

東京都男女平等参画審議会  
第1回男女平等参画部会

令和7年5月23日

生活文化局

1　日時

令和7年5月23日（金）午前9時58分から午前11時57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）部会長の選任

（3）計画改定の方向性の検討

（4）その他

（5）閉会

4　出席委員

櫻井彩乃委員、高見具広委員、田上皓大委員、名執雅子委員、松田妙子委員、矢島洋子委員

(午前 9 時 58 分 開会)

○両角男女平等参画担当部長 それでは、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。若干時間より早いですけれども、皆様おそろいですので、これより東京都男女平等参画審議会第1回男女平等参画部会を開会させていただきます。

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。よろしくお願ひいたします。

本日、第1回の部会でございますので、後ほど部会長の選出をお願いする予定でございますが、それまでの間、進行を務めさせていただきます。

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の皆様におかれましては、モニターをご覧いただくか、お手元のタブレット端末から資料をご覧いただければと思います。本日の資料は7種類でございます。

次に、本日の出席状況について、ご報告いたします。本日は、櫻井委員がオンラインで、ほかの皆様はこの19階の会議室にお集まりいただきまして、全委員にご出席いただいております。

各委員のご紹介につきましては、総会の際に皆様からご挨拶いただいておりますので、今回につきましては、名簿の配付をもって代えさせていただけたらと考えてございます。

それでは、会議次第の2、部会長の選任についてお諮りしたいと存じます。部会長につきましては、運営要綱第8第2項に基づきまして、部会委員の皆様の互選により選出することとなってございます。どなたかご推薦をいただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

名執委員、お願ひいたします。

○名執委員 少子高齢化対策、男女平等参画の視点から、組織や社会のダイバーシティ推進、ワーク・ライフ・バランスに関して、ご見識の深い矢島委員が適任だと思いますので、お願ひしたいと思います。

○両角男女平等参画担当部長 ありがとうございました。

ただいま名執委員から矢島委員を部会長にというご推薦がございました。

ご異議がなければ、矢島委員に部会長をお願いしたいと存じますが、いかがでしょうか。

(異議なし)

○両角男女平等参画担当部長 ありがとうございます。

ただいま皆様のご賛同をいただきましたので、矢島委員に本部会の部会長をお願いしたいと存じます。

矢島委員、お受けいただけますでしょうか。

○矢島委員 ありがとうございます。

非常に大役を仰せつかっていまして、本当に大事な計画だと思いますので、皆様のご意見いただきながら、取りまとめさせていただければと思います。よろしくお願ひいたします。

○両角男女平等参画担当部長 ありがとうございます。部会長、よろしくお願ひいたします。

また、運営要綱の第8第4項に基づきまして、部会長の代理のご指名もお願ひしたいと思います。

○矢島部会長 部会長代理は、部会長の指名ということですので、指名させていただければと思います。

部会長代理は、国や地方公共団体において、男女平等参画に関する審議会等の委員を務められ、労働者の生活と健康ですとか、リモートワーク等の柔軟な働き方に見識が深い高見委員にお願いしたいと思いますけども、よろしいでしょうか。

(異議なし)

○矢島部会長 それでは、高見部会長代理、一言お願ひいたします。

○高見委員 ご指名いただきまして、ありがとうございます。皆さんと共にいい議論をして、お答えしたいと思います。どうぞよろしくお願ひいたします。

○両角男女平等参画担当部長 ありがとうございました。

それでは、この後の進行は、矢島部会長にお願いしたいと思います。よろしくお願ひいたします。

○矢島部会長 では、この部会は、運営要綱第8第1項及び第8第6項に基づきまして、会長より東京都女性活躍推進計画の改定に当たっての基本的な考え方について、具体的な議論をし、答申案をまとめることを付託されております。その結果について、審議会に報告するものとされておりますので、委員の皆様には、ご審議のほど、よろしくお願ひいたします。

また、審議に入る前に、本部会の公開について確認させていただきます。運営要綱第

11では、公開で行うものとすると定められております。ただし書により、一部非公開の取扱いとすることもできますけれども、総会でご了承いただいたのと同様に、このまま公開で進めさせていただきたいと思いますが、よろしいでしょうか。

(異議なし)

○矢島部会長 また、議事録の取扱いについてですが、これについては、事務局から説明があるとのことですので、よろしくお願ひします。

○両角男女平等参画担当部長 議事録につきましても、総会でご了承いただいたのと同様に、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、部会長にご一任ということにさせていただけたらと思います。

なお、個人情報に関する事項がある場合につきましては、発言者及び部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。

○矢島部会長 議事録の取扱いについては、今の事務局のご提案どおりでよろしいでしょうか。

(異議なし)

○矢島部会長 それでは、会議次第3、計画改定の方向性の検討について、本日の議論の流れなどについて、事務局から説明をお願いします。

○両角男女平等参画担当部長 本日の議論の流れでございますけれども、議論に先立ちまして、事務局から資料の3、4、5、6になりますが、総会における主な意見など、それから、東京都女性活躍推進計画、こちら、現行計画になりますけれども、現行計画で記載している数値目標の達成状況について、3番目としまして、数値目標に関連して、令和7年度に男女平等参画課で実施する調査等について、最後に、本日の議論いただきたい論点例について、ご説明させていただきます。それを踏まえまして、各委員からご意見等いただけたらと考えてございます。よろしくお願ひいたします。

○矢島部会長 ありがとうございました。

議論の流れについて、ご意見等ござりますでしょうか。

(意見なし)

○矢島部会長 それでは、事務局から資料の説明をお願いいたします。

○平澤男女平等参画課長 それでは、事務局、男女平等参画課長の平澤より、資料につき

まして、説明をさせていただきます。

まず、資料3でございます。第1回総会における主な意見というところを整理したものでございます。スクリーンにも資料のほうは投影させていただきたいと思います。

では、いただいた意見に関しまして、項目ごとに整理をして、ご説明させていただきます。

まず、アンコンシャス・バイアスについてです。アンコンシャス・バイアスは女性側にもあり、女性側の意識を変えるためにも環境整備が必要なところで、例えば、トイレ、更衣室という小さな環境から整備することも必要だというご意見もございました。二つ目は無意識の偏見は性別や年代に関係なく、一つやつたら解消するものではないので、あらゆる施策で実施してほしいと。3点目は、極めて男性の多い分野では、悪意なく男性の視点で物事が決まっていくことがあるということがあるというところで、職域を超えて女性を配置して、男女共に働きやすい環境を整えることで、雰囲気がよくなり、女性に対する意識も変わったというご意見もございました。そして、4点目が、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という意見がございました。そして、5点目、正社員の女性が妊娠・出産で辞めないということが一般的になってきたので、この変化を子供たちに伝えて、アンコンシャス・バイアスを再生産させないことが大切というご意見がございました。また、企業では限界があるので、業界団体や地域での連携の取組を進める必要があるというご意見もございました。

次に、女性活躍についてという意見でございます。主要なところに女性が増えていて、それが当たり前になることが重要である。2点目、女性の活躍する姿を世の中にどう広めていくか、女性をさらに増やしていくというサイクルにつながるというところ。また、3点目、制度というものは年々よくなってきてているんですけど、かつて、そういう制度がなかったがゆえに活躍できなかつた活躍の道に乗れなかつた方にセカンドチャンスをつくっていくことも重要という意見。そして、4点目、特に女性には力を出し切っていない方が多いということで、性差をより生かせるように改善していく視点が重要という意見もございました。

その下、男性の家事・育児でございますが、男性の家の時間があまり伸びていないなど、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、また、この働き方というところに問題があると、長時間労働の問題と一言では言えない問題があるという意見もございました。

その下、企業への支援や働きかけにつきましては、中小企業の具体的な行動に結びつく支援が必要という意見もいただいております。

次は、区市町村への支援についてというところでございますが、各区市町村の状況や意識というものはそれぞれ異なっているので、それに合った対応を進めが必要だと。東京都は自らの施策を実施するだけではなく、基礎自治体への働きかけが必要だというご意見がございました。

その下、多様な人々への支援につきましてでございますが、障害のある方やLGBTQ+、貧困高齢者、外国籍など、様々な周縁化されがちな人々の声を中心に据えていくことが必要であると。東京都は最も多様な人々が暮らす都市、日本の中でも最も多様な人々が暮らす都市というところで、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かが課題だというところでございます。また、その次、これまでの都の取組で光が当たっていない人について、困難を課題として救っていくようなことを位置づける必要があるというご意見もございました。

その下、男女共同参画センターにつきましては、国は、今、男女共同参画センターの機能強化の方向を打ち出しております。東京都としてはウィメンズプラザがございますので、この機能を今まで以上に強化していく方向を考えることが必要である。また、ウィメンズプラザや各区市町村にある男女共同参画センターの機能を強化して、今、この分野に興味のない人も巻き込んでいくような、そういった取組を進めてほしいという意見もございました。

次は、ジェンダー統計に関する意見でございます。データを収集・集計して、それに基づいて施策を展開することは重要であると。ただ、今、性の多様性への配慮から、性別データを収集しない動きがあり、これら、課題がどこにあるか分からなくなって、政策の効果も測定できなくなるというところで、ジェンダー統計を取って分析し、それを基に政策を実施することが必要であるという意見がございました。

その他といたしまして、国連の女性差別撤廃委員会での議論や勧告などを踏まえることが大切という意見がございました。

第1回総会に関する意見は、以上でございます。

次に、国や都の男女平等参画を巡る動き、こちらは総会でもご説明させていただいたものでございまして、東京都あるいは国で、こちらに、資料に書かせていただいております動きがございますというところでございます。こちら、詳細な資料は割愛させてい

ただきます。

次に、次期計画改定に向けた審議会の論点の例というところでございます。こちらも、第1回の総会でご提示した資料でございますが、後ほど、もう少し詳しく説明をさせていただきたいと考えております。

資料3の説明は以上でございます。

続けて、資料4についても説明をさせていただきます。

資料4に関しましては、東京都女性活躍推進計画の数値目標の達成状況をというところでございます。現行計画では、こちらの資料にございます数値目標を立て、その達成状況というところを確認しているところでございます。これは、現行計画の達成状況を皆様にご理解いただくとともに、この後もお話しさせていただきますが、数値目標を今後どういうふうに考えていくべきかというところの参考としていただければというふうに考えております。

それぞれ数値目標がございまして、第1章は、女性活躍計画の第1章、ライフ・ワーク・バランスの実現等に関連する数値目標をここに記載してございます。資料の中で、右側の実績の部分で太字で下線を引いているものが現在の状況の中で計画を達成している数値でございます。詳細な説明はここでは割愛させていただきますが、こちらの目標に向けて各施策に取り組んでいるというところでございます。

第2章に関する数値目標でございます。この第2章に関しましては、このマインドチャレンジというところを目標に掲げた各章でございまして、それらの数値目標といったところをこちらに掲載してございます

次のページが第3章に関するものでございまして、第3章は多様な人々の安心な暮らしを実現するといったことに関連する事業というところで数値目標を書いております。ここでは、再掲としている事業、数値目標も多くあるといったところが現状というところでございます。

