

女性も男性も輝く T O K Y O 会議

(平成 3 0 年度第 2 回)

平成 3 1 年 3 月 2 8 日

生活文化局

(午後 1 時 3 0 分 開会)

○稲葉男女平等参画担当部長 お待たせをいたしました。それでは、定刻となりましたので、これより平成 3 0 年度第 2 回女性も男性も輝く T O K Y O 会議を開会いたします。

本日は、年度末の大変お忙しい中、御出席をいただきまして、誠にありがとうございます。

委員の皆様におかれましては、日頃より、男女平等、女性の活躍推進に、都と連携・協力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と同時に、引き続きの御協力をお願い申し上げます。

本会議は要綱第 9 に基づき、公開で行うものと定めております。ただし、座長の決定によりまして、非公開の取り扱いとすることができますので、後ほど、改めて御確認をお願いいたします。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。事務局で作成の上、議事録案について、発言者の皆様に御確認をさせていただきます。その上で、最終的な確認は会長に御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、個人情報にかかる事項等がある場合は、発言者及び座長と相談をいたしまして、対応させていただきたいと存じます。

委員の皆様の御紹介につきましては、本日は時間も限られておりますので、大変恐縮ですが、お手元の委員名簿及び座席表を御覧いただくことで代えさせていただければと思います。

本日の出席状況でございますが、ただいま 2 0 名の委員の方に御出席をいただいておりますことを御報告申し上げます。

議事でございますが、お手元の会議次第を御覧ください。1、平成 3 0 年度事業の実施報告及び 2、平成 3 1 年度実施予定事業では、事務局またはオブザーバー等から御説明を申し上げます。それらを踏まえまして、一旦、委員の皆様にて意見交換をしていただければと思います。その後、3、構成団体における取組事業においては、皆様からいただきました実績調査資料や来年度の調査について、事務局から御説明申し上げます後、御希望の委員におかれましては、事業等について直接御説明をしていただければと思います。最後に、全体を通じまして、委員の皆様にご意見交換をしていただければと存

じます。

それでは、議事に先立ちまして、事務局から、資料などについて御説明をさせていただきます。

- 各務男女平等参画課長 事務局を務めさせていただきます、男女平等参画課長、各務でございます。よろしくお願いいたします。

東京都では、会議等のペーパーレス化を推進しております。本日の資料の一部につきましても、第1回と同様に、卓上のタブレット端末で御確認をいただくようにしております。タブレット端末の使用につきましては、説明中は事務局の操作に連動するようになっておりますので、それ以外の時におきましては、御自由に操作をすることができるようになっております。なお、ディスプレイの左下に「同期」という文字が表示される場合がございますけれども、こちらにはお触れにならないようお願い申し上げます。

本日配付の資料について確認をさせていただきます。まず、会議次第、次に、女性も男性も輝くTOKYO会議の委員名簿でございます。それから座席表、それから女性も男性も輝くTOKYO会議の設置要綱。次に、資料1と2につきましては、ペーパーレス化ということで机上には配付しておりませんので、後ほどタブレット端末の方で御案内申し上げます。資料3、東京都男女平等参画推進総合計画事業一覧という、ちょっと分厚い資料になっておりますが、こちらでございます。それから資料の4、女性も男性も輝くTOKYO会議構成団体取組実績という、こちらの綴りがございます。

また、あわせまして印刷物等がございますが、こちらの「パパとママが描くみらい手帳」という小さな冊子がございます。それから1枚の、男性の家事・育児参画応援サイト「パパズ・スタイル」のチラシが1枚ございます。それから「子育て応援とうきょうパスポート 利用してみませんか？」というチラシがございます。最後でございますけれども、日本労働組合総連合会様の「2019男女平等ACTION」のリーフレットがございます。

資料については以上でございます。不足等ある場合には事務局の方にお知らせいただければと思います。よろしくお願いいたします。

- 稲葉男女平等参画担当部長 それでは、ここから先は座長の鹿嶋委員に進行をお任せしたいと思います。座長、どうぞよろしくお願いいたします。
- 鹿嶋座長 本日は、皆さん、御参集ありがとうございます。今から議事を進行いたします。

それで、まず、本会議の公開についてですが、本日の議題につきましては、このまま公開を進めたいと思っております。よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

では、議事に入ります。次第の1、平成30年度事業の実施報告について、事務局から説明をお願いします。

○各務男女平等参画課長 それでは、タブレットの方を御覧いただければと思います。平成30年度事業実施報告をさせていただきます。

まず、私ども男女平等参画課の事業について御報告を申し上げます。

まず、「パパズ・スタイル」についてでございます。あわせて、お手元のこちらのチラシの方も御覧いただければと思います。本年度第1回の会議におきまして、男性の家事・育児参画をテーマに、委員の皆様方に御議論をいただきました。そちらの方で頂戴しました様々な御意見も踏まえまして、昨年11月末に「パパズ・スタイル」というサイトを立ち上げまして、男性の家事・育児参画に関する普及啓発を進めております。男性の家事・育児参画をみんなで応援するという事で、今年度、6回、サイトの更新を行っております。現在、5回目まで更新が済んでおりまして、明日、最後、6回目の更新を行う予定となっております。

例えば、初めてのパパでも、思わずやりたくなるようなエピソードを交えた、誰でもできる家事・育児の実践法や、パパとママのコミュニケーションのコツ、また、自分でできる働き方改革等々、様々な角度から、男性の家事・育児参画に関する情報提供を行っております。

次のスライドを御覧いただければと存じます。御覧いただいておりますように、記事に関連した4コマ漫画も掲載しております。こうした工夫で親しみやすいサイトになるように努めております。イラストレーターのエイチさんが、自らの子育て経験に根差した、ちょっと笑える内容の漫画となっております。

また、フェイスブックも立ち上げておりまして、簡単な情報を東京都発で投稿するとともに、御覧いただいている皆様方にも、「家事・育児で困っていることとは」というテーマで投稿いただいて、パパ、あるいはその周囲の人々の交流の場にしていきたいと考えております。現在、普及を進めているところでございます。当サイト、「パパズ・スタイル」、是非御覧いただければと思います。また、御関係の方々にも、是非お知らせ

せいただければと思います。こちらのチラシの真ん中下にQRコードがございますので、こちらの方で、スマートフォン等でも簡単に接続できますので、是非御覧いただき、また投稿、あるいはフェイスブックの方への「いいね！」など、どうぞよろしく願いいたします。

次に、スライドが変わりまして、女性が輝くTOKYO懇話会、平成30年度について御報告申し上げます。この懇話会は、平成29年度から開始をいたしまして、小池知事と、様々な分野で活躍されているゲストの方々が語り合い、女性活躍の重要性や意義を広く発信するものでございます。今年度は、女性の参画が少ない分野で活躍している女性を都庁に招いて開催をしております。第1回目は、御覧のように建設業編、第2回目は運輸業編、第3回目は情報通信業編ということで、それぞれの業界の仕事の魅力、普段の仕事や生活の様子、職場環境の整備、生活と仕事の両立などについて発信をしております。こうした情報発信により、あらゆる場における女性の活躍を推進したと考えております。懇話会の様子につきましては、東京都の公式動画チャンネル「東京動画」、あるいはYouTube等でライブ配信、ダイジェスト動画等も配信をしております。

それでは、スライドが変わりまして、懇話会の事後広報ということで、懇話会に御参加いただきましたゲストへのインタビューなどをまとめたブックの作成をしております。これからキャリアを考える女性や、業界を目指す女性達のロールモデルとなれるように内容を収録いたしまして、掲載いたしまして、各業界団体等を通じて広く周知を行いますほか、大学のキャリアセンター等にも配布を予定しております。

次に、東京都女性活躍推進大賞について御報告申し上げます。今年度で第5回目となります東京都女性活躍推進大賞でございますけれども、御覧の写真の方は、今年1月16日に開催いたしました贈呈式の写真でございます。今年度は、大賞が3団体、1個人、優秀賞は5団体、1個人、特別賞が2団体が受賞ということになりました。大賞を受賞された方々でございますが、産業分野としてコネクシオ株式会社様、医療福祉分野が、医療法人社団東山会様、教育分野がお茶の水女子大学様、個人部門は、瑞穂町の社会教育施設耕心館のボランティアの代表をしていらっしゃいます岩田敏江様が、それぞれ受賞をされております。

コネクシオにつきましては、男性社員の育休取得を進めるなどの職場環境整備を進めておられまして、人材育成、働き方改善を進めておられることが評価されました。東山会でございますけれども、適正な業務量設定による医師の働き方改革に取り組みまれたと

いうところが評価をされております。お茶の水女子大学でございますが、研究者支援だけでなく、社会人女性を対象とした講座の実施により、女性リーダーの育成に取り組んでおられる点が評価されました。また、個人の岩田様におかれましては、施設運営のボランティアを通じまして、まちの活性化に大変貢献されたということで、受賞に至ったところでございます。

大賞の模様につきましては、東京都のホームページに掲載しておりますので、是非御覧いただければと存じます。

次に、スライドが変わりまして、審議会等における女性委員の任用促進でございます。今年度第1回の会議でも御報告を申し上げたところでございます。東京都の審議会等における女性委員の割合、任用率でございますけれども、東京都女性活躍推進計画において35%ということを目標に掲げております。スライドの方ではオレンジの点線でございます。しかしながら、平成30年4月1日の任用率の実績については、グラフの青い線の方でございますけれども、29.5%と、前年度からは1ポイント増加しておりますが、目標とはいまだに差がある状況ということになっております。

