

令和2年度 第1回  
女性も男性も輝くTOKYO会議

(令和2年度第1回)

令和2年12月18日

生活文化局

(午後 3 時 5 1 分 開会)

○赤羽男女平等参画担当部長 お待たせしました。それでは、定刻となりましたので、これより令和 2 年度第 1 回女性も男性も輝く T O K Y O 会議を開会いたします。

本日は、大変お忙しい中、ご参加くださいますようお願いいたします。

私は、東京都男女平等参画担当部長の赤羽でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

議事に先立ちまして事務局よりご連絡申し上げます。

本日の会議では、コーディネーター及び会場での参加を希望された委員を除きまして、皆様、オンラインでご参加いただいております。説明資料につきましては、事前にメール送付させていただいたものを画面表示してまいります。

本会議の委員につきましては、昨年 1 0 月 3 日から 2 年間の任期で委嘱させていただいております。本日は 2 4 名の委員の皆様にご参加いただくこととなっております。委員の皆様のご紹介につきましては、本日は時間も限られておりますので、画面共有をしております出席者名簿をご覧くださいことで代えさせていただきます。

また、本日、議事進行いただきます座長は、昨年度の本会議において女性労働協会顧問の鹿嶋敬様が選任されておりますので、後ほどよろしくお願いいたします。

次に、本会議の取扱いについてご案内申し上げます。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、議事録は、全文、氏名入りでホームページで公表したいと存じます。事務局で作成いたしました議事録案につきましては、発言者の皆様にご確認させていただきます。その上で、最終的な確認は、座長にご一任ということにさせていただきますと思います。

また、個人情報に係る事項がある場合には、発言者及び座長と相談いたしまして対応させていただきますと思います。

次に議事の流れについてご説明します。

本日、第一番目に「東京都男女平等参画施策の実施状況について」及び「都の審議会等における女性委員の任用促進について」、こちらにつきましては事務局及び参加させていただいておりますオブザーバーからご説明を申し上げます。

3 の「委員から東京都の女性活躍推進施策への意見」におきましては、事前に寄せられましたご意見のうち、ご連絡させていただいた委員にご発言をお願いいたします。

4 番目の「次期男女平等参画推進総合計画」につきましては、事務局よりご説明をさ

せていただきます。

皆様におかれましては、日頃から男女平等、女性の活躍推進に、私ども都と連携、協力いただきまして本当に感謝申し上げます。また、引き続きのご協力をいただければ幸いです。

それでは、早速でございますが、議事に入らせていただきますので、進行は鹿嶋座長よろしくお願いいたします。

○鹿嶋座長 鹿嶋です。どうぞよろしくお願いいたします。

まず本会議の公開ですが、本日の議題につきまして、このまま公開で進めて問題はないと思いますけども、よろしいですか。

(「異議なし」の声あり)

○鹿嶋座長 ありがとうございます。では、そういうことで了解いただきましたので、公開とします。

では、議事に入ります。

次第の1、東京都男女平等参画施策の実施状況について、事務局から説明をお願いします。

○折原男女平等参画課長 男女平等参画課長、折原でございます。

それでは、東京都男女平等参画施策について、まずは報告の趣旨を説明いたします。

本会議は、要綱第2にありますとおり、東京都の男女平等参画推進総合計画の進行管理をしていただく役割がございます。

本会議の開催に先立ち、委員の皆様には東京都の男女平等参画施策一覧のリンク先をお送りし、事前にご意見を頂戴しております。後ほど、委員の皆様にもご発言いただく時間を設けております。

本日は、東京都男女平等参画施策のうち、男女平等参画課、東京ウィメンズプラザ及びオブザーバーとして出席している局の案件について、現時点での実施状況等の報告をいたします。

本日、ご報告させていただく案件について、ご意見をいただく場合、会議終了後事務局にメールでご連絡いただきますようお願いいたします。

それでは、まず男女平等参画課における実施事業をご報告申し上げます。

まず、女性の悩み相談サイト「TOKYOメンターカフェ」でございます。

こちらは、新たな取組として令和3年3月に開設予定でございます。人と人をつなぐ

をコンセプトにしておりまして、専門的な相談機関に相談するには至らないちょっとした悩み事など、インターネットで気軽に相談できる女性のための悩み相談サイトでございます。

仕事、子育て、介護などを経験してきた方が都民メンター（助言者）となってアドバイスをするという仕組みでございます。悩みを抱えて次の一步を踏み出せずにいる女性を支援することを目的としています。

開設に先立ちまして、相談に対してアドバイスをしていただく都民メンターを公募により募集をしているところでございます。

募集に当たりましては、T O K Y O会議の各団体の皆様にも周知にご協力をいただきました。ご協力いただきました団体の皆様にこの場をお借りして御礼申し上げます。ありがとうございます。

これまで、S N Sを活用して広報を行ったほか、都内各市町村やこれまで女性活躍推進会議関連でお世話になった企業・団体を中心に協力をお願いしました。昨日の17日を応募期限としていたのですが、目標の50人に達していない状況であるため、引き続き募集を継続しているところでございます。

ということで、T O K Y O会議の各団体の皆様に改めて周知へのご協力をお願いするとともに、身近な方でご応募いただける方がいましたら、応募への後押しをお願いできればと思います。よろしくお願いいたします。

