

東京都男女平等参画審議会
第3回男女平等参画部会

令和7年9月17日

生活文化局

1　日時

令和7年9月17日（水）午前2時02分から午後3時39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）女性活躍基本条例（仮称）の検討状況

（3）中間まとめに向けた検討

（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、矢島洋子委員

(午後 2 時 02 分 開会)

○久松都民活躍支援担当部長 お待たせいたしました。

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。

時間となりましたので、これより東京都男女平等参画審議会第3回男女平等参画部会を開催させていただきます。

私は、事務局を担当しております、生活文化局都民活躍支援担当部長の久松でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

まず、資料の確認をさせていただきます。本日の資料は7種類でございます。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、モニターをご覧ください。

次に、本日の出席状況についてご報告いたします。本日は5名の委員の皆様にご出席いただきました。松田委員はご欠席でございます。各委員の紹介につきましては、名簿の配付をもって代えさせていただきます。

本日の会議は、傍聴者がおりまして、取材も入っておりますので、ご発言の際にはマイクをご使用いただきまして、お名前をお願いできればと思っております。

それでは、会議の進行につきまして、矢島部会長、お願ひいたします。

○矢島部会長 矢島でございます。よろしくお願ひいたします。

それでは、議事に入る前に、本部会の公開について確認させていただきます。前回と同様に、このまま公開で進めさせていただきたいと思います。

次に、議事録につきましても、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、発言者及び部会長で相談させていただきたく存じます。

それでは、会議次第2、女性活躍基本条例（仮称）の検討状況及び会議次第3、中間まとめに向けた検討について、事務局から説明をお願いいたします。

○井上働く女性応援担当課長 産業労働局の井上と申します。

私からは、資料3、女性の活躍を促進するための検討会議によりまして、女性活躍基本条例（仮称）の検討状況について説明をさせていただきます。

産業労働局では、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や、実効

性の確保などにつきまして、有識者からなる検討部会を設置し、昨年度から議論を進めてまいりました。

第1回の総会でご説明した以降の検討状況につきまして、先月8月27日に開催しました会議の資料を使いご説明をさせていただきます。

それでは、2ページ目をご覧ください。検討の経緯と委員の構成でございます。

今年度に入りましてから、事務局では、女性が少ない産業分野の団体、女性活躍に積極的に取り組んでいる事業者、経営者等へのヒアリングを行い、そのヒアリング状況もお知らせしながら、2回会議を開催しております。

3ページ目をご覧ください。3ページからは、今後の方向性として議論を集約しております。

まず、基本的な考え方でございます。

資料の上のほうにございますが、まず、企業に自社の持続的な成長のために女性の力を引き出すことを求めるということにしました一つ目の方向性に加えまして、下のほうになりますが、経済・雇用分野にも影響を与える固定的性別役割分担意識の払拭には、社会全体でも同時に取り組んでいくことを二つ目の方向性として整理をいたしました。

続いて、4ページ目をご覧ください。

取組を推進するために必要な事項でございますが、こちらは事業主と社会全体に整理をしております。

まず、事業主には、多様性ある組織づくり。女性への仕事の経験を通じた成長機会の提供。長時間労働など日本型労働慣行の見直しと評価基準の転換。そして男女とも両立支援制度が利用しやすい組織風土の醸成を求ることとしました。

また、下のほうですが、社会全体には、固定的性別役割分担意識に基づく制度や慣習の見直し、そして将来を担う子供・若者の可能性を広げることを求ることといたしました。

続いて、5ページ目をご覧ください。

条例という手法の意義としては、行政だけではなく、企業を中心に社会全体の動きにつなげるため、取組の目的や手法を明確に示し、取組を加速化させることといたしました。

また、推進に向けた仕組みとして、都、事業主等、そして社会全体と、取組主体ごとに求める内容を整理しました。

さらに、下のところですが、対象の範囲と制限の程度として、全ての事業主を対象とすること。そして自主的な取組を引き出すことを重視し、罰則を設けないことといったしました。

続いて、6ページ目をご覧ください。

加えて、最後に参考1として、これらの議論から浮かぶこれからの社会の姿のイメージを示しました。

性別役割分担意識に基づく制度や慣習の見直し、また長時間労働の是正などを進めることで、女性のキャリアアップや仕事の仕方、働き方の見直しにつながり、人々の選択肢が広がるとともに、企業の成長にもつながります。

ひいては、男性も女性も生き生きと暮らし活躍できる社会、多様性豊かでイノベーティブ、かつ持続的な社会につながるというものでございます。

続いて、その次の資料ですが、7ページ目から10ページ目までには、この会議の5回目までの委員の皆様からの主な意見をまとめたものとなります。

ここまで説明に加えまして、8月に開いた会議のほうでは、委員から幾つか意見をいただきしておりますので紹介いたします。

まず、今まで十分に芽を出す機会を持てなかつた女性たちの才能を信じて育てていくことが重要。企業と社会全体が両輪で取組を進めるというのは分かりやすい。条例は基盤となる柱とし、実施すべき具体的な内容はガイドラインに。できる部分、できる企業から、女性活躍に自ら取り組むことに意味があり、それを促進する条例とすべき。

固定的性別役割分担意識の解消に向けては、小中学生にも情報発信が必要。必要性を感じても取組方法が分からぬなどの事業者の声に応え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。

この8月の会議を一区切りとしましていただいた議論の内容を参考に、事務局にて現在条例制定に向けた準備を進めていくこととしております。

簡単でございますが、説明は以上となります。

○平澤男女平等参画課長 続きまして、男女平等参画課長の平澤から、資料4、資料5につきまして説明をさせていただきます。

資料4をご覧いただければと思います。

こちらでは、第2回の男女平等参画部会における主な意見というところを取りまとめさせていただいております。大きく前回の第2回では、ご意見の視点として、3点につ

いてご意見を頂戴したところでございます。

1点目が、現在投影しております、東京都男女平等参画推進総合計画の改定の方向性に向けた視点といった点に関するご意見を頂戴しております。

事務局からは、資料の上段にございます、白丸の4点をお示しさせていただきまして、それに対しまして、皆様からご意見を頂戴したというところで、その下の主な意見といったところにまとめさせていただいているところでございます。

非常に多くございますので、一つ一つの説明は省略させていただきます。

これらの点に関する意見で、男女平等参画基本条例とは別の条例、計画との整理や、地域活動に関する視点といったご意見、様々なテーマに対するジェンダーとの結びつき、それを理解していただくための取組に関する意見。ジェンダーの意識に関して、これまで取り上げられなかつたことに関しても、日常に潜むジェンダーの問題、これを知っていただくような取組に関する意見を頂戴しております。

また、2点目の視点としましては、第1回の部会のご議論を踏まえた論点といたしまして、2050東京戦略で2050年に向かう方向性、3点ございます。

そのうちの2番目、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。この点に関して、さらに皆様から深掘りをするご意見を頂戴したところでございます。その意見がこのページにまとめられております。

健康等に関することで、中段のところには、女性の健康課題といった取組。また、女性に注目され過ぎると、女性がコスト人材のように見られてしまうおそれがあるといったご意見を頂戴したところです。

また、スポーツのイベントにおける意見、アンケートについても説明させていただいているおり、スポーツの取組に関する意見、健康課題に対する取組、男性と女性との違いといったところでは、女性はスポーツ以外にも健康に対して取り組んでいる、バランスを取ることが重要といった意見も頂戴しております。

社会的な活動、町会、自治会に関する意見というところで、ジェンダーの視点よりもそもそも担い手不足といった方向性でのご意見、また、一極集中という視点で言いますと、東京都内でも区市町村で違いがあるといったご意見も頂戴いたしました。

最後に三つ目の視点といたしまして、前回の部会では、東京ウィメンズプラザを事前に視察いただき、ウィメンズプラザに関するご意見を頂戴したところでございまして、それに関する意見をこのページにまとめております。

東京都の広域自治体として、東京都のセンターとしては、国と都民をつなぐ役割といったところを期待する意見などを頂戴しております。

また、若者がより使いやすいユースセンター的な機能もあるとよいといったような意見も頂戴しております。

中高生や中高生の先生向けのイベントなどもよいのではないかといったご意見も頂戴しております。

最後に記載させていただいておりますのは、部会長に最後にまとめていただいたところでございますが、非常に多数の、幅広いご意見を頂戴したところで、今回の計画改定に反映できるものと、長期的に取り組むところ、さらに次の計画改定に向けて使えるものといったご意見を頂戴しました。様々なご意見を頂戴しておりますので、いずれかの形で皆様のご意見を生かしていきたいと考えております。

