

令和4年度 第1回
女性も男性も輝くTOKYO会議

(令和4年度第1回)

令和4年5月26日

生活文化スポーツ局

(午後4時01分 開会)

○樋口男女平等参画担当部長 皆様、大変お待たせしました。これより令和4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、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。

東京都男女平等参画担当部長の樋口です。よろしくお願いいたします。

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

まず、本年4月1日付で事務局に人事異動がございましたので、ご報告させていただきます。改めまして、男女平等参画担当部長に着任いたしました樋口と申します。本日は進行を務めさせていただきます。よろしくお願いいたします。

○竹内男女共同参画課長 男女平等参画課長に着任いたしました竹内と申します。よろしくお願いいたします。

○寺倉女性活躍推進担当課長 女性活躍推進担当課長に着任しました寺倉と申します。よろしくお願いいたします。

○樋口男女平等参画担当部長 議事に先立ちまして事務局よりご連絡を申し上げます。

本日の会議はオンラインで実施しております。ご発言の際は座長の指名を受けてからお願いします。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きますようお願いします。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は、一旦会議からご退出いただき、再入室をお試してください。再入室をなされても改善しない場合は、恐れ入りますが、事務局まで電話連絡をお願いします。

次に委員のご紹介に入ります。スクリーン上の委員一覧をご覧ください。本会議の委員については、昨年10月4日付で2年間の任期で委嘱しております。本日は、24名の委員及び委員代理にご出席をいただくことになっております。お一人ずつ紹介させていただきますところですが、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もちましてご紹介と代えさせていただきます。

本日、議事進行いただきます座長につきましては、女性労働協会顧問鹿嶋敬様が昨年度の会議において選任されております。

なお、本日の会議には事務局以外にもオブザーバーとして福祉保健局、産業労働局、総務局が参加しております。また、傍聴の方が2名、報道機関が1社ご参加される予定

です。

次に、本会議の公開、非公開についてご案内します。本会議は、要綱第9条に基づき公開で行うものと定めております。また、同規程第2条により、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。事務局で作成しました議事録案につきまして、後日、発言者の皆様にご確認させていただきます。

個人情報に係る事項がある場合には、発言者と座長と相談しまして、適切に対応し、最終的な確認は座長に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ので、よろしくお願いたします。

次に、議事の流れについてご説明いたします。1番の東京都男女平等参画推進総合計画の改定につきましては事務局からご説明申し上げます。2の東京都が実施する男女平等参画の取組については、事務局及びオブザーバーからご説明申し上げます。3の男女平等参画施策に関する意見交換においては、委員の皆様方からご発言をいただきたく存じます。

それでは、議事に入らせていただきます。ここからは鹿嶋座長に進行をお願いしたいと存じます。鹿嶋座長、よろしくお願いたします。

○鹿嶋座長 鹿嶋でございます。皆様どうぞよろしくお願いたします。

まず、本会議の公開についてですが、議題をざっと見て、今回は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。もしよろしければ、モニター越しで大きめにうなずいていただけますか。

(異議なし)

○鹿嶋座長 ありがとうございます。では、異議なしとして、このまま公開で進めさせていただきます。

説明に対するご意見とかご質問がある場合は、後ほど意見交換の際にご発言ください。ご質問等への回答ですね。こちらは意見交換の後、事務局よりまとめてお願したいと思っております。

では、早速議事に入ります。

議題の1、東京都男女平等参画推進総合計画の改定についてです。事務局から説明をお願いたします。

○竹内男女共同参画課長 スライドをご覧ください。

この3月に策定いたしました東京都男女平等参画推進総合計画の改定についてでござ

います。計画の改定に当たりまして、皆様から多くの取組を挙げていただくなど、ご協力いただきまして、この場をお借りして改めて御礼申し上げます。ありがとうございます。

この計画でございますが、都が女性活躍をさらに加速させ、男女平等参画社会の実現をリードするために取り組むべき方向性と具体的施策を示すものでございます。社会の「仕組みづくり」を着実に進めるとともに、仕組みが十分活用されるよう、日々の行動変容を促す「意識改革」に重点的に取り組んでまいります。

計画期間は令和4年度から令和8年度までの5か年でございます。

次の資料で詳しくご説明はいたしますけれども、計画を推進する3つの柱といたしまして、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、配偶者暴力対策を挙げてございます。この3つの柱に沿いまして、都や都民、事業者の皆様が取り組む900を超える事業を強力に推進いたしまして、男女平等参画が当たり前になった都市を目指してまいります。

次のページでございます。資料の下段を中心にご説明させていただきたいと思います。計画の基本的な考え方と3つの柱の項目でございます。

基本的な考え方といたしまして、男女平等参画の推進に向け、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としてございます。

まず第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の項目では、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の付与。

それから第2の柱、男女平等参画の推進に向けたマインドチェンジの項目では、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。それから無意識の思い込みへの取組。審議会等委員を「いずれの性も40%以上」とする「クォータ制」の導入などがございます。

第3の柱でございます。配偶者暴力対策につきましては、男女間のあらゆる暴力の根絶を目指すという内容となっております。

次のページでございます。東京都男女平等参画推進総合計画では、大きく東京都女性活躍推進計画、この青いところでございます。東京都配偶者暴力対策基本計画、オレンジのところでございます。の二つの計画から構成をされてございます。

まず、女性活躍推進計画では、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。それから二つ目、男女平等参画の推進に向けたマインドチェンジ。それから三つ目、多様な人々の安心な暮らしに向けた支援という三つの切り口から、都及び都民、事業者の取組として605の事業数を掲載してございます。

それから、配偶者暴力対策基本計画では、配偶者暴力対策と男女平等参画を阻害する様々な暴力への対策の二つの切り口から、都及び都民、事業者の取組として317の事業を掲載してございます。これらの取組を確実に推進するため、具体的な行動目標や策定年度などを設定いたしまして、PDCAサイクルによる政策の実効性を高めてまいります。

次のこのページでございます。計画に対する都民、事業者の皆様の理解を深めていただけるよう、計画のポイントをイラストやグラフで分かりやすくまとめ、男女平等参画に関わる身近な疑問をQ&A形式で解説をした男女平等参画を学BOOKという冊子を策定いたしました。誰もが閲覧できるデジタルブックで配信をしてございますので、ぜひご覧いただければと存じます。

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。

続いて、議題の2、東京都が実施する男女平等参画の取組について、に移りたいと思います。

それでは、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します。

○寺倉女性活躍推進担当課長 こちらのスライドにのっとして説明させていただきます。

女性も男性も自らの希望に応じて生き方、働き方を選択できる社会、誰にとっても住みやすい社会を実現していくためには、行政、民間企業、各種団体、地域等、あらゆる場における意思決定過程で意見を反映できる、女性も男性も誰もが参加していることが重要であると考えています。こちらは都の審議会等における女性委員任用率の推移を示しております。都ではこれまでも各審議会の女性委員の任用率40%以上を目標に掲げ、女性任用率の向上に向けた様々な取組を行ってきました。そうしたことで令和3年の4月1日時点で35.8%まで任用率が上昇しております。特に平成28年の小池知事就任後の伸び率が大きくなっているところです。

しかし、国際社会の中で比べてみると、東京における女性活躍の現状はまだまだ後れを取っておりまして、十分に女性の力を生かし切れていないと考えておりますので、今般、都の率先行動の一つとして東京都版クオータ制を導入していきます。

このクオータ制は都の政策の決定過程に多様な価値観や発想を反映させるため、委員会等の委員構成が男女いずれの性も40%以上というように規定しています。6月1日に開会する第2回都議会定例会において東京都男女平等参画基本条例の改定案を提案しまして、ちょうど昨日その条例案の概要が公表されました。また、委員構成についても男女いずれの性も40%以上の努力規定と一つの性のみでは構成しないというようなことも考えています。こうして委員の任用率に条例根拠を持たせながら、条例の規定に達していない審議会等を公表するなど、女性の参画を拡充していきたいと思っています。

各団体の皆様におかれましても、それぞれの団体の中で意思決定過程があるかと思いますが、多様な意見が反映できるよう、またあらゆる分野で女性に幅広く活躍していただく社会としていくため、女性の登用を積極的に進めていただくようお願いいたします。

続きまして、次のスライドは、こちら「無意識の思い込み」の募集についてです。日常生活の中で知らず知らずのうちに料理などの家事や育児は女性が得意、女性が文系で男性は理系などと思い込む、決めつけてしまっていることというのが少なからずあるかと思っています。ここではこの思い込みに気づき、生き方、働き方など、人生の選択肢を広げ、真の意味で自分らしい選択ができるよう一人一人のマインドチェンジ、そして行動を変えるきっかけをつくっていくような取組を推進していきます。

