

足立区男女共同参画推進委員会会議概要

会 議 名	令和3年度 第1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3年6月24日（木）		
開催時間	午後1時58分 ～ 午後3時50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
	石川 秋恵 委員	内藤 忍 委員	平井有希子 委員
	小川 節子 委員	山下 友美 委員	田中 孝子 委員
	亀田 彩子 委員	佐藤 英二 委員	田口 麻美 委員
	【事務局】		
	松本 令子 多様性社会推進課長	明石 光人 男女共同参画推進係長	
	三堀 事業調整担当係長	梶原 男女共同参画推進係員	
	吉川 男女共同参画推進係員		
	【傍聴者】2名		
会議次第	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 事前確認</li> <li>2 開会挨拶</li> <li>3 委員委嘱状の交付</li> <li>4 委員長・副委員長の選任について</li> <li>5 各委員紹介</li> <li>6 委員長挨拶及び男女共同参画の動向について</li> <li>7 今年度の委員会運営方針及び検討・協議・取組み事項について             <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 男女共同参画推進事業の年次報告書の作成・区長報告                —報告は12月までを予定—</li> </ol> </li> </ol>		

	<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（令和2年度）について</p> <p>8 令和3年度重要課題の抽出及び意見交換</p> <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> <p>10 業者委託講座実施結果に関する委員会での評価実施 －10月・3月の年2回－</p> <p>11 その他</p> <p>12 事務連絡 ・委員の謝礼について</p>
<p>資 料</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・資料1：第10期男女共同参画推進委員会委員名簿</li> <li>・資料2：令和3年度男女共同参画推進委員会開催日程表（案） および協議内容</li> <li>・資料3：足立区男女共同参画社会推進条例</li> <li>・資料4：足立区男女共同参画推進委員会規則</li> <li>・参考1：令和2年度足立区男女参画プラザ講座実施委託 総合評価表</li> <li>・参考2：令和2年度足立区男女参画プラザ講座実施委託 選定集計表 （最終評価）</li> <li>・参考3：令和2年度足立区男女参画プラザ委託講座開催一覧表（下半期評価分）</li> <li>・参考4：足立区男女共同参画推進委員会 委託講座評価の流れ</li> <li>・令和2年度男女共同参画推進施策に関する年次報告書</li> <li>・多様性社会推進課所管各講座等のチラシ、ワーク・ライフ・バランス推進企業募集チラシ</li> </ul>
<p>そ の 他</p>	

## 様式第2号（第3条関係）

（審議経過）

### 1 事前確認

（明石係長）

皆さん、こんにちは。

委員会の開始の前にお手元の資料について確認させていただきます。次第に沿って確認させていただきます。

まず、1枚目が委員会の次第となっております。2枚目については資料1、第10期男女共同参画推進委員会の委員名簿となっております。資料2につきましては、足立区男女共同参画推進委員会開催日程表および協議内容、資料3につきましては足立区男女共同参画社会推進条例、資料4が足立区男女共同参画推進委員会の規則、これが両面1枚刷りの資料となっております。

その他、参考資料がございます。参考資料1から参考4までございます。令和2年度の男女参画プラザの講座実施委託評価に関する資料となります。これは後ほど事務局のほうから説明させていただきます。

次に、こちらの黄緑色の冊子がございます。令和2年度男女共同参画推進施策に関する年次報告書となっております。最後にチラシが4部入っております。1枚目が今度、男女参画プラザで行う講座なんですけれども「それって部下へのハラスメント」という講座のチラシになっております。2枚目が当課で行っている「ワーク・ライフ・バランス推進企業大募集」というチラシになっております。3枚目が、それぞれ昨年度から事業が始まりましたLGBTの相談窓口のチラシ、4枚目が、今年度4月1日スタートした「足立区パートナーシップ・ファミリーシップ制度」のチラシになっております。

以上でございます。全ておそろいでございますでしょうか。ないものがありました

ら事務局へお声がけください。

では、以上で資料の確認を終わります。

### 2 開会挨拶

（松本課長）

それでは、定刻になりましたので、委員の先生がお一人、まだお揃いではないのですが、令和3年度第1回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。

私は今年の4月からこちらに着任いたしました多様性社会推進課長の松本と申します。よろしく願いいたします。着座にて説明させていただきます。

本日は、感染拡大防止のために窓を開けて換気をしながら進めさせていただくので、空調の効きが悪くなったり、外の工事の音が入ったり、お聞き苦しいところもあるかと思えますけれども、ご理解いただければというふうに思っております。

当委員会は男女共同参画推進条例の第19条の規定に基づきまして男女共同参画の推進に関する施策を推進するため区長の附属機関として設置するものであります。なお、足立区男女共同参画推進委員会規則の第4条に基づきまして、本委員会は、委員の半数以上の委員の出席がなければ会議を開くことができないというふうになっておりますけれども、本日、委員の総数13名のところ、ご出席が今11名ですので、本日の会議は有効に成立しております。

また、同規則の第5条により、当委員会は公開することとなっておりますので、委員の皆様のご発言につきましては、後ほどご発言内容を確認いただいた上で、ホームページなどで公開する形となります。また、本日は傍聴人の方もお見えになっておりますので、ご承知おきください。

### 3 委員委嘱状の交付

(松本課長)

次に委員の委嘱状の交付でございます。委員の皆様への委嘱状の交付なんですけれども、今回は新型コロナウイルスの感染リスク軽減のために会議時間の短縮ということで、代表として石阪委員にお渡しをさせていただいて、後ほど皆様にお渡しする形を取らせていただきたいと思いますので、ご了承ください。

石阪督規様。第10期足立区男女共同参画推進委員会委員を委嘱いたします。よろしくお願いたします。

(石阪委員)

はい。

### 4 委員長・副委員長の選任について

(松本課長)

では、次に委員長の選任についてでございます。委員会規則の第3条によりまして、委員の皆様のご互選によって決めていただくということになってございます。どなたかご推薦いただくことができますでしょうか。

(片野委員)

～挙手～

(松本課長)

片野委員、お願いたします。

(片野委員)

昨年度末に、第5次男女共同参画基本計画が出まして、今期大変大事な時期でもありますので、長く委員を務めていただいている石阪先生に今期もお願したいと思っております。いかがでしょうか。

(拍手)

(松本課長)

ありがとうございます。

では、石阪委員、委員長となりましたので、よろしくお願いたします。

(石阪委員長)

よろしくお願いたします。

(松本課長)

では、次に副委員長の選任につきまして、どなたかご推薦いただくことができますでしょうか。

(石阪委員長)

～挙手～

もしよろしければ、いいですか。

(松本課長)

はい、お願いたします。

(石阪委員長)

女団連の会長として区内の様々な女性施策や事業を引っ張っていただいている片野さんを、副委員長に推薦させていただきたいと思っております。

(松本課長)

皆様いかがでしょうか。

(拍手)

(松本課長)

ありがとうございます。それでは副委員長は片野委員となりましたので、お二人ともどうぞよろしくお願いたします。

それでは、ここから石阪委員長が進行役となりますのでよろしくお願いたします。

(石阪委員長)

それでは、改めまして石阪です。よろしくお願いたします。

名簿を拝見しますと、1期目と書かれていらっしゃる方もいらっしゃいますので、私のほうから、のちほど、男女共同参画に関するお話をさせていただきたいと思っております。それでは、まず委員の自己紹介ということでよろしいですか。

(松本課長)

はい。

## 5 各委員紹介

### (石阪委員長)

まず、皆さんから一言ずつ、自己紹介をお願いします。名簿順でお願いしたいと思いますので、まずは、徳永さんからお願いします。

### (徳永委員)

弁護士をしております徳永と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

おとし、去年と引き続き、今年務めさせていただきます。弁護士ということで、学識経験者枠で委員にならせていただいておりますけど、皆さんと一緒に勉強して、どんどん知見を深めていきたいというふうに思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

### (石阪委員長)

続きまして石川さんお願いします。

### (石川委員)

マザーズハローワーク日暮里の石川と申します。2期目になります。よろしくお願いいたします。

今回初めての方もいらっしゃるということで、今日ちょっとマザーズハローワークのリーフレットをお配りさせていただいたんですけど、マザーズハローワークはハローワーク足立の出先機関になります。子育てとか介護等とお仕事を両立をしたいという方の専門の就労支援をしているハローワークで、国の機関になります。

新型コロナの感染症の関係で雇用面では影響を受けている方というのが、非正規の方とか女性の労働者の方というのが多くいらっしゃいます。この委員会の目標が男女参画ということで、マザーズハローワーク等で支援を強化していくという課題とこちらで話が重なってくるようなところも多くあると思いますので、いろんな情報交換が

できれば思っております。

よろしくお願いいたします。

### (石阪委員長)

マザーズハローワークは日暮里なんですね。

### (石川委員)

そうですね。

### (石阪委員長)

続きまして内藤さん、お願いします。

### (内藤委員)

遅刻しましてすみません。独立行政法人労働政策研・研修機構という国の労働政策の研究所に勤めております副主任研究員の内藤忍と申します。

初めての方もいらっしゃるって、多分マスク越しだと記憶に残らないかと思うので、こういう顔をしています。

マスクをさせていただきませんが、私は、この労働政策・研究研修機構に勤めて、ほとんどの期間、今15年目ぐらいなんですけど、職場のハラスメントの問題を研究してきております。大学院時代からは、労働法の領域でジェンダーの問題をやってまいりました。

つまり、ジェンダーの問題に関心を持っているわけですが、発端となったのは、自分が高校生の頃に直面した女子高生に対する非常に苛烈な性暴力の事件でした。そういうきっかけもあってこの道に入ったわけですが、こういう形で自治体の男女共同参画の委員会で活動させてもらえることを光栄に思っております。

どうぞよろしくお願いいたします。

### (石阪委員長)

片野さん、お願いします。

### (片野委員)

足立区女性団体連合会の会長です。片野和恵と申します。よろしくお願いいたします。

す。

ちょうど、この男女共同参画社会推進というのは女団連のテーマでもあります。ですので、この男女共同参画推進委員会はとても大切な委員会だと思っていますので、今年度も参加できてとてもうれしく思っています。よろしく願いいたします。

**(石阪委員長)**

続きまして平井さん、お願いします。

**(平井委員)**

東京都社会保険労務士会足立・荒川支部の団体推薦を受けまして、今期から務めさせていただきます平井有希子と申します。よろしく願いいたします。

社会保険労務士はふだんは企業様と接していることが多いんですけども、私は労働相談の相談員ですとか、労働者側の話の聞いたりとか、あとは別のところで家庭の問題に関わらせていただいていることもございまして、足立区のこの委員会に加えさせていただきますまして、また、その知見を深めてまいりたいと思っています。お役に立てればと思っていますので、どうぞ、よろしく願いいたします。

**(石阪委員長)**

田中さんはお休みですね。

じゃ、続きましょう。小川さん。

**(小川委員)**

皆様こんにちは。小川と申します。私は西新井法人会。皆様の会社さんのオーナー様方が集まっておられて、それで構成されている会なんですけれども、税務署を基点に足立区の中では2か所あります。私も西新井と、それから足立の千住にございます足立法人会、こちら2か所ございまして、私は西新井のほうから推薦を受けて、こちらに2期目を迎えるわけでございます。

一番うれしいのは、ワーク・ライフ・バ

ランスの縦軸の中で、令和3年度は2,000社ですか、これを目安に発展させていこう、進んでいこうという大きなお題目がございますので、このあたりで私も少しばかりは貢献できたらいいかなと思っています。ほかの点におきましては、まだまだ未熟でございますので、皆様の案件、または知識等をいただきまして、共に頑張りたいと思います。

以上でございます。

**(石阪委員長)**

よろしく願います。

ちなみに、お手元の資料にワーク・ライフ・バランス推進企業大募集というチラシがあるんですけども、これまで、小川さんにもご尽力いただいて、いろいろな企業に入っていただくよう広報活動もしていただいた経緯がございます。

