

東京都男女平等参画審議会

第 1 回 男女平等参画部会

(平成 2 8 年度)

平成 2 8 年 7 月 1 日

生活文化局

(午後 9 時 5 5 分 開会)

○吉村男女平等参画担当部長 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。これより東京都男女平等参画審議会の第 1 回男女平等参画部会を開催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吉村でございます。本日付で着任いたしました。どうぞよろしくお願いいたします。

本日は第 1 回の部会ですので、後ほど部会長の選出をお願いする予定ですが、それまでの間、私が進行を務めさせていただきます。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をさせていただきます。本日は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。

続きまして、審議会及び本会議録の公開、非公開につきましてご確認をお願いいたします。東京都男女平等参画審議会運営要綱の第 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」という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たいと存じますがよろしいでしょうか。

(「はい」の声あり)

○吉村男女平等参画担当部長 次に、議事録の取り扱いについてですが、議事録は全文、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すが、事務局で議事録の案を作成いたしまして、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存じます。

なお、個人情報にかかわる事項等がある場合は、発言者及び部会長とご相談をさせていただきたいと存じます。

では、初めに部会委員の皆様方をご紹介します。

まず、大久保幸夫委員でいらっしゃいます。

○大久保委員 どうぞよろしくお願いします。

○吉村男女平等参画担当部長 続きまして、栗林知絵子委員でいらっしゃいます。

○栗林委員 よろしくお願いします。

○吉村男女平等参画担当部長 治部れんげ委員でいらっしゃいます。

○治部委員 どうぞよろしくお願いいたします。

○吉村男女平等参画担当部長 武石恵美子委員でいらっしゃいます。

○武石委員 どうぞよろしくお願いいたします。

○吉村男女平等参画担当部長 並木一夫委員でいらっしゃいます。

○並木委員 並木です。どうぞよろしくお願いいたします。

○吉村男女平等参画担当部長 続きまして、東京都の職員を紹介させていただきます。

男女平等参画課長の白石でございます。

○白石男女平等参画課長 男女平等参画課長の白石でございます。よろしくお願いします。

○吉村男女平等参画担当部長 東京ウィメンズプラザ所長の山口でございます。

○事務局（山口） 山口です。よろしくお願い申し上げます。

○吉村男女平等参画担当部長 それでは、続きまして、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いたします。

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。ご意見がございましたらお伺いしたいと存じますが、いかがでしょうか。

○並木委員 第４期も男女平等参画部会長を務められ、そして女性活躍に非常に見識の深い武石委員が適任と思われます。

○吉村男女平等参画担当部長 ありがとうございます。ただいま並木委員から武石委員を部会長にご推薦というご発言がございました。ご異議がなければ武石委員に部会長をお願いしたいと存じますが、よろしいでしょうか。

（「はい」の声あり）

○吉村男女平等参画担当部長 ありがとうございます。では、皆様のご賛同をいただきましたので、本部会の部会長を武石委員をお願いいたします。どうぞ、部会長席にお座りください。

それでは、ここで部会長にご挨拶をいただきたいと存じます。

また、運営要綱の第７第４項に基づきまして、部会長代理のご指名もよろしくお願いいたします。

○武石部会長 武石です。どうぞよろしくお願いいたします。この部会は、計画の中でも重要な部分を占めますので、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、部会長代理ですが、行政のことにお詳しい並木委員をお願いしたいと思いますが、よろしいですか。

（「はい」の声あり）

○武石部会長 では、よろしくお願いいたします。

○並木委員 はい。

○吉村男女平等参画担当部長 ありがとうございます。では、部会長代理の席をお願いいたします。

それでは、この後の進行は部会長をお願いいたします。

○武石部会長 皆さんよろしくお願いいたします。今日はいろいろと忌憚のないご意見をお願いしたいと思います。

まず、この部会は、運営要綱第７第１項及び第７第６項に基づきまして、会長から男女平等参画のための東京都行動計画の改定に向けた具体的な議論をし、その結果について審議会に報告することという付託を受けています。

早速、会議次第に入らせていただきます。

会議次第３で答申素案作成に向けた計画体系の検討についてということで、事務局か

らご説明をお願いいたします。

○白石男女平等参画課長 事務局の男女平等参画課長の白石でございます。人事異動により本日着任いたしました。座って説明させていただきます。

まず、一昨日の総会でもご案内申し上げましたが、新たに策定します女性活躍推進計画の基本的な考え方を9月の第2回総会において、答申の素案としての部会案を提示していただく必要がございます。したがって、第2回総会までに部会を3回開催いたしまして、答申の素案をまとめていきたいと考えております。

右肩に参考と表示をしましたA4縦書きのつづりがございます。こちらが前回の答申の素案です。9月までにこの部会の検討を3回重ねまして、成果物として同様のものを作成していきたいというふうに考えております。

本日は、一昨日の第1回総会でご提示しました新しい計画において記載すべき事項、資料の中では検討項目（案）と表現しておりますが、こちらについてご意見をいただき、新規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。よろしくお願い申し上げます。その後その体系に基づきまして、答申の素案の骨子を事務局で作成し、第2回の部会で提示をしたいというふうに考えております。

それでは、資料の説明に入りたいと思います。よろしくお願いします。

一昨日総会でお示ししました資料、お手元に第1回総会のA3の資料がございますけれども、資料の4をごらんください。左側の現行の計画体系をベースに新たな計画において重視、あるいは新たにつけ加えることを検討すべき項目につきまして点線で囲みしております。

初めに、点線で囲みました新たな検討項目（案）は、領域Ⅳの障害者への支援を除き全部で8項目ございます。こちらについて、今回ここで新たに目出した根拠である現状・課題の認識が十分であるか、また各項目の取り組みの方向性としてほかにどのようなことが考えられるか、また現状・課題、取り組みの方向性を踏まえて、この項目の表現でよいか。それぞれ意見をいただきたいと思います。と考えております。

A4横判の論点メモをごらんください。先ほどの資料の右側の項目の順番に従いまして、点線囲みの項目について意見をいただきたいと思います。と考えております。

まず領域Ⅰ、働く場における女性の活躍に位置づけております女性の職域拡大や登用促進です。

現状・課題の認識ですが、こちら、女性活躍推進白書から抜粋しております。東京は「M字カーブ」の谷が全国よりも深く、依然として、結婚、出産・育児等で離職する女性が少なくありません。

二つ目、女性管理職比率について、都は全国に比べて高いものの国際社会では下位に位置しております。人材の登用は進んでおらず、男女の賃金格差も年齢とともに拡大するなど、働く場においては、いまだ男性優位の状況がございます。

また、高度経済成長期以降、特に既婚女性は、非正規雇用として働く時代が長く続い

てきたことから、女性が生涯を通じたキャリアプランを描く機会が必ずしも十分ではありません。

こうした現状・課題を踏まえ、取り組みの方向性としては2点上げてございます。

東京に集積する数多くの中小企業における女性の就業継続、職域拡大や登用促進など、女性が活躍できる機会の拡充を後押しする施策をさらに効果的に展開していくことが重要です。

結婚、出産・育児、介護などのライフイベントと仕事を両立するための施策を講じるほか、女性みずからの生涯を通じたキャリア形成意識を、これまで以上に高めていく施策を、あわせて実施することが必要と考えております。

こちらについて、現状・課題の認識、各項目の取り組みの方向性として、ほかにどのようなことが考えられるのか。また、現状・課題、取り組みの方向性を踏まえて、この項目表現でよいかどうか、それぞれご意見をいただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

- 武石部会長 議論の前に確認をしておきたいのですが、今回最終的にできるのが、計画の本体ですよね。計画の中に、資料4の右側にある総合計画Ⅰ、総合計画Ⅱのそれぞれの項目に関しての現状と課題と、取り組みの方向性と具体的な都の施策というのがそれぞれの施策ごとに掲載されるというのが最終的な姿です。この部会は、その前段の現状と取り組みの方向性について第三者の意見としてまとめ、都にそれを踏まえた施策を検討していただき、計画をつくっていただくというのが議論の前提になっていく。そこをすり合わせておかないと何をしたいのかがよくわからないので。よろしいでしょうか。

ですので、都が今どんなことをやっているかも随時ご紹介していただく必要はあるんですが、基本的にはここに上げられている課題に関して現状と課題、方向性について、これで十分か、ここが足りないんじゃないかというご意見をいただくということになるということですね。資料4の先ほどの右側にあるのが新計画における検討項目なので、これに沿ってきょうはご議論いただくんですが、そもそもこの検討項目でいいのかということとは、もう議論しなくていいんでしょうか。

- 白石男女平等参画課長 こちらにつきましては、最後にまたご意見をいただきたいと思います。
- 武石部会長 検討項目がそもそもおかしいと、それぞれの議論をしても無駄な気がするんですけど。項目については特に議論、異論はなく、承認されたということになるんですか。
- 事務局（小宮山） 案としてお示しし、部会においてこれらの項目を今後もんでいただきますとお話はしてあります。

今、資料4の右肩にあるA3資料の右側は、あくまでも事務局案です。ただ、時間に限りがあるので、今回は点線枠囲みについての論点メモをご提示しているんですが、もし、全体的にもっと項目を新設すべきとか、そのようなご意見があれば部会でもんでいただければと思います。

○武石部会長 わかりました。この検討項目の案の中で総合計画Ⅰがこちらの部会になるんですよね。総合計画のⅡが配偶者暴力の部会になるので、領域ⅠからⅣというのがこの部会での議論の範囲になっていきます。今の段階で、もうそもそもこれは要らないんじゃないかとか、これとこれは統合すべきじゃないかというような、個別の項目に入る前に大きなご意見があったら聞いておいたほうがいいと思うんですが、いかがでしょうか。何かご意見ありますか。

