

令和6年度 第1回  
女性も男性も輝くTOKYO会議

令和6年9月3日

生活文化スポーツ局

(午前10時30分 開会)

○宮本男女平等参画担当部長 それでは、定刻となりましたので、これより令和6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、ご出席を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宮本でございます。皆様におかれましては、日頃より男女平等参画推進、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。

本日は委員改選後初めての開催となります。会議の進行をしていただく座長につきまして、後ほど委員の互選により選任いただきますので、よろしく願いいたします。

次に、本年4月1日付で事務局に人事異動がございましたので、ご報告をさせていただきます。

○平澤男女平等参画課長 男女平等参画課長に着任いたしました平澤と申します。日頃より、皆様におかれましては、東京都の男女平等参画、そして女性の活躍につきましてご協力、ご理解、そして皆様方におかれましてのご尽力を賜りまして、感謝申し上げます。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。よろしく願いいたします。

○池野谷女性活躍推進担当課長 4月より女性活躍推進担当課長に着任いたしました、池野谷と申します。女性活躍推進に係る事業を主に担当しております。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 では、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、座長の指名を受けてからお願いいたします。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を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、音声が届かないなどの問題が生じた場合には、一旦会議からご退出いただきまして再入室をお試しく下さい。再入室をなされても改善しない場合には、恐れ入りますが、事務局に電話をかけていただきますようお願いいたします。

次に、委員のご紹介をいたします。画面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、本年9月3日付で2年間の任期で委嘱をさせていただいております。各委員のご紹介につきましては、時間も限られておりますので、恐縮で

ございますが、この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に代えさせていただきます。

なお、本日の会議には、事務局以外にもオブザーバーとして産業労働局、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申し上げます。

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ございます。ただし、座長の決定により非公開の取扱いとすることができると記載されてございますので、座長選任の後に改めて決定するまで公開とさせていただきます。

また、同規程2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。事務局で作成いた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等がある場合には、発言者及び座長と相談いたしまして、適切に対応をして、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ますので、よろしく願いいたします。

次に、議事の流れについてご説明いたします。

まず、委員の皆様の互選により座長をご選任いただいた後、次のとおりの議事に入ります。まず、議事の一つ目が男女平等参画推進総合計画の取組状況について、これについては事務局及びオブザーバーからご説明いたします。議事の2の報告事項につきましては、東京都の男女平等参画課が参加してございます男女共同参画に関する国際会議について、事務局からご報告いたします。議事の3の意見交換におきましては、委員の皆様方からご発言をいただきたく存じます。

それでは、座長をご選任していただきます。要綱の第7の2に基づきまして、座長は委員の皆様の互選により選出していただくこととなっております。ご意見、ご推薦がございましたらお伺いしたいと存じますが、いかがでしょうか。Teamsの挙手機能を使って挙手をお願いいたします。

高山委員、お願いします。

○高山委員 名簿の32番におります東京ボランティア・市民活動センターの高山と申します。これまでの経過もありますので鹿嶋委員にお願いしたらどうかと思いますが、いかがでしょうか。

○宮本男女平等参画担当部長 ありがとうございます。

ただいま高山委員から鹿嶋委員を座長にご推薦というご発言がございました。委員の

皆様、いかがでしょうか。異議のない方はモニター越しに大きくなずいていただけますでしょうか。

(異議なし)

○宮本男女平等参画担当部長 それでは、ただいまご推薦のありました鹿嶋委員に当期の当会議の座長をお引き受けいただきたいと思っております。鹿嶋委員、お願いできますでしょうか。

○鹿嶋委員 よろしくお願ひします。

○宮本男女平等参画担当部長 ありがとうございます。

ここからは鹿嶋座長に進行をお願いしたいと存じますが、まず要綱第7の4の規定に基づきまして、座長に事故があった場合の職務代理を委員の中から指名していただくことになってございます。あわせて、鹿嶋座長、よろしくお願ひいたします。

○鹿嶋座長 どうぞ皆さん、よろしくお願ひします。

職務代理ですが、大沢委員を指名したいと思っております。大沢委員、よろしいでしょうか。

○大沢委員 はい。よろしくお願ひいたします。

○鹿嶋座長 どうぞよろしくお願ひします。

では、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、このまま公開を進めて問題ないと思っておりますけれども、よろしいでしょうか。うなずいていただければ結構ですので、どうでしょうか。

(異議なし)

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

説明に対するご意見や質問等々があれば、後にご発言いただければと思っております。ご質問への回答は、意見交換の後、事務局よりまとめてお願ひします。

では、早速議題に入ります。

まず、議題の1です。男女平等参画推進総合計画の取組状況について、事務局からの説明をお願ひします

○平澤男女平等参画課長 では、ここからは事務局の男女平等参画課長、平澤からスライドに基づいて説明を行わせていただきます。

まず、本会議、女性も男性も輝くTOKYO会議についてでございます。こちらの会議に関しましては、総合計画を着実に推進し、その実効性を確保するために、具体的な数値目標を設定するとともに、都の男女平等参画の状況に関する調査、情報収集及び分

析を行い、その達成状況を、第三者機関を設置して把握するということが計画の中に定めてございます。その第三者機関が本会議に当たるものでございます。スライドには、その要綱にも本会議の第三者機関としての役割を追記したところを表示させていただいております。

続きまして、東京都男女平等参画推進総合計画について説明をさせていただきます。

スライドの上部、白丸の一つ目、計画の位置づけでございます。本計画は、二つの法律に基づいて二つの計画で構成されております。一つ目が、女性活躍推進法に基づきまして「東京都女性活躍推進計画」、もう一つが、配偶者暴力防止法に基づきまして「東京都配偶者暴力対策基本計画」でございます。その下の計画期間でございますが、令和4年から令和8年までの5か年となっております。

資料の中段でございますが、目指すべき男女平等参画社会のあり方として、働き方改革など様々な法制度の整備が進む中、社会の「仕組みづくり」を着実に進めていく必要がございます。一方で、社会に根強く残る意識が仕組みの活用を阻むというところがございますので、人々の行動変容につながる「意識改革」に特に重点を置いて取り組むというところがこの計画の特徴というところになってございます。

