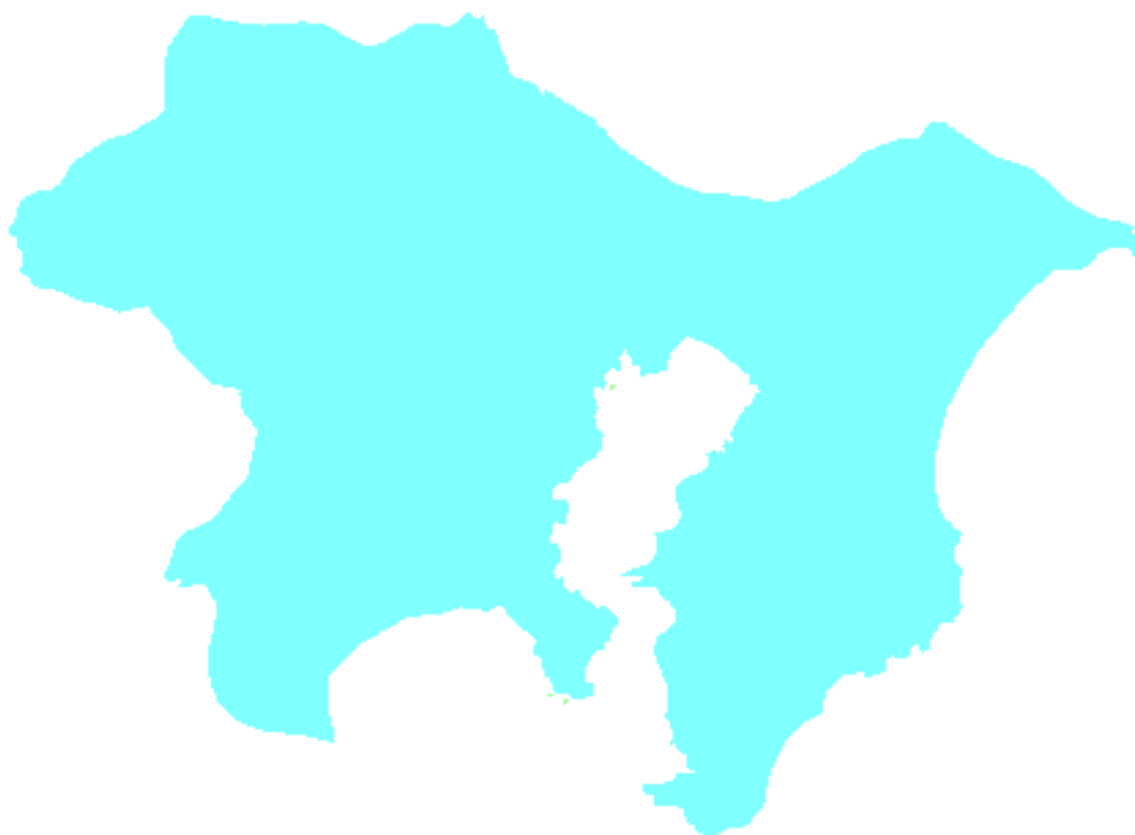


第8回首都圏連合フォーラム
報告書



九都県市首脳会議

目 次

I	プログラム	1
II	出席者	2
III	議事録	5
	1 座長あいさつ	6
	2 意見交換	8
	3 まとめ	41
IV	第8回首都圏連合フォーラム宣言	44

第8回首都圏連合フォーラムの開催趣旨

今後の首都圏における連携施策に取り組むため、九都県市の首脳と経済界の代表等民間の方たちなどによるフォーラムを設置し、行政と民間の取組状況を踏まえ、幅広く率直な意見交換等を行っております。

今回の第8回首都圏連合フォーラムは「女性の活躍による首都圏経済の活性化」及び「2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催について」をテーマに意見交換を行います。

九都県市首脳会議について

1 構成員

埼玉県知事、千葉県知事、東京都知事、神奈川県知事、横浜市長、川崎市長、千葉市長、さいたま市長、相模原市長

2 経緯

昭和54年(1979年)に六都県市首脳会議として発足し、平成4年に千葉市長、平成15年にさいたま市長、平成22年に相模原市長が加入し、現在の九都県市首脳会議となりました。

3 会議の目的

九都県市の知事及び市長が長期的展望のもとに、共有する膨大な地域活力を生かし、人間生活の総合的条件の向上を図るため共同して広域的課題に積極的に取り組むことを目的としています。

I プログラム

<日時> 平成25年11月12日(火)
14時10分～16時20分
<会場> 浦和ロイヤルパインズホテル

- 1 開 会
- 2 あいさつ
- 3 意見交換

テーマ

- (1) 女性の活躍による首都圏経済の活性化
- (2) 2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の
開催について

- 4 閉 会



Ⅱ 出席者

地域経済団体の代表

(敬称略)

まつ なが いさお
松 永 功

埼玉県商工会議所連合会会長・さいたま商工会議所会頭

2010年から現職。株式会社松永建設 代表取締役会長。

埼玉県防衛協会会長。埼玉県産業振興公社評議員。

彩の国さいたま魅力づくり推進協議会副会長。

埼玉大学産学官連携アドバイザー会議構成員。

埼玉県中小企業再生支援協議会会長。

さいたま観光国際協会副会長。

さいたま市地下鉄7号線延伸事業化推進期成会副会長。



いし い とし あき
石 井 俊 昭

千葉県商工会議所連合会会長・千葉商工会議所会頭

2010年から現職。(株)千葉銀行顧問。

千葉県警察官友の会連合会会長。千葉県経済同友会顧問。

首都圏中央連絡自動車道建設促進県民会議代表世話人。

成田空港活用協議会会長。千葉県経済諮問会議委員。

千葉県行政改革推進委員会委員。



み むら あき お
三 村 明 夫

東京都商工会議所連合会会長・東京商工会議所会頭

2013年から現職。新日鐵住金(株)相談役 名誉会長。

日本商工会議所会頭、関東商工会議所連合会会長。

日豪経済委員会会長。(公社)日本港湾協会会長。

中央教育審議会会長。

総合資源エネルギー調査会会長。



さ さ き けん じ
佐々木 謙 二

神奈川県商工会議所連合会会頭・横浜商工会議所会頭

2007年から現職。日本発条(株)相談役。

日本商工会議所副会頭、関東商工会議所連合会副会長。

神奈川県中小企業再生支援協議会会長。



やま だ おさ みつ
山 田 長 満

川崎商工会議所会頭

2010年から現職。(株)経理バンクホールディングス代表取締役社長、

川崎ものづくりブランド推進協議会会長、

川崎市地域雇用創造推進協議会代表、

映像のまち・かわさき推進フォーラム会長。



すぎ おか よし き
杉 岡 芳 樹

相模原商工会議所会頭

2013年から現職。相模ガス(株)代表取締役。

(公社)神奈川県LPGガス協会副会長、(公社)相模原法人会常任理事、

相模原市LPG協同組合理事長、相模原市市民協働推進審議会委員。



有 識 者

(敬称略)

たけ いし え み こ
武 石 恵 美 子

法政大学キャリアデザイン学部教授

労働省、ニッセイ基礎研究所を経て、2007年から現職。

埼玉県あったか子育て企業賞選考委員会座長、

東京都男女平等参画審議会委員、

厚生労働省労働政策審議会雇用均等分科会委員、

厚生労働省中央最低賃金審議会委員 他。

専門分野は、人的資源管理論、女性労働論。

主な著書「雇用システムと女性のキャリア」他。



九都県市首脳

うえ だ きよ し
上 田 清 司 (埼玉県知事)



もり た けん さく
森 田 健 作 (千葉県知事)



まえ だ のぶ ひろ
前 田 信 弘 (東京都副知事) <代理>



くろ いわ ゆう じ
黒 岩 祐 治 (神奈川県知事)



わた なべ かつ のり
渡 辺 巧 教 (横浜市副市長) <代理>



あ べ たか お
阿 部 孝 夫 (川崎市市長)



くま がい とし ひと
熊 谷 俊 人 (千葉市長)



しみず はや と
清 水 勇 人 (さいたま市長)



か やま とし お
加 山 俊 夫 (相模原市長)



Ⅲ 議事録

1 座長あいさつ

埼玉県知事 上田 清司

あらためて皆さん、こんにちは。本日はようこそ埼玉にお越しいただきました。誠にありがとうございます。午前中には九都県市の各知事さんや市長さんから闊達な意見交換をしていただき、取りまとめを行ったところでございます。そして午後からは経済界を代表する皆様をお迎えして、首都圏連合フォーラムという形で、これまでも社会資本整備や環境問題等についてさまざまな意見を集約してきたところでございます。

今回はテーマを2つに絞っております。1つは「女性の活躍による首都圏経済の活性化」です。1995年にピークでありました生産年齢人口8,700万人、現時点において既に700万人が減少し8,000万人になっております。2060年には、約8,700万人だったピークに比べて4,418万人に生産年齢人口になると言われております。当然、そこで深刻な労働力不足や、あるいはリタイヤされた方々に対する社会保障政策などの課題が大きくなってくるのではなかろうかと思っております。現時点においても、毎年80万人の方々がリタイヤされる。そして30万人の新入社員が入ってくる。そこで50万人が生産年齢からは抜け落ちるという状況になっております。

そこで3つほどの条件があるのではと思っております。シニアの方々に引き続き頑張ってください。そして生産性を引き上げていく。3つ目には「M字カーブ」に代表されるような女性の社会参加というものを大きく増やしていく。特に女性の労働力率を横軸にしていきます。そして国家債務を縦軸にしていきますと不思議なことに、お手元の長広い資料ですが、2ページ目の女性の労働力率と政府債務残高というものがありますが、円で囲った部分、右側の方に女性の労働力率が高い国々では政府の債務残高が低いと。逆に女性の労働力率が低いところでは政府の債務残高が高いと。ヨーロッパの中で最も女性の労働力率が低い



がイタリアでありギリシャです。まさしくユーロ危機の引き金を引いたギリシャと、そしてイタリアの厳しい状況の中で、ユーロ諸国が何らかの形で財政支援をするような仕組みになったのも、こうしたところに代表されるのではないかと考えております。したがって、こうした課題を私たちは克服しなければならない。とりわけ首都圏において、より早いペースでこの高齢化のスピードが進んでいくという状況がございますので、こういった問題にしっかりとした考え方を示していかなければならないと考えているところです。

また、猪瀬都知事は所用のため午前中でお帰りになりましたが、2つ目として、東京都でオリンピック・パラリンピックが開催されます。私たちは大変喜んでおります。もちろんスポーツの祭典としての東京オリンピック・パラリンピックの任務もありますが、まさしく3.11の東日本大震災の復旧・復興を何とかこの東京オリンピック・パラリンピックまでに我々は成し遂げて、世界の方々に日本の底力、日本の優しさ、日本の連帯感というものを強調したい。そういう意味でいろいろな形でこの東京オリンピック・パラリンピックを単に都市開催である東京都のみのものでなくて、首都圏全体のものとして捉え、いろいろな形での支援体制もしっかりと取り続けていきたい、このように午前中の会議でも決まったところでもございます。そういう意味でこの2点について、今日実務として企業経営に携わっておられます各経済界代表の皆様方にいろいろな形で御議論・御提言をいただくことを私たちは期待するところです。また、それを受けて私たちは行政の場でしっかりと反映していきたいと考えているところでございます。この首都圏連合フォーラムは政治と行政・経済が一体的になることでより有効な成果を出すことを目的にしております。忌憚のない御意見・御提言をいただきますことをお願い申し上げまして座長としての御挨拶に代えたいと思います。

本日はよろしく申し上げます。ありがとうございました。

それでは構成員の御紹介に移りたいと思います。今回新たに御参加いただきました東京都商工会議所連合会会長・東京商工会議所会頭の三村明夫様です。相模原商工会議所の杉岡会頭でございます。続いて有識者として法政大学の武石教授でございます。東京都からは猪瀬知事に代わりまして前田副知事に御出席いただいております。横浜市からは渡辺副市長に御出席いただいております。

