

第3期 東京都男女平等参画審議会

第4回総会 議事録

1 日 時

平成18年9月15日(金) 午後6時から8時まで

2 場 所

都庁第一本庁舎33階 特別会議室N6

3 会議次第

(1) 中間のまとめ(案)について

(2) その他

4 出席委員(50音順)

鮎川一信委員、荒木葉子委員、有手勉委員(会長代理)、いのつめまさみ委員、
後藤憲子委員、庄司洋子委員、高橋重郷委員、高橋史朗委員、野上純子委員、
福沢恵子委員、福原義春会長、藤井静男委員、宮本みち子委員、茂木洋委員、
山田昌弘委員、脇坂明委員、渡辺幸子委員

5 配布資料

資料1 中間のまとめ(案)

資料2 中間のまとめ(案)作成にあたっての考え方

6 議事録

午後 6 時00分開会

産形参事 お待たせいたしました。本日はお忙しい中、また夜間にもかかわらずご出席くださりまして誠に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 4 回総会を開会させていただきます。

議事に入ります前に、本日の出席状況についてご報告いたします。

ご出席予定の委員の方は 17 名で、現在 15 名の方がご出席でございます。運営要綱第 5 に定める総会の開会に必要な定足数に達しておりますことをご報告申し上げます。

また、7 月 16 日付で職員の異動がございましたのでご紹介させていただきます。渡辺生活文化局長でございます。

渡辺局長 渡辺です。どうぞよろしくお願いいたします。

産形参事 山本総務部長でございます。

山本総務部長 よろしくよろしくお願いいたします。

産形参事 それでは、進行は福原会長にお願いいたします。よろしくお願いいたします。

福原会長 皆さんこんばんは。ご苦労さまでございます。ご出席ありがとうございます。

早速議事に入らせていただきますが、会議次第の 2、本審議会の中間のまとめ案についてご議論をいただきたいと思っております。

起草委員の皆さまには、中間のまとめ案の取りまとめに当たりまして大変ご尽力をいただきましたので、この場を借りまして厚くお礼を申し上げたいと思っております。

中間のまとめ案に至るまでの経過などについて有手起草委員長にご説明をいただく予定でございますので、よろしくお願いいたします。

有手起草委員長 私から、起草委員会の検討状況についてご説明させていただきます。

福原会長から、7 月 11 日の第 3 回総会におきまして、起草委員会に対しまして、これまでの議論を踏まえつつ、国際的に見て日本における男女平等参画が進んでいないこと、男女を問わず、誰もが意欲と能力に応じて活躍できる社会をつくる必要があること、少子・高齢化の急速な進展、という時代認識を踏まえて起草すること、また、東京という特殊な都会の状況、この環境の中で、これをどのように発展させていくか、あるいは運用し

ていくかといったことについても配慮して、起草委員会で検討すること、というご指示がございました。

私どもでは、このご指示を受け、7月、8月、9月それぞれ月1回ずつ委員会を開催し、種々検討を加えてまいりました。

これまでの各総会での委員の皆さまのご発言や説明資料等を十分に参考にさせていただきながら、できるだけその発言が盛り込まれるように努力し、委員の間でフリーディスカッションやメール交換をしながら、この案をまとめた次第でございます。

申すまでもなく、バブルの崩壊後、国・地方を問わず、財政再建や不良債権の処理、またグローバル化の一層の進展によって企業の競争が激化するという状況の中で、リストラを初めとし、さまざまな分野で、国民が痛みを享受せざるを得ない現象が生じました。このようなわが国の社会、経済、雇用環境の激変によりまして、人生の設計の見直しをせざるを得ないなどの大変厳しい状況が続いております。

社会の変貌が、法規制や制度改正が間に合わないほど早いわけございまして、現行制度の枠内の改善策だけではなかなか対応できないのではないかと、男女平等参画をめぐる現状認識について慎重に分析するとともに、国際的な先進国の事例を参考にしながら、また、国民の方々が希望する、持てる能力を発揮できるような活力ある社会を実現すべく、さまざまな角度から検討を進めてまいりました。

今回の諮問事項は、大変大きなテーマでございますので、切り口を絞らないとまとまりが見つからないということで、ワークライフバランスの実現という視点と、女性のチャレンジ支援ということを中心にいろいろ議論を進めてまいりました。

まだまだ議論が不足している点もございますし、本日皆様方のご意見を拝聴しながら、さらによりよいものになりますように努めてまいりたいと思います。

若干、案について補足しますと、いろいろな問題がありますが、正規社員とパート・派遣労働者の問題につきまして、説明させていただきます。現実の社会では、従来の正規社員がやっていたような仕事をパート・派遣社員がかなりやっているという実態があります。しかし、その待遇面、処遇面では正規社員と差が見られます。

正規社員もかなり従来よりリストラが進んで、厳しい状況下にあるということで、長時間労働が常態化したり、50代で自殺がふえたり、30代で精神的な疾患がふえる、20代で転職が当たり前といったことも含めて、現場ではかなり大変な事態も起きています。こういう状況の中でワークライフバランスを実現するとしたらどういうことが考えられるのかを

検討しました。

私どもとしましては、ただ多様な働き方がいいとか、多様な選択がいいというだけではまとまりのない社会になってしまうので、これをまとめるような哲学が必要ではないか、それではそういう哲学はどういう哲学なのか、目指すべき男女平等参画社会のあり方はどういう姿だろうかといったところもいろいろ議論しまして、第1部においてそういった点を含めました。

時間の関係で、これで私の説明を終わらせていただきますが、今日のご議論を踏まえて、さらによりよいものになりますように、皆様方のご意見を拝聴させていただきたいと思えます。どうぞよろしくお願いいたします。

福原会長 ありがとうございます。お聞きのとおり、密度の高い議論を起草委員会でしていただいたと伺っておりますが、きょう皆さまのお手元にありますのは中間のまとめ案でございますので、有手起草委員長からお話がありましたように、今日いろいろご意見をいただきたいと考えております。

続きまして事務局からの説明をお願いいたします。

産形参事 それでは、中間のまとめ案についてご説明いたします。皆さまの席上にご覧いただけます「資料1 中間のまとめ案」をご覧ください。

ご説明の前に1点ご報告いたしますが、委員の皆さまには事前に資料をお送りしてございますが、変更点がございます。

21ページの3つ目の の3行目の数字を直近のものに変更してございます。それ以外についても、てにをはレベルの変更はございますが、その点は説明を省略させていただきます。

それでは説明に入らせていただきます。

1枚おめくりいただきまして「目次」をごらんください。

まず最初が「はじめに」でございまして、次に「第1部 基本的な考え方」、「第2部 行動計画に盛り込むべき事項」の2部構成になっております。

それでは、それぞれの記載内容について簡単に説明させていただきます。

1ページ、「はじめに」でございまして。

現行動計画策定の経緯、今回の審議会の諮問内容、また、都民の皆さまにご意見をお寄せいただきまして、さらに議論を進めて答申することなどを記載してございます。

2ページ、第1部「基本的な考え方」をごらんください。

ここでは男女平等参画をめぐる現状・課題を明らかにした上で、今後目指すべき男女平等参画施策の基本的な方向を示しております。

まず最初の「1 都・国の取組」では、平成14年1月に策定した現行動計画に基づく都の施策の推進、次世代育成支援東京都行動計画や東京都配偶者暴力対策基本計画の策定、都民や事業者と連携・協力した事業の実施などの取組、また、国の動きといたしまして、第2次男女共同参画基本計画の策定や男女雇用機会均等法の改正など、関連する計画や法律の動向について記述しております。

次に「2 男女平等参画をめぐる現状認識」でございます。

社会環境の変化、女性の参画の現状、少子・高齢化の問題など、男女平等参画を取り巻く現状について整理しております。

「(1) 社会環境の変化」では、経済情勢の変化や経済のグローバル化による雇用形態の多様化の進展、また、人々の意識が物質的豊かさから心の豊かさを求めるようになるなど、個人が求める生活様式も多様化し、これまでの制度では対応できない状況が生じており、今後、社会が活力を維持し発展し続けるためには、個人が能力と個性を發揮できる男女平等参画社会の実現がますます重要になっているとの認識を記述しております。

