

# 男女共同参画に関する社会情勢や政策動向の整理

## 1 社会情勢

---

### (1) 持続可能な開発目標「SDGs」

SDGs(持続可能な開発目標)は、平成 27 年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」に記載された令和 12 年(2030 年)までに持続可能でよりよい世界を目指す 17 の国際目標です。女性のエンパワーメントとジェンダー平等が持続可能な開発を促進する上で欠かせないことから、17 のゴールの一つに「目標5:ジェンダー平等を実現しよう」が掲げられています。国連の諮問機関「持続可能な開発ソリューション・ネットワーク」(SDSN)は6月に世界各国の SDGs の達成度を評価した報告書を発表しました。日本の SDGs 達成度は 167 か国中 19 位で、前年(167 か国中 18 位)から 1 ランク下げ、17 目標のうち、ジェンダー平等などの6つの目標が最低評価を受けました。全体的な順位ではアジア諸国の中では引き続きトップですが、G7 諸国の中では中位から下位に位置し、以前としてジェンダー平等や環境対策が大きな壁となっています。

### (2) ジェンダー・ギャップ指数

世界経済フォーラム(WEF)が平成18年から毎年公表している、「男女の格差(ギャップ)」を数値化した指標の一つです。「女性がどれだけ活躍している」ではなく、「男性と比べてどれだけ平等か」を測るのが特徴とされています。令和 7 年6月に発表された最新ランキングで、日本は 148 か国中 118 位でした。前年から横ばいになっており、G7諸国の中では最下位で、G7 で唯一 100 位圏外となっています。日本の特徴は、分野によって極端な差があることです。教育、健康では世界トップクラスの平等を実現している中、政治、経済に関しては日本全体の順位を大きく押し下げている「二大課題」です。政治分野の女性割合の「意思決定層」の欠如、経済分野の男女間の「賃金格差」、女性の「管理職比率」が大きな課題となり、スコアに悪影響を与えました。

## 2 国の政策動向

### (1) 「第6次男女共同参画基本計画」の策定

第6次男女共同参画基本計画の構成は、以下のとおりです。

第6次男女共同参画基本計画の構成

政策領域等		重点的に取り組む個別分野
I	男女共同参画の推進による多様な幸せ(well-being)の実現	① ライフステージに応じて全ての人が希望する働き方を選択できる社会の実現
		② あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大
		③ 女性の所得向上の実現と経済的自立に向けた環境整備
		④ 生涯を通じた男女の健康への支援
		⑤ テクノロジーの進展・利活用の広がりを踏まえた男女共同参画の推進
		⑥ ジェンダーに基づくあらゆる暴力を容認しない社会基盤の形成と被害者支援の充実
		⑦ 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備
		⑧ 防災・復興における男女共同参画の推進
II	男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備・強化	⑨ 地域における男女共同参画の状況に応じた取組の推進
		⑩ 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備
		⑪ 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進
		⑫ 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献
III	男女共同参画社会の実現に向けた推進体制の整備・強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 国内の推進体制の充実・強化</li> <li>・ 男女共同参画の視点を取り込んだ政策の企画立案及び実施等の推進</li> </ul>

## (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」の改正・公布

求職者等に対するセクハラを防止するために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となり、相談体制の整備等が求められるようになりました。(令和7年6月11日公布・令和8年10月1日施行予定)

## (3) 「次世代育成支援対策推進法」の改正

男性育休促進や働き方改革を通じて、子育てしやすい社会の実現を目指すものとして、法律の有効期限が令和17年3月31日まで延長され、企業の子育て支援の取組が強化されました。一般事業主行動計画では、男性育休取得率や労働時間の状況把握と、これに基づく数値目標の設定が義務化され、計画の実効性が高められています。また、「くるみん」などの認定制度も見直され、男性育休取得率の基準引上げや労働時間に関する基準の改善、有期雇用労働者の育休取得状況の評価追加など、実質的な取組を行う企業がより適切に評価される仕組みとなりました。(令和6年5月31日改正・公布・令和7年4月1日から段階施行)

