

令和7年6月13日

第1回女性の活躍を促進するための検討会議

午前11時00分開会

【奈良部理事】

定刻となりましたので、これより第1回女性の活躍を促進するための検討会議を開会いたします。
本日はご多忙の中、ご出席を賜りまして、誠にありがとうございます。

私は、本日の事務局を務めさせていただきます、東京都産業労働局理事の奈良部でございます。座長が選任されるまでの間、進行役を務めさせていただきます。

初めに、本日ご出席の委員をご紹介します。

東京都中小企業団体中央会参事、小野塚一彦様です。

武蔵大学経済学部経済学科教授、神林龍様。

日本労働組合総連合会東京都連合会副事務局長・政策局長、佐々木珠様。

東京大学特任教授、白波瀬佐和子様。

一般社団法人東京経営者協会事業部主幹、高橋八千穂様。

リクルートワークス研究所グローバルセンター長、村田弘美様です。

東京都商工会連合会事務局長、小野寺崇様。

続きまして、オンラインでご参加の委員をご紹介します。

日本司法支援センター常務理事、名執雅子様です。

一般社団法人東京中小企業家同友会代表理事、橋本久美子様です。

なお、東京商工会議所理事・事務局長、大下英和様におかれましては、本日はご欠席のご連絡をいただいております。

以上、9名の委員でございます。

それでは、東京都松本副知事より一言ご挨拶を申し上げます。

【松本副知事】

皆様、おはようございます。本日はお忙しいところお集まりいただきまして、誠にありがとうございます。第1回の検討会ということで、どうぞよろしくお願いいたします。

昨日、ジェンダーギャップ指数が出まして、脱力の朝を迎えて、今日はちょっと元気がないんですけれども。要素で見ますと、経済分野が少しは持ち直しているということで、ただ、さらにそこを深掘りをする、労働力率とか、そういうところはいいんですけども、やっぱり我々の想定内どおり、意思決定層の女性の割合が少ないとか、納得のいく結果かなというふうに、引き続き邁進しなければというふうに思っているところです。

皆様には、昨年度来、この経済分野における女性活躍の促進につきまして、様々な角度からまた深掘りをしていただきながらご意見を頂戴いたしまして、ありがとうございました。おかげさまで年度末に1回、方向性ということで明らかにさせていただいたところです。この間、私も、産業労働局の職員が一生懸命いろいろ業界団体や事業者の皆様にご意見を伺うということで回ってまいりました。時々、私も参加をさせていただいたところです。そして、私たちの方向性に関しましては、いろいろな共感とか、あと期待の声をいただくとともに、より効果的に推進するためにはどうすればいいかというお恵とか、あと、企業現場でこんな苦労があるんだと、そういったようなお声もいただきました。特に多かったと思うのが、人材の確保との関連のお話でございます。だからこそ、よく小池知事も言っているワードですけども、未活用エネルギーと言われる女性をしっかりと生かすというんですか、希望に応じて、キャリア、ライフプランを選択できる環境の整備を加速させて、そして誰もが能力を十分に発揮できるような社会をつくっていかねばいけないと考えております。

ちょうど数日前、東京都の別の事業で、女子中高生のオフィスツアーという事業を3年前からやっているのですが、それがございました。それは女子中高生を対象にSTM分野、科学技術の分野、そこがOECD諸国の中でも日本は女性の比率が一番最下位ということなので、そこをぜひ関心を持っていただくということで、中高生の皆さんにいろいろな企業を訪問していただいて、技術体験とか、STMで頑張っている社員の人との交流をしていただくと、そういう事業をやっております。今週、それがあったんですけども、今年は50社以上の企業の皆様から参画したいということでお話がありました。実は3年前、始めた当初は1社だったんですね。それがどんどん増えて、50社以上ということで、今なお拡大中と聞いております。それだけ枠を広げているにもかかわらず、応募をしてこれ

る女子中高生の倍率ももっと増えています。1回目よりも2回目、3回目、そして今回、一番倍率が高く、多くの皆さんに、ごめんなさいというふうにお断りせざるを得ないような状況でした。つまり、企業のほうも、あと女子、若い女性ですけれども——のほうも、非常にニーズが高まっているなというのを肌身に感じております。

先日発表されました骨太の方針の女性版においても、ここで議論いただいている、女性特有の健康課題や共働き、共育などが取り上げられております。私ども東京都は、国に先んじて取組を進めていきたいと思っています。

本日は、これまで議論を積み重ねてきていただいた取組の方向性につきまして、私たちが収集した業界団体などからの意見も参考にしまして、いろいろ補足すべき点、配慮すべき点などを中心にご議論を深めていただきたいと考えております。そして、次回の第2回検討会議で取りまとめて、最後は条例の制定につなげてまいりたいと思っています。

本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

【奈良部理事】

ありがとうございました。

では、次に、資料の確認をさせていただきます。本日の会議はペーパーレスで行いますので、お手元には議事次第と座席表、資料1の委員名簿、資料2の本会議の設置要綱をお配りしております。資料3の事務局資料につきましては、卓上のタブレット端末やモニターでご覧いただくようになっております。オンラインでご参加の委員におかれましては、事務局より事前にご送付しております資料をご覧ください。よろしくお願いいたします。

それでは、本会議の座長の選任を行いたいと思います。

配布資料2、本会議の設置要領第6によりまして、座長は委員の互選により選任すると定めておりますので、委員の皆様、座長のご推薦をお願いいたします。

【小野寺委員】

それでは、私のほうから座長推薦案がございますので、発表させていただければと思います。

白波瀬委員に座長を推薦したいと思いますので、よろしくお願いいたします。

【奈良部理事】

ありがとうございます。ただいま、小野寺委員より、白波瀬委員を座長にとのご推薦ございました。委員の皆様、いかがでしょうか。

(異議なし)

【奈良部理事】

ありがとうございます。ご異議なしとのことですので、白波瀬委員に座長をお願いいたします。

白波瀬座長、座長席にご移動をお願いいたします。

ありがとうございます。それでは、この後の議事の進行は白波瀬座長をお願いいたします。どうぞよろしくお願いいたします。

【白波瀬座長】

よろしくお願いいたします。白波瀬です。どうかよろしくお願いいたします。

議事に進みたいと思います。

既に資料につきましては事前にお配りされているので、目を通していただいたと思いますけれども、事務局のほうからポイントを絞って説明のほど、よろしくお願いいたします。

【吉浦部長】

承知いたしました。

それでは、資料3をご覧ください。こちらは、昨年度末に開催いたしました検討部会における議論の概要でございます。

本日の論点でございます。

昨年度までの会議で議論いただきました、女性の活躍を促進するための取組の方向性につきまして、女性が少ない建設業や運輸業などの業界団体などから様々なご意見を伺いました。こうしたご意見も参考にご議論をお願いいたします。

まず、「基本的な考え方」に対する主な意見などです。

企業の主体的なかかわりでは、中小企業に関心を持ってもらえるかが課題といった意見があり、そのほか、首都圏で推進していくことや、男性の反感といった点についてご意見をいただきました。

5ページは、条例という手法を打ち出す意義というところの意見です。「女性」を打ち出すことの意義や、「活躍」という言葉の受け止めなどについてご意見をいただいております。

6ページから9ページは、経済分野で取組を推進するために必要な具体的な事項に対する意見です。

6ページでは、多様性を取り入れる組織づくりや、成長機会の提供等に関することについてご意見をいただきました。

7ページでは、女性管理職の登用や、中小企業の業務改革の課題、両立支援制度や男性の家庭での活躍、健康課題への対応などについてご意見をいただいております。

8ページでは、男性や経営者、取引先などの意識改革のほか、ハラスメント、中小企業へのアプローチに関する意見をいただいております。

9ページでは、採用や人材確保に関する課題や、業界内での事例共有が難しいといった現状についてご意見をいただいております。

10ページは、固定的性別役割分担意識の解消に向けた教育について、また、子供や若者の可能性の拡大に向けた意見をいただいております。

11ページでは、推進に向けた仕組みの方向性についてでございます。目標設定に関するご意見をいただき、都の目標について、それから、事業者の取組に関する内容をそれぞれ記載しております。

