

東京都男女平等参画審議会
第1回総会

令和7年4月18日

生活文化局

1 日時

令和7年4月18日（金）午前10時00分から午前11時40分まで

2 開催方法

対面（オンライン併用）

3 会議次第

（1）開会

（2）会長及び会長代理の選任

（3）諮問

（4）審議

「東京都男女平等参画推進総合計画」改定に当たっての基本的考え方について

（5）部会の設置

（6）今後の予定

（7）閉会

4 出席委員

青木英太委員、青木克徳委員、あかねがくぼかよ子委員、石倉秀明委員、
片岡弥恵子委員、かまた悦子委員、坂上長一委員、櫻井彩乃委員、佐々木珠委員、
清水季子委員、高見具広委員、田上皓大委員、名執雅子委員、根本勝則委員、
納米恵美子委員、福田節也委員、藤森和美委員、松田妙子委員、三木智有委員、
矢島洋子委員、米倉春奈委員、和地仁美委員
佐光正子専門委員、佐々木真紀専門委員

(午前 10 時 00 分 開会)

○両角男女平等参画担当部長 お待たせいたしました。それでは、定刻になりましたので
ただいまから東京都男女平等参画審議会第 1 回総会を開会いたします。

本日はお忙しい中、ご出席いただきまして誠にありがとうございます。

私は、事務局を担当しております生活文化局男女平等参画担当部長の両角でございます。
本日は最初の総会でございますので、後ほど会長の選出をお願いする予定ですが、
それまでの間、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。

また、本審議会の委員の就任の委嘱状につきましては、会場にご出席の皆様には机上
に置かせていただいております。また、オンラインによってご出席いただいている皆様
には郵送させていただいておりますので、ご確認をお願いいただければと思います。

次に、本日の資料の確認をさせていただきます。

本日はペーパーレス会議のため、会場にお越しいただいている委員、専門委員の皆様
におかれましては、お手元のタブレット端末から資料をご覧ください。紙の資料もご用
意しておりますので、ご必要な方はお申し出いただければと思います。

また、オンラインでご参加の皆様には、画面で資料共有いたしますが、事前に資料を
お送りしておりますので、そちらもご参照いただければと思います。

それでは、お手元のタブレットをご覧ください。本日の資料は 6 種類でございます。

続きまして、タブレットの使用方法をご説明いたします。タブレットの右上で、「同
期」と「非同期」を変更することができます。

「同期」が表示されている場合には、事務局の説明に合わせて資料が自動的に表示さ
れてまいります。「非同期」が表示されている場合には、画面にタッチして、右から左
にスライドしていただきますと、ご自身で確認したいというページをご覧ください。

また、画面表示の大きさを変更したい場合は、画面にタッチした指を広げたり縮めたり
していただければ、拡大や縮小が可能です。ご不明な点がございましたら、職員が周
りにおりますので、お声がけいただければと思います。

次に、本日の出席状況についてご報告させていただきます。

本日のご出席状況でございますけれども、オンラインの方を含めまして、委員の皆様
22 名、専門委員の皆様 2 名、合計 24 名の皆様にご出席いただいております。

審議会運営要綱第 5 に定める総会の開会に必要な定足数である委員の過半数に達して
おりますことをご報告申し上げます。

なお、本日、小林委員、土岐委員、濱田委員の３名は、ご都合により欠席されております。

次に、委員の方々をお一人ずつご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、後ほど皆様からお一人ずつご発言をお願いしたいと思いますので、大変恐縮ですが、この場では、委員名簿をもちましてご紹介に代えさせていただきます。

また、都側の職員も、対面及びオンラインで出席しております。こちらにつきましても、幹事・事務局名簿にて代えさせていただきます。

それでは、初めに会長の選任についてお諮り申し上げたいと思います。

会長につきましては、審議会運営要綱第３で、委員の皆様の互選により選出となっております。どなたかご推薦いただきたいと思いますのですが、いかがでしょうか。

佐々木委員、お願いいたします。

○佐々木（珠）委員 よろしいでしょうか。

では、僭越ながら、私のほうからご推薦のお話をさせていただきます。

日本銀行で女性初の理事にもご就任されておって、世界で最も影響力がある女性１００人にも選ばれており、現在では、特に女性が少ない理工系分野での女性の教育や企業現場での活躍を支援する取組をされてらっしゃる清水委員を本審議会の会長に推薦したいと思いますが、いかがでしょうか。

（「異議なし」の声あり）

○両角男女平等参画担当部長 ありがとうございます。

ただいま佐々木委員からのご推薦、それから、皆様からのご拍手ということでご賛同いただきました。清水委員に会長をお願いしたいと存じますが、清水委員、お受けいただけますでしょうか。

○清水委員 はい。ただいまご推薦をいただきましたので、謹んでお受けいたしたいと思います。よろしくお願いいたします。

○両角男女平等参画担当部長 ありがとうございます。

それでは、今後の議事につきましては、会長をお願いしたいと思います。

会長、どうぞよろしくお願いいたします。

○清水会長 それでは、ただいま会長にご選出いただきました清水でございます。

会長就任に当たり、一言、簡単にご挨拶だけ申し上げたいと思います。

私自身は、先ほどご紹介もありましたように、３７年間、日本銀行という全く畑違い

の仕事をしておりました。ただ、日本銀行を昨年退任いたしまして、その後、８月に、先ほどこれもご紹介のあった、女性の、特に理工系の分野での女性の育成、エンジニアを増やす取組のため起業しております。

今回の小池知事から拝命いただきましたこの大役でございますけれども、私が日本銀行で１００回以上、国際会議、Ｇ７等に出る中でも、やっぱり日本の人の力、人間の力というものが世界から大変注目されております。

今後の日本の成長は、もう人を育てる、人に活躍してもらおうということに尽きると、この３７年間を通じて痛感いたしましたので、非常に大役ではありますし、私のようなもので務まるかどうか甚だ不安ではございますけれども、皆様のサポートをいただきながら、しっかりと議論を進めていきたいと思っております。

必ずや、ここでの議論が、東京に限らず、日本全体の将来の成長ないし幸せにつながっていくことになると確信しておりますので、よろしくお願いいたします。

ありがとうございます。それでは、早速でございますけれども、会長代理の選任に入らせていただきたいと思います。

運営要綱第３の３によりますと、会長が指名することとなっておりますので、私から指名させていただきたいと存じます。

前期の審議会でも会長代理として答申の取りまとめにご尽力され、行政と民間の両方の事情にお詳しい名執委員に会長代理をお願いいたしたいと存じます。

○名執委員 名執と申します。ご指名、大変ありがとうございます。微力ではございますけれども、務めさせていただきたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

○清水会長 名執委員、ありがとうございます。

それでは、早速でございますが、次第の３、諮問に入らせていただきたいと思います。

栗岡副知事からご諮問いただくことになっておりますので、よろしくお願いいたします。

○栗岡副知事 東京都男女平等参画基本条例第１５条の規定に基づき、下記の事項について諮問する。令和７年４月１８日。東京都知事、小池百合子。

諮問事項、「東京都男女平等参画推進総合計画」の改定に当たっての基本的考え方について。

以上です。よろしくお願いいたします。

○清水会長 ありがとうございます。

ただいま副知事様から諮問をいただきました。委員の皆様のご協力を得て審議を進めてまいりたいと存じます。

それでは、副知事のご挨拶があるということなので、よろしくお願いいたします。

○栗岡副知事 改めまして、東京都副知事の栗岡でございます。

皆様におかれましては、大変お忙しい中、当審議会委員をお引き受けいただきまして、誠にありがとうございます。東京都男女平等参画審議会第1回総会の開催に当たりまして、私から一言ご挨拶申し上げます。

ただいま東京都男女平等参画推進総合計画の改定に当たっての基本的考え方についてご検討をお願いいたしました。

本年3月、都政の新たな羅針盤として「2050東京戦略」を策定し、女性活躍の2050年代のビジョンを「誰もが自らの生き方を性別にとらわれず選択できる社会」としております。

その実現に向けまして、東京のみならず、日本全体に女性活躍の輪を広げるため、これまで都が推進してきた取組を「女性活躍の輪～Women in Action～」と位置づけ、機運醸成に努めるとともに、女性活躍に関する基本条例の制定に向けて検討を進めているところでございます。

都は、これまでも現行計画に基づきまして男女平等参画の施策に取り組み、都の審議会等の女性委員の任用率が47.2%に上昇するなどの成果を上げてまいりました。

しかしながら、都の現状を見ますと、働く場における男女間格差、根強く残る性別による固定的役割分担意識や、無意識の思い込み、深刻化する男女間の暴力など、今なお解決すべき様々な課題がございます。

このような状況の下、都、区市町村、都民、企業及び地域団体等が主体的に役割を果たしつつ、それらの関係者が一体となった取組を進めるため、次期計画改定に向けて検討してまいりたいと考えております。

皆様方におかれましては、忌憚のないご意見、ご提案を賜りますよう、心よりお願い申し上げます。よろしくお願いいたします。

○清水会長 副知事、ありがとうございました。

次の公務のご予定があると伺っておりますので、ここでご退席となります。ありがとうございました。

○栗岡副知事 よろしくをお願いいたします。恐れ入ります。

(副知事 退席)

○清水会長 それでは、審議に入る前に、まず本審議会の公開について確認させていただきたいと思います。運営要綱の第11では、公開で行うものとする定められております。ただし書によりまして、一部非公開の取扱いとすることができますが、このまま公開で進めさせていただきたいと存じます。よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

