

令和7年度 第2回
女性も男性も輝くTOKYO会議

(令和7年度第2回)

令和8年2月19日

生活文化局

(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7年度第2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、大変ありがとうございます。私は、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、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、改めて感謝申し上げます。

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いたします。

続きまして、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。

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。

次に、議事の流れについてご説明いたします。

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、委員の皆様からご発言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、鹿嶋座長が体調不良のため急遽ご欠席となりましたので、私の方で進行させていただきます。どうぞよろしく願いいたします。

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、このまま公開を進めていきたいと思っておりますけれども、よろしいでしょうか。

(異議なし)

○樋口女性活躍推進担当部長 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、ご質問などがある場合は、後ほど意見交換の際にご発言をお願いいたします。ご質問等への回答につきましては、意見交換の際に、事務局より回答させていただきたいと存じます。

それでは、議事に入ります。

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です。産業労働局より説明をお願いいたします。

○吉浦働く女性応援担当部長 産業労働局働く女性応援担当の吉浦と申します。

それでは、昨年12月に制定いたしました、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についてご説明させていただきます。

初めに、制定の趣旨についてでございます。

東京都は平成12年に男女平等参画基本条例を制定し、社会のあらゆる分野の活動に男女が等しく参画できるよう施策を展開してまいりました。この間、女性の大学進学率や就業率は上昇し、結婚・出産を経た後も働き続ける女性は増加しました。

一方で、雇用・就業分野におきましては、いまだに様々な場面で、女性はその個性や能力を十分に発揮できていない状況でございます。こうした状況を踏まえまして、新たに策定した条例では、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基本理念を定めること、都、事業者、経済団体、そして都民の責務を明らかにし、事業者の主体的な取組を後押しすること、そして、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を目指していくことを策定の趣旨としております。

続いて、基本理念についてでございます。

基本理念では、女性が活躍できる環境の整備は、女性の選択肢を拡大するだけでなく、事業活動における新たな価値の創出、特定の性別に偏ることにより生じ得るリスク回避につながるものであること、女性が活躍できる機会を阻むおそれがあるとの認識の下、性別による無意識の思い込みの解消に向けて社会全体で取り組んでいくこと、就業者の家庭生活と職業生活との両立に関しては、本人の意思が尊重されるべきであることを定めております。

最後に、条例で定める各主体の取組についてでございます。

都に関しては、女性が活躍できる環境の整備に必要な情報提供や啓発、相談等を実施すること、条例に関する指針を策定すること、国や区市町村との連携に努めること、取組状況調査を実施し公表すること、都が率先して取り組むことなどを定めております。

事業者に関しては、特定の性別に偏らない組織づくりの推進や、就業者に係る男女間の格差の解消、女性特有の健康課題への配慮等に主体的に取り組むほか、優越的な関係を背景として、女性の尊厳を傷つける行為を行わないことなどを定めております。

経済団体に関しては、所属する事業者等に対し、女性が活躍できる環境の整備に関する取組を促進することなどを定めております。

都民に関しては、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することなどを定めております。

施行は令和8年7月1日でございます。

大変雑駁ではございますが、以上で説明を終わります。

○樋口女性活躍推進担当部長 ありがとうございます。続きまして、議題2、東京都男女平等参画審議会の開催状況について説明をお願いします。

○平澤男女平等参画課長 それでは、議題2につきまして、男女平等参画課長の平澤から説明をさせていただきます。

こちらは今年度の第1回の TOKYO 会議でもご紹介した資料でございますが、改めてポイントを説明させていただきます。

まず、上の段の計画の改定についてでございますが、東京都男女平等参画推進総合計画は5か年の計画でございますが、令和8年度末で終了いたします。そのため、今年度に男女平等参画審議会を設置いたしまして、改定に当たっての基本的な考え方を諮問しているところでございます。この議論に当たりましては、都の総合計画である「2050 東京戦略」を踏まえ、議論を行っていただいているという状況でございます。

次の資料につきましても、第1回の TOKYO 会議でご説明したものでございます。

上の段の計画の位置づけでございますが、総合計画、オレンジ色の部分に関しましては、水色の東京都女性活躍推進計画、そして、紫色の東京都配偶者暴力対策基本計画、この二つで総合計画を形成しているというものでございます。この構成に関しましては、基本的に継続する形で議論を進めていただいているという状況でございます。

これまで、今年度に関しましては審議会の総会を3回、そして二つの部会をそれぞれ4回ずつ開催し、議論を進めていただきました。昨年11月には、答申に向けた中間

のまとめというものを公表いたしまして、都民意見、パブリックコメントを実施したものでございます。パブリックコメントは、11月17日から12月19日までの約1か月間実施いたしました。そこでいただいた意見を踏まえまして、1月30日に部会を開催し、議論を行っていただきました。

また、部会での議論を反映した答申案につきまして、2月17日に審議会で議論いただいたというところでございます。その議論の内容を踏まえ、3月中に知事に答申をいただくというようなスケジュールで進めてございます。

資料の左下にパブリックコメントの結果の概要をお示ししております。頂いた意見の件数としては212件、その内訳は表にお示ししているとおりでございます。その第1章については48件、第2章は41件、第3章、ここが次期計画に盛り込む政策の方向性というところで、具体的内容を示しているものでございますが、全体として120件、そのうち1番の「～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」というものでございますが、こちらが15件、そして、2番の「～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」が40件、そして3番「～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」というところが40件、4番の「配偶者暴力対策」が23件という内訳でございます。その他の意見として3件あったところでございます。

意見の傾向を右にまとめてございます。一つ目が、男性への視点が欠けており、男性側の課題やニーズの掘り下げが必要という意見が多く見られたところでございます。

また、二つ目は、先ほどの説明のありました雇用・就業分野の女性の活躍を推進する条例、こちらに対する意見も多くございました。三つ目が無意識の思い込み、アンコンシャス・バイアスに関する意見。そして四つ目が、具体的な施策や計画本文に対する意見というものが多かったという状況でございます。

これらの意見に関しましては、今回、審議会の答申というものが、計画改定の基本的な考え方であるというところを踏まえまして、意見の反映について検討、調整を行っているという状況でございます。

続きまして、イベント等での意見聴取について説明いたします。

今年度に関しましては、先ほどの審議会での議論を進めることと並行いたしまして、昨年6月以降、都が主催する男女平等参画に関連するイベント、あるいは、この関連しないイベントの中での計画の理解促進というところと、アンケート、意見を求めると

いうところで実施してきたところでございます。

アンケートにおきましては、イベントに関連することのほか、行政に対して男女平等参画の施策でどのようなことを求めるか、というようなところも意見を聴取してまいりました。意見の総数は延べ1,090件、10代から70代までの男女から幅広く意見を頂いたところでございます。本日は、行政に対する取組の意見、自由記述の概要について一部を紹介をさせていただきます。今後も引き続き都民のご意見というところをいただきながら、計画改定や施策の立案に生かしていきたいと考えております。なお、下にイメージ図として、実際に行ったイベントの例を挙げてございますが、左下のよう品川女子学院での特別講座というところで、若年女性の意見を頂いたほか、中央のところはスポーツイベントに関しまして、男性、女性、あるいは、年代も様々な方からの意見を頂いたところでございます。右側は女子中高生向けのイベントで、保護者からの意見を聴取したというところでございます。

