

令和3年度 第2回  
女性も男性も輝くTOKYO会議

(令和3年度第2回)

令和3年11月9日

生活文化局

(午前10時02分 開会)

○赤羽男女平等参画担当部長 皆様、大変お待たせいたしました。定刻となりましたので、これより令和3年度第2回、女性も男性も輝くTOKYO会議を開会いたします。

本日はお忙しい中、ご出席いただきましてありがとうございます。

私は、生活文化局男女平等参画担当部長の赤羽でございます。本日は委員改選後の初めての開催となりますので、座長の選任まで進行を務めさせていただきますので、よろしくをお願いいたします。座長は後ほど、委員の皆様の互選により選任いただきます。

改めまして、皆様におかれましては日頃より男女平等参画、女性の活躍推進に都と連携、協力して取り組んでいただいておりますことに改めて感謝申し上げます。

議事に先立ちまして、事務局より何点か、ご連絡を申し上げます。

ご発言の際は、座長の指名を受けてからご発言いただきますようお願いいたします。また、ハウリングや雑音防止のため、ご発言時以外はマイクをミュートにさせていただくよう、ご協力をお願いいたします。

会議の途中で、画面が映らない、音声聞こえないなどの問題が生じた場合には、一旦会議からご退出いただきまして、再入室をお試しく下さい。再入室の処理をなされても改善しない場合は、事前にお伝えしております事務局に、お電話にてご連絡いただければと思います。

本日の会議は、傍聴の方が1名、報道関係の方が1名、ご参加されておりますので、ご報告させていただきます。

それでは、次に本会議の公開、非公開につきまして、ご説明をさせていただきます。本会議は、要綱第9に基づきまして公開で行うものと定めております。ただし、座長の決定により非公開の取扱いとすることができると規定されておりますので、座長選任の後に改めて決定するまで、公開とさせていただきます。

また、同規程2によりまして、議事録は全文、氏名入りでホームページで公開させていただきます。事務局で作成いたしました議事録案につきまして、発言者の皆様にご確認をお願いいたします。ご発言の中で、個人情報に係る事項等がある場合は、発言者及び座長と相談いたしまして、適切に対応させていただきます。最終的な確認は座長にご一任ということでお願いしたいと思います。

それでは、委員の皆様のご紹介をさせていただきます。

では、委員の改選に当たりまして35名の皆様を委員として委嘱させていただきますし

た。任期は本年10月4日から2年間ということになります。本日は30名の委員及び委員の代理の方にご出席をいただくことになっておりまして、現在は20名のご参加をいただいておりますので、ご報告させていただきます。

また、本来であれば、お一人ずつご紹介させていただきたいところですが、時間が限られておりますので、画面でお示しした名簿にて、ご紹介に代えさせていただきますので、ご了承いただければと思います。

次に、議事の流れについて、ご説明を申し上げます。

この後、座長の選任をいただいた後に、東京都が実施する男女平等参画の取組について、事務局及び事業所管部の担当からご説明を申し上げます。

次に、次期計画改正に向けてご審議いただいております、東京都男女平等参画審議会答申案（中間のまとめ）につきまして、事務局よりご説明を申し上げます。

最後に、東京都の男女平等参画に関しまして、意見交換をお願いしたいと思っておりますので、こちらでは皆様からの発言をいただきたく思っております。

それでは、次第の2の座長のご選出について、お諮り申し上げます。

本会議設置要綱第7の2に基づきまして、座長は委員の皆様の互選により選出することになっておりますが、どなたか座長の推薦をお願いしたいと思っておりますが、いかがでしょうか。

中小企業団体中央会の加藤委員から、お手が挙がっておりますので、よろしく願いいたします。

○加藤委員 私から、鹿嶋委員をご推薦させていただきます。鹿嶋委員は男女平等参画や女性活躍推進に関しまして、非常に卓越した知見と豊富なご経験をお持ちでいらっしゃいます。まさに座長に適任と考えております。

○赤羽男女平等参画担当部長 ありがとうございます。ただいま加藤委員から鹿嶋委員ご推薦のご発言がございました。皆様いかがでしょうか。ご賛同いただけますでしょうか。

（「異議なし」の声あり）

○赤羽男女平等参画担当部長 ありがとうございます。それでは、ただいまご推薦のありました鹿嶋委員に今期の当会議の座長をお引き受けいただきたいと思います。鹿嶋委員、お願いできますでしょうか。

○鹿嶋委員 どうぞよろしく申し上げます。

○赤羽男女平等参画担当部長 ありがとうございます。それでは、本会議の座長は鹿嶋座

長にお願いすることにいたします。

ここからは、座長にご進行をお願いしたいと存じますが、まず要綱第7の4の規定に基づきまして、座長に事故があった場合の職務代理を委員の中から指名していただくことになっておりますので、併せて鹿嶋委員、よろしくをお願いいたします。

○鹿嶋座長 職務代理は、治部委員を指名したいと思いますが、治部委員よろしいでしょうか。

○治部委員 はい、お受けします。

○鹿嶋座長 次に、本日の会議の公開ですけれども、本日の議題につきましては次第にあるとおりでございます。このまま公開で進めて問題ないと思っておりますが、よろしいでしょうか。よろしければ、モニター越しに、先ほどのように大きくうなづいていただければ幸いです。よろしく申し上げます。

(「異議なし」の声あり)

○鹿嶋座長 それでは、このまま公開を進めたいと思います。

まず、議題の1ですが、東京都が実施する男女平等参画の取組についてです。都民生活部男女平等参画課の取組について、事務局から説明をお願いいたします。

○菅野男女平等参画課長 男女平等参画課の菅野でございます。

まず、都の取組についてご報告する前に、ご報告の趣旨について、簡単にご説明させていただきます。

東京都では、男女平等参画を推進するため、男女平等参画推進総合計画を定め、この総合計画に基づき様々な取組を行っております。本T O K Y O会議には総合計画に関して進行管理をしていただく役割がございます。本日は計画に基づく幅広い取組のうち、生活文化局男女平等参画課、東京ウィメンズプラザ及び福祉保健局の取組について、ご報告させていただきます。

それでは、まず生活文化局男女平等参画課から、ご報告いたします。

男性の家事・育児参画に向けたマインドチェンジキャンペーンの実施についてでございます。

男女が共に働き方や生き方を柔軟に選択し、生活も仕事も充実できるよう、生活と仕事の調和、ライフ・ワーク・バランスに理解ある社会へ転換することが求められております。しかし、夫婦の家事・育児時間は依然として女性に偏っており、男性が主体的に家事・育児を担うまでには至っていません。そんな現状を変えるため、都では子育て中

の夫婦などに加え、男性の周囲のあらゆる人々に向けた、男性の行動変容を促すメッセージを集中的に発信する、男性の家事・育児参画に向けたマインドチェンジキャンペーンを実施しております。

キャンペーンのテーマは、男性の家事・育児みんなで考え変えていく「TEAM家事・育児」とし、社会全体が男性の家事・育児をチームとしてみんなで考え、変えていく必要があるというメッセージを込めております。

主な取組内容ですが、子育て中の夫婦などに向け、パネルディスカッションを開催します。企業経営者・管理職層に向けては企業や事業者のすぐれた取組事例を紹介します。また、インフルエンサーを活用した動画の公開や、アニメ動画によるメッセージの発信などを行っています。

ぜひキャンペーン専用サイト「TEAM家事・育児」をご覧くださいと思います。専用サイト以外にもツイッターやフェイスブックで発信しておりますので、周知にもご協力いただければ幸いです。

男女平等参画課からは以上となります。

○加藤東京ウィメンズプラザ所長 東京ウィメンズプラザの加藤でございます。

当施設は男女平等参画、女性活躍の推進に向け、東京都男女平等参画推進総合計画に基づいて普及啓発等の施策を展開しております。本日は令和3年度の女性活躍推進事業について、ご紹介いたします。

記載の①④⑤につきましては、女性の就業継続やキャリア形成、女性管理職比率の向上を目的として企画、実施しております。

特に①につきましては、次のページの左側をご覧くださいませでしょうか。

コロナ禍により大きな影響を受けました非正規で働く女性に向けて、少しでも不安軽減につながればと企画しております。具体的な事例に基づく対応方法などについて、お話ししております。

次に、恐縮です、1枚目にお戻りいただいて。

②でございますが、気づいていない思い込みに気づいたら、性別役割分担意識について、例えば男は仕事、女は家庭などの固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み、いわゆるアンコンシャス・バイアスでございますけれども、この日曜日にセミナーを実施しております。こちらでは基本的な事項のほか、男性の家庭科教諭からもお話を伺っております。

ご承知のとおり、都のみならず国を挙げまして女性活躍に取り組んでいるところでございますけれども、ジェンダーギャップ指数が低迷するなど、いまだ道半ばでございます。その背景には、いまだなお存在するこれらが、男女平等参画社会の実現の大きな障壁になっていると言われております。これらについてのマインドチェンジは次期総合計画の重要な施策の一つでもあります。引き続き、当施設としても取り組んでいきたいと考えております。

なお、既に開催済の①と②につきましては、東京都公式チャンネル「東京動画」にセミナー動画を掲載する予定でございますので、ご視聴いただけますと幸いです。最後に、また次のページ、右側をご覧くださいいただけますけれども。

こちらは男性の家事・育児参画に向けたマインドチェンジキャンペーンの一環として、パパママサミットを11月末に開催いたします。2人で納得の暮らしを築くと題して、書道家の武田双雲さんや、パパの本音を取材されている朝日新聞記者の高橋様をゲストにお迎えいたします。男性の家事・育児参画におけるマインドチェンジも引き続き次期計画の重要な施策でございますので、ぜひ皆様のご視聴をお待ちしております。

説明は以上でございます。

- 鹿嶋座長 ありがとうございます。続きまして、福祉保健局の少子社会対策部から説明をお願いします。
- 中嶋福祉保健局少子社会対策部課長 保健福祉局少子社会対策部子供・子育て計画担当の中嶋と申します。お世話になっております。

本日、私どもの取組を説明する時間をいただきまして、ありがとうございます。東京都福祉保健局では、社会全体で子供と子育て家庭を支援することができる東京の実現を目指しまして、企業、NPO団体、自治体等が相互に連携を深め、協働による子育て支援の取組を進めるための事業として、子供・子育て応援とうきょう事業を展開しております。こちらの事業においては、東京のポテンシャルを生かした協働を促進するための取組ですとか、東京の子育てに役立つ情報の発信等の取組をしているところでございますけれども、本日は本事業の中で行っている二つの取組について、ご案内させていただきます。