資料4に関する説明は、以上でございます。

続いて、資料5について、説明をさせていただきます。

ここからは中間まとめに向けて、資料5として用意してございます。

まず、中間まとめの位置づけでございます。中間まとめに関しては、この男女の審議会第1回総会から、あるいは男女部会、配暴部会で様々ご議論をいただき、意見を頂戴しているところでございます。

中間まとめとしましては、これらの意見を取りまとめるというところで、両部会の意見を取りまとめたものを中間まとめの案といたしまして、11月に開催を予定しております、第2回の総会で報告をいたしまして、審議を受けた上で、審議会として中間まとめを取りまとめるように考えてございます。

また、三つ目のポツにありますとおり、この中間まとめを公表しまして、都民からの意見を頂戴するパブリックコメントを11月から12月にかけて実施するという予定でございます。

本日は、この中間まとめの案を作成するに当たりまして、骨子についてご議論をいただきたいと考えてございます。

次のページには、国や都の男女平等参画をめぐる動きを、これは第1回の総会でもお示ししたもの改めて再掲させていただいております。東京都に関しましては、女性活躍の輪ということで取組を推進していることと、2点目は、先ほどご説明がありました新しい条例の制定に向けた議論を進めているところでございます。

国に関しましては、各種男女平等、女性活躍、配偶者対策に関する法改正、あるいは計画改定といった動きがございますので、この辺りを踏まえて計画改定に取り組みたいと考えてございます。

これまで様々意見を頂戴しておりますので、それらの意見を踏まえた方向性というところで、3点、お示しをさせていただいているところでございます。

まず一つ目、一番上でございますが、男女ともに自分らしく望んだ生活を送れる視点というところでございます。ライフステージやライフイベントというものが多様化しているというところでご意見も頂戴してございます。

その点に着目しまして、様々な選択というものが可能になる、この社会を目指していくというところが1点目の方向性でございます。

そして、2点目が、東京都で今進めております新条例、女性活躍の条例の制定、この動きを捉えまして、雇用分野における取組を重点化いたしまして、女性活躍を一層推進するといったことが2点目の視点でございます。

また、3点目といたしましては、性別役割分担や制度的な男女差がないにもかかわらず生じる男女差、こういったものに着目しまして、男女の区別なく力を発揮できる環境整備といったこと、一層の意識改革に取り組んでいくといったことでございます。

続きまして、方向性の概要でございます。

今申し上げた3点を①②③というところでお示ししております。

③に関しましては、この①と②を支える環境整備や男女平等を阻む意識改革、アンコンシャス・バイアスなどの認識を高めていくといった取組といったところで③としております。

計画の整理に当たりましては、中段にございますとおり、男女の格差に着目をして、分野などを整理するといったこと、男女共同参画の視点から東京都で実施する各種施策立案、また事業の見直しの働きかけを行っていきたいと考えております。

あわせまして、中間まとめにおきましては、下のところにございますとおり、計画改定に当たって留意すべき基本的事項を提示をさせていただくことと、併せて都民への取組のPRといったことも重要な柱として位置づけて取り組んでまいりたいと考えております。

今、言葉で申し上げたものをイメージで図として示したものが、次の資料となってございます。

外枠、青い部分が、男女平等参画の推進総合計画、計画全体でございまして、緑色が女性活躍の推進計画、そして紫色が配偶者暴力対策の基本計画という構成になってございまして、この男女参画部会で主に議論していただいているのが、この緑の部分でございます。

この女性活躍の推進計画の中で、先ほどの繰り返しになりますが、①女性をはじめとした一人一人が希望する生き方を選択できる、というところは、男性も含めて、あらゆる人が自分が希望する生き方を選択するというのが、まず基本の部分としてございまして、その中でも、②の中で、雇用分野への重点的な対応といったところも掲げていきたいと考えております。

そして、これらを支える環境をつくる、社会的な環境をつくるというところで、環境整備、あるいはアンコンシャス・バイアスを払拭するための取組といったところを、③として示しております。

また、配偶者暴力への対策も含めまして、都民に都の取組を理解していただき、活用していただけ、そして、その効果を認識していただくためのPRといったところも適切に取り組んでまいりたいと考えております。

資料5の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、資料内容について意見をいただきたいと思います。

まず最初は、資料3の女性活躍基本条例について、資料の内容等に何かご意見がありましたらお知らせください。手を挙げていただければと思います。別途、検討されているものであります。

では、皆さんお考えの間、私からちょっと2点だけお話ししたいと思います。

大きく二つの取組があって、企業における女性活躍の視点と、それから地域の固定的性別役割分業の解消ですかね、ということで、そうなってくると、上のほうの企業における取組ということについては、国の女性活躍推進法に近いのかなと思うんですけれども、全ての事業主が対象ということで。

国で計画策定が義務づけられている101人以上ではない100人以下のところ、これが努力義務だけれども対象になってくるというのが、東京都の条例の特徴になるかと思います。

そうすると、中小企業へどうアプローチするかということが、ポイントになってくるかなと思うんですね。

従来、どうしても中小企業というのは難しいと、いろんなことに取り組むのが難しいと言われがちなんですけれども、中小企業ならではの良いところもあって、従来、女性活躍の文脈でいうと、大企業よりも両立支援制度とかは、一見充実してはいないんだけれども、実質的に柔軟な働き方ができているというようなところが、中小企業の特徴としてあると言われているので。

そういうよいところをすくい上げて、対外的にアピールできるような形で評価してさしあげられるような仕組み、あるいはそういう制度の立てつけにしていただけたというのもポイントかなと思います。

また一方で、今女性活躍が両立のフェーズから活躍のフェーズに移行したことで、大企業などでは、育成のための研修に力が入れられていますけど、中小企業では単独で研修をすることが難しいという特徴を持っていますので、そういったことを地域とか、業界団体でフォローできるような働きかけ、こういったことも一つポイントになってくるのかなと思います。

そして、2点目としては、10ページに、フル社員とパート社員という言い方をするのがいいのではないかというようなご指摘があったんですけども。非正規という言葉を使わずに、とあったんですが、正社員でも多様になってきていて、正社員の短時間勤務の方が増えてきているので、この言い方は紛らわしくなってしまうのではないかなと思うんですね。

そういった正社員の多様化というのは、一つ今、ダイバーシティとか、女性活躍で大きなポイントなので、その辺は分かりやすく取り組んでいただけたらと思います。

以上です。

皆様のほうから何かありましたら、高見委員、お願いいいたします。

○高見委員 高見です。感想めいたもので少し申し上げます。

今の条例のための検討会議の話を伺いまして、今部会で議論している中間まとめのトーンと少し違うなと思うところは、中間まとめは、働く場だけにフォーカスせずに、自分らしく、男女ともに自分らしく文化生活を送れるという視点が最初に来ていると。

この条例案は、経済・雇用分野というところにすごく重心があって、今後の方向性の最初のスライドのところにあったように、企業の成長のために女性の力を引き出すとい

うのがあって、取組の促進のために社会の取組となっている。つまり、目的が経済成長とか、企業の成長とかであり、そのために人手不足であったり、今の人材が活用できないという課題がある、女性活躍というトーンになっているなど。これはどちらがいいかというのは、多分目的次第だと思いますけども。

今回我々がやっている中間まとめの、もうちょっと幅広い目的のトーンのほうが、いろんなニーズ、いろんな希望に応えられるものになるのかなと私は思っているところです。

○矢島部会長 ありがとうございました。

そうですね。あくまでこの条例は、企業での活躍に関するもので、そのための事業主への働きかけと、そのための社会変革の必要性というところにかなり限定的だということをはつきり認識しておくことが大事かなということで、ご意見いただきました。ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

田上委員、お願ひいたします。

○田上委員 私からは、中心的な議論じゃないかもしれないんですけども、この条例の制定の期間みたいなものが設けられているかどうかというのは確認したくて。というのも女活法自体は時限法ということで、10年、10年、10年という、10年が今2回目に次になるんですけれども、そういう期間が設けられている。

そもそもポジティブアクションの側面が非常に強いということで、本当は男女均等法の制定後、職業生活における男女の平等が確保されればよかったんですけども、なかなか実質的な均等が確保されないということで。より一層集中的に、より高い緊張度で社会全体で取り組もうということで女性活躍推進法が、集中的な期間で実施するという目的でつくられたという背景がありますので、取りあえず10年間やって、また次、ちょっとまだまだ不十分だったので、10年間やりましょうということになっていると思います。

国の女活法と合わせる形で考えられている条例ということであれば、その辺りの考え方も参考にするかしないかというかは、東京都の考え方もあると思いますが、一応期間を設けるのか、設けないのか。どういう見通しで、この条例のほうを設けているのかというのは少し議論の余地があるのかなと思いました。

