

令和7年度 第2回 女性も男性も輝く TOKYO会議

【日時】

令和8年2月19日(木) 13:30～15:00

【開催形式】

オンライン形式

委員一覧

	委員氏名	委員が所属する団体等の名称
産業	1 小林 治彦	東京都商工会議所連合会
	2 小野寺 崇	東京都商工会連合会
	3 坂巻 政一郎	東京都中小企業団体中央会
	4 羽入田 雪子	一般社団法人東京経営者協会
	5 加藤 仁	一般社団法人東京工業団体連合会
	6 田村 麻紀	一般社団法人東京中小企業家同友会
医療	7 大坪 由里子	公益社団法人東京都医師会
	8 家崎 芳恵	公益社団法人東京都看護協会
教育関連	9 大野 聡	東京都私立幼稚園連合会
	10 月本 喜久	東京都私立幼稚園PTA連合会
	11 北山 ひと美	東京私立初等学校協会
	12 川添 一郎	東京私立初等学校父母の会連合会
	13 篠原 聡子	一般社団法人日本私立大学連盟
	14 多 忠貴	公益社団法人東京都専修学校各種学校協会
	15 数土 友希	東京都公立幼稚園・こども園PTA連絡協議会
	16 皆川 絵美	一般社団法人東京都PTA協議会
	17 小林 恵美	東京都公立中学校PTA協議会
	18 齋藤 彰芳	東京都公立高等学校PTA連合会

	委員氏名	委員が所属する団体等の名称
教育関連	19 高地 伸司	東京都公立高等学校定通PTA連合会
	20 幸田 順子	東京都特別支援学校PTA連合会
地域・その他	21 神谷 亮介	公益社団法人東京青年会議所
	22 浦崎 秀行	東京都商店街振興組合連合会
	23 古山 洋子	JA東京女性組織協議会
	24 谷口 奈緒美	一般社団法人日本書籍出版協会
	25 鈴木 宣幸	一般社団法人日本雑誌協会
	26 佐々木 珠	日本労働組合総連合会東京都連合会
	27 高須 光代	特定非営利活動法人東京都地域婦人団体連盟
	28 西村 陽子	東京都生活協同組合連合会
	29 阿久津 照美	公益社団法人被害者支援都民センター
	30 山井 多香子	国際ソロプチミストアメリカ日本東リジョン
コーディネート	31 杉原 志保	特定非営利活動法人NPOサポートセンター
	32 森 純一	東京ボランティア・市民活動センター
	33 鹿嶋 敬	実践女子大学 元教授
	34 大沢 真知子	日本女子大学 名誉教授

	委員氏名	委員が所属する団体等の名称
バザール	35 吉浦 宏美	産業労働局 働く女性応援担当部長
	36 両角 真一	男女平等参画担当部長
事務局	37 樋口 桂	女性活躍推進担当部長
	38 平澤 弘光	男女平等参画課長
	39 森口 浩二	女性活躍推進担当課長
	40 瀬沼 智子	東京ウィメンズプラザ所長

※欠席委員は網掛け表示

女性も男性も輝くTOKYO会議について

第三者機関としての位置づけ

＜東京都男女平等参画推進総合計画における記述内容＞

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把握していきます。

▶ **「女性も男性も輝くTOKYO会議」の機能を強化し、第三者機関としての役割を果たす**

設置要綱（抜粋）

（所掌事項）

第2 輝くTOKYO会議の所掌事項は、次のとおりとする。

- （1）総合計画の取組及び進行管理に関すること。
- （2）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。
- （3）女性活躍推進の気運醸成に向けた情報発信に関すること。
- （4）女性活躍推進に向けた取組に関する検討及び提案に関すること。
- （5）その他、設置目的の達成のために必要と認められること。

【議題】

- 1 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の制定について
- 2 東京都男女平等参画審議会の開催状況について
- 3 会議での主な意見及び都の施策
- 4 意見交換

議題 1

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
の制定について

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 (令和8年7月1日施行)

