

東京都男女平等参画審議会
第4回男女平等参画部会・配偶者暴力対策部会
(合同開催)

令和8年1月30日

生活文化局

1 日時

令和8年1月30日（金）午前10時00分から午前11時49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）パブリックコメントの結果について

（3）答申案について

（4）その他

（5）閉会

4 出席委員

（男女平等参画部会）

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

（配偶者暴力対策部会）

片岡弥恵子委員、濱田智崇委員、藤森和美委員
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)

○久松部長 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4回男女平等参画部会・配偶者暴力対策部会を開会させていただきます。今回は、男女平等参画部会と配偶者暴力対策部会との合同開催となります。

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。どうぞよろしく願いいたします。

まず、本日の資料の確認をさせていただきます。本日の資料は5種類でございます。会場にお越しにいただいている委員の皆様におかれましては、お手元のタブレット端末のモニターから資料をご覧ください。また、オンラインで参加の皆様には、画面で資料共有いたしますが、事前にお送りいたしております資料もご参照いただければと思います。

次に、本日の出席状況についてのご報告です。本日は11名の委員が出席、納米委員はご欠席と伺っております。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。

本日の会議の傍聴及び取材はございませんが、ご発言の際には挙手をいただきまして、マイクを使用し、お名前をお願いいたします。

また、オンラインで参加の皆様は挙手ボタンを押していただきまして、指名を受けてからのご発言をお願いいたします。

それでは、会議の進行につきまして、両部会長がいらっしゃるころではございますが、まずは矢島部会長をお願いしたいと思います。よろしく願いいたします。

○矢島部会長 皆様、おはようございます。矢島でございます、よろしく願いいたします。

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っております。

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っております。

なお、個人情報に関わる事項等がある場合は、発言者及び部会長と相談させていただきたく存じます。

それでは、会議次第2「パブリックコメントの結果について」及び会議次第3「答申案について」について事務局から説明をお願いいたします。

○平澤課長 事務局の男女平等参画課長の平澤でございます。よろしくお願いいたします。

私から、資料の3、資料の4に基づきまして、パブリックコメントの結果とその対応について説明をさせていただきます。

資料の3でございます。こちらでパブリックコメントの結果を説明させていただきます。

資料の上段でございますが、意見の募集期間は、令和7年11月17日から12月19日まででございました。寄せられた意見の総数は212件、内訳は、表に示しておりますとおり、第1章が48件、第2章が41件、第3章が120件、項目ごとの内訳は表に記載のとおりでございます。その他の意見が3件というものでございました。

この件数に関しましては、都民等からいただいた意見の数そのものではなくて、内容に応じて、章ごとに分類した結果の数、件数となっております。例えば、お一人から二つの章に対する意見をいただきましたら、それは2件とカウントするような形で数を数えております。

次のページから、章ごとに意見を記載してございますが、明らかな誤字や脱字がない限りは、寄せられた意見をできる限り原文のまま記載をしているところでございます。

では、次のページをご覧ください。

次のページが、第1章、東京都の男女平等参画の現状と課題に対する意見でございます。本日は時間に限りもございますので、幾つかの意見をご紹介をさせていただきたいと思っております。

例えば、この資料のページの一番上のご意見ですけれども、男女平等といいつつ、男性差別について、一切触れないのはおかしいというような意見がございました。そのほかにも、この項目に関しましては、女性だけでなく男性にも着目すべきという意見が、この後のページにも複数出てまいります。

続きまして、少し飛んで4ページをご覧ください。

このページの一番上の意見でございますが、数字や枠組みなど見えるところばかりを捉えるのではなく、なぜそのような結果になったのか、背景や必要な支援を具体的に計

画に盛り込むべきというような意見がございました。

次に、また少し飛んで8ページをご覧ください。

8ページの一番上にございますとおり、中間のまとめにおいて、配偶者暴力対策を重要な柱として位置づけまして、切れ目のない支援を強化しようとするこの方向性については、被害者の安全と尊厳を守る観点から適切であり、これを評価するという意見がございました。

次に、10ページをご覧ください。

こちらは、上から三つ目の意見でございますけれども、全体的にデータは豊富に見えるけれども、「背景」や「原因」「東京都独自の事情」という点について、分析が不足しているように見えるというようなご意見もございました。

続きまして、少しまた飛んで14ページをご覧ください。

14ページ、このページに関しまして、一番上、生活時間に関するご意見でございしますが、女性の負担が重いという現状を可視化し、是正する方向性については賛成だが、男性側が家事・育児・介護に参画したくても参画できない構造もあるというような意見がございました。

続きまして、19ページをご覧ください。

この19ページからが、第2章、総合計画改定に当たっての基本的事項に対する意見を記載してございます。

計画の位置づけに関しまして、この一番上のご意見にありますとおり、法体系の説明が複雑で都民には理解しづらいので、図解などで分かりやすくすべきというような意見がありました。

次に、22ページをご覧ください。

こちらのページに関しましては、上から四つ目の意見でございしますが、数値目標について、EBPMの観点から設定根拠を示して、目的に合致する目標であることを示す必要があるというような意見があったところでございます。

次に、25ページをご覧ください。ちょっと駆け足で恐縮なんですけれども。

25ページに関しましては、上から三つ目は、東京ウィメンズプラザに対する意見というところでございしますが、何が足りないからどういった機能を強化するのかというようなことを、具体的に記載する必要があるという意見でございます。

続きまして30ページでございます。

この30ページからが、中間のまとめの第3章、次期総合計画に盛り込む政策の方向性、これに対する意見でございます。今回は、男女男女の計画そのものではなく、計画改定に当たっての基本的な考え方、これに関する中間のまとめに対するパブリックコメントでございましたが、このページの二つ目の意見にありますとおり、この政策の方向性が抽象的な羅列に終わっていて、具体的な施策の提示がないというようなご意見もございました。今回は、政策の基本的な考え方というところでございますが、このような意見もあったというところでございます。

次に、次のページ、31ページをお願いします。

この31ページからが、第3章の第1項、自分らしく生きていく、自らが希望する生き方を選択できる社会を目指して、という項目に対する意見でございます。

上から2番目の意見でございますが、ライフイベントやライフステージに応じた支援というのは重要であるということ。また、この意見の後半部分でございますが、男女双方から支援を強化すべきというような意見があったところでございます。

次のページ、32ページをお願いいたします。

このページに関しましては上から二つ目でございますが、女子の理工系進学割合の低さというものは、進路選択の段階より前に形成される、無意識の思い込みに強く影響されると感じるというところで、志望・受験・進学・就職という各段階で、女子の選択肢を広げる仕組みを検討いただきたいという意見がございました。

続いて次のページ、33ページをご覧ください。

こちらに関しては上から二つ目でございますが、男性の家事・育児・介護の参画を促すだけでなく、それを可能にするような政策、これを計画の中核に位置づけることを求めるという意見がございました。

また、このページの一番下の部分でございますが、女性の健康支援に関しましては、これを強化しつつ、男性や多様な性の健康課題も排除しない書き方を求めるというような意見もございました。

続きまして、37ページをお願いします。

この37ページからは、この第3章の第2項、女性がいきいき働ける、雇用・就業分野における女性活躍の促進に対する意見でございます。

こちらでは、東京都において昨年末に制定しました、東京都雇用・就業分野における女性の活躍を推進する条例、この条例に対する意見や、制定に向けた都議会での議論な

どに関する意見を多くいただいたところでございます。

少し飛びまして、47ページをご覧ください。

47ページからは、第3章の第3項、ささえる、ひろめる、男女平等参画を阻む意識改革や環境整備に関する意見でございます。

こちらのページでは、上から3番目でございますが、意識改革が必要と都が考えることは否定しないが、その考えを都民に強制するような施策とならないよう、最大限の注意を払われることを勧めるというような意見がございました。

次のページ、48ページをご覧ください。

こちら、上から三つ目でございますが、マインドチェンジに関する点について、教育や広報活動が不可欠であるが、学校教育、地域社会、企業といった横断的な領域でのアプローチが必要という意見がございました。

次のページ、49ページをご覧ください。

こちら、49ページの一番下でございます。「社会のマインドチェンジ」というものを、「男女共同参画の実現に向けた広報活動」という表現に変えてはどうかというような、表現を変えるような提案の意見もございました。そのほか、この項目に関しましては、個人の思想や、良心の自由の侵害というものを懸念する意見というものが複数あったところでございます。

続きまして、少し飛んで53ページをお願いいたします。

53ページは、安心して暮らせる環境づくりという視点に関しまして、上から四つ目の意見でございますが、電子機器を利用した盗撮など、新たな犯罪形態に対応した取組を迅速に実施してほしい、といったような意見があったところでございます。

