

足立区男女共同参画推進委員会会議概要

会 議 名	令和4年度 第6回 足立区男女共同参画推進委員会		
事 務 局	地域のちから推進部多様性社会推進課		
開催年月日	令和5年1月26日（木）		
開催時間	午後2時00分 ～ 午後3時42分		
開催場所	L・ソフィア 3階第2学習室		
出席者	【委員】		
	石坂 督規 委員長	片野 和恵 副委員長	徳永 裕文 委員
	小島 まゆみ委員	内藤 忍 委員	平井 有希子委員
	橋本 優 委員	小川 節子 委員	山下 友美 委員
	亀田 彩子 委員	佐藤 英二 委員	田口 麻美 委員
	新井ひでお 委員	長澤こうすけ委員	水野あゆみ 委員
	【事務局】		
	依田 地域のちから推進部長	松本 令子 多様性社会推進課長	
	三堀 事業調整担当係長	星屋 男女共同参画推進係主任	
	【傍聴者】4名		
会議次第	<p>1 前回（12／22開催）委員会のふりかえり</p> <p>2 第8次行動計画について</p> <p>3 あだち公的表現ガイドラインについて</p> <p>4 「年次報告書」作成に向けた委員会意見について</p> <p>5 事務連絡</p> <p style="padding-left: 40px;">（1）次回 3月27日（月曜日）午後2時～4時</p> <p style="padding-left: 80px;">第3・4学習室</p> <p style="padding-left: 40px;">（2）その他</p>		

資 料	<ul style="list-style-type: none"> ・資料1：令和4年度第5回男女共同参画推進委員会（12/22）の 要点 ・資料2：第8次男女共同参画行動計画（案） ・資料3：あだち公的表現ガイド（案） ・資料4：年次報告書（案） ・その他1：令和4年度第5回男女共同参画推進委員会（12/22） 会議録
そ の 他	

様式第2号（第3条関係）

（審議経過）

1 前回（12/22開催）委員会のふりかえり

（松本課長）

それでは、定刻になりましたので、足立区男女共同参画推進委員会を開催いたします。

皆様、こんにちは。司会は多様性社会推進課長の松本が本日も担当いたします。よろしく願いいたします。

本委員会は足立区男女共同参画推進委員会の規則第4条に基づきまして、委員の半数以上のご出席がなければ会議を開くことができませんが、本日は委員総数16名に対しまして、欠席のご連絡は1名、15名が出席予定ですので、有効に成立しております。

なお、同規則の第5条によりまして、当委員会は公開となっております。本日の傍聴人は4人でございます。

あわせて、同規則第7条によりまして、会議録作成のため会議の内容を録音させていただいております。皆様のご発言につきましては、内容をご確認いただいた上でホームページ等で公開いたします。

なお、前回の議事録につきましては、本日お席にお配りしておりますので、後ほどご確認ください。

それでは、次第に沿って進めてまいります。

まず、本日の資料1をご覧ください。

第5回男女共同参画推進委員会は12月22日木曜日に行いました。前回の要旨につきまして、こちらにまとめてございます。

まず1つ目、第8次行動計画の骨子案についてということで、第7次の計画を構成する4つの柱に推進体制の構築を加えました5つの柱で構成することといたしまして、各柱について7次の計画での振り返りと8

次の計画への課題を議論いたしました。

この中で柱1、2、3とありますけれども、それぞれご意見が出ております。後ほど第8次行動計画案の説明の際、各委員からいただいた項目についてどのように反映したかをご説明をさせていただきます。

では、次からは石阪委員長に進行をお願いいたします。

（石阪委員長）

石阪です。よろしく願いいたします。

それでは、次第に沿って進めていきたいと思うんですが、お手元に本日第8次の行動計画の案ができてまいりました。日付のところはまだ空いているんですが、早ければ恐らく令和5年4月という形でこの計画が施行されることになると思うんですが、この後、皆さんからご議論いただいた後パブリックコメントもありますし、また、議会での説明もございますから、順調にいけばということになります。

ぱっと見ていただくと、きれいにまとめてあります。これ一般的にはよくコンサルを入れてつくと、そういう自治体は多いんですが、ここは担当課の方にご尽力いただいて、これだけきれいにまとめていただきました。本日は確認しながら、改めて皆様のご意見を入れて最終案というふうにさせていただきたいと思います。

ここからはまず第8次行動計画について皆様からご意見をいただきたいということです。

前回もご意見もいただきましたので、この中身の紹介に合わせてどの部分を反映されたのか、これを皆さんと一緒に確認していきたいと思いますので、課長のほうから説明を兼ねてポイントになるところが中心になるとは思いますが、ご説明いただきたいと思います。

(松本課長)

松本です。

本日は、提示した計画案と資料3の表現ガイドについて議論していただき、答申案をまとめることが目的です。

では、資料1のほうを見ていただき、第8次行動計画骨子案に対していただいたご意見をどのように反映したか説明いたします。

まず、1番は「あらゆる人の人権と性の多様性の尊重」の課題、学校を含む幼少期からの周知・啓発が必要というご意見でした。

その中で、PTAの講演や子どもの年齢に合わせた副教材などを活用した啓発を進めていくべきというご意見をいただいております。計画案の35ページ、施策7番には教育委員会で進めている「いのちの安全教育」を人権尊重につながる事業ということで入れております。

次に、当事者がどうかに関わらず性的マイノリティに関するからかいやいじめのケースも含めるべきというご意見でした。計画の18ページは、学校現場等で性的マイノリティのお子さんだけでなく、男らしくない・女らしくないということからからかいやいじめが生じる場合があるということを記載しております。

2番は、様々な分野における女性の参加拡大と活躍推進に対していただいたご意見です。

ワーク・ライフ・バランス推進の制度の見直しと区民の意識改革、固定的な性別的役割分担意識の解消というところでは、ワーク・ライフ・バランスについて企業だけではなく一般向けに啓発も課題とご意見をいただいております。

これは計画の29ページ、施策6番、地域

における男女共同参画の推進Ⅱ-6-1に入れております。

その他、ワーク・ライフ・バランスの見直しは25ページと、方針の(1)誰もが働き続けられる環境づくりに入れております。

次の項目は、パートナーとの役割分担の満足度における男女差の原因の大部分が長時間労働等や、固定的な性別的役割分担意識による部分が大きいと考えられるため、世代に合わせた啓発なども必要というご意見でした。

こちらにつきましては、計画案の25ページの(2)区民の意識改革に若年層を含めた幅広い世代に対する啓発について記載しております。

3番は、安全・安心な暮らしの実現(DV・虐待の予防と被害者支援)に対していただいたご意見です。

被害者が被害を受けている自覚がない場合も多いため、これもDVであるということを知っていくべきということ、計画の34ページ、方針の(2)一人でも多くの方が相談につながるよう何が暴力に当たるのか等の周知を進めていくと記載いたしました。

もう一つ、単に相談窓口を知りただけではなく、相談例や解決までのフローを示せば、相談しても無駄と思うような人を減らせるのではないかとということでしたが、こちらはホームページ等を検討してみたいと思っておりますので、皆様から引き続きご意見をいただければと考えております。

次に、資料1番の2は第8次行動計画の成果指標案としていただいたご意見です。

今回は成果指標を重視し、長期的な指標と短期的指標をそれぞれ設定いたしました。なお、指標の14、15は柱5番に入れておりましたが、柱2番ではないかというご意見

をいただきました。こちらは計画の10ページ施策の5番、雇用面における男女共同参画の推進の主な成果指標（短期）のところに男性職員の育児休業の取得率を移動しております。

次に、短期指標にある13、14が柱Vの長期的成果指標になるのではというご意見をいただいております。こちらは9ページの指標15、16、17です。これは前回、短期的な指標の中に入っていたものですが、こちらは長期的な指標に入れて、短期的な成果指標を施策13、14、15に新しく設定をし直しましたので、後ほどご意見をいただければと考えております。

前回柱IVについて、ひとり親に偏り過ぎていないか、ひきこもりについての課題なども記載してはどうかというご意見をいただきました。

こちらは39ページ施策の10番、IV-10-1の就労支援の②番、就労準備支援事業（ジョブサポートあだち）や、思春期ケアなど、ひきこもりの方も対象になっている、少しずつステップアップして自立につなげたり外に出る準備をするというような事業についても含めています。

一番最後の3番目、年次報告につきましては、後ほどご報告いたします。計画の全体構成や基本的な考え方、計画の位置づけや体系図、内容についてもそれぞれ皆様から議論、ご意見をいただいて、この計画の答申案に反映をしたいというふうに考えておりますので、よろしく願いいたします。

（石阪委員長）

ありがとうございました。

こちらの資料1にあることを中心に皆様のご意見を反映したというご説明でしたが、まずこの計画ですが、今の課長のご発言に対して何かご質問、ご意見ありま

すでしょうか。よろしいでしょうか。

2 第8次行動計画について

（石阪委員長）

それでは、第8次の行動計画についてという2つ目の項目に入っていきたいと思うんですが、7次の行動計画とかなり変わっています。大幅に変わっていると言ってもいいと思うんですね。一番分かりやすいのは体系図のところ、9ページ、10ページになります。

5項目が並んでいますけれども、長期的な成果目標、この成果目標をきっちりと目標として定めた、これも実は大きな変化であって、これ矢印が上、下とありますけれども、これは上がった、下がったということよろしいですかね。

（松本課長）

はい。上げるのが目標なのか下げるのが目標なのか。

（石阪委員長）

そういうことですね。上げるのが目的の場合は上矢印で、下げるのは低減目標、下に下げるという目標の場合は下ということ。つまり目標を上げていくのか下げていくのかということになります。

さらに、柱立てがあって、施策、主な取組、各施策の主な成果指標、これが短期的な成果指標になります。皆様からのご意見いただきましたが、これは様々な指標、これが最後に並んでくるという形です。

ですので、構成としては全体でこのような形になりますし、指標でいうと17までで、柱立てとしては5項目ということになります。これも議論がありましたが、一番上にはあらゆる人の人権と性の多様性の尊重、これが1番目に来ると、こういうつくりになっています。