では、具体的な意見でございますが、こちらは収集した意見を分類いたしまして、数の多い順に並べて紹介しております。オレンジ色は、実際の意見を一部紹介しているものでございます。

最も多かった意見は、社会の意識改革や教育に関する意見でございます。社会の固定観念や偏見、これを是正を求めるといった意見が多くございました。また、教育現場での啓発活動を求める意見などがございました。

次に多かったのが、法律や制度、行政の役割に関する意見でございます。法制度の整備や行政の率先した取組を求める意見がございました。

次に、家事や育児の支援、家庭と仕事の両立に関する意見でございます。ここでは、子育てや介護に関する支援の充実を求める意見などがございました。

次に、女性のキャリア支援、雇用・就業環境の改善に関する意見でございます。こちらでは、女性のキャリア形成や男女間の賃金格差の是正を求める意見などがございました。

最後に一番下でございますが、男女平等の認識に関する意見でございます。性別による登用や採用といったものに疑問を呈するような意見がございました。

続きまして、先ほどのパブリックコメントでもございましたが、男性への配慮というものを求める意見がございました。

また、2番目でございますが、情報発信や広報に関する提案などの意見。

一番下は女性のトイレなど、設備に関する意見などがあつたところでございます。

簡単ではございますが、説明は以上となります。

○樋口女性活躍推進担当部長 ありがとうございます。続きまして、議題3、会議での主な意見及び東京都の施策について説明をお願いいたします。

○森口女性活躍推進担当課長 それでは、議第3、会議での主な意見及び都の施策について、女性活躍推進担当課長の森口からご説明させていただきたいと思っております。

今年度の第1回の会議の中におきまして、委員の皆様から様々なご意見を頂戴いたしました。会議でご議論いただきました内容については、事務局で構成しております、東京都男女平等参画推進会議で共有しまして、各局の施策に活かしてきたところがございます。本日は、資料に記載があります三つの分野ごとに、委員の皆様から出た主なご意見及びそれに対するこの施策についてご説明させていただきたいと思っております。

まずは、性別に関する無意識の思い込み、アンコンシャス・バイアスへの取組に関する意見となります。

まず、委員からは、東京都が行っている子供向けのアンコンシャス・バイアスの取組を評価するという意見が出されました。社会福祉の分野で言いますと、障害者に関するアンコンシャス・バイアスがあり、子供たちが一人一人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につながるとよいという意見がありました。

また、若年層への教育現場での教育や、東京都や国が継続的に情報発信を行うことが大切という意見がありました。

そして、女性差別には、敵対的性差別と好意的性差別の二つに区分されることがあると。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との意見もありました。

また、取組に当たっては、押し付けにならないよう配慮することが重要である一方で、社会を変えるためには、ある程度、外圧が必要という意見がありました。

オフィスツアーの施策については、効果検証や追跡調査ができるといいという意見も頂戴いたしました。

続いて、ご意見に対する令和8年度の主な東京都の施策についてご説明させていただきます。

まず、小学生新聞とのタイアップ企画を拡充しまして、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・バイアスについて分かりやすく啓発してまいります。

令和8年度は改定予定の男女平等参画推進総合計画や、女性の活躍を推進する条例についてもPRしていきます。

また、新たに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を実施しまして、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から大人まで幅広く提供していきます。

さらに、男女平等参画の視点から、広報物作成時に活用できるガイドラインを新たに策定いたします。

ほかにも、働く場において、女性が個性や能力を発揮できる環境を創出するため、女性の活躍を推進する条例の普及啓発や相談窓口の運営を行ってまいります。

最後に、女子中高生向けオフィスツアーにおきましては、STEM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広げてもらうことにつなげていきたいと考えております。令和8年度は実施規模を約80社程度まで拡大するとともに、ご意見のございました効果検証についても、ツアー後のアンケートを通じて引き続き実施してまいります。

性別に関する無意識の思い込み、アンコンシャス・バイアスの取組についての説明は以上となります。

続きまして、女性活躍・柔軟で多様な働き方の推進に関するご意見ということで、こちらを掲載しております。

まず、経営者が女性を平等に扱うという意思を持つことが重要であると。社長が変われば、幹部の人も変わるという、トップの意識改革が組織全体に影響するという意見がございました。

また、女性の労働参画が大きく進展している一方で、非正規雇用の多さや管理職登用が進まないことは課題であり、東京商工会議所の調査では、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と。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の強化を求める意見がございました。

さらに、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であるというご意見や、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という意見がございました。

一方、働き方の面となりますけれども、出産後の短時間勤務によるキャリア停滞や、長時間労働を前提とした昇進の仕組みがあることへの課題や、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いう意見がございました。

さらに、正社員と非正社員の間に大きな壁があり、一度非正社員になると正社員に戻ることが難しい点や、非正社員が低賃金で雇われる制度の是正に関するご意見や、いわゆる103万円の壁の問題につきましても、引き続き議論が必要との意見がございました。また、103万円の壁の問題につきましても、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と。女性の非正規雇用に対する課題や、非正規雇用の女性が安定的な職に就くことを後押しするため、リスキリングやリカレント教育が重要という意見もございました。

ほかにも、在宅介護は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ため、医療と介護の連携を課題として考えているとの意見もございました。

それでは、ご意見に対する令和8年度の主な東京都の施策について、ご説明させていただきます。

まず、経営者への啓発や、女性の管理職登用やキャリアアップを後押しする取組でございします。

女性役員の登用を進める企業や経済団体、女性経営者など、多様な主体が交流し女性活躍を推進するイベント、東京女性未来フォーラムを開催してまいります。

また、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」を再構築しまして、効果的な展開を行うことで、より一層の気運の醸成を図ってまいります。

さらに、新たに女性活躍推進による経営力向上事業といたしまして、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通じて、組織文化の変革に取り組む中小企業を支援してまいります。

東京女性リーダーズ応援ネットワークでございしますけれども、こちらでは女性リーダー育成プログラムや企業交流会、高校生等への出張授業などを実施してまいります。

また、企業と働く女性のキャリアパートナーシップ支援事業を拡充しまして、企業等の経営者向けの講演会やセミナー、コンサルティングを通じまして、人材・経営戦略として、女性を意思決定層へ積極的に登用、育成するという取組を後押ししていきます。

さらに、働く女性への総合サポート事業を拡充しまして、「はたらく女性スクエア」におきまして、起業や兼業・副業など、多様な働き方に関する相談対応やワークショップを実施するとともに、女性の職域拡大に向けた機運醸成イベントを実施していきます。

続いて、働きやすい職場の環境の確保や柔軟な働き方を支援する取組についてでございます。

まず、新たに女性の活躍推進に向けた職場環境改善プロジェクトといたしまして、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まして、奨励金を支給することで、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後押ししていきます。

また、「手取り時間」創出・エンゲージメント向上推進事業を拡充しまして、専門家派遣と超過勤務の削減や賃金引上げなどの取組を並行して支援することで、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ってまいります。