3ページの上段は、「(2) 女性の参画の状況」でございます。

ジェンダーエンパワーメント指数、また女性国会議員の割合、男女間での給与額の格差、労働力率のグラフに示されるいわゆるM字カーブなどの状況から、様々な分野における女性の参画が国際的に見ても低く、女性が十分に活躍できる環境がそろっていないという現状を示しております。

「(3) 急速に進む少子・高齢化」では、合計特殊出生率が東京都では0.98と、全国最低となっており、高齢者の比率も今後急速に上昇することが見込まれるなど、少子・高齢化の急速な進展について記述しています。

(4)は「男女平等参画と少子化」です。

ここでは男女平等参画と少子化対策が密接なかかわりがあることを示しております。

3ページから4ページにまたがりませんが、働く女性の割合が高くとも出生率が回復してきた国々では積極的に男女平等参画を進め、男女がともに働き方を柔軟に選択できるような社会環境を整備していること、育児や家事の女性への負担が大きいことがわが国の少子化の一因であるとも言われていること、などに基づきまして、男女平等参画を進めることが、結果として少子化対策にも寄与するという考えを記述しております。

次は、「3 めざすべき男女平等参画社会のあり方」でございます。

2 であげました現状認識を踏まえまして、今後の目指すべき男女平等参画社会の基本的な方向を示しております。

まず初めに、少子・高齢化により世帯構成や働き手が変化し、人々の価値観が多様化している中、性別や年齢を問わず、その個性と能力が発揮できる機会が確保され、人々が満足感・安心感を得て、生きがいのある充実した生活を送ることができるような社会を目指していかなければならないこと。そのためには男女が能力を十分に発揮でき、多様な生き方を選択できる柔軟な社会の仕組みづくりを進めることが必要であること。これからは仕事か家庭かという単純な選択ではなく、働き方や生き方を柔軟に選択でき、仕事と生活のバランスをとることにより、その人の能力と意欲が発揮できるようにしていくことが重要であること。

続きまして、国際競争の激化などにより、企業は短期的な技術革新、付加価値競争にさらされるとともに、多様な顧客ニーズへの対応が求められており、多様な価値観や個性を持つ人々が活躍できるようにすることは、新しい産業構造やビジネス環境への対応を可能にするため、企業にとっても、社会全体の活力を維持向上することにとっても不可欠であること。

また、多様性、柔軟性を求めるだけでなく、企業を含めた社会制度と調和のとれた個性ある生活を選択できる、そのような、個人として生きがいのある社会をつくっていくべきであること、との基本的な考え方を示しております。

そして、働く者も企業もこうした懐の深い社会の実現に向けて、それぞれの立場から積極的に取り組むことが必要であると結んでおります。

5ページは、「4 めざすべき男女平等参画社会の実現に向けて」でございます。

3 で示されました基本的方向に基づきまして、今後の都の施策の方向、今回の行動計画の改定に当たって中心的に進めるべき事項について述べております。

まず初めに、都は、東京の特性を踏まえつつ、これからの時代に求められる施策の展開を積極的に推進し、配偶者暴力などの人権侵害への対策、健康支援、教育・学習の充実などを着実に進める必要性、今回の行動計画の改定に当たっては「ワークライフバランスの推進」及び「女性のチャレンジ支援の推進」を中心に進めるべきであるとの基本的な認識を示しております。

「(1) ワークライフバランスの推進」では、男女がともに自分らしい生き方を選択でき、

あらゆる年代において、子育てや高齢者介護などと両立がとれる社会にするために、働き方の見直しを含むワークライフバランスを推進すること。

ワークライフバランスの実現は、男女ともに自分らしい、多様で柔軟な生き方を可能にし、個人の生活を豊かにすること。また、企業の生産性の向上、少子高齢化対策を図る上でも重要であることの認識に立ちまして、その上でワークライフバランスを進めるためには、男性が働き方の見直しを図るとともに、企業の理解、取り組みを促進するための支援の必要性、などを示しております。

「(2) 女性のチャレンジ支援の推進」では、女性の参画が十分に進んでいない現状を踏まえ、「上」「横」「再」の女性のチャレンジを積極的に推進し、女性の新しい発想や多様な能力の活用を進めるべきであるとの認識に立ちまして、積極的改善措置を引き続き推進するとともに、女性がいつでもどこでも誰でもチャレンジできるよう、女性のチャレンジ支援策を充実することや、中でも、一旦家庭に入った女性が再チャレンジしたい場合の支援策を充実することの必要性を示しております。

「(3) 行政の役割と連携の重要性」では、都・国の役割と区市町村との連携の必要性について記載しております。

大小を問わず多くの企業が集中する東京の取り組みは全国に大きな影響を与えるため、都は全国自治体の先頭に立って、都民や事業者と連携して積極的に取り組んでいくべきであること。国においても、多様で柔軟な生き方ができるよう必要な法制度などの整備・改善が求められること。地域での取り組みの主体としては、区市町村の役割が重要であり、これまで以上に都と区市町村との連携を進める必要があることを記述しております。

「第1部 基本的考え方」についての説明は以上でございます。

続きまして、7ページ以降の「第2部 行動計画に盛り込むべき事項」の説明に入らせていただきます。A3版の「資料2 中間のまとめ(案)作成にあたっての考え方」により説明させていただきます。中間のまとめ案の該当するページも合わせてご覧いただければと思います。

この「資料2 中間のまとめ(案)作成にあたっての考え方」は、「第2部 行動計画に盛り込むべき事項」の概要をまとめたものでございます。

第2部は各事項ごとに「現状・課題」及び、それに基づきます「基本的方向」という形で考え方を記載しておりますので、資料2でも、それに合わせて整理しております。

第1章「あらゆる分野への参画の促進」の「(1) 働く場における男女平等参画の促進」

から説明させていただきます。

まず初めは「均等な雇用機会の確保」でございます。中間のまとめ案では8ページから9ページになりますので、合わせてご覧いただければと思います。

ここでは雇用の分野において、女性も男性も能力を十分に発揮する機会及び待遇を確保することが、男女平等参画社会の実現にとって極めて重要であるとの認識のもと、「現状・課題」では、女性の所定内給与は男性の7割程度であること、女性の管理職が全くいない事業所が5割を超えているなど、現状は十分でないということ。

また、妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いの禁止、間接差別の禁止などの改正均等法が来年4月に施行されることなどを示しております。

これらを踏まえまして、「基本的方向」として、改正均等法を踏まえた機会均等のさらなる推進を図る必要があること。関連する法制度の内容の事業者への周知徹底、企業の経営施策やCSR、企業の社会的責任の視点も踏まえ、ポジティブアクションなど女性の能力発揮のための取組をより一層促進する必要があることなどを挙げております。

次は「パート・派遣労働者の雇用環境整備」でございます。中間のまとめ案では10ページから11ページになります。

この事項における「現状・課題」でございますが、雇用形態が多様化する中、パート・アルバイト、派遣、契約社員などの正社員以外の労働者がこの10年で増加し、特に女性においては半数を超えており、正社員としての雇用機会が狭まったことの影響を女性が強く受けていること。パートの基幹的戦力化なども含め、その存在は質的にも量的にも重要性を増し、東京の産業の担い手として欠かせない存在となっているものの、所定内給与額の格差など、処遇が働きに見合っていないことなどを示しております。

このようなことを踏まえまして、「基本的方向」として、パート・派遣労働などを多様な働き方の一つとして定着させ、ワークライフバランスを実現するためにも、パート・派遣労働者の雇用環境を整備するとともに、職務に応じた適正な労働条件などを確保し、質の高い就業形態としていく必要があること。労働者がその働き方によって差別され、低い労働条件、雇用環境に置かれることのないようにする必要があることなどを挙げております。

次は「起業家・自営業者への支援」でございます。中間のまとめ案では12ページから13ページになります。

ここでは、起業・自営業は女性の参画が十分期待できる分野であること、東京における

女性社長の会社の割合は全国の中でも高い水準であること、このような「現状・課題」を踏まえまして、「基本的方向」として、多様で柔軟な働き方の一つとして起業が期待され、起業を目指す女性は増えておりますが、今後も女性を含めた起業家がより一層活躍できるように支援することが必要であるなどとしております。

