

令和5年度 第1回
女性も男性も輝くTOKYO会議

(令和5年度第1回)

令和5年7月6日

生活文化スポーツ局

(午後1時30分 開会)

○樋口女性活躍推進担当部長 それでは、定刻となりましたので、これより令和5年度第1回女性も男性も輝くTOKYO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。

東京都女性活躍推進担当部長の樋口と申します。

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

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、ご報告させていただきます。

改めまして、女性活躍推進担当部長の樋口と申します。今年度から新設されたポストになります。本日は進行を務めさせていただきます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

○宮本男女平等参画担当部長 男女平等参画担当部長に着任いたしました、宮本と申します。よろしくお願いいたします。

○樋口女性活躍推進担当部長 議事に先立ちまして、事務局よりご連絡申し上げます。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、座長の指名を受けてからお願いします。また、ハウリングや雑音防止のため、ご発言時以外はマイクはミュートにさせていただきますようお願いいたします。会議の途中で画面が映らない、音声がかえれない等の問題が生じた場合は、一旦会議からご退出いただきまして、再入室を試みていただければと思います。再入室できない場合は、恐れ入りますが事務局まで一報をいただければと思います。

次に、委員の紹介に入ります。スクリーン上の委員一覧を御覧ください。本会議の委員につきましては、一昨年10月4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、ご紹介と代えさせていただきます。

本日、議事進行いただきます座長につきましては、女性労働協会顧問、鹿嶋敬様が選任されております。

本日の会議には、事務局以外にも、オブザーバーとして、子供政策連携室、産業労働局、福祉局が参加しております。

次に、本会議の公開、非公開についてご案内します。本会議は、要綱第10に基づき、

原則公開で行うものと定めております。また、同規程により、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。事務局で作成しました議事録案につきまして、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がある場合には、発言者と座長とご相談いたしまして、適切に対応し、最終的な確認は、座長にご一任することで、お願いしたいと存じます。

次に、議事の流れについてご説明いたします。

1番、要綱改正については、事務局からご説明申し上げます。

2番の男女平等参画推進総合計画の取組状況につきましては、事務局とオブザーバーからご説明申し上げます。

3番の意見交換につきましては、委員の皆様からご発言をいただきたく存じます。

それでは、議事に入らせていただきます。

ここからは、鹿嶋座長に進行をお願いしたいと存じます。鹿嶋座長、よろしく願いいたします。

○鹿嶋座長 鹿嶋です。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すが、本日の議題につきましては、このまま公開で進めて問題ないと思いますが、よろしいでしょうか。

(異議なし)

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

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、あるいはご質問などがある場合は、後ほど意見交換の際にご発言ください。ご質問等への回答は、意見交換の後、事務局より、まとめてお願いしたいと思います。

では、早速議事に入ります。

次第、議題の1です。要綱改正についてです。まず、事務局から説明をお願いします。

○寺倉女性活躍推進担当課長 生活文化スポーツ局都民生活部女性活躍推進担当課長の寺倉です。よろしくお願いいたします。

まず、第三者機関としての役割についてです。前回のT O K Y O会議でご説明したとおり、今回から、T O K Y O会議は東京都男女平等参画推進総合計画の第三者機関としての役割を果たしていきます。

本会議に先立ちまして、設置要綱に第三者機関としての役割を明記しました。具体的

には、所掌事項第2の(2)として、総合計画の推進に向けた第三者機関としての達成状況の把握、意見及び助言に関することを追加しています。

このT O K Y O会議でいただいた意見につきましては、都の各部署へフィードバックさせていただき、今後の都としての施策検討に活かしてまいります。

説明は以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

続いて、次第の議題2です。男女平等参画推進総合計画の取組状況について、に移ります。

事務局から説明をお願いします。

○寺倉女性活躍推進担当課長 女性活躍推進担当課長、寺倉です。引き続き、説明させていただきます。

東京都男女平等参画推進総合計画についてです。この計画は、都が女性活躍をさらに加速させ、男女平等参画社会の実現をリードするために、取り組むべき方向性と具体的施策を示したものです。計画期間は、令和4年度から令和8年度までの5年間です。社会の「仕組みづくり」を着実に進めるとともに、仕組みが十分活用されるよう、人々の行動変容を促す「意識改革」に特に重点的に取り組んでいます。

次の資料で詳しくご説明しますが、計画を推進する三つの柱として、ライフ・ワーク・バランスの実現と働く場における女性の活躍推進・男女平等参画の推進に向けたマインドチェンジ・配偶者暴力対策を掲げています。

資料の下段、計画の基本的考え方と三つの柱の項目を御覧ください。基本的な考え方として、男女平等参画の推進に向け、企業の取組を加速させるとともに、家庭・職場などあらゆる場面での意識改革等を促していきます。

第1の柱、ライフ・ワーク・バランスの実現と働く場における女性の活躍推進では、女性管理職比率の向上を目指す企業等への支援やインセンティブ付与を行います。

第2の柱、男女平等参画の推進に向けたマインドチェンジでは、プロスポーツチームや経済団体等多様な主体と連携した幅広い世代に対する意識改革、無意識の思い込みへの取組、審議会等委員を「いずれの性も40%以上」とする「クォーター制」の導入に取り組めます。

第3の柱、配偶者暴力対策では、男女間のあらゆる暴力の根絶といった三つの柱から成り立っています。

今日のT O K Y O会議では、こちらのスライドで枠囲みにしてある、第2の柱である男女平等参画の推進に向けたマインドチェンジについて、取り扱わせていただきたいと思います。

それでは、男女平等参画の推進に向けたマインドチェンジ、現状と課題についてご説明いたします。まずは、性別役割分担意識 無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の現状・課題についてです。