こうしたことから、昨年末、都庁内で、審議会等への女性委員任用促進調査を実施いたしまして、改めまして、それぞれの審議会ごとに具体的な改編期における女性の任用促進計画を、個別に、全ての審議会について計画をいたしました。この取組によりまして、現状、この実線のところまでが実績でございますけれども、29.5%のものが、この点線のところ、計画を御覧いただきますと、2021年の4月には38.2%ということで、目標を突破いたしまして、2021年度末には39.1%まで向上する計画となっております。今後、この計画につきまして、進行管理を行って、着実に達成してまいりたいと考えております。

今、御覧いただいております表が、都庁の各局別の数字でございます。なお、本調査結果につきましては、後日、ホームページで公表する予定でございますので、是非御覧いただければと思います。

審議会等における女性委員の任用促進につきましては、東京都の各審議会の方に委員を御推薦いただきます関係機関、団体の皆様方のお力もお借りしながら進めていく必要がございますので、引き続き、各東京都の機関から推薦依頼があった場合には、女性委員の積極的な御推薦、是非御協力いただきますようお願い申し上げます。

以上で、男女平等参画課の平成30年度実施事業の報告を終わります。

続きまして、東京ウィメンズプラザの所長より、東京ウィメンズプラザにおける実施の報告を行います。

○馬淵東京ウィメンズプラザ所長 それでは、次に、東京ウィメンズプラザから報告をさせていただきます。

東京ウィメンズプラザの運営事業に対する日頃からの御理解・御協力ありがとうございます。この場をお借りしまして御礼申し上げます。

それでは、スライドの方を御覧ください。東京都女性活躍推進計画に基づきまして、働く女性への支援及び男性の家事・育児参画を推進していくため、全体機運の醸成、普及啓発を目的としたセミナー・シンポジウムを開催しております。上から順にまいりますと、現在働いている女性の健康ですとかマネープラン、育児、キャリアについて学ぶ「働く女性全力応援セミナー」、次ですが、家庭をともに運営する妻、夫のパートナーシップを考える「パートナーシップセミナー」、3番目、小さな子供のいる暮らしをより面白くする方法を探る「パパママサミット2018」、最後に、新たに、自ら起業をするという選択肢を考えている女性のための「起業スタートセミナー」を実施し、多くの参加者を得ました。

次のスライドになりますが、中でも、当館のメインイベントである「パパママサミット2018」では、第1部として、「パートナーとぼくと、子どもたち パパに贈るメッセージ」と題しまして、芸能人として育休を取った先駆けで、5人の子供のパパでもあります、つるの剛士さんから、妻と一緒に、家庭を円満に運営していく秘訣をお話しいただいております。

次のスライドに移ります。第2部になるんですけども、「10年後も2人で幸せに暮らしていくために、今できることを考える」ということをテーマにしまして、男性学、ファイナンシャルプランナー、家事シェアの専門家と有識者によるパネルディスカッションを行いました。参加者からは非常に好評との評価を得ております。

参加者からのアンケートでは、一部御紹介しますけれども、8割以上の方から、今後の暮らし方、働き方の参考になったという御意見があり、こちらが伝えたい内容がストレートに受けとめられていました。具体的には、「男性、女性とも夫婦で話し合う時間を持って、育児、将来のことを決めていきたいと思えた。」、「楽しく、仕事も家事も夫婦でしたいため、夫を責めることなく共有、共育したいと思った。」、また、複数の男性からになりますが、「『家庭は男性と女性、夫婦の基地である。育児休業は家庭訓

練』というフレーズが印象に強く残った。」、「妻とともにうまく家庭を運営、経営していきたい。」との感想をいただき、有意義なサミットとなりました。

また、サミットの終了後には、パネリストなど登壇者の皆様や、区市町村等関係機関から、SNSなどでサミットの内容を発信してもらい、先ほど御紹介いたしました「パパズ・スタイル」での男性学の専門家、田中俊之さんのインタビューで、このサミットを踏まえたパパの家事参画や生き方についてなども掲載していただきました。もちろん、参加者の皆様からも当日の様子を、インスタグラムやフェイスブックで拡散していただいております。来年度の女性活躍推進事業においても、行政を始めとし民間団体さん、それから新聞等マスコミ様の御協力もいただくのはもちろんですけれども、イベント開催の事前の参加募集ということにとどまらず、事後もSNS等を活用した広報を積極的に行いまして、男性の育児・家事参画の普及啓発等にも取り組んでまいりたいと思っております。

最後のスライドに移ります。スライドとともに、お手元の資料を御覧いただきますと、B5の冊子がございます。こちらを御紹介させていただきたいと思っております。こちらは、「パパとママが描くみらい手帳」という、子育てに当たりまして、子供が生まれる前から、生活と仕事の調和の重要性について夫婦が共有し、出産後の家事・育児に男性が積極的に参画するための意識醸成に向けて作成いたしました。基礎的な自治体、区市町村になります。母子手帳とともに配布しているものになります。内容については、目次にあるとおりですけれども、妊娠から育児まで使える制度、それから、助成とか給付金の情報など、直接、暮らしに役立つ情報をたくさん盛り込んでおります。本日、お集まりの関係機関の皆様も、是非、活用いただきますよう、よろしく願いいたします。

こちらは、ウィメンズプラザのホームページにもアップしたところです。ダウンロードもできます。また、冊子も差し上げることができますので、気軽にお声をかけていただくと大変助かります。

以上になります。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

続きまして、次第の2、平成31年度実施予定事業についてに移りたいと思っております。

まず、これも事務局から説明をお願いします。

○各務男女平等参画課長 恐れ入ります。平成31年度の、これから実施する事業の予定について、御説明を申し上げます。

その前に、改めまして、この女性も男性も輝くT O K Y O会議の役割について、お願いも含めて、お話をさせていただきたいと思っております。

この会議、女性も男性も輝くT O K Y O会議は、お手元の要綱にもございますけれども、東京都の男女平等参画総合計画の進行管理をしていただくという役割がございます。私ども生活文化局の男女平等参画課、あるいはウィメンズプラザの事業だけでなく、都庁全体で進めております男女平等参画や女性活躍推進の施策につきまして、こちらをT O K Y O会議の委員の皆様方に進行管理をしていただくという趣旨でございます。従いまして、本日、T O K Y O会議の委員の皆様方には、是非東京都全体の施策について、御意見等を賜ればと存じます。

本日、このT O K Y O会議の終了後、東京都男女平等参画推進会議という庁内会議がございます。本日、頂戴いたしました意見等につきまして、こちらの推進会議の方にフィードバックをさせていただきまして、都庁全体の男女平等参画、女性活躍推進の施策を、より実りあるものにしていきたいというところがございますので、是非御意見を頂戴できればと思います。

それでは、平成31年度の実施予定事業につきまして説明をさせていただきます。

まず、私ども男女平等参画課の分でございます。先ほどご報告申し上げました「パパズ・スタイル」でございますが、昨年11月、今年度始まったわけでございます。これにつきましては、引き続き、これまで以上に情報の質・量ともにアップをして、皆様方に親しんでいただき、男性の家事・育児参画の推進に役に立つようなサイトにしていきたいと考えております。

次に、スライドが変わりまして、キャリアデザインコンテンツでございます。以前、こちらのT O K Y O会議でも御紹介をさせていただきましたので、御記憶の委員もいらっしゃるかと思っておりますけれども、キャリアデザインコンテンツ、若い世代が、長期的な視野で人生を考えることの重要性を認識した上で、キャリア形成について自ら考え、自ら動をするということを促すことを目的に、大学、あるいは専門学校のキャリアセミナー、あるいは新入社員の研修等で御活用いただきたいというところで作成をしている、いわば教材でございます。このキャリアデザインコンテンツ、平成26年に作成をいたしました。今年度、データの更新、あるいは、より使いやすくするようリニューアルを行いましたので、御紹介させていただきます。

キャリアデザインコンテンツでございますけれども、具体的には、15回の講義がで

きるような内容になっております。それぞれのテーマは、例えば「ライフ・ワーク・バランスを学ぼう」でありますとか「将来のお金のことについて学ぼう」、そういったような内容になっております。15回分でございますけれども、それぞれ15種類、独立した内容になっておりますので、それぞればらして使用するということも可能でございます。また、今年度のリニューアルでは、15回のコンテンツをテーマ別にまとめましたカテゴリ別メニューなども新たに作成をするなど、使いやすく工夫をしております。キャリアデザインに関する大学や専門学校での授業や、キャリアセンターの就職セミナー等で幅広く御活用いただければと考えております。また、講義形式だけでなく、個人のワークやグループディスカッション等も幅広く掲載しているというところでございます。31年度につきましては、更に多くの大学や専門学校等で広く御活用いただけますよう、御案内やPRを進めていく予定でございます。

私どもからは以上でございます。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

続きまして、福祉保健局の少子社会対策部から説明をお願いします。

○園尾子供・子育て計画担当課長 少子社会対策部、子供・子育て計画担当課長、園尾と申します。よろしくお願いたします。

お手元の「子育て応援とうきょうパスポート」のチラシを御覧いただきたいと思えます。こちらの事業ですけれども、子育てを応援する社会の機運を醸成することを目的といたしまして、都が、本事業の対象者である18歳未満のお子さんや妊娠中の方がいらっしゃる世帯にパスポートを発行いたしまして、趣旨に御賛同いただいた企業・店舗の皆様は協賛店として御登録をいただき、商品の割引や粉ミルクのお湯の提供などのサービスを善意で御提供いただいている事業でございます。今年度は、普及啓発のための動画を作成いたしました。30秒のものとなりますので、前方の大きなモニターの方を御覧いただければと思えます。

(動画視聴)

○園尾子供・子育て計画担当課長 30秒の動画でございました。

こちらで、今御覧いただきましたアプリは、昨年2月から配信してございます。今年度は、普及啓発を委託して行いまして、トレインチャンネルやフリーペーパーへの掲載、また、SNSの広告とか、協賛店となり得る企業、店舗等への働きかけを行っているところでございます。アプリ等で表示できるデジタルパスポートの登録数は、今月1日現

