

東京都子供・子育て会議  
計画策定・推進部会（第17回）  
議事録

日時 令和元年10月2日（水）14時59分～17時08分

場所 都庁第二本庁舎 31階 特別会議室27

次第

1 開会

2 検討事項

○取組事項の具体的検討について

- ・人材の確保・資質の向上について
- ・学力・体力の向上について
- ・障害児支援、外国につながる児童への支援について
- ・子育てしやすい環境整備について

3 閉会

出席委員

松原部会長、河邊副部会長、内野委員、小野委員、城所委員、桑原委員、  
小山委員、今野委員、市東委員、篠原委員、田中委員、福元委員、星委員、  
矢島委員、山内委員、横田委員、吉岡委員、吉田委員、川上専門委員、  
齊藤専門委員

配付資料

- 資料1 東京都子供・子育て会議 計画策定・推進部会委員名簿
- 資料2 東京都出席者名簿
- 資料3 第15回全体会、第16回計画策定・推進部会 合同会議における  
主な意見
- 資料4-1 保育士を取り巻く社会環境について
- 4-2 東京都保育士実態調査（調査結果の概要）
- 4-3 東京都における保育人材確保、資質向上に向けた主な取組
- 4-4 保育士等キャリアアップ補助金の賃金改善実績報告に係る集計結果  
のポイント
- 資料5 放課後児童支援員認定資格研修の取組について
- 資料6 東京都子育て支援員研修の取組
- 資料7 幼稚園教諭等を対象とした資質向上に向けた取組
- 資料8-1・2 都の行う研修（母子保健関係）・障害者支援に係る職員の研修  
について

- 資料 9-1 平成 30 年度「児童・生徒の学力向上を図るための調査」の結果について
- 資料 9-2 平成 30 年度児童・生徒体力・運動能力、生活、運動習慣等調査結果について
- 資料 10-1 障害者支援について
- 資料 10-2 障害児支援（保育所、認定こども園、学童クラブ等）について
- 資料 11-1 外国につながる児童等への支援について
- 資料 11-2 都内公立小学校における外国人児童の状況と都の取組について
- 資料 12-1・2 ライフ・ワーク・バランス推進の支援について
- 資料 13 福祉のまちづくり推進計画の策定について
- 資料 14 計画検討スケジュール（予定）
- 参考資料 東京都保育士実態調査報告書（2019年5月）
- 参考資料 保育士キャリアアップ補助金の賃金改善実績報告等に係る集計結果（平成31年3月）
- 参考資料 「体罰などによらない子育て」普及啓発

開 会

午後 2 時 5 9 分

○桑田福祉保健局少子社会対策部子供・子育て計画担当課長 定刻となりましたので、ただいまから第 1 7 回「東京都子供・子育て会議計画策定・推進部会」を開催いたします。

本日は、お忙しいところ、お集まりいただきまして、ありがとうございます。

本部会書記を務めます少子社会対策部子供・子育て計画担当課長の桑田です。

それではまず、お手元の配付資料の御確認をお願いいたします。

資料の 1 枚目「次第」に配付資料の一覧を記載しております。本日は、資料 1 から資料 1 4 まで並びに参考資料を 3 種類御用意しております。参考資料の最後に「体罰などによらない子育て」のハンドブックなどを付けております。こちらは 9 月 2 0 日にプレス発表いたしましたものですので、ぜひ御参考に御覧いただければと思います。資料の不足等ございましたら挙手をお願いいたします。また、途中でお気づきの際には挙手いただければと思います。

本日の出欠状況ですが、部会委員 2 5 名中、現時点で 1 8 名の御出席をいただいております。定足数を満たしておりますことを御報告いたします。なお、川上専門委員からは、遅れていらっしゃるとの御連絡をいただいております。

次に、東京都の事務局でございますが、資料 2 の東京都出席者名簿をもちまして、紹介とさせていただきます。

この会議は公開であり、配付資料、議事録につきましては、後日、ホームページで公開することを申し添えます。また、御発言に際しては、マイクのスタンドにありますボタンを押していただきますようお願いいたします。

それでは、この後の進行は松原部会長をお願いいたします。

○松原部会長 それでは、ここからの進行は、私、松原が務めてまいります。

今日は、御出席いただきまして、誠にありがとうございます。

今日は、次第のとおり「取組事項の具体的検討」として 4 つの事項について御議論いただきたいと思います。4 つありますので、前半と後半に分けて進めてまいります。前半は、前回部会の意見の整理について報告いただいた上で、続けて、人材の確保・資質の向上について審議をいたします。後半はそれ以外の 3 つの事項について審議をいたします。

では、前半部分の審議を行うに当たり、事務局から説明をいただきたいと思います。資料は事前に送付してあるようでございますが、それを前提に簡潔に説明をお願いします。

○桑田福祉保健局少子社会対策部子供・子育て計画担当課長 では、関係資料について説明させていただきます。

まず、資料3です。前回の合同会議でいただきました主な意見を記載した資料でございます。

前回は「保育の質の向上について」と「就学前教育と小学校教育との連携について」という2つの分野について御意見をいただきました。いただいた御意見を踏まえまして、計画の改定を進めていきたいと存じます。

資料3については以上です。

○木村福祉保健局少子社会対策部保育支援課長 それでは、資料4-1から4-4について、私、保育支援課長の木村から説明させていただきます。

まず、資料4-1を御覧ください。保育士を取り巻く社会環境について、前回の「東京都子供・子育て支援総合計画」を策定した平成26年度以降の推移をまとめた資料です。

まず、保育サービス利用児童数の状況（図1）でございます。右から4列目、太枠で囲んでおります利用児童数合計を御覧ください。平成26年4月の23万4911人に対して平成31年4月は30万9176人となり、約7万4000人増加しております。また、待機児童数につきましては、平成26年4月の8,672人に対して平成31年4月は3,690人となり、約5,000人減少しております。

次のページを御覧ください。保育所等における保育士数（図2）でございます。厚生労働省の社会福祉施設等調査、東京都の認証保育所運営状況報告をもとに保育所等の保育士数を常勤・非常勤別にまとめた資料でございます。平成26年の合計数は4万7984人でしたが、以降、毎年約3,000人から5,000人程度増加しまして、平成29年の合計数は6万1241人となっております。

次に、3ページの図3を御覧ください。厚生労働省の賃金構造基本統計調査を基に保育士の平均賃金の推移について都内と全国を比較したもの、また、全産業の都内と全国の数字を併せて掲載しております。太枠で囲んでおります年間給与額を御覧ください。都内の保育士は平成26年から平成30年にかけて65万5900円、18%の増となっております。全国では41万2300円、13%の増となっております。全産業につきましては、都内は9万6900円で2%の増、全国では17万5200円、4%の増となっております。

次に、図4の保育所等における保育士の採用率と離職率でございます。厚生労働省の社会福祉施設等調査をもとに、勤務者に対する採用者数、退職者数の割合を採用率、離職率としてまとめた資料です。全国では採用率、離職率ともに微減の傾向となっている一方、都内では保育サービスの拡充に伴い、採用者数、退職者数が増加しております。採用率は増加傾向、離職率は9%台で推移している状況となっております。

続きまして、資料4-2を御覧ください。昨年度、東京都では、保育士等の就業状況や処遇等の実態を把握するため、5年ぶり、2回目となる東京都保育士実態調査を実施いたしました。調査の概要を御覧ください。平成25年4月から5年間に東京都におい

て保育士の新規登録や書き換え等を行った方、4万8000名を調査対象としまして、有効回収数は1万5358件でございました。下段に5年前に実施した保育士実態調査についても掲載しておりますので、御覧いただければと思います。

次に、主な調査結果の概要です。「①現在保育士就業者の実態」を御覧ください。就業継続意向では、現役保育士の2割強の方が退職を考えていると回答され、前回調査とほぼ同水準となっております。また、退職意向理由として「給料が安い」「仕事が多い」「労働時間が長い」「職場の人間関係」という回答が上位で、主に勤務条件に関わる項目が高い割合を示しております。こちらは前回調査とほぼ同様の傾向となっております。

次に「②過去保育士就業経験者の実態」でございませう。実際に退職した理由として「職場の人間関係」「給料が安い」「仕事が多い」「労働時間が長い」「妊娠・出産」という回答が上位で、前回調査に比べて「職場の人間関係」の割合が増加し、「妊娠・出産」の割合が低下しているところでございませう。

次に「③保育士就業未経験者の実態」を御覧ください。保育士として就業しなかつた理由として「幼稚園での勤務を希望した」「希望する給与等待遇の求人がなかつた」「別の職業を希望した」という項目が上位で、約3割の方が「幼稚園での勤務を希望した」と回答しております。また、保育士就業時の希望条件として「勤務日数」「通勤時間」「勤務時間」など、勤務条件にかかわる項目が高い割合を示している一方、「どのような条件でも働くつもりはない」と回答したのは4.4%とわずかでございませう、条件が整えば保育士として就業する可能性を有していると考えられます。

続きまして、資料4-3を御覧ください。「東京都における保育人材確保、資質向上に向けた主な取組」をまとめております。前半が保育人材の確保に向けた取り組み、後半が資質向上に向けた取り組みとなっております。

項番1の「保育人材確保事業」において、潜在保育士向けの研修や就職相談会、保育人材コーディネーターによる就職支援を実施しております。「④保育事業者向け経営管理研修」については、保育士実態調査で退職理由に人間関係を挙げる方の割合が増加していることも踏まえまして、今年度から開催回数を3回から5回に拡充して実施しております。また「⑤次世代の保育人材確保」では、都内の高校生を対象にした職場体験を実施しております、毎年700名ほどの方に御参加いただいております。

そのほか、項番4の「保育士修学資金貸付等事業」によりまして、保育士養成施設の学生や潜在保育士に対する資金の貸し付けの実施、項番5の「保育士等キャリアアップ補助」、項番6の「保育従事職員宿舍借り上げ支援事業」は、保育人材の確保・定着に向けた代表的な事業ですが、着実に実績を伸ばしている状況でございませう。

資質向上に向けた取り組みといたしまして、項番7の「地域における保育力アップ推進事業」を今年度から開始しております、園長会等を活用した地域交流の促進に取り組む区市町村を支援しているほか、項番8の「保育士等キャリアアップ研修支援事業」

については、より身近な地域で研修を受講できるよう、今年度から区市町村への補助も開始しているところでございます。

続きまして、資料4-4を御覧ください。保育士等キャリアアップ補助金による賃金改善の状況等を把握するために、平成29年度の補助金交付施設から提出された報告書を集計いたしまして、今年の3月に公表しているものでございます。

その結果、全施設・事業における常勤職員1人当たりの賃金改善月額平均額は3万5763円、賃金月額平均額は31万8520円となっております。非常勤職員につきましては、1人当たりの賃金改善月額平均額は1万8161円、賃金月額平均額は21万1160円という状況でございます。