策定の趣旨

- 東京都男女平等参画基本条例の趣旨を踏まえ、雇用・就業分野において女性が個性や能力を発揮できる環境の整備についての基本理念を定める
- 東京都、事業者、経済団体、都民の責務を明らかにし、事業者の主体的な取組を促進
- 持続可能で性別にかかわらず誰もが生き生きと暮らす社会の実現に寄与

基本理念

- ✓ 女性が活躍できる環境の整備は、女性の選択肢の拡大、事業活動における新たな価値の創造・特定の性別に偏ることにより生じ得る支障の回避に寄与するものであり、事業者の主体的な取組が必要
- ✓ 女性が個性や能力を発揮する機会を阻む恐れがある性別による無意識の思い込みを社会全体で解消
- ✓ 就業者の家庭生活と職業生活との両立は、本人の意思が尊重されるべきことに留意

各主体の取組の柱

東京都

- ✓ 女性が活躍できる環境の整備に必要な情報提供、啓発、相談、助言等必要な施策の実施
- ✓ 国及び区市町村との連携、指針の策定、取組状況調査の実施・公表
- ✓ 都の職員が個性や能力を発揮できる環境の整備を率先して推進 等

事業者

- ✓ 性別に偏らない組織づくりの推進、就業者の男女格差の解消、女性特有の健康課題への配慮等の主体的な取組の実施
- ✓ 優越的な関係を背景として女性の尊厳を傷つける行為の禁止及び防止 等

経済団体

- ✓ 所属する事業者等の取組を促進 等

都民

- ✓ 性別による無意識の思い込みについての関心と理解とを深め、雇用・就業分野における女性の活躍を推進 等



議題 2

東京都男女平等参 画審議会の開催状 況について

計画の改定について

- 東京都男女平等参画推進総合計画（5か年計画）は令和8年度末で終了
 - ・男女平等参画審議会を設置し、令和7年度に「改定にあたっての基本的考え方」を諮問
 - ・令和8年度に審議会の答申を踏まえて計画改定を実施

都の総合計画である「2050東京戦略」を踏まえた計画とする

「2050東京戦略」について

2050年代の「ビジョン」

- 「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」
 - ・性別による固定的な役割分担意識は社会から消え、「女性活躍」「男女平等参画」という言葉は過去のものに
 - ・東京から広がった女性活躍の輪（WA）がジェンダー・ギャップ指数を押し上げ、日本が世界のトップランナーに
 - ・リーダー層の約半数が女性となるほか、政治や研究などあらゆる分野の第一線で当たり前前に女性が活躍

2035年に向けた政策の方向性

- 「ビジョン」を実現するため、2035年に向けて取り組む、3つの「政策の方向性」
 - ・「意識改革により、女性活躍を阻むアンコンシャス・バイアスを払拭」
 - ・「世界から大きく立ち後れる経済の分野や意思決定の場での女性活躍を強化」
 - ・「ライフステージを通じて、誰もが持てる力を存分に発揮できる環境を実現」

現行の「東京都男女平等参画推進総合計画」の概要について

○計画の位置づけ

東京都男女平等参画推進総合計画

- ・男女共同参画社会基本法に基づく都道府県男女共同参画計画
- ・東京都男女平等参画基本条例に基づく行動計画

東京都女性活躍推進計画

女性活躍推進法に定める都道府県推進計画

東京都配偶者暴力対策基本計画

配偶者暴力防止法に定める都道府県基本計画

○計画期間：令和4年度（2022年度）から令和8年度（2026年度）までの5か年

目指すべき男女平等参画社会のあり方

女性も男性も自らの希望に応じて輝ける、
だれにとっても住みやすい社会の実現



- ①誰もが安心して働き続けられる社会の仕組みづくり
- ②根強い固定的性別役割分担意識等の変革
- ③男女間のあらゆる暴力の根絶

計画の基本的考え方と3つの柱

基本的 考え方

男女平等参画推進に向け、企業の実践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く

【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

【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

【第3の柱】

配偶者暴力対策

答申に向けた中間のまとめに対するパブリックコメントへの対応について

- ✓ 第2回総会での各委員のご意見を踏まえ、審議会の中間のまとめを作成しパブリックコメントを実施
(実施期間 令和7年11月17日(月)～令和7年12月19日(金))
- ✓ 実施結果を踏まえ、答申への意見等の反映について部会(1月30日)で議論
- ✓ 部会での議論を反映した答申案を総会(2月17日)で議論 → 知事へ答申(3月中予定)

