

平成 2 9 年 度 第 1 回  
女 性 も 男 性 も 輝 く T O K Y O 会 議

( 平 成 2 9 年 度 第 1 回 )

平 成 2 9 年 1 2 月 2 1 日

生 活 文 化 局

(午後 3 時 5 1 分 開会)

○吉村男女平等参画担当部長 定刻となりましたので、これより平成 29 年度第 1 回の「女性も男性も輝く T O K Y O 会議」を開会させていただきます。

本日は、お忙しい中、ご出席いただきまして誠にありがとうございます。

また、女性が輝く T O K Y O 懇話会から引き続き御出席いただいている方につきましては、長時間となりますが、どうぞよろしく願いいたします。

本日の進行を務めさせていただきます、東京都男女平等参画担当部長の吉村でございます。どうぞよろしく願いいたします。

まず、こちらの「女性も男性も輝く T O K Y O 会議」でございますが、平成 29 年 7 月に発足をいたしまして、今回が第 1 回目の開催となりますので、趣旨等につきまして、改めて御説明申し上げます。

本会議は、従来の「東京都男女平等参画を進める会」と「東京都女性活躍推進会議」を見直した新たな推進体制でございます。

本年 3 月に策定いたしました「東京都男女平等参画推進総合計画」の推進に関しまして、様々な分野の民間団体と都が連携・協力をいたしまして、女性の活躍を進め、もって男女平等参画社会を実現することを目的として設置をいたしました。

委員の皆様におかれましては、日頃より男女平等参画、女性の活躍推進に都と連携・協力して取り組んでいただいておりますことに、改めて感謝申し上げますと同時に、引き続きの御協力をいただければと存じます。

また、本会議につきましては、3 名の有識者の方にも委員に御就任いただいております。

本会議の要綱につきましては、本日資料の中に配付させていただいておりますので、御参照いただければと存じます。

本会議は、原則として公開で行うものと定めております。傍聴及び報道機関等の取材を許可しておりますので、御了承いただければと存じます。プレスについては、フルオープンとさせていただきます。

ただし、座長の決定により、非公開の取り扱いとすることができますので、後ほど改めてお諮りをいただければと存じます。

本日の出席状況でございますが、19 名の委員に御出席いただいておりますことを御報告申し上げます。

議事でございますが、お手元の会議次第を御覧いただけますでしょうか。

こちらの会議の前に、「女性が輝くT O K Y O懇話会」を、「働く前から考えるキャリアデザイン」というテーマで開催させていただいたところでございます。そこでの議論を踏まえまして、この会議でも「キャリアデザイン」をテーマとして意見交換などを行っていただく予定でございます。

以上を踏まえ、会議次第についてご説明を申し上げますと、まずは1にございまして、第1回目の会議でございますので、最初に座長の選任をしていただきます。次に、2のとおり、懇話会でコメンテーターを務めていただきました治部委員より、議論の内容について御報告をいただきまして、意見交換を行いたいと思います。

次に、3のとおり、東京都の「キャリアデザイン」に関する取組等について、事務局から御説明を申し上げます。

次に、4にございまして、同じく「キャリアデザイン」をテーマといたしまして、国際ソロプチミストアメリカ日本東リジョンの鈴木委員と、東京経営者協会の山鼻委員より、それぞれの団体の取組につきまして、御説明をお願いしたいと存じます。

その後、全体の内容を含めまして、皆様に意見交換を行っていただければと考えております。

それでは、議事に先立ちまして、事務局から資料の確認をさせていただきます。

○各務男女平等参画課長 事務局を務めさせていただきます、男女平等参画課長の各務でございます。資料の確認をさせていただきます。座らせていただきます。

本日の資料でございますけれども、まず会議次第が1枚、それから「女性も男性も輝くT O K Y O会議」委員名簿、それから座席表がございます。資料の1と書いてあります、本日の懇話会のパンフレットの写しがございます。それから、資料2がホチキスどめしております、キャリアデザインコンテンツ、全体ガイドラインと書いたものがございます。資料2、3、4はこの中にホチキスでとめてございます。それから、資料3-1、こちらが国際ソロプチミストアメリカ日本東リジョン様の説明資料でございます。それから、右肩に資料3-2と書いてあります、ホチキスどめの一般社団法人東京経営者協会様の資料でございます。東経協の産学関係の取組についてと書いてあるものでございます。それから、参考資料といたしまして、会議の設置要綱がホチキスどめをしたものがございます。以上でございます。不足等がございましたら、お申し出いただければと存じます。

○吉村男女平等参画担当部長 それでは、議事に入らせていただきます。委員の皆様のご紹介につきましては、本日は時間も限られておりますので、大変恐縮でございますが、お手元の委員名簿及び座席表を御覧いただくことで、代えさせていただければと存じます。

次第の1、座長選任についてお諮りいたします。

座長につきましては、女性も男性も輝くTOKYO会議設置要綱第7の2に基づきまして、委員の皆様の互選により選出することとなっております。御意見がございましたら、伺いたいと存じますが、いかがでしょうか。

○斉藤委員 鹿嶋委員に座長をお願いしたいと思います。鹿嶋委員は、男女平等参画や女性活躍推進に関しまして、卓越した見識と豊富な御経験を持っておられますので、座長に適任と考えますが、いかがでしょうか。

○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、斉藤委員から鹿嶋委員を座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、鹿嶋委員をお願いしたいと存じますが、いかがでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

○吉村男女平等参画担当部長 どうもありがとうございます。それでは、本会議の座長は、鹿嶋委員をお願いすることで決定いたします。

ここからは、鹿嶋座長に進行をお任せしたいと存じます。よろしくお願ひいたします。

○鹿嶋座長 鹿嶋でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

では、まず本会議の公開についてですけれども、要綱第9では、公開とすると定められておりますので、このまま公開で進めさせていただきたいと思いますが、よろしいでしょうか。

(「はい」の声あり)

○鹿嶋座長 ありがとうございます。それでは、このまま公開で進めさせていただきます。そして、プレスの方もずっと入っておられますので、どうぞよろしくお願ひいたします。

次に、議事録の取り扱いについてですが、これについて事務局から説明をお願いします。

○吉村男女平等参画担当部長 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。事務局で作成いたしました議事録の案を発言者の皆様に事前にご確認をお願いいたします。

その上で、最終的な確認を会長に御一任ということでさせていただきたいと存じます。

なお、個人情報に係る事項などがございます場合には、発言者及び座長と相談させていただいて、対応したいと存じます。以上です。

○鹿嶋座長 議事録については、事務局の提案どおりでよろしいですか。

(「はい」の声あり)

○鹿嶋座長 ありがとうございます。次に、次第の2ですが、「女性が輝くT O K Y O懇話会」について、治部委員から御報告をお願いします。

○治部委員 皆様、こんにちは。委員の治部でございます。この会議に先立ちまして、「女性が輝くT O K Y O懇話会」が開かれました。お忙しい中、御参加いただいた方もいらっしゃると思います。どうもありがとうございました。

御登壇者は、小池都知事を始めとしまして、日産自動車の専務執行役員、星野朝子様、P & G ジャパンで広報渉外本部マネジャーを務められていらっしゃいます、山下浩子様の3名と、私治部がモデレーターを務めました。

こちらの懇話会は、キャリアデザインがテーマになっておりまして、「働く前から考える」という枕詞がついてございます。ですので、メインのターゲットといたしましては、学生さんを想定しておりました。ですけれども、平日の日中という時間の設定もありまして、学生さんだけではなくて、色々な方がいらっしゃっていました。中には、再就職をしようと思っている主婦の方もいらっしゃいますし、今現在お仕事をされていて、お仕事をダイバーシティとか、女性活躍といったようなことをなさっている方もいらっしゃいましたし、育児休業中の方も参加をされていらっしゃいました。