12ページでは、企業の自主的な取組を引き出す仕組みについて、企業の評価やその視点などについてご意見をいただきました。

最後でございますが、参考の資料といたしまして、条例とガイドラインの役割分担について、現時点の東京都におけます想定をおつけしております。この役割分担につきましては、本検討会議でご議論いただく内容ではありませんが、イメージとして全体像をお示しさせていただいております。

大変雑駁ではございますが、事務局からの説明は以上となります。

【白波瀬座長】

ありがとうございました。

続きまして、早速、意見交換に入りたいと思います。多岐にわたるご意見をいただいているわけですが、これまでの議論に補足しておくべき点や見落とししている点について、基本的にこの委員会というか、アクションという言葉が女性活躍の輪のところでも出ていますけれども、実際に動かしていくということで、かなり消極的な数字が最近出ているわけですが、そのための背景としての考え方をどうすればいいのかという点でご意見をいただきたいと思います。また、各委員の専門に関わりますような関心の高い事項についてもご発言をお願いしたいと思います。

では、発言のときはボタンでマイクをオンにして、どうかよろしく願いいたします。どの方からでも全然いいので、よろしくお願いします。

【高橋委員】

東京経営者協会の高橋です。ありがとうございます。

もしかしたら、ちょっととんちんかんな発言になってしまうかもしれないんですけど、先ほどジェンダーギャップ指数のお話も副知事のほうからございましたが、この条例がフォーカスしているのが、経済分野のところだけ特化しているように感じるんです。でも、そうではなく、社会全体でという前提ではなかったかなというふうに私は感じておまして、事務局のほうでご用意いただいた資料を拝見すると、やはり経済分野のところだけが特化しているように感じます。

第1回の会議でも、あらゆる分野で女性が活躍する姿が将来描かれることが望ましいのではないかとこのふうにも皆さんとご議論したと私は感じているんです。なので、経済分野だけではなく、社会全体でというところをもう少し要素を入れたほうがよろしいのではないかと感じております。

国のほうで定めている女性活躍推進法のほうでも、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律と、皆様ご存じのとおりタイトルになっております。そちらで職業生活というところで、企業に女性活躍を求めるという観点、法律で一定の整備がされている中で、では、この条例は一体そことはどういう差別化というか、どういう違いを出せるのかということ、とても重要なところではないかなというふうに感じております。なので、職業生活や企業だけに重点を置いた条例を策定するというよりは、やはり取り組むべき主体は東京都、市区町村、教育機関、労働組合、あるいは東京都民など、社会全体をしっかりと網羅した条例がよろしいのではないかと感じております。

ひとまず以上でございます。

【白波瀬座長】

高橋委員、ありがとうございました。

皆様、活発にご意見をいただくということで、よろしくお願いします。社会全体でというご意見も今出ました。いかがでしょうか。

【神林委員】

神林と申します。何点かあるんですけども、今の高橋さんのご意見については、この条例といたしますか、今まで議論してきたこと全体を大ざっぱに区分というか、整理をすると、意識を何とか変えていこうという側面と、あと、企業のマネジメントを何とか変えていこうという側面と2つあると思います。その意識を変えるというほうに関しては、むしろ職場といいますか、企業に関わるところで意識を変えるというよりは、教育でありますとか、もっと広範囲で意識をどんどん変えていかないといけないというところがフォローされているのではないかと考えています。確かに社会全体でという強調部分は、今の文章にはないと思いますけれども、その役割分担でいいのかというのは、議論をする必要があるかなとは思っています。

【白波瀬座長】

ありがとうございます。かなり根幹に関わる枠組みの話になっているんですけども。いかがでしょうか。

【名執委員】

今の高橋委員のお話に関しては、教育ということを想定すると、まず社会全体で教育すべき理念や普遍的な考え方を示す点とかが東京都の参考資料にも書かれているので、そこは大丈夫なのかなという気はするんですけども、そこにはぜひ、私たちが長い時間をかけて話し合ってきた最初の議論を大きな示唆から書いていただければいいのではないかと思います。つまり、それぞれの理想とする生き方を実現する社会は、働く場で言えば、仕事の仕方とか、労働時間とか、働き方を希望に応じて選び取れる社会であったり、それが男女差なく、参加の門戸が開かれて、職域やポストの様々な選択肢を自ら選んで能力を発揮できる、それは実は男女双方にとって働きやすい環境なんだという、そのようなことが前段で大きな理念、普遍的な考え方として示された上で、もちろんかなりこちらが時間をかけて検討してきた経済分野の指標なり方向性ということ、それから、事業と数値目標と、この辺は東京都の第7期の男女平等参画審議会が始まりましたので、今回の条例検討で示された観点の内容をもう少し産業や雇用分野における中にも目標として盛り込んでいけるように思いますので、都の他の施策と調和、協調しながら、東京都全体の相乗効果を上げられるような、そういう存在にできればいいのではないかと印象を持ちました。

以上です。

【白波瀬座長】

ありがとうございます。いかがでしょうか。

【高橋委員】

私も13ページが非常に重要なというふうに今回の資料の中で思っておりまして、先ほどおっしゃってくださったとおり、条例制定の趣旨というところで恐らく社会全体みたいなお話がされるのかな

とは思うんですけれども、でも、各主体というところを見ると、事業者が一番最初に来ているという、ここのところにちょっと、そうではなく、やはりここは東京都や区市町村が先に来るのではないかというふうに感じたりもしますし、あと、それぞれの「各主体の責務」とある中で、事業主、事業者が取り組むべきことだけが先にまた来ているという、ほかにも取り組むべきところが、それぞれの責務に取り組むべきことというのを書くというような形で、なおかつ東京都が取り組むべきことというのが一番最初に来るのではないのかなというふうに思っております。なので、都の率先行動というのが括弧の中に入っておりますけれども、これがまず一番最初に来た上でというような気がしております。事業者が全面に出ているという印象を受けてしまいますので。

【白波瀬座長】

ありがとうございます。これは具体的にということで、役割分担としては、我々にはここには入らないということですが、背景にということで、全体の大きな理念なり枠組みを明示しながら、今回の条例の背景にある考え方を組み立てていくべきではないかという、そういうご意見に思うんですけれども、そのあたり、いかがでしょうか。

東京都ならではのというのがやっぱりまず最初にあるとは思うんですけれども、プライオリティーというのか、メリハリ感、この手の話というのは、ジェンダーギャップ指数も含めまして、日本だけがずっと低迷しているわけですね。2007年の開始されたときは、ヨーロッパもイタリアなんかも含めて、結構同じぐらいのところにいたんですけれども、ずっと追い越されてしまったという事実があり、もちろんジェンダーギャップ指数というグローバルジェンダーギャップ指数自体は、日本にとっては極めて不利なというか、意思決定にいる人たちにウエートがかかっていますので、そういう意味では、厳しい側面を直視した形で出てくる。逆に言えば、そこが全く変わっていないという事実があるということだというふうに理解しているのです。もちろん、性別役割分業意識とか、価値観とか、アンコンシャスバイアスとか、そこはものすごく重要だし、変わりにくいんだけど、今回の条例については何を強調して優先順位として今回はくみ上げていくのか、それは経済分野以外のところを軽んじているというふうに見えるのではないかというご指摘なので、そこは十分書き込まないといけないとは思うんですけれども、でも、あまり総花的になることによる危険もあるかなというのは、最初はやっぱり動かしたいという、皆さんと会を組織したときには最初はすごく強くあったと思うので、そういう位置づけとしての条例ということではないかと思うんです。どんなご意見なり何でもいいので、よろしくお願いします。