駆け足でございましたが、私からの説明は以上でございます。

- 竹中福祉保健局少子社会対策部家庭支援課長 では、次に「放課後児童支援員認定研修の取組」につきまして、家庭支援課長の竹中より御説明させていただきます。資料5を御覧ください。

「放課後児童健全育成事業の設備及び運営に関する基準」におきまして、学童クラブには放課後児童支援員を置くことが定められております。その要件といたしまして、放課後児童支援員認定研修を修了する必要があるとございます。東京都は、平成27年度から放課後児童支援員認定研修を実施しておりまして、平成30年度までの4年間で9,672人が受講しております。研修は、子供を理解するための基礎知識や、子供の育成支援、放課後児童支援の役割などの項目につきまして、合計24時間をかけて実施しております。研修修了者の異動や離職、新規採用等の発生などによって、毎年、新たな放課後児童支援員を確保する必要があると考えておりまして、東京都としては今後も研修を継続してまいります。

以上です。

- 桑田福祉保健局少子社会対策部子供・子育て計画担当課長 続きまして、資料6「東京都子育て支援員研修の取組」でございます。

子育て支援員研修は、地域における子育て支援の担い手を確保するため、平成27年度から始まった全国共通の制度です。修了者の累計は7,837人となっております。この研修を修了しますと、修了したコース別に保育所や地域子育て支援拠点、学童クラブなどで従事することができます。

今後の取り組みの記載がございましたが、研修や制度に関する周知強化を図り、引き続き子育て支援員の確保に取り組んでまいります。同時に、研修修了者が活躍できるよう、就職支援の取り組みにも力を入れてまいります。

資料6の説明は以上です。

なお、資料7及び資料8につきましては、資料の説明は省略させていただきまして、内容についてこの後御質問があれば、それぞれの担当から回答させていただければと思います。

以上です。

○松原部会長 では、ここで一旦切ってよろしいですね。

それでは、前回の会議で出ました御意見を踏まえて少し追加の資料が出てまいりましたので、これを踏まえて御意見を伺いたいと思います。質問については、その都度、事務局からお答えいただく場合もありますが、御意見については後でまとめて御回答いただきたいと思います。

それでは、どなたからでも結構ですので、挙手をお願いしたいと思います。内野委員、どうぞ。

○内野委員 東京都私立幼稚園連合会の内野でございます。

資料4-3の「東京都における保育人材確保、資質向上に向けた主な取組」の項番5の「保育士等キャリアアップ補助」についてです。ここには認定こども園と書いてありますが、存じ上げている限り、認定こども園に勤める職員全部が対象になっていないと把握しています。1号児と2号児を分けて、2号児の園児数案分しか対象となっていないと理解しています。

例えば、幼保連携型認定こども園の職員は、全て保育教諭という新たに平成27年に出来た子ども・子育て支援法によって定められた職種になっているかと思えます。全員が対象になっているわけではなくて、そのうちの2号児案分だけということになりますので、幼稚園から幼保連携型認定こども園になった園は1号児が大変多く、1号児が3分の2ぐらいで2号児が3分の1となりますと、キャリアアップ補助が3分の1に薄められてしまって、ここに認定こども園と書いてありますが、そういう意味では3分の1しか対象になっていないということです。

それから、一時預かり事業とありますが、一時預かり事業（幼稚園型）については対象となっていないのではないかと思います。いかがでございましょうか。

○松原部会長 御質問ですので、事実関係がお分かりであれば、今、回答いただきたいのですが、いかがでしょうか。

○木村福祉保健局少子社会対策部保育支援課長 一時預かり事業について対象になっていないというお話ですが、こちらについては幼稚園型が対象になっていないということとでございます。

そのほか、認定こども園のキャリアアップ補助については意見として承りたいと思えます。

○内野委員 これについての理由が分かればお教えいただきたいのですが、ここでは認定こども園と書いてありまして、その下には一時預かりと書いてあります。そこには括弧で幼稚園型を除くと書いてあるわけでもございませぬし、認定こども園のところに括弧で1号児案分は除くと書いてあるわけではないので、資料として誤解を招くのではないかと思います。

○木村福祉保健局少子社会対策部保育支援課長 今回、子供・子育て会議のために作った

資料ということで、ほかの資料では書いてあるのですが、この資料については抜けていたということで、その辺の配慮については申し訳ございませんでした。

○内野委員 了解いたしました。

○松原部会長 その上で、もう少し手厚くしたらどうかという御意見だろうと思います。

ほか、いかがでしょうか。吉岡委員、どうぞ。

○吉岡委員 質問させてください。資料5「放課後児童支援員認定資格研修の取組について」ということで、時間数等書いてありまして、修了した人には資格認定がされるのではないかと思います。その次の資料6「東京都子育て支援員研修の取組」がありますが、修了者の約3割の方が事業に従事できていない実態があるということです。私も学童クラブでアルバイトをしている関係上、こういうのはどのようにして募集がかかっているのか、指導員は最初のほうの認定研修に行かれたというのは聞いていますけれども、これから学童クラブや何かで働きたいという人たちが受けられる研修だと思いますが、その辺の広報についてはどのようにされているか、教えていただけますか。

○竹中福祉保健局少子社会対策部家庭支援課長 資料5の放課後児童支援員認定資格研修は、区市町村を通じましてさせていただいているところです。区市町村が委託先について募集をかけてということだと思いますが、支援員のほうはそのように区市町村を通じてさせていただいています。

○松原部会長 それを踏まえて何か御意見があれば伺いたいと思います。

○桑田福祉保健局少子社会対策部子供・子育て計画担当課長 資料6の子育て支援員は、放課後児童コースを受けると学童クラブの補助員として働くことができますが、子育て支援員研修の場合は広く都民一般の方が受けられるということで、東京都のホームページ、東京都の広報のほかに、区市町村のほうに御協力をお願いしまして、区報、市報などにも載せていただいています。

以上です。

○松原部会長 御意見はよろしいですか。

○吉岡委員 はい。

○松原部会長 ほか、いかがでしょうか。横田委員、お願いします。

○横田委員 横田です。

資料4-3の「東京都における保育人材の確保、資質向上に向けた主な取組」は、たくさんやっていたらしゃって、改めてそういえばこれもあったなというふうに拝見させていただきました。意見ですが、今後もこれを引き続きお願いしたいというところと、特に項番6の宿舍借り上げ支援事業は、国の動向等も色々絡んでくるのではないかと考えています。保育士にとっては金額が非常に大きくて、急になくなると人材確保においては影響力が大きいと感じております。平成31年度の予算で入っておりますが、意見として、今後も東京都で長く続けていただきたい。もしこれがなくなっていくような形であれば、緩やかに減額というところで御検討いただけたらいいかなというふうに思い



ます。

以上です。

○松原部会長 これは御意見ですので、後でまとめてお答えいただきたいと思います。

ほかにいかがでしょうか。篠原委員、お願いいたします。

○篠原委員 資料7の「幼稚園教諭等を対象とした資質向上に向けた取組」で、東京都の教育委員会では文部科学省の事業として、保育を公開して学び合うというメニューが入っております。裏面では私立幼稚園の教育研修会でも公開保育という項目があって、そこで保育を公開した形で研修が始まっていて、これは資質の向上ということから考えるととても有効な研修の方法だと思っています。

意見ですが、保育士の方々のキャリアアップ研修等にもやはり保育を公開して学び合うという内容が今後充実してくるといいのではないかと考えております。これは提案としてさせていただきたいと思います。

○松原部会長 ありがとうございます。

御提案も出てまいりました。ほかに、御質問、御意見はいかがでしょうか。今野委員、お願いいたします。

○今野委員 東京都民間保育園協会の今野と申します、よろしくお願いいたします。

資料4-3「東京都における保育人材確保、資質向上に向けた主な取組」で、先ほど横田委員からもありましたが、たくさん項目があります。特に先ほどの家賃補助の部分やキャリアアップ補助など、たくさん活用させていただいて、処遇が改善されているというのは実感しているところではございます。

ただ、こちらにありますように、人材確保と資質の向上というテーマで、研修部分と処遇改善の部分が多く入っていると思いますが、この中でぜひ追加していただきたい視点としましては、後半部分でも出てくるキーワードですけれども、ワーク・ライフ・バランスがこれからも議論されるころだと思います。保育所なり幼稚園も同じだと思いますが、子育て環境の中での職員のワーク・ライフ・バランスという観点をぜひ取り入れていただいて、今後の処遇改善という中で、お金の話だけではなく、働き方改革を行っている時期でもございますので、ワーク・ライフ・バランスというキーワードをどういうふうに解決していくのか。

先ほどの資料4-2で実態調査がございました。保育士実態調査の中で出てくる離職の原因や保育士にならなかった原因で長時間労働というのがどうしても出てきます。東京の保育所では11時間開所は当たり前で、その上、延長保育も入れると12時間、13時間は当たり前になっています。普通の労働者は1日8時間、週40時間ですが、保育士は4週8休がとれていないのが当たり前です。完全週休2日が実現できていません。そういう形の働き方改革を意識した、また、ワーク・ライフ・バランスを意識した取り組みをするための工夫というか、施策にぜひ取り組んでいきたいと考えているところです。特に女性活躍と言われている中で、保育士は9割が女性です。そういう女性の職場

の中でのワーク・ライフ・バランスの取り組みをぜひ検討していただければと思っています。よろしく願いいたします。

○松原部会長 ほか、いかがでしょうか。吉田委員、お願いします。

○吉田委員 吉田です。

保育所を取り巻く社会環境について、新制度が始まって以降、利用児童数がどんどん増えていく中で、割合も約半数を占めるようになってきました。待機児童はその分、加速度的に減ってはいるので、そこをどう評価できるかというところではあると思いますが、今後、無償化等々も始まりますので、そういった意味では対策の強化がやはり求められてくると思います。

保育士の実態を今お話ししていただきましたが、もちろん賃金を全産業の全体水準に合わせて引き上げていくことも大事だと思いますけれども、同時に、働きやすい環境、働きがいやいかに得られるかというところが非常に重要なテーマになってくると思います。賃金も同時にというのはなかなか難しいところがあると思いますが、両方がしっかり引き上げられていくという形を徹底してやっていただければと思います。

実態調査を見せていただいて感じたのは、保育士不足が言われている中で、東京都もかなり力を入れて就職セミナー等を行ったり、もちろん都道府県別に考えると最低賃金の額は東京都が一番多いので、そうすると自然と特に若い方は東京に吸い寄せられていくという傾向が高いと思います。そういった実態をもうちょっと把握していくような調査も、今、見た感じではなかったもので、もし実際わかっていたら教えていただきたいです。他の道府県からどれぐらい来たかとか、新卒、場合によっては潜在保育士についてもどういったところで就職できているかも調べていただければ、東京都内に住んでいる方たちの就職率を引き上げることもつながっていくのではないかと思います。