加えて、新たに、育児・介護との両立のためのテレワーク活用促進事業を実施しまして、テレワークの導入や規定見直しを行う中小企業等を支援していきます。

このほか、テレワーク普及促進プロジェクトによる情報発信やセミナーの実施、働く女性のための施設整備改善事業を通じた、女性専用設備の整備支援などを行ってまいります。

続いて、非正規雇用で働く女性への取組についてでございます。

新たに女性向けキャリアチェンジ・キャリアアップ支援事業を実施しまして、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まして、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してまいります。

また、女性キャリアアップ再就職応援プログラムでは、非正規雇用やキャリアアップを目指す女性求職者に対しまして、セミナーと企業交流を組み合わせたプログラムを通じて、就職を支援してまいります。

さらに、女性ITエンジニア育成事業を拡充しまして、ITエンジニアとして再就職やキャリア形成を実現できるよう、プログラミングなどのITスキル習得支援及び職業紹介等の就職支援を一体的に実施してまいります。

加えまして、成長産業分野へのキャリアシフト等支援事業によりまして、成長分野や

柔軟な働き方が可能な職種への就労を目指す非正規労働者やひとり親の方に対しまして、スキルアップと就職支援を一体的に実施してまいります。

このほか、女性活躍推進企業等の合同就職面接会も拡充しまして、非正規で働く女性等や管理・監督者へのキャリアアップを目指す女性に対しまして、企業とのマッチング機会を提供してまいります。

女性活躍・柔軟で多様な働き方の推進についての説明は以上となります。

それでは、最後になりますけれども、その他のご意見でございます。

まず、性被害や配偶者暴力対策に係る意見として、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であると。被害の自覚が少ない方も多し。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、教育が大事という意見がございました。

また、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という取組の紹介がございました。

一方で、ジェンダー統計を取ってほしいと。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おり、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というご意見や、以前、都で作成いたしました女性白書の作成を求める意見がございました。

また、アンコンシャス・バイアスの問題や男性の育児参加につきまして、一步進んだ施策が登場しているといったご意見や、「小1の壁」について、小学校教員の働き方改革による校門の開門時間の遅れにより、約3割の保護者が登校対応に課題を抱えており、解決に向けた具体的なアクションを求めるご意見がございました。

続いて、ご意見に対する、令和8年度の主な東京都の施策についてご説明させていただきます。

まず、性被害や配偶者暴力などへの若年層に対する都の取組でございます。

「女性に対する暴力をなくす運動」期間において、都庁本庁舎などでのパープルライトアップを実施しまして、女性に対する暴力の根絶を広く呼びかけるとともに、若年層向けの啓発カードの配布などを行ってまいります。

また、性暴力・性被害防止に向けた広報・啓発といたしまして、子供の性暴力・性被害をテーマとした啓発動画を制作し、SNSでの発信や出前授業での動画紹介、区市町村教育委員会や都立学校への周知などを通じまして、若年層に広く届けています。

さらに、ネットTokyoとしまして、SNSの不適切な利用による性被害防止を目的に、青少年を対象としたターゲティング広告を実施し、啓発ホームページへ誘導するとともに、自撮り被害などの実態や相談窓口をまとめた小・中・高生向けのリーフレットを作成しております。

続いて、審議会で検討を進めております、東京都男女平等参画推進総合計画につきまして、先ほどご説明させていただいたところですが、計画の改定に当たりましては、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取り組む方向で検討を進めております。

続いて、男性の育児参画推進に向けた取組となっております。

新たに、働く人の育児応援事業を実施しまして、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対して、奨励金を支給することで企業の取組を支援してまいります。

あわせて、Webサイト「TEAM家事・育児」におきましては、家事・育児の「可視化」等を行うコンテンツを制作しまして、家事・育児分担に係る夫婦の気づきにつなげていきます。

続いて、小学校の始業時前の子供たちの安全・安心な居場所づくりに関する取組でございます。

平日の朝に子供たちが安心して過ごせる居場所づくりに取り組む区市町村に対しまして、都は補助を実施しています。令和8年度は、新たに小学生の夏休みの午前中に、体力や生活リズムを保つための居場所づくりへの支援を行ってまいります。また、実施校数につきましても、令和7年度の100校から令和8年度は478校へと拡大する予定です。

以上、委員の皆様から出た主な意見と令和8年度の主な東京都の施策について、ご説明をさせていただきました。事務局からの説明は、以上でございます。

○樋口女性活躍推進担当部長 ありがとうございます。それでは、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、これまでにご説明いたしました東京都の取組に対するご意見など、ご発言いただきたいと思います。

発言される方は、画面上にある手挙げボタン、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、また、発言後はオフ、ミュートにしてください、発言後には再度手挙げボタン押して、手を下げていただいた状態をお願いいたします。

東京中小企業家同友会の田村様、よろしくお願ひいたします。

○田村委員 ありがとうございます。東京中小企業家同友会から来ております、ドライブ
ングフォースの田村と申します。このたび、すばらしい資料をまとめていただいて、あ
りがとうございます。

一点気になったことについて、発言させていただきます。

一つは、女性が管理職になりたがらないというキーワードが、資料の中に二つぐらい
ありました。そういうことを言う方もいらっしゃると思うんですけれども、私の観点で
は、恐らく女性は何役もロールがあつて、役割があり過ぎて時間が足りないのではない
かと思つております。私、キャリアコンサルタントも企業経営しながらやっているもの
です。

それで、なぜ時間が足りないかといいますとですね、総務省の社会生活の調査なんか
ですと、男性の家事・育児の参加は2時間、女性は7時間半程度。全然、関わる時間が
違うんですね。生活を支えるための時間に、労働時間を使えないというようなことが起
きているというか、そういう文化で日本がずっと来ていたと思うんです。最近、若い夫
婦の方たちは、すごく平等にやっぴらっしゃる方たちも多いんですけれども、いまだ
に、平成、昭和の世代ですと、女性が家事を一手に引き受けるということで、女性は常
に時間のやりくりを考えながら、それから自分の体力を考えながら仕事をしているわけ
なんですね。ですので、女性が管理職になりたがらないというアンケートのデータだけ
を見て判断すると、それこそまさにアンコンシャス・バイアスじゃないかなと私は思っ
ております。ですので、東京都で新しい取組がなされるというのを今お伺ひしましたの
で、大変期待しております。

よろしくお願ひします。以上です。

○樋口女性活躍推進担当部長 ありがとうございます。ほかにございますでしょうか。

東京ボランティア・市民活動センターの森様、よろしくお願ひいたします。

○森委員 はい。ご説明ありがとうございます。

計画の中間取りまとめのパブリックコメントのところで、ご説明がありましたけれど
も、アンコンシャス・バイアスに関する意見が多かつたということでしたので、都民の
中でも、その言葉が浸透し始めている兆候かなと少し感ました。アンコンシャス・バイ
アスを、基本的にマインドチェンジということで発信していることに対する前向きな意
見かなと想像しましたが、どんな意見だったかとかというのは分かりますでしょうか。

○平澤男女平等参画課長 では、事務局からお答えいたします。

ご意見に関しましては、前向きな意見というよりも、どちらかといいますと、そのアンコンシャス・バイアスが、マインドチェンジという表現は現行計画でも使っておりますが、それが内心の自由や個人の思想に踏み込むことを懸念するという意見が多くございました。こちらに関しましては、私どもは、中間のまとめの中では、それを何か強制的に変えるような表現は含めないように注意したところではございますが、最近の一般の受け止めといたしまして、それが個人の思想に行政が介入するかのよう受け止める方もいらっしゃるしまして、それに反対する意見であったり、あるいは、そうならないように注意して進めるべきであるというような、それはある種、前向きではございますが、意見があったというところでございます。

