

【3つの政策の方向性に応じた論点】

① 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

(全般)

- ・ 経済分野に関する女性活躍推進、男女平等参画を前提として、均等と両立の二つを軸に今後も考えていくとよい
- ・ 管理職比率を数値目標とする際には、昇進までのラグを考慮しなければならないため、施策のスパンに留意が必要
- ・ 施策の検討の際には、制度の問題なのか、運用の問題なのかを考慮する必要がある
- ・ 社会的・制度的要因により長く蓄積してきた不平等の解消のためには、ポジティブアクションが重要
- ・ 自治体の柔軟性を生かし、分野横断的な取組・計画の立て方ができるとよい

(数値目標)

- ・ 数値目標の設定にあたっては、現状を踏まえ、実現可能な目標値とすべき。また、国際的に比較をされる数値には注目をしつつ、都としては日本の平均水準より高く、けん引することを意識すべき
- ・ 現行計画では、雇用分野の数値目標が少ない。この点は女性活躍推進条例も踏まえ、反映すべき
- ・ 数値目標は、数値の達成だけでなく、何をやったかも加味して評価すべき
- ・ 分野によって様々な状況があるので、現状からの伸びを評価できる仕組みも必要
- ・ 仕事の魅力発信と職場環境改善に焦点を当てて、後押しできるのではないか
- ・ ブレイ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が評価しやすい

【3つの政策の方向性に応じた論点】

① 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

(数値目標) 続き

- ・数値目標については、行政データからわかる情報だけでなく、企業レベルの数値を導入してもよい
- ・様々取り組んでいる企業とそうでない企業があり、取り組めていない企業は置き去りになってしまうのではないか
- ・様々な取組を行ってきている、変わってきているということをアピールすることも必要
- ・ポジティブアクションの導入に当たっては、その理解を広めることも必要

(企業や社会全体で取り組むべきこと)

- ・中小企業では、人材育成のための独自の研修が難しいので、地域や業界団体のサポートが必要
- ・企業の様々な取組を若者がどう受けとめているか、話を聞いたり調べたりすることが必要
- ・特に人材確保といった観点から訴えていくほうが響くのではないか
- ・男性の育児休業の取得にあたっては、それがどのように評価されるかが気になり結果として取得期間が長くなるという話もある
- ・男性の育児休業についても、全体としては進んできていても企業間でもかなり差がある

【3つの政策の方向性に応じた論点】

② 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

(健康課題への対応の在り方、多様な生き方への支援)

- ・男女の健康課題に関して実態の把握、現実には起きている問題等を丁寧に把握し、施策を進めるべき
- ・ライフイベントが多様となってきているので、どの年齢段階でも生活に支障が出ない観点が重要
- ・ライフコースも多様化しており、どのような選択肢をとっても生活の質を高く過ごせる観点も重要
- ・支援が行き届きにくい人に注目してサポートしていくことが必要
- ・フェムテックの活用にあたっては、情報・経済の格差があることを念頭に置き、多様なニーズを踏まえ、届けることが難しい人こそ活用ができるように取組を進めたほうがよい
- ・性差に基づく健康課題は、女性のみには焦点を当てることは適切ではない
- ・健康をライフ・ワーク・バランスの枠組だけで語らないことが重要
- ・ライフステージを通じた選択肢が多様化・複雑化している中で、情報を得て取捨選択していく仕組みづくりが弱い。必要な情報が都民に届かないことにつながるため、対象者へ適切な情報が提供できる仕掛けが必要
- ・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を広く認知してもらい、現役世代から高齢者まで男女平等参画の考え方や新しい仕組について学べる機会を広く提供することが重要

【3つの政策の方向性に応じた論点】

③ 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

- ・ 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違うものである。アンコンシャス・バイアスが鍵括弧付きで社会に広まっており、社会的な関心が高まることはよいことだとしても、正しく理解することが重要
- ・ アンコンシャス・バイアスは完全になくすことが難しいと言われていているため、その影響を限りなく小さくするよう自覚的になることが必要。このため、専門家による、アンコンシャス・バイアスを正しく理解するためのセミナーを広く一般都民に対して行うことが必要
- ・ 周囲の無意識の思い込みにより、どのような困難に直面したか当事者視点で可視化することも重要
- ・ 性別だけではなく、あらゆることへの偏見に対してアクションを起こし、連帯していくことが重要
- ・ アンコンシャス・バイアスの再生産がみられるので、多世代に対するアプローチが重要
- ・ アンコンシャス・バイアスについて学ぶ研修の他にも、一度きりではなく継続的に学ぶことができるコンテンツや場に応じた対応ができるようなガイドライン等が必要ではないか。様々な教科でも使えるような、学校で使えるツールキットなどがあればよい。
- ・ 性による役割分担や制度的な差が無いにも関わらず、男女差が生じる背後には目に見えない職場慣行が残っているのではないか。このような視点で組織を見直していくことが必要で、そのことを促せる施策が検討課題
- ・ 地域の中では、アンコンシャス・バイアスについて学ぶワークショップなどはできていない状況があるので、地域で市民を育てていけるようなものがあったらよい

【第1回総会を踏まえた論点】

○ 男女共同参画センター、ジェンダー統計、都の施策について

- ・東京ウィメンズプラザには、セミナーや団体の情報など様々なものが集積しているが、行かないとわからない点が残念
- ・人の育成と処遇改善が重要。設備や図書資料があるうえで、専門性も非常に重要な財産
- ・業務統計と調査統計を分けて考えるべき
- ・イベントでの意見募集にあたっては、あまりジェンダーと関係ないようなイベントでも募集したほうがよい。ジェンダーバイアスに捕らわれている人に聞くことで意識をするようになり、調査自体が変化をもたらすきっかけになる
- ・男女別で統計をとることは必要という結論はあるものの、それ以外のところは引き続き検討という形となっているので、国の方針を待つのではなく、都として方針を示していくことが必要ではないか
- ・施策について男女差に基づく隘路がないか、男性目線だけで物事を決めていないか、不断の点検が必要