

東京都男女平等参画審議会

第1回男女平等参画部会

平成23年7月27日（水）

東京都生活文化局都民生活部男女平等参画課

東京都男女平等参画審議会  
第1回男女平等参画部会 次第

平成23年7月27日（水）午前10時から12時まで  
第一本庁舎33階北側 特別会議室N3

- 1 開 会
- 2 部会長及び部会長代理の選任
- 3 中間のまとめ（事務局案）の概要説明
- 4 意見交換・検討
- 5 その他
  - ・今後のスケジュールについて
- 6 閉 会

午前10時03分 開会

○事務局（菊地） お待たせいたしました。本日は、お忙しい中、ご出席いただき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1回男女平等参画部会を開会させていただきます。

私、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部長の菊地です。よろしくお願いいたします。

本日は第1回の部会でございますので、後ほど部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。

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。

本日は、全員が出席されております。

続きまして、審議会及び会議録の公開、非公開につきましてご確認をお願いいたします。

東京都男女平等参画審議会運営要綱第10により、「審議会の会議は公開で行うものとする。ただし、審議会の決定により一部非公開の取り扱いとすることができる」旨の規定がございます。

ご意見がなければ、本日の部会は公開で行わせていただきます。よろしゅうございますか。

（「はい、結構です」の声あり）

○事務局（菊地） 次に、議事録の取り扱いですが、議事録は全文氏名入りでホームページ及び都庁第一本庁舎にございます都民情報ルームで公表したいと存じます。

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、後ほど選出される部会長にご一任ということにさせていただきますと思います。

なお、個人情報に関する事項がある場合には、発言者及び部会長とご相談をさせていただきます。

恐れ入りますが、部会委員の皆様方のご紹介をさせていただきます。

木谷宏委員でございます。

○木谷委員 木谷でございます。よろしくお願いいたします。

○事務局（菊地） 武石恵美子委員でございます。

○武石委員 武石です。よろしくお願いいたします。

○事務局（菊地） 松田妙子委員でございます。

○松田委員 松田です。よろしくお願ひします。

○事務局（菊地） 三宅広人委員でございます。

○三宅委員 三宅でございます。よろしくお願ひいたします。

○事務局（菊地） 矢島洋子委員でございます。

○矢島委員 矢島です。よろしくお願ひいたします。

○事務局（菊地） 続きまして、東京都の職員を紹介させていただきます。

男女平等参画課長の吉村でございます。

○事務局（吉村） 吉村でございます。よろしくお願ひいたします。

○事務局（菊地） それでは、会議次第2の部会長及び部会長代理の選任についてお諮りしたいと存じます。

部会長につきましては、運営要綱第7第2項に基づきまして、部会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。ご意見ございましたらお伺いしたいと存じます。いかがでしょうか。

三宅委員、どうぞお願ひいたします。

○三宅委員 女性労働やワーク・ライフ・バランスの専門家でもあり、前回の審議会の委員で、起草委員にもなっていた武石委員が非常にふさわしいと思います。ぜひお願ひしたいと思います。

○事務局（菊地） ありがとうございます。

ただいま三宅委員から、武石委員を部会長にご推薦するというご発言がございましたが、皆様いかがでしょうか。

（「賛成です」の声あり）

○事務局（菊地） ご異議がないようでございます。

それでは、皆様の賛同をいただきましたので、本部会の部会長を武石委員にお願ひすることと決定いたします。

では、どうぞ、あちらの部会長の席にお移りください。

（武石委員、部会長席に移動）

○事務局（菊地） それでは、ここで部会長にごあいさつをお願ひいたします。また、運営要綱第7第4項に基づきまして、部会長代理のご指名もお願ひいたします。

○武石部会長 武石でございます。改めましてよろしくお願ひします。

前回もこの部会に参加していたということで司会進行等の役をやらせていただきます。ど

うぞよろしくお願ひいたします。

それで、部会長代理をご指名していいでしょうか。

○事務局（菊地） はい。

○武石部会長 では、三宅委員に願ひしたいと思ひます。どうぞよろしくお願ひいたします。都のことをよくご存じだと思ひますので、よろしくお願ひいたします。

（三宅委員、部会長代理席へ移動）

○事務局（菊地） ありがとうございます。

それでは、この後の進行は、武石部会長に願ひしたいと思ひます。よろしくお願ひします。

○武石部会長 それでは、審議のほうに入っていきたいと思ひます。

この部会は、運営要綱第7第1項及び第7第6項に基づいて、会長から男女平等参画のための東京都行動計画の策定に向けた具体的な議論をする。それから、その結果について審議会に報告するという付託を受けてございます。委員の皆様には、ご審議へのご協力をどうぞよろしくお願ひいたします。

それでは、会議次第の3ということで、中間のまとめ概要説明でよろしいでしょうか。事務局のほうからお願ひいたします。

○事務局（吉村） それではご説明させていただきます。

本日は、事前にお配りしました「中間のまとめ（事務局案）」のほかに、当日の配付で恐縮でございますが、「中間のまとめ作成にあたっての考え方」ということで、委員の皆様のご議論に当たり、こういった一覧のものを用意したほうがよろしいかと思ひまして、この資料を用意させていただきました。

内容といたしましては、こちらの事前にお送りした資料からの抜粋でございますので、ごらんいただければと思ひます。

こちらの資料でございますが、現在の行動計画の体系ごとに、それぞれの現状と課題、また右側のほうに組みの方向性の案を抜き出して書かせていただいております。現在の体系ごとに1章、2章、3章の順に書いてあるのですが、審議会の総会の際に、審議会の議論の視点ということでご説明をさせていただきました「特別な配慮を要する男女への支援」ということについてですが、第1章と第2章両方にかかわるような内容になっておりますので、仮に第4章ということでこちらに抜き出したような形で記載をさせていただきます。ですので、こういった形がいいのか、あるいは第1章や第2章の中に織り込むような形

がいいのか、また、「特別な配慮を要する男女への支援」ということで、あえて抜き出しをしないでも、現在の計画にも、例えば、ひとり親家庭への支援や、高齢者への支援ということについては、多少異なる視点かもしれませんが、掲載をしておりますので、あえて抜き出さなくてもいいのではないかというご意見もあろうかと思っておりますので、後々そういったことも含めてご議論をいただければと思っております。

本日、これも事前にお配りできなくて申しわけなかったのですが、もう一つ資料で、第1回総会での各委員の発言を、現在の計画の体系ごとに分類してまとめたものがございますので、もしよろしければ、こちらの資料については事前にお目通しをいただいているようでしたら説明は省略させていただいて、こちらの各委員のご発言のまとめについて簡単にご説明し、それを踏まえて皆様のご意見を伺うのが流れとしてはやりやすいかと思っておりますが、いかがでしょうか。

○武石部会長　そちらのご説明を簡単にさせていただかなくても大丈夫でしょうか。よろしいですか。

では、大丈夫そうなので。

○事務局（吉村）　それでは、A4の縦の「第1回東京都男女平等参画審議会総会での各委員の発言」という資料をごらんください。

総会にご出席いただいた委員の方々にはご記憶にある発言もあろうかと思っておりますが、皆様からいただいた意見を、部会でのご議論に当たりご参照いただくため、事務局で整理させていただきました。

まず、1ページ目の1. あらゆる分野への参画の促進、（1）働く場における男女平等参画の促進、①均等な雇用機会の確保についてでございます。

まず、芳野委員からのご意見として、働く場の男女平等で一番注目しているのは、男女間の賃金格差の課題とのことで、これは、男女別だった賃金表が1つの賃金表になっていたり、個人情報との関係で個人のデータがとりにくいという実態もある。

女性がどういう職務、仕事についているかということ掘り下げて見ていかなければ、格差是正の問題は解決できないというご意見をいただいております。

次の西本委員についても、男女間の賃金格差の解消が課題であるというご意見をいただいております。現在、国のほうでは有期労働法制やパート労働法の改正に向けての審議をスタートされているということですが、こうした法政策とともに、自治体である東京都としては、事業主の意識改革を図っていくことが重要な課題であるというご意見をいただいております。

ます。

2つ目の②多様な働き方を推進するための雇用環境整備でございますが、まず、荒木委員から、多様な働き方は重要だが、障害者、高齢者、女性、その他少しハンディキャップを持っている方にとっては、どういうジョブフィットネスをすれば多くの方が働けるようになるかという視点が重要である。今後少子化になっていくので、労働力低下をいかに防いでいくかということも、男女平等参画の要であろうというご意見でございます。

次の岡部委員については、厚労省の調査では、従業員の数が少ないほど、女性管理職割合が高いという結果が出ているということでございまして、東京においては女性が大いに中小企業の現場で活躍されているという実態があるのではないかとご意見をいただいております。

同じく岡部委員でございますが、男性の育児休業取得率についても、従業員30人未満の企業で3.3%ということで、全平均よりもむしろ高い率になっているということでございます。

次に、福原会長でございますが、「正規」「非正規」といった大ざっぱな扱いが所得格差や待遇の格差につながっているのではなかということ、もう少しきめが細くなるような分類の仕方がないかということを考えていきたいということでございます。

次に、2ページ目の、③起業家・自営業者への支援でございますが、駒崎委員から、ソーシャルインキュベーションオフィス・SUMIDAを今年オープンいたしました、こちらについては、東京都の外郭団体が、駒崎委員からしますと、創業支援のノウハウがない団体が創業支援を行っている。ここを改善し、創業支援を行っているNPOに委託をして、現場がわかり、創業がわかる人間に任せるという形で有効にやっていただきたいというご意見がございました。

④女性のチャレンジ支援ですが、芳野委員から、M字型カーブの解消という問題について、若干M字の底が上がっているという状況もございまして、まだまだ諸外国に比べ低いという状況があるというご指摘をいただいております。

成澤委員からは、同じくM字型カーブにつきまして、多様な就労形態、日本のように子ども手当ではない別な形態の金銭的な経済的支援を組み合わせることで、M字の底上げをするというような取り組みが必要ではないかというご意見をいただいております。

(2) 社会・地域活動への参画の促進でございますが、荒木委員から、国では「2020年、30%」という目標を掲げていますが、そういったインデックスの策定をするべきであるというご意見をいただいております。

大津委員からは、指導的立場の女性を増やすべきという意見をいただきました。

依田委員からは、商店街では、女性が活躍しているにもかかわらず、役員となると男性ということで、なかなか女性の役員を入れてもらえないというご意見がございました。

(3) 仕事と家庭・地域生活の調和がとれた生活の実現の①ワーク・ライフ・バランスの実現でございますが、木谷委員から、男女平等参画を進めるには、ワーク・ライフ・バランスがベースになる。在宅勤務、再雇用制度、短時間正社員といったところが鍵になるというご意見をいただきました。