○清水会長 それでは、ご了解をいただいたということで、このまま公開で進めさせていただきます。

続きまして、議事録の取扱いについてでございますが、これについては事務局から説明をいただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

○両角男女平等参画担当部長 議事録の取扱いについて、事務局から説明させていただきます。

事務局は、全文、氏名入りでホームページで公表したいと存じます。

議事録の作成方法ですが、事務局で議事録案を作成し、発言者の皆様にご確認をお願いいたします。最終的な確認は会長にご一任ということにさせていただきたいと思います。なお、個人情報に関わる事項等がある場合は、発言者及び会長とご相談させていただきたく存じます。

事務局からは以上です。

○清水会長 議事録の取扱いについても、事務局の提案どおりでよろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

○清水会長 それでは、ご了解いただいたということで、次の次第の4、審議に移りたいと思います。

審議を始めるに当たりましては、今回の計画確定に係る基本的考え方などについて、まず事務局から説明をお願いしたいと存じます。よろしくお願いいたします。

○平澤男女平等参画担当課長 それでは、事務局から、東京都男女平等参画推進総合計画改定に係る基本的な考え方について説明をさせていただきます。

スクリーンにございますとおり、目次はこちらのとおりでございます。

まず、東京都男女平等参画推進総合計画の改定について説明をいたします。こちらは計画名が長いために、この後は「男女計画」と略して説明をさせていただきます。

男女計画は5か年の計画であり、令和8年度末で計画が終了となるため、本年度に審議会を設置し、改定に当たっての基本的考え方を諮問し、令和8年度に答申を踏まえて計画改定を実施する予定でございます。

計画改定に当たりましては、今年3月に公表した「2050東京戦略」を踏まえた内容とする予定でございます。

2050東京戦略では、2050年代の女性活躍のビジョンとして、「誰もが自らの生き方を性別にとらわれず選択できる社会」を掲げておりまして、それを実現するため、2035年に向けて、三つの政策の方向性をまとめました。次期男女計画では、これを踏まえた内容としていく予定でございます。

次に、男女計画の概要について説明いたします。

資料の上段のイメージにありますとおり、本計画は、女性活躍推進法に定める都道府県推進計画である東京都女性活躍推進計画と配偶者暴力防止法に定める都道府県基本計画である東京都配偶者暴力対策基本計画、この二つで構成されており、男女共同参画社会基本法に基づく都道府県の計画であるとともに、都の条例の行動計画でもあります。

今期の計画では、女性も男性も自らの希望に応じて輝ける、誰にとっても住みやすい社会の実現を目指すため、こちら中段の矢印の先にごございます①～③の三つの視点を基に構成しております。この視点に基づき、資料の下段に示す三つの柱を基本としながら、各局で取組を推進している状況でございます。

二つの計画の体系はこの画面にお示ししているとおりでございます。

計画の達成状況は、下段にごございますとおり、第三者機関である女性も男性も輝くTOKYO会議に報告いたしまして、意見や提案を受けることで、PDCAサイクルを回しながら取組を推進しております。

続きまして、現計画に基づき実施している取組を紹介いたします。まず、女性活躍推進計画に基づく計画でございます。

一つ目の取組は、都の審議会における女性委員の任用促進でございます。これは、政策や方針の決定過程における男女平等を推進するものでございます。

左下にごございますとおり、都では条例にクォータ制を導入するなど、全庁で女性任用を推進し、右のグラフにごございますとおり、令和4年8月に目標である40%を達成し、令和6年度には47.2%となっております。

次に、女性活躍推進大賞です。これは女性活躍推進について優れた取組を行う企業や団体を表彰するものです。近年は幅広い業種、業界からご応募いただいております、昨年度は73団体からご応募をいただきました。

取組の内容も、企業内部だけでなく、例えば、同業他社と協力して女性活躍の研修を行うなど、社会全体の女性活躍に寄与する取組が増えております。

続いて、「女性活躍の輪～Women in Action～」です。これは女性活躍の輪を日本全体に広げ、機運を醸成するため、都庁が主体となって取り組む、働く女性に関連する事業を女性活躍の輪の取組として発信するものでございます。

第一弾のイベントとして、今年1月28日に、東京女性未来フォーラム2025を開催したところでございます。

次は、働く女性への総合サポート事業でございます。都は、昨年9月、青山に、はたらく女性スクエアを開設いたしました。本施設では、働く女性の相談窓口、女性や企業向けのセミナーの開催、企業への奨励金事業などを実施しております。

続いて、女子中高生向けオフィスツアーでございます。これは、女性の参画が少ないSTEM分野での女性活躍を推進するため、女性のSTEM人材を必要とする企業等と連携し、女子中高生がオフィスの見学や女性社員と交流を行う事業でございます。

令和6年度は12社で実施をいたしまして、募集の定員の約1.4倍の応募がございました。今年度は規模を拡大し、50社以上で実施する予定でございます。

次は、男性の家事・育児の推進でございます。左は、Webサイト「TEAM家事・育児」による様々な情報の発信でございます。右にございますのは、「名もなき家事」の普及啓発です。

例えば、トイレトペーパーの買い置きを補充するなど、名前はないけれども、生活に欠かすことのできない家事を「名もなき家事」と呼んでいます。名もなき家事は女性が担うことが多いため、皆で引き続き取り組んでいただくように普及啓発を行っています。昨年度は、人気格闘漫画の「範馬刃牙」とコラボした動画を配信し、多くの方に視聴いただきました。

次は、都庁の率先行動です。小学校1年生から3年生までの子供を育てる職員が、勤務時間の始めと終わりに2時間以内で取得できる子育て部分休暇を、今年4月から導入しております。

また、下段にございます男性職員の育業について、2025年までに1週間以上の育

休の取得率を90%以上とするという目標を掲げまして、例えばプレパパ応援講座の充実などに取り組んでいるところでございます。

右下のグラフにありますとおり、2023年度には取得率が大きく向上したところでございます。

次は、企業等において育業を推進する事業でございます。育業当事者の後押しとなるような、上司や同僚からの声かけ、あるいは接し方などのエピソードを募集いたしまして、それを動画にして配信をいたしました。育業はよいと思えるような職場づくりにつなげてまいります。

ここからは配偶者暴力対策の取組を紹介いたします。

まず、東京都の配偶者暴力相談支援センターにおける取組です。東京都の配暴センターは、東京ウィメンズプラザと東京都女性相談支援センターの2か所がございます。

特徴といたしましては、ウィメンズプラザでは、男性の被害者からも相談を受け付けています。女性相談支援センターでは、被害者の一時保護を行っております。

区市町村の配暴センターと連携して被害者の支援を行っております。

続きまして、東京ウィメンズプラザにおける配偶者暴力相談支援の取組でございます。ページ左にございます様々なテーマでの講演会を実施したり、右側にございますように、被害者の自立支援講座やDVを体験した母子を対象に子供広場事業などを実施しております。

続いては、補助事業でございます。（1）は、民間活動助成事業でございます。民間団体の自主的な活動や施設の安全対策などの助成、あるいはアドバイザーの派遣を行う。

（2）は、配偶者暴力被害者等、セーフティネット強化支援交付金の事業でございます。こちらは民間シェルターの先進的な取組や、区市町村が民間シェルター等の実施団体と連携して行う先進的な取組を支援しております。

次に、普及啓発の事業でございます。毎年11月12日から25日までの2週間を、女性に対する暴力をなくす運動の期間として普及啓発を実施しております。

パープルリボンにちなみまして、都庁などを、写真にございますとおり、パープルにライトアップおります。また、この期間に、都内の全高校1年生に対してデートDVカードの配布を行っております。

ここからは、男女平等参画に関するデータを幾つか紹介させていただきます。

まず、少子高齢化に関するデータでございます。左のグラフは出生率、右のグラフは合計特殊出生率でございます。

都も全国も減少傾向にございますが、減少の度合いとしては全国のほうが大きいという状況にございます。

次に、高齢化率でございます。東京都も全国も増加傾向でございます。都は令和6年に過去最高の23.5%となりました。全国では、さらに高い高齢化率の数字という状況になってございます。

続きまして、意思決定への女性の参画に関するデータでございます。左は東京都の女性の首長の数でございますが、全国で最多となっております。

また、右のグラフにありますとおり、都議会における女性議員の数につきましても、33.3%。こちらは都道府県でトップの数字となっております。

企業における管理職につきましては、令和5年度まではほぼ横ばいの状態でしたが、東京都の令和6年度の数字は15.2%と上昇しているところでございます。

右の都道府県別ジェンダー・ギャップ指数につきましては、いずれの分野でも東京都は上位という状況になってございます。

次に、生活の時間に関するデータでございます。企業における育児休業の取得率でございますが、オレンジが男性の取得率となっております。東京都も全国も増加傾向にあります。東京都は令和6年度に54.8%という状況になってございます。

次のグラフでございますが、左側のグラフは、第1子を出産した後の就業状況の変化でございます。

出産を機に退職する女性の割合は減少傾向になってきておりますが、直近のデータでは就業している人の中で、30.5%の方が出産を機に退職をしているという状況にございます。

また、右のグラフは、介護や看護を理由とした離職者数でございますが、直近のデータとしても数字が増加しているという現状にございます。

次は、家事・育児の時間について、男性と女性を比較したデータでございます。東京都におきましては、2年ごとに調査を実施しておりますが、差は5時間以上というところで、増加する傾向にあるというところでございます。