以上です。

○松原部会長 ありがとうございます。

どうぞ、矢島委員。

○矢島委員 先ほども出た意見ですけれども、保育士のワーク・ライフ・バランスを考えたときに、先ほど長時間労働の問題が指摘されて、そのとおりだと思いますが、もう一つは、柔軟な働き方というのが女性の就業継続において他の職種でも決定的です。女性の資格職という意味で類似する看護師の世界でも、短時間勤務、短日勤務、そういったものがやはり就業継続や再就職につながっているということが出てきています。しかし、保育士の世界では、配置の問題などで柔軟な働き方、短時間勤務等を取ることができないということが起こってきているということで、長時間の解消とともに、柔軟な働き方が実質的に運用できる制度と、そういったマネジメントについての周知といったものを併せて行っていただければと思います。

以上です。

○松原部会長 ありがとうございます。

ほか、いかがでしょうか。よろしいですか。

私も一つ、感想ですが、資料4-1、4-2を見ると、やはり給料が安いという当事者の実感と、実際に低いというのが見えてきます。これは、ある定点で調べたときの数字なので、例えば勤務開始後3年、5年経ったときにどうなのか、どのくらい給料が伸びているのかという数字が出てこない、余り感覚で議論してはいけないので、客観的な数字で議論すべきだと思うので、もしそういう数値が、今でなくてもいいのですが、どこかでとればよいなと思っております。

ほかはいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、今までの御意見等について事務局からコメントがありましたら、お願いしたいと思います。

○木村福祉保健局少子社会対策部保育支援課長 保育支援課長の木村です。

保育関係の御意見、御質問等についてお答えしたいと思います。

まず、宿舍借り上げ支援事業についての継続ですが、待機児童の状況や保育所の整備状況、また、保育士のひっ迫状況、そういったところを踏まえまして、毎年度、予算編成過程で議論しつつ、継続するかどうかを判断していきたいと考えております。

また、国の動向ですけれども、国のほうは、今まで、ある要件を満たさないと10年から5年に補助期間を見直すというところがあったのですが、それを一律10年までというところに直し、その一方で、区市町村ごとに補助上限額を変えるという見直しを図ることを厚生労働省で案として出しているところでございます。そうした国の動向も踏まえまして、都の補助についてもどうしていくか、考えていきたいと思っております。

次に、ライフ・ワーク・バランスの視点で保育士の確保や働き方への支援を考えてほしいという御意見でした。こちらにつきましては、我々も、保育士の負担軽減や職場環境の改善という視点で各事業の要件等、支援の中身についてプラスアルファで考えていければと思っております。

次に、保育士の不足の実態把握、また他県からの流入状況や潜在保育士の把握の仕方というところですが、現在、都で人材確保のための事業を実施しております。どういった人が確保できているのか、そういった事業の実績の中で検討できないかと思っております。潜在保育士の確保は中々つかみどころがないので、実際、潜在保育士がどういう経路で入職しているのかというところを事業別に見ていくことができればと思っております。

次に、給料の関係が松原部会長から御指摘があったのですが、我々が今日お出ししている参考資料「保育士キャリアアップ補助金の賃金改善実績報告に係る集計結果」の11ページに平均勤続年数別の賃金の状況を載せております。これをもう少し分かりやすく何らかの議論の素材にできればと思っております。少し検討させていただければと思っております。

以上でございます。

○松原部会長 ほかは事務局からよろしいですか。公開保育の御提案がありましたが、いかがですか。

○秋田教育庁総務部教育政策課長 教育庁でございます。

幼稚園教諭向けの研修内容について御提案と御意見をいただきましたので、この内容の充実に向けまして参考にさせていただきたいと思っております。ありがとうございました。

○松原部会長 保育士さんによる公開保育の御意見もありました。

○木村福祉保健局少子社会対策部保育支援課長 今年度から新たに実施している事業の中で、資料4-3の5ページの一番上に「地域における保育力アップ推進事業」がございしますが、この中で、公開保育に取り組む区市町村に対して支援するという取り組みを実施しておりますので、区市町村ごとに園でそういったことに取り組むのであれば支援を実施していきたいと考えております。

○松原部会長 それでは、事務局からのコメントを受けて、なお追加の御意見があれば伺いますが、いかがでしょうか。どうぞ、小山委員。

○小山委員 先ほど内野先生からありました認定こども園のほうのキャリアアップの額がどうしても薄まってしまうということですが、それについてもぜひ実態調査をしていただきたいのです。幼稚園型と幼保連携型と保育園型、それぞれあると思います。そのこの1号児の人数によって、うちの園は幼保連携型と幼稚園型をやっているのですが、今、幼稚園型のほうはこの金額に対して2分の1以下になってしまっています。ですから、その調査もしていただいて、今後の検討をしていただきたいと思っております。

○松原部会長 事務局、何かコメントありますか。

○木村福祉保健局少子社会対策部保育支援課長 キャリアアップ補助の仕組みとして、2号、3号認定の児童の人数に対して何%を加算して保育士の処遇改善に充てていただくことと、職場環境の改善をしていっていただきたいという仕組みで実施しているところがございます。1号認定のお子さんに対する施策は我々でカバーしていない部分だと考えているところでございます。

○内野委員 これについては随分前から申し上げているのですが、では幼稚園型認定こども園は仮に守備範囲外ということで、それはそれでいいでしょう。しかし、幼保連携型認定こども園というものが理想的な施設であるとして、これを推進していくという方向は第1回目のこの会議の中で、国の会議でも平成27年の目玉でもありましたし、保育教諭という新しい職種をつくって進めていくことになったわけで、この幼保連携型認定こども園に勤める職員がその施設の1号と2号のバランスによって処遇が変わることがあったらおかしいのではないですかというお話をずっとさせていただいています。

少なくとも幼保連携型認定こども園に関しては、この補助の仕組みが甚だ筋が悪いのではないかという御意見を平成27年から申し上げます。それについて考えるとい

うお話はあっても、何ら有効な回答がない。これは吉田委員がよく御存じのように、全国で東京は認定こども園化率が非常に低い。認定こども園の数がすごく低い。それはそうですね。認可保育所になっていたほうが認定こども園になるよりも東京都の補助が得やすいという状況がある。このこと自体を変えていかなければいけないのではないですかというお話をさせていただいています。

以上です。

○松原部会長 御意見だと思います。

○内野委員 意見です。

○松原部会長 御意見を伺うということによろしいのでしょうか。では、議事録には残ると思いますので。

ほか、いかがでしょうか。横田委員、お願いします。

○横田委員 横田です。

先ほどの園の公開保育の件ですが、御回答のところで資料4-3の7番の「地域における保育力アップ推進事業」を改めて見て、事業開始年度は平成31年からということによろしいのですか。新しい取り組みですか。それとも前の何かを踏襲されていますか。

○松原部会長 どうぞ。

○木村福祉保健局少子社会対策部保育支援課長 今年度からの新規事業でございます。

○横田委員 なるほど、ありがとうございます。であれば、これは非常にいいと思いました。私、企業主導型保育もやっていますが、こういった取り組みの中で保育所間の交流や園長会など、どうしても認可保育園だけとか、制度ごとの園長会などが多いのです。例えば、新しく入ってきた企業主導型の保育園ですと、ほかの園がどういう取り組みをしているのか、いろいろ見たいのですが、横の連携がなかなかとれない。制度をまたいだ園長会や保育所間の交流というのが、これは区市町村になってくるのかもしれませんが、展開されていくと、地域の中で同じ子供たちをお預かりして育てていくという視点では、どこの保育所に行ってもどこの制度の保育所でも垣根なく地域全体で保育力をアップしていこうという事業に発展していくといいなと思いましたので、ぜひ区市町村にそういった働きかけを東京都からしていただければと思います。企業主導型も問題になっている部分も多いと思いますので、そちらも段々改善されていくのではないかと思います。

○松原部会長 ありがとうございます。

大体よろしいでしょうか。

それでは、前半部分はここぐらいまでにしておきたいと思いますが、どうぞ。

○河邊副部会長 うちの大学はまだ保育士の資格を持った学生を出していないのですが、保育人材確保事業のところで「保育のおしごと応援フェスタ」を平成26年度から開いてくださっているようですけれども、数を見ますと年々参加者が減っているようです。恐らく都内で保育士を出している養成校の定員は500どころではなくてもものすごい

数の定員を抱えて、多くの保育士資格を持った学生が卒業していくわけですが、年を追うごとに参加者が減っているということはどうお考えなのか。

うちの大学でも、今、一般企業の就職がいいものですから、保育士や幼稚園教諭の資格を一応取ったけれども、企業に行くという学生がものすごく多くなっています。職場全体の環境をよくしなければならないことや、もちろん給料ももっと上げなくては行かなくて、職場そのものに魅力を感じていないという学生がひたひたと増えているような気がします。今この状態なので、来年以降もっともっと悪くなるような気がしています。それをどう考えたらいいのか、私にも解決方法はないのですが、皆さんのほうで新たな手を打つアイデアとか、どうしたら盛り上げていけるのか、何か抜本的な改革のアイデアはないでしょうか。

○松原部会長 まず、御質問として参加者の減少というのがあるのですが、事務局で何か要因で考えていらっしゃることはありますか。

○木村福祉保健局少子社会対策部保育支援課長 想定ですけれども、学生の職を選ぶ選択肢の範囲が広がっていて保育士が選ばれないというようなところで参加者が減ってきているのかなと思います。ただ一方で、我々としては、もう少し参加人数を増やすために、日時、場所、若い人たちが来やすいところとか、そういった工夫をしながら、参加者を増やすための取り組みを実施しているところでございます。

○松原部会長 田中委員、どうぞ。

○田中委員 資料4-2で保育士実態調査の結果がございまして。ここのところで、私、今、皆さんがおっしゃってくださったので意見はやめようかと思っていたのですが、人間関係だとか幾つかの問題も見えますけれども、今後も続けたいという人が77.6%いるというところは、保育士出身の者としては、ちょっと安堵した数字でした。実はもっと少ないのではないかと思っておりました。

ただ、今、河邊先生がおっしゃったような、保育士の世界に対して若い方たちが離れているということも実感としてはあります。私ども現場としては、潜在的な保育士で、今、子育てをしている方たちが大変力を持っていると思っております。ぜひ戻ってきてほしいのですが、やはり自身も子育てをしながら短時間の勤務でまた保育士ができるというような状態があればうれしいと思っております。大変ネガティブな、給料が安い、大変だというようなアピールがどうしても強いので、東京都が中心になって、保育士はこんなに楽しい、こんないい仕事だということをアピールするような計画もしていただければありがたいと思っております。

