

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多様性社会推進課		
開催年月日	令和3年7月29日（木）		
開催時間	午後2時00分 ～ 午後3時57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
	内藤 忍 委員	平井有希子 委員	田中 裕子 委員
	小川 節子 委員	田中 孝子 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】 1名		
会議次第	<p>1 前回（6／24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 所管課ヒアリング等について</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>(1) 次回開催 9月27日(月曜日) 午後2時～4時 第1学習室</p> <p>(2) その他</p>
資料	<ul style="list-style-type: none"> ・資料1：令和3年度第1回男女共同参画推進委員会(6/24)の要点 ・資料2：重要課題抽出のための参考資料 ・その他1：LGBT関連資料 ・その他2：令和3年度第1回男女共同参画推進委員会(6/24)会議録 ・その他3：男女参画プラザ講座チラシ
その他	

様式第2号（第3条関係）

（審議経過）

1 前回（6/24開催）委員会のふりかえり

（松本課長）

それでは、定刻になりましたので、まだおそろいではない方もいらっしゃるんですが、始めさせていただきます。

本日、令和3年度第2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、多様性社会推進課長の松本です。よろしくお願いいいたします。

本日も感染拡大防止のためということで、暑いですが、窓を開けて換気をしながら進めさせていただきます。空調の効きが悪かったり、外の音が入ったりとご不便をおかけするかもしれませんが、ご理解のほどよろしくお願いいいたします。

早速ですが、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、委員の半数以上の出席がなければ会議を開くことができないこととなっております。

片野副委員長が三、四十分ほど遅れていらっしゃるということですが、本日は、委員総数13名に対しまして、ご出席の予定10名ということですので、本日の会議は有効に成立しております。

また、同規則第5条によりまして、当委員会は公開することとなっております。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ご確認いただいた上で、ホームページ等で公開いたします。

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。

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、本日の議題の1番、前回は6月24日開催でした。こちらの委員会の振り返り

をさせていただきます。

お手元の資料1をご確認ください。

前回は、こちらにありますように、大きく2つ、男女共同参画の動向についてと重要課題の意見交換をさせていただきました。

1番目は、LGBTへの理解・促進ということで、男女共同参画社会の実現に向けて取り組んでいる中、今後は男女という枠にとらわれず一歩先を進んだ多様な考え方を認め合う社会への実現を醸成していくための理解・啓発がますます必要となってくるということでした。

2つ目は、男女格差の是正に向けてということで、「政治」「経済」「教育」「健康」の4分野から各国の男女格差をはかるジェンダーギャップ指数の日本の総合順位は120位ということで、特に「政治」「経済」の分野での男女の格差が著しいということで、国会・地方議員、管理職・指導的地位に占める女性の割合が低いということが分かっております。

今後、社会進出に関連して、育児・家事における男女格差も依然として大きな改善傾向が見られていないということで、こちらの制度は整備していますけれども、利用しない方、利用できないというような環境、風土がまだまだ残っているというようなお話が出ております。

2つ目、今年度も重要課題を抽出します。今回の討議についても前回に引き続いて重要課題を絞り込んでいくような形になります。

前回の振り返りの中にもありますがLGBTについては理解がまだ進んでいない中で、当事者の方たちが日常生活等で何に困っているか、どういう差別を受けてきたかというようなことを実際にお話を伺って理解を深めるべきではないかということで、

次回の委員会の中で当事者の方をお呼びできるよう、調整をしているところでございます。

2つ目の男女格差、こちらも家庭内での育児・家事の分担ですとか、ほかにもあらゆる男女格差ということで、地域の防災分野ですとか、そういったところにも女性の進出が必要というところがありますので、こちらの2つについて議論を進めまして、データを見ながら区として何ができるかというのを整理していけたらいいのかなと考えております。

では、本日も石阪委員長、ほかの委員の皆様、どうぞよろしくお願いたします。

2 「年次報告書」について

(1) 重要課題の抽出

(石阪委員長)

ありがとうございます。

それでは、ここからは私のほうから進めさせていただきます。

ただいま報告があったとおり、前回はこのような形で、1、2、3と要点をまとめていただきましたけれども、最後のところをちょっと注目してください。

3、今後の進め方のところですが、本日は、年次報告書を作成するに当たって課題を絞り込んでいくという作業を進めていきたいと思っております。

今後の課題の一つはLGBTを取り上げると書いてあるとおり、まずは、LGBTについて皆さんと一緒に理解を深める、考えるということ、加えて、どのような点が課題になっているのか、可能であれば当事者の話を伺って、皆さんから様々なご意見をいただき、区に提言するという形にしていきたいと思っておりますので、1つ目は、このテーマで進めていきたいと思っております。

事前に郵送で資料をお送りいただいていると思うんですが、LGBTに関する東京都のリーフレットであったりとか、当事者の様々な困難のリスト、社会で直面する困難のリストと書いてありますが、こちらのほう、事例ですね、こういったものが載っています。

こちらに、目を通してみると、本当にいろいろな局面で困難に直面した、差別を受けたというようなことが書かれていますので、こういった当事者の声、これを今回のこの場で伺う機会が持てればと思って、今、調整をいただいているところです。

事項書の中でいうと3番、所管課ヒアリング等についてのところですが、実際に、伺ってみたいことがあればこういうことを聞いてみたいとか、あるいは、疑問に思っていること、提言でも構いませんので、また後ほど皆さんからご意見があればうかがっていききたいと思います。

そしてもう一つ、この年次報告書をまとめるに当たってテーマをどのように絞り込んでいくかということですが、皆さん、いろいろな知見、あるいは考えをお持ちだということもあるので、まずは客観的なデータを見ながら、足立区では今どんな格差があるのかというところを確認していきたいと思っております。そのあと、皆様からその中で特に注目すべきところを取り上げていただき、最終的にはそれを提言に盛り込んでいくということで、前回合意をいただいたと思っております。事務局には、今日の資料として、参考資料、資料2ですね、一通りまとめていただきました。

こちらを、まず私のほうから簡単に説明させていただきますので、皆さんはどのデータに注目すべきかというところをご意見いただきたいと思いますと思っております。

最初、足立区から始まって、東京都、それから国と、様々なデータがあります。この中で注目すべきところや、できたら、足立区としてこれから取り組むべき点というところまで絞り込んで、足立区として何を指すべきなのか、どこを改善すべきなのかというところまでつなげていければと思っています。

その中からテーマを絞り込んで、次回以降、そのLGBTとともに2つ目の議題として皆さんと一緒に議論していきたいと思っています。

それでは、早速ですけれども、資料2に注目してください。1ページ目に表や事項が並んでいますけれども、まず開いていただくと概要というところですね。ここは、概要のところですが、これは足立区のデータです。

まず、育児休業の取得率、一番最初に書いてあるデータ、育児休業の取得の期間と書いてありますが、男性、女性とそれぞれ分かれていて、これは当然と言えば当然なんですけど、男性のほうが非常に低く、女性のほうが98%と高くなっています。

ただ、男性の場合は、R1からR2にかけて5ポイントぐらい伸びがあるということもありますので、これ2年間のデータだけなのでなかなか難しいんですが、取得率は上がっているというデータです。

それから、都、国と比較した場合のデータもあります。

それから、どんどん説明だけ最初にいけますので、気づいた点がありましたら皆さんそれぞれチェックをしていただくとか、後ほど質問いただければと思います。

2ページ目にいくと、今度は男性職員の出産支援休暇、休暇ですけれども、足立区の場合83.6、東京都よりは高い水準にある

ということになります。

あと育休ですね。これは、今度は逆に東京都よりもかなり低いというようなデータ、国は非常に高いんですけども、国というのは国家公務員ですね。国家公務員と足立区の区役所の職員との比較になります。民間は関係ないということで、区役所の職員のデータになります。

