

令和4年度 第2回
女性も男性も輝くTOKYO会議

(令和4年度第2回)

令和5年2月9日

生活文化スポーツ局

(午後 3 時 3 1 分 開会)

○樋口男女平等参画担当部長 大変お待たせしました。定刻となりましたので、ただいまより令和 4 年度第 2 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、お忙しいところ、ご出席いただきまして、大変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ございます。

議事に先立ちまして、事務局よりご連絡申し上げます。本日の会議はオンラインで実施しております。ご発言の際には座長の指名を受けてからお願いいたします。また、ハウリングや雑音防止のため、ご発言時以外はマイクをミュートにさせていただきますようお願いいたします。会議の途中で画面が映らない、音声聞こえないなどの問題が生じた場合は、一旦会議からご退出いただきまして再入室をお試しくください。再入室をなされても改善しない場合には、大変恐れ入りますが、事務局まで電話をいただければ助かります。

それでは、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。本会議の委員につきましては、一昨年 1 0 月 4 日付で 2 年間の任期で委嘱しております。お一人ずつ紹介させていただきたいところですが、時間も限られておりますので、こちらの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、鹿嶋敬様が選任されております。

なお、本日の会議には、事務局以外にオブザーバーとして総務局、産業労働局、福祉保健局、子供政策連携室が参加しております。

次に、本会議の公開、非公開についてご案内いたします。

本会議は、要綱第 9 に基づき原則公開で行うものと定めております。また、同規程 2 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。事務局で作成いたしました議事録案につきましては、後日、発言者の皆様にご確認を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、座長と相談いたしまして、適切に対応し、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ので、よろしくをお願いいたします。

次に、本日の議事の流れについてご説明いたします。

1 番の第 1 回 T O K Y O 会議での意見についてと、2 番の男女平等参画施策につきましては、事務局とオブザーバーからご説明申し上げます。

3番の意見交換につきましては、委員の皆様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 鹿嶋です。どうぞよろしくお願いいたします。

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は公開を進めても問題ないと私は思っていますが、よろしいでしょうか。もしよろしければ、モニター越しに少し大きめにうなずいていただければ幸いです。

よろしいでしょうか。

(異議なし)

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

それでは、このまま公開を進めさせていただきたいと思っております。

なお、説明に対するご意見、ご質問などがある場合は、後ほど意見交換の際にご発言ください。ご質問等への回答は意見交換の後、事務局よりまとめてお願い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、第1回女性も男性も輝くTOKYO会議での意見についてでございます。

まず、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 では、事務局からご説明させていただきます。

昨年5月26日に開催しました1回目のTOKYO会議では、東京都との広報連携、クォータ制、性別による「無意識の思い込み」の三つのテーマを中心に委員の方からご意見をいただきました。ここで振り返りを兼ねて代表例をご紹介します。

まず、都との広報連携につきましては、各団体より、ホームページやメールマガジンなどを活用した、都事業の広報についてご提案いただきまして、実際に、福祉、産業労働、女性活躍の分野についても様々な事業の広報にご協力をいただいております。改めてこの場を借りて御礼を申し上げます。引き続き、皆様とも密に連携を取りながら、都側での広報等もできることがあればご協力をさしあげるといったようなことも行っていきたいと考えています。

続いて、クォータ制については、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。国や都のリーダーシップが不可欠など

のご意見をいただきました。この後、クォータ制については前回の会議以降の状況などについてご説明させていただきます。

3点目は、性別による「無意識の思い込み」への取組についてです。

意識改革としてユニークな取組、調査に当たっては、設問そのものにアンコンシャス・バイアスが入ってしまうことがあるため、注意が必要といったようなご意見をいただきました。この後、アンコンシャス・バイアスの取組についても、これまでの取組、今後の予定等についてご説明させていただきます。

そのほかにも、中小企業では人材確保や育成面に課題があり、仕事と家庭を両立できる柔軟で働きやすい環境を整備することが重要であるというようなご意見や、長期休暇中など放課後デイサービスの運営状況等により障害児を抱える親の就労が安定せず支援を充実させてほしいといった意見や、事務局としてもその対応状況へのきめ細かなフィードバックの必要性についてご意見をいただいております。

また、夫婦間の暴力の撲滅に向けて実態調査が必要というご意見や東京都パートナーシップ宣誓制度の創設についてお褒めの言葉とともに、区市等とも議論を重ね都民への理解推進が必要だといったようなご意見もいただいております。

今回はいただいたご意見の中からクォータ制、性別による「無意識の思い込み」への取組、障害児とその家族への支援、東京都パートナーシップ宣誓制度について、前回会議後の取組状況などについて所管部署からご説明させていただきます。

○鹿嶋座長 はい。ありがとうございます。

どうぞ、次。

○竹内男女平等参画課長 それでは、次のスライドでございます。審議会等における女性委員任用率の促進についてでございます。

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の女性の参画を広げることが大切です。東京都では、都の個々の審議会等の女性委員の任用率について、昨年6月東京都男女平等参画基本条例を改正しまして、委員構成を「男女いずれの性も40%以上」とするクォータ制を導入するなど、令和4年度末までに40%以上という目標を達成できるよう取り組んでまいりました。これらの結果、審議会全体の女性委員任用率は、昨年8月1日時点で40.7%となりまして、目標を前倒しで達成いたしました。また、男女平等参画基本条例では、審議会等を一つの性のみで構成しないものとする事も規定いたしましたが、こちらは今年度中に全て解消す

る予定でございます。

次のページでございます。

このグラフは東京都の審議会等における女性委員任用率の推移でございます。女性委員任用率は長く20%台で推移をしてきましたが、ここ数年着実に任用率を高めてきております。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をしていただくため、引き続き女性の登用を積極的に進めていただければと考えてございます。

以上でございます。

○寺倉女性活躍推進担当課長　こちら性別による「無意識の思い込み」への取組になります。

まず、今年度、令和4年度の取組についてです。

令和4年度は5月から7月にかけて性別による無意識の思い込みに関するエピソードを都民から募集しました。こちらは応募を通じて都民の皆様が家族や友人などと無意識の思い込みについて話し、自身の体験を振り返ることを目的に実施し、1,300件を超える応募が集まりました。その集まったエピソードを基に都民へ訴求力の高いシナリオを四つ作成しまして、そのシナリオをテーマに改めて都民から動画公募をいたしました。そして、先月、優秀賞4作品を選定する動画コンテストの表彰式を実施いたしました。今回、ここで優勝賞4作品の動画をご案内、放映させていただきたいと思っております。よろしく申し上げます。

(動画放映)

