

令和3年度東京都男女平等参画審議会
第1回総会

令和3年4月19日

生活文化局

1 日時

令和3年4月19日（月）午前10時00分から11時45分まで

2 開催方法

オンライン方式

3 会議次第

（1）開 会

（2）新委員の紹介

（3）審議

「東京都男女平等参画推進総合計画」の改定に当たっての基本的考え方
中間のまとめ（案）について

（4）今後の予定

（5）閉 会

4 出席委員（50音順）

青木克徳委員、上本俊之委員、太田晃弘委員、大槻奈巳委員、川村百合委員、
小林治彦委員、是枝俊悟委員、篠原聡子委員、篠宮武男委員、
治部れんげ委員、高橋弘行委員、田中優子委員、塚越学委員、名執雅子委員、
林玲子委員、福島りえこ委員、藤森和美委員、松下玲子委員、三辻利弘委員、
宮地尚子委員、もり愛委員、やまだ加奈子委員

(午前10時00分 開会)

○赤羽男女平等参画担当部長 お待たせいたしました。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。

定刻となりましたので、これより東京都男女平等参画審議会第1回総会を開会させていただきます。

私は、事務局を担当しております、男女平等参画担当部長の赤羽でございます。

どうぞよろしくお願いいたします。

本日は最初の総会でございますので、後ほど会長の選出をお願いする予定でございますが、それまでの間、進行を務めさせていただきます。よろしくお願いいたします。

本日の会議はオンラインで実施しております。会議資料につきましては、事前に送付させていただいたものを画面表示してまいります。

ご発言の際には、画面の「手を挙げる」という挙手ボタンを押してお知らせいただくとともに、お名前をおっしゃっていただき、会長の指名を受けてからご発言いただきますようお願いいたします。

なお、画面が写らない、音声聞こえないなどの問題が発生した場合は、一旦、会議から退出していただき、再入室を試みていただければと思いますので、よろしくお願いいたします。再入室をしても改善されない場合は、あらかじめお伝えいたしました事務局の電話番号にご連絡をお願いいたします。また、ハウリングや雑音防止のため、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。

それでは、本日の出席状況についてご報告いたします。

現在、ご出席いただいております委員の方は20名でございます。審議会運営要綱第5に定める総会の開会に必要な定足数に達しておりますことをご報告申し上げます。

なお、本日、まつば委員はご欠席でございます。あと3名ご出席の予定となっておりますので、ご報告させていただきます。

委員の皆様のご紹介は、委員名簿にて代えさせていただきます。委員名簿でお名前等のご確認をお願いいたします。

専門委員として、委員名簿記載の2名の方をお願いしております。本日はご出席はされておられません。

また、男女平等参画、女性活躍推進には都庁全体で取り組む必要がございますので、関係する局の職員も幹事として出席させていただいております。出席者は、幹事・事務

局名簿にて確認をお願いいたします。

なお、本審議会は運営要綱第10により公開で行うものと定められておりますので、本日の総会は公開としております。ただし、審議会の決定により、一部非公開の取扱いとすることができる規定がされてございますので、後ほど改めて確認をさせていただきます。

なお、本日は13名の傍聴のお申込み、またマスコミ1社のお申込みをいただいております。

それでは、初めに、会長の選任についてお諮り申し上げたいと存じます。

会長につきましては、運営要綱第3に基づきまして、委員の皆様の互選により選出することになっております。

どなたか、ご推薦、御意見等がある方は、画面の「手を挙げる」という挙手ボタンを押していただきますようお願いいたします。

それでは、治部委員のボタンが押されましたので、治部委員、お願いいたします。

○治部委員 ありがとうございます。

男女平等参画や女性の活躍推進にお詳しく、ご自身もこの3月まで東京六大学で初めての女性総長として活躍されました、田中委員がふさわしいのではないかというふうに思います。

○赤羽男女平等参画担当部長 ありがとうございます。

そのほか、是枝委員もお手を挙げていただいておりますので、是枝委員、御意見がありましたらお願いいたします。

○是枝委員 私も田中委員が適任だと思います。今年3月の法政大学での講演は大変胸を打つものでございました。男女あらゆる立場の方の考えを踏まえて、田中委員なら計画をまとめていただけるのではないかと思います。

○赤羽男女平等参画担当部長 ありがとうございます。

治部委員、是枝委員から、田中委員をご推薦というご発言がございました。

ご異議がなければ、田中委員に会長をお願いしたいと存じますけれども、ご異議がある方は画面の挙手ボタンでお知らせいただければと思いますが、いかがでしょうか。

(異議なし)

○赤羽男女平等参画担当部長 ありがとうございます。

それでは、皆様のご賛同をいただきましたので、田中委員に会長をお願いしたいと存

じます。田中委員、お受けいただけますでしょうか。

○田中委員 ありがとうございます。

では、ご推薦がありましたので、お引き受けしたいと思います。何とぞよろしく願いいたします。

○赤羽男女平等参画担当部長 ありがとうございます。

それでは、会長にご挨拶をお願いいたします。

また、運営要綱第3-3に基づきまして、会長代理のご指名もお願いいたします。

○田中会長 はい。今、推薦で言ってくださったように、今年の3月31日まで法政大学の総長を務めておりました。2016年、法政大学はダイバーシティ宣言を出しました。総長任期最後の年に、またさらにそれを進めるために男女共同参画のタスクフォースを立ち上げまして、1年間、集中してやってまいりました。その中で様々な課題が見えてきました。

これは一つの組織だけのことでなくて、社会全体の問題としてやはり考えなければならぬ、そのことが私の中に深く印象づけられまして、そしてまた、おっしゃってくださいましたように学位授与式でこの問題を取り上げました。

例えば女性総長が生まれるとか、副大統領が女性になるとか、女性がそういう上級職や管理職になればいいのか。それで解決するのか。これが社会全体の課題としてあると思います。女性の活躍とは、本来、何なのかを考えていきたいと思いますので、何とぞよろしく願いいたします。

また、できるだけ多くの方の御意見を伺いたいと思いますので、円滑な会議運営にご協力いただきますように、よろしく願いいたします。

また、この問題は、非常に重要な問題ですので、多様な立場からの御意見を期待しております。何とぞ、皆さん、よろしく願いいたします。

では、次は会長代理の指名です。

私からは、日本電気株式会社の顧問でいらして、そして法務省の人権擁護局長、女性初の矯正局長などをご経験されて、官民双方の取組に大変お詳しい名執委員にお願いしたいと思います。よろしく願いいたします。

名執委員よろしいでしょうか、

○名執会長代理 名執と申します。お引き受けいたします。どうぞよろしく願いいたします。

○田中会長 それでは、名執委員と共にやっていきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

○赤羽男女平等参画担当部長 ありがとうございます。

それでは、この後の進行は田中会長にお願いいたします。

○田中会長 早速ですが、議事3の「諮問」に入らせていただきます。

梶原副知事から諮問をいただくことになっておりますので、よろしくお願いいたします。

○梶原副知事 それでは、私から諮問文を読ませていただきます。

東京都男女平等参画基本条例第15条の規定に基づき、下記の事項について諮問する。

令和3年4月19日

東京都知事、小池百合子

諮問事項

『「東京都男女平等参画推進総合計画」の改定に当たっての基本的考え方について』。

以上でございます。

○田中会長 ありがとうございます。

ただいま、諮問を頂きました。そこで、今後、委員の皆様のご協力を得て、しっかりと審議を進めてまいりたいと思っております。

では、ここで梶原副知事からご挨拶をいただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

○梶原副知事 改めまして、東京都副知事の梶原でございます。

皆様におかれましては、大変お忙しい中、当審議会委員をお引き受けくださりまして、誠にありがとうございます。東京都男女平等参画審議会第1回総会の開催に当たりまして、私から一言ご挨拶を申し上げます。

ただいま東京都男女平等参画推進総合計画の改定に当たっての基本的考え方について御検討をお願いいたしました。

迫りくる人口減少、少子超高齢社会と向き合い、また、コロナ禍を乗り越え、持続可能な社会を築き上げるためには、女性も男性も自らの希望に応じて輝ける、誰にとっても住みやすい社会の実現が極めて重要でございます。

本年3月、都は、明るい未来の東京を切り拓くための都政の新たな羅針盤として、「「未来の東京」戦略」を策定いたしました。

同戦略におきまして、2040年代に目指す東京の姿の一つに、「女性が自らの希望に応じた生き方を選択し、自分らしく輝いている東京」を掲げています。しかしながら、都の現状を見ますと、働く場における男女格差、家事・育児・介護などの役割の女性への偏重、深刻化する男女間の暴力など、今なお解決すべき様々な課題がございます。

さらに新型コロナウイルス感染症の危機は、テレワークの普及など、私たちの暮らしや働き方に大きな変化をもたらすと同時に、女性の不安定な就業環境や配偶者暴力の増加、深刻化の懸念などの課題が一層顕在化しており、実効性のある取組が求められています。

このような状況の下、都、区市町村、都民、企業及び地域団体の皆様が主体的に役割を果たしつつ、それらの関係者が一体となった取組を進めるため、東京ならではの計画を総合的に取りまとめ、着実に施策を推進してまいりたいと考えております。

