

東京都男女平等参画審議会
第1回 男女平等参画部会

令和3年4月26日

生活文化局

1 日時

令和3年4月26日（月）午前10時00分から11時55分まで

2 開催方法

オンライン方式

3 会議次第

（1）開 会

（2）部会長の選任

（3）答申素案作成に向けた検討

- ・第1回総会における主な意見
- ・基礎資料追加データの説明
- ・調査

男性の家事・育児参画状況実態調査

- ・体系（案）について
- ・論点について

（4）その他

（5）閉 会

4 出席委員（50音順）

大槻奈巳委員、是枝俊悟委員、治部れんげ委員、塚越学委員、名執雅子委員

(午前10時00分 開会)

○赤羽部長 それではお待たせいたしました。

本日はお忙しい中ご出席くださいます、どうも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。

私は、本審議会の事務局を担当しております、生活文化局男女平等参画担当部長の赤羽でございます。よろしくお願いいたします。

先週の総会に引き続きまして、本部会もオンラインで実施させていただいております。

また、画面が映らない、音声聞こえないなどの問題が発生した場合は、一旦会議から退室していただき、再入室を試みていただければと思います。それでも改善されない場合は、あらかじめお伝えいたしました緊急時用の電話番号にご連絡をお願いいたします。

ご発言の際は、画面の手を挙げるという挙手ボタンを押してからお知らせいただくと共に、お名前を言っていただき、部会長の指名を受けてからご発言いただきますようお願いいたします。

また、ハウリング防止のため、発言時以外はマイクをミュートにさせていただきますよう、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ので、よろしくお願いいたします。

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。本日は全委員が出席しております。

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。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。

次に、議事録の取扱いについてでございますが、議事録は全文を氏名入りでホームページで公表したいと存じます。

議事録の作成方法でございますが、事務局で議事録案を作成しまして、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たいと思います。

なお、個人情報に関わる事項等がある場合には、発言者及び部会長とご相談させていただき、適切に対応させていただきます。

委員の皆様のご紹介は、委員名簿にて代えさせていただきます。

それでは、会議次第の2、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。ご意見がある方は画面の挙手ボタンを押してお知らせくださいますよう、お願いいたします。

塚越委員、お願いいたします。

○塚越委員 塚越でございます。

もう推薦の時間ということでよろしいですか。

○赤羽部長 はい。

○塚越委員 この分野にやはり多くの知見をお持ちの大槻先生が適任だと思うのですけれども、いかがでしょうか。

○赤羽部長 ありがとうございます。

ただいま塚越委員から大槻委員を部会長にご推薦というご発言がございました。ご異議がなければ、大槻委員に部会長をお願いしたいと存じますが、ご異議がある方は画面の挙手ボタンを押してお知らせくださいますよう、お願いいたします。

よろしいでしょうか。

それでは、皆様のご賛同をいただきましたので、大槻委員に本部会の部会長をお願いしたいと存じます。大槻委員、お受けいただけますでしょうか。

○大槻委員 大槻でございます。

やらせていただきます。よろしくお願いいたします。

○赤羽部長 ありがとうございます。

それでは、ここで部会長に一言ご挨拶をお願いいたしまして、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いいたします。

よろしくお願いいたします。

○大槻委員 大槻です。

皆様、短い期間に取りまとめなくてはいけないので、いろいろ大変かもしれませんが、

どうかご一緒によろしくお願いいたします。

そして、部会長代理でございますが、先回も委員をされていた治部委員にお願いしたいのですが、いかがでしょうか。

○赤羽部長 治部委員、いかがでしょうか。

○治部委員 はい、お引受けいたします。

○赤羽部長 ありがとうございます。

それでは、この後の進行は大槻部会長にお願いいたしたいと存じます。

よろしくお願いいたします。

○大槻部会長 大槻でございます。

それでは、ここからは私がやらせていただきます。よろしくお願いいたします。

この部会ですが、運営要綱第7の1項及び第7の6項に基づいて、会長から「東京都男女平等参画推進総合計画」の改定にあたっての基本的考え方について付託されております。答申案はまとめるところまでもっていくことになっております。

皆様、どうぞよろしくお願いいたします。

まず最初に、次第3の「答申素案作成に向けた検討」ということで、本日の議論の流れについて、事務局から説明をお願いしたいと思います。

どうぞよろしくお願いいたします。

○菅野課長 男女平等参画課長の菅野でございます。

本日の議論の流れなどについて説明させていただきます。

まず、本日の議論の流れの前に、当部会の当面の流れについて簡単に説明させていただきます。

先週の第1回総会においてお示ししましたが、資料7に記載のとおり、本年10月に総合計画改定に係るパブリックコメントを実施する予定です。このため、9月の第2回総会において、新たな東京都女性活躍推進計画の基本的考え方等について、当部会における答申の素案を中間のまとめとして提示していただく必要があります。そのため9月までに当部会を3回開催し、答申素案を取りまとめていきたいと考えております。

事前に東京都生活文化局のホームページに掲載しております、前回平成28年時の答申素案、「中間のまとめ」についてご案内させていただきました。9月の総会までに当部会の成果物として同様のものを作成していきたいと考えています。

平成28年時の中間のまとめについては、後ほどご覧いただければと思います。

次に、本日の議論の流れについて簡単に説明させていただきます。

本日の部会では、答申素案作成に向けた検討をお願いしていますが、まず第1回総会において審議会委員の皆様からいただいた主な意見について、改めて説明させていただきます。今後の部会における検討の参考としていただきたいと思いますと考えております。

次に、基礎資料追加データについて説明いたします。こちらも今後の部会における検討の参考としていただきたいと思いますと考えております。

次に、調査です。今後、実施予定の男性の家事・育児参画状況実態調査等について説明し、ご意見等をいただきたいと思いますと考えています。

次に、体系（案）についてです。第1回総会においてお示しした改定計画の体系（案）について改めてご意見等をいただき、おおよその体系を固めていきたいと考えています。

最後に、論点についてです。第1回総会においてお示しした審議会における論点（案）に関して、答申素案にどこまで、どのように盛り込めるのかなどについてご議論いただきたいと思いますと考えております。

本日の議論の流れなどについての事務局からの説明は以上となります。

○大槻部会長 ありがとうございます。

今のご説明について、何か皆様のほうから質問等はございますでしょうか。

では、流れについては大丈夫ということで、次に次第3の検討に入りたいと思いますが、この点も事務局からご説明をお願いします。

まず最初に、総会における主な意見についてということで、ご説明いただけますでしょうか。

○菅野課長 それでは、資料3のほうをご覧ください。総会における主な意見についてまとめております。

4月19日第1回総会において委員の皆様からいただいた主な意見について、当部会に関わるものを改定計画の体系（案）の項目ごとにまとめております。

I ライフ・ワーク・バランスの実現と働く場における女性の活躍推進に係るものとしては、労働市場そのものに女性が不利になる状況があるのではないかと。特に職場重視モデルの観点から計画に盛り込むべき。

男女の賃金格差の是正が必要。

女性の活躍について、トップの女性だけでなく、非正規の女性の問題（非正規雇用の男女差など）にも焦点を当てるべき。

テレワークについて、性別、業種別、職種別、事業規模別に分析し、女性労働者のキャリアへの悪影響や負荷が過剰になっていないか実態把握が必要。

次ページです。

Ⅱ 男女平等参画の推進に向けたマインドチェンジに係るものとしては、コロナ禍における都内夫婦の家事・育児の実態を把握すべき。

男性の家事・育児を支援する企業と、ハラスメントをするような企業にギャップがある。都で実態を公表するなど、実効性を持つ取組について議論すべき。

男性の育児参画とイクボスの職場づくりが重要（男性の出生時育休の都内企業への定着、企業版両親学級の推進、父親のピアサポート推進）。

家事・育児について楽しいと思える具体的な取組を期待する。

また、教育・学習の充実に係るものとして、性別役割分担意識について、小中高から教育的視点が必要。

若い世代に制度と共に経験を伝えていく仕組みが必要。

様々な価値観に触れる機会をつくり、多様性のある価値観が広がるようにすべき。

リカレント教育など多様な教育訓練の充実や受講環境の整備等、ITツールを最大限活用した多様な教育機会の拡充を求めたい。

次に、Ⅲ 多様な人々の安心な暮らしに向けた支援に係るものとしては、人生の後半を迎える世代について、生活者として特に男性の自立を応援するプログラムがあるといい。

主婦（夫）、高齢者等社会とのつながりのない人の孤立を防ぐ必要がある。

専業主婦（夫）を望む人にも支援するなど格差のない社会に向けた環境整備が重要。

貧困女性など声を上げられない女性に焦点を当てるべき。

その他、論点等に関わるものとしては、社会保障制度やクオータ制度について議論すべき。クオータ制は民間企業や他県に強制できないが、まずは都庁で制度化することもできるのではないか、などのご意見等をいただきました。

これらのご意見等も踏まえながら、部会においてご議論いただければと考えております。

第1回総会における主な意見についての説明は以上となります。

○大槻部会長 ありがとうございます。

では、委員の皆様から、今の事務局からの説明を踏まえてご自由にご意見をいただきたいと思います。ご意見のある方は画面の挙手ボタンを押してお知らせいただければと

思います。

今日はちょっと盛りだくさんでございますので、大体ここで10分以内でというふうに考えております。皆様、いかがでしょうか。

塚越委員、お願いいたします。

○塚越委員 ありがとうございます。

この間の総会で出た意見のまとめということで分類いただき、ありがとうございます。

この中で、これ東京都の、今、施策や文書の展開をしようと思っただ議論だと思っただ、東京都でできることと国に要望することというのを、何かこれ分けないと、これ見るだけだと全部入れてほしいと思っただしまうのですが、これを入れたところで、できるものとできないものがあるでしょうし、実態調査ということもたくさん入っただいるのですが、もう既に予算化されているものと、これから予算化しないものが多分あると思っただるので、部会ですので、これ具体的に詰めていくことになると思っただのですね。

