

第3期 東京都男女平等参画審議会

第1回総会 議事録

1 日 時

平成18年5月15日(月) 午前10時から午前11時55分まで

2 場 所

都庁第一本庁舎33階 特別会議室S6

3 会議次第

- (1) 委員紹介
- (2) 会長及び会長代理の選任
- (3) 諮問
- (4) 審議
- (5) 今後の予定

4 出席委員(50音順)

秋田一郎委員、鮎川一信委員、荒木葉子委員、有手勉委員、いのつめまさみ委員、
後藤憲子委員、汐見稔幸委員、庄司洋子委員、高橋重郷委員、高橋史朗委員、
中山弘子委員、野上純子委員、馬場裕子委員、福沢恵子委員、福原義春委員、
藤井静男委員、茂木洋委員、山田昌弘委員、芳野友子委員、脇坂明委員、渡辺幸子委員

5 配布資料

- 資料1 東京都男女平等参画審議会運営要綱
- 資料2 東京都男女平等参画審議会委員名簿
- 資料3 東京の男女平等参画の現状
- 資料4 「チャンス&サポート東京プラン2002」計画事業の実績
- 資料5 今後の予定

6 議事録

午前10時00分開会

産形参事 お待たせいたしました。本日は、お忙しい中をご出席いただきまして、誠にありがとうございます。時間になりましたので、これより、東京都男女平等参画審議会第1回の総会を開会させていただきます。

私は、本審議会の事務局を担当しております、生活文化局男女平等参画担当参事の産形でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

本日は、第3期審議会の最初の総会ですので、後ほど会長の選出をお願いする予定でございますが、それまでの間、進行を務めさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

大変恐縮でございますけれども、委員就任の委嘱状につきましては、皆様の机の上に置かせていただいております。よろしくお願い申し上げます。

議事に入ります前に、本日の出席状況についてご報告させていただきます。ご出席いただいております委員の方は、現在20名、後程1名いらっしゃる予定でございます。4名の方が所用によりご欠席となっております。東京都男女平等参画審議会運営要綱第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ので、ご報告申し上げます。

なお、本審議会は、運営要綱第10条によりまして「公開で行うものとする」と定められておりますので、公開とさせていただきます。ただし、審議会の決定により一部非公開の取扱いとすることができますので、後ほど会長の選任後に改めてご確認をお願い申し上げます。

恐れ入りますが、着席させていただきます。

はじめに、本日は新たな審議会の発足ですので、委員の皆様方をご紹介させていただきます。資料2の「東京都男女平等参画審議会委員名簿」をご覧いただきたいと思います。五十音順で紹介させていただきます。

秋田一郎委員でございます。

鮎川一信委員でございます。

荒木葉子委員でございます。

有手勉委員でございます。

いのつめまさみ委員でございます。

後藤憲子委員でございます。

庄司洋子委員でございます。

高橋重郷委員でございます。

高橋史朗委員でございます。

中山弘子委員でございます。

野上純子委員でございます。

馬場裕子委員でございます。

福沢恵子委員でございます。

福原義春委員でございます。

藤井静男委員でございます。

茂木洋委員でございます。

山田昌弘委員でございます。

芳野友子委員でございます。

脇坂明委員でございます。

渡辺幸子委員でございます。

なお、本日は所用のため、大沢真知子委員、佐藤博樹委員、武石恵美子委員、宮本みち子委員が欠席の予定でございまして、汐見委員は後ほど出席の予定でございます。

以上をもちまして委員のご紹介を終わらせていただきます。

次に、東京都の職員をご紹介申し上げます。

関谷副知事でございます。

山内生活文化局長でございます。

和田生活文化局都民生活部長でございます。

南雲生活文化局総務部長でございます。

松本生活文化局都民生活部男女平等参画室長でございます。

なお、本日は、幹事として関係局も出席しております。お手元の運営要綱の別表でご確認いただきたいと思います。

続きまして、会長の選任についてお諮り申し上げたいと存じます。

会長につきましては、運営要綱第3に基づきまして委員の皆様の互選により選出することになっております。ご意見がございましたらお伺いしたいと存じますが、いかがでしょうか。

脇坂委員 企業におかれまして、女性の活躍ということ、ほかの企業の一つのモデルにもなるような形でトップの立場でやってこられました、資生堂の福原委員がふさわしいのではないかと思います。

福沢委員 私も今のご意見に賛成でございまして、福原委員にぜひと思っております。

産形参事 ありがとうございます。

ただいま、脇坂委員と福沢委員から、福原委員を会長にご推薦というご発言がございました。ご異議なければ、福原委員に会長をお願いしたいと存じますけれども、いかがでしょうか。

(「異議なし」の声あり)(拍手)

産形参事 ありがとうございます。ただいま皆様のご賛同をいただきましたので、本審議会の会長を福原委員をお願いすることと決定いたします。会長、どうぞお席のほうにお願いいたします。

(福原委員、会長席へ移動)

産形参事 それでは、ここで会長にご挨拶をお願いいたします。また、運営要綱第3の3に基づきまして、会長代理のご指名もお願いできたらと思います。よろしくお願い申し上げます。

福原会長 ただいま皆様のご推挙によりまして会長ということになりましたが、実は、私は10年ぐらい現場を離れておりまして、最近の実情には少し疎いところがございます。今回は大変有力な多くの委員の方々をお願いしておりますので、できるだけ皆様の創意とアイデア、お知恵とご協力をお願いして何とかまとめていくことができると念じておりますので、どうぞよろしくお願いをいたしたいと存じます。

ただいま、会長代理は会長の指名ということでございますので、指名をさせていただきたいと存じます。元東京都産業労働局長で雇用就業対策をはじめ産業労働行政にお詳しい有手委員をお願いしたいと存じますので、よろしくお願いしたいと存じます。

(拍手)

有手委員 ただいま会長から突然のご指名をいただきまして驚いておりますけれども、こういう重要な審議会の会長代理は大変不慣れですけれども、ご指名をいただきましたので、皆様方のご指導、ご協力を賜りながら務めさせていただきたいと思っております。どうぞよろしくお願い申し上げます。

(有手委員、会長代理席へ移動)

福原会長 それでは、早速、会議次第の議事4「諮問」に入らせていただきます。

副知事から諮問をいただくことになっておりますので、よろしくお願いいたします。

関谷副知事 東京都男女平等参画基本条例第15条の規定に基づき、下記の事項について諮問する。平成18年5月15日、東京都知事石原慎太郎。「男女平等参画のための東京都行動計画の改定にあたっての基本的考え方について」。

(諮問文手交)

福原会長 ありがとうございます。ただいま諮問をいただきました。今後、委員の皆様のご協力を得まして、しっかりと審議を進めてまいりたいと存じております。

ここで、副知事からご挨拶をいただきたいと存じます。よろしくお願いいたします。

関谷副知事 今ご紹介いただきました副知事の関谷でございます。

委員の皆様におかれましては、大変お忙しい中、当審議会委員をお引き受けくださりまして誠にありがとうございます。本来ならば、石原知事が皆様にご挨拶を申し上げるところでございますけれども、所用のため出席できませんので、私から一言ご挨拶を申し上げたいと思います。

ただいま「男女平等参画のための東京都行動計画の改定にあたっての基本的考え方」につきましてご検討をお願いいたしました。東京都では、平成14年1月に男女平等参画基本条例に基づく初めての行動計画である「チャンス&サポート東京プラン2002」を策定し、都民や事業者の皆様と連携しながら計画を推進してまいりました。しかしながら、今日、少子高齢化の急速な進展や人口減少社会の到来の中で、女性の社会参画への期待が一層高まるとともに、男女ともに仕事と家庭のバランスのとれた生活の実現が求められております。そのためには、すべての都民が性別にかかわらず個人として尊重され、男女が対等な立場であらゆる活動に参画し、責任を分かち合う社会を実現していくことがより一層必要とされてきております。このような喫緊の課題を踏まえて、「チャンス&サポート東京プラン」で踏み出した一步を礎にさらなる歩みを加えていきたいと考えております。

今回の行動計画は平成18年度中に策定する予定でございます。そのため、本年11月には答申をいただきたいと考えております。非常に限られた期間の中ではございますけれども、忌憚のないご意見、ご提案を賜りますよう心からお願いを申し上げまして、簡単ですが、私からの挨拶とさせていただきます。よろしくお願いいたします。

福原会長 どうもありがとうございました。

副知事は次の予定がおりということですので、ご退席になります。ありがとうございます

ました。

関谷副知事 皆さん、よろしくお願いいたします。

(関谷副知事退室)

福原会長 ただいま知事から諮問を受けました「男女平等参画のための東京都行動計画の改定にあたっての基本的考え方」についての審議をこれから進めていきたいと存じます。

審議に入ります前に、この審議会の運営等について幾つか確認をさせていただきます。

まず、本審議会の公開についてでございます。冒頭に事務局が申し上げましたとおり、運営要綱第10により「公開で行うものとする」と定められております。ただし、審議会の決定により一部非公開の取扱いとすることができますけれども、このまま公開で進めさせていただきたいと存じます。特にご意見はございますか。

(「異議なし」と声あり)