皆様におかれましては、忌憚のない御意見、ご提案を賜りますよう心よりお願いを申し上げます。

○田中会長 ありがとうございます。

副知事は次の予定が迫っているということでございますので、ご退席になります。どうもありがとうございます。

(副知事 退席)

○田中会長 審議に入る前に、審議会の運営について確認させていただきます。

まず、本審議会の公開についてです。運営要綱第10で公開で行うものとする定められております。ただし書きによって、一部、非公開の取扱いとすることができますけれども、基本的には、このまま公開で進めさせていただきたいと思っております。

もし御意見がある方は、挙手ボタンを押していただきたいのですが、いかがでしょうか。

よろしいでしょうか。

(異議なし)

○田中会長 では、審議の過程とか内容の透明性が不可欠ですので、公開としたいと思います。

では、次に、議事録の取扱いについてです。これについては事務局からの説明をよろしくお願いたします。

○赤羽男女平等参画担当部長 議事録でございますが、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。

議事録の作成方法ですけれども、事務局で議事録（案）を作成いたしまして、発言者の皆様にご確認をお願いいたします。最終的な確認は会長にご一任ということにさせていただきたいと思っております。なお、個人情報に関わる事項等がある場合には、発言者及び会長とご相談の上、適切に対応させていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

○田中会長 ありがとうございます。

議事録について、この事務局のご提案に御意見がある方、挙手ボタンを押していただきたいんですが、いかがでしょうか。

よろしいでしょうか。

（異議なし）

○田中会長 では、特に御意見がないようですので、議事に入りたいと思っております。

議事4になります。

審議を始めるに当たって、今回の計画の改定や策定に当たっての考え方等について、事務局から説明をよろしくお願いいたします。

○菅野男女平等参画課長 事務局の菅野と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

今回の計画改定に当たっての基本的考え方等について説明をさせていただきます。

資料3「「男女平等参画推進総合計画」改定に係る基本的考え方について」を御覧ください。

まず、資料の方には記載してございませんが、東京都男女平等参画推進総合計画の性格等について、簡単にご説明をさせていただきます。

この総合計画は、男女平等参画の促進に関する都の施策及び都民・事業者の取組を総合的かつ計画的に推進するための行動計画となっています。また、この総合計画は、大きく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の二つの計画から構成されています。

資料3の方に戻りまして、現在の東京都男女平等参画推進総合計画については、計画期間が令和3年度末までとなっています。このため、新たに第6期男女平等参画審議会となる本審議会を設置し、計画改定に当たっての基本的考え方について、今回、諮問をさせていただきます。

本審議会の答申を踏まえ、令和3年度末までに、都として、東京都男女平等参画推進総合計画を改定する予定です。次期総合計画の計画期間は令和4年度から令和8年度ま

での5か年とする予定でございます。

改定の方向性についてです。案としてお示ししています。

まず、左側、現状認識になります。男女平等参画は徐々には進んでいるものの、世界からは遅れ、働く場を中心に男女格差は依然大きいものがあると認識しています。

また、今回のコロナ禍を契機に新たな問題が表出するとともに、男性と比較して、いまだ女性が不安定な就業環境に置かれているという構造的な課題などが顕在化してきていると認識しております。

このような認識の下、世界の変化のスピードに追いつくとともに、新たな課題に対応するため、多角的な視点に立った取組が必要だと考えています。このため、以下、記載の三つの切り口で取組を加速していきたいと考えています。

一つが、誰もが安心して働き続けられる社会の仕組みづくり。二つ目が、根強い固定的性別役割分担意識の変革。最後に男女間のあらゆる暴力の根絶です。

以上、三つの切り口から、困難な状況に置かれた女性等の支援を念頭に置き、施策を展開したいと考えています。

次のページでは次期計画における施策の主な柱について、素案としてお示ししています。

こちらは、総合計画を構成する東京都女性活躍推進計画に係る部分となります。

次期計画では、仕組みづくりと意識改革、この二つを車の両輪のように回し、人の行動変容につなげていきたいと考えています。

左側、仕組みづくりの施策の主な柱として、「働く」の仕組みづくり、「両立」の仕組みづくり、「子育て等」の仕組みづくりの三つを挙げています。

右側、意識の改革の施策の主な柱として、「働く」の意識改革、「家事・育児」の意識改革、「都庁内」における意識改革の三つを挙げています。

次、こちらは総合計画を構成する東京都配偶者暴力対策基本計画に係る部分となります。

男女間のあらゆる暴力の根絶に向け、都の配偶者暴力相談支援センターの充実と、区市町村の皆様、民間団体等の皆様への支援及び連携のこの二つを両輪とし、取組を加速していきたいと考えております。

施策の主な柱としては、左側、都の配偶者暴力相談支援センターの充実では、暴力を許さない社会形成のための啓発と早期発見、多様な相談体制の整備、安全な保護のため

の体制整備、自立生活再建のための総合的な支援体制整備、調査研究の推進を挙げております。

右側、区市町村・民間団体等の支援及び連携では、身近な地域での相談窓口の充実、関係機関・団体等の連携の推進、人材育成の推進、適切な苦情処理を挙げています。

また、支援センターの充実、区市町村等の支援及び連携の両方に係るものとして、性暴力被害者に対する支援、ストーカー被害者に対する支援、セクシャル・ハラスメントの防止、性・暴力表現への対応を挙げています。

資料3についての説明は、以上となります。

次、資料4についてご説明いたします。

資料4は、東京都男女平等参画推進総合計画をめぐる東京や日本における現状に関する資料になります。本資料につきましては、今後の議論における参考としていただくため作成したものになります。本日は、時間も限られておりますので、幾つか、かいつまんでご説明させていただきます。

1、ジェンダーギャップ指数です。

世界経済フォーラムが先月末に発表した、世界各国の男女平等の度合いを数値化し、ランキングしたジェンダーギャップ指数2021では、日本は156か国中、120位となっています。

分野別では、健康65位、経済117位、教育92位、政治147位となっています。特に政治については平均スコアを下回っています。

次、2ページです。

なお、ページ番号は資料右下に記載をしております。

2、役職別女性管理職の割合です。

都内事業所の役職別女性管理職の割合は緩やかな増加傾向にありますが、令和2年度において、係長相当職が19.6%、課長相当職が11.4%、部長相当職が6.2%、役員が9.0%、課長級以上では9.8%にとどまっています。

3、所定内給与男女間格差の推移です。

都内における女性の男性に対する所定内給与額の割合は、7割程度で推移しております。

4、男性と女性の年齢による賃金の推移です。

男女の年齢による賃金格差を比較すると、50代で最も広がりが大きくなっています。

7、雇用形態の内訳割合です。

都内の正規の職員・従業員の割合の推移を見ると、男性は80%前後で推移しているのに対し、女性は5割以下にとどまっています。

13、テレワーク導入率です。

従業員30人以上の都内事業所の令和3年3月後半現在のテレワーク導入率は56.4%で、3月前半と比較すると2.6ポイント減少しております。

テレワーク導入率を事業所規模別に見ると、従業員300人以上の事業所では84.3%が導入していると回答した一方、従業員30人から99人までの事業所では45.9%にとどまっています。

29、男女の地位の平等感です。

男女の地位の平等感について、「男性の方が優遇されている」と答えた割合は、男性が約64%、女性が約79%となっています。回答割合を比較すると、女性が男性よりも約15ポイント高くなっています。

35 ページです。

ここからは、配偶者暴力対策に関する現状についてのデータになります。

1、都内各相談機関における配偶者暴力相談件数の推移です。

都内各相談機関における配偶者暴力相談件数は、都の配偶者暴力相談支援センターの件数は概ね漸減傾向にありますが、区市町村における相談件数は増加傾向にあり、都内全体でも増加傾向にあります。これは区において配偶者暴力相談支援センターが整備されるなど、被害者が身近なところで相談できる体制が整いつつあることが一因と考えています。

40 ページ。6、都の配偶者暴力相談支援センター機能の充実です。

都では、東京ウィメンズプラザと東京都女性相談センターが配偶者暴力相談支援センターとしての機能を担っています。区市町村への支援として、相談員向け研修や、解決に苦慮する事例について指導・助言を行うスーパーバイズを実施しています。

資料右側のスーパーバイズの実績は令和元年度の実績となります。

次、41 ページ。7、身近な地域での相談窓口の充実です。被害者支援においては、相談対応から生活再建支援まで切れ目のない支援を行うことが重要であり、特に被害者の身近な地域における相談窓口の充実が大切だと考えております。そのため、都では区市町村の配偶者暴力相談支援センターの機能整備促進に取り組んでいます。令和2年度

までに17区において整備されています。

都では、区市町村を訪問して、センター機能整備に向けた助言を行うほか、相談・支援体制が不十分な区市町村に対して、出前講座等を実施するなどの支援を行っています。

50ページ。14、関係機関・団体等の連携の推進です。

被害者支援に当たっては、シェルター運営や公的手続、また、行政機関での手続などに支援者が付き添う同行支援など、民間団体の方が行っている取組が大きな役割を果たしています。都では、民間団体等が自主的に行う事業に助成し、その活動を支援するとともに、民間団体向けの研修を行い、行政との連携や団体同士の交流を促進しています。

