

東京都男女平等参画審議会
第2回男女平等参画部会

(令和3年度第2回)

令和3年7月2日

生活文化局

1 日時

令和3年7月2日（金）午後15時00分から16時58分まで

2 開催方法

オンライン方式

3 会議次第

（1）開 会

（2）審 議

・中間のまとめ骨子（案）について

（3）その他

（4）閉 会

4 出席委員（50音順）

大槻奈巳委員、是枝俊悟委員、治部れんげ委員、塚越学委員、名執雅子委員

(午後 3 時 0 0 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くださりまして、ありがとうございます。時間となりましたので、これより東京都男女平等参画審議会第 2 回男女平等参画部会を開会させていただきます。

私、生活文化局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たします。

本日、第 1 回と同様オンラインで実施させていただいておりますので、もし、途中で画面が映らないですとか、音声が届かないなどの問題が発生した場合は、一旦会議から退出いただきまして、再入室を試みていただければと思います。また、再入室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緊急用の電話番号にご連絡をお願いいたします。

ご発言の際には、画面の挙手ボタンを押していただきまして、部会長のご指名を受けてからご発言をいただくようお願いいたします。また、会議中はハウリング防止のため、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。

議事に入ります前に、本日の出席状況でございますが、本日は全委員がご出席いただいておりますので、ご報告申し上げます。

それでは、以後の進行につきましては、大槻部会長をお願いいたします。どうぞよろしくお願いたします。

○大槻部会長 はい、大槻でございます。皆様、こんにちは。今日はよろしくお願いたします。

まず、審議会及び会議録の公開、非公開についてお諮りしたいと思います。

確認という形なのですが、東京都男女平等参画審議会運営要綱 1 1 によって、審議会の会議は公開で行うものとする、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という規定があります。皆様から特段のご意見がなければ、本日の部会は公開で行わせていただきたいと思いますと思うのですが、皆様、いかがでしょうか。よろしいですか。

(「はい」の声あり)

○大槻部会長 はい。それでは公開で行うということをお願いいたします。

それから、議事録の取扱いですが、1 回目と同じように、議事録は全文氏名入りでホームページに公表するということになっております。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していただいて、発言者の皆様に確認をいただきます。そして最終的な確認は部会長に一任ということにさせていただきたいのですが、よろしいでしょうか。

(「はい」の声あり)

○大槻部会長 はい。ありがとうございます。

また、もしも個人情報に関わる事項がある場合には、ご発言者、部会長及び事務局と相談させていただきたいと思います。

それでは、次第2の中間のまとめ骨子(案)の検討に入りたいと思います。

1回目の部会における議論を踏まえて、9月の審議会総会で部会として報告する中間まとめ骨子(案)を作成していますが、この骨子(案)について事前に皆様のお手元にも届いているかと思えます。

まず、事務局からその概要についてご説明をお願いしたいと思いますが、事務局のほうからお願いできますでしょうか。よろしく申し上げます。

○菅野男女平等参画課長 男女平等参画課長の菅野でございます。

それでは、中間のまとめ骨子(案)概要について説明させていただきますが、その前に、体系(案)の修正につきまして簡単にご説明をさせていただきます。

体系(案)については、第1回部会においてお示ししたのから、別紙のとおり、一部修正させていただいております。修正につきましては基本的に委員の皆様にご説明し、ご了解をいただいておりますが、本日改めて変更箇所についてご説明させていただきます。

資料3のほうをご覧ください。

赤字部分が変更箇所となります。左側Ⅰの1の(2)雇用機会の均等と女性の職域拡大・登用促進において、「性別によらず活躍できる職場づくり(間接差別の是正、性別職務分離の是正)」を追記し、中間のまとめ骨子(案)に内容を盛り込んでいます。

次に(3)女性の就業継続やキャリア形成において、赤字箇所「リカレント教育の充実・支援」「就業困難者等への支援」を追記し、中間のまとめ骨子(案)に内容を盛り込んでおります。

資料右側Ⅱの1の(1)「働く」の意識改革において、「企業(経営者・管理職・人事担当)の意識改革」を追記し、中間のまとめ骨子(案)に内容を盛り込んでおります。その下、「雇用機会均等に関する普及啓発」につきましては、資料左側Ⅰの1の(2)

雇用機会の均等と女性の職域拡大・登用促進の中に内容を盛り込み、Ⅱの1の(1)からは削除させていただいております。

次に、Ⅱの2の「(3)多様な学習・研修機会等の提供」について、当初案では(3)研修・情報提供、(4)多様な学習機会の提供と項目を分けておりましたが、統合させていただいております。

次に、3の(1)政治・行政等分野について、「等」を記載させていただいております。

変更箇所の説明は以上でございます。

本日ご議論いただく中間のまとめ骨子(案)につきましては、変更後の体系(案)に基づきご提示しております。

では、中間のまとめ骨子(案)概要についてご説明いたします。

骨子(案)につきましては事前に送付させていただいておりますが、分量が多いため、本日は資料4、中間のまとめ骨子(案)概要により説明をさせていただきます。資料4のほうをご覧ください。

中間のまとめ骨子(案)は2部構成になっています。第1部において、基本的考え方について記載しています。続いて第2部において女性活躍推進計画に盛り込むべき事項として、計画体系(案)としてお示ししている事項について記載をしております。

まず、第1部、基本的考え方についてです。この概要説明資料では4項目からまとめております。

まず、1、現状認識です。男女平等参画は徐々に進んでいるが、働く場を中心に男女格差は依然大きい。さらにコロナ禍を契機に新たな問題が表出。東京都の合計特殊出生率は全国で最低水準。高齢化の進行も顕著。

2、目指すべき男女平等社会として、女性も男性も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社会を掲げております。

資料右側、現状認識や目指すべき男女平等社会を踏まえ、3、中心として取り組む事項として、一人一人の行動変容を促す「意識改革」と社会の「仕組みづくり」を両輪とし、多角的な取組が必要。目指すべき男女平等参画社会の実現に向け、以下の3点を中心に取組を推進していくとしております。

(1) ライフ・ワーク・バランスの実現と働く場における女性活躍の推進、(2) 男女平等参画に向けたマインドチェンジ、(3) 男女間のあらゆる暴力の根絶に向けた多

様な主体による取組の3点でございます。

4、計画の推進として、基本計画の推進に当たっては取組に応じて行動目標や達成年度を設定するなど、達成状況を把握。東京都だけでは変えることが難しい社会制度等については、国への積極的な提案を検討しております。

次ページ、第2部、女性活躍推進計画に盛り込むべき事項についてです。

各事項別に、資料左側に各事項の主な現状・課題について。資料右側に各事項の主な取組の方向性について記載しております。上から順に説明いたします。

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。

1、生活と仕事を両立できる環境づくり。

(1) 柔軟な働き方の普及・定着促進に係る主な現状・課題として、コロナ禍で柔軟な働き方を可能とするテレワークが急速に進展。柔軟な働き方や両立支援制度の導入が進んでいない企業も存在。右側、主な取組の方向性として、両立支援に有効な柔軟な働き方のさらなる普及・定着。事業規模や業種・職種等に応じた両立支援制度整備の推進を挙げています。

(2) 雇用機会の均等と女性の職域拡大・登用促進に係る主な現状・課題として、固定的性別役割分担意識による業務配分の男女差等。法改正による一般事業主行動計画策定義務の拡大。右側、主な取組の方向性として、男女労働者間の格差の解消に向けた取組の推進。企業における女性の活躍機会の拡充の後押しを挙げております。

ここでは大槻部会長よりご意見をいただき、特に性別職務分離や間接差別についての問題意識を踏まえた案文とさせていただきます。

(3) 女性の就業継続やキャリア形成に係る主な現状・課題として、出産等での離職後、正規雇用など安定的な職に就くことが困難。コロナ禍で女性比率が高い非正規雇用の雇用状況が悪化。右側、主な取組の方向性として、ライフイベントと仕事を両立した就業継続の支援。非正規雇用労働者の待遇改善や雇用環境の整備促進を挙げています。

2、妊娠・出産・子育てに対する支援に係る主な現状・課題として、保育所等環境整備は進むも、出産を機に5割弱の女性が離職。コロナ禍において保護者の子育ての不安やストレス増大の懸念。右側、主な取組の方向性として、子育てに関する多様なニーズに応じた保育サービスの充実。男性の育児参画や社会全体で子育てを後押しする仕組みづくりを挙げています。

3、介護に対する支援に係る主な現状・課題として、仕事をしながら介護に携わる人

が増加の見込み。介護による離職者は女性が多いが男性の割合も増加傾向。右側、主な取組の方向性として、介護サービスの充実、介護サービス基盤の整備。介護と仕事の両立可能な職場環境の整備を挙げています。

次ページ、4、職場や就職活動におけるハラスメントの防止に係る主な現状・課題として、女性の4人に1人がセクハラ・パワハラ等を受けたことがある。マタハラ・パタハラ、就活セクハラ等も問題化。右側、主な取組の方向性として、ハラスメント行為の防止に向けた啓発や相談体制の充実。事業者の主体的取組の促進を挙げております。

5、起業等を目指す女性に対する支援に係る主な現状・課題として、男性に比べ女性の起業家が少ない。右側、主な取組の方向性として、自らの意思に基づく起業へのチャレンジ支援を挙げています。

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に係る主な現状・課題として、再就職時に希望に応じた働き方を選択することが困難。右側、主な取組の方向性として、離職者が仕事の場に復帰できるよう支援。再就職後の職場環境整備など事業者等の取組促進を挙げています。

