

令和3年度 第1回
女性も男性も輝くTOKYO会議

(令和3年度第1回)

令和3年5月21日

生活文化局

(午後 1 時 3 1 分 開会)

○赤羽男女平等参画担当部長 皆様、お待たせいたしました。それでは、定刻となりましたので、これより令和 3 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、大変お忙しい中ご出席くださりましてありがとうございます。

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ひいたします。

皆様におかれましては日頃より、男女平等参画、女性の活躍推進など、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。また、引き続きご協力いただければ幸いですので、どうぞよろしくお願ひいたします。

それではまず、議事に先立ちまして事務局よりご連絡をさせていただきます。

本日の会議はオンラインで実施しておりますので、ご発言の際には、座長の指名を受けてからご発言を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発言時以外は、マイクをミュートにいただければと思います。

画面が映らない、音声聞こえないなどの問題が発生した場合には、一旦会議から退出していただき、再入室を試みていただきまして、それでも改善されない場合は、あらかじめお伝えした事務局の電話番号にご連絡をお願いいたします。

本日は、傍聴の方が 1 名、報道機関が 1 名、参加されております。

昨年の会議から委員を変更された団体もでございますので、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、本日は時間も限られておりますことから、画面共有させていただいております出席者名簿をもちまして、ご紹介とに代えさせていただきます。

本日は、25名の委員の皆様にご参加いただく予定でございますが、現在、24名の方とつながっております。

また、本日の議事進行は、座長の女性労働協会顧問の鹿嶋敬先生をお願いいたします。

次に、本会議の公開、非公開につい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、公開で行うものと定めております。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、発言者の皆様にご確認させていただきます。

また、個人情報に係る事項等がある場合には、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にさせていただきたいと思っております。

それでは、次に本日の議事の流れについてご説明をさせていただきます。

まず最初に、東京都が実施する男女平等参画の取組について、事務局及びオブザーバーとして参加している各局からご説明を申し上げます。

2番目が、都の審議会等における女性委員の任用促進について。

3番目が次期男女平等参画推進総合計画の策定について。

4番目といたしまして、東京都の男女平等参画施策へのご意見交換。こちらでは委員の皆様からのご発言をお願いしたいと存じます。

それでは、議事に入らせていただきますので、鹿嶋座長、どうぞよろしくお願いたします。

○鹿嶋座長 鹿嶋でございます。どうぞよろしくお願いたします。

多分、今日初めて会う方もおられると思いますが、残念ながらオンラインですので、こういう形で司会します。

まず、本会議の公開についてですが、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が、よろしいでしょうか。もしよろしければ、モニター越しに大きくうなずいていただけますか。

(「異議なし」の合図あり)

○鹿嶋座長 ありがとうございます。公開を進めさせていただきます。

それでは、議事に入りますが、次第の1、東京都が実施する男女平等参画の取組について、事務局から説明をお願いします。

○菅野男女平等参画課長 東京都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、簡単にご説明いたします。

東京都では男女平等参画を推進するため、東京都男女平等参画推進総合計画を定め、様々な取組を行っております。本T O K Y O会議には、都の総合計画の進行管理をしていただく役割がございます。

本日は、総合計画にある幅広い取組のうち、生活文化局及びオブザーバーとして出席している福祉保健局、産業労働局の事業の実施状況等についてご報告いたします。

それでは、まず生活文化局男女平等参画課における取組についてご報告いたします。

「T O K Y Oメンターカフェ」の開設についてです。女性のちょっとした悩みや不安をインターネットで気軽に相談できるサイト、T O K Y Oメンターカフェを今年3月に開設いたしました。本サイトでは、仕事や子育て等の経験者が都民メンターとなってアドバイスをを行います。3月の開設以降、これまでに100件を超える相談をいただいております。

事業の実施に当たりましては、皆様にも周知にご協力をいただき、誠にありがとうございました。この場を借りてお礼申し上げます。

次に、「W I L Lキャリアッジ」についてです。主に就業前の若者が、気軽に楽しみながらキャリアデザインを知ることが目的としたサイト、W I L Lキャリアッジを本年2月に開設いたしました。自分の性格や価値観を自己分析できるm y キャラ発見ゲームや、看護師の男性や建設業界で働く女性など、様々な職業人へのインタビュー記事などを掲載しております。

キャリアデザインに役立つ様々なコンテンツを掲載しておりますので、ぜひ、一度ご覧いただければと思います。

男女平等参画課からは、以上でございます。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。続いて東京ウィメンズプラザから説明をお願いします。

○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。

東京ウィメンズプラザでは、女性活躍推進事業といたしまして、去年にご覧の3本を実施しております。パパママサミット2020、こちら男性の家事・育児参画についてのイベントでございます。

続く、働くあなたのスキルアップセミナー等は女性活躍推進についての事業でございます。

次ページを見ていただきますと、詳細が示してありますが、去年は、コロナ禍でございましたので、各テーマに加えて、コロナの視点を踏まえて事業を実施しております。

いずれも集客型の場合ですと、100名の定員で実施しておりますが、去年は3本とも配信の形で実施しておりますので、パパママサミットとかですと1,000を超える方にアクセスしていただいて、見ていただいております。引き続き、コロナ等、昨今の状況を踏まえた視点を取り入れて、様々な事業を取り組んでまいりたいと思っております。

す。

以上でございます。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。続いて福祉保健局少子社会対策部から説明をお願いします。

○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、福祉保健局からは、男女平等参画に関する取組として、子育て関連の取組のうち二つの取組をご紹介します。

はじめに、子育て応援とうきょうパスポート事業についてでございます。

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年度から実施している事業でございます。

事業の内容につきましては、資料の右下のほうにイメージ図がございますので、ご確認いただければと思いますけれども、18歳未満のお子様のいる世帯や、妊娠中の方がいる世帯がパスポートを提示することで、様々なサービスを受けることができるという内容となっております。

次のページをご覧ください。

パスポートは、デジタルと紙の2種類をご用意しております。スマートフォンなどのアプリで表示できるデジタルパスポートにつきましては、今年3月末の時点でダウンロードが13万4,000件を超えており、多くの子育て世帯の方々にご利用をいただいております。

次に、資料の右側をご覧ください。サービスをご提供いただいている協賛店の登録数でございますが、4月1日時点で5,431件でございます。ちなみに、この5月1日の時点では5,548件と100件ほど増えておりまして、毎月少しずつではありますが、事業の趣旨にご理解いただきご協力いただいている企業、店舗様が確実に増えている状況でございます。

今後も、都民の皆様への事業周知及び協賛店の拡大に取り組んでまいりますので、委員の皆様にも広く事業の周知にご協力いただきたいと思います。

続きまして、次のページに移りまして、「とうきょう子育てスイッチ」について、ご紹介いたします。

こちらは、東京都の子育て情報サイトとして、任意団体である子育て応援とうきょう

会議において、平成20年10月に開設したポータルサイトになります。とうきょう会議につきましては、この3月に任意団体としての活動を終了しまして、その理念や活動内容を東京都が引き継ぐ形で、先ほどご紹介いたしました子育て応援パスポート事業と事業統合して子供・子育て応援とうきょう事業として再構築し、社会全体で、全ての子供と子育て家庭を支援することのできる東京の実現を目指した取組を進めているところでございます。