都知事を含め、星野様、山下様、お三方、女性に共通することとしましては、まさにこのテーマどおり、御自分で考えて、御自分のキャリアをデザインしていったということでございます。ここのことにつきましては、やはり自分の強みとか、やりたい仕事、やりたい分野というものを早くから、学生時代から考えて、例えば、星野様の場合には、計量経済学をご専攻された後、マーケティングサイエンスのほうに進まれていったということ、またP & Gの山下様に関しても、お仕事を選ぶときに、単純にいい会社から内定が出たからオーケーということではなくて、2社内定をいただいたときに、どちらに行くのがいいだろうかということ、例えば大学院の先生にアドバイスを求めたり、さらには内定が出た企業の役員の方と会って話を聞いて考えたりということで、非常によく自分の頭で考えて、キャリアを切り開いていったという特徴がございました。

また、都知事におきましても、アラビア語というなかなか皆さんが専攻しないような言語を若いうちに専攻されるなど、かなり先のことを考えて、やはりこれも御自分自身で考えてキャリアをつくっていったという特徴がありました。

また、ダイバーシティ、これは東京都が非常に重視していることだと思うのですが、日産さんもP&Gさんのほうもダイバーシティというのは、社会貢献とか福祉ではなくて、経営にとって大事であると。ビジネスにとって大事であるという、非常に信念をもって取り組んでいるということが非常に印象に残ったと思います。

質疑応答の中では、例えばまだなかなか自分の会社には、子供がいて、管理職になっている女性がいなくても、どうしたらいいだろうかといったような切実な質問も寄せられました。

そういったときに、日産の星野さんのほうから、あなたがパイオニアになってくださいといったような、結構力強いアドバイスがあったり、知事のほうからも、非常に親身なアドバイスがあったりして、非常によかったのではないかなというふうに思います。

私からはここまでにさせていただきます。

○鹿嶋座長 私もずっと出席したのですが、ちょっと気になる点がありました。それを申し上げますと、二人のどちらが言ったかは忘れましたが、昨今、女子学生が会社の試験を受けに行くと、多くの会社で女性ならではの視点を生かして欲しいと言われるのだそうです。それに、女子学生は戸惑いがあると。「女性ならではの視点」と、「女性の視点」というのは明確な使い分けが必要なのですね。

私は国の男女共同参画基本計画の策定にかかわってきましたが、そこでよく議論したのは男女共同参画の視点です。「男女」を省き、女性の視点という言葉を使用したのは、東日本大震災での事案でした。避難所等では男性による性暴力等を不安視する指摘もあり、そういう状況下では施設の運営等に女性の視点が絶対に欠かせないとなったわけです。しかし女性ならではの視点と、「ならではの」が入ってきますと、これは古典的性別役割分担に近づいてくるのですね。要するに、女性だからこそ持っているもの、というのは、女性らしさとかですが、それらを発揮してほしいということになるわけで、その辺りが就職活動をしている女子学生から嫌がられる理由だと思います。「女性活躍推進」という主張は結構ですが、女性に求めているものは昔と変わらない伝統的な役割ではないか、となれば、女子学生が嫌だと思うのは当たり前だと思って今日の話聞いておりました。

さて、皆さんからも今から意見をいただきます。まずは、「女性が輝くTOKYO懇話会」に出席した感想とか、自分のキャリア観を交えての話なのですが、事務局のリストに基づいて、私が指名しますので、よろしくをお願いします。

それでは、地域の活動の立場からの意見として、特定非営利活動法人の東京都地域婦人団体連盟の大北委員、どうでしょうか。今言ったような意見、今日の懇話会の意見とか、御自分のキャリアも含めて、どうぞよろしくお願いします。

○大北委員 ありがとうございます。私は、今日の会に出席して、私は高齢なので、キャリアデザインなんて何なのだろうと思うほうなのですが、色々とお話を聞いてよくわかりました。

それで、皆さん、活躍している女性、若い方たちが。私は、今日の話につながるかわからないですけども、やはりこの日本が114位とかいう女性の地位を考えると、やはり政治に女性が出なければ駄目だと思うのですね。それをどうしていくかという、ただ女性が立って、入れて、入れてと言っても入らないですよ。ですから、やはり何かそういうところで、何か企画を作って、例えば、クォーター制とか、そういうことができるよう、女性みんなやっていったらどうかなというのが、今日の私の感想です。

○鹿嶋座長 次は、教育等の様々な分野からの意見として、東京都私立幼稚園PTA連合会の月本委員、よろしくお願いします。

○月本委員 ありがとうございます。東京都私立幼稚園PTA連合会の月本でございます。

正直申し上げます、私は私立幼稚園のPTAの、要するに保護者ですね、としての意見を述べさせていただくのであれば、正直今日の会は私たちとは違うかなというような正直な気持ちでした。私立の幼稚園に子供を通わせているお母さんは、お母さんもお父さんもそうですけど、まず自分の手で子供を育てたい、だから自分が輝く前に子供を輝かせたいという方がとても多く感じます。今よく保育園が足りない、保育所が足りないとか、日本死ねとかということで、声をあげている方がすごく目立っていらっしゃいますけれども、普通に家庭で子育てをしているお母さんのほうが人数が多いし、子供を育てたいのだという人がすごく多いのですね。ただ、その声が届いていないようには思いません。

だから、もちろん女性が輝いて、キャリアを積んでいくのはすごくいいことだと思うのですが、次の世代の人間を育てる立場からすると、それだけではなくて、いいお母様になれる人を育てるのも一つのキャリアだと思いました。そういう意味では、

働かなくても、ちょっとこの場では違うかもしれないけど、安心して家で子育てをできるような環境に小池知事にしてもらえたらいいなというのが、私の正直な感想でした。どうもありがとうございました。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。今の意見も色々な議論ができそうな意見なのですが、その時間がありません。皆さんの意見を聞くだけですので、よろしく願いいたします。

次は、東京都私立初等学校父母の会連合会の平井委員ですが、よろしいでしょうか。

○平井委員 ありがとうございます。私は、娘が、「社会における女性の活躍について」等の授業を多く行う女子大の附属小学校に通っております。幼・小・中・高・大・大学院まで、同じ敷地内にある学園内全体で、女性のライフプランであるとか、社会進出など、そういったことに関心の高い環境にいると思っております。確かに、私立の小学校ですし、月本会長がおっしゃったように、「自分の手でしっかり子育てをしたい」、「子供に関わってほしい」という保護者のパーセンテージは高い気がします。ですが、それと同時に、やはり、社会進出ですとか、一生懸命働いて、自分が仕事をしている姿を子供に見せたいという方も多いのが現状です。

そんな中、近年、父母会ですとか、PTA というものに、世間から非常に冷たい視線が向けられていると感じる時があります。本日も出席の PTA 関連のみなさまもお感じかと思いますが、父母会・PTA が、仕事やキャリアを邪魔するものであるかのような、「こういう無駄なものはなくしていこう」というような風潮を感じます。そんな中で父母会活動をやらせていただき、日々実感しているのは、本当に父母会・PTA が無駄だとか嫌だというのは、もしかしたら声の強いごく一部の意見であり、大多数の方は満足しているのではないかということです。

仕事と子育てを行う中で、ひとつ大切なことは「つながりを持つ」ことだと感じます。そう考えますと、いろいろなシーンで自分が成長する、自分がそれこそ輝くためには、保護者同士のつながり、学校とのつながり、そういうところでの「理解」、「安心感」を得ていくことが重要ではないでしょうか。それが子供の教育に還元でき、子育ての充実、ひいては自分が輝くことにつながるのではないかと、思いながら、お話を伺ってまいりました。

ですから、ぜひ、本日も来場された女子大生ですとか、新しくママになられた方々も、ぜひ、長い目で見て、教育という環境の中で、自分が学校に対して何ができるのか、子供に対して何ができるのか、そしてそれが自分の成長につながり、ひいては子供の成長