【村田委員】

村田でございます。よろしくお願いいたします。

業界団体の方々へのご意見の聴取、ありがとうございました。一通り、拝見したんですけれども、幾つかポイントとして出てくるところ、これから深めなくてはいけないところがあるのではないかと思います。

1つは、「女性が、女性が」というところに対して抵抗感が出てきているところもあると。これは以前の会議で言われていますけれども、基本スタンスとしては、「女性も男性も」ということではあるんですが、女性に対しての支援が不十分な部分があると、そういったところについては、こういった条例を通じて推し進めていくと、基本的には、いずれ、「女性が」、「男性が」というふうに言わなくてもいいような社会が訪れること、例えば2030年、5年後ぐらいには、「女性が、女性が」と言わなくてもいいような状態に底上げをしたいというような考えがあるんだということをまずご理解いただくということも1つ必要なというふうに思いました。

冒頭、副知事からおっしゃられた、能力発揮の余地がまだあるということ、それと、未活用なエネルギーというものがまだまだあるということ、こうしたものを踏まえて、いずれ、全ての人たちが能力発揮できるような社会システム、社会づくりというのができること、これをつくる必要があるんだということが前提として置くのがよいのかなというふうに思いました。

それと、中小企業のコメントが結構多かったので、やはり大手と中小については、これに取り組むプロセスとか、いろいろな資材、人材みたいなものも足りない部分がありますので、そういったものについてはどうした配慮をしていくのかということについても考えていく必要があるというふうに、こちらのご意見を見て思いました。

それと別なんですけれども、本日、皆さんのお手元に資料をお配りしております。私どもで隔月で発行しております「Works」という雑誌なのですが、今回の6月10日号の特集が「本気の女性リーダー育成」ということで、女性については何度も何度も取り上げてきているんですけれども、さらにここで推し進めたいということで特集を組んでおります。この中の24ページから27ページに、取組の萌芽事例として7社の事例を取り上げております。今、パワーポイントのほうで表をお出ししているんですけれども、こちらの7社について、どういった事例があってというのは後でお読みいただければと思うんですが、ポイントとして、表の右側のところに、条例の流れというか、関連性について少し挙げております。この事例の中から出てきたものについて、まず、職種の偏りの問題というのがあって、これに対応してきた企業であるとか、あと業務の偏りとか、配属の偏りとか、仕事に就くときに、男性向け、女性向けの職種みたいなものがある、そういったものを是正していく、総合職系にしていくとか、あとはいわゆる管理職になるようなコースではなくて、高度な専門職をつくっていくというふうにしていくという、業態とか規模によっても違うんですけれども、かなり工夫をされているという点がありました。

もう1点が労働時間です。労働時間、定時で帰れるように、これはなかなか難しい、難易度が高いと思うんですけれども、そういった取組をしていくことによって、長時間プレミアム、労働プレミアムみたいなものがだんだん薄れていくということ、それと、フレックス、テレワークのような働きやすいような状態に引き上げていくこと、それと、ポイントとしては、女性に早い時期から経験を積ませること、管理職になることは、順番でやるとかというのはなかなか難しいんですけれども、若手からできるだけ同じような機会を与えていくこと、これがかなり事例の中に入っております。

それともう1点は、今ある管理職像ではなくて、これからの管理職像とか、これからの専門職像とかということで、これまでの働き方とか仕事の仕方みたいなものを再提起していこうという考え方ができてきている。昭和の考え方を払拭して、これから、今ある令和の考え方、令和の働き方の像に進めていこうというような感じが取られているような事例がありましたので、お時間のあるときにご一読いただければと思っております。

以上でございます。

【白波瀬座長】

すごく立派な冊子で。ありがとうございます。

確かに具体的な現場ということになって、キャリア形成ということになると企業とは……。

【橋本委員】

よろしく願いいたします。私はリアル経営者で、経済団体の代表理事をやっています。経営している会社は中小企業で、228名、社員さんがいます。全員正社員。短時間社員はいますが、パート社員はいません。製造業で、男女比は半々です。

業界団体でのヒアリングを見て思うことは、同友会でもそうですが、女性活躍とダイバーシティというのがいつも「VS」になるというか、戦っちゃう。「女性活躍」「女性活躍」と言っていると、「じゃ、男性を排除するのか」とか、「まず男性の理解が進まない」と実現しないでしょう」とかとなってしまう、すごく苦慮しています。

もともとのアンコンシャスバイアスと言うんでしょうか、「多様な働き方」「短時間でも働ける」「在宅で細切れ時間でも働ける」みたいなこと選べるのが大事だ、みたいに話をひろげていくと、「家庭での家事労働は女性」というところがいつまでも払拭されない。一人ひとりの多様な働き方が大事だよ、だから短時間労働もできるようにしたんだよ、というところに女性が集まってきちゃうみたいな。うまく伝わっていますかね？ この連鎖をどうやって断ち切るのかというのが、大きな課題です。意思決定層に女性が入ってこない連鎖を助長していくように思うんです。

最終的には、女性という人もいないし、みんなという人はいない。営業職とか、中小企業という人もなくて、みんな一人ひとり、一社一社違う。女性にフォーカスを当てたときに、女性活躍とダイバーシティが戦わないような定義づけがしたいです。きれいに一言で言い表せたらいいというのが大きく願いとしてあります。

それから、もう一つ。経済分野に特化し過ぎじゃないかというご意見に対してなんですけれども、自分が経営者として思うのは、例えば地元でPTAとか町内会とかで女性が多いというのは、女性が

短時間労働で家にいることが多いから。なぜ短時間を選ぶのかは結局、何十万円の壁みたいなのがあって、その中で損得の中で、こうやって働いたほうが得だね、みたいな風潮が根強い。この範囲で働いてもらったほうが社会保険料のメリットがあるから、それを選ぶ経営者がいる。

ぐるぐる全部つながっているんですよ。その連鎖をどこから断ち切るか、という考え方が実は大事なんじゃないかというふうに思っています。

中小企業は実へのヒアリングの中に、女性野党にしても「更衣室とかない」「トイレないから困る」「だってお金ないし」みたいなことが声として取り上げられています。「そういう言い訳して、やらない理由並べているから、いつまでも女性活躍できないんだよ」と思います。「女性活躍する会社にするんだ」という経営者の覚悟がないと、一步も進まない。

卵が先かニワトリが先か、という、できない理由を言っている人たちのできない理由を消していくことに時間もお金も割いてほしくないです。やりたいかやりたくないか。やりたいに火をつけるほうがよほど大事です。

経営者としての実感は、「女性が意思決定層に3割入ってきたとき」に、大きく会社が伸びていく、新しい事業定義ができるのです。そういう事例をたくさん見ているので、できない理由をヒアリングしてそれを払しょくするのではなく、やりたいという会社にどれだけ力を注ぐかが大事。ハードルを下げるのではなく、ハードルを飛び越えたいようになるためにどうするかみたいなところの発想が大事じゃないかなというふうに思います。

以上です。

【白波瀬座長】

ありがとうございます。力強いメッセージをいただきました。みんな、意見としては違うかもしれないんですけど、行き着くところは同じで、優先優先と言っても、足元のところは変わらないから何も変わってこないじゃんという話なんですけれども、多分、どこから変えようかという、そういう議論なのかなというふうに思うんですが、いかがでしょうか。

