

東京都男女平等参画審議会

第3回男女平等参画部会

平成23年8月31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３回男女平等参画部会 次第

平成２３年８月３１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Ｎ１

- １ 開 会
- ２ 中間のまとめ（案）の修正点の説明
- ３ 意見交換・検討
- ４ その他
- ６ 閉 会

午前 9時57分 開会

○事務局（菊地） 本日は、お忙しい中、ご出席いただきましてありがとうございます。

時間前でございますが、全員おそろいですので、東京都男女平等参画審議会第3回男女平等参画部会を開会させていただきます。

本日は、東京都の関係部署の職員を紹介させていただきたいと思います。初めてになりますが、東京ウィメンズプラザ所長の小野寺でございます。

○ウィメンズプラザ所長（小野寺） 小野寺でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○事務局（菊地） それでは、進行につきましては部会長にお願いいたします。

○武石部会長 皆さんお忙しい中、8月31日で夏休みの最後の日ですが、よろしくお願いします。

それでは、今日で部会からの案を取りまとめて、次回の総会に提出するということになりますので、細かい点も含めてご審議いただきたいと思います。

それでは、会議次第の2ということで、前回の部会でいただいたご意見を踏まえて修正案をおつくりいただいていますので、まずそれについて事務局からご説明をお願いいたします。

○事務局（吉村） それでは、ご説明させていただきます。

初めに、お送りするのがぎりぎりになってしまいまして申し訳ありませんでした。前回の案からの主な改正点について、簡単にご説明をさせていただきます。

まず、基本的考え方の部分の3ページ目でございますが、4行目の下線部の防災についての記述ですが、今回そこに復旧・復興の検討に当たっても女性の参画が必要であると、防災分野（復興含む）ということで、復興も含まれるということを明確にさせていただきました。

次が5ページ目でございますが、「めざすべき男女平等参画社会の実現に向けて」のリード文で、行政だけではなく、「男女平等参画を進める会」も含め、その他の企業、市民団体、また一人一人の都民の努力が男女平等社会の実現には必要であるということで、下線部の記述を追加させていただきました。

その下の中心的な課題ということで、（1）を追加させていただきまして、「働く場における男女平等参画の促進」ということで、前段で男女間の賃金格差や管理職に占める女性の割合が少ないという課題があるということで、女性の参画をより進めるべきという記述と、もう一つは正社員以外の労働者の割合が増えてきて、一方、正社員にも正社員以外の労働者の方にもそれぞれ課題があるということで、一番最後のところでポジティブ・アクションや、

正社員とそれ以外の労働者の方との転換を推進していくことが必要であるというような記述を追加させていただきました。

その次が7ページ目でございますが、5の数値目標の記述を追加いたしまして、計画の実効性を確保するために具体的な数値目標の設定と、その達成状況の把握が必要であるということ、設定に当たってはその数値目標が男女平等参画社会の実現に資するかということを検討の上で設定することが必要という記述を記載させていただきました。

一番下のポジティブ・アクションの定義につきましては、第2部に記述があったものを、今回「基本的考え方」のところでも、「ポジティブ・アクション」という言葉が出てまいりますので、場所を移動したということでございます。

その次が第2部でございますが、まず12ページ目の多様な働き方のところでございますが、一番下に見え消しで修正をした箇所がございますが、これは28ページのワーク・ライフ・バランスのところの、一番上の○の記述がそのまま転載というか、再掲されているような形になっておりますので、ダブッてしまっているということと、前後の流れが、正社員以外の労働者の課題といたしますか、例えばその上では能力開発の機会に恵まれず十分なキャリア形成ができないといった課題ですとか、その下でも課題が書いてあるんですが、ここの箇所だけ流れが変わってしまっていますので、削除したらどうかということで、事務局で見え消しという形にさせていただきました。

その次でございますが、15ページ目の欄外でございますが、短時間正社員と勤務地限定正社員の定義を入れさせていただいたのですが、「短時間」は厚労省の「短時間正社員制度導入ナビ」というウェブサイトがありまして、そこから引用させていただいたんですが、「勤務地限定」については決まった定義というものはなく、いわゆる「勤務地限定正社員」というようになっているかと思っておりますので、こんな感じの定義でよろしいかどうかということもご教示いただければありがたく存じます。

その次でございます。18ページ目のところで、一番最初の案では「女性のチャレンジ支援」というタイトルになっていたんですが、前は「女性の再就職支援」という案でお出ししまして、育児・介護休業法の趣旨などを踏まえたと対象者は女性だけではないだろうということで、タイトルを「育児や介護のために退職した男女の再就職支援」としております。こちらでは「退職」という言葉を使っているんですが、19ページの「取組の方向性」では「離職」という言い方をしていますので、離職という言い方と退職という言い方と統一したほうがいいのか、あるいは使い分けたほうがいいのかということも後ほどご教示いただければ

ばありがたく存じます。

その次でございますが、21ページ目で、地域・社会活動のところの「政治・行政分野の参画促進」の「取組の方向性」の一番下でございますが、前回この分野でなかなか都民・事業者に求められる行動というのが思いつかないと申し上げたんですが、こちらは前回のご議論も参考にさせていただいて、例えばこのような形で入れたらどうかということで、「事業者においても都からの依頼に応じて審議会等に女性委員を参画させるなど、機会を捉えて都の政策・方針決定過程への女性の参画拡大を図る」ということを仮の案として入れさせていただきました。

その次でございますが、22ページ、「地域・防災分野への参画促進」で、一番最後の○のところが見え消しになっているんですが、これは前のページの記載と重複感があるのではないかとご指摘をいただきましたので、削除させていただこうかと思っております。

その次、24ページでございますが、「教育分野への参画促進」の、やはり一番下の見え消しのところでございますが、教職員の研修については、「教育・学習の充実」という項目に移動させていただいたところでございます。

次の25ページ目でございますが、取組の方向性の中の「都に求める取組の方向」の3つ目、「女性教職員の育成について、管理職を対象とした研修を行うなど、計画的な取組を進める」ということをこちらに追加させていただきました。

その次は、29ページのワーク・ライフ・バランスに関する項目の「取組の方向性」の3つ目でございますが、「働き方を選択する個人にも、自分の長期的なキャリアを主体的に考え、働き方を見直す意識を持つようにする必要がある」ということを追加させていただいたところでございます。

その次は、31ページ目の○の2つ目でございますが、次世代育成支援対策推進法の改正により、101人以上の企業においても取組の強化について定められたということで、その記載を追加をさせていただきました。あとはその少し下に見え消しの箇所がありますが、ここについては、流れとして一番上にもってきたほうが分かりやすいのではないかとご意見をいただきましたので、修正をしたところでございます。

その次の32ページ目でございますが、一番上の○の段落の下から2行目ですが、家事・育児は夫婦で協力して担っていくものという意識を高める必要があるということ、前回「パートナシップ」というご意見をいただきましたので、その趣旨を踏まえましてこのような記載を追加させていただきました。

その次が34ページでございますが、下線部のところをいろいろ追加しておりまして、例えば一番上については、東京の特性として、働いている人と介護の対象となる方が離れたところに住んでいるケースが多く見受けられますので、そういったことが介護と仕事の両立を困難にしているという現状や、その下になりますが、介護サービスには制度的な制約があり、介護と仕事の両立には介護サービスを活用しながら、それでは対応し切れない部分を企業、家族、親族、地域社会等との連携・協力により補うことが課題ということを入れております。

その下の下線部で、介護との両立が必要となるのは、男性の比率が高くなる傾向があるという記述を追加させていただきました。

その次が37ページでございますが、「ひとり親家庭への支援」のところで、下から2つ目の○の後段になりますが、父子家庭で特に抱えている課題として、子供の世話のほか、「家事」を追加いたしまして、生活面での支援を特に必要としているということと、その下のところで、都においては、これまでも母子家庭に限らずひとり親家庭全体を対象とした支援を行っていますが、その両者には共通する課題もあれば、それぞれの特性に応じた異なる課題もあるので、それぞれに対して適切な支援を行う必要があるということで、記述を少し追加したところでございます。

次が43ページ目でございますが、「取組の方向性」の3つ目の○になりますが、ライフプランニングのところ、前回「男女それぞれのニーズに即して」という文言を入れたらどうかというご意見をいただきましたので、こんな感じで案を作成してみたところでございます。