これは資料に書いていないだけで議論されているのであれば、少し補足いただければ

ありがとうございます。

以上です。

○矢島部会長 とても重要な視点をご指摘いただきました。この辺り、いかがでしょうか。
事務局、ご回答をお願いいたします。

○平澤男女平等参画課長 すみません、担当が公務で席を外してしまいましたので、後ほど改めて、今のご質問には回答させていただきたいと思います。

○矢島部会長 そうですよね。内容はポジティブアクションの要素があると思いますので、
その辺りは大事だと思いますので、後ほどご回答をいただきたいと思います。
ほかにいかがでしょう。

名執委員、お願いいたします。

○名執委員 私は条例の検討に参加しておりましたけれども、策定の基本的な考え方と方
向性としては大くくりで、先ほどご紹介があったような、事業者における取組と、それ
から社会全体での取組というものを分けて考えて、双方から相乗的な効果を求めていき
ましょうというまとめ方を想定されていると思います。

これは産業労働局がやっておられるので、議論の中でも、やはり先ほどおっしゃって
いただいたとおり、中小企業と大企業といった規模や業態の差とか、業種の差など、か
なり細かいところまで議論が及んでいました。

一方で、何かを義務化するわけではなくて、企業の自主的な取組を促して、その中で
良い事例をきちんとPRし、みんなで共有していきましょうという方向性もありました。
そのため、事業者に関する取組、雇用分野に焦点を当てたというところが中心にはな
るのですけれども、それを支える基盤としてこの社会全体の取組という位置づけです。
最後、私たちも、今回つくろうとしている総合計画の中で、条例はどの分野に焦点を当
てて、どこをカバーしているのか、その基盤を支えるものとしてこの審議会で議論して
きたことがきちんとマッチしているのかなど、東京都として発信するときに、その辺の
整合性は、条例も総合計画も、お互いに今策定の途上なので、きちんと見ていかなければ
いけないと思います。○矢島部会長 ありがとうございます。

検討に参加された名執委員からのお話、ありがとうございます。そうですね。こちら
で検討しているものの中にどう位置づけられるのかということですね。

こちらで検討した計画の中でも企業における活躍というのはあるんですけれども、全
体的な男女平等参画社会をつくる中での多様な生き方の選択の一つとしての女性の活躍

という位置づけと、高見委員がおっしゃられたように、企業のほうから見て積極的な活躍を促すというのは、優先度としてどうなのかということは、今後気をつけて発信していかないと。

私もよく聞かれるんですけど、国はどうなんですかと。私は基本は人権問題ですということを申し上げているんですけども、その辺りは気をつけないといけないのかなというところですよね。ありがとうございます。

櫻井委員、いかがですか。

○櫻井委員 ありがとうございます。

ちょっと別の角度からというか、今、国の地方創生2.0の若者・女性に選ばれるまちというところで、各自治体さんのサポートを一緒にしているんですけど、あそこの文脈は雇用のところから入って働き方とか、アンコンシャス・バイアスの解消というところである中で、一方で、若者というところも出てくるので、若者向けにもそういう意識解消したり、キャリア教育したりということが出てきているんですけど。

働くというところと、バイアスを解消していくというところと、いろいろとごちゃごちゃになったり、優先度はどうしたらいいんだろうみたいなところが、今結構自治体さんの中でも様々ですし、それで部局がまたがっていくと、よりどうしたらいいんだろうというところが非常に起こっているなと思っています。

これは東京都がやるということなので大丈夫なのかなと思いつつ、もし、これがそれぞれ区だったりに一緒に取り組んでいただくとなったときに、分かりやすく説明していく必要はきっとあるだろうなと思っています。

各自治体さんも国のコンセプトは分かるんだけれども、働く職場のことをやればいいのか、何をやればいいのかみたいなところが非常に混乱しているところがあるなと思いますし、各自治体でも、先ほどおっしゃったように、中小企業が多くったり、あとは東京の中でもファミリービジネスでいろいろやっている方もいると思うんですけど、そこにどうアプローチしていくのかと、非常に難しいところだなと思っているので。

その辺りで、これからどういうふうな取組としてやっていくのか、あとどういうふうに協力してもらうのかというのは、議論が必要だなというふうに思いました。

もう1点が、若者の可能性のところの9ページに書いていただいているところなんですけれども、小学生からのキャリア教育は大事だよねというところで、これは現場というところを見せようみたいなところの文脈かなと思うんですけども、それ以外にもや

はり段階的なキャリア教育はすごく大事だなというふうに思っています。

つい先日まで奈良県で、大学生と社会人向けにライフデザインセミナーを4回やっていましたすけれども、それもただ働くじゃなくて、どう自分が生きていきたいかとか、S R H Rのこととかも話したりしながらやっていたんですけど。

皆さん、働くということと家族というところと両立したいんだけれども、やっぱりなかなか難しいよねとか、結構制度が整っている会社に勤めているけれども、実は休みが取りにくい雰囲気があるとか、何か一定のポジションにならないと難しくて、若いうちはがむしやらに、やっぱり働くかなきゃいけないみたいなことをおっしゃっていて。

制度がしっかりした会社に入ったつもりが、実はなかなか内部だと難しいみたいなことも言っていたので、キャリア教育を段階的にしていくところと、ぜひ東京都の企業で働く若い人たちが、実際どういうふうに感じていたり、どういうふうな働き方をしているのかみたいなところは、今後しっかりと調査していくてもよいんじゃないかなと思います。

制度があっても、実態は伴っていないというところを非常に感じていて、それによって、両立したりとか、将来を見通すということが難しいというふうに感じてしまっている、思わせてしまっているというところが非常にあるなと思うので、ぜひお願ひしたいというのと、あと、キャリア教育にやはりしっかりジェンダーの視点を入れていくというところをやっていただけだとよいのかなと思いました。

以上です。

○矢島部会長 ありがとうございます。

前半のご指摘をいただいた、都から区の取組になっていくときにどうなっていくのかというのもすごく大事な視点ですよね。

私も男女センターさんのヒアリングをしたときに、今いろんな法律があるので、自治体のセンターによって、どの法律の範囲の仕事が下りてきているのかが違うみたいな話もきましたので、そういう東京都の行政だけじゃなくて、区市に落ちていったときにどうなるんだろうかみたいなことも非常に重要だと思いますし、あとキャリア教育のことも、今ご指摘いただいたように、私も実は2週間ぐらい前に、関西の大学生の方が東京にいらして、研修に参加させていただいたんですけど、皆さん、原則、かなり長時間働くのが基本だというふうに思っていて。

今、高見先生とご一緒にプロジェクトで国際比較調査のデータを見ていると、子供の

いない人と子供のいる人の働き方のギャップが大きいのが日本で、だからチャイルドペナルティーが発生して、でもそれは仕方ないことだと日本では思われているけど、もともと子供のいない状態でもほかの国はそんなに長時間働いていないという、その問題についてもどうしていくのかと考えないと。

学生さんもみんな（長時間が当たり前と）そう思い込んでいるんだなど。それを前提にライフプランとかを考えてしまうんだなというところもありますよね。

ありがとうございました。

ほかに何かお気づきの点、もしありましたら、女性活躍推進条例のほうですね。基本条例ですね。

大丈夫でしょうか。こちらについては。

（なし）

○矢島部会長 よろしければ次に、資料4と5の計画の中間まとめの検討に移っていけたらと。

こちらについても、これまで何度も何度かご議論をいただいているんですけども、方向性について大きな問題はないか、これまでの議論が、ちゃんと皆さんとの議論が取り入れられているだろうかとか、あるいは重ねて意見を言っておきたいと、伝えたいということが、もしあれば、ぜひご意見をいただければと思います。

櫻井委員、お願いします。

○櫻井委員 ありがとうございます。

質問がございまして、中間まとめに向けての構成イメージの図で示してくださいましたところで質問なんですかけれども、今の東京都男女平等参画推進総合計画が二つのところに大きな柱があると思うんですけど。

先ほどの条例にも関わってくるかなと思うんですけども、女性活躍推進という言葉を今後変えていく予定はあるのか否かというところが非常に気になっていて。

特にこの計画の中身ですと、必ずしも女性だけに限らず、上に男女とあるように、様々な方を対象としているものかなとなっていったときに、この女性活躍推進計画という名前をつけるのが本当によいのだろうかというところが若干あったり、やはりこの女性活躍というところも誤解している方々もいらっしゃったり。

今バックグラッシュもある中で、女性だけというところに対するご意見も様々あるかなと思っていて、何かその辺りは東京都のほうはどう考えていらっしゃるのかというところ

ろをちょっと伺えたらと思いました。

○矢島部会長 お願いいたします。

○平澤男女平等参画課長 ご質問をありがとうございます。

この後の資料でもご説明させていただくのですけれども、基本的に今この計画の名称を変更するというところは、予定はしていないというのが現状のところでございます。

今いただいたご意見というところと、前回ウィメンズプラザの施設の名称というところもご意見をいただいたかと思うんですけれども、そういった部分については、検討する必要があるというところは認識しておりますし、今予定はあるかというと、ないというところがお答えになるんですけれども、その点については、都としても考えていきたいというふうに考えております。