○松原部会長 どうぞ。

○河邊副部会長 学生は情報のIT化がすごく進んでいまして、情報を受け取る側のスキルと情報を発信する側の間にギャップがあるのではないかと思います。応援フェスタは対面式ですね。そこに学生が行って相談を受けるみたいな感じだと思います。行ったら5人ぐらいしかいなかったみたいなことを学生が報告していまして、その時間帯にもよ

るのかもしれませんが、発信する側の情報と受け取る側の情報の差があるような気がするので、そこら辺の検討が必要と思いました。保育所でもホームページが充実していたりすごくうまくやっているところには継続していい人材が集まっていて、ほとんど離職しないという実態もあって、保育所の中の格差もすごく大きいような気がします。今どきの学生の情報の収集能力を侮らないほうがいいかなと思いました。

- 松原部会長 御提案ですので、それぞれ受けとめていただいて、今後の施策の中に織り込めるものは織り込んでいただきたいと思います。

それでは、後半部分に移ってまいりたいと思います。学力・体力の向上から、障害児支援、外国につながる児童への支援、子育てしやすい環境整備について、これが後半の検討事項になります。まず、事務局から資料の説明をお願いしたいと思います。

- 西川教育庁指導部主任指導主事 指導部主任指導主事の西川さやかと申します。学力調査担当をしております。私から東京都の学力向上に係る取り組みの一つであります「児童・生徒の学力向上を図るための調査」について説明いたします。

資料9-1を御覧ください。こちらは昨年度の「児童・生徒の学力向上を図るための調査」の結果についてまとめたものです。

東京都教育委員会におきましては、児童・生徒の学力の状況を把握し教育施策に活かすため、また、各学校においては授業改善に資するために、毎年7月に「児童・生徒の学力向上を図るための調査」を行っております。本調査は平成15年度から行っている都独自の学力調査です。

資料9-1の上段を御覧ください。資料は昨年度のものでございますが、今年度は7月4日（木）に実施いたしました。今年度の結果につきましては、今月末にまとめて公表する予定でございます。

調査は、小学校第5学年と中学校第2学年を対象としております。教科に関する調査、児童・生徒を対象とした学習や生活に関する意識や生活習慣についての質問紙調査、学校を対象とした指導方法や学習等に関する質問紙調査の3つを行っております。

小学校は国語、社会、算数、理科、中学校は国語、社会、数学、理科、英語の5教科を行っております。各教科の平均正答率等につきましては、右上の表を御覧ください。

「2. 結果の概要」を御覧ください。これまでの調査で課題として明確になっており、経年で変化を見る必要のある問題については、全教科で改善が図られております。また、定着が不十分な問題例について示しております。修飾と被修飾との関係など文の構成を理解することや、複数の情報を関連付けて理解し表現することなどに課題が見られております。

また、児童・生徒の質問紙調査からは「授業の内容はどのくらい分かりますか」という質問についての結果を示してあります。授業の内容が分かると回答した児童・生徒の割合は小学校において高い状態を維持し、中学校においても増加傾向にございます。これは先生方が授業改善に取り組んでいただいている成果と捉えております。

裏面を御覧ください。こちらはそのほかの質問紙調査の結果です。このような結果を踏まえまして、取り組みの方向性を示しております。学力調査の結果を活用して、先生方には授業改善を進めていただいていること、児童・生徒一人一人の力を最大限に伸ばすためにこの調査に取り組んでいることを御理解いただければ幸いです。

私からは以上でございます。

○堀川教育庁指導部体育健康教育担当課長 引き続きまして、資料9-2「平成30年度東京都児童・生徒体力・運動能力、生活・運動習慣等調査結果について」を御覧ください。

東京都では、平成23年度から全児童・生徒を対象としまして本調査を実施しております。毎年6月に実施しているわけですが、調査対象は小・中・高、特別支援学校、計2,176校、93万9265人で行いました。調査内容は大きく児童・生徒に関する調査と学校に対する質問紙調査になっておりまして、児童・生徒に関することについては体力・運動能力、生活・運動習慣を調査しております。

結果でございますが、左から小学校5年生、中学校2年生、高等学校2年生の結果をお示ししております。

①が「アクティブプラン t o 2020」に記載している目標値との比較でございます。これは都教育委員会で作成しております総合的な子供の基礎体力向上方策でございます。小学校は平成25年度の全国上位県の平均値、中学校・高等学校は平成26年度の全国平均値を目標値としております。②は前年度（平成29年度）との比較、③は調査を開始した平成23年度との比較でお示しいたしました。

(1)の小学校でございます。一番下に調査結果の概要を示しております。目標値と比較しますと「20mシャトルラン」「ソフトボール投げ」の値が低い状況でございました。前年度との比較では、男子では「長座体前屈」「反復横とび」「立ち幅とび」、女子は「反復横とび」「立ち幅とび」の値が向上しております。体力合計点平均値は、東京都統一体力テストを開始した平成23年度から向上傾向を示しております。特に女子の値が上昇している状況です。

中学校2年生でも高等学校2年生でも同様の結果が言えます。

裏面を御覧ください。(4)は前年度との比較を示しています。小学校では5年生以外の学年で男女ともに向上、中学校では2年生男子以外で向上、高等学校では男子は低下しましたが、女子は全学年で向上している状況でございます。

(5)の運動習慣の状況でございます。このグラフは、1日の運動・スポーツ実施時間と総合評価の相関を示しました。総合評価A層の児童・生徒は、これはいいほうなのですが、1日の運動・スポーツ実施時間が2時間以上の割合が多く、総合評価E層は30分未満の割合が多いという結果でございました。D・E層の30分未満の児童・生徒に対しては、これまでの取り組みに加えまして、運動習慣が身に付く取り組みを講じる必要があるということでございます。



(6)の体力合計点平均値の推移でございます。左が体力合計点平均値の推移、右が東京都の都道府県別順位をお示ししております。

最後の(7)です。東京都では、平成31年度から都内全公立小学校をアクティブライフ研究実践校、都内全公立中学校をスーパーアクティブスクールと位置付けまして、これまで3年間、小学校20校、中学校62校を指定していましたが、これまでの指定校の取り組みを参考に健康増進と体力向上の取り組みを展開しているところでございます。

説明は以上でございます。

○渡辺福祉保健局障害者施策推進部計画課長 次に、資料10-1「障害児支援について」、障害者施策推進部計画課長、渡辺より説明させていただきます。

この資料は障害児福祉計画を中心に御説明を差し上げたいと思います。障害児福祉計画の根拠ですが、平成28年の児童福祉法改正におきまして、障害児のサービスに係る提供体制の計画的な構築を推進するため、障害児福祉計画の策定が義務付けられたというところでございます。また、同年の改正で、医療的ケア児が適切な支援を受けられるように保健・医療・福祉等の連携促進に努めるということが規定されております。

これを受けまして、第1期障害児福祉計画が国の基本指針に基づいて平成30年度から3カ年計画で全国の自治体でスタートしております。東京都におきましても、障害者の計画とあわせまして「障害者・障害児施策推進計画」という名前で平成30年度から令和2年度になりますが、3カ年の計画を策定しております。

その成果目標は、国の基本指針を踏まえまして、障害児の発達支援の中心となる児童発達支援センター、障害児の専門家が保育所等に通っている障害児を支援する保育所等訪問支援、児童発達支援事業所、放課後等デイサービス事業所という通所支援のうち、主に重症心身障害児を支援する事業所を各区市町村で1カ所以上確保していこうという目標を掲げております。また、医療的ケア児支援のための関係機関の協議の場については、1年目の目標として各区市町村においてなるべく早く設置していただきたいということで、平成30年度末の目標を掲げております。下の欄はそれぞれの実績ですので、後で御覧いただければと思います。

この障害児福祉計画の目標達成のために、都の取り組みと平成30年度の実績を右側の欄にお示ししております。

まず、児童発達支援センターの設置を各区市町村で促進していただくために、初期経費を補助するメニューを包括補助で設けております。平成28年度の実績が22区市町村だったところが平成30年度末には24区市と、2カ所増えているという実情でございます。

重症心身障害児に対応した通所施設の設置を促進するために、3カ年プランを設けまして、施設整備の補助の上乗せをしているところでございます。実績につきましては、児童発達支援、これは未就学児を対象にしているものですが、平成28年度が23区市

あったところが平成30年度は30区市56カ所、放課後等デイサービス、これは学校に通っているお子さんの放課後の通所支援でございますけれども、21区市だったところが31区市57カ所ということで実績が増えております。

また、医療的ケアが必要な障害児が適切に支援を受けられるよう関係機関のサービスの充実ということでございますが、東京都におきまして、医療的ケア児の支援関係の連絡会を行いまして、支援関係者の連絡調整等の機会を設けております。また、これまで重症心身障害児を対象としてきました在宅療育支援事業や、区市町村の包括補助で実施しております、看護師がお宅に伺って在宅レスパイトをする事業、こういったものを医療的ケア児にまで拡大するということを実施しております。また、在宅レスパイト事業ですが、担ってくれる看護師が中々見付からないということで、市部でまだ実績が少ないところもございますので、訪問看護ステーションのうち、医療的ケア児に対応可能な訪問看護ステーションを増やそうということで、実績のあるところが地域のステーションに研修したり一緒に行ったりして、医療的ケア児に対応可能な訪問看護ステーションを増やすためのモデル事業を実施している最中でございます。

実績につきましては、医療的ケア児の協議の場を設けている区市町村が平成28年度はまだなかったのですが、平成30年度末までに22区市町村ということで実績が出てきております。在宅レスパイトは、先ほど市部が少ないと言ったのですが、28区市で重症心身障害児の在宅レスパイト事業を実施しておりまして、そのうち25区市が医療的ケア児まで対象を拡大しているという実情になっております。

計画の目標と実績についての説明は以上でございます。

- 桑田福祉保健局少子社会対策部子供・子育て計画担当課長 続きまして、資料10-2は障害児支援に関する補助事業等の一覧表ですので、資料説明は省略させていただきます。内容について御質問いただきましたら、それぞれ所管の担当から御回答させていただきます。

続きまして、資料11-1「外国につながる児童等への支援について」でございます。

上から2項目につきましては、保育所等に対する補助事業でございます。一番下の利用者支援事業は国の補助事業ですが、多言語対応加算が今年度から新設されております。

説明は以上です。

- 秋田教育庁総務部教育政策課長 続いて、資料11-2「都内公立小学校における外国人児童の状況と都の取組について」ということで、教育庁から説明させていただきます。

左側に現状を書いております。外国人児童数につきましては、平成26年度5,871名から平成30年度9,793名まで増加している状況でございます。そのうち、日本語指導が必要な児童の割合は、平成26年度21.9%から平成29年度25.9%に増加傾向にある状況です。

右側に現在の都の取り組みを書いております。「(1)日本語学級の認証」ということで、区市町村教育委員会が公立小学校において日本語の習得を目的とした日本語学級を

設置しようとした場合に都が認証しているということでございます。グラフに数を示しておりますが、平成26年度30学級から令和元年度46学級まで増えている状況でございます。

