

## 【アンコンシャス・バイアスについて】

- ・アンコンシャス・バイアスは女性の側にもあり、その女性の側の意識を変えるためにも環境整備が必要  
例えば、女性が進出していない業界の更衣室やトイレなど、小さな環境から整備すること
- ・無意識の偏見は、性別・年代に関係なくある。一つやったら解消するというものではないので、あらゆる施策を実施してほしい。
- ・極めて男性の多い分野では、女性の就労継続には困難が多く、悪意なく男性の視点で物事が決まっていくことが多かった。女性の割合を増やすため、職域を超えて女性を配置し、男女ともに働きやすい環境を整えるようにしたら、職場の雰囲気はよくなり、女性に対する意識も変わっていった。
- ・婚姻前の若者に向けた、教育の視点からのジェンダーバイアス払拭が必要
- ・正社員の女性が妊娠・出産で仕事を辞めないことが一般的になってきた。このような変化を子供たちに伝えていき、アンコンシャス・バイアスを再生産させないことが大事。また、企業だけでは限界が来ているので、業界団体や地域の中で連携をして取組を進めることも非常に大事

## 【女性の活躍推進について】

- ・ 主要なところに女性が増えていって、それが当たり前になることが重要
- ・ 女性が活躍する姿を世の中にどう広めていくかが、女性を更に増やしていくというサイクルにつながる
- ・ 女性の活躍に関わる制度は、年々良くなっているが、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る。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をつくっていくことが重要
- ・ 特に女性には力を出し切っていない方が多いという現状を踏まえ、性差をより生かせるよう改善していく視点が重要

## 【男性の家事・育児について】

- ・ 男性の家事の時間があまり伸びてない等、具体的なデータに基づいて、教育の場や働く場で男性の意識改革をさらに進めるべき
- ・ 意識を変えろというのは大事なことはあるが、それに加えて働き方の問題がある。長時間労働の問題と一言で言えない問題かもしれない。

## 【企業への支援・働きかけについて】

- ・ 中小企業の具体的な行動に結びつく支援が必要

## 【区市町村への支援について】

- ・各区市町村の状況や意識は異なっているため、それぞれにあった対応を進めることが必要
- ・都は、自ら施策を実施するだけでなく、基礎的自治体へ働きかけていく役割がある。  
基礎的自治体でもそれぞれニーズが異なっているため、それぞれの状況に応じた関わりが必要

## 【多様な人々への支援について】

- ・障害、L G B T Q +、貧困、高齢者、外国籍など、様々な周縁化されがちな人の声を中心に据えていく必要
- ・東京都は、外国人やL G B T Q +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うので、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
- ・これまでの都の取組で光が当たっていない人たちについて、困難を課題として救っていくことを位置付ける  
特に女性の場合、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る。

## 【男女共同参画センターについて】

- ・国は、男女共同参画センターの機能強化の方向を打ち出している。広域自治体である都のセンターの在り方を検討して、都とウィメンズプラザとの役割を整理し、ウィメンズプラザの機能を今以上に強化していく方向を考えることが必要
- ・ウィメンズプラザや、都内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、この分野に興味のない人も巻き込んで、啓発や取組を進めていってほしい。

## 【ジェンダー統計について】

- ・データを収集・集計し、それに基づいて施策を展開することは極めて重要な  
性の多様性への配慮から、性別データの収集をしない動きがあるが、これでは課題がどこにあるかわからなくなり、施策の効果の測定もできなくなる。都は、すべての行政統計がジェンダー統計になっているか検証し、性別データの収集・集計・公表を徹底すべき
- ・ジェンダー統計をとり、分析し、それをもとに施策を実施する必要がある。そのための予算も必要

## 【その他】

- ・国連の女性差別撤廃委員会での議論や勧告・総括所見を踏まえること

## 東京都

R7.4.18  
第1回総会資料

### ○女性活躍の輪（WA）による取組の推進

→東京のみならず日本全体に女性活躍の輪を拡げ、気運醸成を進めていくため、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～Women in Action～（WA）の取組として位置づけ、発信

### ○女性活躍基本条例（仮称）

→有識者からなる検討会議において、条例の制定に向けた具体的な考え方を議論中

## 国

### ○女性活躍推進法の延長・改正

- ・法律の期限を令和18（2036）年3月31日まで 10年間延長
- ・男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を常用労働者数 101人以上の一般事業主及び特定事業主に義務付け
- ・女性の職業生活における活躍の推進に当たり、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を基本原則で明確化 等

### ○労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法の改正

- ・求職者等へのセクハラ防止のため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け 等

### ○育児・介護休業法の改正

- ・残業免除を小学校就学前まで拡充、介護に直面した旨の申出をした労働者への個別の周知・意向確認の義務化 等

### ○配偶者暴力防止法の改正

- ・接近禁止命令の発令要件が、これまでの「生命・身体」に対する重大な危害を受けるおそれから「生命・心身」に拡大 等

### ○独立行政法人男女共同参画機構法案及び男女共同参画社会基本法など、関係法の改正案の国会提出

- ・（独）国立女性教育会館を機能強化し、ナショナルセンターとして（独）男女共同参画機構を設立 等
- ・各地方公共団体に対して男女共同参画センター設置を努力義務化 等

### ○第6次男女共同参画基本計画策定に向けた検討

- ・第5次男女共同参画基本計画の期間が令和7年度末までであるため、次期基本計画の検討中

R7.4.18

第1回総会資料

- 「2050東京戦略」実現のため2035年に向けて取り組む3つの政策の方向性と**その社会への浸透**を意識した論点
  - ・「意識改革により、女性活躍を阻むアンコンシャス・バイアスを払拭」
    - 現行計画の視点の「②根強い固定的性別役割分担意識等の変革」を強化
      - ⇒ 根強く残る性別役割分担意識の変革、女性活躍を阻む「マインドの壁」の打破に向け、各対象に効果的に働きかけ
  - ・「世界から大きく立ち後れる経済の分野や意思決定の場での女性活躍を強化」
    - 現行計画の視点の「①誰もが安心して働き続けられる社会の仕組みづくり」を強化
      - ⇒ 様々な分野への男女平等参画促進に向けた数値目標の導入、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
  - ・「ライフステージを通じて、誰もが持てる力を存分に発揮できる環境を実現」
    - 現行計画の視点の「①誰もが安心して働き続けられる社会の仕組みづくり」と「③男女間のあらゆる暴力の根絶」を強化
      - ⇒ 男女の健康と仕事・家事・育児等の両立（フェムテック活用など）、地域や社会を含め多様な生き方を支援
      - ⇒ 配偶者暴力など男女平等参画を阻害するあらゆる暴力の根絶
- **女性活躍基本条例(仮称)の方向性や事業を計画に反映し、各施策が都民や社会に届くよう広報等を強化**