

# 第3期 東京都男女平等参画審議会

## 第10回総会 議事録

### 1 日 時

平成20年2月18日(月) 午前10時30分から11時30分まで

### 2 場 所

都庁第一本庁舎33階 特別会議室S6

### 3 会議次第

- (1) 専門調査会報告について
- (2) 今後のワーク・ライフ・バランスの推進について

### 4 出席委員(50音順)

荒木葉子委員、有手勉委員(会長代理)、大沢真知子委員、古賀俊昭委員、  
後藤憲子委員、佐藤博樹委員、庄司洋子委員、高橋重郷委員、東野秀平委員、  
成澤廣修委員、馬場裕子委員、福原義春会長、藤井静男委員、宮本みち子委員、  
茂木洋委員、山加朱美委員、山田昌弘委員、脇坂明委員

### 5 配布資料

- (1) 東京都男女平等参画審議会専門調査会報告
- (2) 東京都男女平等参画審議会専門調査会報告の概要
- (参考資料)ワーク・ライフ・バランス実践プログラム(仮称)の作成・普及について(案)

## 6 議事録

午前10時30分開会

平林参事 お待たせいたしました。本日は、お忙しい中、ご出席くださいますありがとうございます。

それでは、定刻となりましたので、これより東京都男女平等参画審議会第10回総会を開会させていただきます。

議事に入ります前に、本日の出席状況についてご報告いたします。ご出席予定の委員の方は18名でございます。現在15名ご出席でございますので、東京都男女平等参画審議会運営要綱第5に定める総会の開会に必要な定足数に達しておりますことをご報告いたします。

それでは、進行は福原会長にお願いいたします。

福原会長 皆様、おはようございます。それでは、議事に入らせていただきます。

まず、本日の会議次第につきましてご説明いたします。はじめに、「専門調査会報告について」でございます。審議経過の説明の後に、脇坂専門調査会長より専門調査会報告についてご報告いただきます。なお、この報告につきましては、本日の第10回総会後にプレス発表される予定でございます。

次に、「今後のワーク・ライフ・バランスの推進について」でございますが、ここで、意見交換の場を設けておりますので、その時にご感想など含めてご意見を伺うようにしたいと考えております。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、会議次第に沿って進めてまいります。まず、はじめに、この報告に至るまでの経過を、簡単に事務局からご報告いたします。よろしくお願いいたします。

平林参事 それでは、これまでの経緯を簡単にご説明いたします。

A4判の資料1、「専門調査会報告」の43ページをご覧ください。審議会及び専門調査会の開催状況が記載されております。

まず、6月28日の第8回総会におきまして、専門調査会を設置することとし、「企業の実態に即したワーク・ライフ・バランスの推進について」を調査事項として、ワーク・ライフ・バランスをご専門としていらっしゃる方など、5名の委員の皆様にご具体的な検討をお願いいたしました。専門調査会の委員の皆様の名簿は、左側の42ページに掲載されております。

専門調査会は4回の調査検討を経まして、前回11月30日の第9回総会に中間報告をご報

告いただきました。総会の中では、委員の皆様から中間報告についての貴重なご意見をいただいたところでございます。その後第5回の専門調査会を開催し、総会における皆様のご意見を踏まえてご検討いただき、おまとめいただいたのが、お手元にあります「専門調査会報告」でございます。専門調査会の委員の皆様には、専門調査会の場合だけでなく、メール等も活用いたしまして、資料収集、検討等に大変ご尽力いただきました。また、この間、第9回総会をご欠席された委員の方も含めまして、委員の皆様方には、最終報告案をお送りし、ご意見をいただく機会を設けさせていただきました。皆様方にはお忙しい中、ご協力をいただきまして厚く御礼申し上げます。

簡単ではございますが、経緯の説明は以上でございます。

福原会長 ありがとうございます。脇坂専門調査会長をはじめとして、専門調査会委員をお願いいたしました5人の皆様に、非常に短期間に大変なお力添えをいただきまして、立派な報告書ができたと考えております。どうもありがとうございました。お礼を申し上げる次第でございます。

それでは、「専門調査会報告～企業の実態に即したワーク・ライフ・バランスの推進について～」というタイトルの報告でございますが、中間報告からの変更点を中心に、脇坂専門調査会長からご説明をいただきたいと存じます。よろしく申し上げます。

脇坂委員 それでは、ご報告いたします。

中間報告について皆様からいただいた意見を中心に、第5回専門調査会における検討を行いました。

中間報告からの変更点を中心にご説明いたします。A3判のカラーの資料になります、東京都男女平等参画審議会専門調査会報告の概要をご覧ください。

資料の左上に報告の趣旨を掲げております。育児・介護休業法などの法整備が進んでいるものの、これらの制度が十分に活用されているとは言い難く、企業における働き方の改善が進まないために、ワーク・ライフ・バランスの定着が進んでいないということが書かれております。

それから、左下に「ワーク・ライフ・バランスの現状」として、「男女の働き方の現状」、「企業におけるワーク・ライフ・バランスの推進状況」が書かれております。報告では、これらの現状を踏まえた上で、企業がワーク・ライフ・バランスを推進する際に直面する共通の課題に対し、先進的な事例の研究を通じて、ワーク・ライフ・バランスの効果や影響、個々の企業で制度の利用が進まない要因等を分析しております。