その下でございますが、計画の基本的な考えと三つの柱をまとめてございます。三つの柱に関しましては、まず左側の第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、そして真ん中ですけれども、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、そして右側、第3の柱として配偶者暴力対策、男女間のあらゆる暴力を根絶するという、この三つの柱でこの計画は構成されてございます。本日につきましては、この第1の柱であるライフ・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におきまして、現況と取組の状況というところを皆様にご報告したいと考えております。

では、現況について、データ等を用いてご説明させていただきます。

まず一つ目が、各分野における女性の参画でございます。

世界経済フォーラムが毎年発表しているジェンダーギャップ指数におきましては、日本は146か国中118位、特に政治・経済の分野における女性参画の遅れが順位を引き下げる要因となっております。しかし、経済分野におきましては、右のグラフになりますが、環境の整備などによりまして都内事業所の女性管理職の比率は徐々に増加しております。特に女性役員につきましては、内閣府が公表しました第5次男女共同参画基本

計画におきまして、2025年までに東証プライム市場上場企業役員に占める女性の割合を19%にするという目標を設置しまして、これに向けて各企業が取組を行った結果というふうに考えてございます。

次に、育児と介護等との仕事の両立についてでございます。

近年、育児と介護を男女で分担して行えるように、意識改革や企業の環境整備が進んでまいりました。しかし、都が令和5年度に実施しました男性の家事・育児実態調査では女性の家事・育児の時間は男性より5時間26分長いという結果になっておりまして、いまだに女性に負担が偏っているという結果になってございます。

グラフでございますが、左側は、第1子出生年別に見た第1子出産前後の女性の就業変化を示しています。就業継続を示す部分はグラフ下部の濃い緑と黄緑の部分になっておりますが、第1子出産前後に就業する割合は、2010年以降、特に増加をしてきてはおりますが、いまだに3割近い女性が出産を機に離職しているということが分かります。

また、右のグラフは、介護・看護を理由とした男女の離職数を示しております。2017年までは減少傾向でございましたが、最新の調査では男女ともに増加している結果となっております。各企業では育児・介護などに関する環境整備を進めているところがありますが、より多くの方が制度を活用できるように、さらに周知を図っていく必要があるというふうに認識しております。

続きまして、女性の就業率についてです。

左側のグラフは、年齢階級別の女性の労働力人口比率を示しています。出産・育児を迎える35歳から44歳の年齢階級の女性の労働力率が低下し、子育てが落ち着く45歳以上の年代で再度労働力率が上昇する、いわゆるM字カーブですけれども、この底というものは年々浅くなってきておりまして、女性の就業継続の状況は改善してきているということが分かります。

右側のグラフは、年齢別の男女の非正規雇用の率を示しております。年齢別非正規雇用率では、男性は25歳から45歳までの大体10%から15%の水準であるのに対しまして、女性は25歳から34歳の24.6%を底といたしまして、年代区分が上がるごとに非正規職員、非正規雇用労働者の比率は上昇するというを示しております。先ほどの一つ前のスライドでは出産・育児・介護などを理由とした離職率がいまだに多いということが示されておりましたが、このグラフでは、特に女性のほうがこの出産等

を事情に離職した後、再び正規職員として働くことが困難な状況にあることを示しております。

続きまして、多様な働き方でございます。

出産・育児・介護などのライフイベントと仕事を両立させていくためには、多様な働き方を実現するための環境整備が重要となります。

左側のグラフは、この多様な働き方を実現するために従業員が必要であるとする制度を示しています。一方で、右側は、都内事業所において実際にそういったような制度の導入状況を示しています。左側のグラフの中で上位になっております半日や時間単位の有給休暇、あるいは時短勤務といったものは、右側のグラフの中でもおよそ8割の事業所がもう既に導入をしております。一方で、左側のグラフの上位にあるテレワークやフレックスタイムといった制度に関しましては、右側のグラフの中でまだ50%前後あるいは下回るというような状況でございます。現状テレワークを導入している事業所というのはまだ十分ではないという状況でございます。

現状に関する説明は以上でございます。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

今の説明にあるように、男女平等、要するに女性労働に関するいろんな矛盾点というのがかなり出てきているということがデータからはっきり分かっております。後ほどこの内容についても議論したいと思っております。

労働力のM字カーブの底も少し女性は上がってきているとはいうんですが、男性に比べればがたんと落ち込んでいることは確かですね。それをどうするかというのも課題だと思っております。

次は、東京都の取組の報告をしてもらいます。まず、生活文化スポーツ局の取組について、事務局から説明をお願いします。

○平澤男女平等参画課長 それでは、引き続き平澤から報告をいたします。

本日は、東京都の取組として、今スライドにお示ししております三つの事項について報告をいたします。まず、01の女性の登用促進に向けた取組について、生活文化スポーツ局の取組をご報告いたします。

まず、都の審議会等における女性委員の任用率でございます。都では政策や方針の決定過程における男女平等参画を促進するために、審議会における女性委員の任用率向上に取り組んでおります。これまでの取組でございますが、平成29年3月に公表いたし

ました「東京都女性活躍推進計画」の中で審議会等における女性委員の任用率35%を早期達成することを明記しておりまして、各局でそれに向けて取り組んできたところではございますが、医療分野や特に救急医療に関わる分野、またハード系と言われる分野などについては女性が少ない状況、あるいは関係機関を代表する方に女性が少ないという状況もございまして、選任に苦慮しているという状況が見られております。

そこで、任用率向上に向けた取組を充実させるということで、さらに高い目標を掲げることで都庁全体で女性の任用率促進に向けた取組を開始いたしました。具体的には、令和2年度に、女性の登用を加速させるため令和4年度末までに40%以上を達成するという目標を設定いたしました。そして、取組といたしまして、一つ目には各審議会において令和4年度末までにどういった任用促進を行うかという計画を策定すること、そして二つ目、女性委員任用促進に向けて管理職を対象とした研修を実施すること、そして三つ目はTOKYO会議などで民間団体への協力を呼びかけること、そして四つ目は委員の選任の資料となるように、国の審議会などの委員データベースを紹介するなどして人材情報を提供すること、これらの取組を実施いたしました。

