

女性も男性も輝く T O K Y O 会議

(平成 3 0 年度第 1 回)

平成 3 0 年 4 月 2 7 日

東京都生活文化局

(午後2時02分 開会)

○稲葉男女平等参画担当部長 大変お待たせいたしました。定刻を過ぎましたので、これより「平成30年度第1回女性も男性も輝くTOKYO会議」を開催させていただきます。本日はお忙しい中お集まりいただきまして、誠にありがとうございます。

私は4月1日付けで東京都生活文化局男女平等参画担当部長に着任いたしました稲葉と申します。本日、議事に入りますまで進行を務めさせていただきますので、よろしくお願いたします。

それでは、失礼ながら着席させていただきます。

委員の皆様におかれましては、日頃より男女平等、女性の活躍推進を始めとして、都の事務事業に大変ご理解とご協力を賜りましてありがとうございます。改めてこの場を借りまして感謝を申し上げますとともに、引き続きのご協力をよろしくお願いいたします。

本会議は設置要綱第9に基づき、公開となっております。座長の決定により非公開の扱いとすることができるとされておりますので、後ほど改めて確認をお願いいたします。議事録も原則公開とされておまして、氏名含め、後日、ホームページで公表したいと思っております。なお、個人情報に係る事項等がある場合は、発言内容について、発言者及び座長と相談しまして対応させていただきますので、改めてよろしくお願いいたします。

本日は時間も限られておりますことから、大変恐縮ではございますが、委員の皆様方のご紹介につきましてはお手元の委員名簿及び座席表で代えさせていただきたいと存じます。

本日の出席状況でございますが、現在14名の委員の方にご出席いただいておりますので、2名ほど、遅れるというご連絡をいただいておりますので、後ほどいらっしゃるかと思っております。

議事についてでございますが、お手元の会議次第をご覧いただきまして、本日の議題は「男性の家事・育児等への参画について」となっております。まず事務局から、男性の家事・育児等への参画の現状と今年度の東京都の取組につきましてご説明させていただきます、その後、皆様に意見交換していただければと存じております。

次に、2にありますとおり、審議会等における女性委員の任用について、事務局からご説明をいたします。

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確認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。座って説明させていただきます。

東京都では現在、会議等のペーパーレス化を推進しております。本日の資料につきましては、卓上のタブレット端末でご確認いただきますよう、お願い申し上げます。タブレット端末につきましては、説明中は説明者の操作に連動するように設定しておりますが、その場合以外におきましてはご自由に操作することが可能となっております。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が、そちらにはお触れにならないようよろしくお願いいたします。

資料についてのご説明は以上でございます。

○稲葉男女平等参画担当部長 それでは、ここから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 皆さん、こんにちは。第1回の女性も男性も輝くTOKYO会議、今から会議を始めたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

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、公開で進めていきたいと思いますが、よろしいでしょうか。

(異議なし)

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

それでは、議事に入ります。次第の1について、事務局から説明をお願いいたします。

○各務男女平等参画課長 次第の1、男性の家事・育児等への参画の現状について、ご説明申し上げます。画面を御覧いただきたいと存じます。

ご覧のグラフでございますけれども、都民の平均の生活時間を男女別に示したものでございます。通勤、残業につきましては男性の方が長くなっておりまして、育児、家事、介護については棒が、縞の棒になっておりますが、女性の方が長くなっております。特に、育児については女性が男性の4倍以上、家事については3倍以上の時間を費やしております。

次に、もう少し細かく見ていきたいと存じます。

家事に充てている時間を、同じく男女別にグラフにしたものでございます。濃い緑色の男性につきましては、30分未満という方が最も多く、51.9%になっております。

時間が長くなるほど割合が減っていく傾向が見られまして、男性の8割近くは1時間未満となっております。

これに対して、棒グラフ、縞の棒グラフでございますけれども、女性は回答が幅広い時間帯に分かれておりますが、最も多いのは2.5時間以上3時間未満となっております。半数以上の女性は2時間以上を家事に充てております。男性は8割近くが1時間未満でございましたが、女性で1時間未満と回答しているのは14%となっております。

次に、育児に充てている時間を男女別に示しているものでございます。

子供のいる人の回答の集計でございますけれども、女性については30分未満、2.5時間以上3時間未満、6時間以上でそれぞれ多くなっておりますが、かなりばらつきがございます。

これに対しまして、男性につきましては家事と同様、30分未満が半数近くで最も多くなっておりまして、時間が長くなるほど割合が少なくなっております。家事に比べますと若干時間が長くなってはおりますが、女性に比べると全体的に短いというのが、家事と同様になっております。

こちらの、ご覧いただいておりますグラフですが、仕事の面から生活時間を見ていきたいと思っております。ご覧のグラフはライフステージを未婚、既婚で子供なし、既婚で子供ありの三つに分けて示したものでございます。

濃い赤の棒でございますけれども、未婚の方については男女ではほとんど、かけている時間に差がございません。しかし、白い棒でございますけれども、右側の女性の方は、既婚になりますと、子供の有無にかかわらず、未婚の人に比べて仕事時間が減少している。左側の男性については、赤い棒も白い棒もほとんど差がございませんので、この傾向は見られません。また、注目されますのは、男性の場合は子供がいる人、点々がついているグラフでありますけれども、子供がいる人のほうが仕事時間が、子供がいない人よりも2時間ほど長くなっているというところがございます。

次に、海外の状況でございます。OECDの調査結果から、主な先進国を抜粋しまして、男性の仕事・通勤時間と家事時間を比較しております。赤い棒が仕事・通勤の時間、縞々になっておりますのが家事時間でございます。

真ん中に日本がございまして、日本は、グラフにあります各国の中で、男性の仕事・通勤時間が最も長くなっておりまして、家事時間は韓国に次いで短くなっております。一番右側にOECD平均がございまして、これと比較いたしまして、仕事・

通勤時間は2時間以上長く、家事時間は1時間以上短いという結果になっております。

これまで実際の生活時間について見てまいりましたが、最後に、男性の家事・育児について都民の方々がどのように考えているのかという調査結果をご覧いただきたいと思っております。

男性が家事・育児を行うことについて、一番上にあります「子供にいい影響を与える」、それからその下にあります、「男性も家事・育児を行うことは、当然である」という回答が男女とも多くなっております。また、これらに次いで、「仕事と両立させることは、現実として難しい」というのが3番目に書いてありますが、これについても回答が多くなっております。

また、その下になりますが、「家事・育児を行う男性は、仕事の使い方が効率的で、仕事もできる」、その下の「男性自身も充実感が得られる」という項目については、女性に比べて男性の回答が少ないという結果が出ております。

以上、男性の家事・育児参画の現状についての説明を終わります。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

この問題は男女雇用機会均等法の制定、施行前後でもやはり議論していたんですね。もう四半世紀どころか、私は半世紀ぐらい続いているんだろと思うんですが、相変わらず、私も男性ですからあまり大きな声は出せませんが、相変わらず男性の家事・育児参画は少ない、育児については3%か、育児休業取得率はね。女性の場合は85%ぐらい行っているわけですけども、桁が違うんですね。そういう家事・育児に固定的な性別役割分担を女性に任せる中で、女性の活躍推進と言われても、これはなかなか難しいんだろと思うております。

今回、東京都は男性の家事・育児を今後どういうふうに分担してもらおうのかといったようなことで、今から皆さんとの意見を交換しながら、いろいろな知恵を出していきたいと思うんですけども、まず今から意見の交換について、約30分ぐらい行いますが、できれば全員に発言していただきたいと思っております。今年度は全員に発言していただきたい関係で、こちらの方で指名していきます。一人3分以内ということで発言をお願いできればと思うんですけども、どうぞよろしく申し上げます。

課題は男性の家事・育児等への参画の現状、それぞれの皆さんの立場からご意見をお伺いできればと思っております。

まず、有識者である、大沢委員、治部委員から話を始めていただきたいと思っていま

すが、まず大沢委員からどうぞ。

○大沢委員 ありがとうございます。

私が思いましたのは、女性の活躍推進ということで、やはり女性の中にも違いがあるし、男性の中にも家事に向いている人もいれば違う人もいます。性別役割分担を超えて、男性は今度は家事に参加するということではなくて、やはりカップルの中で最適な役割分担というのを見つけていくような、夫婦が新しい平等なパートナーシップをこれから築けるかどうかの変化をもたらしていける鍵になるのかなと思いました。

