の定着に向けた更なる取組を推進**

育業推進に向けた全庁的な機運の醸成

「パパ職員ガイドブック」やパパ職員応援グッズの配布、普及啓発ポスターの掲示等、育業しやすい機運醸成に取り組んでいる。
また、各種休暇制度の活用モデルの発信などにより、職員の一層の意識改革を促している。



パパ職員ガイドブック

所属長による面談の実施

妊娠、出産等についての申出があった職員に対して、所属長向けリーフレット「イクボス手帳」等を活用して面談を実施し、制度周知や意向確認等を行っている。



イクボス手帳
～男性育業等の推進～

管理職によるイクボス宣言

職員の育児・介護等と仕事との両立や「ライフ・ワーク・バランス」を応援するための行動目標などについて、管理職が職場に宣言する「イクボス宣言」を実施している。



男性職員の育業の定着に向けた更なる取組を推進

育業した先輩パパ職員の声の発信や育児経験者に相談しやすい体制の整備、よりきめ細やかな制度周知等により男性職員の育業の定着を更に推進していく。



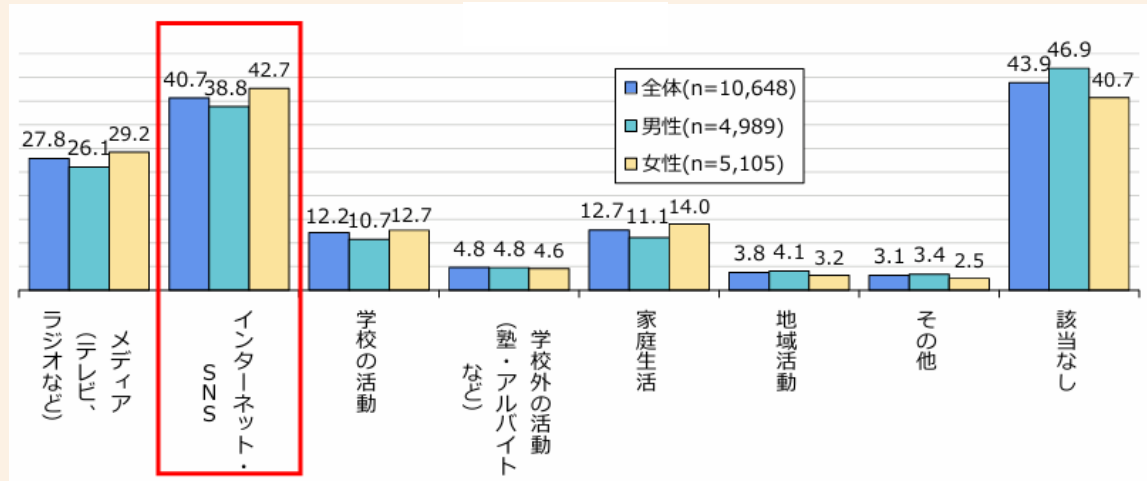


都における率先行動 「男女平等参画の視点に基づく公的広報物ガイドライン」

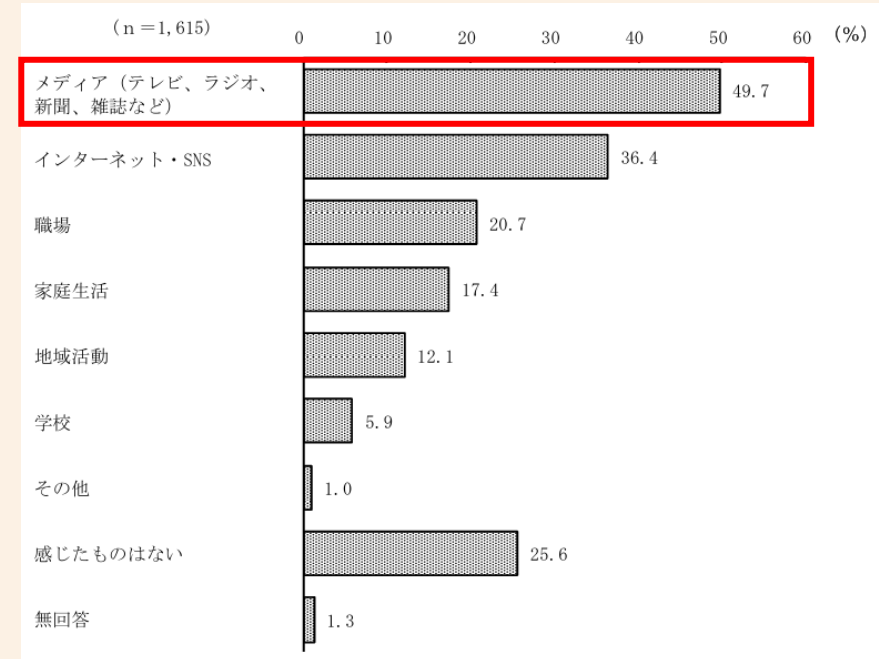
都における率先行動 男女平等参画の視点に基づく公的広報物ガイドライン【背景】

