

令和 8 年度 第 1 回
女性も男性も輝く T O K Y O 会議

（令和 8 年度 第 1 回）

令和 8 年 8 月 2 1 日

生活文化局

(午後 1 時 3 2 分 開会)

○志村男女平等参画担当部長 これより令和 8 年度第 1 回女性も男性も輝く T O K Y O 会議を開会いたします。

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。東京都男女平等参画担当部長の志村でございます。

皆様におかれましては、日頃より男女平等参画、そして女性の活躍推進に、都と連携して取り組んでいただいておりますことに改めて感謝申し上げます。

先月、東京都の男女平等参画推進総合計画を改定しました。誰もが性別にとらわれることなく、自らの生き方を選択できる社会の実現に向けて、新たな一步を踏み出したところでございます。本会議を通じまして、皆様と共に取組を進めてまいりたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

まず、本年 4 月 1 日付で事務局に人事異動がありましたので、ご報告をさせていただきます。

改めまして、私、男女平等参画担当部長に着任いたしました志村と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

続きまして、高橋女性活躍推進担当部長でございます。

○高橋女性活躍推進担当部長 女性活躍推進担当部長、高橋葉夏でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○志村男女平等参画担当部長 続きまして、稲津女性活躍推進担当課長でございます。

○稲津女性活躍推進担当課長 女性活躍推進担当課長に着任いたしました稲津と申します。よろしくお願いいたします。

○志村男女平等参画担当部長 まず、議事に先立ちまして、事務局よりご連絡を申し上げます。

本日の会議はオンラインで実施しております。ご発言の際は、指名を受けてからお願いしたいと存じます。

次に、委員のご紹介に入ります。スクリーン上の委員一覧をご覧ください。

本会議の委員につきましては、令和 6 年 9 月 3 日付で 2 年間の任期で委嘱しております。お一人ずつご紹介させていただきたいところでございますが、時間も限られておりますので、画面共有をしております出席者名簿をもちましてご紹介とさせていただきます。

なお、本日の会議には、事務局以外にも産業労働局が参加しております。

次に、本会議でございますが、令和５年度より東京都男女平等参画推進総合計画の達成状況の把握や、意見及び助言を行う第三者機関としての役割を持っております。

また、本会議は原則公開で行うものと定めておりまして、議事録は全文、氏名入りでホームページで公表したいと存じます。事務局で作成いたしました議事録（案）につきましては、後日、発言者の皆様にご確認させていただきます。

個人情報に係る事項等がある場合は、発言者及び座長と相談いたしまして、適切に対応し、最終的な確認は座長にご一任ということにさせていただきたいと存じますので、よろしくお願いいたします。

次に、議事の流れについてご説明します。次第の裏面です。

本日は、資料に記載のとおり、四つの議題を予定しております。議題４では、委員の皆様からご意見をいただきたく存じます。

早速、議事に入らせていただきたいと思いますと思いますが、本日、鹿嶋先生は、後ほどご参加いただくという予定になってございます。私のほうで進行をさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

まず、本会議の公開についてであります。本日の議題につきましてはこのまま公開でよろしいでしょうか。よろしければ、モニター越しで大きめにうなずいていただければと思います。よろしくお願いいたします。

よろしいでしょうか。

（異議なし）

○志村男女平等参画担当部長 それでは、このまま公開で進めさせていただきます。

なお、説明に対するご意見、ご質問などがある場合は、後ほどの意見交換の際にご発言ください。

議事に入ります。

議題１、前回の主な意見及び都の施策です。では、事務局から報告をお願いします。

○平澤男女平等参画課長 事務局の男女平等参画課長の平澤でございます。私から、本議題について説明をさせていただきます。

前回の会議の中では、委員の皆様から様々なご意見を頂戴したところでございます。ご意見につきましては、全庁で構成する東京都男女平等参画推進会議におきまして共有し、各局の施策に生かしてきたところでございます。

本日は、本年の7月に改定いたしました東京都男女平等参画推進総合計画において、新たに設定いたしました四つのビジョンごとに意見を分類して、そのご意見に対応する令和8年度の都の施策について説明をさせていただきます。

今、投影してございますのが「4つのビジョン」でございます。こちらの「4つのビジョン」に基づきまして、意見を分類して説明いたします。

なお、新しい計画につきましては議題の2で説明をさせていただく予定でございますので、よろしくお願いいたします。

まずビジョン1、男女ともに自分らしく希望する生活ができる社会の実現に関連する意見でございます。ここでは、家事・育児に関する意見や子供の居場所づくりなどに関するご意見を頂戴したところでございます。時間の関係上、個々の説明は省略させていただきます。

いただいたご意見をまとめますと、一つ目が、「取るだけ育休」という形にならないように、男性が家事・育児に参加する意欲を高める取組が必要という意見。2点目が、前回の会議の中では教育庁が実施します子供の居場所づくりに向けた事業というものを紹介いたしましたが、この取組に期待するという意見。3点目が、女子中高生向けオフィスツアーにつきまして、男子学生向けもあると良いという意見。4点目は、性の多様性に対する教育が必要という意見でございました。

これらの意見に対しまして、令和8年度に都が実施いたします事業を右の枠内に記載してございます。

上の二つの事業が男性の家事・育児推進に関する事業でございます。二つ目の「TEAM家事・育児」におきましては、夫婦間の分担の見直しや家事時間の総量の削減につながるコンテンツを充実することとしております。

また、三つ目の事業ですが、子供の居場所づくりに関する事業といたしまして、福祉局が実施いたします子供食堂等居場所支援事業も紹介させていただいております。

また、四つ目は女子中高生向けオフィスツアーでございます。前回のT O K Y O会議の中でもご説明しましたとおり、この事業に関しましては、S T E M分野、いわゆる理系分野に進む女性が少ない現状を踏まえ、女性の将来の選択肢を広げるために実施して

いる事業となつてございます。

五つ目は、多様な性への理解を促進するため、総務局で行う人権啓発事業を紹介させていただいております。

次に、ビジョン2、雇用・就業分野における女性活躍の推進に関する意見でございます。ここでは、103万円の壁に関するご意見を複数いただいたほか、女性活躍推進条例に期待するというような意見をいただいております。

この分野における施策の紹介でございますが、多くの意見をいただきましたので2ページで紹介をさせていただいております。

まず1ページ目でございますが、意見の概要としましては3点お示ししております。一つ目は、非正規を正規に変えていくため、女性のキャリアアップに対する新しい取組が必要という意見。二つ目が、「年収の壁」は動かすのではなく、無くしていく方向で考える必要があるという意見。三つ目は、女性活躍への関心が高いので、女性活躍推進条例の取組の広報が必要といったご意見でございます。

これらの意見に対する施策でございますが、女性のキャリアアップやキャリアチェンジを支援する二つの新規事業を紹介させていただいております。これらの事業では、女性のスキルの習得支援やカウンセリングなどを実施するとしております。また、三つ目の事業は、「年収の壁」に関する正確な理解などを広げるための「年収の壁突破」総合対策事業でございます。四つ目は、女性活躍推進条例に関する普及啓発を行う事業でございます。相談窓口などを新たに設置するといった事業でございます。