最後ですが、50ページ目の○の2つ目の一番最後の下線部ですが、産後ケアについて、このような文章で追加してみたところでございます。

簡単ですが、説明は以上です。

○武石部会長 皆様からいただいたご意見を適切に反映していただいているかと思います。先ほども申しましたが、今日の審議で部会案を確定したいと思いますので、細かい点も含めてこれからご意見をいただいきたいと思います。それでは、また頭から順番にいきいたいと思います。まず目次で全体の構成ですけれども、数値目標は新たに項目を入れていただいたということですね。

○事務局（吉村） そうです。「基本的考え方」の最後に追加した形で入れさせていただきました。

○武石部会長 全体の構成ですが、ご意見ある方いらっしゃいますか。

第2部1章の再就職のところですが、先ほど離職、退職という言葉があったんですけど

も、これは育児や介護等を理由とする離職者がいいと思うんです。「育児・介護等」と、要は夫の転勤などもあるので、「育児・介護等を理由とする離職者」という言葉がいいと思います。「育児や介護等を理由とする離職者に対する再就職支援」ちょっと長いですがけれども、そんな感じかなと思うんですが。

あとは、他はいいですか。では、また気がついたところがあればまた議論のところでおっしゃっていただければと思います。

それでは、7ページまでの「基本的考え方」のところ、これまで皆さんから随分いろいろなご意見をいただいて、かなり完成度が高くなっているかと思うんですが。

○武石部会長 気がついたところがあればということで。防災のあたりはいいですか。

○松田委員 復興を含むと入っているので、いいです。

○武石部会長 5ページのところの下に男女平等参画のことを入れていただいて大変ありがたいんですが、最後の○なんですが、ポジティブ・アクションまではいいんですが、次のところが正社員と正社員以外の労働者の転換のことだけになってしまっている、処遇の改善とか、そういうのも全部含めたほうがいいと思うので、それを入れるとすると「正社員と正社員以外の労働者の二極化した構造を改善していくことは」とか、処遇の改善と、それから転換と両方、二極化した構造を改善していくという言葉に含めたほうがいいかなと思います。

○事務局（吉村） これは「処遇の改善」というような表現を入れたほうがよろしいですか。

○武石部会長 それはわざわざ入れなくてもいいと思います。賃金格差などは、上に問題として書いてあるのでいいと思います。

では、7ページまで、あとはいかがでしょうか。いつも数値目標のことばかり言って申し訳ありません。数値目標は全体として5番で入れておいて、個別の目標値はそれぞれのところで考えていただくことをこちらからリクエストするということで、一個一個には書かないということですね。

○事務局（吉村） そうですね。そのような書き方がいかと事務局では考えております。

○武石部会長 いかがでしょうか。東京都が低いのは審議会の女性の割合ですか。

○事務局（吉村） それ以外は他県と比べればかなり数値としてはいいかと思います。

○武石部会長 こういう書き方でいいですか。では、7ページまで、お気づきの点があればまた戻っていただいてもいいんですが、よろしいですか。では、第2部からいきたいと思い

ます。これまで割と現状認識のところを皆さんからいろいろご意見をいただいているんですが、取組の方向性とか、都に求めることとか、都民・事業者に求められること、このあたりももうちょっとこういうことも都でやってほしいというようなことがあればご意見をいただきたいと思います。それでは、第2部の第1章、8ページから11ページまで、均等の確保のところですが。

○松田委員 都に求められる方向というところで、啓発とか、研修ということを都がやっていくことが必要と書いてあるんですけども、意見を出し合う場みたいなものはどこかにあるんでしょうか。間に立って意見を立場を越えて話し合う場みたいな、そういうのは都では難しいですか。

○事務局（吉村） 産業労働局で、男女雇用平等参画状況調査を毎年行っておりまして、都内の事業者及び従業員の現状などを調査して、広くホームページも含めまして提供させていただいているというような、実態に関する情報提供はやっています。

○松田委員 双方の言い分の調査みたいな感じになるんですね。雇用管理になるから難しいかもしれません。お互いが理解し合えるような。

○事務局（吉村） 直接はやっていないと思います。

○松田委員 都がそういうことをしてくれたらいいと思ったんですけども。どこかにそういう機能があるのかなと。

○事務局（吉村） 東京労働局でも聞いたことはないですね。

○武石部会長 やっていないと思います。松田委員はどんなイメージを持っているのでしょうか。例えば、組合の人と経営者の人が集まってみたいな感じですか。

○松田委員 同じ業態ぐらいでは交流できるとか。直接勤めている中でというのは難しいと思うんですけども、斜めの関係でつくるみたいな感じがあったらいいなと、いつも思っていることなんです。どうしても啓発とかそういうふうになる。通訳するみたいな感じとか、そういうコーディネート的な役割が都にあるのかなと思ったんですけども。

○武石部会長 あるべき論を目指してだけで、その間をうまく調整していく仕組みが足りないなという感じですか。

○松田委員 一緒にそれを出す場。

○武石部会長 やるとしたら労使がそういう問題について話し合っていくとか、そういうことですか。

○松田委員 それは何となく物々しくなる。要求とかそういう感じになる。

○武石部会長 そうなんです。この問題に関する労使懇談会とか。

○松田委員 男女平等参画の視点でできることがもっとあるかなという気がしたんですけれども。

○武石部会長 確かにいつも同じことが書いてあって、でも進んでいかないので、もうちょっと踏み込んだ何かができるといいんですけれども。

○矢島委員 「男女平等参画を進める会」はそういう場ではないのですか。

○事務局（吉村） 会議の回数自体は少ないですが、皆様から活発にご意見をいただいています。情報交換の場としては割と機能しているのかなと思っています。

○矢島委員 課題があって分科会みたいな、そういうことはしないんですか。

○事務局（吉村） 講師を招いて勉強会をやったりはしています。

○武石部会長 労働組合は入っていないですか。

○事務局（吉村） 連合東京さんは入っています。東京経営者協会さんと東京商工会議所さんにも入っていただいています。

○武石部会長 具体的な問題について話し合ってもらおうという感じですね。抽象的なものではなく。

○事務局（吉村） 啓発の一環になるかと思いますが、東京経営者協会さんと毎年シンポジウムを共同で開催しておりまして、今年も10月28日に開催するんですが、このところワーク・ライフ・バランスをテーマにすることが多かったんですが、今年はポジティブ・アクションというか、女性人材の活用というテーマでやることにしていまして、そういった機会に参加者の方にも意見を出していただいたりとか、そういう啓発はやっております。

○武石部会長 いかがでしょうか。

○矢島委員 見出しの話で申し訳ないんですけれども、「取組の方向性」の中の「都に求める取組の方向」というのは、「の方向」はとれないですか。その下の「都民・事業者に求められる行動」とあって、都だけ「方向」がついているのは違和感があります。

○事務局（吉村） それではとります。

○武石部会長 後ろの健康のあたりは、都のところを具体的に書いてあったりするんですけれども。ここは具体的だなというのが、項目によって違いますね。

○事務局（吉村） 具体的に書きやすいところとそうではないところとありまして。

○武石部会長 これはぜひというのがあれば、もうちょっと具体的に書いて、先ほどの松田委員のご意見のように。51、52ページのあたりは、不妊治療のこととか、乳がん、子宮がん

とか、具体的に書いてありますので。

いいでしょうか。

では、次②の多様な働き方です、15ページまでになります。

○松田委員 17ページの取組の都の2番目の○で、自営業者の、ここが都の方向性で女性の家事分担を軽減しとなっているのが違和感があります。都がやるのか。促進にかかっているんですか。何か施策をしてくれるのかと思ったんです。

○武石部会長 これは具体的には保育サービスなどになりますか。

○事務局（吉村） これはどちらかというと事業者にやっていただいているんです。

○松田委員 軽減して、経営に参画することを促進するのが都ですか。

○武石部会長 でも、軽減する方策もないと、軽減するのも都ですね、主語は。

○松田委員 読みようによってはすごく期待するんです。

○武石部会長 都も何か軽減する施策をやってくれる。

○事務局（吉村） 現在の計画にもそういう形で入っているものですから、こちらの案でもこういった記述になっているんですが、具体的にどういうことをやっているかといいますと、経営参画についてはセミナーのようなものをやったりしているんですが、育児・介護の負担の軽減については特にはないですね。方向性として書いてある感じでしょうか。

○武石部会長 私はここは育児サービスの何かがあるのかなと、これを見て思ったんですが。家事は何だろうとは思いましたが。

○事務局（吉村） 今やっていることと、今後実現可能なことを書くとなると、自営業や農林水産業に携わる女性が経営等への参画をできるよう促すというような記述だけです。負担の軽減については実際にはあまり取組が行われていませんので、実現性という意味においては難しいかもしれません。