○鹿嶋座長

それでは、治部委員。

○治部委員 ありがとうございます。

私は鹿嶋委員の最新の本を拝読して、そこでまさにおっしゃっていた、男女共同参画基本法制定時から議論されていた規範ですね、ジェンダー規範の問題がまだここにすごく残っているということ、改めてこのデータを見て感じました。

私はちょうど昨年の秋にベトナムのフエで開かれたA P E Cに行ってきたんですけども、そこで女性と経済フォーラム、官民対話フォーラムというのがありまして、本年の事業がA P E C諸国、諸地域の調査をしたんですね、その中でパネルディスカッションがあったんですが、言っていた話、出てきた話で、やはりケアの男女の不平等というのが大変大きな問題として出てきました。非常に簡単に言うと、先進国にも男女の家事・育児のギャップがあるんですけども、概ね2対1なんですね。女性が男性の倍やっているのが、いわゆる先進国の状況です。ところが、途上国になってくると、これが女性が男性の5倍から6倍やっています。よく、皆さんご想像がつくように、途上国ですと、女の子は水くみをしなきゃいけないから学校に行けないとか、そういう世界です。じゃあ、日本はどのぐらい差があるかといいますと、大体女性は男性の3倍から4倍ぐらいやっている、色々なデータがあるんですけども、残念ながら、こと、このことにおいては日本の現状は先進国とは言えないなというのが、私の色々なデータを見ていた実感になってきます。

そのときに、どうしても、だから男性がやらないのが悪いみたいな方向に議論が、私なんかは行きがちだったんですが、今、多分、ページを開いている7ページを見てみますと、何が難しいかという、やっぱり長時間労働であるということが改めてわかってくる。男性がやりたくないとか、家事・育児は女性のものだと思込んでいるというよ

り、やっぱり彼らの働き方の実態が、やりたい人でもできないようにしているというところをどう変えていくかということが、何か見つけていけたらいいなと思いました。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

それでは、まずは産業界、経営者団体の方から御意見をいただければと思っております。

まず、一般社団法人東京経営者協会の山鼻委員、お願いいたします。

○山鼻委員 こちらのほうなんですけれども、若い男性の意識は変わっているのかなということと、これを色々拝見していて、大体結婚すると女性がどうしても短時間の方にシフトするというのが出てきています。そういうところで時間から見ると女性がどうしても担いがちになっているのかなということと、男性が育児・家事をしないというのは、おそらく、それまでの学校教育といいますか、そういうところで余りそのような経験を積んでこなかったのが今のところはこのところだと思うのですが、そういうところでやはり、先ほど申し上げたように、若い男性の方ですと、今の学校教育では家庭科を、男性、女性、皆さん等しく習っていますし、男性が色々やることに対する抵抗感もなくなってきているので、だんだん数字は変わってくるのではないかと。

やはり皆さんの色々な、よく、若い人事の方とお話しすると、今、私達の上にへばりついている古いタイプの人事の方が一掃すると、やはり会社は少しずつ変わっていくよねというようなところで、やはりどうしても、ある一定年齢の方になると、もう頭ではわかっているけど、心がついていけなくて、やはりどうしても男性が育休をとると何だというふうな形を、本当はやってはいけないんですけれども、とる人がいるのでというふうなところもありますので。

男性がどうの、女性がどうのというよりも、やはり今、先ほど大沢委員がおっしゃったように多様性というところで、やはりその人たちが向くような、自分達がやりたいことが自由に選べるような社会をつくっていくことが男性が家事・育児、女性が家事・育児と形で決めつけられないようなことにするのが一番いいのではないかなというふうに思っておりますけれども、なかなかこれは道としては厳しいと思います。

やはり法律の方で男女雇用機会均等法、育休なり、そういうところもあるので、等しくとるように、また特に男性の育休についての取得促進に関しましては、産業界としては力を入れてやっていくというのが現状でございます。

○鹿嶋座長 古い頭がどっかへ行って一掃されるということはないんじゃないですか。再

生産されてくるんじゃないですか。また、若い頭も古くなっていくので、そうでなければとっくに変わっていてもいいと思うんですが。また後で議論しましょう。

次は、東京都商工会議所連合会の杉崎産業政策第二部副部長、お願いします。

○杉崎産業政策第二部副部長 代理で出席させていただきます。

実は3月29日なんですが、東京商工会議所で女性の活躍推進に向けた意見、これは国に対する要望書を取りまとめました。その中で、まさに今テーマになっております家事・育児の問題についても言及しております、これは更なる気運醸成が必要だと思っております。あと、先ほどご発言がありましたが、長時間労働の問題も今回言及しておりますので、長時間労働の問題についても、産業界の方で、女性活躍推進のために改めていかなければならないと思っております。

家事・育児の問題については、意見書の中でも書いたんですが、今、就業を希望する女性の皆さん、仕事していないんだけど就業を希望する方が、たしか学生を除いて231万人います。今、非常に人手不足が深刻な中で、女性、高齢者、あと外国人材を含めて多様な方々に労働参画をしていただくこと、あと、女性については女性ならではの発想ですとか視点を持って、色々なサービス、商品開発をすることによって、企業自身が活性化し、経済全体としても活性化する、人手不足の問題も解決できるということで、非常に重要なテーマだと、経済界としては考えているところです。

今、ご紹介がありました東京都さんの色々なデータなんですけれども、山鼻委員からのご発言がありましたとおり、年代別でももう少し詳しく分析していく必要があるかと思っております。私の肌感覚でも、若い世代の例えば男性については非常に家事・育児にも積極的に取り組んでいるということが言えるかと思っておりますので、もう少し細かく見ていったほうがよろしいんじゃないかと思っております。

以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

女性ならではの発想を大事にするということ自体が、結局今までと同じで、女性ならではの役割規定をした上で、結局女性の優しさとか、そういうものを求めがちになる。そうなってくると結局女性は補助職などで処遇される。要するに女性が基幹労働力から外れてきた一因が女性ならではの発想にあるのではないですか。

○杉崎産業政策第二部副部長 そういう意味ではなくて、例えば企業が色々な商品開発をするだとか、新しいサービスを開発、構築するに当たって、今まではどうしても男性中

心の開発というものがなされてきたきらいはあると思うんですけども、そういったところに女性ならではの目線だとか、女性ならではのきめ細やかさをもって、いろんな商品、サービスの開発していくことが大事ですよ。その根底にあるのが、こういった家事・育児の問題ですということで申し上げました。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

この議論は色々したいと思うんですが、時間がありませんので、このぐらいにしておきます。

続きまして、公益社団法人東京都看護協会、黒田委員、どうぞよろしくをお願いします。

○黒田委員 女性が圧倒的に多い団体ですけども。

この違い、今おっしゃったように、若い方は今、産休、育休をとるようになってきているというのは看護の現場でも一緒です。男性の看護職員がとると。

今、この差ということを考えてときに、女性の、やはり賃金が低いというところに、私は問題があるのかなと。それは産休をとったり育児休暇をとったりして、昇給のチャンスがどうしても男性よりも少ない。そういったところで、やはり家庭の中でどちらが働くかとなると、男性が働いて女性が家事をするというのが、ずっと日本として、来たのではないかと思います。ただ、看護職に関しては多少、一般の事務よりは賃金がいい、そういうこともあってだと思いますが、割と女性が働いて男性が主夫をするという人たちが結構、他の職業に比べたら多いかなということもありますし、その分やはり夜勤をしたりして働いておりますので、男性が家事・育児を手伝わなければ家庭生活が成り立たないし、さらに家庭の中の様々な生活費も増えていかないというようなところで考えると、やはり女性の賃金、保育士が増えないというのも、私はそういうところに問題があるのかなと感じております。

以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

男性が家事・育児を手伝うという発想自体が、家事は女性が主役だという発想になりませんか。分担すると手伝うというのはかなり違うんですよ。看護社会は手伝うでいいんですか。

○黒田委員 2人で分担しなきゃ成り立たないということです。

○鹿嶋座長 失礼しました。

次ですね。東京私立初等学校父母の会連合会の平井委員、どうぞよろしくお願いま

す。

○平井委員 お願いいたします。

本日の会議に出席させていただくに当たりまして、ちょうどこの問題を抱えている世代である周りのお母様方に、事前にお話を伺ってきました。色々なご意見があったのですが、それと今日拝見したグラフを合わせて考えてみますと、「満足度」というものが家庭によって大きく違うということ、「満足度」というものは時間では測れないということ非常に強く感じております。この時間のグラフと満足度は、おそらく一致していないのではないかと思います。