この無意識の思い込みの取組の一つとして、これまで経験してきたこと、気づいたことなどのエピソードを現在募集しています。寄せられたエピソードを基に、今後動画を作製し、テレビCMやSNS等を通じて多くの方に見ていただき、一緒に考え行動を変えるきっかけとしていきたいと思っています。

受付期間は7月18日月曜日までになります。募集部門はこちらにあるとおり、家庭部門、仕事部門、子ども・若者部門の3部門で受け付けています。ぜひ皆様の所属する職場やご家庭で話題にしたり、エピソード募集を広報していただいたりなど、「無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）」に関する事業にご協力をお願いしたいと思います。

こちらは先ほどのエピソード募集のほかにもアンコンシャス・バイアスの取組については教育機関等と連携した実態調査の実施を予定しています。アンコンシャス・バイアスは幼少期から形成されやすいため、子供に接する大人や子供自身への啓発等を行い、大人、子供の両面から働きかけることで都民が気づくきっかけづくりとしていきたいと思っています。

続いてのスライドは男性の家事・育児参画の促進で、都では、現在二つのサイト、「パパズ・スタイル」と「TEAM家事・育児」を開設して運用しているところです。「パパズ・スタイル」では、主に夫、パパの立場にある男性やその周囲の人々に子育てに奮闘する姿を描いた漫画や「家事の時短テクニック」・「おうちキャンプ」など、男性が楽しみながら家事・育児を取り組めるようなヒントやノウハウを紹介しています。

そして、昨年10月に開設したもう一つサイト「TEAM家事・育児」では、男性の家事・育児参画に向けたマインドチェンジを目的としまして、子育て中の夫婦、企業経営者層、若者からシニアまで、あらゆる都民に向けて、夫婦で楽しく家事・育児を実践する工夫や男性の育児休業取得促進に関する企業の先進事例等を紹介しています。プロレスラーのオカダ・カズチカさんの家事・育児の実践動画などは人気コンテンツにもなっておりますので、ぜひご覧いただければと思います。

今後、「パパズ・スタイル」と「TEAM家事・育児」を統合して、このタイミングを捉えてコンテンツを充実させることで、子育て中の方や経営者層、若者など、多様な主体に向けて戦略的に発信をしていきたいと思っております。また、サイトリニューアルの際にはお知らせをしますので、その際はぜひご覧いただきまして、周知、広報等にもご協力をお願いできればと思っております。

最後のスライドになります。若者がキャリアデザインを知るサイト「WILLキャリアッジ」ということで、若いうちからキャリアデザイン意識を醸成することができるよう、気軽に楽しみながらキャリアデザインを知ることができるサイトも運営しています。このサイトでは、自分の性格や価値観を自己分析できる「myキャラ発見ゲーム」として先輩社会人のインタビュー記事、キャリアデザインを解説する動画など、様々なコンテンツを掲載しています。令和4年2月にお笑い芸人土佐兄弟や起業した女性など、新たに5組分のインタビュー記事を追加し、人生の岐路や転機、決断など、現在のキャリアを気づくまでの道のりをメッセージとして発信してきました。今後も多様なロールモデルを幅広く紹介していきたいと思っておりますので、こちらも皆様の団体で広く周知いただき、キャリアデザインの参考としてご活用いただければと思っております。

私からは以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

続きまして、東京ウィメンズプラザの取組について、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。

当施設では、例年、女性の活躍推進に向けた啓発事業を実施しておりまして、今年度はご覧の事業を予定しております。

上から一つ目は、意思決定過程への女性の参加の拡大、女性の管理職比率の向上を目指して、管理職になることに迷いや不安を抱いている働く女性を対象に3日間、1日目はオンライン、2日目と3日目は集客によるグループワークなどを予定して実施する予定でございます。

二つ目は、男性の家事・育児参画の促進に向けて、育休制度のこのたびの改正を契機にしまして、子供を持ちたいと考えている男性、プレパパ・ママなどを対象にセミナーを実施する予定でございます。

3番目の箱の中の事業、区市町村と連携して女性活躍を阻害するアンコンシャス・バイアスの払拭について、地域からマインドチェンジを促進するため、今年度は区市町村に身近な「子育て」と「働く」をテーマに実施する予定でございます。

最後に一番下ですが、働く女性のストレスを軽減し、元気に前向きに仕事を続けることを目指して実施する予定となっております。

今後、プレス発表等により募集を開始いたしますので、周知のご協力を賜りますと大変ありがたく存じます。また、ご参加のほうもお待ちしておりますので、よろしくお願い申し上げます。

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。

○佐藤福祉保健局少子社会対策部子供・子育て計画担当課課長代理 福祉保健局少子社会対策部の佐藤と申します。

本日は、子供・子育て計画担当課長の小林が業務の都合で出席できないため、代理で説明させていただきます。

本日、福祉保健局からは、男女平等参画に関連する取組として、子育て関連の取組のうち、子育て応援とうきょうパスポートと子育て推進の取組について紹介させていただきます。

初めに、子育て応援とうきょうパスポート事業と題のある今の資料をご覧ください。

こちらについては、社会全体で子育て家庭を応援する機運の醸成を目的として、平成28年から実施している事業です。事業の内容は、都が18歳未満のお子さんのいる世

帯や妊娠中の方がいる世帯に発行する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提示することで様々なサービスの提供を受けるといったものになっております。

次の資料をお願いいたします。パスポートについてはデジタルと紙の2種類を用意しております。スマートフォンのアプリなどで表示できるデジタルパスポートの登録数についてですが、昨年10月にサイトをリニューアルしておりまして、また、今年の3月末にアプリもリニューアルしておりまして、リニューアル後の新規利用登録者数は4月末の時点で8万1,000件を超える件数となっております。

紙媒体のパスポートにつきましても、都内の区市町村にご協力いただきまして、子育て家庭が多く利用する役所の窓口ですとか出張所などで事業周知のチラシと一緒に配布しておりますほか、都内の保育所や幼稚園、小学校などにもご協力いただく形で、多くの子育て家庭に配付をしているところです。また、妊娠中の方がいる世帯も対象に含まれておりますので、区市町村の配付する母子保健バッグにも封入しております。

資料の右側をご覧ください。サービスの提供をいただいている協賛店の登録数は4月1日時点で6,000件を超えております。提供サービスの種類としましては、商品の割引だけでなく、粉ミルクのお湯の提供、おむつ替えのスペースや授乳スペースの設置など、ソフト面まで含めた様々なサービスの提供にご協力をいただいております。今後も都民の皆様への事業周知並びに協賛店の拡大に取り組んでまいりますので、ぜひ委員の皆様にも広く事業の周知にご協力をいただきたいと思います。どうぞよろしくお願いたします。

次の資料をお願いします。こちらはとうきょう子育てスイッチの資料となっております。東京都の子育て情報サイトとして、委託団体である子育て応援とうきょう会議において平成20年に開設したサイトとなっております。とうきょう会議については令和3年3月に活動を終了しておりまして、その理念や活動内容を東京都が引き継ぐ形でパスポート事業とこちらの事業を統合して子供・子育て応援東京事業として、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す取組として進めております。

この取組の一つが子育てスイッチの運用となっております。こちらについては子育ての当事者、支援者双方に役立つサイトを目指しており、昨年10月に全面リニューアルをしたところです。併せてアプリについてですが、子育て応援とうきょうパスポート

アプリをとうきょう子育てスイッチアプリとして本年3月末にリニューアルをしております。子育てスイッチについても多くの方にご利用いただきたいと考えておりますので、引き続き周知等をご協力いただければと思います。

私からの説明は以上です。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、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課長代理 本日は課長の三角が出席する予定でしたが、業務の都合上、出席が叶いませんでしたので、代理として、私、桑山が説明させていただきます。よろしく願いいたします。

今回、私どもでは、女性起業家、また経営者の方の創業や事業拡大を支援しており、二つの事業について説明させていただきます。

まず一つ目が、こちら女性ベンチャー成長促進事業ということで、女性起業家のスケールアップや、あとは海外展開を支援するための事業を行っております。事業の支援内容としては、まずは女性ベンチャーに共通して必要となる知識を提供するための育成講座を実施しております。現在、5月から本年度は実施しております。6月末まで全8回やっておりますので、ご興味のある方はご参加いただければと思います。

育成講座によって女性起業家の掘り起こしを行いましたら、秋頃に3か月間のアクセラレーションプログラムということで、女性支援に特化した指導役を設置して女性起業家の支援のネットワークを構築していくプログラムを実施しており、今年度も夏頃に公募を行い、40名ほど選抜します。アクセラレーションプログラム修了後に海外に受講生を派遣して、現地の起業家にプレゼンを実施するとともにネットワークを構築していくなど海外展開への足がかりを支援しております。年度末にプログラム受講生の成果を成果報告会で発信しております。海外派遣については、コロナの感染状況によってどうなるか未定ではございますが、公募を開始する時点で決定する予定です。