○武石部会長 経営への参画というのは具体的には何をやっているんですか。

○事務局（吉村） 女性の農業者の方の能力向上の講座などをやっております。自営業の方については、起業の支援、自営業の方だけを対象としている訳ではないですが、そういった支援をしています。

○武石部会長 では、ここは誤解のないようにしたほうがいいですね。

○事務局（吉村） 経営の参画に絞って書かせていただきます。

○矢島委員 最近ワーク・ライフ・バランスとか、両立支援の制度が整ってきている中で、企業で働く人と自営業者の格差、自営業の人の支援が必要という議論がありますけれども。

○事務局（吉村） 議論はされていたんですが、余り答えのようなものは出ていないんです。事務局としても、実は参考にしたかったんですが、なかなかその部分の議論が詰められていないようで。

○矢島委員 保育所とか、自営業の人は入りにくい状況は続いているんですか。

○松田委員 中には入れる人もいますが。割と自力でやらなければというところは強いですね。

○矢島委員 私もよく聞かれるんです。

○松田委員 バランスが悪かったりします。

○矢島委員 育休とか短時間勤務とか、企業で働く人の取組は進んできている、そうすると自営業の人はどうなるか。

○武石部会長 自営業は多様なので難しいですね。でも困っている人たちがいるんだから何かできないですか。

○矢島委員 家事というのは言いすぎのような気がするんです、育児・介護にして、家事はほかでも家事とってないから育児・介護ではないか。

○事務局（吉村） 取組としては、今はやっていないかもしれないけれども、都にぜひ求めたいということで、「育児・介護」ですか。

○武石部会長 そうですね。育児・介護負担の軽減を図るとともにとか、そんな感じですか。

○松田委員 課題にも書いてあって、ここを整理してこちらに入れていただければ。

○武石部会長 家事をやめて、育児・介護という表現にした方がいいのでは。

○事務局（吉村） 「負担の軽減を図るとともに」ですね。

○武石部会長 17ページにはNPOという言葉が出てくるんですが、16ページはNPOというのが現状のところはないので、NPOも現状のところに入れたほうがいいという気がするんです。

○事務局（吉村） 「起業」というのが、企業やNPOを起こすような感じですか。

○武石部会長 そうですね。16ページと17ページが整合性がとればいいと思うんです。③を先にやっています。②はいかがでしょうか。取組の方向性とか都に求めること。

○矢島委員 大きい書き方になっている。

○武石部会長 確かにこうなのですが、少し抽象的なので、もっと具体的に書いた方がいいです。

○矢島委員 東京都がどうかかわからないんですけども、国の調査だと、企業の取組を促進するために行政に期待することの調査をして、その中で規制的な内容があったり、ネットワークづくりみたいな内容があったり、情報提供があったり、今正確に覚えていないんですけども、そういうレベルのこと、都民、事業者のほうは普及啓発や研修まで書いてあるので、都の取組としても、企業の取組を促進するための、働く人のニーズに関する情報提供なのか、事業者間の情報交流の場にするとか、そういう、もう少しアクションを起こせるんじゃないかなと思うんですけども、その財源になるのか。これに関しては、男女平等参画と、それから、取組をやっているのは。

○事務局（吉村） この部分は基本的に産業労働局で担っております。

○事務局（菊地） 行動計画の22ページに具体的な施策を記述していますので、イメージはわかるかと思います。

○武石部会長 少し例示的に挙げますか。大きなことを抽象的に書いてあるので異論は言いにくいのですが、中身が具体的にわからないというのがあるんです。

○事務局（吉村） 行動計画の22ページに記載している「普及啓発の推進」の「多様な働き方セミナー」に書いてあるような、例えばパート・派遣等の多様な就労形態に関する労使の正しい理解、この場合は企業ですか、正しい理解を深め、適正な雇用管理が行われるよう、というような言葉が入るかもしれないですが、そうすると前の2つがそこにいってしまうんです。

○武石部会長 ○の1つ目は非正規に限らないで、全体としての柔軟な、要は短時間正社員とか、勤務地限定とか、それも含めた話ですね。正社員以外に関してはというのが2つ目の○という気がするので、1つ目の○がそういうことなんだというのがわかりにくいかもしれないんです。正社員と非正社員の選択だと思われるとちょっと違うと思うので、短時間正社員などの、正社員の働き方の多様化を進めるとか何か、そういうニュアンスがあったほうがいいかもしれない。どうでしょうか、このあたりは木谷委員。

○木谷委員 悩ましいです。どれくらい具体的に書くのか、中間的というか、包括的に書くのかということで、先ほどあったとおり、各章によっても記述の濃度みたいなものが違うので、意見が言いにくいというか。ただ、システムや方向というのは今まで何回か議論してきたので、どれくらいビジュアルというか、可視化するかというところです。

○武石部会長 さっき松田委員がおっしゃっていたように、今までの都の取組はここが少ないので、これをやってほしいみたいなことを、ここで言うておいてもだめならここに載らな

いわけですね。でも、ここに書いたら都としては少しはプレッシャーになって考えていただくということに。

○事務局（吉村） 審議会の意見ですから絶対にできないことは書かないですが。

○武石部会長 夢は描かないと。

○矢島委員 これだと今まで、これからもずっとやっていく大きな枠組みだけなので、今回の計画以降やるべきことというのがもう少しあるといいんですけども。企業の取組促進への働きかけというのは今だと何ですか。法律が整備されて、中小企業の取組でしょうか。

○武石部会長 ワーク・ライフ・バランスでやっているような、何かそういう取り組みをする企業に対するアドバイザー派遣、アドバイザー派遣はやっているんですね。具体的にはノウハウの提供とか助言ですね。そういうのを事例として。

○事務局（吉村） パートについてはパートアドバイザーという専門的な職員がいて、事業所を訪問してアドバイスを行ったりというようなことをやっているのと、先ほど申し上げた多様な働き方セミナーということで、それは先ほど部会長がおっしゃられたように正社員以外の雇用形態のことかと思うんですが、そういう働き方について啓発を行うようなセミナーをやっています。

○矢島委員 制度の導入が困難な中小企業の支援とか、そういう言い方はどうですか。さっき言った次世代法の101人以下が促進する契機になるんじゃないでしょうか。

○武石部会長 そこに対する支援ですか。

○矢島委員 その支援というのを相談やセミナー、情報提供みたいな形、それくらいだったらそんなに難しくない。

○事務局（吉村） ワーク・ライフ・バランスに書いてある中では両立支援はやっておりまして、行動計画の38ページに書いてあるような、アドバイザーによる助言や、両立支援の体制づくり等にかかる費用の一部の助成というようなことはやっております。

○武石部会長 ここの②とワーク・ライフ・バランスは重なってくところが結構あるんですね。

○事務局（吉村） 特に、後段に正社員の柔軟な働き方に関する記述が入ってきましたので。

○武石部会長 都に求める方向の最初の○が、正社員、正規、非正規を含めた全体の働き方の柔軟な選択というところで、ここに特に中小企業に対する支援なども充実するみたいなことを入れてもらえますか。

○矢島委員 ワーク・ライフ・バランスはこれに対応するのが29、30ページで、3つ目の○

で、企業の事例を紹介するなど、普及・啓発を実施するという言い方、事例紹介で具体的な取組を記述しています。この部分との兼ね合いをどうするかということですね。どっちに書くか、どっちに書かれてもいいような構成になっています。

○武石部会長　こっちが仕事と生活の調和という視点だとすると、②は働き方の柔軟ですね。重なってくるんですけども、ちょっと視点が違うという感じですか。

○事務局（吉村）　15ページは、今、矢島委員がおっしゃられたように、特に制度の導入が困難な中小企業への支援を強化するといった感じで入れてみます。

○武石部会長　そこを少し具体的に入れていただくということで。都に求める方向と都民・事業者求められる行動の1番目と2番目の○をあわせたほうがいいと思うので、都民・事業者のほうもライフスタイルやライフステージに応じてというのを一番上の○にして、次にパートという、そのほうがいいかなと思います。いかがでしょうか。確かに書き方が場所によって違うので悩ましいんですが、そこを統一するのも難しそうですね。

○事務局（吉村）　特に労働のところはどうしても普及・啓発が中心になるんです。

○武石部会長　そうですね。やっていただくのが企業とか労働者の方なので、そこに対する働きかけということですか。気がついた範囲で少し具体化していくということで。勤務地限定正社員の定義も、多分これでいいと思うんですが。何か問題ありますでしょうか。