資料の右側、「企業実態の分析から見たワーク・ライフ・バランスの定着」をご覧ください。ここでは、4つの視点で分析を行っております。1番目が「経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス」、2番目が「人事評価・処遇など」、3番目が「職場のマネジメント」、4番目が「個人の意識改革」ですが、それぞれが重要な視点でございます。その4つの視点の下に、それぞれ「 」で、いくつかポイントといたしますが、具体的な論点が書かれております。

1番目の「経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス」では、ワーク・ライフ・バランスは従業員の意欲向上に役立つことや、人材確保等の企業メリットにつながることで、長時間労働はリスクであり生産性を高めないことなど、5つのポイントが書かれております。

2番目の「人事評価、処遇など」は、少し細かな話になってきますけれども、これも非常に重要であるということで、4つのポイントが書かれております。

3番目は「職場のマネジメント」ということで、特に職場のライン管理職の意識改革、業務改善などの観点から、ポイントが書かれております。

それから4番目「個人の意識改革」、ここでは、ワーク・ライフ・バランスの制度等に関する正確な知識を身につける、自分自身のキャリア・ライフデザインを明確にするなど、3つのポイントが書かれております。これらの論点について、具体的な検討を行い、先進的な事例を通じて、取組を推進するための課題解決の方向を提示しているのが、この報告の全体像でございます。

それでは、前回の中間報告からの変更点について、細かいところはいろいろあるのですが、主なところを紹介したいと思います。

まず、1ページ目をお開きください。「はじめに」の脚注のところに、国の仕事と生活の調和に関する専門調査会の報告から引用したワーク・ライフ・バランスの定義が書かれておりますが、この部分に、ワーク・ライフ・バランスにおける様々な活動の例を追加することによって、「ワーク・ライフ・バランスとは何か」をイメージしやすくいたしました。それが1つ目の変更点です。

それから、2ページ目の冒頭4行目のところを変えております。前回の中間報告の議論で、ワーク・ライフ・バランスが、少子化の進行などを背景として展開されたのではないかと議論がされましたので、その点の記載を加えました。

それから、3ページ目の「企業におけるワーク・ライフ・バランスの推進状況」の一番上の「 」のところですが、「仕事の家庭の両立に悩む女性のみならず」や、「子ども」

といった表現、用語について、いくつかご指摘がございましたので、ワーク・ライフ・バランスが、男女を問わず大切な課題であり、仕事と家庭の両立よりも広い概念であるという趣旨に立ち返って、記述を修正いたしました。

それから、6ページから7ページにかけての「イ 人材確保等の企業メリットにつながる」というところの文章全般についてです。人材確保等のメリットということなので、中間報告の文章では、「優秀な従業員」とか、「優秀な人材」といった記述があったのですが、優秀でない人はワーク・ライフ・バランスがとれないとも読めるというご意見があったので、それらの記述はすべて削除いたしまして、他文献からの引用部分を変えられないのですが、6ページ、7ページ目の本文部分の記述を修正いたしました。例えば、7ページ目の3つ目の「 」では、「キャリアを積んだ従業員」という形で修正し、「優秀な」という表現を削除しております。

それから、8ページから9ページにかけての「ウ 長時間労働はリスクであり、生産性を高めない」のところですが、9ページ目の上から3行目、4行目の「介護や医療などの分野」についてのところですが、専門調査会で介護や、医療に携わる人の心身の状態が今非常に大きな問題になっていて、サービスの質にも大きく影響を与えているのではないかという話がでました。そのため、9ページ目の3行目、4行目に介護、医療の分野についての記述を付け加えさせていただきました。そして、事例の方にも、8ページ目の上に、(医療業/301人以上)の事例を載せました。この分野で有名な病院の事例なんですけれども、医師、看護師の短時間勤務を導入した例を追加しております。

それから、17ページの4行目から5行目でございます。16、17ページは「パートタイム労働者等の雇用環境を改善する」というところなんですけれども、働き方が多様化していることを前提に、すべての働く人に対する、漏れのないワーク・ライフ・バランスのあり方を考えていくべきだというご意見を踏まえ、17ページの「 」のところに、雇用形態の違いにかかわらず、すべての人がワーク・ライフ・バランスを実現できる社会を目指していくことが重要である、という記述を追加しております。

それから、24ページ目の、一番最後のところです。「自分自身のキャリア・ライフデザインを明確にする」の一番最後の「 」でございます。中間報告では、「空いた時間」という表現があって、それは適切でないのではないかというご指摘がございました。「ワーク・ライフ・バランスを推進し、時間を有効に活用して」という表現に変えております。

以上が主な修正点でございます。細かい点の修正は他にもありますけれども、内容的に

前回の中間報告から変えたところは以上でございます。

以上で報告を終わります。

福原会長 ありがとうございます。

前回の皆様のご意見も含めて、いろいろ修正をしていただきました。改めてこの5人の方のお仕事に敬意を表する次第でございます。また、付表としていろいろ便利な表を付け加えていただいておりますので、これから折に触れて、皆様にもご活用いただけるのではないかと考えております。本当にありがとうございました。