恐らく成果指標をまず並べていくのが非常にご苦労されたと思うんですが、ひょっとするとほかにもあるかもしれません。これは今年からですので、ここまで細かく配置するのは。取りあえずこの計画の中ではこれでまずはスタートしていったら、各数値の変化を見ていくと。上げるのであれば、これは上げるというような方向に持っていくための施策を打たなければいけないということになります。

ここまで見方とかはよろしいでしょうか。この全体の構成ですけれども、こういうふうになりましたということですか。

さらにめくっていただくと、11ページ以降、12ページのところです。これは具体的な成果指標の数字がここに入ってくるわけですね。今は空欄になっているところ、12ページ以降です。現状、それから、令和9年の目標値があって、これは一覧表になっていますので、非常に見やすいということになります。恐らく目標値ですから、かなり先を見越して非常に高い数値や低い数値が出ると思うんですけれども、このあたりも数字が後ほど入ってくるということになります。

ここまでよろしいでしょうか。

今のところはまだこれからですね、数字を入れるのは。

(松本課長)

はい。

(石阪委員長)

ということになっています。ここまですぐ一応前段ということになって、16ページ以降に今度は計画の内容、特に17ページをモデルとして見ていただくと、作り方がまたこれも前回のものと非常に大きく変わっていて、まずは現状、課題、方針、こういう並びで並んでいきます。ビジュアル的にもかなり図表を取り入れて分かりやすく、ぱ

っと見たときにあまり字がたくさんではなくて、ビジュアルで分かるようなつくりになっています。

特に面白いのはやっぱりコラムというのがところどころ入ってくるんですけども、これはたまたまですが、ジェンダーとはとかアンコンシャス・バイアス、固定的な役割分担とはということで、横文字で難しかったりとか理解しづらいものについては適宜こういったコラムという形で説明、紹介をすると、こういうつくりになっています。あとのページにもいろいろ書いてあります。例えば30ページにはジェンダーギャップ指数、これもよくこの会議では出てくる言葉ですけれども、一般の方だとなかなか難しいということがありますので、このあたりで説明をします。

よくこういった計画の最後に用語集をつけるケースが多いんですが、今回はもうつけない、このコラムで説明していく。

(松本課長)

コラムはコラムで、用語集も固い言葉についてはもしかしたら必要になると思いますので、資料編のほうでそちらは入れていくことになると思います。

(石阪委員長)

資料編のほうでひょっとすると難しい言葉が使われている場合、理解できない、しづらい、こういったものについてはどこかで説明を入れたほうが良いと思うんですね。それは適宜やっていきますということになります。

ですので、見ていただくと、まず柱立てのところから現状、課題、方針、この場合はコラムを挟んで、19、20にいくと今度は施策の1、2、3と施策ごとにそれぞれまとめられています。このあたりは比較的どの計画もこういったつくりになっている場

合が多いんですが、足立区も取組として取り組む場合、例えば具体的な事業はどんなものかとか、あるいは取組名は何なのか、その概要や目的、こういったもの、あとは担当課ですね、こういったものもここに書いてあります。

ですので、コラムはところどころありますけれども、関連するところにコラムを落としているという感じですね。

(松本課長)

あとは隙間がありましたら、できるだけいろんなコラムを入れたいと思います。

(石阪委員長)

本当だったらパートナーシップ・ファミリーシップなんて宣伝を兼ねて一番前に持ってくるのか、それもできなくはないんですが、これは多分関連するとちょうど上のところにパートナーシップ・ファミリーシップ制度の認知度、これが入っていますので、恐らくここにに入れていただいたというふうになっていますが、どうでしょうか。

まず、皆さんから見てくださいでしょうか。初めてご覧になると思いますが、見ていただいて、読んでいただいて、もし疑問に思った点あるいは気になる点があったらご発言いただきたいと思ったり、あとは事務局のほうで何か皆さんに伺ってみたいことはありますか。いかがですか。

私は1点、今ちょっと国が動いている子育て支援、これは今議会でもとにかく子育て支援をやろうと。それこそ国も自治体も一致してこれについては取組ということがなされています。今、国が挙げている大きな柱というのは、1つは経済的な支援ですね。それから、2つ目としては子育てサービス、育児サービスの拡充、3つ目が働き方改革ですね、特に長時間労働の是正、こ

れが大きな3つの柱というふうに言われているんですが、男女共同参画にも実はこれ大きく絡んでくる問題でもあります。

特にまず一番下の働き方改革、長時間労働の是正、これについてこの中に入っていましたね。先ほどワーク・ライフ・バランスのところはかなり書き込みがあったと思うんですね。皆さんご存じのとおり、日本の特に男性の労働時間というのは先進国の中でも非常に長いと。そういう長時間労働をどう是正していくか、基本的にそういった人々を家庭や子育てに振り向けるためのかく時間をつくろうというところが1点。これはやっぱり働き方改革なしではなかなか難しいということで、ワーク・ライフ・バランスのところに入ってきます。

ただ、2つ目はいかがでしょうか。保育とか子育てサービス、これ直接男女共同参画に絡むところではありませんが、特に足立区の場合はずっとかねてから貧困対策の一環としてこういったこともしてきましたけれども、これはどこかにありますか。

(松本課長)

保育につきましては、育児・介護サービスの充実というところで、誰もが働きやすい環境づくりについては27ページ、28ページに関連する取組が、これは第7次の際にも保育施設の設備整備や運営が入っていましたが、少し内容を変更してこちらに入れております。

(石阪委員長)

ちなみに足立区の場合は、保育のほうはどうでしょう。例えば待機児童であったりとか、かつてこの場でも議論した記憶があるんですが、保育園を拡充したくてもなかなか難しいと。制度上例えば土地や物件を見つけてもいろいろ規制が厳しいとか、あるいはつくったけれども、スタッフが集

まらないとかいろんな問題があると思うんですが、今のところそのあたりはいかがですか、保育の状況。

(依田部長)

地域のちから推進部長の依田でございます。

保育園については、たしか昨年度ぐらいから待機児ゼロという状態になっています。学童保育数については、残念ながらまだゼロにはなっていませんが、来年の令和6年9月でゼロになるように今調整というか、鋭意努力をしているところでございます。

(石阪委員長)

ですので、待機児童がゼロになったと、そういった報告です。足立区として着実に取り組まれてきたというところになります。

それから、1つ目ですが、今度は経済的な支援、これは国は国でいろいろな今支援を考えていますし、特に所得の低い方、例えば困窮世帯に対してどのような支援をしていくのか、これ区として独自の何か支援というものはあるのでしょうか。いかがですか。経済的な支援のほうです。

(松本課長)

経済的支援は子どもに対してでしょうか。

(石阪委員長)

子育てあるいは親に対してですね。

(松本課長)

困難世帯に対しては、この計画内に盛り込んでおまして、柱の4つ目、ページ数40ページ、41ページあたりになります。

子どもたちの未来につなげる支援ということで、困難を抱える世帯の子どもへの支援として給付型の奨学金等を記載しております。

(石阪委員長)

こちらのほうにこれは困難を抱える世帯への支援と、ここの中に入っているという

ことで、支援といっても、これは経済的な支援だけではなくて様々な支援を並べてありますので、今国が進めている子育て支援策ですね、これの足立区バージョンということで、この中には様々な形で溶け込ませているということになります。

また、これは国のほうがいろいろ議論していますので、その状況を見ながらということになるかもしれません。

あと、皆さん何かお気づきの点等あればお願いします。

(佐藤委員)

佐藤です。今年もよろしくお願いします。

資料2の今見ていただきました9ページの指標の6、7、8に男女の平等について書かれていると思うんですけども、平等といった場合に完全に男と女の比率を5対5にするのはいいと私は思っていないくて、形式的な数字上の平等というのは分かるんですけども、そうじゃなくて実質的な平等がどこにあるかというところを求めているかないと、やっぱりこの平等という言葉は非常に難しいと思うので、その辺をどうするかというところは考える余地があるのかなと思いました。

以上です。

(石阪委員長)

これでいうと指標の特に2ですね。

(内藤委員)

指標の6、7、8で平等と書かれている部分について、平等はどう捉えるか人によって違うと思うんですが、単純に男と女の比率を5対5にしたということが目指すべきところではないと思っており、それを勘違いされないように何かコメントなり補足なり注釈なりあってもいいのかなと思いました。

以上です。

(松本課長)

これは意識調査の項目になっているものでして、何が平等なのかは人によって違うと思いますが、「そう思った」方の割合を尋ねているものですので、これについては、補足等が必要であれば意識調査を実施する際に、基準として何らかの示し方もあろうかと思えます。この委員会の中で意識調査をする際にまたご意見をいただければと思います。

(佐藤委員)

よく分かりました。ありがとうございます。

(石阪委員長)

ほかはいかがでしょうか。内容も含めて何かあれば。

(内藤委員)

すみません、遅くなりました。来たばかりで、もしかしたらもうどなたかおっしゃったかもしれないですけども、ちょっと今言うことか分からないんですが、男女共同参画条例、足立区の男女条例の中の23条以下に苦情処理手続がありますよね。前回か前々回も話に出したと思うんですけども、あまり運用がこれまでにないという話でしたよね。この条例の目指すところの促進に当たっては、この苦情処理手続はすごい重要なところだと思っていて、もちろん個別の困り事への対処という意味でもそうですけれども、行政としてそれを把握して、それを施策に生かしていくという意味で非常に重要なエンフォースメントの部分じゃないかなというふうに思っています。

こういったことを計画でどのように実際苦情処理手続の運用や活用を促進していけるかということ盛り込めないのかなというふうに思っています。もし入れるとすれば、この促進体制という柱立ての5のどこ

ろになるかもしれませんが、具体的にどのような形で入れ込めるのか、そもそも入れ込めるのかというところですし、どのように入れ込めるか分からないんですけども、少しその点の運用があまりないということでしたので、コメントさせていただきます。いかがでしょうか。

(松本課長)

先生が今おっしゃったように、入れるとしたら柱の5番目か、もしくは人権関係になるのでしょうか。もし入れるとしたら事業ではないかもしれませんが、関連する取組で、このような制度があるということを紹介という形で入れることはできるか、検討したいと思えます。

(石阪委員長)

ほか、いかがですか。

お願いします。

(平井委員)

