

令和7年度
第1回
女性も男性も輝く
TOKYO会議

【日時】

令和7年6月23日(月)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 加藤 仁	東京都中小企業団体中央会
	4 羽入田 雪子	一般社団法人東京経営者協会
	5 大畑 章	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 佐川 きよみ (家崎 芳恵)	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 北山 ひと美	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 外川 隆司	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 鈴木 宣幸	一般社団法人日本雑誌協会
	26 真島 明美	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	国際ソロプ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
バザオ リープ	35 阿久澤 達也	産業労働局 雇用就業部 労働施策担当課長
事務局	36 両角 真一	男女平等参画担当部長
	37 樋口 桂	女性活躍推進担当部長
	38 平澤 弘光	男女平等参画課長
	39 池野谷 晃子	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>

総合計画を着実に推進し、その実効性を確保するために、具体的な数値目標を設定するとともに、都の男女平等参画の状況に関する調査、情報収集及び分析を行い、その達成状況を、第三者機関を設置し把握していきます。

▶ 「女性も男性も輝くTOKYO会議」の機能を強化し、第三者機関としての役割を果たす

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 会議での主な意見及び都の施策**
- 2 東京都男女平等参画審議会の開催状況について**
- 3 意見交換**



議題 1

会議での主な意見及び 都の施策

- 性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の取組
- 女性活躍・柔軟で多様な働き方の推進
- 育業の推進、男性の家事・育児促進
- 配偶者暴力対策
- その他



会議で議論された内容については、全局で構成する東京都男女平等参画推進会議で共有し、各局の施策に生かす

主な意見

- ジェンダーギャップ指数について、**日本は政治・経済分野での女性参画が遅れており、固定的性別役割分担の影響が大きい**。具体的には政治や経済の中心は男性という固定観念が存在する。現在も、子供の頃から「政治や経済の中心は男性」といった風潮が影響している。この**固定的な性別役割分担の解消は大きな課題**。この問題について、もっと真剣に考える必要がある。毎年同じ問題が提起されるが、解決には至っていない。
- 日本では男女間賃金格差が非常に大きい。この要因は賃金の高い職に女性がいないというものが考えられる。男性らしさ・女性らしさに捕らわれることがワークライフバランスの問題にもつながっているため、格差解消のためには、**教育にまでさかのぼったアンコンシャス・バイアスへの取組が必要**。
- 大学入試の段階では、既に性別役割分担や無意識のジェンダー・バイアスに基づく選択が行われているため、女子学生はなかなか増えない**。今後は、どうしたら**小学校段階でのバイアスをなくせるか**一緒に考えたい。また、この問題意識から、**オフィスツアーの企画はとてすばらしいと思う**。将来を考える時期の女子学生に**よい機会を提供した**。
- 小学校5、6年生の児童に対して実施したアンコンシャス・バイアスの調査に注目している。**ある程度育ってしまったアンコンシャス・バイアスを払しょくするのは困難**。この調査を踏まえ、**思い込みを払しょくする教育プログラム**があるといい。また、**中高生を対象にした職業体験**などの取組も有効と考える。
- 教育プログラムの例として、家庭科で、一つの課題を取り上げて、**家庭を持った際のシミュレーションをさせる、又は実際に家庭を持つ、あるいは自立した生活をするとどのような、仕事（家事）が発生するのか**について学ぶようなことをさせてみるとよいのではないか。単にジェンダー問題だけではなく、**住環境や生活環境の維持管理に関する教育プログラム**があってもいいと思う。

主な意見

- **子供の時の意識改革が必要**との意見が多かった。新しい時代に向けて、どのように性別役割分業が変わるべきなのか、この点が徹底されていないことが、重要な問題。
- 家庭や職場におけるアンコンシャス・バイアスについて、**押し付けになってはよくない**。ナチュラルにきっかけ作りを進めていくのがいいと考えている。
- アンコンシャス・バイアスに対して、**簡単なところから取り組むべき**。具体的には、**イメージのイラストやイメージのカラー**。女性は赤やピンク、男性は青や緑。また、イラストについても、男性らしい男性のイラストなど。**身近にあるものから変えていく、自分の目に入るもの、耳に入るものから変えていく**ということが大切
- 男性優位社会は、アンコンシャス・バイアスと固定的な性別役割分担意識により構成されている。これをどのように解消していけばいいのか、大変難しい課題。**都として、アンコンシャス・バイアスを前面に掲げた**ということは**大変良いこと**だと思う。これは、来年度、再来年度に解決する問題では無い。これからずっと、**長い期間かけて解消を図っていく**のだろうと思う。

アンコンシャス・バイアスという問題を**社会に対して、都民に対して、もう少し大きくアピール**してもいいのかもしれない。**この問題がなくなれば、社会自体が大きく変わる**だろう。

委員の意見概要

- 固定的な性別役割分担の解消は大きな課題
- **教育にまでさかのぼった取組**が必要
- **小学校段階**でのバイアスをいかになくせるか
- オフィスツアーは**将来を考える時期の学生**により機会を提供
- **思い込みを払しょくする教育プログラム**や中高生を対象にした**職業体験**も有効
- 住環境や生活環境の維持管理に関する**教育プログラム**があってもよい
- **押し付け**になってはよくない
- **アンコンシャス・バイアスを前面に掲げた**ということは大変良い。この問題がなくなれば、**社会自体が大きく変わる**