次に、56ページをお願いいたします。

56ページからが、第3章第4項、配偶者暴力対策に対する意見でございます。

ここでは一番上の意見でございますが、男性被害が存在することの明記というものを求める意見がございました。この後のページにも幾つか出てまいります。中間のまとめの中で、配偶者暴力の被害者は、多くの場合女性であるといったところを記載しておりますが、その表現に対する意見が複数寄せられたというところでございます。

続いて次のページ、57ページでございます。

このページに関しましては、一番下でございます意見ですが、加害者に対する教育研修プログラムを求める、というような意見もございました。

続いて、60ページをご覧ください。

このページに関しまして、一番上の意見でございますが、被害者の安全確保と切れ目のない支援、トラウマインフォームドケアの推進を重視する方向性には賛成すると。その一方で、DV支援の枠組みが社会的に信頼され、真の被害者が適切に守られるためには、虚偽の申告や制度の悪用といったものが疑われるケースへの対処を、計画上の課題として位置づける必要があるというような意見もあったところでございます。

資料3の説明は以上でございます。

では、続きまして、資料4について説明をさせていただきます。

この資料の4では、これから皆様に答申案のご検討をいただくに当たりまして、事務局として考える議論に向けた考え方というものをお示しさせていただくものでございます。

まず、今、投影しております資料の上の囲みの三つ目のポツにございますが、本日の部会の結果というものを反映し、答申案を作成いたしまして、2月17日に開催いたします第3回の総会、この総会で答申案についてご議論いただく予定でございます。その後、3月中に知事に対しまして、審議会から答申をいただくという予定にしております。このページの下段の部分のパブリックコメントの結果については、先ほど、資料3において説明したとおりでございます。

次のページをお願いいたします。

このページでは、第1章と第2章の議論に向けた考え方をお示ししているところでございます。

まず、第1章の部分に関しまして、二つ示しておりますが、一つ目、男女共同参画の意義や考え方というものを、改めて丁寧に説明するという対応、そして二つ目、都を取り巻く状況に関するデータの取扱いや書きぶりというものについては、今後、審議会の答申を踏まえまして、東京都で計画を策定いたしますので、その計画策定の段階で対応を検討するという、この二つが考えられるのではないかということを思っているところでございます。

また、下の第2章に対する意見というところでございます。こちらは、改定に当たっての基本的な事項というものを、中間のまとめで示したところでございますが、具体的な提案などに関する意見が多くございましたので、これらに関しましても、計画策定時に対応を検討するというところが考えられるというふうに思っているところでござい

す。

次のページをお願いいたします。

次に、第3章でございます。第3章につきましては、全般と各論という形で整理をさせていただいておりますが、全般といたしましては、各内容について、具体的な提案などのご意見を頂戴しておりますので、それらに関しましては、計画策定時に対応を検討するというふうにしたいと考えております。

また、各論というところに関しまして、第2項の部分に関しましては、中間のまとめを公表した段階では、女性活躍の条例が制定する前というところがございまして、今この現時点で、第4回の議会で承認されまして、制定確定しておりますので、制定されておりますので、そのフェーズの違いというところは、答申の中に書きぶりとして反映したいというふうに考えております。

また、第3項に関しましては、先ほどご紹介したように、無意識の思い込みに対する意見が多くございましたので、補足の説明などを加える対応があるというふうに考えております。

また、第4項に関しまして、配偶者暴力の男性被害に対する意見などがございましたので、本文の書きぶりなどについて、検討することが考えられるというところでございます。

説明は以上でございますが、これらをご参考としていただきながら、この後、ご議論をいただければ幸いです。

資料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、答申案の検討などについてご意見をいただきたいと思っております。本日は合同開催でもありますので、所属する部会にかかわらず、ご意見をいただければと思っております。よろしくをお願いいたします。

資料4の議論に向けた考え方で、全体の構成のごとにご意見がありますので、もしよろしければ、第1章、第2章というところで、順番にご意見をいただければと思っておりますが、まず全体を通じて、何かこれだけは言っておきたいというようなことがありましたらお願いいたします。

オンラインの方も章ごとに進めてもよろしいでしょうか。

では、まず第1章について、東京都の男女平等参画の現状と課題ですね、こちらに関

するご意見について、皆様のほうで今後の反映についてのご意見がありましたらお願いいたします。オンラインの方も、挙手ボタン押していただければと思います。

田上委員、お願いいたします。

○田上委員 田上です。

最初に第1章というところで、第1章と第2章に及ぶようなところのコメントというところで、全体として都民からいただいたご意見を見ていったときに、男性に関する視点というところが一つ、出てきたかなと思います。

その点に関して、どういうふうに答申案を変えていこうかというところを考えたときに、一つは、ポジティブ・アクションというところを少し書き込む必要があるというふうに思いました。

今回の計画自体が、様々な国とかいろいろな法令の関係の中で成立しているというところもあるのですけれども、いずれも男女共同参画社会基本法とか女性活躍推進法とか均等法とか、様々な関連の国レベルの法案とかがありますけれども、いずれもおおむね、ポジティブ・アクションとかアファーマティブ・アクションみたいなところで、社会的、構造的な差別とか不平等があった場合に、それを解消して実質的な平等というのを確保するときに、どちらかの性に介入するということを目的としている法体系というのがあると思います。

これは、女活法の場合、そういう介入というのを時限を定めて、一時的なものとして集中的にやるみたいな発想がありますけれども、共同参画基本法のほうは、特に時限はないのですけれども、基本的な考え方としては、共同参画とか平等参画の常態化はできるということを目的にアクションをしている。そのアクションというのが、どちらか不利な立場にあるところに対して、介入しているという基本的な認識はあると思います。

なので、そういうところを押さえておく必要があると思います。そのときに、どちらの性に介入するのかというところは、どちらかが不利を背負っているかというのを認識、分析する必要があるというところで、ご意見の中でも幾つかありましたけれども、定量的な評価であるとか、そういったところをやっていく必要はあると思います。

確かにご意見の中にあつた、必ずしも女性が不利かということ、そうじゃない領域もあるというのはありますので、その辺りはきちっと計画策定の段階で、根拠というのを決めていったほうがいいのかと思います。

その領域としては、社会的、経済的、文化的、政治的とかいろいろなものがあると思

いますので、そうしたところを踏まえながら、例えば、雇用の経済の分野ですと、法律でいうと女活法が一応あってというところ、じゃあ、社会生活とか日常生活の領域で、男女でどういう参画の違いがあるのかというところも、分析していく必要があるのかなと思います。

最初としては以上になります。

○矢島部会長 ありがとうございます。いろいろ問題点を整理していただきありがとうございました。

やはり、ご意見にもありましたけども、法令等の関係を分かりやすく示すのと、その中で、ポジティブ・アクションということをちゃんと説明する必要があるんじゃないかなというのと、やはり目指しているのはあくまで男女平等参画で、性別にかかわらずという社会であって、そこに至る過程の政策手法として、必要な場合は、どちらかの性に対して介入するというポジティブ・アクションというものが使われるんだということを明確に整理していただきました。

また、その課題をしっかりと分析して、定量的に分析して、どちらに対する施策が今、必要なのかということをはっきりと明らかにする必要がある、また領域によってもまた違うので、領域ごとにきちんと進めていくべきではないかというご意見をいただいたと思います。ありがとうございました。

どちらかの性に対する介入に関していうと、近年は本当に男性に対する施策は、施策としては増えていることがあるけれども、計画の中では、大きな枠組みとして女性というところが、少し見出しなどで目立っているのかなというところはありますよね、ありがとうございました。

では続きまして、名執委員、お願いいたします。

○名執委員 今、矢島部会長がおまとめくださったとおりに思っています。男性への視点が欠けているというのは、第1章だけでなく、随所に意見が見られますけれども、前提として、もう繰り返しになることではありますが、性別を問わず、一人一人がその望む生き方を選択して、安心して生活できる社会を目指しているということが、私たちのこれまでの議論の前提にもありましたし、またその実現のために、女性に特徴的な課題、について、パブコメの中にも指摘があったように、本人が望んでいないのに、非正規、短時間勤務を余儀なくされる部分とか、職場の文化の問題とか、構造的な問題も踏まえて焦点を当ててきていますので、ここは、女性優遇のような誤解を生じさせないために