続きまして、女性が輝くT O K Y O懇話会でございます。知事が有識者と懇談し、女性活躍についてメッセージを発進するシンポジウムを毎年開催しております。今年は11月末にオンライン開催いたしました。

今年、元法務省矯正局長の名執雅子氏やG o o g l eの岩村水樹氏をお招きしまして、「私の『働き方』、私の『可能性』」と題して女性の登用拡大や働き方の見直しについてお話をいただきました。当日の様子はY o u t u b eでご覧いただけますので、ぜひご覧いただければと思います。よろしくお願いいたします。

続きまして、パパズ・スタイルでございます。男性の家事・育児参画に役立つ情報を毎月テーマを決めて発信しているものでございます。

今年は、「テレワーク」や「おうち時間の過ごし方」など、コロナ禍における家庭での過ごし方を発信しました。イラストや著名人を活用し、子育て中の男性だけでなく、あらゆる人にもご覧いただいて、男性の家事、育児参画について理解を深めていただく

内容になっています。以上でございます。

○松村東京ウィメンズプラザ所長 東京ウィメンズプラザ所長の松村でございます。日頃から、東京ウィメンズプラザの事業に対しましてご理解、ご協力いただきましてありがとうございます。この場をお借りしまして、御礼を申し上げます。

東京ウィメンズプラザでは、東京都の女性活躍推進計画に基づきまして、女性の活躍やライフ・ワーク・バランスの充実に向けて、シンポジウム等の情報発信を行っております。

本日は、令和2年度の女性活躍推進事業について、ご報告を申し上げます。

本年度は、新型コロナウイルス感染症の影響を受けて、研修、セミナー類がなかなか開催できずにおりました。今年度は、昨年と比較しますと数は減りましたが、パパママサミットと働くあなたのスキルアップセミナー、働く女性のメンタルヘルス講演会、この3本を働く女性への支援、男性の家事・育児参画の普及啓発として行ったところでございます。

また、開催方法も従来ですと集客型で行っていましたが、今回からオンデマンド配信というやり方で行いました。オンラインと違うところは、日時、場所に関係なく受講でき、反復して視聴できるといったメリットがございます。子育て中の方ですとか、働く女性で家事や育児に追われている方とか、そういった方をこの事業の主な対象者としておりますので、有効な手段だと考えております。

次のページに参ります。

最初にあります、このパパママサミット2020。こちらのほうは、全体版とダイジェスト版を作製したところでございまして、動画の配信が始まっているという状況です。

次のページに参ります。

パパママサミットのご紹介をさせていただきます。11月30日の午後からオンデマンド配信をしております、「“話し愛” & “関わり愛”で私たちの『新しい日常』を創る」というテーマで実施しております。コロナ禍での過ごし方や働き方、パパの育休取得、パパとママで家事・育児をシェアするコツなどを語り合う、パネルディスカッションという内容ですが、今年はテレワークの導入や、在宅勤務で夫婦が共に過ごす時間が増えている中、男性も家事・育児に関わって、夫婦で協力体制を図っていけるようなメッセージを発信する内容でございます。

出演者ですが、パネリストの小林よしひささんは、体操のお兄さんで子育て中の方に

はよく知られている方でございます。次に、中村一さんという、兼業作家の方ですが、この方は、会社勤めをしながら育休も取りつつという方で、いろいろな経験を会社員という立場から発信をしていただきました。また、吉田大樹さんが労働・子育てジャーナリストの立場から、和田明日香さんは、食育インストラクターですが、ワーキングマザーの代表としてご意見をいただいたというところでございます。

次のページでございますが、これが実際そのステージの画ですが、このような映像が配信されております。ディスカッションをしながら、また途中でよしお兄さんの親子遊びなんかも取り入れながら、このような内容をお送りしております。

最後に、このディスカッションの内容をグラフィックレコーディングという形で、今までの議論の内容が絵で分かるというような仕組みも取り入れて、どんな内容の意見が出たかや議論があったかが1枚の絵で分かるような次第でございます。

今後も様々な事業を展開していきたいと思っております。また、コロナの状況を鑑みながら、それにふさわしい手段、開催方法も工夫しながら行ってまいります。引き続き、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 ありがとうございます。

福祉保健局の少子社会対策部からお願いします。

○時友福祉保健局少子社会対策部調整課課長代理 福祉保健局少子社会対策部の時友と申します。本日、調整担当課長、多田が所用のため代理として出席させていただいております。

福祉保健局からは、子育て応援とうきょうパスポート事業について、ご説明をさせていただきます。資料をご覧ください。

とうきょうパスポート事業は、社会全体で子育て家庭を応援する気運の醸成を目的に、平成28年10月から実施している事業でございます。

事業の仕組みとしましては、都が、18歳未満のお子さんがある世帯や妊娠中の方がいる世帯に発行しますパスポートを、本事業の目的に賛同し、ご登録いただいた協賛店にご提示していただくことで、様々なサービスの提供を受けることができるというものになっております。下の図でイメージをお示ししておりますので、後ほどご覧いただければと思います。

次の資料に移っていただきまして、左側にパスポートの種類をお示ししておりますが、

上のほうがスマートフォンのアプリなどで表示されるデジタルパスポートになります。デジタルパスポートの登録数は今年11月末時点で12万3,000件を超えており、多くの子育て世帯にご利用をいただいているところでございます。