○矢島委員　勤務地限定正社員の働き方として、その範囲内で職場に勤務することができるという、これは働く人の側から見てその範囲に限って働くことを選択しているという意味なんじゃないかなと思うんです。この表現だと、その地域で働けないと労働者の側が規制されているようなニュアンスが強いような気がするんですけども、どっちなんでしょうか。

○矢島委員　中立的にしておいたほうがかもしれないですね。どちらかという、本人が希望して、ほかに転勤しなくて済むという、働く人にとって前向きな仕組みだと思うので、そういうニュアンスにしたほうがいいです。

○武石部会長　では、③までいいですか。④の再就職支援はいかがでしょうか。これは退職を離職にさせていただいて。

○事務局（吉村）　離職という言葉を使うということで統一してよろしいでしょうか。

○武石部会長　そうですね。それで問題がなければそのほうがいいと思います。

細かいですが、都に求める方向、育児・介護等、全部育児等ではなくて、育児・介護等にするならいつも育児・介護と並べておいたほうが、場所によって育児だけだったりすると変なので。

○松田委員 18ページの3つ目の○で、離職した後、NPOに関わる例がありますと書いてあるんですけども、NPOによる雇用みたいなことも始まってきているので、縛りがかかってはいけないとは思いますが、雇用環境もだんだん整えなければというのは割と最近のNPOの課題だったりするので、社会保険完備というNPOはほとんどないので、それはどこかに入るといい。

○武石部会長 現状分析のところにきちんと書いたほうがいいですか。

○松田委員 それがいいとか、悪いというところがまだまだきちんと話されていないので。それをまた行政が安く使っていますみたいな構図になっています。ちょっと課題がずれますか。

○武石部会長 NPOを女性の働く受け皿としてきちんと条件を整備していくみたいなイメージですか。

○矢島委員 介護もそうだと思うんですけども、介護をされる方が増えているので、子育て・介護のNPOはその人たちの受け皿に今なっています。これからますます受け皿になると思うんですけども。ここに3つ目に書いていただいているので思ったんです。

○武石部会長 NPOの活動そのものが育児とか介護を支援しているので、そういう経験が役に立つ。

○松田委員 分野的にもそこが多いんですけども、そこがかかわったらすごくいいと書いてあるんですけども、実際そこを働く場にしたときに環境は悪いというのがある。再就職や起業の支援の一つにそれが対象になっているのか。ほかの事業者に比べるといい条件ではない。

○武石部会長 いい条件ではないと言ってしまうですか。

○松田委員 どういうふうにそれを入れるのか。再就職支援は個人に対してするんだと思うんですけども、受け皿側の話が。

○武石部会長 そうすると、NPOに限らず。

○松田委員 それは取組の2番目になるんですか。

○武石部会長 再就職できる環境を整備しというところですね。この事業者にNPOみたいなところも入るんだというのは。

○松田委員 そうなったときに再雇用制度以前の雇用制度がちゃんとできていなかったりする。でも、活躍の場の提供という意味で、就職でなければそれでいいんですけども。活躍の場という言い方は逃げている感じはあります。活躍の場もちゃんとしなければいけないと

いう気はしています、ここまでくると。

○武石部会長 NPO関係は「男女平等参画を進める会」の中に入っていましたか。

○事務局（吉村） NPOサポートセンターという団体が入っています。

○武石部会長 こういうところが事業者に入っているということはちゃんと認識してくれればいいんですけども。これは企業のことだと思って、NPOは関係ないとならないように。

○事務局（吉村） NPOサポートセンターと、東京ボランティア市民・活動センターという団体が入っておりまして、NPOに対する基盤強化の支援とか、インターメディアリーというんですか、そういった支援をしていらっしゃる団体だと思います。

○松田委員 そういう場はどうしても自助努力的なところが厳しかったりする。それを都が支援するというふうになっていくのか。

○武石部会長 再就職の受け皿の環境をきちんと整備していくことについて都がしっかり事業者に対する支援をする。指導まではいけないと思うんです。事業者などの取組を促進することが必要ですという中にそういうことが入っている。

○松田委員 今まではそんなになかったと思うんですけども、これから増えると思うんです。もう少し先の課題かもしれません。まだ潜在化している感じです。若い人がNPOに結就職していたりするんです。若くして仕事を辞めた人たちが流れていたりしています。それでいいのかなというのは感じると思います。

○武石部会長 それでいいのかなというのと、NPOがしっかりしていればいいけれども、今の現状だと。

○松田委員 関わっている人たちがリタイアメントシニアだけではなくて、キャリアをちゃんとつくっていく時期にそっちに行って大丈夫か。どっちに求めているのかわからない感じなんですけれども。

○武石部会長 そっちに行くなとは言えないので、NPOがきちんとそういう受け皿になることが大事ですね。

○松田委員 まだもうちょっと先の課題かもしれません。それが見えるデータがなかなかまだ出てこないんじゃないか。調査もまだ、調査はいっぱいやっていると思うんですけども、サポートセンターは結構調査しているので。

○武石部会長 都の方向も再就職の個人に対する復帰支援と、事業者に対する取組支援と書き分けたほうが。再就職を希望する人に対する支援と、それから事業者の取組というのは、再雇用制度を導入してくださいみたいなものもあるし、再就職の女性を受け入れるときは、

パート活用みたいな話になるんですけども、能力に応じて処遇をしてくださいとか、いろいろな内容が事業者の取組には入ってくる。そういうことがきちんとわかるようにしたほうがいいかもしれないですね。事業者などの取組というのをもちょうと具体的に。

○矢島委員 私も分けたほうがいいと考えたんですが、そこまで考えたところで、その上の取組の方向性で分けているのと同じになってしまうということに気がついて。改めて構成的にこの「取組の方向性」でいって、その後「都に求めること」、「都民・事業者に求めること」と書くときには、ある程度都の施策、都民・事業者の取組というのを少し書き分けないと、他のところにも共通していて、上の取組の方向性全体でいっていることとほとんど何もレベルが変わらなかったり、逆に都の取組の方向性のほうが詳しいものもある。だから、都の施策っぽいニュアンス、先程のように事例を紹介するとか、セミナーをやるという言葉を少し入れていかないと、都の取組と都民・事業者の行動にわざわざ分けて指摘しているということが、構成上意味をなさない。

○武石部会長 同じことが。

○矢島委員 逆転が起こったりするので。

それには今までの計画でやっている取組も大ぐくりな普及啓発でやっていることで、例えばセミナーと、アドバイザーがいたらその言葉を使っていくとか、そういうふうにすれば都の施策になっていくかもしれない。都民・事業者に求められる行動で、この④から事業者はという頭出しが始まるんです。その前はないんです。これは「事業者は」というのを入れると、さっき武石部会長が言ったように、「男女平等参画を進める会」のことを差しているのか、その中でも企業とか、事業者だけ差しているのか、気になってきてしまうので、入れないなら入れないで統一したほうがいいし、入れるのなら企業・NPOみたいな、ほかで使っている言葉を入れて、企業なのか、NPOに含まれるのか、はっきりしたほうがいいという気がするんですけども。

○武石部会長 入れると結構大変そうですね。矢島委員の発言を聞いていて思ったのは、取組の方向性の2つ目の○が再雇用制度の話ししかしていないんです。再雇用制度は一部の企業しか導入していないので、それに加えて、そもそも再就職の女性の受け皿として、きちんと適正な労働条件を提供していくということがあって、再雇用制度というのはその発展的なものだと思うので、その基本的なところが抜けています。都と事業者のところは、今、矢島委員がおっしゃったように、少し細かく分割して書き込んでいただく。

○矢島委員 取組の方向性のほうが詳しいのを逆にするという場合もあると思うんです。

○武石部会長 方向性だからこっちは抽象的でいいんですね。

○矢島委員 そっちを抽象的にするという場合もあると思うんです。

○武石部会長 では、④までいいでしょうか。

次に、20、21ページ、政治・行政分野。

○矢島委員 ここも都民・事業者のところの事業者、ここが最初気になって、事業者といっても自治会とか、そういう地域の団体の問題も結構大きいと思うので、それも入っているということがわかるようにしたほうがいいなと思うので、とるならとってしまっ、「都からの依頼に応じて」から始まるとか。自治会とか、大きいですね。

○事務局（吉村） 実際に委員を出していただいています。

○武石部会長 では、21ページまでいいでしょうか。次が、22、23ページの防災とか地域。細かいんですけども、PTA、NPO、ボランティアというのが、順番がいろいろなので統一したほうがいいのかなど。

