

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5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11月25日（木）		
開催時間	午後2時02分 ～ 午後3時56分		
開催場所	L. ソフィア 3階 第1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主任	
	秋谷 男女共同参画推進係主任	吉川 男女共同参画推進係員	
	【傍聴者】1名		
会議次第	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 男女参画プラザ講座委託に関する評価について</li> <li>2 前回（10/25開催）委員会のふりかえり</li> <li>3 年次報告書作成に向けた提言に向けたまとめ</li> <li>4 区長報告について</li> <li>5 事務連絡             <ol style="list-style-type: none"> <li>（1）男女参画プラザ講座業務委託に関する3月期評価（下半期）について</li> </ol> </li> </ol>		

資 料	<ul style="list-style-type: none"> <li>・資 料 1 : 令和 3 年度第 4 回男女共同参画推進委員会 ( 1 0 / 2 5 ) の要点</li> <li>・その他 1 : 令和 2 年度第 4 回男女共同参画推進委員会 ( 1 0 / 2 5 ) 議事録</li> <li>・その他 2 : 男女参画プラザ講座委託に関する評価資料</li> <li>・その他 3 : 男女参画プラザ講座チラシ等</li> </ul>
そ の 他	

様式第2号（第3条関係）

（審議経過）

1 男女参画プラザ講座委託に関する評価  
について

（松本課長）

それでは、定刻になりましたので、令和3年度第5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。

司会は、多様性社会推進課の松本です。本日も、よろしくお願いいたします。

早速ですけれども、本委員会は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、委員の半数以上のご出席がなければ開催できないということになっております。本日は総数13名に対しまして、ご欠席は1名、ご出席は12名ですので有効に成立しております。

また、同規則第5条により、当委員会は公開することとなっております、本日の傍聴人は1名でございます。

あわせて、同規則第7条によりまして、会議録の作成が必要ですので、会議の内容を録音させていただいております。

皆様のご発言につきましては、事前にご確認いただいた上でホームページに公開しますので、ご了承ください。

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、本日の議題1番目、評価についてでございます。

皆様お忙しいところ、評価にご協力いただきましてありがとうございました。

今回やっていただいた評価は、男女参画プラザで実施している講座についてです。この講座は事業者に委託をしており、その上半期の実施結果を基に評価をしていただきました。

内容につきましては、事務局の担当から説明させていただきます。

（明石係長）

それでは、男女参画プラザ委託講座の上半期の評価結果について、事務局よりご説明いたします。座ったままで、よろしくお願いたします。

皆様にお忙しいところご協力いただきまして、どうもありがとうございました。

まず、令和3年度足立区男女参画プラザ講座実施委託総合評価表という、A4の左下に大きくアルファベットが書いてある資料をご覧ください。

第4回目でご案内させていただきました講座実施委託の上半期評価ですが、事前に委員の皆様からそれぞれ評価をいただきまして、事務局で集計をしたものがこちらの資料となります。

今回、事務局で集計した結果については、左下に大きくアルファベットで書いてあるかと思うんですけれども、総合評価でCという結果になりました。

具体的にご説明いたしますと、令和3年度から委託先事業者が変更となりまして、今回が1回目の評価となりました。総合評価表の主な意見をご覧になっていただくと、委員の方によっては若干厳しい意見のものも見られました。

今年度の内容といたしましては、昨年度に引き続き新型コロナウイルスの影響でかなり制限された中での開催を余儀なくされましたが、ユーチューブやZ o o mなど、対面での形式にとられない形での講座の開催については、委員の方々にも多く評価をいただいたところでございます。

また、ハラスメントや性の多様性などといった社会情勢の変化に合わせた形での講座の開催も、多くの委員に評価いただきました。

一方、チラシについては主な意見にある

とおり、あまり新しさを感じず、従前と同じ印象を受け、チラシのデザイン自体が集客につながっているとは感じにくいのご意見もございました。事務局といたしましても、チラシを実際に手に取って見てもらい、さらに集客につながるような工夫が必要であるかなと感じております。

委員の皆様には、各委員別に評価集計表といったA4の横のものもお配りしてございます。評価内容についてご修正がある場合については、この場で修正を行いまして、この委員会の最後に改めて修正した形での総合評価表をお配りいたしますので、事務局にお伝えください。

私からの説明は以上になります。

#### **(松本課長)**

皆様に点数をつけていただきましたが、まだ修正は可能です。もし修正される場合は赤で記入いただき、事務局へ挙手の上、お戻しく下さい。その後、再集計いたしまして、確定となります。

評価の基準などを見ていただきながら、講座の事業者に対する評価というご認識で、採点、見直しをしていただければと思いますので、よろしくお願いいたします。

## **2 前回(10/25)委員会のふりかえり**

#### **(松本課長)**

それでは、次に議題2番でございます。

前回、第4回男女共同参画推進委員会は10月25日に行いました。

内容については、資料1番をご覧ください。委員会での主な意見を記載しております。

LGBTの啓発事業、区職員の女性管理職の登用、大きく2つに分けて、ご意見をいただきました。

本日皆様には、前回の意見交換の内容を

踏まえ、区として取り組むべきことなどを、委員会としての提言にまとめていただきたいと思います。

では、議題の3からは石阪委員長に進行をお願いいたします。

## **3 年次報告書作成に向けた提言に向けたまとめ**

#### **(石阪委員長)**

石阪です。よろしくお願いいたします。

まず、1つ戻りますけれども、講座の委託に関する評価についてですが、こちらのほうは先ほど課長からもお話がありましたように、あくまで講座に対しての評価ということになります。

この評価は、区の男女共同参画に対する施策や行政に対する評価ではありません。講座を委託業者をお願いをしておりますので、業者の評価ということになります。もし変更がある場合は、お手元の表のご自身のところを赤でチェックいただいて、会議終了後にそれを提出してください。

そして2つ目は、前回のふりかえりのところになりますけれども、こちらは資料のほうにきれいにまとめていただきました。

これは繰り返しになりますけれども、今年度も、この委員会としての意見をこのような報告書にまとめさせていただきます。

その中身については、区長への提言という形になりますが、年度末に、直接、区長に対して、この委員会からの提言としてお伝えもする予定です。今日が、皆さんからご意見をいただく最後の機会ということになりますので、言い残しのないようご発言いただきたいと思います。

さて、前回ですが、1つ目が、多様性への理解に関すること。2つ目は、政策や方

針決定過程への女性の参画拡大と関連として、主に男女間での格差について、その是正のための取組をどのように行っていけばいいかということについてご意見をいただきました。

ただ、話の多くがLGBT関連の内容、中でもトイレの話が多かったと思います。

また、教育現場での対応、例えば体操着とか水着とか、そういったものの扱い方ですね。シューズもありました。校内での男女の差の問題についてもお話をいただきました。

この辺については、また取りまとめて報告書に記載したいと思います。今日も、前半の多様性の問題と後半の格差の問題のところを、改めて皆さんにうかがっていきます。

まず、意見のところです。これは資料1の2ページ目、イと書いてあって、LGBTの方々への理解促進、委員会での主な意見と書いてあるところ、ここを少し振り返っていききたいと思います。

条例等の整備については、ほかの区では条例化しているところもあります。アウトティングや差別の禁止、こういったものの条例をつくっている自治体が実際にありますので、こうした自治体のケースを参考にしながら、新たなルールづくりをしていく必要があるんじゃないかという意見もいただきました。

それから、意識の啓発については、これはお示しいただいた性自認に関するデータで、男子の25%が小学校入学前でした。ですので、かなり早期の段階からこういった性教育、とくにLGBTや性の多様性の問題も含めた新たな性教育が必要ではないかという意見もありました。

また、窓口ですが、相談件数が10件とい

うのが多いのか少ないのか。また、どこの窓口にご相談したらいいかわからないという意見もありました。

そして、トイレの問題です。これはだれでもトイレ、あるいはオールジェンダートイレと、いろいろ皆さんからアイデアをいただきましたが、これは足立区としてはなかなかトイレを新設することは予算上難しいので、もし改修をするとか、あるいは具体的に何かトイレを造るという機会があったときにどういった視点を盛り込むのか、そういう形で皆さんからご意見をいただきました。

あとは民間施設ですね。ここでもトイレは少なくとも男女に分けなければいけないという、そういった法律があるとのことでした。ですので、なかなか一緒にすることは難しいんだけど、俗に言う第3のトイレを造るというような形、これは可能だというお話でした。

そして最後、学校生活や教育のところです。これはかなり各学校の現場というのは校長先生の裁量が非常に大きいというお話をいただきました。

例えばですが、制服、水着、体操着、こういったものに違和感を持つ子どもたちもいるようになったときに、どのような対応が取られるかというのが、かなり各学校間で違うというようなこともいただきましたので、むしろ区としてこういったガイドラインをつくって、こういったときはこうなんじゃないかというような指針のようなものを示すべきじゃないかという意見もありますし、また、講座を通した保護者の方への理解促進というのはなかなか難しいというお話もありました。何か啓発・啓蒙が必要なんじゃないかという意見もありました。

いずれにしてもこの問題、各学校と行政

とのあいだには隔たりもあるので、学校への働きかけをどのようにしていくのかということも課題だということになります。

ここまでが皆さんからいただいたご意見になります。大体どのような議論をしたか思い出していただきましたでしょうか。

今日の前半は、まず多様性の問題について皆さんから意見を伺いたいと思います。

教育のところは、先週、少し議論が途中になってしまったんですけども、まだ学校の中には、多様性を認めないような様々な慣習と言ってもいいのかわかりませんが、そういった部分が残っているのかと、改めて考えてみていかがでしたでしょうか。お二方いますから、聞いてみたいと思います。

**(田中孝子委員)**

一緒ですね、うちの子どもたちの学校は。

**(石阪委員長)**

制服は当然違うということですね。

**(田中孝子委員)**

制服は、はい、もちろん。男子はスラックスのみですけども、女子はスカートとスラックス、どちらでも選べる。

**(石阪委員長)**

選ぶことはできる。

**(田中孝子委員)**

はい。

**(石阪委員長)**

それから、例えば持ち物とか、そういうものも一応その他何かありますか。特に、やっぱり一番大きいのは制服の問題かな。例えば、LGBTの方、性自認をある程度考えたときに、スカートはきたくないという方もいる中で、スラックスがオーケーということはまず1つ。

**(田中孝子委員)**

なっていますね、はい。

**(石阪委員長)**

なっている。

**(田中孝子委員)**

学校によってなのかもしれないですけども、年々見ていると女子でもスラックスをはいている子は増えてきている感じですよ。

ただ、うちの子もそうだったんですけども、そういう意味でなく、小学校がずっとズボンで活動的に、活発に動くのにスカートよりもズボンをはいていた子なので、中学校になってスカートだけという、スースーするのが嫌だと言ってスラックスを。

そうしたら、でも学校の生活指導の先生から、履く理由を一応口頭でいいので伝えてほしいと。もし、いじめとかそういうことになったときに先生たちが対応できるようにだと思ってくれるんですけども、うちの子はただスースーするのが嫌だ、活動的なのがいいのでスラックスがいいということだけですということをお伝えしたんですけども、そういうことは一応、うちの学校は口頭でいいから伝えてくれというのはありました。

**(石阪委員長)**

でも、あまりはいている学生はいない。

**(田中孝子委員)**

でも、年々増えてきています。

**(石阪委員長)**

やっぱり増えてきている。

**(田中孝子委員)**

はい。ただ、その理由はもうご家庭それぞれなので。スースーしてスカートは嫌だからというだけの理由で女子が履いているというのは聞いたことがあります。

**(石阪委員長)**

あと、前回ちょっと出ましたけれども、水着も、非常に下まであるスタイルというのは認められているのでしょうか。

(田中孝子委員)

