

議 事 録

委員会名	令和元年度第1回 足立区男女共同参画推進委員会
日 時	令和元年7月25日(木) 午後2時～4時
会 場	L・ソフィア 3階第2学習室
出欠状況	委員現在数15名 出席者数15名
出席者	<p>【委員】</p> <p>石阪督規委員長・乾雅榮副委員長・徳永裕文委員・石川秋恵委員・内藤忍委員・野田睦子委員・保田昌徳委員・田中裕子委員・小川節子委員・田口真樹委員・岩崎みどり委員・上野須美代委員・高祖常子委員・猪野純子委員・亀田彩子委員</p> <p>【事務局】</p> <p>寺島光大区民参画推進課長、佐藤仁彦男女共同参画推進係長、武藤千恵美男女共同参画推進係員、村山克哉区民参画支援係主任</p> <p>【傍聴者】なし</p>
会議次第	別紙のとおり
配布資料	<p>1 第9期足立区男女共同参画推進委員会委員名簿</p> <p>2 令和元年度男女共同参画委員会開催日程調整表</p> <p>3 足立区男女共同参画推進委員会規則</p> <p>4 平成30年度年次報告書</p> <p>5 平成30年度年次報告に対する所管課の回答</p> <p>6 平成30年度実施状況調査票正誤表</p> <p>(参考)</p> <p>ワーク・ライフ・バランス推進企業募集チラシ</p> <p>ワーク・ライフ・バランス推進ハンドブック</p> <p>イクメン・イクジイフォトコンテスト作品募集チラシ</p> <p>区民参画推進課所管各講座等のチラシ</p> <p>足立区男女共同参画に関する区民及び区内大学生意識調査報告書(概要版・本編)</p>
発信者(敬称略)	議 事 内 容
寺島課長	<p>1. 開会挨拶</p> <p>・皆様、改めましてこんにちは。ただいまより、令和元年度第1回目の足立区男女共同参画推進委員会を開催させていただきます。私は区民参画推進課長の寺島と申します。どうぞよろしく願いいたします。</p>
寺島課長	<p>2. 足立区男女共同参画推進委員会委嘱式</p> <p>3. 男女共同参画社会推進に関する区及び本委員会のこれまでの取組みについて</p> <p>・それでは、次第の3番に入させていただきます。男女共同参画社会推進に関する区及び本委員会のこれまでの取組みについてというところで、私から簡単にご説明をさせていただきます。</p> <p>・区ですとやはり、何らかの計画に基づいて様々な施策を展開しているという形になるわけですが、我々が拠り所としているのは、こちらの第7次男女共同参画行動計画ということになります。行動計画につきましては、推進委員会第7期、皆さん方の前の前になりますけれども、第7期の推進委員会から答申をいただきまして、それに基づいて策定をいたしました。</p> <p>・平成30年の6月から4年間の計画で、計画年度は2021年までという形で策定しています。計画の体系が載っている14ページ、15ページをお開きいただければと思います。</p>

・4つの大きな柱がありまして、そこに取り組みの方向性が14ぶら下がる。そこに各施策が繋がって来るといふようなつくりになっています。

・まず1点目がワーク・ライフ・バランスの推進で、国でも女性の活躍・推進ができる形で打ち出されていますけれども、これを1つ大きな柱としております。

・2点目として、各人の個性や多様な生き方を尊重していくことや、相互理解が進む社会の醸成という形で2つ目の柱をここに入れ込んであります。ここでは最近耳にすることのあるLGBTも含まれてくるといった形になります。

・3つ目の柱が、DV等の暴力の根絶と支援体制の充実です。こちらは、DVの計画、足立区配偶者暴力対策基本計画といいますけれども、兼ねるといふ形になっております。

・4つ目の柱は、足立区の男女の行動計画の特徴とも言えるんですけども、ひとり親家庭への支援、いわゆる子どもの貧困対策の観点で、区が子どもの貧困対策に力を入れているといったところもありまして、男女の計画にこの貧困対策の視点を加えております。

・といたしますのも、やはりどうしても、例えばひとり親家庭には父子家庭と母子家庭という形があるわけなんですけれども、どうしても収入の状況に差が出てきております。一般的に父子家庭の方は平均収入420万円ぐらいという形で言われております。

・区は毎年、子どもの健康生活実態調査と申しまして、家庭の経済状況が子どもたちの心の発達にどのような影響を与えるのかというような大規模な調査を実施しているところです。その中で、いわゆる生活困難世帯という形で一定のラインを引かせていただいているんですが、それが年収300万円というラインです。

・また、母子家庭の世帯、こちらは一般的に平均収入が240万円ぐらいというふうに言われておりますので、やはり母子家庭の方々というのは生活上なかなか困難の状況にある。いわば貧困問題というのはやはり女性の問題であるということが、このところでわかってくるのかなというふうに思います。

・こういった形で4つ目の柱に、男女の計画ではありますが、子どもの貧困を取り入れているといったところが足立区の計画の特徴かなというふうに思っています。

・あと、本日またお配りした資料でこちらに意識調査、ちょっと分厚い冊子ですけども、こちらは昨年度足立区の区民の方々3,000名と、あと区内大学生500名の方に意識調査を実施させていただいたものの取りまとめになります。

・先ほど、ワーク・ライフ・バランスの推進が1つ目の柱ですというふうなお話をさせていただきましたけれども、こちらの分厚い調査票の報告書の54ページをちょっとお開けください。こちらの左側を見ていただきますと、ワーク・ライフ・バランスという言葉の認知度が載っております。言葉も聞いたことがあるし、意味もちゃんとわかっていますよという方、これは前回の調査が30.1%だったものが37.9%ということで、7.8ポイントほど増えてきてはおりますけれども、まだまだ認知のほうが進んでいないのかなというところが1つ挙げられます。

・やはり女性が社会で活躍していく上で、男性が家庭の中で家事・育児を手伝うのではなくて、当然のように参加をして、シェアをしてという形が当然重要になってくるわけなんですけれども、実際に72ページ、73ページのところをお開きいただいて確認していただきますと、家庭の中で家事分担はどういった形になっているかということ、やはり男性と女性でかなり分担している内容が違う。要は男性・女性で性別の役割が固定されてしまっているというような課題がここからも見えてくるのかなというふうに思います。

・こういったいろんな関連資料もございますので、見ていただきながら、第9期の委員の皆様方から様々なご意見を頂戴したいというふうに思っているところでございます。よろしくお願ひいたしたい

	<p>と思います。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・私からは簡単ですが、以上になります。 <p>4 . 委員長・副委員長の選任</p> <p>--互選の結果、石阪委員を委員長、乾委員を副委員長に決定--</p> <p>5 . 男女共同参画推進委員会委員長挨拶及び男女共同参画の動向について</p>
寺島課長	<ul style="list-style-type: none"> ・それでは、次第の5番に移らせていただきます。 ・今、委員長にご就任されました石阪委員長からご挨拶を含めまして、男女共同参画、最近の動向についてお話をいただければと思います。よろしく願いいたします。
石阪委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・改めまして、皆さんこんにちは。埼玉大学の石阪と申します。先ほどもお話ありましたとおり、私は3期目になるのかな。この足立区男女共同参画に関わらせていただいて、お隣の乾委員もずっと一緒にやってまいりました。 ・皆さんが先ほどご覧になったこの計画であるとか、そういうことの策定も含めてやってまいりましたけれども、まだまだやっぱり足立区、課題もたくさんございますので、今日は男女共同参画ってどんなものか、どんな課題が今あるのか、そういった最近の動向であったり、足立区内の状況、これをちょっと座って、ここからお話しさせていただいて、続いて議題に入っていきたいと思います。 ・男女共同参画、さすがにアンケートを先ほど見ていたら、男女共同参画という名前を知らない人はなかなか、もう最近はいなくなってきたのかもしれないけれども、実は男女共同参画は認知されるようになったのは2000年代になってからですね。おそらく1990年代ぐらいはまだ男女共同参画という言葉ができていなかった時代。その時代というのはなかなか、例えば今の数字を見ても日本は世界的に見ると非常に女性の参画率というのは低いんですけども、それでももっと低かった時代がありました。 ・その頃は、例えばですが、当たり前のように男性は外で働いて、女性は家にいて子育てをする。これはもう当たり前と。ある意味では、それはもう実は年配の方から若者まで、全部それが浸透している。特に僕はその頃、大学生だったんですけども、例えば就職状況もみんな一緒でしたね。女性の場合は当時は一般職と総合職というふうに分かれていて、例えば大学を出た女性が男性と同じ立場の就職はできない時代というのが長いことありました。例えば同じ銀行に勤めるといっても違うんですね、職種自体が。そうなってくると、女性の場合、もう昇進がないわけです。ある一定程度までいくと給料は停まってしまうし、昇進もなくなる。そういう中で、じゃ、何をしていたかということ、結婚退職慣行というのがあって、ある程度の年齢までいくと、もう辞めてください、こんなような慣行が90年代ぐらいまで実はあったんですね。今、さすがに銀行の就職、学生いろいろ送っていますけれども、どんどん失くしているところが増えてきました。コース別採用というのはなくなってきています。 ・ただ、一方で、この間も銀行の方といろいろお話をしていたら、経営のトップの方ってほとんど男性です。全部男性なんですね。ちなみに女性はいるんですかと言ったら、いるけれども、やっぱりこういう重要な会議の時には我々が出てきます。重要な会議には女性は出てこないということですよと言ったら、いや、そういう意味で言ったんじゃないんですけども、やっぱり大事なことはちょっと我々じゃないとみたいな。つまり、管理職として一応置いているけれども、なかなか実際意思決定をする場というところに女性が出てくる機会って非常に少ない。 ・今日、委員の皆さんを拝見すると、圧倒的に女性が多い。逆に男性は3人ですが、徳永さんと保田さんと私以外みんな女性で、おそらく他の委員会、審議会等々でこれだけ女性が多いところはない。 ・ないです。 ・ないですね。僕も足立区以外の委員会にいくつか出ているんですが、大体ほとんど男性かな、7割
寺島課長 石阪委員長	

方男性で、さすがにゼロはまずいというんで、何か女性の方はいるんですけども、ゼロはまずいから女性がいるという、何かよくわからないような状況になってきている。その中で、おそらく足立区の中でも非常に異色の委員会ですね。つまり男性の数が圧倒的に少ない。ちなみにこの前の、前年度の最後の会議のときは僕1人だったかな、男性は。あとは全員女性というような中でやったこともありました。

・そういう意味では、今までは例えば男性の方が多いい中に女性1人という、なかなか女性は遠慮して発言をしないなんていうこともあるんですけども、むしろ逆に男性がちょっと危惧してしまい大丈夫かなという感じ。意見が出ないとか、そういうことのないように、ここはある意味では自分たちの言いたいことを言える、そういう委員会であってほしいなと思って、なるべく皆さんのご意見を伺って進めていきたいと思えます。

・ちょっと男女共同参画についてのお話ですが、一番話題として身近なのは参議院選挙ですね。どうですか、皆さん行かれましたか、選挙は。おそらく大半の方が都内の方だと思うんですけども、東京の参議院選挙、初めて選挙区で女性が3人当選したと。つまり6人のうちの半分が女性だったんですね。これはなかなかいいことです。定数の半分が女性と。それぞれ政党も違ったと思うんですけども、おそらくそういう形で、どんどん女性が議員になる割合も増えているんですが、じゃ、実際全国的にはどれくらいかという、今、参議院議員、今回の選挙が終わって22%、参議院の場合。今回の選挙ですね。だから2割くらいが女性なんです。これはかなり増えてきたほうなんです、それでもまだ2割。