7、生涯を通じた男女の健康支援に係る主な現状・課題として、不妊治療を受ける男女の増加。人工妊娠中絶件数は近年増加傾向。毎日の生活にストレスが「ある」、男性約6割、女性約7割。自殺者は男性が多い。令和2年の女性の自殺者数が1割以上増加。右側、主な取組の方向性として、性や年代に応じた健康支援の充実。性に関する知識の普及。心のケアに関する普及啓発等の充実を挙げています。

次ページ、II、男女平等参画の推進に向けたマインドチェンジ。

1の(1)「働く」の意識改革に係る主な現状・課題として、ライフ・ワーク・バランスの実現と女性活躍推進を阻む職場風土。右側、主な取組の方向性として、企業の経営者、管理職、人事担当などの意識改革を促進。社会全体の意識改革も促進を挙げています。

(2) 男性の家事・育児参画に向けた意識改革に係る主な現状・課題として、未就学児を持つ夫婦の家事育児時間差約5時間。右側、主な取組の方向性として、子育て夫婦、企業、あらゆる世代の都民の意識改革を促進を挙げています。

(3) 男女平等参画に向けた意識改革に係る主な現状・課題として、固定的性別役割分担意識等はあらゆる世代に存在。右側、主な取組の方向性として、多様な都民に対し、適切な手法、媒体により情報を発信を挙げています。

(4) 社会制度・慣行の見直しに係る主な現状・課題として、「男性のほうが優遇されている」と考える人が7割以上。右側、主な取組の方向性として、社会制度・慣行の見直し及び社会全体の意識改革の促進を挙げております。

2、教育・学習の充実。

(1) 学校での男女平等に係る主な現状・課題として、男女平等教育の適切な推進。右側、主な取組の方向性として、男女平等参画を推進する教育・学習の充実を挙げております。

(2) 若者のキャリア教育の推進に係る主な現状・課題として、性別による偏見や思い込みが男女の進路・職業選択に影響。右側、主な取組の方向性として、性別によらない自らの希望に応じたキャリアデザイン意識の醸成を挙げています。

(3) 多様な学習・研修機会等の提供に係る主な現状・課題として、あらゆる都民に対し男女平等参画の理解を促すことが必要。右側、主な取組の方向性として、多様な学習・研修機会等の提供を挙げています。

次ページ、3、あらゆる分野における女性の参画拡大。

(1) 政治・行政等分野に係る主な現状・課題として、都の審議会等女性任用率約3割。右側、主な取組の方向性として、女性の参画拡大に向けた計画的な取組の推進を挙げております。

(2) 防災・復興分野に係る主な現状・課題として、男女平等参画の視点が不十分。右側、主な取組の方向性として、防災・復興分野への女性の参画の促進を挙げています。

(3) 地域活動に係る主な現状・課題として、男女共に生活しやすい地域社会を構築する必要。右側、主な取組の方向性として、男女共に幅広い年齢層の地域参画の促進を挙げています。

Ⅲ、多様な人々の安心な暮らしに向けた支援に係る主な現状・課題として、1、ひとり親家庭への支援。母子世帯の約4割が年間収入200万円未満。右側、主な取組の方向性として、就業支援や子育て支援等の総合的対策の実施を挙げています。

2、高齢者への支援に係る主な現状・課題として、高齢者のみの世帯割合は約6割。右側、主な取組の方向性として、地域ぐるみでの高齢者支援体制の充実及び社会参加の支援を挙げています。

3、若年層への支援に係る主な現状・課題として、若年層の失業率は男女共に全世代平均より高い。右側、主な取組の方向性として、仕事に関する相談体制や就業支援の充

実を挙げています。

4、障害者への支援に係る主な現状・課題として、女性である障害者はさらに困難な状況に置かれている可能性。右側、主な取組の方向性として、差別禁止や合理的配慮等の提供を挙げています。

5、性的少数者への支援に係る主な現状・課題として、偏見や差別など社会生活において人権に関わる問題が発生。右側、主な取組の方向性として、偏見や差別の解消を目指した啓発、相談への対応を挙げております。

骨子（案）概要についての説明は以上となります。

なお、最後に、是枝委員から中間のまとめ骨子（案）に対し、事前にご意見をいただいております。皆様には既に共有させていただきましたが、簡単にご説明等をさせていただきます。

是枝委員からは大きく3点、ご意見をいただいております。

1点目が、Iの1の（1）柔軟な働き方の普及・定着において、男性の家事・育児参画が一定程度進んだ。在宅勤務による男性の在宅時間の増加が、女性の家事・育児負担を増加させている等の記載については、現在集計中の男性の家事・育児参画状況実態調査の結果を踏まえるべきとのご意見をいただいております。

本件につきましては、ご意見のとおり調査結果を踏まえた記載に、今後修正していきたいと考えております。

2点目が、都庁の男女平等参画を推進するために取り組むべきことについて、IIの3の（1）政治・行政等分野だけでなく、以下の各項目にも記載すべきとのご意見をいただいております。

本件につきまして、ご指摘の各項目の都に求める取組については、基本的に都が実施主体として事業者や都民に向けて取り組むべき施策の方向性を示すものと整理させていただいております。そのため、事務局としては、行政として自らの組織が取り組むべき内容となる都庁内の取組については、IIの3の（1）政治・行政等分野に総括的に記載させていただきたいと考えております。

3点目が、都立高校の男女別定員に関して、現状・課題に記載をすべきとのご意見をいただいております。

本件につきまして事務局といたしましては、具体的な記載内容については、教育委員会の状況も含め、今後調整をさせていただきたいと考えております。

是枝委員からのご意見等の説明は以上となります。ご意見等を踏まえて、この後、ご議論いただければと思います。

長くなりましたが、事務局からは以上となります。

○大槻部会長 はい。ありがとうございました。

それでは、今の事務局からの説明を踏まえて、皆様からご意見をいただきたく思います。

全体の議論の進め方ですが、一つずつのブロック単位で意見を出していただくということになるかと思います。

まず、全体構成を10分程度、基本的な考え方10分、領域Ⅰを25分、領域Ⅱの1を15分、領域Ⅱの2、Ⅱの3を15分ずつ、領域Ⅲを15分程度の割合で進めていければと思います。

時間配分については、多少延びるかもしれませんが、では、始めたいと思います。

それでは、まず、今の全体構成について、意見のある方、どうぞよろしくお願ひします。

どうぞ、名執委員、お願いします。

○名執委員 全体構成についてです。第1部の「基本的な考え方」を読んでいくと、第1部の「3 目指すべき男女平等参画社会の実現に向けて」の(1)(2)が、第2部の領域Ⅰ、Ⅱの項目名をそのまま引用されていて同じ表現になっています。

具体的に言うと(1)を「ライフ・ワーク・バランスの実現と働く場における女性活躍の推進」、(2)を「男女平等参画の推進に向けたマインドチェンジ」と書いているのですが、この書き方に沿って全体構成を見ていくと、なぜ、(3)として、領域Ⅲに対応する「多様な人々の安心な暮らしに向けた支援」が、ここに載っていないのかという疑問が出てきて、すっと頭に入らなかったです。改めて4月の資料を見てみると、「基本的な考え方」としては、新たな切り口として、「誰もが安心して働き続けられる社会の仕組みづくり」と、「根強い固定的性別役割分担意識の変革」という、この2点が今回の主な切り口で、もう一つが「男女間のあらゆる暴力の根絶」、この3点だと書かれています。

そして、前回の平成29年の計画を見ると、この「3 目指すべき男女平等参画社会の実現に向けて」の内容が、結局、全体を通しての重点課題にそのまま載っているものですから、非常に大事な表現だと思います。

なので、今回の計画はこれが目玉で、重点的に焦点を当てるべきことなんだということが分かるように、第2部の領域Ⅰと領域Ⅱの言葉をそのまま「目指すべき実現に向けて」というところに持ってくるのは、少しそぐわない感じがしました。このまま構成と内容は生かすとすると、「3 目指すべき男女平等参画社会の実現に向けて」というところは、「誰もが安心して働き続けられる社会の仕組みづくり」と「根強い固定的性別役割分担意識の変革」ということになり、また、「あらゆる暴力の根絶」は、別途取りまとめる中間のまとめとして取り扱うということ、平成29年の報告書と同様に明記していただいたほうが、読む側は、何を重点とし、そのための施策として領域Ⅰ、Ⅱ、Ⅲがあるということが分かりやすいと感じたところです。

口頭で説明すると分かりにくいかと思いますが、私はそのように感じました。

○大槻部会長 はい。ありがとうございます。わかりやすかったと思います。

この部会は、一人一人のご意見について部会で承認する必要は特になくと思いますので、名執委員の今のご意見は、もう、事務局にお伝えするという形でよろしいでしょうか。

ほかの委員の方たちも、名執委員に加えて、何か全体についてご意見があればお願いします。

では、治部委員、お願いします。

○治部委員 ありがとうございます。ちょっと細かい話なので、後でも良いかもしれませんが、要望をどういうふうにするのかというところが、元記者だったので少し気になっています。意識改革、固定的性別役割分担の意識を変えなくてはいけないというのは根強い課題なのですけれど、これが今回、「マインドチェンジ」というふうに片仮名になっているのです。

多分、ここにいる方たちは、そんなにその言葉自体に違和感もなく、マインドチェンジだよねと思うと思うのですが、正直言ってマインドチェンジが必要な人たちに「マインドチェンジ」という言葉が届くのかというのが疑問に思っています。

私が、記者をやっていたときには、できるだけ片仮名とかアルファベットを使わないで日本語で書き、かつ、和語で書く、要は、誰でも分かるような言葉で書くということ、結構徹底されていて、「サービス」とかその辺りは、片仮名でいいと思うのですが、正直言うと「アンコンシャス・バイアス」自体も、ビジネス界ではとてもはやっていて人気の概念なのですが、これがしばしば差別という言葉をややこしく言い換えるのに使わ