59ページ。こちらは、東京都男女平等参画推進総合計画を構成する東京都女性活躍推進計画に係る現行計画策定後における法令等の主な動きについてまとめたものです。

次、60ページ。

こちらは同じく総合計画を構成する東京都配偶者暴力対策基本計画に係る現行計画策定後における法令等の主な動きについてまとめたものになります。

説明については割愛させていただきますので、後ほど御覧ください。

61ページ。都では、先月、「未来の東京」戦略として新たな総合計画を策定しました。

こちらの61ページから64ページまでの資料は、「未来の東京」戦略に記載の「新型コロナがもたらした変化と課題」から抜粋した資料になります。

62ページ。

資料左側を御覧ください。「テレワークを実践する中で様々な課題が見えてきた」では、男性の家事・育児が進みましたが、依然として女性の負担が大きい現状があります。

63ページ。

資料右側、上段を御覧ください。

令和2年4月以降、就業者数が大幅に減少しています。令和2年4月には、男性が約39万人の減、女性が約70万人の減となっており、特に女性の減少幅が大きくなっています。

また、右側下段に移りまして、令和2年3月以降、女性の非正規雇用労働者数は、対前年同月比で一貫して減少しており、女性不況の様相が見られます。

64ページ。

資料、右側、上段を御覧ください。

令和2年4月から12月までの都内配偶者暴力相談支援センターの相談件数は、前年同期の約1.1倍と増加しています。また、同期間における全国のDV相談件数は、前年同期の約1.5倍と増加しています。

資料4についての説明は、以上となります。

今後、新たに作成する総合計画では、今ご説明したような現状を十分踏まえた計画にしたいと考えております。

次に資料5についてご説明いたします。

資料5は東京都男女平等参画推進総合計画改定計画の体系（案）です。

現行計画も踏まえた、今後、新たに策定する総合計画において想定している項目についてまとめたものです。議論におけるたたき台としてお示しさせていただきます。

前半が総合計画を構成する東京都女性活躍推進計画に係る部分となります。

まず、I 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して、1 生活と仕事を両立し活躍できる環境づくり、2 妊娠・出産、子育てに対する支援、3 介護に対する支援、4 職場や就職活動におけるハラスメントの防止、5 起業等を目指す女性に対する支援、6 育児や介護等を理由とする離職者に対する再就職支援、7 生涯を通じた男女の健康支援を挙げています。

右側、II 男女平等参画の推進に向けたマインドチェンジとして、1 生活と仕事における意識改革、2 教育・学習の充実、3 あらゆる分野における女性の参画拡大を挙げています。

続いて、III 多様な人々の安心な暮らしに向けた支援として、1 ひとり親家庭への支援、2 高齢者への支援、3 若年層への支援、4 障害者への支援、5 性的少数者への支援を挙げています。

右側、推進体制・相談として、1 都における体制、2 相談、3 区市町村や事業者等との連携を挙げています。

次に、IV 配偶者暴力対策です。ここからが総合計画を構成する東京都配偶者暴力対策基本計画に係る部分となります。

1 暴力を許さない社会形成のための啓発と早期発見、2 多様な相談体制の整備、3 安全な保護のための体制の整備、4 自立生活再建のための総合的な支援体制の整備、5 関係機関・団体等の連携の推進、6 人材育成の推進・適切な苦情対応、7 調査研究の推進を挙げています。

V 男女平等参画を阻害する様々な暴力への対策として、1 性暴力被害者に対する支援、2 ストーカー被害者に対する支援、3 セクシュアル・ハラスメントの防止、4 性・暴力表現への対応を挙げています。

今、挙げさせていただいた項目については、本審議会の部会において具体的に御検討いただく予定です。

資料5についての説明は、以上となります。

計画改定に当たっての基本的な考え方等についての事務局からの説明は、以上となります。

○田中会長 ありがとうございます。

では、ただいまの説明についてご質問がある方は、挙手ボタンでお知らせください。いかがでしょうか。

この意見については時間をとりますので、現段階では、事実関係のみについてご質問をよろしくお願いいたします。

林委員ご質問よろしく申し上げます。

○林委員 この詳しい資料、当日資料ということで配付いただいて、誠にありがとうございました。

それで、暴力のところで、相談件数が、令和元年、減っているというふうに見えるんですけども、この理由をちょっとお伺いできればと思います。

さっきの都の相談件数が書いてある、このPDF、35のここですね。

○田中会長 事務局、いかがでしょうか。

○赤羽男女平等参画担当部長 事務局の赤羽でございます。

令和元年度の相談件数が減っているという理由は明確には把握できていませんが、我々としたしましては、横ばいというように見ております。

○林委員 そうですか。令和元年度なので、令和2年の1、2、3月が入っているので、相談センターが閉まってしまったとか、ちょっとそういう理由が考えられるのかなと思ったんですけども、今のところ、特にそういうことが分からなければ、それで結構です。ありがとうございます。

○田中会長 ご質問ありがとうございました。

確かに気になるところで、しかもコロナ禍だったらどうだったのでしょうか。その時期のこともこれからは資料として知りたいと思いました。ありがとうございました。

ほかにご質問ありますでしょうか。

よろしいですか。

では、ただいまの事務局からの説明を踏まえて、東京都が取り組むべき男女平等参画の施策について、あるいはご専門の観点から、日頃、お考えになっておられることなど、御意見をいただきたいと思ひます。

会議の時間が限られておりますので、発言時間、すみませんが、お一人につき2分以内ということをお願いいたします。

また、時間が足りずに、言い尽くせなかった場合には、後日、事務局へ文書でご提出いただければ、取りまとめて委員全員にお送りし、今後の議論に生かしていきたいと思ひます。

では、皆様の貴重なお時間を使つての審議会ですので、どうぞ発言にご協力お願いいたします。

では、手を挙げにくい状況ではあるかと思ひますので、名簿の順に、一応、全員から御意見を伺いたいと思ひます。

まず、初めに、青木委員よりお願いいたします。

○青木委員 今、ご説明いただきまして、この間、取り組んできたこととか、これからやっつけていかなければならないこと、大事なことがたくさん盛り込まれて、すばらしい内容になっているなと思ひました。

新たな切り口で取組を加速ということ、社会の仕組みづくりですとか、それから役割分担意識の変革、それから暴力の根絶、これ大事な柱だというふうに思ひています。

私自身は、この中でも役割分担意識の変革が、なかなか全ての市民といひますか、多くの方に行き届かない状況があるんじゃないかなというふうに思ひておひまして、ぜひ制度、法律、理念はあつたとしても、具体的に役割分担意識の変革に向けた、重点的なといひますか、具体的なインパクトのある施策を幾つか挙げていくことが大事ではないかなというふうに思ひています。

世界の中でも大変遅れているわけでもありますし、そのことを進めるためには、まずは意識をきちんと持つてもらえるような状況を、それも具体的な施策としてインパクトのあるものやっただくということ、ぜひ、これからこの下に出てくるんだと思ひますけども、取り組んでいただきたいなというふうに思ひます。

全体として出来上がったというだけではなかなか多くの市民に届かないのかなという

ふうに思いますので、ぜひ、そのことを担当する部署の皆さんにはお願いをしたいと思
いますし、この中でも重点的なことというのを明確にさせていただきたいなというふう
に思います。

以上です。

○田中会長 ありがとうございます。

まさに実効性のある施策にしていきたいと思えます。ありがとうございました。

では、上本委員よりお願いいたします。

○上本委員 こんにちは。よろしくお願いいたします。

貴重なお時間ですが、若干、課題認識と意識を申し上げたいと思えます。

2019年4月以降に、長時間労働の是正、同一労働同一賃金の推進を目的とした、
いわゆる働き方改革が順次スタートしましたが、期せずして新型コロナウイルスの感染
拡大が重なって、このように在宅勤務を始めとするテレワークの拡大など、働き方の変
化が進むことになりました。こうした状況を変化の機会と捉えて、働き方改革と男性の
家事・育児の参画について、計画改定に関わる基本的考え方にあるとおり、行動変容を
促すことが大変重要かなと考えております。男性の正社員型長時間労働の是正、男性の
家事・育児の参画は事業主の行動が極めて重要であります。

2019年度、都の調査にもありましたが、家事・育児の参画意識のある男性、一定
程度います。そうした方がそれらを断念することのない労働時間としていく取組が重要
かなと考えます。

また、テレワークに関しては、やはり連合の調査でも、かなり、今、課題が見えてお
りまして、基本的には、先ほどご説明いただいた同じ方向の課題だというふうに認識し
ています。

性別や業種、職種別、企業規模別にさらに分析をして、テレワークの負の側面も明ら
かにした上で、女性労働者の就業的キャリアが悪影響を受けたり、女性の無償、有償労
働の負荷が過剰にならないように、テレワークに伴う労働時間の増大を防ぐ、テレワー
ク下でも男性の育児・家事参入を促進する、また、テレワークをする親に対する保育サ
ービスの利用支援を行うなどの対応が必要かなと思えます

最後に、女性不況と言われますように、私たちの労働相談にも、かなり非正規の、そ
して女性の労働相談が寄せられています。皆さんご認識のとおりかと思えます。

こうした困難を抱える女性、あるいはシングルマザー世帯が、決して孤立せず、住居、

生活、就労、子育て、また介護、DV対策、自殺防止等の必要な支援を必要なときに受けられるような情報提供、あとはワンストップで対応できる総合相談窓口、こうしたものも設置していくことが必要かなと考えます。

