

現総合計画が令和3年度末で終了。第6期男女平等参画審議会を設置し、「改定にあたっての基本的考え方」を諮問。
答申を踏まえ、令和3年度末までに改定（次期計画期間：令和4～8年度の5か年）

改定の方向性

男女平等参画は徐々に進んでいるが、世界からは遅れ働く場を中心に男女格差は依然大きい

- 給与格差（女性は男性の約73%）
- 勤続年数の男女差
- 女性管理職比率 9.8%
- 男女の家事・育児時間差（5時間1分）

さらに、コロナ禍を契機に新たな問題が表出

- テレワークのさらなる普及と定着
- 男性以上に不安定な女性の就業環境
- 在宅時間増による女性の家事・育児負担の増加
- 配偶者暴力等の増加の懸念

世界の変化のスピードに追い付くとともに、新たな課題に対応するため多角的な視点に立った取組が必要

- 働きながら子育て・介護等を両立できる環境の整備
- あらゆる場における女性の意思決定への関与
- 非正規雇用を選択せざるを得ない、雇用環境の改善
- 男性が当然に家事・育児に参画する気運の醸成
- 性別に左右されない進路・職業選択の意識形成
- 男女間のあらゆる暴力の根絶
- 様々な悩みや不安をもつ女性へのサポート体制の充実

3つの切り口で取組を加速

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
役割分担意識の変革

男女間のあらゆる暴力の
根絶

困難な状況に置かれた女性等の支援を念頭に置き施策を展開

次期計画における施策の主な柱（素案）

人の「行動変容」を促す。「意識改革」だけでは進まない。「仕組み」があって、はじめて「意識改革」が「行動」につながる。



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「意識の改革」



「働く」の仕組みづくり
・テレワーク等柔軟な働き方の普及・定着
・起業、就職・再就職等の支援充実

「働く」の意識改革
・長時間労働慣行の見直し
・女性の管理職登用や女性が少ない分野への参画促進

「両立」の仕組みづくり
・雇用環境の整備促進
・育児休業や介護休業制度の活用促進

「家事・育児」の意識改革
・働く場における理解・サポートの促進
・当事者夫婦を含む社会全体の意識改革・行動変容

「子育て等」の仕組みづくり
・保育、介護サービスの充実
・社会全体で子育てをサポートする体制づくり

「都庁内」における意識改革
・審議会等の女性委員の任用率向上
・都庁内の女性管理職比率の向上

男女間のあらゆる暴力の根絶

取組を加速

都の配偶者暴力相談支援センターの充実

区市町村・民間団体等の支援及び連携

両輪

施策の柱

施策の柱

暴力を許さない社会形成のための啓発と早期発見

- ・セミナーや講演会、パンフレット等による普及啓発

多様な相談体制の整備

- ・電話(面接)相談 ・男性相談 ・LINE相談 ・外国語相談

安全な保護のための体制整備

自立生活再建のための総合的な支援体制整備

- ・自立支援講座の充実
- ・就労支援、住宅確保、子供のケア体制の充実

調査研究の推進

- ・加害者対策の在り方

身近な地域での相談窓口の充実

- ・区市町村配偶者暴力相談支援センター機能の充実
- ・アウトリーチ活動
- ・出前講座

関係機関・団体等の連携の推進

- ・広域連携と地域連携のネットワークの強化
- ・民間団体との連携・協力の促進
- ・DV防止等民間活動助成事業

人材育成の推進

適切な苦情処理

性暴力被害者に対する支援、ストーカー被害者に対する支援、セクシュアル・ハラスメントの防止、性・暴力表現への対応