○矢島部会長 ありがとうございます。

私も実は申し上げようと思っていたので、同じことなんんですけど、多分全体は国の男女共同参画基本法に基づく計画で、しかも、こちらの一部分は女活法に基づく計画がそのうちに含まれているので、それが分かりやすいようにタイトルをつけていらっしゃると思うんですね。

ただ、櫻井委員がおっしゃられたように、今どんどん女性のサポートという意味ではなくて、男性ご自身の生き方の問題、ジェンダーの問題ということの位置づけも非常に大きくなっていますし、それ以上に様々なダイバーシティという視点も出てきているので。

将来的には本当に違和感が大きくなっていく部分じゃないか、今時点でもちょっと違和感があるかなと思うんですけど、違和感が大きくなっていくので、ウィメンズプラザと併せて、長期的な視点で検討いただければと思います。

田上委員、お願いします。

○田上委員 全く同じところなんですけど、僕は少し考え方というか、基本的な骨子をこのままという想定で、そもそもこの部会の議論が進んでいるところだと思うので、おいおい将来的にということで、先ほどからお話に上がっている女性活躍推進計画の中身を変えるというのはあるんじゃないかなと思っていて。

私も同じ疑問を持っていて、ふと何でかなと思ったら、この四角で囲われている余白のところが、本当は問題がたくさんあるんだけれども、そこはどういうふうに考えているんだろうという、この構成イメージからはなかなか伝わってこなかつたなというふう

に理解しています。

というのも、こここの緑色の四角の2というのは、女活、女性活躍推進計画と1対1でほぼ対応するものと考えてよいはずなんですね、職業生活に関するものとして。もう1と3というのは、必ずしも職業生活以外でも当然起こり得るものですので、考え方としては、この1と3というのは、本来この緑の枠の外にあってもいいんじゃなかろうかと個人的には思いました。

現時点での骨子の大枠を変えるのが難しいという問題もあると思いますが、将来的に多分ここは大外に出ていって、特に1なんかは、男女平等参画推進総合計画の何なら一番下に1がある。性別にかかわらず一人一人が希望する生き方を選択できるというが、平等参画とか、Equal Societyの基本原則としてある。

その中で特に女性についてはポジティブアクションの側面で職業生活に対する活躍を支援するというものと、また特定のイシューとして、問題としての配偶者暴力という二つの特に注目的なものがあって、その他に関しても当然、何か計画なりなんなりが本来はあるべきで。

さらに、そういうものを全体を支える、3、意識改革みたいなものがあるというのが、将来的な骨子のイメージなのかなと思ったので、恐らくやることは変わらないんですけども、この計画の中身をどこに置くのか、どういう枠組みで四角でくくるのかというところを少し調整していくと、バランスがよくなるんじゃないかなと思いました。

○矢島部会長 ありがとうございます。

当初検討していたときにも構成について、皆さん、違和感のご指摘がありましたけれども、あの辺から今回少し整理を見直していくと、田上委員がおっしゃられたように、もう少しこの計画名を変えなくても、うまく構成がつくれる可能性はあるのかなと思いますね。ありがとうございます。

名執委員、お願いいたします。

○名執委員 この構成のイメージにおいて、まず、女性活躍基本条例のときにも、名称の問題は、結構最後まで議論になっていました。

前回の総合計画と比べてみると、前回は前半を大きく二つに分けていましたよね。「ワーク・ライフ・バランスの実現と働く場における女性の活躍推進」と、あとは「男女平等参画の推進に向けたマインドチェンジ」という構成でした。

今回やはり職業分野、雇用分野における取組を重点化して取り上げることで、これで

言えば2番が少し強調されて出してきていることは、私は賛成で。あと構成として、この1、2、3番をどういうふうに論理的な流れとして位置づけていくかというのは、また、いろいろ考え方があると思います。

やはり雇用分野において日本が非常に立ち後れてきたというところを、東京から加速をして進めていくんだということをきちんと示す。また、現状はもう待ったなしなんだということも示す。そして迅速にこれをやってほしいというところは、事業者への働きかけも含めて、きちんと一つ取り出して、三つの構成にしていくというところは、前回と比較して特徴的と言っていいのではないかと思いました。

それから、配偶者暴力対策の基本計画のほうが、部会としてどのように出してこられるかによるのですけれども、内容的に少し重なったりする部分が、もしあった場合は、両方に同じようなことが書かれていなかとか、全体として総合計画として見たときに、何というか、重複感がないようにするとか、その辺も考えていかなければいけないんだろうと思います。

ですが、お示しいただいたこの3部構成にするというところは賛成しております。

以上です。

○矢島部会長 ありがとうございます。

そうですね。もう一度、事務局の皆さんには、当初、構成について皆さんに意見をいただいたところに立ち戻っていただいて、最終的に中間報告の構成をつくるときに少し工夫していただいて、やっぱり今女性とタイトルがついていますけれども、男女ともにという内容に、ほとんどなっていると思うんですね。

そして、ジェンダーの視点からの男性の生きづらさであるとか、育児や介護への関わりであるとか、ライフデザインであるとか、そういうことは本当にどんどん大きなテーマになっていますし、その辺りが違和感なく立てつけられるような構成を検討いただければと思います。

高見さん、いかがでしょうか。

○高見委員 ありがとうございます。

今、大分言い尽くされてしまったのですが、この図のところで、私も1、2、3は全て大事な視点で、1番というのは、矢島部会長がおっしゃった、人権問題というか、本当に基本的な平等、これは本当に大事なことだと思います。

そして、平等や人権を目指す上で、今の日本の社会、特に企業社会というのは、雇用

慣行とか、企業の中で男女で仕事が分かれちゃっているとか、長時間労働とか、いろいろ問題があるので、それを打破して、女性活躍を進めていかなければいけない。

そこにフォーカスしたものが条例というのがあってというのは、当然理解できる。ただ、1と2が並んでいると、人権問題と、企業の中の活躍というのが同じぐらいの価値があるようにみえてしまうんだけど、やっぱり1番が大事だなという意識を自分は持っています。

3というのは、事務局の説明でアンコンシャス・バイアスという言葉があって、それが代表的だと思います。人権とか、平等とか、そういうジェンダー平等の社会を目指していく上で、こういう目の前の意識の問題が阻んでいると思います。

いま、この3が一番下にあって、これが一番動きがたいみたいな感じの絵になっているけど、現実的に見ればこれは目の前の話であって、1番を目指すために、2、3をやろうということかなというふうにイメージをしています。

○矢島部会長 ありがとうございました。

そうですね。2との違いということで、人権という言葉も出ましたけれども、人とか、社会全般を見ているということだと思うんですよね。それは結構、実はあまり検討されていないなと思う場面が結構あって。

例えば、「専業主婦家庭が多くて、父親が全然帰ってこなくて不在状態で、女性が子育てしていた」というイメージから共働きになっていくときに、私、高校生のあるイベントでお話ししたときに、そういうふうになっていくことについてどう思うと言ったら、家にお母さんもいなくなるのは寂しいと思うという意見が結構出てきて。

「でも、お父さんもお母さんも6時ぐらいまでに帰ってくるんだったらどう?」と言ったら、それならいいと思うという声があったんですけど、本当に今女性もフルタイムで働くようになって、父親も母親も帰ってこれる状態になっているのかというと、両方とも長時間になっているというケースもあって。

そうすると、子供との生活はどうなっているんだろうという、女性活躍で男女が何時間働いているとか、どう働いているかというのは見ているけど、それで家庭はどうなったんだろうかというのをちゃんと見ているものというのはなかなかなくて、そういう視点がやっぱりすごく今、大事なんじゃないかなと思うんですね。

国の審議会でもお話ししたんですけど、厚生労働省は今夫婦で3歳から小学生ぐらいからは、フルタイムで柔軟に働くということを推奨している感じの制度の立てつけにな

っているんですけど。

でも一方で、厚生労働省は子供の健康の視点から、小学生ぐらいの子は11時間ぐらい寝たほうがいいとかいう、そういう指針を出しているんですけど、この親のフルタイムでの二人の就業と、子供の11時間睡眠は同時に並び立つんだろうかみたいな、そういうことは誰も検証していない。

そういう視点がやっぱり重要なんじゃないかな、人とか、社会とか、家庭とか、全般を見ていくという視点が、今、高見委員がおっしゃった、1のほうの大きい枠組みの中にはあるべきなんじゃないかなと思いました。