以上、意見を申し上げました。よろしく申し上げます。

○田中会長 ありがとうございます。まさにその非正規の問題は、次の計画の中で、この中に盛り込んでいきたいと思っています。

この問題は、労働に係る問題です。雇用・就業対策審議会が都にありまして、そのようなほかの審議会とも連携する必要があるのではないかと私も考えております。非常に重要な御指摘、ありがとうございました。

では、太田委員よりお願いいたします。

○太田委員 太田と申します。2004年登録の弁護士です。

私からは暴力の関係で、加害者対策の在り方について御意見申し上げたいと思います。

ちょっと話がずれてしまうのかもしれませんが、私は、登録以来、民事介入暴力対策、要は暴力団対策を弁護士会の中で末端ながらやってまいりました。そこで何をしてきたかという、従前から、「加害者の民事・刑事上の責任はちゃんと追及する」「被害者救済する」ということをずっと続けてはいるんですけども、近時は、一方で「暴力団に入る人たちをどれだけ減らせるのか」とか、「暴力団から抜きたいと本当に思っているのであれば、それをどうやって支援するのか」ということもしています。これは、我々弁護士会でも取り組みは始めているし、警察の方でもそういった動きがこの10年の間にだいぶ出ています。

そんなことに照らして考えると、配偶者暴力等についても、当然、悲惨な暴力の被害そのものを減らしていかなくちゃいけない——それも根源的に考えていかなくちゃいけない、と思っています。当然、暴力を容認するつもりは全くないんですけども、「加害者側もひょっとすると何かの障害などがあるんじゃないか」とか、「どうすればこういうふうにならずに済むんだろうか」とか、そんなことを現場で考えてしまうことがあります。そのあたり、私は法律しか分からないものですから、医療だとか、福祉だとか、そういった様々な知見を持っていらっしゃる方々からもお知恵を頂戴しながら、どうすればこういった被害そのものを減らせるのかということも考えていく必要があるのかなというふうに思っています。

以上、御意見申し上げました。

○田中会長 ありがとうございます。労働だけではなく、まさに医療ともこの審議会はやはり連携して考えていかなければならないと思いました。ありがとうございました。

では、次、大槻委員、お願いいたします。

○大槻委員 大槻でございます。皆様、こんにちは。

私は専門が社会学で、労働とジェンダーについてずっと研究してまいりました。

それで、考えてきたのが、女性が基幹労働者に何でなっていないのかとか、なぜ働き続けていないのかということについて研究してきました。

どうしてなっていないのかを考える視点というのは、大きく二つあるんじゃないかというふうに思っています。

一つが、「家族重視モデル」というふうに言われるもので、女性は家事・育児の責任があるから、基幹労働者になれないんじゃないかというような考え方。

もう一つが、「職場重視モデル」といって、労働過程それ自体に女の人の方が不利になる状況があるんじゃないかというような考え方です。

私は、両方とも重要な視点だと思うんですけども、この「職場重視モデル」から、もっと考える必要があるんじゃないかと思っていて、例えば仕事の割当てとか、職場で何を求められているかということにおいて、女性が不利になっていないのかをもっと考える必要があるんじゃないかというふうに思っています。

なので、そういう視点を、今回、少しでも入れていければというふうに思っています。

どうか、皆様、よろしくお願いいたします。

○田中会長 ありがとうございます。二つの観点、家事・育児、労働過程を、示してくださいました。まさに家事・育児への支援だけではなくて、労働環境そのものという視点を今回は強く打ち出したいと私も思っております。ありがとうございました。

では、川村委員、お願いいたします。

○川村委員 弁護士の方の川村と申します。

私は弁護士として25年間仕事をしてきて、ドメスティック・バイオレンスや児童虐待の被害者を依頼者とする多数の事件に携わってきました。また、ドメスティック・バイオレンスや虐待の被害者など、困難を抱える人々の支援をする幾つかのNPO法人などの理事を歴任してきました。

男女平等参画社会の実現というときに、社会的弱者を含めて、誰一人取り残さないという姿勢が大事だと思います。いろいろと申し上げたいのですが、時間の都合上、2点

申し上げます。

一つ目、暴力の点ですが、今回の計画策定の方向性として、男女間のあらゆる暴力の根絶とありますが、カップル間の暴力は同性間もありますし、親から子への児童虐待や子から親への高齢者虐待は男女を問いません。そういう意味で、男女間に限らない、あらゆる暴力の根絶を目指すべきではないかと思えます。

児童虐待問題や子どもの保護は児童福祉法の範囲だからと取り上げられていないのかもしれないかもしれませんが、若年成人の中には児童虐待の被害者がいることを念頭に置くべきだろうと思えます。

若年者への支援という項目がありますが、支援が必要な若年者の中には、児童虐待の被害者で、十分に学校で学ぶ環境ではなかったり、PTSDなどの精神疾患を抱えて社会的自立が困難であったりという人が含まれているはずなので、そういう人が平等に社会に参画できるような支援をどうするのかという視点を変えてはいけないと思えます。

もう一つ、別のことを申し上げます。

女性の活躍というときに、職業を通じて自己実現をしている、そしてやりがいを感じていると言える誰かの活躍が、低賃金、重労働、非正規雇用の他人の犠牲の上に成り立つということでは本当はいけないだろうと思えます。典型的なのは、育児や介護の仕事です。

それから、育児や介護に限らず、ドメスティック・バイオレンスの被害者等の支援をする福祉の現場の労働も同様です。

民間団体との連携は確かに大事ですが、行政が担うべきことを民間団体に委ねることが、民間団体の労働力を安く使うということでは困ります。特にNPO法人などでは、力量のある職員やスタッフを雇用することが難しく、結局、労働力を正当に評価されていない無償のボランティアの女性に頼らざるを得ないというような現状がある。それは社会構造のゆがみではないかと思えます。

以上です。

○田中会長 ありがとうございます。この問題は様々なところとつながりがある問題だと改めて思いました。ありがとうございます。

では、小林委員、お願いいたします。

○小林委員 小林でございます。私、東京商工会議所の常務理事をしております。よろしくお願い申し上げます。

経済界にとりましても、女性活躍というのは大きな課題となっております。特に大きな問題なのは、女性の管理職率が低いことと、また経営者方も低いというのが大きな課題となっております。

東京商工会議所ですが、私どもの中に労働委員会と多様な人材活躍委員会がございまして、多様な活躍委員会の方では、女性、高齢者、外国人などの問題を扱っておりまして、毎年、東京都に要望も出させていただいております。

こうした問題を踏まえまして、女性活躍については検討していこうということですが、今般、5月から、男女共同参画推進に関する懇談会を新たに設置しまして、女性に関する問題を特に取り上げていこうと思っております。この問題を取り上げることによりまして、女性活躍がさらに推進されるようにやっていきたいと思っております。この意見についても、また言っていきたいと思っておりますので、ぜひよろしくお願ひいたします。

以上でございます。

○田中会長 ありがとうございます。では、そちらの方でもよろしくお願ひいたします。

では、次に、是枝委員、よろしくお願ひいたします。

○是枝委員 是枝俊悟です。大和総研にて税制や社会保障を研究しております。

私は1985年生まれの35歳で、男女雇用機会均等法制定の年に生まれ、学校で家庭科を男女共に習った世代でございます。恐らく審議会の中では最年少かと思ひます。

皆様のご尽力のおかげで、若い世代のジェンダーの意識は大きく変わっておりますので、私からは若い世代から見える意見として、二つ申し上げさせていただきたいと思ひます。

まず、1点目として、まず、東京都におけるコロナ禍の家事・育児の分担の変化について実態調査を行うべきだと思っております。

資料3において、「コロナ禍において、新たな問題が表出」とされておりました。しかし、コロナ禍で人と人が会う機会に制約ができ、他人の家庭の様子がとても見えづらくなっております。私も含め、この場にいる皆様も、最大限、多様な人の実態を見ようと努力していることかと思ひますが、まずはやはり基盤となるデータが欲しいところでございます。

これまでに内閣府や民間が行った調査の中には、コロナ禍において、男性よりも女性の方がより家事・育児時間が伸びたという調査結果が多数あり、どうも全体としては男

女の格差が拡大した可能性が高そうでございます。

他方で、夫婦共にテレワークを行った世帯においては、男性の家事・育児時間が伸びる一方で女性の家事・育児時間が減り、夫婦の格差が縮小したという調査結果もありますので、制度や仕組みづくりによっては男女の格差を縮小できる機会だというふうにも考えられるかと思えます。

これら全国ベースの調査ですが、東京都は全国と比べてテレワーク実施率が高いことや、通勤時間や労働時間が長いといった特徴がありますので、東京固有の動きがあった可能性があるかと思えます。

2点目としては、東京特有の問題として、女性の多くが中高生の時期にさらされている痴漢の被害について、まず実態を調査すべきではないかと思っておるところでございます。

中高生の時期は性の自己決定権確立のための大事な時期ですので、まず、実態を調査する必要があるのではないかと思えます。

私、是枝からは以上です。

○田中会長 様々な意味で、私たちが見えなくなっているものの実態調査、極めて重要だと思います。こちらの審議会でそのような実態調査の依頼がどうできるのかなど、事務局とまた相談をしたいと思えます。ありがとうございました。