また、紙媒体のパスポートも引き続き配布をさせていただいております。こちらは、都内の区市町村にご協力をいただきまして、子育て家庭が利用する窓口等で事業周知のチラシと一緒に配布をさせていただいているほか、隔年にはなるのですけれども、都内の認可保育所ですとか、認証保育所、幼稚園、小学校にご協力をいただきまして、多くの子育て家庭に配布をしているところでございます。

また、妊娠中の方も対象ですので、区市町村の窓口で妊娠届を提出した際にお渡ししております母子保健バッグにも封入をさせていただいているところです。

資料の右側のほうに移りまして、サービスを提供いただいている協賛店の登録数は、今月1日の時点で5,227店となっております。昨年末の時点で4,638店でしたので、今年に入って580店ほど増えているような状況です。

サービスの種類としましては、商品の割引のみではなく、粉ミルクのお湯の提供ですとか、おむつ替えのスペースや授乳スペースの設置、ベビーカー入店可能などのフレンドリー・サービスの提供も含め、多くのサービスが受けられるような状況でございます。

こちらの事業ですが、内閣府の音頭の下、平成28年から全国共通展開を実施しております。都のパスポートを他の道府県で提示することで、その地域でのサービスも受けられるような形になっております。先行して実施している自治体に比べますと、まだまだ東京都としては認知度が十分ではないというような状況ではあります。今後も引き続き子育て世帯の方には、これだけ協賛店があるなら利用してみよう、また企業や店舗様には協賛してみようというようなよい循環が生まれ、協賛店、利用者が共に増えていきますように、さらなる周知を工夫して取り組んでまいりたいと考えております。ぜひ、本会議の構成団体の皆様にも広く事業の周知にご協力をお願いいたします。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

では、産業労働局商工部から説明をお願いします。

○山中産業労働局商工部創業支援課課長代理 産業労働局創業支援課、山中と申します。創業支援課長に代わって、当課の女性活躍施策を説明させていただきます。

一つ目が、女性ベンチャー成長促進事業（A P T W o m e n）になります。近年では、女性の起業家も増えてきてはおりますが、全国的にだったり、グローバルに活躍す

る事例というのは、まだ少ない状況です。A P T W o m e n では、女性起業家のロールモデルを生み出し、発信していくことで女性起業家の事業拡大を支援するとともに、女性活躍の気運醸成を図っていくことも目的に実施しております。

事業内容としては、下にイメージがございますが、まず、単発で開催する育成講座で女性起業家の掘り起こしを行ってまいります。そして、本編のアクセラレーションプログラムで大きな成長が期待できる女性起業家を選抜し、経営知識を提供する講座や個別相談、投資家への実地プレゼンイベントなどの国内プログラムを実施しております。加えて、今年度はコロナの影響によりオンラインでの実施となりますが、選抜した女性起業家を海外に派遣するプログラムも実施することとしております。

今年度については、第5期生ということで40名採択し、国内プログラムまで終了いたしました。来月に海外プログラムを実施する予定となっております。

続いて、もう一つの事業です。女性経営者等の活躍促進事業になります。こちらは、女性起業家だけではなくて、事業承継や社内昇格などを含め、女性経営者の活躍の気運醸成を図るものです。

事業の一つ目としては、女性経営者等の活躍に向けた会議、NEW CONFERENCEでございます。

こちらは、女性社長が動かす東京の未来を理念に掲げ、著名な女性経営者などを講演者やパネリストとして招聘してビジネスの成長に向けて挑戦すべき課題等を幅広く議論するもので、今年度についてはオンラインで11月に開催いたしました。また、本イベントの中で企業の業績面や持続性で優れた女性経営者の表彰というのも実施いたしました。

また、NEW CONFERENCEとは別に女性経営者が共通して抱える課題の解決方法など今後必要となる知識、ノウハウを提供するセミナーであったりとか、個別相談、メンタリングというものを本事業で実施しております。現在、セミナーの中のテーマ型セミナーの第5回目と個別相談について申込みを、NEW CONFERENCEの公式ホームページで受け付けてございます。

こういった取組によって、ビジネス分野における女性活躍の気運を一層盛り上げていくとともに、新たな知識やネットワークの獲得を支援していきたいと考えております。

私からは、以上となります。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。



続いて、産業労働局雇用就業部ですが、本日は欠席ですので、男女平等参画課より説明をお願いします。

○折原男女平等参画課長 「テレワーク東京ルール実践企業宣言」制度の開始について、ご報告いたします。

都は、公労使による「新しい東京」実現会議における構成団体とともに、官民一体でテレワークの定着・浸透に向け、「テレワーク東京ルール」の普及推進に取り組んでいます。

多くの企業において、感染症対策としても有効なテレワークの推進をお願いしているところですが、今月7日より、さらなる三位一体の取組として、「テレワーク東京ルール実践企業宣言」制度をスタートしました。

具体的には、各社それぞれの実情に応じてテレワークデーやテレワークウィークの設定、育児・介護期間中のテレワーク勤務などの「テレワーク東京ルール」を定めて実践することを宣言した企業に対し、融資利率の優遇や信用保証料を補助する制度融資の特例メニューによる支援を行っております。