以上、よろしくお願いいたします。

2 意見交換

○座長（上田埼玉県知事）

それでは意見交換に入ります。先ほど申し上げました2つのテーマで、これからは埼玉県商工会議所連合会の松永会長に進行をお願いいたします。よろしくお願いいたします。

○テーマ座長（松永埼玉県商工会議所連合会会長・さいたま商工会議所会頭）

本日のテーマ座長を務めさせていただきます埼玉県商工会議所連合会会長の松永でございます。どうぞよろしくお願いいたします。着座のまま進行させていただきます。



早速でございますが、お手元でございます「第8回首都圏連合フォーラム」と書かれた資料の最後、5ページ目をお開きください。本日の意見交換のテーマ資料です。先ほど上田知事からお話ありましたとおり、今回は2つのテーマがございます。それぞれ区切った意見交換をしていただき、全体としては16時10分頃を目安にまとめたいと考えております。

皆様方には、なるべく首都圏全体の視点に立った形で御意見をいただき、活発な意見交換を行ってまいりたいと存じます。そしてまた、なるべく多くの方から御意見をいただきたいと思いますので、御発言は2、3分程度で簡潔にお願いできればと存じます。それでは「女性の活躍による首都圏経済の活性化」について意見交換に入ります。

まずは武石先生から論点提供をしていただきたいと思います。10分ということで大変短い時間でございますが、武石先生、よろしくお願いいたします。

（1）女性の活躍による首都圏経済の活性化

○武石法政大学教授

武石でございます。今日はどうぞよろしくお願いいたします。横浜の林市長と女性は2人かと思っていまして、林市長が急遽御欠席ということでして女性1人で孤軍奮闘していき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。



私からは「女性の活躍による首都圏経済の活性化」というテーマについて、論点整理という形で御報告をさせていただきます。皆様のお手元に資料をお配りいただいておりますので、こちらを使い説明に入りたいと思います。

私は企業の人事管理、企業で働く女性のキャリアの問題等に関して研究をしてまいりました。今年になって、女性が活躍することの社会的な重要性ということについての関心が高まってきています。いわゆる「アベノミクス」の成長戦略の中で、女性活躍推進に関する提言も相次いでおります。

女性の活躍に対しては大きく2つの視点から整理をすると分かりやすいと思っております。

資料1ページですが、キーワードは「働きがい」と「働きやすさ」ではないかと思っております。「働きがい」というのは、男性と同じチャンスを女性に与えて、そこで活躍をしていただくという、機会均等政策につながる部分です。それから「働きやすさ」というのは、特に女性の場合は家族的な責任、つまり育児、さらにこれからは介護、介護は女性だけでなく男性も非常に重要な存在だと言われていますが、そういった家族的責任との両立という部分で就業継続がしにくい問題がありますので、そこを支援していくということです。したがって、「機会均等」と「両立支援」という2つの政策が大変重要な政策になります。

この2つの政策運営がちぐはぐになると問題が起きるということで、この2つは「車の両輪」と言われます。両者を同じように回転させていかないと変な方向に行ってしまうということです。

例えば機会均等政策だけを重視する、働きがいがある、しかし働きにくいという職場ですと、男性並みに働くことができる女性にはチャンスが与えられますが、それ以外の家族的責任がある人というのはそこで置き去りにされてしまうという問題があります。

それから働きやすさがあればいいかというと、女性の定着は進むかもしれませんが、女性には補助的な仕事やどちらかというと責任の軽い仕事が任されてしまい、モチベーションを下げってしまうという問題につながります。

この2つの政策は、両方とも推進していかななくてはならないわけです。ところが、日本のここ10年ぐらいの政策を振り返りますと、まず両立支援に関しては、十分とは言えませんが、かなり政策が進んできております。女性の定着、特に正社員の定

着は進んできているのですが、一方で、女性の活躍という部分では、管理職が少ないとか、責任のある地位になかなか就いていかないという問題があります。

国際的に男女の格差を見る指標として、ジェンダー・ギャップ指数というものがありますが、今年日本のジェンダー・ギャップ指数は、136カ国中105位という大変低い数字になってしまっています。この背景には、責任のある地位に女性が就いていないという問題があります。

次の2ページ、3ページが、働きがい、働きやすさに関する現状分析です。2ページは女性の定着状況です。女性の定着は進んできてはいるのですが、育児期を中心に辞めていく女性が依然として多いという現状にあります。

3ページは女性管理職、活躍につながる部分ですけれども、女性の課長や部長も増えてきてはいますが、まだまだ他の国に比べると低い水準ということで、欧米諸国に比べるとかなり低い状況です。

4ページになりますが、その中で特に首都圏は、日本の中でも特徴があります。首都圏の女性たちは活躍して働いているというようなイメージがあるのですが、特に子育て期の労働力率は低くなっています。東京や神奈川・千葉・埼玉など東京周辺の県でも子育て期に専業主婦化していくという現状がございます。子育て環境の問題や女性・男性の働き方の問題がそれぞれに関係して、首都圏の女性の労働力率の低さにつながっています。

また、首都圏は大学も多く、高学歴の女性も多いのですが、高い資質を持った女性が十分に能力を発揮できていない、優秀な女性がいるにも関わらずその人たちが埋もれてしまっているという問題があります。

一方でプラスの面としては、「ダイバーシティ」、つまり女性を含めて多様な人材の能力を組織の中で生かしていくことの重要性が強調されるようになってきましたが、多様なライフスタイルや価値観を受け入れる素地というのが、都会ではある程度できているのではないかと考えます。多様なライフスタイルや新しい技術への対応力という点では、首都圏はそうした状況が進んでいますので、女性の活躍を積極的に受け入れる素地という点で、地方に比べると取り組みやすい面があるのではないかと思います。

女性の活躍を進めるためには何が必要かということについては、5ページに示しました。まず「働きがい」につながる部分として、3つ挙げてあります。第1に、

今申し上げた「ダイバーシティ」に関してです。これまでは、どちらかというところ 30 代、40 代といった壮年期の男性正社員を中心としたマネジメントというのが、日本の職場では力を発揮し、日本の経済力を高めてきたというのは間違いのないのですけれども、一方で、女性を含めて多様な人材が必ずしも活躍できる組織にはなっていなかったという面があります。これから市場も技術も労働者も多様性を増していきます。画一的な市場ではなく多様化がどんどん進んでいきますので、そういう経営環境の変化の中で、企業の中の人材の多様性を生かしていくということが必要になってくるということです。

女性の能力、女性の感性ということが言われますが、女性の能力を例えば女性関連の商品開発といった特定分野だけで生かすのではなく、女性の生活経験に根差した意見や視点を企業の経営の中に取り込んでいく、受容していくという組織側の体制整備が重要になってきます。そのためには、何よりも経営者、企業トップの方に、女性活躍推進を進めることの経営的な意義というものを理解していただくということが大変重要になってきます。そして実際に女性を育成していくのが職場・現場レベルになりますので、職場でそういった育成策が展開されていくということ、経営トップと職場マネジメント、これが両方相まって女性の活躍を進めていく組織になっていくということが重要ではないかと思えます。

それからもう少し社会的な視点から言えば、女性の意識が保守化していると言われるのですが、それは女性のモデルがいなかったり、キャリアに対する意識づけが十分でなかったりということから生じているという面があります。したがって、若い女性ですとか働く女性たちのネットワーク形成を支援して、キャリアのイメージを持ちながら働きがいにつながるような政策が展開できるのではないかと考えております。

もう 1 つの「働きやすい社会」ということに関しても、3 つ申し上げたいと思います。特に女性が仕事を続けていく上では、例えば育児などの責任を担いながらも働くことができる環境整備が重要になるわけですけれども、より重要なのは、いろいろな制度をつくってその制度の利用を増やすこと以上に、制度に過度に依存しなくても、普通に働いて育児ができる、介護ができる、自己啓発ができるということです。そのためには、育児をしていない人も含めた、男性も含めた働き方の改革ということが重要になってきます。

また、それと関連しますが、女性の活躍というのは女性だけの問題ではありません。男性がこれまで十分活躍してきたわけですが、その背後には専業主婦の存在というのがあったわけで、女性が働くのであれば男性も働き方とかライフスタイルを変えなくてはならないということになります。

それから今日は首都圏の自治体トップの皆様がいらっしゃいますが、とりわけ保育所、介護などの民間サービス支援策というものを整備していただいて、男性、女性がさまざまな責任を担いながら働きやすい社会、インフラ整備を進めていただきたいというふうに考えております。

非常に簡単ではございますが、以上説明させていただきました。どうもありがとうございました。

○テーマ座長（松永埼玉県商工会議所連合会会長・さいたま商工会議所会頭）

ありがとうございました。それでは意見交換に入らせていただきます。先ほども御覧いただきましたが、あらためましてお手元の「第8回首都圏連合フォーラム」と書かれました資料の5ページ目、テーマ資料を御覧ください。

本テーマでは具体的な検討内容といたしまして、資料中段の部分でございますが、検討項目の1つ目といたしまして『「M字カーブ」解消に向けた女性が働きやすい社会づくり』、検討項目の2つ目といたしまして「女性が活躍できる機会の創出」、この2点を設定させていただいております。これに沿いまして、順次進めさせていただきたいと存じます。

まずは検討内容の1点目、『「M字カーブ」解消に向けた女性が働きやすい社会づくり』についてでございます。男女ともに仕事と子育てを両立するための取組、女性の就業継続や再就職の促進などについて御意見をいただければと思います。

それでは、どなたからでも結構ですので、御意見・御提案がある方は挙手を願います。はい、三村会長さん、よろしく申し上げます。

○三村東京都商工会議所連合会会長・東京商工会議所会頭

新人ですのでいちばん初めにお話しさせていただきます。日本の成長する力を示す潜在成長率は「資本の蓄積×労働人口×生産性」で表されています。そうなりますと、現在の少子高齢化に伴う人口減少というのは、日本の潜在成長率を大きく引き下げる要因になります。これを何とかしなければいけないということで、肝要なのは



やはり女性の労働参画だと思います。これは一般に思われている以上に重大な問題です。そのためには女性が働きやすい環境を整えなければなりません。この点で、中小企業は立ち遅れている、大企業は非常にしっかりしていると思われがちですが、実は統計によると企業規模が小さい企業の方が女性の雇用者比率が高くなっているという事実があります。中小企業では育児との両立支援のための制度整備は大企業に比べれば遅れていますが、むしろ柔軟な運営によって大企業と遜色のないレベルでの人材活用、両立支援を行っている企業もたくさんあるわけです。企業の立場から見ても、今後労働力人口が減っていく中で有能な人材の確保・育成・定着を図っていく観点から、女性の活躍促進というのは企業の存続に関わる実に大事なテーマだと考えています。

東京商工会議所でもこうした観点から、ワークライフバランス推進に向けたパンフレットの作成や、中小企業のIT化の一環としてテレワーク、在宅勤務につながるモバイルクラウド導入セミナー等の啓発活動を行っております。本質的には日本経済の持続的な成長に向けた抜本的対策は、いくら時間がかかろうとも少子化対策を徹底的にやるのが重要だと思っておりますが、そうした観点から、国に対しては中小企業での仕事と子育て両立に向けた取組・支援、待機児童の解消、若い子育て世代への支援策等について要望活動を行っているところです。特に待機児童の解消につきましては、各自治体でも鋭意取り組んでいただいているところですが、保育サービスへの多様な事業主体の参入を促すためにはさまざまな支援制度の整備が必要かと存じます。各地域の実情に即した保育サービスの提供が可能となるよう国への働きかけについても連携して取り組むことが必要だと考えています。以上です。