○治部委員 もしかしたらレイヤーが一段深いというか低いところになってしまうかもしれないんですが、これは男女平等参画ですよね。女性活躍ではないと考えると、今既に就労している人以外に対する目配り、射程がもうちょっと欲しいという気がしております。私自身は子供を育てながらずっと働いているんですが、基本的に日本はやっぱMと言われているように、やめる人が多い。特に東京は配偶者の収入が高かったり、配偶者が長時間労働であったり通勤が長いということもあって、主婦になる方がすごく多い。私も友人でそういう方がとても多いんですが、彼女たちの中に働きたいと思っている人がすごく多い。私も取材をして感じるのは、議論が保育園のことにばかり集中しがちで、幼稚園のお母さんでも働いている人は結構いらっしゃいますし、お子さんが小学校に入ったことを機に働きたいという方も大勢いらっしゃる。女性の就業継続、仕事と家庭の両立ということで継続することをプッシュする、これはこれですばらしいし必要だと思うんですが、一旦家庭に入った方の再労、労働市場に入ってくることをどのように応援していくかといったところが、今ざっと見た限り重点的にはなっていないような気がします。マクロで見たときにはその人たちのことをやらないと大きな変化にはならないんじゃないかということを感じています。

○武石部会長 今領域Ⅰの③が再就職支援で、これは前回も④で入っていたので、新しい項目ではないということで今回は重点議論からは外しているんですよね。ただ、まずは新規のものを議論をして、継続のものもどこかの段階では議論しなきゃいけないんですよね。

○事務局（小宮山） そうですね。

○武石部会長 あと3回あるうちの全体のスケジュール感なんですけれど。

○事務局（小宮山） 総会のときにA3資料の、上の段が基本的な考え方（案）となっていて、そこに四つの我々が考える重点とすべき4点の視点を掲げさせていただいています。それに基づいて必要だと思われる、プラス2月に公表した白書で新たに示した考え方に合致するものを、今点線の枠囲みで新規として入れてあります。

ただ、治部先生がおっしゃったように、以前のものから継続の案件についても、例えばもっと厚みをもって書くべきではないかといったご意見もあるかと思いますので、部会でご意見を出していただければ、事務局で素案のたたき台をつくるときに、順番はもっと上に持ってくるという話や、もうちょっと厚みを持たせて書くというところの参考にも、ご意見を聞きながら、素案のたたき台をつくっていただけますので、枠囲み以外の部

分でもご意見いただければありがたいです。ただ、やはり時間が限られているので、優先的には新規のところを中心にご議論いただければ、事務局としてはありがたいです。

○武石部会長 きょうは、資料としては新規のものを出していただいているんですが、きょうの議論を踏まえて全体を網羅したものが次回出てくるという、そんなスケジュール感でしょうか。

○事務局（小宮山） そうですね。次回は全体のものの文章化したものをお示しする予定ですので、もし、きょう限られた時間の中でご意見いただき切れなければ、次回までの間に個別に委員の皆様と意見交換をさせていただきながら素案に反映させていきたいと思っています。

○武石部会長 わかりました。今の治部委員のご意見は、項目として③があるからいいということでしょうか。

○治部委員 いや、もうちょっと上げたほうがいいかな。こういう仕事をしていることをいろんなお友達と話すんです。私の属性の女性は仕事を一旦やめている人が多いんです。幼稚園とかに子供が行っている人が多くて、ただ、今の国の女性活躍の議論を見ていると、すごく自分たちが疎外されているというか、自分たちがしてきたことが認められていない気がして、辛いというか自信がなくなっちゃうみたいな声がとても多いんです。そういうことを意図してはいないけど、どうしても女性活躍と言われるとそういう気持ちになってしまう人が多い。でも、彼女たちの本当は働きたいとか、地域に参加したいという意欲はある、そういったものに適切に働きかけるためには、あなたたちの活躍も大事ですよというメッセージが伝わるといい、という観点からすると、やはり再出発を都が応援するといったようなことが大き目に伝わってくるといいかなと、よい効果になるかなというような気はしております。ご参考までにで構わないですが。

○武石部会長 領域を一つつくるというのはかなり大きな話だと思うんですが、そこまでやるか、あるいは領域Ⅰのところの働く場における女性の活躍という言い方を再就職も含めたようなニュアンスにするか。

○治部委員 そうですね。そんな感じのニュアンスが出ると、私たちのことも言っているということが伝わるかなという気がします。

○武石部会長 多分領域を一つふやすのは難しそうですね。

○治部委員 表現というか言葉の選び方でいいかなと。

○武石部会長 これだと、管理職になっていく女性たちを応援しているような印象になる。項目としては今③が入っているので、今いただいたご意見で厚みを出していただいとというようなご意見でいいですか。

前段に教育的なことをおっしゃってましたね。これから働こうとする人たちに対することで。

○治部委員 そうですね、多分それはまた少し違うニュアンスになりますね。

○武石部会長 若者のキャリア教育推進というのがあります。

○並木部会長代理 ④にありますね。

○治部委員 ここは多分別になると思っています。

○武石部会長 ありがとうございます。大久保委員、どうぞ。

○大久保委員 女性活躍の問題は、この5年間ぐらいいは随分前に進んだ印象があって、その分、格差は広がったと思います。東京都がつくる計画としては二つの視点が必要で、東京都ですから、一番先進的にこの問題に取り組んでいる地域として、トップアップを目指す要素もほしい。

一方で、まだ本当に必要最低限のことしかできていないところもあって、どうしてもここだけは何とかなきゃいけないというボトムアップの部分もあるんだと思う。この両軸が、しっかり見えてくるものをつくりたいと感じていて、必要があれば、そういう視点の中で考えたい。

トップアップというところの視点でいくと、今回も起業家、起業を目指す女性に対する支援が入っていますが、こういうのは東京都がやるトップアップのものとして非常に重要なものだと思いますので、色が薄くなってしまわないようにしたいと思います。

○武石部会長 ありがとうございます。全体としてはこれで大丈夫ですか。

では、その上で先ほどの論点メモのそれぞれの項目に関して。先ほど①女性の職域拡大や登用促進ということで、大久保委員のご意見もありましたけど、それも含めてこの内容でいいかどうか。かなり進んできた企業もあるという認識は入れたほうがいいですか。

○大久保委員 ばらつきが大きいということは、どこかでうまく言ったほうがいいかもしれません。下のほう、中小企業における女性の就業継続の問題も出てきますね。どうしても規模の大きいところは先進的に進むんですが、中小企業は取り残されている状況になっているので、そのあたりを言うとわかりやすくなると思います。

○治部委員 私の理解というか知識がない部分で伺いたいです。女性の職域拡大等々活躍推進をしている企業に対して、例えば都の事業等々の受注で優先的にという、調達の優遇みたいことは今されていますでしょうか。

○事務局（小宮山） 公共工事の契約を行うときに、評価項目の一つに女性の活躍をこの4月から入れていただくようになりました。

○治部委員 先月、男女平等参画週間で、新潟県に行ってきました。県の方とお話をしたらハッピーパートナー企業というのをつくっていて、企業が並んでいるんですけども、特にそういった公共受注にポイントがつけられることで建設業の参加がすごく多くなったんだそうです。地方ですと中小企業が多い、特に建設業は女性がそもそも少ない中で、そういう比較的少ないところの後押しになるようなインセンティブを打ち出されるといいのかなと思います。多分今なさっていることを進めていかれるといいと思いました。

○並木部会長代理 そういう意味では、取組の方向性の一つ目、女性が活躍できる機会の拡充を後押しする施策、ここの一つの例示でしょう。さらに効果的にということですね。

○大久保委員 上の3点目のところに、特に既婚女性は非正規雇用で云々と、書いてあります。生涯を通じたキャリアプランを描くのは必ずしも十分ではないということなんです。これは非正規だけじゃなくて正社員もそうです。普通に社員で働いている女性も生涯を通じたキャリアプランを描く機会はなく、実際には、出産のタイミングでやめてしまうことが多い。そこでやめるかやめないかは、すごく大きな選択肢ですが、収入はどうかとか、自分の仕事と生活はどうかというプランは必ずしも描けていなくて、そのときの状況でやめてしまうことがすごく多い。状況適応型で女性キャリアを考える人が多いと思います。どんな選択肢があるのかとか、その選択をしたらどんな生活になるのかということを考えて選んでいけるようにしたい。あと最近うちの会社で非正規の既婚女性用に、どんな仕事をすると収入がどのぐらいになるか、マネーシミュレーションができるようなソフトアプリを開発したんです。なかなか収入設計が見えない女性たちに東京都だとそれでどんな収入でどんな仕事があつてというところまでつなげていこうとやっているんですが、やっぱり一歩前へ踏み出して考えられるようになるんですよね。地域によって選択肢も違うし所得のレベルも違いますから、やっぱり地域的にそういうものをちゃんをつくっていく、もちろんそれは都だけでやるんじゃなく、民間と連携してやってもいいと思うんですが、女性がキャリアを生涯的に描いていけるようなシミュレーションツールみたいなものはすごく有効なので、支援をしていくのもいいんじゃないかと思います。

○武石部会長 ありがとうございます。次に行っていいいでしょうか。

○白石男女平等参画課長 続きまして、2ページ目です。若者のキャリア教育推進、女性の就業継続やキャリア形成です。現状と課題につきましては、先ほどの1ページ目と女性活躍推進白書から引いた現状・課題は同じです。M字カーブの問題とか女性管理職比率の問題、またキャリアプランの描く機会が必ずしも十分でないということをお上げしております。

取り組みの方向性につきましても、先ほどと同様に中小企業における女性の就業継続ですとか、職域拡大や登用促進、女性が活躍できる機会の拡充などを考えております。

また、結婚、出産・育児、介護などのライフイベントと仕事を両立するための施策を講じるほか、女性みずからの生涯を通じたキャリア形成意識を高めていく施策をあわせて実施することが必要としてまとめておりますが、2ページにつきましては、項目の表現につきましても、よりよい表現方法があればご意見いただけるとありがたいと思っています。よろしくお願いいたします。