以上でございます。

○森委員 ありがとうございます。やはり広めていくためにも、いろんな丁寧な伝え方をしなきゃいけないということなのかなと思いました。ありがとうございます。

○樋口女性活躍推進担当部長 ありがとうございます。ほかにございますでしょうか。

生活協同組合連合会の西村様、お願いいたします。

○西村委員 東京都生協連の西村と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

ご報告をお伺いして、私も先ほどの委員がおっしゃっていたように、都が進めていかれる施策を楽しみにしております。

質問が3点と意見が1点ありますので、お願いしたいと思います。

まず質問は、イベント等でも意見を聞かれたということで、今日は自由記述のところのご紹介をいただいていたかと思いますが、それ以外のほかの項目のところ、どんなアンケートを取られたのかということと、この総数が1,090件で実際に参加された方の割合でいうと、何割ぐらいの方がアンケートにお答えいただけたかをお聞きしたいです。

質問の2点目は、会議での主な意見及び都の施策の、性別に関する無意識の思い込みへの取組で、女子中高生向けのオフィスツアーということで拡充がされていますが、これは、その逆のパターンもあるのではないかなと思っております。例えば、看護師や保育士など女性が多い職業について、今度は、男子中高生向けみたいな形では考えていらっしゃるのかということをお聞きしたいです。それは、今回のアンケートの結果の中でも、男性目線の支援というご意見もありましたので、都としては、女性だけではな

く、平等にというところでお考えはあるのかどうかということをお聞きしたいです。

質問の3点目は、「小1の壁」というところで、若い世代の方々が働きに出たいという中、色々と障害になっているところを、居場所づくりとして取り組んでいることにはすごく期待が持てます。こちらについても、令和8年度、478校と記載があるんですけど、どのように取り組んでいくのかをお聞きできればと思いました。

意見としては、最後の方でありました、その他の主な東京都の施策のところ、性暴力や性被害防止の取組で、今、小さい学年の方々への被害というのが増えてるようになっております。今回、小中高向けのリーフレットの作成などを記載いただいておりますが、幼稚園とか、保育園時から、自分の大事な場所、プライベートゾーンというところを、割と早いうちに教えたほうが良いという取組を始めているところもございます。小さい頃から自覚を持たせることで、これが性被害だったということが、分かるようになるかと思しますので、できれば東京都としてもぜひ、こういった取組も検討していただきたいです。

どうぞよろしくお願いいたします。

○樋口女性活躍推進担当部長 ありがとうございます。まず、1点目、計画の意見聴取で、イベントで出た自由記述以外でどんなアンケート項目だったのかということと、どのくらいの回収率だったのかということについてお願いいたします。

○平澤男女平等参画課長 西村様、ご質問ありがとうございます。

意見聴取の部分について、質問にお答えさせていただきます。

まず、アンケートで、今回は自由記述の部分を紹介させていただきましたが、そのほかというところなんですけれども、イベントに応じて少し内容は変えた部分もございますが、共通して意見を聞きましたのが、どのような場面で男女平等を感じるのか、あるいは、不平等であるかを感じるのかというところについて、意見を求めたというところでございます。例えば、教育の場面であるとか、あるいは、働く場において、あるいは、社会生活においてというようなところで、平等、不平等を感じるというところでの意見を頂いたところでございまして、自由記述にもございましたが、やはり社会の固定観念であるとか、そういったところでの不平等を感じるというのが多かったというのが、全体的な傾向でございます。詳細は、また分析しまして、次の計画の中でもご紹介はしたいと考えてございますが、そのほかに共通した質問事項といたしましては、これも自由記述に近いところはございますが、行政に求める取組というところで、これも先ほど

と、不平等に感じるのと裏返しにはなりますが、どのようなところでさらに男女平等を進めてほしいかというような意見も聞いたところをごさいますて、こういった質問の中では、雇用分野において、男性と女性でまた格差があるというようなところで、そこに対する取組を求める意見が多かったというのが全体的な傾向でございます。

回答率でございます。こちらはイベントで聞いた場面もあれば、出入り自由なところで聞いた場面であるとか、あるいは、大学で学生に広く聞いたというところがあり、母数が必ずしも明確でないところをごさいますて、回答率何%というのは、お答えできない状況でございます。

意見聴取については、以上でございます。

○樋口女性活躍推進担当部長 ありがとうございます。それから、2点目、性別に関する無意識の思い込みの取組で「女子中高生向けオフィスツアー」に対し、男子学生向けの取組についてのご質問でしたが、こちら、お願いいたします。

○森口女性活躍推進担当課長 ご質問いただき、ありがとうございます。

こちらのオフィスツアーは、男性向けもやらないのかということで、ご質問を頂戴したところと認識してございます。

この女子中高生向けのオフィスツアーにつきましては、ある調査によりますと、15歳時点での女子の数学、理科の学力は世界トップクラスであると調査結果が出ているにもかかわらず、その文理選択の段階で理系選択をする女子の比率が低いというデータがございます。そういった観点から、いわゆるSTEM分野への進学といいますか、我々としては、子供たちの将来の選択肢を拡大させたいという思いがございますので、この事業に取り組んでいるところでございます。まずはその調査等、今の実情を踏まえた上での対応ということで、こういった事業に取り組ませていただいております。

男性向けにも、ツアーをやる予定はないのかというご質問に関しましては、今後、様々な動向も踏まえまして、検討していくことはあるのかなと考えておりますが、今のところ実施の予定はないということで、お答えさせていただきたくします。

以上でございます。

○樋口女性活躍推進担当部長 それから、3点目のご質問で、「小1の壁」の子供の居場所づくり事業ですけれども、こちら、教育庁の事業となっており、後日、回答させていただきたいと思ひます。よろしくお願ひいたします。

続きまして、東京都医師会の大坪様、よろしくお願ひいたします。

○大坪委員 はい。東京都医師会の大坪です。お世話になっております。

まず、私たちの医療業界は女性が多い職場なので、看護師さん等前からリーダーになる方が多くいました。その他のいろいろな職場の方々、病院に出入りする業者さんとか、あとは医師会とか、あと行政の方々ですね、ずっと私も何十年と接してきて、大分、女性の方々が課長になったり、部長になったりして活躍してきているというのは、すごく実感するところであります。また、医師会の役員も、東京都はかなり女性の比率が上がってきていまして、東京都の進みというのは非常に感じているところです。

ただですね、地方で考えると、いまだに都道府県の医師会の理事というのは、女性は大体一人しかいないんです。東京だけなんですね、こんなに人数がいるのは。あとは、地方に行って行政の偉い方に会ると、大体男性というのはあるので、東京は結構、自治体の中ではかなり進んでいるんじゃないかというのは、私の実感するところで、東京都の活動が実を結んできているのではないかと考えています。