次は「女性のチャレンジ支援」でございます。中間のまとめ案では14ページから15ページになります。

女性のチャレンジ支援は、「第1部 基本的考え方」でも、中心に進めるべき重要な事項とされていることに基づきまして、今回新たに設定した事項でございます。

ここでは、男女を問わず一人一人が社会の担い手として個性と能力を十分発揮できるよう、多様な生き方が選択でき、意欲を持ってチャレンジできる社会をつくることが重要であること。女性の多くが出産・育児等により離職せざるを得ず、加えて離職後の再就職が困難であることなどを踏まえまして、「基本的方向」として、あらゆる意味での女性のチャレンジを促進し、男女を問わず意欲を持ってチャレンジできる社会をつくっていくことが必要であり、とりわけ育児等により離職した女性が再チャレンジできる環境を整備する必要があるなどとしております。

「(2) 社会・地域活動への参加促進」でございます。中間のまとめ案では16ページから17ページになります。

ここでは、女性の参画状況は、ジェンダーエンパワーメント指数から見ても十分であるとは言えないこと、従来女性が少なかった分野にも新たに活躍の場を広げ、多様な価値観、発想を取り入れる必要があるなどの「現状・課題」を踏まえまして、「基本的方向」として、政治・経済、地域、団体など様々な分野における女性の参画拡大の促進、従来女性が少なかった分野における女性の活躍の場の拡大などを挙げております。

「(3) 仕事と家庭・地域生活との調和がとれた生活の実現」の「ワークライフバランスの実現」です。中間のまとめ案では18ページから20ページになります。

ワークライフバランスの実現は、男女ともに自分らしい多様で柔軟な生き方を反映する社会の実現のために必要不可欠なものでございます。「第1部 基本的な考え方」でも、中心に進めるべき重要な事項とされておりますので、今回新たな事項として設定しております。

ここでは、仕事と家庭を同時に重視したい人が男女ともに多うございますが、現実希望どおりになっていないこと、人々の価値観が多様化して、人生の質を高めたいという欲

求も高くなっていることなどの「現状・課題」を踏まえまして、「基本的方向」として、仕事と家庭・地域生活との調和がとれた生活を実現するため、東京において、平成17年に、過去最長となった長時間労働の是正も含め、ワークライフバランスに理解ある社会への転換が必要、仕事も生活も充実できるよう、画一的でなく柔軟な多様な働き方の普及推進、有給休暇や育児・介護休業などを取得しやすい環境づくりなどを挙げております。

次は「子育てに対する支援」です。中間のまとめ案では21ページから22ページになります。

ここでは、子どもを産み育てたいと望む人たちが安心して子育てし、子どもたちを健やかに育てることができる環境を整備することが重要であるとの認識のもと、東京の女性の育休の取得率が86.8%、これに対し男性が0.39%であるにもかかわらず、男性の半数以上が育休の取得を希望しているということ。子育ての負担感を解消し、親が子育ての意義・喜びを実感できるようにするために、身近な地域社会で親を支援する必要があることなどの「現状・課題」を踏まえまして、「基本的方向」として、少子化対策の視点からも、子育て支援に関する施策に加えて、働き方の見直しを含めた取組を推進する必要があるなどを挙げております。

次は「介護・高齢者に対する支援」です。中間のまとめ案では23ページから24ページになります。

ここでは、男女ともに介護と仕事の両立が実現できていない現状、団塊の世代の大量退職を迎え、高齢者がこれまでの知識・経験を生かして活躍できる社会を実現し、東京の活力を維持する必要などを踏まえまして、「基本的方向」として、働き方の見直しを含め、男女ともに介護と仕事の両立が可能な環境整備を行う必要があること。高齢者が知識経験を生かして様々な分野で活躍できる社会を実現し、東京の活力を維持していく必要があることなどを挙げております。

続きまして「第2章 人権が尊重される社会の形成」に入らせていただきます。

はじめは、「(1) 男女平等参画を阻害する暴力への取組」の「配偶者等からの暴力の防止」です。中間のまとめ案では26ページから28ページになります。

ここでは年間1万件近い相談、600件を超える一時保護を行っていること、被害者本人からの相談の99%が女性であること、などの「現状・課題」を踏まえまして、「基本的方向」としては、被害者の安全の確保と、本人の意思を尊重した継続的な支援の必要性、暴力の防止に社会全体で取り組むべきこと、区市町村・民間等との連携のもと、それぞれの

役割を果たすべきこと、恋人等からの暴力に関する普及啓発の充実、意識啓発等防止対策の推進などを挙げております。

「性暴力・ストーカー等の防止」でございます。中間のまとめ案では29ページから30ページでございます。

ここでは、女性警察官による被害者への対応などの支援が必要であること、ストーカー行為等にかかる相談件数は増加傾向にあり、被害者の90%が女性であること、これらの点を踏まえまして、性犯罪の防止と相談しやすい体制づくり、ストーカー規制法を適切に運用し、被害者の立場に立った支援の充実、性犯罪・性暴力への対応等取締りの強化などを挙げております。

「セクシュアル・ハラスメントの防止」でございます。中間のまとめ案では31ページから32ページになります。

ここでは均等法の改正による防止規定の男性への拡大、事業主が行うセクシュアルハラスメント対策が配慮義務から措置義務に変更されたことなどの「現状・課題」を踏まえまして、「基本的方向」として、均等法に基づき、事業者に対する周知徹底の強化、教育機関における防止に向けた体制整備などを挙げております。

「(2) 生涯を通じた健康支援」でございます。中間のまとめ案では33ページから35ページになります。

ここでは、男女ともに健康状態に応じた適切な自己管理が重要であること、妊娠中の女性の健康を確保するため、職場においても妊娠中の女性に対する配慮が必要であること、東京の乳がんの死亡率が全国ワーストワンであること、自殺者のうち50歳代の男性が2割を占めていることなどの現状を踏まえまして、「基本的方向」として、生涯を通じて健康な生活を支援すること、学習指導要領にのっとった性教育の実施、乳がん、子宮がん予防などの知識の普及、心の健康づくりの推進などを挙げております。

「(3) 男女平等参画とメディア」でございます。中間のまとめ案では36ページから37ページになります。

ここでは、表現される側の人権や性・暴力表現に接しない自由に対する配慮、メディアリテラシーの向上などを踏まえ、「基本的方向」として、メディア事業者自身による暴力・性表現の自粛など自主規制の促進、メディアへの対応能力の育成、また、インターネット利用についてのフィルタリングの開発・提供などを挙げております。

「第3章 男女平等参画を推進する社会づくり」に入らせていただきます。

「(1) 教育・学習の充実」です。中間のまとめ案では40ページから41ページになります。

ここでは、適切な男女平等教育の推進、子どもころからキャリア・ライフ・デザインを考える機会を提供するなど、男女ともに勤労観・職業観の育成が重要であることなどを踏まえ、**「基本的方向」**として男女平等教育を教育課程に位置づけ、組織的・計画的に推進すること、また、ライフスタイルに応じた一人ひとりの目的と能力に合った学習機会の提供、学校、家庭、地域、職場の相互連携の促進などを挙げております。

「(2) 普及広報の充実」の「**情報交流の推進**」です。中間のまとめ案では42ページになります。

ここでは、あらゆる場における男女の参画状況や関連法規、諸外国の動向等のタイムリーな情報提供などを踏まえ、**「基本的方向」**として、様々な情報の幅広い提供、団体間の交流の促進などを挙げております。

「**社会制度・慣行の見直し**」でございます。中間のまとめ案では43ページになります。

ここでは、ライフスタイルの変化等により現行の制度などが機能しなくなっている面があるということを踏まえ、**「基本的方向」**として、社会制度や慣習について、男女平等参画の視点からの見直しを検討することなどを挙げております。

最後は「(3) 推進体制」です。中間のまとめ案では44ページになります。

ここでは、あらゆる主体による幅広い分野での施策や取組が必要であること、相談体制を整備し、相談機関相互の連携の強化などを踏まえて、**「基本的方向」**として、都の推進体制の整備、相談や申し出ができる体制の整備、都民及び事業者等で構成する東京都男女平等参画を進める会との連携・協力体制の充実などを挙げてございます。