○武石部会長 若者のキャリア教育はわかるんですけど、女性の就業継続やキャリア形成というのは、先ほどこの項目で①とか②とかとどう切り分けて書けるのか。若者のキャリア教育と女性の就業継続、キャリア形成を一緒にして問題が切り分けて書けるのかどうかよくわかりません。現状は同じところから出てくるにしても、取り組みの方向性はどちらかというと後半の女性の就業継続やキャリア形成の内容なので。項目の切り方

がどうかと思います。あるいは若者だったらこういうことを書かなきゃいけないということがあったらぜひ。

○治部委員 就業継続に関しては、ぜひ保育園の拡充と予算を。ここに入ることかわからないですが、女性の意識の問題じゃないんです、東京に関して言えば。待機児童が多い、特に東京で多いことは皆知っていますし、私、この委員をやりますと言ったら、みんな口をそろえて「保育園をふやしてと言ってきて」と言われていまして。保育園に入れないからやめて幼稚園に来ているお友達のママも実際にいます。30前後ですと、男性が結構共働き意識高くて、私の仕事の内容を知るとどこの区に住めば保育園に入れますかと、男性からも聞かれるような状況ですので、都は財政もほかと比べたら豊かなので、保育園の拡充ということをぜひ入れていただき、入れるという状況になったら働きたい人はもっと出てくるし、普通に働くんだなという意識になってくるので。入れない報道が蔓延するぐらい実際に入れない状況というものに対しての根本的な手だてをしていたいただきたいなと思います。

○武石部会長 保育は領域Ⅱの④が一番大きく受け入れるところだと思うんですが、同じ施策が再掲されてもいいんですか。

○事務局（小宮山） 就業継続には当然保育園対策も必要になってくると思いますので、答申素案の中で、目的は就業継続だけど、手だてとして、治部先生がおっしゃったようなことを書き込んでいくということはあるだと思います。

ただ、本丸としては部会長がおっしゃったように領域④で書くことにはなるかと思います。

○武石部会長 問題意識として書いておくことはいいわけですね。若者のキャリア教育、女性の就業継続、キャリア形成、別じゃないですか。一緒に書くのはやっぱり無理があります。

○事務局（小宮山） お手元の女性活躍推進白書の216ページで、提言1の中でキャリア教育の推進と、216ページの左側の下から3パラ目、今後に向けてという欄の真ん中あたりに就業継続というふうに書いているんですが、たまたま提言1の中で就業継続とキャリア教育推進の問題を一緒に示しているので、そこに引っ張られて、今回の論点ペーパーではキャリア教育推進と女性の就業継続を一つの項目にはしています。ご指摘があったように分けるべきであれば分けることも可能です。いかがでしょうか。

○武石部会長 先ほど大久保委員がおっしゃった、正規、非正規にかかわらず、女性のキャリアプランが描きにくいという問題も、後半のキャリア形成とは関係してくる問題なんですよ。

○治部委員 この場合の若者はどれぐらいの年齢の設定か。

○事務局（小宮山） 217ページのほうで、青い四角の中で若者のキャリア教育、その右側に、都内大学等への普及活動というところで、大学生ですとか、入社したての1年目、2年目の若者たちを対象にした取り組みを現在都で行っておりますので、ここでい

う若者とは小中高に限りません。

○治部委員 結構有効ですね。私、熊本県で去年、県立大学で、男女で一緒に働き方を考えようと思ったら4割参加者が男性で。聞くと若い男性はもう共働き志向が強いこともわかりますし、話していくうちに人の考え方を知って考えが変わっていったり、お母さんが主婦だから自分は家にいなきゃいけないと思っていた子が、そうでもないなと変わっていったりするるので、やっぱり大事だなと。

○武石部会長 若者のことでいうと、現状は東京都は大学も集中していて全国から若者が集まってくるところなので、若者に対してきちんと発信をしていくというのは、東京都の全国における立ち位置という観点からしても重要です。現状認識として必要だと思います。

治部委員がおっしゃったように、若者は非常に身近なところで労働問題を考え、広い視野から考えていないので、いろんな情報を与えることで変わっていくということもあると思います。

○大久保委員 昨年、都内の大学生たちにキャリアの集中講義をやったんですが、それはたまたま全部男性でした。結婚した後に奥さんとどうやってお互いに仕事を大事にし合いながら役割をシェアしてやっていくか、男性向けにやったんです。実は割と男性向けの教育は大事じゃないかなと。

○武石部会長 そうですね。

○治部委員 私もそう思います。

○大久保委員 東京都はM字カーブの谷が全国よりも深いとありますが、出産に伴う離職というのは、この3、4年の間に急速に減っているはずなんです。改善したから保育の場が足りなくなっているんですよね。

○並木部会長代理 67ページに資料が出ていますね。

○大久保委員 だから、直近の状態でうまく表現して現状を書いたほうがいい。改善のプロセスの中で、さまざまな新たな課題も起こっているのだと思います。

○並木部会長代理 現状と課題の書きぶりのところで足せばよいですね。

○武石部会長 次は、職場におけるいやがらせ、ハラスメント問題です。お願いいたします。

○白石男女平等参画課長 3ページ、職場におけるいやがらせ（ハラスメント）問題です。

現状・課題の認識ですが、職場のハラスメント実態調査によりますと、過去5年間、職場でセクシュアルハラスメントまたはパワーハラスメントを受けたことがある従業員は、女性が約20%、男性が約10%です。受けた行為がハラスメントに当たるかわからないという女性も12%、男性が8%という結果となっております。

また、見聞きしたことがあると回答したのは、女性が約38%、男性が約32%で、三人に一人が職場でセクシュアルハラスメント、またはパワーハラスメントを見聞きしているという状況にあります。

また、マタニティハラスメントを受けたことがある女性は約４％、見聞きしたことがある女性は約１８％となっております。

取り組みの方向性につきましては、実態調査の回答では、マタニティハラスメント防止に必要な取り組みとして、男女ともマタニティハラスメントに対する管理職層・マネジメント層への意識啓発・理解促進が最も多い結果となっております。現状・課題の認識で欠けている視点がないか。取り組みの方向性としてほかにどのようなことが考えられるか。また、現状・課題、取り組みの方向性を踏まえて、この項目の表現がどうか、ご意見をいただきたいと思います。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。では、いかがでしょうか。

○治部委員　ぜひ、パタハラも入れてほしいなと思います。皆さんご存じだと思うんですが、女性の活躍推進には配偶者の家庭参加が不可欠であるが、現状男性の育児休業が難しい理由は、超ホワイトな職場の人も、多くの職場で、まだ制度はあってもお父さんが育休をとろうとすると「おまえ、本当にそれ使うの」というようなことを言われると。それによって明示的にノーは言われなくてもいろんなことが、出世のこととかどこか飛ばされたらどうしようということが頭をよぎって実際とらないという例が本当に多くて、やっぱりパタハラのことに対する目配りが間接的に女性活躍に伝わるのかなと思います。

また、私、マタハラに関しては取材もしてしまして、被害者の方に直接お話を伺ったりしていく中で、正直言って意識啓発とか理解促進というようなソフトな大綱だけでいいのかなということは疑問を感じています。これは都のレベルというよりも本当は裁判所でちゃんとやってほしいんですけども、罰則の強化とか。なぜなら、こういうことを平気でやる会社というのは、特に裁判までいくような会社は非常に悪質でして、パワハラというよりも法律を無視しているような感じで被害者がもろもろ訴え出たりしたときにおどしてくるとか。実際文書も見ましたし、書き起こしも見た、そんなひどい会社だったりします。そういったところに対して、果たしてソフトな、ポスターを配るとかで効くのかというののもちょっと疑問に感じますので、いい会社をエンカレッジする、いろんな賞をあげるというようなこともいいんですけども、何か行政の視点で罰とかネガティブな、本当にすごいネガティブなことをしている組織に対して何かできることがあったら心強いなというふうに思います。

○武石部会長　ありがとうございます。

○大久保委員　今の治部さんの話にちょっと関連するんですけど、まず一つは、妊娠を理由にして解雇しちゃいけないわけで、それはマタハラではなくて純粋に法律違反ですから、そのことをしっかりなくしていくということを言った上で、それとマタハラというのは少し違うので、ちゃんとそれを書き分けていただくということはすごく大事なかなというふうに思います。

それから、非正規で働いている人たちは「妊娠しました」と言った瞬間に契約更改を打ち切られる人が多いんですよ。それは契約満了ということですが、これもグレーゾー

ンで、その辺のところにちょっと踏み込んで書くとかということをするのも一つの手かなというふうに思います。意識啓発とか理解促進というレベルの問題ではやっぱりないというふうに思います。

○武石部会長 ありがとうございます。ハラスメント、非常に幅が広いので、本当に法律に抵触するものとグレーなものといろんな段階があるので、やっぱりきちんと書いていったほうがいいですね。

あと、このマタハラを受けたことがある女性4%、何かこれ低く見えちゃうんですけど、これは女性全体の4%ですよ。マタハラは妊娠・出産しないとハラスメントにならないので、妊娠・出産した経験の女性を母数にしたほうが正しいと思うので、この4%はミスリードになるというのは心配な点です。

○事務局（小宮山） 母数につきましては後程出典を確認いたします。

○武石部会長 よろしいですか。

領域Ⅰの新しい項目が一応終わったんですけども、領域Ⅰであと何か、先ほどの再就職のお話みたいにご意見ありますか。もうちょっとここの部分をきちんと書き込んでほしいとか。

○大久保委員 これ、どこかにシングルマザーの話は出てくるんですしたか。

○武石部会長 シングルマザー、どこかに出てきますか。

○吉村男女平等参画担当部長 領域Ⅳのひとり親支援ですかね。

○大久保委員 そこで出てくるんですか、わかりました。

○栗林委員 子供の貧困という問題が深刻ですが、ひとり親の問題は、この議論の中に全然入れないような暮らしだったりしています。若者のキャリアといって大学生のことが議論になっていますけれども、池袋に住んでいます、大学に行く子はそれほど多くはないんですね。高校を卒業して専門学校とか就職している子が結構いまして、皆さん行きたいけどもやっぱり余裕がなくて行けない環境です。そのような環境下の子供のキャリア教育が、この議論の外のことのよう感じます。またお母さんの中には、結局保育園に、今まで仕事をしていないのでこれからとにかく生活のために仕事をしなきゃいけない、でも今仕事をしていないとポイントが低くて、そもそも保育園に入る順位がすごく低い、そういう人たちへの問題がなかなかこの中には入っていないように感じます。