次は、労働と所得に関するデータです。左の就業率でございますが、女性のいわゆるM字カーブでございますが、底は浅くなっている傾向にございます。

右の正規雇用比率に関しましては、女性の年齢が上がるにつれて比率が低下をするL字カーブという状況になってございます。

続きまして、所得に関して男女の比較でございます。所定内給与額でございますが、左のグラフでございますが、女性は男性の70%半ばという状況。そして、右のグラフ、短時間労働におきましても、約80%の水準で推移しているという状況でございます。

次に、女性の健康課題に関するデータでございます。左のグラフは生理痛の程度に関するデータでございます。仕事に支障を来すほどの影響があるという方は、全体の27.1%でございました。

右のグラフは更年期障害でございますが、仕事に支障を来す程度という方は15.8%という結果になってございます。

女性の健康課題につきまして、企業へのアンケート結果でございますが、どのようなことで困っているかという調査結果に関しまして、最も多い回答は「何をすればよいか分からない」というものでございました。

また、右のグラフでございますが、「職場にどのような配慮があると働きやすいか」という問いに対しましては、「上司や周囲の従業員の理解」という回答が最も多いという結果になっております。

次に、教育に関するデータでございます。STEM分野を卒業した人における女性の割合は、OECD加盟国で比較いたしますと、左のグラフにありますとおり、日本は最下位の17.5%、大学の専攻分野では、理学と工学で女性の割合が低いという状況になっております。

次に、無意識の思い込みに関するデータです。都内の小学生、その保護者、教員を対象に調査を行ったところ、性別により教科の得意、不得意があると思うのは、大人よりも児童の割合が高く、職業に関して性別で向き・不向きがあるという意識については、保護者と児童が高いという結果になっております。

評価に対する思い込みでは、高校生と小学生で大きな差はありませんが、高校生の中では、女性のほうが性別の思い込みを持つ人が多いという結果になっております。

職業につきましては、小学生よりも高校生のほうが性別により向き・不向きがあると思う割合が高く、高校1年生と2年生を比べると、2年生のほうが割合が高いという結果になっています。

ここからは配偶者暴力に関するデータとなります。

左のグラフは都内のDVに関する相談件数でございます。相談は増加傾向にありましたが、平成30年からはほぼ横ばいで推移しており、そして、高止まりしているという状況でございます。

右のグラフは都内の区市町村における相談支援センターの数でございます、少しずつ整備が進んでいるという状況でございます。

次に、DV被害者の一時保護件数と保護命令の発令数でございます。グラフにございますとおり、どちらも減少傾向にございます。

続きまして、男女平等参画に係る国や都の動きを説明いたします。

まず、上の段、都につきましては、先ほどご説明した女性活躍の場を推進していることと、また、現段階では仮称でございますが、女性活躍基本条例の制定に向けて議論を進めている状況でございます。

下の段、国の動きでございますが、こちらは、資料にございますとおり、女性活躍や男女平等に係る法改正などが進められているという状況でございます。

最後に、次期計画改定に向けた審議会の論点の例について説明をいたします。

資料に青字で示しておりますのが2050東京戦略における三つの政策の方向性でありまして、それを社会に浸透させることを意識した論点としております。

一つ目の方向性につきましては、現行計画の②を強化いたしまして、根強く残る性別役割分担意識の変革やマインドの壁の中に向けて、各対象に効果的に働きかけを行うとしております。

二つ目の方向性につきましては、現計画の視点の①を強化いたしまして、クオーター制などの数値目標の導入や女性の力が企業の持続的成長にもつながることの理解促進としております。

三つ目の方向性につきましては、現行計画の視点の①と③を強化いたしまして、フェムテックの活用などにより、健康と仕事・家庭・育児等の両立、地域や社会を含め、多様な生き方を支援する。そして、あらゆる暴力の根絶に努めるとしております。

また、これらの検討に当たりましては、女性活躍基本条例の方向性などを計画に反映すること、また、各施策が都民や社会に届くように広報などで協力すること、これらを論点としていただきながらご審議いただければと考えているところでございます。

説明は以上でございます。

○清水会長 平澤課長、ありがとうございました。

続きまして、女性の活躍を促進するための検討部会での検討状況について、事務局からご説明をお願いいたします。

○産業労働局（吉浦） 産業労働局働く女性応援担当部長の吉浦と申します。

女性の活躍を促進するための条例を含めた基本的な考え方、それから、実効性の確保などにつきまして、昨年度、有識者で構成いたします検討部会を設置いたしまして、ただいま議論を進めているところでございます。

今、ご紹介いただきましたけれども、本日、この場をお借りいたしまして、検討部会での議論の状況について少しご報告させていただければと思います。

資料の２ページをお願いいたします。

女性活躍の中でもとりわけ遅れております経済・雇用分野での取組の加速に向けて、これまで４回にわたりまして議論を行ってまいりました。経済団体の皆様、労働団体の皆様、それから学識経験者の皆様から様々なご意見をいただいております。

このページ以降は、いろいろとその場でいただいたご意見についてご紹介をしております。

まず基本的な考え方についてでございますが、下の緑の枠にございますけれども、変化の激しい時代へと突入する中、多様性を取り込み、あらゆる人の力を生かすことで構造的な課題へと立ち向かう必要があるといたしまして。

その鍵となるのが人口の半分を占める女性の力であり、それから女性にとっては選択肢の幅の拡大につながるとともに、企業にとっても、新しい価値の創造、それから同一性によるリスク回避など、変化に強く、持続的な成長へとつながるものとしております。

このため、企業に自社の持続的な成長のため、女性の力を引き出すことを求めていくということの一つの方向性としてございます。

経済分野での取組を推進するために必要な事項として、先ほどと同様に、下段の緑の枠にございますとおり、具体的な事項といたしましては、多様性ある組織づくりで企業価値を向上していくことや、就活生・起業家・女性経営者なども含めて、女性の成長に結びつく経験の機会を提供し、コストや能力を生かすこと。

長時間労働など、労働慣行の見直しや新しい評価制度への転換、両立支援制度が利用しやすい組織風土の醸成、男性の家庭での活躍の促進、健康課題への対応などが必要ではないかというご意見をいただいております。

こちらのページは、社会全体で取組を推進するために必要な事項としてご意見をいた

だいているものでございます。

下段、緑の枠のとおり、固定的性別役割分担意識に基づく制度や慣習の見直し、それから、将来を担う子供や若者の可能性を広げるといったご意見をいただいております。

こちらのページでは、取組を加速していくためにということでご意見をいただいたところをまとめてございます。下段の緑の枠にございますとおり、取組を加速していくために、条例という手法を取ることにについてご意見をいただきました。

さらなる人口減少が待ち受ける中において、取組の効果が現れる時期を踏まえれば、今がラストチャンスということ、それから、こうした構造的な課題に対応するために、行政だけではなく、企業を中心としたあらゆる主体と一体となって、社会全体の動きをつなげるための原動力が必要というご意見をいただいております。

また、そのためには、社会全体で合意をいただきまして条例を定めて、目的や取組手法を明確に示していくことが必要といったご意見をいただいております。

また、着実な取組に向けた進め方、対象の範囲と制限の程度についてもご意見をいただいております。

推進に向けた方向性といたしましては、東京都は都域全体の政策目標について、諸条件を勘案した上で目標を複数設定することや、事業主の取組を後押しするガイドラインを策定すること。制限の程度につきましては、原則、努力義務としていくのがいいのではないかといたところ、たたき台として議論をいただいております。

最後のページ、8 ページでは、これからの社会の姿のイメージ図をお示ししております。

一番左に記載がございますとおり、長時間労働の是正であるとか、性別役割分担意識に基づく制度や慣習が見直されることによって、女性のキャリアアップや仕事の仕方、働き方、それから、企業の成長、それぞれにプラスの効果が現れ、そうしたことが実現することによって、男性も女性も生き生きと暮らし活躍できる社会、多様性が豊かでイノベーティブかつ持続的な社会へとつながる絵姿というのがイメージできるのではないかと考えているところでございます。

現在、こうしたご意見をいただいておりますので、この内容を基といたしまして、業界団体の皆様、それから教育機関の皆様から丁寧にご意見を伺いまして、引き続き、議論を、今後、深めてまいりたいと考えております。

以上でございます。

○清水会長 吉浦部長、ありがとうございました。

ただいまのご説明を踏まえまして、自己紹介を含め、東京都が取り組むべき男女平等参画施策、女性活躍推進施策、配偶者暴力対策などについて、ご専門の観点から、日頃お考えになっておられることなど、ご意見をいただいきたいと思っております。

今回は、第1回ということもありまして、できれば全ての委員の皆様のご発言をいただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。一方で、会議の時間も限られておりますので、恐縮ですが、発言時間をお一人につき2分以内とさせていただければと思います。

ただ、時間が足りなかった場合、言い残したことがあるという場合は、後日、事務局にメールなどでお伝えいただければ、取りまとめて委員会のほうにお送りして、今後の議論に生かしていきたいと考えております。

皆様の貴重なお時間を使つての審議会でございますので、時間配分にはご協力をお願いいたします。

本日、オンラインでもご参加いただいておりますが、納米委員が途中でご退席予定ということですので、順番といたしましては、まず納米委員のほうからご発言をお願いして、その後は委員名簿順で私のほうからお名前を呼ばせていただきます。

納米委員、よろしくお願いいたします。

○納米委員 納米でございます。発言順について御配慮くださいます。ありがとうございます。全国女性会館協議会の代表を務めております。当協議会は、全国の男女共同参画センターのネットワーク組織です。その協議会の代表を務めているという関係で、国の男女共同参画会議の民間議員、そして、第六次の男女共同参画基本計画策定の専門調査会に関わっております。また、女性に対する暴力に関する専門調査会に関わってまいりました。本日は、こうした経験に基づいて、3点申し上げたいと思います。