**(小川委員)**

ちなみに、親近感を抱くために、金融機関さんもお入りいただいています、最近ですと足立成和信金さんも認定を受けております。ですから、意外と身近な会社さんがこちらに対して協力的にサポートをいただいているという形になっております。

すみません、余計なことを言って。

**(石阪委員長)**

続きまして山下さん、よろしく願います。

**(山下委員)**

足立区立小学校PTA連合会から推薦されて、今期やらさせていただきます山下と申します。小学校の会長は今4年目で、私自身がシングルマザーで4年目を迎えさせていただいて、子どもたちにできることは何かないかなということから会長をさせていただいて、こういう男女共同参画に参加させていただいて、分からない部分がたくさ

んあって、私でも何か役立てることがあるんじゃないかなと思っています。

分からないので、いろんなことを教えてください。よろしくお願いします。

**(石阪委員長)**

よろしくお願いします。

続きまして、田中孝子さんですね。

**(田中孝子委員)**

足立区立中学校PTA連合会から団体推薦で2期目になります。私は、足立区立第一中学校PTA会長の田中です。よろしくお願いします。

**(石阪委員長)**

それでは、続きまして亀田さん、よろしくお願いします。

**(亀田委員)**

初めまして、亀田と申します。公募委員の2期目です。足立区に千葉のほうから引っ越してきました7年ほどたつんですけれども、ふだんは会社員をしております、子育ても一段落したところで何かお役に立てることはないかなと思っています。応募しました。

まだ全然未熟なんですけど、今期こそ何かお役に立てるように頑張りたいと思います。よろしくお願いします。

**(石阪委員長)**

よろしくお願いします。

佐藤さん、お願いします。

**(佐藤委員)**

今年から選任された佐藤と申します。よろしくお願いします。

去年、江東区のほうから引っ越してきました、足立区に来て何かできないかなということで、一番最初に手を挙げたのがこちらの活動だったんですけど、今53歳で、妻がいて、子どもはいませんが、何かしらの形で男女共同の問題を何か触れていたらいいなということで参加をさせてい

ただきました。

ちょっとエピソードだけ申し上げますと、家族、実家は男が6人、女が5人と、すごい大家族だったんですけれども、そこで家事とか仕事とかを分担して、男女平等ということ徹底的に家族の中でやっていたんですね。そういう環境があったので、今度は自分が中学になったり社会人になったりしたときに、男女の平等ってどういうものが正しいのかといったことをいつも問題意識を持って取り組むようにしてきました。

中学校のとき生徒会長をやることができたので、生徒会長になって何をやったかという、文化祭でスローガンをつくるんですけど、そこで1つ私が考えたのは「俺たちは仲間だ」ということで、英語で言えば「We are the one」なんですけど、そのとき、差別の問題とか男女の問題ってあまり騒がれてなかったときに、男女の区別だけじゃなくて、中性的な男性もいましたし女性もいましたし、いろんな違いがあったんですけど、それを乗り越えるための何かスローガンはないかということで、さっきのようなものをつくって、意外に好評だったんですね。

その「We are the one」というのが、後にマイケル・ジャクソンとかの歌でも歌われていましたけれども、それが出る、もっとうんと前にそういうことをやっていました。その評判がよかったので4年ぐらいそのスローガンは続いたんですけれども、そういったことがあったのが1つ。

それから、会社員のときには労働組合の書記長をやっていたけども、男女の賃金の格差に、あまりに差があることに驚いたんですね。じゃ、何をやったらいいかというときに考えたんですけど、既に差がで

きちちゃった人たちを直すって結構大変なんですね。どこに目をつければいいのかという、まだ差のついてない入社する前の人、それを差をなくそうという運動を当時、私はやっていました。

そういったこともあって、いろいろ男女の問題って全然無関係ではないので、今回参加させていただいて、何もまだ、知見も何もない状態ですけど、やらせていただければと思い立候補させていただきました。よろしくお願いします。

**(石阪委員長)**

よろしくお願いします。

それでは、田口さん、お願いします。

**(田口委員)**

今年度から公募委員となりました田口と申します。私自身は足立区に住んで13年目なんですけれども、子どもが小学生の子ども2人と2歳の子が1人いて、3人子育て中なんですけれども、1人目を産んだのが11年前、足立区で産んで育てたんですけども、最後、末っ子を産んだのが2年前なんですけど、そのときの11年前と2年前、約10年しか変わっていないんですけども、そのときの自分の意識、会社の意識、社会の変わり様にすごくびっくりしたことが本当にたくさんあって、また改めて区役所に通って、保健所に通って、ハローワークへも何度も通わせていただいて、その中で自分自身って何なんだろうとか、これはすごくしんどいとか、これはやりやすいと思うことがたくさんある中で、今回応募しまして、自分自身も勉強するつもりで応募いたしました。

また、子どもが男の子3人なので、これから、その子たちが大きくなってまちの中で暮らしていく、まあ、このまちじゃないかもしれないんですけども、そのときに、

また自分自身の意識等をちょっと考え直したり考えるきっかけになればいいなと思っております。

よろしくお願いいたします。

**(石阪委員長)**

よろしくお願いします。

以上でメンバー全員の自己紹介が終了しました。この推進委員会は行政の施策に対して様々な意見を、それぞれのお立場からご発言いただくということになりますので、何か気づいた点や思いがあれば、この場で語っていただくということになります。

## 6 委員長挨拶及び男女共同参画の動向について

**(石阪委員長)**

それでは、改めまして事項書でいいますと5番目になりますね。

委員長挨拶及び男女共同参画の動向についてのところですが、改めまして、私は、引き続き委員長をさせていただくことになりました石阪です。よろしくお願いします。名簿を見ると4期目ですから、6年を過ぎて7年目に入ることになります。

そもそも足立区と関わるようになったのがちょうど10年ぐらい前になります。足立区内にある東京未来大学に赴任して初めて足立区と関わるようになったのですが、当初、足立区に来る前、ちょっとドキドキした記憶があります。何でかという、僕らの子どもの頃の足立区のイメージというのは、ちょっと怖いところ。恐らく皆さんの中でも区外から来られた方は、足立区に行く人と人に言うと、当時は「えっ、足立区」という感じで受け止められるケースがあったのではないのでしょうか。田口さん、どうでした、その頃は。

**(田口委員)**



私、その頃、13年前に引っ越してきたときは、それは大田区からの引っ越しだったんです。私、もともと出身は大阪なので、東京の地理が全然分からなかったんですね。大田に住んでいて、職場の方、そのときは港区で働いていたのかな、に引っ越すんですよと言って、「どこ」って言われて、「足立区」って言ったら、「何か毎日、殺人が起きてるって」「どこのこの駅はやばいからやめといたほうがいい」「女性が暮らすんだったら、もうちょっと考え直せ」みたいなことを言われて、私は地理とかがあまり、疎かったので、あっ、そうなのかなというふうに。

#### (石阪委員長)

でも、住んでみると、そうでもないですよ。治安の問題も含めて、この間、足立区はやっぱり大きく変わってきたというのは実感します。私も、この10年間、区のさまざまな委員をさせてもらって、暮らしの面でも、イメージの面でも、確実に良くなってきていると思っています。それは、ひとえに区の実績の成果なのですから、やっぱり住んでいらっしゃる方が何とかこの区をよくしようと思って一生懸命取り組んできたことも大きいと思うんですね。

足立区は、町会・自治会や、女団連も含めた団体など、様々な方が区政に積極的に関わっています。私も多くの自治体を見てきましたけれども、足立区は、比較的区民と区役所とがうまく協働できていると思います。区では、協創という言葉も使いますが、そういった協創、協働の取組が非常にうまくいっている、そういう区だと思います。さらに言えば区長のリーダーシップもあって、この分野についてもかなり変わってきた面もあると思います。

ただ、反面、残された課題というのも実

はあって、委員の皆さんからいろいろお話もいただいておりますが、この男女共同参画に係る部分にも、課題がありました。

まず、一つ目は、性の多様性の問題です。象徴的に表れているのは、今年度から課の名前が区民参画推進課から多様性社会推進課に変わったことに表れています。男女の問題というのは男と女の性差別や格差にかかわる問題なんですけど、もう少し視野を広げると男女という枠にとらわれずに、いろんな性、多様な性を認めようと、そういう社会であるべきだということでもあります。性だけではなくて、生き方、考え方も含めて多様性を認めようという、そういう社会をめざそうということでもあるわけです。課の名前を変えたというのはそうしたメッセージが込められているのかもしれませんが。

そういう意味では、この委員会で取り組むべき課題の一つとして、今年度は、こういった性の多様性に関わる問題なども、皆さんと一緒に議論できたらと思っています。

次に二つ目ですが、これは男女の平等にかかわる問題です。昨年末、国のほうが第5次男女共同参画基本計画を発表しました。第5次ということは、男女共同参画の一番最初の計画ができてから20年くらいたつということです。この間、男女平等は少しずつではありますが、進みつつあるといえるのかもしれませんが、こちらの計画で示されている数字を見る限り、なかなか課題も多いというのが実情のようです。

数字を見ると幻滅してしまうんですが、ジェンダーギャップ指数って聞いたことありますか。国家間でのジェンダーギャップの比較なんですけれども、日本はこの十数年、ほとんど順位は変わってない。むしろ落ちているという状況です。

最新のデータで今、120位だったと思うん

ですが、これはもう先進国では、ほぼ最下位に近いと言ってもいいぐらいでしょう。要は、男女共同参画の基本計画を策定・更新しているにもかかわらず、男女の平等が全く達成できてないという状況にあるということです。

少なくとも20年間、男女共同参画の看板を掲げて、国はいろいろ努力をしてきたんですけど、数字上、全くそれが表れていないとも言えるわけですよ。

なかでも、教育や健康の分野というのは比較的、日本は健闘しているんです。一定程度の男女平等が達成できています。一方、厳しいのが、政治と経済の分野です。政治の分野について言うと、まず政治家、議員です。国会、地方議会を問わず、圧倒的に男性が多く、女性の議員って非常に少ない。これは世界的に見てもちょっと考えられないぐらいの少なさになります。今年、国政選挙もありますし、この男女平等がどこまで政治の世界の中で浸透していくのかというのは、1つ、注目していく必要があります。国も政治の世界の男女平等を達成するための法律をつくったんですけども、現状を見るかぎり、この分野での男女平等の実現は、なかなか厳しいのではないかと思います。

それから、もう一つは経済の分野ですけども、こちら経済といっても、特に管理職や指導的地位に占める女性の割合、これが低いということです。皆さんの周りにも、例えば職場であったりとか、地域社会の中であったりとかに、管理職や長になる人がいると思いますが、圧倒的に男性が多いと思うんです。ちなみに今、足立区ってどれぐらいですか、管理職比率は

**(松本課長)**

足立区で2割弱ぐらいです。

**(石阪委員長)**

一般的に公務員の世界では、管理職という課長級以上ですけど、足立区でも2割程度だと思うんですね。

2割だと、まだいいほうですかね

**(松本課長)**

でも、23区では低いほうですね。

**(石阪委員長)**

そうですか。恐らく23区自体が多分高めだと思うんですけど、地方に行くと、20%を切るようなところもたくさんある中で、恐らく女性職員の全体数に比べると女性管理職の数が圧倒的に割合が少ないというのが日本の現状でもあるんですね。役所の中はもちろんですけども、民間企業でも大体比率でいうと14%ぐらいと言われています。

小川さんのところも、なかなかいないですよ。

**(小川委員)**

いないです。

**(石阪委員長)**

経営者であったり、あるいは役職級の人たちは、ほとんど男性。

**(小川委員)**

はい。うちの法人会にしましても5,400社からの社長さん方がいらして、創立してから49年目を迎えます。その中で、ここ何年間で私くらい。副会長にまで上がったのも、私は10年ぐらいの中で、ばーっと推薦を受けて来ましたけど、この10年ぐらいの中で躍進できた方は支部長さんがせいぜいでした。

