

令和7年3月21日

第4回女性の活躍を促進するための検討部会

【安部次長】

定刻となりましたので、これより第4回女性の活躍を促進するための検討部会を開会いたします。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、事務局を務めております東京都産業労働局次長（働く女性応援担当）の安部でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

本日の会議は、前回同様、ペーパーレスで行い、会議資料は、基本的にお手元のタブレットやテレビモニターに表示いたします。

本日、座長の白波瀬委員がご欠席でございますため、配付資料の2にあります本会議の設置要領第5の3に基づき、あらかじめ白波瀬座長より、名執委員を座長代理とする旨のご指名がございましたので、本日は名執委員に座長をお願いしたいと思っております。

それでは、座長代理、よろしくお願いいたします。

【名執座長代理】

白波瀬座長の代理にご指名いただきました名執でございます。白波瀬座長のようによく進行できるか、心もとないところもありますが、皆様のご協力によって、本日も実りある議論を行いたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは初めに、松本副知事から一言ご挨拶をいただければと思います。よろしくお願いいたします。

【松本副知事】

ありがとうございます。皆様お忙しい中、本日もご出席をいただきましてありがとうございます。今日が第4回の検討部会ということで、一言申し上げたいと思います。

この会議では、ご案内のとおり、女性をはじめ、誰もが生き方、働き方をたくさんの選択肢が提示された中で選択をして、自分らしく活躍できる社会の実現に向けて、あるべき姿、課題、また関係者の連携強化などについて、これまで3回議論を行っていただいたところです。

その中で、時代とともに変化をしてきた女性活躍のありようが整理をされましたのと、これから目指すべき女性活躍の姿が明らかになりつつあります。この間の皆様からのご意見、アイデアには改めて感謝を申し上げます。

今年は女性活躍に関しては、5の倍数ということで非常に節目の年になっています。その中で、国際女性デーが、先日、3月8日にあったわけですが、制定から50周年ということで、それもあり、あといろいろな世の中の動きもあるのですが、女性の地位向上ですとか差別の払拭に向けたイベントなどが全国各地で様々行われました。私もその幾つかに参加をしてまいりましたけれども、例えば、業種を問わずということで、AI分野とか、これまではなかった分野で若い女性を中心に、1日ばかりのイベントを行っていたり、年代も問わずベテラン勢の、私のような年代から若い方までに向けて、シスターフッドの醸成というようなテーマでやっていたりとか、当然ながら男性も、あるいは全国でいろいろな分野で活躍されている方が参加したりというような熱意を感じるものばかりでございました。

あと、1つご報告がありますけれども、この条例検討部会の出発点でございました東京暮らし方会議が、この2年間議論をいただいてまいりました。いろいろな社会保障制度や仕組みといった、女性のみならず一般の方々全ての暮らし方、働き方に影響を与えてきたであろう要素について幅広く議論をいただいた会議で、年収の壁による生涯シミュレーションとかDXの徹底した活用、そういったことによって働き方を変えるんだとか、大きな方向性を出していただきまして、そして最後には、この条例の検討部会の立ち上げということでつなげていただきました。

これからは、よく知事が「結果を出すときですね」というふうな言い方をしていますけれども、社会が変わったと実感をしていただくように持っていきたいと思っております。女性活躍の輪「Women in Action」という旗印で東京都は申し上げますけれども、それを旗印に、行政、企業、関係の団体とも一体となりまして、社会全体の動きにつなげるということをやってまいりたいと思っております。

そのために、皆様にお力をいただいておりますが、条例によって社会全体の合意を得て、目的と取

組手法を明確に示すということで、変革に向けた原動力としていきたいと考えております。

本日は、前回に引き続きまして、条例の基本的な考え方などの内容をより掘り下げていきたいと思っております。また、事業者の範囲や推進体制などについてもご意見を頂戴したいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

【名執座長代理】

松本副知事、大変ありがとうございました。だんだんに目指すべき姿が明らかになったということと、あと、今年は節目の年でありますという言及もございました。分野や年齢なども問わず、様々な取組もなされていく年ということで、ご紹介のありました東京暮らし方会議の議論からも、また新しい視点をいただいております。それらを取り入れながら、よりよい条例につなげていかれますよう、今日も議論をしてみたいと思います。

それでは、早速議事に入りたいと思います。

次第に従いまして、まず初めに、事務局から事務局資料のご説明をお願いします。

この資料は、事前に委員の皆様にお目通しいただいているものと思っておりますので、ポイントを絞ってご説明いただければと思います。では、よろしくお願いいたします。

【吉浦部長】

それでは、資料3をご覧ください。本日は2つの論点についてご議論をお願いいたします。

論点1は、これまでいただいたご意見から見えてきた方向性などのたたき台をご提示しております。

3ページは、基本的な考え方でございます。これまでに、「時代が変化する中、多様性の担保は大事」、「多様性は、付加価値を生むために障壁となる課題を見つけ、事業成長につなげていくもの」、「女性活躍は目的ではなく、企業の発展や人員確保といった手段の一つであり、経営として捉えることが必要」といった意見をいただきました。また、「女性活躍を進めることは日本全体の成長につながるという点で共通の理解とすることができた」といった総括的なコメントもいただきました。

こうしたご意見を参考に、基本的な考え方のたたき台をご提示いたしております。

人口減少やテクノロジーの進展、意識や価値観の多様化など、変化の激しい時代へ突入する中、多様性を取り込み、あらゆる人の力を活かすことで、構造的な課題に立ち向かうことが必要です。その鍵となるのが、人口の半分以上を占める「女性の力」であり、女性にとっては選択肢の幅の拡大につながるとともに、企業にとっては新たな価値の創造や同質性によるリスク回避など、変化に強く持続的な成長へとつながるものと位置づけております。

これらを踏まえた方向性として、企業に自社の持続的な成長のために「女性の力」を引き出すことを求めていくことが重要と考えております。

4ページは、企業において取組を進めるために必要な具体的な内容でございます。これまでに、「経営視点で捉えることの重要性」、「女性の職域を拡大し、責任あるポジションや幅広い分野・部署で活躍できるようにしていくこと」、「意思決定の場に関与させるなど、経験値を積ませていくことが大事」といったご意見をいただきました。また、「仕事の仕方やマネジメントの仕方が課題であること」、「DXで仕事現場を見える化・細分化していくことの重要性」、「長時間労働プレミアムが課題であり、経営の仕方を変える必要性」などのご意見もいただきました。

こうしたご意見を参考に、具体的な事項として、多様性のある組織づくりで企業価値を向上していくこと、女性に仕事の経験を通じた成長の機会を提供し、個性や能力を活かす取組を行うこと、長時間労働など労働慣行の見直しと新しい評価制度への転換、両立支援制度が利用しやすい組織風土の醸成、男性の家庭での活躍の促進をお示ししております。

次に、社会全体として取組を推進するために必要な事項です。これまでに、「社会全体として女性でも・男性でもできるという意識を広げることが重要」、「女性活躍だけでなく男性も女性も活躍できる社会を作っていくということを前面に出すべき」、「経営者の考え方やこれまでの慣習、男女間の役割分担の意識、これらが積み重なって複雑に絡み合った結果、女性自身が現状以上の活躍を望まない状況をつくっている」、さらには、「理系女子が増えない理由の一つには、無意識の内に軌道修正させられていることがある」などのご意見をいただきました。

これらを参考に、具体的な事項として、固定的性別役割分担意識に基づく制度や慣習を見直すことや、将来を担う子供や若者の可能性を広げていくことを社会全体で取り組むとまとめております。

