

## 男女平等に関する国内の動向や取り組み

### 1 女性の活躍推進等について

#### (1) 年表でみる取り組み

	主だった動き・法律の整備等
平成 26 年(2014 年)	・内閣に「すべての女性が輝く社会づくり本部」設置
平成 27 年(2015 年)	・「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）」の制定
平成 28 年(2016 年)	・「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（男女雇用機会均等法）」の改正 ・「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法）」の改正 ・「ニッポン一億総活躍プラン」の策定 ・「東京都女性活躍推進白書」の策定
平成 29 年(2017 年)	・「育児・介護休業法」の改正 ・「東京都女性活躍推進計画」の改定
平成 30 年(2018 年)	・「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の施行
令和元年(2019 年)	・女性活躍推進法の改正
令和 4 年（2022 年）	・女性活躍推進法の改正 ・「東京都女性活躍推進計画」の改定
令和 6 年（2024 年）	・「育児・介護休業法」の改正
令和 7 年（2025 年）	・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）（女性活躍法）の期限を10年間延長（令和18年3月31日まで）
令和 7 年（2025 年）	独立法人男女共同参画機構法（整備法）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（整備法）（令和8年4月1日設立）

#### (2) それぞれの取り組みの詳細

※裏面をご覧ください。

##### ①女性の活躍推進に向けた取り組み

- ・女性活躍法の期限延長

職員の男女の給与の額の差異及び管理的地位にある職員に占める女性職員の割合の情報公表を義務付けること等の措置を講ずる。

- ② 独立法人男女共同参画機構法（整備法）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（整備法）（令和 8 年 4 月 1 日設立）

「基本法の施行から 25 年、我が国の男女共同参画の現状を見ると、意思決定過程への女性の参画、女性の経済的自立等、なお一層の努力が必要とされている。こうした現状を鑑み、国の実施体制を強化するため、男女共同参画に関する施策を総合的に行う「ナショナルセンター」として機構を新設する。

また、機構に「ナショナルオブセンターズ」として機能を付与し、地域における諸課題の解決に取り組む各地の男女共同参画センター等を強力に支援することで、女性に選ばれた地域づくりを後押しする。」（「機構法制定の趣旨」より抜粋）

- ・ 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
- ・ 内閣府通知  
女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針の変更について
- ・ 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施行令の一部を改正する政令(概要)
- ・ 新・女性デジタル人材育成プラン 説明資料
- ・ 家事・育児時間の男女差が縮小！足りないのは自由時間と睡眠！？  
～男性の家事・育児実態調査 2025～

(令和 8 年 1 月審議会資料)

[産業労働局トップ](#) > [女性活躍](#) > 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

## 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

更新日: 2025年12月24日

東京都は、誰もが生き生きと暮らす社会の実現に向け、雇用・就業分野において、女性はその個性や能力を発揮できる環境の整備を一層推進するための条例を制定しました。

※条例本文は[こちら](#)※条例の制定に向けて実施したパブリックコメントに関しては [こちら](#)

### Q&A

#### Q1 今、女性活躍について、どのような取組をしていますか？

都は、男女平等参画基本条例（平成12年）に基づき、社会のあらゆる分野で男女が等しく参画できるよう、様々な取組を進めてきました。雇用・就業の分野では、仕事と育児・介護などの両立支援や、テレワークなどの柔軟な働き方の導入支援など、女性が働きやすい環境の整備を進めています。

この結果、都における女性の就業者数は増加（平成12年：約245万人から令和6年：約387万人）したほか、女性の平均勤続年数も伸びています（平成11年度：7.5年から令和6年度：9.6年）。

#### Q2 何が女性活躍の課題になっていますか？

女性が働きやすい環境整備は進んできたものの、例えば、家事・育児時間を見ると男女の差は依然として開いたままです。また、男性の育児取得は進んだものの、取得期間には大きな差があります。

また、女性の就業者数は増加していますが、正規雇用者数や管理職数は低い水準にとどまっています。

これらには、男性を中心とした長時間労働や、「男性は育児より仕事を優先すべき」「組織のリーダーは男性の方が向いている」との意識が働く場に根強く存在することなどが影響しています。

#### Q3 既に男女平等参画基本条例があるのに、なぜ新たに条例を制定したのですか？

都は、男女平等参画基本条例（平成12年）に基づき、社会のあらゆる分野で男女が等しく参画できるよう、様々な取組を進めてきました。雇用・就業の分野では、仕事と育児・介護などの両立支援や、テレワークなどの柔軟な働き方の導入支援など、女性が働きやすい環境の整備を進め、働く女性の数は増えています。

その一方で、正規雇用者数や管理職数は低い水準にとどまっています。各国の男女間の格差を数値化したジェンダーギャップ指数（2025年版）を見ても、日本の女性活躍は148カ国中118位となっており、特に「経済」分野などの値が低くなっています。こうした中で、働く場における女性の選択肢を一層拡げるためには、更なる取組が必要です。

人口減少社会が到来し、産業構造も変化する中で、雇用分野等で女性が個性や能力を発揮して活躍することは、東京が今後も持続的に発展するためにも重要です。

このため、仕事をしている女性や、これから仕事をしたいと希望する女性が、その個性や能力を発揮して活躍できるよう、新たに条例を策定し、それを原動力として、誰もが生き生きと暮らす社会の実現を目指していきます。

#### Q4 男女平等参画基本条例との違いは何ですか？

都は、男女平等参画基本条例（平成12年）に基づき、社会のあらゆる分野で男女が等しく参画できるよう、様々な取組を進めてきました。人口減少社会が到来し、産業構造も変化する中で、雇用分野等で女性が個性や能力を発揮して活躍することは、東京が今後も持続的に発展するためにも重要です。

### 産業労働局

Bureau of Industrial and Labor Affairs

#### Q5 条例を作ることで、具体的に何が変わるのですか？

都は、男女平等参画基本条例（平成12年）に基づき、社会のあらゆる分野で男女が等しく参画できるよう、様々な取組を進めてきた結果、例えば、都内における男性育業の取得率は伸びたものの、取得期間には男女間や企業間で差があります。

都内企業は業種や規模など様々であり、女性活躍の推進にあたっては、それぞれの状況に応じて事業者が主体的に取り組むことが必要です。このため罰則は設けず、本条例に基づき、都は具体的な取組事例などを示した指針を策定し、事業者の取組を後押ししていきます。指針については、社会状況等の変化や事業者の意見等も踏まえ、適宜見直していきます。

また、進学や就職をはじめとしたキャリア形成において、女性の選択肢が広がるよう、事業者への働きかけに加え、社会全体の意識改革にも取り組んでいきます。

#### Q6 条例の対象は誰ですか？正規雇用で働く人だけが対象ですか？

誰もが、自分の希望に応じた生き方を選択できることが重要です。

新たな条例は、非正規雇用やフリーランスの方なども含め様々な形で仕事をしている女性や、就活生や離職中などで仕事をしたいと希望する女性が、それぞれの個性や能力に応じて活躍できる環境整備を促進するものです。

#### Q7 事業者にとってどんな影響がありますか？義務や罰則はあるのですか？

本条例では、事業者の主体的な取組を後押しすることとしており、罰則は規定しません。

現場において、女性が個性や能力を発揮するには、事業者の皆さんにその必要性を理解していただき、経営上の課題と位置づけて、取り組んでいただくことが重要です。一方で、都内企業の業種や規模は様々で、人手やノウハウ不足により、独自で取組を進めることが難しい場合もあると思います。そのため都は、採用や人材育成など女性活躍を進めるうえでのポイントや、業種や企業規模などを踏まえた具体的な事例などを示した指針を策定し、事業者を後押ししていきます。

#### Q8 中小企業にとっては、条例に基づく調査が負担になるという声がありますが、配慮が必要ではないですか？

条例に基づく調査については、事業者や経済団体等の意見を聴きながら、事業者等の負担に配慮していきます。

#### Q9 なぜ今このタイミングで条例を制定したのですか？

都はこれまで、男女平等参画基本条例に基づき、社会のあらゆる分野で男女が等しく参画できるよう、様々な取組を進めてきました。雇用分野では、仕事と育児・介護等の両立支援策の充実などを進め、働く女性の数は増えていますが、正規雇用や管理職の割合が低いなど課題があります。また、各国の男女間の格差を数値化したジェンダーギャップ指数（2025年版）を見ても、日本の女性活躍は148カ国中118位となっており、特に「経済」分野などの値が低くなっています。

人口減少社会が到来し、産業構造が変化する中、東京が今後も持続的に発展していくためには、雇用就業分野において、都や事業者等が一体となって、女性が個性や能力を発揮して活躍できる環境整備を一層進めることが必要です。