○テーマ座長（松永埼玉県商工会議所連合会会長・さいたま商工会議所会頭）

ありがとうございました。はい、熊谷市長さん。

○熊谷千葉市長

まさに三村会長の方から、大企業よりも小さな企業の方が女性の就職率が高いという話がありましたけれども、実はそれは通勤時間によるものも大きいというふうに思います。大企業は東京に本社があるケースが多く、通勤時間がどうしても長くなってしまふ。諸外国と比べて日本は通勤時間が余りにも長すぎる。私の妻も職場復帰をして、保育所に子どもを預けて東京まで行くと、ドアツードアで1時



間から1時間半かかる。子どもと夕食をしっかりと共にしなければいけないと考えれば、実際にフルタイム勤務というのはまずできないです。フルタイム勤務ができなければその時点でキャリアというのはほぼ絶望的ですので、絶望的だったらもう家に入ろうというような判断をするというのが実態だというふうに思います。ですから、大事なことはキャリアを継続していくためにはフルタイム勤務ができる状況をつくらなければならない。そして諸外国と比べて日本の特殊な要因は、東京一極集中の中で、大企業は東京に本社を構えてしまうという、諸外国からすると少し特殊な状況の中で通勤によって多くの時間を奪われてしまっている。そのことによっていくら保育所を整備したとしても、通勤時間が長いままでは、キャリアを諦めざるを得ない状況で女性は職場復帰しない。ですから東京ほどの集中度ではない、例えば千葉市や横浜市などの地方の市役所とか、地方に本社を構えている企業に関しては女性の就職率はそれなりのものがあります。千葉市の幕張新都心とかにあえて本社を構えている企業の経営者の方とお話をすると、それは社員の福利厚生観点もあるのだと。東京に本社を構えてしまうと、どうしても通勤時間の観点から非常に社員も疲弊するし、住宅の購入費用も高くなるし、また女性の復帰率にも影響が出てくると。少し東京から離れることによってそれが解消される、そういうような話も出ます。ですから私自身の実感としては、日本の特殊性である通勤時間をどうするのか、いわゆる東京一極集中というのをどうしていくのか、そういう議論が私は必要だろうというふうに考えております。

○テーマ座長（松永埼玉県商工会議所連合会会長・さいたま商工会議所会頭）

ありがとうございました。他に、はい。佐々木会頭さんお願いいたします。

○佐々木神奈川県商工会議所連合会会頭・横浜商工会議所会頭

『「M字カーブ」解消に向けた女性が働きやすい社会づくり』ということについて少し発表させていただきます。働く女性の6割が出産を機に退職してしまうということは企業側にとっても大きな損失であり、優秀な女性にはずっと続けて働いてほしいと思っております。平成22年の国勢調査によりますと、神奈川県は30歳代女性の就業率は59.3%と、奈良県に次ぐ全国46位という低さです。埼玉県・千葉県も神奈川県と同様な状況にあり、今後、首都圏において「M字カーブ」の解消によって女性が活躍する余地はとて大きいという認識を持っております。必要とされる



対策としては、武石先生のお話にもありましたように、社会全体の意識改革、公的な環境整備、企業におけるさまざまな取組など、総合的な対応が必要と考えております。

公的な環境整備については、林横浜市長が就任以来、最優先課題として取り組みました待機児童ゼロを実現し、横浜モデルとして全国的に高い評価を受け、政府の子育て支援策にも大きな影響を与えております。地元経済界としても高く評価しております。今後は施設整備といったハード面の課題だけではなくて、大きな課題となっております保育士の給与水準の是正等による保育士不足への対応や施設運営費の補助拡充など、ソフト面の支援策も一層重要になってくると考えております。企業といたしましては、男女を問わず仕事と家庭の両立を支援する意識改革や、さまざまな雇用制度の改革などが求められてくると認識しておりますが、社内における信頼関係の醸成に配慮しながら着実に進めていく必要があると考えております。

○テーマ座長（松永埼玉県商工会議所連合会会長・さいたま商工会議所会頭）

ありがとうございました。はい、杉岡会頭さん。

○杉岡相模原商工会議所会頭

私ども相模原商工会議所の観点から申しますと、相模原商工会議所では仕事と家庭の両立など、企業において女性が働きやすい職場づくりに取り組んでいただくために、先ほども出ておりましたけれども、ワークライフバランスなどの先進的な取組事例の紹介、短時間勤務制度やフレックスタイム制度など、多様な働き方の導入についてセミナーなどを開催しております。しかしながら、武石先生の説明や雇用、男女共同参画等の調査結果を見ますと、企業に対してもさらなる周知啓発が必要であると感じます。相模原市では男女共同参画条例において事業者の責務が規定されておりますが、商工会議所としましても相模原市との連携をより一層図りながら各種セミナーや専門相談等を通じて企業の仕事と家庭が両立できる職場環境づくり、あるいは女性でいいますとネットワークづくり、こういった取組を支援していきたいと考えております。以上です。



○テーマ座長（松永埼玉県商工会議所連合会会長・さいたま商工会議所会頭）

ありがとうございました。その他どなたかございますか。はい、上田知事さん。

○座長（上田埼玉県知事）

「女性の活躍による首都圏経済の活性化」の論点整理の資料がありますように、一般的に女性が家にいれば子どもがたくさん生まれるという話が常識、ということが、そうでないということが分かっております。むしろ女性労働力率の高い国ほど出生率が高いというデータが出ています。合計所得が子育てに有効であるという部分もあると思います。また、先ほども少し御紹介しました女性の労働力率と政府債務残高においては、保険料や税金を納める人が多くなればその分だけ国家が肩代わりして、借金をしてでも社会保障政策をやる必要がなくなってくるので、女性の労働力率が低いところほど一般的に言えば政府債務残高が増える傾向にある。また、6番目の指標で女性労働力と1人あたりのGDPを比較しても、女性の労働力率が高い国ほど1人あたりのGDPが高い。つまり女性は子育てというようにいろいろな課題があるので、当然男性もそれをカバーするのですが、それでも女性に負担がかかる、ゆえに女性はおのずから生産性を上げることを家庭においても企業においてもする傾向があります。



つまり、生産力の高い創造性のある仕事をするのがより強くなっていくというふうに思われます。そういう意味で労働力率が高い国においてさまざまな課題を具体的に解決する鍵がある。最近においても、ヒット商品の多くは女性のアイデアから出た商品が多いということなどを見ても、男性中心で壁に突き当たっている日本経済の限界も、新規参入といいますか、まさしく女性の社会参加ということは新規参入だと私は思っております。そういう意味で新規参入によって、あらためて日本経済を強くしていくことにもつながると思っております。問題はその環境づくりだと思っております。もちろん子育て支援のための待機児童ゼロを目指すような保育所などの対応も当然物理的に必要なことですが、いちばん大事なことは企業のマインド、つまり時短とか柔軟な働き方をいろいろな形で認め合う、そういう風土が出来上がってしまえば、比較的それが可能になると思っております。埼玉県では多様な働き方をする実践企業の認定ということで、よりレベルの高いところをプラチナという形で表彰し、ゴールド、シルバーというような形で、24年度から現在10月末までにプラチナが46社、ゴールドが330社、シルバーが366社で、742社を認定し、それを紹介することでより企業のマインドを高めていくような問題提起を埼玉県中で行っているところです。いずれにしても、各種の資料が示すように、女性

が社会参加することがいかに重要かという意味において、私たちはそういう条件づくりを一層進めるような努力をこの首都圏でやっていくことをより提案したいと思うところです。以上です。

○テーマ座長（松永埼玉県商工会議所連合会会長・さいたま商工会議所会頭）

ありがとうございました。他に。はい、清水市長さん。

○清水さいたま市長

先ほど事例を見ましたが、さいたま市も他の自治体とだいたい同じようなことをやっています。1つは女性が仕事をしやすい環境をつくるために、行政側も保育園の整備であるとか、さまざまな子育て支援策をやっておりますが、その中の1つとして去年でしたか、ある新聞社の調査の中で埼玉県に住む男性の育児に関わる時間がいちばん長いということが発表されました。さいたま市も育児等について女性の負担を減らして父親にもっと参加していただくということで「さいたまパパ・スクール」という事業をしたり、あるいは子育て支援の中で父親に積極的に参加をしていただくことを進めております。また、「1日保育士・幼稚園教諭体験」なども4年間で7,440人を目指して、おかげさまで年々増加してきていますので、女性が働きやすい側面的な支援という形でもこういった父親の育児参加を進めさせていただいています。



それからもう1つ、今さいたま市の市役所の中で言いますと、課長以上の割合が今、多分、政令市の中で一番高く17.1%ぐらいなのですが、積極的に女性の管理職への登用ということを意識的に進めております。特に採用に当たっては女性の成績というのは非常に良くて大変能力が高いという状況があります。当然これは働きでも同じような傾向があるわけですが、どうしても幹部になるということ、先ほども市長さんや知事さんとお話をしているときに、やはり幹部になるという部分がまだ意識として十分ではないというようなお話がありました。これはやはり女性が幹部になっていくという意識改革もそうですし、また、合わせてそういった環境整備を私たちとしても積極的にやりたいと思っています。また企業の中でも、まとめたいただいたデータの中で全就業者に占める女性の割合は諸外国と比べてあまり差は見られない。けれども管理職の割合は非常に低いというデータがあると。そういった部分も含めて女性がこれから頑張って働くといいことがあるというようなロールモ

デルを企業や自治体の中でたくさんつくっていくことが必要だろうと思っています。

○テーマ座長（松永埼玉県商工会議所連合会会長・さいたま商工会議所会頭）

ありがとうございました。はい、黒岩知事さんお願いいたします。

○黒岩神奈川県知事

武石先生に少し質問をしたいと思います。自分が働いていたフジテレビという中で、女性は本当に普通に働いているという状況がありました。私が担当していた番組の「新報道 2001」というのは最終的にはプロデューサーが女性、チーフディレクターも女性、フロアディレクターも女性、3人の幹部が全部女性という状況でした。しかもアメリカ支局のワシントン、ニューヨーク、ロサンゼルス、全部女性が支局長です。そういう状況で働いてきたので、その中で働くある種の魅力というものは十分わかっているつもりです。そんな中で神奈川県に来て、残念ながら先ほどの御指摘にもありましたが、「M字カーブ」の落ち込みが一番高いところから一番下の落ち込みで全国ワーストワンだという、非常に情けない状況がありまして、この問題は何とかなければいけないと思っていますところなんです。働き続けられない女性の中でいろいろな原因があると思いますが、その中で1つひとつを解決していこうという中で、例えばこういう「働く女性の応援ハンドブック」というものをつくり、働き続ける中でさまざまな疑問などがあつた場合にどうすればいいのかということを、女性の感覚に立った目線で労働法について非常に具体的に書いているのです。残業かどうかは上司が決めるのとか、会社で怪我をしたら治療にかかった費用は無料になるのか、さまざま細かい具体的な問いに答えているハンドブックです。そういう女性が働き続けられる環境をどうするかという話と、先ほど清水市長がおっしゃったような、女性が管理職になるかどうかの話ですね。私は女性をどんどん管理職に登用したいと思っていますが、皆さんの話を聞いてみると「偉くなりたいたくない」と言う。せつかく辞めないで働き続けていらっしゃる方が偉くなりたいたくないという発想、つまりそこのところがすごく私も悩んでいるところなんです。というのは女性自身の意識に問題があるのか、それとも女性をそういうような意識にさせてしまうようなこれまでの環境、周りに問題があつたのか、この辺をどのように考えたらいいのか、女性が働き続けるという問題と女性の管理職の問題、この御見解を伺いたいと思います。