資料4の説明は以上でございます。

続きまして、資料5番について説明いたします。資料5番は、今年度に、我々、男女平等参画課で実施する調査などについてのご報告でございます。

1点目が男女平等参画に関する世論調査でございます。調査の概要のところにございますが、こちらは、男女の地位の平等感といったものを確認するといったところで実施する調査でございまして、前回は令和2年度に実施しているものでございます。こちら

に関しましては、「2050東京戦略」で掲げる目標である東京は女性が活躍できる都市だと思うかという人の割合、こちら、目標値としましては、令和12年度に75%、令和17年度に80%を達成するという目標がございまして、令和2年度調査では66.9%という状況でございます。こちらの世論調査、その下に詳細を書いてございますが、スケジュールをご覧いただきますと、調査は8月から9月に実施し、速報が10月から11月に出ると。最終的な公表は3月を予定しているというものでございます。

次の調査に関しましては、男性の家事・育児の実態調査でございます。調査の概要にございますとおり、男性の家事・育児の状況について、都民の実態を調査するというものでございまして、これは隔年で実施しているものでございます。「2050東京戦略」で掲げる目標としましては、家事・育児関連の男女の差を半分に、令和元年度の状況から半分にする。具体的には2時間半以下にする、差を縮めるというものでございまして、これを令和12年度までに達成するという目標としております。また、令和17年度の状況としては、この2時間半以下にしている状況を継続するという目標を掲げております。現在の状況、直近の令和5年度の調査としては、今、差が5時間26分あるというところで、令和元年度よりも差が広がっている状況でございます。こちら、内容としましては、男性の家事・育児の時間は増えてきているというところはございますが、コロナなどの影響もあったかと存じますが、女性の家の時間がさらに増えてしまったことで、差が結果的に広がったといった状態になっているところでございます。こちらの調査、スケジュールでございますが、7月に調査を実施いたしまして、11月22日、い夫婦の日に結果を公表するという予定で調査のほうを進めてまいります。

次に、3番目の調査でございますが、こちらはイベント等の参加者への意見募集というところでございます。

調査の概要でございますが、年間を通じて、男女共同参画課やウィメンズプラザ等で実施するイベント、この参加者を対象に施策に対する意見募集やアンケートなどを実施いたします。調査項目は、なるべく数などは少なくして、答えやすい形、回答を得られやすい形で実施したいと考えております。若年層も対象とすることで、幅広い年齢層からの提案、意見をいただくというところで、イベントの事後広報や都のホームページ、SNS等でも発信していきたいというふうに考えております。このような取組を繰り返すことで、都民の皆様が自分事として施策を捉えていただく、考えていただくきっかけづくりにするという目的もございます。

具体的なイベントの例でございますが、左下はウィメンズプラザで実施しております女子中高生向けの女子大学生との座談会ですとか、中央はウィメンズプラザフォーラム、11月に実施しておりますが、こちらは男性、女性が参加するイベントでございます。また、右下は結婚おうえんイベント、これも男性、女性が参加するイベントでございまして、こういったイベントを通じて意見というところを収集していきたいというふうに考えております。

続きまして、資料6でございます。本日、ご議論いただきたい論点の例というところでございます。

前回の総会でも、「2050東京戦略」で掲げております三つの政策の方向性というものを踏まえた論点というところを、例としてご提示させていただいております。それについて、改めて簡単にご説明させていただきます。

一つ目の方向性でございますが、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の活躍を評価するというところでございます。様々な分野の数値目標を導入するというところを書いておりまして、この男女平等を推進する数値目標の考え方などにつきましても、皆様からご意見を頂戴できればというふうに考えております。また、もう一つ、女性の力が企業の持続的な成長につながることを理解していただく、理解促進をするというところでございますが、企業や社会全体で取り組むべきことは何かというところ、具体的な例示などをいただければというふうに考えております。

二つ目の方向性の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するというものでございますが、こちら、男女の健康と仕事・家事・育児の両立、フェムテックなどの活用というところでございますが、こちら、男女の健康課題への対応の在り方などについてもご意見を頂戴できればというふうに考えております。また、地域や社会を含めて、多様な生き方を支援するという点に関しましては、多様性を踏まえて、多様な生き方に向けた支援の在り方など、ご意見を頂戴できればというふうに思っております。

三つの方針、意識改革により、女性活躍を阻むアンコンシャス・バイアスを払拭するという点に関しましては、根強く残っております性別役割分担意識、なぜこのような意識や壁というものが残っているのか、それを打破するために必要なことはといった点で、ご意見が頂戴できればと考えております。

また、次のページでございますが、これらの方向性以外にも、第1回の総会でのご意

見を踏まえた論点として、3点挙げさせていただいております。男女共同参画センターに関しましては、先ほど申しました東京ウィメンズプラザが都のセンターでございますので、今後、どのような機能を強化すべきか、また、強化に向けた取組の方向性などについても、ご意見を頂戴できればと考えております。

また、2点目のジェンダー統計に関しましては、ジェンダー統計を充実するために必要なことは何か、また、都庁の府内や府外の理解を促進するために、どのようなものこれが必要かといったご意見も頂戴できればと考えております。

そして、最後に、都の施策に関しまして、都の施策の広報といった点に関しまして、都が何を実施しているか、都民に知りたいための効果的な手法などに関しても、ご意見が頂戴できればと思っております。また、施策の推進というところで、企業や団体と連携・協働して、施策を進めるため、効果的に進める仕組みや方法などについてもご議論いただければというふうに考えております。

こちらに挙げさせていただいているのは論点の例というところでございますので、こちらも含めて、これ以外のところでも広くご意見、ご議論をいただければと考えております。

説明は以上でございます。

○矢島部会長 ありがとうございます。

では、事務局からの説明を踏まえて、この論点例に沿って、皆さんから順次ご意見をいただきたいと思います。

まずは、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支援を強化というところですけれども、これは経済の分野や意思決定の場ということになっているんですけど、一応、国のほうでは、あらゆる領域での意思決定への女性の参画と言っているので、経済分野に限らず、もしあれば、併せてここでご意見いただければと思います。

いかがでしょうか。どなたからでも。

田上さん、お願いします。

○田上委員 田上です。

最初に、まず、私の専門である女性活躍推進法に関連して、少し大きな枠組みのところで整理というか、共通事項として押さえておきたいポイントを三つお話しさせていただきたいんですけども、あくまでもこれは経済分野に関する女性活躍、男女平等参画

を前提としたときに、考え方として、一つは均等と両立の二輪駆動であるというところを、今の政策はそういう考え方で動いているというところを押さえていくのがまず重要だと。機会の均等というところが、典型的には男女雇用機会均等法に挙げられるような雇用分野における差別禁止というところが典型的なところですけれども、従来、これから法律は始まっていますけれども、いろんな仕組みによって、この機会の均等が担保されたんだけれども、実質的な男女平等が達成されなかつたという歴史があり、その背景に継続就業の両立の問題があると。機会の均等があっても、それを活用できる環境がないと意味がないよというところで、両立の仕組みが充実してきたという流れがありますので、まず、この二輪駆動であるというところは今後も変わらないと思いますので、新しい施策制度を考える上では、この二つをまず軸に考えていくことが有効なんじゃないかなと考えます。

その上で、日本の雇用慣行の特徴を踏まえたときに、数値目標として、しばしば管理職比率、女性管理職比率というのが挙げられるんですけれども、1人の人間が管理職に昇進するまで、日本の場合はかなり長期的なキャリアを要するので、じゃあ、5年後に管理職比率を何%上げましょうと言っても、なかなかそれが数値に出るのが5年後なのか、10年後なのか分からぬといふところがあります。逆に言うと、10年後に数値を上げようと思うと、10年後の管理職候補生を今から仕込まなければいけないので、そういったスパンの、施策のスパンに若干のラグがあるといふところも、認識としては押さえていくことが重要なとおもいます。これが1点目ですね。

2点目ですけれども、ちょっと難しい話かもしれません、新しい施策とか制度を考えるときに、問題が仕組み、制度の仕組みそれ自体にあるのか、運用のどちらに問題があるのかということも考えていけるといいかなと思います。制度の仕組み自体は問題ないけれども、その運用の過程で、女性に不利に働くようになっているものというのもしばしばあります。よく研究の世界で言われるのは、日本の賃金制度というのが、制度それ自体は女性に差別的だという研究者もいますけれども、性差別を意図してつくっているわけじゃないけれども、それを実際の職場環境で応用していくと、運用していくと、どうしても女性に不利に働くみたいなことも、過去には出てきました。この運用面というのは、いわゆる職場環境、風土の問題ですので、この職場環境、風土に問題があるのか、それとも、制度そのものがなかなか女性にとって有利、ポジティブな要素として働くのかというところも、一つ識別するポイントかなと思います。

長くなりましたが、最後が、運用面で考えていきたいのは、特にポジティブアクションの視点ですね。社会的、制度的な要因によって、歴史上、長らく女性というのは不利な立場に置かれていますので、今後、差別をなくしましょう、不平等をなくしましょうという均等確保という非常に大事ですけれども、それだけだと、今まで蓄積してきた不平等というのを解消することは難しいですので、やはり、目標としては、今現在存在する不平等を是正するというところに大きく踏み込むために、より積極的な取組、専門的には、実質的な均等を確保するための積極的な取組というのをポジティブアクションと言いますけれども、そういった面で、より女性の待遇を改善するために、ポジティブな取組をしていくということが重要なかなと思いますので、今後、この議論の中で個々の施策の在り方とか具体的な方針について話していくことかと思いますけれども、私としては、今の三つのポイントというのを意識して議論したらよいかなと思います。

一旦、以上です。

○矢島部会長 ありがとうございました。

田上さんのほうから、均等と両立の二輪で進めていくことと、施策と運用のどちらに問題があるのかということを見ていくことと、あと、ポジティブアクションの視点、そういうこと、三つの論点を挙げていただきました。ありがとうございます。

ほかに、皆さん、いかがですか。

○名執委員 よろしいですか。

○矢島部会長 よろしくお願ひします。

○名執委員 このテーマ、数値目標は基本的に将来の男女フィフティ・フィフティに向けて、当面の数年間で現状からどの程度近づけるのかを緻密に分析していく必要があると思います。その目標値は、対象分野によっても、区分分けみたいなものによっても違ってくるので、現実、現状を土台として、ある程度は実現可能な目標値というものを持っていきたいと思います。特に、その中で、国際的に比較されている値については注目をして、東京都はやはり日本の平均水準よりも高く先に牽引できるような、そういう存在であるべく、その辺は意識していきたいと思います。

前回の計画と比べたときに、やはり雇用分野はとても重要ですけれども、あまり詳細にわたる数値目標として反映されていなかったようにも思います。特に、今、都ではいわゆる女性活躍条例の検討が行われていますけれども、その内容は、数値目標としても、次期計画には今期以上に反映できるのではないかと思いました。現状は、企業の規模と