その取組の一つが子育てスイッチの運営になります。こちらは、子育ての当事者と支援者双方に役立つサイトを目指しておりまして、この10月には全面リニューアルをする予定でございます。

こちらにつきましても、周知等にご協力いただきたく、よろしく願いいたします。

私からの説明は、以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

続いて、産業労働局商工部から説明をお願いします。

○桑山産業労働局商工部創業支援課統括課長代理 産業労働局商工部創業支援課の桑山と申します。

今回私どもからは、A P T W o m e n と N E W C O N F E R E N C E の二つの事業について、説明させていただきます。

まず、女性ベンチャー成長促進事業、A P T W o m e n についてですけれども、こちらに関しては、女性の活躍を推進するという一環で、女性の起業を促進していくことを目的としております。現在、女性の起業の現状としては、「プチ創業」みたいなもので、実際国内でのスケールアップや海外進出といったダイナミックな展開をしていくような起業家がまだ少ないというところもありまして、女性起業家のロールモデルを作成するために、本事業を実施しております。

実施のメニューとしては、まずは育成講座で、起業に必要な知識やノウハウを提供する講座を実施しております。その後に、アクセラレーションプログラムの応募を開始し申込者の中から40人の受講生を選抜をします。選抜をしたら、資金調達や、起業に関するノウハウ、知識等や、また海外に展開するために必要な講義等やワークショップ、ピッチ会などを3か月の短い間で行います。

受講生の中から、海外展開を希望する方に関しては、実際に海外の派遣等も行いまして、最終的には成果報告会ということで、ロールモデルを発信していくものでございま

す。

次のスライド、お願いします。

こちらが、女性経営者等活躍促進事業ということで、まだ日本国内では女性の経営者が少ない現状を改善するため、女性経営者の活躍の推進を発信していくことで、これまでにない新たな視点の事業展開や事業活動の活性化が期待されるとともに、ロールモデルを積極的に発信していく事業を行っております。

支援内容としては、まずはNEW CONFERENCEというイベントを年1回実施しております。そのほかにテーマ型のセミナーや通年型のセミナーを実施しているところでございます。

そのほかには、メンタリングも受け付けておりまして、こちらに関しては、会員登録をしていただく必要がありますが、現在、この会員登録自体は850名を超えているというところでございます。

私からの説明は、以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

続きまして、産業労働局雇用就業部から説明をお願いします。

○野呂産業労働局雇用就業部就業施策調整担当課長 産業労働局雇用就業部就業施策調整担当課長の野呂と申します。

雇用就業部からは、テレワークを活用した女性の雇用拡大事業について、ご説明をさせていただきます。

新型コロナウイルス感染症の拡大防止策として、時間と場所にとらわれない柔軟な働き方を可能とするテレワークが急速に普及しております。育児や介護などと仕事の両立を図りたい方にとってもテレワークは有益な手段です。例えば、家庭の事情により、自宅もしくは自宅に近い場所で働きたい方にとっては適した働き方ですし、またどうしてもその日やらなければいけない仕事があるけれども、子供や親の通院など、急な予定が発生したといった場合に、テレワークと時間休を活用することにより、どちらにも対応できるなど柔軟な働き方を希望する方にも適しております。

このため都は、新規事業として、テレワークによる就業を希望される女性に対し、セミナー等を実施する再就職準備プログラムと、就職に向けたカウンセリングを実施いたします。また、並行してテレワークが可能な企業の求人を開拓し、女性求職者とテレワーク企業とのマッチングの機会として、合同就職面接会を200名、50社規模で開催

します。

本事業により、女性の就業機会の拡大を一層推進してまいります。

以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

続きまして、次第の2です。「都の審議会等における女性委員の任用促進について」に移りたいと思います。事務局から説明をお願いします。

○菅野男女平等参画課長 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、ご説明いたします。

女性も男性も誰にとっても住みやすい社会の実現には、あらゆる場における意思決定過程への女性の参画を広げることが大切だと考えております。都では、これまで都の審議会等の女性委員の任用率について、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。令和2年4月1日時点の任用率は32.9%となっております。

このたび、意思決定過程への女性の参画を、より一層拡大、加速させるため、新たな数値目標を設定いたしました。新たな目標では令和4年度末までに女性委員の任用率を40%以上とすることとしております。

40%の目標達成に向け、審議会等委員の改選時に、専門知識や知見を持つ女性を広く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、東京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。

私からは、以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

続いて、次第の3、「次期男女平等参画推進総合計画の策定について」に移りたいと思います。これも、事務局から説明をお願いします。

○菅野男女平等参画課長 次期男女平等参画推進総合計画の改定について、説明させていただきます。

資料、「次期『東京都男女平等参画推進総合計画』の改定について」をご覧ください。まず、東京都男女平等参画推進総合計画について、簡単にご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ます。また、この総合計画は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。

現在の東京都男女平等参画推進総合計画については、計画期間が令和3年度末までとなっております。このため、新たに第6期東京都男女平等参画審議会を設置し、4月に計画改定に当たっての基本的考え方について諮問したところでございます。

審議会は、女性の活躍推進、ライフ・ワーク・バランス、子育て等の分野に関する学識経験者のほか、都議会議員、団体推薦委員などの方で構成されております。

本T O K Y O会議の構成団体の皆様からも委員をご推薦いただきました。ありがとうございました。なお、審議会の会長は、委員の互選により法政大学名誉教授の田中優子氏をお願いしております。

審議会の答申を踏まえ、令和3年度末までに、都として東京都男女平等参画推進総合計画を改定する予定です。なお、次期総合計画の計画期間は、令和4年度から令和8年度までの5か年とする予定でございます。

では、次に総合計画改定に係る基本的考え方等について、ご説明いたします。

資料、「『男女平等参画推進総合計画』改定に係る基本的考え方について」をご覧ください。こちらは、先月4月19日に開催いたしました東京都男女平等参画審議会で配付した資料となります。

まず、改定の方向性についてです。左側、現状認識になります。男女平等参画は徐々には進んでいるものの、世界からは遅れ、働く場を中心に男女格差は依然大きいものがあります。また、今回のコロナ禍を契機に新たな問題が表出するとともに、男性と比較して、いまだ女性が不安定な就業環境に置かれているという構造的な課題などが顕在化してきていると認識しております。

このような認識の下、資料右側、世界の変化のスピードに追いつくとともに、新たな課題に対応するため多角的な視点に立った取組が必要だと考えております。このため、以下記載の三つの切り口で取組を加速していきたいと考えております。

一つ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の変革、最後に男女間のあらゆる暴力の根絶です。以上、三つの切り口から、困難な状況に置かれた女性等の支援を念頭に置き、施策を展開したいと考えております。

次、次期計画における施策の主な柱について、素案として審議会にお示ししております。こちらは、総合計画を構成する東京都女性活躍推進計画に係る部分となります。次期計画では、仕組みづくりと意識改革、この二つを車の両輪のように回し、人の「行動変容」につなげていきたいと考えております。