引き続き、ビジョン2に対する意見でございます。

意見の概要の一つ目ですが、女性も男性もみんなが活躍する必要があるという意見。二つ目は、中小零細企業における女性活躍の取組が課題という意見。三つ目が、経営者に向けた施策があれば協力をしたいという意見。四つ目が、AIの活用により一人一人の生産性を上げるべきというご意見がございました。

これらのご意見に対応する施策でございますが、一つ目は、育児や介護等と仕事の両立支援に関する事業でございます。二つ目は、育児休業の取得を支援する事業となっております。三つ目は、中小企業等において女性が活躍しやすい職場環境づくりを支援する事業でございます。四つ目は、女性活躍を通じて経営力の向上を支援するといった

事業を紹介しております。五つ目は、女性のITエンジニアの育成を支援する事業となっております。

続きまして、ビジョン3、男女平等参画を阻む意識の改革や環境整備に関する意見でございます。この中では、アンコンシャス・バイアスに関する意見や性暴力被害の低年齢化に関するご意見を頂戴したところでございます。

意見の概要でございますが、一つ目は、アンコンシャス・バイアスにつきまして、親世代に対する取組があるとよいという意見でございます。二つ目は、女性活躍推進大賞につきまして、女性活躍がさらに広がっていくような取組に期待するといった意見。三つ目が、性暴力について、低学年の被害が増えており、早い段階からの取組を期待するという意見がございました。

これらの意見に対応する施策でございますが、一つ目が、キッザニア東京と連携して実施する親子参加型のアンコンシャス・バイアス普及啓発イベントでございます。二つ目は、女性活躍推進大賞でございますが、令和8年度は専用ウェブサイトを立ち上げて、より効果的に機運醸成に取り組む予定としております。三つ目の事業ですが、子供たちが性犯罪の被害者や加害者にならないために、教育庁が実施いたします「生命の安全教育」の推進事業でございます。四つ目は、SNSによる性被害防止に向けまして、小・中・高生向けにリーフレットの作成などを実施する事業でございます。

次に、ビジョン4、配偶者暴力対策でございますが、この点につきましては、前回のTOKYO会議の中ではご意見は頂戴してございませんが、この分野の令和8年度の事業を四つ紹介させていただきます。

一つ目が、若年層向けの普及啓発事業といたしまして、パンフレットや啓発カードを配布する事業でございます。2点目は、区市町村の職員等を対象とした職務関係者向けの研修。そして、三つ目と四つ目に関しましては、配偶者暴力対策において重要な役割を果たす民間団体を支援する事業でございます。三つ目は、被害者支援等に係る活動に対する助成やアドバイザー派遣を行う事業、四つ目は、被害者を保護するための民間シェルターにおける先進的な取組に対して助成を行う事業となっております。

説明は以上でございます。

○志村男女平等参画担当部長 それでは、次に議題２、東京都男女平等参画推進総合計画の改定について

説明をお願いします。

○平澤男女平等参画課長 では、引き続き平澤からご説明をさせていただきます。

まず、東京都男女平等参画推進総合計画の概要といたしまして、条例や法令との関係を説明させていただきます。

総合計画は、東京都女性活躍推進計画と東京都配偶者暴力対策基本計画を含む形となっております。

都の条例との関係といたしましては、まず、資料の上段にあります東京都男女平等参画基本条例、こちらにおける行動計画としての位置づけがございます。また、左下でございます今年の７月１日に施行されました女性活躍推進条例に関しましては、この条例の趣旨を計画に反映しておりまして、条例に基づいて実施する事業が総合計画の関連事業として、計画の中に落とし込まれているという形になっております。また、国の法律との関係につきましては、右下にあります三つの法律に基づく都道府県の計画という位置づけがございます。

続きまして、これまでの取組と成果に関する説明でございます。令和４年度から令和８年度までの計画、この場では「前計画」とさせていただきますが、前計画では「３つの政策の柱」を立てて取組を進めてまいりました。

一つ目の柱が、ライフ・ワーク・バランスの実現と働く場における女性活躍の推進であります。この政策の柱に基づきまして、「女性活躍の輪」などの取組を実施してまいりました。成果といたしましては、例でございますが、左下のグラフにありますとおり、女性の就業率が上昇したといった結果となっております。

また、二つ目の柱は、男女平等参画の推進に向けたマインドチェンジです。この中では、意思決定の場における女性の参画を促すために、都の審議会等でクォータ制を導入いたしました。令和４年８月には、目標としておりました女性委員の任用率４０％を達成いたしました。昨年４月の段階では４７．４％となっております。

また、三つ目の柱は配偶者暴力対策です。区市町村における配偶者暴力相談支援センターの設置に取り組みまして、今年度、２３区全てにセンターが設置されたという状況

となっております。

続きまして、都民の意識といたしまして、昨年の夏に実施した男女平等参画に関する世論調査の結果を紹介いたします。

一つ目が、「東京は女性が活躍できる都市だと思うか」という項目の結果でございますが、5年前に比べまして約13ポイント上昇いたしまして、80.2%という結果となっております。

その一方で、男女の地位の平等感では、「社会全体として男性が優遇されている」と思うと答えた方が約7割という結果となっております。

3番目につきましては行政への要望に関する結果でございますが、家事・育児や介護と仕事との両立に関しての支援を求める声が大きかった結果となっております。

次のスライドからは、東京都の男女平等参画を取り巻く状況を三つの視点から、今回改定しました計画に掲載したデータを幾つか抜粋しながら説明をさせていただきます。

まず、日常生活の視点でございます。人は、就学や就職、結婚・出産・育児・介護などライフステージにおいて様々な不安や困難を抱えています。左のグラフは出産に関する調査でございますが、安心して出産できると感じる方が約45%いる一方で、「あまり感じない」「まったく感じない」といった回答をした方が3割以上いるという結果となっております。また、理由につきましては、「出産に係る費用が高い」、あるいは「仕事との両立が難しい」という意見がございました。

右のグラフにつきましては、男女の家事、育児、介護の時間の調査結果でございます。都では2年ごとに実態調査を行っておりますが、昨年度の結果におきましては、2年前よりも男女差が約1時間縮まったという結果となっておりますが、依然として1日当たり4時間以上も女性のほうが従事する時間が長いという結果となっております。

このような状況を踏まえまして、資料の下段でございますが、男女ともに自分らしく生きることができる社会の実現に向けまして、次の計画の中に「ライフステージに応じた切れ目のない支援」と「家庭や地域での活躍支援」を盛り込むことといたしました。

次に、雇用・就業分野における視点でございます。左側のグラフは年齢階級別正規雇用比率でございます。女性に関しましては、25歳から35歳をピークとして年齢が上がるごとに比率が低下する、いわゆるL字カーブを描いているという状況が、続いてお

ります。

また、右のグラフでございますが、育児休業、東京都では「育業」と呼んでおりますが、その取得状況でございます。近年は男性の休業取得率も向上してきておりますが、取得期間を見ますと約2割の方が1か月未満といった状況となっております。このような状況を踏まえまして、女性がいきいき働ける環境を実現するためには、多様なキャリア形成の後押しや男女ともに働きやすい組織風土の醸成に向けた取組を計画の中に盛り込むことといたしました。