か、業種、業態による差を認めつつも、それぞれの現状からどの程度改善できるのかという伸びを評価できることが大事なのではないかと思いますし、それが平均値の上昇にもつながると思います。

あと、数値目標の立て方として、こういうことをやったから、こういう結果が出ているという結果だけではなくて、何をやったかというところも大事だらうと思いますので、その辺も加味したいと思います。

田上さんがおっしゃった、10年後の管理職候補をどれだけ今育てているのかは大事だと思います。これはある企業の例ですけれども、現在、主任や係長級が何人いて、5年後に課長級に○人移行するためには、今の女性の中から○人は登用しなければいけないという、非常に緻密な計算をして育成していこうとしている例を聞いたことがあるのですけれども、今の管理職比率を急激に上げる、5年後に上げようと思えば、現行の主任・係長クラスの人たちをどれぐらい増やし、育てていこうとしているかということも大事なことと感じました。

さらに、意思決定の場として、例えば、審議会などの女性比は随分意識するようになりましたし、改善されましたけれども、また、企業も大分、意識も実態も変わってきただとは思いますけれども、では、それぞれの分野でどれぐらい現状からの伸びをさらに伸ばしていかれるかというときには、その伸びを評価できる仕組みが必要なのではないかと思います。

特に女性の力が入らないと立ち行かないという意識は、人手不足もあって、かなり浸透していますけれども、女性がなかなか選んで入っていかない、例えば、建築・土木業とか技術職などについては、魅力的な仕事としての発信がまだまだ必要であり、職場環境にももちろん改善の余地があるので、その辺りに焦点を当てた施策は、東京都も一緒に後押しできるのではないかとも感じております。

以上です。

○矢島部会長 ありがとうございました。

数値目標、水準と、それから現状からの伸び率を見ていくことと、あと、数値目標の結果だけではなくて、その結果を出すために何が行われたかが大事というようなことをご意見いただきました。

フィフティ・フィフティという目標については、政治領域では言われていると思うんですけど、それ以外の領域では、一応、ポジティブアクションを取り得る目標というの

は4割までということになっていると思うので、一応、その線で考えるのかなと思います。

ありがとうございます。ほかにいかがでしょう。高見さん、どうですか。

○高見委員 私も、今、名執委員と田上委員からお話があったものと非常に重なるというか、同意するところあります。

数値目標というときには、田上委員が日本の雇用システムが年功的なところもあるから、何年後にどのぐらいというところとか、すぐにできるものではないと。今、名執委員からもお話がありましたように、現実的なところも大事にしつつ、東京都として少し先進的なものも立てるべきだというのは全く同意するところあります。

そういうところで、最終的には、管理職比率が何%というのはもちろん大事だけども、そのプロセスとして、もうちょっとブレークダウンしたところの目標値があったほうが達成度合いも評価しやすい。合わせて、現在の均等施策が進んでいる中でも、両立が難しくて、なかなか実現できないというところがあり、職場環境の問題があるというところもよく言われているので、意思決定の場での女性活躍のためにも、職場環境の改善が大事。この後、ワーク・ライフ・バランスの話になるかもしれません、そういうふうに考えているところでございます。

以上です。

○矢島部会長 ありがとうございます。

そうですね。やっぱり管理職比率というのに対して、いろんな女性活躍の指標があるわけで、それをまた女性が活躍していくキャリアのステージみたいなものとも合わせて現実的に設定していく必要があるということですね。

ありがとうございました。

松田さん、いかがですか。この分野はちょっと経済の話……

○松田委員 なかなかちょっとこういうところにあまり場を持っていないけれども、何かすごいギャップがあるなと思って、もうすごい一生懸命やっていて、それはこうですよねと語れるぐらいの人たちと、何ですかという人たちが多分いて、取り残されているなというのを感じていて、企業といつても、本当にたくさんいろんな企業があると思うんですけど、やっているところはもう乾いた雑巾を絞るぐらいやっているんじゃないかなと思っていて、まだそこは全然全く取り組めていないところはずっと置き去りになるのかなという気がしているのと、あと、こういう取組とか数値目標とかが、何だろう、マ

ニアックな感じというか、知られていないというところを、もうちょっと後のほうの項目かもしれないんですけど、強化しているということ自体を受け止めてもらえるような取組もしていただけるといいと思うので、取り組んでいらっしゃる人たちのアピールもいいのかなとかって、もう当然と思って、淡々とやっていらっしゃるのかもしれないんですけど、やっていますというのも言っていただけすると、うちも考えなきゃなというところにつながると、仲間を増やしてほしいなというのはすごい感じます。

以上です。

○矢島部会長 ありがとうございます。

そうですね。やっぱり知られていないとか、社会の中とか企業間でも、ものすごい認識ギャップがあるということですよね。アピールすることが大事だと、おっしゃるとおりだと思うのは、最近も、メディアの記者の方に取材を受けるときに、記者の方も結構どんどん入れ替わって、若い方になっていっているんですけど、ここ10年ぐらいで女性が就業継続することが一般化してきていて、それ自体が過去から見ると、大分進歩なんですが、それを割と当たり前に受け止めている世代だと、今、こんなところで女性が活躍できていないとか、やっぱり出産しちゃうと、前と同じような仕事ができないんだとか、そういう、「問題」にすごく焦点が当たって、「問題」に焦点が当たるのはいいことなんんですけど、以前と比べてもよくなっているかのような表現をしてしまうと、今、子供たち、私も子供たちに向けてのメッセージも出しているんですけど、子供たちとか、それから、若い世代が「女性が働く環境って厳しいから、チャレンジしないでおこう」とか、そういう発想になってしまふ懸念もすごくあるので、まだ問題はたくさんあるので、問題を指摘しつつも、日本社会で変化してきていることもアピールするって松田さんがおっしゃった、アピールするところも大事かなと本当に思います。

ありがとうございます。

部会長なんんですけど、私もちょっとこの点について少し意見を述べさせていただきたいと思います。数値目標については、ご意見が皆さんからもありましたように、女性管理職比率だけじゃなくて、今、賃金差異も見ましょうということになっていたり、あと、やっぱり就業継続、田上さんがおっしゃったように、就業継続率とか、やっぱり、その辺りは、それぞれ違う傾向を示すんですよね、分析していると。違うものを示しているので、それぞれ見ていくことが大事ですし、その手前のところで、例えば、近年、流通業界とか金融業界のこうした数値を分析していると、管理職層の手前の候補層の伸び率

があまりよくない、改善していないんですね。そこを改善させるにはどうしたらいいかというと、今の日本の状況だと、育休から復帰して短時間勤務とかを使っている時間制約のある人がきちんと仕事役割を与えられて、評価されて、キャリアアップのステージに乗れるというふうにしていかないと、候補層が増えていかないんですよね。

厚生労働省の委託の調査なんかでも、短時間勤務の人に対する評価とかマネジメントについて導入しているかみたいな企業に対する質問項目があるんですけども、そういうことが行われているかとか進んできているかというようなことから見ていかないと、田上さん、高見さんがおっしゃったように、数年後というものを目指していくんじゃないかなと、私のほうでも思いました。

あと、ポジティブアクションについて、また後でも議論するかもしれないんですけども、企業での現場の中であまり理解されていなくて、何か理解されないままに押しつけられている感があって、これが非常に危険だなと思うところがあります。やっぱり、今、フェーズとして、もう少し積極的な導入も必要だと思うんですけど、理解されないままに、積極的な導入を進めると、さらに反発も強まるので、その辺りが、気をつけることが必要かなというふうに思っています。

ポジティブアクションという中に、環境整備みたいな要素も含まれているので、厚生労働省なんかはかなり幅広い言葉でポジティブアクションと使っているんですけど、企業の現場とかでは、結構、「げたを履かせる」みたいな、かなり直接的なポジティブアクションだけをイメージしていて、管理職比率の目標を設定した途端に、そういうげたを履かせてあげるんじゃないかみたいな誤解があるんですよね。実際、そんなことをやっている企業さんって、あんまりなくて、目標はあるけれども、本当に現実的な評価で地道に上げていっているんですけども、その間に登用された女性が優遇評価を受けて、管理職になったんだという誤解を受けるみたいなことが起こっていたり、あと、今、企業の中で、日本型の年功管理というのが崩れてきて、男性も女性も早期に積極登用するみたいな動きが出てきている中で、女性も早期登用されているのに、女性だけがポジティブアクションで登用されたかのように見られてしまうと。そういうようなこともやっぱり起きているので、ポジティブアクションの理解を広めるということも重要ではないかなと思っています。

ありがとうございます。

このテーマについて、一通りよろしいでしょうか。何か言い忘れたということがもし

あれば。

あと、もう一点だけ。この2番目のポツの企業や社会全体で取り組むべきことは具体的に何かということで、私、前回の全体会の中で、企業、個別の企業だけではもう厳しくて、業界とか地域の取組が必要と言ったんすけれども、やはり、特に大企業は、結構、制度とか風土づくりをやっているんですけど、社会や家庭での固定的性別役割分担みたいなものに規定されてしまって進めないというところがあります。あと、中小企業は、柔軟な働き方を取ることができるという意味では、もともと大企業に比べて有利な面があったんですけども、大企業がどんどん進んできて、どちらも就業継続するようになった結果、今度、大事なのは、育成するという、育成のために、例えば、研修するとか、そういうことが重要になってきたときに、中小企業は、このテーマに限らず、独自に研修するということが、なかなか人材育成のための研修をすることが難しいので、地域とか業界団体でサポートしながら、中小企業のこうしたバックアップをすることが非常に重要になっているかなと思います。

櫻井さん、一つ目の経済分野や意思決定の場での女性活躍の強化というのに関連した論点で、ご意見いただけますでしょうか。

○櫻井委員 ありがとうございます。

ここに関しては、私も、東京都で働く意思、働くと思っている若い世代の人とふだん関わることがありますけれども、やはり東京の中でもよい大きな企業で、いろんな制度等が整っている会社で働いている女性と、大きい企業だけれども、まだまだそういった制度等が整っていないというか、表向き整っている企業と、あと、中小企業だと、まだまだなかなか難しいという状況と、恐らく東京都の中にもいろんな状況の企業さんがあるなというふうに思っております。大きな企業ほど外の目があるので、取組がどんどん進んでいく一方で、外の投資家の目とかがないような企業さんと、やはり取組がまだ進んでいない、かつ、それによって、若い人からどんどん選ばれていかないというのは、人が取れないというところにもつながってしまっているというふうに思うので、しっかりとというのと、やはり中小企業になればなるほど、中小とか規模が小さくなればなるほど、こうやってどうなるんだというところとか、今、そんな余裕がないみたいに、後回しになってしまふと思うんですけども、さっきも言ったように、人を探るという点においては、やはり重要なポイントだと思いますし、若い人と話していると、会社で働く中で、先ほどのアンコンシャス・バイアスにもつながりますけど、そういった発言

が上司からあつたりとか、それに基づいて何か意思決定がされたのを目の当たりにしたり、自分がそういった場に直面するのが重なっていくと、やはり転職していこうかなというような選択にもなっていくというところがあるので、そういった、もうちょっと、ここを取り組まなければ、本当に人が採れなくなっていく、静かに消えていってしまうというところを強調、知ってもらうということが非常に重要なふうに思いました。

