

足立区男女共同参画推進委員会会議概要

会 議 名	令和2年度 第2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区民参画推進課		
開催年月日	令和2年8月31日（月）		
開催時間	午後2時00分 ～ 午後3時46分		
開催場所	エル・ソフィア 3階 第2学習室		
出席者	【委員】		
	石坂 督規 委員長	高祖 常子 副委員長	石川 秋恵 委員
	内藤 忍 委員	片野 和恵 委員	野田 睦子 委員
	保田 昌徳 委員	小川 節子 委員	添田 雅子 委員
	田中 孝子 委員	上野須美代 委員	猪野 純子 委員
	亀田 彩子 委員		
	【事務局】		
	寺島 光大 区民参画推進課長		
	明石 光人 男女共同参画推進係長	前川 男女共同参画推進係主任	
	【傍聴者】 1名		
会議次第	<p>1 前回（7/27開催）委員会のふりかえり</p> <p>2 「年次報告書」について</p> <p style="padding-left: 20px;">（1）重要課題の抽出</p> <p style="padding-left: 20px;">（2）抽出課題に関する自由討議・意見交換</p> <p>3 所管課ヒアリングについて</p> <p style="padding-left: 20px;">（1）ヒアリング実施課の検討</p> <p style="padding-left: 20px;">（2）実施回と内容</p> <p>4 事務連絡</p>		

<p>資 料</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・資料1：令和2年度第1回男女共同参画推進委員会の要点 ・資料2：「足立区男女共同参画推進委員会に関する年次報告書」 各年度の重点項目 ・その他1：令和2年度第1回男女共同参画推進委員会会議録 ・その他2：ワーク・ライフ・バランス推進認定企業ハンドブック <p style="text-align: center;">男女参画プラザ区民企画講座チラシ</p>
<p>そ の 他</p>	

様式第2号（第3条関係）

（審議経過）

1 前回（7/27開催）委員会のふりかえり （寺島課長）

皆さん、こんにちは。

定刻になりましたので、ただいまより令和2年度第2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、区民参画推進課長の寺島でございます。よろしくお願いいたします。

まず、当委員会でございますが、男女共同参画推進委員会規則第4条におきまして、半数以上の委員のご出席をもって成立するとされております。本日、有効に成立しておりますことを、まずご報告させていただきます。

また、同規則第5条によりまして、当委員会は公開の委員会となっております。ご発言いただきました委員の方々には、後ほどご発言内容を確認いただいた上で、ホームページ等で公開をしてみたいと、このように考えております。

また、本日、傍聴人の方もお見えになっておりますので、ご承知おきをくださいませ。

それではまず、お手元資料の確認を事務局からさせていただきます。

（明石係長）

区民参画推進課の明石と申します。本日はよろしくお願いいたします。

それでは、お手元の配付資料の確認をいたします。

まず、第2回足立区男女共同参画推進委員会の次第が1部入っております。資料1として、令和2年度第1回男女共同参画推進委員会、前回の要点をまとめたものが両面刷りで1枚入っております。資料2として、「足立区男女共同参画推進委員会に関する年次報告書」過去5年度分の重点項目を並べたものが1枚ございます。その他1として、前回の皆様の議事をまとめさせていただきました

会議録のほうがお持ち帰りしております。これは、今週末もしくは来週初めには足立区の公式ホームページに掲載させていただきますので、よろしくお願いいたします。そして、ワーク・ライフ・バランスの推進企業ハンドブックとあって、A5判のサイズが、こちら令和元年度バージョンなんですけれども、先日出来上がりましたので、皆様にお配りさせていただきました。あと、講座のチラシが2枚入っております。テレワークに関するものと家事シェアに関するものが2枚入っております。

猪野委員から追加のチラシが2枚入っておりますので、それも2枚入れております。

以上になりますが、お手元がない資料はございますでしょうか。よろしいでしょうか。

では、資料の確認を終わります。ありがとうございました。

（寺島課長）

それでは、次第に沿いまして進めさせていただきます。

まず、本日議題の1、前回のふりかえりでございます。今、資料確認もございましたが、資料の1をご確認ください。

簡単に前回のふりかえりをさせていただきます。

前回、私から主に男女共同参画社会推進に係る区及び本委員会のこれまでの取り組みについてということで、簡単にご説明をさせていただいたところです。

お話しした内容につきましては、記載のとおりになります。7次計画に基づいて、今さまざまな施策を進めていますところで、ご報告をさせていただいたところです。

続きまして、石阪委員長のほうから、男女共同参画の動向について、お話を頂戴したところです。

国のほうで第5次の計画策定が進んでい

るといふところも併せまして、書かれているような内容を委員長からお話しいただいたという形になります。

その後、今年度の当委員会の重要課題の抽出について、各委員様方からご発言をいただいたところです。

主なところでは、やはりこのコロナ禍において、DV関連が気になるというお声があったりですとか、コロナに伴っていろいろなところがお休みになったりとか、テレワークの関係があって、そういったワーク・ライフ・バランスの関係のお話も頂戴しました。

裏面のところでは、最近新しいSDGsの話も出てきましたので、そういったところのお話も頂戴したところであります。

そういった中で今回、前回の討議に引き続いて重要課題を絞り込んでいくといった流れになってまいります。

よろしくお話をしたいと思っております。

このふりかえりのところはよろしいでしょうか。

2 「年次報告書」について

(1) 重要課題の抽出

(2) 抽出課題に関する自由討議

・意見交換

(寺島課長)

そうしましたら、次第の2、重要課題の抽出について、今後、石坂委員長のほうで進めていただければと思います。どうぞよろしくお話をいたします。

(石坂委員長)

改めまして皆さんこんにちは。よろしくお願いいたします。

本日は2回目の委員会ということになりますけれども、次回、第3回のときに、ヒアリングをやるということになっていますの

で、所管課の方にお声がけをして、次回は皆様からその所管課の方々に対していろいろ質問をしていただく、そういう場を設けたいと思っています。

ですので、本日はテーマを例年ですと二つぐらいに絞っていただいて、その二つのテーマについて重点的に皆さんからご意見をいただくということにしていきたいと思しますので、今日前半の時間を使って、皆さんからまた意見をいただいて、今こういうコロナの時期でもあるので、どのようなテーマを皆さんとともに議論していったら、どんなようなテーマについて所管課の方に聞いてみたいかということをお話しいただくと。

休憩を挟んで後半は、具体的に所管課が決まって、どのような質問を我々として、していくべきなのか、皆さんとともに共有していきたいと思っております。

まずは、資料の2を見ていただきたいと思っております。「男女共同参画推進施策に関する年次報告書」各年度の重点項目と書いてあります。これは過去5年間にわたって、実際に重点項目、つまりヒアリングをして、この委員会の意見としてまとめてきたテーマになります。

昨年、委員を経験された方については令和元年度、覚えていらっしゃると思うんですけども、第7次の行動計画でいうと、I-3、それからIV-2ということで進めてきました。テーマでいうと、育児、主に介護の話をしました。そして、もう一つのテーマが貧困の連鎖、これどう断ち切るかという話でしたけれども、所管課の方にお越しいただいてお話を聞いたと。地域包括支援センターの方が来られたのかな。たしかお話をいただいたのを覚えていますね。たしかそんな感じでした。

もう一つ前に遡ると、今度は多様な視点を防災・減災・復興、そのテーマで防災関係の

お話を伺ったと。

それからもう一つは、子どもを地域の中でどうやって育てていくのかというようなお話。

第7次になってからは、この4つのテーマで今まで議論してきました。

ちなみに、第6次の、つまり足立区のこの前の計画のときには、2本というよりは結構テーマもたくさんあって、以下に書いてあるような形で進めてきました。

恐らく、今回委員をされている方は、遡っても多分29年度までかなと。28、27の方は多分いらっしゃらないと思いますので、29年度以降についてはご存じの方もいるということになっています。

それでは、今年度は何をテーマにするのかということですが、この辺を参考にしながら、改めて第7次の計画を見てみると、やったところは、重複したところは、また同じ方に来ていただいてもしょうがないので、むしろそうじゃない部分、これを伺っていきたいとも思うんですけれども、何せ今コロナの時期ですから、この第7次の計画をつくったときは、まさかこういうことになるとは想定していなかった。そういう中で、男女共同参画、前回皆さんに一通り課題を含めてお話もいただいたんですが、皆さんの一つの大きな課題というのは、ウィズコロナ、ポストコロナ時代の男女共同参画のあり方ということに集約されるのかなという気もしていて、例えばテレワークも進みましたし、オンラインでの会議なんかも行われるようになったけれども、反面課題も多かったということですね。その分、女性の家事負担は増えたんじゃないとか、あるいは子どもや配偶者に対する暴力が潜在化してしまっていて、なかなか表に出てこなくなったんじゃないとか、いろんなご意見をいただきました。

そういう中で、やっぱりコロナとは切っても切り離せない、そういう中で、何について足立区として重点的に進めていくのかを考えていくということなんですけれども、どうでしょうか。皆さんに伺っていきたいと思うんですが。

高祖さん、どうですか。前回の話を一通り皆さん聞きましたけれども、あえて議論したいテーマ。これは最終的には区長のほうに提言をするわけですね。こういうことで委員会として提言したいということをするわけですが、何か一つアイデアとして、これはどうでしょうかという点はありますか。一通り皆さんにも聞いていきたいと思うんですが、このテーマはどうでしょうかと。

(高祖副委員長)

ありがとうございます。高祖です。

やっぱり前回出たのと同じように、不安とかいらいらが暴力につながってきているのかなというところはとても感じるころです。

あと、もし、ざっくりでもいいんですけども、足立区の状況として、何かいろいろ経済が止まったことで貧困の方とか、会社倒産したりとか、お仕事を失ったりとか、全国的にそういう話が出ています。大学生でも、アルバイトをしながら学費と生活費を稼いでいたところが、アルバイトがうまく回らなくて、大学を辞めようと思っているという話も聞いたりしているので、何かそういうコロナによって見えているところと見えていないところが気になっています。あまり数字に出てはいないんですけども、やっぱりおうちの中でいらいらがたまって子どもに手をあげてしまったりとか。