【佐々木委員】

佐々木です。今の橋本委員のお話を聞いて、本当にそうだなと、卵と鶏じゃないですけど、意思決定の場に女性をとったときに、イメージするのが1個の椅子なんですよ。1つしかない椅子を、男性が今まで座っていた椅子を、女性がそこを男性を押し退けて座らなければいけないイメージ。女性は、そこまではやりません、私たちと言って遠慮していたら、今、このようになっているというイメージなんです。実はうちの連合の芳野会長がよく言っているのが、労働組合もそうですけれども、企業の人は、トップリーダーを女性に変えるのにどうやってやればいいんですかねと、ある男性の労働組合の委員長が言ったら、芳野会長が、ほんと、あなたがその椅子、さっさと下りて女性に譲ればいいのよ一言で終わらせちゃうんですよ。確かにそうなんだけれども、その1個の椅子に座る過程が結構いろいろあって、ここにいらっしゃる、特に女性の皆さんは、いろいろな思いを抱えているのでよく分かると思うんですけど、そういう難しさ、椅子が1個じゃなくて、意思決定とかというよりも、もう一つ、我々連合で言っているのが、クリティカルマス、今、意思決定の場に3割いれば、それが集団の声として。例えば10人のところに1人しかいなければ、女性はなかなか発言できないけど、少なくとも3人いれば、あっ、みんなもそう思っている、私だけじゃないんだねと言って、少し声が大きくなっていくという話になるのかなと思うんです。例えば先ほどの更衣室だったりトイレだったりというのも、男性が多い職場で、なかなか女性が安心して、例えば仮眠が取れないであるとか、トイレを分けてほしいとかというのも、ある程度女性が、1人ではなくて、2人、3人と増えてくれば、私たち、不便を感じているんですという声が上げられる。労働組合はそうやって組合員の声を拾っていくというやり方をしているんですけど、その意思決定の場というところの椅子が幾つなのかというところをもうちょっと広げていけば、どんどん1個の椅子にたどり着きやすくなるんですけども、突然、ほんとと椅子が1個しかないというイメージでずっといるからうまくいかないんじゃないかなと思った次第です。

以上です。

【神林委員】

この話になってしまったので、すみません、2回目ですけれども。

この課題を考えていくときに、マネジメント、マネジメントと自分がずっと言ってきた背景は、そこにつながっていて、マネジメントや働き方ではなくて、仕事の仕方を変えることによって、椅子を分割することができるという、フレキシブルというのはそういう意味で、引継ぎがうまくできるようになれば、例えば芳野会長がそういうことをおっしゃっているんだけれども、会長職を2つつくればいいじゃないと、午前会長と午後会長ですね。知事だってそうですよね。あらゆる仕事を引継ぎ可能なようにしていけば、長時間労働プレミアムというのはなくなるんですね。それを可能にするのは意識改革じゃなくて、仕事の仕方なんです。それを強調したんですけれども、業界団体からの主な意見には、ちょっとその点がうまく伝わっていないのかなと。コメントが少な過ぎて。というようなところがありました。

なので、7ページのところに「時間帯店長」というような概念が出てきて、これがどういう意味なのかというのは、はっきりここでは分からないんですけれども、何となくさっきの、午前中店長と午後店長というのを分けて、引継ぎさえうまくできれば、管理職を1人分の仕事を複数の人でうまく受け渡すことができるということを何らかの格好でやっているんじゃないかなというふうに思うんですが、そういうマネジメントのやり方というのをどんどん取り入れていく、その典型例が中小企業の経営者だと思うんですけれども、経営者は1人で何でも全部やるわけですよね。なので、24時間365日働きますというような人じゃないとスタートアップのCEOにはなれないというふうに言われていて、それがあると女性はそういうところに行けない。なので、シリコンバレーのCEOはみんな男性で、女性はなかなかそういうところに行けないというのは全世界的な現象だと思います。その辺、無理なところはあると思うんですけれども、できるところはテクノロジーをうまく使うことで、ちゃんとシェアリングができるように、引継ぎがうまくできるようにしていきましょうというのは、これはもっと強調しないと伝わらないのかなというふうに思いました。

【白波瀬座長】

ありがとうございます。個人的なあれなんですけれども、クリティカルマスをって、1980年代に、ハーバードのカンター、社会学者ですけれども、すばらしい本を出して、私もすごく影響を受けたんですね。80年代にもうそれを言っていたんですよ。それで、今も。あと、管理職の数なんですけど、これも既に分析したときに言われたことなんでしょうけども、日本は副、いわゆるバイスですね、管理職の女性のほうなんでしょうけども、数自体が少ないと、だから、そこで単純に国際比較しても、椅子自体から小さいから、そこでじゃなくて、椅子自体の数が国によって違って、そこで男女比率というのも考慮しないと、単純な横並びというのは駄目なんじゃない？ということを経90年代初めぐらいに言っていた。何か論文を出したときにコメントで。それが脈々と今もって、ちょっとまずくないですかというところなので、どこかで決めて、強く今この会では言いたいなという気持ちもあるんですけれども、小野寺委員、どうでしょう。

【小野寺委員】

小野寺でございます。ご指名、ありがとうございます。

どこかで変えなきゃいけないというところ、ただ、長年、変わらずで来ているというところ。私は中小企業、特に小規模事業者、先ほど神林先生がおっしゃった小さい企業のところで関わりを多く持ってやっているんですけれども、規模が小さいところというのは当然財政力も小さいですし、マンパワー、人も大勢雇用するということも難しいと。そうすると、経営者の方が、先ほど先生おっしゃった言葉を借りて言えば、365日24時間という形で頑張らないと会社の存続ができないということにつながってくるので、いろいろお話をさせていただく中で、女性の活躍というのは十分理解はできるし、取り組まなきゃいけない課題だということはご認識はいただいていると。ただ、実態経済の中で、自社を存続させる、また、会社が地域にあることで地域社会の中でも貢献していくということもあるので、全てが全て同じ基準でやるのは正直難しいのかなというのが、経営者の方も感じているという中で、じゃ、女性活躍というところの意義とか定義、それはどういうことなのかということを考えている方もいらっしゃるって、先ほど、意思決定層に女性の方が入ることが女性活躍と一番分かりやすいところなんですけれども、限られた人数の中で椅子を増やせばいいとか、トップがすぐ下りればいいということも、理解はできるんですけれども、それができるところとできないところが当然あります

ので、何か規模感別とか、業種、業態別とか、そういったところで、そちら側にも少しこういったことも配慮していただけるとありがたいのかなと思います。

ただ、そういった中で、先ほど村田委員から配られた冊子の中で、私も拝見させてもらった20ページのところに、民間主導で女性活躍を推進していくとあったんですけども、これができれば一番理想なんですけど、なかなか民間主導というのが難しいとなると、東京都のほうで条例をつくってリードしていただいて、それを社会で広げていくという流れもいいのかなのというのは、私は個人的には感じておりますし、その中でご提出していただいた資料の中にも、教育というところで、未来を見据えて小中学校、そういったところから教育をしていくということが大切だなというのを感じているところではあります。

ちょっと感想的になりましたけれども、以上になります。

【白波瀬座長】

ありがとうございます。

小野塚委員、どうですか。

【小野塚委員】

事務局様のおつくりいただいた業界団体の意見集約書、大変参考になりました。これを拝察しまして、条例とガイドラインの役割分担、その中でも、とりわけ事業者が取り組むべきこと、また、都が取り組むべきこと、私ども支援団体が取り組むべきことについて、気がついたところをお話しさせていただきたいと存じます。

私どもも、商工会連合会さんともども、中小企業者、特に従業員様の少ない小規模事業者の支援をしている団体でございます。ご案内のとおり、経営資源に限りがございます。そういった中で、女性活躍推進へのイメージを持つということは容易ではないというふうに私ども感じております。先ほど大企業の事例を拝見いたしました。中小企業の方に一番分かりやすい取組の示唆というのは、同じ規模、あるいは同じ業種、関連の業種、そういった取組事例を数多く示すことは大変有効ではないかというふうに感じておるところでございます。その中から、ぜひ1つでも2つでも、自社で取り入れることができるヒントを得ていただきたいというふうに思っております。