○寺倉女性活躍推進担当課長

こちらの動画4作品を今後都内の映画館で流すなど、普及啓発の動画として活用していきたいと考えています。

続いて、④の実態調査をご覧ください。

都内小学生の5、6年生とその保護者、教員を対象に無意識の思い込みや性別役割分担意識等に関する調査を実施しました。今後、調査の分析結果を3月に公表する予定ですので発表後、ご覧いただければと思います。よろしく申し上げます。

最後に、今後の取組についてです。

1点目は、親子参加型のイベントの実施を予定しております。こちらは遊びを通じて親子共々、ご自身の思い込みに気づき、子供の夢や可能性を性別による思い込み、決めつけで狭めないようにするためのきっかけづくりとして、親子参加型のイベントを想定し

ています。

2点目は、今年度小学生等へ実施した実態調査結果を踏まえた啓発グッズの作成・配布を想定しています。

3点目は、来年度の実態調査、こちらは高校生を対象に、実施する予定です。今年度実施したエピソード募集の中で、子供の頃、性別を理由に進路や将来の夢を諦めてしまったというようなエピソードや、小学生を対象とした実態調査の中で、小学生の回答として、性別により仕事に向き不向きがあるとの回答も少なくなかった。そうしたことを踏まえて、進学や就職など進路選択時期にある高校生を対象とした調査を実施するというような予定を考えています。

最後に4点目は、都庁内の率先行動の一つとして、都庁管理職に対してアンコンシャス・バイアス研修を実施して、都庁内の気づきも促していくというような取組も考えています。

性別による「無意識の思い込み」に対する取組については以上となります。

○鹿内福祉保健局障害者施策推進部障害児・療育担当課長 続きまして、福祉保健局障害者施策推進部の鹿内からご説明させていただきます。

資料のご説明に入る前に、前回話題になりました、放課後デイサービスについて、あらかじめちょっとご説明をさせていただきます。

放課後等デイサービスなのですが、平成24年に児童福祉法改正によって創設された制度で、就学している障害児に授業の終了後、または休業日に生活能力の向上に必要な訓練や社会との交流促進を提供する場として、子供の最善の利益、保障と健全な育成を図るものでございます。したがって、まずもって保護者の方の就労継続に寄与するためのものではないんだということをちょっとご理解をいただきたいというふうに思っております。

ただ、そうはいつでも、制度創設から発達障害などの認知の社会的な広がりや女性の就業率の上昇を背景として利用が増加している現状は受け止めております。放課後等デイサービスが保護者の方を支えている現状があるということも理解はしております。

都ではそのような状況も踏まえまして、就労を支える視点についても事業に取り組んでおります。

それがこちらの資料になります。

一番上は、重度の知的障害と重度の肢体不自由児が重複する重症心身障害児や日常生

活で常時人工呼吸器による呼吸管理など、医療的ケアを必要とする医療的ケア児の方々、なかなかその放課後の支援が進んでいないというご要望がありました。そこで放課後等デイサービスの提供時間を延長するとか、介護タクシーによる自宅までの送迎をするとか、そのようにすることでご家族の利用促進を目的として区市町村を通じて児童を支援するものでして、令和3年度から開始をしております。

また、2番目になりますが、こちらは在宅支援策です。

24時間365日緊張の連続である重症児、医療的ケア児の保護者の方に休養を取っていただけるよう、医療行為を行う訪問看護師を派遣する制度でございます。医療的ケア児の支援法が令和3年9月に施行され、保護者の就労支援についても法に盛り込まれました。そのようなことから、休養目的だけではなくて就労にも拡充することを決定し、令和4年から拡充をしております。また、来年度はここにある時間数96時間から144時間に拡充をする予定でございます。

最後になりましたが、下段の都型放課後等デイサービスでございます。放課後等デイサービスについては、保護者の方の就労も相まって近年急速に利用が増加しております。また、事業所が増加する一方で質の向上も課題となっております。そこで、都は質の向上を目指して都が求める取組を実施される事業者に対して補助を行う制度を開始しました。様々な条件があるんですけども、その中の一つの項目として19時までの開所や送迎の対応を求めています。今日はちょっと用事があるので遅くまでサービスを受けたいとか、きょうだい児もいるので送迎をしてくれるとありがたいなどと、保護者のお声もやっぱり受け止めて、事業者に協力を求め、項目を追加したものでございます。ただ、残念ながらこの事業を実施する事業所はまだ少ない状況にありまして、今後多くの事業所に参画いただけるよう取り組んでいるところでございます。

また、資料にはございませんが、先ほどの来年度の都の予算概要、発表になりましたが、障害児の放課後等支援事業の拡充ですとか、医療的ケア児の日中預かりの制度など、主に医療的ケア児の保護者の方の支援の取組につながる事業も進めてまいります。

ご紹介は以上でございます。

○鹿嶋座長 はい。ありがとうございました。

続いて、東京都パートナーシップ宣誓制度の開始について、総務局人権部から説明をお願いします。

○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。声は届いておりますでしょうか。ありがとうございます。

私のほうからは、東京都パートナーシップ宣誓制度について、状況と活用についてご説明をさせていただきます。

前回5月に参加させていただいた際は、制度案ということで内容についてご説明させていただきましたが、その後、都議会で6月に条例の可決をいただきまして、その後、広報、周知を重ね、左下にもございますとおり、昨年10月11日から受付を開始いたしましたし、11月1日から証明書の交付ということで制度を開始させていただいた状況でございます。今日は、制度の概要を改めて説明しつつ、活用の状況等をご説明できればと思っています。

資料の1番、制度の概要でございます。その横にあります「”自分らしく”を、この街で。」というのは、今回この制度を開始、周知を図っていく中でのキーメッセージという形で発信をさせていただいているフレーズでございます。

目的はそちらに記載のとおりですが、多様な性に関する都民の理解を推進していきたい、また、当事者の皆様の生活上の不便の軽減につなげていきたい。そういうところを目的とした制度でございます。

考え方といたしましては、条例を改正し、双方もしくはいずれか一方の方が性的マイノリティの方々が人生のパートナーとして生きていくことを、お二人が宣誓、届出されたことを都が証明するという制度でございます。

手続は、原則オンラインで実施をしておりますし、受理証明書につきましてもオンラインでの発行という形になってございます。

対象者の要件のところでございますけれども、都内在住に加えまして、在勤・在学の方も含めているというところが都の制度の特徴的なところかと思えます。

開始日等はそちらに記載のとおりでございますし、1月23日時点の数字ではございますが、届出につきましては510組の方から届出を頂き、順次確認が済んだ届出から交付をさせていただいておりますし、1月23日時点で469組の方に受理証明書の交付をさせていただいているという状況でございます。