在4万5,000件となっております。また、サービスを提供して下さる協賛店の登録数は、今月で4,000店を超えている状況でございます。協賛店が増えますと利用者が増えるという好循環が生まれますので、来年度は、更に協賛店をふやしていくことに力を入れてまいりたいと思っております。

お配りしましたチラシでございますけれども、区市町村が配布する母子保健バッグに入れておりますほか、区市町村の庁舎とか、あと、認可保育所、認証保育所、認定こども園、幼稚園、また、小学生にも配布をしているところでございます。また、今ちょうど春休みでございますけれども、今月31日まで、御賛同いただいた協賛店に、春休み限定の商品の割り引き等々、子育てを応援していただいているところでございます。来年度もご家族連れで外出が増える夏休みなどの長期期間中、キャンペーンを実施してまいりたいと思っております。

それでは、次に、お手元の画面の方を御覧いただきたいと思えます。オレンジ色の「とうきょう子育てスイッチ」でございますけれども、こちらは、官民一体で子育てを応援する機運を醸成するために、19年度に、任意団体でございますけれども、設置されました子育て応援とうきょう会議が運営する子育て応援ポータルサイトでございます。子育て当事者と支援者の双方に役立つ情報を提供することを目的としております。

今、御覧いただいております画面は、今年度、子育てイベントで配布した子育て当事者向けのチラシでございます。スマートフォンで御覧いただきますと、お住まいの地域やお子様の年齢などを設定していただくことによりまして、お住まいの区市町村や行政サービス、また、イベント情報などを、より便利に検索できるように、今年度改修をしたところでございます。

こちらの画面は協働会員向けのチラシでございます。協働会員というのは、T O K Y O会議の趣旨に賛同していただいて、御登録いただいた企業やN P Oの団体等となります。今年度は、協働会員同士の交流や、協働を促進するためのツールといたしまして、協働交流・促進サイトを新設いたしました。協働会員同士が交流できる掲示板も新たに設けているところでございます。来年度も、更に使いやすいサイトにするために、子育て当事者向けと、今御覧いただいている協働会員向けのホームページで入り口を分ける等、改修を更に進めていく予定としております。また、ツイッターやフェイスブック、ブログなども発信しておりますけれども、まだ都民の皆様への周知が十分でない現状がございますので、来年度は情報発信の方法等について、専門家を交えて引き続き検討し

ていきたいと考えております。

福祉保健局からの説明は以上となります。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

続いて、また事務局から説明をお願いします。

○各務男女平等参画課長 それでは、テレワークの推進につきましてご報告申し上げます。

本来、本件につきましては、産業労働局雇用就業部の担当課長から御報告申し上げるところでございますが、ちょっと急遽、出席がかなわなくなりまして、事務局より御説明いたします。御説明、拙くなるかと思いますが、御容赦いただければと思います。

まず、画面の方を御覧いただきます。1枚目のスライドでございますが、テレワークの推進でございます。テレワークは、ICTを活用した、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方であり、働き方改革の起爆剤であると。東京2020大会を契機に、テレワークを当たり前の社会にしていくという目標を立てております。2018年度のテレワークの導入率19.2%でしたが、2020年度の目標として、従業員30人以上の企業について、35%の導入率を目指すということでございます。

スライドが変わりまして、テレワーク推進デスクの設置、これが来年度の新規事業でございます。地元の金融機関や商工団体など、身近な地域で企業を支援する事業者、団体等と連携をいたしまして、テレワークに関する広報、体験、導入に向けた働きかけを行うものがございます。テレワーク推進に賛同する事業者等を、都のTOKYOテレワーク推進デスク、これは仮称でございますけれども、として認定をして、連携をしていくという事業になっております。

次でございますけれども、テレワーク導入促進アプリ、同じく来年度新規事業でございます。テレワークの普及啓発、導入支援の強化策ということで、スマートフォンアプリを活用いたしまして、テレワーク導入に関する情報を一元的に開発、提供するものがございます。主なコンテンツの例を、下の方に六つほど挙げてございますので、御確認いただければと存じます。

次に、業界団体連携によるテレワーク導入促進事業、こちらも新規事業でございます。業界を挙げてテレワーク導入に積極的に取り組む業界団体等に対して取組を支援し、会員企業におけるテレワーク導入を促進するという趣旨のものでございます。支援は、業界団体向けの支援と、その会員企業向けの支援という二つの区分で行われる予定でございます。

テレワーク導入促進整備補助事業（はじめてテレワーク）、こちらも新規事業でございます。民間企業等に導入コンサルティングと、トライアル導入経費をパッケージで提供することにより、着実にテレワーク導入を促進するということでございまして、こちらも個別の事業、業界団体の会員企業、こうしたところを対象にいたしまして、「はじめてテレワーク」補助というものを計画しております。

次に、区市町村テレワーク推進モデル事業、こちらも新規事業でございます。テレワークを都内全域に進めていくために、地域の人々が利用しやすい、実情に応じた取組を進めていくことが重要であるという認識のもとに、区市町村の取組を一層促進するため、区市町村が実施する、先駆的に実施される取組を支援し、その成果の市内への展開を図るというものでございます。事業の概要、実施規模等は、こちらの掲載のとおりでございます。

テレワーク関係につきましては、以上でございます。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

最後ですが、産業労働局商工部から説明をお願いします。

○向井創業支援課長 産労の創業支援課長の向井と申します。今日はお時間をいただきましてありがとうございます。

3点ほど事業紹介をさせていただければと思います。

一つ目が創業支援拠点の運営ということで、我々、起業、創業する方をどんどん増やしていかなければ東京の経済は活性しないということで、開業率が指標になっているんですけども、2017年度は5.9%なんですけれども、欧米に比べますと、欧米は10%台ということで、2024年度までには、ここに近づきたいなということで取り組んでおります。

そうした場合、創業・起業に関心のある人を起業に結びつけないといけないということで、ワンストップ施設を丸の内に、平成29年1月に設置いたしました。ちょうど2年ちょっと前になるんですけども。現在、8万人を超える来場者があるということで、かなりの盛況でございます。

画面の下の方に、1階と2階部分を書いてございますけれども、1階の方が、これは夜間、土日も開館してございまして、相談、起業しようかなと思った時に気軽に相談できるコーナー、そして、ほぼ毎日、普及・啓発のイベントをやっているということでございます。2階の方は、いざ起業をするといった場合に、事業計画づくりをお手伝いする

ですとか、融資の相談、そして、起業に必要な知識などを学ぶために、ゼミやセミナーを実施してございます。

そして、女性に限定したメニュー、女性の方はかなり身近な起業をしたいという方の声が多いので、そういった方々にもお応えできるようなセミナーをやってございます。また、子育て中の方にも対応できるように、託児室も完備してございます。この取組なんですけれども、現在、丸の内にあるということで、32年度には多摩の立川に、拠点をもう一つつくろうということで取り組んでまいりたいと思っております。

二つ目をお願いいたします。そうして、女性ベンチャー成長促進事業、A P T W o m e n と呼ばれているものなんですけれども、平成29年度から、女性の起業家に対して支援を行ってございます。まだまだ女性の起業家の全国規模や、海外で活躍している事例というのは、男性に比べまして少ないのが現状ということで、そういったモデルとなるような方を生み出していきまして、そういう方を発信することによって、どんどん女性起業家を増やしていきたいというのが狙いの事業でございます。

これにつきましては、更に来年度、拡大いたしまして、まず、裾野を広げようということで、知識を付与する育成講座を開講しまして、その方もなんですけれども、それ以外の方も参加できるんですけれども、募集をかけまして、集中のトレーニングを3カ月やった後に、海外に実際に派遣する。そして、海外の現地でのネットワークづくりをお手伝いするというような事業となっております。

次をお願いします。最後でございます。これ、来年度から初めてやる新規事業でございます。小中学校向けに起業家教育をやっていこうというような取組でございまして、小中学校の義務教育の段階から、職業選択の一つのきっかけにしてもらいたいということで、起業を一つのきっかけにってもらいたいということで取り組む事業でございます。2年かけて行う事業でございまして、来年度は、まず、学校の先生、教える先生に色々知識を付与して、再来年度に学校で授業ができるような状態をつくり出していこうというような事業でございます。あわせて、その一番下を書いてございますけれども、来年4回ぐらい、小中学校向けに創業・起業家教育のイベントを行いたいと思っております。

簡単でございますが、以上、3点、ご説明させていただきました。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

冒頭に説明があったように、この女性も男性も輝くT O K Y O会議の役割は進行管理

だという表現をしていただきました。何の進行管理かということ、都の行政に対して、男女平等参画、あるいは女性活躍推進をいかに図っていくかというようなことです。そのための大きな、今現在行われているものとして「パパズ・スタイル」、すなわち男性の家事参画推進から始まって、今、商工部から説明があったように、いわゆる創業支援、それから女性ベンチャー、更には、小中学校の起業教育推進ですね、ここまでやっていたんですね、というような説明がありました。

ここで、皆さんから御意見を伺えればと思っております。今の説明への質問も含めて、私どもの業界はこの問題はこういうふうにと考えると、こういうような取組をしているんだといったようなことで御意見があれば、是非発言していただきたいと思っております。まず、御意見がある方は挙手をお願いできればと思っておりますが、いかがでしょうか。挙手がなければ、こちらで指名して発言をしていただきます。挙手のある方はいないようですね。では、こちらで指名していきます。