ただ一つ、今後のことで気になることがあります。今、大学病院等では、男性医師も管理職になりたがらなくなっているという聞きです。この中で出世していきたいとか、自分の生活を犠牲にしてまでも責任の重い仕事をしようという気持ちが、ちょっと薄れているようなところが非常に危惧されるという意見が出ています。なので、もう女性だけを支援しているのでは駄目なんじゃないかと私は思っているんですね。これから男性も育休を取ったり、今、かなりそれも推進されていて、取る方が増えていったりということになると、今度は女性だけじゃなくて男性も、正にこの会議の女性も男性も輝くように支援していくようになるのではないかと考えています。女性だけを支援するのは駄目なんだと思います。

もう一つ、その女性活躍推進大賞の審査員も数年間やらせていただいているんですが、その数年間の流れを見ても、今年度は、特に女性の活躍というよりも、社員全体に向けた取組というのが非常に多くて、もう女性、女性という時代じゃなくなったのかなというのは、実際に思いました。なので、これからはまさにこの会議の名のとおり、女性も男性もとにかくみんなに輝いてもらって活躍してもらわないと、というふうに感じています。この女性活躍推進大賞の再構築をして、ということが書いてあったんですが、この再構築というのは、具体的にどのようなことを考えていらっしゃるのか、最後に聞きたいです。よろしく願いいたします。

○樋口女性活躍推進担当部長 ありがとうございます。では、女性活躍推進大賞の再構築

の具体的な内容について、お願いします。

○森口女性活躍推進担当課長 ご質問いただき、ありがとうございます。来年度におきましては、女性活躍推進大賞を再構築するというところで考えております。

もともとは、男女平等参画審議会の中で、委員からご意見を頂戴したのになりました。男性も女性も自らが希望する生き方を選択できるように雇用とか、就業に限らずに、ボランティアなど地域での活動や、家事とか育児など、家庭生活においても力を発揮できるように支援すべきではないか、というご意見を頂戴したところでございます。今の受賞部門といたしましては、事業部門と地域部門という形で、二つの部門の賞を設定させていただいてるところですが、来年度におきましては、より地域にフォーカスした部門を設定するなど検討していきたいなというふうに考えているところですが、詳細につきましては制度設計中ということで、鋭意取り組んでいるところでございます。

○大坪委員 ありがとうございます。それはまた楽しみにしております。

女性を支援するという事は、それを支える男性も支援してあげないと駄目で、その周りを支援することによって、女性も支援されるというふうに考えないと、やっぱり周りにしわ寄せがいく、周りが不満を持つというのは、悪循環になりますので、とにかく支える方たちのことも考える。例えば、子育てを一緒にやる男性のことも支えるというふうな考え方に、変えていったほうがいいかなと思っています。よろしくお願いします。

○樋口女性活躍推進担当部長 ありがとうございます。ほかにご意見はございますでしょうか。連合東京の佐々木様、お願いいたします。

○佐々木委員 ありがとうございます。様々なご説明ありがとうございました。

私も連合東京という立場で、各審議会なり、それこそ推進大賞の審査会の委員などもやらせていただいております。実は、先日もライフ・ワーク・バランス認定企業の審査会第3回があったんですが、2月6日のライフ・ワーク・バランスEXPOで、東京都が大々的にライフ・ワーク・バランスの認定企業の受賞だったりとか、ブースだったりとか、結構、いろいろ様々やられているんですね。一方で、女性活躍推進大賞という賞もあるのですが、それぞれの審査会がそれぞれを知らないんです。私、両方の審査会の委員をやっておりますので、せっかく東京都でいいことをやっているのに、何か横串がなかなか刺さっていないというところをそれぞれの審査会の場でご意見させていただいているところでございます。先ほどの委員からのご発言にもありますとおり、様々な企業がいろんな取組をしていることを、どんどん東京都としても発信して行って、こうい

う工夫ができるんだと、それぞれの企業がまねをしていくというのは、すごくいいことだと思うので、そういった広がりを見せていければと思います。要は、イベントを一発ポーンと上げるのではなくて、それがさらに広がっていくような取組を、ぜひ東京都さんにはお願いしたいと思っております。非常に、東京都というのは大き過ぎちゃって、例えば、ホームページでも、それぞれのページ、特設サイトとかは充実しているんですけども、そのサイトになかなか行き着かないということがあります。これ、連合東京はしょっちゅう話はさせていただいているんですが、東京都の総合ホームページから、なかなかそういったいいページに飛べないので、もうちょっと整理がされるといいかなというふうに感じているところです。

あと、女性活躍の条例の部分に関しましても、私も検討部会に入っております、この女性が活躍するという言葉に、我々委員が、それぞれ思いがすごくありました。ただ、今回、「雇用・就業分野における」というのを頭につけていただいたことで、女性が能力を遺憾なく発揮できる、女性が働きやすい職場は、男性も働きやすいようになってくるというところで、大分、納得感が得られております。こちらは全国にも先駆けた条例で、各地からも注目されていますので、ぜひ、7月の施行に向けては、制定して終わりではなくて、ここからどう取り組んでいくかというのを、しっかり広めていただきたいと思っております。

以上です。ありがとうございました。

○樋口女性活躍推進担当部長 ありがとうございます。ほかにご意見はございますでしょうか。それでは、東京都中小企業団体中央会の坂巻様、お願いいたします。

○坂巻委員 はい。坂巻です。様々なご説明、ありがとうございました。

私ども、中小零細企業の事業協同組合のようなものの指導、振興をしているところでございまして、会員組合様の傘下の企業様というのが大体小さな企業が多い、そんな状態でございます。そうした中で、現状を申し上げますと、先ほど医師会の方から、女性の役員がなかなかいっしょにならないというようなお話がありましたけれども、私どもでは、大体7割がたは、女性の役員がいっしょにならない組合ばかりなんですね。そういったところでいうと、やはりまだまだ、東京都も色々とやっていただいているんですけども、中小の企業の中にはなかなかそこまで手が回っていない、という実情があるのかなと思っております。

あと、ご説明の中で触れられた103万円の壁について、先だっけの雇用・就業の有

識者会議でも、103万円の壁でお仕事を辞められる方、あるいは、130万円のところでお仕事を辞められる方がいらっしゃるというようなこともございました。103万円の壁は、政府の方針で、取り払われたようではありますけれども、いまだに130万円の壁があるというところで、その辺をどうしていくのかというのは、私どもとしても定まっていません。実態としては、雇用形態から見ると、女性の約4割ぐらいの方がパートタイマー、いわゆる非正規の方で占められていらして、冒頭の田村委員のご発言の中にありました、色々と役割を持ちながら働いていらっしゃるという状況の中でのことなのか、それとも、まだほかの理由があるのか分かりませんが、さらにこの男女平等参画の東京都の事業を普及していただけるとありがたいな、というところがございます。

私からは以上でございます。ありがとうございました。

○樋口女性活躍推進担当部長　ありがとうございました。続きまして、東京青年会議所の神谷様お願いいたします。

○神谷委員　東京青年会議所の神谷と申します。私からは、意見を述べさせていただきたいなと思っております。

まず、今、人口減少社会という中で、AIを推進していく、そのAI活用というものを行って、生産性をどんどん上げていくんだという話を東京青年会議所ではしています。そこからつながることとして、男女平等や、女性活躍というのは、もちろん大事だと思っているんですけども、会社を経営していく中で、今、人口減少で人が物理的に減っていて、1人当たりの生産性を上げないといけない、優秀な人がどんどん働いていかないといけないという時代の中で、男性も女性もないのではないかなと、個人的には思っております。優秀な人は、その会社の目的達成のために、そのピースに当てはめていくということをやっていき、そういった会社が成長してるよねということが示せば、男女平等で、女性の役員の比率というのも上げざるを得ないと、それが、会社として成り立っていくためには必要だよな、というような社会になるんじゃないのかなと思っております。