も、丁寧な説明とともに、計画も施策も立案時に留意していく必要があるということを感じました。

もう一つは、都市部特有の問題というところについてです。都の計画は全国に影響を及ぼすというご指摘とともに、都が独自に抱える課題にもやっぱり言及してほしいという意見がありましたけれども、ここはもう少し、数の問題として、非正規比率の高さとか単身世帯の増、住居費も含む生活費の高さなど、いろいろありますが、私たちもこのまとめをつくる中で意識し、こういった状況を踏まえていることを可能な限り具体的に示しながら、計画と施策の立案に生かしていくところで対応できるのではないかと感じました。以上です。

○矢島部会長 ありがとうございます。

具体的に非正規の問題とかを言っていただきまして、やはりしっかりと女性の問題で取り組むべきことというのは説明をして取り組んでいく必要があるということだと思います。

私もパブコメで気になった点は、管理職比率の問題、数値目標を掲げている問題について、そんなことは問題ではないのではないかというご意見も見られて、そうしたことは、ここ20年ぐらいで一生懸命、我々が乗り越えてきた、説明してきたと思っていたことが、まだ浸透し切っていないんだということを改めて気づかされたところもあるので、問題は問題としてしっかりと、そこは問題ではないのではなくて、女性がまだまだ置かれている状況に課題があるということは、きちんと説明してご理解いただきながら進めるということが大事だと思いました。

また、今いただきましたように、全国に波及するという影響、都ならではの問題というところ、その両面を見ながら進めていくということかと思います。ありがとうございます。

ほかにいかがでしょう、委員の皆様。

佐々木委員、お願いします。

○佐々木専門委員 配偶者暴力対策部会の佐々木です、よろしくお願いします。

私たちは、配偶者暴力の側面から見させていただいて思っていることは、もともと男女間の力の不均衡が大きくあるという前提があって、それにより様々な被害を受ける方々がいる。後でももう少しお話ししたいと思いますが、売春防止法の改正が、今日の朝日新聞のニュースで報じられまして、買う側の勧誘行為の処罰というのが議論されて、

これから動いていくだろうという、ちょっと明るいニュースがあったので、それも一つの力の不均衡を是正するための動き、国の動きだと思うんです。

なので、こういった動きがあるということ自身、もともと不均衡があるという前提なので、そこはもう一度改めて、前提に、ジェンダーギャップ指数が年々下がっている国際比較なんかを分析したデータなんかを載せていただいて、それがあることによって、結果として被害を受ける人たちがいて、それをすくい上げるための動きをしている私たちから見ると、大変な人たちを生み出している構造になっているというところを、最初に押さえていただけるとありがたいかなと思います。

○矢島部会長 ありがとうございます。

実際に出てきたその配偶者暴力という行為の背景にある構造ですね、影響するものって本当に大きな広がりがあるということ、それをできるだけ可視化して、改善するつながり、施策のつながりですね、何でこんなことをやっているんだということが、分かるようにということですね。

○矢島部会長 櫻井委員、お願いします。

○櫻井委員 ありがとうございます。

皆さんがおっしゃったことと近いんですけども、今回、やはり国もそうですけれども、全国的には男性のところの声が大きく、意見というか、そういったところも入れてくださいというのは傾向としてあるのかと思っています。

恐らく、この女性活躍の条例のこともあって、男性のところの意見が今回、すごく多かったんじゃないかと思っています。その背景には、この男女共同参画というものが何なのかというのが、どうしても女性だけのものなのではないかとか、何か二項対立のような形でどうしても捉えられてしまっているというのが、背景にあるのではないかなというふうに思うので、皆さんがおっしゃっていたように、現状も書いていくというところですか、どういう意図でやっているのかというのをしっかり書くというところと、一方で、やはり男性も様々な問題を抱えていらっしゃったりとか、男性がゆえの生きづらさというところがあるのは事実だと思うので、そこにしっかりと寄り添っていく書きぶりにしていくというのは必要かなと思います。

このパブリックコメントの対応によって、反対する人を増やすというより、共感して一緒に取り組んでいく人を増やすというようなものになったらよいなというふうに思いましたので、書いてくださっているような男性のことですか、そういったことは、今

回、反映していく必要があるのでは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、今まで女性のこととと思っていたこの男女平等参画に、男性がこれだけ意識を持って意見を挙げてくださっているという、その視点で意見を挙げてくださっているということでもあると思うので、しっかりと受け止めてということかと思います。

高見委員、お願いいたします。

○高見委員 ありがとうございます。今の櫻井さんのご意見に、全面的に賛同で、男女平等参画の取組を、どういうことを目的に行うかというのをしっかり書き込むということと、今回、パブコメを読ませていただいて、一つ一つ意見として受け止める必要があり、それに対する配慮のある書きぶりにするというのは大事な事かなと思います。

具体的なことは今、櫻井委員がおっしゃったことと全く同じなので、その旨だけお伝えいたします。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。やはり今回出てきた視点をしっかりと受け止めてということかと思います。

また、これまでの男女共同参画の計画とか施策というのは、実は働き方改革とか育児や介護との両立支援とか、今回、国の法律改正でも入ったハラスメント対策など、男女双方にとっていい環境づくりというのが、施策としては柱になっているんですね。そういうところもご理解いただくということも大事なかなと思いました。ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

佐光委員、よろしく申し上げます。

○佐光専門委員 配偶者暴力対策部会の佐光と申します。

基本的なところは今おっしゃってくださったことに重なっているのですが、やはり気になることがあります。さきほど矢島部会長もおっしゃってくれた、周知という点での難しさを感じています。なかなか知ってもらえない。関心を持ってもらえない。これだけやってもなかなか伝わらないということを痛感しています。その辺についてはやはり丁寧な説明なり、SNSを使うとか、ターゲットを絞るとか、新しい、必要な人に届ける工夫というのが、より求められるのではないかなと思いました。

説明の仕方や表現の仕方を工夫しながら、全ての被害に遭った人に必要なものが届くような、そんな伝え方というのがとても大事になってくると思いました。以上です。

○矢島部会長 ありがとうございます。

そうですね、本当に長年見ている、時代とともに論点が少しずつ変わっていく中で、理解がしっかりと浸透していかないという問題があるので、周知が大事ということかと思います。ありがとうございます。

では、もしよろしければ、1章から次の2章の「総合計画改定にあたっての基本的な事項」という観点で、様々な具体的な提案というところもいただいておりますけれども、皆様のほうからこれらを受けて、ご意見をいただけたらと思います。いかがでしょうか。

会場の皆様、いかがでしょうか。先ほど、田上さんには2章も含めていただきました。また、何かお気づきの点がありましたら。他計画との関係の整理とか、法律との関係、先ほど、田上さんからもご意見をいただきましたけれども、数値目標ですとか、何かありましたら。

名執委員、お願いします。

○名執委員 名執です。

ここで私の感じたところを2点だけ申し上げます、一つは、他の計画との関係を分かりやすく整理して、重複の領域とか連携領域を、ある程度視覚的に分かるようにしてほしいというような指摘があったと思いますが、これはなかなか難しいかもしれませんが、これを計画をつくっていくときにやれば、この施策は、どの分野のどの状況を改善するためのものなのかということも自分たちで意識することにもなるので、東京都としても必要な作業になってくるんだろうと思いながら拝見しました。

また、K P Iの充実は、進捗管理やその適時な公表、広報も入れながら充実させていくことになるとと思いますが、施策の実施状況と同時に、本当に性別にかかわらず平等な機会が提供されるようになっているのか、格差がみられるのかといった指標になるものを、難しいですけれども検討して、加えていく必要があると感じました。以上です。

○矢島部会長 ありがとうございます。

いずれにしても必要な整理になってくるかと思います。法律も増えて、関係するものも増えていきますし、計画の枠組みも国も含めて変わっていつているので、複雑化しているのは間違いありませんので、しっかりと説明が必要だと思います。

ほかに委員の皆様、ご意見いかがでしょうか。オンラインの皆様も。

櫻井委員、お願いいたします。

○櫻井委員 ありがとうございます。

私もこのパブリックコメントにありましたけれども、見やすくするというか、恐らく、このパブコメをしてくださっている方は、感度が高かったりする方なのかなとは思いますが、どういう関係性なのかという点、例えばウィメンズプラザも、何をするためにこういう施設があるのかといったことも、一般的には分からない方が多いのではないかなと思うので、全てを図式化するのは難しいかもしれないんですけども、もう少し文字だけじゃない情報にしていくというのは必要になってくるのではないかなと思います。もう既にあるのかもしれないんですけども、そういったものというのは必要だと思っています。