「(2)教員の配置」でございますが、今、申し上げた日本語学級のある学校に対しましては、学級数に1人、さらに学校にプラス1人という形で教員を配置しております。また、日本語指導が必要な児童が5人以上いる学校に対しては教員の加配を行っているという取り組みをしております。

(3)は教材ですが、教員向けについては「日本語指導ハンドブック」ということで、初級、中級等に分けまして作成し、全公立小中学校に配布しております。併せて児童・生徒用につきましても「たのしいがっこう」ということで、多言語に対応してテキストを用意して配布しているという取り組みを行っております。

(4)、(5)につきましては、教員の研修、都の教育相談センターにおいて就学等に関する相談を受け付けているという状況でございます。

説明は以上です。

○松田産業労働局雇用就業部労働環境課長 産業労働局雇用就業部労働環境課長の松田と申します。

私からは、資料12-1に基づきまして、主に企業におけるライフ・ワーク・バランスの取り組みについて御説明させていただきたいと思っております。

1枚目の現状でございます。私ども産業労働局で実施しております「男女雇用平等参画状況調査」の調査結果の中からピックアップしてお示ししております。左のグラフでございますが、両立支援制度の有無を企業に尋ねましたところ「短時間勤務制度」「半日や時間単位の有給休暇」といった項目は導入数が高かったのですが、「フレックスタイト制度」「在宅勤務制度」につきましては導入率が低くなっております。企業が導入している両立支援制度にばらつきが見られる状況となっているという現状でございます。

右側のグラフは、企業に対しまして育児休業取得者の復帰へのサポート体制についてお尋ねしたものでございます。半数の事業所が育休取得者の復帰サポートを「特に実施していない」と回答しているところでございます。御案内のとおり、両立を進めていくためには、取り組みやすい職場の雰囲気づくりや、企業のトップや管理職層の意識が非常に重要ということが見てとれると考えているところでございます。

2ページ目でございます。左側のグラフは従業員調査ということで、企業の従業員に対しまして、男性従業員が育児休業を取得するに当たっての課題についてお尋ねしたものでございます。回答といたしましては、御覧のとおりでございますが、「代替要員の確保が困難」「職場がそのような雰囲気ではない」といった項目が多くなっているところでございます。両立を進めていくためには、取り組みやすい職場の雰囲気づくりや企業のトップの方の意識が非常に重要ということが見てとれると思っております。

右側のグラフも、従業員に対しまして、従業員の育児休業取得とその後の働き方についてお尋ねしたものでございます。意見がいろいろ分かれています、「長期の育児休業を取得し、子育てが落ち着いてから職場復帰する」という御意見が多い一方で、逆に「できる限り育児休業期間を短くして早めに職場復帰し、短時間勤務等、両立支援制度を使いながら…」という回答が多くなっているところでございます。

以上を踏まえまして、課題として3点まとめております。まず、中小企業における両立支援制度の整備・充実に向けた取り組み推進の支援を進めていくことは当然必要である。2点目といたしまして、中小企業における両立支援制度の利用促進に向けた取り組み推進の支援を進めていく。3点目としまして、ライフ・ワーク・バランスの実現に向けた社会的な機運を醸成していくという課題が見えてきたと考えているところでございます。

続きまして、3ページ目でございます。今、申し上げました課題に関しまして、東京都、我々産業労働局雇用就業部におきまして、大きく5つの柱で取り組みを進めているところでございます。

まず、家庭と仕事の両立支援推進企業制度ということで、育児と介護の取り組みを点数化いたしまして、点数に応じて星印を付与して、その取り組みをホームページ上で紹介しているものでございます。

次に、育児休業取得応援奨励金でございます。こちらは、従業員に希望する期間の育児休業を取得させ、復帰させた企業への支援ということで、男性の育児休業奨励といった支援を行うことを通しまして企業の職場環境整備を推進しているものでございます。

続きまして、働きやすい職場づくり推進事業でございます。こちらは、育児と仕事の両立等に向けた働きやすい職場環境づくりを働きかけていくために、中小企業を対象といたしまして研修会や奨励金の支給、さらに専門家派遣を実施しているものでございます。

その次は、ライフ・ワーク・バランスEXPOというイベントの御案内でございます。毎年開催しておりまして、ライフ・ワーク・バランスの推進に向けた機運醸成を図るため、企業や労働者が抱える課題について様々な解決の手法を提案しているものでございます。

さらに、ライフ・ワーク・バランス普及促進キャンペーンについてでございますが、男性の育児休業取得など両立推進に向けた動画を作成しておりまして、トレインチャンネルなど都民が広く目にする媒体を活用した普及、周知を行っているところでございます。

以上、申し上げましたとおりでございますが、私ども産業労働局といたしましては、仕事と家庭の両立のために企業に向けた様々な支援をさせていただいているところでございます。特に中小企業で働いていらっしゃる従業員の方々が仕事と家庭の両立をしながら、働ける職場環境をいかにつくっていくかというところを問題点と考えていると

ころでございます。今後どのような取り組みが必要かという点につきまして御意見を頂戴できればと考えているところでございます。

説明は以上でございます。

- 各務生活文化局都民生活部男女平等参画課長 それでは、続きまして、男性の家事・育児への参画を支援・促進する取り組みにつきまして、生活文化局都民生活部男女平等参画課長、各務より御報告申し上げます。

資料は12-2を御覧いただければと存じます。左側のグラフは、6歳未満の子を持つ男性と女性の平均生活時間を示す総務省の調査でございます。棒グラフを4種類描いておりますが、そのうち右側の2つ、育児時間と家事時間を合わせますと女性が1日に約7時間、家事・育児を行っているのに対しまして、男性は約2時間ということでございますので、男性は女性の3分の1にも満たないという現状がございます。

都は、女性も男性も誰もがみずからの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる社会を目指しておりまして、父親と母親がともに協力して家事・育児を担っていけるように、政策目標といたしまして、就学前の児童を持つ父親の家事・育児時間を1日3時間、それから「男性も家事・育児を行うことは当然である」というイメージを持つ都民の割合を、現状、約半分でございますが、70%にするということを政策目標として掲げまして、男性の家事・育児への参画促進に向けた啓発、機運醸成のための施策を展開しております。

具体的な事業につきましては、4点御紹介させていただいております。

まず、男性の家事・育児参画を応援するウェブサイト「パパズ・スタイル」を昨年11月に開設しております。それまで家事・育児に疎遠だった男性でも気軽に取り組むことができるよう、身近なノウハウやヒント、あるいは実践している先輩方のインタビュー等を掲載しますほか、こちらに漫画が小さく出ておりますけれども、イラストレーターのエイイチさんが子育てに奮闘する漫画なども掲載しておりまして、楽しく情報に触れることができるように工夫して作成しております。委員の皆様もぜひ一度アクセスして御覧いただければと思います。よろしく願いいたします。

次に、パパママサミットでございます。こちらに記載のように、父親と母親がともに協力して家事・育児にかかわっていけるようにメッセージを発信するため、毎年1回開催しているシンポジウムでございます。今年は、11月30日（土）に表参道の東京ウィメンズプラザにおきまして、放送作家の鈴木おさむさんをゲストに開催する予定でございます。このほか、啓発冊子、セミナーといった事業も展開しまして、男性も家事・育児に積極的に参画していけるよう社会全体の機運醸成を図っているところでございます。

御説明は以上でございます。

- 中條福祉保健局生活福祉部福祉のまちづくり担当課長 続きまして、資料13に基づきまして、福祉のまちづくり推進計画の策定を、私、福祉のまちづくり担当、中條から説

明させていただきます。

この計画は、福祉のまちづくり条例に基づきまして策定する総合的な計画でございます。今年度からの5カ年を計画期間としております。

計画策定に当たりましては、バリアフリーをめぐる現状につきまして、把握、分析を行いまして、有識者や当事者を含みます審議会で十分議論の上、意見具申をいただいた後に、こちらの計画の目標でございますが、例えば妊婦の方やお子さん連れの方を含みます「誰もが、自分の意思で円滑に移動し、必要な情報を入手しながら、あらゆる場所で活動に参加し、共に楽しむことができる社会」というものを掲げております。

実際にこの目標を達成するために、移動の円滑化、快適に利用できる施設や環境の整備、安全・安心まちづくり、情報バリアフリー、心のバリアフリーなど、この5つの体系に基づきまして、局を挙げて、20局、計120の事業ということで整理しております。

裏面を御覧いただきますと主な計画事業を紹介しております。左側がハード面、右側がソフト面ということで、代表的な計画でございます。例えば鉄道駅でベビーカーを押しやすいように段差解消、フルフラットバスの導入、「だれでもトイレ」のオープンデータ化ということで、どこに行けばベビーベッドがあるのかということについて積極的な情報発信を図りながら、今後、ユニバーサルデザインの理念に基づくハード・ソフトの一体的な整備をさらに推進してまいります。

説明は以上でございます。

○松原部会長 ありがとうございます。ここまででよろしいですね。

それでは、非常に多岐にわたる項目になりましたが、どこからでも結構です。御意見を伺いたいと思います。御意見の前提として御質問があれば事務局にその都度答えていただきますが、先ほどと同じように、全体的な御発言をいただいてから事務局から回答いただきたいと思います。御自由に挙手をお願いします。どうぞ、篠原委員。

○篠原委員 篠原です。

学力の調査と体力の向上の調査のことで私から提案をしたいと思っています。まず、この調査の結果では「授業の内容がわかる」と回答した児童・生徒が増えているということは、東京都の教育委員会の現場の先生方がすごく努力されていて、大変望ましいことだと思っています。東京都の教育ビジョンの第4次が2019年からの5カ年計画になっておりますね。その中で私が提案したいのは、幼児教育を発想の中に加えていただきたいと思っています。例えば基本的な方針の「確かな学力を育む教育」というところでも、幼児期から既に教育が始まっているということをもっと皆さんで意識して、今回の文部科学省の学習指導要領の改訂でも、各教科の一番下のところに幼児教育でどんなことが育っているのかを土台にした上で各部会の議論がなされています。ですから、幼児教育の重要性というのが東京都の教育ビジョンの中にしっかりと位置づけてほしいと思っています。

今回は5カ年として出てしまっているのですが、その伏線として常にそういうことを意識して進めていっていただきたいと思っています。特に保育所保育指針は3歳以上が幼稚園教育要領の保育の内容と全て同じになったということは、やはり幼児期の教育の重要性を国を挙げて無償化とともに大事にしたいと思っている施策だと思っておりますので、実際の取り組みの内容の中に文字には書かれていなくてもそこを必ず押さえておくということを御提案したいと思っております。