## (4) 「育児・介護休業法」の改正

育児・介護休業法の改正により、育児や介護と仕事を両立しやすい環境を整備するための制度が大幅に強化され、令和7年4月及び10月から段階的に施行されることとなりました。今回の改正は、男性の育児休業取得促進や介護離職の防止、さらに柔軟な働き方の実現を目的としています。

育児分野では、令和7年4月から「子の看護休暇」の対象が拡大され、取得可能な子の年齢が従来の「小学校就学前」から「小学校3年生修了まで」へと広がります。また、学級閉鎖や学校行事など、取得理由も拡大されました。さらに、残業免除の対象年齢も「3歳未満」から「小学校就学前」までに拡大され、より長い期間にわたり柔軟な働き方が可能となります。加えて、3歳未満の子を育てる労働者がテレワークを選択できるよう、企業に対して努力義務が課されました。

介護分野では、介護休暇の対象範囲が広がるとともに、企業に対して介護離職を防ぐための雇用環境整備が義務化されます。また、介護を行う労働者がテレワークを利用できるようにする努力義務が新たに設けられ、介護と仕事の両立を支援する体制が強化されました。介護が必要となった労働者に対しては、企業が制度の説明や意向確認を個別に行うことも義務化されます。

さらに、令和7年10月からは、3歳から小学校就学前の子を育てる労働者に対し、企業が柔軟な働き方を提供することが義務付けられます。具体的には、始業時刻の変更、テレワーク、企業内保育所の設置、子育て目的の特別休暇、短時間勤務制度のうち、少なくとも2つ以上を整備する必要があります。また、妊娠・出産時及び子が3歳になるまでの間に、企業が労働者へ制度説明と意向確認を行うことも義務化されました。(令和6年5月31日改正、令和7年4月1日から段階施行)

## (5) 「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律」の施行

教育職員等による児童生徒への性暴力やわいせつ行為(児童生徒性暴力等)を防止し、被害を受けた児童生徒を保護するための法律で、児童生徒の尊厳と権利利益を守ることを目的としています。この法律は、性暴力の定義を明確にし、学校内外での防止策、早期発見、迅速な対応、そして被害を受けた教職員への厳格な処分(懲戒免職など)、免許失効後の再免許付与に関する特例などを定めており、関係機関が連携して総合的に対策を進めることを義務付けています。(令和3年6月4日公布・令和4年4月1日施行)

## (6) 「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律(困難女性支援法)」の施行

女性が女性であることにより様々な問題に直面する現状を改善し、「女性の福祉」「人権の尊重や擁護」「男女平等」といった視点を明確に規定しています。(令和4年5月25日公布、令和6年4月1日施行)

## (7) 「こどもの貧困の解消に向けた対策の推進に関する法律」の施行

「子どもの貧困対策の推進に関する法律」の名称を改め、貧困そのものの解消を目指す法律として、こどもが貧困によって適切な養育・教育・医療を受けられない状況を防ぐことを明確化にし、孤立防止や体験機会の確保など、こどもの権利を重視した内容へと強化されました。国と自治体はこどもの権利を守りつつ、貧困解消に向けた施策をより総合的に進めることが義務付けられました。(令和4年6月26日公布、令和5年4月1日施行)

## (8) 「こども基本法」の施行

こどもに関する施策を総合的に進めるための初めての基本法として、憲法や児童の権利条約の理念を踏まえ、こどもの権利保障や最善の利益の確保、意見表明の機会の保障などを法的に明確化し、国・自治体・社会全体が取り組むこども施策の基本的な方向性が示されました。法律の施行と同時にこども家庭庁が設置され、国の施策を一元的に調整する体制を整え、国にはこども施策の基本方針となる「こども大綱」の策定が義務付け、こどもや子育て当事者の意見を政策に反映する仕組みも法定化されました。(令和4年6月15日制定、令和5年4月1日施行)