この専門調査会報告につきまして、ご意見、ご質問がございましたら、お願いしたいと思うのですが、いかがでございましょうか。

特にございませんようでしたら、後ほど皆様の意見交換の場を設けておりますので、ご感想を含めて、その折にご意見をいただければと思っております。

この報告の取りまとめに当たりまして、専門調査会の皆様には、大変な時間との競争もありまして、ご苦勞をおかけしました。改めてお礼を申し上げたいと思います。ありがとうございます。

それでは、引き続きまして、「今後のワーク・ライフ・バランスの推進について」でございますが、まずはじめに、今後の予定などについて事務局からご報告をお願いします。

平林参事 ただいまご報告のありました専門調査会報告は、本日午後2時にプレス発表をする予定でございます。お手元にA4縦の2枚組の資料をご用意させていただきましたが、こちらがプレス発表用の原稿でございますので、後ほどご覧いただければと思います。また、この報告は、本日から東京都のホームページに掲載いたしますとともに、都民情報ルームで公表させていただく予定でございます。

続きまして、今回の専門調査会報告を踏まえ、東京都では、ワーク・ライフ・バランス推進のための新規事業を計画しておりますので、ご報告いたします。

すでに、東京都では昨年度のご答申を踏まえまして、「男女平等参画のための東京都行動計画」にワーク・ライフ・バランスに関する事業を盛り込み、本年度から取組を始めているところでございます。

例えば、「とうきょう次世代育成サポート企業」の登録、その取組のPR、さらに育児休業取得者の代替要員の確保など、社内の両立支援の体制づくりなどにかかる費用の助成を行っております。また、事業所内保育施設の設置を支援することにより、両立に向けた雇用環境の整備を促進しているところでございます。これらの取組につきましては、平成

20年度以降も積極的に推進してまいります。

今後は、これらの事業に加えまして、今回いただいた専門調査会報告を活かしながら、より一層ワーク・ライフ・バランスを推進していくために、新たにワーク・ライフ・バランス実践プログラムの作成を計画しておりますので、ご説明させていただきます。A3判横の参考資料、ワーク・ライフ・バランス実践プログラム（仮称）の作成・普及について（案）、をご覧くださいと思います。

資料の左下をご覧ください。先ほどご説明のありました専門調査会報告につきまして、4つの視点を記載しております。報告では、ワーク・ライフ・バランスの定着に向けて、企業が直面する共通の課題を整理していただき、先進的な企業事例の研究を通じて、課題解決の方向性を提示していただきました。

資料の真ん中をご覧くださいなのですが、今後の推進につきましては、まず、ワーク・ライフ・バランスが企業と個人双方にとってメリットのある経営戦略であるということの普及をしていくことが必要だと思っております。その上で、企業の皆様に実践していただくためには職場のマネジメントなどの具体的方策が、そして個人が実践していくためには、キャリア・ライフデザインなどの具体的方策が必要だと考えております。

そこで、東京都では専門調査会報告を活用いたしまして、20年度にワーク・ライフ・バランス実践プログラムの作成を計画しております。資料の右側に移っていきませんが、この実践プログラムは、先進企業における取組事例に基づき、ワーク・ライフ・バランスのメリット、そして推進に向けた具体的方策を示す実践的な内容にしていきたいと考えております。

具体的には、プログラムの作成段階から企業の皆様との意見交換を行い、実態を踏まえた内容にするとともに、戦略的な働きかけを行って企業の皆様の具体的な取組の促進を図っていききたいと思っております。また、事業者団体、教育関係者、医療関係者、NPOなど多彩な団体で構成されております東京都男女平等参画を進める会と連携・協力いたしまして、企業はもとより、社会全体でワーク・ライフ・バランスを推進する機運の醸成を図っていききたいと考えております。さらに20年度以降もこの実践プログラムを活用し、企業の皆様の取組、そして社会全体でのワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいきたいと考えておりますので、委員の皆様には、今後とも一層のご協力をお願いいたします。

簡単ではございますが、説明は以上です。

福原会長 ありがとうございます。それでは、委員の皆様には「今後のワーク・ライフ・

バランスの推進について」の意見交換をいただきたいと存じます。本年度の審議や、専門調査会報告についてのご感想、また、今、事務局から説明のありました都の推進のあり方などを含めまして、今後のワーク・ライフ・バランスの推進についてご意見をいただけたらと思います。どうぞ自由におっしゃっていただきたいと思います。

もしよろしかったら、佐藤先生、お願いいたします。

佐藤委員 資料を拝見いたしまして、専門調査会報告はいいものをつくっていただいてありがたいと思っています。内閣府の男女共同参画会議でもずっとやっておりますが、それに比べても、非常にいいものではないかと思えます。

ただ、いくつか感想がありまして、今後、「ワーク・ライフ・バランス実践プログラム」に移行していく時に、企業の方にこの専門調査会報告を読んでいただいて、ワーク・ライフ・バランスを進めていただくことになると思うんですが、少し誤解を受けないようにしていただきたいと思っています。