これは施策でいうと5番のところで、雇用面における男女共同参画の推進のところで、一番右の短期指標の中に例えば長時間労働がどれだけ減ったかとかというのをちょっと短期指標として取ったらいかがかなと思っています。

というのは、先ほど石阪先生もおっしゃっていましたが、国のほうでも日本の長時間労働が問題になっていてというところがありまして、皆さんの今までのご意見の中にもやっぱり男女の役割分担意識をまず取らなくちゃいけないけれども、会社に行くと男性がすごく長時間働いてということがあって、それがそれで役割分担になっちゃうのか、その役割分担意識の解消と長時間労働の解消がちょっとどっちを先からやっっているのかとぐるぐるしちゃっているような状況かと思うんですけども、ちょうど今年の4月から中小企業も60時間以

上の割増賃金のところが上がるという法改正もありますし、やっぱりそこが意識づけられてきているところにもだんだんなってくるのかなと思いますので、まず長時間労働を減らす施策というのを各企業さんで取り組んでいただいて、減っていかせるということも目に見える形では大事なのかなと思っておりますというのが1つ。

あと、年代別でやっぱり意識が随分違うということがありまして、若い方たちはやっぱりワーク・ライフ・バランスにすごい興味がありまして、子育てしてみたいという20代、30代の方の意識調査だとすごく自分も参加してみたいという方が多いと思うんですけども、やっぱり経営層とか中高年の年代というのは今までの働き方とかがあって、そこが分かっているけれども自分ではできないようなところもあるので、経営層に働きかけて、長時間労働に対する意識を変えていくことも働きかけとして必要なのではないかなと思っております。

以上です。

(石阪委員長)

ありがとうございました。長時間労働について具体的に指標として取り上げているところはないですね。

(松本課長)

毎年取れる指標の中に企業の労働時間についての項目がないものですから、すぐというのは難しいかと思います。あと、当課でもし取れるとしたら、ワーク・ライフ・バランスの認定企業にお聞きしてみるなど。ただ、毎年数値が取れるかどうか、企業の形態によってどれだけの時間が長時間労働になるかというようなところも当課だけでは決めるのが難しいのではないかと考えておりますので、ご意見、アドバイスをいただきながら検討したいと思います。

(石阪委員長)

あと一点、今、長時間労働のカウントが難しいというお話はオンラインとリモートをどうするかというところが一つ大きな問題になっています。これはまだ統一されていないので、恐らくコロナ前、コロナ途中、そして、その後、カウントの仕方が変わってくる可能性もあるんですね。

だから、経年的に見たときになかなか難しかったりもするというお話もいただきますので、もうちょっと例えば国のほうの統計も含めてきちっと働き方をどう位置づけるかというところまで持っていかないと、このカウントの仕方が難しいと。

ただ、1つ大きな変化として、リモートが増えたことによって逆に育児休業を取得しない人も増えたと。つまり家にいるから、あえて休暇を取らなくても子どもの面倒を見られると。だから、育児休業が減ったと、実はそういう企業もかなりあるんですね。だから、家にいるから、仕事をしているからついでに育児も見ますよと。これは労働時間なのか育児に関わっている時間なのかすごく難しいことにもなってくるので、このあたりの線引きをするのが難しい。

それから、逆に言えば、家にいるときの労働のカウントの方法ですよ。パソコンを開いたときから閉じたときまでなのか、あるいは自己申告なのか、これでも変わってくるので、相当難しいんですね、カウントの仕方が。

(松本課長)

1つご提案なんですけど、この計画の中に国ですとか東京都のデータがあれば、この長時間労働についてのデータを計画の指標ではなくて、データとして掲載するのはいかがでしょうか。それでしたらお探しして載せることはできると思います。

(石阪委員長)

あとはコラムみたいなものもあるかもしれませんが。日本の長時間労働はすごく特に労働時間が長いということで、各国の比較でもいいですし。

(平井委員)

そうですね。入れていただくとありがたいかなと。

(石阪委員長)

実際それは大きな問題になっているんですね、長時間労働は。

(平井委員)

そこもかなりのウエートで、ワーク・ライフ・バランスはそこだと思えるんですけども。

(石阪委員長)

確かにそういう工夫で入れることは可能ですね。ありがとうございます。

ほか。

(片野副委員長)

私もワーク・ライフ・バランスについて思うところがありまして、25ページのワーク・ライフ・バランス制度の見直しというところを書いてあるんですが、今ワーク・ライフ・バランスがどうして浸透していないのかというと、どちらかというと企業主体で従業員が受動的になっているのではないかと考えています。でも、結局働き方というのは個人、働く人の意識もあると思うので、そちらのほうを少し変えていくというような文言がこの中に盛り込まれていると良いのではないかと思います。

実際にはワーク・ライフ・バランスに代わる考え方としてワーク・ライフ・マネジメントというのが今出てきていたり、ライフワーク・インテグレーション、統合する、仕事とライフを分けないという中で、個人がマネジメントしていくと。主体的にライ

フとワークのマネジメントを労働者もしていくというふうには、従業員もしていくというふうにはしていかないと、なかなかこれは今確かに委員長がおっしゃったように、リモートワークとかすごく難しいですよ。どこまで仕事で、どこまでが仕事じゃないのかと区別がつきにくくなっていますし。

時間や場所の制約がなくなるということは、子どもの送迎や家族の介護などができる半面、時間や場所の制約がなくなってきましたので、個人の意識が重要になってきます。こちらのほうから何か指標を取ることができたらいいかなと思うんですね。自分はどういうふうにいるかということを取れば割と浮き彫りになってくるのではないかなと思うんですが。

(石阪委員長)

結果的には労働者自身の行いもマネジメントですから、自分自身をマネジメントする、そういう意味だと思えるんですけども、そこまでいかないと多分結局今のどちらかという施策というのは経営者向けにこういうふうにしてほしいと。全社的にこういう働き方にしてください。上から下ろしていくと、そういうスタイルですけども、働く本人、労働者自身がこういう働き方をしたいと、こういう動きや考えを普及させていく、そういうことだと思えるんですけども、だからベクトルが逆なんですね。下から上に行くベクトル、こういったことも必要じゃないか、支援としてですね。ご意見としてはすごく総合的にやっていかないといけない。ありがとうございます。

ほか、何か気になることやご意見あればいかがですか。

特に子育て支援とかたくさんここでは議論に出てきましたけれども、何か皆さん、これを見て、今子どもはどういうところが

問題なのかとか、その問題にどうアプローチしていくのか、皆さんご意見あると思うんですが、いかがでしょうか。

(松本課長)

ご相談ですが、困難を抱える女性への支援法が今年度制定され、令和6年から施行された際、自治体は計画策定が努力義務になります。福祉施策や男女施策に絡むものがありますので、どこが計画策定するかは庁内でも決まっておられません。国の方針が不明なので難しいとは思いますが、関連する計画として位置づけることについて皆様はいかがお考えかなというところを聞いてみたいと思います。

(石阪委員長)

これはちなみにほかにも類似の何か計画やそういうものはあるんでしょうか、ここ以外で。

(松本課長)

他自治体に聞いてみましても、決まっていな自治体がほとんどでした。23区ではほぼ決まっていなという状況です。

(石阪委員長)

これはむしろ足立区ならではかもしれないですね。ほかの自治体だと男女をそちらだけに振り向けるのは難しいんですけども、足立区の場合は柱が1つありますから、まさに困難を抱える女性への支援、これは比較的足立区としてはそれを今兼ねるか、あるいはその一部掌握するものを国のほうの計画で認めるというような、そういうようなことですが、ご意見を聞きましょうか。

私はありかなと思っておりますけれども、この困難を抱える女性、この方々への支援と。どうでしょう。内藤さん、どうですか。

これ4番目にありますけれども。これで、だから、柱の一つにこれがあるとい

うことを考えると。

(内藤委員)

この柱の4を立てることについてですか。

(松本課長)

困難を抱える女性への支援法の関連計画として位置づけることについてです。

(内藤委員)

なるほど。位置づけない場合は努力義務のようになっているものを別につくる形に……

(石阪委員長)

別につくらなきゃいけない。

(内藤委員)

努力義務なのでつukらないということもありますけれども、恐らくつukるのであろうと。

(石阪委員長)

足立区は多分つukるんじゃないかと思うんですけども。

(内藤委員)

それはどういう違いがありますか。これで兼ねることと別途つukることと、それをちょっとお伺いできればと思うんですけども。

(松本課長)

単独でつukるというのは現実的ではないということ、他自治体でも考えているところなので、既にある計画に位置づけを改めてし直すというようなことが現実的だと考えています。

(内藤委員)

そういう実情があるとすれば、兼ねたほうがいいのかというふうに思います。ただ、厚労省も数日前のニュースで女性支援室というところをつくって、10人専任を置くというのを発表したところだったので、兼ねることによって実態的に何も対処することがないというのではまずいです

ので、兼ねるということはきちんと法の中身というのをこちらでも中身としてきちんと入れ込んでいくということが必要なのかなというふうに思います。そういう意味でオーケーです。

(石阪委員長)

ですので、恐らくこれだけではないと思います。今これは事実上3項目、指標でいうと3つになりますけれども、恐らくほかにも多分関連するところが出てくると思いますので、これで網羅できない部分については別途どこかの計画やどこかの施策の中でそれを展開していかざるを得ないということになると思うんですが、ただ、関連計画として位置づけることに私は問題はないと思うんですね。それはなぜかという、足立区はこれを一つの柱立てとしていて、これは非常に大きいと思います。

(内藤委員)

この今の困難を抱える女性のところだけでなく、その他も庁内の各部署との連携が必要な項目になっていますよね。ですから、女性のもを一括してここにを入れて、連携して管理していくといいますか、連携していくんですね。そういうことという意味では一緒ですので、きちんと逆にそちらにお任せせず、こちらで音頭取りできるならばむしろいい面もあるのかなというふうに思っています。

(石阪委員長)

表紙を見ていただくと、この計画は実は足立区の女性活躍推進計画と、それから、配偶者暴力対策基本計画、これも実は兼ねているんですね。メインは当然第8次のあだち男女共同参画行動計画なんですけれども、これは兼ねているという位置づけになります。ですから、表記の仕方もこれがここに入ってくる可能性があり得るというこ