まず一つ目は、子育て協働フォーラムの開催についてでございます。こちらは、子供・子育て応援とうきょう事業の一つの取組として開催するものでございます。このイベントは東京都が主催するものですが、都として社会全体で子供と子育て家庭を支援することができるまちの実現を目指す取組として、協働による子育て支援の趣旨で開催

しているものでございます。

今年度は11月12日に開催いたします。イベントプログラムは資料をご覧くださいればと思います。

右側ですが、イベントの第1部で、中学生や高校生の参加者が東京の子育て支援について考えて、意見を発表する「こどもシンポジウム」を行ってまいります。この取組は昨年度も実施しているものでございますが、本年4月に東京都こども基本条例が成立したことを受けまして、改めて都政への子供の意見表明や参加の一つの取組として位置づけ直し、進めているところでございます。

また、第2部の講演の後、第3部では第1部での子供たちの意見発表を踏まえまして、企業、NPO団体、自治体等がどのように行動して、子育てを応援する社会を実現していくかを考えていくためのパネルディスカッションを行うものです。

こちらのイベントはオンラインでも参加可能ですので、お時間がございましたら、ぜひご参加いただけましたら幸いです。

こちらのスライドについては以上でございます。

続いて、資料をおめくりいただければと思います。

もう一つ、情報発信の取組に関しまして、東京都の子育て情報サイト「とうきょう子育てスイッチ」のリニューアルについて、ご案内したいと思います。

こちらにつきましては、もともと従前から「とうきょう子育てスイッチ」というサイトと、あともう一つ、「子育て応援とうきょうパスポート運営サイト」という別のサイトの二つのサイトを統合しまして、本年10月1日にリニューアルオープンいたしました。

新サイトでは、左下のところにリニューアルサイト機能紹介とございますけれども、内容的には、これまでと同様、各自治体が提供する行政サービスの地域別・カテゴリー別の検索機能のほか、子育て応援とうきょうパスポートの利用店舗や、「赤ちゃん・ふらっと」などのスポット情報を検索することができます。また、子育て応援とうきょうパスポートのデジタルパスポートがサイトから入手可能になりました。子育て家庭の方がスマホを利用しながら、より使いやすいサイトを目指して構築してまいりまして、このたびリリースの運びとなったものでございます。たくさんの方に使っていただきたいので、今回こちらでご案内させていただくことといたしました。

説明は以上でございます。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

議題の2でございます。東京都男女平等参画審議会答申案、中間のまとめに移りたいと思います。事務局から、説明をお願いいたします。

○菅野男女平等参画課長 では、東京都男女平等参画審議会答申案、中間のまとめについて、ご説明をいたします。

まず、東京都男女平等参画推進総合計画の概要について、簡単に説明させていただきます。

この総合計画は、男女平等参画の促進に関する都の施策及び都民、事業者の取組を総合的かつ計画的に推進するための行動計画となっており、大きく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二つの計画から構成されております。また、本計画では東京都の取組だけでなく、本東京会議を構成する団体の皆様の取組についても掲載をさせていただいております。現行計画の計画期間が本年度末で終了することから、東京都男女平等参画審議会に対して、計画改定に当たっての基本的考え方について、諮問をしております。

資料3は、男女平等参画審議会においてご議論いただいていた答申案、中間のまとめの概要版となります。中間のまとめ本文につきましては、都のホームページで公表しておりますが、本日は概要版で説明をさせていただきます。

それでは、内容について、ご説明いたします。

まず、男女平等参画を巡る現状についてでございます。

東京の男女平等参画を巡る現状として、性別問わず、家事・育児・介護と仕事を両立する制度や環境が整いつつあり、しかし、今なお固定的な性別役割分担意識が根強く存在し、社会全体の変革には至っていない。また、コロナ禍の影響として、配偶者暴力の相談件数の増加や女性が不安定な就業環境に置かれている構造的課題が顕在化したことなどを挙げております。

次ページ、中間のまとめのポイントについてでございます。

男女平等参画の推進に向け、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とし、施策の柱としてライフ・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、男女平等参画の推進に向けたマインドチェンジ、配偶者暴力対策の三つを挙げております。

次ページ、こちらは男女平等参画推進総合計画を構成する東京都女性活躍推進総合計

画についての考え方になります。

第1部、基本的考え方において、中心として取り組む事項として、働き方改革関連法など、様々な法制度への対応を着実に促進するべきであること、一方で制度、仕組みを運用するのは人であり、人々の行動変容につながる意識改革に、特に重点的に取り組む必要があること。加えて、コロナ禍において浮き彫りになった課題への対応が必要であることを挙げております。

そして、次の三つの視点から取組を強化、加速することが提言されています。

一つ目が、誰もが安心して働き続けられる社会の仕組みづくり。

二つ目が、根強い固定的性別役割分担意識等の変革。

三つ目が、男女間のあらゆる暴力の根絶です。男女間の暴力の根絶については、配偶者暴力対策基本計画に記載されております。

また、計画の推進に当たっては、具体的な数値目標を設定し、その達成状況を第三者機関において把握すること、男女平等参画を強力に推し進めるため都庁内の体制を強化すること、東京都だけでは変えることが難しい社会制度等については国への積極的な提案を検討することとされております。

次ページ、第2部、東京都女性活躍推進計画に盛り込むべき事項についてです。

女性活躍推進計画に盛り込むべき事項として、大きく三つの領域から記載されております。

一つ目が、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。

二つ目が、男女平等参画の推進に向けたマインドチェンジ。

三つ目が、多様な人々の安心な暮らしに向けた支援です。

計画に盛り込むべき事項につきましては、時間も限られておりますので、各項目における主な取組の方向性から、ポイントを絞ってご説明させていただきます。なお、各項目の横にあるページ番号は、中間のまとめ本文の該当のページ数を表しております。

1、生活と仕事を両立できる環境づくりでは、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方のさらなる普及・定着の後押し。

出産・育児・介護と、仕事を両立できる職場環境の整備や、育児・介護等の休業取得の推進、女性活躍推進法に定める一般事業主行動計画の策定等を細やかに支援、計画の策定、公表等の義務を果たしている事業者を都の契約において優遇することなどが記載されております。

資料の右上、2、妊娠・出産・子育てに対する支援では、男性の育休取得率50%を目指し、男性の育休取得促進に取り組む企業を強力的に支援することなどが記載されています。

次ページ、領域Ⅱの1、生活と仕事における意識改革では、大企業で実質的に経営に参画する女性役員の比率30%を目指すムーブメントを創出すること。

女性活躍を推進する事業者のすぐれた事例等の情報発信などにより、企業の経営者、管理職、人事担当などの意識改革を促進すること。

女性の家事・育児時間減少を目指し、男性の家事・育児参画に向け、社会全体の意識改革を促す民間団体や企業とタイアップした取組を展開することなどが記載されています。

次ページ、2、左上、教育・学習の充実では、性別に左右されず、主体的な意思決定を可能とするキャリアデザイン意識を醸成することなどが記載されています。

続いて、男女平等参画推進総合計画を構成する、東京都配偶者暴力対策基本計画についてでございます。

第1部、基本的考え方では、男女間の暴力の被害が減っていないこと、また配偶者暴力は家庭内において行われるため潜在化しやすく、被害が深刻化しやすいなどの現状認識の下、都の配偶者暴力相談支援センターの充実と、区市町村・民間団体等の支援及び連携を両輪として、今後の取組を積極的に推進する必要があるとしております。

特に、施策実施の中心となる視点として、次の3点を挙げております。

- 1 点目が、暴力の背景の正しい認識と暴力を許さない社会の形成に向けた啓発。
- 2 点目が、都と区市町村等関係機関、民間団体の相互連携と役割分担。
- 3 点目が、被害者等の安全確保と本人の意思を尊重した継続的な支援です。

これらの取組事項を確実に推進するため、行動目標を設定するなど、達成状況を把握することが求められております。

第2部、配偶者暴力対策基本計画に盛り込むべき事項として、大きく五つの領域から記載されております。

- 一つ目が、配偶者暴力対策。
- 二つ目が、性暴力被害者に対する支援。
- 三つ目が、ストーカー被害者に対する支援。
- 四つ目が、セクシュアル・ハラスメントの防止。

五つ目が、性暴力表現等への対応でございます。

主な取組の方向性ですが、5、関係機関・団体等の連携の推進では、民間団体の自主的な取組への支援等をさらに充実することなどが記載されています。

8、調査研究の推進では、国における加害者プログラムの試行実施に参加し、その結果を基に、都としての加害者対策を構築することなどが記載されております。

中間のまとめのご説明については以上となります。

最後に、計画改定に向けたスケジュールについて、ご説明をさせていただきます。

計画改定・公表に向けた今後のスケジュールをご覧ください。

まず、ただいまご説明いたしました答申案（中間のまとめ）については、都民意見募集、いわゆるパブリックコメントを11月16日まで実施しております。この都民意見を踏まえまして、改めて男女平等参画審議会において検討が進められ、年明け1月には最終答申が公表される予定です。この審議会での答申に基づき、都として計画改定に向けた検討を進め、2月には計画素案の公表を行います。計画素案につきましても改めて都民意見募集を行うとともに、本TOKYO会議を構成する団体の皆様の取組についても掲載をさせていただき、3月に改定、公表する予定でございます。

皆様方の取組の掲載に関する調査等につきましては、本会議の最後に改めてご説明させていただきます。

事務局からは以上でございます。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

それでは、ただいまの審議会での中間のまとめを踏まえまして、議題の3ですね、東京都の男女平等参画施策への意見交換に入りたいと思います。

今のお話を聞いていて、アンコンシャス・バイアスについて触れるなど、中間報告は個人的には大変関心がある内容になっているなと思って聞いていました。

先ほど中間のまとめの説明にもありました、各課題の取組の方向性に関するような、皆様各団体での取組や計画などがございましたら、ご発言いただければ幸いです。また、さきの説明にありました東京都の取組施策に対するご意見があれば、ここでご発言いただければと思います。

ご出席の皆様全員からご意見をいただきたいと思いますので、発言者を私のほうから名簿の順番で指名させていただきます。ただ、会議の時間が限られておりますので、発言はお一人2分以内ということになっております。2分以内でまとめるというのは大変

