

令和5年度 第1回 女性も男性も輝くTOKYO会議

日時：令和5年7月6日（木） 13:30～15:00

場所：オンライン会議（Microsoft Teams）

【議事次第】

- 1 要綱改正について
- 2 東京都男女平等参画推進総合計画の取組状況について
（女性活躍推進計画 第2章 男女平等参画の推進に向けたマインドチェンジ）
 - ①性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の取組
 - ②男性の家事・育児参画に向けた取組
 - ③育業の取得促進に向けた取組
- 3 意見交換

女性も男性も輝くTOKYO会議 委員一覧

※欠席委員は網掛け表示

	氏名	所属等
産業	1 小林 治彦	東京都商工会議所連合会
	2 小野寺 崇	東京都商工会連合会
	3 羽入田 雪子	一般社団法人東京経営者協会
	4 加藤 仁	東京都中小企業団体中央会
	5 大畑 章	一般社団法人東京工業団体連合会
	6 工藤 敦子	一般社団法人東京中小企業家同友会
医療	7 大坪 由里子	公益社団法人東京都医師会
	8 佐川 きよみ	公益社団法人東京都看護協会
教育 関連	9 前田 哲	東京都私立幼稚園連合会
	10 月本 喜久	東京都私立幼稚園PTA連合会
	11 北山 ひと美	東京私立初等学校協会
	12 川添 一郎	東京私立初等学校父母の会連合会
	13 篠原 聡子	一般社団法人日本私立大学連盟
	14 多 忠貴 (代理:飯塚 美紀子)	公益社団法人東京都専修学校各種学校協会
	15 橋本 啓太郎 (代理:数土 友希)	東京都公立幼稚園・こども園PTA連絡協議会
	16 岡部 健作	一般社団法人東京都PTA協議会
	17 小林 恵美	東京都公立中学校PTA協議会
	18 櫻山 美智子	東京都公立高等学校PTA連合会

	氏名	所属等
教育 関連	19 高地 伸司	東京都公立高等学校定通PTA連合会
	20 中山 淳二	東京都特別支援学校PTA連合会
地域・ その他	21 金子 春菜	公益社団法人東京青年会議所
	22 西沢 潤 (代理:蓮見 奈保)	東京都商店街振興組合連合会
	23 鈴木 栄子	JA東京女性組織協議会
	24 下中 美都 (代理:中村 美穂)	一般社団法人日本書籍出版協会
	25 鈴木 宣幸 (代理:山田 英樹)	一般社団法人日本雑誌協会
	26 佐々木 珠	日本労働組合総連合会東京都連合会
	27 高須 光代	特定非営利活動法人東京都地域婦人団体連盟
	28 松野 玲子	東京都生活協同組合連合会
	29 阿久津 照美	公益社団法人被害者支援都民センター
	30 大橋 百合子	国際ソロプチミストアメリカ日本東リジョン
コ ー デ ィ ネ ー タ	31 杉原 志保	特定非営利活動法人NPOサポートセンター
	32 高山 和久	東京ボランティア・市民活動センター
	33 鹿嶋 敬	一般財団法人女性労働協会
	34 大沢 真知子	日本女子大学
	35 治部 れんげ	東京工業大学リベラルアーツ研究教育院

	氏名	所属等
オ フ ザ ー バ ー	加藤 美佳子	子供政策連携室企画調整部プロジェクト推進課
	人見 志のぶ	産業労働局総務部働く女性応援担当
	田中 啓介	産業労働局雇用就業部労働環境課
	安藤 真和	福祉局子供・子育て支援部家庭支援課
事 務 局	宮本 均	生活文化スポーツ局都民生活部
	樋口 桂	生活文化スポーツ局都民生活部
	竹内 純子	生活文化スポーツ局都民生活部男女平等参画課
	寺倉 万敬	生活文化スポーツ局都民生活部男女平等参画課
	大塚 浩子	東京ウィメンズプラザ

議題 1 要綱改正について

第三者機関としての役割について

第三者機関の位置づけ

<東京都男女平等参画推進総合計画における記述内容>

総合計画を着実に推進し、その実効性を確保するために、具体的な数値目標を設定するとともに、都の男女平等参画の状況に関する調査、情報収集及び分析を行い、その達成状況を、第三者機関を設置し把握していきます。