まず一つ、この報告書は東京都男女平等参画審議会の専門調査会で出てきたわけですが、例えば、企業は人材の確保や、定着に苦労しているので、そのためには、女性が出産や結婚をやめないようにしようという、人材の確保・定着ということが大きく出ているんですけども、ワーク・ライフ・バランスの推進が、企業にとって、人材の確保・定着に資する、従業員に意欲的に働いてもらう、という、それだけでとらえるとやや狭いのではないかと思います。この報告をよく読めば、そうでないことはわかるのですけれども。

つまり、女性が結婚したり、出産したり子育てをしながら、辞めないで続けられるようにすることであると、やや狭くとらえられるのが少し心配でして、男女平等参画ということですので、当然、女性が活躍できるような職場なり企業にしていかななくてはいけないわけです。単に女性が結婚して子どもを産んでも働き続けられる、極端なことを言えば、ワーク・ライフ・バランスがうまくいくということは、女性の勤続年数が延びることだという感じになってしまうと困りますので、女性が職場で活躍できると同時に、結婚や出産しても仕事を続けられるというメッセージが伝わるようにしていただけるとありがたいと思っています。結婚や出産しても仕事は続けられる、ただし、従事している仕事を見ると、補助的な仕事で給与も低い、いわゆるマミートラックですが、それでいいということになってしまうと問題ですので、そのことがわかるようにしていただきたいと思えます。

つまり、働き方を変えるというメッセージが出ているわけですが、従来の、専業主婦がいて男性が仕事だけをするという、男性を想定した働き方があるわけで、それを変えない



と、従来の男性の働き方ができる女性だけがいろんな仕事ができ、管理職にも就くことができる、これでは困るわけです。そのため、旧来型の24時間、365日働ける男性、もうこういう人はいなくなっているわけですが、そういう働き方を変えていくことによって、女性もいろんな仕事ができ、管理職として上にあがっていけるというようなメッセージにしていきたい、というのが一つです。

あともう一つは、ワーク・ライフ・バランスを進めると、企業と個人、双方にメリットがあると書かれていて、僕もそれは正しいと思うんですが、ただ、メリットがなければ企業はやらないでいいのか、ということがあります。ワーク・ライフ・バランスには、もちろんメリットがあるんですが、極端に言うとメリットがなくてもやらなくてはいけない時代だというように思っていて、逆に言うと、やらないとデメリットがある、人材も確保できませんし、社員も意欲的に働いてもらえないということで、実はデメリットがあるということが大事なのではないかと思います。

もちろん、デメリットがないことがメリットである、というように考えてもいいかも知れませんが、メリットがあるからやるというよりも、やらないと企業経営をやっていけない時代になってきている。ワーク・ライフ・バランスは人材活用上不可欠な取組であり、それをやらないと人材活用面で企業は成り立たないくらいのデメリットがあると、僕はそう思っていますので、そういうメッセージも伝えていただくといいと思います。

以上です。

福原会長 ありがとうございます。貴重なご意見をいただきました。今、ご指摘の点は、いずれも、この報告書をPRしていく、あるいは東京都の庁内で使っていただくときに、留意すべきメッセージだと考えますので、よろしく願いいたします。ありがとうございます。

2番目にお話のあった、メリットを強調しているように見えるということについては、ワーク・ライフ・バランスは社会の価値になっているのだというようなことを、わかりやすくお伝えしていくことがよいのではないかと考えますので、よろしく願いいたします。

庄司委員、何かございますでしょうか、もしご意見がございましたら、お願いいたします。後ほど、高橋委員もお願いします。

庄司委員 大変優れた報告書をまとめていただいて、本当にうれしく思います。それから、資料も大変参考になるものが加えられていまして、ありがたいと思います。

大学におりまして、私が少し感じる場合がございます。学生は、このワーク・ライフ・

バランスという概念を知るようになると、とても真剣に就職のときにそういう観点で会社を選びたがります。私の学科で、これから社会に出ていく上でどういうことを知っていかなくてはいいかについての授業を、最初は4年生にとってもらう科目として置きましたら、こういうことを何で3年生や2年生のときにやってくれなかったんだ、という学生の反応が非常に出てきまして、結局、2年生、3年生向けの科目につくりかえたといういきさつがあります。つまり、就職で会社選びをするときに、やはり、こういうことをはっきり考えたいということです。

それからもう一つ、さらに学生は、こういうことを考えて、いい会社を選ぶという場合に、どこがポイントで、どうやったらわかるのか、ということを教えてほしいと言います。会社はいいことをいろいろ志願者に見せるけれども、会社が本当にワーク・ライフ・バランスを大事にしているかどうかというのはなかなかわからないので、そのポイントも教えてほしいと言ってきたりして、結構みんな積極的なんですね。

この報告書がつくられていく過程で私が考えましたのは、会社にとってのメリットや、デメリットはもちろんありますが、少なくとも会社が本当にいい人材を集めようとしたら、こういうことは大事だということです。そういうことに一生懸命関心を持つ学生というのは、特に女子学生で言えば、本気でずっと仕事をきちんとやりたい、という姿勢を持った学生が、会社選びのポイントを教えてくださいと聞いてくるわけです。ですから、やはり、この問題を、大学教育レベルにきちんと落として学生に伝えていくということが、これからとても大事ではないか、と本当にそういうことを感じるようになりました。