次の資料は、性別役割分担意識に基づく制度や慣習が見直され、長時間労働が是正された際、どのような変化が生じ得るのか、イメージをお示ししております。

女性に着目しますと、成長機会の提供や、働きがいのある仕事への配置が進むことで、個性や能力が発揮され、仕事の仕方や働き方という側面においては、テクノロジーの活用や時間や場所が選べる多様な制度の導入、さらには、時間から成果へと評価軸が転換することで、女性だけではなく男性も家庭参画が可能となり、家庭と仕事の両立が可能になっていくものと考えられます。

こうしたことで選択肢の幅が拡大し、経済的な自立が進みますと、右側のピンクの枠のように、職域の拡大やキャリアアップの実現、意思決定層の増加、ひいては時短管理職も選択肢となることが想定できます。また、短時間勤務でも働きがいを実感しながら、意欲的に仕事に取り組むことができ、ライフイベントに合わせて勤務時間を調整しつつ働き続けることができるようになります。さらに、手取り時間が増え、女性も男性も無理なく子育てが可能になると考えられます。

こうした変化は、企業にとってもメリットになり得ます。人口の半分以上を占める女性の力を活かすことは、新しい価値の創造や同質性によるリスクの回避といった効果が得られ、その結果、変化に強く、持続的な成長が可能になると考えられます。

これらが実現することで、男性も女性も生き生きと暮らし活躍できる世界、多様性が豊かで、イノベティブかつ持続的な社会につながると考えております。

論点1の最後ですが、条例という手法を取る意義についてでございます。これまで、「高度成長期以降の男性のような働き方を求めることは、時代が変わり、共働きが多い中では、困難であること」、「女性に職場の中で男性目線の働き方が求められ、選択肢が少ないという点が障壁」、「企業家から見ると、男性中心の人員体制では事業が立ち行かなくなる」、「今考え方をチェンジしなければならないと気づくことが大事」、「東京が成長するためには、多様性を確保し、誰でも活躍できる組織風土をつくること」が、長期的に見て不可欠だと条例で打ち出すことに意味がある」といったご意見をいただきました。

今後、さらなる人口の減少や、不確実で予測不能な未来が待ち受ける中、持続的に成長するためには、取組の効果が表れるのに時間がかかることを踏まえれば、今がラストチャンスであり、こうした構造的な課題に対応するためには、行政だけでなく、企業を中心としたあらゆる主体と一体となって、社会全体の動きにつなげる原動力が必要です。だからこそ、条例を定め、社会全体の合意の下で、目的や取組手法を明確に示していくことが必要ではないかと考えます。

次に、論点2、推進に向けた仕組みと対象の範囲・制限の程度です。これまでに、「目標は各社ごとに設定すべき」、「数値目標や公表義務を課しても進まず、自ら取り組むべきものだと思わせることが重要」、「全国的な状況や業種別・企業規模別の指標設定も考えられる」といったご意見をいただきました。また、「目標値の設定は、ラチェット効果も意識しながら設定すべき」や、「女性活躍と経営状況との相関性が分かる指標の設定が考えられる」とのご意見もいただきました。さらに、「罰則ではなく取組が評価され、主体的な行動を促す仕組みが必要」、「都庁の人事部門も同様の方針が打ち出せるのか、率先して設定できると良い」といったご意見もいただきました。

こうしたご意見を参考に、推進に向けた仕組みの方向性として、都は、都域全体の政策目標を設定することを条例に定めたいと考えております。具体的な数値等は諸条件を勘案して策定し、指標は複数設定することを想定しております。また、事業主の取組を後押しするガイドラインを策定し、取組の目安をお示しします。事業主の皆様には、自社の状況を踏まえて、計画的に取組を進めていきたいと考えております。計画の届出は求めないこととしておりますが、取組状況を把握する上で、事業主の皆様には東京都の調査にご協力いただくことを想定しております。調査結果なども踏まえて、東京都は業界団体と連携しながら、施策において事業主の取組を後押しいたします。

対象の範囲などについては、自主的な取組を重視する観点から、努力義務で罰則を設けないということを想定しております。

なお、この条例における事業主の対象範囲は、営利・非営利問わず、労働者を有する全ての事業主主体と考えております。

ここからは参考資料といたしまして、ライフステージごとの女性を取り巻く課題、女性活躍の姿の移り変わり、女性活躍を推進する背景と意義、これまでの会議の主な意見、親会でございます東京暮らし方会議における主な意見、働く女性を取り巻く状況に関するデータ集を掲載しております。

大変雑駁ではございますが、事務局の説明は以上です。

【名執座長代理】

事務局からのご説明、大変ありがとうございました。

続きまして、意見交換に入りたいと思います。今回は、これからの女性活躍の姿や推進のために必要な事項ということで様々ご意見をいただいて、少し時間も不足したところでした。今日は、論点1、2と2つ示していただいていますけれども、まず、前半は、これまでの意見から見えてきた方向性等ということで、项目的には基本的な考え方、企業、社会全体、条例という手法という大きく4つのことが今ご説明されましたが、まずは、皆様のほうから自由にご意見を出していただいて、その後、その出てきた問題意識などに基づいて、この4つのことを少し深掘りしながら議論できればと思います。後半は、論点2のたたき台についてご意見を伺っていきたいと思います。

そのほか、事務局資料の参考6では、女性を取り巻く状況に関して網羅的にデータも添付されています。これまでは議論になっていないトピックについてもご意見をいただければと思っております。

では、ご発言のときはボタンを押していただいてマイクをオンにさせていただくということで、挙手で、ご発言をお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

高橋委員、お願いいたします。

【高橋委員】

ありがとうございます。資料をまとめていただいて、ありがとうございます。3ページですが、方向性というところに「企業に自社の持続的な」とあるのですが、方向性が企業だけというのに少し疑問を感じるというか、違和感があります。この条例が社会全体で取り組むということなので、社会全体という崇高な方向性を生かしたほうがよろしいのではないかと感じております。東京全体で女性の力を引き出すというのを、前面的に出すほうが条例としてふさわしいのではないかと感じています。

まずは以上です。

【名執座長代理】

どうもありがとうございました。確かにそうですね。企業だけではなくて、社会全体の方向性を示していくというご意見をいただきました。ほかにいかがでしょうか。

では、佐々木委員、お願いします。

【佐々木委員】

今日の議論とちょっと外れるのか、合っているのかというところで、実は本日、机上配付をさせていただきました小さいハンドブックは、連合東京で今週ようやく納品がかないました。実は去年のこの検討部会の前から、連合東京はハンドブックを3種類、3年かけて作っておりまして、最初に「生き生きハンドブック」、その次が「はらはらハンドブック」、そして今回、3部作の集大成として「あげあげハンドブック」というのを作成させていただきました。まさに、この女性活躍の検討部会に、ある意味ぴったりといえますか、何を上げるかという、端的に言うと女性の気分と賃金を上げようという、ある意味女性活躍というところに関わってくると思っております。中を見ていただくと、フリーランスの働き方であったり、可処分所得であったり、女性の管理職登用であったり、メインは女性活躍というか、女性が何で、もやもやするだろうというようなところを、もやもや気分を上げていくというような観点で作らせていただいているところでございます。