左側、「仕組み」づくりの施策の主な柱として、「働く」の仕組みづくり、「両立」の仕組みづくり、「子育て等」の仕組みづくりの三つを上げております。

右側、「意識の改革」の施策の主な柱として、「働く」の意識改革、「家事・育児」の意識改革、「都庁内」における意識改革の三つを上げております。

次、こちらは、総合計画を構成する東京都配偶者暴力対策基本計画に係る部分となります。男女間のあらゆる暴力の根絶に向け、都の配偶者暴力相談支援センターの充実と、区市町村・民間団体等への支援及び連携のこの二つを両輪とし、取組を加速していきたいと考えております。

施策の主な柱としては、左側、都の配偶者暴力相談支援センターの充実では、暴力を許さない社会形成のための啓発と早期発見、多様な相談体制の整備、安全な保護のための体制整備、自立生活再建のための総合的な支援体制整備、調査研究の推進を上げております。

右側、区市町村・民間団体等の支援及び連携では、身近な地域での相談窓口の充実、関係機関・団体等の連携の推進、人材育成の推進、適切な苦情処理を上げております。

また、支援センターの充実、区市町村等の支援及び連携の両方に係るものとしたしまして、性暴力被害者に対する支援、ストーカー被害者に対する支援、セクシュアル・ハラスメントの防止、性・暴力表現への対応を上げております。

次、今後の予定をご覧ください。

総合計画改定に係る具体的な議論は、審議会と審議会内に設置いたしました男女平等参画部会と配偶者暴力対策部会において進めていただいております。9月に開催予定の第2回審議会におきまして、答申案について、中間のまとめとして取りまとめ、パブリックコメントを実施する予定でございます。

次回の本T O K Y O会議は、10月下旬頃に開催し、この中間のまとめについて、ご報告させていただきたいと考えております。なお、現行の総合計画にも掲載させていただいているとおり、改定後の新たな総合計画についても、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、今申しま

した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、検討をお願いする予定でございます。

検討していただいた取組案については、11月下旬から12月上旬を目途にご提出をいただきたいと考えております。本件については、改めてご依頼等させていただきますので、ご理解、ご協力のほどよろしくお願いいたします。

その後、皆様からいただいた取組案や中間のまとめに関する意見等を踏まえ、12月の審議会で最終答申を取りまとめ、3月に総合計画を改定、発表する予定でございます。

本日、皆様からいただくご意見等につきましては、総合計画を実践する都民・事業者の視点として審議会にもお伝えさせていただきますので、どうぞよろしくお願いいたします。

私からは、以上でございます。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

今の発言に対して質問等があるかもしれませんが、今日はその時間がないので、もし質問がある方は都に個人的に質問等を送ってください。

では、次第の4に移ります。

「東京都の男女平等参画施策への意見」に移ります。ただいまの事務局からの説明を踏まえて、東京都の男女平等参画施策に対する意見をいただきたいと思っております。

会議の時間が限られておりまして、一人につき2分以内という設定にしております。2分以内では話ができないという人がいるかもしれませんが、大変恐縮ですが、2分以内を頭に置きながら発言をしてください。やはり時間が足りなくて言い足りなかったということがあるかもしれませんが、それも質問同様、後日事務局に文書で出していただければと思っております。

それでは、名簿の順に指名させていただきます。まず、東京都商工会連合会の清水委員、お願いします。

○清水委員 東京都商工会連合会の清水と申します。

私ども、都内の多摩地域と島しょ地域におきまして、中小企業、小規模企業の経営支援をさせていただいている団体でございます。

中小・小規模企業の実態でございますが、現場での作業でしたり、業務を主に担っていらっしゃるの女性パート社員の方が多く、ほとんどの企業では経理や総務を担当されているのが経営者の奥様でありましたり、娘さんであり、女性の力や働きが非常に

求められております。

私ども商工会連合会といたしましては、こうしたことも含めまして、特に仕事復帰を目指している方、また経験の浅い若年層の方々などを新たにものづくり企業で働いていただくために、東京都のご支援をいただき、多摩地域人材ダイバーシティ推進ネットワークという事業にも取り組んでおります。

これからも、関係機関の皆様と連携を深めて、今日ご紹介いただきました魅力ある施策のPRでございましたり、事業に取り組んでまいりたいと考えております。

以上でございます。よろしくお願いいたします。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

続いて、東京経営者協会の山鼻委員、お願いします。

○山鼻委員 東京経営者協会の山鼻です。

私どもの協会は主に経営者の集まりということで、その中でも人事労務を担当している実務者の方に非常に密接にコンタクトを取っております。そういう視点から今回の男女平等参画の計画等を見ますと、なかなか表立って女性の方が困ったことを相談できないようなところで、TOKYOメンターカフェというのは非常に女性にとっていいものではないかなと感じております。

私どもも大企業から中小企業、零細事業という形で、非常に数多くの会員さんがいらっしゃいますので、やはり今回のコロナ禍で、テレワークの推進、またテレワークから起因するコミュニケーションの不全やメンタルの問題ということを非常に皆さんおっしゃっていますので、そういうところも今回のところでは救っていただいているのは非常にありがたいというふうに思っております。

今後とも、色々な東京都さんがやっている施策、またほかのところがやっている施策を十分会員の方に広く周知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 ありがとうございます。

東京都中小企業団体中央会の加藤委員、お願いします。

○加藤委員 東京都中小企業団体中央会の加藤です。よろしくお願いいたします。

まず、先ほどご説明をいただきましたけども、都においては、非常に幅広い行政分野で、かつ様々な切り口から多くの施策が展開されているということで、非常に充実しているなと感じております。

私ども、中小企業、小規模事業者の団体ですけれども、概して、経営資源、それから先ほど次期計画の説明の中でありましたけれども、企業側の仕組みが十分ではないということに起因すると思いますが、意識としてはあるんですけれども、なかなかそれを実際の行動ですとか、結果まで結びつけていくのが難しいというような状況にあります。

そうした中で、都で先ほどご説明いただきました、女性経営者の活躍促進事業ですとか、それからテレワークの推進、こういった非常に高い実効性が期待できる施策を実施していただいておりますので、ぜひ継続をお願いしたいと思っておりますし、私どももこうした施策を会員、そしてその傘下の中小企業に広めていきたいと思っております。

また、女性活躍推進の一つの事業として、鹿嶋先生にもご指導いただいているんですが、女性活躍推進大賞という事業がありますけれども、これなどは、普段ではなかなか脚光を浴びることができない中小企業も、我が国を代表するような大企業と同列に取り上げていただける、非常に希有な機会というふうに捉えておりますし、また波及効果も非常に高いと思っておりますので、こうした事業についても引き続き継続していただきたいというふうに思っております。

私からは、以上でございます。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

続きまして、東京中小企業家同友会、二木委員、お願いします。

○二木委員

私自身は同友会に入ってもう10年になるんですけれども、この委員に昨年からはじめて東京都がこういう状況で活動しているということを知りました。中小企業の経営者たちにはなかなか東京都の取組が伝わっていないんだなということをしごく痛感いたしました。

なので、中小企業家同友会としては、女性部会がありますので、そこの中で告知をしながら、女性部会を中心として積極的に協会内、会員の皆さんに発信をしていくようにすべきだなと思っております。