○武石法政大学教授

では、お答えした方がよろしいでしょうか。

○テーマ座長（松永埼玉県商工会議所連合会会長・さいたま商工会議所会頭）

はい、お願いいたします。

○武石法政大学教授

大変重要な点、ありがとうございます。確かに管理職になりたいか、なりたくないかということを探ねると、明らかに男女の差があります。どうして女性はなりたくないかということ、いちばん多いのが仕事と家庭の両立ができるかどうかの不安。そして女性管理職のモデルがないということです。やはり男性管理職は自分のモデルにはなり得ない。自分が管理職に昇進して、本当に務まるかどうか分からないという不安が先に立つわけです。働く人が管理職になりたくない気持ちを持つというのは、やはりどこかに問題があると思います。昇進をすれば見晴らしもよくなってきますし、いろいろな責任を持つというのはやりがいがあることだと思うのですが、それを回避してしまうというのはやはり問題があるので、その意欲を高めていくことが重要だと思います。ではそれは女性側に問題があるのか、それとも職場の問題か、というと、両方だと思うのですが、女性に対して、その仕事の面白さとか責任を持つことの醍醐味とか、そういうことを理解してもらうことによって女性のモチベーションが上がるということは、1つあると思います。

また、企業の人事制度としていろいろな取組をしても、先ほども申しましたが、最後に仕事を与えていくのは現場の管理職です。管理職の方が女性に期待をしているか、「将来この会社を背負って立ってもらうんだ」くらいの期待を男性と同じように女性にしているかということ、多分それは、管理職にもよると思いますが、なかなかそこまで男性と同じということにはなっていないのではないかと思います。周囲からの期待を感じれば本人も頑張るという部分があるので、そういう意味で、女性に対してもっとチャンスを与える、難しい仕事を与えながらきちんとフォローしてそれが成長につながるというような成長感を持たせるなど、組織側でまだまだできることがたくさんあると思います。確かに女性の意欲が問題という意見はたくさんありますが、まずは組織でやるべきことをやって、それが結果として女性の意欲につながっていくのではないかと私は思っています。

○加山相模原市長



関連ですけれども、これは民間企業と我々役所とは少し違うのかとは思いますが、例えば管理職になる、ならないという中で、女性で管理職を希望する方が少なくなっているというお話をいただきましたが、実は男性職員も管理職になりたくない。ここをよく分析してみると、役所は市民からの要望が多いのです。もう大変なことばかり毎日多くて、管理職になればなるほど責任が多くて、いちばんの原因は給与格差がつかないことです。変な話ですが、一般の主事という職と係長という職は違いがあると思いますけれども、そこになったとしても給料は月掛けにして1,000円や2,000円ぐらいしか違わない。それだったら責任を負わないポストにいた方がいいということになるわけです。ですから、そういう給与面での優遇策などの在り方、これはやはりしっかり労働対価に対する保障というものを含めて考えていかなければいけないと思います。

それと女性の意識を高めていくという中では、やはりリーダーというか、これをつくり出していく、ああいう女性になりたい、ああいう女性が今日本を引っ張っていくのだ、私もそういう日本の社会に貢献できるような人間になりたい、これは男性にも言えると思います。男性もそういう意識が少ないので、先ほどありましたように会社の使命だと、役割なのだとということを職員にしっかり認識してもらう。経営者はみんなそういう思いを持って経営しているわけですが、経営者と同じような意識を絶えず職員に理解していただく、こういう啓発、または研修等もしていく、こういった時間も多く設ける必要があると思っております。

したがって、よく分析をして原因をまとめた形の中で改善すべきことを日本全体で取り組んでいく。例えば管理職登用も法定で何%という基準を設けていますが、それを達成しなくても別段何ら問題はないわけです。だからそういったものは確実に何年までに達成して、達成できない場合は原因究明をしっかりと出していただき、それに対する指導等をしていくとか、いろいろな条件付けをしながら一挙に変えていくという姿勢を日本全体で取り組んでいくべき問題ですね。例えば行政に課せられたいわゆる女性の就労の環境づくりということの中で、待機児童の問題、これは幼稚園、学校へ上がるまでの問題です。学校へ上がった後、例えば3時で学校が終わった後の子どもの居場所の問題、そうしたときに児童クラブ、これは保育園の待機児童の問題もありますが、児童クラブとしての待機児童をどうするかという大きな問題もあるのです。

ですから行政としては、先ほど言いましたように、その他女性が働く場合のキャリアのいろいろな研修会をやったり、いろいろな支援策をやったりしています。ただし、それでも変わっていかないという事実は何なのかということ、やはりもう少し国全体がしっかりと考えて総合的に取り組んでいく。こういうことが非常に大事であると感じます。先ほど言いましたように、例えば企業一極集中で都心部に来てしまうということで通勤時間がという問題もありますし、いろいろな要因が重なった中で、なかなか女性が活躍できる場がない。またそういった場面に進出を希望する女性が少ない。ただし女性が活躍する顕著な例が1つあるわけです。教育界ですね。小中学校の先生方、これは今我々も先生を採用してやっていますけれども、先ほど言いましたように一般職員もそうなのですが、優秀な職員のトップはみんな女性です。うちの小学校の校長・教頭、管理職は半分以上が女性です。ですから何年か経ちますと小中学校の校長・教頭は7割、8割が女性になるのではないかと考えています。そういった中でももう少し男性もしっかりしなければいけないと思っています。具体的に日本の生産労働力の低下につながってしまうといけませんので、そういうことを含めて今日お挙げしたところをしっかりと検討すべきだと思っております。

○テーマ座長（松永埼玉県商工会議所連合会会長・さいたま商工会議所会頭）

ありがとうございました。時間の関係で、この件につきましてはこれで終わりたいと思います。

次の検討課題に移らせていただきます。

続きまして、検討内容の2点目「女性が活躍できる機会の創出について」でございます。資料にもございますとおり、少子高齢化により生産年齢人口が減少する中で、女性に寄せられる期待は大きいものの、女性の能力発揮の機会がまだまだ不十分でございます。そうした点を踏まえまして、女性が活躍している成功事例や現状における課題などを取り混ぜながら、女性が活躍できる機会の創出のために取り組むべき事柄について御発言をいただきたいと思っております。お手元に事例集を配布しておりますので参考資料として御活用ください。

それでは御意見・御提案がある方は挙手をお願いします。はい、石井会長さん。

○石井千葉県商工会議所連合会会長・千葉商工会議所会頭

途中で失礼しますので先に発言させていただきます。私はこの



問題は2つあるだろうと思います。1つは女性がこのテーマのように活躍する経済の活性化という問題が1つ、それから管理職の問題と2つに分けて考えた方がいいのではないかというふうに思っています。女性が活躍するという問題は、これは制度上の問題が大きいのだろうと。多分、先ほど言われた保育所の問題とかそういうことが女性全体については。これを行政がどうするかというのが大きな問題だと思いますが、もう1つ、武石先生の資料の3ページに書いてありますが、これを見てちょっと思ったのですが、「女性管理職が少ない、あるいは全くいない企業の理由」というのがあります。ここに「現時点では必要な知識や経験・判断力等を有する女性がいない 54.2%」というふうに表記されています。これがすべてを物語っているのだろうというふうに思いますが、要するに女性管理職が必要なことはみんな分かっているわけです。分かっているのだけれどもこういう状況だということが、これはひとえに経営トップの問題だろうと僕は思います。今は民間よりも行政の方がはるかに女性登用は進んでいます。民間が進んでいないのです。ですから民間は、経営者がそのことをどのように重く見るかということが大事だと思います。

一例を申し上げますと、私の経験で申し訳ないのですが、実は私は地方銀行ですけれども、昭和50年頃、女性の支店長をつくらうということをお願いした頭取がいました。対応しようということでやったのですができないです。女性で一番上のランクは係長ですから、その何人かを選抜して支店長にしようと思って11年かかりました。11年目に2人の支店長をまずつくりまして、全国で初めての銀行の支店長だと思いますけれども、それから定期的に増やして行って今は8名ぐらい支店長をやっていると思います。ということは、要するにトップがやるのだという意識がないと管理職登用は無理なのです。それを何%やらなければいけないとか、そういう法律で決めてもあまり意味はない。ですから、そういうことを管理職の皆様にもっと知ってもらおう。もっと言えば、先ほど武石先生は現場と言いましたが、現場ではないのです。まさに経営の力なのです。経営がどういう判断をして、どのように女性管理職をつくっていくかということが、今後の管理職登用の問題ではいちばん強いというふうに思います。以上です。

○テーマ座長（松永埼玉県商工会議所連合会会長・さいたま商工会議所会頭）

ありがとうございました。では川崎の山田会頭さん、よろしく願いいたします。

○山田川崎商工会議所会頭

「女性の活躍による首都圏経済の活性化」ですけれども、私は女性起業家、社長をもっともっと誕生させることを考えております。今日の論点整理資料9のところの「男女別起業割合」を見ますと女性は17.9%と低いわけです。私は女性の起業家を増やすためにはやはり制度の整備が極めて重要だと考えております。1つの例を申し上げたいと思いますが、現在日本政策金融公庫の方で女性起業家のための事業資金の融資制度があります。また、無担保・無保証人制度はあるのですけれども、これを利用できる融資額は1,500万円以内ということと、自己資金が創業事業資金の1/3がないと受けられないこともありますので、私はまず女性起業家の制度拡充・拡大が極めて大事ではないかと考えています。以上です。



○テーマ座長（松永埼玉県商工会議所連合会会長・さいたま商工会議所会頭）

ありがとうございました。他にありますか。

○杉岡相模原商工会議所会頭

今の関連ですが、女性の起業家といいますか、女性が出産などの契機で辞めていく場合もありますけれども、その反面我々相模原商工会議所でも企業を支援する仕組みとして創業時とか空き店舗対策としてチャレンジショップセミナーというのを開催しています。チャレンジショップセミナーについては受講者の約50%が女性です。ですから働きたい女性や自分で仕事をしたいという女性は非常に多い訳です。そういう中で同じ会社にまた勤めるということではなくて、女性が興味を持つカリキュラムによる創業セミナーの開催や、さらには土曜日、日曜日など女性が参加しやすい開催日を設定するなどしまして、女性がどんどん起業する、創業することを支援していきたいと思います。そういう中で女性の起業家や、管理職の登用などの事例が少ないということもありますので、女性の創業などの事例をPRしていく。またそういった女性のネットワークづくりを進め、今後女性がまた同じ会社ではなく、違った形で社会参画をするような仕組みをつくっていきたくて考えております。

○テーマ座長（松永埼玉県商工会議所連合会会長・さいたま商工会議所会頭）

ありがとうございます。では横浜の渡辺副市長さん、よろしく願いいたします。

○渡辺横浜市副市長

恐れ入ります。本当は今日、私どもの林市長が出席していればこういうテーマですから、皆さんの御期待に答えられるような話



ができたと思いますが、申し訳ありません。私の方からちょっと代わって発言をさせていただきます。おかげさまで保育所待機児童ゼロの実現ということが4月にあったものですから、どちらかといいますと、1点目のテーマ、「M字カーブ」という話の方に皆さん横浜市について御理解いただいている点が多いかと思いますが、今テーマとしているような経済面において女性が活躍できる機会の創出と、特に女性起業家の支援といった点でも、横浜市はだいぶ取組をしておりますので、少しお時間を頂戴して御紹介させていただきたいと思います。

基本的な考え方としましては、先ほどもお話にございましたが、女性はその能力やスキルを発揮してリーダーシップを発揮するためにはいわゆるロールモデルやメンターというものが有効である。女性が往々にして必ずしも社会経験が男性に比べると十分ではないという中で、孤立をしない、1人ではないのだ、ということきちんとして自覚をして活躍してもらおうというためには、ネットワークづくりが重要なのだろうということが1つ考えられます。そのためにはやはり、ワークライフバランスを進める必要がありますけれども、これは男性の長時間労働というものを同時に見直さないと意味がありません。つまり企業側、経営のトップマネジメントの理解が不可欠だというのがまず第1の視点だと思います。

もう1つはやはり市民・国民の半分は女性であるということから、女性の感性というものを商品開発・サービス開発、そして企業経営に生かしていくこと、これが日本経済を活性化する上でどうしても重要であるという点だと思います。したがって、もっと意志決定を担うポジションにそれこそ女性が落ち着いてもらう必要があるということで、これは安倍首相も成長戦略の1つに掲げていらっしゃるって、それは決して少子高齢化の中で女性が働くということの促進をするだけではなく、先ほど言ったような視点からもそれが必要なのだろうというふうに私どもは考えて、女性の起業家支援などを進めているということです。