そういった中で、細かくこの中身を説明するとあれになっちゃいますけれども、逆に思ったのが、1冊目に作った「生き生きハンドブック」のときも、女性の生理痛と更年期障害という、いわゆる女性特有の健康課題に特化した中身でございました。実はその部分は、この検討部会では全然話し合えていなかったなということを、前回の暮らし方会議で、うちの連合東京からも、その部分は発言していたのですが、私のほうがなかなかそこに踏み込んだ発言をしていなかったのも、間に合えばと思って今日発言させていただきたいのですけれども、2022年に連合東京が男女平等セミナーを開催しまして、そのときに生理休暇と更年期障害について、元産業界の方を講師に招いてお話いただいたときに、女性の生理、要は月経が、昔の女性は初潮が遅くて出産回数が多かったため、生涯の月経回数は50から100回程度、でも、現代の女性は初潮が早くなって、逆に出産までの期間が長く、出産回数が全体的に少なくなったため、生涯の月経回数が450回程度に増えたと、昔と相当違うことと、あとは、昔はそれこそ結婚したり出産したりするタイミングで女性が仕事を辞めてしまうのですが、今は働き

続いているので、変な話、更年期障害とか閉経後で働くということが想定されていない職場だったので、そこで男性並みに働くということが上乗せされてきたという部分があるかと思います。やはりそういった部分が、ある意味、女性特有の健康課題によって働きにくい女性がいるということをきちんと踏まえるべきだったのだなと思っております。

また、「生き生きハンドブック」に書かせていただいたのですけれども、「更年期離職」という言葉がありまして、2021年ぐらいにNHKなどが調査をした関係で、更年期離職をした人は推計57万人いる。これは男性も含めてなんですけれども、そのような結果があるということは、更年期は男性もあるという話になってくると、女性特有の課題もそうですけれども、男性も女性も健康面をちゃんと踏まえた働き方をしないと、今、下手すると65、70歳まで働かなければいけない世の中になっておりますから、そこまで安心して安全に働くというところの観点も少し必要なのではなかろうかというところで発言をさせていただきたいと思います。以上です。

【名執座長代理】

佐々木委員、大変ありがとうございました。「あげあげハンドブック」、ゆっくり拝見させていただきたいのですけれども、確かにこれまでの議論の中で、女性の健康問題というところには触れてこなかったかなと思います。東京暮らし方会議において主な意見の中に、生涯の健康支援を充実させることで、女性の選択肢を広げ、経済的に自立できる後押しが必要だ、これまでの、例えば職業病の認定とか過労死のラインが、家事や育児の負担の少ない労働者像、つまり男性を想定して健康問題を考えてきたのではないかというような指摘もあるようなので、この点は非常に大事な部分かなと思いました。ありがとうございました。

ほかにはいかがでしょうか。では、村田委員お願いいたします。

【村田委員】

リクルートの村田です。これまでの意見から見えてきた方向性に挙げていただいた基本的な考え方には、3回の議論を含めて、ここまでよくまとめていただいたという感想があります。この中でも、これから先、人口が減っていく。女性の働き方に関しては、何をどう代替できるのか。男性に、テクノロジーに代替できるのか、アウトソーシングか、業務委託か、もしくはその仕事自体をなくすのかということで、女性の役割を含めて、一つ一つ何がどうできるのかということを深く考えていくことが必要と思っています。

それと、ライフイベントに対応して多様な選択肢を考えて、フレキシブルな働き方を選択できることを、これから進めなければいけない、今までの考え方では、フルタイムからパートタイムに、パートタイムからフルタイムに、片道だけ、行ったりきりということ多い。海外には双方向に移行できる転換権がありますが、EU指令のような制度をきちんと認めていくという考え方がベースに必要だと思っています。

最近では、テレワークに関しても揺り戻しが若干起こっているということで、そうしたことが長期に働けるということに対して阻害要因になっていないのか、一つ一つ考えていく必要があると思っています。

【名執座長代理】

ありがとうございました。フルタイムとパートタイムの双方向性の問題、それから、テレワークですら阻害要因になっているのではないかというご意見、大変ありがとうございました。

では、橋本委員、お願いいたします。

【橋本委員】

東京中小企業家同友会の代表理事をしています橋本です。自分自身も中小企業のリアルの経験者なので、女性活躍というものが女性のためにやるんだとか、政府のためにやるんだとかいう部分だけでなく、やっぱり企業にとってプラスなのだということのはすごく大事だと思っています。そのところの書き方として、本当にいろいろ詰めていただいたなと感謝しているのですけれども、多様性を担保するとか同質性のリスクを回避するとか、すごく分かるのですが、もう一步踏み込むと、今やっている既存のことをやりながら、新規のことをやっていくという両利きの経営みたいところをやろう

としたときに、今までの大量生産で早く、安く、良いものをたくさん作った人が勝つよみたいのところから、思い切り考え方を変えなければならないところに来ているという意識変革が重要で単なる多様性、という表現だけでは弱いのではないかなと思います。両利きの経営というのはすごく今言われていて、既存事業と新規事業の両方を同じ企業の中でまわしていくためには、そのために人をだーっと増やせない世の中で、何を切り捨てて、どこに力を入れて、どこを合理化して付加価値や生産性を上げるのかをすごく考えていかなければならない局面です。同友会の中でよく言われるのですが、「サッカーって何であんなに足技が上手なの?」、「あれは手を使わないルールになっているからだよ」というたとえ話。要するに長時間労働をしないと決めた上で、どうやって知恵を出していくのか。もしもサッカーが困ったときには手を使うというルールだったら、あんなに足技は上手にならないわけですから、そういう意識改革が今必要なのだということが中小企業の経営者に、一人一人の中小企業経営者にきちんと届くようにしていただけたらうれしいなと思いました。

以上です。どうもありがとうございます。

【名執座長代理】

ありがとうございました。私たちは、ここの部分は本当に長い時間をかけてお話をきて、この基本的な考え方が条例の内容にどういうふうに反映できるのかと詰めてきたときに、この多様性という言葉はどう捉えるのか、単なる多様性だけでは弱い、企業にとってプラスを示すことが大事というお考えをいただきました。ありがとうございました。

ほかはいかがでしょうか。では、小野寺委員、お願いいたします。

【小野寺委員】

東京都商工会連合会の小野寺と申します。よろしくお願いいたします。

また、こちらのほうの会議の資料を、よく取りまとめていただきまして誠にありがとうございました。私のほうも過去のこの会議の発言された内容とこの資料等々を踏まえて、今まさに橋本委員が言われた内容と若干かぶるところがあるのですが、多様性という言葉が各要所に出てきます。働き方の多様性ということかというと、長時間労働をこれから多様性を認めて、ライフワークイベントなんかを見直して、それを取り込んでいくという形になります。ただ、従業員の多様性というと、当然、女性と男性という形の議論が多いのですが、例えばハンディキャップを持った方とか、そういった方の位置づけもこの多様性に含まれてくるのかなというのが、ここの「多様性」という言葉の中に含まれるかどうかを読み取れなかったのが若干気になったところではありました。

まさに先ほどの発言にもありましたが、企業イコールとなると、経営者の方の考え方がその企業に与える力は大変大きい中で、そういった分かりやすい表現も含まれて、解説とかがあると、さらに踏み込んで理解度も進むのかなという印象を受けたところでございます。以上になります。

【名執座長代理】

ありがとうございました。この多様性の捉え方というのは、もしかすると、後ほど少し詰めてまた考えなければいけないかなという気もしました。小野寺委員、ありがとうございました。

では、大変お待たせしました。大下委員、お願いいたします。オンラインでご参加いただいております。

【大下委員】

東京商工会議所、大下です。ご説明ありがとうございました。大きな方向性、内容としては異論ありません。よくここまでまとめていただいたかなと思いますし、我々が議論してきたこれまでの女性活躍のところから一步踏み出した内容にきちんと反映をいただいているかなと思っています。