れていることがとても気になっています。せっかくここには法律の専門家の方もいらっしゃるしやったりするので、漢字とか日本語ではっきり言うべきことは、行政の文書なのであまり柔らかくせず、固くてもいいのでそのまま言ったほうがいいのではないかと、少し気になったところです。細かいところなのですが、すみません。

○大槻部会長 ありがとうございます。重要なご指摘かと思えます。

塚越委員、お願いします。

○塚越委員 はい。ありがとうございます。

今、全体と1にも関わるんですけども、第1回的时候に質問した内容についている事務局からの回答という資料を、今、事務局側から画面共有することはできますか。

その回答を受けて、恐らく今の体系を作られていると思うんですけども、そこについて、今体系の話を含め、前回で指摘したものの事務局の回答に対する私のコメントをしたいと思うのですが、その資料を画面共有できますか 私は、すぐ画面共有できるのですが、事務局側から出したほうがよいですか。

どの資料か、分かりますか。

○菅野男女平等参画課長 事務局でございます。

今すぐ画面共有できそうにありません。

○塚越委員 私が画面共有しても大丈夫です。

○菅野男女平等参画課長 少々お待ちください。

○塚越委員 先ほど共有した是枝委員の資料の2週間前ぐらいにいただいた資料です。

○菅野男女平等参画課長 共有していただけるようであれば、お願いします。

○塚越委員 分かりました。

これ、今、画面に見えていますか。

○大槻部会長 はい。大丈夫です。

○塚越委員 こちらの事務局回答をいただいているところについて、少しコメントをしたく、これが恐らく、体系や全体に影響してくると思うので、あえて、このタイミングでお伝えしたいというふうに思っています。

まず、1番なのですが、PDCAについて回答を事務局からいただいています。これは、今のままでいいという回答と、受け止めたのですが、これでよかったですでしょうか、ということです。

なぜかという、1番でしょうか、基本的考え方、後ほど、もしかしたら基本的な考

え方の時間が、またあるかもしれませんが、4番、計画の推進の具体的な数値目標を設定し達成状況を把握するということに、ここが、関わってきます。多分、新たに、今回、この具体的な目標と達成状況という話が出ていると思うのですけれども、この私の質問に対する回答が、現状のままでいいというふうに、読めたので、果たしてどこを、これからさらに推進していこうとしているのかということところが、いまいちぴんとこなかったということなのです。

なので、これは中間のまとめでというよりは、むしろ後半に出す本体の本文にこれから記載されていくのかもしれませんが、P D C Aのところを、もう一度確認いただきたいというふうに思います。

これに関連して2番、地域格差についての話。これは回答はもう、そのとおりなのですが、都道府県レベルでは地域別にはやりませんという回答ですよね。それはもちろんそうなのですが、東京都として、それぞれの地域ごとに計画を書くというよりは、モニタリングはしないのかということは、私からコメントを差し上げたい。

それは、具体的数値の目標と、さっきの達成状況を目標というときに、冒頭、どこかで私、申し上げたと思うのですけれども、東京都はグローバルシティの部分とローカルシティの部分があって、それぞれ地域ごとに恐らく数値が違ってきているということが、元のデータにはあるはずですが、それを俯瞰的という言葉でちょっとごまかされたのですが、俯瞰的というのは平均とは違うので、俯瞰的に遠くから見たときに、ここは上がっているね、下がっているねというのは、東京都としてはモニタリングをしてもいいのかなと。

そうしないと、目標を達成しているかどうかについて、例えばグローバルシティ的な地域では、実はもうとっくに目標を達成していて、そうでないところは達成していませんといったときに、平均したら達成していないとなった場合、では、どこが達成しているのか、東京都として何をしたいのか分からなくなってしまう。すると、P D C Aを回すときに回せなくなってしまうということが起き得るのではないかなと。

なので、せめてモニタリングという言葉で、東京都は地域ごとには何かを見ているんですよ、と。その数値を時系列的に把握をしていますとか、また、P D C Aを回すときに、その数値を参考にして作っていますとかということが大事なのではないかなというふうに思っています。この地域格差ということところは、回答はそのとおりなんですけど、もう一步、踏み入れていただきたいなど、これは体系にも多分影響してくるんじゃない

かというふうに思っています。

そして、3番、これは施策の全体に影響してしまうのですけれども、あえて、第1回
のときにはちょっと曖昧な質問をしたのですが、強制力を働かせられる手段として、罰
則は義務化はできないので、難しく、公表が最大の措置だと思っていますという回答を
いただいているのですが、私の趣旨とは、意図の違う回答をいただいていたのでコ
メントしたいです。恐らくまず、情報、意識啓発で、次の段階としては直接的な働きか
けですね。

例えば、インセンティブとか資金的援助、これは恐らくやり方としてあります。その次に、
条例です。条例には二段階あって、努力目標までか、また、その違反した場合には罰
則までかという、この四段階があると以前、事務局のほうから伺いました。これと施策、
またはPDCAを回すときに、この目的を達成するためにこれをやったけど駄目だった
から、次の強力な手段に行こうという切るカードが、我々、計画するときに分からない
と、施策を次に打てないということが起きませんか。

なので、まず都民に対してどんな強制力を働かせられるのかということと、あと、先
程の情報啓発、意識啓発です。意識啓発は、この計画にたくさん出てきますが、あくま
でもアンテナの立っている人に初めて届くものです。先ほど言った、この後ろのほうの、
例えば条例、努力目標とか、もっと言うと罰則、ここがアンテナの立っていない人た
ちの底上げを図るための施策なので、施策の強力順番と、この計画を実行してほしい人の
順番は、多分、恐らく、右からと左からで違ってくると思うのですね。

なので、この施策は、もうアンテナの立っている人に、より情報を提供したいのか、
もともとこれに興味のない人たちに、どう働かせるのかは、施策のカードが変わって
くるはずなので、それを計画の段階で織り込めるのか、というのが、少し不安に思って、
このタイミングでお知らせをしたかったということです。

今、前回のものに対する体系との絡みで、少し質問というか、私からの意見を述べさ
せていただきました。

ありがとうございます。この第1回目の回答に対して、今、体系などがつくられてい
ると思うので、ここについては事務局のさらなるコメントをいただければと思います。

私からは以上です。

○大槻部会長 今の段階でということにはなるのですが、事務局のほうから、今の段階で
お話、何かさらなる回答などございましたら、お答えいただけるとありがたいのですが、

いかがでしょうか。

○菅野男女平等参画課長 事務局でございます。

基本的に、今の段階では、この間、回答させていただいた通りですけれども、一つ、数値目標等について最初にお話があったと思うんですけれども、それにつきましては、今回の審議会において基本的考え方の答申をいただいた後に、都として女性活躍推進計画など実際の計画をつくっていきます。その中で、数値目標等については記載をさせていただいているところでございます。

こういった冊子の形で計画をつくっており、こちらの冊子の中には数値目標が入っていますので、一応補足をさせていただきます。

○大槻部会長 冊子の中に数値目標が入っているということなのですね。

○菅野男女平等参画課長 はい。

○大槻部会長 はい。塚越委員、じゃあ、今の段階でこれで大丈夫ですか。

○塚越委員 はい。ありがとうございます。

エリア別のところは全く触れないということで、このまま進めていく予定ですか。それでPDCAを回せますか。

数値目標は、これから別紙でつくるのかもしれませんが、そのときには本当にこの全体平均でやっていこうとしているのですか。

○菅野男女平等参画課長 そうですね。今のところ事務局としては、地域別にモニタリングをしてとかというところは、考えていないところでございます。

○塚越委員 では、記述もしないんですね。

○菅野男女平等参画課長 こちらのほうとしては、考えてはいないところです。

○塚越委員 ほかの委員の皆さん、ここをどう考えられますか。私だけが、課題感を持っているのかな。もし、コメントがあればお願いしたいのですが。

○大槻部会長 治部委員、どうぞ。

○治部委員 私は、塚越さんのおっしゃること、とても重要だと思っています。というのが、前回もお話ししたとおり、もともと私は東京の都心部に住んでいて、今は、郊外に住んでいて、郊外もそれなりにいいところではあるのですが、やはり都心部と多摩で大分ギャップがあるなというふうに感じています。

具体的に言いますと、公立、市立の小学校に通っている子供を見ていたら、去年まで男女別名簿でした。男の子が先でした。いまだに東京でそんなことをやっているのかと、

大阪の人などからびっくりされていますけど、23区では、とっくの昔に変わっていたので多摩ギャップというものがあるなど。

私は、実は豊島区の男女平等参画審議会の会長をやっているんですけど、豊島区では随分前に男女混合名簿にせよ、もし、男女別、大体これは男の子が前ですね、それをやる場合には理由を述べよという、「コンプライ・オア・エクスプレイン」とよく言いますけれど、そういうやり方でやったところも、全部の小中学校が男女混合になっています。そういう状況なんですね。

なので、東京もやはり東西に長くて、多摩に住んでいる者としては、やはり具体的に遅れを感じていますので、ここは見ないと意味がないかなという感じがします。

都庁とその周辺、要は東側のほうの進んでいるところは、恐らくグローバルシティ的ないろんなことをやっている一方で、これは、私が、当事者だから言ってもいいんですけど、多摩は、日本の中で地方都市に行ったときに聞くような、少しびっくりするようなことが起きたりします。