1点目は、ジェンダー統計の大切さということです。

先ほどのご説明では、東京都における取組に関して、様々なデータのご紹介がありました。このように、データを収集して、集計して、それに基づいて施策を展開するということは極めて重要であると思います。

昨今、性の多様性への配慮から、性別データを収集しないという動きがあります。しかし、これでは課題がどこにあるのか、また、施策の効果も測定できなくなってしまう。都におかれましては、全ての行政統計がジェンダー統計になっているかを検証し

て、性別データの収集、集計、公表を徹底していただきたいと思います。

こんなデータがあるんですね。交通事故で亡くなるお子さんは7歳児が最も多いということなんです。性別で見ると男の子のほうが多く亡くなっています。

これは男の子のほうが活発なほうがいいという育てられ方の問題なのか、あるいは別の要因が関与しているのか分からないんですけれども、とにかくデータを取って、現実を把握して、対策を打っていく、このサイクルを回していくということが大事だと思います。

2点目ですが、広域自治体としての役割という点です。

都は、自らが施策を実施するというに加えて、基礎自治体へ働きかけていくという役割があると思います。その役割をどう施策に落とし込めるのかというのが、工夫が必要なところだと思います。

例えば、やり方としては、連携会議を持つとか、そういったようなことをやっていらっしゃると思うんですけれども、グッドプラクティスの横展開はどうか、補助金を活用できるのかといったような知恵の出どころが必要なのではないかと思います。

また、基礎自治体といっても、特別区と市町村では、事情もニーズも違うと思いますので、各地域の状況に応じて、都としての関わりを考えていく必要があると思います。

3点目、これが最後です。東京ウィメンズプラザの活用です。

国は男女センターの機能強化の方向を打ち出しています。広域自治体である都のセンターの在り方を検討して、都が直接にやること、そして、ウィメンズプラザがやることを整理した上で、ウィメンズプラザの機能を今以上に強化して活用していく方向を考えることが必要なのかと思います。

暴力に関することに関しては、部会があると思いますので、そこで発言させていただきたいと思います。

以上です。

○清水会長 納米委員、ありがとうございます。

続きまして、青木英太委員にお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

○青木（英）委員 目黒区選出の東京都議会議員の青木英太と申します。

当審議会に4名の都議会議員がいますが、唯一の男性ということで、どうぞよろしくお願いいたします。

私自身は、先ほどの説明で一つ強く思っていることが、アンコンシャス・バイアス、

いわゆる強い無意識の認識というのは、いわゆる子供だったりとか、若年層にも結構強く表れているなというのを再認識いたしました。

特に20代の男性につきましては、内閣府が2022年度に行った調査で、職場においての性別のバイアスというのが、女性よりも、さらに30代、40代、50代、60代の男性よりも20代の男性が強いという調査結果が出ておりまして。

私自身、メディアを見ると、結構、Z世代だったり、若い世代というのは、性に対して平等であったりとか、フラットだったりとか、そういった革新的な考えを持っている人が多いというような報道を私自身は見受けるのですが、現実というのはちょっと違うのかなというのを思っておりますし、そういった世代に対する意識改革というのが大変重要なかなと思っております。

ぜひ、この審議会の皆様といろいろと協議しながら、すばらしい改定に向けられればと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○清水会長 青木委員、ありがとうございました。

続きまして、青木克徳委員、お願いいたします。

○青木（克）委員 葛飾区の青木です。よろしくお願いします。

今回の資料を先日も見せていただいたのですが、データを見る限り、着実に前進していると思います。まだまだ遅いという方もたくさんいらっしゃると思うのですが、この前進をさらに前に向けていきたいと考えております。

一つ目は、意識改革といいますか、そこなのですが、今もいろいろお話がありましたが、データを見ても、例えば男性の家事の時間があまり増えていなくて、女性のほうが増えているとか、それから教育の子供たちのこと、それから働く場のこと、いろいろとありますけれども。

それを具体的にデータに基づいて、教育の場であったり、それから働く場であったり、そういったところで男性の意識改革をさらに進めるべきだなと感じております。

そして、もう一つは、企業の中でも大企業の話がいろいろ出ておりますけれども、中小企業対策も大切です。葛飾区も中小企業が大変多い区ですが、そういったところへの支援といいますか、そういう意識を持っていただいて、具体的な行動に結びつけるような支援が具体化できるといいなと思っております。

最後に、東京は全国の中では大変進んでいると思うのですが、都内でも東のほうと、それから西のほう、ずっと多摩のほうまで、いろんな場所があって、それぞれの状況も

違いますし、意識も違います。それぞれの状況に合った対応、これは全国にも通じると
思うのですけども、対応を進めることが必要だと、そういうふうに感じております。

○清水会長 青木委員、ありがとうございました。

続きまして、オンラインでご出席のあかねがくぼ委員、よろしくお願いいたします。

○あかねがくぼ委員 こんにちは。都民ファーストの会の東京都議会議員をしております。

あと、女性政策の本部長の責任者を歴任してまいりました、あかねがくぼと申します。

8年間の間で、様々、女性活躍に関連した政策というのを提案、実現してまいりました。例えば時間短縮の勤務の方から管理職へ登用しやすいような報奨金制度など、いろいろな産業の分野にも働きかけをしてきているところでございます。

一方で、今日のお話にもありましたけれども、アンコンシャス・バイアスの部分はまだまだありますし、この中でも、ただ、もちろん決めつけてしまうことは間違っていると思うのですが、性別による得意、不得意ですとか。

ただ、傾向というのは恐らく実態としてはありますので、男性がこういう部分が得意だとか、強みが生かせる、女性が逆に得意、不得意というところは傾向としては当然出てくるものなので、その辺りもししっかりと、何でも同じようにすることではなくて、それぞれの性差という、健康課題などもありますので。

性差をより生かせるように、特に女性には、まだ力を出し切っていない方が多いという現状が我が国にありますので、その点をいかにして改善していくか、そういった視点が重要ななと思っております。

例えば医療の分野では、医師の男女の不当な扱いによって医学部に女性が行けなかったり、あるいは臨床の場でも、救急医療とか長時間労働が求められるような職場では、なかなか女性が活躍できないから、そういう理由で女性医師を不当に扱うみたいなのがやっぱりあるわけですね。

そういうときに、やはり一方で、女性医師が必要とされている学校の健診の場とか、子供、思春期の女の子というのは女性の医師でないと本当は嫌なんですね。例えばそういうのはありますので、それぞれやはり女性がもっと活躍していただける分野というのが各産業でもあると思うので、そういったところを推進していければと思います。

よろしくお願いいたします。

○清水会長 あかねがくぼ委員、ありがとうございました。

続きまして、石倉委員、よろしくお願いいたします。

○石倉委員 皆さん、こんにちは。山田進太郎D&I財団で、今、COOをしております石倉と申します。よろしくお願いいたします。

当財団はSTEM分野の女性の活躍ということを推進していきまして、主には、中高生向けに奨学金を給付していたりですとか、先ほど東京都さんのデジタルオフィスツアーという話もありましたけれども、STEM分野で活躍する女性の話を中高生が聞きに行くというようなツアーを組ませていただいたりしています。

あわせて、私自身、実は大学院の博士課程で、職場におけるジェンダーギャップだったりですとか、進路選択におけるジェンダーだったりとかみたいなことを研究していたりですとか、これはちょっと趣味なんですけど、2000年ぐらい歴史をずっと遡りまして、女性がどうやって権利を獲得してきたかみたいなことを研究をしてきたりとかしています。

その研究の中で分かってきたことというのは二つあって、1個は、実は女性の権利とか、マイノリティの方が権利を獲得するというのには法則があって、順番があるというのが分かってきています。

一つは、女性がまず参画する。参画した女性がその分野で活躍する、活躍したものが認められる。権利となって定着していったって、人々の意識、規範が変わるところがあります。

なので、今日、この場でもジェンダーバイアスの話がすごく出てたかなと思いますけれども、どちらかというと、ジェンダーバイアスというのは結果として変わる、規範が出てくるというものだったりしますので。

今、条例とかみたいなお話もありましたけれども、いかにアファーマティブアクションも含めて、いかに主要なところに女性が増えていったって、それが当たり前になるかというのは非常に重要じゃないかなと思っています。

もう一つ、進路選択においても、非常に実は制度自体が男性的であるがゆえに行われていることというのはたくさんあるかなと思っています。

例えばなんですけど、理系を選択するというのをするとき、男性というのは数学が相対的に自分が得意かどうかというのが決める要因として一番大きいという先行研究がたくさんあるんですけど、実は女性においては、その要因は優位性がなくなるといようなことが明らかになっています。

女性がなぜ理系を選択するかという、理系の選択の要因は、女性の比率が理系クラス

に多いからというので決めるというのが分かっていて、つまり女性がいなくて女性が行かないというのが分かっています。

なので、鶏、卵という状態ではあるんですけども、だからこそ、アファーマティブアクションを含めて、女性が先にいて、そこで活躍している姿が世の中にどう広まっていくか。

それが女性をさらに増やすというサイクルにつながるのかなと思っていますので、そういったエビデンスとかも活用しながら、ぜひ主要なところに女性がいて、そこで活躍していくということをどう広めていくかというのをお話しできればなと思っています。