何か腹落ちしていただくためのところで、そういった若い人に話を聞いたりですか、若い人がどういうふうに意思決定しているのかというのも、取組を進めるに当たって、ぜひ、ちょっと調査をしてみるというところも実施していただけるとよいのかなというふうに思いました。

以上です。

○矢島部会長 ありがとうございました。

大きく企業の認識にもギャップがある中で、東京都も中小企業の割合がすごく高いですから、そういうところを中心に、この必要性について、より強く認識してもらう。これまで女性活躍を進めると、企業の中でイノベーションが起きますよとか、プラスの業績になりますよみたいなことを言ってきましたけど、イノベーションどころじゃないという企業さんも結構ある中で、最近は、人材確保の切実さのほうが響くんじゃないかなというのは、私もすごく感じているところです。そういったところをより広く周知していくったり、若い人たちがそれをどう受け止められるかを調査などによって明らかにしていくということですね。

ありがとうございました。

○櫻井委員 あと、すみません、もう一点、よろしいでしょうか。

今、このテーマが女性活躍というところだと思うんですけども、何か、最近、比較的、企業の中でも若手の40歳行かないまでの30代の男性ですとか、つい先週も都内で働くいろんな方たちの話を聞いている中で、男性で育休を取ろうと思っている、取った方に対しての企業における反応ですとか、その後の復帰した後のポジションなんかの話を伺っていると、ちょっと前の、今もそうですけど、育休、産休を取った女性と全く同じような状況が男性にも起きているんじゃないかなというのを感じていて、恐らくいろんな調査ですか、実態も、少しずつ男性の育休取得が増えていっていると思うんですけども、やはり男性側が育休を取りたいとか、ある程度の期間を取りたいと思って

も、本当に戻る場所があるのかとか、企業の中でどういった評価がされるのかというのがすごく気になってしまって、実際に、本当に長い期間を取ることができなくて、パートナーとすごくけんかをしてしまっていますという男性たちの集まりにちょっと参加をさせていただいたんですけども。

そういうところも、残念ながら起きてしまっているなというふうに思うので、女性活躍ですか、両立支援という中で、何かこれまで生んできてしまった失敗だったり、マイナスの方向性に行ってしまったことというのが男性のほうにも次また起きないようにというところも、ちょっと考えていく必要があるなというふうに思っております。

以上です。

○矢島部会長 ありがとうございます。

そうですね。女性活躍と言っていますけど、男女平等参画なので、男性のほうの子育て参画とかももちろんテーマだと思いますし、それについて、企業間の格差、男性の育休も日本全体平均で3割とかになってきていますけど、実態を見ると、7割～9割、10割取れているみたいな企業とゼロの企業にかなり分かれているので、全然まだ取れないよみたいな、そういう企業さんとか、そういう風土の中で働いている人も多いんじゃないかなということですね。ありがとうございました。

それでは、1番目の論点については、皆さん、よろしいでしょうか。

○田上委員 少しだけよろしいでしょうか。

簡単に、あと2点ほどなんですけど。具体的な数値目標なんて、これから考えていいくかと思うんですけども、一つの考え方として、資料4にある、資料4が先ほど女性活躍に関する数値目標だということを説明していただいたんですけども、一つのアイデアとしては、企業レベルの数値というのを一つ入れてもよいかなと思いました。ここにあるのは、いずれも都の行政として把握できる行政データから分かる数値だと思うんですけども、例えば、企業がどういう企業が増えているか、女性活躍を推進している企業が増えているか、減っているかというのは、東京都である程度把握できると思いますし、ちょっと、私も数値を厳密に調べていないので分からんんですけど、先日、国会を見ていて数値が出てきたのは、えるぼし認定を取得している企業は東京都が一番多いみたいなという数値も出てきましたので、そういう、あと、都の認証とかもあると思いますので、そういう認証を取得している東京都の企業、事業所が増えていくというのは、一つ直接的に雇用・労働分野での女性活躍の数値目標にはなり得るんじゃないのかなと

いうので、そういう企業へ都が介入していくことの数値目標というのを立てるのは一つありかなと思いました。

2点目が、これもアイデアなんですけれども、なかなか国レベルの会議とかに出ていて難しいなと思うのは、分野ごとに縦割りになってしまっていて、教育と労働をなかなか結びつけることができないとか、地域と労働を結びつけることができないというのがしばしば難しいところとして挙げられるんですけども、逆に、都レベルの施策でやるという場合は、その辺りは柔軟に結びつけやすいのかなと思うので、家庭生活とか地域社会とか、教育、学校教育、あとは企業の労働とか経済みたいな多分野で横断的に取り組むというところは、少し都じゃなきゃできないというか、そういう自治体レベルでこそできることかなと思いますので、そういう視点からの、何だろう、計画の立て方というのも、また国とは違うオリジナルな点があつていいのかなというふうに思いました。

以上です。

○矢島部会長 ありがとうございます。

具体的な指標に対するご意見をいただきました。私も、今の指標を見たときに、あれ、これって、少子化対策かワーク・ライフ・バランスの計画だったかなと思うぐらい、今、女性活躍とか男女平等の活躍の要素の指標がまだ薄いかなということがあるので、田上さんがおっしゃるように、企業なんかの取組なんかの視点から取れる範囲で、そういう要素を加えていったほうがいいのかなと思います。

よろしいでしょうか。

では、これを忘れていたといったら、最後にこの点を言っていただいても構いませんので、2番目のテーマに行きたいと思います。

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ということです。この下のポツには、健康との両立ということ、健康課題の話と多様な生き方の支援というのが入っていますけど、それに限らず、先ほどから出ているワーク・ライフ・バランスのための企業の環境整備みたいなことももちろん含めて、ご意見いただいているのかなと思いますので、よろしくお願ひいたします。あと、もちろん地域での子育てとか介護支援のことも、ぜひぜひ入れてください。

高見さん、お願いします。

○高見委員 健康に関して、一言申し上げます。

健康問題が非常にクローズアップされていて、特に女性の健康課題、更年期等のもの、

更年期離職といった社会問題が提起されていますが、実際に、どういう健康問題でどういう事象が起こっているかについて、実態把握がまだ十分じゃないんじゃないかというのは正直感じるところあります。

「男女の」とここに書いてありますように、女性だけじゃなく、男性も含めて、年齢層によって健康課題は違うと思いますが、そういうものの実態把握と、あわせて、それが、離職なのか、家庭生活上の問題なのか、生産性が下がっているのかといった、どの種の問題をどの程度引き起こしているのか実態について丁寧に把握し、そこから、どういう施策を行うべきかという話がスタートするという認識を持っております。

○矢島部会長 ありがとうございます。

そうですね。まだ問題とか、実際に起こっていること、必要性とか、十分分かっていないというか、後のほうのジェンダー統計の話にも絡んでいるのかもしれませんね。

ありがとうございます。

ほかの方のご意見いかがでしょう、この点。

○名執委員 よろしいですか。

○矢島部会長 名執さん、お願いします。

○名執委員 今の女性の健康問題は確かに実情をもう少し見たほうがいいということと、それに対応できる対策の検討が必要なのだろうと私も感じていました。それから、働く場での選択肢ということで、今、様々な仕事、家事、育児全てにおいて、両立していくための方策はいろいろ出ていて、それをもっと推進すべきという中で、例えば、育児休業とか、残業をしないとか、在宅勤務とか、働き方の選択肢は随分広がってきましたが、一方で、パートタイムの仕事について、これも自ら選択できる幅が広がったからいいんだという受け止め方だけでは駄目だと思います。ここは正規職員を望む人、もっと長く勤めたい、働きたい希望を持っている人たちに、制度としてこれを可能とする、開かれた道を持っているかどうかということ、それは、いわゆるセカンドチャンスと言われるものも含めてですけども、それは企業の評価にもつながるし、大事な部分ではないかと思います。

これは、何か人の生き方とか価値観に一定の指向性や枠をかぶせていくこうということではなくて、女性の中には、望んだ方向に行かれないと不合理、理不尽な障壁というものが、まだ存在します。特に出産後の再就職とか、仕事の継続というところで、障壁を取り除いていくこうという施策が取られているかという視点で見ることが大事だと思いま

す。

それから、前の計画にも、障害者、高齢者、外国人などの個々の問題も項目として取り上げられてはいますし、彼らの支援に関わる福祉や就労等の部門も東京都の中にあります、それぞれにおける男女差にどんな課題があるのか、それをどのように改善するのかというところは、もう少し突っ込んで考えてもいい部分かなと思いました。

それから、女性の比率が高い一人親の問題、しかも、そこに経済的な課題を抱える人が多いという問題も、これはとても大事な問題だと思うので、ここも見逃さずに行きたいと思いました。

以上です。

○矢島部会長 ありがとうございます。

そうですね。重要な視点を出していただきまして、よくダイバーシティと言いますけど、多様な人材の多様な福祉とか就労とかの課題があるという、その掛け合せが両方必要ということですよね。あと、ライフステージを通じてということで、シングルマザーが就労も困難になって、そして、高齢期の女性の貧困という問題にもつながっていくとか、そういう視点が大事かなと、今、お話を伺っていて思いました。

あと、非正規の問題も、男女センターなどでも、以前、再就職のプログラムをたくさんやっていたけれども、今、就業継続の方が増えて、数としては、そういうものを受けた方が少なくなってきたてしまったけれど、でも、やっぱり支援が必要な方もいるので、数だけで見ないということが大事ですよね。

ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。櫻井さんとか、どうでしょう。

松田さん、お願いします。

○松田委員 松田です。ありがとうございます。

何か言い出すと、すごい切りはないんですけど、最近、先ほどの育児休業の話もあるんですけど、男性の産後鬱とか、すごく増えていて、今、1割と言われていて、やっぱり、そこは、逆に、共にやっている率がすごい高いんですね。だから、ちょっと家事・育児時間とかは、多分、もしかしたら時期で切ると、大分違うんじゃないかと思うんですけど、産後はほぼ一緒にやっているみたいな、ちょっと世田谷の特徴かもしれないんですけど、もう全てを何もかも一緒にやり過ぎて、もうもたなくなって。余談ですが、助産師さんは、やっぱり女性は出産した後、忘れられるホルモンが出ているから、

繰り返しに耐えられるけど、多分、男性は無理と。そのくらい、ちょっとたくさん頑張っていらっしゃるので、健康のところにもちょっとバランスを欠いている方がいらっしゃっているなという実感がすごくあって、そこについては、まだ地域のほうのバックアップ体制もあんまりできていないんですね。いわゆる心療内科に行きましょうとか、そういうルートではなくて、どうしたらそこを何かハッピーに行けるかみたいなウェルビーイングみたいなところがすごく欠けているというのをすごく感じているのと。