福原会長 特にご意見がないようですので、このまま公開で進めさせていただきます。

次に発言時間についてでございます。これだけ多くの皆様、本日はご欠席の方もいらっしゃるわけですが、大変多くの委員の皆様にご発言の機会を提供するために、この審議会でのご発言時間は、お1人1回につき3分以内とさせていただきたいと存じます。それだけ皆様のご意見を漏れなくいただきたいと考えております。皆様の貴重な時間を使つての審議会ですので、どうぞご協力をお願いしたいと存じます。

3分を経過いたしますと事務局でベルを鳴らして合図をいたします。できるだけこれを発動しないで済むように、皆様のご協力をお願いしたいと存じます。

最後に、議事録の取扱いでございます。これについては事務局からご説明を申し上げます。

産形参事 議事録は全文、氏名入りでホームページ及び都民情報ルームで公表いたしたいと存じます。議事録の作成方法ですが、事務局で議事録案を作成し、発言者の皆様にご確認をお願いいたします。最終的な確認は会長にご一任させていただきたいと存じます。

なお、個人情報にかかわります事項等がございました場合は、発言者及び会長とご相談させていただきたいと考えております。

福原会長 以上のとおりでございます。議事録について、ただいまの事務局の提案でよろしゅうございましょうか。

(「異議なし」の声あり)

福原会長 それでは、審議を始めるに当たりまして、東京都の男女平等参画の現状など

について、事務局からご説明をお願いいたします。

産形参事 では、私のほうからご説明させていただきます。

まず、現在の行動計画である「男女平等参画のための東京都行動計画 チャンス&サポート東京プラン2002」の概要及びその体系に基づきまして、「東京の男女平等参画の現状」について説明させていただきたいと考えております。

まず資料3「東京の男女平等参画の現状」がございます。あと、参考資料をバインダーで綴じてありますけれども、その中にブルーの冊子がありまして、参考資料2となっております「チャンス&サポート東京プラン2002」をあわせてご覧いただければと考えております。

まず、現在の行動計画の概要についてご説明いたします。参考資料2の概要をご説明いたします。2ページをお開きいただきたいと思います。

この計画は、国の法律である男女共同参画社会基本法の第14条に基づきまして都道府県で策定が義務付けられているものでございます。また、東京都男女平等参画基本条例の第8条に基づきまして、都が男女平等参画社会の実現を目指して、平成14年1月に策定いたしました。男女がともに参画する社会を実現するためには、行政の力だけでは限界がございます。このため本計画は、都の施策だけではなく、都民や事業者の取組みも盛り込んだものとなっております。また、喫緊の大きな課題であります「雇用の分野における参画の促進」、「子育てに対する支援」、「家庭内等における暴力(DV)の防止」、この3つを重点課題といたしまして、特に具体的、積極的に対応していくこととしております。

恐れ入りますが、「チャンス&サポート」の8、9ページをお開きください。「計画の体系」がございます。計画の体系は、働く場、社会・地域活動、家庭との両立など「あらゆる分野への参画の促進」、配偶者からの暴力の防止、女性の健康支援、メディアなど「人権が尊重される社会の形成」、教育・学習、普及広報など「男女平等参画を推進する社会づくり」となっております。都と都民、事業者の皆様が相互に連携・協力し、男女平等参画に関する施策を総合的かつ計画的に推進することといたしております。

それでは、資料3に基づきまして、東京の男女平等参画の現状についてご説明いたします。時間の関係がありますので、先ほど申し上げました行動計画の3つの重点課題を中心に抜粋して説明させていただきます。

まず、その前段になります人口等の状況でございます。資料3の5ページをお開きください。5ページの一番上、図表5をご覧いただければと思います。「人口の将来推計」で

ございます。全国は平成22年、都は平成27年をピークに人口が減少すると予測されております。その下の図表6「年齢人口の推移と予測」では、都は全国より2年早い平成7年に65歳以上の人口の割合が14歳以下の人口の割合を上回っております。続きまして、8ページの図表11になりますが、「合計特殊出生率」をご覧くださいければと思います。平成16年度では、全国は1.29、都は1.01と、全国に比べて大変低くなっております。

次に、計画の体系に沿って現状をご説明いたします。「チャンス&サポート」の8、9ページに「計画の体系」がありますけれども、これもあわせてご覧くださいければと思います。まず、「あらゆる分野への参画の促進」に関する状況として、(1)の「働く場における男女平等参画の促進」についての現状でございます。

15ページをお開きいただければと思います。図表16「年齢階級別労働力率」を男女別に見ますと、男性は台形となっておりますけれども、女性は35～44歳が低下する、いわゆるM字カーブを描いております。

次に23ページの図表25をご覧ください。「所定内給与額男女間格差」でございます。女性の所定内給与は男性の7割程度となっております。

続きまして、24ページの図表26をお願いします。「産業別職場の全管理職に占める女性管理職の割合」でございます。全管理職に占める女性管理職の割合は、産業全体で見ますと、「まったくいない」とする事業所が5割を超えている現状がございます。

その右側25ページに図表29「女性の活躍が進まない理由」がございます。一番左側にありますが、「在職年数が短いため」、「女性が少ない、いないため」、「必要な知識等を有する女性が少ないため」、この3項目が3割を超えております。

次の26ページをご覧ください。では、都庁職員の管理職はどうなっているかということをご紹介します。図表30「都職員の階層別女性比率」です。副参事というのは課長級で、それに占める女性の割合は13.9%。参事が部長級で、それに占める女性の割合は5.7%となっております。

続いて45ページをお開きください。「家庭との両立支援」でございます。45ページの図表54「出産前後の就業状況」でございます。「きょうだいの数別に母の出産1年前の就業状況別にみた現在の就業状況」ですけれども、きょうだい数が1人、つまり初めてのお子さんの出産を機に無職となる割合が多くなっております。

次に54ページをご覧ください。図表65「育児休業取得の希望」でございます。上のほうの円グラフですけれども、女性が約84%、男性約54%が「取得したいと思う」となってお

ります。特に男性の20代で見ると6割を超える方が取得を希望しております。

そのページの一番下の図表66「育児休業取得率(都)」をご覧くださいと思います。東京の場合ですけれども、女性の育児休業取得率が約80%。これに対しまして男性は0.2%と1%に満たない状況になっております。

続きまして、57ページの一番上の図表69「都内の認可保育所における零歳児保育・延長保育の実施状況」でございます。零歳児保育、延長保育ともに実施率は上昇しております。

一番下の図表71「認証保育所の設置状況」ですが、平成13年度に事業が始まりましたが、その開始以来平成17年度までの5年間で271カ所、このようになってございます。

続きまして、「人権が尊重される社会の形成」というところで、「男女平等参画を阻害する暴力への取組」ということで69ページをご覧くださいませでしょうか。図表81「配偶者からの暴力に関する相談件数」でございます。平成13年度から16年度で約3倍に増えております。

それから、72ページの図表84「配偶者暴力による一時保護件数」ですけれども、一時保護も年々増えている状況です。

その右側の73ページですが、これは「東京地方裁判所管内における保護命令発令件数」です。平成13年度は法律の実施が年の後半でしたけれども、平成14年度以降平年化してもやはり年々増えている状況にあります。「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」の改正が平成16年6月にありまして、施行は12月ですが、都道府県に基本計画の制定が義務付けられておりますので、本年3月に「東京都配偶者暴力対策基本計画」を策定いたしまして、配偶者暴力に関する施策に総合的に取り組んでいるところでございます。「東京都配偶者暴力対策基本計画」につきましては、後ほどまたご説明させていただきます。

次に「性と生殖をめぐる健康支援」でございます。84ページ、85ページをご覧くださいと思います。図表98「子宮がん検診率の推移」が左側、図表99「乳がん検診率の推移」が右側で、上が東京都、下が全国です。子宮がん、乳がんともに検診率は全国に比べてかなり低い状況にあります。

次に、「男女平等参画を推進する社会づくり」の「教育・学習」の部門でございます。97ページの図表109「公立小学校・中学校・高等学校における女性教員比率」をご覧ください。小学校が約66%、中学校が約42%、高等学校が約30%となっております。

次に101ページをお開きください。恐縮ですけれども、都にこのようなデータがないの

で全国の数字となってしまうのですけれども、図113、全国の大学の「学部・専攻分野別男女比」として、理学、工学、商船の女性比率が低い状況が見られます。

そのほか、105ページ以降になりますけれども、都内の区市町村における男女平等参画に関する条例や計画などの策定状況につきまして、資料として載せてありますので後ほどご覧いただければと思います。

なお、本行動計画の取組実績につきましては、資料4「『チャンス&サポート東京プラン2002』計画事業の実績」に、平成14年度からの各年度の実績、計画事業が記載してありますので、後ほどご覧いただければと考えております。

続きまして、国の男女共同参画基本計画（第2次）についてご説明させていただければと存じます。皆様の席上のファイルに綴じ込んであります参考資料3「男女共同参画基本計画（第2次）平成17年12月27日」というものがありますので、これをご覧ください。まず、この計画の基本的考え方と経緯についてご説明させていただきます。