さらに令和4年6月には、女性参画をより一層加速させるために東京都男女平等参画基本条例を改正いたしまして、委員構成を男女いずれの性も40%以上とするというクォーター制を導入するなど、令和4年度末までに40%以上という目標を達成できるように取り組んでまいりました。

これらの結果、審議会の全体の女性委員の任用率は令和4年8月1日時点で40.7%となり、目標を前倒しで達成するとともに、令和5年度では45.7%と順調に増加傾向となっているところでございます。各団体の皆様におかれましても、あらゆる分野で女性に幅広く活躍していただくため、引き続き女性の登用を積極的にお進めいただければと考えてございます。

続きまして、女性活躍推進大賞を紹介いたします。

女性活躍推進におきましては、全ての女性が意欲と能力に応じて多様な生き方が選択できる社会の実現に向けて、女性の活躍推進について優れた取組を行っている企業や団体などを表彰しまして、その取組内容を広く普及することで女性活躍の機運醸成を図っております。令和5年度におきましては、女性採用人数の拡大や社員の成長を促す環境づくりにより塗装業界での女性活躍を実現した佐藤興業株式会社や、産前産後の女性に寄り添う「産後ドゥーラ」の養成や、「産後ドゥーラ」が活躍できる雇用の場を創出す

るなどをした、一般社団法人ドゥーラ協会などが受賞をしております。

今年で開始11年目を迎える本事業でございますが、年々、応募団体の数も増えてきております。今年度につきましては、事業部門、地域部門、合わせて70を超える団体からご応募いただいている状況でございます。近年は幅広い業種や業界から応募を多くいただいているところでございまして、企業内にとどまらず社会全体の女性活躍に寄与する取組なども増えてきたところでございます。TOKYO会議の皆様につきましても広報にご協力いただきまして、この場を借りまして御礼申し上げます。

今年度の大賞につきましては現在選考を行っておりまして、12月に受賞者の発表、来年1月には贈呈式を予定しております。贈呈式には、各企業が取り組む際のご参考とさせていただけるように、様々なメディアを活用して団体の取組を広く発信してまいります。令和5年度は日本経済新聞に受賞企業の取組を掲載するほか、ウェブニュースやテレビ番組でも取り上げられております。今後も、各受賞団体の取組に関する広報を積極的に行うことで、社会全体の女性活躍の機運を高めることに努めてまいります。

当局からの報告は以上でございます。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

続きまして、柔軟な働き方の普及及び定着に向けた支援、それについて産業労働局より説明をお願いします。

○阿久澤産業労働局労働環境施策担当課長 産業労働局の雇用就業部、阿久澤と申します。よろしく願いいたします。

それでは、早速ご説明させていただきます。

柔軟な働き方の普及及び定着に向けた支援といたしまして、私ども産業労働局の雇用就業部では主に三つの取組を実施してございます。

まず1点目が、東京の未来の働き方推進事業でございます。こちらにつきましては、新たな働き方を推進する企業の登録制度でございますとか、テクノロジーを活用した先進的な企業への表彰制度をつくりまして、未来の働き方を推進するという事業でございます。詳細な内容としましては、下にございますとおり東京サステナブルワーク企業の登録でございまして、残業の少ない働き方などの働き方改革に積極的に取り組む企業を「サステナブルワーク企業」「プレサステナブルワーク企業」として登録するものでございます。登録に当たっては、右側のロゴ「みらワカ」というロゴを使用してPRを進めているところでございます。

また、下に参りまして、「Tokyo Future Work Award」の表彰でございます。こちらは、東京サステナブルワーク企業に登録されまして、テクノロジーを活用した「未来の働き方」を実現する企業を表彰しまして賞金を授与するものでございます。また、このほかに、こちらには今回ございませんが未来の働き方フォーラムというものを開催しまして、多様な働き方やデジタルを活用した働き方改革に関するフォーラムを開催するものでございます。こちらも併せて実施しておりまして、東京の未来の働き方に関する機運の醸成を図っているところでございます。

また、これに加えまして多様な働き方の実現に向けた専門家派遣でございますとか未来の働き方コンサルティングも実施しておりまして、これらを合わせまして東京の未来の働き方を推進しているところでございます。

次に、2点目の事業でございます。育児・介護との両立のためのテレワーク導入促進事業でございます。

こちらは、育児・介護と仕事の両立支援を契機としたテレワークの導入を促進するため、テレワーク環境の構築でございますとか就業規則の見直しなどに係る経費を助成するという事業でございます。内容としましては下の四角囲いのところでございます。

1点目が導入経費の助成です。対象の経費といたしましては、テレワークの環境の構築の経費でございますとか就業規則の見直し等に係る経費でございます。助成額は機器整備に関しましては上限が80万円でございます。助成率が2分の1。この2分の1というのは、常用雇用者が30から300人企業の場合でございます。2人から29人の企業の場合は上限が30万円助成率が3分の2となるところでございます。また、制度整備等に関しましては、20万円の定額で助成しているところでございます。

また、2点目が専門家の派遣でございます。規定の整備に当たり社会保険労務士を派遣するものでございまして、最大3回までというところでございます。

次に、3点目の事業でございますが、右に参りましてライフ・ワーク・バランスEXPO東京の開催でございます。こちらは、誰もがいきいきと働ける職場環境の実現を目指して、企業や従業員の方々を対象にライフ・ワーク・バランスについて考えていただくというイベントでございます。内容としましてはライフ・ワーク・バランス推進に関する総合展を開催するというものでございまして、東京ライフ・ワーク・バランス認定企業の認定状の授与式でございますとかパネルディスカッション、多様な団体・企業の出展でございますとか、ニーズ・課題に即した先進技術や支援ツール等の展示を行って

