

東京都女性サポート連携会議

(第 1 回)

日時：令和 6 年 9 月 5 日（木）

場所：東京ウィメンズプラザ 第二会議室

【吉浦部長】 委員の皆様、ご視察ありがとうございました。お疲れさまでございました。

それでは改めまして、これより令和 6 年度第 1 回東京都女性サポート連携会議を開会いたします。本日は、御多忙の中、御出席を賜りまして誠にありがとうございます。

私は、事務局を務めます東京都産業労働局働く女性応援担当部長の吉浦でございます。座長選任までの間、進行役を務めます。よろしくお願いいたします。

まず初めに、本日御出席の委員を 50 音順に御紹介いたします。

一般社団法人 GENCOURAGE 代表、櫻井彩乃様。

社会福祉法人恩賜財団済生会理事長、炭谷茂様。

公益財団法人東京都ひとり親家庭福祉協議会会長、西田哲雄様。

社会保険労務士法人グラス代表、新田香織様。

続きまして、オンラインでご参加の委員をご紹介します。

立教大学コミュニティ福祉学部教授、湯澤直美様、よろしくお願いいたします。

最後に、聖路加国際大学大学院ウィメンズヘルス・助産学教授の片岡弥恵子様は、少し遅れてオンラインでご参加となる予定でございます。

以上 6 名の委員でございます。

それでは、東京都産業労働局次長 働く女性応援担当理事兼務の安部より一言御挨拶を申し上げます。

【安部次長】 皆様、こんにちは。私は、東京都産業労働局次長の安部と申します。働く女性応援担当も兼ねております。どうぞよろしくお願いいたします。座って挨拶させていただきます。

本日はお忙しいところ、この東京都女性サポート連携会議の委員をお引き受けくださり、また、暑い中、当施設まで来ていただきまして、誠にありがとうございます。

東京都では、女性のキャリアアップや活躍の基盤づくりを応援したいということで、今月の 11 日に拠点となる施設をこの場所で、同じ敷地内に、はたらく女性スクエアという施設を新たに開設してまいります。

はたらく女性スクエアでは、女性管理職や経営者までを含めた、働く女性全般の総合相談窓口、ということで設置してまいります。働く上で女性が抱える課題に対応するとともに、仕事と家庭の両立、ハラスメント、健康管理などのセミナーなどを実施しまして、総合的にサポートしてまいりたいと考えております。

このはたらく女性スクエアを拠点としまして、雇用分野だけではなく、都が持つくらしや福祉の分野における女性支援機関の連携に横串を刺し、女性の活躍を東京都として一体的に後押ししていくということで、この連携会議を設置いたしました。

本会議のテーマである女性の働き方や活動の基盤づくりについて、くらし方、福祉など幅広い視点から議論やアドバイスをいただき、都の女性支援機関の連携や機関の運営強化に役立てていきたいと考えております。女性が自分らしく輝く社会の実現を目指すため、ぜひ

忌憚のない意見やアイデアをいただければと思っておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

【吉浦部長】 はい。それでは次に資料の確認をさせていただきます。お手元に議事次第と座席表、資料1の委員名簿、資料2の本会議の設置要綱、それから資料3で事務局資料をお配りしております。

オンラインでご参加の委員につきましては、事務局から事前を送付いたしました資料をご覧いただければと存じます。

会議資料と併せまして、今言及いたしました今月オープンするはたらく女性スクエアのリーフレットもお配りしております。後ほどご覧いただければと思います。

それでは、本会議の座長の選任を行いたいと思います。配布資料2、本会議の設置要綱第6によりまして、座長は委員の互選により選任すると定めておりますので、委員の皆様から座長の御推薦をお願いできればと存じます。

いかがでしょうか。

はい、新田委員お願いします。

【新田委員】 はい。長年のご経験と知見から炭谷委員に座長をお願いしてはいかがでしょうか。

【吉浦部長】 はい。ただいま新田委員より炭谷委員を座長にという御推薦をいただきました委員の皆様、いかがでしょうか。

ありがとうございます。異議なしということでございますので、炭谷に座長をお願いできればと思います。

それでは、この後の議事進行を炭谷座長にお願いをできればと思います。

よろしくお願いします。

【炭谷座長】 それでは早速議事に入りたいと思います。

次第にしたがいまして、まず初めに事務局から東京都の現状などのご説明をお願いしたいと思います。

本資料は事前に委員の皆様方にお目通しいただいていると思っておりますので、ポイントを絞ってご説明いただければと思います。

【吉浦部長】 承知いたしました。本会議におけるテーマは、女性の働き方や活動の基盤づくりについて、でございます。

少し解しますと、論点として4点ほどあると思っております。

1 点目は、女性の健康課題を踏まえたキャリア形成、

2 点目は若年層のキャリア意識の形成、

3 点目は女性のキャリア形成と自立の促進、

4 点目は女性活躍推進に向けた情報発信です。

委員の皆様には、これにとらわれず、本会議のテーマでございます女性の働き方や活動の基盤づくりについて、幅広く御意見を頂戴できればと思っております。

それでは、事務局資料に入ってまいります。ポイントのみ説明いたします。

2 ページは、委員の皆様の名簿となります。

3 ページからは各局の支援機関の概要を載せております。

4 ページから 6 ページは産業労働局の機関でございます。

まず 4 ページでございますが、はたらく女性スクエアです。働く女性の活躍を支援する総合拠点として、来週水曜日、9 月 11 日に、本日の会場と同じ建物にございますコスモス青山内に開設いたします。労働相談情報センターとしての機能に加えて、働く女性を対象とした総合相談窓口の設置、それからセミナーの開催、都内の企業向けに女性活躍推進に関する研修などを実施してまいります。