ただ、一方で、私の住んでいる地域はPTA会長さんはずっと女性が、お母さんがやっていたりします。なぜか進んでいるというところがあるので、項目によって、また地域性によって、きっと多摩といっても奥多摩のほうは、また全然違うと思いますので、やはりちゃんと見て、どこがどうなっているかを確定して、ぷちぷち潰すみたいにならなくていいかと、全体の目標だけを言ってもなかなか実態は変わらないのではないかなというふうには思っているんで、何かの形で都内にある地域格差というものに取り組んでほしいなというふうに、とても思います。

以上です。

○大槻部会長 治部委員というか、東京都のほうへの確認なのですが、例えば、この東京都から出した全体に対する計画案を基に、各地区町村がモニタリングするとか、いろいろな施策を計画を立てていくというような動きになるということは、どのぐらい、可能性があると考えてもいいんでしょうか。

○菅野男女平等参画課長 すみません。事務局でございます。

区市町村が、その後モニタリングをするかというのは、区市町村ごとのご判断ということになります。

先ほど来、いろいろご意見をいただいておりますけれども、基本的には東京都としては全体的な計画をつくらせていただいて、地域の特殊事情など、そういったものについ

ては区市町村においてきめ細かく対応していただければなと考えているところでございます。

- 大槻部会長 逆に言うところこの計画を立てて、その実行に対して区市町村がどうまとめ、どう取り込んでいくのかという辺りを、少しどこかに書くというのも一つかもしれないと思いました。

ほかに、いかがでしょうか。

- 名執委員 塚越さんの意見についてなのですが、やはり地域別の項目は、どこまで細かく書けばいいのかが非常に難しいような気がします。全体計画として、突出してこの問題については今回力を入れてやらなくてはいけないというのがあればともかく、全てのことについてとか、対象が広くなればなるほど、書き込むことが非常に難しいような気がします。本文を書くときに、その実施状況において、例えば、各地ともその目標値に近づける努力をすべきというような意見表示が都としてできるのであれば、それで済む部分のほうが大きい、という気がします。

どうしても都市部と、例えば23区以外の差が大きく、この点だけはおかしいというところがあれば、それは別だと思うのですが、そんな印象を持ちました。

- 大槻部会長 ありがとうございます。

ほかに全体構成として何かございますでしょうか。

是枝委員、どうぞ。

- 是枝委員 まず、塚越委員がご提示いただいた地域別の状況についてですが、まず、都として市町村単位、あるいは特別区とそれ以外の地域などに分けて持っている計数があれば、幾らか現状認識として書いてもよいのではないかと、思っております。

例えば、待機児童数だとか、あるいはテレワークの実施率などについては、特別区とそれ以外の地域に大きな差があるものと思いますので、現状としてそういった計数を持っているようであれば、こちらは、例えば、特別区における課題と言えると。あるいは多摩地域において重点的に取り組んでいく必要があるものがあるというようなことぐらひは、書いてもいいのではないかなと思っております。

2点目についてですが、第1回の部会でお話があったとは思いますが、都庁自らできることについて検討していこうという話があり、私の意見として計画のⅡの3の(1)の政治・行政等分野に都庁自身の取組を書くというだけでなく、各項目の中に都庁自らがパイロット役となって、こういうことをやっていきますという方向性について書き込

んでみてはどうかという意見を述べさせていただきました。

事務局のおっしゃるとおり、都庁自らのやることはⅡの3の(1)に書けばそれで足りるということかと思うのですが、再掲になっても構わないので各分野において、それが民間の目標を達成するための手段としても、都庁自らの改革を位置づけるということで、各項目にも書いてよいかと思うのですが、委員の皆様、ご意見ございますでしょうか。

○大槻部会長 皆様、いかがですか。

塚越委員、どうぞ。

○塚越委員 ありがとうございます。是枝委員がおっしゃった、いわゆる再掲ということについてです。それが、なぜ、ほかに書いてあるのに、わざわざここに書いてあるのかということは、都庁として何を目的に、自分のところだけをよくしたいのではなくて、このためにもやっているんだということをPRするという意味では、再掲の使い方、私は、詳しくないのですが、国の白書などでもよくやりますよね。あの再掲の使い方を、この今の東京都のこの計画に入れようとするとうどうなるのか。

再掲の使い方を整理していただいた上で、私はあっていいかなと思います。是枝委員の意見に賛成します。

以上です。

○大槻部会長 ほかにいかがですか。

治部委員とか名執委員、今のご意見に対して何かご意見はありますか。どうですか。

名執委員、お願いします。

○名執委員 再掲について、確かに全部入れようとするとかかなりうるさくなってくるもあるので、非常に強調すべきところだけに限ったほうが、全体としてはいいと思います。

○治部委員 私も名執委員と同意見です。

○大槻部会長 はい。では、うるさくならない程度に、場所を限って入れるかどうか、事務局のほうでご検討いただければと思います。

ただ、私も思うのですが、全部に東京都のものが入っていると、計画が一体何に、誰に向かってどう言っているのかが、ぼやけてしまうのではないかと思います。やはり、これは、まずは、企業の人や普通の都民の人たちに届けるものとして、書くもので、東京都が現状こうだというもの。やはり都庁の中で考えてもらうことは都庁でやってほし

と思います。言い方も難しいですが、そう思うのです。

だから、やはりこの報告書の目的が誰に届けるものなのかというところを、ぶれないようにとはとても思います。

私からは以上です。

ほかに、全体構成として、いかがですか。

名執委員、どうぞ。

○名執委員

今回、コロナ禍の状況を踏まえた対応は、非常に大事な視点になってくると思うので、私が領域Ⅲにこだわり過ぎかもしれませんが、各施策の対象から漏れてしまう人をなくしていこうという視点、コロナ禍だからこそより弱い立場の人に目配りをしていこうという趣旨を、最初の「基本的な考え方」の中に入れたほうが、領域Ⅲをあえて置いている意味が見えてくるのではないかなと思いました。

○大槻部会長 はい。ありがとうございます。

塚越委員、どうぞ。

○塚越委員 今のに関連してなんですが、資料が結構ぎりぎりに出てきたもので、全部見切れていないのが正直なところなんですが、網羅性という意味で、内閣府のこの白書、これを全部さらった上で、東京都として強調することと、省略した部分というのが、今全部見切れていないのですが、確かに名執委員のおっしゃるとおり、コロナをとて前面上に出した特集からスタートしているのですよね。

これを東京都としては、網羅的にどう触れて、もちろん検討されたのでしょうかけれど、検討した上で、これは東京都としてはいい、ここはもっと強調したというものができていましたよね、というところを確認なです。

私自身ができていないので、少し事務局に頼っちゃうところがありますが、そこについて、コメントをいただくと助かります。

○大槻部会長 一応なのですが、内閣府の白書は、毎年作成しています。

東京都は、5年に1回なので、その違いというのは少しあるかとは思いますが。

では、事務局からお願いします。

○菅野男女平等参画課長 事務局でございます。

まず、コロナのところですけども、まず、部会長が、おっしゃっていただいたところが一番大きいかなと思うのですが、この計画は、まさに5年間、令和4年度からの5

年間の計画としてつくる予定でございます。そのため、現在の状況だけにフォーカスし過ぎると、少しバランスを崩すのかなと考えてございます。

また、コロナの状況につきましては、第1部等でも様々触れさせていただいておりますが、中に入っておりますが、今後、コロナの影響を受けて社会状況が、どう変わっていくのかというところが、なかなか今の段階ですと記載しづらいと考えています。まだワクチンを打てない人がたくさんいますが、この後、ワクチン接種が進んできて、その後の社会状況がどうなるのかというのが、なかなか見通しづらいというところがございますので、今の段階では、書きづらいというところはあるのかなと認識しております。

○大槻部会長 はい。ありがとうございます。

やはり東京都の場合は推進計画、これからの5年間の計画というのと、白書とはそこが少し違っている部分もあるかと思えます。

皆様のほうから、全体構成についていかがでしょうか。よろしいですか。

では、少し私から、細かいことなのですけれども、全体構成の中で図表がたくさん使われているのですけれども、この図表が、本当に最新版なのかというのを、一応ご確認いただきたいというのが一つです。

それから、本文中で、ほとんど図表の内容について触れられていないので、それはそのやり方でもいいのかもしれないのですけれども、各自図表を見てくださいということなのかなと思うのですが、そういう構成になっているということでよいか、一応の確認です。

とにもかくにも、一つ目の図表が最新のものをというのを、最終的にはご確認いただければと思います。

以上です。

それでは、全体構成については以上とさせていただきます、また、皆様、お気づきの点がありましたら、後ほど事務局にメール等をお願いします。

そして、もう既に3時55分になっているのですが、次、基本的考え方について、皆様、ご意見のある方から、どんどんお願いします。

いかがですか。手を挙げなくても、お名前を言って、すぐ言っていただいても構いません。

では、時間つなぎに私から言ってもいいですか。

少し私が気になったのは、(2)の目指すべき男女平等社会の在り方の中で、「希望

に応じた生き方」とか「希望に応じた働き方」とか「希望に応じて輝ける」というふうに、「希望に応じて」というのが、この半ページの間にも3回出てくるのですよね。

人の希望というのは、10年ぐらい前に希望格差社会というのがあったように、置かれている状況によって希望の持ち方というのは違います。つまり、社会の構図にすごく影響されるので、ここは少し抑えていただけないかなというのの一つです。

それから、この全体構成の2ページ、3ページで、女性の参画の状況というのを書いているので、そこを受けて就労分野における男女間とか、雇用形態間の格差の是正みたいな点を、この(2)の目指すべき男女平等社会の在り方に少し盛り込んでいただければと思います。

それからもう少し付け加えれば、次の6ページの(1)のワーク・ライフ・バランスの実現と働く場における女性の活躍推進、これは名執委員のご指摘で、変わる可能性はあると思いますけれども、この中に、せっかく改正差別の是正と性別職務分離の是正を入れていただいているので、ここに、少し、その辺も盛り込んでいただければと思います。盛り込み方については、また、ご相談させていただければと思います。