加えて、宣言企業とテレワーク求職者とのマッチングイベントの実施など、資金調達と人材確保の面から都がサポートを行っていきます。また、新たに立ち上げた専用のウェブサイト上で自社の取組をPRできるほか、先進的、モデル的取組については、「TOKYOテレワークアワード」として表彰いたします。

以上でございます。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

続いて、次第の2に移ります。事務局から説明をお願いします。

○折原男女平等参画課長 では、都の審議会等における女性委員の任用促進について、ご説明させていただきます。

こちら、グラフが推移でございます。令和2年度でございますけれども、計画値は、折れ線グラフにありますとおり、四角のところ34.2%に対して、任用実績32.9%となっております。これは計画対比マイナスとなっておりますが、各局の状況調査やヒアリングをするなど、引き続き全庁一丸となって目標達成に向けて取り組んでまいります。

いろいろな施策を進めていく上では、多様な視点が必要になってまいります。皆様にも女性委員の推薦を、引き続きお願いしたいと存じます。よろしくようお願い申し上げます。

以上でございます。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

次第の3ですけれども、委員からの意見について皆さんからご意見を伺っております。事前に発言をお願いしている皆様に、都の施策に対するご意見とか、生活様式の変化に伴う女性活躍の推進等、特に女性活躍の視点からご発言いただき共有いただきたいと思います。

おのおの、大体意見を3分ぐらいでいただきまして、何か質問があれば2分ぐらい取りますけれども、基本的には3分ぐらいでご発言をいただければと思います。

これも大変恐縮ですが、私のほうで指名いたしますので、どうぞよろしく願いいたします。

まず、連合東京の古川委員、どうぞよろしく願いします。

○古川委員 古川です。

事前に頂いた資料の「令和2年度女性活躍推進関連の主な施策」の中で、2点ほど確認・意見をさせていただきます。

一つ目が、「働く場における女性活躍の推進」ということで、「新型コロナウイルス感染症対策に係るテレワーク活用促進緊急支援」が今回新設をされたのを見させていただきました。テレワークの導入は、これからの新たな働き方としてぜひ推進していただきたいと期待をしていきたいのですが、テレワークをスタートするのはよいが、スタートをした後も定着させていくためには、例えばペーパーレス化とか、はんこを電子承認に変えていくとか、システムも新たに導入していくというようなことや、またウェブ会議システム等のノウハウを活用することによって、さらに在宅勤務が進むことにもなります。したがって導入するときだけではなく、継続的な支援も必要だと思いますので、この後どのような形で支援されていくのかということをお伺いしたいと思います。

実は、連合東京の中でも会議にウェブを使ったことによって、いろいろな基幹会議に積極的に女性が参画してくれるようになったという実態もあります。また、連合で取ったアンケートによりますと、このコロナの中での働き方で、やはりテレワークを活用するようになったというような声は多くありますけれども、男女比で見たときに、男性のほうが在宅勤務を行って子どもの面倒を見たというような、そんな実態も上がってきております。より男女が共に在宅勤務ができる環境を整えば、育児、介護等にも対応できると考えます。

あともう一点は、「子育て、介護に対する支援」のところでは、ベビーシッターの活

用をどんどん普及していくことが、やはり女性の働き方を支援することになるのではないかなというふうに考えました。ベビーシッター等の活用に対する助成金、助成支援などの方法はご検討されているのかというところも併せて聞きたいと思います。

以上になります。

○折原男女平等参画課長 まずテレワークについては、都では、テレワーク導入活用拡大を検討している企業等に対して、業務改善、ICTの専門家を派遣し、テレワークの導入の前提となる「業務の洗い出し」や「ワークスタイルの見直し・改善」、活用拡大に向けた提案等の支援を行うワークスタイル変革コンサルティング、それを無料で最大5回訪問する事業を実施しております。

二つ目のベビーシッター等の活用に対する助成ということですが、待機児童の保護者、または育児休業を1年間取得した後、復職する保護者が、お子さんが保育所等に入所できるようになるまでの間、本事業の参画事業者として東京都の認定を受けた認可外のベビーシッター事業者を利用する場合1時間150円で利用できる事業を実施しております。なお、支援の有無や要件は区市町村によって異なるということがございます。

以上でございます。

○鹿嶋座長 古川委員、いいですか。

○古川委員 ちょっと声が聞きづらかったんですけども、支援されている策があるというふうに聞こえたので、分かりました。ぜひ普及して、皆さんに使っていただけるようお願いしたいと思います。ありがとうございます。

○鹿嶋座長 次は、東京都医師会の島崎委員。

○島崎委員 東京都医師会理事、島崎と申します。

東京都医師会のほうからは、医療従事者、女性が占める割合が大変多くございますので、それに関連して、少し意見を述べさせていただきたいと思います。

世界保健機構、WHOは、世界の新型コロナウイルス感染者のうち、その14%が医療従事者という推計を出しております。日本では、医療従事者が大体人口1,000人当たり2,600人という統計もございます。日本の医療を支える医師、薬剤師、看護師、保健師、介護職などのうち、女性の占める割合は先生方もご存じのとおり非常に高率です。