その上で、3点申し上げたいと思います。

1点目は、一番最初のご発言にもありました3ページ目の方向性のところは、やはり社会全体でのところをいいうようにということだけではなく、社会全体で女性の力を引き出していく、という方向性をしっかり打ち出せるといいかなと思っています。

それに関連して2点目ですけれども、特にその次のページの「取組を推進するために必要な事項(企業)」のところ全体を読みますと、イメージとして、自社の社内で働く女性をイメージさせる内容に少

しとどまっているかなと思っています。ハラスメント等の議論をしますと、当然、取引先の女性であったり、場合によっては女性の経営者、女性の起業家であったり、あるいは就職活動中の女子学生であったり、社内ではなくて社外で接する女性の方々への対応というところがスコープに当然入ってくると思っていますし、そこをしっかりと視野に入れた上で、ここまで議論してきた内容を浸透させていくということが、女性活躍の上では大事なかなと思いますので、少し書きぶりのところで、ここで対象にする「女性」と書いているところの範囲を、もう少し幅広く読み取れるような表現を工夫していただくといいかなと思っています。

それから、3点目ですけれども、私は東京商工会議所と日本商工会議所の役職も兼務してまして、地方の方々と議論をしていますと、人手不足の課題の中で、学生が地元に残らない、どんどん東京にまず大学進学で行ってしまうし、就職で行ってしまう。特に女性が全然地元に残ってくれないということをよく聞きます。数字上も大変多くの若い女性が東京に地方から進学や就職のために出てきているという状況があります。そういう意味でいうと、日本全体の中で相当多くの女性が、東京で学んだり、仕事をしたりしている。この状況は、地方は一生懸命いろいろ考えて努力をしていますけれども、なかなか変えようがないと思っています。東京都がつくる女性活躍の条例ということであると、全国的にも多くの女性が集まって学び、働いている東京だからこそ、そこで働く女性が生き生きと働いて活躍していくということが大事なのだ、この条例がしっかりと浸透して実効性を持つていくことが大事なのだという視点をどこかでうたっておくことも重要なかなと思っています。

私からは以上です。ありがとうございます。

【名執座長代理】

大下委員、ありがとうございました。3点にわたってご意見をいただきました。確かに企業の中でのみとどまらない視点という2番目に言われた部分も大事ですし、条例全体を考えるとときに、この実効性がどこまで、誰に及ぶのかという視点、3番目にいただいたご意見も大変重要なことだと思います。ありがとうございました。

一通りご意見をいただきましたので、もしお互いのご意見について何かご質問とか、さらなるご意見がございましたら、お願いいたします。

橋本委員、お願いいたします。

【橋本委員】

大下さんが最後におっしゃった東京に流出するというのは、同友会の全体でも本当に言われているところで、アンコンシャス・バイアスが激しい。例えば3世帯同居が当たり前みたいな世帯が多い地方では、東京とは限らないのですが、著しく大都市圏に女性が流出して戻ってこないというふうになっているのですね。そういう日本ので、東京がこの条例をつくるということは、1つのモデルになるということなんじゃないかな。従来の無意識の役割分担にとらわれない働き方ということの1つのモデルとして、これを一つ地方でもチャレンジしませんかというような旗というか、そういう旗が上がるといいなというのを感じたので、補足して述べさせていただきました。ありがとうございます。

【名執座長代理】

ありがとうございます。1つのモデルを東京のほうから地方に示すということと、やっぱり東京で働く女性の方々が、どのように企業の中で活躍されていくのかというところの両方で、ある意味特別な条例になるのではないかなと思いました。ありがとうございます。

では、高橋委員、お願いいたします。

【高橋委員】

ありがとうございます。東京経協、高橋です。これまでの会議の中で、女性活躍となると、企業の中でのという議論が多かったようなイメージがあります。事務局の資料にも、企業の視点が多いような気がしています。まず4ページ、5ページを見ても、この条例は、社会全体でということであるならば、4ページに企業が来るのではなくて、5ページの社会全体がまず4ページにきたほうがよいのではないのでしょうか。社会全体を示した上で1つの企業というのは理解できますが、現行では先に企業が全面に出ています。もう少し社会全体でいうところを前面に出したほうがよろしいのではない

でしょうか。5 ページに書かれている社会全体のところに盛り込まれている内容も、いろいろな壁となっているものとかがあるのではないかという気がします。私のほうで、企業以外で女性活躍の弊害になっていることが何かということ調べられていないので申し訳ないですが、社会の中でも女性活躍の障壁があるのではないかという気がしております。盛り込む要素が、企業のページの文字数よりももう少しあってよいのではないかという気がしております。以上でございます。

【名執座長代理】

ありがとうございます。この点、いかがでしょうか、皆様、ご意見ございますか。
佐々木委員、お願いいたします。

【佐々木委員】

連合東京の佐々木です。今のお話でいただいた、これでいうと5 ページの社会全体のところの、多分私が何回か言っていたと思うのですが、「教育」という単語がないなと思ったんです。やっぱりアンコンシャス・バイアスだったり、先ほどの橋本委員のお話みたいに家庭の中でつくられる。ましてや3 世代でおじいちゃん、おばあちゃんから、女の子はこうしなさいというのを植え付けられて成長していくというのはすごく大きいので、そういう意味では、いわゆる学校教育だけではなくて家庭教育も含めて、幼いときからそういうのは変な誘導ではなく、植え付けるのではなくて、本人のやりたいことを伸ばして行って、だからこそ理系女子が増えない理由は「意識」と、「意識」だけではなくて、結局アンコンシャスの部分というか、教育の部分になるんだらうなというところが、具体的な事項の「将来を担う子供・若者の可能性を拡げる」と書いているところに教育的な部分がもうちょっと盛り込まれるといいのではないかなというのを感じたところです。以上です。

【名執座長代理】

ありがとうございます。ほかにご意見ございますでしょうか。
村田委員、お願いします。

【村田委員】

いろいろな議論があると思うのですが、このような働き方、このような立ち振る舞いでなければ、企業の中では優位に立てない、管理職になれない、という考え方ではなく、そうした前提を、一旦取り払うことが大事と思っています。

そのときに、やはりモデルというか、どういうタイプの人たちがいるということを想像できないと、そこに向かっていけないということがあると思います。例えば東京で働く女性はこう違うとか、このような支援がある、こういうふうに進んでいく、そうした道がある。昭和の働き方とは全く違うという発想の転換みたいなものを、この条例をもってうまくつなげていけるとよいと思いました。

論点の2に入るかもしれないのですが、先ほど高橋委員から、社会全体でというお話があったと思います。この条例のターゲットが企業に向かっていると思います。それ以外の例えば企業の場合は主に雇用が多いので、雇用以外についてはどう考えるのか。あと、生活の部分で、例えばPTAの役員も比較的女性の参加率が高い、自治会も同様であるとか、社会全体を見回してみると、ニッチなところに活躍できる余地もあります。反対にしなければならぬ負担という部分もあると思います。社会全体にどのような役割があるかを見直して、それを改めて考えることも必要と思います。

【名執座長代理】

ありがとうございました。このあたり、ほかにご意見ありますでしょうか。

この条例がどこまでターゲットにするかということとも絡んできますし、社会全体と企業の関係も、社会がこういうふうに変わってくれないと女性も活躍できないし、企業がこうならないと社会も変わらないみたいな双方向のところがあって難しい部分ではあるのですが、この条例自体が社会全体に影響を及ぼしていきたいんだという意味がもう一つありますので、そこをどう書いていくのかというのは1 つ課題だと思います。