それから、6ページ目の一番下なんですけれども、「これらの加害行為は極めて自己中心的な目的で行われることが少なくない一方」とあるのですけれども、「少なくない一方」はすごく危険だと思います。では、ほかにどんな目的があるのだということになるので、ここは削除で、「これらの加害行為は被害に遭った者に恐怖や不安を与えるばかりか」にしてはどうかと思いました。

私からは以上です。

皆様、いかがでしょうか。

○名執委員 私は、先ほど全体構成のところで申し上げたとおりです。

領域Ⅲの扱いを全体でどう位置づけるかということが、「基本的な考え方」の中から見えなかったということだけです。

○大槻部会長 検討いただく。

○治部委員 では、私も一言だけ申し上げますと、大槻先生と全く同じで、今現在、これ社会学者の方はもう、初歩の初歩の初歩だと思うのですけれども、人々が選択していると思ってるものが、それが本当の自由な選択なのかということを問うというのはすごく大事です。4月から東工大で教え始めて、ジェンダーのことにも少し触れていると、大体、

100人に1人とか、50人に1人ぐらいですけれども、もう差別なんか無いのではないかと人がいます。

要は、参政権もあって、法律としては差別を禁じているわけだから、ジェンダーギャップ指数で女性の進出が少ないのも、これは自己選択だということを言う人が、理工系でよくあることかもしれませんが、必ず出てきています。これは社会科学の素養がない人は大体こういうことを言うわけですから、それをやはり行政として上塗りしてはいけませんので、難しいところではあるのですが、例えば主婦を選んで、やりたくてやっている人もいますので、そこを否定してはいけないという気持ちは分かった上で、今、全部、環境が整っているわけではないということはきちり書き込んだほうがいいのではないかなというのが、先ほどの大槻先生に対する私の賛意という意味での意見です。

○大槻部会長 ありがとうございます。

では、是枝委員と塚越委員は、最初のところで結構この辺りについて言っていたので、このところはよいということよろしいでしょうか。

ありがとうございます。

それでは、次に、領域Ⅰですね。領域Ⅰについてお気づきになった点について、ご発言をお願いいたします。

○名執委員 取組の方向性について書かれている部分についてです。領域Ⅰの「1 生活と仕事を両立できる環境づくり」の(1) (2) (3)のところ、どれも非常に大事だと思うのですが、(2)の「雇用機会の均等と女性の職域拡大・登用の促進」のところはかなり具体的で詳細なのですが、(1)と(3)はちょっと抽象的で簡単な書き方だったり、重複しているところが多いという印象を持ちました。

例えば、家庭生活と仕事の両立を図るとか、そのための職場環境づくり、仕組みづくりについて、もう少しそれぞれの項目に応じた書き方で具体的に書けないかなと思います。

(1)は、コロナ禍だからこそ出てきたテーマでもあるし、前回の推進計画にはない新しいものとして、単に出産・育児と仕事の両立ということにとらわれずに、むしろ、職場でも家庭でも男女で協力して互いに柔軟な働き方を推進していこうという趣旨を入れると良いのではないかと。(3)も大事な部分で、これは二つの方策、つまり、出産や育児の負担で正社員であることを辞めないようにするための方策と、辞めた人の再雇用の充実策という両方が必要だと思います。再雇用策は6のところ具体的に扱っている

ので、辞めずに正社員であり続ける方策について、もう少し、経済的自立に対する支援というものがどのように具体的になされるべきか、何ができるのか、ということについて書けると良いと感じました。

○大槻部会長 はい。ありがとうございます。

ほかに、皆様、いかがでしょうか。

では、私が、また、時間つなぎに、まず、一つ。

9 ページの上から3行目に、労働力人口が減少する中、東京都が持続可能な成長を遂げていくためにも、性別は、誰もが能力を発揮できる環境づくりは不可欠ですとあるのですが、いつも女性活躍推進のときに必ずこの労働力人口が減少するとか、持続可能な成長のためというのですけれども、では、人口が減少しなくて、持続可能な成長がなければ男女平等参画社会をつくらなくていいのかというと、そうではないと思うので、例えば、「東京が持続可能な成長を遂げていくためにも」だけでいいのではないのでしょうか。

まず一点、この労働力人口の減少と男女共同参画を結びつけなくて、というのが私のお願いでございます。

皆様のほうから、ほかにいかがでしょうか。

どうぞ、塚越委員、お願いします。

○塚越委員 今、名執委員がおっしゃっていただいたところと似ているのですが、中間のこの概要でこの取組の方向性、都に求める取組で都民、事業者に求める取組は、これはどこまで具体的に書くものなのか、物すごく曖昧で、私は、どれを読んでも、これはもう、もやもやします。。

これは、本当にやるのかと。先ほど言った都としてできることは何段階もあって、カードがいろいろある中でどれを使っていくのかというのを、全部、支援という言葉にまとめて今、書いているんですけど、中間だったらこれでもいいということではないのですかね。

私は、そういう理解で、今、何も言っていないのですが、実は、ここに結構具体的に書きますとなると、いろいろ言いたくなってしまうのですが、中間だったらこの程度でいいということですか。

事務局側の各指針というか、立ち位置をここで確認しておきたいです。

○大槻部会長 では、事務局側からお願いします。

○菅野男女平等参画課長 事務局でございます。

取組の方向性などの部分でございますが、こちらにつきましては、そもそもこの計画が全体計画というところですので、具体的な取組を一つ一つ書いていくというよりは少し大きなくくりで書いていくという構成になっております。基本的には中間のまとめだからということではなくて、最終的にもこういうような少し大きな表現で書いていくこととなります。

○塚越委員 そうなんですね。そうすると、先ほどの基本的な考え方のほうにまた一つ戻ってしまうのですけれど、中心として取り組む事項というのは、意識改革と社会の仕組みを両輪で回すといっていて、これが、今、取組の方向性で書かれているということですか。これ以上、具体的にはならない、そうすると、ここの基本的考え方に書いている意識改革と仕組みの両輪というのはどれになるんですか、というのが、逆にもやもやしてしまったのですけれども。ここから、何か、どこか、また、具体的に書くところがあるのかな。

もっと言うと、具体的な数値目標とかは、この後、書かれるのですよね。それはここには書かなくていいというのは理解したのですが。

では、これは意識改革の取組です、これは仕組みづくりの取組です、というのがはっきり、何かこの取組の方向性でも分かるのだったら、基本的な考え方にこの言葉ががつり入れて両輪だというのはなるほどと思うのですけれど、両輪と書きながら、取組の方向性を見ていると、みんな支援という言葉でまとまっているので、これはどの両輪のどっちの片輪なんだろうとか、思いながら見て、もやもやしてしまったということなんです。ほかの皆さん、どうですか。

○大槻部会長 是枝委員、同じ形のご質問ですか。

○是枝委員 はい。同じことですね。

○大槻部会長 はい。お願いします。

○是枝委員 例えば、先ほど名執委員がおっしゃったように、出産前後で辞めないように支援するといったときに取れる方策として、例えば、どれだけ保育所、認可保育所、認証保育所、あるいはそれ以外の手段によるつなぎの制度を確保するかということが考えられます。

これも支援と一口で言ってしまうえば支援ですけれど、それを本腰を入れてやろうとすると、それなりの予算が必要になってくるものではありますので、支援という表現で一

緒くたに書くのか、それとも何か重点的な支援が必要であるとか、予算措置が必要であるとか、そういうことまで書けるものなののでしょうか。それはちょっと予算を審議する場じゃないから、ふさわしくないということでしょうか。

○大槻部会長 では、今の塚越委員と是枝委員からのご質問に対して、事務局側からお願いできますでしょうか。

○菅野男女平等参画課長 事務局でございます。

やはり、このところについては、総合計画として書かせていただいているので、ある程度、大きなくくりで書くというところが、まず、大前提であります。

仕組みづくりと意識改革のところについては、書きやすいところと書きにくいところも当然ございますし、特定の事だけ書いてしまうと、それ以外のことはやらなくていいのかというふうにも、読めてしまうので、書きぶりについては、ある程度、少し大きく漏れのないように書かなくてはいけないと考えております。

○赤羽部長 事務局でございます。補足のご説明をさせていただいてよろしいでしょうか。

○大槻部会長 お願いいたします。

○赤羽部長 まず、塚越先生の仕組みづくりと意識改革、マインドチェンジの部分ですが、これは大きく分けて、領域Ⅰが仕組みづくりに該当する施策の方向性を並べていて、領域Ⅱが意識改革に該当する方向性を示しているというのが大きな整理でございます。

ただ、物によっては、これは意識改革なのか仕組みづくりなのか明確にならないところもあるので、そこは先ほどおっしゃったような、施策に落としたときには結果的に、再掲という表現になるのかなと思います。明確な仕組みづくりだけの事業というのはなかなかなくて、それと意識改革も合わせた事業としてやっているようなものは、この次の行政計画になったときには、再掲というような表現で事業として並ぶというようなところも多々あるとは思いますが、審議会には、計画の改定に当たっての基本的考え方ということで諮問させていただいております。なので、そのとき、仕組みづくりという観点からいうとこの領域Ⅰで切り分けた部分ですので、子育てに対する支援ですとか、それは女性が活躍するための環境整備としての子育て支援という位置づけになっておりますので、領域Ⅰに書かせていただいています。

そして、やはりその仕組みだけではなかなかそれが活用されない、そういった視点で領域Ⅱで、働くの意識改革ですとか、いろいろなところに働きかける意識改革というようにところで整理しています。