この後、追加の情報で、既に事前に頂っただいるものでも資料が足りないと思っただいます。これだけの今の議論を先ほどの中間報告にまとめたいこうとすると、恐らく、かなり空中分解し、取っ散らかるのだろうなというふうに入っただいます。

それで、前回もお伝えしまっただけど、この部会の基礎資料を作っただときのアドバイザーに、私も3人のうちの1人に入っただいましたが、あそこでかなり中間報告と同じようなモデルで細かい資料をかなり出っただいるはずなので、この部会の皆さんにまずそこを開示していただきたいなと思っただいます。時間あまりないので、小出しにしないで、あのとっただきに出っただデータ、東京都と国のデータの分析や、他の都道府県や自治体との調査の違っただいとか、かなり詳細に、海外の事例も取っただと思っただいますので、あれを皆さんにお見せして、その上で議論しないと、結構厳しいです。時間がない中で、かなりいいものを作らないといけないと私も思っただいますから、この中に入っただいるものとして、まず東京都で何ができるのか、これは事務局にぜひご意見いただきたいです。あとは、前回、基礎資料でお出っただしているものを、この部会の皆さんに全開示してほしい。この2点について、いかがでしょうか。

○大槻部会長 事務局からお願いできますか。

○菅野課長 事務局でございませう。

今、ご意見がありました基礎資料については、委員の皆様のほうに共有できるように、本日は厳しいですけれども、この後、速やかに共有できるように手配したいと思っただいます

ので、よろしくお願いいたします。

それから、東京都でできることと、できないことはあるかと思imasので、その辺のところも、この後いろいろご意見等をいただければというふうに思っております。よろしくお願いいたします。

○塚越委員 ありがとうございます。

○大槻部会長 では、まずは皆様のほうから意見を出していただいて、それを基に、東京都でできること、できないことに分けて、盛り込む内容と盛り込まない内容を決めていくということになるかと思imas。

ほかの委員の方からいかがでしょうか。

名執委員、お願いします。

○名執委員 今の実現可能性という観点、非常に大事だと思imas。

それからもう一つは、今回の基本的な考え方として、新たな切り口で取組を加速することが書かれていますので、その「新たな切り口」というもの、それに沿った項目、内容の組立てが最後に必要になってくるのではないかと思うのです。

前回の計画の実施で、よい成果が得られたところと、難しかったところ、あるいは、成果が乏しかったところというものを、ある程度教えていただきながら、その内容と今回総会で出た主な意見との比較ということで、入れるべき項目というのも、また絞る必要があるのではないかという気がしました。

○大槻部会長 ありがとうございます。

事務局のほうにお伺いしたいのですけれども、前の計画を基に、今のご意見にあった、よい成果があったところや、難しかったところというような資料をお出しいただくことは可能でしょうか。

○菅野課長 前回の計画に基づいて、東京都で様々な施策を実施しております。その状況については、前回の総会の際にリンクをお送りした通り、今まで行ってきた事業につきまして、その実施状況について公表しております。

その公表を踏まえて、どこまで評価しているかというところは、必要に応じて、整理をしてご提供したいというふうに、検討をさせていただければと思imas。

○大槻部会長 では、少しお考えいただければと思imas。よろしくお願いいたします。

是枝委員、どうぞお願いします。

○是枝委員 第1回総会における主な意見の中で、その他論点等の中で、都庁で、まずク

オータ制を制度化できないかという意見があったかと思います。その前に前提として、東京都は都庁職員の管理職の登用に関して昇進試験を実施していることになりませんが、その男女別の受験者数や合格者数はどのように推移しているのか、データを頂けないでしょうか。

特に、管理職になると長時間労働を前提としているようであり、男女別に特に女性にとって昇進試験を受けにくいという状況が生じているようにも思うのですが、実績がどのように推移しているのかを教えてくださいませんか。

○大槻部会長 事務局からお答えいただけますでしょうか。お願いします。

○菅野課長 事務局でございます。

その実績数値については手元にないんですが、別の部署が所管しているところになりますので、どこをどこまでご提供できるのかについては、また改めてご相談等をさせていただければと思います。

○大槻部会長 よろしく願いいたします。

ほかに皆様のほうからはいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、私のほうからお話いたします。私の発言で最初に出ている、「労働市場そのものに」というのがあるのですが、私が言ったのは、「労働過程」です。プロセスなので。そのところを一応申し上げておきたいと思います。小さい話で申し訳ございません。

それでは、今、第1回総会における主な意見のことについて、皆様から意見とご要望をいただいたわけですが、それについては事務局のほうで少しお考えいただければと思いますし、早い段階で教えていただければと思います。

次に、基礎資料追加データについてのご説明があるかと思いますが、事務局のほうからお願いできますでしょうか。

○菅野課長 では、資料4のほうをご覧ください。

第1回総会において、非正規雇用と賃金格差に関するデータの追加についてお話がございましたので、本日お示しさせていただきます。

先日の総会において説明いたしましたデータ集に、後日加えさせていただきます。

では、1、大学、短期大学への進学率の推移です。

令和2年度の大学、短期大学への進学率について、都内女性は70.3%、都内男性は62.8%となっており、いずれも全国平均を上回っています。

次に、2、大学卒業者のうち就職者に占める正規雇用・非正規雇用別の割合です。

東京都の大学卒業者のうち、就職者に占める正規雇用者の割合は、男性97.3%、女性97.0%となっており、いずれも全国平均を上回っています。

次に、3、雇用形態・年齢階級別平均賃金です。全国の雇用形態・年齢階級別平均賃金について、正社員・正職員計における男女差は、20歳～24歳が最も小さく3万8千円の差となっており、以降、年齢階級が上がるにつれ差が大きくなり、55歳から59歳で最も大きく、131万円の差となっています。

次に、4、都内の男女別産業人口比率です。都内の男女別産業人口比率ですが、女性は「卸売業・小売業」が16.9%で最も多く、次いで、「医療・福祉」、「宿泊業、飲食サービス業」の順となっています。

男性は「卸売業・小売業」が13.4%で最も多く、次いで、「情報通信業」、「製造業」の順となっています。

次に、5、賃金水準と就業率の分布です。賃金水準と就業率の分布を見ると、男性に比べて、女性はいずれの業種でも低賃金となっています。

次に、6、産業別就業者数の推移です。就業者数の前年同月差を産業別で見ると、男女とも「飲食業」、「製造業」、「生活・娯楽業」の減少幅が大きくなっています。

女性では、「飲食業」、「製造業」、「生活・娯楽業」、「小売業」の減少幅が大きくなっています。特に、「飲食業」では女性がマイナス113万人となっています。

基礎資料追加データに関する事務局からの説明は以上となります。

また、先ほどお話がありました基礎資料データについては、速やかにご提供できるように検討してまいります。よろしく願いいたします。

○大槻部会長 今、ご説明にあった基礎資料を追加データにすることですが、委員の皆様の方から、ご質問や何かさらにご要望等ございますでしょうか。

塚越委員、どうぞお願いします。

○塚越委員 ありがとうございます。

多分、この資料では全く足りません。もっとデータはいっぱいあるのです。なので、皆さんにはそれをお示しした上で、このメンバーだったら資料を見ればすぐ何がまずいのか分かると思うので、まず全開示をお願いしたいと思います。

その上で、今のこのデータの公表の部分でコメントいただいた、例えば、一番最初の資料ですね、大学で、あれも全国平均を上回っています、という言い方をされたと思う

んですね。その次の資料でも全国平均を上回っています、という言い方をされたと思います。これは東京都は全国の平均を上回っていればいいのかという、この目指すべき姿がどこにあるのかを話さない、この答申をまとめるのも、なかなかうまくいかないのかなと。

議論を前回のアドバイザーのメンバーでもしたときに、東京都という、どうしても何か先進的な都市みたいに全国的に思われているかもしれないけど、全然そうではなくて、グローバルシティの意味もあるし、むしろ、ローカルシティの部分のほうがかなり多いのではないかと。

つまり、地域格差がかなりあって、東京都の中でも、この後、多分提示されるであろうデータの中では地域ごと、23区の中でも北と南はどうなのだとか、多摩はどうなのだとか、そういうデータも一部開示ができるはずですよ。既に分析済です。なので、それで差が出ているということであれば、東京都は、ではどこにターゲットを絞ってリソースを抑えていくのかみたいなのも答申の中に入れていかないと、東京都全体の平均で話していても、がちが明かない部分もあるし、全国と平均すればいいのかというのではなくて、東京都はやはり国際都市と比較してどうなのだという話を多分していかないと、まずい部分もあるんだと思うんですね。

なので、目指すべき姿がどこにあって、東京はどこを目指すから何をするのかというところまで、少なくともこの部会のメンバーである程度すり合わせ、また事務局とすり合わせをしながら、どこを目指して作っていくのかという話をしていかないと、なかなかまとまり切らないのかなというふうに思いました。

以上です。

○大槻部会長 ありがとうございます。

その塚越委員たちがやられた調査結果というのが、早く見たいという感じですけど、それを見て、今あったそこにある東京都の持つ問題点ということと、あともう一つ、塚越委員から目指すべき姿をどこにする、東京都が目指すべき姿をどこに持っていくのかということと、そして、それを踏まえて東京都で何をすべきかを考えて、この部会の出す答申案の中に盛り込むという形にはなるかと思えます。

ありがとうございます。

ほかの他の委員の皆様、いかがでしょうか。

治部委員、お願いします。

○治部委員 塚越委員と基本的に同じなのですが、特に東京都全体が一くくりにできないのではないかとこの視点に賛成いたします。

と申しますのが、私も30年ぐらい都民をやっているのですが、基本的には働き始めてからは大体都心部に住んでいて、そこで子供を保育園にゼロから入れて、会社員をやっていたという時期と、現在、大学教員なのですが、自営業を東京郊外に住んでいるのですが、そこでやって、この前、幼稚園と預かり保育という時期があります。