少し事例を御紹介させていただきますと、お手元にお配りしている事例集で6ページに横浜市の取組事例がありますので、ちょっと御覧いただきたいと思います。働く女性のネットワークづくりのために今年も11月に「女性ネットワーク会議」というものを開催いたします。また、12月には女性起業家の活躍支援のために「横浜ウーマンビジネスフェスタ」というイベントも開催いたします。このほか、女性起業家のためにスタートアップオフィス「F-SUSよこはま」と呼んでおりますが、

これは平成 23 年に開設いたしました。会員制シェアオフィスですけれども単なるスペース貸しにとどまらず、その運営主体に中小企業診断士を中心とした専門の相談チームで相談する、あるいは優遇利率による融資も行う。こういうものをセットで行っています。これまでに 1,000 件を超える相談が寄せられておりまして、相談チームも経験豊富な女性がチームを担っています。いわば女性による女性のための支援という形を取っておりまして、今年の 3 月までに 25 件の企業が既に実現をしている状況でございます。

それから先ほど申し上げたメンター制度も創設して、これまでに 18 人の女性起業家に対して支援を行いました。ただ現実問題として女性起業家にとっての最大の問題は資金不足から事業家にならないケースがあるということが挙げられます。したがって、先ほど申し上げた融資の具体的な内容としては、有望なビジネスプランに対しては最大 200 万円、助成率 2/3 の助成をする。融資だけではなく助成をするという制度も合わせて設けました。今回の成功事例としてここに挙げられています NPO 法人「びーのびーの」は市民活動の盛んな横浜市の中でも、特に社会起業家の先駆け的な存在として注目を浴びておりますが、自らも組織経営を成功させながら子育て支援や働く女性の支援を行っているというものでございます。

それから男女ともに働きやすく子育てをしやすい事業所、これを「よこはまグッドバランス賞」という賞を設けて表彰もしております。

その他父親への子育て支援策、こういったものも展開しております。横浜市は待機児童対策に加えて、働く女性のネットワークづくりとか事業支援など、女性の社会進出を後押しする施策を次々と実践して、林市長いわく、「日本一女性が働きやすい都市を目指すのだ」というふうに標榜しています。これを目指してさらに取組を加速していきたいと考えているところです。以上です。

○テーマ座長（松永埼玉県商工会議所連合会会長・さいたま商工会議所会頭）

ありがとうございました。はい、三村会長さん。

○三村東京都商工会議所連合会会長・東京商工会議所会頭

日本は今、開業率が 4.5%で、ぜひとも 10%台ぐらいにしたいというのが政府の 1 つの目標ですけれども、女性の起業について少しお話したいと思います。商工会議所では事業を成功させている女性起業家の顕彰を 11 年前から始め、これまでに 12 回実施しております。受賞企業の顔ぶれを見ますと事業を成功させているだけでは

なく、その事業が地域の活性化や福祉等、地域に根差したものが多いことに気付かされます。したがって、地域の再生という観点からも女性の活躍は不可欠であると思っております。それ以外に女性のキャリアアップに向けていろいろなセミナーを開いておりますが、毎年実施している創業ゼミナールでは参加者の3～4割が女性であり、非常に関心が高いということでございます。女性の起業における課題についてのアンケート調査によると、先ほどのお話のように資金の点もそうですが、起業する女性の平均年齢は男性に比べて4、5歳ぐらい若いということで、むしろ経営や事業に関するノウハウ、知識の不足、これが大きな課題になっているという結果もございます。したがって、商工会議所としては女性起業家のサポートという点でも引き続き取り組んでまいりたいと思っております。

先ほど石井会長から企業経営者の意識が問題であるとの指摘がございましたが、私もそのとおりだと思っております。私の勤めております会社でも数年前までは男の職場でございまして、現場に女性はほとんどいない。その後、新入学卒では女性はちらほらという具合でしたが、今年は200人ぐらいの採用の中で、3割が女性ということで、将来的には女性の管理職がさらに増えてくるのではないだろうかと思っております。

○テーマ座長（松永埼玉県商工会議所連合会会長・さいたま商工会議所会頭）

ありがとうございます。森田知事さん、よろしく願いいたします

○森田千葉県知事

先ほどからいろいろお話をお聞きして大変勉強になっております。本当に女性は宝でございまして、女性に頑張っていただかないと困る、もちろんそうでございます。そのような中で行政が子育て支援を、男性はより一層育児に携わる、これもまたそうでございます。



しかしこのような中で、非常に分かりづらいというか、私たちがどうにもできないのが、加山市長もおっしゃいましたが、女性の意識です。私の友人にも女性の社長さんがいますが、その社長さんが男女の比率をひっくり返して雇用しているかというところではないのです。ということは、その女性の社長さんは女性に対してどんな意識を持って見ているのか、どんな意識で育てようとしているのか。女性から見た女性というものもしっかり聞かないと、これもまた非常に難しいのかなと感じた

ところでございます。

○テーマ座長（松永埼玉県商工会議所連合会会長・さいたま商工会議所会頭）

ありがとうございました。どうぞ、阿部市長さん

○阿部川崎市長

女性が多い職場というのがあります。小学校の先生などもそうですが、看護師、医療関係や福祉関係というのは圧倒的に女性が多いです。それからボランティア活動のような、例えば民生委員・児童委員なども圧倒的に女性が多く保護司も多いようです。そういうような女性がたくさんいる職場についてはフルタイムが当たり前で、結婚して子どもが生まれたら一時的に離れますが、資格を持っているとまた復帰することもあります。もちろん保育所が整備されて子育てしながらフルタイムということもあるのですが、女性の働く機会を増やしていくという場合に今まで男性がやっていたところに女性を増やすという、そのような発想でいくと、男性と同じように最初からフルタイムで働くつもりで仕事を始めた人と同じ扱いになるとちょっと問題があるだろうと思います。



例えば、知的障害者を7割ぐらい採用し、粉の出ないチョークを作っている会社が川崎にあります。その会社は障害者ができるように作業の中身や工程を工夫して、本人ができるような形にして仕事を任せているので一般の企業と同様、あるいはそれ以上の能率を上げているということなのです。

そうすると女性の意識の問題もあるのですが、やはり女性がやりやすくなるような仕事の仕組みというのが必要だろうと思います。それはやはり経営者の問題だと思います。ただ、川崎市内で社長をされている女性もたくさんおります。それは最初から社長というよりも旦那さんが亡くなって後を継ぐ、あるいは大きなせんべい屋がありますが、親がやっていて後継ぎがおらず娘が後を継いで社長をされているなど、いろいろなケースがあります。やればできるのですね。川崎市内でいろいろな創業支援なども行っていますが、2代目、3代目で社長をやっているような方たちもたくさんいらっしゃいますが、その辺をどういう具合に考えていったらいいのだろうか。男女全く同じ扱いの小学校の先生、あるいは市役所の職員。小学校の先生の場合は女性が多く、女性の校長先生も増えてきていますが、市役所の中では全く同じようにというか、ある程度割合を上げるよう努力はしていますが、い

ざポストと本人を見て配置しようと思うとなかなか当てはまる人がいないということがあります。それでも川崎市では女性の局長クラスも何人かおり、そういう取組を進めているのですが、その辺のところは少し複雑なところですよ。

○テーマ座長（松永埼玉県商工会議所連合会会長・さいたま商工会議所会頭）

ありがとうございました。では、黒岩知事さん。

○黒岩神奈川県知事

女性の起業者というのは神奈川県の場合、全体の2割と非常に少ないです。何とか起業していただきたいとその環境をつくろうと思っています。

これもそのためのパンフレットですけども「女性のための起業ガイドブック」というこれから起業をしようとする女性のための具体的なガイドブックです。このようなものを作ったりセミナーを行ったりはしているわけです。

さらに、事例集の中の5ページになりますが、女性が開発した優れた商品を認定する「神奈川なでしこブランド認定事業」とともに、もっと起業のハードルを低くするために女性からアイデアを募集する「なでしこの芽・種」というものを始めました。起業をするというのはいろいろ大変でしょうけれどもアイデアだけでもいいですよ、それが1つのきっかけになればということで。例えばこんな商品を作ったら面白いのではないのでしょうか、というアイデアだけでも結構です。アイデアだけではなくて「じゃあ、私が自分で商品にしてみます」という方もいると思いますので、応募者自らが商品化に取り組む場合は「なでしこの芽」。企業にその商品化を促すもの、つまりアイデアだけでいいですよ、というものは「なでしこの種」ということで募集しました。今回私達が工夫したのは、ただ募集するだけでなく、実際に応募しそうな可能性のある方々を集めてセミナーもやったわけです。今、認定事業の募集を始めたばかりですけども、正直に申し上げますが、実は今のところはまだまだあまり応募がありません。どうしてかと思ったら、実は応募を考えている方の生の話を聞いたときに明らかになりました。何で応募が来ないのだろうと聞いたら、応募するために申請書類を、特に「神奈川なでしこブランド」では、何枚もしっかり書かなければいけない。せっかくハードルを低くしているはずなのに、すごいハードルの高い申請書類というものを用意していたということがあって、最初「応募してみようかな」と思っても萎えてしまったという話が聞こえてきました。だから、まだ間に合うので、申請書類の書き方について一気に修正をかけよう

としているところです。こういうことを積み重ねながら女性がフッと入って来やすい形をつくって、1つの成功体験というのを感じていただいた中で、それを起業につなげていくとか、そんな支援ということもやってみたいと思って一步踏み出したところです。

○テーマ座長（松永埼玉県商工会議所連合会会長・さいたま商工会議所会頭）

ありがとうございました。前田副知事さん、お願いいたします。

○前田東京都副知事

女性の登用なり活躍する場の機会をあまり広く象徴しているわけではない東京都の事例で紹介しますが、管理職の話がございましたが、都の場合、管理職試験は職員が手を挙げて申し込む形になっていますので、男女問わず希望者は申し込めます。



試験をすれば当然、成績は女性の方が一般的に優秀なので合格者

は多くなるわけです。ただ、先ほどもお話がありましたが、やはり時間が必要です。

ようやく層が厚くなってきていると。今の猪瀬知事は女性の登用を1つの人事方針にしていますので、そういうところで力を発揮していただく。それから自分の職場の経験でも、職場によっては女性の係長や課長さんがいるのは当然で、みんな何の違和感もなく働いているところもありますし、そういう当たり前の世界をつくっていくというのが、実際に実例をたくさん積み上げていくというのが、役所の中でも必要なのだと思っています。

それから少し女性の活躍とは離れるかもしれませんが、東京都では今後10年の長期ビジョンを策定する準備をしています。その中で今後の人口推移をかなりのスパンで見ましたが、やはり人口減少社会は避けられない。今、東京都内では年間に10万人のお子さんが生まれています。そうすると平均寿命が80代とすると、それを単純に掛けたとしても800万以上になるのですが、実はいろいろ出生率の問題もありますが、晩婚化とかそういったことの影響を受けているというのが今大きいのですけれども、2020年頃を過ぎますと、もうお子さんを出産する年代の若年女性層が大幅に減少していく。するとこれはなまじっかなことで少子化対策をしても、今のペースで、今の延長でやっても追いつかない時代になってくる。だから少子化対策を進めると同時に、そういう社会になることを見越して行政の対策をつくっていかねばいけないということも両方あるわけですが、そういう社会を迎える前

に、今ここで論じられているような女性の活躍というのを少しでも、いっぺんには無理でも裾野を広げていって、首都圏は結局県境がないのも同じですから、全体として未来を見据えて男も女も能力に応じて働けるということを目指して、1つひとつ取組を、それぞれの団体なりセクションがやっていくことしかないのではないかと。既に消費者の半分は女性ですから、世の中に与える影響力というのは全く同等で動いている。それを組織の形の中の地位をどうするのかというのは、それだけで考えても物事の半分だと思います。そういう消費行動を左右できる力の半分が女性だとすれば、その女性がどうやって、サービスの提供とか、行政の施策の提供とかでも、男性側からも積極的に引き上げていくということをやらなければいけないと思っています。