に好影響を与える、そういうことを少し考えていただける機会があるといいなと思いつながら拝聴しておりました。ありがとうございました。

○鹿嶋座長 続きまして、東京都特別支援学校PTA連合会の内田委員、お願いします。

○内田委員 こんにちは。今日はありがとうございます。私は、今日の懇話会をお伺いして、拝見させていただいて、とてもうらやましくも思いました。少し私のことを話させていただきますと、静岡県静岡市の出身です。主人と結婚しまして、転勤族で東京に参りました。そして、その場で自分の職は失うということになります。その後は、パートをしながら、結婚して8年目で息子を授かりました。一人っ子です。やっと授かった息子は、3歳ぐらいまではわかりませんでした、なかなか育たない、とても大変な苦労をしてまいりました。結果、知的障害のある重度の自閉症児ということになり、今現在、特別支援学校にいて、高等部3年生になりました。

そうしますと、今現在は、この東京都に本当に感謝しているのは、放課後等デイサービスというものがございます。子供たちは、一般の子とは、学校から、小さいときは学童クラブがあり、おうちに帰って、また塾に行ったり、自分で自立して行けるのですが、私どもの子供は軽度でも一人で置いておくというのはなかなか難しい部分があり、うちのように重度ですと、仕事というものからは、もううんと離れてしまいます。今現在は、放課後等デイサービスというものがありますので、6時くらいに家まで連れてきてくださっておることにより、パートで働くことというのは可能になりました。

しかしながら、重度ですと、病院に連れていくとか、突然休むとか、てんかんの発作が起きるとか、不登校になってしまうとか、いろいろなことがあって、なかなか正社員でお母さんが働くというのは、まだまだ厳しい時代なのです。

そして、高等部を卒業した後は、放課後等デイサービスというものがなくなります。子供たちは、夕方の居場所を失います。と同時に、働いているお母さんは、子供たちが4時頃帰ってきますので、正社員どころかパートで働くのも厳しい。これが、今現在の東京の現実でございます。

なので、今日私が出席させていただいた以上、こういうことも知っていただきたい。だけど、この夕方のところを何とかサービスをつくっていただくと、また女性が、お母さんがパート、または正社員でここからまた働いていくことが可能になります。働きたいお母さんはたくさんいます。有能な方という言い方もまたちょっと違うかもしれませんが、特別支援学校の児童生徒はすごく増えているので、働けなくなってしまった女性

がすごく増えている。一握りの人数かもしれないのですけれども、ここを私は何としてでも社会に、皆さんのように働けるようになりたいなと思っています。

今日のお話とはちょっとずれてしまったのですけれども、こういう現実も知っていただきたいと同時に、働きたいけど働けない、キャリアなんてまだその先ということも知っていただけたらと思います。よろしくお願いします。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。続きまして、公益社団法人東京都看護協会の黒田委員、お願いいたします。

○黒田委員 東京都看護協会常務理事の黒田と申します。私個人としては、6年ぐらい前に、ちょうど看護職が育児短時間制度を使ったりして、復帰し出したころですね。今度は、夜勤をする看護師がいない、そういう看護の現場にいまして、なぜだろうと、あるいは一旦やめると復帰してこないというところを考えたときに、ちょっと大学院の方に行きまして、看護職のやはりキャリア意識ですね、今日の話にもありましたけれども、キャリア意識をやはり啓発しないと、ライフ・ワーク・バランスは推進しないではないかということで、卒論を書いた経験がございます。その時にインタビューを看護職にしたのですけれども、今日お話には出てこなかったのですが、ロールモデルのお話がありました。その中で、誰が一番理解がないかというところを考えたときに、同じ子育てをした先輩だと。やはり、自分たちはこれだけ頑張っただけで子育てしながら働いてきたのだという自負があるだけに、なかなかそれぐらいで休むなんてとか、あるいは育児短時間があってもいいねという、そういったちょっと妬みもあるのかもしれませんが、そういった現状があるということがわかりました。

今日の資料にもありましたけれども、年齢階級別の女性の労働力率というところで、看護職はこのM字カーブがもっと急な角がついていますし、復帰のところはすごく緩やかなのです。それは、お隣にドクターがいらっしゃるのですけれども、同じ医療職であってもドクターの方が、割と復帰率が高いのではないかなというふうに思います。それは、やはりキャリア意識というところが足りないのではないかなというふうに考えているところがあります。

そういう意味もあって、今看護協会では、私も現役は引退したのですけれども、引退しても免許を持っている以上、働き続けましょうということで、子育ても一段落し、介護は残っている方もいらっしゃるかもしれませんが、定年退職をしても、輝けプラチナナースということで、働き続ける啓発雑誌を今作成して、今年度完成予定にして

おります。看護職は、2025年問題に向けて、やはりやめずに働き続けるというところでやっておりますので、とても今日はいいお話を聞けたというふうに思っております。ありがとうございました。

○鹿嶋座長 ありがとうございました。看護職のM字カーブってそんなにボトムが深いのですか。

○黒田委員 そうですね。

○鹿嶋座長 一般的なM字カーブよりも深いのですか。

○黒田委員 はい、こちらのグラフよりもずっと深く、復帰も緩やかです。職種的な特徴だと思います。

○鹿嶋座長 高学歴者のカーブと似ていますね。高学歴者はM字ではなくて、への字カーブになってしまうのです。いったん家庭に入ると、あまり労働市場に出てこないのです。高学歴は。多分、夫の収入が高いからです。看護師の皆さんもそういうことですかね。

○黒田委員 出ては来ますけれども、緩やか。

○鹿嶋座長 では、高学歴と一緒に。そうですか、ありがとうございます。この議論もまたたくさんしたいと思います。最後ですが、公益社団法人の被害者支援都民センターの阿久津委員、どうぞお願いします。

○阿久津委員 ありがとうございました。今日は、すごく力強いお話を聞けて、勇気づけられた思いになったのですけれども、私の立場で言えることはそんなに多くないのですが、今日の多様性を認め合うというところは、すごく心に響いて、私たちの相談機関では犯罪被害の相談を受けているのですけれども、被害に遭われた方とか、その御家族の方もやっぱりこうあるべきとか、こうすべきとかという目に、周囲からの求められる、期待されるものに悩まされたりとか、自分もそうしなければいけないという思いにとらわれて、苦しまれる方も多いのですけれども、多様性を認め合うというキーワードはやっぱり共通しているなと思いましたし、それをメッセージとして、色々な形があっただけというのを多くの人に伝えていくということは、本当に大事なことだなというふうに感じました。ありがとうございました。

○鹿嶋座長 ありがとうございました。皆さんからの御意見は、この段階ではこれまでにします。まだ指名していない方は次の段階でまた指名をいたします。

次に、次第の3についてですが、事務局から説明をお願いいたします。

○各務男女平等参画課長 それでは、次第の3、キャリアデザインに関する東京都の取組等につきまして、資料の2の方をごらんいただき、かつ正面の画面の方にも画像を投影いたしますので、それに沿ってご説明申し上げます。

まず、資料の1ページをごらんいただきたいと存じます。「キャリアデザインコンテンツ」全体ガイドラインということになります。

キャリアデザインコンテンツとは、先ほど懇話会の方でも少しご説明をいただきましたが、将来、社会の担い手となる学生等に対して、結婚や出産などのライフイベントを見据えた早期のキャリア形成の必要性、ライフ・ワーク・バランスの重要性、こういったことを理解してもらうために、授業やセミナーなどで活用していただける教材でございます。

資料2ページをごらんいただければと思います。キャリアデザインコンテンツは、全部で15回の授業、セミナー等に対応した形で作成しておりますが、2ページの右上の活用イメージというところがございますけれども、それぞればらで御活用いただくといったことも可能でございます。