もともとうちの学校は、この七、八年前からもう女子はツナギのパンツタイプというか、あの昔の。

(石阪委員長)

はい、膝の上まであるのだったんですね。

(田中孝子委員)

はい、そうです。今年からラッシュガードをできれば購入するように、着るようにということでありましたね。

(石阪委員長)

そのあたりもある程度自分で選択できるようになってきているわけですね。

(田中孝子委員)

そうですね、はい。

(石阪委員長)

これは例えば小学校とかもそうなんですか。

(山下委員)

そうですね。

(石阪委員長)

1つだけあって、この水着を着なさいということではなくて。

(山下委員)

そうですね。提言したというのもありますけれども、これはどうなんですかねということで、選択制になりました。どっちでもいいよ、もしくはスクール水着というくくりではなく、このコロナ禍で2年間プールの授業がないので。

(石阪委員長)

ああそうか、なかったんですね。

(山下委員)

新たに買うというスタイルではなく、おうちにある水着でもいいですよ。そのわりゼッケンは、学校で着るものなので、何年何組誰々さんというのはつけてくださいというので、スクール水着は、帽子は一緒

ですけれども、そういうふうなお知らせは来ました。新たに買わなくていいですよ、あるものでという。

(石阪委員長)

これは区のほうに聞いたほうがいいのかもしれませんが、このあたりのデータとか資料というのはまだないですよ。どうなんでしょう。

(明石係長)

そうです。私が聞いた範囲ですけれども、教育委員会で通達を出すということではなく、ある程度この制服とか水着の問題は、学校の裁量に任されているところがあるので、山下委員や田中委員がおっしゃったように、やっている学校もあれば、そこまでやっていないというところはかなり足立区内でも分かれているので、なかなか全区的にといいますか、通達するのはなかなか難しいのかなというふうには言っていましたけれども。

(石阪委員長)

この委員会の提言として、例えば水着や体操着や制服などについて、全学校で性の多様性への配慮を求めるということをお伝えしてもいいんじゃないかと思うんですよ。あくまで提言としてですが。

(明石係長)

提言は提言としてですね。

(石阪委員長)

受け取って、あとは区としてどういうふうに対応するか。

(明石係長)

そうですね。

(石阪委員長)

それをマストにしてしまうのは難しいと思うので、こういった意見が出たということ踏まえて、各学校で判断いただくことになると思います。

**(佐藤委員)**

今の件でよろしいですか。

水着もそうだし、かばんもそうだし、制服もそうだし、合理的な理由があれば、本人からの申請によって、それ次第によっては認めるという、何かすごい緩いやり方が一番いいかなと思うんですね。水着だけとか制服だけとか、そういうやり方じゃなくて、全てにおいて合理的な理由でもって学校側は判断すると、そういうふうなことを足立区は推奨するというやり方が一番いいかなと思います。

**(石阪委員長)**

学校に通うことは、規則や規律を守ることがその中心にあったんでしょうけれども、いろいろな考え方、生き方というのを認めるという意味でいうと、合理的な理由があれば、広く認めていくという、そういう風土も必要ですよ。この国も、足立区も。

他に、この多様性の問題についていかがでしょうか。

**(平井委員)**

今の佐藤委員の話にもあるんですけども、もうちょっと進めると、そもそも制服は必要なのかというのがやっぱり疑問があります。委員長がおっしゃったように、これから規律とかではなくて、縛っていくというような教育の仕方ではなくて、その人個人のことを自分で決めていくような教育をしていくとしたら、そもそも制服は必要なのかということはちょっと思ったりします。

費用もかかりますよね。今、アパレル業界はすごく安いものも多くなっているの、費用的な面も、制服ってやっぱり一式買うと高いじゃないですか。なので、そういった視点もあってもいいのかなと、ちょっと

思いました。

**(石阪委員長)**

そうですね。制服については賛否はあると思うんですよ。逆に制服があったほうがコストはかからないというような意見もあります。私服ですと、費用がかさむということも考えられますので。

それから、もう一つは、制服が1種類しかないということです。場合によっては、3種類ぐらいあって、安いものでも高いものでもいいんですけども、この中のどれかを着ればよいというかたちにすることもできますよね。機能的にもそのほうがいいというようなこともあり得るかもしれないので、廃止か、あるいは残すかということではなくて、いろんな考え方があってもいいと思います。

ちなみに、現場のほうはどうなんでしょう。制服というのはあったほうがいいのでしょうか。保護者の立場からすると、むしろ私服で勝手に行って、勝手に帰ってきてもらったほうがいいということも考えられますが。取りあえず教員の立場は別として、保護者はどうでしょう。

**(田中孝子委員)**

1回で出て行く金額は高いので。

**(石阪委員長)**

高いですよ、最初ね。

**(田中孝子委員)**

うーんと思いますが、楽というのは楽かな。

あと、あの子のがいいということがなくなるので、制服であれば、面倒ではないかなというのはあります。

足立区では、恐らくうちの学校だけではないと思うんですけども、卒業生もしくは在校生で自分が1年生のときに購入した制服がもうきつくなったからといって、そ



れを各学校寄附して、それを格安で販売、在校生にPTAとかを通して購入する機会を設けたり。

**(山下委員)**

バザーですね。

**(田中孝子委員)**

ありますよね。

**(山下委員)**

はい。

**(田中孝子委員)**

うちの学校だけではなく、中P連のほうでアンケートを取ったときに結構あったので、一式もちろん買う、3月、4月に購入する人のほうがもちろん多いんですけども、特にここ二、三年は、できればそこで丸々そろえるよという親御さんは、うちの学校は多くなってきているのかなといった印象があります。

**(石阪委員長)**

なるほど。リサイクルみたいな発想ですかね。そういったものが、制度として各学校で定着すると、いいですね。無理して買わなくても、安く譲り受けるとか。

**(田中孝子委員)**

営業妨害的なところもあるんですけども。

**(石阪委員長)**

いいんじゃないかと思うんですよね。資源を有効に使うと。普通は捨てちゃいますよね。

**(田中孝子委員)**

そうですね、はい。

**(石阪委員長)**

さらに言うと、制服を着ることによって、貧富の差を感じずに学校に行けるということも考えられます。例えば、なかなかふだんの洋服をそろえることができない家庭にとっては、制服に統一するということのほ

うがいいといえるのかもしれませんが。

ただ、多様性という意味でいうと、もう少し選択肢があってもよいかなどは思いますが。

**(田中孝子委員)**

はい。なので、私立の高校なんかでは、ブレザー、パーカー、上が3つぐらいから選べる、下もスカートの種類も、チェック、無地の紺、無地のグレーみたいな、その組合せを自由にできるという高校もあったりするので、足立区もそれはぜひ、大変にはなると思うんですけども、子どもがこれが欲しいこれが欲しいと言うと、親はそれなりにそろえなきゃいけないので、それはそれで大変かもしれないですけども、そういう選べる制度もよいかなど思ったりもします。

**(石阪委員長)**

そうですね。多様性を認めるというのはある意味では、多様な選択肢を与えるということでもありますので。

ありがとうございます。

まず、皆さんから意見をうかがっていると、各学校で様々な取組があることがわかりました。いったん、行政のほうで集約するか把握するかしていただいて、例えば、制服や水着など、多様性への理解が進んでいないと思われる学校については、なぜそうなのかというところを調べていただくということが必要になってくるのかもしれない。

次に、先ほど片野さんとも少しお話をしていたんですけども、男女共同参画という言葉の問題なんですよね。

今後、多様性という考え方が出てきて、多様性を認める社会をつくろうというときに、男女共同参画という委員会の名称や条例、計画の名称がこのままでいいのか、と

いう問題も出てきます。自治体の計画は、男女共同参画や男女平等という言葉を使っているケースが多いですが、多様性という言葉を入れたほうがいいのかという考えもあり得ます。ただ難しいのは、この多様性の問題と男女共同参画の問題が、一つの計画の中で並立しうるのかということです。つまり、男女共同参画というのは男女の格差を是正する、男女平等を達成するというものですから、男女の平等をめざすものです。

一方、多様性の尊重という理念は、個人としての生き方の自由を尊重するという考え方です。ある意味、平等と自由という、場合によっては矛盾、というより目指す方向が異なるというほうがいいかもしれませんが、これら2つの考え方を同時に達成できるのかということです。少なくとも、これからの時代、自治体の計画にも、男女共同参画、男女平等の達成という考え方に加え、性の多様性の尊重という考えも求められることは避けられないと思います。

片野さん、どう思われますか。

#### (片野副委員長)

そうですね。よく二元論で語られちゃうんですけども、男女共同参画と多様性の問題を。でも、根っここのところはつながって、前回も私、申しましたけれども、つながっているんですね。だから、そのところを包括的に考えていかないと、やっぱりどっちも解決しない。

そのところで、じゃ、何で男女共同参画って。もともとの言葉はさっき石阪先生もお話ししたように、「Gender Equality」という英語が日本語になるとなぜか男女共同参画ってなっちゃうんです。なので、これは非常に問題あるなというのが非常に感じているところで、なので、ここからやっぱり意識を変えていくということが必要なの

かなと。

下手すれば戦っているんですね。多様性ばかり、男女のことはどうしたみたいな、戦っちゃうので、戦うことはどちらにとっても得策ではないので、そういう提言を入れていけたらいいかな。

名前を変えるって非常にインパクトがあるので、男女共同参画推進委員会という名前をやっぱり変える時期に来ているんじゃないかということをご提言していったらよろしいんじゃないのかなと思う。

#### (石阪委員長)

多くの自治体では、計画とか条例とか、こういった委員会の名称は、今、男女共同参画とか男女平等という言葉を使っています。そう考えると、今の片野さんの発言というのはかなり先駆的というか、革新的なもののように思えます。これまで、女団連や女性団体の多くが、男女格差を是正するために、様々な活動をしてきた歴史があるわけですが、もっと広い意味でのジェンダー平等、そこには多様性という考え方も入ってきますが、この多様性を尊重しながらの男女平等を目指すという方向を求めるようになってきたのではないかと思います。その延長上で、計や委員会の名称を変えてもいいんじゃないかというご意見だと思うんですが、いかがでしょうか。

#### (片野副委員長)

逆に私はそういう女団連の方がと言われて、すごくびっくりしちゃったんですけども。

#### (石阪委員長)

確かに。でも、私の中では女性団体というのは、男女平等や女性にかかわるさまざまな権利を獲得するために頑張ってきたという歴史があると思っていました。

#### (片野副委員長)

それだけにもうコミットする時代じゃないということなんでしょう。そこのところをやっぱり分かっていかないと、女性だけが頑張っ解決する問題でもないし、社会の問題として取り組んでいくのに、これ男女の格差だけを言っていたというのは駄目だろうというふうに私は思っているし、先ほどすごい驚かれたんですけども、じゃ、女団は性自認の女性の方も入れるんですかと言われて、えっ、当たり前じゃないんですかと。全ての女性を入れますと言っているのに、何で生物学的な人だけしか入れないのというふうに私は考えるんですね。逆に驚かれたことにすごい私はびっくりして、そんな重大こと言っちゃったって。

#### (石阪委員長)

極端なケースかもしれませんが、区外の女性団体には、女性限定、この女性というのは生物学的な女性という意味ですね。女性限定で会員をクローズしてしまっているところもあります。ところが、今の片野さんの話は、例えば、生物学的には男性であっても性自認が女性ということであれば問題ないということですよ。場合によっては、男女を問わずオーケーという話になってくるのでしょうか。そして、将来的には、活動そのものに賛同いただけるのであれば参加は自由という形になるかもしれないですね。参加要件に性差が関係なくなってくるということでしょうか。