次、5 ページは、東京都労働相談情報センターでございます。はたらく女性スクエアを含めた 6 事務所で構成されておりまして、労働問題全般における相談・解決支援を行っております。令和 5 年度相談件数を見ますと、女性からの相談が半数以上を占めているという状況です。働く女性を対象とした労働セミナーを実施するほか、働きやすい職場環境づくりを進める都内中小企業への支援も行っております。

6 ページは、東京しごとセンターでございます。若年者から高齢者まで幅広い年代を対象にワンストップで就職支援を行っております。家庭と両立しながら就業を目指す女性の再就職支援のための専用窓口として、女性しごと応援テラス、女性しごと応援テラス多摩を各センター内に設置しております。

7 ページは、本日の会場でございます生活文化スポーツ局の東京ウィメンズプラザでございます。先ほど施設内をご覧いただきましたので、概要説明は割愛いたします。

8 ページにお進みいただきまして、福祉局の東京都ひとり親家庭支援センターでございます。本機関は、子ども家庭庁が定める母子家庭等就業自立支援センターとしての役割を持ち、「はあと」の愛称で親しまれております。飯田橋と立川に設置されておりまして、ひとり親家庭への職業紹介や就業支援、生活相談をはじめとする各種相談事業、親子交流支援などを行っております。

9 ページも同じく福祉局の東京都女性相談支援センターです。困難な問題を抱える女性への支援に関する法律に基づく女性相談支援センターのほか、配偶者暴力相談支援センターとしての機能もございます。相談対応や被害者の一時保護などの女性に対する支援に加え、女性相談支援員、女性自立支援施設等への助言や研修を実施するなど、支援者側への援助も行っております。

10 ページ以降は、先ほどお伝えしました論点に基づく基礎データ集となっております。

11 ページから 18 ページは、女性が働く上での健康問題に関する資料になります。

11 ページは、健康課題に関する具体的な影響をお示ししたものでございまして、女性労働者の 5 割が、女性特有の健康課題などにより職場で困った経験があると回答しています。

12 ページは、更年期障害の影響、

13 ページは女性労働者の医療機関への受診状況、

14 ページでは、4 割以上の働く女性が、健康課題が原因で何かを諦めなくてはならないと感じた経験があると回答しています。

15 から 17 ページは、健康課題により実際に影響が出た場合に必要と感じた支援や女性部下の対応について、

18 ページは不妊治療に関するデータをお示ししております。

19 ページから 24 ページまでは、若者のキャリアに関する意識やアンコンシャス・バイアスに関する調査資料でございます。

19 ページは、若年層の職業意識について、

20 ページは中学生から大学生を対象とした、結婚後の働き方についての調査、

21 ページは、固定的な性別役割について、割合は年々減っているものの、若年層を含む全世代の男女に残存していることを示しております。

22 ページは、大学生及び大学院生に占める女子学生の割合と研究者に占める女性割合、

23 ページ、24 ページでは、入社 5 年目の男女を対象としたキャリア意識の調査結果をお示ししております。

25 ページから 30 ページまでは、ひとり親家庭に関する基礎データです。

25、26 ページでは、ひとり親家庭の大多数を占める母子家庭において、雇用形態や年収の面で父子家庭と隔たりがあるということがうかがえます。

27 ページは、一人家庭やひとり親家庭とそうではない家庭の生活時間に関する調査、

28 ページ 29 ページは、ひとり親家庭の就労状況について、

30 ページでは、母子家庭においては困りごととして「家計」と回答している割合が最も多いことがわかります。

31 ページは、女性の年齢階級別就業率を雇用形態別に示したものです。出産後、多くの女性が非正規雇用化する、いわゆる L 字カーブ現象が見て取れます。

32 から 37 ページでは、配偶者暴力被害女性等に関する東京都のデータをお示ししております。

32 から 33 ページは、都内の各相談機関における配偶者暴力相談件数と一時保護件数の推移です。

34 ページは、女性相談支援センターとウィメンズプラザで受け付けた面接相談における被害者女性の情報です。

35 ページは、3 割を超える被害者が暴力から逃れられなかった理由として、経済的な不

安を挙げています。

36、37 ページでは、婦人保護施設の入所者を対象としたアンケートであり、保護施設に求める支援として対処後の生活安定のための支援や健康課題の支援への需要が高いということがうかがえます。

最後、38 ページでは、居住自治体における広報情報の入手頻度や入手手段の調査データを挙げております。

大変雑駁ではございますが、事務局からの説明は以上でございます。

【炭谷座長】 どうもありがとうございました。

ただいまの御説明をいただきまして、東京都にはこれだけのいろんな支援機関があるということを初めて知りまして、それぞれで活動されているということで、大変にある意味では施策が充実しているのかなと思います。