以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

続きまして、東京都医師会、島崎委員、お願いします。

○島崎委員 東京都医師会、島崎でございます。

東京都は、医学部が13大学ございまして、今、女性医師は50%を将来的に超える

ことを目論んでおります。先生方が円滑に臨床研究ができるよう、あるいは教育やICTによる労務管理まで、各大学と共有して議論を進めております。

また、日本医師会で女性医師支援センター、こちらが女性医師が継続して勤務をできるように、キャリアを伸ばせるように就業支援を努めておりますが、こちらに協力をしております。

また、福祉保健局、東京ウィメンズプラザさんが進めていらっしゃる配偶者の暴力に関して、医療者への対応マニュアル、こちらを福祉保健局と協働で作ってありまして、配偶者暴力を受けた場合、医療機関で配偶者からの暴力による疾患やその外傷をなかなか判断できない、あるいはそれがもし判断ができてもどういうふうに支援につなげていくか、なかなか先生方に情報の共有ができない状況でございますので、それに対してマニュアルを作るということを毎年しております。

以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

東京都看護協会、黒田委員、お願いします。

○黒田委員 よろしく願いいたします。

看護師は、大方女性が多いわけですがけれども、男性も大分多くなってきました。当協会としましては、昨年まで両親学級というものをずっと行ってきました。今年度からは、両親そろってなければ参加できないというようなことではいけないということで、シングルマザーであれ、あるいは同性のカップルであれ参加していいということで、プレファミリー講座と名称を変更いたしました。

両親学級に関しては、表彰をいただいたということ聞いておりますけれども、時代の流れに乗りまして、名称のほうを変えさせていただきました。

それと、今、看護師の中でもLGBTの問題が出てきております。先日、区立の中学校に命の授業ということで、女性助産師と男性保健師の二人で命の授業を行ってきました。その中で、校長先生のほうから、子供たちはとても柔軟にそのことに対しては対応していると、かえって大人のほうがどうしよう、どうしようというふうに考えているというような言葉もありましたので、子供のときからの教育がとても大事だなと思いましたが、実際に命の授業をやってみて、新生児の赤ちゃんと同じ大きさ、重さの赤ちゃんを女性よりも男子生徒のほうがしっかりとだっこして愛おしそうに眺めたりするというので、大分時代も変わってきたなと思っております。

このコロナの中で、どうしても女性看護師が感染をしたときに、保育所から自宅のほうで子供を見ててくださいということで預かってもらえなかったりだとか、今は大分減ってきましたけれども、お迎えに行ったら別室のほうで子供さんが遊んでいて、一人だけ遊んでいたというような、そういったお話のほうもアンケートの中からは出てきております。

これは、女性だけに限ったことではないとは思いますが、そういうことがないようにこれから取り組んでいきたいし、東京都とも一緒にやっていきたいなと思っております。

以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。失礼、両親学級は何という名前になったんですか。

○黒田委員 プレファミリー講座です。

○鹿嶋座長 プレファミリー講座、ありがとうございます。

○黒田委員 これから家族になっていくための講座というふうにこの名前を付けました。

○鹿嶋座長 分かりました。ありがとうございます。

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 東京私立初等学校協会の山口でございます。

私立小学校は、各校が建学の精神に基づいて、それぞれ特色ある教育をしておりますけれども、小学校の児童に向けて、自立の成長を促すこと、それから集団活動を通して、情操や人権の意識を高めることというのを大切に指導しております。

先ほどの話にもありましたけれども、子供は比較的柔軟で、互いの個性というのを第一に考えて関係を築いているかなと思っております。

また、小学校を通じた家庭というのも、年々行事や学校の連携に関しましても、男性の参加が増えておりますし、両親で分担し合いながら関わっているということも感じますので、その辺は変わってきたなと思っております。

その中で、今、自分としては問題だなと思うのは、教員の働き方です。男性も女性も子育てをしながら働いています。その陰には、保育園の充実というのは大変支えられているなと思ってます。ただ、やはり退職を考えるネックになるのが、妊娠、出産、育児、そして介護になっています。ちょうど、この2年の中で祖父母の介護を両親だけでは担えないために、孫世代に当たる30代から40代の教員が子育てと介護の両方を支

え切れなくなつて退職するという者が数人出てきております。大変、意識高く働いているので、時短を取るとか、休みながらということでは自分がやりたい仕事の精度が保てないということで離職をしてしまうという、大変もったいない感じがしています。

チームで関わるとか、交代するけれども、教育の質は変わらないというような、先ほど提案の中にあつた誰もが安心して働き続けられる社会の仕組みづくり、その仕組みを理解していただけるということが広がっていくといいなと感じております。

以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

次に、東京私立初等学校父母の会連合会、川添委員。

○川添委員 はい、東京私立初等学校父母の会連合会の川添一郎と申します。

今、山口先生がおっしゃつたとおりで、私たちはやはり子供たちの教育にお父様、お母様、全員でバックアップするということが大事じゃないかと思つております。

ですので、学校のフォローを家族全体でしていくということを心がけてやっていきたいと思つています。

以上でございます。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

日本私立大学連盟の篠原委員、お願いします。

○篠原委員

非常に東京都で多角的に男女共同参画ということに取り組まれているということ、改めて知つて、大変勉強になりました。幾つか取組の中で感じたことを申し上げさせていただきます。

一つは、パパママサミットはやっぱり、夫婦で、父親と母親と両方で取り組むんだという姿勢はとてもよいと思つました。そういう男の人と女の人と、お父さんとお母さんと両方というような機会が増えるといいなと思つました。

もう一つは、テレワークですが、非常に女性がコミットメントしやすい反面、非正規、それから家事・育児との兼業前提みたいな形が、このコロナ禍でむしろ一般化してしまうのは、ちょっと怖いなと思つて、そこに対する歯止めになるような施策であつたり、ガイドラインであつたりするようなものがあると、このコロナ禍で女性の労働は非常に厳しくなつているので、テレワークイコール非正規イコール女性イコール家事・育児兼業みたいなものが固定化しないといいなというのがもう1点です。

最後に、私ども教育機関でございますので、男女共修が家庭科になったあたりから、やっぱり男性の育児・家事参加が変わったと言われているので、大学としては教育機関として社会との接点にありますので、そういうところではもう少し固定的性別役割意識みたいなものを変えるような取組が、大学でも、ひょっとしたら東京都と連携してできるといいのかもしれませんが、そういう教育をしていかなきゃいけないなというのは、お話を聞いていて思いました。

以上でございます。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

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

○初澤委員（代理）

東京都公立幼稚園・こども園PTA連絡協議会副会長の初澤と申します。本日はよろしくお願ひいたします。

当協議会では、区立幼稚園PTA、区の連合会及び広く都民と情報交換を行い、互いに子育てについて考えていく、また子育てやPTA活動についての研修やイベントを行っております。

活動の主体となっていますのは、園児の親と園の先生方になるのですが、女性が本当に中心の会員です。当協議会の会長は、今は男性なんですけれども、大半が女性ということですが。

