

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おります。

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を確認していただきました。基本的にこの委員会では、アクションという言葉が「女性活躍の輪」の図でも出ていますけれども、実際に動かしていくことを一つの目標に掲げました。女性活躍の状況についてかなり消極的な数字が最近出ているわけですが、この状況を打破するためにどのような考え方を据えるべきか、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。

先ほど副知事からもジェンダーギャップ指数に関するご説明がございましたが、主に経済分野に特化している印象を受けております。一方で、本条例制定にあたっては、社会全体を対象とするという前提で議論が進められてきたものと認識しておりますが、事務局からご提示いただいた資料を拝見しましても、経済分野のみが強調されているように感じております。

第1回会議におきましても、あらゆる分野において女性が活躍する社会の将来像が望ましいとのご

意見が多く出されたと理解しております。そのため、経済分野に限定せず、社会全体を視野に入れた要素を盛り込むことが適切であると考えております。

国が定める女性活躍推進法では、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」として、企業における女性活躍を求める観点から一定の法整備がなされております。その中で、本条例を国法といかに差別化し、どのような独自性を発揮できるかは、極めて重要な課題であると認識しております。したがって、職業生活や企業のみを対象とするのではなく、東京都、区市町村、教育機関、労働組合、さらには都民全体を対象とし、社会全体を包括する条例とすることが適切であると考えております。

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。何点かあるのですが、今の高橋さんのご意見については、この条例案といえますか、今まで議論してきたこと全体を大ざっぱに区分といいいますか、整理をしますと、意識を何とか変えていこうという側面と、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。意識を変えるというほうに関しては、職場といいいますか、企業が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れども。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、まずは、社会全体で共有すべき理念や普遍的な考え方を示すことが東京都の参考資料にも方向性として書かれているので、そこは大丈夫なのかなという気はするのですけれども、それに加えて、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視座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、労働時間、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、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であるというようなことが、前段で大きな理念、普遍的な考え方として示された上で、私たち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、それから、事業毎の数値目標など、この辺は東京都の第7期の男女平等参画審議会においても、今回の条例検討で示された観点や内容として、産業や雇用分野における施策と目標として盛り込んでいけるように思います。この条例は、都の他の施策と調和・協調しながら、東京都全体の男女平等参画に相乗効果を上げられるような存在にできればいいのではないかという印象を持ちました。

【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】

私も資料13ページが非常に重要であると今回の資料では感じております。先ほどの発言のとおり、条例の趣旨では社会全体の話が中心になると思いますが、資料にある「各主体」を見ると事業者が一番最初に記載されていることに違和感があります。東京都や区市町村が先に来るべきだと考えます。

また、「各主体の責務」がそれぞれあるはずですが、なぜか企業を示す事業者の取り組みが先に記載されています。本来、東京都が率先して取り組むべきことが最初に定められるべきだと思っていますが、事業者が全面に出ている印象です。

【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ご指摘ですが、本委員会の役割分担として、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、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、というご意見に思うんですが、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重要だと思うんですが、プライオリティーというのか、メリハリ感、が求められます。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、イタリアやフランスなど、日本と同じぐらいのところにいたんですが、ずっと追い越されてしまったという事実があります。もちろんジェンダーギャップ指数というグローバル指数自体は、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、日本のようなところでは不利な設定になっています。言い換えると、そこどころが全く変わっていない、というふうに理解できます。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、変わりにくいんですけど、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、というところですね。ご意見では、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ご指摘なので、そこは十分書き込まないといけません。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懸念もあります。少しでも状況を変えたい、現状を動かしたいという、思いが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、拝見しましたが、幾つかのポイントや、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あると。これは以前から会議で言われていましたが、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のですが、女性に対する支援が不十分な部分については、この条例を通じて推し進めていく。いずれ、「女性が」、「男性が」と言わなくてもいい社会が訪れること、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状態に底上げをしたいという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必要かと思いました。

冒頭に副知事がおっしゃられた、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がまだまだあるということ、こうしたことを踏まえて、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、社会づくりができること、これをつくる必要があるということを前提として置くのがよいと思いました。

それと、中小企業向けのコメントが多かったので、大手と中小については、取り組むプロセスや、資材、人材も足りない部分があります。そうしたものについてどのような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、こちらのご意見を見て思いました。

本日は、皆さまのお手元に資料をお配りしておりますのは、私どもが隔月で発行しております「Works」という雑誌ですが、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、女性についてはこれまで何度も何度も取り上げてきましたが、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、パワーポイントでも表をご覧になっているのですが、この7社についての事例は後でお読みいただければと思いますが、ポイントとして、表の右側のところに、条例への流れというか、関連性について挙げております。この事例の中から出てきたものでは、まず、職種の偏りの問題に対応してきた企業、業務の偏り、配属の偏り、仕事に就くときに、男性向け、女性向けの職種がある、