また、実際この機関に関わっていらっしゃる委員の先生方は、こういう部分を充実させた方がいいのでは、というご感想も持っていらっしゃると思います。

御説明いただいた計数資料などでは、まだまだ女性が就労する、社会で活躍するには、いろいろな壁がたくさんあるだろうということも、的確に御説明いただいたと思います。

そこで、今回は第1回目でございますので、事務局からの御説明なども踏まえまして、2回程度御発言をいただく機会を持たせていただければと思っております。

1回目は、お一人5分程度でお願いいたします。初回ですので、簡単な自己紹介も含めまして、御質問また御意見などを自由にいただければと思っております。

それでは、新田さんからお願いできますか。

【新田委員】 社会保険労務士法人代表の特定社会保険労務士 新田と申します。よろしくお願ひいたします。

私は社会保険労務士を25年近くやっております、その立場から企業に対していろいろな働きかけもしております。

社労士の中でもいろいろな専門分野があるのですが、私はダイバーシティを中心に、もうかれこれ15年以上、女性活躍だったりとか、ハラスメント防止だったり、ワークライフバランス、こういったことを中心に研修や企業コンサルを行っています。

あとは、東京労働局の雇用環境均等部で次世代法を担当して、くるみんの認定取得のサポート等も行ってきました。

「働く」という面からは、直近で言いますと男性の育業ですね。育児介護休業法は、時代に合わせて随時アップデートをしていて、そこをどういうふうに企業さんに伝えるか、というところです。私も公的な立場からご提案、コンサルや研修をさせていただいたりしています。

あとは、港区の男女平等参画推進会議の委員、副委員を8年やったこともあり、通常です

と、私は企業に対しての「働く」ということがテーマなのですが、港区の男女平等参画委員を通して地域だったり、教育の場だったり、普段、企業だけでは見えない部分の男女平等を考えさせられました。

そういった中で、今回もこの会議に加えさせていただいた者として、前向きな、建設的なことが一緒に考えられるといいなと思っております。

この事務局資料を拝見して、改めて多角的に見ても、やっぱり男女の中でまだまだ根深い差があるなと思っていて。相当世の中変わってきているな、と思うところもありますが、一方でやっぱりまだまだ根深いなと感じています。

この会議を通して、何とか私なりに何か貢献したいなと思いました。

よろしくお願いいたします。

【炭谷座長】 どうもありがとうございました。実際に相談業務なりをやっていたら経験を通じておっしゃっていただきました。

それでは次、西田さんお願いいたします。

【西田委員】 はじめまして。公益財団法人東京都ひとり親家庭福祉協議会の会長の西田と言います。会長を3年やっています。昨年の4月1日から協議会は公益法人になりました。

この協議会の戦後からの歩みを少し言います。

戦後、未亡人の方を対象にした未亡人同盟が前身です。その後は、寡婦を中心に寡婦の会として、都母協という略称で言いました。最近10年ぐらいは、ひとり親家庭ということを中心に据えて、活動を行っています。

全国的には、ほとんどの県が母子、寡婦を中心にして、母子寡婦福祉会とか、そういうネーミングでやっていますが、東京都を含め13都県では、「ひとり親家庭」の名前で団体を作っています。

ただ、意識の問題として、「ひとり親」の方にシフトしていかなければいけないのですが、全国的な意識がそこまで達していると全く思わない。すごく差があります。

私たちは下部に地域の福祉会がありますが、それが年々減っています。いろんな組織も縮小傾向にありますが、それが残念でなりません。会がない地区に活動を広げようとしても、力不足でそれだけの力がないので、これからどうしようかなと考えています。協議会のホームページもあるので、会がない地区の方からも参加申し込みがあるので、暫定的に近くの区、市に入ってもらおう等対応いただいています。

話は変わりますが、私は20年ぐらいPTAの活動をやっていますが、最近、岡山県のPTA連合会が解消し、やめてしまった。どんな組織にもそういうことがあるみたいです。

PTAは、全国47都道府県と政令指定都市に組織があるはずなのですが、考えてみたら相模原市にはない。そういったことが、ぽつぽつ出てきています。

私たちの会では、関東、甲信越、静岡がブロックです。ブロックでは、各都県市持ち回り

で研修大会を行っており、今年は栃木県で実施するのですが、残念ながら神奈川県の県組織がない。江の島に女性会館があり、そこで活動されていたはずなのですが、数年前からもう組織がなくなってしまったようで残念でなりません。

私は中野出身で、私自身も父子家庭だったのですが、中野はなぜか父子の出身の方が多くて、そのネットワークがあります。全般でいうと9割が母子家庭で、1割が父子家庭という形になると思いますが、中野の会は20年ぐらい続けています。

ただ、中野の場合は非常に家賃が高くて、子供が大きくなってくると郊外に引っ越してしまう。だから、その組織の後継者が育たないという、都市特有の悩みを抱えています。

協議会全体としては年間理事会、評議員会、飯田橋の事務局があります。また、先ほども出てきました立川にも施設があり、そこでは相談事業もやっています。

この協議会も、ずっと女性が会長でした。初めて男性として私が会長になり、男がやっていいのかと自問自答し、ちょっと遠慮しながら会長をやっているところです。

どうもありがとうございました。

【炭谷座長】 西田さん、ありがとうございます。

私は、こういうひとり親家庭の会合の会長は、むしろ男性になることも必要で、これがまさにダイバーシティだろうと。今言及されました寡婦について、ちょうど母子福祉法が、母子寡婦福祉法に改正した時に担当者だったので、大変苦勞したことを思い出しました。