○テーマ座長（松永埼玉県商工会議所連合会会長・さいたま商工会議所会頭）

ありがとうございました。他にございますか。はい、上田知事さん。

○座長（上田埼玉県知事）

建機の世界的な企業であるコマツの坂根会長さんの話が印象に残っているのですが、東京のコマツの本社に勤めている男女の子どもの出生率が1を切っている。それから石川県のコマツ本社に勤めている社員の出生率が2.4だと。その原因は何かということで、簡単に言うと、通勤時間が短い、それからおじいちゃん、おばあちゃんが子育てのお手伝いをしてくれる、この2つに集約できるだろうというような話が記憶に残っています。それと同じような状況が可能であれば、やはりより近づくのではないかと思います。おじいちゃん、おばあちゃんの代わりになるような方を首都圏で用意ができるか、しかしこれはちょっと条件が整いつつあります。例えば埼玉県などでも全国各地から来て、我々の世代はおじいちゃん、おばあちゃんが全部地方にいましたけれど、今は隣近所に結構います。だから多少お手伝いができる状況になっています。それから企業の方も、何せ「24時間戦いますか」などというタフマンか何かの宣伝で出回っていたような時代から、やはりゆとりの世代みたいな形ですので、そういうことが可能になってきています。

あとはやはり晩婚化を避けるような形が重要ではないかと思っておりますので、結果的には結婚の奨励みたいなこともやはり加えていかなければいけないのかと思っています。埼玉県の県庁で言うと、主査試験を受けない女性が多かったのですが、受けない理由の1つに主査試験が難しいと。試験勉強しなければいけない。子育て中の

女性職員に試験の勉強をする時間がないという形で主査試験の内容を簡素化したら受験者が増えました。そういうことなどもやはり必要なのかなど。実務で勝負してもらうのにやたらと公務員の世界では学科で勝負するようなどころがありますので、そういう部分でも簡素化すれば少なくとも公務員の世界ではより女性の管理職登用が可能になるのではと。両方合わせて少し意見を申し上げました。以上です。

○テーマ座長（松永埼玉県商工会議所連合会会長・さいたま商工会議所会頭）

ありがとうございました。はい、武石先生。

○武石法政大学教授

首都圏のリーダーの皆様が、このように女性の活躍に関して本当に熱心な御議論をされているのをお聞きしていますと、今後に期待が持て、非常にうれしく思っております。先ほど、女性の意欲、女性が働くことをどう考えたらいいいのかというようなお話がありました。今日は「ダイバーシティ」という話もいたしましたが、民間企業の皆様が女性の活躍というのを現在どのように捉えているかということ、画一的な価値観では環境に対応できなくなっており、多様な視点なり多様な考え方を企業の中に持ち込んでくれるという点に関して非常に評価をしています。多様性を生かすというのはどういうことかということですが、例えば女性に女性の商品開発を任せる、あるいは例えばイスラム圏の出身でイスラムの文化を知っている人にイスラム向けの旅行を企画する、という形での能力発揮の仕方があるのですが、それだけにとどまっていると、やはりそこで男性、女性の違いというものを意識して間仕切りをしている形での、限定した活躍の場しか与えていないということになります。多様な見方とか生活経験とか、いろいろな文化に根差した価値観とか、そういうものを企業の経営の中に取り込んでいって、それを企業のイノベーション、価値につなげていこうというのが、今、民間企業の中のダイバーシティ推進で進められていることなのです。ですから女性は男性と違うという違いも大事なのですが、違うからといって別なところで活躍をしてもらうのではなく、それが経営の中でどのようにその能力を生かせるかということを考えていただくというのが重要なのだと思います。

そういう意味では先ほど経営トップが重要だというお話がありました。私もそのとおりだと思います。現場が変わるためには、やはり経営トップがきちんとメッセージを発して、そして例えば評価のシステムに女性の能力を生かすマネジャーを

評価するというような仕組みを取り入れていくというのも重要だと思います。経営の方向性をどのように決めるかという部分で、女性に限らず男性も含めて、ぜひ多様な人材が活躍できるような経営の方向性に関しての自治体の皆様がリーダーシップを発揮していただいて、そういった地域をつくっていただくということを非常に期待しております。日本の中で子どもも生まれにくい、女性も働きにくいというのが首都圏なので、非常にもったいない財産がたくさんあるということを、もう一度お考えいただくと大変ありがたいと思います。今日は大変ありがとうございます。

○テーマ座長（松永埼玉県商工会議所連合会会長・さいたま商工会議所会頭）

ありがとうございました。熊谷市長さん、若い市長さんでございますので、晩婚化とか、そういうことに対していかがですか。

○熊谷千葉市長

実はこれは、首長の控室の方でも話が出ていました。問題はいくつかあるわけですが、1つその意識的な問題でいきますと、昔は皆さん方の世代というのは25歳ぐらいで周りの大人の方々が「結婚したら」ということを、親も含めてアプローチがありましたでしょう。それが今は30歳が1つの区切りになっています。30歳になりますと会社で一定のポストなり責任が少しずつ入ってきて、いわゆる忙しくなってくる時なのです。ですから25歳と30歳というのはかなり違うのです。それは私自身を振り返ってもそうなのですが、ですから社会全体がやはり25歳を1つの区切りに、声をかけていかなければいけないということ。

それからよく草食化というふうに言われますが、実はそれはアンケートを取っても明らかなおおりに、昔と今は実は草食系の比率が変わっているわけではありません。大事なことは昔も自分で結婚相手を探す能動的でない人たちは一定数いるわけです。それがいろいろおせっかいな方も含めて、いろいろな方々がアプローチしてきた中で結婚してきた。今はなかなかそういうことをする方々がいらっしゃらない。そういう社会的な傾向というのが非常に大きいというふうに言えます。それから他にも、私の世代からすると報道等でもかなり結婚のリスクとか結婚するときに低所得だと結婚しづらいとか、そういう報道がすごく多くなって目に付くものですから、いわゆる一定の所得以上でない方は、自分が結婚に適していないのではないかと、自分に対する自信のなさというのもかなり大きいところがあります。制度的な問題というのは、既にさまざま議論されてきていますが、我々の世代からすると、そう

ではなくてその社会的な制度以外でも、実はできること、改善できること、社会の変化の中でそうなってしまっているものというのはたくさんあります。私はそういったところも含めて社会全体で取り組んでいく必要があるのではないかというふうに思っています。

○テーマ座長（松永埼玉県商工会議所連合会会長・さいたま商工会議所会頭）

はい、ありがとうございました。では清水市長さん。

○清水さいたま市長

1点出ていなかった視点で少しお話をしたいと思います。「M字カーブ」をなくしていくということと言うと、子育て支援策というようなことを言えますけど、幹部の登用という意味で言うと、最近はいさいたま市などでもそうですが、やはり「これから幹部になりそうだ」という人が介護で辞めざるを得ないという事態が徐々に出てきています。先ほど晩婚化の話も出ていましたが、例えば30歳とか35歳で結婚すると、40歳とか比較的これから幹部で頑張ってもらおうというときに、そういった介護の問題が出てきて、男性か女性かということ、どうしてもやはり女性がそれを負うというような状況が出てくるということもあって、今は保育所だとか学童保育といった体制ですけれども、今後はやはり高齢化という問題も含めて、介護という部分も働く女性を増やすという意味ではしっかり対応していかないと、特に幹部職への登用ということはなかなか難しくなります。ようやく活躍してもらえるところで、「親の介護があるので」という形で辞められる方もおり、その辺もいろいろと考えなければいけないと思っています。

それから先ほど横浜市の副市長さんもおっしゃっていましたが、もう1つは女性が社会に出るためにはやはりワークライフバランスをしっかりと。これは男性の方も効率的に働いてあまり残業をせずに帰る。これは通勤時間のみならず、そういうワークライフスタイルというのがある程度社会全体としてもう少し浸透していかないといけない。女性の場合は今家庭の中でも中心的な役割を果たした職場でも、という形なので、女性への負担が非常に大きくなっているところがあると思います。そこはやはりできるだけ軽減していくということを社会全体としてもう少し取り組んでいく必要があるのではないかと思っています。

○テーマ座長（松永埼玉県商工会議所連合会会長・さいたま商工会議所会頭）

ありがとうございました。まだまだ御意見があるかとは思いますが、時間も制約

がございますので意見交換はここまでにしたいと思います。これからまとめに入らせていただきます。

今までの御意見を伺いますと、今後我が国は生産年齢人口の減少が見込まれます。働き手の減少による経済力の低下や社会保障制度の担い手不足が懸念される中、首都圏が日本経済の牽引役としてその役割を果たしていくためには女性の活躍を推進することにより、経済の活性化を図っていくことが重要でございます。このような中、女性の就業率が子育て期である30歳代で低下する、いわゆる「M字カーブ」となっており、その解消には社会全体の意識改革や働きやすい職場づくり、保育サービスの充実などに取り組んでいくことが必要だと考えられます。また女性がさらに活躍できる機会を創出するためには、女性がキャリアをアップさせることができるような支援や女性経営者のネットワークづくりへの支援が重要かと考えます。さらに、女性の活躍事例などの情報発信や女性の、いわゆる生活者としての発想による新たな商品やサービスの創出支援などに取り組んでいくことが大切であると考えられます。以上が総括の要旨でございます。

(2) 2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催について

○テーマ座長（松永埼玉県商工会議所連合会会長・さいたま商工会議所会頭）

続きまして、テーマの2点目、「2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催について」でございます。

三村会長さん、前田副知事さんをはじめといたしまして、御尽力された皆様、開催決定おめでとうでございます。本フォーラムでも一丸となって招致活動を支援してきたところであり、この歴史的イベントの開催決定を大変喜んでおります。そこで、2020年東京オリンピック・パラリンピックの成功のため本フォーラムで何ができるか、首都圏全体での効果的な取組について御議論いただきたいと存じます。お手元には「2020年東京オリンピック・パラリンピック開催について」と「第7回首都圏連合フォーラム宣言後の主な取組事例について」の資料をお配りしております。議論の御参考にさせていただきたいと思います。

それでは本件につきまして御意見・御提案がありましたら挙手を願います。はい、前田副知事さん、よろしく申し上げます。

○前田東京都副知事

まず私から御礼申し上げます。2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催の決定にあたりまして、皆様方には昨年度この場で首都圏一丸となった招致PR活動への支援を宣言いただくなど、招致活動のさまざまな場面において多大な御協力・御支援を頂戴いたしました。この場をお借りしてあらためて感謝申し上げます。

また、埼玉県、神奈川県、さいたま市、横浜市さんには競技会場の設置予定も御了承いただき、皆様方には大会開催に向けより一層の御支援・御協力をお願いいたします。

オリンピックは7年後ということになりますが、7年というのはいくぶん長いようで非常に短いものだと考えております。ジュニア選手の育成、障害者スポーツの環境整備をはじめ、いわゆるバリアフリー、ユニバーサルデザインなどのすべての人に優しいまちづくりを進めるとともに、大会開催に向けた気運を醸成していく必要がございます。また、オリンピックに合わせまして多くの外国人のお客様がいらっしゃいます。日本人が持つおもてなしの心を持ってお迎えすることが招致の場面だけではなく、招致の決まった9月7日後においても極めて重要です。例えば、街なかにある案内板とか道路標識などの外国語表記はおもてなしの心そのものと考えられます。外国からいらっしゃった方が言葉の壁を感じることなく、1人で歩いていただくような環境整備を推し進めることが大事で、このためには官民一体となった体制で取り組むことが求められていると思います。