特に、本部の中に入れるということは全然ありませんでした。本部に入るに何十年も要していますが、そんな中どういうわけか私を副会長まで上げてくださったんですけど、ここのところ、今年の新しい人事か

ら、支部長さんという方が女性で3名になりましたね。

そんなぐらいですから、とてもとてもパーセンテージにしたら低いものです

**(石阪委員長)**

全国的なデータを見ても、恐らく管理職比率は、14%ぐらいだったですね。

**(松本課長)**

足立区も11%前後です。

**(石阪委員長)**

民間企業でもその程度ということですし、この間、数値もほとんど上昇してないという状況とっていいでしょう。

やっぱりこの比率を上げていかないと、世界的に見ても日本はかなり厳しい状況になるでしょう。つまり、ジェンダーギャップがそれだけあるということになってしまうので、男女平等を進める上でもここは必要だということで計画の一番目に掲げられているんだと思います。

もう一つポイントとなるのは、子育てに関するギャップです。例えば、育児休業の取得状況を見ると、男性は恐らく7%ぐらいだったと思うんですが、女性はずっと80%を超えています。

10年ぐらい前までは、「0.一」とか「1.一」なんていう数だったわけですけど、今でも一桁という水準です。

よく言われるのは、日本は、制度は整っているんだけど、それを使わない、使えないというのが大きな問題になっています。育児休業に加え、今は、産時休暇も男性は取れるようになっているんですけど、それでも取る人が圧倒的に少ないんですね。

確かに制度はあるけれど、これを使うと、昇進ができなくなるんじゃないかとか、周りに迷惑をかけるんじゃないかということで、取らない男性も結構いるというふうに

伺っていますので、これからは、どうすれば取れるようになるのかという運用面まで考えた取り組みが求められるでしょう。そうなってくると企業風土とか従業員の意識とか、そういう問題にもかかわってくると思います。

こういった格差を埋めるということが今回の計画の大きな柱にもなっていますし、このジェンダーギャップをどうやって埋めていくのか、これは足立区としても大きな課題だと思いますね。

そういう意味では、足立区の近藤区長は、一昨年前ぐらいから、管理職比率であったりとか、審議会や委員会の女性割合、これを増やしていくことが大事だということをおっしゃっています。これらは、数字がクリアに出ますから、他の自治体とも比較しながら、足立区として、ギャップの是正に向け、努力をしていくことも求められるでしょう。

昨日、皆さんもニュースでご覧になったと思うんですが、最高裁で、夫婦同姓が違憲か合憲かという、そういう裁判が行われていて、夫婦同姓を定めた民法の規定は憲法に違反しない、つまり合憲なんだという判決が出ました。世論調査では、選択的夫婦別姓への賛成が反対を大きく上回っていたので、判決には注目していたのですが、選択的夫婦別姓を認めるべきだという人にとっては、厳しい判決になりました。

1つ思ったことは、あのときに最高裁の判事がずらっと並ぶんですが、女性は15人中2人しかいなかったんですね。5年前も同じような裁判があって、今回も実は同じような結果になってしまった。世の中、今、選択的夫婦別姓を導入すべきだという意見が7割以上ある中で、全く判決自体が変わらない。これは1つに、裁判官のジェ

ンダーギャップというのがあるのかもしれないと思いました。仮に、男女が同数であれば、判決も変わったかもしれません。あくまで仮定の話ですが。

一方、世の中は確実に変わってきているので、恐らく世の中の流れに対して法が追いついていないとも言えるのかもしれませんが。そうなったときに、我々のようなこういった、例えば推進委員会のような形で、やはり行政とか法というものに対して、こうあるべきだとか、こうしたほうがいいんじゃないかという提言をするということはすごく大事になってきますので、今回の委員会、あと数回ありますので、皆さんにはいろいろと意見をいただく場があると思いますから、その中で、こういうほうがいいんじゃないのとか、こういうふうにしたほうがいいんじゃないかと、そういうご提案をぜひいただければと思います。

自治体は、こういった国の計画に基づいて、新たな自治体独自の計画をつくっていかねばならないので、足立区もこの5次の計画を踏まえて、第7次に続く新しい計画をつくっていく必要があるということになります。

最後に触れておきたいのが、この半年間のトレンドと言ってもいいと思うんですが、パートナーシップ認証、ファミリーシップ認証という制度の問題です。このチラシのとおり、4月1日からスタートしました。これは足立区にとっては非常に大きなニュースで、恐らく去年の今、同じようにこういう形で委員会を開いていましたけれど、この話題が出るとは正直思っていなかったですね、足立区では。これは、恐らく皆さんも耳にしたと思うんですが、ある議員さんの発言から、LGBTの方に対する差別ということでマスコミで取り上げられて、そ

こから一気に足立区が動いたんです。

つまり、民意、つまり区民の皆さんの声が制度をつくり上げたと言ってもいいでしょうか。年末から年始にかけて、正月3か月ぐらいで決まっていたという経緯があります。

これは皆さんもおおよそイメージできると思うんですが、今、性の多様性、これについての理解を進めるべきだという考えがあります。例えば、心と体の性が一致しないという、俗に言うトランスジェンダーと呼ばれる人であったり、その他LGB、心と体の性が一致しないような形で、性自認とか性意識という問題ですけれど、こういった方々への理解が求められるようになってきました。

つまり、あなたは男ですか女ですかということをお聞きすること自体、少なくとも差別を助長するというような考えにもなっていて、足立区でも、男・女どちらか一方に丸をつける欄が多分ないと思うんですね。

**(松本課長)**

どちらでもない、という記載もあります。

**(石坂委員長)**

どちらでもですか。そういった多様な生き方を認めましょうという動きがあった中で、この多様性社会推進課の誕生と、このパートナーシップ制度の運用です。4月から始まったということでもありますので、委員会でもこの問題については今後、皆さんに議論いただきたいと思います。

むしろ、議論というよりも理解のほうが先ですかね。LGBTでない方からしてみると、実際、どんな考えをもっているのか、どんなところで差別を感じたのかとか、わかりにくいと思うんです。そういうことも含めて非常に大きなテーマでもあると思いますので、従来でしたら、こういったテー

マは、なかなかこういった場で議論する機会はなかったんですけども、皆さんの任期中に、できればこういった点についてもご意見をいただきたいという思いはあります。ですので、こういうことも含めて、男女共同参画に係る話題というのはこの半年間、次々と出てきていますので、そういった様々なトレンドを意識しながら、皆さんからいろいろご意見をいただきたいと思っています。

ということで、私の挨拶に変えさせていただきます。どうもありがとうございます。

## 7 今年度の委員会運営方針及び検討・協議・取組み事項について

### (1) 男女共同参画推進事業の年次報告書の作成・区長報告

—報告は12月までを予定—

#### (石阪委員長)

それでは、続いていきたいと思えます。

6番目になりますね。今年度の委員会運営方針及び検討・協議・取組み事項について。こちらは、課長のほうからお願いします。

#### (松本課長)

では、私からは、この男女共同参画の推進事業について少し説明をさせていただきます。

まず、役割から、初めての方もいらっしゃるので、役割のこともちょっと説明をさせていただければと思っています、黄緑色の年次報告書の2ページが分かりやすいかと思えますので、こちらをお開きいただければと思えます。

この委員会のまず役割なんですけれども、こちら足立区では、男女共同参画社会のために様々な区の施策を推進事業を展開しておりまして、皆様には毎年、事業年度が終

わりましたら、各事業課のほうから実施状況というのを上げてもらいます。それを委員会のほうで確認をいたしまして、委員の皆様からいただいた提言、ご意見をいただいて、それをまとめて、この黄緑色の年次報告書という形でまとめて区のほう、事業課のほうへフィードバックして、事業の改善につなげるというような、そういう流れでやって、計画の推進、進捗状況の確認というようなことをやっています。

これで、毎年度、大体5回ぐらい開催することで、この提言をまとめていくというような、こういう流れになるんですけども、今年度、もう一つ、お手元の男女7次の計画がおありかと思うんですけども、こちらの14ページ、15ページに、この計画の施策の体系が載っております。取組の方向性ですとか、施策の体系図というのがあります、4つの基本目標というのがあるんですけども、その下に14、取組の方向性がぶら下がっています。「働く人」ですとか、「女性活躍のための環境整備」ですとか、そういったことがあって、その下にさらに42の各施策というのが、また、さらに細かくつながっているような形になっているんですけども、この中からいろいろな事業というのを毎年度実施状況として挙げてもらって、それについて皆様からご意見をさせていただくというような、そういう流れになります。

この計画が、平成29年度から5か年計画ということなので、本来であればこの7次の計画は今年度で終わる計画になります、

ただ、この7次の計画については、期間を少し延長する方向で今、調整が進んでおりますので、今年度が最終年度ではないというような形になります。しかしながら、今年度、この男女共同参画に関する意識調

査というのを区で実施することになっておりまして、その意識調査、区民の方々から出てきたご意見を、次の第8次の計画に反映すべきではないか、ということもありますので、計画は少し延長はするんですけども、来年度あたりに計画の改訂ができるのがベストではないかなというふうな形で今、考えているところです。

ですので、皆さんのほうには、今年度昨年の事業をいろいろご意見いただく中で、次の計画に向けても、こういった課題があって、これは反映したほうがいいというようなことも含めてご意見をいただければなという形で、内容を見直していきたいというふうに思っております。

この計画の4つの基本目標説明をさせていただきます。1つ目の柱が、あらゆる分野における女性の活躍推進ということで、ワーク・ライフ・バランスの推進というのが掲げられております。こちらが主に昨年度のテーマになっておりました。

2つ目、各人の個性や多様な生き方を尊重し、相互理解が進む社会の醸成というのが2つ目の柱になっています。こちらが今年度から新たに取組がスタートした、先ほど石阪委員長のほうからもお話があったパートナーシップ制度とLGBTの啓発の事業も含まれるというような形になります。

3つ目の柱がDV等の暴力の根絶と支援体制の充実というところで、この足立区では、この7次の計画と配偶者暴力対策基本計画というのを兼ねるような形になっています。

4つ目の柱が、生活に困難さを抱える家庭の子どもと保護者への支援ということで、特にひとり親の支援ということになっているんですが、ここがちょっとほかの区とは違うところでして、足立区は子どもの貧困

対策というところ、平成27年を子どもの貧困元年としてやっておりまして、力を入れているところです。

未来へつなぐあだちプロジェクトという子どもの貧困対策についても、今2期目が昨年度からスタートしておりまして、ここの連携も必要になってくるかなというところでございます。

本題に入りまして黄緑色の年次報告書の説明というところなんですけれども、先ほどお話ししたように、昨年度の各施策、各事業をまとめまして、大体12月頃までにまとめて区長へ報告するというような形になりますので、大体5回のこの委員会を通じて提言をまとめてまいります。

報告書の構成については委員の皆様からの提言、あとはその提言を受けて各事業課がどういうふうに考えているか、今後どのようにやっていくかというようなところも載せていくというような形になっております。

今回からは、令和元年度にいただいた提言があるのですが、事業課がどのようにその提言を受けて取り組んできたかという、その実績についても確認をいたしましたので、併せて報告書に加えていけたらなというふうに考えてございます。

6番の(1)は以上となります。

#### (石阪委員長)

ありがとうございます。今の緑のこの資料、こちらをつくって、区長のほうに我々の意見ですということで提出をするわけですが、そのときに皆さんからいただいた意見を、まとめてこの中に入れ込んでいただくということになります。

見ていただくと、例えば7ページ、8ページとか、5ページ、6ページ、ずっと見ていくと委員会提言というところがあって、

1、2という形で文章が書かれていますが、これが皆さんからいただいた意見を取りまとめたものになります。こういう形でこれが表記されて、こちらを区長のほうにお渡しするという流れになります。