○ パブリックコメントの結果(概要)

意見総件数 212件

(内訳)

第1章 東京都の男女平等参画の現状と課題	48
第2章 総合計画改定にあたっての基本的事項	41
第3章 次期総合計画に盛り込む政策の方向性	120
1 ～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	(15)
2 ～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	(40)
3 ～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	(40)
4 配偶者暴力対策	(23)
その他	3

意見の傾向

○以下のような意見が多くを占める傾向

- ・男性への視点が欠けており、男性側の課題
- ・ニーズの掘り下げが必要といった意見
- ・「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」に関する意見
- ・無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)に関する意見
- ・具体的な施策や計画本文に対する意見

答申が「基本的な考え方」であることを踏まえ、意見等の反映について検討

概要

- 令和7年6月以降、都が主催するイベント等（男女平等参画施策と直接関連のないイベントを含む）において、アンケートを実施
- イベント等の内容に関する事項のほか、関連する男女平等参画施策や行政に求める取組等について説明し、意見等を聴取
- 回答総数は延べ1,090件 10代から70代までの男女に幅広く意見等を収集
- 本日は、行政に求める取組等の意見（自由記述）の概要についてご紹介
- 今後も様々な機会を通じ意見等を収集するとともに、総合計画の改定や具体的な施策に活用

品川女子学院での特別講座



UP NEXT KOMAZAWA



女子中高生向け女子大学生との座談会（保護者）



【意見等を収集したイベント等】

東京ウィメンズプラザトークカフェ、男性の家事・育児推進セミナー、UP NEXT KOMAZAWA、女子中高生向け女子大学生との座談会、消費者問題マスター講座、品川女子学院での特別講座、大学での講演等の機会を活用したアンケート（駒澤大学、中央大学、東京都立大学）

行政に求める取組等

※自由意見を分類し、多い順に紹介（橙色は実際の意見の抜粋）

- 社会の意識改革・教育
 - ・ 社会の固定観念や偏見の是正、教育現場での啓発活動
「男だから」「女なんだから」というフレーズを使う時代はもう終わり！」
- 法律や制度、行政の役割
 - ・ 法制度の整備や行政の率先した取組み、現行制度の見直しや充実、定量的な評価指標の導入
「行政が率先した男女平等な対応を行いそれをアピールすることで、他の企業でも取り入れさせる。」
- 育児や介護の支援、家庭と仕事の両立
 - ・ 子育てや介護に関する支援の充実、男女ともに家庭と仕事を両立できる環境整備、家庭への経済的支援
「女性だけでなく、男性も家庭のために休めるといいなと思います。」
- 女性のキャリア支援、雇用・就業の環境改善
 - ・ 女性のキャリア形成、男女間賃金格差の是正、柔軟な働き方の推進、長時間労働の是正
「妊娠したら自分のキャリアが停滞してしまうと思わないような対策を考えてほしい。」
- 男女平等の認識
 - ・ 性別による登用・採用への疑問や反対意見
「本当の男女平等を目指すのであれば、両者が抱える問題を公平な目線で見なければならぬ。」

行政に求める取組等

※自由意見を分類し、多い順に紹介（橙色は実際の意見の抜粋）

- 男性への配慮
 - ・ 女性向けの施策が進む一方での男性への支援の不足、男性差別の存在
「男性に対する情報提供など支援を強化してもらいたい。」
- 情報発信、広報、メディア
 - ・ SNS等を活用した若年層へのアプローチ、幅広い層に向けた交通広告の活用、広報の強化
「若者のリーチを得るためにInstagramや TikTokでも配信する。」
- インフラ、施設整備
 - ・ トイレの整備や生理用品の配置、パパ向けのベビーベッドの設置
「男性トイレにもオムツ台を標準に！！おむつ替えを頼みたくてもできなかったことあり」