いるものでございませぬ。また、認定企業が取組の成果を発信する来場者との交流会も実施しておりまして、総合的な交流のイベントというところでございます。

以上、3点を実施してございます。

説明は以上でございます。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

続いて、妊娠・出産・子育てに対する支援について、福祉局の取組に関する説明をお願いいたします。

○谷山福祉局子供・子育て支援部調整担当課長 福祉局子供・子育て支援部の谷山と申します。

私からは、妊娠・出産・子育ての支援に対する取組として、現在、福祉局で実施しております「とうきょうママパパ応援事業」についてご説明をさせていただきます。

この事業は、全ての子育て家庭に対して妊娠期から行政の専門職が関わることにより、出産・子育てに関する不安を軽減するとともに、各家庭のニーズに応じた支援を切れ目なく行うことで、妊婦、乳幼児とその保護者の心身の健康の保持と増進を図ることを目的としていますが、こういった取組を行う区市町村を支援する、区市町村に対する補助事業として実施してございます。

資料には10の補助メニューを掲載しておりますが、必ず実施しなければならない事業と区市町村が任意に選択できる事業とに分かれてございます。

必須事業といたしましては、黄色く塗ってある部分ですけれども二つありまして、保健師等による妊婦の全数面接と育児パッケージの配布になります。妊婦に対して面接を行うことで心身の状態や家庭の状況などを把握し、母子保健サービスの情報提供を行ったり、必要に応じて母子保健の関係機関の担当につないだりといったことを行ってございます。面接を受けた妊婦には、育児パッケージとして1万円分の子育て用品等を配布してございます。

任意事業といたしましては、まずは資料の下のほうになりますが、③出産・子育て応援交付金事業として伴走型の相談支援を行ってございます。妊娠期、出産後に区市町村が子育て世帯等を対象に面接を行うということを支援しております。

主に出産後の支援としては、資料の上側をご覧ください、④の産前・産後サポート事業として妊産婦や父親への相談支援といったものを実施してございます。

⑤の産後ケア事業では、出産後1年以内の母子等に対して心身のケアや育児のサポー

ト等を行い、産後も安心して子育てができる支援体制を確保しています。この事業では、医療機関への短期入所や通所、助産師等による居宅訪問などを行ってございます。

⑥の産婦健康診査事業では、産婦健診に関わる費用を助成しております。産婦健診は、産後2週間、産後1か月など出産後間もない時期の産婦に対して、母体の回復、授乳状況だけでなく精神状態の把握を行う健康診査で、産後鬱や新生児の虐待予防にも資する取組となっております。

続きまして、資料の右側にあります⑦のバースデーサポートですけれども、こちらは1歳または2歳を迎える子供を育てる家庭に対して6万円から7万円の育児パッケージを配布してございます。1歳及び2歳前後は法定の乳幼児健診の間隔が長くなるため外部の目が入りづらい時期であることから、1歳または2歳の誕生日を目安として家事・育児パッケージとして子育て用品等を配布し、子育て家庭の状況を把握する機会を創出してございます。

⑧の産後家事・育児支援では、3歳未満の子育て家庭に対して家事育児サポーターを派遣し、産後の家事や育児の支援を行っております。

⑨の多胎児家庭支援事業では、3歳未満の多胎児がいる世帯への支援になります。同時に二人以上の妊娠・出産・育児をすることに伴う身体的・精神的負担や、外出の不自由等の多胎児家庭特有の困難に対して支援を行い、多胎児家庭が安心して子育てできるような環境を整備することを目的に、移動支援や家事・育児支援等を実施しております。

⑩の家事育児サポーター人材育成では、家事・育児支援を実施する人材が子育て家庭に寄り添った適切な支援を行えるよう、研修などを実施する区市町村の取組を支援しております。

このように、妊娠・出産・子育て支援に取り組む区市町村を支援することで、東京都といたしましては子育て家庭に対して切れ目なく包括的な支援を実施しているところでございます。

私からの説明は以上になります。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。続きまして、次第の2、報告事項に入りたいと思います。事務局から報告をお願いします。

○平澤男女平等参画課長 では、報告事項につきましては、生活文化スポーツ局の平澤から報告をさせていただきます。

こちらにございますCHANGEという会議体のバルセロナで開催した年次総会に

参加してまいりましたので、この場をお借りしまして報告をさせていただきます。

まず、CHANGEについてでございます。資料の一番上のところでございますが、CHANGEとは「City Hub and Network for Gender Equity」という略称でCHANGEと呼んでおりますが、令和2年にロサンゼルス市の呼びかけにより創立された「男女共同参画のための都市間ネットワーク」でございます。こちら本ネットワークの目的が上から3番目に書いておりますが、こちらに書かれておりますとおりジェンダーに基づく不公平などに関する各都市の取組を共有するというので、対策の促進を図っていくというものでございます。

その下の活動のところでございますがワーキンググループがございまして、①が女性に対する暴力、②に介護／子育て、③データ分析というところで、この三つのワーキンググループをつくって活動をしているという状況でございます。これまでは、コロナの影響がございましてメールやオンライン会議などでの情報共有という範囲にとどまっておりましたが、今年度初めて複数日程の対面による年次総会をバルセロナで開催いたしましたので、この内容が各団体の皆様の活動の参考になればというふうに考えまして、今回、報告事項として報告させていただくものでございます。

年次総会に関しましては、日程としては2日半の日程で行われ、実務者レベルの担当者が集まって取組状況を報告するといったような会議でございまして、東京都も加盟都市として参加したものでございます。スライドの左下に年次総会の内容も記載してございます。本日は時間の限りもございまして、ポイントを絞って報告をさせていただければと考えております。

まず、各都市からの取組の報告でございます。12都市が今回は参加いたしましたが、その中で主立ったものを記載してございます。

まず、東京都からは東京ウィメンズプラザでの活動の状況、東京都の補助金のセーフティネット交付金、加害者プログラムを紹介させていただきました。

ほかの都市でございますが、バルセロナに関しましては、市の全ての業務にジェンダーの概念を取り込む条例を制定したというようなことや、市の職員6,000名に対して都市計画にジェンダー平等の考え方を取り入れるための研修を行ったというような報告がございました。