では、篠原委員、お願いいたします。

○篠原委員 今、是枝委員から御指摘のあったことと共通するのですが、私、建築の仕事をしておりますが、学部は家政学部でそこでは家庭科の教員も養成しています。家庭科が男女共修になったあたりから、家事や育児に対する男女共同の意識が、すごく変わったと言われております。長期的な話なのですが、この役割意識の変革は、教育がすごく関わるので、小中高あたりの若い、あるいは幼い年代から、教育においてジェンダーフリーな意識を身につけること必要だと思います。ひょっとすると東京都モデルみたいなものをつくってもいいのかもしれませんが、そういう教育の機会が必要であろうと。

長期的な視点に立った役割意識を、現状と変えていくような教育のやり方というのが、考えられなくちゃならないだろうというのが1点です。

もう一つも違った意味での教育なのですが、これは、やはり女性も男性も100年を生きるということになりますと、既にこれから人生の後半を迎えるような人たちに向かっても、やはり生活者としての男性の自立というか、そのあたりは結構問題だなと思っ

ています。リタイアした後の時間がすごく長くなり、そこで夫婦が今まで一緒にいなかったのにずっと一緒にいるようになり、今回のコロナ禍もそうですが、そこですごくストレスがお互いにあるというようなことでは困る。やっぱり生活者としての特に男性の自立を応援するようなプログラムがあってもいいかなというふうに思いました。以上でございます。

- 田中会長 ありがとうございます。同じ学長の立場として、確かに高校生の時から考えるべき問題だと思います。特に理系ですね。女子がなかなか進学できない。アンコンシャス・バイアスが家庭の中にも本人の中にもあるということ、私も痛感しております。
- どうしても男女平等参画は女性の問題に集中しがちなのですが、今言ってくくださったように、男性の問題としても取り組まなければならないと思います。ありがとうございました。

では、篠宮委員、お願いいたします。

- 篠宮委員 私は、西東京市民生委員児童委員会の会長をしております、篠宮と申します。

私は、今ちょっと話を聞いたんですけど、お話はちょっと先生方にお任せしまして、女性のスポーツについてちょっとお話をさせていただきます。

東京オリンピック開催まで、もう100日を切りました。オリンピック顕彰は人権尊重を掲げています。女子選手の参加が可能な競技も増えましたが、全競技に参加できるのは2012年ロンドン大会からです。いまだに5割に至っております。

人権尊重には、人種、肌の色、性別はもちろん、性的傾向、言語、宗教などに関して、どんな差別を受けずにスポーツを享受する権利と自由は誰でもあります。しかし、現実には、この権利と自由を求めています、模索が続けられております。

例えば人権差別、性差別、障害差別等がありますが、スポーツ界でも女性固有の、昨今増えつつありますが、それに伴って問題も生じております。例えば、女性アスリートの健康面では、エネルギー不足、無月経、骨粗しょう症などが指摘がされています。

運動で消費するエネルギーに見合った食事量を摂取するのは言うまでもないですが、新体操やフィギュアスケートでは、見栄えが重要視されており、適切な食事が摂取されないとの報告があります。無月経や疲労骨折などについても、スポーツドクター、保健医、婦人医などを、女性アスリートの健康維持に東京都も支援くださるよう、ぜひお願いいたします。申し訳ありません。

- 田中会長 スポーツの側面からの御意見ありがとうございました。

では、次に治部委員、よろしく願いいたします。

○治部委員 ありがとうございます。私は、20年以上経済ジャーナリストをしております。この東京都の審議会は、第5期の委員も務めておりまして、今まで伺ってきたほかの委員の方々のお話に、とても共感するところです。

というのも、皆さん、それぞれのお立場から平等についてすごく突っ込んでお話をされていると思うんですね。そして、強いものがますます輝くということではなくて、より困っている方、弱い方に対する目線があって、とてもいいなというふうに思いました。

私も長いことやってきました企業取材の分野で言いますと、ジェンダーギャップを語るときに、日本は女性の管理職が少ないので、まだ頭数が問題になるのですが、欧米先進国とか新興国においては、今問題になっているのは組織内の男女の賃金格差になります。

ですので、男女が本当に平等かどうかというのを見るときに、各組織で男性従業員、女性従業員がそれぞれ幾らを得ているのかというデータが必要になってくるので、ぜひ、例えば都で今回、女性活躍を進めていく上でそれが本当の活躍なのかという面を調べる上で、女性が低賃金労働になっているのではないかといったことを見る上で、データを取っていただきたいなというふうに思っているのが1点です。

もう1点が、最初に仕組みと意識ということで事務局からお話があったんですけども、おっしゃっているとおり、いかに実効あるものにするかということが大事なかなというふうに思います。

是枝委員のお話もあったんですが、男性の家事、育児参加はとても進んできていますし、男性で育休を取る方、時短を取る方もすごく増えています。これを支援している企業と、逆にハラスメントをして辞めさせちゃうような企業というもののギャップがあるので、私は、もう、ハラスメントするような企業は社名を公表してパニッシュメントを与えてほしいなというふうに思ったりします。

つまり、ちゃんとやっている企業とそうでない企業というものに対して、ある種、行政で褒めるところと罰をするということを、何か審議会の中で実効あらしめることができたかなというふうに思っております。

あと、性暴力とかDVの話もあったんですけども、ほかの委員の方にあつたとおり、民間の支援団体の財政援助を、ぜひ増やしてほしいというふうに思います。こういった暴力というのは、多くは行政が閉まっている夜間・休日に起きまして、そこでNPOの

職員の方たちとかが、ほとんどボランティアみたいな感じで助けています。

私の知り合いの教会、都内にある、ある教会に、実はちょっと隠し部屋みたいなものを発見したことがあります。牧師さんに「これは、何」と聞いたら、シェルターだったということがあります。こういう形で、やはり地域の方たちが本当に手弁当で助けていたりする現状というのに対して、我々、私も都民ですが、税金をぜひ使っていただきたいということがあります。

あと、暴力の問題というのは、第一に人権、刑法の問題ですから、警察との連携がとても大事だと思います。これも取材をしておりますと、警察署長さんの意識が高いとすぐ助けてくれることがあったり、逆にあまり御存じなかったりすると、被害届を受け付けてもらえなかったりするというところも聞いておりますので、せっかくこの会議に警察関係者の方、出ていただいておりますので、ぜひ、現場の方にジェンダー視点を持っていただくといったようなことをやってほしいなというふうに思います。

私からは以上です。ありがとうございます。

- 田中会長 ありがとうございます。データは提案する上で非常に重要だと思います。また、強制力とかインセンティブは難しいんですが、一方、公表という方法は大変効き目があるのではないかと私も思いました。ありがとうございました。

では、高橋弘行委員、お願いいたします。

- 高橋（弘）委員 東京経営者協会の高橋でございます。

私は、女性のさらなる活躍促進に向けて、女性の職業能力を高めるための仕組みづくりが、大変重要であると考えています。

キャリア形成におきましては、絶えず学び続ける姿勢をもつことが活躍の鍵となります。リカレント教育などの学び直しをはじめ、多様な教育訓練のメニューを一層充実させていくとともに、受講に当たっての支援など、受講環境の整備が求められると思います。

学ぶ楽しさを知り、自らの職業能力の向上を実感することによって、行動変容が促されていくと思います。ITツールを最大限活用した多様な教育訓練機会の拡充について、ぜひ、御検討いただけますようよろしくお願いいたします。

私からは、以上でございます。

- 田中会長 ありがとうございます。SDGsの「教育」というところにも、女性の教育が何より重要だという記載があります。それは教育が生活全般に関わるからなんですね。

非常に重要な御指摘、ありがとうございました。

では次、塚越委員、お願いいたします。

○塚越委員 ありがとうございます。父親支援のNPO法人ファザーリング・ジャパンの理事で、東レ経営研究所チーフコンサルタントの塚越学でございます。

この審議会の半年前に、東京都の男女平等参画をめぐる現状等に関する調査・分析事業専門アドバイザーとして、この審議会の基礎資料の作成のサポートを差し上げました。その中で、日本の男女の大きな分岐点は結婚、出産、育児というのは、皆さんも御存じのとおりだと思いますが、東京都は全国と比較して特徴的なのは、出産、育児の離職の山が、全国の25歳から34歳ではなく、東京は35歳から44歳になっております。つまり、女性は、出産では辞めず、育児との両立で辞めていると推測されます。

同時に、男女賃金格差は、女性の就労は賃金の低い業種に偏り、さらに企業規模を問わず、賃金の低い仕事をしているということで発生していることもデータ上、分かっております。

そこで私は、男性の育児参画とイクボス職場づくりの推進が鍵になるというふうに考えておりますが、今、国会で審議されている出生時育休、いわゆる男の産休制度の企業への義務化を、東京の企業にいかにか定着させていけるかに加えて、病院や自治体を中心にやってきた両親学級を企業でも行う、企業版両親学級の推進、そして父親のピアサポートの事業の展開にも力を入れていく必要があると考えております。