また、ちょっと元に戻りますと、先ほど申し上げたように基本目標というのがございます。4つの柱があるんですけども、期間が限られていますので、全部網羅的に議論するというのはなかなか難しいので、幾つかテーマを取り上げて、重点的にそこについて意見を伺うという形を取ってきました。例えば、昨年であればワーク・ライフ・バランスについて、皆さんからご意見をいただきました。

ワーク・ライフ・バランスは働き方の問題です。

それから、DVも実は後半になってかなり数がふえてきたのかな。そういった問題もありますので、働き方であったりとか、リモートへの対応ということも視野に入れながら、皆さんからお話をいただきました。

今年度は、例えばですが、昨年度のこういった取組を踏まえて、じゃ、何をテーマに皆さんからご意見をいただくかということにうちて、また皆さんからご提案をいただければと思います。恐らく、事務局との相談の中では、2つぐらいにテーマを絞って今年度はやっていきたいと思いますので、そのときに例えば所管課の方にお越しいただいたりとか、個別にお話を伺ったりとか、そういう機会もつくっていききたいと思います。

ですので、これをぱっと見ていただいて、このテーマで今年やっていきたいとか、このテーマに注目したいということがあれば、またご発言いただければと思います。

## (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（令和2年度）について

(石阪委員長)

それから(2)もいきましょう。

(松本課長)

では、(2)の第7次足立区男女共同参画行動計画実施状況調査票こちらは事前に送付させていただいたA3の資料になります。

実施状況調査票というもので、この基本目標のⅠ、Ⅱ、Ⅲ、Ⅳとあるんですけど、ⅠとⅢが白、ⅡとⅣがピンクという形で色分けをしております。

こちらに令和2年度の各事業の取組状況と、実績数値について記載されているのと、計画の最終年度、令和3年度の目標値が右から3番目に記載されているというような形になります。この令和3年度の目標値に対して、令和2年度の実績、昨年度の実績がどうであったかというのを進捗度としてAからDのアルファベットで表しております。

これは、今年度の重要テーマを決める上での参考にもなるのかなというふうに考えております。また、同時に各施策の成果指標の調査票というのもA4横版のものを送らせていただきました。こちらも目標値に対してどの程度施策が進捗しているのかという目安になるものですので、議論の際の資料としていただければなと思っております。

どちらも、昨年の実績が今、目標に対してどこまで来ているかという進捗状況を見るものになっておりますので、こちらのほうが目安になります。

(石阪委員長)

1点補足しておくのと、やっぱり昨年、コロナだった影響もあって、特にイベントに

伴うものとかはEとかDが結構多くなってしまっているんですね。つまり、開催ができなかったということもあります。ですので、ぱっと見るとかなりE、Dが多いですね。例年はこういうことはあまりないんですけども、ちょっとその辺は差し引いていかないと、例えば開催しようと思ったイベントがゼロになってしまったと、そういう場合は自動的にEがついてしまうので、その辺も中身をきちっと見ていかないと難しいのかな。

(松本課長)

そうですね。何か工夫をしていたりという取組の状況も、見ていただけると助かります。

(石阪委員長)

ですので、これはちょっとボリュームがありますので、もし気になった点等あればコメントいただければと思います。今すぐには難しいと思いますが。

(佐藤委員)

1つだけよろしいですか。この資料を拝読させていただいたんですけど、その目標ってありますよね、計画最終年度の。

(石阪委員長)

最終年度の目標、はい。

(佐藤委員)

例えば、この事前に配っていただいたピンクと白のやつので1ページ目に、一番上に目標が2,000件とあるんですけど、これはすぐ分かるんですが、果たして全体のパイが幾らのうちの2,000件なのか分からない。例えば、それが分かることによって、これが何年間でやろうとしているのか見えてくる。だから、そこはぜひ入れてもいいんじゃないかなと、分かる範囲ですけど。と思いました。

(松本課長)

母数というところでしょうかね。

(佐藤委員)

そうですね。

(松本課長)

これは、今の2,000件については、区内の企業が1,600件ありまして、そこにどういった形でアプローチをしていくかというところなので、母数をちょっと超えるような形にはなるんですけども。表示の仕方は分かりやすいような形で工夫できるかもしれませんので、検討させていただきます。

(石阪委員長)

そうですね。これは、だから初年に目標を立ててしまっているの、そこに向かってどれだけ進捗しているかということなので、達成できてなくてもまだ令和2年度時点は問題ない。令和3年度の時点で累計いけばいいんですが、どう増えていったかはちょっとこれだと分からないわけですね。

(松本課長)

はい。基準となる数値が多いのか少ないのかというところが確かに分かりづらいところではあります。

(佐藤委員)

細かい点ですけども。

(松本課長)

はい、ありがとうございます。

(石阪委員長)

あと、進捗度のA、B、Cというのは、これは自己評価ですか、それとも担当課のほうでつけた。

(松本課長)

もう、これは目標に対して自動的にというところで、この表の一番上に目標に対して80%以上であればAがつくと。

(石阪委員長)

これは機械的に振ったということですね。

(松本課長)



はい、機械的につくものでございます。

(石阪委員長)

担当課の自己評価ではないということですね。

(松本課長)

自己評価でも同じようにつけられる。

(石阪委員長)

全部つけていることですね。

(松本課長)

はい。なので、どういうふう工夫して取り組んだかというのも抜きにして、目標達成できなければ低い評価になるというようなものです。

(石阪委員長)

数字が低ければ悪くなってしまいます。ですので、事務局からの提案としては、このDとかEがついているものについては中身を少し読んでいただいて、イベントは確かにできなかったけれども、その代わりとしてどのようなことに取り組んだか。そういう点に注目してください。

去年はコロナで何もできなかったという状況ですから、なかなか今年はイレギュラーな評価ということになるんですけれども、中身をぜひチェックいただきたいということです。

これはまた今日すぐにとということではなくて、もし気になる場所、例えば皆さんの関心があるテーマで非常に数値が低いとか、あるいは一生懸命やっているんだけど実績が出ないようなものがあれば、またお知らせいただければ、この辺は事務局にまた問い合わせるような形もできますので。

ただ、これはすごく量が多いので、今すぐにというわけには当然いかないので、これはまた、次回までもしお目を通す機会があればお願いできればと思います。

ほかはよろしいでしょうか。

(松本課長)

はい、6の(2)は以上となります。

(石阪委員長)

ということになりますので、当面はこの7次の計画を基に進捗をチェックするというのが1点、それから、もう一つは年次報告書を作成して区長に対して提言を行うということが、この委員会に課せられた責務ということになってきますので、ここからは7番目ですね。令和3年度重要課題の抽出及び意見交換になります。つまり、先ほど4つの柱立てがあって、例年、そこから大体2つぐらいのテーマをピックアップして集中的に議論するというようなことをやってきましたが、今年度はどんなテーマをこの場で議論しようかという、そういうご提案なんですけど、皆さんのほうから何かもしご提案やご意見がありますか。急には、なかなか難しいか。

(内藤委員)

ちょっと、その前にいいですか。戻ってしまうんですけど、6の多分(2)に関係するのかなど。多分、事務局にお尋ねだと思うんですけど、今、6の(2)はこれについてだったと思いますが、条例の、皆さんのお手元にはあるかと。この資料3の条例の20条がこの推進委員会の所掌事項ですね。今お伝えいただいた6の(1)が2項ですか。1項の推進委員会行動計画の策定に関する重要事項について区長の諮問があって審議を行うみたいなどころというのは、この6の(2)に該当する部分ではなく、さっき口頭でおっしゃった今年度の意識調査の結果も踏まえて延長されたところで次の計画をつくるから、またそこでの新たな議論ということですね。この(1)と(2)とはまた別に。

(松本課長)

そうですね。昨年度の実績を見ていくのとはまた別に、計画の見直しに関するところについても委員会の皆様からご意見をいただきたいと思っております。

**(内藤委員)**

それは、改めてまた諮問を、ここに書いてあるとおり、諮問があって、ここで議論するという理解でいいですか。

**(松本課長)**

そうです。今年度は方向性をまず決めていって、来年度に計画の改訂に着手するという形になるかと思っております。

**(石阪委員長)**

恐らくそこで諮問が正式になされるのではないかな。

**(松本課長)**

はい。

**(内藤委員)**

了解です。今年度のタスクとしては、この6の(1)と(2)で、所掌事項としては第20条の2項に係る形ですね。

**(松本課長)**

はい。

**(内藤委員)**

はい、了解いたしました。ありがとうございます。

## 8 令和3年度重要課題の抽出及び意見

### 交換

**(石阪委員長)**

ですので、まず、(1)でいうと、この年次報告の作成ということになります。これを12月までに作成をするということになりますから、このテーマの選定というところが、この次の7番目ということになります。

ちなみにですけど、この調査というのは、いつ頃開始をする予定ですか。

**(松本課長)**

意識調査ですね。大体、10月から12月頃を考えておりますので、秋口ぐらいまでにその設問等は固めてやっていくような形になります。

**(石阪委員長)**

では、結果を皆さんと共有できるのは次年度ですね。恐らく単純集計も含めて。

**(松本課長)**

設問の案のところぐらいにはなるのかなとは思っています。

**(石阪委員長)**

今年度については、そこまでですね。

**(松本課長)**

はい、そうですね。

**(石阪委員長)**

恐らく、ですから、この調査は本年度は、皆さんに結果を見ていただくことはちょっと難しいんですけども、任期中には恐らく、それを踏まえて意見をいただくことができると思うので、来年の今頃でしたら大丈夫ですね。

**(松本課長)**

はい。

**(石阪委員長)**

ちょっと気になる場所ですね、調査結果がどうなるのか。

1つ、やっぱり懸念しているのは、経年的に比較した場合、コロナの前と後とで劇的な差があるということです。これは経年的な比較もできるわけですね。前回のと同じような質問もあるわけですね。

**(松本課長)**

はい、そうです。経年で見えていく設問もありますし、新たに追加するものもあります。

**(石阪委員長)**

新たなものもあるということですね。

(松本課長)

はい。

(石阪委員長)

それでは、こちらですが、さきほど申し上げたこのパートナーシップ、ファミリーシップ、これは1つ足立区として大きな変化だと思うんですが、こちらについては、ちょっと今年、少なくとも1回皆さんからご意見を伺ったりとか、ご議論する場があってもいいのかなと思うんですが、これは第7次の計画でいうと。

(松本課長)

カテゴリーとしては2-1の人権を尊重する社会の醸成というところになります。

(石阪委員長)

そこですね。⑮のところ「性的マイノリティを含めた多様な価値観についての理解促進」とありますから、2-1になるのかな。これは1つ、今年度議論しておいたほうがいいのかなど。つまり、この制度の定着も含めて課題等もあると思うんですね。それを皆さんと一緒に共有することと。ただ、担当の所管がこちらの課になるんですかね。

(松本課長)

はい、そうです。

(石阪委員長)

そちらのほうから、できれば詳しい経緯であったり、実際進めてみて実績はどうかとか課題がどこにあるのかというのをご説明いただきたいというのがあるので、できれば当事者の方の意見であったりとか考え方が分かるような形で。

なかなか当事者とコミュニケーションを取る機会ってないと思うんですが、もし可能であれば呼び出して、我々のほうからいろいろ質問させていただくということもいいのかと思うんですが、いかが

ですか、そういったこと。今までは、あまりそういうことはなかったんですけど、役所の方にお越しいただくというケースが圧倒的に多かったんですが。

(内藤委員)

さっき委員長がおっしゃったように、この問題は理解がまだの部分があると思いますので、ぜひ当事者の方、呼びできればいいかなと思います。

(石阪委員長)