こちらは昨年度、都で実施した調査結果の抜粋です。児童（5、6年生）と、その保護者、教員を対象とした調査を実施しました。この調査からは大人だけでなく、既に児童でも性別に対する思い込みが見られました。特に、進路や職業の選択に係る部分でも思い込みが確認されております。具体的な設問に着目すると、「男の子／女の子だからと思うことがある」という質問に、どの属性でも4割以上で「そう思う」と回答がありました。また、「性別で教科の得意、不得意がある」という質問では、保護者・教員に比べ、児童で「そう思う」との回答が多くなっています。「性別で向いている仕事と向いていない仕事があると思う」という質問では、どの属性でも4割以上で「そう思う」と回答がありまして、特に保護者の男性で高い数値となっております。

理工系分野への女性参画についてです。自然科学・数学・統計学の分野では、OECD加盟国の平均が52%であるのに対して、日本は27%と平均値の約半分になっています。これは、世界的に見ても遅れを取っている状況ということが言えます。また、図3で示すとおり、IT技術者の男女比率で女性の割合が2割に満たない現状があります。

それらの要因として考えられることは、女子生徒は、理工系分野の就職先について、専門職のイメージが強く、日常生活との関連がイメージしにくいと感じているなど、魅力を知る機会が不足しているというようなことが考えられます。

次に、男性の家事・育児参画の現状・課題についてです。家事育児関連時間の男女差について、都が隔年で実施している調査では、令和元年度で5時間1分だった差が、令和3年度では5時間20分と差が広がる結果となりました。

これは、コロナ禍においてテレワーク等の普及により、家族の在宅時間が増えたことで家事・育児の総量が増え、それが特に女性の家事・育児の負担増加をもたらしたのではないかと考えられます。

こちらの調査は隔年で実施しておりまして、今年度、3度目の実態調査の実施を予定しています。

育業取得率についてです。育業取得率については、女性は90%台で推移しておりますが、男性の取得率については、近年、徐々に取得率は上がってきているものの、依然として20%台、直近の令和4年度の数字でも26.2%であります。都では、令和12年、2030年までに、男性が育業取得率を90%台とすることを目標に、各局が様々な施策に取り組んでおります。

取組状況については、後ほど各局から説明させていただきます。

説明は以上となります。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

続いて、都民生活部男女平等参画課の取組について、事務局から説明をお願いします。

○寺倉女性活躍推進担当課長 引き続きまして、女性活躍推進担当課長の寺倉です。

先ほどまで説明させていただいた現状と課題に対して、都の主な取組を説明させていただきます。

まず、性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に対する普及啓発事業についてです。令和4年度は、都民から無意識の思い込みに関するエピソードを募集しました。都民参加型のエピソード募集を通じて、都民と一緒に身の周り、日常生活、職場等にある無意識の思い込みを考えるきっかけ作りを重点的に行ってきました。エピソードの応募件数は、計1,317件の応募をいただきました。そして、集まったエピソードを元にシナリオを作成し、動画の公募を行いまして、優秀賞作品を表彰するコンテストも実施しております。優秀賞作品に選ばれた4作品は、今年3月にSNSや都内映画館で放映し、普及啓発に活用してまいりました。

令和5年度は、職業に対する思い込みへアプローチすることを目的に、大人・子供双方に普及啓発できるよう、親子参加型のイベントを企画し、実施していきます。また、昨年度の調査を踏まえた啓発グッズも作成し、各種イベントで配布も予定しています。さらに、対外的な取組にとどまらず、都庁としての率先行動として、管理職向けのアンコンシャス・バイアス研修を実施しております。5月に部長級の研修を3日間実施しました。この研修結果を踏まえまして、8月下旬に課長級の研修も実施する予定です。

引き続き、アンコンシャス・バイアスの取組で、こちらは実態調査のご案内になります。昨年度は児童（5・6年生）、保護者、教員合わせて約1万名もの回答がありました大規模調査を実施しました。その調査結果のポイントとしては3点になります。

1点目は、「男性／女性だからと思うことがある」という意識は、自身の言動に影響

を与えていること。2点目が、周囲の大人の発言は、子供の性別に対する意識の形成に影響を与えていること。3点目として、職業に対して、性別による向き・不向きがあるという意識は、大人にも子供にも多く見られているということになります。

また、単なる調査にとどめず、この調査の機会を活用しまして、アンコンシャス・バイアスの普及啓発活動の一環として、無意識の思い込みを学んでもらうプリントも作成し、調査対象者に配布しています。

令和5年度は、都立高校1、2年生と教員を対象に、昨年度の小学校向けの調査結果を踏まえまして、進路や職業選択に対するアンコンシャス・バイアスの影響をもう少し掘り下げられるような調査を実施する予定です。

次に、今年3月から開始したデジタル企業等のオフィスツアーについてです。

女子中高生に対して、将来の自分をしっかりイメージして進路選択できるように、都として応援をしていく事業になります。

初回は、Facebook Japanに多大なご協力をいただきオフィスツアーを実施しました。当初定員40名を大きく超える625名もの応募をいただいております。

女性社員によるパネルディスカッション、少人数グループでの質問会、オフィス見学を実施し、参加者からは「可能性は自分から見つけていくものだと感じた。」「将来に向けて一歩踏み出すきっかけとなった。」という、非常に好評の声が寄せられております。

今回は、今年の夏休み企画として、7月、8月に大日本印刷、SCSK、NTT DATAにご協力いただき、オフィスツアーを実施する予定です。

こちらにも非常に多くの応募をいただいております。応募総数が872名となっております。内容としては、社員との交流に加えて、デジタル技術の体験会等も予定しています。

今後も、今年の秋、そして春休みに実施するため、企画を調整しているところです。

ここからは、男性の家事・育児参画についての取組になります。令和4年度は、都が運営するサイト「TEAM家事・育児」を通じて、著名人の家事・育児に関するインタビュー記事など、家事・育児に役立つ情報を発信してまいりました。その中でも、特に育児パパ応援キャンペーンとして、昨年9月から11月に、無意識の思い込みに関する4コマ漫画などを作成しまして、育児スペシャル企画を集中的に展開してまいりました。