また、2020年東京オリンピック・パラリンピックは東京が開催都市ということですが、これは日本の大会です。被災地の復興も当然重視しておりますし、また現実にオリンピック・パラリンピック大会を開催した場合、それを支える人たちというのは日頃の首都圏の活動と全く同じで、都内だけで賄えるものではありません。日本に来るお客様は成田空港からお入りになる方もたくさんいらっしゃいますでしょうし、いろいろな意味で首都圏全体で支える大会になろうと思います。今後多くの場面で官民が強固に連携して首都圏が一体となった開催準備を着実に進めていく必要があると考えております。日本を支える首都圏の活力をこのオリンピック・パラリンピック大会の開催をきっかけにしてさらに高めて、その後に生かしていきたいと思いますので、ぜひ経済界を代表する皆様方の御協力をよろしくお願いいたし

ます。

○テーマ座長（松永埼玉県商工会議所連合会会長・さいたま商工会議所会頭）

ありがとうございます。それでは三村会長さん。

○三村東京都商工会議所連合会会長・東京商工会議所会頭

東京都の前田副知事からお話がありましたように、今回私どもとしても全国の商工会議所とともに支持率を上げようといろいろやってきましたけれども、今回の成功の要因は首都圏のみならず、被災地を含めて全国からの力強い応援があったことが最大の理由だと思います。私自身はこの大会を成功裏に収め金メダルをできるだけたくさん取り、素直な形で日本に対する1つの愛着を若者に抱かせる、いろいろな意味で非常に大事な機会だと思っています。大会を成功させるだけではなく、たくさんの外国人が来ますし、この際に日本の良いところを、外国人に積極的にPRする、こういうことが必要だと思います。我々はデフレの長い間、日本という国に自信を失ってしまった、あるいは成長に対する意欲を失ってしまったと思います。この機会に外国人に日本の良いところをPRするだけではなくて、我々自身が日本の良いところは何なのかということのを再認識し、それを若者に伝え元気な若者をつくりあげる、こういうことも大事なのではないだろうかと思っています。以上です。

○テーマ座長（松永埼玉県商工会議所連合会会長・さいたま商工会議所会頭）

ありがとうございます。メダルの話が出ましたが、東京オリンピックのメダルが29個でしたか、北京が25、ロンドンが38個ですか、今度の目標はいくつですか。

○前田東京都副知事

できるだけ多く。

○テーマ座長（松永埼玉県商工会議所連合会会長・さいたま商工会議所会頭）

他に御意見はございませんか。佐々木会頭さん。

○佐々木神奈川県商工会議所連合会会頭・横浜商工会議所会頭

前回の東京オリンピックの時は、私は20代で、今回が2回目になりますが、東京オリンピックにかける思いはほとんどの日本国民が共有していると私は思っております。いろいろな意味でオリンピックまでの7年間は日本再生と飛躍の正念場であり、頑張っていかなければならないと思っています。特に観光振興にとっては千載一遇のチャンスということで、東京から首都圏の主要都市や観光地への移動を円滑化し、観光地間のネットワークを確立すべきだと思っています。

また、日本らしい「おもてなし」に磨きをかけていくことになると思いますが、こうした努力を続ければ2030年に訪日外国人旅行者数3,000万人を達成することも不可能ではないと思っています。

これに関連して、最近出版された本で非常に勇気付けられた本がございます。講談社から発行されている新書で、読まれた方がここにもいるかと思いますが、日本の方ですがドイツに30年住んで帰化された方がお書きになった本で、その題名が面白く『住んでみたドイツ 8勝2敗で日本の勝ち』という本です。いろいろな面から住んでみるとドイツよりも日本はすごいということが書いてあります。少し内容を紹介しますと、「世界の多くの国が、イメージのほうが実態よりも良いなかで、日本は、実態のほうがイメージよりも良い唯一の国といえる。ドイツにいたときは日本に対して批判的だったドイツ人が、日本に住むと皆、日本ファンになる」ということで、日本には本当に素晴らしいところがたくさんあると書いてあります。「人々の行動や思考の基本に思いやりが潜んでいるのが、とりわけ素晴らしい」とあり、常にそうした配慮があるということで、東京オリンピック・パラリンピックの最終プレゼンテーションで滝川クリステルさんがおっしゃられた「おもてなし」に通じるのではないかと思います。「私たちは、私たちの価値観を捨てず、独立独歩、静かに成熟した国家を作っていけばよいのだと思う」という考え方をもとにドイツと日本の比較が行われており、内容は8勝2敗の大差であるということでございます。こういうものを読みますと、日本人は殊更態度を変えなくても自然体で望んでいいのではないかと、勇気を持てる内容でありました。

○テーマ座長（松永埼玉県商工会議所連合会会長・さいたま商工会議所会頭）

はい、ありがとうございました。首都圏の中で上田知事さん、インフラ整備等についてはいかがですか。御提案はございませんでしょうか。

○座長（上田埼玉県知事）

今回の東京オリンピック・パラリンピックは日本が国際的に復活したことを見せるというところでもあると思っています。3.11の東日本大震災の復興・復旧がこれまでにきちっと終わっている姿を見せて、日本の潜在的な力・優しさ・共助の力、こういうことをまたしっかり見せなくてはいけないと思っています。同時にスポーツの祭典として平和愛好国家としての日本のイメージをしっかりと打ち出すことだと思っていますので、これは猪瀬都知事も言うておられましたが、たまたま都市

開催だから東京オリンピック・パラリンピックだけれども、中身は日本のオリンピック・パラリンピックである、日本なのだということをやはりみんなで受け止めて日本中で応援する。もちろんその中心として首都圏で応援するということがいちばん大事であると私はあらためて思っております。東京都や東京商工会議所を中心とする大きな動きの中で、我々も一生懸命側面的な支援をさせていただきますので、いろいろ、多分お金の面では少しつらいかもしれませんが、またカバーできるものは一生懸命支援をさせていただきたいと思っておりますので、遠慮なく御注文をしていただくことが大事ではないかと思っております。ぜひ、それぞれ全国知事会、全国市長会、あるいは指定都市市長会、また本当に全国の有志にいろいろな形で呼びかけて、東京オリンピックだけ日本オリンピックという形で体制を取っていくことが重要ではないかと思っておりますので、ぜひ御注文を逆にお願ひしたいと思っております。

○テーマ座長（松永埼玉県商工会議所連合会会長・さいたま商工会議所会頭）

ありがとうございました。他にございますか。はい、森田知事さん。

○森田千葉県知事

「おもてなし」という言葉は、日本人の、非常に素晴らしい言葉であると思っております。その中で今回のオリンピック・パラリンピックの開催にあたり、日本の売りというものは先ほどお話に出たように日本人の人情です。

それとやはり世界から比べて日本という国は大変安心・安全でございます。私は、テレビ等で「日本は安心・安全だ」という発言を聞きまして、この神話といえますか、これを絶対壊してはいけないと思うのです。身近には、オートバイなどのひったくりとかいろいろな小さいこともあります。でも、そうすると日本は安心・安全だよと言ってきた人たちというのは、ちょっとしたことで「なんだ、違うじゃないか」と思い、せっかくのいいものが崩れる恐れがあります。ですから私は首都圏において治安というものをより一層、もちろん経済とともにきちっとやっていくことが大きな「おもてなし」の1つではないかと思うところでございます。

○テーマ座長（松永埼玉県商工会議所連合会会長・さいたま商工会議所会頭）

ありがとうございました。他にございますか。はい、どうぞ清水市長さん。

○清水さいたま市長

さいたま市はおかげさまでサッカーの会場として使っていただくことになっていますが、1つは開催場所の1つとして私たちも来ていただくお客様、選手の皆様に

対する「おもてなし」、そのためのいろいろな支援やサポートをしっかりとしていきたいと思っております。またその競技をやっていただく場所ということだけではなくて、東京や首都圏にたくさんの外国人、あるいは全国からたくさんの方が来ていただくことになりますので、オリンピックはスポーツの祭典と言われてはいますが、スポーツの祭典ということだけではなく、先ほどどなたかおっしゃっていましたが、地域が持っているいろいろな文化や日本の良さを発信し、そして知っていただく大変重要な機会であると思っております。ですからオリンピックに来て日本の良さを知っていただいた方々が何年後かにまた観光地であるとか、いろいろな日本の文化に触れたいという思いで日本や首都圏に来ていただければいいような、そういったイベントにしていかなくてはいけないのではないかと考えております。

さいたま市としても東京オリンピック・パラリンピック大会開催の3年前の2017年に「世界盆栽大会」などもありまして、私たちもそういった外国からお客様が来たときに、どのようにその良さを発信していくかということについていろいろと検討させていただいておりますけれども、それぞれの地域が日本の文化や地域の文化の良さを知っていただく大変重要な機会だろうと思っております。先ほどの首長会議でも連携しながらいろいろと協力して進めていきたいと思いますというお話も出ておりましたけれども、民間の皆様とも連帯をしながらしっかりと「おもてなし」をし、日本の素晴らしさをアピールする。さらには経済波及効果ということで約3兆円という規模が書かれていますけれども、これをやれば3兆円の効果が上がるというよりは、これを少なくすることも増やすこともいろいろな知恵で可能だろうと思っております。むしろ経済効果をより一層増やすためのいろいろな知恵を使って日本や首都圏全体の活性化に、あるいは東北の復興につなげられるような仕組みを皆さんと一緒に協力しながらやっていきたいと思っております。

○テーマ座長（松永埼玉県商工会議所連合会会長・さいたま商工会議所会頭）

ありがとうございました。まだまだ御意見があるかと思いますが、時間の関係でこの辺で意見交換を終わらせていただき、まとめに入らせていただきます。

2020年東京オリンピック・パラリンピック大会のビジョンは、お手元の資料にありますように、1つは「Delivery～安全・安心な大会運営～」、2つ目が「Celebration～世界中を魅了するダイナミックな祭典～」、3つ目が「Innovation～革新がもたらす未来への貢献～」というビジョンを掲げて開催されるわけですが、

これを成功させるためには予定されている各種インフラ整備はもちろんのこと、開催準備を着実に進めるために首都圏が一体となって取り組むことが必要かと思えます。特に7年後の大会に向け気運を盛り上げていくため、首都圏がリードしてイベントや広報活動を展開していくことが必要でございます。また、多言語化対応やバリアフリーなど、すべての人に優しいまちづくりを進め、受け入れ体制を拡充することやさまざまな媒体や機会を活用した首都圏各地域の魅力を発信することなどが、世界各国からお見えになるお客様に対して「おもてなし」につながると考えております。首都圏連合フォーラムといたしましては、2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催に関するメッセージを発信できればと存じております。

以上、本日の課題・論点提起や意見交換を通じましての総括とさせていただきます。

本日は闊達な御発言をいただき、また意見交換の円滑な進行に御協力をいただきまして誠にありがとうございました。

これにて座長の役目を終わります。上田知事さん、よろしく願いいたします。

3 まとめ

○座長（上田埼玉県知事）

松永会長、座長のお役目、ご苦勞様でございました。ありがとうございます。

それでは会議の進行を引き継ぎたいと思います。いよいよ本日の会議のまとめでございます。「女性の活躍による首都圏経済の活性化」、「2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催について」、闊達な議論をいただきました。各議題とも民間と行政が連携して首都圏がリーダーシップを発揮していこう、そういう共通認識を得られたものだと思っております。

フォーラムの宣言を別紙で用意しております。事務方が書いたものですが、大方こういう議論になるだろうということで取りまとめてあります。当然修正等も含めて御議論をいただくものでございますので、どうぞ遠慮なくこだわりの文言を入れていただいて結構でございますので、まずはお手元に渡っている「女性の活躍による首都圏経済の活性化」、この文案について修文なり御意見なりを賜りたいと思います。サッと事務方が対応して修文いたしますので、遠慮なく御意見をいただきたいと思っております。

では事務局からの説明です。

○事務局

それではお手元に配布いたしました「第8回首都圏連合フォーラム宣言 女性の活躍による首都圏経済の活性化」の案につきまして事務局から概要を説明させていただきます。

まず宣言文のタイトルの次に前文がございます。前文では背景を整理した上で、我が国の経済における女性の活躍の重要性について認識を共有し、その推進のため経済界や行政が連携して行動していくこととしております。本日の議論を踏まえて具体的に6項目にまとめています。