また、方向性の部分につきましては、どういう事業に落とすというのは、全体的な事業体系もそれぞれ、例えば労働分野であれば、労働分野としての組立てがあって、その中のどの事業が一番寄与するかというようなところで、それをこの観点から事業化していくなどといったところがありますので、この中でどの事業をしよう、どこにお金をかけるといったところまでは書けないということになります。また、東京都全体の中の予算審議など様々ありますので、そういったようなところから、先生方からご覧になると、ふわっとした書き方とご指摘されるところもあろうかと思いますが、やはりこういう方向の事業を東京都はやってほしいというのが審議会としての東京都に対するご示唆や要求というようなところで整理していると考えております。

以上でございます。

○大槻部会長 はい。ありがとうございます。

皆様、よろしいでしょうか。

○塚越委員 ありがとうございます。

今、説明いただいて、大枠がやっと分かりました。今、基本的な考え方のほうに書いてある意識改革と仕組みづくりというのが、後ろにリファレンスされるような形で頭に書いてあると、今、分かったような形で都民も読めるんじゃないかなと思います。何か、せっかくいいのを作っていると思うので、もう少し、これがうまく伝わる形で表現できるといいのかなと、今、伺っていて思いました。

ありがとうございます。

○赤羽部長 ありがとうございます。

その考え方で、また少しリライトや工夫をしたいと思います。

○大槻部会長 よろしくお願ひします。

ほかに、皆様からいかがですか。

では、また、私が時間つなぎで、少し、お話しします。

11ページなのですが、都に求める取組のところと、都民・事業者を求める取組の出産・育児・介護などというふうにあるのですが、例えば、24ページの介護だと、男女共にという言葉が入っているのですよね。

それから教育のところにも男女共が入っているのに、ここは男女共が入っていないのは、多分、女性ということしか概念にないのかもしれませんが、ここに「男女共に、出産・育児・介護など仕事の両立を可能」とか、「結婚・出産・育児・介護との仕事の

両立」というのをやはり入れていただいたほうがいいのではないかと思います。

では、ちょっと大きいところで、一つご提案が、あります。13ページなんですけれども、雇用機会の均等と女性の職域拡大・登用促進のところ、ここにやはり文言として、運用の結果、性別による男女どちらかの性別に不利益な間接差別の問題があるとか、割当てによって性別職務分離が起きているというようなことも入れていただき、性に中立な人事制度が必要であるとか、同一価値労働・同一原則に基づく公平な賃金をやるべきだというようなことを少し盛り込んでいただけないかと思いました。

国は同一労働・同一賃金といっているのですが、やはりその価値を入れないと同じ仕事同士の人しか対象にならないので、全く、対象者が少なくなりますので、同一価値労働・同一賃金の原則に基づく公平な賃金の在り方を推進する必要というようなことを入れていただければと思いました。

それから、性に中立な人事制度のところ、例えば育休や短時間勤務のときの評価制度が実は低い評価になってしまうことがあって、それを私は間接差別だと思っているので、そのようなことも少し盛り込んでいただければと思いました。

私からは、この件については以上です。

では、次、ついでに15ページまでいってもよいでしょうか。

ここはすごく簡単なのですが、もともとの計画が中小企業とたしか入っていたからだと思うのですが、15ページの取組の方向性の上から3行目が、中小企業になっていますが、これ企業だと思います。

それから、その下のほうにも、特に中小企業に向けてはとあるのですが、これも中小を取って企業にすべきだと思うのです。全体の枠組みが、中小企業から企業に変わっていることに伴う変更かと思います。

では、私からは、一旦、以上です。

皆様のほうから、どうぞよろしくお願いいたします。

名執委員、お願いします。

○名執委員 細かいことですが、12ページ、13ページにかけて、雇用均等と職域拡大のところ、活躍の場や業務改善による男女差をなくすということが書かれているのですが、将来のキャリアプランを想定した育成方法に男女差はないのかとか、女性に対する役職につくことへの動機づけ、それを後押しするような取組を推進していこうということも書けるのではないかと思います。

それから、「2 妊娠・出産・子育て支援」ですが、今回、男性の育児休業取得を推進するというのを、明確に書けないのかなと思うのですが、どうでしょうか。数値目標を決めてでもやっていきたいと思いますというくらいの勢いにだんだんなっていると思いますので、私は明確に書いていいのではないかと思います。

それから、34ページの「生涯を通じた男女の健康支援」の五つ目の○のところですが、医師や医療関係者の支援というのはとても大事なことです、この流れで読んでいくと、これは「現状・課題」の最後にあったほうがいいのかと思います。一般都民のことが書いてある中に、唐突に医療従事者の支援が入ってくるので、読んでいて、最後に持っていったほうがいいのかという気がしました。

○大槻部会長 ありがとうございます。

今の名執委員の7の生涯を通じた男女の健康支援のところ、追加で、お願いというか、思ったことがあります。一番最後のところに発達段階を踏まえて適切な性教育を実施する必要がありますという、ここでいきなり性教育という言葉が割と唐突に出てくるというがあるので、やはりいきなりここでというよりも、本文中に少しそのことについて触れていただいたほうがいいのかと思いました。

追加のお願いです。

是枝委員、どうぞ。

○是枝委員 すみません。今の発達段階を踏まえた適切な性教育を実施する必要がありますとは、誰に言っているのですか。これは、親が子供にということですか。誰ができるのか。

○大槻部会長 事務局からお願いしていいですか。

○事務局 事務局でございます。こちらは都民、事業者の取組という形のところに盛り込ませていただいている、現行計画にも書いてあるところではございますが、地域の子育ての団体であったりとか、子育て環境の支援をされているような民間団体様にもお願いしているという趣旨で盛り込んでおります。

○大槻部会長 塚越委員、お願いします。

今のに関係するお話はないですか。

では、是枝委員、今の件はこれで大丈夫ですか。

○是枝委員 それであるならば、主語を明記したほうがよいと思います。

○大槻部会長 お願いします。

治部委員、これに関してですか。

○治部委員 はい。少し関連しているのですが。

○大槻部会長 では、塚越委員、治部委員からでいいですか。

はい。お願いします。では、治部委員。

○治部委員 性教育に関しては、どこにどう書き込むかというのは、結構、慎重に、かつきっちり書いていただく必要があるかと思っています。

というのは、都庁の方はもう百も承知だと思うのですが、都内ではすごくバックラッシュがあった時期があって、養護学校における性教育が保守派の政治家とメディアを巻き込んで潰されたという経緯があります。

もちろん、それはある種の左右の政治闘争の中で行われていることなのですが、それ以降、やはり都内の教育関係者と話をしていると、非常に萎縮をされていて、もちろん学習指導要領などの問題もあるのですが、日本の性教育は諸外国と比べて非常に遅れている状況にある中で、少しいきなり、あまりちゃんとした形じゃなくて出すと、また、おかしなことが起きたりするとよくないので、ちゃんと丁寧に、必要性であるとか、特に性教育の話というのは国際的に見ればセクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス・ライツという重要な女性の権利の一環としてあるので、単なる健康支援ということでもいいのかなというのは、私は少し、疑問に思ったりします。

あくまでも、例えば、望まない妊娠は避けるであるとか、そういうことが起きてしまう背景にある性的虐待の問題とか、かなり包括的ないろいろなところで起きている問題であるということ認識した上で、家庭とか、地域とか、先ほど民間団体というお話があったのですが、本来、そういうところに丸投げするのではなくて、公教育できちんとやるべきことであると私は個人的には思っているもので、その辺り、やはり都として責任を持った書きぶりが必要なことではないかと思いました。

○大槻部会長 有用なご指摘、ありがとうございます。

○赤羽部長 事務局からよろしいでしょうか。

○大槻部会長 お願いします。

○赤羽部長 今、治部先生のほうからご指摘があった点ですが、こちら女性活躍のほうではなくて、配偶者暴力等のあらゆる暴力の根絶というほうの、もう一つの配偶者暴力対策部会のほうで、性暴力ですとか、そういったところで、今、文科省がやっている命の

安全教育ですとか、そういった流れで性教育の問題は記述させていただいております。ですので、こちらにこの1行があるのが適切なのかという、そちらの整理の問題かもしれません。配偶者暴力対策部会のほうで、やらせていただいておりますので、整理が済んだ段階で、また、お互いをご提示したいと思っております。

○治部委員 ありがとうございます。よく理解できました。

○大槻部会長 ありがとうございます。

では、塚越委員、お願いします。

○塚越委員 ありがとうございます。

先ほど名執委員がおっしゃっていただいたことによって気づいたのですが、この20ページの妊娠・出産・子育てに対する支援というところと、あと、この後に恐らくやる第Ⅱ領域という子育て関連、男性の育児参加ですか、マインドチェンジのところ記載されている42からのところと、これはどう分けていいのかというところが、先ほどの意識改革と仕組みづくりという形で分けているのだとすると、もしかしたら、この今の20ページのほうに書くべきことなのかもしれないと思って、今、皆さんにお伝えしようかなと思っています。男性の育児参画のところ、法律もあれだけ強力な法律が施行されますので、この5年間の計画に思い切りインパクトを与えられるというふうに思っています。取組の方向性で、今、それについて22ページに全く記述がない。

この第Ⅱ領域のほうでどうなのかという、それも、何か、いまいちびんとこない表現になっていますよね。

計画とは違うとはいえ、先ほどの内閣府の白書のほうに、221ページなのですが、男性の子育てへの参画促進というところで、企業における男性社員の育児休業等取得促進のための事業主へのインセンティブ付与や取得状況の情報開示を推進すると書いてあるのです。

これに近いようなことを東京都のほうに書けないか、どっちかに書けないかなというふうに、もう法律が決まっているので書いてもいいのではないかなというふうに思いました。名執委員のご指摘で気づいた点になります。