次に、安心・安全の視点です。左側のグラフは痴漢の被害経験に関する調査結果でございますが、女性の約6割が痴漢被害を経験しているという結果となっております。また、右側のグラフは都内における配偶者暴力に関する相談の件数でございますが、ここ数年、5万5,000件を超える状況で高止まりしているという状況でございます。こうした状況を踏まえまして、下の部分でございますが、人々が「安全・安心に暮らせる」社会を実現するために、痴漢や配偶者等からの暴力など、男女間のあらゆる暴力の根絶を計画に盛り込むことといたしました。

このような状況等を踏まえて実施した計画改定のポイントを説明いたします。新しい計画の体系は、都の総合計画であります「2050東京戦略」に掲げる「誰もが自らの生き方を性別にとらわれず選択できる社会」、これを基本理念といたしまして、「4つのビジョンと8つの政策の柱」を立てております。

まず、ビジョン1「男女ともに自分らしく希望する生活ができる社会の実現」です。施策の柱といたしましては、柱1「ライフステージに応じた切れ目のない支援」と柱2「家庭・地域での活動支援」を掲げているところでございます。

次に、ビジョン2が「雇用・就業分野における女性活躍の推進」です。政策の柱として、柱3「女性の選択肢の拡大」と柱4「企業の持続的な成長」を掲げております。

そして、ビジョン3が「男女平等参画を阻む意識の改革や環境整備」でございます。政策の柱としましては、柱5「男女平等参画社会の実現に向けた広報・啓発活動」、そ

して、柱6「安心して暮らせる環境づくり」を掲げております。

ビジョン4が「配偶者暴力対策」です。柱としましては、柱7「切れ目のない支援体制の整備」と柱8「関係機関の連携・人材育成」を掲げております。

前計画では、先ほど申し上げたとおり「3つの政策の柱」を立てておりましたが、新しい計画では、「4つのビジョンと8つの柱」という体系にしております。このような体系にした背景について、ポイントを4点説明いたします。

まず一つ目のポイントが、女性活躍推進条例の制定を踏まえた対応です。この条例の内容につきましては、後ほど所管局の産業労働局から説明をさせていただきますが、本条例では、女性が個性や能力を発揮できる環境を創出し、持続可能で性別に関わりなく誰もが生き生きと暮らす社会の実現を目指すとしております。総合計画においては「雇用・就業分野における取組」をビジョン2として独立させ、女性活躍推進条例に基づいて実施する各施策をビジョン2の事業として位置づけております。

2点目のポイントですが、その一方で、男女平等参画の計画といたしましては、働くという選択をした女性はもちろんのこと、それ以外の選択をした方、あるいは女性だけでなく男性も含めて、全ての方が希望する生活を送ることが重要です。そこで、ビジョンの1番目として「男女ともに自分らしく希望する生活ができる社会」を掲げました。

三つ目のポイントです。性犯罪や性暴力、配偶者等への暴力というものは、男女平等参画や女性活躍を妨げる大きな要因でございます。前計画の三つ目の柱に位置づけておりました配偶者暴力対策は、新しい計画でもビジョン4としまして、引き続き着実に取り組むとともに、痴漢やインターネット上の性被害などの対応をビジョン3の二つ目の政策の柱にしまして、男女間のあらゆる暴力の根絶に取り組むこととしております。

四つ目のポイントは、計画全体として実効性を担保するための取組です。前計画では数値目標やKPIは48ございましたが、新しい計画では69と数を増やしております。また、達成度合いを可視化するために、新たにアクションプランを作成することとしまして、毎年度更新をし、ホームページで都民の皆様に公表いたします。達成状況は、第三者機関であるTOKYO会議に報告するとともに、そこで受けた意見や提言を庁内にフィードバックすることでPDCAサイクルを徹底いたします。

また、計画を一層推進するために「伝わる広報活動」と「幅広い層からの意見聴取」を実施いたします。計画改定に当たりまして、品川女子学院などにご協力をいただいてワークショップを開催し、若い方から意見をいただいたところでございますが、同様の取組を計画策定後も積極的に実施していくこととしております。

このスライドから、新しい計画に掲載しております主な事業を紹介させていただいております。新しい計画の中では、都の事業を都民の皆様に分かりやすく伝えるといったところを重視しておりまして、特に知っていただきたい事業をピックアップ事業として、実施する事業の背景ですとか、実績、参加者の声などを記載してございます。それぞれ「8つの政策の柱」ごとに二つから三つの事業を掲載しております。

今回、このT O K Y O会議の中ではピックアップ事業をスライドに落とし込むとともに、その事業の数値目標やK P Iといったところも掲載してございます。本日は時間に限りもありますので、それぞれの説明は割愛させていただきます。

なお、新計画は都の男女平等参画課のホームページに掲載してございます。この計画に関しましては、概要と本編、併せまして事業一覧、アクションプランでございますが、このアクションプランの中で、先ほどのピックアップ事業も含めまして約500の事業を計画関連事業として掲載しているところでございます。こちらは毎年度更新していく予定としてございます。

以上が計画改定の説明でございますが、計画の改定に併せまして、東京都といたしましては、都自らが実施する都の率先行動、男女平等参画を一層推進するという目的で実施している事業について説明をさせていただきます。本日は二つの取組を説明させていただきます。

一つ目が、「都庁における男性職員の育業の推進」でございます。東京都では、これまでも男性職員が育業しやすい職場環境づくりに取り組んでまいりました。その結果、男性職員の育業取得率は年々上昇いたしまして、令和6年度には取得率が99.3%、1週間以上の取得率というものも98.4%まで向上いたしまして、令和7年度には1週間以上の取得率を90%とするという目標を掲げておりましたが、これを1年前倒しで達成したところでございます。

こうした成果を踏まえまして、さらなる男性職員の育業定着を図るため、令和8年3月に、令和12年度までに1か月以上の休業取得率を95%とするという目標を新たに

設定したところでございます。

この目標の達成に向けまして、職員一人一人の状況に応じて希望する時期に希望する期間、安心して育業できるよう、育業の定着に向けた取組をさらに進めているところでございます。具体的には、「パパ職員ガイドブック」でありましたり、パパ職員応援グッズの配布などによりまして、育業しやすい全庁的な機運の醸成や意識啓発を進めております。

また、職員の育児や介護等と仕事との両立や「ライフ・ワーク・バランス」を応援するために、管理職が職場に宣言する「イクボス宣言」も実施しております。さらに、妊娠、出産等の申出があった職員に対しましては、所属長による面談を通じて制度の周知や意向確認等を行うなど、職場におけるきめ細かな支援にも取り組んでおります。

今後も、先輩パパ職員の声などの発信や育児経験者に相談しやすい体制づくりなど、きめ細かな制度周知などを通じまして、男性職員の育業の定着に向けた取組を一層推進してまいります。

続いて、もう一つの率先行動につきましては稲津から説明いたします。

○稲津女性活躍推進担当課長 女性活躍推進担当課長の稲津でございます。私からは、「男女平等参画の視点に基づく公的広報物ガイドライン」について説明をさせていただきます。