ロサンゼルスやケソン、ケソンというのはフィリピンの都市です、そのほかメキシコシティやレンカ、レンカはチリの都市でございますが、それらの都市からはジェンダ

一に基づく暴力、いわゆるDVに関して殺人につながるケースが多いといった都市の社会的な特徴もございまして、警察や弁護士と連携したDV対策センターを運営しているといったような報告がございました。

そのほか、こちらの記載につきましては、後ほど資料などもご確認いただければと考えてございます。

続きまして、ワーキンググループに関する報告でございます。

まず、①の女性に対する暴力でございますが、バルセロナでは、男性センター（P l u r a l）という施設を運営しておりまして、そこを視察して活動内容を確認してまいりました。配偶者暴力の加害者に向けて法的なアドバイスをするというところで、施設には弁護士が常駐しておりまして法的なアドバイスをしているところでもございました。また、この施設では、ジェンダーの問題に男性をより参画するように普及啓発の事業なども行っているというところでもございました。

②の介護や子育てでございますが、バルセロナにあるケアセンター（B a r c e l o n a C u i d a）を視察してまいりました。こちらでは、子供の介護や高齢者の介護、障害者の介護なども含めて介護に関するあらゆる情報を1か所に集約しており、相談の受付なども行っておりました。また、スペインは尊厳死が合法化されておりますので、そちらに関連しまして遺族の相談なども受け付けているというところが特徴的なところでもございます。

③のデータ分析でございますが、こちらのワーキンググループはまだまだこれから活動を行っていくという状況でもございまして、都市の設計や人口動態など、どのようなデータを収集すればどのように活用できるかということは今検討を行っているという状況でもございます。今後、各都市からデータを収集して、AIなどを活用して都市政策を提言するようなツールキットなども構築していきたいという報告がございました。

続きまして、このCHANGEの年次総会に併せてスペインでの情報収集、視察なども行ってまいりましたので、この場を借りて報告をいたします。

まず1点目、有識者（大学教授）へのインタビューでございます。

スペインの状況について、ジェンダーに基づく暴力を専門として、日本でも講演などを行っている大学教授にインタビューを行いました。スペインあるいはヨーロッパでもDVの件数などは増えている状況ではありますが、それは制度の充実により潜在化していたDVが顕在化してきていると捉えているということでした。その一方で、被害者女性

については接近禁止命令などで近づけないため、その女性との子供に対する暴力などが増えてきている、あるいは移民などが多い都市に関して外国人女性に対する暴力が増えてきていることが課題だというようなお話がございました。

②でございます。スペインの国家警察の視察もしてまいりました。スペイン国家警察ではジェンダーに基づく暴力のリスク評価システムを構築しておりまして、リスクが高い加害者・被害者に関しては、それぞれ端末を渡して、加害者が被害者に接近すると端末でその接近を知らせるといったシステムを導入しているといったことを聞いてまいりました。

最後に、③番、マドリッド市役所でございます。こちらはジェンダー平等局という局を設置しておりまして、各局に対しましてコーディネーターを配置し、ジェンダーに関して計画を策定して、その計画の実施に向けた助言をする、あるいは計画の達成状況を監視するといった取組を行っているという報告がございました。また、マドリッド市の各地区の中に平等スペースというものがございまして、DVの相談や各地区の女性活躍の取組などを行っているという報告がございました。

報告事項は以上でございます。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

皆さんから説明を受けましたので、今度は私どもの意見交換に入りたいと思います。各団体の取組や今までの説明にありました東京都の取組に対するご意見、それからT O K Y O会議の今後の方向性に対するご意見などをいただければと思っております。

発言される方は、画面上にある手挙げのボタンを押して挙手してください。発言時はマイクをオンにして、発言後はミュートを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。

どなたに発言していただくか、私のほうで指名させていただきますので、よろしくお願い致します。

ではまず東京都医師会の大坪委員。どうぞ。

○大坪委員 東京都医師会の大坪です。よろしくお願い致します。

私は女性活躍推進大賞で審査員をさせていただいているんですけども、非常に企業の意識の高まりというのが出ていますので、とてもこれはよい取組だなというふうに思っています。ただ懸念事項としては一つ、この大賞のために押しつけ的なものがちょっとあって、男性が逆に大変になってしまうのではないかなというような企業がちらほら

あったのはちょっと気になるところです。ただ、企業としての取組推進にはとても一役買っているかなというふうに思っています。

それから、資料のライフ・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という3番のところの女性の就業率のグラフ、M字のグラフのところのことでちょっと質問なんですけれども、労働力で女性のM字で下がる場所がありますよね。その後に、今度、右側のグラフで見ると非正規雇用率というのが女性のほうがどんどん上がっていくというのを見ると、これはこのM字で1回下がったところで一度仕事を辞めてしまっているというふうに考えればよろしいのでしょうか。1回仕事を辞めてしまって、結局その後、非正規雇用のほうに行くので、いざ再就職をしようとするとならざるを得ないというふうに考えればよいのでしょうか。そうすると、最初に仕事を辞めずに済むように普及とかそういったので何とかやり過ごしてとか頑張ってお越していただいて、そうすると正規雇用というのが続けられるのかどうかというのをちょっと思ったんですけれども、その辺、あったら教えていただきたいです。

以上です。

- 鹿嶋座長 これは後ほど事務局から説明してもらいます。私の知っている限り、このM字カーブのボトムである35歳から34歳は、ボトムが少しずつ上がってきているんですね、この2年間で。ただ、非正規雇用で再就職するというような形も多いですし、その辺りは今おっしゃったような形で今後の課題だと思っております。

事務局のほうから、説明をお願いします。

- 平澤男女平等参画課長 このスライドについては私平澤から説明をさせていただいたところがございます。

大坪委員がおっしゃったことは基本的にそのとおりでございまして、雇用継続をする、できる限り正規の形で継続をすることにより、この右側のグラフのカーブの上昇を抑え、非正規の割合を減らすというところがございます。それと併せて左側の雇用と就業というところの状況も継続されれば、この最後に65歳以上で大きく下がっているところの上がり方が少しでも緩和されることはあるかと思っております。そこについては先ほど産業労働局からご報告させていただいた、就業を継続するための取組と併せまして、この退職に至る原因となっている出産・介護に対して、福祉局からご報告させていただいた出産に対するサポートや介護などをサポートすることをもって、できる限り就業を継続していただくということに、東京都としても問題意識を持って施策に取り組んでいる