また、講義形式だけではなくて、個人のワークとかグループディスカッションなども盛り込んでおまして、学生の主体的な取組ができるような工夫をしております。

具体的な内容でございますけれども、3ページの下の方に5番コンテンツの内容というところで、15回分、ちょっと細かい表ですが、掲載をしております。

また、前方の画面の方を御覧いただきますと、こちらは、第1回の「キャリアをデザインしよう」という回の様子でございます。キャリアは筏下りモデルから等々の考え方をご説明いたしております。画面の下の方でございますが、将来のお金のことについて学ぼうということで、人生においてお金が必要になる場面などや、それから労働の対価としてのお金に関する具体的な学びをしていただくようにしております。

引き続き、画面を御覧いただければと思いますが。実際に授業やセミナー等で活用していただくに当たりまして、講師用のガイドも準備をしております。キャリアデザインについて説明する際のポイントや講師のシナリオ、具体的な講義の進め方などを説明するものを備えてございます。

キャリアデザインコンテンツにつきましては、以上でございます、その他の東京都の女性活躍推進等についての取組でございますが、資料の次のページを御覧いただきますと、こちらは女性の活躍推進の気運醸成を図る取組の一環といたしまして今年度作成

したポスターでございます。女性が活躍するためには、みんなの協力が必要であるというところで、パートナー、職場の人、地域の人など、みんなの協力でもって、女性があらゆる場で活躍するといったようなメッセージになっております。

併せて、動画も作成しておりますので御覧いただければと思います。

(動画放映)

○各務男女平等参画課長　こちらは、11月の半ばに、JR山手線の車内でのトレインチャンネルや渋谷の街頭ビジョンで流れました。また、東京都の女性活躍ポータルサイト、東京都の公式動画チャンネルであります東京動画といったインターネット上でも御覧いただけますので、是非再度インターネット等で御覧いただければと存じます。

それから、資料の6ページを御覧いただければと思いますが、こちらは10月に開催しました、「女性が輝く地域づくりフォーラム」のチラシでございます。放課後の預け先が不足して、保護者が仕事を諦めざるを得ない、いわゆる小1の壁の問題、それから地域での新たな女性活躍、理想の放課後のあり方等についてのイベントを実施をいたしております。

画面の方で当日の様子についても投影しておりますので、御覧いただければと存じます。

それから、資料の方の7ページでございますが、こちらは、11月に実施いたしました、パパママサミットでございますが、こちらは納得のパートナーシップということで、夫婦、パートナー二人が納得をして、家事・仕事・育児を担って行って、良好なパートナーシップを築くヒントについてのイベントを実施をいたしました。先ほどのものと合わせて、こちらでも東京ウイメンズプラザのホールで実施をしております。このパパママサミットにつきましては、治部委員にモデレーターを務めていただきまして、ディスカッション等を行っております。

今後も皆様に御協力を賜りながら、積極的にキャリアデザイン、あるいは女性活躍推進、そういった取組を展開してまいりますので、よろしく願いいたします。以上で、報告を終わります。

○鹿嶋座長　ありがとうございました。次に、次第の4に入りたいと思います。次第の4では、今回の構成団体より、キャリアデザインに関する取組について、紹介、御説明をいただきたいと思います。

まず、初めに、国際ソロプチミストアメリカ日本東リジョン、鈴木委員よりお願いい

たします。

○鈴木委員 座ったままで失礼いたします。国際ソロプチミストアメリカ日本東リジョン、ディレクターの鈴木淑子と申します。よろしく願いいたします。

本日は、ソロプチミストのプログラム、「夢を拓く 女子中高生のためのキャリア・サポート」をご紹介させていただきます。

プログラムの説明の前に、簡単に国際ソロプチミストの紹介をいたします。ソロプチミストの語源は、ラテン語の造語で、女性にとって最良を意味します。国際ソロプチミストは、女性が最良の状態になれるように最善を尽くす、女性の奉仕団体です。1921年、アメリカで職業を持つ80名の女性によって結成され、2021年に100周年を迎えます。国連の経済社会理事会の総合協議資格を持つ数少ない女性のNGOです。世界130の国と地域に3,000クラブ、8万人の会員が四つの連盟のもと活動しています。日本は、アメリカ連盟に属しています。日本東リジョンは1都8県に85クラブ、約1,700名の会員が活動しています。

組織の使命は、社会的・経済的エンパワーメントをもたらすプログラムを通じて、女性と女兒の生活を向上させることです。その主要プログラムが夢プログラムです。本日は、その一つ、「夢を拓く 女性中高生のためのキャリア・サポート」を御紹介いたします。

このプログラムは、まさに今回の会議テーマ、働く前に考えるキャリアデザインです。まず、このプログラムの始まりをご説明します。ソロプチミストは、22カ国の女子中高生からアンケートの回答を受け取り、7カ国で女子中高生を対象にしたフォーカスグループを計50回実施しました。2次調査では、専門家へのインタビューも行いました。これからわかったことは、女子中高生が夢を生きるために、数多くの障害に直面していること、そして、知識と助言を共有できるメンターや信頼できる大人と知り合う必要があることでした。

ソロプチミストは、職業を持ち、幅広い分野で活躍し、経験豊富な会員が大勢おります。つまり、女子中高生のニーズとソロプチミストが提供できるものが合致していたのです。これがプログラムの始まりです。つまり、女子中高生が職業人としての夢を達成するために、必要な人的・物的資源を提供し、サポートするのがこのプログラムです。

そして、プログラムのゴールは、将来成功する上で、色々な意味での壁に直面している女子中高生が知識を得たり、身近にお手本となる人を知ることによって、エンパワー

され、キャリア目標を追求し、その潜在能力を発揮できるようにすることです。

このプログラムには、七つのセッションで構成されています。ワークシートなどの詳細説明は省略し、概略をご紹介します。

セッション1では、夢を見つけます。コラージュをつくることにより、自分自身の将来の夢をイメージします。セッション2では、キャリアを探すことに焦点を当てます。将来、満足できる仕事をしたいと思ったとき、自分の価値観に合わないと続きません。ですから、まず自分の価値観や長所をより深く理解し、そこから可能性のある職業を探ります。ワークシートに書き進めていくと、自分の価値観とそれに合った仕事を見出せます。そして、自分の価値観に合った仕事を見つける意味を学びます。

セッション3、達成可能な目標設定をする。ここでは、目標設定の練習をします。新聞記事では、5W1Hを使って、人に出来事を伝えています。同じように、達成できる目標設定には、「SMARTの法則」を使います。これを意識して、目標を立てられれば、実現の可能性も高まります。1日会議形式の場合、このあたりでランチタイムとなります。この時間をキャリア・ガイダンスにします。様々な分野でキャリアを積み、活躍しているソロプチミスト会員自身の体験談、失敗談、成功談はお手本になります。

セッション4、様々な障害を乗り越える。ここでは、性差というあらゆる年齢の女性が、キャリアアップを進めていく中で遭遇する問題を取り上げます。女子中高生が、自分のキャリアと成功を妨げる障害について知っておくことは大切です。また、それらの障害に対して、柔軟な解決策を編み出し、それを実践できるようになります。性差別をテーマにした人生ゲームを通して、女性が仕事を含めた生活で遭遇する障害を認識します。ゲームを振り返り、女性のキャリアを妨げる障害、例えば、性的暴力、いじめ、セクシュアルハラスメント、出産後の職場復帰、子育てや家事の責任、性差別による賃金、昇進の不平等などを学びます。ワークシートに記入しながら確認します。障害を乗り越えるための解決策のロールプレイを行っているところです。起きるかもしれない困難な状況を設定したシナリオを読んで、その役を演じることにより、それを実践できるようにします。

セッション5、失敗を成功に変える。ここでは、失敗は成長するための重要なステップであることを学びます。失敗を体験するために、人間の鎖ゲームを行います。輪になり、手をつないでいきます。全員が誰かと手をつないだら、鎖を壊さないようにもつれをほどこき、元に戻すゲームです。元に戻すのは難しく、できないという失敗を経験し、

