

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28年度)

平成28年8月24日

生活文化局

(午後 2 時 0 0 分 開会)

○吉村男女平等参画担当部長 では、ちょうどお時間になりましたので、ただいまから東京都男女平等参画審議会第 3 回の男女平等参画部会を開催させていただきます。

本日は、お忙しい中ご出席いただきまして、まことにありがとうございます。また、この間、中間のまとめ(案)の取りまとめに大変ご協力いただきまして、ありがとうございました。

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が、本日、全員の委員にご出席いただいております。どうもありがとうございます。

それでは、進行につきましては、武石部会長、よろしくお願いいたします。

○武石部会長 はい、よろしくお願いいたします。

それでは、最初に審議会及び会議録の公開、非公開につきまして、ご確認をしていただきたいと思います。東京都男女平等参画審議会運営要綱第 10 によりまして、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。よろしいでしょうか。

(「はい」の声あり)

○武石部会長 次に、議事録の取り扱いです。議事録は、全部氏名入りでホームページで公表いたします。議事録の作成方法ですが、事務局で議事録案を作成させていただきます。発言者の皆様にご確認をお願いし、最終的な確認は私に一任ということにさせていただきます。なお、個人情報にかかわる事項等がある場合は、ご発言者、部会長及び事務局とご相談させていただきたく存じます。よろしいでしょうか。

(「はい」の声あり)

○武石部会長 それでは、会議次第の 2 に入らせていただきます。

前回の部会で皆様からいただいたご意見を踏まえまして、中間のまとめ(案)の修正案について、8 月上旬に事務局からご送付をいただいて、皆様にご一読いただいていると思います。その際に、委員の皆様からいただいたご意見、それから庁内の関係部署の意見、これを踏まえまして、事務局でさらなる修正案を作成させていただきました。その内容、修正点につきまして、事務局から説明をお願いします。

○白石男女平等参画課長 男女平等参画課長の白石です。よろしくお願いします。

それでは、中間まとめ（案）の修正点について、ご説明申し上げます。

まず、第2回部会を踏まえた修正案に関するご意見につきましては、夏休みの時期で、かつ短い期間でのお答えをいただきまして、ありがとうございました。この間、庁内の調整もあわせて行っております。22日にお送りした資料からさらに庁内調整の結果を反映した中間まとめの案を、本日お手元にお配りしております。お配りした中間のまとめの中で、第2回の部会を踏まえて修正した箇所、修正案にさらにご意見をいただき修正した箇所、加えて、庁内調整で修正した箇所につきましては、下線を引いております。本日は、前回の部会を踏まえて修正した点と、修正後にさらにご意見いただき、再度修正した点を中心にご説明したいと考えております。

まず、第1部、基本的考え方でございます。2ページ目をごらんください。

（2）女性の参画の状況の、一つ目の段落の下線部ですが、前は、男女平等参画や女性活躍が進んだゆえの待機児童増加などの新たな問題が生じているという記述になっておりましたが、待機児童の問題は新たな課題ではなく、以前から続く課題ということで、このような表現に修正をしております。

続きまして、第2部、女性活躍推進計画に盛り込むべき事項になります。少し飛びまして、8ページです。

まず、領域Ⅰ、働く場における女性の活躍の①均等な雇用機会と女性の職域拡大・登用促進でございます。現状・課題の五つ目の段落に、管理的地位での女性の活躍をより一層促進していくという表現がございますが、これを論拠として、女性が企業の責任ある地位で活躍することが企業の競争力強化にもつながるという記述を新たに追加をしております。また、六つ目の段落でございますが、2020年までに指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度にするという、男女共同参画推進本部決定の内容を記載しております。

なお、行政における取り組みにつきましては、領域Ⅱに記載をしております。

続きまして、9ページです。二つ目の段落に、女性活躍推進法に基づく民間事業者の事業主行動計画の届け出状況とさらなる自主的な取り組みの促進の必要性について、記載をしております。

12ページです。取組の方向性の中に、これまでは男女雇用機会均等法のみが記載されていましたが、加えて、女性活躍推進法に関連する法制度の普及啓発について、都に

求める取組、都民・事業者に求められる取組、それぞれを記載しております。また、都に求める取組の四つ目の段落でございますが、中小企業における女性活躍推進に必要な環境整備に対する支援などの取り組みについて、記載しております。

続きまして、②女性の就業継続やキャリア形成でございます。15ページです。取組の方向性ですが、15ページの都に求める取組の下から二つ目の段落に、質を維持した保育サービスの充実について、記載しております。

17ページ、③職場におけるいやがらせ（ハラスメント）問題です。現状・課題の最後の段落に、男女雇用機会均等法改正により、マタニティ・ハラスメントに対する防止措置が事業主の責務として新設された旨を、新たに記載しております。

続きまして、21ページ、⑤起業等を目指す女性に対する支援です。下から三つ目の段落に、経営的立場にある女性の数について、総務省の就業構造基本調査をもとに記載しております。

24ページ、⑥育児や介護等を理由とする離職者に対する再就職支援です。24ページの取組の方向性のうち、都に求める施策の二つ目の段落に、在宅勤務制度の普及などの具体策を記載しております。

続きまして、領域Ⅱに移らせていただきます。領域Ⅱ、男性も女性もいきいきと豊かに暮らせる東京の実現です。30ページをご覧ください。

1 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現の①働き方の見直しです。こちらの現状・課題については、長時間労働の是正、柔軟な働き方、パートの労働条件確保、両立支援の課題ごとに現状からの課題分析となるように、全体的に整理を行っております。また、現状・課題の三つ目の段落、仕事と生活の調和の優先度に関する調査結果を記載しておりますが、グラフを掲載するとともに、こちらの項目につきましては、関連するグラフを新たに後ろのページに追加しております。

続きまして、31ページです。下から三つ目の段落、労働契約法の改正に伴う無期労働契約への転換について、記載すべきかどうかということをご提案いただいております。厚生労働省の報道発表を引用し、記述を追加しておりますが、こちらは内容をご確認の上、恐れ入りますが、今回の部会でご検討いただければと考えております。

次に、35ページです。取組の方向性ですが、パートタイム労働者への法の趣旨に沿った対応について、都に求める取組、都民・事業者に求められる行動を、それぞれに記載しております。また、都に求める取組、三つ目の段落につきまして、在宅勤務制度、

サテライト・オフィスなど、東京でこそ進めることが大事とご意見いただきましたので、記載をしております。

4 1 ページに移らせていただきます。④介護に対する支援でございます。こちらについても、現状・課題の記載の流れを整理しております。介護については、今後も切実な問題になることから、介護サービスの充実という視点から、記載を追加しております。また6段落目になりますが、以前の記載では、介護サービスが対応し切れない部分を企業、家族、地域と連携し、補っていくという流れになっておりましたが、家族や地域社会との連携を図りつつ、介護サービスの充実化も図っていくという記載に変更しております。

続きまして、4 7 ページ、3 男女平等参画を推進する社会づくりです。①政治・行政分野への参画促進ですが、現状・課題の5段落目に、都庁における女性管理職割合の目標値と現状について記載しております。また、その下の段落で、区市町村の特定事業主行動計画における、女性職員登用の数値目標の設定状況や、管理職の女性比率などについても記載をしております。また、下から3段落目に、東京都の審議会における女性委員の任用率について、現行の行動計画の目標値3 5 %の達成状況について記載をしております。

なお、教育分野の女性の活躍につきましては、前回の案では、領域Ⅰの均等な雇用機会と女性の職域拡大・登用促進に記載しておりましたが、部会でのご意見を踏まえ、政治・行政分野に移動して、記載をしております。