主な東京都の施策（令和7年度）

- **性別による無意識の思い込みに関する取組【拡充】★**
 子供が性別に捉われず自分の可能性を広げられるよう、親子双方へアプローチするため、キッズニア東京と連携した普及啓発イベントを実施
 令和7年度は新たに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職業に対するアンコンシャス・バイアスに関し啓発
- **女子中高生向けオフィスツアー【拡充】★**
 STEM分野での女性参画の促進に向け、企業等と連携した女子中高生向けオフィスツアーを大幅に規模を拡大して開催
- **東京ウィメンズプラザ 女性活躍推進事業【拡充】**
 男女ともに固定的性別役割分担意識にとらわれない、生き方・働き方の選択支援を目的としたセミナーを開催
- **職業体験プラットフォーム（仮称）の構築【新規】**
 令和7年度は、中高生からの政策提案を反映した、職業体験を希望する中高生と企業・団体をマッチングするWebサイトを新たに構築

1 都の施策<アンコンシャス・バイアス>

キッザニア東京との連携による親子参加型イベント

- 性別に捉われず、職業への固定観念を払拭し自分の可能性を広げることを応援するため、親子で学び楽しめるイベントを「キッザニア東京」で開催
- R5、6年度は、秋にウィークリーイベントを実施し、各5,000人以上が参加
- 参加した子どもたちからは、「いろんな考え方があるので、自分の考え方を押し付けないようにしようと思った」などの感想が寄せられた。



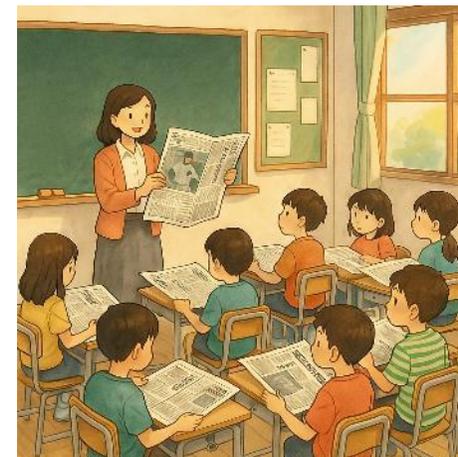
子供向けワークショップ



クイズラリーに親子で参加

小学生新聞とのタイアップ企画【新規】

- 幼少期から、性別による「無意識の思い込み」について知る機会を提供するため、小学生新聞とタイアップし、子供目線で記事制作
- 小学生と保護者をターゲットに、職業に対するアンコンシャス・バイアスに関し啓発
- 新聞の抜き刷りを都内全小学生（4～6年生）を中心に34万部配布



1 都の施策<アンコンシャス・バイアス>

女子中高生向けオフィスツアー【拡充】

- 女性の参画が少ない、STEM※分野での女性活躍を推進するため、企業等と連携した女子中高生向けオフィスツアーを実施し、進路選択を応援
(※STEM: Science (科学)、Technology (技術)、Engineering (工学)、Mathematics (数学) の4分野の総称)
- 2022年度以降、**累計18社**で開催、**定員844名**に対し、**約1万件応募**

オフィスツアーの様子



参加者アンケート

- 参加者の**96%**が「**将来の参考になった**」と回答
- 参加者の**85%**が「**STEM分野で働きたい**」と思うと回答 (オフィスツアー参加前:30%)
- オフィスツアー3か月後のアンケートでは、**参加者の97%**が「**STEM分野への関心が高い**」と回答
- 参加者の**80%**が「**オフィスツアー参加後、自分の意識や行動に変化があった**」、具体的には「**迷っていたが理系に決めた**」「**デジタル関係を考え始めた**」等回答

事後広報

マイナビニュース

会社トップ TECH+ Digital PREMIUM ウーマン ワーク&ライフ 就職応援 エンタメ ホビー 特集

ワーク&ライフ 女子中高生向けオフィスツアー

東京都女性活躍推進事業

OFFICE TOUR

中高生必見!

このツアーに参加できたのは一生ものの経験!

終始、刺激と学びでいっぱいだったGoogleのオフィスツアー。参加した中高生は大興奮でした!

新着記事

SUBARU

SeoSammy

文系なので実はエンジニア職にあまり興味がなかったのですが、文系から独学でプログラミングを学んだ社員の方もいて、考えの幅が広がりました。このツアーに参加できて本当に良かったです!

