

令和元年度 第1回
女性も男性も輝くTOKYO会議

(令和元年度第1回)

令和元年10月10日

生活文化局

(午後2時03分 開会)

○赤羽男女平等参画担当部長 定刻となりましたので、これより令和元年度第1回、女性も男性も輝くT O K Y O会議を開会いたします。

本日は、お忙しい中、御出席くださいますありがとうございます。

私は生活文化局男女平等参画担当部長の赤羽でございます。本日は座長の選任まで進行を務めさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

本日は委員改選後、初めての開催となりますので、委嘱状をお手元に置かせていただいております。本来、お一人お一人にお渡しすべきものではございますが、申しわけございません。

委嘱期間は本年10月8日から2年間でございます。

座長は後ほど委員の互選により選任いただきますので、どうぞよろしくお願いいたします。

また、皆様の御紹介につきましては、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きますたく存じますので、御了承をお願いいたします。

本日は23名の委員の皆様の御出席をいただいております。若干台風の対応で急遽御欠席となられた委員もいらっしゃいますので、御了承いただければと思います。

新たに、また引き続き委員をお引き受けくださいました皆様には、日頃よりそれぞれのお立場で都との連携協力のもと、男女平等参画や女性活躍の推進に取り組んでくださっていることに改めて感謝申し上げますとともに、引き続きの御協力をよろしくお願いいたします。

それでは、本会議の公開、非公開でございますが、本会議要綱第9に基づきまして、会議は公開で行うものと定められております。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ると規定されておりますので、後ほど座長選任後、改めて決定するまで公開とさせていただきます。

また、同規程2により会議録を公開する予定でございます。全文、氏名入りでホームページにて公開となりますので、事務局で作成いたしました議事録案を発言者の皆様に確認させていただきます。個人情報に係る事項等がある場合には、発言者と座長に相談

の上、対応させていただきます。その上で、最終的な調整は座長に御一任ということにさせていただきますと思いますので、よろしくお願いいたします。

次に、議事の流れについて、御説明を申し上げます。

お手元の会議次第を御覧ください。

1の座長選任に続きまして、2といたしまして「東京都男女平等参画施策の実施状況について」及び3の「都の審議会等における女性委員の任用促進について」では、事務局及びオブザーバーとして出席させていただいております各事業所管局の担当から御説明を申し上げます。それらを踏まえまして、委員の皆様にて質疑応答、意見交換をお願いいたします。

その後、4番目といたしまして、「構成団体の取組について」では、構成団体の皆様の取組の中から二つの団体様から、取組状況について御紹介いただく予定にしております。

そして最後に、全体を通じて意見交換をしていただきたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

では続いて、事務局から資料などについて御説明させていただきます。

○各務男女平等参画課長 事務局を務めます男女平等参画課長、各務でございます。よろしくお願いいたします。

東京都では会議等のペーパーレスを推進しておりまして、本日の資料につきましても一部を除きまして卓上のタブレット端末で御確認いただきますよう、お願い申し上げます。タブレット端末の使用につきましては、説明中は事務局等の説明者の説明に連動するようになっておりますが、それ以外につきましては指先でスワイプしていただくことで御自由に操作することができます。なお、ディスプレイの左下に同期という文字が表示されているかと思いますが、こちらにはお触れにならないよう、お願い申し上げます。タブレット等で、もし万が一不具合等がございましたら、係員におっしゃっていただければと思います。

次に、お手元の資料について、確認させていただきます。

本日配付しております資料、まず会議次第がございます。それから、委員名簿が1枚ございます。それから座席表が1枚ございます。

それから、本会議の設置要綱、こちらは2枚の資料がございます。

事業の参考資料といたしまして、こちらの印刷物等がございますけれども、まず「ガ

ラスの天井を打ち破れ！」と書いてあります、「女性が輝くTOKYO懇話会」の資料。

それから、「女性が輝く地域づくりフォーラム」の資料。

それから、「パパママサミット2019」の資料。

それから、「東京ウィメンズプラザフォーラム」の資料。

次に、「子育て協働フォーラム」という印刷物でございます。

次に、「NEW CONFERENCE」、これは、報道発表資料でございますが、「NEW CONFERENCE」を開催しますという資料でございます。

次に、「レディGO! Project」のチラシ。

それから、「子育て応援！すくすく広場」のチラシがございます。

次に、「訪問看護フェスティバル」のチラシがございます。

それから、最後でございますけれども、「第11回あるこうよ むらさきロード2019」のチラシがございます。

それから、会議次第にペーパーレス資料というふうに記載しております資料1から5の資料がございますけれども、こちらはタブレット端末のほうで御覧いただくこととなりますので、紙での配付はございません。

紙資料に不足等ございましたら、事務局までお知らせいただければと思います。

資料の説明は以上でございます。

○赤羽男女平等参画担当部長 資料の過不足がございましたら、お願いします。よろしいですか。

それでは、議事に入らせていただきます。

次第の1、座長選任について、お諮りいたします。

本会議設置要綱第7の2に基づきまして、座長は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。御意見がありましたら、ぜひ伺いたいと存じますが、いかがでしょうか。

はい。山鼻委員、お願いいたします。

○山鼻委員 鹿嶋委員に座長をお願いしたいというふうに思います。鹿嶋委員は、男女平等参画や女性活躍推進に関して、卓越した見識と豊富な御経験をお持ちでいらっしゃいますので、座長に適任だと思いますので、ぜひよろしくお願いいたします。

○赤羽男女平等参画担当部長 ありがとうございます。

ただいま、山鼻委員から鹿嶋委員を座長にという御推薦の御発言がございましたが、

委員の皆様いかがでしょうか。

(異議なし)

○赤羽男女平等参画担当部長 ありがとうございます。

鹿嶋委員は座長について、御就任をお願いできますでしょうか。

○鹿嶋委員 よろしくお願ひします。

○赤羽男女平等参画担当部長 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といたします。

ここからは、鹿嶋座長に進行をお願いしたいと存じますが、まず要綱第7の4の規定に基づきまして、座長に事故があった場合の職務代理を委員の中から座長に指名していただくことになっておりますので、あわせて鹿嶋座長、よろしくお願ひいたします。

○鹿嶋座長 鹿嶋と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

今、部長のほうから話がありました職務代理ですが、これは要綱第7の4に基づいて治部委員を指名しますので、どうぞ治部委員よろしくお願ひします。

本会議の公開についてでございますが、本日の議題に関しましては公開で進めて問題ないと思っておりますので、よろしいでしょうか。

(異議なし)

○鹿嶋座長 ありがとうございます。それでは、このまま公開を進めさせていただきます。

では早速、議事に入ります。次第の2の東京都男女平等参画施策の実施状況について、事務局から説明をお願いします。

○各務男女平等参画課長 それでは、東京都の男女平等参画施策について、御説明を申し上げます。

本会議は要綱の第2の(1)にございますとおり、東京都の男女平等参画総合計画の進行管理をしていただくという役割がございます。本会議の開催に先立ちまして、委員の皆様には「平成30年度東京都男女平等参画施策一覧」及び「東京都男女平等参画推進総合計画平成30年度数値目標達成状況」をお送り申し上げます。

本日は、これらの幅広い東京都の男女平等施策のうち、男女平等参画課、東京ウィメンズプラザ等の各局の事業につきまして、現時点の実施状況、あるいはこれから行われる事業の報告をいたします。報告を申し上げました後、鹿嶋座長より委員の皆様にご意見をいただく機会を設けていただくことになるかと思っておりますけれども、本日御説明を申し上げます以外でも都庁全体で進めております男女平等参画施策、あるいは女性活躍

推進の施策につきまして、忌憚のない御意見をいただければ幸いと存じます。

それでは、まず私ども男女平等参画課における事業について、御報告を申し上げます。
画面のほうを御覧いただければと存じます。

まず、「女性が輝くT O K Y O懇話会」でございます。お手元にもチラシを配付させていただいているところでございます。

今年度は、画面を御覧のように、お茶の水女子大学と共催で実施いたします大学編、それから男性の家事・育児参画を促進していくためのパパズ・スタイル編の2回を予定しております。

チラシと画面では、そのうち第1回目の大学編を御紹介しております。お茶の水女子大学は昨年度、東京都女性活躍推進大賞を受賞された大学でもございますので、こちらと共催で実施するという御縁ができました。テーマは御覧のとおり、「ガラスの天井を打ち破れ！～女性も男性も輝く未来へ～」ということで、企業で管理職として活躍する女性からキャリア形成、あるいは家庭と仕事の両立、こういったことについて、大学生など、若い人に向けてメッセージを発信していただきます。知事、あるいはお茶の水女子大学の学長先生も加わって、パネルディスカッションを実施する予定でございます。まだ応募申し込みを受け付けておりますので、ぜひ皆様どうぞ御参加いただければと存じます。

次に、男性の家事・育児をみんなで応援するサイト「パパズ・スタイル」について、御報告申し上げます。

昨年11月に男性の家事・育児促進を目指して開設したWebサイトでございますけれども、様々な関係の皆様、あるいは御利用者の皆様からの意見等々を参考にいたしまして、今年は記事を短く読みやすくする、更新頻度をたくさん更新して、皆さんに注目していただくようにする、あるいは動画などを工夫する、あるいはツイッター、フェイスブックなどで更新情報を発信していくといった工夫をしております。

こちらのほうに、もう既に皆様には御存じかと存じますけれども、アカウントが書いてございます。ぜひ検索、あるいは「いいね」、リツイートなどなど、よろしくお願ひしたいと思っております。