それでは次、櫻井さんお願いいたします。

【櫻井委員】 はい、ありがとうございます。一般社団法人 GENCOURAGE 代表理事の櫻井彩乃と申します。

この GENCOURAGE とは何かと言いますと、ジェンダー平等について、全国からユースがオンライン上で集って、ジェンダーについての知識をインプットして、自分の地域ですとか大学、学校、企業等でジェンダー課題の解決をしていく。それを5ヶ月間伴走してサポートするというを行っております。

ちょうどウィメンズプラザが来年30周年ということでしたけれど、私自身も同い年で、来年30歳になりますが、高校生の時からこのジェンダー平等に向けた活動をしております。東京の葛飾の出身なのですが、葛飾の男女平等の計画を作る委員などを学生時代に行っていました。

現在は、国の男女共同参画ですとか、子ども家庭庁の大綱づくり等に関わっております。今年度からは政府税調の方で、税もまだまだちょっと古い視点だったりするので、税制度にジェンダー視点を取り入れるということを行っております。

私は特に首都圏を含めていろんな地域の若い人、そして女子学生と関わる人が多いのですが、先ほどご説明いただいた中にあったような若年層のキャリア支援というのは非常に重要だと考えております。

なぜかと言いますと、先日、7月にこのウィメンズプラザで開催されたトークカフェの1回目をこの GENCOURAGE で担当させていただきましたが、そういうところに参加する子でも、やはり女性は結婚して子供を産んだら仕事を一旦辞めなければいけないと思っている。都内のある程度の大学や進学校に通っている子たちでも、そういった意識があるのだなど。いろいろ聞いてみると、やはり身近なモデルが親で、その親が、もちろん共働きである場合もあるけれど、「やっぱり女性は家事育児があるから仕事を中断しなきゃいけないし、それ以外の選択があるんですか」、と言っていました。

もちろん大学等でもキャリア支援だったり、就活サポートをやっているような会社さんでの女子学生向けの支援があると思いますが、その支援があまり多様ではなかったり、働き続けることがなぜ重要か、という点がちゃんと伝わっていない。その後の年金の問題等が、まだまだ全然伝わっていないのだなと思ひまして、先日のトークカフェの際も東京都さんの試算をシェアしたら、参加者は、すごくびっくりしていました。

特に女子学生に向けて、長期的な視点で働き続けることがなぜ重要か、そして、様々な働き方があるにせよ、日本では一度正規雇用じゃなくなってしまうと、正規に戻ることに難しいところがあるため、その辺りを含めて、もっと知らせることが非常に重要と思っております。

私はセクシュアルリプロダクティブヘルス/ライツ、性と生殖に関する健康と権利の分野でも、学生時代からずっと活動をし、国政の場でも務めていたのですが、生理ですとか更年期、女性特有の疾患について、なかなか理解が進んでいないなというふうに感じております。

今、子宮頸がんのキャッチアップ接種が終わるということで、SNS 上で拡散されていますが、正しい情報が正しく伝わっていないことがある。既に対応はされていると思いますが、ぜひ、行政からの発信をもっとしていただけたらと思います。

最後に、情報発信ですが、最後のページで、届けたい人に情報がなかなか届かないという点があったかと思ひます。私がやっている GENCOURAGE でも、ジェンダーに関心がある子でさえ、35人中35人が男女共同参画センターを知らないと言っていました。

また、自治体のWEBサイトにアクセスするっていうことがほとんどない。引っ越ししたり、結婚したり、何かそういうタイミングでしか機会がないので、サイトとか以外で、特に若い女性がアクセスしやすい、タッチポイントをつくっていただけるといいなと思ひました。

もう1点、行政機関は、困ったときしか行ってはいけないものと思っている、と若い子たちは結構言っております。先ほどのはたらく女性スクエアもそうですけれど、「困った」というのは線引きが難しいと思うので、困った状況でなくても来ていいんだよ、というメッセージの発信や、セミナーの機会を作っていただけるといいなと思ひました。

長くなってしまいましたが、以上です。

【炭谷座長】 どうもありがとうございました。

櫻井さんからは、具体的な問題も指摘していただきました。

特に、先程の事務局から説明のあった、女性特有の健康問題、これについて悩んでいる人が5割ぐらいいらっしゃる。

実は2週間前に、コープみらいという日本で一番大きい生活協同組合がありますけれども、前理事長をされていた新井ちとせさんという女性からお話を受けました。コープみらいは、今は女性の職員が大変多い。生理や更年期障害、そういう問題についての認識を深めなくては行けないと、彼女自身も女性だから、なお気がつかれたのだと思います。そのために、彼女がコープみらいの理事長の時に、女性を中心にしたワーキンググループを作られました。

男性職員は、そういった女性の健康課題や女性が苦しんでいることはほとんど知らなかったと。ワーキンググループの取組を行い、ある程度知識が浸透し、効果があったと伺いました。

コープみらいというのは日本で一番大きい生活協同組合ですが、数年前に女性の理事長になって、初めて女性の健康課題について取り組まれたということになると、一般の企業も同じなのかなと思います。事務局資料でも出ていますとおり、まだまだ一般企業の取組が不十分なんじゃないかなとも思いました。