特に介護職は7割以上が女性であるという統計もございます。今回、新型コロナの感染拡大を受けて、医療従事者は病院だけではなく、軽症者には宿泊施設や介護施設、公

共機関など様々な場所で医療者としての倫理観に支えられながら十分な休養を取ることもなく、長時間勤務をしている状況です。

特に、女性の医療従事者は、体力的にもメンタルでも負担が増えております。医療従事者がストレスで離職せず、特に女性が仕事と家庭生活を両立できる勤務体制を継続するためのサポートが必要と考えております。

新型コロナは、もう既に1年近く長期化しております。医療従事者らをサポートするための体制整備は、行政も十分ご手配をいただいていると思いますが、それが長期的な視点に立っていただければと考えております。

自分が感染する危惧、家庭内感染、周囲からの偏見、通常の医療がもう既に疲弊して、患者さんの受診抑制等によって医療機関の経営状況は逼迫しております。現状では、報酬減の現況もありまして、安心して女性の医療従事者が従事できるよう、医療現場への感染防止の支援、メンタルサポート、非常時の労務管理、給付金等の助成など、検討事項は多くございますので、こちらに関して長期的な視点に立って、行政が取り組んでいただければと考えております。

また、多くの女性が医療を支えている現実、東京都は特に行政として女性医療者をサポートするさらなる具体的な施策をお願いできればと思います。

以上でございます。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

続きまして、小学校PTA協議会の鈴木委員、お願いします。

○鈴木委員 東京都小学校PTA協議会の副会長をしております鈴木と申します。よろしくお願いたします。

私のほうからは、今回のコロナ禍に伴う小学校のPTAの現状について、少しお話ししたいと思います。

新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、子どもたちや保護者を取り巻く環境は誰もが初めて経験するものとなりました。感染拡大に伴い、小学校は新学期から約3か月休校を経て再開されました。休校中、先生方は休校後の学校をどう運営していくべきかということに心血を注いいただきましたが、授業が再開されると、今度は感染拡大防止や熱中症への対応という課題が生じました。過去に例のない状況と向き合いながら、現場の先生方は日々奮闘されております。

また、学校行事の中止や縮小が続く中、各校のPTAはその意義を見直す必要性に迫

れております。ITツールを取り入れ、活動を効率化したり、規約を改正してオンラインや書面での総会を開催したりと、新たな方法で地道に活動を続けるPTAは少なくありません。

学校再開からしばらくたち、子どもたちは学校での新しい日常、新しい生活様式に少し慣れてきたようです。今後も、子どもたちが心豊かで健やかに成長していくために、PTAはどう寄り添っていけるか、その意義を見失わずにどのように活動を継続していくことができるか試行錯誤を続けております。

多くの女性が社会に出て活躍する時代となり、PTA活動においても、PTAはお母さんの役割という認識も変わりつつあります。今回のPTAをとり巻く環境の変化を新しいPTAを模索する機会と捉え、男女の区別なく、保護者として積極的に活動へ参加できるよう各都内のPTAや連合会と連携できるようにネットワークづくりに邁進してきたいと考えております。

現在、内閣府男女共同参画局女性の政策方針決定参画状況調べについて、調査依頼が日本PTA全国協議会を通して私たち都小Pのほうにも連絡が来ております。PTAはお母さんの役割と申しましたが、PTA会長の会長職のその割合が依然男性のほうが多くなっておりまして、調査内容としましては、会員PTAにおける女性会長数、または市区町村PTAにおける女性会長数、そして各地方協議会における女性役員数となっております。そちらについても都小Pとして協力していくために現在調査をしておりますので、また詳しいこと等分かりましたら、こちらのほうでも情報の共有をさせていただきたいと考えております。

今後とも、東京都の女性活躍推進施策にPTAとしても積極的に情報の共有と協働を進めていきたいと考えております。

以上でございます。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

次は、生活協同組合、松野委員。

すみません、松野委員が、まだお見えになっていないようです。それで、順番がちょっと早くなってしまいますが、東京都私大連盟の田中委員、お願いいたします。

○田中委員 私立大学連盟を代表して参加しております法政大学総長の田中優子でございます。

私が今大変気になっているのは、非正規の女性たちのことです。どうして大学の教員

として気になっているかということ、四年制の大学を卒業する女性たちは、非常に積極的に留学をしたり、大学に進学をしたり、それから正規の仕事を得るために就職したり、色々なことをやっています。しかし、今回、コロナ禍であらわになってきたのは、現在でも女性の給与が男性を100とした場合74.3%ぐらい。それで、働く女性に占める非正規雇用の割合が56%、男性は20%台なんです。これだけ非常に大きな格差がある。今年の7月時点で、約107万人の非正規の方たちが失業したんですけれども、その約80%が女性だと言われています。このことは、例えばその子どもたちが大学に行くなどの高等教育を受けられるなくなるという可能性もあるわけです。