次に、スライドはございませんが、お手元の赤いチラシのほうを御覧いただければと思います。「女性が輝く地域づくりフォーラム」でございます。

東京都では職場、あるいは家庭生活だけでなく、地域における女性活躍も非常に重要

というふうに考えておりました、こちらに関して情報発信、機運醸成を行っております。その一環がこちらの地域づくりフォーラムでございます。

今回はチラシの右下に顔写真を載せさせていただいておりますが、やはり東京都の女性活躍推進大賞、個人の大賞を受賞されました瑞穂町で社会教育施設のボランティアで活躍されておられる、岩田敏江さんをゲストにしまして、トーク、それから和紙人形づくりなどのワークショップも実施いたします。こちらも現在受付中でございますので、ぜひ奮って御参加をお待ち申し上げます。

私どもからは以上でございます。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

続きまして、東京ウィメンズプラザから、説明をお願いします。

○松村東京ウィメンズプラザ所長 東京ウィメンズプラザ所長の松村でございます。日頃から東京ウィメンズプラザの事業に対しまして御理解、御協力をいただきましてありがとうございます。この場をお借りして御礼申し上げます。

それでは、東京ウィメンズプラザから、女性活躍推進事業について、御報告いたします。

東京ウィメンズプラザでは、東京都女性活躍推進計画に基づきまして、働く女性への支援及び男性の家事・育児参画を推進していくため、全体の気運醸成及び普及啓発の推進を目的としたセミナー、シンポジウムを開催しております。本年度は「働く女性全力応援セミナー」、「パートナーシップセミナー」、「パパママサミット2019」、「働く女性のメンタルヘルス講習会」、「社会で輝き続けるためのスキルアップセミナー」の5つのテーマで、合わせて10回のセミナーを行います。

次のページに参ります。

最初の「働く女性応援セミナー」ですが、これは現在働いている女性の育児と仕事の両立、管理職へのキャリアアップまたはキャリアデザインについて、学ぶ内容となっております。

2番目の「パートナーシップセミナー」ですが、これは家庭をともに運営する妻、夫のパートナーシップを考えるものとなっております。

3番目の「働く女性のメンタルヘルス講演会」、これは対人関係におけるストレス対処法を学ぶもの。

4番目の「社会で輝き続けるためのスキルアップセミナー」、これは社会で活躍する

ために必須のスキルを磨くものというような内容で実施しております。

今年度でございますが、既に「働く女性全力応援セミナー」の第1回、第2回が実施済みで、下の写真では、第2回のセミナーの様子を御紹介しております。右側のほうの写真が講師の日本マイクロソフト株式会社執行役員の伊藤かつらさん、JR東日本コンサルタンツ株式会社執行役員の小林千佳さん、元クックパッド株式会社編集長である草深由有子さんをお迎えいたしまして、女性管理職の魅力を語っていただきました。

当日、左側の写真のように、ワークショップ形式で行いましたが、参加者からは、管理職になってみてどうだったかとか、あとモチベーション維持についてどうしているのかといった質問ですとか、不安に思うことについて、お答えいただきました。そして最後は、リーダーとしてのチャンスに恵まれたら、ぜひともチャレンジしてほしいというようなエールを送って、締めくくったところでございます。

次ページが、11月30日土曜日に開催する「パパママサミット2019」でございます。

今年度は、第1部で放送作家である鈴木おさむさんによるトークショーを行います。鈴木おさむさんは、父勉といいまして、御自身の育休の経験をもとに父親目線の育児本を出版しており、その経験をもとにお話しいただく予定となっております。

第2部のほうですが、パネルディスカッションを行います。夫婦それぞれが抱える葛藤を理解し合って、ともに自分たちらしく家庭運営をしていくという意識を高めるため、考えるヒントが満載というような内容でお送りいたします。

次のページで前年度に実施した「パパママサミット2018」の様子を御紹介しております。第1部では、5人の子供のパパである、つるの剛士さんをお招きしまして、トークショーを行いました。第2部は、男性学や、ファイナンシャルプランナー、家事シェアの専門家、そういった方々をお招きしてパネルディスカッションを行ったところでございます。

参加いただいた方からも、今後の暮らし方、働き方の参考になったという御意見をいただいております。夫婦で話し合う時間を持って、育児、将来のことを決めていきたいと思えたとか、あとは妻とともにうまく家庭を運営していきたいといったような感想をいただくなど、有意義なサミットとなりました。

今年度のパパママサミットも、ウィメンズプラザホールにて開催いたします。ホームページにて絶賛募集中でございます。ぜひとも御参加いただければと思いますので、ど

うぞよろしくお願いいたします。

最後ですが、東京ウィメンズプラザフォーラムのお知らせでございます。ウィメンズプラザフォーラムでございますが、これは男女平等参画社会の実現に向けた取組を広く発信することを目的として開催しております。今年度は10月25日、26日、27日、チラシに記載の内容でもって開催いたします。どなたでも御参加いただけます。ぜひとも皆様の御参加をお待ちしております。

パパママサミットとウィメンズプラザフォーラムにつきましては、本日、チラシを配付しておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

東京ウィメンズプラザでは、今後もセミナー等を通じまして、働く女性の支援、男性の家事・育児参画の普及啓発に取り組んでまいります。事前の募集告知もSNSを活用して行っております。また、セミナー終了後もフェイスブックに速報版としてセミナーの様態等を掲載しておりますので、ぜひとも御覧いただければと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

私からは以上でございます。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

続いて、建設局総務部から説明をお願いします。

○黒木建設局総務部計画担当課長 ただいま御紹介いただきました、建設局総務部計画担当課長の黒木と申します。座って御説明させていただきます。

建設局では、女性をはじめとして誰もが活躍できる環境を創出するため、建設業における働きやすさ向上策を実施しております。また、将来にわたって都市活動や都民生活に欠かせないインフラ整備を支える担い手を確保していくために、建設業の魅力の発信を行っております。

昨年度は働きやすさ向上、魅力発信、それぞれ1点の取組を実施いたしました。

まずは、働きやすさ向上の取組を御紹介させていただきます。お手元のタブレットのほうを御覧ください。

これは本年2月に渋谷のウィメンズプラザで216名に御参加いただき、女性活躍推進セミナーを開催したもので、小池知事にも参加いただいたところでございます。セミナーでは、女性活躍の専門家による基調講演のほか、知事や女性技術者などによるパネルディスカッションを行いました。

セミナーを通じて、快適トイレの設置や週休2日確保工事の拡大といった職場環境の

整備の必要性と、子育て中でも働ける環境や、育休復帰後でもキャリア形成を行える環境といった、継続して働くための環境整備の必要性が明らかになりました。また、参加者からは、誰もが働きやすい環境整備について、改めて考えるよい機会になったなどの声がありました。建設業における女性活躍の機運を醸成させることができたと考えております。

今年度は、これらの課題をさらに深掘りし、企業側、行政側、解決に向けて何ができるのかを検討していきたいと考えております。

なお、資料の下側に記載してございますけれども、このセミナーを開催するに先立ちまして、小池知事には女性が働く建設現場の視察もしていただいたところでございます。知事からは、建設業の場においても女性がこれからもっと活躍できるよう後押ししていきたいといった発言がありました。

続きまして、魅力発信の取組を御紹介させていただきます。

こちらは昨年度ですけれども、女子中高生の進路選択を応援するために、内閣府が中心となって実施している理工チャレンジという取組がございます。この取組の一つである「夏のリコチャレ2018～わたしの住むまちをデザインする仕事～」へ出展したところでございます。

東京都からは、オリンピック・パラリンピック準備局、都市整備局、建設局、港湾局、交通局、水道局、下水道局の計7局が連携して出展しております。将来の担い手である中高生に対しまして、2020年に向けた東京都の事業をパネル等で紹介することで、建設業の魅力をPRしたところでございます。当日は台風13号の影響を心配したところでございますけれども、午後には盛況となりまして、前年度の平成29年度と比較しましても、全体の参加人数が増加となっているところでございます。

参加した方からは、建築、土木の関係を中心に、知らなかったことを新たに知ることができた、また将来は建築やデザインの分野に進みたいなどのコメントもあり、建設業の魅力を伝えることができたのではないかと考えております。

リコチャレにつきましては、今年度も去る令和元年8月2日に開催された「夏のリコチャレ2019」に出展してございまして、当日は昨年度よりさらに全体の参加人数が増加しておりまして、約331名ということで御参加いただいたところでございます。

参加者からは、学習した内容が建設業に活かされていることを知ることができたといった声がありました。昨年度に引き続きまして、建設業の魅力を発信することができ

たのではないかと考えております。

説明は以上になりますが、引き続き、誰もが活躍できる環境整備に努めてまいりたいと考えております。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

続いて、福祉保健局少子社会対策部から説明をお願いします。

○桑田福祉保健局少子社会対策部子供・子育て計画担当課長 福祉保健局少子社会対策部子供・子育て計画担当課長の桑田と申します。着座にて説明させていただきます。

タブレットのほうの資料になります。

「とうきょう子育てスイッチ」について、説明させていただきます。

「とうきょう子育てスイッチ」とは、様々な団体が子育て支援情報を掲載しているポータルサイトでございます。協働会員として御登録いただきますと、各団体が地域で開催するイベントのPRですとか、活動の紹介をサイト上で行うことができるというものでございます。また、このサイトの大きな特徴としまして、団体同士、協働相手を探して団体間で交流することができる、そういう仕組みを設けてございます。

例えば、平成30年度にはユニクロさんですとか安田不動産、凸版印刷など、一見、子育て支援とは直接関係がなさそうな民間の会社などが、地域の子育て支援関連のNPO法人などの団体と協働してイベントなどを開催するなど、様々な取組が実現したところでございます。

現在、この協働会員ですけれども、約600の団体に御登録いただいているところでございます。登録は無料でございますので、ぜひこの機会に御登録いただきまして、子供や子育て家庭を対象としたイベントの開催、あるいはサービスの提供を行う場合のPRですとか、子育て支援団体との連携、交流などに御活用いただければと思います。