社会全体で取組を進める原動力となるよう、新たに条例を制定しました。

#### Q10 条例はどのようなプロセスで策定されたのですか？

条例の策定を含め、女性の活躍を進めるための方策について、働く女性の状況に知見を有する学識経験者や、経営者、労働団体の代表等で構成する会議において検討してきました。

※資料は本ページ下部の[参考](#)をご覧ください。

また、女性の少ない産業分野などで働く女性の団体や、女性が働きやすい職場づくりに取り組んでいる事業者等にもヒアリングを行いました。これらに加え、これまで都が実施した様々な調査や施策を通じて得た意見や要望などを参考に、「女性の活躍に関する条例（仮称）の基本的な考え方について」を策定し、令和7年第3回定例会に報告しました。

議会でのご議論の後、条例素案「女性の活躍に関する条例（仮称）の基本的な考え方」を取りまとめ、10月9日から11月7日までの間、パブリックコメントを実施しました。[（結果はこちら）](#) また、10月に開催した「公労使による『新しい東京』実現会議」において、経営者団体や労働者団体の代表に対し、条例の基本的な考え方をご説明し、ご意見をいただきました。[（結果はこちら）](#)

これらを踏まえ、令和7年第4回定例会に条例案を上程、ご議論いただき、可決・成立したものです。

#### Q11 条例の効果はどうやって測るのですか？

指針に、都の政策目標とその進捗状況を把握するための指標を定めます。

施策を効果的に実施するため、事業者における取組状況の調査を行うとともに、政策目標及びその進捗状況を公表します。

#### Q12 「性別による無意識の思い込みの解消に向けて取り組むことが必要」と規定されていますが、なぜ必要なのですか？

「無意識の思い込み」とは、これまでの経験や見聞きしてきたことにより形成されるもので、本人が意識しないところで日々の判断や言動に影響を与えているものです。

気付かないまましていると、「無意識の思い込み」に影響された言動が行われ、自分や周囲の人の可能性を狭めたり、傷つけたりすることがあります。

この条例では、職場や社会に根強く残る「性別による無意識の思い込み」により、気付かないうちに、女性の進学や就職の選択肢を狭める

## 産業労働局

Bureau of Industrial and Labor Affairs

#### Q13 「無意識の思い込みの解消」は、個人の内心に踏み込むものではないですか？

条例での取組は、「無意識の」思い込みに影響され、気付かずに他者に不利益を与える言動を行うことがないように、気付いてもらうために情報提供をするもので、一定の考え方を強制するものではなく、個人の内心に踏み込むものではありません。

#### Q14 この条例では、企業に「生理痛体験会」の実施を義務付けているのですか？

本条例では、企業に女性特有の健康課題への対応を求めており、対応を進めるにあたって参考となる具体的な取組については指針で示すこととしています。生理痛体験会については、都議会の質疑の中で取組の一例としてお話ししたものです。女性が活躍できる環境の整備に向けて、各企業では、それぞれの実情に応じた取組を進めていただきたいと思います。

#### Q15 都が「生理痛体験会」を実施するのですか？

都が企業を対象とした「生理痛体験会」を実施することはありません。

#### Q16 条例はいつ施行されるのですか？指針はいつ頃に策定・公表されるのですか？

条例は、令和8年7月1日の施行を予定しています。指針は、事業者の皆様様に準備していただけるよう、条例が施行される令和8年7月1日までに策定・公表する予定です。

## 参考

女性の活躍の促進に向けた方策について、「女性の活躍を促進するための検討会議」等の場で議論を行っています。当会議の資料等は、東京都産業労働局ホームページからご覧いただけます。

### 女性の活躍を促進するための検討会議

[第1回](#)

[第2回](#)

### 女性の活躍を促進するための検討部会

[第1回](#)

[第2回](#)

[第3回](#)

[第4回](#)

## 東京都産業労働局 総務部 企画調整課

電話：03-5388-3608

記事ID：029-001-20251008-014310



### [My TOKYO](#)

利用者一人ひとりの興味関心や状況に応じて必要な情報をお届けするとともに、皆様のご意見を反映し、「みんなでつくる」東京都の公式ポータルサイトです。

## 産業労働局

Bureau of Industrial and Labor Affairs

令和7年11月25日

**内閣府男女共同参画局からの通知**

女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針の変更について

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する

法律等の一部を改正する法律（令和7年法律第63号。以下「改正法」という。）により、女性の職業生活における活躍の推進は、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨が法の基本原則において明確化されたことなどに伴い、基本方針を変更する。

## 2 主な変更内容

### (1) 女性の健康上の特性に係る取組の追記

改正法により、女性の職業生活における活躍の推進は、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨が法の基本原則において明確化されたことを踏まえ、女性が働きやすい職場環境を整備するために、第1部の事業主の取組に必要な視点、第2部の事業主行動計画策定指針の策定に当たっての観点及び第3部の女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に、女性の健康上の特性について理解を深めるための取組を追記。

### (2) ハラスメント対策の追記

改正法により、法の基本方針の記載事項の一つにハラスメント対策が位置付けられたことを踏まえ、第3部の女性の職業生活における活躍の推進に関する施策の一つとして「就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な措置」を新たに位置付け、職場におけるハラスメント対策の取組を追記。

### (3) 法の施行後の進捗を踏まえ、記載事項の時点更新等を行うもの。

以上

## 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施行令の一部を改正する政令（概要）

### 1. 改正の趣旨

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の一部を改正する法律（令和7年法律第84号。以下「改正法」という。）の施行に伴い、所要の改正を行うもの。

### 2. 政令の内容

接近禁止命令等における禁止行為の対象となる、被害者の移動に伴い位置特定用識別情報送信装置を移動し得る状態にする行為は、次に掲げる行為とする。（本則関係）

- （1）被害者の所持する物に位置特定用識別情報送信装置を差し入れること
- （2）位置特定用識別情報送信装置を差し入れた物を交付すること
- （3）被害者の移動の用に供されることとされ、又は現に供されている自動車等に位置特定用識別情報送信装置を取り付け、又は差し入れること

### 3. 公布日及び施行日

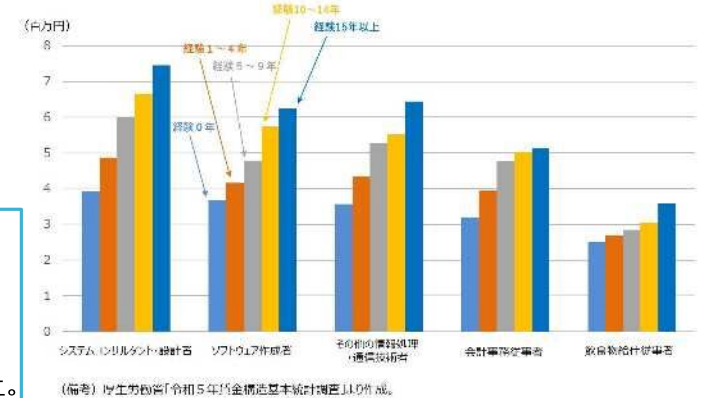
公布日：令和7年12月19日

施行日：令和7年12月30日（改正法の施行日と同日）

## 「新・女性デジタル人材育成プラン」のポイント

- 令和4年4月、新型コロナウイルス感染症の感染拡大が特に女性の雇用・就業面に多大な影響を及ぼしている状況を踏まえ、就労に直結するデジタルスキルを身につけた女性人材の育成の加速化を目的に「女性デジタル人材育成プラン」（前回プラン）を策定。育児や介護等により時間的・場所的な制約のある女性が、デジタルスキルを習得しつつ、それを活かして収入を得られるよう支援する取組などは各地で一定の進展。
- 今回策定する「新・女性デジタル人材育成プラン」では、この3年間におけるデジタル技術の進展を概観するとともに、改めて女性がデジタルスキルを身につけることの意義（※）を整理。これらを踏まえ、基礎的なデジタルリテラシーの習得の支援など、デジタル分野への間口を広く取りつつも、**デジタルスキルを活かした女性活躍の具体的な姿をパターン化し、当該パターン別に、デジタルスキル向上やデジタル分野への就業支援などの支援メニューを提示。**

デジタル分野の人材（女性）の年収（令和5年）



### （※）デジタル分野は女性活躍の成長分野～女性がデジタルスキルを身につけることの意義～

- ① **経験年数に応じた着実な所得向上**：デジタル人材として就業し、業界で飛躍。幅広い活躍と高い年収が期待できる。
- ② **育児・介護等と両立させた経済的自立の実現**：時間的・場所的制約があっても収入を得るための選択肢が広がる。
- ③ **企業等におけるキャリアアップ等**：デジタルスキル習得でキャリアアップ・キャリアチェンジを実現し、一層の活躍・所得向上。
- ④ **起業の促進**：デジタルを活用することで「やりたい仕事、やりがいのある仕事」を自ら創出。地域で自分らしい活躍を実現。