○松原部会長 ありがとうございます。御提案なので、後で事務局のコメントもいただきたいと思います。

ほかに、いかがでしょうか。星委員、どうぞ。

○星委員 連合東京の星と申します。

ワーク・ライフ・バランスの推進について述べさせていただきます。昨年、可決成立しました働き方改革関連法が順次施行されており、長時間労働の是正が図られる必要がありますが、2018年度における東京の月間総実労働時間は、25歳から29歳までの男性が185時間、30歳から34歳までの男性が182時間、20歳から24歳までの女性が172時間と、労働時間が前年より長くなっております。こういった中で子育て世代であります20代から30代の働く人たちのワーク・ライフ・バランスの推進に企業が率先して取り組むことが求められています。東京都におきましても、育児休暇の取得推進のために育児介護休業法の周知徹底が必要だと考えます。

私は今、労働組合で仕事をしておりますが、労働組合におきましても、流通業の事例になってしまっていますが、結婚したパートナーの参加を促す育児休職者ランチミーティングを開催しております。母親たちの質問の中には、例えばどのくらいから保活を始めたらいいいのか、保育所を決めるポイントはとか、気分転換はどのようなことをしたらいいのかなど、中には、主人が忙しくてということで涙をこぼされる方もいらっしゃいます。ほかにもパートナーたちのグループディスカッションでは、パパの目線から子育ての中で気づいたことなど、様々なヒントを持ち帰ってもらっています。

企業でも復職者を対象にランチミーティングを開催し、働く中で気づいたことは何か、制度としてあったほうがよいものがあるのかを聞いております。企業や労働組合が育児休業や復職について説明し、パートナーにも育児参加を働きかける制度充実にも積極的に、男性に育児休業取得を勧める取り組みが広まることが重要と考えます。そこで、東京ライフ・ワーク・バランス認定企業にはこうした企業の労働組合の取り組みも評価されるとよいと思います。また、流通小売業などは、土日や祝日、年末年始に営業を行っており、子育てが厳しい状況にあります。いかに子供を預けられるかに腐心しており、地域の休日保育や病児病後保育が充実するとよいと考えます。

次に、子供の安全、事故対策について少し触れさせていただきたいと思います。今年の5月に滋賀県大津市で園児が巻き込まれる事故がありましたが、保育所の園児らが園外で活動する中、交通事故に巻き込まれるケースが相次いでおります。保育所などにお

ける散歩時の事故防止のために現場の保育所に安全対策を押しつけるのではなく、安全基準の徹底などを国が検討するなど、都が求めることが必要だと考えます。

また、川崎市で通学時に起こった事件を踏まえ、改めて学校の登下校時の見守りを保護者や区市町村、区市町村教育委員会、警察、地域などが連携して取り組む必要があると考えます。また、既に取り組んでいる学校もありますが、通学路での不審者への対応訓練を学校が実施し、子供たちが身を守る方法を確認し、安全を確保していくことが重要だと考えます。

以上です。

○松原部会長 ありがとうございます。

これも御意見ですが、後でまとめて御回答いただきたいと思います。

ほか、いかがでしょうか。お願いします。

○福元委員 すぎな愛育園の福元と申します。

資料10の障害児支援の取り組みのところで少し意見を述べさせていただきます。資料8-2もちょっと触れます。

障害児支援の取り組み、主に重障児といいますか、医療的なケア児への取り組みというのはいろんな形で取り組まれていますので、基本的に中々増えないというのは、やはり看護師の獲得が難しかったり、訪問看護ステーションとの連携がうまくとれないとか、単独ではできない事業なので、当然その辺は連携してということになると、連携を取るために恐らく各市区で話し合いが今、行われていると思いますが、そういう連携が前提でないと中々できない取り組みなのかと思うので、少し時間がかかるとは思っています。

併せてといいますか、重障児の場合は、今回、八王子市で調査しましたら、最低でも18歳未満が130人という数字が出ました。全国的にも恐らく多いほうではないかと、委員の中にドクターもいらっしゃるの、そういう意見が出ていましたので、多い数字なのかと思いますが、そういうお子さんへの対応をしていくという意味では、この取り組みはすごく大きいと思っています。継続していかなければと思います。

併せて、多動のお子さんであるとか、幼児期なので重障児という形では診断ができない時期なのかと思いますが、それが学童、中学生、高校生になっていくとだんだん行動障害というのがはっきり出てきたり、少しずつ重くなっていったりというふうになっていくお子さんがいます。そうすると学校でも家庭でも対応が難しくなっていくというのがあって、資料8-2では強度行動障害支援者研修というのが行われていて、基礎研修が年5回ということですが、いつもいっぱいです。研修が中々受けられないのです。

なぜいっぱいになるかというのは、もう一つは強度行動障害認定を受けたお子さんをケアする場合には加算がとれるものですから、どうしても必須の研修になっているのです。これが年5回しかないという表現をあえてしますが、やはり少ないと思います。ニーズはすごくあります。この回数は2倍でもおかしくないと思っています。やはり研修がないと支援の質を上げていくことが難しいことになると思います。現場では悩みなが



らやっているの、外部に行って研修を受けて実践してという、その繰り返しだと思  
うので、この回数をぜひ増やしていただければと思っています。

どうしても医療的なケアの必要なお子さんに今、焦点は当たっていますが、学校でも  
児童発達支援センターでもですが、やはり重いお子さんはいるので、そういうお子さん  
へのケアをどうやっていくかというのがこれからの大きな課題なのかと思っています。

以上です。

○松原部会長 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。矢島委員、どうぞ。

○矢島委員 2点あります。1点目は、先ほどの体力調査の結果ですが、全体として見る  
と平成29年と比べて若干上がっていて、特に女子が上がっているというまとめになっ  
ています。しかし、昨年と比べて総合点で特に高校生の男子が軒並み下がっているとい  
う状況ですね。2020年に向けてずっとアクティブプランを実施してきている中で、  
維持どころか下がっている、特に男子で下がっているという状況はかなり深刻ではな  
いかと思います。そのあたり、どういうふうに分析されていて対策を考えていらっしや  
るか、伺えればと思います。

2点目は、資料12-1のライフ・ワーク・バランスです。両立支援制度については、  
短時間勤務制度の導入状況は把握されているのですが、今注目されているのは制度の運  
用状況です。制度の運用状況については、2つ目のグラフで育児休業取得者の復帰への  
サポート体制というのがありますけれども、こういう観点よりも、短時間で働いている  
人がどのように仕事を与えられて評価を受けているかというあたりが非常に重要なポ  
イントになっていて、国のほうの調査ではかなりそのあたりに力を入れて把握していま  
す。

そうした短時間勤務者の仕事の質が上がっていかなければ、2ページには従業員の育  
児休業取得とその後の働き方についての考え方というのが出ていますが、結局、短時間  
の人がしっかり活躍できる環境でなければ、長期に休んでもらっていたほうが良いとい  
う判断が企業や職場において出てきてしまうのです。ですから、しっかりどのように運  
用されているかを把握しないで、こういった従業員の育児休業取得とその後の働き方  
についての考え方というところだけを見てしまうと、ミスリードになってしまって危険  
ということがあるかと思っています。

また、職種ごとに、先ほどの保育士の問題でも、短時間勤務になった保育士がクラス  
の担任をどのように持てるのかみたいなことをしっかりと議論しなければ、実際の運用  
につながっていかないということもあるかと思っていますので、そのあたりを調査の視点  
として今後見ていただきたいと思っています。加えて都としても企業における様々なライフ  
・ワーク・バランスの推進支援もされていると思いますが、各職場への指導という点でも  
そのあたりに視点を向けて行っていただければと思います。

以上です。

○松原部会長 ありがとうございます。

1点目は御質問的な側面もあるのですが、御意見という側面もありますので、まとめて答えていただく中で対応していただければと思います。

ほか、いかがでしょうか。吉岡委員、どうぞ。

○吉岡委員 保護者の立場として意見を申し上げさせていただきたいと思います。先ほどの体力につきましては、以前に世田谷区の中で学校委員会の中で話が出ましたときに、今、ボールを使ってはいけない公園がほとんどですので、小さいうちからボールを投げるとか、ドッジボールや何かも昔ほど盛んに行われていなかったりするものですから、投げる力が子供たちの中では低下しつつあります。物を投げるチャンスが大変少なくなっておりますので、その辺のところに関連しているのではないかと。小学生についても中学生についても、スポーツをやっている、競技をやっているお子さんたちについては特別な習い事としてやっているのでも向上しているかと思いますが、全体的に見るとやはり厳しいかと思えます。

私が申し上げたいのは、障害児支援のほうですが、各学校に、小学校ですと特別支援学級が配置されております。特別支援といってもスペシャルケアのお子さんやそれぞれで、同じクラスの中にいろんな症状のお子さんがいらっしゃるのが現状です。そして、そこまでではないお子さんが通常級の中に何人かいるということで、担任の先生が一人ではとてもということで支援員が入っているところもあれば、授業が受けられなくて外に出ているお子さんを見つけたこともあります。その辺のところ非常に今、子供たちが難しい状況なのだなど学校公開で見に行くと感じているところです。

小学校、中学校は区の管轄になっていて東京都ではないと認識しておりますが、先生方は都の職員ということで、小学校、中学校が都教育委員会への要望書の提出の際に、副担任や補助教員の要望をいつも出しているのですけれども、中々そこが通らないということで、特に支援を要するお子さんのクラスについては今後もう少し考えていただくとありがたいと思っています。

それと同時に、学童クラブにも支援学級のお子さんが放課後来ています。そうしますと1人に1人がつくような形になるので、通常の数配置では足りなくて、支援学級のお子さんが来る日はまたさらにパート、アルバイトが増えるというのが現状ですが、その辺についてもまた何か東京都としても御支援いただけるといいなと思えます。

以上です。

○松原部会長 ありがとうございます。

ほか、いかがでしょうか。吉田委員、それから山内委員。

○吉田委員 吉田です。

まず「児童・生徒の学力向上を図るための調査」についてです。これは先生の努力という中で毎年上がってきているという理解でいいかなと思っておりますが、ただ、状況として、毎年こうしてやっていると、傾向と対策的にそこが集中的にやられてしまうと自

然と上がってしまうというところもあると思いますので、そこをどう捉えているのか、意見がもしあれば伺いたいと思いました。

裏のページの7番で自尊感情に関する質問があつて、正答率が高ければそう感じているという子は多いのですが、自尊感情がある子が得点が高くなるのか、得点が高い子が自尊感情が高くなるのかというところの分析を誤ると、何でもかんでも正答率がよければいいという判断になるのも怖いなと感じたところです。

ワーク・ライフ・バランスについてですが、まず、推進の資料12-1の2ページ目、男性の育休に当たっての課題というところです。男性の側は実利を求めますので、代替要員がないとか、休業中の賃金が補償されないとか、そっちの意識のほうが強いと思います。女性の場合は反対に、雰囲気の問題、社会全体認識の欠如、上司の理解が進まないとか、そこら辺で意識の違いがあると思いますので、性別によって何を求めているかもきちんと把握した上で対策をとらなければいけないと感じたところです。