私たちの東京青年会議所の活動としましては、昨年、中央区委員会、中央区の青年会議所が父親の育児参画に関する活動を行いました。現在、育休の制度はすごく整っているんですけども、父親が育休を取ったとしても、今度は、取るだけ育休という言葉があるぐらいで、ただ家で休んでいるだけ、子育てに全然参加していないよというのが、

社会的な課題として発生しているということを我々知りました。であるならば、どうやったら父親が育児、家事に参加する意欲を上げていけるのか考え、そのための事業を行いました。それで、築地本願寺を貸し切りまして、家族に感謝の手紙を書くということであったりとか、子育て系ユーチューバーに来てもらって講演をしてもらったりとか、子供と一緒に楽しめるブースを作ったりとか、先ほどのどなたかの発言にもありましたけど、こんなに女性が家庭の中で多くの時間を使っていて、そして、家事、育児を行っているんだよということを男性に知ってもらって、意識を変えてもらって、そして行動を変えてもらうという事業を我々を行いました。ただ、やった後はよかったとなるんですけれども、やっぱり続けていかないと、一回やっただけでは男性の意識というのはなかなか向上しないのかなと思っておりますので、今年度も引き続き行っていくというのが、我々、青年会議所として行っていることです。

以上です。

○樋口女性活躍推進担当部長 ありがとうございます。続きまして、東京経営者協会の羽入田様、お願いいたします。

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

本日は、東京都様の実施している女性活躍の推進のためのいろいろな取組を聞かせていただきまして、ありがとうございます。

私どもも年に1回、東京都様にいろいろ要望書を出しておりまして、その中にも2026年度は女性のキャリア支援の促進や、女性活躍推進に関わる条例制定の在り方の提言を出させていただきました。この中で、東京都様が実施している男女間賃金格差改善促進奨励金事業、働く女性応援事業における助成金の拡大や、法人に関連する都税の税制優遇措置の導入、さらには、女性の管理職、役員の積極登用を推進する企業に対する支援の強化などをお願いしているところでございます。

本日の会議の中でいろいろご紹介をいただき、東京都様の取組が大変進んでいるということが分かりました。私どもでも、こういう取組をしているということを、ぜひ会員さんにも広めていきたいと思っておりますので、もし何かございましたら、私たちにも、会員さんに周知のお手伝いをさせていただければと思っております。私たちでも、女性活躍推進法などのセミナーをやりますと、たくさんの方が参加してございまして、関心が高いことがよく分かります。当会でも女性役員の懇談会がございまして、年に三、四回、会合を開いております。女性の活躍の推進だけではなく、男性も含めて、障害の

ある人とか、いろいろな方に、どの方にも等しく会社の中で活躍してほしいという視点で、皆さんで話を進めています。

この会議の中でも、経営者の方の理解があまり進んでいないようなお話がございましたが、こちらでも経営者に向けて、しっかりと女性活躍推進の話、並びにどの方も活躍できるような、そういう施策のご紹介をしていきたいと思っておりますので、もし東京都様のほうから、これはぜひ紹介してほしいという依頼がありましたら、ご協力したいと思っております。

私からは以上です。

○樋口女性活躍推進担当部長 ありがとうございます。続きまして、看護協会の家崎様、お願いいたします。

○家崎委員 ありがとうございます。東京都看護協会の家崎です。

今、看護協会が取り組んでいること、現状をお話しできればなと思います。

先ほど、小さい頃から性暴力に対応できるような教育が必要というご意見をいただきましたが、以前にもご紹介させていただきましたが、東京都看護協会では助産師や看護師が小学校に行って出前授業をする、命の大切さを伝える事業を行っております。以前は、小学生だと五、六年生が対象でしたが、ここ2年ぐらい、2年生にお願いしたいというご要望もいただいています。最初は、2年生で大丈夫かな、小さすぎないかなという心配もしましたが、それぞれの年齢で、命の大切さ、自分を大事にすること、周りを大事にすること、こういったことを学べると思いました。こういう活動は看護協会だけではできないので、いろいろなところでも出来たらいいなと思っています。

それから、先ほど子育て、育休のことのお話が出ましたが、訪問看護で、在宅で障害のあるお子さんを見ているご両親といろいろお話しすることがあります。今までには、障害のお子さんが生まれたからといって、お父さんが育児休業を取るということは、ほとんどありませんでしたが、最近の事例で、お父さんが育児休業を1年間しっかり取って、その間に、お父さんとお母さんが一緒に医療的ケアも子育てもしているという方がいます。急に男性の育児休業が増えるとは思いませんが、徐々に進んでいるんだなと実感しているところです。

もう一点、最後に、東京都看護協会では、10月に男性看護師交流会を開きました。男性看護師交流会をするんだったら、女性看護師交流会もしなきゃいけないんじゃないかとも思ったりしましたが、女性が多い職場で男性の働きにくさがあるだろうというこ

とで、男性同士で集まって、自分たちのキャリアアップを考えてもらいたいと思い、開催しました。女性が多い職場で男性は働きにくいだろうと思っていましたが、女性が感じるほど男性の方々は感じていなくて、協働しようという意識が高いと感じました。話し合ってみないと分からないこともあると思いました。この事業に関しては、ずっと看護協会がするのではなく、自分たちで仲間をつくって、自分たちのキャリアを高めていっていただく、という方向でやっていこうと思っています。東京都看護協会の活動を紹介させていただきました。

以上です。ありがとうございます。

○樋口女性活躍推進担当部長 ありがとうございます。続きまして、高等学校PTA連合会の齋藤様、お願いいたします。

○齋藤委員 こんにちは、東京都PTA連合会、齋藤です。

この会議で感じたことなんですが、先ほど何名かがおっしゃってくださったように、女子中高生向けオフィスツアーについて、その告知とか、周知などというのも活動としてやったんですけれども、やっぱり男性向けのツアーというのもあったらいいなと思いました。僕のところの子供が二人とも男性なので、どういうことをやっているのかなと思って、行こうと思ったんですけれども、女性向けで行けなくて、男性向けがあればいいなと思いました。ぜひ検討してください。

それから、今回のお話の男女平等ですとか、アンコンシャス・バイアスについて、今の子供たちは、中学生、高校生、大学生ぐらいになると、とてもよくこのことについて知っていて、やっぱり子供のうちから、小学校とか、幼稚園から、そういう教育が近年はされているので、それが浸透しているんじゃないのかなとは感じています。

ただ、我々親世代ですとか、そういうところまで、この問題についてのことが多く届いていないような気がするので、何かSNSやCMなどで、多くの人の目につくような告知をしてもらって、こういう会議に参加する人だけが分かっているのではなくて、たまたまちらっと見て興味を持ってもらった人たちが、そこにたどり着くように、何かしていただければいいかなと思っています。