これは学校の先生とかも入っているんですか。

(松本課長)

学校の先生は、入っていないです。

(石阪委員長)

いわゆる職員ですね。行政職の職員かな。いわゆる職員ということになります。

それから、その下、今度は家事の時間、これも男女の差、非常に多いということになります。育児ももちろんそういうことになっていますね。

そしてその下、今度は、この辺は国のデータと都のデータが列挙されているということですね。足立区ではないということ、国と都ですから、そういうデータになります。

そして、また次、3ページは東京都になりますけれども、実際、家事をどう担っていますかというような、そういうデータです。こちらのほうも、もし質問等あれば注目いただきたいと思います。

今度は、4ページ、5ページに足立区と東京都、国とを比較したデータがありますが、これは採用時の女性の割合、足立区は非常に高いですよ。国や都よりも高い。採用時は非常にたくさん女性を採用しているんですが、女性職員の割合、例えば係長、それから管理職となるに従って女性の比率が落ちていくということになります。

足立区の場合は、係長級までは非常に高

いんですが、管理職、恐らく課長級以上ということになると思うんですが、こちらになると東京都の半分ぐらいの水準になっていると。

それから、これは防災会議ですけれども、これは足立区の場合は66分の9ということで13.6、これは比較的充て職が多いと言われている防災会議ですので、増えません。東京都よりは多いけれども国よりは低いと、こういう水準になります。これが主に東京都と、それから国とを比較した足立区のデータということでご提示いただきました。

続いて、今度は7ページ、6を挟んで7ページのほうにいていただくと、これは足立区のデータということでいいですね。

こちらは経年的なデータです。比較をしたものですが、平成28から令和2年度までを比較したのですが、例えば女性職員の採用の割合、これはばらつきはあります。大体5割前後で推移している。それから、平均勤続年数、これは非常に短くなっている、この辺は何か理由があるのかもしれないです。男女の差もなくなっている。女性の離職者が減っているということなのかもしれません。

それから、その下、超過勤務や管理職の女性割合ですが、管理職の数は減っていますが、全管理職の数も減っていますので比較はなかなか難しいんですが、割合で見ると年々減っているというような状況になっています。11%です。これは、恐らく東京23区の中でも低い水準と考えていいですね。別のデータを見ると、恐らく23区の中で下から2番目ぐらいのデータ、非常に低い水準にあるということです。

そして、各階層でこれを比較すると、だんだん、係長、それから主任、係員、技能

系と書いていますが、職階としては主任と係長ってどうなんですか。どちらが上……

(松本課長)

係長が上です。

(石阪委員長)

係長が上なんですか。上から順に書いてあるということですね。

ということになります。

これも経年的に見ると、主任級などはむしろ減っているような状況ですね。係長級は若干増えていると言えるのかな。こういう状況です。ただ、目立った増加はないと。

それから、9ページの育児休業の取得率ですけれども、これも28年から令和2年までを比較すると、男性に関しては16.6となっていますので、5年前と比べると倍以上になっています。

女性のほうは、むしろ高止まりということでしょうかね。もう97、98ということですから、100のときもありましたけれども、こういう状況です。

ただ、男性の場合と女性の場合の日数取得の差、平均取得期間の差ですけれども、こちらが、恐らく男性のほうが非常に短いということです。

例えば、令和2年に関しては、女性は539日で、それに比べて男性は89日ということですので、一概に率だけを見て、取得率だけを見て比較するのも問題があるということですね。男性の場合はそもそも日数が非常に短いという問題があります。

それから、休暇の問題ですけれども、トータルで、経年的に見ると、これも変化があまりないということです。

こちらが足立区のデータと、そしてさらに、次は「女性と防災」アンケートのところですが、これは、アンケートを取ったそうなんですが、そのヒアリ

ングの結果をまとめたものになります。

特に防災分野に関して区としてどれぐらい取り組んでいるかということに対する回答ということですが、これを見る限り、足立区としてはよくやっているというような、そういう回答になっています。

例えば、11、12ページを見ても、全て「有」のほうに丸がついていて、防災会議が66分の7ということになっています。

一番最後に国の防災会議のメンバーの一覧もあるんですけども、遜色ないということです。ただ、数字としては非常に低いです。66分の7ですから。

そして、さらに13ページにも、具体的な委員を引き上げる目標とか、そういうものがあるということですが、それを書いているということになります。特に女性防災士の配置であったりとか、防災会議の女性比率、これを上げるというようなことが表記されています。

そして、14ページ以降は東京都のデータということになります。こちらのほうは恐らく皆さんも目にしたデータもあると思うんですが、例えば管理職とか採用に関する、これは東京都のデータになります。それから、あとは勤務時間であったりとか、有給休暇の取得率、これが16、17ページ辺り、そして出産、育児の休暇の取得率、こういったことが書いてあります。

特に注目するのは、例えば17ページの一番下ですね。男女の格差、差という点でいうと、男性職員と女性職員の育児休業の取得率の差というところを見ると、例えば令和元年度に関して言うと、東京都、国、民間とそれぞれ男性の場合は18、16、7.5、それに対して女性のほうは100%を上回っていると、都、国、そして民間と。民間80%ですね。これだけ男女の差があるというよう

なところがデータとして示されている。

そして、19ページは、これは比較的家庭内のことになります。これも家事・育児調査というデータなんですけれども、これも東京都のデータになります。

これは実際に家庭内での家事・育児の男女の差というものを可視化したものになるわけですが、恐らく皆さんの予想どおり、男性と女性の家事・育児時間をそれぞれ比較すると圧倒的に女性のほうが多いということになります。

例えば、育児のどのような部分がとか、家事のどの部分がというようなデータもあるんですけども、軒並み女性のほうが負担が非常に大きくなっているという状況です。

ちなみに、ごみ出しだけは男性が多いんですね。多分ごみ出しって、ごみを出すだけなんです。多分、ごみをまとめるというところはほとんど、分別するところまではほとんどやっていなくてとかね、というデータです。

なかなかないですよ、世界的に見てもごみ出しだけ男性が高いという国は。多分、日本だけじゃないかと思うんですが、非常にレアなデータですね。

そして、あとは、上の段をずっと見て四角に囲ってあるところがその特徴が示されているところなんです。例えば26ページ、育児休を取得できなかった理由ですね、やっぱり、職場の雰囲気というのが非常に多いと、取りづらいいということ。

それから、家事・育児を男性が行うことは当然だという人が6割いるということですね。これは男性が担うことが当然ですから、そう考えると、かつてのデータよりも非常に増えてきているということにもなるのかもしれませんが。

そして、ちょっと先に行くと、今度は国

家公務員の、国ですが、育児休業の取得状況です。

30ページ以降にありますけれども、ここも、やっぱり、育児休業を見ると、女性が100%超えているところ、男性は16.4ですから、ただ、これ実は目標値が低かったんですよ、13%、そもそも第4次の計画で。

だから、それを超えているんで、いいじゃないかという理屈もあるんですが、数字上は非常に低い。さらに、31、32といくと、女性のほうはもう高止まりって先ほど申し上げましたけれども、育児休業の取得率、31ページを見るとほぼ100%、あるいは100%超えというのもあるんですが、男性のほうは平成26年ぐらいから急激にアップしていった、今、16.4ということで、恐らくこの5年間で、五、六年の間に様々な施策を講じてここまで上げてきたという、そういうことが言えるのではないかと思います。この男性の伸びに注目していただきたいということですね。