次のスライドをお願いします。次は、女性経営者の活躍推進事業ということになります。本事業は、女性経営者に関してはまだまだロールモデルというものが少ないというところもあり、女性経営者の機運醸成を促すとともに、経営の知識やノウハウを提供するセミナーを実施しております。まず、大きな目玉の事業として、資料の一番左にありますNEW CONFERENCEでは、女性経営者等が一堂に会し、女性活躍に向けた行動の輪を広げるためのイベントを行っております。また、そのときに合わせて優れ

た女性経営者の表彰も行っております。開催は年1回を予定しておりますが、今年度の開催時期は未定なので、決定次第お知らせする予定です。

次に、セミナーの開催ということで、女性経営者として活躍するために必要な知識を提供し、通年型セミナーでは一定の基準を満たした方には受講生に修了証を交付します。こちらの規模としては、テーマ型のセミナーを年5回、各回30名、通年型セミナーは年間で全12回の講座を行っており、30名の方を先着順で募集しております。昨日、セミナーの募集をプレスリリースしましたので、ご興味のある方はご参加いただければと思います。

また、経営課題に直面する女性経営者の個別相談ということで、自身の経営課題等に関して、先輩となる女性経営者の方たちが相談を受けていただくことで経営課題の解決の気づきを促す取組を実施しております。こちらの規模としては年間延べで50名を予定しております。

あと、情報収集や発信として、女性経営者の実態や課題を把握し、WEBサイトに公開しておりますので、こちらもご興味のある方はご覧いただければと思います。

私の説明は以上です。ありがとうございます。

○鹿嶋座長 はい。ありがとうございます。

どうですか、皆さん聞こえているかな、ちゃんと。少し音声が微妙なところがありますね。

それでは、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 産業労働局野呂と申します。

雇用就業部からは女性しごと応援キャラバン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。

新型コロナウイルス感染症の影響により、女性の方や非正規雇用として働く方の多い飲食業や宿泊業において解雇や雇い止めが数多く発生してきました。東京都では、千代田区と国分寺市に東京しごとセンターという就労支援拠点を設けており、この間、オンラインによる支援体制の充実を図るなど、様々な就労支援策を講じてまいりました。しかしながら、子育てや介護などにより時間的制約のある方も多くいらっしゃることから、お住まいに身近な地域でしごとセンターの支援を体験いただけるよう、就職活動のノウハウを提供するセミナーと専門のキャリアカウンセラーによる就職個別相談から成るイベントを都内50か所で順次実施する計画です。また、ひとり親の方など、きめ細かな

支援を必要とされる方に対し、就業希望条件を踏まえ希望に合致した企業の求人を開拓し紹介するなど、しごとセンターの支援体制の充実も図っております。本事業をはじめ、様々な事業展開により女性の就業を後押ししてまいります。

以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

続いて、総務局人権部から説明をお願いいたします。

○大道総務局人権部事業調整担当課長 総務局人権部事業調整担当課長の大道と申します。

私のほうからは、今、画面に出していただいております「東京都パートナーシップ宣誓制度」こちらの案についてご説明したいと思います。

こちらの制度につきましては、今回の推進計画の第3章に、多様な人々の安心な暮らしというところの項目がございまして、そちらの性的少数者への支援というところに位置づけられた取組となっております。

パートナーシップ宣誓制度はご存じの方もいらっしゃるかと思うんですけども、簡単にご説明しますと、いわゆる同性のカップル等の方々が、お二人が人生のパートナーであるということを宣誓、届出を頂きまして、行政が証明書を発行するという仕組みになってございます。都内でもう既に16の区市が制度を導入されていて、全国でも8府県が制度を導入していると。自治体の規模で言うと200を超える自治体が入っている制度となっております。東京都といたしましても、今回この制度を立ち上げて、法的な効果が新たに発生するというものではございませんが、当事者の皆様のお困り事などにアプローチしていくところを考えております。ただ一方で、やはりこの制度と合わせて、理解促進というところも併せてやっていかなければいけないというところがございますので、ぜひ皆様にもご協力をいただきたいと思いますところがございます。

資料の一番上にありますとおり、目的としましては、今もご説明したとおり、まずは多様な性に関する都民の皆様の理解を推進していくということが1点。もう一つ、当事者のお二人の方の生活上の不便の軽減。こういうところにつなげていくところを目的に制度を創設したいと考えております。

基本的な考え方のところでございますけれども、今回の第2回定例会に条例の改正案を提案させていただきまして、今後制度を導入したいと考えています。

また、対象になる方ですけれども、東京都いたしましては、双方またはいずれか一方が性的マイノリティのパートナーシップ関係にあるお二人を対象とするという形を考えております。

また、丸の三つ目にありますとおり、今回オンラインで届出をしていただくということを考えておりました、こちらは全国初の取組となっております。お二人で窓口に向いて、その赴いたことが第三者に知られてしまう、アウトィングというところに懸念をお示しになる当事者の方々も多くいらっしゃるというところで、今回、システムを導入するというところを検討させていただいています。

また、対象者の要件のところですが、今回の都の特徴としましては、丸の三つ目です。都内の在住の方以外に在勤・在学の方も届出がいただけるというところが一つの特徴的なところです。東京都の特徴として、昼間と夜の人口が大きく違いますけれども、他県から東京都に勤めにいらっしゃる方も多くございます。そういう方々が昼間に医療機関を受診されるとか、また企業において福利厚生に活用いただくというようなところを考えたときに、在勤の方々も対象にする必要があると考え設定させていただいております。

また、左下のところ、受理証明書の活用でございますが、実際に発行しても、その後やはり理解を進めていって、活用が図られる場面というところも広げていきたいというふうに考えております。まず一番上に都事業における活用ということで、こちらは都のサービスのうち、例えば都営住宅に入居の申込みができるといったような形で今回の議会で条例改正案が出てございます。

また、丸の二つ目、区市町村でございますけれども、こちらも先ほども申したとおり、既に導入をされている区市もございまして、未導入の区市町村もございまして、各自治体と連携をして活用の促進を図っていきたいと考えております。

最後、民間での活用の促進ということで、こちらについてはサービスももちろんですが、福利厚生といったところにも何か活用できる場面がないか、そういうところもぜひ皆様にもご検討いただきたいというふうに考えておりますし、また、周知方法についてもご協力をいただきたいというふうに考えております。

右側のスケジュールでございますけれども、本年11月1日の制度運営開始を予定してございます。受付は10月中下旬からというところで考えております。

資料2枚目に進んでいただけますでしょうか。こちらは参考ということで、実際に

オンラインを活用して発行される受理証明書のイメージでございます。このような形でスマートフォン、タブレットに証明書が届くというところを想定してございます。資料には載せておりませんが、その前に、例えば婚姻をしていない確認として戸籍抄本を提出いただいたり、また住所の確認で住民票を提出いただいたりというようなことで、我々東京都としても確認の上、発行するという手続を考えてございます。

今回、制度の導入を契機に多様性が尊重される東京というものを実現してまいりたいと思いますので、皆様のご協力もよろしくお願いいたします。

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。

それでは、次に第3番目ですね。東京都の男女平等施策への意見交換に皆さんと一緒に入っていきたいと思っております。各団体における取組や、さきに説明がありました東京都の取組に対するご意見などをご発言いただければと思っております。ただ、会議の時間が限られておりますので、発言はお一人につき2分以内でお願いします。発言時は、冒頭に樋口部長からもご説明がありましたが、マイクをオンにして、発言後はオフ、ミュートにさせていただきます。

また、事前に事務局からご案内していたとおり、発言について、これから申し上げる3点の事項を踏まえていただけると幸いです。一つ目は、東京都と各団体との後方連携の提案の案です。二つ目は、先ほど事務局から説明があった、いわゆるクオータ制ですね、それについての都への意見や各団体の取組をぜひ紹介していただければと思います。三つ目は、性別による無意識の思い込み、アンコンシャス・バイアスですね。それについての意見や各団体の取組の紹介、もちろんこれ以外の事項についてもご発言いただいて結構です。

東京私立初等学校協会の山口委員が途中退席されると聞いておりますので、まずは山口委員からご発言いただき、その後は名簿の順番で私のほうから指名をしたいと思っております。

それでは、山口委員、よろしく申し上げます。

○山口委員 こんにちは。東京初等学校協会の山口と申します。聞こえますでしょうか。

○鹿嶋座長 はい。

○山口委員 最初にご発言の場をいただいて申し訳ございません。私立小学校という限られた場で感じていることとして少しお話しさせていただきます。

コロナ禍の在宅勤務が一般化したことを受け、家事・育児に両親で分担して行っている家庭というのが増えているなということを感じています。学校行事の参加ですとか、お弁当を父親が作るとか、そんなこともよく見かけています。ただその一方、トラブルも増えているようで、家庭内の出来事で児童相談所などからの連絡も受けています。そうするとやはりご両親の中で家事・育児を行っていくということの心構えとか理解、それから実際にそういうスキルが持っているか持っていないかによって、とてもうまく分担できるところとできなくて逆にトラブルになっているところがあるなというふうに思いました。そうすると、やはり先ほどの発表の中にもありましたけれども、子供の頃からというか、教育機関にいるときから、家事・育児に関する理解力とか実技というものをスキルを育てていくということが必要なのかなというように感じています。