○事務局（吉村） NPO、ボランティア、PTAですか。NPO、ボランティアと子育てグループは一かたまりな感じですね。

○武石部会長 NPO、ボランティア、難しければいいんですけども、並べるときに、地域社会、NPO、PTAだったり、地域社会、PTA、NPOだったりするので。

○事務局（吉村） 統一するようにします。

○武石部会長 そうですね、極力、難しいところはいいです。

○木谷委員 これもすごく細かい文言の話ですが、NPOはNPOだけでよろしいんですか、よくNPO-NGOとか。NGOも併記する必要があるれば。

○事務局（吉村） 「NPOなど市民団体」のようにいうときもあります。

○木谷委員 一番フィット感がある表記は、今まではNPO一本でしたか。

○事務局（吉村） 今まではそうです。

○木谷委員 特に問題がなければ、よろしいかと思いますが。

○事務局（吉村） 例えば中間のまとめの7ページでは、「NPOなど市民団体等」という言い方をしています。

○木谷委員 これをNPOということですね。

○事務局（吉村） 法人格を持ったところだけではなくて、もっと広くということを示したほうがいいのかであれば、7ページのような表現を使うという方法もあるかと思います。

○松田委員 法人とついていないからいいんじゃないですか、広い意味で書いてくださって

いるんですね。

○矢島委員 アンケートをするときは、NPO・ボランティア、団体ということで、PTAとか地域社会は余り並列に並べない。地域社会というのは自治会も入っているんですか。

○松田委員 隣近所ぐらいな感じなんですか。

○矢島委員 参画促進なので、組織だけいいので。

でも活動になったらグループがあったりしますね。

○武石部会長 さっき木谷委員がおっしゃったNGOというのは何となくイメージしにくくなってきました。ここは地域への参画だからNPOでいいんですか。身近な地域社会におけるPTA、NPOが先にくるんですか。

○事務局（吉村） NPOから初めて、何々など身近な地域社会においてはというような感じですか。

○武石部会長 それでもいいと思います。

○矢島委員 都に求める取組は女性の参画を促進するほうに入っていて、都民・事業者のほうは男性の参画を促進するに入っているんですけれども、PTAは今までは女性が多いと思うんです。

○松田委員 地域によりますね。会長だけは男性でなければだめ。

○矢島委員 PTAとあえて書かないほうがいいんじゃないですか、ボランティア等地域における活動。

○武石部会長 これは都がやることは啓発ですか。PTAの役員の研修とかやらないですね。都がやるのはどんなことですか。

○事務局（吉村） 今実際にやっていることとしては、行動計画の33ページに書いてあるようなことです。

○武石部会長 審議会の任用促進と、リーダー研修は今はないですね。

○矢島委員 データにもあるように代表に占める女性の割合が少ない。リーダー研修とか、あるいはボランティア団体に対する経営ノウハウの提供みたいなこと。

○武石部会長 都に求めるのが一緒にまとめて書いていますけれども、地域社会の団体で代表に女性が登用されるような支援を行うということが一つと、それから男性が少ない分野への男性が進出していくのを促進するのを支援するというのと、防災とか、こういうのは都が主体的にやることなので、そういうところに当たっては女性の積極的な登用を図るみたいな、都のところはきちんと書き分けたほうがいいんじゃないですか。防災は今回重要なテーマな

ので、そこに女性の視点をきちんと入れていくというのも都が主体的にできることだと思いますので。それでそこがリーダー研修みたいな具体的な文言が入れば入れていくということですね。

○松田委員　こういうところは割と小さいエリアでやることが多いので、いかにそれが男女共同参画の視点に欠けているかということの比較がない。隣はもっとあんなふうに行っているという比較がないので、こういうもので何十年続いている。例えばリーダー研修が何がいいかといっても、ほかの自治体の同じような取組をしている人たちに会えて、えっみたいな、当たり前と思っていたけれども、別に代表が男の人でなくてもよかったんだとか、そういうことが目ざめていくのがよかった。都レベルで行ってくれるならそういうイメージ。ネットワークとは違うような気がするんですけども。

○武石部会長　視点を広げるみたいな感じですね。もっと大きな視点で。

○松田委員　ちゃんとやっているところも多いと思うんですけども、埋もれていてわからない。比較がない。

○武石部会長　よかれと思ってずっと続いていることが確かにあります。

○事務局（菊地）　交流の場のようなものですね。

○松田委員　個別に促進を啓発しているだけだと余り効果がないような気がする。

○武石部会長　他の取組も知るとか。交流とか、情報交換とか、いろいろな意味合いがありますね。

○松田委員　都がそれをやってくれるとすごくいいと思います。

○武石部会長　こういうのはどこがやるんですか。NPOの交流、男女共同参画の視点からNPOのリーダー研修とか。

○事務局（吉村）　例えばボランティアリーダーの養成みたいなことは東京ボランティア・市民活動センターという団体で行っているんです。行政が自ら取り組むというよりは、民間が民間を支援というのでしょうか、そういうようなやり方でボランティアの場合はやっています。

○松田委員　前に内閣府が全都道府県と政令指定のところの子供分野のリーダーだけ集めるという企画、おもしろかったです。あれは刺激になって、男女共同参画の視点が強かったのです。

○事務局（吉村）　男女共同参画の部門でも全国的な規模で行っています。民間団体、例えば去年だと東京青年会議所の方が参加希望を出されまして、その方に行っていただいたりし

ました。

○武石部会長　その都版をやってくださいという要望が。

○事務局（吉村）　リーダー研修ではないんですけれども、東京ウィメンズプラザで男女共同参画の事業とか、普及啓発の講座などをいろいろとやっていたんですが、今はそういった事業がなくなってしまいまして、直接、都がどこまでできるかというのはありますが、抽象的な表現になりますが、入れるようにします。

○矢島委員　視点として、男女それぞれ地域での活動を活発にできるように支援するということと、女性の参画が少ない分野やリーダーが少ない分野を支援することと、男性の活躍の少ない分野の参画を促進するという。その3つのような気がするんです。男性を今見るとPTA促進とか、民間の取り組みはたくさんあるみたいなんですけれども。

○武石部会長　父親のPTA参加はすごいですね。

○矢島委員　その3つを出しておけばいいと思うんです。

○武石部会長　あと防災ですね。

○矢島委員　はい。女性のリーダーの養成という言葉はどこかに書いておいたほうが。せっかくここにデータも出ているので。

○武石部会長　よろしいでしょうか。

次は教育分野のところで、24、25ページです。ここは教職員の話で、男女共同参画の視点に立った教育が後ろにくるんですね。25ページの取組の方向性で、教育分野における女性の参画拡大といっても、小・中学校は女性がもう半分、小学校は3分の2までできているんですね。女性の参画拡大という言い方が、もうちょっと上の地位にということなのか、高校はまだ少ないので、そこをわざわざ高校というかどうかなんなんですけれども、教育の段階に応じて女性の割合が違ふということを問題にするかどうかなんですが、このままだと小・中学校は余り問題がないのにという感じがするんです。高校教員を増やすということをわざわざ言う必要はない感じがします。

○事務局（吉村）　そうですね。管理的地位における参画ということで限定しましょうか。

○武石部会長　いいでしょうか。では、次に第2章のところで、（1）です。30ページまでのところでご意見をお願いいたします。

次に、31～33ページまで、子育てのところですが、ここはいろいろと修文がありますが。前回パートナーシップの話なども出ていましたけれども、こういう書き方でいいかどうか。

○松田委員　育休のことを書いてあるんですけれども、有休の消化みたいなことはこういう

ところでは余り言わないんですか。消化という言い方はいけないですけども、育休が取れなくても有休ぐらい取らせてほしいという。皆、有休を捨てていますね。

○事務局（吉村） 有休のデータ自体はワーク・ライフ・バランスのところに入れておまして、こちらの子育て支援でいうと、例えば都に求める取組の○の3つ目で、大まかですが、「働き方の見直し」という言い方で触れている感じです。

○武石部会長 松田委員のおっしゃるのは、有休を使って、もっと子育てができるでしょうということですか。

○松田委員 お母さんはいざというときのために大体取っているんです。子供が病気のとくに有休を使っているんです。男性は割と残している。余り使っていない。転職するときに1カ月休みにするぐらいの感じですね。

○武石部会長 確かに育児休業のことが中心になっている。

○松田委員 ハードルが高いので、有休が子供のことで取りやすくなると、次に育休にいくかなと思っている。授業参観とか、行事で取れるといいなと思います。

○木谷委員 その前のワーク・ライフ・バランスでしたか、そちらで有休の話は出ているんですね。30ページの頭のところですか。30ページの上から2行目のところですか。ここで全体のワーク・ライフ・バランスの関連、もちろん子育てもそうですけれども。