○並木部会長代理 いろいろ今、こういう世の中で社会問題がたくさん起きていますよね。そういった中で、いろんな問題を、この計画の中にどこまで書き込むかという問題だと思うんですね。やはり男女平等参画の関係の課題を中心にやっていく中で、子供の貧困の問題をうまく書き込めばいいんですね。今、非常に大きな社会問題になっていると思うんですけど、そこを、うまく書き込める項目があればということですね。事務局としてはどうですか。

○吉村男女平等参画担当部長 今、先生がおっしゃっているのは、必ずしもひとり親家庭に限らずということですかね。

○並木部会長代理 限っていいいですよね。

○吉村男女平等参画担当部長 そうですね。ひとり親家庭の場合でしたら、今の計画でも73ページあたりに、例えば「子供が教育の機会を諦めてしまうことのないよう」という記載はしてあるんですけれども、それに限らずということですね。

○栗林委員 ひとり親の問題もかなり大きいと思うんですけれども、外国籍のお子さんは両方ご両親いますけれども、そもそもお母さんが求人情報もわからないので、皿洗いの仕事しかもう情報がないような方たちも、本来はやはりキャリアを積んでそういう方たちの支援というのはどこに入るのかなと思います。

○治部委員 関連でよろしいですか。多分これは、ダイバーシティというふうにいうか、男女と限定するかの議論かなと思うんです。私が都心に住んでいた頃やっぱり外国の方はいらっしゃって、全く日本語の文章が読めませんと。浴衣を持ってきてくださいとか急に言われて一緒に買いに行ったりとか、そんなことをしていました。結局私たちがやったことは、区の中でそういったことをしている部署を探して一緒に行つてということをお母さんがやっていたんですね。そういうことを周りがやればいいんですけれども、そうでもないときにどういうふうに行行政がセーフティーネットを用意するかという問題でもあると思いますし、あとダイバーシティといったときには、この間総会でもちょっと出ていましたけれども、LGBTのことが入っていないという話があつて、東京が日本で最も進んだ都市であつて、多分世界に並ぶような施策を出していこうと思ったときに、やはりこういったよりインクルーシブな視点というものは大事だなというふうに思いますので、私もよい形で、ぜひ小さくしない形でこういう視点を入れたものにしてほしいなというふうには思っています。

○武石部会長 確かに男女平等参画というのにどこまで含めて書けるかというところだと思うので、すごく重要な視点だと思うんですけど、この計画の中で書き込めるかどうかというのはちょっとご検討いただいてということよろしいですか。

○吉村男女平等参画担当部長 東京都は組織が大きいものですから、人権関係の部署とか男女平等参画関係の部署とか、所管が分かれている部分もあるんですが、現状認識ということで何か書き込んだりできるかどうか、検討させていただきたいと思います。

○武石部会長 では、領域Ⅰですけれども、よろしいですか。

私、この順番が何かしっくりきません。①、②がどちらかという働く場の企業に対する話ですよね。ハラスメントも働く職場の問題なので、①、②、⑥というのは組織側が対応しなくてはならないことということで並べたほうがいいと思っています。④を分けるかどうかはあるんですが、これは個人に対する支援で、どちらかといえば就業継続を視野に入れているので、それが次ぐらいに来て、やめてしまった女性の再就職の問題が来て、⑤とか⑦というのが次に来るのかなと。要は、①、②、⑥、⑤、④、③、⑦のように入れかえたほうがいいんじゃないかというのが私の意見なんです。中身についてはいろいろあるんですけど、大きな流れとして。これだと頭の中に入つてこないんです

よね。ご検討いただければと思います。

では、領域Ⅱに移ってよろしいでしょうか。

（「はい」の声あり）

○武石部会長 では、領域Ⅱのワーク・ライフ・バランスについては三つあります。

では、初めに働き方の見直しをお願いいたします。

○白石男女平等参画課長 働き方の見直し、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現でございます。

現状・課題につきましては、こちらに記載がありますとおり、東京で働く人の所定外労働時間は全国と比べて長く、長時間労働者の割合も全国に比べて多い現状でございます。通勤時間も極端に長く、これらが男女ともに帰宅時間が全国で最も遅い要因となっております。

また、男性の家事・育児時間は、国際的に見れば大変短く、家事・育児等の負担が女性に偏っている現状がございます。

また、晩婚化・晩産化が進行しておりまして、子育てと介護のダブルケアに直面する可能性もふえており、就業時間に制約のある人たちが男女を問わずふえております。

こうしたことから、取り組みの方向性としまして、男性正社員を前提とした長時間労働の是正を社会全体で進めるとともに、ライフスタイルに合わせて多様で柔軟な働き方を選択できる社会にしていく必要がございます。

また、新時代の柔軟な働き方を東京から提唱し、社会全体での意識改革を進めていくとともに、男性の家事・育児への参画を強力に推進していく必要がございます。

論点としましては、現状・課題の認識で欠けている視点はないかということと、取り組みの方向性として、ほかにどのようなことが考えられるか。また、現状・課題、取り組みの方向性を踏まえて、この項目表現でいいのかといったあたりのご意見をいただければと思います。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。①、②、③が、次のページごらんいただくと、現状・課題の取り組みと同じものが入っているんですね。これは白書の現状・認識を入れていただいているので、項目は違うんですけど同じものが入っているので、まとめて議論して後から仕分けしてもらおうほうがいいかなと思います。今のご説明を5ページ、6ページにも適用して、まとめてこのワーク・ライフ・バランスのところ、ご意見いただければと思います。いかがでしょうか。

○大久保委員 働き方の見直しのところは、まち・ひと・しごと創生本部のほうで47都道府県に働き方改革会議の場をつくっていて、議論の場を設定していますよね。私、この委員もやっているんですけど、せっかくあそこで全体的な問題についての分析をやっているのに、うまく接続するような形の書き方を一つしていただきたいなと。一億総活躍も含めて国が大分動き始めてきているので、その上で東京都はどうするかという、うまい書き方をしてほしいなと思います。

○治部委員 P5のほうの多様で柔軟な働き方の、これも私も多分武石先生もいっぱい調査をされていると思うんですけど、さんざん取材をされていて、日本の企業の課題ははっきり言って技術じゃなくて文化なんですよね。テクノロジーはあるのに使っていないということがありまして、昨年の8月に「WAW!」という国際会議があって、その中にワーク・ライフ・インテグレーションという項目が、一つ結構大きいものが設けられていて、要するに、柔軟な働き方ができれば女性がもっと活躍できるという文脈なんですけれども、グーグルの役員の方が議長をやっていたんですが、私の友人の外国人経営者がそれに参加してげらげら笑いながら帰ってきたんです、男性なんですけど。なぜ笑っているのと言ったら、「日本はまだPCとかスマホとかで仕事していないの、何、みんな会社に行かなきゃいけないの」と言っていて、彼はオーストラリア人で60代なんです。私、一緒に仕事しているんですが、もうさんざんスカイプで会議したりとか、時差もありますので、なれているので、別に集まらなくてもできることをなぜ集まってやっているのかと。それは何か女性とかいう以前の問題でエフィシエンシー、効率性の問題だよということをととても言って、おもしろがって彼は帰っていったんですけれども、実はそれが日本と外国を比べた場合の、すごく大きなカルチャーの問題というのが大きいと思うんです。

あと、多分皆様方のようなきちんとした、こういった事務をとるお仕事に関しても、私、アメリカの調査が結構多いんですが、アメリカでかなり在宅勤務化されていたりします。国家の危機管理に関する業務ですら在宅でやっているんですよ。なぜかという、国のエマージェンシー、危機というのは、ウオッチしていればいいわけですよ。電話とパソコンがちゃんとあって、ちゃんとウオッチしてちゃんと起きていればいいのであって、そこで何かあったら対応できればいいのであるということであって、必ずしもその場所にいるということが本当に必要なのかということはかなり徹底的に議論されているというのが主に海外の状況でありますことを考えると、何かやっぱり日本における在宅勤務とかITを使った働き方というもののおくれぶりというものがとても何か残念なので、ぜひ、できることがたくさんありますし、大久保さんのいらっしゃるリクルートさん、サテライトオフィス、かなり進めていらっしゃいますよね、とか、何か心のバリアをとることでできることがたくさんあるのをすごくもっと進めていってほしいと思いますし、こういうことを小さい子育て中の女性の話ではなくて男性も、若い方もみんなができるようにして、それで効率よく働いて私生活も充実させてよりおもしろいアイデアを持ち寄るみたいなことになっていくといいのかなというふうに、特に⑤についてはすごく思いました。

○大久保委員 今、治部さんの話にあったんですけど、リクルートでは今リモートワークを推進していて、日数も無制限で、有期雇用の人も含めて選択ができるようになっていんですよ。それをやると男性の育児、家事参画は関係ないんですよ。リモートにすると、もう男性の家事、育児参画に対する取り組み何もやっていなくて、リモートをや

っただけで解決するんです。都内には共用サテライトオフィス事業がどんどん進化していて、今たくさんあります。レンタルだけで十分賄えるレベルまで東京都内はふえてきています。

○並木部会長代理 なるほど。ただ、私のほうは施設管理業務をしていますので、例えばプールで子供さんが泳いでいると、監視員を必ず交代で6人つけなければいけないんですね。そうすると、都民の要望で朝8時から11時までプールをオープンしていると、結構幅広い現実的な勤務が必要なんですね。ですので、技術的に無理といいますか、リモートでは誰か溺れたときに飛び込んで、救えるのかっていう問題があります。