それから、先日ちょうど乗り合わせた地下鉄のところで、車内広告で、企業向けに男性の育児休暇を支援しますよという補助の制度の帯の細長い広告を見て、あ、こういうのがとても分かりやすくいいなというふうに感じました。それを見たときの自分の中のアンコンシャス・バイアスだったのですが、教師という学校の場において、今、教員不足も言われていますので、女性の育児休暇というのはいつも覚悟はしていたんですが、男性の育児休暇というのはあまり頭になかったんですね。これから男性も育児休暇を同じように取得したいと申出があったときに、企業のような金銭的な補助というのも役に立つけれども、もう一つ人材バンクのような、必要になったときに代わりの人をすぐに見つけられる仕組みというのもないと、実際の教育というのは滞ってしまうなというように感じています。

すみません。2分ということで、断片的ですけれども、以上のようなことを感じました。失礼いたします。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

次に、名簿の1番に戻ります。東京都商工会議所連合会小林委員、どうぞよろしくお願ひします。

○小林委員 はい。小林でございます。

座長からご指定のありました2番、3番については意見はございません。男女共同参画、女性の活躍推進につきましては、中小企業にとりまして人手不足の観点だけでなく、経営に多様な視点を取り込むことで課題解決や業績の向上につながる取組であることから、今後もさらなる推進が必要であると認識しております。

東京商工会議所が昨年行った調査では、中小企業の約8割が女性活躍の推進に取り組んでいるものの、その半数が採用、定着、育成など、様々な課題を有しているということが分かりました。この要因といたしましては、女性本人が活躍を望まないことや、ロールモデルの不在、家事・育児の負担集中を挙げた回答が多くございました。まずは男女が共に仕事と家庭を両立できる柔軟で働きやすい環境を定義をすることが重要でございます。その結果、女性が安心して働きキャリアを形成できるものと考えております。

そうした中でございますが、東京都におかれましては、本日ご紹介いただいた形をはじめ、多様な支援策を措置していただいていることに大変心強く思っております。東京商工会議所としても、しっかりと東京都の施策の周知に努めまして、事業者の利用促進に努めたいと思っております。また、東商では、今年女性活躍の推進に向けた事例集の作成やシンポジウムの開催を予定しております。引き続き東京都と連携を密に男女共同参画が推進されるよう取り組んでまいります。

私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す。

続いて、東京都商工会連合会、清水委員、よろしく申し上げます。

○清水委員 ただいまご紹介いただきました東京都商工会連合会の清水と申します。よろしく申し上げます。

私どもは、多摩地域に21か所の商工会と島しょ地区の6か所の商工会を合わせました27商工会の連合体でございまして、多くの小規模事業者の皆様の経営支援などを行っている団体でございます。

本日の意見交換の中で、ただいま東京都商工会議所の小林常務理事のほうからお話があったので、私どもにつきましても2番、3番については意見がございません。

本日、ご紹介がございました東京都の各種事業などの広報連携といたしまして、私どもでも1回当たり約3万部程度の発行をしております広報誌がございます。こちらの広報誌でのご紹介によりまして、地区内中小小規模事業者への告知でございましたり、また、当連合会をはじめ、各商工会のホームページ等への掲載などによる周知などで勉強させていただきたいと思っております。

発言は以上でございます。よろしく申し上げます。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

続きまして、東京経営者協会、羽入田委員、よろしく申し上げます。

○羽入田委員 はい。東京経営者協会、羽入田です。いつもお世話になっております。

では、まず1番からですが、当会でも毎週メールマガジンを発行しておりますので、また何か東京都さんのほうで広報なさりたいことがありましたら、遠慮なくお申し付けいただければと思っております。

2番のクオータ制のほうなんですけど、当会ではちょっと直接のクオータ制というのではなく、委員会活動などもありますので、委員をお出しいただく際には、多様性に配慮して委員をお出しいただくようお願いいたしますというような言い方はしております。

3番のアンコンシャス・バイアスなんですけど、アンコンシャス・バイアスを意識して働きやすい職場をつくるというテーマで、9月ぐらいにセミナーを開催する予定にしております。

当会からは以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

次は、東京都中小企業団体中央会、加藤委員、よろしく申し上げます。

○加藤委員 東京都中小企業団体中央会の加藤でございます。よろしくお願いたします。

私ども中小企業、小規模事業者でつくる協同組合を会員とする組織ですけども、会員傘下の企業においては、職場における男女共同参画という点では、意識としては持っているものの、概して十分に浸透するまでには、いまして少し時間がかかるだろうなというのが実感です。

先ほど、事務局、それから都の各部署から説明いただきましたような各種施策ですとか、それから法定事項などを会員組合を通じまして、その傘下の企業に伝えていきたいと考えてございます。

そこで、1点お願いですが、中小企業のデジタル化というのは、恐らく都庁にいらっしゃる皆さんが思っているよりも現実には遅れております。ですから、紙媒体もまだ必要な場面があるという点をご留意いただければと思っております。

それから、2点目の審議会等委員のクオータ制度の導入についてですが、制度導入自体にはもちろん異論はありませんが、ただ、現実問題、委員を出す側、あくまでも私どもの団体の状況ですけども、そもそも女性経営者が少なく、さらにその中から都の審議会等に出席していただくというような団体の役員クラスの方となると、一層絞られるというのが実情としてあります。

今回の条例案では、40%以上というのは、これは努力義務とされているようすけ

ども、ぜひ施行に際しては、委員の選出母体のこうした状況もあるよということを留意いただければというふうに考えています。

それから3番目、「無意識の思い込み」については、特に発言はございません。

以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

次に東京工業団体連合会、大畑委員、よろしくお願いします。

○大畑委員 工業団体連合会の大畑です。どうぞよろしくお願いします。

工団連は、地域の工業、産業団体の32団体を、構成員とする連合組織でございます。東京のものづくり、地域産業振興のための様々な施策を展開しております。現在の当団体の役員は、会長、理事、監事全員が男性ということになっています。

一方で、会員団体の事務局でございますが、事務局長や代表になりますけれども、こちらに関しては3団体が女性が務めている状況です。まだまだ主要なポストに関しては男性職場ではないかと思えます。ただ、製造業、技能職場にも女性の進出で職場環境も整いつつあり、これからは、現実問題として男女問わず有能な人を重用することになるのではないかと考えております。

それから、本件に関しての団体活動でございますが、ただいま種々ご紹介いただいた事業につきまして、都との広報連携として機関誌の発行であるとか、会員への随時のメルマガ発信、それから内部会議等での周知、情報の共有に今後も引き続き進めていきたいと思っております。

それから、今後の取組で、「無意識の思い込み」ですか、エピソード募集への取組が書かれてございますが、意識改革としてユニークなものでよい取組ではないかと思えます。

以上でございます。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

次に、東京中小企業家同友会、二木委員、お願いします。

○二木委員 二木でございます。

三つのポイントの一つの東京都の連携ということなんですが、同友会の中に女性部というのがございまして、その女性部の中にワーク・ライフ・バランスチームというのがございまして、そこ、中に入って私も担当しているところですが、前回の大賞に、活躍大賞に中小企業家同友会のメンバーが大賞を受賞したということもあって、もっとみんなに応募しようということで、東京都の樋口部長にお願いして、7月にその例会を開い

て興味がある、その大賞に向けてどんな社内の取組をしたらいいのか分からない人から、今後どういうふうにしていけばいいのかということ学ぶ例会というのを開く予定でございませう。

直接東京都の方からお話を聞けるということで、みんな、ちょっとすごく楽しみにしているんですが、そういう連携をしながら、なかなか東京都でいいことをやっても、普通に私たち、仕事をしていると、この情報が入ってこないという環境もあるかと思うので、そういう意味でお近くでお話を聞くことで身近な施策を、何ですか、じゃあ、やってみようということになるのかなということをお期待しております。

クオータ制に関しては、中小企業家同友会でいろいろと女性の活躍を推進するような人事にもなっておりますし、今期2年の新しい理事の中には、代表、代表理事には女性が一人入りました。ということで、女性が中小企業家同友会の中でも活躍する場ということで、考えて実施しているところです。

そして、3番目のアンコンシャス・バイアスということに関しては、ちょっと、これ、私自身も考えて、なかなかぴんと来ないなというのが正直なところで、意識しないと、もう刷り込まれているというか、もう、自分の中に根づいちゃっているような、皆さんそうだと思うんですけど、アンコンシャス・バイアスだという意識をしないと、なかなか発見できないんじゃないかなという思いもありますので、今回の応募というのがありますので、ぜひ、同友会もそうですし、うちの社内でも一度みんなに投げかけてみたいなというふうにお思っております。