国の男女共同参画基本計画は、男女共同参画社会基本法の第13条に基づく計画でございます。昨年12月にできましたこの第2次計画は、平成12年12月に国が基本計画を最初につくりましたけれども、その計画を評価・総括して、昨年12月27日に閣議決定されたものです。先ほど申し上げました男女共同参画社会基本法の14条では、「都道府県は、国の男女共同参画基本計画を勘案して当該都道府県男女共同参画基本計画を定めなければならない」と定められておりますので、法律で申します男女共同参画基本計画、都では「男女平等参画のための東京行動計画 チャンス&サポート東京プラン2002」と呼んでおりますけれども、この計画の改定に当たりましては、国のこの計画の改定内容を勘案する必要がございます。

第2次計画の構成についてご説明させていただきます。2ページをお開きいただけますでしょうか。2の(1)に「男女共同参画基本計画（第2次）の構成」とございます。こちらにございますように、本計画は、第1部において「基本計画の基本的考え方と構成、重点事項」を示しております。第2部におきましては、「施策の目標、基本的方向及び具体的な施策の内容」、第3部では、「施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な方策」、これを示しております。

第2部では12の重点分野を掲げ、それぞれについて平成32年までを見通した長期的な政策の方向性と、平成22年度末までに実施する具体的施策を記述しております。

なお、「平成22年度には、計画全体について見直しを行う」とされておりますが、都道

府県の行動計画も国の基本計画の内容を勘案して定める必要がありますので、東京都のこの行動計画の全体的な見直しにつきましても国の計画の見直しが予定されている平成22年度以降に行う予定としております。

次に、第2次基本計画の重点事項について具体的に説明させていただきます。2の(2)「男女期共同参画基本計画(第2次)の重点事項」をご覧ください。本計画で特に重点的に取り組むべきとされております事項及び新たに盛り込まれた事項のうち、主な10点について記述されております。

まず1点目ですが、「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大」でございます。ここでは、2020年までに、社会のあらゆる分野において指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%になるよう期待し、各分野の取組みを促進することが政策として挙げられております。

2点目は、「女性のチャレンジ支援」でございます。これは、チャレンジしたい女性は、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さらに推進するということ、また、一旦家庭に入られました女性が再チャレンジしたい場合の支援策を充実するとともに、育児等を理由に退職した方が再就職する場合に、正社員も含めて門戸の広がり、企業等の積極的な取組みを促すということでございます。

3点目は、「男女雇用機会均等の推進」でございます。これは、現在確か国会で審議中になっております「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に関する法律」(均等法)が改正される予定でございますが、この改正内容を踏まえまして、さらなる男女雇用機会均等の推進を図るという趣旨でございます。

4点目は、男女が安心して子どもを産み育て、家族としての責任を果たすことができる社会を形成していくための、「仕事と家庭・地域生活の両立支援と働き方の見直し」でございます。特に男性も含めた働き方の見直し、短時間正社員など、多様な働き方の導入などが政策として挙げられております。この「仕事と家庭・地域生活の両立支援」は諮問の趣旨にもありますけれども、喫緊の課題でございます「少子高齢化への対応」とも密接にかかわる重要事項でございます。

5点目は、「新たな分野への取組」でございます。新たな取組みを必要とする分野、内容としては、科学技術、災害復興を含めた防災、地域おこし、まちづくり、観光、環境などにおける男女共同参画の推進でございます。この事項は第2次基本計画で新たに加えられた重点分野でございます。前は11でしたけれども、12の重点分野になっております。

6点目は、「男女の性差に応じた的確な医療の推進」でございます。生涯を通じた健康の保持・増進を図るに当たりまして、男女の性差に応じた的確な医療を推進することが挙げられております。

7点目は、「男性にとっての男女共同参画社会」でございます。男女共同参画社会の形成の男性にとっての意義や責任、地域・家庭等への男性の参画を重視した広報啓発活動の推進でございます。

8点目は、「男女平等を推進する教育・学習の充実」が挙げられております。

9点目は、「女性に対するあらゆる暴力の根絶」でございます。被害者の保護や支援等の施策の推進、女性に対する暴力の予防のための対策の推進などが施策として挙げられております。

10点目は、「あらゆる分野において男女共同参画の視点に立って関連施策を立案・実施し、男女共同参画社会の実現を目指す」ことが挙げられております。

国の第2次基本計画につきましての説明は以上で終わらせていただきます。

続きまして、今回の行動計画改定に当たりまして、関係の深い東京都の計画について若干説明させていただきます。それは「次世代育成支援東京都行動計画」と「東京都配偶者暴力対策基本計画」でございます。

次世代育成支援東京都行動計画は、参考資料4をご覧くださいと思います。この計画は、次世代育成支援対策推進法に基づきまして、都の対策と市町村への支援策を盛り込んだ、都における地域行動計画として、平成17年4月に策定されたものでございます。諮問の趣旨で喫緊の課題としております「少子高齢化への対応」と密接なかかわりがございます。また、現行動計画の「子育てに対する支援」、さらに、国の基本計画の重点事項ともかかわりがある計画でございます。この計画は、出産期から子育て期、そして社会の自立期まで、子どもと子育て家庭を切れ目なく支援するためのもので、青年期までも含むものとしては都として初めての総合的な計画でございます。計画期間は、平成17年度から21年度まででございます。

6ページをご覧くださいと思います。「3つの理念」が掲げてございます。1「すべての子どもたちが個性や創造力を伸ばし、次代の後継者として自立する環境を整える」、2「安心して子どもを産み育て、子育ての喜びを実感できる社会を実現する」、3「社会全体で子どもと子育て家庭を支援する」の3つでございます。

恐れ入りますが、8ページをお開きください。この「3つの理念」の実現に向けて取り

組むべき方向性を明らかにするために「5つの目標」を設定しております。1「地域で安心して子育てができる新たな仕組みづくり」、2「仕事と家庭生活との両立の実現」、3「次代を担う子どもたちがたくましく成長し自立する基盤づくり」、4「特別な支援を必要とする子どもや家庭の自立を促進する基盤づくり」、5「子どもの安全と安心を確保し、子育てを支援する環境づくり」、この5つを掲げてございます。

時間の関係もございますので、次世代育成の行動計画については以上でございます。

恐れ入りますが、参考資料5をご覧くださいませでしょうか。「東京都配偶者暴力対策基本計画」でございます。先ほども申し上げましたけれども、この計画は平成16年12月の、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」、いわゆるDV防止法とされている法律の改正法施行に基づきまして、都道府県に作成が義務付けられまして、都における配偶者暴力に関する施策の体系を総合的に示す基本計画として、今年の3月に策定したものでございます。今の行動計画の「家庭内等における暴力の防止」や国の重点事項ともかかわりの深い計画でございます。

計画では、暴力の未然防止をはじめ、相談から被害者の自立生活再建に至ります支援のための総合的な施策を示しております。なお、この計画は、平成18年度からの3年間を計画期間としておりまして、3年後に状況に応じて見直しを行うことにしております。

恐れ入りますが、18ページの「施策の体系」をごらんください。この計画では7つの基本目標を掲げております。1が「暴力の未然防止と早期発見の推進」、2が「多様な相談体制の整備」、3が「安全な保護のための体制の整備」、4が「自立生活再建のための総合的な支援体制の整備」、5が「関係機関・団体等の連携の推進」、6が「人材育成の推進と適切な苦情対応」、7が「調査研究の推進」という7つの基本目標がございます。施策目標がそれぞれ基本目標の下にブレイクダウンしておりまして、全部で19の施策目標がございます。そして、その施策目標からさらに具体的な施策ということで、再掲もありませんけれども、再掲を除きますと52の具体的な施策がございます。このような形で配偶者暴力対策について取り組んでいるところでございます。

恐れ入りますが、参考資料6をご覧くださいませと思います。ピンク色の資料でございます。「東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書」でございます。改正育児休業・介護休業法への対応等、企業における女性雇用管理に関する調査をとりまとめたもので、つい最近できたものでございます。後ほどご覧いただければと思います。

大変駆け足で雑駁ではございましたけれども、資料の説明を終わらせていただきます。

どうもありがとうございました。

福原会長 ありがとうございました。

ただいまの説明につきましてご質問がございますか。これから皆様からご意見をいただくこととなりますが、ご意見の時間をできるだけ多く取りたいと思いますので、ただいまの説明について、事実確認についてご質問があればお受けしたいと思います。いかがでございましょうか。

よろしゅうございますか。

それでは、ただいまの事務局からの説明を踏まえて、東京都が取り組むべき男女平等参画施策について、あるいは、日ごろお考えになっておられることなど、自由にご意見をいただきたいと存じます。きょうは第1回の会議でございますので、会議全体を、これから先を見通しまして、すべての皆様にこの問題についての方向みたいなものをご発言いただくとか、あるいは、ご意見をいただくとか、そのように進行していきたいと存じております。

皆様にはあいうえお順に着席していただいております。今、私の左側に中山委員がおりますので、中山委員から順にご発言をいただき、その後、高橋委員からお願いしたいと存じます。

先ほどお話し申し上げましたとおり、大ぜいの方々に均等に発言していただくことを目指しておりますので、どうぞ3分以内でよろしく願いいたします。

中山委員 新宿区長の中山です。

私は、いわゆる生活に近い場から男女平等参画を考えることがとても重要であると思っております。私が新宿区政に携わっていて、区政の課題は何ですかと言われると、大きく言えば、少子高齢社会にどれだけの確に対応できるかということと、安全で安心なみんなが21世紀に文化を感じるができる、それぞれのまちの歴史の記憶を共有できるようなまちづくりをどうできるか、そういうことであると思っております。