・何でこれを問題にするかと。実は昨年5月に政治分野における男女共同参画推進法というのできて、政治の分野で男女共同参画を進めるための法律というのが制定された。これはどういうことかという、例えば比例代表の場合は、なるべく男性・女性を同数比例として並べよう。あるいは選挙区でも、そういう偏りのないような形で立候補できるような環境を作っていこう。これは罰則はないんですけども、そういう法律ができたので、私は結構期待していた今回の選挙。初の国政選挙ですから、大型の。ところがふたを開けてみたら、あまり変わっていませんでしたね、あのメンバーは。ある政党は、実際に言うと立憲民主党とか共産党あたりはかなり女性の数を増やしました。名簿を見ていただければわかると思います、新聞で。かなり増えているなど。ところが、なかなか他の政党等は、配慮しているかどうかもわからないくらいのところも結構ありました。

・ただ、実質的には過去最高と同じくらいの数字が保てたということで、一定程度の評価をしている方もいるんですけども、ただそれでも2割ですね。海外に行くと、もっと女性の比率が高い。例えばクォーター制を敷いているところ。つまり男女、もう平等であるべきだというような国へ行くと、例えば40%とか、それくらい女性の方が政治に参画している。

・政治自体への関心が低いというのも日本の特徴なので、例えば今の大学生に政治家になりたいかと聞くと、絶対嫌だという人がほとんど。なりたいと手を挙げる人はまずいないので、なかなかそういう意味ではなり手がいないと難しいんですけども、それでも女性が参画することの意義というのを、じゃ、なぜ女性が参画することが大事なのかという、男女共同参画というのは別に男と女を同数にするとか、それを目指す、結果として目指すということはあるんですが、それが目的じゃないんですよね。

・どういうことかという、多様な選択をできるような社会にしようという、そういう社会にしていこう。つまり選択肢が2つしかないとか1つしかない。つまり自分はこの世に生まれて、結局こういう選択肢しかないということではなくて、いろんな選択肢の中から自分の生き方・進み方を決められるのが、実は男女共同参画の一番の僕はポイントだと思っているんですね。ですので、多様性というのは1つのキーワードになると思うんです。

・そういう意味では、今回、選挙の中で障がいを持った方であったりとかLGBTの方がカミングアウトして選挙に出て、実際当選された方もいますけれども、いろんな方々が国会議員になっていくと。そういう選択肢が出てくる。これが実は大事なんですよ。じゃ、振り返ってみて、皆さんの地域であったりとか職場であったり、あるいは社会を見ると、本当に多様ないろんなものが選べるような社会になっているかということ、おそらくまだまだ進んでいない部分が非常に多いと思うんですよ。

・先ほど課長のお話にもありましたが、例えば、この区民・大学生の意識調査、これはかなり分厚いですが、ちょっと中をパラパラ見ると、例えば、先ほどちょっとお話ありましたが家庭内での役割、これが男と女で分かれてしまっているようなところもある。つまり、本来であればどっちが、自分は好きな方であればいいとか、あまり役割を決めずに柔軟に対応していく、これがどちらかということと多様性のある社会ということになるんですけども、おそらく役割があらかじめ決まっていて、男性はこれをやるべきだ、あるいは女性はこれをやるべきだというふうになってしまうと、それだけで窮屈に思う人も出てくるわけですよ。ですので、それは当事者同士が話し合っただけで決めればよいことで、どっちでなければいけないという社会というのは、やっぱりいろんな意味で窮屈なわけです。

・男女共同参画というのは、そういう窮屈さを失くしていくということが非常に大事。だから、広い意味での人権問題であるということですね、まず男女共同参画と。いろんな方々の権利・人権を認めましょう。いろんな方々が参画できるような社会を作っていく、これがまず1点目になります。

・とはいえ、ただ方法論的に多様性を認めるというだけだとなかなか難しいわけです。じゃ、我々はどうしていけばいいのかということ、まず1つ、足立区として非常にユニークな取り組みはこれですね。ワーク・ライフ・バランスという考え方です。先ほどもありましたけれども、男性が外で働き、女性が家を守るという、さすがにこうアンケートで答えるという人も年々減ってきてはいるんですが、じゃ、現実的にはどうかということ、そこまで共働きが浸透しているとか、あるいは男女平等が浸透しているか、なかなか難しい面もあるんですね。そうなってくると、これを達成するために今何が必要なのかということ、まず1つは働き方の問題。働き方の多様性を認めるということ。これがまず大事です。

・つまり、働くか家にいるかではなくて、働き方自体を柔軟にするということですね。例えば2時間だけ働きたい人もいれば、フルタイムで働きたい人もいるし、あるいはむしろ、自分の生活スタイルとかライフステージに応じて働き方を変えたいという人も当然出てくるわけです。例えば、子どもが小さいときは、フルタイムできないのでなるべくパートタイムで、子どもが大きくなったら、フルタイムに戻るとか、本来働き方でもっと柔軟であるべきなんですよ。

・ところが日本の働き方というのは、世界的に見ても非常に硬直化していて、まず正社員か非正社員かのこの線引きが非常に大きいということ。その働く仕事の中身ではなくて、正社員か非正社員かによって待遇とか給料が決まってしまう。だから、例えば「あなたの仕事は何ですか」と聞くと、たまに「私の仕事は部長です」と言う人がいるんですけども、部長というのは仕事じゃないんですよ、役職なんです。ただ、日本人って結構そういう人、多いですよ。「あなた何やっているんですか」、「部長」、「いや、部長じゃなくてどういう仕事しているんですか」と聞くと、「ああ、仕事のほうか」と。「仕事は何もしていない。座っているだけだ」とかね。本来、座っているだけだと給料をもらえないんですけども、日本ではそれでももらえてしまうというのが、もっと言うと、日本の悪しき雇用慣行だったのかもしれない。

・今、同じような仕事であれば同じような賃金がもらえるような仕組みをつくらうということで国も進めていますけれども、なかなかそれが進んでいかない。ワーク・ライフ・バランスはその働き方の多様性を認める一つの戦略なんですよ。今日もワーク・ライフ・バランス認定企業の方にもお越しいただいていますけれども、今、企業の中でもそういった多様な生き方・働き方を従業員の方にやって

もらおうと思って、いろんな取り組みをやっています。中を見るといろいろありますけれども、例えば、子育て中の従業員に対しては必ず残業はさせないとか、5時にもう帰ってもらうとか、あるいは短時間の勤務を認めるとか、そういう柔軟な働き方をやっているところもありますし。中を見ていただくといろいろあるんですけども、こういうことをやって、生き方とか多様性ということ、多様な生き方というのを認めていこうというのが、足立区はこれ、かなり前からやっていますね、このワーク・ライフ・バランス。

寺島課長
石阪委員長

- ・平成21年からやっています。
- ・なかなか区独自の認定ってやっていないところが多いんですけども、足立区の場合は、だからこの認定になると、さまざまなメリットがあるんですね。
- ・それからもう1つは、日本の場合、何が問題かという、労働時間が長過ぎるということですね。長時間労働。これは、この区民のアンケートの中にも労働時間の縮減ということが課題として挙がっていますけれども、どうでしょうか。例えば、フランスなんかは正社員の平均労働時間は32時間とか5時間、せいぜいそれぐらい、30時間ぐらいです、平均が。30時間ということは、1日もし8時間働くとして、月、火、水、木と働いて金曜日半日です。で、土、日休み。金、土、日、休みみたいな。これがヨーロッパではある意味で当たり前の働き方なんですけれども、日本人はそうはいかないですよ。おそらく40時間と決まっていますけれども、それ以上働く人は圧倒的に多いわけです。
- ・どうでしょう、例えば9時、10時。僕も電車乗りますけれども、たまに10時。10時台で満員ですから、電車。帰ろうと思ったら。つまりそこまでいるわけです、オフィスに。場合によっては12時ぐらいでも、いっぱい仕事帰りの人がいると。こういう働き方をしているというのは、おそらく先進国ではほとんど今、もうなくなりつつある。
- ・ただ、おそらく事情があるんですね。それは何でか。やっぱり残業代をもらいたい。だからやっぱりたくさん働かないとやっていけない、そういうこともあり得るし、場合によっては、最近家に帰るのが嫌だという人も結構いるんですね、男性で。サラリーマンで「フリーマン」というんですけども、ふらふらして、何か家に行くと居づらいので、なるべく会社にいたい。仕事をしていると、結構自分というものが何をしているかということで、自分のアイデンティティーを確立できるんですけども、いざ、フリーになってしまうと、何していいかわからない。だったら働いていたほうがいい。ある意味では中毒ですよ、そうなるかね。
- ・そんな方もいらっしゃるそうですから、だから働きたいという人が働けるというのはいいことなんですけど、一方で問題になっているのは働きたくない、そこまで働きたくないのに働かされるということが問題なんですね。だからこういった、ある種の労働を強要するような、強制するような仕組みを変えていこうということで、ワーク・ライフ・バランスというのが出てきたわけです。
- ・よくよく考えてみると、こういう考え方ってあまりなかったんですね、今までの日本はね。働きたい時に働くことは当たり前と。僕も大学生を指導していてやっぱり思うのは、やっぱりみんないい仕事に就きたい、一生懸命働きたいと思うんですけども、だから90年代ぐらいまではやっぱり一生懸命働いて頑張っただけというような指導していたんですが、最近は学生の方が、自分自身の趣味とか自分自身の生き方って本当大事にしたいから、ホワイト企業を紹介してくださいと言うんです。ホワイトという言葉、使ってくるんですね、最近ね。だからブラック企業はやめてくださいというね。
- ・だからいろんな企業で最近は、例えば、これだけ育児休暇取れますよ、あるいは残業ありませんよ、あるいはこう、きちっと出して、学生にアピールするような企業も増えてきましたから、そう考えると今の若い人は確実に考え方が変わってきているということです。
- ・だからそういったことに、逆についていけないのがその上の世代ですね、働いて当たり前で、お金を稼いで当たり前と。長時間労働、これはむしろ好んでやる。このあたりをやっぱり見直してい

くことも必要になってくる。ですので、多様な働き方という意味で、このワーク・ライフ・バランスというのが必要になってきます。実はこれも男女共同参画の大きな課題ということになります。

・それから、例えば、こちらの計画を見てもわかるとおり、足立区は実は、先ほど14ページをご覧になったと思うんですけども、4つの大きな柱というのを立てさせてもらいました。課長からもありましたが、これが足立区の今抱えている課題だということになります。ですので、まず一番上にワーク・ライフ・バランスとありますけれども、2、3、4という、こういう課題も実は抱えているんですよ。

・2つ目は、じゃ、何か。これは先ほどちょっと申し上げた、行動計画の14、15ページ。これが骨格になります。大きく基本目標と4つの目標があるということです。例えば、「施策」という右側のほうの細かいのを見ていただくと、えっ、これも男女共同参画、みたいなものが多分あると思うんです。例えば、いじめであったりとか、それから先ほどあったLGBTとか防災とか、それから今、足立区が進めている協働とか協創、NPO、人材育成と、こういったものも実は男女共同参画に含まれることなんですよ。これはやっぱり多様な生き方を指すために必要なことということで、ここの中に入ってくるんです。

・最近、足立区で問題なのは、多分、孤立の防止なんていうのもそう、実は男女共同参画なんですね。孤立ゼロプロジェクトってずっと足立区はやっていますけれども、孤立死や孤立・孤独をなくそうということで、いろんな取り組み、地域で取り組みをしています、これも実はこういった男女共同参画の形で進めていくと。

・それから3番目、これもかなり大事です。DV、暴力。こういったことも男女共同参画の大きな1つの課題ということになると思います。最近はDVって、昔はおそらく認知度、ものすごい低かったんですね。DVって何ですかと。例えば、それをドメスティック・バイオレンスと言っても、いや、何だろうなというふうに思う方、多かったんですが、若い方を中心に、最近ではこれは暴力のこと言うんだなと。ドメスティック、例えば夫婦間であったりとか、恋人間であったりとか、家庭内であったり、こういう暴力を指します。

・それから最近ではハラスメントという言葉のほうがよく使うかもしれませんね。パワハラとか、セクハラとか。それから我々大学ではアカデミック・ハラスメントなんていうのもあるんですけども、アカハラというんですけども、最近は「何かハラ」ということをよく使います。それからあと、マタハラなんていう言い方もありますね。だからこういったハラスメント、これもここに入ってくるわけです。