ここについて、いかがですか。

以上です。

○赤羽部長 事務局でございます。先生がご指摘の男性の育児休業の書きぶりは、一生懸命書き分けておまして、42ページの下から四つ目ぐらいの丸のところには法改正の記

述はさせていただいております、男性版産休の話やそういった情勢や社会の動きについては、問題意識としてはこちらに記載をさせていただいております。

というのは、法制度ができて、これを実行されるかどうかというのは、本人だけではなくて、周辺、事業所の経営者ですとか、そういったところの意識がすごく大きい。

職場が取れる雰囲気ではなかったという理由が、大体、上位にきますので、そういったことで、これを実効性あるものにするためには意識改革のほうに記述するのがいいのではないかということで、事務局として、こちらのほうに記載したということでございます。

ただ、その取組の内容が、先生がおっしゃる事業者へということであると、また、再度、検討が必要かなというふうには思いました。ありがとうございます。

○塚越委員 なるほど、ありがとうございます。分かりました。

であるならば、なおさら、さっきのマインドチェンジのやり方と、仕組みづくりのほうの施策の在り方は多分違うので、恐らく前半の20ページのほうに書くのが、先ほどの事業主へのインセンティブなど、見える化ということが書かれて、マインドチェンジのほうの男性や職場の経営者に対するマインドチェンジというところは、また違う施策になってくるのかなというふうに思います。違う施策の書き方でしょうが、どちらにも書くということが、必要なのかなと今伺って思いました。ありがとうございます。

○大槻部会長 是枝委員、追加で何かありますか。

○是枝委員 塚越委員のおっしゃったとおり、男性育休については、法律も含めて仕組みづくりのほうなのではないかと思えます。

都としてさらに上乗せしてできることを考えるのであれば、事業主の取組状況の実際の育休取得率などの公表や、あるいは都としての上乗せインセンティブ、助成金の支給や、あるいは入札等に対しての評価を変えるといったようなことなども考えられますので、そういった施策を盛り込むのであれば、領域Ⅰのほうに書いておくべきなのではないかと思えます。

○大槻部会長 ありがとうございます。

それでは、領域Ⅰに関して、大きなところで、何かほかに皆様ございますでしょうか。

塚越委員、ありますか。大丈夫ですか。

そうしたら、時間もだんだん迫ってまいりましたので、領域Ⅱの1について、皆様から大きなところ、ご意見はございますか。

どうぞ、お願いします。

○名執委員 領域Ⅱのマインドチェンジのところは、このフロントページから受ける印象かもしれないですが、「男性は働き、女性は家庭」という固定概念を打破しましょうというところから始まるのですが、もう、これは当たり前のことです。意識改革という中では、前提として、同質の構成員だけの組織には発展がなくて、男女含めて、様々な生き方、価値観を持っている多様な人が一緒に協力的に働くことが社会の発展につながるという意識を持ちましょうということがあるのではないかと思います。

だからこそ、男性中心の組織を変える意識改革が必要で、それを実行するために女性が働きやすい環境を整えていきましょう、それが男女とも、それからあらゆる人が生活しやすい社会をつくることにつながるのですというような、何か、前提となる記述があったほうが良いという印象を、まず持ちました。

あとは細かい部分になってしまうのですが、例えば、53ページの職業選択について、現状、例えば男性の看護師とか、理系女性とか、男女差があるものについては、まだまだ男女の割合でいうと少数派の方に属する人たちをモデルとして取り上げて、偏見や無意識の役割意識を変えていこうという取組が必要だと思います。

それから、58ページにある学校という教育分野は、特に女性の割合が高い組織なのに管理職は女性比率が低いということです。そこを強力に変えていく必要があるということを出したほうが良いと思いました。そうしないと、様々な働き方改革、ワーク・ライフ・バランス方策、出産・育児の支援を行っても、受け止め方が、女性が楽をするための恩恵のように取られてしまうのはいけないと思うので、教員の世界で女性が管理職に登用されることは当然だと変わっていかないと、学校自体に優秀な幹部が育たなくなってしまうのと同時に、次世代に対して、学校の管理職は男性で先生は女性だというステレオタイプを見せて育成してしまうことになるという意味でも、教育現場については特に、今申し上げたような趣旨が書ければ良いと感じました。

○大槻部会長 ありがとうございます。

皆様の方から、追加で、何か、ございませんでしょうか。

○是枝委員 すみません、今の議題は、Ⅱ全体でいいですか。

○大槻部会長 はい。では、是枝委員、どうぞ。

○是枝委員 すみません。先ほど名執委員がおっしゃっていたように、教育のところにおいては、やはり教科書だけでなく、学校教員の振る舞いや、あるいは、立場も含めて、

隠れたカリキュラム、そして、ジェンダー規範を学習するものとなっておりますので、その点でも、学校という組織だけでなく、教育の効果も考えると、より一層、女性管理職比率の早期引上げが求められるものと考えられます。なので、そういった、隠れたカリキュラムになっていることも踏まえた記述をしていただければと存じます。

○大槻部会長 はい。ありがとうございます。

では、治部委員、お願いします。

○治部委員 はい。今の是枝委員のご意見につなげて申し上げますと、おっしゃるとおりで、私は、今、小・中学生の子どもがいるので、教科書を見ると、相当配慮されるようになってきていて、中学校の家庭科の教科書などは、かなりすばらしくて、これを全部マスターしたら料理に困らないというぐらい、しっかり載っていますし、赤ちゃんの発達段階や、それから、小さい子のおやつのことまで書いてあるのですね。なので、つまり、公式なところでは、義務教育をきちんと受ければ、それなりに社会で生きていけるような内容にはなっていると思います。

ただ、一方で、是枝委員がおっしゃったとおり、先生たちの何げない言葉ですよ、例えば、「帰ったら、お母さんに言うておいて」とか、家に母親だけがいて、母親だけがケアしていることを前提としているような言葉がけというものが、残念ですけど、結構、年齢が若い女性の先生からもあつたりするので、そこは、ぜひ、研修等々をやっしてほしいというふうに思います。男性の先生でもそこは意識のある方は大丈夫です。

あと、もう一つ気になるのは、昨今、結構、学校と社会の連携というものが、よく言えば進んでいて、たくさんゲストスピーカーの方が来てくださるのですね。

そうすると、学校教育が結構進んでいる一方で、ゲストの人の発想が古くて、その人たちが、二言目には「お母さん」とかすぐ言ってしまったりするというのがあるので、今、学校はこういうことを考えていて、男女平等ということも彼らはインストールされているので、本当に紙一枚でもいいので、あなたたち学校へ外から入ってくる人は気をつけて話してくださいというのを、これを見てから学校の中に入ってくださいというくらいのことを言っていただいたほうが、私は、都の教育は結構いいと思っている一方で、昔の教育を受けた世代、昭和世代の人たちがまだアップデートされていないので、そういうことをしてもいいかなということ、思っています。

それから、この領域の一番頭のところに書かれている、書きぶりのところが、私もちょっと気になりました。いい悪いというよりも、もう少し、最初に名執委員がおっしゃ

ったように全体感を持った書きぶりがいいと思っているのですが、柔軟な働き方を選びにくい理由として挙げていただいている中に、不公平感みたいなことが、冒頭のところに書いてあったかな、というふうに思います。

例えば、育児支援の制度を使っている人と使っていない人の間の不公平感みたいなことの記述があったのですが、それは意識の問題ではなくて、はっきり言って仕組みの問題ではないかなというふうに思います。

つまり、誰か育児をしている労働者がいて、その人をカバーしている周りの人がいた場合に、本来、経済合理性の観点からいけば、そのカバーしている人たちに追加的な手当であるとか、残業代だったり払われるべきなのに、人事制度は結構硬直的になっているので、そういう手当などはないと。

要するに、似たような賃金をもらっているのに制度を使っている人は楽をしていて、カバーしてる人が割を食っている構造、これは完全に仕組みのほうの問題なので、意識の問題にはしないというか、すると間違いになってきてしまって、ミスリーディングになります。なので、この辺の書きぶりについて、この不公平感のところだけはやめておいて、別のほうに持っていったほうがいいのかというふうに思いました。

あと、やはり私も名執委員のおっしゃったとおり、これは、なぜこの意識改革が必要なのかというところを、少し大きな話で、そのほうがみんなの幸せになりますよということを書いてあげたほうが、理解がしやすいというふうには思いました。

以上です。

○大槻部会長 はい。ありがとうございます。

では、Ⅱに関して、私から少しだけ。

48ページの「社会制度・慣行の見直し」のところなのですが、ほかのところはすごく書き込んでくださっていると思うのですが、この社会制度・慣行の見直しというのはテーマが大きいからすごく難しいというのがあるのですが、何か、ほかに比べてあっさりし過ぎていないかというのが私の危惧です。

なので、もう少し書いていただいたほうがありがたいというのが私からのお願いになります。

それから、53ページの若者のキャリア教育の推進のところなのですが、本人が努力してキャリアデザインを考えて、どうやって生きていくかを本人の責任で考えましょうというふうに、本人の努力・責任説というのが割と強いのですが、やはり社会の構造に

すごく影響を受けるので、本人の努力や責任だけでいかない部分があるというところを少し書き込んでいただいて、その構造自体を変える必要があるとか、それについて東京都としても何か考えるみたいなどころまでかどうか分かりませんが、入れていただければすごくありがたいです。

私からは以上です。

塚越委員、どうぞ。

○塚越委員 すみません。これⅡなのか、Ⅰなのか、また迷ってしまったのですが、私は、ファザーリング・ジャパンから来ていますので、男性の育児参画の主張をまたここでしたいなと思っています。