続いて、3ページでございますが、矢島委員から、ワーク・ライフ・バランスについては働き方の見直しと、子育て支援や介護サービスといった社会的支援がかみあっているかの検証が必要であるというご意見をいただきました。

同じく矢島委員から、女子学生や若い女性就業者にはライフプランニングの支援が必要である。ワーク・ライフ・バランス等の企業での働き方が変わってきたり、法整備が進んできたという状況を女性自身がよく知って、制度をうまく活用し、これからの自分のキャリアを主体的に選択していくことが必要であるというご意見をいただいております。

②子育てに対する支援につきましては、駒崎委員から、都の病児保育施策は、施設型病児保育を中心に進められてきたが、施策の有効性が疑わしい状況がある。例えば、病児保育パウチャーといったような形で、金銭的な支援をするなど、補助のあり方を見直したらどうかというご意見をいただいております。

③介護・高齢者への支援については、和栗委員から、介護の問題はまだ企業の中では余り見えていないが、働き盛りの男女とも、苦勞しているというのを実態として聞いている。こういったことにもスポットを当てて議論していただきたいというご意見をいただいております。

安谷委員からは、介護・高齢者に対する支援は、これから増えてくる。男性が女性を介護する場合も増えているということで、こういったことについての取り組みをしていただきたいというご意見をいただきました。

次が、2. 人権が尊重される社会の形成の(1) 男女平等参画を阻害する暴力への取組でございますが、配偶者暴力につきましては、もう一つの部会でご議論いただきますので、こちらは省略させていただきます。

4ページの中ほどの下のほう、②性暴力・ストーカー等の防止についてでございますが、佐藤委員から、性犯罪被害者のワンストップ、これはワンストップセンターとかワンストッ



プサービスという言い方をされますが、こういったものが必要である。性被害を受けた方は、自分で申告できる方というのは1割かそれ以下ではないかということで、ワンストップサービスをつくっていただきたいというご意見をいただきました。

中島委員からは、性暴力とDVは、日本では法体系が違うこともありまして、今は分けて考えている場合が多いですが、切り離して考えるのは難しいということで、ワンストップセンターについても、性暴力に限定するとか、DVに限定するというのではなく、総合的なワンストップセンターができればいいというご意見をいただいております。

次の5ページ目でございますが、同じく中島委員から、専門家を含め、専門ではない方たちのために、二次被害を防ぐための研修を行っていく必要があるということでございます。また、3月11日の大震災の影響についても考える必要があるので、震災後に自死が増えているというような現状もございますので、自死の未遂の方たちへのトラウマのケアも重要であるというご意見をいただきました。

次が、高橋史朗委員でございますが、学校での人権教育、若年層向け啓発事業の推進が言われていますが、虐待の連鎖や世代間連鎖を断ち切るためにも、デートDV対策が重要であるとのご意見をいただきました。

(2) 生涯を通じた男女の健康支援でございますが、成澤委員からは、子宮頸がんワクチンについて、打つ時期としては、初めての性交より前に打つのが効果的だということですが、なかなか学校教育の現場では教えることが難しいということで、そういったことをどうやって子供たちに伝えていくのか研究をお願いしたいというご意見をいただきました。

次の野上純子委員ですが、自殺対策や自殺になる前のうつについては、委員のご見識では、認知行動療法が効果的ということでございますが、病院で、その療法をやっているところが少なかったり、保険適用がされていなかったりということがございますので、そういう課題についてもご意見をいただいております。

3. 男女平等参画を推進する社会づくりでございますが、(1) 教育・学習の充実について、荒木委員から、若いうちからのキャリア教育が必須であるということで、キャリア教育により、せっかく働いても途中で職場から離脱してしまうということの意味をちゃんと理解してもらって、離脱しないインセンティブを与えるべきであるというご意見をいただきました。

次に、高橋史朗委員からは、父親がなかなか家庭で存在感を発揮してこなかったということとを反省する必要がある。国の第3次基本計画でも、「男性、子供にとっての男女共同参

画」ということが言われておりますが、特に子供のころからの男女共同参画の理解が必要であるという意見をいただいております。

同じく高橋委員から、子育てに携わるだけでは親としての役割や人間としての成長、発達をしていくことは困難である。親支援プログラムや伝統的な子育て成果を踏まえた、ちょっとミスプリで申しわけありません。親支援プログラムの充実をお願いしたいというご意見をいただきました。

同じく高橋委員から、父親の一日保育士・幼稚園教諭体験を推進してほしいというご意見をいただきました。

次に、「特別な配慮を要する男女への支援」でございますが、木谷委員から、正社員として働くことが日本ではものすごく高いハードルになっているということでございまして、企業に対して正社員比率を高めていくような働きかけや、オフィスワークだけではなく、例えば農林水産業といった第一次産業への若年層の方の誘導であるとか、そういったことも検討するべきであるというご意見をいただきました。

また、若年層の雇用の問題は大変難しく、若い方たちが働きたい就職先と、中小企業側とにミスマッチがある。そういったことについても、若い方たちに情報提供を行っていくべきであるというご意見をいただきました。

その次が、高橋重郷委員からのご意見でございますが、日本の出生率は、若干回復基調にありますが、人口回復の2にはほど遠い。将来的には、高齢者が、人口の40～50%という極めていびつな人口の年齢構造を持つおそれがあるということでございます。

それを乗り越えるには、1つには家族政策を通じて、例えば、これは総会で使った資料で、「特別な配慮を必要とする男女への支援」ということがございましたので、それを通じて支援を行ったらどうかというご意見でございます。

駒崎委員からのご意見につきましては、ひとり親家庭への支援につきまして、お金を借りるのが大変である、特に公的などところに相談に行ってもなかなか要件が厳しくて借りられないということがございまして、例えば、無利子でNPOに貸して、NPOが超低利子で長期で貸し出すというようなマイクロファイナンスの取り組みを検討してはどうかというご意見をいただいております。

安谷委員からは、母子家庭と父子家庭の問題に対して、母子家庭については、今までもいろいろな支援が行われてきているところですが、父子家庭については、最近注目されてきたといいますか、支援がまだ遅れている面がございまして、しかし、そういったところで実は

問題が起きているので、対応を検討していただきたいというご意見をいただいております。

駒崎委員からは、元気な高齢者がソーシャルビジネスのようなものに取り組んで、地域の課題を解決することに参画することを、そういったことを答申の中に入れていただきたいというご意見をいただきました。

和栗委員からは、社会問題としての高齢化ということで、例えば、政府では65歳や70歳まで働けるようにするというような動きが出てきておりますが、企業の側からすると、制度がそういう形になっていないので大変苦慮しているというご意見をいただいております。

これらに分類できないことで、その他ということでもまとめさせていただいておりますが、まず古賀委員からは、仕事と家庭、あるいは仕事と生活ということを対立的に考えることが正しいのか、家庭にいることは仕事ではないのかという問題提起をいただいております。

今までであれば、例えば、ある程度家庭や地域が担っていた分を社会が担うということになると、例えば子育て、育児の社会化ということが言われますが、際限なく施策の展開が拡大していくので、そういった点も考慮すべきではないかというご意見をいただいております。

成澤委員からは、これは3.11を踏まえてのご意見だったと記憶しておりますが、地域のきずなや家族のきずなの大切さということが、もう一度焦点が当てられるようになっている。個の自立と家族の大切さといったことは、決して対立概念ではなくて両立すると考えるので、家族の視点を入れていただきたいというご意見をいただきました。

矢島委員からは、阪神・淡路や中越での震災の経験をもとに、国においても防災における女性の視点の考え方などをアピールしていらっしゃいますが、今回の震災についても、各自治体がとっている対策等について東京都が把握をして、東京都の防災の視点にも反映させてほしいというご意見をいただきました。

西本委員からは、同じく震災の関係でございますが、非常事態になった場合には、例えば、復興の関係の会議には女性は参画させてもらえない、あるいは炊事を担当するのは女性の役割と決めつけられているというような実態が見られるということもございますので、なかなか男女共同参画の理念なり考え方が根づいていないのではないかという認識を持って考えていくことが重要であるというご意見をいただいております。

野上純子委員からは、同じく3.11の関係で、大震災以降結婚される方が増えたということがあるが、本当に結婚して幸せに子供を産んで育てて、そういったモデルづくりを進めたいというご意見をいただいております。

その下にございますのは、福原会長から、部会の皆様にご検討いただくに当たって、この

意見を伝えてほしいということで事務局が承ったものでございまして、先ほどの福原会長の意見とも重なるのですが、まず1つ目が、現状では労働者が「正規」と「非正規」と二分されていまして、例えば非正規は、フリンジ・ベネフィットが一切使えないという状況があったりということがございますが、その中間的な働き方があっていいのではないかというご意見と、それも踏まえまして、「正規」「非正規」に代わる呼び方を考えてみてはどうかというご意見がありました。

3つ目は、DVの関連になるのかもしれませんが、配偶者や恋人の間の暴力だけではなく、例えば息子が母親に暴力を振るったりという、配偶者間の暴力ではない暴力もあるということをご意見をいただいております。

最後に、性暴力のワンストップサービスについては、1カ所ですべて解決しなくても、そこに行けば、次はどうすればいいかという情報が得られるような場所が必要というご意見をいただいております。

あとは、西本委員から、これは審議会への補充意見ということで、後日皆様にもお伝えしようとして予定している意見でございます。簡単にご説明させていただきますと、西本委員は労働分野にも大変お詳しくていらっしゃいますので、「以下、労働分野における男女格差の問題とポジティブ・アクションに関する問題に絞って述べる」ということでございます。ただし、委員も書いていらっしゃいますように、大半は国としての取り組み、そして立法等法政策の問題ということでございますが、都として、これらの問題点を踏まえた上での積極的な取り組みをしてほしいということでご意見をいただきました。

第1の雇用における男女格差解消に向けた取組について、いろいろと法制度の改善すべき点等々について意見を書いていただいております。4ページ目に「必要な施策」ということで、まず、国に対してのご意見を書いていただいているのですが、男女の雇用における格差を解消するためには、パート労働法等々法政策が前提ということで、厚労省においても、最近その見直しに向けた取り組みが開始されているということを書いていただいております。

それとともに、男女が平等の立場で家族的責任を分担できるための労働時間の短縮や長時間労働の抑制、男性の育児休暇の取得促進策などが事業者求められる。さらに、事業主の意識を変革し、女性の能力、労働力を積極的に活用し、その前提として正当な評価・処遇を行うことを推進していく必要があるという意見をいただいております。それを踏まえて、都としては、従前のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みにおいて、より積極的に事業主に働きかける必要があるということでございます。例えば、パート労働者の賃金改

