

東京都男女平等参画審議会
第 1 回総会

平成 2 8 年 6 月 2 9 日

東京都生活文化局都民生活部男女平等参画課

東京都男女平等参画審議会第1回総会

【日時】 平成28年6月29日（水）

午後3時～5時

【場所】 第二本庁舎31階 特別会議室22

会 議 次 第

- 1 開 会
- 2 会長及び会長代理の選任
- 3 諮問
- 4 審議
- 5 部会の設置
- 6 今後の予定
- 7 閉 会

【資 料】

- 1 東京都男女平等参画審議会運営要綱
- 2 東京都男女平等参画審議会委員名簿
- 3 第五期東京都男女平等参画審議会での調査審議する行政計画及び構成について
- 4 「東京都男女平等参画推進総合計画」（仮称）策定に当たっての基本的な考え方（案）について
- 5 「女性活躍推進計画」策定に向けた現状＜現行計画を踏まえて＞
- 6 「配偶者暴力対策基本計画」改定に向けた現状＜現行計画を踏まえて＞
- 7 今後の予定

【参考資料】

- 1 平成26年度 東京都男女平等参画施策の実施状況報告
- 2 資料5・6 関係データ

(午後 3 時 0 0 分 開会)

○斎田担当部長 では、定刻の 3 時になりました。実はちょっとまだお見えになってない方がいらっしゃるんですけども、時間でございますので始めさせていただきたいと思います。

本日は、お忙しい中ご出席くださいます、まことにありがとうございます。

私は、事務局を担当しております男女平等参画担当部長の斎田と申します。座ったままで失礼いたします。

本日は、東京都男女平等参画審議会第 1 回の総会ということでございますので、後ほど会長の選出などをお願いする予定でございますが、それまでの間、私のほうで進行を務めさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

そして、きょうもちっと蒸し蒸ししておりますが、職員は軽装とさせていただいております、会議室も 28 度設定しておりますので、お暑いようでしたら、どうぞ上着をお脱ぎいただければというふうに思います。よろしくお願いいたします。

では、大変恐縮ではございますが、委員就任の委嘱状は皆様の机の上に置かせていただきましたので、ご確認をお願いしたいと思います。

本日の出席状況についてご報告いたします。

ご出席いただいております委員の方は、現在 18 名でございますので、審議会運営要綱第 5 に定める総会の開会に必要な定足数に達しておりますことをご報告申し上げます。

なお、本審議会には運営要綱第 10 によりまして公開で行うものと定められておりますので、本日も公開としております。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ますので、後ほど改めて確認させていただきます。

本日お集まりいただいた委員の皆様方には、後ほど一言ずつご発言をお願いしたいと思いますので、お手元の委員名簿及び席次表でお名前等ご確認いただければと思います。

では、初めに会長の選任についてお諮り申し上げたいと思います。

会長につきましては、運営要綱第 3 に基づき、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。意見がありましたら、お伺いしたいと存じますが、いかがでしょうか。

平井委員、お願いします。

○平井委員 会長につきましては、男女共同参画社会の実現に不可欠なワーク・ライフ・バランスを实践され、この分野に極めてご造詣が深い佐々木委員に、ぜひお願いしたい

と思います。

○斎田担当部長 ありがとうございます。

平井委員から、佐々木委員をご推薦というご発言がありました。ご異議がなければ、佐々木委員に会長をお願いしたいと存じますが、皆様、いかがでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

○斎田担当部長 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、佐々木委員に会長をお願いすることと決定いたします。どうぞ、そのまま会長席のほうにお移りくださいませ。

ありがとうございます。

それでは、さっそくではございますが、会長にご挨拶をお願いしたいと思います。また、運営要綱第3-3に基づきまして、会長代理のご指名もお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

○佐々木会長 今、ご紹介いただきました佐々木です。

私は、東レという会社に入って、東レで定年退職をしました、普通のサラリーマンです。会社時代にちょっと障害を持つ子供と鬱病にかかった妻の介護の仕事、会社の仕事と両方やらなきゃいけないということで大変苦勞しまして、普通の女性なら当たり前ですけど、そのために仕事を時間どおり終えるようなことを、いろいろと工夫しながらやってきて。そういう経験をベースに、働き方とか、男性のあり方とか、そういうことをいろいろ感ずるところがありましたんで、定年するちょっと前に本を書いたんですね。結構反響がありまして、その後、男女共同参画会議みたいな仕事に携わるという経験をさせていただきました。

未熟な者ですけども、本審議会の趣旨にのっとって、円滑な会議運営に心がけたいと思っております。どうか、皆様方のご協力をお願いしたいと思います。

では、会長代理を指名させていただきます。

元東京都生活文化局長で、男女共同参画施策にお詳しい並木委員をお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

○斎田担当部長 ありがとうございます。

それでは、この後の進行は佐々木会長にお願いをしたいと思います。よろしくお願いいたします。

○佐々木会長 それでは、早々、会議次第の議事の3、諮問に入らせていただきます。

副知事から諮問をいただくことになっておりますので、よろしくお願いします。

○中西副知事 東京都男女平等参画基本条例第15条の規定に基づき、下記の事項について諮問する。

平成28年6月29日。東京都知事代理、副知事、安藤立美。

1、男女平等参画のための東京都行動計画の改定に当たっての基本的考え方について。

2、東京都配偶者暴力対策基本計画の改定に当たっての基本的考え方について。

3、東京都女性活躍推進計画の策定に当たっての基本的考え方について。

以上でございます。よろしくお願いします。

○佐々木会長 ありがとうございます。

ただいま諮問いただきました。今後、委員の皆様のご協力を得て、しっかりと審議を進めてまいりたいと思います。

それでは、ここで、副知事からご挨拶をいただきたいと存じます。

○中西副知事 東京都副知事の中西でございます。

皆様におかれましては、大変お忙しい中、当審議会の委員をお引き受けくださいます。まことにありがとうございます。

東京都男女平等参画審議会第1回総会の開催に当たりまして、私から一言ご挨拶を申し上げます。

ただいま諮問文に記載いたしましたとおり、三つの事項についてご検討をお願いいたしました。少子高齢化が進み、世界有数の大都市である東京も、間もなく人口減少社会に突入する中で、東京が不断の改革を起こし持続的な成長を遂げるためには、男性も女性も、その個性と能力をいかんなく発揮できる男女平等参画社会の実現が極めて重要でございます。

都は、平成12年に制定いたしました東京都男女平等参画基本条例に基づき、男女平等参画の行動計画と配偶者暴力対策の基本計画を策定し、総合的な対策を推進してまいりましたが、このたび、改定の時期を迎えております。また、女性活躍推進法が施行されたことに伴い、近年取り組んでまいりました女性の活躍を次のステージに進めるための新たな計画も策定する必要がございます。

そこで、この3点の計画の改定・策定に当たりまして、皆様に諮問し、ご議論をお願いした次第でございます。

本年2月、都は、東京ならではの現状をしっかりと捉え、東京の女性の抱える課題を

分析いたしました自治体初の東京都女性活躍推進白書を公表し、多様な主体による取り組みの方向性を提言いたしました。しかしながら、現状を見ると、長時間労働を前提とした働き方や、家事、育児、介護などの役割の女性への偏重、深刻化する男女間での暴力など、大都市であるがゆえに先鋭化したさまざまな課題が存在しております。

このため、都、区市町村、都民、企業及び地域団体等が主体的に、その役割を果たしつつ、それらの関係者が一体となって真に実効性のある取り組みを進めることができるよう、東京ならではの計画を総合的に取りまとめ、着実に施策を推進してまいりたいと考えております。

皆様におかれましては、忌憚のないご意見、ご提案を賜りますよう、心からお願いを申し上げます。どうかよろしくお願い申し上げます。

○佐々木会長 どうもありがとうございました。

それでは、副知事は、次の予定が迫っているとのことでございますので、ご退席になります。

○中西副知事 どうぞ、よろしくお願いします。

○佐々木会長 それでは、審議に入ります前に、審議会の運営等について確認させていただきます。

まず、本審議会の公開についてでございます。運営要綱第10では、公開で行うものとする定められております。ただし書きにより、一部非公開の取り扱いとすることはできますが、このまま公開で進めさせていただきたいと思っております。ご意見はございますでしょうか。

(「なし」の声あり)

○佐々木会長 特にご意見がないようですので、このまま公開で進めさせていただきます。

次に、議事録の取り扱いについてですが、これについては、事務局から説明があります。

○斎田担当部長 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ございますが、事務局で議事録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。その上で、最終的な確認は会長にご一任ということにさせていただきます。

なお、個人情報に係る事項等がある場合は、発言者及び会長とご相談をさせて対応いたしたく存じます。

以上です。

○佐々木会長 会議録については、事務局の提案どおりでよろしいでしょうか。

（「異議なし」の声あり）

○佐々木会長 それでは、審議を始めるに当たって、今回の計画の改定や策定に当たっての考え方等について事務局から説明があります。

○野口課長 事務局の生活文化局男女平等参画課長の野口と申します。どうぞよろしくお願いいたします。着座にて失礼いたします。

まず、説明に入ります前に、配付資料とは別に、あらかじめ委員の皆様の机の上に置かせていただきました冊子類についてご案内申し上げます。

机上には、東京都男女平等参画基本条例のあらまし、男女平等参画のための東京都行動計画「チャンス&サポートプラン2012」、東京都配偶者暴力対策基本計画、東京都男女共同参画基本計画第四次の概要、東京都女性活躍推進白書の概要版及び本編、男女平等参画に関する世論調査結果報告書概要版、この6種を置かせていただいております。説明の際に引用することもございますので、適宜お手にとってごらんください。