特別区や基礎自治体と東京都の関係性を考えながら、東京都として何ができるのか。その効果的かつ具体的な施策を、皆さんと一緒に考えていきたいというふうに思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

○田中会長 ありがとうございます。ファザーリング・ジャパンは男性をどんどん変えていっている組織でして、大活躍していらっしゃいます。今までのデータの作成もありがとうございました。これからも新しいデータをどんどん積み上げていかなければと思いましたが、ありがとうございます。

では、次です。名執委員、お願いいたします。

○名執会長代理 名執雅子と申します。私は昭和58年に法務省に採用になりまして、以来、主に刑務所や少年院の仕事、犯罪者の更生や社会復帰を支えて国の治安を守るといって、目立たない分野で働いてきました。そこから見える社会のゆがみのようなものも感じてきました。

職場ということ言うと、この仕事、対象者も男性9割、それから職員も男性9割という圧倒的な男性社会で、しかも女性の働く職場は365日体制で夜勤もあるというような、非常に就労条件の難しい環境でした。

その中で一番感じたのは、あらゆる施策とか決め事の中で、「女性はどうするの」ということをあえて聞く立場の人もいないと、悪意なく男性だけを中心に物事が決まっていきがちだということでした。

なので、この審議会では二つの観点を大切に考えていきたいと思っております。

一つは、女性活躍とか男女平等というのは、各方面から様々な方策が総合的に行われて、ようやく少しずつ変わっていくということだと思うので、あらゆる施策を見落とすことなく、全てにダイバーシティの視点を入れられるように、その総合的な視点というものを大事にしたいということです。

もう一つは、その女性のための施策が、最終的にはやはり男女とも暮らしやすく、働きやすい環境づくりにつながるようにできるようにしたいと思います。その意味から、東京都の今回の意識改革と仕組みづくり、これを両輪でいきたいということは、施策の方向性としてとても大事だと思いますので、あと、これをいかにロードマップに落とし、具体的に実行して、結果が見えるような仕組みというものを考えていかれるようにしたいと思います。

昨年1月に法務省を退職しまして、今、民間企業で働いていますが、民間の働き方改革にも大変驚いていますので、官民双方の経験を生かして考えていきたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

○田中会長 ありがとうございます。様々なことが、この男女平等参画には関わっているということで、総合的な視点を持つべきだというご意見、そのとおりだと思います。会長代理としても、何とぞよろしくお願いいたします。

では次に、林委員、よろしくお願いいたします。

○林委員 国立社会保障・人口問題研究所の林と申します。よろしくお願いいたします。

私は、人口問題ということで研究しているわけなんですけれども、ちょっと前なんですけど人口移動ということで、男女別にどのように人口が変わるか、特にこれは地方創生のコンテキスト、文脈でやっていたんですが、2010年ぐらいのデータを使って佐賀県の人が、日本の都道府県の、やはりジェンダー・エンパワーメント・インデックスみたいなものを作っていて、東京は並外れて高いと。ほかの都道府県と比べて。だから、

女性が、高学歴の女性が東京に来て、それから戻っていかないというようなことがデータで見れるということをおっしゃいました。

ですので、今回のこの会議、やはり日本は遅れている、そして東京もいろいろな問題があるという切り口から始まっていて、それは非常に重要だと思うんですが、ほかの都道府県と比べて東京都はどのようにいいのか。どこが、もしかして悪いところがあるのか。そういったことをきちんと見えるような形にして、あるいは先ほどちょっと話が出ました東京都モデルというものをつくって見せるのか、それとも逆に東京は地方の女性を、もう吸引して離さない、アリ地獄のようになってしまっている、未婚率も高いですので、そういったことに対して何らかの全国的な視点からの改善策が見いだせるのかとか。

そして今、コロナの中、東京都への転入率は減っていますので、そういったコロナの影響で、これがいいことなのか悪いことなのかということ、きちんとデータがもし出るようであれば出していただきたいですし、やっていけたらいいんじゃないかなと思いました。

あと、やはり先ほどちょっと質問しましたがけれども、暴力について、やはりこれはエビデンスでいかなければいけない。さっきの令和元年は、もしかして問い合わせ自体がコロナのためにうまくいかなかったのか減ったのかもしれないけれども、ちょっと今、分析を進行中の調査で、去年の緊急事態宣言下の中だと、暴力が減ったという人のほうが多いという結果も出ております。

ですので、もし、コロナで暴力が減ったのであれば、その理由は何だったかとか、そういう分析を進めることで今後の対策に役に立つのかもしれないし、逆にそういう届出ができないというのであれば、本当に民間支援団体の方が、こういうときだからこそやらなきゃいけないということも出てくるのかなと思います。

あと1点なんですけど、今回、男性も出てきましたし、あまり出ていないなと思うのが主婦の方、仕事がない方。今回、自殺がわっと増えた、昨年10月に増えたんですけども、全く主婦で社会のつながりがない方の孤立防止をどういうふうに考えるか。これは主婦であったり、あとは独居の高齢者、女性の高齢者や男性の高齢者でもそうだと思うんですが、ちょっとそういう意味でも、コロナの中でということ課題だなと思いました。

長くなりましたけれども、以上です。

○田中会長 ありがとうございます。地方の問題、本当に見落とししてしまっています。東京都が模範になるべき、と私は思ってしまっただけですが。確かに、比較検討してみる必要があると思います。ありがとうございました。

では、福島委員、お願いいたします。

○福島委員 私は、都議会議員になって、1期目ですが、議員になった理由の一つが、女性活躍の推進です。私が就職した1990年代には、女性活躍の重要性は、既に認識されていたと思うのですが、それから30年間、残念ながら大きく変わっていないとか、さらに言えば悪化しているという印象があります。

というのも昨今は、例えば役職者比率が女性で上がらないという点に関して、能力順で選んだら男性になるのは仕方がないとか、あとはシングルマザーが困窮することに関して自己責任であるとか、そういった発言をしばしば見かけます。

例えば仕事であれば、大槻先生もおっしゃっていたように、子育て等の負担もある中で、女性は圧倒的にやっぱりリーダー経験を積む機会が少ないです。あと、収入においては資料4でもあったように、男性に比較して、やっぱり収入格差があるわけです。女性が世帯主になると困窮しやすい状況になっています。

こういった発言が増える背景には、相手の立場に立ってものを考えることができない、多様性に対する理解の欠如が進んでいるように感じます。

篠原委員が、既に教育について触れていらっしゃいましたが、成長する過程で様々な価値観と触れ合える機会が少ない。受験等も通じて似た人でコミュニティをつくる。こういうことが進んでいると思います。多様性がない社会が育んだ貧しい価値観が広がっているのです。

議員としての発言になってはしまいますが、課題であるというふうに認識すると、解決に真剣に取り組むことには、大きな違いがあると思っています。

例えば、この十年来解決してこなかった待機児童も、多様性に理解のある都知事と党派構成により、この3年間でその7割が削減されました。女性の活躍に関する政策の優先順位を上げれば、女性活躍は必ず進むと考えています。

この首都東京の首長が、女性活躍を初めとする多様性推進に理解のある政治家である、というこのタイミングがチャンスなので、国を牽引する取組に期待したいと思います。以上です。

○田中会長 ありがとうございます。私もチャンスだと思っています。

課題を見るだけでなく、解決につなげる施策につなげていきたいと思いを。よろしくをお願いします。

では次に、藤森委員、お願いいたします。

○藤森委員 武蔵野大学の藤森と申します。専門領域は臨床心理学の中で、被害者支援ですとか、子供のトラウマというところに特化しております。

臨床歴の中に、一つは子供の問題というのは、とても私の専門とするところなんです。が、現在、このトラウマの領域では、トラウマ・インフォームドケアというものが言われていて、医療や福祉や、直接ユーザーの方に関わる専門職だけではなくて、一般の方たちにトラウマということ、この人にはトラウマがあるんじゃないかという視点でアプローチしていただかないといけないんじゃないかということが、広く、その公衆衛生上、言われてきております。

幼い頃、夫婦間の暴力等があった場合に、そこで育った子供たちというのは、心的な、身体の問題も加えて精神の問題も抱えて寿命が短くなるというふうな研究結果も出ておりますので、これを今回の施策に生かすとしたら、やはり支援者への教育ということ。現在、窓口等で直接支援に関わってくださっている方、または裏方を支えてくださっている方たちに、やはりこういう配偶者暴力等の問題がどういう影響を与えるのか、どういう役割を自分たちはしているのかということ、さらに深く理解していただくということと、その啓発ということに関して、より積極的に幼い頃からアプローチしていかなくてはいけないのではないかとこのように考えております。

以上です。

○田中会長 ありがとうございます。支援者への教育という非常に重要な観点のご提示、ありがとうございました。

では次に、松下委員、お願いいたします。

○松下委員 こんにちは。武蔵野市長の松下玲子と申します。私は2005年から2期8年間都議会議員を務めました。現職の都議会議員として、当時初めて妊娠出産し、子育てをした経験がございます。自身の経験からも、女性が仕事を続けていく上で、男性が家事や育児に参画をするということが、非常に重要であるという思いを持っています。

例えば家事については、料理ができない男性もやればできるから、その次に楽しい、やったら楽しいということに進化していくことが重要です。子育てに関しても負担感を持ってやらされているのではなくて、子どもの成長に関わらないのはもったいない。