ですから、そういったリモートができる部分もありますが、それができない部分も確かに残っているんです。現場でリモートはどこまでできるか、そういう視点も必要だと思います。

○治部委員 プールの監視員に関しては、私、自分も都民で思うんですけど、やっぱりこの問題は消費者の側も変わらなきゃいけないと思っていまして、結局消費者が無制限にサービスを便利に求め続ける限り、働く側は大変になるわけですよ。多くの人は消費者であると同時に労働者でもあるので、自分にとっての消費者の便益を求め過ぎることが、回りまわって自分の家庭生活をつらくしているということなので、そこはなかなか行政の立場では言いにくいと思いますが、私はジャーナリストとしては、あなたたち、自分が買い物するときとか行政サービス、ずっとあいていろとかと言うことが、自分をつらくするとちょっと考えたほうがいいよということは申し上げるようにしています。

○並木部会長代理 すみません、余計なことを言って。

○治部委員 いえ、わかります、すごく。なかなかつらいですよ。

○大久保委員 イギリスのワーク・ライフ・バランスは、最初は労働時間をどうやって減らすかという話だったんですけど、ある程度のところまで減ってくると次のフェーズになってきて、時間価値をどう高めるかという話になってくる。待機時間の2時間会社にいる時間よりも、子供の運動会に平日の昼間に2時間行ってあげる時間とこの2時間の重みの違いを考えて、最も効率的なワーク・ライフ・バランスをとる。都内は、そのための環境はかなり充実してきているので、もっと本当の意味でのワーク・ライフ・バランスを実現できるようしたいですね。

○武石部会長 在宅勤務が広がると、保育所の問題も少しは解決すると思います。全体の構造が、大きく変わっていくということの中で、せっかく東京都なので前向きに書いていただきたいとのご意見だと思います。

例えば子育てとか介護とか、このあたりに関しても、ぜひこういうことはしっかり書いてほしいというのがあれば。

○治部委員 ここもやっぱり、まあ、難しいんですけど、現状、やっぱり男性の参画をもっとと言わなきゃいけないフェーズではある一方で、先ほどあったひとり親家庭のことも考えたときに、やっぱり、今のこの離婚率の高さですとか、東京はかなりひとり親世

帯が多いと思うんですが、それを考えたときに、もうちょっとそのひとり親の話って、こう、枠をつくるという、メインストリームに入ってきてもいいのかなという気が、私はしています。経済的にそれほど困っていないひとり親家庭であっても、やはり両立という点では、すごく困難を抱えることが多くて、二人、夫婦いれば何とかシェアすることができるんですが、それを一人でやってる方というのは、いろいろ。例えば、子供が熱を出したときの対応もそうですし、夜の対応ですね。トワイライトステイとかが欲しいという声をすごく受けているんですけれども、少し前にあったベビーシッターの非常に悲しい事件等々も、行政が的確なサービスを提供していたら、ああいうことは起こらなかったわけなので、やっぱり、ああいったベーシックなところこそ、行政にやっていただきたいなというふうに思いますし、特に情報を必要な方に届くような形でやっていただきたいなというふうに思います。上手に市場サービスを探せる人は、自分で探して何とか都合をつけるので、そうじゃない方に対するサポートをぜひ、税金を使ってやっていただきたいなというふうに思っています。

○栗林委員 ちょっと視点が違うかもしれないんですけども、一旦、子育て、手が離れて再就職したいとか、バイトでもいいから、パートでもいいからという方は、結構地域にいらっしゃいます。そういう人こそ地域の会社で、パートの仕事に就けば、移動時間も短く効率的です。私も、子供が高校に入ったときに、家から徒歩1分のところに就職したんですね。それはなぜかというと、地域内で、持続可能な循環をつくりたかったんです。地域企業のお金は地域社員に還元して、地域の八百屋さんとか魚屋さんで買えば、このまちが豊かになりますよね。なるべく住んでいるところで仕事ができる、そうすることによって、時間、子育てに余裕ができたり、介護に時間を割いたりできるので、結構、パートなのに江東区まで行っている方とかいらっしゃるんですね。そういう視点があるといいなと思います。

○治部委員 求人情報ですかね。

○栗林委員 そうですね。

○治部委員 情報がとりやすくなるってことですか。

○栗林委員 そうですね。

○武石部会長 次が、領域Ⅲ、身近な地域での活動機会の拡大で、これも7ページと8ページは、内容は同じですよ。一つで説明していただいて、今と同じようにまとめて議論したいと思います。

○白石男女平等参画課長 続きまして、領域Ⅲ、身近な地域での活動機会の拡大に続けております活動情報の効果的発信、それから、次のページにございます、気軽に参加できる環境づくりでございます。

現状課題につきましては、女性の4割が社会活動、地域活動に参加している一方で、「参加したいができていない」と回答した女性の割合も3割近くに上がっております。参加したいができていない理由は、「仕事が忙しいから」、「家事や育児、介護などが

忙しいから」という回答に続きまして、「参加方法がわからない」「きっかけがないから」「どのような活動があるかわからないから」が挙げられております。

こうしたことから、取り組みの方向性としまして、特別な経験や知識がなくても気軽に参加できるボランティア活動に関する情報を発信するなど、まずは女性が社会活動、地域活動に参加するきっかけづくりを行うことが必要と考えております。

また、都内に集積するNPO法人の多彩な活動内容や募集情報にアクセスしやすいよう、発信方法を工夫し、活動への参加意欲ある女性と活動を結びつける取り組みも有効であると考えております。また、地域社会に貢献しようとする意欲の高い女性を支援する取り組みをあわせて検討していく必要があります。

論点としましては、現状・課題の認識で欠けている視点はないか、また取り組みの方向性として、ほかにどのようなことが考えられるか、また、現状・課題、取り組みの方向性を踏まえて、この項目表現でよいかといった点をご議論いただきたいと思っております。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。では、いかがでしょうか。

○治部委員 多分、栗林委員のご専門分野だと思うんですけど、これ多分、白書で言うところの120ページのあたりかなと思う一方で、これ何か、ボランティアとかやっていないのは、男性のほうがやっていないんじゃないかなという気がしていて、結構、女性はいろんな形で見るので、ここが男女平等参画審議会であることを考えると、私は、どっちかというと、男性をもうちょっと、こう、地域に引っ張り出すということを何か入れたいと思うんですけど。並木委員、大久保委員は、いかがお考えでしょうか。

○並木部会長代理 確かに、ちょうどスポーツ関係の仕事してまして、2020年のオリンピックのボランティアをいろいろ募集をしていますと、おっしゃるとおり、女性のほうの問い合わせが多いです、非常に。情報を小まめに見るのも女性ですよ。いつも、すごく反応があります。そういう意味では、今のご指摘は正しいですね。

大久保委員、どうですか。

○大久保委員 ちょっとよくわからなかったのは、身近な地域というのが前提になっているんですね。

○武石部会長 領域Ⅲですね、はい。

○大久保委員 NPOにも様々な分野があって、そういうのに参加するというのはあると思うんですけど、身近な地域に限定しているのはなぜでしょうか。

○事務局（小宮山） ピンクの女性活躍推進白書で、提言の3として、やはり身近な地域、まさにNPOの活動ですとか、ボランティア活動に参加して、現に輝いていらっしゃる女性もいますので、そういった女性の取り組みをもっと広く発信して、そういうふうな地域で輝く女性をふやすことが大切だという視点を提言3として、取り組みの方向性で示しているのが224ページになります。

白書で、身近な地域に限った提言を一つ、項目として出したということから、新計画

の事務局案としても、地域で領域を立てたほうがいいんじゃないかということで立てさせてはいただいたんですけれども。

○治部委員 プロボノは、いっぱいビジネスマンやっているよという観点ですよ、きっと。

○大久保委員 男性でも、地域というよりは領域別には結構、僕らもやっているのもあって。

○並木部会長代理 なるほど。

○大久保委員 地域だけフューチャーされるのは何でかなと思って。というのと、それから、身近な地域での活動という、働く場における女性の活躍とか、ワーク・ライフ・バランスの実現と、同じ大きさに並ぶのかなというのが、ちょっとよくわからない。

○武石部会長 地域コミュニティを何かもっと豊かしましょうというような視点なんですかね。

○事務局（小宮山） 女性が活躍する場は働く場に限らず、家庭だったり、地域だったり、あらゆる場で女性が活躍することが最終的というか、目的だというふうに考えて白書を取りまとめたものですから、働く場だけではないという視点から、ちょっと地域ということで一つ芽出しもさせていただいたんですけれども。

○白石男女平等参画課長 資料4の先ほどの基本的な考え方の三つ目にありますとおり、地域社会との関わりを通じた働く場に止まらない活躍機会の拡大ということで、女性の活躍の場というのを働く場に限定せずに、もっと広く捉えるといい、視点も、こちらとしては考えていただくところもあるんですね。

○事務局（小宮山） 先ほどからお話に出ています男性がもっとボランティアに参加したほうがいいですとか、男性にポイントを絞ったお話になりますと、水色の現行の行動計画で、116ページの、例えば53番、情報提供、ネットワークという題名にはなっていますが、この中で男女ともにボランティア活動への参加を推進する取り組みが必要だというふうに、現行計画では掲げています。ですので、これを継続して今回の新計画のどこかの項目で、男女ともにボランティア活動への参加を推進するという事で書き込むことは全く可能ですし、現行計画でも一応その視点はあります。

○治部委員 これは、私、栗林さんのご意見を伺ってみたいです。「特別な経験や知識がなくても」というフレーズが若干ひっかかるんです。なぜかという、どちらかというと、地域にいる女性は遠慮をして、私は主婦だからわかりませんとか言うんですけど、実は、結構スキルを持っていたりします。その方たちに対する敷居を下げるという意味では、特別な知識は要りませんという働きかけはいいと思うんですけど、逆に彼女たちが持っている何か物を、何か過小評価しちゃう。失礼なような気がしますし、「子ども食堂」の・・・とも、相当いろいろなノウハウやスキルを蓄積されているので、何か初心者でもぐらいにしておいたほうが、既に活動されている方たちに対する何か正当な評価になるのかなという感じがいたしました。感想というか。