この二つの箇所に住んでいるだけでも、遭遇する親というか、女性活躍なんで女性がやっぱり全然違います。都心部では基本的に高学歴でタワーマンションに住んでいて、夫婦共に同じぐらい稼いでいるという人たちがとても多かったです。彼女たちは既にこの定義で言えば活躍していますので、恐らく課題はいわゆるマミートラック問題、職場において短時間勤務とか、例えば、残業しなかったり、テレワークであっても正当に評価されるという、ほとんどははっきり言って職場の問題です。あと、夫がちゃんと保育園に迎えに行くかという、この2点に集中できると思います。

一方で、自宅から新宿までおよそ1時間かかる郊外に住んでみて強く思ったのは、郊外は住みやすいですが、はっきり言ってほとんど山の入り口ですので、フルタイムで会社員を共働きをやるのはかなり困難な状況です。なので、丸の内周辺でかつて働いて共働きだったけれども、子供の事情で私はやめましたという専業主婦の方が、結構いっぱいいます。

あとは、父親が例えば新宿辺りに通勤していても、きっちり働いて家族を養うと帰ってくるのが遅いので、かなりワンオペで孤立している母親がいたりします。この人たちに再就職して会社に行けというのは基本的に無理だと私は思っているのですが、例えば、立川辺りで中小企業が少し切り出したような、テレワーク、プラス、パートを組み合わせつつ、きちんと時間単価の高い仕事を創出するなど、そういった形で、ある種、カスタマイズされたような雇用支援をしていかないと難しいなというふうに思っています。ですので、何となく私の実感値としては、東京は東西に長いので、フルタイム共働きの多い都心部、片働きや妻はパートが多い郊外、そして農村部とか、そういった話になってくると思うので、地域を分けた論というものが結構必要になってくるのではないかなというふうに思っています。なので、塚越委員のおっしゃった東京全体を平均することの課題に賛成です。

少し長くなりましたが、以上です。

○大槻部会長 ありがとうございます。

先回の中間報告のまとめには、それほど、地域という点について、あまり言及されてなかったという理解で、事務局のほうは大丈夫でしょうか。

○菅野課長 事務局でございます。

そうですね、特に地域ごとにきめ細かく計画をつくっていたということではないと思います。

○大槻部会長 それは後ほど議論になると思います。地域を分けてというのは難しいので、地域の空間の視点を取り入れつつ、議論を入れていくという辺りなのかなとは思いますが、今、出た東京都の中の多様性というか、地域の違いというのを少し意識しながら、答申案を取りまとめていくということではいかがでしょうか。

先ほど名執委員がおっしゃった、今回のところで新たな切り口が重要なのではないかというお話もあったと思いますけれども、その地域という視点を取り入れることは、一つの新たな切り口にはなるのではないかと思います。

その他、是枝委員、いかがですか。

○是枝委員 私も地域別に分けたほうがよいというのはそのとおりだと思っております。

この後の論点でまた出ると思うんです。男性の家事・育児参画状況実態調査とかの話も出ると、そのところでもお話をさせていただきますが、共働き世帯の比率とか、男女の夫婦の賃金差の分布についても、特別区とそれ以外の地域だと大きく差がありますので、まず居住地域に分けた分析は必要だと思います。

○大槻部会長 そうですね。ありがとうございます。

では、その基礎資料追加データに関しては、以上とさせていただきます。

次に、調査について東京都の事務局からご説明があるかと思っておりますけれども、追加の調査についてご説明をお願いしますでしょうか。

○菅野課長 では、次に調査の実施についてご説明させていただきます。

第1回総会におきまして、コロナ禍における家事・育児の実態について把握すべきなど、幾つか実態調査の実施に関するご意見をいただいております。

事務局ではご意見等も踏まえ、資料5にあります男性の家事・育児参画状況実態調査を実施する予定でございます。

なお、部会のご審議において必要な、その他の実態把握のための調査については、都や内閣府などで実施している調査結果を最大限に活用し、機動的に対応したいと考えて

おります。

部会のご審議に当たり必須のデータ等がございましたら、事務局で検討の上、改めてご提供等させていただきたいと考えております。

では、実施予定の男性の家事・育児参画状況実態調査の概要につきまして、説明させていただきます。

資料5のほうをご覧ください。

調査対象は、①として、東京都在住の配偶者と同居しており、未就学児を持つ既婚の男女各1,000人。②として、東京都在住の18歳以上70歳未満の男女3,000人。以上、①と②を合わせた計5,000人を対象とする予定でございます。

調査方法はインターネット調査とし、調査実施時期は、本年5月または6月、設問数は50問程度を予定しております。

調査項目ですが、参考資料1としてお送りしている、令和元年度に実施した男性の家事・育児参画状況実態調査の調査項目をベースとし、新たに、コロナ禍前後における変化を把握するための項目を追加したいと考えております。

新たな調査項目としては、夫婦のテレワーク実施状況、家事・育児時間の変化、家事・育児に対する考え方の変化、家事・育児に対する満足度の変化、などを考えています。

本日は、本調査の調査項目などについてご意見を伺えればと考えております。

調査に関する事務局からの説明は以上となります。

○大槻部会長 ありがとうございます。

まず最初に、追加調査としては、この男性の家事・育児参画状況調査のみとするというお話だったかと思います。

委員の中から、まだ追加のご要望があったかと思うのですが、それに関しては他の調査で代用、代用という言い方もいいか分かりませんが、他の調査を見つけてくるというお話だったと思うのですが、追加の調査のご要望があった、是枝委員、それでよろしいでしょうか。

○是枝委員 私としては、コロナ禍の変化の調査をお願いしたいということですので、これで。

○大槻部会長 よろしいですか。

ほかの委員の方、今の時点でこの答申案に取りまとめる内容としては、なかなか時間的な制約もございますので、実現可能的なところを見ると、この調査を実施というだけ

でも大変かと思うんですけど、その点、皆様ご了承いただいたということでよろしいでしょうか。

塚越委員、どうぞ。

○塚越委員 ありがとうございます。

この男性の育児参画、もともと2019年の12月に出したもののコロナ後の状況を見たいという調査だと思うのですが、ここにいろいろなものがつけられるのかどうか。

例えば、男女の賃金格差部分を基礎項目に追加してのせるなど。調査をこれしかできないとすれば、これにどれだけ今まで皆さんのご意見を追加するかというのは、工夫で何とかなるのかなと思いました。2019年のほうの基礎調査でそれが入っていなかったら比較はできないけれど、今回の実態としては見られるものがあるのではと。

テレワークももちろん聞いてほしいのと、コロナ前後でどうだったかも聞いてほしいです。それから、男女賃金格差でさきほどの地域差という意味では、東京のどこに住んでいるのか。それは市町村まで全部は行かなくてもいいですけど、この辺りというぐらい、最初、市町村や23区で聞いておいて、分析するときにとまとめればいいのではないのでしょうか。

なので、その基礎項目として、属性項目をちょっと細かく入れていただいて、後で何とでもなるようにしていただけると、これだけでも相当効果があるのではないかというふうに聞いていて思いました。いかがでしょうか。

○大槻部会長 個人的にはなかなかすばらしいと思うのですが、確かに今は50問程度ということで、私も家事・育児調査、やったこともあります。特に50問で、この対象者数でこの金額の予算だと思うので、おそらく、家事・育児参画状況の項目を少し減らして、その他の項目を入れるということになります。また、調査時期が5月なので、急ぎでその質問項目を少し取りまとめていただくということにはなりますが、事務局のほう、その点いかがでしょうか。

○事務局 事務局、清瀬と申します。調査担当しております。

まず、技術的にはもちろん、塚越先生おっしゃるような形で加えることは可能かと思えます。それから、逆に設問数を調整する必要がある中で、何を落とすかというところの検討になるかと思えます。

また、サンプル数について、上の①のほうは、結構、この期間的には男女各1,000人等ぎりぎりということで、あまり細かく切り過ぎると、サンプル数としてその統計

上、優位性が取れるほどになるかどうかというところもあるので、ここはご意見は踏まえつつ、どこまで盛り込めるかとかいうところは、調査会社とも確認させていただければというふうに思いますが、いかがでしょうか。

○大槻部会長 それは属性の部分というところでしょうか。

○事務局 そうですね。属性の部分もそうですし、大槻先生がおっしゃるように、全体の質問数としては、こちらをお示ししているところをなかなか増やし過ぎると、逆に数を集めるのが難しくなるというところがありましたので、その中で要素を優先順位をつけてというところになるかと思います。

○大槻部会長 分かりました。

そうしたら、調査全体の設計等の兼ね合いかと思うのですが、今、この委員のメンバーから、この質問を入れてほしいということのを要望を出すことは可能ですか。

○事務局 はい、承ります。

○大槻部会長 ありがとうございます。

是枝委員、どうぞ。

○是枝委員 お願いします。

まず入れたい質問として、コロナ禍が収束した後の働き方の変化の予想として、仕事と子育ての両立可能性が以前より高まったのか低まったのかということ、家庭内の分担意識について、より均等に近づいたのか、差が開いたのかというのを質問項目に入れることはできないでしょうか。育児・家事に対する考え方の変化というところに入るかもしれないです。

もう一つ、前回の調査について、世帯属性についての質問項目が非常に少なかったもので、回答者とその人の配偶者の就業状態の組合せ、正規雇用、非正規雇用、時短勤務の有無等、職種などについて聞くことや、回答者と配偶者双方のテレワークや時差通勤等の実施の有無だとか、先ほど塚越委員がおっしゃったように、居住している市区町村のデータが欲しいと思っております。