・昔は、例えば子どもをちょっと叩いたりとか、それから強い叱責をしたりということは、おそらくハラスメントではなかったのかもしれませんが、今もう時代が大きく変わってきました。だからもう学校の教育現場でも、叩くということは絶対できませんし、家庭内でももちろんそうです。それから、昨日のニュースでは広島カープの監督が選手を叩いたら、もうそれでハラスメントになっていましたから。だから、そう考えると、我々もちょっとこの暴力とかハラスメントに対する、いわゆる年配の方々から、我々世代もそうかもしれませんが、そう育ってきたので当たり前のようにやってしましますが、それは今間違いなんだということ。それから、最近テレビを賑わしているあの吉本の話であったりとか、あれもテープ録っているんじゃないとか、いろいろありましたね。全員クビにするぞと。これもある意味では恫喝、これで言うとハラスメントということにもなりかねない。この辺、おそらく専門的な法律なんか最近ではできてきています。整ってきていますので、そういったことも含めて、やっぱりこれを失くしていくということも、男女共同参画の1つの課題であるということになります。

・皆さん、どうですか。日常的にちょっとやってしまうことってないですか。例えば、大勢の前で叱

責するって、もうこれハラスメントですから、わかりますかね。例えば、授業中、僕、学生に「おまえ何やってんだ。課題、全然出してないで、こんなでもう卒業なんか絶対させないぞ」ともし言ったとしたら、もうこれはハラスメントです。もしそれを言いたい場合、じゃ、どうするかというと、1人呼び出して、誰もいないところで、しかもその人が精神的な被害を受けないような形で説得するというやり方しかできなくなっていますね。このあたりの考え方、これも我々なんか研修というのを受けるんですけども、こういうことをしてはいけないというようなこともかなり最近ばかり言われるようになりました。ということで、おそらく皆さんの職場であつたりとか地域の中でも、ちょっとハラスメントに近いようなことが今あるとすると、それを失くしていくということも今後は必要になってくる。

・もっと切実なのは、例えば、親から子、夫婦間とか、なかなか暴力が失くならない。こういったところもどうするか。

・そして最後、4番目ですが、これが足立区の1つの特徴でもあるんですけども、私もいろんな自治体の男女共同参画のこういう計画を見るんですが、この「生活に困難さを抱える人」が柱立てとして入っている自治体って、足立区以外ないですね。それだけ足立区がこの問題に対して、強い意思を持っているということです。撲滅、失くすというね。おそらく、足立区というのはそういう意味で、非常にこういった生活に困難を抱える家庭の子どもたちがいる。特にこれで言うと「貧困の連鎖の回避」と書いてありますけれども、例えば、自分が貧困であると、自分が親になったときに、またその子どもに対してその貧困が連鎖していく。そうやって貧困がどんどん親から子へ、子から孫へということで連鎖して行って、結局それを断ち切れなくなってしまった。その貧困の連鎖が足立区内で起きている。これをやっぱり断ち切ると。ここに「ひとり親家庭」と書いてありますけれども、ひとり親家庭への支援であつたりとかサポートと、こういったことも男女共同参画の課題になってくるということですね。

・おそらく皆さんがイメージしている男女共同参画というと、どうしてもジェンダーという問題、ここに傾倒しがちですけども、つまり男女平等というところにこだわる。これは伝統的にそうなんですけど、今、足立区に関していうと、それ以外の部分がいっぱい出てきていて、それを一つひとつ、何かを解決すると次、モグラたたきみたいに次のがポンと出てきて、じゃ、これという形で、もう後追いのような形でやっていかざるを得ないという、それぐらい男女共同参画に関わる課題というのは増えているんですが、ただ、正直申し上げると、予算的にはどこの自治体も削る傾向に出ています。足立区はそれでもこれだけのスタッフがいっぱいいますけれども、他の自治体へ行くと1人でやっているなんていうところもありますね。スタッフ1人。しかもその人は男女共同参画専任ではなくて、3つ持っているうちの1つが男女共同参画。完全にやる気のない自治体ですよ。ですので、おそらく予算とか人員という面でいうと、なかなか難しい。何でかという、一番成果が出にくいところでもあるんですよ。短期的な成果というのがものすごく出にくいんです。

・例えば、今この委員会で議論して、じゃ、こういうことをやりましょうと進めると。じゃ、翌年それが劇的に改善するかというと、なかなかそうはいかないわけです。粘り強く、ある意味では地道にやっていかないと解決できない課題というのはたくさんあるわけです。そういう中で、男女共同参画をある意味ではそういう形でやっていかないといけない。

・だから私は、予算削ると言ったときに、結構相談受けるんですけど、このままだと人減ります、予算削られます。そうなった時に、他の部局とタイアップしてやろうと。単独でやるのは難しいから、例えば、子どもだったら子育て部局や福祉部局と一緒にやって男女共同参画を進めていけばいいし、例えば、これでいうとワーク・ライフ・バランスだったら雇用の部門とか、あるいは総務系の部門と一緒に進めていこうという形にしないと、なかなか男女共同参画って難しいんです。

	<p>・おそらく皆さんが今後求められることというのは、そういった1つの部局だけではなくて、男女共同参画的な考え方とか意識というのは、足立区の例えば職員さんでいうと、全職員さんに持ってもらいたいということです。そうすれば、それぞれの部局の中で男女共同参画的な考え方に基づいて施策ができる。だからこれを進めていかないと、ここだけでやっていただけ。もっと言えば、皆さんのような形で、委員の皆さんにも男女共同参画の問題とか考え方を共有していただいて、それぞれの現場とかお仕事の場で広めていただきたい。</p> <p>・例えば、足立区は今こういうことやっているのに、何でうちの会社って全然だめなのとか、そういうことをどんどん言っていて、あるいは地域の中で、例えばですが、自治会なんか未だにそうですけれども、女性の発言の機会がないとかね、例えば、委員さん三役は全員男性であるとか、もう当たり前ですけれども、これってやっぱりおかしいんじゃないのとか、そういうことをみんなで共有できるような、そういう雰囲気をつくり出していかないと、なかなか組織や地域って変わっていかない。</p> <p>・また再三言っているように、冒頭に戻りますが、多様な、ある意味では考え方や意見というのが政策や、それから人の中にも入ってくることによって、地域ってどんどんよくなっていきますし、組織ってよくなっていくんですね。一部の人だけがそれを担う、あるいは特定の人だけがそれを担っている組織というのは、やがて衰退していきます。どこでもそうです。これは、どの組織でもそうなんです。</p> <p>・そういう意味では、今日の委員の皆さんは、私もさっき肩書というのを拝見してはいたんですが、これだけ、かなりバリエーションがありますので、これだけいると足立区も心強いなと、皆さんいろいろな方面から参画いただいて、発言をいただけるというのは、足立区にとっては非常にいいことだと思いますので、おそらく後でお話があると思いますが、あと何回かこういう形で皆さんからご意見を伺う機会があると思いますけれども、ぜひまたご自身のお立場やお考えをご披露いただいて、区が男女共同参画を推進していくために、皆さんのご意見って非常に大切です。また自分の思ったことや考えを、ぜひお話しいただければと思います。</p> <p>・ちょっと長くなりましたけれども、私の話は以上ということにさせていただきます。半年間になりますけれども、どうぞよろしく願いいたします。</p> <p>寺島課長</p> <p>・ありがとうございました。</p> <p>・それでは、委員の皆様、今お揃いになりましたので、委嘱状の交付にちょっと戻らせていただきます。少々お時間を頂戴します。</p> <p>・委嘱状、徳永裕文様。よろしく願いいたします。</p> <p>徳永委員</p> <p>・よろしく願いします。</p> <p>寺島課長</p> <p>・それでは今、委員長からご挨拶いただきましてありがとうございました。今回、委員さんもかなり入れ替わっているところ、新規の委員さんが多いということもございまして、乾副委員長から順番に、自己紹介と一言ご挨拶頂きます。</p> <p>6. 副委員長・各委員挨拶（自己紹介）</p> <p>乾副委員長</p> <p>・このたび、副委員長にご推薦いただきました乾でございます。座らせていただきます。</p> <p>・私の選出母体と申しますか、足立区女性団体連合会というところから出ております。この委員は3期目に入ります。それは会長が替わらなかったから3期目になっているということなんです。私たちの足立区女性団体連合会は、かつては女性問題解決とか男女平等とか、そんなようなことを活動目的として1986年に発足いたしました会で、三十数年続いております。</p> <p>・先ほど、石阪委員長のお話、成果の出にくい問題解決と申しますか、活動目的ですので、もういいかと思ってしまったこともあるんですけど、やはりまだまだ、最近になりましたはいろんなまた</p>
--	--

<p>徳永委員</p>	<p>新しい、例えば、DV被害に遭った、加害者が無罪になったり、まだまだ解決しなければならないことはいっぱいあって、新しい課題が出てくるんだなと思っております。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・内閣府が制定しました男女共同参画社会推進法、法律が成立してちょうど20年たつんですね。法律ができて20年たっても、まだまだ変わらない。本当に困ったものだと思いますけれども、そんなようなことをずっと続けてまいりました。どうぞよろしく願いいたします。 ・私は北千住パブリック法律事務所というところで弁護士をしております、弁護士の徳永と申します。よろしく願いします。ちょっと私も座らせていただきます。 ・私は名簿を見ると選出区分という「学識経験者」というところでもいただいておりますけれども、弁護士としてのキャリア自体は5年目ですので、まだ実際未熟なところがあります。なので、司法に携わっている立場から積極的に意見を申し上げられればと思っておりますが、私自身もこの委員会を通じて勉強させていただくというつもりで取り組んでまいりたいと思っております。 ・司法の分野でも実際に、まだ決して男女が平等な世界かと言われると全く違って、やっぱり法曹の人数は圧倒的に男性の方が多いですし、何より司法システムのトップが最高裁判所だと思うんですけども、最高裁判事、15人いるんですけども、女性は1人しかいないんですね、今。そういう世界でもありますので、そこに切り込んでいくためにも、まずはここの活動に尽力させていただければと思っております。よろしく願いします。
<p>石川委員</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・マザーズハローワーク日暮里の石川と申します。よろしく願いします。座らせていただきます。 ・マザーズハローワーク日暮里というのは、ハローワーク足立の出先の機関になるんですけども、東京都内で3か所あるマザーズハローワークの1つになっています。どんなことをしているのかといいますと、子育てをしながら就職を目指している方、両立したいという方とか、あとブランクがあって、これから働きたいんだけどという方、あるいは介護で仕事と両立を目指しているというような方々の就労の支援を専門に行っている国の機関になります。そこで今回、委員にということでお話がありまして、国の行政機関の立場から何かご協力できることがあればと思っておりますので、よろしく願いいたします。
<p>内藤委員</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・このリストですと4番目の、労働政策研究・研修機構の内藤忍と申します。私は「副主任研究員」と書いてありますが、労働法の分野で、主に職場のハラスメント、仕事におけるハラスメントの問題、セクシュアルハラスメント、さっきお話ありましたけれども、セクシュアルハラスメントを中心とするハラスメントの研究を10年ぐらいしてきている者です。 ・大学から女性問題をやるうということ、法学部に入ってからもう30年近くになりますけれども、ずっと法学部から女性労働問題、ジェンダーの問題、やってまいりました。その間には、当時は日本でジェンダー問題を学ぶところがなかったので、2度ほど海外に出て、海外で女性学やジェンダーを学んでまいりました。 ・日本でもようやく今こういう状況に追いついて、私と同期ぐらいだった女性の大学院生たちは皆、このテーマはやめなさいというふうに言われて、もう私以外にほとんどいません、労働法の領域では。そういう状況です。私は偶然いい女性の指導教授がいて、その庇護のもと、続けています。 ・ただ、今ふっと見ると、女性や性に関わる、先生からもお話のあった性的マイノリティーの問題も含めてですが、ハラスメントの問題も含めてたくさん問題がまだ起きていて、それをなかなか対応する人材として、研究者サイドで供給できていないという状況にあります。 ・今お話にあったように、5月の法改正で女性活躍推進法とともに、ハラスメント関連の法律も改正されまして、私もここ何年もそれに関わってまいりました。この機関は厚生労働省の所管の研究所です。法改正をする前に準備を始めて、法改正までをサポートするといったような機関です。 ・パワハラ、セクハラについて、それからLGBTに対するハラスメントについての法改正があった