少し飛びまして、6 2 ページになります。生涯を通じた男女の健康支援の項目ですが、この中で、男性の自殺防止についてのご意見がありましたので、取組の方向性の都に求める取組に、男性を含めた自殺の未然防止や相談体制の充実について、記載をしております。

領域Ⅲに移らせていただきます。6 4 ページです。

①ひとり親家庭への支援です。現状・課題の五つ目の段落で、ひとり親家庭の親は、肉体的、精神的な負担が大きいこと、経済的に困窮している家庭が多いことから、教育機会の確保を含めた、生活全般を視野に入れた総合的な支援の必要性について、記載をしております。

また、6 6 ページの取組の方向性におきましても、一つ目の段落で、ひとり親家庭が必要とする支援に関する情報を包括的に提供していくことの必要性について、記載して

おります。

なお、都に求める取組では、福祉保健局が所管しております東京都ひとり親家庭自立総合支援計画というものが、平成27年度から31年度までを計画期間とする計画を持っておりまして、こちらを参考に、委員のご意見も踏まえて記載をしておりますので、下線が引かれております。

続きまして、73ページです。④障害者、性同一性障害、性的指向の異なる人への支援でございます。性同一性障害、性的指向につきましては、一緒に論ずるのではなくて、二つを分けて記載することとしました。前回までは、性同一性障害と性的指向の異なる人との間は「・」となっておりましたが、読点で区切っております。なお、現状・課題、取組の方向性については、庁内調整を行った結果、現行の記載となっております。

説明は以上です。よろしくお願いいたします。

○武石部会長 ありがとうございます。

修正箇所を中心にご説明いただきましたので、それも含めて、全体について、きょうは総会前の部会の最後になるんですね。なので、最終的なご意見をいただきたいと思います。

きょうは、全体にわたって、もう一度ご確認をいただくということで、基本的考え方、第2部の領域Ⅰ、領域Ⅱ、領域Ⅲとそれぞれ分けて議論していきたいと思います。おおよその時間的な配分として、基本的考え方に10分、それから領域Ⅰ、領域Ⅱに30分程度、領域Ⅲに20分程度ということで、ご意見を頂戴していきたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

では、最初に基本的考え方で、6ページまでのところでご意見があれば、お願いいたします。いかがでしょうか。

よろしいですか。

(「はい」の声あり)

○武石部会長 またあれば、戻っていただいてもいいので。

では、領域Ⅰが8ページから28ページまでになりますので、ここの部分で、ご意見があれば、お願いいたします。

細かいんですけど、9ページの図のタイトルが多分、間違っていますよね。賃金格差の時系列の推移だと思うので、タイトルを変更してください。

○白石男女平等参画課長 訂正します。

○治部委員 保育のところは、私はうるさく読ませていただいたものですから、15ページに質を維持しながらと入れていただいたのは、これは非常に重要というか、これから恐らくパブリックコメントを進める際に、ここが結構皆さんの注目ポイントになると思うので、信頼の担保になるかなと思いました。

○武石部会長 表現はこれでいいですか。

○治部委員 いいです。

○武石部会長 はい。ほかにいかがでしょうか。

では私から。全体にかかわってくるかもしれないんですが、例えば、①でいうと、12ページのところに取組の方向性がありますよね。都に求める取組で、一番最初にポジティブ・アクションや優良事業の紹介、事例の紹介があって、次に法律の周知等があってとなっているんですが、順番として、やっぱり私は法律が先で、ポジティブアクションが2番目かなという気がします。ほかのところはちゃんと見ていないんですけど、義務的なものを前に持っていったほうがいいと思います。

○吉村男女平等参画担当部長 はい、ありがとうございます。

○武石部会長 その上で、中小企業という特別な対象を区切って、何か言う場合は次でいいと思います。全体、その視点で見ていただければと思います。

○白石男女平等参画課長 わかりました。

○武石部会長 それから、これも今のところで、都に求める取組の二つ目の丸なんですが、雇用の分野における男女雇用機会均等ですが、男女雇用機会均等に雇用が入っていて、雇用の分野における、と重複しており、下線なので、わざわざ入れたんだと思うんですけど、どこからか意見が出たんですか。

○事務局 庁内からです。

○吉村男女平等参画担当部長 前は、男女の機会均等というふうな表現でしたね。

○事務局 所管局としては、改めて雇用の分野におけるということを強調したかったのかなと思うんですけども。

○武石部会長 男女雇用機会均等が入っているので。

○治部委員 用語としては、「雇用の分野における男女の機会均等」がよいのでは。

○吉村男女平等参画担当部長 どちらかで入れるんだったら、そちらですよ。

○武石部会長 どちらかで整理するほうがいいかなと。

○吉村男女平等参画担当部長 ありがとうございます。

○武石部会長 あと、いかがですか。事実認識とか取り組みとか。

○治部委員 18ページなんですけど、ハラスメントの取組の方向性のところで、都に求める施策なんですけれども、法令の周知の徹底や相談体制を整備することが必要ですとあるんですが、ハラスメントに関する相談窓口って、もう都ではお持ちではなかったですか。マタハラとかの相談に行ける窓口があって、行ったことがある人の取材をしたことがあるんですけど、それが厚労省の所管だったのか、都の所管だったのか。

○吉村男女平等参画担当部長 相談窓口は今もあります。整備という言葉が、これからつくめるかのように読めるということですよ。

○治部委員 そうですね。既にあるのであれば、強化なり充実なりにしたほうが。今まで何もやっていなかったかのように読めるかなと思います。

○吉村男女平等参画担当部長 労働の分野では、労働相談をやっておりますし、東京ウィメンズプラザでもご相談の中で広く受けております。

○治部委員 そうですよ。既にあるものを知らせて、皆さんが使いやすくする、というような表現の方が、もうなさっていたことがちゃんと伝わってよろしいのではないかと思います。

○武石部会長 それも全体の整理の中で、既にやっているものとこれから新規のものというように言い方を統一したほうがいいですね。

○治部委員 そうですね。

○武石部会長 よろしいでしょうか、領域Ⅰ。また戻っても大丈夫なので。

(「はい」の声あり)

○武石部会長 領域Ⅱが、長いんですが、29から62ページまでになります。

先ほど、白石課長からおっしゃっていただいたのは、31ページの無期転換のところで、下から三つ目。

○白石男女平等参画課長 「なお、平成25年4月以降」のところですよ。

○治部委員 計画なので、基本的には法律というか、もうかちっとあるものに対して積み上げるのなのですが、私が企業の現場のほうに近いところを見ていますと、結局、この法律によって派遣切りが大量に行われるのを目の当たりしておりますと、くやしいというか。法律が周知されれば人権が守られるのか、むしろ、逆にモグラたたきみたいに出てしまうのであれば、それがいけないということを何か。

つまり、これの逃げ道ですよ、派遣切りって。それがいけないということまで言わ

ないと意味がないような。行政としてどこまでのことを言えるかわからないんですが、現実には起きていることは、この無期に転換した人ではなく、その前にばさばさ切られるというのを見てきたので、果たして、ここで何を言うと役に立つのかなと、ちょっと考えてしまったんですが。すみません、何か余り意味のあることを言えなくて。