説明に入ります。お手元の資料3をごらんください。

初めに、本審議会では調査、ご審議いただく行政計画と、その構成について説明させていただきます。

資料左上の「各計画の根拠法について」ですが、本審議会において調査、ご審議いただく行政計画の根拠法は、男女共同参画社会基本法、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律、これに平成28年4月に全面施行となった、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律を新たに加えて、全部で三つの法律が根拠法になります。

これらの法の関係ですけれども、中央の配偶者暴力防止法は、配偶者暴力防止と被害者支援等を通じた人権擁護と男女平等の実現を目的とし、また、右側の女性活躍推進法は、働く場における男女の実質的な機会の均等を図るための実施法という位置づけであることから、いずれも男女共同参画社会基本法の目的を達成するための法であると捉えております。

東京都では、これまで男女共同参画社会基本法及び配偶者暴力対策基本法の二つの法律に基づきまして、机上に置かせていただいた水色の表紙の冊子、男女平等参画のための東京都行動計画と、薄紫色の表紙の東京都配偶者暴力対策基本計画を策定しまして、

本年度、計画期間の最終年度となりました。この４月に、働く場における男女の実質的な機会均等を進める女性活躍推進法が全面施行となったことから、三つの法の性格を踏まえながら、両計画の改定を行う必要がございます。

資料左側、中段部分をごらんください。「根拠法の性格を踏まえた各計画の関係について」の部分です。

左上に、「現行」と丸型白抜き文字のある図表部分ですが、先ほど触れましたとおり、女性活躍推進法の施行前は、男女平等参画のための東京都行動計画を策定し、例えば、働く場における男女平等の促進、社会・地域活動への参画促進、仕事と家庭生活の調和がとれた生活の実現や配偶者からの暴力の防止など、幅広い領域を対象とした内容としてまいりました。このうち、配偶者からの暴力の防止は、男女平等参画のための東京都行動計画の全体体系のうちの一つの領域としながらも、東京都配偶者暴力対策基本計画として分冊化をし、薄紫色の表紙の冊子としています。

その下、下向き矢印の白抜き文字で「考え方の整理」と記した図表部分をごらんください。４月に女性活躍推進法が全面施行となり、新たな都道府県計画として、本審議会でのご審議を経て東京都女性活躍推進計画を策定いたしますが、その際、次の２点に注意する必要があると考えています。一つ目ですが、女性活躍推進法は、これまで、事業主の主体的な取り組みに委ねられてきた、働く場における積極的改善措置、いわゆるポジティブ・アクションの実効性を高めることを通じまして、その先にある基本法が目指すところの実質的な男女の機会均等や各施策の是正を推進するというものであること。二つ目は、都が新たに策定する女性活躍推進計画は、法の対象範囲である働く場、職業生活の枠を超えて、働く場以外の身近な地域での活動や、困難な状況に陥りやすいひとり親や高齢者などへの支援も対象領域とする考えであること。

こうしたことから、現行の男女平等参画のための東京都行動計画と、今回新たに策定する東京都女性活躍推進計画を一体のものとして策定をしつつ、その中で、女性の活躍推進の比重を高めることによって、さらに力強く男女平等参画社会の実現を推進する計画としたいと考えております。

資料の右側をごらんください。「構成について（案）」の部分です。

各根拠法の性格や現行計画の内容などを踏まえまして、まず、男女共同参画社会基本法に基づく都の行政計画は、東京都男女平等参画推進総合計画とし、東京都女性活躍推進計画と東京都配偶者暴力対策基本計画の２部構成としたいと考えています。そのうち、

東京都女性活躍推進計画は、現行の男女平等参画のための東京都行動計画の対象領域を網羅しつつ、女性の活躍推進のための施策の比重を高めた計画として策定したいと考えております。

また、東京都配偶者暴力対策基本計画は、配偶者暴力対策及び被害者支援等を計画の種たる領域としながらも、性暴力ですとかストーカー被害者に対する支援など、近接する課題もあわせた計画としたいと考えております。

構成のイメージにつきましては、資料に図示をしたとおりとなります。

本資料について、事務局からの説明は以上です。

○佐々木会長 ただいまの説明について、ご質問がございましたらお願いします。ご意見は、この後、時間をとりますので、事実確認についてのみ、ご質問をお願いします。

よろしいでしょうか。

○野口課長 それでは、続きまして、資料4について説明をさせていただきます。

こちら、資料に基づきまして、男女共同参画社会基本法に基づく東京都男女平等参画推進総合計画策定に当たっての基本的な考え方（案）について説明をいたします。

資料のつくりですけれども、上段に計画策定に当たっての基本的な考え方（案）としてご提示し、その下の四角囲みの左側に、ベースとなる現行の男女平等参画のための東京都行動の構成を、右側に、今回新たに策定する計画において構成要素として検討する項目の案を置いてあります。

資料に戻ります。上段の「基本的な考え方」ですけれども、この総合計画は、男女共同参画社会基本法に基づく計画となりますことから、現行の男女平等参画のための東京都行動計画策定時の考え方、資料にありますとおり、全ての都民が性別にかかわらず個人として尊重され、男女が対等な立場であらゆる活動にともに参画し、責任を分かち合う男女平等参画社会の実現を目指すという考え方は継承してまいりたいと考えております。

しかしながら、現在の男女平等参画の状況を見ますと、依然として男女間で社会的、あるいは経済的な格差が存在しているという実態や、都がことし2月に公表しました東京都女性活躍推進白書の提言等も踏まえまして、今回の計画策定に当たっては、基本的な考え方（案）の囲みの中の2番目、四つの視点を重視したいというふうに考えております。

ここで、東京都女性活躍推進白書の内容について、簡単ですが説明をさせていただきます

ます。

恐れ入りますが、お手元机上に置かせていただいた冊子類の中に、東京都女性活躍推進白書の概要版というのがございます。薄いほうですけれども、お手数ですが、そちらをお手元にご用意いただけますでしょうか。

こちらの概要版の2ページ及び3ページに、白書の全体の体系図を見開きでまとめてあります。白書では、左側2ページにあります東京の特徴、東京の女性の現状を、およそ140のデータから明らかにして、大きく三つの課題を抽出をいたしました。

一つ目は、一番上の青い丸で示した、働く場における女性の就業継続や職域、登用拡大等を後押しする取り組みの必要性。二つ目は、上から2番目の黄色い丸で示した、働く場における在宅勤務制度の導入促進など柔軟な働き方の推進や家庭生活における男女での家事・育児のシェアの必要性。三つ目は、一番下の緑色の丸で示した、働く場や家庭の枠を越えて身近な地域での課題解決の担い手、地域の支え手として、女性や、ひいては男性も含めて、その力を引き出す取り組みの必要性、この三つでございます。

これらの課題を解決し、東京の女性があらゆる分野で活躍し、ひいては女性だけでなく、男性も豊かで生き生きと暮らせるまちの実現をめざし、三つの提言を行っています。

右側3ページをごらんください。

一つ目の働く場における女性の就業継続や職域、登用拡大等を後押しするために、例えば、中小企業における取り組みを応援したり、若者のキャリア教育を推進していくことなどを提言をしています。二つ目の柔軟な働き方や家庭生活における男女での家事・育児のシェアを進めていくために、今後、働き方の見直しを推進し、あわせて男性の家事・育児をリードすることも提言をしております。三つ目の身近な地域での課題解決の担い手、地域の支え手としての力を引き出す取り組みを進めていくため、地域活動への参加意欲の高い女性が実際に行動に移せるよう応援していくという提言も行っております。

恐れ入りますが、資料4の基本的な考え方（案）のほうへお戻りいただけますでしょうか。

白書における、これらの提言も踏まえまして、計画の策定に当たっては四つの視点を重視したいというふうに考えております。

その一つ目は、働く場における女性に対する積極的改善措置、いわゆるポジティブ・アクションの促進です。例えば、この視点には、働く場における男女の機会均等や格差

是正をより強力に推進するという狙いがあります。

重視すべき視点の二つ目は、働き方の見直しや家庭生活における男女の望ましい役割分担等を通じたワーク・ライフ・バランスの実現です。この視点は、例えば、先ほどご案内した白書ですとか国の第四次男女共同参画基本計画でも、長時間労働など、男性中心型労働慣行を見直して男性の家庭生活へのかかわりを促す取り組みの重要性を打ち出していることすとか、出産や育児を理由に離職する女性が多いという現状、さらには、大都市東京ならではの長時間労働、長時間通勤の問題を踏まえて設定した視点でございます。

次に、重視する視点の三つ目は、地域社会とのかかわりを通じた働く場にとどまらない活躍機会の拡大です。こちらは、身近な地域活動にかかわることで、男性も女性も働く場や家庭生活以外での新たな活躍の場が広がると考えて設定したものです。

さらに、重視すべき視点の四つ目は、男女間のあらゆる暴力の根絶に向けた多様な主体による取り組みの推進です。配偶者からの暴力の防止対策は、初期の相談対応から被害者の安全確保、生活再建まで、さまざまな機関が連携を図り、切れ目のない支援を行うことが必要となります。そのため、被害者支援に取り組む関係機関のネットワーク強化をさらに推進していく必要があることから、重視すべき視点として設定をしたものです。

新計画の策定に当たっては、現行計画を基本にしながら、男女平等に関する現在の状況や東京都女性活躍推進白書の提言などを勘案しまして、この四つの視点を重視して検討していく必要があると考えています。