ですから、もしこのことを、足立区から外に向けて発信できれば、かなりユニークな試みだと思います。

内藤さん、どう思いますか。男女共同参画という言葉がもはや古くなってしまったという考えについて。

#### (内藤委員)

古いということではないと思うんですけ

れども。

#### (石阪委員長)

こういう考え方が出てくると男女共同参画という言葉のみでは、対応できなくなるということでしょうか。

#### (内藤委員)

これは解釈の問題だとは思いますが、そうはいっても多数の自治体で男女共同参画の名の条例の下で性の多様性も扱ってきているので、これはいかようにでも解釈でやれる。国の法律も男女雇用機会均等法という労働分野の法律があって、その中で性的マイノリティの問題もできる限り解消していこうという動きになってはいますが、それはいかようにでもなるんですが、ただ文字だけ、字だけ見た場合に、やはりそういうふうに女性の権利だけというふうに読めてしまう。読めてしまわなくてもないので、それは1つの案だとは思いますが。

今、片野さんおっしゃったように、もともとは「Gender Equality」という言葉で、それが日本で言うと男女共同参画というふうに当てられたわけですけども、男女平等ですよ。平等って難しい概念ですけども、差別されないとか権利を侵害されないということであって、それは考えてみれば女性であっても男性であっても、それから障がいを持つ人でも持たない人でも、性的、性的マイノリティでもそうでない人も、みんなです。

だから、今、片野さんは多分、男女のところと性的マイノリティのところをおっしゃって。これは性別でかなり本当にもとが繋がっている、性別問題ですけども、そうじゃない障がいとか、人種・国籍とか、年齢とか、そういったいろんな属性の差別もあってはいけないよねという、権利を侵

害されてはいけないよねという意味ではみんなつながっている問題でして、その中で特に女性の問題を取り上げて言っているということがあるだけで、ほかのことがどうでもいいとか、ほかのことを押しつけて女性の権利や、女性が人権侵害されなければいいというふうに思っているとは全然私は思いません、これまでの運動が。

ただ、そういうふうに運動の中でこれまでの動きを誤解しているという感じもくもないので、そういったところで多分、片野さんのご提案があるのかなというふうに私は理解しています。

ジェンダー平等という言葉を使うのかもしれないですけども、それはいろんなことを、いろんな属性に関する差別はあってはならないということを含括的に意味するワードとして使うというのは、打ち出しとしてはいいのかなというふうに思います。

ただ、この委員会は条例の名前に基づいていると思うので、もし足立区が条例を今後変えていこうということがあるならば、そういったタイミングで中身も変えられると思うんですけども、名前も一緒に変えていく、名前は重要だと思いますので、それは1つかなと思いますし。

委員会の名前だけ先に変えるのは。

**(石阪委員長)**

できないと思います。条例が先になると思います。

**(内藤委員)**

そうですね。条例の規定の中に委員会の名前がありますものね。

**(石阪委員長)**

はい。この点ではどうでしょう。例えば条例の改定のタイミングですけども。

**(明石係長)**

条例を改定するのは議会案件なので、い

ろいろな手続を経なければいけないところなんですけれども、区の中でも今、内藤委員や片野副委員長がおっしゃったように、ジェンダー平等というのがあって、その中にある男女共同参画というところだけで捉えるのもおかしいだろうという話は確かに出てきていますね。

足立区では、今年度はパートナーシップ制度、ファミリーシップ制度というのが始まったんですけども、これをきっかけに、条例改正というところも視野に入れているところなので、提言としては良いタイミングだと思います。

**(石阪委員長)**

男女格差の是正ということはもちろん大事なんですけれども、それだけではなくて、もっと広い意味でのジェンダー平等、さらに、性の多様性の尊重や推進というところまで広げると、いろいろな問題がこの中に含まれることになります。

**(明石係長)**

条例で区の姿勢も外に出すことができますし、内藤委員がおっしゃっていましたが、国をはじめ、ほとんどの自治体で男女共同参画という言葉を使っていて、渋谷区とかはちょっと違う形で作っているんですけども、ほかの自治体では、まだ男女共同参画条例という名の下に施策が行われています。

**(石阪委員長)**

正式な名称は男女共同参画推進条例みたいな形なんですけど、サブタイトルでよく「みんなが輝ける」とか、あるいは「多様性を認める」とかをつけるケースが多いんですよ。

**(明石係長)**

はい、そうです。

**(石阪委員長)**

条例のメインタイトルを、例えば多様性推進であったり、ジェンダー平等であったり、名称を変更することも考えられます。なかなか理解しづらいのかもしれませんが。

(明石係長)

条例改正をしていくのか、また新たな条例をつくるのかということも含めてですけども、何らかの形で動き出していかなければいけない分野だとは思っているので、そこは非常に重要な意見なのかなと思っています。

(片野副委員長)

今ちょっと調べたら、渋谷区は男女平等・多様性社会推進行動計画という形で出しています。

(石阪委員長)

それは計画のほうですね。

(片野副委員長)

だから、きちとちゃんと両方出している。

(明石係長)

条例もそうです。

(石阪委員長)

条例も中ポチ。

(片野副委員長)

はい。これは本当に両方含んでいますよという、多分過渡期で出してきた。

(石阪委員長)

両方出しているんですね。

(片野副委員長)

両方出してきた。

(石阪委員長)

はい、どうぞ。

(佐藤委員)

そういう意味で、男女ってすごい古い概念のように捉えがちですけども、でも今現在でも8割から9割が心も男、女、性も、それから体も一致している人たちって8割、

9割いる言われたら、それはやっぱり否定はしてはいけないと思っているので、今、片野さんがおっしゃったように、中ポツでやるべきじゃないかなと私は思いました。

(石阪委員長)

ただ、それが中ポツで並立させるのか、そうじゃないのかという議論は出てくると思います。つまり多様性尊重という考え方に、男女平等も含まれるという発想です。渋谷のケースは、本当は多様性一本にしたかったのかもしれないですね。

(片野副委員長)

したかったけれども、多分これ、できたのは平成27年。

(石阪委員長)

多分なかなか難しかったんじゃないかな。

(片野副委員長)

この当時、でも、かなり先駆的な感じですよ。これで、このとき出せる精いっぱいだったのかなという。

(石阪委員長)

そうですね。

(片野副委員長)

はい。

(石阪委員長)

共同参画も使ってないですよ。男女平等。

(片野副委員長)

男女平等です。

(石阪委員長)

そうですね。

(片野副委員長)

すごく言葉的にはずばり書いて。

(石阪委員長)

都内でも幾つかあるんですよ。男女共同参画という言葉じゃなくて、男女平等という言葉をあえて使っているところ。先駆的ですよ。

**(内藤委員)**

ジェンダー平等という言葉を使うと、やはり男女問題を長く意味してきたと思うので、今も一部では、広義と狭義の意味があって、狭いほうは男女問題、男女共同参画を意味していると思うので、ちょっとワーディングはどういうふうにするかはもうちょっと考えたほうが。

ジェンダー平等で性の多様性、性的指向、性自認に関する問題も含むと理解されるのかどうかは考えたほうがいいかなと思います。

**(石阪委員長)**

そうですね。

**(内藤委員)**

ただ、徐々に含むもの、含む広義の概念としてのジェンダー平等というのは結構使われ出しています。

**(石阪委員長)**

はい。ジェンダー平等でも少なくとも理解はともかくとして、一応扱うことは可能だという考えですね。

**(片野副委員長)**

多分これ両方書いたのは、まだ狭義と広義が混ざっているので、恐らくきっちり書かないと誤解を招くかなと思って、両方書いたんじゃないかなと。ジェンダー平等だと男女だけだと思っちゃう人もいるしということで、これちゃんと多様性もということでやったんだと思うんですね。

名前の問題って非常に。両方書くと何か多分、女性の問題をないがしろにしてとか言う人も収まるじゃないですか。それ、そういうところから、落とすところはここだったのかしらというふうに私はちょっと捉えたんですけども。

**(石阪委員長)**

ただ、一方で、区役所の中の課としては、

多様性社会推進で、男女共同参画課は、その下の係ですよ。

**(明石係長)**

そうです。係はそのまま男女共同参画推進係となっているんですけども、今年から多様性社会推進課という名前に変わって、係までは話はしてないんですけども、もしそういう条例改正の動きがあれば、そういったところも見直していかなければいけないのかなというのはあると思います。

組織改正は、政策的なことなので、こちらもまた協議が必要なんですけれども、変えるからにはそちらのほうも検討していかなければいけないかなとは思っています。

**(石阪委員長)**

ちょうどこのタイミングというのは、先のパートナーシップ制度の施行と併せてということですよ。

**(明石係長)**

そうです。

**(石阪委員長)**

庁内改革。

**(明石係長)**

はい。

**(石阪委員長)**

そういう意味では、足立区はそちらのほうにかじを切ったとも思えるわけで、いわゆる庁内の体制としては多様性社会推進課を設置して、名称も変えたということですよ。

**(内藤委員)**

1つ懸念は、男女共同参画社会基本法があるので、この中の地方自治体の責務で男女共同参画社会の形成の促進というのがあるので、その男女共同参画社会の促進をどこかに自治体として施策に入れ込むということが必要になってくるので、このワードは例えば渋谷区の男女平等というところで

引っ張ってやっていると思うんですね、渋谷区の場合。なので、冠はいろいろあると思うんですけども、男女共同参画社会基本法を実現する自治体の責務というところが必要になってくるのかもしれないです。

**(片野副委員長)**

名前は残るのかもしれないですね。国が変わらない限りは。

**(石阪委員長)**

いや、私は逆に名前は変えても、男女共同参画の考え方とか理念をきちっと条例の中に位置づければ、仮に多様性という名称でもよいのではないかと思います。うちの区では、男女共同参画に該当する条例はこちらですという言い方で。

ただ、問題は、さっき言ったように、区民のみなさんはもちろん、議会の同意を得られるかということです。ていねいな説明というのは、おそらく必要だと思うんですよ。あえて名前を男女共同参画ではなく、例えば多様性であったりとか、そういう名前にしたのかということの意味や論拠です。その説明を聞かれると思うんですよ。

**(内藤委員)**

ただ、文字というのは重要で、その施策をやるということになるので、いつの間にかその中身が男女平等の問題をやらないような解釈にならないようにということは重要で、性の多様性を前面に出した条例をつくった自治体では、ややそういうことが心配されるというか、男女の問題よりも、性的指向、性自認の、そちらが啓発が足りてないという事情もあるので、そちらの啓発を頑張った結果、相対的に比重がこういうふうになってという問題も起きていても聞いているので、そういうことにならないように、これもやるし、これもやるし、これもやるしという感じで、きちんと書き込

んでおくということは重要なと思います。

**(石阪委員長)**

うん、なるほど。

徳永さん、どうですか。例えば法的にはそういうことは可能ですよね。法律は、男女共同参画となっていますが、区の条例の名前には男女共同参画という言葉が出ていないというケースです。

**(徳永委員)**

それは可能です。

**(石阪委員長)**

それに類するものはこの条例なんですよということは可能だということですね。

**(徳永委員)**

はい、大丈夫です。

**(石阪委員長)**

ただ、そのときに先ほど内藤さんが言われたように、ある程度条例の中を見たときに、今までかなり男女共同参画、男女平等に関する比重が高かった、多様性が少なかったんだけど、逆になってしまって、多様性がすごく多くなって、男女平等に関わるものは少なくなってしまうと、またそれはそれで本来の条例、もともとあった条例とは全く違うものになるという可能性もあるので、その辺のバランスなんかも重要になってくるし、どういう柱立てにするかということも今後議論は必要なんですけれども、どうなんでしょう、そのあたり変えていくことというのは、足立区としては皆さん、みんなにちょっと聞いてみたい。ちょっと聞いてみましょう。