そもそも、「育児」とは何をもって「育児」というのか。「育児」というものがどういう認識で、どういった形で取られたデータなのかな、ということ、非常に不思議に思って拝見しておりました。例えば、おむつを替えたら育児でしょうか。休日子供と一日一緒に家にいたら、それが育児でしょうか。

卑近な例で申し上げますと、我が家の場合、家事も育児も30分以下ですが、大変満足しております。時事的なものですか、学習に関する質問は主人に投げ、その答えを翌朝までに用意してもらい、主人はそういう形で育児参加をしています。実際接する時間は短くても、私も子供も満足している、このような形もあります。

お話を伺ってみると、実際にお仕事も家事も半々で、それで満足している方ももちろんいらっしゃいますし、自分で家事、育児を一手に担うことで満足している方もいらして、本当に、それは家庭それぞれだと感じております。

それともう一つ、非常に衝撃的だったのは、7ページ目の上から7項目め、「妻が家事・育児をしていないと誤解される」、こういった言葉が質問項目に出てくるということに、私は非常に驚きを感じております。

以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

続いて、東京都公立中学校PTA協議会の新海委員、どうぞよろしく申し上げます。

○新海委員 よろしく申し上げます。

最近の中学校のお父様方というのは、結構PTA活動にも積極的に参加していただいて、学校の方によく足を運んでいただいているんですけども、そういうお父様方は、やっぱりPTA活動に参加しているという意味では、育児の方に参加していただいているというふうに見てもよいのかなと思います。ただ、やっぱり、さっきおっしゃったよ

うに、家事・育児、どこまで男性が手伝っていると思うのか、奥様が手伝ってもらっている、分担してもらっているというふうに受け取られるかどうかというのは個人によって非常に差があると思います。

私の家もそういう、ちょっと例に出させていただくと、主人はこれとこれをやったと、ちょっと偉そうに休日なんかしているんですけども、私から見ると、自分で食べたものを片づけるのは当然だよなと思ったりというふうな、受けとめ方の違いというのはありますので、一概にこうやって色々な質問項目があって、お答えにはなっていないかもしれませんが、それが全てのご家庭に当てはまるかは、私もちょっと。参考にはさせていただきますけれども。

あとは、私は小学校の学童保育のアルバイトをしております、そちらで小学生の保護者の方も大変たくさん見るんですけども、お父様がお迎えに来ていらっしゃるご家庭は非常に多いです。お母さんがフルタイムで働いていらっしゃる、お父様が子供を迎えに来て、そのままお家に連れて帰ったり、習い事に連れていったりというような御家庭も結構ありまして、若いご家庭の方がやはり割合としては家事・育児に参加している男性が多くなってきているんじゃ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。

次は、東京都特別支援学校PTA連合会の内田委員、どうぞよろしくお願い致します。

○内田委員 こんにちは。よろしくお願い致します。

東京都特別支援学校PTA連合会は五つの障害の種別から成り立っておりますので、様々ですが、例えば、一人っ子の場合と兄弟がいる場合でも、父親の、男性の協力度合いというのは家庭によっていろいろです。特に私たち、障害のある子供を抱えた家庭では、父親の参加協力がなくて育児の方は、学校関係のこと以外に病院への通院とか入院とか、様々なことがプラスされるしかかっているのが現状であります。

そして、息子は平成18年、小学部1年生のとき、またはその手前の保育園などの時は、入学式、卒業式などは両親でという家庭が多かったです。そういう意味では育児参加というのは少しずつあるかと思えます。

また、最近、母子家庭、父子家庭も多くなりました。私は何とか男性がもっと家事・育児に参加していただかないと、たとえ正社員じゃなくても、女性がパート、アルバイトでも、参加することが非常に大変ですので、この問題をますます進めていただきたい

と思っております。よろしく申し上げます。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

最後は、特定非営利活動法人東京都地域婦人団体連盟の大北委員、よろしく申し上げます。

○大北委員 大北でございます。

今日、ここにお集まりの皆さんと私はかなり世代的に違いまして、私が嫁ぎましたころは男女平等ということは全くなくて、せいぜい女性の地位向上ということで、結婚して夫が家事をするということは考えられませんでした。でも、退職してからは、私がこうやって色々な会合に出ると、結構自分で食事はしていました。そんなことで考えると、私の息子の世代はやはり家事でも何でもしていますね。だから違ってきたなという気持ちはあります。

私の住んでいるところは割にオフィス街なので、無認可の保育園が幾つかあるんですね。そこに連れてくるお父様がかなり多いですね。だから皆さん、若い方はすごく今、育児でも家事でも参加しているんだな、いい時代になったなと私は思っています。でも、まだまだだということはよく承知しております。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

45分まではこの議題についていろいろ議論できますので、今、発言しなかった人も含めて少し、10分ぐらいですが、議論したいと思っております。

私自身が少し感じているのは、色々なデータから見ると、家事・育児の総量を100とすると、男性の参画率は15から20なんですね、80から85は女性が担当している。もう一つの問題は、就業継続率に影響していること。介護についても、それに従事した女性の就業率は落ちているんですね。要するに、育児と比べて介護は男性の参画は1桁高いんですけども、しかしそういうような状況があるとなってくると、一方で政府は今、女性活躍と言っているんですけども、女性活躍と現状にかなり矛盾がありはしないか、そのような状況を放ったままでいいのかどうかということなので、その意味では東京都が今から行おうとしている男性の家事・育児参画という課題は重要なテーマだと思っております。ということで、まだ時間、あと10分ありますので、どなたか、いかがでしょうか。

○橋本委員 東京中小企業家同友会から参りました。

私は227名の中小企業を営んでいる経営者でございます。私が社長になって12

年ですけれども、一人も出産退職がない、社員の中で17名が子育て女性であるという会社です。

そういう中で思うことは、やっぱり男性の家庭進出と女性の社会進出はセットじゃないかということです。男性の家庭進出がなくて女性ばかりが一生懸命家事をやっていると、どうしても育児短時間勤務が長い期間になるという感じです。それぞれ個人個人の価値観があって、本人が満足していればそれでいいんじゃないかという感覚もあるのかもしれないですけれども、一方で女性活躍、女性活躍と言われながら、「私はそこまではいいです」というふうな女性社員が多い。それはなぜかというと、「いやいや、そこまでやったら家族に迷惑をかけるから」みたいな、この感覚というのはどこから来るのかなというように思うわけです。本当にうちの会社でも、男性社員は保育所の送り迎えくらいは当たり前にやりますけれども、でもやっぱり長時間労働するということでは、男性の営業とかのほうが圧倒的にボリュームが多かったりするんですよ。

ここまでの「税金の範囲内で働く」ということをやっている、それによって、ある意味コストパフォーマンスで、「この範囲内で働けば得だ」というような形で働く人たちが一定量いる。健康的で働けるんですよ。だけれども、扶養の範囲内という特権を選択するということを許している限り、何かひずみがないかというふうに思います。そこら辺を上手に言えないんですけれども。

前回のこの会議でピンクカラージョブというお話が出ました。ピンクカラージョブというのは、女性の活躍がなぜなかなか進まないかということ、女性がもともと多く従事した職種というのが秘書だったり家政婦だったり、自分が何をしたいんだというよりは、ご主人様の意に沿うようにというような仕事の種類が多いから、だから女性が活躍できないみたいなお話をされた方がいました。うちの会社も営業事務とかデザイナーとか、女性が多いんですよ。それで営業は男性が多い。営業所の所長さんは営業経験者です。自分のボスは自分の仕事はわかっていないんだけど、その人が喜ぶようにデザインする、営業のサポートをするみたいなふうになるんですね。女性が受け身なのは、組織がそうさせているのだということに思い至りました。この会議の後に販売サポート部というのとクリエイティブデザイン部というのをつくって、女性をボスにしたら、がらっと変わった。

だからやっぱり場をつくらないと、何か価値観も変わらないんじゃないか。それぞれの価値観だから、本人が望むのだからいいんだみたいなことを言っていたら、いつまで

もこの状態にいるんじゃないかというような思いもございます。

以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

「私はそこまではいいんです。家族に迷惑をかけるから」と言う女性社員が多いというのは非常に象徴的な言葉で、女性の管理職志向の低さとかなり結びついてくるのかなと思っております。ただ、女性の管理職志向の低さは、女性活躍推進になって急に顕著になったわけではなくて、男女雇用機会均等法施行前後から、この問題は指摘はされてきたんですね。