資料、次のページご覧いただければと思います。

受理証明書の活用についてでございます。

この受理証明書につきましては、東京都がお二人からの宣誓、届出を受け、証明書を発行するという制度でございますし、法的な効果はないんですけれども、そのお二人の

人生のパートナーであるという意思を尊重し、そういうところを理解をいただいで様々なところで活用を図っていただくというところを促進しているところでございます。

三つに分けておりまして、一番上が東京都の取組でございます。

東京都につきましては、都の各局で活用が図れる事業について照会をかけさせていただきまして、そちらに記載のとおり、都営住宅の入居申込等での活用ですとか、そうした都民向けのサービスについて活用させていただいておるところでございます。

また、都の職員でございますけれども、こちらにも制度の開始に合わせまして、記載のとおり休暇・休業等の制度ですとか、手当・旅費の制度などの福利厚生について活用を図っているという状況でございます。

また真ん中、都内の自治体との連携でございます。

我々が制度を開始する前から右にあります16の都内の区市が制度を運用されていたところでございますけれども、その各自治体と基本協定、覚書を締結いたしまして、そちらに記載のとおり、様々な事業において都の証明書と区市の証明書、それぞれの相互活用というものを図っておりまして、いずれかの証明書で行政サービスが受けられるという連携を実施してございます。

また、丸の二つ目でございますとおり、制度の導入がない自治体にも、都の証明書を活用していただいて行政サービスの提供ができないかというところの検討もいただきまして、そういった活用事業についても利用者の方にもホームページ等でお知らせをしているという状況でございます。

また最後、民間事業者の皆様への協力をお願いでございまして。

経済団体、住宅業界、医療業界というふうに書かせていただいておりますけれども、お困り事の中でも住宅、医療というところは声も届いておりますし、そうした中で制度の周知また利用者の方への配慮というものもお願いをさせていただいております。

また、丸の二つ目でございますとおり、そうした中で民間の様々なサービスで都の証明書が活用できる事業につきまして、事業者の方から手を挙げていただいて、都のホームページで一覧で掲載をしているところでございます。具体的には、生命保険の受取人になれるとか、住宅ローンのペアローンですとか、そういったところの事業に活用を図っていただいているところでございます。

また、制度をより知ってもらう、またLGBT等というところについても理解を深め

ていただくために、都といたしまして、啓発の一環としてこの制度のハンドブック、またリーフレット等を作成いたしまして、ホームページに掲載をしておるところでございます。資料の3ページ、4ページ目にもリーフレット掲載をしておりますので、お時間があるときにご覧いただければ幸いです。

また活用事業についてはホームページのほうに一覧として掲載しておりますので、先ほどの資料の二次元コード等からご覧いただければと思います。

ぜひ、本日ご出席の皆様にも、こういったリーフレット等も活用いただきまして、理解促進等を周りの皆様にもぜひお願いしたいと思っておりますし、もし受理証明書の活用が図られるようなサービス等があれば、ぜひご検討いただければ幸いです。

私からは説明は以上でございます。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

続きまして、議題の2、男女平等参画施策についてに移ります。

都が実施する施策について、関係各局より説明をお願いします。

まず、「子育て支援情報チャットボットサービス」の開始について、福祉保健局少子社会対策部から説明をお願いします。

○小林福祉保健局少子社会対策部子供・子育て計画担当課長 福祉保健局少子社会対策部子供・子育て計画担当課長の小林と申します。よろしくお願いたします。

本日、福祉保健局からは、男女平等参画に関連する取組といたしまして、子育て関連の取組のうち、「子育て支援情報チャットボット」につきましてご案内をさせていただきます。

1枚目でございますけれども、東京都では、子供の年齢や困りごとの内容に合わせて、様々な子育て支援を行っているところです。

この度、子育て支援情報の提供を円滑に行うため、1月20日からチャットボットを開始いたしました。チャットボットを利用いただくことで、キーワードから関連性の高い情報が提示され、入手したい情報に簡単にアクセスすることができます。これは令和3年度の都民提案を受けて事業化したというものです。

チャットボットは前回の5月の会議でもご紹介させていただきました「とうきょう子育てスイッチ」のサイト及びアプリに導入をしております。また、都庁総合ホームページや福祉保健局ホームページでもご利用いただくことが可能でございます。なお、都庁総合ホームページにつきましては、来週以降に利用可能となる予定でございます。

チャットボットでお問い合わせいただける内容ですけれども、子供の居場所に関することや、子育てサポートに関する事などとなっております。また、子育て応援とうきょうパスポートの利用方法につきましてもご質問いただけるようになっております。これらのチャットボットでご案内する情報につきましては、「とうきょう子育て応援ブック」という冊子も作っております、こちらでもご紹介をしております。

資料の2ページ目をお願いします。

使い方でございますけれども、操作画面のイメージをまとめてありますのでご覧ください。

サイトはアプリの右下に表示されるアイコンをクリックすることでチャットボットが起動するというものとなっております。アプリにつきましては、ホーム画面のバナーからもご利用いただけるようになっております。チャットボット起動後、右側に起動画面がございますけれども、質問したい内容のカテゴリを選択するか、質問を入力して回答が表示されるというふうになっております。こちらのチャットボットを導入したことによりまして、とうきょう子育てスイッチにつきましても、さらに多くの子育て当事者、また支援者の方にご活用いただきたいというふうに考えております。どうぞ引き続き周知等にご協力いただきたくお願いいたします。

私からのご説明は以上です。ありがとうございました。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

続きまして、育業関連施策について、まず子供政策連携室より説明をお願いします。

○中島子供政策連携室子供政策連携推進部子供政策推進担当課長 ご紹介ありがとうございます。子供政策連携室の中島と申します。本日はお時間いただきましてありがとうございます。

私からは、当室で行います育業に関する取組についてご紹介をさせていただきたいと思っております。

皆様ご案内のところかと思っておりますけれども、この4月から1,000人超の企業を対象といたしまして育休取得率の公表義務化がスタートするなど、法制度の面では環境整備が進んでいるところでございます。一方で、アンケート調査など見てまいりますと、職場の雰囲気であったり、あるいはキャリアや評価への影響が取得の阻害要因となっていることも見てとれます。

職場で育児休業の申請をすると、上司から「休めていいね」と嫌みを言われてしまっ

たりですとか、あるいは「奥さんがいるのに何で休むの」というふうに言われて悔しい思いをしたといった声が我々にも寄せられてございます。このような状況も踏まえまして、男女に関係なく望む人誰もが育児休業を取得できるような社会に向けた機運醸成の取組の一環といたしまして、昨年、育児休業の愛称の公募という取組を実施いたしました。公募させていただいたところ、9,000件近くのご応募をいただきまして、選考を経まして、昨年6月に「育業」という愛称を発表してございます。この「育業」という愛称とその考え方、すなわち育児は「休み」ではなくて社会全体で支えるべき「大事な仕事」であるという考えを浸透させていく活動を進めていきたいと考えてございます。