アメリカで、もともとワーク・ライフ・バランスということが言われるようになったのは、会社の方に、いい人材を集めるためにはこれを本気でやらないといけない、というところがあったわけですが、日本も本当にそのようにならないといけない。一応、これはいいことだと思っても、本気で会社がそこまで動いていくかいかないか、が大事で、これには相当時間がかかると思うんです。日本の場合は、特に新規大卒者の大量の4月入社ということで人が動いていくわけですから、その段階で本当にいい人を見つけたいと思ったら、ワーク・ライフ・バランスを売りにするような会社でないといい学生は来ません。そう言えるぐらいの関係にあります。特に今、キャリア教育や、キャリアサポートということをやっていますので、大学の側から、これを本気で位置づけていきたいというのが感想です。

福原会長 ありがとうございます。大変いいご意見をいただきました。

学生の皆さんには就職選びのポイントというよりも、人生の意味として知っていただくようにした方がさらにいいのかもしれませんが、ですから、当然、就職選びのポイントにも含まれるのでございましょうし、そのように、これから世の中が変わっていくといいのではないかとこのように考えております。ありがとうございました。

高橋委員、何かございましたらお願いいたします。

高橋委員 私もなかなか参加することができなくて、失礼していましたが、今回、このように専門調査会で立派な報告書をつくっていただきまして、非常に私も感心いたしましたので、これが実現するようにサポートしていきたいと思っております。私自身は人口問題の専門家でありますので、その観点から見た今回の報告について、コメントを差し上げたいと思います。

経済のグローバル化ということが世界全体で起きたわけですがけれども、日本はそういう中で、出生率がどんどん下がってしまって、2005年には1.26人に達してしまいました。最近若干上がっていますが、そういう状態になっています。この15年間に、様々な少子化対策をやっても効き目がなかった一つの大きな理由というのは、根本のところメスを入れなかったということですね。すなわち、人々の働き方と人々の暮らしの矛盾関係をブレークスルーすることがなかなかできなかったことにあるわけでございます。そういう中で、ここ数年の間、国でも、そして東京都でも努力されて、ワーク・ライフ・バランスの考え方に基づいた施策展開をやっていこうということで、今、非常に適切な対応がとられようとしているところに私はサポートをしていきたいと思っております。特に、今回、企業の行動に関して、4つの視点から相当意見を盛り込まれました。そして、これを実践プログラムとして実行していこうということですので、この成果を今後期待していきたいと思えます。

それから、先ほど佐藤先生が、ワーク・ライフ・バランスは、社会そのものの基本的な理念、価値観として根底に置かなければいけないという趣旨のことをおっしゃいましたが、私も同様にそのように思っております。そして、今後この実践プログラムを展開される中で、特に先ほど大学における教育ということもご指摘がありましたけれども、子どものうちからこうした働き方と暮らし方について学び、どうやってバランスをとりながら、次の世代に向けてこの社会を継承していくのかという観点から、今後とも教育普及活動を進めていけたらと思っております。

以上です。

福原会長 ありがとうございます。人口問題、それから今後の教育についても触れていただきました。

その他に、皆様、ご意見ございますでしょうか。馬場委員どうぞ。

馬場委員 ありがとうございます。今回の企業の問題では、「優秀な人材」というところにこだわったようで申し訳ないのですが、今急いで改革をしていく時には、企業が積極的にこの問題を取り扱うかどうかということが大きな要素だと私も思いますので、このことを否定するということではありません。ただ、やはり、気をつけなければいけないのは、この文章の中にもありますが、福利厚生的な施策とか、それからまた、別に企業間競争の一つの手段ということだけに、このワーク・ライフ・バランスが使われてしまうことにならないようにしたいということが、私が一つ懸念をしていることでございます。

つまり、どのような状況にある人でも、全ての人に、ワーク・ライフ・バランスがきちんと適用されないといけないと思っているわけです。つまり、弱い立場で働かされるという状況の中にある人には、このワーク・ライフ・バランスが認められないということでは、やはりいけないと思います。今もお話をいろいろいただきましたし、報告書でも、最後の個人の意識改革というところで述べられていますが、企業というよりもっと大きな観点で、個人がきちんとこのことを認識して、人生の中でのワーク・ライフ・バランスをきちんと選択していける状況をつくらなければならないと思っております。つまり、働き方、暮らし方を決めるのは、それぞれの個人であるべきで、それをどう企業や社会がサポートするかという視点がないといけないと思っています。

今、先生方からもお話がありましたが、私も実は教育が一番大事だと思っています。今は改革ですが、これから生まれてくる、これから社会に出ていく人は、改革というよりは、最初からこのことを基本理念として持って進んでいくというぐらいの大きなテーマだと思っています。

例えば、教育であれば、幼児教育、小学校、中学校という義務教育も含めてですが、そういう段階で何をどう選んで、自分の人生を決めていくか。それは親にとっても子どもにとっても大変大きな課題だと思っています。今の日本の社会は、市場経済社会の中にあるわけですが、この自分が選ぶという作業をする際に、きちんとこのワーク・ライフ・バランスの意識を持っているかどうかだと思います。例えば、私の住む品川区では、もう小学校から学校を選ぶことができるようになっていますが、人生の学校を選んでいく、自分のこれからやることを選んで決めていくという時に、将来の自分の一生を通じてワーク・ラ