あとは逆におうちに在宅していることによって、奥さんが結構大変だということが分かってよかったと。プラスの面も聞こえてき

たりしています。だから、コロナ前と後ろで変わった部分というところは結構大きいかなと思いますね。

あと、もう一つは、私はファザーリング・ジャパンというNPOで理事をしておりますけれども、ちょうど先ほどリリースをホームページのほうに貼ったんですが、コロナ前とコロナ後で、妊娠・出産のところ、立会い出産もできなかったりとか、両親学級がクローズしたりとか、あと夫が面会に来られないということで、かなりママが孤独に産後を過ごしていたり。子どもを遊ばせることも含め、広場もしばらくクローズしていたりもあったので。

やっぱりそういうところ、状況の変化によって、不安とかいらいらが大きくなって、今まで問題としてあったことが、コロナによってぐぐっと顕在化されてきたのではないかなと思います。

(石阪委員長)

そうなるやっぱり、一つはエビデンスとか、実際ケースは欲しいですね。実際、どうなったのかというのを。恐らく区役所が持っているデータは限られていると思うんですけども、実際、ポストコロナ、今はウィズコロナですけども、どうなっていくのか。どう変わったのかというところの、例えば具体的なケース。例えば、DVの話もそうですし、それから家事負担の件もそうかもしれませんが、そのあたりもし所管課のほうで持っているデータがあれば教えていただきたいというのは、まず一つかな。

じゃ、どんどん聞いて、回して。一言ずつ。なければいいですけども、もしこんなテーマがということがあれば。

(石川委員)

私も、今、高祖さんのほうからあったように、DVの関係ですかね。未然防止が必要じ

ゃないかということと、あと早期の発見というところが重要な課題なのかなと。コロナの関係でやっぱりいろんな不安とかが出てくる中で、それに対して気持ちとか感情が整理できなかったりとかすると、家族に当たってしまうだとか、そういう暴力につながっていくんじゃないかなというところで、その辺の未然に発見できることとかそんなところが、仕組みがもう少し、誰でも利用できるとか、相談できるとか、周りの人が発見できたら、通報じゃないですけども、そういった相談できる場所があるんだよというのを周知とかしていくというのが大事なんじゃないかなというのを感じた。

(石阪委員長)

そういう意味では、まず皆さん、例えばDVが実際足立区で発生したときに、どのような形で通報され、相談があり、ケアがありというのはなかなか分からない方も多分、僕も具体的にどうと言われるとなかなか分からない部分も多いので、担当課の方にある程度説明していただく。こういう流れで支援をしていますよ。それから、実際にこんなケースがあって、特にコロナのときにこういうのがあって、こういうことで大変苦労したんだという話も含めて情報提供いただくということになると、例えば、複数にまたがりますけれども、例えば幾つか呼ぶことも可能ですね。担当課の方に。

(寺島課長)

そうです。可能ですね。

(石阪委員長)

ですので、足立区のDVを一通りどういう流れで支援しているのかということをお教えしていただきたい。

内藤さん、いかがでしょうか。

(内藤委員)

内藤です。こんにちは。

この資料1に出していただいた前回意見交換で出た、特に3のところですね。出たテーマは大変重要なテーマだと私も思っています。

DVのところ、そして、それと関連しますが、計画でいうとIV-2ですかね。ひとり親家庭への支援というところで、今回のコロナの状況で貧困に陥っている人がいる中、特にひとり親家庭への打撃が大きいということで、ここが問題となると思うんですが、昨年度こちらを取り上げたということで、取り上げるとすると、DVのところなのかなと。

さらに、この意見交換のところで、3の(2)のところでワーク・ライフ・バランスを取り上げていただいている。私も前回コメントさせていただいたんですが、やはり今座長おっしゃったような問題が依然続いているのではないかというふうに思います。

教育現場においても、いまだ教育のところで急いでキャッチアップしなきゃいけないという状況の中で、家庭での取り組みというのも並行して求められているということもあって、家事・育児のみならず、教育的な面でもやはりジェンダーが強化されている嫌いがあるのではないかという感じはします。

この点重要だと思います。

あと、孤立させないという点では、前回ちょっと、働けるのに働いていない人がいるんじゃないかとか、国の給付金をもらうというのはいかがかというようなご意見もあったかと思うんですけども、現実には仕事が無かったり、それから仕事があってもマッチングがうまくできなかったり、それから働けないという人も多いですし、働いていても今の最低賃金は依然低いという状況の中で、あるいは非正規労働がたくさんあるという中で、賃金が十分でなく生活保護を受けるという場合もありますし、国際比較で見ますと大変

捕捉率は低い。生活保護の捕捉率。それは足立区に限りませんが、日本の捕捉率は非常に低いわけなので、なぜ貧困なのに保障を受けないのかという視点というのはより重要なのではないかというふうに思います。

現在でもさらに貧困に陥っている方々はいらっしゃるし、それからDVのところでも、DV被害者支援の団体などは、コロナのこの状況になってから相当相談が来て、パンク状態であるというふうにおっしゃっていて、要望書などを国に出されたりしているんですけども、もし自治体にそういった声が届いていないということならば、どういう問題がそこにあるのか知りたいです。届かないと見えないことになってしまいますので、そのあたりも次回ご担当者から状況を聞かせていただければというふうに思いました。

ありがとうございます。

(石阪委員長)

そういう意味では、行政のほうも情報が欲しいでしょうね。例えば、ここにいらっしゃる皆さんいろいろ支援されたり、実際、現場に関わっている方もいますので。そういう意味では情報をどちらかというとうとうというよりは、共有するような場。そのあたりも必要なのかなという気がします。

片野さん、どうでしょう。

(片野委員)

片野でございます。よろしく申し上げます。私はちょっとDVでも、今、小学校に登校支援サポーターとして入っているんです。やはり不登校ぎみになる子がすごく、今コロナで3か月間休校しましたので、やはり圧倒的に母子の家庭の子が多いというのが私の感触なんです。

一つ、宿題がやっぱり夏休みすごく、2週間しかないにもかかわらず、非常に高度な調べ学習という宿題が出ていまして、これはっ

きり言って親が関わらないとできないような、先生方もそれは認めていらっしゃる、でも、やはりひとり親だったらそんなに関わってられないんですね。図書館に連れていったり何だりしなくちゃいけない。ネットで調べては駄目とか書いてあるので、なかなか難しいですね。だから、こういうところでまだまだやはり女性がというふうに、勉強も見るといふふうになってしまっていること。

あとは、DV関係でいえば、やはり東京弁護士会の方がすぐLINE相談を立ち上げて、コロナ禍の子どもたちのSOSを拾うということで、それを少し協力させていただいたんですけども、かなりのLINEで物すごい数が来たというふうに聞いています。

だから、それを本当に、すごかったデータが、その先行政に届いてどうなっているのか把握する必要が非常にあると思っています。

それから、私たち地域がどうすべきかということを考えていくというふうな包括的な流れに持っていかたいというふうに私は思っております。

(石阪委員長)

分かりにくいのも事実で、例えば都がやっているサービスもあれば、民間がやっているところがある意味区で開いてやっているとか、そういうところもあるので、非常にどうなっているのかというところが、恐らく支援している方も、自分が直接支援している場合は分かると思うんですけども、仕組みがどうなっているのかって分かりにくいと思うので、恐らく都のサービスもかなり充実しているんですね、東京都は。365日24時間やっている。あれ都じゃなかったかな。たしかやっているの。

(片野委員)

実は先日、こども家庭支援課のほうに行かせていただいてお話をしたんですけども、

都でやっていることと、区でやっている、入口が二つ子どもに関してはあったので、やはりその辺を私たちももっと知らなくちゃいけないというふうに思いました。

(石阪委員長)

ありがとうございます。

お願いします。

(野田委員)

野田です。私のほうは、今までお話が上がっているんですけども、実際に私の周りでもコロナで困っているとか、いろんなDVの話とかも聞こえてきていないので、私としてはいろんな話を聞かせていただきたいかなというところです。

(石阪委員長)

むしろコロナじゃない部分というのも当然あるわけですよね。このテーマというのは、今コロナの話でずっと来ましたが、

そういう意味では、またコロナにかかわらず、区として必要な支援もやっていかなきゃいけないので。ありがとうございます。

じゃ、保田さん。

(保田委員)

こんにちは、保田でございます。

前は欠席しました。申し訳ありませんでした。

資料の1を読ませていただいている中で、DVだとかワーク・ライフ・バランスの推進、3の(1)と(2)の項目があるわけですけども、例えば、ちょっと小さいですけども、うちの会社のケースでいうと、半年に1回は必ず全部の社員さんと大体30分から1時間ぐらいお話をし、ハラスメントだとかDVだとか、それからお金の問題、それからご家庭で例えば介護を实はする人がいるかどうかとか、そういうことを面談で私が直接聞くようにしているんですけども、ちょうど今、8月と9月の初めにかけて、大体約3

分の2ぐらいの社員さんと面談をしている中で、幸か不幸か、幸いなことにDVだとかそれからハラスメントだとか、そういうことの被害を受けていらっしゃるという方はいないように思っています。

ただし、足立区として、例えばさつき委員長おっしゃいましたけれども、DVとかが発生したときに、どういう取り組みを区としてしていくのかということ学ぶことによって、企業としてもそれと足並みをそろえていくことができると思いますので、ぜひそういうことについては、今年度も勉強させていただきたいと思っています。

以上です。

(石阪委員長)

ありがとうございます。

ちなみに保田さんの会社は、今回コロナになって、テレワークとかあるいは在宅での勤務というのはされましたか。

(保田委員)

うちは足立区の綾瀬に会社があって、大体社員さんの6割ぐらいの方が足立区なんです。歩いて会社に来るか、自転車で来るかという方たちばかりなので、まず電車に乗ってくるという人がほとんどいなくて、その4割ぐらいの方たちには会社の車を貸し出して、車で通勤してもらったりだとか、そういうこともしています。

それから、ここにもありますけれども、お子さんの学校の都合でどうしても来られないという方には、時間を短くして働いていただくということはしました。蛇足ですけども、給料の減額はなしで、そのまま働いていただくことをしました。

何がいいのかは、正直言って分からないものですから、多分、これがいいだろうということで、国だとか都だとか区だとかが推進していることは、取りあえず全部事務所の中の

対策も含めてしてきているつもりなので、おかげさまで何かそういうことで今困っているという方は多分いないというふうに思っています。

(石阪委員長)