資料、次のページでございますけれども、この育業の理念にご賛同いただいて、育業を推進していただける企業や団体の皆様を募集してございます。応募いただいた団体の方の取組を都としても発信をさせていただいて、社会的にも注目いただくことで、より多くの皆様に取り組んでいただくようなきっかけになればと思っております。現在、156団体ほどの皆様にご参加をいただいております、東京都のホームページでご紹介をさせていただいております。さらに踏み込んだ取組を実施いただいているような企業・団体の方につきましては、インタビューをさせていただいて、その取組について記事として公開をするなど取り組んでございます。本日の会議にご参加いただいている皆様の中でも、既にこの育業応援企業・団体にご参加いただいておりますところ複数ございます。ご協力、誠にありがとうございます。まだご参加いただけていない方でしたり、あるいはこの会議で初めて知ったという団体の方がいらっしゃいましたら、この機会にぜひご検討をいただけるとありがたいなと思っておりますし、会員企業の皆様などにもご案内いただけるとありがたく存じます。

続いて、資料、次のページでございますけれども、タイトルにありますように企業・団体の皆様と連携した育業応援プロジェクトという取組でございまして、今年度4件を実施してございます。第一生命さんと共同で育業をテーマにした川柳を募集をしたりですとか、育児情報誌の「たまひよ」とタイアップさせていただいて、皆さんの育業体験の広報キャンペーンを行って漫画により発信をさせていただいたり、あるいは資料の左下にありますように、ベビー用品メーカーのコンビさんが行っている、プレパパ、プレママを対象にしたレッスンの中で「育業のすすめ」と題した特別レッスンを実施いただいたりですとか、右下にございますように、東京MXの朝のニュース番組の中で、毎週1企業ずつ育業に関する取組をご紹介をするなどといったことを取り組んでございま

す。また来年度も新たなプロジェクトを実施していきたいと考えてございますので、何かご提案などございましたらぜひいただけると幸いです。

最後に次のページでございますけれども、育業の大切さにつきまして、子育て世帯であったり、あるいは企業の管理者層など、幅広い層の方に知っていただくための動画を公開をしております。タレントの杉浦太陽さんにはご自身の育児の経験を基に、これからお子さんが生まれる方へのアドバイスをいただいておりますし、また企業の経営者や管理者の立場から、サイボウズの青野社長などに、なぜ育業を推進すべきなのか、企業が推進すべきのかなど対談をいただいております。そのほか、育業をクイズにして楽しく学んでいただけるものであったり、東京労働局と共同で育業に関する制度のことやお金のことなど解説をいただいているものがあります。どれも大変好評をいただいておりますので、ぜひ皆様にもご視聴いただければと思います。

私からは以上です。ありがとうございました。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

次は、産業労働局雇用就業部から説明をお願いします。

○服部産業労働局雇用就業部労働環境課長 産業労働局の労働環境課長の服部でございます。産業労働局の取組といたしましては、企業において育業しやすい職場環境づくり、そういう観点から、企業への奨励金、普及啓発を実施をしております。まず、この今画面に映っております奨励金を一つ一つ簡単にご説明をさせていただきたいと思っております。

まず、上の一つ目と二つ目ですね。働くママコース、働くパパコースでございます。

働くママコース、こちらは女性従業員に、主な要件としては1年以上の育業をさせた企業に対する奨励金でございます。金額は定額で125万円となっております。

次の働くパパコース、こちらについては、男性従業員に15日以上の子育てをさせた企業に対する奨励金となっております。15日で25万円、さらに15日ごとに25万ずつ加算されて最大300万ということで、6か月以上取ると最大300万ということになります。

次にその下のパパと協力！ママコースとございます。先ほど説明しましたママコース、これは1年以上ということなんですが、こちらはそれよりも少し短め、6か月以上1年未満でも奨励金を支給させていただいております。ただ、もう一つ要件がございます。パパも一緒に取ってくださいというものです。協力し合って子育てしてくださいということで、夫婦双方の子育て取得計画書、これを企業に出してもらうことを要件にしております。

す。この作成に当たっては専門家も派遣することができるというものになっております。金額は定額で100万になります。

これまでご紹介したのは、一人取れば奨励金という形になるんですけども、特に男性育業がまだまだ少ないです。まずは一人取ってもらってモデルケースにさせていただくということからこの奨励金一人でも出しているということなんですが、一番最後のもっとパパコース、これは来年度新規で考えている事業でございますけれども、これは二人以上、これからどんどん取っていただくということで、二人以上の育業、男性従業員に育業取得させた企業には奨励金ということで、二人取れば80万円、30万円ずつ加算して5人まで、最大170万円というものになってございます。

こういった取組によって男性の育業の取得率を中心に向上させていきたいと考えてございます。これが奨励金のご紹介です。

次のページをお願いいたします。

こちらは普及啓発ということで、特に男性育業取得への意識を高めて、企業における男性育業取得を促進させる取組です。男性の育業の取得率を高めるために、男性育業の取得率の高い企業を「T O K Y O パパ育業促進企業」として登録しまして登録マークを付与するという取組でございます。

このオレンジの一つ目のところですね。

こちら主な要件としては、過去2年の男性従業員の取得率、これが50%以上である企業が登録マークを付与できるということになっています。登録マークは、こちら資料にございますタツノオトシゴですね。これ雄が子育てする生物の代表でございます。タツノオトシゴをモチーフとしたマークを使ってございます。このマークを登録のメリットのところにも書かせてもらっていますけれども、登録マークをホームページあとパンフレット、これ自社HPに利用してもらったり、あといろんな進んだ取組を都のサイトで紹介をさせていただいているということになってございます。

ほかにも、下のほうのオレンジの枠のところですけども、普及啓発でやっておりまして、「男性育業のオンラインセミナー」や事例なんかを動画で紹介したりとか、あと一番最後の「男性育業フォーラム」これはおととい国際フォーラムで開催いたしました。こういった取組によってさらに男性育業を推進させていきたいと思っております。

よろしく申し上げます。ありがとうございました。

○鹿嶋座長 ありがとうございました。

次は、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改めまして、女性活躍推進担当課長の寺倉です。

育業関連施策として、生活文化スポーツ局では、令和4年9月30日から11月30日まで「集え！育業ヤロー！進んでやろう家事・育児」をキャッチフレーズに育業パパ応援キャンペーンを実施しました。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4コマ漫画をトレインチャンネルや品川駅のデジタルサイネージで放映。ほかにも育業取得促進セミナーの開催や著名人による育業アドバイスなど、育業スペシャル企画をWebサイト「TEAM家事・育児」で展開しております。「TEAM家事・育児」については、令和4年8月にリニューアルを実施しまして、夫婦で楽しく家事・育児を実践する工夫やコツ、企業の経営者等に向けた男性の育児休業取得促進に関する好事例等を発信していますので、ぜひご覧いただきたいと思います。