- 並木部会長代理 初心者でも参加して、その中で。
- 治部委員 そうですね。
- 並木部会長代理 それぞれ持っているものをいろいろ出して。
- 治部委員 できるものが開花するみたいな。
- 並木部会長代理 引き出した話ですね。
- 治部委員 そうです。
- 並木部会長代理 確かにね。
- 治部委員 実際、大変じゃないですか。結構、NPOの運営って、かなりやる気を持ってもらうということなので。そうですね、結構スキルが実は必要なので、何かそこに。
- 並木部会長代理 そういったことで輝いていくと。
- 治部委員 そうですね。そういう、ちょっと、やっぱりそこに対するリスペクトとか価値を認めている感じのフレーズがあると、何か、いいのかなと思います。
- 並木部会長代理 それも書き込んでもらうということをお願いします。
- 武石部会長 要は、働く場での活躍プラス、それ以外のということで、身近なと言わなくてもいいですね。コミュニティベースが重要だから、そこを豊かにするためにということの趣旨だったら「身近な」かと思うんですけど、女性を主体に置いて、その人たちの活躍の場を広げましょうだったら、別に国際ボランティアだっていいんですね。なので、身近な地域というのは、限定し過ぎという気はしますね。
- 働く場は、男性がもう普通に働いていて、女性がそこで活躍するというのは大事なんですけど、地域活動も男女共同参画なので、男性もそういうところにきちんと入りたい人は活動できる。だから、例えば職場のほうでボランティアをしたい人たちに対して、その休暇制度なんかもやっている会社もあるわけですけども、ワーク・ライフ・バランスのライフの中が、すごく豊かになっていくということでの対応も必要なんだと思うので、男性に対する働きかけというのもきちんと書いたほうがいいのかという気がしました。
- 大久保委員 働く場における女性の活躍というのがあるんで、働く場以外における女性の活躍全体を捉えて、その上で仕事と家庭、地域生活の調和というふうに書いたほうがいいのかなという。そうすると粒がそろって感じがわかりやすくなるんじゃないかと思うんですけどね。
- 武石部会長 2と3を逆転する。
- 大久保委員 領域2のほうにもう地域生活のことを既に出しているし。
- 栗林委員 確かにそうですね。私からすると、やっぱり身近な地域でというところで、例えば、私たち地域のネットワークをつくってしまして、そこに池袋に仕事に来ている弁護士さんとかも、今までは、ただ仕事に来るだけの場所だったんだけど、こうやって身近な人たちとつながると、このまちが見えてきたり、今までない視点ができたり、このまちがすごく愛着を持って好きになってきたというような話をよく聞くんですね。

で、やっぱり、そういう意味で、住んでいるところ限定しなくても、自分の今いる場所の身近なところで、ちょっとしたつながりをつくることによって、仕事はしんどいんだけど、気持ちがちょっと楽になるみたいな、そういうのはあるんじゃないかなと思います。

あと、そのNPOも、私、やっぱり、その地域のNPOに、例えば、結構NPOって、はざまの問題、制度にないところのはざまの問題をやっているときに、結構、外から来たNPOが、その1年間とかの受託で仕事を受けて、で、結局、それが終わると離れてしまうと、その効果というのが継続しなかったり、途切れてしまうと、はざまの人たちへの伴走的な支援というのが切れちゃって、子供に関して例えば、例えば、保育園、小学校、中学校みたいな職員、かかわる人が途切れてしまうのと同じような結果に、NPOが入ったとしても、そうになってしまうことがあるなと感じています。なので、なるべく、やっぱりNPO自身も、身近なNPOが身近な問題にかかわったり、そこに地域の身近な人たちが、そこに働く人、住む人たちがかかわることによって、新たなまちのつながりづくりという意味では有効なんじゃないかなと思います。これ、男性、女性というのに限らず身近なというのは、違う視点かもしれないんですけども、すごく大事ななと思っています。

○武石部会長 多分、NPOのその活動に焦点を置いた書き方にするか、男女と、個人がいろんな活躍の場があるよねという書き方にするかによって違うと思うんですね。今の栗林委員のご意見は、どちらかというと、活動しているNPOの重要性ということでしょうか。

○栗林委員 そういうところに今、そもそも町会とかだと地域ですし、NPOも地域のNPOがあって、ボランティア先という、大体そこで何かやってみたいなのということができると思います。やっぱりNPOだったり町会とか、そのまちの組織の中の居場所なのかなと思うと、両方だと思いますけど。NPOだけではないとは思いますが。

○武石部会長 もちろんNPOだけではないんですが、そういう団体の機能的なところに着目するのと、その個人の活躍の場が、仕事もあるし、身近なところもあるし、ほかの広域的な活動もあるよねという、どっちの書き方にするかによって違ってくるかなと思うので。

二つの意見が出ていると思うんですけども、きょう集約しなくてもいいんですが、もし何かご意見があれば。

○大久保委員 これは何かバランスが悪いような感じがしていて。活動情報の効果的発信とか気軽に参加できる環境づくりって、これは取り組みの方向性の話ですよ。ほかの項目はテーマが出てきているわけですよ。男性の育児参画とか、防災分野の女性の参画とか出てきているんで、そのレイヤーで、例えば身近な地域での活動期間の拡大というのが出てくるんだったらわかるんですけど、何かここだけレイヤーが違う項目が立っているという感じがするので、少し整理したほうがいいんじゃないかなと思うんですけど。

○武石部会長 大きなことを挙げておいて、身近な地域でというのを①、②のレベルで書く整理ができるかもしれないですね。

領域Ⅳも、ご意見いただいたほうがいいですよ。先ほど、ひとり親のご意見がありました。

○白石男女平等参画課長 そうですね。よろしくお願いします。

○武石部会長 障害者がいないのは、白書になからですね。

○事務局（小宮山） 障害者については、右肩上に資料５－４とある資料の、一番下になりますけれども、この４月に、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律というのが施行された関係で、白書にはないんですけれども、今日的な項目として必要ではないかということで、事務局の追加案として入れさせていただいたものです。

○武石部会長 これは男女平等という観点から、障害者の中の男女ということに注目した現状認識とかを書いていくということですかね。

○事務局（小宮山） そうですね。ほかの高齢者とか若年層もそうなんです、より性差による違いについて、この計画で書けばいいなと思っていますけれども、ちょっと、すみません、まだ事務局案としてもなかなかイメージがまだ固まっていないんですけれども。

○武石部会長 障害者でも男女によって差別の受け方が違うというのは、そういう現状はあるんですか。

○吉村男女平等参画担当部長 具体的なデータは私どもの手元にはないんですけれども、よく言われますのは、障害があることで雇用に当たって不利になる方が多い中で、女性であるがゆえに、さらに不利になることがあるというようなことは聞いたことがありますが、申しわけありません、具体的な裏づけとなるデータは用意できておりません。

○武石部会長 現状、課題について、障害者の差別の問題では男女平等ではないので、そこに男女の視点がどう書けるかですね。

○事務局（小宮山） 現状、現行計画では、例えば、高齢者への支援というくくりの中で、行動しやすいまちづくりということで、福祉のまちづくりの普及・推進ですとか、そういった取り組みを行っているセクションもあるんですけれども、あくまでも、それは高齢者への支援のくくりの中に、現行結果では入っています。ただ、法律が施行されたので、今までは高齢者のくくりに入れていたけれども、同じ取り組みを障害者の方にも、障害者の方のためにもなる取り組みであれば、新たに項目を「障害者」で設けて、そこで必要な取り組みを再掲するということはあるのかなとは思いますが、大変申しわけありませんが、障害者にスポットを当てて、しかも男女計画に乗せるような、値するデータですとか、現行の都の取り組みというのをちょっと今、探し切れていないので、すみません、大変申しわけない提示の仕方になってしまったんですけれども。

○武石部会長 高齢者は、単独の高齢者世帯は女性が圧倒的に多いです。そこでの貧困問題もあるので。

若年層、先ほど栗林委員がおっしゃったように、大学に行っていれば、キャリア支援が受けられるけど、そうじゃない人たちというのが問題となります。

○栗林委員　そこで言うと、女性で特に若干の障害が。今は結構、発達障害の何かグレーとか、ボーダーのあたりの子供たちが本当に多いなと感じるんですね。そういう中で、特に女性だったりすると、ちょっと成長していくと、池袋とかですと、繁華街で本当にそういう性産業とか、風俗とかそういうところに搾取されてしまう女の子とかが結構いるというふうに聞きますので、その辺の視点とかも入っているといいのかなと思います。

○治部委員　ここ、大久保委員がお詳しいと思います。それなりの大学に行けている若い人に関して言えば、私は正直、就職も男女平等どころか女子のほうが多いですよということも今あるので、結構オポチュニティがあると思うんですよ。それと、やっぱりそこに、高等教育に到達していない人たちに対してというのが、多分、公共政策としてやらないとまずいところ。大学に行ける人たちは、ある程度、自力でいろんなネットワークもありますし、いろいろ探して、情報を探していけるのかなというふうに思っています。かなり、分断とか、都内でもあるなと思いますね。

この領域ⅣにLGBTとか性的指向の多様性に対する配慮というのはやったほうがいいと思ってしまして、私も、それほどたくさん取材はしていないんですが、大企業で今、ダイバーシティといってLGBTが入っていないということはあり得ないというのが、大企業の基準であり、グローバルスタンダードであるというふうに思います。

また、若者の支援にもかかわるんですけれども、関連のNPOの調査を見ますと、性的指向に自分が気づく段階によって、悩んだりとか、いじめ等々の問題で自殺に発展するであるとか、そういった、ちょっと福祉に近いかもしれませんが、そういった課題もあるので、ここには入ってくるべきテーマなのかなというふうに思いました。