内容の説明については以上でございます。

今回は割愛させていただいておりますが、中間のまとめの巻末には、「**中間のまとめ参考資料一覧**」のとおり、資料を添付する予定でございます。

雑駁でございますが、中間のまとめ案についての説明は以上でございます。

福原会長 ありがとうございます。

今、通してご説明をいただきましたが、二つの部分がございまして、「**第1部 基本的な考え方**」、ここでは、行動計画改定に当たっての基本的考え方について、現状認識とともに記載したわけでございます。

「**第2部 行動計画に盛り込むべき事項**」では、ご説明のとおり、第1部の基本的な考え方を踏まえて、新しい行動計画に盛り込むべき事項を、第1章「あらゆる分野への参画

の促進」と第2章「人権が尊重される社会の形成」、第3章「男女平等参画を推進する社会づくり」の各章ごとに、「現状・課題」と取組についての「基本的方向」を書いていたわけでございます。

以上を通して、大変広い分野になるわけですが、これからご意見をいただきたいと思っております。

承るところによると、山田委員が途中からご出張ということなので優先的にご発言をいただくとありがたいのでございますが、そのほか、挙手をしていただいて自由にご発言をいただきたいと思います。

山田委員 ご配慮いただきましたので、質問と、何点が意見を申し上げたいと思います。

質問ですが、10ページからのところですが、「パート・派遣労働者」という名称にしたのは何か意味がありますでしょうか。最近フリーターとかさまざまな言葉が使われていますが、「非正規雇用」としなかった理由が特に何かあるのかというのが質問でございます。

意見としましては、フリーターでもいいのですが、非正規雇用を解消していくには二つの方向があって、非正規雇用者を正社員にしていく方向性と、ここに書かれているような、非正規雇用を安定化するというのはすごく矛盾していると思いますが、非正規雇用をいい条件にしていく方向性と二つの方向性があるんですが、パート・派遣労働者を正社員にしていくことよりもこちらを選択したのはどういう意味があるのかお聞きしたい。

フリーター対策と言われるのは、パート・派遣の人を正社員にしていく形の対策が中心なのですが、この案ではその方向ではなくて、パート・派遣労働者を定着させる方向になっている理由をお聞きしたいというのが質問です。

次に意見ですが、16ページの「社会・地域活動への参画促進」のところ、都に求める取組の方向には書いてありますが、女性のトップは少ないんですが、実際に活動しているのは女性の方が多くて、男性の参加は一部に偏っているところを現状・課題に入れていただきたいというのが一つです。

2つ目は、暴力に関する取組のところですが、国の委員をさせていただいている視点から申し上げますと、加害者になってからの対策よりも、加害者になる前の対策が重要になっていきますので、教育等のところで、暴力はいけないとか、セクハラはいけないという対策を教育の段階で盛り込むべきだと思います。

加害者になってしまったからの対策は非常に難しいということが言われていますので、

加害者にならないための教育を入れていただくようお願い申し上げます。

健康のところ、身体的な健康だけではなく、メンタルヘルスに関して入れていただいたのは非常にいいことだと思っています。特に自殺とかうつに関しては男性の方が多く、それは男性であることによるプレッシャーが相当かかっていることも一因だと思われるので、そこをもう少し詳しく書き込んでもらえればうれしいなと思っています。

福原会長 質問を1点、ご意見を3点伺ったんですが、とりあえずここで事務局からご説明をいただくことにしましょうか。

産形参事 起草委員会の中で、今後は多様な働き方が必要であろうという議論がございました。

確かに非正規社員の正規化という方向もございしますが、非正規社員という言い方がマイナスのレッテルを貼ることになるのではないかと、正規が正しくて非正規が正しくないようなイメージがあるのではないかとのご意見がございまして、非正規という言葉をなるべく使わないようにしようということからこういう表現になってございます。

パートとか派遣労働の方々には女性が多く、特に一旦離職されて再就職のときにはパートという方が多くなっています。そういう方々が、正社員と同じような働き方をしている場合があるにもかかわらず、処遇が見合っていないという問題があるので、このバランスを確保することが必要ではないかというご意見がございました。

「社会・地域活動への参画促進」のところ、ご指摘の点を「現状・課題」の方にも入れるべきである、ということについては、また起草委員会の中でご議論をいただければと思っています。暴力のところのご指摘もおっしゃることはごもっともでございますので、起草委員会の中でご議論をいただければと思っています。

福原会長 山田委員のご発言は、まとめを最終的に案にするときに十分考慮するということですね。

正規、非正規というところがずいぶん皆さんで問題になったということをお伺いします。

脇坂委員 事務局原案は非正規になっていましたが、起草委員会で私が絶対使ってくれるなと強く要望したので、長くなりますが、ご説明したいと思います。

パートタイム労働者、フリーターも短時間勤務ですから、パートの定義に基づくと、一応パートタイムに入りますが、職場では非正規労働者という名称は絶対使われていないわけですね。たまにそういう呼び方をする会社もありますが、基本的にはない。会社も苦労し

ているわけです。働き方の違いを、身分ではなくて、働き方の違いという形で認識すべきで、パートか正社員かという形でそれぞれを分けて分類してしまうのは、まずいのではないかとということで一生懸命努力をされている。

労働経済白書でも経済白書でも非正規という名称になっています。統計そのものがそうになっているんですね。非常にまずいです。

僕はギャップを前々から感じていまして、国とか地方自治体が、非正規の処遇はまずいと言いながら非正規を使い続けるのは、非常にマイナスのイメージを植えつけているんじゃないか、現場とギャップがあるのではないかと思っています。

山田先生がおっしゃった、「正社員化」か「短時間勤務そのものの処遇改善」かの二つの道についてですが、確かにフリーターについてだけ見ると、7割から8割が、いわゆる正社員、フルタイムになりたいということですが、派遣社員にしるパートタイム、いわゆる主婦パートにしる、短時間勤務そのものもいい、フルタイム・正社員になりたくないという人が圧倒的に多いわけです。

そのため、その人たちの働き方は非正社員という括りではなく、自分たちはきっちり短時間で働いているんだと発信していく方が、世の中の大きな流れには合っているのではないかと思います。このようにしました。「パート・派遣労働者の雇用環境整備」自体の場所を、僕は「(3)」か「(3)」に移すべきであると言ったんですが、そこは通らなかったんですが、少なくとも非正規社員という言葉は、これからは国とか東京都も絶対に使うべきではない。新聞、マスメディアも使うべきではない。現状と大きなギャップがある言葉だと思いますし、非正規の暗いイメージをあおるようなことを、今後はこういった文書、公的な文書で行ってしまうのは非常にまずいと思ひまして、かなり強力で主張して取ってもらった経緯があります。

福原会長 ご説明いただいてありがとうございました。

脇坂委員のお話も伺いまして考えてみますと、国あるいは厚生労働省そのほかの公式なものは、正規・非正規という分類をされていたように思います。

おっしゃるように正規・非正規という分類をやめて、新しい言葉で考えることはできなかについてですが、時間切れになったので、もう少し時間をいただいて、そこが補えるかどうかを検討させていただきたいと思ひます。

私は、もともと正規とは何だ、非正規とは何だ、その定義から始めないと、この言葉は安易に使えないと思ひしておりますので、今の脇坂委員のお話のように、差別感も含めて、

この問題を考え直す必要があるのではないかと思います。

もともと多様な働き方と言っても、何のために働き方を多様にするかと言うと、その人たちが生きがいを持って満足していただくためにそうするわけです。そうすると、いわゆる非正規であっても、そちらのほうがいいという方も少数ながらおられるわけで、その方々に対する配慮もしなければいけないのではないかとこの視点から、このところはまだ書き込んだり直したりする余地があるのではないかと考えております。ありがとうございました。

ほかにございますでしょうか。

荒木委員 荒木でございます。産業医と内科医をしております。

パート・アルバイトは、労働法規から言うとパート労働法に二つとも当たると思います。派遣は派遣労働法ですし、契約はまた別な労働法規になると思いますので、本来は「パート」「派遣」の間に入るのは点ではなくて、カンマだと思います。労働法規の点から言うと、この二つを同じようなくくりでまとめるには無理があると思いますので、できれば法規にのっとった形で整理していくのがよろしいのではないかなと思います。