また、プロスポーツチーム等と多様な主体と連携した意識改革として、今年度はヤクルトスワローズと連携しまして男女平等参画ナイターを神宮球場で開催しました。当日は、小池知事にも始球式として参加していただいて、試合前の会場を盛り上げ、男性の家事・育児参画に関心が高まるように取り組んでおります。

来年度もプロスポーツチームと連携したPR活動を展開していく予定です。

そのほかにも今後の取組予定として、LINEスタンプの作成などにより、夫婦家族間の円滑なコミュニケーションの促進を目的に、さらなる普及啓発を推進していきます。今後も様々な切り口から男性の家事・育児参画や育業の推進に取り組んでいきたいと考えています。

説明は以上です。

○鹿嶋座長 では最後に、TOKYO会議の今後の方向性についてですが、事務局からの説明をお願いします。

○竹内男女平等参画課長 男女平等参画課長、竹内です。

女性も男性も輝くTOKYO会議、この会議の今後の方向性についてご説明をいたします。

このTOKYO会議につきましては、都の男女平等参画推進総合計画の取組、また各局の施策や事業の取組状況等をご報告いたしまして、計画の進行管理、状況把握を行うとともに、各団体の皆様からご意見、ご提案などをいただきまして、各局の施策や事業等に活かしていくための場として開催をしてございます。これまでも計画に関しまして

ご意見などをいただいておりますが、昨年3月に改定いたしました東京都男女平等参画推進総合計画の中で、計画の実効性を確保するため、その達成状況を把握する第三者機関を設置することを盛り込んでおります。そのため、T O K Y O会議におきまして、来年度から第三者機関としての役割を果たしていただきたいというふうに考えてございます。

資料をご覧くださいまして、上のところですね。計画における記載内容をご案内をさせていただきますと思います。

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、となっております。

また、現在のT O K Y O会議の目的でございますけれども、その下にあります設置要綱でございますとおり、総合計画の推進に関して都民及び事業者と都が連携・協力し、女性活躍を進め、男女平等参画社会を実現することとございまして、また所掌事務といたしまして、総合計画の取組及び進行管理に関することということが記載をされてございます。

今回、総合計画に盛り込みました第三者機関の設置というものを踏まえまして、T O K Y O会議の要綱を改正をし、第三者機関としての役割を追加をいたしまして、T O K Y O会議の機能を強化したいというふうに考えてございます。

具体的な進め方についてでございますが、達成状況を把握をしていただくテーマを各回に設定をいたします。取り上げるテーマについては、男女平等参画推進総合計画で具体的な取組を記載をしている各章をテーマとさせていただきますと考えております。後ほどお示しをいたしますが、事務局で作成をした資料を基に、事務局から女性も男性も輝くT O K Y O会議コーディネーター、それから各委員の皆様事前に概要をご報告をし、ご意見、ご提案をいただくという形にしたいと思っております。

その上でT O K Y O会議への概要、それから進捗状況及びいただいたご意見、ご提案を取りまとめてご報告をし、第三者機関として達成状況を把握をしていただきたいと考えてございます。

その後、概要それから第三者機関等のご意見、ご提案を公表をしてみたいと思っております。また、いただいたご意見、ご提案につきましては、当該年度の事業また翌年度の事業に反映をしていきたいと考えてございます。

スケジュールについてでございますが、令和5年4月に事務局から都庁各局に取組状況について照会・報告の依頼をかけまして資料を作成いたします。

5月には本会議のコーディネーター、それから各委員の皆様へご説明、ご報告をさせていただき、ご意見をお伺いをさせていただきます。

そして6月にはT O K Y O会議を開催いたしまして、達成状況についてご説明し、把握をしていただきたいと思いますと考えてございます。

また、7月には庁内会議を開催をいたしまして、T O K Y O会議におけるご意見、ご提案をご報告、また事業に反映をし、次のT O K Y O会議でフィードバックをできればというふうに考えてございます。

報告のイメージでございます。

この今載っているものが資料のイメージを作成したものでございます。今回は女性活躍推進計画の中の二つ目の柱でございます「男女平等参画の推進に向けたマインドチェンジ」というテーマでイメージを作成をいたしました。

まずはテーマごとに現状と課題を記載をいたします。

計画や、未来の東京戦略において数値目標を設定している項目を中心に図やグラフを用いて現状や課題を示してございます。性別役割分担意識、また無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）につきましては、男性が仕事をして家庭を支えるべきであるという性別役割分担意識が男性も女性も年齢層が上がるにつれて高くなるという傾向があるということですか、また各国の大学入学者数に占める女子の割合がO E C D加盟国の中で低い現状ですとか、理工系で学ぶ女子学生の少なさにジェンダー・バイアスが大いにあるというようなアンケート結果を示してございます。また、育児休業取得率、男性の家事・育児参画につきましても、それぞれの現状について調査結果等を踏まえて記載をしてございます。

数値目標が設定されているものにつきましては、目標数値や達成目標年度も記載する予定でございます。

次のページのイメージは、令和4年度の各局の取組を先ほどの現状、課題の項目に合わせて記載をしてございます。取組の内容の具体的の記載と併せて実績を掲載する予定でございます。

性別役割分担意識、それから無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）につきましては、今年度は、まず都民の方々にその存在を知ってもらう取組としてエピソード

募集、それからエピソードを題材とした動画コンテストを実施いたしました。また進路や職業選択におけるアンコンシャス・バイアスの影響について、教育機関と連携して実態調査を行ってございます。また育業の取得や男性の家事・育児参画についても各局で実施している事業を記載いたします。

次のページでございます。

令和5年度の各局の取組について、先ほどの現状、課題の項目に合わせて記載をまいります。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）につきましては、来年度は今年度作成をしたエピソード動画を活用した普及啓発活動やテーマパークと連携した普及啓発イベントを実施する予定としてございます。また、その他の事項につきましても各局の取組を記載する予定です。また会議でいただいたご意見、ご提案をまとめて記載させていただきまして、T O K Y O会議の資料として公表させていただきたいと考えてございます。

来年度第1回目のT O K Y O会議のテーマは、今お示しをさせていただいた「男女平等参画の推進に向けたマインドチェンジ」という形にしたいと考えてございます。T O K Y O会議は、ご案内のとおり毎年2回開催をしてございますが、令和5年度も年度後半に第2回目を開催をし、また別のテーマについて達成状況のご報告、ご意見、ご提案をいただければと考えてございます。また事業の実施状況につきましては、事前のご意見のご提出や、T O K Y O会議の中でご発言をお願いをすることになるかと思っておりますので、その際はご協力をお願いをしたいと思っております。