とですね、3本関連計画で。

先ほど言ったように、それぞれ今までどうしても計画というのは担当課ごとにばらばらにやっていた面があると思うんですが、内藤さんおっしゃったように、ここに掲載することによって、ある意味では横串を刺すような、いろんなところが実は関わる。この男女共同参画のこちらの部局もこれに関わるということになってきますので、むしろ横串を刺すようなイメージで、いろんな計画が実はここに含まれるというのは悪い面ばかりでは当然ないということです。

またこれも追い追い意見を多分伺うことになっていくと思うんですが、いかがでしょう、この点について。

特にご異論はないということであれば、こういったことを視野に入れながらこの計画を生かしていくということにしていきたいと思います。

それから、もう一つ足立区でやはり気になるのは、この性の多様性のところになります。これについてはパートナーシップ・ファミリーシップ、特にファミリーシップについては足立区は積極的に推進されているところで、柱立ての1番目にここが来ていますし、制度として1年以上たつんですかね。ちょうど1年か。

(松本課長)

1年、もうすぐ2年です。

(石阪委員長)

もうすぐ2年ですね。ですので、これを今度は推進していくということになります。このあたりも一つ足立区ならではのかなと。認知度をやはり上げていくということですよ。

それから、もう一つは政策・方針決定過程の女性の参画のところですね。27ページ、これは足立区の一つの懸案でもあるんです

が、例えばこういった委員会や審議会のいわゆる男女比の問題です。著しくバランスを欠いたものについては、やはり是正をしていこうということであったり、管理職あるいは係長、課長補佐、こういった指標も取り上げながら、とにかくこれは可視化することに私は意味があると思っています、例えば何%と実際出ると、これを少ないと見るか多いと見るかは多分人の主観にもよると思うんですが、他区と比較してじゃあ足立区はどうなのかとか、例えばですが、採用ではほぼ同数なのになぜ管理職になるプロセスで減っていくのか、こういったところも実は足立区だけではなくて自治体の大きな問題でもありますから、これを数字に出すというところが一つ大きな課題だと思っていますし、これはむしろメリットだと思っています。

このあたりはよろしいですかね。足立区でもかなり来てもらって、いろいろ説明もされて、皆さんからもいろいろアドバイスをいただいたと思うんですね。もっとロールモデルをしっかりとつくってとか、あるいはそういったネットワークをつくって孤立しないように支援をしていこうとかそういったことがあったと思うんですが、よろしいでしょうか。

よろしいですかね。じゃあ、委員の皆さん、こちらは。

それでは、一旦こちらの8次の行動計画について、また何かありましたら皆さんからご意見をいただきたいと思っています。

3 あだち公的表現ガイドについて

(石阪委員長)

続いて、3番目になります。あだち公的表現ガイドについて、これもまずは課長からご説明いただきたいと思っています。

(松本課長)

こちらの資料3番についてですけれども、初めてご覧になれる方もいらっしゃると思います。これを作成するに至った経緯なんですけれども、令和3年10月の決算特別委員会で他の自治体の表現ガイドについてのご意見が出まして、その後、区民からも要望のあったものです。内容をどのようにしていくか検討に時間を要しまして、やっとここまで来たという状況です。

当初はジェンダー表現ガイドということでアンコンシャス・バイアスですか意識差とか、そういったジェンダーに関するものを中心で作ってございましたけれども、足立区としましては、もう少し対象を広げて公的表現ガイドとしております。

例えば6ページを見ていただくと、登場人物が偏っている例その3というところで、「踏切のないまち竹の塚」というこれ実際にあったポスターなんですけど、もともとビフォーのほうの左側のポスターは、右側アフターにもありますように、車椅子の方と妊婦のピクトグラムを後からシールで貼付して対応したというような事例です。そういった形で区民の方の関心も高まっているという状況がありましたので、このような内容も盛り込んでおります。

このガイドはアンコンシャス・バイアスの啓発などにもつながると考えますので、これは資料2の計画の別添資料としてパブリックコメントを予定しております。委員の皆様にも今日ご覧いただきまして、ご意見を頂戴したいと考えてお示ししますので、よろしくお願いいたします。

(石阪委員長)

ありがとうございます。

これを見ていただくと具体的な使用例があって分かりやすいんですが、恐らく皆さ

ん無意識のうちに使っていたことがたくさんあると思うんですね。表現にしても、あるいは言葉にしてもです。ところが、今例えば特に自治体の広告であったりとか自治体で何かパンフレットを出すというときには、こういった配慮が必要になってきます。もしこれを掲載してしまうと、やはり不快に思う方やこれはおかしいと思う方がやっぱりいらっしゃるわけですね。そういう方から様々な声というのが役所に届いているのが実態です。

ですので、皆さんのこれまでのある意味では常識や考え方は、それは置いておいて、公共の場でこういった表現を使うのをなるべくやめていきましょう、控えましょう、こういうことになってくると思います。

特に我々なんかも改めて気づかされるのが、例えば9ページですね。サラリーマン、何気なく使っているかもしれませんが、これはサラリーマンという女性が入ってこない、会社員という表現を特に公共的な場では使いたくないということになりますし、営業マン、カメラマンも一緒ですね、キーマン、こういった使い方。

それから、さらにこれもテレビなんかで頻繁に使われていますけれども、女子アナとか女優とかこういうところも例えばそれが女性だけを紹介する場面ならばともかくですけれども、一般的なそれは俳優業という俳優という職業、職業を紹介するときになぜ女性でなければいけないのか、女優という言葉を使うのか、こういうことも実は懸念点としてございまして、特にこれも役所や公共の場でこういった表現を使うのは控えていくと。

これ日本は非常にこの辺緩いんですけれども、海外は物すごく厳しいです。特にヨーロッパは女性名詞、男性名詞と分かれて

いますので、そのあたりの使い方がもともと男女で分かれていたりするんですが、配慮という点でいえば日本以上に厳しいという国々が多いです。ですので、細かいなど正直思います、私も。これ、そんなことを言ってもというふうに思うんですが、ただ、これもこういったことを積み重ねていくことが必要だということになりますね。

私、実は個人的にですけれども、コミュニティ広告審査機構というところの代表をやっていて、よく足立区なんかでモニターで流れている動画広告があると思うんですが、あれの審査を私の団体で請け負っているんですが、そのときによく問題になるのは、あれ実はチェックが入っているんです。広告を流すときに、これは行政が流す広告としておかしいんじゃないかというような場、そのときによく出てくるのがこの例なんです。

例えば家事をやっているのが女性だけとか、そういうシーンが実際CMでもあるんですね、コマーシャルでは。そういう場合はやはりチェックを入れて、市役所、区役所で流す広告としてはふさわしくないですよというようなことを進言する、こういう役割を実はしています。

そのときに多いのがやはりジェンダーの問題なんです。これは多分制作側にはそこまでの多分意図がないというのは私も見えていて分かるんですが、それでも今こういった広告というのは大きな問題になっていると。特にリーフレットですね。先ほどの竹の塚もそうですよね。これ別に悪くはないわけです、ぱっと見。

ただ、やはり様々な団体や当事者の方からすると、なぜこれがないのかということの後からシールを貼ったという例もありますし、民間の場合はやっぱりそういう人が

ほしいので、いろんなグレーを狙って広告を打ってくるんですけども、行政の場合、特に自治体がやる場合はきちんとこの辺の配慮が必要だと。そのためにこれを活用するというので、私はぜひ区役所の職員の皆さんがこれを常に持ってやられたらいいのかなと。民間にこれを広く配ることももちろん大事なかもしれませんが、役所でこういうことを使うと、やはり不快に思う方やこれで「何で」というふうに思う方がいらっしゃるということを自覚していただく。

これ使い方としてはどういう想定をしていますか。

(松本課長)

ガイドの利用に当たってというところで3ページ目に記載をしたんですけども、なぜこのガイドが必要か、やはり委員長がおっしゃったように不快に思う方がいらっしゃる、あとは行政が繰り返し流す情報が区民の方の無意識の刷り込みにつながってしまう可能性がある、そのような影響を区民に及ぼす可能性がある、職員が気をつけていくということもあり作成しております。

4ページ目には、このガイドで特に注意したいポイントということを4つ載せております。対象につきましては、区が発信する全ての情報というふうにしており、広報や紙で発行するものだけではなくて、写真ですとかイラスト、映像・音声などいろいろなものについても区が発信する全ての情報に含まれるので、区職員が使うことをメインでこちらは作成しておりますが、区民の方々や事業者の方にもご活用いただければと思っております。これはホームページで紹介をしようと考えているものです。

(石阪委員長)

ありがとうございます。

ですので、区の職員の皆さんもこれに配慮しながらということになると思います。この問題は非常に難しく、1つはやはり表現の自由という問題もあります。一般の民間企業は、いろいろ例えば広告を打つときに使いたいということが当然自由に表現していいというのは決まっています。ただ、やはりこれが公共性を帯びたものであったり多くの人の目に触れるものについては、やはり相応の配慮が必要になってくる、そういうことですので、このあたりの徳永さん、難しいですよ、公共の福祉といわゆる自由ということですが、でも、これはやはり必要と。

(徳永委員)

この文脈は別に両立する話で。

(石阪委員長)

両立しますね。ですので、例えばこれが……

(徳永委員)

例えば一般の方の表現を規制しようとか影響を与えようという意味だと、それは公共の福祉と表現の自由との絡みがあるので、それは非常に難しい問題だと思うんですけども、行政側が配慮しようということに関しては別に私権を制限するとかそういう話ではないので、この問題は別に両立する話だと思います。

(石阪委員長)

ですので、まずは行政が発信する情報についてはこういったものをしっかり基準として守っていきましょう。それによって例えば民間の企業も変わってくるものについては変わっていくだろうということですね。民間企業に対してこうしなさいということでは、ここまではないですよ、別に。今のところはないということです。

これはあくまでガイドですから、ガイドラインですので、行政が情報を発するときのガイド。どうですか、皆さん何か驚いたものとかありますか。これを見てどうですか。これは使えないよみたいな、内藤さん、どうですか。

(内藤委員)