この問題は、大沢先生の大学で去年やっていたので、一言、コメントを。

○大沢委員 やはり世界中で女性が一步引くという傾向があります。それは、男性は稼ぎ主、女性は家庭の担い手という前提で社会の中で女性性、男性性というイメージが作られ、それが家庭だけではなくて、職場の中でも支配的になっているからです。女性はやはり女性として自分らしさと、社会でイメージされる男性性を強く持ったリーダーのイメージとのギャップに悩み、女性は自分が一步前に行くことでバッシングを受けるんじゃないか、社会的な制裁を受けるのではないかというおそれを持ってしまうのです。そこでなかなか自分から一步出にくい。

じゃあ、それをどうしたらいいのかというと、さっき橋本委員の方からありましたように、子供を持っている女性でもリーダーとして十分やっているというモデルがあると、制裁されないのではないかと考えを変え始めるのです。そして、会社もそういう女性リーダーをもっと生み出すために社風を変えるというメッセージを出す必要がある。可能でしかも会社もサポートしている。やはりそういうモデルが見えてこない、女性に幾ら管理職になれと言ってもなりたいたいと思う女性は少ない。

ですので、私達のシンポジウムの結論は、やはり女性が管理職になりたがらない環境というのがある。女性が管理職になりたがらない環境や要因というのは何かというところをまずはっきりさせ、それを変えていくことをそれぞれの職場でやる必要がある。また、社会のリーダーのステレオタイプのイメージを変えていく。女性がリーダーになるということが様々な意味で職場にいい結果をもたらすという、女性。そこで女性の努力に加えて社会における価値転換をみんなでやっていくことで、性別にかかわらず、最もリーダーにふさわしい人がリーダーになる。

特に、そのときのシンポで言われたのが、女性性を持ったリーダーが今必要とされて

いるということでした。それはどういうことかということ、人の意見を聞き、働きやすい環境をつくり、一人一人の労働者の意見を尊重するような、いわゆる家庭で言うお母さんの役割を果たしているリーダーが今いい結果を出している。それなので、そういうリーダーをつくっていくことが将来の日本にとって重要であるということです。

○鹿嶋座長 吉岡委員どうぞ。

○吉岡委員 東京都小学校PTA協議会の吉岡と申します。今までのところだと、ちょっと皆さんのご意見と重複するところも少しあるかと思うのですけれども。

まず、この表の都民の意識調査というところなのですが、やはり皆さん、家事や育児、家事ですと掃除、洗濯、食事の支度とか、大体想像はつくのですが、育児となりますと、乳幼児期を想像されることが多いと思いますが、母親の場合は小学生、中学生においても保護者会がありました。そういう部分では育児や子育てに関して、少し男性と女性との認識の差があるように感じます。やはり小さいお子さんですと、お父さんが保育園へ連れていく、母親が留守の時に子供の世話をするなど、そういうことで参画していると感じるでしょうし、小学生ぐらいのお子さんですと、休みの日に遊ぶことや、一緒にお風呂に入るなどが育児に協力していると思いますが、その他の部分では、お父さんが胸を張って、僕は毎日育児をしていますよという小学生のお父さんは、そんなに多くはないのかなという気がしますので、ここの意識調査の基準というか、その辺も少し男女差があるのかなと感じています。

あとは、女性の管理職ということに関しましては、女性が輝くことが必ずしも社会に出て管理職をすることではないという気がします。私たちPTAの活動をしておりまして、フルタイムでは難しいので、私は働いているから仕事をしているからPTAの活動なんかはできませんという方も最近大変多くなっているのですが、でも現実、小学校のPTA活動には子供たちの安全見守りやパトロールなど、そういうのはフルタイムでないお母さんたちが多くを担っている部分でもあります。あなたは働いていないからPTAやればいいのかよみたいなことを言われると、じゃあ専業主婦でPTA活動をしている人は輝いていないのかということになって、ちょっとさみしいというか、悲しい部分でもありますので、やはり女性が輝くということが、それぞれの立場において生かされていくのが良いというように認識していただけるといいかなというふうに思います。

職種による部分でも、どうしても女性が活躍していく部分と男性がされている部分とありますので、その辺も本当に一言では言えませんので、皆さんのそれぞれの意識とい

うのでしょうか、そういうものが共通認識できるように広報していただければいいなど考えております。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

男性の家事・育児等への参画の現状についてはこのぐらいにしておきます。

東京都のほうでは、男性の家事・育児等への参画を進めていくための事業を予定しております。その内容につきましては事務局から説明していただき、更に意見交換を続けたいと思います。

では、事務局、どうぞよろしく申し上げます。

○各務男女平等参画課長 それでは、画面をご覧くださいと思います。今年度、実施を予定しております男性の家事・育児等への参画に向けた気運醸成事業について、説明申し上げます。

男女がともに生き生きと暮らすためには、生活と仕事を調和させていくことが重要でございます。しかしながら、先ほどもご説明いたしましたように、男性は仕事に、女性は家事や育児に、それぞれ多くの時間を費やしているという現状がございます。このため、都といたしましては、男性が家事・育児に参画していくことが不可欠と考えまして、2020年に向けた実行プランにおいて、男性の家事・育児への参画に関しまして、政策目標を設定して取り組んでいるところでございます。

都の政策目標につきましては、画面のとおりでございます。

本日の会議に先立ちまして、3月に施策検討会を開催いたしまして、明治大学の藤田先生に男性の家事・育児参画について、ご講義をいただいております。その際、男性が育児を行うことの意義につきまして、大変参考になるお話をいただきましたので、御紹介させていただきたいと存じます。

画面でご覧のように、父親が育児に参加するということは、子供にもよい影響をもたらすという研究結果がございます。こちらは先ほどもごらんいただきましたグラフでございますけれども、男性の家事・育児等への参画が子供にいい影響を与えるというイメージを持っている人でございますけれども、こちらのほうは表の一番上、グラフの一番上になりますが、男性が45%、女性も約60%というところになっております。

また、先ほども申し上げましたとおり、男性も家事・育児を行うことは当然であるというイメージを持っている人は約半数ということになっております。

そこで、男性が家事・育児等に主体的に取り組んでいただくためには意識啓発によっ

て働きかけていくことが必要であるということで、都では今年度、男性の家事・育児への参画に向けた気運醸成事業の実施を予定しております。

内容といたしましては、大きく二つ。①ウェブサイトの開設。そして、そこに数回に分けて記事などを掲載していくというものでございます。記載内容は今後検討でございますが、現時点では5点、画面左のほうに表示しているようなものを想定しております。また、②広報展開でございますけれども、開設したウェブサイトをアピールするとともに、男性の家事・育児への参画について、広く都民に発信してまいりたいと考えております。

画面右下にスケジュールが表示されております。3月に施策検討会、4月の、本日の女性も男性も輝くTOKYO会議でもって、今ご議論いただいておりますけれども、詳細につきましては、今後詰めていくというところでございますが、検討していくに当たりまして、訴求力をもってどのように進めていくか、効果的に訴求していくというところについて、ぜひご意見を頂戴できればと思っております。

どうぞよろしくお願いいたします。

○鹿嶋座長 いいですか、それで。

今おっしゃっていたようにウェブサイトの開設と広報展開というのがこれからの都の事業ですが、ただ、この二つに絞って色々意見を出せといても無理があります。男性の家事・育児参画はどのように進めればいいのか、どう男性の意識、働き方を変えればいいのか、あるいは企業・社会を変えればいいのか。さらにはこの問題についての広報はどのようなあり方が望ましいのか。そのように広く解釈してくださって結構ですので、ご意見をいただければと思っております。

今からの議論の時間は約50分でございます。先程指名しなかった8人の方に今から意見を聞いていきます。その方々が発言が終わったら、また皆さんで議論していきたいと思っております。

それでは、こちらの方で指名していきます。東京中小企業家同友会の橋本委員、どうぞよろしくお願いいたします。

○橋本委員 よろしくよろしくお願いいたします。

男性の家事・育児への参画に向けた気運醸成事業。今、見て、なるほど、手伝うんじゃないなくてシェアするという言葉を選んでるのは、主体は誰だということにきちんと配慮しようねというメッセージなのだと思えました。本当にそういう言葉一つ一つの

中に根強い、根っこの何かがあるはずです。そこを見ていくというのはとても大事ですね。家事は手伝うのではなくてシェアすると、何回も繰り返して使っていき、意識を変えていきたいです。