それから、最後におっしゃっていただいた情報の伝達が不十分であるという点。

国連大学には頻繁に来ましたけれど、その裏に、今日ご案内いただいたウィメンズプラザがあるのを、恥ずかしながら知りませんでした。いつできたのかと伺うと、30年前とのことで、驚きました。私自身が不勉強だったと思いますが、こんなにジェンダー関係の研究資料が蓄積されていると。恥ずかしい思いをしたとともに、私だけではなく、先ほど他の委員の方もおっしゃったように、知らない人も大変多いのではないかと、もっと広めていただく必要があるのではないかともし思いました。

それからもう一つ、最初におっしゃっていただいた女性のキャリア形成の問題、これが今回の非常に大きな問題だろうと思います。

先程の資料の中で、私が非常に驚いたのは、女性自身がキャリア形成についての意欲や関心が残念ながらそんなに高くない現状です。

また、私どもは、全国で400の病院と福祉施設を運営しており、従業員は女性が70%を占めますから、いつも悩んでいるのですが、若い人の労働意欲が変わり始めている。これが著しい。

私どものような年代は、とにかく働くことが重要だ、そして、できるだけ頑張ろうと。働くことが頭の中の大体8、9割を占めていた。今の若い人は、むしろそうではなく、自分の家庭や趣味、自分の生活を大切にしながら、必要な限度で働くと。こういった意識の変化は、世界的な傾向なのだと思いますけれども、それでいいのかどうかという点も含めて、重要なポイントなのではと思いました。

それでは、今日、オンラインでご参加いただいております湯澤先生からお願いいたします。

【湯澤委員】 本日はオンラインの参加となりました。よろしくお願いいたします。

立教大学コミュニティ福祉学部という社会福祉系の学部で教員をしております湯澤直美と申します。

私の専門は社会福祉学になります。社会福祉というと、児童、高齢、障害などの分野ごとの体系もございますが、私自身はジェンダーの視点から社会福祉の制度、政策や実践をどのように充実させていけるのか、という点で、とりわけ女性支援に関心を持っております。

貧困、低所得層にある女性や暴力被害を経験している女性、あるいは、本日の資料にもありましたひとり親家庭の方々への支援、施策などに関心を持っております。

そういう面では、この4月から施行されました「困難を抱える女性への支援に関する法律」が新しい転機になり、どのように生かしていけるかというところが今、大きく問われているところかと思っております。

事務局資料の最後から2番目、37ページ目に婦人保護施設が出てまいりましたけれども、これまで社会福祉の中で女性支援を担う事業として婦人保護事業がございました。この事業が売春防止法という特別刑法の中にずっとおかれてきたという、とても周縁化されてきた現実がありました。それがようやく、売春防止法から脱却ができ、この4月からの女性支援新法施行に伴い、「女性相談支援センター」「女性相談支援員」「女性自立支援施設」とい新しい名称になって出発しております。

ただ、自治体における制度基盤をどう整えていくかということについては、これまで周縁化されてきた部分でございますので、今後、様々な努力、工夫が必要かと思っているところでございます。

そのような意味で、この女性支援新法が施行された年に、このような東京都女性サポート連携会議が設置をされて、特に連携というところで強化されていくことは本当に心強いところであると考えているところです。

まず、私から申し上げたい点の一つが、女性活躍ということが今、時代の中でも位置づけられ、発信されてきているところではありますが、活躍という前に生活基盤を整えること自体が厳しい状況にある階層の方々がおられるという、そのところをどういうふうに考えていくのかという点がございます。階層分化している現実を、きちんと視野に入れて組み立てていただければと思っているところです。

本日も厚生労働省の全国のひとり親世帯の調査が資料になっております。その調査の中では、例えばシングルマザーの方の最終学歴がとられているのですけれども、中学校卒業の方が11%、高校卒業の方が40.7%、短大、大学、大学院を合わせて26.3%です。これは、その他の一般的なデータと比べてみると、階層分化し、厳しい学歴階層の方々が一足数いらっしゃるということです。

そのような意味では、「ひとり親家庭」とひとくくりにしないで、きちんと内部構成を捉えて、どういうふうにアプローチしていけるのかということも重要かと思っています。

階層分化という点で、もう一つが、家族形態や家族モデルで制度が構成されているところ

がとても大きいので、中高年のシングル女性は、使える制度が少なく、とても生活が厳しい状況に置かれています。また、60代、70代以降のシングル女性の方々は本当に大きな生活不安、将来不安を抱えておられている一方で、自分たちでピアサポートのグループをつくって何かできるかといえば、それは容易なことではありません。健康課題も本当に深刻な状況になっており、でも医療も十分にかかれるような経済基盤のゆとりもなく、自分たちでグループ活動をしたくてもできないということがあるのです。女性のライフコースを貫いたサポート体制というものも、併せて考えていけると良いと思っております。

どうぞよろしくお願いいたします。

【炭谷座長】

湯澤さん、どうもありがとうございました。

いろいろな実際の御研究を踏まえて適切な御助言をいただいたと思います。

特に私自身、女性の活躍を考える際に一番重要な点は、湯澤先生が研究されている、例えばひとり親家庭の問題、または貧困家庭の問題等の女性に関する問題については、様々な問題が複合的、重複的に重なっているということです。最近の言葉で言えば、交差性、インターセクショナル리티といい、交差性という言葉は日本語では馴染まないのですが、現在国際的にはこのインターセクショナル리티という言葉が使われており、日本の取組の中では大変遅れていると思います。