それからアンコンシャス・バイアスについて、大変難しいなと思いました。好意的差別ということを読むと、こっちは優しく接しているつもりなのに、それは差別ですよと言われちゃうと、どう接すればいいか分からなくなるので、その辺の境というのが何か目安みたいなのがもしありましたら、教えていただければと思います。

以上です。ありがとうございました。

○樋口女性活躍推進担当部長 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、コメントございますでしょうか。

○森口女性活躍推進担当課長 ご質問いただき、ありがとうございます。無意識の思い込み、アンコンシャス・バイアスについて、いわゆる合理的差別になるのかどうかという判断についてのお話が一番最後にあったかと思うのですが、アンコンシャス・バイアス、無意識の思い込みの定義というのが、幅が広くて、どの辺までなのかという明確な線引きをするのが難しいと実務担当者としては考えております。学説も様々ある中で、先ほど委員もおっしゃっていましたが、年齢を重ねるにつれて周りのSNSであったり、インターネットであったり、周囲の大人の言動とか、様々な影響がある中で、幼少期のうちから、アンコンシャス・バイアスは何かというところで理解を深めていただくことが、非常に大事なのかなと考えております。

ただ、なかなか明確にこれが無意識の思い込みです、これが合理的差別ですというのが、言いにくい分野ではあるなとは思いつつも、我々男女平等参画課におきましては、いわゆる男女平等参画を阻害する、例えば、自分にはできない、無理なんじゃないのかとか、将来の選択肢の幅を狭めるような、いわゆる無意識の思い込みというのにぜひとも気づいていただいて、将来の選択肢や将来の可能性を広げていただく、そういった取組を進めていきたいなと考えているところでございます。

よろしく願いいたします。

○齋藤委員 ありがとうございました。

○樋口女性活躍推進担当部長 先ほどから、「女子中高生向けオフィスツアー」に関して、男子学生はやらないのかというご意見をいただいているかと思うんですけども、都の子供政策連携室において、中高生の職業体験事業をやっておりまして、中高生と企業団体をマッチングしてリアルな職場体験をしてもらう取組を行っています。なかなか都民からの見え方が難しいのですが、男女平等参画という立場や視点で、我々が女子中高生を対象にオフィスツアーをやっている背景としては、先ほど課長が説明したとおり、社会の構造を変えていくには、アファーマティブ・アクション、積極介入していく部分が必要で、今、男性しかいない職場でもっと女性が活躍してもらうには、子供の頃から、こういう選択肢があるんだよということを、実際に見て体感してもらい、面白いと思ってもらえることがすごく大事なのかなと思っています。

割と、理系、文系の選択が、自分の得意科目、不得意科目で何となく決まってしまうたり、大学を見ても、理工学部は男子が少ないからちょっと行きづらいなと思って諦めたり、本当はその先があるかもしれないのに、実はものすごく手前で諦めていたとか、選択肢が狭まっていたということになると、非常にもったいないことだと考えています。業界や企業にとっても、女性のエンジニアが少ないとか、現在非常にユーザーは多様化していますので、男女両方の視点でいろんなものの見方ができないと、イノベーションも起こらないし、開発も進まない、その先の成長につながらないということがあって、我々は、そうしたSTEM分野に、理系分野に女性をいかに増やしていくかという視点で、事業を構築し、社会の構造転換を目指してやっております。こうした背景から私どもでは、女子中高生がターゲットになっているのですが、子供政策連携室という別部署では、中高生がいろいろな職場体験ができるように事業を実施しておりますので、ここでご紹介させていただきます。

アンコンシャス・バイアスに関しては、先ほど課長が説明したとおり、線引きするのは本当に難しく、なぜなら、人には様々な考え方、様々な価値観があって、それを我々の方でこうなさいというのは、やっぱりちょっと違うなと思っております。ただ、一定の目安が欲しいということで、今日、ご説明させていただいた中に、広報ガイドラインというものがあまして、男女平等参画の視点で、来年度制作したいと考えています。いまだに女の子のランドセルは赤やピンク、男の子は黒や青、女の子は必ずスカートで男の子はズボンみたいな、そうしたイラストで広報を行っている場面が実際まだあります。我々の広報広告物から、性別で役割分担は決まっていないというメッセージをしっかり発信していかないと、世の中や社会の考え方も変わっていかないと考え、そうした行政の広報ガイドラインを来年度、発行していきたいと思っています。最終的に目指すところは、個人の選択肢を狭めない、そして、可能性を潰さない、また、自分の思わぬ発言で他人を傷つけない、挑戦する機会を奪わない、そこにありますので、ぜひご理解いただければ幸いです。ありがとうございます。

続きまして、東京都商店街振興組合連合会の浦崎様、お願いいたします。

○浦崎委員 商店街連合会の浦崎でございます。いつもお世話になっております。

私ども、商店街の東京都の団体ですが、都内には2,300ぐらいですかね、商店街があります。にぎわっているところ、そこそこ、そうでもないところ、いろいろありますが、共通しているのは高齢化ですね。やはり担い手不足、後継者難ということもあり、

これは最大の課題と言ってもいいぐらいなんですけれども、東京都の助成事業、女性活躍支援の助成金も大変充実させていただいて、我々も使わせてもらっていますけれども、現場ではどうかといいますと、やはり商店街の役員で、女性役員というのは非常に少ないですね。私どもの商店街振興組合連合会の組織でも、女性の理事は、今、ゼロでございます。区のレベルでも少ないですね。まだまだそういう状況にあるということは、踏まえなければいけませんけれども、そういう中でも、一つ一つ我々も取組はしております。例えば、世田谷の商店街の女性部を品川の商店街の女性部とマッチングして勉強会をしてもらって、いろんな気づきを得てもらうということもやったり、それから、各区の商店街で頑張っている女性の役員や店主の女性をフィーチャーしまして、10分、15分くらいの動画を作って、私どものホームページで流すといった情報発信もしています。組織的に言いますと、もともと女性部、青年部というのは、各商店街にあるわけじゃなくて、まだ少ないですね。あったとしても、活動が活発かといえば、そうでもないというところも多いので、そういうところにまずテコ入れをしていかなきゃいけないというのが、私どもの課題になっています。

いずれにしても、東京都の産業労働局の施策を活用し、今、条例もできるということですので、これを後押しとして、我々としても、現状から少しでも女性が活躍できるようにしていきたいです。そして、今やもう人手不足ですので、とにかく、女性だ男性だと言っている場合じゃなく、後継者がとにかく必要なんだと、後継者難なんだというところで、担い手育成をしなければいけないということで、私ども団体として、令和8年度の予算要望を東京都にしまして、その予算もつけていただきましたので、次年度はもう少し取組が強化できるのかなというふうに思っているところであります。

もう一つ、ご説明いただいた中で、個人的に気になったところとしてトイレの話が幾つか出ていましたけれども、私の経験からも日頃思っていたんですが、外出先で女性のトイレって結構、行列をなしていますよね。サービスエリアとか、コンサートなんかでも15分の休み時間でも行列をなしていて、大変な状況になっていて、女性のご苦労されているなと思って見ていたんですが、実は、でもそれって他人事じゃないよなど、女性だけの話じゃなくて、男性も関係する云わば社会的損失なんじゃないかなと思いました。車で出かけているときに、女性のトイレが混んでいたら、それだけ家族で行動する時間、待ち時間が伸びちゃってタイムロスが生じますからね。そういったことも、仕方ないじゃなくて、社会的にどうあるべきかという視点で考えてみれば、実は違うんじ