○武石部会長　一つ、①のようなレベルで、性的指向というのを挙げたほうがいい。

○治部委員　という感じがします。たしか審議会でも、二人か三人ぐらいの委員の方が、そういったご意見を出されていたように記憶しています。

○大久保委員　東京都内も区のレベルでは、正式な取り組みをしているところが随分あるので、丸一つふやしても、ここは書いたほうがいいと思いますね。

○武石部会長　LGBTって、全体をまだ網羅していない言い方なんですよ。

○治部委員　変わりましたね。LGBT、Iと言ったりQと言ったり、もろもろ、こう言葉が変わっていくので。

○武石部会長　性的指向、性自認というのは、広い概念だと言われているんですけど、どういう言葉がいいか。

○治部委員　場合によっては、当事者団体にヒアリングをされるとか、あと、多分、都内ではご存じのとおり、渋谷区と文京区でかなり進んだ施策をされているので、そこのご担当もしくは、文京区長、たしか委員に入っていた気がするので、お聞きになるといい

のではないのでしょうか。

○武石部会長 それを⑤で入れていただいて。

領域Ⅳは、よろしいでしょうか。

○大久保委員 ひとり親のところのデータはとっているんですけど、所得をふやしたいというのが強いんですよね。特に、女性で学歴条件が余りよくない人たちは、子供を抱えての就業ってすごくハンディキャップが大きくて、かなり収入が低い仕事につかざるを得ないという状態。労働時間だって子供の育児と両立があることを考えると、本当に育児をする必要な収入が得られないという、深刻な悩みを抱えている。それは、所得問題なんだと思う。

○並木部会長代理 そういったさまざまな現象が、やはり女性のひとり親に出るわけですよね。

○治部委員 でも、そこは多分、たどっていくと、女性は結婚・出産でやめるのが当たり前と思っているような人たちがまだいたり、先ほどのマタハラでやめざるを得なかったり。あとは、もともとの賃金が再就職の同一労働・同一賃金になっていないことによって、働いていても賃金が低いといういろんな問題がちょっと絡まって、最終的にはシングルマザーのところでもう全部露出しているのかな。

○大久保委員 領域Ⅱの「多様で柔軟な働き方を選択」というところが進んでいないので、連動させて書いたほうがいいのかもしいかなですけどね。

○治部委員 実は、この点も、去年の「WAW!」で、私も分科会の司会をやったんですよ。で、結構大きい会で、「WAW!」自体も、女性と経済というテーマで比較的女性活躍にスポットはあったんですが、いや、それだけじゃだめでしょうということで、そういう会をつくりました。そこには、首相夫妻も聞きに来てくれまして、日本の状況を主に、東京はまだいいんですが、地方が非常に問題があるので、東北の方に話をさせていただいて、あわせてオランダの方に話をさせていただくと、オランダの方がおっしゃるには、オランダにはシングルマザーにスティグマはありませんと言うんですね。このギャップをやっぱり首相に見てほしくて、聞いたら、日本も何とかしますというふうに言って、その成果文書の中に、やはりひとり親の問題ということに一つは、日本の女性の問題がすごく集約されているので、いろんなメニューは既にあるんですけども、きちんと連携させていきますということをおっしゃって、外務省のサイトに書いてありますので、そういう流れの中では、ここはやはり、東京都としてもぜひ重点的にやっていただきたいなと思います。

○武石部会長 ほかの領域のところでも、ひとり親の問題については適宜触れていくということですね。

○治部委員 メーンストリームにしていったほうが、もう何か一つの小さい話というよりは、ひとり親の方もいろんな課題のレベル感が違うじゃないですか、人によって。だから、いろんなところに入っていくといいのかなという気がします。

○武石部会長 では、一通り、領域ⅠからⅣまでいろんなご意見をいただいたんですけれども、言い忘れたとかがあったら、おっしゃっていただきたいと思います。

○栗林委員 今のところで、ひとり親の支援をすごく充実するんでしたら、やっぱり若年層への支援を、これ予防なので、ここをしっかりとしなければ、ひとり親のほうに移行してしまいます。私たち、地域でひとり親の実態調査をしたんですけども、ここはすごい連動しているなというのを感じています。

○武石部会長 具体的に、どういう課題を書いていけばいいんですか。

○栗林委員 若年層の支援というと、そうですね、その中でもやっぱり、ひとり親で育ったお子さんとか、いろんな価値観に出会っていない子供たち、若い子たちが結構簡単に妊娠をしてしまったり、性風俗の仕事に就いてしまうという子たちがたくさんいるなどというのを感じていますので。簡単にお金を得ることができる、やっぱりそこは、そういう子供たち、そういう若者の就労につながるんだと思うんですけど、女性でも、そういう女性でもしっかり仕事の、何というのかな、仕事がもう、なるべく、こう身近にあれば、違うんじゃないかなと思います。

池袋とかですと、結構栃木とか茨城とか、その辺から結局女の子たちが行き場がなくて池袋に来ているというケースも多くて、地元でやっぱり就労先がないのかなと。

○治部委員 結構東京の問題って、地方の問題につながっていますよね。

○栗林委員 そういうところって、すごい就労条件が整っていて、仕事をすれば食べ物も与えてもらって、住むところも提供してくれるというようなところがあるんですね。それにかわるものがないと、結局、このひとり親の数がまず減らないというところにもつながるんじゃないかと思います。

○武石部会長 仕事を探しましょうとかそういうことになっていますが、もう少し生活レベルでの知識を与えるとか、理解を促すというところからの記述が必要ですね。

○吉村男女平等参画担当部長 ライフプランニングですか。

○武石部会長 そうですね。

あとはいかがですか。現行の計画体系と比べてみて、現行の計画体系の、例えば（２）の社会・地域活動の中で、政治・行政分野というのが、今回、落ちているんですけど、これは落ちていていいんでしょうかというのが一つ。現行計画の５番で、社会制度・慣行の見直しみたいな大きな話が５番であるんですけど、これは今回の計画では消えちゃうということなんでしょうか。今重要なのが、新計画の項目から抜け落ちているのもあるんですけど、それはどういうふうになるんでしょうか。

○事務局（小宮山） 一つ目のご指摘は、政治・行政分野への参画促進につきましては、総会にお示しした資料における事務局案においては、領域Ⅰの①番、女性の職域拡大や登用促進の中に入れていたつもりです。ただ、項目をごらんになってわかるとおり、領域Ⅰは「働く場における」なので、果たしてここに政治・行政分野への参画促進、いわゆる女性議員の数をもっとふやしたほうがいいですとか、そういった課題をこの領域Ⅰ

に含めることが適切か否かというご議論はあるかと思います。

5については、普及方法の充実、あるいは教育・学習の充実ということで、ちょっと一まとめにして、今、領域Ⅰの⑦番に入れています。

○武石部会長 普及方法までまとめて⑦なんですね。

○事務局（小宮山） はい。

○武石部会長 ただ、社会制度・慣行の見直しというところまで入れると⑦で受け切れない気がするんですけど。

○事務局（小宮山） そうですね。社会制度・慣行の見直しは、現行計画では具体の取り組みが122ページに落ちているんですけども、ちょっと、タイトルが「社会制度・慣行の見直し」と、非常に大きなイメージを持たせるタイトルになっているんですが、取り組みとしては、例えば研修の実施ですとか、若干規模の小さな取り組みに落ちているんですね。ですので、「社会制度・慣行の見直し」として、ちょっと大きなタイトルでくくることが、現行計画を見た上では、余りちょっと、なかなか中身が書けないのかなと思ひまして、それでちょっと、普及方法の中に入れてしまっている状態ではあるんです。

○治部委員 でも、実際は、ここが一番問題ですよ、はっきり言って。何か、まあ、最初に大久保委員のお話があったんですけど、ある程度いい会社では、もう撲滅されていることが、結構、えっというようなことがあったり、地域格差が都内でどれぐらいあるかわかりませんが、私も、何か地方に行くと必ず何がイシューですかと聞くんですけど、家父長制とか、男尊女卑とか、今どきそんな言葉を使うんだという言葉が出てきて、やっぱり、そういうものが根強いことによって、いろいろよい取り組みはあるんだけど、なかなか根っこは変わらないなと思うので、ちょっと東京がどこまで、そういったほかのところのような課題があるかはわからないんですけど、結構大事かなと思います。

あと、政治分野は、私は大事だなと思って、東京都庁はとても進んだ組織だと思うのですが、そうじゃない行政組織もあると思いますし、やはり、日本の男女共同参画がなかなか進まない背景というのは、企業は経済の論理で変わっていくんですけど、株主からいろんなことを言われたりということもあるんですけど、政治の分野って最もおくられているところかなというふうに思うので、ここをどんなふうにしていくか、とても興味があります。

○武石部会長 先ほどの大久保委員のご意見で、領域Ⅲを働く場以外というようなニュアンスにすれば、ここに政治が入ってくるんですよ。やっぱり政治を領域Ⅰに入れるのは抵抗があります。行政分野は働く分野かなとは思いますが、政治はさすがに違うので、政治は大事だと思います。ジェンダーギャップ指数でも一つの領域なので、そういう意味では、どこかで受ける必要があるかなというのは、私も治部委員と同じ考えなんですけれども。

社会づくりも、例えば審議会における女性比率とか、そういうのってここで書いているんですよね、前回の計画だと。

○事務局（小宮山） はい。そうです。行政分野への参画促進。政治・行政分野への参画促進の中に審議会の任用率について、前回は記載しています。

○武石部会長 何か全体として、男女共同参画をどう進めますかというのは、全体を通して1個あったほうが座りがいいような気もするんですけども。私の個人的な意見です。

○事務局（小宮山） 部会長ご指摘のとおり、前回の水色の本は、5として男女平等参画を推進する社会づくり、男女平等の全体的なことを謳える章があったんですけども、今回ちょっと領域Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ、Ⅳと区切ってしまったので。