そうしたときに、男女平等参画に一番かかわると思うものが、子育てや高齢者の介護など地域におけることで、「もう一度男女共同参画で地域づくりをしていく」であると考えています。これは、世代を超えたまちの方々に、老若男女共同参画のまちづくりをしましょうと申し上げているのですけれども、そうした観点からの男女平等参画が、子育てにおいても、高齢者の介護の問題その他いろいろなところで問題になっていると考えているからです。そしてまた、そういうことが今課題となっている地域社会づくり、都市なら都市

にふさわしいコミュニティをもう一度つくっていくことに男女の共同参画が必要だと思っております。

それは、裏返して言えば、ワーク・ライフバランスということが現在課題になってきておりますけれども、男女ともに働き方の見直しをしていくことが大きな鍵になるのではないかと考えております。

そして、具体的な話をちょっといたしますと、次世代育成支援対策推進法では、新宿区が区職員を対象とした次世代育成支援計画を事業主の立場として法律でつくることになっており、平成17年度から計画が推進されています。本日の資料説明にもありましたが、男性もやはり、育児休業を取りたいという人が5割ぐらいいる。新宿区においても、男性の育児休業、これは部分休業も含めて、国の目標が1割ということで、1割にしましょうかという話があったのですが、職員の高齢化もだんだん進んできておりまして、若年層の母数は少なくなっていますから、1人取ればかなりのパーセントになるという中で、やはりもうちょっとトップが、男性が育児にもかかわることが仕事にも大変プラスになるという姿勢を示すことによって、男性が育児休業を取ることによって、仕事の中心から外されるのではないかといった不安もなくなるという思いもありまして、私は、私自身のメッセージとして、3割を目標にしましょうということで出しましたら、何と初年度で二十数%にあたる職員が取ったということがありました。ですから、男女共同参画・平等参画を進めていくことは、働き方を見直したり、地域におけるかかわり方、家庭におけるかかわり方について、全般的・総合的に見ていくことが重要だと思っております。

以上です。

福原会長 ありがとうございます。

では、野上委員、お願いいたします。

野上委員 都議会公明党の野上でございます。

私の党は、都議会の中で女性議員がなかなかいませんので、私が最初に女性議員として当選させていただいた関係がありまして、何としても、女性議員の割合を、今全国では20%を超えていますが、25%に持っていき、いずれは30%を目標として掲げております。そうした意味で、女性のいろいろな支援策を提案して実現させていただきました。これは賛否両論がありますけれども、例えば女性専用外来を都内4カ所に設置させていただきました。それから、女性専用車両も、男性からの事件がいろいろ多いということで、展開させていただいております。

また、しごとセンターの中で両立支援策、DVに対する支援、それから、専業主婦に対する支援策も、たぶん私が都議会の中で最初に提案させていただいたのではないかと考えておりますが、女性の立場でのいろいろな政策実現はしてまいりましたけれども、私の頭の中にあるのは、まだまだ男性の意識変革がなかなか難しいところがございます。特に人間開発指数（HDI）は177カ国中11位ですけれども、ジェンダーエンパワーメントはまだ80カ国中43位という低い状況にあります。

それから、少子社会を迎えて、これから子どもたちが増えていくような対策の中で、一つには、婚外子も認めざるを得ないのではないかと考えております。特に15歳から19歳までに結婚した男女のうち82.9%が出来ちゃった婚で、もうそういう時代に入っていて、また、20～24歳までの人たちも63.3%が出来ちゃった婚という現状がありますので、少子社会に関しては、婚外子的な支援策もしっかりしていかなければいけないのではないかと考えております。

それから、共働き世帯においても、家事そのものを妻が行っている場合が多いので、女性に家事・育児の負担が大変大きく偏っております。この意識改革を今後しっかりと進めていきたいと感じております。

以上でございます。

福原会長 ありがとうございます。

馬場委員、お願いします。

馬場委員 都議会民主党の馬場裕子でございます。

今回、早いものでもう5年の見直し時期に来たかと、まだまだもっとがんばらなければいけない状況だなと改めて思っているところでございます。

5年前の「チャンス&サポート計画」の考え方、重点課題、理念等を含めて、今まで先輩の、男女共同参画社会の実現に向けて思いを持っていらっしゃる多くの皆さんが結実をしてこれをつくってこられた。これがこの5年間に、実は私たちが期待したほど進んでこなかったことも含めて、今回、この見直しの中でもう一度取り上げさせていただきたいと考えております。

社会が、今この戦後60年の時代に改めて教育や子育てに安全・安心ということが言われなければならないような状況になって、それがあある意味、女性が力を持ちすぎたという言われ方をして、女性が家庭に戻ればいいという意見が聞かれるようになってきております。これは基本的に、人権という意味から男女共同参画社会というものをとらえなければなら

ないと思っておりますので、最初の計画のとおり、あらゆる分野への参画の促進ができていないから今がんばっているわけです。今、できていないことの大きな理由は、2つ目に掲げられている、人権が尊重され、女性も男性も、さっきお話があった、年齢にかかわらず、高齢者も子どもも、あらゆる人が人権と、そこに安心して住み続けられる社会が基本だと思っております。

この視点ですべての行動が今回見直され、今回、国の第2次の計画が出ましたが、そこに都としてまだつけ加えられていない部分、雇用、働く場でしたか、再び仕事に戻るときの平等、それから、今問題になっております間接差別を含む雇用の場での完全なる平等を目指すということで、こうした点をこれからの審議会の中で皆さんとともに検討し、さらに東京都の施策を絶対に後退させない、さらに進めていきたいと思っておりますので、よろしく願い申し上げます。

福原会長 ありがとうございます。

それでは、福沢委員、お願いいたします。

福沢委員 福沢でございます。

私は日ごろ、働く女性の取材が多いものですから、労働現場の女性のことで非常に気になることが幾つもあります。今年には1986年の雇用機会均等法が施行されてから20周年に当たるのですけれども、過去20年を振り返ってみますと、すばらしくよくなったものももちろんありますが、一方では、これはむしろ後退しているのではないかと思える部分があります。

具体的に申し上げますと、正社員としての女性の地位向上といいますが、権利の拡大はちゃんと進んでいる部分もあります。それから、育児・介護休業法等で、従来は退職に追い込まれていた方が職業の継続ができることも実現してはいるのですけれども、一方では、女性を中心とした非正規雇用の拡大がものすごく増えております。要するに、正規で働く方はそのような恩恵が得られるけれども、非正規雇用の場合は、それがなかなか得られない。そして、男女の差別ではなくて、これは雇用形態の差だからということでその差別が合法化されてしまうような状況があります。ですから、この間接差別に対して私は敏感になっていくべきではないか、そして、そのことについても、雇用形態の違いが待遇の違いに直結するような形を考え直していくべきではないかということの一つ申し上げたいと思います。

もう一つ、近年感じるのがバックラッシュです。「ジェンダー」という言葉について

も過敏に反応される方が出てくる。「ジェンダーフリー」という言葉についても、使わな
いようにしようという動きもあるそうですけれども、性差というのは否定するものではな
くて、優劣をつけるものではないということがまだ徹底していないような気がいたします。
東京都においても、それが十分に徹底していないような印象を受けますので、ジェンダー
に対しての考え方、それに対しての必要以上の過敏なバックラッシュといたしますが、そう
いうものについてもぜひお考えをいただければと思います。

福原会長 ありがとうございます。

それでは、藤井委員、お願いいたします。

藤井委員 大島町長の藤井です。よろしくお願いします。

私がなぜこの場所にいるかということをもっと申し上げたいと思います。実は、町村会を
代表してということで、過日、町村会の会長である日の出町長から連絡がありました。な
ぜ私がという話ですが、実は、藤井さん、あなたがこういう趣旨に一番相反する立場にい
るという言い方をされまして、勉強してきなさいということで、今この場所におります。
よろしくお願いします。

もう一つ。きょうご参集の委員の皆様方を拝見させていただきますと、いわゆる都心に
生活する方ばかりです。私は大島という田舎に住んでおります。そういう意味では少し違
った立場になろうかなと思いますけれども、その辺はご容赦をお願いしたいと思います。

私が住んでいる大島町は、今、約9,000人の人口です。その中で、244人という定数の中
で職員が今206名おります。そのうちの男女の比率が65対35という数字で、35%が女性で
す。監督職、いわゆる係長の立場になりますと、60対40という数字になっております。実
は一つ残念だったのは、島しょの伊豆諸島の役場の職員の中で管理職、いわゆる課長さん
を初めて、私が町長になってから登用しました。非常に素晴らしい方を登用したのですけ
れども、わずか1年数カ月で、残念ながら自分から辞職されました。

といたしますのは、ご夫婦で役場に勤めていたのですけれども、家庭の事情、お父さんの
面倒を見なければいけないという事情があって、どうしても辞めさせてほしいということ
で退職しました。非常に優秀な方だったのですけれども、残念な結果に終わりました。と
いうのは、田舎ではまだまだそういう意味では、働く場所の全体的な環境の整備がなかな
かできていないのかと、そのときに感じました。ただ、先ほど申し上げましたように、女
性の係長職も多くなっておりますので、今後には少しは期待したいと思っております。