橋本委員、お願いします。

【橋本委員】

私は、企業が変わることで社会を変えていきたいと思います。なので、社会が変わらなければ企業は変わらないみたいな逃げ道があるようには組み立てたくないと思います。なぜなら、決定権があるからです。企業には意思がある。

私は自分が住んでいる自治体の政策何とか委員会とかにも入っているのですが、町内会をどうするみたいな話題のときに、女の人が料理の配膳やお酌をやるのが当たり前となっている婦人部がみたいなのが、いまだ残っていて、そこをどうしますかみたいな話になりました。でも善意の団体、ボランティアの団体だから切り込めないんですよ。無償で一生懸命やる人に対して、「あなたそれアンコンシャス・バイアスですよ」とか言えるルートがない。結果、町内会みたいなボランティアが変わっていくように、企業がまず前に出てモデルを示していきたい。自分は経営者だからこそ、そこに気概をすごく感じている。

企業というのが大企業だけではないです。中小企業は小さい範囲かもしれないけれども、経営者の意識の変化の影響が大きい。企業が変わることが社会を変えていく、というところが、今回の条例の大きなポイントと思っているので、これをがふわっと社会全体みたいなのところに行ってしまうのにはちょっとリスクを感じる。結果、社会全体が変わることに行くつくことはすごく大事だと思います。以上です。

【名執座長代理】

ありがとうございます。この点いかがでしょうか。どのようにお考えになりますでしょうか。
大下委員、オンラインのご参加で、いかがですか。

【大下委員】

今の橋本委員のご発言のとおりだと、私も大いに同意をします。建てつけの中でも、そういう建てつけが見えるような形で最後はまとめていただくのがいいかなと思っています。最終的には社会全体が変わっていかねばならないけれども、その中で企業が変わることの意義は非常に大きいということをしっかりうたっていた上で、経営者に、あるいは働く男性も含めて変化を促すようなメッセージが出せればと思っています。

企業の側は、これまでも議論をしてきましたし、この中でも書き込んでいただいて読み取れるようになっていると思うのですが、基本的に働く人口は増えていかない中で、女性活躍をやらないと、もう生きていけないというのが企業には差し迫って、直視している経営者もいれば、目を背けている経営者もいると思いますが、これはもう事実上は避けようがない経営上の課題としてあるので、恐らく取り組もうと考えるか考えないにせよ、取り組まざるを得ないのだと思っています。

だからこそ、この条例の中でも、社会全体を変えていくのだけれども、その中で企業が変わっていくことの意義は大きい、企業が果たす役割は大きいという流れはしっかり打ち出していただく必要があるかなと思っています。

【名執座長代理】

どうもありがとうございます。ここは先ほど高橋委員から、企業と社会全体の関係で、両方とももちろん大事だと思うのですが、意見がございました。順番を含め、内容的に何かほかにご意見ございますでしょうか。よろしいでしょうか。

そうすると、今いろいろ基本的な考え方とか、この企業と社会全体の項目のところを中心にご意見をいただいたかと思うのですが、何かほかにお気づきのところがありましたら、追加でお願いしたいと思います。

佐々木委員、お願いします。

【佐々木委員】

今いろいろお話を聞いて思ったのが、町会にしても、PTAの役員にしても、女性がいろいろやらされていると言うと怒られてしまうのですが、家にいるのが当たり前という考え方の下なんです。PTAの役員とかも専業主婦、もしくはパートタイマーで夕方には家にいるでしょというところから始まっているのではなかろうかと思うんです。となったときに、今、大下委員がおつ

しゃったように、社会全体が、もはやもう女性もしっかり働かないと労働人口は減っていく中でどうにもなんないよとなると、ほぼほぼ全員働いているという前提になれば、多分町会もPTAも役員の在り方が変わっていくのではないかと思います。となってくると、社会から変えるのではなくて、企業からというか、そっちから入っていったほうが話は分かりやすいというか、会社から変わること社会が変わっていく。でも、本当は条例という社会全体からという建て付けなんですけれども、そこはこれからまた議論しなければいけないのしょうけれども、そういうところが分かりやすくなれば、東京の条例だけでも、それこそ地方から東京に来る女子たちが、東京にいたらそういうところも頑張ろうと思うのか、地方でも頑張ろうと思うのかということも含めて、何らかメッセージ性があるものになればいいのかなと思いました。

すみません。若干感想ですが、以上です。

【名執座長代理】

どうもありがとうございます。この辺よろしいでしょうか。結果として、企業のほうで様々な取組が行われていくことで、社会が、今お話しにあったように変わっていくだろうし、またそれが企業のほうにも、いい効果としてプラスに戻ってくるような、そんな書き方がうまくできるといいなというふうに感じました。書き方などになると、また条例になるとなかなか難しい構成があるかとは思いますが。

高橋委員、お願いします。

【高橋委員】

ありがとうございます。先ほどの佐々木委員のご意見に同感です。PTAの活動に女性が多いというのは、女性のほうが家にいる時間が長いからというのが昔と今と変わらずに残っているように感じます。企業ではこれまで女性活躍推進に取り組んできて、例えば橋本委員のような女性の経営者が活躍してきて、徐々に責任あるポジションに女性が登用されつつありますが、なぜかPTAは、会長が男性、裏方で頑張るのは女性、女性はサポート役のようなイメージが今も残っている印象を持っています。したがって企業が変れば社会も変わるというものもあるかもしれないですが、やはり社会でももう少し女性活躍の何かしらの後押しというか、背中を押してもらえようなことが必要ではないでしょうか。いつまでも女性が社会でもサポート役というところから抜けられないような印象を持っています。以上です。

【名執座長代理】

ありがとうございます。確かにその面は皆さん同感なのではないかなと思いました。

では、この基本的な考え方と企業、それから社会全体のあたりは、もう大体よろしいでしょうか。

それを踏まえてになると思うのですが、「条例という手法の意義」という7ページのあたりについてどのようにお考えでしょうか。少しお聞かせいただければと思います。大体ここに書かれていることで、皆様大丈夫でしょうか。

では、佐々木委員、お願いします。

【佐々木委員】

いろいろ仕組みの方向性の具体的な中身の話でよろしいんですね。都がガイドラインを策定したか、事業主の取組を後押ししますよという調査をしますよとか、そういったところの話でよろしいですかね。

というところでは、今いろいろ企業は公表しなければいけない。自治体もそうなんですけれども、それこそ男女間賃金格差とかいろいろ公表するものがたくさんある中で、この目標値だったり、取組の何とかという調査だったりというところのいろんな法律の建て付けの違いとか、多分それこそ…。

【名執座長代理】

ごめんなさい。今のお話だと論点2のところですかね。

【佐々木委員】

そう。8ページ。まだそこまで行っていない。

【名執座長代理】

ごめんなさい。その前に、「条例という手法の意義」という論点1のまとめのみたいなところで何かおありになったらと思ったんですけど。

【佐々木委員】

では、手法の意義。皆様からいろんなご意見があったかと思うんですけども、東京都のカスタマーハラスメントの防止条例が4月に施行されるということで、全国的にも大きな、条例ってこういうふうにできるんだというのが1個、ある意味分かりやすさでできているじゃないですか。同じ産業労働局ですし、ああいった形になれるかどうかというところが1つ鍵なのかなと思っていますところ。やはりカスタマーハラスメント防止条例のほうはみんな同じ方向に向いていた。あれと同じように、この女性活躍という名称が、またいろいろ「女性だけ」かとかというのは置いておいても、見る方向は、我々はこの間いろんな議論を、あっち向いたりこっち向いたりしながらも、最終的に同じ方向に向いていたはずなので、事務局は大変でしょうけれども、それが分かるような形になる条例になればベストなんだろうと思います。以上です。