イフ・バランスの観点をきちんと持ちながら、社会の中で、どこで、いつ、どのように自分があればいいのかという根幹的な問題を考えていただきたいと思います。

今回の報告を受け、一つには、今の社会を急いでワーク・ライフ・バランスを実践できる社会に変えていく、改革をするということと、それから、今後、個人個人がきちんと教育を受けられる社会づくりをするということ、の二つの観点から、このワーク・ライフ・バランスに取り組んでいきたいと思った次第でございます。

福原会長 ありがとうございます。非常に広い見方から、今後この報告を広め、あるいは報告の方向に沿って、いろんな施策を推進していただくときに必要なメッセージとして、使わせていただきたいと思います。ありがとうございます。

他にいかがでしょうか。山田委員どうぞ。

山田委員 山田でございます。すばらしいものをつくっていただきましてどうもありがとうございました。かつ、私は、大企業で働く女性を中心としたモデルではいけないのではないかとこのことを毎回発言させていただいたんですが、「パートタイム労働者等の雇用環境を改善する」のところに、その点を書き込んでいただきまして、どうもありがとうございました。

ただ、まだ私にとっては多少心残りのところがあります。報告では、企業という枠組みが中心になっていて、確かに日本社会、特に東京都では企業で正規なり非正規なりで雇用されている人が大部分というか、非常に多いと思います。しかし、まだ一方でフリーランス、自営業といった形で、企業に属していない人たちのワーク・ライフ・バランスはどうするのかといった問題、さらには、最近、国の専門調査会でも話題になっているのですが、NPOで働く人のワーク・ライフ・バランスがどうなのかといった問題があります。男女共同参画を広めるNPOに関する調査をしていましたら、逆に男女共同参画関係で働く人のワーク・ライフ・バランスはどうなっているのか、非常に待遇がよくないのではないかと、という話にだんだん関心が出てきたというところもあります。もちろん、企業の具体的な取組の促進ということは非常に重要なことですが、それに加えて、それ以外の、つまり、ワーク・ライフ・バランスを必要としているのは、企業で働く人だけではないということも、今後皆様で考えていけたらと思っております。

以上です。

福原会長 ありがとうございます。20世紀までは企業が社会の中の非常に大きなウェイトを占める組織でございましたし、それから、当然、地方自治体等も含まれるわけです

が、21世紀になりましてから、やはり、今おっしゃられたNGO、NPO、その他の中立的な組織に至るまで、こういう問題は出てくるのではないかと考えます。現状としては、まず、リード役になっている、今でもリード役になっていると思われる企業に推進のトップとして、こうしたことを実践していただいて、それから、この考え方を、広くその企業以外の組織にも広めていくということが必要だと思しますので、これは、まず第一段階の着手であるということで、ご了解をいただければと考えております。

ただ、今、山田委員がおっしゃったことは、今後の推進の過程で、この報告では企業のこと書かれているけれどもそれだけの問題ではない、ということ、皆様周知していただくような活動をする必要があると思しますので、そのようにさせていただきます。ありがとうございました。藤井委員、お願いします。

藤井委員 私は大島という限られた地域に住んでおりまして、役所から大島を見てみますと、島の中では、女性も男性もワーク・ライフ・バランスがうまくいっている環境だと思っています。ただ、最近、今、山田委員からもお話がありましたけれども、ネットカフェ難民や、ニートあるいはフリーターが非常に増えてきていて、社会の問題にもなっています。こういう状況にある人たちは、社会のいろんな条件の中で、まさにバランスが崩れた人たちだろうと思うんです。そういう人たちが増えていく状況も、やはり今後黙認できないのではないかと思います。先ほど馬場委員からも、「教育」という言葉が出ましたけれども、実態を見ますと、大学まで行ったりとか、いわゆる高等教育を受けてきた人たちのバランスが非常に崩れているという現実があります。今回は企業についての報告ですが、今後、やはりこういうことも何とかしなければいけないのではないかと、今回のご報告、それから、皆様の声を聞きながら思いました。

また、「経営戦略」という言葉が報告に出ておりますけれども、この4つの視点に関する事例は我々の役所でも使えるのではないかと感じております。

以上です。

福原会長 ありがとうございました。近未来と言うより、現状でもうそういうことは起きているわけですが、この報告書が出た後、我々はどういうことを考えなければいけないのかということについてご注意をいただいた次第でございます。ありがとうございます。荒木委員どうぞ。

荒木委員 何回もお休みしてしまいまして申し訳ございませんでした。私も馬場委員の意見に賛成で、教育がある意味で大変コアになってきていると思っております。

今回東京都がまずは企業を優先的にやるということですので、まず、自分が産業医としてかかわっている企業に対して何ができるか考えたいと思います。今度の産業衛生学会が5月に開催され、ワーク・ライフ・バランスがメインテーマに取り上げられますので、そこでも健康で働くワーク・ライフ・バランスを支えるために産業保健職として何ができるか、という問題を取り上げたいと思っております。