私も、学生さん、高校生、大学生と今回のパブリックコメントに当たっていろいろ見ていったんですけど、やはり用語が分かりづらいという、中の人では当たり前なことでも、外から見たら分かりづらいというようなことは結構あるようなので、これは今時点の話ではなく、今後、計画をつくる際になってくるのかもしれないかもしれませんが、言葉遣いとか見せ方というのは、もう少し易しくしていけるとよいのかなと思いました。

第1章のところにも関わってくるんですけども、用語説明なども、例えばオンライン上で、全てQ&Aみたいな形で見やすくするとか、こういった男女共同参画の分野をこれから知っていきたい方たちがアクセスしたときに、情報保障をしていくというところも必要ではないかというのを、パブリックコメントを拝見して思いました。

○矢島部会長 ありがとうございます。

用語からしてやはりつまづくことはありますよね。私も少し異なる分野の計画などを見ていて思うことはありますけれども、そういったことも計画の中に書き込むということも大事ですけれども、今後、都のサイトなどで、計画の中に書いてあるだけでなく、簡単に用語が検索できたり、あるいはその基本統計みたいなものがさっと見られたりすると理解に役立つのかもしれないかもしれません。ありがとうございます。

松田委員、お願いいたします。

○松田委員 ありがとうございます。

たくさんのご意見があるんだなというふうに拝見しました。私も不勉強なんですけれども、先ほど皆さんがおっしゃっているように、少しマニアックな分野になりつつあるというか、知っている人たちはどんどん高めていかれていくので、入ってきた人たちにとっては当たり前ベースでさらに進めることが、びっくりするようなことだったりするので、もちろん見せ方ということもそうなんですけれど、何かエピソードとか、どうし

てそこに至ったのかみたいなことが分かるような、もちろん文中だけじゃなくコラムとかを入れてくれたらいいのかもしれないんですけど、そこまでの経緯があってこそこのこれなんだみたいなことが分かるものがあるといいなと感じました。以上です。

○矢島部会長 ありがとうございます。

そうですね、私の職場の中で、若手の社員がどんどん入ってきて、ダイバーシティとか女性活躍の分野について一緒に若手研究者の人と話していると、これまでの経緯を知らないためにどう意見を言っているのか分からないとか、あるいは、その出てきた意見に対して、ベテランから、いやそれはね、といったような感じで説明されるとそこで終わってしまうとかそういうことがあるので、やはり共通の土俵として、これまでの経緯を知りたいという若手の意見は結構ありまして、そういったものを共有した上で、様々な立場や考えの人が意見を交換できるといいなということを強く感じました。ありがとうございます。

田上委員、お願いいたします。

○田上委員 田上です。

第1章の3と4辺りに関することで、繰り返しになってしまうんですけども、ポジティブ・アクションの視点というところを仮に協調していくとしたときに、パブリックコメントにご指摘がある部分でありますけれども、どちらかの性を優遇すると、優遇という言葉が法律上書かれているケースもあったりするので優遇という言葉自体はネガティブではないと思いますが、どちらかの性に介入していくときに、それによってもう一方がその機会から排除されるという場合ですと、ポジティブ・アクションとはみなされないというふうになっていますので、そこは注意しておく必要があると思います。

男性の視点がないというところを、今回議論をしているところですが、女性を仮に優遇するとしたときに、それによって男性が本来得られるはずだった機会がなくなってしまうということであれば、それはポジティブ・アクション、アファーマティブ・アクションとしては正当化されないというところがありますので、そこを改めて強調しておく必要あるのかなと。逆もしかりだと思います。男性に介入するときに女性の機会が奪われていないというところは、男女共同参画の視点での一層の推進というときに、注意しなければいけない点かなと思います。

それは、恐らく4の数値目標の設定とも関わる部分でして、数値目標を設定するときに、女性比率というのがしばしば使われるんですけども、なかなかこの女性比率、男

性比率というのも、半々にすればいいのかというのが文脈によって異なる状況もあると。管理職比率というのも、企業の女性比率と合わせるのが本来はよいんですけども、もともと女性が少ないような企業で、女性管理職を5割にしようとするみたいな動きになると、逆に男性が得られる機会というのを奪ってしまうみたいなケースがあったりするので、複数の指標をバランスよく見ていくという必要がある中で、男性に関する指標、女性に関する指標、男性と女性の差の指標みたいな感じで、一つのトピックに関してもいろいろなアプローチがあると思います。

この辺り、国の計画でも十分に議論されているところとされていないところがあると思いますので、盲目的に国が設定しているとか国際的に正しいって言われている指標を採用するのではなくて、改めてそこを東京都として考え直していくというところも、都の計画の独自性としては、そういう視点も重要なのかなと思いました。

ただ、そのためには丁寧な分析等が必要になってくると思いますので、計画策定時には、その数値目標の設定というところは、少し労力をかけてつくっていくところだと思います。以上です。

○矢島部会長 ありがとうございます。

なかなかポジティブ・アクションの理解が難しく、国としてもポジティブ・アクションとして設定できるのは、基本的には4割というラインだということを言っていますけれども、おっしゃるように、元の女性比率の、正社員に占める女性割合の問題などがあります。製造業とかで、例えば女性比率が少ないところ、2割のところ、では2割でいいのかというと、採用から変えていくという可能性もあるので、段階的にどう進めていくかといったことも含めて複雑なところがあるので、理解を進めていくことが必要だと思います。

計画に関して、数値目標については、本当に誤解が多くて、例えば、管理職比率の目標を掲げましたということと、その目標を達成するために、例えば男女双方の候補者がいたときに、女性のほうを優遇して選抜しますということはイコールではないんですね。

多くの企業は、管理職目標は設定しているけれども、それを実現するために、男女双方の候補者がいたときに、その評価で女性を優遇するところまではやってない企業が多いんですよ。そうではなくて、女性の管理職率がこれまで低かった原因を特定して、そのことで、例えば就業環境を整えるとか、育児などの就労環境を整えるとか、それから

育児期に不利にならない評価、公正な評価をするとか、そういうことで徐々に高めていこうとしているので、何となく管理職目標を設定しただけで、女性が優遇されている、男性が不利に評価されてるというところにイメージが結びついてしまうのが、なかなか難しいところだなと。そういった点も含めて理解を求めていくことが必要だと常日頃思います。ありがとうございました。

佐々木さん、お願いします。

○佐々木専門委員 配偶者暴力対策部会の佐々木です。

第2章のP28に書かれていることで、コメントをさせていただきたいと思ったんですけども、女性団体が不足しているというところですね。私たち、民間支援団体から見ると、東京都には民間支援団体、多分、全国一多いって言われているんです。それでも現在は活動しているところで、長期でずっとやってきたところなんかは、継承者がいない、高齢化などいろんなことで疲弊して中断している、もしくは終了したというNPOの団体をたくさん知っているというのが今の現状です。

なので、新しい団体をつくってほしいというこのコメントについては、私もとても大事だなと思っていまして、国とか行政は民間団体との連携をと二言目には言っているんですね。なのに、民間団体がいないよみたいになっていて、どこへ行っても同じ民間団体の人しかお会いできないというのが現実で、これでいいのかなと。もう30年やっているよ、40年やっているよという人たちが、本当に今、懸念というか危機感を示しているんですね。

なので、被害者支援だけではなく、いろんな意味でもっとNPO活動とかに関心を持つとか、非営利団体がもう少し市民活動に関われるような、特に女性たちが多いわけですけども、何かそういう土壌を作っていく第一歩として東京都が何らかの動きをしていていただくということはすごい重要だと思うので、ぜひよろしくお願いします。

○矢島部会長 ありがとうございます。

新たな団体ということ、つくる必要性というご指摘もありましたし、あと、やはり男女平等に関連している団体はどういう領域なんだろうかといったことも時代とともに変わっていくんじゃないかと思います。

20年ぐらい前に、私、内閣府で、男女共同参画局で仕事をしていたときに、子育て支援団体が男女共同参画局とつながっていないことがすごく不思議だったんですよね、当時。認識されていなくて、各都道府県の男女担当局とも子育て支援団体がつながってい

なかったんですね。少子化対策や子育て支援のほうとはつながってるけれども、把握されてなかったという。でもまさに、その時代性から言うと、子育て支援している松田さんはよくご存じだと思いますけど、団体の皆さんのしていることが、本当にその世代、当時から女性の抱えている問題というのを、まさに一番反映して動いてた方々だったと思いますけど、そういうことが時代とともにあるんじゃないかなと思います。

松田さん、お願いします。

○松田委員 すみません、お名前を出していただいて恐縮です。

やはり働き方との関係で、地域の中で団体をつくって運営していくということが、すごく難しい時代だなと思っていて、だから当事者だったり、当事者性を持っているというところで地域に根差して寄り添える人たちって、本当に必要になってきた時代だなとも思っています。