先ほど、割りつけなどということもあったのですが、取りあえず調査対象者はこう決めた上で、対象となった人について潜在属性等、居留意識調査等を聞くというやり方でいいかと思います。

以上です。

○大槻部会長 確かに配偶者を聞く必要性はあると思うのですが、配偶者について聞こう

とすると、それですぐに3～4問プラスにはなるので、そこは調査設計上50問ということなので、これよりも少し増やすことができるのかとか、その辺りの兼ね合いになるかと思えます。あと、是枝委員が今言ってくださったことを、もしもできれば文字にして事務局へ出しておいていただいたほうが確実かと思えます。その点いかがでしょうか。

○事務局 改めて質問状等の設計については、またご相談させてください。

○大槻部会長 そうですね。よろしくお願いします。

ただ、5月からなので少し急ぎかとは思えます。

治部委員、どうぞ。

○治部委員 ありがとうございます。

大槻先生にはもう完全に釈迦に説法というか、ご専門の分野ではあるのですが、これは社会学で夫婦の家事・育児時間を調べるという膨大な研究蓄積がございますけれども、一般論として、男女ともに自分に甘く配偶者に厳しいという傾向は出ています。

今、私の手元に本があるんですけども、アメリカでも、大規模調査をすると、どちらも自分の貢献を高めに見積もって、相手の貢献を低く見積もるということが既にデータ分析の社会学で蓄積があるので、例えば、アンケートで聞くというよりは、そういったものがあるので、この回答はこのようになっているが、例えば、大体、自己申告から10%は割り引いて考えて政策考えましょうなどと、全部をアンケートでフォローするというよりは、せつかく研究者の先生がいらっしゃるので何かそういうことを入れ込みつつ、既存研究を参照していてもいいのかなというふうにも思っております。

ありがとうございます。

○大槻部会長 治部委員、重要な視点をありがとうございます。

確かに、本当だったらペアで取ったほうが一番いいわけですけど、なかなかそれはできないわけということもあり、そうすると、既存研究の中でどんな知見があるのかを踏まえて盛り込んでいくというのも一つにはなるかと思えます。ご指摘ありがとうございます。

調査に関してほかにございますでしょうか。よろしいでしょうか。

それから、少し思ったのですが、家事と育児の参画ということの調査対象として、この②なのですが、18歳以上70歳未満というところは、これは、ここで3,000人になっているのですが、性別年代別に均等割ということなのですが、18歳から70の

年代なのかというのは、もう少し検討してもいいのではないかと。お金とどこに労力を追加するのか、統括するのかということと関わるかと思えます。

皆様のほうから、もう調査に関してはよろしいでしょうか。

ありがとうございます。では、調査については、これでということでもよろしく願いいたします。

では、次に体系（案）についてなのですが、これも事務局から、まずご説明をお願いしますでしょうか。

○菅野課長 では、改定計画の体系（案）についてご説明させていただきます。

資料6のほうをご覧ください。

本資料は、第1回総会でお示しした資料と同じものになります。

総会では、本体系（案）について、基本的に方向性等を含めてご了解いただいたと認識しておりますが、本日改めて部会の委員の皆様にご意見をいただき、改定計画のおおよその体系を固めていきたいと考えております。

その後、おおよそ固めた体系に基づき、事務局において答申素案の骨子を作成し、6月開催予定の第2回部会においてご提示したいと考えております。

それでは、資料6について改めて説明させていただきます。

改定計画では、男女平等参画の推進、女性活躍に向け、仕組みづくりと意識改革、この二つを車の両輪のように回し、人の行動変容につなげていきたいと考えております。

そこで改定計画の体系（案）では、現行計画の「領域Ⅰ 働く場における女性の活躍」と、「領域Ⅱ 女性も男性もいきいきと豊かに暮らせる東京の実現」について、仕組みづくりと意識改革の、新たな切り口で再編しております。

現行計画の「領域Ⅲ 多様な人々の安心な暮らしに向けた支援」については、現行計画と同じ体系としています。

なお、資料6の赤字部分ですが、こちらは現行計画から切り口、視点等を変え、見直した主な項目等について赤字でお示ししております。以下、赤字部分を中心にご説明させていただきます。

左側、Ⅰ ライフ・ワーク・バランスの実現と働く場における女性の活躍推進では、仕組みづくりの切り口から再編しています。

1 生活と仕事を両立し活躍できる環境づくり（1）柔軟な働き方の普及・定着促進については、コロナ禍において、図らずも働き方が大きく変化している現状を踏まえ、現

行計画、領域Ⅱの1の①働き方の見直しから項目を見直しています。

また、「生活と仕事を両立できる環境づくり」については、現行計画、領域Ⅱの1の①の細目「子育て、介護等と仕事を両立できる環境づくり」を、仕組みづくりの切り口から位置づけ等を見直しています。

Iの4、「職場や就業活動におけるハラスメントの防止」については、近年、就職活動におけるハラスメントが社会問題となっている現状を踏まえ、現行計画、領域Ⅰの③「職場におけるいやがらせ（ハラスメント）問題」から項目を見直しています。

また、ハラスメントの防止に一層取り組む必要があることを踏まえ、現行計画、領域Ⅰの③の細目「相談・普及啓発」から「相談体制の充実・普及啓発」に項目を見直しています。

右側に移りまして、Ⅱ 男女平等参画の推進に向けたマインドチェンジについてです。こちらは意識改革の新たな切り口で再編しております。

1（2）男性の家事・育児参画に向けた意識改革については、男性の家事・育児参画を進めるためには、当事者夫婦だけでなく、企業、上司・同僚、また、年代を問わず全ての都民の方の意識改革、理解が必要であることを踏まえ、項目を見直しています。

1（3）男女平等参画に向けた意識改革については、現行計画、領域Ⅰ、⑦「普及啓発活動の充実」を意識改革の切り口から見直しております。

また、「多様な手法によるメディアを活用した普及啓発」については、近年の多様な情報通信手法の発達、普及を踏まえ、項目を見直しています。

「男女平等参画に関する情報提供」については、男女平等参画に関する基礎的な情報を一層充実、発進していく必要があると考え、項目を見直しています。

2（2）「若者のキャリア教育の推進」及び「キャリアデザイン意識の醸成」については、現行計画では同項目を領域Ⅰ「働く場における女性の活躍」の中に位置づけ、記載しております。

一方で、人生100年時代と言われ、若者がキャリアについて考えるに当たっては、働く場に限らず、長期的な視点で学び考えることが必要であり、教育・学習という体系の中に組み込むことがふさわしいという考えの下、改定計画（案）では位置づけを見直しております。

本日は、改定計画の体系（案）について、欠けている項目はないか、構成はこれでもいいかなどについて、ご意見をいただきたいと考えております。

事務局からの説明は以上となります。

○大槻部会長 ありがとうございます。

皆様のほうからこの体系（案）、今度の改定計画の体系（案）についてご意見はいかがでしょうか。

是枝委員、お願いします。

○是枝委員 是枝です。

私からは2点申し上げたいと思います。

まず、Ⅱの2、教育・学校での充実の中の（1）として入れたいこととして、教職員自身のライフワーク・バランスの確立及び男性の育児参画の実施というのを入れられないかと思っております。

まず、児童・生徒にとって最も身近な存在である、学校の教職員自身がライフワーク・バランスを実現できていることというのは、子供たちに与える影響が物すごく大きいと思っております。

例えば学校の男性の教職員が子供を持ったとしても働き続けるのが当たり前だ、という姿を子供たちが見ているならば、当然、男性というのは子供ができてもしっかり働かなければならないものだという意識が刷り込まれるものでないかと思っております。

東京都の教育委員会の下にいる、公立小中学校や都立高校の教職員につき、男性の育児休業取得100%というのを目標にできないかと思っております。

学校の教員自身が、今年の夏や冬に子供が生まれる予定なので、あらかじめ育児休業を取得しますと、自分の担任が育児休業を取るという現実を改めて子供が見ることになれば、自分自身も子供をもったらどういう家庭を作るだろうか、働き方、子育てへの関わり方をするだろうかというのを、生徒や児童自身が考えるだけでなく、その親にとっても働き方を考える大きな契機になるものと思っております。

また現在も教職員の長時間労働も非常に問題となっており、教職員自身がライフワーク・バランスを実現できる働き方をできていないと、当然、それを見る生徒に伝えることもできないのではないかと思っております。そのために、まず教育・学習の充実の一番に学校の教職員自身のライフワーク・バランスの実現、確立や男性教職員の育児参加というのを入れていただけないかと思っております。

2点目についてですが、Ⅲの多様な人々の安心な暮らしに向けた支援の1として、あらゆる人への自ら望む形でのパートナーシップ形成支援という言葉を入れられないかと

考えております。

現在、例えば東京都では、「TOKYOふたりSTORY」などの結婚支援の取組を行っているところですが、その対象は若年の異性同士に限られているところがございます。出生率の上昇、少子化対策を意識して、このような対象になっていると思われませんが、たとえ子の出生に直接つながらなかったとしても、高齢者同士の結婚や同性同士のカップル形成についても、安定した自立した生活を確立する上で非常に重要です。

東京都の特徴として、平均世帯人員が少なく高齢者の独居率が高いという現状があります。現役時代のうちは単身でも生活費が賄えるというケースが多いのですが、年金生活に入ると、特に現役時代の収入が少なかった人は、1人分の収入で生活費を賄うことが非常に難しくなっております。特に東京都においては家賃等の水準が高く、最低必要となる生活費の水準が高いので、1人で自立した生活を実現するというのが、非常に難しくなっています。

全国のデータではありますが、単身の高齢者は2人以上の世帯に属する高齢者よりも、生活保護受給者の割合が10倍以上高いという現実がありますので、単身で暮らす人が、本当に自分自身で1人で生きたいという希望をもって1人で生きているのなら、それでいいと思うのですが、何らかパートナーが欲しいと思っている方に対しては、年齢、性別、性的指向、障害の有無などに関わらず、等しく支援を行うべきではないかと思っております。