私は海外出身で日本の会社は合わないかと思っていましたが、日本にもこんなに自由な働き方ができる企業があるのだと驚きました。社員のことを大切に考えていて、女性も活躍しているところが魅力的でした。今は数学に苦手意識をもっていますが、これからがんばって就職できたらいいな!と思います。

1 都の施策<アンコンシャス・バイアス>

Girls Meet STEM in TOKYO ～女子中高生向けオフィスツアー～ 【拡充】

- 2025年度は女子中高生の理系進学を支援する公益財団法人山田進太郎D&I財団と連携協定を締結し、12社から**50社**以上に拡充し、オフィスツアーを開催予定
- 記者発表会とともに、行政のデジタル化を進める都の政策連携団体であるGovTech東京のオフィスツアーを実施



女子中高生向けオフィスツアー 【夏休み企画】

【募集期間】

第1弾 令和7年5月21日（水）～6月24日（火）

第2弾 令和7年6月25日（水）～7月25日（金）

女子中高生向けオフィスツアー



▲特設webサイトはこちら

オフィスツアー実施企業例



主な意見

- 非正規雇用率の増加は一度退職した女性の再就職の問題か。であれば、**離職をせずに仕事を続けられるように普及啓発や環境構築**をしてほしい。
- 看護師等の離職について、**妊娠・出産で離職しないよう保育園の利用料を含めた女性への支援**の検討をお願いしたい。
- 在宅介護が進んでいる一方で、在宅介護しか選択肢がなくなってしまうと非正規への転換や離職の原因につながる可能性もある。在宅・施設・病院等介護の選択肢を広げられるよう、施設を希望する人への補助など**介護を理由とした離職を防ぐための取組**が必要。
- **柔軟な働き方の推進**は大切
- 政府はジョブ型就労を推進している一方、各都道府県はメンバーシップ型をいまだに進めている。いずれの働き方にしても**男女ともにスキルアップや健康維持に取り組む時間が必要**であり、それによって、個々人のメンタルヘルスが豊かになり男女共同参画に取り組むことができると考える。
- **はたらく女性スクエア**について、団体でも積極的に告知をしていきたい。**施設の周知**を引き続きお願いしたい。

委員の意見概要

- 離職をせずに仕事を続けられるよう **普及啓発や環境構築**が必要
- 保育園利用料を含めた **妊娠・出産で離職しないための支援**
- 介護による **離職を防ぐ対策**が必要
- **柔軟な働き方の推進**は大切
- 男女ともに **スキルアップや健康維持に取り組む時間**が必要

主な東京都の施策（令和7年度）

- **ライフ・キャリアのオーナーシップ発揮支援事業**
キャリアやライフプランを考えるきっかけづくりや社会保障の正確な理解促進に向けた動画を制作・発信
- **ライフ・キャリアプランシミュレーションツールの運用**
ライフイベントや働き方の変更による生涯収支への影響を可視化できるツール（ライフ×キャリアシミュレーター「イフキャリ」）を提供し、将来を見据えたキャリアの見直しを促進
- **働く女性への総合サポート事業「はたらく女性スクエア」【拡充】**
経営者や管理職等も含めた女性の働き方や活躍の基盤づくりを支援
女性の健康課題に関する相談窓口「東京はたじょヘルスケア相談室」の設置
- **保育料等の無償化【拡充】**
少子化対策は一刻の猶予もないことから、国が実施するまでの間、第1子の保育料等を無償化。都内全ての家庭における子供の保育料等無償化を実現（所得制限なし）
- **家庭と仕事の両立支援推進事業**
介護と仕事の両立に関するポータルサイトやシンポジウムの開催に加えて、ビジネススクアラー等に向けた両立支援に関する短編動画を作成するなど、家庭と仕事の両立に関する普及啓発や情報提供を実施

委員の意見概要

- 離職をせずに仕事を続けられるよう**普及啓発や環境構築**が必要
- 保育園利用料を含めた**妊娠・出産で離職しないための支援**
- 介護による**離職を防ぐ対策**が必要
- **柔軟な働き方の推進**は大切
- 男女ともに**スキルアップや健康維持に取り組む時間**が必要

主な東京都の施策（令和7年度）

●介護休業取得応援事業【拡充】

従業員が合計15日以上介護休業等を取得し復帰する取組を支援することで、企業における介護休業取得と職場環境整備を推進

（奨励金の規模：60件→80件、介護休業者の同僚に対する支援を強化）

●テレワークトータルサポート事業【新規】

テレワークの導入・定着・促進を図るため、専門家の活用や機器等の導入を支援するほか、テレワーク未導入企業が育児・介護期従業員を対象に規定を整備した場合などに金額を加算する等、企業の多様なニーズにきめ細かに対応

●ABWオフィス促進事業【新規】

仕事の内容や目的にあわせ、社内外問わずふさわしい場所や時間を選んで、生産性の高い仕事が可能となるA B Wの導入に向けたオフィス整備の経費を支援

●女性管理職比率・男女間賃金格差改善促進事業【新規】★

男女間賃金格差の是正に向け、女性活躍の基盤づくりに計画的・戦略的に取り組む中小企業に対して奨励金を支給

●企業における「年収の壁突破」総合対策促進事業【新規】★

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の手当等の新設などの「年収の壁」に伴う現場の問題解決に取り組む企業に対して奨励金を支給するとともに、社会保険制度等に関するセミナーや個別相談を実施