引き続き、Webサイトを通じた啓発に加えて、今年度は、家族間の円滑なコミュニ

ケーションを促進することを目的に、LINE スタンプを用いた事業も予定しています。こちらは、LINE スタンプの内容を都民から募集するなど、スタンプ制作の企画段階から、都民のアイデアを募集する都民参加型の取組を予定しています。人気クリエイター等とコラボしまして、波及効果の高い事業としていきたいと考えています。

また、男性の家事・育児参画の取組の一つとして、プロスポーツチームと連携した意識改革も実施しております。普段、我々の普及啓発が届きにくい層に訴求するため、プロスポーツの試合会場を舞台として、男性の家事・育児参画の取組を知ってもらうために実施しています。

昨年度は、東京ヤクルトスワローズの本拠地である神宮球場で、知事自ら始球式に参加し、事業について発信しました。また、ヤクルト球団の人気キャラクターであるつば九郎、ヴェルディベレーザのリヴェルンなどとコラボしたグッズを製作し、またブースも設置することで、ふだん我々の普及啓発が届きにくい層にも啓発活動を実施しています。

令和5年度についても、プロスポーツチーム2チームと連携したイベントを実施する予定です。こちらも現在、企画調整を進めております。

最後に、男性の家事・育児参画の取組の一つとして、隔年で男性の家事・育児参画状況についても調査しています。「未来の東京戦略」で掲げている目標、家事・育児関連時間の男女差を半減するという目標に対して、達成状況を把握することを目的として実施しております。

今年度の調査では、有識者2名からアドバイスをもらい、男性の家事・育児参画が進まない原因や課題等について、子育て世帯の実態に、より踏み込んだ調査内容とすべく、現在調査設計中です。調査対象は5,000名。子育て世代と全世代を対象に実施する予定です。調査結果自体も非常に重要な財産となるものですが、今年度はその調査結果を子育て世代等に効果的に普及啓発するため、調査結果も読み物として魅力的なものになるよう工夫することを主眼に取り組んでまいります。

私からの説明は以上です。

○鹿嶋座長 続きまして、育業関連施策について、まず子供政策連携室より、説明をお願いします。

○加藤子供政策連携室企画調整部プロジェクト推進課長 ありがとうございます。子供政策連携室の加藤でございます。

当室では、こどもスマイルムーブメントとして、幅広い企業団体様との連携により、戦略的にムーブメントを展開し、社会全体で子供を大切にする気運を醸成しております。子供の笑顔につながる、子供目線に立った様々なアクションを展開しております。子供の笑顔を育むアクションの一つとして、育業を推進しております。

育業とは、育児休業を、仕事を休む期間と捉えるのではなく、社会の宝である子供を育む期間と考えるマインドチェンジを進めるため、東京都が公募の上、決定した愛称でございます。男女を問わず、望む人誰もが育業しやすい環境づくりを進め、無理なく子育てと仕事が両立できる社会の実現に向けた取組でございます。

令和4年度の取組でございます。資料左でございますけれども、その愛称「育業」と合わせてロゴマークを決定いたしました。

次に、資料の2番目でございますけれども、育業の大切さを知っていただくために、東京労働局さんやインフルエンサーのクイズノックさんとコラボしまして、育業について楽しみながら分かりやすく学べる動画を公開しております。

また一番最後ですが、男性の育業取得率の公表義務化の法改正を契機に、さらなる気運醸成のために15秒のPR動画をYouTube配信や交通広告で実施しております。俳優の濱正悟さんが新米パパを演じる動画となっております。お時間あるときに御覧いただけますと幸いです。

令和5年度の取組としては右側でございますけれども、現在、企業様とコラボした育業応援プロジェクトとして、愛称「育業」を広く普及させ、ロゴマークを活用してキャンペーンやイベント企画を実施いただける企業団体様を募集させていただいているところでございます。昨年度は、第一生命様のサラリーマン川柳のスピノフ企画として、育業川柳など実施いただいております。現在、募集期間、8月7日、月曜日までとなっておりますので、たくさんのご応募をお待ち申し上げます。

また、周知にご協力いただけますと大変ありがたく存じますので、よろしく願いいたします。また今後は、記載のとおり育業の大切さを訴求する動画や育業に係る企業の課題とソリューションとなる先進事例のハンドブックなど、作成を予定しております。随時、プレス発表などにて皆様にお知らせさせていただきたいと存じます。

子供政策連携室からは以上でございます。ありがとうございました。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

続きまして、産業労働局の取組について説明をお願いします。

○田中産業労働局雇用就業部労働環境課長 産業労働局の田中と申します。よろしくお願いいたします。

産業労働局におきましても、育業について特に企業様を支援するという立場から様々な取組をさせていただいているところでございます。

資料の1つ目の丸でございます。女性従業員の方に一定期間、こちらは半年から1年未満となっておりますけれども、育業をしていただきまして、旦那様も含めての夫婦双方での育業計画を作成された企業様に対しまして、奨励金、具体的な金額といたしましては100万円を支給するという取組をさせていただいているところでございます。

こちら趣旨といたしましては、育児介護休業法の改正を契機にいたしまして、夫婦交代でのまとまった育業を促進する企業様を支援することによって、効果的な制度利用を推進していこうという立場から、こうした取組をさせていただいております。

続きまして、2つ目の丸でございます。男性育業フォーラムという形で、男性育業の促進に係ります講演ですとか、事例紹介などのフォーラムですとか、オンラインセミナー、こちらにつきましては経営者や男性従業員の方などを対象といたしまして、男性育業をテーマといたしましたオンラインセミナーを開催させていただいております。

こちらの開催とともに、男性の育業取得率の平均50%以上を達成した企業様等に対しまして、今、右側にタツノオトシゴのマークが出ておりますけれども、こちらの登録マークを付与させていただきまして、各企業様におきます取組内容などをWebサイトで紹介させていただいております。こうした取組によって、パパの育業を世の中に普及していこうという取組となっております。