あと、私たちの団体もそうなんですけど、やっぱり、パートナーが猛烈に働いているので、無理ですと言って、パートにされるという方たちが、第3号の話もあって、本当に時給がこんなに上がっていく中で、結局、週3働くなくなって、それを抑えるために、週2にするみたいな、そんな感じの人たちがすごく増えています。週2回の働き方も、今まででは週3とか言っていたんですけど、もう、そこも時給に合わせて年収が上がらないようにするという何の意味もないことになっていて、とてもセカンドチャンスとかというところにはたどり着かないなという方がとても多いです。でも、それは自分の選択であるように見えて、やっぱり、そこはすごくロックがかかっているなということは、すごく感じているんですけど、学ぶ機会というのはやっぱりもっとあったらいいなというふうに思っていて、やっぱり不安で不安でしようがないので、何回も何回も、今年、オーバーしていないか計算しちゃうみたいな、それだったら、もっと振り切ってやったらどうですかみたいな。

相談窓口はたくさんあるんですね。なんんですけど、全部が細切れで、就労の相談、子供の育ちに関する相談、ハローワーク的な、マザーズハローワーク的な相談とか、あとは、何か健康だったら医療系の相談とか、全部縦割りで、地域の中で、ウェルビーイングにやっていくみたいなところに伴走してくれるところってどこなんだろうというのがやっぱりすごい課題でやっていると。今、こども家庭庁のほうの枠組みですけど、利用者支援事業というのができたので、幅広に何でもどうぞみたいな、そこからつなぐという総合みたいなことをやり始めたら、本当にそこが全部連動しているというのが分かつたり、介護も全然先ではなくて、今、高齢者数も多いので、介護とやっぱりダブルケアの話もそうです。すぐそこにあって、そうすると、やっぱり10年後にキャリアアップするみたいなイメージを持たれて期待されていても、もうあと数年で介護が来るのにという、そっち側との駆け引きみたいなのがすごく感じられて、地域側での生活のほうのバックアップがどうしても自力になっているというのがあります。

企業のほうでそこをどうしているってサポートするのは、本当に難しいんじゃないかなと思うんですけど、やっぱり、そこを地域の中で受け止める場も結構ないですというか、あるんだけど、全部、別々の窓口に行かなくちゃいけないという。自分で課題に感じていないと、そこにたどり着けないというところが、今、地域の中では起こっているかなと思います。

介護に関しては、実は、親だけではなくて、子供のいないおじ、おばの問題がすごく出てきているので、4人どころではなく、6人だったりというところを抱えていらっしゃる、近くに住んでいるでしょうと言って、おじ、おばの面倒を見ている人もすごく増えてきているので、ここは、どうしても家事・育児等になっていきますけど、そこがセットになりつつあるなという実感があります。

○矢島部会長 ありがとうございます。

さっき名執さんからも選択肢は多様になっているけどというお話がありましたけど、多様な選択の中で、厳しい選択肢を取ってしまう人って、結構いるなというのと、様々だなというのがありますよね。育休を取っている男性についても、よくメディアとかSNSでは育休を取っても、何か家事も育児もしていないみたいなところは取り上げられますけど、多くは普通に共働きなので、家事、育児をしていて、その中でも、し過ぎてしまって大変になるという人もいるし、だから、一部分だけ取り上げるのではなく、いろんな人がいるということを見なきゃいけないのかなと思いましたし。あと、ぎりぎりでできていればいいんじやなくて、全部、ハッピーにできていないとこれから選択をしていくこうという人が増えないし、もちろん少子化もなくならないしみたいなところなんかと思いました。

ありがとうございます。

ほかにいかがですか。田上さん。

○田上委員 健康等に関する話というか、ライフステージを通した両立の問題なんですけれども、まず、一つ考え方としては、ライフステージというのは、私は基本的にはまず年齢段階で考えるんですけども、昨今の変化としては、この年齢段階で、人が経験するライフイベント、家事というか、出産とか育児とか就職とか、これが多様になってきているという側面がまずあると思いますので、どの年齢段階において、何を経験したとしても、生活に支障が出ないというところでのワーク・ライフ・バランスというのが必ず必要かなと思います。

もうちょっと碎いて言うと、いわゆる晩婚化とか晩産化というのが、経験したとしても、それでも仕事と生活は両立できるよねという環境と制度があるということも重要ですし、もう一つが、個々人によって、年齢段階ごとに経験し得るイベントというのが違うという意味でいうと、専門的にはライフコースの多様性というふうに言うわけですけれども、どういうイベントを選択したとしても、個々人の人生というのが豊かでウェルビーイングのあるものになっているかという視点も重要で、それは名塾さんとかがおっしゃられていた、例えば、シングルマザーの話であるとか、例えば、あとは、結婚していないとか、パートナーがないという意味でのシングルという人もそうですし、結婚していても子供がないという人もそうだというところもあるので、どういう選択肢を取っても、クオリティーのある人生を送れるというところ、この二つで考えていくというところがよいのかなと思います。

これは、あくまでも社会的な視点からの話なんですけれども、健康の視点で難しいなと思うのは、医学的、生物学的な性差というのはどうしても無視し得ない違いというのがやはりあります。先ほども松田さんからお話をあった、助産師さんが女性ホルモンがあるから女性は耐えられるみたいな、そういうホルモンの違いというのは明確にあると言われていて、それがどの程度まで、どこまで影響しているのかというのは、厳密にはまだ分かっていないことが多いと言われていると思うんですけども、男性の産後鬱の話でいえば、それが例えはホルモンの性差による違いの話なのか、一方で、これは、全く私は分からないですけれども、可能性として、例えば、男性というのが社会的に育児をそんなに期待されていないからこそ、自分がそれをすることによって、アイデンティティの危機に陥るみたいなことも考えられるのかなと、素人ながら思うんですけども、そういうことというのがどうなっているのかというのは、かなり専門家じゃないと分からぬ側面があるんですけども、少なくとも、健康に関しては、女性というのはホルモンバランスがあるので、年代ごとに経験し得る健康課題というのは、かなり今だと具体的に分かっているので、それに対する制度というのはきっちり用意していくことは重要ですし。

一方で、今度は、社会的なイベントというのは、必ずしも、年齢段階ごとに人それぞれ同じではないので、その多様性に対処していけるかというところでの制度のやっぱり柔軟性というのが重要になってくるかなと思います。

地域社会とか多様な生き方という意味でいうと、人の多様性というよりかは、人が経

験し得るイベントの多様性というところで考えていくと、シングルマザーも恐らく含まれますし、外国人なんかでいうと、外国人という典型的なライフコースが必ずしも日本と同じかというのは限りませんので、母国に沿ったライフィベントを経験したいと思う人たちも当然いますので、そうしたいろいろな多様性に対応できるような考え方をつくりていけるんじゃないかなと思います。

以上です。

○矢島部会長 ありがとうございます。

そうですね。本当に、ライフィベントというのが、私たちも調査なんかするときも、結構困りますよね、複雑になっていて。単純に聞けないし、働き方とかも、以前はこの時間帯で働いているといったら、エラーかななんてはじいていたのが、あらゆる時間帯があり得るので、エラーとみなせなくなっていたりとか、結構複雑になってきているなと思います。

櫻井さん、いかがですか。もし、この点について発言あれば、櫻井さん、お願いします。

○櫻井委員 私のほうからは、女性の健康の部分、具体的なところになるんですけども、2点、お話しさせていただけたらなと思っています。

1点目が、女性の健康といえど、女性を一くくりにするのではなく、特に支援が届きにくい層のことを注目するのが重要なというふうに思っております。具体的には、非正規雇用で働く方ですか、独り親家庭、あと、経済的に困難を抱えている女性たちは、例えば、企業で働いていると、企業で健康診断を受けるというのはマストかと思いますけれども、そうではない働き方をしている場合は、健康診断の対象外で、自分で自治体から届いた紙を見てとか、そうじやない場合は、自分で予約して健診の時間と日を確保するということかなと思うんですけど、なかなか優先順位、優先度って低いところにあるんじゃないかなというふうに思っておりまして、質問が2点あるんですけど、現在、東京都として、こういった層の健診受診の状況ですか、健康課題に関する属性別データを把握されているのかというところと、あと、もう一点が、この健康経営ですか、女性の健康分野に関して、私も企業さんと取組をさせていただく中で、企業の健診に子宮頸がんとか乳がん検診が対象となっている企業さんもあれば、自己負担、または、一部出しますよという企業さん、様々あるかなというふうに思っていて、やはり自分でお金を出すなら受けないよというような方も一定数いらっしゃるなというのが肌感で感

じるところでして、こういったことも、例えば、東京都の企業の中で、子宮頸がんとか乳がん検診に対して、企業の健診の枠の中でできているのか、または、一部補助なのか、自己負担で実施しているのかみたいなところもデータとかがあるのか、伺えるとよいなというふうに思いました。

やはり女性の健康を一くくりにしたときに、本当にアクセスしづらい人、先ほどもお話ししたように、アクセスしづらい方だったり、支援が届きにくい方をもうちょっと注目して、サポートしていくということが必要なんじゃないかと思っています。

二つ目が、フェムテックのことが括弧で書かれている中で、フェムテックは、すごく女性の健康ですか、いろんな生理のこととか、更年期のこととか、授乳したり、いろんなことをサポートしてくれるものとして、非常に有効なものかなというふうに思うんですけれども、活用する際にはちょっと慎重に考えていく必要もあるかなというふうに思っております。

今、このフェムテックを活用できている人というのは、恐らく都市部在住で高所得者層、ある程度、経済的に余裕があり、デジタルリテラシーが高い女性が主に利用者となっているんじゃないかなというふうに思っています。そもそもフェムテックを知らない方とか使いこなせない方とか、あと、経済的な余裕がない方ですとか、あと、障害のある方ですとか、そういった方には十分届いていない、知られていないというのが実情かなというふうに思っています。

あと、比較的若い世代は、やはりSNS等でフェムテックですとか、あと、吸水ショーツなんか非常に便利だよというような情報が得られやすいですけれども、一方で、更年期のケアとか介護とか、そういった中高年の層に向けてフェムテックはまだまだ発展途上なんじゃないかなというので、ライフステージごとの偏りも見られるかなというふうに思っています。

もし、今後、東京都として、フェムテックを推進したり、何か導入していく際には、単に新しいものを使える人だけに届くという状態にならないように気をつける必要があるかなというふうに思っています。情報格差ですか、経済格差を前提に、そういったところがあるという考え方の下、じゃあ、どうしたら、そういったアクセスしづらい方に届けることができるのかと、情報提供できるのかというところ、あと、中高年層とか、多様なニーズがある方というところをちょっと考えた上で、導入していただけたらなというふうに思っています。やはり、よくあるのが、そういった企業さんも導入するけれ

ども、使われていない、企業がちょっと潤うだけというようなこととか、情報をしっかりと持っている方だけがアクセスできて、本来、本当に届いてほしい人に届けることができないというのはよくあることなんじゃないかなというふうに思うので、届くことが、先ほどの1点目と同じように、届けることが難しい人こそ活用できるようなことをちょっと考えていただけだとよいなというふうに思いました。