ありがとうございます。

ほかにご意見、何か。

○平澤男女平等参画課長 事務局からよろしいでしょうか。

○矢島部会長 はい。

○平澤男女平等参画課長 松田委員は本日ご欠席ですけれども、意見を頂戴しておりますので、紹介をさせていただきます。

今ちょうど投影させていただいているイメージ図に関してでございます。イメージ図で①と②の下に③があるというのはいいと思うと。できれば、配偶者暴力対策にも③がかかっているといいと思いましたというところ。

また、①の中に、DVが潜んでいるというところで、地域の中にもDVがあるというところで、①の中に予防的なものも書き込んでもらう、①が充実すれば、配偶者暴力に至らない形になるのではないかということです。

あとは、①のところで、選択をするということを記載させていただいておりますが、選択できる人はいいけれども、そうでない人も、そもそも選択できないという人もいると。そこをサポートするがあるとよい。

選択の前に選択肢が浮かばないという人も、個人に委ねられる自己責任みたいに見られてしまうので、表現は難しいけれども、伴走できるニュアンスがあるといいという意見を頂戴しております。

また、計画のPRというところを下の部分に記載させていただいておりますが、計画をつくるときは、子供の意見を聞いたりするが、できてしまうと、その機会がなくなってしまう。

子供から毎年計画改定しているといいなと言われたことがあるということで、いつも

意見が集められるスパイラルアップ的な仕組みも必要かと思うので、計画の P R だけではなく、そういった継続的に意見を収集するようなものがあるとよいといったご意見を頂戴しております。

以上でございます。

○矢島部会長 ありがとうございます。

そうですね。配偶者暴力の問題等もまさにすると、先ほどもご意見をいただきましたけれども、その辺りも留意が必要かと思います。

ほかにいかがでしょうか。

名執委員、お願ひいたします。

○名執委員 今の松田さんの意見と、さっき私が申し上げたのも似たようなところは、配偶者暴力対策と重複する内容がある部分をどういうふうに扱っていくかというところなので、意見の趣旨としては同じでした。

もう一つ気になっているのが、前回の計画のときに、「多様な人々の安心な暮らしに向けた支援」という項目を最後に設けていて、ひとり親家庭の支援とか、高齢者、若年層、障害者、性的少数者という五つの項目を立てているんですけども、今回そのような特別な配慮などが何かしら必要とされる方の問題における男女平等が実現されていない部分というものを、どこで取り上げていけばいいのかということです。

それから、もう一つは、前回はそうやって多様な人々ということで、対象者に着目しているのですけれども、職業生活以外の場面として、今までの議論の中で、例えば地域活動とか、学校とか、防災の場面という、場面や場所を限って出てきているものは、この辺少し個別具体的な話にはなるのですけれども、やはり落とすわけにもいかない、大事なところだと思います。

少しそれを 1、2、3 番の中にはばらけて入れるのか、あるいはどこかの項目の中に特別な配慮をする場面や対象者という形で入っていくのか、ここを忘れないように検討しなければいけないと感じました。

以上です。

○矢島部会長 ありがとうございます。

これはもう前段の構成の中でも雇用環境は②に集約されるんですけど、それ以外の問題について①と③のどちらに入るのかは、ちょっとまだ私の中でも全部すっきりしていないような気がしているので、その辺り、中間整理のところで出していただいて、やっ

ぱり整理が必要かなと。

一人一人が希望する生き方とか、選択可能な社会と言ったときに、今おっしゃられた領域という捉え方と、それ自体が③の環境整備に当たるというところと、どちらで書いていくかみたいなことがあるのかなというふうに思いますので、ありがとうございます。そのように検討して中間整理をまとめていただけたらと思います。

ほかにいかがでしょうか。

私からも2点、申し上げたいと思うんですけど、意識改革というところで言うと、地域における行政の役割としては、この条例にもありましたけれども。

やっぱり地域における固定的性別役割分業の解消というのが、条例でも、こちらの計画でも、とにかくすごく重要なテーマとして、今ずっとあるテーマなんですが、改めて本当にそこが重視されてきていると思うんですね。

中でも私が思うに、これまでそういう働きかけが困難だった現役世代といいますか、働いている30代、40代、50代ぐらいのところですね。なかなか生涯学習とか、そういうものへのアプローチが困難だった、機会が少なかった世代ですね。

こうした人たちに働きかけることが非常に重要なと思うんですが、なかなか仕事をし、子育てなどもし、忙しい中で何のためにそれをするのかという動機が明確でないと、アクセスしにくいことがあって。

私としては、それを中学生とか、高校生とか、場合によっては大学生の親御さんの立場として、子供と一緒にこれから時代を考えていけるようなアップデートをしていたくという視点で働きかけをしていければというふうに思っています。

前にもお話ししましたけれども、私自身、高校生の親御さんへのそういうアプローチをしていても、非常に反応があって、ご自身のためにも、子供のためにも、有益だというような反応があるので、こうしたアプローチもぜひ取り入れていただけたらと思っています。

あともう1点、計画を書き込むときなんんですけど、どうしても国の計画もそうですけど、男女共同参画や女性活躍ということは、問題も構造的には何十年もあまり変わっていないので、課題を整理すると、同じような書き方になってくるんですよね。

あんまり変化がない、課題の変化が見られないんですけど。近年、変化している部分もあるので、近年のよい変化もあるので、その辺を少し丁寧に書き込んでいただきたいと思います。

この5年間で変わってきたような面、あるいは問題が悪化した面、その辺りを丁寧に書いていただくことが、今回の計画、次の計画はどういう意味を持つんだということを明確にする上でとても重要なかなと思っています。

最近、メディアの方の取材なんかでも、結構担当がどんどん若い方に変わっていくと、現時点のことしか見ていらっしゃらないので、日本はあれもこれもできていなくてひどいということをおっしゃって。

そういう問題意識を持っていただくのは、それは大事なんですけれども、でも30年前ぐらいからここまで間に変わってきてている面もあって、そこも正しく評価しないと、やっぱり次にうまく進めない面もあるので、そういうことをきちんと表現していただくないう計画にしていただければと思っています。

ほかにいかがでしょう。

田上委員、お願ひいたします。

○田上委員 今のお話に関連して、私も今の意見は非常に賛成で、何が変わってきたかというところを見ていくのは重要だと思います。

その際に、一つのアイデアとして有効かなと思うのが、世代というものに注目していくのがよいと思います。時代によって変わっています、というのはこの女活とか、男女平等参画社会の問題でいうと、世代によって変わっているということと、ほぼほぼイコールになります。

典型的な変わっていることでいうと、育休、育児休業の取得率というものは、近年上がってきていますと言われていますが、これは厳密に言うと、より最近、子供を産んでいる世代で、ほぼ8割ぐらいの人が育休を取得してますよみたいな話になりますので。

そうすると何がわかるかというと、若い世代、新しい世代はいろいろな制度を使うようになってきているけど、まだ性別役割分業意識とか、ほかにも問題はありますよねというお話をと。

これまでもう既に子供を産み終わって、40代、50代になって、自分が若いときに育児休業を取得できなかつた女性たち、そういう人たちに対してどういうふうにアプローチしていくか、その人たちにとっての男女平等参画というのは、どういう形で達成されるかというのも、私は同時に考える必要があるかなと思います。

個人的には、こういう計画を立てるときというのは、常に若い世代に重きを置くことが多いと思うんですけども、やはり今、残念な言い方をすると、そういう女性活躍の

波に乗れなかった、取り残されてしまった人たちも、当然この社会の一員としていますので。

そういう人たちに対しては、若い世代とは異なるアプローチが必要だということを考えていただいた上で、少しそこも重点的にアプローチしたほうがいいのかなと思います。

その人たちの意識改革と若い世代の意識改革というのは、結構違うんですね。既にもう人生を歩んできてしまった人たちに対して意識改革しようとすると、自分のこれまでの人生が何か否定されたような気持ちになってしまふみたいなことが結構あると思うんですけれども、決してそうではなくて。

ただ、残念な形ですけど、そういう人たちが歩めてこなかった道をこれからどう取り戻すかみたいなところも少し重要な視点かなと思いますので、特に3のところを考えていくときには、そういう世代ということに注目していただくといいかなと思います。

○矢島部会長 ありがとうございます。

そうですよね。すごく大事な視点だと思います。男性の育休取得率、20代が8割で、30代が例えれば6割で、40代は2割ぐらいに落ちてしまうといって、全体の平均が例えれば4割ですとかいって、まだ4割ですねと思っていると、これからはどんどんもう20代が多くなっていくわけですから。

もう8割方は取るものだと思って企業は対策を取るべきという、そういうことの先行きの見通しの上でもやっぱり世代というのを見ていくというのが大事だということでご指摘をいただいたかと思います。ありがとうございます。