私たち乳幼児のところは、どうして広がったり深めていけたかというところ、やはり事業と連動しているんですね。その一部分を自治体と組んで受託できたりして活動の基盤ができるとか、場所が借りられるというところに強みがあって、連携だけであとはよろしくみたいな感じでどんどんつながっていただけたとしても、私たちが抱え切れないというのは現実にあるんじゃないかなというのがあって、特に秘匿性の高い方をサポートされる場合には、場所も時間も丁寧に必要だと思いますので、そういったところの団体を後方支援するような部分でのウィメンズプラザでの役割であったり、例えばウィメンズプラザも1年に1回、場所を借りての活動を公表できる場所だったり、公開してくださって利用料が無料になったりすることがあるんですけど、それは本当に一時的な話であって、長く活動できるような基盤をつくるサポートみたいなものは、めぐりめぐってすごく資源になるので、やったほうがいいんじゃないかなというのはすごく感じているところです。

ただ、私が女性を中心としたDVの支援とかをしているわけではないので、その方たちの代弁になるかどうかは分からないので、そういった団体の方からのお声も伺いたいなと思いました。以上です。

○矢島部会長 ありがとうございます。

よく連携、つながると言ってしまうかもしれませんが、それだけではなくて、きちんと活動をするための支援、後方支援ということを含めて、きちんとつながっていると言えるということでご意見をいただいたと思います、ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

佐光さん。

○佐光専門委員 配偶者暴力対策部会の佐光です。

今のお話を伺っていて、やはり縦割りの支援の構造が変わらないと、隙間に落ちていってしまう方が多いというのが地域の中ですごく見えてるところです。庁内、あるいは関係機関の横のつながり、横断的な連携というのが、ものすごくこれから必要になってくるんじゃないかと思います。

さらに民間も、民衆の横の連携というのが生まれないと、自分のところだけではもうとても手に負えなくなっている状況があります。新しい人たちを育成するとか、伝えていく、継承していくということも、縦型のこれまでのやり方ではなかなかうまくいかないと思います。そこでの化学反応というか、いろんな人が関わることで生まれてくるものが、今、はざまに落ちてしまう方々を必要なサポートにつなげていくことになると思うのです。

私たちが目の前のことに、とらわれて終わってしまう状況が長かったですけれど、女性新法ができたことで、ヤングケアラーの方とか、DVや性暴力だけでなく、障害を抱える方、外国籍の方、障害を抱える子を育てている母親たちが一つの場につながりあう。そういう横のつながりができたときに、「こういうことでみんな共通して困っているよね」とか「こういうものがあつたらいいのに」というのがやっと見えてくるんですね。自分たちだけでは見えない。そうした多様な人のつながりを生む場が東京都のサポートにより生まれて育っていくことをとても期待しております。以上です。

○矢島部会長 ありがとうございます。

そうですね、どんどん新しい領域が出てきている、どんどんカバーされているように見えるけれども、結局、縦割りである限りは隙間ができてしまうということですね。ありがとうございました。

ほかにいかがでしょう。ウィメンズプラザについても結構ご意見をいただいて、男女平等参画部会でも以前話題になりましたけど、やはり今の時代にあって、ウィメンズプラザという名称も、少しハードルになっているんじゃないかということ、議論がありましたけれども、そういったご意見もあったかと思います。しっかりと男性の活躍も支援する、男性の問題にも向き合える施設であることを説明していくことが必要だと思います。

よろしいでしょうか。そうしましたら、テーマごとの3章にいきたいと思います。

まず、3章の1です。自らが希望する生き方を選択できる社会を目指してというところかと思いますがけれども、ご意見をいただければと思います。

ここで進路選択の問題ですとか、長時間労働、生活時間の問題とかも挙げていただいたかと思いますがけれども。かなりこの部分は、記述上でも男女双方のことを語っているかなと思うんですけれども。

いかがでしょう。オンラインの方でも何かご意見がもしありましたら。

よろしいですかね。こちら、今まで出てきた話と重なるところもあるかと思いますが。入試におけるポジティブ・アクションということですね。従来、結構話題になりましたけど、都立高校、あるいは都内にある中高進学校などで、男性枠というようなこととか、男女の入学入試の得点の判断基準に差があったというようなことが従来あり、それを是正しようとしていく中で、一方で女子枠をつくることを施策として取り組むところも出てきているということなので、そういったことをポジティブ・アクションとしてやる、特に理工系でやるということは、ポジティブ・アクションとして必要な部分があると思いますが、しっかりと理解を深めてということかと思いますが。

○名執委員 パブコメの中にあつたと思うのですが、多くの人にとって、直接的な効果が期待できる方策をきちんと優先的にやってほしいというような意見があつて、その中に出産・育児期の負担軽減とか、家庭や地域の活動を支える、それからいろいろな選択肢の中から自ら望んだものにきちんと向かえるようにしてほしいということ、これは確かに大きな施策の中でも、個人個人の問題にどれぐらい寄り添った形で支援ができるかということだと思うので、政策の方向性としては、実は基本にある大事な部分なんだろうと思います。

例えば、女性自ら働き控えしているのではないかといったことを言われる場合についても、それは本人の意思でそうしているんだからいいんですと言って片づけられない問題がたくさんあるので、この後の2、3、4の問題にもつながってくる一番基本の部分だと思うのです。いただいたご意見を取り入れながら、この具体案を考えていくことになると思いました。以上です。

○矢島部会長 ありがとうございます。

そうですね、意見の中にもその家事時間とか、そういった問題を自己責任の問題にしないで、その背景にある社会課題とのつながりをちゃんと説明して、そこで施策に結び

つけていくことの必要性。でも、男性の育児・家事時間とか、あるいは女性のキャリアの問題を、そこで個人が責められているような、個人の問題だといったところに捉えられずに、背景になっている機会の問題、あるいは環境の問題としっかり結びついているかということが論点なのかなと思いました。ありがとうございます。

では次に、2の、少しここが課題かと思うんですけど、女性がいきいき働ける。雇用・就業分野における女性活躍の促進ということで、先ほど、櫻井委員からもお話があったかと思いますが、女性活躍条例のタイミングもありまして、女性活躍条例に対応した部分ということもあるので、雇用・就業分野ということが、女性に特化しているように見える書きぶりになっているというところが、かなりご意見をいただいているところかなと思います。この辺り、ご意見、またありましたらお願いいたします。

田上委員、お願いいたします。

○田上委員 田上です。

2のところは、少し3章全体にも関わるところかもしれませんが、特にこの3章の2のところでもいただいたご意見を改めて考え直したときに、おおむねパブリックコメントのご指摘のとおり、働く環境の中での男性側の課題といったところに触れているところというのが少ないなという印象を、確かに改めて感じまして、そこはこれまでの議論中の反省ではあるんですが。

例えば、この2のところを働き方に関する課題というふうに考えたときに、女性側への施策としては、国の言う女活法に関連するような女性活躍の条例みたいなのがあって、男性側にも、ご意見でありましたけれども、長時間労働とか望まない転勤とか、そういう従来の男性性みたいなものを前提としたような職場のマネジメントの在り方、育児休業の取りにくさというのも最近ありますけれども、そうしたもろもろの課題というのは確かにあると思います。

役割分担意識というのがあるということを見ると、働き方で男女が抱えている、ジェンダーによって問題が異なっているという側面があると思いますので、そう考えていくと、個人的には確かにこの3章の2で、女性活躍条例というのが特出しして出ているというところが、少し基本の考え方としては偏っているというか、一方的かなという印象を与えているおそれがあるかと思い、この2のところも、例えば働き方、雇用・就業分野に関わる全般的な問題として、一方に女性の課題、一方に男性の課題、もしくは両方に共通する課題といったところで整理するというところがあり得るのかなと思いまし

た。以上です。

○矢島部会長 ありがとうございます。

この章が以前も議論になりましたけれども、もともと、国の女性活躍推進法に対応した施策という整理がなされているところに、加えて今回、東京都では女性活躍条例という形になったので、そこを反映させるという立てつけで議論が進んできたところがありますので、大きく立てつけを組み替えるというのは難しいかもしれませんが、内容として施策は、雇用・就業分野における性別にかかわらず活躍に関する施策というのが、計画の具体的なところでは入ってきますので、そこがしっかりと分かるような、この中での項目立ての整理みたいなことがなされると、イメージが少し変わるのかなと思います。

中身については、今、田上委員がおっしゃられたような男性の問題も含めて、施策としては男女双方に関わるものというのが大きな柱になっているかと思うんですけども、その辺りの見え方が、タイトルからして少し偏りがあるのかなと思いました。