今後のスケジュール

	令和7年									令和8年		
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
総会等	第1回(4/18) ・会長選任 ・諮問 ・部会設置									第2回(11/4) ・中間の まとめ案 ・中間のまとめ パブコメ(11/17~12/19)		第3回(2/17) ・答申案
男女平等 参画部会		第1回(5/23) ・部会長選任 ・審議		第2回(7/29) ・審議		第3回(9/17) ・中間まとめ に向けた検討					第4回(1/30) ・パブコメ結果 答申案意見交換	
配偶者 暴力対策部会		第1回(5/19) ・部会長選任 ・審議		第2回(7/25) ・審議		第3回(9/25) ・中間まとめ に向けた検討					第4回(1/30) ・パブコメ結果 答申案意見交換	

- 第3回の総会の議論を踏まえ、3月中に知事へ答申予定
- 答申を踏まえ、令和8年度中に「東京都男女平等参画推進総合計画」の改定を実施



議題 3 会議での主な意見及び 都の施策

- 性別に関する無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）への取組
- 女性活躍・柔軟で多様な働き方の推進
- その他



会議で議論された内容については、全局で構成する東京都男女平等参画推進会議で共有し、各局の施策に活かす

主な意見

- 東京都の子供向けのアンコンシャス・バイアスの取組は大変ありがたい。
社会福祉の分野で言うと、障害者はこういうものだというアンコンシャス・バイアスがあるが、実際に接してみると一人ひとり違いがあることが分かったり、持っているイメージは環境が左右していることに気づくことがある。**子供たちが「一人ひとり違っていい」ということを学びながら、自分たちの見方や選択をきちんとしていくことにつながるとよい。**
- 若年層には、早い時期から教育現場で教育していくことが大切
アンコンシャス・バイアスの問題は、経営者の理解は得られているが、**高齢の経営者の方の中にはなかなか意識の改革が進んでいない**点が若干見受けられるため、**東京都や国などが情報を発信していくことが大切**
- 女性差別は、敵対的性差別と好意的性差別の2つに区別されることがある。大変だから頑張らなくてもいい、といった**好意的性差別は、女性自身が積極的に自分の機会をつかんでいくことを阻んでしまう**。今後は**職場でのアンコンシャス・バイアス、そして女性に対する無意識の性差別がないか検証**していく必要がある。
- 押し付けにならないように注意を向けている点には非常に敬意を払う。一方で、**ある程度外圧がないと物事は変わらない**ので、そういった意識が必要
- 難しいとは思いますが、オフィスツアーがきっかけとなって技術系の会社に就職したなど、**オフィスツアーの効果検証や追跡調査**ができるといい。

委員の意見概要

- 子供向けへの取組は重要
- 若年層に対して早期から教育していくことが大切
- アンコンシャス・バイアスに関して行政の積極的な情報発信が大切
- 職場でのアンコンシャス・バイアスや女性に対する無意識の性差別がないか検証していく必要
- オフィスツアーの効果検証や追跡調査を実施できると良い

主な東京都の施策（令和8年度）

- **小学生新聞とのタイアップ企画【拡充】**
小学生新聞とタイアップし、小学生と保護者をターゲットに職業に対するアンコンシャス・バイアスについて広く啓発
令和8年度は、改定予定の「男女平等参画推進総合計画」や「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」についてもPR
- **企業等と連携したアンコンシャス・バイアス普及啓発企画【新規】**
企業等と連携し、日常生活に潜むアンコンシャス・バイアスに気づく機会を子供や大人に提供することを目的とした普及啓発企画を実施
- **男女平等参画の視点からの広報ガイドライン策定【新規】**
広報物を制作する際に、職員及び事業者が参照できる男女平等参画の視点からのガイドラインを策定
- **女性の活躍を推進する条例の普及支援事業【新規】**
働く場において、女性が個性や能力を發揮できる環境を創出するため、都民・企業向け普及啓発や相談窓口の運営等を実施
- **女子中高生向けオフィスツアー【拡充】**
STEM(科学・技術・工学・数学)分野の仕事の魅力やロールモデルを知ってもらうことで、進路選択の可能性を拡げるため、企業等と連携して「女子中高生向けオフィスツアー」を開催。令和8年度は実施規模を更に拡充（80社程度）
ツアー実施後、参加者を対象にアンケートを実施