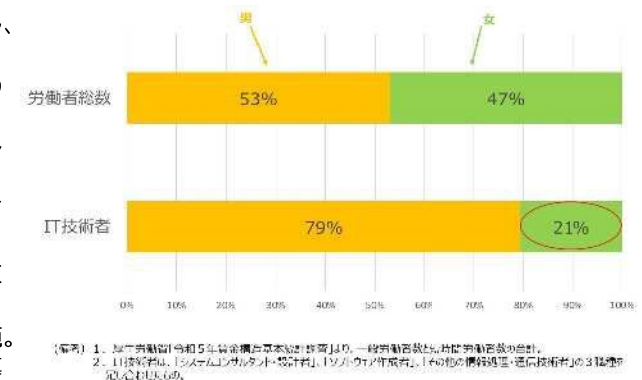
- あわせて、女性がデジタル人材として活躍する上で必要となる、地域における女性デジタル人材の需要の創出や働き方の見直しなど、**社会基盤・環境の整備についても必要な施策を盛り込み、女性デジタル人材が多様な形で育成され、かつ十分に活躍できる社会の実現を目指す。**

## デジタルスキルを活かした女性の活躍パターン別の支援

### ① デジタル人材として就業し、活躍する -より高度かつ専門的な教育を受ける機会を提供、女子中高生のデジタルへの親しみ・スキルを職業選択につなげる-

- 中・高等学校におけるプログラミングに関する教育の充実を図るため、中学校技術・家庭科（技術分野）や高校情報科の指導体制の充実を推進するとともに、プログラミング教育に関する教員対象の研修会等を実施。
- IT分野を始め、理工系分野における大学生、高専生、教員等に占める女性割合の向上に向け、女子中高生の関心を醸成し、意欲・能力を伸長するための産学官・地域一体となった取組を促進。
- 大学等が数理・データサイエンス・AI教育に取り組むことを後押しするため、これらに関する大学・高等専門学校の正規の課程の教育プログラムのうち、一定の要件を満たした優れた教育プログラムを文部科学大臣が認定・選定。
- データサイエンス・コンピューターサイエンス分野のマイナー・ダブル学位プログラムを設定し、人文社会系分野において、データサイエンス・コンピューターサイエンスの素養を持った人材を育成。
- 25歳以下の若手ICT人材を対象として、新たなセキュリティ対処技術を生み出さう最先端のセキュリティ人材（セキュリティノベーター）を育成。
- 企業におけるデータサイエンススキルの裾野拡大及び政府統計データへの理解増進を図り、統計リテラシーの向上を促し、企業における統計データの有効活用を推進。
- 統計リテラシー向上の取組として、社会人・大学生を対象に、「データサイエンス」力の高い人材育成のため、オンライン講座を実施。
- 農業大学校・農業高校等におけるスマート農業等の農業教育の高度化を支援する。農業大学校や農業高校等の学生・指導者や農業者等が、スマート農業について体系的に学ぶことができる環境整備を実施。
- 林業高校や林業大学校におけるスマート林業に関するカリキュラムの充実に向け、林業経営体や地域が協働して取り組む教育プログラムの実施、オンライン学習教材の作成、教職員サミットの開催を支援。

IT技術者の男女比率（令和5年）



## ②育児・介護等と両立させながらデジタルを活用して働く -時間的・場所的な制約のある女性がデジタルスキルを取得し、それを生かした仕事を得て、所得向上を目指す-

- 地方公共団体が行う、経済担当部局や商工会議所等との連携・協働による真に効果の高い、女性デジタル人材を育成するためのセミナーや就労につながる相談支援、企業とのマッチングへの支援を実施。
- 公的職業訓練におけるデジタル分野の訓練コースの設定促進等を通じてデジタル人材を育成。
- 雇用保険被保険者等が、主体的に厚生労働大臣の指定する教育訓練を受講し修了した場合に、その費用の一部を支給する教育訓練給付金の対象講座のうち、A Iを含むデジタルスキルに関する講座を拡大。
- ひとり親家庭の親が、雇用保険の教育訓練給付金の対象となる講座等を受講し修了した場合に、その経費の一部を補助。
- ひとり親家庭の親が、シスコシステムズ認定資格、L P I 認定資格等のデジタル分野等の民間資格を含む就職に有利となる資格を取得するため養成機関で修業する場合に、修業期間における生活費を支援。



地方自治体における講座の様子（兵庫県豊岡市）

## ③デジタルスキルを身につけてキャリアアップ等を図る -企業等におけるキャリアアップやキャリアチェンジに資するよう、様々な場面における働く女性のデジタルスキルの習得を支援-

- 事業主等が行う職業訓練等（I T分野含む）に対し、訓練経費等を助成することによってデジタル人材の育成を支援。
- 非正規雇用労働者の正社員転換に取り組む事業主に対する助成について、対象労働者がデジタル分野の人材開発支援助成金の特定の訓練修了者である場合、より高額に助成。
- デジタル分野等のリスキングを通じたキャリアアップ支援に向けて、在職者に対してキャリア相談から、リスキング、転職までを一体的に支援する仕組みの整備に関する民間事業者等の取組を支援。
- I T・データを中心とした将来の成長が強く見込まれ、雇用創出に貢献する分野において、社会人が高度な専門性を身に付けてキャリアアップを図る、専門的・実践的な教育訓練講座を経済産業大臣が認定。
- 地域の企業・産業のD Xを加速させるために必要なデジタル人材の育成・確保を推進するためにプラットフォームを構築・運用。
- デジタル人材を含む地方創生の本格的な事業展開に必要な人材を育成・確保するため、「地方創生カレッジ」において、実践的知識をeラーニング形式により幅広く提供するなどにより、地方公共団体等の取組の加速化・深化を支援。
- 地域のリーダーとなり得る女性農業経営者の育成、女性グループの活動、女性が働きやすい環境づくり、女性農業者の活躍事例の普及等の取組を支援。
- スマート林業に関する研修の実施など林業への新規就業者の確保・育成やキャリアアップ等による定着化を促進。
- 地域の水産防疫体制を強化するため、獣医師及び都道府県職員（魚類防疫員）等を対象として遠隔診療に必要な技術に関する研修を実施。



スマート林業に取り組む女性（イメージ）

## ④デジタル技術を活用して起業・事業展開を図る -起業に必要なデジタルスキルの習得を支援するとともに、デジタルを活用した女性の起業を一層促進・発展させる-

- 全国各地の男女共同参画センター等において、例えば、デジタルを活用した販路拡大に関する講習の実施など、地域の実情を踏まえつつ、女性の起業の裾野拡大等に向けた取組が進められるよう、地域女性活躍推進交付金を始めとする財政支援により後押しするほか、男女共同参画機構において各地の好事例を収集し、横展開。
- 男女共同参画機構において、全国的な外部専門人材のデータベースを整備するとともに、適切な人材をマッチングすることで、男女共同参画センター等におけるデジタル人材育成事業を強化。
- 外部有識者からの推薦に基づいて選定された企業を、政府機関と民間が集中支援を行うプログラム（J-Startup）において、女性起業家の割合を2033年までに20%以上とすることを旨とする。また、起業を目指す若手人材などを世界のイノベーション拠点に派遣する事業における女性起業家向けプログラムの推進、ディープテック分野での女性起業家の活動の後押しや、未踏事業への女性応募者拡大のための女性修了生等による情報発信を実施。
- デジタル技術の活用を含め、新たな事業の立ち上げなど事業展開等に伴い必要となる知識及び技術を習得させるため、事業主等が行う職業訓練等に対し、訓練経費等を助成。



デジタルを活用して事業展開を図る女性（イメージ）

## 女性デジタル人材の育成に向けた社会基盤・環境の整備

### ①地域社会や人々のマインドを変える

- 女性自身や周囲の人々のデジタルに対する抵抗感を払拭し、女性のデジタルスキル習得のきっかけづくりに取り組む。
- 経営層のデジタル技術の活用、女性活躍の推進への意識を高めるマインド改革を促進する。
- 女性デジタル人材育成の取組を地域社会全体へ広げていく必要性について、自治体の指導的地位にある層を中心に意識啓発を図る。

### ②地域にデジタルの仕事を作る

- 女性が地域においてデジタルスキルを活用した仕事に就き、それが地域経済を活性化させ、地方創生につながるためには、デジタルの仕事が地域に存在することが不可欠であり、中小企業におけるD Xの推進など地域におけるデジタル人材の需要の創出につながる取組に対する支援を行う。

### ③女性デジタル人材の活躍を支える働き方改革を進める

- デジタルスキルを身につけた女性が社会で活躍し、所得向上・経済的自立が実現される上で基盤となる、育児・介護等と両立できる柔軟な働き方の推進や長時間労働の是正、女性の視点も踏まえた社会保障制度・税制等の検討、固定的性別役割分担意識の解消等に取り組む。