驚いたことではないんですけども、ちょっと2つパートがあるかなというふうに思いました。つまりそれはどういうことかという、男女のバイアスがこういう役割は男性、こういう役割は女性という私たちの無意識な、私でさえそういうのがあると思うんですね。それがかなりやっぺいこうとする施策、施策をやっていく上でかなりのハードルになっている、現状は多分そういう段階にあると思うんですね。一生懸命やっているけれども、そこに見えない壁があって、それを打ち砕くために、やはりそういういった思い込みをなくすために男性、女性の性別役割を子どもなどに対して、そうじゃないんだと言っていくという役割があるのと、このガイドでいうと、例えば14ページ以降ぐらいですか。LGBTのことはこのあたりからでしょうかね。

今度は性別二元論、この世の中は男性と女性で構成されているといった考え方や男性は女性を好きになる、女性は男性を好きになるはずだといったような異性愛主義、こういったものがどうなんですかということが14ページあたりから書いてもらっていると思います。

そして、15ページなどでは行政がアンケート等をするときですかね、そういったときにこういう尋ね方をする。不必要なところでは尋ねないほうがいいんじゃないですかといったところで、これが委員長のおっしゃった不快に感じる人がいるとか、精神

的な苦痛を感じる人がいるという部分だと思います。

それ以外は男女の区分けというところは、もう本当にこの社会における固定概念、性差別をなくしていく上の本当にハードルとしての固定概念を壊すための、偏見を壊すための、意識を変えていくためのものだと思いますので、ちょっとツープートあるかなという感じがしました。

その14ページ以降のLGBTのところはやや考え方として難しくなってくる部分もありまして、もちろんこういった自分の自認の性別でない性別を選ばされることによって精神的苦痛を感じる人とか、それから、適切な行政サービスが受けられない場合とか様々な困難があり得て、それは避けていかなければいけないんですけども、一方でこの表現ガイドの範疇じゃないと思いますけれども、行政の施策上どうしても取らなければいけない性別というものがあります。それは恐らく踏まえているというふうに思いますけれども、それを取らない、性別情報を取らないことによって男性と女性の性差別がその後可視化できなくなるという事態は避けていただければというふうに思います。

そのあたりは、これは15ページにあるように、このアンケートでは男女で、男性はこう思って女性はこう思ってというふうに別に取らなくてもいいよねというときは取らなくていいし、でも、例えば女性の健康とか女性が差別されているとどう思っているとか、いろんな男女で違いが出ることは次の性差別是正のために必要なデータなので、そこまで性別情報を落として聞いてしまうと本当に施策が打てなくなる。そのところに留意していただいて、多分表現ガイドとは別の話だとは思いますが、

一応この延長線上にある話ですので、ご留意いただければというふうに思います。ツープートあるんだなと感じた次第です。

(松本課長)

ありがとうございます。

ちなみにどうしても事務上必要な場合は、男性、女性を別にできるよう、16ページの下に公文書等の性別欄の取扱いというものを設けております。クラス編成ですとか保健のサービス等を載せておりますので、ご確認ください。

(石阪委員長)

ツープートあるというお話でした。特にLGBTのところ、皆さんご存じかな。僕も新聞で読んだんですが、足立区で乳がん検診の封筒が届いて、LGBTの方が乳がん検診と書いてあるので非常に不快に思ったという新聞に掲載されていましたが、ほかの自治体に行くと、検診のお知らせとか何もない状態で大体封筒で来るケースが多いんですが、足立区の場合はそういう配慮が足りなかったということを担当の方も言っていましたけれども、そういったこと。

これ何気ないこと、乳がん検診と大きく書いたほうが検診を受けてもらえると思って多分区のほうは多く書いたんだと思うんですが、LGBT当事者の方にとってみると、これが不快に思うということもある。様々な実は配慮が今求められる時代になってきたということだと思いますし、今までだったらそれが当たり前だったことがそうではなくなっている。特にこのLGBTのところは、やはり表記や表現によってかなり不快に思う方もいらっしゃいますので、そのあたり行政としてはまずしっかりと気をつけていかなければいけない。

あとはやっぱり障害ですね。このあたり

も何気なく我々がふだん使っている言葉の中に障害者を例えば差別するような表現が入っていたりとかする可能性もありますので、こういった表現、これはまずパートでいうと2つ目かな。これが1つやはり配慮が必要と。

どちらかという、前半のほうは男女のアンコンシャス・バイアスとか、自分自身無意識で気づかないうちに刷り込みがあると、こういうお話になります。これは長いことずっと使っていると、そのままずっと刷り込まれていくと、そういうタイプの広告や表記ですけれども、こういったことはやはり地道に変えていくということが必要になってくるし、これは表記の問題とか表現の問題ですので、今いろんな多様なやっぱり人を表記するように変わってきていますよね。

例えば5ページ、6ページのこれはポスターだと思う。これは民間のポスターも含めていると思うんですが、民間のほうもやはり多様な人材に来てほしい、採用したいという思いで例えばですが、6ページの上、事務員募集と書いてありますけれども、男性しかいないとこれは結局募集は男性だけなんだろうかというような問題になってくる。だから、いろんな方々を入れていく。これは企業として多様性に配慮しているということをPRするきっかけにもこれはなります。

それから、さらにめくっていただくと、最近保育士制度の案内リーフレット、7ページなんかももともと足立区は多分女性だけを使っていたと思うんですが、これを拝見すると、保育園の案内リーフレットで例えば男性保育士さんを入れてみたり、裏にはいろんな人たちを入れてみると、こういう配慮ですね。子どもたちもですね。そう

いったある意味では工夫がなされるようになってきました。

こういったことを区は今発信していますので、ぜひ皆さんもこういったものをちょっと見て、ご自身の表現の使い方あるいは場合によっては、これはちょっと問題だねということに気づいていただくということが大事なのかなと思います。

あと、やはり必要なのは学校教育の現場での配慮ですかね。とにかく刷り込みという点でいうと、やっぱり教育過程での刷り込みというのは非常に大きいので、恐らく先生や大人たち、親たちも何気に使っている言葉が子どもにこういった情報を刷り込ませてしまうと、そういったことも今後気をつけていくといいのかなと思います。

どうぞ。

(内藤委員)

ここで先生がずっと配慮という言葉を使っているんですけども、多分先生は高度な意味で配慮とおっしゃっているから老婆心ながら説明すると、配慮は私たちが一般的に社会で言うときの配慮と先生が今言っている配慮はちょっと違うと思うんですよ。

配慮は法律的に言うと障害者差別禁止法の中等にある合理的配慮という法律の言葉があって、英語はリーズナブル・アコモデーションというんですけども、これを日本で訳すときにどういう訳にしようかとすごい議論になって、「合理的な」はいいとしても、アコモデーションをどう訳すか。

配慮になったわけですけども、ちょっと誤解されやすい言葉だったなど。思いやりとか、あの人はかわいそうだからこういうふうに考えてあげようというのは、一般的に多分大きな意味だとそういうふうに使われることが多いと思うんですが、ここでいう配慮はやや法律的な言葉に近いのかなと、

先生がおっしゃっているのは。だから、英語だと例えば調整とか対応みたいな言葉のほうが近いかなという感じです。かわいそうだからやってあげるとか、思いやりという言葉と決して代替されない意味で先生は使っていると思います。

例えば今回例に出してくださった足立区の乳がん検診のレターの話でいいますと、同居者や郵便の過程で、そこに住んでいらっしゃる方がトランスジェンダーだということが分かってしまうかもしれない案件だったわけですよ。そうしますと、アウティングとって、本人の意図せず暴露されること。すごい差別されたりする。その後の生活ができなくなって、そこに住めなくなるかもしれない、そういうような事態も考えられる。本当に差別を避けるために絶対的にやらなきゃいけないことというような感じなんですね。

ちょっと配慮と意味が違う感じがしませんか。何か私たちが漠然と配慮というと、やってあげようみたいな、そういう感じがするんですけども、恐らく行政的な意味での配慮というと、本当に対応、やらなければいけない対応、調整といったような意味かなというふうに思ったので、そういう意味でよろしかったでしょうか、先生。

(石阪委員長)

ですので、これは配慮というとどうしても強者と弱者がいて、強い者が弱い者に対して配慮する。思いやりとか助けてあげる、こういう意味での配慮ではもちろんなく、これは行政としてやるべきこと、簡単に言えば対応というと何かきつい気もするんですけども、そういったものを考えながらきちっと対応していく。だから、そこには当然配慮という考えがあるわけですね、そういうものをやっていくんだと。ですので、

もうこれは行政としてはやらざるを得ない、結果的にはそういうことになってきます。

これは改善策も出ている。実際にそういうふうには新聞ではコメントされていましてけれども。

(松本課長)

まだこれ実は起きたばかりのことです、1週間たったか、たっていないかぐらいの案件ですので、今後になるかとは思いますが。

(石阪委員長)

いかがでしょうか。これはあくまで表現ガイドですから、皆さんにまずは啓発というか、こういったことを視野に入れて皆さん行動してくださいということになると思います。

何かありますか。いかがですか、これについて。

(松本課長)

今の件は18ページに記載しております。

(石阪委員長)

もうちゃんとここに載っていますね。乳がん検診等と書いてありますから、今回のケースですね。一番下のところに。

工夫という言葉はいいですね。そういうイメージですね、どちらかというところ。

何かもしこれについて、いかがでしょうか。片野さん、どうですか。このガイド、足立区でついに作ると。

(片野副委員長)

知らない間に使っている言葉は意外と多いと思うんですね。私も今では笑い話ですけども、女性団体連合会に入る前に男勝りとか女だてらと別にそんなに悪いイメージがなかったんです。それを先輩たちに言われて、「それって男が上だからそういうふうには言われるんでしょう」と言われたときにすごくびっくりした。やはり「うちの旦那が」とか普通に言っていたりすること

もあるので、表現はすごく大事だと思います。バイアスのかかった言葉を聞いている子どもたちも知らず知らずにバイアスが刷り込まれていって、お父さんのほうが上というような意識を持ってしまっても良くないと思います。

あと、昨日、銀行の方とお話ししているときに、以前、女性起業家を対象とした塾とかセミナーをやっていたそうなのですが、女性の方から「もう女性と取ってほしい」と言われたとおっしゃっていて、「女性から言われたことにすごく驚きました」そうです。