これまでT O K Y O会議につきましては、東京都からの報告事項の共有、また各団体の皆様からの取組の周知、共有が主な会議の内容であったというふうに理解をしてございます。今後はT O K Y O会議の委員の皆様は第三者機関として、ぜひ東京都の施策の進捗管理、またご提案、それから都の進捗が十分でない場合については厳しいご指摘もいただきたいというふうに考えてございます。東京都男女平等参画審議会の田中優子会長からも、委員の皆様の守備範囲を超えて都の施策を監視するという大きな役割を担っていただきたいというお話ですとか、T O K Y O会議の委員の皆様への都民からの期待も大きいというようなご意見もいただいております。

計画に位置づけられた第三者機関のご意見ということで、これまで以上にいただいたご意見、ご提案に対するフィードバックを確実に、またスピード感を持って対応していく必要があると考えてございます。ぜひ委員の皆様につきましてもご協力をいただきました

いと考えてございますので、どうぞよろしく願いいたします。

すみません。長くなりましたが以上でございます。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

次は議題の3の意見交換会に入りたいと思います。今、竹内課長の話も聞いていましたが、やはり性別役割分担意識がかなり日本は強いんですね。どうなるのかというように私も思っていますが、今、私がこの話をすると長くなりますのでやめますけれども、そういう問題にこだわらず、皆さんの意見をいただきたいと思っております。各団体における取組や先に説明のありました東京都の取組に対するご意見、それからT O K Y O会議の今後の方向に対するご意見などの発言をいただきたいと思います。

発言される方は、画面の上にある手挙げボタンを押してください。発言中は、冒頭に樋口部長からも説明がありましたが、マイクをオンにする。発言を終えた後はオフ、ミュートを忘れずにしていただきたい。発言後は再度手挙げボタンを押して手を下げてください。さで、どなたから発言していただきましょうか。手を挙げた方を私のほうで指しますので、お名前だけではなく肩書も言っていただければと思っております。何々会議所とか、何々の誰々ですというふうに言ってください。

どうでしょうか。手が挙がってはいませんが。いない場合はこちらで指名をさせていただきますが、東京都商工会議所連合会の小林委員、どうですか、ご意見をいただけますか。

○小林委員 東京都商工会議所の常務理事をしております小林でございます。

まず、東京都におかれましては、男女共同参画に関する積極的な取組をされていることに関しまして敬意を表したいと思います。また、今後の方向性についても私どもとしては異論はございません。女性活躍に関しましては、M字カーブが解消されるなど、子育て世帯の労働参加は進捗しておりますが、非正規労働の半分が女性であること、また女性の管理職への登用が進まないことなどといった課題がございます。先ほどご説明がありましたが、東京都様におかれましては、育児取得に関する奨励金の施策などを措置していただいておりますが、家庭と仕事の両立支援をより一層強化していただきたいと思っております。

私ども東京都商工会議所の事例ではありますが、両立支援や女性のキャリアアップをテーマとした研修講座を複数回、5講座やりました。延べ90社100人が受講いただいております。また、女性活躍の先進的な取組を行っております中小企業の事例集の作成

であるとかシンポジウムを開催し、600名を超える参加をいただきました。引き続き東京都の皆さんと連携をしていきたいと思っておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

以上でございます。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

次はどなたか手を挙げてくださる方はおられますか。

一般社団法人東京中小企業家同友会の二木さん、おられますか。

○二木委員 二木でございます。

○鹿嶋座長 どうですか。

○二木委員 中小企業家同友会のほうでは、女性活躍に対して何か大きな活動をしたかということではないんですが、今年というか、今年度は樋口部長とかにいろいろご協力いただきまして、女性部会と、あと全体に対して女性活躍推進の対象の受賞者を含めて説明会をやりました。そうしたことによってかなり応募者数が増えました。中小企業家同友会の中での大賞を取った吉村さんとかもそうなんですけれども、かなり身近なものになったというか、女性活躍を含めて、そういう東京都の賞に応募するということが非常に各社にとって、その前年も中小商工会でも活躍大賞とかいろいろ取った会社もあるので、非常に身近なことになったということが今年の活動の中でありました。なので引き続きこういうことを、自分の我が社には小さいからとか、関係ないからではなくて、実際やっていることを、身近な例を話を聞くことでまた自分事になっていくんだなということを中小企業家同友会の中ではやっております。ですから、この形は引き続き今後も続いていくというふうに思っております。

以上でございます。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

東京都特別支援学校PTA連合会の徳田委員、お願いできますか。

○徳田委員 東京都特別支援学校PTA連合会で理事を務めております徳田龍二と申します。今回、父親で特別支援学校PTAの会長である立場で意見を述べさせていただきます。

特別支援学校PTA連合会に男性理事がいるのでこの会議への参加をとご提案があったと伺いました。このような会議があること自体不勉強で存じ上げず、少し勉強しましたところ、東京都女性活躍推進計画事業者の取組一覧の項目に父親等のPTA参加とあ

ることを知りました。私自身、過去おやじの会を立ち上げ、ほかの父親たちと共にこちらにあるような男性保護者の会による行事の開催等、10年以上にわたって取り組んでまいりましたが、実際、特別支援学校のPTAでも父親の参加割合は極めて低いというのが実態です。また、ほかのPTAでも同じ状況かと思いますが、例年次年度の役員など対象を決める際にはなかなか引受手がないという状況です。特別支援学校PTAには障害を持つ我が子が社会において幸せに暮らしていける世の中としていくために、障害に対する理解を社会や行政に対して促進していく役割があります。障害を障害者本人の心身機能によるものとする医療モデルからではなく、障害は社会と個人の心身機能の障害が相まって作り出されているものであり、その障壁、バリアを取り除くのが社会の責務であるとする社会モデルの考え方から、PTAの役割を積極的に父親が担っていく機運やPTAは子育てであるという意識の醸成、そして何より仕事で家計を支える父親はPTAに参加できるはずはないという父親、母親共に存在するのではないかというアンコンシャス・バイアスの打破について、私たち自身の努力はもちろんですが、この会議への参加をよいきっかけとして共通の課題として認識していただければと思います。

以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

徳田さんのところは、それを学園自体にいろいろ情報として発しているのですか。

○徳田委員 そうですね。私自身PTA会長という立場でやってきたことではないんですけども、おやじの会としていろんな取組をやったことを、ほかの学校で先生方から依頼されて、その学校のお父さんたち向けに講演を行ったりですとか、私自身はろう学校のPTAで活動をしているんですけども、その先生たちの学習会の中でもそういった取組なんかを紹介させていただいて、聴覚障害者新聞の季節紙なんかに掲載されたりとか、そういったことは取り組んでまいりました。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