それで現在、共稼ぎが増えている、つまり専業主婦の方が減っているというか、幼稚園のPTAは特にそうなんですけれども、専業主婦の母親が主体となってPTA活動をしていくということを前提に行われてきたようなところがありますので、すごく今の男女共同参画の流れでPTA活動のやり方なども、すごく変化しています。

また、いいなと思っているのは、お父さんたちの参加というのも、非常に増えてきていまして、幼稚園だけではないと思うのですが、入学式や修了式が平日の昼間行われていてもお父さんたちが来るような現象がすごく起きているので、そういうのも、今の流れに即した変化が起きていると思います。

これからも、東京都の施策などを皆さんに情報提供しながら、連携していけたらなと思っています。

以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

次、東京都小学校PTA協議会、鈴木委員、お願いします。

○鈴木委員 東京都小学校PTA協議会、鈴木でございます。よろしく願いいたします。

昨年度は、小学校の子供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。今現在でも緊急事態宣言が発出されており、学校もPTAも長期的な課題を抱えております。

このたび、GIGAスクール構想の前倒しによって、学びを止めることなく学校生活を過ごすことができたということはすばらしいことではあります。Wi-Fi環境の整備やタブレット端末の配布など、都内の小学校でのばらつきが多く、その辺り気になるところです。

また、学校行事の中止や縮小が続く中、PTAはオンラインを利用するなどして、様々な形、新たな方法で地道に活動は続けております。

先ほど、幼稚園P連のほうからも話がありましたけれども、今回、在宅勤務のお父さんが増えたことによって、PTAに積極的に参加して下さるという話も多く聞かれるようになりました。これまではなかった観点での活動をしているPTAが数多くあり、心強く感じてはおります。

保護者の在宅ワークが増え、子供たちも安心して自宅で過ごせると考えておりましたが、子供が近くにいながらのテレワークというのはNGという会社などもあると聞いており、結局保護者は自宅にいるにもかかわらず、子供たちは学校や学童保育で過ごすということも起きております。

今後も子供たちの成長のために、PTAはどのように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かということなど、試行錯誤を続けながら私たちも活動を続けていきたいと考えております。

最後に、多くの女性が社会に出て活躍する時代となりましたので、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ので、今後も男女の区別なく、保護者として積極的に参加を促せるよう、各都内の単位PTAや連合会と連携できるようなネットワークづくりを進めてまいりたいと思います。

以上でございます。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

続いて、東京都公立高等学校PTA連合会、藤井委員、お願いします。

○藤井委員 東京都公立高等学校PTA連合会、藤井でございます。どうぞよろしく願いいたします。

本日、初めて参加をさせていただきまして、こんなに多くの男女共同参画施策が東京都で行われているということを知りました。少しびっくりしました。その中でもWILLキャリアの若者向けのキャリアデザインがすばらしいなと思いました。各企業で、多分セカンドキャリアに向けてのキャリアデザインセミナーというのは、よくやっているかと思いますが、若者向けということで、すばらしい発想だなと思って、ぜひ広めて周知を行うに当たって、ご協力させていただけたらなと思っております。

まだまだ、何も分からないんですが、今後ともどうぞよろしく願いいたします。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

続いて、東京都特別支援学校PTA連合会の小菌理事、どうぞよろしく願いします。

○小菌委員（代理） 東京都特別支援学校PTA連合会の小菌でございます。

本連合会は、視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、知的障害、病弱の5種別のPTAの連合会ですが、皆、子供たちに障害があります。そのような立場から意見を述べさせていただきます。

少し前までは、生まれた我が子に障害があった場合、仕事をしていても、子育てや子供の療育のため、あるいは障害のある子供の預け先がないため、仕事を辞めざるを得ない保護者、特に母親が多くいました。しかし、近年、放課後等デイサービスなど、福祉を中心に障害のある子供たちも安心して放課後預けられる事業所が増え、就労している保護者も増えてきました。

ところが、特別支援学校を卒業した子供たちの多くは、障害福祉事業所と言われる作業所へ福祉就労します。作業所での仕事を終えた後には、デイサービスのように過ごせる場所はなく、余暇活動を楽しむ場所もありません。障害が重い人ほど一人での行動は難しく、親は子供が帰ってくる16時には必ず家にいなければなりません。つまり、障害のある子供が学校を卒業すると、親は仕事を辞めなければいけない状況が生じています。

今回の施策の柱の一つである子育てなどの仕組みづくりの中に、特別支援学校の在校生はもちろん、卒業生の状況も鑑み、保育、介護サービスを充実させていただけることを大いに期待しています。

以上でございます。よろしく願いいたします。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

ここで、お詫びをしなくてはなりません。実は、藤井委員の次は東京都公立高等学校定通PTA連合会の高知委員でしたが、飛ばしてしまいました。高知委員、申し訳ありません。どうぞよろしくをお願いします。

○高知委員 東京都公立高等学校定時制通信制PTA連合会の高知と申します。

今日は、本当に色々な話を聞いて大変よかったですと思います。コロナの影響で、かなり環境が変わってきていまして、今までなかなかこの会に参加できなかったのですが、今日も在宅勤務で、午後から年休を取れたので、こういうふうに参加できるようになってきました。

定時制PTA連合会は何をやっているかというところ、定時制に入った子供たちや親たちのサポートということで、職場、学校、家庭の3者懇談会開催、色々な企業等を交えて、子供たちが就職しやすい環境とか、子供たちの意見を聞くための生活体験発表会とか、あと、色々な講演会で、LGBTとかも一応やろうと思っていたのですが、コロナの影響で今回はほとんどができなくなって、やはりなかなかZoomとかネット環境がないところが多くて、会議自体がかなり厳しい状況に置かれていますので、これからどうやっていこうかなと思っています。

定通Pだけではできないので、東京都や色々な幼、中、小、高等学校の協議会とかと協力しながらやっていっています。これからも、男女平等で子供達が生き生きできるようにやっていきたいと思っています。よろしくをお願いします。

以上です。

○鹿嶋座長 高知委員、ありがとうございます。

次は、東京青年会議所の山崎委員、お願いします。

○山崎委員

私どもは、25歳から40歳までの経営者が、社会の課題解決を行う推進事業とかを行うような団体ですけれども、男女参画におきましては、これまでお恥ずかしながら役員はほぼ男性という形ですずっと運営をしてきたのですけれども、最近では役員の女性比率が以前よりも少しですが上がってきているという現状です。

また、コロナ禍において、ウェブ会議やウェブミーティングが増えたことから、子育て中のママであるメンバーが、徐々に活躍し出してございまして、運動自体がそういったメンバーにとってはやりやすい状況になっております。

今年の事業としましては、豊島区委員会において家庭内暴力をいかになくすことができるのかということ、運動を展開予定でございまして、ただ、1点、そういった家庭にどうアクセスするのかというのが非常に難しい課題であり、担当者が模索しているところでもございますので、ぜひ、本日も色々な取組をされている皆様から色々ご教示いただければと思っております。よろしく願いいたします。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