そして、今度は「男の産休」と書いていますが、男性の産休ですけれども、令和元年度79.6ですか、これも急激な伸びですね。5年前が24.7、ですので、この間、男性の育休であったり、産休であったり、この辺の伸びが非常に大きいという、こういう特徴がある、これは国家公務員に関してですけれども、そういう傾向が見られているということです。

先頃出た男女共同参画の白書ですけれども、白書はかなり論点ごとにいろんなデータがあるので、それぞれ、やっぱり、細かくは見ていけないんですが、この辺でまず1つ注目されるのは家事ですね。

特にここで注目されるのは、令和3年に出たということで、コロナの、コロナ禍で家事がどうだったのかとか、コロナ禍でと

いう言葉がつくんですよ。これを見ると、非常に興味深いのが、コロナ禍で、まず家事や育児の時間が増えた人の割合、これは男女共に増えているんですね。つまり、家にいるということは、確かにリモート等々が進んで非常に楽になったという面もあるんですが、反面、家事・育児にかかる時間というのは今まで以上に多くなった、これがまず傾向としては見える。

さらに男女の差ですけれども、女性のほうがより家事・育児にかかる時間が男性よりも多いという傾向が、37ページからですけれども、出ているということになります。

ですので、このコロナの問題というのは、働き方改革という点では、通勤、これが軽減されたということは非常に大きな変化なんですけれども、反面、家庭内での過ごし方や、あるいは家事・育児に関する分担、あるいは負担、こういったものが大きく変わってきたと、そういう特徴が見られます。

実際に39ページ以降、テレワークのメリットを挙げると、通勤が不要になる、これはほとんど、82.6%の人がメリットと考えている。

一方、デメリットというのが40ページにあるんですが、これを見ると、仕事にもよるんですけれども、実は様々あります。特に職種によって差があるということももちろんですが、社内での気軽な相談、報告が困難とか、取引先とのやり取りが難しくなったとか、そういった、いわゆる対面でのコミュニケーションが取りづらいことによる様々な問題ですね、こういったところが上位に来ています。

さらに、感じたことということで41ページ、42ページ、これテレワークですけれども、まずは41ページのほうですが、女性と男性とを比較してみると、差が大きいもの

としては家事が増えるというところが、女性のほうが17.6、男性が12.5、逆に、今度は男性のほうが多く感じた点としては、通勤が少なくなりストレスが減る、そして、通勤時間が別のものに使える、つまり男性のほうがどちらかというところストレス軽減というところが大きいと。

女性の場合、自分の時間が減ることがストレスというのも差がありますね、これはね。この辺は皆さんにも伺ってみたいと思うんですが、実際そうなのかもしれないですね、後ほどね。

それから、さらに42ページのほうを見ていただくと、これはかなり特殊な調査なのかもしれませんが、妻がまず無業であって、そして夫がテレワークを実施した家庭に限定して調査をしたものなんです、これを見ると家事が増えるという、左から5つ目のところですね、圧倒的に女性のほうが負担に感じていると、これは妻が専業の場合です。妻は働いていないという専業主婦の場合を想定しています。

一方、男性のほうは、非常に通勤時間とか、先ほど言ったようにストレスが減るところが大きいということになって、実際、ストレスが、これを見る限りかなり女性のほうに負担が、特に専業主婦に関していうと女性のほうに負担かかっている。

恐らく、専業主婦世帯からすると男性が家にいないほうがいいんですね。今、うなずいている方もいらっしゃいますけれども、いてくれると、それはそれでまた大変だということなことがここから浮かび上がってくるのかなと。

さらに、このテレワークのところ、43、44と続いていくわけですが、もし皆さんの中から実体験として、昨年度ですね、コロナの問題を含めていろいろあれば、またご

報告いただければと思います。

あと、時間の使い方も46ページに書いてあったり、47ページについては、家事ですけども、細かな数字も書かれています。47、48ですね、またごみ出しがありましたね。

面白いですね。日本でごみ出しというのを家事の項目に入れていることがまず、なかなか世界的にごみ出しという家事があるというところが、また面白い。ここでなぜか男性が数字を稼ぐというところですね。

日常の買物というのも比較的外の役割、これも男性が多い特徴があります。ただ、食事関係とか洗濯、このあたりになると圧倒的に女性が担っていると、そういう状況です。

それから、いろいろなデータがあるんですが、ちょっと飛んで52ページ、また国家公務員の女性の登用状況ですけども、国家公務員に関して言うと、採用、それから、総合職の採用はかなり伸びているんですね。それこそ均等法元年というか、1986年、1985年あたりには6.4%だったのが、52ページの下の方ですが、総合職が。今はもう35.4%、3分の1を超える水準まで来ているということですから、この間、採用の割合が増えていると。

さらに、53ページに行くと、国の審議会ですけども、40.7%が女性と、よく自治体なんかだと4割というのが一つ目標になっていますけれども、この4割の水準まで到達しているということです。

恐らく自治体レベルだとまだ厳しいのかなと思うんですが、4割、ですから国のほうはこの間、女性の登用に関しては実際に結果を出しているというようなところがここでは示されていると。

一方、地方に関して言うとなかなか難し

い面もあって、例えば結果を出しているところからいうと、55ページのところですが、課長職の割合ですが、実は2000年ぐらいまではほぼ横ばいだったんですが、そこからだんだん上がって行って、今は、市区町村でいうと、一番高い数字かな、15.8%というところまで課長級が来ているということになります。これでもまだ少ないぐらいですけれども、ただ、変化を見るとかなり上がってきたということが言えると思います。

それから、56ページはよくあるM字型就労曲線の底の部分なくなってきたという、恐らくそういうことだと思うんですね。これは、出産・育児期に仕事を辞める人が減ったという、そういうデータになると思います。

各国の比較を見ても、日本は30代のところでがたっと労働力率下がるところが、それが下がらなくなってきました。

それから、さらに57、58と女性が職業を持つことに対する意識の変化であったり、それから、共働き世帯が増えているというデータです。つまり、男女共同参画が意識の面でも、それから、共働きという点においても浸透してきているというデータを示したものになります。

さらに、子育てと介護の両立という点、これが60ページ以降に書かれています。

ということで、ちょっと長くなりましたけれども、一通り説明させていただきました。

(2) 抽出課題に関する自由討議・意見交換

(石阪委員長)

これだけいろいろデータがあるんですけども、皆さんにお願いしたいのは、いろんな数字、データ、とくに男女の差、格差

ということに注目したデータですけれども、足立区としてどこに重点的に取り組んでいくのか、むしろ、それこそ推進委員会の中で皆さんからご提言をいただくような形で、最終的には区長のほうに、この点をもう少し改善したほうがいいのか、具体的にこういうような改善で、ある意味ではこの数字が上がるんじゃないとか、いろんな提言をしていきたいと思います。まずはざっくりばらんに、皆さんから何ページのどのあたりのデータに注目したのかということ、ご自身の体験や状況も踏まえて注目したデータについてお話しいただければと思います。

どうでしょうか、内藤さんからいきましようか。多分、いっぱいあると思うんですけど。

(内藤委員)

内藤です。皆さんが考えている間に。

テレワークの話が出てきたと思います。白書ですか、メインは。ここでは白書……

(石阪委員長)

40ページ前後ですね。

(内藤委員)

そうですね。40ページ辺りに、それから、概要でも表を取り上げてくださっていたと思います。

この中では、もうテレワークをしている前提でメリット・デメリットということですよ、これは。

(石阪委員長)

そうですね、テレワークをしている人への調査ということですね。

(内藤委員)