子育ては楽しい。そして子どもというのは非常に予測が不可能なので、計画的に仕事を行う人も、今のこのコロナ禍で男性が子育てを経験するという事は、先が見えない世の中で、変化にどう対応するかということの非常によい訓練にもなると思います。

なので、自分自身の経験からも、また、他の委員の先生もおっしゃっていましたが、男性が家事、育児に参画をするということを経験する具体的な取組に、負担ではなく楽しいという取組に変えていくことが重要かなと思っています。

また、固定的な性別役割分担意識が非常に強いということが、男女の格差の是正への大きな課題という思いを持っています。昔は、男性は仕事、女性は家庭だったのが、現在ではさらに男性は仕事、女性は仕事と家庭ということが非常に重くのしかかっていることで、これが少子化の大きな要因ではないかなと、私自身感じています。

男性も女性も、家庭や仕事を分かち合える、そういう社会の実現に向けて、この審議会が大きく、皆さまと共に議論をすることで貢献していければと思っています。どうぞよろしくお願いいたします。

○田中会長 ありがとうございます。まさに女性だけの問題ではなく、分かち合える社会をイメージすべきだと思います。

では、次に、三辻委員、お願いいたします。

○三辻委員 大島町長の三辻です。本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

まず、一般論、当たり前のことですが、この男女平等参画問題は、労働基準法、男女雇用機会均等法、女性活躍推進法などの様々な法律と、あと男性の育児休暇取得の推進など、それと、一部、働き方改革、このようなものとも連動してきます。

それと、男女がともに平等に働く権利と、育児、介護の両立が、これはキーワードになるかと思っています。これまで男性が行ってきた業務を女性が、その逆の女性が行ってきた業務を男性が行う、また、日常生活においてもしかりです。このような働き方、暮らし方の変革、社会環境整備の構築が必要となります。

これまで委員皆様の意見を聞いて、大変勉強になりました。あと、私からは参考として、この島、大島の島の現状を簡単に報告させていただきます。

島の特性の一つかもしれませんが、女性の力、特に婦人会の活動は古くから地域の大きな支えとなっています。一例を申し上げますと、災害時の炊き出しや敬老会などの各イベント、花いっぱい運動や広報誌の配布、各行政委員等々、例を挙げれば切りがないほどです。

町の行事、イベントを行う際にも、女性や婦人会の協力なしではできないものが多々あり、この地域力を維持するためには、女性、婦人会の果たす役割は非常に大きなものとなっています。

また、今後、女性の雇用機会の拡大などにより、婦人の役割はさらに重要になっており、明るいまちづくりを推進するためにも、婦人が活動しやすい環境を構築しなければならないかと思っています。

このようなことから、町独自の男女平等参画に関する計画は策定していませんが、大島町基本構想、基本計画において、婦人の社会活動の推進や、婦人会活動の支援などを掲げて推進しているところであります。

以上です。どうぞよろしく申し上げます。

○田中会長 非常に具体的なお意見、ありがとうございました。

では、宮地委員、お願いいたします。

○宮地委員 こんにちは。宮地尚子です。私は一橋大学の大学院の社会学研究科というところで教えています。でも、もともとは医学部出身で精神科の医師でもあり、トラウマとジェンダーということをテーマにしている、DVの被害者や性暴力の被害者の方々と、たくさん支援に関わってきました。

今回の委員会、非常に素晴らしいメンバーで、とてもうれしいなと思い、また、出席番号が最後のほうなので、皆さんの御意見が聞けて、すごくよかったなと思って、重なっているところが非常にたくさんあります。

一部重なりますけれども、私のほうから4点ぐらい意見というか、言いますと、一つは配偶者暴力の対策についての人材育成というのが本当に重要で、残念ながら、今、相談員さんたちって非常勤で、後がずっとないまま昇進もないままでして、その方たちがせっかく経験されたことが、なかなか次につながっていかないということがあって、人材育成の中で、その相談員さんたちへの研修や、次のステップへの何かキャリアとして、まさに使い捨てじゃない形で推進していただけるといいなと思います。それと民間へのサポートというのも、民間の方々も本当に現場で一番よく分かっておられるので、支援をしていただきたいなと思います。

DVの被害者の支援って本当に大変で、相談員さんも危険なことも、加害者からのいろんなこともあり、危険な中でされているので、そのことを周囲が理解し、上が理解して、そこにちゃんと予算も組織の仕組みもつくっていただきたいなと思います。

2点目には、性暴力やデートDVや、そういうことってたくさん起きていて、それについてのちゃんと実態調査をしていただきたいし、先ほどほかの委員が言われていた痴漢についても、ちゃんと実態調査をしていただきたいと思います。

その上で、バーチャルな、ネットでの、またSNS上での様々なプライバシー侵害や、セクハラやストーキングや、そういうことも起きていて、これについてはあまりというか、ほとんどちゃんと実態調査されていないと思うんですね。被害者の方々というのは、もう怖くなって、みんなが使わなきゃいけないパソコンも使うことさえ恐怖というか、そのこと自体が恐怖になり得ると、その後、仕事が物すごく限られてしまいます。そういう意味でも、バーチャルな空間での暴力ということについても、ぜひ、何らかの実態調査と対策をしていただきたいなと思います。

あとは、ほかの方も言われましたけれども、保育所の充実というか子育てのサポートがないと、DVと子ども虐待が重なるようなケースなんかもたくさんありますので、そういうのを減らすという意味でも、育児支援、保育所ですね、具体的には。充実をしていただきたいなと思います。

最後は、この委員会は本当に素晴らしいなと思うんですけど、ほかの都の議会において男女比率がどうなのかということも、ぜひ、どこかに公表されているのかもしれませんが、こういう委員会の多様性はほかの委員会でも、ぜひされるといいなと思って。公表されると多少変わるのかもしれませんがと思います。

以上です。よろしくお願いします。

○田中会長 ありがとうございます。実態調査の必要性、何人もの方から出ていますが、ネット上のもの、これは気がつきませんでした。ありがとうございました。

では、もり委員よりお願いいたします。

○もり委員 今日はありがとうございます。本当に素晴らしい専門家の先生方の御意見も伺わせていただいて、今もお話にあったように、東京都は本当に小池知事によって審議会のメンバーに女性を4割配置するという目標を掲げて、この委員会でも本当に専門家で、現場でお声を聞いている皆様と一緒にお話ができるのは、大変光栄に思っております。

さきに公表された女性活躍のジェンダーギャップ指数でも、156か国中120位という中で、本当に政治のスコアが平均以下になっているという点では、都議会でも4年前に我が会派は3割が女性となっていて、4年前に女性議員が29%を超えて全国で1

位となりました。都議会、議会などは、まだまだ女性が少ない現状もあり、私も区議会で初めて妊娠、出産を現職で行ったときには、育休の、産休の規定もなく、出産当日まで、実は役所にいたというような現状があって、そういった、やはり女性が働きやすさというの、しっかりと制度化、今、全国知事会に、議長会に意見書を上げて、ようやく議員の育休、産休というのものにも制度化をされつつあるのですけれども、そういったことも必要だと感じました。

多くの委員の先生からも、コロナ禍において子供の貧困や児童虐待件数が最多になっている現状があり、そういった中に、背景には子供の貧困は、やはり、ひとり親家庭、女性の貧困が、その背景にあり、また生涯賃金の格差が大きいという実態にも、しっかりと、国でも「こども庁」の創設の動きもありますが、やはりしっかりと背景にある母親の貧困や就労の在り方、そういった切実な課題に具体的な施策で取り組んでいかなければならないと感じました。

また、女性活躍という、すごく輝いている女性経営者に光を当てることが多い中で、この審議会では、本当に日々の子育てと仕事で押しつぶされそうになっている、声を上げられない、輝きたくても輝けない女性たちが、やはり自分の人生を犠牲にすることなく、女性も男性もしあわせを実感できる働き方や暮らしを支えるセーフティーネットの拡充が、コロナ禍において求められていると感じます。

私も、女性センターを視察に行った際、やはり4台の電話がひっきりなしになっている状況を目の当たりにすると、これ以上、相談件数が増えられない状況もあるのではないかなということを感じるので、そういった中で、より相談体制の充実ですとか、また先ほど、デートDVの話などもあって、子供のうちから、そういうジェンダーの教育が必要だと感じていましたので、本当に多くの局を超えて、具体的な取組になることを願っています。ありがとうございます。

○田中会長 ありがとうございます。まさに、多くの局を超えてやらないと、ちょっと難しそうですね。総合的にやっていきたいと思います。ありがとうございます。

では、次に、やまだ委員、お願いいたします。

○やまだ委員 都議会のやまだ加奈子です。よろしくお願いいたします。

大きく2点ほどあります。この計画の大きな二つの柱ということで、意識改革、それから仕組みづくりということで、この大きな二本柱というのは非常に重要な点で、私も賛同するところであります。

その中で、やはり特にDVなど、こういった被害に関しては、現場との協働、東京都の掲げる目標ですとか、そういった施策目標、それから連携など、様々、推進計画と現場、区市町村との連携ということが非常に重要になってくるかと思います。