次、日本書籍出版協会の樋口委員、お願いします。

○樋口委員 日本書籍出版協会の樋口と申します。

私どもは、出版社400社ほどで構成いたします出版業界の業界団体でございます。

出版社は、男女平等参画が、比較的進んでいるのではないかと考えておりますが、ただ、当協会として、何か積極的な取組、特別な取組をまだしているわけではございませんので、なかなかそれのご報告ということは、今日は残念ながらできませんので、個人的な感想になってしまいますが、ご了承いただきたいと思います。

今、東京都の施策、いろいろ拝聴いたしまして、非常にきめ細かいところで取り組んでいらっしゃるということで敬服しているところでございますが、ただ、やはりこの問題は、企業であったり、団体であったりという雇用者が、いかに理解をして協力するかといったところが大事だと思っております。そういう意味ではこの男女平等参画を推進しているということが、結果的に長い目で見ると、その企業なりにとってもプラスであるといったような状況であったり、風土を作っていくということが必要なんじゃないかなと思っております。

例えば、このような男女共同参画について積極的な取組を行っているところには、いい人材が集まるといったようなことで、求人の際に、その企業の取組であったり、実施の状況であったりというものの情報開示を促すとか、そういったようなことによって、若い方々はかなり意識が高いと思っておりますので、そういった方々が働きやすい場を作っていくといったような、具体的にはなかなか難しいかと思っておりますし、企業の規模も対応も全く違いますので、一律にというのは難しいとは思いますが、そのような観点での施策というのもお考えいただくのも非常にいいんじゃないかなと思った次第でございます。

以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

日本雑誌協会の坂本委員、お願いします。

○坂本委員 坂本です。

以前からこの会議で同じようなことを申し上げているんですが、特に、今、樋口さんのお話じゃないですけど、雑誌出版社においては、特に編集の現場、編集者、ライター含めると、おそらく女性のほうが数が多いんじゃないかと思います。特に、このコロナ禍で、今、比較的調子のいい雑誌というと園芸誌とか、料理の雑誌とか、コスメであったり、ヘルス関係、もともと女性の編集者が強いジャンルです。この辺のところ非常に好調だということで、ますます女性の活躍の場は広がっているかなと。

最近の、例えば鬼滅の刃をはじめ、漫画賞であったり、文学賞であったりを見ますと、もうクリエイターは女性が本当に多いというか、むしろそちらが主流になりつつあるという印象で、特に雑誌出版会においては、編集長クラスは女性が多いのですが、一つのネックが、より経営責任を問われる役員とか、そういうところになる人が少ないとこれまで思っていたんですが、例えば、私ども、今、理事長は集英社の会長さんですけど、集英社の上級役員、常務6人中2人が女性の常務さんなんです。ですから、大分その辺も変わってきているかなということで、これも以前から申し上げているように、東京都の施策も男性が入っていても、家庭とか、パパとか、子育てとか、家事とか、そういうところが中心になっていまして、むしろ、私が気になるのは、未婚の若い男子が、特に編集現場ではシュリンクしつつあるという傾向が非常に気になっていまして、若い男の子を元気づける施策も、ぜひ、東京都にお願いしたいと思います。

以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

連合東京の古川委員、お願いします。

○古川委員 古川です。

連合東京からは、今、このコロナによって一番脆弱なところに大きな影響が出ているというような視点からです。非正規労働者、エッセンシャルワーカー、サービス業関係、多くの女性労働者が社会を支えてきましたけれども、コロナによってのダメージを多く受けているのも、こういった社会を支えてきた女性たちだと思います。

働き方の変化によって、在宅勤務等も進みましたけれども、在宅勤務によって働きながらの家事負担は女性にしわ寄せが来ているという実態もあります。DVだったり、女性の自殺も増えているのも実態かと思っています。

そのような中で、連合東京としては多くの働く女性からの労働相談を日々受け付けております。2019年と2020年の対比でいくと、女性の労働相談は2019年に比べて2020年は2.6倍にも上がりました。男性も増えていて1.9倍ですが、より女性のほうが昨年より多く相談を受けております。男女の割合としても54%の方たちが女性からの相談となりますので、男性よりもく上回っている実態です。

また、雇用形態でも正社員以外からの相談が増えておりまして、正社員は2倍に対して、パート等からは3.9倍、昨年比べて多くの相談が寄せられております。従来から雇用関係、パワハラ、嫌がらせ、このような相談は多かったものの、このコロナの拡大に伴いまして、昨年4月以降は休業に伴う雇用調整助成金をはじめとした各種助成金の問合せから、企業経営の悪化による解雇、雇い止め、労働条件の切下げなどの相談も相次ぎました。

東京都としても、このような非正規雇用労働者の待遇改善、正規雇用労働者への転換の支援等々も実施されていると思いますけども、もともと非正規が多い女性の場合は、契約期間満了に伴って失業した後、再就職先を探すけれどもマッチングが合わなかった、調わなかったという結果によって、再就職を断念したり、生活の困窮、非労働力化する傾向もあると指摘されております。

連合としても関係各機関と綿密な連携を図りつつ、全ての労働者の待遇改善促進、就業環境の整備に取り組んでいきますが、東京都としても一層の相談体制の充実であったり、スピード感を持った取組等々をお願いしたいと思っております。

あと、もう一つ加えて言うと、今、連合としては働くスターターブックということで、働く前にいろいろな労働条件を知っておこうよというような取組で、小さな冊子を作っていますが、これを欲しいと言う大学も増えております。働く前に、色々な条件を知っていくということが、これからの良い働き方にもつながってくると思っておりますので、そういった活動もしておりますので、東京都とも、ぜひ連携をして取り組んでいきたいと思っております。

以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

続いて東京都生活協同組合連合会、松野委員、お願いします。

○松野委員 東京都生活協同組合連合会の松野と申します。

私たち、東京都にある生協の連合会です。私自身は、パルシステム東京という食品と

か生活必需品をお宅にお届けする生協の役員をしております。ほかにも、東京都生活協同組合連合会は、学生生協さんとか、医療生協さんとか、いろんな生協の方がいらっしゃいます。皆、エッセンシャルワーカーとして去年は、私たちのような宅配とかをやっているところは、本当に普段よりたくさんのお注文をいただいて、お届けするのに本当に苦労したりとか、大学生協さんのほうは学校が皆さん来なくなったということで事業が大変になったりとか、医療生協さんのほうはやはり受診控えがあったりとか、みんな色々それぞれの課題を抱えながら昨年度はやってきました。

私たちの組合員は、男女一緒というよりも、私たちのような宅配をやっているところはほぼ家庭の家事を担っているのが、今の状況だと女性のほうが多いですので、組合員さんは女性の割合が多いという実情になっています。なので、男女共同参画といったときに、職員さんのところは、男女両方いるので、今、伺った東京都の施策をうまく使わせていただいていたりと、私たちの視点、組合員の視点からもちろんと管理職を女性にしてくださいねみたいな、そういう声もありますので、結構そこは進んでいるのかなと思っています。

私たちの配送の現場の話をしていただきますと、やっぱり若い職員さんが多くて、入学式の日には必ず行くようにということで、本部の人間が行って、代わるから休んでもらえるようにということ、今年ぐらいから力を入れているところです。小さな取組の積み重ねがやっぱり男女共同参画につながるのかなというふうに思っています。