小川さん、どう思いますか。男女共同参画はなくなるという。

**(小川委員)**

男女と改めて言うこと自体はナンセンスだと思うんですよ。だって、私たちは普通、女の子を産んでも、男の子を育てても、

一々事あるごとにあなたは男、女と、今どきの人はやっていませんでしょう。私も何十年もやってきて、改めてどこの席へ行っても、私は女性よ、あなたは男性よと意識して、お仕事をしたり、ディスカッションしたり、楽しいことをしたりということはいいですね。

今は、LGBTにプラスクエスションがついているわけでしょう。

**(石阪委員長)**

Qですね。

**(小川委員)**

そうね。そういう時代なのに、やはりこの男女にこだわる必要なんてないんじゃないかしらと思いますね。もっと広く。

**(石阪委員長)**

いろんな生き方、考え方を認めようという。

**(小川委員)**

線を。境界を越えて考えたらいんじゃないかなと思っています。

**(石阪委員長)**

はい、ありがとうございます。

皆さん、結構そういう考えが多いんですか。どうなのでしょう。やっぱり男女共同参画大事だとか、男女平等という考え方は大事だという方はいらっしゃるでしょうか、どなたか。やっぱりこれはこれでしっかりと。

**(佐藤委員)**

私はやっぱり残した方が。

**(石阪委員長)**

うん、やっぱりそうですよね。だから名前も含めてやっぱり残すべきという考え方も一方ではあると思うんですね。これ、どう。片野さん、やっぱりそう。これはやっぱり残したほうがいい。

**(片野副委員長)**

さっき内藤先生がおっしゃったように、

中身、結構大事な。本当はジェンダーって大きな多様性で捉えたら、男女のことも含まれているのに、片方ばかり重くなっていくと、そこがすごく反対派の方たちの今突っ込んでいるところなんですけれども、それが実際に名前が変わってもそこはやっぱり根本のルーツは同じで、男女の問題を解決しなければ、そっちもどんどんなっていくですよみたいな理解もきちっとできるようなものだったら、そこで訴えていけば、別に名前が変わったことに対してとやかく言う人はいないと思うんです。

だから、本当に中身をどうしていくのか。それは条例があっても、結局くくりようがないから啓発の力というのもあるので、そのところを国がしっかり押さえ、私たちがどのように勉強して押さえていく課題なのか。

**(内藤委員)**

これまでの女性団体の方々が、もしそういった動きに反対ということであるならば、1つ理由があって、それは人権問題に対する行政の予算というのが取り合いになっている。もうマックスが決まっています。そこを例えば人権マターって、いろんなものが入ってくるわけですね。障がいの問題、人種の問題とかいろいろ入ってきて、そうするとどんどん自分たちの予算が削られていくというような感じになりがちだった。そうすると、どうしてもその属性同士が何でという感じになりますけれども、問題は、これを手当てしなければいけない、これも手当てしていかなきゃいけないということが発覚したら、この予算の中でやるべきという考えがそもそも私はおかしいのではないかな。これはきちんと今まで対応できなかった問題が発見されたということで、きちんと別の予算を手当てしていくということ



が本来必要であって、そうでなければ当然、その中でぎゅうぎゅうになっていけば、不満が生じるのは当たり前。

そこが今まだほかの行政でも問題になっているところじゃないでしょうか。

**(石阪委員長)**

予算の問題は大きいですね。

**(内藤委員)**

はい。だからここでこういったことを、例えば性別だけじゃなくて、性的指向、性自認ということもやっていくんだと、もしこの委員会として言っていくならば、それ相応の予算をプラスして加えてくださいというのを、やっぱり我々から一緒に付け加えていくのがいいのではないかなと。

**(石阪委員長)**

そうですね。予算とあと人ですね。

**(内藤委員)**

はい。

**(石阪委員長)**

組織の中で、そういったものも増やしていく。

どうぞ。

**(徳永委員)**

ここまでの話を聞いていて、ちょっと話がふわっとするかもしれないんですけども、看板の問題って非常に重要だと思うんですね。今は男女という形でやっていて、世の中にはいろんな差別だとか格差というのは様々なジャンルがあって、性別のみならず、そういう性自認の問題ですとか、あと人種、国籍、宗教とかもそうです。憲法とかは、人種、信条、性別、社会的身分、門地と書いてありますけれども、いろんな問題があるんです。

それを全てくれる概念というのは確かに多様性という話だと思うんです。だから、多様性という看板を広げることは、取り組

む目的を広げることになって、それ自体は別に正しいことだと思うんです、全てのそういう理由のない差別は禁止されるべきだ。

ただ、個別にそこはいろいろな問題があって、それに一つ一つ取り組まなきゃいけないって、今は男女という問題にある種特化して、そこにリソースを割いているというわけなんですけれども、これが広がれば広がるほど、その分、まさに取り組まなきゃいけない人とかお金とかのリソースが必要になってくるので、結局どこに重きを置くか。

およそ差別をなくそうという話なんだったら、名前を変えたほうがいいのかもしれないですけども、今まさに深刻な、別にまだ男女の格差とか解決されているわけじゃないです、ちっとも。だから、そこに伝統的に集中して取り組んできたというところがあるとは思っているので、引き続きこれを中心に据えていくんだという意味では、多様性という名前に広げればいいという問題でもないのかなというふうに感じますね。

**(石阪委員長)**

なるほどね。今まで従来なかなか解決しづらかった問題というのが逆に薄まってしまふという話ですね、広げてしまふとね。

**(内藤委員)**

予算とリソースがない中でやると問題は薄まりがちということで。

**(徳永委員)**

どうしても選択って必要になると思う。

**(石阪委員長)**

はい。

**(内藤委員)**

ただ、状況を聞いた中では、選択できるのかという、今の性的指向、性自認に関する状況を拝見すると、という感じもします。もちろん性別問題もおっしゃったように、

全く解決はしてないと思います。

そういう意味で、いろんな問題に取り組むという形で、1つずつ男女という言葉、それだけを取り上げていいのかという問題もあるんですけども、問題が解決していないのに、この男女、あるいは女性問題ということを落とすということは、差別を見えなくすることにつながるのです。

今これは国でもジェンダー統計の問題として取り組まれようとしていると思うんですけども、例えばここで言ったかもしれませんが、就職のときに、応募のときに、求人のときに男性・女性だということを伝えて応募すると、会社に。そうすると、女性のほうがいまだに厳しい、採用されにくいという状況が実はあるんですね。何倍も高い。かなりの差が出るんですけども、入り口で性別を聞かないほうがいいという、今度はLGBT問題の関係でそういうことが出てきて、結構聞かない企業が出てきています。

そうすると、そもそも性別差別、入り口の募集・採用時点の性別差別が見えなくなるという問題もあって、国連はちゃんとそこを取りなさいと言っていますし、国の女性活躍推進法という法律は取ってくださいと、そこは見えるようにしてくださいと言っているんですけども、それさえも見えなくなりそうになっている、実務的にです。

そういうことになりかねないので、そこはきちんとバランスを持って、差別、トランスジェンダーの人たちが入り口で差別を受けないようにしつつ、きちんと女性差別があるということを、それがあつたということが見えないと施策は打てないので、行政は自治体も国も。だから、それが見えるようにし続ける、行政が把握し続ける。

内藤さんという人の属性を個別に取らな

くてもいいんですね。1,000人応募の中の何人男女比だったかということ量を計算すればいいので、まずそういう仕組みか何かでやるとか、そういうバランスが重要なかなと思います。差別が現存する間はです。

#### (石阪委員長)

私の中で気になっていることがあって、その一つは、男女共同参画施策をもう20年以上やっているわけですけども、データとしては全く、もちろん数字的にですけども、ほとんど改善されていません。この間、一体何をやってきたのかということですよ。

男女格差の是正を掲げて、国は様々な施策に取り組んできたわけですけども、成果があまり見られないというところですね。ジェンダーギャップ指数も全然上がってない、むしろ下がっているぐらいかな。男女の格差は広がってしまったわけですよ。このままの男女共同参画施策を同じような形でずっと続けていって、本当に格差是正に向かうのかという疑問です。

それから、もう一つは、国が第5次の計画をつくりました。それにあわせて、各自治体も計画をつくっているわけですが、どうしても、LGBT問題に対する関心の低さというんでしょうか、重点項目や柱立ての中にほとんどこの問題が入っていないんです。従来の男女共同参画の枠組みの中で、男女の格差を是正するというのに、言い方は悪いですけども、ちょっとこだわっているというようなところがあって、こういった多様性の問題への言及が非常に弱いと思っているんですね。

男女共同参画に関する法律以外に、何か別の多様性を認めるような法律をつくるんだったらいいんですけども、国に、積極的な動きはないわけですよ。新たな差別

撤廃の法律をつくるとか、そういう動きまでいかない。

前回の国会でも結局、法案提出までいかなかったのかな。与野党で検討されていたLGBTに関する理解増進法も、差別撤廃法も、結果として、国会に提出されずにポシャってしまいました。

こうしたなかで、足立区から何か変化であったりとか、主張であったりとかを、全国に発信していてもいいのかなという思いが自分の中にはあります。確かに、このまま男女共同参画という名前で、続けていくことは別に問題ないとは思うんですけども、足立区としてこれでいいのかなと。

足立区はほかの区とは少し違う視点でジェンダー平等や多様性尊重の問題を考え、きちんと結果を出すという方向に進んだほうがよいのではないかと、というようなことを、区長に提言しても面白いんじゃないかと、個人的には思っています。

どうぞ。

**(内藤委員)**

そうすると、すごく私は賛成です。ただ、そうすると性の多様性の問題を男女の問題に加えて条例化して施策を動かしている自治体は都内にたくさんありますよね。そこと同じになってしまうとユニークにならないので、足立区モデルとしては女性問題、男女問題も今のように、今のサイズでやり、少なくとも最低限。かつ性の多様性、性的指向、性自認問題についてももしっかり取り組むという形の予算規模と人手ですね。そういったのを新たな、広義のジェンダー平等の足立モデルとして広げていくという構想ですよ、先生。

**(石阪委員長)**

そういうことです。

**(内藤委員)**

それは賛成です。

**(石阪委員長)**

どうぞ。

**(佐藤委員)**

今のお話なんですけれども、足立でもしやるべきモデルがあるとすれば、男女でくらわれている人が10人いるとして、9人から8人が統計上、心も体も男・女、それ以外の1割、もしくは8%というのが統計上というか、実際調べられている人たちによればLGBTのQの人たちということであれば、予算もそれに相応するべきだと私は思っていて、極端な意見ですけども、9対1、もしくは8対2ぐらいの感じで男女平等があって、その一方で多様性のものがあるという箱が一番重要じゃないかなと思っっています。

**(石阪委員長)**

ただ、それはなかなか難しいところがあって、予算規模というのは何をするかによって予算がつくので、むしろ逆なんですよ。これしかないからこれしかできないということではなくて、やっぱり必要なことはやっていかなければいけないというスタンスだと思うんですよ。

年度によっても違いますが、今はこれが必要だからこっちに予算をつけるけれども、ある程度こっちが落ち着いたら今度はこっちとか。ただ、理屈としては、やはり両方きちっとやるということを足立区として示すということが大事なんで、そのあたり皆さんいかがですか。