「とうきょう子育てスイッチ」の説明は以上です。

続きまして、チラシのほうでお配りしております、緑色の「子育て協働フォーラム」の御説明をさせていただきます。

こちらは11月22日に開催予定のイベント「子育て協働フォーラム」でございます。緑色のチラシになっております。このイベントは、子育て支援をテーマにしたパネルディスカッションと、先ほど御紹介しました協働会員の交流の場として開催するイベントとなっております。協働会員でない団体ですとか個人の方も御参加いただけますので、ぜひお立ち寄りいただければと思います。民間事業者の方におきましては、子育て中の

スタッフへのサポートなどについても、様々なヒントが得られるのではないかと思います。

本日、以上2点の取組について説明させていただきました。福祉保健局では社会全体で子育てを応援する機運を醸成するため、様々な取組を推進しております。引き続き御理解、御協力、また積極的な御参画をいただければ幸いです。お願いいたします。

福祉保健局からの説明は以上になります。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

続いて、産業労働局商工部から、説明をお願いします。

○山中産業労働局商工部創業支援課課長代理 産業労働局商工部創業支援課、山中と申し上げます。座って説明させていただきます。

私からは、女性経営者等の活躍に向けた会議「NEW CONFERENCE」について、御説明させていただきます。

都内産業の持続的発展を図るためには、いまだ十分ではない女性の活躍をさらに推進していくことが不可欠ですが、一方で企業経営を志す女性、新たに経営者になった女性においてはロールモデルの少なさなど、男性にはない、様々な課題に直面しております。そこで、女性経営者などが一堂に会して女性の活躍推進について共通認識を形成し、女性活躍に向けた行動の輪を広げるためのイベントとして、昨年度に「NEW CONFERENCE」という会議を開催いたしました。

今年度については、第2回目になりまして、11月30日に品川プリンスホテルで開催いたします。当日はビジネスで活躍している女性社長などによる基調講演だったりとか、パネルディスカッションなどが行われます。登壇者については裏面に書いてあるような方々を予定しております。

あと、あわせて参加者同士が交流できる場としてネットワーキングもございます。こちらのイベントについては、現在、「NEW CONFERENCE」のホームページで参加者を募集しております。

あと、こちらの事業では、あわせて女性経営者が共通して抱える課題の解決方法など、今後必要となる知識やノウハウを提供するためのセミナーであったり、メンタリング、個別相談も実施しております。こういった取組によって、ビジネス分野における女性活躍の機運を一層盛り上げるとともに、新たな知識、ネットワークの獲得を支援してい

きたいと考えております。

私からは以上です。

○鹿嶋座長 次は、産業労働局雇用就業部から、お願いします。

○萩原産業労働局雇用就業部就業施策調整担当課長 雇用就業部就業施策調整担当課長の萩原と申します。どうぞよろしく願いいたします。着座にて御説明をさせていただければと思います。

御説明させていただく内容ですが、「レディGO! Project」と真ん中に書かれているチラシをもとに御説明をさせていただければと思います。

産業労働局雇用就業部では、家庭と両立しながら再就職を目指す女性を支援するために、マザーズハローワーク等と連携をとりながら、子育てママが再び働くための応援イベントとして「レディGO! Project」というイベントに平成28年度から取り組ませていただいております。今年度は都内各地で年5回の開催で実施しているところでございます。

第1回は先週開かれまして、裏面のところを見ていただくと、新宿で開催させていただきまして、その際には知事も出席しまして、挨拶もしたところです。

今回は10月18日にも第2回のイベントを予定しております。第2回は秋葉原で予定しているところでございます。今回は左のところにある川崎希さん、元AKBの方ですけれども、来ていただき、キャリアコンサルタント等を交えながらトークショーをしていただいて、育児と仕事の両立とか、復職時の不安の解決方法などについて、等身大で語っていただくイベントを予定しているところでございます。

そのほかには、時短ミニセミナーとかキャリアデザインセミナーとか、片づけワークショップ、その他諸々ですけれども、子育てと仕事を両立するためのヒントになるようなセミナーを色々開催させていただきつつ、あとハローワーク等と連携しながら、合同就職面接会も、このイベントの中で開催させていただきながら、気運醸成とともに就業拡大に向けた取組の普及啓発等を図っていきたいということで実施しているところでございます。

なお、今年度5回ということで、第3回が12月4日に池袋、第4回が2月7日の渋谷、2月27日の立川、計5回を今後予定しておりますので、ぜひよろしく願いできればと思います。

産業労働局では引き続き、女性の就業拡大に向けた取組を進めていきたいと思ってお

りますので、御協力方よろしくお願ひできればと思ひます。

私からの説明は以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

次は、次第の3、都の審議会等における女性委員の任用促進について、事務局から説明をお願いします。

○各務男女共同参画課長 それでは、都の審議会等における女性委員の任用促進について、御説明を申し上げます。

東京都におきましては、行政の政策の形成、意思決定の過程において女性の参画をさらに促すということから、グラフの真ん中のところに掲げてございますが、2021年、令和3年度末までに都の審議会等における女性委員の任用率を35%にしようという目標を掲げて、取組を進めているところでございます。

グラフのほうは、真ん中にオレンジ色の点線で引いてありますのが35%のレベルでございますけれども、これまでの実績が実線で書いてございます。今後の計画、予定を点線で記しております。

今年度、グラフでは2019、平成31年度と書いてありますが、今年度から各年度ごと、全ての審議会について、それぞれの女性委員の任用促進計画を策定したところでございます。今年度が30.9%、それをぐいぐいと上げていこうという計画でございます。

今年の4月1日現在の計画では、都庁全体で30.9%の女性委員の任用率にしようという計画にしておりましたが、実績は少しだけ上回ることでございまして31.8%が現状、今年度当初の現状でございます。

庁内各局、色々と女性委員の任用促進に努力しまして、来年度以降、点線のように女性委員の任用率向上を図ってまいります。現状の計画の上では、2021年度、令和3年度当初には38.2%ということで、目標を達成できる見込みになっております。その後もさらに向上させていくという計画でございます。

次の、こちらのパネルが都庁に局等が、色々な部署がありますが、22に分けて、各局ごとの2021年度末までの計画でございまして、全部を合計しますと、右下にあります、39.1%にしていくという計画でございます。

女性委員の任用率、任用促進につきましては以上でございまして。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

ここで皆さんから意見をお聞きしたいと思います。今日は委員の皆さんが23人出席なさっております。事務局から聞きましたら、メンバー交代があつたりして、今日初めて出席している方も多いいいことです。この会議は大きく、皆さんの意見を2回に分けております。今から皆さんから意見をいただきますが、さらにもう一回報告がありまして、その次にまた皆さんから意見をいただくということでございます。

皆さんの意見、あるいは質問も含めて発言なさっていただきたいと思うんですが、時間的问题がありますので、なるべく要領よく、自分の主張がきちっと入っているような形で発言していただければと思います。まず、発言する方は挙手をお願いできればと思いますが、どうでしょうか。

一人も今のところいませんが、その場合は私のほうで指名させていただきますので、どうぞよろしくお願ひいたします。トップバッターは、では山鼻委員からお願ひできますか。

- 山鼻委員 非常に幅広く東京都の方は活動なさっていて、特に女性のほうですけれども、今年度に新しく男性、お父さんのほうに焦点を当てて、色々やっていたのが非常にありがたいなというふうに思っております。私ども経営者協会といたしましては、女性だけではなくて男性もということで色々な活動をやっておりますが、やはりなかなか企業の中の粘土層といいますか、こう言うと治部さんあたりは理解していただけるのではないかと思います、中高年の、なかなか昔からの考えに凝り固まったところをどう打破するかというところが、かなり大きな問題になっているところ、このような活動をしていただいているのは非常にありがたいんですが、時間帯がなかなか、粘土層の方が参加できないような時間帯というのがちょっと厳しいかなというふうに思っておりますけれども、ぜひ引き続いてこのような活動をしていただくと非常にありがたいなと思っております。

以上でございます。

- 鹿嶋座長 ありがとうございます。厳しい意見をいただきました。

八木委員、どうですか。

- 八木委員 色々な取組の内容について教えていただきまして、私は中小企業家同友会女性部の副部長ということで、女性経営者ばかりの団体から来ておりますので、特に女性経営者の活躍に向けた会議の内容ですとか、とても気になりましたし、私自身は社会保険労務士という仕事をしておりますので、男性も女性も輝けるということで、男性の、

働くパパに対する取組とかという部分に関しても大変興味を持ちましたので、またこう
いった東京都の取組についても、色々発信していきたいなというふうに感じました。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

お二人の方の肩書を申し上げませんでした。最初に発言していただいた山鼻委員は、
東京経営者協会の委員です。今発言していただいた八木委員は、東京中小企業家同友会
の委員です。

次に、東京私立初等学校協会の小島委員、お願いできますか。

○小島委員 小島と申します。よろしくお願いいたします。今日初めて参加させていただ
きまして、初めて聞くことがたくさんあるなと思ひまして、勉強になっております。

質問ですけれども、先ほどの最後、審議会等における女性委員任用促進というところ
で、39.1%を目指すということなんですけれども、具体的にどういう方法で目指し
ていくのかということをお伺いしたいと思ひます。よろしくお願ひします。

○鹿嶋座長 今の質問について、いかがですか。

○各務男女共同参画課長 女性委員の任用率の向上につきましては、先ほど申し上げまし
たように、今年度から全ての審議会で、委員の更新のときにどうやって女性委員を上げ
ていくかというのを、それぞれの受け持ちの部署が具体的に考えるということを都庁全
体で行いました。これがやはり一つ、大きく効果を現して、この計画ができたというふ
うに思っております。