以上です。

○矢島部会長 すみません。今の質問部分については、今、お答えいただけますか、あるいは、準備してまた次回とかにしますか。

○平澤男女平等参画課長 すみません、質問の1点目は、健康に関して、性別別の健康に関するデータなどを東京都として把握をして、あるいは、公表等しているかというご質問なのかなと思っております。2点目が、健康診断に関しては、企業等で実施に差があるということで、それが東京都として補助等の支援を行っているかということ、この2問でよろしいでしょうか。

○櫻井委員 ありがとうございます。

1点目は、男女だけじゃなくて、それ以外の属性のところ、どういった働き方をしているのかというところだったりの部分ですとか、経済状況みたいなところで見ているというのと、2点目が、東京都内にある企業さんで子宮頸がんとか乳がん検診を自社での健康診断の項目として入れているのか、または、一部補助をしているのか、全く自費で受けてくださいというふうな形になっているのかというようなデータを取っているのかという2点ですね。

○平澤男女平等参画課長 ありがとうございます。

当局ではない事業になりますので、正確に把握してお答えさせていただきたいと思いますので、すみません。

○櫻井委員 お願いします。

○矢島部会長 また把握してから回答をお願いいたします。

ありがとうございました。

ちょっと、この点についても、私からも少し意見を述べさせていただきたいんですけども、健康の問題については、国の女活法の改正の際も、結構、議論になったんですね。女性の健康にだけ焦点が当たりやすいということは非常に問題じゃないかということですね。男女の性差に基づく健康課題が問題で、もちろん健康については共通の部分

で、企業も、国も、社会も対策すべきなんんですけど、その中でも、これまであまり検討されてこなかった性差に基づく健康課題というものを着目すべきだけれども、その中で、女性のみに焦点を当てるというのは、これはまた問題ではないかなというふうなことが1点。

それと、もともと男女の健康課題というのは、男女平等参画において、重要なテーマなんですけど、それを単に両立という枠組みに押し込めないで、働くこととは関係なく、働いたり、両立することとは関係なく、やっぱり健康課題ってあるわけで、そのところも全部ワーク・ライフ・バランスの枠組みだけで語らないことが重要ではないかなというふうに思っています。

あと、ライフステージを通じてという意味では、私も、何度か前回も申し上げましたけども、ライフプランニング支援という視点が非常に重要だと思っていまして、いろいろな選択肢が出て、本当に複雑になって、それをよりよく情報を得て選択していただくための仕組みづくりというのが弱いなというふうに思っています。これまでも必要な情報が都民とか県民とか国民に届いているのかみたいなことを調査したときに、自治体の広報みたいなものに事業を載せたとしても、それを読んだ人がこの対象に自分がなっているのかどうかはっきりしないと、自信が持てないと。そうすると、利用しないみたいなこともありますので、やっぱり市区町村の窓口などで対象の人に学習機会であるとか、選択に関する様々な情報提供というのがなされるような仕組みづくりというところからやっていくことが非常に重要じゃないかと思います。

例えば、母子手帳をもらうという機会が妊娠した場合あるわけですけれども、そのとき、子供に関する情報をもらうわけではなくて、妊娠・出産後の父親、母親のライフプランというものを立てるのに役立つような情報、それから、地域の自治体であるとか、男女センター、それから、大学などで行われている学習に関する情報提供、そういったものがその場で渡されるのが非常にタイミングがいいので、そういった仕掛けづくりも東京都が音頭を取って進めていただけるといいんじゃないかなというふうに思っております。

また、地域の中を変えていくという意味で、日本で生涯学習の仕組みがあるんですけれども、これまでご高齢の方が利用するといった傾向がありましたが、多くの成人が社会のアップデートについて行くというか、社会をアップデートしていくための情報を得る場としての生涯学習というのを、いま一度、広く認知していただいて、30代、4

0代、働きながらの現役世代から、それから、もちろん高齢の方も、こういった特に男女平等参画ということの考え方や新しい仕組みについて学べる機会というのを広く提供することが重要ではないかなというふうに思っております。

以上です。

じゃあ、皆さん、もし言い残したことがあれば、よろしいですか。

では、続きまして、アンコンシャス・バイアスの払拭について、ご意見いただきたいと思います。根強く残る性別役割分担意識の変革ですとか、それ以外、性別役割分担意識というのはアンコンシャスではないんですけど、その境をいうと、なかなか難しいので、様々な偏見とか、差別的意識に基づく行動、そういったものによって、どんな問題が起きているのかとか、そういうものを打破していく上で必要なことは何かということについて、またご意見いただければと思います。

いかがでしょうか。どなたからでも。田上さん。

○田上委員 アンコンシャス・バイアスですね。ちょっと厚労省の事業で、これに関するのをやった手前、言っておかなきゃいけないことがあって、やはり性別役割分担意識とアンコンシャス・バイアスというのはかなり大きく違うものだというところは、明確に気をつけていただきたいなと思います。その一方で、ただ、アンコンシャス・バイアスというのが世の中では鍵括弧つきで非常に柔軟な使われ方をしてしまっているというのは事実としてありますし、そういうものに対する関心が高まっている、社会的な関心が高まっているということ自体は非常によいことというか、入りとしては非常にいいのかな、きっかけとしては問題ないとは思うんですけども。一つ難しいかもしれないんですけども、やはり、こういったものを正しく理解するというところから、我々としても始めるといけないのかなと思います。少なくとも言える限りでいうと、アンコンシャス・バイアスと役割分担意識が例えば違うとかということですし、そもそもアンコンシャス・バイアスというものが問題視される背景には、性別役割分担意識に反対する人が増えているのに、なぜ、そんなに社会が大きく変わらなかったのかと。人々のささいな行動や判断の中に、実は、無意識的なバイアスがありますよという、こういう問題意識になっていますので、こうした問題意識、これがなぜ議論されるようになってきたのかという問題意識のところも含めて、一つ、リテラシーというところでの介入が、対処施策を考えていくことが重要なのかなと思います。

その上で、いろいろ調べていきますと、結局、アンコンシャス・バイアスというのは、

原理上はなくすることはできないというふうに言われていますので、せいぜい最大限人間ができるること、我々ができることというのは、その影響を実生活、社会生活の中で限りなく小さくするために、意識的になる、自分が抱えている潜在的なバイアスについて常に意識して判断、行動するようにするというところが提言として挙げられていますので、こうしたことの一連のセミナーみたいなものというのは、企業の人だけじゃなく、一般市民も必要だと思いますので、そうしたところで、特に専門家ですね、社会心理学の専門家等を呼んで、正しく理解するというところから一つ始めていくのがいいのかなと思いますし、あと、アンコンシャス・バイアスって、結局、突き詰めていくと、性別に限定されるものではないので、人の見える属性によって、判断、無意識的にバイアスがかかった判断をするということですので、一応、昔から企業では管理職研修とかで年齢だとか、日本だと、あんまりまだ少ないんですけど、国籍だとか、人種だとか、そうしたところでも無意識的なバイアスが働きやすいですよという研修があるということですでの、その辺りのまず初歩的なところの正しい理解というところでの施策が必要なんじやないかなと思います。

以上です。

○矢島部会長 ありがとうございます。

アンコンシャス・バイアスは、当社でも随分研修などもご依頼が多いので、検討していますけれども、もう広まってしまっている性別役割分担意識なども含めた意味でのいわゆるアンコンシャス・バイアスで企業が取組を進めたいと思っている範囲が広いので、でも、正しく理解しないと、本当には変わっていかないというところもあるので、正しく進めることが重要だというご指摘かなと思いました。

ありがとうございます。

ほかに、皆さん、この辺り、ご意見いかがでしょうか。

特に全員の方に必ずということではないので。

○高見委員 じゃあ、すみません。

アンコンシャス・バイアス、隠されているような思い込みというか、偏見のようなものだというふうに理解しております、これを問題視するということは、可視化するという方向なんだと理解しています。それは、今、田上委員がおっしゃったような正しい理解、専門家によるレクチャーというのは当然あり得る話だと思うと同時に、当事者がどういう困難を抱えているのかというもの、たとえば、扱いで不当なものを受けている

というような声を集めて、周囲の無意識の思い込みでどういう困難に直面しているかというのを可視化していくというのも大事なプロセスかなということ考えています。だから、専門家から、これがバイアスですよという事例を上から出すというのと同時に、当事者視点でこういう困難があるといった例を見る化していくというのも大事なことかなと、そう思っているところです。

○矢島部会長 ありがとうございます。

そうですよね。何のためにやるのかということで、田上さんもおっしゃいましたけれども、やっぱり、当社でも事業で研修などさせていただくんですけれども、アンコンシャス・バイアス研修って、一時、すごいブームみたいに広がって、ちょっと下火になってしまったのが、これがアンコンシャス・バイアスなんですよみたいな、お医者さんと聞いて男の人だと思ったでしょうねみたいな、そういう気づきの研修みたいなので終わってしまって、それで、あんまり効果が出ないみたいなことで、少し企業で進まなくなってしまった部分もあるんですけど、やっぱり、そういう思い込みとか、あるいは、さつき言った性別役割分担意識とか、あるいは、統計的な差別ですね、そういうものも含めて、実際の職場の中のマネジメントだとか、一緒に仕事をしていく同僚関係とか、人間関係とか、そういうところで、どういう問題を起こしているのかとか、それから、アンコンシャス・バイアスに基づかないマネジメントって、具体的にどういうことなのかとか、そこまで落ちないと、あんまり有意義じゃないなということなんですね。そういうことも含めた取組が必要かなということで、私なんかは、例えば、子育て中の短時間勤務で働いている人に対する仕事の与え方や評価というののアンコンシャス・バイアスに基づいたやり方とそうでないのというのなどの説明をすると、割と分かりやすいのかなということで、そういうようなアプローチを取っていたりもします。

あと、先ほど、田上さんがおっしゃったように、この問題って、性別だけじゃないですよということも、もう社会の中で改革を進めていく上でとても重要だと思うんですけども、やっぱり性別のそういうバイアスにはすごく敏感な人が、そうでないバイアスに対しては口をつぐむというか、見逃すというか、そういうことがやっぱり日本の社会では変わっていけない原因なのかなと。なので、やっぱり自分が直接的に関与している問題だけではなくて、あらゆるテーマに関して、差別とか、バイアスに基づく、偏見に基づくアクションというのを連帶してというか、いろんなテーマ、連帶して変えていくみたいなことがとても重要なんじゃないかなというふうに思っています。

これ、いじめ問題とかもそうなんんですけど、自分に降りかかってこなければ、関係ないとしていると、いつまでも、何というんでしようね、こういった問題について、アクションを起こす人がマジョリティーにならないとか。なので、やっぱりアンコンシャス・バイアスというのも様々な課題、高齢の方とか障害に対してとか、あるいは、装置の問題とか、いろんなことに対するアンコンシャス・バイアス差別をなくしていくというアクションと連動していくことが必要かなと思っています。