これまでの男女共同参画施策の中心は、男女平等の達成を目指すという点が主で、多様性の尊重は従という感じでしたので、両方を同じような力量ですすめていくような条例というのは今までなかったんですよ。どうしても男女共同参画の中に一部多

様性を認めますという表現が入っているというスタンスです。

私は男女格差の是正と多様性の尊重を車の両輪として走らせることは、大変重要なことだと思っています。この両輪という点に魅力を感じています。これらは矛盾するものでもなく、あるいは全く別のものでもないと思っています。足立区が、両方、併せて進めていくんだという姿勢が、もし条例や計画の中で示せれば、おっしゃったように予算や人もついてくるかもしれません。両方進める以上、足立区も予算つけないといけないですから。

でも、逆に言えば今まで男女共同参画の予算というのは削り放題だったんですよね。これはほかの自治体でもそうですけれども、男女関連の予算を簡単に削るんですよね。誰も反対する人がいないんですから。ほかで必要なところがあったら全部そっちへ持っていかれてしまいます。

一番典型的なのは人ですよ。昔は課だったのがやがて係になり、やがては担当者1人になってしまうという自治体はほかではいっぱいあって、あれっ、昔、男女共同参画課ってありましたよねと言ったら、課って3人いないと課にならないんですけれども、人員が減って今度2人になったんで係になりました。しばらくしたら今度は1人になって担当者だけになりましたという。何で削られていくんですかという、やっぱり優先順位の中で男女共同参画というのはどうしても後回しになってしまうんですというような話も聞きました。ほかの自治体ではあります。

ですから、そうならないために、この問題が、区として大事な問題なんだということを示すという意味でいうと、新たな条例や計画を策定することもいいのではないか

と思います。

ほかいかがでしょう、この問題についてですが。

一旦、休憩取りましょうか、ここで。3時になりましたので。

あの時計で3時5分ぐらいまで休憩させていただきます。

(休憩)

(石阪委員長)

それでは、3時5分になりましたので、再開したいと思います。

現在、条例や計画は、男女共同参画という名称になっていますが、多様性の尊重という考え方をそこに盛り込むに当たって、必ずしも男女共同参画という言葉にこだわらずに広く名称を検討したほうがよいという意見が出たということをお伝えしたいと思います。

それでは、2つ目の格差のほうにいきたいと思いますが、今この間の休憩の中でいろいろ話していたんですけども、男女の格差は厳然とあるというご意見もいただきました。特に、採用や昇進、そのほか、働くというプロセスの中で、いろんな差別が発生しているとのこと。

それから、職場での働き方やロールモデル自体が男性中心になっていることです。これまでの男性の働き方・生き方がベストだということになってしまうと、女性もそれを目指さなきゃ就職や昇進はできないと思ってしまうわけです。そして、男女問わず、そういった固定的な働き方やロールモデルをみんなが目指すことが本当に幸せなのかという議論にもなってきます。まずは、こうした固定概念を払拭し、働く場での男女格差を是正するに当たって、区としてど

んなことが必要なのかということをおうかがってみたいと思います。

平井さん、実際に職場での格差ってありますか。

**(平井委員)**

やはり大学の卒業まではそんなに意識してなかったけれども、会社に入るとなると厳然とあって、入った後でもやはり、私は中小企業と割と接点が多いんですけれども、そうするとやっぱり男性は出産・育児がないから穴が空かないみたいな声もあります。制限した働き方しかできないというのは、介護問題が出てきたら、それは女性に限りませんよということもお話ししたりするんですけれども、やはり何か社会全体として女性に関わる家事とか、アンペイドワークに女性が関わっている時間って3時間44分とかで、男性は41分とか、5倍ぐらい差があるんですよね。だから、そういう女性がやるもんだ、やってきた、だからこれからもそうなんだ、だから女性はいつとき育児とかで来られなくなるから、企業にそれこそ100%でできない時期があるというようなことが、やっぱり社会の全体としてあって。

**(石阪委員長)**

アンペイドワークというのは家事とか育児ということですよ。

**(平井委員)**

家事とか育児とかボランティアとか。

**(石阪委員長)**

これらの中心的な担い手は女性だということお話ししたけれども、今のお話だと、学校を出るまでってその差というのはあまり感じなかったということですね。

**(平井委員)**

そうですね。

**(石阪委員長)**

社会に出てからそれがだんだん目に見え

る差として出てくるということは、学校教育のプロセスの段階でかなり格差を拡大させるような問題があったのか、それとも社会に出てからのほうに大きな問題があるのか、これはどう思われますか。

**(平井委員)**

皆さんのこの場での話だと、いや、何か男女混合名簿ですなど、前回の議事録を読みましたが、先生にもこういう人権教育をしています、何々もやっていますと言って、大学も別に男女の差はなく、ちょっと医学界は違うかもしれないですけども、やっているけれども、会社に入ってから何か急に意識させられるようになったという。

**(石阪委員長)**

むしろ、そういう印象ですよ。

**(平井委員)**

そうおっしゃる社員がいらっしゃる、結構。それは企業の役職をされている方なんかも、お話を聞くと、そういうふうに。

**(石阪委員長)**

社会に出てからいろいろそういった。

**(平井委員)**

出てからが。

**(石阪委員長)**

石川さん、どう思いますか。学校教育から社会に出て初めて愕然とするというか、差があるということをお覚するという話ですけれども。

**(石川委員)**

そうですね、相談に来ている求職者なんかでも、やはり学校を卒業して働いていたときには、自分のやりたいこととかを一生懸命やっていて、ただ、女性の場合、結婚とか出産、育児というライフイベントの段階で働き方とかというのをえざるを得ないという方がやっぱり多くて、そこから

また新たに出発していくのというのは大変な方が多いんですね。それが女性だからその働き方を変えなくちゃいけないというのはどうなのかなというのは、ちょっといつも感じているところなんです。

**(石阪委員長)**

逆に言えば、男性はほとんど変わらないということですよ。

**(石川委員)**

はい、少ないです。

**(石阪委員長)**

いわゆるライフイベント、たとえば、出産や育児期でも変えない。しかし、女性はそれを機に変えざるをえない。この辺がやっぱり一番の大きな問題かな。

田口さん、どう思われますか。

**(田口委員)**

まさに私自身も結婚をきっかけとか、引っ越しとか、出産をきっかけで、一度社員で働いていたのを、もう育休じゃなくて完全に辞める形、会社的にももう女性が働けるような体制の仕事じゃなかったんで、辞めて、でも、そのときは私自身もそれのみ込んだというか、そうだよ。

**(石阪委員長)**

それは、そのときに何か理不尽さとか、そういうのはなかった。

**(田口委員)**

例えば、ああ辞めるのかとかいう気持ちはあったんですけども、送別会でさよならみたいな感じで。でも、今考えるとそれは何でだと。

**(田中孝子委員)**

時代じゃない。私もそうです。

**(石阪委員長)**

やっぱりそこで感じました。

**(田中孝子委員)**

はい。

**(石阪委員長)**

そのときに何か理不尽さとか、そういうのはなかったでしょうか。

**(田口委員)**

思わなかったですね。それだし、親と、身近なところでしたら自分の家族、自分の親、相手の親とかもそんなもんだよねというか、どっちかというとおめでとうぐらいの。

**(石阪委員長)**

ちなみに、パートナーの男性のほうは辞めないわけですよ。

**(田口委員)**

はい。むしろ、もっと頑張れよみたいな、いう雰囲気。

**(平井委員)**

頑張れよってありますよね。

**(田口委員)**

そうです。

**(石阪委員長)**

頑張れなんだ、そこで。仕事を頑張れのほうですね。

**(田口委員)**

仕事も頑張るし、これからおまえが支えていかないとい。

**(平井委員)**

大黒柱幻想ですよ、それは。

**(田口委員)**

うん。でも私も強く、あなたに依存するとまで思っているわけじゃないけれども、そのときも本当にナチュラルに、ああそんなものだろうな、これが10年ちょい前の、13、4年前の話、そのときでも。

友達でも何、えっ、どうして辞めるのとか、続ける道探さないのとか、話し合ったのとか、そんな話は全く出なかったですよ。それがだから、今改めて何でだったんだろうと。

(田中孝子委員)

時代よ。

(石阪委員長)

やっぱりそうなんですかね。

(田口委員)

ですかね。

あと、今それで一回離れたりして、自分も育児、出産、また再就職だったり、また子どもができたなら辞めざるを得なかったりした中で、いろんな疑問が湧いたりしてここに参加しているというのものもあるんですけども。

男女格差で、その教育、学校の現場とか、今、大分その。

(片野副委員長)

やっぱり学校の現場はなくなってきている。

(田口委員)

なっていますねという話を聞いたんですけども、この10年ぐらいで、幼稚園の先生、保育園の先生、学校の先生と関わる機会があって、たまたま20代、30代前半の先生に担当してもらうことが多かったんですけども、表立って全員さん呼びにしましょうとか、男女で出席番号とかは混合にしたりとかあるんですけども、先生の意識の中って、今の20代の女性の先生、幼稚園の先生とかでも、例えば、うちはちょっと家の都合で夫がすごく送迎したり、保護者会に1人参加したりとか、すごく行事に入ることが多かったんです。すると、どこに行っても、すごいね、偉いね、頑張ってるね、イクメンだねみたいな感じで、もうべた褒めなんですよ。連絡帳にも、パパ頑張っていますね、パパすごいですね、今日も誰々くんがパパの話をしていました、関わっている証拠ですねみたいなのが、ぼんぼん出てくるんですね。

それで、私もちょっともやもやするし、夫自身も特別だと思ってないけれども、どこに行ってももてはやされてしまうというか、そういうのもすごくありました。それ、何でなんだろうとずっと。

(石阪委員長)

確かに納得いかないですよ。ちょっとやっただけで男性だけがすごいと言われるのは。

(田口委員)

小学生も子ども、今、小学校って子どもの親が丸つけするんですけども、ある日、子どもが先生に、それは夫の担当になっているんですね。そうしたら先生に、あれ、じゃ、ここはちょっと、ここ間違っていたからこの丸つけの仕方ママに言っておいて子どもが言われたらいいんです。いや、うちはお父さんがやっているんだと言ったら、えっ、お父さんが宿題丸つけしているのって3回聞き返されたと言って。

(片野副委員長)

それはイレギュラーなことなんですよ、お父さんが丸つけするのはね。そうなんだ。

(田口委員)

えっ、そうなの、へーって言われたんだけどみたいな感じで帰ってきて。

(石阪委員長)

だからやっぱり教育現場の表向きは格差というのはなくなってきたような感じはするけれども。

(田口委員)

でも、空気感としては私が15年前とかに何の疑問も抱かなかったように退職したりしたのと変わっているのかな、変わっていないのかな。

(石阪委員長)

恐らく、だからそこが難しいんでしょうね。制度としてはある程度なくなってはき

つつあるけれども、空気として組織の中に、例えばこれはお母さんの役割ですよとか、これはお父さんの役割ですよ、暗黙のそういう考え方が残っていて、例えばお父さんがちょっとやるとみんなで褒めたり、イクメンだみたいなね。

お父さんが丸つけしたりすると、あなたのところのパパはすごいよねみたいな話になったりする。そこまである意味では、みんなそんな感じなんですかね、今うなずいていらっしゃる方というのは。確かに表向きは混合名簿があり、様々な呼び方も含めて差別がなくなってきていて、だけれども実際の先生方の考え方とか教育で、いろんなところに出てくる様々なしぐさや表現が、そういった女性と男性と分けるような考えがあると。