最後3つ目の丸でございます。育業しやすい環境整備を行っていただくとともに、こちら育業に関するいろいろな研修などを社内で行っていただくことがありますけれども、こういった環境整備を行うとともに、複数の男性従業員の方に一定以上の育業をしていただきました企業様に対しまして、奨励金を支給するという形で、育業の後押しをさせていただいているところでございます。産業労働局では、こうした取組を通じまして、企業の方、従業員の方の育業の普及に取り組んでいるところでございます。

産業労働局からは以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。続きまして、福祉局の取組について説明をお願いします。

○安藤福祉局子供・子育て支援部家庭支援課長 福祉局子供・子育て支援部の安藤と申し

ます。

私からは、父親向け子育てデジタルブックの作成について、ご説明をさせていただきます。

当局では、父親の子育ての参画を促進することを目的としまして、右上に絵がありませんけれども、平成7年に父親ハンドブックを作成しまして、その毎年度、印刷をして、市町村を通じて、子育てを始める父親へ配布を行っているところでございます。

しかし、初版から25年以上経過しておりますので、このたび、内容を刷新した上で、スマートフォンなどのデジタル媒体でも気軽に閲覧できるよう、デジタルブックとして作成することといたしております。内容は、下段に記載しておりますけれども、妊娠や出産に伴う母親の心身の変化や、父親として配慮すべきこと、乳幼児期の子供の生活周期や発達過程といった知識であったり、おむつ替え、ミルクの与え方、離乳食等の育児の実践方法といったもの、その他、子育て中の方のアンケートであったり、子育てに要する費用や助成制度、子供の事故防止、育業の推進なども掲載予定でございます。

さらに、ここは今回新たになんですけれども、父親が環境の変化から起こしやすい心身の不調などのヘルスケアといったものから、男性も利用できる子育て支援などのサービス情報なども掲載していきたいと考えております。

今年度中に作成しまして、来年度から都民の方が利用いただけるように、進めてまいります。

説明は以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

それでは、次に次第の3、意見交換に入りたいと思います。

各団体における取組や先に説明のありました東京都の取組に対するご意見、さらにはT O K Y O会議の今後の方向性に対するご意見、ご発言等々をいただきたいと思います。

発言される方ですけれども、画面上にある手上ボタン、手の形をしたマークを押してください。発言時は、マイクをオンに、それから発言後はオフ、ミュートに忘れずにしてください。また、発言後は、再度手上ボタンを押して、手を下げていただくようお願いいたします。

発言をなさりたい方はおられますか。羽入田委員、お願いします。

○羽入田委員 こんにちは、お世話になっております。東京経営者協会、羽入田でございます。

東京都さんは、たくさん取組をしてくださっているので、すごくありがたいなと思いました。私どもは経営者の団体で、おもに人事・労務の問題を扱っており、去年1年間10回ほど女性の活躍やダイバーシティ、それに育児介護休業法の改正等に関するセミナーを行いました。いずれもたくさんの方の参加をいただいております。

最近、企業の方が取り組まれているのは、いかに男性の育児休業率を上げるかという辺りなんです。その辺りの企業の事例の紹介を動画配信セミナーで行いますと、たくさんの方が見てくださいます。

先ほどの産業労働局さんの育児への取組で奨励金を支給するというのは、なかなかおもしろいと思います。現時点では、これが良い取組なのかなとも思いますけれども、理想として言えば、男性も女性も育児に参加するのは普通のことだと思ってくれるような、そういう空気が企業の中で自然にできていくと良いと思います。

一方で、企業の中でも人手不足がありますので、誰が育児休業をとっても、そこはお互い様、子供を育てることは自然なことなので、その辺りはお互い理解し合えるような空気を上手につくっていただけるように、私どもの団体のほうもそのような空気づくりのお手伝いをしていきたいなと思っています。

以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

東京都の男性の育児取得率は、全国平均より10ポイントぐらい高いんです。男性の育児取得は周囲の理解を得られ、かつ当事者自身も納得できるようになったのでしょうか。

○羽入田委員 皆さん、どの企業の方も男性にも育児を取ってもらいたいとは思っているようなので、雰囲気づくりは一生懸命進めているところです。聞いてみると「5年前よりは大分うちの上司の男性の家事・育児協力の理解度が上がっている」とおっしゃる企業さんは多いです。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

次に、看護協会の佐川さん、お願いします。

○佐川委員 皆さん、こんにちは。東京都看護協会の佐川です。

今回、資料をたくさんいただきました。きちんとした調査や事業を出していただいて、大事なことと思えました。

資料の9ページ、現状と課題の②です。男女の家事・育児の参画では、男性の家事・

育児の時間が増えていないという状況があります。20ページに育児休業取得の促進に向けた取組の中で、令和4年度に実施された東京の子供と家庭という実態調査を拝見しました。

夫婦の家事・育児分担について、理想と現実の認識の差では、男性は、「もっと家事・育児をやりたい」という割合が63.2%でした。「どういうふうになれば家事・育児がやれるか」の1番目が、「勤務時間が短縮できること」。2番目に、32.3%が、ご自身、つまり「夫自身の家事能力の向上」です。一方、女性は、「夫に対して家事・育児をもっとやってほしい」割合が71.5%で、男性の「もっとやりたい」よりも8%ぐらい多くなっています。どのようにすれば夫はもっと育児や家事をやってもらえると思うかという理由で、一番多かったのが、「配偶者自身の意識改革」です。男性が、解決すべき課題で、「勤務時間の短縮」を選択しているのに対して、女性は、「配偶者自身の意識改革」が1番で、2番目が「勤務時間の短縮」というのが、とても大きなことだと見えました。

育児休業を取得する男性も増えていますが、取得しても、ご主人が家事ができにくいので、大変な状況があるという生のご意見も聞きます。

そういったことから看護協会のプレファミリー講座（両親学級）ではこれからお父様、お母様になる方に対して、沐浴の仕方や育児の方法を教えるだけではなく、男性も家事をやり、育児休業を取る中で、一緒に子育てすること考えてほしいことをアピールをしてきております。

男性の意識改革はこれから大事なことと思います。資料の17ページ、育業の取得に向けた取組の中の気運の醸成について東京都さんが取り組まれているので、成果が分かれるとよいと思います。