櫻井さん、どうですか。この問題。もしご意見があれば。

○櫻井委員 すみません。ありがとうございます。

そうですね。アンコンシャス・バイアスの部分に関しては、先ほどご説明いただいた中でも、前回も、ほかの方から出ていたところで、東京都さんが行われている調査でも、結構、若い人、小学生と中高校生を対象にした調査でも、年齢が上がるにつれて、こういったステレオタイプが強化されていくというところが調査でもありましたが、アンコンシャス・バイアスとか、こういった部分の話をするときに、結構、主に企業でとか、ちょっと働く世代を対象としたものが多いかなと思っていて、その部分と、あと、やはり、残念ながら、こういったところは再生産されているというところがあって、若ければジェンダー平等なんでしょうというふうによく言われるんですけど、全然、そうではなくて、やっぱり育っている学びの環境の中での環境だったり、いろんな大人たちから声かけというところで再生産されているので、若い世代といえど、乳幼児期から大学生、若者に至るまでの世代と働く世代、その上の世代というところの両輪といいますか、多世代に対するアプローチが非常に重要なというふうに思っております。

最近、私もやっている事業の中でとか、あと、お問合せフォームで、学校内における先生の発言等が問題なんですというような、都内の高校生からの連絡がすごく多いんですけども、女子学生が生徒会長になったら、男子も立てると先生が言ったりですとか、もてる女の子になるためにはこういうことを女の子はしなきゃいけないんだというのを、教員が、しかも、比較的若い、私と同じ30歳の教員がそういうことを言っているというようなことが書かれていたりするんですけど、なので、生徒側に対してもそうですけど、教員側に対しても両方のアプローチでしていく取組が必要かなというふうに思っておりますし、できるだけ早い段階から、なので、もう幼児期から、幼少期から、なので、幼稚園、保育園ですね、といったところから、小学校、中学校、高校、大学と取組が必要かなというふうに思っていて。具体的なところでいいますと、まず、一つは、

性別によらない声かけとか環境整備を徹底していくところが大事かなと思っています。

最近、保育園とか幼稚園の先生向けの研修なんかも自治体さんで行われていると思うんですけども、やっぱり教員向けの研修も1回やって終わりではなくて、そういった先生たちがふだん日々の生活の中でも気をつけていけるように、考えていくようなポイント、タイミングをつくっていくのが非常に重要なというふうに思っているので、一度切りの研修ではなく、短時間でも継続的に学べる動画のコンテンツですとか、ワークショップですとか、何かもう常に見て意識しなきやいけない掲示をするとか、そういった日々の業務に取り入れやすい工夫が大事かなというふうに思っておりますし、男なんだから、女の子なんだからという声かけですとかがないように、いろんな選択が日々の遊ぶでも、学ぶでもできるような場づくりというのも、何かガイドラインみたいなものがもう既にあったら申し訳ないんですけども、策定いただくというのは必要かなというふうに思っております。

あと、事業でジェンダー視点を入れていくところができるかなというふうに思っています。よく総合学習の時間ですとか、道徳とか、家庭科などで取り上げられることが多いんですけども、社会科、国語、美術、数学、英語など、いろんな教科で取り扱うことが可能かなというふうに思うので、教員が導入しやすいような授業例ですとか、ワークシートとか、動画教材を含む授業ツールキットのようなものを作っていただくと、何かテストの後とか、1コマ授業が空いたりとか、余裕ができると、そこに入れて、先生たちが実施するということもできますし、最近、探究学習で中学生、高校生共に、このジェンダーの分野を取り扱いたいなという方が増えてきてはいるんですけど、先生がなかなか相談を受けられないというところもあったりするので、そういったときにも活用できるかなというふうに思いますので、そういったことを学校で使えるツールを作ったりとか、そこをウィメンズプラザと協力して、ウィメンズプラザで活用できるというようなことだったり、先生の育成なんかしていただけるとよいかなというふうに思いました。

私自身、ジェンダーですか、セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツに関する教材を作ったりしているんですけども、やっぱり、こういったパッケージがあると、先生たちは安心して授業ができるというところがあって、この分野、ちょっと炎上するんじゃないかなというので、先生がテーマとして取り扱いづらいというような声も

あって、何か社会課題に関して、ちょっとやろうと思ったときに、つい環境に行ってしまうというところがあつたりもするのも、もちろん環境も大事なんですけれども、先生がちょっと授業でやってもいいなというふうに思えるものを作るというのも必要かなというふうに思いました。

国では、いろんな団体ですとか、窓口で作っているものもありますし、東京都の中でも、既に作られているかもしれないんですけども、そういうものをまとめていくというのには必要かなというふうに思いました。

以上です。

○矢島部会長 ありがとうございました。

そうですね。本当に乳幼児からの学びの場の環境や、日々の接し方の問題というのも根強くあるのかなと思いますし、学校の教員の皆さん学習の機会というのも、文部科学省でも作っていると思うんですけども、そういうことと連動して、東京都でも広めしていくことが大事なのかなと思いました。

ありがとうございます。

では、今、ちょっと男女共同参画センターの話も、ウィメンズプラザの話も出ましたけど、ウィメンズプラザの機能強化について、皆さん、ご意見があればいただければと思いますけれども。

○名執委員 今のところで、一つ、よろしいでしょうか。

お話をあったように、やっぱりアンコンシャス・バイアスについての理解を深めるとか意識化させていくというのは、継続してずっとやらなきゃいけないことだと思うのですけれども、なかなか人の意識を変えることだけを目的にした取組で効果を出すことが難しいです。これは、例えば、職場で言えば、この場所に男女が一緒に働いている、気持ちよく働いていけるという状況をつくっていくことで、意識が徐々に変わっていく部分がすごくあると思うのです。東京都がこれから計画として取り組む様々な施策を進める中で、アンコンシャス・バイアスなり、役割分担意識に変化というものが出てくるのだと思います。

一方で、先ほど統計で紹介もあった、家事・育児時間の実態調査などは、全然、数字が変わらない部分はなぜだろうと疑問には思うところですけれども、今、女性が働かない、家計はやっていけないし、企業も人手不足でやっていけないという中で、どうしてこの意識改革だけが取り残されているのかはやはり問題として対応すべきではないか

と思うのです。この意識改革のための施策を行うとしたら、一つは、今、櫻井さん言つていただいた学校などでの若い人たちへのアプローチはもう絶対不可欠だろうと思いますし、それから、それを担っている先生などの役割分担が、例えば、教育の現場で女性教員と男性教員で役割分担が固定化してないかを自ら点検することが大事だと思います。

あと、これも、櫻井さんが育児休業を取る男性の側の取りにくさを最初のほうにおっしゃっていましたけれども、意外と職場慣行として見えない慣行がずっと続いているところが影響しています。これを点検して見直していく。これは、みんな制度では男女平等だし、性差による固定的役割はない、それから、待遇差も制度的に変えてきたということはあるのですが、目に見えない職場慣行が残っているのではないか、と自分の組織で見直していくような取組というのは、運用の面ではとても大事なことではないかと思います。それを促せる施策が何かあるのかというのは検討課題です。

○矢島部会長 今、男女の賃金差異の分析って、できればそこまでやってもらいたいというところが狙いではあるんですけど、なかなかそこまで行っていないというのはありますよね。

○名執委員 そうですよね。

○矢島部会長 ありがとうございました。

おっしゃるとおり、意識だけ変えるのは難しいですし、実際は、環境とか関わりみたいなもので決まっているんじゃないかというところですよね。学校の先生に以前調査したところ、学校の先生で、共働きの家庭なんかを見ると、民間企業と全く同じ役割分業、女性のほうが先に帰って、夫のほうが残業してみたいな、そういう役割分業をして働いているということが影響しているのかなということで、意識だけではなくて、そういった環境も変えつつ、意識に働きかけていくということです。意識というのも、多分、価値観とか意識そのものを変えるんではなくて、職場とか地域の中でとか、それぞれでの判断とか行動とか、そういうのをどう考えるかということなんだと思うんですよね。私たちも、企業の中で研修するときは、あなたの価値観を変えてくださいと言っているんではなくて、あなたがこの会社で課長をやる上では、こういう判断をしてくださいと、こういう考え方に基づく判断とか行動をすることが求められているんですよという、そういうような流れにしているんですよね。

○松田委員 ちょっとだけいいですか。

それでいうと、そういうもののしわ寄せに地域がすごい浸っていて、そこだけの世界でいるときはすごいいいですけど、割と押しつけられているとか、何か気づいていない人たちがすごく多いので、さっきワークショップでとおっしゃっていたのは、すごい面白いなと思っていて、やっぱり、それをうっかり言うと怒られるとか、罰せられるみたいにしてつぐむんじやなくて、どんな事例とか、どんなシーンがあったかなというのを何か知っていくというか、気づいていくとかという思い出したシーンみたいなのは、結構、地域のほうでいっぱいやってみると、何でだっけという人たちが増えるかなという面もある。全くほぼやっていないと思うんです、地域のほうは。

○矢島部会長 そうですね。

○松田委員 何か例えればですけど、今、もう在宅とか勤務時間とかもすごい多様になっていると、パートナーが出社するまで家から出られませんという人がいたりとかして、私が今日は先に行くねって、鍵を閉めてお願ひって、どうしていけないのと言われてから、はっとなるとか、ちょっとそれがアンコンシャス・バイアスなのかちょっと分からないですけど。多分、そういうものにすごいいっぱいとらわれている人たちがいるので、教育もそうですけど、学校の中での違和感とかを訴えられない保護者とか、そういうものなんだなって、また再生産というのも、そういうところにもあるなと思って。何かやってくださいとか、何か目標に東京都がするというものではないかもしれないけど、そういうことに取り組んだ人が一番分かっていく、こうだよと教えられるよりは。というのはちょっと感じたので、その辺の何かムーブメントみたいのが、もう、今、ちょっと落ち着いちゃっているとはおっしゃっていたんですけど、はやりも来ていないので、地域には。それはあってもいいし、生涯学習と教育の場は全く分離されているので、生涯学習でどんどんやっても、教育の現場には入っていかないというのもあると思うので、逆に、家庭のところでも、地域の自治会とか、そういう制度とか、何かそういう枠組みの中にも言つていける市民を育てるみたいなところもあっていいのかなと、ちょっとと思いました。

○矢島部会長 パートナーシップの問題はありますよね。

○松田委員 そうですね。

○矢島部会長 パートナーシップをつくるというような教育も日本ではされていませんが。

これは、DVの問題というのは、この中には入らないんでしたっけ。DV、家庭内暴

力の問題はこの中には入らない、この計画の中には。

○平澤男女平等参画課長 計画は、もう一つの配属部会で。ただ、こちらでもご意見があれば、両部会のご意見は共有します。

○矢島部会長 そうですね。これはもうつながっているものが……

○松田委員 つくられてしまう。

○矢島部会長 そうですね。

あと、今、ちょっと出た地域の自治会とかの問題もやっぱりありますよね。私も、自治会役員を去年、おととしやっていたんですけど、その中の懇親会の場とかでの女性の役割、それで、男性たちが飲んでいた間、片づけとかするために帰れないみたいなのがあって、私は帰っちゃいましょうと言うんですけど、男性たちには、いや、それはちょっと女性がやるのはと言えるんだけど、女性のメンバーの、いや、期待役割を果たしたほうが私は楽なんですという、そこを否定しにくいというのが難しいなと思ったりもして。地域の中でも、やっぱりそういうものを変えていくというのが必要ですね。