難しいですね。でも、その範囲内でまとめていただきますよう、お願いいたします。

それから、質問につきましては、個人的な質問に、個々に答えることは時間的に無理ですので、最後に事務局からまとめて回答していただくことにします。

発言時はマイクをオンにしていただき、発言後はオフ、ミュートを忘れずにしてください。

まず、東京都商工会議所連合会、小林委員、お願いします。

○小林委員 東京都商工会議所の小林でございます。

中間答申案のところで気になったところが一つだけありまして、一般事業主行動計画の策定義務が来年度の4月から、301人から101人規模に対象を拡大するということなんですけれども、私どもが調査したところによりますと、やはりこの認知度があまりにも低いというような状況になっておりますので、このところについて、周知啓発活動をしっかりやっていただきたいなというふうに思っておりますので、ぜひよろしくお願いいたします。主に気になったところはそこでございます。よろしくお願いいたします。

以上でございます。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

次に、東京経営者協会の羽入田委員、お願いいたします。羽入田委員、どうぞ。

○羽入田委員 東京経営者協会の羽入田と申します。よろしくお願いいたします。

こちらのほうの取組の計画のほうなどを見せていただきまして、東京都さんはよくまとめていらっしゃるなと思っております。企業としてはいろいろな制度をつくっていくということは結構、法律なんかも整っているのですけれどもそれはできると思うんですが、やっぱりアンコンシャス・バイアスという辺りを意識していかないと、企業の中ももっと変わっていかないのかなという気はいたしました。

私どもの取組なんですけれども、最近はあまり女性活躍推進の取り組みが少ないんですが、男性の育児参加について、少し企業事例なんかをまとめて、皆さんに聞いていただくようなセミナーを年度末ぐらいまでに実施しようかなと、今考えているところでございます。今は、会員企業さんで取組が進んでいらっしゃるような会社さんを幾つか当たらせていただいております。

以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

次は、東京都中小企業団体中央会、加藤委員、お願いします。

○加藤委員 まず、日頃から東京都に様々な支援策を講じていただいております、お礼を申し上げたいと思います。

今回の審議会答申案の中間のまとめ、この中でも、前の委員の方も触れておられましたけれども、ポイントとして述べられているように固定観念ですとか、それから無意識の思い込み、こういったものを変えていくことが非常に重要であるなど改めて感じておりました、特に中小企業においてはトップの意識を変えるということが非常に大事でありまして、それなしには変革はなかなか困難であるという状況であります。

一方、こうした意識というのは長い時間をかけて定着してきているというようなことがありますし、すぐに効く特効薬というようなものがないのかなと思われまますので、変えていくためには時間と地道な努力が必要であることも現実だと思っております。

私どもの会としては、引き続き会員に対して関係法令ですとか制度、それから都の各種支援策を講じていただいておりますので、こうしたことの情報提供に努めながら、雇用管理に関する相談等も行いながら、就業環境の整備に努めていきたいと考えております。

それで、こうした情報提供等を行う際には、現状を変えた先に何があるのかということを経営者層に伝わるようにすることが重要だと考えております。例えば従業員の就業環境の改善は優秀な人材の獲得につながるわけですし、それが生産性の向上となって、ひいては企業の成長発展につながるということが経営者層に伝わるようにしなければいけないのかなというふうに感じている次第です。

以上です。

○鹿嶋座長 どうもありがとうございました。

次に、東京中小企業家同友会の二木委員の代理、今日は欠席でございますので、八木様、どうぞよろしく申し上げます。

○八木氏（代理） よろしくお願いたします。

毎回こちらの、今日は代理なんですけれども、前回とか、以前もこちらの会議のほうに参加させていただいて、こういう東京都が中心となって行っている取組というのは毎回すばらしいなというふうに思っております。

こちらの情報提供について、皆さん、ちょっと気になる部分とかがあるかと思うんですけれども、私も、こういうすばらしい情報というのが、アンテナを張っている方とい

うのはこういう情報を収集することができるんですけども、アンテナを張っていない企業とか働く方に対して、どうやったらすばらしい情報を目にすることができるのかというのは本当に毎回課題なのではないかなというふうに思っております。

私がこの中で気になったのは、15枚目ですかね、男性の育休取得率50%を目指すという部分なんですけど、男性の育休というのは数日だけでも取ったら企業に対して助成金が出るというものも、国が両立支援助成金というものとかもやっていますし、そういったものとかも知っている会社は知っているし、でも、そういうものがあるということ自体を知らない企業だったり働く人というのが大変に世の中には多いなというのが、私は自分が社会保険労務士という職業をしている中でも、とても日々実感しているところでもあります。この助成金のPRとかだけではなく、企業の育児休業を取得したことに対しての評価制度の在り方とかというものについても何か取組の中で提案等があると、また企業としても取組をしやすくなるのではないかなというのを少し感じたところがあります。

以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。男性の育休はなかなか難しいですね。男性の育児休業取得率が2020年はようやく2019年の7%台から12%台に上昇しましたが、これが50%に達するのはなかなか厳しい。とはいえ、大きな目標値であることは確かです。ありがとうございます。

続きまして、東京都医師会の市川委員、どうぞよろしく申し上げます。

○市川委員 すみません。東京都医師会の市川です。

ちょっと一言、この資料なんですけど、私の手元に来ましたが、これをつないだ後に事務局からメールで来まして、今プリントアウトさせていただいて読んでいたんですが、もうちょっと早く頂きたかったというのが、ちょっと。熟読していないので、意見として申し訳ないんですが、こういうふうに制度としては大変皆さん、関心を持って、すばらしい制度ができているとは思いますが、先ほどの方もおっしゃったように、これをみんなが知っている、管理者全員が知っているかどうかという差をまず埋めていくことという意識レベルの問題、管理者の意識レベルの問題、それはもっと周知徹底するのを、せっかくこないいいものがありますので、やっていただきたいなということです。

あと、意識の問題として、逆に問題の渦中にある人たちのケアなんですけど、それぞれ事情が違うので、門戸を広げて相談の窓口、もしくはそういうときにカウンセラーを

入れるとか、その人、その人、渦中の人に合った計画を立ててあげられるということのきめの細かさも、これから関心を持ってやっていただければいいんじゃないかなと思います。診療所なんかでも、かかりつけ医というのがいまして、なるべくそういうふうな精神的なものとかを引っかけるように、気にするようにはしているんですけども、やっぱり本人が意識を持って何とかするというのを、みんなと相談して孤独にならないというふうな意識を持って、ホームメイドというんじゃないですけど、個人にパーソナルメイドのものの相談窓口があるというのを、これから目指していただきたいなど、ちょっと思いました。

すみません、資料を熟読していないので、意見としてはいまいち方向が違うかもしれないんですけども、そう思いました。以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

続きまして、東京都看護協会の佐川委員、よろしくお願ひします。

○佐川委員 皆様こんにちは、初めまして、佐川と申します。

まず、計画についての男性の育児参加あるいは育児休業の取得について、私どもの東京都看護協会では両親学級、プレファミリー講座ですね、妊娠中の講座を開いております。コロナ禍の折、行政や病院の母親学級がコロナ対応で中止になってきておりまして、東京都看護協会ではウェブで開催しておりますので、利用者が大変増えております。

今月は80人ぐらいがウェブで参加されるんですが、両親ですので、ご主人になる方が質問として、「育児休業っていつから取ったらいいんでしょうか」とか、それから講座の中では妊娠中から、やはり産後に向けての家事のことなども触れていくわけなんです。妊娠中あるいは結婚したときからのそういった家事の分担というご提案もあるのかなと思います。

今回、パパママサミット2021のご案内も来ておりますので、11月27日にプレファミリー講座を行う予定ですので、ぜひご案内させていただきたいと思っております。

あるいは、行政や保健所や病院でも、母親学級等が行われていますので、お父様あるいは男性の育児参加について、妊娠中からご案内されると、もっと広がるのではないかなというふうに思いました。

続きまして、女性の仕事についてでございます。

今回、中間のまとめというのを東京都女性活躍推進計画関係と、それから東京都配偶者暴力対策基本関係について、読ませていただきました。本当によくまとまっていて、

すばらしいなと思いました。

看護協会では今回、コロナ禍の折、コロナワクチンを接種する看護師さんを募集するのに潜在看護師さんですね、今まで仕事をお辞めになっていた看護師さんを掘り起こして、そして教育をして、ワクチン接種会場という形につなげております。やはり女性が仕事を再開するに当たっては、再教育というのは欠かせないことが今回わかりましたので、そういったことも含めて必要になってくるのではないかと思います。

最後に、配偶者暴力防止について、触れさせていただきます。

私は今年の3月末まで、行政で保健師をしておりまして、暴力を受けた方、女性の支援というのにも携わっておりました。被害者の支援については、一生懸命行っています。一方、加害者へのアプローチというのがなかなかされていないなというのを感じておりました。

今回の中間のまとめの中では、44ページ以降、調査研究というカテゴリーの中で加害者対応に触れられてございます。国のほうの内閣府のまとめでは、報告書として令和2年度に調査報告、研究事業という形で報告されております。まだ研究段階ということではあると思いますし、実施する上でのリスクもあると報告されておりますが、やはり暴力の連鎖を止めるという視点では、これが実用化されるというのがとても大事なことだと思います。調査研究のカテゴリーからなるべく早く外されて、実施の計画の中に入るといいと思っております。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

続いて、東京私立初等学校協会の山口委員、お願いします。

○山口委員 こんにちは。初等学校協会の山口と申します。

資料などを読ませていただきまして、いろいろなことが考えられ、計画されていることに大変感心いたしました。小学校を通して感じていることは、年々お二人で働きながら子育てをしているという家庭が増えていると思われました。また、コロナ禍で、働き方の形態が本当にフレキシブルになったので、以前より協力しやすくなったという声も増えていると思っております。ただ、その傍ら、うまくいかなくなったときの相談窓口ですとか気持ちの持っていき場というのが、やはりどうしても多くはないので、逆に家庭内のことで児童相談所からの「学校でどんなふうに過ごしていますか」という連絡が増えたという現状もございます。

今回、いろいろお聞かせいただいたときに、パパママサミットですとかフォーラムと

か、たくさん企画されていらっしゃるので、これが今現在、働きながら育てている人たちが、たやすく簡単に情報が取り入れ、ご近所に出かけるような、そんな気安さで参加できるようになると、いろんなところが改善していけるのかなというふうに感じました。

以上でございます。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

次は、東京私立初等学校父母の会連合会、川添委員、お願いします。

○川添委員 キーワードとしてアンコンシャス・バイアスというワードが出てきますけれども、まさしくこれは非常に重要なことですが、ただこれから学校に帰りまして、こういうことが我々、何となくあるよねという認識もさることながら、やはりこの言葉がひとり歩きしないようにしながら、皆さんにお話しさせていただきたいと思います。