それから、実は、こういう会議に出るよとうちの女房に言いました。そうしたら、お父

さん、私はそういう考え方に反対だからね、と言いました。はっきりと、男性と女性の差を、あなたはふだんの生活の中で認めているのだから、はっきりそれを言ってきなさい、私もそう思っているからと。そういうような言い方をうちの女房はしました。あえて申し上げさせていただきます。この辺については、これから勉強させていただきますけれども、特に田舎のほうの生活あるいは慣習、そういうものの中には、まだまだ皆さんと違う部分があるのかなと思っております。ですから、その辺をこれからじっくりと勉強させていただいた上で、また発言の機会があれば発言をさせていただければと思っております。

以上です。

福原会長 ありがとうございます。どうぞ今後ともよろしく願いいたします。

それでは、茂木委員、お願いいたします。

茂木委員 東京商工会議所の茂木と申します。

先週も、私どもも少子化に対する要望書をつくってご提出をしたわけですが、産業界としても、この少子化問題は非常に重要だと思っております。いろいろな体制整備については私どもも十分に取組んでいきたいと思っております。

また、今回、先ほどお話が出ましたけれども、婚外子の問題についても私どもも初めて、こういうことについても今後の中では認めていく必要があるかなということで、少し社会環境整備についても重要だと思っております。

また、雇用問題につきましては、全般としましては、中小企業が取り組めるような体制と申しますが、これは本来の意味での行動計画の中でも重要だと思っております。行政と企業との中間の中で、経済団体といたしまして、とりわけ中小企業がどう取り組めるかということが、ある面で政策の現実性を担保していくのだらうと思っております。こんな点から、中小企業の中でも、範囲が広いものですから、この辺も含めてこれから意見を述べさせていただきたいと思っております。どうぞよろしくお願い申し上げます。

福原会長 ありがとうございます。

それでは、山田委員、どうぞ。

山田委員 山田でございます。東京学芸大学に勤めております。

私は、世間的には、最近、格差社会学者とかパラサイト学者とか言われることがあるのですが、本来は家族社会学者でありまして、家族についての研究を20年ぐらいしております。また、藤井大島町長が田舎と都会と言われましたけれども、たぶん東京23区の中でも結構地域の違いが大きくなっているのかなという気がします。ちなみに、私は、代々下

町に居住していますので、郊外地域とか都心とかとはまた違った状況があるのかなと、生活をしながら日々実感しております。

また、東京都とのご縁としては、私は東京都の児童福祉審議会の委員と、都立病院倫理委員会の委員を務めております。

男女共同参画のかかわりとしては、私は、家族社会学者として、少子化問題にいろいろかかわってきましたが、一昨年に内閣府に関して男女共同参画社会の将来像検討会というものに参加させていただいたときに、今はもう社会が大きな変動期になる中で、男女共同参画を進めないと、日本社会はなかなか乗り切れないのではないかという問題意識を共有することができました。私は、そのタイトル案として、「男女共同参画社会は日本を救う」というものを出して採用されそうになったのですが、最後になって、「救う」は沈みそうなので、「男女共同参画社会は日本の希望」というタイトルになりました。私もそういうふうに思っております。

あと一つ。女性に中心がいきがちですけれども、私の性別は男性でもありまして、男女共同参画は別に女性のためにやっているわけではなくて、日本社会全体のためでもあり、女性のためでもあり、さらに男性のためでもあることを強調していきたいと思っています。例えば、自殺率は男性のほうが高いし、中山新宿区長さんがおっしゃったように、育児休業を取りたくても取れないといったような現状もありますし、さらに、私も最近は、専業主婦ならぬ専業主夫の調査もしております。専業主婦を選んでもいいし、共働きを選んでもいいし、専業主夫を選んでもいい社会になればと思います。専業主夫志向の男性は多いのですが、なかなか状況が整っていない現状もあると思います。

今後ともよろしく願いいたします。

福原会長 ありがとうございます。

芳野委員、お願いいたします。

芳野委員 芳野でございます。よろしく願いいたします。

労働組合の連合ということで、働く者の立場から発言をさせていただきたいと思います。少し前に「失われた10年」という言葉が流行していましたが、女性の視点からこの10年間を見てもみると、均等法が改正されたり、育児休業法が育児・介護休業法に改正され男女がともに仕事と生活を担う形に変わりましたし、また、男女共同参画社会基本法ができ、DV防止法、ストーカー防止法と、女性を取り巻く環境は非常に整備されたかに見えております。

では、職場の中ではどうかと考えますと、均等法の97年改正のときに女子保護規定が撤廃されました。いわゆる36協定の部分で、時間外労働、深夜・休日の制限のところ撤廃されたわけですが、このとき、私たち労働組合としては、撤廃することによって男性の働き方をもう少し変えなければいけないということで、その時点から、男女がともに仕事と生活を担う働き方はどんな働き方なのかということをごさまざま議論してまいりました。しかし、それ以降、職場の中がどう変わったかといいますと、時間外・休日に働ける女性たちは男性並の働き方になり、それが難しい女性たちは、残念ながら、就業継続ができないまま辞めてしまうというような、非常にアンバランスな形になってきたのではないかと感じております。

そして、一度辞めてしまうと、働き続けるためには、パートや派遣といった有期雇用のところでしか働くところがないということで、これからの社会を目指していくためには、男女がともに仕事と生活を担っていくという、地域も含めた整備が必要だと思っておりますし、男性の働き方を変えて、家事・育児にも参加できるような形に持っていかなければ非常に難しいのではないかと考えております。

東京都の施策は、ほかの地域に与える影響が非常に大きいということもありますので、女性差別撤廃条約の考え方、男女共同参画社会基本法の考え方をしっかりと受けとめながら、東京から全国に発信できるような施策にしていきたいと考えております。

よろしく願いいたします。

福原会長 ありがとうございます。

脇坂委員、どうぞ。

脇坂委員 私は、30年ほど女性の雇用だけを研究している男性研究者ですけれども、ここ4～5年は、先ほど出ましたワークライフバランス、仕事と生活のバランスに関する研究をずっと続けております。前々から気になっていたのですけれども、ワークライフバランスを充実させても、企業の業績が悪ければあまり普及しないと思っております。ワークライフバランスと企業業績の関連性を研究できないかと思っておりました。たまたま今日は欠席ですが、東大の佐藤博樹さんを座長とする研究会でそれができまして、これも日本で初めてだと思いますけれども、分析しました。その結果、もうすぐプレス発表があると思っておりますが、それをご紹介します。

すべての企業業績ではないですし、場合によってはだめな指標もありますが、経常利益にプラスにきく、つまりワークライフバランスが充実している企業ほど経常利益が高いと

いう結果が出ました。ただ、その中で注意してほしいのは、男女の均等も進んでいないと
ため、ワークライフバランスだけ進んでいる企業、均等ではない企業は経常利益もよく
ないという結果が出たので、もう少しこれを啓蒙したらいいのではないかと考えておりま
す。

計量的にはそういうことが出たのですが、やはり個別の職場、企業で、ではどのように
やっていったらいいかということでありまして、そうした先進的な企業はどうやっている
かということで、そうした職場をここ数カ月回っております。先進的な企業は、育児休業
もたくさん利用されており、短時間勤務もあり、在宅勤務もあり、いろいろあるのですが、
その中からの選択として、各職場でいろいろな工夫をしています。

たまたま先週、同じような産業の同じような企業へ行ってこういう経験をしました。ど
ちらも在宅勤務制度があるのですが、A社はセキュリティの関係から在宅勤務は絶対にで
きないと。イントラネットに入れないと。今、情報漏洩のことが問題になって。同じよう
な会社のB社に行きましたら、何の問題もないと。セキュリティのことは全然問題ではな
いと。今問題になっているのは外回りの営業のほうで、そちらのほうのセキュリティが問
題だと。このように、同じ現象をとってもこれだけ認識の差があるといえますか、こうい
うきめの細かいことをこれから、それぞれ啓蒙し合うといえますか、情報を共有するとい
えますか、そういうことがないと、本当の意味で一つ一つのことが広がっていかないの
ではないかと考えております。

以上でございます。

福原会長 ありがとうございます。

では、渡辺委員、どうぞ。

渡辺委員 多摩市長の渡辺でございます。東京都市長会を選出母体としてここに参加さ
せていただいております。

私は、4月16日で2期目になりましたけれども、4年前までは、市役所の職員として30
年間多摩市役所で仕事をしてまいりました。昭和61年から企画課で、当時は女性行動計画
ということで、市民参加で行動計画を策定しました。進捗状況についても、当時、大日向
雅美先生が座長でいらっしやいまして、その後は浅倉むつ子先生をお願いして、市民委員
会で行ってまいりました。自分が市長になった今、本日の資料3の別表の最後のところの
108、109ページに、各自治体での男女平等・共同参画に関する計画、委員の進捗状況等の
表がありますけれども、多摩市は、女性行動計画、その次は共同参画、それから今、女と