どうして現在のような非正規が多い状態になっているかということ、やはり一つは高等教育を受ける女性の割合が、かなり男性に迫っているとはいえ、まだまだ低いのではないかと。そういう意欲を育てる場所がまだまだ少ないのではないかと考えています。今、高等教育の就学支援が始まって、現実では無償ではないですけれども、無償化に近いところまでだんだん来ています。でもそれは、まだ足りないんです。女性の学生たちが、もっと四年制の大学に進学できるような仕組みというのが必要なのではないかと考えています。大学にも進学できる、ある種の女性への奨学金は今ないんです。各大学でも男女を区別して奨学金をとというのはなかなかいなくて、大体は経済的な事情による奨学金を支給しているんです。政府もそういうふうになっているわけです。でも、これだけの非正規というところを目の当たりにしますと、将来のことを考えて、女性に対する教育の現場での奨学金というものも必要になってくるのではないかと考えるようになりました。各自治体がそういうことにも考えを巡らせていただきたいというふうに思っています。

また、現状起こっていることの中で、やはりいち早く非正規から雇用を失った女性たちへの支援、救援というのは必要になっているんです。住居の確保の給付金というのがあるそうなんです、これは自治体が給付するというふうに聞いているんですけれども、原則3か月しか給付されていないと聞いています。次の仕事を探すためには、それでは足りないだろうと思うんです。

そういう様々な意味で、女性が置かれている労働現場の差を考えると、教育ということにも結びつけてこれから私たちが、国ももちろんですけれども、自治体も含めて、このことについて真剣に考えていかなければならないと思います。

役員30%というのもいいですけれども、役員が30%増えると、正規雇用の女性が

増えるのかということそうじゃないんです。やはりそこが分断されていると思いますので、ぜひそういうことについても考えていきたいと思います。

以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

コーディネーターの治部委員、お願いします。

○治部委員 治部です。どうぞよろしく願いいたします。

今日の議論を聞いていて、今国際的にも議論されていることと通じるなというふうに思いました。

私、10月にベトナムで開催されたアジア欧州会合の「女性のエンパワーメントに関するハイレベル会合」という、ヨーロッパとアジアと一緒に会議をするものにオンラインで参加したんですけれども、そこでもやはりコロナの復興においてどうやって女性の視点を入れ、意思決定過程に女性を増やしていくかということが大切である、と多くの参加者が話していました。コロナで改めて見えた問題というのは、社会に元からあった課題が露呈したということであって、専門の方は見えていて、行政の方には見えていたけれども、手が届き切っていなかったことがよく見えてきたということじゃないかなと思っております。

特に、例えば非正規の問題。今田中委員からもお話があったんですが、女性ということだとシングルマザーの貧困の問題、これも何年も前から言われているんですけれども、日本のシングルマザーは就労しているのにもかかわらず、賃金が非常に低いと。多くの方は、月給ではなくて時給で働いている。つまり休むと手当が全くないという状況になります。最近、ある団体が行った1,800人のシングルマザー調査で、コロナの影響を見たんですけれども、一斉休校のときに仕事を休んだり、減らしたりしたシングルマザーが半分近くいたと。なぜかということ、自分がもし感染したら誰が子どもを見るのかということがいわれています。なので、私自身も働いているワーキングマザーではあるんですが、私の仕事はホワイトカラーなので、リモートワークができる。今日はここに来ていますが、通常リモートワーク。夫もリモートワークできるので、何とかかんとかやりくりして、子どもを見ながら仕事ができるという、ある意味恵まれたところにいる働く人たちと、そうじゃない人たちの分断というのが、今、田中さんのお話しにもあったんですが、すごく見えてきているなと思っております。

そこでいうと、今回活躍という割といい話が多いんですが、私が一番気にかかっている

るのが、最近渋谷区で女性のホームレスが殴られて殺されたわけですがけれども、それがかなりこのコロナの状況ではっきり出ている、一番脆弱な層に対する影響ではなかろうかなと思います。これ、A E R Aで記事になっているんですが、この人は働いていたんです。働いていたら、すぐ職を失って、家を失って、ああいうふうになってしまったということで、これは完全に、特に東京ですから防ぐことができたんじゃないかと。行政にもし彼女が行って、生活保護の申請ができると思っていたら、ここまでに至らなかったのかなということは、非常に感じたところであります。

とはいえもともとある課題にも、これからも対応していかなきゃいけないところだと思いますと、鈴木委員からありましたP T A会長の話。私は結構大事だと思っておりまして、私も子どもが小学生で、P T Aはほとんどお母さんが支えているにもかかわらず、何でかトップだけ男性を担ぎ上げるなんて変な傾向があったりしますし、私も内閣府の子ども・子育て会議に関わっているんですが、やはり地域における男女格差の問題、すごく大事ですし、子どもはそれを見て育ちますから、ぜひそういった活躍するようなお母さんも増えて欲しいですし、活躍とは、別にお金を稼ぐことだけじゃありませんから、そういった地域でも頑張るお母さんとかが見えてほしいなと思っております。

都の関連でいいますと、一つちょっとご質問を申し上げたいのが、審議会の女性登用の部分なんですけども、数字をちょっと細かく拝見をしていましたところ、もう目標に到達している部分もかなり大きいかなというふうに思っています。大分頑張っておられるなというふうに思っていて、具体的に課題がはっきりしているのは中央卸売市場7.4%なんですけど、恐らくそもそも関係者に女性が全くいないんじゃないかと思います。私、友人の新聞記者がここを取材していたんですが、本当に女性がいないというふうに言っていたので、こういう場合に、審議会の女性登用というのはどのように可能なのか。例えば外部有識者として入れるのか、とはいえ全く文脈と関係なく女性がただ入ることについては、不自然な感じというのものもあるでしょうし、そこはちょっと個別具体的に考えていく必要があるのかなというふうには思いました。ほかは、オリ・パラも福祉もそれなりに増えていくのかなという数字だと思うので、恐らくこの中央卸売市場はどう考えるかというところにほとんど尽きるのかなと思いました。