やないのと、もっと何とかしなきゃいけないんじゃないかと感じました。、これだけに限らず、ほかにも同様の課題はあるんじゃないかなということで、状況の見える化をしないと、問題として認識されてこないのではなか、何か、細かいことだけれども、示唆を含んでいるんじゃないかと思ったわけでございます。

私からは以上でございます。ありがとうございました。

○樋口女性活躍推進担当部長 ありがとうございます。ほかにご意見はございますでしょうか。私立大学連盟の篠原様、よろしく願いいたします。

○篠原委員 大変、多面的な取組がなされていて、安心するとともに、ありがたいなというふうに拝聴いたしました。

個人的な意見ですが、2点あります。103万円の壁の話が出ましたが、先ほどもコメントがあったように、非正規雇用の方は圧倒的に女性なので、この上限を上げることは非正規雇用の定常化につながってしまい、そういう解決の仕方ではないのではと思います。非正規雇用をできるだけ正規雇用に変えていく、もしくは、非正規雇用であっても、待遇が十分に改善されて有給休暇が取れる、といった解決の仕方が考えられ、上限を上げるのは解決の仕方として少しずれているかな、という気が私にはしました。違う取組があるなというのが、一点です。

二点目は、アンコンシャス・バイアスの話について、私が所属する大学は女子大で、ジェンダーフリーな環境の中で、一定期間、リーダーシップの育成ができるのですが、トランスジェンダーの学生（女性）に出願資格を拡大したところ、複雑な課題が出てきました。学生に対する教育として、様々な機会を提供しますが、おしゃべりをしましよというカフェや、シンポジウム等を開催してもなかなか学生が集まらないのです。そこに行くということが、トランスジェンダーなんだというふうに思われる、だから、そういうことができない。自分がそうであるか、ないかにかかわらず誘うことが難しいと、参加する学生が言っていて、トランスジェンダーの方たちの生きづらさというのをひしと感じたので、一段の教育が要るのかなと思いましたし、分断をつくってしまわない配慮も必要です。

先ほど、お手洗いの話がありましたが、本学でもオールジェンダートイレというのを作りまして、それはそれなりに使われてはいるのですが、全部それにすることは、強い反対があります。台湾に行ったときに、パーキングエリアのトイレがもう男女別なく、20個くらいトイレブースが一行に並んでいて、その向いに手洗いがザッと一行にあっ

て、私は、ああいうのでいいのではないかなと思ったら、バリアフリーを専門になさっている先生から、それではすごくクレームが来るといふ指摘があり、トイレ一つを取っても、繊細なものだなと感じました。性の多様性についてももしっかり教育していかないといけないのだなと思いました。

本学でも、さらにそこは、女子大としてもきめ細かく対応していきたいところでもあります。私の問題意識について、共有させていただきました。

○樋口女性活躍推進担当部長 ありがとうございます。

それでは最後に、当会議のコーディネーターの大沢委員からコメントをいただければ幸いです。お願いいたします。

○大沢委員 はい。ありがとうございます。本当に多岐にわたった議論がされていて、一つ一つのご意見を伺いながらうなずいておりました。それをまとめるのは至難の技で、どうしたらいいんだろうかと悩んでおりました。

私の専門の話になってしまうんですけども、1980年代、男女雇用機会均等法が施行された時にアメリカにおりまして、日本の経済がなぜ好調なのかということについて日本的雇用慣行との関連で、アメリカ人に説明していました。

アメリカと比べてみると、賃金プロファイルというか、年功賃金というのが、やはり日本では顕著に見られるのに対して、アメリカでは非常にフラットというか、個人にいろいろな差があつて、男女間の差も非常に少ないという、そういう状態でした。今回、年功賃金がどういうふうに変まっているのかなと思っておりましたら、アメリカに近くなっていたんですね。男性の賃金プロファイルの傾きはだんだん緩やかになっていて、女性のほうは上がっている。これは私たちがここで集まって議論している男女平等参画社会の背後にある変化なんですね。少しずつではありますけれども、男性も女性もその賃金プロファイルが変わってきている。男性や女性という区別ではなく、あるいは、性の多様性も包摂したような社会制度を作るためにどうしたらいいのかということ、今、ここで議論しているのではないかなと改めて思いました。

先ほどお話がありました、女性活躍推進大賞の委員を私も務めておりまして、受賞する企業がこの10年で大きく変わってきたということを感じました。最近の受賞企業は女性社員が活躍するために、賃金制度全体を見直している。それによって女性が活躍できるようになった。女性が活躍するためにはこのような制度改革が必要なんだろうなと思います。それをしていかないと、男性も女性も活躍できる社会にはなっていない。

これは賃金の問題だけではなくて、社会制度の問題も同じでして、103万円の壁、130万円の壁というのは、それが女性の就労を妨げていると議論されながら変化しなかった。しかし、これらの壁はなくしていく方向で考えていくしかないのではないか、これをなくさないで、非課税限度額だけを上げていけば社会保険費負担を節約するために非正社員を雇う企業は減らず、日本全体の生産性は上がらない。臨時的に生み出される仕事もあり、そこには臨時雇用や派遣という就業形態も必要だと思いますが、恒常的にある仕事に対しては、正社員という枠組みの中で、様々な働き方に対してフェアな賃金を払っていく。こういった雇用の在り方を目ざしてもう一度今の雇用制度を見直していかなければいけないのではないかということ、今回みなさまのお話を聞きながら感じました。この会議だけではなくて、もう少し上のレベルで雇用制度、賃金制度、社会保障制度など、高齢化が進展する社会で、男女の役割分担を超えて、個人を中心として生産性を上げ、イノベーションを起こすための制度改革を実行していかなければいけないのではないかと思います。そのために見直すべき重要な課題が非正規問題であるということ強く思いました。

もちろんそれを全部ここで議論することは難しいですが、政府の会議などで、皆さんも委員になられている方も多いと思いますので、ぜひ、その方向を見つめながら、年金制度改革、男性の育児休暇の推進、そして、やはり職場の心理的安全性を確保しながら、多様な背景をもった人たちがコミュニケーションを取って違いを認め合い、自分たちの問題を率直に話し合っ改善していくような、そういう社会や職場を目指してご助言いただけたらと思います。

以上でございます。ありがとうございました。

○樋口女性活躍推進担当部長 大沢先生、ありがとうございました。

これまで皆様から、たくさんのご示唆と、また、貴重なご意見をたくさんいただきまして、本当にありがとうございました。

本日、皆様からいただいたご意見につきましては、東京都の全局で構成している男女平等参画推進会議で報告しまして、また、各局の施策に生かしていきたいと考えております。令和8年度がすぐそこに迫っているんですけども、いよいよ冒頭にご紹介しました女性活躍推進条例が施行されます。また、我々生活文化局の東京都男女平等参画推進総合計画、こちらの改定も差し迫っているところです。引き続き、皆様のアドバイス、またご協力をよろしくお願いいたします。

今日は長時間にわたりました、本当にありがとうございました。

以上をもって、会議を閉会したいと思います。

大変ありがとうございました。

(午後 3 時 0 3 分 閉会)