福原会長 ありがとうございます。事務局、それでよろしゅうございますか。

産形参事 起草委員会の中で検討させていただければと思います。

福原会長 では、次の案を提出するまでに検討させていただきます。

高橋(重)委員 パート・派遣労働は多様な働き方の一つとして積極的に認めようという観点で書かれているんですが、パートを実際に見てみると、本人たちが望んで短時間労働をしていると見ていいのかどうかという問題があります。税金の壁や、130万円の年金の壁があるために、いわば目の前の利益によってそうした選択をしているということも考えられるわけですね。

ですから、ただ単純にパート・派遣労働を、多様な働き方の一つとして積極的に見る見方にはやや疑問がありますので、その点についても配慮しておく必要があるのではないかと考えています。

福原会長 ありがとうございました。先ほどもご議論があったように、パートであるけれども、パートでない働き方を希望しておられる方と、パートの働き方がいいという方といるわけですが、さらに、税金とか年金の問題も考えて、やむなくそれを選択しているということもあるということ踏まえて、どう書くかということになると思いますが、宿題をいただいたということにさせていただきます。ありがとうございます。

茂木委員 パート・派遣労働者の件ですが、今、全体に正社員化ということがいいことだという動きがありますが、先ほどお話がございましたとおり、多様な働き方という前提と、パート・派遣労働者の雇用環境整備という前提に立ちますと、正社員化という方向が強すぎると、むしろ雇用の場を失うのではないかとということも一方ではありますので、私としては、今の書きの方がいいのではないかと感じております。

福原会長 ありがとうございます。いずれにしても両方の働き方を尊重しなければならぬということですし、現在パートで働いている方のかなりの部分は、そうでない働き方も求めているのであろうという現状もありますので、その辺を十分考慮して起草していただきたいと考えております。

荒木委員 私は医者として審議会に入っておりますので、「生涯を通じた健康支援」についてご意見を申し上げたいと思います。

この分野は、国の第2次男女共同参画基本計画では、「男女の性差に応じた的確な医療の推進」という項目になっております。この項目のポイントは、医療関係者及び国民に、男女の性差に応じた的確な医療についての知識の普及を図るということ、でございます。

この国の計画にのっとって都は考えなければいけないと思うのですが、一つは、いろいろな対策の中に医療関係者という項目が入っていないのが若干残念だなと思っておりますので、どこかに、医療関係者に対する取組を明確にうたっていただきたいと思っております。

また、男女の性差に応じた的確な医療という項目も余り明確に述べられていないのが残念でございます。

いろいろな細かい項目があるのですが、特に女性と男性とでは性ホルモンの動向が、20代から60代まで全く異なっております。性ホルモンの動向が違うことによって健康リスクが異なり、それがいろいろな問題を起こしてくるわけですから、男女それぞれのリスクに応じた健康診断及び健康教育の推進も明確にうたっていただきたいと思っております。

特に東京都の場合は、乳がんが全国で最も高いのはもちろんでございますが、性行動が早まっているために、子宮がん、とりわけ頸部がんが20代から30代にかけて上昇傾向を示しているのも確かでございます。

従いまして、そういったことも考えると、乳がん及び子宮がんについて明確に盛り込んでいただきたいですし、性教育の推進についても必ず明記していただきたい。

不妊に関しては、いろいろな不妊治療の対策もありますが、不妊の大きな原因は、まずは年齢です。母体の年齢が高すぎると、いくら不妊治療をやっても効果が薄く、35歳を超

えてからの不妊治療の成功率は10%を割ってきます。そのため、一番産みやすい、産みどきに産める施策が強力に推進される必要があると思います。

もう一つ大きな不妊の原因はクラミジアの感染症でございます。クラミジアに対する啓発も大変重要な問題で、10代の方々への啓発ももちろん重要ですが、成人のクラミジア感染も非常に多いです。その認識がある男性が大変少ないため、どんどん感染させている現状がございますので、すべての年齢に対しての性感染症対策は、エイズの問題とともに極めて大事だと思っております。

さらに、たばことアルコールと食と運動の問題もありますが、今回の行動計画の中に、どこまで健康の問題を重点的に盛り込むかは大変難しい判断だと思うので、主にリプロダクティブな面が強調されるのはやむを得ないだろうとは思っています。リプロダクティブという言葉そのものが、国際的にも議論があり、ここに使われていないのが残念なんですが、性と健康は一番大事な問題なので、「性と生殖に関する」という日本語で構わないのですが、それをうたっていただきたいと願っております。

健康診断の問題を申し上げますと、先ほどのパート・派遣労働者には職域健診がなかなか行き届いていないという大きな問題がございますので、雇用形態にかかわらず、健診にアプローチできる均等性と言いますか、平等性と言いますか、そういうものもうたっていただけるとうれしいと思います。

また、東京都は職住が接近していない労働者が非常に多いです。ですから、たとえば埼玉、千葉の地域保健で、がんの健診の提供があったとしてもなかなか受けることができないのです。地域、職域、学校の連携を通して健診・健康教育を進めるのが、メガポリスとしての東京都の役目ではないかと思えます。

福原会長 ありがとうございます。医療、健康についての幾つかのご指摘をいただきました。

おっしゃるように、優先順位からいってどれとどれを入れるかということがございますので、それは検討させていただきます。

一つお伺いしたいのですが、医療関係者についての項目を増やすことを最初にご提案になったと思いますが、医療関係者についてどのようにすることをお考えでしょうか。

荒木委員 一つには、都においては、産業医の教育とか、母性保健のための教育とか、プログラムがいろいろございます。

例えば産業医教育において必ず、「性差に基づく健康支援及び健診」とか「健康指導に

関する項目を入れること」とうたっていたければ、東京都の医師会はそれに従った教育を産業医にしなければいけないことになりますね。また、母性保護とか月経障害のようなプレママ事例ですね、ママになれないで不妊になってしまう人も多いわけですから、そういう教育を、働く者のために行うことが産業医の必須になれば、もっと広く、啓発のターゲットに行き渡るのではないかと思います。

福原会長 ありがとうございます。もう一つ質問ですが、私、不勉強なので教えていただきたいのですが、リプロダクティブに当たる日本語は何になるのでしょうか。

荒木委員 多分「性と生殖」だと思いますが、リプロダクティブヘルスというのは必ずしも女性のみではなくて、男性のリプロダクティブヘルスも入るわけですね。

セックスレスの問題とか勃起障害もそうですし、実際困っているのは、女の子は婦人科あるいは内科でクラミジアの相談ができるんですが、男の子のティーンエイジャーの性感染症とかエイズを小児科も余り見ることができないのです。かといって、おじさんたちがいっぱいいる泌尿器科クリニックにも行くこともできないので、正しい性のあり方を、10代の男の子たちが医療機関で学ぶことができないのです。

ですから、男の子の性教育が意外と抜け落ちているのが大きな問題で、この案にも女性外来という記載がありましたし、私も女性外来はとてもいいことだと思うんですが、実は男性の性の外来もとても貧困なのが日本の現状ではないかなと思っております。

メンタルヘルスも、先ほど山田先生がおっしゃいましたように、30歳から50歳までの男性にはものすごくメンタルヘルスを害している人が多く、しかも死に直結しやすいという状況があります。女性の方がうつ的人数自体としては多いのですけれども、男性は死に直結しやすいのです。

ですから、男性にも男性としての悩みをきちんと受けとめる場所がないのが現状だと思いますので、両性のリスクに応じたそれぞれの医療は必須ではないかと感じております。

福原会長 ありがとうございます。ずいぶん勉強させていただきました。

非常に悩ましい問題ですね。どこまで報告書の中に盛り込めるか、起草委員の方々にご検討いただくようにしたいと思います。

ほかにご意見ございますでしょうか。

高橋(史)委員 中間まとめ案について、2点意見を申し上げたいと思います。一つは21ページからの「子育てに対する支援」、もう一つは40ページからの「教育・学習の充実」ということに関連して、ぜひ追加していただきたいと思うことがございます。

1点目は21ページでございますが、これは私が一貫して主張してきたことでございますが、下から5～6行目に「親が子育ての意義、喜びを実感できるようにするために」という記載がございまして、そのための親支援ということの内容ですが、少子化という観点から考えましても、私、2回目のときに申し上げたかと思いますが、子どもを産み育てたいという内発的な動機づけが大事でありまして、親になるための学習という視点、あるいは親育ち、親の人間的な成長を促す学習の場が必要だと考えております。