そして、連合会のところで、暮らしのこともやるんですけど、相談を受けるという機会も多くありまして、今まで皆さんのほうからご報告いただいたみたいに、やはりこのご時世、巣ごもり需要で事業高は上がるかもしれないけれど、リモートだからといってみんな幸せではなくて、家事とか、そういう役割が全部女性に来てしまったりとか、住宅環境もよくない中でのリモートワークの負担とか、色々なひずみが一気に来ているのだなというのを、ひしひしと感じています。

DVもそうですし、やっぱりシングルの女性の方の貧困が非常に大変だなと思っています。なので、そういうふうな視点を色々考えていると、先ほどの総合計画の案は、本当に非常に賛同できるものだと感じています。仕組みをつくった上で、意識をちゃんと変えていくという、その二つの柱がうまく動いていくことを、期待しています。

ここまで皆さんの中で意見が幾つかあったんですけど、意識改革はやっぱり教育の現場がすごく大事だなと思っています。今、結構たばこを吸う方が減りましたよね。それ

は、やはり小学校からの薬物教育がすごく大きかったんだなというふうに、私も子供がもう大きくなったのですが、子供の教育の現場を見るにつけ思ったところです。なので、今すぐには効果が出なくても、だんだん実っていくと思いますので、教育の現場で男の先生、女の先生ではなく、その人らしさ、ジェンダーも男とか女とかという時代はなくなるみたいな、そういうちょっと進んだ授業を、皆さんでやっていただけるように、P連の方いっぱいいらっしゃっていて本当に心強いので、少しずつやっていただけないかと期待していますので、よろしく願いいたします。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

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 被害者支援都民センターの阿久津です。

こちらは、犯罪の被害に遭われた方の支援をしている団体ですけれども、特に、今回性暴力の話題も出てきたので、その観点から少しお話しさせていただきます。

やはり、被害者の方を支えていく上では、安心して生活できるという視点がとても大事だと思っていますので、その生活再建に向けての支援であったりとか、経済的支援であったりとか、生活を支えるということはとても大事だなと考えています。

あと、色々な取組の中で、やっぱり身近な場所で相談できるようにすることも工夫が必要だなと感じています。

あと、これは感想なんですけれども、性暴力被害のことに、性別役割分担の意識改革はすごくリンクしているなと思って、意識改革が進むことが性暴力の根絶にも良い影響を及ぼすのではないかなと感じています。

それと、あと制度が必要な人へ必要な情報がどういうふうに届いていくか、届くための工夫というのはすごく私たちも苦心しているところなんですけれども、色々な取組が行われているのを、どういうふうに伝えていくかという工夫はすごく大事だなと感じています。

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、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 国際ソロプチミストの大貫でございます。よろしくお願いいたします。

私たちは、女性と女兒に対しまして、今、二つの大きなプロジェクトを行っております。一つは、ちょうど今、都でなさっているWILLキャリッジと同じように、将来の

目標の持ち方、それからキャリアデザインを構築していくためにということで、女子中高生に対して、私たちの独自のプログラムを実施しております。

今回、都のほうにWILLキャリアッジがあるということを知りまして、見させていただきましたが大変参考になりましたので、これからも利用させていただきたいと思えます。

それと、私たちもジェンダー問題を解決するには、男性の理解が大切なのではないかと考えておりまして、7月に男女の中高生に向けたユースフォーラムというものを開催する予定になっております。残念ながら、本来であれば皆さんとお目にかかってということなのですが、今回はコロナ禍ということで、オンラインの開催を予定しています。

今後、やはり中高生、若い方々への教育というのが大事になるのではないかなと思っております。

今日は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、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。

私は、この4月から東工大で理工系の学生向けに主に授業をしています。もともとは経済誌の記者を長くやっております。また、東京都においては、先ほど事務局から話がありました第6次の計画の策定にも関わっております。いろいろ説明を受けまして、色々な事業があつて、それ自体すごくいいことだなと思っております。

私は、基本的には行政の仕事というのは、企業が市場で提供できないことを提供することであると思っております。なので、部門によると思うんですが、これまでほかの委員の方がおっしゃっていたとおり、女性も一枚岩ではありませんので、最も弱い層、特にコロナで最もインパクトを受けている人たちにとってどうかということ、ぜひ考えて、行政の方には施策を進めていただきたいと思います。基本的には生活協同組合の松野委員と非常に考えが近いなと思っております。

例えば、去年の終わりに都内で幡ヶ谷のバス停で女性のホームレスが殴り殺されるという衝撃的な事件が起きていますが、この方は家と職を失っていたのですが、生活保護とかの申請をしていなかったわけです。つまり行政が本当に困っている人に対して救うことができなかった、基礎自治体の役割だと思っております。そういったことについて、いかに何ができるかということ、やはり行政は考えるべきかなと思っております。

あと、看護協会の黒田様のお話も非常に心にしみたんですが、看護師さんに対する差別、やはりこういう人権問題に行政としては優先的に取り組んでいただきたいと思いません。

ケア現場に女性が多いということは世界的な現象でして、WHOも出していますけれども、保健や医療、福祉分野の労働者は7割が女性です。男性もいますけれども、こういった方たちが差別を受けるというのは、女性に対するインパクトが大きいということがあるかなと思っています。

この会議には、私、毎年出ているのですが、特別支援学校PTAから出ていらっしゃる方のお話というのは、すごく重要だなと思っています。小菌様がおっしゃったとおり、やはり保護者も一枚岩ではありませんので、私も子供がいながら働き続けていますけれども、いつも支援学校の保護者の方のお話を聞いて、ぜひこういったところを行政として優先的に支援していただきたいと思っています。

最後になりますが、この会議体が、女性も男性も輝くというふうになっていますので、ぜひジェンダー中立な施策をやっていただきたいです。先ほど、事務局の説明の中で、テレワークを利用した女性の雇用拡大というのがちょっと気になりました。というのが、女性だけがテレワークをして、仕事と家事、育児を両立してやるというのは、要は性別役割分業の強化につながってしまうので、男性もテレワークをして、家庭と仕事の両立ができるようにしていただきたいなと強く思いましたので、ぜひお願いしたいと思いません。

私からは以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

次に、コーディネーターの大沢委員、どうぞ。

○大沢委員

様々な方から、非常に貴重な意見をいただいて、現在どういう問題に直面しているのか、本当によく理解できたように思います。また、審議会での次の方針というのも賛同できるものであり、よく考えられたものであると思いません。

そういった一般的な流れとしては賛成なんですけれども、やはり日本の社会全体で色々な課題を抱えているということが、コロナ禍で非常に明らかになったと思いません。それが、集中的に出たのがやっぱりテレワークの問題で、テレワークが増えたとはいうものの、課題のほうが見えてきたと思いません。

例えば、在宅勤務の導入率でも男女差が大きくありまして、その男女差がなぜあるのかということですが、まず女性の方が非正規が多い。非正規には在宅勤務がほとんど導入されていない。それから業種においても、先ほどエッセンシャルワーカーの問題なども伝えられましたが、やはりそういった業種では導入がしにくくなっている。そして、（女性が働いているのは）中小企業が多い、ここではやはりテレワーク導入のための環境が整備されていない。こういった問題をどう解決していくのかということが、非常に重要だと思います。