次に、公益社団法人東京都看護協会の佐川さん。

○佐川委員 東京都看護協会の常務理事をしております佐川と申します。

東京都看護協会は、看護職の職能団体です。男性が増えたとはいえ女性がかかり多いです。そのようなことから、今回の東京都様のアンコンシャス・バイアス、性別による無意識の思い込みの取組みはとても大事なことと思います。女性が働きながら育児も家

事もそれから介護も行なうためには、この取組は大切だと思います。東京都様のスライドで最後に出されました令和3年度性別による無意識の思い込みに関する調査研究は内閣府で行った調査です。その調査の中で「男性が仕事をして家計を支えるべき」と回答したのは、男性が50.3%、女性が47.1%、30歳代でも男性4割、女性も4割が回答しています。また、「育児、家事は女性が担うべき」と回答したのは、男性が3割、女性が2割で、30歳代では女性、男性も同じ割合で回答していることから考えますと、今後、大人、子ども双方への効果的なアプローチをすることが大事な取組だと考えます。特に子どもだけではなく、大人への取組が大事だと思いますので、お願いしたいところです。続きまして、東京都パートナーシップ宣言の制度についても、性的マイノリティのある方が生活のしづらさ、生きづらさを抱えておられる中で少しでも生きづらさがなくなるような働きかけとして、このような宣誓制度は大事だと思います。東京都看護協会では、性的マイノリティの方が働きやすい職場づくりについて、看護管理者への研修、産業保健分野での研修も、これまで行っております。働く場での取組も今後検討していただければと思います。

東京都看護協会は看護職の職能団体ですので、看護職が技術を向上させながら働きやすくするという取り組みを行っています。現在も看護職不足は起こっておりますが、二、三年後には3万人以上の看護職が足りない状況になると国も予想しています。そういったことから、養成だけではなく復職支援、離職防止、定着促進の取り組みとして、潜在看護職やプラチナナースへの支援も行っています。

一方、公益社団法人ですので、都民への支援として、プレファミリー講座という両親学級では、沐浴指導等も行っています。この講座では両親がそろって参加しますので、出産後にお父様からお母様にどういったお声かけがあった方がいいかとか、どういったことが大事か等を保健師、助産師から説明をしています。

また、出張講座では、小学校、中学校、高校からご要望いただいて「命の授業」を行っています。小学生には、あなたの命は本当に奇跡的なものなんだよということや、高校生向けに今年度行いましたのは、「性感染症の予防とデートDV」のテーマでお話をさせていただきました。看護職として都民に貢献するとともに、今後もこの男性も女性も輝くTOKYO会議に看護協会としてご協力してまいりたいと思います。

以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

続いて、日本労働組合総連合会東京都連合会の佐々木委員、お願いできますか。

○佐々木委員 佐々木でございます。聞こえますでしょうか。

○鹿嶋座長 聞こえます。

○佐々木委員 はい。ありがとうございます。

我々労働組合の団体でございますが、私、男女平等局を担っておることから男女平等局でやっている活動についてご報告をさせていただきます。

昨年、ちょうど1年前の3月から4月にかけて、連合東京のホームページ上で生理休暇と更年期障害に関するアンケートというのを実施したところ、1,300を超える回答をいただきまして、その中で生理休暇が取りづらい、更年期障害がきっかけで仕事を辞めざるを得なくなったとか、あとはなかなか婦人科検診を受けないというような大きく三つの課題が浮き彫りになりました。生理休暇は労働基準法で取得をさせなければいけないという義務があるにもかかわらず、名称からしてちょっと取りづらいというようなやっぱりご意見があるので、ただ名称を変えればいいのかという問題ではないよね、何で休みにくいのかなとか、また生理という言葉がやっぱり男性の上司には恥ずかしくて言いにくいとか、理解されないんじゃないかとかという、そういった先ほどのアンコンシャス・バイアスにもちょっと通じるところがあるんですけども、そういった声があることから、ちょっと我々その部分から、これを課題のままにしちゃいけないよねということで、連合東京に女性委員会というのがあるんですけども、その女性委員会のメンバーといろいろ話をしまして、このたびこのようなハンドブックを作ることになりました。

こちらのハンドブック、3月以降にあちこちにまいていこうと思うんですけども、これを作るに当たって、女性の組合役員だけが読むのではなくて、各企業の要は男性上司、男性の組合の役員にも見てほしい。また、これから社会に出る大学生や専門学生の男女を問わず、そういった人たちにも見てほしいということでこちらのハンドブックを作成しました。手前みそかもしれませんが、なかなか充実した内容になっておりますので、できれば皆様のお手元にももしかしたら届くかもしれないので、ご一読いただければと思っております。

併せて、今度、今年のお来週ですね、2月の13日からまた連合東京のホームページ上で生活実態緊急アンケートというのをを行います。これは男女平等だけではなく、今、春闘期で本当に急激な物価上昇もあることから、あと皆さんの家計がどれぐらい苦しくな

っているのかというのを伺います。緊急的なアンケートになっております。我々労働組合として、そういった皆様のお声をいただいて、政策制度要求のほうに上げていくという取組をしておりますので、機会がありましたら来週以降連合東京のホームページのほうをアクセスいただければと思いますので、ご協力をお願いいたします。

すみません。長くなりましたが、以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

そのほかにどなたか…。いいですか。もうそろそろ皆さんからの意見にはピリオド打っていいですか。ありがとうございます。

では、コーディネーターから今度は意見をもらいたいと思っております。本日は治部委員は欠席ですので、大沢委員、よろしく申し上げます。

○大沢委員 よろしく申し上げます。

本当にいろいろな取組がなされていて、非常に重要な取組をされているというふうに思いました。今の時代の流れの中でやっぱり多様性を認めていく社会をつくるというのが非常に重要だと思っております。その中でのパートナーシップ宣言が東京都で始められたこと非常に重要な動きだと思っております。同時に男性が、女性は随分働くようになって頑張っているんだけど、男性の変わりようがいまいちというのが現状ではないかと思っております。やはりこれから性別役割分業を解消し、クオータ制を導入して女性の数を増やしていこうというときに、やはりただ単に女性だから登用されたというような評価ではなくて、実力が認められて、一番の適任者が女性であったという、そういう評価の基に女性たちが活躍していける社会になることが非常に重要ではないかと思えます。男性の育児休業も重要ですが、やはり管理職の意識が変わらないといけないというところで、やはり管理職の価値観の変化を促すというのが非常に重要になっているのかなというふうに思いました。

これからは、ちょっと今後の都の取組として少し不足しているところがあるのではないかという点についてお話ししたいと思えます。家族の形態が大きく変わっていて、ひとり暮らし、あるいはひとり親世帯が増えているというトレンドの中で、ここへの取組がどうなっているのか、これは非正規労働の問題と関連して重要な問題だというふうに入ります。