ありがとうございます。

では、ウイメンズプラザの機能と、ちょっとすみません、お時間が、私の運営が悪くてかかってきてしまったので、ウイメンズプラザとジェンダー統計について、それぞれ、もし、どちらでもご意見ある方いらっしゃいましたら、よろしくお願ひします。

○田上委員 ご質問なんですけれども、ちょっと私の不勉強で、何で共同参画センターがどういった機能があるのかという現状をちょっとあまり把握できていなくて、どこかの部会のタイミングで、あと、これと三つ目の都の政策というのも、ちょっとなかなか詳しくない部分がありましたので、これまでにどういうことをやっているのか、やってきたのかという資料があると、次か、次の次の部会ぐらいまでにいただければ、非常に参考になるかなと思いました。

なので、その二つに関しては特に意見ないんですけども、ジェンダー統計については、国ほうでも、内閣府ほうで委員会があって、検討委員会で報告書とかが出ていますので、そうしたものを参考にするというのが重要だと思うんですけど、書かれているのが充実という方向性なので、新しく取るとか、新しく調査をするというところになると思うんですけども。これは、私の意見ではないんですけども、内閣府の委員会の神林先生という委員の人の言っていることが非常に重要なと思って、ここでも引用させていただくんですけれども、統計を取る際には、業務統計なのか、調査で使う統計

なのかということを区別することが重要だとおっしゃっていて、業務統計というのはあくまでも行政、業務を遂行するときに必要な情報なので、そこにおいて、性別を取るかどうかというのは非常にプライバシーの問題とかという、必要のない情報を取りことの意義というのは、なかなか根拠づけるのが難しいというふうにおっしゃられていて、一方で、調査データというのは、こういう審議会とかでの意思決定に使うものなので、そうしたものについて、ジェンダーを取るというのは、こういう男女共同参画の文脈で重要なということをおっしゃられていたので、一応、テクニカル、技術的な話では、そういったところで、業務統計の中にそういう性別情報が含まれていなかつたときに、それを含めるべきかというお話と、新たにまだ何も知らないことが多いので、例えば、健康の話とか、先ほど出た話でいうと、健康についての男女の情報を調査してみましょうという話は区別して考えるのが重要なんじゃないかなと思います。

○矢島部会長 ありがとうございます。

ウィメンズプラザについては、先ほどお話があったように、今度、見学させていただいて、そのとき、説明も受けたときにも、また改めて皆さんのご意見を伺うということでおろしいでしょうか。今日、もし、今あれば、言っていただいて。

○松田委員 1点、いいですか。

多分、こういう場所にすごく情報が集まっていることというと、ウィメンズプラザだったり、いろんなところの参画センターがやっているセミナーとかの情報になってしまふんですけど、実は、そこに団体利用していたりとか、いろんなものが持ち込まれていて、その情報が結構有意義だなと思っているんですけど、だったら、どこかにアップしておいてくれればいいのにみたいな、紙媒体が結構まだまだ多くて、そこに集まったところに行かないと得られない情報というのがすごく、それはそれすごい大事だったり、図書の機能がすばらしかったりするんですけど、あんまりそこは理解されていないなというのをすごい感じています。なので、ウィメンズプラザでセミナーをやると、参加者がその後すごい情報もらって帰るんですよ。だから、何か、そうすると、ちょっと意識が変わったりとかすることもあって、それが何か行ったときだけしか発動しないのはもったいないなというのは感じています。

あと、もう一点、統計のところでちょっとお願いしたかったのが、イベントでの意見募集というのをされているとあったんですけど、イベントがちょっと偏っているとか、どうしてもこの分野のイベントでの意見集約になっていて、そうすると、関心のあ

る人たちの意見なんじゃないかなと思っていて、なかなか部局を越えてというのは難しいのかもしれないんですけど、せっかくイベントで意見募集するなら、もう少し多様な場を設定されるといいんじゃないかなというのを感じました。

○矢島部会長 あんまりジェンダーと関係ないようなイベントでも取ってみると。

○松田委員 はい。そうじやないと、かなりそこにいらっしゃること自体が意識の高い人なので、違うんじゃないかなとちょっと。どこに母数を置くかというのかもしれない、ちょっとその辺の調査のことは詳しくないんですけど。

○矢島部会長 目的によっても使いわけとか。

○松田委員 むしろバイアスがかかっている人たちに出会っていくということが必要かなと思いました。質問されると意識するので、調査自体がすごく何かその人に変化をもたらすのではないかという気がします。

○矢島部会長 ありがとうございます。

櫻井さん。センター、ウィメンズプラザやジェンダー統計などについて、いかがですか。

○櫻井委員 ありがとうございます。

ジェンダー統計についての部分は、最近、性別欄廃止、男女共同参画局のワーキンググループでもありましたが、廃止については、ジェンダーギャップを見ていくというところができなくなるというところだと思うので、廃止をすべきみたいなことはちょっと単純過ぎる議論だなというふうに思っていますと。

国のはうも、結局、あまり結論が、ジェンダー統計は大事だよね。でも、どういうふうに性別欄ですとか、それ以外のところをしていくかというのは、引き続き検討というところで終わってしまったかなというふうに思っています。ここの部分は、非常に重要で、恐らく自治体としてもどうしたらよいんだろうというので、聞くなという声もあれば、聞いたほうがいいという声もあり、恐らく聞いたほうがいいというふうな意見は専門家の人たちで、聞くなと言っているのはSNS上ですとか、あと、実際の声であるのかなというふうに思うので、何かそういったところを、東京都もそうですけど、特別区ですか、多摩地域の自治体も、恐らくどうしたらよいんだろうと悩まれているかなと思うので、この部分を、東京都として、どういうふうに扱っていくのかとか、あと、素地を含めた、より包括的な設計も必要だよねというのが、男女局のワーキンググループでも出ていたかなというふうに思うので、何か国の方針を待つのではなくて、東京都と

しても方針を示していくことが必要なんじゃないかなというふうに思っておりま  
す。

以上です。

○矢島部会長 ありがとうございます。

国のほうも、ぱきっとした答えになつてないので、なかなか難しいんですけども、  
私も、ジェンダー統計に関しては、ほかの子ども・子育ての議論とかの中でも、例えば、  
貧困家庭の進学率というのを見ているんだけど、貧困家庭とそうでない家庭を比較はで  
きるんだけど、貧困家庭の中の女児と男児の進学率の違いというのが見えなくて、今、  
ジェンダーギャップ指数の中で、日本の教育については、女子の進学率がちょっと下が  
ってきていて、これからますます貧困が進むと、女子の進学率がさらに下がってくるお  
それがあるので、そういうものが把握できないというのが問題だなというふうに思つ  
ています。

ですので、目的に照らしてということはすごく大事だと思うので、最近、私も、今ま  
であんまり気づいていなかったんですけども、よく薬を作るときの実験段階で、男性の  
モニターが多いみたいなことは指摘されていますけど、手術の現場で女性と男性で同じ  
ような手術でも、麻酔がかけられるものが違うんだとか、何か女性のほうが麻酔は要ら  
ないみたいなことに多くなっているとか、最近ようやく女性の声が上がってくること  
でいろいろな論点が見えてきているので、今まで以上に様々な観点から、性別データって  
必要になってきていると思うので、概念でばしっと切るのは難しいんですけど、やっぱ  
り必要性が指摘されたところは取りあえず性別できちんと取っていくということが大事  
ではないかなというふうに思っています。

あと、ウイメンズプラザの機能強化については、これは、私は、人ですね、人の育成  
と、そのための処遇改善というのは欠かせないというふうに思っています。専門人材が  
いて、そこにある設備だとか、図書資料だとかというのに加えて、人の専門性ですね、  
それが非常に重要な財産なので、その人たちの処遇のできれば正規化ということなんで  
すけども、含めて考えていただいて、相談員の人たちなどが高い専門性を発揮して支援  
に当たれるようにするということがとても重要ではないかと思っています。

○名執委員 よろしいでしょうか。

私も、ジェンダー統計関係については、皆さんのお見と同じなのですが、やはり  
男女平等の推進の視点と、男女差による特性があるような部分の違い、これを大事にし

ていくところでは、必要性は十分理解してもらえると思います。大きく言えば、雇用や教育から医療、健康分野、福祉分野に至るまで、逆に言えば、男女別統計が必要ないと言えるものがあるのかというぐらい、それぞれに必要性は説明できるのではないかと思いました。

都の施策については、あらゆる施策において、男女差に基づいている隘路がないのかとか、男性目線だけで決めていないかというところを点検していくことが大事だと思います。そこは、もう心がけておられると思いますけれども、その点検を不斷にやっていくことが大事だというふうに思いました。

以上です。

○矢島部会長 ありがとうございます。

都の施策については、次回も、またちょっと皆さんに都のこれまでやってきたこともご説明いただいた上で、またご意見いただければと思うんですけど、今日、この場で、これだけは言っておきたい、忘れないうちにということがありましたら、よろしいでしょうか。

では、本当に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。1回、本日の部会はここまでで、事務局のほうで計画に書いて載せた論点をまとめた上で、次回の部会で検討をさらに進めていきたいと思いでので、よろしくお願ひします。

最後に、会議次第4、その他で、今後のスケジュールについて、事務局からの説明をお願いします。

○平澤男女平等参画課長 それでは、今後の進め方について、説明をさせていただきます。資料は7番になります。

次回、第2回の部会は、7月の下旬、第3回は9月を予定しております。第3回の部会で、中間まとめ案についてご検討いただきまして、10月の第2回の総会において、中間まとめ案について、部会から総会にご報告をいただきます。

具体的な日程につきましては、改めて連絡をさせていただきます。また、この第2回につきましては、ウィメンズプラザについてよく知っていただくというところで、ウィメンズプラザでの開催というところ、そして、それに合わせて、ご見学いただくことについても調整をさせていただきたいと考えておりますので、よろしくお願ひいたします。

委員の皆様も大変お忙しいとは存じますが、どうぞ可能な限りご出席をお願いいたします。

以上でございます。

○矢島部会長 何かご質問とかご意見などありますでしょうか、この進め方について。

(なし)

○矢島部会長 私からは、第3回が中間ということで、今日は、一応論点に沿って、皆さんにいろいろご意見いただいたんですけども、本当に皆さんのがこれはとても大事だと思っているとか、これだけはぜひ計画に反映してほしいみたいなことは、ぜひ、第2回で、必ずご発言いただいたり、もし資料など提出したいということがあれば、出していただければと思います。そういうもので、第3回の中間まとめまで、ある程度、皆さんがあ大事だと思っていることが反映される形でまとまればいいと思っていますので、よろしくお願ひします。

では、本日、これをもちまして、第1回の男女平等参画部会を閉会させていただきます。

長時間にわたって、ありがとうございました。

(午前11時57分 終了)