女性の問題を考える場合は、例えば今おっしゃった貧困の問題、シングル家庭の問題、それから女性特有の健康の問題、介護、育児など、もういろいろな問題が複合する、これを交差性と言っていますけれども、例えば女性差別の国際会議が今年もジュネーブで開かれますけれども、多分この問題がトップになります。

女性活躍を考える場合は、この交差性という、日本語としては、複合性などと言った方が分かりやすいのではと常にも思うのですが、こういう形で日本では定着して使われていますので、東京都の女性活躍においても中心になる基本概念に据える必要があるのではないかなと思っております。

今、湯澤さんはそういうことを踏まえて、御説明いただいたと理解をいたしました。

それでは、途中から御参加いただいております片岡先生、よろしくお願いいたします。

【片岡委員】 皆さん、本日遅れての参加になりました。大学の公務のために遅刻になってしまいまして申し訳ありません。

今回はこの連携会議のメンバーに加えていただきまして、ありがとうございます。

私は現在、聖路加国際大学の大学院で助産学・ウィメンズヘルスの教員をしております助産師という職業で、いわゆる妊娠、出産、育児期の支援ということと、ウィメンズヘルス、女性の一生の健康の支援という、大きく二本立てで支援を行っておりまして、この両方が、将来の女性の支援、活躍支援につながる内容になっているかなと思っております。

どうぞよろしくお願いいたします。

私の立場からは、今言いましたように、妊娠出産育児期の支援と、それから女性の一生涯を見据えた支援というウィメンズヘルスの視点、この2点から、今問題だと思っていることや、実際に助産師がやっている活動を、少しお話しできればと思っています。

私、初めの説明を聞いておりませんので、ほかの先生方とお話がかぶってしまっていたり、少しずれたお話をしてしまう可能性はありますが、御容赦いただければと思います。

まず、妊娠、出産、育児期の支援ですが、今年の報道でもありましたように、どんどんと出生数が減ってきておりまして、前年度74万人、今年度と70万人ぐらいの出生数になるのではないかと予測されています。

出生数が減ってきているにもかかわらず、相変わらず妊産婦さんや、それから子供たちが大切にされている社会ではないな、と日ごろから思っております。今は、東京都なんかだと働いている妊婦さんがほとんどといいますか、働きながら妊娠を迎え、そして出産をして育児をするという方が多いので、その点からも、会社や社会の中で、妊婦さんたちが大事にされて、そして子供を産む、育てるということを、ポジティブな体験として残るような支援が必要だなと思っています。

妊婦さんということで、会社の中で嫌な顔をされる、復職しても元の仕事に戻れないという話も未だに聞きますので、女性にとってマイナスにならない、逆にプラスになっていく、仕事にもプラスになっていくような体制というのは実際にできるので、それを生かせるような体制をつくっていただきたいなと思います。

また、男性の育休の取得率も少しずつ上がってはいますが、実際的にはまだまだ短かったり、育休をとって何をやっていくかという準備もない状況だったり、まだまだ取りづらいという状況もありますので、この育児期をカップルで、夫婦で行っていくために、社会の中で体制をとりやすくしていく、同時に男性の給与や女性の給与も確保していく等の体制づくりが大事だなと思っています。まだこの辺は途上なんじゃないかなと思います。

あと、女性の健康ということに関しましては、助産師は一生涯の女性の健康ということを見視野に入れて支援をしていくことを大事にしているわけですが、ここがまだまだ達成されていないなと思っています。

つまり、女性の方が平均寿命といわゆる健康寿命の差が、やっぱり男性よりも大きいといえますか、いい状況が続いています。寿命というと、どうしても高齢者の支援というイメージを持たれると思うのですが、女性の健康を考えたときに、本当に生まれたときから、小児期、思春期、それから生殖期とずっと続いているものなので、初めの方からの健康支援をきっちりやっていかないと、健康寿命を伸ばしていくところには至らないだろうなと思っています。

特に小児期や思春期の女性への支援がまだ十分ではなくて、月経のことから、いわゆるプレコンセプションケアと呼ばれている妊娠前からの継続的な支援のプログラムをつくり、展開していくことが、ゆくゆくは健康寿命を延ばしていくというところにつながっていく

かなと思っております。継続した支援のシステムやプログラムをつくって提供していくところを今後、力を入れてやっていきたいなと思っております。

以上になります。ありがとうございました。

【炭谷座長】 どうもありがとうございました。

片岡さんの現在やっていらっしゃる場所、特に妊娠、妊娠から出産にかけての支援ということで、育児を妨げている点、例えば男性の育児に対する支援・関与の仕方がまだ不足しているということがあろうかと思っております。

本当に女性が活躍するためには、男女が共同参画をして進める、ということがより重要で、これは、いわばこの本人たちの自覚もありますし、またそれを支える企業側、また制度的な問題もあろうかと思っております。

それでは、ひととおりで自己紹介を兼ねて御意見をいただきましたけれども、予定した時間が残り少なくなりましたけれども、多分言い足りなかった点がおありになろうと思いますので、残りの時間中にお願ひできればと思います。新田さん何かありますか。