令和5年度と令和7年度に都が実施した調査では、多くの人が、様々な広報物から「男らしさ・女らしさ」を感じると回答

「男性らしい」「女性らしい」という情報発信を感じたことがあるもの



令和5年度性別による「無意識の思い込み」実態調査
(調査対象：高校1・2年生)



令和7年度「男女平等参画に関する世論調査」
(調査対象：18歳以上の男女)

性別のイメージを固定化するような表現は、進路や職業選択はじめとする意思決定に影響を与える可能性

- ✓ 都の広報物においてより適切で望ましい情報発信を行っていくことが必要
- ✓ 「東京都男女平等参画推進総合計画」に基づく都の率先行動として、「**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

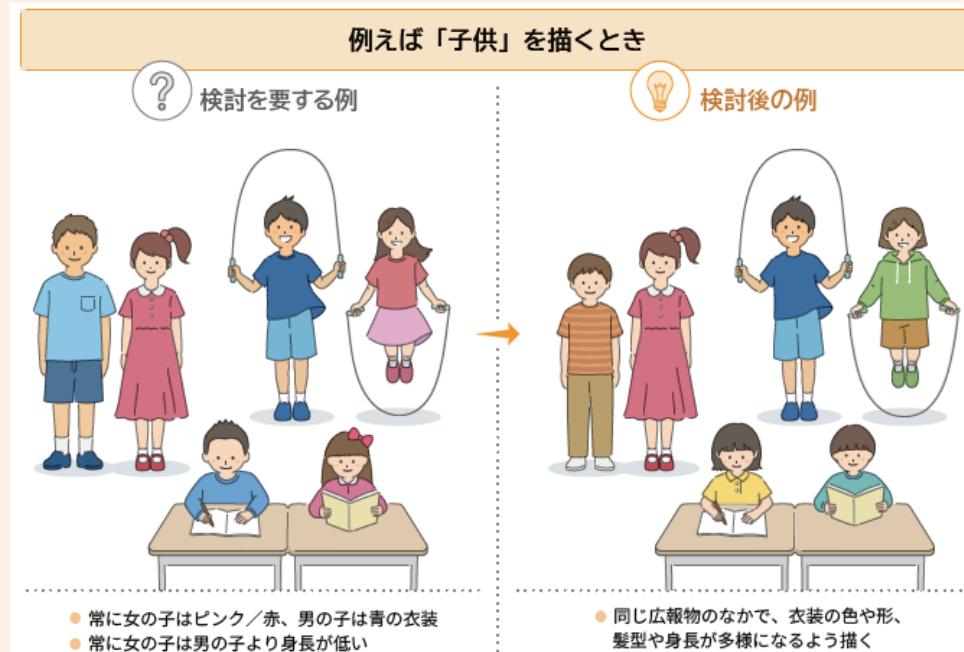
都における率先行動 男女平等参画の視点に基づく公的広報物ガイドライン【概要】①

- ガイドラインの対象者は、東京都職員及び東京都から委託を受けた事業者
- 個々の表現の良し悪しを一律に定めるものではなく、都の広報物作成における表現の指針
- イラスト・写真等の視覚表現、文章・用語等の言語表現、制作過程全体についてチェックポイントを設定

✓ Check Point (例)