主な意見

- 男女を問わず、**経営者に女性を平等に扱うという啓蒙を強くやっていくことが第一**。社長が変われば、幹部の人**も変わる**。
- 女性の労働参画が大きく進展しているが、女性の非正規雇用の多さや管理職登用が進まないといった課題への解決も求められている。
東京商工会議所の調査（令和6年9月実施）では、**女性のキャリアアップが進まない要因**として、「**育成のための仕組みやノウハウの不足**」、「**女性本人の意向**」を挙げる企業がそれぞれ半数近くあった。
女性の管理職登用に向けた育成、キャリアアップ等、企業の取組を後押しする支援策を一層強化し、各施策の効果検証も実施してほしい。
中小企業において、**管理職になりたがらない女性が多い**ので、そこら辺の何か仕組みづくりをやっていただきたい。
- 管理職になった女性の事例を集め、能力があるのに管理職にならない女性に、どうしてそう思うのかよく話を聞いて対応を考えていく必要がある。
- 商工会の経営者に理解は得られているが、人材確保が大変難しい中、**男女問わず働きやすい職場をいかに確保するかが大きな課題**となっている。
- 小規模の事業者**では、トイレの整備など**設備面の対応**などが難しい。

主な意見

- 正社員の女性は、子供ができて復帰する際に短時間勤務を選ぶことが多いが、そうすると処遇が下がり、その後元のキャリアに戻ることが難しい。昇進の仕組みの中で、長時間労働できる男性が昇進しやすいという問題があり、これは差別であることを示していく必要がある。また、男性も短時間勤務など柔軟な働き方ができにくいという課題がある。**男性も女性も柔軟な働き方を選べるようになることで、女性も活躍しやすくなる**のではないかと。
- **正社員と非正社員の壁**があり、一度非正社員になるとなかなか正社員に戻れないので、この大きな問題を解消していく必要がある。**恒久的に非正社員が低賃金で雇われる制度を是正**しないと、女性が活躍できる社会は実現できない。
- 非正社員の問題はまだまだ深刻化する可能性がある。正社員と非正社員は年間の収入が全然異なり、**非正社員から正社員になるということに、非常に難しい大きなハードルがある**。非正社員から正社員にどのようにすればなれるのか、103万円の壁など、議論を続けていきたい。
- **103万円の壁の問題**は、働きたいだけ働けるようになることで、**女性の非正規雇用への定着化につながることも考えられる**。女性の非正規雇用に対して、どのように対処していくか大きな課題である。
100年という長い時間の中で、有効に人生を使っていくために、また、非正規雇用の女性がステイブルな職に就くことを後押しするためにも、**リスキリングやリカレント教育が必要**。
- 在宅介護への流れがあるが、在宅で介護をすると介護者の負担が大きく、正規雇用で働き続けるのが難しくなるので、医療と介護の連携など課題として考えている。

委員の意見概要

- 経営者への啓発が重要
- 女性の管理職登用に向けた育成やキャリアアップ等、企業の取組を後押しする**支援策を一層強化**

管理職になりたがらない女性が多いため、仕組みづくりをしてもらいたい

主な東京都の施策（令和8年度）

- **東京女性未来フォーラムの開催**
女性役員の登用を進める大企業や経済団体、ビジネスで成長を目指す女性経営者等、経済界の多様な主体が交流し、**女性活躍を推進するイベント**を実施
- **女性活躍推進大賞【拡充】**
女性活躍に取り組む企業や団体等を表彰する「**東京都女性活躍推進大賞**」を再構築し、効果的な展開でより一層の気運を醸成
- **女性活躍推進による経営力向上事業【新規】**
先進事例を紹介するセミナーや実践的なワークショップ等を実施し、**組織文化の変革によるブランド力と経営力の向上**を図る中小企業を創出
- **東京女性リーダーズ応援ネットワーク【拡充】**
女性活躍推進企業等とのネットワークを活用し、**女性リーダー育成プログラムや企業交流会、高校生等出張授業**を実施
- **企業と働く女性のキャリアパートナーシップ支援事業【拡充】**
企業等の経営者向け講演会とセミナーの実施、コンサルティングの拡充により、人材・経営戦略として、**女性の意思決定層への積極的な登用と育成**を後押し
- **働く女性への総合サポート事業【拡充】**
「はたらく女性スクエア」において、起業や兼業・副業等の**多様な働き方に関する相談対応やワークショップ**等の実施、**女性の職域拡大に関する機運醸成イベント**の開催