いかがでしょう。大体皆さん、ご意見は出していただきましたでしょうか。

松田委員のご意見も紹介いただき、一通りご意見をいただきましたということで、事務局から資料6について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、資料6につきまして、説明をさせていただきます。

こちら資料6は、中間まとめの構成案をお示しさせていただいているものでございます。

今、画面に投影しておりますのが、構成の主な項目として考えておりまして、まず、最初にというところがあり、その次に現状の認識と課題、そして現行計画の取組結果と課題、そして改定に当たっての基本的な事項、そして緑が部分がこのうちの骨格となります、女活計画に関しましては、先ほどお示しした三つの方向性というところ、ご意見を頂戴しましたので、それを踏まえた形でここに記載して落とし込んでいきたいという

ふうに考えております。

また、ここで記載はしていませんが、配偶者暴力の対策ということもこの女活計画に続く形で記載をしていきたいというふうに考えてございまして、最後に、参考資料というような構成で考えているところでございます。

では、それぞれについて次のページから説明をさせていただきます。

最初に、初めにがございましたが、こちらはこれまで審議会の会長が一言ご挨拶を述べるようなものとなってございまして、その次に、この現状の認識と課題というところになっております。

今お示ししているものが、案でございます。東京都は、平成12年に東京都男女平等参画基本条例を制定いたしまして、男女平等参画の基本理念を記載するとともに、都、都民、事業者の責務を明示したところでございます。

その後、2年後に、行動計画ということで計画を定めまして、それ以降、計画の改定を重ねながら、様々な取組を推進しというところでございます。

その結果、中段のところにございますとおり、男女平等参画は着実に前進はしてきたと。女性活躍に関しても、社会の機運というところは高まってきたもののというところで、その下の段の青い枠の中で、ただ、働く場における男女間の格差をはじめとする様々なまだ解決されていない課題が存在しているというところでございます。これは諮問文から抜粋したものでございますが、これが現状認識と課題というようなことで考えてございます。

次のページでございますが、現行計画の取組結果と課題でございます。

まず、現行計画の取組結果という部分ですけれども、計画に基づき様々な施策を実施をしてまいりました。その実施に当たりましては、実施状況というものを毎年、年次報告という形で取りまとめて公表をしてきたところでございます。

また、その次の二つ目のポツですが、計画を着実に推進して、その実効性を確保するために、具体的な数値目標というのも設定し、調査なども行いながら、達成状況というものを第三者機関である「女性も男性も輝くTOKYO会議」に報告をいたしまして、委員の皆様から意見を頂戴し、それを次の計画にフィードバックするという形で、PDCAサイクルを回しながら計画を実施してまいりました。

その結果、中段のところでございますが、男女平等参画施策の着実な推進は見られるというところでございますが、その中でも、下のところに書いてございますが、課題と

いたしまして4点挙げてございまして、計画との関連性というところが明確でない事業が見られるというところ。

また、達成状況というものの把握が難しく、都民にとって分かりやすく伝える工夫が必要であるということ。また、男女間格差が見られる分野の数値目標が少ないということ。また、都を取り巻く様々な状況に対応するためのアップデートが必要であるというような現行計画についての課題があるというところでございます。

続きまして、計画改定に当たっての基本的な事項というところでございまして、まず、計画の位置づけというところでございますが、先ほどもご議論をいただいたところでございますが、現行計画は下のところのイメージにありますとおり、総合計画の中に女性活躍の計画と配偶者暴力の計画で構成されているというところでございます。

基本的な大きな枠組みとしては、この形というところは維持しながらも、今回いただいたご意見というところを今回反映できる部分、あるいは長期的な部分でというところで、そこは検討していきたいと考えておりますが、大きな枠組みとしては、引き続きこの構成というところを維持していきたいというふうに考えております。

次のページでは、引き続き基本的な事項としまして、他の計画との関係という点で、都の総合計画である「2050東京戦略」、これを踏まえた形とするということで、この「2050東京戦略」の抜粋を事前に資料を参考資料として提供させていただきましたが、女性活躍の部分が05という章に記載されておりますので、これを踏まえた計画とするというところで関係性もしっかりと明示をしていくというところ。

そして、二つ目、ほかの様々な分野の計画とも適切な役割分担をということ、これらによって、計画が都民にとってより分かりやすくなるように記載をするところでございます。

また、その下、男女平等参画の視点を一層推進するというところに關しましては、男女平等参画の観点から、この私たちの計画に引き続き盛り込むべきかというようなところもしっかりと検討しながら、他の計画との適切な役割分担を図るというところでございます。

また、あらゆる施策に対して男女平等の参画の視点を盛り込むというところは、府内でも働きかけを行っていくというところでございます。

これらによりまして、男女平等参画の視点を浸透させることで、各分野での男女別の現状の把握から施策の検討、実施へつなげたい、つなげていくことを期待するというと

ところでございます。

改定に当たっての基本的な事項の計画の推進に当たってというところでございます。これは今まで頂戴した意見を改めてまとめさせていただいたものでございます。

まず、一つ目、計画の着実な推進と実効性の担保のために、引き続き第三者機関というものは設置をしていくと。

二つ目、数値目標に関しましては、実現可能な数値目標を基本としながらも、その次の次のポツで、東京都としては国際比較といったところの位置づけがございますので、その点を意識することと、国をリードする、自治体として国をリードする立場というところもございますので、それを計画の目標設定において検討すべきこととして盛り込むというところでございます。

また、現行計画では、数値目標が少ない分野にも目を向けると。そして、「2050戦略」を踏まえて、段階的な目標設定も検討するということでございます。

その次に、数値の達成、数値だけではなくて、実際に実施したことなども加味して評価する必要があるというところ。

そして、計画に基づく様々な施策が都民に浸透し実感をしていただくように、施策そのものや成果というものを適切に周知をするということ。

さらに、下から2番目でございますが、計画の策定過程から都民を広く巻き込んで、エンゲージメントを高めること。

そして、一番最後のところが、男女平等の視点を浸透させるというところで、部門間の連携を生かすというところでございます。

これらの取組を進めることにより、適切な数値目標の設定と評価をすることによって、計画の着実な推進を図るとともに、都民が実感をしてともに進める計画となるように期待するというところでまとめております。

その次のページでございますが、東京ウィメンズプラザについてでございます。

国の男女共同参画機構法の制定を踏まえまして、東京ウィメンズプラザの機能を強化をしていくということで、この機能強化に当たりましては、東京都が広域自治体であると、広域自治体のセンターであることを踏まえまして、リソースを活用すること。

そして、様々な主体、国や区市町村、民間団体ともう既にネットワークを持っておりますが、その連携をさらに強化をすること。そして、そのためには必要な予算や人員体制をしっかりと確保するというところを取り組んでまいりたいと考えております。

このことによりまして、東京ウィメンズプラザの機能を強化し、都全体の広域的事業展開と都民、区市町村、民間団体等を支援して連携を深める施設となるということを期待するとまとめております。

最後のページに関しましては、参考資料ということで、これまでの審議会の総会及び部会の開催実績を記載することを考えております。

中間まとめの構成のイメージの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した。

では、この事務局からの説明を踏まえまして、資料内容について意見をいただきたいと思います。

今、整理がありましたところで何かご意見はありますでしょうか。

田上さん、お願いします。

○田上委員 質問なんですけれども、計画の推進に当たってというスライドのところで、1ポツ目の第三者機関というのがどこに当たるのか、ちょっと分からなかつたんですけども、これは具体的にはどういった組織になるんでしょうか。

○平澤男女平等参画課長 先ほどざっと説明してしまったんですけども、女性も男性も輝くTOKYO会議という組織がございまして、こちらの会議に関しましては、民間団体32団体と有識者で構成する会議体でございます。

これらの会議体に関しまして、年に今2回開催し、東京都の計画の実施状況を報告させていただいております。そこからご意見を頂戴して、P D C Aサイクルを回すというところで運営しているところでございます。

○田上委員 分かりました。ありがとうございます。

○矢島部会長 ありがとうございます。

ほかに。

高見委員、お願いいたします。

○高見委員 教えていただきたいことですけども。中間まとめの構成案の計画の推進に当たってというところで、中間まとめをどのぐらいの具体性のレベルで書かれるのか私も十分イメージができなくて。

例えば数値目標が必要だとか、プロセスの評価もありますということは、もちろん当然そうだろうと思うんですけども、この部会で議論しているような、健康とかスポーツとか、そういう具体的なトピックをここに入れ込んでいくのか、そうではなくてこの案