▶ 「女性も男性も輝くTOKYO会議」の機能を強化し、第三者機関としての役割を果たす

要綱改正

第三者機関としての役割を明記

要綱変更点（抜粋）

新	旧
<p>(所掌事項)</p> <p>第2 輝くTOKYO会議の所掌事項は、次のとおりとする。</p> <p>(1) 総合計画の取組及び進行管理に関すること。</p> <p>(2) 総合計画の推進に向けた第三者機関としての達成状況の把握、意見及び助言に関すること。</p> <p>(3) 女性活躍推進の気運醸成に向けた情報発信に関すること。</p> <p>(4) 女性活躍推進に向けた取組に関する検討及び提案に関すること。</p> <p>(5) その他、設置目的の達成のために必要と認められること。</p>	<p>(所掌事項)</p> <p>第2 輝くTOKYO会議の所掌事項は、次のとおりとする。</p> <p>(1) 総合計画の取組及び進行管理に関すること。</p> <p>(2) 女性活躍推進の気運醸成に向けた情報発信に関すること。</p> <p>(3) 女性活躍推進に向けた取組に関する検討及び提案に関すること。</p> <p>(4) その他、設置目的の達成のために必要と認められること。</p>

議題（予定）

(今回) 令和5年度 第1回 女性活躍推進計画 第2章 男女平等参画の推進に向けたマインドチェンジ

(次回) 令和5年度 第2回 女性活躍推進計画 第1章 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

議題 2 男女平等参画推進総合計画の取組状況について

(女性活躍推進計画 第2章 男女平等参画の推進に向けたマインドチェンジ)

東京都男女平等参画推進総合計画について

○計画の位置づけ

- ・女性活躍推進法に基づく「東京都女性活躍推進計画」と、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」の両計画で構成
- ・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

○計画期間 令和4年度（2022年度）から令和8年度（2026年度）までの5か年

目指すべき男女平等参画社会のあり方

女性も男性も自らの希望に応じて輝ける、だれにとっても住みやすい社会の実現

目指すべき男女平等参画社会の実現に向けて

- 働き方改革関連法など様々な法制度の整備が進む中、
社会の「仕組みづくり」を着実に進めていく必要がある
- 一方で、社会に根強く残る意識が仕組みの活用を阻むことから、
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
- 加えて、コロナ禍で浮き彫りになった課題等に対応



このため、次の3つの視点から取組を強化・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等の変革
- 男女間のあらゆる暴力の根絶

計画の基本的考え方と3つの柱

基本的
考え方

男女平等参画推進に向け、企業の実践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

- ・女性管理職比率の向上を目指す
企業等への支援やインセンティブ付与
- ・正規雇用を目指す女性への支援強化
- ・女性の職域拡大・登用促進等を推進
- ・柔軟な働き方の普及定着

【第1の柱】

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

- ・無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）への取組
- ・男性の家事育児参画促進「マインドチェンジプロジェクト」実施
- ・プロスポーツチームや経済団体等多様な主体と連携した
幅広い世代に対する意識改革
- ・審議会等委員を「いずれの性も40%以上」とする「クォータ制」導入

【第2の柱】

男女平等参画の推進に向けた
マインドチェンジ

- ・男女間のあらゆる暴力の根絶
- ・被害者支援団体への支援
- ・加害者対策への取組

【第3の柱】

配偶者暴力対策

現状・課題

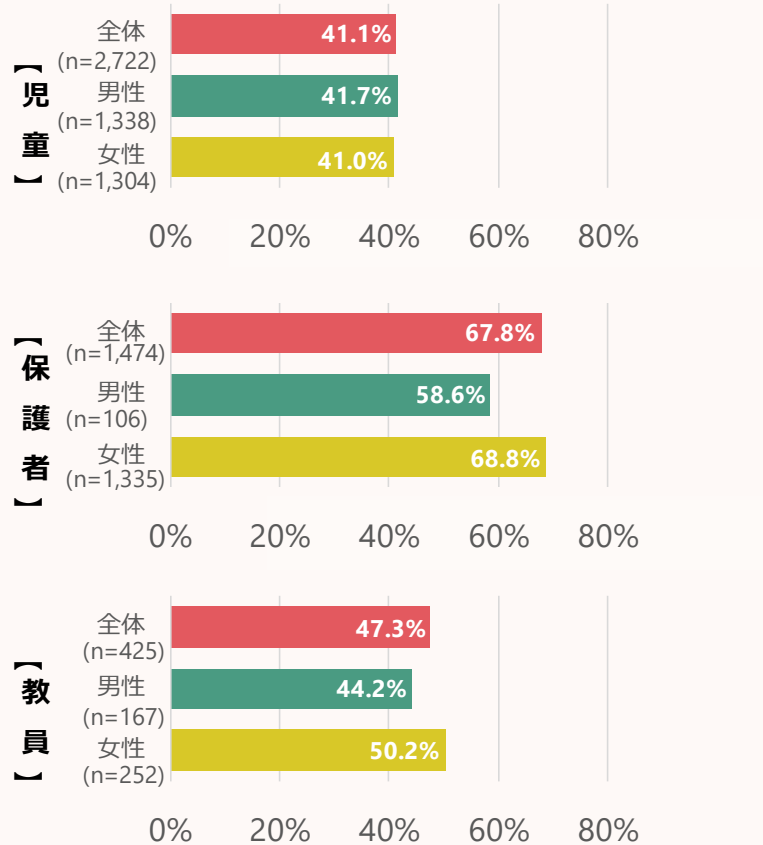
① 性別役割分担意識・無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）