○武石部会長　ただ、言い方は難しいですね。それを悪いとは言えない。

○治部委員　難しいですね。もちろん法律の趣旨は守ろうと思ってやり、でも、実態を聞くと、ここで何を言うと、少しでも意味というか、付加価値があるのか、と。

○武石部会長　一つは、労働者もこのルールを知らないと、申し込みをしないので、そういう権利があるということを労働者に知らせるということがありますよね。

○治部委員　そうですね。でも、それぐらいですね、多分、情報としては。そうなんだと思って、無期にしてくれるところが増えるといいんですけど、という感じですね。

○武石部会長　確かに、ここにこれを入れて、施策で何か受けるかということ、特になんてですね。

○治部委員　多分、受けるとしたら、今、武石先生がおっしゃったように、労働者側にそういう権利があることを啓発するとか、そういうことになるのでしょうか。

○武石部会長　いろんな法律をきちんと周知していくと。

○白石男女平等参画課長　そうですね。

○治部委員　でも現実、知らないですね、そんな権利があるって。じゃあ、バイバイと言われて、しょうがないと思わされているとか。そういう人が私の周りでも、ほとんどでしたので。

○吉村男女平等参画担当部長　35ページの取組の方向性の四つ目の丸で、パートタイム労働法等の関係も、都の取組としては入っているんですけども。読もうとすると、この中で普及啓発も含めてやるということになるのかなというふうに思うんですが。

○治部委員　今、実際には、法の趣旨と逆のことが行われているということですね。

わかりました。なかなか行政としては難しいとか、範囲内で何ができるかというところかなと思いますので。

○吉村男女平等参画担当部長　関係法令の周知は、企業に対しても、労働者に対してもしていると思いますので、その中では行っていると思うんですけど、それが一人一人の労働者にどれぐらい認識されているかというのが……。

○治部委員　基本、全く知らないですね。さようならと言われれば、ああ、そうなんだと

思わざるを得ない状況というか。

○武石部会長　そもそもなんですけど、パートの問題がこのワーク・ライフ・バランスの働き方を見直そう、ここに入っているのが……。

○吉村男女平等参画担当部長　悩ましいですよ。前のほうの女性のキャリア形成とか就業継続のところにも少し入っているんですけど。パートの話がメインのところというのはないんですよ。

○武石部会長　実は、すごく大きな問題で、女性の半分以上が非正規、しかも、これはパートなんですよね、非正規というよりは。

○吉村男女平等参画担当部長　はい、パートタイマーですね。

○武石部会長　パートタイマーなので、フルで働く非正規の人とかというのが、何となく全体から取り残されている感があって、私はそこが一番どうしたものかなと悩ましいんですけれども。

前回の計画では、非正規の部分は、どうしていたんでしたっけ。

○吉村男女平等参画担当部長　前回は、この青い冊子の23ページに、多様な働き方を推進するための雇用環境整備という項目がありまして、この中で扱っていました。

○武石部会長　多様な働き方というのは、そもそも働く場における男女平等参画の中でですね。

このワーク・ライフ・バランスの中に入っているパートだと、ワーク・ライフ・バランスのとりやすい働き方としてという、割りとポジティブな見方になっていて、そもそも非正規の労働条件の問題をきちんと取り上げていないのは、まずいかなという気はします。どこに入るかな。

○治部委員　どっちかという、仕事と生活の調和を図るためにパートになっているというよりは、夫が長時間労働で、妻が家事・育児を全てやらなくてはいけないので、現実問題、パートを選ばざるを得ない状況に置かれているというのが現実かなという気がしますが、そこまで言い出すと、話が広がってしまうので。

○吉村男女平等参画担当部長　調査などでは、働く時間を自分で選べたり、通うのが便利なのでということで、ご自身で選択される方もいらっしゃるんですけども、ここに書いてありますように、正社員を希望しているけれども、なかなかないからという方もいらっしゃいます。それは非正規の話ですが。13ページの下のところ、パートじゃなく、非正規の話は入っているんですが。この非正規というのは、パートより広い範

囲ですもんね。

○治部委員　そうですね。難しいですよ。私も非正規ですけど、そういうくくりで言えば、自分で選んでやる、正社員と同じぐらいの時間単価で働く非正規って、少ないと思いますけど、いるじゃないですか。そこは選んでやっているところですけど。

○吉村男女平等参画担当部長　プロフェッショナルな感じの働き方ですよ。

○治部委員　そこが全部非正規となってしまうところが、表現としては難しいところですよ。

○武石部会長　13ページの非正規の書き方も、どちらかという、積極的に選択している人を前面に出している感じですよ。

○吉村男女平等参画担当部長　前段は若干ネガティブな感じも入っているんですけど、それだけだと失礼かなとも思いまして、パートという働き方をご自身で選んでいる方もいらっしゃると思いますので、後段はそういう方もいるんだよということを足したという感じですよ。

○治部委員　そういう配慮が必要なわけですよ。

○吉村男女平等参画担当部長　両方いらっしゃると思うんですよ。本当に自分で選んでいらっしゃる方も間違いなくいると思いますよ。

○治部委員　そうですね。難しいですよ。選ばされているという書き方になると、私は選んでいるのにという人の尊厳にかかわるし。

○吉村男女平等参画担当部長　多様な働き方の一つの選択肢ということですよ。

○武石部会長　正規と非正規の格差に関するデータはないんですよ、ここの中では。

○吉村男女平等参画担当部長　ここの中では、そうですね。

○治部委員　水色のところの23ページには、東京都の労働相談全体の2割弱をパート・アルバイト、派遣労働に関する相談が占めていますと書いてあって、やはりいろいろ課題があるのだなということが、そのあたりのデータからは見られるわけですよ。

○吉村男女平等参画担当部長　そうですね。今の中間のまとめ案の31ページにも、下から二つ目の丸のところに、やはり今もパート・派遣に対する労働相談があるというのが書いてあります。

○治部委員　そうですね。対応していますよ。

希望がかなうことが一番大事という、何かそんな話が基本ですよ。男性が家庭に参加したいとかも。女性が非正規とかパートであるときに、やはりジェンダー等々の勉強をし

てみると、その希望が必ずしも今ある環境の制約条件に適合したものであるとしたら、それは本心からの希望だと言っているのかという、多分、そういう通奏低音な疑問をどこまでこういった行政の文書に反映するのが適当かという、そういうことですか。

○吉村男女平等参画担当部長 客観的に裏づけられるものがあつたほうがいいかと思うますので、そういうデータがあるのかどうかという感じですかね。

○治部委員 そうですよ。たまに民間のデータとかだと見ますけど。現在、非正規の方の中で、正規に変わりたい人っていうのがあつたりしますけれども。

○吉村男女平等参画担当部長 そうですね。それが3割でしたっけ。

あとは、非正規の働き方を選んだ理由は何ですかというのは、質問で出ていましたね。

○治部委員 そうですよ。大体、時間の自由がきくとかということが多いです。あとは、社会保障の夫の枠内というところですよ。

○大久保委員 でも、パートタイムが別に悪いわけではないので。ライフステージの中で、出産・育児の段階、子育ての段階もありますから、それぞれの段階ごとに望ましい働き方が変わったということ。例えば、子育てが一段落して、その上でもう1回フルタイムで自分のキャリアもつくろうと思ったときの選択ができないことは、本質的に問題があると思っていて。ある時期は、フルタイムではなく、パートタイムで働くというのは、選択肢としていいこと。問題は、その後にフルタイムが選択できないことじゃないのかな。

○治部委員 つまり、多様性というときに、こういう行ったり来たりが時間軸で見たときの多様性も確保されているということですよ。

○大久保委員 だから、パートタイマー自体について言うというよりも、自分の生活とのバランスの中で、そのときの状況に合った働き方が選べる状態が望ましいんだけど、現状は、そういう生活の変化に合わせた働き方の転換がうまく図れないということのほうで、書いておくべきことなんじゃないかと思うんですけどね。