善に向けた取り組み、パート労働者の正社員への転換の推進など、事業主に対して積極的に働きかけること、事業所内の保育施設への補助の拡大や、男性の労働時間の短縮や育休の取得を積極的に推進し、実績が上がっている企業や、またパート社員の正社員化を推進している企業などの表彰、公表などによる啓発活動、また認証保育所の推進と支援などを拡大することが望ましいというご意見をいただいております。また、施策ごとに具体的な目標を設定し、それを定期的にフォロー・分析していくことが必要であるというご意見でございます。

第2、ポジティブ・アクションへの具体的取組ということで、前段では、民間企業の課長担当職以上に占める女性の割合は現状では6.5%だそうです。国の計画でこれを2015年に10%程度に上げるという目標を掲げているわけですが、これが不十分な目標設定であるというご指摘をされております。

その下、厚労省で2011年に取組もうとされている施策の問題点について挙げていらっしゃるしまして、実効性のあるポジティブ・アクションに本格的に取り組むのであれば、男女格差や女性の管理職に占める地位などについての情報の公開を企業に義務づけるような措置をとるべきではないかというご意見でございます。以上は、国の施策に対する問題点の指摘ですが、都としては、上記の政府による施策の問題点を踏まえた上で、国より具体的な目標を掲げてポジティブ・アクションに積極的に取り組んでほしいというご意見をいただいております。

長くなりましたが以上でございます。

○武石部会長 ありがとうございます。

今のご説明に関してご質問ある方いらっしゃいますでしょうか。よろしいですか。

この部会でやることについて確認したいと思うんですけども、この案を送っていただいていますね。ここにある行動計画の改定に当たっての基本的な考え方を最終的につくる部会だと思ってしまうんですけども、このうち、ここの部会でやるのは、現状の課題と基本的な方向のところをまとめればいいんですよ。

○事務局（吉村） そうです。今回の事務局案ですと、例えば、2ページ目から5ページ目のところには、計画全体の基本的な考え方も書いてございますが、前回の答申をベースにしてつくっておりますので、ぜひこちらについてもご意見を賜ればと思っております。

○武石部会長 わかりました。そうすると、いろいろな部署が書いてあるこの表は後からつくっていただくということ。

○事務局（吉村） そうです。それは答申を踏まえて、私どものほうで各局と調整をして改

定する行動計画に掲載させていただきます。

○武石部会長 それと、答申に掲載するデータもこの部会で精査するのですね。

○事務局（吉村） そうです。

○武石部会長 はい。答申の中には……

○事務局（吉村） 今、こちらの事務局案にデータで幾つか載っておりますが、別のもののほうが適切に現状の課題を表現できるということがございましたら、ご指摘いただけるとありがたいと思います。

○武石部会長 では、基本的にこの案のレベルものを議論すればいいということですね。

○事務局（吉村） はい。

○武石部会長 それと、先ほど第4章でしたっけ、4章の特別な配慮を必要とする男女への支援というのは、要は、再掲みたいな形になっているわけですか。

○事務局（吉村） そうです。今、例えば、ひとり親への支援については、計画では子育て支援の分類に入っておりますし、また高齢者については、ワーク・ライフ・バランスの分類の「介護・高齢者への支援」というところに入っておりますので、それを抜き出してまとめるというか、新しい区分として設けるか、あるいは今のままだでもいいんじゃないかというお考えもあろうかと思えます。

○武石部会長 今のままというのが1、2……

○事務局（吉村） 今の分類のままですね。

○武石部会長 そうですよね。

○事務局（吉村） 若年層については余りというかほとんど入っておりませんので、この中の、例えば雇用の分野に入れたらいいんじゃないかとか、そういうことも考えられるかと思えます。

○武石部会長 それで、この部会は3回でしたっけ。

○事務局（吉村） 第2回の審議会の総会を9月に予定してございまして、それまでに3回ですね。

○武石部会長 それまでに3回。ということは、その後もあるんですか。

○事務局（吉村） この事務局案についてご意見をいただいて精査していったものを9月の第2回総会でお諮りして、それを踏まえて直したものをパブコメにかけます。パブコメの後にもう一度部会を開きまして、最終の答申の案を作成していただいて、また総会にかけるという流れです。

○武石部会長 そうすると、当面9月の総会に向けた案を3回でつくればいいということですね。

○事務局（吉村） そうですね、中間のまとめとして。

○武石部会長 何か今後の進め方についてご質問ある方いらっしゃいますでしょうか。

○矢島委員 もう一つの部会でDVのほうを議論するということだったんですけども、この中間のまとめの中でいうと、2の（1）のところがその対象ということですか。

○事務局（吉村） そうです。2の（1）の①に今はDVの関係が入ってしまっていて、それ以外の部分がこちらの部会でご審議いただく内容になります。

○武石部会長 わかりました。

そうしたら、きょうは1回目なので、どこからやっていきましょう。4章をどうするかというのは後の話でいいと思うので、とりあえず今のご意見、感想なりを。

これ区切っていったほうがいいですか、第1部、第2部と。

○矢島委員 何か全体の話も、全体の構成の話……

○武石部会長 全体の構成の話からやりますか。

○矢島委員 もあるかなというか。

○武石部会長 では、矢島さん、どうぞ何かご意見があれば。

○矢島委員 すみません。最初の働く場のところで言うと、女性のチャレンジ支援の中身は、再チャレンジに限定されているんですけども、チャレンジは普通、横・上・再チャレンジですよね。それはどこへ行っちゃうのかなというので、実質は上へのチャレンジは、1の（1）の①に目標としては入ってくると思うし、横は今すごく難しい問題だと思うのですが、②に少しかかってくると思うんです。本当に今、女性の横へのチャレンジの課題が何なのかというのが見えにくくなっているんで、それはできれば東京都で過去の調査とかで少し示す必要があるかなと思うんですね。

それと正社員とパートタイムの問題なんかも、男女の視点から見たときに何が問題なのかということが書かれていないんですけども、やはりよく言われるのは、女性が多い職種にパートタイムが多いという問題があるという意味で、横へのチャレンジと重なってくる場所があるので、そういうことを指摘し、きちんと整理して書いて、この女性のチャレンジ支援で上と横と再チャレンジというのを示したほうがいいと思いますし、再チャレンジに重点を置くのであれば、再チャレンジ支援という項目を立てたほうがいいのかなという気がしました。

あと続けて言ってしまうと、介護のところ、介護への支援のところですが、ここは、左側の現状課題のところは、介護のための離転職のことを言っているのですけれども、施策のほうはニーズに応じた介護サービスの充実ということが出ていて、ただ、この介護サービスの充実が、男女の離転職の問題からいうと、どういうニーズに応じて不足しているのかということとはほとんど議論されていないんです。国でも余り議論されていなくて、私も総会で意見を言ったのですが、両立のために必要な介護サービスという視点から、今何が不足しているのか、介護保険制度で利用できるサービスが不足していると言われていますが、特に両立するためにどう足りないのかということは、介護保険関係の調査とかは都でも行っていると思うので、そちらの中から引っ張ってくるなりして指摘して、それに見合ったサービスの充実という書き方にさせていただいたほうがいいかなという気がします。

それと、ざっと言ってしまうと、第3章の男女平等参画を推進する社会づくりの中なのかどうか、やはり防災のところをどこに立てていただくのかというのが……

○事務局（吉村） 今、記述としては非常に少ないですが、この計画ですが、17ページの…

○矢島委員 地域活動に入っている。

○事務局（吉村） そうです。本当に少しの記述なんですけど、「国の計画では」ということで引用されているぐらいなんです。

○矢島委員 それでは、新たに柱として立てていただいて、こちらも地域活動の中でもう少し出していただくのか、防災という柱を立てていただくのか、やはりもう少し出していただくほうがいいのかという気はします。

あと、最後の第4章のところは、先ほどから議論になっていますけれども、今（1）～（3）までであるのは、ほとんど男女の視点が入っていない表現になっているんですね。やはりそれぞれにおいて、それぞれ社会的には問題なので、そのまま施策もあるんですけども、でも、男女の視点からは何が問題なのかということで見直して、ひとり親家庭だと、やはり父子世帯と母子世帯では問題が違うということで、特に父子世帯の子供のケアや家事の部分で困難が生じているということに対する施策、取り組みの方向性みたいなのは今余り出ていないので、そういうことは総会でも結構ご意見があったので出したほうがいいのかでは。

あと母子のほうも、他の先進国と比べると、日本の場合はたしか、働いている人の割合は高いのだけれども、収入が低いという問題があって、働いているんだけど、よい職が得られないということに対してどう働きかけていくのかみたいな方向性がやはり出てこないはずなのかと思います。



あと高齢者についても、やはり男性が単身になった途端に、要介護でなくても、家事ができないために要支援状態になってしまうという問題とか、それがやはり男女別に見たときの問題であったりするので、そういう問題とか、女性高齢者の場合は、やはり社会保障とか年金とか若いときからの就業環境で経済的な問題があつて、経済的に低所得の女性の割合が高く、しかも、ひとり暮らしが長期間に及んでいるので、経済的な自立をどうするかということで、年金問題とかになってしまうと国の問題になってしまうのですが、例えば、比較的初老期の就業をどうサポートするかとか、そういった自立支援みたいな視点というのも出てくると、男女の視点になるのかなと思います。

最後に、若年者の支援のところ、ぜひ私、出しましたけれども、男女のライフプランニング支援、若年層へのライフプランニング支援というのが文科省の事業でもありますし、松田委員もモデル事業で参画していただいていますけれども、かなりいろいろなプログラムがモデル的に開発されているので、こういった取り組みをこの若年層の視点の中で、やはり男女の立場からならではの取り組みとして入れていただけたらいいかなと思います。

○武石部会長 ありがとうございます。

では、一通り皆さんからご意見をお伺いしたほうがいいと思いますので、木谷委員、いかがでしょうか。

○木谷委員 部会ですので、きちんと整理をしていますが、ブレストの様に、いろいろなことを初回は述べてもいいのかなと思います。

当たり前ですが、今回のこの行動計画の位置づけについて申し上げます。行動計画が非常に重要なことはわかりますし、私自身も企業の中でさまざまな経営計画や、中期経営計画を作成してきましたが、せっかくこういうものをつくるのであれば、やはりインパクトを出したい。東京は世界の中でも有数の、もしくは第一の都市なわけですし、一方で、日本という国は、なかなかアイデンティティが難しいですが、今回の震災もあって、世界の中で我々が一体どんな位置づけにあるのかということがなかなか客観的にわかりにくいところがあります。でも、やはり日本のナンバーワン都市である東京から発信していく。今回は第4期目ということになるので、気負うつもりはありませんが、さらっといいものができればいいよねというような無難なスタンスではなく、比較的尖ったと言つてはおかしいのですが、前回の審議会総会での皆様方の、本当にいろいろな思いがあふれかえるような熱いご議論を踏まえて、今回の案をまとめるに当たっては、大人の美しいまとめよりも、気合や気持ちがあふれるような、そんな案がつけるといいなということが私の立ち位置です。