男がともに生きる行動計画ということで、平成13年度から22年度の計画で、ここの3月に審議委員会からの提言を踏まえ、更新しております。そういう状況にありますけれども、109ページの資料を見ていただきましても、委員会の女性の参画は4割の目標達成をしております。市民が主役のまち、そして、生活者の視点を生かしていくというところでは、政策決定過程への女性の参画が大変大事だと思っております。前後しますけれども、性別役割分担の意識はまだまだ根深いものがありますけれども、着実に変わってきているところもたくさんあります。

きょうの資料の中で、M字就労の問題解決と、男性も子育ての喜びを感じられる、体験できることが、恐らく、日本の少子化の問題も解決の糸口が見えてくる一つだと思います。20代、30代の5割、6割の方が育児休業を取りたいと言っているけど、実際に取っている方は0.2%、ここをどう変えていくかということで、私も、市役所の中での男性職員の育児休業取得率を積極的に進める取組みをしております。働き方を変えていく、市役所が変わることによって多摩市というまちが変わっていく、そのまちが変わることによってもっと広いところが変わっていったらという、そんな日常的な問題意識を持っています。今回、東京都の行動計画のローリングに参加させていただきましたけれども、この経験を自分の市にもフィードバックできたらという思いで今回参加させていただきました。ありがとうございます。

福原会長 ありがとうございます。

では、高橋委員、お願いいたします。

高橋(史)委員 明星大学の高橋でございます。よろしくお願いいたします。

まず、最初に基本的な考え方を申し上げたいと思います。男女平等参画社会というのは、私は、男女共創社会と位置付けております。「共創」はあちこちで使われるようになりましたが、違いを生かし合っただけで新しい秩序をつくるという意味でございます。男女の違いを否定しすぎたり、強調しすぎたりする両極端を廃すべきだと思います。

尾形光琳の「紅白梅図」がありますが、紅梅と白梅の真ん中に広い川が流れております。そのバランスをどうとっていくかということが一番大事でありまして、この議論をする際に、いつも綱渡りを想定しております。長いバランス棒を持たなければ綱を渡ることができません。先ほどバックラッシュの話もありましたが、どうしても極端から極端にという議論が目立つわけでございます。

先ほど、第2次基本計画の話がございましたけれども、参考資料3の21ページのジェン

ダーフリーに関する、極端な性差を否定するようなジェンダーフリーについては、行き過ぎたジェンダーフリー教育等について、東京都としての取組みの見直しも必要ではないかと思っております。

それから、石原都知事が「心の東京革命」ということをおっしゃっているわけですが、私がかねてから、一方で、13時間保育を推進しておられる都のあり方に対して疑問を持っております。これまでの少子化対策あるいは子育て支援策が、労働者としての親支援だけではなくて、教育者としての親支援とのバランスをとっていくことが大事であろうかと思っております。

その意味では、世界あるいは国内でも、親教育支援という流れがありまして、親が子育てを通して人間として成長していく。私は「親学」という言葉を使います。これは、オックスフォード大学のトーマス学長が、5大学長会議で、いろいろな学問があるけれども、親学というのは親になるための学び、親としての学び、両方の意味を持っているわけですが、親学というものが足りないのではないかという趣旨のことをおっしゃいました。あるいは、最近では、「親力」ということをおっしゃる方もいらっしゃいますけれども、親力とか親学の向上を図っていくような親教育という視点をどう具体化していくのかということ、議論の対象とすべきではないかと思っております。

まだほかにもございますけれども、3分以内ということですので、きょうはこの辺にしておきます。

福原会長 ありがとうございます。

それでは、高橋委員、お願いします。

高橋（重）委員 国立社会保障・人口問題研究所の高橋と申します。

私は、仕事から、将来の人口推計であるとか、低出生率問題についてこれまで研究をしているところですが、とにかく現在の出生率が1.29の水準であるという事実があります。そうして、そのことは、日本の人口減少をすでにもたらしています。そして、その人口減少は、日本の将来の労働力の供給を減少させてしまいます。そうすると、労働力市場は女性により一層期待するわけです。今、家庭の中にいる女性、家庭の中にいて働いていない男性の方は、これから労働力市場が手ぐすねをひいて待っている状態です。一方で、女性が働くということと出生率はなかなか両立しないという現状もございます。

なぜ出生率がこのように低い状態のままなのかといいますと、90年代までは、9割方の理由は、結婚の遅れと未婚化現象によって起きていました。こうした結婚の変化がなぜ起

きているのか。1970年代のはじめは、20代後半女性の2割が未婚でした。しかし、恐らく、今年の国勢調査が発表になると、6割近くになってしまうものと考えられます。それくらい、20代後半や30代前半で結婚しない、つまり、結婚して家族を形成していく行動をとっていない人たちが増えてきているわけです。一方、調査をしてみますと、9割方の未婚の男女は結婚したいと言っている。非常に矛盾があるわけです。

この矛盾は一体どこから来ているのかといえますと、1970年代以降、日本の経済社会全体に経済のサービス化が起きました。労働力市場においては、未婚の女性たちに対する労働力需要が非常に高くなったわけです。ところが、結婚してしまうと、あるいは、子どもを持ってしまうと、仕事を辞めざるを得ないという状況が一方ではあるわけです。そのことが結婚を遅らせるという行動が多くなり、結婚してから子どもを産まなくなるという状況が出てきています。

資料3の16ページを見てみますと、女性の労働力率に関して言うと、潜在的な労働力率、つまり働きたいという願望を持っている女性たちは極めて多くて、9割方が働きたいと望んでいるわけです。それが実現すると、スウェーデンと全く同じ労働力率の社会になります。それくらい、結婚後の女性たちが働きにくい社会になっています。

この審議会では、以上のような人口の観点から発言させていただきたいと思います。よろしくをお願いします。

福原会長 ありがとうございます。

それでは、庄司委員、お願いいたします。

庄司委員 庄司でございます。立教大学の教員をしております。

私は、これまでも東京都のこの分野の仕事に幾つかかかわらせていただいております。その中で、今感じますのは、特に東京都の場合、この審議会はいわゆる常設ではなくて、課題があると設置される形になっています。そういう場合には、前の計画の進捗状況はどのようなになっているかというチェックを継続的にしていくことが難しい状況です。先程来、計画事業の実績という資料なども配布されておまして、たしかに、これを見ればある程度のはわかります。きょうの諮問の内容は、改正に当たっての基本的考え方が軸になっておりますが、これまでの計画が、どういう形でどこまで実現されているのか、あるいは、それが実現されていないとか、されにくいところがあるとすれば、それはなぜなのか、そういうところをきちんと丁寧に点検していくことが重要ではないかと感じました。

それから、先ほどちょっと話題になっておりましたように、東京は確かに、藤井委員さ

んがおられるような島しょもありますけれども、全体として見ると、やはり大都市の筆頭として、この分野での大都市モデルを示していくような役割があるのではないかと思います。ほかの自治体も企業も大変がんばっているいろいろと参考になるものを出しておられますので、東京も、よその参考になるものをどんどん出していくべきではないかと考えております。

最後に、大学の教員をしておりますと、やはり若い人たちのことが大変気になります。私たちが長く生きてきても、いまだこの問題で若者に十分な展望を与えていないのではないかと。特に、最近では学生もよく考えており、本当にがんばっているいろいろ努力しているのですけれども、それでも、特に就職の時期や卒業して数年間の中で、ものすごく深い悩みに入り込んでいく学生や卒業生が多いような気がします。中には、夢破れ、挫折して私どものところにそのことを訴えてくる卒業生もいます。

私も、最近そういうことを考えまして、担当している授業の一つとしてワークライフバランスをテーマにしたものにあえてこの何年か取り組んでいるのですけれども、学生の関心は非常に高く、今後の展開に大変期待していますので、夢を与えつつ学生を励ましながらやっていきたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

福原会長 よろしく願いいたします。ただいまの庄司委員のご発言の最初の部分ですけれども、この審議会が臨時的なものであって、継続的なものになっていないので、前回の審議会の成果がフォローされていないという

庄司委員 臨時的というものではないと思いますが。

福原会長 時限的ですね。

庄司委員 そうです。時限的です。

福原会長 ということがありましたので、そのことについては、皆様のご意見が一渡り済んだところで、事務局から簡単に現状のご説明をいただければと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

それでは、汐見委員がまだお見えではありませんので、後藤委員にお願いいたします。

後藤委員 こんにちは。ベネッセ次世代育成研究所という、4月から創業した出来立ての研究所から参りました。できたばかりの研究所で実績はこれからというところですので、私どもにお声かけをいただいたのは大変光栄だったのですけれども、本体のベネッセが1970年代から積極的に女性を活用し、また、男女の別なく実力本位の社風でやってきたということがあってお声をかけていただいたのではないかと考えております。

今、私がいる研究所は、かなりいろいろな方がいらっしゃいまして、例えば65歳以上のご高齢の顧問の方であるとか、出身国が日本ではない方もいらっしゃいますし、構成員の3分の1ぐらいはワーキングマザーです。ワーキングマザーの人たちは、同じように仕事をしておりますけれども、タイムマネジメントが上手で、限られた時間の中で成果を上げるべく努力して仕事をしています。