それ以外には、今回の会議でもそうですが、関係団体に委員を御推薦いただく際に、
女性委員の任用を進めたいので女性の御推薦をお願いしますという依頼文書のひな形を
つくって、都庁内の全体で共有したりだとか、あるいは都庁の管理職の研修を行いまし
て、女性委員を任用していくことの重要性、男女平等女性活躍推進の必要性について、
認識を都庁全体で持っていくといったような取組を行っております。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

次は、東京都公立幼稚園・こども園PTA連絡協議会の平岡委員、お願いします。

○平岡委員 平岡でございます。

都のほうで色々取り組んでいただきまして、どうもありがとうございます。今、私は
小学生の子供がおりますので、幼稚園、小学校の子供を持った親と触れ合うことが多い
ですが、保育園に預けて、お母さんたちが働かれて、女性がどんどん活躍してすばらし
いなと思うんですけど、近所の保育園、学童保育は9時まで預けることができまして、

希望があれば夕飯も出る。そうすると、帰ると、お風呂に入って寝るだけになります。そうすると、やっぱり忘れ物が増える。それから睡眠時間が減る。親子や家庭内の会話が減るといようなことが起こるケースも見受けられます。

そして先日、全国交通安全月間ということで、警察の方が「気をつけてね」と言って、ティッシュを子供たちに登校時間に配っていたら、それを見た子供が、「おまわりさんが近寄ってきて何か渡されて、怖い」と言ったそうなんです。私はそういう感覚がなかったので、びっくりしたんですけど、やはり普段のコミュニケーションの中で、おまわりさんがどういうことをして、ティッシュを配るのはどうしてか、交通安全月間というのがあるらしいとか、そういうことが話されていけば、怖いという感じにはならないのかなと思いました。

女性が活躍して素晴らしいと思うんですけど、時間が遅くになってしまうという働き方であると、どうしても子供にそういったしわ寄せが来てしまうのかなと。ちょっとしたことなんですけど、今回のことで、特に思っております。なので、働いて活躍する場があったり、ポジションがあったり、割合が増えていくけれども、帰る時間はある程度の時間で帰れるほうがいいのかと思っております。

以上です。

○鹿嶋座長 平岡委員の話はテーマとして、こういうところで議論してもいいのかもしれませんがね。ありがとうございました。

次は、東京都公立中学校PTA協議会、小紫委員よろしく申し上げます。

○小紫委員 はじめまして。小紫と申します。よろしくお願ひいたします。

私も初めてこちらの委員として参加させていただき、色々な取組があることを、初めて知ることもあります。

私も子育てで思うことがあるのは、やっぱりPTAとなりますと、地域もそうだし、色々な会議に出ることがすごくあるんですね。子供を置いてくることを懸念されて、PTA活動に入ってこれない方もたくさんいらっしゃいますし、先ほどもおっしゃったように、お母さんが昼間出れるような会議、そして夜はなるべくお父さんが出れるような会議ということで、私たちもなるべく分けて活動させるようにしておりますが、なかなかそこも難しいことがありまして、やっぱり皆さん、お仕事をされて、女性の方もお仕事をされてから来るとなると、夜の会議になってしまうというのが現状となっております。

ただ、私も渋谷区のほうでも会議に出させていただいて、女性の方がメインになって出てくるのがすごくございますので、ここに関しては女の人の活躍というのはいくらあるように感じますので、女性も一緒になって頑張ってもらえる環境がとられていると思います。今後ともよろしくお願いします。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

次は、東京都公立高等学校PTA連合会、小林委員をお願いします。

○小林委員 昨年度に引き続きましてお世話になります、東京都公立高等学校PTA連合会副会長の小林と申します。よろしくお願いいたします。

先ほど来、PTAで夜の会議で子供を置いてという話がありまして、高等学校になると子供もそこそこ大きいので、そういった心配はなく、お父さんもお母さんも協働してという感じで活動させていただいております。

先ほどの女性委員の任用率のところ、一つちょっと気になったのが、中央卸売市場ですか、2020年に9.8%が2021年に22%というふうになっていますが、これだけ急激に増やせるものなのかなと、疑問に思いました。

東京都公立高等学校のほうでは、先ほど来御説明をいただきました、女性が輝くTOKYO懇話会のチラシを、来週ございます全都の協議会で配付させていただく予定でございます。今後もこういった取組を会員の皆様に知らせていくということが、私たちの一つの責務かなというふうに思っておりますので、今後ともよろしくお願いいたします。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

今質問があった中央卸売市場ですが、確かに2020年が9.8だったのが21年に22.0ですね。これについては何か説明はありましたか。

○各務男女平等参画課長 中央卸売市場の審議会そのものの人数がそんなに大きくない、たくさんの審議会の先生方ではないものですから、その入れかえが、パーセンテージで行くとかなり大きく反映していたように記憶しております。

それから、中央卸売市場は移転が終わりまして、審議会の立ち上げだとか、終了する審議会だとかという出入りが少しございましたので、この数字は間違いのないものというふうに考えております。

○鹿嶋座長 なるほどね。10人に1人だったのが10人に2人になったという、その程度ですか。

次は、東京青年会議所の山崎委員、お願いします。

○山崎委員 はじめまして。東京青年会議所教育政策委員会委員長の山崎と申します。

まず、東京都でこのような取組をしているということ、なかなか知らなかったの、今回色々いただいた情報を当団体に知らせていきたいなと思っております。

その上で、女性活躍の上で2点ほど思ったことがございまして、1点は質問ですが、私どもの団体は8割ぐらいが男性で、2割が女性、管理職に関しては1割ぐらいが女性ということで、非常に女性率が低い団体になるので、余計になのかもしれないんですが、私自身は社業でママたちをまとめて、ママが在宅でお仕事できるようにするような会社をやっているんですが、女性の活躍のためにやっぱり必要なものは男性への啓発というか、男性がどれだけ女性を引き上げてくださるかということも非常に重要なものかなというふうに最近感じております。色々なイベントを見ていると、割と女性向けのチラシの印象がありますが、男性向けに何か取組を今後されていく予定とかがあれば、教えていただきたいというのが質問の1点です。

もう一点は、意見としてなんです、色々な製薬会社とかで、男女参画が進んでいるところは逆に、女性の管理職とかを増やしていくことを推進し過ぎて、男性のほうの意欲が減退しているという問題も耳にします。自分よりやる気のない女性が自分より上に行ってしまったというような男性も出てきてしまうことを、ちょっと今後はバランスをとっていく必要も出てくるのかなというのを感じております。

以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

男性向けはさっき説明がありましたが、もう一度どうですか。

○各務男女平等参画課長 男性向けには先ほど「パパズ・スタイル」、これは家庭ということになるかと思いますが、あるいは「パパママサミット」等で、家庭について男性がもっと参画していくんだよという取組のほうを私どもでやらせていただいております。

○鹿嶋座長 山崎委員が言っているのは、ひょっとしたら、やや企業とか事業所で、やはりまだ女性の任用率が東京青年会議所は非常に低いわけですよ、だから、もう少しそこでの男性の啓発が必要じゃないかというふうな趣旨もあるのかもしれないですね。家庭でのワーク・ライフ・バランス、仕事と家事、育児の共同参画だけじゃなくてね。なかなか難しい問題ですが、それもこの大きなテーマですので、ぜひ考えていきましょう。

次は、日本書籍出版協会の中町委員、よろしく申し上げます。

○中町委員 一般社団法人日本書籍出版協会の中町と申します。この会はもう何年か出させていただいています。

私どもは出版業界ということで、出版社の集まりの団体でありますけれども、出版業界は御承知のように非常に厳しい状況にありまして、構造的な不況というふうに言ったほうがいいかと思えます。出版社は4,000社ぐらいあるというふうに言われていますけれども、その半分以上は10人以下の従業員の出版社で成り立っています。ほとんどが中小零細の出版社で、よく耳にする講談社、小学館、集英社というような大出版社というのはほんの一握りであります。そういう中で、以前に比べれば女性が社員に占める割合というのは、統計はとっていませんけれども、増えていることは間違いのないと思います。そういう中で、育児休暇とか育児時間の確かというのは、大手を中心に進んでいると思います。私どもの協会でも、そういう制度は整えて働いております。

今後について言えば、女性が活躍できるような場をどのように確保するのかというのは非常に大きな問題ですけれども、私どもの業界で言えば、35名の理事がいるわけですが、35名のうちの女性の理事というのは2名しかおりません。それは、出版社の社長クラスが理事になるんですけれども、出版社の社長に、まだまだ女性が絶対的な人数として少ないということでもあります。

書籍出版協会は書籍を中心に出している出版社ですけれども、隣にいらっしゃる雑誌協会の坂本さんのところは、多分もっと雑誌を中心に出している出版社の集まりですので、女性の活躍は進んでいると思います。

委員会等においても、まだまだこういう女性、男性が両方輝くような会議、委員会というのは設置できておりませんので、そういう実態をトータルとしてどこまで把握できるのかということから始めなければいけないなというふうに思っています。

以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

○坂本委員 関連で、いいですか。

○鹿嶋座長 はい。お名前も言ってください。

○坂本委員 雑誌協会の坂本です。

前にもこの会で申し上げたんですけれども、今、中町さんが申し上げたように、出版界、特に我々の雑誌界は、御存じのように非常に業績が悪い状態ですけれども、辛うじて頑張

っているのがコスメ誌とかファッション誌とか、それからグルメ誌というか、料理の関係。そういう雑誌が多いので、当然、編集長は女性が非常に多いですね。フリーランスも含めると、恐らく圧倒的に女性のほうが雑誌業界は頑張っている人が多いです。