状況でございます。

○鹿嶋座長 この問題はやはり固定的な性別役割分担意識がかなり作用しているんですね。これが改善するかというと、私は必ずしもそう思っていません。要するに、男が仕事で女が家事・育児という概念がまだまだ根強いんですね。その概念が本当に変わるといえるときが来るのだろうか、私は来ると思っているんですけども、ただ時間も相当かかるだろうし、このデータを見ても分かるように男性は長期雇用で働くわけですよ。女性は非正規雇用として働くケースが多いわけですが、非正規雇用になる最大の原因は家事・育児分担の主たる担い手という問題が背景にあるからだと思います。では、それを男も分担すればいいじゃないかという話になるんですが、現実には男性はその意識は低いし、社会的にも「男は仕事」という見方が根強く浸透しています。この問題をクリアするのはなかなか難しいですが、いずれにしてもなんとかしなければなりません。「いつまでたっても女性は非正規雇用」でいいわけがありません。

○大坪委員 はい、ありがとうございます。

あと、今のことについて、医療的な観点から一つ申し上げてよろしいですか。

介護のことで仕事を辞めなくてはいけないとか非正規に変わらなくてはいけないという方もいると思うんですけども、その背景に在宅推進が非常に進んでいるというのも一つあると思うんです。もちろんこの在宅を推進するのは一つの意味ではいいんですけども、逆に在宅にしなければいけない、それしかないみたいなふうになってしまうと追い詰められてしまう方もいるんじゃないかなというのを危惧しているところです。なので、私は病院で療養病棟をやっているので長く患者さんをお預かりすることはあるんですけども、そういった方々は安心して自分の生活をきちんと送ることができるという利点もあります。なので、在宅だけがいいわけではなくて、施設や病院もバランスよく、希望がある方はちゃんとそこにたどり着けるようにすることも大事なんじゃないかなというふうに思っています。お金が足りなくて施設に入れられないということもあるので、介護のために仕事を辞めなくてはいけないとか苦しまなくてはいけないというところを少し減らすようなことを東京都としてはお考えいただきたい。何もかもが在宅に行けば全てが解決するというわけではないというところは私のほうからは申し上げておきたいと思います。

以上です。ありがとうございます。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

ほかにご質問、ご意見はあるでしょうか。どうでしょうか。

東京経営者協会の羽入田委員、よろしくお願いします。

○羽入田委員 東京経営者協会の羽入田です。

私ども、働く人のための労働法等の改正のセミナーや、よりよい就業環境を整えるためのセミナーなどを行っている経営者側の団体でございます。今年、私ども、2025年4月改正の育児・介護休業法に関するセミナーを2回開催したんですが、それで育児のためのテレワーク導入の努力義務化とか、子の看護休暇、小学校就学の始期に達するまでだったのが小学校3年終了時までには延びたりとか、そういう柔軟な働き方を実現するための措置等の義務化が進んでいるということで、企業さんの関心も非常に高く、2回実施して2回とも二百数十名の方にご参加いただき、その後も質問がたくさん来ているようでございます。東京都様のほうでも柔軟な働き方の普及と定着にかなり取り組んでいただいているようで、企業の方にとっても大変心強いんじゃないかと思っております。私どものほうでメールマガジン等をやっておりますので、こちらの方をPRして企業様にお役に立つようなことがあったらぜひ協力したいと思っておりますので、よろしくお願いします。

ほかにも、今年、男性の育児休業を進める企業の好事例の紹介をするセミナーも予定しております。こちらのほうもできるだけ私どもとしても普及に努めていきたいと思っております。

以上、私どもの活動のご紹介だけでございますが、以上です。よろしくお願いいたします。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

ほかにご意見のある方はおられますか。

東京都看護協会の佐川委員、よろしくお願いします。

○佐川委員 ありがとうございます。東京都看護協会の佐川と申します。

東京都看護協会は、看護職がスキルアップをすること、働きやすい環境づくりという働きをしております。一方、公益社団法人ですので都民のための健康講座、子育て支援事業なども行っております。子育て支援事業の中で小学校、中学校、高校からご依頼をいただき、出前授業を実施しています。保健師、助産師、看護師が学校様に訪問し、小学校、中学校には命の授業を、高校には、性感染症の予防やデートDVなどのテーマで講義をしております。

第1点ですが、6枚目のスライドで、計画の基本的な考え方と三つの柱という中の第3の柱の中に配偶者暴力対策というテーマが出されておりますが、男性から女性への暴力というのは必ずしも配偶者だけではなくデートDVなどもあります。内容が男女間のあらゆる暴力の根絶とされておりますので、その内容を反映される形で何かテーマが考えられるといいかなと思いました。

二つ目です。今、看護職の離職という状況があり、離職の要因には、先ほどのご説明にもありましたように妊娠・出産を機に離職される方もいらっしゃいます。保育園を利用する場合、都内の保育の待機率はかなり低くなっているようですが、保育の利用の仕方、利用料も含めて、出産しても仕事が続けられる社会の仕組みとして保育園は大事かと思えます。待機率や利用料について質問をさせていただきたいのが二つ目です。

三つ目です。看護協会では今年度から集合で両親学級を開催し、沐浴実習や、お父さんの妊婦体験や、質問を受けています。その中で育児休業中のお父様が、どういうふうに対応したら奥さんが楽になるか、出産後は赤ちゃんはすごく泣くので、こういう対応をしたらいいんじゃないかというようなことをご説明しています。スライドの15枚目では妊娠・出産・子育てに対する取組の中でとてもたくさんされています。妊娠・出産は行動変容がしやすい時期と思えますので、父親への働きかけもされているのかなと思ひまして、その質問でございます。