以上でございませう。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

次は、東京都医師会の市川委員、お願いします。

○・・・

○鹿嶋座長 ご不在のようなので、では、医師会を飛ばします。最後までこのまま行きますが、その間に戻られましたら、一番最後に発言をお願いしたいと思います。

次は、東京都専修学校各種学校協会、山中委員代理の飯塚様、よろしくお願ひします。

○飯塚氏（代理） 東京都専修学校各種学校協会、山中の代理の飯塚でございませう。

私どもの協会は、いわゆる専門学校、高校卒業した者が進学する専門学校が大きなウェートを占めているんですけども、直近のデータで、都内の高校卒業生のうち、男子は10.6%、女子は14.0%が専門学校に進学している状況になります。職業や資

格に直結するのが専門学校の魅力ですので、今後も女性の活躍ですとか、あるいはキャリアアップのために専門学校は大きな役割を果たすと認識しております。

それから、アンコンシャス・バイアスについて一言なんですけれども、私ども、一つ一つの専門学校ではなかなかできない研修をまとめて請け負っておりまして、新規採用の先生方への研修の中で、ハラスメントの研修も行っておりまして、そうした中で今日的なアンコンシャス・バイアスの働きかけとか、そういったようなこともしていきたいと思っているところでございます。

以上でございます。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

次は、東京都公立幼稚園・こども園PTA連絡協議会の初澤委員代理、平岡様、よろしく申し上げます。平岡様は、おられますか。

○平岡氏（代理） すみません、東京都公立幼稚園・こども園のPTAの平岡と申します。初澤の代わりに出席しております。よろしくお願ひいたします。

東京都の広報連携のご提案ということですが、幼稚園・こども園のPTAということで、もともとは女性のほうが活躍が多い場です。むしろ男性の参加を積極的にしていただけるといいなと思っているところです。

年に一度のイベントなどで、お父さんもお母さんも来て、こういうPTAの参加してくださいというような働きかけはしております。東京都のほうとの事業でさせていただいておりますので、また、こういった機会をどんどん設けていって、男性の参加を促したいと思います。そうすることで、女性への理解も深まるのかなというところです。

それから、それ、今、クォータ制というところでは、やはり女性のほうが圧倒的に多いというところなので、ただ、年々男性が増えてきています、少しずつ。そして、会長は場所によっては男性じゃなきゃ駄目というようなところも園によってはあったり、小学校によってもそういうのがあるというのも聞いたりするんですけど、そういう性差なく活躍できる方、子供のことを考えてくださる方、地域で活躍してくださる方を会長に当てるといような動きにもなっています。

それから、性別によるアンコンシャス・バイアスというのは、もう本当に先ほどお話ありましたけど、小さい頃から、もう私たちも刷り込まれていて、改めてこうだよねと言われないと気づかないというようなところがあります。やっぱり男らしく、女らしくとか、女だから家事をすとかというのは、やっぱり違うのかなと。最近私もちょっと

仕事をフルタイムで始めるようになって、先日、ごみ捨ては自分でしてねと言われたんですけど、夫に。私のごみじゃなくて、家族のごみだったりするわけですよ。

そういうところが、やっぱり女性が家事をすとかということにつながっているんだなというのを、ちょっと小さい社会の中の思いまして、お友達とかにも話すと、それ、あるよねという、まだまだやっぱり女性が家事をする。働いていても家事をする。子育てもワンオペとかというのがありますが、そういうところがまだまだ、特に年が上のお父さん、お母さんいる方のほうが多い。最近、若い方だと共家事、共育ということを聞きます、20代、30代の方は。協力するのではなく、共に行うというのを聞いているので、少しずつ変わってくるのかなと期待しているところでございます。

以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

続きまして、東京都小学校PTA協議会の鈴木委員、よろしくお願いします。

鈴木さん、ちょっと声が聞こえない。

○鈴木委員 すみません。聞こえますでしょうか。

○鹿嶋座長 はい、大丈夫です。

○鈴木委員 すみませんでした。本日も有意義な会を開催いただき、ありがとうございます。

都内公立小学校では、感染状況を見ながら、様々な工夫をしながらPTA活動を再開しております。テレワークの導入に伴って、今までPTAに興味のなかったお父さん方の参加率が上がったのはとてもよいことだと思っています。

さて、このように男女平等参画の取組を進めていただいておりますが、PTAにおいては女性を会長にすればそれでよいということではないと考えています。役職はある意味、非常に大切な要素ではあるとは思いますが、性差関係なく、誰が何をどのようにできるかということが重要ですので、役職にとらわれることなく男女が共同していけるようPTAも意識改革が必要なのではないかなと考えています。

また、都の取組についてですけれども、当協議会でもホームページ、SNS、広報誌などを使用して周知をしておりますが、なかなか保護者の手元に届いているという実感が湧かないというのが実情です。時間はかかると思いますが、継続して広報活動を頑張っ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、東京都公立高等学校定通P T A連合会、高地委員、よろしくお願いします。

○高地委員 定通Pの高地と申します。

正式名称は東京都公立学校定時制通信制P T A連合会といいます。私たちは、一応、定時制、通信制の運営においても、男女が参加しやすい対象となるために、場所とか日程とかいろいろと考慮しながら活動していましたが、このコロナ枠でかなり、今、縮小を、ちょっと縮小という感じであまり活動ができていない状況になっております。

今日は、いろいろと東京都の取組などすばらしい意見とか、いろいろ参考にさせていただきましてありがとうございます。たまたまちょっと定通Pと離れるんですけど、私の職場にたまたま育児休暇から終わったばかりの人が戻ってきてまして、ちょうど、ちょっとリアルタイムだったので、ちょっとお話ししたいんですけど、1年半ぶりにその方が戻ってきたんですけど、育児休暇を取る前に、私の仕事は技術関係の仕事なんで、一人抜けるとかなり、専門職なんで大変だったので会社として二、三名技術のできる派遣を取っていただいてから、その人が働けるよう、育児休暇を取りやすい環境を取っていただいて、戻ってきてもすぐに復帰できるような感じで、時間短勤務とかいろいろしていたんですけど。

気づいたのはやっぱり職場環境を、やっぱり会社に来ていても子供が、預けないといけないんで、しょっちゅう電話がかかってきて、幼稚園から、保育園からかかってくると2時間かけて帰らないといけないから、慌てて帰ったり、子供が病気になったら2日間休んでくださいとか、そういうのでしょっちゅう休まないといけないので、それでやっとテレワークができるような環境もつくってもらったという感じ。やっぱり会社、東京都も大事ですが、会社もやっぱり協力してから、女性が働きやすいような職場環境をつくるのが、そういうのがどんどん増えていけばいいかなと感じております。

以上になります。よろしくお願いします。

○鹿嶋座長 どうもありがとうございます。

次は、東京都特別支援学校P T A連合会、永田委員、お願いします。

○永田委員 特別支援学校のP T A活動には、お父さんたちの参加は少しずつ増えているように見えます。P T A会長というのは、お父さんが担うことが実は特別支援学校は多かったんですが、他の都道府県に比べて「ご挨拶、渉外の面だけに会長だけは男性を」という傾向が東京都の場合は低いと思っていますので、それは大変よいかと思うんで

すが、全般的にPTA活動を担っているのは、やはりお母さんが多いです。ですが、お母さんたちの就労が安定しないことが、やはりずっと大きな問題になっています。障害児は健常児よりずっと介助の必要が大きいため、お母さんの負担が大きいです。

ただ、放課後等デイサービスが障害児保護者の就労を支えていることは、最近公にも認めてもらえるようになりましたけれども、それでも長期休暇中、夏休み中などの営業時間が短いことは依然として問題として残っておりまして、母親の就労に対して大きな影響を持っています。

そのために学童に預けるということを選ぶ方もいらっしゃるのですが、学童はどうしても障害の重い子を支援する前提がないため、障害の等級が下がったのをきっかけに自治体のほうから放課後等デイサービスに移動してほしいというふうに言われてしまうと、そうすると今度仕事が続けられずに辞めてしまうというケースが時々起こり得ます。長期休暇中の放課後等デイサービスの営業時間について、児童発達支援管理責任者というお仕事、資格を持っている方の労働時間の影響もあるようですが、その点、もしできれば柔軟性を持って取り組んでいただきたいと同時に、長期休暇中だけは時短が利くというような、柔軟な対応をしていただける職場が増えているということも、また感じます。

また、学校を卒業した後、今度、放課後等デイサービスがなくなってしまって、就労がまた継続できないという問題があるんですが、これについては青年成人期の障害者の支援ということについて、新たな取組が都のほうで始まっております。こちらに対して、まだ具体的に制度ができていないんですが、またこういうことも進むと障害児を持つ母親の就労が充実して、キャリアの断絶を防ぐことができるのではないかと考えています。