●「手取り時間」創出・エンゲージメント向上推進事業【新規】★

従業員のエンゲージメント向上やライフステージに応じた支援のほか、柔軟で質の高い働き方により、従業員の「手取り時間」を増加させるための取組等を行う企業を強力に支援

女性管理職比率・男女間賃金格差改善促進事業 **新規**

令和7年度予算：7.2億円

■ 働く女性が活躍できる職場づくりに取り組む都内中小企業に奨励金を支給し、女性従業員の処遇改善や賃金の上げを後押し

- 《事業内容》
- 対象 都が指定するセミナーを受講し、専門家派遣を受けた中小企業
 - 取組 ① 短時間労働者などの非正規従業員でも登用が可能な役職の新設
② 役職手当支給対象の女性従業員の増加 ③ 女性管理職の増加
 - 加算 短時間労働者などの非正規従業員の退職金制度の導入
 - 助成金 1つの取組につき30万円（最大3つまで）
加算10万円（最大100万円）

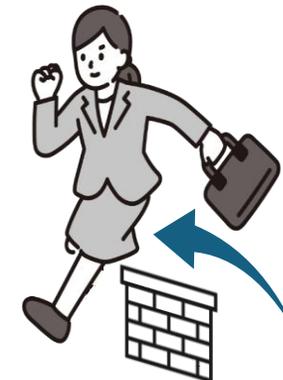
企業における「年収の壁突破」総合対策促進事業 **新規**

令和7年度予算：14.5億円

■ 企業の人事担当者・従業員等に対して、「年収の壁」の正しい理解の促進、状況に応じたきめ細かなサポートを行うほか、手当等の制度の見直しを行った都内中小企業に対し奨励金を支給

- 《事業内容》
- セミナー 企業・従業員に対し、社会保険制度に関する正しい知識等を周知
 - 個別相談 専門家による相談を実施
 - 専門家派遣 従業員の就業調整等により、人材活用に課題を抱える企業へ専門家派遣
 - 奨励金
 - ① 社会保険加入促進コース（30万円）
 - ・新たに社会保険の対象となった非正規雇用者が負担する社会保険料に関する手当等を新設した場合に支給
 - ② 配偶者手当見直しコース（30万円）
 - ・収入制限を設けている配偶者手当の見直し（*）を行った場合に支給
 - * 配偶者手当を廃止し、基本給に繰り入れる等

※①②を両方実施すると50万円



「手取り時間」創出・エンゲージメント向上推進事業 **新規**

令和7年度予算：30億円

■ 従業員の「手取り時間」の創出や介護等のライフステージを支援する取組等を行う中小企業に奨励金を支給

《 専門家派遣（2回／社） 》

- 人事労務管理等に係る知見を有する専門家（社会保険労務士）を派遣

《 奨励金（上限230万円） 》

「手取り時間」創出
(4項目/各10万円/上限40万円)

- 多様な勤務形態（選択的週休3日制等）
- フレックスタイム制
- 多様な正社員制度（短時間正社員等）
- 積立休暇制度



ライフステージごとの支援
(3項目/各10万円/上限30万円)

- 家庭応援特別休暇制度等
- 産休・育業及び介護休業を支える従業員への支援制度（介護休業サポート手当等）
- 子育て支援勤務制度（慣らし保育等）



エンゲージメントの向上
(7項目/各10万円/上限40万円)

- 社外副業・兼業制度
- メンター制度
- 社員のつながり支援制度
- 表彰制度・報奨金制度
- DE & I 推進（育業早期復帰支援等） など

賃金引上げ
(上限120万円)

- 時間当たり60円以上の賃上げ
→ 1人12万円加算



主な意見

- 国よりも東京都の男性の育児休業取得率が10ポイントほど高く、**東京都の場合は企業規模にかかわらず、経営者の意識改革が進んでいる**と考えている。
- 最近、企業ではいかに男性の育児休業率を上げるかに腐心しており、事例紹介をやると多くの方が見てくれる。
- 産業労働局の育業への取組で奨励金を支給するのはおもしろい考え**。理想として言えば、**男性も女性も当たり前のように育児に参加するのは普通のことだ**と思ってくれるような、そういう空気が企業の中で自然にできていくと良い。
- 男性の育児休業取得率について、段階的に増えているとのことだったが、**何日取得しているかが重要**だと考える。
- 育児休業取得率26%台は、全国平均の約14%と比べて倍近く、**都内企業の取組意識の高さ**を感じる。今後は、**取得期間を延ばすことが必要**。具体的には、基本的には1か月以上、できれば半年以上取得し、**男性側もワンオペで育児ができるようなスキルを身につけてほしい**。
- 育業取得者の**仕事を負担している方への配慮**が必要。
- 育業取得者の割合が重要視されがちだが、**育業の質**も見べきであり、**育業取得中やその後についてもフォロー**が必要。