まとめますと、質問は、スライドの6の柱3の配偶者暴力の対策についてというテーマについて、今後、内容に沿った形で検討されるのでしょうか、というのが1点目。

二つ目が、妊娠・出産を契機に退職される女性が多いので、保育の体制が十分になっているのかどうかということ。

三つ目が、スライド15について、育児休業中の男性の支援がこの子育て支援事業の中で盛り込まれているのでしょうかということでございます。

○鹿嶋座長 事務局の方で、回答はいかがでしょうか。

○谷山福祉局子供・子育て支援部調整担当課長 福祉局子供・子育て支援部の谷山です。

最後の父親向けの支援というところが私どもが紹介させていただいた「とうきょうママパパ応援事業」に入っているかといったご質問なんですけれども、こちらに関しましては、この④の産前・産後サポート事業に、妊産婦や父親に対する相談支援ということがあるんですけれども、この相談支援の中で出産や子育てに悩む父親に対する相談支援を行う、そういった区市町村に対して支援を行ってございますので、妊娠・出産に当た

りましては父親のほうも悩みを抱えるということに対する支援を実施しているということで、こちらが対応している事業になってございます。

○佐川委員 ありがとうございます。

○鹿嶋座長 その他の2つの質問についてはいかがでしょうか。

○平澤男女平等参画課長 事務局の平澤です。まず、一つ目のご意見についてご回答したいと考えております。

配偶者暴力の取組で、配偶者からの暴力に限らず支援をとるところですけれども、おっしゃっていただいたとおり、男女間のあらゆる暴力の根絶というところを目標に掲げてございます。まだ若い方はそれ自体がDVに当たるものであるかということ認識していない方も多くいますので、デートDVといった言葉の普及啓発ですとかそういった取組は東京都としても実施をしております。また、若い方からの相談を受け付けるというところで、なるべく若い方でも相談しやすいようなLINEでの相談を受け付ける等の取組はしているところでございます。

柱としては、ここに書いてありました「男女間のあらゆる」という表現になってございますが、個々の取組といたしましては配偶者からに限らず男女間の暴力というものを根絶するというところは認識しているところでございまして、個々の取組は進めている状況でございます。

また、出産を機に離職というところの流れの中で、保育に関してもそれが離職につながるようなことがあるのではないかとという2つめのご質問があったかと思えます。東京都においても保育サービスというところで、幼稚園や認可保育園、認定こども園を利用するお子様を対象に無償化というような取組もしているところでございます。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。次の質問は、中小企業家同友会の田村さん、お願いします。

○田村委員 ありがとうございます。中小企業家同友会の田村と申します。よろしくお願いします。会社は20名ほどのIT企業をしております、キャリアコンサルタントもしております。

本日の会議の全体的な感想なんですけれども、独身者、子供がいない人、それからシニアの人たちについては男女共同参画はおいてけぼりなのかなというのを感じてしまいました。東京都の取組はたくさんやっていて、私もお世話になったり、とてもいいなというふうに思っているんですけれども、同友会で取り組んでいることはちょっと時間が

ないので割愛します。

私の観点だけお伝えすると、今、政府はジョブ型就労を支援してしまっていて、就労といっても労働力の流動化を促進していますよね。そのために、私がいつもキャリアコンサルタントとか経営者として感じているのは、政府はジョブ型を促進しているにもかかわらず、各都道府県というのは長期就労イコール正社員というのを促進しているんですね。これはどういうことなのかなととてもとても考えてしまって、私一人ではとても考えられない問題なんですけれども、自分の立場とかそういうのをなくして考えて個人として考えてみても、一番大切なのはどういうことかということ、男女ともにやっぱり自分のためのスキルアップの時間とか自分の健康を守る時間とか、とにかく自分を大切にしている時間の確保をすることがきっと長期就労とか収入のアップ、健康の維持に関わってきて、それで心が豊かになり、男女共同参画、人に優しくという生き方ができるんだと思うんですね。

ですので、この会議で可能かどうか分からないんですけれども、もちろん今取り組んでいるデータも重要なんですけど、東京都に在住している、住んでいる人たちの男性、女性の心理的な内容、彼らが何を考えていて今どういうものがはやっているのかとか、家庭をつくることに対してどういう取組を東京都がしているのかとか、あるいは個人で思っているのかとか、あと、そういうことを分析することによってどういうムーブメントをつくっていけばいいかというのがこの会議でのヒントになるようなことをつくれるんじゃないかというふうに考えます。

もう一つ大きくあって、後半にCHANGEの年次総会の話がありました。前半はどちらかというと企業ができる取組についての発表というか報告が多かったんですね。一方で、後半のCHANGEについてはもっと生命の危機とか貧困問題とかがあるかもしれない、生きることについてのお話だったんです。なので、後半のことも大切なことなので、私の前に発表された方がおっしゃっていましたがけれども、貧困問題についても日本の事例とか、スペインのもので出ていましたけどウェアラブルな機器、端末を相手に持たせてというのを、そういった具体的な事例とかそういったものがもし日本であるのであればこちらの会議でご紹介していただくとか、そういったことで私たちのこの会議に参加しているメンバーの思考が開いてもうちょっといい話ができるのではないかと

いうふうに感じました。

以上でございます。

○鹿嶋座長 事務局の方で今のお話についてご意見はありますか。

○平澤男女平等参画課長 事務局の平澤です。ご意見、ありがとうございます。

今回に関しましては、その計画の中でライフ・ワーク・バランスというところに着目をして報告をさせていただいたところではございますが、いただいたご意見はおっしゃるとおりかと思しますので、今後のT O K Y O会議のテーマの選定などについてはご意見を生かしていきたいというふうに考えてございます。ありがとうございます。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

次に大沢委員、お願いします。

○大沢委員

皆様のご意見は非常に多岐にわたっていて、興味深く拝聴見させていただきました。また、今日のお話のなかで、特に産業労働局がされている柔軟な働き方を推進するための試みは非常に重要なものだと思います。

皆さんもおっしゃったように、今回、ライフ・ワーク・バランスの実現ということでM字カーブとかL字カーブとか女性の非正規の問題が注目されています。性別役割分業を変えることが大切だというのはそのとおりだと思うのですが、もう少し視点を変えて見ることも必要かなと思います。