今日は本当に勉強させていただきまして、ありがとうございます。

○鹿嶋座長 よろしいですか。ありがとうございます。

次は、私立学校の大学連盟、篠原委員。

○篠原委員 私大連から参りました篠原でございます。

この男女共同参画という課題に対して、中長期的なものから現状に対処する対応まで、様々に実際に取り組みられておりまして、そしてまた計画案の中に盛り込まれているということで、大変よくできたものになっているかなというふうに思っております。

中でもアンコンシャス・バイアスなど、そういうものはやはり皆さんもたくさん触れられておりましたが、短期的に解消されず、私は大学の教員ですが、大学に来てからは、もはや遅いということがございますので、2の教育・学習の充実も含めていただきましたが、特に男女平等参画を推進する教育・学習の充実というところは、初等教育から日常生活における男女、それを自分がマネジメントするという当事者意識を育てる教育というのをぜひ、これはもう東京都のほうから文科省に言っていただいて、義務づけさせていただきたいというぐらいに思っております。

実際に、家庭科が男女共修になってから、男性の男女平等参画というか、家事に対する関わり方も大分変わったというデータもございますので、もちろん家事だけではなく日常生活全般に対する当事者意識というのを育てる教育が行われるべきというふうに思っております。スウェーデンなんかはそういうことを非常に小さな頃からやっているということでございます。

続きまして、安心な暮らしに向けた支援というところでございますけれども、特に中

高年、高齢者においては、一人暮らしより夫婦2人暮らしのほうがストレスが大きいという話もございます。というのは、男女共修でなかった家庭科、なかった世代の方たちが、中高年の男性の家事を含めた生活スキルというものが十全でないということに対するパートナーの、そしてご自身のストレスも大きいということを考えると、100年生きると考えると、その辺のスキルアップのサポートも欲しいかなというふうに思いました。

以上でございます。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。アンコンシャス・バイアスの解消はやっぱり大変ですね。内閣府が今年9月にそれに関する調査をやりましたので、後で概要を報告いたします。

次は、東京都専修学校各種学校協会の山中委員の代理でいらっしゃいます高橋様、どうぞよろしくお願ひします。

○高橋氏（代理） 事務局長の高橋でございます。

一言だけ。大変網羅された中間報告になっておりまして、ぜひこのままの形で計画をつくれ、実現していただきたいと思いますが、1点だけ、少し気になるのは、昨今、ニュースなどでよく出ますけれども、女性の自殺の数が増えているようです。そのことが、個々の原因はそれぞれ個々にあるんだろうと思いますけれども、こういった男女平等参画の問題からの切り込みというのがあるのか、できるのか、できないのか、私には専門でないので分かりませんが、何も触れていないのか、ごめんなさい、熟読していないもので分かりませんが、そういった方向での切り込みがあり得るのかどうなのか、そこも私には分からないので、知見があれば教えていただきたいのが一つございます。それからあと行政、赤羽部長さんなんか伺いたいのは、東京都としてこの問題について、何かどこかのセクションで別な例えば審議会や別な団体が調査研究しているみたいなことがあれば、教えていただきたいと思うんですけれども。その辺りが昨今のニュースの中で気になったというか、これはどこがどういうふうに東京都として絡んでいくのか、気になっているというところでございます。

あとは別に、本当にこういう形で細かくいろんなところまで分析がなされ、そして提案がなされているので、そういった形で本当に進んでいきたいなというふうに思っておりますので、よろしくお願ひいたします。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。自殺者数の数は男性のほうが圧倒的に多いんです

けれども、増減では女性がかかなり増えていますね、特に非正規雇用の自殺が増えていますので、私自身もどうすればいいのかと関心を持っております。

次は、東京都公立幼稚園・こども園PTA連絡協議会の初澤委員、どうぞよろしくお願ひします。

○初澤委員 よろしくお願ひいたします。初澤です。

東京都公立幼稚園・こども園PTA連絡協議会では、昨年、今年も、特にコロナ禍における子供との過ごし方の工夫などについて、理事会などにおいて情報交換する機会を積極的に作っています。

また、都内の加盟する幼稚園・こども園の全ての保護者に配布する広報紙においても、各幼稚園でコロナ禍において工夫したPTA活動や開催できた行事などをテーマに情報共有できるよう、紙面の製作を準備しているところです。

今後につきましては、令和4年度以降の取組について、まだ確定はしておりませんが、特に東京都から提示された女性活躍推進計画における妊娠・出産・子育てに対する支援の項目については、私たち協議会の会員に大変関係がある分野なので、注意深く情報収集しながら会員と情報共有していきたいと考えております。

以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

次は、東京都小学校PTA協議会、鈴木委員、よろしくお願ひします。

○鈴木委員 一般社団法人東京都小学校PTA協議会の鈴木でございます。

日頃よりお世話になっております。当協議会では、東京都の学校教育と連携を深めながら、社会教育や青少年の健全育成の増進を図り、社会の発展に寄与することを目的として活動しております。

現在、新型コロナウイルス感染拡大も収束傾向にありますが、教育現場では先生方はGIGAスクール構想や感染症対策などで相変わらず日々奮闘されております。

また、PTAに関わる保護者も社会の急速な変化に対応すべく、創意工夫しながらPTA活動を行っております。新しい生活様式も浸透し、在宅勤務のお父さんが増えたことにより、PTAに積極的に参加してくれているという話も多く耳にしております。これによって、PTAはお母さんの役割、お父さんがPTAのできる役割は会長のみという認識も変わりつつありますが、おかげで、これまでなかった広い観点での活動をしているPTAも数多くあり、心強く感じております。

例えば、P T AのI T化などに伴い、I T技術にたけた方が積極的に参加していただくことによって、今までとは違った形での活動が可能になったことなどがあります。

先ほどもご意見がありましたが、こちらから折角いい情報を発信していただき当協議会を通して周知はしているのですが徹底できていないところが課題と考えています。本当に届けたい会員のところには情報がうまく届いていなかったりとか、その辺りは私たちも懸念しているところです。

また多くの女性が社会に出て活躍する時代となって、P T A活動においてもますます男女の区別なく保護者として積極的に活動に参加できるよう、各都内のP T Aや連合会が連携できるよう、ネットワークづくりに邁進してまいりたいと思っております。今後ともどうぞよろしくお願いいたします。

以上でございます。

○鹿嶋座長 どうもありがとうございました。

続いて、東京都公立中学校P T A協議会、吉村委員、お願いします。

○吉村委員 東京都公立中学校P T A協議会の吉村と申します。よろしくお願いいたします。

東京都からの資料のほうを拝見しまして、すごい様々な取組があることにとても感心いたしました。様々な取組というのはやはり中学校のP T A各連合会のほうとかにも情報発信をしていけたらと思っております。

ちょっと気になったところなんですけれども、男性の育児参加というところで、やはり中学校になってくると、連合会のほうでは会長さんがたくさん、男性がやっていますので、男性の方が多く参加されているイメージがあるんですけれども、単位P T Aの各学校のほうになってくると、やはりまだ女性のほうが多いなという感じはいたします。ただ、地区の学校単位のほうでP T A活動のやり方も変わってきているところがあって、年間の役員とかではなく、サポーター制というのを入れている学校もありまして、スポット単位でお手伝いを募ったりするので、男性も時間休だったり有給とかを使って参加しやすく、各学校で工夫をしているという、そういう情報は入ってきておりますので、当協議会としても、その辺りはどんどん情報発信していけたらと思っております。こういうところで男性のP T A参加というところから、働き方の意識とかにもつながっていくのではないかなと考えております。

以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

続いて、東京都公立高等学校PTA連合会、藤井委員、どうぞよろしくお願ひいたします。

○藤井委員 こんにちは。いつも大変お世話になっております。東京都公立高等学校PTA連合会の副会長、藤井でございます。いつも都高P連のほうにご協力、ご支援をいただきまして、誠にありがとうございます。

都高P連では、多くの女性の方が活躍されております。今、吉村さんがおっしゃったことと重なってしまうんですが、男性の活躍が少ないというところが見えておまして、もしできれば、PTA活動にも男性の方も参加できるような社会であってほしいなと、なって行ってほしいなと思っております。

育休のお話が出て感じたんですが、環境大臣の小泉さんが育休をお取りになられて、かなり批判の声もあったように聞いております。そういったことも考えて、先ほど篠原さんがおっしゃられた子供の頃からの教育が大事ですよということをおっしゃっていたんですが、まさにそうだと思います。先進国に倣って、日本もまず子供の頃からそういった意識づけをつけていく。あとは、こういった運動って、ボトムアップではなかなか達成できないことが多いんじゃないかなと思いますので、できれば上から、トップダウンでいろいろ活動ができるようになっていくといいんじゃないかなと感じております。

以上でございます。ありがとうございます。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

次は、東京都公立高等学校定通PTA連合会の高地委員、お願いします。

○高地委員 初めまして、東京都定通PTA連合会の高地と申します。

東京都からの男女平等について、いろんな取組の資料とかを見て、しっかりやられていること感心してました。定通Pでも共有してから報告していきたいと思っています。

定通Pというのは、略称なんです。定通Pでも、一応、以前から男女双方がPTA活動に参加していただけるように、お互いの活動に積極的に理解、協力をし合う、活動しやすい体制に努めてまいりまして、ちょっと最近コロナで活動がちょっと自粛ぎみなんですけど、それでも何とかPTAだけじゃなくて、家庭とか、あと学校、あと職場の協力もやっぱり協力になってくるので、三者懇談会というのを年に1回開いてから、講演会とかいろいろやっていたんですけど、そこら辺で企業さんにも協力していただくことでいろいろやっておりました。昨今、コロナの関係で、Zoom会議というものがはや

ってきているんですけど、まだちょっと定通Pとしては、まだスマホを持っていない人もいるし、なかなか環境的にサービス業とかで時間帯が合わないことがあって、なかなかみんなが集まるサービスもできないから、それでも何とか男女の参加比という割では同じぐらいいるかなと感じてやっております。

ただ、昨今、会社のほうも、テレワークで女性が働きやすい環境がもうできているし、逆に、夫が子育てに協力しやすいという、いいこともある反面、旦那さんがいることで、奥さんのストレスが増えたよという話も、ちょっと聞いております。

その辺の悩みなども聞けるような、PTAとしても、だからそういうふうな学校とか、子供たちの悩みを聞ける相談窓口が必要かなと思って、これからちょっとやりたいと思っています。