企業の中にこのようにいろいろな方がいらっしゃると、確かにマネジメントはすごく大変ですけれども、それぞれの人がなくはない人ということで、多様な人がともに働く場になっております。私どもの研究所は小さくて、本体から切り離されているのでそういう特殊性が許されているのでしょうけれども。一方、ここから外に出て社会全体を見てみると、まだまだいろいろな差別とかそういったことがあるでしょうし、また、調査を試みても、アジアの5都市で調査をしたときに、母親が子どもに進学期待というのですが、学校をどの段階まで進んでほしいですかと質問すると、中国は一人っ子政策などをやっていますから、男女に関係なく大学院までとか大学までという期待があるのですけれども、日本の場合、女子よりも男子のほうに高い学歴期待がかかる傾向が出ております。

そうしたことも含めて、これからの社会をどうつくっていくかということを考えると、このような調査の結果をもっと社会に還元していく必要があるかと思って参りました。私自身も勉強しながらやっていきたいと思っております。よろしく願いいたします。

福原会長 ありがとうございます。

それでは、いのつめ委員、お願いします。

いのつめ委員 私は、82歳になる大正生まれの母に育てられまして、幼いとき、女の子は女の子らしくと言われて育てられました。そのころ、男の子は、泣きたくても泣かないでがまんしなさい、男でしょ、泣くんじゃないということを周りの友達は言われていたような感じがしました。そうして育ってきまして、私は、眼鏡小売店をやっている夫と結婚いたしまして、2人で始めたのですが、眼鏡店を始めたら妊娠しまして、出産する前まで2人で働いておりました。夫は眼鏡をつくる技術者だったものですから、子どもが生まれてからは私が家に入って、私が育児をすることになりました。

そのときは、25年前ですが、まだ休日保育がなくて、サービス業は土日がかきいれ時ですから、そのときに預かってもらえないなら保育園に入れる必要はないということで、子どもを3人産みましたが、その間ずっと私が育児をしていました。8年間びっしり育児をして、自分が育児にかかわってよかったという充実感もありました。それは、夫と

の、そのときのうちの家庭の役割分担ということでそういう形になったわけです。

子育てをしているときに、例えば学校でPTAの会長を選ぼうとなると、我が校は歴代男性が会長なので男性を選んでくださいみたいに言われて、PTA会長というのはPTA活動のリーダーシップがとれる方だったら、男性でも女性でもいいのではないかと思いつながら、疑問を持ちながらいたわけです。

そうして、たまたま子どもが小学校1年生に入ってから、何かお仕事をしようかなと思っておりましたけれども、正社員に戻れる道は全くありませんでした。そして、パートタイマーで働いておりました、新宿区区議会議員になったのが平成11年でした。これがよく、そうやって働きながら、急に女性として立候補として当選させていただけたなと思っております。このときがたまたま、男女共同参画社会基本法の成立が、私が議員になった平成11年でした。そして、この基本法の成立を受けて、新宿区でも、新宿区男女平等推進計画の策定に入りまして、この委員としても入ることができまして、平成13年3月に、新宿区ではこの推進計画が策定されました。

こうして区議会議員になってみますと、たまたまおかしいかなと思うところがあって、やはり男性と女性と違うのだなという疑問を持つところが出てくるわけです。女性が区役所で働いていますけれども、結婚して新しい姓に変わると仕事上不便なこともあるということで、選択制の旧姓使用が必要だと考えている人がいるのではないかという思いとか、また、子どものうちから日常的に男女は同じなのだということで、小中学校でも男女混合名簿も必要なのではないかということを考えるようになりました。

私は、同じになることが基本だと思っておりますので、皆さんと一緒に考えていきたいと思っております。よろしく願いいたします。

福原会長 ありがとうございます。

それでは、荒木委員、お願いします。

荒木委員 荒木でございます。このような席に参加させていただきまして、大変ありがたいと思っております。

私は、内科医であり産業医でございます。内科医として約10年、産業医としてもう十何年のキャリアになってまいりまして、産業医のほうが長くなってまいりました。昨今の労働現場を見ますと労働時間の延長が目立っております。それから、職の多様化が進んでおりまして、先ほどどなたかがおっしゃっていたように、パートタイムあるいは派遣、これは女性のみならず男性にもそれが広まっております。そして、労働現場でのいろいろな変

化が大変早く、適応障害といいますが、メンタルヘルスの悪化がすさまじい勢いで広がっております。私が産業医になったときには、まだ生活習慣病対策がメインでしたが、今はほとんどメンタルヘルスの対応に追われているのが現状です。

女性の場合も月経障害が大変多く、不妊の問題もあります。産む年代が遅くなっていますので、セクシャルヘルスの低下が目立ってきております。男性からも不妊の問題のご相談が増えてまいりまして、疲労しすぎてセックスなんかできないというセックスレスの問題も本当に深刻です。特に東京都の場合は、先ほど見ましたように、第一子が30歳になっておりまして、これから産みたいときに、あるいは、産める時期に産めないというこの現実を変えていかないと、日本はますます少子化の道を通ってしまおうと思います。

皆様方は、キャリアデザインはかなり熱心に若い人たちはやっております。雇用が厳しいですから。ところが、自分の生殖年齢を含めたライフデザインがほとんどできていないと言ってもいいと思います。いつまでも産めるかのような幻想を持っているといいますが、40歳を過ぎてからも不妊外来にお見えになっても、成功率は10%を割るくらいに低いですが、そうした意味での生殖年齢をきちんと考慮した上でのキャリア・ライフデザインの教育が、これからは学校でも、職場でも必要なのではないかと考えております。

私は、産業の現場に出まして、男女共同参画ということでももちろん進んでいるわけですが、女性が男性並みに働くことは全くもって無理だと思いますし、特に日本における男性並みの働き方というのは、人間並みの働き方ではないと考えております。超長時間労働と過酷な、今、特に、プレイングマネージャーといいますが、ホワイトカラーの人たちのタスクが非常に強くなっておりまして、彼らの責任と時間に対するディマンドは強烈なものがございます。男性は女性よりも1.5倍多く死にます。特にがんで死にます。メンタルヘルスでも、自殺率は男性が圧倒的に多く、ある意味で言えば、ストレスに非常に弱いのは男です。心血管疾患は労災認定では女性の10倍、男性は労災認定を取っています。

『Gender-specific Medicine』という本をアメリカから持ってきて訳しましたけれども、ジェンダースペシフィック・メディスンというのは、女性だけではなくて、男性自身の攻撃性、そうしたものを含んだ、あるいは、社会的に食事や睡眠を削ってまで働くという、そうした社会的、生物学的なものを抱合した、男女ともに健康に働くための医学だと思っております。

今の若い方々は、熱心でまじめですが、同時に、自我の肥大化といいますが、自分を大事にしますが、コミュニケーション能力が劣っております。周りからヘルプを得ることも

できません。そういう意味では、今からセルフカも大事だと思いますし、あるいは、私は女医としてパートタイムになってしまう女医の現場を見ておりますので、専門職の再教育がこれから特に女性に求められているのではないかと考えております。

以上でございます。

福原会長 ありがとうございます。

それでは、鮎川委員、お願いします。

鮎川委員 私は弁護士という立場で10年間やってきまして、特別に男女平等ということに絡んでの事件はなかったと思いますが、ちょっと印象的な事件ということで、やはりDVの事件がありました。ただ、女性のほうが、DVを受けているのだけれども、DVという意識がない。それはなぜかといいますと、よくよく話を聞くと、ご自身のご両親がそういう環境にあったというお話でした。お母さんが暴力を受けているのを見て育て、それに対する違和感が自分でもあまりないのか、自分がそういう暴力を受けてもあまり感じないというか、そういう鈍感な面があったということがありました。私としては、その話を本人から聞いていても、最初はちょっと信じられなかったのですが、よくよく聞くとそういう話でした。

やはり、子どもというか、小さいときのそういう環境というか、与えられたものが大きく影響するなと感じました。私は今、小学校4年生の子どもがいますけれども、自分の子どもが男女平等ということに関して今どういう教育を受けたり、あるいは、どういう環境にあるのかということ、やはり考えなければいけないと思っています。私自身は、今の女性の社会への参加はまだまだ少ないと考えておりますし、あと、役割分担意識がまだまだ多く残っていると思います。それを変えなければいけないということを考えたときには、子どものときからの教育が大事になっていくのではないかと考えています。そういう点は、やはり考えていかなければいけないと思います。

ただ、そう言いつつも、私は「おやじの会」に入っていて、今、小・中学校では「おやじの会」が多いのですが、私も入っていて、実は私は会長も務めています。「おやじの会」というのは、現状においては、お父さん方が学校に参加する、学校により積極的にアプローチしていくという面では有効な手段ではあると思います。ただ、よくよく考えてみると、お父さんたちは「おやじの会」、お母さんたちはPTAというように、そこで役割分担しているように子どもに見えてしまうのではないかと考えて、これから先の「おやじの会」を考えていく上でも考えなければいけないかなと考えていま

す。そういう素朴な小さい、子どものとらえ方というか、受け方も一つ考えていかなければいけないと思って、これから一緒に勉強していきたいと思います。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。

それでは、秋田委員、お願いします。

秋田委員 都議会自民党の秋田一郎と申します。よろしくお願いいたします。

男女平等参画に対する考え方は、これからいろいろと述べさせていただきたいと思いますので、きょうは、来た感想だけ述べさせていただきたいと思います。

大体、この種の会議のときは大体コーヒーが出るとは思いますが、きょうは紅茶が出ました。紅茶というのは女性のイメージで、コーヒーというのは男性的なイメージがあるのかなとふと思ったりしました。また、先ほどの荒木委員のお話から、結局は男のほうが弱いのかなという感想も持ちました。