ゲームを振り返りながら、回復力と失敗を成功に変えるを学びます。

セッション6、ストレスに対処する。ここでは、ストレスとは何か、その原因を見きわめて、ストレスを管理し、対処法を実践できるようにします。ストレス解消効果のある自己管理と対処法の一例として、マインドフルネス食事法などを紹介し、実践します。

最終章です。夢を行動に移す。これまでに学んだことで、夢と現実の溝を埋めることに取組みます。そして、目標達成のために協力してもらえる人を考えます。支援システムを見つければ、一人で対処できない困難も乗り越えられるでしょう。

最後は、糸針を使って、全員でつながり、助け合いのネットワークを表現する共同作業を行って終了します。

ご紹介しましたように、各セッションの冒頭では、先に種明かしをせずにゲームを行い、何を感じたかを話し合うことで、潜在能力を引き出すのがこのプログラムの大きな特徴です。また、ワークシートはその場で配付しますので、事前にインターネットで調べて、優等生の回答を導くことはできません。これも潜在能力を引き出すための大きな特徴と言えます。

ソロプチミストのクラブは、学生・生徒がつくるボランティアグループをスポンサーしています。その一つの立川女子高校で実践後、先生に感想を伺いました。実施前に資料を見たときの感想は、分厚くてイメージできない、難しすぎる、日本に合わないのではないかというものでした。実施後の感想は、生徒がいきいきと夢を語る姿が印象的、進学先、就職先、仕事はどうするかという日本の進路活動と違い、コラージュ作成でこうなりたいというイメージを膨らませるという視点が興味深かった。仕事を持つソロプチミストの方からのお話は大変有意義だったと好評をいただきました。

次に、東京都立園芸高校で実施後、参加生徒から伺った感想をご紹介します。実施前、キャリアを妨げる最大の障害は何ですかという問いに対し、夢が明確でないこと、男女性差・格差、自信のなさ、諦めなどでした。実施後、その障害を乗り越える戦略を学んだかという問いに対し、参加20名の女子高生がはいと回答、また将来に可能性を感じられた、前向きに物事を考えようと思えた、これからは興味を持ったことにどんどん挑戦したいなど、実施前より明らかに自信を感じさせられました。

このプログラムが、2015年にスタートしてから2年経過しました。実施後に提出するアンケートの集計結果から、先ごろアメリカ連盟より報告されました。連盟全体で、昨年14の国と地域で540のプロジェクトが展開され、1万2,265名の女子中高



生が参加しました。女子中高生のアンケートの結果より、将来により自信が持てた、89%、成功を妨げる障害を乗り越えるツールを得た、83%、キャリア目標を追求する準備が以前より整った、87%、将来の達成可能な目標を設定する機会を得た、88%。参加者の声です。ソロプチミストは私に大きな影響をもたらした。異なる職業を持つ女性が来て、私たちに機会を活用するように励ましてくれたことがすばらしい。とても影響力のある女性に出会えたことを大変うれしく思う。成功と同時に失敗談を聞いたのがよかった。

このプログラムはまだ始まったばかりです。より多くの女子中高生が働く前からキャリアデザインを描けるように、今後も同じゴールを共有する学校や他の団体と連携しながら、プログラムを推進してまいりたいと思っております。以上でございます。ありがとうございました。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。続きまして、一般社団法人東京経営者協会の山鼻委員よりお願いいたします。

○山鼻委員 東京経営者協会の山鼻と申します。まず、私どもの取組の説明の前に、私どもの協会の概要をざっとご説明をいたします。東京経営者協会は、東京に本社等の軸足を置く企業の経営者の集まりでございます。これは、古くは日本経営者団体連盟という日経連の流れを汲んでおりますので、主に取り扱っているのが、人事・労務・総務等の先端団体という形になります。

現在の会員企業数が大体1,300、企業の規模で行きますと、大企業が3分の1、中堅が3分の1、中小が3分の1、製造・非製造が約半々というふうな構成になっております。こちらの方で、産学関係の取組についてと書いておりますが、私どもで特にキャリア教育というような視点でやっていることではなくて、私どもの会員企業の中には、大学の方がたくさんいらっしゃいまして、大学と企業の方で定期的に会合を持っておりまして、その中から今後よくミスマッチ等が叫ばれる中、こういうことを解決するにはどうしたらいいのかというような話し合いの中から生まれてきた取組みについて、ご紹介をさせていただこうと思っております。

おめぐりいただきまして、大きなところでは、3本やっております、企業人による大学への出前講義、就職・採用担当者のための産学交流会、あと学生対象の働く現場見学会を行っております。

第1番目の企業人による大学への出前講義について、御説明をいたします。資料の4

ページをごらんください。大学、会員大学からの要望により、2013年から実施している事業でございます。社会で働くことの意義、業界動向、企業や職種の、学生さんの選択をするときの参考にしていただきたいというふうに思っております。私自身も大体年間50社ほどの会員企業を回っているのですが、内容を見ていると、人事制度もいい、家庭的で働いている人たちが非常にこの企業に就職できてよかったという声を聞くのですが、全然学生さんが来ないというふうなところ、するとやはりそれは、B to Bの企業であったり、余り大きくない企業であったり、やはりこういうふうな隠れたい企業に大学生の方もどんどん興味を示していただきたいという意味を込めて、こちらの事業をやっております。

2016年度は、10大学で延べ77回実施いたしました。本年度の中間集計では、10大学、延べ69回実施しております。正課の講義として採用していただいている大学さんもありますし、また単発というふうなこともありますけれども、ある大学さんでは、通年授業として取り組みをいただきまして、授業に出るには、必ず上着を着用するようにというような形でやって、社会人になるための一つの心構えというような形で、非常に大学、またご出向いただいている企業さんの方からも評価を高くいただいております。

実施した後に、学生さん、また企業の方にアンケートをとりました。その結果といたしましては、B to B企業の講師の方のお話の後で、企業名を知らなかったけど、話を聞いてみて、こういう業界もあるのかというふうに興味がわいた。また、入社後にも研修制度があるということがわかって安心した。やはり、学生さんはなかなか企業の実態というのがわからないというのが、こういうふうなことでもよくわかります。また、講師の入社経路を見て、参考になったとか、講師の方が仕事を通じて成長することということや私どもの会社の求める人材というのは、その企業で成長できる人間であるというようなことや、やはり皆さんの実際の経験に基づいてお話しすることで、非常に印象深いというふうな学生さんからのアンケートも頂戴しております。また、実際にこの講師の方が講義を行った企業に就職したというような実績もできて、非常に私どもでもいいなと思っております、これも今後引き続きやっていこうというふうに思っております。

2番目の取組といたしましては、就職・採用担当者のための産学交流会ということをやっております。こちらの方も資料6の方に書いてございますが、1998年から実施しております、最初は私どもで単独で行っていたのですが、2012年度から私ども

を含め、東京近郊の5件の経営者協議会で協力して実施しております。

大学の就職担当者と企業の採用担当者が一堂に会しまして、それぞれ名刺交換をしたりというような形をやっております。これをやることによって、新規学卒者の円滑な就職や採用活動の支援を目的としております。

2017年度の参加状況なのですが、大学が76校で87名、企業の方は、166社、206名です。今完全に売り手市場ですので、大学さんよりも企業さんの方が多い。これがまた、買い手市場になりますと、大学の方が多くなって、企業が少なくなるというようなことが、如実に出てきます。今は完全に大学よりも企業の方が、やはり大学さんという関係をつくりたいというふうなことが、このような数字になっております。

既に、OB・OGさんが入っている企業さんでは、その大学から私どもに来たOB・OGさんはこんな活動をしていますよとか、こんなところで頑張っていますよというようなお話をしたり、今回の内定が出ましたとか、またこれは追加求人をしておりますから、もし決まっていな方がいたら、ぜひご紹介をしてくださいとか、インターンシップ等が今やっぱり学生さん、企業側でも非常にトレンドといいますか、これを経てというようなことになっておりますので、インターンシップの予定等の企業側からはこのような情報を言っています。