どうもありがとうございました。よろしく申し上げます。

○鹿嶋座長 ありがとうございました。

男と女、夫婦の関係というのは難しいんですね、なかなかね。そう思って聞いておりました。

次は、東京都特別支援学校PTA連合会、永田委員の代理でいらっしゃっている水橋様、どうぞよろしく申し上げます。

○水橋氏（代理） よろしく申し上げます。私は、東京都特別支援学校PTA連合会で会長をしております水橋麻里です。本日は、本会議に出席を予定しておりました永田祐子に変わりました出席しております。どうぞよろしくお願いいたします。

男女平等参画に関する意見として、3点述べさせていただきます。障害児を養育する保護者の社会参画についてです。特別支援学校高等部を卒業して、就労しない、できない障害児は、10時から14時頃まで、グループホームなどでゆったりと1日を過ごします。その後、帰宅するので、保護者の就労時間は、子供が学生の頃よりも格段に減ります。それまでにフルタイムで働いていた保護者は、仕事を辞めるという判断に至ることも少なくありません。

また、就学年齢児においても、保護者の就労問題は深刻です。障害児の放課後や余暇活動として、放課後等デイサービスがありますが、そちらの利用状況や支給日数が都内でも地域ごとに差があります。区の指導により、土日に開業できないデイサービスや、土日に就業していないと利用の許可が出ないこと。両親の就労証明書の提出を促されることもあります。障害児の保護者が必ずしも土日休みとは限りませんし、きちんとした

預け先があつて、就労できるかどうかという判断になります。

また、障害を持つ子を育てる母が、パートなどで働くことにもハードルがあり、パート面接時に「障害のある子は病気になりがちで、急に休むことは多くないですか」などと聞かれたり、面接に受からないということも現実にあります。一部地域で、グループホーム終了後から夕方まで預かってくれる施設もあるとのこと。働いている保護者にとって、非常にありがたいシステムです。ぜひ地域格差とならないように、東京都として働きかけをお願いしたいです。やっとな手に入れた就労先を手放すという、悲しい選択は切実な悩みなので、手放さなくてもいいように社会づくりを求めます。

そして、特別支援学校の卒業生、さらには誰もが安心して働くことのできる環境整備の一つとして、職場や通所施設等の「だれでもトイレ」「多目的トイレ」の充実があると思います。性差だけでなく、様々な障害の状況等から、「だれでもトイレ」を使用したい方がいます。企業等、まだまだその対応が十分でないこともあります。特別支援学校高等部での実習先でも、トイレの利用でつまずいてしまう場合もありますので、環境的整備の一環として、ぜひ充実をさせていただきたいです。

続いて、これが最後です。コロナ禍でテレワークが推進されていく中で、特別支援学校の卒業生が担っていたオフィス系の仕事が、一時少なくなるのではないかなどの心配がありました。幸い昨年度の就労率には大きく影響していませんが、障害のある方々が社会参加や自己実現を果たすためには、そのことを包括できる豊かな社会的、文化的基盤が重要と考えています。このような視点も答申案に盛り込んでいただければと思います。よろしくお願いたします。

以上です。

○鹿嶋座長 どうもありがとうございました。

次は、東京青年会議所の金子委員、お願いします。

○金子委員 ありがとうございます。公益社団法人東京青年会議所の金子春菜と申します。どうぞよろしくお願いたします。

まず、答申案についてなんですけれども、現状と進捗の見える化というふうなところがあると、より意識の改革にもつながっていくというふうに考えますので、引き続き、取組に対しての効果というものを、ぜひ見える形でご提供をいただきたいというふうに考えております。

次に、女性にとっても活躍しやすい、活動しやすいということは、男性にとっても性

別を超えて活動しやすいということにつながっているというふうに思います。性別に関するところに着目するというところだけではなく、今、生活時間という時間帯に関する議論というふうなところも出てきているというふうに認識しておりまして、そのような生活時間といった点についても、今後、着目をよりしていく必要があるというふうに考えております。

続きまして、私どもの取組をちょっとご紹介をさせていただきます。私ども公益社団法人東京青年会議所は、25歳から40歳の中小企業の経営者が多いというふうな状況でございます。

やはり、自分たち自身が変わっていく必要があるということで、いろんな周知というふうなことに加えて、実際に勉強会を開催するというところで、行動につなげていくということが重要であるというふうに考えておりまして、先日も男性の育休、産休に関して、法改正を受けまして、やはり企業の経営者である私たち自身が自分たちの会社から変えていくというふうなところを、まずは実践するべきであるというふうなことを考えまして、天野妙様を講師にお呼びして、勉強会を開催して、実際にディスカッションなど行いながら、自分たちがどういうふうに男性の育休、産休に取り組んでいくのかというふうなことを実践いたしました。

また、会内だけではなく、今年、家庭内でのジェンダー不平等、パートナーシップについて、豊島区様の講演をいただきまして、一般の方を対象に具体的な実践方法というものを学んでいくために、ワークショップを開催するというふうなことも行いました。まずは、会内においても、会の外においても、まずは、正確な知識を持って情報を知っていくということ、そして行動へつなげていくために実践の機会というふうなところを大事に、私たちも活動していきたいというふうに考えております。

以上です。

○鹿嶋座長 どうもありがとうございました。

次は、東京都商店街振興組合連合会、西沢委員、お願いします。

○西沢委員 東京都商店街振興組合連合会の西沢です。よろしくお願いします。

私からは、少し商店街の現況をお話しさせていただきたいと思います。

都内には、現在、約2,450の商店街がございますけども、ここ5年程度で、毎年約30の商店街が姿を消しています。加盟店舗数につきましても、コロナ前は約11万店ございましたが、飲食を中心に転廃業が相次いでいまして、全体店舗数もかなり減少

している状況でございます。

商店街個々の店舗を見ますと、女性も男性も世代を超えて、それぞれ力を発揮し、協力し合いながら活躍できる就労環境が多いのではないかと考えていますが、やはり家事、育児は女性に偏りがちとの傾向が見受けられております。と申しますのは、商店街振興組合、商店会協同組合など組織化された各商店街の団体幹部の男女構成比を見ますと、依然としてほとんどが男性であり、女性の役員は、多くても1割程度かなというような傾向がございます。そんな状況がありますので、やはり家事、育児は、女性に偏りがちではないかと推測されます。

また、各区や市の商店街振興組合では、女性部を組織している組合がございまして、いわゆる「おかみさんの会」と申しましょうか。研修会の開催、機関誌発行など活発に活動しております。将来、商店街の組織運営を担う人材づくりにも資する組織ではないかと考えております。

今後は、本日の会議で説明のあった答申案、また各局の事業などを参考にしまして、普及啓発等の取組を強化していきたいと思っております。

商店街からは以上でございます。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

次は、J A東京女性組織協議会、鈴木委員、今日は欠席でございますので、代理にて能城様、どうぞよろしくお願いいたします。

○能城氏（代理） J A東京女性組織協議会です。音聞こえていますでしょうか。

ありがとうございます。

本日代理で、事務局の能城が参加しております。よろしくお願いいたします。

まずは、資料の取りまとめ、ご説明ありがとうございました。現状、方針、課題など、非常に分かりやすくとても勉強になりました。ありがとうございます。

私たちJ A東京女性組織協議会からは、少し活動の内容をご報告させていただければと思っております。

まず、私たちの組織の目的なんですけれども、明るく豊かな地域社会を築くことが目的でございます。J A、いわゆる農協をよりどころとして活動しております。活動の具体的な内容は、家庭的なことですか、そういったことから、地域、または社会貢献活動なんかもやらせていただいております。

構成員といたしましては、農家の奥様方がメインでございまして、また農家のお嫁さ

んとか、そういったところがございます。20代から80代までのメンバーが多く在籍しておりまして、私たちの組織には、5,500名ほどメンバーがいるという段階でございます。

また、我々は、東京をステージとしていますが、同じJAグループ、全国にございまして、全国47都道府県合わせますと、女性部員、女性組織メンバーとしては、46万人ほどいるというような中で活動しております。

より具体的な活動を少しだけご報告させていただきますと、主に二つございます。

一つは、研修活動でございます。例えば、女性自らの健康意識づくりですとか、女性参画の意識づくりですとか、また地域の防災活動ですとか、また我々農協でございますので、食ですとか、地域文化ですとか、そういったものの広報活動なんかをしております。

また、地域活動といたしましては、例えば、社会福祉協議会さんと一緒になって、例えば、このご時世ですと、マスクを寄贈させていただいたりですとか、また、介護施設のそれぞれの利用者様のネームのタグづけをお手伝いさせていただいたりですとか、一人暮らし世帯の高齢者の方々の見回り活動をしたり、またフードバンクの活動を支援したり、そういったSDGsの活動なんかも取り組ませていただいているところでございます。

また、一方で、数値的な目標も定めておりまして、男女参画に関して、我々JAの理事といいますか、いわゆる経営者ですね、経営への参画として、数値目標も定めておりまして、JAの理事参画実績としては10%ほど、今女性が参画しているという現状でございます。

今後になりますが、こういったご議論をいただいているような都の指針などをしっかり勉強させていただきまして、我々農協のよりどころにした女性の集まりでございますので、家庭内ですとか、地域の活動団体として、女性がますます輝けるように頑張っていくしますので、引き続きご支援をいただければなと思います。

今日はお勉強させていただきました。ありがとうございました。

○鹿嶋座長 ありがとうございました。

次は、日本書籍出版協会の下中委員、よろしくお願ひします。下中委員は、どうですか、いらっしゃいますか。音声が入っていないのかな。聞こえていますか、私の声。そちらからの応答がないんですが。

- 事務局 ミュートになっているようなんですけれども、つながっておりますでしょうか。
- 鹿嶋座長 下中委員、それでは最後に回しますが、よろしいですか。今度は雑音が入ってきています。

次に、日本雑誌協会の鈴木委員、お願いします。

下中委員は、最後に回します。

- 鈴木委員 日本雑誌協会の鈴木です。出版社というのは、日本に3,000社ぐらいありまして、雑誌を出しているのは、そのうちの100社ぐらいなんですけど、ほぼほぼ9割5分以上は、東京で出版活動をしています。つまり東京都にとっては、地場産業ですので、そういうことをまずは都の皆さんにはご認識いただきたいと思います。

雑誌というのは、様々ラインナップがありまして、それは皆さんもご存じのとおりだと思いますけれども、女性の生き方とか、働き方に関して、特集を組む雑誌もいっぱいあります。今回の男女平等参画推進総合計画、これは規格の参考にさせていただいて、皆さんの目指すものと、雑誌が取り組んだ特集で読者像に対して、ちゃんと合えば、しっかり紹介をしていきたいと思いますが、各雑誌の編集部なり、編集長の考えで、ここは足りないとか、不足だとか、不備があるとかということは、雑誌の個性としてチェックしていただき、批評を加えていくことになるかと思っています。