【新田委員】 皆様の御意見、自己紹介をいろいろ考えながら聞いておりました。

女性が、いかにみんなが望むように生きて活躍できるか、そのためにどのような支援ができるかという話ですが、幅広いなと思って聞いていました。

企業で働いている中でも、男性育業が進んでいる会社はやはり大企業だったり、企業の中でもある程度余裕があるような企業だったりということもある一方、どなたかおっしゃっていましたが、生活基盤すら揺らぐというか、築けていないような方たちもいる、というところで、女性といっても幅が広いなということを思いつつ聞いておりました。

この会議を通して、包括的に支援を行うのか、特定の層に対して行うのかなど、その辺りも頭の整理をした方が、私もいい意見が出せるのかなと思っております。

あとは、片岡委員が男性の育業の話とか、女性で育休から復帰した後の活躍のこととかをおっしゃっていて、その分野に関しては私も日々考えることとか感じる人が多いなと思っております。日本の今までの歴史的な、社会的な背景を考えると、どうしても女性がサポート的なところにいた、ということもあり、多くの企業では中核人材が男性の方が多く、女性は1年の育休が取れるけれど、男性に関してはせいぜい1カ月、というようなことがあります。

人材不足や人手不足を解決していくためには、より業務の効率化や、業務をどのように回していくか、新しいシステムに切り替えるか等の経営者の経営判断も必要になります。中小企業を見てみると、様々なデジタルを導入すれば、もっと簡単になると思われるようなことに関しても、そのリテラシーがないがために導入できない会社がとても多く、経営者をうまく巻き込みつつ解決していく必要があると思っております。

【炭谷座長】 はい、ありがとうございます。

確かにこの問題は経営者の立場で、いかにこのような問題について取り組むかということが重要で、またそういうことを取り込んだ企業の方が、繁栄をしていくと。

実は、私どもは現在 83 の病院を抱えていますけれども、その中で女性が副院長の病院は、経営が大変良いんですね。これはやはり、女性の目で病院全体の経営をし、女性のための、女性について配慮した医療を行っているからだろうと。従業員が働きやすいような環境を作っていることも大きな一因になっているのではないかと思います。

それでは、西田さん、どうですか。何かございますか。

【西田委員】 炭谷さんがおっしゃいました、ウィメンズプラザの場所の問題ですね。やっぱり、認識が低いです。30 年近く施設があった割には、世間一般の認識が低い。これは非常に残念だと思いました。一回来たらもう忘れませんが、地道な広報の仕方がもっとあってよかったのでは、という気はしています。

以上です。

【炭谷座長】 ありがとうございます。

それでは櫻井さん、もしありましたら。

【櫻井委員】 ありがとうございます。

すみません、4 点あります。

先程、女性を一括りにできないというのは、その通りだなと思ひまして、私も今回いただいた資料を見ながら、働く女性といっても本当に様々な人と。職場によっても様々なで、例えば、職場で健康診断が実施されて、かつ女性特有の疾患の健診をサポートしてくれる職場の場合、健康診断はあるけど女性特有の疾患については各自で健診受診しなければならない会社など。

前提として、健康診断が全ての働いている女性に提供されているのかという点も気になっており、例えば、パートで働いている人の場合は、おそらく健康診断がなく、そうすると自分で受けなければならない。そうすると、普段からかかりつけの婦人科がある場合は行くと思いますが、そうではない場合は、PMS、更年期、がんですとかに関することなども発見が遅れてしまう、相談できないということがあると思います。女性をどのように支援していくのかというところは、もうちょっと細かく整理した方がいいのかなと思いました。

2 点目が、テーマにもありますが、女性が昇進する上で、PMS や更年期が非常に障壁になるということ。本人がいくら知識をつけても、職場の上司ですとか、特に同じ女性が全然理解をしてくれない。生理や PMS も本当に個人差があるので、そういった問題に対して、社内の理解をもう少し浸透させていくということも必要なのではないかなと思っています。

3 点目が経営者への支援です。今回新しく開設されるはたらく女性スクエアでは、経営者もサポート対象に入っていると思いますが、私も含めて、まだ小さな規模の会社だと、自分の健康は後回しになっていたり、健康診断に行かなきゃと思っていても、なかなか行けなかったりする現状があります。そういった小さな規模の会社を経営している経営者の人が、気軽に相談できるところも、ぜひ強化していただけたらなと思っています。

最後ですが、先ほど炭谷委員のお話がありました、若年層のキャリア意識の話です。

日本の女性は自己肯定感が低いと内閣府の調査や様々な民間の調査で出ている中で、その原因は普段から期待をされていないと感じることが、幼少期から積みあがっているのではと思っています。

例えば、女の子なんだから大学に行かなくていい、とか、女の子なんだから働かなくていいとか、そういった積み重ねが、自分には価値がないとか、どうせ自分はできないと思うようになってしまっているのではないかと。本人ももちろんですが、親ですとか学校ですとか、そういった周辺から意識を改革していくということが必要と思いました。

すみません、長くなりましたが、以上です。

【炭谷座長】 ありがとうございます。それではネットでご参加のお二人、いかがでしょうか。

それでは、湯澤さんからどうぞ。何かありますか。

【湯澤委員】 はい。湯澤です。

この東京都の女性サポート連携会議ですけれども、設置要綱を読ませていただきまして、ある意味で横串を刺しながら、新しい連携を構築していくという意味で、創造的で重要な会議であると思います。

女性というところでも、そのライフコースを捉え、また階層性、あとはエスニシティ、外国籍の方、この点が入っていなかったですけれども、そこも含めて、様々な多様な一人ひとりの女性のサポートを包括的に考えていければと思います。