それで、中身を拝見していったんですけれども、まず、第1部の基本的な考え方というところでは。

このところは上手にまとめていただいておりますが、前回の総会でも私からも申し上げましたし、ほかの各委員も必ずそのことを踏まえたご発言をなさっていますが、やはり3.11以降は我々が見る風景はすべて変わってしまいました。そういった意味では、失われた20年の最後のとどめの一撃というふうに私は考えています。非常に辛い切ない話ではありますが、3.11を踏まえた形で日本は、いわゆる帝国主義戦争には負け、経済戦争には勝ち、そして第三の新たなステージを迎えました。これから一体何が始まっていくんだらうかという、日本において、新たな時代や社会を模索していく。私も大学において、これからの企業の新たなあり方であるとか、もしくは経済学の枠組みも、経営学の枠組みも、従来とは大きく異なっていかなければいけないということが一番注力して学生には教えています。そういった意味では、今回の基本的な考え方の中に、きっと社会環境の変化に入るとは思いますし、ここに大きくスポットライトを当てるといようなやり方も、そこは皆さんでご議論いただければと思いますが、要は、これからは男女関係なく職場や地域や家庭を支えていくことが本当に必要になってくるのだという点をやはり第1部でしっかりとうたうことがまず一つ大事ななという気がしています。

特に全体的にはいい感じですが、第2部の第1章からずっと拝見をしていきましたが、取り組みの方向性のところですね。ここには具体的な施策も一部あるのですが、施策提案や提言にどれだけ踏み込むのかという点が私もう一つわからずというところでは。

この原案を拝見していても、具体的なことをおっしゃっているパートもあれば、ふわっとした方向性みのパートもあります。余りミクロな記述はふさわしくないかなとは思いますが、具体的なアクションや施策がしっかりと見えるような、ある程度具体的な取り組みの方向性を打ち出したほうが、より迫力のあるものになるような気がいたします。

今度は細かいところに入りますが、第1章の1の(1)働く場における男女平等参画の促進という、9ページのところですが、ここで取り組みの方向性が非常に明快です。1つは、職務や個人の能力に基づく雇用管理。これは、公正な評価と処遇をきちんとやりましょう、個のマネジメント、あるいは正しい成果主義をきちんと運用しましょうという重要なメッセージです。それから2点目がポジティブ・アクションの重要性です。

それから、先ほど矢島委員からもご指摘がありましたが、女性のさまざまな形での育成や能力開発支援をこのあたりに入れてもいいのかなという気がしました。

それから、②多様な働き方についても、12ページになりますが、希望する働き方についてです。希望する働き方が主体的に選べることが必要であり、それから、福原会長からもありました「正規」「非正規」という言葉を何とかならぬのかというところにも関連します。これを英語に直せば「ノーマル」「アブノーマル」と言っているに等しいわけですから、極めて乱暴な分類の仕方ですが、でも、それが実態ということですよ。

要は、景気のいいときは、非正規という働き方は極めて贅沢な選択肢でハッピーな働き方である。だんながちゃんと稼いでいるから、103万円を超えちゃいけないから、長時間は拘束されないから、だからパートで十分だということでした。これが景気が悪くなると、正社員になりたくてもなれないという悲惨な働き方になってしまう。我々の打ち出し方なのですが、希望する働き方を主体的に選択するということになる、何となくかつての経済状況のよかった頃を引っ張った記述になるかなという気がします。つまり、「正規」「非正規」という枠組みを取り払って行って、理想としては、希望する人は正規で働ける社会を目指さなくてはなりません。そのかわり正社員の賃金が多少は下がるというようなことがあってもよろしいかと思います。要は、全員が正規雇用を希望すれば正社員として働けるような、そんなことを我々の理想の姿として置いた形での取り組みの方向性が必要かなという気がいたします。

具体的な12ページの取り組みの方向性ということでは、企業における正社員比率を向上させるというような話ですかね。三菱化学のワークシェアリングの話は有名ですが、いかにして正社員比率を向上させるかといった話が出てくるかなと思います。

あとは、③起業家・自営業者への支援というところで14ページになりますが、ここもすごく良いと思いますし、総会でも駒崎委員のほうから非常に生々しいお話がありました。

私もいわゆる大企業と言われていたところに勤めた経験がありますが、社会はやはり大企業中心発想なわけですよ。どうしてもメディアの報道から財界も含めて、すべて大企業中心になっています。ここでまさに起業や自営業が、地域に密着した企業として非常に重要であるということをここで際立たせると非常によろしいのではないかなと思います。

あとは、全体のしつらえの話になって恐縮ですが、後ほどご議論なさるということですが、第4章をどうするかということについて、結論から言うと、どっちでもいいかなという気がします。すみません、そう言ったら元も子もありませんが。

ただ、我々として特に訴えたいことをきちんと記すということであれば、やはり別出しにすべきだと思います。して特別な配慮が必要なひとり親、高齢者、若年層については、重複になったり再掲になる部分はあるかもしれませんが、行動計画を特徴づけるためには、第4章

をスペシャルピックという形で独立させてもよいかなという気がいたします。

以上です。長くなって失礼しました。

○武石部会長 ありがとうございます。

では松田委員、いかがですか。

○松田委員 ありがとうございます。子育てのことを主に地域でやっています。すごく勉強しないと、できるだけ頑張ります。

すごい実感とかはいろいろあるんですけども、東京都の役割というのが結構すごくあると思っていて、区市町村の枠でできないというか、枠を超えてやれることにすごく特出しをしてもらいたいというのが一つ、どの区でもこういうことはすごくやるんです。世田谷もやっているんですけども、でも、都だからここなんだというのを少し見えやすくしてもらおうと、ちょっとわかりやすいかな。やはりほかの企業のこととかは、本当に多分区市町村では全然手に負えないところなので、そこはぜひ大きくやっていただけるといいなということと、さっき矢島さんもおっしゃってくださったのですが、特に女性の働き方みたいなところは、もう既に不満だとか獲得したいとか、そういう強い思いも結構なくなってきていて、こんなものだろうみたいな感じなんですね。例えば、特に子育てしている人たちなんかは特に。多分昔の人たちと、北京の女性会議でみんなで手をつないだのよとかいう、私、三重県にそのころいて、三重県の県の女性センターとかで熱く語られたんですけども、ちょっと違うというか、すごくここがうたい上げても、ついてこないというか、実際のところ。パブコメの反応とかもそんな感じだと思うんです。一部の人はすごく関心を持ってやるかもしれないんですけども、当の当事者が結構疲れているというか、こんなものみたいなので、そういうことについて何でもきていないというのもずっとそうなんですけれども、気づきの場がどこにあるんだろうなというのがすごくもどかしくて思っているんで、こういうことをどうやって広げるかというのもこの中にもっと入れていくことなのかなというのがあります。子育てのことでさえもわからなくなっているというか、欲しいと言えなくなっているんで、具体的なサービスは欲しいとは言いますけれども、こういう社会であってほしいみたいなことについて、余りにも求めていないというか、そういうのがあると思います。

絆とかつながりということについては少し関心があって、一人で自分のことだけやっていちゃだめだというのはあると思うので、そこがもうちょっと具体的になったらいいなということと、あと実際、やはりこれって具体的な取り組みとかをすることはこの部署じゃないじゃないですか、実施するのはほかの人みたいな。横串でやっていくものの難しさという

のがあると思うんですけれども、その調整役というか中間支援的な計画みたいなものになっちゃうのかなと思うので、どれぐらい一緒にやってくれるんですかみたいな、何かそういうことってこういうところには見えてこないんですけれども、各部署はどのぐらい覚悟しているのかとか、そういうものが調査の中にあれば、そういうのが見える協力度度というか、うまく言えないんですけれども、結局いつもこういうのって、でも、それって年金のほうですよとか、医療のことですよとか、子育ての部署ですよと振り分けないとできないんですけれども、そこが顔が見えなくて、計画だけできちちゃったみたいな感じがあると思うので、このプロセスの中でどうやってそれがついてきてくれるんだろうとか、一緒にそうだ、そうだ、僕たちがやるんだみたいに、一緒にやれる人たちがふえるのかなということがすごくあるんです。それがもう少し、具体的なことにはできないかもしれないけれども、方向性だけでも共有できたらなというふうに思います。

通常は地域にいるので、やはりその部分についてこれから少し話ができたかなとは思っているんですけれども、実際、私も子育てしながら介護が始まっちゃって、この間、先月看取ったばかりなんですけれども、もう子育て期に介護がかぶってきているということで、仕事と子育ての両立じゃなくなっているとか、介護と子育てと仕事が来ちゃって、働き方を一番に調整するみたいな、基本的にはやめるみたいなところだと思うので、私は本当にNPOでやっていてよかったなと思ったのは、全部できたので、みんながうまくやってくれて、例えば、まだ介護に行く前の通院とか手術とかで遠方に行っている人たちもすごく多いんですね。やはり遠くで、東京はそういう人が多いと思うのですが、介護する人が遠くにいるという状況で、4時間かけて行って、立ち会いしてサインして戻ってくるみたいな人とか、保育園の中にはいるんですよ。やはりそういう人たちのバックアップとかは新しい課題だし、さっき女性のほうが痴呆とか介護になって、男性がやめざるを得なくなってくるところで、言い方として、本番はこれから来るとか、もう来ちゃっているとは思いますが、男性が結構いい位置にいる男性が介護でやめなければならなくなったり、休まなきゃいけないときに、じゃ、かわりに支えるのは子育て層よみたいな、そういううまい言い方ができて、もうちょっと働き方をバックアップできないものかな。みんななくなっちゃうけど、大丈夫、この会社みたいなこととかも多分起こってくるので、私たちのとき手伝ってくれなかったよねと言われるよと私は思っていて、子育て手伝ってくれないのに、何で介護手伝わなきゃいけないのみたいな。なので、そこが世代間の課題が別々ですみたいなならず、同じ共通でうまくやれる方法を探るみたいな東京ならではの課題もあるかなと思うので、そ