私は仕事はかなり忙しかった時に、「うちの子供が小学校3年になったら、各自が洗濯する」ルールにしました。各自の部屋に洗濯物を入れるかごがあって、たまったら自分で洗濯するというふうにしたのです。中学になって息子が家庭科の授業を受けたら、「どうも世の中のお母さんはみんなの洗濯をするらしい」「お父さんの洗濯はお母さんがするものらしい」と驚いているのです。「手伝って偉いね」と言われたけど、手伝ってないやんな、俺が俺の分やってるんやと、すごい不思議やと言ったんですけど。そんな感覚が生活の根っこにあるということが、すごく大事ですよ。

男性の家事・育児参画というのは、お父さんが手伝う、子供達が手伝う、という家事の主役がいつも母親であるという前提から抜け出す一歩であってほしいです。私が働き始めたときから、うちは一人で洗濯すると100円とか、干すと100円、御飯つくったら一品100円とかいって、家事労働に値付けをしました。お姉ちゃんは好きなアイドルがいて使いたいものがあるから、一生懸命貯金してましたね。働くことがお金になるという形にすることは、とても自然でWIN-WINでした。保護者会では家事労働をそんなふうにお金つけるのはおかしいと怒られたりしたんですけど、うちの話だから放っておいてと言って、続けてました。

教育は授業で概念を教えることではなく、何か小さい頃のそういう、シェアするというのもそうですし、家事は、自分のことは自分でするものなんだと。家庭において子供は客じゃないんだということを実践していくことが実はすごい大事なかなと思います。

以上です。

○鹿嶋座長 体験も含めてありがとうございました。

続いて、公益社団法人東京都医師会の島崎委員、よろしくお願ひします。

○島崎委員 医療界では医学部入学者の約40%が今は女性です。医療界において女性の活躍は喫緊の課題で、将来的に患者さんにどこでもいつでも高度な医療を受けていただくために、女性医師の活躍が必須です。神奈川県のある大学では、入学者の60%が女性です。医療界においては、女性医師のM字カーブをボトムアップするだけではなく40代になって基幹病院や大学病院に残ってもらって積極的に治療や研究に当たったり、若い先生を指導できる先生が、求められています。厚生労働省の委託事業で、日本医師

会では女性医師支援センター事業を展開しています。女性医師を対象とした勤務環境の調査や就業支援を行っています。

今年の4月に8年ぶりにアンケートの統計が出まして、幼児子育て中で48時間以上働いている女性医師が21.8%。当直、オンコールありが38.4%。かなり厳しい状況で彼女たちは働いていることも分かりました。それでも研究をしたり、学会に参加したり、研鑽するための時間も必要になります。

夫の育児や家事への参加の統計をとりましたが、ちょうど東京都と同じようなデータが出ておりまして、8年前のデータよりは、夫の家事への参加に関しては十分、おおむね十分満足しているというのが56.7%と増えましたけれども、反面、10%ぐらいの女性医師の夫は、全く何もしないという統計も出ておりまして、これは過去と変わらないですね。

今、橋本委員からお話でしたが、今すぐに男性に変わってくれ、とにかく家事を手伝ってよというのはなかなか難しいかもしれません。現状を変えるというのは。世の中の流れを変えていくということが必要だと思います。やはり日本人の個人個人がお互いを認め合う、リスペクトするような成熟した社会にならないと、なかなか女性をリスペクトする社会にはならないと思います。

人間を認め合って大事に思うという教育を議論して、学校現場の教育で生かしていただきたい。そうすれば、もしかしたら10年、15年後には今の小学生たち、中学生が社会に出たときに、家事を率先してする男性が多くなってくるんじゃないかと実感しています。

○鹿嶋座長 女性医師も労働力率カーブ、M字カーブを描いてしまうのですか。

○島崎委員 あります。一番、M字カーブのボトムは専門医の取得をする時期になります。臨床研終了後、専門医をとらなくちゃいけないんですね。それがちょうど出産や、子育ての時期に当たるので、特にその時期に支援をしなければならない。

病児保育や、病院内の保育所がかなり整備されてきてはいるんですけども、じゃあ反面、病気の子供を預けて働かなければいけないのかという、議論も出ています。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

続きまして、一般社団法人東京都小学校PTA協議会の吉岡委員、お願いします。

○吉岡委員 意識啓発という点におきましては、やはり小学校のお父様たちが最近、本当に家事・育児に協力的だと感じています。私達世代ですと、父親は台所に入らないよう

な時代でしたので、うちの夫に関しては休みの日に朝御飯をつくってくれるとか、洗濯物を取り込むなど、もうそれで十分という感じではあるんですけども。

先ほどのお話にもありましたように、それぞれのご家庭でいいかなと私自身は基本的には考えておりますが。でも家事の分担など、よくわからない模索しているところでもあると思うので、モデルケースであるとか、ここに書かれているような内容を掲載していただいたり、パンフレット等を配布していただくなり、特にお子さんのいる家庭の場合には学校からお手紙を配布していただければ、各家庭に届くと思います。ウェブですとやはり見る、見ないということも当然出てくると思うので、子育て世代、特に小学生に関しては、そういう方法もあろうかと思えます。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

日本労働組合総連合会東京都連合会の斉藤委員、どうぞお願いします。

○斉藤委員 この前の資料で1点確認させてください。2024年度に日に3時間、父親の家事・育児時間というところなんですけれども、これが週の平均の3時間なのか、一日3時間やらせるのかというか、やるのかというところによって、働き方を変えなければいけないなと思っていて、土日まで入れて、フルで週平均すると3時間ぐらいもやっているんじゃないか、でも月曜日から金曜日までは全くやらなくてもいいという数値ではないんじゃないかと思うと、一日ちゃんと平日に3時間やろうと思うと、それなりの働き方改革が必要だなと思っています。

その中で、どうやって、じゃあ日に3時間分をつくるのかなというふうに思うと、家事を省力化、効率化というのは、もう既に時短の家電品が、非常に国産のものが売れているというようなところは、共働き夫婦の支援ということで、非常に家電メーカーがPRしているんだらうなというふうに思っています。家電だけではないんですけども、共働きを上手にやっていくときに、どういうものがサポートしているのかというのものも、このウェブとかでPRしていただいて、そういうものを見ながら、色々な人が使えるようにしていくといいのかなと思います。

先ほどもPTA協会の皆さんがご発言されていましたが、男性のPTA参画というのも少なからず出てきているのかなと思っていて、そういうのは企業の働き方が、非常に柔軟性を持った働き方ができるようになってきたというところもあって、こういう、やっている方の事例をPRしていくことで、あともう一つは、企業の中でパーソナルダイバーシティを高めている人たちを評価していくというようなものが、地域参画とか、

いろんな企業内外でいろんなコミュニケーションをつくっている人たちを評価していく
というような仕組みが社会的にできると、育児参画だけではなくて、個人を高めていく
というところにもつながっていくのかなと思っています。

やっぱり女性も、先ほども出ておりましたけれども、モデルになる方というのがまだ
まだ少ないというのが課題なのかなと思っていて、男性の育児参画だけではなくて、
女性がこうやって生き生きと働いているというのも併せて、男性が子育てに参加するの
と同じように、女性がこうやって管理職に昇っていつているよと、出ていくのも大事か
なと。先ほど橋本委員も言っていました、私の昔からの興味が、男性の育児参画、育
児休業の数値と女性の管理職比率のパーセンテージ、どっちのほうが高くなるのかなと
思っているんですが、若干、今は女性のほうが高いのかなと思っていて、男性の育
児参画も支援していきたいなと思っています。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

東京都公立高等学校PTA連合会の高田委員、よろしくお願いします。

○高田委員 まず、男女に輝いていただく。大切な問題だと思うんですが、今、高校生の
親として、高校生も今卒業しておりますけれども、社会に一番近い、多分ここにいる中
では、子供たちの親だと思うんですが、まず結婚しないんですよ、結婚している子がど
れだけ減ってきているか。家族をつくるというか、パートナーはいるんです。パートナ
ーはいるんですけど、結婚していないという人たちが今どんどん増えています。それが
ちょっと、男性も女性も家事・育児というところでちょっとひっかかっているところ
ではあるんですが。パートナーという場合ですと、今の若い方たちの考え方ですと、先ほ
どおっしゃられたように、自分のことは自分でやる、その感覚なので、育児に参加する、
それから家事に参加する、そういう感覚ではないんですよ、子供たちが。