コロナ禍ということを考えると、そもそも男女でこの在宅勤務、テレワークの機会が平等なのかどうかという論点があると思うんですね。

それは、まず大きいのは雇用形態の問題、

多分、正規・非正規で大分テレワークできるか、できないかということとか、あと職種とか、企業規模、企業の業種、こういったことが関わってくるのではないかという研究もあるので、これら白書の分析は、テレワークしたら男女でどういうメリット・デメリットの違いがあるかということなんですけれども、これは国レベルでもそうですし、恐らく足立区でも、東京都でも同じだと思うんですが、そもそもやはり、テレワークできる、できないに男女で差が生じているのではないかというところも浮き彫りにできたらいいのかな。

それは、多分、個人的には雇用形態が大きいだろうというふうに思っていて、そういう意味では足立区の職員においても、恐らく非正規の方いらっしゃるって、今ちょうど足立区の特定事業主行動計画を見ていたんですけれども、やはり常勤職員と会計年度任用職員と分けて書いていただいているんですけれども、会計年度任用職員、非正規のほうは圧倒的に女性が多いという実態ですので、そういうところも、自分たちのところなんですけれども、踏まえて、まずテレワークできる環境であるのか否か、機会があるのか、どうなのかというところも分かったらいいかなとちょっと思いました。ありがとうございます。

(石阪委員長)

回していきましょうか、徳永さん、ずっとこういう形でマイクを。

いかがでしょう。どのあたりに注目したか。

(徳永委員)

一連のデータを見て、すごく明確に大きな差があるなと思ったのは管理職割合。例えば、足立区だと、7ページ、8ページですかね。

採用割合は、十分ではないかもしれないんですけども、増えているのは間違いのないのかなと、割合として均等に近づいてきているようなデータになっているのかなと。

(石阪委員長)

これ1点確認したいんですが、採用のときに男女で枠は設けているんですか。

(松本課長)

特に人数の枠は設けていないはずです。

(石阪委員長)

例えば、女性何人、男性何人ということはない……

(松本課長)

ないはずです。ちょっと確認しますが、枠は聞いたことはないです。たしか採用のときも区に何人というところしか出ていませんので（その後、男女の枠はないことを人事課に確認）。

(石阪委員長)

恐らく上から順に、点数順に採用していくという、そういうことでもいいんですね。ありがとうございます。

(徳永委員)

一方で、その管理職割合ってずっと10%台で推移していますよね。増えてもいないです、割合。

(石阪委員長)

むしろ割合減っているんですね。

(徳永委員)

減っていますよね。

(石阪委員長)

8ページの上の表なんですけれども、平成28年が13.1だったのが、現在、令和2年が11.0ということですので。

(徳永委員)

これは都とか国も同じだと思うんですね。例えば、都だと、15ページ、16ページですかね、採用者等に占める女性比率というの

が15ページにありますけれども、40%台で、50%に近い数字にはなっている、十分とは言えないとしても。

一方で、管理職割合が16ページに書いてあって、管理職計がほぼ20%ぐらいですかね。課長、部長、局長と上がっていくにつれてどんどん割合が減っていると。

今度、国ですけれども。

(石阪委員長)

そうですね、国は……

(徳永委員)

53ページ。

(石阪委員長)

そうですね、総合職、管理職ですから53ページですね、上の表になるのかな。

(徳永委員)

これもやっぱり低いですよ、とても、割合として。

(石阪委員長)

ただ、これは伸びてはいますよね。

(徳永委員)

伸びてはいますが。

(石阪委員長)

割合は非常に、先ほど言ったように、職階が上がるに従って割合が減るとい、この点は変わらないですね。

(徳永委員)

ここにはっきりとした明確な差が出ているんだろうなというふうに感じていますし、足立区自身の課題にもなるところなのかなというふうに思っています。

ここからは想像の話なんですけど、育休取得率とかも増えてはいるけど、全体的に、女性が高止まりしている一方で男性は上がってきている。ただ、そんなに高くはないと、むしろ低い。

(石阪委員長)

高くはないけれども、伸びてはいる。

(徳永委員)

伸びてはいるけど、低い。

(石阪委員長)

そういうことです。

(徳永委員)

力を入れているところだとは思っているので、ちょっと成果は出ているんだと思うんですけど。

あと、コロナで家事が増えたという認識のデータがありますよね、37ページですかね。男性、女性ともに増えた、女性のほうがもっと増えている気がしますけど、これ見ると。

男性、家にいると一応家事はするんですよ、多分ね。だから、分からないですけど、僕は弁護士なので、階層社会にいないので、どういうふうになって、評価されて上がっていくのかって仕組みが全然分からないんですけど、例えば、うちの法曹の世界でも、弁護士のトップって日弁連の会長ですけど、女性会長っていなかったんですね。

最高裁の長官も女性長官って、これまでかつて一人もいない。検察のトップって検事総長ですけど、検事総長、女性一人もいないと。やっぱり、そういう社会なんだなと思っていて、これは私の想像ですけど、日本って、結構長時間、労働が長ければ長いほど評価されるみたいな風土があるような気はするんですね。

長く働けるほうが、ある意味有利なのかなと。男性は長く働きやすい、女性がやってくれてしまっているおかげで。そういうジェンダーギャップがあるということなんですかね。

なので、こういうところに起因しているような気もしているんですね、管理職割合がまだ全然十分じゃないというのは。

それは僕の一つの、こういうことも原因

なんじゃないかという一つの仮説なんですけど、ほかにもいろいろ原因があるんですけど、やっぱり、ここの是正というのは大きなテーマになるのかなと思いました。

(石阪委員長)

結局、女性のほうの家事・育児にかかる時間が長いということがこういった管理職比率にも間接的に結びついているということですね。結局は長時間働かないと職階が上に行かないということであれば、そういうことになるわけですよ。

(徳永委員)

そうです。女性は、だから、長時間労働しにくい環境にどうしても今ありますし、一方で男性は女性のおかげで長時間労働しやすくなっているの、より差は広がっていているのかなというふうに思いました。

(石阪委員長)

それに関してということですね。

(内藤委員)

今の想像の件について、2013年に内閣府が労働者対象に取ったアンケートで、労働時間が長い人ほど、自らの残業を上司が評価していると解釈しているんですね。

そうなってくると、やはりどうしても長時間、職場、オフィスにいて、これは民間労働者が対象だったと思いますけど、やるということになって、実際、上司がそうであるか分かりませんが、労働者側がそう捉えているということは、恐らく上司がそのような言葉かけ、「頑張っているな」とか、言っている可能性もありますし、評価基準の中に明確に字として書いてあるというわけじゃないと思いますが、上司としての一つの評価基準としてあるらしいということは、アンケート上は明確になっています。

(石阪委員長)

ということは、男性の労働時間が長い国ほど男性の管理職比率が高いというようなデータもあるということですか。労働時間と、職階とか非常に関連性が高いということがあるとすると、そういうことになりますよね。

(内藤委員)

ちょっと専門ではないんですが、結果として見ると、日本の状況は恐らくそうですね。長時間労働が、かなりの長時間労働の国で、かつ管理職、女性の管理職がすごく少ない、性別役割でかなり分かれているという意味で、それは日本が証明しているかもしれません。

(石阪委員長)

ありがとうございます。

じゃ、続いて田中さん、いきましようか。

(田中裕子委員)

多岐にわたっているの、どこからお話をしているのかよく分からないのですが、昨年も申し上げたように、今8ページのところを見ておまして、「女性の管理職の割合は、減少傾向にあり十分な割合に至っていません」というところについて、男性、女性にかかわらず、今、管理職を望む人が減っているような気はいたします。