	<p>わけですが、不完全な部分もあり、そういった部分で、自治体ではもう少し、国の法律じゃこうなんだけれども、もう少しこうしていこうかということが可能かと思しますので、そういった部分を含めて、現場の皆さんのお話・お声も、ご意見もお伺いしながら、同時に学ばせていただきたいというふうに思っています。よろしくお願いします。</p>
野田委員	<p>・社会保険労務士をやっております、野田睦子と申します。よろしくお願いします。前期、他の者がやっていたんですけども、今期から交代でやらせていただきます。今まですごくお話が上手だったので、どうしようって、何も考えてきていないんですけども、足立区の社会保険労務士会は、今年から支部長というのが女性になりまして、大分他と比べると進んでいるかなというふうに思います。</p> <p>・事前にこちらに来るためにいただいた資料を見た時に、こんなに幅が広いことを検討していくんだなという、何をしたいのかちょっとわからない状態ですけども、皆様と一緒に勉強していきたいと思っております。よろしくお願いします。</p>
保田委員	<p>・皆さん、こんにちは。足立区の綾瀬に会社があります、私はマイクロエレベーターの保田と申します。</p> <p>・足立区で平成21年にこのワーク・ライフ・バランスの認定の推進企業というところで一番最初に選出をしていただいて、今もう、ちょうど今年で10年目ですかね。女性にとって働きやすい職場というのは、結果的に男性にとっても働きやすいだろうと思いつつ、いろいろ足立区とか、それから足立区に関わる法律の専門家の方にいろいろご指導いただきながら、毎年こつこつ少しずつそういう会社作りをしてきているつもりでいます。</p> <p>・今回、そういうワーク・ライフ・バランスの認定推進企業を代表して参加をさせていただくわけで、目的は足立区における男女共同参画の推進に対する協議ということなんですけれども、同時にそういうものに触れながら、なおかつ委員の皆さんのご意見をお聞きして、またそれを自分の会社に持ち帰って、うちの会社が少しでも、誰にとっても働きやすい会社を実現できたらなと思っておりますので、一生懸命やりますので、どうぞよろしくお願いします。ありがとうございます。</p>
石阪委員長 保田委員 石阪委員長 田中委員	<p>・ワーク・ライフ・バランス推進ハンドブックの39ページですね。載っています、この冊子の。</p> <p>・はい、39ページの上に出ております。</p> <p>・右上に載っていますね。</p> <p>・私は、田中裕子と申します。よろしくお願いします。前・中川美知子委員が副委員長を務めていらして、人権擁護委員会の中で今後続けて誰かということで白羽の矢が立ってしまったというか、勉強させていただこうと思って、今回お引き受けをいたしました。</p> <p>・人権擁護委員というのは職業ではありませんで、さまざまな職業を持った人たちがおりまして、足立区では17人います、乾副委員長もそのお一人なんですけれども、その中で、いろんな弁護士さんもいたりという中でやっております。</p> <p>・私自身は小学校の教員を務めまして、それが終わってこういう、今人権擁護委員をやっておりますけれども、小学校の教員の時には、男女共同ということを全く関係なく生活してきたものですから、男女共同ということの意識は余り薄かったんですけども、管理職になりますと小学校の女性、私は小学校なんです、小学校の女性教員は8割ぐらい占めるんですけども、管理職は2割弱なんです。随分そのギャップというのは、管理職になってから感じました。そんなことも、もし経験としてお話ができればなというふうに思っております。どうぞよろしくお願いします。</p>
小川委員	<p>・小川と申します。皆様、大変なキャリアをお持ちの中でお話をさせていただくということは、非常に気持ちそのものが縮小しておりますけれども、私のバックグラウンドは経営者の集まり、法人会でございます。この中で私は今期、副会長を務めさせていただきまして、会員は5,400社近くを誇</p>

	<p>りまして、16年間、日本全国の法人会の中で一番大人数の法人会の副会長を務めさせていただいております。その中の女性ということで、指令があったのかと思いますけれども、私の代の前からは、ほとんど女性はいらっしゃいませんでした。幸いなことに、ちょうどそういう時期とこのワークパランスといいますが、皆様のお取り組みなさっているこの20年間の歩みが少しずつ我々法人会の中にも浸透してきて、女性を出さなきゃいけないかなという、そういう波の中で私がぽっと一本釣りされて、女性で初めての委員長をさせていただいて、それでその後、副会長という現在に至っておりますけれども、本当に、先ほども田中委員とお話をちょっとしまして、すごくこのオールラウンドの広い世界で取り組んでいるわけですね。ということは、先ほども委員長がおっしゃったように、結果の見えないことにチャレンジするわけですね。見えないというか、指しても届かない、そういう泥沼の方に向かって、これからいかにその泥をすくい上げようかというような仕事を皆さん、それに挑んでいくわけですね。だから本当に辛抱強いことが必要になるかと思っておりますけれども、いつかは通らなくちゃならない道なものですから、やりがいというか、そういうものをお持ちになって、私も勉強させていただければと思っております。よろしく願いいたします。</p>
田口委員	<p>・2期目になりました、田口です。よろしく願いいたします。私も小P連の方からこちらにということで参加させていただいております。前年度なんですけれども、ちょうど私も働き出した頃で、社員で、任された仕事をやはり、職場が男性職のところ、男性が多い職場だったので、いろいろ頼まれたりとかで、なかなか思うように動けなかったんですけれども、1年たって、やっとちょっと自分の立場が改善されたかなというところで、今年こそはちょっと腰を据えているんな勉強をさせていただけたらと思います。</p> <p>・小学校の方では、やはりこちらにもありますように、貧困であったり、学力の向上であったり、そういった子どもに関わることが多いです。でも、やはり対お母さんなのですが、やはりまだシングルで頑張っているお母さんいれば、様々なお母さんたちがいて、子どもたちがそこに巻き込まれているような気がしてならない部分もちょっとありますので、ここでたくさん勉強させていただいて持ち帰ればなと思います。どうぞよろしく願いいたします。</p>
岩崎委員	<p>・中P連から来ました岩崎と申します。今、小P連の方の田口さんがおっしゃったように、中学校とかやはりDVだとか貧困だとかという生の声が実際聞けていたりしているので、それにプラス私自身もフルタイムで働いていますので、そういうところでこちらでちゃんとお勉強して、生の声もこちらに届けられたらいいなと思っております。よろしく願いいたします。</p>
上野委員	<p>・上野と申します。よろしく願いいたします。足立区町会・自治会連合会女性部副部長ということなんですけれども、あまり皆さんと違って、前任の方からちょっと電話がなかったもので、いきなり区民事務所から上野さん、ここをやってくれということで言われて、紙を渡されて、あっ、そうなんですかということでお伺いしたんですけれども、皆さん立派な方ばかりで羨ましいなと、お話し上手で羨ましいなと思っていたんですけれども。</p> <p>・私は地域の会長をもう長年やっています、この間まで住区センターの委員長も何年かやって、今ボランティアの方がほとんど、ちょっと今忙しいもので、委員長を終わってから、その前からずっと女性部の部長をやりまして、皆さん60歳以上の方々がみんないろいろ年配者が来て、あと子どもがいたり、そういうことを私もずっとやってきまして、今でもやっているんですけれども、自分の地域のことも結構忙しいもので、だから、どうしようかな、引き受けちゃったけれども困っちゃったなと思いつつもやって、皆さん、これからも、私も皆さんとともに2年間ですか、勉強していきたいなと思っていますので、よろしく願いいたします。</p>
高祖委員	<p>・高祖常子と申します。よろしく願いいたします。公募しましたけれども、NPOの理事をしておりまして、虐待防止の児童虐待防止全国ネットワークというところで理事をしていたり、あとファザーリ</p>

猪野委員	<p>ング・ジャパンという、笑っているパパを増やそうというところの理事をしていたりします。なので、虐待防止とかパパの子育てとか、あと女性活躍推進みたいなところにいると関わらせていただいています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・さっき石阪委員長からもありましたけれども、東京がちょうどというか、東京都が体罰禁止を、子どもへの体罰禁止条例ということで、今年4月からスタートしておりますし、国もやっとこの間6月に法的に明記ということでしてくれて、ちょっと陰ながら後ろでいろいろな活動をしていました。 ・どうぞ、足立区でもちょっとお役に立てたらと思っております。よろしく願います。 ・初めまして、猪野と申します。今期2期目をやらせていただくことになりました。よろしくお願いいたします。 ・名簿にあります、ここまでの皆様は何かしら肩書とかご経験が豊富で、皆さんすばらしい方で、大変恐縮なんですけれども、私は本当にただの一区民です。ただ、先ほどの石阪委員長のご説明とかを伺っていると、こういう場にも私みたいな一区民がもっと増えて、ごくごく、本当に一区民、何の肩書もないけれども興味を持つとか、自分も参加して足立区を良くしようみたく思って、ここに出てこられるといいんだと思うんですけれども、やはりちょっとご経歴のすばらしい方々ばかりなので、どうなるかなと思いますが。 ・私は1期やらせていただいて、確かに、生まれも育ちもずっと足立区なので、足立区に興味を持ったり、良くなったらいいな、こうなんだなというのを、興味はどんどん湧いてきまして、だんだん自分でできることを勉強したり、活動したりとかするようにはなりました。 ・私が、そもそも公募ですけれども、こちらに推薦していただいたのが、ボランティアの団体をお手伝いしてまして、こういう家族を介護する人の会がありまして、そちらのお手伝いをしている関係で、こちらの男女共同参画の方の講演を1回やらせていただいて、お声がけいただいて、それがきっかけでこの立場になったんですけれども、今はこちらの運営の方をほとんど1人でやっているような形です。ですので、その講演をする方、先生とかそういう方をお探ししたりとか、あるいはNPO活動支援センターに出向いている情報を集めたりとか。私は介護の方が主なんですけれども、やっぱりNPOとかに行ったら子どもさんだったり、ひとり親さんだったり、ママさんだったり、いろんな団体さんがいるので、やっぱりいろんな方のお話を聞いて、それが何かいい方向に結び付けられないとか、こういうのはこうならないとか、そんなことは自分なりにちょっと活動しつつあるかなというふうには思っています。 ・今回、2期目に選出していただいたので、さらにもう少し皆様に近づけるように、ちょっとプロフェッショナルじゃないですけれども、もう少し何かお役立てできるようにできればなと思って、頑張りたいと思いますので、よろしくお願いいたします。
亀田委員	<ul style="list-style-type: none"> ・初めまして、亀田と申します。よろしくお願いいたします。私は本当に「あだち広報」が家に来たのを見て自分で応募した、何の肩書もなく本当に申し訳ないんですけれども、民間企業で働いています。6年前に足立区の千住大橋に引っ越してきて、千葉から引っ越してきたんですけれども、千葉に比べて足立区の方々の多様性というところに正直驚いていて、マンションに気軽にちょっと引っ越してきたんですけれども、私にとって、ずっと住みたいと思うまちではあるので、今子育ても、娘もお嫁に行って一段落して、仕事も千葉に比べたらすごく近くなって、時間もあるし、今後の自分の人生のために何かやりたいなと思った時に応募させていただいたので、勉強させていただきながらやりたいと思いますので、よろしくお願いいたします。
寺島課長	<p>7. 今年度の委員会の運営方針及び検討・協議・取組み事項について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・皆様、ありがとうございました。 ・それでは、次第の7番へ移らせていただきます。今年度の委員会の運営方針及び検討・協議・取組