では、よろしくお願いいたします。

○清水会長 石倉委員、ありがとうございました。

続きまして、片岡委員、よろしくお願いいたします。

○片岡委員 おはようございます。初めまして、片岡と申します。

私は中央区にあります聖路加国際大学というところで教員をして、看護師や助産師になる学生さんの教育に携わっております。

私は教育に携わっており、この中では特殊かもしれませんが、女性が多い大学、女性が多い職種に関わっておりますので、その立場から、この男女平等参画ということで何か皆様にご助言できることがあればと思っております。

研究フィールドとしてDVのことにずっと取り組んでおりまして、DVの部会の委員もさせていただきます。DV対応では、医療の中での取組というのが、今まだ遅れている状況です。

DVの対応について、被害に遭ったという方で、助けてほしいと言ってこられる方だけではなくて、もっと早く被害に遭っている方を見つけて、早くから支援をしていくということを始めていかなければと思っております。私たちの取組では、医療の中で、特に私は助産師なので、妊婦健診にお見えになった方で、被害に遭っていないかということを確認させていただき、早期に支援を始めていくという取組をしております。

都内の中でいろんな職種、いろんな機関がありますので、みんなで共同していくということを今もやられてはいるのですが、それを強化をしながら、全体の暴力の防止というところに力を尽くしていければと思っております。よろしくお願いいたします。

○清水会長 片岡委員、ありがとうございました。

続きまして、かまた委員、よろしくお願いいたします。

○かまた委員 板橋区選出の都議会議員のかまた悦子と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

私は、議員になる前の前職が小学校の教員なのですけれども、小学校はどちらかというと女性の多い職場なので、もう本当に男女平等の世界から抜けてこちらに参りました。

抜けてすごく感じていることが、やはり今までもアンコンシャス・バイアスの話がありましたけれども、女性の側にもすごくあるなということを日々感じておりまして、先ほどの石倉委員のお話を伺って、私もその謎が解けたなと思っているのですけれども、その女性の側の意識を変えるためにも、環境を整えることが重要だなとすごく強く感じております。

例えば、まだ女性が進出していない業界の女性の更衣室とか、女性のトイレとか、そういう小さな環境づくりから、いろんな差別を変えていく、意識を変えていくことにながっていくのかなと思いますので、そういう点で、いろいろ私自身も考えや経験をお伝えできたらと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○清水会長 かまた委員、ありがとうございました。

続きまして、オンラインでご出席の坂上委員、お願いいたします。

○坂上委員 こんにちは。大島町の町長、坂上でございます。

やはり政治を含めまして、いろいろな分野で女性が活躍するということはもう当たり前のような時代になってまいります。

先ほど来お話がありますアンコンシャス・バイアス等によって、ハラスメントが増加したり、モチベーションが下がったりということがあってはなりません。

現行の計画の中で、特にメンター制度、ハラスメント、メンタルヘルス等の対策をより充実し、解決に向かうことが重要だと考えております。

当審議会が、女性活躍、男女平等参画をよりよい方向に進むよう、委員として努力をしてみたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

○清水会長 坂上委員、ありがとうございました。

続きまして、櫻井委員、お願いいたします。

○櫻井委員 一般社団法人G E N C O U R A G E 代表理事の櫻井彩乃と申します。

私は、日本全国で特に若い世代を対象に、ジェンダーギャップを、若い人と地域の方、企業の方、学校だったりと一緒に変えていくというようなプログラムをやっております。ジェンカレというものですが、やっておりまして、私自身は今30歳なのですが、

高校生のときにこの課題を認識して、変えたいと思って活動しております。

現在は、国の第六次の男女共同参画基本計画のワーキンググループですとか、こども家庭庁、あと財務省の財政制度等審議会、政府税調の中に入りながら、若い人の声、そしてジェンダー視点を入れるということをしております。

東京都の次期計画や取組に入れていただきたいことが4点ありまして、一つ目はジェンダー主流化を推進していくということです。

先ほど納米委員からもありましたが、ジェンダー統計をしっかりと取っていくということとを分析していくこと。それを基にしっかり施策だったりを実施していくこと。そのために予算が必要ですし、それをやって終わりではなくて、ちゃんと分析をしていくということをしてぜひ東京都にはやっていっていただけたらなと思っています。

二つ目は、無意識の偏見は、性別、年代に関係なくあると思います。一つやったら解消するというものではないので、あらゆる施策をしていただけたらなと思っています。

三つ目は、やはり交差性の視点が重要かなと思っています。障害ですとか、LGBTQ+、貧困、あと、高齢者、外国籍など、様々なそういった周縁化されがちな人の声というのをしっかりと中心に据えていくということをしていただけたらなと思っています。

最後に、私もウィメンズプラザですとか、東京都内にある各地の男女共同参画センターをしっかりと機能強化して、そういったところから、この分野に興味のない人も巻き込んで、どんどん啓発ですとか、取組を進めていくということをしていただけたらなと思っています。どうぞよろしくお願いいたします。

○清水会長 ありがとうございます。

続きまして、佐々木珠委員、よろしくお願いいたします。

○佐々木（珠）委員 お疲れさまでございます。日本労働組合総連合会東京都連合会、いわゆる連合東京からやってまいりました佐々木珠と申します。

私は労働組合ですので、働く現場の声の代弁として、委員として発言させていただきたいと思っています。

やはり労働組合も実はもう男性中心の世界でして、びっくりするぐらい男性中心なのです。というところで、やっぱり皆さんが様々おっしゃっていたように、女性がその場に入っていくと声を上げられない。

先ほどのトイレというお話がありましたけども、男性が中心の、タクシー業界だったり、現場で、少ない女性がすごく苦勞していて。どうすればいいのだろう、いろいろ

我慢しているところを、やはり労働組合として声を拾っていくには、やっぱりそこに女性の役員がどんどん増えていかなければいけないのだなということを日々感じております。

日本の連合本部が「203050」という、2030年には男女の参画50%、労働組合の中での指標を言っているんですが、あと5年で男女比が50%になるようにはとても思えないのですけれども、ぜひこちらの審議会などでいろんな意見を聞きながら、それを労働組合側に、逆にそちらのほうに展開していければなと思っております。

ちなみに、私は女性活躍促進の検討部会でも委員をさせていただいておりますので、本当に現場の声を、様々、言わせていただいておりますので、こちらでも意見をいろいろと言わせていただければと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

○清水会長 佐々木委員、ありがとうございました。

続きまして、高見委員、よろしくお願いいたします。

○高見委員 独立行政法人の労働政策研究・研修機構の高見と申します。通称JILPTと言われる機関でございます。このJILPTという機関はあまりご存じない方も多いかもしれませんが、国、厚生労働省の労働政策にお役立てできるような調査研究をしている機関でございます。その中で、私は、労働環境改善、特に働き方改革、ワーク・ライフ・バランス、テレワーク等の柔軟な働き方、過労死等の働き過ぎの問題について研究をしております。

この審議会において、先ほど資料のご説明の中で、固定的な性別役割分担、家事・育児時間の男女差はいまだに大きいというのを改めて感じました。そこで意識啓発というのがあったのですけれども、もちろん意識を変えるというのは大事なことで、それに加えて働き方の問題がありますよね。長時間労働の問題と一言で言えないものかもしれません。

会社にずっと特に男性は取られている中で、家庭へのコミットが薄くなるというのは昔から言われているけども、いまだに変わらない。これは何とかしていかなきゃいけない働き方の問題だと思いますので、この審議会の中で、皆様とともに議論していきたいと思っております。ありがとうございます。

○清水会長 高見委員、ありがとうございました。

次に、田上委員、よろしくお願いいたします。

○田上委員 皆様、初めまして。よろしくお願いいたします。同じ労働政策研究・研修機

構の田上と申します。組織の紹介を先ほどさせていただきました。

私は、女性の労働政策で雇用均等関連ですとか、女性の活躍推進法に関する政策分野の調査を担当しております。改正案がそろそろ国会で審議されることとなっておりますけれども、そちらの改正案の検討委員というものを厚労省でやらせていただきました。

そうした経緯もあって、そういった専門的な視点から、この審議会ではちょっと力を出していければなと思っております。

私の視点の一つとしては、女性の活躍に関わる制度というのは、年々どんどん増えておりますので、どんどん新しい世代というものはよくなっているという状況があります。

データで見ても、傾向としてはよくなっているというのが出ている一方で、私が個人的に重要だなと思うのは、かつてそうした制度が十分になかったがゆえに女性活躍の道に乗れていなかった人というのも多くいらっしゃいます。

そうした人々が、この先もまだ女性活躍の道に乗れるようなためのセカンドチャンスというものをどういうふうにつくっていくというのも非常に重要ではないかと考えております。そうした視点からの議論というのを少しできればと思っております。よろしくお願いいたします。

○清水会長 田上委員、ありがとうございました。

続きまして、名執委員、よろしくお願いいたします。

○名執委員 名執と申します。私は40年ほど前に法務省に入りまして、矯正局という、刑務所や少年院を所管し、犯罪者の更生と社会復帰を支えて国の治安を守っていく、極めて目立たない分野で働いてまいりました。

ここは男性が9割という圧倒的な男性社会で、職域も、女性は女子刑務所や女子少年院で働き、それから、働き方も365日体制で夜勤もあるという職場でした。

女性の就労継続には困難が多い職場環境でしたし、いろいろな決め事のあるときに、悪意なく、男性の視点で全てが決まっていくなという感じをすごく持っていました。

私も管理職になってから、とにかく女性の割合を増やそう、職域の限界を超えていろいろな分野に女性をつけていこう、それから、何より男女とも働きやすい環境にしていこうという施策を始めました。もう今や、男子刑務所に女性が所長として勤務していても誰も驚かない雰囲気になっています。