のとおりだなと思いながら、このデータで今のナウな課題みたいなものがもう少し見えてくるといいなと思っておりました。

何よりやはり、さっき矢島さんがおっしゃってくださったんですが、ぬるま湯になっちゃっていて、どこのタイミングでこういうことが起こっているんだよということを知らせていくかというのがすごく難しく、学生の皆さんに私たちもやったんですけども、もう次の世代にいつている、結婚して働いていて子供がいない人とか、結婚して仕事をやめた人とか、子育てしながら働いている人とか、いろいろな人たちを学生に合わせるみたいなプロジェクトをやったのですが、すごく食いつきが悪いというか、びんときていないと、やはりその当事者にならないびんとこないというのもあり、でも、リアルな話を聞けば、へえというふうにもなるし、語る側が目覚めるという、おもしろかったというのがあって、自分たちのやってきたことを整理するという意味で、しょうがなく今やっていると思っていた人たちが、自分の立ち位置を確認して、次の人たちに伝えていこうみたいな変化がすごくあったので、そういうのはモデル的にやれたら都ではおもしろいかもしれない。学生がたくさん来ている東京都ではおもしろいかもなという、生活を見せるというか、18で全部親元から離れて東京に来ている人が多いので、東京の若年層の課題となったら、ちょっと地方と違うかなと感じています。

以上です。

○武石部会長 ありがとうございます。

三宅委員、いかがでしょうか。

○三宅部会長代理 私も男女の関係で余り考えていることはなかったんですが、今回の資料を見ていて2点、これは原因が何だというのが余り書いていないことで、出生率が東京都がふえた、1.0だったのが1.1になった。その原因は何だということは、分析はされたんでしょうか。

○事務局（吉村） 全国でも少し上がっているんですね。

○三宅部会長代理 全国、これは東京都の場合は自然増加と社会増加の問題があるので、そこを分析しないとだめだと思うんですが、私の想像では、多分、子育て世代がマンションが安くなったので都心に住むようになった。特に江東とか足立とか、あのあたりに安いマンションがいっぱいできている。便利だし、特に私、不動産屋にこの前7年間勤めていたので、それで見ると、明らかに子育て世代がワーク・ライフ・バランスの視点から、そういう保育施設のあるところをねらって入ってきているんですよ、間違いなく。そういうところが先に

売れるんですね。そこを分析しないと、あそこの意味が、1.0が1.12でもものすごくすごい数字ですよ、0.12ふえるというのは。そこの意味がわからないというのが一つあります。

つまり、これはミクロの問題なのか、マクロの問題なのかちょっとできないので、ミクロだったら放っておけばいいと思うんですが、マクロであれば、ある程度もうちょっと分析する必要はあるなという気があって、それが直接行動計画にどういう形にいくかどうかわかりませんが、言ってみれば、待機児童の問題になるわけですから、待機児童の少ないところをねらって子育て世代が動いているのは間違いないですね、それは。そういうマンションがよく売れるというのがあります。だけど、それはミクロなのかもしれないので、余り声を大きくして言えないかなというのが一つ。

それからもう一つ、先ほどおっしゃった非正規の問題でよくわからないのは、パートタイムと派遣労働の問題が一緒に語られているので、普通のエンドユーザーに対する仕事をやっているパートタイム、例えばレジですね、そういうパートタイムの話と、それから派遣労働で完全に企業の中で一生懸命働いている、単にお茶くみ程度の話じゃなくて、もうちょっとしっかり働いている人の話がよく見えない。

私なんかもそういう決裁やなんかが回ってきて、毎年、派遣の人を契約してやっているわけですが、3年経つと、もうこれ以上はできないからと人を入れかえるわけですね。せっかくなれてきて、もともとスキルのある方を派遣労働で入れていますから、また一から説明する。3年ごとに、3年ごとにやっている。毎年更新で。それは行く先が大体大きな派遣会社ですね、そういう派遣会社の本社にテナントとして床を貸していましたけれども、それはデラックスなものですよ、何でこんなにもうかるのかと思うぐらい。というのは、つまり派遣労働者を雇っている側と、それから派遣労働者としてもらっているお金の差が、さやが相当抜かれているんですね。だから、この話はどうなっているんだという気は個人的にします。これは多分労基法の問題でもない、単なる商慣習なのかもしれないんですけど。これは相当にあるというふうに直感的にします。幾らもらっているのと聞きませんからね、でも、幾ら出しているかはわかる。

それから、すごいオフィスはよく見えています。ですから、そこのところを状況を判断すると、ちょっとこれはさや抜かれ過ぎじゃないかな。この問題とは関係ないかもしれませんが、感想として聞いていただきたいんですが。

それともう一つは、今、普通の会社でも中途採用をものすごくやっていますよね。だけど、男性の派遣労働と女性の派遣労働の人に話を聞くと、男性は中途採用に手を挙げます。だけ

ど、女性は手を挙げない、今の状態がいいと大体言う。これは数少ない、これは本当にミクロの世界なので。だから、そこにどんな違いがあるのかがよく私はわからない。だけど、中途採用で採用の募集があるんですけども、受かるとは限らないんですね、経験があったから受かるとは限らないので、そこは辛いところなんですけど、どこの企業でも今キャリア採用というのは随分やっていると思うんです。それは余り中小、大手、大企業にかかわらないでやっているという点があると思うので。問題は、女性の場合は派遣労働のほうが安定しているというか、3年間でやめても、どこかへ行ってちゃんとまた働いているという、今度ここで働きますとか、そういう方が多いので、これは格差なのか、考え方の違いなのかは私によくわからないので、皆さんにお聞きしたいなと思います。

ですから、いわゆる男女の問題なのか、スキルの問題なのか、考え方の問題なのか、特に派遣労働の場合にはスキルが結構影響しますよね。男性の場合はスキルを持っているのが非常に多いです、それは単にパソコンができるとかそんなじゃなくて、資格を持っていますよね。例えば一級建築士を持っているとか、パソコンの相当上のほうをやっているとか、SEになれるぐらいの実力があるとか、そういうのが多い。女性の場合は普通の、僕よりちょっとパソコンが上手なぐらいで、そんな人が多いので、スキルの問題というのがどうなっているのかがよくわからない。

だから、格差、格差というのは感じるんですよ、もちろん同一労働、同一賃金でも格差があるというのは実態としてあるんだと思うのですが、今の状況は、前提として非常に厳しい雇用情勢の中で皆さんそれなりに、先ほどおっしゃったけれども、ある程度にぎって持ってくるような感じがしているんです。これがどういうふうに行動計画に影響していくか、つくっていくか、つくり込んでいくか、なかなか大変だなという感じが僕は直感的に思っています、どこの構造的な問題になるって、構造的な問題といたら、明らかに雇用が足りないことだというしか言いようがないので、それが非常に気になるところです。

だから、先ほど矢島委員もおっしゃったように、この男女の計画も、すべての事象をとらえていて、その中で男女の視点をどうやって持っていくかというのが一番悩ましい、男女の切り口で見せなきゃいけないというのが一番難しいので、社会事象を全部ぐちっけてもしようがないのというのは一言であります。ですから、やはりシャープな切り口をどこで見せるかというのを分析力なんじゃないかな、まずはとって2つの事例を申し上げたのですが、個別の構造的なお話はそれぞれの専門家に聞きたいと思います。

先ほど松田委員がおっしゃった都庁の中の仕事の話でいけば、確かにそれぞれみんな各部



署で役割分担していますから、こういうジョブ構造的な話をまとめて横串に挿すのはなかなか大変だと思うのですが、結構問題意識はそれぞれにみんな持っていて、つまりそれぞれの部署できちんと議論したほうが、男女で切り口を見せるよりは、彼らとしてはやりいい。それをどういうふう to それぞれのところで男女の切り口も加えながらやっていけるかということも悩んでいるとは思うんですよね。特に雇用の問題でいけば、今はもう男女かかわりなくあるし、それから企業の問題でいけば、東京都は中小企業はものすごく多いですから、そこをどうやって扱っていくかというのをやっているの、こういう視点で言えば、理解力はあると思うんですよ。実効力の問題はまた別ですけども、理解力はあると私は感じています。

もう一つは、昔、東京都というのは東京市の行政も一緒にやっていたんですね。それがみんな区のほうに分権で、市の行政はみんな移しちゃったので、そういう意味では、雇用と経済は比較的県行政ですからちゃんと担っていますけれども、福祉行政は相当区市町村に移っていますから、その現場感覚が落ちているのは感じますよね。それは区市町村のほうが進者だと思います。昔は民生局という立場で全部福祉をやっていましたが、今はみんな移っていますから。むしろ子育てとか、それから介護の問題が比較的、市町村行政ですから東京都で旗振るだけになるんですね。これは分権の流れの中でやむを得ないことかなと思います。

私からは以上です。

○武石部会長 ありがとうございます。一通りご意見をいただいてありがとうございました。

大きくは今の構成で、たしか矢島委員のほうから、もうちょっとここを膨らましたらというようなご意見がありましたが、大きくはこの構成でそれほど問題ない、これをベースにやっていたら、議論していけばいいのかなというのが1点です。それから、多分基本的な考え方のところだと思うんですが、1つは、皆さんおっしゃっている東京都の特徴というか、都の立ち位置というのをもう少しきちんと議論しておいたほうがいいのかなと。やはり日本をリードしていくという、モデルになっていく、しかも、出生率が一番低いということで、都だからこれが問題なんだみたいところがきちんと出せるといいのではないかなということが1点です。あとやはりこの計画が出るのは24年からですよ。

○事務局（吉村） はい。

○武石部会長 皆さん震災のことをおっしゃっていましたが、すごくやはりいろいろな意識とかが変わっていくときに、余りゆったりしたというか、のんびりしたことを言っている場

合じゃないのかなという気がしています。多分基本的考え方も、基本はやはりそれぞれが生きたい人生を生きるみたいところが基本だと思うのですが、これからの社会、日本の社会をどうやってつくっていくのかといった、一人一人の責任とか企業の責任とか、そういう少し一人一人に対する厳しさ、さっき松田さんが、みんなのんびりというか、余り考えなくなっているというのがあるんですけれども、そういうのを考えようよという時期としてはすごく重要な時期に出ていくのかなという気がしたので、もうちょっとインパクトがあったほうがいいのかなというのが全体的な感想です。

それで、私の意見を一つ二つ申し上げると、多分この取り組みの方向性は、今すごく抽象的なレベルのものなので、ここをもうちょっと皆さんの意見で膨らます余地があるんですよ。