# 家事・育児時間の男女差が縮小！ 足りないのは自由時間と睡眠！？ ～ 男性の家事・育児実態調査2025 ～

東京都が5,000名を対象に実施した「男性の家事・育児実態調査2025」。2023年(令和5年)に実施した前回調査と比べて、どのような変化があったのでしょうか？

今回の調査結果をもとに、家事・育児時間の男女差や、家事・育児分担に対する満足度の変化を紐解いていきます。

さらに、夫婦間のコミュニケーションギャップや男性の育業(※)が進む中で新たに増えてきた課題や悩みなどにも触れながら、専門家からのアドバイスをもとに考察していきます！

※「育業」とは、東京都の公募によって決まった「育児休業」の愛称です。東京都では育児は「休み」ではなく「未来を育む大切なこと」と考えるマインドチェンジを進め、育業を社会全体で応援する気運醸成に取り組んでいます。

## 目次

- 1 家事・育児時間の男女差が縮小！ パパ・ママが一番欲しいのは「自由時間」
- 2 「感謝される頻度」に男女間で大きなギャップ その「ありがとう」は伝わっていない！？
- 3 男性の育業事情 パパも社会もマインドチェンジ！
- 4 パパもママも“寝不足” 家事・育児・仕事の頑張りすぎに要注意！

## ＼アドバイスをくれるのはこの方々／



### 池田 心豪さん

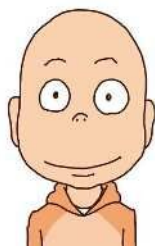
労働政策研究・研修機構(JILPT)副統括研究員  
日本労務学会 理事  
4児のパパ  
『社会学で考えるライフ&キャリア』  
(中央経済社/共編著)



### 天野 妙さん

株式会社Respect each other代表取締役  
国家資格キャリアコンサルタント(一財)  
生涯学習開発財団認定コーチ  
3人娘のママ  
『「男性の育休」家族・企業・経済はこう変わる』  
(PHP新書/共著)

## ＼クスッと笑える「あるある」家事・育児漫画／



### イラストレーター エイイチさん

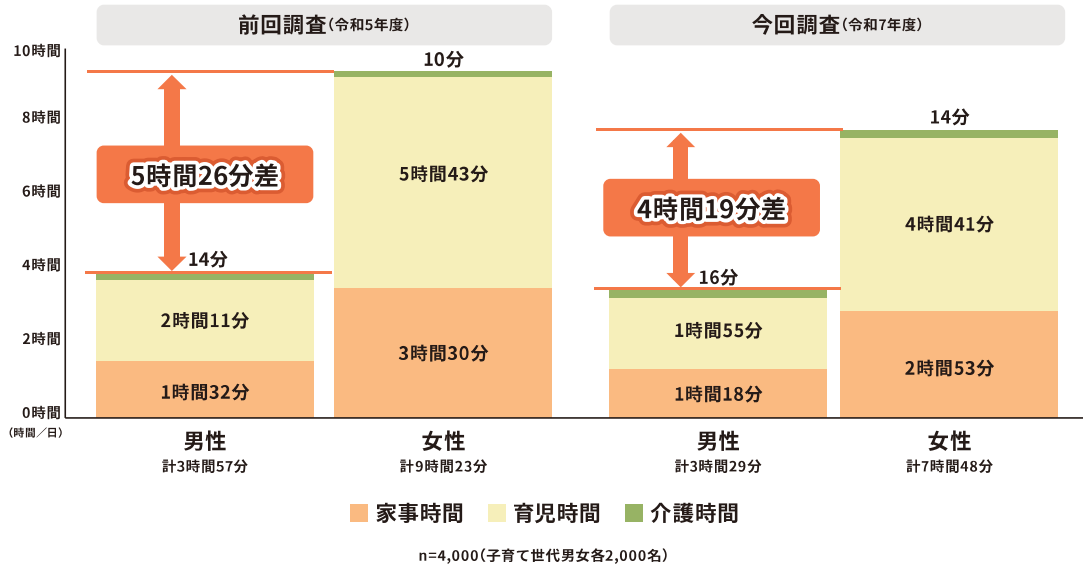
1児のパパ  
東京都Webサイト「TEAM家事・育児」で子育て漫画連載中  
著書に「スキンヘッドパパの育児日記」(日経BP)

1

## 家事・育児時間の男女差が縮小！ パパ・ママが一番欲しいのは「自由時間」

1 家事・育児時間は男女とも減少 女性の社会進出や効率化、心理的負担軽減の影響か

Q. 家事、育児、介護にける1日の平均時間を教えてください



家事・育児等における1日の平均時間を見ると、男性は3時間29分、女性が7時間48分で、その差は4時間19分でした。前回の調査時は5時間26分の差があったことから、**1時間以上縮小**しています。注目したいのは、特に女性の家事・育児時間が前回より大きく減少していること。正規雇用や管理職として働く女性が増えるなど、女性の社会進出が進んだことに加え、外部サービスの活用などにより**家庭全体での家事・育児時間が減少**していることが要因と考えられます。

また、男性の育児が進み、夫婦一緒に家事・育児に取り組む場面が増えたことで、気持ちの面で女性の家事・育児に対する負担軽減が数字に表れたのかもしれませんが。

### 天野さんポイント

夫婦で分担する家事や育児の総量が、以前よりも減少傾向にあります。仕事と同様に、家事においても「タイパ(タイムパフォーマンス)」や「コスパ(コストパフォーマンス)」を意識する時代となり、家電や家事代行サービスを上手に活用しながら、無理なく家事をこなす人が増えていることの表れとも言えるでしょう。

また、1日に「8時間以上」家事をしていると答える女性が大幅に減っていることから、**長時間にわたって一人で家事・育児を担う“ワンオペ”のケースが少なくなっている**ことがうかがえます。その結果、家事にかかる時間が感覚的に短く見積もられている可能性もありそうです。

例えば、一人で黙々と作業していると時間が長く感じられますが、誰かと一緒に取り組むことで、時間は短く感じられるものです。家事も同じで、協力し合えば楽しいことは倍に、大変なことは半分になるのかもしれませんがね。



### 池田さんポイント

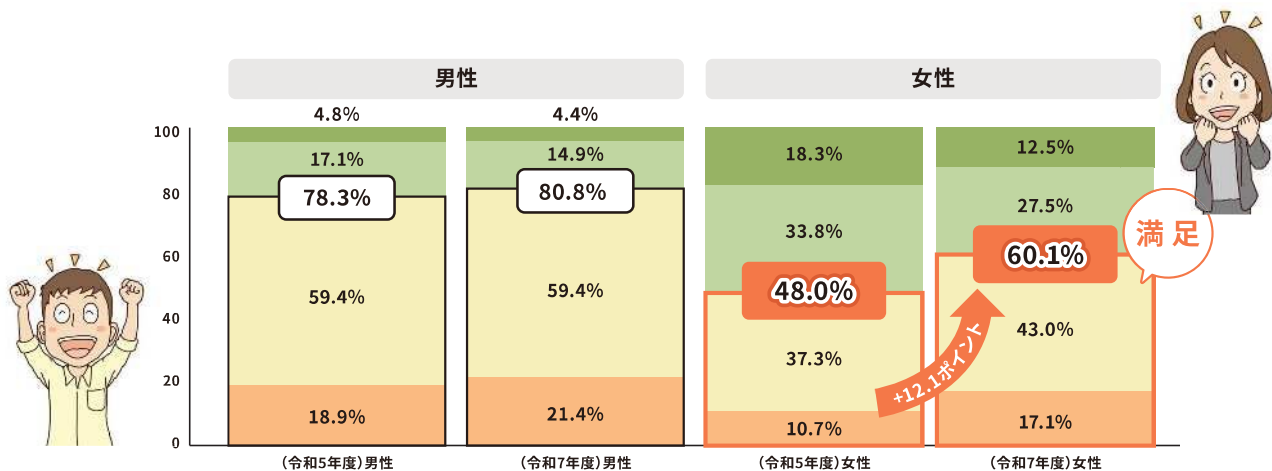
男性が急に家事・育児を多く担うようになったというよりは、正社員や管理職として働く女性が増え、**家庭全体でかける家事・育児の時間が減少**したことのほうが大きな変化といえるでしょう。

**家事の外部化が進んでいる**面があるのかもしれませんが。例えば、外食やスーパーの総菜などを上手に取り入れる。そういう生活を支えるサービスが充実している東京だからこそ、家庭全体での家事・育児時間が減ってきているという面があります。



## 2 家事・育児分担に対する「ママ」の満足度が大幅アップ!

### Q. 夫婦間における家事・育児分担に満足していますか?



■ とても満足している ■ どちらかと言えば満足している ■ どちらかと言えば不満がある ■ とても不満がある

n=4,000(子育て世代男女各2,000名)