○松田委員 ここには有休や、育休を取得しやすいと書いてある。

○武石部会長 どっちに書くべきかというのはあるんですけども。大事なことから両方で書くというのもあるんですけども。あちこちで。これは都に求める。

○松田委員 有休を取りましょうという呼びかけはやっているんですか。

○武石部会長 子育てに限らずですね。一般的に有休を取りましょうということで。有休は何のために使ってもいいので、それを子育てのために取りなさいというのはなかなか書きにくい面があります。

○松田委員 取り方を知らない。上手な人はやっています。保育参観とか、よくやっています。

○武石部会長 都に求める方向の3つ目の○が、育児休業を取得しやすい職場づくりなどという、育児休業を取得しやすいになっているので、これをもうちょっと有休も入るように、抽象的にしてもらえるといい。

○松田委員 これは風土の話になっていますね。環境づくりは風土とはまた違う。制度があっても取れないということをいっている。

○事務局（吉村） 風土も含めてですね。制度もそうだし、制度を利用しやすい職場の風土というか、それも含めてですね。改正育児・介護休業法の下線部分をとって、育児のための有給の利用という表現にしますか。

○事務局（菊地） 介護も同じ問題がありますね。

○武石部会長 育児のための休業・休暇をと、そんな感じにしますか。育児のための休業・休暇を取得しやすい職場環境づくりなどといういろいろなものが入ってくる。

○事務局（菊地） 30ページの上から2行目と同じ、要は取得しやすい環境づくりという頭に有給も含める。こちらにするか。ニュアンスが違いますか。

○武石部会長 育児・介護休業という、例えば父親休暇みたいなものも最近ありますね。育児にかかわる休暇はいろいろあるので、30ページはワーク・ライフ・バランスなのでこういう言い方でもいいかもしれないんですけども、子育てのところは子育て絡みのいろいろな休暇制度、授業参観休暇とか、企業によっては最近いろいろなものがありますね。

○矢島委員 育児のための休暇・休業でいい。

○事務局（菊地） などという中には入らないで独立して記述したほうがいいということですか。例えば今の30ページも結局は有給休暇や育児休業などというところで、多分広いとらえ方をしていますので。

○武石部会長 30ページはこれでもいいかなという気がして、33ページは、ここは子育ての話なので、育児といってしまうと狭いから子育てのほうがいいんですか、子育てのための休業や休暇。

○事務局（吉村） 休暇や休業の制度を利用しやすい、というような表現でしょうか。

○武石部会長 休暇や休業を取得しやすい、でいいんじゃないですか。取得しやすい環境づくりなど、育児休業だけではない、ほかのも全部含めて。育児と子育てと、全体子育てのほうがいいですね。育児というのは非常に限定した感じになるので。

○矢島委員 子育てに対する支援のところ、現状・課題がごちゃごちゃしてしまっていて、31ページの一番下にある合計特殊出生率の話は上から3つ目にもってきて、都ではという話で保育所の話をして、その次が男性の子育てへのかかわりにも課題がありますなんですけども、この中に育児休業の話と家事時間の話がまじっているんですけども、これを分けて、育児休業の、男性の子育てのかかわりの課題の中で、育児休業を取りたいけれども取れていないという話と、それから、家事参加が女性に偏っていて、男性が少ないという話に分けたほうがいいと思うんです。ここで最初に育児休業の話をやったら、家事分担の話をすぐその

後にもってきて、これは専業主婦と共働きのデータは分けないほうがいいと思うんです。家事時間の偏りは共働きのデータだけ出して、専業主婦のほうはデータを出さないほうがいいと思うんです。専業主婦のデータを出すことについてはそういうふうに役割分担をするようなことに反論もあると思うので、その後の男女ともに8割以上妻が担っているけれども、男性ももっとかかわりたいという希望というのは、これは専業主婦とか共働きを分けていないデータですか。

○事務局（吉村） これは頭の部分の夫が働き妻が専業主婦の場合ですね。

○矢島委員 だったら、このデータだけでいいと思うんですけれども。

○事務局（吉村） 7時間というのはやめてですか。

○矢島委員 そうですね。専業主婦の家庭であってもこうだという形で。

○武石部会長 7割が家事・育児にかかわりたいというのは、これも専業主婦の家庭の男性なんですか。

○事務局（吉村） そうです。

○矢島委員 専業主婦と共働きを分ける必要はないです。

○事務局（吉村） 分けないデータももちろんあります。前回働く人の記述が中心になっているというご意見があったので、書き分けてみようかと思ったんですが。

○矢島委員 逆に分けなくてもいいと思うんです。育児休業のところは育児休業と書いて、家事・育児参加については、共働きとか専業主婦に限らずに、妻中心だけれども、夫ももっと参加したいと思っているので、夫婦で協力していく。その後の男女平等参画の視点からものところで、ここで共働き、専業主婦の方も含めて書いてあるから違和感があります。

○武石部会長 これだとワーク・ライフ・バランスになりますね。

○矢島委員 これは丸々要らないかもしれない。育児休業、男性の子育てへのかかわり方にも課題がありますといったときに、いきなり育児休業の話ではなくて、家庭内の家事・育児分担割合の話と、それが希望に合っていないという話で、夫婦で協力してできるようにするというパラグラフを入れて、それができない背景には、男性の働き方の問題がありますという記述があるんですけれども。

○武石部会長 31ページの下ですね。

○矢島委員 そうですね。男性の育児参加が進まない背景には育児期の男性の長時間労働があります。これで女性の離職の話に流す必要があるのか。男性の長時間労働の問題があって、この間働き方を見直す必要があるということと、育児休業の問題を一緒に書けばいいんじゃない

ないかと思うんです。男性の働き方ということの一部として育児休業の取得が少ない。だから、全体の流れでいくと、最初に法律の改正がありました。少子化はまだ改善していません。男女がともに両立するために、まず保育所を整備しているけれども、それも足りない状況だと。それから、家庭内の役割分担を見ると、妻に偏っていること、男性ももっと参加したいと思っている、それができていない状況がある。その背景には男性の働き方の問題があって、長時間労働の問題や、育児休業の取得の問題あるというので終わって、女性の離職率が高いという話はあえて必要なのか。

○武石部会長 女性の離職率の問題も大事ですね。辞めているというのは。

○松田委員 そこが調整弁になっていますので。

○武石部会長 男性をどこかに入れる必要があるのでは。

○矢島委員 少子化の問題を指摘した後に、大きな問題なので、そこに書いて、その背景にある具体的な問題で保育所の問題、それから家庭内の役割の問題、男性の働き方の問題。

○松田委員 女性の離職は男性の育児参加が進まないこととはまた別の話ですね。

○武石部会長 別の問題もありますね。今の出生率のところの最後にある両立が困難であるという問題があるから女性が辞めてという、だから悪循環になっているということですね。また子供が産まれない。

今の整理、流れでいいですか。

○事務局（吉村） ここの女性の離職の問題は、育児・介護のために離職した方への支援とところに入れたほうがいいですか。18ページに、育児・介護のために離職した人への再就職支援の話がありますね。

○松田委員 再就職支援とは違う。

○矢島委員 ここでは問題指摘だけなので。

○事務局（吉村） 場所はこのままでよろしいですか。位置はずらすけれども。

○武石部会長 いいと思います。やっぱり子育ての問題はとても大きいのでここにきちんと書いたほうがいいと思います。やめたくないのにやめている人も多いということですね。再就職は、それでもやめてしまう人に対する事後的なものだと思うので、ここはやめない支援をするという意味で。

○矢島委員 ここは組みかえていただいたらその文章を見ます。

○武石部会長 31、32ページは少し変更していただいて、またそこはきちんと見るということで。33ページまでいいでしょうか。次に介護の34、35ページ。ここは前回矢島委員から介

護の実態把握という都に対する施策要望だと思うのですが、それが書かれていないかなという気がしたんです。介護をしている人がどのような実態にあってどうすれば両立ができるのかという、対策に結びつくような現状が実は今よくわかっていないということで、4つ目の○の検証に至っていない状況にありますところに、働く人が介護責任と仕事の両立を図るために、どういう現状にあって、どういう対応が必要なのかということが、まだそういう状況が。今はまだ少数だからわかっていないけれども、これから非常に多くなってきたときに、今から対策を打っておく必要があるんじゃないかということですね。実態把握ということを進めていく必要がある。

それが今できていないという現状があって、35ページの都に求めるところにその現状を把握する必要があるというのが、確かに入ったほうがいいかなという気がします。介護の両立支援は前は余り、両立支援という視点は前回は計画は余りないんですね。介護支援はあるんですけども。両立という視点が余りないので、そこを強調しておいたほうがいいという気がします。