私自身のことですが、管理職を目指した、25年ぐらい前は、やはり管理職にならないかと勧められるのは男性のほうが確かに多かったという実態がありました。

しかし、別に男性と女性の格差がある職種ではなかったの、女性も多い職場でしたから、必ずしも不利益を被っていたということは感じないんですが、管理職を希望する人が女性には少なかった、声がかからなかったという実態は確かにありました。

ただ、今は、そういうことが全くなくても管理職を希望しないというのは、やはり

意識も変わってきたのではないかという気がします。

それでも絶対数は必要なので、無理やりにならないかと勧められるのは男性が多いのかもしれないというところは感じます。

でも、男性と女性のこの格差を是正するために研修等を充実させて女性の昇任意欲向上を図っていく必要があるというのはどうなのかなというところは感じるんですね。

数値としてはこのように表れていても、意識ではどうなのかなというのをいつも数字を見て感じるところです。

すみません、ちょっとかみ合わないかもしれませぬ。

(石阪委員長)

これは、恐らくもともと、少なくとも現代は、男性、女性共に管理職になりたいと思う人が減ってきているということですね。

(田中裕子委員)

という気がいたします。

(石阪委員長)

恐らく管理職に対するそこまでのメリットというのを感じない方が多いという。

(田中裕子委員)

はい。

(石阪委員長)

この辺はどうだろう。やっぱり、課長に聞いたほうがいいのか。女性で管理職になる、そもそもの希望者自体が少ないというご意見もあるんですが、男女共に、やっぱり減ってきているんですか、管理職を希望する人。

(松本課長)

どれぐらいの人数が毎年応募しているのかというのは把握はできないんですけども、女性が少ないことは確かです。

私も声をかけられて、それでというのもありましたし、係長の試験に合格したとき

に、総務省の自治大学校に行かせていただいて、全国のいろんな県庁とか役所の方106人の管理職候補の女性たちと、一緒に学んだのですけれども、そういった機会をいただいたのも刺激にはなったと思います。そもそも声がかかっても、私は結構ですという方のほうが多いかもしれません。

(石阪委員長)

やっぱりそれが、例えばですけど、子育てとか家の問題というのは大きいんですか、女性の場合。そういうことではなくて、もう……

(松本課長)

そうですね、子育てだけの問題だけではないと思います。

(石阪委員長)

マネジメントというか、管理部門に行きたくないということなんですかね。

ちなみにですけど、待遇とか給与面でのインセンティブというのはかなり変わるんですか。

(松本課長)

多少なりともインセンティブはあると思いますけれども、ただ、負担のほうがやはり皆さん大きく感じるようですね。なので、私みたいな管理職が楽しそうにやっていたらみんなやる気になるかなと思ってやっています。

(石阪委員長)

そうですね、ロールモデルは大事ですね。

(松本課長)

そうですね、苦しそうにやっていると、目指す人がいなくなるのかなとは思っているんですけども、なかなか難しい。

(石阪委員長)

難しい問題ですね。多分、よほど管理職の、これでいうと、試験なり昇進を受けろという圧力をかけないと今の方は、ええっ、

みたいな感じになるんでしょね、自分はなりたくないというね。

(松本課長)

あと、試験が大変と思われる方もいらっしゃると思います。家事・育児しながら試験勉強するというのを負担に思う方もいらっしゃるようです。

(石阪委員長)

ですので、これは、例えば女性の応募者が非常に多いのに採用が少ないということではなくて、そもそも応募する人が圧倒的に男性のほうが多いということなんですね、このデータは、そういうことですよ。

今のと一緒ですね、結果的には。労働時間であったりとか、ある意味では、ほかにかける時間、勉強にかける時間を勘案したときに、なかなかそちらのほうに回せないという女性が多いという、それが管理職になることをとどまらせている一つの原因なのかもしれない。

学校の先生とかもそうですか、基本的には。やっぱり、なりたがらないという方もかなりいらっしゃるということで。

(田中裕子委員)

なりたがらないと言うとちょっと語弊がありますが、あまりにも多いもの、責任がのしかかってくるという実態を見ているので、管理職になる前からその実態を見ていると、二の足を踏む人が多い。

今、課長さんがおっしゃったように、やっぱり、にこやかにやるしかないということですね。楽しげにやらないと後に続く人は増えてこないなど。だから、ちょっと心と外側と裏腹でやっていた覚えはあります。

(石阪委員長)

区外の方との交流というのは一つの大きなきっかけになるかもしれないですね。非

常に狭い世界の中でいると何かメリットあまり感じないんですけど、やっぱりほかの方からいろいろ刺激を受けたということもあるわけですね、例えば民間であったりとか、よその区のいろいろな動きであったりとか、そういうところも大事なのかなという。

(松本課長)

費用はかかってしまうので、全ての区でできるかは分からないですけども、そういったところにも多少なりとも効果はあるのではないかなと思っております。

(石阪委員長)

ありがとうございます。

じゃ、一通りいきましょうか。

佐藤さん、いかがでした。

(佐藤委員)

佐藤です。よろしくお願ひします。

気づいたところを幾つか申し上げたいんですけど、そもそもジェンダーギャップ指数が120位とか、女性の議員数が160位だとか、その数字に踊らされているんじゃないかなというのが、私、日頃思っています、例えば、国会議員の数とか、女性が今の日本の政治家になりたいのか、男が敷いたレールでつくられている政治の世界に女性が本当に入りたいと思っているのかなというのが私のふだんからの疑問点で、それは、さっき田中さんもおっしゃられたとおり、役員数が少ないというのも、本当に今の男社会の中で女性が役職になりたいと望んでいるのかというところが一番のポイントだと思っています。

いろんな数字は出てきましたけども、業種によっても多分男女の差があると思うので、男性が得意な職場、女性が得意な職場って、きっとあると思います。

例えば、防災なんかでいえば、男性が多

くても仕方ない職場、業界なのかなと思っ
ていますけれども、その辺はあえて無理に
5割5割にしなくてもいいのかなと。業種
別に男性、女性というのが、もっと中身
を見たほうがいいんじゃないかなと。そう
いう数字がどんどん上がってくればいい
かなとちょっと思いました。

あと、ちょっとそれるんですが、よく男
性で育児をちょっとやって、すごいわね
と言われる人、イクメンって言われます
よね。

(石阪委員長)

ちょっとやって。いろいろね

(佐藤委員)

男の場合はイクメンと言われますけど、
女性の場合は、分からないんですが、育
児と家事を両方やっている人は兼業主婦
と言われているらしいんですね。そうい
う言い方もどうかと思うんですけども、
ネットではそういう言い方も実際あり
ますから、そこにも根深い問題がある
んじゃないかなと思っています。

あと、有休についていえば、3ページ
に、主な理由で、夫の仕事が忙しいか
らとかいろいろな理由が書いてあるん
ですけども、一番取り上げなきゃいけ
ないのは、何で育児休暇が取れないの
か、それをずっと突き詰めていくと、
きっと普通の有給休暇が取れないとい
うところに行き着くと思うんです。普
段の有休が取れないから育児休暇が取
れない、いわゆる会社で代わりがない。
自分の仕事をしてくれる人がいないと
いうんですけど、この前NHKのテレビ
を見ていたら、スウェーデンだか、デ
ンマークだか、アイスランドだかどこ
か忘れてしまいましたが、男性は休ん
だほうが絶対得だと、育児休暇で休
んだほうが絶対得だと。