【名執座長代理】

ありがとうございます。本当にそのとおりだと思います。東京だけはこの条例でできるんじゃないというふうではなくて、それこそ社会に影響があるような条例をということだと思います。カスタマーハラスメント防止条例とは違い、またなかなか難しいところがあるかもしれませんが、その辺、条例の位置づけについて何かお考えがありますでしょうか。

橋本委員、お願いします。

【橋本委員】

このページの5個目のところに、「東京が今後も成長」というところが赤くなっている。ここに一ひねりというか、東京だけが成長すればいいのではなくて、東京がモデルとなっていくんだみたいな、世の中の変革のファーストペンギンなんだみたいな、全体に及ぼすこともきちんと考えているよというようなものが欲しいなと思いました。以上です。

【名執座長代理】

そうですね。皆様この辺はいかがでしょうか。

小野寺委員、お願いします。

【小野寺委員】

条例という手法を使うというのは強いメッセージになってくると思うので、大変いい手法だと感じてございます。また、まだまだ女性活躍というところでは、特に企業側からすると、労働者人口がこれから減っていく中、大変重要な課題となってございます。これが東京だけではなくて日本全体という形になれば、まずは東京がこういった条例をつくっていくんだ、女性活躍を推進していくんだという強いメッセージを発することによって、ほかの道府県、また日本全体に広がっていくというような先駆者的な位置づけでも大変評価できるものではないかと捉えております。以上です。

【名執座長代理】

ありがとうございます。村田委員、お願いします。

【村田委員】

条例の位置づけではないのですが、条例自体のイメージとして、何々をしてはいけないとか、やってはいけないというものにするのか、もしくは、ここまではやっていいというふうに指し示していくのか。今回は、企業が自主目標みたいなものを設定するということを想定したときに、あまり基準を

下に置きたくない、これから目指すべき像みたいなものと、両方が必要ではないかと思います。

私の周囲で、今の働き方のニーズを見ていると、この冬の時期は特にインフルエンザとかいろいろな病気があって、病院に連れて行くとか看護で中抜けをするというニーズが多くある。お子さんに手間のかからない朝の時間帯や夜の時間帯に働きたい。昼間は病院の営業時間に合わせて中抜けして通院したいという。例えば東京都も、日本全体もそうかもしれないのですが、フレックスタイムを自由に取れるという企業はさほど多くはない。特に大手企業であれば比較的比率は高いけれども、中小の場合は多くない。中小企業で働く人はマルチタスクで働かななくてはいけないというような重責を負っていることもあって、フレックスは取得しづらい。そういったところから少しずつ改善ができればよいと思っています。

【名執座長代理】

そうですね。そのニーズは本当に高いと思いますね。あと、実施目標をどの辺に置いていくのかということなどについても、まだ課題があるかと思いますが、何かほかにご意見ありましたらお願いいたします。

このあたりは条例の名称をどうするかというような非常に具体的な問題とも絡んでくると思うんですけど、事務局のほうも大変ご苦労されているのではないかと思います。いろいろな議論の中で、多様性ということ、先ほどの社会の変革もそうかもしれませんが、それが、女性の活躍のための条例というときに、どういう関係で捉えたらいいんだろうというところは、この名称を考えるときに、いつも行きつ戻りつするところかなとは思いますが、何かご意見がありますか。

大下委員、お願いします。

【大下委員】

ありがとうございます。妙案があるわけではないですが、女性だけではないということの表現が条例のタイトルなのか頭の文言なのか、何か表現できるといいかなと思っています。

それともう一つ、別途東京都では、既に2000年に更新された男女平等参画基本条例というものがあり、前文を見ると、割とここまで議論してきているようなことも書かれていて、この条例との違いを明確に出していく、平等だということだけではなくて、それはもう所与のものですけれども、平等だけれども、残念ながら十分に女性が活躍できていない、多様性が認められる社会になっていない。この課題のところをもう少し前向きに解決していくための条例なのだとすることを、しっかりと基本方針のところで打ち出すと同時に、その方向性がうまく平等参画の条例という名前と違いをつけることによって表現できるといいのかなと思っています。こういう名前がいいのではないのでしょうかというのは、案があるわけではないですが、女性活躍並びに多様な人材の活躍。多様性みたいなことは、先ほど多様性とは中身は何だという議論もありましたけれども、何か多様性を表現するような言葉がタイトルの中にもし入れられるのであれば、女性だけではないということがうまく表現できればとも思います。

【名執座長代理】

どうもありがとうございます。ここは、実は条例の一番難しいところかもしれません。全てを言い表すことはもちろんできませんし、皆様それぞれのお考えは大体同じ方向だと思うんですけど、それがうまく当てはまるような構成や内容、そしてそれを表す名称につながっていくといいんだろうと思います。

橋本委員、お願いいたします。

【橋本委員】

中小企業家同友会の中では経営理念がすごく大事なんですよね。何をめざすかというときには、3本柱として、社会性と科学性と人間性が掛け算で、足し算じゃないから、一つでも失ったら駄目なんだという組み立てです。社会性は、事業がきちんと社会に貢献しているかどうか、自社がよくなったときに社会にもいい影響を与えているかどうかということです。科学性は、きちんと利益を生み事業が継続できるような儲かる仕組みを持っているかどうか、です。人間性は、社員さんの幸せとか働きがいなんです。

これを踏むんですよ。何か新しいことをやるときに、これ3つともきちんと担保しているかということころを点検してみれば、社長とか偉い人の顔色をうかがわなくても社員は自走していくんですね。そういうふうに考えると、この条例が目指す社会性は何なのかなとか考えていたんですけども、社会性は、労働人口が減少する中で、多様性の中でも人口の半分を担う女性に焦点を当てることによって、今まで損失していたチャンスとか、そういうものをしっかり握り直す。科学性は、きっと大量生産時代とは大きく変わる中で、その時代の成功モデルを一度手放した上で、付加価値を創造して価格決定力を持つような企業スタイルを確立する。人間性は、きっと女性は何々すべきとか、男性は何々すべきという固定概念を一度見直して、一人一人が粒々の存在であることを腹に置いた上で、それが生かされるような制度とか、そういうものも生み出していく。社会性、科学性、人間性を踏んで考えると何が条例の目指すことなのか、ちょっと自分なりに考えてみました。ありがとうございます。

【名執座長代理】

ありがとうございます。今のご意見は本当に私も納得するところです。先ほど村田委員のおっしゃった目標の置き方とか、罰則的なものではないとか、その辺とも通ずるし、この3点はすごく大事な部分だと思いました。

いかがでしょうか。村田委員、お願いします。

【村田委員】

Copilotにどういう条例名がいいかを考えさせてみたんですけども、最初は非常に硬い多様な働き方推進条例とか、柔軟な働き方支援条例、働き方改革条例で、もう少し柔らかいことばにしてくださいと指示したら、ワークスタイルDX条例とか、フレキシブルワーク推進条例、スマートワーク条例とかありきたりのものしかない。こういうものは、やはりプロに考えていただくのがいいのかと思います。これからの働き方を想像させる名称をつけるのがよいと思います。柔軟な働き方推進条例は意味は分かりますが、どこを目指していくのがイメージができないので、まとまりやすいコンパクトな名称がいいと思います。

ただ、若い人にも、私のような年齢の高い人にも全員に分かりやすいという名称はなかなか難しい。今、例えばDXみたいに、何となくイメージできる。こんな方法に向かっていくのだろう、課題はこういうことがあるのだろうとイメージできるようなワーディングは非常に大事と思っています。