男性が中途半端な期間で育業を取ると女性が鬱になりやすい。一方、男性が長い期間の育業を取ると、仕事復帰への不安から男性が鬱になるというデータが出ている。

主な意見

- 男性が育児休業を取得しにくいというのは、それ以前の問題として、男性に合う職業、女性に合う職業という意識がまだまだ強く、一つの職種の中でも、男女の分けができていない場合が多い。そういった背景のもと、男性が休めない職場につきやすいということが歴史的にあると思う。そこを変えずに、「子供が生まれた、男性は休みましょう」といっても、休めない職種についていることがその前の問題としてあるのではないかと思う。
- 夫は、子供の世話をより、子供の世話をする妻をサポートするほうが助かるのでは、というデータが医師会のアンケート等に出ている。育業を取る男性に対して、どのようなことをすると妻の助けになるかも教えてあげたほうが良い。
- 夫婦の家事・育児分担について、理想と現実の認識の差がある。男性は「勤務時間の短縮」、女性は「配偶者自身の意識改革」、それぞれが課題としてあがる。
- 男性が育児休業をとっても、家事ができにくい状況があるため、看護協会のプレファミリー講座・両親学級では、育児だけでなく家事の重要性を伝えている。
- 妊娠出産を契機にした、育業期間における父親の家事・育児に関する行動変容を促進する働きかけを積極的に行ってほしい。
- 「名もなき家事」は従来女性が担っていたが、男性にも「名もなき家事」を浸透させることが必要。比重の重い家事から簡単なものまで女性が行う状況が続くと、男女間の格差は埋まらない。

委員の意見概要

- 育業の取組への**奨励金支給は良い考え**。男女とも育児参加が自然になると良い
- 今後は、**取得期間を延ばすこと**が必要
- 育業取得者の**仕事を負担する人への配慮**が必要
- 育業取得中やその後**についても**フォロー**が必要
- 男性は勤務時間の短縮、女性は配偶者自身の意識改革**、それぞれが課題
- 男性側もワンオペで育児**ができるようなスキルを身につけてほしい
- 「名もなき家事」**を男性にも浸透させることが必要



主な東京都の施策（令和7年度）

- 働くパパママ育業応援事業【拡充】**
育業しやすい職場環境の整備を行う企業に対する支援について、職場内における育業しやすい雰囲気の一層の醸成に向け、同僚への応援手当等に対する奨励金を拡充（助成額：20万円→30万円）
- 働きやすい職場環境づくり推進事業【拡充】**
育児、介護のコースにおいて、経営者・管理職向け体験型研修等を実施した場合に奨励金を加算するなど、育児・介護や病気治療と仕事の両立等を支援する取組を行った企業に対する支援を拡充
- 育児当事者・同僚への普及啓発【新規】**
同僚への配慮も視点として取り入れた動画を新たに制作し配信
若手・中堅社員も対象に、育業を支える同僚へのインタビューや育業座談会等の記事を経済紙等で掲載
- 男性の家事・育児実態調査【新規】★**
男性の家事・育児状況について都民の実態を調査し、夫婦の気づき、行動変容につなげることを目的とした子育て夫婦向け広報資料を作成し、広く周知

令和7年度男性の家事・育児実態調査

(注) 調査等内容等は予定であり、変更の可能性がある

○ 調査等の概要

- ・ 男性の家事・育児状況について都民の実態を調査し、施策の参考とするために隔年で実施
- ・ 「2050東京戦略」で掲げている目標の達成状況の把握

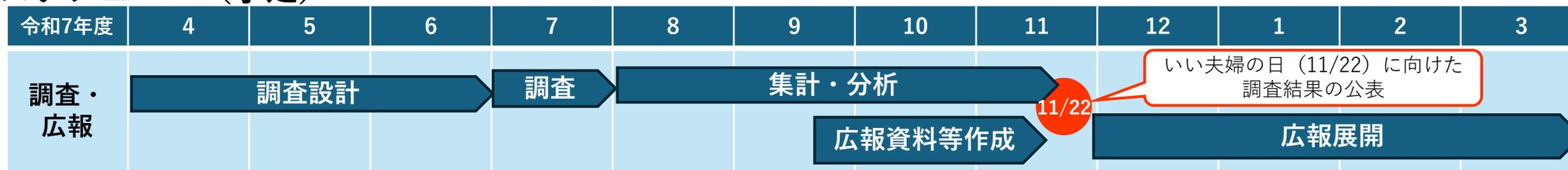
家事・育児関連時間の男女差 令和元年度から半減（2時間30分）（令和12年度）
2時間30分以下の状態を継続（令和17年度）

【現状】 5時間1分差（令和元年度） 5時間20分差（令和3年度） **5時間26分差（令和5年度）**

- ・ 男性の家事・育児が進まない原因や課題等について、子育て夫婦の実態に踏み込んだ調査内容にするため、調査設計段階から有識者に意見聴取
- ・ 調査結果を普及啓発に活用し、夫婦の気づき、行動変容につなげることを目的とした子育て夫婦向け広報資料を作成し、広報展開

調査対象	〈対象1 子育て世代〉未就学児を持つ男女 4,000名（男女 各2,000名）	〈対象2 全世代〉18歳～70歳の男女 1,000名（男女 各500名）
調査項目	○分担状況の満足度 ○家事・育児時間 ○家事・育児に関する不満や悩み ○配偶者とのコミュニケーション ○名もなき家事 ○育業期間、育業できた・できなかった理由 ○残業 ○男性の家事・育児についての考え 等 全60問程度	