逆に言うと、今日、東京都の取組を伺って、ガラスの天井を打ち破れとか、あるんですけど、一つ、男性に関して、さっきあったようにパパの問題。パパなんですけど、一番傷つきやすい男心というのは若い編集者とか記者なんですね。女性の編集者のもとで働けなくなって、1年か2年で入社拒否になっちゃうとか、そういう人がいて、パパになれない若い傷つきやすい男の子の対策もぜひ頑張ってもらいたいなというふうに思います。

以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。なかなかの問題提起でした。

次は、連合東京の古川委員をお願いします。

○古川委員 初めまして、今年から委員に就任させていただきました連合東京の女性委員会で委員長をしております古川です。連合東京は、連合東京に加盟している、東京都で働く労働者の仲間が集まって色々と会議をさせていただいております。ということで、色々な職種で働く会社がありまして、その労働組合の女性の委員の方たちが来ますので、それこそ一律的な働き方ではなく、色々な働き方があって、色々な課題があるということの日頃から論議しております。

今日、色々聞かせていただいた中で、私が感じていること、働く者の立場からということでは、女性活躍につきましては今気運もあり、ハードという面では制度が整ってきたりとか、国の取組もということで、色々取り組んでいただいているかなというふうに思いますし、先ほど委員の女性を積極的に参加をさせていこうということで、色々取組をしていただいているかなというふうに思いますけれども、やはりハードだけではなくて、ソフトのほうも整っていかなければ、本当の女性の活躍にはならないのかなと思います。

先ほど、委員の選出を必ず女性を出してくださいということで、お声がけいただいているということでしたが、労働組合も女性の参画率を高めるために女性委員を積極的に参加・選出してもらおう取り組みをしています。ですが、選出の際に女性が少ないなか、結局女性だからあなた全部やってみたいな形になって一人の人に集中してしまったりとか、とりあえず女性だからやってみてと言われても、そこに対して何の教育もないまま、

ぼいと放り込まれるというようなことは、あってはいけないというふうに思います。役割を持たせるのであればちゃんとした教育面も必要だと思いますし、頑張っていていくというためには、女性たちが頑張っていけるようにプレッシャー等々もかからないように、ぜひお願いしたいなというふうに思います。

先ほど、山崎委員が言っていたとおり、やはり男性の意識が一番変わっていかないことは、女性の活躍というところにも本当につながっていかないかなというふうに思っていますので、男性の意識へ働き掛けるそういった取組をぜひこれからもよろしくお願ひしたいと思います。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

もうお一人、国際ソロプチミストアメリカ日本東リジョンの大貫委員をお願いします。

○大貫委員 初めまして、今年から委員をさせていただきます国際ソロプチミストの大貫と申します。よろしくお願ひいたします。

国際ソロプチミストは皆さんあまり聞きなれない名前かと思いますが、教育を通して女性と女兒の生活の向上を目指しているボランティア団体です。どうぞ、今後ともよろしくお願ひいたします。

今日、初めて伺いまして、都で大変色々な取組をされていることに驚きまして、こんなにたくさん色々なことをしているのだというふうに感じました。中でも大変おもしろいなと思ったのは、建設業女性活躍セミナーということで、先日は私もちょっと話を伺った中で、塗装業界でやはり男性の職人さんが少なくなっているの、女性の職人さんを雇うようになってきたと。その際に、今まで大きなペンキの缶を持ち運びをして、そして塗装していたんだけど、女性のために小さな缶にしたと。そうしたら、すごく働きやすいし、女性にとっても全然問題なくそのお仕事ができる。そしたら、今度は男性の職員の方も、今までなぜこんなに重たい大きな缶でやっていたんだろうと。小さい缶にしたほうが運びやすいし、仕事も能率が上がったというようなお話を聞きました。

やはり、一つものの考え方とか見方を今までと同じではなく、ちょっと違う観点から見ると、まだまだ女性が進出できる仕事というのはたくさんあるんじゃないかなというふうに感じて、この建設業というところに目を向けたこの活動はとてもいいなというふうに思いました。

以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。第1回目のテーマでの意見交換はこれぐらいにし

ておきまして、次の議事に入っていきたいと思えます。

次第の4に移ります。

事務局から説明をお願いします。

○各務男女共同参画課長 東京都女性活躍推進計画に掲載しております、本会議の構成団体の皆様の平成30年度取組実績につきましては、今ちょっと見づらいですが、画面のほうに映しておりますが、既にホームページのほうで公開をしております。当調査につきましては、皆様方に回答に御協力をいただきまして、御礼申し上げます。

また、この計画の掲載事業に各構成団体が、それぞれの立場から積極的に取組を進めていただきまして、ありがとうございます。引き続き、女性活躍推進に向け御協力のほどよろしくお願い申し上げます。

構成団体における取組事業については、以上でございます。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

本日は、構成団体の中から東京都商工会連合会とそれから東京都看護協会に具体的な取組を御紹介いただきます。

まずは、東京都商工会連合会の小野寺事務局次長をお願いします。

○小野寺委員（代理） ただいま座長から御紹介いただきました東京都商工会連合会の小野寺と申します。本来、こちらの会議は清水という者が委員になっているのですが、本日所用で代理で出席させていただいておりますので、よろしくお願いいたします。

本日はこちらの会議で私ども団体を取り組む事例を御紹介させていただく機会がございましたので、大変僭越ではございますけれども、5分程度いただいておりますので、こちらのほう御紹介をさせていただければと思います。

今、ちょうどタブレットのほうに表題が出てございますが、私ども東京都商工会連合会というのは多摩地域、また島しょ地域の中小企業の事業主が集まって構成されている団体でございます。その中で、昨年、多摩地域ものづくり中小企業における女性活躍推進に向けてという形で、委員会を設置して事業に取り組んでまいりました。

こちらのほうの内容でございますが、色々文字が書いてあるんですが、これを読んでいると時間の関係がございまして、かいつまんで説明させていただきますと、中小企業の経営の中で、もう既に女性の力、女性の働きには、中小企業は大きく依存をしている現状がございまして。実際問題、経営の中では経理や総務といった部門については、女性が大変多く雇用されているということがございまして。

そういった中で、女性目線、また女性の意見に基づいて、働き方を変えていくことが大変重要であるということから、委員会全員が女性の女性活躍推進プロジェクト会議というものを設立をさせていただきました。私ども経営者団体でございますと、どうしても男性が中心に色々委員会、会議等を進めていくので、全員女性というのは大変珍しくなっております。

そういった中、女性の活躍推進を検討する上で女性就業者の採用と確保、受け入れのための環境設備とか、そういったものを女性の方から御意見を頂戴して、報告書に取りまとめたという形になってございます。

委員のメンバーでございますが、まず委員長のほうには社会保険労務士の先生を委員長に、5名の委員の皆様には、実際に中小企業の経営者、社長、代表者を務めている女性の皆様方、また行政や支援団体、金融機関等々の女性の管理職の方々に参画をいただいて議論をさせていただきました。

議論した内容につきましては、今会議風景が映っておりますが、大きく6項目について、議論をさせていただいております。

まず、一つ目が「ものづくり中小企業における女性の活躍推進の意義」という形で、これ1、2、3とございますが、こういったテーマで議論を重ねてございます。

二つ目は、「女性就業者の採用、確保について」という形で、事業主団体ということなので、従業員の採用、確保についてのことをやはり三つのテーマが載っておりますが、こういった内容で議論を重ねてまいりました。

三つ目は、「女性就業者の受入環境の整備」という形で、やはり採用するに当たっては、受け入れ側、会社側が環境整備をしなければ、なかなか採用につながらないというようなことがございまして、ハード面、ソフト面等々ございますが、こういった課題についての議論をしてございます。

四つ目は、「ものづくりにおける女性就業者の育成」というところで、入っていただいた後女性の就業者を会社内で育成していくという視点で、三つのテーマに基づき議論を重ねてございます。

五つ目でございます。「ものづくりにおける女性活躍の推進」という形で、やはり女性を社員として採用した後、今度は管理職等々、活躍をしていただくという形で、こちらも三つのテーマに基づいて議論を重ねてまいりました。

最後、六つ目になりますが、「中小企業における女性人材の確保・育成・活躍に必要

な支援」という形で、こちらは四つの項目、こういったものをテーマに議論を重ねてまいりました。

こういった議論を昨年重ねた中で、会議の中で様々な御意見、女性の委員の皆様から御意見が出てございます。

主な意見を、本日は御紹介させていただければと思います。

まずは、何をもち「女性活躍」とするか、それをきちんと定義しなければいけないと。言葉だけが先行してはいけないという形なので、赤字で記載がありますが、「女性活躍」には様々な選択があつてよいため、正社員男性の働き方をモデルとする必要はないというような形の御意見が出てございます。

次のページには過渡期にある女性活躍推進という形で、やはり正社員、特に男性の働き方が変わらなければ、女性活躍はなかなか推進しないだろうというような御意見。また、正社員のように長く働くのは家庭の事情、色々な子育てや介護、そういったことによりなかなか厳しいと。そういったものが社会進出、また正社員化や労働参加ができないような現状があるのではないかとというような御意見も出てございました。

また、女性活躍の推進をするにおいて気をつけなければいけないことということで、そういったことの御意見がございました。ここも赤字のところを紹介させていただきませんが、様々な事情で社会進出が困難なことがあるため、現状を否定して社会進出を促すことをしないように注意しなければいけないと。また、価値観や家庭環境が違うので、差別にならないように女性の活躍推進を進めていくことが大切であろうというような御意見です。

また、その下のほうになるのですけれども、子育て、介護への支援が必要という形で、女性の委員からは仕事もして、介護もして、育児もしてというとなかなか厳しい現状があるということで、何とか考えていただきたいというような御意見も頂戴してございます。