男性の満足度は前回の調査と同様に高い傾向にあります。依然として女性との差が大きい状況。ただ、**女性の満足度は前回よりも大きく向上**しており、「とても満足している+どちらかと言えば満足している」と回答した割合は、前回調査の48.0%から60.1%へと**12.1ポイント増加**しています。

女性の家事・育児時間が減少し、配偶者との時間差も縮まっていることから、**精神的な負担が軽減**されたと感じる女性が増えていると考えられます。

また、配偶者が育業している女性ほど、満足度が高い傾向も見られました。

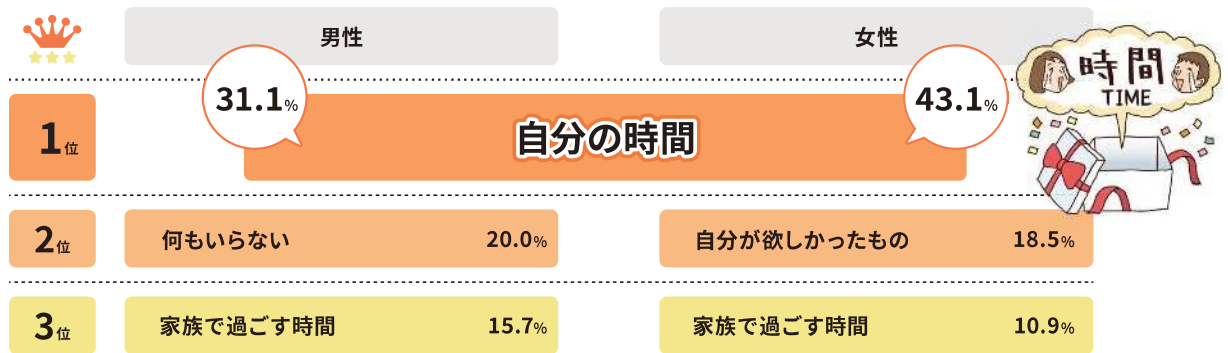
#### 池田さんポイント

子供と過ごす時間が減っていても、「満足度」は上がっている結果を見ると、子育ての中で義務として行うものは省力化しつつ、子供との関わりを大切にしている人が増えていると考えられます。育児の負担を減らして、子供との生活を楽しくとする傾向が強まっているのかもしれない。



### 3 パパもママも、一番欲しいプレゼントは「自分の時間」!

Q. 家事・育児を頑張っている自分にプレゼントがもらえるとしたら、何が欲しいですか?



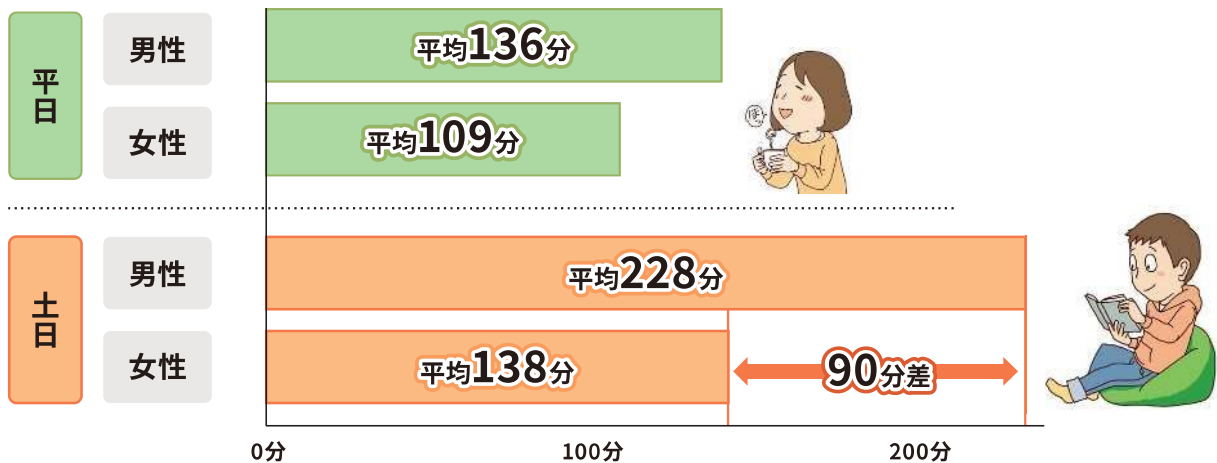
n=4,000(子育て世代男女各2,000名)

男女ともに「自分の時間」が1位となりました。特に女性は43.1%が「自分の時間」で、2位の「自分が欲しかったもの」(18.5%)を大きく上回っています。

実際、パパ・ママたちの自由時間はどのくらいあるのでしょうか。

### 4 平日の自由時間は男女ともに約2時間。土日で目立つ男女差

Q. あなたの、1日の平均の自由時間を教えてください



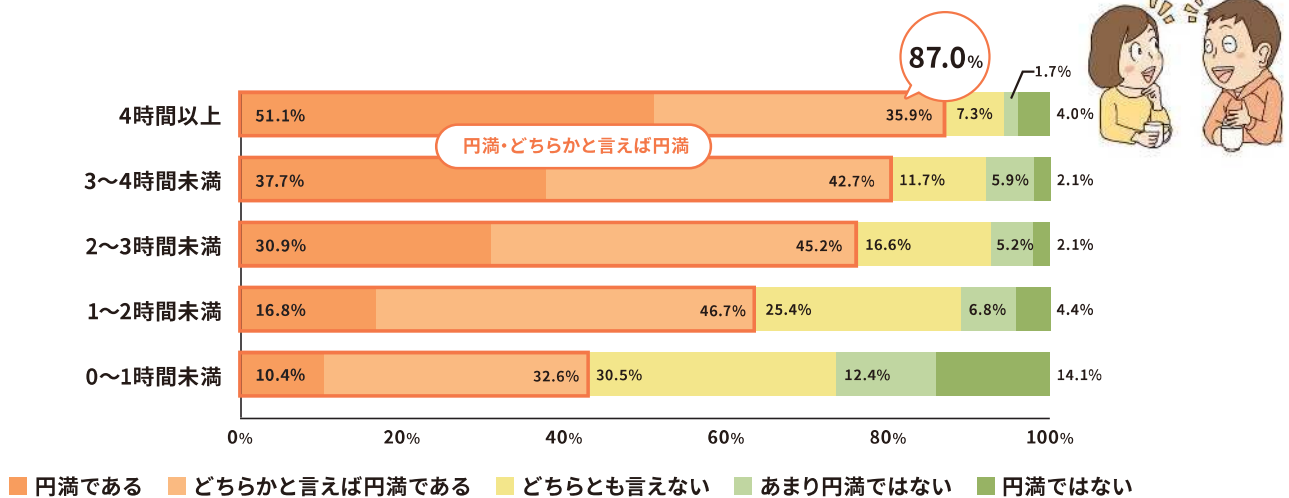
n=4,000(子育て世代男女各2,000名)

平日の自由時間は男女ともに2時間前後で男女で大きな差は見られませんが、土日については、男女差が90分になり、**男性のほうが長く自由時間を取れている傾向**があるようです。

普段から家事・育児に奮闘しているパパやママにとって、自由時間の確保は生活の質や満足度の向上にもつながるはず。時にはお互いに、“一番欲しいもの”である**自由時間をプレゼント**してみるのも、良いかもしれません!

## 5 円満夫婦の共通点は「会話」と「感謝」だった！

### Q. 配偶者との会話時間(土日)×夫婦円満



n=4,000(子育て世代男女各2,000名)

夫婦の会話時間が長いほど、夫婦円満と回答した人が多くなる結果となりました。

さらに、「配偶者から感謝を伝えられる頻度」と「夫婦円満だと思うか」の回答結果をクロス集計したところ、**配偶者から感謝を伝えられる頻度が高いほど、夫婦円満**という傾向が見られました。

また、男女ともに感謝を伝えられる頻度が高いほど、家事・育児分担の満足度も高いこともわかり、夫婦間のコミュニケーションと感謝の言葉が、「夫婦円満」と「家事・育児分担に対する満足度」の両方において、重要なポイントになるようです。