まず、山鼻委員、どうぞ。

○山鼻委員 改めて、非常に広範な事業をなさっているということは、今回教えていただきました。私ども、どうしても経営者の団体ということで、企業で女性が働き続けるため、また、男性が働き続けるためというところの視点がどうしても入ってしまうんですが、その中でも、やはり、ベビーシッター事業とか、色々ななさっているようなんですが、ここら辺の実績がもしわかると、非常に意見の方が出しやすいんですけども、今年、ベビーシッター事業等はたしか初めてやったのかなというような記憶があるんですが、どのぐらい利用されていましてでしょうか。

また、それとは別なんですけれども、例えば、この「子育て応援とうきょうパスポート」と、先ほどおっしゃっていた「パパズ・スタイル」とか、そこら辺のサイトの連携なんかはどうなっているのかということ、また、色々なところで資料の配布というところがあるんですが、配布しただけではなく、それがどこまで使われているかというようなところもウォッチなさっているか、そういうところも併せて伺わせていただければと思います。

以上です。

○鹿嶋座長 山鼻委員の質問に対して、どなたか都の方で答えられますか。

○各務男女平等参画課長 恐れ入ります、ただいま3点、御質問がございましたが、まず、ベビーシッター事業の実績につきましては、恐れ入ります、今、ちょっと即答できる体

制がございませんので、ちょっと後ほど、何らかの形で対応させていただきます。

サイトの連携でございますけれども、例えば、私どものこの「パパズ・スタイル」につきまして、ウィメンズプラザのサイトですとか、子育て応援とうきょう会議のサイトにも、それぞれリンク等を双方向でさせていただきます、子育て中のお父さん、お母さん等、対象が似たようなサイトとは極力リンク等で対応しております。

配布資料の活用につきましては、できる限り把握してまいりたいと思っております。十分に、じゃあ、それがどこまで、どう使われたかというところまで十分に把握できているかというところでございますが、必ずしも十分ではないというのが現状でございます。課題として検討してまいりたいと思っております。

○山鼻委員 すみません、これ申し上げたのは、私どものところにも比較的たくさん、色々な有益な情報をお送りいただくんですけれども、これを一体どうしたらいいのかなというのが、配布部数が中途半端であったり、私どもの会員企業全員に渡すには少ないし、かといって、私どもだけで処理するには余りにも多いしというようなところで、非常に悩みが多いというところもございまして、いきなりぽんと送りつけてこられることも非常に多いので、もうちょっと有効な活用法があるのではないかなと日頃思っていたので、すみません、苦言を呈させていただきました。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

次、経営団体、佐藤委員、どうですか。

○佐藤委員 産業労働局の事業として、先ほど、女性のベンチャー成長促進、それから、創業支援施設の充実、それから、小学生教育の参加というようなことで説明があったんですけれども、やはり、もちろん女性中心の部分というのは結構だと思うんですけれども、私ども、中小零細企業の部分としましては、やはり、ものづくりが多いんですけれども、そういった意味で、この小中学校向けの起業家教育推進事業で、やっぱり小さいころから、ものづくりに男性も女性も子供さんも携わるような、そういった観点から、この起業家教育事業というのを推進していただければ非常にありがたいなと思います。

○鹿嶋座長 ちょっとお聞きしたいんですが、本音としては、中小企業団体の場合、いわゆる女性活躍を推進することについては多少戸惑いのようなものがありますか。

実は、昨日、それをある区でも議論したものですから。

○佐藤委員 やはり経営者が平均60、70歳代というような方が多いわけですので、そういった意味では、まだ、そこまでのレベルにはなっていないんですけれども、逆に、跡継

ぎといたしますか、後継者ができて、既に代を譲ったようなそういう会社は、やはり若い女性の技術者が現場に入っておられる企業も何社かありますので、世代交代をうまくやっていくというのも一つの方法じゃないかなと思うんですけれども。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。私どもの協会もそういう仕事をしているんですけれども、世代交代をしたある若社長は推進に積極的ですが、お父さんの方は否定的な趣旨のことをこっそり言ってくれたりして、なかなか難しいんですよ。でも、女性活躍は大いに推進していきたいと思います。

○依田委員 私、ひ孫がおりますけれども、孫が結婚いたしまして、会社で産休も2年間、そしてまた、産休の間も給料も何割かいただけて。パパは、会社からすぐに帰ってきてひ孫の面倒を見て、お休みというと大概色々な体験をさせて、色々なことをやるようになりまして。

旦那様の会社も大手ですけど、大手と中小企業じゃ、もう全然違いますよね。それと、我々商店街だと、もう全く、今はもうだめみたいになっちゃってますけれど。やっぱり、その大手と中小企業とは全然違いますよね。ですから、私は、今の若い人達はすごい幸せだなと思って、この「パパズ・スタイル」というのはすごくいいことだなと思っております。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

平井委員はどうですか。

○平井委員 東京私立初等学校父母の会連合会の平井でございます。

小学生の娘がおりますので、「子育て応援とうきょうパスポート」が18歳未満のお子様ということで、ずばりそのはずですが、私は見たことがございませんでした。「パパズ・スタイル」も、こちらでお話を伺うだけで、拝見したこともなかったです。多分、私の周りの同級生や同じ学校の方々も、誰も御存じないと思います。

「パパとママが描くみらい手帳」は、これは少し年代が違うのかもしれませんが、重なっている部分もあると思いますけれども、これも知りません。私のアンテナが余りに低いのか、それとも、いかがでしょうか。他の公立のPTAの方々や、幼稚園の方々にも伺いたいのですが、これは皆様に普及しているものなのでしょうか。

例えば、吉岡委員はいかがですか。

○吉岡委員 普及しているかということになりますと、ちょっと、まあ難しいところだとは思いますが、東京都の方で広報している部分を御覧になっている方は御存じ

かと思えますし、また、子供・子育て会議に出席させていただいておりますので、その中で出たことに関しましては、（一社）東京都小学校PTA協議会の理事会等ではお伝えはしておりますけれども、各校のPTA、保護者にまで伝わっているかどうかというのは、ちょっと難しいところだと思いますので、今後このようなものを実際に必要としている保護者に向けて、どのように広報していくかというところは、これからの課題ではないかと考えます。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

どうぞ。

○園尾子供・子育て計画担当課長 パスポートの担当をしております。御意見ありがとうございます。

確かに、母子保健手帳の中、お配りする際にお配りしていたりしたので、小さいお子さんをお持ちの方は結構御存じなんだと思うんですね。それで、やはり別の調査で親御さんが行政のサービスを知る手段として、小学校から配られる配布物が非常に有効だということの調査結果が、我々の調査の中でありまして、それで、ちょっとこれはまた別の事業なんですけれども、小学校1年生に行政サービスを紹介するというようなブックをつくっております。また、このパスポートを、今年は小学校6年生で配らせていただきまして、なかなか全学年一気に配るといふわけにはいかなくて、徐々に浸透を図っていきたいと思っておりますが、学校さんが一番、やはり親御さんが情報を得る手段として有効だということがわかっておりますので、引き続き、学校を通じての普及啓発というのは図ってまいりたいと思います。御意見ありがとうございます。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

では、先ほどの平岡委員、どうぞ。

○平岡委員（代理） 東京都の方で色々な事業をさせていただいているんだなということを、今日新たに知りました。女性活躍ということで、今、小学校の子供がいるんですが、クラスの保護者、お母さんの就業率が、多分5割を超えまして、1年生に入った時には、学童保育に入れなくてもいいかもしれないという事態になっていました。何かクラスで集まりをしようといった時も、昼間動ける、働いていないお母さんというのがかなり少なくなっている現状だと思います。忙しく働いていて、一線で活躍している方もたくさんいらっしゃるって、夕飯も毎日外食だというようなご家庭も何軒かあるということも聞いています。

そういう中で、色々なサポートなり、こういった事業が展開されて、お母さんが、女性が活躍するということは、家で待っている子供、学童で待っている子供というのがありますので、そういった子供がどんな思いがあるかなというところも、今日、ちょうど子供が読んでいた塾の教材で、お友達のうちに行ったらおひな人形を出してくれた。でも、うちに帰って見たらひな人形を出してもらえない。「お母さん、出して。」と言ったら、「うん、忙しいから。」と。「私、お嫁に行けなくなっちゃう。」と言ったら、「それはしまわない子のことよ。」と言いながら、出してもらえなかったと。それで、私はすごい悲しい思いをして、今までためていた思いを打ち明けた。お母さんに言うつもりじゃなかったのに、というような教材がありました。

塾の方では、そういった子供の心とかを、どういうふうに汲みとるかというふうな教材を考えているそうで、妬みとかそねみとかいじめとか、そういうようなことをテーマに出しているそうなんです、そういうことにも課題というか、議題というのですか、教材になると思いました。

女性が活躍できる場があるというのは本当に素晴らしいことですが、やっぱり、子供も若干寂しい思いをすることがあるのか、慣れて何とも思わなくなるのかというところがありますので、子供の方の支援というのもあったらいいのかなと思います。

○鹿嶋座長　なかなか大変複雑な、興味深い指摘だと思うんですけども。ただ、今のよ
うな悩みは、女性だけの悩みであって、男性は、まず、その辺を考えているのかどうか。
「パパズ・スタイル」で男性の平等参画を推進しているわけですが、どうしてもそうい
う問題になってきますと、女性の方に家事・育児参画という負担がかなり重くのしかか
り、男性は先ほど言ったようにそのような悩みはあまりあるように思えない。そういう
問題も含めて、今後、考えていきたいと思っております。

伴委員は、どうですか。

○伴委員　本日は、特別支援学校PTA連合会の代表で参りました。伴と申します。

私どもの、やっぱりPTAという団体は、皆さん、御存じだと思いますけれども、女性の方が圧倒的に参加率が多くて、男性というのはなかなか出てこないんですけども、私も参加してみると、たくさんの女性とかかわる中で、子育てだけじゃなく、女性の気持ちだとかそういうものがわかってくる、素晴らしい活動ではあるんですよね。