○松田委員 子育ての32ページの下の○で、社会全体で応援するみたいなことが書いてあって、喜びというのは介護の中では難しいかもしれないんですけども、制度とかサービスではないところでのバックアップみたいなものが介護のところでもあるといいですね。

○事務局（吉村） 事務局としては、下から2つ目の○のあたりにそういうニュアンスを入れたつもりでいるんですが。

○松田委員 やりくりがうまくいくという意味と、その人にバックアップする。子育てのところの書き方と随分違うんですけども、両方要ると思うんですけども。余り困っていると言にくいみたいな。特に男性の比率が高くなってくると、変な話、犯罪者にならないようにはないですけども、虐待とか、親殺しとか増えてきている。メンタルケアといってしまうとちょっとずれてしまうのかもしれないですけども、その中で働き続けられるようにという、心が折れない方法。

○事務局（吉村） 34ページの一番下のところに、例えば精神面への支援も含め、介護と仕事の両立のようなことが少し書いてあるんですが。実際やっているのは、多分相談とか、「受けとめる」ということが中心になるかと思うんですけども。

○矢島委員 子育て家庭という言い方はあるんですけども、高齢者介護家庭という言い方は余りないね。高齢者を介護する家庭を地域で支えるみたいなことですね。高齢者を介護している家庭を地域が支える。

○松田委員 ちゃんと生きていますかという確認には来ますけれども。

○武石部会長 最後のところに、現状として、精神的にもというのを書きますか。

○矢島委員 地域には高齢者や高齢者を介護する家庭を支え、支援するネットワーク。

○松田委員 ひとり住まいの高齢者に対してはあるんですね。要は、両立している人をどう支えるか。

○武石部会長 介護を担っている人に対する支援ですね。

○矢島委員 高齢者を介護する家庭ですね。33ページの子育てのところの書き方に倣って、支え、支援するネットワークづくり。

○武石部会長 そうすると、都に求める取組も何か出てきますか。上の○でそういうのは読み込めればいいんですけれども。でも、引き続きというと今の継続ですね。

○矢島委員 介護者を支援し、地域において安心して介護できる仕組みづくりみたいな。

○武石部会長 都に求める取り組みに介護者への支援というのも入れていただく。

○矢島委員 「地域において安心して」という言い方が、まさにサービスだけで解決しないニュアンスがあると思うんです。

○武石部会長 相談とか、そういうのですね。

○矢島委員 「安心して」というと、メンタルケアまで強くないけれども、精神的な部分も入るので。

○武石部会長 そうすると、事業者もですか。

○矢島委員 事業者のほうは、さっき言った表現ですね。

○武石部会長 そうですね。では、それも入れていただく。

介護はいかがでしょうか。いいでしょうか。では、次にいきます。第3章の特別な配慮を必要とする男女で、ひとり親家庭、37、38ページまで。

○矢島委員 前回議論しましたけれども、父子家庭への生活支援については都の取り組みは具体的なことは書けそうにないですか。父子家庭への生活の支援ということで何か出せないかという話が前回あったと思うんですけれども。

○事務局（吉村） この間お話に出たように、就学前の子供がいる家庭に対してはホームヘルプサービス事業というものがあるんです。

○矢島委員 課題で、父子家庭は特に生活面での支援を必要としているといっているのもので、これに対応して、父子家庭に特にサービスとか、生活面の支援をするとか、検討を進めると

いうことを書いてもらえるといい。

○武石部会長 1個○を立てますか。

○矢島委員 1つ目の○で、それぞれ異なる問題についても対応できる相談体制があるんですけれども、特に父子家庭についてはサービスとして、相談体制だけなので分けた方がいいです。

○武石部会長 生活支援というと具体的に何があるんですか。

○矢島委員 特に家事が課題なんだと思うんです。子供の食事だけつくってほしいとか、

○武石部会長 そうですね。そういうサービスを都がやるとなると。

○矢島委員 都がやるというのは直接は多分無理なんでしょうけれども、NPOがやるみたいな。

○事務局（吉村） 今やっているのは、市町村が行っている事業に対しての補助ですね。

○武石部会長 市町村への補助を行う。それは子供が未就学の場合ですか。

○事務局（吉村） 自治体によります。

○武石部会長 それは父子家庭ですか。

○事務局（吉村） 東京都の場合は男女を分けないでやっていますので、ひとり親家庭ということですね。

○武石部会長 ひとり親家庭への家事支援に対する助成措置ですね。

○事務局（吉村） ホームヘルパーを派遣し、日常生活の世話など必要なサービスを行う市町村の事業に対して補助をするという仕組みです。

○武石部会長 市町村はそういう事業を大体やっているんですか。

○事務局（吉村） どのくらいやっているか、把握はしておりません。

○武石部会長 そもそもやっていないから。

○松田委員 民間サービスにたよっている。

○矢島委員 そういう取組を促進するようにということではないんですか。

○松田委員 あとは、お父さん自身が自分でできるようになる講座なども結構あります。東北は離別ではなくて今回の震災では死別が多いので、子供の持っていくバックをつくらなければとか、そういうところがあるみたいです。上履き袋つくれませんとか、弁当つくれませんとか、自立というか、自分もできるようになるみたいなものが結構多いみたいです。

○武石部会長 では、○を1つ追加していただいて、生活面で困難を抱える父子家庭に関し

ては、それに対する支援をする。父子家庭に対する支援を促進する必要がある。書ける表現で書いていただければと思います。

あとはいかがでしょうか。

次は、高齢者、39～41ページですが、いいでしょうか。

では、若年の42～44ページで、ライフプランニングのあたりを書き込んでいただいています。この辺を含めていかがでしょうか。

○木谷委員 1点だけ、44ページの都民・事業者に求められる行動のところで追加願えればと思うのが、現状・課題のところでもあります。なかなか正社員として若年層が採用できていない、ただ本人としては当然正社員として勤務することを希望しているということがありましたので、積極的に若年層を正社員として雇用するための様々な取り組みを検討していく必要があるという記述があると。インパクトあるかもしれません。具体的にいえばワークシェアリングであったり、紹介予定派遣であったり、インターンシップであったりということだと思えますけれども、少し社会が、事業者の方々が積極的に若い人を正社員として雇用していこうか、いかなければいけないんだなという、少し啓発できるような文言を入れたいと思います。

○武石部会長 今のご意見はよろしいですか。お願いいたします。

○矢島委員 細かいんですけども、42ページの下から2行目括弧内がライフプランになっています。そろえてください。

○武石部会長 いいでしょうか。第4章54ページまでまとめてやります。

○松田委員 介護と子育ては家庭への支援みたいなことが書けるかと思うんですけども、障害の家庭はこういうところに入ってくるんですか。障害を持っている人を介護する家庭、難しくてもどこに入っているのかなと思って、難病の子の家とか、障害を持っている、重度の障害のいるうちとか、介護とか、子育てに分類されがちですけども、全然違いますね。

○武石部会長 子供が障害を持っているとお母さんが社会に出られないとか、そういうことですか。

○松田委員 だんだん子供が大きくなってもずっとやらなければいけない。でも、そういう人の男女共同参画の支援というのは難しいのか。

○武石部会長 障害者本人ではないですね。

○松田委員 でも人権が尊重されるようになったら本人になるんでしょうね。

○武石部会長 本人になりますね。

○事務局（吉村） 障害者の問題は重要だと思いますが、男女平等参画の計画というのは入れようと思ったら何でも入ってしまうというところがありまして。障害者については障害者を抱えるご家庭への支援も含めてまた別の計画がありまして、そちらでいろいろ取組を進めていることもありますので、男女の計画では今までは入れておりません。

○武石部会長 問題がまた大きくなりますね。

○松田委員 それによるDVとか、それによる離婚とか、多いですけども。

○武石部会長 特別な配慮を要する男女への支援、ここに1つ入れる、それにしては、1つの項目、人権が尊重されるところになると障害者の本人の人権になりますね。

○松田委員 カテゴリー別の感じならいいです。

○矢島委員 DVの計画についての中間のまとめには入っているかもしれないですね。

○事務局（吉村） ご本人が障害を持っている方への配慮といった話では出てくるんですが、そういったご家庭でDVが多いかというのは統計がないということもありまして、そこまで書き込んではいないです。