初めに1の『「M字カーブ」解消に向けた女性が働きやすい社会づくり』についての3項目でございます。1点目は「社会全体の意識改革」としまして、女性が働くことに対して企業経営者等の意識改革を進めることとしております。2点目は「働きやすい職場づくり」としまして、多様な働き方の導入、長時間労働の見直し、ワークライフバランスの推進など、男女ともに働きやすい職場環境の整備を進めるこ

ととしております。3点目は「保育サービスの充実」としまして、保育サービスの受入枠の拡大、多様な保育サービス及び子育て支援策の拡充に努めること、また事業所内保育所の設置・運営への支援充実を国に求めることとしています。

次に2の「女性が活躍できる機会の創出」についての3項目でございます。1点目は「女性の活躍への支援」としまして、女性のキャリアアップへの支援や女性経営者のネットワークづくりなど、女性の活躍を促進するための取組を進めることとしております。2点目は「活躍する女性の情報発信」としまして、女性の活躍事例や女性起業家、経営者の成功事例を積極的に発信し、社会全体で女性の活躍を応援する気運を醸成することです。3点目は「女性の視点での商品・サービスの市場拡大」としまして、女性の発想による新しいサービスや商品の創出を支援し商品の拡大や雇用の創出を図ることです。

宣言の案につきましては以上です。

○座長（上田埼玉県知事）

いかがでしょうか。こだわりの文言等がございましたら、あるいは議論の中で抜けていた部分があれば御指摘をいただきたいと思えます。

大丈夫でしょうか。宣言案をもって宣言とするということで「女性の活躍による首都圏経済の活性化」の部分に関してはよろしいでしょうか。

（「はい」の声あり）

続きまして、「2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会開催に関する第8回首都圏連合フォーラム宣言（案）」でございます。続いて説明をお願いいたします。

○事務局

まず前文がございます。前文では2020年東京大会の意義を整理し、その成功のため民間と行政が連携して行動しくこととしております。本日の議論を踏まえて以下6項目を記載しております。

1点目は7年後の開催を見据え、招致活動と同様にオールジャパン体制の一員として準備を着実に進めていくこととしております。2点目は大会開催に向けたスポーツ振興、環境の整備について連携を強化していくこととしております。3点目は大会開催に向けた気運の醸成。4点目といたしましては外国人旅行者の受入れ体制の拡充とさらなる魅力の発信をしていくことを記載しております。5点目はバリア

フリーのまちづくりや多数の来訪者が快適に過ごせる環境整備を進めることとしております。6点目としては警備体制・防災対策の一層の連携・強化を記載しております。

宣言の案につきましては以上です。

○座長（上田埼玉県知事）

ありがとうございます。いかがでしょうか。どうぞ、こだわりの文言などがあれば御指摘いただきたいと思います。森田知事の安心・安全の部分などというのは6の中に含めたような形でも大丈夫なのでしょうか。前文の中で少し示すようなことはいいですか。日本の特色という、何らかの形で入れなくてもいいでしょうか。

○森田千葉県知事

例えば6番に治安維持と。安心・安全という意味ですが。でも、それはお任せします。

○座長（上田埼玉県知事）

今すぐは思い付きませんので、少し修文可能であれば座長の一任でよろしいですか。

○森田千葉県知事

お任せします。

○座長（上田埼玉県知事）

他にございませんか。それでは基本的にはこの宣言（案）を取り消して宣言という形を取りまとめたいと思います。何らかの形で日本の特色であります安心・安全の部分がうまく挿入できる部分があれば座長の責任で挿入させていただきたいと思います。

それではこれで取りまとめが終わったところでございます。

平成18年に始まりました首都圏連合フォーラムは、これまで民間と行政が連携した取組として地球温暖化防止一斉行動を行うなど成果を上げてまいりました。今回の「第8回首都圏連合フォーラム」開催をもって開催都県市が一巡し、これを節目として定例的な会は本年で終了と決しております。今後は皆様と培ってきましたネットワークを活用し、さまざまなレベルで連携を図っていきたいと考えております。

以上をもちまして「第8回首都圏連合フォーラム」を終了させていただきます。長時間にわたります御議論、また本当に闊達な御意見をありがとうございました。

IV 第8回首都圏連合フォーラム宣言

「第8回首都圏連合フォーラム」宣言

— 女性の活躍による首都圏経済の活性化 —

少子高齢化の進展により、我が国の生産年齢人口は2060年にはピーク時の半分にまで減少すると見込まれており、働き手の減少による経済力の低下や社会保障制度の担い手不足が懸念されている。

こうした中、働く女性は第一子出産を機に約6割が離職していることから、子育て期を中心とした女性の就業の促進は、経済を活性化するうえでも大変重要である。また、女性の経済力が高まることで消費の増加や経済の活性化による雇用の創出などが期待される。

本日、首都圏経済界の代表及び九都県市の首長である我々は「女性の活躍による首都圏経済の活性化」について率直な意見交換を行い、首都圏が引き続き日本経済の牽引役としての役割を果たしていくためには、女性の活躍推進により経済の活性化を図っていくことが重要であるとの認識を共有し、以下のとおり民間と行政が連携して行動していくこととした。

1 「M字カーブ」解消に向けた女性が働きやすい社会づくり

我が国では、出産を機に退職する女性が多く、女性の就業率は子育て期に当たる30歳代で低下し、いわゆる「M字カーブ」を描いている。

こうした点を踏まえ、「M字カーブ」解消に向けて女性の就業継続及び再就職を促進するため、今後、我々は以下の取組を進めていくこととした。

①社会全体の意識改革

男女共に働き方を見直すとともに、企業等の経営者や管理職等も働きやすい職場づくりへの理解を深めるなど、女性が働くことに対する社会全体の意識改革を進める。

②働きやすい職場づくり

短時間勤務制度など多様な働き方の導入、長時間労働の見直しやワークライフバランスの推進など、男女共に働きやすい職場環境の整備を進める。

③保育サービスの充実

男女共に子育てと仕事が両立できる環境づくりのため、認可保育所の整備促進や様々な事業主体の参入による保育サービスの受入枠の拡大、多様な保育サービス及び子育て支援策の充実に努める。また、企業等が従業員の子どものために設置する事業所内保育所の設置・運営への支援充実について、国に求める。

2 女性が活躍できる機会の創出

少子高齢化により生産年齢人口が減少する中で、女性、高齢者、外国人などの多様な人材の活用は、我が国の経済社会の活性化にとって重要である。

特に、生活経験豊かな女性の発想による新たなサービス・商品の創出は、市場拡大や利便性の向上につながるなど、組織や社会において女性従業員や女性起業家に寄せられる期待は大きい。

こうした点を踏まえ、女性が活躍できる機会の創出のため、我々は以下の取組を進めていくこととした。

①女性の活躍への支援

女性のキャリアアップへの支援や女性の起業家支援や女性経営者のネットワークづくりの支援など、女性の活躍を促進するための取組を進める。

②活躍する女性の情報発信

女性の活躍事例や女性起業家・経営者の成功事例を積極的に情報発信し、社会全体で女性の活躍を応援する気運を醸成する。

③女性の視点での商品・サービスの市場拡大

女性の発想による新たなサービスや商品の創出を支援し、消費の拡大や雇用の創出を図る。

以上、我が国の政治、経済、文化等の中核的役割を担う首都圏を構成する我々一同は、引き続き日本を牽引し、活力ある地域として発展していくため、「第8回首都圏連合フォーラム」の成果を踏まえ、首都圏の抱える課題の解決に向けて、広域連携をより一層推進することを宣言する。

平成25年11月12日

第8回首都圏連合フォーラム

座長 上 田 清 司 (埼玉県知事)
松 永 功 (埼玉県商工会議所連合会会長・さいたま商工会議所会頭)
石 井 俊 昭 (千葉県商工会議所連合会会長・千葉商工会議所会頭)
三 村 明 夫 (東京都商工会議所連合会会長・東京商工会議所会頭)
佐々木 謙 二 (神奈川県商工会議所連合会会頭・横浜商工会議所会頭)
山 田 長 満 (川崎商工会議所会頭)
杉 岡 芳 樹 (相模原商工会議所会頭)
武 石 恵美子 (法政大学キャリアデザイン学部教授)
森 田 健 作 (千葉県知事)
猪 瀬 直 樹 (東京都知事)
黒 岩 祐 治 (神奈川県知事)
林 文 子 (横浜市長)
阿 部 孝 夫 (川崎市長)
熊 谷 俊 人 (千葉市長)
清 水 勇 人 (さいたま市長)
加 山 俊 夫 (相模原市長)

2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会

開催に関する「第8回首都圏連合フォーラム」宣言

平成25年9月7日に行われたIOC総会において、2020年オリンピック・パラリンピック競技大会が東京で開催されることが決定した。

2020年東京大会を、世界最大、最高のスポーツの祭典にふさわしい大会として成功に導き、さらに未来の日本を支える青少年に夢や希望を与えるとともに、東日本大震災から復興した日本の姿や存在感を全世界に示す機会とするためには、引き続き首都圏が一体となった取組が必要であることから、以下のとおり民間と行政が連携して行動していくこととした。

1 2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催

2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会を最高の大会とするため、7年後の開催を見据え、招致活動と同様に、我々首都圏も、政府、国会、全国の自治体や議会、経済界、スポーツ界など、オールジャパン体制の一員として、開催準備を着実に進めていく。

2 大会開催に向けたスポーツ振興、環境の整備

大会の成功には、地元である日本選手団の活躍が欠かせないことから、ジュニア選手の育成、スポーツ振興を推進する。あわせて、障害者スポーツの環境整備についても連携を強化し、これを促進する。

3 大会開催に向けた気運の醸成

7年後の開催に向けて、国内の気運を盛り上げていくため、首都圏がリードしてイベントや広報活動を展開していく。

4 外国人旅行者の受入れ体制の拡充とさらなる魅力の発信

民間と行政が連携し、公共交通、道路、観光施設等における外国語表示・標識等の整備をはじめ、外国語での対応が可能な案内所やWi-Fi環境の整備など観光サービスの質の向上を図り、増加が見込まれる外国人旅行者の受入れ体制を拡充するとともに、様々な媒体や機会を活用して、国内外に地域の魅力を発信していく。

5 まちづくり・インフラ整備の推進

バリアフリーや外国人への対応を含め、全ての人にやさしいまちづくりを首都圏が一体となって推進するとともに、国内外から多数訪れる選手や大会関係者、来場者が快適に過ごせるよう、輸送網・宿泊施設をはじめとした各種インフラの整備を進める。

6 警備体制・防災対策等の強化

日本の誇りである安心・安全を確保し、大会開催に伴う警備体制を万全のものとするとともに、地震等の災害発生にも対応できるよう、首都圏の行政や民間等の連携・協力を一層強化していく。

平成25年11月12日

第8回首都圏連合フォーラム

座長 上 田 清 司 (埼玉県知事)
松 永 功 (埼玉県商工会議所連合会会長・さいたま商工会議所会頭)
石 井 俊 昭 (千葉県商工会議所連合会会長・千葉商工会議所会頭)
三 村 明 夫 (東京都商工会議所連合会会長・東京商工会議所会頭)
佐々木 謙 二 (神奈川県商工会議所連合会会頭・横浜商工会議所会頭)
山 田 長 満 (川崎商工会議所会頭)
杉 岡 芳 樹 (相模原商工会議所会頭)
森 田 健 作 (千葉県知事)
猪 瀬 直 樹 (東京都知事)
黒 岩 祐 治 (神奈川県知事)
林 文 子 (横浜市長)
阿 部 孝 夫 (川崎市長)
熊 谷 俊 人 (千葉市長)
清 水 勇 人 (さいたま市長)
加 山 俊 夫 (相模原市長)