まず背景ですけれども、令和5年度と令和7年度に都が実施した調査では、多くの人が様々な広報物から「男らしい、女らしい」といった情報発信を感じたことがあると回答しています。性別のイメージを固定化するような表現は、進路や職業選択をはじめとする意思決定に影響を与える可能性があるとしてされております。こうした状況を踏まえて、都の広報物において性別に関する固定的なイメージを助長しないよう、より適切な情報発信を行うため、男女平等参画の視点に基づき本ガイドラインを策定いたしました。

本ガイドラインの対象者は、東京都職員及び東京都から委託を受けた事業者でございます。基本的な考え方としては、個々の表現の良し悪しを一律に定めるものではなく、都の広報物作成における表現の指針として活用するものでございます。イラストや写真等の視覚表現、文章・用語等の言語表現、制作過程全体についてチェックポイントを設

定しました。

チェックポイントの一部をご紹介します。

まず、「人物の描写が性別によって固定化されていないか」でございます。例えば「子供」を描くときに、服の色を、女の子は常にピンクや赤、男の子は常に青にしたり、身長を全て、女の子のほうが男の子より低く描いたりすると、男性はこういうもの、女性はこういうものといった偏った印象を与える可能性があります。広報物全体を通して、性別に関するイメージが強調されていないかを確認することが大切ということです。

そのほか、「人数や配置が特定の性別に偏っていないか」ですとか、「性別によって役割を決めていないか」、「性別に関して上下関係や優劣、固定的な性別役割分担を感じさせる表現になっていないか」などのチェックポイントを設定しております。

これらのチェックポイントを活用し、広報物の目的や文脈に応じた表現を検討してまいります。都の広報物を通して多様な視点や選択肢が広く伝わり、誰もが自分らしく活躍できる社会の実現を目指してまいります。

広報ガイドラインについては以上でございます。

○志村男女平等参画担当部長　ありがとうございます。

それでは、議題３、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についてです。

産業労働局から報告をお願いいたします。

○子金働く女性応援担当統括課長代理　産業労働局総務部の子金と申します。どうぞよろしくお願い申し上げます。日頃から都の産業労働施策に格別のご理解とご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

本年度７月１日に施行となりました「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」についてご説明いたします。この条例は、女性が働きやすい環境は男性も働きやすい環境であると、こうした考え方の下、誰もが働きやすく、その個性や能力を十分に発揮できる環境の整備を進めるために制定したものでございます。

条例の基本理念でございますけれども、一つ目に、「事業者の主体的な取組により女性が活躍できる環境の整備」、二つ目、「『性別に関する無意識の思い込み』への関心と理解の促進」、三つ目、「家庭と仕事の両立に関する選択における本人の意思の尊重」、この３点となっております。

条例では、東京都、事業者、経済団体及び都民の責務を定めておりますけれども、性

別にかかわらず誰もが能力を発揮し活躍できる社会の実現に向けて、特に都内の全ての事業者に対して、女性が活躍できる環境づくりに主体的に取り組んでいただくこと、こちらを責務として位置づけているといった点が大きな特徴でございます。

事業者の責務といたしまして、性別に偏らない組織づくりを進めるといったこととともに、男女間の格差の解消ですとか女性特有の健康課題への配慮、ハラスメントのない組織づくり、こちらに主体的に取り組んでいただくということを定めております。

なお、業種や事業規模によりまして事業者の状況も異なりますので、罰則等を伴う義務といったものを課すものではございません。

都では、こうした事業者の皆様を取組を後押しするために、具体的な進め方を示した指針ですとか都内企業の好事例をまとめた事例集を作成するとともに、条例の特設サイトや相談窓口を開設してございます。詳細につきましては、資料記載のQRコードの先をご参照ください。

今後は、条例のこうした趣旨を事業者の皆様や都民の皆様に広く浸透を図り、具体的な行動につなげていただきたいと考えてございます。このために、業界団体や区市町村の皆様、関係機関などとも連携しながら普及啓発を一層進めてまいりたいと考えているところでございます。

説明は以上でございます。

○志村男女平等参画担当部長 ありがとうございます。

それでは、次に議題4、意見交換に入りたいと思います。

各団体における取組や、さきに説明がありました、改定された男女平等参画推進総合計画に対するご意見などをご発言いただきたいと思います。発言される方は、画面上にあります手挙げボタンを押してください。発言時はマイクをオンに、発言後はオフ、ミュートに忘れずにしてください。また、発言後は再度手挙げボタンを押して手を下げていただくようお願いいたします。

それでは、ご意見をお願いいたします。

大坪委員、お願いいたします。

○大坪委員 お世話になっております。東京都医師会の大坪と申します。

いろいろな施策をしていただいて、ありがとうございます。私は、日本医師会の男女共同参画委員でもあるのですが、その中でいろいろ最近話題になったことについて、東京都の事業として入れていただくとうれしいなと思ったことをお話しさせていただきま

す。

今、だいぶ育休の取得率が高くなってきていまして、それはどこの業界もそうだと思うのですが、ただ、その育休を取っている方々の代わりに残された方がその分、一生懸命働いてカバーをしているわけですね。大きな企業、たくさん職員がいる企業であれば、それは紛れてしまうかもしれませんが、中小の働く場だとその残された方々へのしわ寄せというのは、やっぱりある程度あるものだと思います。育休を取ることを推進していくということであれば、育休を取る方々が気持ちよく取れる、残されたカバーする人たちも気持ちよくいないと、やっぱり気を遣ってしまったりということもあると思うので、残されてカバーした方々へのインセンティブというところを少し考えていただきたいなというふうに思っています。

それで、私は、輝く女性の審査員を去年までさせていただいて、その中で、ここ数年、会社でそういったものに独自に取り組んでいる例が結構散見されました。残されてカバーしてくださった方へのもちろんお給料的なインセンティブもあれば、お礼のメッセージだったりとか、ありがとうという気持ち、それからあなたのおかげでというのが伝わるような何かをされているという取組があったのですね。これはすごくいいことだなと思ったのですけれども。

日本医師会の男女共同参画の中でその話を出してみると、新潟県では、全事業者に対して補助金を出しているという事業がありますよというヒントをもらいました。これは何の業界というわけではなくて、新潟県の中でどういった事業者でも、全事業者が、例えば育休を取って残された方々にインセンティブを出したいなと思ったときに、県がそれを補助してくれるという事業があるそうです。それはすごくいいなと思って。これからどんどん育休を取る、特に男性の育休も進んでいく中で、そういった残された方たちへの配慮というのは非常に大事になってくると思うので、東京都でも、何かそういったことを少し考えていただけるといいなというふうに思いました。新潟県でそういったことをやっているということでしたので、情報提供になればと思います。

以上です。

○志村男女平等参画担当部長 大坪委員、ありがとうございます。

このことについて、もし何かあればお願いいたします。

○平澤男女平等参画課長 大坪委員、ご意見、ありがとうございます。では、事務局から今いただいたお話についてお答えさせていただきたいと思います。

今回、新しい計画の中で、ビジョン2で「雇用・就業分野における女性活躍の推進」というところで掲げてございますが、その中で、「男女ともに両立支援制度が利用しやすい組織風土を醸成する」といったところも、一つのテーマとなっておりまして、産業労働局で実施しております「働く人の育業応援事業」といったものも計画事業として位置づけているところでございます。