委員の意見概要

- 男女問わず働きやすい職場をいかに確保するかが課題
- 男性も女性も柔軟な働き方を選べるようになることで、女性も活躍しやすくなる
- 小規模事業者ではトイレ整備など設備面の対応が困難

主な東京都の施策（令和8年度）

- 女性の活躍推進に向けた職場環境改善プロジェクト【新規】
中小企業等における女性が活躍しやすい職場環境づくりを進めるため、行動計画の策定・公開や、女性従業員の処遇改善に取り組む企業に対して奨励金を支給
- 「手取り時間」創出・エンゲージメント向上推進事業【拡充】
従業員の「手取り時間」の創出や、ライフステージに応じた支援、エンゲージメント向上を図るため、専門家派遣と、超過勤務削減や賃金引上げ等を並行して行い、企業の取組を迅速に支援
- 働きやすい職場環境づくり推進事業
育児・介護・病気治療等と仕事の両立に向けた企業の制度整備を支援する「働きやすい職場環境づくり推進奨励金」により、企業における職場環境整備の取組を促進
- 育児・介護との両立のためのテレワーク活用促進事業【新規】
育児や介護を抱える従業員がテレワークを実施できるよう、新たにテレワークの導入や規定の見直しを行った都内中小企業等に奨励金を支給
- テレワーク普及促進プロジェクト
都内企業のテレワークの導入等を支援するため、テレワーク関連施策を一元的に紹介するポータルサイトの運営を行うとともに、業界特有の課題に応じたセミナー等を実施
- 働く女性のための施設整備改善事業【新規】
建設業や運輸業等の現場での女性活躍を後押しするため、女性が働きやすい職場環境づくりに向けた普及啓発を行うとともに、女性が活躍できる選択肢が広がるよう、中小企業等を対象に女性専用設備の整備費用助成を実施

委員の意見概要

- 非正規から正規雇用への転換のハードルや収入差など、**正規と非正規に大きな壁**
- 非正規雇用の女性にどう対処していくかが課題
- 非正規雇用の女性がステイブルな職に就くことを後押しするために、**リスキングやリカレント教育が必要**

主な東京都の施策（令和8年度）

- 女性向けキャリアチェンジ・キャリアアップ支援事業【新規】**
新たなスキルの習得や就職後のキャリアアップにつながる訓練に加え、就職支援を一体的に実施することで、**非正規雇用で働く女性等のキャリアチェンジ等**を推進
- 女性キャリアアップ再就職応援プログラム**
女性のキャリア形成の実現に向けた就職を後押しするため、正規雇用やキャリアアップを目指す女性求職者に対し、**セミナーと企業交流を組み合わせたプログラム**を実施
- 女性活躍推進企業等との合同就職面接会【拡充】**
非正規雇用で働く女性等又は管理・監督者へのキャリアアップを目指す女性等に対し、それぞれ、**女性活躍推進企業等とのマッチング機会を提供する合同就職面接会等**を開催
- 女性ITエンジニア育成事業【拡充】**
非正規雇用で働く女性等が、プログラミング等を学び、**ITエンジニアとしての再就職やキャリア形成を実現**できるよう、eラーニング等による**スキルの習得支援及び職業紹介等の就職支援**を一体的に実施
- 成長産業分野へのキャリアシフト等支援事業**
成長産業分野や柔軟な働き方が可能な業種・職種への就業に向け、非正規労働者等やひとり親の方に対し、eラーニング等を通じた**スキルアップと就職支援**を一体的に実施