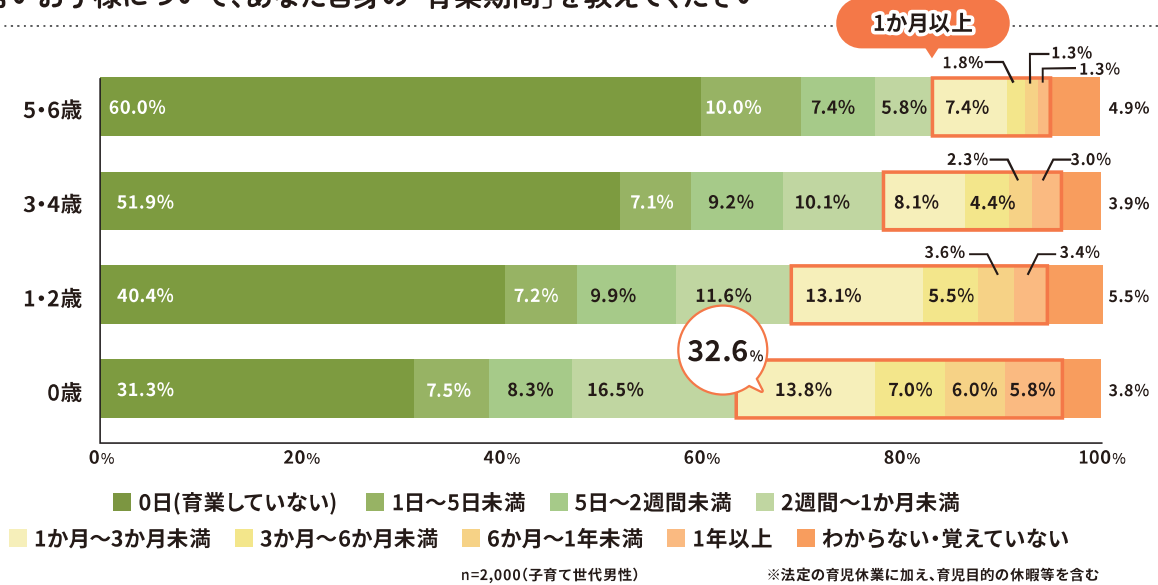


3

# 男性の育業事情 パパも社会もマインドチェンジ！

## 1 男性の育業取得率は増加傾向 0歳児パパの3人に1人が1か月以上育業しています！

Q. 一番若いお子様について、あなた自身の「育業期間」を教えてください

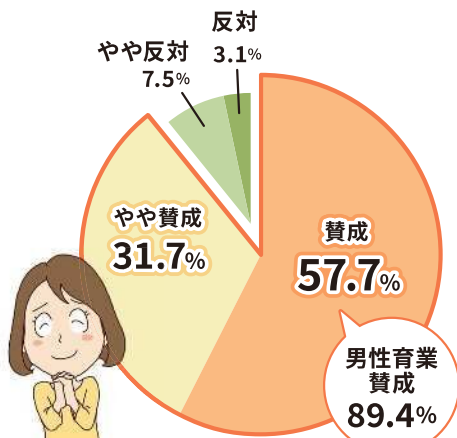


男性の育業取得率は、年々増加傾向にあります。特に0歳児のパパでは、**育業取得率が約65%**、そのうち**1か月以上育業した人は約33%**となっており、最近パパになった人ほど育業の取得率も期間も増えていることがわかります。

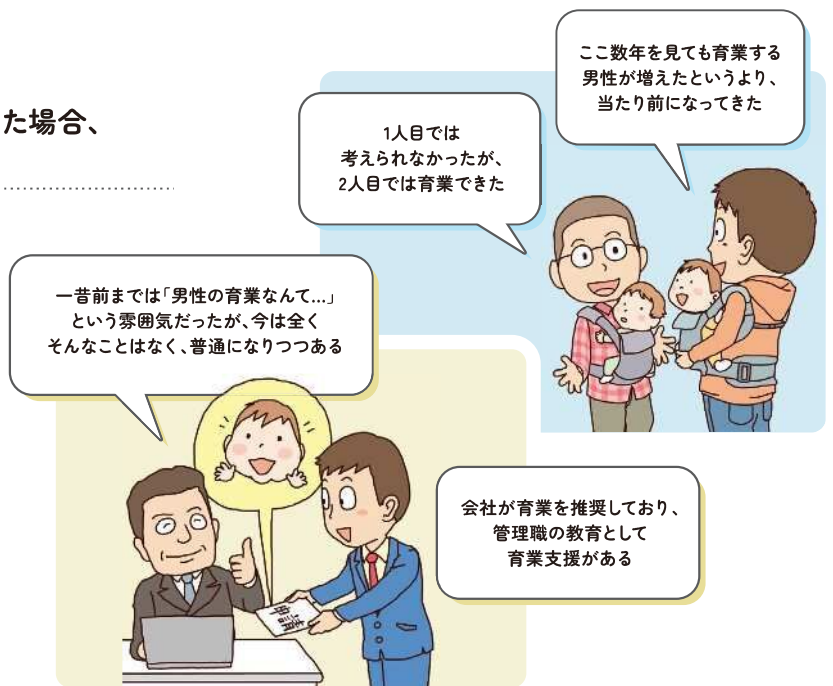
「育業しなかった・希望よりも期間が短かった理由」を聞いてみると、「職場が育業できる雰囲気ではなかったから(言い出せなかった)」と回答した割合は29%で、**前回調査から12.2ポイント減少**しました。

そして「希望通りまたは希望以上に育業できた理由」としては、「職場が育業しやすい、言い出しやすい雰囲気だったから」が1位となり、さらに「育児も大切な仕事」と考える人の割合も4.4ポイント上昇。職場の雰囲気や上司の理解といった環境要因に加え、男性自身の意識の変化が、育業を後押ししていることがわかります。

Q. もし、職場の男性が育業することになった場合、あなたはご意見をどう思いますか

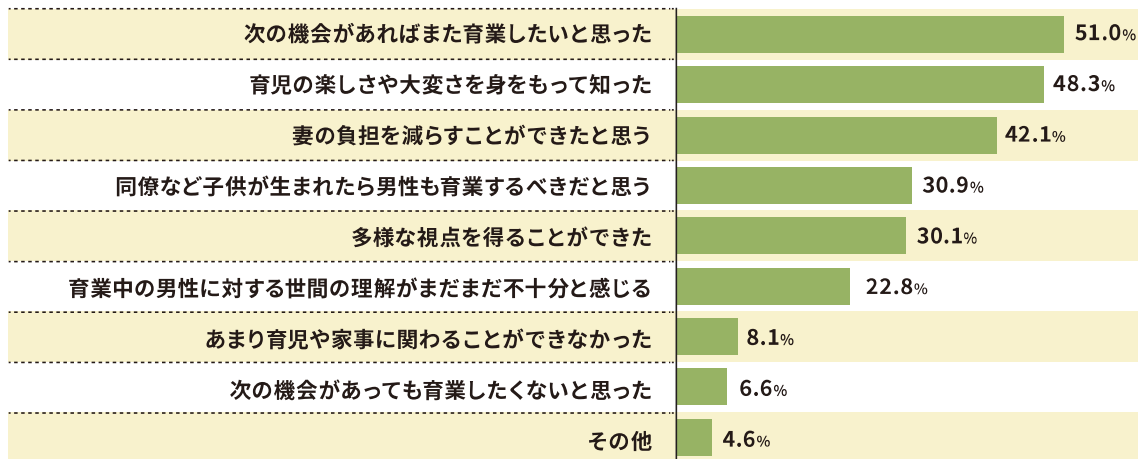


n=4,211(全世代男女741名、子育て世代男女3,470名)  
※前回調査(令和5年度)の男性育業賛成:92.5%



## 2 0歳児パパの半数が「機会があればまた育児したい」

Q. 育児を終えた時のあなたの考え方に当てはまるものをお答えください(複数選択可)



n=259(子育て世代のうち、0歳の子を持つ育児した男性)

育児を終えた男性の考え方として、1位は「次の機会があればまた育児したい」(51.0%)、次いで「育児の楽しさや大変さを身をもって知った」(48.3%)、「妻の負担を減らすことができたと思う」(42.1%)と続きました。一方で、「あまり育児や家事に関わることができなかった」や「次の機会があっても育児したくない」といったネガティブな回答は1割を切り、多くの男性が**育児の経験を前向きに受け止めている**ことがわかります。

ただ、育児を終えた後も、育児は続くもの。職場復帰してからが子育て生活の本番です。育児は子育ての助走期間に過ぎないので、家事・育児と仕事の両立をどうするかにも目を向けることも必要です。

### 池田さんポイント

男性の育児取得率など、日本の家事・育児の状況は着実に前進しています。しかし今後、共働き家庭がさらに増え、夫婦が同時に長期間育児するケースが増えると、これを支える政府や企業の負担は夫婦2人分、つまり倍になります。**社会全体でどこまで支えられるか**が課題となります。

スウェーデンでは、夫婦が交代で育児し、男性が一時的に“ワンオペ育児”を担うのが一般的です。日本でも、女性が早めに復職し、夫とバトンタッチするような**“交代制”**を考える時期に来ているのではないのでしょうか。それぞれが主役として家事・育児に関わるスタイルへとシフトしていくことが、これからの自然な流れだと思います。