もう1点、働き方、職場のことですけれども、もともとこの雑誌の職場というのは、女性には非常に人気がありまして、女性の力、能力がなければ1冊も出ないぐらいの力を発揮していただいています。

それで、働き方や生き方ということ論じて、それを報道するということがあれば、職場自体も女性が働きやすくなければいけないので、各経営者は、女性に嫌われない、気持ちよく仕事ができる職場を目指して、どの経営者もやっていると思います。不足分があるとすれば、様々なところで改善していかなければいけないと思っています。

ただ1点、この総合計画にありましたが、出版社は、まだまだ女性役員が足りません。現場にいたいという方が非常に多いものですから、幹部社員、経営者になる女性社員の育成というか、登用というか、それが出版界では一番の女性活躍のための今は焦点かと思っています。

以上でございます。

- 鹿嶋座長 ありがとうございます。

次は、日本労働組合総連合会東京都連合会、佐々木委員が今日は欠席でございますの

で、真島様、どうぞよろしくお願ひいたします。

○真島氏（代理） 皆さん、こんにちは。連合東京の真島でございます。本日は、委員の佐々木の代理で出席をさせていただきます。よろしくお願ひいたします。

まず、東京都が実施する男女平等参画の取組についての意見なんですけれども、一つには、男性の家事・育児参加に向けたマインドチェンジの「TEAM家事・育児」のホームページを見させてもらいました。未来から来たという設定ということと、アニメということなので、私にはちょっと実感が湧かなかったというのが正直な感想です。ただ、先日、都営大江戸線で拝見しましたので、通勤途中の男性に見てもらおうというところでは、効果があるのかなというふうに感じています。

二つ目は、各種セミナーとかフォーラムがオンラインと会場参加の併用でとご説明がありましたけれども、実際どのくらいの参加があったのかというのは聞きたいです。それは、本当に非正規の方に届いているのかということと、オンラインによって参加しやすくなったのかどうかという、その効果について東京都はどのようなふうに受け止めているのかというのを聞きたいです。

三つ目が、審議会の答申案の中間まとめについて、一つだけ、職場や就職活動におけるハラスメントのところ、今問題になっている就活ハラスメントはもちろんなんですけれども、いわゆる在宅勤務になって、リモートによるハラスメントというんでしょうか、そんなことも課題になっていることと、あわせて、サービス業、カスタマーハラスメントですね。サービス業におけるお客様のハラスメント対策についても、ぜひ盛り込んでいただきたいというふうに思っております。

最後に、連合東京として取り組んでいることとして、コロナの影響を受けて、こども食堂が運営できない事態になったことは承知のとおりなんですけれども、昨年、こども食堂を運営している20団体に、活動資金のカンパを行いました。それだけでいいわけではないので、子供、若者の貧困の連鎖を解消するために、こども食堂を運営しているNPOと連携をして、学習支援を行っていこうということで、1年かけて準備を進めてまいりまして、この11月26日に子ども・若者支援プラットフォームを設立します。これは、地域のこども食堂を地域の皆さんが、自分たちで運営しながら、学習支援のボランティアに連合東京の組合員さんが行っていただいて、学習支援をしていこうということでございます。

将来的には、連合東京に加盟している様々な組合がありますので、職場体験であると

か、職業体験をしていただいて、そういった仕事に対する意識をつけていこうということを考えているところでございます。

私からは以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

次は、東京都地域婦人団体連盟、高須委員、どうぞよろしく。

○高須委員 高須でございます。私は、東京都の取組はよく流れていると思っています。私たち女性が輝いて働けるようにするためには、家事、育児に関しては、早い時期から教育が必要であると思っています。

私たち消費者団体として、バックアップ・支援できるように情報供給をして、地元で活躍する会員とともに応援していきたいと思いますので、今後ともどうぞよろしく願います。

以上でございます。

○鹿嶋座長 いいですね、ありがとうございます。

次は、被害者支援都民センター、阿久津委員、お願いします。

○阿久津委員 都民センターの阿久津です。

私たちは、犯罪の被害に遭われた方のご相談を対応させていただいているので、その観点から少しお話しさせていただきます。被害に遭った方、特に被害直後というか、早い段階では、やはり生活を支える、生活支援というのがとても大事だなということを常日頃から思っていて、住宅とか、あとは仕事に関する支援であったりとか、経済的支援の充実というのは、すごく大事だなというふうに思っています。

それとあと、若い世代の被害者の方に対応すると感じるんですけど、被害の認識、自分が被害に遭っているという認識を持つということが難しかったりして、なかなか支援につながらないということもありますので、そういう教育、若い学生の頃からの教育というのがすごく大事だなと思っていますし、それは相談しやすい環境にもつながったりとか、あとは、被害に関して、どういうことが被害なのかとか、加害につながらないという観点からも大事かなと思っていますので、教育の場面で啓発活動というか、若い世代から学んでいただくということは重要だなというふうに感じております。

以上です。ありがとうございます。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

次は、国際ソロプチミストアメリカ日本東リジョンの大貫委員、お願いします。

○大貫委員 皆様、こんにちは。国際ソロプチミストの大貫でございます。

皆様より、様々な意見をお聞かせいただきまして、大変参考になりました。

私たちの団体では、今、中高生を対象にした今後のキャリアデザインを考えるプログラムに力を入れております。

ソロプチミストには、キャリアデザインを考えていく独自のプログラムを持っております。7月には、このプログラムの活用と、ジェンダーについて考える講演を組み合わせ、高校生を対象にフォーラムをオンラインで開催いたしました。高校生90名、先生方やご父兄、またほかの会員のオブザーバーとして150名ほどの参加がございました。

今後、やはり若い世代を中心にして、ジェンダーについて考えていく機会をつくりたいと考えております。今後ともどうぞよろしくお願いいたします。

以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

次は、東京ボランティア・市民活動センター、高山委員、お願いします。

○高山委員 高山です。私たちのところは、直接的なこういったいろんな地域の方々とか、団体とのネットワークで具体的に一緒に事業したりとか、そういうことはちょっとないんですけども、主に情報提供ですね、啓発イベントだとか、今日お話も幾つかあったと思いますが、あるいは、助成金だとか、そういったものの情報提供をウェブなどを通じてしているというようなところかなと思います。

それでちょっと、勉強不足で大変申し訳ないんですが伺いたかったのは、今日のお話の中で、最初のほうで働く女性応援セミナーとか、パパママサミットというお話が生活文化局のほうからありました。それから、子育て協働フォーラムというのが、福保局の少子のほうからお話があったかなと思うんですけど、この都庁の中では、局の違う中での連携、協働、ふだんの中では、どのようなことが取組を進められているのか。こういうイベントとかだけじゃなくて、ふだんの中で、どんなことが取り進められているのかというのを一つ教えていただければなと思います。

あわせて、今日のお話の中で、結構企業系の方のお話がすごく多かったと思うんですけども、それでオブザーバーとして、産労の方も入っていらっしゃると思うんですけど、この産労と生文と福保とのこの連携というか、協働というか、何かこういう取組を考えていらっしゃるのかどうかということの一つ伺いたいなと思いました。

それから、女性活躍推進計画というところの中の基本的な考え方のご説明の中で、今

のとちょっと関係するかもしれないんですが、「男女平等参画を強力に推し進めるため、都庁内の体制強化」とあるんですけど、これは具体的にどんなことを言っているのか、ちょっとそこを教えてくださいなと思ったところです。

それと、その下のところに、「東京都だけでは変えることが難しい社会制度等については、国への積極的な提案を検討」とあるんですけど、国もそうなんですけれども、まず一つは、区市町村に男女共同参画センターがあると思う。全部じゃないかもしれませんが、あるところはあると思うんですが、そういったところの草の根的なといいますか、地域の中で、住民からすると非常に身近なところで、どういう形で東京都さんはこういった今日のお話にあったようなことを協働しながら伝えようとしていらっしゃるのか、何かその辺の取組が具体的にあれば教えてくださいなと思います。

以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

質問がかなり多かったんですが、最後に事務局のほうから、まとめてお答えいただきたいと思います。

先ほど、日本書籍出版協会の下中委員を飛ばしてきましたが、下中委員、どうですか、もう大丈夫ですか。下中委員、いいですか。

発言しているとすれば、まだ聞こえていないんですが、どうでしょうか。ちょっと難しいかな。下中委員、ちょっと難しいようですね。

それでは、時間の関係もありますので、このまま先にいきます。それで、下中委員、後でもし何かあれば、都のほうに申告していただきたいと思います。

そのほか私のほうで指名をしなかった人、名前を飛ばしてしまった方おられますか。大丈夫ですか。

では、次は、この会議のコーディネーターのお二人から意見をもらいたいと思います。コーディネーターは5分以内で意見ををお願いします。

まず、治部委員からお願いします。治部委員、聞こえますか。

○治部委員 聞こえます。治部です。ありがとうございます。

実は、私は、この事務局から説明のありました女性活躍推進計画のほうの部会の委員もやっておりますので、ちょっと純粋な第三者というよりは、今日は皆様方のお話を踏まえて、これ中間まとめが出て、今パブリックコメントを募集しているところですので、皆様の今日のご発言も貴重なお話としまして、ちょっと今後の部会にもぜひアウトプッ

トしていききたいなというふうに思いました。

改めて事務局からいろいろなお話を聞きまして、全体にやはり性別役割分担の意識に関する話がすごく多かったなというふうに思います。この意識の問題というのは、長年関わっていらっしゃった鹿嶋座長もご存じのとおり、日本の男女不平等を解消するに当たって、すごく根強くて、なかなか解消するのが難しい話です。ちなみに一つちょっと皆さんにご参考までに申し上げますと、グローバルジェンダー・ギャップ指数、日本が120位で、大変恥ずかしい状況にあるあの指数ですが、これが連続して1位になっているアイスランドという国があります。ここのアイスランドの駐日大使の話をちょっと見る機会があったんですが、駐日大使いわくアイスランドにおいては、男性も女性と同じぐらい家事をやるのはもう当たり前というふうに思っている。これまさに意識の問題が女性の活躍にもつながっているというところは、確かに言えるかなというふうに思っております。