	<p>み事項についてでございます。なお、ご報告が遅れましたけれども、今期の委員さんは15名の方がいらっしやいまして、定足数の方は過半数の委員の出席でこの委員会は成立するという事になってございますが、全員出席いただいておりますので、成立していることをご報告させていただきます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・また、当委員会は公開の委員会でございます。ご発言の内容につきましては、記録をさせていただきます。後ほど発言された委員の方々にはご確認をいただいた上で、ホームページ等で公開をさせていただきますということになってございますので、ご了承いただきたいと思っております。 ・それでは、7番からの進行につきましては石阪委員長にお願いをしたいと思います。よろしくお願いいたします。
石阪委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・それでは、7番目になりますね。今年度の委員会の運営方針及び検討・協議・取組み事項について。まず(1)として、男女共同参画推進事業の年次報告書の作成・区長報告。こちらは課長からお願いできますでしょうか。
寺島課長	<p>(1)男女共同参画推進事業の年次報告書の作成・区長報告</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年次報告書でございます。今お手元、資料でお配りをさせていただきましたが、これが昨年度の年次報告書でございます。昨年1年間、推進委員会の委員の皆様方にいろいろご議論いただいた内容を、こういった形で取りまとめをさせていただきます。 ・前半部分が主にいただいた提言という形で、後半部分のA3折り込み部分は、各計画に連なる施策の進捗状況ということで付けさせていただきます。 ・こちらは、今年度また委員会でいろいろご審議いただいたものを取りまとめをして、12月を目途に足立区長に提言をお渡しするというような流れになってこようかなというふうに思います。 ・前回のこちらでいただいた提言につきましては、足立区役所の各所管の方に提言は示させていただいております。それに基づく区側の考え・回答ということで、資料の5番、こちらは、A3、1枚ものですが、この資料をお配りをさせていただきます。 ・昨年度の委員会の中での重要事項、重点事項というところでは2点ございまして、1つは防災の関係と、もう1点が子どもの貧困の関係というところです。先ほどお示した計画の中を見ますと、こちらの2番と4番の柱というところですね。左の行動計画分類というところがございますけれども、こちらの方が2番の柱、4番の柱に該当するというところでお示しをしております。いただいた提言に対して所管の考え方で、今年度の事業予定という形で記入をさせていただきますので、後ほどまたご確認をいただければというふうに思います。私からは以上になります。
石阪委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・補足しますと、この委員会の目指すところというのは、皆様のいただいたご意見を区側に対して提言としてまとめて提出するという事になります。ですので、まとめ作業は最後にやるんですけども、皆さんからいろいろ意見をいただいて、それをまとめたものがまずこちらの冊子になります。ですので、去年の例えば委員会提言と書いてあるところは、委員の皆さんからいただいた意見を事務局の方でまとめていただいたようなものが並んでいるという状況になります。 ・これを最後、区長に直接、こういうことを今回は議論して、こういう意見・提言をさせていただきますということでお渡しすると。そういう一連の流れでこの委員会は進んでいきますから、また折を見て皆さんからご意見をいただいて、こちらを最終的には作成していくと、この同じものを、今年度版を作成していくという形になりますので、また、おそらく今年度についてはこの委員の皆さんのいただいた意見のところは皆さんのご意見が今度は掲載されるということになりますので、ご協力のほど、よろしくお願いいたします。 ・ですので、今度は令和元年度の報告書ということになりますね。質問ありますか。大丈夫ですか。これを進めていくのがこの委員会なんです。最終的に、これを作成すると。 ・ただ1点、全部これは、先ほどあった上から下まで全て議論するのは難しいので、昨年については

	<p>2 つに、もう委員会の方で事前に絞らせていただいて議論しました。それがまず防災・減災に関わる、男女共同参画の防災・減災の部分ですね。こちらと、それから子どもの貧困ですね。この2点について主に皆さんとお話をして意見をいただいたということになって、2本立てで進んでいきます。</p> <p>・今年度についても全部はやはり無理ですので、いくつか絞って、先ほど柱がありましたけれども、上から下まで全部は無理ですから、2つぐらいに絞り込んで、皆様のご意見を伺いたいと思っていますので、今日、もしお時間があれば、そのあたり何にするかという議論もちょっとしてまいりたいと思いますので、ご協力をお願いします。よろしいですね、それで。</p>
寺島課長	<p>・今、委員長からお話がありましたけれども、この2ページをお開きいただきまして、この委員会の役割という形で図示したものがございます。Cのところは委員会の中でご意見・提言をいただいて、年次報告書にまとめたものを各所管の方へフィードバックをしていくと。それをまた事業実施に生かしていくというような、一連の流れになっております。</p>
石阪委員長	<p>・ということですので、先ほど各所管課からご回答いただいたということですが、所管の方にはもう既にお伝えいただいて、次年度に向けて何らかの対策や変更をいただいているということですので。</p>
寺島課長	<p>・もう既に今年度ですね。</p>
石阪委員長	<p>・今年度になりましたね。去年から見ると次年度ですから、今年度ということになります。何か質問ありますか。</p>
小川委員	<p>・ちなみにですけれども、こういう、ここで議論したものを区に提供していますよね。それはこれですよね。そうした時に区は、その提供された物事に対してどのような着手の仕方、それとも、いただいて、まだまだ、どんどん資料を集める段階ですよなのか、それとも、少なくともここから入っていますというような、そういう現実的なものはあるんですか。そこが問題かと思うんですけれども、やっぱり。議論だけではなく、実際にどこまで踏み込んでいくのかということ。</p>
石阪委員長	<p>・そうですね。おそらくこちらで提言についての所管課の考え方ということが、上のところですね。</p>
寺島課長	<p>・資料の5番になりますね。</p>
石阪委員長	<p>・これが我々の提言に対して回答いただいているということですね。だからもう既にこれ取り組んでいますというものもあるし、これからもう、じゃ、意見いただいたので早急に進めますというところもありますし、いろいろありますね。ですのでちょっと見ていただいて、いや、これまだ弱いとか、いや、もうちょっとこれに取り組んでもらいたいということあれば、また今年度ご意見をいただくということも可能だということになります。</p>
	<p>・所管課の方には行っているということですね、ですから、担当部局の方にはもう。</p>
小川委員	<p>・並行しながら進めるべきところは進んでいるということですね。</p>
石阪委員長	<p>・そうです。進めるところは進んでいる。</p>
小川委員	<p>・安心いたしました。ありがとうございます。</p>
寺島課長	<p>・この所管の考え方につきましては、全て足立区長が確認した上で、これによろしいという形で今、区としての方針としてまとまっているものでございます。</p>
石阪委員長	<p>・足立区の区長は全部見ますから。全てチェックします、細かいもの。ほかの、結構トップの方って余り見ない。結構もう担当にお任せというケースが多いんですが、区長は、非常にきっちり見ますので、おそらく担当の方に、もし足りなければ指導も行くと思いますので、またその辺は、またもし進捗あったら。</p>
	<p>(2)「第7次足立区男女共同参画行動計画」とこれに基づく実施状況調査票について</p>
石阪委員長	<p>・ご質問がなければ次に行きたいと思いますが。(2)のほうですね。「第7次足立区男女共同参画行動計画」とこれに基づく実施状況調査票について。こちらをお願いします。</p>
寺島課長	<p>・実施状況調査票につきましては、事前にお配りというか、お渡しをさせていただいているかと思い</p>

	<p>ます。今日、もしお持ちでない方がいらっしゃったら事務局の方に。</p>
石阪委員長 寺島課長	<ul style="list-style-type: none"> ・これは事前送付ですね。 ・事前送付でございます。 ・あと本日、正誤表という形でA4、1枚入れさせていただきました。大変誤りが多く、大変申し訳ございませんでした。正誤表のほうと照らし合わせながらご発言をいただければというふうに思います。皆さんお持ちということで、よろしいでしょうか。 ・こちらの実施状況調査票、こちらはいわば行動計画が4つの柱があって、事業の取り組みの方向性がある、そこにそれぞれ細かい施策が繋がってくるわけなんですけれども、計画年度、2021年度が目標年次になっていますので、そこに対して今現在、各施策がどの程度進んでいるのかというところがここに全て示されております。平成30年度の取り組み状況だったり、その実績値があって、それに対する進捗度がA、B、Cで入っているといたったものでございます。こちらの方をご活用いただきながら、重点項目として今後区として、このあたりにもうちょっと力を入れたほうがいいんじゃないかとかということをご提言いただく参考にしていただければというふうに思っております。 ・以上です。
石阪委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・補足しますと、これはもちろんみんなお持ちですけれども、開けていただくと、それぞれ具体的な事業名が書いてあるんですね、それぞれの項目で。そこに数字も書いてあるわけです。目標値というのが書いてある。つまり2021年までにここまで持ってきますよという目標値が書いてあって、その5年間どれだけ進んでいくかというこの進捗を見るということになる。毎年これはチェックいただいているんですけれども、結局これを作っただけで終わりじゃ困るわけですね。ちゃんと本当に進捗しているのかどうか、進んでいるのかどうかを見ていかなければいけないということで、こちらを作っていました。 ・こう見ていただくと右から2つ目のところに「進捗度」と書いてあって、A、B、Cとか書いてあると思います。Aというのはおそらく担当課の方で順調に進んでいると。A、Bあたりはいいんですけども、ちょっと達成できていないものの中にはあるということですね。なかなか思うように進まない。特に何か低いのはありましたっけ。進んでいない。大体こう見ると、Cはいくつかあるかな。Dがある。Dとかあります、結構ね。
乾副委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・括弧がついているのは何ですか。
石阪委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・括弧は何ですか。
寺島課長	<ul style="list-style-type: none"> ・例えば、目標値が回数とそこに関連している人数とかだというふうに2種類目標値がある場合には、それぞれ進捗もそれに合わせて段組みになっているという状況ですね。
石阪委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・回数と人、括弧はその何だっけ。
寺島課長	<ul style="list-style-type: none"> ・目標値です。
石阪委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・目標値の。
寺島課長	<ul style="list-style-type: none"> ・はい。
石阪委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・だから横で見ていただくわけですね。
寺島課長	<ul style="list-style-type: none"> ・そうです。
石阪委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・だから1ページ目の一番下でいうと、1回、1回とかで、これはAになっていると。1,800人、1,800人、これがCということ。
寺島課長	<ul style="list-style-type: none"> ・はい、そうですね。回数は1回で目標に達していますのでAなんですけれども。
石阪委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・そうか。884人しかいないから。
寺島課長	<ul style="list-style-type: none"> ・はい、人数に対しては1,800人に対して884人しか来ていないのでCになるという見方です。
乾副委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・特にこの6番のワーク・ライフ・バランス、Eがちょっと気になって。