ただ、なかなか、その最初の一步を男性が踏み出せないというか、まあ奥さんに任せておけばいいんじゃないというような雰囲気はまだまだ色濃い団体ですので、それをど

うやって変えていくかというのが、参加した男性である僕とか、他の男性のこれからやっていくべきことじゃないかなと思うんですけれども、今日僕もこの「パパズ・スタイル」というのを見せていただいて、すごくよい取組だとは思っていますので、こういったものをまたどうやって伝えていくかということで、活動の幅が広げられるんじゃないかなと思っております。

以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

更に続けます。中町委員、どうぞ。

○中町委員 日本書籍出版協会の中町と申します。

私どもは出版社の集まりでありまして、412社、会員がおりますけれども、この業界というか、出版社というのは大から小までもうばらばらで、出版社というイメージされるのは、大手の華やかな雑誌を出している、ファッション誌のようなところをイメージするんですけれども、業界としては、圧倒的に中小の業界でありまして、男女共同参画みたいな形で、意見形成がなかなか難しいなというのがあります。

この書籍出版協会の中には色々な委員会がございまして、ここで議論されるようなことは、人事総務委員会という中で議論の対象になるんですけれども、男女共同参画というようなことまでいなくて、育児休業制度はどういうふうにあるべきかという、そういうところでのお話の段階です。

私どもの理事会、35名で成り立っていますけれども、女性の理事は2名。積極的に登用したいんですけれども、社長自身に女性がなかなかなくて、各委員会はいろんな各社の部長さんとかから成り立っていますけれども、そこでもなかなか女性の参加が少ないというのが現状です。大手の出版社では、テレビの番組にもなりましたけれども、ある女性誌のファッションの編集長が、子育てをしながら編集長を務めるという中で、素早く定時で帰るといふ、雑誌の編集ではなかなかできにくいことをして話題を呼んだぐらいでありまして、職場として、あるいは著者を抱えているという関係で、夜中が仕事になるというのは、まああることでありまして、なかなか統一した形での働き方というのが難しい職場であるかなと思います。そういう中で、共通してできるようなところについては、業界として一つの指針を出しながらやっていこうと思っています。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

阿久津委員、よろしく申し上げます。

○阿久津委員 公益社団法人被害者支援都民センターの阿久津と申します。

私達は、犯罪被害者の支援をしている団体なんですけれども、その現場でも感じるのは、やっぱり若い世代への教育の大事さというか、柔軟な考えを持っているのは、やっぱり若い世代の人かなというところで、そこへの働きかけというのはとても重要だなと思っているところで、この問題に関してもそういうのはとても大事だなというところと。

あと、現在進行形で、今、子育てにかかわっている人だけにアクセスするのではなくて、周りからの見方であったりとか、子育ての男女の役割についての意識というのが、周囲から、どうサポートを受けられるかというところもとても大事だと思うので、現在進行形で、子育てにかかわっていたりとかというところだけではなくて、その周辺の人へ、どう知ってもらおうかというところも大事ではないかなと思いました。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

鈴木委員、お願いします。

○鈴木委員 私どもの国際ソロプチミストというのは、女性と女兒を教育で支援をしようというふうに活動しております団体でございます、子育て中、扶養家族を持つ、ほとんどシングルマザーなんですけど、キャリアアップしようとしているママを支援したり、それから、中高生のキャリアサポートという形で、恵まれないお子さん達、児童養護施設のお子さん達にキャリアサポートをさせていただいたりしております。

それで、そういう中で、今お話をいただきましたベンチャー成長促進事業ですとか、小中学校向けの起業、そういうものもだんだん取り入れられたらいいななんて思いながら、お話を伺っておりました。

それは私どもの活動の方でして、全く個人的なお話なんですけれども、私も孫がおりまして、娘がフルで仕事をしておりまして、夫は単身赴任という形で、父母会や何か、私が代理で行くような状況です。意外と父母会が平日にございますので、私が代理で、ばあばが行くというような状況です。

そこで、今、お話のあったような情報が、学校には行っているのかもしれないんですけども、家でも、こういう東京都でなさっているベビーシッターですとか色々な情報が、なかなか高齢者、私のような者には手に入れることが難しい状況で、色々なことをやっていらっしゃるんだな、帰って娘を突っついて調べなければなというふうに今お聞きしておりました。ですから、年齢層、本当のママ達もともかく、結構、今、祖父母が孫育てを手伝っている世代が多うございますので、そちらの方にも情報が入るといいな

と思いながら、これは全く個人的なことなんです、そんなように伺っておりました。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。男女平等参画の時代って、じいじ、ばあばの出番がかなりあるのかもしれませんがね。

○鈴木委員 そうですね。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

杉原委員。

○杉原委員 私は、NPOサポートセンターと申しまして、非営利セクターのエンパワーメント、組織内エンパワーメント、人材のエンパワーメントということをしております。

今、ちょっとその関連で感じていることなんですけれども、女性ベンチャー成長促進事業ですとか、その起業家育成みたいな文脈で、私達も今、ソーシャルキャリアということで非常に提唱しております。起業というと、営利企業の起業というのをイメージをしがちなんですけれども、別に今は、私も中間支援組織も経営していますけれども、営利、非営利問わず、社会課題を解決していくという文脈で起業していくという人達がすごく増えてきていて、今見ていると、女性の学生がとにかく元気で、そっちに関心を寄せている。あとは、副業文脈で、営利企業の女性達がプロボノですとか、企業のスキルをボランティアに生かす、もしくは、働き方の副業という文脈で、本当にパラレルキャリアというような文脈から、ソーシャルキャリアに入ってくるというような流れがトータルとしてもありますので、課題は、やっぱりその組織基盤ですとか、人材の育成というところが相対としての鍵になってきているのかなと思っています。

今、私達でも、NPOサポートセンターの方で、NGOプロジェクトというのを持っていて、それは組織を超えて社会、女性ジェンダー問題を解決していくというプロジェクトなんですけれども、その中で感じていることは、やっぱり女性達のネットワーク、非営利セクターの女性達のネットワークがなかなかとれていないということで、今、組織を超えて、縦横無尽に事業を打って、課題にアプローチしていくということは、結構自由にやっているというのが実情ですので、何かここに対してのフォローアップ、多分、Startup Hub Tokyoでもしておられると思うんですけれども、その手厚さというところから入っていくと、先ほど、出版とかはなかなか難しいとおっしゃっていましたが、結構、本をきっかけにそういう起業されている方も結構いらっしゃいますので、新しい活路が見出せるのかなと期待をしています。

以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

この問題について、まだちょっと時間があるんですね。今、指名した人、しなかった人にかかわらず、この問題について、私はこう思うというような点で、どなたか発言があれば、1人か2人、時間的な余裕がありますので。

○依田委員 では、すみません。

○鹿嶋座長 どうぞ。

○依田委員 私、先ほど、孫のお話をしましたけれども、商店街のお話をしたいと思っております。

私は、東京都振連の女性部長をもう20年以上もやっておりますけれども、東京の商店街というのは本当に男社会なんですね。それで、ほとんどの区の商店街の個店にお客が入りません。どうしてかというと、スーパーとか、コンビニとかが出てしまいますから。

私は、全国大会に毎年出ております。それと去年は、新潟県の高田本町というところに行ったんですね、視察に。地方は、ほとんど、そんなコンビニも何もなくして、男性が女性のためにすごく援助してくださって、東京の商店街よりもすばらしい商店街で、我々、随分大勢で行ったんですけど、どうしても入りたいという感じのお店ばかり。ウインドウの中もすごくいいし、センスもいいし、洋服屋さんなんか、中央の方で売っているようなお洋服、それから、お店にいる方もちゃんとしたスタイルで、これが新潟かと思うような、すばらしいんですね。

それで、イベントをやると10万人来るといいます。今、東京でそんなところはありませぬ、10万人も来るところ。10万人というと、この前、東京都で、史上最大の商店街まつり、私も出ましたけど、その時に10万人来ましたがね。それこそ各商店街で10万人なんて来ませぬ。

私、若い時なんかは、経済新聞とか流通新聞に出たり、変わったことを色々なことをやったんですね。区がそれを認めてくださいますして、27年に区政功労賞というのを女で初めていただきましたけれど、商店街では、男がやきもちを焼いて、意地悪して、役員になるというと足を引っ張られて。でも、今の会長は、私を、ちゃんと規約をつくって、副会長にもしてくれましたけど、何十周年記念のこういう本なんかあっても、女性部の活躍は何も書いてくれませぬ。どこの商店街も、また都振連も。ですから、このままでいったら、東京の商店街はだめになってしまうのではないかと私は思います。

私は地域の方、参加型のイベントをものすごく組んだんですね。ですから、それがみんなお客様になってくださって、それこそイベントをやると何万人も来るような、ハッピーロードという所におりましたけれども、もう人が歩けないぐらいに人を集めたんです。今、まだ、その人集めだけ私はちょっと黒子をやらされていますけど。人は集められますけどね、商店街は認めてもらえないんですね。ですから、東京の商店街はこれからどうなるのか、すごい心配なんです。

東京都の商店街の男性、青年部は色々なことをやっていますよね、会議とか色々。でも、女性部は、私、1人なんですね、都振連で役員は。やって、やってと言っても、ずっと何年もやってくださらないで、昨年1回やってくださっただけで、今年は、事務局長がかわって、またやってあげますよと言っていますけど、もう少し女性を集めて、色々な、こういうふうにしたほうがいいというお話を私もしたいと思っていますので、是非ね、女性を。

売り出しはみんな女性がやっているのに、それを認めてもらえない男性社会、もうこう言っても皆さんはわからないでしょうけど、役員がほとんどいない。そういうことなので、商店街が栄えるように、それじゃないと町が盛んになりませんから、是非よろしくお願いいたします。