○ スケジュール（予定）



主な意見

- 配偶者暴力の**普及啓発や教育は重要**。看護協会では学校からの要望により出前講座や授業を行っており、**教育分野での取組**に期待していきたい。
- **若年層への未然防止対策**があると良い。
- **子供や若者に対する対応が必要**。性暴力に遭った年齢の平均が15.1歳、性暴力の3/4の被害が18歳未満で起きている。配偶者暴力は、まずは**未然に防ぐための取組**が重要。**包括的性教育・ジェンダー教育**が非常に重要になってくる。
- **暴力には身体的なものだけではなく、無視するなど含まれるということの周知や、暴力を回避するための予防対策に関する教育が必要**。令和元年度に公表された東京都の調査では、配偶者暴力に関する相談場所を知らない人が約3割。**暴力を受けたときの対処法に関する教育が必要**。
- 夫婦間の会話で「これはDVか」と感じることもあっても、DVかどうかの判断が難しい。**どのようなものがDVかわかるようなパンフレット等を多くの人が目にする場所**においてほしい。
- 医療機関は、身体的な暴力があった際に発見できる施設である。発見した時にどのようなケアをするかについて、**マニュアルだけでなく、研修や教育が必要**。また、**ケアする側の二次受傷も含めた研修が必要**。
- 実施団体へ補助するだけでなく、**加害者にこのプログラムを受けさせるまでが重要**。

主な意見

- 体と心、人間関係、社会とのつながりなど、様々な角度から幅広く学ぶ**包括的性教育を幼少期から行うことが、配偶者間での暴力を防ぐことにつながる**と考える。子供たちに対する、暴力の無い関係性構築のための教育は喫緊の課題であるので、**幼児期から包括的性教育を進める**ことを都からも発信してもらいたい。
- 2009年にユネスコが中心となって作成した「**国際セクシャリティ教育ガイダンス**」は、国際基準となっているが、日本では十分取り組まれていない。
- 国連の子どもの権利委員会から、**包括的性教育を学校教育の中に位置付ける**よう勧告が出されている。
- **小さいころから包括的な性教育**を行っていくことが重要。ヨーロッパでは、0歳からを対象にした性教育がスタンダードとなっている。そのような**先進的な例を参考にしていく**必要がある。小さいころから、お互いに思いやりを持って、人生を送れるようなプログラムを作っていく必要がある。

委員の意見概要

- 普及啓発や教育が重要
- 若年層への未然防止対策を
- どのようなものが暴力やDVにあたるか等の普及啓発、予防対策に関する教育、暴力を受けたときの対処法に関する教育が必要
- 医療者向けの施策として、マニュアルだけでなく、研修や教育が必要
- 加害者プログラムは、加害者にこのプログラムを受けさせるまでが重要
- 幼児期からの包括的性教育が重要

主な東京都の施策（令和7年度）

- 「女性に対する暴力をなくす運動」期間における普及啓発
11月12日から25日までの上記期間において、都庁本庁舎等のパープルライトアップにより、女性に対する暴力の根絶を広く呼び掛けるとともに、若年層向け啓発カードの配布、配偶者暴力（DV）防止講演会を実施
- 職務関係者研修
配偶者暴力(DV)被害者の支援に関わる保健・医療関係者対象に、保健・医療機関者が知っておくべき適切な対応などについて研修を実施
- 配偶者暴力加害者プログラム補助金事業
加害者プログラムを実施する団体に対して、事業費の一部を補助することで、団体の取組を促進。補助金交付団体による報告会を開催し、ノウハウ等を区市町村・民間団体等と共有
- 性教育【拡充】
都教育委員会は、性教育の意義や指導方法等を掲載した性教育の手引を全公立学校に配布するとともに、連絡会で外部講師の活用事例について情報提供するなど、学校の取組を支援
中学校に産婦人科医を派遣し、「性教育の授業」を実施（30校→40校）

1 会議での主な意見<その他>

主な意見

- **選択的夫婦別姓**について、東京都から国に対し**積極的に要望**するとともに、都においても**調査研究を行い気運醸成を図って**もらいたい。
- **共働きが当たり前**になっている社会で、**共働、共育、共介**ということが、これからの三つの共、三共として、**大きなポイント**になるのではないか。
- 女性のキャリア形成にかかる差別やセクハラが職場で頻出している現状で、女性の人権を守るものとして、検討を深めたい。今なお、セクハラ＝軽い冗談と捉える風潮が残っている。セクハラを暴力や性の自己決定権を侵害する非常に重要な人権侵害であるという視点で捉える必要があり、**ワークライフバランス実現を阻害する要因**となっている。計画の第一の柱にセクハラの問題を取り上げてほしい。
- アンコンシャス・バイアスに関する問題、女性の参画に関する問題、そして配偶者暴力の問題と、各問題に関して特化して議論することは重要だが、その**根本的な問題に男女の平等が達成されていない**ことがある。それが男女間の賃金格差や子供への性暴力の問題に反映していることを考えると、**教育制度そのものを変えていくような議論**が必要。社会全体で男女平等の意識を作り上げていく時代、その重要性が今ますます高まっている。
- 第三者機関として、**取組報告や計画の進捗状況**をもう少し掘り下げて議論したい。**団体ごとの得意分野を生かして評価・検証を行う**ほか、各事業目標のうち**達成度合い**を示したうえで、次期計画策定に向けTOKYO会議として提言できると良い。