石阪委員長	・ E ってすごいですね、これ。1 ページ目の下から 3 つ目です。ワーク・ライフ・バランス経営改革セミナー。これは 60 社、20 社開くところが 10 社ということですかね、そうすると。
寺島課長	・ 60 に対して 10。
石阪委員長	・ 60 に対して 10。だからパーセントでいうと 3 割そこそこということなので、おそらく E という数値がついていると。
内藤委員	・ これは進捗度は、平成 30 年度の実績に対しての進捗度ですか。
石阪委員長	・ ええと、進捗度……
内藤委員	・ 5 年間のですか。
寺島課長	・ 平成 30 年度の実績で、目標値は 2021 年度の目標値に対して、進捗度を出しています。
内藤委員	・ 平成 30 年度の目標は、ここには載っていないんですよ。
寺島課長	・ ここには載っていないです。
内藤委員	・ 単年度では。
石阪委員長	・ そうですね、ここには載っていないです。
内藤委員	・ 令和元年度の目標等は載っていますけれども、平成 30 年度の目標は載っていないということですね。
寺島課長	・ そういうことです。
内藤委員	・ これにも載っていない。これも拝見しますと……
石阪委員長	・ そうか、平成 30 年度、実績はあるけれども、目標は載っていないので、ああ、そうか。
内藤委員	・ そうですね、はい。委員長は計算、今されたと思うんですけども。
石阪委員長	・ そういうことですね。
内藤委員	・ はい、進捗度の達成度を見るときに目標値がないと、ちょっと見づらかったかなというのが。
石阪委員長	・ 平成 30 年度の目標と実績が並んでいれば、パーセントが出るという。
内藤委員	・ そうですね、はい。
石阪委員長	・ こっちは令和元年度は載っているんですけども、平成 30 年度は載ってない。
内藤委員	・ でも、その進捗度から推測するということですね。
石阪委員長	・ そうです、そういうことです。
内藤委員	・ はい、わかりました。
寺島課長	・ ただ、進捗度は平成 21 年度の目標値をベースにして 30 の実績値をやっていますので、30 の目標値はなくても計算はできるんですけども、ただ、わかりづらいということですので。
内藤委員	・ はい。この進捗度は 5 年間のうちの 1 年間を見たものということですね。
寺島課長	・ そういうことです。
石阪委員長	・ ですので、おそらく A というのは問題はないと思うんですが、もし低いのがあった場合は、もしお気づきの点等、事前にご覧になって、もし説明が必要な場合は、今事務局にも伺ってみますけれども、何かありますか、皆さんの中で。例えばこう見ていって、おおむね順調ではあるんですが、E とか D がついているものですね。このあたりは。
乾副委員長	・ これは 5 年間かけて A に近づけるんですよ。
石阪委員長	・ そうです。
乾副委員長	・ はい、わかりました。
石阪委員長	・ じゃ、もし今日出ないようでしたらまた次回でも構いませんので、もしお気づきの点等ありましたら、例えば具体的なご説明が必要なものについてはまたこちらの場で議論していければと思います。今何かもしあれば。
	・ はい、どうぞ。

高祖委員	・ばらばら言ってみていいですか。
石阪委員長	・いいです、はい。
高祖委員	・8ページの個別事業15とか16が進捗度Cということで、これは利用件数が少ないということなんでしょうか。そういうことですね。そうしたら、じゃ、周知がされていなくて、多分こういうのって、使うときに知らなければなかなか使わなくて、本当は、でも、そういう必要な人に届いていないというのは、いろんな区でもそうなんですけれども、そこら辺の問題があるということですかね。
石阪委員長	・周知の問題もあるでしょう、おそらくね。
高祖委員	・そうですね、はい。
石阪委員長	・本来利用すべき人がいるにも関わらず、なかなか手が届いていない、周知ができていないという問題もあるでしょうし。
寺島課長	・あとは使いやすいのかどうなのかという.....
石阪委員長	・そうですね、意外にやろうと思ったら使い勝手が悪いとか、そういうこともあるかもしれない。
高祖委員	・お願いしたいこととやってくださることがちょっとずれているとか。
石阪委員長	・ずれているので、サービスとして使いづらいとか。
高祖委員	・ですよ。
石阪委員長	・あとはいかがですか。もし皆さん、何か気づいたことや伺いたいことがあれば。おそらくこれは幅広いので、とにかく全てですから、もし皆さんの伺いたい分野、部分があれば、そのあたりに特化してでも構いませんので。
高祖委員	・すみません、たびたび。11ページの3とか4なんですけれども、これは足立区役所ですよ。左に書いてあるのは区役所内における女性活躍、だから足立区役所内の中でということですよ。
石阪委員長	・女性職員への昇任選考受験率向上。これは区ですね。
寺島課長	・区です。内部です。
石阪委員長	・内部ですね。
高祖委員	・そうですね。だから、さっき石阪委員長もおっしゃったみたいに、なかなかやっぱり女性職員が昇任選考をし、昇進したいとかいうところの意欲醸成にまだつながっていないとか、あと男性職員の育休取得だったりとかはまだということですね。
石阪委員長	・そうですね。これはむしろ庁内の問題で、おそらく課題としてはあるんでしょうね。 ・おそらく、最近昇任試験を女性で受ける人もなかなか伸び悩んでいるという話をいろんな自治体で聞くので、つまり本来昇任する時期になっているにも関わらず、試験を受けない。受けると負担が増すということですね。管理職になると結構大変です。 ・特に、それこそ田中委員が言われていた学校の現場って、結構先生方、嫌がるんですよ、昇任試験受けるの。今、副校長だとか校長、もうなかなか手が女性ではないなくて困っているという話も伺いましたから、やっぱりそういう傾向はある。
田中委員	・副校長というのは教員からなるので、男性女性関係なく。
石阪委員長	・本来なるわけで。
田中委員	・なるというか、自分が意思を持って受験すればいいんですけれども、目の前に見えているので、その仕事内容が。とても気持ちが前向きにならないんです。副校長から校長になるのは、やっぱり副校長が大変だから校長になりたいという気持ちは多くなるんですけれども。
石阪委員長	・何か副校長試験の受験者がいないといった状況ですか。
田中委員	・そうですね、はい。
石阪委員長	・女性。女性だけじゃなくて、もうなり手がもうほとんど。副校長がどうも何か今、大変だという話 が。

田中委員	・はい、倍率が低いという。
石阪委員長	・そういうことですね。大変なんですね。だから、副校長先生は多分、全部やらなきゃいけないというね。
田中委員	・そうですね。
石阪委員長	・マネジメントから日々のことから全部やるという、一番大変な仕事。ですので、多分これは昇進してもらうためには、ある程度その辺の負担の軽減だとか、そういうことも考えないと、管理職になったらもう残業手当は出ません、休日も当たり前のように出てきてください。誰よりも遅く家に帰らなきゃいけないと、こういう、もし規範があるとすると、その部分を見直さないと、なかなか女性の登用というのは難しいのかなと。やっていますよね、区はでも一生懸命、そのあたりは。どうでしょうか、ある程度。
寺島課長	・そうですね、やってはいますけれども。
石阪委員長	・試験を受けるような勤めはいろいろされて.....。
寺島課長	・はい、勤めはしていますけれども、ただ、やっぱり言ったように、今、男性自身もなかなか昇任意欲がない方が今増えているという問題もありますので。
石阪委員長	・どの世界もそうなんです、昇進したがないんですよ。
内藤委員	・みんな疲れている。
石阪委員長	・学生もみんなそう言っていますから、偉くなりたくないということは。負担も増えるというね。
内藤委員	・それは働く人の問題というよりは、やはり委員長もさっきおっしゃった、専ら長時間労働の問題がやはりあるんじゃないでしょうか。この施策の最初の方で挙げられているワーク・ライフ・バランスとの問題が非常に大きいかというふうに思います。付け焼き刃な受験を増やすといったような、そういう施策というよりは、むしろ背後にある働き方の問題に、大いに.....。
石阪委員長	・結局、だからある程度制度設計の問題や、かなり大胆な見直ししていかないと、おそらく一生懸命研修をやってもなかなか受けてくれないというね。
内藤委員	・はい。それでやはり、女性に限らず特に若い人は、委員長がおっしゃるとおりワーク・ライフ・バランスが保たれていない職場で働こうというふうに思わないと思いますので、やられているというふうに思いますけれども、おそらくそちらを並行してやるというような形になるんですかね。
石阪委員長	・そうなんです。だから私はもっと昇任に対してメリットをつけるべきだということをずっと言っているんですけども、今メリットがないんですね。場合によっては給料が下がってしまう可能性もあるわけですね。管理職になると残業手当出ませんので、逆転現象が起きる。仕事量も増える。そうなってくると、おそらく普通に考えると管理職になるということはデメリットが大きいとなった場合、若い人はやっぱり試験を受けませんから、やっぱりもっとメリットをつけてあげる。 ・メリットというのは、給料をたくさんあげるだけじゃなくて、例えば働く時間とか、そういうこともあるんで柔軟に対応できるような。本来であれば、管理職というのはそういうことなんですね。柔軟に働き方を自分で変えられるというメリットはあるわけですから、その辺をもっと言ってあげないと、なかなか負担だけということになってしまう。
内藤委員	・どれぐらいその事業とか施策の内容に、ここで意見すべきものかちょっと迷うんですけども。
石阪委員長	・今日はまだ、どちらかというところざっくりなんですけれども、おそらく先ほどちょっと申し上げたように2本柱を選びますので、その時にはかなり突っ込んだお話を皆さんからいただければと思います。
内藤委員	・今との関わりではそのワーク・ライフ・バランスで、つまり評価基準を時間ではなくてその人の成果ですね、プロセスも含めて、そういったところに比重を変えていくということで、多分働きやすくなるのかなという気がします。

石阪委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・他はいかがですか。あと、例えば気になったところ、もしあれば、よろしいですか。 ・これは本当に、例えば今日初めてご覧になった方がいたらなかなか、ご意見はちょっと出ないかもしれませんが、中を見ていくと、おそらく皆さんの中でもうちょっとこういうふうにした方がいいのかなとかあると思うんですが。
高祖委員	<ul style="list-style-type: none"> ・6ページの6番で、「コールセンターにおける外国語対応」というのもCなんですね。6ページの6番。下の6。
石阪委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・6ページが2つある。いくつかあるのかな。そうですね、基本目標2の方ですね。
高祖委員	<ul style="list-style-type: none"> ・2の方の、ごめんなさい、6ページ。
石阪委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・基本目標2のところの6ページの「コールセンターにおける外国語対応」という、上から3つ目のところですね。
高祖委員	<ul style="list-style-type: none"> ・足立区って多分、すごく外国の方が増えていると思うので、ちょっとCだったので、こちら辺もぜひ拡充していただくといいかなというふうに思います。 ・コールセンターだけじゃなくて母子手帳の多言語化だったりとか、親が外国籍で、子どもは子ども同士で遊んだりするので割となじみやすかったりするんですけども、学校のお知らせとかプリントがよくわからなかったりとかというような問題はすごくよく聞くので、そこら辺も。
石阪委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・これは平成30年度から始まった事業なので、なかなか目標設定をしづらかった面もあるかもしれないです、これはね。そうですね、これ。新規事業なので、おそらく実際に。
高祖委員	<ul style="list-style-type: none"> ・まだこれからの感じ。
石阪委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・これからの感じですね。
高祖委員	<ul style="list-style-type: none"> ・期待しております。
寺島課長	<ul style="list-style-type: none"> ・母子手帳は今、4カ国語で多言語対応しています。あと区民事務所がありますけれども、あそこに当然お客様、外国人のお客様とかお問い合わせ、来庁されているんな手続きをしたいということがあるんですけども、その時に通訳サービスを今年度から取り入れまして、パソコンの画面を通じて向こう側に通訳さんがいるような感じですね。リアルタイムにそこでお話ができるというようなシステムを今年度から入れています。かなりご好評いただいております。
高祖委員	<ul style="list-style-type: none"> ・ここの区民事務所には。
寺島課長	<ul style="list-style-type: none"> ・梅田区民事務所にも入っているはずですね。
高祖委員	<ul style="list-style-type: none"> ・区役所には人がいるのですか。
寺島課長	<ul style="list-style-type: none"> ・区役所も、人もいます。
石阪委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・おそらくこの辺はもうこれから推進していかないと、これはオリパラ控えてもうどんどん外国の方も入ってくるし、居住者も増えていますので、そうですね、多言語化。ただ大変ですね、だから、一言語だけじゃないんですね。どんどん言語数も増やしていかなくちゃいけないという問題もあるので。
猪野委員	<ul style="list-style-type: none"> ・介護分野の雇用の法律ができたので、もう今年度から入っているんですね。東南アジア、中国、韓国で、やっぱりその言葉、もちろん向こうで全部勉強して、日本語がしゃべれるようになってからこっちに来られている方が今、配属されていますけれども、やっぱり住むのはこの足立区。やっぱりそうですね。お勤めする会社の近くなので、やっぱり早急にその対応とかしていただけるといいと思いますね。
石阪委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・おそらく、部局としてはどう考えますか。その多言語化って、ここではなくて。
寺島課長	<ul style="list-style-type: none"> ・地域調整課の多文化共生担当です。
石阪委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・そちらですね。おそらくいろんな事案が上がってきているはずですが、多分いろんなところから、この問題はね。 ・他いかがですか。よろしいですか。はい、どうぞ。