そうすると、不思議なことに職場の雰囲気も変わるし、女性に対する意識も変わってくる。そして、一緒に働く仲間になっていくということを経験してきました。

学術的にこの問題に詳しいわけではないのですが、そのような経験を経て、前回の審議会にも参加させていただいて、委員の皆様方といろいろな議論をする中で、だんだんにバランスのあるところに意見が集約されていくということを感じて、大変感動したことを覚えております。

東京都の関係では、今は産業労働局が主催している「女性の活躍を促進するための検討部会」の委員もさせていただいております。

この審議会では、「2050東京戦略」で示される将来の方向性とか、前回の計画からどれ位のことが進展し、何が課題としてまだ残っているのかということも踏まえて、新しい計画が東京都で今後行われる様々な施策にきちんと柱となって反映されるように、また、どんな分野や状況においても男女とも暮らしやすい、そういう働きやすい環境づくりにつながるように、総合的な視点から一緒に考えていかなければと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

○清水会長 名執委員、ありがとうございました。

続きまして、オンラインでご出席の根本委員、お願いいたします。

○根本委員 東京経営者協会の根本と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

こういった課題を議論する審議会に出席させていただくたびに、このような社会課題がすべて解消され、最終的に審議会がなくなるような状態に持っていくことが使命だと思いながら、毎回、議論に参加させていただいています。

この審議会について特に感じますのは、先ほども幾つかご発言がありましたけれど、個に着目した世の中をつくるための政策展開を図っていくことが極めて肝要であろうということです。ジェンダーだけに着目し過ぎますと、いつになっても課題が解決しないのではないかと個人的には考えております。

そのための動きとして、既にほかの方からもご指摘のありましたとおり、潜在意識を変えたり、環境を整備したりとこれまでも様々な施策展開がございました。また、今回の論点としてご提示いただきましたアンコンシャス・バイアスの払拭ですとか、意思決定の場での活躍の強化ですとか、様々な環境整備の取組も挙げられてます。

いずれも極めて正しいことであろうかと思えます。企業サイドにおきましても、既に様々な取組を行ってまいりました。これは単に社会課題を解消するための動きということではなく、企業サイドにおいて、多様な方にご活躍いただくことが企業そのものの発展にもつながる、という意識の変化が起きたことを踏まえたものです。

多くの企業で自主行動計画というものが策定、公表されていますし、従業員に対して、キャリア意識の向上施策や、キャリア形成の支援に向けた様々なリソースの供給が行われています。

経営課題として数値目標を設定している企業も多数ございます。そういった取組を進める中で、企業だけでは解決できない課題も山積しています。

たとえば、働き方の見直しをしたくても制度上認められないというような事例は対応が求められます。働きたくても働けないという人が出ないような税制度、社会保障制度の確立も重要です。また、働いている間のお子さんのお世話をするための保育環境の整備・拡充も必要だと考えております。

こういった様々な課題に一つ一つ地道に取り組んできたこれまでの積み上げを継続するというのが、今、最も大事なことだろうと考えています。そのために、何度か出ておりますけれども、データをきちんと取って、それに基づいてPDCAを回し、エビデンスベースの施策展開につなげるということが最も重要なのではないかと考えています。

何か貢献できることがあればと思っていますので、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す。

○清水会長 根本委員、ありがとうございました。

引き続き、オンラインでご出席の福田委員、よろしくお願いいたします。

○福田委員 国立社会保障・人口問題研究所の福田と申します。

当研究所は厚生労働省の研究機関でして、人口や社会保障に関する研究を行っているところでございます。私自身は人口学を専門としておりまして、少子高齢・人口減少社会における家族、ジェンダー、世代間関係などを専門に研究を行っております。

今回、東京都の男女平等参画審議会の委員としてお声がけいただきまして、次期総合計画の検討に参加させていただくということで、大変気の引き締まる思いでおります。また、皆様のご挨拶を拝聴いたしまして、本当にたくさんの方々がこの問題に取り組まれているのだなと、思いを新たにいたしました次第です。

私自身は、ジェンダーの問題につきましては、高齢化と人口減少という人口問題への関心から、これからの日本を考える上で必須のトピックであろうということで研究を行ってまいりました。

人口学の世界では、ジェンダーの公平性と出生率との関係から、様々な理論や分析が

行われてきたところですが、海外を中心に提示されてきた理論が多くございますので、これらが日本に当てはまるのかということで分析等を行ってきたところです。

ただ、最近では、コロナ禍後の行動変容や世界情勢の不安定化などの要因により、これまでジェンダーの公平性や出生率が高かった北欧諸国でも出生率が低下している等、世界的にも新しい状況が出現している状況となっています。

この審議会では、東京都の女性活躍推進計画と配偶者暴力対策基本計画について審議を行うということで、これまでの研究からの知見、あるいは新たにいろいろと勉強させていただきまして、多少なりとも貢献できればと考えております。

東京都は人口が最も多く、東京都における男女共同参画施策が日本全体に与える影響も非常に大きいものと考えております。また、外国人やLGBTQ+の方々をはじめ、恐らく日本で最も多様な人々が暮らす都市だと思いますので、この多様な人々を取り残すことなく、いかに有効な支援を届けるのかという点も課題かと思っております。

子供たちや次世代に少しでも暮らしやすい社会を引き継げるよう、審議会ではこれらの点に着目しながら議論に参加させていただければと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

○清水会長 福田委員、ありがとうございました。

続きまして、松田委員、よろしくお願いいたします。

○松田委員 初めまして。せたがや子育てネットというNPO法人の活動をしています松田と申します。私は、地域の立場ということで今回は参加できたらなと思っています。

地域といっても、皆さん、解像度がいろいろだと思うのですが、ここでお話されて、先ほどご報告に上がったようなことって、本当に進化が目覚ましくて、動画でいうと1.5倍ぐらいの速さだなと私は感じていました。

私は、どちらかというと、産前産後、子供が生まれるところ、両親学級の担当とかもさせていただいたり、あと、中学校に赤ちゃんを連れていくような活動をさせていただいていますので、その世界はどちらかというと0.75倍ぐらいのゆっくりとした時間なんですね。

そっちにどっぷりといた人たちで運営してたときはよかったのですが、今、むしろ地域にはもう人がいなくなっていて、担い手もいなくなっていて。でも、もしかしたら介護とか、子育てとかというタイミングで地域に触れる機会が増えてきた人たちが大変苦労されている、その時間のギャップのすごさというか。

私はもう二十何年も前からワーク・ライフ・バランスじゃなくて、ワーク・ライフ・コミュニティバランスにしてもらえないかなとずっと思っているのです。

コミュニティの解像度がすごく低くて、ライフの中に含まれているはずだし、ワークの中にも含まれているかもしれないけど、今、そこがすごく乖離してるなと感じているので。でも、一方で、その地域のちょっと成分が強くなったタイミングが来るとすごく苦労される。そこにはやっぱり根強い感覚があります、自治会も含めて。

災害時にそれが本当に露呈するなというのを感じていますので、勉強しながら参加させていただきますが、よろしくお願いします。

○清水会長 松田委員、ありがとうございました。

続きまして、三木委員、よろしくお願いいたします。

○三木委員 ありがとうございます。

皆さん、おはようございます。NPO法人 t a d a i m a という団体をやっております三木智有といいます。

僕は、「家事シェア」という言葉を15年前につくりまして、価値をシェアしていこうという、価値観を広げていこうという啓蒙活動、こちらの方を15年間ずっと、講演、講座、メディアなどの発信を通して行ってきました。

ですので、今回も、そういった男性の家庭参画というところで、いろいろご意見を一緒に皆さんと議論していければなと思っているんですけども、1点、すごく男性の方々にはもしかしたらちょっと耳の痛いことかもしれないのですが、一つ興味深い調査がありまして、そちらのほうをご紹介したいと思うのですが、コロナ禍においてリモートワーク等が増えて、男性の家庭で過ごす時間というのが増えたよという調査が行われておりました。

そのときに、男性の家事・育児時間、主に家事時間ってどのくらい伸びたのかというところでの調査の結果では、何と1分しか伸びていない。一方で、女性側は20分も伸びたんだよという調査結果がございました。

これまで、男性が家庭に参画できないのは時間がないからだということがずっと言われてきていたんですよ。ところが、果たしてそうなのだろうかというところが、その22年度の調査の中で明らかになった。

また、別の調査では、時間があるないにかかわらず、これは男性も女性もそうなのですが、家事・育児をやる人はやるし、やらない人はやらないという、見も蓋もない結果

というのも調査の中にあらわれていると。

この中でどうやって、意識の改革というのは進んでいると、そして、長時間労働の是正も必要だということで行われてきていると、その中で、では、これ以上にどういうことをやっていけばいいのかというところで、私が一つ考えているのが、やはりその教育の視点の中で、子供たち、若い子供たちが、結婚する前にこういったジェンダーバイアスみたいなものを払拭していくということが必要なんじゃないかと。

僕はこの価値のシェアを進めていくということはキャリア教育の一つだと捉えております。やはり大人になってキャリアと向き合ったときに、パートナーが家事・育児をやってくれないからできないとなってしまうのは困るので、そういったことのない社会をつくっていくというところで、皆さんと一緒に議論していけたらと思います。

現場のパパ、ママの声をたくさん伝えていきたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○清水会長 三木委員、ありがとうございました。

