

男女平等に関する国内の動向や取り組み

1 第6次計画策定以降の国・東京都の動向

年	国	東京都
令和5年 (2023年)	・「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」公布・施行 ・「配偶者暴力防止法」改正	・「第2期東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」策定
令和6年 (2024年)	・「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」施行	・「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」策定
令和7年 (2025年)	・「女性活躍推進法」改正 ・「配偶者暴力防止法」改正 ・「独立行政法人男女共同参画機構法及び独立行政法人男女共同参画機構法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律」制定	・「東京都雇用・就業分野における女性の活躍を推進する条例」制定
令和8年 (2026年)	・「第6次男女共同参画基本計画」の策定 ・「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基本的な計画」策定 ・令和8年版「男女共同参画白書」公表…①	・「東京都男女平等参画推進総合計画」改定…②

2 各取り組みの詳細

①令和8年版「男女共同参画白書」公表

参考 URL https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/index.html

- 男女共同参画白書は、男女共同参画社会基本法第12条に基づき、政府が作成している年次報告書。男女共同参画社会基本法施行以前から公表されていた報告書が基本法の施行に伴い、「白書」として毎年度公表されている。
- 白書は、時宜を得た特集ページと男女共同参画社会の形成に向けて実施された前年度の施策の実施内容の報告と発行年度における施策の取組内容が記載される。
- 令和8年度版の特集は「仕事や職業キャリアに関する女性の学び直し・暮らしを充実させる男性の学び直し～学び直しの現状と分析～」であり、以下の内容が紹介されている。



特集：「仕事や職業キャリアに関する女性の学び直し・暮らしを充実させる 男性の学び直し～学び直しの現状と分析～」

《テーマと背景》

- ・ 人生 100 年時代を迎え、「教育→仕事→老後」という単線型の人生ではなく、生涯にわたり学び続けることの重要性が高まっている。
- ・ 本特集は、学び直しを仕事や職業キャリアに関する学びと、暮らしを充実させる学び（家庭・文化教養・地域活動・健康など）の2つに分け、内閣府が2万人に行った意識調査※をもとに、性別・年代による意欲・経験・障壁の違いを分析している。

※「令和7年度 人生を豊かにするための学びに関する調査」（内閣府委託調査）

■第1節 人生 100 年時代における生活や社会構造の変化

- ・ 女性・高齢者の就業率が上昇する一方、L字カーブ（出産等を機に女性の正規雇用比率が下がる現象）、女性に多い非正規雇用、男女間賃金格差といった格差が依然として残る。
- ・ AI などの技術進展で、年齢・性別を問わずスキルを継続的に学ぶ必要性が高まっている。

■第2節 人生を豊かにする学び直しへの意欲と障壁

- ・ 調査からは意欲と行動にギャップがあることがわかった。仕事の学び直しでは「意欲がある」人のうち女性の約7割・男性の約6割が過去1年以内に学んでおらず、暮らしの学び直しでも同様の傾向が見られる。
- ・ 障壁には明確な男女差があり、女性は「金銭的余裕がない」「家事・育児・介護で時間がない」を、男性は「仕事が忙しい」「学んでも職場で評価されない」を挙げる割合が高い。

■第3節 多様な豊かさを実現できる社会の形成に向けた学び直しの促進

- ・ 学び直しの障壁の多くは個人の責任ではなく、社会の側の環境整備で解消・改善できるとし、4つの課題に整理。

- 1) 経済的事項への配慮（無料・低額の学習プログラム等）
- 2) 時間的制約の解消（働き方改革・男性の家事育児参画・オンライン講座や託児）
- 3) 情報の不足や不安への対応（学びのイメージを具体化する情報提供）
- 4) キャリアへの影響・職場の評価（ロールモデル提示や伴走型支援）

②「東京都男女平等参画推進総合計画」改定（素案P 9に掲載）

参考 URL <https://www.seikatubunka.metro.tokyo.lg.jp/danjo/danjobyodo/0000000183/plan>

- 令和7年12月制定の「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」の施行（令和8年7月施行）に合わせ改定された。



■計画の概要

●計画の位置付け

- ・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及び東京都男女平等参画基本条例に基づく行動計画
- ・女性活躍推進法に基づく「東京都女性活躍推進計画」及び配偶者暴力防止法に基づく「東京都配偶者暴力対策基本計画」を一体的に策定

- 計画期間 令和8年（2026年）度から令和12年（2030年）度まで

■施策の推進に向けたポイント

- ✓ 4つのビジョンを通じた基本理念の実現に向け8つの政策の柱を立て、施策を推進
- ✓ 数値目標を充実させるとともに、毎年度アクションプランを更新・公表し、達成度合いを可視化
- ✓ 第三者機関に報告し意見を庁内にフィードバック、PDCAサイクルを徹底
- ✓ 計画を一層推進するため広報・啓発活動を充実

基本理念と計画の体系

基本理念

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

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～

- 政策の柱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
- 政策の柱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～

- 政策の柱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
- 政策の柱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～

- 政策の柱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
- 政策の柱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) 多様な組織づくり

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～

- 政策の柱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
- 政策の柱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