はい、ありがとうございます。

亀田さん、どうですか、この社会に出てからの男女格差。

**(亀田委員)**

確かに学生の頃は平等だったというような感じはします。

**(石阪委員長)**

それはご自身もやっぱり、学生のときまでは差を感じずにきたと。

**(亀田委員)**

私の勤めている今の会社は女性のほうが多い会社なので、育休や産休が大変優遇されています。あと家族の転勤でもし海外とかに行く場合も、日本に帰ってきたときに復帰できるような制度などもある会社です。なので、自分の環境は恵まれているとおもいます。

2つ思っていることがあります。1つ目が、自分の娘が、出産し現在育休中です。旦那さんと同じ会社に勤めていたので、両方とも育休は取れる環境にあり、2人とも

が育児をやりたいと思っている夫婦です。

**(石阪委員長)**

そうなんですね。

**(亀田委員)**

娘の場合は、話し合って、旦那さんが働いて、うちの娘が育休取らせていただいているんですけども、取り合いになるほど今の若い人は、育児に対して魅力をすごく感じているなという事を実感しております。子供の貴重な成長期にじっくり育児に取り組みたいと思う方もいると思うので、その選べる環境というのが一番大事かなと思います。

2つ目は、コロナで結構旦那さんが家にいるという方が周りに多くて、在宅勤務により女性の家事負担がすごく増えているのかなと思っています。結局お洗濯とか、ご飯の支度とか、女性がすることになっていて、在宅勤務で家にいても旦那さんがやってくれるわけじゃないので、そういう意味で不平等という意味では家事負担ということがすごくこのコロナで逆に女性のほうに増えているのではないかと思います。

**(石阪委員長)**

これ、例えば今のコロナの件ですけども、これは共稼ぎのケースですよ。

**(亀田委員)**

はい。

**(石阪委員長)**

その場合でもやっぱり家事負担は女性がかかなり増えるという、そういう形なんですか。

**(亀田委員)**

そうですね、在宅勤務でご主人がずっとおうちにいらっしゃる方にうかがうと、仕事を家でしているからという理由で家事はやはりされないということでした。

女性の場合、在宅勤務中に家事も一緒に



担っているというのが現状だと思います。

**(石阪委員長)**

今の話は、さきほどの平井さんのお話しもそうですけれども、家事負担が圧倒的に、もちろん共稼ぎであっても、女性のほうが重いということなんですね。その負担がコロナのときに顕在化したということなのかな。そのとき、改めて負担が重いということに気づいたというかね。

それから、もう一つは、育児をむしろやりたいという男性も中にはいらっちゃって、自分は働くよりも育児に専念したいという考え方が、とくに若い人にあるということですね。

**(亀田委員)**

選べる環境が大事なかなと思います。

**(石阪委員長)**

どっちを選ぶかということですね。でも、実際どうなんですか。積極的に育児をしたいという男性っていらっしゃるのでしょうか。どうですか、皆さん。

聞いてみましょうか。どうですか、学校現場などで、お父さん方を見ていて、あまり男性が出てくるということはないんですか。

**(田中孝子委員)**

保護者会、もちろん母親が出るほうが、8割9割は母親ですけども、たまにぽつぽつとお父さんかなというのは年々増えている感じがします。私は子どもが3人いて、もう10何年この保護者会というのをいろんな面で見ていると、お父さんの出てくる割合が増えてきている感じはあります。

**(石阪委員長)**

増えている。恐らく、運動会等々のイベントも、我々の時代って圧倒的に母親しかいなかったと思うんですが、もう今の子どもたちはマストみたいになっていますよね、

お父さんも絶対に運動会に行かなきゃいけないというぐらいの。

だから、そういうような状況にもあるということも考えると、昔に比べるとある意味では育児参加というのは進んではきたのかもしれないですが、ただ、今のお話にもあるとおり、それが逆に目立ってしまうぐらいなんで、それがむしろ普通になるようにというような、ある意味では社会づくりをしていかなきゃいけない。

行政としては恐らくそのあたりですよ。制度としてというよりも、その空気感であったりとか、そういう社会の何か常識みたいなものをどうやって変えていくのかということまでアプローチしないと、この問題というのはなかなか難しいということが言えるので。

これは難しいですね、でもね。どういうところにお金をかければ、人をかければということになるんですが。

**(内藤委員)**

やっぱり制度だけじゃ駄目だということだと思います。ガールスカウト日本連盟が実施した女子高生の調査を見ていたんですけども、それに隠れたカリキュラムというのがあるといいまして、それは学校現場での学校制度、生活、講師の言葉や態度などから無意識に子どもたちが学び取っていく社会規範や価値観のことをいうんですけども、その隠れたカリキュラムに基づく講師たちの声かけ、言葉かけというのがすごく女子生徒に効いている、影響しちゃっているというふうに言われています。

女の子だからという言葉キーワードに、日常的に経験する役割ですね。言い聞かされている。それから、暴力とか、ハラスメントだったり、そういうのにさらされているというのがすごく如実に出ていますね、

調査結果からは。

女子だからということでやるなと言われたり、やれと言われたり、いろんな言葉がけがあるんですけども、そういう何らかの制限を受けた女子高生というのは47%に上っていると。

**(石阪委員長)**

それは学校教育の中でということですね。

**(内藤委員)**

学校教育の中です。先生たちからの声かけで。何かをしなくていいと言われたのは、例えば力仕事だったり、行事の片づけだったり、いろんなこと。やらされたというのは、調理実習のこととか、家事とか、何か諦めたのは、職業選びだったり、留学だったり、警察官になることだったり、いろいろ書いてあるんですけども、そういう性別による制限というのが、もちろん男性、男の子にもあると思います。同じようにあると思います。これは女子高生対象の調査なんで、やっぱりそういう制度だけじゃない、刷り込みというか、よかれと思っている。

さっき、若い人でもみたいな話がありましたが、この中でも若い先生のほうがよりそういう性別役割を信じているというデータも載っていたりして、あまり年齢に関わらないで、やっぱり信奉されてしまっている、その教育の担い手のほうがですね。やっぱりそこに切り込んでいけると少し変わっていくかもしれないなと思いました。

**(石阪委員長)**

そうですね。制度については、皆さんの話から、今は、ほぼ平等になってきているということです。これまで差別を受けた経験は少ないというケースがほとんどだったようですが、さきほどの隠れたカリキュラムというんですか、先生の発言やしぐさ、

場合によっては特別な配慮と言ってもいいかもしれませんが、こういったものが、差別を助長するようなケースが実際の教育現場でも起こっていますし、おそらく職場でもあるのかもしれませんが。

そういう経験はありますか。

**(田口委員)**

どこに行っても、どこの会社で働いても、例えば本当、小さなことなんですけれども、誰かからお土産をもらったりとか、相手の取引先からおまんじゅうがいっぱいあるとか来たら配っておいてと、若い女の子に。

**(石阪委員長)**

それは、若い女の子に配ってもらうということですね。。

**(田口委員)**

あれはどこに行っても、始めはふんふん、最近はそれを見かねたら、これ自分で配ったらどうですかみたいな感じで、何となくちょっと言ってもいるんですけども、それを何でコミカルに伝えなきゃいけないんだろうと思ったりとか。

**(石阪委員長)**

コミカルに伝えたんですね。

**(田口委員)**

これを普通に、えっ、それどうして配るんですかと言ったら、きっと気を悪くするだろう。でも、何で気を悪くとか思ったり。

**(石阪委員長)**

恐らくそういうことなんですね。

**(内藤委員)**

お茶くみですよ。

**(石阪委員長)**

そう、お茶くみと一緒にですね。若い女性が配ったほうが喜ぶだろうという、その人なりの配慮で、多分、その人は全く悪気はない。ただ、分かってないわけですね、そのあたりを。

皆さん、うなずいていますが、ということは、結構あるんだ。職場ではそういうことが。

ちなみに、それは男性ですか。年配の男性でしょうか、そういうことを言う人って。若い人も言いますか。

**(田口委員)**

大体男性。でも、20代は分からないですけども、中年の男性でも、嫌なこと、嫌だからやってねという感じじゃなくて、お土産もらったからちょっとお願いねみたいな感じで、全部そっちに行っって、誰々からお土産です、お土産ですと配る女の子をよく見かける感じ。

**(石阪委員長)**

一方で、逆に男性だけに振るということも内容によってはあるということですか。例えば、力仕事とか、何か厄介なクレーマーへの対応とか。じゃ、君やってねみたいな。どうなんでしょう、現場ってそういうことあるのかな。

**(石川委員)**

働き方として、今、女性の子育てとか家庭との両立を支援していくというところでやっていて、その両立をしなくちゃいけないのは本来女性だけなのかなというのは個人的にはあって、男性とか女性とか関係なく、家事、育児とか両立ができるような社会になればいいんじゃないかなと思いつながらいるんですけども。

**(石阪委員長)**

この辺も、学校教育の現場でも、会社でも制度設計どうこうという話じゃなくて、日頃の生活とか教育・啓発を通じて、徐々に徐々に知ってもらおうということが大事だと思います。

区としては、なかなか難しいですね。それを、実際に、学校教育の現場で、どのよ

うに啓発、普及させればいいのか。先生方への研修は、これまでもやってきたでしょうし。

**(内藤委員)**

だから、1つは、教育現場にいる働いている人の意識改革をするために、やっぱり彼らも変えないといけないんです。

**(石阪委員長)**

そう、そういうことですね。

**(内藤委員)**

管理職登用ということが1つここに入っていると思うんですけども、区の学校だったら区の学校職場の男女の働き方を変えていくことで、それを子どもたちは見ているので、役割が変わって、校長先生、副校長先生が女性だったり、男性が育児休業を取っていったり。そうすると、彼ら自身の性別・役割の考え方が変わっていくので、声かけも変わっていくはずなんですよ。

**(石阪委員長)**

そうですね。

**(内藤委員)**

そこは重要なと思います。

**(石阪委員長)**

そう考えると、校長先生の女性比率は低いですね、依然として。足立区も、恐らく低いんじゃないかと思います。

**(田中孝子委員)**

低いですけども、それこそ数年前に比べれば女の先生が多くなってきた、女の校長先生が多くなってきたなという印象はある。

**(石阪委員長)**

昔、ドラマの金八先生を見たとき、校長先生が女性だったときは、子どもながらに衝撃受けましたけれどもね。あれは足立区がモデルですけども、すごいなと思った記憶があります。中学校で女の校長先生っ

て当時はすごく珍しかったと思うんですね。

そう考えると、女性の管理職登用というところも大事だと思います。

**(内藤委員)**

管理職と

さっきおっしゃったように、やっぱりその両立ですね。仕事と生活の両立ということが著しく男女で異なっているの、そこがかなり大きいと思います、次は。

学校職場、管理職登用も進んでいるということだとすると、育児とか家事領域に男性が当たり前に行っていくという、担い手のほうの意識改革を促進することで子どもに対しての声かけが変わる、態度は変わる。

**(石阪委員長)**

むしろこのテーマに関することって、女性に対してはいろんな試みや働きかけがされていたと思うんですけども、意外に男性って聞いてないのかもしれないですね。例えば、子どもができて、とくに自分の役割やライフスタイルを変えることなく、そのままずっと仕事をしているというケースがまだまだ多いようです。ですから、自分にはあまり関係ないことだと思って、スルーしてきたという人が多いんじゃないかなと思います。そう考えると、男性の啓発というのかなり大事になってくるんじゃないかなと思います。いかがでしょうか。

**(平井委員)**

育児休業をやっぱり女性が取るというのは、男女の賃金格差といったところがやっぱり関係していて、じゃ、育児休業のときに育児休業給付金を取りましょうといったときに、やっぱり男性のほうが高くて、じゃ、安い人が休んだほうが家計にはプラスになるんじゃないかということで、やっぱり女性が取る。それは介護とかでも多分そうだと思うんですね。何か妹のほうが