【名執座長代理】

どうもありがとうございます。そこに女性に焦点を当てた部分をどう入れ込んでいくかということがありますよね。具体的なことはもうちょっと先に検討されると思いますけれども、内容のところ、この論点1のところ、言い残されたこととか、まだこの辺が議論になっていないというようなところがありましたらお願いしたいと思いますけれども、いかがでしょうか。

佐々木委員、お願いします。

【佐々木委員】

条例の名称ではないんですけども、うちが作った「あげあげハンドブック」に「ワークもライフもバランスよく」とタイトルのところに入れているんですよ。東京都はライフ・ワーク・バランスと、あえてワークとライフを逆にしているんですけども、要は、ワークとライフをバランスよく、男性も女性もそういう働き方をしましょうということなんだろうなと。かといって、これがライフ・ワーク・バランス推進条例というのも、また分かるような、分からないようなところにはなっちゃうんですけども、そういうようなことなんだろうなと1つの案としてふと思ったので、すみません。発言しました。

【名執座長代理】

どうもありがとうございました。では、論点1はこのあたりでよろしいでしょうか。

では、論点2「推進に向けた仕組み、対象の範囲と制限の程度」ということでたたき台を出していただいております。これについて何かご意見がありましたら、自由にお願いしたいと思います。

高橋委員、お願いします。

【高橋委員】

ありがとうございます。質問ですが、「調査協力は義務化」とありますが調査の内容というか、中身をイメージでも結構ですが、教えていただけるとありがたいです。

【名執座長代理】

このあたりは事務局のほうでは、今のところのお考えは何かございますでしょうか。

【安部次長】

まだ詳細にはこれから検討するので、イメージでお伝えしますと、やはり基本的に指標となるものがある程度イメージできるかと思うんですけれども、そういった指標にまつわるような事項を調べていくんだろうなと思っています。例えば、これはもう既に今調べていますけれども、勤務時間の長時間労働がどのような状況かとか、女性の働き方の変化であるとか、男性の働き方の変化であるとか、そういった指標を多分調べることになるのかなと思っていますし、恐らくこれは今議論している内容が、経営課題としてどう取り組んでいるのかとか、そういった事項も、単に勤務時間体制がどうなったか、働き方がどうなったかという視点だけではなくて、経営者としてどういうふうに捉えているのかとか、経営戦略としてどういうふうに組み込んでいるのかとか、今まさに条例の内容で目指すところを調べていくんだとは思っています。ただ、対象がかなり広範囲なので、全数調査というところをどうするかというのは今後議論があるかなとは思っていますので、抜き取りなのか全数なのか、あと調査項目の数も多いと負担になりますので、そういった負担感も踏まえつつ、今後検討させてもらえればと思っています。

ただ、とんでもなく大変な調査にならないように、ご協力いただけるような形で調査していきたいという思いは持っています。

すみません。まだ具体的に決まっていないもので、こういったお答えで申し訳ないんですけれども、大丈夫でしょうか。

【高橋委員】

調査の全体のイメージがつかめたので、ありがとうございます。調査は、企業だけを調査するものではなくて、都域全体に対してだとは思いますが、企業だけの課題が見えてくるような調査ではなくて、社会全体の課題が見えてくるような調査をぜひお願いしたいと思います。以上です。

【名執座長代理】

ありがとうございました。大下委員、お願いします。

【大下委員】

ありがとうございます。今のご発言にも関連してですけれども、調査の内容は幅広く中小企業にも答え得る内容をよく工夫をしていただければと思っていますし、恐らくお考えではないとは思いますが、義務化というときに、罰則は伴わないというところにとどめていただけるとありがたいかなと思っています。そのほうが現実的かなと思っています。

重ねて、今のご発言にもありましたが、ぜひ同じ内容を公共部門の都、区、あるいはその関連団体、関連組織等で働いている方についてもしっかり調査をしていただきたいと思います。

それ以外、全体に関しては、比較的事業主に前向きな気持ちを引っ張り出す建て付けにさせていただいたというのは本当にありがたいなと思っています。先ほど、罰則はなしにしてくださいと申し上げましたが、何とかこの形で動くのであれば、会員企業に対してしっかりと協力を促すとともに、その取組を後押ししていくようなことを東京都と一緒に経済団体としても取り組んでいきたいと思っています。

私からは以上です。ありがとうございます。

【名執座長代理】

どうもありがとうございました。大下委員、ほかにもし何か全体を通じてございましたら、どうぞ。

【大下委員】

いえ、大丈夫です。以上で言い切らせていただきました。ありがとうございます。

【名執座長代理】

どうもありがとうございました。ほかにご意見ありますでしょうか。
村田委員、お願いします。

【村田委員】

先ほどの名称の件では、東京都で、「Women in Action」(WA) という名称をつくっていますので、女性活躍の輪を皆さんに知っていただくことも含めて、経済界とか社会全体含めてイメージをつくって使われている言葉ですので、それを生かすのもよいと思いました。

【名執座長代理】

ありがとうございます。あと論点2について、まだご発言いただいていない小野寺委員、お願いします。

【小野寺委員】

こちらの推進に向けた仕組みの中で、方向性の中で、都は、都域全体の目標を設定というようなことを記載がありますが、東京都がやっていただくのは大変有意義なことであります。ただ、事業者も基礎自治体のことをかなり見ているので、できれば基礎自治体にもそういった協力要請とか何らかの参画をお願いしていくというのもあるといいのかなというふうな印象を受けました。

それとあと、こちらの条例は罰則はないという形なので、理念条例といいますか、こういった目標を定めて、その方向に向かって世の中は進んでいくんだということがあるかと思いますので、そういったことも発信をしていけると、さらにいいのかなという形で捉えてはおります。

私のほうは以上となります。

【名執座長代理】

どうもありがとうございます。橋本委員、お願いします。

【橋本委員】

本当に理念条例だと思うんですけども、東京中小企業家同友会でいえば、例えば都の方がいらっしゃるって、「こういう思いでつくったんだ」という想いを、内容説明の前に、お話をした上で調査協力とかをお願いするみたいなことが前のめりに取り組むためには大事です。一歩目はまだモデルもないし分からないので、「なぜやりたいか」を伝えるスタートの切り方が大事なかなと思います。やっぱり2年目以降がきつとすごく大事で、1年やってみてどうだったという振り返りがあって初めて乗ってくる。最初に駆け出す人は少ないので、人の振りを見てつられる人たちのほうが多いので、2年目以降に必ずもう1回そこをブーストするのは意識していきたいなと思いました。以上です。

【名執座長代理】

ありがとうございます。佐々木委員、お願いします。

【佐々木委員】

先ほどもちょっと言いかけたんですけども、事業主行動計画なのでいろんな公表があって、実は自治体も特定事業主行動計画をつくっていて公表義務があるんです。見ていて、すごくつまらないんですよ。本当に字面とパーセンテージだけで、言い方は悪いんですけども、思いも何もへったくれないというような、どうせ調査して公表して、罰則はしないけれども、ここの企業ってこうなんだというふうに見えるような、多分調査した後、公表するはずなので、調査するほうも楽しいというか、前向きに調査ができるような中身で、公表したときに見ても、こういうふうに取り組んでいるんだというのが分かるようなものじゃないと、今、事務局に対してハードルを上げていますけれども、同じ

ようなことを聞かれているというふうには会社側は絶対思うはずですし、見ているほうも、数字が上がった、下がっただけだと、何も面白くないというか、だから何なのというふうになってしまう。未来に向けて進んでいく条例だということまでは、今、意思統一ができていると思うので、そこに拍車がかかるような夢のあふれるという感じの、さすが東京と言われるようなものがあるといいかなと思いましたので、ぜひそれを事務局にお願いしたいと思います。