じゃ、例えば学校が休校だったときに、お子さんが家にいるからちょっと仕事を休ませてもらいたいとか、そういうことはなかった。

(保田委員)

もちろんありました。当然、そっちが選択肢というか、それが唯一の目的ですから、どうぞ休んでくださいということでお願いをして休んでいただいて、お互いさまですから、いない方の分は、例えば私も含めてみんなでカバーをしてだとかということで何とか今日までやってこられているというのが実際のところですよ。

(石阪委員長)

ありがとうございます。

小川さん、いかがでしょうか。

(小川委員)

こんにちは。小川でございます。

私の場合は、皆さんの真剣なお話、現場での報告等々をお聞かせいただいて、その中で実態を知る、もしくは改めてお返事をさせていただくという形、そんなお気楽な状況下なんですけれども、いつも思うんですが、いろんなネットワークが、この会からもそうですけれども配信されるわけですよ。それによって、始まりがあって終わりが見えない。行政まで行って、それでその結果、今年は何人の方がこういうような状況で立ち直れた、救われた、残念でしたって、コロナの報告じゃないんですけれども、そういうふうな形がほぼ見えていないんですよ。それが少し、皆様の現場を知り出したがゆえに、やっぱり最終的なそこまでの報告というか、そういう

のが見えると、もっと活性化されたラインとして自立していくんじゃないかなと思うんですけども、私としては、せっかく社会勉強をさせていただいていますので、そのようなあたりももっと積極的に報告とかそういうものが見えてきたらうれしいかなと思っております。

(石阪委員長)

これは例えば昨年度の取り組みとかそういうことですかね。一通り。

(小川委員)

そういうことも踏まえてですね。

(石阪委員長)

これ恐らく一応ですけども、この中では、なかなか取り上げられる機会がないんですが、時間がなかったのです。これは今まで目標に対する例えば進捗度であったりとか、数字的なものが全部出て。

(小川委員)

ここの会から発信されたものは。

(石阪委員長)

ここの会発ということですね。

(小川委員)

そういうことです。

結局は、ここでいろんなことを提供したりもんだりして、最終的には末端の生活者の中に届いて、それが届いた結果というものまでが、私は知りたいというか、その成果が見えたらもっとうれしいかなと思っております。

(石阪委員長)

まさにそれは、そうなんですね。委員会としては、毎年……。

(小川委員)

いただいたときは、今日も出てくる前に目を通してきましたし、一応は、ここの中でのことは把握しております。

(石阪委員長)

ありがとうございます。

いつも区長に提言させてもらうんですね、皆さんの意見を。確かに区長はそのときにきちんと真摯に受け止めてもらって、ただそのリターンというのも含めて、じゃ実際にそれをいざ施策の中に落とし込んでいくとなると、さらにまた時間がかかって、なかなか我々としては見えづらいついてありますよね。実際それがどう区政に反映されたのかというのがね。

今後は、だからそういう意味では、なるべく具体的な形になるような提案もひとつありかもしれないですね。小川さんみたいに、こういうふうにしてほしいではなくて、これこれこうしないともう足立区はいけないというぐらいの、かなり緊急性とかそういうものを要したという形でお話することもひとつ可能ですし、あるいは数字やエビデンスみたいなのをしっかりつけるということも、ひょっとすると、区を動かすためにはですね。

ありがとうございます。

いかがでしょうか。

(添田委員)

こんにちは、添田と申します。

前回はお休みさせていただきました。すみません。

私は、古千谷小学校のPTA会長として、またシングルマザーであります。主人は、ただ離婚ではなくて他界ではあるんですが、やっぱりひとり親家庭ということで、子どもも1人ですし、コロナになって休校になったときに家に2人きりというのが非常に息苦しくて、やっぱり思春期に入りかけているということもありますし、1対1ですごく長い時間を過ごすということが、こんなに大変なものなのかというのをすごく体験した上で、周りのお母さんとも話をしていたんですが、例えば、シングルマザーに限らず、旦那さんが

いらっしゃっても、物すごいストレスがたまっているお母さんがたくさんいらっしゃって、そういうときにはけ口が全くなくて、それがみんなつらいというのはたくさんお話しは伺いました。

ただ、それに対してどうしたらいいかというすべが全くなくて、とにかく早く学校が始まってほしい、何とか対策をしてほしい、その上で、いざ学校が始まったけれども、先生たちというか教育委員会というんですかね。上のほうの方々少し怖がり過ぎじゃないかという意見は度々、今でも聞きます、それは。何でもかんでも行事が全部中止。何かあったら困るから中止。子どもたちが一番かわいそうですし、子どもたちのストレスを受け止める親も大変ですし、その辺に関しては、少しこの委員会の趣旨とはずれるかもしれないんですが、うまくうちちょっと付き合っていける方法があったら本当にうれしいなというのは日々感じております。

その上で、何かできることがあればいいなと思っていますので、皆さんのご意見を伺いながら、参加していければいいと思っています。よろしくお願いいたします。

(石阪委員長)

一つ伺いたいのは、例えば、孤立したというのがありましたし、ストレスもたまったという話でしたけれども、ほかの例えばご家庭の方と何かコミュニケーション取るとか、そういうことってできなかったですか、やっぱり。難しかったですか。外に出られないから。

(添田委員)

結局、子どもたちだけで遊ばせることもできなかったですし、やっぱり親がいたとしても、本当に近い間柄じゃないと遊ばせることは難しかったですよね。雰囲気的に。

(石阪委員長)

あとは例えば、スマホとかそういういろん

な情報共有……。

(添田委員)

コミュニケーションツール。

(石阪委員長)

コミュニケーションツール、それはどうでしたか。

(添田委員)

うちの場合は、少し厳しいかもしれないんですが、中学生になるまで与えないという方針でして、子どもたち同士でコミュニケーションを図るというツールはないに等しい。ゲームだけ。

(石阪委員長)

今オンラインですね、ゲームね。

(添田委員)

そうですね。

(石阪委員長)

だから、よく聞くのはゲームでみんなつながっていたという。

(添田委員)

そうですね。ただ、それもやっぱり学校が始まってからのほうが楽しそうですね。

(石阪委員長)

やっぱりそうですね。

ありがとうございます。

お願いします。

(田中孝子委員)

田中孝子です。こんにちは。お願いします。

今、添田さんもおっしゃっていましたが、子どもたちが学校が始まってからのほうが、学校でしゃべってきたにもかかわらず、オンラインゲームなり、LINEでだったり、コミュニケーション取れているのがいいのか悪いのか。ただ、グループLINEで中学校のSNSのルールが守れなかったというのがあって、ちょっと残念なことになった、残念というか、いじめとかそういうものに少し発展してしまつたと。仲間外れの的な

のに発展してしまったというのが、残念だなというのがありましたね。

別に孤立しているようなことは、私の周りでは聞かないので、今は皆さんの意見を聞くというだけになります。

(石阪委員長)

中学校は、スマホの持込みが今度可になるんですね。

(田中孝子委員)

持込みは今は駄目です。

(石阪委員長)

今は駄目ですけれども、今後多分なるという話なので、国の方針として。だから、恐らくSNSを取り巻く環境が今後大きく変わっていくと思うんですね。このコロナをきっかけにね。

逆に言えば、あれは前向きに考えればコミュニケーションツールでもあるわけで、使い方さえ間違えなければ、孤立を防ぐことにもなる。だから、これとどう向き合うかということがまだガイドラインが全然ないので、子どもたちとスマホの問題というの、一つ大きなテーマになると思います。

(田中孝子委員)

ただ授業というかあれも、タブレット端末でやるというの。

(石阪委員長)

タブレット端末を使ってとか、あるいは1人1台パソコンなりタブレットという話もあるので、この辺はこれが果たしていいのか悪いのかというのはまた別として、あとこの会議のテーマとしてはどうなのかというのはありますけれども、今後考えていかなきゃいけないテーマになると思いますね。

ありがとうございます。

いかがでしょうか。上野さん。

(上野委員)

こんにちは、上野です。

私の周辺は皆さん方平和というか、五反野周辺とか弘道のほうは、何も私の耳に入っていないんですよ。年配者も楽しく、結構過ごしているんですよ。何か見ていると、DVなんか全然聞いたことないんですね。ちょっと皆さんのところDVも本当多いなと思って、暴力も全然ないんですよ。ほとんど。ほとんどないから、私も平和ですけれども、皆さんも平和じゃないかなと思っているんですけども、ただやっぱり車椅子の人は大変じゃないかななんて思うんですけどもね。センターなんか行くと今は入れないですよ、車椅子は。つえをついている人は大丈夫なんですけれども、そういうところもありますけれども、何しろ子どもたち、私も高齢者ですけれども、高齢者は皆さんすごく生き生きして仕事というんですか、自分の生活を守っているみたいですね。ただ、ちょっとお金のほうが大変かなという感じで、皆さんそういうことはちらっと聞くんですけども、それは皆さん同じ、お金は同じことですから、だから、あの近辺は平和でいいのかなと思いつつながら、学校周辺も、学校からも何も全然事件がなく、弘道第一小学校なんですね。あと、足立小学校。この間、足立小学校で何かありましたね。体操をやっている。それぐらいかな。足立小学校で五、六人倒れたということで、暑いさなかに運動して。下があれですから。そのぐらいなんで、あまり、子どもも勉強は学校でやるものだよ。うちじゃなかなかできないって。だから身に入らないと言っていました。だから、今子どもたちは学校もすごく楽しんでいると思いますよ。エンジョイしているんじゃないんですかね。始まっていいんじゃないかなと思っています。

まだまだ私も分からないことがいっぱいありますので、皆さんの意見を本当に聞いてやっていきたいなと思います。

よろしくお願ひいたします。

(石阪委員長)

ありがとうございます。

(猪野委員)

こんにちは、猪野です。よろしくお願ひします。

私のほうでは、子どもさん関係については、NPO団体さんとのいろいろな集まりがあったので聞いてみましたが、大変ですけれどもお互い助け合って、密にならないような形で集まったり、お互いやり取りしたり、何か工夫したりということをしていたみたいです。

ただ、勉強の遅れや受験対策で、放課後に教えていた団体さんがあったのですが、やはりそれが開催できなくて、宿題であったり、勉強を見てあげることができなくて、非常に大変だという話は聞きました。

(石阪委員長)

基本、対面無理ですもんね。一緒に見てあげるとかね。

(猪野委員)