女性が働くために社会的な支援という形で、こういった議論のときには製造業の方が多いので、工業団地、そういったところに託児所のようなそういった施設があれば働きやすくなるのではないかとか、あとは飲み会、社内での飲み会や夏休み、そういったときの子育てしている方々は託児所の問題、また介護の問題という形で、そういった意見が多く聞かれてございます。

これは、会議を通して委員の皆様から言われたのが、やはり女性活躍を推進する場合

には、男性の意識の改革を促進しなければいけないというようなことが多く聞かれてございます。先ほど委員の皆様からの御意見もあったんですけれども、ここも赤字であります。男性の意識改革をしなければ、女性の活躍推進はうまくいかないのだということを委員の皆様から言われて、こういった提言を受けて、私どものほうの支援先である中小企業、または小規模事業者のほうにも伝えて、女性活躍が推進するような取組を今後行っていきたいというふうに思っております。

以上、簡単ではございますが、東京都商工会連合会の取組事例となります。ありがとうございました。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

次に、東京都看護協会の黒田常務理事をお願いします。

○黒田委員 ありがとうございます。昨年に引き続いて、この会議に参加させていただきます。

公益社団法人東京都看護協会の取組ということで、この4月に飯田橋から西新宿のこの近くに引っ越してまいりました。この建物を建てるに当たりましては、女性がすごく多い職種でございます。これまで男性トイレがとても少なかったのです。1カ所しかなかったんですけれども、今回新しく建てるに当たりましては、全室個室にしまして、そのときに応じて男女が入れ替えられるようなシステムという形で、トイレのほうはつくらせていただきました。これがこの協会の新しい取組ということになります。

東京都看護協会ですけれども、なかなか御存じない方もいらっしゃるかなと思っております。私どもは保健師、助産師、看護師及び准看護師で構成されております会員の皆さんによって構成されています。内容としては、看護に関する教育と研鑽に根差した専門性に基つき看護の質の向上を図るとともに、安心して働き続けられる環境づくり、ここが今回のこちらの取組と合致するかと思っておりますけれども、そういったことを推進し、もって人々の健康な生活の実現に寄与することを目的とするということを目的にしております。

当協会の主な事業ですけれども、6点ございます。

まず、一つは看護職の資質の向上に関する事業ということで、こちらは、看護職を対象とした研修の企画、実施になります。年間200以上の研修を実施しております。

それから、2番目としては、看護業務の開発・改善及び情報の提供に関する事業。

それから、3番目が看護職の人材確保と定着推進に関する事業。こちらは東京都から

の受託の事業も含めて、ナースプラザあるいはナースバンクもやっておりますし、定着推進に関しては、島しょへの看護職の代替職員の派遣等も行っております。

それから、4番目は在宅ケアの推進と支援に関する事業ということで、こちらは主に施設ケアに携わる看護職、あるいはクリニック、訪問看護、そういった看護職の方たちを対象とした在宅ケアの推進になります。

それから、5番目が地域住民の保健福祉に関する事業ということで、こちらはまちの保健室であったり、色々なイベントの中で看護が健康チェック等を行ったりしております。また、この後出てきます両親学級等々の事業になります。

6番目はその他ということで、今回はこの5番目を中心にお話ししていきたいと思えます。

この地域住民に関する事業に関しては、一つは次世代育成支援活動ということで両親学級、それからすくすくフェスタ、すくすく広場。それから、地域住民健康支援活動としましては、まちの保健室、それから看護フェスタ、こちらは年に1回ですが、新宿西口広場で行っているものです。それからもう一つが災害支援ナースの育成と支援活動ということで、災害支援ナースの登録を推進して研修を行って、災害が起きた場合は派遣するというような事業でございます。

では、この次世代育成支援活動ですけれども、両親学級につきましては、平成11年から月に2回無料で開催しております。年間500から600組の妊婦さんとそのパートナーが参加しております。平成26年度には、こちらの太鼓判事業奨励賞をいただいております。こちらは、現在も継続しております。

もう一つは、このすくすくフェスタということで、これ10月に行われるんですけれども、年に1回ですが、この両親学級を受講した親子を対象に育児のための講演会、それから育児相談、あそび、栄養相談等々を当協会内で行っております。これには、毎年50組程度参加いただいております。

次ですけれども、すくすく広場ということで、ちょっと名前が似ていて混同しやすいんですけれども、こちらは当協会の両親学級に来た方でなくても構わないということで、都内在住の未就学の親子を対象に育児のための講演会、育児相談、それからパパ座談会などを行っております。こちらは始めたばかりでして、まだ第1回目が終わったばかりでございます。こちらのほうは、先ほど福祉保健局から御説明がありましたけれども、子育て応援とうきょう会議の子育てスイッチのほうに登録をさせていただいて、PRも

していただいているところです。このパパ座談会というのは、あまり集まらないかなというふうに思ったんですが、意外にパパ同士のコミュニケーションをとりたい方がいらして、この写真のように男性の小児の専門看護師を中心として座談会をしたら、結構皆さんお集まりいただいたというところです。

次は、まちの保健室になります。これは、当協会は東京に6地区支部ございまして、それぞれの地区支部で、その近くの公共施設、駅等で健康チェック、健康介護相談を行っております。こちらのほうも、それぞれの地区支部で年に3～4回ずつ行っているところです。

それから、看護フェスタですが、これは、毎年5月のナイチンゲールの生誕を記念する週の土曜日に、多くの団体さんの御協力のもとに「看護の日」の周知と健康相談、介護相談、健康チェックなどを行って、こちらも約2,000名の方たちが毎年通りすがりの方も含めて、あるいはリピーターの高齢者の方も含めて、たくさんおいでいただいているところです。

あと、最後に災害支援ナースで、また明後日から台風ということが、ニュースで言われておりますけれども、災害支援ナースというのも要請しております。こちらもなかなか認知度がないところなんですけれども、こちらは日本看護協会と各都道府県の看護協会と協力し合しまして、それぞれの災害の現状に合わせて看護職を派遣するという取組でございます。こちらは、急性期であるDMATとは違いまして、発災後約72時間以降、避難所あるいは各病院等で働いている看護職の代替ということで派遣しているものがございます。東日本大震災のときもこちらを派遣をしております。こういった取組をしております。

最後です。女性が8割以上という職業ではありますが、こちらのグラフのように年々男性のほうも増加しております。どちらかという、男性のほうは肩身が狭いというふうに言われている職場ですけれども、大分増えてきています。

ただ、一ついつも思うんですけれども、患者さんあるいは利用者さん、男性の人は女性からのケアはオーケーなんですけど、女性は男性からのケアは拒否するということがとても多くありまして、特に病院なんかでは、特におむつ交換とかに関しましては、女性は男性のケアをするんですが、男性は女性をしないというような取り決めをしているところがある、いつももうちょっと進んでくれたらいいなというふうに思っているところがございます。ですので、ダイバーシティに向けて頑張っていきたいと思っております。今

後ともよろしく願いたします。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。

皆さんからの発言は、先ほど私のほうで指名していただきましたが、さらにまだ発言していない方がいますので、こちらから指名させていただきたいと思います。

時間がかかり余るようでしたら、さらに全体を含めて意見等があればお聞きしたいと思います。小野寺委員、黒田委員も時間があれば御意見をお伺いできればと思っております。

それでは、まず東京工業団体連合会の佐藤委員から願いたします。

○佐藤委員 東京工業団体連合会の佐藤と申します。先ほど、東京都商工会連合会のほうから女性活躍のプロジェクトの御報告をいただきましたけれども、私どももものづくり企業を中心とする中小零細企業、小規模企業の集まりですので、それらの取組は非常に参考になりましたので、今後こういった形で会議の結果を実行されていくのか、その辺をまた教えていただければと思います。

もう一つは、この会議に出させていただきますして、事業計画等をまとめる部分で、女性の採用を少しでも多くというようなことで、初めて私ども内部のそういった計画づくりに女性の委員を採用しまして、一応報告をまとめさせていただいたんですけれども、それらの結果として、その女性の方が、私ども傘下の地域団体の理事に就任されたというようなことで、この会議をきっかけに少しですけれども、そういった意味での私ども経営者の意識改革というのを進めていければというふうに考えております。

○鹿嶋座長 ありがとうございました。

次は、東京都医師会の島崎委員願いたします。

○島崎委員 東京都医師会理事の島崎と申します。東京都関係では、ほかにも東京都学校医の理事をさせていただきますしております。

医療関係から少しお話をしたいと思います。都内の医療機関に従事する医師の約30%が女性医師です。OECDの加盟国の女性医師の率は45%ぐらいなので、まだまだ低いほうなんですけれども、皆さん御存じのように医学部入学のジェンダーバイアスが社会問題になりましたので、今後は50%を確実に超えていく時代になっております。

女性医師の支援は、実は今後の医療提供体制に非常に関わってくるところで、皆さんがいつでもどこでも均一な医療をお受けになるために、女性医師の支援は大変重要な事項です。出産、育児というライフイベントの20代、30代の女性にとって、実は研修

や専門医の会得をする時期が重なっているんですね。女性医師が離職することなく、それから継続してさらにキャリアアップして自己研鑽をできるような方策がもう既に厚生労働省初め、各大学や医師会で取り組まれております。ただ、いまだに30代で就業率が下がるM字カーブが改善していないのが、現状です。

私の参画しております日本医師会の男女参画委員会で全国の病院の約8,500施設で調査を行いました。約1万人のデータをとっております。院内保育や職場の環境も既にかかなり整っておりますけれども、皆さんに、国民にいつでもどこでも均一な医療を御提供するために、長時間の労働や当直といったような就業環境がなかなか改善しないということと、家庭での理解度が低い。こういったような意見が明らかになっております。