昨今、慢性的な人手不足でございまして、採用もさることながら、採用された人材の教育、さらには、これは大事だと思いますけれども、人材の定着が重要課題というふうに思っております。多くの経営者が女性活躍の必要性、その適性を生かせる、先ほど来出ております、ポジションを増やす、こういった気づきを差し上げるということが求められているのかなというふうに思っております。そのためにも、私ども等が何ができるかというふうに考えておりますと、やはり人材教育ということで、研修機会の提供ですとか、取組によりまして、目に見える形でのメリット、こういったものを差し上げるということがよろしいかなというふうに思います。こういったことが他者からの企業の評価につながるるとともに、経営者と従業員の方の働き方の創出、あるいはまた愛社精神、そういったものの醸成にもつながっていくというふうに考えております。

以上、感想になりましたが、お話しさせていただきました。ありがとうございます。

【名執委員】

今、中小企業の企業規模の差というのはもちろん大事なことだと思うんですけども、今回、女性の少ない企業についてヒアリングしていただいたことは、とてもよかったのではないかと思います。ですので、ガイドラインで示していくときには、企業規模ももちろんなんですけれども、女性が少ない企業とか、これは結局、女性が希望しない企業ということにもなってくると思うんですけども、そういうところの事例や手法を示して、取組を後押しする工夫というものも入れていただきたいと思います。というのは、前に企業規模や業種、業態の違いを踏まえながら、現状からどれぐらい変わったかというのを評価したいということを申し上げたんですけども、その企業を選ぶ女性が少ない、つまり、昔から男性が大多数を占めてきたような業種の職場環境は、今回のヒアリング結果でも少し指摘があるように、パワハラ、セクハラとか、アンコンシャスバイアスと言われるものだけではなくて、見えない職場慣行みたいなものが、マネジメントも含めてですけども、まだまだ残っていて、ハード、ソフト両面からも魅力的な職場の転換ということを促さないともう女性は来ない、そう

いう会社になってしまうんじゃないかと思います。つまり、女性を採りたいんだけど、来ない、あるいは女性がすぐ辞めてしまうという職場には、単にその業種、業態を女性が好まないという問題じゃなくて、長年にわたって男性大多数、あるいは男性中心で培われてきた職場風土、職場慣行みたいなものに問題があって、このあたりは、例えば理系の女性を増やそうと言って、理系の仕事の内容や魅力をいくら広報しても、結局、会社に入った後に、居づらくなって辞めてしまうということがあると思います。こういうところは体制面でも、実質的にまだ固定的な事務が女性に割り当てられるとか、パートや短期間雇用を前提とした選択肢しかないとか、まだまだ理不尽だったり不合理な制度や慣行というのが残っているところがあるので、そこを改めていこうということを促すことが必要であって、また、それを変えようとする契機が一つ一つの企業に訪れるのって、やっぱり同じ規模や同じ業種の組織が変わっていくという姿を見るところだと思うので、それをぜひガイドラインの中に入れていただけたらなというふうに思いました。

以上です。

【白波瀬座長】

大変ありがとうございます。事例としては共有したほうがいいのかということですね。いかがでしょうか。

【高橋委員】

東京経協の高橋です。皆様のご意見が本当にそうだなというふうに感じているんですけども、男性中心の職場とか、長時間労働となると、女性がなかなかというところは今もずっと続いていて、今後も続いていってしまうんじゃないかというので、それを止められるような条例の打ち出しができるといいなと思うんです。

今日、ご用意させていただいた資料がございまして、これも1つ関係しているのかなというところなんですけど、今日、投影資料、こちら、6月7日付の日経新聞に朝刊にあった記事で、「家事・育児時間 男女差縮小へ 横浜、育休パパ交流促す 平日にもイベント 悩み共有し打ち解け」という記事があったんですね。その図表のところを今こちらで投影させていただいているんです。これ、ご覧いただくと、家事・育児の男女差の表なんですけれども、2011年から2021年の10年間の男女差の縮小を見ると、関東・山梨エリアでは、栃木県が一番、154分縮小されていて、神奈川県も108分も縮小されたのに対して、東京都は僅か13分というところなんです。最下位という形になっています。女性が社会で活躍するには、家事・育児の分担は欠かすことのできない重要な要素かなというふうに思っております。女性がやはりまだまだ家庭の中心になっていて、こちらの事務局の資料の7ページにあったワードで、「男性の家庭での活躍」という言葉が私は非常に気に入しまして、女性の活躍推進とともに、男性の家庭での活躍推進をぜひ進められるような条例にもなるといいなと個人的には感じております。社会でそれをどういうふうに取り組めるのか、必要なかというところを盛り込んでいただける条例だいいなと思っております。

以上です。

【白波瀬座長】

皆さん、いろいろなところで活躍してもらったら。

ありがとうございます。

あと、今日は大下委員はご出席できないんですけども、ご意見を届けていただいておりますので、事務局のほうから、代読よろしく願いいたします。

【吉浦部長】

承りました。それでは、代読させていただきます。

あいにく、出張中のため、欠席となりますことをご容赦ください。

2点ほどいただいております。業界団体などからのご意見について1点目です。

業界団体などからいただいた様々なご意見は、同意できるものと、必ずしもそうでないものがあると思いますが、これまでの会議で議論してきた主な論点は押さえられているのではないかなというふうに思います。条例やガイドラインへの落とし込みの作業は、これまでのご知見を踏まえて、事務局に

しっかりとお願いしたいといただいております。

2点目、企業での取組を進めるために必要なことについていただいております。

大事なことは、新たな条例、ガイドラインの策定を機に、東京都の活躍施策をもう一段、上のフェーズに上げていくこと、今後、女性の力を引き出していくための中小企業の取組を後押ししていくためには、これまで議論してきたことに加えて、地域における企業と企業、企業と自治体、教育機関、様々な支援機関などの連携も1つの鍵ではないか。例えばこれまで東京都が表彰してきた女性活躍に比較的うまく取り組んでいる企業や、そこで働くキャリアアップができていない女性が、同じ地域のこれから取組を進めようとする企業のメンターとなり、継続的にヒントを与える機会など、女性活躍推進をサポートしていくような取組があってもよいと考える。企業は女性側、双方をサポートしていく仕組みが定常的になると、取組に関する意識も状況も少しずつ変わっていくのではないかと。人手不足が大きな課題となる中、具体的な施策の実施に当たりまして、東京商工会議所が役割を果たすことができる場面があれば取り組んでいきたいというふうにいただいております。

以上です。

【白波瀬座長】

ありがとうございます。

ほかに皆様。では、村田委員。

【村田委員】

ありがとうございます。先ほどの佐々木委員の発言が、椅子が1つしかないというようなことについては、非常に賛同できると思うんですけども、例えば学校教育においても、これまでは、今、私の時代とは違うかもしれないんですが、例えば学級委員とか生徒会長というのが基本的には1つの椅子で、なぜか男女が選出されると、女性には副がつくというようなことが今までであったかと思っています。こうした点が子供の頃からあると、女性がサポート職に就くというのが当然のようになっていく、こういった面を変えていくということで、例えば生徒会長は男女1人ずつ、学級委員も男女1人ずつ、副ではない、同等にするというふうに、私たちも生活の場から少しずつ変えていく、また、自治会長でも、男性1人、女性1人じゃないですけども、同じようなステージに上がれるようにしていく、こういった訓練を子供の頃から積んでいくということが、意識の改革にもなりますし、自分たちの経験にもなっていくので、必要かと思っています。