それは、休んでもお金がもらえるから、
自分が休んでも会社の経営には何の影
響も

ないからって、すごく立派に発言されて
いる方がいたんですけど、そういうのを
聞いていると、何かもっと北欧の成功
事例とか、休んでも仕事が回るとい
うスタイルを学ぶべきではないかと思
いました。そういうところの取材なり、
放送なりがあったら、ぜひ、参考に
できるのではないかと思いました。

あと、男女共同参画のことに
関して、若い年代からこそそういう発
想を植え付けていかなきゃいけない
と思っていて、何も社会人だけではなく
て、男女共同参画は子どもでも議論
できるわけなので、できれば、若い、
小学生のあたりから男女共同参画とい
うのに一緒に取り組むべきではないか
と思っています。

1つサンプルがあるんですけど、愛知
県の子どもが書いたはがきなんです
けど、男女共同参画、はがき1枚であ
なたはどう描きますかというコンク
ールがあるんですけど、実際小学校
でもこういうふうな教え方をしている
ので、足立区でもそういうやり方が
できるのではないかとと思っています。

あと、男の人が、スキルがないから
休めないという人もいると思うので、
何かしらの形で修了証とか資格とか
というレベル、どっちがいいか、私
は分からないですけど、よく海外で
サーティフィケーションとか、ク
オリフィケーションと言っています
けど、資格とか修了証というものを
出してあげて、家事と育児両方とも
スキルアップさせるといシステムが
ないといけないのではないかと
思いました。

(石阪委員長)

それは、例えば講座みたいなもの、
家事・育児講座みたいなのをやっ
て修了証を出してあげると、それ
でモチベーションにつながるという
ことですね。

(佐藤委員)

そうですね、資格って言うと少しハードルが高くなっちゃうんですけど、修了証と言ってあげれば、多分もっとそのハードルが低くなるとは思っています。

ほかにも言いたいことがあるんですけど、私ばかり言っても申し訳ないので、これで終わりにします。

(石阪委員長)

ありがとうございます。

続いて、田口さん、お願いします。

(田口委員)

もういろんなアンケートとかを見てうなずくところも、コロナ禍のテレワークだったり、すごく多かったんですけども、何か資料全体を、私は専門家でもないので、夫がサラリーマンでコロナ禍はテレワークに移ったり、今もテレワークしたり、普通に出社したりとして、典型的に生活スタイルが変わったような家庭なんですけど、全体的にざっと見て、育休の取得率とか家事の負担とか、都の職員、区の職員の方中心に取られているんですけども、私はずっと民間の企業、500人、1,000人とかの企業で正社員をしていたり、中小企業で、50人以下の人数のところでは時給で労働していたりするんですけど、すごくその立場とか体感からすると、このアンケートって、本当だと思うことが、そんなに育休とか出産の後、男の人って休んでいたかなと。

(石阪委員長)

もっと少ないという、体感としてはそういう感じなんですね。

(田口委員)

体感としてというか、アンケートでも職場で取りにくい雰囲気だとか民間ありましたけど、もっと、職場で取りにくい雰囲気です。大きな企業に勤務していたときは、

言い方悪いですけど、ポーズとして奨励しているよという感じでした。

(石阪委員長)

恐らく制度としては当然しっかりしていると思うんですけど、実際、取得されている方はほとんどいないという。

(田口委員)

そうなんです。してもいいけれども、雰囲気はそうではない。上司が取得していなかった、20代の男性社員、妻が出産したというときに、よっぽどのことがなければ、里帰りしていないとか、何らかのプラスの事情で、持病を抱えているとかあればちょっと考慮はするんですけども、実際は、生まれました、駆けつけました、おめでとうみたいな感じですよ。二日後には普通に出勤していて、お祝いで飲みに行くかみたいな感じのところもあったりとか、中小企業になるともっとですね。制度自体、使ったことないとか、今でも、この5年間以内でも社員の方が結婚されたり妊娠されたら、女性の方だと、時短パートになるとか、勤務はするけれども雇用体系が変わったりだとか。

(石阪委員長)

むしろ、これでいうと、官民格差があるということですね、そうするとね。

(田口委員)

そうです。だから、この資料を見てびっくりしています。

(石阪委員長)

これ、どちらかというと言官が中心の資料ですから、その差がかなり感じたよ、なるほど。

(田口委員)

そうですね。何かこれ以前というか、何で、こんなに言っているのに、国とか公務員の方でもこれだけ少ない、少ないという

か男女の格差があるんだから、民間だと、これはもっと大変なことなんだろうなとすごく思いました。

(石阪委員長)

恐らく、一般的には官のほうが取りやすいですね。恐らく、今の話を伺うと、両方いらっしゃった経験上、恐らくそうですか。

(松本課長)

そうですね。かつて在籍していた会社の中には育児休暇制度がなく、つくってもらったという経験もしております。

(石阪委員長)

その点、例えば公、公務員のほうは、制度はしっかりあるし、むしろ取ることを奨励されているということもあるんですね。

(松本課長)

整っています。

(石阪委員長)

ありがとうございます。

田口さん、やっぱり、そうなんですね。実感としては、そちらのほうも問題だということですね。

(田口委員)

そうです、だから、すごいと思いながら。

(石阪委員長)

むしろ、この数字はね、低いというよりは、なるほど。

(田口委員)

低いというよりは、そんなに取っている人がいるんだとか、そういうふうにとっていい雰囲気なのかなという印象を受けました。

(石阪委員長)

ありがとうございます。

じゃ、続いて田中さんかな。いきましよう。

(田中孝子委員)

田中です。よろしく申し上げます。

官は取りますね。100%取って、うちはそうなんですけれども、何するのという感じがあつて。

(石阪委員長)

育児休業……

(田中孝子委員)

そうです、育児休業取って、子どもが生まれるとか何だというときは取りますけど、取って何するのというのが、うちの場合は思います。

(石阪委員長)

これ前も、内藤さんも言っていたかな。育児休業って、ある意味で、制度として保障しても、実態として、じゃ、本当に育児に関わるのかとか、例えば出産時に本当に積極的にそれに何か関わるのかということ、それはまた別問題だという話でしたね。

(内藤委員)

そうですね。特に、今回の改正、今回、法改正があったんですけど、育児・介護休業の、その中でも会社から積極的に「取らないか？」と言うのが義務という形になったんですけど、それで休業してもらっても「お客様育休」になるんじゃないかななどとメディアでは言われたりしています。

実際、家庭にいて何をするかということまで教えたり、さっきおっしゃったスキルをつけてやらないと、家にごろごろしているだけになるんじゃないかという声は出ていますね。

(田中孝子委員)

育てるのは奥さん。

(内藤委員)

そういうことになっちゃいますね。その受皿が地元というのは一つあるのかなと思います。

(石阪委員長)

それから、ここにはデータないですけど、

これはあくまで時間とかね、日数というのは比較的これで分かるんですけど、じゃ、実際、育休を取った男性って何やっているのかというのを知りたいですね。

日々、例えば1年間取りましたと、どんなことを実態としてされているのかというのは、もし、それがただの本当に何もしないでね、家でごろごろしているだけだと、育休を取ることが果たしていいのかどうかということも出てくるわけですね。

給与保障というのは全額はされないですけど、ある程度保障されるわけですね。だから、ある意味で、給与が多少保障されるお休みを取ったというふうになってしまうと、育休の目的や趣旨とは全然違った休暇になってしまうので、このあたり、やっぱり中身を見ていかないとね。

(田中孝子委員)

2人目のときに1人目の上の子、3歳離れているんで、その送り迎えをするためとか、取りあえず言ったことはやったけど、それ以上のことはやらない。それこそ子どもと一緒に寝ている。でも、ご飯は食べる。あれ、私の仕事が増えただけという印象はあります。