資料の右側に、現行計画に記載のある項目をもとにしながら、この四つの視点に基づき、新計画において加えることが必要ではないかと想定されるものを検討項目（案）として点線囲みで記載をしました。それぞれの妥当性や表現、構成などについては、今後、本総会のもとに設置をする予定であります男女平等参画部会及び配偶者暴力対策部会の各部会において検討してまいります。

最後に、資料の基本的な考え方（案）にお戻りいただきまして、囲みの3番目にあるとおり、新計画の策定に当たっては、PDCAサイクルにより計画の実効性を高めるため、各主体が実施する取り組みの内容に応じて具体的な行動目標や達成年度などを設定したいと考えています。

本資料に関する事務局からの説明は以上ですが、引き続きまして、資料5についてご

案内をさせていただきます。

資料５－１をごらんください。

この資料は、水色の表紙の冊子であります現行の男女平等参画のための東京都行動計画を踏まえまして、今回、新たに策定をする女性活躍推進計画で想定している項目についてまとめたものです。薄紫色の表紙の冊子であります配偶者暴力対策基本計画の改定に当たって想定している項目等については、後ほど続けて説明をいたします。

資料にお戻りいただきます。

現行計画体系の項目を資料の左側に据え、その項目ごとに中央のデータや図表等により東京や社会全体における現状を示し、図表の上に簡単なコメントで、その特徴をあらわしています。

この中央の現行項目に関する現状から、新計画ではどのような項目について記載すべきかを検討するため、右側の新計画における検討項目（案）として整理をしています。この検討項目（案）は、先ほどの資料４の中での四角囲みで右側に記載した、検討項目（案）と一致をしております。

資料の左側で、これまで現行計画に基づき何を実施してきたかをあらわしまして、加えて資料の中央で、その結果、その項目に関連する現状はどうなっているかをもとにしながら、右側で新計画に記載することが必要と考えられる、あるいは想定される検討項目は何かを表示した、そういうつくりの資料ということになります。

各項目に関する詳細な説明は、それぞれの部会における検討の際にさせていただく予定ですので、本日は、先ほどの資料４で点線囲みとした部分を中心に説明をいたします。

中央のデータや図表につきましては、非常に小さく見づらいものが多いので、説明に合わせてスクリーンに投影いたしますので、ご参照ください。会場のお席の都合上、お席によってはスクリーンが見えづらい委員の方もいらっしゃると思います。その際は、大変申しわけございませんけれども、データ集、拡大したものを机上に配付をさせていただいておりますので、そちらでのご確認をお願いいたします。

それでは、資料５－１、現行計画の働く場における男女平等参画の促進が一番左上にあると思いますが、そちらについて説明いたします。

項目としては、上から、均等な雇用機会の確保、多様な働き方を推進するための雇用環境整備、起業家・自営業者への支援、育児や介護等を理由とする離職者に対する再就職支援の四つの項目を設け、それぞれ取り組みを進めてまいりました。各項目ごとに都

の施策と都民・事業者の取り組みに分けて、その概要を記載しました。

資料の左上、均等な雇用機会の確保のところに、都の施策としてポジティブ・アクションの推進というのがございます。その内容については、恐れ入りますが参考資料１としてA４横判の資料、A３の資料の下のほうに置かせていただきましたが、参考資料１、こちらの資料に詳細な記載がございます。

参考資料の上３枚、文字が非常に小さくて恐縮でございますけれども、参考資料１の４ページをごらんいただきますと、こちらの大きな１の下、（１）のさらにその下の①に均等な雇用機会の確保という項目がございます。アとしてポジティブ・アクションの推進があり、ここで具体的に何をしてきたかをまとめてあります。ポジティブ・アクションの推進として現行計画の中で取り組んできたことは複数ございますけれども、例えば、参考資料１の１枚おめくりいただきまして５ページ目、ナンバーとして２０３番、女性の活躍推進のための経営トップ層へのシンポジウム、こちらを平成２６年度から新しい取り組みとして実施をしております。さまざま、こうした項目に基づいて、庁内各局で複数の取り組みを展開しております。その詳細についてまとめたものが、この参考資料でございますので、以降の説明の中でご参照いただく部分があれば、適宜ご確認いただければと思います。

恐れ入ります、再度資料５－１に戻ります。

資料の中央で、現行項目に関する現状を見ていきます。最初に一番上、最初の項目であります均等な雇用機会の確保に関する現状です。こちらは、画面の投影もでございますけれども、東京の女性課長相当職の割合は７．６％であるなど、東京の女性管理職比率は全国に比べれば高いものの、国際社会ではまだまだ下位であり、また、近年では、女性のパートタイム労働者比率が上昇傾向にございます。加えて、就職の入り口である採用時に総合職採用に占める女性の割合が２割程度にとどまるというデータもあります。

次に、２段目の多様な働き方を推進するための雇用環境整備に関する現状です。左側の棒グラフですが、２５歳から３４歳までの女性、塗り潰してある棒のほうですが、この年齢層で結婚または出産・育児を理由に退職した女性を合わせますと、全国のおよそ３６％よりは低いものの、東京では合計でおよそ２８％となっています。また、その上の年齢層、３５歳から４４歳の年齢層では、東京が２５％と全国の２２％を上回る離職率となっています。年齢層が上がることで東京の離職割合が全国を上回るのは、東京の女性の晩婚化、晩産化の傾向を示した結果ではないかというふうに考えて

おります。

また、右側のグラフにあるとおり、都内大学卒業女性のおよそ8割が就職しているという現状とあわせて考えますと、結婚や出産・育児というライフイベントが、女性が仕事を続けるかどうかを選択する上での大きな転機になっているというふうに考えられます。

関連して、資料の最下段の育児や介護等を理由とする離職者に対する再就職支援に関する現状です。左側のグラフは、年齢階級別に見た女性の労働力率に関するグラフでございます。5年ごとに労働力率は上昇しつつあるものの、育児期でもある、やはり35歳から44歳の労働力が落ち込む、いわゆるM字カーブを描いている状況は続いています。

このように、ここまでご案内してきた現状を踏まえまして、右側、新計画における検討項目（案）として、一番上の点線部分ですけれども、これまで男性中心であった分野での女性の活躍を促す、いわゆる職域拡大や、それから指導的地位への登用、こういったものをさらに進めていく必要があるのではないかというふうに考えています。

また、結婚、出産・育児期にあっても、希望すれば仕事を続けることができるよう、例えば、在宅勤務やフレックスタイムなどを選択することができれば仕事を続けたいという希望を持つ人の思いをかなえる可能性が広がるというふうに考えまして、上から四つ目の点線項目ですけれども、多様で柔軟な働き方の普及に社会全体で取り組んでいくことも必要ではないかというふうに考えています。

就職後、仕事を続けたいのは個人の意思と選択によるものですけれども、就職する前から生涯を通じたキャリア形成意識を育むことや、出産や育児などライフイベントを迎えたときに、仕事と家庭生活を両立しながら就業継続に向けた意欲を持ち続けることの重要性にも着目しまして、その下の点線項目も検討項目として上げました。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の部分です。

それから、順番が戻りますけれども、上から三つ目になります、職場における嫌がらせ問題。特にデータとしてはお示しはしておりませんが、現行計画にもセクシュアル・ハラスメントの防止に向けた取り組みがあります。新計画では、これにとどまらず、今日的な課題とも言えます、いわゆるマタニティ・ハラスメントですとか、パタニティ・ハラスメントなどというふうにも呼ばれてますけれども、こうした部分を新たに取り上げる必要があるのではないかというふうに考えております。

続いて、資料５－２をごらんください。

こちらは、社会・地域活動への参画促進についてまとめています。ここでは、項目として、上から政治・行政分野への参画促進、それから地域・防災分野への参画促進、さらに教育分野への参画促進、三つの項目を設け、それぞれ取り組みを進めてまいりました。それぞれの項目に関する現状を見ていきます。

最初に、一番上、最初の項目であります政治・行政分野への参画促進に関する現状です。こちらでも都庁内に関する現状ですけれども、本審議会同様、都庁内では多くの審議会等を設置をしています。都の審議会等の女性委員比率が全国で最も低い状況が続いておりましたが、直近のデータでは、全国最下位は脱したものの、依然として全国で２番目に低いという状況にあります。また、東京都職員の女性管理職比率、こちらは、全都道府県の中で最も高くなっています。しかしながら、男女別の受験率を見ますと、女性職員の受験率が男性職員の受験率を大きく下回っていると、こういった現状がございます。

続いて、地域・防災分野への参画促進に関する現状について見てみます。こちらのグラフは、東京の女性の地域活動への参加意欲に関するデータですけれども、女性の４割が地域活動に参加をし、あるいは３割が参加意欲を持っているが、実際には参加できていないという状況にある一方で、４人に一人が、実は参加方法がわからない、２割が、どのような活動があるかわからないというふうに回答されています。

これらの現状を踏まえまして、新計画における検討項目（案）として、やはり、これまで男性中心であった分野での女性の活躍を促す職域拡大や、いわゆる指導的地位への登用促進を進めていく必要があるのではないかというふうに考えております。

あわせて、都民に対して、例えばＮＰＯ法人が行う活動など身近な地域の活動に関する情報を効果的に発信することに加えまして、時間に制限のある人や地域活動の経験がない人でも気軽に参加できる活動を発掘して参加を促すことで、女性も男性も地域での活躍の場が広がると考えまして、活動情報の効果的な発信、あるいは気軽に参加できる環境整備も必要ではないかというふうに考えています。