## (9) 「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(DV防止法)」の改正

保護命令の対象を精神的DV被害者も拡大、命令の有効期間の伸長、電話等禁止命令の対象行為にSNS・位置情報取得等も追加、被害者の子への命令創設、違反時の罰則強化で、精神的暴力への対応強化と保護の実効性向上が図られました。(令和5年5月19日公布、令和6年4月1日施行)

## (10) 「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(LGBT理解増進法)」の施行

性的マイノリティの人々が生きづらさを感じている現状を踏まえ、性的指向(好きになる性別)やジェンダーアイデンティティ(性自認)の多様性について国民の理解を深め、誰もが尊重され共生できる社会の実現

を目指すことを目的としています。不当な差別はあってはならないという認識の下、国や地方公共団体、事業主などが理解促進のための施策を進めることを定めています。(令和5年6月23日公布、施行)

### **(11) 「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)」の改正と期限延長**

女性活躍推進法が改正され、これまで従業員数 301 人以上の企業に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、101 人以上の企業に公表義務を拡大するとともに、新たに女性管理職比率についても101人以上の企業に公表が義務付けられました。また、令和8年3月31日までとなっていた女性活躍推進法の有効期限を令和 18 年3月31日まで、10 年間延長することになりました。(令和7年6月11日公布、令和8年4月1日等施行)

### **(12) 「独立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に関する法律」の施行**

「独立行政法人男女共同参画機構法」の施行を円滑にし、男女共同参画社会基本法をはじめとする関連法規に必要な改正を加え、独立行政法人男女共同参画機構(旧国立女性教育会館)が効果的に業務を行えるようにするための法律です。この法律により、男女共同参画社会基本法第 18 条が改正され、男女共同参画センターが「関係者相互間の連携・協働を促進する拠点」として法的に位置付けられ、その機能強化が図られました。(令和7年6月27日改正、令和8年4月1日等施行)

## 3 都の動き

---

### (1) 「東京都男女平等参画推進総合計画」の改定

「東京都女性活躍推進計画」と「東京都配偶者暴力対策基本計画」の両計画で構成する「東京都男女平等参画推進総合計画」が改定され、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、男女間のあらゆる暴力の根絶の取組を強化・加速することとしています。(令和4年3月31日策定)

### (2) 「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」の改正

「東京都パートナーシップ宣誓制度」の創設に伴い、一部改正されました。この改正により、LGBTQ+当事者が暮らしやすい環境整備が進み、都職員共済組合などでも制度が適用され、多様な人々が尊重される社会を目指す動きが加速しています。(令和4年11月1日改正、令和6年11月1日等日施行)

### (3) 「第2期東京都性自認及び性的指向に関する基本計画(令和5年度～9年度)」の策定

「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」第5条の規定に基づき、性自認及び性的指向を理由とする不当な差別の解消並びに啓発などの推進を図るために策定され、基本方針として性的マイノリティ当事者に寄り添う、多様な性に関する相互理解を一層推進する、東京に集う誰もが共に支え合う共生社会「インクルーシブシティ東京」の実現を目指すことが掲げられています。(令和5年3月策定)

### (4) 「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(令和6年度～10年度)」の策定

「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」及び「困難な問題を抱える女性への支援のための施策に関する基本的な方針」の内容を踏まえ、困難な問題を抱える女性の人権の擁護を図るとともに、男女平等の実現に資することを旨とし、困難な問題を抱える女性が、本人の意思が尊重されながら、安全にかつ安心して自立した生活を送ることができる東京の実現を目指すことが掲げられています。(令和6年3月策定)

### (5) 「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

東京都はこれまで「男女平等参画基本条例」等に基づき施策を進めてきましたが、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り、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、この条例を制定しました。施行は、令和8年7月1日を予定しています。