一方で、働く能力が今のグローバル社会では非常に強く求められておりまして、自分のワーカビリティをいかに高めるか、あるいは自分の健康を維持するためにはどうすればいいのかという個人のエンパワーメント教育といいますが、そういったものが必須だと思っております。

昨年、NPOで私どもが行いましたヘルシー・キャリア・セミナーでも、35歳以上は非常に妊娠しにくいという講義をしましたら、参加なさっている35歳以上の女性から、そんなことは聞いたことがなかった、何でもっと早く教えてくれなかったのかということをおっしゃって、女性は生殖年齢にある程度の制限がございますが、そういった健康に関するきちんとした教育も、現在大変損なわれているような状況でございます。

このような現状がございますので、これからキャリア、それからライフ、生きるということですね、について、健康を含めた教育を推進していければいいと思っております。企業におけるワーク・ライフ・バランスにも、健康を守る仕組みがきちんと中に入っているのかなど、そういったことも含めて、私どもがまた検討して、健康という土台づくりのところを取り組みたいと思っております。

福原会長 ありがとうございます。非常に重要な視点についてご意見をいただきました。ありがとうございます。これもまた、今後の課題ということで受けとめさせていただくことになると思います。大沢委員、よろしくお願いいたします。

大沢委員 いろいろと多くの示唆に富むご発言が続いておりますが、この報告書は企業の働き方が中心になっています。ここが変わらないとどうしようもないのではないかと、問題意識から出発していますが、21世紀をもう少し長い目で見ると、個人が中心の社会になっていき、個人がどうエンパワーメントするのかということが非常に重要になってくるだろうと思います。

その中で昨今の格差社会を見ていますと、若い世代の中で格差が出てきて、そのエンパワーメントの仕組みのなかに入ってこれない人が増えている。この現状に対して、都としても取り組んでいく必要があるのではないかと思います。例えば、若者の相談センターを

設けるとか、個人のキャリアあるいはワーク・ライフ・バランス、人生設計に私たち大人も参加して、自立を助けるような仕組みをつくっていかなくてはいけないと思います。

高橋委員がおっしゃったように、経済のグローバル化に対して、今後日本がどう対応していくのか。経済のグローバル化というのは非常に不安定な社会、不確実な社会を私たちにもたらすわけで、それは私が若いときに過ごした社会とは違うリスク社会であるわけです。しかも離婚率が非常に高くなっているという中で、個人がどう自立して生きていくのかというところに若い人が非常に戸惑っている。それが、結婚の遅れにつながり出生率が下がるというような、現象が今起きているわけです。そういった背後の経済変化に対して、国あるいは都として、どうやって日本の若者を支え、エンパワーメントするためのプログラムをつくっていくのかということが、非常に重要な課題になってきていると感じております。

以上でございます。

福原会長 ありがとうございます。次々と課題を提示していただいております、今回でこの審議会は一応終わるわけですが、これは東京都として、これから先どのような政策をとっていかれるかということにすべてつながると存じますので、よろしく願いいたします。

それでは、有手委員から、最近の都の状況について少しご報告をいただきます。

有手会長代理 それでは、今、会長がおっしゃられた都の取組ということですが、先ほど事務局から、来年度に向けましてワーク・ライフ・バランス実践プログラムを作成し、様々な取組をされるという説明がありました。

その他、一昨年この審議会の答申等を受けまして、東京都では産業労働局や福祉保健局などで、組織横断的にいろいろな施策に積極的に取り組んでおります。時間の関係がありますので、簡単に20年度の主要事業ということで申し上げますと、一つは、子育ての関係では子育て応援戦略会議の取組もございまして、子育て推進交付金をつくって、地域の実情に応じて子育て支援全般の充実が図れるように、市町村に交付するための148億円余りの予算案が組まれております。それから、産業労働局の関係では中小企業における仕事と子育ての両立ということで、3億5,000万円余りの予算案が計上されております。この事業は、仕事と子育ての両立支援が進むように、中小企業に対していろんな取組に助成をし、労働者が安心して育児休業等が取得できる環境をつくる、というものでございます。

このように、ここ二、三年、東京都の方でも、今お話のありましたようにワーク・ライ



フ・バランスを推進していくことによって、出生率を上げたり、人材を確保したり、東京の産業を強化したりといった視点から、さらにもっと大事な点でございますが、自分の生き方として、これからグローバル化する厳しい社会状況の中で、どのように自分の生活を守り、家族を育て、そして充実した人生を送れるかという点について、各局で議論され、一つ一つポツポツと取組の芽が出てきているという状況かと思えます。

今、お聞きした委員の方たちのご指摘は、今後、これらの取組をさらに進める上で非常に重要な視点、重要な意見がたくさんあったと思えます。すぐできるかどうかはわかりませんが、こういう取組を、これからも継続して東京都としてやっていただきたいと思えます。また、それ以上に国の方でも、各政党の方もここにご参加いただいておりますが、国民に対する責任ということで、具体的な成果が上がるような、目に見える形での取組を、一日も早く取り組んでいただきたいということを申し上げたいと思えます。

簡単ですが、以上です。

福原会長 ありがとうございます。今、東京都の各局の具体的な施策について触れていただきましたけれども、先ほどお話のありましたような、相談センターや、相談窓口のようなものを使って、実際に悩んでいらっしゃる方々の意見を吸い上げることについても、将来考える必要があるのかもしれませんが、これも東京都の方で吸収していただければと考えております。