○矢島委員 リスクを持っていることの関連で多いというのは何ですか。

○松田委員 双子のうちとか、どちらかが障害を持って産まれることが多いので、虐待も多い。

○武石部会長 DVはDVで検討してくれているんですね。

○事務局（吉村） ご本人が障害を持っていて、しかもDVの被害を受けているという、複合的ないろいろな問題を抱えている方への支援が必要ということは出てきます。

○武石部会長 とりあえずいいですか。

○松田委員 子育て分野からは外れているんです。子育てのところでもそれは別ですと言われて、割と一緒に考えることができないと思うんです。次世代でもそうなんです。

○武石部会長 いかがでしょうか。矢島委員がおっしゃっていた産後ケアも言葉として入れていただいているので、54ページまで、いいですか。では、最後第5章で、55ページから最後までのところをお願いします。

教育・学習のところなんですけれども、取組の方向性などを見ると割と生涯学習みたいな視点が入っているんですが、現状・課題のところには、どちらかというと、小中高ぐらいは学校教育、大学ぐらいまでの現状・課題が中心になっているので、生涯学習の視点が非常に重要性を増しているとか、リカレント教育とか、そういうのが現状・課題のところに入って

取組の方向性でもそういうことが必要だということにつながったほうがいいかなと思います。

ちょっと細かいところで気がついたのが、現状分析、56ページの3つ目の○の3行目、しかし、女子学生の次の「それぞれ」は要らないですね。

それと、4つ目の○の書き方ですが、学校教育においては児童・生徒が男女の違いを認めつつ、固定的役割分担意識に・・・と書いてあるんですけども、学校教育においては男女の違いに配慮しつつ、児童・生徒は固定的役割分担意識にとらわれずに、その個性と能力を伸ばすことができるよう、と修文したほうがいいかなと思ったんですけども。

○事務局（吉村） 今の計画の中でその表現を使っていまして。行動計画の111ページに東京都の基本条例が書いてありますが、この1行目にそういう表現を使っていて、これを引用してきているんです。

○武石部会長 条例でいっているのではしょうがないですけども、児童・生徒が男女の違いを認めつつという、主語が児童・生徒になっているから、初めから違うものだという感じがして、余計に違和感があります。

○松田委員 男女の違いに配慮するなら、お互い理解し合うぐらいのニュアンスだけでも、男女の違いを認めつつだと、違うんだを前提にみたいな感じですね。

○矢島委員 男女の違いに配慮するというと、例えば男女で着がえるときは別々に着がえるとか、入りそうですけれども、違いを認めるというと、男性はこうだからね、女性はこうだからねということを認めるという言い方になる。

○武石部会長 まずはそこが前提になりますね。

○矢島委員 違いに配慮するというと、そうやって別々に着がえましょうねみたいなことも入りますね。

○事務局（吉村） それでは、今の行動計画「児童・生徒が、男女の互いの違いを認めつつ」という表現にしますか。

○武石部会長 では、今と同じ表現ということで。あと、教育はいいでしょうか。ほかのところはいかがでしょうか。すごい細かい意見なんですけれども、59ページの情報のところで、都に求める取組の2つ目の○で、男女平等参画についての情報提供をいろいろなところがしたほうがいいということが書いてあるんですが、いろいろなところが情報を発信すると受け手は結構混乱するんです。男女平等参画を効果的に推進するためとか、それをきちんとコーディネートしていくというニュアンスがあったほうがいい。「効果的に」にと入れていただくといいと思います。

もう一つ、61ページの制度・慣行の見直しの、都に求める取組が、これが庁内の会議や研修を通して、これは社会制度や慣行について、男女平等の視点から理解を求める必要がありますと、これは都庁の職員に対するという、そういうことですか。もうちょっと社会的に広がりのあるものにしてもらったほうがいいのかという気がしたんですけれども。

○事務局（吉村） 今実際にやっているのは、行動計画の91ページに書いてあるような内容なんです。

○武石部会長 男女平等参画推進会議、これは関係部局、全部内部の会議なんですね。

○事務局（吉村） そうですね。

○武石部会長 内部の研修であったり、旧姓使用、都庁内の制度・慣行を変えましょうということですね。

○事務局（吉村） これは都庁内のことしか書いてないですね。

○武石部会長 社会の制度・慣行を変えるための、今までやってきた働きかけとか啓発とか、そういうものがあってもいいのかなという気がしたんですけれども。

○矢島委員 国だと、ここに該当するのは、監視影響調査という考え方があって、国が実施する施策というのを男女の視点から横断的に課題をみるという役割があるんです。同じように都が実施する施策について男女の視点を浸透させていくというのがあってもいい。だから、私はこの庁内というのはそういうことなのかなと思ったんですけれども、そこまでは強くないんですか。

○武石部会長 監視影響調査は推進体制とは違うのですか。

○矢島委員 社会制度・慣行の見直しを広く進めていくために、例えば男女平等参画の担当の部署だけの施策ではなくて、都がやる施策全般について男女の視点からの取り組みを進めていくようにするということなんです。それが国でいうと監視影響調査という枠組みです。それがあったほうがいい。

○武石部会長 都ではそういうのは実際やっているんですか。

○矢島委員 都の中には男女推進委員みたいなことは各部署がやっているのですか。

○事務局（吉村） 両立支援とか、個別の課題は担当はいるんですが、全般というのはないですね。

○矢島委員 例えば、いろいろなところがつくる計画は互いに見ますね。そのときに、男女の立場として、他の部署の計画で、男女的にみるとおかしいことが書いているのをチェックしたりはしないんですか。

○事務局（吉村）　例えば次世代の会議もそうなのですが、そういった関係局の会議には基本的には参加をして、必要な場合には意見を述べるということとか、あとは、例えば印刷物をつくるときに意見照会があったりということはありません。

○矢島委員　広報物も一応ありますよね。それは広報の問題かもしれないんですけども、都の実施する施策について、男女平等参画の視点から浸透を図るとか、多分国でそういった表現が入っていると思うので、要はどういうことをやるかということ、ほかの施策で男女的というところとよくないこと、例えば少子化対策は最近随分是正されたんですけども、以前だと国の施策でも差別的な表現が入っていたりしていたんです。そういうのを見直してきた経緯があって、そういう、ほかの施策で男女平等参画の視点から逆行するようなことが行われないうようにしていくというのは非常に重要です。

○事務局（吉村）　「理解を求める」という記述を「見直しを推進する」というような、表現を若干強めるような感じですか。

○矢島委員　さっきおっしゃっていた、東京都庁の中での旧姓使用とか、制度・慣行を見直すという部分と、それから都の施策について、男女の視点を入れるということ、あと都が実施する研修とか会議で発信するものによって理解を求めるものと、3つあると思うんです。男女平等参画の視点から理解を求めるという言い方はいいかもしれません。

○武石部会長　ほかにいかがですか。よろしいでしょうか。時間も過ぎてしまったので、また抽象的な意見も含めて幾つか出ていますが、何かわからないことがあったら意見を出された委員の方にご確認いただくなどしてください。

○事務局（吉村）　今回計画が2本ありましてボリュームが多いものですから、メールだけでお送りするのも申し訳ないと思ひまして、理想としては今週の金曜日に印刷物で発送したかったんです。

○武石部会長　今週金曜日に、全員に発送ですか。

○事務局（吉村）　そうです。もちろん未定稿の段階になりますので、12日までにまた皆様と調整させていただいて、12日には更に修正したものが出ていくことになろうかと思ひます。今日のご意見については細かい文言修正で、ほぼ固まっているものはすぐに対応できますし、先ほどの子育てのところのように大幅に構成が変わるものは事前に見ていただくとして。あとは、取組などで追加になるものについてはもう少し時間をいただいたほうがいいかと思ひますので、それは12日までの間にまた調整させていただくような感じでよろしいでしょうか。

○武石部会長　わかりました。

○事務局（吉村）　そこまでの段階で反映できるものはできるだけ反映させていただいた上で発送をして、12日はその間に皆様と調整させていただいたものを出そうと思っております。

○武石部会長　では、以上で第3回の部会を閉会させていただきたいと思います。どうも長時間にわたりありがとうございました。

○事務局（菊地）　それではスケジュールの確認ですが、第2回の総会は9月12日月曜日10時から開催しますが、場所は第二庁舎31階の特別会議室27です。先ほど出ましたように中間のまとめの案を報告します。まず部会長から説明をしていただいて、事務局補足という形をとりたいと思っています。その総会において各委員の皆様からご意見をいただきますので、それをもとに修文したものを会長に一任という形でご理解いただきまして、10月中旬にはパブリックコメントをかけたいと思っております。

以上でございます。

○武石部会長　では、これで閉会にしたいと思います。

午後　0時16分　閉会