○治部委員 それは、多分主婦の方の再就職に言及したほうがと私が意見を申し上げたのと同じ趣旨ですよ。今、どうかというスナップショットではなくて、選べるとか変わる、できれば、それが女性だけじゃなくて男性にも、というあたりがきっと大事なかなと。

○大久保委員 東京は、求人はすごくたくさん集積しているんですけど、その東京で、子供の成長段階に合わせて、ちゃんと働こうと思ったときの就業希望がかなえられるとい

う人がすごく少ないんですよ。だから結果的に、やっぱりもっと働くのを先送りしよ
うとか、満足できないんだけど、ここでしょうがないやと思う人が多い。

○治部委員 これだけできつと1冊というか、シリーズの本になっちゃいそうな感じのテ
ーマですよ。

○武石部会長 ただ、パートタイム労働法のことをきちんと書こうとすると、やっぱりワ
ーク・ライフ・バランスの視点よりは、パートという雇用形態をきちんと労働市場に位
置づけようという趣旨なので、どちらかというところ、領域Ⅰのほうが。領域Ⅰは、女性だ
けになっていますが、女性の非正規が多いからという前提で、領域Ⅰのところに、パー
ト労働法について書くのが私は適切かと。書くとなると、②キャリア形成ですかね。大
久保委員がおっしゃったように、正規への転換制度とかが法律の重要なポイントなので、
そういうことをきちんと法律にのっとって、転換制度を運用するというのを書くとする
と、領域Ⅰですよ。ワーク・ライフ・バランスよりは。

○吉村男女平等参画担当部長 31ページの「ただし」から丸三つのあたりでしょうか。

○武石部会長 そうですね。差別的取り扱いの記述とか、そうですね。

それで整理できるんだったら、私は領域Ⅰのほうが、つながりがいい気がしますけど、
どうですか。

○大久保委員 だんだんワーク・ライフ・バランスというか、働き方の問題じゃなくて、
Ⅰのほうが近くなってきますよね。

○武石部会長 今は、どちらかというところ、領域Ⅱのほうがメインに書いてあるんですよ、
パートは。

○吉村男女平等参画担当部長 はい。

○武石部会長 きょう決めないといけないですよ。来週、総会だから。すみません、今
ごろ、こういうことを言い出して。

○吉村男女平等参画担当部長 総会の後でもよろしければ、総会で出たご意見も一緒に直
させていただきます、中間のまとめを発表する前に部会長にご確認いただいて、という方
法もありますけれども。大丈夫ですか、総会後で。

○武石部会長 パートは、もし、皆さんがいいとおっしゃるんだったら、今の丸三つぐら
いは、13ページの後ろ「また」の次でつながるような気はするんですけど。法律の周
知に関しても取り組みのところに入れていただくので、どうでしょう。よろしいですか。

○並木部会長代理 いいと思います。

○吉村男女平等参画担当部長 それを事前にご確認いただいて。

○武石部会長 無期転換は、とりあえずいろんな法律をちゃんと労働者に知ってもらいましょうという、そこで受ける。

○大久保委員 これは、やっぱりキャリア形成というところまでタイトルに入れているので、パートタイマーとしての状態だけじゃなくて、トランジションというか、キャリア形成が変化していくところに視点を置いた丸も一つぐらいないと、バランスが悪いと思います。

あと、別の話をしてもよろしいですか。

○武石部会長 はい、どうぞ。

○大久保委員 働く場における女性の活躍の問題で、私がよくわからないというか悩ましく思っているのは、中小企業の話の位置づけなんです。中小企業は何が問題なんでしたっけ。12ページのところに、女性の活躍を最重要課題の一つとしているかのところで、数値が出ていますよね。これでは99人以下のところ、大手中心にこの問題は積極的に取り組んでいて、中小企業ではまだそれほどでもないということが、全体を書く上でのもとになっているという感じなんですけど、ただ、女性の管理職比率って、大企業より中小企業のほうが高いんですよね。

○吉村男女平等参画担当部長 新聞等にはそういうふうに書かれていますよね。

○治部委員 産業の人、高いですよ。

○大久保委員 要するに、もともと中小企業が大企業におくれているという話ではなくて、現段階において、どちらかというと、メンバーシップ型の大企業において、男性正社員で新卒から年功序列、積み上げる形があって、女性がうまく生かされてこなくて、今日、課題になっているわけですよ。なので、これだと、中小企業が一方的にずっとおくれているんだというふうに書いてあるんですけど、まずそこをはっきりすることによって、じゃあ、中小企業に対しては、どういう支援を都としてしたらいいのかという話につながっていくような感じはしている。全ての根拠を12ページの「最重要課題の一つとしているか」だけから発生している形になっているのが、ちょっとバランスが悪いなと思ったんですね。

○治部委員 たしか、これまでの部会では、いわゆる丸の内にあるような大きな企業では、もしかしたら女性の登用は進んでいないかもしれないけれども、ハラスメントであるとか、法令の順守レベルのところでの問題が比較的少なく、いわゆる「いい企業」として

表彰されるところがある一方で、労働相談として寄せられていくようなことが、中小企業、零細企業で多くて、そのギャップが大きいことを何か認識したらどうかといった議論が、たしか初回か2回目かに出てきたような気がしております。もしかしたら、それが中小企業に対する現状認識として反映されているのかなと、今、話を聞いて思ったんですけど。

育休のときに、代替が、大企業は結構人が余っていたりするので、何とか回っちゃうけれども、中小・零細では、どうしても人自体がいなくて、余裕がなくて、というところでハラスメントが起きてしまうみたいな議論が、2回目ぐらいのときに、話題で出てきた気がして。

○大久保委員 もともとの問題でいけば、中小企業は大企業と比べると、人材がとれないので、それは好むと好まざるとにかかわらず、もともと女性は割と採用してきたし、それなりに活用してきたところがあるんだと思うんです。ただ、どっちかというところ、Ⅱのワーク・ライフ・バランスのほうで、中小企業はすごく課題が多くて。

○治部委員 そうですね。

○大久保委員 やっぱ、そういう環境は整備されていないと。中小企業の課題って、どっちかというところⅡのほうの話で。Ⅰというよりは、という感じがするんですよ。

○治部委員 実力主義にならざるを得なかったということですよね、きっと。

○大久保委員 もし、Ⅰのところは中小企業の問題を取り上げるのであれば、先ほど言った最重要課題の一つとしているかではない、具体的な中小企業規模別に課題となっていてところのデータを示さないといけないと思います。

○武石部会長 そうですね。中小企業とまとめちゃうといろいろですからね。大企業は、治部さんがおっしゃるようなある程度の水準は行っているけど、中小企業は、すごい頑張っているところもあれば、法違反みたいなところも。

○大久保委員 パートタイム労働法とか、法律の順守とかというの、やっぱり中小企業のほうが圧倒的に浸透してなくて、守られていないですから。そういうのが中小企業の課題。

でも、管理職登用が課題かというところ、それはまたちょっとニュアンスが違う。その辺のところ、何を問題にするのか、もっとはっきりしたほうがいいと思います。

○吉村男女平等参画担当部長 データを確認させていただいて、2日には間に合わないかもしれないんですが、引き続き検討させていただきます。

確かに 12 ページの上の図は、課題にはつながらないかもしれないですね。

○治部委員 例えば、労働相談のときに、働いている勤務先の規模とかを聞いたりしますか。相談が、やはり中小が多ければ、そちらに啓発が必要みたいな話とつながってきたりするのかなと。