以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

次は、日本私立大学連盟の篠原さん、いかがでしょうか。

○篠原委員 私大連から参りました日本女子大の篠原と申します。本当に多面的な取組をしていただいていることがすばらしいなと思います。

その中でも、アンコンシャス・バイアスの調査を、小学校で、児童5、6年生に対して行っているというところが、すごく注目されるところです。

アンコンシャス・バイアスは、「男の子だよね」、「女の子だから」というのがどの

時期に育ってくるかということですよ。それが今、リケジョとか理工の頑張れというふうに、文科省から私たちは言われているわけなんですけれども、大学にくる前に職業や学問分野の思い込みみたいなものができてきます。

もちろん女子大なんかですと、女性しかいないので何でも自分たちでやらなきゃいけないんですけれども、ある程度育ててしまったアンコンシャス・バイアスをキャンセルすることは意外と難しいです。やはりこの思い込みの調査をしていただいたその一段先に、何か良い教育プログラムにこの結果が反映できるといいなというふうに思いました。また、中高生に対する職業の体験のようなことも、とても有効なんじゃないかなと思います。

実際、私は建築が専門ですが、建築の現場は、昔はもう本当に男の人の職場という感じでした。しかし今は本学からも現場の監督という職種で入る、毎日ヘルメットをかぶっている人もたくさんいるので、そのような思い込みを払拭するような取組がこれからもあるといいなというふうに思いました。

繰り返しですが、特に私は低学年、小学生に向けた教育プログラムというのがあるといいなと思いました。

以上でございます。

○鹿嶋座長 アンコンシャス・バイアスに向けた良いプログラムというのは、具体的にどういうものですかね。

○篠原委員 例えば、今はもう家庭科と言わないのかもしれないですけど、そういう中で1つの課題を取り上げて、家庭を持ったら、私たちはどうやって自分たちの家庭をオーガナイズしていくんだというシミュレーションをさせるとか、実際家庭を持つと、どんな仕事が発生するのか、それはどういうふうになされるべきなのか、あなたはどこをやるんだというようなシミュレーションさせてみるというのはいいかかと。北欧などでは、単にジェンダー問題だけではなく、住環境や、生活環境の維持管理という点で教育プログラムに入っていると思います。そのようなものあっても良いのではと思いました。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

次は、東京私立初等学校協会の北山さん、お願いできますか。

○北山委員 ありがとうございます。東京私立初等学校協会から来ております北山です。

今ちょうど篠原先生がおっしゃったように、私も教育プログラムはとても大事ななと思っています。

今、ご報告いただいたところで、調査を様々していただいて、とても参考になるものがたくさんあり、本当に大事なことに取り組んでくださっているんだなと思っています。

特に最初の児童の部分で、小さいときから思い込んでいくと、自分の育った環境や、保育施設、学校の中でも、無意識のうちに関んなものが刷り込まれていくということがあると思うんです。

私たちの私立の小学校でも、こういうものを男女が共に協力して生きていけるような、そういうプログラムをどう考えるか、教育のカリキュラムの中に何を作るかというようなことを考えはじめ、管理職を対象にした研修会を行いました。そこで、やはり包括的な性教育というものが、本当に小さいうちから大事なんだろうということが確認できました。ユネスコなどが中心になって出した『国際セクシュアリティ教育ガイダンス』では、5歳以上を対象にした教育プログラムが示されています。体の学習から始まって、人と人との関係づくり、そして心をどうケアしていくかというところまでとても幅広く、家族の問題、暴力の問題なども含まれているもので、これにやはり本当に腰を据えて日本全体が取り組んでいかないと、この問題はなかなか次に進んでいかないだろうというふうに思っています。

ヨーロッパでは、0歳からを対象にした性教育がスタンダードとなっているのですが、そのような先進的な国が取り組んでいるところを私たちも参考にすることも考えなければいけないと思います。やはり教育の中に、しっかりと位置づけることが大切で、女性と男性が共に力を合わせて生きていくためには、お互いのことをよく知らなければいけないということだと思っんですね。

だから、先ほどの育業のところで、産後の女性の体のことを知るといようなこともありましたが、それよりももっと小さいうちから男性の体、女性の体をお互い知って、そして力を合わせて生きていけるような、お互い思いやりを持って人生を送れるようなことを細かいプログラムの中でつくっていく必要があるというふうに思っています。

先駆的に進めている学校も幾つかありますので、ぜひ広まっていくと良いと思います。以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

次は、一般社団法人東京都PTA協議会の岡部委員、おられますか。

○岡部委員 岡部です。お世話になります。

日頃より、この会議に限らず、本当に生活文化スポーツ局の皆様には、私ども役員、

私も含めて、大変お世話になっております。感謝申し上げます。

今日のテーマなんですけれども、男女平等参画の推進に向けたマインドチェンジというところでお話を伺いまして、僕はアンコンシャス・バイアスの会議も参加させていただいたので、そこでも少しいろいろ話をする中で、あくまでもそのポイントになるところは家庭だったり、職場だったり、そういうところがやはりメインになるかとは思っています。ですが、そういうことが押しつけになってしまっただけでは良くないと思うので、今日ご紹介があったような取組を経て、あくまでも東京都さんのほうでは、きっかけづくりをナチュラルに進めていただくということが、今後も良いのではと考えております。

先ほど男性の家事・育児参画の話がありまして、コロナ前より家族が家にいる時間が増えたというところがあるんですけれども、やはり今、共働き家庭というのが基本になっている中で、女性も仕事を持っているのが当たり前かと思えます。

だけれども、僕も男ですけれども、家に居て家事も育児もしないということは決してないのですが、やはり在宅勤務で家に居ると、「今日も家に居るの」みたいな顔をされることもあるといえはあります。それは何でだろうと考えると、やはり「家のこともやってください」のような、そういうメッセージも、もしかしたら妻にはあるのかなということを考えながら、今日も在宅で家におります。