そうですね。まず理解です。LGBT理解促進法については、国会提出は見送りになってしまいましたけど、ただ、それとはまた別に、足立区としては、皆さんに知っていただく、理解をしていただく、そのためにはぜひ当事者の方とコミュニケーションを取る場というんですかね。あるいは、もしよろしければ質問をさせていただいたり、それについてお答えいただくようなシチュエーションがあればいいかなと思いますが、いかがですか、その点について。

(小川委員)

していただけるんでしょうか。

(石阪委員長)

分からない、それは。

ただ、こういった制度ができましたので。

(小川委員)

足立区としては詰めたところですよ。今までいろんなものを決めるのに混沌としていたものが、12月からここに来てぱっと着手して、ぱっと今度は次の落下地点でポーズを決められる、こういうことができるんだという見本にもなりますしね。

(石阪委員長)

そうそう。かなり注目もされ、取材も受けていたというお話、先ほどNHKの。

(小川委員)

そうですね。

(松本課長)

新聞ですとかテレビですとか、いろいろと足立区の当事者の方も注目されているという中で足立区の制度が始まっていますので、ぜひ次期計画の見直しの前に、そういった当事者の方のお話、もし皆さんがご希望されるのであれば、調整はさせていただきますというふうに考えております。

(石阪委員長)

いかがですか。この問題、皆さんの身近なところで議論されたりとか、ケースとしてこういうケースがあったということがあれば。いかがですか。あまりないですか。

これはいろいろな視点はあると思うんですけど、例えば、今日はPTAの方がいらっしゃるんですけど、学校現場ではいかがでしょうか、この問題は。

まず、授業の中でこれを子どもたちに理解してもらうような取組ってあまりされていないんじゃないか。どうですかね、このあたり。聞かないですか。どうですか。田中さん、あまりない。

(田中孝子委員)

聞いてない。

(石阪委員長)

聞かない。山下さん、どう。

(山下委員)

ないですね、まだ。

(石阪委員長)

このテーマで何か、例えば人権教育であったりとか。

(山下委員)

LGBTの話は出ていますがけど、そのパートナーシップとか、そっちの方はまだ出てないですね。

(石阪委員長)

LGBTの話は、されますか。

(山下委員)

しています。していますというか、学校のほうでもチラシを配っていただいたり、そういうので、これってどういうことというのを家に持ち帰って家庭のほうでちょっと親のほうから説明という形で、子どもたちに理解をさせるという方法を取っています。

(石阪委員長)

そういう形は取っているんですね。

(山下委員)

はい

(石阪委員長)

パートナーシップは、まだ普及は当然なかなか難しいですけど、LGBTに対する理解を深めるための教育支援というのは行っているということですね。教育はね。

(山下委員)

そうですね、はい。

(佐藤委員)

1つよろしいですか。

学校って、駅とかでよくある多目的トイレとか多機能トイレとかないじゃないですか。性的マイノリティのお子さんたちが果たしてトイレに対してどういうイメージを持っているのか、すごく気になるんですね。そういうのが接する機会になるので、大人になって、駅や、それからデパートなんかに行くと接すると思うんですけど、みんな呼び方が違うじゃないですか、誰でもトイレとか、みんなでトイレとか。

(石阪委員長)

海外だと、オールジェンダーという言い方をするケースが多いんですけどね。

(佐藤委員)

オールジェンダーという言い方をしていますが、ユニセックスとか、何かいろいろ言い方がありますよね。でも……

(石阪委員長)

日本ではいろいろですね。多目的とか、誰でもとか、そういう言い方が多いですね。

**(佐藤委員)**

それを意識する社会人になる前に、子どもの頃に、まさに教育をすべきだなというのはすごく感じているので。特にトイレはないので、学校にはそういうトイレは。

**(石阪委員長)**

そうですね。学校は今でも男と女と、あと多目的トイレってあまり小学校はない。

**(片野委員)**

新しい学校はあります。

**(石阪委員長)**

新しい学校はある。

はい、どうぞ。

**(平井委員)**

今のトイレの話じゃないですけど、今私も言おうかなと思っていたんですが、社労士なので、会社さんのほうにお話をしたりとかして、LGBTQの話とか出てくるんですけど、まだ、なかなか実際にどうのどのところのご相談まではないんですけど、話題になったりはしているんですけど、やっぱり会社の中で男女しかないことが多いじゃないですか。デパートとか、そういういろんな大規模施設だと、今は新しい場合は、そういったユニセックスのところはあると思うんですけど、会社はなかなかなくて、それも問題だし。

じゃ、男女どっちかに入ると、私は性自認が女性ですと言っても、見るからにおじさんが女性トイレにいたら、驚いてしまう人はいるよねと。

**(石阪委員長)**

トランスジェンダーの場合、一番大きな問題はトイレ問題なんですよ。今おっしゃったんだけど。

**(平井委員)**

あと更衣室をどうするのかとかね、性別があるところが。

**(石阪委員長)**

そう、更衣室もそうですし。

**(佐藤委員)**

そこで足立スタイルじゃないんですけど、足立モデル、足立を原点にして、東京とか日本とか、まさに世界に足立モデルというのをつくるべきだと私は思っています。

**(石阪委員長)**

それも、例えばここから発信してもいいなと思うんですよね。

**(佐藤委員)**

そうなんです。たかがトイレだけど、結構重要だと思うんですよ。

**(石阪委員長)**

今の話だとトイレの問題もそうですし、それから、さっき言った更衣室ですね。

それから、子どもたちで言えば、制服の問題もあります。ジェンダーレス制服で、最近はパンツスタイルの女性の制服というのも出てきているんですけど、中学校ではどういう分け方をしているのか。

**(田中孝子委員)**

女子生徒もスラックスを選べるようになってます。

**(石阪委員長)**

今はなっているんですね。

**(田中孝子委員)**

はい。

**(松本課長)**

まだ中にはセーラー服の学校がちょっと残っているので、その場合はちょっと難しいというふうに。

**(石阪委員長)**

セーラー服の場合、下をパンツにするとするのは難しいんですね。スラックスとい

うのはね。

**(松本課長)**

はい、それが難しいということは聞いております。

**(石阪委員長)**

この、いわゆるジェンダーレス制服の問題というのも、公立学校で制服が普及している日本ならではの問題といえると思います。

逆に、男性がスカートをはいてもいいのかとか、そういう議論にも実はなっていて、そうなるってくると教育現場が混乱するというような声も結構、聞くんですよ。

だから、そう考えると今おっしゃっていたように足立モデルみたいなものや、足立としての考え方みたいなものを発信していてもいい。この問題はかなり難しいですよ。そういう意味では、まず当事者のお話を伺ってみるということが必要なのかもしれない。

**(佐藤委員)**

足立というのはイメージとして、一番最初に議論がありましたけど、私が聞いたボランティアの先生なんかは、足立って結構世田谷区に次ぐぐらい先進的だよとよく言うんですよ、ボランティアの先生が。

足立って、公園も大人と子ども向けの公園を造ったように、ほかでやってないことをいろいろやっているというイメージが私の中であって、だったらトイレもと思ったんですけど、そういう感じで。

**(石阪委員長)**

そう。できると思いますよ。まずは、区役所からね。区役所は今、どうなっていますか、トイレは。多目的ですか、今。

**(松本課長)**

誰でもトイレというのは区役所にも、この梅田センターにもございます。呼び方は

それぞれの施設で、ちょっと違います。

**(石阪委員長)**

そうなんですね。

あとは比較的分かりにくいので、よくあるのは虹色のマークをつくって、これがあるところは誰でも使っていいというふうに、言葉ではなくて、そういう何かマークみたいなもので表示するというやり方もありますし。

**(佐藤委員)**

男と女が赤と青じゃないですか。あれもちょっと工夫するだけで変わるので、その辺も議論できればいいと。

**(石阪委員長)**

ただ、あれを1回同じ色にしたら分かりにくいとって間違いが続出したらしいんですね。形だけ見て、よくあるのはスカートの形が女性でズボンが男なんですけど、色が両方とも例えば黒だったりすると結構間違いが続出するという話もあるので、じゃ、色をどうするかという問題も多分出てくるでしょうし。

そういう意味では、当事者の話を伺う機会があれば、それを聞いて、足立区としてどんな取組が可能なのか、皆さんからご意見をいただく場があってもいいのかなと思います。これでいうと2-1ですよ。これを1つ目のテーマとして取り上げるという提案をさせていただきたいんですが、いかがですか。

**(片野委員)**

よろしいですか。当事者の方に話を聞くということになると、非常にトイレの問題であったりということになってきますよね。第5次の男女共同参画計画の中に、第8分野に防災復興とかもあるんですね。そうすると男女別の更衣室やとか全部出てくるんです。ここも、やっぱりそういう視点が必

要になってくるということなので、やはり、そこを当事者に聞いたほうがよろしいんじゃないかなって。防災計画を立てていく上でも、そういう面が必要になる。足立モデルをつくるのであれば、そういうところまで考えてつくっていくということになると思うので。

**(石阪委員長)**

はい、ありがとうございます。

これは、また事務局と調整をして、もし当事者にお越しいただくことが可能であれば、そういった皆さんと、コミュニケーションを取る機会をつくれればと思っています。

皆さん、もし、ご自身の例えば身の回りや職場でも学校でも構わないので、どんな取組をされているとか、これに対してどんな理解促進を図っているのか、ちょっとそれまでにリサーチしていただけるといいのかなと思います。

これはインフラの問題も入ってきますね。トイレとか、さっき言った制服だとか更衣室。こういったことも現状どうなのか。

それから、就職の問題です。例えば仕事をされても差別なんかがあったりするという話もよく聞くんですよ、面接なんかでも。これは、石川さんに聞いたほうがいいのか。相談としては、件数はそこまでないと思うんですけど、例えば自分がトランスジェンダーであるとか、そういうケースのときに、それをなかなかカミングアウトして面接を受けるということは、あるのでしょうか。そもそも、相談としてありますか。

**(石川委員)**

若干はいらっしゃいますね。結局、履歴書を書くときに、まず、名前をどうするかとか、性別の欄があるとか。性別の欄については、厚生労働省が推奨する履歴書とい

うのが作成されましたので、書いても書かなくてもいいというような形になっているんですけども、やはり、見た目と名前が違う、面接に行ったときにというのは大きな問題になっていますね。どうしたらいいのでしょうかという相談はやっぱり。隠した方がいいのか、それともオープンにして面接に行つて理解を求めるのかというところは、やはり皆さん、悩まれています。

**(石阪委員長)**

恐らく、その入口の部分もそうですし、それから、働いていらっしゃる環境の中でも非常に差別的な待遇を受けたということは結構耳にします。

**(平井委員)**

お入りになった後は、社内の問題でSOGIハラとか、ハラスメントが……

**(石阪委員長)**

そうそう、ハラスメントになってしまうんですね。

**(平井委員)**

なってしまうと思われませんか。

**(石阪委員長)**

このあたり、またちょっとね。どういう。例えばこの中で議論することはなかなか難しいのかもしれないですけど、伺ってみることはあるかもしれない。どんなところで差別を受けましたとか、課題があると思いますかということ当事者の方に伺ってみようかな。

あと、できること。例えばこの中でできることであれば、先ほどの足立モデルではないですけど、提言の中に盛り込んでいくことは可能です。

では、まず1つ目としては、そのようなテーマでよろしいですかね。いいでしょうか。

それでは、もう一つ、もし皆さんからこ

ういうテーマでご議論いただく、したいというのがあれば、これは提案で構わないんですけれども。

任期が、まだ来年もありますので、今年、全てやらなくても来年もできますから。来年も恐らく、この第7次を基にやりますね、同じですよ、柱としては。

(松本課長)

そうです。

(石阪委員長)