○吉村男女平等参画担当部長 そういうデータがあるかどうか。少なくとも公表はしていないですね。

○治部委員 そうですね。

○武石部会長 領域Ⅱで、あとはいかがでしょうか。

○治部委員 通勤時間の表がすごくいいなというか、わかりやすく、課題が端的にあらわれていて。

○武石部会長 33 ページですね。

○治部委員 これは東京というより、東京に通勤してきている人たちが大変というのが一目でわかるので、新聞とか雑誌とか、こういうのが大好きですね。

○並木部会長代理 そうですね。

○治部委員 あと、やっぱり個人の希望を聞いているのがいいなと思います。

○武石部会長 32 ページ。これ、男女別のデータはないんですけど。男女があったほうが、本当はいいですね。

○治部委員 そうですね。何か、男性も希望しているのという話になりますよね。

○武石部会長 そうなんです。男性も仕事優先なんて少ないんですというのが。

○吉村男女平等参画担当部長 あると思いますので。男性も両立を希望しているわけですよ。

○武石部会長 そうなんです。なので男女別のデータのほうがよりいいかなと。そのデータを見ると、結構ショックを受ける人が多いですね。

○吉村男女平等参画担当部長 確認しておきます。

○武石部会長 あれば、そちらでお願いします。

○治部委員 この帰宅時間や通勤時間のデータがあるので、在宅やサテライトオフィスを推進する必要性というのが、説得力を感じていいと思いました。

○大久保委員 基本的な考え方のところにも書いてあります、領域Ⅱのところにも書いてありますけど、東京都が通勤時間と総労働時間においてワーストだというのが、これ全体を通じて、すごく大きな課題認識だと思うんです。なので、29 ページの表紙のサマリ

一のところにそれを書きませんか。

○治部委員 なるほど、そうですね。確かに。

○大久保委員 やはり、その問題と向き合いつつ、働き方をどう変えていくのかという問題を考えなければいけないというふうにしたほうがストーリーとしては、はっきりするかなという。

○治部委員 すごくいいと思いました。みんなが多分感じていることをちゃんと言葉にしてあげると、みんな納得してついてくるのではないかと。

でも、これデータを改めて見ると、地方に行くと共働きが当たり前だと、若い方が言うんですよ。高知に前に行ったときに、男性の収入が少ないから共働きは当然ですと言っていたのが、高知の男性の帰宅時間が早いのを改めて納得したんですけど。そうやって経済とかデータで納得していくと、日本国内の違いもわかって、非常に興味深いです。

○武石部会長 確かに高知は早いですね。

○治部委員 そうですね。女性のほうが働いている。

○武石部会長 女性と男性が変わらない。

○治部委員 聞いていたとおりで、おもしろいなど。

○並木部会長代理 沖縄はあれですよね。女性のほうが一生懸命働いていますよね。

○治部委員 おもしろいですよね。

○武石部会長 女性の時間が遅いのが、男性と違う、傾向が違っておもしろいですよね。

○大久保委員 早く帰ったからといって家事をやるわけじゃない。

○武石部会長 それは、それでまた考えられます。

○栗林委員 どこに反映されるか、反映されないかもしれないんですが。今、企業のお話をずっとされていますけれども、私が子育てしていて思うのは、学校の先生とか、ワーク・ライフ・バランスを推進している区役所の皆さんは本当に帰りが遅くて、そうすると、例えばお母さんが窓口に行っても本当に対応が笑顔がなくて、もう行きたくなくなってしまいうような声を聞いたり、小学校とかへ入っても、先生方に本当に余裕がなくて子供に向き合っていないし、まず楽しそうではない。そういう中で育って、大きくなっても、やはりその子供たちはそういう職場のやりがいとかを教育の中で感じないで育ってしまう。そうするとやっぱり、いい企業に入ることがすごく豊かな生活のような価値観につながっていくというようなことも感じていて。この中には盛り込めないかもしれないんですけども、そういう公務員の方々の、特に学校の働き方というのは、

どうなのかなと思っているところです。

○治部委員　でも通じますよね。学校の先生で、管理職の女性が少ないのは、恐らく子育てをしながらお仕事されていると、より長時間労働が求められるような管理職にはつきにくいとか。

私の息子の担任の先生が小さいお子さんがいらっしゃる方なんですけど、朝、多分7時台に学校に行って、夜は多分6時台まで学校にいるんですよ。送り迎えは自分でやっていると家庭訪問で聞いて。お子さんは1歳と4歳とかで幸い自転車通勤なんですけど。でも、それを考えたときに、まず旦那は送りにぐらい行けよと思いましたけど、7時に学校に来ていたら、3時に帰ってほしいなと思いました。

ということは、すごく私も思うので。先生の時短とか、何か子育て中の人は1時間目は来ないとか、普通にしてほしいなというのは、本当に常々思うので。おっしゃることには賛成です。

○武石部会長　47ページの行政のところに書けるかどうかですかね。

○治部委員　そうですね。まさに、ここにきつとかかわってくるんでしょうね、働き方のところと。

○武石部会長　そうですね。ワーク・ライフ・バランス推進プランとかもあるので。

○治部委員　そうですね。

○吉村男女平等参画担当部長　52ページの取り組みの方向性のところで読めるというか、言っているんですが。

○栗林委員　でも、何か私が感じるのは、区役所とかとやりとりしていても、女性で管理職になるところを目指している方は、結構現場に目を向けていないという、どこを見て仕事しているのかなというところだと思います。これを推進すると現場はどうなるのかなというところもあります。

○治部委員　でも、多分働き方が変わって、そんなに長時間労働しなくても、きちんと仕事の成果を見てもらって上がれるようになったら、現場を見る人が普通に上がっていくようになるんじゃないですか。おっしゃることは多分、企業でもいろいろ聞くことで、女性がそんなに管理職になりたがらないとかいうのを聞くんですけども、同じ課題感かなというふうに思いました。

○大久保委員　ワーク・ライフ・バランスの実現のところの働き方の見直しの現状・課題の中で、東京都は労働時間が長いと。で、そのことで、もちろん子育てに支障があると

ということもあるんでしょうけど、もっとベーシックなところで、健康の問題があるじゃないですか。ストレスとか健康というところについては、30ページの下から4行目、「長時間労働がメンタルヘルス面の不調の原因にもなるということもあります」という、この1行以外は全く出てこないんですけど。

つまり、東京の長時間労働問題というのが非常に大きな問題なんだとすれば、そのことが出生率みたいなことにもつながるだろうし、一方で健康にもつながっているという構造を現状認識として、何かデータも入れてちゃんと示して、これは大きな問題なんだよというふうに捉えておいたほうがいいかなという気がしてしまっていて、健康、ストレス系のところについての言及が極端に少ない。もうちょっとつけたほうがいいんじゃないかというふうに思うんですけど、どうでしょうかね。

○吉村男女平等参画担当部長 データがあれば出せるんですけど。関係部署に確認してみます。

○武石部会長 東京都がメンタルの健康面で問題が大きいという。

○大久保委員 必ずしも都道府県別じゃなくてもいいような気がしますけど、もともと長時間の問題と健康の問題というのは密接に関連している問題ですから。

○武石部会長 長時間労働の場合の影響みたいなことですね。

○大久保委員 ええ。体調とかストレスみたいなものの、全国のデータでもいいので、そういうものも関連する大きな課題なんだと、全体をパッケージで見せることができるんじゃないかと思うんですけど。