私は議会の中では若いほうですが、恐らく、実社会では中堅どころの年齢になるのかと思います。この委員の中でもかなり若いほうなのかなという感じがいたしますので、党として期待されているのは、若者の代表として行ってこいという意味もあると思います。これから、そうした立場から述べさせていただければと思っております。

以上です。

福原会長 ありがとうございました。

これで一渡り皆様のご意見をいただいたわけですが、汐見委員が途中でお入りになりましたので、汐見さん、お願いします。

汐見委員 申し訳ございません。汐見と申します。よろしくお願いいたします。

私も、意見はまたおいおい、チャンスがあれば言わせていただきたいと思います。先ほど荒木委員がおっしゃったことは私なども実感しております。現在の日本の男女共同参画問題の根っこにある大きな問題の一つは、男性が、今の厳しい競争社会の中で、あまりにもその社会への適応を強く強いられすぎているということ。私の妹家族はバーミンガムで暮らしていますが、行って最初に一番ショックを受けたのは、夏ですから、イギリスは10時ごろまで明るいのですが、5時になると、隣近所のどこの家もお父さんが帰ってきて子どもと遊び始めます。サッカーボールを持って公園へ行ったり、サイクリング車に乗ってみんなで出かけたというのがお父さんの仕事でした。

日本の場合は、5時に家に帰るとなったら、大抵のお父さんは落ち着かなくて、駅前の

パチンコ屋かどこかに寄って、暗くなるまで時間をつぶすぐらいに、早く帰るということが習慣としてないと思います。その長時間労働で、当然、家庭の仕事を父親は担えなくなりますから、家庭にいろいろな過重負担がきますが、それは女性が担わなければいけないという問題が、いろいろな社会問題の根っこにあると思っています。ですから、今の男女共同参画問題は経済界から文句が出るとは思いますけれども、子どもを育てている父親は5時以降は働いてはいけないという法律をつくれれば簡単に解決してしまうと、私は個人的にはと思っています。

ヨーロッパのほとんどの国は、今、国の施策として時間短縮をやっている、フランスとかは1,600時間労働で、1日に6時間、7時間です。それでやっている国があるのに、日本はなぜできないのかというあたりを勉強したいというのが当面の関心です。

そここのところを救わないと、すべて精神論になってしまうということがありまして、それが非常にきついという感じがいたします。物質的な基盤を変えていくことのほうが先行しなければいけないのではないかとというのが最近の思いです。

福原会長 ありがとうございます。

それでは、最後に有手会長代理からお願いします。

有手会長代理 時間もだいぶ迫っていますので簡潔にしたいと思います。私も、東京都の職員として36年間、20局ぐらいの仕事をやり、区のほうも2区ばかり、5年半ぐらいやりまして、産業労働行政を含めましていろいろな分野の方々に接触してまいりました。男女平等参画の必要性は、今まさに日本にとって本当に大事な課題になっておりますけれども、実際、これを具体的に実現するとなると、先ほど、中小企業のお話もありましたが、それぞれの現場では大変な課題があります。

そういう点で、抽象的な議論をしてもなかなか進まないの、例えば、介護なら介護の仕事について、中高年の人はたいがい介護の問題にぶつかるわけですがけれども、どうやって取り組んだらいいのかとか、子育ての問題につきましても、最近は職業教育を中学校ぐらいから取り組む傾向が出ております。こうした職業についても、子どものころから、家庭や地域も含めて、どういった社会にしていって、どういう職業に就いたらいいのかなど、具体的な課題を頭に置きながら議論を進めるような観点も、一つのきっかけかなという感じがしております。

いずれにしても、本日の委員の皆様方のいろいろなご意見を伺って、この問題の奥の深さと解決の難しさを痛感しました。これを解決するためのいいヒントなり施策なりが、

この審議会から多く出るように、私も会長を補佐して一生懸命に務めさせていただきたい
と思います。皆さん、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した。

大変長時間にわたって皆様の活発なご意見をいただきました。お立場お立場でそれぞれ
のご意見はそれぞれが重要でありまして、また、大変な知恵になると考えております。今
回、これからご案内申し上げますように、何回か皆様に貴重な時間をいただいてこの問題
を審議していただくわけですけれども、そのときには、今のようにお互いの意見を提示し
ながら、勉強しながら一つの成果にまとめていくことにご協力をいただければ、大変幸せ
だと考えております。

また、今の有手会長代理のお話のように、具体的な問題について検討をするという側面
も忘れてはいけないと考えております。

皆様のご意見を一度伺いましたので、次の議事に入らせていただきます。

皆様にお願います今後の予定につきまして、事務局からご説明をいたします。その前
に、先ほど、庄司委員のご意見について、簡単にフォローしていただきたいと思ひます。

産形参事 庄司委員からお話ございましたけれども、この審議会は、行動計画その他
男女平等参画に関する重要事項を調査・審議するために設置されております。ご案内のと
おり1期2年ですが、1期目は、現行動計画の策定に当たってのご審議をいただきまして、
第2期がいわゆるDVについての調査・審議をお願いいたしました。第3期が今回という
ことございまして、第1期に答申をいただきましてつくりました、このブルーの冊子の
現在の行動計画の進捗状況というお話でございましたが、冒頭に、東京の男女平等参画の
現状についてご説明の後、ちょっと省略してしまいましたけれども、資料4に、各年度ご
とに、各施策につきまして、どのような実績があるかということが載っております。

ただ、資料が膨大なものですからなかなかわかりにくいということがあるかと思ひます
ので、次回の会議の前に、もう少し要約したものを作成いたしまして、事前に委員の皆さ
んに、進捗状況、実績、それをお送りさせていただきたいと思っております。

福原会長 ありがとうございます。

よろしゅうございますか。

庄司委員 はい。

福原会長 それでは、次の議事のご説明をお願いいたします。

産形参事 次に、今後の予定について説明させていただきます。お手元の資料5をご覧

いただければと思います。

事務局では、次のような予定でご審議をお願いしたいと考えております。まず、6月下旬から7月下旬にかけて、第2回、第3回の総会を開催いたしまして、現行動計画策定以降の国や都の動きを踏まえたご検討及び少子高齢化の現状分析、少子高齢化の視点を踏まえたご検討を行っていただきたいと考えております。

それから、8月下旬の第1回起草委員会で、総会でのご議論をもとに「中間のまとめ（案）」案文の起草・検討、9月上旬の第4回総会で、起草委員会で作成いただいた「中間のまとめ（案）」をもとにご検討いただきまして、9月中旬の第2回起草委員会では、第4回総会での議論を踏まえまして、さらにご検討をいただき、「中間のまとめ（案）」を作成していただきます。

10月上旬の第5回総会で中間報告を行っていただきまして、都民意見を募集いたします。10月下旬の第6回総会で、都民の方からお寄せいただいた都民意見について、答申の内容などを検討していただきまして、11月上旬の第3回の起草委員会で、総会での議論をもとに答申案をおまとめいただきまして、11月下旬を目途に答申をいただきたいと考えております。

以上でございます。

福原会長 今後の予定につきまして、ただいまの事務局の説明ですと、今年の11月下旬に答申を出すことを考えながら、今後進めていくということでございます。これについてご意見はございませんか。

よろしゅうございますか。

それでは、特にご意見がないようですので、この予定で進めさせていただきたいと存じます。

皆様、大変お忙しい予定の中、また、それぞれのお立場でいろいろなお仕事でお忙しいと存じますが、どうぞ、可能な限り繰り合わせてご参加をいただきますようにご協力をお願いしたいと存じております。

そこで、前広に日程を決めさせていただくほうが皆様のご都合がつきやすいと思いますので、第2回、第3回総会の日程について、事務局案をこれから申し上げたいと存じます。

産形参事 それでは、第2回総会は6月22日の木曜日の午後のいずれかの時間帯か、場合によっては6時以降になる場合もありますけれども、6月22日の線で調整させていただいております。申し訳ございませんが、あと2～3日お時間をいただければ決まった時間

をご報告できます。一応、6月22日の午後から、もしかしたら夜ということでございます。

第3回につきましては、7月11日の火曜日、午前10時から12時で開催させていただきたいと考えております。

以上でございます。

福原会長 ただいま事務局から、6月と7月、第2回と第3回の総会の日程についてご提案を申しあげましたけれども、できるだけご出席をいただくことができますように折り合いをつけていただければありがたいと存じております。よろしゅうございましょうか。

詳細につきましては、また事務局から別途ご通知を申し上げますし、今申しあげました時間帯等につきましては、できるだけ可能な出席者の方が多いところで決めさせていただきたいと考えておりますので、よろしくお願いをいたしたいと存じます。

以上をもちまして、本日予定しておりました議題はすべて終了いたしました。

特に何かつけ加えるべきご質問、ご意見がございますか。

よろしゅうございますか。

それでは、これをもちまして、東京都男女平等参画審議会の第1回総会を閉会させていただきたいと存じます。本日は、長時間にわたってご協力をいただきまして、ありがとうございました。

午前11時55分閉会