あと、女性のメンターのプログラムも大変結構なことだと思います。同様のことを経産省とか内閣府も多分やっていると思うので、もう既に連携されているかと思いますが、せっくなのでより一層連携されたらいいかなと。



私からは以上です。

○鹿嶋座長 質問、どうしますか、答えますか。あとにしますか。

○折原男女平等参画課長 今お話しします。中央卸売市場なんですけど、先生のおっしゃるとおりでして、学識経験者、有識者に全体的に女性が少ないという現状があります。あと、団体からの推薦では、業界の特性や高度に専門的なため女性がいらないという状況がありまして、市場は他局と一概には比べられないなというところはあって、目標値としては35というところが難しいなという、ここだけちょっと限界があると思います。

○鹿嶋座長 次に行きます。次は、松野委員がいらっしゃるようなので、生活協同組合の松野委員。

○松野委員 生活協同組合パルシステム東京の理事長をしております松野と申します。すみません、遅れて参加しまして。

男女共同参画への問題意識なんですけど、パルシステム東京は宅配がメインの生協で、どうしても配送とかの現場が主になりますので、男性の方がすごく多くて、職員さんの中で多くを占めるのは男性です。女性の管理職の方も、今はすごく少ない状態なんです。やはり、女性の働く場を広げるためには、まずベースになるための新入協の職員を増やしていかなきゃいけないよねと。あとは、やはり環境づくりが必要だなというふうにみんな考えています。

今回、私も意見のほうで出したのは、少ない女性のモデルをいかに育てるかということと、ベースをいかに盤石にしていくかということと、あとは社会的に、育児や家事は全部女性のもの、介護は女性がやるみたいな、そういう風土を、男性のほうを変えていかなきゃいけないんじゃないかなというのは、すごく思っています。

ということで、私は理事長なんですけど、組合員の代表として組織に入っていますので、女性目線でそういうことをぜひ進めたいということで申し上げたりはしています。

あとは、生協の業界の中でも同じような課題がありまして、女性の管理職を目指すちょっと前の人のネットワークをつくるというのをしばらく前からやっていて、管理職一歩手前とか、なったばかりの方が集まる会というのを定期的にやっていたと記憶しています。ただ、今この感染症の下ではちょっと止まっているというふうには聞いています。

ただ、女性と男性、やはり役割は、これは女性がやるものだよみたいな形になるものがすごく多いので、それはそうじゃないよねというのを社会的に、外からの外圧はすごく大事かなと思っているので、そういうのをつくっていただければいいなとい

うふうに思っています。

あと、シングルマザーの話がさっき出ていて、シングルマザーの人は、まずキャリアアップ以前に働くことがすごく大変な状況なので、やはり別枠で介護なり、子育て支援の援助をするというか、サポートをする枠をつくってあげないと、働いても働いても食べるのに困ってしまうみたいな状況がすごく増えているなと思っているので、そこは今普通に共働きで働いている家庭とは、全然別で考えていったほうがいいんじゃないかなと思っています。

すみません、以上です。

○鹿嶋座長 次は、コーディネーターの大沢委員。

○大沢委員 私のほうからは、幾つかコロナ禍で明らかになった男女格差についてお話ししたいと思います。特に、新型コロナウイルス感染症の拡大以降、まず一斉休校があり、その後非常事態宣が出されました。女性も男性も家でテレワークをするようになってきましたけれどもテレワークが導入された企業に勤めているのは男性に多く、男女格差が明らかになりました。テレワークが導入された組織は大手企業に多く、職種では管理職、事務職が中心でした。しかし、そもそもそのような企業や職種に就く女性は少ないのです。テレワークが導入されれば女性はワーク・ライフ・バランスが取りやすくなるのではないかと考えておりましたが、実際にはそういった機会が提供される職場や職種に女性が少ないということが明らかになったのではないかと思います。

さらに雇用形態職によっても差があって、非正規の場合ですと、職場でテレワークを実施したと回答しているのは6%に過ぎません。派遣労働者ではテレワークの実施が進みましたが、その結果賃金は下がったというようなことが起きております。そういったことから、コロナ禍を通じて女性間の分断も明らかになったのではないかと思います。

短期的な対応としては、やはりコロナ禍で仕事を失った人たちや母子世帯への支援などが非常に重要なのではないかと思います。最近聞いた話によりますと、相談件数が思ったほど多くなく、個人で問題を抱えてしまっている人がかなりいるということです。個人が声をあげて助けてもらいやすい社会を作り、また個人も助けを求められる力を持つことも重要ではないかなと感じました。

また、田中委員のお話と重なってしまうかもしれませんが、長期的にはやはり女性がスキルアップをするということで、機会の不平等を縮小していくような試みをしていく必要があると思います。