将来の医療体系体制を確保するために、女性の医師が継続して勤務できる環境の整備が必要です。大学病院、基幹病院で継続して働かないと、教育する立場の先生たちが少なくなってしまうんですね。さらに追い打ちをかけるように、厚生労働省で医師の働き方改革で臨床研修や専門研修、高度技能の育成をする時期の時間外労働が1,860時間と決まってまいりました。実は世界的にいうとそんなに高いレベルではないのですが、若い女性の先生方が厳しい勤務環境に挑戦することを躊躇する状況になるのではないかと考えております。

今後、一般則が求める水準になるように、各医療機関で検討をしておりますが、それには、タスクシフトやタスクシェアリング、あとはICT化などの業務の効率化が求められております。非常に女性医師の支援は課題が多岐にわたるんですね。医療提供体制が変わってきますので、国民への啓発活動も重要です。

私ども医師会では、女性医師支援センター、これは厚生労働省の事業なんですけれど、女性医師バンクを立ち上げまして、多様化する女性医師の就業支援をしております。

ジェンダーバイアスがない社会にするためには、東京都も色々御検討をいただいておりますけれども、各大学の授業に社会学の授業を組み込んでいくなど教育の段階で取り組むことが重要と考えております。東京都医師会では、都内の大学キャンパスに出かけて講義をしたりシンポジウムをして、学生たちと一緒に考えるような方向で色々努力をしているところです。

看護協会のお話も伺って、今、男性の反対の逆ジェンダーバイアスということも、今後問題になってくると思います。医療界が少し皆さんの業界とは違うところがあると思いますので、お話を申し上げました。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

次は、東京私立初等学校父母の会連合会、平井委員、お願いします。

○平井委員 皆様こんにちは。東京私立初等学校父母の会連合会、副会長の平井と申します。昨年に引き続きお世話になります。よろしく願いいたします。

だんだんチラシが増えてきたなという気がしております。東京都の取組、細やかにやっていたいておりますこと、感謝申し上げます。

私、活動をさせていただいて、色々知らないことがあまりにも多過ぎると思ひまして、実はこれをきっかけに、この5月に加盟校55校にアンケートをとりました。各校の活動を知らないで、私立小学校の父母の会を代表してお話しすることはできないと思ひまして、活動時間ですとか、父母会の役員の男女差ですとか、そういうもののアンケートをとったところ、非常に興味深くて、「思ったよりもお父様が参加しているぞ」ということがわかりました。

基幹となる父母会以外に「父の会」、「おやじの会」という呼び方で、例えば校庭の整備ですとか、スポーツ大会ですとか、お父様はお父様で保護者会のようなものをつくって活動しているということは、結構あるんだなということがわかりました。また、平日に出るような会議も意外とお父様が参加している学校もあるということがわかったんですね。

そういったアンケートを踏まえて、各校の活動を55校にフィードバックし、活動を変えていくことで、女性活躍の推進に何かつながっていくのかなと思っておりますので、そういうきっかけをいただけたことに、改めて感謝を申し上げます。

また、その中で一つ興味深かったのが、働くお母様も多いのでということで、役員活動、色々な会議ですとか書類のやりとりをネットベースで行うことをどんどん推進しているという声があった一方で、ある学校でそれを今年からやめますというものがありました。結局、それをやっている顔と顔を合わせない、そしてネット上、メール、そういう文字情報でのやりとりで、かえって感情のやりとりがうまくいかないということがあると。とにかく時間をつくって1回顔を合わせれば解決することはあるということがわかったという意見もいただきました。これは、だんだん無駄をなくそう、ネットで済ませようというのが、一つ先の段階に進んだ例だなと思って興味深く拝見しました。

また、これはうちの学校の役員さんの話なんですけど、学童とか待機児童、保育園、子育ての一つのそういうものを東京都では皆さん、新しい取組をやっていただいているん

ですが、その方は、一般的な学童が小3までで終わるということで、小4から中学生までの新しい学童というものを新規に会社として立ち上げられました。子育ての一つの場として、何かもっと新しいものという取組をお母様方が前に前に進めていくという、そういう力を感じることもございます。これらのことを踏まえて、また私立初等学校父母の会連合会にもフィードバックしていけたらと思います。

それから、個人的にもう一つ。私、フリーランスで雑誌の編集者をしているものから、坂本委員の言葉にありましたように、若い男性編集者を傷つけないように気をつけようと思っております。どうもありがとうございます。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

今から8人ぐらいスピーチをお願いするんですが、少し発言の時間をコントロールしていただければ、幸いです。

東京都小学校PTA協議会の鈴木委員、お願いします。

○鈴木委員 東京都小学校PTA協議会で副会長をしております鈴木と申します。今年度から参加させていただいております。どうぞよろしくお願いします。

私からは公立小学校の立場からお話をしたいと思います。

PTA活動というのは世間ではお母さん中心にやっていると思われていますが、実際のところその通りで女性中心に回っている組織が多いです。

ただし、役職の中でもPTA会長となりますと過去に都内各地区の小学校に伺ったところ男性会長率が非常に高い結果となりました。

また地域格差もあり、A地区では女性会長率が6割、B地区では1割、C地区では0割との報告もありました。現在では割合も変わってきたと思いますので改めて調査を試みたいと考えております。

私自身も地域の小学校のPTA会長や地区P連で会長を務めましたが、実は、地域では女性が会長になるのを嫌がるというケースが多々見受けられます。

ご高齢の男性の方によっては、「女性会長だと困るな。」と発言されることもあり、地域とうまく連携を取っていくために男性をPTA会長に選ぶというケースもあります。もちろん発言内容も地域差はあります。

しかし会長は男性ですが、実務は女性の保護者となっていることが多いのが現実です。そうはいつても会議や委員会などは会長名で開催されますので、女性役員たちが会長の都合や地域の都合を鑑み、育児、介護、仕事などさまざまな都合をやりくりしながら活

動していくという状況となっております。できれば女性の会長率があがり、女性にしかできない、女性視点での組織づくりも活発になってほしいと、経験として感じております。

今回、このような会議出席する機会を得ましたので皆様の貴重なご意見を伺い参考に、都内小学校の各P連会長、また単Pの会長の皆様に情報提供をしていければと考えております。今後ともよろしく申し上げます。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

次、特別支援学校PTA連合会、長島委員、よろしく申し上げます。

○長島委員 私、東京都特別支援学校PTA連合会より参りました八王子盲学校のPTA会長、長島と申します。

PTA活動を行っている東京都特別支援学校PTA連合会加盟校は、東京都全体でその数およそ58校にのぼります。盲、ろう、肢体不自由、知的、病弱・虚弱の5種別が集まって、およそ1万1,100世帯余り。そのうち、盲は300世帯ほどしかありません。全体のおよそ3%程度になります。

私の場合、子供が中途失明でして、学校を探すのも大変でした。病院内の院内学級なども経験しています。

また、自身も社会で働いていた経験が20年ほどありますが、子供が障害児になった今では、預け先もなく、思うように働くことができません。全盲になりますと、障害児保育というのはありません。そのような中、学校のない時間帯のPTAの会合に出ていくのには、とても苦勞しています。このような状況を御理解いただき、東京都において、障害児を抱える保護者のバックアップ制度を、少しでも拡充していただけたなら、大変ありがたいと思っております。

それから、このような会議に出席させていただき、皆様方のように社会に出て男女平等で活躍をされているお話をお伺いすると、自分のおかれている境遇との違いをあらためて感じ、非常に勉強になりました。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

次は、商店街振興組合連合会の市村委員、申し上げます。

○市村委員 初めまして、東京都商店街振興組合連合会、事務局長の市村でございます。今日は初登板ということで、ちょっと右も左もわからないところで、出席させていただいています。私どもの組織は、都内約1,600の商店街がございまして、そのうち法

人化させていただいている振興組合と言われる商店街が今約360ございます。

この中で、女性が商店街の会長さん、理事長さんになられているところが、今の現状で360分の8ということで、8名しかいらっしゃいません。8月に初めてその8名に集まっていたきまして、座談会をやってみたんですけれども、8名の方それぞれが初顔合わせで、なかなか緊張していたようで、あんまり交流を図れなかったんですが、会を重ねて活発な議論ができればなと思っております。

なかなか商店街、会合とかをやっても、やっぱり夜とかの会合が多いもので、また女性の店主もまだ少ないという部分で、商店街で女性に活躍していただく場所がもっともっとできればなと思っております。この会、ここを活用して、もっともっと盛り上げていければなと思っております。よろしく願いいたします。

以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

次は、東京都地域婦人団体連盟の高須委員です。

○高須委員 初めまして、高須でございます。東京都地域婦人団体連盟という、私たちは女性だけの会です、男性も輝くということでバックアップしたいなと思いながら伺いました。私も初めてなので、よくわからずに来たんですけれども、すごく東京都は色々なことをやっていらっしゃるんだなと感心させられて、これはぜひ会に行つて情報を発信しなければいけないと思いました。

ちょっと質問してよろしいでしょうか。先ほど中小企業のこと、女性の活躍推進ということで発表されましたけれども、女性のものづくりということに関して、女性はやっぱり細やかだから、とつてもものづくりには向いていると思うんですけれども、そういう観点で、今どのぐらいの割合で女性がものづくりに関係しているのか。この先、どのぐらいの割合で女性をものづくりに、一緒につくっていきたいかという、そういう目標というのはおありになるのでしょうか。

○小野寺委員（代理） ただいまの質問に答えさせていただきます。申し訳ございませんが、統計的なものをとってはいないのでわからないのですが、今御発言になったように、やはりものづくり、製造業というと、いわゆる3K、きつい、汚い、危険という形で、大変低くなっております。私ども訪問したときの感覚だと、やはり1割行くか行かないかという形だと思います。

目標につきましても、各々事業者さん、会社で設定してございますので、ちょっと多

く設定しているところと低いところと、今はばらつきがあるというのが現状だと思います。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