ほかにいかがでしょうか。オンラインの皆様も。

アンコンシャス・バイアスについてもかなりご意見をいただいて、アンコンシャス・バイアス、無意識の偏見として、自分の価値観に踏み込まれるんじゃないかといった懸念というのも結構出てきているかと思うんですけども、これもきちんと、なぜそれが必要なかということと、意識そのものを変えろとか、価値観を変えてくださいと言っているのではなくて、職場の中では、企業の中で性別にかかわらず活躍ということを期待するように施策を進めているところを、アンコンシャス・バイアスに基づく、偏った役割分担意識ですとか、そういった得意、不得意みたいな考え方が、結局、性別にかかわらず活躍というものを阻害する要因になっているので、実際のマネジメントであるとか、仕事上の判断、行動というものに、その無意識の偏見が影響していないか、そういったものをチェックしましょうということを言っていたんだと思います。

それが今度、今、最近言われているのは、地域社会の中での男女の平等参画ということ考えたときに、社会の中でも課題があるんじゃないかということで、最近も地域の中では、アンコンシャス・バイアスの解消というところに発展してきたのかなと思います。

櫻井委員、お願いいたします。

○櫻井委員 はい、ありがとうございます。

今、矢島さんがお話しされたようなことが、多分、どこかに入っているととってもよいんだらうなと思っていて、アンコンシャス・バイアスも片仮名で難しいというところもあって、キャッチーでいろいろなところで取り上げられていますけど、まだ理解が浸透していないという言葉でもあるんじゃないかなと思います。また、話してみたり考えてみないと、自分にバイアスがあるかは多分分からない。皆さん、自分にバイアスがあるって思っていないところだと思うので、それを何かが強制されるんじゃないかみたいな形で捉えられてしまうのは仕方がないかなとも思うので、やはり説明していくということ。あと、兵庫県の豊岡市のジェンダーギャップの解消の戦略の中に書いてあるのですが、役所の中での男性と女性の役割みたいな円グラフがあって、男性の場合は、いろいろな業務を満遍なくされていて、花形の役所の中でもお仕事をされているけれども、女性の場合は事務的なものが多いといったような。あれを見ると一目瞭然で、そういったバイアスがあるから、こういったことが起きているんだとか、女性と男性で与えられる仕事が違うんだというのが見たら理解できると思うので、今後、どういうふうに公開していくか、まとめていくかによりますけれども、そういったものも使っていきながら説明すると、バイアスという言葉だけじゃなくて、実態も含めてご理解いただいたり、自分の周りにもあるということを共感していただけるんじゃないかなと思いました。以上です。

○矢島部会長 ありがとうございます。

具体的な事例やそういったデータですね。内閣府のアンコンシャス・バイアスに関する調査でも、男性、女性、両方のアンコンシャス・バイアスによって不快な思いをした経験などを見ると、男性も女性もそれぞれあって、そうしたことが可視化されているかと思いますので、そういったものを含めて、私も企業で管理職研修をやるときに、管理職の方に、女性の部下、男性の部下というのをイメージして、その特徴を書いてくださいというと、かなりきれいに、女性の部下は専門性が高くて、男性の部下はすごくいろいろなことを、いろんな仕事を広くやれるみたいな、そういったように偏っているんですね。つまり、女性の部下の方は、あんまり異動していないとか、異動させていないとか、あまり様々な仕事の経験をさせていないということの裏返しだったりするんですけども、そういうことでも、ぱっとイメージしたときに多くの管理職の方が違うイメージを持っていることも分かったりするので、あることはあるんだと思いますが、それをなぜ、どういうふうに社会とか企業の中で変えていく必要があるんだらうかというこ

とが、分かっていくといいのかなと思います。

私も、アンコンシャス・バイアスがあるんでってよく言うんですけども、本当にあると思うんですね、自分で気がつかないんですけど。いろんな人と向き合うたびに意識しないといけないと思っていて、だから、そういうことが理解されるといいかなと思います。ありがとうございました。

○名執委員 この2と3との両方に関するところなんですけれども、今回の女性活躍条例は、策定するときから、今、女性の雇用・就業分野で弱いところに焦点を当ててきちんと改善していくことで、最終的に男女共、雇用環境も職場環境も改善されるようにしていきたいという中で制定されたものです。今回、この内容を私たちが計画の中に入れるときも、せっかくこの雇用・就業分野にきちんと焦点を当てていこうということであるので、今のところにももしも誤解があるのであれば、そこは誤解を生まないよう、「最終的な目標は、男女共に働きやすい職場環境、雇用環境をつくっていくことにある」ということが書き込めるといいと感じました。

同じことがマインドチェンジにも言えます。これも多くの意見が出されていましたが、内心に踏み込んで何か考え方や思想を変えましょうということではないので、もしそこに誤解を生むようであれば、注釈なり、補足なりを入れることになるでしょうし、また、計画立案のときも、この点に誤解を生まないようにして、今、皆さんがおっしゃったとおり、自分の中にも無意識の思い込みがないかということを考えたり気づく機会があることは、男女双方にとって平等の実現を支えるものであるのだというところを書いていくことが必要だと思います。

一方、意識改革だけを行いましょうと言っているわけではないということ、また、意識改革だけをやろうと思っても難しいことなので、ほかの様々な施策によって、女性一人ひとりが自分の望む方向で仕事をするようになっていたり、企業の中で女性の割合が増え管理職も増えていく中で、家庭も社会も、それから職場も、実態が変わると同時に考え方や行動も変わってくるんだと思います。そのときに初めて意識も変わるし、いわゆるアンコンシャス・バイアスが薄まっていくのではないかと思うので、いろんな施策が同時並行に行われて、それを達成しようとしているというところも分かっていただけのような構成、書き方にしていくことが必要だと感じています。以上です。

○矢島部会長 ありがとうございます。そのとおりだと思います。

片岡委員、お願いいたします。

○片岡委員 ありがとうございます。

今、委員の皆様が言われていたのは、本当にそのとおりでなと思って聞いておりました。ここの書きぶりが、意識の改革ですとか、何々を築いていくべきですとかというふうに、少し言葉が強いというのか、見る人によっては、えっ、改革されるのというようなイメージになっちゃうのかなと思ったので、ここの書きぶりを、みんなに、うん、そのとおりでよねというふうに思ってもらえるような言葉、今もどういうふうに書いたらいいのかなと私も考えていたんですけども、少し言葉のトーンを変えたほうがいいのかなというふうに思いました。

やはりこのアンコンシャス・バイアス、私も大学で教員をやっていると大事だなと思っていて、でも、これを変えるというのは、もう私たちも含めてみんな染みついているものなので、なかなかやはり難しいというのが前提にあるかと思うので、まずはそれぞれみんなが気づいて、こんなことって本当なんだろうかというようなことに気づくというところがまずは大事で、でも、気づかないと行動は変わっていかないというのは現実にあると思うので、もう少しフォーカスするところとか目標とするものが、意識改革というよりもまずはそれに気がついて、自分の行動というのを見直してみるとか、そういうところを目標にしていくとい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。気づいて発言、行動を変えていく必要性というところかと思えます。

アンコンシャス・バイアス、アンコンシャス・バイアスと言われるのですが、この男女平等ということでは、コンシャスなんですけど、固定的性別役割分担意識がかなり大きかったりしますけれども、固定的性別役割分担意識の問題もよく私、説明するのは、うちは、我が家は、夫が働き、妻は専業主婦ですという選択をすること自体は何の問題もない、もちろん問題はなくて、それはそれでいいんだけど、でも、そうあるべきだとか、それが普通だとかというふうに固定的に思って、他者に対しての行動を制限するとか、他者に働きかけるということに問題があるわけなんですよね。

そのことも理解される必要があると思うんですけど、一方で、差別意識というのは、これはもうそれだけで問題で、多様な選択肢の一つでも何でもないということ。これもしっかりと理解されることが必要なんじゃないかなと思います。

○平澤課長 事務局から、よろしいでしょうか。

本日欠席の納米委員から、事前に資料のほうをご覧くださいまして、今、ご議論いた

だいているアンコンシャス・バイアスについて、ご意見を頂戴しております。

分かりやすく説明をする、ご理解いただくとといったところで、内閣府の第6次男女共同参画基本計画、今、策定の途中でございますけれども、その中でもアンコンシャス・バイアスについては説明等がなされているので、そういったものも参考にしながら、東京都としての説明をつくっていくことが考えられるのではないかという意見を頂戴してございます。