私どもの協議会の話をおつとさせていただきます。

当協議会は、都内各校のPTA役員を支援する、という方針に基づいて活動しています。

PTAという業界においては、会長は男、副会長は女、という根拠のない慣習が残っている地域もあります。適任かどうか性別によって判断されるべきではないと思うので、そういうことは改まると良いなと考えています。

協議会には、PTAの活動をスリム化したい、IT化したい、というようなお問い合わせや相談がときどきありますが「IT関連は男性」「女性はITに弱いのでそれ以外の役割」という傾向はさほど感じません。女性の役員さんでもインターネットやツールを使いこなしてPTA改革をどんどん進める方も多いですし、男性の役員さんでも「ITは全然だめ」という方はいらっしゃいます。

どちらが良くてどちらが悪いということではもちろんないですが、小学校のPTAを例にするなら、組織の中で適材適所が成り立って、なおかつ性別に伴う固定観念が排除されているならそれはすばらしいと思います。

各校のPTAを通じてにはなりますが、東京都で今後推進される取組の周知などにもご協力は可能ですので、何かあればご相談ください。

○鹿嶋座長 次は、一般社団法人の東京中小企業家同友会、工藤委員はおられますか。

○工藤委員 はい、工藤でございます。本日初めて参加させていただきました。皆様よろしく願いいたします。

本日の資料説明によりますと、アンコンシャス・バイアスと育児休業が2つの柱のように理解しております。

アンコンシャス・バイアスというのはアンコンシャスというだけに、非常に難しい問題と思っております。アンコンシャス・バイアスをなくそうというプロジェクト等を推進する人が、既にバイアスを持っている可能性が非常に高く、その方たちでさえ、気づかないということもあり得ることが非常に難しい問題だと思えます。

先ほどアンコンシャス・バイアスに対して、どのような取組が必要なのかというようなお話があったんですが、私は、非常に簡単なところから取り組むべきではないかなと思っているものがありまして、それはイメージのイラスト、それからイメージのカラーです。

今日の資料について文句を言うわけではないんですけども、アンコンシャス・バイアスのお話の後に育児休業のお話があって、そこに出てくるイラストが、まず女性についてはカラーが赤、ピンク、男性については緑、青というような色が使われております。これは別に女性が赤とピンクを着てはいけないということではないんですけども、長らくそのようなイメージを植え付けられていたというところがありますので、バイアスを取り除いていかなければいけないのであれば、それはこういうイラストから考えていかなきゃいけないのではというふうに思います。

それから、イラストのイメージも男らしい男、女らしい女を描こうとしているということもございます。今日の資料では、男性が眼鏡をかけているというぐらいしかなくて、ほかのイラストの中には、そういうことが出てくることもよくあると思いますので、そういうものが出てこないようにしないといけないのでは、と思います。一番の意識改革というのは、そういう身近にあるものから変えていく、自分の目に入るもの、耳に入るものから変えていくということが大切なのではないかなと思います。

そして育児休業なのですが、これも男性が育児休業を取りにくいというのは、それ以前の問題として、アンコンシャス・バイアス、またはコンシャス・バイアスによる思い

込みというのがあって、先ほど男性に合う職業、女性に合う職業という意識がまだまだ強いということもあったんですが、1つの会社の中の職種においても、これは男性、これは女性という分けがなされている場合が多いと思います。そして休めない仕事に男性がついている場合が多いと思います。それも歴史的な問題だと思いますが、そこを変えていかないで、急に「赤ちゃんができました。男性休んでください。男性に休みを与えてください。」と言っても、その前の段階で休めない職種にあるということが問題になっているのでは、と思います。

それから、それぞれの意識改革というのも必要だというのが、先ほどお話の中でありましたが、確かにそうだと思うエピソードがあります。私どもの同友会には女性部があり、女性の社長が集まっている会なのですが、その会議で出たエピソードです。コロナのときに緊急事態宣言があり、その社長も夫も働いていたところ、急に二人とも在宅になりました。今まで2人ともいなかったところ、2人とも在宅になって、高校生の娘もいるという状況になったときに、お昼は誰がつくるというのが暗黙の了解で妻だったということがありました。これはずっとその家で平日の昼を妻がつくっていたという慣習がないにもかかわらず、在宅になったイコール妻がつくるという状況に陥ったということだったんです。

そこがやっぱり時間ではなくて、意識を改革しなければいけないというところにつながっていて、非常に重たい意識改革だろうなというふうに思っております。

以上、私を感じたことであります。

お聞きしたいのが、本日の資料の中で、育児休業を取っている女性が90%以上で、男性が26%ぐらいという数字が出てきていたのですが、これは東京都中の大企業、中小企業全てを調べた結果ではないかと思えます。大企業と中小企業では随分差があるのでは、というふうに感覚的に思っているんですが、その辺の数字は、あるとしたらいくつぐらいなのかということをお教えいただきたいと思えます。

それからもう1つが、先ほど「パパと協力！ママコース」というご紹介があったわけなんですけれども、これが、女性に育業を取らせて夫婦双方の育児計画を立ててもらおうというような取組でしたが、これは、なぜ育業を取らせるのを女性に限るのでしょうか。育業を取るのは男性でも、女性でも、どちらでも良いかと思いますが、ここを女性にした理由があれば教えていただきたいと思えました。よろしく願いいたします。

ありがとうございました。

○鹿嶋座長 今回の質問に対する答えは、いかがでしょうか。

○寺倉女性活躍推進担当課長 産業労働局、田中課長よりしくお願いします。

○田中産業労働局雇用就業部労働環境課長 ただいまのご質問、2点あったかと思えます。

まず、当方のほうからご説明いたしました「パパと協力！ママコース」についてのご質問についてでございます。

こちらにつきましては、できた経緯と申しますのが、育児介護休業法の改正で、いわゆる産後パパ育休ができたことで、パパの育業の分割取得もしやすくなったことがございます。まずは、こちらの制度利用を推進するという意図がございまして、男性と女性とが協力してというようなところで作らせていただいているものでございます。