次は、大沢委員。

○大沢委員 皆さんの御意見、興味深く拝聴いたしました。共通した問題がその中から見えてくるように思いました。それは、ワーク・ライフ・バランスの問題です。皆さんそれぞれおっしゃったのは、やっぱり仕事と生活の時間というのが摩擦を生むという、そういう状況の中にあると。しかしながら、今ドイツとかほかの国も見ているんですけど、ヨーロッパでは仕事と生活というのは結びついていて、コンフリクトを生むものではないという、そういう連続したものの中で働き方というのを考えると、もう少し新しい働き方が出てくるのではないか。そういう働き方を生み出していかないと行き詰まってしまうというところで、中小企業の女性活躍のお話などを伺うと、そういうことを考えようという兆しが見えている。そういうので、非常に希望が持てる場所もあると思います。

以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

治部委員。

○治部委員 ありがとうございます。

大沢先生とほぼ同じなんですけれども、関係団体各皆様のお話を聞いていて、やはり一番大きな問題はジェンダー規範。これは、男性は外で働いて女性は家で、こんなものは崩れているはずなんですけれども、いまだにこういう意識があるなというふうに思いました。

これは、社会を変えなければというときに、どうしても我々は人ごとのように、社会の外にあってと思うんですが、先ほど島崎委員のお話もありました、患者の意識も変わらなければいけないというふうに思いますし、また、佐藤委員のお話であった、女性活躍といっても男性正社員並みの働きは無理。これはやはり父親の家庭参加がまだまだ少ないというところに起因すると思いますし、平岡委員からもお話がありました、時間がなくて子供と接することができない。これは本当に大きな問題なんですけど、これもやはりまだ母親が放課後家にいるのが望ましいという規範が残っているということがあかなと思います。それから、鈴木委員からお話があった、女性会長が嫌。そんなことを

言っていたら日本は滅びるので、そんなことを言っている余裕はないというふうに思います。

最後に、この6月末にG20の大阪というものが開かれまして、ここに対して女性の視点で政策提言をするW20というものの委員も私、務めておりまして、色々な文書をつくったりしました。大阪の首脳宣言というのは、43段落から構成されていて、そのうち22、23段落は、完全に女性に関するかなり突っ込んだことが書いてあります。特に大事なのが、無償ケア労働におけるジェンダー格差を是正するという文言があるんですが、やはり無償ケア労働というのは、家事、育児、介護です。皆様、ずっと議論してきたことなんです、これはやはり男女ですごく大きな差がある。これは世界に共通する課題であって、こういったことを解決していくことが、G20は金融や財政を首脳が集まっているので、まさに持続可能な経済成長というものを議論する国際的な場でも俎上に上っていることを、今日、みんなで議論したところだと。

最後に、東京都に関しては、すごく色々な施策があっというふうには思ったんですが、前任者の方もおっしゃっていたと思うんですが、障害児等々を育てながら、社会参画を考えていらっしゃる保護者の方。そういった福祉の視点をもっともっと入れていってほしいなというふうに個人的には思います。私自身は、子供が元気なので、今こうやって働くことができているけれども、子供のお友達の中にも、やはり深刻な障害や課題を抱えている方がいますので、そういった保護者の方が社会参加できるような支えが、できるだけ財政基盤が都庁にあるんじゃないかなというふうに思いました。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

先ほど、時間があれば小野寺委員、黒田委員に一言ずつと申し上げましたが、小野寺委員、一言ありますか。

○小野寺委員（代理） いえ。

○鹿嶋座長 黒田委員。

○黒田委員 今、看護職で問題なのは、やはりワーク・ライフ・バランスということで、大分推進したんですが、以前もお話ししたと思うんですが、出産後も働いてくださるのはとても歓迎なんです、夜勤をしないというところで、それはお子さんのために必要なことではあるんですけれども、そのしわ寄せが独身の看護職、若い人に行っているわけで。そうすると、そういう人たちは、夜勤をしながら働いているので、未婚率も、多分結婚もなかなか難しいのかなということで、悪循環かなというふうに今思っています。

ただ、それも一時のことで、ずっと夜勤をしないというわけではないので、いつかはやはり夜勤に戻っていただきたいということで、取組のほうは進めていますし、あと、看護職、資格を持ったら生涯現役で働けというふうに協会では言っておりますので、割とやめる職員は少なくなってきたかなというふうに思います。中小の病院では、まだまだ人は足りないんですけれども、ただ、看護職も高齢化していく。今、先生がおっしゃったように、タスクシフトになれば、医師の仕事ももしかしておりてくるかもしれない。そういったときに、少子高齢化で看護職になる人も少なくなるというところで、在宅が盛んに叫ばれているんだと思います。

そういったこともありまして、看護協会、医療的ケア児の方たちも、ぜひ何とかしたいというふうに思っているんですけれども、訪問看護フェスティバルのほうにお越しいただいて、自分があるいは親が、あるいは子供さんから高齢者まで訪問看護を利用して、少しでも時間をつくって、お母さんが例えば働ける、あるいは介護離職しなくてもいい環境をつくっていただけたらなというふうに思っております。

ありがとうございます。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

全体を通して、私からも一言申し上げます。

今、ワーク・ライフ・バランスの話が大沢委員、それから黒田委員からも出ましたが、ワーク・ライフ・バランスは、もともとはアメリカから出ているんです。最初からワーク・ライフ・バランスと言っていたわけではなく、ワーク・ファミリー・バランスだったんですね。1990年代ぐらいまでは、みんなワーク・ファミリー・バランスと言っていました。

じゃあ何がファミリーかという共働き、ダブルインカム家庭だったんですね。要するにダブルインカム家庭のワークとライフをバランスよくというのがアメリカから出た発想ですが、それが徐々に変わりました。いわゆるワーク・ライフ、いわゆる共働き、ダブルインカム家庭だけではなく、専業主婦やシングルであっても、すなわちシングルの高齢者、若い女性、男性であっても、やっぱり仕事と生活の調和が大事だというふうに変ってきたのが、1990年代以降です。

日本政府も当初は保育所の充実など、ワーク・ファミリー・バランス重視の政策をとっていたんですが、今はワーク・ライフ・バランスに移行しております。ただ、やっぱり皆さんの発言を聞いていますと、今一番問題を抱えているのは、結婚して、そして子

供ができて、育児とか家事等に直面した時や、妻が仕事を持っている場合とか、あるいは労働市場に出ようとした場合に、そこをどうしようかという話がまだかなり多い。どちらかといえば、かつてのワーク・ファミリー・バランス、そちらのほうの考え方がかなり強いのかなという思いで聞いておりましたが、いずれにしても、ワーク・ファミリー・バランスであろうと、ワーク・ライフ・バランスであろうと、我々が解決していかなくてはならない大きな課題ですので、共働き家庭に限らず、両者のバランスを保つにはどうしたらいいかということのをこれからも考えていきたいと思います。それが女性の活躍に、結局はつながってくるんだらうなと聞いておりました。

それから、小野寺委員の中小企業の話、大変おもしろく聞きました。私は、今、女性労働協会の会長をしています。旧労働省が1952年につくった組織でして、今何をやっているかという、中小企業の事業主の皆さんに、いわゆる女性の活躍について色々なお願いをしております。

女性活躍推進法は、従業員が301人以上の事業主に対して事業主行動計画の策定を義務付けていますが、3年以内にその対象が101人以上におりてきます。そうなりますと、小野寺さんがおっしゃったような、いわゆる中小企業に対して、いかにこれからワーク・ライフ・バランス等とも含めて女性の活躍できるような基盤をつくっていくかということが、大きな課題になってきます。その意味で、小野寺さんの話を大変おもしろく聞きましたし、もう一つは、中小企業は、経理と総務に女性が多いということも分かりましたが、そこも問題ではないかなと思っています。おもしろい話が聞けました。ありがとうございました。

今日は、全員の皆さんに発言していただきました。本当にありがとうございました。

あとは、事務局に司会をお返しします。

○赤羽男女平等参画担当部長 鹿嶋座長、また各団体の皆様、貴重な御意見をどうもありがとうございました。各団体のそれぞれの取組が進められているということに、私どもも大変心強く思いますとともに、東京都の施策について知らなかったという、今日初めて知りましたというお声を多くいただきましたので、我々としては、広報も十分やっている、色々なところで発信しているつもりではあるのですけれども、そういったところもまだ改善の余地があるのかなということを重く受けとめております。

本会議は、要綱にございますように、東京都の男女平等参画推進総合計画の取組について進行管理をするという役割がございますので、本日、この皆様からいただきました

御意見につきましては、都庁内会議の関係部署で構成する推進会議においてお伝えし、共有し、それぞれの施策の中で活かしていきたいというように思っております。どうもありがとうございます。

今後の当会議につきまして、2点連絡事項がございますので、御説明申し上げます。

- 各務男女平等参画課長 連絡事項、まず1点目でございますけれども、従前にメールでお送りいたしました「東京都男女平等参画推進総合計画事業一覧」という都の事業一覧でございますけれども、短い時間で全てを御覧になるということ、なかなか難しいと存じますので、改めてお目通しいただきまして、本日御発言いただいた以外にも御意見がございましたら、事務局のほうにぜひお寄せいただければと存じます。

2点目でございます。次回の当会議の開催ですけれども、来年4月頃を予定をしております。今年度の事業の実績、あるいは来年度の新たな事業につきまして御報告、議論をさせていただければと考えております。詳細につきましては、また改めて御連絡申し上げます。引き続きよろしくお願いたします。

- 赤羽男女平等参画担当部長 はい。以上でございます。

本日は、お忙しい中どうもありがとうございました。これにて閉会とさせていただきます。

(午後4時01分 閉会)