○矢島部会長 ありがとうございます。

そうですね、慎重に丁寧に説明する必要があるかと思っておりますので、そういったこともあるかと思っております。

藤森委員、お願いいたします。

○藤森部会長 はい、ありがとうございます。

アンコンシャス・バイアスについての議論の中で、企業や地域や家庭の中という話がたくさん出てきたんですけれども、一つ、教育場面で具体的な例を挙げると、小学校、中学校の今、不登校者数が大体34万人から5万人になるんですね。その子供たちが学校に行かないとなると、おうちで見なくてはいけない、子供を見なくてはいけない人の役割というのは、ほぼお母さんになってしまいます。それで、お母さんがキャリアを寸断して、辞めて子供たちの様子を見なくちゃいけないという現実が、今横たわっていて、それは学校側もお母さんに連絡をして、今日は早退しましたのでお迎えにきてくださいとか、休んでいるので安否確認をお母さんにしますといったことが、ごくごく当たり前になっているんですけれども、そういう意味も含めると、例えば、高齢者介護の問題とか、いろいろな障害がある人たちのケアに、お母さんが、女性が回らなくてはいけないといけません。と同時に、小さなお子さんたちの心身の問題のケアの中心が、現在、お母さんを中心に行われていて、それが当たり前になっていて、お母さんも、じゃあ、私が仕事を辞めなくちゃいけないのねというふうな判断をしてしまっているということが現状としてあって、そこは大きな問題なんだろうなと考えています。

それぞれの家族の判断というのは、もちろん優先するところではあるんですけれども、そういうことも、実はアンコンシャス・バイアスの中に含まれているのではないかと、うふうに懸念しております。以上です。

○矢島部会長 貴重なご意見、ありがとうございました。

おっしゃるとおりですよ。保育所でも、父親の名前も連絡先が書いてあるのに、母

親のほうにどうしても連絡が来るとか、よく、当社の社員なんかも嘆いておりますけれども。

一方で、当社は柔軟に働けるテレワークをしているのですが、興味深いのは、最近男性で育休を取った人に面談をすると、妻のほうでテレワークが使えない会社なので、自分が基本的には保育園の送り迎えとか緊急時対応はすることになりますといった状況で。だから、働き方が変われば、そこが変わっていくのかなといった期待もあるんですけど、おっしゃるとおり、保育とか教育の専門家の方たちのそういったバイアスも、一緒に変わっていただくとともにすごく大事なのかなと思いました。ありがとうございます。

では続きまして、第3章4の配偶者暴力対策について、部会での議論の状況などを踏まえて、藤森部会長のほうから少し進めていただければと思いますけれども、いかがでしょうか。

○藤森部会長 はい、藤森でございます、よろしくお願いいたします。

配偶者暴力の対策のほうのパブリックコメントに踏まえて、皆様のご意見やご感想をお聞きしたいと思います。資料で言いますと、第3章、資料3の4、配偶者暴力対策から、ご意見をいただければと思います。いかがでしょうか。

佐々木委員、お願いいたします。

○佐々木専門委員 配偶者暴力対策部会の佐々木です。

先ほども申し上げたんですけども、今の歌舞伎町の久保公園周辺の現状というのは、この寒いのに、少女たちが夜を過ごしているんですね。その現状と、今日、朝日新聞のニュースに出た売春防止法の改正で、買う側の勧誘行為というのが、ちゃんと処罰の対象になっていくというところというのがとても重要だなと思っています。

57ページに載っていると思うんですけども、加害者行為をする側への罰則とかが、今まで教育研修プログラムというのはなかったというところの重みは、私たちが日々感じていて、DVもそうなんですけども、被害者支援ですから、被害者を安全なところに、生活ができるように支援するというところで終わっていて、加害行為をする、した人たちというところには全く何も目が向けられていなかった。だから、また同じような行為を繰り返すというケースも多々あるということが、私たちはよく存じているわけですけども、そういう歌舞伎町にいざるを得ない女性たち、少女たちが多いんですけども、やはり多くは家庭で被虐体験を受けていたりだとか、社会から排斥される、学校に行けな

くなる、おうちにもいられないみたいな形が出ていく人たちが生まれていく土壌でもあったわけですね。

なので、加害者更生というよりは、教育プログラムですね。それは男女問わずです。女性の加害行為もありますので。そういったものを止めることなく本当に進めていただきたい、もう一刻も早く進めていただきたいというのが私たちの思いであります。

難しいことだとは思いますが、加害行為をしている人が加害者だという認識を持たずに、被害者だという意識でずっと加害行為を続けるということは多くあるというのが現実なんです。

もう一つ言いますと、就業の場面で感じたことですが、今、病気になるという形で休職をして、そのまま退職をせざるを得ない状態になる人たちの数が増えていると。その働く場が厳しいんだとは思いますが、競争でもありますし。いろいろな厳しさの中で、スピンアウトしている人たちがたくさんいて、その中で貧困を生むような困難女性だとか、被害者支援の場につながってくる人たちも多く見られています。なので、そういう病気にならざるを得ない環境をつくっている企業の方々にも、少し目を向けていただきたいというのはあります。

特に独り親の女性たちは、かなり無理をして、副業をしながら、それこそトリプルワークまでして頑張っている人たちも多いです。手当も多いように見えて、実際、普通にフルタイムで働いている人たちは、独り親の手当をそんなにもらえるわけじゃないです。本当に一人で子供を何人も育てている状態なので、そこで折れてしまう人たちも多い。その中で子供たちが育っているというところで、社会にうまく適応できないような人たちも増えるというか、そういう人たちの現実があるということをやはり知っていただくとうれしいなと思います。よろしくお願いします。

○藤森部会長 ありがとうございます。

女性の就労に関する問題ですとか、子供たちのト一横界限の問題も確かにあって、非常に家庭の中の問題を抱えていて、あそこに行くと、そこに集まっている子供が子供に支援をするんですね。食べ物を与えてあげたりとか、あと、薬を飲ませて、オーバードーズにつながってしまうんですけども、そういう状況があって、彼女たちにとっては、そこが安心できる居場所になってしまうような状況が現実にあって、犯罪に巻き込まれていくというところに、もう本当に一直線に行ってしまうというところではあるかなと思います。あと、シングルマザーの問題もですね。

はい、矢島委員お願いします。

○矢島部会長 私も部会が違うんですけども、意見を言わせていただきたいと思います。

私は、配偶者暴力というか、子育ての観点から、児童虐待の問題を海外で調査をしていたときに、先ほど佐々木委員もおっしゃられたように、加害者更生のプログラムが欧米では結構力を入れられていて、非常に重要だというお話を聞きまして、もうそれは20年ぐらい前からなんですけど、なぜ日本では行われたいんだろうと非常にもどかしく思ってきたところで、やはり子供もそうですし、配偶者もそうですし、やはり加害者の人に気づいてもらって、自分の抑制や行動を変えるということで、その人自身のためでもありますし、家族のためでもありますし。日本でも加害者更生研修プログラムというものが広がっていくことを期待しています。

もう一点、会社で今、メンタル不調の人たちに対するフォローは、以前に比べればすごく力を入れて行われているんですけども、私もそういった会議にいろいろ出ていて、どうしても企業では、その人が会社できちんと今後、どうやったら働いていけるようになるだろうかというのばかりを見てしまうんですけども、私はやはり、もし会社の在り方に問題があって、そういう不調を起こさせてしまったとしたら、その人の人生が損なわれているという、そういう視点でもっと見なければいけないんじゃないかと常日頃思っていて、そういう感覚を企業の人事とか経営層の人たちに持ってもらいたいということで、そういうことも今後働きかけていく必要があるのではないかと。単に自社の労働者として働けるようにはどうしたらいいかだけじゃないという話ですね。

一方で、メンタル不調になった原因が、職場ではなくて家庭の場合もあるんですね。だからそういったところのつながりが、今後、すごく重要になってくるかと思います。ありがとうございました。以上です。

○藤森部会長 では、片岡委員、お願いいたします。

○片岡委員 ありがとうございます。配偶者暴力対策部会におります片岡です。

こちらのほうのご意見の中で、「配偶者暴力の被害者は、多くの場合女性であり」ということに対するご批判というのも結構あったと思うんですけども、いろいろなデータを見ていて、もちろん男性の被害者の方がいらっしゃるのはあるんですけども、データを全体的に見ていても、女性が多いというのは事実といたしますか、調査からは事実として見えてくるものなので、多くの場合女性でありという書き方の問題なのか、根拠を示して、ここから解釈できることとしてはこうですというふうな、根拠を示していくとい