ぐらいのイメージで今はまとめられるのか、この辺は私も十分存じ上げなかつたのでお教えいただければと思います。

○矢島部会長 お願ひいたします。

○平澤男女平等参画課長 中間まとめとしての具体化というところに関しましては、方向性というところで審議会としての意見をいただくというところで、個別の項目に関してというところまで記載することは、今事務局としては想定していないというところでございます。

案を作成いたしまして、ご覧いただきまして、もっと具体化すべきという意見があれば、検討をさせていただきたいと考えております。

○矢島部会長 こちらに書かれていることを文章化するという感じなんですかね。
ほかにいかがでしょう。

田上委員、お願ひいたします。

○田上委員 最初のところから現状の認識、課題案のスライドのところで、言葉のあやの問題かもしれないのですけれども、基本的には四角で囲ってある真ん中のところで、男女平等参画が着実に前進、女性の活躍推進に対する社会の機運が高まってきたとあるんですけれども、ちょっと今の時点で社会の機運も高まってきたというはどうなのかと思って。

機運自体は前から高まっている、社会的に高まった理由と多分、どうなんですかね。歴史的な認識の違いかもしれないんですけども。きっと法ができた時点で社会の機運が高まっているはずなんだけれども、実質的な取組結果が出ていなかったということがこの何十年間の結果というのもあるので。

特に平等参画でいうと、2000年代ぐらいの法律の制定から考えても、25年ぐらい、30年ぐらいだと思いますが、現時点では高まってきたというと、ちょっと認識としては、私としては若干違うような感覚がありまして。

機運自体が高まってきたなんだけれども、実質的な結果が出ていないくて、いよいよ本格的に、本格的という言い方もちょっと変なんですけれども、より一層高い緊張度でやらなきゃいけないというのが、多分これからの10年間、5年間ぐらいの感じなのかなと思いまして。

ここは、ほかの委員の意見ももしあれば聞いてみたいのですけれども、この問題意識のところが気になったというところがあつて、それとの関連でいうと、この現状認識の

ところは必要かどうか分からんんですけども、国の政策の流れと都の政策の流れというのを併せて書いててもよいのかなと思いました。全体の認識はそういうほうが分かるのかなと思います。

そのときに、だから課題といったときに、日本全体の課題の話をしているのか、東京都の課題の話をしているのかみたいなのが、実はよく重要な論としてあるんですけども、ただ、それはこの中間まとめの時点で書き込むかどうかというのは、ちょっと検討の余地はあります。

最終的には、課題を挙げるといったときに、日本全体で課題があるという話なのか、東京都でまだどういうところに課題があるのかというのは、少し最終的には具体的にする必要があるのかなと思いますので、特にこの現状の認識・課題というところは、その点を考えていただきたいと思います。

取りあえずは1点目、以上です。

○矢島部会長 ありがとうございます。

そうですね。どうしてもこういう2行ぐらいにざっくりまとめるというと、言葉を置きがちになってしまいますね。先ほど申し上げましたけど、こここのところは丁寧に過去10年なり、5年なりの変化のデータを見ていただいて、近年、足元のところで本当に変化があるところをできればコンパクトに捉まえて表現していただくのが大事かなと思います。

今は女性というよりは男性の、例えば家庭での参画とか、共働きでの役割とかがようやく変わり始めたみたいなところが、もしかしたら大きい変化かもしれないですし、企業においては、正社員の多様な働き方が広がり始めているみたいなところが、足元では変化なのかなとも思います。

そういうことをいろんなデータの中から、本当に今を象徴しているのはどこなんだろうかというのを、捕まえていただくのがいいんじゃないかなと思います。

ほかに皆さん、いかがでしょう。

名執委員、お願ひいたします。

○名執委員 今後進めていくときに、「現行計画の取組結果と課題」という、その次のページのことなのですけれども、下のほうに幾つか留意事項を書かれている中で、やはり注意したほうがいいのではないかと思うのは、ここに書かれているとおり、今期行った具体的な施策の中で、必ずしもこの計画との関連性が明確ではない事業が少しあるので

はないかということです。

その辺は、この後、東京都の各部局がこれを載せたいという施策や事業を持ってきたときに、この計画に沿っているのかどうかのチェックはとても大事だと思います。

そのときに、全体として、これは男女平等が達成されていない、この分野のここを改善するんだという、1本筋の通ったラインがどの施策にも見えることが目指すところだと思うので、そこは大事にしなければいけないかなと思います。

それから、私自身も経験があるんですけど、いろいろ取りまとめると、一つ一つの施策の中身にそれほど詳しいわけではないので、担当の調整部局は。これは担当部局が良いと言っているからいいのではないかといって見過ごしてしまうこともあるかと思うのですけれども、ここは結構厳しく見ないといけないと思います。あらゆる施策や事業で、男女平等参画の視点から、「それは女性はどうするんですか」という問いかけをしながら、議論もしながら書いていただきたいという希望があります。

また、どれぐらいの期間でこれを達成するのかというときに、すぐにもやらなければいけないことと、ある程度長い期間必要なものも混在していますので、この辺も計画は一律でないことは留意しながらも、それぞれの達成目標時期は細かく見て吟味していただければと思いました。

以上でございます。

○矢島部会長 ありがとうございます。

ほかに、櫻井委員、いかがですか。

○櫻井委員 ありがとうございます。

1点質問です。改定に当たって基本的事項のところの男女平等参画の視点を一層推進のところですけれども、ここはジェンダー主流化のことを言つていらっしゃるのか否かというところが1点質問で、まず伺えたらと思いました。

○矢島部会長 お答えいただければと思います。

○平澤男女平等参画課長 趣旨といたしましては、ジェンダー主流化という趣旨のことでの記載をしているところでございます。

○櫻井委員 ありがとうございます。

もし可能であれば、今回第6次の男女共同参画の計画のほうにも、ジェンダー主流化という記載があるということもあるので、ここは男女平等参画の視点を一層みたいな感じだと、従来から書いているようなこともあるかなと思うので。

ジェンダー主流化というふうに書いて、それを補足する形で説明でもよいのではないかなとは思いました。何か片仮名を使っちゃいけないとかがなければ、よいのかなというふうに思いました。

なぜかというと、計画の中にも多様な性に関することも入っていて、必ずしも男女というわけではないと思いますので、そういった点も含め、かつても使っていてというところがあるので、入れていただくとよいのかなと思いました。

もう1点が、この中間まとめの構成案に關係してくること、かつてパブリックコメントをやるときのお話なんですけれども、やっぱりパブリックコメントは難し過ぎるなというのが、改めて今回第6次の男女共同参画基本計画でも思ったことでして。

この間、ほぼ毎日インスタライブを用意して、皆さんのがこんなことを書きたいんだけどというのを、これは何ページに書いてありますよと言って、皆さんの書きたいことにお答えしていくというのを勝手にやったんですね。

結構コメントを送りたいというふうに思っているものの、行政が出てくる文章が分かりづらかったりとか、どういうふうに読み解いたらよいのかというのが、慣れてないとすごく難しいなというところがあって、恐らくパブリックコメント、従来のような形で出しても、本当にパブリックコメントをやりながら都の取組のPRにもなるのかというと、ちょっと難しいんじゃないかなと思っていて。

なので、この中間まとめを出す際に、易しい版という形なのか、分かりやすくぜひ出してもらえるとよいかなと思っていて、多分、現状の感じだと結構難しいというふうには思いますので。

その辺りは東京都がどんなことを考えてこの会を開いていたりとか、方向性を含めて何を考えているのかなというのが、初めての方でもできるだけ分かりやすくとか、内容をしっかりと読み込まずとも自分がどんなことを意見したいのか、その上で読んでくるというようなことがちょっとできるように、ぜひハードルをもうちょっと下げた形でパブリックコメントを従来よりもやるということを、ぜひ取り組んでいただけたら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。

そうですよね。なかなかパブリックコメントも意見数があまり来なかつたりして、でも意見がないわけじゃないんですよね。その辺は少しお答えいただいて。

○平澤男女平等参画課長 よろしいでしょうか。

○矢島部会長 はい。

○平澤男女平等参画課長 今、櫻井委員からいただきましたジェンダー主流化の言葉につきましては、私、先ほど同じ趣旨でというふうに言ってしまったんですけれども。

ちょっと言葉については誤解を招かないように、しっかりとジェンダー主流化の趣旨というところと、私どもの趣旨というところで、方向性としては同じと考えておりますが、その言葉の選定というところは、しっかりと東京都として考えながら取り組みたいと思っておりますので、よろしくお願ひします。

○矢島部会長 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。この辺り、また中間まとめ案は出ていますけれども、この部会ではなくて、総会で出てくるんですよね。たしかね。

○平澤男女平等参画課長 こちらの男女の部会と配暴部会というところと合わせた形でまとめてさせていただきまして、それを総会に報告をするというところで、両方合わせた中間まとめの案につきましては、部会の皆様には、当然中身は見ていただいて、ご意見を頂戴して取りまとめるというふうに考えております。