私、内閣府のほうの委員もやっております、アンコンシャス・バイアスに関する調査を内閣府のほうでもやっております、議論をいたしました。無意識の思い込みに関する啓蒙自体はとても大事であるというふうに思うんですが、一方で、無意識であるから罪がないと言ってしまっただけではいけないんじゃないかと思うような、差別ですね。女性に対する差別的な取扱いというものも、まだ実際には存在しますので、その辺りの切り分けというのは、行政の施策を論じる上では、結構重要なのではないかなというふうには思っております。

例えば、結構今日議論が盛り上がりました男性の育休に関しましては、私も関与しております民間企業、積水ハウスの調査、大体毎年1万人ぐらを対象に調査をしているものがあるんですけども、9月に発表した調査では、実は就活の学生層では、97%が男性の育休に賛成をしております。一方で、経営層、これちょっと企業の規模もいろいろあるんですけども、経営層のほうの賛成は76%ぐらいにとどまっております、つまり経営層に関しては4人に1人ぐらいが、男性の育休に反対しているという現実があります。といったようなことを鑑みますと、私も学生に最近教える機会がありまして、男性育休を取れるんだよと言えば、通常、だったら取ってみたいというふうになりますので、意識を変えるべきは若い人というよりは、むしろ中高年層なんではないかなというふうに、私としては思っております。

行政として必要なことは、やはりパタニティハラスメントの防止であるとか、これ連

合さんのほうがよく取り組んでいらっしゃると思うんですけれども、行政もやっぱり強いパワーを持ってやるべきことというものが意識以外にもあるんじゃないかなということを知っていて思いました。今、日本の男性育休13%取得率という中で、都が50%を目指すということ自体は、私はすごくいいことだなというふうに思います。現状、50%に達しているセクターというのは、国家公務員がありまして、人事院が先日発表しました調査では、国家公務員の男性の育休取得率は50%を超えています。ということは、東京都においては、民間企業も国家公務員並みのある種のサポートを得て、男性が育休を取れるようになるということが必要なのかなというふうに思っています。これは結構チャレンジングなことですが、頑張っていく価値のあることかなと思しました。

ちょっと全体にお聞きしていて、格差に関する政策が少し不足しているかなという感じがいたしました。自殺に関するお話もありましたけれども、全体で見れば、自殺は男性のほうが多いわけですが、このコロナの後、女性が増えています。この女性も一枚岩ではございませんで、私のようにホワイトカラーの専門職であれば、このようにITを使って会議に参加とかができますけれども、先ほど商店街のお話を西沢委員からいただきました。飲食店等々はやっぱり厳しい状況にあって、そういったところで非正規で働いている女性たち、男子もそうなんですけれども、大変厳しい状況に置かれているというところがあるので、女性といっても労働のレベルで相当厳しい状況にある方と、ワーク・ライフ・バランスということを考えられる状況がある人の中にある格差の問題に、今もう少し取り組んでいく必要があるかなというふうに、皆様のお話を聞いて思いました。

最後に一つ。私このT O K Y O会議に数年参加しているんですけれども、毎年やっぱり一番印象に残るのが、特別支援学校のP T Aの方のお話です。

デイサービスの時間がある一定のところまで切れてしまうので、保護者の就労が本当に難しいというお話を毎年聞いています。これずっと継続して訴えが出ているんですけれども、都としては、何か施策ないしはサポートというものを厚くしているのでしょうか。私は、一委員として、ぜひこのところは、都に何かやってほしいなというふうに強く思います。特別支援学校のP T Aの方に委員として毎年ご出席いただいているからには、単にお話を伺っておしまいということではなくて、やはり何らか都が動くべきではないかなというふうに強く思いました。

以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

次は、大沢委員から、お願いします。

○大沢委員 今回、（男女共同参画推進の）計画を聞かせていただいて、意識を変えていく、性別役割分担意識を変えていくことに関して、国・都を挙げて推進していくということは非常に重要だというふうに思いました。それを踏まえて上で、いくつか重要な施策についてこれについてお話ししたいと思います。三つほどございます。

1点目は、女性が輝く社会が重要だということは、何度も、何十年も前から言われてきたように思うんですけど、それが実際に実現できなかった理由は何なんだろうかと考えますに、一つは、やはりリーダーとなる女性が少ないことがあるんじゃないかというふうに思います。海外のいろいろな団体と話をしておりますと、女性が社会でなかなか発言力が持てないことの問題が指摘されています。ところが日本においてそのようなことが言われないのは、まだ発言力を持つところに女性が至っていないのではないかと思います。働く女性は増えましたけれど、やはり社会を変えていくような発言力を持っている女性が非常に少ないということについて問題視し、女性の活躍推進を強力に推進していく必要があると思います。ただ単に女性のリーダーの数が増えるのを待っているだけではなくて、そういう女性たちを育成して、サポートして、女性が輝く社会が実現できるようなそういうトップをもっと増やしていくポジティブアクションのようなもの考える必要があるのではないかと思います。

2点目なんですけど、治部委員もおっしゃったんですけど、今回のお話、やはり標準世帯が中心のように思うんですね。夫がいて、妻がいて、子育てをしているという世帯なんですけど、ここ20年少子化、そして離婚率の上昇などで、世帯が多様化していて、ひとり親世帯、母子世帯などが増えています。今回のコロナ禍でそれらの世帯が非常に厳しい状況にあるということが分かりましたけれど、その背後にある問題として、日本の社会福祉制度が、標準世帯を中心につくられていて、標準世帯ではない人が外れる傾向があるという問題があります。具体的には、例えば、週に20時間以上働いていないと雇用保険に加入できないとか、それから社会保険制度の加入でも同じような問題がございます。そういった加入していない人たちの中に、生活に困窮している人たちが増えているわけなんですけれど、（制度から外れている）人たちがどの程度いるのかという実態が調査されていない。

今回コロナ禍においても、NPOの方々が生懸命支援をされていらっしゃるって、その方々の情報を元にいろいろな政策が取られたわけですけど、特に雇用保険に入っていない人が何割いるのか。そういうことというのは、公の機関では絶対に把握できるはずなので、東京都の中でも、本当に支援が必要な人たちに支援が渡っているのかということ調査研究していただきたい。ぜひこれを機会にセーフティーネット、つまり日本の公助が十分ではないことによって、生活が困窮している人たちがいて、その人たちの中には子供を育てていて貧困が次世代に継承されている。その実態について、もっと解明する必要があると思います。

もう一つは、2012年リーマンショック後、そういった生活困窮者に対する支援制度というのは充実してきているのですが、今回分かったことは、実際に支援を必要としている人たちが、その制度の存在を知らない、今回も皆様のお話の中で、せっかくいい制度があるけれど、それが実際には知られずに使われていないことの問題が指摘されていました。これは前回の会合でも皆さんからご指摘があったと思います。

必要な人に届いていないのはなぜなのか。どうしたらそれが届けられるのか。NPOなど、草の根で活動されている方がいらっしゃいますし、それから、例えば今回、経済的に困窮した女性の背後に、配偶者暴力に遭っている女性が多いということも支援をされた団体から指摘されています。ですので、ぜひ個別に配偶者暴力の問題や性被害の問題を捉えるのではなくて、やはりそういった情報を共有しながら、複合的な問題を女性たちが抱えていて、生活困難に陥り、働けなくなっているということの理解をより一層深めながら、各関係団体が協力して、困難な状況にある女性たちを救済していくことが今求められているのではないかと思います。

私のほうからは以上でございます。ありがとうございました。

○鹿嶋座長 ありがとうございました。

皆さんから非常に核心を突くご発言をいただきました。本当にありがとうございました。

最後に、私のほうから皆さんの意見も踏まえて発言をさせていただきたいと思います。

今回の男女平等参画に関する皆さんの報告を通して感じるのは、男性のこれからはポイントを当てているなということです。男女平等参画を推進する上で、一番大きなネットワークになっているのは、男がどう変わるか、どう変えるかということだと思っんですね。

先ほど経営者を変えなくてはいけない、という指摘がありました。経営者を含め、中高年の意識というのはなかなか変わらないというのが私の率直な印象です。これ、やっぱり子供のうちからのしつけ、教育が非常に大事になってくると思っております。

家事・育児をどう分担するかで、東京都はキャンペーンテーマとして「TEAM家事・育児」を掲げ、四つのメッセージを挙げています。子育て中の夫婦向け、企業経営者・管理職向け、インフルエンサー、それから若者、親世代向けと四項目を掲げ、例えば子育て中の夫婦向けであれば夫婦間の家事・育児分担について考察するわけです。大切な試みとは思いますが、家事・育児分担にしても、経営者の意識改革にしても、浸透させるにあたってのハードルはかなり高いというのが私の率直な意見です。

私は新聞社時代、それから大学教員時代に何にポイントを置いて記事を書き、また学生たちの指導を行ってきたかといえ、やはりこの辺の男女平等がどうすれば達成できるかということでした。この問題には、半世紀近く取り組んできたわけですが、ハードルが高く、なかなか達成できないというのが率直な感想です。

では、その根底にはどういう問題が潜んでいるのか。先ほど、東京経営者協会の羽入田委員や、中小企業団体中央会の加藤委員、そのほかの皆さんからもアンコンシャス・バイアス、「無意識の思い込み」について指摘がありました。私も男女平等が達成できない根底には、この問題が潜んでいると思っています。国の第5次男女共同参画基本計画も、固定的性別役割分担意識に関する無意識の思い込み、アンコンシャス・バイアスが強く働いていることを指摘し、それが男女共同参画社会を形成するに当たっての障害になっていることを浮き彫りにしています。

先ほど申し上げたように、内閣府は今年の9月にアンコンシャス・バイアスに関する調査を実施しました。同調査のフリーアンサーに目を通すと、先ほど中高年はなかなか変われないと申し上げましたが、それを裏付ける実態のようなものが、何となく見えてくるんですね。

例えば、女性からの回答ですが、自治会長を選ぶときに、「男性が会長、女性が副会長」と最初に議長に言われ、更に集会の際は、「女性は早く来てお茶の準備をするように」と言われたというのです。こうした発想、昔からなかなか変わりませんね。それから、夫が息子に「男のくせに泣くな」というのを聞いて違和感を感じたという回答もありました。友人に「旦那は細かいところまで気が利かなくて、結局家事は私がやることになる」と愚痴を言ったら、「男の人だからそこまで気が回らなくて当然だ、仕方

がないよ」と言われましたとか、出産をしたが「家事、育児は女性がやるものだ」と旦那と義母から言われ、復職を考えているが「女は家庭を守れ」と言われて、まだできていない等々の訴えもありました。