うのが必要なんだというふうに改めて思いました。

加害者プログラムの重要性については、本当にそのとおりだなと、私も今までのご意見のとおりかと思いました。ただ、加害者プログラムも有効なものというのはなかなか難しいというのも、いわゆる研究ベースで見ていると、有効性があるようなプログラムはなかなか難しいということもありますので、ぜひ、日本で今後やっていくときには、どうしたら効果的なプログラムができるのかとか、有効なプログラムを導入するにはどうしたらいいかというところまで、ただやればいいというわけではなくて、ちゃん効果があるものが導入されるというふうになると、こちらは施策の問題かもしれないですけど、すごく重要なことと思いました。

やはり、ここのご指摘にあるような、真の被害者というような書かれ方は、私としては少し違うかなと思っていて、今、性暴力でもいろいろ法律も変わってきていて、被害に遭う人が被害だというふうに言ったということが被害であるというのは、広まってきている考え方かなと思うので、そういったところも、DVのところでも伝えていく必要があるのかなというふうに思いました。以上です。

○藤森部会長 はい、ありがとうございます。

難しいですね、加害者支援プログラムは、私も何例かそのプログラムを受けたというDV加害者のケースを拝見したんですけれども、プログラムの1クールが終わったという方が、を受けたというところで、自分はもうそれを受けたから治りましたといったことをおっしゃることがあるんですけど、深いマインドのところの根幹が、どのくらい変化して継続するのかというふうに思うと、実はずっと受け続けてほしいなというような印象を見ております。受けたからすぐ改善するかというと、そうじゃないんだというのが、まだまだ利用者さんに、せっかく受けてくださった利用者さんにも伝わっていないのかなというところを感じます。どなたか、ご意見はありますか。

先ほど、冒頭でも、男性のことを強調するよというようにすることで、男女比の被害が、男性もありますよという点についての書き方のところは、やっぱり工夫が必要ですよ。そこで男性、女性を優遇しているみたいな形で捉えられるとちょっと違いますよねという、その誤解をなくすための多分、記述のありようというのが必要になってくるかなというのは、片岡委員のご指摘のとおりだと思います。

ほかにありますか。

○藤森部会長 はい、佐光委員お願いいたします。

○佐光専門委員 この第4のところの、切れ目のない支援体制の整備というところですが、トラウマを抱えて、中長期的な支援が必要な場合、例えば、トラウマを抱えながらも、仕事に熱中することで一日を過ごす。当面の目標は収入を得て次のステップに進みたいと正職員の道に進む、という選択をした場合、「収入がある」というところで、生活保護の対象にも、様々な制度の対象にもならないということが起きます。ある程度の収入を得たことで何のサポートも受けられないという窮地に陥る現実があります。自分の心身を保つために何とか仕事をするという選択をした場合に、貯蓄もないし、いろいろな制度が対象外となって使えない。それから、面会交流とか弁護士を使った状態でうまくいかないときが出てきますよね。

そういうときに、もう既に自分で用意した弁護士がいるじゃないかと言われてしまう。でも、どうもいろいろな問題がうまく進んでいないというときに、例えばセカンドオピニオンのように、それを検証するような機会を持ちたいと思うのですが。回数の制限という壁がある。例えば法テラスの相談は3回までで、そこも使えません。役所のほうの相談員を通じて、弁護士相談を入れてもらいたいと相談しても、やはり対象ではないと断られてしまう。そんなことが続くと、身動きできなくなり、希望を持ってなくなってしまいます。そういうときに、いろんな枠組みや条件が変われば何か違う方法を得られたり、違った展開に進めることが可能になるかもしれません。希望をもって、長い時間の中で回復し、尊厳を持って生きていける。そのような社会で暮らし続けていけるという社会の変化を望みます。この支援体制の整備を社会や現実に合わせて、当事者の実情に合わせた変化というのが、とても大事だと思いました。

時間がかかるものですから、すぐに、これをやればこうなるとか、ここが終わればもう解決したというふうにはいきません。重複的な問題を抱えているときは、特にここの環境整備とか切れ目のない支援体制の整備が整わないと、本当に隙間に落ちてしまうということがあると思います。以上です。ありがとうございます。

○藤森部会長 ありがとうございます。

生活保護の利用とかになりますと、法的な枠組みの中で、余裕があってはいけない、貯金があってはいけないとかいろいろな問題がありますし、まず生活保護をもらうには婚費をもらってくださいというような、養育費をもらってくださいというようなこともあって。それをもらうと今度は、生活保護費からその分を引かれますというような枠組みですので、ゆったりとした心情で生活できるかということ、そこが難しいなというふう

に確かに思います。

それで、なおかつキャリアも続けたいとなったときに、心理的にかなり追い込まれてしまうんだらうなというところは、おっしゃるとおりだというふうに感じております。

この4月から共同親権の問題が出てきますので、夫婦間の葛藤がより深くなるということは、裁判所等でも予想されていて、今、事案の取組について、鋭意、裁判所としても研修などを重ねている途中です。

まだ、共同親権に対しての正しい理解が、一般の方々、一般の国民の方々に普及してなくて、ただ二人とも共同親権が取れるんだということが独り歩きしているところがあります。ここも教育、心理教育だとか教育啓発が非常に重要になってくると思います。今までなかった争い、紛争が起きることは予想されているので、夫婦間のトラブルや、養育カットの状況が予想されているというところは、支援者としても、常に緊張を持って対応しなければならないなというふうに考えております。

○矢島部会長 お時間も迫ってきましたので、全体を通じて、もしご意見を言い忘れたこととか、これだけということがあれば。よろしいでしょうか。

櫻井委員、お願いします。

○櫻井委員 パブリックコメントを拝見していると、今回の中間取りまとめというのがどういう位置づけかというのが、少し分かりづらいということがあるのかなというふうに思っていて、通常であれば、パブリックコメントを受けて、そのまま計画に反映してなどあると思うんですけど、その中間地点で聞いていって、取りまとめというところがどういう位置づけで、どういう意見をしたらいいのかというところがわからず意見されたのかなというふうに思うので、何か今後、実施する際には、その辺りの位置づけですとか、こういったことが欲しいというのはなかなか言いづらいですけれども、そういったところがもう少し分かりやすくできるとよかったりするのかなというのが、私は反省も含めて思ったところなので、共有させていただきました。以上です。

○矢島部会長 ありがとうございます。

そうですね、パブリックコメントだけではなくて、私も国や自治体の計画策定の委員会に参加していて、どのタイミングにどういう意見を言えばちゃんと反映させられるのかなって、時々分からないことがあって、最近結構、そういう段取りを最初に説明してくださるようになってきたので、徐々に皆さんの意見がしっかりと反映できるようになってきたのかなと思います。

ですので、パブリックコメントについても、今回のパブリックコメントではどういうところに関して、今回で言うと枠組みなんですけど、そういうところにご意見くださいということを知りやすくということだったかと思います。ありがとうございます。

では、本日の部会、そろそろまとめに入りたいと思います。多くの貴重なご意見をいただきましてありがとうございます。

パブリックコメントでもたくさんのご意見いただきましたので、しっかりと受け止めて、今後もさらに前向きに関心を持っていただけるような計画にしていけたらいいのかなと思いました。

本日の皆様のご意見を踏まえて、事務局で答申案を作成し、皆様にお送りさせていただきます。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が、その際はぜひご協力をいただき、最終的には私と藤森部会長、事務局で相談の上、次回の部会で答申案として提示させていただく形で進めたいと思います。

会議次第の4「その他」でございます。

今後のスケジュールについて、事務局からご説明をお願いします。

○久松部長 はい、ありがとうございます。

先ほど、部会長からご説明いただきましたように、皆様からいただきましたご意見を踏まえまして、答申案を作成いたします。最終的な調整は、両部会長にご一任いただきたいと思いますと考えております。

また、様々な意見、答申案を含め、計画にも反映させていただきたいと思います。本日はいろいろなご意見をいただきましてありがとうございます。

次にスケジュールでございます。資料5をご覧ください。

第3回の総会を、2月17日火曜日の午後1時から開催を予定しております。当日は、両部会長から答申案につきましてご報告をいただく予定となっております。

また、総会で各委員からご意見をいただきまして、それらを反映したものを最終的な答申案としてまとめまして、3月に知事へ答申を行う予定となっております。

事務局からは、以上でございます。本日はご意見、ありがとうございます。

○矢島部会長 何か、ご質問、ご意見などはございますでしょうか。今後のスケジュール等、大丈夫でしょうか。

それでは、これもちまして、東京都男女平等参画審議会第4回男女平等参画部会・配偶者暴力対策部会を閉会させていただきます。

長時間にわたりご協力ありがとうございました。

(午前 11 時 49 分 閉会)