そうですね。何名か少し遅れがちな生徒さんを、小学校から中学生ぐらいの方を集めて、フリーで個別に指導していました。10人ぐらい多いときは集まっていたんですけども、今は、1人とか2人とか。逆に遅れているお子さんがどうなっているのかというのもちよっと状況が分からなかったりして、大分遅れちゃっているんでしょうというご心配はされていました。

高齢者については、やはりご家族がちゃんと面倒を見ているご家庭はまだいいと思うんですけども、そうじゃない、一人で暮らしている方とかが、やはり認知機能、それから体力、筋力の低下ということで、介護度がどんどん上がってしまうという状態です。

ただ、今、地域包括支援センターや役所の

福祉担当課でも、結構案件がいっぱいあって、手が回らないという状況のようです。通常でしたら、地域包括支援センターでは見守りとかするんですけども、もう毎日やることがいっぱいあって、とても一人一人のところまで手が届かないような状況にあるというようなことはちらっと聞きました。

あとは、たまたまの案件ですけれども、高齢者同士で、ごきょうだいで暮らしていたお宅が、お姉さんが自宅で骨折してしまい、救急で入院して、それから老人保健施設に移って、今度、老人ホームに入所しました。このコロナの中あまり高齢者は動いちゃいけないというのに、早く次へ移れ移れみたいな形で結構せかされて、物すごい大変だった事案があったんです。地域包括支援センターに相談に行ったけれども、全然相談に乗ってもらえなかったということで、ちょっとクレームみたいなのが出て、地域包括支援センターのほうでも、把握できていないことだったので、今後、対応していってもらうような形でお願いはしましたね。

だから、一人で暮らしている方は今一番大変じゃないでしょうかね。やはりコロナがまだ収束しないので、デイサービス等も通えないで、栄養状況も落ちたりしているのも、緊急で入院したりとか、悪い方向にみんな段階が下がって暮らしていらっしゃる方が多いように見受けています。

あと、足立区内で最近、事件がすごい頻発しているんですよね。子どもさん対象と、それから高齢者対象なんですけれども、8月20日ぐらいから、防災アプリで毎日メールが入ってくるんです。

詐欺ですね。警察官を名のって、家電とか携帯とかに電話をして、クレジットカードであったり、プリペイドカードを買って番号を教えてくださいって、そういう事案がすごい

毎日毎日入ってくるんですね。

あと、夜一人歩きとかしていると、声がけ、小学生の女の子とかだと、車に乗った人が声がけするとか、そういうのもあるので、その辺の対策とかどう考えているのかなというのをちょっと気にはなっています。

以上です。

(亀田委員)

こんにちは、亀田です。よろしくお願いします。

前回、コロナ禍の中、懸念されることとして、外出自粛によるDVや虐待と経済不安、あと子どもたちの学習の遅れというところをお話しさせてもらいました。委員さんから現状を教えていただき、今後の課題になると考えています。

それに加えてというところだと、高齢者や子どもさんの医療受診が減っていると聞いていて、その医療受診の手控えによるその状況が知りたいかなというところと、あと、本当に感染された方に対する偏見とか非難もあると聞いているので、そのあたりもヒアリングでもしできるんだったらお伺いしたいかなと思っています。

(石阪委員長)

ありがとうございます。

恐らくコロナと言ってしまうと、非常に話が大きくなってしまって、なかなか難しいテーマもあると思うんですね。

例えば、今亀田さん言っていたのは、僕も知りたいんですけども、例えば、差別の問題であったり、あるいは医療受診を控えるような、そういう動き。

恐らくなかなかまだ担当課も、多分動きながらいろんな情報を収集している段階で、施策としてなかなかそれを展開していくところをお話しいただくのは難しいかなと思いますので、一応第7次のこの行動計画、

計画ありますが、計画の進捗と、それから今後どうしていくかということが、一応前提になります。それでないとなかなか多分担当課としてお話も難しいと思いますので、皆さんいろんなお話をいただきましたけれども、この中から選ぶということになると、まず前半部分で主に出たDVの問題ですかね。特にDVといっても、この計画でいうところの恐らくⅢ-2かな。DV被害者への支援体制の充実、つまり支援のところですね。ここは非常に外から見ていると分かりにくいということもあるので、そもそもDVの場合、配偶者間、パートナー間のDVもあれば、子どもに対する暴力もあると思うんですけども、そのあたりのある意味では組織としてどういうふうに関わりがあるのか、組織体制のまずは理解、情報共有というのをまずは優先をしてお話しただいて、その後、課題点のようなものを担当課からお話しただけかというのかなと。

もし可能であれば、お話しただける事例とかケースみたいなものまで踏み込んでいただいて、実際こういうケースがあったときにこういうことが非常に困りましたとか、うまく連携が行かずに、そういうを見逃してしまったとか、ひょっとすると、そういうケースもお話しただけかというかなと思いますので、また後半にどんなようなことが可能なのかとか、皆さんから伺いたいと思います。

一つはDV問題いかがでしょうか。皆さん大体、その話。ここは実は孤立の問題も含んでいて、恐らくコロナがあり、孤立が進んでいく中で、先ほど添田さんの話もありましたが、コミュニケーションが取れなくなると、恐らく部屋の中にそれが潜在化してしまって、より大変な事態になる。実際に死に至るケースもあるということですので、孤立の間

題やコロナの問題ともこれ実は大きく絡む問題ですから、今回、コロナを踏まえてこのあたりどのような体制の充実を図るべきなのかというのを、また皆さんからご意見をいただきたいというのが一つですね。

それから、二つ目がなかなか難しいなど。皆さんのご意見を集約することが難しいんですけども、教育問題というのも一つありかなと思ったんですが、現時点としては学校が始まってしまっていて、恐らくここの会議の中で教育問題を議論するというのは、なかなか難しい面もあると思うんですよね。一つには、なかなか行政から学校に対して意見を言うというのは組織上難しいというのもあって、教育委員会というのがあるんですけども、なかなか動かない、動きにくい。

それからもう一つはこの男女共同参画のテーマにどう結びつけていくのが非常に難しいということもあるので、それよりは働き方とかワーク・ライフ・バランスのほうがこの会議で議論するテーマとしてはふさわしいのかなというふうに思ったりもします。

というのは、この中には民間の企業にお勤めの方もいるでしょうし、それから支援をされている方もいますので、例えばコロナ、ポストコロナになったときに、実際に働き方を改めて振り返ったときに、労働時間って本当に縮減されたのかとか、あるいはその分、家事や子育てをシェアをするような環境というのが家庭内にできてきたのかとか、そのようなことはやっぱり把握しておく必要があるのかなという気もするんですね。

足立区の場合は、ワーク・ライフ・バランスの企業、保田さんの会社も認定されていますけれども、この中に、今までコロナのことは恐らく、この新しい冊子を見ても、評価ポイントって何でしたっけ。ここに掲載されるためには、何かありましたよね。指標ではな

いですけども。

(寺島課長)

制度のほうです。7ページをお開きいただくと、推進企業の認定制度が載っています。

経営者の取り組みから始まって五つの取り組みの分野がありますので、それぞれの分野ごとにチェック項目、チェックリストが用意してあります。それで一定程度クリアできると、その分野はオーケーですよ。その認定分野が何個クリアできたかによって、一つ星から三つ星までランクが分かれているという形になります。

(石阪委員長)

たしか星も、昔はなかった。

(寺島課長)

なかったです。

(石阪委員長)

それをある程度グレードを分けようというところで、一つから三つ。三つ星というとなんかすごい感じがしますが、これといふとかなり項目数が多いということですね、該当項目が。

(寺島課長)

そうですね。労働条件など法的審査のクリアも必要になってきますので。

(石阪委員長)

ですので、これといふと、認定分野が五つあって、その五つ全てにチェックが入れば三つ星ということですね。

(寺島課長)

そうですね。

(石阪委員長)

仮にですけども、一つでももし該当があれば、一応星一つはもらえるということになります。

(寺島課長)

そういうことです。

(石阪委員長)

ですので、少しハードルの高さを変えて、グレードを分けているということですが、実際にこれ三つ星を取っている企業ってどれぐらいあるんですか。何社ぐらい。

(寺島課長)

認定は全部で85あるんですけれども、そのうちどれぐらいかな。ここに載っているの50から60ぐらいだと思いますね。

(石阪委員長)

ということは、3分の2ぐらいは三つ星を取っている。

(寺島課長)

はい。

(石阪委員長)

ただ恐らく、これはもちろんコロナになる前の認定ですから、そういう意味では五つあったけれども、場合によっては、これ毎年毎年チェックし直すんですけど。

(寺島課長)

一度認定を取ると3年間有効です。

(石阪委員長)

3年有効。3年たったところで見直しということなんですけれども、例えば、このチェックでいいのかということも今後、今、五つの分野があって、それからもう一つは働き方自体が、さっき言ったようにリモートになったりとか、あるいは、在宅になったりしたときに、これをどう適用するのかということも含めて、項目の見直しもあり得ると思うんですね。特に「仕事と育児・介護の取り組み」であったり、「職場環境」、このあたりは比較的コロナの後影響を受けたところも多いのかなという気もするので。

つまり、せっかくこういったワーク・ライフ・バランス認定企業があるので、こちらをここが所管しているということなんですけれども、実際にコロナになって働き方が変わっていく中で、こういった例えば項目であっ

たりとか、このワーク・ライフ・バランス認定企業の仕組み、これをどう見直していくのかというところが一つ大きなテーマかなと思います。

これはいかがですか。これって皆さん知っているんですか。結構いろんな場面で使われたりするんですか。ワーク・ライフ・バランス認定企業。この企業は星三つだから、よく我々レストランを選ぶときは、星三つのところに優先的に行く、そのための指標だと思っただけなんですけれども、使い方がどういうふうに使われるかというのは、なかなか難しいですね。

内藤さん、これどう使ったらいいかということなんですけれども。

(内藤委員)

事務局は担当課じゃないと思いますけれども、じゃないですよ。

(明石係長)

担当です。

(内藤委員)

担当ですか。

今座長おっしゃったような、どういう場面で使う、国のほうだと、例えばくみんとか、えるぼしとかだと名刺にマークを入れられるとか、そういうのもあったりするんですけども、これはどうですか。

(寺島課長)