例えば、数値目標というのが総会でも何人かおっしゃっていますが、そういうことをここに書き込むことはものによるという感じなんですか。

○事務局（吉村） そうですね。

○武石部会長 それとも、もうそういうものは、余りにも具体的なものは載せないという感じなんですか。

○事務局（吉村） 載せないということではありません。

○武石部会長 では、ものによる。わかりました。もうちょっと抽象的なレベルでとどまってしまうものもあると思うんですが、かなり政策的に進んでいるものに関しては、そこを後押しするような具体的な目標値などもあったほうがいいのかなというのが全体に対する私の感想と、それから多様な働き方、「正規」「非正規」の問題が出ているんですが、多様な働き方のところを書いてあるのは、結局、非正規の問題なんですよね。非正規のところの問題なんですけど、今、私も厚生労働省の委員会に入っているテーマが、正社員の働き方をもう少し柔軟にしていくべきじゃないかという議論もあって、今までは正社員は聖域で、その周りの非正社員は何とか処遇をよくしようという、その非正社員のほうへの取り組みというのがあったんですが、そもそも正社員が多様じゃないというところに対する問題提起を含める必要がある。だから私は②は非正規の問題ではなくて、ワーク・ライフ・バランスとも重なってはくるんですが、正規の問題というのもここで取り上げたらどうかなということを感じました。

もう一つなんですが、子育てのところは、やはりかなり大きな問題だと思うので、ここをどこまで書き込めるかというのはあるんですが、子育てはすごく重要な、皆さん都民の方も

関心を持っているところだと思うので、ぜひここは何らか踏み込んで書けるといいなというのが私の感想です。

あと介護に関しては、すごく今大きな子育て以上に多分これから24年からの計画ですと、5年間ですよ、計画期間は。

○事務局（吉村） はい。

○武石部会長 かなり介護の問題が大きくなってくると思うので、先取りした議論が必要かなということを感じています。

2章は私もよくわからないので、全体としてそんな感想を持っていますので、一通り意見を聞いたということになります。

それで、これからは、いろいろ勝手なことを言ったのを事務局のほうで踏まえて……

○事務局（吉村） 意見を踏まえて修正したものを次回見ていただきます。

○武石部会長 直していただくという。そうすると、具体的に意見を言っていったほうがいいですよ。余り抽象的なレベルで議論していると、もしわからないところとかがあれば随時聞いてください。

○事務局（吉村） はい、わかりました。

○武石部会長 今一通り聞きましたが、何かまた追加でご意見……矢島さん。

○矢島委員 1つだけ。武石委員からも出たのですけれども、1の(2)の②の多様な働き方を推進するための雇用環境整備という表現は、国とかだとワーク・ライフ・バランスの枠組みの中に入っていると思うんですよ。これだけ聞いちゃうと、正社員の多様な働き方も含めた、どちらかというとワーク・ライフ・バランスの話なのかなと思うと、ここでは非正社員の話で、ワーク・ライフ・バランスのほうには、実は雇用環境の話が書いていなくて、今は取り組みの方向性なので、ふわっと理解がある社会転換を図るとか、取り組みを促進とだけ書いてあるんですけれども、さっき三宅委員からも出たように、東京都さんの取り組みとしては結構雇用関係の施策が多くて、それで、ワーク・ライフ・バランスに関して言うと、企業への働きかけとかも施策としてたくさん持っているので、雇用環境整備ということではワーク・ライフ・バランスの中で結構施策がのってくると思うんですけれども、そのときにこことかなり重複感が出てしまうし、多様な働き方を推進するための雇用環境の整備という言い方は、どちらかというと、そちらにふさわしい言い方だと思うんです。その表現を整理していただいて、非正社員の問題と、あと武石委員が言ったように、非正社員と正社員の多様性ということでもとめるのもひとつあるかと思うんですが、ワーク・ライフ・バランスの

中での雇用環境整備の問題というのをきちんとこの中に書き込めるようにしていただけるといいかなというふうに思います。

あともう一点だけ、さっき松田委員から出て、やはり今皆さん諦めムードというか、こんなものかなという中でやっているの、この計画でも、最初にどうしても現状とか課題というところを書くんですけども、やはり取り組みの進捗ということで、ここ5年、10年、前回、前々回の計画の中で取り組みが進んできて変わってきたよという前向きな進捗というのも表現したほうがいいと思うんです。例えば、事例的にでもNPOの活用、さっき言っていたような、すごく新しい動きというのも出てきて、今までだったらそんな支援なんて想像も多分一般の人はしていないような支援が一部の地域で行われていて、そういうのを私とかが見ると、こんなことできるんだとびっくりするというか、そうすると、そういうものを社会に期待していいんだなと思えると思うんです。私が言っているライフプランニング支援というのもそういうアプローチで、「法律とか支援制度とかってこんなに変わってきて、こういうのができてきていますよ」ということを知らせることで期待値を上げるということがものすごく重要だと考えて推進しているんです。だから、この計画の中でも、課題だけじゃなくて、今こんなことができていますよ、支援していますよというようなことを最初に入れてもらって、少し期待値を上げてもらうようなことも必要かなというふうに思いました。

○武石部会長 今のは現状課題のところのそれぞれの項目のところですね。具体的に例えばどういうのを入れるといいと思いますか。

○矢島委員 やっぱりワーク・ライフ・バランスの中の雇用環境の整備とかは、やはり変わってきているので。その中で、法律を並べただけだとイメージしにくいので、どこかの企業の事例とかをその中にちょっと紹介するとか、こういうふうに両立できている人がいるというのを事例的に紹介するとか、あと結構社会・地域活動で、私はやはり都内のNPO活動はすごく全国的に言っても進んだ取り組みがたくさんあるので、そういう中でこんな地域活動があるとか、それは子育てのほうでも表現もできると思うんですけども、待機児童の問題で確かに暗いんですけども、一方で地域の中で子育てを支え合う仕組みというのがこういうふうにできていますよというようなことを入れていってもらえたらなというふうに思います。

○武石部会長 ありがとうございます。

あと追加的に全体に対するご意見ある方いらっしゃいますか。よろしいでしょうか。

そうすると、この働く場における男女平等参画の②と④のあたり、あと介護のところも少

し章というのか、見出しのネーミングと中身をもうちょっとというようなご意見があったと思いますが、あとは具体的に細かいご意見だったと思いますので、とりあえずこれを前提にきょうは議論をしていきたいと思います。

そうしたら、第1部から具体的に文章を見て……第1部は後にしたほうがいいんですかね。もうちょっと個別の話のほうがいいかな。第2部からのほうがやりやすいかもしれないですね。

○事務局（吉村） そうですね。

○武石部会長 すみません、第2部の第1章の7ページ、8ページのあたりから一個一個何かより具体的なお意見があればということで。きょうはどこまで行けばいいのか。

○事務局（吉村） ざっと全体についてご意見をいただけますと、次回までに直していきま

すので。

○武石部会長 そうですね。では、（1）とか（2）のところで具体的に何か細かいところも含めてご意見があれば言っていただければと思いますが、では7ページから16ページまでの（1）働く場における男女平等参画の促進のところ。先ほどいただいた意見はもうお伝えしてありますので、さらにプラスであれば。あとはデータはこういうのが必要なんじゃないとか、取り組み内容にこんなことも入れてほしいとか、現状認識こういうこともあるんじゃないのということなど、どうぞ自由に、いかがでしょうか。

○三宅部会長代理 質問なんですけれども、この取り組みの方向性というのは、今はここまでしか書いていないけれども、前回の答申だと基本的方向と、都に求める取り組みの方向と、それから都民、事業者を求める方向と3点セットになっていましたよね。前回って、前の審議会のときには。今回は、これはこれで終わりなのか、それとも都に求める方向と都民、事業者を求める方向というのは追加されるのでしょうか。

○事務局（吉村） 今は全体について書いておりますけれども、次回ときには東京都と都民・事業者という形で書くようにいたします。

○三宅部会長代理 振り分けて具体的に書くんですね。

○事務局（吉村） 今書いてあるものをベースにしながらというふうにいたします。

○松田委員 だれが何をすることも書くんですね。

○事務局（吉村） はい。

○三宅部会長代理 わかりました。

○木谷委員 今の部分ですが、都と都民と事業主という今までのフレーム、それからワー

ク・ライフ・バランス憲章で言えば国と企業と、個人という枠組みに少し違和感があります。私の問題意識としては、その三者じゃ済まなくなっているなという感覚があります。例えば、先ほど出たNPOやNGOのような形で間に立って支援をする。それから、我々のような教育機関である大学や、中学校や高校においてもなすべきことはいろいろあると思います。まとめの作業をなさるときに、もしも現状の三者体制だけでは限界があるなという気づきがあれば、ぜひ付記なりしていただけると、新たな目が広がるかなという気がいたします。

○事務局（吉村） 国のワーク・ライフ・バランス憲章の場合は、政労使というような枠組みで書いているかと思いますが、東京都の場合は、都民・事業者といっても、この「事業者」というのは、いわゆる企業さんだけではなくて、具体的に言うと、「男女平等参画のための東京都行動計画」の114ページに、「東京都男女平等参画を進める会」というのが書いてございまして、こちらの団体に進めていただく取り組みについて、この計画に記載するというような考え方なんです。もちろんそれ以外の、ここに入っていない方についても、広く普及していくということではあるんですが、基本的にはここの団体が進めていく取り組みを中心に書いてございまして、例えば、NPO法人や、学校団体も入っていて、そのあたりの企業以外の団体の取り組みについても、この答申なり計画なりで扱っていくというような考え方になっております。

○木谷委員 それがいよいよ明快に見えるような形にしていいただければ、さらに素晴らしいと思います。

○武石部会長 それでは16ページまでのところ、取り組みの方向性にこんなことも書いてほしいとか、こういう視点が抜けているんじゃないかとか。

木谷委員。

○木谷委員 これは単なる補足ですが、11ページの2つ目の○のところで「短時間正社員制度などの多様な就業形態の普及を進めるなど」とあります。多様な働き方の説明として、私なりの整理ですが、時間の多様性、それから勤務場所の多様性、雇用形態の多様性、主にこの3つのことが多様な働き方あるいは柔軟な働き方を表していると思います。その辺をどこかで触れていただければ、時間の多様性ということは、例えば、短時間正社員なんだとか、場所の柔軟性といったら在宅勤務なんだとか、そんなイメージを持っていただけるかなと思いました。

○武石部会長 ありがとうございます。

では、いかがでしょうか。

○木谷委員 すみません、もう一点。

○武石部会長 どうぞ、ご自由に。

○木谷委員 16ページの取り組みの方向性でも出ている再雇用制度です。これは私自身も有効な仕組みだと思っていますし、もっと広がるといいなと思います。これは厳密に言うと、正社員としての再雇用制度と考えてよろしいでしょうか。要は、例えば定年退職をした方の場合、再雇用制度と言いながら、嘱託や契約社員という形で処遇も大きく下げってしまうという形では従来と何も変わりません。一たん退職しても正社員として再雇用する制度を指すのであれば、正社員再雇用制度という文言のほうがよろしいかもしれません。