また、大学側が得た情報といたしましては、その企業の来年度の採用情報や次年度の計画、また学内セミナーというものを大学さんがやっているの、これに出てくれますかとか、インターンシップの打ち合わせということをやっているらっしゃるようでございます。こちらの方も、大きなものは昨年11月にやったのですが、小規模は私どもだけでやっているのが、また1月に開催予定をしているのですけれども、こちらの方は、早々に企業さんからの枠は締め切って、満席になっております。

最後になりますけれども、学生対象の働く現場見学会、こちらはバスツアーというふうに書いてありますが、こちらの8ページにありますように、2011年から実施しておりますものです。実際に働いている現場を見学し、また若手社員と懇談・交流を通じて、学生さんに働くということは実際にどういうことかということを経験を深めてもらうというような意図でやっております。こちらはなぜバスツアーかといいますと、工場等はなかなか東京近郊にございませんので、バスを1台チャーターいたしまして、それでそのバスで学生さんを工場の方にご案内するというので、私どもではバスツアーというふうに呼んでおります。

2017年は3回ほど実施しております。参加状況といたしましては、大学が14校、学生さんが49人、教職員の方の付き添いということで、やはり教職員の方もどのような企業かということをお知りになりたいということもありまして、付き添いの方が今回15名ほどいらっしゃいました。ことしは、3回のうち1回は理系の方だけを限定してやってみたところ、非常に好評でございました。

特に学生さんの方が、働くということがよくわからないということで、企業の現場を見た後で、お願いいたしまして、若手の方、入社2、3年の方と懇談というふうな機会を設けていただきまして、実際になぜこういうふうな企業さんを選んでみたのという、一般的なセミナーでは聞けないようなお話ができて、また学生さんからは、口コミサイトではわからない生の声が聞けたというようなことで、非常に好評でいらっしゃいます。

今年は、私も付き添いで行ったのですが、ある工場現場に行ったところ、その方は文系だったのですが、文系の間もこのような工場現場で働けるのですかというようなことで、やはり工場現場といっても、理系だけで動いているものではなくて、管理部門があるというようなことも知らない学生さんもいらっしゃって、当然管理部門もありますし、また文系の方でもしっかりと教育をすれば、現場でも働けますよというような御説明を差し上げると、自分の将来の選択肢が広がったというようなお話もあって、非常にいいなというふうに思っております。

これまで延べ26カ所に訪問いたしまして、学生さんは239名、教職員が94名、計333名参加したというふうな次第でございます。

私どもの方で産学関係ということで、産業界と大学の関係の取組について、簡単ですが、御説明を終了させていただきます。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。お二人の御報告、それから、「女性が輝くTOKYO懇話会」での議論、さらには東京都の取組等々を含めまして、今度は皆様からまた、お一人1分程度を目安に、御意見をお伺いしたいと思っております。

まず、経営者団体、経済団体、それから産業団体の方から指名をしていきます。

まず、東京商工会議所連合会の西尾委員から御意見をお伺いしていきます。よろしくお願ひします。

○西尾委員 産業界として話をさせてもらいます。私どものところも実は、働き方改革の宣言ということで、今年の第1号で小池都知事から認定をいただきました。ありがとうございました。それを今粛々と進めているというような状況が、私どもの事務所の現段

階でございます。今日お話しさせてもらいたいのは、2点ありまして、まず、1点は就業前の学生等をどう支援するかという点。今経営者協会の方からお話があったように、インターンシップももちろんやっております。今東京商工会議所の会員で、大学・専門学校が、実は、100校以上の方が会員になっておられますので、そこと連携しながらやっているのは、大学の1年生と2年生。ここで、職場体験をしていただくということで、毎年ガイダンスをしながら、各企業のところへ皆さんに行ってもらっています。特に夏休みを利用させてもらって、進めておりますけれども、そこでは、女性も男性も、例えばモノづくりの会社であれば、みんな作業着を着て、実際の体験をしているというふうな状況もあります。これも例年やっていますので、続けてやっていきたいなと思っています。

もう一つが高校生です。高校生については、今までは都立の工業高校等々については、インターンシップも行っており、引き続き学校の開拓もしながら、進めてまいります。

工業高校ばかりではなくて、今度、商業高校はどうするんだという話がありました。来年度から、商業高校についてもインターンシップで行っていくというようなことを、進めております。

それから2点目、再就職の話であります。今、大学でもリカレント教育等々、やっておられる大学で、女性のためにやっているのは、多分東京では2校くらいしかないのかなど。関西に1校あり、福岡に1校あるというような状況なんです。その大学と一緒に、女性のリカレント教育の活用法というようなところ、中でも不足する研修というのが、やはり実務型の研修であるものですから、それについては、私どもも大学と連携しながら、一緒にそのリカレント教育をやっていこうということを今進めています。現況はそんなところです。

○鹿嶋委員長 ありがとうございます。

続きまして、東京中小企業団体中央会の穂岐山委員お願いします。

○穂岐山委員 穂岐山です。よろしくお願いします。

月並みな事しか言えないんですけども、特に思ったのが、東経協さんの資料でも、学生に働くことの理解を深めてもらうという、フレーズが資料の中にもあるんですけども、今回、お題がキャリアデザインというようなことで、もちろんこれも非常に大事な事だとは思いますが、私が特に思うのは、入職前からのといいますか、学生にどこか、これは男女問わずということなんですけど、まず、きちんとした職業意識の醸

成。つまり、働く、報酬を得て働くということは、どういうことになるのかと。これをしっかり御認識いただいた上で、入職前から、その長い長い職業生活を通じた、いわゆる生涯にわたる職業能力開発と、それを支える両立支援の雇用環境整備が必要なんじゃないかろうかと、非常に月並みなんですけど、そう思いまして、それで、我々企業側から言いますと、規模の大小を問わず、非常に少子化の影響もあったり、色々な諸条件の中で、人手不足以上に、人手不足というのは一過性のものだと思うのですが、人材不足というものが非常に深刻な問題となっておりまして、そういった意味合いにおいても、働く意欲と能力に満ちあふれたような女性の活躍の場は、今後ますます増えていくと思います。そうした意味でも、キャリアデザインへの取組、そして企業側の雇用環境整備は大変重要であり、我々中小企業に対しては、非常に裾野が広いです、経営資源に乏しいので。

ぜひとも公的支援を含めて、世の中全体で、そういった取組を進めていくと大変よろしいのではないかというふうに思っております。

ありがとうございます。

○鹿嶋委員長 ありがとうございます。

続きまして、一般社団法人東京工業団体連合会の佐藤委員お願いします。

○佐藤委員 私どもは、特別にこういったキャリアデザインといった意味での活動は行っておりませんが、現在、工業高校さんのキャリア教育という部分で、それらをインターンシップも含めた形で、ものづくり企業に興味を持っていただくということで、都立の工業高校さんと連携を取りながら、実際にインターンシップやデュアルシステムの利用を通じて、ものづくり中小企業に入られた卒業生の方の発表会等に参加するなど、そういった意味でインターンシップ、キャリア教育をこれからも進めていくということ。

それから、あとは、高校生、大学生ではないんですけども、私どもの会員企業様が、展示会等に出られて、自社のPRを行うわけですけども、私どもの会員団体は各地域におりますので、地域のものづくり団体が、区とか、他の業界が主催する地元で展示会に出るような時に、団体を通じて、キャリア教育というか、小中学生のそういったものづくり体験イベント等に、まず興味を持ってもらうような学校教育の推進を都にもお願いしているというような状況でございます。