これは基本的には、やっぱり企業の方々が区のワーク・ライフの認定企業ですよというのをPRに使ってもらって、人材確保だったりとかというところで活用いただくというのが目的になってくるかなと思います。

(内藤委員)

それ、どれぐらい活用されて、効果を上げているかみたいなというのは取ったりするんですか。

(寺島課長)

そこまでの数字とかエビデンスはまだ取

っていないです。

(内藤委員)

そういう取り組みだと思わすけれども、そういうのが分かるともう少し区独自の制度としていいのかなと思いましたが、あとちょっと付け加えてもいいですか。

今この指標を見て、これはもう当然良いものなんですけれども、この男女委員会の視点からこれを捉えた場合に、当然女性労働者にとってのワーク・ライフ・バランスというのは、普通に働くにおいてもキャリア女性として働くにおいてもそれ自体重要なことなんですけれども、配偶者の男性労働者の働き方の観点でワーク・ライフ・バランスを見るという視点もこの委員会としてはあると思うんですね。

そうした際に、こういうことも大事なのですが、組織として、男性労働者の意識改革、自社の男性労働者を中心とした労働者の性別役割意識の転換を図るような取り組みというのも、この委員会としては重要な視点なのかなと思いました。

そのためにつくっている指標ではないと思わすけれども、ワーク・ライフ・バランス推進の目的の一つには、女性活躍に関するものがあると思わすので、そういうものも少し考えていただければなど、今ふとこの指標を見て思いました。

(寺島課長)

ワーク・ライフ・バランスは、今内藤委員おっしゃったように、女性だけのものではなくて、当然男性にとっても誰にとっても働きやすいというのがワーク・ライフ・バランスの視点かと思わすので、そういったところでは、各企業さん、そういった視点を持って取り組んでもらいたいなというふうには思っています。

(石阪委員長)

あと、付け加えるなら、近年でいうと、例えばもっと人権問題に絡めた、例えばハラスメントであったりとか、それから例えばLGBTに対する支援であったりとか、そういったところが今後恐らくいろんな形で加えられてくると思うんですけれども、例えば先ほどからSDGsの話がありましたけれども、そういったものに基づいて、例えば指標とかこれでいうと、今分野がありますけれども、これをちょっと増やしてみようとか、変えてみようということは今後可能性としてはあり得るということですね。もちろんね。

(寺島課長)

そうですね、可能性としては。

(石阪委員長)

世の中の状況の変化に。ですので、提案することも可能ということになります。こちらの委員会から、このような形で今後考えてみてはどうかということもできますし、あとは使い方ですよ。星三つであるメリットというのは、恐らく企業にとってのメリット。

保田さんに聞いたほうがいいかな。今まで何かメリットって、具体的に星三つで。星三つのメリット。

(保田委員)

去年もお話ししましたけれども、女性の方からの、募集をすると応募が物すごくやっぱり増えました。

(石阪委員長)

これに登録されて。

(保田委員)

多分そうだと思います。

(石阪委員長)

採用のところでは女性の応募が増えるということですね。

(保田委員)

そうですね。大学を卒業する大卒新卒の方もそうですし、中途の方もそうですけれども、

今年もそうですけれども、新卒の会社説明会をやると、10人のうち8人は女性ですね。大体。これは圧倒的に、多分この取り組みというのは、もう10年以上になると思いますけれども、そこから明らかに女性の方たちの応募というのが非常に増えてきたのと、それからもう一つ特徴的なのは、女性の方が退職するというのはほとんどないです。一度入ってこられて、お休みするということは、例えば出産だとかそういうことでお休みするという方はいらっしゃると思いますが、退職するというのは、まずないですね。

(石阪委員長)

そうすると、離職率の防止につながるということですね。そうするとね。

(保田委員)

そうですね。男性も例えば実家を継ぎますとか、例えば声優になりたいから専門学校行きますとか言って辞める方もいますけれども、ワーク・ライフ・バランスというか認定されている、されていないよりも、最初に足立区さんのほうから声かけていただいて、二人三脚でいろんなことに取り組んできた結果、男性、女性ともに離職率というのは非常に低くなっていると思いますし、あとは、分かりません。大学生の方たちのネットワークがあるんだか何だか分かりませんが、女性の方の応募というのは非常に多いです。

(石阪委員長)

今の話だと、一つは区民の皆さんですね、がこれを見て、まずはどう思うか。例えば今言ったように離職率が低いとか、あるいは非常に女性社員に対して優しい、そういう会社なんだということが分かるのと、あと企業側にとってみると、例えば今だと入札とかそこまではないんですけど。

(寺島課長)

入札で加点制度が。

(石阪委員長)

一応加点があるのと、あと何かメリットはほかはどういうこと、例えば三つ星持っているという。恐らくそこが一番かな。

(寺島課長)

そうですね。

(石阪委員長)

入札のときに加点がつくということ。あまり分からないですね。入札経験。

小川さんに聞けば。小川さん、法人会ですから。

(小川委員)

本年度はこのような活動はしていないんですけども、前年度、いわゆる令和1年の総会、理事会は棄権しましたので、その前の年度ですね。そのときに私が一番ここで最初に会議をしました年度ですけども、やはりこれがありまして、それで皆さん社長さん方ですから、このページを開いて、こういう一つ星から三つ星まで星いただけるんですよというようにお話を、それにはこちらの五つの取り組みをしていただいて、公認されるここに載る。いや応なしに足立区内の宣伝をしてもらえるしという利点を挙げましたけれども、結局星一つだろうが三つだろうが現状には関係ないということと、今、保田さんの会社のほうで女性の応募が非常に多かった。これは男女別に分けると、女性の場合は、就職するにしても何をやるにしても、いろいろデータを集めて、その上でターゲットを決めて入り込んでくるという、そういう女性特有のタイプにマッチしていると思うんですね。男性の場合は、こういうのがあっても、あえて取り寄せたりとかしないで、ざっくばらんに、自分の仲間うちの会社とかそういう昔ながらの会社の状態を見て入り込んでいく。ですからあまり、男女に分けてという見方もありますけれども、会社そのもの

としては、星一つだろうが三つだろうが、そんなに大きな得策というか。

日販とかそういう日常の商品を扱って、日々ソクハン、ソクハンをやっていくような状態の会社経営ですと大きな効果があるでしょうけれども、常時何万個、何千個という単位でやっているような会社の体系ですと、あまり紹介をいただいても、そんなに大きなメリットというのがないんじゃないかなというようなことで、私2度、3度ぐらい紹介をさせていただきまして、なおかつうちの会報誌にも足立区のほうのご紹介で売り込みをさせていただきました。皆さん、ご覧になりましたか、手にお取りになって確認しましたかって、私は結構上から目線でがんがん言うほうなので、そういう感じで申し上げましたところ、だって星三つっていったって、食事に行くときだって、そこらにぱっと入っちゃうだろうって。何かのときだけ、三つだからあそこ行ってみようかって、そういう感覚だと思うんですよね。これもね。ですから、もっともっとうんと平たく底辺にまで、さっと見たときにこんなのがあってという、それぐらいまで普及されないと、やはりこれの効果というのは、今時点では大きく評価されない、まだそういう段階ではないかなと私は思いました。

以上でございます。

(石阪委員長)

もう小川さん、ずっとこれ宣伝してもらっていたんですね。ずっとね。法人会行ったときに。これ見せて入れ、入れって。

(小川委員)

そうです。こういうふうにならざるよって。別に要らないよなんて、はっきりした方はそういうふうにもおっしゃっていました。

(高祖副委員長)

ここに載っている企業が、みんなよく知っているかという、そこはまたPRの問題。そこも一つ足立区側として、前も何かそんな話もしたような気もするんですけども、広報のしかたは一つあると思います。

あとは、星印が三つか二つかというよりも、やっぱりこの認定企業を、増やしていくことが必要だと思います。毎年どのくらい増えていたりするんですって。

(寺島課長)

これは制度を変える前は大体五、六社ぐらいあったんですけども、この制度を変えて最初の敷居を下げたこともあるので、10社ぐらいずつは増えていくような感じです。

(高祖副委員長)

だからやっぱり増やしていくことが大事。結局、保田委員がおっしゃられたように、働きやすいから離職率が下がるんだと思うんですよね。だから、そういう意識を持っている会社を足立区の中にも、ほぼみんな、足立区の会社はみんな働きやすそうだよというイメージになると、いい人材がほかからも来るんじゃないかなと思います。だから、認定企業になりたいと思わせる、そういう啓発もすごく必要なと思います。

あとはもう一つは、コロナが収まってもまた感染症が流行る可能性もありますので、そこに向けての対応ですね。あと、今よく言われているのが、在宅勤務になったときの従業員の評価。会社にいると働いている様子が見えるし、タイムカード押すからわかりますけれども、じゃ、家に在宅していたら、ずっとモニターで映されているかという、それはまたそれですごく疲れちゃったりします。その指標とかで困っている企業もすごく多いと思うんですよね。

なので、そういう視点での勉強会みたいなのも行われるといいのかもしれないと思

います。

(石阪委員長)

どうぞ。

(石川委員)

話が戻ってしまうんですけども、この認定企業の制度、ハローワークで求人をしていただくときに、保田委員のマイクロエレベーターさんも求人をしていただいた経歴があって、そこには会社の特徴の中に、認定を受けていますということを記載していたりとかしていますので、求人を出していただくときに、受けているんですという話があれば、もちろんそういうところでアピールをしていくということはハローワークでもできるんですね。

なので、もしあれだったら、今後連携をして、ここは認定されましたというところを、ハローワークのほうと連携して求人を出すときに活用できるようになれば、よりいいのかなというふうに。実際に今活用されている会社もあるという。

(石阪委員長)

そうなんですよね。少し時間もあるので、簡単にまとめさせていただくと、一つはこの活用の仕方ですよね。せっかく認定されても、どう活用していくのか。今、ハローワークでは活用の方法があるということもありますし、それから皆さんもいろんなところで広報いただいて、この三つ星にするシステムというのも、これもいろいろリニューアル、見直し重ねていって、今こうなっていますので、当初はそのプレミたいのがあったんですね。予備軍みたいな形で。

(寺島課長)

それはまだ残っています。

(石阪委員長)