資料５－３をごらんください。

こちらは、仕事と家庭・地域生活の調和がとれた生活の実現の区分についてまとめています。上から、仕事と生活の調和の実現、子育てに対する支援、介護に対する支援の三つの項目を設け、それぞれ取り組みを進めてまいりました。

仕事と生活の調和の実現に関する現状ですけれども、グラフにございますとおり、東京の労働者は全国に比べて長時間労働者の割合が高く、その割合も上昇傾向にございます。また、首都圏に通勤する人の通勤時間は、国際都市と比較して長いということがわかると思います。

その下、子育てに関する支援に関連する現状を見ますと、育児時間や家事時間は圧倒的に女性のほうが長く、家庭生活の負担が女性に偏りがちであるということを示すデータがあります。また、保育サービス利用児童数、ここ数年、毎年、前年度を1万人を超えるペースでふやしてきていますけれども、それでもなお待機児童が生じています。

これらの現状を踏まえまして、新計画では、働き方の見直しや仕事と生活の調和の実現に向けた啓発、あるいは先駆的事例を広く社会に発信するなどの取り組みが必要ではないかというふうに考えております。

あわせて、こうした働き方の見直しを通じて、男性の家事・育児への参画など、家庭生活のかかわりが実現するよう後押しすることも必要ではないかというふうに考えています。

次の資料5-4をごらんください。

こちらは、現行計画で特別な配慮を必要とする男女への支援に位置づけている、ひとり親家庭への支援、高齢者への支援、若年層への支援についてです。

この中で、一番下の若年層について見ますと、都内大卒者の正規雇用者数は、男女に大きな差がないものの、都内大卒者の非正規雇用者数は女性が男性のおよそ2倍になっています。また、データの記載はございませんけれども、東京は、いわゆる専業主婦世帯の割合が減少傾向にはあるものの、全国では7番目の高さとなっています。

こうした現状を踏まえまして、新計画では、ひとり親家庭への支援、高齢者への支援、若年層への支援を引き続き行いながら、若年層に対する支援については、都内大卒女性の非正規雇用の多さや東京の専業主婦世帯割合の高さなどを考えまして、若いうちからのキャリア教育の視点もあわせて加えていく必要があるのではないかというふうに考えております。

それから、この4月に障害を理由とする差別の解消に関する法律が施行されたことを踏まえまして、障害者への支援という項目を新たに加えていく必要があるのではないかということも考えております。

次のページ、資料5-5になります。

この資料では、人権が尊重される社会の形成の一つとして生涯を通じた男女の健康支援があり、男女平等参画を推進する社会づくりとして、教育・学習の充実、普及・広報の充実、推進体制を設けています。

教育・学習の充実の現状のところに、多様性の尊重の必要性を取り上げています。ご存じのとおり、2020年の東京オリンピック・パラリンピック大会が開催されますけれども、次期計画の計画期間中にその開催を迎えますことから、そうした視点から、何か方向性を打ち出すことができないか、そのあたりも含めて、今後、部会などでも検討をしていきたいというふうに考えております。

資料5 関係については以上でございます。

恐れ入りますが、もう少々になりますが、引き続き、資料6についてご案内をさせていただきます。

資料6-1をごらんください。

先ほど説明しました資料と同様の構成で、配偶者暴力対策基本計画で想定している項目についてまとめたものです。こちら、詳細は部会の中で検討をお願いすることになりますが、ここでは、現行の配偶者暴力対策基本計画との主な違いについて説明をさせていただきます。

まず、最も大きな違いとして、今回改定をいたします配偶者暴力対策基本計画では、配偶者暴力の防止対策を中心にしながら、現行では水色の冊子である男女平等参画のための東京都行動計画、こちらのほうで記載をしている性暴力ですとかストーカー、それからセクシュアル・ハラスメントの防止などを、新計画では、この配偶者暴力対策の計画の中で扱いたいというふうに考えています。

配偶者や交際相手による暴力から避難した女性、こうした女性に対する加害者のつきまとい事例ですとか、性的嫌がらせがストーカー行為に発展した事例には、性暴力を伴うことが多いことなど、男女間の暴力が複合的に起こることがございます。こうしたことから、性暴力やストーカーの問題を配偶者暴力対策に近接する課題として捉えまして、配偶者暴力対策基本計画の中でまとめて取り扱うことにしたいというふうに考えております。

新計画における検討項目に位置づける一つ一つの項目については、現行の計画項目と大きな違いはございませんけれども、その中で二つだけ項目内容を変更したい部分がありますので、順次そちらについて説明をいたします。

まず一つ目の項目です。資料 6－1 の右上にございます暴力を許さない社会形成のための教育と啓発の推進です。現行の計画では、左側にあるとおり「暴力の未然防止のための教育と啓発の推進」となっています。

中央にグラフを掲載しています。左上の折れ線グラフは東京都の配偶者暴力の相談件数の推移を示しています。ごらんのとおり、右肩上がりに増加をしております。しかし、暴力を受けてもその 57% はどこにも相談していないという調査結果、これは国の調査なんですけれども、そういうデータもございます。相談機関につながらないのは右側のグラフで示すとおり、相談機関の認知度が必ずしも高くないという状況とも関係していると思われます。とりわけ若年層においてその傾向が強く、20 代では男女ともに 20% 台にとどまっています。相談機関の認知度が必ずしも高くないという状況に加えて、潜在的な被害者層、つまり家庭内で起こっていることが配偶者暴力に当たるかどうか分からない、気づかないという層もあると思います。自分が受けているそのことが配偶者暴力に当たることに気づき相談へつなげる、そうした啓発が必要ではないかというふうに考えております。

また、資料中央の円グラフに示したとおり、警察から児童相談所に通告した児童の約 4 割が子供の目の前での配偶者暴力、これはいわゆる面前 DV と言われておりますけれども、そうした家庭で育つ子供たちには心理面で非常に大きな負の影響がございます。したがって、その防止のための啓発も充実していく必要があるというふうに考えております。

配偶者暴力に関する教育や啓発は未然防止だけではなくて、被害者本人や周りにその暴力に気づかせ、それを放置しないで相談につなぐ、暴力を許さない社会形成、こういった考え方に基づいた教育と啓発の推進が必要というふうに考えまして、このような表現にしてはどうかというふうに思っております。

項目内容を変更したいと考えている二つ目の項目です。資料を 1 枚飛ばしていただきまして、資料の 6－3 になります。

資料の最下段に円グラフと棒グラフを並べてあります。左の円グラフは、配偶者暴力の加害者から被害者への追跡の有無ですけれども、被害者の 4 分の 1 が加害者の追跡を受けているという結果があります。

また、右のグラフは、児童相談所と幼稚園・保育所の別に、加害者からの問い合わせや威圧行為の有無を示したものです、幼稚園・保育園の約 6 割がこうした行為の経験あ

りと回答しています。被害者の追跡や子供との面会を目的とした問い合わせ、威圧行為が当事者以外にも生じていることから、被害者はもとより、被害者周辺の支援者等にも加害者対策を周知していく必要があると考えまして、現行の安全確保という項目を「安全確保と加害者対策」としたいというふうに考えております。

配偶者暴力対策について、計画の改定に当たって項目内容の変更を予定しているものは現時点では以上の二つとなります。

続いて、事務局といたしまして、現行計画の項目の中で新計画において重点的に取り組む必要があると考えているものについて説明をいたします。資料6-6をごらんください。

先ほども少し触れましたが、配偶者暴力の被害者支援は初動である相談対応から被害者の安全確保、それからその先にある生活再建支援まで切れ目のない支援が必要であるということになります。したがって、東京都はこれまでも区市町村に対しまして、被害者支援の地域における総合的な拠点である配偶者暴力相談支援センター、このセンターの機能整備に向けた技術的な支援を行ってきました。その結果、現行計画で設定している整備目標5自治体のところ、現時点で12の自治体が配偶者暴力相談支援センター機能を整備をしております。現行計画の目標は達成しておりますものの、専門相談窓口を設置している区市町村が既に52ある中でのセンター機能整備の12ということでございますので、まだまだ機能整備数が少ないというのが現状です。

こうしたことから、新計画においては、右側上に示しました広域連携と地域連携ネットワークの強化として、区市町村が地域における総合的な拠点でございます配偶者暴力相談支援センター、この機能の整備に踏み出せるよう、都による積極的な支援が必要というふうに考えております。

また、その下にある民間団体との連携・協力の推進についても重視していきたいと考えています。被害者の自立支援に当たっては、シェルターの運営や法的手続、医療機関での受診などに支援者が付き添う同行支援など、民間団体が実施する取り組みが非常に大きな役割を果たしています。しかしながら、こうした民間団体は財政基盤が脆弱なところが多いというのもまた事実でございます。民間団体の取り組みに対するより効果的な助成のあり方、より効果的な連携による被害者支援の質の向上について検討することも重要であるというふうに考えております。

次に、配偶者暴力対策被害の項目についてですが、最後になります資料の6-8をご

らんください。

現行計画では、性暴力・ストーカー等の防止というふうに、一まとめにしておりますけれども、昨年度、東京都でも性犯罪・性暴力被害者ワンストップ支援事業が開始されました。また、ストーカーについても警視庁における取り組みが強化をされております。こうした被害者等の状況に応じた取り組みに基づきまして、性暴力被害者に対する支援、ストーカー被害者に対する支援、それぞれ独立させた項目としてはどうかというふうに考えております。

それから、セクシュアル・ハラスメントの防止については、今回新たに策定をいたします女性活躍推進計画の中でも記載する予定ですが、働く場だけでなく、教育や福祉の現場や地域社会でも発生する可能性がございますので、改定後の配偶者暴力対策基本計画でも取り上げる予定です。