- 都の調査では、大人だけでなく、**児童（5, 6年生）でも性別に対する「思い込み」がみられた**
- 特に**進路や職業など将来の選択**に係る部分でも思い込みが確認された

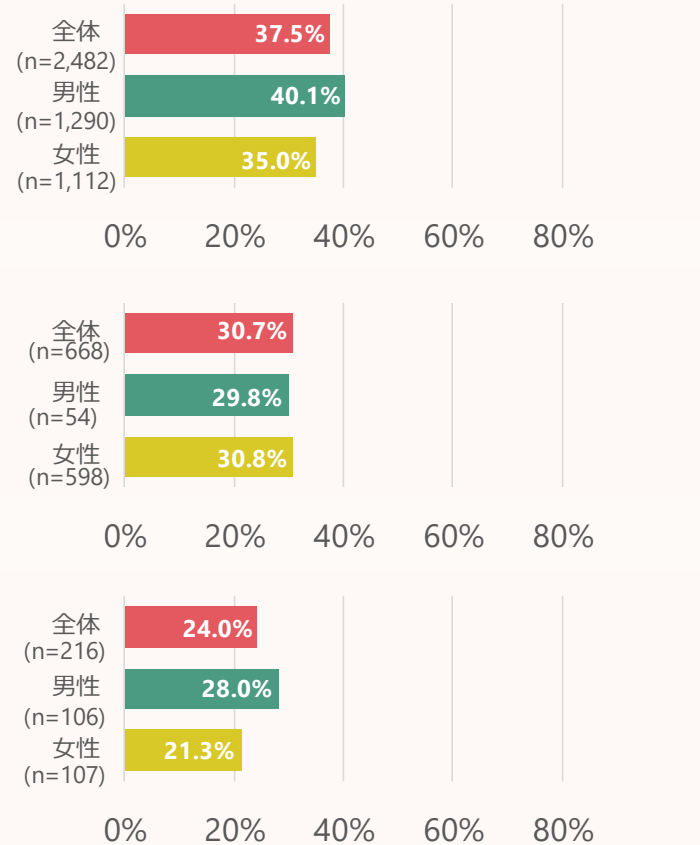
本資料では、「そう思う」「どちらかというと思う」と回答した合計を「そう思う」として集計している