こちらの中で、育業を推進するための様々な取組を実施しておりますが、資料の右側の取組の中の、「職業内の意識・風土の改革」というところの中で、育業を支える同僚の表彰や応援手当制度、男性育業推進の取組を通じて周囲の理解や協力を促して、制度を利用しやすい職場風土の醸成を図るというところをしております。育業を応援する方に対する表彰ですとか、手当などに対応している企業をこの事業の中で支援するというところで、産業労働局の取組もございますので、こういった事業もより多くの都内の事業者の皆様にご活用いただけるように、計画と事業と連動しながら、先ほど申しました広報といったところにも力を入れて、制度の活用というところに取り組んでいきたいと思っております。

以上でございます。

○志村男女平等参画担当部長　ありがとうございます。

○大坪委員　ありがとうございます。そういった事業があるということですね。今、会社が自分でお金を出してかぶってやっているところが結構幾つかあったので、そうするとそれはどんな業界の方でも、医療業界も使っているということなののでしょうか。

○平澤男女平等参画課長　すみません。制度の詳細な部分につきましては、また所管部署に確認をした上で情報提供をさせていただきたれと思います。

○大坪委員　ぜひ広く広めてください。ありがとうございます。

○志村男女平等参画担当部長　ありがとうございます。いただいたご質問については関係局のほうにお伝えさせていただきますし、この場におきましてはできる限り事務局から回答させていただいて、この場での回答が難しければ、後日改めて回答させていただくこともございます。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、ほか、いかがでしょうか。

佐々木委員、よろしくお願いいたします。

○佐々木委員

ご説明、様々ありがとうございました。前回のこのT O K Y O会議でも発言させていただいた部分も大分資料のほうにまとめていただきまして、特に女性活躍推進大賞がもう既にホームページのほうにも特設サイトができていて、今、その募集をかけているところで、すごく素敵なページになったなというふうに思っておりますので、ぜひたくさんの方々に応募してもらえたらいいなと思っております。

あとは、先ほど大坪委員からもありました、実は様々な施策を東京都がやっているということがなかなか届いていないというのに気づいたので、ご報告をさせていただきます。6月21日に我々連合東京として「男女平等セミナー」というセミナーを開催いたしました。6月でしたので、7月に「雇用・就業分野における女性の活躍を推進する条例」が東京都で施行されることから、東京都の方にも、講師として参加いただきまして条例の説明をしていただいたのですね。条例の説明をしていただいた際に、今日のご説明にもあったような各種事業をやっているのですよというお話をしていただいたところ、150人以上、一般組合員も含めて参加していたのですが、初めて聞いたとか知らなかったという声が結構あったのですね。

例えば、本当に育児休業を東京都は休みではなくて仕事なんだということで「育業」という愛称でずっと呼んでいるということも、我々連合東京の役員は当然知っていたのですが、単組までいくと組合役員や組合員は知らないのだなということに改めて気がつきまして。我々、連合東京側も、東京都はこういうことをやっているのだよということ伝えていかなければいけないなという反省もしているところでして、我々も、単組組合員に向けた非公開のページがあるのですけども、そういうところで、例えば条例のことだったりこのたびの計画のことだったり、こういうのを東京都がやっているのですよということで今周知を図っています。

ただ、やはり事業が多過ぎる。うれしいのですけれども本当に多岐にわたっていて、ピンポイントにその情報になかなかとり着かない、これをどうやって整理していったらいいのかなというのは、本当に逆に悩ましいなというところと思っています。今回の新しい計画でも、広報のところをいろいろ工夫していくということが書かれていて、ありがたいなと思っておりますので、その辺を今日ご参加いただいている各団体の皆様とも連携しながら、東京都が一方的に周知するのではなくて、我々も協力しながら、なるべく届くようにやれたらいいなというふうに感じたところです。引き続きよろしくお願いいたします。

以上です。

○志村男女平等参画担当部長 ありがとうございます。

計画と計画にひもづく事業が500事業ございまして、男女平等施策に関する事業が計画には載っているというところになります。今回、広報に力を入れていこうという方針を取っていますのは、やはり届かないと意味がないという、佐々木委員がおっしゃったことを我々としても自覚してございまして、そういった中で、例えばテーマ別にチラシを作ってやっていくとか、そういったことで工夫をしながらやっていきたいと思っております。本会議は32もの団体の皆様に参加していただいておりますので、今後も団体の皆様と連携させていただきながら、一つでも深く広く事業というのを周知していきたいというふうに考えていますので、よろしくお願いいたします。

ありがとうございます。

そのほか、いかがでしょうか。

公立幼稚園・こども園PTA連絡協議会の数土委員、いかがでしょうか。

○数土委員 数土と申します。よろしくお願いします。

広報に関して届かないと意味がないですとか、伝わる広報活動というのはすごく東京都公立幼稚園・こども園PTA連絡協議会としても、存在が、実は幼稚園のお母さん皆さんに伝わっていないところがありまして、伝わる広報活動というところにとっても共感を持ったのですけども。特に事業に関して、この分野はここへ伝えるとか何か工夫されているところとか、いかに伝えるかというのを、今回そこに力を入れているようなので何かあれば教えていただきたいなと思ったのですが、いかがでしょうか。

○志村男女平等参画担当部長 数土委員、ありがとうございます。

まず、東京都のほうでは様々なイベントを行っております。例えば働く方を対象にしたイベントですとか、あと子供を対象にしたイベント等、多数やっているところです。500の事業の中にはそれぞれカテゴライズできるようなところもございまして、これは子育ての方向け事業だなとか、働く女性の方向けの事業だなというところがございします。そういったそれぞれの事業にカスタマイズをしたチラシを作成しまして、参加者のほうに配るということで、まずは取りかかっているというところでございます。

そのほかにも、SNSですとかホームページですとか、そういったところにつきましても、まずは男女平等のホームページを目がけてくる方はなかなかいらっしゃらないと

思いますので、トップページにバナーを貼ってそこに飛んでもらうように工夫をしたりですとか、事業一覧のところにもトップページのほうから飛べるように工夫をしたりですとか、そういった工夫をしているところがございます。ぜひこういった機会を捉えて各委員の皆様からのご意見やアイデアを賜ればというふうに思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○数土委員 ありがとうございます。

こちらとしては、特に子育て事業はとても興味のあるところですが、知らないところも多いと思うのです。これを機会に幼稚園のお母さんの皆様にも伝えたいと思うのですが、特にどこをどう調べるといいよというのを伝えればいいのでしょうか。

子育てのお母さん、子育ての情報ですとか、今キャリアブレイク中の保護者の方も多いと思うのですが、復職に向けての情報とか、団体からも発信できればと思っているのですが、キーワードはこういうのを入れたほうがいいよとかがあれば教えていただければこれを機会に皆さんに伝えたいのですが、いかがでしょうか。

○志村男女平等参画担当部長 ありがとうございます。

東京都の生活文化局のトップページに、今回の計画の表紙に当たるものを載せております。キーワードといたしまして、「男女ともに自分らしく生きられる東京へ」というバナーをクリックいたしますと計画のほうに飛ぶということになってございます。