こうしたことから、Ⅲの多様な人々の安心な暮らしに向けた視点について、まず1番目の項目として、あらゆる人に対する希望する形でのパートナーシップの形成支援という言葉を入れるのはいかがかと思います。

以上です。

○大槻部会長 ありがとうございます。

私から申し上げていいか、微妙なところがあるんですけど、是枝委員の第1点目のご意見についてなのですが、このⅠがライフワーク・バランスの実現と働く場における女性の活躍推進で、Ⅱが男女平等参画の推進に向けたマインドチェンジということになっているわけですね。

なので、先ほど教員のライフワーク・バランスというのは、どちらかというところ、この左側に入れ込むほうが整理がいいのではないかという点です。

それから、その2の(2)の教育・学習の充実というところは、できれば生徒とか学

生主体でまとめたほうが、すっきりするのではないかとということがあって、私から提案していいのか微妙なのですが、是枝委員の今の視点は、例えばこのⅠのⅡの妊娠・出産・子育てに対する支援の中に、もう1個黒丸を付けて、例えば、ライフワーク・バランスが困難な職業に従事している方への重点支援（教職員など）と入れるというのはどうですか。

どうぞ。

○是枝委員 もちろん、そのやり方でもよいところなのですが、教職員の行動や活動は、生徒・児童にダイレクトに印象を与えるという点では、教育の項目の中に入れ込んでもいいと思うのですが、ほかの委員の先生の意見をお伺いしたいと思います。

○大槻部会長 ほかの委員の先生、いかがですか。

塚越委員、どうぞ。

○塚越委員 ありがとうございます。

是枝委員の言っている意味がとても分かるんですが、これは結局シグナルですよ。確かに、教職員のワーク・ライフ・バランスというのはもちろん、それはそれで課題があるので、Ⅰのほうに、まずは対象者として入っていくべきです。

一方で、あえて、何でⅡの教育・学習充実に教職員を入れるのかというところになると、目的が、もしかすると、そういう働き方をしているのは、本人そのものももちろんそうなのですが、子供のために育休も取らずに頑張っている先生たちがいるかもしれない。

でも実際はそれだけではなく、子供たちに自分が育休を取る姿を見せることも教育なんだよとメッセージやシグナルを、いかに生徒たちに伝えるかという意味で、あえて、Ⅱの教育・学習のところには教職員の育休というのを入れることは、新しい視点としては、私は賛同できると思いました。

そのときに併せてやってほしいのは、当事者の育休もそうですが、当事者の育休を取るためには、まず管理職そして職場の仲間たちの支援、もっと言うと保護者の支援もないと、多分実現できないと思うので、私が常に言っている、イクボス職場ですね。イクボスというのは、管理職である校長、副校長もそうですし、もしかすると、ボスではないけど、地域や保護者という方々のこういった取組をしようとしている教職員を支援していく職場づくりや環境づくり、これを併せて両輪でやらないと、単なる権利主張だと言われちゃうので、そういう環境を整えていく。そういうものを当たり前に子供たちに

見せていくということが、大事なんじゃないかと思いました。以上です。

○大槻部会長 ありがとうございます。

では、治部委員をお願いします。

○治部委員 私も是枝さんのご意見に賛成です。

一方で、整理のすっきりさというのもすごく分かります。というのが、うちの子供が小学校、公立の都内の学校に通っていて、例えばある先生が、お子さんが熱が出たから今日は帰ったとか、そういうことがたまにあって、でもそれを家で言うと、うちはすごくいい先生だねというふうに話します。

学校のカリキュラムにはテキストに書いてあるものや学習指導要領に書いてあるものと、そうではない、いわゆる隠れたカリキュラムといわれるものがある、日本の場合、この隠れたカリキュラムのほうも結構問題になることが多いと思いますので、男性の先生がそういったことを積極的に、家庭に関わるということのは、やはり児童・生徒、次世代に対する影響がすごく多いと思います。

ちなみに、私の夫が大学教員をしているんですけども、育休を取っているということと、あと男性の大学教員の育休を支援したいので、もし取る人がいたら、自分が代行をやりますということ、個人的な動きとしてやっています。

やはり、社会が変わっていくということをお子たちに伝えていく、学生たちに伝えていくということは、すごく大事な行政の仕事かなと思いましたので、是枝さんの提案に賛成します。

○大槻部会長 分かりました。

名執委員、お願いします。

○名執委員 今の点に関して言うと、教員だけを取り出して、ライフ・ワーク・バランスのほうに入れると、医療関係者はどうなのか、あるいは警察官はどうするのかなど、別の職種についても課題となってくると思います。でも男女、マインドチェンジのほうに入るのであれば、次世代育成のためにという視点が書きやすいんじゃないかと思うので、Ⅱのほうに入れることに賛成します。

○大槻部会長 ありがとうございます。

そのほかには、大丈夫ですか。

それでは、是枝委員のⅡのほうに、Ⅱの2の中に入れ込むということにしていきたいと思います。

ほかには、皆様からいかがですか。

治部委員、お願いします。

○治部委員 ありがとうございます。

続けて、教育でちょっと違う視点で入れていただきたいことを申し上げます。Ⅱのマインドチェンジの2、教育・学習の充実の中の(1)の学校での男女平等に関するところで、2点あります。

1点目は、先生方も管理職とかいろいろ研修を毎年やっていらっしゃると思うんですが、特に管理職の方向けに、ジェンダーに関する、ジェンダーという言葉を使わなくても性別でもいいんですが、無意識バイアスの是正に関するのことを、ぜひやっていただきたいと思います。

私の子供が、都内の公立の小学校と中学校に通っています。若い先生方を見ると、本当に変わってきたなと、立派だなと思うことがありまして、例えば第二次性徴について、生理とかそういうことについて習うときには、同時に男らしさ女らしさを押しつけてはいけないということまで教えていただきます。私の昭和の頃と比べると、随分いい教育だなと思います。

一方で、中高年以上、つまり私より上の世代の方に課題があるなというふうに思うのは、上の子が中学校に入りまして、すごくいい校長先生なんですけども、多分50代ぐらいかなと思うんですが、最初の保護者会、100人ぐらい全学年が集まったときに、父親とか祖父母もいるんだけど、ずっとお母さまと言いつけているんですね。うちは父親も行ってたので、何だと、ちょっとびっくりしたということと、あと、30人ぐらいのクラスなんですけど、その中には、母親がもう病気で亡くなっていたりして、祖父母が保護者会にずっと来ている方というのもしらっしゃいますので、これは一つはジェンダーバイアスの問題と、あとやっぱり、とても傷つくということがありますので、ぜひ管理職の方に対することを、徹底していただきたい。というのが、やっぱり学校の中でも偉い方になると、誰も下からは言うことができませんし、先生自体も全く悪気がないということは伝わってくるので、これは研修をしていただいたら、すぐに是正するんじゃないかなと思います。

もう1点目は、後期中等教育に関すること、具体的には都立高の話なんですけれども、最近の報道で、都立高に男女別の定員があって、女子のほう合格最低点が高いといった報道が、幾つか、NHKとか朝日新聞とか毎日新聞とかで、メディアで出ているんじ

やないかなと思います。また、多分、議会の中で、斉藤れいな都議がこの点についてご質問とかもされていたんじゃないかなというふうに思います。

ただ、今、私も含めて、一般の人にはデータがない状況なので、私も記者からはちょっと聞いたんですけど、それが本当かどうかとかも、分からない状況なので、まずはこの委員内で、一体どうなっているのか、男女で最低点が本当に違うのか、違う場合どうなのかという事実と、あと、仮に、大学は男女混ぜこぜにして、女子大以外は、混ぜて、多分名前も見ずに、上から取っていると思うんですね。それでも、多分、男女のバランスがいろいろと違ったりするんですが、仮に、都立高校で、完全に性別も名前も見ずに成績順に取ると、一体どういう性別バランスになるのかという、数字を見てみたいなどというふうに思ったりしますので、その辺のデータを、この会議で見せていただけたらなというお願いです。

なので、2点になります。以上です。

○大槻部会長 ありがとうございます。

2に、管理職、学校の管理職への教育を入れ込むというところは大丈夫だと思うんですけど、2点目の、都立高における最低点のデータに関して、事務局のほうからいかがでしょうか。

○菅野課長 事務局でございます。

今の、入試のデータにつきましては、恐らく教育庁のほうになるかと思うんですけど、どこまで出せるのか含めて、教育庁のほうに聞いてみないと、今の時点では、何ともちょっと、お答えができない状況でございます。

○治部委員 組織を超えるので、聞いていただくということで大丈夫です。

○大槻部会長 よろしいですか。それでは、一応聞いていただくということで、よろしくをお願いします。

ほかの委員からいかがでしょうか。

○大槻部会長 名執委員、お願いします。

○名執委員 全体についてですけれども、「新たな切り口」といったときに、誰もが安心して働き続けられるということが項目に上がっているのですが、やはり取り残している人はいないのかという視点が大切です。その観点で見ると、数として非常に多く、総会でも意見が出ていて外せないのは、失業していたり、非正規で働いていた、あるいは非正規で今働いているのだけれど正規を望んでいる人、というような方々の就職支援な

どが、項目の表題として、施策の主な柱として見えるほうがいいんじゃないかという気がしています。Ⅰのライフ・ワーク・バランスの実現のほうは、既に、今働いている人の働く環境とか職場の問題になりがちで、そのスタートラインにも立てていない人たち、そういう人たちの数を減らしていくという趣旨を盛り込んだほうが、新しい視点という意味でいいのではないかと思います。