○鹿嶋座長 次第の3に移ります。事務局から説明をお願いします。

○各務男女平等参画課長 それでは、次第の3につきまして御説明を申し上げます。

配付資料の資料4を御覧いただければと思います。

こちらは、本T O K Y O会議の構成団体の取組の状況について取りまとめたものでございます。当会議の構成団体の皆様方の取組実績につきましては、調査等をさせていただき、この形に取りまとめさせていただきまして、公表をさせていただいているところでございます。調査に当たりましては、皆様、お忙しい中、御協力を賜りまして、誠にありがとうございました。

各団体の取組一つ一つにつきましては、時間の都合上、御説明申し上げませんが、是非御覧いただきまして、御参考としていただければと存じます。

また、これまで、この調査でございますけれども、例年、秋頃に皆様方をお願いしていたところでございますが、今後は、毎年の進行管理、P D C Aサイクルをきちんと回していきたいと思っております、少し早めて、4月あるいは5月ぐらいに調査の御協力をお願いする予定でございます。新年度早々、お手数をおかけいたしますけれども、

引き続き御協力のほど、よろしくお願い申し上げます。

○鹿嶋座長 皆さんの掲載事業ですね、何かPRをすることがあれば、今度は指名しませんか、どなたでもどうぞ。真島委員の方でチラシを配っていますので、この辺、どうですか。

○真島委員（代理） すみません、貴重なお時間を頂戴いたしまして、連合東京の真島でございます。

私どもの取組のところに、アクションリーフの配布というのが取組の実績の方であって、それがこのリーフレットですよということで、お手元に今日、御用意させていただきました。連合は、まさに今、春季生活闘争、春闘の真っ最中で、このリーフレットを配っていて、まさにこれから中小の組合が交渉が始まるといったような段階だと思えますが、賃金の引上げもさることながら、労働条件の交渉というのも行っておりまして、これは通年的に女性組合員に使えるリーフレットとして配布をしているものでございます。開いていただきますと、いわゆるチェックリストになっていまして、職場の点検活動用につくっているものでございます。更に開いていただきますと、色々、その男女間賃金格差であるとか、女性活躍推進法の、要するに企業は届け出はしているものの、組合員にまでそういうことが伝わっていないということも実は明らかになってございまして、こうした周知徹底もしていかなければならないということがあります。

特に注目したいのは、また開いていただきますと、3のあらゆるハラスメントと暴力の根絶というところがあります。やはり、私、東京都に申し上げたいのは、平成31年度の事業としては、やはりDV対策ですとか、このハラスメントの問題をどうしていくのかということを入れていただきたいなと思ってございます。

国際的には、その真ん中辺のところにありますけれども、今、国もハラスメントの防止に向けた法整備が進められようとしていますけれども、今年のILOの総会で、仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶に関する条約の採択に向けての議論が進められようとしています。我々としても、これは注目したいところでございますけれども、そういった条約が採択されますと、国内法の整備ということもありますので、こういった動きに注視していきたいなと思ってございます。

その真ん中辺のところにSOGIハラスメントということで、いわゆるLGBTに関するハラスメントの問題のところも、やはり職場で見聞きしたとかということでは連合の調査であるわけですがけれども、先ほど、春季生活闘争で取り組んでいると申し上げます

したけれども、今回の春季生活闘争の中で、幾つかの組合で同性パートナーにかかわる特別休暇制度を導入した組合も幾つかあるんですね。つまり、結婚休暇制度を同性パートナーにも適用するというものでございますけれども、このことから、既に自治体ではパートナーシップ宣誓とか、世田谷なんかはやっていますけれども、こういった届け出が可能になりますと、手続がスムーズにいくということもありますので、都としても、各区市町村への後押しをお願いしたいと思っております。

細かく言えば色々ありますけれども、そのためには、最後のページですが、やっぱり労働組合における女性参画を何としても進めなければいけないということもありまして、今、計画に基づいて、女性の参画率を30%にしていきたいと思いますというのがあります。まだまだ道半ばというところはありますけれども、そういう取組をしているということで、御紹介をさせていただきました。

ありがとうございます。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

LGBTは、国の第4次男女共同参画基本計画の中では、学校教育の中で相談体制を充実させ、理解を促すというレベルしか書いてないんですね。ただ、第5次基本計画では、LGBT関連もかなり書き込むかなという印象は、私は持っています。そうすると地方自治体がこの問題にどう対応するかも、大きな問題になってくると思っております。

そのほかに、業界団体としてアピールしておきたいなということはございますか。よろしいですか。

ありがとうございます。ないと判断して、今度は意見の交換会に移りたいと思えます。

今までの色々な意見、事務局、それから構成団体からの事業等の説明を踏まえまして、御意見をおっしゃっていただければと思っております。これも挙手を優先したいと思うんですが、まずは、こちらの方で最初の回で指名しなかった方に発言していただいて、時間があれば挙手の方もお願いしたいと思っております。

八木委員、どうぞ。

○八木委員（代理） 中小企業家同友会から参りました、女性部の副部長をしております八木と申します。よろしくお願いたします。

今日は、参加させていただきまして大変よかったなと思ひまして、皆さんも御存じのとおり、生産人口がどんどん、少子高齢化等に伴って日本の生産年齢人口が下がってい

く。社会保障費がどんどん増えていって、税金を払うその生産人口が減っていく中で、この経済、尻すぼみになるということが目に見えている中で、どうやっていくかというところに、定年後の方の再雇用であったりとか、女性の活躍とか、外国人の方の労働ということが働き方改革で言われていると思うんですけども。

今日のお話の中でたくさん、その男性の育児の参画であったりとか、女性の活躍であったりとか、また、このテレワークですね、子育てしている方とかでも、仕事をやめずに働き続けられるように、この東京都のテレワークの取組というの、私、自分自身が社会保険労務士という職業をしておりますということもありまして、この同友会の中でも、同じ企業経営者の仲間達にも、このテレワークの東京都の取組を、もっともっとお伝えしていきたいなと思いましたが、私自身の仕事としてもクライアント企業で働く労働者の方達が、もっともっと生き生きと働ける環境づくりのお手伝いをするためにも、この東京都の取組というのは、もっと私も情報収集して、色々な提案をできるようにしていきたいなと思いましたが、とにかく情報を知らないことの方が多かったので、情報をキャッチしていくということがとても大事だなということ、今日感じました。

以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

田中委員、どうぞ。

○田中委員 私は私立大学連盟の代表として来ております。

日本私立大学連盟は124大学の、私立大学の団体です。御存じのように私立大学の中には、まだ不正入試があります。つまり、男女ということを中心とした不正の入試。これは学ぶ能力の問題ではなくて、むしろ卒業した後での、働く現場の問題として、そういうことが起こっているというような現状があります。

ですから、そのことにちゃんと向き合わなければならないんですけども、しかし、日々感じておりますのは、各大学ともダイバーシティ宣言、法政大学でもダイバーシティ宣言というのを出しまして、ダイバーシティの意識は大変高い。それから、あと、学生も現実に向き合いますので、男女の問題だけではなくて、LGBT問題も抱えますから、この意識も高いです。

ところが、そういう意識の高さと、それから、現実には教職員の男女数の差というものが相応しているのかというと、ここに非常に大きな溝があります。といいますのは、例えば職員は、大学におりますのは、女性の職員は大変多くなっています。法政大学の場

合には、50%以上が女性の正規職員です。しかし、役員はほとんどおりません。それから、もちろん学部長、研究者で言いますと学部長はほとんどおりません。もちろん、総長とか学長になりますと、女子大を除くと、もう124大学の中の2人しか、男性もいる大学の学長というのはいりません。そのようなのが現実なんですね。

それで、職員もそういう状況ですけれども、研究者もまだそれほど多くはならない。特に理系の研究者は大変少ないんです。これは、一つにはおそらくまだ子供時代から、女子の子供に対する理系は合っていると、合っていないとかというこの偏見が影響しているのではないかと思うんですが、もう一つは、やはり研究環境の問題というのがあります。まして、特に私立大学は補助金がどんどん削られておりますから、どんなに受験者が多くなっても、それは収入につながらないので、つまり定員は決まっていますので。

やっぱり補助金が少なくなって、定員が絞られているという現実の中では、収入は全体として少なくなるわけですね。そうしますと、研究環境の整備がなかなか進まない。そういうようなことになりますから、保育園をつくりたいと思ってもなかなかつくれない。そういうようなことがかなり進んでおります。そうしますと、女性研究者を増やそうと思っても、その手だてがなかなかつかめないというのが現実です。ですから、こういう呼びかけとか、あと意識の高さ、それからダイバーシティについてはシンポジウムなどもしょっちゅうやっているんですけれども、わかってはいるけれどというこの現実を、どのように打開していくかということが難しい問題です。

しかし、非常に希望を持っておりますのは、学生達の動きなんですね。女子の学生達がどんどん増えている、それがまず一つ。それから、能力が非常に高いんです。ですから、先ほどの不正の問題が起きてしまうわけなんだけれども、おそらく理系も含めて、女子の能力が大変高いということが明らかになってきている。このままいきますと、おそらく大学では能力別に、能力でちゃんと取っていけば女子の方が多くなってしまいうわけで、そのことを別に私は問題だとは思わないわけですが、バランスが悪くなって、女子の大学生が多くなって、女子の研究者が多くなるというのは大変いいことだと思っていますけれども、そういうふうになり女子がどんどん成績がよくなって、また、世の中に出ていって、留学希望者が大変多いということもあって、能力を獲得して行って、新しい世界を切り開いていくというような希望は持っております。