(石阪委員長)

実態としては、恐らくそういう面もあるんでしょうね。

だから、これも内藤さんが言われたように、休暇よりも短時間勤務であったり、あるいはフレックスタイムであったりとか、働き方を柔軟にしたほうが運用上いいんじゃないかという、そういう仮説も成り立つということですね。

(内藤委員)

そうですね。育休が駄目だということでは決してないんですけど、もちろん、育休取ったほうがいいのかという場合もあるでしょ

うし、育休と一緒にやるということもあるでしょうし、ただ、育休オンリーで、育休取得率というのが一つの基準になってしまって独り歩きしているんですけど、育休って、完全に仕事から離脱するので、女性にとってもリスクが高いわけですね。しかも女性の場合、特に長い期間離脱するので。

男性にとってもやっぱり、それだから取りにくいということがあると思うので、就業継続という観点から考えると、やっぱり、仕事をしながら両立できるという制度も一緒に推していく、やれるようにしていくほうがいいんじゃないかなというふうに私自身は思っています。

(石阪委員長)

はい、ありがとうございます。

それでは、続いて平井さん、いきましよう。

(平井委員)

平井です。お願いします。

自分で興味深い統計だなと思ったのが、27ページの男性の家事・育児参加についてということで、「男性が家事・育児を行うことは、当然だ」が約6割ということで、にもかかわらず、前のページのところで、育休を希望どおり取得しなかった理由はということで、共に、職場の雰囲気というのがあって、当然だと思っているけれども、職場の雰囲気が阻んでいるんだなということが少し興味深いなと思っていて、その当然だという6割の、このアンケートの大本を見ると、配偶者あり・未就学児ありの年齢のところがやっぱり、30代、40代ぐらいの感じで、いわゆるもうちょっと上の年代の昭和の男たちは入っていないから、今どきの若いイクメンみたいな方々が当然だという認識になっているのかなというのは思ったんですけど、じゃ、何で取りにく

い雰囲気なのかなということを見ると、その上の上司たちが、やっぱり男性がまだ多くて、その管理職の醸し出す雰囲気とか、意向とか、その方たちが過ごしてきた会社での働き方というのを引きずって、その転換がまだなかなかできていないことが多いんじゃないかなというのをちょっと思いました。

それで、その続きとして、長時間労働ということのをさっき徳永委員もおっしゃっていましたが、ごめんなさい、これは内藤さんかな、たしか、上司が何を評価しているかというところで長時間労働というところが評価基準になっちゃっているって、多分、昔の働き方というか、というところを引っ張っている方がまだまだ上にいらっしゃるから、雰囲気で取りにくいんじゃないかなということで、私たち、私なんかだと、顧問先ですとか関与先には、社長さんに、こんな遅くまで頑張っているのではなくて、もうちょっと、遅くまでなっちゃった原因は何なんだとか、そういったことの声かけのやり方を変えていくようなことをアドバイスしたりはしているんですね。

長時間やっている人が頑張っているんだというのを周りが聞いたら、やっぱり、何かななくても長時間やったほうがいいのかというふうに付度してやる社会なので、そういったことが発生することにもなるのかなということを感じました。

3つ目としては、長時間労働があるので、そうすると、管理職になってといったときに、これ日経系の雑誌のアンケートか何かにあったんですけど、ああいう働き方はしたくないというのが、やっぱり結構上位にあったんですね。

だから、働き方、ああいうふうに見ちゃったら、それと、それに対して幾らぐらい

報酬が変わってくるのかということの割合とか見て、働き方、あのモデルじゃないと躊躇する方もいるんじゃないかなというふうにその統計見たときに思いました。

取り留めなくなっちゃうんですけど、あとは、先ほど佐藤委員のね、休んでも仕事が回るような仕組みということですね、というのを聞いて思い出したんですけど、キリン(株)で「なりキリンママ」という研修がありまして、大きい会社だからできるんだと思いますが、1か月ぐらいその方がママになったという仮定で、今、「なりキリンママです」というのを立てていて、その人は時間を、必ず残業なしで帰らなきゃいけないし、仕事をやっていると突然電話がかかってきて、保育園です、迎えに来てくださいという電話が来て、その日は急にばたばたと仕事を切り上げて帰らなきゃいけないみたいな、そういったことをやるということで研修でやっていて、それをやると、もう普段からそういう何かあったときのモードにすぐ切替えができるようにということで、業務の洗い出し、分担というのを大体予想して、いろんなことを予想してやるようになって、通常は全く業務に、研修が終わって業務に戻ったときもすごく効果が全体として出てくると。

(石阪委員長)

研修の一環みたいな感じなんですね、そうすると。仕事しながらなりキリンママをやって、自分なりに効率的に仕事やる方法を覚えるみたいな。

なるほど、面白いですね。

(平井委員)

覚えていく。いろんなことに対応できる力、それがチームとしてもついてくみたいな。だから、何とかさんやってと振り分けられたときも、この人は今忙しいのかどう

なのかということもチーム内で共有ができるので、そういう何かあったときの分担がしやすくなるというようなことをされているという事例もあったので、そういうのも、ちょっと私が関わっている中小企業だと1か月人がいないというのは難しいと思うので、1週間とかでも余裕がある時期にやってみたらいいかもしれませんねということはあるんですけど、なかなかそれは人材不足なので難しいんですけども。

ということで、なかなか管理職のところ、働き方が長時間になるということがあって、でも、現状、管理職が、今、男性が多いのでということ踏まえたら、例えば、ポジティブアクションみたいなのもっと積極的に取り入れるような働きかけを推進したらどうかというの、今、思っているところです。

以上です。

(石阪委員長)

ありがとうございます。

前半の部分の世代の問題というのも一つ大きいのかなというふうに思っていて、恐らくこのデータを見ると、若い人はもう、逆に言えば当たり前だということで、いろんな取組が自然にできるのかもしれないですけど、結局、言ってしまうと上の方ですよね、世代的にはかなり上の方が、今、ちょうどその方々が管理職のポジションにあたり、さらにその上のポジションにあたりすると、そういった雰囲気はなかなかつかれない。

さらに言えば、長時間労働を是とするような方が非常にたくさんいらっしゃる職場というのは、なかなか制度があっても取りづらいということで、私も最近管理職研修で、例えば男女共同参画で呼ばれるんですけど、結構みんな公務員、足立区じゃな

いですけど、ほかの市区に行くと、みんな寝ていますよ、管理職、大体、自分にはあまり関係ないという、結構そういう自治体もあります。

本当に真剣にやってくれる自治体もあるんですけど、やっぱりそこはかなり管理職登用率高いですね、女性のね。

ああもう分かった分かったみたいな感じの職場ってまだに、特に地方なんか多いところもあるので、こういった問題も、やっぱり、管理職そのものの問題体質、このあたりも一つ大きな問題ですし、これは世代の問題なのか、その辺は分からないですけど、学校現場なんかにもあるのかな。

例えば、うちの子ども、部活やっていますが、長時間の部活を是とする指導者ってすごく多いんですよ。この炎天下で3時間、4時間、水飲ませないというのは、さすがに今どきないですけども、非常に厳しい訓練、鍛錬を子どもに強いて、その結果、例えば勝利であったり成功というのがついてくるんだという、結構昔はいらっしゃいましたね、そういう指導者の方ね。

だから、そのあたりもひよっとすると、子どもにそういった刷り込みみたいなものが行われて再生産されていくということもあるのかもしれないですし、大人もやっぱり、長時間努力をする、我慢する、これが将来の成功につながるということで評価をする、こういった、ある意味で文化や風土みたいなもの、ひよっとしたら日本にあるのかもしれない。