女性の育業取得率が9割を達成してる中で、男性のほうになかなか進んでいないということがございまして、本来であれば、長さは変わるべきではないということは当然あるかと思えますが、まだ26.2%ということで、少なくとも4分の3以上の男性が、育業を取得すらしていないというような状況もあります。そこは、まず男性のほうは少し短くても、育業を取っていただくということで、制度設計もしております。

あともう1つ、育業取得の状況についての調査の資料でいいますと10ページになります。こちらのほうの調査は当方で行っております。本調査は、都内の従業員規模が30人以上の事業者様で、幾つかの業種に絞って行っているものでございます。

今、手元に詳細な資料がないので、この会議中にお答えできるようにさせていただきます。

以上です。

○鹿嶋座長 このデータでいうと、男性の育児休業取得率は国の調査が17%ぐらいでした。この半分です。ですから、東京都はかなり取っているし、女性の育児休業の取得率も東京都は96%に達していますが、国だと80%台です。その意味では東京都の場合は、企業規模の大小に関わらず、多少なりとも経営者の意識が進んでいるのではというイメージを私は持っています。

いずれにしても、国の調査よりも東京都は、ポイントとして10ポイントぐらい上がっています。

次に、東京私立初等学校父母の会の川添さん、おりますか。

○川添委員 こんにちは、川添です。

先ほど先生がおっしゃっていた男性の育児休暇取得率の14.5、23.8、26.

2、だんだん上がっているということおっしゃっていたんですけども、もう1つの数字として、何日取っているかということがすごく重要だと思います1日でも取れば、取ったということになってしまうので。

ですので、その長さというものを掛け算して、そのパスワードということを見なければ、この表は足りないかなと思いましたが発言させていただきます。

以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

最後に当会議のコーディネーターに意見をもらいたいと思いますので、大澤委員、よろしくをお願いします。

○大澤委員 本当に、今日は皆さんから素晴らしいご意見がたくさん出たと思います。

特に、子供のときの教育において性別役割分担意識を変える試みが必要だというご指摘がございまして、小さいときから、親も、それから子供たちも、新しい時代に向けて、どういう性別役割分業が必要なのか、あるいは どう変わるべきなのかということがきちんと議論されていないということが今、男女共同参画社会を考えたときに一番大きな問題ではないかと思いました。

私も長い間、労働経済学者として管理職の女性を30%に増やす、これが非常に重要であるという認識を持っておりまして、それが経済発展にもつながるという考えも持っております。

今回そういったプロジェクトとは別に、性暴力のデータ分析をする機会をいただきまして、その関係で見ると、やはり性暴力は職場でも大きな問題ですが、子供時代に性被害に遭っている子供が多くいます。そのことはまだあまり知られていないのではないかと思いますので、これは日本に男女共同参画社会が実現されていないことと非常に大きな関連があると思います。

今回は、アンコンシャス・バイアスの問題を取り上げ、この次に女性の（労働市場への）参画の問題、そして配偶者間の暴力の問題というのが、3回に分けて別々に議論されるということですが、それぞれに問題を特化して話すのも重要ですが、その根本に男女の平等が達成されていないという問題があり、それが賃金格差に反映されていたり、子供の性暴力被害に反映されていたりするということを考えると、やはり教育制度そのものをどういうふうに変えていくのかという議論が非常に重要になってきていると思います。それを皆さんがご指摘されたことは非常に素晴らしいと思いました。

本当に経済界だけではなくて、社会全体で男女平等の意識をつくり上げていく時代になっていて、その重要性というのが、今ますます高まっているというふうに思いました。以上でございます。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

本日は欠席ですが、治部委員から事前に意見をいただいています。事務局のほうからよろしく願います。

○寺倉女性活躍推進担当課長 では、治部委員の発言については、事務局から代読させていただきます。

大変申し訳ございませんが、業務の都合で欠席となりました。書面で意見を述べさせていただきます。

まず、このような会議を継続して実施していることの意義を感じます。男女格差、いわゆるジェンダーギャップ問題は、日本における最重要課題であることはご存じのとおりです。5月末に発表された世界経済フォーラムのジェンダーギャップ指数ランキングで、日本は過去最低の125位となってしまいました。これは、先進国最下位であり、近隣のアジア諸国と比べても極めて低いです。大体の理由は、政治分野では、国会議員や閣僚に女性が少なく、女性首相が1人もいないこと、経済分野では、管理職、専門職の女性割合が少ないこと、類似の仕事で男女賃金格差が大きいことです。

このT O K Y O会議には8年ほど参加しています。経済、教育、行政など、各分野のリーダーが集まり、都のジェンダー課題を都で議論することは大きな意味があります。発表いただいた施策の中で最も関心を持ったのは、保護者、子供、教員の性別役割分担意識と無意識の思い込みに関する調査です。私は現在、理工系の国立大学に勤務しています。学士課程の女子学生比率がわずか13%であるため、大学として様々な事業を重ねております。ただ、大学入試の段階では、既に性別役割分担や無意識のジェンダー・バイアスに基づく選択が行われているため、女子学生はなかなか増えません。

今後はぜひ、どうしたら小学校段階でのバイアスをなくせるか一緒に考えたいと思います。

この問題意識から、F a c e b o o k J a p a n オフィスツアーの企画はとて素晴らしいと思いました。ちょうど同社の方と仕事で一緒する機会があり、オンラインでイベントを見学させていただきました。予想を大きく上回る応募に応え、キャパシティーを広げた運営、たくさんのロールモデルと話ができるプログラムなど、将来を考え

る時期の女子中高生により機会を提供したと思います。令和5年度の夏休み企画も大変楽しみです、大学として何か協力ないしご一緒させていただけることを考えたいと思いました。

男性の育業取得率についても、興味深いデータを公表いただいたと思います。26%台は、全国平均の約14%と比べて倍近く、都内企業の取組意識の高さを感じます。

今後は、取得期間を延ばすこと。基本的には1か月以上、できれば半年以上取得し、男性側もワンオペで育児ができるようなスキルを身につけてほしいです。そうすれば、パートナーの女性は責任ある仕事を引き受けることができるでしょう。