どうでしょうか。皆さんのご関心は。上からずっと見ていって、特にこの一番下の4番目、これは足立区だけです。恐らく柱立ての中に貧困というのを入れているのは。

私もいろいろな計画を見ているんですけど、男女の柱立ての一番トップのところに1つ、生活の困難さ、これは足立区らしいと言えば、らしいんですが、先ほどもお話があったとおり、足立区は実際に貧困に関わる支援を課としても立ち上げたんです。

(松本課長)

そうですね、27年に課として、今は未来応援室という室になりまして、若者支援と子どもの貧困対策と両方やっています。

(石阪委員長)

これもたしか、これができた初年度、議論したような気もするんですよ。

それから、あとはDVですね。これはやっぱりコロナ、恐らく去年はこのDVの話をしたときに、この時期、まだ数字としては表れてなかったと思うんですよ。

それが夏頃から急に上がって行って、実際はかなり前年に比べるとDVが増えたというようなデータになったと思うので、この問題も1つ、大変ここで議論すべき問題かもしれません。

ただ、これはいろんな切り口がありますよね。相談体制の問題もあるし、それから啓発の問題もある。それから、実際の件数によってどういう対策を講じるか、その事後の対策ということもありますので、どういう切り口でいくかということになります。

これは、また担当課は別ですね。

(松本課長)

デートDV等は、こちらの課でやっております。

(石阪委員長)

デートDVはここ。

(松本課長)

はい。

(石阪委員長)

でも、去年はほとんどできなかったんです。いわゆる中学校への。

(松本課長)

講座とかは去年は止まっていますけど、今年度は。

(石阪委員長)

始まっている。

(松本課長)

はい。たしか去年はデートDV、中高生の啓発がちょっと足りてないというところで、そこを強化してという形ではやってきてはいると思うんですけど、まだ、そこは確かに足りないと言えば、まだ啓発は徹底はされていないということです。

(石阪委員長)

そうですね、DVも1回ここで議論した記憶がありますので。あと、防災も一度したような気がします。

(内藤委員)

いいですか。もう一つの、1つにしてほしいという意味ではないんですが、今皆さんが考えている間に場をつなぐために言いますが、コロナ禍で在宅勤務とかあって、



家事育児の分担みたいな問題って、やっぱり顕在化してきたと思うんですね。さらに、今国会で育児介護休業法も改正になって、さっき先生のご紹介があったように男性の育児促進という観点での改正があったところですけど、今回、昨年度、この1－1ワーク・ライフ・バランスのところをやったんですが、これはちょっとそういう面ではなくて。

**(石阪委員長)**

これはどっちかという、推進企業の啓発が中心だったですかね。

**(内藤委員)**

そうですね、はい。ですから、今の申し上げた観点でいうと、2になるのか、3になるのか、そのあたりだと思うんですけど、ちょっと今回の法改正に思うところがあって、男性が育児休業を取りやすくするという法改正自体は悪くはないと思います。もちろんプラスではあると思うんですけど、そもそも育児介護休業法の中で、育児休業だけが規定されているわけではないですし、育児休業だけで育児が終わるものでもない。女性だったらその育児休業以外にも、時短を取ったり所定外労働の免除を使ったり、いろんな制度を使うことで両立しているんですが、男性の場合は、育児休業だけではなくて、ほかの制度も著しく利用率が低いわけですね。

**(石阪委員長)**

うん、低いですね。

**(内藤委員)**

育児休業って1年とか1年半で終わる。でも、育児ってずっと続くわけで、その間に男女の性別役割がずっと続いてしまうということは問題かなと思っています。

今回の法改正だけで、どれほどその是正に役立つのかなとちょっと疑問に思ってい

て、同時に男性の意識改革、その育児家事の分担を非常に変えていくような何かがないと、そもそも、「お客様育休」などと今回言われていますけど、育児休業を取らせて、お休みだみたいになりかねない。そして、育児休業といっても、男性の場合すごく日数が短かったりしますので、単純な比較ができないわけですね、取得率では。

**(石阪委員長)**

取得率は、極端に言うと1日取っても取ったというふうにカウントされてしまうので、今、男性育休取得率7%ぐらい。

**(内藤委員)**

7%ちょっとですね。

**(石阪委員長)**

前後だと思うんですけど、女性はずっと8割を超えているような感じなんですけど、7%でも、これ1日取っても7%にカウントされてしまうということは、ほとんど取っていないに等しいわけですね。

**(内藤委員)**

もちろん、昨年度の1－1に関係するところで、やっぱり職場で男性のほうが取りにくいということは事実なんですけど、それとともにやっぱり、男性も女性もですけど、この育児役割の担い手を大転換させていくような何かをしないと——同時にですね、法改正とともに——なかなか状況は変わらないのではないかという気がしております。ちょっと足立区の枠組みの中で何ができるかというのはあるんですけど、国の法改正で、ただ家庭に育児休業を取らせて帰らせたところで、家で寝転がっているというのでは駄目なわけです。寝転がってしまうかもしれない男性、夫、父親に地元とでどういうふうに働きかけていくのかという問題なのかもしれません。強制的に父親教室に参加させるなども一つの方法かも

しませんが、いずれにせよ国ではなかなか手当てがしにくいところかなと思っています。

**(石阪委員長)**

うん、そうですね。

**(内藤委員)**

もちろん、今も多分、かなり取り組まれているところだと思うんですけど、何といいますか、そういうのって関心がもともとある人が行く。ここの講座なんかもあるので、関心がある人は行くんです。その人たちは多分、こういう講座がなくてもやる。

大多数の意識変革をしないといけない人はなかなか、こういうことに向かないので、そういう人たちの意識をどう変えるかということも1つ重要なことだと思います。

**(石阪委員長)**

まさにおっしゃるとおりで、制度はすごくよくなって、世界的にも日本の育児休業制度というのは、多分1、2を争うぐらい非常に優れた制度だという評価なんです、海外からは。本来それだけの制度を持っているのに、取得率ということになると男性の場合、圧倒的に低くなってしまふ。

よく、制度は充実しているけれども、実際それを取得するとなると、全く取らないという、これが日本の男性の育児に対する関わり方とも言われていて、今の話だと、せっかく制度を拡充するという方向で行政が中心になって進めているにもかかわらず、実際それは取らない。取ったとしても1日ぐらい取って、さっき言ったように家でずっと寝ているとか、そういうことがもしあったとすると、何のための制度なのかということですよ。

**(内藤委員)**

今先生がおっしゃったように、休業に特化すると、やっぱり年次有給休暇の取得率

が日本は著しく低いということも連動しているんですね。

**(石阪委員長)**

低いですね、5割ぐらいですからね。

**(内藤委員)**

つまり、休暇を取るということに非常に抑制的な社会なわけですね。

**(石阪委員長)**

というところですね。

**(内藤委員)**

はい。そこと連動して育児休業というのがあって、でも、女性の場合は乳児を育てるし、まだ保育園も入れないし、育児休業を取るよねということは許される社会。というところで男性が取れるかということ、取れない。だから、やっぱり休業取得だけにこだわるということもちょっと問題かなと思っています、育児をする上で。

育児休業はもちろん重要なんだけど、育児をする上で時短とか残業がない形で両立した働き方ができることが大事と。

**(石阪委員長)**

働き方自体を変えていく。

**(内藤委員)**

はい。長時間労働にならないとか、そういったもうちょっと大きいパッケージ、育児をするための、男性も乗れるパッケージというのが必要なのかなと思いました。すみません。

**(石阪委員長)**

はい、どうぞ。

**(佐藤委員)**

私の経験で、サラリーマン時代にやっぱり同じようなことを話し合ったんですね。何で男性が有給を取らないかというのは、会社のせいだというのが確かに多かったです、意見として。本音で言うと、家に帰ってもできないですよ。例えば、ごみ捨て一

つ、家事を取ってみても、男ができるごみ捨てって、縛ってあるごみをごみ捨て場に持っていただけをごみ捨てというんですよ。でも、女性から見ると、ごみ捨てってすごいいろんなステップがある。

**(石阪委員長)**

そうですね、分別から何からいろいろあるわけですね。袋をどれにと。

**(佐藤委員)**

そう、10個ぐらいステップがあるのに、旦那さんって1個しかやらないから、そういうのを、まずは教育が必要だと思っていて。料理もそうですけど、料理ができないから育休を取らないという人も結構いるんですよ。だから料理できない男性たちにどうやって料理を覚えさせるかというプログラムが必要じゃないかなと思いました。

**(石阪委員長)**

これは、ただ、学校教育のプログラムは恐らく男女同じものをやっているはず。我々の時代は、家庭科と技術が分かれていた世代ですね。

**(佐藤委員)**

そうです、分かれていました。

**(石阪委員長)**

だから、一切、私も記憶としては中学校以降やった記憶がないんですけど、今は違いますよね。特にPTAの現場。

**(田中孝子委員)**

どこも家庭科、男女一緒に家庭科の授業で、例えば、ジャガイモをむきます、茹でますということをやっています。

**(石阪委員長)**

これは中学校まではフルで多分、全部一緒かな。

**(田中孝子委員)**

中学校、一緒にやっています。

**(石阪委員長)**

ですので、1つは世代の問題ということも言えるかもしれませんが、ただ、実際に社会に出るとそうできたはずなのに、それをやらなくなってしまおうというような、そういったことがあるのかもしれない。

**(田中孝子委員)**

古い考えを持ち過ぎたまま、大人になってきている。

**(内藤委員)**

多分、世代の差も多少あると思うんですけど、でも、なおその子どもが生まれるときに、妊娠したときに、多分女性の場合いろいろ学ぶんですよ、その過程で妊娠中に。子どもが生まれたらどうするか、第一義的に自分がやらなければいけないから、いろいろ読む、調べる。それでだんだん知識をつけていくというのは一生懸命やるわけですけど、多分そこからどんどん差がついていく。育児の仕方は当然、女性も母親も最初は全くゼロのはずですが。

**(石阪委員長)**

初めてですからね。試行錯誤でやるわけですね。

**(内藤委員)**

はい。多少は今、学校教育の中で赤ちゃんに触れ合う授業なんかもあるかもしれませんが、その程度じゃ多分、知識は全然で、女性は産む前にいろんなところに行って積極的に学び取る。そこからどんどん差がつくんですけど、差がついちゃいけないように何とかならないかということですよ。そこは大事だと思います。

**(佐藤委員)**

家事もいろいろあるじゃないですか。名もなき家事とか、つながり家事とか、そこは男が一番弱いところなんですよ。そこをどうフォローするか。

**(平井委員)**

やっぱり男性、離職率がすごく女性がひどいし、出産後に半分ぐらい離職してしまうということをM字カーブと言われてはいますが、やっぱり子育ての負担が女性に集中しちゃっているということがあると思うんですね。ですから、男性が育児や、子どもがいらっしゃらなくても介護とかはあるかもしれないので、それに関わる時間を増やすということを考えていくと、今の正社員で、男性を柱として正社員で働いているところが多いと思うんですけども、その正社員制度で朝から晩までずっと働いているというような状態を、少し働き方の制度で変えていくことをもうちょっと推進してもいいのかなということで、柔軟な働き方を会社に取り入れるような働きかけをもっと強くしていくという。

**(石阪委員長)**

テレワークとかも含めてということですか。

**(平井委員)**

テレワークとかフレックスとかね。フレックスとかを入れて、そうすると。

**(石阪委員長)**

タイミングとしてはいいですね、今ね。こういうコロナの時期で、恐らく働き方自体がちょっと変わってきている中で、どういう働き方をすれば、もっと男性の家事参加、育児参加が進むかということをやっと考えてみるとね。

**(平井委員)**

そうなんですね。そうすると、例えばいろんな講座をなさっているところで、出産のときに結構パパとママと一緒にやっているところから、じゃ、本当に育休は取ったけど、その後、ぷつと終わっちゃって、あとずっと会社に戻るだけじゃなくて、少し柔軟な働き方の制度というのを取