そういったものを是正した、総合職系にした、管理職コースではなくて、高度な専門職をつくって対応したという事例がありました。業態や規模によっても違うのですが、かなり工夫をされています。

もう1点は労働時間です。定時で帰るのはなかなか難しい、難易度が高いけれども、そういった取組を継続していくことによって、長時間プレミアムがだんだんと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。もう1つのポイントとしては、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、順番制でやるというのはなかなか難しいけれども、若手のうちからできるだけ同じ機会を与えていくことというのがかなり事例の中に入っていました。

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見直して、再提起していこうという考え方ができている。昭和の考え方を払拭して、これからの令和の考え方、令和の働き方を進めていこうという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」とかとなってしまって、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よ、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、一歩も進まない。

卵が先かニワトリが先か、というと、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か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も、行き着くところは同じで、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らないのではないかな、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も、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ども、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、ぼんと、「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」と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も、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、あつ、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（男女で）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も、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、ぼんと椅子が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、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理屈があります。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、例えば芳野会長がおっしゃっていることも、会長職を2つつくればいいじゃないという対応ができるわけです。午前会長と午後会長ですね。知事だってそうですね。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のです。それを可能にするのは意識改革ではなくて、仕事の仕方なんです。それを強調したんですけども、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思いました。コメントが少な過ぎて。

なので、7ページに「時間帯店長」というような概念が出てきて、どういう意味かははっきりここ

では分からないのですが、何となく、さっきの、午前中店長と午後店長と分けて、引継ぎさえうまくできれば、管理職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んじゃないかなと思うのですが、そういうマネジメントのやり方をどんどん取り入れていくことだと思います。それができないかの典型例が中小企業の経営者だと思います。経営者は1人で何でも全部やるわけですよ。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にはなれないと言われていて、それだと女性は行けない。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。クリティカルマスをって、ハーバードのカンター先生が、社会学者ですけども、素晴らしい本、Men and Women of the Corporation (1977)を出されて、私も1980年代に米国に行ってすごく影響を受けたんですね。70年代終わりから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、日本は副社長とか、いわゆるバイスとつく管理職ポストの数自体が少ないのです。だから、そこで単純に管理職の数や割合を国際比較しても、ポスト数自体から小さいかということも考慮しないと、単純な横並びの比較だけでは不十分です。これは論文を出したときにいただいたコメントでもあるのです。それが今もっていまだ、女性の管理職数や数は国際的にみてかなり見劣りしています。これは、まずくないですかということです。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お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な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のかということも、理解はできるんですけども、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。

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は感じております。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が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、私どもが何ができるかと考えておりますと、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ことが宜しいかなと思います。こういったことが他者からの企業の評価に繋がるとともに、経営者と従業員の方の働き甲斐の創出、あるいはまた愛社精神、そういったものの醸成にも繋がっていくと考えております。

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】

中小企業、企業規模の差というのはもちろん大事なところだと思うんですが、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。これを踏まえて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のですが、そういう企業の事例や女性活躍に向けた手法を示して、その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ところを評価したいということを申し上げたのですが、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まだまだ残っていて、ハード、ソフト両面から魅力的な職場への転換ということを促さないと、もう女性は来ない企業になってしまうのではないかと思います。つまり、女性を採りたいのだけど、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ではなくて、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られると思います。こういう企業は体制面でも、実質的に固定的な事務が女性にのみ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す。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は、やはり同じ規模や同じ業種の他の企業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ということですね。いかがでしょうか。

【高橋委員】

現状、男性主体の職場環境や長時間労働が依然として継続しており、今後もその傾向が続くことが懸念されます。この状況を是正する条例の制定が求められると考えております。

これに関連する事項として本日ご用意いたしました資料がございます。投影しております資料は、6月6日付けの日経新聞朝刊に掲載された「家事・育児時間の男女差縮小へ 横浜市、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」という記事に基づくものでございます。現在投影しております図表は、家事・育児における男女差を表したものです。

2011年から2021年の10年間における男女の家事・育児時間の差の縮小をみますと、関東・山梨エリアでは栃木県が最も大きく、154分縮小しており、神奈川県も108分と大きく縮小しております。一方で、東京都は13分と僅かな縮小に留まり、最下位という結果となっております。

女性が社会で活躍するためには、家事や育児の分担が不可欠な要素であると認識しております。現状では依然として女性が家庭の中心を担っている状況が続いており、事務局資料7ページに記載の「男性の家庭での活躍」という表現に着目しております。女性の活躍推進とともに、男性の家庭での活躍を促進する条例となることが望ましいと考えております。