<p>内藤委員</p>	<p>・またちょっとさっきのところに戻ってしまうんですけども、11ページです。11ページの一番最後の4ですね。男性職員の育児への積極的参加促進、そこは再掲ですけども。つまり庁内、区役所内の話ですよ。民間向けに男性も、そういった育児や家事の役割を担って下さいねという音頭取りをする区としては、やはり「隗より始めよ」ということで、積極的に自分のところの職員の男性の育児参加といいますか、育児を担うということを進めていくべきかと思うんですが、まずこの目標が例えば育児休業の取得率何%とかでもなく、声かけや調査の実施という緩やかな目標になっているにも関わらず、しかも区自身がやることであるにもかかわらず、平成30年度を見ますと79%とかになっていて、それとの関係で令和元年度は85%ということだと思うんですが、この困難な理由というのはどこにあるんでしょうか。</p> <p>・1点目は、その年度内に子どもが生まれた男性職員に対して調査、働きかけの調査ですね、やるということ。2点目、庁議にて働きかける、休暇制度の働きかけ。3点目、ノー残業デーの働きかけですよ。これは、どのあたりが難しさがあって79%ということになっているのかなとちょっと思ったんですが。</p>
<p>石阪委員長</p>	<p>・むしろできていないケースがどういうケースなのか。</p>
<p>寺島課長</p>	<p>・所管の方で確認してみないとわかりません。</p>
<p>石阪委員長</p>	<p>・おそらく2割がそれができていないということなので、例えば働きかけであれば……。</p>
<p>寺島課長</p>	<p>・できそうなもの。</p>
<p>石阪委員長</p>	<p>・今おっしゃるとおりで、それがもしできていないとなると……。</p>
<p>寺島課長</p>	<p>・どういった原因があるのかということですね。</p>
<p>内藤委員</p>	<p>・そうですね。</p>
<p>石阪委員長</p>	<p>・じゃ、それを一旦ちょっと持ち帰っていただいて、伺っていただくことにして。</p>
<p>寺島課長</p>	<p>・はい。</p>
<p>内藤委員</p>	<p>・あと、それとの関連で2点目に、「育児参加休暇等の休暇制度の活用について働きかけた」ということで、これは令和元年度の方の取り組みには入っていないようなんですけども、もしかするとこの2点目に関連して、育児を担うという時に、育児休業というのは女性にとってもハードルが高い部分があって、キャリアの中断という意味で、男性にとっても相当程度高いだろうなという、多分そういうものだと思いますけれども。</p> <p>・そうなってくると休暇でない育児制度というのはたくさんあって、そういうのもちゃんとご説明している、働きかけしているのかどうか。その方がむしろ働きかけはしやすいというような面があるとすれば、目標の設定自体にちょっと無理があったのかもしれず、例えばどういうことかという、定時で帰るとか。</p>
<p>石阪委員長</p>	<p>・幾つかの選択肢をとということですよ。</p>
<p>内藤委員</p>	<p>・そうですね。休業でないものも制度としてはたくさんあると思うんですね。民間向けでも、育児介護休業法でも設けていますし、多分、足立区としても制度として持っていると思うんですが、男性にとってより使いやすい制度から提示して使っていただく。もしかするとその中で育児休業ということに、育児休暇ということに到達するかもしれませんが、より育児参加しやすいものから働きかけるといったような方法もあったのかなとちょっと思いました。</p> <p>・そこがもしかすると働きかけの低さにかかわっているのかなとちょっと思ったので。</p>
<p>石阪委員長</p>	<p>・単に制度説明をするだけではなくて、採りやすいものから幾つか選択肢を与えてあげれば、これは例えば79%ですけども、もうちょっと上がったんじゃないかという。</p>
<p>内藤委員</p>	<p>・はい、働きかけ側の……</p>
<p>石阪委員長</p>	<p>・働きかけというね。</p>

内藤委員	・はい、感じのですね。
石阪委員長	・おそらくたくさん制度はあるんですね。
乾副委員長	・足立区の広報をご覧になっていない方もいらっしゃると思う。今号は、1面は男性の子育てですかね。
石阪委員長	・そうなんですか。あだち広報。
乾副委員長	・もしありましたら配っていただきたいと思うんですけども、いかが。ごらんになっていない方もいらっしゃると思いますよ。
石阪委員長	・おそらく足立区民じゃない方も中にはいると思いますので。
乾副委員長	・あっ、それですね。1面がそれで、裏面がワーク・ライフ・バランスで、ワーク・ライフ・バランス企業に、認定企業に勤めている方の声まで載っているんですね。その遠藤さんという社長さん、この社長さんはこちらのメンバーでもありました方なんですね。
石阪委員長	・そうです。珍しいですね、広報の1面にこの分野がこう来るとというのは、なかなか今までなかったです。
乾副委員長	・そうですよ。参画プラザ関連で、表面と裏面の表紙を飾ったという。
佐藤係長	・その遠藤さんの会社があるんですが、このハンドブックの38ページに、あきば商会ということで紹介いただいております。こちらをご参照ください。あきば商会さんです。
乾副委員長	・そうですね、あきば商会さん。こちらのメンバーでした。昨年まで。
石阪委員長	・そうですね、ええ。前年度まで委員をやっていただいて。
乾副委員長	・前年度まで2期おやりになったのかもしれませんがね。女性の社長さんです。
石阪委員長	・そう、女性社長ですね。
乾副委員長	・ごめんなさい、中断しまして申しわけありません、お話を。
石阪委員長	・ちなみに、このワーク・ライフ・バランス認定も、これは今度は星制に変わったんですね。これは今までは要するに認定されるかされないかという二者択一だったんですけども、ちょっとハードルが高過ぎるのではないかとということもあって、星1つからスタートして、星2つ、3つという、くるみん方式というんですか、えるぼしとかくるみん、今そうなんですけれども、星1つでも認定が可能になる。星というのは幾つか要件があるわけですね。その要件のうちの1つでも該当すれば認定されるというような、ハードルを下げるとということも進めているということですから、おそらく、今後増やすということ考えると、ハードル低くしてあげて、まず、うちでもできるよという企業が増えてくるのが結構大事ということになりますね。
乾副委員長	・そうすると、3つ星とかあるんですか。
石阪委員長	・おそらく今後出てくるわけですね。3つ星企業と2つ星、1つ星って何かちょっとミシュランみたいですけども、そういう感じでやっていくということですね。 ・ということで、これは足立区も、なかなかこれは認定企業がおそらく増えないという問題も今まで課題としてあって、これはやっぱり新たな企業を開拓していくために星制度にしたということですね。ですので、おそらく皆さん、ご存じの企業あったら推薦されるといいですね。これ、星を獲ろうよということを勤めていただいて、そのためのいろんな支援もしていただければという。 ・小川さん、企業としてどうですか、星制度。皆さん知っていますかね。どう。
小川委員	・いや、ここまでは。私も今朝方か何だか、これは拝見しましたがけれども、ただのフォト募集だからね。
石阪委員長	・これ、こっちはそうです。
小川委員	・ええ。だからそんな程度にしか見ていなくて、今、裏を見ましたらこの今日の話の中にも触れていましたので。

石阪委員長	・これはぜひほかの企業の方にも登録いただくように、こうね。
小川委員	・そうですね。うちの母体はまさに社長さんたちの集まりですから、機会がありましたら早い時期にちょっと持ち帰りたいと思います。
石阪委員長	・これは、かなりトップの考え方が大きいです、やっぱり。
小川委員	・そうですね。
石阪委員長	・会社経営のが、やっぱりトップがこれやろうと思わないと、なかなか会社は動かないので、ある程度上の方をお願いできればと。
小川委員	・承知いたしました。
石阪委員長	・あとはいかがでしょうか、ほか、もしこちらの、また戻りますけれども。
	(3) 業者委託講座実施結果に関する委員会での評価実施
石阪委員長	・じゃ、また進行に戻って、もし何かあればまたその後少し時間を設けたいと思いますので、次は3番ですね。(3) 業者委託講座実施結果に関する委員会での評価実施、こちらをお願いします。
佐藤係長	<p>・それでは、事務局からお話をしたいと思います。この委員会の提言をまとめていただくということのほかに、講座の事業者の評価というのを委員会の皆様に行っていたいております。当課の講座は自主講座と委託講座、大きく分けて2つあるんですけども、その委託講座を事業者の方に担っていただいているというところです。</p> <p>・その事業者が生活構造研究所が行っています。この事業者を選定するに当たりましては、勝手に区の方でやっているわけじゃなくて、プロポーザルといたしまして、事業者の募集を行いまして、そこで選定をして決めているところです。そのプロポーザルで決まった事業者については、権利として3年間、向こう3年間はその委託業務を行えるということなんです、3年間丸々ずっと自然にできるんじゃないかって、毎年評価をしていかなきゃいけないというところがございまして、その評価の部分について、推進委員会の皆様に行っていたかと、そういうこととございまして。</p> <p>・評価は年間2回行っております。皆様の資料の中に「参考」という、手書きで書いてあるA4の横書きのものがございまして、これをご覧になりながら説明を聞いていただきたいんですけども、その年間2回の評価につきまして、1回目が10月、それから2回目が3月ということで、2回行います。それぞれの評価に意味合いがございまして、その10月に行われる評価というのが更新の評価、事業者の更新の評価という意味合いなんです。要は、翌年度どうするかというところで判断していただく。3月というのが後半、定期評価というところで、その評価をしていただく。要は10月については上半期についての評価で、3月については下半期についての評価を行っていただくこととなります。10月については、更新という重い評価になりますので、第4回の推進委員会において少し時間をいただきまして、そこでいろんな議論をしていただくと、そんな段取りで行っているものでございまして。</p> <p>・今お配りしたものににつきましては、昨年度のスケジュールというところで、参考にお配りしているところです。10月に行われるのは上半期の更新の評価なので、上半期に行われた講座のいろんな関係の資料を事前に皆様に郵送させていただいております。その郵送させてもらったものを、評価していただきまして、10月に行われる推進委員会で少し時間をいただきまして、集計し、そこで皆様からの評価をしていただくと、そんな段取りとございまして。去年の参考例ということで出しておりますけれども、今年度もそのスケジュール感で行っていききたいと思います。</p> <p>・3月につきましては、この委員会の予定が、一応資料2というものが、先にちょっとご説明してまいりますけれども、年間の予定表が12月までとなっております、その3月の評価というのは皆さんもう、推進委員会という場が開かれないものですから、この3月の評価については完全に郵送でのやりとりで進行させていただくというような形になります。委員会を開いてそこで審議をするという</p>