東京都：令和4年度 性別による無意識の思い込み実態調査より

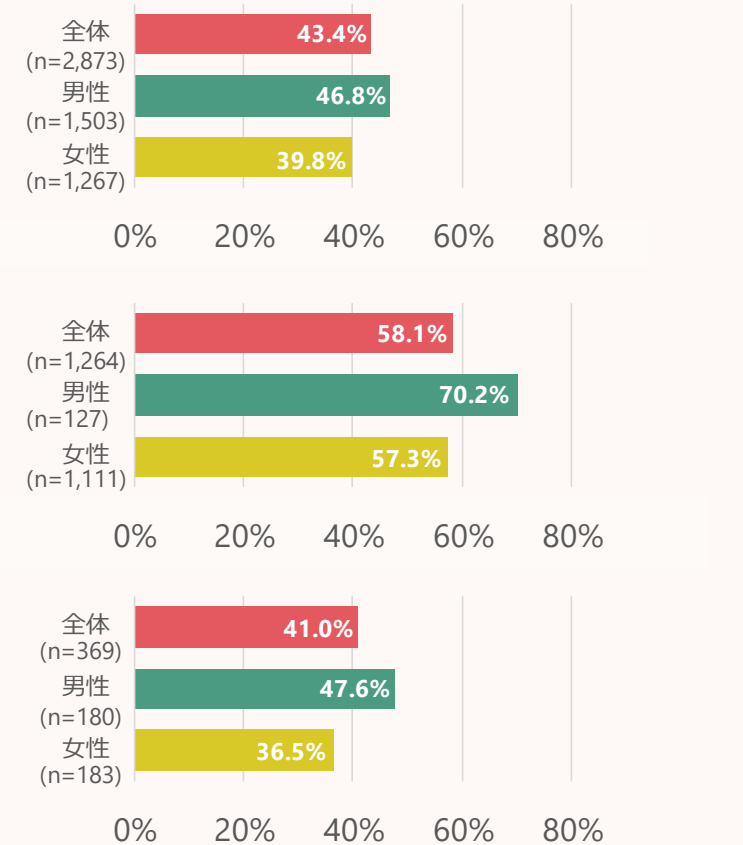
【設問①】
「男の子（男性）/女の子（女性）だからと思うことがある」
そう思う



【設問②】 「性別で教科の得意、不得意があると思う」
そう思う



【設問③】
「性別で向いている仕事と向いていない仕事があると思う」
そう思う



結果

- どの属性でも4割以上
- 特に、保護者（女性）が「そう思う」割合が高い

結果

- 保護者・教員と比べ、児童が「そう思う」割合が高い

結果

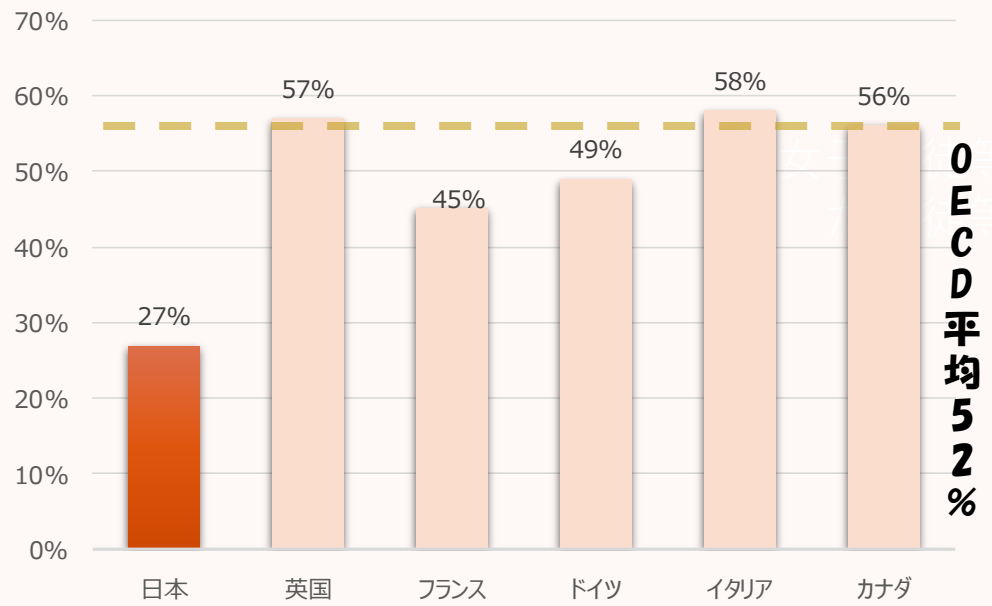
- どの属性でも男性が4割以上
- 特に、保護者（男性）が「そう思う」割合が高い

現状・課題

① 性別役割分担意識・無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）

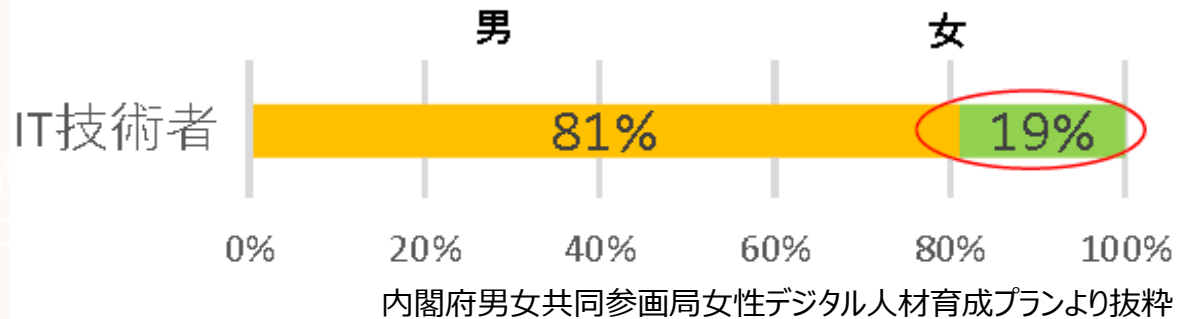
- 理工系分野への女性参画は世界的にも遅れをとっている状況
- 特に近年急速に発展する情報通信分野において、IT技術者の男女比率の差は課題

【各国の大学入学者に占める女子の割合】
自然科学・数学・統計学



OECD（2019年）まとめ資料より作成

図3. IT技術者の男女比率



女子生徒は、理系の就職先として、学者・医者・研究者など専門職のイメージが強く、理系に対して日常生活との関連がイメージつきにくいと感じている。
内閣府（H29）
「女子生徒等の理工系進路選択支援に向けた生徒等の意識に関する調査研究より」