✓ 人物の描写が性別によって固定化されていませんか？

人物の色づかいや髪型・衣装・体格等が性別ごとに全て同じになっていませんか？



✓ 人数や配置が特定の性別に偏っていませんか？

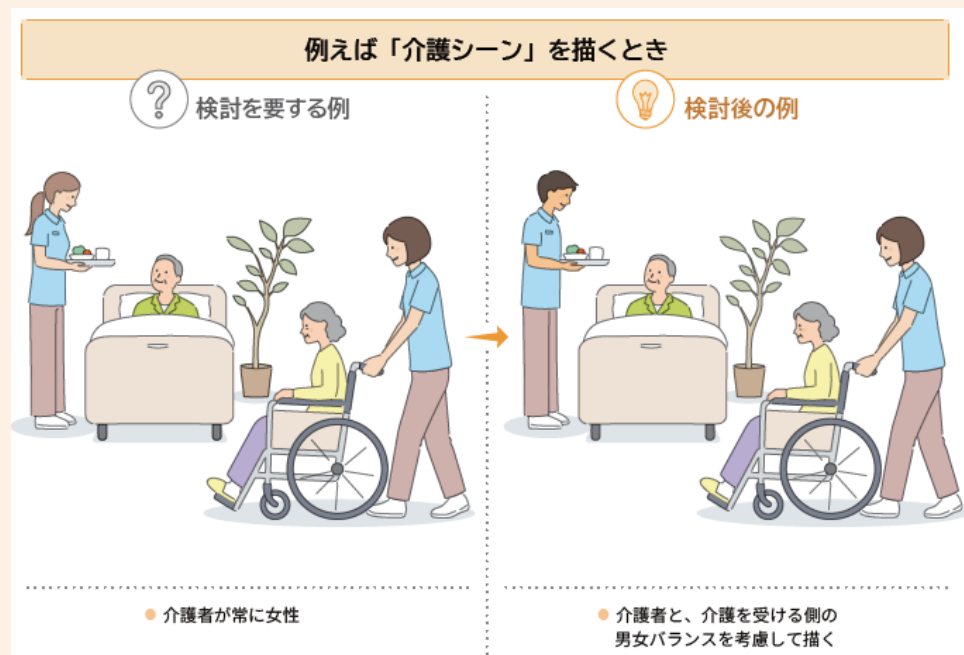
常に男性/ 常に女性を中心とした配置にいませんか？



✓ Check Point (例)

✓ 性別によって役割を決めていませんか？

常に「仕事をしているのは男性」「家事・育児・介護をするのは女性」になっていませんか？



✓ 性別に関して上下関係や優劣、固定的な性別役割分担を感じさせる表現になっていませんか？

性別によって性質や能力を決めつける可能性のある表現を使っていませんか？

配偶者を指す言葉に、上下関係や優劣を感じさせる可能性のある表現

検討を要する例	言い換えの例
主人、奥さん 等	夫、妻、配偶者、パートナー 等

性質や能力を決めつける可能性のある表現

- 男らしい／女らしい
- 男性ならではの／女性ならではの
- 女子力

議題 3

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 の制定について

令和8年
7月1日
施行

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



女性が活躍できる環境づくりに主体的に取り組んでいただくことが事業者の皆様の責務となりました
誰もが働きやすく、人材確保や企業の成長にもつながる取組を、東京から加速していきましょう

基本理念

事業者の主体的な取組により
女性が活躍できる環境を整備

「性別に関する無意識の思い込み」
への関心と理解

家庭と仕事の両立に関する選択は、
本人の意思を尊重

組織づくりの例

特定の性別に 偏らない組織

- 人事・教育制度の見直し
- 働き方を見直し
- 育児・介護と両立しやすい職場づくり

男女間の格差 がない組織

- 女性の育成・登用
- 教育・研修機会の充実
- 長時間労働を前提とした評価・登用の見直し

女性特有の健康課 題に配慮した組織

- 健康への理解を深める
- 体調に応じて柔軟に働ける仕組みづくり
- 相談しやすい環境づくり

ハラスメントのない 組織

- ハラスメントに関する正しい知識の周知
- 相談窓口の設置
- 社内研修の実施



条例の特設サイトを公開しているので、ぜひご覧ください。
サイト内では、具体的な取組のポイントを示した指針や事例集を掲載していますので、ぜひご活用ください。

またお気軽に、相談窓口へお問合せください。



条例特設サイトTOP



指針、取組事例



相談窓口

議題 4

意見交換