これにつながるのですが、労働時間が働き方改革によって削られていく中で、その時間を、12-2の資料にある家事・育児のほうに男性をどう振り分けていくかというところがやはり肝になっていくかと思っております。

その中で、やはり意識の部分が非常に大きいと思っております、資料12-2の左下の「女性も男性も輝く社会づくりを実現するためには、男女が協力して家事、育児を担う必要がある」という文言はいいかなと思いますが、例えば参画という言葉も、参加ということもそうですけれども、女性については、女性の家事・育児への参画、参加というのは聞いたことがないと思います。つまり、それはあり得ないことだという認識のほうが強いと思います。「パパズ・スタイルは男性の家事・育児参画を応援します」となると、男性の場合は参加するかしないかという選択を与えられていて、では僕は参加しなくてもいいのだという裏返しの認識も実はあるのではないかと思っております。こういったところも、例えば「男性の家事・育児を応援します」でいいわけで、参加というと、そこで選択権を与えられてしまうというところもあつたりします。

そういった文言についても日常的に目の当たりにする中で実は意識が形成されているところもあるのではないかと思いますので、一々つつくような感じになって嫌なところではありますが、そういったところを一つ一つ積み重ねて、男女が同じような感覚で、家事・育児についても男性はやるものだと、やる中で、例えば夫婦の中で割合を決めていけばいい話なので、参加しましょうというところから入ると、さっき言ったように、参加しないという状況も生まれてしまう。まず、家事・育児をやるという前提をしっかりと築き上げなければいけないのではないかと思います。

以上です。

○松原部会長 ありがとうございます。

山内委員、どうぞ。

○山内委員 感想みたいな形になってしまうのですが、資料12-2で就学前の児童を持

つ父親の家事・育児時間というのが2024年で3時間ということで書いてあります。自分も自慢できることはないのですが、唯一自慢できるのが育児の部分の時間です。今、就学しているのですが、生まれてからずっと、今もそうですけれども、仕事以外のときはほとんど子供といいます。これはやらされ感ではなくて、子供を大事にというか、将来、普通に成長して育て働いてもらいたいというものがあってやっています。

そうやって育児にほとんどの時間を費やしてこられたというのは、ひとえに自分の考えや決断にもよるのですが、やはり会社や周りの支援制度の部分が大きいと思います。資料12-1にある、短時間に始まるころからいろんな制度ですが、私は大手の通信企業で働いておりますので、配偶者同行休業制度は分かりませんが、それ以外は全てそろっています。そういった制度を育児をしている男性も使っています。このデータについては、母数の708が中小企業なのか大企業なのかというのが分からないので、産業別にしてもそうですが、一概にこれをもってどうかと言うのは難しいと思うので、もう少しこれを細分化して判断されるといいのかと思っています。

結論的に、課題、中小企業におけるというところで書かれていたのですが、これはそのとおりの射ていると思います。周りの大企業に勤めている友達に聞きましても、ある程度そういう制度としては整っていて、後は運用自体というのがありますが、一方で中小企業の場合は、人員が少ない、また採用もしづらいという状況もありますので、こういった制度をつくること自体が難しいという声も聞くことがございます。

したがいまして、こういったところをどうすればいいのか、東京都さんでもいろんな制度、助成制度などでやっていると思いますが、中小企業、特に中小零細のところになると経営者の方針でいろいろ動いていくところがあると思いますので、そこを動かさなければいけないと個人的には思います。

また一方で、そういった人たちを動かすだけではなく、できれば若い人の意見を聞いてその会社と一緒に動かしていく。幼稚園や保育園は分からないのですが、若い人が率先して自分たちで会社なりを動かしているという気持ちを持った上で運営していかなければ改善していかないのではないかと考えております。こういった制度をつくることもそうですが、いかにそれを運用させるかということも大事と考えております。これがワーク・ライフ・バランスの1点目の感想です。

2点目が学力や能力の部分についてです。ちょうど子供が小学校へ行っているのですが、なるほどなと思ったのですが、これが定点的に上がっているということはいいと思います。一方で、例えば体力、運動能力については、上体起こし、ボール投げ、そういったところがあると思いますが、直近では例えば夏休みに水泳がありますけれども、私たちが子供のころに比べるとはるかに回数が少なくて、子供に「これでみんな泳げるようになってるの」と聞いたら「泳げない子も結構いる」と言います。では、泳げる子はどうやって泳げるかということ、大体スイミングに通っているというのです。学校の授業ではほとんど泳げるようになっていないという実態も、一つの小学校だけで、ほかは分か

らないのですが、そういったところがあります。上体起こし、握力とか、そういったところの定点観測は必要ですが、これに隠れたところの運動の能力テスト的なものはどうなのだろう、そういうことは保護者として感じるところでございます。

小学校について言いますと、これは小学校の先生にも言うのですが、例えば区でなのか、東京都一律なのか、今年度から夕方何時以降、要は、時間を決めて電話を受け付けないようなシステムに変えました。転送されてどこかで対応するみたいな形になりました。保護者からの問い合わせを今までは学校の先生が受けていたけれども、それをほかに流す。その心は、やはり働き方改革で、先生たちの労働時間が長時間だったので、それを短くする。そこは時代の中ではいいのです。一方で、そういったもので圧縮だけはあるのですが、質の部分でどうしているかという、余り変わっているように見えません。

例えば私の子供は渋谷区に通っているのですが、渋谷区はタブレット、そういったIT機材を小中学生全員に貸与して、校内には色々その設備も整っているのですが、先生が使いこなせないのです。もっとこうしたら先生の授業の準備にかかる時間を延ばせるのとか、色々ありますが、そういうところを使いこなせていないので、時間を生み出せていない。保護者からすると単純にシャットアウトだけされて、働き方改革という印籠のようなものを突きつけられて閉ざされているような感じがしました。

小学校の中でもしできないのであれば、もう少し外部の力をかりて、どうやったら庶務的なものを短くできるか、検討したほうがいいのではないかと思います。これは保育園に子供を通わせているときにも思いました。こういった紙ベースというものは温かいものがあって、伝わってくるものがあるので、ありがたいのですが、先生たちがこれにかかる時間はすごくかかっているのだろうと思ったのです。一方で、そうではない純粋な情報提供だけのものであれば、情報手段は、今は大体の方がそういった通信デバイスを持たれているので、共有のとかでも済むのではないかと。結局、こういった資料をつくるに当たっても、例えば皆さんはワードでもパワーポイントでも何でも使っているのに、それを紙に印刷する。印刷すればそれだけで紙代もかかりますので、環境にも優しくないというところもあると思います。最近、東京都はいろんな会議でもタブレットとか多いと思いますが、電子化のままでするものについては電子化にするとか、そういったところで少しでも有効活用できる時間を生み出すような作業をもう少し全体的に考えたほうがいいと思います。

以上です。

○松原部会長 ありがとうございます。

時間もありますので、どうでしょうか。では、市東委員が手を挙げかけていらっしゃるって、河邊委員、糸原委員もそうで、お三方で切らせていただきたいと思います。

では、市東委員からどうぞ。

○市東委員 市東と申します。

福祉のまちづくりの計画推進の会議に出ましたので、その感想も含めてですが、私、地元は小平市です。会議に出るに当たりまして、自立支援協議会というところで当事者と支援者、親の会とか、そういう方たちに外出するに当たってのアンケートをいただきました。その中で、小平というと西武線を使うことが多く、池袋はホームドアがありますが、あとはホームドアがないということで、非常に危険だという意見が出ました。ホームページなどを見ますと設置予定はあるようですが、緊急にその対応をしていただきたいということです。

「だれでもトイレ」は随分見かけるようになりましたが、あれは初めはネーミングが違ったのですね。「だれでもトイレ」となりましたので、空いていれば高齢者でも使えるようになって、とてもよかったですけれども、使用するほうのもちろん意識もありますが、清潔に保っていなければ意味がないということで、そのような意見も出ましたので、お伝えしたいと思っています。

それと今回の皆様に配った策定のページが非常によくまとまっていますので、御覧いただければと思います。

以上です。

○松原部会長 ありがとうございます。

では、河邊委員。

○河邊副部会長 手短かに2点。先ほどの吉田委員の自尊感情と正答率の問題に絡めてですが、育成すべき資質・能力の3つの柱には、学びに向かう力、人間性等というのがありますので、数値化できない子供の育ちをこれからどういうふうの評価していくのかということをお聞かせください。従来の学力テストではおさまり切れないというか、抜本的に考えなければいけないのではないかと思いますので、お願いします。

もう一つは、外国人児童の状況と取り組みについては、日本語指導だけが取り上げられているのですが、ほかの取り組みがありますでしょうか。多文化共生教育の視点から言うと、いわゆるマイノリティーの子供の適応を促すだけではなくて、マジョリティーの日本人が他国の文化を知るということもこの子たちのよりよい生活に重要だと思われ、移民の多い国ですと母語の保持というのにも今、力を注いでいて、その国の言語を獲得するだけではなくて、自分たちの文化にも誇りを持てるような取り組みも行われているので、そこら辺の視野はどこまで入っているのか、お聞かせください。

以上です。

○松原部会長 糸原委員。

○糸原委員 先ほど糸原委員も、今、河邊委員も3つの資質・能力についてお話しされていましたが、幼児教育は小学校以降の教育の大もとをつくっているというところで、そのことをきちんと明記することはぜひお願いしたいと思っています。

もう一点、先ほどからライフ・ワーク・バランスの話が出ていて、ライフ・ワーク・バランスを実現させて、そこにある保護者の子育て意識をどう維持向上させていくのか、

その視点をぜひ持っていきたいと思っています。今日、ある会で、今までの学校は信頼関係型の学校だったけれども、今、契約関係型にシフトしてきているという話を伺い、また、スクールロイヤーなどの活用等もありますが、学校問題に対応する弁護士も非常に疲弊しているという話なども聞いたりして実情が伝わってくるようでした。多様な意見に耳を傾けて教育を改善していくことが大事でありながらも、やはり一人ひとりが余りに多様過ぎて、同じ方向性に向けて寄り添っていく力みたいなものが、今、社会というか、保護者に弱くなっているのではないかということが非常に懸念されます。学校や園への協力意識や、家庭で何を大事にして子供と向き合っていかななくてはいけないのか、そういうことをどう機運として啓発していけるのかということもぜひ行政の中に入れていただければと思っています。

以上です。

○松原部会長 ありがとうございます。

私も1点だけ。資料11-1と11-2で、先ほど河邊委員も外国につながる児童の話がされましたが、明治学院大学では「内なる国際化」というプロジェクトで外国につながる子供たちの学習支援をしております。それも非常に効果が上がっているのですが、子供たちが非常にほっとするというので、ここでは受け入れられるという気持ちを吐露してくれます。ということは、やはりクラスの中で孤立していたり、あるいは差別されたりということがあるのだろうと思います。