区市町村での計画と東京都の計画、それとともに現場でどのように連携をして、一つ一つの案件を対応していくのかというところが、具体的な形で示されていくことが望ましいなというふうに感じています。

それともう1点、女性活躍推進、私も区議会議員になってから妊娠、出産、不妊治療も行いました。そういった経験をしながら今に至りますが、やはり自分では想定をしなかったことが経験の中で理解をしていく。こういった女性の方が多いかと思います。なので、女性の方々がやっぱり経験知を若い方々に伝えて、このようなときにはこういうことで乗り切っていけるとか、制度とともに、そういった経験を伝えていくような仕組みも、一つ有効かなというふうに思っております。

活躍推進の中では、先ほどほかの先生にも御意見がありましたが、子供を預けずに自分で育てていく、専業主婦を望まれる方もいらっしゃいます。それは男性の方も含めてです。どのような形をとっても、選択しても、十分に認められて、その格差がない、そういう制度を環境整備をしていくということが大変重要かと思っておりますので、その点について意見を申し上げたいと思いました。

今日はありがとうございました。

○田中会長 ありがとうございました。様々な点で御指摘いただきました。

では、皆さんからいろいろな意見を、まさに多様な意見を伺いました。では最後に私から。

皆さんの御意見の間に口を挟みながら進めてまいりましたけれども、多くの方がおっしゃっていた実態調査が必要です。課題は、私たちは大体見えている。しかし実際にはどうなのか。印象なのか、それとも実態なのかということ。これは、はっきりさせる必要があると思います。

今までもやってきたと思うんですけども、最新データが必要です。特に、間にコロナ禍ということが挟まっていますので、それも含めて、何がどう変わったのかという客観的な最新データを集めておく必要がある。そのデータを公表する必要もあると思います。

そして、また、課題が発見されても、解決に向かわなければ意味がありません。支援

の継続も必要です。いろいろな相談支援がとても大事だということも分かりますので、それも必要ですけれども、実際に仕組みを変えることこそ必要だと思っています。

仕組みをどう変えていくか。社会保障制度の仕組みなのか、あるいはクォータ制ということ、日本ではなかなか取り入れられませんけれども、女性の人数や割合についてクォータを設定していくかどうか。これは、企業だとか、他県に押しつけるのは非常に難しく、例えば「東京都はクォータ制を取ります」というモデルを示すということも可能性としてあると思うんですね。

都庁内は、総人員のうち、今、女性は39.9%、ほぼ40%。都議も29%、と先ほど伺いました。ほぼ30%ですね。それから都は、管理職の方は20.2%、やはりほかと比べて高いと思います。これを、せっかくだったら50%まで目標にしてしまうとか、何か具体的な目標をつくって、都がモデルを示すということはできる。都の中の審議会だからこそできると思います。

それから、この女性活躍といった場合、何を指すのかということです。これは明らかにしておく必要があって、トップが女性だということだけではないんですね。つまり、管理職の割合だけではない。そうではなく、日本の場合には、やはり賃金格差です。賃金格差の理由になっているのは、非正規の社員です。非正規は、主に男性の働く労働者の中で22.2%ですけれども、女性の場合には56.1%で、御存じのように2020年1月から7月までの間に失業なさった方の80%は女性です。

例えばこの56%と22%は是正できるはずですよ。正規社員を増やすということです。それからもう一つは働き方改革で、非正規と正規とは何かということ、詰めて考え明確にするということですね。これは、都だけでやれる問題ではありません。しかし、こういう仕組みについて問題提起をするということ是可以すると思います。

性別に左右されない職業選択ということが、どういうふうになればいいのか。その仕組みを考えなければならないと思います。

ということで、私はやはり働く現場を変えていかなければどうにもならないと思っています。賃金格差が、結局は暴力の問題にもつながるし、それからひとり親のこと、子供への影響などなどにつながっていきますから、やはりそのことを是正するための仕組みと、具体的な方策を考えていただきたい。一緒に考えていきたいと思っています。

しかし実際にはこの基本的な議論を、部会の方々にお任せしなければなりません。そこで、議題の5、部会の設置に移りたいと思います。

皆様からの御意見を踏まえて、今後、具体的な議論については、男女平等参画部会と配偶者暴力対策部会を設置して運営したらどうかと考えます。両部会でそれぞれ御議論をいただいて、諮問にかかわる答申案をおまとめいただいて、総会に諮るという手順で進めたいと思います。

もちろん、それぞれの部会に対して皆さんからの御意見も寄せることができますし、私自身も意見を寄せることができます。

委員につきましては、審議会運営要綱第3の4により、会長が指名すると定められておりますので、ここで指名させていただきます。

まず、男女平等参画部会委員は、大槻委員、是枝委員、治部委員、塚越委員、名執会長代理の5名の方をお願いしたいと思っております。

次に、配偶者暴力対策部会委員は、太田委員、藤森委員、宮地委員の3名の委員と、それから専門委員の佐々木委員、田村委員にも部会に加わっていただきたいと思っております。

皆さん、大変お忙しい中、申し訳ありませんが、よろしくお願ひいたします。

部会の設置について、御質問や御意見などございましたら、挙手ボタンを押していただきたいと思っておりますが、いかがでしょうか。

(異議なし)

○田中会長 ありがとうございます。

それでは、議事6、今後の予定と、それから委員の皆様が追加で御意見を出される場合についての事務局からの説明をお願いいたします。

○赤羽部長 それでは、お手元の資料6、今後の予定を御覧ください。

本日の御議論を踏まえまして、来週4月26日から7月にかけて、各部会において中間のまとめ(案)を御議論いただき、9月に開催予定の第2回総会に部会案を報告していただきます。

第2回総会の御議論を踏まえ、中間のまとめとして都民の御意見をパブリックコメントとして募集いたします。

11月に各部会におきまして、都民から寄せられた意見ご御検討の上、答申(案)をまとめていただきまして、12月の第3回総会に報告をお願いいたします。

第3回総会では、答申(案)につきまして御審議いただき、答申の取りまとめをお願いしたいと考えております。

答申をいただいた後、都におきまして行政として計画案をまとめまして、再度、都民

の御意見を募集いたします。

次に、本日の審議事項に関する追加の御意見につきましては、大変恐縮でございますが、今週末の4月23日金曜日までに事務局にメールでお寄せいただければ幸いです。取りまとめの上、本日御欠席の委員も含めまして、全員に御意見を提供いたします。

最後に、第2回総会の開催日程でございますが、9月中旬頃で調整をさせていただきたいと考えております。後日、日程調整の御連絡をさせていただきますので、どうぞよろしく願いいたします。

事務局からは以上でございます。

○田中会長 私から事務局に質問があります。本日の議事録についてです。皆さんそれぞれ、素晴らしい意見を寄せてくださったのですが、本日の御意見についても議事録は出ますね。

○赤羽部長 はい。皆様に確認の上、ホームページでも公表いたしますし、皆様にも配付いたします。

○田中会長 そうですね。さらなる御意見がある場合には、メールで寄せることもできるということです。

○赤羽部長 そうですね。はい。

○田中会長 何卒、皆さん、さらなる御意見、よろしく願いいたします。

今後の予定につきましては、事務局の説明にあったように、今年の12月に答申を出すということです。

このスケジュールについて、何か御意見はございますでしょうか。

(異議なし)

○田中会長 ありがとうございます。大変忙しいスケジュールですので、特に部会の方々には、御負担をおかけすると思いますが、充実した時間の中で議論を煮詰めていきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

厳しい御予定の中で、大変お忙しい皆さんに関わっていただきますが、どうぞ、可能な限り、よろしく願いいたします。

では、本日の議題は全て終了いたしますが、何かさらなるご質問や御意見はございますでしょうか。

(「なし」)

○田中会長 よろしいですか。

では、最後に、野間生活文化局長より、委員の皆様への御挨拶がございます。野間局長、よろしく願いいたします。

○野間局長 東京都生活文化局長の野間でございます。

皆様、この度は第6期東京都男女平等参画審議会委員に御就任いただきまして、誠にありがとうございます。また、本日は貴重な御意見、多様な御意見も賜りまして、重ねて御礼申し上げます。

この総合計画の改定に当たっての基本的な考え方については、本年末には御答申をいただきまして、私ども東京都ならではの次期総合計画を策定してまいりたいと思っております。

審議会の御議論に当たりまして、幾つか申し上げますが、女性活躍を加速させるインセンティブや、強制力、様々な御意見をいただきましたが、何らかの仕組みや制度の必要性、それから法制度の問題点などの視野、視点も取り入れていただければと思っております。

皆様方には、今日も様々、専門的な見地から御意見を頂きましたが、また、引き続き部会においても、また第2回の総会においても、多くの御経験からの御意見を賜りたいと思っておりますので、今後ともお忙しいところを申し訳ありませんが、よろしくお願い申し上げます。

私からは以上でございます。

○田中会長 ありがとうございます。今、審議会における論点を共有してくださっていますけれども、例えばこの中で、仕事と家庭の両立というのがあります。これは女性だけの問題ではないんですね。これは男女双方の問題として、論じていかなければならないと思えます。

さて、それではこれを持ちまして、東京都男女平等参画審議会の第1回の総会を閉会させていただきます。

長時間にわたり、誠にありがとうございました。

(午前11時45分 閉会)