うちは男の子なんですけど、男の子が3人おりますが、自分のことは自分でする、確
かにそうなんです。自分の洗濯は自分でする。ひとり暮らしがしたい、どうぞ、できる
のか、いやいや、自分のことだから全部、自分でやる。それでそのまま、結婚した者が
おりますが、長男は結婚いたしました。普通なんですよ。奥さんのものも洗濯するし、
自分のものも洗濯するし。ただ、逆に向こうのお姑さんからびっくりされたんですけど、
何かうちの娘のものまで洗濯してと、いや、夫婦ですから問題ないと思いますけどとい
うお答えしかできなかったんですけども。

結局、そういうところだと思うんですね。この先の子たち、更にこの先の子供達とい

うのは、こちらにいらっしゃるような立派なお母様達の子供達だったりしますから、親の背中を見て育つじゃないですか、子供達というのは。やっぱりそうすると、お母さんが一生懸命にやっているところ、僕達もお手伝いしようと言ったのが、そのまま身につけているので、私はここから先はどうなんだろう、こんなに心配しなくても大丈夫じゃないかなというのが半分はあるんです。

ただし、男性の長時間労働とか、女性もこの先どんどん皆さん、いいポジションで頑張ってくださいためには、そういった形も何かしら方法として考えていかなくちゃいけないのは確かだと思っておりますが、昔ほど、私は男女雇用機会均等法の際に就職しましたので、男性とやっとならぶお給料がもらえる時代に入りました、ですが、まだまだ自分の上司の女性は、同じ部長さんであっても、ちょっとやっぱり下に見られたりというような時代でしたので、それさえなくなれば、上に行きたいと思えば、旦那さんに、一緒に頑張ってねと言えるような、そんな時代になるんじゃないかなと。先ほど斉藤委員がおっしゃっていた時短の家電とか、地域のPTAや何かに参加してくれるお父さん方のそういったPRをどんどんしていただいたら、本当にそれは一つ、すごくいいことだと思っております。

ちょっと話がまとまりませんが、私はそういう意見でございます。ありがとうございます。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

パートナーが多いと。結婚しないんですか。未婚率が増えるんですかね。

○高田委員 どうなんでしょう。今の若い方は大学生から就職しても、結婚という、最近ではコマーシャルでも、よく結婚はしないけどパートナーとは一緒に住んでいるとかというのがどんどん増えている時代かなと。子供さんができた機会に結婚するとか、タイミングとかというのが、ちょっと姑になる立場としては「ええっ」と思うかと思うんですけど、私なんかは、きっとそうなった時には、ばたばたするんじゃないかと思うんですけど、多分、今の時代はそういうところが多いのかなというのが正直。そうすると、家庭という一つの括りじゃ、ちょっと違ってくると、お父さん、お母さんはもちろんなんですけど、パートナーというところが重要なポイントになってくるのかなというのは、ちょっと気になっております。

○鹿嶋座長 面白い意見ですね。大変面白いと思って、お聞きしました。

続きまして、東京ボランティア・市民活動センターの長谷部委員、お願いします。

○長谷部委員 東京ボランティア・市民活動センターの長谷部です。

家事は私の例ぐらいしかわからないんですけども、共働きでずっと来ていますので、とにかく家にいる者がやるというのが基本のルールでしたので、家事ということで、現在は二人の娘のうち、一人は成人になって勤めていますので、今日は、金曜日は娘が休みなので、きょうの家事は全て娘がやると。あすはうちの妻が全部やると。私のところのセンターは月曜日が休みなものですから、月曜日は、とにかく家にいる者が全部やれというようなルールでしたので、共働きで先に帰った者がやるというような。先ほど、一番最初に大沢委員がパートナーシップというようなことを言われたのが一番、そういう感じなのかなと思ったんですけども、どちらかということ、聞かれている方の私はそういう感じだと思いますので。とにかくやれる者がやるという、そんな感じだったんですね。

そうすると、先ほどのデータや何かも、家にどちらがいるのかという率とか、当然それで変わってくるんだろうなと思っていまして、当然、私ども夫婦でどこまでシェアできているのかというのはわかりませんが、月曜日に妻が帰ってくると、何であんたは休みなのにやっていなかったんだという話ですので、要はやれる者がやればいいじゃないのという、そういうことなんだろうと思うんですね。そうすると、家にいる者が、仕事が終わって帰ってくると、何でやっていなかったんだと。多分、私も言いますし、妻も私に言うんですね。そうすると、そういうことも含めて考えると、やはり家にいて、もうやるというようなことを、例えば男性が土日しか休みがなくて、疲れて、ぶっ倒れていてというようなこともあるのかもしれないですけど、何かやはり家にいる人が、例えば女性が専業でいるということになると、どうしても男性は甘えてしまうかなと思いますし、それは男女が云々ではなくて、私在家にいて、たまたま洗濯とかをしていないと、何でやっていないんだ、天気が悪かったからねという話なんですけど。どちらかということ、そういういろんな要素が絡んでいるのかなというふうには思うんですが。ただ、やっていない男性とかも多く知っていますし、足りていないんだろうなと思います。

あと、先ほど育児は子供のためというのは、これはもう当たり前の話かなというのを一方では思いました。その後何か友達が増えてくれればいいのかと思いついてやっています。

あと、どうしても、私どものボランティアに参加してくださいというのを、どうしても啓発で、ホームページとかというのでつくって、その効果を狙っていますので、こう

した気運醸成というのは、私は一方では必要だろうなと思っているんですが、少し関係者からボランティアのことで危惧していることを言われて、そうなのかなと思ったのは、特に大学生がそうだと言われたんですが、ボランティアに積極的に参加している学生は、どちらかというといい子ちゃんで、学生からは余りいい目で見られていないんだと。要は、一生懸命に啓発して、一生懸命に参加したいとかというのがあるんですが、一方ではそれが何というか、就職のところとか、隣の韓国はもう義務づけをしていて、ボランティアをどれだけやったかが就職にそのまま影響するというようなことも聞いたんですが、そういうように今後のことを考えてやっているんじゃないかというので、かなり何というか、見られているというようなことも聞いているので、啓発はとても大事なんですけれども、本当にやっぱり、先ほど色々な方のご意見であるように、真に、やっぱり理解してもらうような、何か表面的な啓発ということだけではなくて、何というか、実践も伴うというか、大切だ、大切だということだけではなくて、何か色々なところでプラスに働くんだというようなことを、何か事例とか、色々なものを通して知らせていくような情報展開とか意識啓発なんかが必要なのかなと思いました。

○鹿嶋座長　続きまして、大沢委員どうぞ。

○大沢委員　ありがとうございます。

そうですね。男性も仕事だけではなく家事をしたりしていくのが重要だということもそのとおりののですが、先ほどのお話の中で児童ポルノのお話があって、それがちょっと気になっています。

人権というところでいうと、男性と女性が平等であるのは当たり前のことと思いがちですが、実はそうではなくて、やはり色々なところでパワハラ、セクハラということが職場の中で出てきています。その背後にあるのは、性や年齢や国籍の違いにかかわらず、私たちは一人一人の人間をそれぞれに対等な関係において尊重して生活していくという、すごくベーシックな基本的な人権のところには何か問題があるということに気がつかされたということでございます。そのベーシックな議論をすることが今後必要になっていると思います。

以上です。

○島崎委員　コンビニエンスストアなどに成人向けの男性雑誌が並んでいることも憂慮しています。オリンピックのホストカントリーとして、子供もすぐ目に付く場所に陳列されている雑誌を訪日外国人の方々が目にしたらどう感じられるでしょうか。

是非、考慮していただきたいと切に願います。

○鹿嶋座長 また、男性の家事・育児に戻します。

今度は治部委員。

○治部委員 私は実はこのテーマを十数年前から取材、研究等々をしていまして、日米の比較とかもしています。

私の問題意識としては、どうしたら女性も、日本の女性も管理職になり、結婚・出産した後もやめずに済み、かつ男性も同じに、イコールにシェアできるかというところが当初の問題意識に実はあって、うち自体は実はそういう感じで回っていまして、夫がPTAをやっています。なので、ママ友のことも夫のほうがよく知っていて、私があの人誰だっけという、何とかさんだよみたいなことを言われたりとか、あとママから、パパいつもありがとうございます、すみません、私はやっていませんという感じなんですけれども。