○矢島部会長 なので、まだ意見を言う機会はありますけれども、そろそろ取りまとめになってくるので、もしお気づきの点がありましたらお願ひいたします。

田上委員、お願ひいたします。

○田上委員 細かい点で、まず一つは、目次のところが分かりやすいのですけれども、課題、課題と2回出てきているのが若干気になるは気になってしまったんですけれども。

どういうお話をするのかというのを改めて確認する必要あると思うんですけども、はじめには、この現状の認識・課題というところが、仮に世の中の男女平等参画の状況とか、東京都の状況とか、女活の状況とかというお話だと認識と、認識というか現状がどうであるかというのと、現状における課題は何かというのは分かるんですけども、その次の課題というのは、恐らく現状の計画にどういう問題点があったかということなのかなど私は今理解しました。

この点が違ったら、その点はご指摘いただきたいのですけども、その場合、ちょっと上の課題と下の課題のニュアンスが若干違うような気がするので、そこは分かりやすく書いたほうがいいのかなと思いました。

というのも、現行の計画を改定するに当たって、計画自体に可否があった、瑕疵があ

ったから変えていくという話と、現行の計画は滞りなくやったんだけれども、まだ状況が改善されていませんよね。より一層推進していきますということは少し違うと思うので、その点が分かるようにしたらしいのかなと思います。

というのも、先ほど名執委員からもお話があったと思うんですけども、現行の計画との関連性が明確でない施策、事業が見られるということは、計画の策定段階での問題点があったという話だと思います。

一方で、これまでの部会で議論してきたように、従来やってこなかった領域で新しい施策、事業を打つ必要があるという意見はあったんですけども、これは現行の計画にはない新しい問題、問題点というか、その場合は、課題のほうが個人的にはしつくり来るんですけども、が出てきたというお話だと思うので、そこは少し分けて書いていただいたほうが、公式的な文章としてはよいのかなと思います。

数値目標が少ないみたいなところも、計画の策定において十分に検討できなかっただけかと思いますので、この目次の時点で課題、課題が二つ出てくるのが、若干細かいところなんですねけれども、気になっているというのが一つあります。

もう一つが、計画の推進に当たってというところのスライドのところで、全体的な内容については、こういったことを書いていただければいいかなと思うんですけども、恐らくそうしたこと意図して書かれていると思いますが、改めて注意点として意見を申し上げておきたいのは、真ん中ぐらいのポツの数値の達成だけではなく、実際に実施したことを加味して評価というところなんですね。

全体的には、恐らく国の流れとしても、現行は数値目標を設定するんですけども、説明欄というのを今後徐々に設けるようになってきていて、目標に対して定性的なコメントを書けるというところが出てきているので、恐らく今後の方向性としては定量的な数値とともに定性的な内容が評価されていくという流れがあると思うので、そこがもう少し分かるように書かれるといいのかなと思います。

実際に実施したことというのは、恐らく定性的な目標の評価のところになるのかなと思うので、その点は一つ強調しておいていいのかなと思います。

続いて、その下のところで、計画に基づく様々な施策が都民に浸透・実感するため、施策そのものやその施策の成果を適切に周知していく必要というのがあると思うんですけども、この点にもう一つだけ文言として付け加えていただきたいのは、多分施策の目標みたいなものを都民が理解するというのも大事なのかなと思います。

それが結局のところ、計画と事業の関連性、施策の関連性につながってくるかなと思うので、その施策というものがどういう目標を達成するためにあるのか。目標達成というのは、多くの場合、都民が抱えている問題を解決するためにあるわけですので。

この施策が都民が抱えているどういう問題にアプローチしていく、その結果、どういう成果が出てきたかというところをセットで周知していくというのが、都民へのPRであるとか、施策を推進していくときに重要なのかなと思う。その後のエンゲージメントとの関連もそういうところが重要になってく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。何かここに書いてある数値と達成だけではなく、実際に実施したことを加味して評価というと、何となくイメージとしては、数値は達成はしなかったけれども、こんなにいいこともやっていますよみたいな感じを言っているのかなと思うけど、実際は多分逆のパターンが多くて。

数値は達成したけど、こういうところに定性的な問題があったみたいなほうがパターンとして多分多いと思うんですよね、自治体の計画って。ただ、実施したことを加味してという表現がちょっと誤解を招く可能性があるかなと思いました。

あと、先ほどご指摘のあった課題が二つ続くというところですけど、恐らく上のほうの課題というのは、現状の社会の変化について語るところで、2行目のところが計画の評価になるのかなと思いますので、その辺の書きぶりが、こうやって書いていったときに結構重ならないかなというのも気になるところですけれども、どちらかというと、2行目のところは評価になるのかなと思います。

ありがとうございます。ほかにご意見はありますでしょうか。

事務局お願いします。

○平澤男女平等参画課長 よろしいでしょうか。松田委員から、この点に関してご意見をいただいておりますので、紹介をさせていただきたいと思います。

一番最後のウイメンズプラザの部分に関連する意見でございますが、相談を受けるというのは、個人の問題解決だけでなく、意見を聞く機会にもなるので、個人だけでなく広く知ってもらう機会にもつなげられるというところで。

ウイメンズプラザは、前回ご視察いただいたときに紙で記録していたものをシステム化したというところを説明させていただいておりますので、今後はそういう点でも、こ

のデータの活用というところで対応していっていただきたいといった意見をいただいております。

また、相談に関連しまして、子供の事故を親が責任を感じて隠すような傾向があったが、消費者センターで事故の報告を出していく仕掛けをつくったところ、製品そのものの改善にもつながったというような事例で。

そういういたケースを発信する、実施に当たっては、注意が必要かとは思うんですけれども、発信することでそういうことを防ぐというようなことにもつながるのではないかというようなところで意見をいただいております。

また、相談員について、フロントラインで従事している人の声や団体の声なども集まつてくるようにするといいというところで、ウィメンズプラザに関する意見を頂戴したところです。

○矢島部会長 ありがとうございます。

そうですね。相談事例というのをある程度抽象化して、個々のプライバシーに配慮しながら抽象化して共有して活用していく仕組みというのが、ますます重要になってくるかと思いますけど。

私は東京都の人権啓発センターの理事のほうもさせていただいているんですけど、そちらにもジェンダー関係の相談とかもあるので、できれば今後、東京都の中で、そういういた問題の種類と、それへの対応状況や対応事例が共有されると、対応される専門家の方たちの育成にもつながるのかなと思いますので、ご検討をいただければと思います。

いかがでしょう。そろそろお時間になってきましたけれども。

では、今日のところは、皆様のご意見をいただけたかと思いますので、ありがとうございます。たくさん貴重なご意見をいただきましたので、そろそろまとめに入りたいと思います。

本日の皆様のご意見を踏まえて、事務局で中間のまとめ草案を作成し、皆様にお送りさせていただきます。

草案の作成過程で、事務局から個別にご意見を伺うこともあるかもしれません、その際は、ぜひご協力をいただき、最終的には、私と事務局で相談の上、次回の総会でこの中間のまとめ案として提示させていただく形で進めたいと思います。

会議次第4、その他でございます。今後のスケジュールについて、事務局から説明をお願いいたします。

○平澤男女平等参画課長 今後のスケジュールでございます。資料7になります。

今回9月のところのオレンジで囲んでおりますとおり、第3回の部会を開催したところでございます。今後、11月に第2回の総会を開催するというところで、そちらで中間まとめの案というところをご審議いただく予定としてございますので、その間に、先ほど部会長からございました草案を事務局で作成いたしますので、ご確認をいただければというふうに考えております。

その後、パブリックコメントを実施いたしまして、第4回、第5回というところで、年末から年明けにかけて部会を開催し、2月に第3回の総会で審議会としての答申をまとめて、東京都に答申をいただくという予定で進めていくところでございます。

草案に関してでございますが、今回いただいた意見も考慮させていただきながら、事務局としての案を作成するところでございます。

また、9月25日に、配偶者暴力の対策部会も開催する予定でございますので、そちらの委員の皆様にも、今回お示しした資料などもご説明をしながら意見を頂戴し、その意見も踏まえて、全体の案というところでまとめさせていただく予定としてございます。

先ほども部会長からございましたが、最終的な調整という部分に関しては、両部会長にご一任という形でさせていただければというふうに考えております。

説明は以上でございます。

○矢島部会長 何かご質問、ご意見等はございますでしょうか。大丈夫でしょうか。

ありがとうございます。

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3回男女平等参画部会を閉会させていただきます。

長時間にわたり、ご協力をありがとうございました。

(午後3時39分 閉会)