Ⅱのマインドチェンジのほうで、根強い固定的な性別役割分担意識改革というところについては、先ほども出ていましたけれども、家事・育児に関する意識改革は、世代間という非常に長いスパンで見ると、かなり進んできてはいると思います。ここはなかなか、公の東京都が強制力をもって何かをできることは少ないかもしれないですが、男性の育児休業取得というのは、経験して初めて実感して広がっていくという意味で、とてもいいと思うので、企業も含めて、少し、義務として浸透させていくような施策を出していく、インセンティブを与えていくということが欠かせないところだと思いました。

それからⅢのところ、多様な人々というときに、あらゆる分野に参画拡大の取り残しがないかということを見ると、ここだけ、前回の総合計画と、項目として差が見えにくいのです。項目としてこれしか挙げにくいのであれば、仕方ないと思うんですけども、中身としては、さっき言った非正規の方、あるいは病気などがあって働けない方、DV被害者の方など、そういう声を上げられないような人たちのくくりとか、多様な人々として挙げられている人たちの中でも、例えば高齢者の場合は、孤立をできてしまっていて、働いていない、地域にも関わっていない人たちとか、ある程度、その中身に想定を立てて、前回とは少し違う視点を入れていかれたらと思います。

○大槻部会長 ありがとうございます。

対象として、少し前回とは違う人たちを入れて、新たに切り口も出していくという点を、非常に重要だと思いました。

塚越委員、お願いします。

○塚越委員 ありがとうございます。

まず、項目自体の新しい視点をとるところで、赤字でたくさん入れていただいでいて、これはこれですごくいいと思っているんですけど、ただ、計画はいつも立派なんですけど、これが本当にできたのか、というところの検証が本当に難しく、今まで難しいなと感じています。例えばマインドチェンジのところ、赤がいっぱい入っていますけど、これをどう測定していきますか。だから、この項目をつけたということは、東京都で何

かしら、この動き、現状が今幾つで、これが5年間のうちに幾つになります、この項目にはこのデータを使って推進を見ていきますというものでついていないと、これは本当に、文章を書いて終わっちゃうと思うんです。

だから、PDCAを回していこうなんて話になったときに、項目を増やしたり変えたりするのは全然いいんですけど、それを何で見ていくかというところまで見て、計画を立てていかないと意味がない。正直、どんなものを立派に書いても、結局、5年後どうなったのか分からない、また同じ話をしている可能性があるんで、赤に入れた項目は、東京都のこのデータを使ってこう見ていきますというところまで、次回にはお示し、案でいいので、お示しいただきたいです。

そのデータがなければ、新たに取りに行くということですね。今年は予算を取ってなくても、来年は取っていただいて、それをどうしていくのかという検討をぜひしていただきたいと思います。

あと補足ですが、さっきのライフ・ワーク・バランスというところは、今までは名執委員がおっしゃったとおり、働いている人がもともと前提で、その人が長時間労働だったり、固定的な働き方で困っていて、ライフのほう充実していないから、何かさせたいね、みたいなライフ・ワークだったかもしれませんが、今、このコロナ禍になって、そもそもライフばかりで、もうワークのほうできていませんと、仕事が全然ないです、低賃金ですとか、こっちも両立していくという、今までの発想とは逆のライフ・ワークもあり、これもやっぱり、ライフ・ワーク・バランスなんだと思います。

だから、ワークがない、ライフばかりになっちゃっている人に、ワークをちゃんと支援していくという発想は、コロナ禍だからこそ今後は必要で、言葉は同じなんですけど、発想と視点が変わってくるということ、ここが表現で出てくるといいなと思いますので、名執委員のおっしゃっていたのはすごい分かるなという気がしました。以上です。

○大槻部会長 ありがとうございます。

この施策の、どのくらい達成できたという辺りなんですけど、ちょっと、私の理解で合っているかなんですけど、皆さんのお手元に、前回の東京都女性活躍推進計画が届いているかと思いますが、それを見てみると、各領域ごとに担当課が決められていて、担当課や団体名が書いてあります。

だから、そこにこの施策を落として、それがやられているかどうかということは、事業評価をやっているかということなんですけど、その事業評価をやるかどうか、やっ

ているかどうかということに関わってくるかと思います。なので、別の委員が申し上げたように、ここに書かれたことは、各担当課とか担当の部署に落ちると。それができているかどうかは、事業評価によって評価されるという理解で、事務局の方で大丈夫でしょうか。

○菅野課長 事務局でございます。

先生のおっしゃるとおり、個々の事業において評価していくということになるかと思えます。

○大槻部会長 東京都の事業評価はどんなふうに行われているのか、また今度、教えていただくという形でもよろしいでしょうか。

○菅野課長 分かりました。

○大槻部会長 よろしくお願ひします。

皆様のほうからいかがですか、ほかに。よろしいでしょうか。

では、私から。ここの大項目のⅠの1なんですけれども、生活と仕事を両立し活躍できる環境づくりということなので、生活と仕事を両立して活躍できる環境づくりみたいなになるので、分けてはどうかと思いました。1、生活と仕事を両立し活躍できる環境づくり、にする。2を立てて、働く場における女性の活躍推進というのを入れる。前はそうなっていました。1の下に、今ある(1)を入れる。2の働く場における女性の活躍推進を立てて、その下に、今1の(2)になっているものと、(2)、(3)のものを入れる。

つまり、2、働く場における女性の活躍推進、均等な雇用機会と女性の職域拡大・登用促進にする。その下に黒丸として、性別職務分離の是正、次の黒丸として、間接差別の是正、次の黒丸としてポジティブアクションの推進。(2)の女性の就業継続やキャリア形成、働きやすい雇用環境整備という中に、黒丸の1として、リカレント教育の充実支援、黒丸の2番目として就業困難者への支援、というのを入れるというのはいかがでしょうかと思いました。

そしてもう1個、2の、右側の2の(1)の「働く」意識改革なんですけれども、黒丸の1の、働く女性のキャリア形成のための意識改革はもちろんなんですけれど、その下に黒丸の2番目として、企業の人事や管理職の意識改革というのを、ぜひ入れていただければと思いました。

それから、2の教育・学習の充実というところに、さっきリカレント教育という言葉

はもう使ったから、いいのかもしれないんですけども、リカレント教育の充実支援というのを、こちらか先ほどのところに入れていただければと思いました。私からのご提案は以上です。すみません。

皆さん、今、何か、資料も共有できなくて、ちょっと分かりにくかったと思うんですけど、皆様からご意見をいただけたらありがたいです。

皆様、いかがでしょうか。

塚越委員、どうぞ。お願いします。

○塚越委員 ありがとうございます。

違和感、なかったです。先ほどの評価のところで言うと、東京都は計画を出してデータが出てきたら、それを区民に公表するで終わっているんですね。それを案として、今後は審議会で1回検討、つまり東京都庁がそれぞれの各部署、自分たちで自己評価したものを審議会に出して、審議会が今度それを審議して、最終的にその結果を区民に公表という。審議を1回入れるという、自己評価と審議を1回入れるというのが、ドラフトで前アドバイザー会議のときには出ていました。だからそれを、区民に公表だけなので、結局、公表されていればそれでいいやという話になっちゃっているというところが、まだ、確かに弱いかと思いますが。先ほどの大槻先生が挙げた区分の項目や今の新たな視点のところは私、全然違和感がないんですけど、そこを部署に落として、数字でどう見ていくのかというところまで検討した上でやっていかないと、どちらにしろ、実質的には意味があまりない計画になっちゃうなというところの懸念点は、相変わらず一緒です。以上です。

○大槻部会長 ありがとうございます。

その点は、ですから、東京都の各事業評価をどういうふうを実施していくのかということと絡んでくるので、今日すぐには多分、事務局からお話は難しいかと思うので、事業評価絡みの件でお話、今度ご回答いただければと思います。

皆様のほうからほかにいかがでしょうか。

治部委員、お願いします。

○治部委員 私からは塚越委員のちゃんと数字を見て、いわゆるPDCAを回して、に対する賛同のコメントをしたいです。私は、今度内閣府男女共同参画局の男女計画の専門委員と、豊島区の男女共同参画の計画づくりで、こちらは会長をやっています。要するに、中央政府も都道府県も基礎自治体も、熱心なところは結構やってくるというところ

るで、どこも数字とか、本当にどこまでどうなっているのということ、見るようになっていきます。国も、塚越委員もよくご存じだと思うんですが、結構ぼわっとした感じで行きそうだったのを、去年のまさにこの時期ぐらいに、例えば202030、できなかったならなぜできなかったかを検証しないと、計画をつくっても意味がないのではないかという、結構厳しい話をしまして、その結果、計画の比較的冒頭で、できなかったということと、事実として反省すべき点は、多分、私は民間企業だと思うんですが、結構指摘をするというトーンになっています。

ということで、豊島区に至っては、割と進んでいるので、都と数字を比べてみましょうみたいな話も委員の中で出てきたりしています。

という中なので私は、都としては取れる数字、これは進捗がうまくいっていることであっても、逆にこういう理由でうまくいかないということであってもいいと思うんですが、情報は開示されたほうが、中央政府ですとか基礎自治体の全体の流れからいくと、いいんじゃないかなと思っています。

物事は、大体うまくいかなかったり難しいところって、どこでも同じなので、逆にこういう理由で、都としては進めたいんだけど、例えばこの分野は女性がいらないから、どうしたら増えるだろうかということの問題提起をされたら、知恵を持っている方も集まるでしょうし、いいかなというふうに思っています。

パブリックコメントも多分、国のほうにも相当いっぱい来ていましたので、都にも結構いろんなものが来ると思います。そのときにどういう点を都民が評価するのかなと考えますと、先ほどもちょっとお話があったと思うんですが、弱い立場の方ですね。これは行政がやることなので、決して自力で輝ける人だけを対象にするものではなくて、むしろ大変な状況にある方を支えるためのものなんだということが伝わったほうが、私は、パブリックコメントもポジティブなものが集まって、都の意思が、伝わるんじゃないかなというふうに思います。以上です。