○武石部会長 東京都で直接のデータがないとすると、長時間労働はストレスとか健康問題に影響があるから、東京都は多いに違いないというわけですね。

先ほどの行政のところの課題は、47ページから政治・行政分野への参画促進のところ。

52ページ、取り組みの方向性があって、次に、都に求めるのと都民・事業者を求めるものというのがありますよね。例えば取り組みの方向性の2番目にワーク・ライフ・バランスの実現という言葉が入ってくるんですけど、これは都に求める取り組みにも、都民・事業者を求める行動にも入っていないですよ。

○吉村男女平等参画担当部長 申しわけありません。抜けておりました。

○武石部会長 取り組みの方向性にあるものは、都か都民、どちらかで受けるということですか。

そうすると、ワーク・ライフ・バランスもどこかで受けてもらえる。

○吉村男女平等参画担当部長 東京都ですかね。

○武石部会長 先ほどの栗林委員のおっしゃった問題もここで都が取り組むという意図で、しっかり受けとめていただければ。

○栗林委員 実際に大学生とか、教師になる方、学習支援員とか、たくさんいるんですけども、皆さん、先輩の先生が東京都はやめたほうがいいよと。

○並木部会長代理 都で具体的にやっていますよね。

○吉村男女平等参画担当部長 ワーク・ライフ・バランスですか。そうですね。

○並木部会長代理 定期的に、早く帰れということ。

○吉村男女平等参画担当部長 ただ、その日に早く帰れるか。制度としてはあるんですが。

○治部委員 長時間労働ということですか、ほかの都道府県の学校と比べて、東京都は。

○栗林委員 例えば、同じ公立の教師になっても、余暇が余りにも少ないとか。

○治部委員 知らなかったです。

○栗林委員 東京都はやめたほうがいいというのを聞くと、本当に悲しいなと。

○並木部会長代理 総務局が音頭をとってやっていませんでしたか、ワーク・ライフ・バランス。

○吉村男女平等参画担当部長 教育分野はまた別の仕切りと言いますか、細かい話になりますが、別の計画でやっていると思います。ただ、多分、個々の学校現場に行くと、先生方が熱心なのもあると思うんですが、制度としてはあっても、現実はそのとおりできていないというのはあるのかもしれないですね。

○治部委員 朝が早いので、あれで5時、6時までいたら、民間企業で子育てしている人よりきつい。もちろん制度があって、ちゃんと産休がとれるところはいいと思うんですけど、赤ちゃんを預けて7時に行かなくてと。私はそんなことばかり思っちゃうんですけど。先生、1時間目は来なくていいですか。

○武石部会長 授業のほかにも、結構、地域のイベントに出ていただいたりしていますよね。

○治部委員 そうですよ。すごい忙しい。

それが会社だったら、仕事はちょっと減らして家族に、という流れが今ありますけど、教育みたいに子供のために働くという、先生もそうだと思うんですけど、そういうお仕事というのは、どうしてもこれも大事だというふうになって、その熱心さはよいのです

が、民間企業よりも長時間労働を減らしにくいというのは感じます。

○大久保委員 教員のワーク・ライフ・バランス策を何もやっていないということはないですね。

○治部委員 やってると思います。文科省とかも、すごいいろいろやっているの。

○武石部会長 最近問題になっている……。

○大久保委員 そこをちょっと、取り組みの事実を確認していただいたほうがいいんじゃないですか。

○東京ウィメンズプラザ所長 これ、テレビとかでもやっていますよね、副校長の長時間労働。

○治部委員 そうなんですね。

○吉村男女平等参画担当部長 47ページの中段のところに東京都の職員のワーク・ライフ・バランス推進プランというのが書いてあるんですけども、同様の趣旨の計画は教育のほうでもつくっていたはずですので、取り組んでいると思います。

○治部委員 そうですね。

でも、保護者の問題もあるかなと私は思います。お母さんとかが、何とか先生はいつも1時間目いないとか、PTAとかで言う。子育てしているから、赤ちゃんを7時に預けるとか、どう思いますかと言えばわかるんですけど、言わないとわからないから。やっぱり、これは……。

○武石部会長 そうすると、子育てしている先生じゃない担任の先生をと。そういう意見はありますよね。男の先生がいいとか。

○治部委員 私はそれを経験している先生のほうがいいなと思うので。家庭訪問のとき、ずっとそういう話をしていて。熱を出したら休んでください、普通に、みたいな話をずっとしていたんですけど。

○吉村男女平等参画担当部長 何年か前に、自分のお子さんの卒業式か何かに出るために学校行事を休んで、問題になったことがありましたよね。

○治部委員 あり得ないと思いますけどね。それは、私は世論とか保護者のほうがおかしいと思うので、そこはちゃんと考えたほうがいいですね。

○武石部会長 いかがでしょうか。領域Ⅱ。

(なし)

○武石部会長 よろしいですか。

あとは、領域Ⅲです。63ページ以降になります。

○治部委員　ひとり親に関して、記述があつくなってよかった。総合的な支援とか、包括的とか、持っているリソースを全体的に提供するというニュアンスがだんだんつけ加わってきたことがよかったなと思いました。

一番最後の障害者、性同一のところで、私は結構コメントをびっちり入れたんですけど。もともと、LGBT関連のところは今までなかったところで、かなりほかの委員からも意見が出たということで、多分、今回入ったことと、あとタイミングからいって、これがパブリックになって、意見を募集するタイミングで、まだ一橋の自殺というか、転落死ということになっていきますけれども、あれは結構、皆さんの記憶に新しいタイミングなので、東京都内ということもありますし、恐らくいろいろなコメントがこの分野に来るのではないのでしょうかということ、事務局に私はフィードバックさせていただいて、かなりお考えになったのかなというふうに思いました。

行政としてどこまでということはあると思うんですけども、都民・事業者に求められる取り組みに、もうちょっと書けないかなというのが正直ありまして。

あの事件はすごく象徴的なんですけれども、結構、啓発が大学ではいろいろ、ポスターが張ってあったりしますし、ジェンダー関連の学部の方たちはよく問題を知っているし、議論しているし、しょっちゅうセミナーもある。でも、ああいうことが起きてしまったということが本当は問題で、知っている人は知っているとか啓発活動しているということでは済まなかったことをどう考えるか。今の世論の話をちょっと私はさせていただいているんですが、そういう段階の議論になっているので。もちろん今回いろんな分野にわたって同じ深さで書くということはあるんですが、特にここに関しては、より突っ込んだ意見が、タイミングとしては来る可能性があるなというふうに思います。都が真摯に取り組んでいらっしゃるのであれば、何かもう少し書いたほうが伝わるかなという感じはしています。

別に、あの事件に直接、都が関係があるということではなくて、ただ関心がすごく高くなっていますし、自治体というか、組織的な取り組みとして何をすべきか、何ができたかみたいな話は、相当さまざまな意見が出ているタイミングかなと思っています。

○武石部会長　都に求める取り組みの丸の四つ目までは、障害者ですよ。

○白石男女平等参画課長　そうですね。

○武石部会長　五つ目の丸に包括的に書いてあるんですが。

○治部委員 タイミングとしてはですけど、私はメディアから来ているので、トピックによって、今みんなが何を希望しているか。多分保育園のことはみんなすごく気にすると思うのと、この話に関しては、よりアクティブというか、突っ込んだ姿勢を見せることが求められているタイミングかなという気がちょっとするので、若干これだと、何となくちょっと、こういう感じの姿勢に捉えられてしまう感じがするなというのを感じて、ちょっと、どう書くことができるか。難しいかもしれないですけど。