もう一点、東京都の特性がどこにあるのか、ということを踏まえた議論が必要とおります。先ほども言いましたとおり、困難な問題を抱える女性の支援に関する法律においては、各都道府県で計画を策定することが義務付けられまして、東京都でも計画策定が行われましたけれども、その時にも議論があったのが、東京都の特性がどこにあるのかという点でございました。

ぜひ、この会議の中でもそのような視点、例えば東京都の場合は定住人口だけではなくて、他の道府県から、地方都市から移住してくる人口、移動する人口も一定数いますし、あるいは、困窮層が仕事を求めて出てくるということもあります。

また、東京都の中でも 23 区と市部では社会資源の在り方や特性もまた違ってくるのではないかとありますので、その辺りも踏まえた議論というのができていくと良い

と思った次第です。以上です。

【炭谷座長】 どうもありがとうございました。

それでは、片岡先生、いかがですか。

【片岡委員】 はい、ありがとうございます。

先ほど言い忘れてしまったのですが、個人的な研究や活動のテーマについて、ウィメンズプラザの中に配偶者暴力相談支援センターもあるのですが、この DV や子供の虐待のこともテーマに行っております。

DV の話、事務局資料にもあるので、お話があったと思いますけれども、これが決して稀なことではなくて、私の研究だと、少し広い意味では女性の 3, 4 人に 1 人は経験しているというデータもあり、意外に、DV が女性の健康、メンタルヘルスに与える影響がとても強く出ているという研究結果が積み上がっております。

ですから、DV であるとか、性暴力であるとか、このような女性への暴力が、本当に日本でも東京でもたくさんの被害が起こっているので、ここへの対策は欠かせないだろうなと思いました。以上です。

【炭谷座長】 どうもありがとうございました。

予定した時間が参ったようでございます。様々なご意見をいただきましたが、時間の関係上、また、どういうことを述べたらいいのか分からないまま、ご参加いただいた委員の方々もいらっしゃるのだらうと思いますので、今日の意見を踏まえまして、また言い残した点につきましては、事務局の方に、お伝え願えればありがたいと思っております。

私自身の意見について、言いたいことはたくさんあるわけですが、ポイントだけ絞ってお話ししますと、一つは先程湯澤先生がおっしゃっていたように、たくさんの機関があると。また、東京都でも 3 つの局にもまたがり機関を所管しているというのは初めて知りまして、やはりこの辺りに大きな有利性があるのではないかと思っております。

繰り返しになりますけれども、現在の女性問題の非常に大きなポイントは交差性、つまり一人の女性がいろいろな課題を抱えていると。他の委員の方々からご説明いただきましたけれども、まさにこのような 3 つの局、そしていろいろな支援機関が共同で取り組む、これがより必要じゃないかなと思いました。

それであってこそ、初めて女性の問題が解決できる。その仕組みづくりといいますか、この支援機関との連携をどうしたらいいのか、また、具体的なケース、困難なケースがたくさんあります。最後におっしゃった DV の問題もその通りです。

私自身は、例えば児童虐待などを研究、勉強していますけれども、東京都独特の児童虐待の問題もあるのではと思っており、東京都の特性を踏まえた困難な事例について、例えば支援機関の中で話し合う等、機関がたくさんあることの有利性をぜひ発揮しなければならな

い。女性の問題を本当に解決するため、それが重要じゃないかなと思った点です。

それから、2番目に、女性のキャリア形成です。私どもも、医療や福祉の分野は大変苦勞していますけれども、キャリア形成プランを、より具体的につくっていきたいと思っています。

特に介護職、看護補助者は大変人手が不足しております。なぜ不足しているかといえば、その仕事が面白くなさそうだということで、就職希望者もない。そのような中で、キャリアプランを作れば、この職業は非常に重要な仕事で、将来はこういう形で技能がどんどん上がっていくということがわかるわけですね。

イタリアやドイツなどは、正にそれで成功している。私がイタリアやドイツに調査に行った時に、例えば清掃業務にしても、みなさん大変生き生きとして仕事に当たっている。そして一定の資格を取れば、障害者の人も、何らかのハンディキャップを持っている人も、そうでない人と同等な給料がもらえるように処遇されており、ますます元気を出して働いている。女性にしても同じなんですね。そういうものが、必要ではないかなと思いました。

3番目は、今日はあまり議論が出なかったのですが、女性、特にひとり親家庭、DVの被害者の方々は、なかなか一般企業に勤めることは難しい。そのような場合、これは東京都しかやってないのですが、ソーシャルファームというような、ひとり親家庭のようなハンディキャップを持っている人が働きやすい職場づくりを、ぜひ強力にこれからも進めていくことが、女性が働くことに大変役に立つのかなと思いました。

私の話でちょっと時間がオーバーしてしまいましたけれども、ここで事務局の方にお返ししたいと思います。

【吉浦部長】 炭谷座長、委員の皆様、本当にありがとうございました。本日は貴重なご意見、ご提案をたくさんいただきました。誠にありがとうございました。

本日いただきましたご意見につきましては、今後、東京都の取組に生かしてまいります。なお、次回以降の開催につきましては、改めて連絡をさせていただければと思っております。

それでは本日は長時間に渡りまして、誠にありがとうございました。引き続き今後ともよろしく願いいたします。