今日いただいた資料11-2で教育のことについては東京都さんが努力されているのがよく分かりましたが、実際に子供たちを受け入れていく、これは子供だけの問題ではなくて日本人側の問題でもあるかと思いますが、そういったことについて留意していただきたいことと、必ずしも外国の子供という狭い概念ではないのです。日本の国籍を持っていても親が外国籍の方であるとか、あるいは一代前、二代前というようなことで、その中で苦労している子供たちもいます。ぜひ生活の中でのケアというのも考えていただければと思います。

如実なのは、資料11-1は外国につながる児童等への支援で、学齢前です。これが学齢期になると外国人児童の状況という資料になります。ここの表現の違いにもつながっていくような支援がなかなか困難なのかと思うので、そこにも留意していただければと思います。

それでは、ちょっと予定よりも回っているのですが、事務局からまとめて御回答をお願いしたいと思います。

○秋田教育庁総務部教育政策課長 教育庁から先に回答させていただきます。

いろいろ御意見をいただいた中で、まず、教育ビジョンの幼児教育の関係について御意見をいただいております。現行、第4次の教育ビジョンにおいては、就学前教育と小学校教育の円滑な接続ということには触れていますが、これは方向性を示しているものでございますので、今後の具体的な施策の展開につきましては、いただいた御意見を参

考に進めてまいりたいと思っております。

また、障害児支援の関係で、通常級に特別な支援が必要なお子さんがいろいろいるという御意見をいただいております、教員の配置等の責任もあるのではないかとこのところでございます。こちらは区市町村で様々取り組んでいると思いますが、教員を増やすというのは正直難しいところもございますけれども、現場の声に耳を傾けて区市町村とも連携して進めてまいりたいと思っております。

併せて、働き方改革の関係で、小学校等で時間外の電話を受け付けないというような取り組みをやっていて、一方で質のほうが上がっていないのではないかとこのところでございます。働き方改革あるいはICTの環境整備につきましても、区市町村で独自にいろいろ取り組んでいるところではあります、都のほうでも、例えばスクール・サポート・スタッフという形で事務仕事を外部の人材を使って引き受けていくという施策も展開しておりますので、引き続きそういった施策を考えてまいりたいと思っております。

最後に、外国につながる子供への対応でございますが、例えば多文化の交流や母語の保持ということでは、都教委の施策としては、今、特になんかというものが正直なところでは、区市町村レベルでは何かあるかもしれませんが、そういった観点とか、先ほど日本国籍でもいろいろいて、外国につながるといってもいろんなお子さんがいるのだというところがありますので、そういったところに留意して、都教委としても何ができるかということを考えてまいりたいと思っております。

私からは以上です。

- 堀川教育庁指導部体育健康教育担当課長 引き続き、体力に関する御質問、貴重な御意見、ありがとうございました。

私どもも毎年度、体力の結果については専門家にも分析をお願いしているところがございますが、高校でも下がっているのではないかとこのところ御指摘がございました。運動やスポーツをほとんど毎日実施するという生徒の割合が全国と比較して東京都は低いという状況がございます。また、実態として、全国と比較して運動部、スポーツクラブへの所属率も低いということがございます。それらのことから体力の向上にも影響しているのではないかとこのところでございます。

その対策としまして、運動習慣を身に付けることが重要なわけでございますが、今、二極化傾向もございまして、運動が苦手、好きでない生徒、運動部に所属していない生徒のための体育授業等の工夫や、放課後の使い方、また、子供たちはニーズが多様になっておりますので、多様なニーズに応える部活動のあり方等についても今後の施策に取り組んでまいりたいと思っております。

- 西川教育庁指導部主任指導主事 続きまして、学力調査についての御質問、貴重な御意見、ありがとうございました。

都の学力調査は平成15年度以来、実施しておりますが、ずっと同じ形で行っている



わけではなく、どのような力を見るのか、どのように分析し公表していくのかということにつきましては、様々な専門的な立場の方も含めまして、毎年度、学力調査の在り方について検討しております。本日いただきました御意見等も参考にさせていただきながら、今後の学力調査の在り方、公表の仕方について検討を進めてまいります。

以上でございます。

○渡辺福祉保健局障害者施策推進部計画課長 それでは、障害児支援について福元委員のほうから御意見をいただきましたので、お話しさせていただきたいと思っております。

御指摘のとおり、重症児、ケア児等の支援に看護師は欠かせないものでございまして、また、訪問看護ステーションが高齢の介護から始まったということで、お子さんや障害児への訪問看護がまだ知られていないことがありますので、先ほど申し上げましたモデル事業の成果等を踏まえて、引き続きこの世界に入っていくように看護師の確保に努めたいと思っております。

それから、強度行動障害の研修につきましても、御指摘のとおり加算の条件になったということもあって、申し込みが多い状況でございます。これまでも回数、規模等をふやしてきたところでございますが、御指摘を踏まえまして、また充実に努めてまいりたいと思っております。

○松田産業労働局雇用就業部労働環境課長 続きまして、産業労働局でございます。

4点の御意見を賜りましたので、順に御回答させていただければと思っております。

まず、星委員からいただきました企業支援、両立支援の取り組みがまだ十分ではないのではないか、それに向けた充実が必要ではないかという御意見を賜ったと思っております。特に流通業の話をいただきまして、本当にありがとうございました。

東京都といたしましては、育児と仕事、介護と仕事、病気と仕事という形の両立支援制度をそろえてやっているところですが、先ほどのお話にありましたとおり、まだ十分活用いただいているという部分も踏まえまして、普及啓発等にしっかりと取り組んでいきたいと思っております。大変恐縮ですが、星委員から御説明いただきましたライフ・ワーク・バランス認定企業という制度もございまして、すぐれた取り組みを行っている企業を表彰しているものでございます。こちら積極的にPRしまして、両立支援の取り組み等を進めていきたいと考えているところでございます。

2点目に、矢島委員からいただきました御意見でございます。調査の視点のところ、短時間で働いている人がどのような評価を受けているのか等々、そういう視点を持ってやらないと調査の意義が薄れるのではないのかという御意見をいただいたと思っております。その視点は、現状の調査内容を再度確認させていただきまして、そういう視点を盛り込めるかどうかを含めて、活かしていきたいと考えているところでございます。

さらに、矢島委員から2点目でございますが、職場環境整備や両立支援制度が足りない企業への、職場への指導等というお話をいただいたのですが、我々といたしましては、事例集や好事例などの発信を伴いまして、職場で有効に活用できるような形の制度を進

めていきたいと思っているところでございます。

3点目でございます。吉田委員からいただきましたが、性別において求めるものが違うのではないのか、そこを意識しての施策提言が必要ではないのかというお話でございました。これはおっしゃるとおりでございます。東京都といたしましても、男性従業員向けの研修、女性向けのもの、さらに交流会や事例集を発行しているところでございますが、いただきました御意見を踏まえまして、さらに精度を高めていきたいと思っているところでございます。

最後でございます。山内委員からいただきました調査の内容でございますが、こちらは従業員が30人以上の企業ということで調査を行っておりまして、13業種を選んでやっているものでございます。御意見を賜ったところといたしましては、中小企業は制度をつくるのが難しい、その制度整備の補助というお話もいただきました。制度整備にかかる費用の補助等も都として行っているところでございますが、最後にいただきました御意見といたしまして、経営者の意識を変える、若い人の意見を聞くという視点は、都でやっております研修や事例集の発行のところで新たな視点で取り入れまして、中身の向上に努めていきたいと思っているところでございます。

以上でございます。

○各務生活文化局都民生活部男女平等参画課長 生活文化局でございます。

まず、星委員から連合東京様の取り組みについていろいろ御案内をいただきました。ライフ・ワーク・バランスの推進、特に男性の家事・育児参画の推進につきましては、こうした機運の醸成に社会全体で取り組んでいくことが私どもとしても非常に重要だと考えております。行政のみならず、労働組合の皆様、企業の皆様にもお力を尽くしていただく必要があると考えております。

こうしたことから東京都といたしましては「女性も男性も輝くTOKYO会議」という会議体を設置しておりまして、連合東京様も含めて32の民間団体に御参加いただいて、力を合わせてこういった取り組みを進めていこうとしております。今回お話しいただきました取り組みにつきましても、こういった会議等を通じて、ほかの団体、ほかの主体にも広がりをかけていくといったことも必要かと考えております。

それから、吉田委員から御指摘がございました男性の家事・育児への参画が適切かと思っております。家事・育児につきまして、本来女性がやるべきであって、それを男性が手伝うといった誤解を招くことのないように事業を進めてまいりたいと思っております。今回、資料の中でも「パパママサミット」のところの説明で少しありますが、男性が主体的に家事・育児にかかわって、夫婦が協力してこういったものを楽しんで取り組んでいくといったようなメッセージを発信していければと思っております。御指摘ありがとうございます。

そのほかの先生方の意見も参考にしつつ、男性の家事・育児参画の推進等に取り組んでまいります、よろしく願いいたします。

○桑田福祉保健局少子社会対策部子供・子育て計画担当課長 事務局から以上です。

○松原部会長 ありがとうございます。

今日は前半部分では、特に担い手の確保や資質の向上でいろいろ御意見をいただきましたし、保育の内容にかかわるようなことの御提案もいただきました。それぞれの担当部局で取り入れていただければと思います。

後半部分は非常に多岐にわたりました。繰り返すことは避けませんが、乳幼児期から思春期までの縦の糸と、各施策を横断的につなげていくという横の糸、そしてそれぞれの中で施策を充実させていくことの重要性が改めて明らかになったのではないかと思います。個々の御意見を整理することはしませんが、後半の部分についてもまた東京都のほうでいろいろ参考にさせていただければと考えております。

最後に、事務局から連絡事項をお願いします。

○桑田福祉保健局少子社会対策部子供・子育て計画担当課長 本日は、貴重な御意見をいただきまして、ありがとうございます。いただいた御意見については、整理した上で次回の会議でまた御報告させていただきます。

次に、今後の予定で資料14を御覧ください。次回は11月6日の午後2時から部会を開催させていただく予定です。詳細が決まり次第、速やかに御連絡申し上げます。検討事項は記載のとおりでございます。委員の皆様からの提出資料の期日につきましては、後日、事務局から御連絡させていただきます。

なお、本日の配付資料につきましては、お持ち帰りいただいても構いませんが、そのままにいただければ後日郵送させていただきます。青いパイプファイル資料並びに計画ビジョン等の冊子につきましては、置いたままにさせていただきますようお願いいたします。

事務局からは以上です。

○松原部会長 ちょっと予定の時間を過ぎましたが、これで今日の部会は閉じたいと思います。どうもありがとうございます。

午後5時08分

閉 会