現状・課題

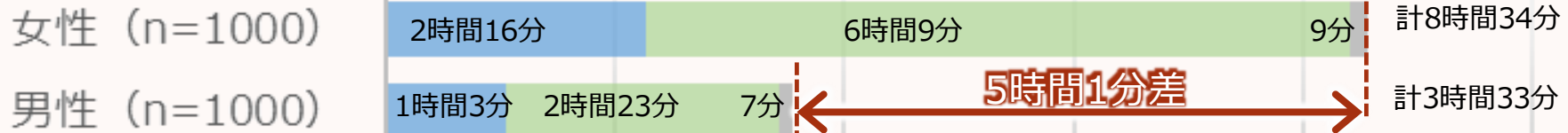
② 男性の家事・育児参画

➤ コロナ禍前と比較して、**家族の在宅時間が増えたこと**で**家事・育児総量の増加**をもたらし、**女性の負担が増えたと考えられる。**

	令和元年度	令和3年度	令和5年度	目標（令和12年度）
家事育児関連時間の男女差	5時間1分差	5時間20分差	7月下旬調査予定	半減（2時間30分）

【男性の家事・育児参画状況（都内）】

令和元年度



令和3年度



■ 家事・買物時間 ■ 育児時間 ■ 介護時間

東京都：令和3年度男性の家事・育児参画状況実態調査より

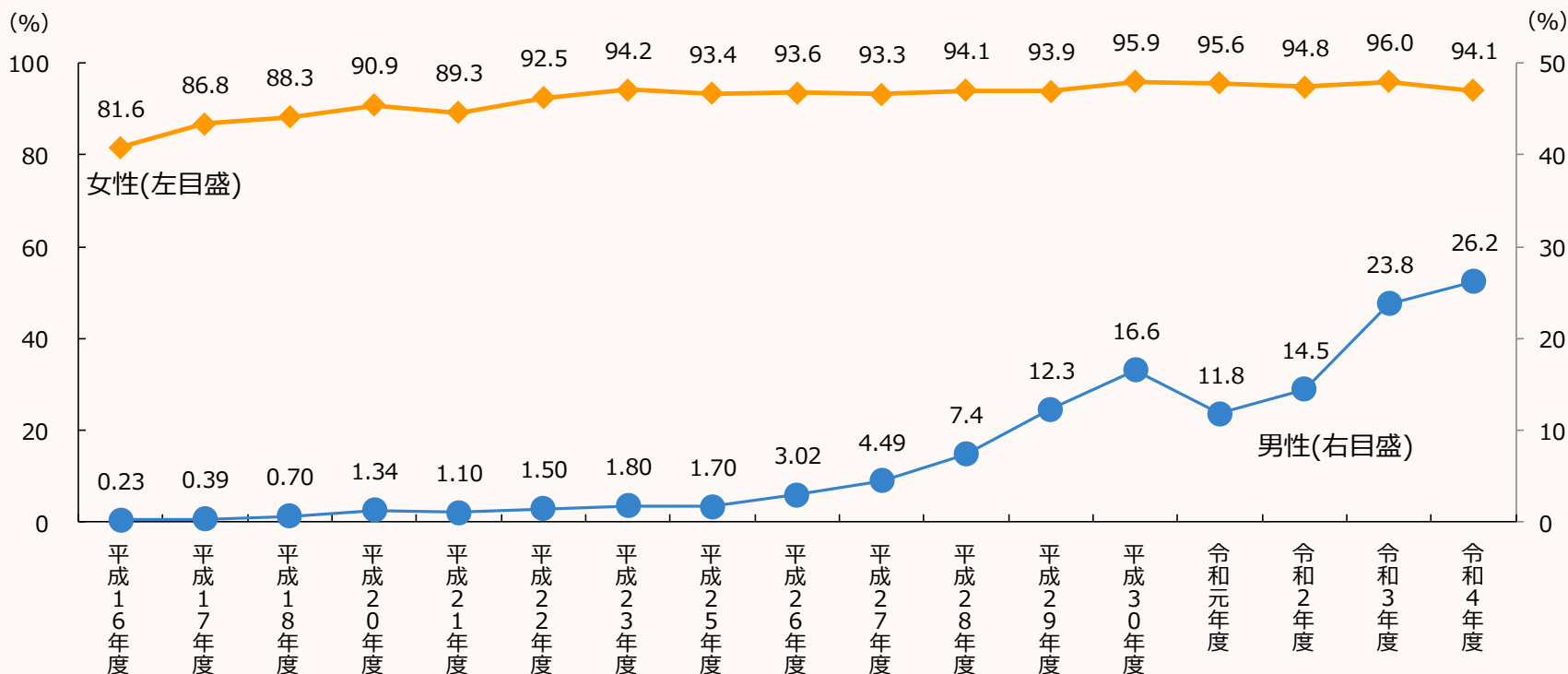
③ 育業取得率

➤ 育児休業取得率は、男性が26.2%、女性94.1%であり、男性の取得率は、前年度調査（23.8%）から2.4ポイント上昇したものの、**未だ男女差が大きい**

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	目標（令和12年）
男性の育児休業取得率	14.5%	23.8%	26.2%	90%台