今後、社会全体でどのようにしてこうした取組を進めていくことができるのか、またその必要性について条例に明記していただけることを期待いたします。

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と思います。

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れども、ご意見を届けていただいていますので、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りますが、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と思います。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。企業側・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椅子が1つしかないというご発言には、非常に賛同できます。例えば、学校教育においても、これまでは、今は、私の学生時代とは違うかもしれないのですが、学級委員、生徒会長は基本的には1つの椅子で、男女が選出されると、なぜか女性には副がつくというようなことがこれまではあったかと思います。こうしたことが子供の頃からあると、女性がサポート職に就くのが当然のようになっていく、こうした面を変えていく。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、同等にするというように、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人というように、同じようなステージに上がれるようにしていく、子供のころからこのような訓練を積んでいくということが、意識の改革にもつながりますし、自分たちの経験にもなるので、必要と思います。

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がけれども、マネジメントのシェアリングについての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す。マネジメントの範囲が広いので、それを「ヒト」に対するマネジメントと、業務、実務、「コト」に対するマネジメントに役割を分けて、2人就かせるという取組をしています。同じような取組をしている企業も出てきております。また、海外ではイギリス、北欧でも、ジョブシェアリングのトライアルを行っています。後日、資料はお送りしたいと思います。例えば、学校の校長先生を2人で行うケースでは、週に3日ずつ勤務して、1日はその2人が同じで働くというやりかたで、そのような企業、自治体など、いろいろな事例が出てきています。同等の能力を持っているのか、補完し合う働き方なのか、手法は幾つかありますので、次の会議までに皆さんに資料をお届けしたいと思っています。

それと、高橋委員がおっしゃられた家事と育児の問題は、非常に大切と思っています。目指すべき姿として、男性と女性が同様に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います。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のですが、海外の場合は、ミニジョブという形で、ほかの方に担わせる、また、バウチャー制度を使って外部にお願いする。社会がみんなで活躍するためには、どのような工夫が、自治体も含めたサービスが、支援が必要なのかを改めて考えていく必要があるのではないかと思います。

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なと思いつつ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。

ほかに追加のご意見はありますか。

【高橋委員】

仕事に多くの時間を割くことができる方が有利となりやすく、また家庭や育児に時間を充てる必要がある場合は女性にその役割が偏るという現状について、依然として社会的な風潮や構造的な問題が存在していると認識しております。短時間勤務制度の利用についても、依然として女性の利用が中心であり、男性の取得は限定的であるのが実情です。したがって、ガイドラインを策定する際には、資料11ページに記載されているように、単に企業の取り組み事例を紹介するだけでなく、社会全体の変革や家事・育児時間における男女差の是正に向けた具体的な事例についても盛り込むべきと考えます。その際、国内のみならず、海外の先進的な事例等も積極的に参考にし、異なる文化的背景を持つ国の取組であっても、日本の現状や価値観の見直しに資するものについては積極的に紹介することが有意義であると考えます。

また、ガイドラインにおいて、企業事例の羅列となる場合、「女性活躍推進はこうあるべき」といった一方的なメッセージとして受け取られる懸念がございます。しかしながら、規模ごと、業種ごと、企業ごとに状況は大きく異なるため、画一的な指針を示すことは適切ではないと考えております。そのため、「ガイドライン」という用語そのものについても、押し付け的な印象を与えない表現や内容に十分配慮する必要があると認識しております。

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だという事情です。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には、大抵の場合、企業は直接アプローチできない。家庭の中でこう話をしてくださいとか、家庭の分業はこうあるべきですよということを企業側から直接言うということとはできなくて、それは間接的になってしまいます。それをできるのが、世帯に直接アプローチできる地方自治体と位置付ける。

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れども、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アプローチするかという点は、多分、世界的に見ても弱いと思います。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、あれば例示として、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。

行き着くところ家庭内分業の話に通じていきますね。家庭というのはいわゆるプライベートなというか、私的な空間でありますし、実は最初にワーク・ライフ・バランスという言葉が出てきたときに、私はとても違和感を感じたのは、ワーク・ライフって、どうバランスするのか、ということはとても個人的ことなのに、それを公の立場で何で議論すべきなのか、といった点です。政策といっても、どこまで届けられる範囲とするか、というところですね。ただ、現実的なところで、男女ともに、夫、妻ともに、同じ程度、仕事にコミットメントしなければいけない状況ですと、子供の世話もあって、さらに、年老いた親のこともある、といった場合、女性だけが仕事の以外の役割を担うのは到底無理がでます。そうしたら、やはり少なくとも2人で、夫婦でどう分担するかということになる。公的な政策としては、どこに最初プッシュするのかということだと思います。