休んで取ったらいいんじゃないのみたいな。

生活が、だからそこのお父さんとか、男性のほうが高給水準が高い人が休むと、やっぱり負担が大きいということなんですけれども、大分給付率も上がってきているので、そのあたりの啓発とかも進めていくと、結局非課税なので、そんなに手取りではもう厚生年金も引かれなくなるので、そんなにダメージは来ないということが知らなくて、多くて、育児休業も男性もとれるんですよと言っても、いや、お父さんが休んじゃったら大変みたいなことになる、何割しかもらえないしって。でも、手取りベースでやってみると、そんなに思っているほどのダメージはないということを知っていただくような。それは制度でいえばできることの1つなのかな。

**(石阪委員長)**

そもそも、日本における男女の賃金格差は、男性を10とすると、女性は7ぐらいなんです。なかなか差が縮まらないですね。ヨーロッパの国々は8を超えている国が多いですが、これは女性の非正規雇用者が多いということと、女性が基幹的にになっている仕事の給与水準が低いということですね。よくあるのは、エッセンシャルワーカーのような、例えば保育士であったりとか介護士、こういったところの給料が低く抑えられているというところがあります。根本の問題はそこですよ。

**(平井委員)**

役割分担もありますよね。だから結局、それで保育士さんなんか女性の職場みたいなね、看護師さんていったら。

**(石阪委員長)**

そうそう。男性が保育現場に入ってくるのを嫌う保護者の方がいらっしゃるという話はよく聞くので、それはあるんですね、

現実として。あと看護師さんとか介護士さんも女性であってほしいという話も聞きますので、このあたりの問題は、日本では依然として難しい問題です。

ようやく国のほうも、少しではありますけれども、エッセンシャルワーカーの給与所得を引き上げるといような方向にもなってきたので、足立区としても、区独自のインセンティブがあってもいいのかなという気はします。何らかの形で支援することですね。特に介護、看護、保育、幼児教育など、主に女性が8割9割を占めるような職場への所得支援や財政的な支援、そういうものを考えてみてもいいんじゃないでしょうか。

あと、非正規雇用が多いということになった場合に、それはそもそもなぜなのかというところです。先ほどもありましたが、例えば、育児期に仕事を辞めてしまって、復職しようと思ってもなかなか正社員での復職は難しいとなった場合は、派遣や契約という形で非正規雇用になってしまうケースが多いと思います。再就職支援のようなもの、とくに正社員になるための支援を、区としてもしっかり位置づけるということが制度としては大事かもしれないですね。

区としては、なかなか難しいんですかね。この辺はどうでしょう。

**(松本課長)**

再就職支援は、ひとり親のところでは正規雇用に向けた事業もやっています。その周知とあわせて何かほかの事業も、という働きかけならできるかもしれません。

**(石阪委員長)**

そうですね。ひとり親支援というのは、どちらかというと貧困対策に近いのかなと思います。シングルマザーに限らず、育児期に正社員を辞めてしまった人が、正社員

として復職するときの支援メニューはどんなんでしょうか。

**(松本課長)**

当課では再就職支援セミナーも石川委員と一緒に、やったりしています。

**(石阪委員長)**

そうなんですね。

それから、先ほどの話でいうと、例えばエッセンシャルワーカーへの区としての支援や配慮という点で、何かありますか。

**(松本課長)**

保育士については、子ども・子育て支援法が変わった時に。

**(石阪委員長)**

給料自体は少し上がっているんですけども、他に家賃補助であったりですか。

**(松本課長)**

そうですね。

**(石阪委員長)**

恐らく幾つかありますよね、区としてできることというものが。

**(松本課長)**

はい。

**(石阪委員長)**

そのあたりを拡充するという事は、必要かもしれないですね。

**(片野副委員長)**

ちょっといいですか。

今、海外の話が出たんですけども、フィンランドの情報を調べていたら、フィンランドには男女平等会議というのがあるらしく、そのところの議長さんがおっしゃっているんですけども、日本と言えば先ほど先生がおっしゃったように、賃金差について女性は男性の73%。フィンランドは84%。

**(石阪委員長)**

高いですね。

**(片野副委員長)**

そうでなんです。それで、徐々に上がってきています。何で男女に差があるのかという理由については、男女で職種が分かれてしまっていることにありますと書いてあるんです。例えば、看護師は女性、エンジニアは男性というふうです。これはそうですね、性的役割分担。

女性は社会学系、男性は技術系に進学する傾向が、大学進学にする率は高いと。そうすると、その先もやっぱり給料が決まってくる。だからやはり、雇用主は女性をなかなかキャリアアップやスキルアップできるポジションを与えることに躊躇してしまう。やっぱり育児とかするので。でも、女性たちも自信を持って難しいポジションにチャレンジすることが必要だというふうに書いてあるので、やはり国立女性会館が女の子のプロジェクトでリケジョプロジェクトをやっている、先生から全部女性、研究職も女性までが全部集まってそれをやるというプログラムを高校生を中心に集めてやっているんですけれども、そういうものがやっぱり必要なのかな。

やっぱり理科の先生というと、男性ばかりだったので、先生になるモデルが見えない。自分が何かを開発するイメージがそこにはないので、そういう少ない方を講師に呼んで勉強していくとか、そういうことをやっていくことが必要なのかなというのを、それは地味な努力ですけれども。

そうやっていくことによって、例えばその人が家で、家庭で男女平等かもしれない、家庭内男女平等が達成されているかもしれないので、そういうモデル、自分自身は違ってもそういうのがあるんだということを知るだけで大分違うのかなというのは非常に最近思っ、私も思っているところなの

で、それは何かそういうNPOでも何でもできるんですけども、そういうプログラムを組んでやっていくという、そのやっぱり地道なつくり、学校とか家庭がそうじゃないなら、それじゃない社会教育の分野でやっていくことが必要なのかなというのを思いました。

**(石阪委員長)**

私が勤務する大学に、理工系の学部があるんですけども、女子学生の数はものすごく少ないですね。反面、文系は女子が多いです。出前講義をやったり、女子校とかに出向いて行って実験をやったり、と我々もいろいろやっているんですけども、それでもなかなか理工系に来てくれないというところはあるんですね。これはなぜなのかということもあります。

あと、高校で文理どちらにするのかとなったときに、もうその時点で圧倒的に理系は男子が多いですね。高校や学校現場でどのような指導をしているのかというのは気になります。なぜ文系に女子が多く、理系に男子が多いのか。高校に、理系は男子に向いているみたいな、いわゆる指導や誘導のようなものがひょっとしたらあるのかもしれない。先ほどの隠れたカリキュラムじゃないですけども。

**(小川委員)**

長い間に、もう、そういうふうになっちゃって。

**(石阪委員長)**

男の人は理系、女の人は文系みたいな。

**(小川委員)**

そう。現実を見ると、やはり、数でも圧倒的に分かれている。

**(石阪委員長)**

そうなんです。そうですね。

こちらとしては、試験も一緒だし、同じ

ように募集もかけているんですけども、やっぱり集まってくるのは圧倒的に男性が多い。その結果どうなるかというと、学校の教員も全部男性になっちゃうんですね。だから、いわゆる理工系の先生方は、ほとんど男性ですから、それが再生産されていると、こんな感じになっちゃうんですね。

**(内藤委員)**

調査でもやっぱり理数系の教科は男子児童生徒のほうが能力が高いと思っている教員は男女ともに多い。

**(石阪委員長)**

多い。

**(内藤委員)**

多いというか、一定数いる。実は、女性が26%、男性が20%、これは教員の割合で、しかも若い教員のほうがそう思う割合が高いという。これは、さっきの国立女性教育会館の調査ですけども。

先生、さっき男性の啓発が進んでないんじゃないかとおっしゃったんですけども、私、女性もかなと、ちょっと田口さんの話も聞いていて、男女ともにやはり性別役割にとらわれている。それはとらわれているというのは、やっぱり浴びせられて、そういうものだと自ら男性も女性も思ってきた。だから、両方に対してそうじゃないんだよということは伝えていく必要があるんじゃないか。それがさっきのようなセミナーのような感じですよ。あっ、女性の教授っているんだとか、女性でも物理の先生いるんだみたいな、そういうのとか発見していけるのかなというふうに思いました。

あと、ちょっと違う話なんですけれども、区は例えば保育園の職場を持っていたりするので、学校もそうですけれども、さっき平井さんがおっしゃったんですけども、どうしても女性のほうが、例えば育休取る

ということにつながりやすいから、保育園の職場なんて保育士さんはたくさん取っていくことになっちゃいますよね。その連れ合いの人が取るということも必要ですよ。もちろん区の職員じゃないと思いますけれども。

ですから、今は育児休業給付金という給料を補填するところの給付金がかなり増えてきていて、あとその間の保険料も免除になるとか、さっき平井さんご紹介してくださったようなことを、区の保育士さんに対して啓発して、ご家庭でご検討くださいみたいな。

**(石阪委員長)**

そうだね。

**(内藤委員)**

必ずしも知らないと思うんですよ。

**(石阪委員長)**

知らないですね。知らないと思う。

**(内藤委員)**

以前はすごい少なかったですし、保険料も休んでいる間、払わなきゃいけなかったりして、やっぱり女性が休んだほうがいいよねみたいな雰囲気になりがちだったんですけども、今はかなりそうではないということ、重点的に女性職場、持っている女性職場、もちろん男性職場に対して言ってもいいですけども、言っていけば、その相手の男性が育児に参入してくる契機になるかなと思って。

**(石阪委員長)**

そうです。制度は刻々と変化していていますので、やっぱり女性のみが育休を取ったほうが家計としては助かるというような考え方を変えていくためにも、まずは制度の内容をちゃんと理解をするための啓発は必要かもしれないですね。

それから今、格差の話が出ましたけれど

も、これは最終的には報告書にまとめていくに当たって、区がどこまでできるかちょっと分かりませんが、隠れたカリキュラムに象徴されるような、風土や考え方、価値観、そういったものに含まれる格差をどう埋めていくのかということも課題です。啓発・研修と、こういったものもやっていかなきゃいけない。

それから、理工系学部で男子学生が多いということも、中学や高校の段階から科学教育や理科系教育に女性が入ってもらえるような、そういうセミナーや仕掛けみたいなものを区としてちょっと試しにやってみては面白いんじゃないかと思えます。

例えば、夏休みに、講座の1つとして、そういう区内の女子生徒たちを集めて、何か実験をやってみるとか、どこかの大学の先生に来てもらって科学の楽しさを学ぶとか。これは出張講義や出前講義でもいいと思うんですけども、こういうものを区が企画してみるというのもアイデアとしてあり得るかもしれません。

**(片野副委員長)**

実はやっています。

**(石阪委員長)**

そうでしたか。

**(片野副委員長)**

一級建築士さんはすごく少ないんですね、女性の方。それで建築模型を作ろうというのが電大の。

**(石阪委員長)**

電大の先生。

**(片野副委員長)**

はい、協力して、一応2019年かな、女性団体連合会のフェスティバルでやったことがあります。すごく女の子が結構やっぱり参加してくれて、お父さんと一緒に来て、やっぱり初めて家の模型を作るってなかなか

かないということなので、電大の生徒がこうやって発泡スチロールを切っていましたけれども、そういう何か、それで女性の方もそこにいらっしゃるので、一級建築士さんが。ああ、やっぱり女性でも一級建築士さんの家を建てることのできるんだとそこで分かったりして、そういうプログラムをもっと私たちの団体も増やしていかなきゃなというふうに思っているところです。そこが必要ですよね。