このテーマで色々なところで書いたり、お話をしたりしていて、すごく思うのは、これから結婚する方とか、ちょうどお子さんが生まれた方に対しては、啓蒙とか、どうしたらやるかという話はすごく役に立ちますし、私はいいと思うんですが、一方で既に結構大人になっていて、お子さんもある程度の年で、夫婦の間とか家族で、それなりに皆さんが均衡点を保っていると思うんですね、例えばワンオペ育児であっても、それなりにハッピーだと思っている方たちに対して、これが正しいからあなたたちも変えなさいということ自体は、私は実は現段階で余りやりたくないと思っています。というのは、人はやっぱり自分でこれが幸せだというものを選んで生きていて、私の友人も、主婦のママ友もたくさんいますので、その方たちのやっぱり人生を否定するようなことを言ってしまうと、それはどんなに善意で啓蒙しても絶対に受け入れられないと思いますし、そもそもダイバーシティ&インクルージョンというコンセプトに合わないんじゃないかなと最近考えるようになりました。無理やり変えるとか、そういう方向にならない発信になることをすごく希望しています。

じゃあ実際、何が効くかなということを考えていますと、やはり何人かの方から出てきましたけれども、次世代に対する教育になるのかなと思います。特に男女平等に関しては、先ほど大北委員のお話もありましたが、時代の要請で、これはやっぱり先進国として進めていくべきことであるというふうに思いますので、できれば初等教育の、私なんかは道徳の授業とかで男女平等を教えてほしいなというふうに思うんですけれども、

子供はすごく吸収するので影響力が大きいです。

うちは下の子が小1で、この間、給食が始まったんですけれども、給食が始まる前にミルク教室なる授業がありまして、一体何かと思ったら、牛乳の業界団体の方が来てくださって、牛乳を飲むと骨が強くなるとか、牛乳はこうやってつくるんだよということをお話ししてくださるんですね。そうしたら、うちの娘は帰ってくるなり、牛乳を飲むんだ、もらったシールを張るんだと、すごい影響を受けて。これは逆に言うと、教育というのは効くんだなということのを思いましたので、何か教育のところにいい形で入れていけたらいいんじゃないかなと思いました。

一つ事例としましては、もう既に結構、学校現場で実践があります。私は千葉県の教職員組合の研究授業で、男女平等教育のコメンテーターみたいなものを行ったことがあるんですけれども、丸一日、千葉県内の公立の小・中学校20校の実践を聞きました。すごく面白かったのは、各ご家庭で色々な家事を書き出すんです。まさに家事のタスク表ですね。それを誰がやっているかを調べてくださいと、子供に頼みます。そうすると、大体の家でお母さんばかりやっている。子供は素直なので、僕も私も手伝おうと思ったということに気づく子もいますし、例えばおばあちゃんとお母さんがやっている、なぜおじいちゃんも家にいるのにおじいちゃんはやらないんだろうと。これはジェンダーの問題ですけれども、そういったことに気づく方もいらっしゃるのです。

そういった形のことが、多分、私は都内でも実践している学校が既にあるんじゃないかなと思うので、何かお調べになったらいいんじゃないかなと思います。

最後に、私は長谷部委員の、家事・育児をすると得をするよということだけじゃなくて、もっと本質論をというところにすごく共感するんですけれども、どうしても政府のやっていたイクメンの話も、最初のうちは育児をすると、こんないいことがあるよと、功利主義的なアプローチをしがちだったんですけれども、自分が子供を育てながら働いてきて思うのは、子供はかわいいです、かわいいから色々やっていると、当然仕事の量が減ったりしていて、正直言って仕事で諦めることもいっぱいあるんですね。うちは夫婦でシェアしているので、夫も諦めていることがいっぱいあるんですけれども、でも、やっぱりやると楽しいんだよというところのほうに何か本質がある気がするのです、なかなかポスターとかでは難しいかもしれないんですけれども、子供はこうしたら得するということでもないかなというところがうまく伝わたらなと思いました。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

東京都としてこれから男性の家事・育児への参画に向けた気運醸成をどうするかというのを頭に置きながら話していただきたいんですけども、今、教育の話が出てきたんですが、私はそれほど教育に力があると思いません。いわゆる家事・育児参画について例えば学校での教育が大事だというのは、第1次男女共同参画基本計画から入っているんですね。それでもいまだにこの現状です。20年たっても、変わっていないんですね。対等な家事・育児参画を学校で教わっても、家に帰れば、お父さんがふんぞり返っている。共働きのお母さんがパートから帰ってくると、家事も育児も全部やっている。そんな家庭であれば、それを見て育った子供は、家事・育児は男女で分担するという発想までは行きつかないのではないかと、という危惧を抱いています。ただ、学校教育にけちをつけるつもりはありません。私自身のどこかにそういう考えもあるということ、まず前提として皆さんに伝えておきます。

皆さんのほうから残り十数分間、広い視点からでも結構ですが、どなたか発言していただければと思うんですが、どうでしょうか。

はい、どうぞ。

○内田委員 これはやはり教育のところに落とし込んでいていただきたいなと思います。東京都は、子供達が将来どういう人になってほしいのか。性別関係なく、家事・育児を当たり前でやる人。

若い世代でも古い親に育てられた場合は昔の日本の歴史というか、男性が外で働いて、女性がうちのことを全部やるというような考えの、両親が共働きだったりすると、おじいちゃん、おばあちゃんに子供が育てられたりすると、またちょっと考えが古かったりと思うような部分もあるかと思います。

なので、やはり小さいときから、そういうことをちゃんと教育していくと、そういうものだと思って育ってきている人が増えれば、世の中は変わっていくと思います。

家庭教育の中だけでは難しいので、家庭教育と学校教育の中で男女は平等であり、ともに大人になり、育児も家事もやることを、教育の現場でも教えていただけると、更にボトムアップされると思います。そして40代、50代の人に、今から変えろとか、家庭やそれ以外にも色々な事情がある。管理職にとっても、それは難しいことでもありますし、100人の女性がいる会社で100人の管理職ポストがあるわけではない。先生たちの意見にもありましたように、互いを認め合い、いろいろ更にボトムアップできたらいい東京都になっていくと、私は思います。

○鹿嶋座長 他にどなたかいますか、こういうことを発言しておきたいという方いませんか、よろしいですか。

どうぞ。

○大北委員 私が今思い出したのは、息子が都立高校に行きました。入学式に名簿を見ましたら、男性も女性も順番に書いてあったのね。私の記憶では中学や何かだと男性と女性でしたよね。それで、はっとして。かなり自由な学校でした。自由過ぎてよくなかったこともいっぱいありますけどね、息子を見ていて。うちの息子は割にそういうことにこだわらないで、家でも、それこそ帰った人が何かやると、そういうことをやっていますね。我が家の影響は受けていないんです。そんなことがありましたので、一つ。

○鹿嶋座長 では、そろそろよろしいですかね。

(なし)

○鹿嶋座長 では、私のほうでまとめということですので、少し話をしたいと思っています。

教育について、私は変なことを言いましたけれども、やっぱり皆さん、強調なさったのは学校での教育ということですので、例えば東京都の広報展開等々で学校教育と結びついたもので何か一つできないかということですよ。

それでもう一つ、家事・育児にも重い家事・育児、軽い家事・育児というのがあるんですね。例えば家事でいうと、重い家事・育児で男性がほとんど参画していないのが炊事です。これは男性の家事というのは布団を畳むとか、風呂おけから風呂の栓を抜くとか、それから買い物に行って、ちょっとかごを持ってくるとか、半分レジャーのような家事もあるわけですね。育児についても、たまたま会社から帰ってきて子供をあやして、抱っこしてミルクを飲ませたレベルの育児があるわけですよ。ですから重い育児、軽い育児というものをもう少し分担していてもいいんじゃないかと思います。

保育園についても、迎えと送りとがあるわけですよ。我が家は、2人の子供を0歳から保育園に預けました。私は送りの担当、妻が迎えの担当という形で分担をしてきましたが、迎えの担当の方がはるかに厳しいんです。送りは自分の仕事時間に合わせて保育園に送ってあげればいいのですが、迎えは残業なんかできないわけですね。妻は定時に帰宅して迎えに行き、私の方は育児は妻任せで遅くまで仕事をし、夜遅く帰ったりしたわけですよ。そのように、保育園の送迎にしても、重い軽いがあるわけですよ。

イクメンという言葉がありますが、これからは男性も炊事に関わるスイメンの輩出を

求められる時代になるでしょう。東京都の広報展開などは、男性の家事・育児参画にしても、このように面白そうな造語やコピーでアピールできるような展開を考えてもいいのではないかと思います。