そのバナーをクリックして計画のほうに飛びますと「総合計画の注目事業を紹介します」というような画面が出てきます。「総合計画の注目事業を紹介します」という中では分野一覧というところに「ライフステージに応じた切れ目のない支援」なのか、「家庭・地域への活動支援」なのか、「女性の選択肢の拡大」なのか、「企業の持続的な成長」なのかというふうにカテゴライズをしております。

例えば子育てということだと一番上の「ライフステージに応じた切れ目のない支援」というところをクリックしていただきますと、下のほうに例えば「018サポート」ですとか「子供・子育てメンター“ギュッとチャット”」、下のほうに行きますと「TEAM家事・育児」ですとか、そのところのバナーを押すと、すぐに事業に飛ぶという形のものを今回新たに作りました。これは今走り出したばかりで今後充実させていくという予定なのですが、こういったところに気軽に飛べるように工夫をしまして各事業にしっかりとリーチしていく、そういったことをやっていきたいというふうに思っていると

ころでございます。

○数土委員 そうなんですね。ありがとうございます。これから充実するということも含めて皆さんに伝えたいと思います。どうもありがとうございました。

○志村男女平等参画担当部長 ありがとうございます。

○平澤男女平等参画課長 事務局の平澤でございます。もう一点、補足的にお伝えさせていただきます。

資料を共有させていただきます。こちらは東京都庁のホームページのトップページでございます。

各局で実施している様々な支援に関しましては、この都庁の下の方のページを見ていただき、お勧めのコンテンツの中に「T o k y o 支援ナビ」というページがございます。ここの中では「個人向けであったり事業者向けでの様々な支援というようなところで検索できるようになってございまして、例えば絞り込みの条件の中で、「子育て」というようなところで絞り込んで支援を見るというふうにさせていただきますと、子育てをしている方の支援の事業、各局の局横断で支援の内容が見られるということになってございますので、この「T o k y o 支援ナビ」というものも、もしよろしければ併せてご紹介いただけると幸いです。ここの中には、男女計画に掲載している事業もそれ以外の事業も幅広く掲載しておりますので、ご参考としていただければ幸いです。

以上でございます。

○数土委員 ありがとうございます。詳しく説明していただけてとても分かりやすかったです。どうもありがとうございました。

○志村男女平等参画担当部長 ありがとうございます。

そのほか。篠原委員、お願いいたします。

○篠原委員 私大連から来ております、日本女子大学の篠原と申します。

非常にきめ細かくいろいろな施策がなされていて、すばらしいなというふうに思っております、特に「T E A M 家事・育児」というのはネーミングもすごくいいし、分担というよりはチームでやるのだよという意識づけというのが男女ともにあるというのは非常に重要なことだと思います。

先ほどから、どのようにしてここにリーチするのかみたいな話が出ておりますけれど

も、可能であれば、例えばすごく小さい頃からジェンダー・バイアスが形成されてしまうのではという話をかつてしましたが、もうこれから就職して家庭を持ち子供を育てたいと思っている、例えば大学生など、その世代をターゲットにして、こういう「TEAM家事・育児」をテーマにしたワークショップなどがあると、リアルな体験というのがあると、少しそういう話が広がっていくかなというような感想を持ちました。

以上です。

○志村男女平等参画担当部長　ありがとうございます。

○稲津女性活躍推進担当課長　女性活躍推進担当課長、稲津でございます。「TEAM家事・育児」を担当しております。

やはりみなで協力してやっていくということが大事になりますので、大学生を対象にしたワークショップがあるといいというご意見をいただきましたので、参考にさせていただければと思います。ありがとうございました。

○志村男女平等参画担当部長　ありがとうございます。

ほか、いかがでしょうか。

私立初等学校父母の会連合会の川添委員、いかがでしょうか。

○川添委員　川添でございます。

大変勉強させていただきました。初等学校もいろいろご支援いただいているのですが、ただ、個々におけるとまた問題がございます、実は今、東京都のいろいろ政策についてお聞きしていて、ああ、なるほどなど、これを我々は皆さんにもお知らせしなきゃいけないなという一方、学校の中には東京都に住んでいる方ばかりではなくて、神奈川県とか、埼玉県とか、隔ててしまうとこの政策が同じようにならないというところが、学校のつらいところだなということをひしひしと感じております。どういうふうにしてこれをお知らせすればいいかなということもちょっと今考えあぐねているところです。それが1点と。

あともう一つ、ハードの部分においては非常に充実してきているのですが、ただ、例えば「都庁における男性職員の育業の推進」とテーマにありますけども、実際男性の方ってどんなことをされているのかという、そのソフトの部分というのはどうなんですかね。そういうふうなところは、今後充実していかなくちゃいけないところなので教えていただければと思いますし、どのようにお考えなのか教えていただければ幸いです。

以上でございます。

○平澤男女平等参画課長 ご意見、ありがとうございます。

今いただいたご意見の中で、後半の部分の育児に取り組む男性というところで、育児の休業は取っているけれども何をしたらいいかというようなところなのではけれども、今回、東京都といたしましては、紹介させていただきました「TEAM家事・育児」というホームページの中でも、男性が家事・育児をどのようにしたらいいか、そもそもやり方が分からないですとか、そういった方もいらっしゃるかと思います。そういった方向けに、著名人の経験談ですとか、家事・育児を手助けするための情報などを提供しているというような取組をしておりますので、実際に時間を割くというところで、内容もさらに充実させるというようなところに役立つような情報も提供しているところでございます。

あと、都庁の取組といたしましては、男性職員の育業推進の中でも紹介させていただいたのですけれども先輩の職員にアドバイスを聞きやすい制度であったり風土をつくるというような取組をしておりますので、何をしたらいいかというようなところの情報を得やすい環境づくりというのを、都庁も率先しながら取り組んでいるというところです。

○川添委員 どうもありがとうございます。

職場の風土というところが非常に大事だということなのですね。それはひしひしと感じますので、風土を守っていかなければいけない一員としては、これからも私たちも続けてまいりたいと思います。貴重なご意見、ありがとうございました。

○志村男女平等参画担当部長 ありがとうございます。

ほか、いかがでしょうか。

国際ソロプチミストアメリカ日本東リジョンの山井委員、何かございますでしょうか。

○山井委員 国際ソロプチミストアメリカ日本東リジョン代表の山井多香子と申します。

私たちが実際に行っている取組を紹介させていただければなと思っております。

私たちは、「女性と女兒の生活向上」といったことを掲げて活動している団体です。

教育の機会を広げることが女性の経済的自立と、それから社会参画につながるという、そういった考えから教育支援を活動の柱にしております。その一つとして、「女性のための教育訓練賞」という賞を設けておりまして、こちらは主にシングルマザーなど困難な状況にありながら学び直し、それから国家資格、そういった取得に挑戦する女性を対

象に奨学金の授与、それからメンター支援を行っております。以前は看護、それから介護の世界での資格取得を目指す方が多かったのですが、最近では例えば税理士さんとか、自動車整備の学校に通って資格を取りたいという方も出てきております。

こちらの賞に応募されるほとんどの方が、夫のDVなどで被害を受けた経験のある方が多く、お子さんを抱えて離婚されている方がほとんどです。そういった方たちが新たに学び直しをすることで自信を取り戻して、そして自立への一步を踏み出すという場面を私たちはもう何度も目撃しているところでございます。結果的には一緒に住んでいる子供たちも、お母さんが自信を持って、生き生きと仕事をしたり勉強をしたりしているというところを見て、よい影響につながって、そしてまた次世代へも学びの連鎖を生み出すという、そういったお手伝いをしております。