○鹿嶋委員長 ありがとうございます。

労働者側からの意見として、日本労働組合総連合会東京都連合会、連合東京ですね、斉藤委員、よろしくお願いします。

○齊藤委員 連合東京の齊藤です。

今、連合東京で課題意識、女性のキャリアというか、女性の働き方という意味での課題意識としては、やっぱり非正規労働者の女性の比率が高いという所と、育児、介護、看護師といった資格を持っている方が、一度結婚ですとか、あるいは退職をされた後、そのまま労働市場に戻らないというような課題がありまして、その課題の一つは、働く環境がもう少し働きやすい環境にしなきゃいけないのではないかとということと、処遇の改善というところが、月並みですけれども、その取組を企業と組合でやるというところを超えたところで、ひと押ししないといけないなという認識に立っているところです。

また、連合東京をやっている労働相談なんかでは、やはりハラスメントというのがどうしてもなくなるというところもありまして、本日、先ほどの懇話会の話聞いていまして、やはり、ダイバーシティの取組というものが、企業の中で多様性を認め合う、また、画一的なその価値観をやめていく。色んな人が働きやすい環境を作っていくということが、今以上にこれから必要になってくるんだろうなと思っておりまして、是非これも企業だけに求めるというわけではありませんけれども、一層企業の中で推進していただくと、女性がいきいきと働ける環境ができるのではないかと考えております。

○鹿嶋委員長 ありがとうございます。

医療福祉分野です。医療分野におけるキャリア形成・デザインといった観点から東京都医師会の島崎委員にお話しいただきます。

○島崎委員 私ども、公益社団法人東京都医師会は、地区の医師会の先生方と、主に開業医の方と、それから東京都内には13大学、医学部がございます。大学病院の先生方や、病院に勤めていらっしゃる、勤務医の先生も構成されておりまして、約2万人の医師が所属する公益社団法人でございます。

現在、医療界でも、若い世代の女性の医師数は30%以上です。今後も女性医師が増えていくことが予測されます。医師としての職能は実地での経験値と深く関係しています。特に私どもの業種では、M字カーブのボトムアップをするだけではなく、いかに継続して医療に携わって、いかに経験をしてもらおうかという事が、キーワードになってきます。

これを私たちがしっかり担保していかないと、将来の日本の医療提供体制の構築が崩れてしまいますので、つまり、女性の先生方にも大学病院の上位職や、研修病院で指導するような立場になる先生になっていただきたい。働き方の多様性を認めながらも、そ

ういったキャリアを積んでいただきたい。医療を担ってもらう人材に育てなければいけないという、非常にジレンマがございます。

本日、懇話会で、ダイバーシティ・アンド・インクルージョンというお話がございましたが、福利厚生だけではなく、女性の活躍を推進することは、企業の戦略、事業戦略であるとお話ございました。医療界においても、やはり医療をボトムアップし、安全安心な医療を担保するために、今トップに立っている先生方に御理解をいただいて、女性、若い先生方が、子育てをしながら経験を積んでいくシステムの構築をしなければいけないと実感しております。

当会の活動としては、厚生労働省の委託事業でございます、女性医師支援センター事業の一環で、研修医や医学生等をサポートするための会を大学医学部にご協力を得て、定期的を開催しております。男性・女性ともに、若い先生から医師としてどう生きるか。つまり、いい医者になるためには、今何を考えていくべきなのかということ年代、男女に関わらず、共に検討する場を設けています。

○鹿嶋委員長 ありがとうございます。

では教育分野に入ります。特にソロプチミストアメリカ日本東リジョン取組等を受け、まず、一般社団法人東京都小学校PTA協議会の吉岡委員をお願いします。

○吉岡委員 先ほどお話を伺いまして、ありがとうございます。

これからの子供たちが夢を持って生きていくということが、まずもって一番大切ではないかなと聞かせていただきました。また、私もPTAの立場から、一言お話しさせていただきますと、どうしても昨今、仕事をも持つ女性にとって、PTAは敬遠されがちでございます。しかし、子供を持ち、保護者として、母親また父親として、それぞれの立場で教育や子育てに関心を持って、学校や保護者同士のつながりを持つことは、とても大切なことと考えます。

また、次世代を担う子供たちを育て、親子の関係をしっかりと築くというのは、ほんのひと時のことですので、同じ職場で働き続けるもよし、また、子育ての期間を経て別の職場で社会復帰することも大切かなと思います。また、民生委員ですとか、青少年委員などの、地域で子供たちを育てる、活躍するという、会社に勤めなくとも、私たち女性が、女性ならではの視点を生かして輝き続けることができるような社会であって欲しいと願っています。

○鹿嶋委員長 ありがとうございます。



次に、東京都公立高等学校PTA連合会の高田委員、お願いします。

○高田委員 今日本当に参加させていただきまして、ありがとうございます。

女性も男性も輝くTOKYO。まず高校生で、色々なところの立場で、キャリア教育をさせていただいております、今企業の方々からとても注目していただいていることを、本当に感謝しております。

ただ、男性も女性も、女性も男性も。うちは男の子二人、三人男の子なんですけど、最近大学などに行きますと、やはり女性に、女性ならではの視線といった形で企業からのオファーが多いので、男性の息子としては、僕たちはどうすればいいだろうと、ちょっと実は最近、そんなことを耳にすることもあります。

でも、女性が働くことによって、男性も一緒に働く、それは今までは大黒柱と言ったらお父さん。そうではなくて、二人で一緒に働いていくという、そういうこと、そういう社会を目指しているんだよという話を、最近よく、私も実は長男が子供がおりますので、二人で働いていると、それが今の子供たちのあり方。それをしっかりと自分たちの中でイメージして、自分たちがこの後どうやっていくのか。さっき小池さんが言っていらっしゃいました、ライフ・ワーク。生活があって、仕事がある。それが本当に大切な事だと。今、私も実感しています。

さらに、そこを含めると、PTAも実はお父さん方がたくさん参加してきていると。お父さん方の目を見た、今後のPTAのあり方。女性だけでなく、今までは女性がメインだったんですね。だからお母さんの目線。だけど今度はお父さんの目線。例えばこういったことは企業でもやっていることだからやってみたらどうだろうとか、そういった形をどんどん取り入れています。

女性も男性も輝く。これはすごく大切な事だと思っています。今後の、その、男の子の、男性ならではの、今度は言葉になるかもしれません。

実は息子は保育士の卵なものですから、今後売り手市場だろうと思いますが、そういった形で、今度は保育園も幼稚園も男の先生がいたらよかったなという母たちの願いが男性を、今度は逆に、女性の目線を見た、こういった形があったらよかったなというのが、今女性ならではの。そういった形が、今、双方どんどんやっているとしますので、どうぞこれからも、男性も女性もよろしくお願ひしたいと思います。

ありがとうございました。

○鹿嶋委員長 ありがとうございました。

次に全体を通しての意見、感想等です。一般社団法人日本雑誌協会の坂本委員、お願いします。

○坂本委員 日本雑誌協会の坂本です。

皆さんのお話を伺いながら、私どもの雑誌出版社の現状とは、かなり異なっているなあと感じました。今、日本雑誌協会の加盟出版社は約90社ですが、その中で、調子のいい雑誌というのは、本当に少なく、全体的に今も売上げは下降し続けている状態です。比較的好調なのは、コスメ誌、ファッション誌、料理の雑誌、あとはクイズ誌くらいですね。このくらいしか成長分野がないんですね。当然のことながら、編集部は女性編集者や女性記者が多く、ほとんど編集長は女性です。採用状況を見ても、大体成績で採ると、ほとんど女性になっちゃうというのが現状です。

今、高田委員のお話で、なるほどと感じたところがありましたけれども、むしろ女性編集長の下で働けなくなって入社拒否になってしまう男性編集者というのが時々いたりするんですね。そんな現状ですので、私は是非、「女性も男性も」の「男性も」輝くというのを雑誌協会としては強く望んでいる、というのが現状です。以上です。