残っている。それをクリアすると本採用になるみたいな、たしかそういうシステムだったと思うので、そういうところを見直したい

だきながら、今これ出来上がっている。

ただ、これをどう活用していくのかというのも一つですし、それからもう一つは選定基準のところですね。例えば、感染症対策をしっかりやっていて、従業員に対して非常にしっかりとした、その辺をケアしているとか、あるいは先ほど言ったように人権とかコンプライアンスとか、これからさまざま出てくる課題に対して、きちっとした指標の下にやっているかどうかということも一つ検討は必要になってくる。

こういった評価の部分と、それから活用の部分。恐らくこの委員会としては、これをうまく使う。そして、逆に言えば、足立区で働くということが、ある意味では非常にすばらしいことなんだ。それが区にとってもメリットがあると思いますので、このコロナを通して働き方が見直されるというのは、逆に言えば一つの働き方を見直すチャンスでもあるというふうに考えれば、じゃ、どういうふうな形でこのワーク・ライフ・バランス推進認定企業を活用していくのか、これも今後一つの大きなテーマになるのかなという気もいたします。

一旦、ここで後ろの時計で10分ぐらいまで休憩させていただいて、そこからテーマの絞り込みと、それから質問項目、それから担当課、このあたりを決めていきたいと思います。

一旦、10分まで休憩ということにさせていただきます。

(休憩)

3 所管課ヒアリングについて

(1) ヒアリング実施課の検討

(2) 実施回と内容

(石阪委員長)

それでは時間になりましたので、後半、委員会を進めていきたいと思うんですが、前半

ちょっと途中になってしまいましたけれども、一つは皆さんの比較的意見の多かったDVに関係あることですね。こちらのほうについては、また皆さんからもどんなようなことを伺いたいのか。一つはそういったそもそも支援の体制がどうなっているのかという、この仕組みの問題ですね。このあたりはもうご意見いただきましたので、それ以外で例えば聞いてみたいことですね。

それからもう一つ、今、最後にちょっと出てきた働き方の問題です。

今、区の担当さんからもお話しいただいたんですが、ヒアリングのシートみたいなちゃんとチェックシートみたいなのがあって、ヒアリングを区の職員がして行って、項目が幾つあるかというのがるので、もしこういうものが共有できたら、また皆さんと一緒に、じゃ、この項目が実際どうなのかということも含めて検証していくことはまず可能だということですね。

それから、もう一つは、恐らくどこでも結構こういうことをほかの自治体もやっているんですけども、登録だけして終わりというところがやっぱり多いんですよ。これをどう活用していくかということまでは、なかなか議論できないので、そのあたりを今後どうしていくのかというのも一つ大きな課題だろうと。

今のところは、例えばさっきあった入札のときに加点があるということと、それから地元の信金からの特別な融資が受けられるのかな、これに登録されると。今の時代、企業にとってみると、融資が受けられるというのは非常にメリットになると思うので、こういったことも一つメリットとしてある。

あと、ほかは特に大きなメリットって何かあるの。あとはこのマークが自由に使えるとか、これはどうも足立区のつくったロゴマー

クで、これはデジタルデータとしてお渡しをして、企業が自由に使っているようなのですが、使う機会があるかどうかは別ですけども、ご自身の名刺であったりとか、あるいは企業のロゴの横にこういうものを置いてみる。あるいは、くるみんとか多分国でやっている事業っていろいろありますけれども、えるぼしとか。そういうのと併せてこれも使うことは多分できると思いますから。

ただ、あと活用がなかなか区としても、せっかく星三つになっても、どうやって活用していくのかということところは、なかなか見えていないところもあるので、もしこの会議の中でそれが可能であれば、皆さんからもっとこういうふうに使ったらいいんじゃないとか、あと参加企業も増えてはいるんですけども、足立区にある企業の数というところ、恐らくこれだけではなくてかなりの数ですね。割合でいうと、まだ3%かそれぐらい。1%。

(寺島課長)

割合としては、高くないです。

(石阪委員長)

これはもう当たり前なんです。これはどこでもそうなんですけれども、なかなかこのワーク・ライフ・バランスの例えば推進企業であったり、こういったワーク・ライフ・バランスに係る登録というところ、どこの自治体もなかなか進まないんですよ。だって、足立区に恐らく何万社企業があったら、本来だったら、この冊子でいうと電話帳みたいな厚さになるはずなのに、これで済んでいるということは、まだまだ関心がやっぱり薄いということと、そこまでの必要性がないということもあるのかもしれない。あとは広報が不足しているということもあるかもしれませんが、これはかなりうまく活用すれば、比較的、足立区の取り組みのPRにもなるし、企業にとっても、あるいは先ほど求職者、仕事を求め

る人にとってもメリットがあるということですので、これをどう活用していくかというお話も一つテーマとしてはあり得るのかなと。

ですので、この柱でいうと一番上になるんですかね。第7次の行動計画でいうと、基本目標I-1になるのかな。「『働くひと』と企業がともに輝くためのワーク・ライフ・バランスの推進」の中に入ってくるのかな。

広い意味でいうと、足立区がどういうことを、どういう点を評価するかということにもつながってくるので、区としてのスタンスですね。どんな働き方が足立区の働き方としては理想なのかということも、本来であればこういった企業の中には、理念として入っていないといけないと思うんですよね。ですので、皆さんからぜひこういうところはもっと評価してほしいとか、こういった取り組みをむしろ評価するような形にしたほうが広まっていくんじゃないとか、そういうようなお話もいただければと思います。

担当課はこちらになりますので、どのような形で調整するのかちょっと分かりませんが、もしこれをテーマに選ぶのであれば、そういったことも一つあり得るのかな。

小川さんもせっかくいろんなところでやっても活用の方法がなかなか見えないので、一生懸命企業の方もね。

(小川委員)

これに限らずですよ。まとまってもここまでやっとたどり着いたのに、この先大事なところで活用されないということが多いですよね。

(石阪委員長)

はい。

例えば、添田さんなんかこれを見て、この会社に勤めたいかということはどうでしょう。あまり……。

(添田委員)

まず、自分が働こうと思って探すときに、これは使わない。

(石阪委員長)

これは使わない。なぜ。

確かに、自分で求職するときに、仕事を求めるときに、多分これは見ないと思うんですけども、例えば足立区のワーク・ライフ・バランス推進企業なんですという、例えばご自身の興味のある会社が、例えば認定を持っていたとしたら。

(添田委員)

興味がある会社が持っていたとしたら、それはすごいプラス評価だと思います。

(石阪委員長)

やっぱり評価としてはプラスになるということですね。

(添田委員)

例えば、迷っている企業が何社かあったとしたら、少し上に上がってくるかなと。

(石阪委員長)

ポイントアップということですよ。

(添田委員)

はい。それは思います。

(石阪委員長)

恐らくハローワークでも使い方としてはそういうことですね。プラスアルファとしてこれを位置づけているということですね。

(石川委員)

はい。

(小川委員)

それでいいんですよ。

(石阪委員長)

そういうことです。これを見てさすがに会社を選んでしまうと、ちょっと……。

(小川委員)

スタートラインからは見られないけれども、自分が安定したときに、ずらっといろん

な社会評価を指標としたときに、これが大いに役立つ。

(添田委員)

迷っているときの決め手にはある程度なると思います。

(内藤委員)

これの改善というか改良の視点としては、これパンフレットというよりは、やはりこのワーク・ライフ・バランスに取り組む企業が増えること。登録は置いておいても、取り組むが企業が増えることが重要なんですけれども、そこで小川さんに聞きたいんですが、企業にとって、それに組みたいと思う点は何ですか。

(小川委員)

法人会といたしまして、世の中にあまたありますカード。法人会カードを作ろうということで、なおかつ、もちろんパソコンのほうにも全部皆さんの個別の登録をして、私どもがじゃなくて、ほかの人がぽんとクリックしたときに、どこどこを調べられるという、そういうふうにも並行してやっていこうとしたんですよ。

このカードは私ずっと反対していたんですけども、やはり熱心な方がいらして、そこまでやるなら、その代わりもう上も下もなく、上からトップダウンでもってやれやれ、使おうという形でやらない限りは駄目ですよということで、恥ずかしい話なんですけど、5年間やりましたけれども、取りあえずもうこれ以上進展がないからといって無駄な経費はかけたくないということで、5年で切ったんですね。

そういう失敗もあるんですけども、やっぱり企業って、今若い方すごく企業を興して、活発にもうけられたり、活躍されている方がこのところすごく見えますよね。

ですけども、うちの法人会に限らず、大

多数の方はある程度になってくると臆病なんですよね。それで、カードにしても、それこそパソコンの中で、一々業者に頼んで宣伝費かける必要ないんだよと。こここのところをこういうふうに変えてと言えばこっちでやるんだから、どんどんそういうふうに使ってくださいということで、メッセージをお願いしますと言ってもバックされない。何をしてもバックされない状況で、じゃ、そんなに関心を持たないほど日常が忙しいのかということじゃなくて、やはり新しいこととか、そういうことに見えない。はっきり違和感が出されました。

私はそういう中で、さっきも申し上げましたけれども、いろんな働きをして、最終的に何も見えてこない。返事が来ない。これがすごくもどかしいもやもやの蓄積でもって、ほかのことをやる希望が、意思がだんだん萎えてくると言いましたけれども、まさしく経営者って、やはり出したものはそれ相応のものが入ってこない、それも長期にわたってじゃないんですよ。やっぱり1年、1年で決算をしていますから、そういう習性がついているから、急いでいるわけじゃないんですけども、自分の資金が足りなくてどうのこうのじゃないんですけども、経営者の習性というか、やはり大多数の方はそんな感じで結果を求めます。

(内藤委員)

それで分かりました。

やっぱりこのパンフレットを見て思ったんですけども、経営者の人にとって、絶対これをやりたいと思う形にはあまりないのかなと。確かに「ここが変わった」という紹介部分は良いと思うんですけども、もう少し踏み込んで、どういう点が企業としてよかったのか。今、小川さんおっしゃったように、短期的な視点も多分あると思

ますので、短期的にはこうなった、長期的にはこういうメリットがあったという形で紹介できると、なお良いと思いました。

さっき保田さんから、女性の応募が増えた。恐らく以前、女性がすごい優秀だというお話もされたかと思うんですが、つまり優秀な女性の応募者が増えたということだと思うんですね。そういうことも多分、中小企業中心に大きなメリットって感じられるんじゃないのかなと。ヒアリングシートにもしかなしたら入っているかもしれないんですけども、そういうところを各企業に、もう少し聞き込むような形で、企業に取り組んでもらえるようなものを、もうちょっと。