続きまして、矢島委員、よろしくお願いいたします。

○矢島委員 三菱UFJリサーチ&コンサルティングの矢島です。よろしくお願いいたします。

私は、民間のシンクタンクで30年以上前から、主に少子高齢化対策の視点から調査研究を行ってきたんですが、ここ20年ぐらいは民間企業や公務部門の職場におけるダイバーシティ、その辺りを中心に調査研究と、それからコンサルティングも実施させていただいております。

そういう中で、なかなか変化がやはり、皆さんもおっしゃるように、見える数字の形では表れてこなかったことにジレンマを感じていたのですが、ここ10年ほどは明らかに、正社員においては女性が妊娠・出産で辞めなくなったと、辞めないことが一般的になったということが非常に大きな変化だったと思っておりますし、その中で企業も徐々に変わってきていると思います。

今、大事なのは、そういった企業の変化というのを、先ほどのデータにもありましたけど、子供たちに伝えていくということだと思うのですね。

アンコンシャス・バイアスを再生産しないこと。当社でもプロボノ活動の一環で、いくつかの高校で探求学習支援をさせていただいているのですが、その親御さんの世代が、自分たちが若かったときの常識でお子さんに進路指導してしまうと、女性は妊娠・出産

で一回仕事を辞めなければいけないから、それを前提に考えた方がいいと。

そういうアドバイスをしてしまうということが非常にもったいないというか、せっかく起こってきた日本の変化をやはり親御さんの世代、それから子供たちに伝えていくということがとても重要ではないかなと思います。そういった意味でのライフプランニング支援みたいなことにも取り組んでおります。

また、（ダイバーシティや女性活躍推進において）個々の企業の取組みだけでは限界が来ているので、業界団体や地域の中での連携によって取組を進めることというのも非常に大事になってきていると思います。その中では、地域社会の中での、先ほど松田さんのお話もありましたけれども、アンコンシャス・バイアスですね、性別役割分業といったものが企業の取組にも影響してきているということにも問題意識を持っております。よろしくお願いいたします。

○清水会長 矢島委員、ありがとうございました。

続きまして、米倉委員、よろしくお願いいたします。

○米倉委員 日本共産党の都議会議員の米倉春奈です。よろしくお願いいたします。

計画の改定に当たって、必要と考えていることが3点あります。

一つは、これまでの都の取組で光が当たっていない人たち、困難を課題として救っていくということが位置づくといいなと考えています。そこには性的マイノリティの方なども含まれます。

例えばですが、シングル女性、単身女性の困難は、今、都の課題になっていません。

私も議会で取り上げましたが、都内の世代で最も多いのは単身世帯で、特別区長会はミドル期シングルについて研究して、まず政策対象として認識し、ニーズの把握が必要という報告もされています。

女性の場合、貧困、暴力の被害、家族のケアを担いやすいなど、困難に陥りやすい共通の要素があります。こうした課題を掘り起こしながらの検討を求めたいと思っています。

2点目は、ジェンダー統計を重視することです。これも、私ども、東京都の非正規公務員の大多数が会計年度の職員ということで、3万人いるんですけれども、男女比を調べました。

全世代で言いますと差はないんですけれども、これを61歳以下、現役世代で、これは独自に調べたのですが、女性が7割ということが分かりました。やはりこういう必要

な統計的な調査が計画をつくる際に必要と考えています。

3点目は、去年、国連の女性差別撤廃委員会が日本の状況を審議し、総括所見を出しています。これは、日本からも100名以上、女性団体やN G Oの皆さんが参加されて、とても活発に議論や交流がある中で出されたものと聞いています。

ぜひ、この到達点も踏まえた検討としていただきたいと思います。以上です。

○清水会長 ありがとうございました。

続きましては、オンラインでご出席の和地委員、よろしくお願いいたします。

○和地委員 初めまして。東大和市長の和地でございます。

市長会のほうから推薦をいただいて、このたび委員とやらせていただきました。自治体の長ということと、あとは市の組織のトップという形で、様々な視点でこの審議会に参加させていただければと思っております。

冒頭の会長のお話にもありましたけれども、日本の人の力というところに着目をした場合、これからは女性活躍というのは不可欠なことだと思っております。

当市の組織というところで考えましても、非常に変化の激しい時代において、女性という視点から、様々な施策を決めたり、それから組織の中の力を高めていくということで、まさしく私自身も人ということに注目をしながら、根本委員のほうからもお話がありました。個に着目して、一人一人が自分のポテンシャルを最大限に発揮できる、そのような取組を推進しているところでございます。

具体的には、健康保持、それから、生産性の高い職場という風に、職員の働きやすさを考えながら、ワーク・ライフ・バランス、そして、仕事に対する意識改革というものに力を入れ、働き方改革懇談会というものを、マネジメントの層も入りながら実施をしたり、また、勤務間インターバル宣言というものもしまして、きちんと勤務間に休みを取って、家庭と仕事のバランス、プライベートと仕事のバランスを取ってもらえることを、勢いだけではなくて、仕組みの中で整えていかなければいけないと考え、取り組んでおります。

また、女性の再就職応援宣言というものもしまして採用活動をしておりますが、これについては、「女性」という言葉を入れさせていただいておりますけれども、様々なライフステージの中で、一旦、仕事から離れなければならない、その後にまた自分のキャリアを見詰めたときに、再スタートが切れないという実情がある中で、特に女性がそういうことに直面しているということを鑑みて取り組んでおりますが、その「女性の再就

職応援」という冠をつけて採用活動をしたところ、応募数が例年の５倍になったという実績がございます。

行政ですので、男女で仕事の役割が違ったり、もしくは評価制度が違ったり、給与制度が違ったりということはないにもかかわらず、やはり応援をしているということをきちんと明言をし、また、受入れ態勢を整えていくということで、背中を押されたような気持ちで一步踏み出していただけたという現実があるのかなと思っております。

将来的には、他の委員の皆様のお話にあったように、男女とジェンダーということを取り除いて、一人一人が輝けるような、そのような内的なアンコンシャス・バイアス、それから、社会的なアンコンシャス・バイアスというものを取り除いていきたいと思っております。

この審議会を通しながら、様々な勉強をさせていただき、そして、当市の様々な取組をブラッシュアップし、また、皆様にご報告できるような、そのような形で参加させていただければと思っております。よろしくお願いいたします。

○清水会長 和地委員、ありがとうございました。

続きまして、佐光委員、オンラインでご参加と伺っています。

○佐光委員 皆様、初めまして。NPO法人コミュニティ・ネットワーク・ウェブの佐光正子と申します。急遽、オンライン参加になって失礼しました。

当団体は、全国女性シェルターネットに加入しており、ふだんは世田谷区内で地域交流、介護、女性支援の三つの柱で活動しております。

窓口にとどり着けない、または相談はしたけれど、そのまま立ち止まってしまっているという女性たちのそばで、困りごとを抱えた女性たちの原状や生の声を拾い、地域や自治体に伝えていくことが私たちの役割だと考えております。

今、あらゆる困難な問題を抱える女性たちを対象にした女性支援新法に大変期待をしております。３月に行われたウィメンズマーチの参加者が増えたことや、先日、在外邦人のDV被害者を守るというテーマで院内集会が開催されたことなど、こうした動きに大変希望を持っております。

今、感じているのは、これまでの支援の形を縦串から横串にしていく取組が必要だということです。私たちも、これまで目の前のことに追われ、周りの人たちとの横のつながりが弱かったことを実感し反省しております。多様な困難や重複した問題に対処できる連携の形を作っていきたいと思っております。

具体的な行動の一つとして、中高年シングル女性、性的マイノリティ女性、外国にルーツを持つ女性たち、そしてDVや性暴力に関する活動をしているさまざまな団体と一緒に新しい場所を開きます。そして、こうした問題に理解を深めて応援してくれる市民を増やすための養成講座も開きます。また、もう一つ「新法でできることを考えるせたがや会議」という、全3回の、さまざまな立場の人と一緒にこの新法を生きたものにしていくための話合いの場をつくっております。こうした民民、官民の連携を深めていくことを今の課題として動いております。

小さい民間の活動は、人的、経済的な点で慢性の課題を抱えております。活動を継続していくために、ぜひ民間の小さな団体にも経済的な支援をお願いします。

暮らしの中、地域の中での現場の変化、これが社会の変化につながると信じております。皆様、今後ともよろしく願いいたします。ありがとうございました。

○清水会長 佐光委員、ありがとうございました。

続きまして佐々木委員、よろしく願いいたします。

○佐々木（真）委員 一般社団法人ウェルクの佐々木と申します。よろしくお願いします。

私は、先ほどの佐光さんと同じように、全国女性シェルターネットからの推薦で、民間支援団体ウェルクという理事をやっております。

ウェルクはもう12年になるんですけど、東京都内でDVの被害者支援をやっている団体10団体が連携して、みんなで事業をやろう、つないでいことということでやっています。もう13年目になります。

そこで、いろいろみんなで話し合いながらこのシーンをつくっていったのですが、残念なことに、もうDV法ができて、やっぱり時間がたって、行政の支援が随分厚くなっていることもあって民間支援団体が減っています。

数年前にも半減しました。10団体だったのが6になって、それでまた新しいところに入ってもらってという形では継続しているのですが、構成員の高齢化もあって、今後の民間としてやっていく支援団体をどうしていくかという大きな課題を持っています。

私は、一方で、特別区の基礎自治体の女性相談支援員を、12年目かな、やっているんです。それもあって、ここでいろいろ、今回、DVのこの被害者支援のところでちょっと発言させていただきたいなと思っていることが幾つかあります。