先ほど独身者の視点も必要ではないかというお話がありましたけれど、出生率の低下には結婚しない若者の増加があります。内閣府でも研究会が立ち上がっていて、なぜ若者が結婚しなくなっているのかについて議論しています。東京都でもその点についても今後ディスカッションをする必要があるのではないかと思います。

同時に、今回出されたデータがちょっと古いことが気になりました。労働力調査。令和2年度の調査結果が対象になっていましたけれど、コロナ後、(女性労働にも)変化が見られ、継続就業も増えていて、正規雇用で継続する女性が増えているというデータが出てきています。そこら辺については今後データのアップデートが必要だと思います。

3点目なんですけれど、なぜ女性が仕事を辞めるのか、性別役割分業もあると思うのですが、同時に活躍させてもらっていない。初期のキャリア形成で男女差がかなりあって、管理職になれるような仕事に配属されるのは男性が多く、女性はまだまだ補助的な仕事についているという状況があります。この点について、職場における女性差別をなくしていくという観点からライフ・ワーク・バランスの実現を考える必要があるの

ではないかと思えます。ここら辺も検討していただきたいと思えました。

それと、セクハラの問題です。これはあまりデータでは出ていないのですが、実はセクハラ問題が職場で頻出していると聞いております。スタートアップを目指す女性起業家に対してもそうですけれど、同時に女性社員に対してもセクハラ問題が出てきています。このあたりの調査も必要だと思います。特に重要なのが、日本ではセクハラを軽く考えている風潮があるということなんですね。しかしこれは暴力であって、個人の性の自己決定権を侵害する人権侵害であるという視点から、考える必要がある。そのために、仕事を辞めてしまう人たちが私の分析したデータでは25%います。それだけではなくて、生涯にわたって精神的な影響を受け、苦しんでいます、これは多分バルセロナの会議とも通じるところがあると思うので、ぜひ第1の柱にセクハラの問題を入れていただけたらと思えます。

あともう一つ、最後です。日本の男女間賃金格差は非常に大きいのですが、その要因の一つは、高い賃金が得られる職に女性がいない、高学歴化が進んでもそこ（高収入の仕事）には女性が就けないので、むしろ男女間賃金格差は拡大してしまうという現象が起きています。それをどうやって解消するかということですが、学校教育にまで遡ってその原因を取り除く必要があって、学校教育の中で例えば女性が理系に行くことは推進されていないし、両親も女の子には理系に進学するようなアドバイスはしていない。つまり社会規範そのものが非常に古く、男らしさ、女らしさにとらわれたものになっていることが、結果的には私たちが性別役割分業を超えてライフ・ワーク・バランスを実現することを難しくしていて、男女の賃金格差を拡大している。この問題をここで取り上げるかどうかは別として、やはり東京都がこの問題にも着手して今後の男女平等参画推進を進める必要があると考えています。

以上でございます。よろしくお願いたします。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

事務局から追加のご意見はありますでしょうか。

○池野谷女性活躍推進担当課長 東京都の女性活躍推進担当課長、池野谷です。

今女性の理系分野への進出についてお話などが出たので、それに関連しまして1点、私のほうから東京都の事業をご紹介させていただきたいと思えます。

東京都では今オフィスツアーというのを行ってございまして、端的に言いますと、女子中高生を集めまして、STEM分野、いわゆるサイエンス、テクノロジー、エンジニア

リング、マセマティックスという理系分野のお仕事には、どういうものがあるのかというのを、オフィスを実際に回ったり、そのような分野に進んだ女性社員の話を聞いて将来の選択肢を広げていただくというような事業でございます。

今年の夏休みに10社回ったんですけれども非常に好評をいただいております、大体定員、1社当たり40名に対して400～500名ですとか10倍を超えるような応募をいただきました。なので、肌感覚としては非常に今の女子中高生は、「理系分野に進んだらどのような将来なるんだろう」という関心が高いなということは感じました。実際に回っていただきまして、そういったエンジニアなど女性社員に聞くと、非常に皆さん目をきらきら輝かせて、「どういうキャリアプランを自分は将来描けるんだろう」とか、「子供を出産してその後も働けるんでしょうか」とか、「ステップアップしていくために私には何が必要でしょうか」とか、非常に熱心に聞いていらっしゃる姿が見られました。なので、この分野というのは今後も東京都としても力を入れて取り組んでいくべき分野というふうに考えております。

以上でございます。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

では最後に私から発言させていただきます。

皆さんから意見がたくさん出ましたのでほとんどないんですが、やはり今年もジェンダーギャップ指数に関する指摘がありました。日本のジェンダーギャップ指数は、146か国中118位。去年が125位だったから少しはよくなったんじゃないかというような声もあるかもしれませんが、そうではない。さらにその前年は116位。要するに、日本は政治・経済分野の女性参画離れという傾向がまだまだ顕著だということです。政治・経済分野の女性参画離れは具体的に何が原因かというところ、これも古典的な性別役割分担意識の影響なんですね。政治に参画するのは男だとか、経済の中心とも言うべき存在も男だとか、そういうような以心伝心めいたものがあって、むろんそういう教育がなされているわけではないけれども、子供の頃からそうした考えに洗脳されてしまうのではないかと考えています。

今日も議題になっていりましたが、固定的性別役割分担の解消をどう図るのかというのは大変大きな課題だけに、これについて私どもはもう少ししっかり考えていく必要があると思います。この問題を提起していると、何だ、毎年同じかと言われるかもしれませんが、なかなか解決には至らない難しいテーマだという認識で、皆さんの意見を

聞いていました。以上、議事が終わりましたので、ここから先は事務局に進行等に戻します。皆さん、どうもありがとうございました。

○宮本男女平等参画担当部長 鹿嶋座長、ありがとうございました。

本日、委員の皆様から頂戴いたしましたご意見等は、当関係機関で構成される推進会議におきまして共有をいたしまして、各施策の参考にさせていただきます。

本日は長時間にわたり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。ありがとうございました。

(午前11時53分 閉会)