あともう一つ、女子中高生が将来のキャリアを考える上での必要な知識を学び、可能性を広げられるようにキャリア支援プログラム、ワークショップなどを実施しています。特に女性は結婚、出産、そういったことでキャリアを中断することが大変多いですし、社会とか家庭内においても、やっぱり男女格差というか男女差に直面することが非常に多いなという印象なのですけれども、女性でも本当にやりたいことはできるんだよということをしてできるだけ早い時期に知ってほしいなということでこういったプログラムを行っています。

昨年度行ったプログラムでは、外交官、航空機の機長、オリンピック選手など多様な分野で活躍されている7名の女性たちから、実際の体験から来る興味深いお話をたくさん伺うことができてきました。こういった活動も本当に数十年にわたって、行っているのですけれども、誰もがその能力を発揮して夢をかなえて自分らしく生きられるという、そういった社会をこれからも目指していきたいなと、その後押しをしたいなというふうに考えております。

ご紹介させていただきました。

○志村男女平等参画担当部長　ありがとうございます。

東京都のほうでも、女子の進路選択に当たりまして、工学系に進む女子が少ないということで、そういった方々に対する理系選択というところの後押しをしたりですとか、あと先ほど、結婚・出産のところでキャリアに差がつくようなお話もございました。今いわゆるM字カーブというのはほとんど解消したというところがございますけれども、正規・非正規の差を表すようなL字カーブがあって、正規雇用から非正規に移っている

のではないかと思いますデータがあります。産業労働局ではキャリアチェンジ、キャリアアップに関する事業等を持っています。いただいたご意見を含めて関係局のほうにはしっかりとお伝えさせていただきたいと思っております。ありがとうございます。

続きまして、東京中小企業家同友会の田村委員、お願いいたします。

○田村委員　こんにちは。中小企業家同友会の田村と申します。

資料のほうを拝見させていただきまして、発表のほうも拝見させていただきまして、特に最初のほうのページで過去と現在とが比較してあって、少しずつ改善されているのが見えて、うれしく感じました。

同友会というのは経営者が集まって日々勉強している会なのですが、その中で男性の働き方であったり育児についてのやり方であったり、女性企業経営者が働きながらどうやって子育て・家事と両立していくか、そういったことを話し合うサニークラウドというイベントをしております。その中で従業員さんだけではなくて経営者自身が、私たち自身がどうあるべきかということを常にやり方をシェアして考えている、という取組もしております。

皆様のご発言されたところ以外のところで、私が気づいたところをお話しさせていただきたいなと思ったのですが、「T O K Y O 八結び」というのでしょうか、そちらのところが面白い取組だなと思ひまして。こちらに集まってこられる方々というのはどういった方々かとか、どういったところに興味・関心があるのかというのは分析をなさっておられるのかなと思ってお聞きしたいです、というところが一つ。あとは、もし実績、成功率など、どれぐらいの方がカップルになりましたよ、みたいなものがございましたら、教えていただきたいなと思ひました。

○平澤男女平等参画課長　ご質問、ありがとうございます。では、こちらの八結びにつきまして、

まず集まる方というのは結婚を希望されている方でございまして、イベントなどを実施いたしますと非常に人気があつて、募集をすると定員を大幅に上回るような応募をいただいているというところでございます。前提といたしましては当然ながら未婚の方で結婚を希望する方と、ただ、希望しているけれども自分でなかなか行動を一步踏み出せないといったような方を後押しするというようなコンセプトで実施をしているところでございます。

実績としては、イベントについて、トータルで来場者 7 万人を超えたというようにところでございます。合計しますと定員 1, 5 0 0 人に対して 9, 0 0 0 人というように、定員を大幅に上回る応募をいただいています。特徴といたしましては、無料のイベントでも参加率が非常に高く約 9 5 % となっており、応募いただいた方の多くが欠席することなく参加されています。

参加者からは「セミナー、イベント等をもっと開催してほしい」とか、「明るい気持ちになった」といった声が寄せられています。コミュニケーションを積極的に取るのが苦手な方に対してどういうふうにコミュニケーションを取ったらいいかというところをアドバイスするようなコンテンツも提供しておりまして、こうした取り組みが高い満足度につながっているというところでございます。

数値的なところを申しますと、この事業に関しましては、未婚の男女で結婚の意向がある方で、婚活の具体的な行動を取っている方が 3 0 % いるというのが統計結果になっております。そういった方を 2 0 3 5 年には 6 5 % にするというような目標を掲げて、これらの取組を実施しているというところでございます。

説明は以上でございます。

○田村委員 ありがとうございます。

とてもいい取組だなと思いました。未婚の方が多いということで、私も自社で結婚をどなたがしてもらえるかなというふうに考えながらいつもいるのですけれども、家庭を持つこと、パートナーを持つことというのが、子供がいる・いないにかかわらず他者への優しさとか思いやりとか、あと共同で生活していくというところで、きっと家事とか仕事の分担等の改善につながるのではないかなと思うので、ぜひこのイベントをどんどんやっていただきたいなと思っています。

もう一つ、新潟県の事例になると思うのですが、先日新潟県の方とお会いしたときに、あちらではにぎわい仕掛けというのをとてもたくさんやっていて、例えばいろいろな芸能バンドを呼んで推し活のファンをいっぱい呼んで、推し活の人たちが喜ぶようなまちづくり、色、カラーリングや、食べ物だとレストランと共同でメニューを改善したりとか、いろいろなにぎわいの仕掛けをやっているのですね。なので、この縁結びのやつも東京都のにぎわいのイベントと合体させて実施されるととても相乗効果があってよろしいのではないかなというふうに思いました。

あともう一つだけ言及したかったのが、D V、配偶者暴力の対策についてなんですけ

れども、今知人のNPOのほうで、若者に向けた夜の居場所というのをつくっているのですね。それで、かなり夜中に行き場のない子供たちがそこに行って、おなかが空いていたら何か食べたりとか、あと、悩みを打ち明けたりとか、そういったほっとする、安心・安全な居場所を提供しているところがあるのです。

それで、女性も家にいて言葉や身体による暴力を振るわれる場合もあり、別の場所に行って落ち着きたいなというときがあるのではないかなと思うのですね。そういったときのために、居場所をつくるというのは予算とかいろいろかかると思うので、すぐにはできないかもしれないのですけれども、シェルターとなると大ごとになってしまうと考えている女性たちもいらっしゃるのですね。なので、ちょっとしたところでほっとできる居場所というのを幾つかつくれるとありがたいなというふうに考えます。

もしリアルでつけれないのであればバーチャルで、スマートフォンを持っている人は今たくさんいますので、LINEであったりSNSを使ってやったりとか、そこで何かテキストで交流をして、わざわざ、素晴らしい相談員がそこで待ち構えていなくてもいいと思うのです。自分の気持ちを逃がすようなそういった取組、ソフト的な取組になってしまうのですけれども、カードを配るとかトイレに何か貼るとか、そういうのももちろん大切なのですけれども、もうちょっと利用者が使いやすいような、当事者がこれはいいなと思えるようなことを分析して取り組まれるとよろしいかなと思いました。