それと、先ほど神林先生からお話のあったジョブシェアリングですけども、今、ちょうどマネジメントのシェアリングについて調査を取り組んでおりまして、1つは、リクルートでもジョブシェアリングをしておりまして、1つのマネジメントの仕事が結構範囲が広いということなので、それを「人」に対するマネジメントと、業務、実務、「こと」に対するマネジメントということで、役割を分けて、2人就かせるというような取組をしているんですが、同じような取組をしている企業さんは比較的出てきております。また、海外でも、イギリスの事例とか、あと、北欧なんかもありますけれども、ジョブシェアリングのトライアルというのをを行っています。後日、資料のほうはお送りしたいと思うんですけども、例えば学校の校長先生を2人で行うと、週に3日ずつの方で、1日はその2人が同じで働くということで、そういった企業であるとか、自治体であるとか、いろいろな事例が出てきますので、やり方がすごくたくさんあるんですね。同じ力を持っている人なのか、補完をし合うような働き方なのか、方法は幾つかありますので、今回の会議までに皆さんのほうに資料をお届けしたいと思っています。

それと、先ほど高橋委員がおっしゃられた家事と育児の問題、非常に大切だと思っているんですね。目指すべき姿として、男性と女性が同じように例えばフルタイムで働いた場合、誰がそれを担うのかという問題も出てくるかと思っています。今、いろいろな家電が発達しているので、掃除は某掃除機にやらせればいいのか、いろいろなものがあるかもしれないんですが、例えば海外の場合ですと、そういった仕事に関してはミニジョブという形で、ほかの方に担わせるというケースもありますし、パウチャー制度を使ってお願いするということがあります。そういった工夫を、社会がみんなで活躍するためにはどのような、自治体も含めたサービスが必要なのか、支援が必要なのかというのを改めて考えていく必要があるのではないかと考えています。

以上です。

【橋本委員】

橋本です。意思決定層と言ったときに、椅子の数の話が出ました。椅子の数と同時に、意思決定の仕方みたいなことが実は大事じゃないかと思っています。

自社が228名、社員さんがいるんですけども、父の時代、私が事業承継したときは8割が男性だったんです。それが今は女性が2名多い、約半々になったんです。

意思決定層の役職に女性を登用しようとしてもうまくいかなかったです。けれども、マネジメントを増やすというより、経営会議という意思決定の会議に出る機会を増やしました。具世帯的には、課長さん以上参加だと男性ばかりになってしまうので、課長さんは2人1組にして順番に参加してねみたいにして、その空いた半分の席に女性と、あと入社3年目の人たちを2人1組にして参加させました。それで、意思決定の体験を積ませることで、ぐっと管理職が増えたという歴史があるんです。

中小企業家同友会は理念経営が根本なんですけれども、経営理念は経営者以上に会社の判断基準だ、という考えなんです。上司の顔色とか経営者の顔色を見て意思決定するのではなく、理念をガイドルールにして意思決定するです。理念がきちんと腹落ちさえしていれば、職位関係なく意思決定ができるんですよ。

実は、年功序列で、ボスの顔色見ながら経営しているのではない、ということが、女性に限らず、経験値の少ない者が意思決定層に大胆に出ていく必要があります。経営理念みたいなものをここで持ち出すのはどうかと思ひながらしゃべっていますけれども、上司が、トップが、権力のある人が、最終的には最終決断するんだみたいな、その人が決めたら正解なんだみたいなものとは違う。そこが大事じゃないかなというふうに思っています。

あと、もう一つ、うちの会社では、今、中学1年生の子供がいる女性社員がフルタイムで戻ってきたときに、時短ではなくフルタイムで戻りたいと言われました。私は、「いろいろな制度があるんだから使ってほしい」と言ったときに言われた言葉が、「女性の社会進出と男性の家庭進出はセットなんです」「自分が時短でずっと働いたら、パパは育児の補助になっちゃうから。逆に稼ぎの主は私は稼ぎのサブになってしまう。だから、私はフルで戻ります」と言われました。こういう言葉がセットで語れるようになるといいなというふうに思いました。

以上です。

【白波瀬座長】

ありがとうございます。

ほかに追加とかのご意見はありますか。

【高橋委員】

東京経協の高橋です。先ほどのご意見、本当にそうだなと思っていて、仕事に時間が出せる人は有利、家庭の時間がどうしてもかかるところは女性にみみたいな風潮は、なかなか変えられないのが難しいなというのを感じていて、短時間勤務を取るのは女性、男性はなかなかないという、そういう現状だと思うんです。なので、こちらでガイドラインを示すというところもあって、11ページのほうに書かれているかと思うんですけども、ガイドラインは企業の取組だけを紹介するのではなく、こういった社会をどう変えていくのか、女性が家事・育児の時間差、男女差をどう埋めるのかという、そういう事例もご紹介いただいたほうがいいんじゃないかと。それは日本だけではなくて、海外の取組とか、そういった事例とかも参考になるんじゃないかなと思うんですね。今回のこの条例は、もしかしたら、ものすごく日本的な文化だったり、価値観を変えていくようなきっかけになるような気がしますので、それでしただらば、たとえ国が異なっても、文化が異なるから、海外の例は参考にならないとかということではなくて、今までの日本の文化を見直すようなきっかけになるような海外の取組なども紹介していただいたほうがよろしいのではないかなと思います。ガイドラインを、企業の事例だけになると、どうしても、女性活躍推進はこうあるべきみたいな、押しつけのようにも感じ取れてしまうので、そういうものではないと思うんですよ。企業によって、業種によって、規模によって、本当に異なるので、こうあるべきということを示すものではないと私は感じるので、正直、ガイドラインという言葉も、しっくり来ないというか、何となく押しつけになってしまうかなという気もしまして、ちょっと違和感を感じております。

以上です。

【神林委員】

その点について自分の意見は、マネジメントの話と意識改革の話を区別して両輪で回すというときに、ちょっと注意しないといけないのが、企業側からアプローチできるのは、そこで働いている人だけです。なので、先ほどの橋本さんのご意見、例のような形だと、女性の従業員の配偶者の人には、大抵の場合、企業は直接アプローチできないんですね。なので、家庭の中でどういうふうな話をしてくださいとか、家庭の分業はこういうふうにあるべきですよというようなことを企業側から直接言うということはできなくて、それは間接的になっちゃうんです。それをまとめてできるのが、世帯に直接アプローチできる地方自治体なんですね。

ところが、意識改革の話をするときには、どうしても教育プロセス、教育段階での話に集中してしまっていて、つまり、学校になってしまうんですけども、成人して働き出してから、働いている人たちの世帯に対して、どう地方自治体が直接意識についての、あるいはノウハウについてのアプローチをするのかというのは、多分、世界的に見て、ここのノウハウは欠如していると思いますので、その部分、何かいい事例が、外国とか、日本の地方自治体の中でももしかしたらあるかもしれないので、そういうのがあると、例示としてはいいかな。例示がないとしたら、東京都のほうでアイデアを出すということが必要になってくるのかなと思います。

【白波瀬座長】

ありがとうございます。

行き着くところはやっぱり家庭内分業というところで、それはいわゆるプライベートなというか、私的な空間というところなので、それは最初にワーク・ライフ・バランスという言葉が出てきたときに、ものすごく自分自身としては違和感があったのは、ワーク・ライフって、どうバランスするのか、ものすごく個人的なのに、それを公の立場で何で言うんですかみたいな印象を持ったことを今でも覚えていて、そうなんですけれども。ですから、届けられる範囲というか、結果としてはそこが変わる、その変わるためにできるものを最初はがんがん出していくのか、だけれども、男女ともに、夫、妻ともに、全く同じ程度のコミットメントを仕事にしなければいけないから、子供がもしいると、あるいは世話をしなきゃいけない親族がいる場合に、やっぱり立ち行かないわけですよね。そうしたら、2人でどういうふうにする、それこそ、情報共有もありますし、あるいはいろいろな人に入ってもらうということなんですけれども、全てが、繰り返しですが、つながっているんだが、どこに最初プッシュをするのかということだと思うんですね。これはやっぱり完璧な解がないので。