もう世の中はやはりそういう何で女性とくられるのという形が、そぐわないと感じる女性が増えてきて、流れが変わってきていると感じました。

さっき委員長と話したときも、漢字にしてしまえばいいのにね、と話していたのですが、やはり新たな表現というのをこれから見直していく必要があると思います。

(石阪委員長)

そうなんですね。英語とかフランス語になると、どうしても男性、女性というふうに分かれてしまうので、なかなか難しいんですね。日本はそれを男性名詞だけを受け入れてしまって、それを言葉として使っているイメージがありますから、どうしてもこうなっちゃうんですね。カメラマンとかそういうことになってしまうんです。だから、難しいんですね。じゃあそれに代わる表記は何と言われると、恐らくこれ行政も模索しながらいろいろ考えています。

例えばここの19ページにも書いてありますが、女社長という表現は、これは不適切というふうにはここではなっていますが、女の社長だったらいいわけですよ。つまり

「の」が入れば男女を入れ替えても通じる言葉になるので、これは表記として問題ないだろうと。だから、この辺もそんな細かいことを言ってもという話になるんですけども、これはやっぱり男性表記、女性表記で入れ替えても通じる。これだったら別に問題はないじゃないかと。これは非常に分かりやすい。

よろしいですか、これについては。

今のお話ですと、この第8次の行動計画、そして、あだち公的表現ガイド案、これがセットになって今度議会で諮って、またそのプロセスを経てこれが使われるというか施行される、そういうことになるということではよろしいですか。

(松本課長)

パブリックコメントには一緒にご意見を求める形になりまして、その後、議会のほうにお出しする形になります。

(石坂委員長)

そうですね。パブコメにかかってからですね。ですので、こちらの表現ガイドのほうもパブリックコメントにかかるということですから、また後でお話しあると思いますが、次回が3月末に一応会議を予定していますけれども、ちょうどパブリックコメント中なんです、それが。ですので、おおよそどんな意見が出たかという傾向までは分かると思いますので、例えばこれで反対意見もあるかもしれませんし、あるいは修正意見、そういったものも出てくるかもしれません。そういったものを経て、これを足立区として使っていくということになりますので、今もし皆さんあればいろいろとご議論いただきたいと思うんですけども、もしないようでしたら、またパブリックコメントのときにご意見をいただければと思います。

今日恐らく初めて見た委員さんがほとんどだと思いますので、なかなかぱっと見て意見を言うのは難しいかもしれませんので、ちょっとこれで周りの人たちとコミュニケーションを取ってみるのも面白いですね。こういうのが今日会議で配られて、私はふだんこういうのを結構使っていたとか、実際にこういった男女に分かれた名簿をどこかで見たことがあるとか、そうなったときにちょっといろいろコミュニケーションを取る一つの手段としてもこれは使えるかなという気がしますので、もちろん内部的なガイドラインとして使うということも大事ですけれども、足立区として啓発としても使えるかなというふうに思いました。

よろしいでしょうか、ほかにご意見。

はい。

(内藤委員)

そういう意味では、このままじゃないかもしれませんがけれども、ご意見をいただいた上で公表できた場合には、すごくいいガイドになるんじゃないかなという気がしています。

その上で、今回はこれは行政の表現ガイドですけれども、民間もやはり今ちまたでたくさんの炎上騒ぎが起きているわけですよ。それ自体はさっき表現の自由みたいな話もありましたけれども、やはり不適切で撤回するみたいなことも結構あるわけですよ。

ですから、こういったものができたときには、きちんとそれは民間もこうやれという話ではなくて、行政としてこうやりますよという啓発をきちんと啓発といいますか、宣伝といいますか、説明の場といいますか、それが民間企業にとってもいい指針となっていくんじゃないかなという気がしていて、実際には大手企業さんなんかでアンコンシ

ヤス・バイアスはすごく研修なんかもやられていて、それが広報部門なんかにも伝わって、広報も変わってきているんじゃないかなという気がしますけれども、そういった意味でも足立区の中の企業さんで関心を持つところがきちんと参考にできれば、よりまたいい効果があるんじゃないかなという気がしました。ぜひその点もご検討いただければと思います。ありがとうございます。

(徳永委員)

今のお話に関連して先ほどの私の話を補足させていただくと、別に行政が民間に対してこういう表現について奨励するとか、そういう活動をするには別に何の問題もないと思うんです。

要するに条例とか、あるいは行政的な処分なり指導なり、ある意味法的規制的な形でやることはもちろんいろいろな問題があるので、それでも絶対駄目とは言わないですけれども、問題があるので、それは慎重な検討を要すると思いますけれども、別に行政が奨励する分にはその問題は起きないと思いますし、今の内藤さんのお話は私もすごい賛同していて、やっぱり民間からの発信はすごい影響力が大きいし、典型的にはメディアだと思うんですよね。

だから、行政がそういうところに働きかけをして、民間の表現も適切な形に直していくということを推奨するという活動自体は私もすごい賛成かなというふうに思いました。

以上です。

(内藤委員)

足立区の中でコミュニティ新聞みたいな、地域紙みたいなのはあったりするんですか。そういうところと連携して、メディアの表現も連携して、協働して変えていくという

か、そういう試みとかはできるんですか。あるかどうかに関わりますが。

(石阪委員長)

そういう講座みたいなのをつくるということですか。

(内藤委員)

講座というか、メディアはメディア業界ですね。メディア業界もこういうのを持っていますよね。

(松本課長)

そうですね。ハンドブックとか。

(内藤委員)

そうですね。ハンドブックがありますよね。それはのっとなっていただいていると思いますが、区内の広報紙、何か新聞があればそういったところと連携して、よりこれに即してやっていくというのもありなのかなというふうに思います。せっかくだいものができるということであれば。

(石阪委員長)

このあたり、いかがでしょうか。例えばですが、今足立区が多分いろいろ打つ広告は、基本的にはチェックは入っているんですか。入っていますよね。先ほどのコミュニティ広告もそうですし、動画もそうですし、様々なこういったリーフレットとかもどこかでチェックが入っている。

(松本課長)

デザイン部分が主になりますが、シティプロモーション課がチェックをして、それから外に出るという形です。

(石阪委員長)

広告掲載基準というのが恐らくあって、それに該当しないものや逸脱したものは、やっぱりそこで修正が入ると。恐らく行政は全てそうなっているはずなんですよ。

ただ、その中で行政の内部だけでこれを使うのではなくて、例えば外部の企業であ

ったり一般の方々とそれを共有できるような場があるといいということですね。

(内藤委員)

そうですね。今ざっと見ると、足立経済新聞とか足立よみうり新聞とかいろいろ地域紙があるようなので、何か連携とかできないかなとちょっとちらっと思いました。今メディアということをおっしゃっていただいたので、いい方法かなと。足立から表現を変えていくという、いい取組じゃないかなと思いました。

(石阪委員長)

せっかくこういったガイドができるので、そういった使い方というんですか、取組も必要と。

ほか、いかがでしょうか。

はい。

(平井委員)

前回かな、その前かな、出前授業の話とかをして、私たち社労士会支部で小学校とか中学校、高校向け、専門学校もありますけれども、その使っている資料のパワーポイントの中で、やっぱり私は男女共同参画のこちらの委員になってから結構気になるところが、役割がちょっと固定的な男性の姿の職業が決まっていたりとかということが気になってきていたんですね。

ですから、今回こういう足立区の公的表現ガイドというのができれば、それを資料の中に反映して、今度やっぱり足立区内の小学校、中学校、また、ワークルール教育計画の予定があるんですけども、少しずつそういったところもちゃんと入れ込んで、役割分担が固定しないような形の授業をしていきたいなと思いましたので、すごく大変助かるなと思いました。ありがとうございます。

(石阪委員長)

どちらかという、今まではあまりこういった配慮がないようなこともあったということですね。パワーポイントの資料の中とかで。

(平井委員)

そうですね。

(石阪委員長)

改めてやっぱり見てみると、こういう表現はちょっとおかしいなというところに気づいたと。

(平井委員)

そうですね。あれ、何でこれ男の人ばかりとかということもやっぱり見るとあって、こちらに務めさせていただいてから気がつくようになりまして、今回こういった指針、ガイドが出れば、余計にこうだからということで、もちろん周りの支部のみんなにも共有させていただけることもできるし、直していくことができるなと思いましたので、助かります。

(石阪委員長)

今の話だと講座を開講する人とか、講座に関わっている人なんかもこういうのを持っていただくとう便利です、これがあると。

(平井委員)

結構やっぱり仕事としてセミナーを行う場合も私だけに限らず、いろんな先生方もなさっているので、そういったときに支部でこういう足立区のガイドがあるよということをお共有していくことが可能であれば、それは大丈夫ということですよ。

(松本課長)

使っていただけるのであればぜひお願いします。

(平井委員)

使うのは大丈夫ということですね。それは案内していきたいなと思いました。

(石阪委員長)

別にクローズするものじゃないですよ。これオープンのもですよ。

(松本課長)

区の資料なので、ホームページ等から皆さんにお使いいただけるのではないかと思います。

(石阪委員長)

足立区としてはこういう取組でやっていますということを民間の取組でも普及させていただければ、実際にホームページを紹介いただいたりとか全然多分問題ないと思います。

(松本課長)

そうですね。「足立区公的表現ガイドより」などに入れていただけると非常にありがたいです。

(平井委員)

分かりました。ありがとうございます。

(石阪委員長)

よろしいでしょうか、ほか。

それでは、計画も含めてですけれども、何か皆さんから補足、ご意見があればお願いできればと思います。

よろしいですか、最初の計画のほうも。

実質的に皆さんからご意見をいただく機会は今日が最後になる可能性もありますので、次回は講座の評価であったりとかほかにもやる場合がございますので、よろしいですか、こちらは。

(松本課長)

今日1日でなかなかご意見を出していただくのは難しいかと思えますし、あとは、またお家に帰られて見られたときに気づくこともあるかと思えますので、ご意見については2月9日ぐらいまでメール等で、お電話でもいいので、いただけますと助かります。

あと一つ、先ほど内藤委員と徳永委員か

らご意見をいただいて思ったのは、メディアリテラシー的なものというのは今回の計画には私入れておりませんが、そのあたりというのは入れるべき視点、入っている自治体も実際もう既にありまして、そのあたり、委員の皆様はどういうふうにお考えでしょうか。