り入れる企業が増えてくれば、その中で工夫しながら母親のほうとうまく分担しながらという時間を、もうちょっと男性がつけられるような制度立ての応援みたいなのも足立区で率先してできるような。

**(石阪委員長)**

そうですね。本来、だから、そのところは、この例の企業ですね。

**(平井委員)**

そうですね、ワーク・ライフ・バランス。

**(石阪委員長)**

ワーク・ライフ・バランス推進の中で、これはインセンティブですね、完全にね。そういうシステムを導入すれば星を2つ、3つと増やして行って、しかも、これはかなりメリットもあるんですね、これを取ると、ここに書いてあるような。

**(松本課長)**

指定管理の選定するとき、加点がついたりですとか。

**(石阪委員長)**

加点がつくとか、そういうメリットもあるということですから、だから、行政としてできることは、それは1つ可能だと思うんですけども、あとはどういう支援をしていくかですよ。

**(内藤委員)**

今、企業に対しては、そういうインセンティブの話がでましたけど、無関心な個人に対するインセンティブがどういうものであるかということかなと思います。

何かないですかね。

**(石阪委員長)**

無関心な個人に対するインセンティブ。難しいな、なかなか。恐らく必要に迫られないからやらないんですから。恐らく、これは完全にやらなきゃいけないと思うと人間って試行錯誤しながら多分やると思うん

ですけれども。徳永さん、うなずいていますけど、そういうところはやっぱり。

**(徳永委員)**

そう思いますね。

**(石阪委員長)**

だから、やっぱり必要なんだというふう  
に思ってもらうことが結構大事ですし、あ  
る意味では、制度を拡充すればするほど制  
度に甘えてしまって、国がやってくれるだ  
ろうと、サービスとしてやってくれるだろ  
うということで逆に家事参加、育児参加が、  
どんどん減っていく可能性も場合によっ  
ては出ていくのかなと。

**(内藤委員)**

あと、ちょっと無関心なというのは言い  
過ぎなんですけど、さっき佐藤さんがおっ  
しゃったように、スキルがないからやれな  
いと、10のうち最後の10しかできないとい  
うことになっちゃうとすると、本当に徹底  
的にスキル教室を設けて、そしてスキル教  
室に参加することで何かあげるみたいな。

**(石阪委員長)**

だから、そこですよ。それがインセン  
ティブですよ。だからね。

**(内藤委員)**

そこですね、はい。全然、育児と別個の  
インセンティブですね、最初は。そうじゃ  
ないと多分、参加しないので。

**(石阪委員長)**

今だと、講座をやるためには、逆に言え  
ば、わざわざ時間とかお金を払って、みん  
なそれをやるというのは、これはインセン  
ティブにならないということですね。むし  
ろ……

**(内藤委員)**

今、無料です、でも。

**(石阪委員長)**

ここは無料ですけど、多分スキルアップ

講座は、いろいろ民間なんかは全部お金を  
払ってみんな行ってスキルを上げるんです  
けれど、むしろ……

**(佐藤委員)**

もう一ついいですか。墨田区の墨東病院  
というところでちょっとボランティアをや  
っていたんですけど、そこで高齢の方々が  
何でボランティアやるのといったときに、  
将来自分も支えてもらいたいからというこ  
となんです。支えられたいから支えてい  
る。Win-Winというか、それを墨田  
区はポイント制にしているの、ボランテ  
ィアポイントというんです。実際それでう  
まくいっているらしいんですけど、そうい  
ったポイントじゃないけどポイントに近い  
ようなものが出てくれば面白いのかなと、  
今、ジャストアイデアですけど、思ったと  
いうこと。

**(石阪委員長)**

それもインセンティブの1つですね。だ  
からボランティアポイントみたいなね。

ちなみに、ボランティアってかなり難し  
くて、やっぱり今回のオリパラも含めてボ  
ランティアはどういう人が参加しているの  
かを見ると、ご高齢の方が大学生か女性な  
んですよね。俗にいう働き盛りの男性とい  
うのが、ボランティアの参加率が非常に低  
い。どうしても日本って、仕事を最優先す  
る傾向が強いです。

**(平井委員)**

男性は、やっぱり会社の命令は聞くので、  
ワーク・ライフ……

**(石阪委員長)**

それはボランティアじゃないんですね。  
会社が行けと言ったら行くんですね。

**(平井委員)**

そう。ワーク・ライフ・バランス大賞と  
かのところに会社が労働者に行かせたらポ

イントがつくとか、そうです。

**(石阪委員長)**

何かそういうところに行かせたらね。会社のほうにポイントがつくからおまえ行けみたいな、そういう理屈。本当はそうでもしないと、ある程度の強制がないとなかなか難しいのかもしれないですね。

**(内藤委員)**

今の育児介護休業法の改正がややそれに近い面があって、育児休業を取りなさいと、会社が言うような感じの制度なんですけど、それが家に帰ってどうなのかというところなんですよね。

**(石阪委員長)**

多分やらないでしょうね。

**(内藤委員)**

意識がないから。

**(石阪委員長)**

意識がないからね。だから、休むは休むけど、本当に休んでいるんですね。

**(内藤委員)**

はい、懸念が、全員じゃないんですけど、そういう懸念もあるという。

**(石阪委員長)**

多分、今のシステムでいうとボランティアに行っても、すごくいい加減なボランティアになるんでしょうね、そういう方はね。行かされてる感がね。

いろいろ意見をいただきましたけど、なかなか難しいですね、まとめるのは。

子育ての話も出ましたし。ただ、全体として言えるのは、男性と女性との格差をどう埋めていくかというところかな、共通しているのは。特に、差が大きい部分ですね。ここも、先ほど言ったジェンダーギャップのところも含めてですけども、特に男と女で数字上、明らかな差が見られるところ。これは育児休業の問題もそうですし、これ

をどうやって是正していくかということをして2つ目のテーマにしてもいいのかなと思います。足立区として、例えば著しい格差のあるところを拾い出して行って、それを是正するための様々なアイデアを皆さんからいただくというような形ですね。

ただ、この第7次の計画でいうと、どこになるかなんですけれども。

**(松本課長)**

1番でしょうか。

**(石阪委員長)**

1番、うーん。恐らく子育ての部分ですかね。あるいは働き方の問題とかもそうなのかな。そうですね、この下のほうではないですね。少なくとも1番のどこかということになるのかな。男性の育児参加のところもありますし。

それから、先ほど言ったように区役所内における、例えば先ほどの数字の差ですよ。管理職や育休、こういったことも含まれるかもしれませんし、このあたり、ちょっと数字を拾ってみて、ある程度男女の差が著しい、しかも、この間なかなか是正がされていない、改善されてないものをピックアップしながら皆さんからご意見をいただくということになるのかな。

ただ、できれば、ある程度、所管課の意見や区としての対応というのを伺ってみたいと思うので、そういう場合、どこの課にお願いするかですね。今の話だと、育児休業の話がかなり出ましたし、男性の子育てに関わることですから、ここですかね。

**(松本課長)**

そうなりますね。

**(石阪委員長)**

何かデータってありますか。男性向けという。

**(明石係長)**

講座で取ったアンケートというのがあります。

(松本課長)

ただ、講座には興味のある人が来ているので数字は正しく取れないです。

(石阪委員長)

そうですね。

(松本課長)

今までに取った区民のアンケートとか調査もので、それから拾う。

(石阪委員長)

区民アンケートで、男女の差が著しいものをピックアップして、それについて皆さんからご意見をいただくということもありかもしれないですね。

(松本課長)

世論調査から何か持ってきましょうか。

(明石係長)

内藤先生がおっしゃったように、講座でアンケートを取ると、興味がある人、そういう意識がある人からしか取れないので、正確な数字とは言い切れません。そのため、世論調査等で近いものであれば抽出できるかと思しますので、それは探してご提示できるような形にしたいと思っています。

(内藤委員)

あと、国のデータでは総務省の社会生活基本調査で生活時間の男女比を取っているんですけど、国際比較の表もすぐ出てきますけど、そうすると日本が海外の国と比べて圧倒的に女性が育児を担っていて、6歳未満の子どもを持つ夫婦の家事育児関連時間の差がもう歴然です。

(石阪委員長)

男女差がすごいですね。

(内藤委員)

ものすごい差になっているんですけど、そういったことを区で取っていたりするか

どうかですね。

(石阪委員長)

区では多分、ないんじゃないかな。どうだろう。

(松本課長)

ないですね。国のデータは。

(内藤委員)

結構、国の調査の項目に沿ってデータを取っていたりすることありますよね？

(石阪委員長)

白書が出たので、その中からちょっとピックアップしていただいてもいいですし、これまでの区のやった調査の中で男女差が著しいものをピックアップいただいて、それをテーマとして皆さんに議論する素材として提供いただく。簡単に言えば、この男女格差をどう分析し、それを課題として共有し、どうやって是正していくかということ、ちょっと大きいですが、皆さんからお話をいただければと思います。

こういう今まであまりなかったケースですけど、これでもいいですかね、どうでしょうか。

(松本課長)

はい、ありがたいです。次期計画にもつながるものなので、お願いいたします。

(石阪委員長)

ある程度、そういった差がなくなっているものはこれまでの取組の成果と言えるわけで、そうじゃないところですね。こちらをちょっとピックアップしていきたいです。これでいうと、基本目標の1が大部分だと思うんですけども、この1の部分、場合によっては特に防災のところとか地域の中での男女の差みたいなものも出てくるかも。例えば町会、自治会とかですね。

それから、あと防災関係のほうの差です

ね。防災会議なんて圧倒的に女性がいない  
ですから。

あとはボランティアへの参加とか、先ほ  
どもちょっとありましたけれども、そのあ  
たりも男女の差があるかもしれないですね。  
あとは、これもデータとしてあるかどうか  
分からないですけど、孤立の問題ね。男性  
の孤立化って今、大きな問題になっていま  
す。

(松本課長)

それは明らかに数字がでておりますので、  
そこを。

(石阪委員長)

圧倒的に男性のほうがね。

(松本課長)

はい、そうです。

(石阪委員長)

なぜ男性は孤立化するのかという、これ  
も研究者も今すごく躍起になって分析して  
いるんですけど。

はい、どうぞ。

(片野委員)

さっき男女の格差が大きく見えると言  
いました働き方についてですけど、まずこれ、  
1の基本目標の1-2のところの施策の3、  
4、5、この辺に関わってきませんかね。

(石阪委員長)

女性活躍のための環境整備のところだ  
ね。

(片野委員)

キャリア形成・再就職、若年層へのライ  
フデザイン、企業、区民への多様な働き方、  
この辺に関わってくると思うんですけど。

(石阪委員長)

恐らくここがメインになると思いますね。

(片野委員)

そうですね。

(石阪委員長)

さっき内藤さんが言われたように各国比  
較を見ても、男性の労働時間は世界最長で、  
家事労働時間は世界最少という、この日本  
の働き方ですね。こういったことが1つで  
すし、それから、さっき言った育児休業と  
かそういうのもここに関わるのかなという、  
広い意味で言うところのあたりね。メインは  
ここかもしれないですね。

(片野委員)

ちょっとこのデータを見ていると、内閣  
府のほうで出したデータを見ていると、母  
子世帯の平均が200万なんですね。一般世帯、  
いわゆる2人収入、女性の平均280万なん  
ですよ。母子世帯が80万低いという、この  
辺にも何かあるのかなという気がすごくし  
ているんです。

(石阪委員長)

これでいうと恐らく貧困のところにもな  
ってくるのかな、そうすると。

(片野委員)

貧困のところになるのか、女性の働き方  
になるかというのが。

(石阪委員長)

ということで、具体的にどこかは言  
いづらいたくすけれど、事務局と相談して、幾  
つか数字、特に著しい差があるものをピッ  
クアップさせてもらって、皆様にご提示し、  
それで皆さんからご意見をいただくとい  
うことで進めていくということによろしい  
ですか。