○矢島委員 気がつかなかったのですが、1章、あらゆる分野への参画の促進なんですけれども、実質は働く場しか書いていないということ。あらゆる分野だけれども……（1）が働く場で、（2）が社会、地域、（3）が……

○事務局（吉村） （3）が家庭を含めてということでしょうか。

○矢島委員 国だとやはり政治行政とか教育とかというのがあらゆる分野でほかに並ぶんですよね。雇用と政治行政と教育が結構大きい柱だったと思うんですけれども。

○事務局（吉村） 今、議会など政治の関係については（2）社会・地域活動への参画促進の中に、例えば議員の比率が入っておりまして、教育については、第3章に男女平等参画に関する教育の推進ということで、第3章（1）に書いてあります。

○矢島委員 これはそうすると、教育とはちょっと違うんですか。

○事務局（吉村） 子供への教育もそうですし、例えば教員に関することも（1）にまとめて入っております。

○松田委員 私もそこは言おうと思っていたんですけれども、教育って次世代に向けてとかかわっている人たちが困るんですけれども、どっちかという社会教育的なというか、参画そのものを学ぶみたいだけじゃなくて、実際に参画するというか、教育の場にとか、そういう意味ですよね。それが（2）に何となくまとめて出ちゃっているということですか。

○矢島委員 そうですね、あらゆる分野への参画というのは、とりあえずそこでいろいろな分野での、端的に言ってしまうと女性割合ですよね。特にあらゆる分野で「2020年、30%」が大きな目標ですけれども、女性の全体の割合と、それから管理職とかの割合などの目標値もできているわけですよね、政治家に占める割合とか、公務員に占める割合とか雇用で占める割合とか、そういうのが目標値で対応するというのが、まずあらゆる分野で一通りざっと出てきて、ワーク・ライフ・バランスとかの取組は、そこからはもうちょっと具体的な話と

して1段別の話に切り出されているので、だから、今のだとほとんど雇用に見えちゃうんですよね。ただ、行政とか政治の問題とかは多分余り都だと扱わないのかもしれないんですけども。

○事務局（吉村） 例えば、35ページの教育のところ、教員に占める女性の割合や、教職の管理的地位に占める女性の割合の話が入っているんですが、こういったものはむしろ、「あらゆる分野への参画の促進」のほうに整理をしたほうがすっきりするということでしょうか。

○矢島委員 やはり教育は特別な意味があって、教育で働いている人たちというのは、自分たちだけの問題じゃなくて、やはり教育者として男女共同参画、自分たちもそうあるということで重要なので、できれば教育というのをこの中で立ててもらえるといいかなと思いますけど。

○武石部会長 1. の（3）みたいな感じになるんですかね。

○矢島委員 そうですね。

○武石部会長 行政はどうなる。要は、都の課長比率をもっと、女性比率を上げろとか、そんな……

○矢島委員 国の政治行政の部分も、中身はそんなにボリュームはないのですよ。しかし、国際的にもそういう仕切りになっていきますし、立ててもらったほうがすっきりはすると思うんですけどね。一応都庁でもありますよね、都庁内の目標というのが。

○事務局（吉村） 例えば、17ページの（2）社会・地域活動への参画促進の記述を強調するような形でもよろしいですか。ここに、例えば政治ですとか教育ですとか、先ほどの防災の話などを少し膨らませて。別立てにするほどのボリュームはなさそうなので、この中で記述を充実していくという感じで試みさせていただいてもよろしいでしょうか。

○武石部会長 社会・地域活動というのは、ちょっと漠としているのかな。

○事務局（吉村） この項目の内容としては、3行目にあるように、「政治や行政、企業活動、地域活動などすべての分野において女性の参画を拡大する」というようなことを書く部分ではあるんですね。

○矢島委員 せめて（2）の中で①、②、③ぐらいで政治・行政と地域と教育ぐらいのレベルでは書いたほうが。というのは、政治とNPO活動がまざって書かれるというのは大分違和感があるんじゃないかなと思います。

○武石部会長 政治行政は1つでいいんですね。



○矢島委員 政治行政と教育と地域・社会活動。

○松田委員 これって別に働いている人とそうじゃない人みたいにされちゃうと困っちゃうとか、働きながらNPOをやっている人だっているし、青少年教育にかかわっている人もいるので、そこを働けない人たちの集まりみたいにならないようにしてもらいたいですけど。皆さん結構熱心にやっているので。

○事務局（吉村） 誤解がないようにするということですね。

○松田委員 確かに、シニアの人たちはそういう傾向はあると思うんですけども、職場じゃない部分みたいな感じにはならないようにしてもらえるとうれしい。

○矢島委員 だから、まとめることの危険性があるし、あらゆる分野に参画するというのを分けることで、国では一応表現していると思うんですよ。政治行政というのは、政策立案に直接関与するという意味で重要ですよと立っているし、教育というのは自分たちも次世代を教育していく上で男女の視点をちゃんと持って、自分たち自身も男女共同参画で女性がちゃんとそこにかかわってやるということが重要ですよと立っているし、地域活動というのも、地域活動というのは逆に今まで割と女性中心で担ってきた分野だけれども、そうではなくて、働きながらいろいろな人がちゃんとかかわれるようにしましょうという意味で重要だしみたいな、きちんと位置づけが表現されていると思うんですよ。だから、それが余りごちゃごちゃにされちゃうと、今、松田さんおっしゃったように、何なんだということになってしまうので、大きくくくるとしても、その中で一応分けて書かないと、そういうことが伝わらないかなという気がします。

○武石部会長 でも、社会・地域活動はワーク・ライフ・バランスの視点から、こういうのにも参加できるように企業も応援する必要があるし、というのを両方で書いてもいいと思うので。

○矢島委員 ちょっとそのくくり方はどうであれここに入れて、本当にワーク・ライフ・バランスがここに入っているのが違和感があります。

○事務局（吉村） 別の章にするようなイメージでしょうか。

○矢島委員 そうですね、内容的にも子育てとか介護の支援も入ってきちゃっているので、別に立ててもいいような気がします。

○武石部会長 第1章とは別に。

○矢島委員 ええ、それだけでも。

○武石部会長 国の計画も……

○矢島委員 あらゆる分野では入っていない。

○武石部会長 そうですよ。だから、第1章があらゆる分野へのというのであれば、確かに別なんでしょうね。

では、それはまた中身を検討いただき、それで女性のチャレンジ支援は、先ほど矢島委員がおっしゃったように、もうちょっと再チャレンジだけではなくてというのは可能でしょうか。

○事務局（吉村） タイトルを変えるか、横へのチャレンジの部分をもう少しきちんと書いていくかという話ですよ。

○武石部会長 チャレンジ支援のタイトルはいいですよ。チャレンジ支援なのに、中身が再チャレンジだけになっているほうがむしろ。

○事務局（吉村） 国では、「チャレンジ支援」という言葉が余り使われなくなりましたので、このまま使いつづけるか非常に迷っているところでして、例えば「再就職支援」などにしたほうがわかりやすいのかという感じもしています。

○矢島委員 あらゆる分野への参画というのが、イコール「チャレンジ」なんですよ。だから、ここは再就職支援にして、それでほかのところの上、横のことをちゃんと入っているというのがわかるようにしたほうがいいかもしれない。

○武石部会長 あとは、（1）はいかがでしょうか。

それでは、時間もないので、また戻っていただいてもいいんですけども、（2）は地域・社会のところですが、先ほどの2つの分野も入れ、①、②、③にするということ以外に（2）、17、18ページ、ご意見ありますか。

○矢島委員 防災をどうするかなんですけど。防災はさっき言った地域活動の中でのくくりなので、一応……

○事務局（吉村） その中で記述を充実させるような形にしましょうか。

○矢島委員 はい。

○武石部会長 松田委員はこの辺はいいですか、NPOとか、とりあえず。

○松田委員 言いたいことがいっぱいになっちゃってうまく言えないんですけど。データの出し方を気をつけたほうがいいと思います。どんなデータがあるのかわからないんですけど。

○武石部会長 例えば。

○松田委員 どういうふうに見せたらいいのかな、この2つが本当にいいんだろうか、よくわからないデータだななんて思って見ていたんですけど。

○武石部会長 むしろNPOに参加している人の状況とか、そういうデータもあるといいですよ。

○松田委員 そうですね。あと世代によって多分、男女比率とかも変わってくると思うんです。若い人たちはすごくあれですけど……

○武石部会長 高齢者とか。

○松田委員 世代が上がってくると、また。商店街とか自治会とか完全に意見言えませんが、50代で若手みたいな感じになって。

○武石部会長 では、この辺もデータがどこまで取れるかご検討いただいて、次、(3)が介護までですかね、24ページまでですか。

○松田委員 すみません、(3)がどこかに出てくる。

○矢島委員 独立させたほうがいいのかと思うんですけど。

○松田委員 感覚の話ではないんです。

○矢島委員 ただ、まだ第3章の、第3章という位置づけは、第1章のあらゆる分野への参画を具体的に実現させるためのいろいろな分野での取り組みということをある程度整理すれば、第3章の中に入っているもおかしくはないと思うんです。だから、まるっきりワーク・ライフ・バランスだけで1章を設けるのは大き過ぎるということであれば、第3章の中の頭に持ってくるとかでもいいのかと思いますけど。ただ、これがもう少し社会的な土台みたいな話の位置づけだったら、ちょっと浮いちゃうんですけど。

○松田委員 希望としては、意識啓発とかというのも大事なんですけども、もう箱を決めて、そこに行ってくれみたいな、本当にやっていくしかありませんみたいな仕方とかもできないものかなとワーク・ライフ・バランスには思っていて、働いている人たちが一生懸命努力する話でもないし、それこそ数値目標とか何か取り組みのそういった制度みたいなので、縛りというわけではないけれども、第3章のほうで具体的にやっていきますよみたいなふうになってもらったほうがいいんじゃないかなというふうに、はっきり誘導しますみたいなことはあってもいいような気がするんですけどね。都はやらないで、あとどこがやるのという話があると思うので。

近隣の県の人から言われます。千葉とか、ほかのところでワーク・ライフ・バランスをやったって、父ちゃん、みんな東京にいるんでみたいに。東京でやってくれないと困りますと結構言われちゃうんですけど。