(石阪委員長)

どうですか、メディアリテラシー。

(内藤委員)

いいと思います。徳永さんにおっしゃっていただいて、条例でも位置づけられないことはないですよ。強制するという意味じゃないですけども、そういった施策を推進するという意味では条例とリンクしているので、とてもいいのではないかなという気がします。非常にこのガイドともつながりますし、今どこかにひもづいていましたか。

(松本課長)

今はこの計画にはどこにも入っていません。

(内藤委員)

そういうのもいいかなというふうに思いました。

(徳永委員)

僕のさっきのは結構ぱっと思いつきで言っただけなので、そんなに深く考えているわけじゃないですけども、ただ、やっぱり別に現代に限らないと思いますけれども、人にバイアスがかかるのはやっぱり無意識的に見ているものが多いと思っていて、今の時代、政府から要請発信とかよりもはるかにテレビですとかインターネット、ユーチューブとか、そういうところから情報収集することが多いと思うんですよ。その中でやっぱり固定観念的な描写があり、そういうものなんだというふうに植え付けら

れていくと、そういう機序だと思うんです
よね、恐らく。これはぱっと思いついてい
るだけなんですけれども。

そうすると、やっぱりそこに強制するか
どうかは置いておいて、働きかけていくと
いうことは非常に効果的な方法なのではな
いかなと思うので、入れたほうがいいんじ
ゃないかとは思っています。

(石阪委員長)

どこに入れるか僕も今ちょっと見ていた
んですけれども。

(松本課長)

入れるとしたらですけれども、例えば子
どものうちから性暴力被害の予防というと
ころで入っている自治体はあります。あと
は人権のところに入っていることも考えら
れます。なので、足立の計画でいくと、柱
の1番か3番か、もしくは5番というのも
もしかしたらあるかもしれません。

(石阪委員長)

5番というと、そういう意味では区とし
てやっていくという推進体制。子どものと
ころに入れるか、あとは人権啓発のとこ
ろに入れるかということになると思うん
ですけれども、確かにリテラシーを今後考
えると、いろんな情報が飛び交う可能性
はあるんですよね、足立区の中で。差別
につながるような情報もそうですし、表
現もそうですね。そういったときにそれ
への対応というのをむしろこちらの計
画の中で、これはどちらかというと啓
発ということになるのかもしれないけ
れども、チェックではなくて啓発のほう
になると思うんですが、それもしっか
り位置づけておくということも必要か
もしれないですね。

せっかくこのガイドを作ったということ
もありますので、これを普及させるとい
う点でちょっと検討いただけるといいか
な。

どこかに入れていただくといいかもしれ
ません。

(松本課長)

ありがとうございます。

(石阪委員長)

1番か3番かな。

ほか、いかがですか。どうでしょう。

リテラシーは確かに重要ですよ。ほか
の計画には確かに入っているところもあ
ります。特に子どものところの有害情報
のところ結構入っているケースが多いで
すね。

(松本課長)

そうですね。

(石阪委員長)

有害図書の規制とか、そういうところ
の中にリテラシーというのは結構あり
ますね。

よろしいですかね、それでは。

あとは事務局からいかがですか。何
か皆さんにお伺いしたいことというの
は、よろしいでしょうか。

(松本課長)

ありがとうございました。

(石阪委員長)

それでは、こちらはまた事務局のほう
で修正をいただいて、今後パブリック
コメントに向けて修正をいただくとい
うことになります。

4 「年次報告書」作成に向けた委員会意見について

(石阪委員長)

それでは、続きまして、次第の4番
目です。 「年次報告書」作成に向け
た委員会意見について、これです
けれども、資料の説明は資料4
ですか。こちらをお願いします。

(松本課長)

資料4でございます。

こちらの年次報告は前回皆様にお見せし

たものとほとんど変わっておりません。こちらの委員会提言でよろしければ、それぞれ2ページと4ページ、新しく6ページというのがあります。こちらの1つ目が女性の管理職の規律等についての提言でございました。2つ目が性の多様性ということで、今回新しく追加になったのが制服ですとか水着についてでございます。

あと、こちらは高齢世代についても入れてほしいというなたしか前回のご意見がありましたので、どのようにちょっとこれを盛り込んでいくかは今日ご意見いただければというふうに考えております。

6ページ目については、孤独死・孤立死の部分についてでございます。この内容でよろしければ、今日これで確定をして、各所管課のほうに方向性、区の方針についての記載依頼をしたいというふうに考えております。よろしく願いいたします。

(石阪委員長)

ありがとうございます。

まず、2ページ目ですけれども、これは私も先ほど申し上げたように女性管理職の比率が低いところから、家庭と仕事の両立が難しいことが女性職員に向けてのアンケート調査結果に表れています。ロールモデルとなる女性管理職は、自身の体験談や有益な情報を積極的に発信することで不安を払拭させていくことが必要ではないかと。皆さんのご意見、これをまとめさせていただきました。

それから、2つ目がアンコンシャス・バイアスによる性別役割分担意識、これが依然として存在しています。特に教育現場での隠れたカリキュラム、こういった問題ですね。これが特に女子生徒に影響を与えるというふうに言われている。教育に携わる者の意識改革が必要であるとか、つまり教

育に携わる者、こういった配慮が必要、考え方が必要ということです。

続きまして、4ページですが、これは性的志向、性自認の話ですね。先ほどアウトティングという話もありましたが、アウトティングの禁止、こういったものも盛り込む必要があるのではないかと。このガイドライン、先ほどの広告ガイドラインもアウトティングの禁止とも言えなくもないですね、後半のところは。こういうことはもうやめていきましょうということにもつながると思いますし、男女格差の是正と多様性の尊重、この両輪を実現していく。

条例名称の変更も検討すべきではないか。この条例の中、これはあくまで男女共同参画ですので、推進条例ですから、多様性の尊重が入るとなるとちょっと名称変更ということも今後あり得るのではないかと、こういうご意見。

それから、性の多様性、これは特に学校現場での啓発に力を入れてほしい。それから、今も区立の公立中学では始まっているということですが、全校で制服が選択制となる、これは評価したい。今後は水着等についても男女で異なるものでなく、性別にかかわらず着用できるものが必要ではないか、ご検討いただきたい。水着以外にもいろいろあると思うんですが、男女分かれているので、これを同じものにするとか、あるいは選択できるようにする、こういった考え方が必要と。

最後6ページですが、これはどちらかというと孤立防止とか地域活動にどのようにすぐ入っていけるかということですが、とにかく環境づくりが必要と。孤立を防ぐ意味でも何らかの支援をしていく必要があると。特にこれを見ると、決して高齢者になってからではむしろ間に合わない

いのではないかと、遅いのではないかと。むしろ60歳以降、つまり定年後からそういった孤立のリスクが高まるということを考えると、特に男性については早期から様々な支援策が必要であろうと。

そして、最後、これは性別役割分担意識の変化、これが必要であると。これはやはり依然として男性の意識に家事・育児は女性が担うべきだという数値が高いということ。これは働き方改革だけでは解消できないということですが、皆様から何か加えておくこと、補足しておくことがあればお願いできればと思いますが、いかがでしょうか。

ですから、これは令和3年と令和4年、両方入っているんですね。この2年間で皆さんにご議論いただいたものですが、

はい。

(内藤委員)

今の6ページの最後のR4提言の3は、ちょっと2ページの去年の提言の2に近い感じもありますが、ここにあえて育児や家事、介護は女性が担うものという性別役割分担意識をなくすということが重要であるということに入れた理由は何でしたか。

(松本課長)

委員会の中でこの話題のときにこのお話が出たということで載っているだけです。重複しているのであれば、整理して先ほどの2ページのほうに移す、そのままそちらで残すことも。

(石阪委員長)

年度が違うんですよ、多分。

(松本課長)

そうです。

(内藤委員)

でも、このR3提言は残っていく。今年度ももう一回やるという感じですよ、イ

メージとして。もし2ページのほうが教育面での意識改革という意味でちょっと終わっているような感じもあるので、それとは違う、もうちょっと広範に意識を変えていく必要があるんだということならば、このまま置いておいてもいいのかなという感じですね。

結局施策としてこれは似てくると思うので、一本化したほうが同じものだからということであれば、どういう形かで一本化するのも手かもしれないなと思いました。特段問題ないです。

(松本課長)

ありがとうございます。

ちなみに2ページ目、各所管課と恐らく6ページ目は各担当課が別になると思います。

(石阪委員長)

それでしたら、むしろ2つ残しておいて、それぞれの所管の立場の考え方をちょっと伺ってみたいですね。確かに重複する部分はありますけれども、前段はどちらかというと教育の面が強いのかなと。

(松本課長)

2番は教育現場のことですので、教育指導課に依頼をすることになります。

(石阪委員長)

そうですね。ちなみにこれ最後の6ページのほうはどこになるんでしょうか。

(松本課長)

私どもで書く形になります。

(内藤委員)

じゃあ、ばらばらがいいんじゃないですか。

(石阪委員長)

そうですね。あえて残しておいてもいいかもしれません。

ほか、いかがでしょうか。

(片野副委員長)

4 ページの 2 のところの性の多様性についての周知啓発は幅広い世代に対して行うことが重要である。特に学校現場での啓発に注力すべきではないかというところなんです。たしかもう少し幅広い年齢ということを意味するような言葉を入れたほうが、どっちかというと下に下がってしまうようなイメージで、今根強く持っている世代というのはもう少し上にあるけれども。

(石阪委員長)

これだと下の世代に広くなったけれども、上の世代に……

(片野副委員長)

上の世代には上がっていかないような感じがするので、この辺の表現を少し変えたほうがいいのかというふうに思いました。

(石阪委員長)

これはいかがでしょうか。学校現場だけではなく、これでいうと、子どもたちだけではなくてさらに上の世代も含めて、そういう表記ですが。

(片野副委員長)

そういう話でしたよね。

(石阪委員長)

どうでしたか。

(松本課長)

前回そのようなご意見があって、この中にどのような形で入れ込んでいくかというのを今日ご意見いただいておこうと思っています。

(石阪委員長)