今日もたまたま、NHKの朝のニュース番組で、全国に広がる親教育という特集をやっておりまして、たしか浜松とかいろんなところが紹介されておりましたが、全国に親学習という動きが急速に広がっておりまして、前回欠席したものですからペーパーで書かせていただきましたが、文部科学省の中央教育審議会の生涯学習の中にも、そのことに言及がございまして。再確認をしますと、審議経過報告の中に、親になるための学習の充実を図るとともに、親が親として育ち、最近、親力という言葉を使う方がいらっしゃいますが、親力をつけるような学習を大幅に充実するための方策を検討することが必要だと思います。これが家庭の教育力の向上策として大きくクローズアップされているわけですが、例えばここに文部科学省の家庭教育支援総合推進事業の冊子を持ってきているんですが、ここには、「親としての学びのすすめ」というのが大きな柱で入っています。

親になるための学びという視点から言いますと、家庭教育支援総合力推進事業の中に、次世代の親となる中高生の楽しい子育てふれあい交流事業で、乳幼児とふれあう機会をもっとふやして、親になることの意義とか喜び、つまり子どもを産み育てたいという動機づけを促すような学習の場をつくっています。大事な視点ではないかと思しますので、親支援というところに、親育ちあるいは親になるための学びという、親学習の視点を何らかの形で追加していただけないかというのが1点目のご提案でございます。

2点目は40ページの「教育・学習の充実」というところについてです。当初いただきました資料の中に、この審議会の諮問理由が三つ書いてございまして、その二つ目の柱が、国の第2次男女共同参画基本計画を勘案して改定する必要があると。この中間まとめ案にも、冒頭に国の第2次基本計画のことが出てまいります。

第2次基本計画を読んでおりまして、私が少し考えましたのは、ジェンダーの定義の中に、いままでは「社会的、文化的性」という言葉を使っていたのですが、「文化的」という言葉が入っていないわけですね。

なぜ文化的という言葉が入っていないのかと問い合わせましたら、雛祭りとか鯉のぼり

のようないわゆる伝統文化を否定するような誤解が一部にあって、「文化的性別」という言葉を取ったんだという答えが返ってまいりました。

前回のペーパーの中で紹介いたしましたが、文部科学省が昨年初めて全国で実施した、「男女の扱い等に関する調査」が行われまして、その結果が7月1日の新聞に大きく報道されました。それによれば、雛祭りや鯉のぼりについて、46の公立幼稚園が男女平等に反するとして中止したということが書いてございます。

そのほか、キャンプや修学旅行などで男女同室で宿泊した小学校が345校等々、男女の混合の騎馬戦とかいろんなことが書いてございまして、そういうことを見直すことの視点が基本計画にはっきり書いてあるわけでございます。文部科学省が同日に出した通知の中でも、ジェンダーの視点の定義を明確にして誤解の解消に努めるとか、恣意的な運用や解釈が行われないようにわかりやすい広報啓発活動をすすめるとか、そういうことの徹底を求めているわけですが、「教育・学習の充実」のところに、どういう表現かは起草委員会で検討していただければ結構ですが、第2次基本計画の趣旨をきちんと踏まえていただきたいと思います。そして家族、家庭、地域のきずな再生ということが、少子化対策の一環としての家族の位置づけ・役割の見直しの中で、政務官会議のプロジェクトチームでも提言がされているようでございますが、そういう点もぜひ勘案していただきたい。その趣旨を何らかの形で盛り込んでいただきたいという要望でございます。

福原会長 ありがとうございます。高橋委員は前回ご欠席だったんですが、寄せられたご意見につきましては全員にお配りしてございますので、今ご指摘になった2点、親の学習のことと、ジェンダーに伴う解釈をもう少しはっきりして混乱を起こさないという視点を含めていただくように起草委員会にお願いしたいと思います。

ほかにございませんでしょうか。

藤井委員 先ほどどなたかが東京らしさという言い方をしておりましたが、東京らしさでこういう方向性を定めていく場合に、一つ欠けているのが、村社会の再生ということではないかと思っています。

前から発言をさせていただいておりますが、私、田舎に住んでいますから、そういう意味では村社会が残っております。いわゆる東京の都心と比べたら出生率も高いですし、雇用の場が逆に少なくなっている部分がありますが、少子化という時代の中で考える場合に、前回申し上げた2世代住宅の充実も含めて、いわゆる地域社会、村社会を東京で再生する、東京といっても、多摩の方もありますし、下町もありますし、そういう意味では可能性が

あると思いますので、村社会をもう一度再構築した上で、少子化対策のためにも子育てのしやすい状況をつくっていく必要があるということ、この中間のまとめ案の中でもっと主張してもいいのかなという気がしています。

福原会長 ありがとうございます。事務局、どのように今のご提案を考えていきましょうか。

今おっしゃることはもっともだと思います。しかし、これを一般論として入れるのは難しいところもありますね。どういうふうに扱いますか。

産形参事 地域社会の再生ということなのかなと思うんですが。

藤井委員 これを読みまして、線が細いなと感じたものですから。

福原会長 今、伝統的な社会が保たれているところを破壊するわけでは決してありませんので、さらにそういった地域性も尊重すべきということを入れるか、または入れるならどこに入れるかについて、少し起草委員会で考えさせていただきたいと思います。ありがとうございます。

庄司委員 これを拝見しまして、非常に丁寧に、よく考えられた原案だと思ひまして、起草委員会の皆様に大変感謝しております。特に、非常に具体的なデータが多くて説得力があると思います。

その中で私も唯一気になったところは、先ほど山田委員が冒頭におっしゃった、いわゆる非正規とくくられているあたりを、差別的なカテゴライズをしないようにする配慮は大変大事だと思いますが、多様な働き方の一つとして定着させるということの本気でやるとしますと、今の現状としては、パートタイム、派遣労働は圧倒的に女性が多いわけですが、その背景にあるものをきちんと書き抜かないと、女性にだけ多様な働き方が定着していく可能性は非常に高いのではないかとこのところが心配です。

10ページ一番下の には、「男女を問わず一人一人のライフステージに応じた多様な働き方」と書いてあるんですが、現状を見ると、ワークライフバランスの担い手は女性であって、男性は依然として、現実にはワークアンドワークです。

その中で、多様な働き方の一つとして定着させるということの、ある種の危険もないわけではないので、もしそういうことを前面に出すのであれば、女性ばかりが現実にはワークライフバランスを追求せざるを得ない状況にあり、男性にとっては、これが本当に現実的な方向として期待できるのかどうかという心配がある。そこを突破するにはどうしたらいいのかをきちんと書き抜かないと危ういという感じを持っております。今、具体的にど

ういう文面ということは適切には表現できないんですが、その点もう一度ぜひご検討いただきたいと思います。

福原会長 それでは有手起草委員長から。

有手起草委員長 今ご指摘いただきましたパート・派遣労働の取り扱いにつきましては起草委員会でも大変に議論になりました。今ご指摘のあった点も踏まえまして、パートタイムの働き方はライフスタイルに合わせるとともに、キャリア形成の一つのスタイルとしてとらえるべきだという意見もございました。

現在の問題は、パートタイムとフルタイムの転換が自由に行われないことであり、この転換ができないと、ライフステージの中で多様な選択ができないという現状もあるようでございます。今日、この会でいろんなご意見が出ましたので、今後の取扱いにつきましては起草委員会の中で、脇坂先生、福沢先生、武石先生、大沢先生のお知恵をかりながら、次回までもう少し議論させていただいて、今おっしゃられたような懸念が、どういう表現をすれば取り除かれるのか、非常に苦労することになるかと思いますが、精一杯検討させていただきます。

福原会長 ありがとうございます。庄司委員のご指摘は、あるべき理想の姿と現状認識が一緒くたになってしまったために、今おっしゃられたような危険をお感じになるところがあるかもしれませんので、その辺をもう少しクリアにわかりやすくしていただきたいと考えております。

ほかにございますでしょうか。いかがでしょうか。

渡辺委員 基本的には私も、起草委員会で、優先順位をつけて、重点的にまとめていただいたこの案を読んで、来年度からの5年間で何をしなければならないということが非常に伝わってくる案だと思いました。ありがとうございます。