一番下の性・暴力表現等への対応は、その内容をよりの確にあらわすために、現行計画における男女平等参画とメディアという表現から、性・暴力表現等への対応というふうに変更し、あわせて26年に法整備をされた、いわゆるリベンジポルノによる被害防止など、インターネット等を利用した私的な性的画像の流出の防止に関する啓発についても触れたいというふうに考えております。

資料についての事務局からの説明は以上になります。

○佐々木会長 それでは、ただいまの事務局からの説明を踏まえまして、東京都の取り組むべき男女平等参画施策について、あるいは、日ごろお考えになっておられることなど、ご自由にご意見をいただきたいと思います。

第1回の会議ですので、全ての委員の皆様にご発言いただきたいと思います。発言時間は、お一人1回につき2分以内とさせていただきます。なお、時間が足りず言い尽くせなかった場合には、後日事務局に文書でご提出いただければ、取りまとめて委員全員にお送りし、今後の議論に生かしていきたいと思います。皆様の貴重な時間を使つての審議会ですので、ご協力をお願いします。

まず初めに、途中退席される山田委員からご発言いただきたいと思います。着座のままでお願いします。

○山田委員 すみません。お時間の都合でちょっとそろそろ退室しようとしているところでございますが、間に合ってよかったです。中央大学の教授の山田昌弘でございます。

専門は社会学でして、家族問題、ジェンダー社会学等について結構古くからやってお

りまして、たまたま30年ぐらい前に初めて「ジェンダーの社会学」という本をみんなで書いたというのがきっかけになったのですが、当時は少子化に関しても家族の問題に関しても、非常にマイナーな問題だったんですけれども、ここ二、三十年の間にどんどん状況が変わってきているのにもかかわらず、日本はなかなか女性の活躍推進や配偶者対策が進まないというところに焦点を当てて、主に研究者の立場から発言をさせていただいています。

東京都のほうは、ほぼ10年ぐらい前に作成のときに委員を一回いたしまして作成にかかわったことがございます。あと、国のほうの委員をほぼ専門委員などを通じて10年ぐらい委員を続けていまして、先ほどもちょっと内閣府の暴力のほうの人と打ち合わせをしてきたばかりでございますので、そういう国の動き等も絡めながら何らかの形でお役に立てればと思っております。よろしくお願いいたします。

失礼させていただきます。

○佐々木会長 続きまして、菅原委員、お願いします。あとは順番にお願いします。

○菅原委員 おくれてまいりまして大変失礼いたしました。着席してお話させていただきます。二松學舎大学の学長を昨年から務めております。私自身の専門は国際関係ですので、男女平等参画となかなか接点がないようですが、ただ、私自身が子育てをしながら研究、教育を続けてまいりました。また今、大学で若い学生たちと接しているわけですが、本学の場合は男女が大体同数ぐらいでございます。学生たちが男女の別なく、それぞれの個性や能力を伸ばして、社会に出て生き生きと働いてほしいと考えておりますので、現在の職にありながら考えていること、あるいは自分の経験などを通してこちらの審議会に何か貢献できればと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

○佐々木会長 大場委員、お願いします。

○大場委員 都議会議員の大場でございます。

女性の活躍が主要テーマというお話をいただきましたが、私の周りでも両親がともに働いていらっしゃる方がとても多くなっております。しかしながら、子供をいざ預けて働く環境となりますと、なかなか見つからないという現状があると思います。行政や企業、そして電鉄会社等が連携して、安心して子育てをできる環境をつくるのが、まず何より重要だと考えております。また、晩婚、晩産化が進む中で、育児と親の介護を同時に担ういわゆるダブルケアが、全国で約25万人もいるという衝撃的なニュースを耳にもいたしました。

先ほどの説明のあった白書の中にも、都内の介護離職者は数こそ女性が圧倒的に多いのですが、男性の離職者割合は全国を上回るペースで増加しているということが書かれておりました。仕事と子育て、あるいは介護を両立できる社会づくりが男女を問わず必要とされていると思います。さらに、高齢者の社会参加が重要であると思います。

私は、お年寄りには社会の財産だと考えておりまして、元気な高齢者が地域における子育てや教育の面で、その経験や知恵を生かし、生きがいを持って豊かに暮らせるようにしていかなければならないとも感じております。この東京を、男性も女性も若者も安心して暮らせるために少しでもお役に立てればと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○片井委員 東京女子医大性差医療部というところから参りました片井みゆきと申します。

私は、内分泌内科医といってホルモンを専門にする内科医です。ふだん臨床とともに大学の教員ですので学生の教育、それから医学界全体の学会とかでの女性医師の支援とかも行っております。性差医療部という私が今所属している部の名前は聞きなれない方も多いかと思うのですが、男性・女性、男女共通の臓器でも実はその病気の成り立ちとか治療の仕方に違いがあるということが最近わかってまいりまして、それは身体的な違いだけではなくて、今お話がありましたようなジェンダー的な違いとかストレスとか生活環境の違いなどでも、やはりさまざまな違いが出てきているということがわかってきているんですね。そのようなことを配慮した形で、女性でのいろいろなおくれが目立つということがありまして、今、女性専門外来という形で日本では取り組みが進んでいるのですが、そういうような形でさまざまなバックグラウンドを持つ女性、それからなかなか診断がついていない女性に対する対応をするような診療をふだん行っております。

あわせて、女性医師が今非常にいろいろな職種でも女性の進出が進んでいますが、若い世代では非常に女性の医師がふえてきておりまして、3割を超えるぐらいなんですね。私が医師になりました平成元年のときには、女性医師が、同じ学年では30%ぐらい、全体の年代では十数%という時代だったのですけれども、今、3割以上から4割に迫っていて、診療科によっては半分以上が女性医師というような形になってきています。

そのような形でなかなかキャリアが続いていないということが問題になっておりまして、女性のキャリアをいかに延ばしていくとかというようなことを医師の立場からも全国的な組織でやっていることもあります。そのような立場からお役に立てることがあれば幸いです。どうぞよろしくお願いいたします。

○加藤委員 明治大学の加藤でございます。

私の専門は臨床心理学で、児童虐待や子育て支援のことを主に研究しております。また、大学で教えておりますけれども、子ども家庭支援センターや虐待を受けた子供が生活している児童養護施設等々で心理職としての仕事をしております。東京都のほうでは、児童福祉審議会の委員をしておりまして、やはり児童虐待のことについて検討しております。

本審議会には、いわゆる研究・実践の立場から参加させていただくということになりますが、同時に私的な生活では、高1を頭に4人の子供がおりまして、ファミリーサポートさんの協力を得ながら、夫婦二人で子供を育てているという状況もあります。

そういう意味では、本審議会に生活者として期待するところも多くございますし、また同時に微力ながら貢献できればと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○金子委員 国立社会保障・人口問題研究所の副所長、金子隆一でございます。どうぞよろしくお願いします。

私の専門は人口学ないし人口統計学ということで、必ずしも男女平等参画というものが直接の専門ではございませんけれども、少子化という問題を取り上げる中で、非常に大きな重要な部分として男女平等参画というものを考える機会がございます。

その際に、二つの視点といいますか、アプローチがあろうかというふうに思うんですが、一つは、要するに差別のない社会、これは人類の理想だと思んですが、そういった人類が目指すべき社会を東京都が目指すと。これはある意味当然といいますか、我々の世代が果たすべき役割としての活動ということになろうかと思いますが。もう一つの視点と申しますのは、要するに差別的な行為であるとか制度というものは、経済効率の面でも非常によろしくないということがわかってまいっております。これはノーベル経済学賞をとったゲーリー・ベッカー先生が理論的にそういったことを提唱したわけですが、その後、いろいろ実証的に差別というものがあれば、当然それが社会全体にとっての不利益になるということにつながるということでございます。

ですから、二つ目の視点から言いますと、差別あるいは機会を不均等なもの、そのままにしておくということはよろしくなく、それを是正するということは将来の投資ということになるわけですね。決して税金の無駄遣いではなくて、それがちゃんと社会に戻ってくるものであると。これが科学的な理論あるいは実証でもってわかってきているわ

けでございますから、そういった面からもぜひ推進をする。その点で何か私の貢献できることがあればというふうに考える次第でございます。

○栗林委員 NPO法人豊島子どもWAKUWAKUネットワークの理事長の栗林知絵子と申します。よろしくお願いします。

私は、専門家でも何もない地域のおせっかいおばさんと言われています。地域の子供の居場所づくりをしていまして、そこでつながる子供たちの声とか、子供からつながったお母さんの生の声、そういうことを今回代弁させていただければと思います。そういう子供たちの中には、本当に困難を抱えながらも東京で暮らしている子供が、見えませんけれどもたくさんいます。お母さんもいます。そういう声を地域がキャッチすることによって、地域の人たちが地域の子供を、お母さんを支えるようなつながりがどんどん広がっています。そこにかかわっているお母さん、地域の方というのは、実はお金のゆとりもあり時間もあるという方たちが、地域にかかわることによってすごく活躍しているんですね。今、金子先生からお話もありましたけれども、そういう地域の人たちが子供とか孤立しているお母さんにかかわることによって社会の損失をかなり減らしているんじゃないかなと思うと、地域でも女性の活躍の場はいっぱいある。そういうふうにかかわる人たちの意識が変わるとすごくまちがつながって、楽しい、そんな地域になっています。

東京のいいところというと、ぎゅぎゅっと特に豊島区なんて狭いところに人が密集しています。なので、考え方を変わるとすごくつながりやすいんですね。なので、そういうことを生かして、子供たちが笑顔になるような、そういうために私もここで声をお伝えできればと思います。よろしくお願いします。