ですから、やはり、その現状のこの溝というものだけにこだわるのではなくて、学生達をどのように育てていくかということに集中すべきではないかなと思っています。

今、そのような状況です。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

小林委員、お願いできますか。

○小林委員 東京都公立高等学校PTA連合会の小林と申します。よろしくお願ひいたします。

先ほど来、お話に出ている情報を知っているものと、やはり知らないものというのが、今日たくさん知れたというのは、すごくこの会議に参加させていただきまして、よかったかなというふうに思っております。

先ほど、ちょっとお話のありました「パパズ・スタイル」なのですが、東京都公立高等学校PTA連合会では、以前、このお知らせをいただいた時に、連合会独自の、現役PTA会長に対するメーリングというものがございまして、お知らせなどを一斉に知らせるメールなんですけれども、そちらの方に、こういったものがありますよ、東京都でこういった取組をしていますよという御案内も、資料をいただいたので、させていただきました。

今、実際のところ、PTAはなかなか男性が少ない、というお話もあったんですけれども、都立高校のPTA会長に関しては、女性は確かに多くなっているのもあるんですけれども、高校からPTA会長をされる男性の方というのも非常に多くございます。中には、最初のお子さんで、小中学校をお母さんにお任せ切りにしてきたので、高校では、じゃあ僕がやってみようかなというふうにおっしゃってくれる、そういったお父さんも増えている現状がありまして、まだ、高校生のお子さんもいるけれども、下にも小さいお子さんもいるよという方向けに、こういった御案内をすることもいいんじゃないかということで、させていただきました。

子育て応援パスポートなどは、ちょっとさすがに年齢層がちょっと下なので、こういった情報等が入ってきてはいなかったんですけれども、私どもの団体としては、こういったところに参加させていただいて、より多くの情報をいただいて、それを、また会員の皆様方にお知らせしていくということも一つ使命かなと思っておりますので、今後も続けさせていただきたいなと思っております。

よろしくお願ひいたします。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

真島委員、またダブりますが、よろしくお願ひします。いいですか。

○真島委員（代理） 大丈夫です。

○鹿嶋座長 そうですか。

大北委員、どうぞ、よろしく申し上げます。

○大北委員 私は、東京地婦連の大北と申します。

私達は任意団体なので、地域に出た時には、なるべく役職をいただけるなら、いただいてやっていこう、そういう趣旨で働いております。

私は中央区婦人学級連絡会というところに入っています。この会は、昭和30年ぐらいに文部省が、女性達も勉強しなさいということで、各小学校にこれができました。それが10年ぐらいたって連絡会になりまして、私はそこに入っているんです。今も続けています。ですから、その時は子供の問題とかやりましたけど、女性のことは、女性の地位向上というふうに言いましてね、今みたいに男女平等とか、こういうことではなかったんですね。そこから始めていまして、やがて地婦連に入り、ここの進める会にも入れていただきました。本当に時代が変わって、今日いただいたチラシを見ると、お父さんも一緒にやろうじゃないかと、こういう立派なチラシができてくるんですね。本当に時代が変わってきて、これからどんどん男性が子育てをしていって、皆さんが働くのがすごく楽な時代になっていくんじゃないかと思っております。

今日は、本当にありがとうございました。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

長谷部委員。

○長谷部委員 東京ボランティア・市民活動センター長谷部です。

センターの名称どおり、特に女性の応援をすとかということに限っておりませんので、ただ、ここのところを重点的に進めているのは、やはり、その女性のこともそうだと思いますけれども、やはり地域で生きづらさを感じている方々への支援というのも大事だろうと。それは何人かの方もおっしゃっていましたが、LGBTであったりとか、難病を抱えていたりとか、なかなか公的な制度なりで何も施策がないというような方々の地域活動なんかを応援していくというのは必要かなと。その中に女性の課題もあるのかなとは思っています。

最近ですと、例えば、災害のところで、避難所で、よく福祉避難所ということで高齢者ですとか、障害者の方の避難所というのは議論としてよく出るんですが、私どもも研修で行ったんですけれども、一般の避難所での、例えば女性をきっちり意識したという

のか、そういった避難所の運営が本当にされているのか、そういう知識が本当にあるのかというようなことの研修なんかも行ってまして、例えば、着替える場所があるのかとか、授乳したいとか、そういったスペースがあるのかとか、男であれば、下着はもうSMLしかないわけですけども、支援の物資が来た時なんかでも、そういったものをどういうふうに手渡していくのかとか、そういった配慮をきっちりその一般の行政の職員、またボランティアで来る職員なんかも、やはり避難所の運営等で、そういう知識が必要なんじゃないかというような研修をしたりとかしていますので、そういうところでは、少しお役に立てているところはあるかなと思っています。

あと、もう一点、先ほどの前半のところで行きますと、小中学校向けの起業家教育推進事業、あれは非常に面白いなと思っていますが、私どもの方も、例えばボランティアの体験ですとか、小中学校のところで福祉教育とか、市民学習とか、そういったものを展開しようと思って、関係者の方、元校長先生とか現役の先生なんかにも参加いただいて、検討会を持っているんですが、皆さん、口をそろえておっしゃるのは、いや、そういうのに熱心な先生がいらっしゃるから、そこができているんだよと、その先生がいなくなると、もうさっと終わりますと。それは、皆さんおっしゃっているので、やはり今回の事業についても約10校というふうに書かれていますけれども、やはり最近出たアクティブラーニングとか、色々教育の仕方も工夫して、現場も相当大変だと聞いていますけれども、その各授業を、何かうまく横串にして対応していただくような、そういった展開も必要なのではないかなと思います。

以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

続いて、お隣の大沢委員、どうぞ。

○大沢委員 本当に、色々ことが話し合われてきまして、どういうふうにまとめているのかわからないのですけれども、八木委員がおっしゃったように、やはり人口減少社会を迎えるという、私達が直面している環境が以前とは違うということで、それに伴って、女性とか、外国人とか、そういった人達との共生が不可欠になっていく時代というのが来ていると思います。

しかしながら、現実の中で意識がどこまで、その多様性をどう、私達が認め合うのかというところでは、非常に大きな課題があるのかなと思います。特に日本の場合には、異なったものが意見を交わすというよりは、別々のグループに分けて、グループの中で

問題は解決したけれども、そのグループ間で違う意見がある時の調整の方法というのは、まだ確立できていないんじゃないかと思ひまして、そこで確かにパスポート、非常に重要で、お父さんがかかわって、育児・家事にかかわっていくことは非常に重要だと思ひのですが、その基本にある、やっぱりコミュニケーションにおいて、男の人はこう、女の人はこうという、そういった男らしさ、女らしさみたいなものに基づいた意識があると、どうしてもうまくいかない。そこを、同じ家庭の中で異なった意見を持った者同士が、どう摩擦を回避して、よりよい関係をつくっていくのかというのが今の課題かなと思ひます。ですから、こういった男性が育児にかかわるのは非常に重要だと思ひますが、そこにおける課題をどう解決していくのか、それが私達、私ならば大学ですが、色々なところで、そういった調整をしていくことが必要かなと思ひました。

それから、田中委員がおっしゃった女性の研究者が、なかなか育ちにくい環境ということで、社会科学を専門とする研究者にアンケート調査がとられまして、どういう実態であるかということが解明された中で、やはり、女性が非常に不利な状況になっている。その中で、やはり非正規で、研究者であっても非正規で働いている人が半数ということでもあります。今日は、その問題が余り語られませんでした、特にパイが縮小する中で、雇用が不安定な、高度なスキルがある人の中で、雇用が不安定な人が増えていくという問題に対して、どういうふうにしていくのかということも新たな問題になっているのかなと思ひます。

最後、起業支援については非常に重要だと思ひますし、それについてのネットワーク化が前へ進んでいない、この問題を解決する必要がある、こんなことを考えました。

以上です。

○鹿嶋座長 治部委員。

○治部委員 治部です。

私はジャーナリストなので、ちょうど今週末ですね、ニューオータニであった、政府主催の国際女性会議のWAW!というのとW20、両方かかわっていたんですけど、マラさんが来て、テレビですごくやっていた会議なんですけれども、マックス3,000人ぐらい入っていたんですけど、それと、国際的な枠組みでは、もうジェンダー主流化というのは当たり前になってしまひまして、昨年、アルゼンチンで開かれたG20のブエノスアイレスのサミットでは、首脳宣言の中にジェンダー主流化戦略ということがはっきり入っています。つまり、持続可能な経済発展のためには、ここで議論しているような

ことがちゃんと主流になっていかななくてはいけないということが、国際的なリーダーの、しかも、金融や経済のリーダーの中での合意事項になっているというところで、実際に自治体が何をやるかということで、今日の議論は非常に腹に落ちるところだったんですけども。

今日、男性の参加が多いので一つ申し上げたいのは、どうしても、やっぱり日本の色々な業界では、トップがまだ男性のことが多いので、女性の話というのは後回しになる、それどころではないと、そもそも会社もつかどうかが問題だということではあるんですけども、この長期的な視点で見た時に、すごく、そのダイバーシティの推進というものは大事ですし、それがないと、もう日本の企業は全部潰れてしまうという認識を、結構、リーダーの方は持っています。

例えば、その週末の会議の中では、GPIF、年金基金で日本の上場企業の株式を全部持っている、年金を運用している機関がありますが、そこの理事長の高橋さんという男性ですが、彼が言っていたのは、GPIFは投資先に対して女性活躍企業に優先的に投資をするというポリシーを、ESG投資の観点から、少し前に採用したんですけども、これはもう年金というのは超長期、孫の孫まで考えた時には、ダイバーシティとかそういったことを考えないと、企業はなくなってしまうんだという意思をすごく強く持っているということがありました。