### 天野さんポイント

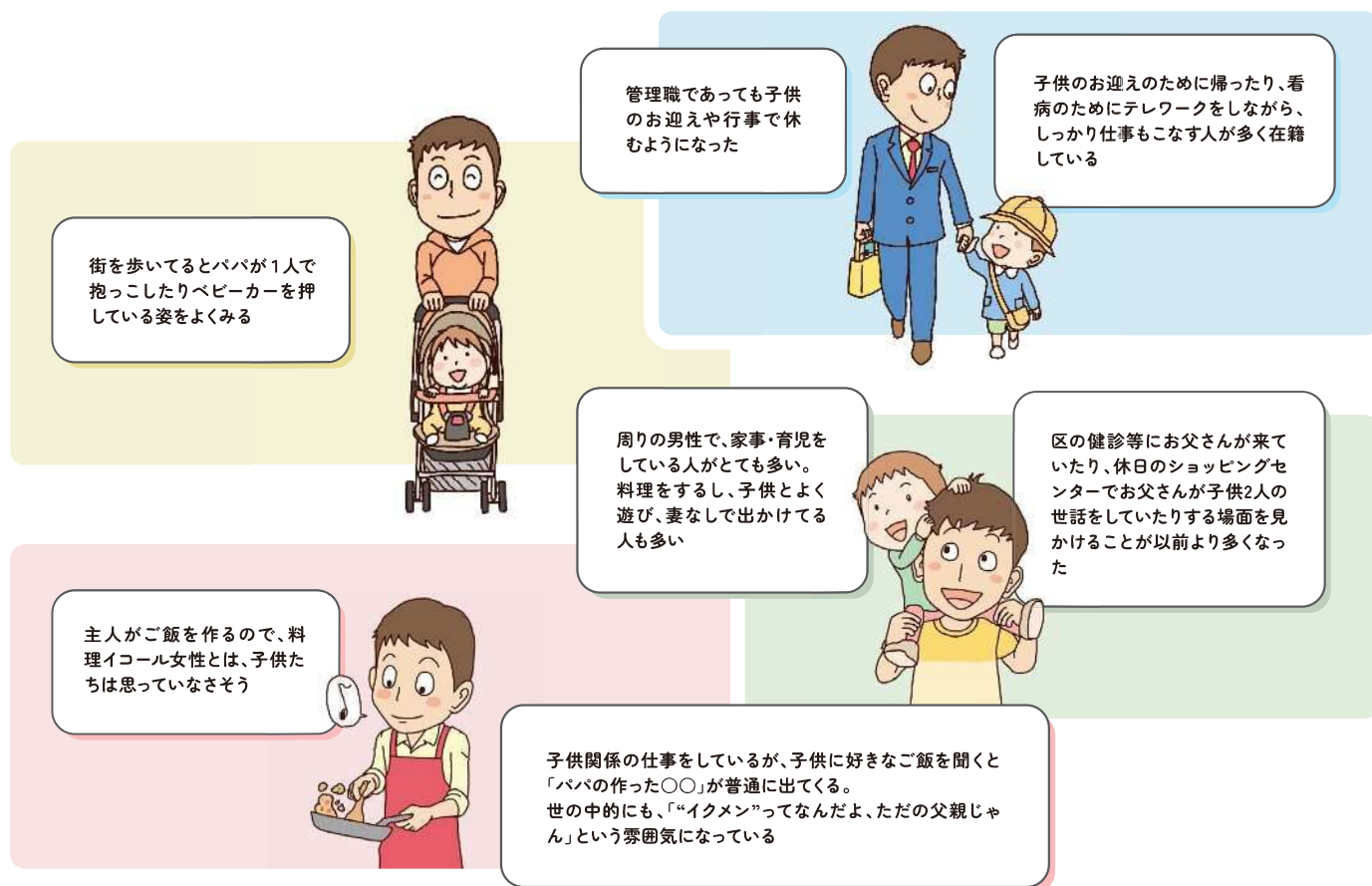
男性の育児取得率は上昇していますが、育児への賛同は前回の調査よりやや減少しています。実際、育児する男性が増える一方で、職場やチームのサポート体制が追いつかず、「手放しでは喜べない」現実も見えてきました。これは「男性の育児=良いこと」という単純な捉え方から、より複雑なフェーズに移っていることを示しているのかもしれませんが。企業も次の一手を考える段階に来ていると言えるでしょう。

一方で、**育児を経験した人からは前向きな声**が多く寄せられています。育児は、子育てに本格的に関わるきっかけとなり、その後の親子関係や家事・育児の分担、働き方にも大きな影響を与えます。だからこそ、**スタートの段階で夫婦が一緒に走り出せるかどうか**が重要です。これからも社会全体で応援できるよう、柔軟な対応が求められますね。



### 3 男性の家事・育児参画、6割が“進んでいる”と実感

「男性の家事・育児参画が進んできていると思うか」という問いに対し、61%が「とても思う」「思う」と回答しており、**約3人に2人が男性の家事・育児参画の進展を認識**している結果となりました。また、男女ともに変化を実感するエピソードが多く寄せられました。



街を歩いているとパパが1人で抱っこしたりベビーカーを押している姿をよくみる

管理職であっても子供のお迎えや行事で休むようになった

子供のお迎えのために帰ったり、看病のためにテレワークをしながら、しっかり仕事もこなす人が多く在籍している

周りの男性で、家事・育児をしている人がとても多い。料理をするし、子供とよく遊び、妻なしで出かける人も多い

区の健診等にお父さんが来ていたり、休日のショッピングセンターでお父さんが子供2人の世話をしていたりする場面を見かけることが以前より多くなった

主人がご飯を作るので、料理イコール女性とは、子供たちは思っていないさそう

子供関係の仕事をしているが、子供に好きなご飯を聞くと「パパの作った〇〇」が普通に出てくる。世の中の的にも、「イクメン」ってなんだよ、ただの父親じゃん」という雰囲気になっている

#### 天野さんポイント

男性が家事・育児に関わるようになった背景には、共働きの増加だけでなく、最初の子育て段階でしっかり関わったことで「もっと子供の成長を見守りたい」と自然に思うようになった面もあるのではないのでしょうか。

最近では、男性も会社だけでなく、地域のコミュニティや保育園などのつながりの中で、自分の居場所を感じられるようになっていきます。DEI&B(※)の“B”=Belongingは「**ありのままの自分でいられる場所**」。子育てをきっかけに、新しい“居場所”を見つける男性が増えているように感じます。

私自身、「子育て=親育て」だと感じています。子供を育てているようで、実は自分が一番育てられている。子育てを通じて、人としての成長や気づき、そして“居場所”を見つけていくのだと思います。

※D(Diversity:多様性)、E(Equity:公平性)、I(Inclusion:包括性)、B(Belonging:帰属意識)



#### 池田さんポイント

最近では男性の育児スタイルも多様化し、「午前中に保育園の送りや通院を担当し、午後から出社する」といった“男性のワンオペ育児”も増えています。

大切なのは、夫婦ともに「大変」だけでなく「楽しもう」という前向きな気持ちで子育てに向き合うこと。大変で面倒な家事は外部化して良いと思います。育児も他人の手を借りて良い。子供との時間を「**義務**」ではなく「**楽しいこと**」と捉えることで、家庭の雰囲気も明るくなります。それが、今の時代の子育てなのではないのでしょうか。