【育児休業取得の状況の推移（都内事業所）】

東京都：令和4年度東京都男女雇用平等参画状況調査より



主な取組（項目）

① 性別役割分担意識・無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の取組

1. 無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）への取組（普及啓発）
2. 教育機関と連携した性別による無意識の思い込み実態調査
3. 女子中高生向けデジタル企業等オフィスツアー

② 男性の家事・育児参画に向けた取組

1. 男性の家事・育児参画に向けたマインドチェンジプロジェクト
2. プロスポーツチーム等多様な主体と連携した意識改革
3. 男性の家事・育児参画状況実態調査

③ 育業の取得促進に向けた取組

1. 育業取得促進に向けた気運醸成など

① 性別役割分担意識・無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の取組

1. 無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）への取組（普及啓発）

【令和4年度の取組】

01 エピソード募集

- 5月～7月に都民から体験談募集
- 応募を通じて、自身の思い込みを知るきっかけ作り
- 計1,317件の応募

02 動画コンテスト

- 都民のエピソードをもとにしたシナリオを作成
- 動画コンテストを実施
- 優秀賞作品を表彰（1/23）

03 普及啓発

- 優秀賞作品を映画館やSNSで配信
- 都民が作成した動画を用いて普及啓発
SNS配信：4作品合計 約250万回再生
映画館：8館で2週間放映 など

【令和5年度の取組】

- 1 大人・子供双方へ効果的にアプローチするため、親子参加型のイベント等を通じた普及啓発
- 2 令和4年度の実態調査結果を踏まえ、親子向け啓発グッズ等を作成・配布
- 3 都庁管理職向けアンコンシャス・バイアス研修を開始するなど、意識を変える率先行動に着手

① 性別役割分担意識・無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の取組

2.教育機関と連携した性別による無意識の思い込み実態調査

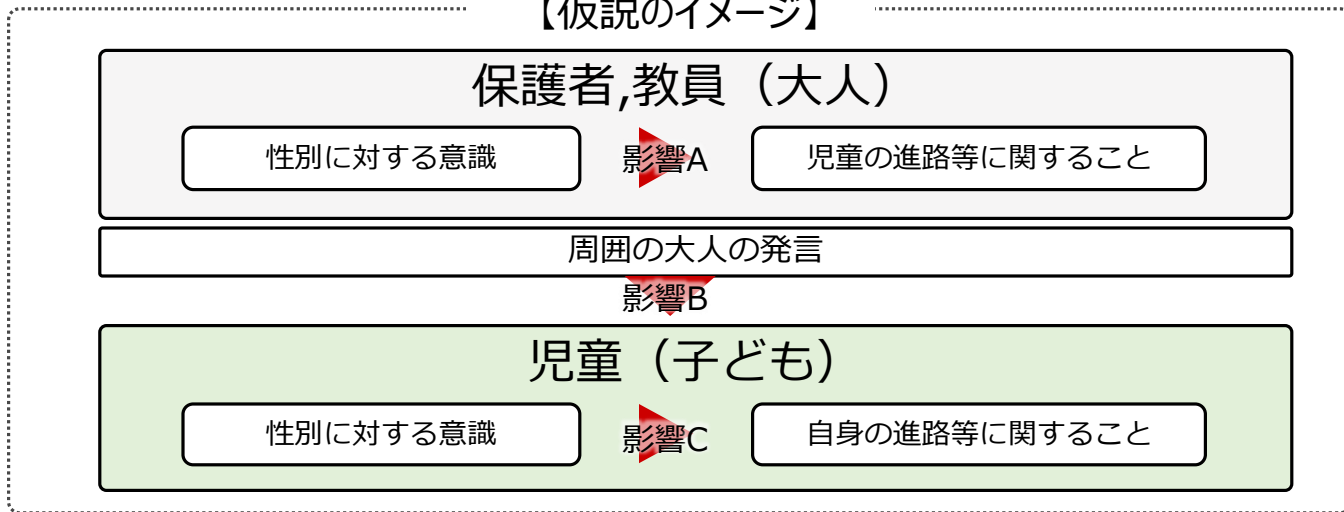
【令和4年度の取組】

- 【対象】児童（5・6年生）、保護者、教員
 【対象者数】児童10,020人（回答者数6,622人）
 保護者10,020人（同2,174人）
 教員1,827人（同899人）

調査結果のポイント

- ① 「男性/女性だからと思うことがある」という意識は、自身の言動に影響（A,C）を与えている
- ② 周囲の大人の発言は、子どもの性別に対する意識の形成に影響（B）を与えている
- ③ 職業に対して、性別による向き・不向きがあるという意識は、大人にも子どもにも多く見られた