私は労働経済を専門にしておりますので、やはり仕事と家庭が両立できる働き方というのが、中核に位置する労働者だけじゃなくて、全ての人ができるために何が必要かを考えることが重要だと考えています。同時にそれが家庭に導入された今回の例では、女性に大きな負担が行ったことも重要だとおもいます。特に子供が小さいときは、負担やストレスが非常に大きくなったというような問題がございました。そういった男女の固定的役割分業がやはり非常に根強いままに今後もこの社会が成り立っていくとすると、やはりうまくいかない。東京都が中心になって、どうしたら女性がもっと様々な分野に参画できるような、男女共同参画社会にできるのかというのを考える必要があると思いました。

もう一つは、性被害についてです。先ほどもお話がありましたが、性被害の低年齢化が非常に進んでいると聞いています。特に、高校生の自殺などが増えましたが、高校生において家庭に居場所がない子供たちが家出をして、SNSを通じて性被害に遭うということが増えています。ここでは、早期の発見と社会全体での連携が非常に重要になっているにもかかわらず、まだ手がつけられていない。そういった状況に対応していく必要があるということと、それから社会全体、あるいは学校教育でのジェンダー教育というのが、ますます重要になってきていると思います。

ですので、色々な政策が打たれてはいますが、それを周知して各部署が連携して男女共同参画社会の実現に向けての意識を改革していくことが非常に重要な時代になってきていると思いました。

以上です。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。

最後に私も話をさせていただきます。

先ほど、第6次の男女平等参画推進総合計画の説明等がございました。大変良いもの

が出てきていますが、計画自体はあくまで、このようにしたいというビジョンなのですね。今日皆さんに集まっていたいで議論している女性も男性も輝くT O K Y O会議は、各業界が計画に盛り込まれたビジョンをどういうふうにと落とし込んで、どういうふうにと実践していくか、すなわち男女平等を具体的にどう形成していくかを現場の最先端にいる方々が、そこでの考え方、そこでの矛盾等々を出し合って、解決に導いていくということをしているわけで、その意味では大変貴重な会議だと思っております。

色々な方の話を聞いて、その辺につきましては、皆さんからも色々コメントが出てきております。先ほど私立初等学校協会の山口委員からは、結婚とか、出産とか、育児、それから介護でお辞めになる人たちがいるという指摘がありました。高齢社会を映し、祖父母の介護等々で、こういう人たちがかなり増えてきているという話がありましたが、それが人ごとではないような感じになってきていると思うんです。

労働力率カーブがあり、M字型や台形型のカーブを描きますが、最近ではL字型カーブになっているという議論が出てきております。要するに、労働力率が下がったら、もう上がらないんです。これは正規雇用の女性に見られる傾向で、労働市場から正規雇用の人が撤退すると、もう職場には戻ってこないというわけです。そしてそのL字型カーブを描くのはやっぱり男性ではなくて女性なんです。女性の場合は非正規で働く人が多く、仕事に就いたり辞めたりと出入りが多かったわけですが、正規雇用者の場合は辞めたらもう戻ってこない人が増えているわけです。労働力不足を視野に置いた時、このL字カーブはかなり大きな問題として我々は捉えていかざるを得ないんだろうなと考えております。

この問題をどういうふうにと考えるかについては、T O K Y O会議を通じて、色々議論をしたいと思っております。この会議とは別に東京都には、「未来の東京戦略」という総合計画があります。未来の東京戦略については、個人的にはS D G s（持続可能な開発目標）に近いような印象を持っています。これは2040年代までに東京をどうするかというビジョンと戦略を盛り込んだもので、全部でビジョンが20あり、その中の3番目が女性の活躍です。

そこで指摘しているのは、2040年代は女性が自らの希望に応じた生き方を選択できる社会になっているということ。これは、私たちが今言っていることですが、なかなかスムーズにはいかない。私自身は、新聞社、大学、それから女性労働協会と約半世紀にわたって、こういう問題を記事にしたり、教えたりしてきたのですが、半世紀

かけてもそこまでには至っていない。それが2040年、あと20年後に女性が自らの希望に応じた生き方の選択が本当にできるかどうか。これは、やはりそれぞれが働く業界自体がどういうふうに変わっていくかがポイントだと思いますので、今日ここに集まった皆さんたちの肩にもこの問題提起が重くのしかかってくるということになります。

未来の東京戦略で面白かったのは、女性活躍という言葉が使われなくなるという指摘です。今から20年後に、ですよ。なかなか難しいような気もいたしますが、要するに家庭に入ること、それから社会で自己実現を図ること、これらが二者択一ではなくて、双方が両立できるような社会にしていこうというのが、我々の今の直面している課題なのだろうと思います。それはなかなか難しい課題ですし、さっきから出ているように女性のL字型カーブもそうですが、やはり仕事か家庭かと二者択一に直面してきたのは、大半が女性でした。これからは択一などではなく、男女がともに責任を分かち合うんだということです。そのような形がいかにしたらできるのかを議論しなければなりません。

その意味では、言葉を換えれば固定的な性別役割分担意識の問題をどういうふうに今後考えていけばいいのかということになると思うんです。そういう問題も含めて、この女性も男性も輝くTOKYO会議の中で、現場の状況を踏まえながら議論をし、かつまたそれを従業員に、さらには会社に問題提起をしていきたいと考えながら、皆さんの発言を聞いておりました。本当にありがとうございました。

一応、これで本日の議事は終わりましたので、事務局に司会を戻したいと思います。

皆さん、どうもありがとうございました。

○赤羽男女平等参画担当部長 鹿嶋座長、また委員の皆様方、貴重なご意見を本当にありがとうございました。

本日、皆様からいただいたご意見につきましては、審議会、また東京都の庁内の関係部署で構成される推進会議などで共有してまいりたいと思います。

また、先ほど来ご説明しております次期計画におきましては、ぜひ、連携して事業が進められたらいいなというところが幾つもございましたので、それはまた色々ご相談をさせていただければと思っております。そこは引き続き、どうぞよろしく願いいたします。

それでは、今後の当会議につきまして、3点ほど連絡事項がございますので、事務局よりご説明させていただきます。

○菅野男女平等参画課長 1点目でございますが、次期東京都男女平等参画推進総合計画

につきまして、本日ご説明したことも含めまして、ご意見等を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点目でございます。本会議における委員の皆様の委嘱期間が本年の10月3日までとなっております。時期になりましたら、委嘱手続についてご案内させていただきますので、大変お手数ではございますが、ご対応のほう、どうぞよろしくお願いいたします。

3点目でございます。次回の開催は、委嘱後の10月下旬頃を予定しております。先ほどご説明しましたとおり、次回は計画の中間まとめについてご報告をさせていただければと思います。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、ご理解、ご協力のほど、どうぞよろしくお願いいたします。

以上でございます。

○赤羽男女平等参画担当部長 それでは、皆様方、長いお時間、いろいろありがとうございました。

それでは、本日は、これで終了とさせていただきます。どうぞ引き続きよろしくお願いいたします。ありがとうございました。

(午後3時00分 閉会)