それからデータ等を調べていくと、就業継続率は女性のほうが短いのです。それだけ男性のほうが仕事中心になって、家事・育児、それから介護含めて女性に依存している率が高いんですけれども、ただ、健康破壊という点で見ると男性の方が多いですね。家事・育児分担が少ない割には男性のほうが健康破壊が多いということは、やはり会社での仕事が女性より重いからでしょう。長時間労働もさることながら、会社での重い仕事をこなしてから家に帰ってきて、ちょっと子供の頭をなでるぐらいがお父さんの育児だというふうに考える人もいるわけですが、そのあたりとの調整も必要なのかなと思っています。

単に男性の家事・育児参画ではおさまりに切れないような、非常に複雑な問題が今後出るんだろうと思うんですけれども、そのあたりで東京都の広報展開やウェブ展開にしても、問題提起に深み、面白み、そして都民の、特に男性のハートをキャッチするようなもの、そういうものがあればと思います。そうすれば男性の家事・育児参画について関心を持っていただけるのかなと。東京都が発したキーワードが流行語ぐらいになればいいのですが。そのあたりまで考えてやっていただけたらというのが、私のまとめにかわる意見です。

次は、次第の2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 恐れ入ります。説明に入ります前に、今ご覧いただいております、先ほど斉藤委員からございました就学前の児童を持つ父親の家事・育児時間の数値でございますけれども、土日を含む週7日間の平均の時間というところでございます。

それでは、次第の2の、審議会等における女性委員の任用促進について、説明申し上げます。

東京都では昨年3月に策定いたしました東京都女性活躍推進計画におきまして、政策や方針の決定過程から男女平等参画を進めるため、都の審議会等における女性委員の任用率35%を早期に達成し、更なる向上を目指すということを目標に掲げております。しかし、平成29年4月1日現在の女性委員任用率はごらんのように28.5%となっております。前年度から比べますと0.9ポイント上昇いたしました。目標達成には至っておりません。

この関係につきましては、3月に行われました都議会の予算特別委員会におきまして、小池知事も女性委員の任用促進について、「私が先頭に立って全力で取り組んでいく」と発言しているところでございます。

現状につきまして、ご説明させていただきます。

画面左の折れ線グラフでございますけれども、都と国、都道府県平均を示したものでございます。都のものが青い線、国が赤い線、都道府県の平均が緑色の点線ということになっております。都の女性委員任用率は、国あるいは都道府県平均と比較してもかなり低いという現状でございます。なお、この28.5%でございますけれども、現状47都道府県中、最下位という現状でございます。

ただいまご覧いただいております表でございますけれども、先ほど申し上げました状況を、東京都のところを黄色く示したものでございまして、1位の徳島県、2位の山形県については50%を超えているという状況でございます。

今、ご覧いただいております表は、東京都の局別に女性任用率を示したものでございます。灰色の網掛けになっているところが、それぞれの局の審議会等における女性委員の任用率でございます。

東京都全体でいいますと、女性委員任用率の算定対象となっております審議会の数でございますが、表の右下の網掛けのところに全体の合計をお示ししておりますけれども、全体で222の審議会がございまして、委員の総数は2,431名、そのうち女性いいな693名というところで、女性の任用率28.5%というところになっております。

委員選定上の課題というところで、少し説明を申し上げます。

2,431名の委員でございますけれども、三つに分けてございます。左上の表の一番上の段が「学識経験者」、2段目の欄が「団体推薦」、三つ目の「その他」というのは公募等でございます。特に本日、団体推薦につきまして、説明申し上げますけれども、団体推薦につきましては、関係機関や団体に女性委員をご推薦いただくよう、現在でもご協力をいただいているところでございますが、団体等を代表してご参加というような場合、その団体の理事等の役職の方をご推薦いただくというケースが多くございます。従いまして、役職者に女性が少ない機関や団体からのご推薦の場合、多くの場合、男性が推薦されてきているという現状がございます。

審議会等の性質、中身によりましては、必ずしもその団体の役職者である必要はない

という場合も多いのではないかというふうに考えられます。本日ご参加いただいております関係団体の皆様におかれましては、都の色々な審議会等へ多くの委員の方をご推薦いただきまして、都政の運営にご協力いただいているところでございますけれども、可能な限り女性委員を是非ご推薦いただきまして、政策形成過程における男女平等参画の促進にご協力いただけますよう、お願い申し上げます。

今ご覧いただいておりますのは、現在行っております、女性委員の任用促進に向けた取組でございます。

人材情報の提供、あるいは③のところがございます、各団体様に向けまして女性委員を推薦してくださいという依頼文書のひな形の送付、庁内へ配るといったようなところ、あるいは都庁内での部長級の会議で各局に対して女性委員の任用促進を行っているところでございます。

これまでこのような取組を行ってまいりましたが、先ほど申し上げましたような状況でございますので、今後の取組といたしまして、今ご覧いただいているような、この3月に庁内で、何で女性任用が進まないのかといったようなことの調査を都庁の中で行っております。これによりまして、都庁の色々な部署の課題だとかニーズを把握いたしまして、今後どのようにすれば更に女性委員の任用率向上をしていけるのかというところを検討してまいりたいと思っております。また、上から3番目でございますけれども、庁内の意識改革を図るために、管理職を対象といたしまして、研修を改めて5月に実施する予定でございます。

本件につきましては、関係機関、関係団体の皆様のお力をおかりしまして、女性委員の任用促進を進めてまいりたいと思っておりますので、引き続き、何とぞ御協力いただきますよう、お願い申し上げます。

以上で、説明を終わります。

- 鹿嶋座長 質問等はございますか。よろしいですか。
- 治部委員 素朴な疑問なんですけど、都庁は、私が取材しているほかの企業等々と比べて相当、女性の管理職も多くてというイメージだったんですけど、どうしてこういうふうになっているのかが、素朴な疑問です。というのも、47都道府県で一番最下位というのが非常に、多分皆さんも驚かれて、どうしてかなと。特に、この会議は女性が多いので、思われたので、何か背景があったら教えていただければ。
- 各務男女平等参画課長 今ちょっと手元にデータがないのですが、職員の女性の割合で

すとか、それから管理職の女性の割合、あるいは都議会の議員の女性の割合、こういったものについては我が東京都は決して低くない、むしろ高いものも多いというようなところでございます。ただ、審議会等の任用率だけはなかなか現状、上がっていないというところがありますが、色々な要因なり、それぞれの審議会等の状況、都合というのものあるかと思いますが、今、庁内にアンケート調査なり、それからこれからヒアリング調査も予定しておりますが、その原因だとか課題を洗い出して、この不名誉を何とかそぎたいというところが現状でございます。

○鹿嶋座長 審議会は本当に、最低というのはやっぱり首都東京として恥ずかしいので、是非頑張ってくださいと思うんですけども、もう一つ、委員の任命に当たっては、一部の審議会は職務指定という問題があるんですね。③を見ますと、都の場合も職務指定が入っている審議会があるわけですが、職務指定というのは何々団体の長が資格要件だということです。何々の団体の長という職務を指定した場合、ほとんど女性は入りません。ですから、そこは女性も入れるような、拡大解釈が本来は必要だということで、内閣府の専門調査会にいた時にその議論をし、各府省にそういう趣旨の通達を出していただいたりしたんですが、こういう職務指定まで含めて、東京都も女性の審議会委員を増やす努力をしたほうが良いと思っております。

国の方だって審議会の女性比率は3割を超えています。都の方も3割を超す努力をしてほしいと申し上げて、マイクをお返しします。よろしく申し上げます。

○稲葉男女平等参画担当部長 ありがとうございます。

座長、また委員の皆様、時間どおりの進行にご協力いただきまして、ありがとうございました。

本日は委員の皆様方から様々な視点で非常に貴重な意見をいただくことができました。重ねてお礼を申し上げます。都の取組として報告させていただきました、男性の家事・育児等への参画に向けた気運醸成事業につきましては、これから詳細を検討し、今年度中に実施する予定でございます。本日色々な意見をいただく中で期待値も随分上がったように思いますが、頑張っていきたいと思っております。

次回の開催でございますが、来年2月頃を予定しております。開催時期につきましては改めてご連絡を申し上げますので、引き続き御協力のほどをよろしくお願いいたします。本日は誠にありがとうございました。

(午後3時50分 閉会)