あと、今、世の中もそうなんですけれども、最初の話に戻ると、女性が、女性がと。実は私自身がそれに対してはものすごく抵抗があって、働いている女性だけが偉いわけじゃないんだみたいなことをすごく思って、今でも思っているんですけども、ただ、国の政策として、世の中をどう動かしていくのかという基準に当たっては、何か優先順位を決めてあげて、その行動を取ることが得であるという設定はしなきゃいけないと思うんですね。海外のという話があったんですけども、かなり半強制的に物すごい価値観の展開をやらせていると思います。それは本当に男性のほうがちっと気の毒だなと思うぐらい、すごく強く、もうそれ、絶対駄目みたいな、そこは事例としてはびっくりするくらいのはっきりした意見が、一つ、これが正しいと。今のようアメリカもありますけれども、行き過ぎた結果があれであるというのもあるので、全ての国があっち行ったりこっち行ったりしていることは確か。ただ、日本は、あっちもこっちも行かないで、ずっと維持してきたという。だから、多少、あっち行ってもこっち行ってもいいと思うんですよ。だから、逆に言えば、そういう意味で、私はやっぱり女性、女の子ということ。

だって、今までこれだけアンバランスなんだから、引っ張り上げる必要は絶対にあると思っていて、今回はやっぱりWomen in Actionはすごくいいなと思っているんですけども、ここに女性を入れることは重要で、企業様の話だと、動機づけがすごくあって、日本の場合はSDGsって、こんなにみんなバッジつけているところはないんですよ。企業さんもお役人もみんな。何がというと、ESGというか、その背景にある投資対象としての意味づけが、横並びというものもあるんですけども、あるかのようなので、行き着くところはやっぱり同じ人ばかりで営業していたら、未来永劫的に絶対に組織は続かないから、ちょっと軽い言葉かもしれないけど、イノベーションだと思うんですよ。そのと

きに、今まで分からないような才能をやすやすとやっぱり国は無駄遣いしてきたところがあるので。そういう意味で、STEMというのも急に注目されているんですけども、出口が分からなくて理系理系と言ってもかわいそうだし、理系でも経営者になっていくという流れは、日本の国ではかなり常識になっているので、理系だったら私技術者ですかみたいな、そんなことはなくて、中小の場合も、企業というか、自分の国、つくっていくというの、積極的にもっと展開してあげるといいと思うので、今日、幾つかのご意見を受けて、やっぱり女性は強調してもいいんじゃないかというのが私の気持ちです。

そのために、最初から、高橋委員もあつたんですけども、うまくフレームをつけるというか、ここでは何を強調するか、それは潜在的な能力を最大限に発揮していただくこの現象社会において、そのための過去何十年、男女が同じように機会が与えられなかったサブグループに対して積極的に提供をするという価値としての位置づけは重要なんじゃないかなというふうに思います。

だから、鶏が先かという話はどこでも出てくるんですけども、一緒に労働時間をそれなりのものを確保して、それなりの質を様々なところで意思決定していかなきゃいけないという仕事を担っていれば、やっぱりいろいろな役割を同時進行で自分の中でやらなきゃいけないので、当然、仕事だけじゃなくて、生活しなきゃいけない作業も出てくるしというのが結果だと思うんですけども、そこまでは結果で見るしかないの、この条例はいかに女性に力をとにかく入れることが、組織、中小さんにとっても実は結果として生まれ変わりのチャンスになっていくというふうに思うんですけども、そういう形で書いてもらえるといいかなと思うんですが、どうでしょうか。企業さんにとっては、やっぱり規模はありますね。同じ50%でも、3人しかいないところで50と言っているのと、200人いるところで50は全然違う。

座長は意見を言っではいけないんだけど……。

【高橋委員】

女性をという力強いお言葉、すごく賛同するところではありますが、神林委員がおっしゃっていたところは私はすごくそうだなというふうに思っておりまして、なので、ここのガイドラインのところに、例えば調査のこととかが書かれているんですけども、この調査は、女活法でやっているような、取組がどう進んでいますかみたいなことを調査するというよりは、先ほどもおっしゃっていた、地方団体がこの家事・育児の時間の男女差を減らすような社会への働きかけができていいのかという調査というか、男性の家庭での活躍推進がどう進んでいるのかという調査も視野に入れていただけたらありがたいなと。企業だけの調査というのは、ちょっと偏りがあるんじゃないかと、今までは変わらないうんじゃないかと、結局、女性は家庭に時間を出しつつ、さらに企業にも時間を出しつつ、でも、1日は24時間しかないという、そんな中で進めていくのはちょっとどうなのかなとは思っているの。

【白波瀬座長】

もう一つの同じような構図は、パパ役というか、こんなに仕事もして、子育てにもというプレッシャーは逆の指針で、女性で仕事もして子供もいてというのと、ちょっと裏腹みたいなのところもあると思うんですね。ですから、できれば同じように、結果としてやらないと生きていけないかなということだと思うんですけど。足元はね。でも、おっしゃったように、多層的に実態を把握していかないと。今回は仕事のところから行くんですけども、結果としてやっぱり。

【神林委員】

その点についてはちょっとノウハウ的に難しいところがあると思います。つまり、ある地方自治体が、自分のところに住んでいる人たちの家庭の中の男女間分業のことを知っていると言われると、多分知らないですね。どうやって調べていいかということも多分知らないです。企業のほうは、調査がばーっと来ますで、自分たちの従業員が、ある程度どういう生活をしているのかを把握するということはできると思うんですけども、そこから始めないといけないので、結構そっちの道のりは遠いかなという気がいたします。

【白波瀬座長】

ガイドラインはやっぱり強制じゃなくてガイドライン、でも、何もないわけにはいかないからガイドラインということだと思っんです。企業さんにとっては、日本的な慣行では、家族主義的なもので、家族のための生活保障もということで、扶養手当云々という伝統はあるんですけども、そこはやっぱり男性1人稼ぎ手モデルというところでの家族の囲い込みというモデルだったから、それは別、それを踏襲することはないと思うんですが、自分が雇っている労働者ができるだけ生産性も高く幸せでなきゃいけないわけですよ。経営者としては、雇っている方の生活を高めるために、仕事だけではなくて家庭もあるから、そこは無視できないという形での配慮は必然的なところになってくるんじゃないかと思うので。ただ、そのどう立ち入るのかというところまで、どう言及するのかというのは、ここでは難しいかもしれないんですけども。繰り返しですけど、結果として絡んでいることは確かですけどね。

【神林委員】

その部分をちょっと新しいところとして意識をしておいたほうがいいんじゃないでしょうか。つまり、日本の場合、誰もまた知らない領域なので、どうやって調査したらいいか、どうやってアプローチをしたらいいかというのを、これから具体的に考えていくということは必要だとは思います。そういう意味で、白波瀬さん、先ほどおっしゃったように、各家庭の中の家庭内分業はプライベートな世界なので、公的な機関とか第三者が何かあることをするべきだということを言うというのは、確かにちょっと行き過ぎたという、そういう意見もあると思いますけれども、男女共同参画に関しては、既に国際的な規範というのがあって、それに合わせていかないといけないというのは至上命題になっていますので、形から言うと、それが自分たちのプライベートな領域なのでという抗弁は成立しないというのが現在だと思います。それを認めるかどうかはもちろん個人の意見だと思うんですけども、こういう政策そのものはそういう立場に立って進められると思いますので、今までよりは私的領域に地方自治体が踏み込んでいくというようなことは仕方がない領域になってきているのかなというのが自分の理解です。