○河野委員 都議会議員の河野と申します。よろしくお願いいたします。

きょう出された資料の中の男女平等参画に関する世論調査というのを見ました。男女の平等感について、女性のほうが優遇されているという回答、これは七つの分野全てで1桁台、圧倒的少数というのがわかります。職場分野なんですけど、62.7%の人が男性が優遇と答えています。都の世論調査では、平成24年現在で正規雇用者の割合、女性が48.1、男性が77.6ということで、派遣とかパートなどの不安定雇用の女性が50%を超えているという状況、そして賃金の問題も、国の調査によりますと、男性が100としますと女性は74.7ということで、都内では非正規雇用の女性は5割以上でありますから、雇用形態と賃金格差、これが女性の貧困、子供の貧困に影を落とし

ていると感じています。東京都の職員の中にも身分が不安定で非常勤、派遣という女性が少なくありませんが、都自身も率先して雇用改善の施策を打ち出すときだと感じています。

国の女性活躍推進法、これは人口減少社会に向かって、今、労働者が不足するということに備え女性を活用するとの考え方が背景にあると言われていますが、働く女性は確実にふえております。安心して働いて力を発揮できるように、正規雇用をふやし、賃金も引き上げていく具体的な取り組みが差し迫っている課題だと感じています。

もう一言、配偶者暴力のことなんですが、都の世論調査を見ますと、暴力を受けた際の相談機関の存在について「知らない」という回答が40%で、前回、2010年の調査より3ポイントふえております。今、国では2014年度の調査で過去最高の件数がありますが、東京都の件数もふえており、DV防止の初動対策である相談機関が設けられることをはじめ、切れ目ない支援というお言葉がありましたけれども、医療、専門家の養成、心身の回復など、支援を充実させる計画になることが大切と思っております。

今回、策定、改定となる二つの計画で、人権の尊重についての意識啓発をより前進させていきたいと私自身考えておりますので、よろしくお願いいたします。

○古賀委員 前期に続きまして審議会の委員を務めさせていただきます、都議会の古賀と申します。よろしくお願いいたします。

私、少子化を考える際に、戦後の行き過ぎた個人主義の見直しということが避けて通ることができないというふうに思うわけです。確かに結婚とか出産というのはあくまで個人の自由という面はあるわけでありますけれども、しかし、家族の価値というものを、また重視をするという視点、価値観も必要であるというふうに思うわけです。そのことを若い皆さんに、結婚や育児あるいは家庭生活の喜びというものをどのように伝えていくのか、そういったことが一つ、私たちの役割ではないかというふうに思います。

最近の内閣府の世論調査を見ますと、おくれているという指摘もあるかも知れませんが、夫が外で働き、妻は家庭を守るべきという、そういう価値観を持つ人が過半数を実は超えたんですね。このことに対してはいろいろ異論が唱えられてはいますが、女性でも男性でも、家族や育児に専念するために、自発的に一時仕事をやめるということはあってもいいのではないかというふうに思います。あくまで子供に心身ともに寄り添って生活をしたいという親の心情というものに、価値観を置くことも大切ではないかというふうに思うわけです。

何か外で働くことが進んだ生き方ということには必ずしもならないわけでありまして、私は、マルクスの親友であったエンゲルスが「猿から労働が人間そのものをつくった」という「労働」というものに最高の価値を置く考え方、これは「自然の弁証法」というところに書かれていますけれども、労働をしない女性がおくれているというそういう見方、この考え方には、私は異論がございます。

ぜひ、配偶者暴力の件もそうでありますけれども、男性であれ女性であれ、家事を行うということを軽視すべきではないのでありまして。子育てを行う、あるいは買い物をする、洗濯をする、食事をつくる、子供の世話をする、病気になれば看病もする、あるいは介護もするといった家事全般に対する価値観というものも、確立していかなければいけないというふうに思っています。立派な行政計画ができるように、委員としての務めを果たしていきたいと思っています。よろしくお願いいたします。

○治部委員 初めまして治部と申します。経済ジャーナリストをしております。

私は、大学を出ました後で、大学に入ったときから四半世紀東京で暮らしているんですけれども、経済系の出版社に入りましてずっと経済・経営系の取材をしてまいりました。女性労働に関してもこの16年ほど2000年に入ってから取材をしてまいりまして、日本と、あと主にアメリカとの比較ということで、もろもろ調査研究等をしてまいりました。

実は、皆様よく経営者の方ご存じだと思うんですけれども、数年前まで海外の投資家と話をしますと必ず同じことを言われました。日本の企業はすばらしい、技術はすぐれている、みんな真面目に働く、しかしながら、日本に投資はできないというわけですね。なぜですかと聞きますと、必ず三つのことを言われました。これも皆さんご存じと思いますが、20年続く株安、それから強過ぎる円、円高ですね。もう一つは人口減少なんですね。

外国の方というのは日本語をお読みになれませんので、英語で書かれているマクロデータでしか比較をいたしません。ですので、GDPが成長しているかどうかですとか、人口がふえているか減っているかどうかということと比較して、この地域に投資をするかどうかということもお決めになるわけです。そういった中で、やはり人口が減っていく日本は、一体どうするのかということをよく聞かれてきました。

そういった経済の実感からしますと、ここ数年、成長戦略と女性活躍が結びつけられたということは非常に納得感のいくというか、時代の流れに沿ったものであるなという

ふうに感じておりまして、そういったタイミングでこういった審議会に籍を置かせていただくことを非常に光栄に思っております。

私、私生活では、子供が幼児と小学生でして、核家族なので何とか夫と悪戦苦闘しながら仕事を続けている次第です。先ほど古賀先生のほうからのご指摘があったんですけども、やはり子供ってすごくかわいいものなので、私、子供ができる前までは、多分ここにいる男性の皆さんの誰よりも男性的に働いていて、会社の近くに引っ越しをしました、すぐ帰れるように、歩いて帰れるようにですね。だったんですけども、なので私が自分が男か女かよくわからないような状況ではあったんですが、やはり子供ができてから非常に価値観も変わりまして、仕事と生活の調和がとれた生活をしたいなというふうに思うようになってきました。そして核家族ということもありまして、やっぱり夫と頑張って分担するしかないわけですね。きょうも夜も仕事があるんですけども、夫が子供を迎えにいったご飯をつくって、ということをしております。

そういった生活実感からしましても、男性も女性も希望する形で労働に参加し、また家庭にも参加できる。そういったような方向を目指していくことができたらいいなというふうに思っております。取材で得たいろいろなことをこちらの場で還元していくことができた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。

○佐々木会長 次に、高橋委員からお願いします。

○高橋委員 明星大学の高橋でございます。

私は、政府の男女共同参画会議の議員として第4次基本計画の起草委員もしましたので、その議論も踏まえて議論ができればと思っております。

私の専門は教育学でございますので、第一次安倍政権のときには少子化対策重点戦略検討会議の委員もさせていただいたんですが、従来の少子化対策は成功しませんでした。その厳しい総括が必要ではないかと思っております、これまでの少子化対策は待機児童ゼロ作戦とワーク・アンド・ライフバランスという2本立てでやってまいりましたが、なぜそれが成功しなかったかという総括が必要ではないかと思っております。

教育の観点から言いますと、子供の最大の利益とは何かということが大事でありまして、これまでの議論はどうしても経済優先、経済の物差しを中心に議論をされてきたのではないかと思います。

私は、旧自治省で青少年健全育成の研究会の座長もさせていただいたんですが、健全な大人が不健全な子供を健全に育成するという前提が間違っております、岡田尊司と

いう精神科医が『母という病』とか『父という病』という本を出してベストセラーになっておりますが、未熟な親が非常にふえております。つまり、単なる労働者としての親の保育サービスの量的拡大を支援するという経済的支援だけではなくて、もちろん、それが必要でないとは申し上げません。その上に親として、つまり教育者としての親の成長を支援するという「親育ち支援」と埼玉県では言っておりますけれども、親自身のエンパワーメントを促進しなければ、本当の意味で女性活躍が実現しないんじゃないかと思っております。

それから最後でございますが、今まで国の議論にかかわって常に感じておりましたのは、男女共同参画については数値目標が非常に膨大な数があるんですけれども、その数値目標の根拠は何なのか、その数値目標を実現するためにどういう政策をするのかということが非常に不明確で、数値目標を掲げる限りは厳密な総括を踏まえて計画を議論すべきだと、こう思っておりますので、そのことも申し上げたいと思います。

以上でございます。

○塚越委員 NPO法人ファザーリング・ジャパンの塚越と申します。

私自身は、今、小学校2年生の長男と幼稚園の年長の5歳の次男と、そして認証保育園に通っている2歳の三男がおります。そういう意味では子育ての当事者として、まずこちらに参加させていただいているということと、あとファザーリング・ジャパン、父親支援のNPOです。これまでファザーリングとイクメン推進ということでしたが、もう個人の意識啓発には限界があると我々10年やってきてわかりましたので、いよいよ職場改革ということで、イクボスの管理職改革に今乗り出しております。

また私自身、大田区とそして浦安市の男女共同参画の副会長もやってまいりました。そのときに、今、高橋先生がおっしゃられたとおり、この計画、男女共同参画ほどもやもやすものはないというか、それぞれの事業に対して何の施策を打ったらどうなるんだということが全くリンクされづらいと。なので、私も4年間それぞれやってきましたが、終わって結局何だったんだろうということが非常にございました。今回のこの東京都の計画を拝見しても、やはりその事業とそのアフターですね。ビフォーとアフターが全く見えてこないということもございましたので、今回のところ、そのあたりも横串をそれぞれの部署で刺しながら、どれだけ推進できるのかというところで、いろいろな現場の意見も踏まえてお伝えしていきたいというふうに思っております。