今のⅡのところかというと、先ほどご指摘いただいた四十何ページですよ、44のところになるのかもしれないですが、また、内閣府の白書のほうには結構具体的に書いてありまして、例えば公共機関におけるトイレの話、男性のトイレについて整備を進めていく。これは、東京都でいえば、多分、都営交通機関においてみたいな話が出てくるのかなと思います。

もしかしたら仕組みの環境のほうなのかもしれないのですが、今、取組の方向性のところが非常に曖昧に書かれているので、その曖昧にか書く前のところに、具体的なものとして公共機関の例えばトイレについて書く。

それは、実はもう東京都のほうの都営交通機関は全部もう整備されているというのであれば、それを堂々と書くということもあっていいのでは。そこは整備されているけれど、というように、何か、やっていることはきちんと書くということも必要かなと思います。

あと、もう一つ。これも白書のほうでは、両親学級等の充実により、男性が、妊娠・出産の不安、喜び、妻と分かち合うパートナーとしての意識を高めていけるように、両親共に参加しやすい日時設定や、オンラインでの開催などを行う、ということを書いています。

これも、意識改革のほうになるので、多分、Ⅱの領域になると思いますが、今、比較的曖昧に書いてあるところを、両親学級の充実というところ、何か、もうちょっと踏み込んだキーワードを例に入れておいていただきながら、曖昧な支援という形の表現ということで、もうちょっと具体的な、国の白書がもうここまで書いているので、計画の中でも、ここはもう5年間のうちに書いてもいいのかなというふうに思って、コメントを

追加させていただきます。

以上です。

○大槻部会長 ありがとうございます。

治部委員、では、お願いします。

○治部委員 男性育児のところかというと、日本全体は少ないんですが、特にやはり首都圏が問題が大きくて、その理由は通勤が長いからだと思います。少し東京特有の問題みたいなところに触れておいたほうが、現状のところ、いいのかなというふうに思っています。

積水ハウスでやった調査で見たのですが、結構、都道府県別に男性の家事・育児時間というのが違いがあり、上位3県は、最近でいくと、子どもがいる人ですが、鳥取、福岡、山形が週に大体16時間ぐらい男性が家事・育児しているのですが、やっていない埼玉、奈良、群馬辺りというのが週に10時間ぐらいで、結構、差があります。

たしか東京都もそういった都道府県別のものを調査したことがあったと思うので、ほかと比べてやっぱり東京特有の課題というのをここで書いてあげたほうがいいという気がします。だから、今、コロナだから通勤していないと思うのですが、テレワークやそういうことによつて、例えば、通勤時間、そういったところをつなげて書いてあげるといいのかなという気はいたしました。

○大槻部会長 ありがとうございます。

是枝委員、追加でどうぞ。

○是枝委員 その辺りは、今、実施中の調査結果を踏まえて、意識改革としてできそうなことを述べていけばいいんだと思っております。

○大槻部会長 ご提案ありがとうございます。

それでは、残りももう少なくなってきました。

では、名執委員がずっと言っているらっしゃる、このⅢ部に対して、皆様からのご意見はいかがでしょうか。

名執委員、まず、ご発言されますか。

○名執委員 発言が重なるかもしれないのですが、全体構成の中でⅢの位置付けを明確にする必要があるということです。今回、柱にしているのは、「社会の仕組みづくり」と、「マインドチェンジ」と、それから「あらゆる暴力の根絶」という三つなので、このⅢが浮いてしまわないように位置付けを書く必要があると思っています。まず、なぜ男女

平等参画推進計画でこの「多様な人々が安心な暮らしをしていくための支援」を取り上げるのかというと、やはり現状においては、同じ状況に見えても、困り事の内容には男女差があって、その差に注目したきめ細やかな支援というものが必要だからだと思っ
たんですね。女性の場合はその困り事が複合的になったり、色々な障壁があったり、また、差別があったり、被害を受けやすかったりするから、領域Ⅲで、ある意味、さらに別の要因を抱えた少数派の人々についてはよりきめ細やかに支援を考えていきますと宣言するということなんだと思うのです。

なので、やはりここに、この5類型しか対象として考えているわけではないということを書いておく必要があって、最初でも最後までいいので、その他、地域において孤立、疎外されやすい対象者とか、また、声を上げられない人、例えば、色々な疾病の感染者とか、あるいは犯罪や災害の被害に遭った人とか、障害があって万引きを繰り返すような高齢者とか、孤独・孤立しがちで、その声を上げにくい人たちにも、やはり男女差があることを見逃さずにきめ細やかに対応する、だから、この領域Ⅲがあるという趣旨を書く必要があると思ったということです。

○大槻部会長 大変重要なお意見、どうもありがとうございます。

治部委員、どうぞ。

○治部委員 すみません、少し混乱していて、領域の番号と括弧の番号を混乱したので、ちょっと戻ってしまうのですが、意識改革のところ、ページでいうと45と書いてあるページになるのですが、少し引っかかったのが、丸の上から四つ目で、若者世代はオンラインでの情報入手が主流となっており、SNS等の云々とあって、一方、シニア世代に対しては、テレビ、新聞等による情報発信も効果的だと、これは、そのとおりなのですが、今、60代、70代でもかなりネットを使いこなしている方もいる中で、これは、はっきり言って高齢者差別的に受け取られる可能性があるもので、この記載は、私も特にこの内容にそんなに違和感はないのですが、よしておいたほうがいいのかなという感じはしました。単にリスク管理からの観点です。

それで、もっとより重要なのが、領域Ⅲの、さっき名執委員がおっしゃっていたところで、これは、実は前回の計画を立てるとき、5年前にも結構いろいろ議論をしたんですが、障害者でかつ女性だったりすると、これは私が友人から聞いたんですけども、治療を適切に受けることができなかつたりとか、いろんな困難が交差して発生していたりするということがあるので、何か、一つの話で済まない、ただ女性であるということ

でも済まないし、障害があるということだけでも済まないの、フェミニズムだと、先生ご存じのとおり、交差性というじゃないですか、そういういろんな複合要因があるところなんですよみたいなことは、やはり総論で少し言っておいてあげたほうがいいのかなと。だからこそ、あえてここで取り上げるんですよということを少し言って差し上げたほうがいいかなという気が私もいたしました。

以上です。

○大槻部会長 ありがとうございます。

ほかに、いかがでしょうか。

では、もう時間がないので、時間をつなぎます。

ちょっとここだけという、小さいことになるのですが、61ページですが、「仕事中心の生活になりがちで多くの男性に比べて、一般的に女性は生活者としての感性が豊かであり」云々とあるのですが、女性だからというのは、これはかなりあれで、「生活者として生きてきたから気づけきや視点がある」というふうに変えていただかないといけないと思います。女性だから感性が豊かというわけではないというところはすごく大事なところだと思いますので、どうかよろしく願いいたします。

皆様のほうから、全体を通して、まだ言い忘れたことがございましたら、お願いいたします。

○治部委員 治部です。よろしいですか。

○大槻部会長 どうぞ。

○治部委員 きっと皆さん事前でやり取りされたと思いますし、私も、先月半ばに部長とお話しさせていただいたんですけど、都立高校の男女別定員の件に関してどう書くかというのは、ちょっとここでは、今日、時間がないから議論できないと思うんですけども、相当、考える必要があると思います。何らかの形で、都としてもう既にかねてよりこのことについては議論はしてあってとか、何かしら考えているということをおは積極的に打ち出していった方が良く、と思います。

○大槻部会長 ありがとうございます。

それでは、今の件も含めて、ちょっと考えていくということで。

それで、皆様のほうから、まだ言い忘れたとか、言い足りなかったということがありましたら、この後、事務局にメールもしくはT e a m sでお話ししていただいてもと思

いますし、ぜひ、いろいろなご指摘をいただければと思います。

今日の議論を踏まえて、事務局でまた修正したものをいただいて、もう少しだけお時間がかかるかもしれませんが、次回の部会でまたさらに議論を深めたいと思います。

それでは、次第の3のその他について、今後のスケジュールについて、事務局からご説明いただけますでしょうか。よろしく願いいたします。

○菅野男女平等参画課長 では、ご説明いたします。

第3回の部会についてでございますが、7月29日（木）午前10時から12時まで、オンラインでの開催とさせていただきます。第3回部会に向けた進め方をご説明させていただきます。

本日お伺いできなかったご意見等がございましたら、期間が短くて大変恐縮ですが、7月6日（火）、来週火曜日までに事務局にお寄せいただければと思います。委員の皆様のように共有させていただきます。

その後、都庁内各局と調整を進めるとともに、委員の皆様からのご意見については、必要に応じて部会長に個別にご相談・調整をさせていただきたいと考えてございます。

7月21日（水）頃までに中間のまとめ（案）として委員の皆様を送らせていただきたいと思います。お待ちしております。

中間のまとめ（案）に関しましては、第3回部会でのご議論を経て部会案として取りまとめ、9月に開催予定の第2回総会にご報告いただき、ご審議されるという流れになります。

事務局からは、以上でございます。

○大槻部会長 ありがとうございます。

皆様のほうから、ご質問等ございますか。

よろしいでしょうか。

それでは、今ありましたように、何かございましたら、7月6日までに事務局のほうにお願いして、事務局のほうからは、7月21日頃に修正案を出していただけるということで、次回、7月29日の第3回の部会になるかと思っておりますので、皆様、まだまだ引き続きお願いすることになりますが、どうかよろしく願いいたします。

皆様のほうから何かなければ、これで今日の部会は終了とさせていただきます。

皆様、どうも今日もありがとうございます。また、今後とも、引き続き、よろしく願いいたします。

(午後 4 時 5 8 分 終了)