多分、これどう活用するかというのは、応募者、働く人にとってどういうメリットがあるかと、どう活用してもらえるかという視点で議論してきたと思うんですけども、まず企業が取り組むということが大事なので、企業が取り組むモチベーションを持ってもらうようなもの。このパンフレットじゃなくてもいいですね、企業に見せるものだから。だから、そういう視点を少し持つと、施策としていいのかなとちらっと思いました。

ありがとうございます。

(石阪委員長)

そういう意味では難しいのは、今企業がどんなメリットを欲しているかということでもあって、恐らくこれが会員制のクラブであったりとか、あるいは自分たちがお金を払って、何かすごくリターンがあるようなものだと企業って喜んで入ると思うんですね。直接的なメリットがあるから、自分に。

ところが、これってある意味で無料で区がやっていることですけども、実際どんなリターンがあるのかというのは、多分、企業の方には見えにくいというか、見えない。そういう中で、例えばメンバーズみたいな形にし

て、その中で特別な恩恵があるというところは、やっぱり企業は、それなら入ってもいいということになるけれども、ほかとそう変わらないということであれば、じゃ、面倒だねで終わってしまう。

今のところは、広告、PRとしての効果は確かにあるのかもしれないです。あるいは採用のときに、イメージを上げるというような効果はあるかもしれないですけども、それ以上の効果がなかなか期待できない。そんなイメージですよ。

ただ、これ民間入れないと難しいんですけどもね。行政だけでは多分。

(内藤委員)

PRの効果があるということも、あまり知られていない部分もあるかもしれないですね。そういうのも積極的に出したりするのも一つかなと。

(石阪委員長)

そうですね。

どうでしょうか。

(片野委員)

大変恥ずかしいし申し訳ないんですけども、私は実は法人を経営してまして、これは名前は知っていました。もちろん。

どうして入らないのかと言われたら、自分の業種がそれに当てはまるのかどうかはまず分からないというのが一つあるんです。それを目指して行って、メリットがどこにあるのかということがまず一つあるということ。そこをやっぱり訴えていくのが一つ。

やはりこれ、私今思ったんですけども、ワーク・ライフ・バランス認定企業の会社説明会のようなものはやっぺらっしやるんでしょうか。例えば、区内の子が全部そうですよとか、大学生とか。例えば、今職住近接の時代になってきたので、やはり非正規から正規に変わりたい方っぺらっしやると思

うんですね。そのときやはりどうしても女性の場合だと近いほうが良いということになるので、そういう認定企業だけの会社説明会みたいなものってやっていたらいいんじゃないかと思うんですか。

(寺島課長)

今は特にやっていないです。

(片野委員)

ぜひやったらいいんじゃないかと思うんですね。

そうすると、多分、そこに就職の求人者がわっと来れば、ほかもうちも入ろうかなと思う人が、やはり人材が不足しているところはそういうことがあると思うので、あと大学生もいますから、大学関係でもやっていけば、地元就職してくれるということになるので、税金面でもいいのかなとか、いろいろ考えたりもしますけれども。

(石阪委員長)

そうですね、例えば説明の仕方とか、いろいろ制限があると思うんですよ。大体、民間が今牛耳って結構やったり、セミナー開いたりもしているんで、自治体としてどこまでできるかという、あとハローワークの問題もあるので、どういうふうにやっていけば。

でも、その中である程度PRを兼ねて、実際に採用のセミナーをやってみるというのも一つの手ですよ。

という議論を実は、今日ではなくて、本当はこれからできればと思っていますので、今日は時間もありませんから、どんなことを聞いてみようかというお話ですけども。

では、今2点にまとめさせていただいて、最初、例えばDVの、まずは。これもDVといってもいろいろあるんですけども、子どもに対する暴力、それから配偶者、パートナー間の暴力、いろいろあるんですけども、それから両方とも含めて、今足立区の支援体制どう

なっているのか。それが有効な支援であるかどうかも含めて皆さんと一緒に議論していきたいということで、今回はまずそちらの担当課の方にお越しいただいて、足立区の取り組みなり支援の方法、現況、これをお話しいただくと。あわせて、皆さんから何かこれは聞いておきたいということはあるですか。担当課の方に。

僕としては、一つケースは欲しいかなと。例えば、トラブルになったケースや、足立区として、なかなかうまくいかない、そういうケースがあればお話しいただきたいということ、それから実際に支援に関わっている方からする今のこの支援体制の課題ですかね。もっとこういうふうになれば、本当はよくなる。例えば都と区の間での関係、あるいは民間との関係とか。あるいは警察も入ってくると思いますので、そのあたりとの関係。それからあとはもう一つ兎相であったり、児童関係のものと、それからこっちのDVの問題。これとの関係だったり、いろいろ多分あるので、そのあたり、もし課題みたいなものがあれば担当課のほうからお話しいただきたい。

あとは何かありますか、皆さんのほうから。この点ちょっと伺ってみたいって。

(高祖副委員長)

あとは相談窓口のPRというか、困っている方ってどこに相談したらいいのか分からないということ。あと窓口自体のPRもそうですが、「あなたはDVを受けていますよ」と認識できることが大事です。子どももパートナーからの暴力もそうですけれども、私が悪いから殴られるとか罵倒されるというふうに本人は思っていて、「それはもうDVだよ」と、DVだという認識がないと相談にならないので。だから、その啓発と、相談窓口をいかに周知するか。トイレにカードが置いてあったりとかの工夫もあると思うんです

けれども、いろんなチャンネルがないとなかなかたどり着けない。その辺の工夫も伺いたいです。

(石阪委員長)

恐らくこの体系図で言うと、Ⅲ－1に該当するのかな。啓発って恐らく別の項目になっているんですが、多分、支援と啓発というのはセットでもあるので、例えばもしカードとかそういうポスターみたいなものが実際どんなものがあるのかというのがもしあれば、我々のほうで見たいなというのがありますので、今のお話は多分そうだと思うんですが、どんなところにそれが置いてあるのかとか、実際どれぐらいそれをお配りになっているのか。これでいうと1番になるのかな。Ⅲ－1の啓発というところに多分なると思うんですけども、もし可能であれば、そういったものも幾つか皆さんと共有できればと。

ほかは、どうぞ。

(内藤委員)

すみません、度々。

さっきご意見の中で、やはり自分の周りにはあまりそういうふうの見えていないよというご意見もあったかと思うんです。それはDVに限らず、貧困もそういうふうになかなか見えていない。我々にとって見えづらい、見えにくい問題なのだろうかと思っています。

つまり、国レベルで見ると、今回のコロナ、DVもそれから貧困も4月の時点で昨年比で30%ぐらい増ということが出ているにもかかわらず、我々の周りでは、自治体レベルで見えていないとすると、かなり潜在化しているということが分かるので、先生おっしゃった1点目のところ、支援体制の部分で、我々が状況を把握するために、少なくとも足立区で把握している現況ですね。数的な部分をしっかりお伝えいただくのもま

ず重要ななと思いました。

それから、2点目の課題のところでは、恐らく担当課のほうでは、我々よりもものすごくよく知っていらっしやって、被害者支援として何が適切か、何が必要かということ分かっているらっしやると思うんですけども、何かの壁や限界があって難しいということがあれば、ぜひそれをお伝えいただいて、我々のほうで提言に生かせればというふうに思います。

(石阪委員長)

いかがでしょうか。そのあたり調整いただいて、次回そういう形でこちらは進めさせていただきます。

(寺島課長)

恐らく複数課を呼んでやっていただくと

(石阪委員長)

そういうことになりますね。

(寺島課長)

このあたり調整したいと思います。

(石阪委員長)

ありがとうございます。

そして、今2点目として挙げられたワーク・ライフ・バランスですけれども、これ広く考えれば、例えばコロナ時代の働き方、これを区としてどういうことを支援したりとか推奨していくのかという大きなテーマが一つあると思うんですけども、こちら担当課というよりは、まだ今現在進行形ですね。何か区として具体的にこれこれというのは多分ないと思うんですけども、一つ可能であるのは、区のこの間、職員さんの働き方みたいなものですね。これに変化がもしあったとか、例えば、逆にあえてリモートにしたことによって効率が落ちて、また対面に戻ってしまったとか、いろいろケースはあると思うんですけども、これは担当課でもいいで

すし、もし区役所内の状況みたいなのが分かれば、そういったお話をちょっと。

(寺島課長)

区役所のほうでも、このコロナの影響で、出勤や職員体制を絞ってやったりとかと実際やりましたし、それについての、実際やってどうだったかというのは、職員アンケートも実際取っています。取ったんですが、それ自体がまだどこまで結果をまとめて分析できているかは、担当課に確認しないと分からないんですけれども、何らかしらそういったエビデンスで出せるものがあれば、お出しできるかなというふうに思います。

(石阪委員長)

そのあたり、まずは区役所内の実態を、実況を把握して、皆さんと共有していきたい。そこから、一つ区役所のケースを例として、じゃ、どのような働き方が今後求められていくのか。恐らく、去年までの議論と大きく変わってくると思うんですよね。さまざまな部分で、リモートであったりとか、テレワークというものが活用されていきながら、ある意味で仕事って動いていく時代になってきましたので、恐らくいろんな計画の中身まで、これちょっと古いよねみたいな表現が出てくるかもしれませんが、そのあたりを見つつ、二つ目のテーマとしては、このワーク・ライフ・バランス推進企業。これはある意味では、ここの担当課が抱える看板となる企業のリストですから、これをどのような形で選定していくのかという選定基準、これも今どんどんリニューアルはされていますけれども、恐らくもっと細かなチェック項目があるというふうに伺っていますので、それを皆さんと共有しながら、例えばもっとういふ点も聞いたらどうか、この点は逆に今の時代は要らないんじゃないかとか、そのようなことも皆さんからご意見いただければな

と思います。

それから、もう一つは、これの広報であったりとか活用の仕方ですよね。今、パンフレットのそのものの問題、これでいいのかという問題もありましたけれども、どのような形で、せっかくこれ選定された企業を、区役所の中で頑張ってもらうためにも、あるいは何らかのメリットをやっぱり持ってもらうためにも、どのような活用方法がいいのかを、皆さんと一緒に考えていきたい。

こちらのほうはどうでしょう。担当課のほうで。

(寺島課長)