3 会議での主な意見<その他>

主な意見

- 広報活動や教育は、**若年層をターゲットに行うことが有効**
性被害や配偶者暴力などは、被害の自覚がない方も多い。**自分にされていることが暴力なんだということを知ることがまず第一歩**であり、そのこの部分の教育がとても大事
- 東京都看護協会では、高校生や中学生に対して、**命の大切さや性教育などの出前授業**をしている。
- 男女平等参画審議会で見解があったとおり、**ジェンダー統計を取ってほしい**。
東京都は、非正規雇用やシングルマザー対策、困難な問題を抱える女性の支援など様々な施策を行っているが、男女平等参画審議会がそのような総合的な計画を網羅する委員会であってほしい。
計画を作る際に、以前、都で作成していた女性白書のような**東京で働き生活している女性の実態が分かるものを作成・公表してほしい**。
- ジェンダーに関する知識についての本が多く出版されているが、まとまった形で目にする機会が少ない。ジェンダーに関する基本図書と呼ばれるもの、最初に読んでほしいというものを選出して、冊子にしていきたいと考えている。
- 前回に比べて、網羅的に**アンコンシャス・バイアスの問題や男性の育児参加**について、**一歩進んだ施策が登場しているように思う**。
「**小1の壁**」について、取材を受けることが多くなっている。小学校教員の働き方改革により校門の開く時間が遅くなり、親が子供を学校に連れていけない、子供が自分で鍵をかけて学校に行くということが、特に都市部で問題になっている。**3割ぐらいの保護者がそういう問題を抱えている**ようであるが、子供の命にもかかわる問題であり、**解決に向けて具体的なアクション**を起こしてほしい。

委員の意見概要

●性被害や配偶者暴力などは、それが暴力だと知るための教育が重要

広報活動や教育は、若年層をターゲットに行うことが有効

●非正規雇用やシングルマザー対策、困難な問題を抱える女性の支援などを網羅する総合的な計画に

主な東京都の施策（令和8年度）

●「女性に対する暴力をなくす運動」期間における普及啓発

都庁本庁舎等のパープルライトアップにより、女性に対する暴力の根絶を広く呼び掛けるとともに、若年層向け啓発カードの配布等を実施

●性暴力・性被害防止に向けた広報・啓発

子供の性暴力・性被害についての普及啓発を図るための動画を、SNSでの広報や出前授業での動画紹介、区市町村教育委員会・都立学校への周知等、広く発信

●ネッツグ（ネットとつながるGoodなミライ）Tokyo* ～性被害等防止対策～
SNSの不適切な利用に起因する青少年の性被害等防止に向け、青少年などへのターゲティング広告を実施し、啓発HPに誘導

「自画撮り被害」等の性被害やネットトラブルの実態、相談窓口等をまとめた小・中・高校生向けリーフレットを作成

*「ネッツグTokyo」とは、青少年とその保護者の更なるネットリテラシー向上を目的とした総合的な取組

●東京都男女平等参画推進総合計画の改定

計画の改定に当たっては、ライフイベントやライフステージに応じた様々な課題・困難について男女平等参画の視点から検討し、具体的な施策として盛り込む方向で検討

委員の意見概要

●男性の育児参加について、**一歩進んだ施策**が登場

●小学校の始業時前の**安全な居場所づくり**が必要

主な東京都の施策（令和8年度）

●働く人の育児応援事業【新規】

従業員が一定期間以上の育児をするとともに、安心して育児し復職しやすい職場環境を整備した中小企業等に奨励金を支給

●Webサイト「TEAM家事・育児」【拡充】

家事・育児分担に係る夫婦の気づき等につなげるため、家事・育児の「可視化」等を行うコンテンツを制作

●朝の子供の居場所づくり【拡充】

平日の朝の子供たちの安全・安心な居場所づくりに取り組む区市町村に対して補助を実施するほか、新たに小学生の夏休みの午前中に体力や生活のリズムを保つための体育館等での居場所づくりも助成し、子供たちが地域社会の中で健やかに成長できる環境を整備（R7年度：100校→R8年度：478校）



議題 4 意見交換