それと、先ほど申し上げたように性の多  
様性の問題、パートナーシップの認証問題、  
これについてはできるだけ当事者の話が伺  
えるような、そういう機会を設けたいと思  
いますので、その辺の調整も、またお願い  
できればと思います。

(内藤委員)

それはテーマとしてLGBTの人権、性



的マイノリティの人権という切り口ですか、それともパートナーシップに絞った形で？

(石阪委員長)

これに限った話ではないですよ。

(松本課長)

LGBTについてです。

(石阪委員長)

広い意味ではね。

(松本課長)

はい。

(石阪委員長)

これはあくまできっかけということかな。ただ、これも実際、まだ運用する上で不十分だという方もいらっしゃると思うですよ。パートナーシップと言っても結婚ではないわけで、一応、パートナーですということ、証明を出すというだけなんですよね。だから、それだけでは不十分だということも、ひよっとするとおっしゃるかもしれないし。

ヨーロッパなんかでは同性婚そのものを認めている国や地域もありますから、それに比べるとようやく第一歩という気もしなくもないんですけど、そのあたりも広い意味で伺ってみたいと思います。

(片野委員)

1つ質問したいんですけど、これ、LGBTと書いてあるんですけど、今もう、カテゴリーでLGBTQ+みたいな感じでどんどん増えてきているんですけど、これをLGBTに絞ったと、形にしたという理由は何でしょうか。

(松本課長)

分かりやすくというところで、まだ全然言葉さえ知らない方がいっぱいいらっしゃる。本当は今、SOGIとかというのも出てきているんですけども、言ってしまうとますます分からなくなってしまう方がい

らっしゃるということで、分かりやすく今までによく使われていたLGBTというところまでにとどめております。

(石阪委員長)

自治体の場合、Tで止めるケースが多いんですよ。だから、クィアとかXジェンダーなど、細かく言うといろいろありますので、そこまで含むということでもいいんですね。

(松本課長)

そうですね、広く。

(石阪委員長)

取りあえず、それに限定しているというわけでは当然なくて。あとは、性的マイノリティという言い方がどうなのかという議論もあって、行政としては非常に言葉を今、選んでいる状況ですね。

ですので、そのあたりもひよっとすると伺ってみてもいいかもしれないですね。この言い方がやっぱり我々としてはちょっと気に入らないということもおっしゃるかもしれないし。

(片野委員)

嫌とか、こういう表現がいいとかいうのもあるかもしれない。

(石阪委員長)

そうそう。じゃ、そういうことで次回以降そんな形で進めていきたいと思っておりますけれども、事項書でいうと次ですね。今、7番目については意見が2つ出ましたので、こちらについて事務局と調整して今年度のテーマとさせていただきたいと思っております。

## 9 今年度の委員会開催回数及び開催日の決定について

(石阪委員長)

続いて今年度の委員会開催回数及び開催日の決定についてですが、こちらは、事務

局からお願いします。

**(松本課長)**

お手元の資料の、資料2ですね。

こちら、本日第1回となりますけれども、第2回が7月29日の木曜日で、次が今おっしゃっていただいた重点分野についての議論が中心となります。

第3回が9月27日、ちょっと8月はお休みして9月となります。こちらで重点分野に関するヒアリングということで、LGBTに関する当事者の方のヒアリングもこのあたりで調整できたら、ここでという形になりますし、もしかしたら1個先になるか1個前になるかというのは、ちょっと調整をさせていただきます。

第4回が10月25日ですね。こちらもやはり重点テーマについて議論していただいて、提言の内容を調整していくというような段階になります。

最後の第5回が11月25日になりまして、こちらが最終的に提言をするということで内容を決めていく回になります。予備として第6回というふうに書いてありますけれども、今までは第5回ということで終了しているようですので、特段何もなければ第5回で終了かなというふうに考えております。

私からは以上です。

**(石阪委員長)**

ということですので、次回は重点分野に関する議論ということですから、もし可能であれば、先ほど言ったデータのところを少し事務局と調整して、議論の題材になるようなものを整理していきたいと思えます。

そして、ヒアリングですが、ヒアリングをやるとなると9月27日ぐらいでしょうか。2か月空きますので、その間で調整をいただいて、場合によっては10月25日でもかま

いませんので、このあたりでお越しいただけるといいのかなという気もいたします。

そして、最後5回目でこちらの報告書を作るための最終的な文言も含めてまとめて、年内には一応終了ということになります。先ほども事務局からありましたとおり、もし何かあれば予備として12月がありますけれども、一番懸念しているのはコロナですね。緊急事態等で集まれなくなってしまった場合は、その回を飛ばして1個後ろにとすることは、ひょっとするとあるかもしれないということですね。

**(松本課長)**

そうですね。

**(石阪委員長)**

ですので、一応何もなければ5回で終わりということになります。

ここまで、ご質問いかがでしょうか。大丈夫でしょうか。

## 10 業者委託講座実施結果に関する委員会での評価実施について－10月・3月の年2回－

**(石阪委員長)**

それでは次、事項書の9番目ですね。業者委託講座実施結果に関する委員会での評価実施について、こちらも事務局からですかね。

**(明石係長)**

では、私のほうから9番、業者委託講座実施結果に関する委員会での評価実施について、参考資料が参考1から4の資料に沿ってご説明いたします。

今期初めての委員さんも多くいらっしゃいますので、まず、男女参画推進委員会による講座評価について参考4のフロー図に沿って簡単に説明いたします。

我々多様性社会推進課のほうでは、第7

次行動計画に基づいて、区の委託業者が年間20回の講座を実施しております。推進委員会による評価では評価回数が年間2回となっており、上半期と下半期に分けて男女共同参画推進委員が講座の評価を行います。上半期評価については10月の推進委員会で評価をする予定となっております。講座の進捗状況がコロナの関係で遅くなったりすることもありますので、それによって評価の時期が多少前後する可能性もありますが、今のところ10月の推進委員会で評価をする予定であります。

下半期評価については3月に、こちらは推進委員会が開かれておりませんので、メールもしくは郵送での対応評価となります。事務局で評定表というのを作成し、各委員が評価項目別に5段階評価で評価を行います。各委員による評価が終わりましたら、総合評価表・評定集計表というのを事務局で作成いたします。こちらは参考1と参考2があります。こちらが昨年度、令和2年度下半期の皆様に評価をいただいたものを事務局で取りまとめたものとなっております。結果については後ほど説明させていただきますので、今は割愛させていただきます。

その後、委託業者に評価通知を行います。評価通知、総合評価表・評定集計表を添えて翌年度の契約更新について事業者へ通知するという全体の流れとなっております。

続きまして、令和2年度下半期の総合評価についてですが、事業者については昨年度まで生活構造研究所が講座委託を行っておりました。

令和2年度下半期については総合評価がBということで、参考1にもありますけれども、100点中82点という結果となりました。ちなみに、令和2年度の上半期は74点でC

でした。評価としては上がった形になっております。

委員さんの主な評価といたしましては、コロナ禍特有のテーマの開催や、区の課題を踏まえた内容となっていることなど、おおむね評価をいただきましたが、講座によっては集客率にばらつきがあったり、もう少しチラシや広報の部分でPRの仕方に工夫が必要なのではないかというご意見もございました。

また、今年度から委託業者についてですが、昨年度、プロポーザル方式で事業者の募集を行いまして委託業者のほうが変わり、男女共同参画おおたという大田区の事業者に変更となりました。

今年度に関しては、昨年度の委員会の提言もあり、コロナ感染症拡大による影響から対面だけの講座だけではなく、Z o o mであるとかユーチューブなどオンライン講座を積極的に取り入れた形で講座の運営を進めていきたいと思っております。その上で、より多くの区民の方にご参加いただけるように工夫していくとともに、講座や広報の仕方も工夫していきたいと考えております。

L G B Tに関して8月の下旬にL G B Tに関する映画上映会を予定しております。あとは、新型コロナウイルス感染拡大の影響でステイホームで気づいたパートナーの関係性などの講座も実施していきますので、委員の皆様にもぜひご参加いただければと思っておりますので、よろしく願いいたします。

直近の講座では、7月8日にある「それって、部下へのハラズメント?!」という講座が開催予定ですので、ぜひこちらのほうもご参加いただければと思います。

この後、講座はどんどん始まっていきますが、これが委託講座の第1回目というこ

とになります。コロナの影響でなかなか開催ができませんでしたが、これから第2回、第3回推進委員会があるごとに、講座の周知もしていきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

事務局からは以上になります。

**(石阪委員長)**

初めての委員さんもいらっしゃると思いますので確認をすると、毎年こういう講座というのを年に、これは大体20回ぐらいですかね、行われています。これは1つのチラシですけれども。これを皆様に実際にその運営も含めてうまくいったかどうかをチェックいただくという作業を年に2回行っています。前半の部分については10月ぐらいに皆さんにまずは審査をしていただいて、後半の部分については年が明けて恐らく3月ぐらいになると思いますが、書面で、あるいはメール等々で評価をいただくということになりますので、こちらのほう、ご協力ください。

これは10点満点で皆さんの委員の点数がありますけれども、ついて、あまりにも低いと、場合によってはこの委託業者を別の委託業者に替えるということにもなりますので、足立区にとって、本当にいい講座なのかどうか、また評価をいただく機会があると思いますので、ご協力のほどをお願いします。

また、足立区は他の講座もたくさんやっていますが、知らなかったという方もいると思うんですね。今のところチラシだけでしたかね、広報媒体は。

**(松本課長)**

あとは、ホームページ等でも。

**(石阪委員長)**

ホームページか。その辺の発信の仕方も課題になっているということと、それから

もう一つ、今年からオンライン配信による講座も始まるということです。今までだと対面ですから、これでいうとシアター1010まで行かなきゃいけないわけですけど、ご自宅から参加できる講座を開講いただけるという話ですから、この点についても注目していきたいと思います。

年間の講座については、決まってはいるんですね。

**(松本課長)**

はい。

**(石阪委員長)**

これは区民の皆さんじゃなくても大丈夫ですね。

**(松本課長)**

はい、大丈夫です。

**(石阪委員長)**

どんな講座をやるかは決まっているということですから、もし興味のある講座については、積極的にご参加いただければと思います。

**(松本課長)**

場合によって、ちょっと区民向けという形で限定している回があります。

**(石阪委員長)**

はい、ありがとうございます。

去年はコロナで、特に前半はほとんど緊急事態で動けなかった状況ですから、一番最初に始まった講座が何月でしたかね。

**(明石係長)**

7月下旬です。

**(石阪委員長)**

ですね。それまでは本当は開催予定はあったんですけど、ほとんどできなかったという経緯もありました。

では、また評価のほう、よろしく願いします。

質問ありますか。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。本日はどうもありがとうございました。

## 11 その他

### (石阪委員長)

それでは、その他ですけれども、もし何かあれば、よろしいでしょうか。

あとは委員の皆さんから何か補足はありますか。よろしいですか。

告知とかも大丈夫ですかね。チラシ等、いいですか。

## 12 事務連絡

### ・委員の謝礼について

#### (石阪委員長)

それでは事務局、最後は事務連絡ということになりますけど、はい、お願いします。

#### (梶原係員)

本日の委員の謝礼についてになります。

本日の謝礼につきましては、後ほどご指定の口座のほうに振り込みをさせていただきます。大体3週間から4週間ほどお時間をいただいておりますので、よろしく願いいたします。まだご提出いただいていない委員の方につきましては、帰りの際に事務局のほうまで、ご提出をお願いいたします。

また、今期から委員になられた方につきましてはマイナンバーの関係の書類につきましてもご提出をお願いしておりますので、よろしく願いいたします。

毎回このような形で口座振替依頼書にご記入をいただきますので、ご協力のほど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。

委員の皆様からもし何もなければ、以上で本日の委員会を終了させていただきます。よろしいでしょうか。