次に実際にテレワークをやった人に聞いた内閣府の調査結果を見ますと、テレワークによって、働く者の意識が変わっていることがわかりました。コミュニティとか、友人、あるいは家族の大切さを実感したと回答する人の割合が多くなっています。このような働く側の意識の変化に対して企業が働き方を変えていく時期に来ていることを今回のコロナが示しているのではないかと思います。

私からは以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

皆さんからのご意見を踏まえて、最後に私のほうから発言をさせていただきます。

先ほど、日本私大連盟の田中委員からの指摘がありましたコロナ禍の中で非正規雇用の問題、私は大変大きな問題だと思っております。東京都の女性活躍推進大賞の選考委員会が最近開かれましたが、やはりその中で非正規をつくらないという企業を、私は高く評価いたしました。

非正規分野に、なぜ女性がこれほど多いのか。2020年の労働力調査ですと、女性の非正規雇用の比率は54%。男性は22%です。女性は非正規だという概念の背景に何があるのかというと、やはり固定的な性別役割分担意識だと思っております。要するに、性別役割分担意識で、仕事をするのは男、主たる稼ぎ手は男で、女性は育児、家事の担い手だという意識が、まだ日本は強過ぎるという気がいたします。

第5次の男女共同参画基本計画ですけれども、間もなく閣議決定されるはずですが、第5次の男女共同参画基本計画には全部で11の柱（分野）があります。私は、第1次から第4次の基本計画まで策定に携わり、第4次計画の策定時は会長を務めました。そうした経験から改めて第5次計画案に目を通したのですが、11分野の各「基本認識」に固定的な性別役割分担意識が問題ありという書き込みがざっと目を通した限りでは6分野ありました。第4次計画のときは、2分野ぐらいだったので、第5次の男女共同参画は、いわゆる性別役割分担意識を解消するというのを、意識して策定したのかなと思えました。それからアンコンシャス・バイアス、無意識の偏見といいますか、これもなくさなくてはいけないことを意識して書いている印象も受けました。

それが、間もなく閣議決定される第5次の男女共同参画基本計画の特徴だと私は解釈しています。女性は非正規でもいいんだ、女性は主たる稼ぎ手ではない、だから非正規でもいいんだというような発想から男女共に解放されないと、この男女間の格差というのは、いつまでたっても解消しないと思っております。

先ほどの報告を聞いておりました、特にウィメンズプラザはこの辺を意識した取組を行っておりますので、東京都としても、ぜひこういう問題を大きな柱に掲げ、やってほしいなと思っております。

第5次計画にはSDGsの話も入ってきています。SDGs、すなわち「持続可能な開発目標」とは2015年に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」の中に掲げられているもので、17の目標からなります。その中の一つ、第5番目の目標がジェンダー平等の達成で、2030年までにそれを達成しようということです。

それは、前文を読みますと、全ての人々の人権を実現し、ジェンダー平等と全ての女性と女兒のエンパワーメントを達成することを目指すと書いています。要するに前文に、17ある目標の中の五番目、ジェンダー平等を大きく入れ込んでいるんです。ということは、逆に言うと、SDGsの根底にあるのは、やっぱりこのあたりの問題、いわゆる男女平等という問題を世界は達成しなくてはならないんだということで、それをかなり強調したんだろうと思っております。

そういうことも含めて、特に、田中委員もおっしゃっていた非正規の問題も含めて、これからさらに我々としては議論の根底にそういう問題意識を置きながら、色々意見交換をしていくべきだと思っております。

それでは、最後に次第の4、次期男女平等参画推進総合計画について、事務局からお願いします。

○折原男女平等参画課長 現行の東京都男女平等参画推進計画が、令和3年度末で終了いたします。次期計画改定に向け、今年度末、3月に第6期男女平等参画審議会を設置し、検討を開始いたします。

審議会での審議に合わせて来年度皆様に計画に掲載する取組の内容について、ご検討をお願いする予定でございます。引き続き、ご協力のほど、よろしくお願い申し上げます。

以上です。

○鹿嶋座長 以上をもって、本日の議事が終わりましたので、事務局にお戻しいたします。

○赤羽男女平等参画担当部長 鹿嶋座長、ありがとうございました。

また、本日委員の皆様から貴重なご意見をいただきまして、本当にありがとうございます。これらの意見は、都庁内各局の施策に関係いたしますので、そちらのほうと共有いたしまして、それぞれの立場から、また連携しながら事業を進めてまいりたいと思っ

ております。本当にありがとうございます。

今後のこの会議の関係で2点、連絡事項がございますので、事務局からご説明いたします。

○折原男女平等参画課長 1点目ですが、東京都男女平等参画推進総合計画事業一覧について、事前にメールでもお送りしご意見をいただきましたが、改めて、本日ご説明した案件も含め、ご意見いただける場合は、本会議終了後に事務局にお寄せいただければと思います。

2点目ですが、次回の開催は来年4月頃を予定しております。今年度事業の実績や来年度新規事業についてご報告、議論をさせていただければと思います。

また、次期計画の策定に当たっても具体的なお話もさせていただくことになるかと思っています。詳細については、また改めてご連絡を申し上げますので、引き続きご協力のほど、よろしくお願い申し上げます。

○赤羽男女平等参画担当部長 以上でございます。本日は、どうも皆様、お忙しい中ありがとうございました。また、引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

(午後5時5分 閉会)