あと、最初の話に戻ると、女性が、女性がと、活躍も含めて注目されてしまう。実は私も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でもないと思って、今でも思っています。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あっては、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をすることは考えなければなりません。海外のという話があったんですけども、外圧も含め、大きな価値観の展開が進んでいったと思います。本当に男性のほうがちょっと気の毒だなと思うぐらいとても強く、はっきりと。もうそれ、絶対駄目みたいな、場面も少なくなかったと思います。今のようなアメリカもありますけれども、行き過ぎた結果もあるので、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、ずっと妥協してきたみたいな感じです。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、私は今、やっぱり女性、女の子ということを強調してもよいと思います。

だって、今までこれだけ男女比がアンバランスなんだから、少数派の側、女性を引っ張り上げる必要はあるとおもっています。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、ここに女性の具体的な参画をしっかりと入れ込んでいただく。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。どうしてかという理由の一つに、ESGというか、投資対象としての意味づけがあると思います。同じような人ばかりで企業を営業していたら、組織の存続は難しいと思うのです。軽い言葉に聞こえるかもしれないけど、イノベーションが重要だと思うんですよ。ジェンダー格差の大きさをみて、今まで分からないような女性たちの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が求められると言われ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、海外では特別なことではありません。企業というか、国、も含め、もっと積極的に展開するのがよいのではないかと思います。今日、幾つかのご意見を受けて、やっぱり女性を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、高橋委員から指摘があったように、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、は重要です。それは潜在的な能力を最大限に発揮していただくことは、この人口減少社会においては極めて重要なことになります。そのための過去何十年、男女が同じような機会が与えられなかった事実に対して、少数派の女性に積極的に機会を提供をする価値の合意は重要なんじゃないかなというふうに思います。

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くち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的にこなしていかなければなりません。当然、仕事だけじゃなくて、生活しなくちゃいけないいろんな作業が入ってきます。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、という高付加価値を訴える、と思うので、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。でも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の半分と、200人いるところで半分は全然違いますから。

【高橋委員】

資料11ページに「都は事業主の取組み状況を調査」とありますが、女活法に基づくような取組状況

の調査をするのであれば、先ほどご指摘がありましたとおり、地方自治体が家事・育児時間の男女差縮小に向けた社会的働きかけをどの程度実施しているか、また男性の家庭内での参画促進状況についても調査対象に加えていただきたいと考えております。企業のみを対象とした調査では偏りが生じる可能性があり、現状の課題解決には十分ではないのではないかと懸念しております。女性が家庭にも職場にも時間を割く現状において、一日は24時間と限られているため、こうした点も踏まえてご検討いただけますと幸いです。

【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、女性で仕事もして子供もいてというスーパーマム現象と、裏腹みたいなところもあると思うんですね。ですから、あまり完璧を求めるようなフレーズとしない。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はいけませんね。今回については、仕事役割に着目して、働く現場としての企業との連携に着目するわけですけど。

【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、多分知らないですよ。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、結構そっちの道のりは遠いのかなという気がいたします。

【白波瀬座長】

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うんです。企業さんにとって、日本的な慣行は家族主義的な価値のもとに設定されていて、家族のための生活保障もということで、扶養手当も位置付けられてきました。そこは男性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でしたが、それを踏襲しようとするのは限界がある。自分が雇っている労働者ができるだけ生産性も高く、幸せであることが求められる。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無視できないという形での配慮は必然的なことになる。ただ、以前は働き手個人ではなく、その配偶者（妻）への支援ということになっていましたが、いまは同じ働き手であって、家庭をもつ個人ということで、同じ個人への包括的な支援ということになりますね。そこが簡単ではないですが、結果として絡んでいることは確かですけれどね。

【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、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のを、これから具体的に考えていくことは必要だとは思いますが。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するべきだと言うのは、確かにちょっと行き過ぎたと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、既に国際的な規範があって、それに合わせていかないといけない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。プライベートな世界への行政の介入を認めるかどうかはもちろん個人の意見だと思いますが、今までよりは私的領域に地方自治体が踏み込んでいく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、（担当として）やっていたので。今も（調査は）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（勤務先が）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。そういったこと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はいるんです。でも、それで意識を変えるというのは、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たいと思いますというのが目的なんだろうなというのは、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なと、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なというのは、座長の話を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ゃ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。

【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いことが多いです。他方で、好事例を見るほかの人たちは数値目標が課されています。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ですけども、数値目標と質的なものの対応関係が分からないと、好事例をどう落とし込むの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ましたんですけども、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、そのためにも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つたりとか、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区があつて、多摩地区があつて、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つ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つたり、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りまして、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思いました。ありがとうございます。

【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、それだけを目的にしてやるのは、教育の部分は別として、政策においては非常に難しい部分が行政の側としてはあると思います。実態を変えていくことで生じる考え方の変化とか、行動変容を促していくという考え方に基づいて、その実態の部分として、職域とか管理職ポストとか、組織の中で具体的に見えるところに焦点を当てて変えていくことは大事だと思います。

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ていき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