【佐々木委員】

実は各自治体で男女平等推進計画というのをつくっていて、その計画を策定するに当たっては、多分、その住んでいる市民、区民に対して、意識と実態調査みたいなことをやっているはずなんです。私、やっていたので。今もやっているんですよ。そういうところを各自治体が取っているのはあります。あくまでもそこは住んでいる人なので、変な話、例えば葛飾区に住んでいるけれども、仕事は港区とか、夫婦そろって同じところに行っているわけではない、それぞれ違ったりするので、その住民としての調査というのは自治体ではやっていますし、東京都もやろうと思えば、都民向けに調査をかけられるんですよ。公的機関として。そういった部分で家庭の部分は聞くことはできます。聞いて、足りないところを計画事業として補っていくという、各自治体、計画事業としてやっているんです。でも、それは意識を変えろというのは、自治体のレベルでは、正直、逆にできないので、だからこそ、東京都の条例、先ほど副知事がおっしゃっていたように、国に先んじてやって、ドラスティックに変えていきましょうというのが目的なんだろうというのは、ぐるっと回って、そういうふうには思いましたし、先ほど座長のお話を聞いて、それまでは女性活躍という言葉にすごくアレルギーというか、頑張らなきゃいけないというふうに思っていましたけれども、活躍したくてもできない人たちも一定いるんだと、そういう人たちを活躍させると、言い方は悪いですけど、お得なんだよというところが分かれば、そこはすんと落ちるんだろうというのは、座長の話聞いていて思いました。そこをどのように表現をするかすごく難しいです。それは活躍という言葉なのか、東京都お得意の横文字の片仮名の名前のほうが逆に伝わりやすいんだったらそれでもいいと思うんですけども、何かしらそういったイメージが共有できればいいんだろうなと。ただ、それでは女性活躍だと、業界のヒアリングの結果でも、そこにハレーションがあるのは確かなので、それはもちろん男性の方々がトップを張っていらっしやるとなかなか女性活躍というのに、逆の意味のハレーションがあるので、その言い方をどう変えるかというのはこれからの議論だと思うんですけども、大分、今、何回か

ぐるぐる回りながら、イメージ共有は図れているのかなというふうに感じたところです。
以上です。

【白波瀬座長】

ご意見ありますか。よろしいですか。

【神林委員】

ちょっとテクニカルな話なんですけれども、指摘しておいたほうがいいのかなと思ったのは、好事例を出すのはとてもいいと思うんですけれども、そのときに、想定されているような数値を両方出しておく、つまり、好事例を出して、結果として、うちの男女間の賃金格差はこれぐらいになりましたとか、男女比率はこれぐらいですとかという各社の数字をそこに入れるような形で好事例をご紹介しますというのが必要かなと思います。自分は自分自身でストレスになる場所なんですけど、好事例は分かるんだけど、でも、本当にそれで格差は埋まっているのかという保障がどこにもなくて、そうすると、それを見たほかの人たちは、数値目標が課されますので、自分たちの企業はこれぐらいの数値だ、どうすればいいかなというのが分からなくて質的な好事例を見るわけなんですけれども、数値目標と質的なものの対応関係が分からないと、どういうふうに対応していいか分からないというところがあると思います。なので、できるだけ好事例を出すときには、数値目標と一緒に出すということが必要だと思います。

【白波瀬座長】

ありがとうございます。だんだん時間も迫ってきたんですけども、もう一度、皆様のご意見をお伺いすることもできるかと思いますが、小野寺さん、小野塚さん、どうですか。追加のご意見、ありますか。

【小野寺委員】

小野寺でございます。皆様のいろいろなご意見とかを聞かせていただきまして、冒頭、副知事からもございました、未活用エネルギーというところで、また小規模とか中小企業の話になってしまうんですが、やはり人手不足というところが本当に如実に経済界でも小さい企業さんは真剣に悩んでいるし、企業の存続自体も危ぶまれるというところが大変多くあって、昨今、廃業も多いということになっています。そういった中で、企業さんの中では、外国人雇用というところで、特定外国人とか、そういったところにも今目を向けているという中で、女性活躍というところが本当に未活用エネルギー、そういったところにもぜひ目を向けていただく、いい機会になるのかなというのは感じております。先ほど委員からもありましたが、そのためにはやはりそういった企業が選ばれる企業にならなきゃいけない、旧態依然の経営とかそういった考えじゃ駄目だなというところでは、やっぱり経営者の方の意識改革であったりとか、こういった今議論している条例、そういったものを浸透させていくことによって、意識改革が起こって、選ばれる企業になるというところがあるのかなと思います。ぜひそういったところは期待をしていきたいなと思っております。

あと、先ほど来、いろいろ働き方とか、家庭内の男女のというところなんですけれども、ちょっとずれちゃうかもしれないんですが、東京は大きく分けると、区部23区があって、多摩地区があって、島しょ地区があるという形で、今、ここで議論していて、やはり23区の議論という形で、これが、島しょ地区に行くと、多分、男女の仕事の分業と家庭内の分業とかの比率はどんどん上がってきて、女性の活躍というのはもう既に行われているというか、半分以上の方がいろいろと仕事をしたりとか、家庭内で男性の方もいろいろ子育てであったり家事もやっているのが実態であると思います。島だから特殊な経済環境であったり、生活環境であるんですけれども、ただ、同じ東京なので、そういったところのモデルなんかの一つ好事例というところのキーワードで出てきたのが、そういったことをお示しすることも島しょ地区、東京の大切な地域ですから、そういったところで経済活動をやったり、生活をされている女性の方はたくさんいらっしゃいますし、輝いている女性もたくさんいらっしゃいますので、そういったところにスポットを当てるのもいいのかなという印象を持ちました。

【白波瀬座長】

貴重なご意見、ありがとうございました。
小野塚委員、どうですか。

【小野塚委員】

今、村田委員のほうから資料の提供をいただきまして、ありがとうございます。その中で拝察いたしますと、女性管理職の転職先の職種についての記事がございました。半分が管理職部門ということですが、実態としてはエネルギー系職種は4%、営業系職種は10%程度にという数字が目にとまっていますが、これは逆に申し上げますと、これからの伸びしろの部分でもあるのかなというふうに思います。この辺も数字を頭に入れながら検討を加えていきたいというふうに思いました。ありがとうございました。

【白波瀬座長】

ありがとうございます。
高橋委員、名執委員、何かもしありましたら、最後、大丈夫ですか。

【名執委員】

名執です。一言だけ。白波瀬座長がおっしゃった女性の潜在的な能力を発揮させるという、その部分に焦点を当てるのはとても大事だなと思いましたし、皆様の意見をお伺いして、意識改革は、それだけ目的にしてやるのは、教育の部分は別として、政治については非常に難しい部分が行政の側としてはあると思うんですね。実態を変えていくことで生じる考え方とか、行動変容を促していくんだという、そういう考え方に基づいて、その実態の部分でも職域だとか管理職ポストだとか、組織の中で具体的に見えるところに焦点を当てていくというのは大事かなと思いました。
以上です。

【白波瀬座長】

ありがとうございました。今日は皆様から闊達かつ率直なご意見をいただきまして、大変ありがとうございます。今回、かなり根幹的な議論もありましたし、意識改革というのはかなり時間はかかりますけれども、変えなければいけないし、変わるときだというふうに感じます。
では、まだまだいろいろなご意見はあるかと思いますが、時間となりましたので、本日の会議はこちらで終了したいと思います。委員の皆様、本当にありがとうございました。
それでは、事務局にお返しします。

【奈良部理事】

白波瀬先生、委員の皆様、どうもありがとうございました。
本日は貴重なご意見やご提案をいろいろいただきまして、本当にありがとうございます。今回いただきましたご意見につきましては、また整理いたしまして、次回の検討会議に向けて準備を進めたいと思っております。
なお、次回の開催につきましては、また改めまして皆さんにご連絡させ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。
本日は誠にありがとうございました。引き続き、どうぞよろしくお願いいたします。

午後0時30分閉会