ちょっとまとめてみると三つぐらいあるのですが、今、10代から70代ぐらい

の女性たちの支援をしているのですが、うちのほうは二人でやっているんですね。

人数は増えているのですが、受皿が少ない。暴力部会で話しますが、東京都が持っているハードだけで全部の支援ができてないんじゃないか、10代から70代まで、それも携帯預かりがあり、2週間で、緊急でといったときに、そういう支援だけでは、もうちょっともたないなということをちょっと考えています。

あと、支援者の属性が脆弱だということもあります。会計年度任用制度というのがありまして、この女性相談支援員の半分以上は正職員でやっているのですが、会計年度任用職員は1年更新、1年の契約なんです。

だから、1年ごと、来年いるかどうか分からないという、そういう支援者がたくさんいる支援の構造がちょっと脆弱なのではないかということ。あと、被害者の人たちに力がついてきていることもあって、今、不動産を共有で持つ人たちがすごく多いので、逃げない支援、逃げないことを選択する人が増加しています。

なので、今までみたいに、一時保護して、はい、終わりということにはならない。なので、逃げないところをどうやって、今後、支援していくのかということも、新しい手法を考えていかないといけないですね。

なので、支援者の育成がまず一番課題だということと、ハード、今、東京都が持っているものだけでやり切れていないのではないかとこのところをみんなで議論していただければと思っているところです。よろしくお願いします。

○清水会長　ありがとうございました。

皆様、非常に時間を守っていただいて、少しだけ時間の余裕があるようでございますので、もし言い残したことがあれば伺いたいと思いますが、一応、伺った中で幾つかキーワードがあったように思いますので、それだけお伝えしたいと思います。

まず最初が、もう皆さんがおっしゃっている意識、アンコンシャス・バイアスということで、これはこの審議会でも一つのメインのテーマになっていくと思います。

ただ、意識の改革と併せて、環境も変えていく必要があるよねというお話もあったかと思います。

その中でも、では、その主体として誰がということの中では、企業はもとよりなのですが、地域、コミュニティ、その横の広がり、横串というような言葉も出てきましたが、そういう、企業に任せます、個人に任せます、団体任せますということではなくて、横に広がった形で連携していくことも大事だよねというお話もあったかと思います。

さらに、多くの方が言及されていた、そういった施策を立てるに当たっては、やはりエビデンスですね、ジェンダー統計というものの充実も必要だよねということを多くの方からお伺いしたと思います。

今後の期待という意味では、会長代理の名執様からも、本審議会はこれまでも非常にバランスの取れた議論をしてきましたというお知らせがありましたので、今年度の審議会でもそうしたバランスの取れた、さらに前回からのさらなる進展をしっかりとしていくということで議論させていただければと思っております。

あと5分ぐらいありますので、もし追加で言っておきたいなということがありましたら、ご自由にお問い合わせいたします。よろしいですか。

(なし)

○清水会長 では、また後で思いつかれたら、ぜひメール等でお知らせいただければと思いますので、次に進ませていただきたいと思います。

次は、次第の5、部会の設置です。

お話の中でも幾つか言及がございましたが、部会の設置をしていくということで、皆様からのご意見を踏まえまして、今後、具体的な議論は、男女平等参画部会と配偶者暴力対策部会を設置してそこでご議論いただくと、諮問に係る答申案をおまとめいただいて、この総会に諮るという手順で進めてまいりたいと思います。

部会の委員につきましては、運営要綱第3の4により、会長が指名すると定められているということでございますので、以下のとおり、ここで僭越ながら指名をさせていただきますと存じます。

まず男女平等参画部会の委員でございますけれども、櫻井委員、高見委員、田上委員、名執委員、松田委員、矢島委員の6名の皆様をお願いをしたいと思います。

次に、配偶者暴力対策部会委員には、片岡委員、納米委員、濱田委員、藤森委員、佐光専門委員、佐々木真紀専門委員の6名の方をお願いをしたいと思います。

皆様、お忙しいところ、大変申し訳ありませんけれども、何とぞご協力のほどよろしくお願いいたします。

この部会の設置及び委員のお願いについて、何かご意見等はございますでしょうか。

(なし)

○清水会長 それでは、次第の6、今後の予定ということで、事務局から説明をお願いいたします。

○両角男女平等参画担当部長 それでは、資料の今後のスケジュールをご覧ください。

本日の議論を踏まえ、5月から9月にかけて各部会においてご議論いただき、10月の第2回総会に中間のまとめ案を報告していただきます。

総会のご議論を踏まえ、中間のまとめとし、都民から意見を募集いたします。

11月に、各部会において、都民から寄せられた意見をご検討の上、答申案をまとめていただき、2月の第3回総会に報告していただきます。

総会では、その答申案についてご審議いただき、答申の取りまとめをお願いしたいと考えております。

なお、第2回の総会の予定につきましては、別途、ご連絡の上、調整させていただきたいと思います。どうぞよろしくお願い致します。

事務局からは以上です。

○清水会長 両角部長、ありがとうございました。

今後の予定につきましては、念のため確認しますと、来年2月に答申を出すということでございます。これについてご意見のある方、いらっしゃいますでしょうか。

よろしいですか。

(なし)

○清水会長 特にご意見がないようですので、この今お示ししております予定で進めていきたいと思っております。

これで本日の議題は全て終了いたしますけれども、最後に何か、ご質問、ご意見、予定も含めて、ございましたら、オンラインの皆様も含めて、よろしいでしょうか。

(なし)

○清水会長 それでは、最後に、古屋生活文化局長より、委員の皆様へご挨拶がございます。古屋局長、よろしくお願い致します。

○古屋局長 男女平等参画を所管いたします生活文化局長の古屋でございます。

本日は、1回目にして非常に多様な視点を提示いただきまして、非常に心強く感じております。ありがとうございます。

男女共同参画のこの計画でございますけれども、改定に当たっての基本的考え方をいただきまして、来年2月に答申いただくということで、その内容を踏まえまして、令和8年度末に次期の総合計画を策定してまいります。

その計画は、今後5年間、都の取組の方針となるものでございまして、計画に基づい

て、各局の事業を立てつけていくということでございますので、基になる考え方として非常に重要なものと考えてございます。

先ほど担当からもご説明させていただきましたとおり、今後、都は女性の経済・雇用分野の活躍についての条例の策定も検討しております。

そうした条例の方向性も盛り込みながら、また、それだけではなくて、経済・雇用分野以外の地域社会の中での女性の活躍ですとか、そういったことも踏まえて、幅広く、女性が希望する領域で希望する形で生き生き活躍していけるような幅の広い計画策定を目指していきたいと考えてございます。

都におきましても、私はこの局で女性活躍をずっと担当しておりますけれども、ウィメンズプラザでアンコンシャス・バイアスの講座を始めたのは4年ぐらい前、そのときは、役所で「アンコンシャス・バイアスとはどういうものなの」というような観点もございましたけれども。

今は非常に一般的な重要な考え方として認識されていると思っておりますし、また、審議会のクォーター制を都の中でやろうと言ったときも、4年ぐらい前なのですが、本当に実現できるのかというような懸念も非常にございましたけれども、数年かけて47%まで持ってくることができまして、こういったリーディングになるような有効な事業を計画に基づいて立てつけていくのも重要なことですので、皆様方の議論に期待しているところでございます。

今後、豊富なご経験を踏まえて、また、専門的な見地から忌憚のないご意見をいただければと思っております。

また、都のいろいろな取組について、自治体にしては非常に多くの取組をしていると、各局合わせて取り組んでできていると自認しているところでございますけれども、必ずしもそうした取組が都民の方々に十分知られていないというような課題もあるかと思えます。

役所は事業をアピールするのが得意とは言えないところがございますけれども、やはり先ほど例に挙げましたような事業ですとか、あとは、都は「きみまも」といった、若年の女性が、歌舞伎町の中などで、いろいろ困難なところ、立ち寄れる場所をつくったりといった先進的な事業も展開して期待しております。

そういった幅広い事業を多くの都民の方に知っていただけることで、東京で過ごす女性を勇気づけたり、また、企業や社会、地域での取組が進むといったきっかけにもなる

かと思っております。

今回、計画の策定に当たっては、取組のこの計画の策定の過程も含めた取組の過程を非常に効果的に発信していければ、より有効なものになるかと考えておりますので、そういった広報の発信などにつきましても、今後、ご意見を頂戴できればと考えております。引き続きどうぞよろしくお願い申し上げます。

○清水会長 古屋局長、ありがとうございます。

都のお取組にも非常に強く期待をしております。それに役立つように、この審議会でも活発な議論をして、しっかりと諮問に答えてまいりたいと思います。

それでは、これをもちまして東京都男女平等参画審議会第1回総会を閉会いたします。

すみません。最後にお一人、先ほどつながっていなかったのですが、藤森委員が入られたというご連絡をいただきました。藤森委員、お願いいたします。

○藤森委員 はい。

○清水会長 すみません、最後になってしまったのですが、一言、ご挨拶というか、お言葉をいただければと存じます。

○藤森委員 前回から、引き続き、今度の委員も務めさせていただきます藤森和美です。よろしくお願いいたします。

○清水会長 ありがとうございます。

それでは、長い時間ありがとうございました。ご協力いただき、本当にありがとうございます。

それでは、また2月の総会に向けて、部会の皆様にもぜひご協力いただきながら進めてまいりたいと思います。今日はどうもありがとうございました。

(午前11時40分 閉会)