その中で教えていただきたいと思いますのは、東京都は首都圏ですから、人口減少社会といっても東京都は増えていく人口推計を前提としているのかということです。

島しょもある中では、人口減少についてのトレンドのとらえ方について特に議論にならなかったことについてお教えいただけたらというのが、1点です。

次に、この案は、目次の次に「第1部 基本的考え方」、「第2部 行動計画に盛り込むべき事項」という構成になっているわけですが、計画に盛り込む際に、これまでの計画がそうであったように網羅的に何でも、盛り込むべき事項だから盛り込んであればいいということになってしまうと、計画が平板なものになってしまい、せっかくのメリハリがある

答申が生きないのではないかとということが、P D C Aの視点からも非常に気になります。ちょっと先走っていて恐縮ですが、その点が2点目です。

最後になりますが、44ページに「推進体制」がございます。東京都男女平等参画を進める会との連携・協力体制と合わせて、評価をするという視点が入ってきますと、P D C Aが回っていくと同時に、当然数値目標を掲げる努力をすとか、評価をすることになります。その時、網羅的な計画だと評価のしようがなく、私の自治体でも今その点で苦しんでおります。

計画の期限が切られているとすると、特に何をすべきかということも含めて、ぜひ評価をする視点を持った推進体制にしていただけたらということ、これは意見として申し述べさせていただきます。

福原会長 ありがとうございます。大きく言って3つの点、東京都としては人口減少という問題をどのように認識するかということ、2番目に、行動計画が羅列的・総花的であると5年間の行動計画として具体的にならないので、その辺をもう少し考えた方がいいということ、3番目には、推進体制の中で評価の仕組みを入れないとP D C Aのサイクルが回らないじゃないかという3点のご指摘だと思います。

1番目は私は余り認識していなかったところですが、また皆さんで考えていただけますか。

2番目についてはおっしゃるとおりなので、もう一度これを皆さんでもんでいただいて優先順位、あるいは実際に行動計画として取り上げるべきものは一体何か、項目として羅列してあるのは当然ですが、行動計画として、優先順位の上の方に載るのは何かということをはっきりさせることがメリハリをつけることであろうかと思えます。

評価についてはまだ全くお考えになっていないところだと思いますので、どのような評価の仕組みが入れられるだろうかという検討をしていただきたいと思います。ありがとうございます。

有手起草委員長から。

有手起草委員長 先ほど大島の藤井町長からお話がありましたが、検討を加える中で、最初の総会で、新宿区長の中山委員もご意見として言っておられたと思うんですが、地域社会から男女共同参画、子育て、介護、地域の再生、治安、いろんなことをやらないと実効性が上がらないと思っております。

国とか都は、そういう地域の現場から離れますので、こういうことが今問題になってい

るので、地方自治体、特に区市町村の方で積極的な取り組みをしたいとか、審議会でぜひ取り上げてもらいたいとか、そういうことのご提案やご意見がありましたら、十分お聞きしたいと思っておりますので、起草委員会に出していただければ、それを参考にまた検討させていただきたいと思えます。

そういう中で、東京都の人口減少の話とか、職住近接の話とか、いろいろな問題も取り上げられるかと思えます。東京の特性を反映した施策も本当は書き込みたいところですが、私どもの方で情報がまだ十分ではございませんので、関心がおありの方は出していただきたいと思えます。

福原会長 ありがとうございます。藤井委員、何か具体的にこういうものというポイントがございましたら、メモでも結構ですから事務局に出していただければ、それは起草委員会で、どういうふうに入れ込むかを考えていただこうと思えます。

藤井委員 補助制度みたいなお話もありましたが、「都に求める取組の方向」という項目では、常に「必要があります」ということで終わっているんですが、表現として本当にこれでいいのか非常に気になります。どういうふうにお考えで、こういう表現なんでしょうか。

もう一つ、有手さんがおっしゃっていましたが、我々、地方自治というか、公共団体という立場からいろんな形で考えるのは、どこかで何かをするときにはついて回るものがあるということです。そういうものがこれから現実的に、東京都の制度の中に出てくるのかということも、全部でなくてもいいのですが、そういうつもりがあるとかないとかということぐらいは教えていただければと思えます。

福原会長 前の方のことについては、ただ「必要があります」とすべてにつけるのではなくて、これは具体的に行動計画の中に入れるとか、これは今回は入れられないけれども十分に考えておかななくてはならないことであるとか、記述上の差別をつけて当たるべきことであろうと思えますので、起草委員会の皆さまにその辺を、もう一度全部にわたってお考えをいただきたいと思えます。

制度的なことが伴うかということにつきましては、私が答える立場ではございませんが、第三者的に考えると、必要なものは制度なり何なりをつくらなくてはならないものもあるでしょうし、そうでなくても現行法で十分対応できるものもあるでしょうし、この辺も起草委員会でもう一度各項にわたってご検討いただきたいと思えますが、事務局、それによるしゅうございましょうか。

産形参事 検討させていただきます。

福原会長 ということだそうです。

高橋(史)委員 若干の補足をさせていただきたいんですが、先ほどジェンダーについて、国の第2次基本計画の観点から意見を申し上げたんですが、東京都の観点から言いますと、東京都が「日本の伝統・文化」という教科をつくるということで、そのカリキュラムもでき上がっているようですが、それを見ておりますと、指導内容の1番目の柱が「日本人の心に関すること」という項目になっておりまして、その4つ目に、茶道、華道、武道にかかわる伝統的な考え方を理解し、そこに込められた日本人の精神文化を探ることと書いてございます。

鯉のぼり、雛祭りが男女平等に反するという46の公立幼稚園があったということを申し上げましたが、実際に「桃から生まれた桃子ちゃん」という教材が高校の教科書に載っていたり、おじいさんは川へ洗濯に、おばあさんは山へ芝刈りにというジェンダーフリー物語になったり、ジェンダーフリーが、日本の文化を誤解する形で教育の中で広がるとすれば、これは東京都が推進する日本の伝統文化に反することになります。また、青年会議所のサマーコンファレンスに出ましたが、「武」は、戈をとどむという平和の象徴だということが載っていたんですが、武というのは男らしさにかかわる、固定的な役割分担意識にかかわるという意見があるんですが、本来、武は、戈をとどむという平和の精神だ、これが日本人の心だということがキチッと理解されるように、混乱のないようにという配慮、東京都も日本の伝統文化、高校だけではございませんで、小中でも50ぐらいの推進校があると聞いておりますが、小中高を含めた大きな流れになっていくわけですので、その点でもご配慮をいただきたいということを追加したいと思います。

福原会長 私も理解していなかったことを教えていただきましてありがとうございます。十分に参考にさせていただきたいと思います。

鮎川委員 次世代に向けて教育の視点が大事だと思っているのですが、教育に関する記載では、キャリア・ライフ・デザインを考える機会などが書かれており、先ほど、自ら加害者にならないための教育などを入れるべきだというご意見もありました。私は、第1章、第2章と第3章が余り連携がないというか、今回はワークライフバランスが重要であるということになっているんですが、教育の部分では、ワークライフバランスにはふれられていません。入れられるかどうかはわかりませんが、その辺は検討していただきたいと思いますが、この問題はそんなに簡単に解決するものではないし、長期的に見て、次世代に

がんばってもらえないと思っています。その観点から、第1章で求めているようなものを教育の分野でも、今からきちんと配慮して盛り込むべきではないかと思ったものから、できる限り連携するような形で入れていただければと思いました。

福原会長 ありがとうございます。男女平等参画社会をつくる上で、教育の役割のようなものを再確認して、問題提起と行動計画全般との間に関連をつけるべきだということですね。

野上委員 私も同じく教育の分野で、セクハラとかDVとか暴力など、加害者にならないための教育あるいは自殺をしないための教育、こういうものも非常に大事だと思っています。子どもたちがキャリア・ライフ・デザインということで、自分の生涯を描いていくことが本当に大事なことだと思っています。

この案では、「男女平等教育を教育課程に位置づけ、全教育活動を通して組織的・計画的に適切な教育を実施する必要がある」と書いてあります。

とてもよくわかって大事なことだと思いますが、実際の学校現場におりました経験から申し上げますと、教育課程に位置づける時間が今、学校現場では非常に少ないです。

例えば性教育、人権尊重の教育、健康教育、喫煙防止教育、情報教育、環境教育、国際理解教育、英語教育、消費者教育、また、私たちも議場で提案をしたんですが、食育の推進、年金教育も大事、フリーター・ニートにならないための教育など、数多くの分野があり、一体どこの時間で、どうそれを教育課程に位置づけてやるのか、という学校現場からの声も聞くわけです。