○鹿嶋委員長 ありがとうございます。

続きまして、東京都商店街振興組合連合会、依田委員お願いします。

○依田委員 みなさんこんにちは。私はこの会には、男女平等から女性推進員でも出させていただいているんですけど、商店街というところは、まだ、未だに男性社会なんですね。この都振連の役員は、女で私一人なので、もう私、22年間で東京都振連の女性部長、初代の女性部長で、もうこのとおり、御覧になってわかるように、84歳ですけど、全国で今まで若いときに講演をさせていただいたものですから、全国に行っても皆さんが知っていますので、なかなかやめさせてもらえないんで、ここに出てきて皆さんのお話を聞くと、私も昔はPTAの役員を12年杉並区でやりましたけど、でも、今商店街は大変なんですね。女性部がほとんど売り出しや何かをやっている、予算は一銭もくれません。

それと、今私は板橋なので、板橋では行政がすごく応援してくださいまして、私はどうしてかというと、商店街の女性部というのは、教養委員会の中に女性部、青年部というのがございますね。でも私はそれだとやりにくいので、女性部を独立させてもらいました。それで、今、もう20年近く、高齢者の施設のボランティアですね。結局、車いすでのお買い物支援とか、それから先ほどこちらがおっしゃったような、精神障害者さ

んの団体の諮問委員長も私はやっておりまして、そこの施設の応援も全部商店街のおかみさんたちがやってくださっています。

私自身は、もう商店街、考えると30年近く、自分の趣味も何も全部捨てて、商店街でやりましたけれど、なかなか今の若い方は、御自分のことしか考えないで、その皆さんを引っ張っていこうとか女性部長になったから、引っ張っていこうという、そういう気持ちが余りないんですね。

でも私はそれではだめだと思いますので、今年から、これの前に、会長に女性部の会を開いてくださいと言いまして、先月にやっと会を開かせてもらいました。13区の女性部があるんですけど、それで来てくれたところは5区でした。でもこれから私が死ぬまでに、何とか商店街の女性部の方が一生懸命やっておりますので、役員になって、男性社会じゃなく、女性も平等に扱っていただけるように、多少区で補助金をくださってもやはり飲み食いは一切できないので、新年会の費用とか何とか、自分たちで結局は稼がなくちゃいけないんです。それで区民祭りの時に40人も50人も女性部がおもちを作って売って、そのお金で色々な、こういうボランティアも全部活動しております。そういう事態で、ここに出てくるのがどうか、私では、あれと思うんですけど、出てくる人がいないので申しわけないんですけど、会長はよくおわかりだと思います。いつも私出てますから。

本当に皆さん、お若い方がうらやましいなど。でも私は生涯現役で、頑張っていこうと思っております。皆さんよろしく願いいたします。ありがとうございました。

○鹿嶋委員長 ありがとうございました。

最後に、全体を通しての感想を治部委員。

○治部委員 ありがとうございました。

私、経済ジャーナリストなので、わりと文業界の方とおつきあいがあって、こうやって何かもうすごくわかるなという感じで、こちら側の方のお話がすごくダイバーシティというか、とてもいいなというふうに思いました。

主に2点お話ししたいのは、前半の懇話会でちょっとカバーしきれなかった話題があったからです。

1点目は、ケアの責任ということでして、月本様から、ちょっとその、女も働け働けという風潮に対する違和感であるとか、もっと子供を自分の手で育てるということの価値をこのまま置いてきぼりにしていいのかという感覚なんですけど、私は実はその感覚を

すごく共有するところでした、上に二人子供がいるんですけど、上の子は公立の保育園に0歳から全部行きました。下の子は、引っ越しをした関係で、3歳からは私立の幼稚園で預かり保育を使っています、私も地域でP連の役員をやっております、市役所と一緒に、幼稚園への補助金をもっと増やして欲しいという活動もしています。

女性の活躍に関して議論をするときに最も不毛なのは、専業のママと働いているお母さんが対立することだと思うんですね。子供がこれだけ少なくなっているのに、数少ない親が対立することほど不毛なことはないと思っておりますので、教育界の方も今日はいらっしゃっていますけれども、やはり次世代にもっと予算を回すということ、幼稚園対保育園ではなくて、もっと子供とか親とか、子供を大事に思っている人が一緒になってやっていけたらいいなというふうに思っていますというのが1点あります。

あと、インクルージョンという観点では、今日お話がありましたけれども、障害を持つお子さんがいらっしゃる、主にお母さんですよね。大体お仕事をあきらめることが多いということがありまして、私も子供のクラスメイトで、働きながら障害のあるお子さんを育てている方がいるので、すごく自分のことのように思っています。そのあたりのサポートはやっぱり、まだ全然足りていないなと思っていました。

もう一つは、キャリアをデザインするためには、十分な情報が多分、必要だと思うんですね。なので、ソロプチミストさんの活動は素晴らしいなと思ってお聞きしました。

私も大学を出た後、いわゆる出版社に入りまして、男性のみ職場で、一般の、多分サラリーマンよりも会社人間のように猛烈に働いていたんですが、それをやっているとなんか起こるかという、どこかのタイミングで体を壊すんですね。

私は幸い健康のまま、今までできましたけれども、同じ世代で、婦人科系の病気をする人が本当にとっても多いんですね。今日は島崎先生が御専門だと思うんですけども、いらしているんで、キャリア、仕事を考える時に、都知事から、ライフをちゃんと考えるというお話があったんですけども、その中で健康、女性にしかない臓器というものが幾つかあるので、子供を持つか持たないかは別に、やはりそういったことに関する啓蒙ですとか、教育ですとか、ちゃんとメンテナンスできるようなことというのにも必要だなということ、前半に申し上げられなかったんで、考えておりました。

ありがとうございました。

○鹿嶋委員長 ありがとうございました。

今日のこの会議は5時に終わる予定だったんですが、15分延長しました。というの

も、女性も男性も輝くTOKYO会議、第1回目ですので、1分間の内容ということで皆さんにご依頼しましたが、難しいですね。皆さん、ちゃんと納得いくまで話していただいたと思いますが、これからの時間設定は、また今後事務局と考えますけれども、今日は皆さんから色々な意見が出まして、大変ありがたく思っております。

皆さんと一緒に、この女性も男性も輝くTOKYO会議、特に東京の事業をどうすればいいかと。そのために女性が輝いて、坂本委員から出ましたが、男性も輝くような社会というふうなことで、皆さんと議論を重ねていきたいと思っております。

話がちょっと変わりますが、つい最近、厚生労働省のワーク・ライフ・バランス関連の大賞の授賞式がありまして、私も後ろの方で傍聴をしていたんですけれども、受賞した大手企業の何社かは、病気と仕事のバランスに力点を置いてきているんですね。例えばがんを患っている社員が、どうしたら仕事との両立を果たし、就業継続ができるかといったところはかなり議論の焦点が来ている。ということは、ライフ・ワーク・バランスが単にお仕着せのテーマではなくて、本当に身近なものに下りてきているなという印象でした。その意味で、都知事が言うように、生活あつての仕事なんですね。そういう社会をどういうふうにつくるかということ、皆さんと一緒に今後、今日を手始めに議論をしていきたいと思っております。今後ともどうぞよろしくお願いいたします。

議事が終わりましたので、事務局に戻したいと思っております。では事務局、お願いします。

○吉村男女平等参画担当部長 事務局の時間設定が甘くて、時間が足りなくなってしまう申しわけありませんでした。限られた時間ではございましたけれども、多くの貴重な意見をいただきまして、誠にありがとうございます。今日報告をさせていただいた、「キャリアデザインコンテンツ」ですが、皆様の意見も踏まえまして、来年度改良を行っていきたくて考えておりますので、引き続きよろしくお願いいたします。

こちらのTOKYO会議でございますが、今後も、今回のように、テーマを設定させていただいて、委員の皆様からの御報告なども交えながら、東京都や、構成団体様のお取組につながっていくような議論を進めていければと考えております。

次回の開催は来年度を予定しておりますので、開催時期については改めてお諮りの上調整していきたいと考えております。引き続き御協力の程、どうぞよろしくお願いいたします。

本日は長時間にわたりまして、どうもありがとうございました。

(午後 5 時 1 9 分 閉会)