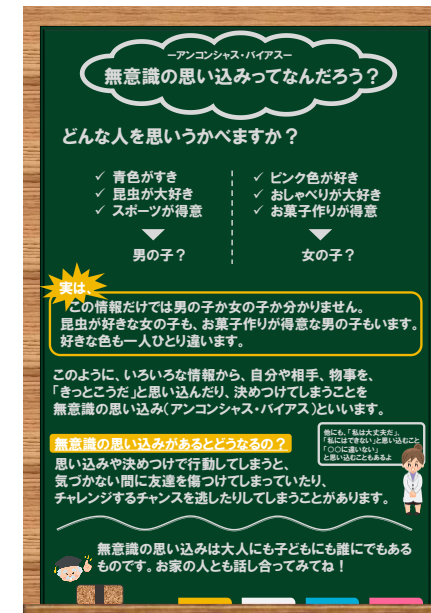
【仮説のイメージ】



【令和5年度の取組】

- 【対象】都立高校1、2年生、教員
 【目的】進路・職業の選択に対するアンコンシャス・バイアスの影響を調査

<参考 調査実施時に配布したプリント>



① 性別役割分担意識・無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の取組

3.女子中高生向けデジタル企業等オフィスツアー（将来の自分をしっかりイメージして進路選択することを応援）

【令和4年度の取組】

■ 第1回 Facebook Japan オフィスツアー

- 日時 : 令和5年3月27日（月）
- 参加者数 : 80名（当初40人募集に対して**625人の応募あり**）
- 実施内容 : ①女性職員によるパネルディスカッション
②グループでの質問会
③オフィス見学



<パネルディスカッション>



<質問会>



<見学の様子>

■ アンケート結果抜粋

- ✓ 可能性は、自分から見つけていくものだと思今日改めて思った。
- ✓ 挑戦することが大切だと思った。自分が普通に生活していたら触れないような新しいことに触れることができ、自分の新たな世界が広がる気がした。 など
⇒ **将来に向けて、一歩踏み出すきっかけになったという声が多く寄せられた。**

【令和5年度の取組】

■ 実施回数、分野を拡大

<夏休み企画>

第1回	第2回	第3回
DNP	SCSK	NTT Data
7月25日 40人	7月28日 40人	8月3日 25人

デジタル企業3社に訪問し、女性社員との交流に加えて、デジタル技術の体験会などを実施

応募総数は872人で、学生からのニーズの高さが伺える

■ 今後の予定

秋ごろ及び春休みを活用し、デジタル分野や他の業界で実施に向け調整中

② 男性の家事・育児参画に向けた取組

1. 男性の家事・育児参画に向けたマインドチェンジプロジェクト

【令和4年度の取組】

■ Webサイト「TEAM家事・育児」

○「パパス・スタイル」を追加するなど、サイトの内容を充実（令和4年8月）



■ 育業パパ応援キャンペーンの展開（令和4年9～11月）

○子育ての様々な場面に潜む性別による「無意識の思い込み」に気づく四コマ漫画の発信

「TEAM家事・育児」で育業スペシャル企画を展開、育業取得促進セミナーの開催



【令和5年度の取組】

■ Webサイト「TEAM家事・育児」

○子育て中の夫婦、プレパパ・プレママ、経営者・管理職など、あらゆる方に向けて家事・育児に役立つ情報を発信

○Web広告等により、効果的な広報展開

■ LINEスタンプを活用した男性の家事・育児参画の促進

○家事・育児のお願いや感謝を表すLINEスタンプを作成し、夫婦・家族間の円滑なコミュニケーションを促進

【都民参加型】

① スタンプ内容を都民募集し、夫に取り組んでもらいたい家事など、家事・育児分担を考え・見直すきっかけに

【行動変容】

② 人気クリエイターとコラボして共感を持てる魅力あるスタンプを作成し、実際の行動につなげる

【広報の工夫】

③ ダウンロードの案内・告知をWebサイト「TEAM家事・育児」上で行うことで、サイトへの効果的な誘導につなげる

② 男性の家事・育児参画に向けた取組

令和5年度も2チームと連携したイベントを予定

2.プロスポーツチーム等多様な主体と連携した意識改革（幅広い層へ男性の家事・育児参画の取組を届ける）

【令和4年度の取組】

東京ヤクルトスワローズとの連携

【日程】8月23日（火）親子Day

【内容】①知事挨拶・始球式



②ヤクルト選手による家事・育児参画への発信CM

③普及啓発グッズの配布



④ブースの設置



*事業に関するなぞなぞに答えてつば九郎サイン入りグッズが当たるイベントを実施

⑤その他 会場内ポスター掲示、ビジョンで事業PRを実施

日テレ東京ヴェルディベレーザとの連携

【日程】10月22日（土）開幕戦

【内容】①知事メッセージの放映

②選手メッセージを放映

③ベレーザコラボの女性活躍推進グッズの配布



④ブース設置による普及啓発

<アンコンシャス・バイアスに関する謎解きゲーム>



*事業に関する謎解きに答えて選手サイン入りグッズが当たるイベントを実施



⑤その他 地元区（北・板橋区）とも連携し事業PRを実施

② 男性の家事・育児参画に向けた取組

3.男性の家事・育児参画状況実態調査

【令和5年度の取組】

【調査概要】

- 男性の家事・育児参画状況について都民の実態を調査し、今後の施策の参考とするために隔年で実施
- 「未来の東京戦略」で掲げている目標（家事・育児関連時間の男女差を半減）の達成状況を把握