○大槻部会長 ありがとうございます。

先ほどの、男性の家事・育児調査というのも、もちろん、今までの現行計画の中に、家事・育児参画というのは入っているわけなので、その現在の状況の到達点ということにもなるかと思えます。

ほかに皆様のほうからこの件についていかがですか。よろしいですか。

それでは、改定計画案についてのご意見は、これでということにさせていただきます。

いろいろとありがとうございます。

それでは次に、中間まとめの作成についてのご説明を事務局からいただければと思います。よろしく願いいたします。

○菅野課長 では、次に答申素案作成に向けました論点について、ご説明をさせていただきます。参考資料のほうをご覧ください。

本資料は、第1回総会で参考資料としてお示ししたものと同一ものになります。総会では、本資料をお示ししながら、私どもの野間生活文化局長から、審議会のご議論に当たり、女性活躍を加速させるインセンティブや強制力など、何らかの仕組みや制度の必要性、法制度の問題点などの視点も入れていただければ、とお願いをさせていただいたところでございます。

本日はこちらの新たな視点等について、答申草案に何をどこまで反映させるのかなどについて、ご意見を伺いたいと考えております。事務局からは以上となります。

○大槻部会長 ありがとうございます。

この点について、もう、皆様のほうからご自由に意見を言っていただければと思いますが、皆様のほうからいかがでしょうか。

是枝委員、お願いします。

○是枝委員 まず、都庁内の意識改革について、2点申し上げたいと思います。

先日ワーク・ライフバランス社の調査によって、国家公務員において、3割程度の方が正しく超過勤務手当が支払われていないという調査結果が出ましたが、東京都においては、勤務時間が正しく管理され、正しく勤務超過手当が支払われているのか、こちらでも予算が取れないということなんですけど、いずれかやらなければならないこととして、実態調査が必要なのではないかというのがあるかと思います。

2点目に、こちらも報道なんですけれども、東京都議会の開催時刻が13時からと定められており、これにより、議会の終了時刻が深夜にまで及び、都庁職員の長時間労働の要因の一因になっているのではないかという指摘もございます。これらについて、都庁内の働き方の意識を改革する際に、議論の対象とできないかと存じます。

次に、多様な働き方を可能にする社会制度等の国への提案の部分について、意見を申し上げさせていただきたいと思います。

こちらは、まず第一に、国の制度による子育て支援というのが、出産・育児を経て同じ職場に働き続ける人、働き続けられる人に対して、偏っているという現状がございま

す。給与の67%を保証する出産手当金、育児休業給付金は、職場に籍が残っていないと受け取ることができないものとなっており、妊娠や出産を機に退職した人や、退職を余儀なくさせられた人については、たとえ、出産後すぐに再就職しようとしたとしても、これらの手当は1円も受け取ることができないというのが現状でございます。

これらについて、都としてできることは限られてはいるのですが、国に対する提言としては、特に子供が幼いうち、2歳未満などのうちについては、働き方や雇用形態によらない支援、親の出産前後の職業状態によらず、一定の支援が必要なのではないかとこのことだと思えます。

次に、認可保育所の制度について、3歳未満については、保育所運営費に多額の公費が充てられているところで、都独自の認証保育所制度などもございますが、認可保育所を利用できるか否かというのが、夫婦共に働き続けることができるか、また、働き続けるとしても、子育て費用がどの程度かかるかというのを、大きく作用しているという現状がございます。待機児童をなるべくなくすということが第一だとは思いますが、現状の状況としては、保育の必要性を指数で判定して優先付けせざるを得ないために、現状の勤務時間の長さや、現時点で職を持っているか否かが評価される仕組みとなっており、一度仕事を辞めてしまった女性の再就職や、雇用が不安定な女性が、仕事がないから保育園に入れない、保育園に入れないから仕事がないという悪循環に陥っている可能性が、考えられるところです。

こちらも東京都として、各種の独自の取組も行っているところではあるのですが、国への提言としては、多様な働き方を実現するためには、フルタイムで働かなければ保育所を利用できないような現状を改めていかなければならないといったことを、提言する必要があるのではないかと思います。

多様な働き方という観点で、税や社会保障制度を語るときに、必ず俎上に上るのが、配偶者控除や第3号被保険者の制度でございますが、私はこれを変える必要はないと思っております。日本の所得税は、個人単位の累進所得税の仕組みを持っておりまして、世帯合算となる米国やドイツ、フランスなどと比べて、共働き世帯に優しく、片働きの世帯に対して厳しいという性質を持っています。これに加えて、子育て支援も、夫婦共働きで働き続ける世帯に対して、充実した子育て支援が与えられるという状況になっておりますので、私としては、税や社会保障制度が何か、専業主婦世帯優遇をしているから、それを変えなければならないという認識ではなくて、むしろ、働き方によらず一律

の支援を与えていく。そのことによって、多様な働き方を可能にするという視点が必要なのではないかと思っております。

こちらは、都としてできることは限られているところではありますが、国への提言という視点では必要なのではないかと思い、申し上げさせていただきました。以上です。

○大槻部会長 ありがとうございます。

最後のほうで、ちょっと議論になる部分もありましたが、一応、皆様のご意見を聞くということで、進めていきたいと思えます。

ほかにご指摘というか、こんなものがあるというご提案等、いかがでしょうか。

塚越委員、お願いします。

○塚越委員 ありがとうございます。

審議会の論点で、まず都庁内の意識改革というところで言うと、都の職員、今、事務局をやっている皆さんもそうですよね。長時間労働なんだろうとか、かなりしんどいだろうと思うのは、この審議会の部会の資料の送付時間、そして金曜日の夕方に送られてきて、何、我々は土日で見ればいいのというような状況。これも別に、皆さん、職員の皆さんは一生懸命やってこの状況だと思っているので、皆さんが悪いと私は言っているんじゃないくて、そもそも、都職員の仕事量が多いということなんだと思うんです。

ここの意識改革というよりは、働き方改革になると思うんですが、ここをこの部会や審議会でどういうコメントや文言を入れると、皆さんがもっと楽に仕事ができるようになるのか、むしろこれは、職員の皆さんと、意識というか、協力してやっていくということが大事だと思うので、我々がどの文言を入れるとそうなるのかということ、教えていただきたいなというのがまず一つです。

それと、この論点の中で国への提案ということでクオータ制が、今入っているんですけども、もちろん国へのクオータ制の提案ももちろん大事ですが、都内で都庁としてできること、または都議会のできること、都のできることのクオータというのは、どんな種類があり得るのかということも、事務局の皆さんから、こんなことなんじゃないかなという具合でいいので、ちょっと教えていただきたいと思えます。

あと、女性活躍を加速する仕組み・装置ということで、インセンティブと強制力というふうに書いてあります。まず、インセンティブについては、ある、これは基礎自治体なんですけれども、自治会の委員、役員を女性で増やすことをしたら、自治会に助成金、

補助金を市から配りますと言って、区長まで出した基礎自治体があります。でもこれは、東京都がやることじゃ、多分ないので、基礎自治体に任せるしかないんですが、そのうちの東京都が半分出しますとかやると、もしかすると具体的に、インセンティブとして働くかもしれないということ。

それと、強制力というところと言うと、これはまたアドバイザー会議のときにもちょっとお伝えしたので、またここで改めて事務局の皆さんからお知らせいただきたいんですけども、都民や都内の企業に対して、東京都から強制力を働かせられる手段、それが弱い順から順に教えてください。何ができるということですね。これの前のアドバイザー会議でも教えていただいたので、ここで改めて、何ができますという。これが一番強制力が高いものですかということをお知らせいただきたいと思います。私からは以上です。

○大槻部会長 ありがとうございます。

都の職員の働き方ということで行くと、長時間労働の是正かと思うんですけども、先ほどの改定計画の体系の中の、柔軟な働き方の普及・定着推進の黒丸の2番目が、生活と仕事を両立できる環境づくりなんですけど、その三つ目に、黒丸として、この赤字の二つですね。例えば長時間労働の是正というのを、仮で入れ込んでおくというのはいかがでしょうか。まず、1点目として。

やや、唐突なご提案かもしれないんですけども。この中で、全く長時間労働の是正ということが出てきていないので、一つ入れておいてもいいんじゃないかと思いました。

○是枝委員 是枝です。

長時間労働の是正を入れることに賛成します。

○大槻部会長 ありがとうございます。

では、ほかの委員の方もよろしいでしょうか。じゃあそれを入れさせていただくということと。

○治部委員 賛成で。

○大槻部会長 治部先生、大丈夫ですか。

○治部委員 大丈夫です。ただ、賛成というだけです。

○大槻部会長 ありがとうございます。

名執委員も大丈夫でしょうか。

○名執委員 賛成です。

○大槻部会長 ありがとうございます。

それでは、長時間労働の是正を入れると。

それから、先ほど、もう1個、塚越委員から言った強制力の話というのは、事務局のほうから、今お話しいただくことは大丈夫でしょうか。

○菅野課長 すみません、事務局でございます。

強制力の件なんですけれども、改めて次回か、早く整理できたところで、改めてお知らせをさせていただくということにさせていただきたいんですけれども、よろしいでしょうか。

○大槻部会長 大丈夫です。

ではほかに、塚越委員、強制力については次回ということでご了解お願いいたします。

○塚越委員 大丈夫です。

○大槻部会長 名執委員、お願いします。

○名執委員 まず、中間取りまとめの書き方なのですが、ここは前回、よくできたと評価しているけれど、今回は更にここに重点を置いて考えたのですよという、総論的な考え方というのは、最初にあるべきなのではないかと思っていて、そのときには、先ほど治部委員もおっしゃっていましたが、声を上げられない人、少数派の人、そういう人たちにも配慮した計画になっているということが見えるようにしていきたいと思えます。