このような内容について、毎年都に要望を上げさせていただいておりまして、少しずつ進展しているように感じております。引き続き、活動を続けてまいります。

以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

次は、東京青年会議所の金子委員、お願いします。ちょっと、マイクが入っていないようです。聞こえません。

○金子委員 聞こえますでしょうか。

○鹿嶋座長 はい、大丈夫です。

○金子委員 はい、ありがとうございます。東京青年会議所で理事をしております金子と

申します。

当会は、いわゆる青年経済人の集まりで、25歳から40歳の会員で構成されています。今現在、会員数が595名で100名が女性ということで、現状としての女性比率という観点で申し上げますと、16.8%というふうな状況でございます。

うち理事者につきましては、20名の理事がいる中で2名が女性ということで10%であるというところが現状でございます。しかしながら、そもそも東京青年会議所の会員というのは、性別であったり、宗教であったり、国籍であったり、そういったところの別なく多様なバックグラウンドを持つ会員で構成されているというところがありまして、私自身も弁護士という職業をしております。様々なバックグラウンドを生かして組織の多様な価値観を取り入れるというところを組織としては現在行っているところでございます。

例えば、昨年1年間、組織における実態調査というところを行いまして、その中でジェンダーにかかわらず会員の誰もが参加しやすい組織づくりの検討というところを行いました。実際にコロナ禍という状況も加わりまして、オンラインの積極的な導入などによる時間とか場所にとらわれない取組も行っているところでございまして、男性も女性も男女ともに子育て世代の会員の参加というところが実際に進んだというふうな実績がございます。

そういうふうに誰もが参加しやすい組織づくりということを目指して、組織内では様々な対応を行っております。

また、そういった時間や場所にとらわれない、誰もが参加しやすい活動というところを、ロールモデルとして参考にさせていただきたいというところもございまして、そういった活動も積極的に発信をしているということで、ダイバーシティと、そしてインクルージョンというふうなところを重点的に会内としては行っているところでございます。

アンコンシャス・バイアスについてなんですけれども、こちらに関しましては、やはりまずは実態を把握するというところが非常に重要であるというふうに考えております。そして、また、その実態を知るところがとても重要であるというふうに思いますので、東京都が取組を予定されておりますエピソード募集と、それを発信するというふうなことはとてもすばらしい取組であるというふうに考えております。ぜひ、当会においても、まずは知るところ、組織当会でも実態把握を進めていく上でも、会員に東京都の取組というところを発信していきたいというふうに思っております。

ぜひ、東京都様との広報連携についても積極的に当会の会員への案内通知で行っていききたいというふうに考えているところでもありますし、本日、いろんな団体の皆様が取組についてお伝えいただいている中で、ぜひその東京都様、そして各団体の皆様と連携しながら、男女共同参画というところに取り組んで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 ありがとうございます。

次は、東京都商店街振興組合連合会、西沢委員の代理でいらっしゃいました蓮見様、よろしく申し上げます。

○蓮見氏（代理） 東京都商店街振興組合連合会の蓮見と申します。委員である当連合会専務理事の西沢が、本日所用のため欠席につき、代理として参加しております。よろしくお願いたします。

私からは、商店街の現況などにつきましてお話しさせていただきます。都内には、現在約2,450の商店街がございますが、新型コロナがいまだに収束せず、また昨今のガソリンや水道光熱費、原材料費の高騰もあり、非常に厳しい経営状態が続いております。

昨年度の会議におきましてもお話しさせていただきましたが、商店街の個々の店舗を見ると、女性も男性も協力し合いながら活躍できる、そういった就労環境が多い一方で、商店街振興組合や協同組合など、商店街団体の役員や幹部は依然としてほとんどが男性で占められているという状況がございました。

商店街も現在急速に高齢化が進んでおり、とりわけ男性の役員が高齢化し、一方で後継者の育成が進まない状況がございます。

しかし、最近になって商店街女性部の活動をきっかけに意欲のある女性会員が理事に就任し、さらに新しい発想や取組に共感した女性会員が積極的に組織運営に参画することで役員を多くを女性が占めるという商店街団体も少しずつ増えております。

商店街は、女性のお客が多いということもあり、女性中心の執行部が変わることで、時代変化や女性ユーザーのニーズに即した新たな商店街振興のアイデアが生まれてくるのではないかと期待しているところでございます。

今後とも、都の女性活躍推進計画等を参考にしながら、女性の参画に向けて普及、啓発等に努めていきたいと考えております。よろしくお願いたします。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

次は、日本書籍出版協会、下中委員、お願いします。

○下中委員 日本書籍出版協会は、書籍を作り広める出版メディアの団体ですので、仕事そのものが「広報」といえます。世の中の変化や新しい価値観をどのように広め、報せていくかをミッションとして、日々熱心に考えている出版人の集合体でもあります。

東京都男女平等参画会議の皆さんが多様な新しい生き方の詳細の指針を作り、「くらしと仕事をどう変えていったらいいか？」を考え、議論し、積み上げてきこられたまとめの内容を読むと、当協会加盟社の出版社の人たちも同様に「どう世の中の意識を変えられるか？」をテーマに、多様な読者に向けて本を作っているのだなと気づかされます。

当協会には現在394社が加盟。多様な出版物を刊行しています。出版社というとベストセラー文芸や恋愛コミック、あるいはゴシップで世間をにぎわすメディアをイメージされる方がいますが、実態は日本の出版社3,300社のうち、1,700社が10名以下の小さな会社です。よりくらしやすい社会に向けての提案を本の形で、読者に届けるのが仕事です。そこでまず、この会の主題である「フェミニズム」、「ジェンダー」の歴史的背景を含め、現状と世界のこれからについて、加盟社にどんな書籍を出版しているか、リストアップをしてみたいと働きかけました。よびかけを受けて4月時点で50社約500冊の本を挙げてくれました。いずれは協会内にジェンダーの委員会を作りたいと思いました。

「ジェンダー」を切口に「家」、「家族」、「教育」、「社会問題」、「仕事」、「生きがい」、「文学」、「伝統文化」、「歴史」、「民俗」・・・と多岐にわたる書目が集まっております。せっかくですので、これらを編集して「ジェンダー・フェミニズム」の基本図書リストを作れたらと考えています。少し時間がかかるとは思いますが、まさに今、時代の要請でもあるので、少しでも世の中のヒントになる図書リストにできればと思っています、

「クオータ制」に関しては、いろいろな会社、理事会、セミナーなどの会議に出席してきた実体験からいうと、会議に3割女性が入ってくると、男性社会の付度やトップダウン傾向の強い在りようが変化します。よりくらしに近い実践的な女性の意見が加わることによって、議論に奥行きが生まれやわらかくなり、会議の質が上がると感じております。紅一点二点ではダメなのです。女性の側から言えば、男性群にまじって最低でも女性が3人いると俄然発言しやすくなるのです。ですから女性を40%以上という目標は、どんぴしゃりだなと思います。

最後に「アンコンシャス・バイアス」に関しては、「なぜそういうバイアスがあるのか？」を、歴史的に考えるところからも含めて、世の中の当たりまえを変えていくにはどうしたらいいか。一過性の流行にとどまらず、残すものであり普遍的な視点を持つ書籍が読者に与える役割は大きいと考えます。さらにいえば、絵本のようなコミュニケーションブックや、児童書で「アンコンシャス・バイアス」を知る本がもっとあってもいいのではないかと。すでに頭が固くなっている高齢者にはむずかしいとは思いますが、もっと幼少から、頭のやわらかい読者に「アンコンシャス・バイアス」が感覚的に身体に入ってくるような書籍の企画をつくって見たらどうか。こんな発想で会員社に呼びかけてみたいとも思っています。何か、具体的なものにつなげていけたらと思っております。

○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、お願いします。

○佐々木委員 それでは、発言させていただきます。

労働組合の団体でございます。我々連合は、労働組合は皆様もご存じだと思いますが、やはり男性が中心というところが大変多くございまして、連合本部で掲げる、組合役員の参画率につきましては、2030年には50%、ジェンダー平等社会実現として50%の男女平等参画を掲げております。しかし、まだ30%にもいかないところですので、先ほど、今ご発言あった30%、こちらクリティカルマスといたしまして、やっぱり3割の、集団の中に3割いると意見が通りやすいということがございますので、まず、連合東京は参画の30%を目指していきたいと思っております。

その中で、我々連合東京は、毎年7月に東京都のほうに政策提言を上げさせていただいております。ジェンダー平等に関しては、女性委員会としてなんですけど、私どものほうで取りまとめさせていただいておりますので、6月にまた別枠でお渡ししたいと思っております。お願いいたします。