考え方としては、それらのものを全部合わせて、そういった手段を合わせて、最終的な目標として男女平等があるという考え方なので。

○武石部会長 だから、今、現行計画の5にあるところは、それぞれ、きちんと受けられればいいと思うんですけど。

○事務局（小宮山） それぞれの領域の女性の活躍が複合されていき、また、総合計画2の、配偶者暴力対策も合わせた上で、男女平等参画社会の実現というような考え方ではあるんですが。資料4の一番上に、考え方としてあるように。

○武石部会長 すると、今回の計画は、総合計画1、2というのがそれぞれあって、その二つを男女平等推進総合計画ですよという言い方をする。

○事務局（小宮山） そうです。

○並木部会長代理 冒頭にきっちり書くわけですね。今回の計画の基本方針を。

○武石部会長 そこに落ちていくものがなければ、いいかなという気もする。あとは、その全体の構造がわかればいいと思うんですけど、前回とつくりが違っているのも、何か重要なものが抜け落ちてあったり、変なところに入っていたりすると読みにくいし、重要なものが埋もれるので、そこを注意していただければいいかなと思います。

○並木部会長代理 冒頭の書き方は、きっちり書いていただいてという話でしょうね。そのところを。

○武石部会長 すみません。それは部会の役割を超えた発言をしていますけれども。

審議会というのがどこに入るのか。それも働く場ではないですよ。意思決定ですよ。重要な意思決定のところ、働く場以外のところで、何か書けたら書いてもらえますか。

○事務局（小宮山） はい。

○大久保委員 改めて総合計画のうち、全体の流れとかバランスとか、項目の立て方みたいなところをもう一回、ちょっと見ていたんですけど。先ほど一回話題になったとおり、領域Ⅰの④の若年のキャリア推進と助成の継続、就労継続、キャリア形成はやっぱり分けたほうがいいと、思います。それから、領域Ⅱの①のところは、長時間労働みたいな慣行をどう改善していくかということなんだろうけど、ここに「働き方の見直し／仕事

と生活の調和の実現」と書いている。これ、ほとんどタイトルと同じことを言っているだけで、その次に「多様で柔軟な働き方の選択」もあるので、絞って書きたいなという気がします。

先ほど言ったとおり、領域Ⅲは、やっぱりⅠとⅡの間に入れていただいたほうがいいかなという感じがすることと、それから、Ⅳは、さっき言ったように、LGBT的なものをふやすということですね。そういう流れをもう一回、タイトルも含めて交通整理をしていただきたいと思います。

○武石部会長 領域Ⅱの①②を一緒にしてもいいんですよね。

○吉村男女平等参画担当部長 前回の構成に近いような形ですかね。

○武石部会長 労働時間の長さの問題と、その柔軟性の問題をまとめて働き方を見直すということですね。領域Ⅱの①と②をドッキングしますか。

○吉村男女平等参画担当部長 そうですね。

○大久保委員 このままだと、何か別の柱が立ってる感じがしちゃうので。

○武石部会長 領域Ⅱの⑥の男女の身体的特性に応じた健康支援というのは、このワーク・ライフ・バランスに入っていると不妊治療とかそういうことなんだろうとは思いますが、書いていただいた内容によって、この言い方は、もしかしたら変えたほうがいいかもしれないですね。男女の身体的特性に応じた健康支援とワーク・ライフ・バランスというのが、しっくりこない。

○治部委員 私も、それ、その1点かなと。不妊治療をしながら仕事を続けるのが大変という話も非常によく聞くので、そこかなという。更年期への対応だと、多分、またワーク・ライフ・バランスとちょっと違うところになりますよね。もうちょっと、こう長い観点。

○武石部会長 あと、妊活みたいな話がどこに入るのかはあるんですけども。

○大久保委員 ④の子育てに対する支援のところに、本来、出産・子育てに対する支援というふうにして。

○武石部会長 妊娠から入れますか。妊娠・出産・子育て。

○大久保委員 そのように整理したほうがわかりやすいかなと思います。6番の男女の身体的特性に応じた健康支援という、タイトルだけを見ると、なぜこれがワーク・ライフ・バランスに出てくるのかという感じはしますよね。

○武石部会長 もし⑥不妊治療だとすると、そのほうが確かに座りがいいかもしれないですね。妊娠・出産・子育てに対する支援。

○大久保委員 不妊の問題だけなんであれば。

○事務局（小宮山） 総会の、この右肩に資料5の幾つと書いてあるA3の資料ですけども、あくまでも現状として総会のときにお示ししたのが、右肩の資料5-5です。現状としては、例えば、がん検診受診率の推移とございまして、恐らくここでは男女の身体的特性、いわゆる女性は乳がん、子宮がんという問題があったりというところで、男

女の違が出てくるのかなということでデータは示させていただきましたが、その取り組みを必ずしも事務局として入れるということがまだフィックスでもございませんし、そのあたりも含めて部会のほうでご議論を、ご意見いただきましたのですけれども。

○治部委員 性教育まで入ってくると、先ほど栗林委員のおっしゃった若年層向けの施策に入ってくるのか。性教育は本当に有効なのかというのはあると思うんですけども。

○吉村男女平等参画担当部長 この青い冊子の97ページに、実際、具体的にどうしているかということが書いてあります。不妊治療ももちろんですが、もう少し広く、母子保健医療ですとか、今申し上げた女性のがん検診ですとか、女性専用外来ですとかといった、もっと広い取組が、心の病気もそうですけれども、書いてございます。

○武石部会長 そうすると、領域Ⅱじゃないんですよね。がん治療と仕事の両立というのは、また最近重要な課題で、それだと領域Ⅱになるんですけど、男性と女性で病気の種類が違いますね。女性はこういう特徴がありますねというのは、領域Ⅱじゃないですね。

前回これは人権、Ⅳの中に入っているんですね。

○吉村男女平等参画担当部長 先ほどの行政等のお話も含めて、事務局で少し構成を検討させていただきます。

○武石部会長 そうですね。もし不妊治療がここのメインだったら、Ⅳに入れるということもあると思います。領域Ⅰの①と②なんですけど、①は職域拡大で女性を役職者にとということだと思いませんか。②は何を書くんですか。採用とかそういうことですか、教育訓練とか。②の中の一部が①なんだと思いませんか。登用のところだけピックアップすると、その管理職の数値目標と、何かそんな話になっていって、でも実はそれをするためには、きちんと採用や教育訓練もするということのステップを踏んで①になるので、ここを分けて書くと、逆に管理職をふやすことが別な話みたいになるということのも、気になるんですけど。

○大久保委員 ここに待遇の確保と書いてあるんですけど、同一労働・同一賃金の話をするのかと思ったんですけど、そういうわけではないですね。

○武石部会長 同一労働・同一賃金、書きますか。

○大久保委員 書きたいとは言いえないんですけど。①と②をどうやって書き分けるのかなというのがよくわからなかったの。

○武石部会長 そうですね。

○栗林委員 防災のところで、防災分野への女性の参画というところ、ここじゃないかもしれないんですけども、防災というか、何か災害が起きたときに、東日本のときは随分女性のプライバシーが守られなかったり、というところからのいろんな問題が起きたと聞いていて、それが今回、熊本ではすごいその反省が生かされていなかったというのを聞いていますので、女性がそういう非常事態のときに参画できるためには、そういう配慮というか、そもそもの環境整備みたいなものも必要かと思うんですけど。

○吉村男女平等参画担当部長 それはそうですね。新しい計画の項目としては、領域Ⅲの③に、防災分野への女性の参画というのがあります。現行の計画では、例えば防災会議のような場に女性が参画するとか、避難所の運営にかかわっていくとか、そういったことは記載しておりますので、新しい計画にも入ってくるかと思っております。

○武石部会長 先ほどの領域Ⅰの①と②も書き分けるのがいいかどうかというのは、次回、また文書が出てきたところで。

○治部委員 図を入れたりとか、私、もともと雑誌記者なものですから。今、先生がおっしゃったお話で言うと、おっしゃるとおりで、単に管理職の数値目標といきなり言われると、「何、ないんだけど、そもそも女性」となってしまいますけど、そもそも採用されていないとか、あとは、業務によっては、そもそも、それを専攻している女性が少ないとなってくると、かなりたどっていった若年のときからアウトリーチしなきゃいけないという課題がこうつながっているじゃないですか、長い目で。その何かこう、ざっくり絵みたいなもので見えて、これがここに書いてありますというふうなところが、何か見えるようなものがあったりすると、ちょっと、読みやすいというか、わかりやすいのかなというような気がしました。

○吉村男女平等参画担当部長 図表については、前回の中間のまとめにもありますように入れていく予定ではございます。

○武石部会長 そういう概念図みたいなものを入れられるかどうかですね。

○吉村男女平等参画担当部長 そうですね。

○大久保委員 ①、②のところは、メッセージとして、わかりやすさとかをストーリーを重視するのであれば、採用から育成、登用というパイプラインの話として書いたほうが、伝わりやすいんじゃないかと思うんです。

○武石部会長 大体よろしいですか。

次回がこの中間まとめの素案みたいなものですか、こういう文章が入ってということですね。

○治部委員 文章を送っていただければ、ここについてこう思いますというのをプリントアウトして、とかというのをお渡しできたりすると、ちょっとメモをとらなくても済むかもしれない。

○武石部会長 大体よろしいですか。これで進めていただくということで。

事務局の皆さん、本当に大変ですけれども、よろしくお願いいたします。

○吉村男女平等参画担当部長 次回のスケジュールについて確認させていただいてよろしいでしょうか。

次回の第2回部会は、7月20日水曜日の午後2時から予定しております。また、その次の第3回部会は、8月24日水曜日の同じく午後2時から開催させていただきます。その2回の部会では、中間のまとめの案、素案になるかと思うんですが、事務局のほうでご用意させていただきますので、それについてのご意見をいただきまして、9月2日

金曜日の第2回総会におきまして、答申の素案として部会から総会にご報告をいただくという形をとらせていただければと思っております。会場などの詳細につきましては、また別途ご連絡させていただきますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○武石部会長 では、以上で第1回の男女平等参画部会を閉会させていただきます。ご協力ありがとうございました。

(午前11時58分 閉会)