次に、男女平等参画ということについては、いろいろな施策というか、全ての仕事において、男女平等の視点とか働き方改革の視点が入ってきて、ようやく少しずつ前に進んでいくと思っていますので、前回の計画の実施結果に、東京都のあらゆる部署の施策から、どこかに必ずこの視点が入っている、表れていることが分かるような形が、理想として求められる姿ではないかと思っています。

最後に、東京都の中で女性の幹部の割合を増やしていきたい、あるいは職域の拡大をしていきたいということについてです。公務として「すぐに増やす」ということが非常にやりにくいのは、民間であれば他の会社から女性を引き抜いてでも、数値を上げることができるかもしれませんが、やはり公務員の場合は、5年先、10年先を見越して、育てていかなければならないということです。そのため、できる限り女性の固定席のポストをなくす、女性の採用の割合を増やす、主任とか係長級のところから女性の割合を増やしていく努力という、長い目を見た、下支えの部分を充実しないと、なかなか

達成していけないという気がします。若い人の、特に、尻込みする若い女性の意識を変えるために、若いときから主要ポストに配置して多様な経験をさせるとか、そういう取組が必要だと思います。

よく、女性の人材がいらないんですと言われるのですが、絶対いないわけではないので、そういう育て方をしてこなかった結果であったということですので、ぜひそこを入れていただけたらなと思っております。

○大槻部会長 ありがとうございます。

今の名執委員のお話に、私から追加させていただいてもいいですか。

東京都をはじめとする自治体は多くの非正規の職員を採用、雇っているかと思えます。そういう方たちは、大体5年で雇い止めになっていくという形が多いかと思うんですけども、非正規の自治体で働いている人たちの処遇ということも、少し盛り込めればというふうに思います。

それが、先ほど名執委員がおっしゃった中間まとめ、声を上げられない人にもということにもつながるんじゃないかと思いました。どうもありがとうございます。

皆様のほうからいかがでしょうか、ほかに。

治部委員、お願いします。

○治部委員 計画に入れるほどではないんですけども、庁内の女性管理職の話が何度か出てきたので、中の方はご存じかもしれませんが、情報共有させていただきます。

私、知り合いが結構、都庁の中で管理職として、女性で活躍している人がいるんですが、私が聞いている話ですと、都庁の昇進システムは民間と比べるとかなりフェアであると。というのが、試験制度なので、試験を受けて、そこである種、フェアに判断されるというところがあります。民間だとはっきり言って、上司に気に入られているどうかとか、どう決まっているかよく分からないところがありますが、都庁はそうではないということ。これが一つ。

もう一つは、私の知人いわく、昇進試験を受けた場合、女性は結構受かると。ただ問題は、受けない、というふうに聞いています。この受けるか受けないかということ判断する時期と、まさにライフイベント、出産・育児、とが重なるので、私には無理、無理というよりもはっきり言うと、仕事と育児の両立は難しいというふうに思うということ聞いています。これは先ほどから出ている長時間労働の問題と、もう一つは夫のやっぱり働き方なので、夫が育児の分担をしない限り、都庁が雇用主としていかにフェア

な処遇をしても、難しい。やはり家庭に踏み込んでいくことがどれくらいできるかということが、一つあると思っています。

ということと、あともう一つは、これを踏まえた上でも、私の友人がやっているのは、女性の部下にとにかく試験を受けるように勧めると。男性ですと、自分は何歳ぐらいになったからそろそろ係長かなとか、課長かなというふうに、ロールモデルがたくさんいるから受けると。

ただ女性は、1回言っても、いや私は、と言ってそこで女性に対しては、例えば3回言ったり5回言ったりして、受ければ受かるみたいなことを言っていましたので、この辺りは、仕組みを特に変えなくても、事実共有をすることで声掛けをちょっとしてあげるといことで、もしかしたら変わり得る部分かなと思ったので、情報共有させていただきました。以上です。

○大槻部会長 ありがとうございます。

私から今の点について、追加で申し上げさせていただきます。私が、管理職志向について調査したところ、新入社員に入社5年目までを毎年同じ人に調査したパネル調査なんですけれど、女性の新入社員のほうが明らかに1年目から、男性の新入社員よりも管理職志向は低いです。なぜかという、家事・育児があるからだといわれる状況もあるんですけれども、もっと詳しく分析すると、例えば女性向きとされる仕事に就いているという人は、管理職志向が低い。また、リーダーシップを職場で求められていない女性は、管理職志向が低いという結果でした。つまり、人々の管理職志向には職場の状況がすごく影響しているということがあります。なので、先ほど申し上げた職場の上司とか、人事の施策というのもすごく関わってくるので、その点も私は重要なんじゃないかと思っています。

治部委員、どうもありがとうございます。

皆様のほうから、ほかにいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

そうしたら、私が一つ、女性活躍を加速させる仕組み・装置というところで、活躍指標という指標をつくって見たらどうかと、思いました。活躍指標を各企業に出してもらって、指標が低いところには、例えば入札のときの点数に、例えば指標が何点以上だったら入札の点5、普通だったら3、低いと1、1か0みたいにするという考えです。例えば活躍指標に、企業における女性の占める割合とか、勤続年数の男女差とか、管理職の占める割合とか、幾つかの数字を持ってきて、それを活躍指標として見ているとい

う、各企業に、今、各企業が男女共同、女性の活躍推進企業データベースの中にも入れているような指標を活用して、そういう指標をつくり、東京都の入札等に使ってみるというのも一つじゃないかと思いました。これはまた後でとなるかと思います。

私は今、活躍を加速させる仕組みのことを言いましたが、ほかに皆様のほうから、今日の時点でこれは言っておきたいという点がございませんでしょうか。よろしいでしょうか。ありがとうございます。

そろそろ今日のまとめに入っていきたいんですけれども、今日皆様からいただいたいろいろなご意見を踏まえて、事務局で中間まとめを受けた骨子を作成していただいて、次回の部会で、それを事務局から説明して検討するということになるかと思います。

会議次第の4のその他になりますが、今後のスケジュールについて、事務局から説明をお願いしますでしょうか。

○赤羽部長 先生方、いろいろご意見ありがとうございました。

スケジュールをご説明する前に、今までいただいたご意見について、少々ご説明をさせていただきますと、都職員の働き方ですとか、ワーク・ライフ・バランス、あと、育児取得・管理職比率等につきましては、都が事業主としての計画策定義務がありますので、そちらの計画と整合を取る必要がございます。その中で、その部分のどこまでを、この男女の計画、東京都の一般的な計画に入れるかですとか、そういったところは、少し整理をさせていただきたいと思っております。

また、ほかの様々な部署の連携が必要というのは、私どもも、全ての都の施策の中で、男女平等参画、女性の活躍という視点を入れてほしいということで、全庁の企画担当部長が参加する庁内の会議体もございますので、そういったところで、具体的なこういった審議会、計画策定の進捗等を、これから説明をしていく予定にしておりますので、そういった中でも都庁内共有してまいりたいと思っております。いろいろ、貴重なご意見、ありがとうございました

今日いただいたご意見につきましては、東京都のほうで整理が可能なものと、ちょっと無理なものと、いろいろありますので、その辺りはなるべく早めに整理いたしまして、先生方に共有させていただきたいと思えます。

それを踏まえまして、次回のスケジュールのご説明をさせていただきますと、第2回部会は6月下旬、第3回部会は7月下旬を予定しております、その2回の部会で、中間のまとめ案についてご検討をいただきまして、9月の第2回総会において、部会、答

申の部会素案として、部会から総会にご報告いただく予定になっております。

各部会の日程については、早々に調整させていただきます。委員の先生方も大変お忙しいとは存じますが、どうぞ、可能な限りご出席くださいますよう、よろしくご協力ください。

また部会を開催する前でも、メール等で個別にご相談ですとか、ご質問等させていただく場合もありますので、お忙しいとは思いますが、併せてどうぞよろしくお願いいたします。以上でございます。

○大槻部会長 ありがとうございます。

皆様のほうから、今のご説明についてご質問等ございますか。

一つ、確認ですが、資料5の、男性の家事・育児参画状況実態調査について、もしも追加項目を提出したいという委員がいた場合、出しても、出させていただけるということで、大丈夫でしょうか。

○赤羽部長 はい。よろしくお願いいたします。

○大槻部会長 いつ頃までにとというのは、後ほどなるべく早い段階で、期日についてご連絡をいただくでよろしいでしょうか。

○赤羽部長 いろいろ整理することがございますので、皆様方にまたメール等でご連絡させていただきますので、よろしくお願いいたします。

○大槻部会長 分かりました。この後も、一応、改定計画案の体系と、中間まとめに入れる論点について、引き続き議論していくということでもよろしいでしょうか。それから、欲しいデータ等いろいろと出てきたかと思うんですけども、なるべく、先ほどあった、できるできないというのものもあるかもしれないので、なるべく早めに、その点についてはご連絡いただくと。

それから塚越委員が何回も言ってくださっている、塚越委員たちが取りまとめられたデータというのは、なるべく早くにいただけるという理解で大丈夫でしょうか。

○赤羽部長 了解しております。

○大槻部会長 ありがとうございます。

皆様のほうから、これは言っておきたい、聞いておきたいということは、もう大丈夫でしょうか。よろしいでしょうか。

どうもありがとうございました。それでは、第1回目はこれで終了とさせていただきます。また、なるべく早めに資料を頂いて、皆様が少しお考えいただくような時間も持

って、次回の部会をやりたいと思います。

また、中間まとめに持っていくのに、どういうふうに持っていくのかという、持っていき方もあるかと思いますが、メール等で事前に少し相談させていただく可能性もございますので、そのときはどうかよろしく願いいたします。

赤羽部長のほうから何かございますか。

○赤羽部長 これで大丈夫です。どうもありがとうございました。

○大槻部会長 皆様、どうもありがとうございました。

次回またよろしく願いいたします。それでは失礼いたします。

(午前 11時55分 閉会)