そういう中で、いわゆる固定的性別役割分担をどう解消するかといっても、議論が空転し、今申し上げた内閣府調査の自由回答に記載されているような実態の中にあっては、趣旨がなかなか行き届かない、浸透しないという現実にも私たちは気づかなくてはなりません。

男性の回答はどうだったか。例えば、洗濯物の出し入れをしているとき、母親から「そんなことをしているのか、みっともない」ということを言われたという指摘。それから、仕事を辞めることを検討していると親に相談したら、「男のくせに」と言われたとか、親の介護で休職願を提出したときに、たぶん上司からでしょう、「配偶者に任せるべきだ」と言われたとか。この調査の自由回答欄に出てくる回答というのは、我が国社会の現実を如実に表しているものだと思います。

今、私たちはこの会議でこそいろいろ議論をするんですけども、では、この議論をいかにして都民に落としていくのかとなってくると、非常にハードルが高いような気がします。私たちは、そういうことまで頭に置きながら、男女平等を考えるにあたって大変重要なこの問題を多角度から分析、考察していきたいと思います。

東京都の令和4年度からの男女平等参画推進総合計画の中間まとめを見ると、行動変容につながる意識改革が必要だとし、その一例として、「アンコンシャス・バイアスを気づかせる教育」を挙げています。子供が小さいうちから、あるいは学校教育の中から、こういう問題に取り組んでいくことが今後は必要であるということなのだと思います。

いずれにしても諸外国と比べて、この問題が重くのしかかっていることは確かです。例えば、各国の男女平等格差を示すジェンダー・ギャップ指数ですが、現在156か国中、日本は120位ですからね。G7では最下位です。このような状況から脱出するには、一つには、固定的性別役割分担意識をどういうふうに解消すればいいのかということとをさらに議論し、実践に移す必要があるということです。

以上で、本日の議題は終了ですね。皆さん、どうもありがとうございました。

最後に、事務局からの連絡ですけれども、その中で先ほどの質問がありましたね。それも含めて回答できるのかどうか。たくさんありましたので、今日無理であれば、後で回答するという形でも結構ですけれども、事務局から連絡をお願いいたします。

○赤羽男女平等参画担当部長 それでは、先ほどご質問いただきました、私からは3点、ご報告させていただきます、1点、連合の真島様からの意見をウィメンズプラザからご説明させていただこうと思います。

まず、専各協会の高橋様からいただきました女性の自殺について、この審議会としての議論の中ではどのように扱っているかということですが、こちらにつきましては、現在の女性を取り巻く現状の中で、コロナ禍がもたらした影響ということで、概要版には記載されていないんですけれども、本文中には、現状としての女性の自殺者の増加など、その課題意識は記載をしております。それを受けまして、生涯を通じた男女の健康支援というところで自殺の問題は扱っております。

具体的に東京都といたしましては、自殺の対策そのものは福祉保健局が所管として中心になってやっているんですけれども、やはりその一つの部局だけではなかなか広がらない、いろんなところで関連・連携を持つところだということで「孤立・孤独PT」というのは、庁内を挙げてのPTを作りまして、今そこで具体的な対策を検討しておりますので、今審議会からのご提案に対して、東京都は計画を策定いたしますときには、そういったことで具体策なども掲載することになるかと思っております。

あと、もう1点、ボランティアセンターの高山委員からご質問のありました、都庁内の連携につきましては、まずは男女平等、女性参画の問題は、一つの私ども生活文化局だけで成り立つものではございませんので、全庁を挙げての部長級の会議を庁内推進会議というものを設置しております、その中で連携を図っております。また、これの中間のまとめについても、先日ご報告をさせていただきます、それぞれの局で男女平等、女性活躍の視点から、全ての施策を検討するよということ、取組を引き続き開始しております。

また、この審議会におきましても、この中間のまとめをまとめるに当たりまして、幹事として産業労働局、福祉保健局、こちら関わりがすごく強い部局でございますので、そういったところと日常的な連携を図っております。

また、先ほどの行事、イベント等、そういったものは、もう通常、本当に相互で取り組んでおります。

また、2点目の体制強化でございますが、これは審議会のほうから、そういうご提案をいただいておりますので、ちょっと東京都として、それをどのように人員要求ですとか、そういったところに反映させていくかということが、今後、東京都として取り組む

べき方向性になろうかと思えます。

また、3点目の区市町村の女性センター、男女共同参画センターとの連携でございますが、こちらはウィメンズプラザが中心となりまして、センター長会議といったところで、この計画のご説明、また、この計画を踏まえた各区市町村でのお取組ということでご依頼をしているところでございます。

そういうふうに、治部先生から確認のお話がありました特別支援学校につきましては、この会議の状況は全て各局に共有をして、それぞれの部局で取り組んでいただけるように情報共有は図っておりますが、大変申し訳ありませんが、今そこがどのように具体化されているというのは、現在、ちょっと私ども把握しておりませんので、確認してまたご報告をさせていただきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

連合の真島様からのご質問につきましては、ウィメンズプラザからご説明をさせていただきます。

○鹿嶋座長 連絡等がありますか。

○加藤東京ウィメンズプラザ所長 ウィメンズプラザでございます。

先ほど、ご質問のありました、今年のセミナーでございますが、働く女性応援セミナーは134名。男女平等推進啓発セミナーは、今ちょっと詳細を取りまとめ中でございますが、83名ぐらい視聴いただいております。オンラインにつきましては、いろいろ課題がございますけれども、今までのセミナーへのお声としては、お忙しい方などは、移動時間がかかりませんので、やっぱり参加しやすいという声はいただいております。

ただ、セミナーの中身によっては、やはり実際に集まったほうが、より効果的なものもあるかと思っておりますので、今後は内容によって、どういう手法でやっていくかを検討していきたいと思っております。

以上でございます。

○鹿嶋座長 ほかにはありますか。よろしいですか。

○菅野男女平等参画課長 では、事務局のほうから幾つか事務連絡等をさせていただければと思えます。

まず、先ほどちょっと申しましたが、男女平等参画推進総合計画の改定に係る調査についてでございます。改定後の新たな総合計画におきましても、本T O K Y O会議の構成団体の皆様における取組を掲載させていただきたいと考えております。そのため、先ほどご説明いたしました審議会答申案中間のまとめ等を踏まえた新総合計画に掲載する

取組について、近々調査のほうを実施させていただきます。取組につきましては、現総合計画に掲載している取組以外にも、令和8年度までの期間において予定している新たな取組についてもご検討いただければと思います。

取組の検討に当たりましては、中間のまとめ本文に記載されております、都民事業者に求められる行動の内容を参考にご検討いただければと思います。具体的に計画に掲載する文言等については、調査実施等に個別にご相談いただければと思っております。

次に、資料の下部、スケジュールのほうをご覧ください。

総合計画掲載事業に関する調査につきましては、11月中旬を目途に調査票をメールでお送りいたします。提出は12月中旬頃まででお願いする予定でございます。ご提出後は、個別に調整、相談等をさせていただき、3月に改定公表予定の次期総合計画に皆様の取組も掲載させていただければと思います。お忙しいところ恐縮でございますが、ご協力賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

調査についての説明は、以上となります。

その他事務連絡を幾つかさせていただきます。

1点目でございます。都の審議会等における女性委員の任用促進についてでございます。都ではこれまで、都の審議会等における女性委員の任用率につきまして、令和3年度末までに35%以上となるよう取り組んでまいりました。本年4月には、意思決定過程の女性の参画をより一層拡大、加速させるため、令和4年度末までに40%以上とする新たな目標値を定めております。40%以上の目標達成のため、審議会等委員の改選時に広く委員を公募するなどの工夫をし、女性委員の任用を一層促進してまいります。各団体の皆様におかれましても、あらゆる分野で女性に幅広く活躍していただくため、女性の登用を積極的に進めていただければと思います。

また、都の審議会等の委員について、都から委員の推薦依頼をさせていただいた際には、ぜひ積極的に女性委員をご推薦いただければと思います。

2点目でございます。本日委員の皆様からいただいたご意見等は、審議会及び都の関係機関で構成される推進会議において共有をさせていただきます。追加のご意見などございましたら、恐れ入りますが、事務局宛てにメールでいただけますと幸いです。よろしくお願いいたします。

3点目でございます。先ほどご説明いたしました、東京都男女平等参画審議会答申案中間のまとめについては、現在、都民からの意見募集を実施しております。広く多くの

方からご意見をいただきたいと思っておりますので、ぜひ当局ホームページにアクセスしていただき、ご意見をお寄せいただければと思っております。パブリックコメントは、来週16日、火曜日まで実施しております。よろしくお願いいたします。

最後に4点目でございます。本TOKYO会議でございますが、次回は来年春に開催させていただく予定でございます。日程につきましては、改めて調整等をさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

事務局からは以上でございます。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

今おっしゃったように、次回は来年度春のこの会の開催だそうです。皆さん、どうぞよろしくお願いいたします。

本日は、予定より大分時間が延びましたが、長時間にわたり、皆さん、お疲れさまでした。

以上で閉会いたします。どうもありがとうございました。

(午後0時02分 閉会)

※ 会議後、下中委員より下記の発言予定のご意見をメールにて共有いただきました。

『出版社というと大手マスコミをイメージされがちですが、日本の出版社3300社中、半分以上が10名以下の組織です。規模に関わらず各々対等に社会に対する志をもって、多様な出版を展開しています。書籍はゆっくりですが読む人の心に直接入って、人の意識を変えていくメディアの役割は大きいと認識します。現場は男女半々で活躍をしてい

ますが、経営陣は圧倒的に男性が多く、男性社会特有の上下意識の統制、忖度、同調圧力が存在します。

「何が言いにくい空気を作っているのか?」、まさしく「アンコンシャスバイアス」の問題。ジェンダー120位の背景には、女性が男性のプライドを立ててきた歴史的文化以上に、男性の上下意識が強固な事があります。その中で女性は、男性にはどうせ理解されないだろうとか、偉そうと思われても厄介と、発言を飲み込んできた。女性側にも問題があります。女性は紅一点二点ではダメで、3人集まると急に活発に発言する傾向があります。

女性は案外、縦社会や派閥をおもねず、また不必要に自己主張したり争ったりせず、現実的な課題解決と実行力を持っているものです。要は男女が聴く耳をもって、言いにくいことをあえて伝えるコミュニケーションを、何世代かかけて磨いていくことに尽きます。組織を担う女性が増えれば、社会はやわらかく変わっていく。小学校からジェンダーの授業があればと思うばかりです。お役に立てるなら「日本書籍出版協会」加盟社で、ジェンダーの歴史的経緯もふまえた書籍リストを作成してみようかと考えています。』