以上です。

○志村男女平等参画担当部長　ありがとうございます。

まず、新潟県のにぎわいも絡めた取組というのは、担当のほうにしっかりとお伝えさせていただきます。ありがとうございます。

あと、DV対策につきまして、例えば女性相談センターにおける一時保護ですとか、シェルターですとか、そういったことではなくて気軽にちょっと逃げ込める、立ち寄れるようなところというようなところかと思います。バーチャルというのは、今、本当はない発想でして、ああ、なるほどなというふうに思ったところでございます。いただいたご意見については、参考にさせていただきたいというふうに思っております。貴重なご意見、どうもありがとうございます。

○田村委員　よろしくお願いします。

○志村男女平等参画担当部長　ほか、いかがでしょうか。

ウィメンズプラザの瀬沼所長、お願いします。

○瀬沼ウィメンズプラザ所長 ウィメンズプラザの瀬沼です。

先ほど簡単な、簡易な相談という話がありましたが、ウィメンズプラザではLINEによるDVの相談というのを毎日開いておりますので、登録して、お友達になっていただくと、そういったところに入っていただくことができます。

また、「東京メンターカフェ」というサイトを持っておりますので、そちらでちょっとした相談、こちらは専門の相談員がということではないのですけれども、都民メンターという方が、気軽にお答えをしてくれるようなサイトがございますので見ていただければと思います。計画のほうにも掲載されております。

また、先ほど小学校のPTAの方のご質問の中で、広報媒体の話だったのですが、ウィメンズプラザはインスタグラムを持っております。そちらで、ウィメンズプラザ、こちらは男女平等や女性活躍の施設になっているのですけれども、ここでやる行事ですとか、同じところにある、はたらく女性スクエア、産業労働局の事業との共同投稿などとして広報を進めていますので、そちらをもしフォロー等いただけましたら様々な東京都の施策情報等が入っていくと思うので、そちらも併せてご紹介をさせていただきます。

以上です。

○志村男女平等参画担当部長 ありがとうございます。

日本書籍出版協会の谷口委員、何かございますでしょうか。

○谷口委員 谷口です。

先ほど、ワークショップについてのお話があったと思うのですが、私ども、ジェンダーに関する本の一覧をまとめた小冊子を基に、ジェンダー研究をしている大学、学部へのアプローチを進めていまして、その一環として、青山学院大学に行って大学生向けに出版社で女性が働くことについての簡単なワークを行うことになりました。これは、引き続き各大学にアプローチをする予定ですので、何か連携させていただけることがありましたらうれしいなと思っております。

以上です。

○志村男女平等参画担当部長

ありがとうございます。参考にさせていただきますし、関係局にお伝えさせていただきます。

J A東京女性組織協議会の古山委員、お願いいたします。

○古山委員 J A東京女性組織協議会の古山でございます。今日はありがとうございます。

私どもの組織は、都市農業を支えるパートナーとして、食文化の伝承や防災食の普及などに取り組んでおります。地域の安全や安心につながる活動を女性の視点から展開しております。

地域現場で活動している団体、都民にもしっかりと波及できるような広報や啓発を含めた手厚いご支援をお願い申し上げたいと思います。私たちも地域でいろいろ、子ども食堂と農業のほうを皆さんにご理解いただけるように活動させていただいております。

今日は本当にありがとうございました。

○志村男女平等参画担当部長 ありがとうございます。引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

最後、当会議のコーディネーターの委員から、ご意見をいただいて締めさせていただきたいというふうに思っております。

大沢委員、お願いできますでしょうか。

○大沢委員 充実した施策が展開されておまして、私が初めて委員に任命されたときから比べても、格段の進歩を遂げていると思いました。

今日は3点についてお話ししたいと思います。

1点は、年収の壁や社会保障制度について随分ご意見がありましたが、少し長く20年あるいは30年という長いタイムスパンで日本の変化を見てみますと、家族形態が大きく変化していて、標準世帯がなくなったということが一つ。それと、一人親世帯が増えている、離婚もあるということ、一人暮らしの単独世帯も増えています。日本の社会保障制度は夫が働き、妻が家事や育児を主に担うという前提で作られています。ところが、今言ったように、そこからはみ出している世帯が増えているということです。そういった家族形態の多様化の中での男女共同参画、あるいは女性の活躍ということを考えていく際に、先ほど山井委員がおっしゃいました、女性が一人で経済的に自立していくための支援をしていくということは非常に重要な施策であると思いました。特にDV被害者の場合は本人だけでなく子供への虐待の問題が絡んでいるケースもあり、女性が経済的に自立することが重要になっています。そういった女性に対して、都が福祉などの施策を通して支援していくということは非常に重要だと思います。

もう一点が、共働き世帯が標準世帯になって、働く女性たちが増えてきました。また、年齢別にみた女性の就業率も台形型の就業形態になってきました。この変化は政府が目

標にしていた変化だと思います。確かに働く女性は増えているのですが、その女性たちが本当に活躍できているのかということとそこに問題があるように思います。リケジョもその一つですけれど、その中で今回あまり話し合われなかったのですけれど、初職時における男女差別というのが労働経済学の研究の中では指摘されています。キャリアのスタート時点において、男性は、キャリアにつながるような仕事は男性に配属されていて、女性は補助的な仕事に就いているのではないかということです。そういったところにも配慮して、男女平等にしていくことが必要になっていると思います。

それと、確かに育休後正社員として働く女性は増えているのですが、短時間勤務をすると所得がかなり下がる、あるいは昇進の機会がなくなってしまう、場合も結構あるという話も聞きます。この点についてもぜひこれからの施策に取り入れて、議論していただけたらと思います。

三つ目です。今回、性暴力の話がたくさん出てまいりました。その中で、その根絶を目指すということは重要ですが、最近、特に注目されているのがアクティブバイスタンダーという考え方です。被害に遭っている人を見て見て見ぬふりをしないということです。また、私たち自身が、被害に遭った人に「そんなに気にしなくてもいいんじゃない」と声をかけてしまいがちで、それがPTSDの悪化につながっているという研究もあります。そこで、私たちが性被害を傍観せず、傍観者にならずに声をかけて、性犯罪を起こさないような社会をつくっていく、そのようなアクティブバイスタンダーの活動をこれから東京都で推進していただけると、よりよい形で男女平等社会の社会が実現ができるのではないかと思います。本日は、今後取り組んでいってほしい施策として、この三点について皆さんにお伝えしたいと思います。

ありがとうございました。

○志村男女平等参画担当部長 大沢委員、ありがとうございました。

しっかりと施策の参考として受け止めさせていただきます。どうもありがとうございます。

以上をもちまして。本日の議事が終わりましたので終了させていただきます。

本日、委員の皆様からいただいたご意見等は、都の関係機関で構成される推進会議におきまして共有しまして、各施策の参考にさせていただきます。

本日は本当に長い間ありがとうございました。今後とも、何とぞよろしくお願い申し上げます。

以上で閉会いたします。本日は誠にありがとうございました。

(午後 3 時 0 8 分 閉会)