【名執座長代理】

そうですね。そのとおりだと思います。ありがとうございました。
橋本委員、お願いします。

【橋本委員】

「これからの社会の姿」というイラストがあるページがあるじゃないですか。あそこら辺を、なぜこれをやりたいのかというところで、ばんと最初に打ち出してもらったほうが、ずっと入れるかなと思いました。以上です。

【名執座長代理】

そうですね。ありがとうございます。ほかにご意見ありますか。この部分はなかなか難しいだろうと思うのは、企業規模とか業種によってスタート地点が異なるものを経年でどういうふうに捉えて、その伸び率をどう評価していくのかということなのかなとも思いますが、その辺の時間軸みたいなものはどれぐらいで考えたらよろしいんでしょうかね。
村田委員、お願いします。

【村田委員】

時間軸でいうと、例えば今期、何か制度をつくって来年変えるというのは、企業的にはなかなか難しい。中期的なところでは、3年、5年という軸が必要なのかもしれません。そのときに、例えば東京都の中では、大手とか中堅・中小ありますけれども、自分の会社の取組がどのポジションにあるのか判断しにくい。簡易的なスコアをつけるとか、診断ツールがあると分かりやすい。ただ、すごく大層なものをつくるのではなくて、自分の会社はこう上がってきたとか、東京都全体的に変わっていているというような目安になるものが何かあるとよいと思います。最近は企業の制度自体に従業員やOB、OGが口コミで診断するものもありますが、従業員か、人事の部署か、トップか、誰がどういうふうに判断するかによってもかなり違う。どう位置づけるかも必要だと思います。

【名執座長代理】

そうですね。ありがとうございます。そのときの目安は、やはり業種・業態別にあるほうが本当はいいんでしょうね。

【村田委員】

そうですね。企業規模と業種・業態があつたほうが比較しやすいと思います。ライバル企業ではないですけども、どこの企業はこのぐらいというスコアがあるほうが、いいかもしれません。

【名執座長代理】

そうですね。橋本委員、お願いします。

【橋本委員】

もしかしたら、そこに女性経営者かとか、経営者層にどのぐらい女性の比率があるのか、社外取締役でいろんなところを行っている人をカウントじゃなくて、本当にどのくらい関与しているのかみたいなところとの相関関係がもしも出せたら、後々何か効くかなと、ちょっと思いました。

【名執座長代理】

ありがとうございます。高橋委員、お願いします。

【高橋委員】

ありがとうございます。私も橋本委員と同じ意見で、女性経営者や女性役員は、まだまだ少ない状況なので、そこが見える化していくことは大事ではないかと思います。以上です。

【名執座長代理】

そうですね。ありがとうございます。佐々木委員、お願いします。

【佐々木委員】

ライフ・ワーク・バランス推進大賞だったり、女性活躍推進大賞だったりのエントリーシートにそういうのがあるんですよ。従業員何人中、管理職部門が何人とか、女性の内訳とかというのが分かるようになっているのですが、あれはやたら細かいんですよ。もうちょっと答えやすいような感じの、それでもって一目で分かるような、逆に女性が多いところに男性が（少ない）というところも逆の視点で、例えば保育所だったりでも（男女の内訳を）見られるようになってくると、女性ばかりがではなくて、そういうところでちゃんと男性も女性もバランスよくいるんだなというところが見られるととってもいいのかなと思います。意見です。

【名執座長代理】

ありがとうございます。スタートするときに、最後の取りまとめとか、経年でどんな発表をしていくのかということも併せて考えていかないと、結果が出てから、どうしようと言っても困ると思うので、もし今ほかにもアドバイスなりご意見がありましたら加えていただければと思います。

高橋委員、お願いします。

【高橋委員】

ありがとうございます。何度もすみません。この条例を掲げて、企業や社会全体が前向きに取り組むような方向性になるとよいと思いますが、これまでも推進が難しかった分野であると思うので、何かしらのインセンティブのようなものを東京都としてお考えでしょうか。

【名執座長代理】

ありがとうございます。事務局のほうから何かありますでしょうか。

【安部次長】

条例の推進に当たってのインセンティブというところのご質問かなと思うんですけど、今のところ私どもとしては、推進に当たってのいろんな施策は大事だろうと思っていますので、施策ということはいろんな事業で奨励金であったり、補助金であったりは考えていかなくてはいけないのかなというところを、今思っているところでございます。それ以上となると、なかなかまだそこまで至っておらずというところです。

【高橋委員】

ありがとうございます。

【名執座長代理】

確かにインセンティブとか、ある意味の表彰のようなもの、社会にあの会社はこういういい取組をしているんだという認知をしてもらえることは大事だと感じますね。

では、ほかに全体を通じてご意見とか、あるいはこれを言い忘れたとかということがありましたら、あと時間も少しになりましたので、お願いしたいと思うんですけども、最後いかがでしょうか。どの分野でも結構でございます。

橋本委員、お願いします。

【橋本委員】

企業というところでさっき思いついたと言ったのですけれども、女性経営者とか女性起業家というものに対してもう少しフォーカスするというか、それは結構大きく社会を変えていく鍵になるかもしれないと思います。東京中小企業家同友会は、女性経営者の比率が昔は16%だったんです。それが、私が代表理事になるということで、今18%まで来て、20%を目指そうみたいなことをやっています。なので、企業ではなくて、女性の経営者とか、女性の経営層というようなところと、あと、同友会で一人事業者がすごく増えているんです。一人社長とか個人事業主とか、男女問わずなんですけれども。今まで同友会は組織化して大きくしていくことが前提だったんですけれども、いや、もう1人でいいんだ、これでネットワークでやっていくんだという人たちがたくさんいるので、ここも大きく今変わっているところかなと思います。女性起業家みたいなのところにも一つ焦点が当たるといいなと思いました。

【名執座長代理】

そうですね。確かに今想定しているのは、最初のほうでもお話しありましたが、ある程度の企業の中で働いている女性たちというところに焦点が重く当たっているのではないかなということがありました。今の一人経営者のような方の部分は、比較対照というよりは、トピックとしてでも今回のこの調査の中でも何らかの形で取り上げてほしいところですね。

【橋本委員】

今回のもので難しくても、次回の2回目で、1回目を一周回った後でもいいので、ちょっと心に留めておいていただけたらうれしいかなと思いました。

【名執座長代理】

ありがとうございました。ほかはよろしいでしょうか。

では、まだまだご意見は尽きないと思いますけれども、一旦今日はここまでとさせていただきますと思います。

論点1で基本的な考え方、方向性をずっとご意見を伺ってきて、かなり具体的なところに及ぶまで様々な意見をいただきましたけれども、基本的な方向性は十分整理がされたのではないかなと思いました。

論点2についても、これこそ設計していくのは難しいかもしれませんが、ここで何を明らかにしたいのか、何を公表していきたいのかというようなところの大きな目的、理念の部分は共有できたのではないかと思います。

時間になりましたので、今回はこれで終了したいと思いますけれども、委員の皆様、本当に活発なご意見、大変ありがとうございました。

それでは、事務局にお返しいたします。

【安部次長】

名執座長代理、委員の皆様、ありがとうございました。

本日は貴重なご意見、ご提案をいただきましてありがとうございます。次年度以降も検討は続いてまいります。次年度以降の予定につきましては、改めてご連絡させていただきたいと思います。

本日は誠にありがとうございました。

午前11時28分閉会