近年、男性育業をめぐる状況は大きく変化しています。私は2019年から積水ハウス株式会社の男性育業完全取得に伴う社会発信プロジェクトのお手伝いをしています。同社は、既に女性の育業取得・復帰はほぼ100%になっているため、3歳以下のお子さんを持つ男性従業員全員1か月、休業補償の休暇を与えるものです。

これは、スウェーデンに出張した際、同社社長が見た光景、明るいうちから父親たちが公園でベビーカーを押している、を機に導入された制度で、目的は社員が幸せになることだったそうです。

既に2,000人を超す男性社員が育業を経験しており、そうした方々に、大学（東工大の男子比率87%）の事業に来ていただくと、学生の反応がとても良いです。

社会が確実に変わってきていると思いますし、女性が様々な分野で能力を発揮できることと、男性が家庭参加して、ライフの幸せを感じられることは、その背景の目的である男女平等のあるべき方向性だと思っています。

ぜひ来年も、さらに男女平等政策が進んだところをお聞きしたいと思います。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

今まで皆さんと意見交換してきましたが、質問に対する回答を、産業労働局の田中課長お願いします。

○田中産業労働局雇用就業部労働環境課長 先ほど、大企業等々の取得率、企業規模別の取得状況について、というご質問がございました。こちらで画面共有のほうをさせていただきます。

先ほどの資料に載っていた調査票の詳細の図を出させていただいております。こちら、男性の育業の取得率、全体が26.2%という形で、数字が出ております。

こちらにつきまして、企業全体の規模別のものが、30名から99名までの従業員数

のところは32.8%、100から299人までのところが29.1%というふうな形で、一覧として出ているところがございます。1,000人以上という、大企業に当たるものについては25.3%という数字になってございます。

○工藤委員 ありがとうございます。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

それでは、私のほうから最後に発言をさせていただきます。

無意識の思い込みについて、かなり議論のポイントが置かれました。アンコンシャス・バイアスというのは、やはり難しい問題だと思います。

また、固定的性別役割分担意識の問題についてですが、内閣府の第五次男女平等参画基本計画でも、男性優位社会というのは何で構成されているかということで、要因を2つ上げています。

1つが、アンコンシャス・バイアス。もう1つが、固定的な性別役割分担意識の問題です。これをどのように解消していけばいいのかということですが、大変難しい課題ではあります。

それから、男女共同参画基本計画の「目指すべき社会」のポイントとして、男女が「自らの意思」に基づき、個性と能力を十分に発揮できることを挙げています。

ただ、「自らの意思」自体が、アンコンシャス・バイアス、すなわち無意識の思い込みに侵されていた場合はどうなるかという問題があります。アンコンシャス・バイアスに侵されていれば、女性は仕事を持つにしても、それは主たる役割、業務ではないので、家事分担を考えるとパートが良いというような発想になってくるかもしれないし、男性も「仕事が主」に基づいて「自らの意思」を主張する可能性があります。やがてそれが子供たちにも伝わっていくわけで、このような旧態依然の連鎖をどういうふうに断ち切っていけばいいのか。難しいけれど、考察しなければならない課題です。

我が家も妻が公務員でしたので、家事・育児分担をしてきました。どの程度の分担をしてきたかといえば、育児には保育所への送迎などを分担した自負があるのですが、家事については妻への依存度が高かったと思っています。

では、今後どうすれば良いのでしょうか。

私は大学教員の前は新聞社に勤務しておりました。最近、知り合いの論説委員が、共働きと共育てという言葉を使って社説を書いていました。これからはさらに共働きが増え、同時に共育て、すなわち、育児等も男女共にやるようになるというのが主張でした。

これを延長して考えると、共働きは、共に働く「共働」です。そして共に育てるとい
うのは、「共育」になります。

それから、もう1つ、高齢化が進む中でこれからはいわゆるダブルケアの問題、すな
わち育児と介護いずれもが肩にのしかかる人が増えます。「共育」は既に指摘しました
ので、共に介護をする「共介」が浮上するわけです。「共働」、「共育」、「共介」と
いう三つの「共」、「三共」がこれからの大きなポイントになるのではないかと
思っております。

とはいえ、「三共」をスムーズにこなすのはなかなか難しいことだと思います。

このようなことを言っている私ですが、では自宅に帰って、どの程度やっているか
という、「三共」を100%実施してきたわけではありません。いずれにしても、私
たちは我が家の三共はどうなっているか、共働、共育、共介がどうなっているかの
チェックをしていく必要があるという思いで、今日の議論に耳を傾けておりました。

やはりここでも、大きな難しさとなって立ちはだかるのは、先ほどから申し上げて
いる無意識の思い込み、アンコンシャス・バイアスだろうなと思っております。

都として、この問題の解消を前面に掲げたのは大変良いことだと思います。これは、
来年度、再来年度に解決する問題ではありません。これからずっと、私たちが長い期間、
10年か20年か分かりませんが、持ち続けて、その解消を図っていくんだら
うと思っております。

今日、委員として出席された皆様も、この問題をかかなり厳しく見ていると思
いました。私たちは今後、それをどういうふう
に考え、変えていけば良いか、と思いつつ議論を聞いて
いました。

アンコンシャス・バイアスという問題を私たちはもう少し社会、都民に対してア
ピールしていく必要があるのかもしれない。この問題が解消すれば、社会も大きく変わる
と思っております。

さて、以上をもって、本日の議事が終わりましたので、後は事務局に戻します。

皆さん、どうもありがとうございました。

○樋口女性活躍推進担当部長 鹿島座長、ありがとうございました。

本日、委員の皆様からいただいたご意見等につきましては、都の関係機関で構成され
る男女平等参画推進会議において共有しまして、各施策の参考にさせていただきたいと
思っております。

本日は、長時間にわたり大変ありがとうございました。

今後とも、よろしく願い申し上げます。

以上で閉会いたします。ありがとうございました。

(午後 2 時 5 2 分 閉会)