どう思われますか、皆様は。

○武石部会長 本当は、性同一性障害、性的指向に関して、何らか書いてあるといいですよ。

○治部委員 そうですね。特に、そこは何か。

○武石部会長 ここ、丸めてしまっているの、一般的な人権問題になっていますけど、やはりそこに関して何か……。

○治部委員 そうですね。多分、大事じゃないかな。

○武石部会長 となると積極的なイメージはありますけど。でも施策は何もない。今のところ。

○治部委員 そうか、特にないのであれば、書きようがないわけですね。

○白石男女平等参画課長 啓発になりますでしょうか

○吉村男女平等参画担当部長 後は相談。

○治部委員 いわゆる、人権のくくりの中で相談を受けるという感じになりますかね、行政としては。私も余り、体制を知らないんですけど。

○吉村男女平等参画担当部長 そうですね。

○武石部会長 渋谷区みたいにいろんな行政で性別を問題にしているとか、パートナーシップのところを拡大解釈する検討を始めるとか。

○治部委員 都内の先進事例を収集し、みたいな感じで、何をするかは書かないとしても、そうすると、インプライすることは渋谷と文京区のことだと、わかる人にはわかるのかなと。

私が今回この委員をやるときに、みんなにやっぱり聞かれたのは、L G B Tをどこまでやるのということだったんです、正直に言うと。

東京都というのは進んでいるというイメージを全般的に持たれているので。

○吉村男女平等参画担当部長 東京都庁ですか。

- 治部委員 渋谷だったり、ああいう例もあるから、じゃあ、それを統括している都というのはどうだろうという期待や、何を言うのかなというのはあるので。やはり何か期待を。
- 大久保委員 都庁こそおこなっているかもしれない。
- 治部委員 そうですか。
- 武石部会長 都庁は慎重ですよ。
- 大久保委員 書くとしたら、その民間の団体とか、市区町村との連携とかと書くんじゃないですかね。
- 治部委員 そうですよ。多分それぐらいはみんな期待している気がするんですよ。
- 大久保委員 連携を書けないというのは、何ですか。それが書けない理由を知りたい。
- 吉村男女平等参画担当部長 連携して啓発にあたる、みたいなことでしょうか。
- 大久保委員 これ新たな人権問題ですから、ホットテーマとしての。だったら、情報収集とかも含めて、実態把握するためには連携は大事ですよというところ、少なくともその辺は書かなきゃだめでしょう。
- 治部委員 総会でも、何人かおっしゃっていた方がいて、皆さん多分、同じような温度感かなというような気がするんですが。反対の立場のご意見があることもわかっていますが、世論は確実に求めています、これは。
- 白石男女平等参画課長 連携ですとか情報収集というあたりは確認してみますけれども、実態把握という面に関しては、人権の範囲の中で申し上げますと、実態把握するまでもなく、そういった人たちがいるという時点で人権的にはきちっと対応していかなければならないというスタンスにあります。ですのでLGBTの方の実態調査をすぐやるという話はないようです。
- 大久保委員 実態把握じゃなければ、さっきの連携という話もいいですよ。もし書きにくいんだったら、我々が審議会で発言すればいいんじゃないですか。
- 治部委員 そこは、もし必要でしたら、メディアとかもお手伝いしますので、ちゃんと書かれたほうが。せつかく、この会議があるのでなさったほうがいいと思います。
- 武石部会長 都に求められる取り組みのところにLGBT、性的指向の言葉がないと。一般的な偏見とか差別の解消に向けた啓発というよりは、一歩踏み込んだ、そこに特化した取り組みがもっと必要ですよ。
- 栗林委員 何か今のLGBTだけではなくて、ひとり親のところ、いろいろ踏み込んで

書いてあるんですけれども。やっぱり子供の視点で私はいつも見てしまう。地域で感じているのは、ひとり親の子供たちも、やっぱりお父さんがいないという家庭のことを隠したがるというか、多様性をもうちょっと認め合うというか、いろんな家族があってもいいし、結婚する人しない人、L G B Tとか、みんないろいろいていいんだよという、多様性を認め合うような社会にしていく、というような視点も、もっと入ってほしいなと思いました。

○武石部会長　今みたいなお話は、多分基本的な考え方に、全体に。

○事務局　55ページの現状・課題欄の一番下の段落に、多様性の尊重の考え方は入れてございます。

○吉村男女平等参画担当部長　これは学校教育だけじゃないから、大人も含めてということとでいいんですよね。

○事務局　はい。

○武石部会長　これはこれで多分いいと思うんですけど、ただ、要は取り組みとして受けるものが教育の世界になっちゃうんですよね。社会として多様性をきちんと理解して、みたいな話は、基本的考え方に書いてあるんですけどね。

○吉村男女平等参画担当部長　取り組みの方向性の四つ目が一番広い話ですから、この中ですかね。学校・地域・職場等、あらゆる場において…。

○大久保委員　多様性の尊重とか差別の解消というのは、すごく抽象度の大きな話なので、この63ページの一番最後のところじゃないですかね。

○吉村男女平等参画担当部長　この扉のところですね。

○大久保委員　ええ。

ここ、そういうふうに書いてあるようで、実は書いていないので、多様性を皆さんが尊重して、差別のないようにというのを一言つけ加えるだけで、全体のバランスがよくなるような感じがするんですけど。

○武石部会長　そうですね。全体をまとめるところがないと。個別施策の中に入っちゃうと、ちょっと違うのかな。考え方なので。

今のところに入ってもいいと思うんですけど、やっぱり3ページあたりの目指すべき男女平等参画社会のあり方のところに、L G B Tとは書かなくても、そういうのも読み込めるような多様性をきちんと書いていただけると。

いろんな多様性がここできちんと受け入れられて、尊重されるということを、ここでや

っぱりきちんと書いておいて。いろいろなところに入ってくるのはいいと思うんですけど。

もう書いてあるんですけどね。書いてあるんですけど、L G B Tまでは視野に入っていない書き方になっているかもしれないので。

○大久保委員 次、ほかのところでいいですか。

○武石部会長 はい、お願いします。

○大久保委員 68 ページの高齢者のところなんですけど、下から二つ目の丸のところに、東京都の65歳以上の女性の就業希望者比率は8.6%で全国で1位となっていますという表記があって、右側にグラフもついていますね。男性はどうなんですか。女性は平成19年から24年にかけての5年間で全国トップに上がっているわけですが、女性だけ高いわけですか。男性もそこそこ高いんじゃないのかなというふうに思うんですけど。

○治部委員 確かに男性は普通に働いていますよね、70前後の方が。

○大久保委員 男性もそこそこ高いのであれば、別に1位じゃなくても、合わせて数字を書き込んだ上で、高齢者全体の雇用機会創出というのは非常に重要な都のテーマなんだ、と書いていただきたいなと思ったんです。

○武石部会長 就業希望者は、働いていない人なんですか。働いている人は母数から除いているんですか。

○吉村男女平等参画担当部長 完全失業の方ということですよね。

○武石部会長 就業希望だから普通はそうですね。働いていない人ですよね。

多分、地方だと、農業とか、そういうところで高齢者が働くので。自営業とかで、結構、高齢者の就業は吸収されるんですよ。でも、東京は農業がないので。

○治部委員 でも、私はベビーシッターさんをすごい使ったんですけど、ほとんど65歳以上の女性が多くて。65ぐらいだと、まだすごい元気で余裕でやってくれるので、すごく安心感があつたんです。ファミリーサポート、あれが就業か、わからないですけど、ほとんど65歳以上の方が多かったですね、子育て支援をやってくださる方は。