ちょっと二つだけ、今ご説明いただいたものに対してご質問を差し上げたいんですけ

れども、L G B Tはどこに入ってくるのかというのがまず一つと、もう一つは、デートDVとかいった、配偶者計画のほうに行っていますので、事実婚とかは配偶者に入るんでしょうけど、学生に対して、またはデートDVというのはどこに表記していくのかというところもあわせて検討していただけたらと思いました。

以上になります。どうぞよろしくお願いいたします。

○西尾委員 東京商工会議所の西尾でございます。

東京商工会議所の場合は産業界というか、経営者の集まりがメインになるんですけれども、その中でちょっと皆様方にきょうご参考までにということで、私どものほうで女性の写真がいっぱい載ったハンドブックというのをつくらせていただきました。これについては、やはり働く女性が抱えるさまざまな課題、そういったものに対応していきたいという点で、こういったハンドブックをつくって、これは経営者の方にも知ってもらいたい。そしてまた、そこで働く女性労働者の方にも知ってもらいたいということで、これは要は会社に入ってから初期の段階、キャリア段階、それから中期、それから後期とあるわけですが、それと同じようにライフイベントの中でも、やはり女性の方で申し上げますと、やはり結婚して出産してというような形のライフイベントになると。その中でどういう問題が働く上で起きてくるだろうと。それをちょっと一緒に並べながら、その中での問題を解決していきたいということで、そのヒントになるような形で今回つくらせていただきました。これは皆さん方に後でお読みいただければと思います。

今回の件でございますけれども、私、きょう説明をお聞きして、大方こんな基本的な考えの中で沿っていけばいいのかなと思いますけれども、やはり先ほど高橋委員と、それから塚越さんがおっしゃったように、やはりこういった計画を立てる上では、やはりその後どういう形で実行できていくのか、それからそれをどういった形でチェックしていくのか、それをさらにまたどういったアクションを起こしていくのか。これはちょうどPDCAサイクルを起こして今回やっていくんだというような形を書いてございましたので、これを必ずしっかりやっていただきたいなと思っております。

計画ありきで計画をつくってもこれはしょうがないわけですから、やはり成果をどういうものとして可視化できるものに上げていくか、その点も大事だと思います。その中でいろいろなことを評価していくという流れの中で、この計画づくりを進めていくというのが私は一番大事じゃないかと思っています。

以上です。

○平井委員 東京経営者協会の平井です。

私は、既に労働力不足経済に入っている現在、我が国の経済社会、あるいは産業、企業が持続的に発展していくためには、多様な人材が働きやすい職場環境の整備を図ることが重要であると思っています。

そうした中、今回の総合計画の策定にあたって基本かつ前提となる課題は、待機児童の解消など保育サービスの整備の問題と、ひとり親家庭の子供に対する学習支援を含めた教育機会の確保が問題だと思っています。いずれにしても、これらの問題をきちんと取り上げないと希望のある社会への展望が拓けないのではないかとと思っています。

○真島委員 私は、労働組合の連合東京から参りました真島と申します。働く者の立場から、都に対しては二つの意見を申し上げて発言とさせていただきたいと思います。

先ほどご説明があったとおり、女性活躍推進法が4月から施行されて、301人以上の企業の事業主行動計画が義務づけられたわけですが、聞くとところに東京労働局の話ですと、約8割の企業が行動計画の届け出を済ませたというふうに聞いています。その意味では、やっぱり法律の意味合いというのはすごく浸透しているのではないかなというふうに思いますが、では、実際私ども加盟している組合に聞くと、とりあえず出したというか、計画はつくったということを聞いていますので。要は中身はどうか、先ほどからる意見がありますけれども、東京都がこれから計画をつくるに当たっても、やっぱりその実態に即した、法律の趣旨に添った内容で選択項目なども積極的に取り入れて、よりよい計画づくりを期待したいというふうに思います。

それから二つ目は、働く場における女性の活躍というところで言いますと、私ども連合東京では労働相談をやっているんですけども、先ほど来からる話がありますように、マタニティ・ハラスメントのやっぱり相談がふえていまして、昨年の連合の調査では、職場でのマタハラ経験というのは3割に上っておりまして、仕事をしながら妊娠がわかったときの心境は、本来であれば喜びたいことなんですけれども、素直に喜べたというのが4割で、6割の方が不安を感じたという回答になっています。

どうしても私ども相談を受けていますと、なかなか一度ハラスメントなどが起きて職場でのトラブルが起きると、働き続けることが困難ということもありますので、ぜひとも今回法改正によってハラスメントの防止措置が義務化になりましたけれども、こういったこともやっぱり職場に浸透していくまでには時間がかかりますので、ぜひとも東京都からの積極的な指導をお願いしたいと思います。

私からは以上です。

○まつば委員 東京都議会議員のまつば多美子と申します。よろしくお願いいたします。

私は、女性の視点からの防災対策、また災害時の女性の問題ということに取り組ませていただけてまいりました。特に、この防災という意味での方針決定、また意思決定の段階での女性の参画ということなんですからけれども、東京都防災会議でございますが、ここに女性委員の登用を求めてまいりました。2013年の3月時点で知事が指名・任命する委員の定数というのは45名でありましたけれども、一人も女性委員はおりませんでした。それはなぜかと申しますと、やっぱり各機関のトップの方が委員になられるということでございますので、そういう構成の上であるというふうに言えると思います。

そこで、この条例改正ということで学識経験者の枠を設けまして、そのことによって2013年4月に2名の女性委員が誕生したという今状況になっております。そういった意味では、防災という分野で女性の参画というのがおこなわれていると言わざるを得ないというふうに思っています。

東日本大震災の際にも、避難所等の中で、炊事当番というのが当然のように女性全員が担うというようなこともあったようでございまして、そういった意味では、避難所の運営の責任者に男性と女性がつくというふうなことも含めて、今後きちっとやっていくべきではないかなと思っております。

また、震災後に、女性相談の中で夫からDVを受けたということについての相談がふえたという報告も聞いております。そういった意味では、災害時という状況における男女共同参画という問題について、ぜひ取り組んでいきたいと思っております。

また、先ほど野口課長からもお話がございましたが、東京都の審議会等委員の女性委員の割合が大変低いということがございますので、そうした意味では、数値目標も含めてこのたびの計画にも盛り込んでいくべきではないかというふうに思っております。

どうぞよろしくお願いいたします。

○溝口委員 初めて参加させていただきました、民生委員の溝口と申します。

私、この男女平等の審議委員会に私がなぜ参加、民生委員としてどのように参加していったらいいのかなということを感じましたが、きょういろいろと野口さんのほうから説明していただきましたら、私たちが、赤ちゃんがオギャーと生まれて亡くなるまで、そのいろんな面でサポートしているわけなんです、これこそ私たちは本当に参加すべきことだなということを感じました。

今、ちょうど孫が生まれて、もうてんてこ舞なんですけれども、その中で、夫がちょっと外資系なものですから、1カ月の休暇をいただいて、夫も子供と一緒に見てもらえるんですね。それに私が入って3人で今やっているわけなんですけど、これでも大変なんですね。それが核家族のアパートに住んでいる方たちが、隣に赤ちゃんの声が聞こえてしまったらどうしようというような気持ちの中で子育てをしていたら、やっぱりああいふ虐待のような問題もたくさん出てくるんだと、それを切実に今感じております。

このいろんな問題が解決できるように、私も一生懸命この計画に邁進していきたいと思っておりますので、皆様どうぞよろしくご指導してください。よろしくお願いいたします。

○山崎委員 弁護士の山崎新と申します。よろしくお願いいたします。

私は、東京弁護士会の両性の平等に関する委員会の委員長を務めております。両性の平等に関する委員会は広く男女平等に関するさまざまな問題について調査検討、または企画を行うところなんですけど、主に四つのテーマでやっております。一つは女性労働、二つめはDV・家族、三つめは法教育、これは主にデートDV防止講座を都内の中・高に出張授業を行っております。そして四つめはセクシャルマイノリティー、LGBTの問題ですね。この四つに弁護士会として取り組んでいる委員会です。私もこの審議会に参加させていただくことは大変意義深いものと思っていますので、この四つの視点をもとに今後も発言したいと思っております。

きょうの資料を拝見しまして、私の意見としては、女性活躍の分野と配偶者暴力の分野と一つずつあるのですが、まず女性活躍の分野に関しては、先ほど河野委員からご指摘のありました非正規雇用の問題の位置づけが余りにも少ないのではないかと考えております。といいますのは、私自身、女性活躍推進のためには三つの視点が大事だと思っています。長時間労働の是正、それからポジティブアクションの実施、そして同一価値労働、同一賃金、いわゆる賃金格差をなくしていくという視点です。

M字カーブについて、東京都では全国に比べてM字の谷が深いというご指摘がありましたが、M字カーブは就業率の統計ですけれども、賃金の面で見たら、再就職するときにはほとんどの方が非正規雇用になってしまうわけですし、決して「M」の右肩は賃金においては左肩のように回復を見せず、M字にはならないわけです。ですので、多様な働き方はいいのですが、非正規雇用の不安定雇用を何とか正規化していったら、誰もが自立できる賃金を得るようにするということがやっぱり女性の活躍のために大事だと思います。