連合東京の取組としまして、実は3月から4月にかけて、我々のホームページで生理休暇と更年期障害に関するアンケートを取らせていただきました。今、集計をしまして、1,300人以上の女性の方からご回答いただきましたので、本日その回答の集計結果の概要のほうを連合東京のホームページにアップさせていただいております。

生理休暇は労働基準法で取る権利があるというふうに決まっているんですけども、女性、働いている女性の中で生理休暇があることを知らない、生理休暇は自分の会社にはないと答えている方も少なからずいらっしゃいましたので、やはりそういった体調が

思わしくない、生理でつらくて仕事を休まなければいけない、休めないということは、やはりこれは長く働き続けるために必要でもありますから、そこら辺はきちんと制度周知を改めてしなければいけないなというふうに我々も考えております。

やはり更年期障害に関しましても、体調不良で働き続けられなくて、仕事を辞めている方も結構いらっしゃる、今、NHKもそこら辺は取り組んでおりますし、厚生労働省も更年期障害の調査をという動きも出ておりますので、やはりこれは、男性も更年期症状もあるということもありますから、安心して働き続けられる社会をつくっていくために、やっぱりこの、我々がこのアンケートの結果をまた政策提言とも結びつけられる取組をしていきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

次は、東京都生活協同組合連合会、松野委員、お願いします。

○松野委員 聞こえますでしょうか。

○鹿嶋座長 はい、大丈夫です。

○松野委員 よかったです。ありがとうございます。東京都生協連の松野と申します。

私たちは、東京都内の生協の集まりで、その中で私は理事をしています。もともとはパルスシステム東京という生活協同組合の理事長です。私たちは暮らしの中から社会を考えていて、ジェンダーのこと、男女平等のことも取り組んできているんですけど、今日は私たちのパルスシステムグループの取組をご紹介したいなと思っています。

この4月から新しい取組として、「もっといい明日へ 超えてく」というアクションを始めました。これには、食の安全や地域のことや環境も含まれるのですが、この中の一つに、「ジェンダーフリーで超えてく」というのがあります。まさにここでの取り組みにどんぴしゃりなんです。組合員さんの多くは家事を担っている女性で、やはり家事を担いながら、子供をいかに育てていくかとか、家庭をどう回していくかということ日々考えています。その中ではどうやって未来をつくるか、どんな未来を作りたいのかということも大事で、男だから、女だからという性別にこだわらない、その人らしさが大事にされる世界をつくっていきましょと、まず家庭の中で皆さんも考えてみませんかという問題提起をさせていただいています。

組合員さんもしろんな方がいるので、すぐにはいろんなきっかけにはならないかなとは思いますが、それでもカタログの中で問題提起を試みたり、学習会を試みた

り、それに関する書籍を販売したりというところで、暮らしの中で、ちょっと身近なところから、まずは晩ご飯を作るのはお母さんじゃなくていいかもという問いかけもしながら、家庭はみんなでやっていくものだよねということをは話し合える土壌をつくるというのを、今、取組を始めています。

これまでのアクションは食の安全とか、平和のこととか、環境が中心でした。でも持続可能な社会のためには次世代を、そして未来をちゃんとつくっていかなくちゃいけないよねということで、目の前の思い込みや不平等について考えてみることから始めたところでは。

もしここに組合員の皆さんがいたら、ぜひカタログを見直していただくと、ジェンダーフリーのこと、ジェンダーバイアスのこと、みんなで学びましょうというメッセージが入っていますので、ぜひ、注意して見ていただければうれしいなと思っています。

生協はパルシステム東京のような地域生協だけでなく大学生協や医療生協などもあります。どこでもそういった視点は大事にしています。いろんな切り口でみんなと一緒に頑張っていければいきます。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 被害者支援都民センターです。私たちは、特に第三の柱である暴力への取組ということを主にやっているんですけども、そこでも感じることは、アンコンシャス・バイアスについて、それが一つの要因となって、被害者の方がさらに傷つけられるという場面があるかなとある程度思いながら聞いておりました。なので、その意識改革に重点的に取り組んでいただけるということは、すごく有意義なことだと思いますし、非常に難しいことでもあると思うんですが、やっぱりいろいろな切り口で、いろんなツールを使ってやっていただけたらありがたいなというふうに思っております。

私たちも、日頃の活動の中で、そういう視点を持ちながら、活動していきたいなというふうに思っております。

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、よろしくお願いします。

○大貫委員 聞こえますでしょうか。大丈夫ですか。聞こえますか。

○鹿嶋座長 聞こえません。

○大貫委員 聞こえません。

○鹿嶋座長 ちょっと難しいですね。大丈夫ですか。

○大貫委員 聞こえます。聞こえません。

○鹿嶋座長 大丈夫です。どうぞ。

○大貫委員 申し訳ありませんでした。ソロプチミストの大貫でございます。よろしくお願ひします。

ソロプチミストは、女性を対象にした女性だけのボランティア団体です。当団体では、女子中高生のためのキャリアサポートというプログラムを実施しております。都のWILLキャリッジを女子高生に向けた形で実施しておりますので、WILLキャリッジは大変興味深く参考になっております。

この1年間は、対面式だけでなくオンラインでの開催も実施いたしました。年間17回開催し200名ほどの女子中高生に参加していただきました。

アンコンシャス・バイアスに関してのセッションもありますので、女子高生、女子中学生にこのことを意識していただくようにしております。

今日、いろいろ皆様のお話も伺いまして、都の動画なども拝見いたしました。今後の活動に生かしていきたいと思ひます。ありがとうございました。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

次は、東京ボランティア・市民活動センターの高山委員、お願ひします。高山委員、聞こえますか。高山委員の声はこちらに聞こえていませんが…、ちょっと厳しいですね。どうですか。私の声は聞こえていますか。高山委員の声は聞こえていないんです。ちょっと難しいようですね。

それでは、高山委員、そういうことで、聞こえませんが、よろしくお願ひします。

それから、東京都医師会の市川委員、先ほどいらっしゃらなかったのが飛ばしましたが、今、もういらっしゃっていますか。市川委員はおられますか。ご不在ですね。はい、分かりました。

一応、これで全部、各委員の皆様から発言はいただきましたが、私が万が一飛ばしたかもしれません。飛ばされたという人はいますか。大丈夫ですね。指名されなかったという人、大丈夫ですね、分かりました。

次は、この会議のコーディネーターのお二人からも意見をもらいたいと思います。コーディネーターは3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 治部です。聞こえますでしょうか。

○鹿嶋座長 はい、聞こえます。

○治部委員 まず、東京都さすがということで、多岐にわたるメニュー、それからよく届くような形でコミュニケーションも工夫されていていいなというふうに思いました。

私は東京都の男女平等の政策に関わるようになって7年ぐらいになるんですけども、今日のご発表を聞いていて一番変化を感じたのは、パートナーシップに関するところなんです。実は、東京都で私が審議会の委員になった2015年ぐらいの段階では、まだセクシャルマイノリティの方たちに対する偏見的な面での支援というものを議論することにも賛否があるというような、そういう残念な状況がありました。率直に言って政治的な理由で進んでいなかったという部分があるんですけども、さすがにこの時代にやらないということあり得ないだろうと、G7の国全てで同性カップルは法律婚ができる状態で、今、日本だけができないという状態にありますので、まずそこをやはり東京都としては、もう少し踏み込んでサポートしてほしいなという、私の気持ちからするとやっとなんかやってくれたかなというところではあります。

それから、もう一つ、ほかの方々もおっしゃっていた無意識バイアスに関する調査、これは性別役割分担に関わることで、すごく大事ななと思っております。この件に関しましては、結構調査設計が重要になってきます。最近無意識バイアスということがちょっとはやっているところがあるので、いろいろな行政官公庁で調査を行うのですが、ちょっと設問そのものにそもそも無意識バイアスが入っていることがあります。つまり、それを、バイアスをあぶり出すためには同じことを男女両方に聞かなくてはいけない、同じことが男性に起きた場合、女性に起きた場合で人々の反応が違うということをあぶり出すということが重要なんですが、そもそも設問自体が女性だけを想定していたり、男性だけを想定していたりして、設計にちょっとバイアスが入ってしまうことがあるので、ここはちょっとご注意いただけたらなというふうに思っています。

それから、ご参加の委員の方のお話を踏まえて、ちょっと私が特に印象に残ったところをお話をさせてください。

まず、私、この会にT O K Y O会議にもう何年も出ているんですけども、毎年特別

支援学校のPTAの委員の方から、同じ要望が出されています。母親の就労に関するところでサポートが必要であるということは毎年、毎年出されていて、永田委員のお話では少しずつ前進してきているというお話ではあったのですが、私はこれは昨年も多分、一昨年も、都のほうには強く要望したはずなんですけれども、何が進んで、何が進んでいないかということについて、事務局の方、多分、ご異動で急にいらっしゃって、あまりご存じないかもしれませんが、ぜひ、この点につきまして、状況を把握していただいて、私としてはこういった福祉が絡むようなところというのは、優先で進めていただきたいので、これは本当に強くやっていただきたいですし、こういった分野でやらないのであれば、この会自体に意味がないのかなとすら思います。