他にございませんでしょうか。

大変熱心なご意見を皆様からいただきまして、それぞれ重要でございますので、今後の展開にぜひ反映していただきたいと考えております。どうもありがとうございました。

それでは、生活文化スポーツ局、渡辺局長からお話をいただこうと思えますので、よろしく願いいたします。

渡辺局長 この男女平等参画審議会は、第三期の審議会でございますが、本日の第10回総会をもちまして最後ということでございます。本当にこの2年間どうもありがとうございました。夜間や午後に相当多数の開催をしていただいたのですが、今日は午前中でございます。そのため、この会議が始まる前に窓から外の景色を見ましたら、ちょうど富士山が白い雪をかぶっているのが見えまして、非常にすがすがしい気持ちがいたしました。ただ、本日の会議をお伺いしていると、いろんな宿題をいただきましたので、すがすがしい気持ちが少し重たい気持ちになってまいりましたが、富士山を見て、またファイトを燃やして取り組んでいきたいと思えます。

この審議会では、まず最初に、男女平等参画のための東京都行動計画の改定にあたっての基本的な考え方についてご審議いただき、答申をいただきました。私どもはそれを受けまして、行動計画を策定いたしました。また、今回、東京都の10年後の方向を示すということでの「10年後の東京」への実行プログラムの中にも、企業におけるワーク・ライフ・バランスを推進するための取組を明示させていただいたところがございます。さらに東京都を含む八都県市で、3カ年計画でワーク・ライフ・バランスに取り組んでいこうということになっておりまして、広域的な取組を進めております。併せて、昨年6月からは皆様方にワーク・ライフ・バランスについてのご審議をいただき、本日、専門調査会の最終報告をいただきました。ご検討、ご審議いただきまして本当にありがとうございます。

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けては、様々な方策があるかと思えます。一つの道ということではなくて、それぞれの会社、あるいは地域、あるいは職場、そして個人がいろんな創意工夫を重ねていくということが大事だと思っております。

本当にこの2年間、大変ご熱心なご討議、ご尽力をいただきましたことに重ねて御礼を申し上げます。どうもありがとうございました。

それから、先ほどの仕事に関する相談窓口についてでございますが、どうやって仕事に就けばいいのか、などの、若い人たちの仕事に関する悩みにつきましては、しごとセンターという相談窓口を飯田橋に開設しておりまして、そこで、いろいろな情報提供や職業紹介を受けることができます。従来の公共職業安定所、ハローワークの枠組を超えて、東京都が設置した、しごとに対するワンストップサービスセンターということで、ハローワークとも連携しながら、様々なガイダンス、アドバイス、それから総合案内をする事業を実施しております。平成19年8月より、多摩にも開設しておりますが、より一層のPRをするとともに、内容を充実して、このような方面の事業につきましても取り組んでいきたいと思っております。

本当にどうもありがとうございました。

福原会長 ありがとうございます。ただいまのしごとセンターのことにつきましては、私も不勉強で存じませんでしたけれども、この際皆様と一緒にその存在を認識し、しごとセンターがさらに活用されるように願っております。

皆さんの熱心なご討議をいただきまして、この専門調査報告は、本日プレス発表することになります。報告の今後の広め方、あるいは推進の方策等につきましては、これからまた皆様にご協力をいただくことになろうかと思っておりますので、よろしくお願いたします。

それから、この報告では、現状の認識と解決方法について触れてありますけれども、これ以上、具体的なことになると、今度は各組織の知恵、あるいは指導者の方のいろいろな指導の仕方等によって大きく変わってくると思いますので、これについても皆様のご協力をお願いしたいと思っております。

この2年間、特にこの1年間は専門調査会の5人の皆様に大変なご協力をいただきまして、ここまで来たわけでございますけれども、この過程において、皆様が共有する知恵、あるいは共有する議論の過程をお互いに持つことができましたので、これが将来に向けての新しい芽になって、次なる大木が成長するということになるのではないかと願っております。

それでは、これをもちまして東京都男女平等参画審議会の第10回総会を閉会させていただきたいと存じます。10回にわたって、今、局長からお話がありましたように、夜間を含めて皆様の貴重なお時間をいただいて熱心なご審議をいただきまして、ありがとうございます。おかげをもちまして、昨年度は男女平等参画のための東京都行動計画の改定にあたっての基本的考え方について、答申をいたしまして、本日は、企業の実態に即したワーク・ライフ・バランスの推進について、専門調査会報告をいただくことができたわけでございます。また、本日お話があったように、企業だけの問題ではないということもありますし、それから、働く個人個人の健康、あるいは教育などについても、これから先まだまだ開くべき道が残っているのではないかと考えております。

皆様の2年間のご尽力、ご協力につきまして、改めてお礼を申し上げるとともに、2年間の成果を踏まえて、皆様とともに、社会全体でのワーク・ライフ・バランスの定着に向けて、さらに取り組んでいきたいと思っております。ありがとうございました。

それでは、これをもちまして、第10回総会を閉会させていただきます。本当にありがとうございました。

午前11時30分閉会