ます。いただいた資料では、若者の支援の中にしか非正規の文字が出てきませんので、ここはしっかり考えていただきたいと思います。

もう一つ、配偶者暴力に関してですが、私は仕事上、DV、離婚の問題を主に扱う弁護士です。常々思っていますのは、行政の施策というのは、やっぱり現場の視点がちょっと足りないのかなと思うところが多いです。現場の相談員の皆さん、非常に一人ひとりが重い案件を、一人の力で何とか努力して日夜支援しておられます。もうちょっと行政の中で縦割りをなくし、無駄を省き、連携を強化し、相談員1人にまかせずにチームで支援する仕組みが必要です。それから、やっぱり民間の位置づけがまだまだ足りないと思っております。東京都はお隣の神奈川県に比べて、民間団体のシェルターに対する助成金の額がわずか3分の1になっております。そういったことも含めると、民間の位置づけをもうちょっとこの審議会で考えてもいいのではないかと考えております。

以上でございます。

○並木委員 では、最後にすみません。きょうの名簿で元生活文化局長ということになっていきますけども、私が局長のときに、この現行計画の検討をお願いして途中で退職しちゃいました。そういう意味では全く役に立たなかったんですけど、平成16年に法改正で基本計画がつくるように定められました。そのときに、私がちょうどウィメンズプラザの所長をしてまして、設置されて2年後ぐらいですか、配偶者暴力相談支援センターの所長もしていました。それで当時は支援センターは2カ所だったんですけども、今、資料を見ますと12カ所ですか、大分ふえました。今、山崎先生のお話があったように、現場の視点という意味ではウィメンズプラザの所長をやってまして、いろいろ現場の生々しい話も見てまいりまして、そういったものを言えればいいと思っておりますので、ひとつどうぞよろしくお願いします。

○佐々木会長 皆さんどうもありがとうございました。

なお、きょういらっしゃらなかった委員のご紹介も含め事務局から補足がございます。事務局のほうでお願いします。

○斎田担当部長 まず、本日の総会にはいらっしゃいませんが、配偶者暴力対策に関する専門家として2名の専門委員をお願いしておりますので、ご紹介させていただきます。

中島幸子委員と田村伴子委員でございます。

また、本日所用のため大久保幸男委員、坂本義次委員、武石恵美子委員、成澤廣修委員はご欠席となっております。加えて東京都市長会の代表につきましては、現在推薦

の依頼中というところでございます。

次に、東京都の職員をご紹介します。

まず、多羅尾生活文化局長でございます。

○多羅尾局長 よろしく願いいたします。

○斎田担当部長 桃原生活文化局次長でございます。

○桃原次長 よろしく願いいたします。

○斎田担当部長 山本生活文化局都民生活部長でございます。

○山本都民生活部長 よろしく願いいたします。

○斎田担当部長 山口東京ウィメンズプラザ所長でございます。

○山口WP所長 よろしく願い申し上げます。

○斎田担当部長 なお、本日は幹事といたしまして関係局も出席しております。お手元の運営要綱の別表でご確認をお願いできればと思います。

以上です。

○佐々木会長 ご報告をありがとうございます。

なお、次回以降皆様が欠席される場合には事前に文書で意見をご提出いただければ総会当日の議論に加えたいと思いますが、よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

○佐々木会長 皆様からのご意見を踏まえ、今後、具体的な議論は男女平等参画部会と配偶者暴力対策部会を設置し、機動的に運営したらいかがかと考えております。両部会で二つの諮問にかかわる答申案をそれぞれおつくりいただき、総会に諮るという手順で進めたいと思います。

委員につきましては、審議会運営要綱第3の4により、会長が指名すると定められていることですので、ここで指名させていただきます。

まず、男女平等参画部会委員には、大久保委員、栗林委員、治部委員、武石委員、並木会長代理、5名の方をお願いしたいと思います。

次に、配偶者暴力対策部会委員には、加藤委員、山崎委員、山田委員の3名の委員にお願いし、専門委員の中島委員、田村委員にも部会に加わっていただきたいと思います。

お忙しい中、申しわけありませんが、よろしくお願いします。

特にご質問、ご意見などございますでしょうか。よろしいでしょうか。

○佐々木会長 治部委員、どうぞ。

○治部委員 先ほどこちよつと言い忘れてしまったんですが、資料の5－4にひとり親家庭に関する記述があると思います。これは本当に重要なことでして、比較的東京都は全般的に制度とか手当では突出していてよいと私も聞くんですけれども、まだこれ日本全体で足りてないのが父子家庭の支援が足りてないなというふうに思います。

私、昨年の秋に、実は都内の母子・父子家庭支援員さん向けの研修をさせていただきまして、いろいろな区や市から母子・父子家庭支援員さんがいらっしゃっておいりました。これ母子家庭と父子家庭では皆さんもご存じのとおり、抱えている課題が違います。母子家庭はざっくり言って経済的なものなんですけど、父子家庭の場合は、そもそもそれが課題であるという認識を、お父さんがお持ちになることが難しいということがございます。その結果、支援員さんが家庭訪問をしてもなかなかその相談ができなかったり、心を閉ざしてしまうとか、男の沽券とかそういうこともあると思うんですけれども、そういう意味で、男性の場合はサポートを必要としていてもなかなか言えないということがあると思うので、この点ぜひちょっと今後の課題になってくるのかなと思いますので、ご検討いただければというふうに思っています。

○佐々木会長 その件については部会の中で議論させていただきたいと思います。

いろいろありがとうございました。ここで多羅尾生活文化局長から本審議会の設置に際して一言ご挨拶いただきます。多羅尾生活文化局長、お願いします。

○多羅尾局長 改めまして、東京都生活文化局長の多羅尾でございます。本日は途中からの参加になりましたこと、まことに申しわけございませんでした。

さて、皆様にはこのたび第五期東京都男女平等参画審議会委員にご就任いただきまして、まことにありがとうございます。また、本日は貴重なご意見を多数いただき厚く御礼申し上げます。

ここ数年で女性の活躍推進の動きが加速いたしまして、男女平等参画社会の実現に向けた環境は大きく変化しておると思っております。しかしながら、東京には、これは女性のもとより、男性についてもということだと思っておりますけれども、長時間通勤とか長時間労働など、出産・育児・介護等、家庭生活と職業生活の調和を阻む課題が顕在化している。こういった大都市ならではの課題が非常に目立っているのではないかというように思っております。一方で、東京におきましては、多種多様な企業が集積している、また豊富な人材がたくさんいらしゃると、こういった強みもございます。女性活躍推進等、男女平等等にかかわる課題につきまして、こういった東京の強みを生かしつつ解決

していくことが求められているのではないかと考えております。

本審議会におきます皆様の闊達なご意見をいただきまして、年末には答申をいただき、計画策定に確実に反映させてまいりたいと考えております。そうした実りある計画とすべく、ぜひ委員の皆様方の専門的なご見地からのご意見や、また豊富なご経験からのご意見を賜りたいと考えております。

今後どうぞよろしくお願い申し上げます。ありがとうございました。

○佐々木会長　ありがとうございました。

それでは今後の予定と、委員の皆様が追加でご意見を出される場合について、事務局、説明をお願いします。

○斎田担当部長　その前に、今、各委員の皆様からいろいろご提案、ご指摘等いただきました。そちら全て合わせまして部会で検討をいたしまして、次回の総会の際にその素案というような形で出させていただきたいと考えております。

ちょっと資料が多くてなかなか探しづらかったかと思いますが、資料7ということで今後の予定を書いております。事務局では次のような予定でご審議をお願いしたいと考えております。本日のご議論を踏まえまして7月上旬から8月下旬にかけて各部会において中間のまとめ案をご議論いただきまして、9月2日に開催予定の第2回総会に報告をしていただきます。総会のご議論を踏まえて中間のまとめとしまして、都民の意見を募集いたします。そして11月に各部会において都民から寄せられた意見をご検討の上、答申案をまとめていただき、12月の第3回総会に報告していただきます。総会ではその答申案についてご審議いただき、最終的な取りまとめをお願いしたいと考えてございます。

次に、本日の審議事項に関する追加のご意見についてでございます。短時間しかお話しする時間を設けられませんでしたので、追加のご意見につきましては、大変恐縮ですが、文書にて本日から1週間後の7月6日までに事務局にお寄せいただければと存じます。そうしましたら、取りまとめの上、本日欠席の委員も含めまして、全員に共有するためにお送りしたいと思っております。

また本日、委員の皆様のお机に置かせていただきました冊子類につきましては、毎回使用しますので、大変重いので、事務局でお預かりして、またそのたびにお渡ししたいというふうに考えております。なお、やはり持ち帰りたいというようなお話がある場合は、大変恐縮ですが、次回お持ちくださいますようお願い申し上げます。

最後に、第２回総会の開催日程でございますが、先ほども申し上げましたように、９月２日の１３時３０分から１５時３０分を予定してございます。

以上です。

○佐々木会長 今後の予定につきましては、ただいまの事務局説明によりますと、ことしの１２月に答申を出すということでございます。これについてご意見のある方いらっしゃいますでしょうか。

（「なし」の声あり）

○佐々木会長 特にご意見がないようですので、この予定で進めさせていただきたいと思えます。

大変厳しい予定の中、また委員の皆様も大変お忙しいとは存じますが、どうぞ可能な限りご参加くださいますようよろしくご協力ください。

これで本日の議題は全て終了いたしました。特に何かご意見とか質問とかございますでしょうか。

（「なし」の声あり）

○佐々木会長 それでは、これをもちまして東京都男女平等参画審議会第１回総会を閉会させていただきます。長時間にわたりご協力ありがとうございました。

（午後４時４７分 閉会）