	<p>ことはしないというところになりますので、その違いが10月と3月の評価の違いがございます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・その講座についてはどんな内容があるがということで、皆様にお配りしましたチラシの中に、8月3日、それから8月8日に開催予定とされております講座のチラシがついております。3日のほうが「子どもの性の多様性について考えよう」、それから8日については「女性のための法律講座」ですね。こちらが評価の対象の講座になっております。本日、ご提供したのはぜひこの講座へお時間があれば参加をしていただきまして、実際どのような運営をされているかということも見ていただくと、より評価がしやすいのかなということもございますので、今後第2回、第3回、委員会のたびに、直近の講座のご案内をさせていただきますので、ご検討のほう、よろしくお願ひしたいと思います。今からでも間に合いますので、委員会が終わったらぜひ参加してもいいということであればお声かけいただければと思いますので、よろしくお願ひします。 ・以上でございます。
石阪委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・ありがとうございます。今お手元にあるこのチラシです。こういう講座の、簡単に言うとチェックをするということです、この委員会で。来年度も、じゃ、この業者でいいのかどうか、あるいはもし変えるのであればちょっと見直してもらおうということにもなるので、皆さんにご判断いただくということです、これを10月のこの委員会でやっていくということです。これは、いかがでしょうか、ちなみに。チラシとかも作っているんですね。
佐藤係長	<ul style="list-style-type: none"> ・そうですね。
石阪委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・チラシも作っているし、講座の内容も一応お任せしているので、もしこれはちょっと問題じゃないかとか、こうしたほうがいいんじゃないかということがあれば、またこの10月のときに全部資料がこう出てくるといいますから、その時にいろいろコメントいただければと思います。
佐藤係長	<ul style="list-style-type: none"> ・補足よろしいでしょうか。
石阪委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・はい、どうぞ。
佐藤係長	<ul style="list-style-type: none"> ・大体、年間で20講座ございます。
石阪委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・20講座ぐらいあるということですね。
佐藤係長	<ul style="list-style-type: none"> ・そのうちの2つということで、今回ご紹介はしているんですけども、一応上期、10月について上期としまして、9回分ですね。4月以降9回分の講座について評価をしていただくと、そういうことになります。3月については残り11回分ということで、そんな棲み分けで考えております。
石阪委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・おそらくやっぱり課題は、例えば30人募集のところでは1桁しか来なかったとか、おそらくそういうこともあり得るので、その場合、じゃ、この講座はどうなんですかというようなことも、おそらくあるでしょうし、人気の講座についてはもう一回ちょっと増やしてもいいんじゃないかと、おそらくそういうこともいろいろご意見としてあると思いますので、またこれは追って、時期が近づいたら皆さんのほうに資料としてお配りするということですね。
佐藤係長	<ul style="list-style-type: none"> ・そうです。
石阪委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・よろしくお願ひします。 ・それでは続いてですが、事項書の……
小川委員	<ul style="list-style-type: none"> ・すみません。
石阪委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・どうぞ。
小川委員	<ul style="list-style-type: none"> ・確認ですけども、例えばここ、申し込み順となっております、20人とありますよね。私どもも査定をする立場上、聞かなきゃいけない、聞く必要がございますよね。
石阪委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・その、いわゆる委員枠として聞くと。
小川委員	<ul style="list-style-type: none"> ・別にある枠なんですか。
石阪委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・いや、そういうわけじゃないですけども。

小川委員	・ 皆さん一緒ですよ。
石阪委員長	・ 大丈夫だと思いますよ。
小川委員	・ じゃ、そうした時に、皆さんがもう一生懸命のお気持ちがその出席率にあらわれて、全員がもし行ったとしまして、全く……
石阪委員長	・ ほとんどほかの方が来れなくなっちゃうという。
小川委員	・ いや、来れなくじゃなくて、ほかの方の関心度が20人の中のほんの1割とか2割だった場合には、その時点で査定がどうなのかなということにもなり得ますよね。
石阪委員長	・ 可能性としてはあり得ますね、全員が参加してね。
小川委員	・ 我々の意欲が高くて、参加率の過半数以上を占めちゃうわけですからね。そうしたときに、外部の査定どころか、もう聞くに及ばずという形になって、知られていないそのものがもう査定外になりますでしょう。だからそういうことも含めた場合と、あり得ないとは思いますがけれども。
石阪委員長	・ その辺、多分定員も余り厳密に20人なら20人ぴったりではなくて、そういう事情があれば枠をちょっと。
小川委員	・ 広げたりね。
石阪委員長	・ 臨機応変に対応していただけたと思いますし。
佐藤係長	・ 臨機応変に対応しています。
石阪委員長	・ 担当課はこちらですから、多分言えば、皆さん優先的に聞くことは可能だと思うんですよね。審査のためにということもありますので。
佐藤係長	・ そうですね。ぜひご覧になっていただければと思います。
小川委員	・ この20人というのは大概このぐらいの応募枠なんですか。
佐藤係長	・ そうです、大体地域の学習センターの会議室を使いますので、大体定員が20人から30人というところがオーソドックスなのであろうという。
石阪委員長	・ おそらくそう遠方からは来ないだろうという前提ですかね、20人というのはね。
佐藤係長	・ そうですね、はい。一応在勤まで含めているんですけども、区内の方ということになりますので。
石阪委員長	・ ただ講座によってはおそらくもっと多いものもありますね。これは20人と15人ですけども、講座の内容によってはもっと人数多いものもありますので。おそらく幅広く聞いてもらいたいという講座と、例えばちょっとワークとか比較的对談とか討論みたいな感じでみんなと話したいという講座とでは多分、人数も違ってくると思いますので。これはどちらかという皆さんに非常に近い形です。
小川委員	・ ましてこの3日の方なんかは、特に若いお母様方が、今夏休みですけども、課外授業とかそういうのに出る。特に小学生の女の子たちとか、中学生の男の子もこういう問題がもうかかわってくると思うんですよね。そうしたときに結構人気を呼ぶというか、関心が高い。
石阪委員長	・ いや、なかなか、でも苦戦しますよ、これ。20人でも15人でも、そう簡単に集まらないですよ。足立区70万人口いますけれども、じゃ、来てくれるかということ、そうでもないですね。
小川委員	・ そうなんですか。
石阪委員長	・ それこそ、タレントさんとかだとみんな来ますけれども、なかなかこういう講座って、多分我々が思っているほど、皆さんあまり来てくれない可能性が高いですね、これまでを見ているとね。
高祖委員	・ はい。どれも集客がすごい大変で、タレントさんでもあまり来なかったりとかしますよね。
石阪委員長	・ そうそう。だから、そう考えると意外に難しいんです、これ、やっても。だから皆さんこうやってチラシを工夫したり、タイトルをちょっと、あるいはよそから講師を呼んできてということをやっているんですけども。だから講座の見直しということも今後検討、あまり人が集まらないのであれば、そういうこともちょっと言及できるといいと思います。

乾副委員長	・この法律講座は15人なんですけれども、第1学習室のキャパはもうちょっと多いはずなんですけど、このテーマだから少なくしてあるんですか。例えばこれは30人なんていったらやっぱり行きにくいという方もあるんでしょうか。そういう、わからない感じ。
佐藤係長	・そうですね、例年、去年からこれ、「女性のための法律講座」、もともとずっと行っていたんですけども、去年から世代を分けて開催することになりました。今回、中高年世代向けというところなんですけど、実際子育て世帯の方も9月に予定をしておりますので、そうやって分けて行っているということ。
石阪委員長	・分けて。
乾副委員長	・はい、わかりました。
石阪委員長	・微妙ですね。中高年って自分で判断するんですね、中高年かどうか。でも、どちらかというところご年配の方を対象にというイメージですか。
佐藤係長	・そうですね。
小川委員	・上のキャプションは要らないね。
佐藤係長	・そのあたりもちょっと工夫をさせていただいております。
乾副委員長	・そうですか、わかりました。
石阪委員長	・ということです。こちらの方、また追って皆さんにいろいろ評価をしていただくということです。
	8．令和元年度重要課題抽出及び意見交換
石阪委員長	・それではもう時間のほうが4時が迫ってまいりましたけれども、事項書でいいますと8番目ですね。令和元年度重要課題抽出及び意見交換ですけれども、先ほど意見、いろいろいただきましたが、先ほども申し上げたとおり、今後この年次報告書を作成するに当たって、おそらく2つぐらいのテーマを抽出して、それにある意味では集中して皆さんにお話を伺いたいと思っていますので、今日はちょっとお時間ありませんが、皆さんこれをちょっと中を見ていただいて、どういうテーマでこの半年間、皆さんと一緒にご議論していけばいいのかをまた次回、次回でいいですかね。意見をいただければと思いますから。
	・おそらく一番いいのはこの柱ですね。計画の14ページ、15ページのこの中で、どの部分を。2つぐらいになると思うんですけども、2つぐらいをちょっと皆さんから今年度議論していくと。一応、皆さん、任期2年ですので、例えば今年度できなくても来年度また議論することも可能ですから、おそらく皆さん。はい、どうぞ。
内藤委員	・それに関連して、昨年度のこの2点についてはこれでお示しいただいたんですけども、委員長がおっしゃったとおり、ちょっと数年かけてというのが、2年かけてというのもあるので、これまでのもうちょっと、昨年度だけじゃなくて2、3年以内でどういった重要課題を取り上げたのか。
	・例えば去年取り上げていなくても、その2年前に取り上げていければ今年度は要らないんじゃないかという、ちょっと参考にしたいので教えていただければと。
石阪委員長	・これは遡れますね。
佐藤係長	・可能です。
石阪委員長	・ただ、計画自体がちょっと変わっていますので。
佐藤係長	・そうです。
内藤委員	・なるほど。
石阪委員長	・これは7次ですけども、6次……
内藤委員	・これに合わないということですよ。
石阪委員長	・これには合わないです。ただテーマはおそらく毎年2つでやっていますよね。乾さんそうですね、たしか2つでずっときていましたよね。ですから、遡ることは可能ですので、次回、ちょっと資料と

	<p>してどんな話題をこの数年間やってきたかという。</p>
内藤委員	<ul style="list-style-type: none"> ・それはホームページで、委員会ホームページ見ればわかるんですね。
佐藤係長	<ul style="list-style-type: none"> ・年度報告として毎年上げていますが、一応揃えておきますので。
内藤委員	<ul style="list-style-type: none"> ・重点分野は見ればわかると。多分わかりますよね。
石阪委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・わかりますけれども、次回の冒頭で、ちょっとそれ、過去遡って、どんな議論をしてきたか。
内藤委員	<ul style="list-style-type: none"> ・ありがとうございます。
石阪委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・確かに、去年はこれですけれども、一昨年と同じだと、近過ぎるということもありますから。
内藤委員	<ul style="list-style-type: none"> ・こんなに課題がたくさんあるので、選ぶときの参考に。
石阪委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・ですので、おそらく次回までのちょっと皆さんへの課題として、どれにするか、どれを皆さんと一緒に議論したいか、あるいは意見として区の方にお示ししたいかということをちょっと考えてきていただいて。 ・おそらく、なかなか全員の合意というのは難しいのかもしれませんが、比較的皆さんの興味や関心の高いものを優先して、今年度はちょっと進めていきたいと思っておりますので、ご協力のほど、よろしく申し上げます。
	<p>9 . 今年度の委員会開催回数及び開催日の決定について</p>
石阪委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・それでは、9 番目ですね。今年度の委員会開催回数及び開催日の決定について。こちらは、先ほどちょっとありましたね。今年度ですね。資料2 になりますけれども、きょうが第1 回目ということになります。そして第2 回、3 回、4 回、5 回で、1 2 月の末、6 回で委員会、今年度は終了ということになるんですが、時間と曜日が、木曜で時間がこの時間で、場所もここですね。
佐藤係長	<ul style="list-style-type: none"> ・はい。
石阪委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・ということですので、もし、これはかなり先のほうもありますから、あらかじめお仕事等、ご予定がある方は調整いただければと思いますので。 ・先ほどもちょっとありましたけれども、これは過半数をもって開催ですので、もし万が一ですけれども、去年も何回かあったんですけれども、ぎりぎりというのが結構ありまして、15 名ですから8 名以上いないといけない。
佐藤係長	<ul style="list-style-type: none"> ・そうですね。
石阪委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・過半数ですね。もし7 名しかいなかったら開催できないという緊急事態が発生しますから、ぜひ、この予定が今年度はありますので、なるべく出席いただけるよう、いろいろと調整をお願いできればと思います。
	<p>10 . その他</p>
石阪委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・その他、事務局から、もし何かあればいかがでしょうか。大丈夫ですか。
佐藤係長	<ul style="list-style-type: none"> ・大丈夫です、その他はないです。
石阪委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・その他はない、はい。 ・委員の皆さんからは何かありますか、告知とかお知らせ等々。よろしいですかね。 ・ということで、今日入れてあと6 回、皆さんと一緒にまたいろいろと、また今年度については報告書も含めて作成いただければと思いますので、次回はすごいまた暑い時期ですが、8 月22 日になります。よろしく願いいたします。 ・それでは、以上をもちまして本日の会議は終了させていただきます。どうもありがとうございました。