区民参画のほう担当課になります。

(石阪委員長)

恐らくリストであったりとか、チェック項目みたいなものになると思うんですけれども、そちらのほうを皆さんと一緒に共有していきたい。

(寺島課長)

そうですね。

(石阪委員長)

せっかくですからね。多分、知らなかった方もいるんじゃない。知らなかったという方いますか。これを実は。みんな知らないですよ。

結構長い、何年目ですか、これ。

(寺島課長)

もう10年ぐらいになりますね。12年目になります。

(石阪委員長)

意外にと言ったら失礼ですけども、知らないですよ。長いんですけども。

だから、この辺も、広報といってもかなり限界があるということもあるし、今後、せっかくこの星のシステムに変えて、いろんなメリットも後からつけていったわけですよ。さっき言った入札の件であったり、融資の件

であったり。だから、どういうメリットを持ってもらうかということも考えられるかと思えます。

という大きな二つのテーマで、今年度は進めていって、一つはDVに関する。これはどちらかという支援のあり方の問題。もう一つは、広い意味での働き方を今後どう考えていくのか。その中で、このワーク・ライフ・バランス推進企業、こちらをやっぱりPRしていくために、あるいは活用していくために必要なことを考えていただく。この2点で行きたいと思うんですが、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

恐らく、皆さんの中には、本当はこれやりたかったんだけどというのがあったと思うんですけども、去年やらなかったものも含めて、この二つであれば重なりがないということもありますので、こちらの二つのテーマで進めていくということにしたいと思います。

じゃ、事項書のほうに戻らせていただくと、2そして3については今終わったということになりますので、もし皆さんのほうから何か質問、ご意見なければ、本日の会議は終了ということになりますけれども、いかがでしょうか。大丈夫かな。

どうぞ。

(内藤委員)

孤立の話が何点か出たと思います。添田さんからそういうお話、自粛期間中にそういうことになったというお話あったんですけども、そのお話を聞いてふと思ったのは、物理的な孤立に対する対策というものもあるんですけども、多分、我々が自粛期間に感じた孤立というのは、特に女性ですね、女性が感じた孤立というのは、家庭での育児責任や教育責任というのが女性にすごく負担が重い、女性に負わされている、そこに対する孤

立感。自分が頑張らなきゃいけないという。

今までは学校がメインでやって、それをサポートするということがあったんですけども、そうではなくて、保育園もない、学童もないとかという状況の中で、自分一人がやらなきゃいけない、子どものためにということで、追い込まれていたということがあるので、やはり心理的な孤立というのが我々にとって大きかったのではないかなと。

となると、物理的につながればいいのかという問題だけではなくて、恐らく従来女性が担わされてきた役割というのは解放が必要で、育児責任は、女性だけがやるものではない。教育責任も教育は女性だけがやるものではない。夫婦でやるし、社会全体でやるものだという認識がもっと広まらないといけないのかなと。そこがやっぱり我々を追い詰めている。

今までも追い詰めていたと思いますが、特にこの期間、追い詰めてきて、今は休校ではないですけども、まだ追い詰めつつある。例えば、この子が平仮名読めないのは私のせいではないだろうかとか、学校に行かないのは私の声かけがまずかったんじゃないかという気持ちですね。学校がなかったわけなので、母親が1人背負い込んでしまう。そうなるということは、心理的な孤立というのがあったのかなと思いました。

(石阪委員長)

そうなんですよね。孤立も、一つは、僕は来年かなと思っているんですね。エビデンスがまだないんですよ。今、意見をみんな集めている段階で、要するに孤立の考え方もいろいろありますし、それから実際に家事労働が増えたというデータも、僕も探しているんですけども、なかなかなくて、離婚はそこまで増えていないというデータはあるんですけども、何かコロナ離婚って増えたとち

またでは言われていたんですけれども、実際はそうでもなかったという。

(添田委員)

でも、子どもが家にずっといる。さらに困ったことに旦那も家にいる。すごいストレスって、それしか聞かないです。

(石阪委員長)

だから僕ははっきりエビデンスとして離婚は増えるだろうというふうに踏んでいたら、恐らく経済的な理由も大きいと思うんですけれども。

(添田委員)

それはもうお母さんたちがすごい我慢している。

(石阪委員長)

だから、そこの背景に何かあるということですよ。だから、恐らくそういった分析をしてみると、物すごい言い方あれですけども、興味深いデータが多分取れると思うんですよ。

ですので、今年はちょっとまだ早いかなどという気もしていて、今内藤さんのおっしゃったことって、恐らく、次年度のテーマにすると、いろんな問題、課題というのは見えてくると思うんですね。

だから、そういう意味では、コロナは今継続中ということもあって、今後さまざまなストレスの要因って何なのかとか、もっと言うと、改めて今まで見えなかった部分が見えてきたところもあるんですよ。

ひと昔前までは性別役割分業というのは、男は外で働いて、女性は家の中で。今は全然、両方とも家の中にいて、さらに家事負担だけは女性はやっている。だから、仕事も家庭も子育てもみたいな状況になっている。それこそ、より負担が増しているという考え方もできなくもない。

ただ、一見すると、何か仕事から解放され

たようなイメージはしますけれども、その後ではいろんなストレスや負担というのが、多分一方にのしかかっている可能性もあり得るので、これ恐らくテーマとしては多分ある意味では興味深いテーマなんですけれども、もう1年待って、もし添田さん来年いたら、このテーマというのは非常に面白いかもしれなですし。

(添田委員)

2年でしたっけ。たしか2年ですよ。私今年新規なので、来年もおります。

(石阪委員長)

ぜひだからそのあたりね。一つ興味深いなというふうに思いますので。

それから……。

(高祖副委員長)

DVのところも結局、ジェンダーというか性差みたいなところで、やっぱりパートナーが強い。家の中でも家事・育児をやって当たり前みたいな考え方で、結構強く出られることもある。在宅で、「会議あるんだから子ども静かにさせておけよ」みたいな感じで威圧され、泣かせてはいけないといっぱいいっばいになり、ストレスがたまるとかですね。

やっぱりそこも、DVも関連はすると思うんですよ。だから、そこだけ取り上げてというのは、次回にと言いつつも、今回の中でちょっとそういう……。

(石阪委員長)

できるところはもちろんね。

(高祖副委員長)

そうですね。絡めて考えてもいいのかなと思っています。

(石阪委員長)

そう考えると、今回二つのテーマありますけれども、両方とも溶かし込むことは当然できる。先ほど高祖さん言われたように、DVの中でもその話できるし、それからもう一つ

ワーク・ライフ・バランスの働き方の話でも、そういったある意味でジェンダーの問題というのが実はこの働き方の中で、また別の視点で見えるというような、そういうような点で議論することも可能ですから、狭い意味でのこの二つというよりは、皆さんいろんな考えとか知見をぜひご披露いただいて、提言としてまとめていきたいと思っておりますので、遠慮なくどんどん発言いただければと思います。

ほか、いかがでしょうか。皆さん、どうでしょう。

それでは、少し時間としては早いですがけれども、本日については一応、事項書でいうと3番目まではこれで終了ということでもいいかな。大丈夫ですか。

4 事務連絡

(1) 次回開催 9月24日(木曜日)

午後2時～4時 第2学習室

(2) その他

(石阪委員長)

それでは、4番目、事務連絡になります。事務局のほうからいかがでしょうか。

(明石係長)

ではチラシの紹介をさせていただきます。

「もっと家族がハッピーに！今日から家事シェア！」というものなんですけれども、今度9月12日土曜日にエル・ソフィアの第1学習室、ちょうど向かいの部屋で行われますので、まだ申込み自体はできますので、ぜひご参加いただきたいなと思っております。

あと、今回のテーマに関連するもので、テレワークに関する、企業向けにはなってくるんですけれども、講座も9月16日水曜日、こちら平日の夜になってしまうんですけれども、ぜひこちらのほうもご参加いただければと思います。

(石阪委員長)

これは両方とも対面ですか。実際に行く、リモートではない。

(明石係長)

講座形式になっております。

(石阪委員長)

分かりました。

(明石係長)

こちらが、シアター1010のほう、北千住の建物になりますが、場所が違うので、よろしく願いいたします。

(猪野委員)

すみません、あと2枚お渡しさせていただいたんですけれども、そちら2件はNPO活動支援センターさんのほうでの企画なんですけれども、一つが9月26日土曜日で、「女性視点の防災を知る」ということで、初めて女性視点でというのを捉えて企画した講座だそうなので、結構参考になる点も多いんじゃないかと思っておりますので、よろしければ見てください。

あともう一つは10月10日ですが、カードゲームですね。新しい企画だそうです。現在起きていることとかそういうのをカードゲームに置き換えて、みんなで学びながら現実的にこうしていこうみたいなことらしいので、ちょっと面白い内容のようです。

一応、その二つをお知らせします。お願いします。

(明石係長)

あと1点だけ、すみません。

次回が9月24日木曜日、場所は第3、第4学習室になります。

会議録なんですけれども、この前と同じような形で、一度皆さんに見ていただいて、そこから校正に入って、また3回目の場でお見せするという形にしたいと思っておりますので、すみませんが、校正のほうをよろしく願いします。ご自分の発言のところだけでも構いま

せんので確認していただければと思います。

(石阪委員長)

次回が9月24日の木曜日。時間は2時からですね。ということになります。

それから、こちらのほうの講座ですけれども、今まで講座全然できなかったのも、恐らくこれからたくさん講座が出てくると思いますけれども、講座のほうの審査もやっていただくことになると思いますので、もしご興味がある講座がありましたら、積極的にご参加いただければと思います。

ちなみに、これリモートではやらないんですか、今年は。

(寺島課長)

今年はやる予定がないです。

(石阪委員長)

ない。講座も、今後はそういうことも含めて、恐らく契約のときにリモートが入ってなかったのも、今年は恐らく対面する講座になると思うんですけれども、リモートにするのとたくさんの方がまず入ってくることができるのと、それからもっと言うと、夜とかそういう時間でも全然問題なくできる。そこに行かなくていいので、家からできるので、そういうメリットもあるので、このあたりまた柔軟にご対応いただけると、今後いろんな講座ができていいのかなと思います。

いかがでしょう。よろしいですかね。

それでは以上で終了させていただきます。

本日はどうもお疲れさまでした。