高年齢層から若者、子どもたちまでみたいな幅広い世代に対して、一言それを入れておけば、全世代で。

(松本課長)

じゃあ追記で。

(石阪委員長)

そうですね。1 番目の文章のところですね。

(松本課長)

では、ここは追記でという形でよろしいですか。

(石阪委員長)

追記でいいと思いますね。

あと、これは一つ大きな課題かもしれませんが、条例の改定まで踏み込んだというのは非常にこの委員会としては大きいのかなというふうに思っています。この条例改定ですね、これが一応意見として、実際どうなるか分かりません。これ区長に提案をしますけれども。

今は男女共同参画条例という条例ですけども、これだけ多様性の問題が出てくると、ほかの自治体では例えばですけども、ジェンダーという言葉を使っている自治体もあれば、男女共同参画・多様性推進条例みたいな条例もありますね。あるいは全く分けているところもありますね、2 つつくっちゃうと。こういうような動きもある中で、足立区はこのままでいいのかという議論ですね。これはいかがですか。どうでしょうか。

(松本課長)

これにつきましては、やはりこの委員会の中でご意見を上げていただいた上で、事務局からこうしたいというのではなくて、皆様からご意見をいただいた上で検討したいというふうに考えています。

(石阪委員長)

ですので、こういった条例の見直し、改定、ここまで踏み込むというような意見も出てきたということになります。

あとはアウトィングとかですね。これはかなり今回そういった文言は、具体的には当然条例の中にもありませんし、これをど

うやって盛り込んでいくかということですね。私は必要だと思えますけれども、このアウトティングの禁止というのは。ただ、今のところ足立区ではそれが例えばですけども、先ほど言ったように外に広めてしまった場合、それは禁止されているわけですね、アウトティング禁止の条例のあるところでは。それがもう自由に行えてしまう可能性もある。条例をつくることによって、それをやはり禁止するというルールづくりも必要になってくるんじゃないかと。差別の禁止、アウトティングの禁止のですね。

恐らくこれは今足立区も走り出していますよね、制度自体が。1年、2年と進んでいくプロセスで、規制するところはやっぱりしていかないといけない。守るところは守っていかなくちゃいけない。そういう形で条例もそれに合わせてつくり変えていくというようなこともこの委員会の中ではあると思います。出てきたと思いますので、そういった点もここにはちょっと盛り込ませていただきました。

あとは制服とかそれ以外のこれはもういち早く動きましたね、足立区は。今、全学校の制服が選択制。

(松本課長)

令和5年から全部ですね。

(石阪委員長)

これはここでずっと2年前ぐらいから議論していた内容で、なぜ分かれているの、選べないのという議論があった。そのプロセスの中で、もう実際にこういう取組が出てきています。ですので、ほかの着用する様々なものについても性別にかかわらず着用できると、こういった方向で検討いただければと思います。

今流れにはなってきていますね。どの自治体も大体こういう形になってきています。

ほかはいかがですか。特にないですか。これを区長のほうに改めてお伝えするということになります。よろしいですか。

(松本課長)

大事なことを聞くのを忘れていました。条例のお話が今出たので、計画の名称は今のところ男女共同参画の行動計画としていきますけれども、こちらについても皆様ご意見をいただければというふうに思います。

(石阪委員長)

ちなみに第7次までは何か違った名前でしたか。

(松本課長)

いいえ、ずっとこの名称です。

(石阪委員長)

何か足立区は特にないですよね。

(松本課長)

はい。サブタイトルも特にはありません。

(石阪委員長)

サブタイトルもつけていないですよね。

(松本課長)

愛称のようなものも特にありません。

(石阪委員長)

ということですけども、大体よくほかの自治体は愛称をつけるケースが多かったり、ちょっと長い名前にして、いろんな考えをそこに盛り込むというようなこともあるんですが、足立区はこの計画については確かにシンプルで、ほかはあるんですか。足立区の条例とか計画の中で、すごく長いあるいは愛称がついている。あまりやらないんですか、足立区は。

(松本課長)

子どもの貧困の計画は、未来へつなぐ足立プロジェクトという別名があります。

(石阪委員長)

もう計画ということもなくプロジェクトにしちゃっているんですね。

(松本課長)

はい。一応きちんと子どもの貧困対策実施計画という名前はあるんですけども。

(石阪委員長)

それは正式名称があって、何かそういうのがあってもいいですね。せっかくこれだけ大きく変わったんですからね。でも、ここで出せと言われて何かおかしな案を出して、それが決まったらちょっとまずいなという気もするし。

(松本課長)

2月9日頃までに何かご意見をいただけるのであれば。

(石阪委員長)

もし何かあれば。やはり皆さんに読んでもらったり親しみを持ってもらったりすることも大事ですし、今まで足立区は第7次とか第6次で普通に来ましたが、僕は結構愛称でそういう、どちらかという目標とか理念みたいなのが入ってくるケースですね。そういう名称が多いので、そういうものを入れてもいいですね。

(内藤委員)

具体的な案が今浮かんだというわけではないんですけども、それは何かちょっと考えて、あればお送りしますが、皆さんも多分そうだと思いますが、でも、はっきり言ってこの男女の行動計画、一般の人はほとんど読まないんですよ。行政の中では、これは読まれると思いますけれども、でも、一般の人にこういうことを足立区はやるんだと分かってもらえたり方向性を知ってもらうというのはすごい重要なので、愛称というのか副題というんですか、そういうので少しでも中身の分かるようなものがついているほうがいいかな、インパクトがあるかなと思います。

その中のちょっとの人たちもこういうこ

とも書いてあるのかもしれないと思って、ここをクリックするかそういうことにながればいいし、そうでなくても副題を見れば少し内容が分かる、こういうことをやっているのかもしれないなというのが残るようになっていくのかなと。これだともう致命的に誰もクリックしないという感じが、見た時点でもう漢字が多いですし、そういうふうになっちゃうので、せっかくこの議論をしてもったいないので、副題はぜひそういう自治体さんがあるならつけていただきたいなと思いました。

条例を見ると、行動計画は特にこういう名前というのは明記されているわけではないですね。行動計画は行動計画で、これ自体も名前はほかにもつけ得るということかと思いますが、なかなかそのところは時間もないですし難しいかなと思いますので、副題でいい言葉が入るといいかなと。

実際これだけだと男女のこと、本当に狭い意味での狭義の男女の問題だけかなというふうに見えますが、中を開けてみれば人権の問題、それから、性の多様性というテーマ、様々な男女差別、狭義の男女の問題というだけじゃない問題が含まれているので、そういうのを想起できるようなフレーズが入るといいかなと私は思いました。

(石阪委員長)

これはよく申し上げているように、この場合は男女共同参画なんですけれども、例えば性の多様性の問題もこの中に入っていますし、ジェンダー平等という考え方もこの中に入っているもので、単純に考えると、足立性の多様性・ジェンダー平等を実現するプロジェクトみたいな、何かそんなような流れだと何なのかが分かるという感じがしますね。これはよくある行動計画ですけども、強いて言えば足立区の足立が平仮

名になっているぐらいかな。これは何でな
んですかね。なぜ足立区とやらないんです
かね。すごい平仮名が好きですよ、足立
区は。

(松本課長)

そうですね。柔らかい感じがします。

(石阪委員長)

そういうことで、ここだけがなぜか平仮
名「あだち」になっていると。強いて言え
ばここかなという気もするんですが、もし
平仮名でいくのであれば、恐らく長いタイ
トルのほうがメインになる感じですよ、
イメージとして。その下に第8次あだち男
女共同参画行動計画と入ってくるので、さ
っきクリックするかしないかとなったとき
に、ダイレクトに書いてあるとクリックは
してくれる可能性が高いですね、関心の高
い方は。

じゃあ、これもいつまででしたか。

(松本課長)

2月9日あたりまでにいただけると助か
ります。

(石阪委員長)

これは何でも構わない。メールか何かで
構わないので、ちょっと皆さん思いついたら、
こういうのはどうなんだろうと。これは
あくまで案ですけども、皆さんに親し
みを持ってこれを使ってもらえるような、
特に内部で終わってしまう計画ではなくて、
外の方もこれをクリックして見てもらえる。
そういう意味で平仮名を使うとか分かりや
すい言葉にするとか、そういうことも大事
なのかもしれません。よろしく願いた
します。

ほか、いかがですか。よろしいでしょ
うか。

それでは、一応予定されていた4番まで
は来ましたので、またもし皆さん、今日初

めてご覧になってなかなかご意見も出ない
と思うので、メールのほうでまた事務局の
ほうにお伝えいただければと思いますし、
次回ここにも書いてある3月27日がありま
すので、そのときでも遅くはないと思う。
大幅な変更はできないかもしれませんが、
もし皆さんお考えあるいは何かアイ
デアがあれば、そのときにまたお願いでき
ればと思います。

もし中身に関わることで、早いほう
がいいということです。パブコメ前のほう
がいいと思いますね。よろしいでしょうか。

5 事務連絡

(1) 次回 3月27日(月曜日)

午後2時～4時 第3・4学習
室

(2) その他

(石阪委員長)

それでは、4番目までいきましたので、
5番目、事務連絡になります。

(星屋主任)

では、事務局より事務連絡をさせていた
だきます。

まず、次回の日程についてですが、本日、
次回の開催通知を席上に配付しております。
3月27日月曜日、午後2時から4時までの
日程で開催いたします。当初予備日として
ご案内しておりましたが、開催すること
になりましたので、ご予約いただきますよう
にお願いいたします。

次に、本日の委員の謝礼についてですが、
配付しております口座振替依頼書にご記入
いただきまして、お帰りの際に事務局まで
ご提出をお願いいたします。

最後に、その他資料としてお配りしてい
る前回第5回の会議録につきまして、先日
メールでもお送りしているところではござ

いますが、再度お目通しいただきまして、
修正等ございましたら、来週末あたりぐら
いまでに事務局へご連絡をお願いいたしま
す。

以上となります。

(石阪委員長)

ほか、よろしいですか、事務局から。以
上でよろしいですか。

それでは、委員の皆さんから何かありま
すでしょうか。情報提供でも構いませんけ
れども、何か。よろしいですか。

それでは、長時間にわたりお疲れさまで
した。

以上をもちまして本日の会議を終了とさ
せていただきます。