委員の意見概要

- **選択的夫婦別姓**について、国に**積極的に要望**し、都でも**調査研究**を行い**気運醸成**を
- **共働きが当たり前**になっている社会で、**共働、共育、共介**がポイント
- **セクハラ**は**ワークライフバランス実現を阻害**する要因
- **教育制度そのものを変えていく**ような議論が必要
- **取組報告や計画の進捗状況**を掘り下げて議論を。団体ごとの得意分野を生かして**評価・検証を行う**ほか、各事業目標の**達成度合い**を示したうえで、次期計画策定に向けて提言したい

主な東京都の施策（令和7年度）

● **国への提案要求**

都民に生じている不便・不都合を解消する観点から、選択的夫婦別姓制度に係る議論を早急に深め、結論を出すことを、国へ提案要求

● **東京都男女平等参画審議会**

東京都男女平等参画審議会において、都における様々な課題を踏まえ、都、区市町村、都民、企業及び地域団体等が主体的に役割を果たしつつ、それらの関係者が一体となった取組を進めるため、「東京都男女平等推進総合計画」改定に向けた検討を実施

● **女性も男性も輝くTOKYO会議**

委員の意見に対する都の対応（施策の反映）や各事業目標の達成状況等について本会議で報告することとし、「東京都男女平等推進総合計画」の推進に向けた第三者機関として、より効果的に運営

議題 2

東京都男女平等参 画審議会の開催状 況について

東京都男女平等参画推進総合計画の改定について

計画の改定について

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

都の総合計画である「2050東京戦略」を踏まえた計画とする

「2050東京戦略」について

2050年代の「ビジョン」

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

2035年に向けた政策の方向性

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

現行の「東京都男女平等参画推進総合計画」の概要について

○計画の位置づけ

東京都男女平等参画推進総合計画

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

東京都女性活躍推進計画

女性活躍推進法に定める都道府県推進計画

東京都配偶者暴力対策基本計画

配偶者暴力防止法に定める都道府県基本計画

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

目指すべき男女平等参画社会のあり方

女性も男性も自らの希望に応じて輝ける、
だれにとっても住みやすい社会の実現



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

計画の基本的考え方と3つの柱

基本的 考え方

男女平等参画推進に向け、企業の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の意識改革等を促していく

【第1の柱】

ライフ・ワーク・バランスの実現と
働く場における女性の活躍推進

【第2の柱】

男女平等参画の推進に向けた
マインドチェンジ

【第3の柱】

配偶者暴力対策

東京都女性活躍推進計画の数値目標の達成状況

第1章

第2章

第3章

(注) 注釈が無い限り令和5年度実績

事業名	目標年度	数値目標	実績
保育サービスの拡充	R6	保育サービス利用児童数 38,000人分増 (H31.4比)	14,574人増 (H31→R6) ※利用児童数計323,750人 (R6.4.1現在)
認定こども園の推進	R8	設置数218か所	200か所 (R6.4.1現在)
子育てひろば機能の充実	R6	62区市町村で実施	43区市町村で実施
学童クラブ事業の充実	R6	登録児童数16,000人増 (令和元年度比)	<u>27,338人増 (R2～R5)</u>
放課後における子供の居場所づくり	R6	全1,275小学校区で実施	1,221小学校区で実施(R6年度)
福祉のまちづくり事業の実施	R6	エレベータ整備6駅	<u>9駅完了 (R2～R5)</u>
		「人にやさしい車両」導入 三田線4編成、新宿線4編成、 大江戸線8編成	<u>三田線4編成、新宿線4編成、 大江戸線12編成完了 (R2～ R5)</u>
地下鉄におけるトイレ改修	R6	9か所改修	6か所改修 (R2～R5)
子育て応援スペースの導入拡大	R6	累計71編成導入	累計53編成導入
セクシュアル・ハラスメント防止に関する研修	R3 (継続実施)	該当の研修について年1回は必ず開 催	<u>各種研修の実施</u>