【ポイント】

- 3回目となる令和5年度は、男性の家事・育児参画が進まない原因や課題等について、子育て夫婦の実態に、より踏み込んだ調査内容にするため、有識者2名からアドバイスをもらう
- 調査結果についても、報告書としてプレスするだけでなく、子育て世代に読んでもらえるよう広報資料を作成・発信

調査対象	5,000名 ※内訳人数については有識者の意見も踏まえて決定	
	対象1【子育て世代】未就学児を持つ男女 ※男女半数	対象2【全世代】18歳～70歳の男女 ※男女均等割り付け
質問項目	計40問程度 ○ 家事・育児時間について ○ 役割分担状況について ○ 家事・育児に関する不満や悩み ○ 育業（育児休業）について 等	計10問程度 ○ 男性の家事・育児参画についての考え 等



③ 育業の取得促進に向けた取組

1. 育業取得推進に向けた気運醸成（子供政策連携室）

【令和4年度の取組】

■ 愛称「育業」・ロゴマーク決定

育児は「休み」ではなく
「未来を育む仕事」
8,825件の応募から、
愛称「育業」を決定



■ 企業・国・インフルエンサーとの連携キャンペーンを実施

産後パパ育児 パート・派遣は？
労使協定？ 給付 保育園 手続き

東京都×東京都
東京都・東京労働局コラボ企画

育業
360度
徹底解説



■ 育業のPR動画を公開～みんなで育てるしごと、育業～

誰もが「育業」しやすい社会の気運醸成
を目的とした15秒動画を2本公開

- 「私、育業します」編
- 「ただいま育業中」編



ほか

【令和5年度の取組】

■ 企業と連携した育業応援プロジェクトの実施

募集中

愛称「育業」を広く普及させ、様々な主体による活用を促すことで、
社会のマインドチェンジを進めるため、企業とコラボした施策を公募・
選定し、採択事業を支援する。

- 募集期間
令和5年8月7日(月)17時まで
- 募集件数
3件程度
- 都の支援
費用の一部を都が負担
ホームページ・SNSで発信



＜R4 実績＞
✓育業サラ川柳コンクール（第一生命）
✓「#我が家の育業ストーリー」漫画化（たまひよ）
ほか2件

■ 子育て世代、企業の管理者層向けに育業の大切さを訴求する動画を発信（拡充）

■ メディアと連携して育業応援企業の先進的な取組事例を発信（拡充）

■ 育業に係る企業の課題とソリューションとなる先進事例をハンドブックで公開（新規）

ほか

③ 育業の取得促進に向けた取組

2. 「育業」への取組（産業労働局）

- 女性従業員に一定期間育業をさせ、**夫婦双方の育業計画**を作成した企業に**奨励金を支給**（育業によるパワーアップ応援事業〈パパと協力！ママコース〉）
- 男性育業フォーラムやオンラインセミナーを開催するとともに、**男性の育業取得率平均50%以上**を達成した企業等に**登録マーク**を付与し、**取組内容等をウェブサイトで紹介**
- 育業しやすい環境整備を行うとともに、**複数の男性従業員**に一定以上の育業をさせた企業に**奨励金を支給**



③育業の取得促進に向けた取組

3.父親向け子育てデジタルブックの作成（福祉局）

都は、父親の子育て参画を促進することを目的として、平成7年に「父親ハンドブック」を作成したが、初版より25年以上が経過し、父親の子育てへの意識は変化している。*

* 家事・育児を「もっとやりたい」と思っている父親は、**6割超**

（令和4年度東京都福祉保健基礎調査「東京の子供と家庭」）

そこで、**「父親ハンドブック」を時代に即した内容へ刷新し、スマートフォン等で気軽に閲覧することができるデジタルブックを作成する。**



内容(案)

母体や乳幼児に関する知識や、育児実践、父親自身のヘルスケア等を啓発する。

- ・妊娠や出産に伴う母親の心身の変化や、父親として配慮すべきこと
- ・乳幼児期の子供の生活周期や発達過程
- ・おむつ替えやミルクの与え方、離乳食等、育児の実践方法
- ・子育て中の父親や母親の生の声（アンケート等を実施）
- ・子育てに要する費用や助成制度
- ・子供の事故防止
- ・改正育児・介護休業法や、都の「育業」推進
- ・父親自身がうつになるリスクや、援助の求め方、周囲の協力
- ・男性も利用できる子育て支援や産後ケアのサービス、相談窓口等



議題3 意見交換