○武石部会長 就業希望率が高いというデータをどう解釈するかですよ。働きたいのに働く場がないのか、意欲が高いと見るのか。

○吉村男女平等参画担当部長 女性活躍推進白書の145ページに有業率と就業希望率のデータがあります。

○武石部会長 有業率だと、東京は、これは高い順に並べている。

○吉村男女平等参画担当部長 左から4番目が東京です。

○武石部会長 これは女性ですね。高いんだ。

○吉村男女平等参画担当部長 16、7ぐらいでしょうか。

○武石部会長 働いている上に、さらに働きたい人が多い。

○大久保委員 男性は。

○吉村男女平等参画担当部長 このデータには女性だけしか書いていないんです。

○大久保委員 ちょっと男性は後で確認してもらえますか。ここは男女で書いたほうがいいページのような感じがするので。

○武石部会長 そうすると、高齢でも働く意欲が高いと言えそうですね。

○吉村男女平等参画担当部長 そうですね。

○大久保委員 働く必要があるのかもしれませんが。

それを受けての取り組みの方向性なんですけど、具体的な現在の東京都の取り組みは何かあるんですか。

○吉村男女平等参画担当部長 この青い冊子の80ページあたりに書いてあるんですが、上のほうに高齢者の雇用就業支援ということで、仕事全体での支援ですとか、希望者の方の職業訓練ですとか。

○大久保委員 例えば、はつらつ高齢者就業機会創出支援事業なんかもあるんですけど、要するに就業希望率は結構高いということを受けると、一番最初にまず就業機会を提供することがすごく大事なので、その話が都に求める取り組みで、そういう機会を創出していくということが何か書いてあったほうがいいかなという感じがします。実際に事業をやっているわけですし。65歳以上の就業機会創出事業というのをやっている地域というのは、あまりないんじゃないか。

例えばそこに男性の話を加えることと、あと就業機会という言葉を入れて書けるかどうか、ちょっと検討していただけたらと思います。

○吉村男女平等参画担当部長 これは、区市に補助する形でやらせていただいているみたいですね。

○大久保委員 そうですか。

それが、間接的であっても。

○吉村男女平等参画担当部長 はい。

○武石部会長 では、そこはお願いします。

あとはどうですか。また全体でもいいですけども。

○大久保委員　ちなみに全体に関してなんですけど、何回か、これをやってきたわけですから、新知事から、このテーマに何かご要望とかというのはないんですか。

○吉村男女平等参画担当部長　これから説明しますので、今のところはまだ。

○治部委員　結構それはニュースポイントですよ、見出しだと。

○吉村男女平等参画担当部長　知事もワーク・ライフ・バランスをすごく重視しているというのがありますので、なにがしかは出てくるかと思います。

○治部委員　内容というより、ちょっと私がこちらは初めてだからということもあるんですけども、委員というか、審議会をやりますということと、委員名簿が公表されていると思うんです。この会議自体も公表じゃないですか。メディアの人で来られないんだけど、霞が関の会議はその日とまではいかなくても、資料がアップされていたりとか。それはどういうスケジュールでやられるかと聞かれているんですが、決まってらっしゃいますか。

○事務局　ホームページ上で公表する予定のものは、会議次第と、それから皆さんに確認していただいている議事録という形になっています。

○治部委員　そうですか。

○吉村男女平等参画担当部長　資料は言っていただければ、お渡しできます。

○治部委員　議事録は我々が自分でチェックしたものを統合されると。もう、公表されているんですか。

○吉村男女平等参画担当部長　今、最後の確認をしておりますて、あとは会長にお目通しいただければ公表できます。

○治部委員　初回の総会の議事録がそろそろ公開されると。

○吉村男女平等参画担当部長　2回目の総会までには載せたいと思っています。

○治部委員　そうなんですね。わかりました。

では、部会のほうも随時。

○吉村男女平等参画担当部長　そうですね。これまでの分はほぼ固まりましたので、あとは部会長にご確認いただいて、という状況です。

○治部委員　あと、私はこれも余りお作法をそれこそ知らないんですけど、こういう資料とかも大体は次第と一緒に公開されているんでしょうか。

○吉村男女平等参画担当部長　前期の審議会は、ホームページにはアップしなかったんで

すが。これからということですよ。

○治部委員 ご予定はありますか。

○吉村男女平等参画担当部長 紙ベースでよろしければお送りすることはできますが。

○武石部会長 では、これはファイルではアップはしないと。

別にこの会議自体は公開だから、問題ないんでしょうけど。

○治部委員 それはちょっと聞かれました。彼女たちは多分、内閣府の同じような会議とかの情報公開の感覚と同じものを想定しているみたいなので、もし差し支えなければウェブでどんどんアップしていったら、関心が高まっていいんじゃないかなと思いました。

○吉村男女平等参画担当部長 検討させていただきます。

○治部委員 関心を持っている人はいるようです。

○武石部会長 あとは、いかがでしょうか。全体を通してご意見はよろしいですか。

(なし)

○武石部会長 特にないようでしたら、今後なんですが、きょうのご意見を事務局のほうで整理していただきます。それを部会の中間のまとめ案としていただくことになりますので、事務局に整理していただいたものに関しては、私が確認したいと思いますので、一任していただいてよろしいでしょうか。

(「はい」と呼ぶ者あり)

○武石部会長 第2回総会で、また他の委員からご意見が出てくると思いますので、部会の皆様からも本日以降、また総会までの間にご意見をいただいた場合、それに関してどうするかというのは、事務局と私のほうでご相談させていただきたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

次に、会議次第4、その他で、今後のスケジュールについて、事務局からご説明お願いいたします。

○吉村男女平等参画担当部長 第2回総会は9月2日、金曜日の午後1時半から開催させていただきます。会場は第2庁舎31階の特別会議室21です。当日は武石部会長から、こちらの中間のまとめの部会案のポイントにつきまして、ご報告いただく予定でございます。総会で各委員の皆様からご意見をいただきまして、それらを踏まえたものを中間のまとめとして、10月にパブリックコメントにかける予定です。

また、机上に次回部会の日程を調整させていただくための、調査票を置かせていただいています。もしご予定がすぐおわかりになる場合は、ご記入をお願いできればと存

じます。今すぐにはわからないという場合は、電子データで、本日中にメールで送らせていただきますので、そちらでご返信をいただければありがたく存じます。

以上でございます。

○武石部会長 はい、ありがとうございます。

今のご説明に関しまして、ご意見、ご質問はありますでしょうか。よろしいですか。

(なし)

○武石部会長 そうすると、やり方としては、総会まではもう私に一任していただいて、総会に出す資料があり、その後のパブリックコメントまで全部終わったところで、最後にこの部会を開くということですね。

○吉村男女平等参画担当部長 パブリックコメントでどういうご意見が出たかをご報告させていただいて、反映した案ということで事務局からお示しして、ご意見をいただくというような形になります。

○武石部会長 わかりました。

よろしいですか。

(なし)

○武石部会長 では、次回が11月ですかね。

○吉村男女平等参画担当部長 そうですね。10月中旬ぐらいからパブリックコメントをやりますので、そうすると、その後の取りまとめがありますので、11月に入ってからになります。

○武石部会長 わかりました。

総会は、まだあるんですか。

○吉村男女平等参画担当部長 12月の中下旬ぐらいに開催させていただければと思っています。

○武石部会長 わかりました。

では、まだ総会、部会がありますけれども、よろしくお願いいたします。

○吉村男女平等参画担当部長 よろしくよろしくお願いいたします。

○武石部会長 では、きょうはこれを持ちまして閉会にさせていただきたいと思います。
大変貴重なご意見ありがとうございました。

(午後3時38分 閉会)