**(石阪委員長)**

必要ですね。我々もキャリア教育を進めていく中で、最近、建設会社への女性の就職希望者が増えているんですよ。昔はやっぱりヘルメットかぶって現場に出るのは男性の仕事というイメージだったと思うんですけども、今はそれがやりたいという女子学生が結構いて、希望者がかなり増えているというような背景もありますから。

もともと家に対しては男女を問わず関心はあったと思うんですけども、何か男性の職場というようなイメージが非常に強かったようなんですね。このイメージを企業側も払拭をして、たくさんの人に来てもらうということを進めているので、そういう企業とタイアップすると面白いかもしれないですね。

**(片野副委員長)**

そうですね。家を建てるということは男性がやって、中のインテリアとか、そういうものが女性という感じだったらしい。最近、外もやりたいという人が。

**(石阪委員長)**

多いです。本当に増えました。

**(片野副委員長)**

はい。

**(平井委員)**

何か作業着がカラフルなのが出てきて、



そうすると女性の、そんなの着てみたいとか、あと道具なんかも大分軽量化が進んだので、そういったことで。

**(石阪委員長)**

そう、機械化・軽量化が進んで、いわゆる力任せにどうこうというのはもう減ってきました。

**(平井委員)**

そういう話ではなくなってきていて、建築業界もやっぱり人手不足なので、採りたいというのはあります。

**(石阪委員長)**

どんどん変わってきましたよ。例えば、着替えの場所とかトイレとかも、昔は男性のものしかなかったのが、今はもう、そういう福利厚生の一環として必ず設置するようになってきたということを聞いて。

**(平井委員)**

助成金も出ています。

**(石阪委員長)**

そう、助成金も出る。

**(小川委員)**

重機に憧れている女性が増えてきた。

**(石阪委員長)**

そうですね。ご存じですよ。多分女性入ってきていますね、どんどん現場にね。

**(内藤委員)**

ただ、来てねと、女性が来てない業界に来てねと、建築も協会がやっていますよね。リケジョがなくて、何でしたっけ。何かやっていますよね。私も娘を連れて参加したことがあるんですけども、それでそこから建築業界への女性の参画、関心を持ってちょっと論文も書いたことがあって、セクシュアルハラスメントがどのぐらい起きているか調べてみると、やはり多いんですね、建築業界が。

そのように、やはり女性が今までいなか

ったところは、女性が働く環境になってない。女性だけじゃないですよ。セクシュアルハラスメントやハラスメントは男性も受けてはいけないので、それに鈍感な職場になっているので、同時にそういうことも解消していかないと、どんどん行ってくださいで入るわけではない。女性登用も進んでないですし。

だから、そういったことを併せて、その業界を変えろということも必要でしょうね。自治体としてどこまでできるかというところもあるとは思いますが、そういうことは併せて考えていく必要はあると思います。

**(小川委員)**

特に建築業界はキャリアを重視しちゃうと、どうしても年齢の高い方が現場に入っている方が多いでしょう。そういうことを、ハラスメントそのものをあまり言葉を耳にしても無視している。無視というか、無関心状態で、今まで従来の形を通してくる。

若い子が入ってくると、かわいがっている意味でもちょっとハラスメントの方向に行っちゃったりしちゃうんですね。そういう意思はなくてもね。

だから、建築業界は特にまだまだです。

**(石阪委員長)**

やっぱり現実はね、勤めてみて。

**(小川委員)**

現実はね。

**(石阪委員長)**

ひょっとしたら離職も多いのかもしれないですね、そうなるよね。

**(小川委員)**

机上で作業をする方たちは、どんどん洗練されていきますけれども、現場はまだまだ大変ですよ。

**(石阪委員長)**

そうですね。今まで女性がいなかった業界に女性が入ってきてもらえるような様々な啓発が必要だとは思うんですけども、同時に制度設計まで含めて、つまり働きやすい環境なのかどうかというところまで含めて、行政としてチェックしていく必要があると思います。

足立区としては、ワーク・ライフ・バランス推進政策の一環として、今後、女性の採用とか登用、このあたりもちょっと目を向けてみて、新たな指標みたいなのをつくっても面白いかもしれないですね。積極的に女性を採用して、それをしかも働きやすい環境の中で働いてもらっている、そういうところを表彰するとか、あるいはそのモデルをほかの企業にも広げていくとか、こういったことも必要なのかもしれない。

そうなんです。採用するだけだと、すぐ辞めちゃうということもあるんでね。大量に入ってきて大量に辞めていくんじゃないかな。

**(小川委員)**

環境ありきです。

**(石阪委員長)**

そうですね。例えば環境もそうです。トイレも、着替える部屋もないなんていうことになったら大変です。

そういった、例えば補助や助成というものもあるかもしれない。企業に対して、そういった男女共同参画に関わる様々な施設や設備を整えるときにお金を、例えば半分それを補助してくれるとか、そういうことをやってみても面白いかなと。

そうすると企業も、じゃ、うちもちょっとトイレが、今まで1つしかなかったけれども、男女分けるとか、更衣室が今までなかったけれども、じゃ、それをちょっと造ってみようかという話になるかもしれない

ですね。いろんな使い方があると思うので。

**(内藤委員)**

物理的なその施設的なものだけでなく、多分、環境が大事ですね。

**(石阪委員長)**

そうそう。

**(内藤委員)**

両立支援制度、特に多分そこは重要になってくると思います。

**(石阪委員長)**

そうですね。

**(内藤委員)**

最初の人が大変で辞めちゃうと、また次の人も辞めちゃう。

**(石阪委員長)**

辞めちゃうとね。

**(内藤委員)**

はい、そこも含め。

**(石阪委員長)**

足立区にも管理職のロールモデルがいらっしやあって、今回、お話もいただきましたけれども、幾らそういう方がいてもなかなかそのあとが続かないというところも問題だと思います。それに続く人たちを定着させるための支援ということも大事になってくるのかなという気がします。

さて、いろいろ意見いただきましたけれども、これをまとめて、改めて報告書を作っていくわけですが、今年は、大きく2つのテーマがあるということを冒頭で申し上げました。1つは多様性、性の多様性に関わる問題です。前回の会議では、トイレの話もありましたし、学校教育の現場の話もありました。今日は主に男女共同参画という言葉であったり、こういった条例や計画、これを今後どのような形で発展的に見直していくのかというような議論になったと思いますので、今日の議論を、またまとめて

改めて報告書のほうに盛り込んで、必要なものについては区長に報告させていただくということにさせていただきます。

それから2つ目のテーマ、これは格差の問題ですけれども、こちらは役所の中での女性の登用の問題ですね。管理職登用の問題、これは前回、前々回といろいろ議論してきたわけですが、足立区は下から2番目でしたっけ、非常に低いということもありますので、まずはこれを上げていくための様々な取組に期待したいというところですね。管理職の登用の在り方もちょっと検討いただきたいということと、それから、ロールモデルの方がいらっしゃるんで、これをもうちょっと庁内で広報するような、そういう仕掛けや仕組みというものも必要になってくるのかもしれない。

さらに、今日はどちらかという区の外の話でした。特に企業の話でしたね。企業の研修や、働き方はどうなっているのかという現状をお話いただきました。また、学校の現場は、キーワードになった隠れたカリキュラムというんでしょうか、皆さん平等だということはおっしゃっているんですが、反面、先生方の言葉や発言やしぐさの中に、差別につながるようなものが、これは意識しているのか無意識なのか分かりませんが、あるということ。こういったことをなくしていくための様々な支援、これも行政として考えていかなければいけないと思います。今まであまり触れてこなかったところですね。

また、職場での両立支援のあり方や格差是正に向けた様々な取組に対してどう支援していくのか。特にエッセンシャルワーカー、保育士、看護師、介護士、こういった女性が比較的多い職場への支援というところ。これは国もやっていますけれども、

区としてそれをどのように補完していくのか、こういったところも議論になりました。

#### 4 区長報告について

(石阪委員長)

ということで、まとめさせていただきます。

本日が最後の会議ですので、今年度についてはこれで委員会自体は終了ということになります。ここから報告書の作成、それから区長への報告というスケジュールになります。大変申し訳ないんですが、これを取りまとめたものを私と片野さんとで確認し、適宜、文言や内容の修正を行って、それを最終的なものとするということを我々2人に一任していただくということでしょうか。

それでは、そのような形で進めさせていただきます。

何か委員の皆さんからありますでしょうか。

(佐藤委員)

1つよろしいですか。

(石阪委員長)

どうぞ。

(佐藤委員)

電話番号についてなんですけれども、消費者庁が、「イヤヤ」といって188に電話すると国民生活センターとか消費生活センターと、いろんな組織につながっていくんですけれども、同じような電話番号が、ちょっとこの前調べたら、内閣府の男女共同参画の中に8891というのがあって、ワンストップ支援センターにつながるようになってるらしいと。

その8891というのは、実は性被害。性被害に関してはLGBTとかよりもさらに多くて、例えば女性が18歳未満の人で被害を

受ける人が2.5人に1人というような統計が出ていたんですけども、圧倒的にLGBTQとか性的マイノリティの人たちが多いんですね。

だから、内閣府が先行してその8891という番号をつくったのは背景としては理解できたんですけども、同じ内閣府で男女共同参画がこれを8891を運用しているのであれば、同じようにこの8891をLGBTQとか性的マイノリティの人たちの悩める人たちの相談窓口にしてあげてもいいんでないかと私はちょっと思ったので、その1つ提案です。

(石阪委員長)

分かりました。ありがとうございます。  
ほかよろしいでしょうか。

## 5 事務連絡

### (1) 男女参画プラザ講座業務委託に関する3月期評価(下半期)について

(石阪委員長)

それでは、事項書でいうと4まで来ましたので、5番目、事務連絡ということになります。こちら事務局のほうからお願いします。

(明石係長)

冒頭で私のほうから説明させていただきました男女参画プラザ講座業務委託の評価について、修正はございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

では、そちらの皆様にお配りした資料を確定とさせていただきますので、よろしくお願いたします。

あと、同じように下半期のほうも講座、終わりましたら評価が例年のとおりでございます。こちらについては委員会は開かれませんが、郵送もしくはメールでのやり取

りになりますので、またこちらの事務局のほうからご案内させていただきますので。

(石阪委員長)

時期としては大体3月ぐらい。

(明石係長)

3月中旬から下旬にかけてです。

(石阪委員長)

その頃に皆さんのお手元に郵送という形で行くのでしょうか。

(明石係長)

はい、そうです。

(石阪委員長)

それで、また本日みたいにご回答いただいて、点数をつけていただいて、返送いただく。そういうプロセスが3月にまたありますということですね。よろしいですか。

それでは、以上をもちまして本年のですね。

(内藤委員)

これって最初に説明があったんでしたっけ。

(石阪委員長)

これは。

(三堀係長)

すみません、前回トイレの話がかなり多く出たということで、今回参考資料として、「トランスジェンダーのリアル」という実は冊子がありまして、トランスジェンダーの方々が自主的に作られて、そういった性の多様性等々を扱っている行政等々の機関に無料配布をしている冊子があるんですが、その中に「当事者が語る、トイレのこと」、まさにドンズバの内容が書かれていたので、参考にとということで今日お配りをさせていただきましたので、後ほどお目通しいただければと思います。

当事者の方々は実はトイレのことをこういうふう考えているということで、後ほ

どお読みいただければということでお配り  
いたしました。

以上です。

**(石阪委員長)**

ほかよろしいですか。委員の皆さん、大  
丈夫ですか。

それでは、今年度の委員会ですけれども、  
本日をもって終了ということにさせていた  
だきます。

長期間にわたりどうもありがとうございました。