また、ハラスメントに関しても、そういったことがある企業は、先ほど、真島委員の方からお話があったんですけども、やはり若い方が心を病んでいくとか、もちろんハラスメントは若い方だけじゃなくて、シニアの方に対しても起こるんですけども、そういった企業が持続可能でないということは、当然、皆さんの認識があるからこそ、なくしていこうというふうになっているので、是非、こういったダイバーシティとか、女性の課題ということを優先的にお考えになっていただきたいなと思っております。

具体的に都の政策、特に来年度ですね、事業に関して2点申し上げたいと思うんですけども、私も、ハラスメントの対応というのはすごく重要ななと思っております。具体的には、この横打ちの紙に、女性活躍推進関連施策の、7ページのあたりからある「職場におけるいやがらせ（ハラスメント）問題」というあたりの施策なんですけれども、ここを、本当に実効あるものにしていただきたいと思っています。やっぱり政策というのは、きれいなパンフレットとか冊子が配られることが多いんですけども、すごく重要なのは、被害者が本当に救済されるかということや、実際に企業経営において、この

対策が本当にとれるかどうかということだと思っています。

特に私、記者をしておりますので、最近聞くのは、就活セクハラ、就職活動の時に女子学生がセクハラを受けるという問題がありまして、例えば建設業とか商社というのは、もう社名を挙げて報道もされていたりするんですけども、基本は、やっぱり権力構造の問題があるので、男女ということ以上に、権力を持っている人から権力がない人に向けて起こるといふところがあるので、ここを是非企業の方等々は、研修の時に徹底していただきたいと思いました。

あとは、この問題、性別以上に世代間の格差がありまして、私も、結構、女性の総合職がまだ少ない時代に企業に入りましたので、ある程度のセクハラというより下ネタですね、飲み会の席の下ネタは聞き流すとか、自分も言い返すという、そういうカルチャーで、いわゆる男性社会に過剰適応して就労継続を続けてこられたものですから、中身が、一応女なんですけど、中身が、もしかしたら男性以上に男性というか、おじさんのなっているところがあったりします。そうすると、そういう私は、見た目は女だけれども、そのハラスメントに対して、結構笑い飛ばすような耐性がついてしまっていて、私よりずっと若い男性の方がハラスメントに対してセンシティブであったり、こんなのおかしいんじゃないですかということも思っていたりしますので、是非この点、若い方の声を丁寧に聞いて、施策に反映していただきたいと思います。

あと、もう一点が保育サービスに関してなんですけども、同じ女活の、この事業がまとまっている冊子の5ページあたりからになるんですが、私自身も都内で認証保育園、公立認可保育園、それから私立幼稚園、預かり保育とか、色々な形態の保育サービスを使ってきたんですけども、幸い、都は予算を増やしているんで、受け皿はとても広がっています。

一方で、保育士の数が多分足りないせいだと思うんですけども、非常に残念な事故というのも起こっております、3年前には、都内の事業所内の保育所、都が直接管理しているところではないんですけども、1歳2カ月のお子さんが亡くなってしまったという事故がありました。都でも、後で、なぜそういう事故があったかということを検査とか調査をして、報告書まで出ているんですけども、今後、やっぱり量を拡大していくのに伴って質が追いつかないということがあったら、やはり子供の命は取り返しがつきませんので、そのあたりのことも、是非目配りをしていただけたらなと思いました。

それから、最後になりますけれども、依田委員がおっしゃっていたのかな、何か商店

街の男尊女卑のお話、これは私はすごく本質的な課題だと思っています。東京でそういうことがあるというのはとてもびっくりしたんですけれども、私、講演とかで地方に参りますと、必ず同じような話を聞きます。女性がものすごく働いているのに、そこに対して認めないというようなカルチャーは、まだまだ日本全国に残ってしまっていて、ただ、そういう地域からはどんどん人口が流出していて、若い人が希望を持ってなくなっていった、衰退していったって、このままではまずいというのが、多分、今、日本が置かれている状態だと思うので、すごく心に響いたというか、心に残りました。

ありがとうございます。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

全体を通じて私の方からも一言申し上げます。

このT O K Y O会議が、いわゆる女性平等社会、男女平等社会、女性活躍推進、その進行管理を行っているという点では、大変重要な会議だと思っています。そういう中で、今日、皆さんから報告をいただいたわけですが、難しさといいますか、それを感じました。

さっき、平岡委員の発言を、なるほどなと思って聞いていました。例えば、専業主婦家庭の子供さんは、家に帰れば、何かおいしいものが待っているかもしれない。しかし、共働き家庭の子供さんは、どうするんだというふうなこと。これは急に最近出てきた問題というわけではありません。私もずっと共働き、妻もフルタイムで働いてきましたので、ずっと引きずってきたテーマなんですね。ここをどうするかということが大きな課題ですけれども、残念ながら現状では、女性依存型の男女平等社会だと私は思っています。

要するに、家事や育児等を女性に依存して、その上で男女平等というふうなことをずっと、この日本という国は続けてきて、女性活躍推進も、根底にあるのはそのようなものだとなれば、やはりこれはおかしいことなんですね。じゃあ、どうするかということですが、なかなか変わらない。その変わらない一つの象徴は育児休業の取得率です。男性の育児休業の取得率がようやく5%台に来ましたけれども、女性は8割、83%ぐらいいっていますね。比べると圧倒的に低いわけです。そういう中で、どういうふうにしていけばいいのか。大変大きな課題だと思っています。

それからもう一つ、少子化の問題も出ました。少子化の絡みと、女性の活躍推進をどう結びつけるかという議論が、最近、出てきています。女性活躍を推進すればするほど、

少子化が深刻化するという議論もあります。いわゆる妊娠しやすい時期を女性活躍推進は外しかねないということで、それが少子化のもとになっているというわけですが、ではそういう問題に対して、どういう回答を導き出せばいいのか。女性の活躍推進にブレーキをかけかねず、そうなりますと女性は家でという話になりかねません。その実態と、私どもがこの会議で目指そうとしているところがなかなか難しく、一体化していないという問題があると思っております。

それから、もう一つ、私が感じているのはLGBTの問題です。ある区で、ずっとその問題を議論してきました。いわゆるパートナーシップ制度を男女共同参画条例の中に入れたんですけれども、このLGBTの問題、特にトランスジェンダーの問題が非常に難しかったですね。今、ここで皆さんと議論しているのは、男女の平等参画なんですね。ただ、トランスジェンダーの方がかなり強く主張したのは、「男女」という概念だけで捉えてほしくないということなんです。この問題は、多分これから他の自治体でも浮上すると思います。

要するに、「男」「女」の概念のほかにもどういう言葉でトランスジェンダーの皆さんを表記すればいいかということなのですが、「その他」では失礼ですよ。そこの区はどうしたかという「すべての人」という言葉にしました。LGBT関連の表記は「男女」ではなく、「すべての人」にしたわけですが、反対論も出ました。例えば「男女差別」という言葉が使えないとなれば、女性への差別をなくすという趣旨が薄れるというわけです。

いわゆる男女二元論が、今、壁にぶつかっているという言い方ができます。

東京都が国よりも先行してそういう問題を考えて、かつ、また国の方にそういうふうな提言ができるくらいになれば、大変いいことだと思っております。

以上をもって、皆さんとの会議終わりましたので、司会を事務局に戻します。ありがとうございました。

○稲葉男女平等参画担当部長 ありがとうございました。

大変長時間にわたりまして、皆様のご協力により、多くの貴重な意見をいただくことができました。ありがとうございました。今、最後に座長からお話がありましたLGBTと、それから男女平等の問題は、我々は男女平等の方を主管しておりますけれども、LGBT、あるいは、自分はどうなんだろうと思っている方々の支援ということでは、今、総務局の人権部というところが、これから、条例に基づき、計画の策定なども含め

て検討していくこととなりますけれども、ただ、今おっしゃいましたように、将来的には、この人権の問題として一つに統合することもあるのかもしれないんですけれども、今のところは、そういう形で所管を分けて、適切な対応ができるように努めているところでございます。

それでは、今後の実施事業につきましては、本日の委員の皆様方の御意見を参考にさせていただきまして、先ほど紹介もありましたが、これから行います庁内会議の方にも反映をしていきたいと思っております。

なお、今回は非常にそういう意味では期間が短うございましたが、今後は、少しこちらで、いただいた意見をまとめる形で庁内に返すというような形で、この会議開催等についてもタイムラグを設けて実施していきたいと思っておりますので、なお、なお貴重な御意見をいただきたいと思っております。

そういう意味では、今後の当会議について、連絡事項等も含めて、事務局から最後に御連絡を申し上げます。

○各務男女平等参画課長 それでは、3点、連絡事項がございますので申し上げます。

1点目でございますけれども、本日、お配りしております資料3でございますが、大変分厚いものでございまして、大変恐縮でございます。当会議中に、当然ながら全て御覧になるということは難しいと思っておりますので、是非会議後に御覧いただきまして、掲載されている事業について御意見、御質問等ございましたら、事務局の方に、是非お寄せをいただければと思います。担当部署とも連絡をいたしまして、御意見を承るなり、御質問であれば御回答させていただきたいと思っております。

2点目でございますが、本会議の委員の皆様様の委嘱期間が、本年8月17日までとなっております。時期になりましたら、また、委嘱手続の書類の方を送付させていただきますので、大変お手数をおかけしますが、引き続きよろしく願いいたします。

3点目でございますけれども、次回のT O K Y O会議の開催は、この8月17日の任期が変わりまして、その後の9月頃を予定しております。詳細につきましては、また、改めてご連絡申し上げます。その後の会議自体の進め方、運営体制等も含めて、その後、御議論をいただければと思っております。何卒よろしく願いいたします。

以上でございます。

○稲葉男女平等参画担当部長 それでは、以上で終了いたします。

皆様、どうもありがとうございました。

(午後 3 時 3 1 分 閉会)