東京都女性活躍推進計画の数値目標の達成状況

第1章

第2章

第3章

(注) 注釈が無い限り令和5年度実績

事業名	目標年度	数値目標	実績
教職員への人権研修の実施	R3 (継続実施)	教育管理職候補者研修、初任者研修、10年経験者研修、専門性向上研修(人権教育)(各研修年1回)	<u>教育管理職候補者研修、初任者等研修、中堅教諭等資質向上研修Ⅰ及びⅡ(都立学校)、専門性向上研修(人権教育)年1回開催</u>
都立高校における男女別定員制の緩和	R4	緩和実施校108校	<u>男女合同選抜へ移行</u>
東京都職員「ライフ・ワーク・バランス」推進プラン	R7	行政系の管理職に占める女性の割合25%	18.3% (R6.4.1現在)
		男性職員の育業取得率90% (1週間以上の取得期間)	86.6% (1週間以上 83.9%)
		出産支援休暇及び育児参加休暇の取得率100%	出産支援休暇 93.3% 育児参加休暇 92.8%
東京都職員「ライフ・ワーク・バランス」推進プラン(教育委員会)	R7	管理職に占める女性教職員割合 行政系 25% 教員系 23%(校長)29%(副校長)	行政系 18.3% 教員系 20.8%(校長) 27.7%(副校長) 各R6.4.1現在
		男性教職員の育業取得率 行政系 50% 教員系 30%	<u>行政系 85.4%</u> <u>教員系 65.7%</u>
		出産支援休暇及び育児参加休暇の取得率100%	出産 行政系87.8%教員系86.5% 育児 行政系79.6%教員系67.0%
審議会等への女性委員の任用促進	R4	審議会等の女性委員任用率40%	<u>47.2% (R6.4.1現在)</u>

東京都女性活躍推進計画の数値目標の達成状況

第1章

第2章

第3章

(注) 注釈が無い限り令和5年度実績

事業名	目標年度	数値目標	実績
高等学校卒業程度認定試験合格支援事業	R6	62区市町村	38区市町村 都実施事業13町村
母子・父子自立支援プログラム策定事業	R6	62区市町村	59区市町村 都実施事業13町村
保育サービスの拡充【再掲】	R6	保育サービス利用児童数 38,000人分増 (H31.4比)	14,574人増 (H31→R6) ※利用児童数計323,750人 (R6.4.1現在)
認定こども園の推進【再掲】	R8	設置数218か所	200か所 (R6.4.1現在)
学童クラブ事業の充実【再掲】	R6	登録児童数16,000人増 (令和元年度比)	<u>27,338人増 (R2～R5)</u>
サービス付き高齢者向け住宅の供給助成	R12	33,000戸	24,568戸 (R7.3.31現在累計)
福祉のまちづくり事業の実施【再掲】	R6	エレベータ整備6駅	<u>9駅完了 (R2～R5)</u>
		「人にやさしい車両」導入 三田線4編成、新宿線4編成、 大江戸線8編成	<u>三田線4編成、新宿線4編成、 大江戸線12編成完了 (R2～ R5)</u>

東京都配偶者暴力対策基本計画の数値目標の達成状況

(注) 注釈が無い限り令和5年度実績

項目	目標年度	数値目標	実績
区市町村における配偶者暴力相談支援センター機能整備団体数	R8	27団体	20団体
配偶者暴力相談支援センター整備促進等に向けて、訪問して働きかけを行う区市町村数	-	年間目標20団体	19団体
東京都性犯罪・性暴力被害者ワンストップ支援センターの認知度	R7	30%	6.9%

次期計画改定に向けた審議会の論点例について

○ 「2050東京戦略」 実現のため2035年に向けて取り組む3つの政策の方向性と**その社会への浸透**を意識した論点

・ 「意識改革により、女性活躍を阻むアンコンシャス・バイアスを払拭」

➤ 現行計画の視点の「②根強い固定的性別役割分担意識等の**変革**」を強化

⇒ 根強く残る性別役割分担意識の変革、女性活躍を阻む「マインドの壁」の打破に向け、各対象に効果的に働きかけ

・ 「世界から大きく立ち後れる経済の分野や意思決定の場での女性活躍を強化」

➤ 現行計画の視点の「①誰もが安心して働き続けられる社会の**仕組みづくり**」を強化

⇒ 様々な分野への男女平等参画促進に向けた数値目標の導入、女性の力が企業の持続的成長にもつなげることの理解促進

・ 「ライフステージを通じて、誰もが持てる力を存分に発揮できる環境を実現」

➤ 現行計画の視点の「①誰もが安心して働き続けられる社会の**仕組みづくり**」と「③男女間のあらゆる暴力の**根絶**」を強化

⇒ 男女の健康と仕事・家事・育児等の両立（フェムテック活用など）、地域や社会を含め多様な生き方を支援

⇒ 配偶者暴力など男女平等参画を阻害するあらゆる暴力の根絶

■ **女性活躍基本条例(仮称)の方向性や事業を計画に反映し、各施策が都民や社会に届くよう広報等を強化**

東京都男女平等参画審議会 今後のスケジュール

	令和7年									令和8年		
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
総会等	第1回(4/18) ・会長選任 ・諮問 ・部会設置						第2回 ・中間の まとめ案		・中間のまとめ パブコメ			第3回 ・答申
男女平等 参画部会		第1回(5/23) ・部会長選任 ・審議		第2回 ・審議		第3回 ・中間の まとめ案検討			第4回 ・答申案検討			第5回 ・答申案検討
配偶者暴 力対策部 会		第1回(5/19) ・部会長選任 ・審議		第2回 ・審議		第3回 ・中間の まとめ案検討			第4回 ・答申案検討			第5回 ・答申案検討



議題 3

意見交換