本当に大事なことで、やらなくてはいけないことなんですが、ここをもう少し深めてもいいのではないかと考えております。

福原会長 ありがとうございます。具体的に現場でどのようにこのことが入れられるかについてももう少し考えてみる必要があるかと思えます。

ほかにございませんでしょうか。

宮本委員 たくさんご意見が出ているんですが、一つ加えさせていただきたいと思えます。「第1章 働く場における男女平等参画の促進」の「パート・派遣労働者の雇用環境整備」のところで、特に女性のパート・派遣労働者という問題があり、仕事における男女平等、女性の経済力をつけるというスタンスで書かれていて、これ自体は問題ないんですが、例えば21ページの「子育てに対する支援」をもう一度見直してみたときに、ワークライフバランスと子どもを育てる環境の整備、特に保育サービスの充実などが書かれてい

るんですが、今子育てをしている世代の状況を考えると、働き方との関わりでもありますが、仕事そのものが非常に不安定になっていて、女性はもちろん、男性も同じような形で非正規雇用化して不安定になるという大きな問題を抱えていて、結婚できないとか、子どもを持ってないというような状況が生じています。

そういう意味で、例えば子育てに対する支援のところは、この世代の男女の仕事と経済の不安定化に関するもう少し具体的な配慮の文言を加える必要があるのではないかという感じがいたします。

それと関連して、43ページに「社会制度・慣行の見直し」の2つ目の「現実に男性が主たる生計維持者となっている場合が多いことから」という文言、これは正しいと思いますが、もう一つ、子育てしている男女の状況を見ると、男性が主たる生計維持者にすられないような状況もあるように思われます。

その点が、社会制度・慣行の見直しの一つの重要なポイントかと思しますので、全体として、家庭を維持するだけの条件がなくなっていくような問題についてもう少し書き込みをした上で、広い意味での生計の維持、子どもを育てる環境整備ということを書いた方がいいのではないかと思います。第1章と終わりのところをもっときちんと接続する意味でご検討いただけるとありがたいと思います。

福原会長 子育て支援について、男性の経済力、経済的な安定性、男性ばかりではないわけですが、これらについて、第1章と後ろの章との関連をつけながら考えていくというご指摘だと思います。起草委員会で検討していただきます。

あと、いかがでしょうか。

いのつめ委員 起草委員の皆さまには、大変によくまとめてくださいまして、ご尽力に感謝しています。

1点だけ気になっているところがございますので発言させていただきます。「子育てに対する支援」のところです。

男性が育児休暇をとりたくてもとれない状況、男性で育児休暇を実際にとった人が0.39%しかいないというところに大きな問題が含まれているのではないかと考えます。

20代の男性では60.4%が育児休暇をとりたいと思っている。それなのに、実際とっていた方が男性全体の0.34%しかないという現状、ここはやはり問題があると思います。

男性の方でも今、子育ては女性だけに任せておけばいいという考えではなくて、子育てに積極的に参加したいという若いお父さんが今は多くなっているにもかかわらず、どうし

て育児休暇がとれないかということ、職場に戻ったときに、その後の昇給や昇進、出世に影響するのではないかと、職場で変人扱いされるという状況がまだ多くあるからです。

育児休暇をとりたいと思った男性がとれるような働き方にできるよう、積極的に社会がその方向に向いていかなければいけないと考えます。

以前、審議会などでの女性委員の任用率が低かったときにどのようにしたかといいますと、新宿区などでは、審議会の女性委員の任用率について、片方の性が4割を切らないようにしましょうという数値目標を掲げ、それに向かっていくことによって、女性の審議会への参入が増えた、そして、いろんな意見が出てきたということがあります。

0.39%、この数字を5年後にはもう少し多くしていけるような社会をつくるために、積極的な目標数値を決めることはできないかと今考えています。

一般企業で無理でしたら、都庁の中だけでも、男性の育児休暇を多くの職員の方がとっていただけるように、5年後の数値目標をかかげて、現実的な数字にしていくことができないかと考えています。いかがでしょうか。

福原会長 ありがとうございます。男性の育児休暇の取得を、意欲があっても妨げる現状があるということについて、例えば目標管理みたいなものを導入できないかというご提案だと思いますが、これはよく検討させていただきたいと思いますが、何かお答えがありますか。

産形参事 検討させていただきます。

有手起草委員長 逆にいのつめ委員にお願いしたいことですが、例えば、育児休業、介護休業といったときに、企業で代替要員を確保するとか、法制、税制でそれを控除するとか、企業サイドは実益が伴うような形でのサポートがないと、目標水準を上げたとしても、企業経営者あるいは企業の部長さん、課長さん、現場の人たちが、いろんな社員の都合を考えると、やりたくてもやれないということがあろうかと思えます。今おっしゃったように、子育ての世代の男性は、家庭も仕事も子育ても大事にしたい人が圧倒的に多いわけですし、加えて、先ほど荒木先生がおっしゃったように、産める年代は決まっているという状況もあるのですから、むしろこれは国なり各政党の方でぜひがんばっていただきたいと思えます。審議会は、あくまでも知事に対するいろんな助言をするという立場であり、審議会の答申を受けて、東京都が行動計画なりで、あるいは市町村が独自に決めるということですから、私どもの審議会が目標を何%にすべきだということを行ったとしても、それを採用するかどうかは、知事なり議会で考えられるということで、審議会の限界もあろう

かと思えます。

いずれにしても、そういう議論をすることは非常に重要なことかと思えますので、その辺も踏まえながら、逆にお願いをしたいと思えます。

福原会長 ありがとうございます。いのつめ委員のご提案になった、目標をつくる、つukらないということは別として、現状がそうなっていることを改良するには一体何が一番早道かということをおみんなで考えてみたいと思っております。

ほかにいかがでしょうか。

高橋(史)委員 先ほど子育て支援について一般論で申し上げたんですが、具体的に申し上げますと、22ページの「都に求める取組の方向」を見ますと、最初の は就労支援の観点ですね。

労働者としての親を支援するという観点ですが、私が以前から申し上げているように、保育サービスは本来子どもに向けられるべきですが、労働者としての親支援ということも大事だということは重々わかっておりますので、その視点と、一番最後の のところに、「相談・支援体制の充実や、子育てをしている親を支援し」とございますが、冒頭に、例えば「親学習や」という言葉を入れていただくと、教育者としての親支援という視点でバランスがとれますので、労働者としての親支援と、教育者としての親支援というバランスの上に立っていただければという要望でございます。

福原会長 先ほどのご意見を補強していただきましたので、これは十分に考えさせていただきたいと思えます。

もう時間になりますが、もうお一人いかがでしょうか。今急に思いつかない場合でも、事務局の方にファックスなりメールなりでお送りいただければ、次回の起草委員会の修正までに十分入れられますので、そのようをお願いしたいと思っております。

ないようでしたら、今日の第4回男女平等参画審議会においても、皆様に熱心にご討議をいただきましたが、これで終了させていただきたいと思えます。よろしいでしょうか。

それでは事務局から、次回予定あるいは今後のスケジュール等についてご説明をいただきたいと存じます。

産形参事 次回の第5回総会の予定でございますが、既にご連絡差し上げておりますが、10月24日の火曜日、午後6時から8時、夜間で恐縮でございますが、開催させていただきたいと思っております。場所などの詳細につきましては別途ご連絡いたしますので、よろしくお願ひいたします。

また、今、会長からお話がありました、ご意見の提出についてでございますが、起草委員会の日程との関係もありますので、その点につきまして、メール等でご連絡させていただければと思っております。よろしく願いいたします。

福原会長 きょうご欠席の方々にもお伝えくださいませ。

産形参事 わかりました。

福原会長 というわけでございますので、次回までに、皆さまのご意見をブラッシュアップしたのもう一遍ごらんいただきたいと考えております。

次回もまた夜間になりますが、最大多数の出席者を確保することになりますとこういう時間になりますので、ご迷惑だと思いますが、次回もよろしくご出席を賜りますようお願い申し上げます、本日は閉会させていただきます。長い間ありがとうございました。

午後 8 時00分閉会