一方でいいなと思うのは、蓮見委員からお話のあった商店街での女性活躍です。女性がリーダーシップを取るようになったということは、やはりここ数年聞いていた中でも、何か希望を感じるころでした。

最後に下中委員のお話にありました。私自身がもともと雑誌の記者を長くしておりますので、出版会ではかなり女性が活躍しているというところがありますし、自分たちがつくるコンテンツを通じて、ジェンダー平等を推進しているというところがあるので、すごく心強く思いながらお聞きしました。

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、大沢委員、お願いします。大沢委員、おられますか。

○大沢委員

非常に興味深く皆様の発言を聞かせていただきました。特に男女共同社会に向けて、実現させていく新しい方向性が打ち出されたことについて、そのとおりでなと賛成するとともに、特に若い世代において、平等が進んでいる面があるというようなことが話されたのもその通りだと思います。そういう動きを進める意味で女性の起業家を増やすための支援をする、あるいはクオータ制度を含めて、もっと女性の活躍を推進する必要があると思います。

ただ、クオータ制に関して言うと、自然に任せていたのではなかなか進まない。クオータ制によって、指導的立場にある女性の割合を3割以上に、あるいは4割以上に審議会の女性委員の割合が増えているということですが、それ自体は悪いことではないですが、やはり企業における意思決定権のある主要ポストに3割以上女性を登用するような

ことがないと女性の活躍は進まないし、それを実現させるためには、国や都のリーダーシップなしにはできないのではないかと思います。ということで、ぜひ都にリーダーシップを発揮していただきたいと思います。

もう一つは、男女間の暴力に関してです。最近、NHKでもアンケート調査を行いまして、性暴力の問題に取り組んでいますが、その中で特に職場でのセクハラの問題や、家庭における子供への性暴力の問題が深刻化していることが明らかになってきております。すでに阿久津委員のご発言にありましたようにアンコンシャス・バイアスによって被害者はさらに苦しめられるという実態があり、ジェンダーの不平等、あるいは夫婦間の支配関係を利用した暴力が子供への被害を増大させ、性被害という形で子供たちが犠牲になっている状況があるということです。これは都の重要な3本の制作の柱の一つの夫婦間の暴力の撲滅ということです。やはりその実態解明がまだまだ不足していると思います。そういったところも、今後、取り組んでいただき、まずはどのような問題が起きているのか、そういうところの実態調査が必要だと思います。

最後に、そういったハラスメントに遭ったりしたときの相談窓口というか、NPO、それから諸関係団体等が連携しながら何があったときに助けてと言える場所を私たちの社会がもっともっと用意する必要があるということを感じております。

以上が私のコメントでございます。ありがとうございました。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

これで、一応、皆さんの委員の発言は終わったんですけども、質問は特になかったような気もしますが、事務局のほうからざっと今までの意見を聞いて、あるいは質問めいたものを感じて、何か、どなたか発言はありますか。

○樋口男女平等参画担当部長 では一言。

○鹿嶋座長 どうぞ。

○樋口男女平等参画担当部長 大変有意義な貴重なご意見をたくさんいただきまして、ありがとうございました。

治部先生からいただいた特別支援学校の保護者の就労支援の関係については、しっかり確認して、報告させていただきたいと思います。

以上です。

○鹿嶋座長 あとはよろしいですか。ほかの方。分かりました。ありがとうございました。

では、事務局の説明も終わりましたので、あとは委員の皆さんからの意見も踏まえて、

最後に私のほうから座長としての意見を少し述べさせていただきます。

東京都の男女平等参画推進総合計画の中の一項目、「目指すべき男女平等参画社会のあり方」の中に、「根強い固定的性別役割分担意識等の改革」が載っております。これについて少し話をしたいと思っています。この固定的性別役割分担意識の解消という問題はいつ頃から、頻繁に言われたのかというと、半世紀近く前からでしょうか。私が一番印象に残っているのは、1991年に国民生活審議会が中間報告として、「個人生活優先社会を目指して」という報告を出しています。その中に、固定的性別役割分担意識の解消が出てくるんですけども、この問題は依然として解消されていない。だからこそ、いまだに我々はこの問題を引きずって、議論しているということなのですが、ではこれをどうするのか。私は国の第一次から第四次男女共同参画基本計画の策定に関わってきました。第二次計画から男女共同参画が志向する社会の姿を「目指すべき社会」という言葉でくくり、列挙しているのですが、第四次計画の「目指すべき社会」の一つは「男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、多様性に富んだ豊かで活力ある社会」でした。

この「自らの意思」というキーワードは、第三次計画までは入っていなかったんです。第三次は単純に「男女が個性と能力を発揮することによる、多様性に富んだ活力ある社会」で、これが「目指すべき社会」の第3番目に置かれたのですが、第四次計画からは、ここに「自らの意思」を入れ、そして「目指すべき社会」の第1番目に位置付けました。現行の第五次計画も第四次計画同様、「自らの意思に基づき…」が第1番目に入っております。ただ、私は、最近の議論を通じて感じているのは、「自らの意思」という言葉自体に果たして全面的な信頼度があるかということなんです。すなわち「自らの意思」というのも、ひょっとしたらアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）に汚染されかねないリスクがあるのではないかと。第四次男女共同参画基本計画の策定時、私は専門調査会の会長をしていたのですが、そこまでの議論はしませんでした。

「自らの意思」は男女共同参画社会基本法第2条に登場するキーワードですが、アンコンシャス・バイアスの汚染リスクがあるとすれば、その定義・解釈もなかなか難しいことになってくるのかなということなんです。ですから、東京都の「根強い固定的性別役割分担意識等の改革」なんですけれども、これなどもその形容詞としてアンコンシャス・バイアスのリスクを補う意味で、例えば「無意識の思い込みから解放された、根強い固定的性別役割分担意識等の変革」とすれば、現実に即してくるのかなという感じが

いたします。

なかなかこの問題は難しく、やはり多くの皆さんが男はかくあるべし、女はかくあるべきという意識を持っているわけで、それはいつ頃から人々に入ってくるかという、子供の頃からの刷り込みなんです。ですから、男女が「自らの意思」を持つのは結構なんですけど、それがアンコンシャス・バイアスに汚染されたものであっては元も子もない。そういうことも含めて、我々はこの問題を改めて考えていくことが必要だと思います。

それと、多様な性についての問題も報告がありました。パートナーシップ宣誓制度、LGBTの問題。私はある自治体の男女共同参画関連の会長を数年前までやっていたんですが、そこでもLGBTの議論をだいぶしました。中でもT、すなわちトランスジェンダーの問題はなかなか難しいんです。

自治体によってはトランスジェンダー、Tは入れていないところもあります。私はTまで入れる必要があると思うし、私の関わった自治体でもTまで入れました。この問題も、この会議で、納得のいく議論をしていきたいと思います。アンコンシャス・バイアスの問題も含め、これらは難しい課題ではありますが、男女平等という問題は、今、そういうところまで来ているということを、我々は理解する必要があります。

以上をもって、本日の議事が終わりましたので、事務局には進行を戻します。皆さん、どうもありがとうございました。

○樋口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。

本日、委員の皆様方からいただいたご意見につきましては、ご意見、ご要望等、都の関係機関で構成される推進会議がございますので、そちらのほうで共有いたしまして、各施策の参考にさせていただきたいと思います。

最後に連絡事項がございますので、事務局よりご説明申し上げます。

○寺倉女性活躍推進担当課長 3点ご連絡させていただきます。

まず、1点目ですけれども、平成29年度から毎年実施している「東京都女性活躍推進大賞」についてです。今年は、例年より募集開始のスケジュールを1か月程度前倒し、6月中旬に募集を開始する予定です。詳細は別途メールにてご案内申し上げますので、皆様の団体でも広く周知いただくなど、ご協力をお願いいたします。

続いて、2点目です。東京都女性活躍推進計画に基づく令和3年度取組実績及び令和4年度取組予定に関する調査について、こちらも例年同様依頼をさせていただきますの

で、ご協力よろしくお願ひいたします。

3点目です。次回のこのT O K Y O会議の開催は11月を予定しております。詳細については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、よろしくお願ひします。

最後は改めてのお願いになりますが、意見交換会でも取り上げていただきました「無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）」のエピソード募集について、今日ご参加いただいた皆様にもぜひエピソードの応募にご協力をお願いできればと思っています。

私からは以上となります。

○樋口男女平等参画担当部長 本日は、長時間にわたりまして、大変ありがとうございました。

以上で閉会いたします。本日は、どうもありがとうございました。

(午後5時43分 閉会)