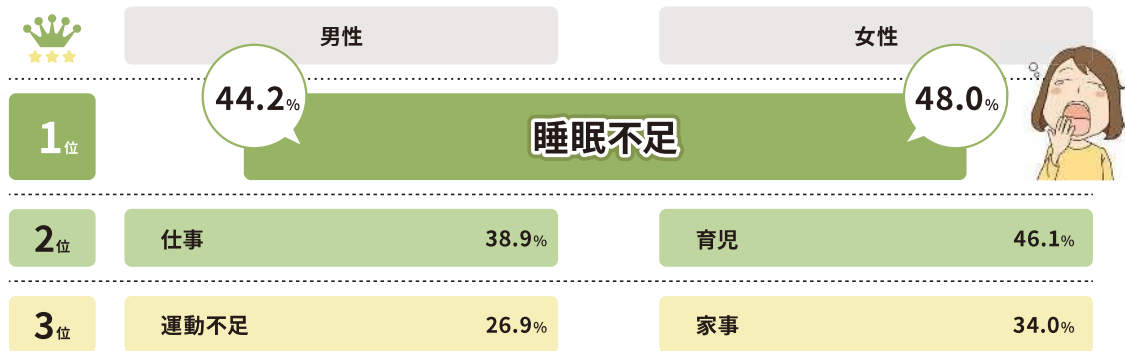


## 4

## パパもママも“寝不足” 家事・育児・仕事の頑張りすぎに要注意！

### 1 男女ともに睡眠不足が1位！ “寝不足”が子育て世代共通の悩み

Q. 普段の生活の中で、どのようなことで身体的な疲労を感じますか（上位3個まで選択）

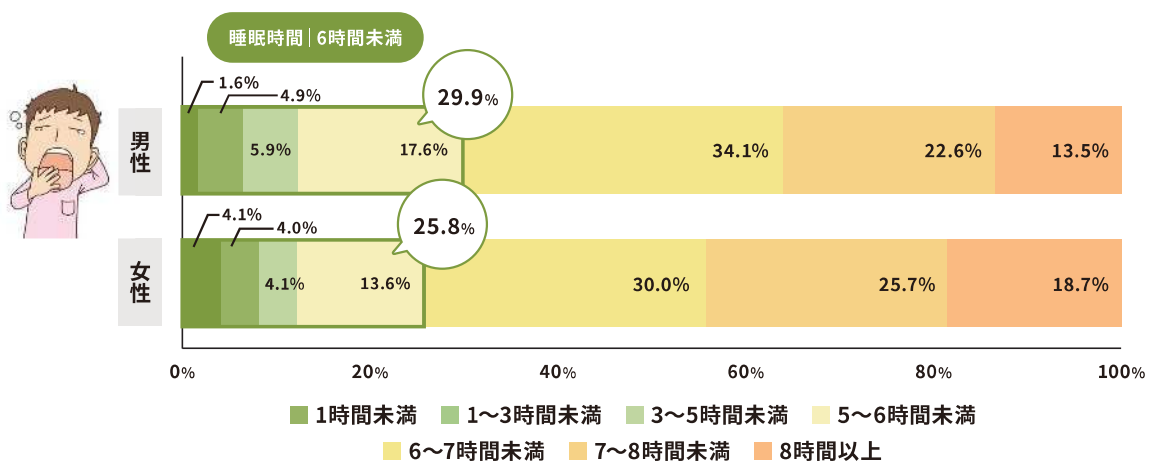


n=4,000(子育て世代男女各2,000名)

男女ともに「睡眠不足」が身体的疲労の1位となりました。十分な睡眠が取れないことは、子育て家庭にとって深刻な問題。実際、パパ・ママの睡眠時間はどのくらいなのでしょう。

### 2 パパ・ママのリアルな睡眠事情 6時間未満も少なくない？！

Q. あなたの平日の睡眠時間(1日平均)を教えてください

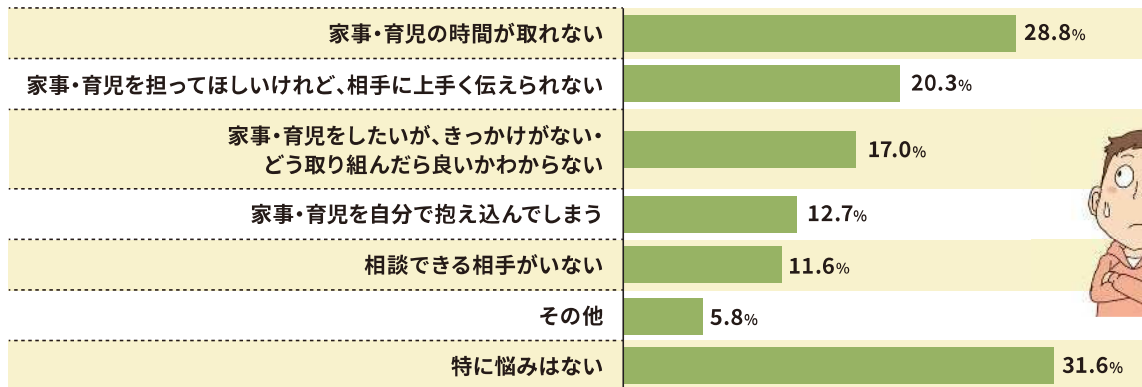


n=4,000(子育て世代男女各2,000名)

「健康づくりのための睡眠ガイド2023」(厚生労働省)によると、適正な睡眠時間は「6~8時間」とされています。そんな中、適正な睡眠時間よりも少ない「6時間未満」と回答したのは、男性が29.9%、女性が25.8%。つまり、パパの約3人に1人、ママの約4人に1人が睡眠不足といえる状態であることがわかります。

### 3 「家事・育児の時間が取れない」と悩むパパが約3割

Q. 【男性】自分自身に対する悩みについて、当てはまるものをお選びください(複数選択可)

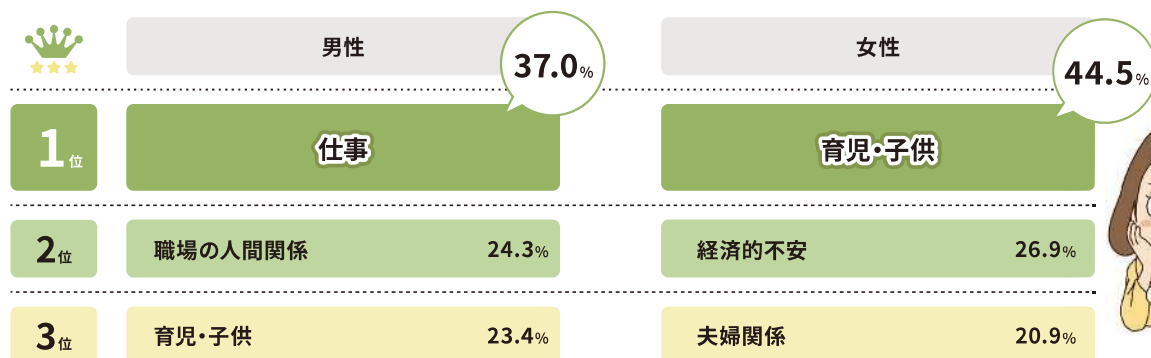


n=2,000(子育て世代男性)

家事・育児に関する悩みは「特にない」の回答が多い一方で、3割の男性が「家事・育児の時間が取れない」と悩んでおり、多くの男性が家事・育児をする時間がもっと欲しいと考えていることがわかりました。また、「家事・育児を担ってほしいけれど、相手に上手く伝えられない」も2割おり、ここでも夫婦間におけるコミュニケーションの問題が見られます。

### 4 男性は“仕事”、女性は“家庭” 精神的疲労に男女差

Q. 普段の生活の中で、どのようなことで精神的な疲労を感じますか(上位3個まで選択)



n=4,000(子育て世代男女各2,000名)

生活の中で感じる精神的な疲労について、男女間で大きな違いが見られました。男性の1位は「仕事」(37.0%)、2位は「職場の人間関係」(24.3%)と、仕事に関する項目が上位を占めています。一方、女性の1位は「育児・子供」(44.5%)、2位は「経済的不安」(26.9%)、3位は「夫婦関係」(20.9%)と、家庭に関する悩みが中心となっています。

男性の中には、「家事・育児をやっているのに全然やっていないと言われるときがある」「男性の仕事に対する努力への理解が不足していると感じることがある」という声も。仕事も家事も頑張りたいと思いつつ、求められることが多くなり、なかなか思うようにいかない日々不満やストレスを抱えてしまう男性もいるのかもしれない。

## パパ・ママの家事・育児を応援する都の施策を紹介！

### Webサイト「TEAM家事・育児」

家事・育児を「TEAM」として考え変えていくためのさまざまな情報やアドバイスを発信！

**TEAM**  
家事・育児  
みんなで考え変えていく！



パパ・ママ4000人の調査で判明！  
家事分担や子育ての悩みに  
人気保育士の**てい先生**がズバリ回答！



### 「パパの子育てスタートブック」

パートナーの妊娠期から出産後のパパが楽しく子育てできるよう、「パパの子育てスタートブック」をデジタルブックとして公開中！



パパの子育てスタートブック



### 男性のための悩み相談

男性の抱えるさまざまな悩みに男性相談専門の相談員が対応します。



夫婦・親子、生き方、  
職場の人間関係などにお悩みの方

### 男性の家事・育児推進セミナー動画 「妊娠期からはじめるパートナーとの子育て」

妊娠期からのパートナーとの子育てを有意義なものにするためのヒントをお届け！



男性の家事・育児推進セミナー動画



### こども・子育て家庭の相談チャット 「ギュッとチャット」

こどもや子育て中の保護者が日々のモヤモヤを無料・匿名で話せる東京都のチャット相談窓口。さまざまな経験を持つ相談相手「ギュッとこ」があなたの不安や悩みをお聴きします。



ギュッとチャット

### 働くパパママ育児応援奨励金

従業員が希望する期間の育児をし、原職復帰を実現した企業に奨励金を支給し、都内企業の育児しやすい職場環境づくりを後押ししています。



## 男性の家事・育児実態調査2025

調査期間：令和7年7月15日～8月21日

調査対象：都内在住の5,000名(男女各2,500名)

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～69歳の男女1,000名(男女各500名)

すべての調査結果はこちらから  
ご覧いただけます