もう一つは、看護協会の方から、やはり性教育のことをお話ししていただきましたが、

非常に重要だというふうに思います。私は、NHKの性被害に遭った方のアンケート調査の分析をさせていただいて、やはり被害者の被害に遭った平均年齢が15歳で、非常に若い時期に被害に遭って、それが1回だけではなくて複数回の被害にあったという回答が非常に多くなっており、全体の回答の4割ぐらいなんです。つまり学校教育において、やっぱり男女平等教育と性教育、あるいは多様性の理解を含めた性教育の重要性というのが非常に高まってきていると思います。東京都でも産婦人科の先生方と協力した教育などもされていますが、まだまだ不十分だと思います。今後は、先ほど見せていただいた中に夫婦間暴力の問題などもございますので、もう少し範囲を広げてこのTOKYO会議が機能していくといいのではないかと思います。そういった意味で、皆さん方からのご意見やご批判なども含めて、多方面に視野を広げた女性施策が展開され、それが女性施策に反映されてされていくという形で、東京都の女性も男性も輝くTOKYO会議がその役割を果たしていければいいのかなというふうに思いました。

以上でございます。ありがとうございます。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

最後に私のほうから一言申し上げたいと思っております。

東京都は、令和4年度に取り組んできたこととして、性別役割分業意識の解消のほか、アンコンシャス・バイアスの存在を知ってもらうこと、さらには男性の家事・育児参画の推進などがあげられました。多様性という言葉も出ておりましたが、この言葉について一言申し上げたいと思います。

多様性の範囲の中には、東京都パートナーシップ宣誓制度、いわゆるパートナーシップの問題も入ってくるわけですが、これをどういうふうに考えたらいいか。最近、岸田総理の秘書が、性的マイノリティについて僕は見るのも嫌だと、隣に住んでいるのもちょっと嫌だというふうな発言をしているということをテレビで知りました。岸田総理自体も、例えば同性婚の合法化というのは社会が変わってしまうと。断固否定しているわけじゃないけど、社会が変わってしまうというふうなことを言っているようなんですね。政治家自体がその程度の認識であるならば、この多様性に関して私たちはいろいろ議論をする必要があります。この会議でも、多様性という問題が議題に上がっている以上、これを真剣に考えていく必要があるというのが私の思いです。

それで、この問題に関連して皆さんに申し上げたいのは、いわゆるダイバーシティの

問題なんですね。経営の視点に立っても、ダイバーシティ、すなわち多様性という言葉がよく出てきます。ダイバーシティ関連の議論は大体1990年代の後半から日本に入ってきているんですけども、最初はダイバーシティだけだったんです。2000年に入ると、D&Iという言葉が広がってきます。ダイバーシティ&インクルージョンということで、多様性が尊重され、それを受け入れる環境を組織内に形成するという事なんですね。私は東京都女性活躍推進大賞の審査員もしているのですが、あまり多くはないですけども、D&I推進室を持つ事業者が出ています。更に最近では、DE&Iという表記が出てくるようになりました。「E」は、エクイティの略なんですね。エクイティという言葉は、これなかなか日本語に直すと分かりづらくなるんですけども、いわゆる公正さとかそういうようなものなんですね。エクイティの「E」に匹敵する単語は、イクオリティ、平等です。

平等というのは何かというと、事業者の中にはこの平等という言葉に恐ろしく感じてきた人もいたという歴史があるんです。私はかつて、新聞社に勤務しておりました。女性労働が専門でしたので、30代のころは男女雇用機会均等法の制定に関する取材をしていました。取材を通じ、それを感じていたのです。どういうことかということ、均等法が成立した1985年以前は雇用平等法という表記が一般的で、私たち記者もそう書いていたわけですが、法制化されると「平等」はどこかに行ってしまう、男女雇用機会均等法というように、「機会均等」という言葉に変わるわけです。その理由を当時、労働省が説明したわけではありませんが、経営者等に取材すると「平等」という言葉に対する拒否反応が強かったという印象が記憶に残っていますね。要するに彼らにとって、平等という言葉、概念は経営を展開する上で恐ろしい、足を引っ張られかねないということなんですね。これはあくまで、当時の話ですよ。

今どうかというと、平等という意味のイクオリティではなくてエクイティが前面に出る世の中になってきているのだと思います。では、平等とエクイティはどこがどう違うかということ、簡単に言うと、平等は条件が同じだろうが違っていようが、それには関係なく同じものを与えるというような解釈があることです。エクイティのほうは、それを紹介した海外のイラストなどを見ますと、背の高さが違う人にそれぞれ背の高さに応じたいわゆるはしご、階段みたいなものを用意しているんですね。つまりみんなに同じものを、というわけではなく、状況に応じた形で補足し、処遇することによって平等を達成する。そういうプロセスを経た上での平等なんですね。更に新しいものとしては、DE

I Bというものが出てきています。これはダイバーシティ、エクイティ、インクルージョンのほかに、ビロギング、帰属意識という要素が加わっています。D E I Bまで入れている日本の企業は本当に少ないですけれども、要するにみんなが対等な関係を築く上で、多様性の中身も変わってきているということなのですね。それを私たちも理解しておかないと、例えばL G B Tの人たちへの偏見も収まらないということになってまいります。今回この東京都の資料を見ていて、いま申し上げたことを念頭に置いた上で多様性をもうちょっとしっかり理解する必要があるのではないかなと考えておりました。

皆さんからの意見をいただいて、ざっと以上のようなことを思っていました。私の話はこのぐらいにしておきたいと思っております。事務局のほうから連絡事項があると思っておりますので、よろしく申し上げます。

では、皆さん、どうも今日はありがとうございました。

○樋口男女平等参画担当部長 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等につきましては、都の関係各局で構成される男女平等参画推進会議におきまして共有して、今後の施策の参考にさせていただきたいと思っております。たくさんの貴重なご意見をいただきまして、大変ありがとうございました。

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 では最後に、事務局よりご説明します。

今後の予定についてです。

先ほどご説明のとおり、来年度以降、このT O K Y O会議は第三者機関として位置づける予定です。5月頃をめどに各委員の皆様には都の事業概要を書面で報告の上、意見、提案依頼をさせていただく予定としています。それを踏まえ、6月頃に来年度第1回目のT O K Y O会議を開催予定です。詳細については改めてメール等でご案内を差し上げます。

連絡事項は以上になります。

○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。来年度からこのT O K Y O会議の位置づけも変わりがちで、第三者機関としての役割が期待されております。委員の皆様のご知見やご意見をさらに生かせるように取り組んでまいりますので、今後ともどうぞよろしくお願い申し上げます。

それでは、以上で閉会したいと思います。本日は大変ありがとうございました。

(午後 4 時 5 3 分 閉会)