○矢島委員 その中の子育ての問題は、さっき少子化の話もあつたんですけども、ここに

書いてある現状・課題だけだと、多分5年前も数値は違うけれども、ニュアンスは同じだと思うのですが、やはり5年前と違う状況って、やはり会社がかわってきて、育休取得とかもふえて、明らかにふえてきたのに、今度は保育所が足りなくて、圧倒的に保育所が足りないという問題が、ワーク・ライフ・バランスにちょっとブレーキをかけちゃっているということだと思えますよ。その強い問題意識というのはちゃんと示してもらわないと、今までどおり保育所増やしますのペースじゃなくて、こうやって働き方の環境を変えようと国も都も企業も一生懸命やっているのに、それに保育サービスをあわせていかないことで、そこがブレーキになっているんですよということをちゃんとと言わないと解決しないのかなという。だから、ちゃんと5年前と違って今の時点での問題ということを表現してもらいたいなと思いますけど。

○武石部会長 現状のところですね。

○矢島委員 現状課題。だから、その施策としても、子育て支援どうするんだということで、特に家庭的保育の問題とか、多分いろいろ議論していたと思うのですが、そのあたり本当に真剣に、保育所をそんなにつくれないのであれば、家庭的保育をふやすための取り組みを東京都としては、それは都としてできることなので、強く出してもらえたらいいなと思うんですけど。

○三宅部会長代理 短時間正社員の話がこの5年間の間にできましたでしょう。実際に私がいた職場の中の女性が、やはりそれを採用しますと、2人目だったので、なおさらちょつきついというので、だから、そういうものの、まだデータは多分とれないと思うんですけれども、多分取得率は、制度ができているところは上がっていると思うんですよね。それは本人が申告すればそれを承認するという格好で、最初は育休だったんですけれども、産休の後の育休だったんですが、その後、短時間正社員というのを選びますというのは、少なからず動いているので、やはり先ほどおっしゃったように、この5年間どうやって動いていたかというのを見せたほうが、要するに、進んでいないということはないわけで、進んでいるものを、正直に出したほうがいいと思います。

○松田委員 すごいサービスが増えたので、それは、昔はもっと大変だったのにと意味ではなく、いい意味で示すということと、でも、逆に例えば、さっきの調整弁になっているというのは、短時間とか定期、週3日勤務とか、少し緩やかな復帰とか、子供の育ちにあわせた働き方とかが選べるようになってきているのに、例えば、週3日勤務で保育所を申し込んだら落ちるんですよ。無認可とか、かえってすごくお金を払って行かなきゃいけなくなっちゃ

ったりとか、やはりフルフルで推薦しておかないと入れないからみたいな話になって、せっかく選べるのにねみたいなことは本当にいっぱいあるんですね。

○三宅部会長代理　そういう女性社員は会社の中核なんですよ。若い女性社員が入ってきたときのチューターなんですよね。男でもできますが、やはり女性がいてもらったほうが何かと、それは女性対女性の間関係を、余り男だけでやるよりはずっと会社の中がうまくいくので、それは会社としてもやめさせるわけにはいかないというのはみんな思っているんですよ、そういうことは。入ってきた若い女性社員の離職率が下がりますから、そういう意味で。あとはメンタルヘルス、これはやはり男が接近してくるよりはずっといいですよ。ですから、そういう制度を使っているのは、それを使っていということだといって勧めているんですけどね。そういうことも、制度ができたわけでしょう、新しく法律的に。だからそういうのも、ただ言葉ではなくてもうちょっと、本当はデータがあればいいんですが、多分データがまだありませんね。

○事務局（吉村）　導入企業が増えているかというのは、産業労働局で調査をしていますので、毎年のデータがあるかどうかは分かりませんが、トレンドとしては増えてきているというのはある程度わかるかと思います。

○三宅部会長代理　そういうのも、言ってみれば、啓発の意味で載つけるのもいいかもしれない。

○矢島委員　松田さんがおっしゃったように、かみ合わないとなりますよね、短時間だったり週3だったりすると、逆に保育所を使いづらくなっちゃうとかという、総会でも言ったんですけれども、そういう問題ってやはり都の中でワーク・ライフ・バランスを推進している、それから子育てをやるんだというところが、お互いに同じ方向を向いてすり合わせてやっていこうとすることで解消できる問題なので、やはりここでちゃんとうたって、そういうふうによくかみ合ってできるようにしないと、せっかくの資源が有効に活用できないというようなこともちゃんとアピールしてもらえればいいかなと思います。

○武石部会長　それでは、（3）いいでしょうか。またあれば、後から事務局のほうにご意見を言っていただいてもいいと思うんですが。

時間があと2分しかないですけれども、第2章の（1）、①はいいんですよ。②と③。

○矢島委員　どちらかという、もう一つの部会の方のほうが得意な分野のような気がするんですけどね。

○武石部会長　そうですね、でも、これはこっちなんですよね。

この辺はいいですか。

では、健康支援とメディアまで含めて。この辺は総会でもご意見があったりしていますけれども、そのあたりは。

○事務局（吉村） それは、今日のご議論等を踏まえて、修文のときに生かして出させていただきます。

○武石部会長 わかりました。医学関係の先生もいらっしゃるので、その先生方のご意見を踏まえていただき……

○松田委員 （2）の健康支援の中の6番目、下から3番目の若年層の妊娠についてですが、今結構胎児の時期の遺棄というか、ネットカフェで出産とか、そういうのがすごくあって、虐待以前というか、すごいいろいろなことが絡み合っていて、教育だったり、いろいろなこともあると思うのですが、やはり男女の指定みたいなところで、もう一本できないかなというのは本当に思っていて、行政でひっかからないところなんですね、母子手帳もない前の話なので。どこかでやるのという話もあるし、命の授業とかを学校に行っておちゃんを見せたりとか、そういうこともやったりして、いろいろな場面でできることはたくさんあるんだけど、なかなか手がつけにくいところなので、男女平等参画のところでもう少し見えてくるといいな。またこの後エイズとか、すごく広がっていったりとか、歌舞伎町とかセンター街とか、割と都内の名物スポットがって、全国からセンター街なんて産みに来ている、家出してきた、うわさがたっちゃったりしているところもあって、その辺が見えてくるといいなと思っています。

○矢島委員 産後ケアの問題とかもここに入るんですか。

○松田委員 入ってくれるといいんですけどね。子育て支援でも難しい分野で、母子保健…

○矢島委員 生涯を通じた支援ですよ。

○松田委員 そうですよ、上から2つ目ぐらいですか。出産前後、周産期とすると医療ばくなっちゃうんですけども、産んだらほんと地域に放り出される場所があるので、そこをどういう視点でやっていくかというところは。でも、大分10年前ぐらいに比べると、自治体の施策とかもふえてきて、バックアップがふえてきたなという実感はあるんですけども、産む場所のことも含めて、なかなか思い切っってそっちに行けない人とかも多いと思うんですけど。

○矢島委員 里帰り出産とかが減って、無理してしまうこともふえているので。

○松田委員 そうですね。今、産後保健センターというのが世田谷にはできたのですが、出産した後の入院設備、入院というわけじゃないんですけど。地域と連動しながら、そこら辺も語れるといいなと思います。

○武石部会長 よろしいですか。

では、あともう第3章をまとめて。教育のところは再構成していただくということで。

○松田委員 私、これ広報の充実というところが寂しいなと思って読んでいたのですが、これは多分大事だと思うんですけど。これかみたいなの、うまく言えないんですけども。ここをおもしろくしていくといいのになと思います。

○武石部会長 何か書き込めるような内容があれば。

○松田委員 そうですね。さっきだれが何を取り組むかみたいなのうにかき分けるという話があったと思うんですけども、こういうところはそういうふうにみんながそれぞれの役割を持ってやろうみたいなふうになってもいいのかな。都が頑張りますと言うだけじゃなくてもそれぞれの得意分野があると思うので。

○木谷委員 今の件、前に吉村課長にもお話ししたと思いますが、第2期につくられた東京都のビデオを、私は今でも授業で使っています。ダイバーシティ・マネジメントの授業や人事管理論の授業で紹介すると、学生も非常に興味を持ちますし、とてもわかりやすい、おもしろいと言います。高校生以上であれば理解できると思いますので、今回の行動計画も、ぜひ教育のいろいろな場で使えるような工夫をお願いします。

○松田委員 今きっと情報の発信の種類がいろいろ変わってきていて、ツイッターなんかもあったりして、こういうところから時々つぶやいて発信するとか、賛同すると結構みんなリツイートといってすごく拡散していくということがあったりして、ちょっとしたいい事例とか、そういったことを、だれがやるのかわからないですけども、結構大きく広がっていくということもあったりするので、見に来てもらうという発想はもう古いというか、こっちからどんどん小出しにして、小さいエピソードで出していくみたいなことってすごく大事だと思うのですが。

○武石部会長 時間が過ぎているので、最後4章のところで、ぜひこれをというのがあればお願いします。

○矢島委員 前に私言っているんですけども、若者のところでライフプランニング支援というのが、ワーク・ライフ・バランスにも関連していますが、本当に自治体が行き届く内容がすごく多くて、しかも、ほかの担当じゃなくて、男女担当の方が直接できる事業が多い

と思うので、学生とか就労者、女性とかに研修とかロールモデルを示すとか、情報提供するという事なので、そういう意味ですごく取り組みやすい内容だと思いますし、国では次世代の計画の中に位置づけられていたり、男女の計画にもどこかには書いてあったと思いますが、今、文部科学省の男女平等参画学習課さんで取り組んでいるんですけども、かなり具体的な取り組みがあって、都内でも男女センターとかNPOとかでいろいろ取り組んでいるので、目だしをしてもらえれば、書き込むことはたくさんあると思うので、ぜひこの中で出していただければと思います。

○武石部会長 あといかがでしょうか、よろしいですか。すみません、時間も過ぎているんですが。

それでは、もしお気づきの点があれば、細かい点も含めて、あとはこういうデータがあったとか、そういうのも含めて事務局のほうにご連絡をいただくと大変作業がありがたいと思います。

いろいろとご意見をいただき、ありがとうございました。

では、今後のスケジュールについて。

○事務局（菊地） 本当にご意見ありがとうございました。

これから言います第2回の部会では、今日いただいたご意見を踏まえた案を出していくつもりでおりますので、よろしくお願ひします。

その第2回部会ですが、8月23日火曜日、午後3時から開催したいと思います。また、第3回部会につきましては、8月31日水曜日、午前10時から開催させていただきます。会場等につきましては、別途ご連絡いたします。

○武石部会長 ありがとうございます。

それでは、次回と次が割と細かい表現も含めてご議論いただくことになると思いますので、具体的にデータなど、あるいは事例などをお持ちの方は持ってきていただくと大変ありがたいかなというふうに思います。

それでは、以上で第1回の部会を閉会させていただきます

長時間にわたりご協力ありがとうございました。

午後 0時07分 閉会