これ、日本的と言ってしまっても世代の問題なのかなという気もするんですけど、こういったところも一つ大きな問題かもしれない、この働き方の問題と併せてね。

小川さん、お待たせしました。いかがでしょう。

(小川委員)

皆さん、こんにちは。小川でございます。

いろいろなお話を聞いておまして、今、委員長がおっしゃったように、世代の格差、考え方の格差、これは非常に大きいと思うんですけれども、今、オリンピックしていますよね。それで、我慢を強いて、今、ここに金メダルに到達したって考えの方も、指導者もたくさんいらっしゃる。

そうかと思うと、全部個人的にデータをそろえて、コーチも全部、そのデータ上でいろいろな技術を磨いている、これもスポーツ界これから主になっていくと思うんですね。

そんな現実の中で、働く世の中はどうかといいますと、これはまさに、足立区であったり、東京都であったり、国の、公務員のアンケートを主体としたデータだと思うんですね。

それで、先ほど、一番最初の田口さんがおっしゃったように、一言で言うと、データと、聞いたり、見たりしている現実とは天地の差です。

(石坂委員長)

民間と全然違う。

(小川委員)

そうです。

私が、別にどっちを見ているからじゃなくて、やはりこれで議論できることは、事務系の方とか、そういう職場の方はアンケートを取りやすいんですけど、じゃ、時間で大量生産に従事していらっしゃる方が、それこそ自分が、どんどんキャリアを積まれた方のほうがお上手になっていくわけですよ。

そうしたときに、やれ育休だ何だってお取りになるという、やはりご自分も言い出しづらいし、会社のほうも恐らく、おま

え、生まれたんだから少しゆっくり休んで子どもと一緒に家事のほうもと、こういうふうなことは言っても、おなかの中は、今このペースをほかの新入社員にさせたらどうなるか頭の中をよぎると思うんですね。その現実をみんなが知っているわけですよ、一つの中にいれば。

そうすると、果たして、やれ育休を取りましょう、何を取りましょうというような、政府が、国が、東京都が、足立区が推薦しているそのペースに会社も乗せなきゃいけないということは、制度として理解できても、やはり現実として進められないものが、足かせとなるものが非常に多過ぎるわけですよ。

そういうのを、今、どこから手をつけていかということ、模索状態だから分かりませんが、これは、LGBTの問題にも関連してくるかと思うんですが、やはり、子どもの教育の現場、男女差をなくして、そのような考え方、別に出産だけはできないけれども、それ以外のことは男女関係なく全部できるんだというような教え方を刷り込んで世の中に出さない、やはり解決には向かないかなというふうに私は思っています。

やはり、小さい頃からの、スズメ百までじゃないんですけども、小さい頃からの考え方や環境において、いろいろなものが成熟されたり、整っていかなかったりすることに結果としてついていくわけですから、幼稚園児から、もっと下を言えば、生まれたそのときから各ご家庭のご両親とか周りの環境を整えて、それをさせるのは、結局、親を指導しなきゃいけないわけですよ。

子どもを今から指導して20年、30年先を見てって、そういうことはできませんから、やはり、今現在の親社会をいかに大人とし

て、人間を成熟させるか、そういうあたりにも、研修会ではないんですけども、職場だったり、ほかのところでもどんどん取り入れてやるようなことのほうが近道ではないかなと思いました。

(石阪委員長)

1つ、今、教育のお話をされましたけれども、今までこの男女共同参画の部分で学校教育に関する方からのご意見を伺う機会ってあまりなかったような気はしますので、今、教育現場で実際男女平等や、多様性の推進というところでどんな教育や取組をされているのかとちょっと伺ってみたい気がしますよね。

というのは、我々は、一般的には学校教育というのは非常に男女格差が開くんだというような、そういうような認識でいる方は多いと思うんですけど、恐らくそうですね、日本ではよく言われますよね、平等というのは。少なくとも、表向きには男女平等に扱おうと。最近は混合名簿も増えて当たり前になってきていますし、それから、男女を、ある意味では分けて何かをするという機会も、多分、昔であれば教科も変わっていたのかな、男性と女性で、例えば、技術科、家庭科とかですね、そういうのもなくなってきている。

実態としてはかなり男女平等進んでいると思うんですが、実際、教育現場って、まだ、いろんなジェンダー平等に関わるような課題、問題ってあると思うんですけど、このあたり、実際、教育としてはどのようなことをされているのかとちょっと気になります。

どうですか、内藤さん、そのあたり。

(内藤委員)

さっき、女性管理職、女性がなぜ管理職

を目指さないかの話に関連するんですが、今、小川さんや佐藤さんがおっしゃった子どもへの教育、重要じゃないかというところにそれがつながるかと思っていて、やっぱり、女性がリーダーシップを執るとか、何か自分の意見をはっきり言うとか、そういったことを推奨していない社会というか、そういうことは男性的というふうに位置づけ、性別役割というんですかね、そういうのがやはり学校教育の中でも残っているんじゃないかと。

委員長、今、平等っておっしゃったけど、役割を考えたときに、係ですね、これも男性的、女性的な係というのものもあるような気がしますし、そういうのもちゃんとジェンダー平等を意識しながら先生がやっているのかどうかとか、運動会の活動もそうですね。

そういうこと、そういう視点を入れてやっていくことで、あるいは女性が引っ張っていくということも推奨するような、そういうコマをつくるとか、そういうことで職場に来たときに女性も当然ながら私も管理職やりますけどみたいなふうになっていく流れもその中からできてくるのかなとちょっと思いました。

(石阪委員長)

それこそ昔はね、例えば、清掃に関する美化委員は女子がやるとか、飼育委員は女子とか、それから、学級委員は男性が、1名の場合はやるとか、いろいろ昭和の時代ってあったと思うんですけど、このあたり、今もうないですね、さすがにね。むしろ女性が生徒会長、児童会の会長をやったりということも当たり前……

(田中裕子委員)

今、児童会、そんなにないですね。代表委員会みたいな形はありますが、昔みた

いに児童会長選挙だとか、そういったものはないです。

(石阪委員長)

今、やらないんですか。

(田中裕子委員)

やらないですね。

(石阪委員長)

じゃ、そういうの立候補するとか、立会演説会やるとか、そういうのないんですね。

あと、内藤さん言われたように、例えば役割みたいなものですね。このあたりは、先生のほうもかなり配慮はされていますしやるんですかね、最近は。

(田中裕子委員)

自分がやっていたときには、もう男子も女子も給食委員会も入れば、保健委員会も入るというのがありましたから、別に運動会委員会は男子とかというのはないですし。

(石阪委員長)

今、なかったんですね。

(田中裕子委員)

クラブ長だとか委員会の長が男子でなくてはいけないなんていうこと全くないです。むしろ、積極的なのは女子、小学生は女子のほうが多いので、女子校かというぐらい女子が多いんです、リーダーシップを執るのは。

(石阪委員長)

そう考えてみると、小・中学校の間というのはそこまで……

(内藤委員)

それは、中学校、高校になっても共学の場合、同じようになるんですか。同じですか。何となく小学校だと女の子元気という可能性もあるんですけど。

(石阪委員長)

中学校になるとちょっと変わるかもしれないですね、そうなるよね。

(田中裕子委員)

そうですね、でも、結構中学校も男の子より女の子のほうが成長している感じしますけどね。おませな感じとか、しっかり人のことまで、みんなのことまで考えられるのは女子のほうが多いなという。

高校になるとちょっと違いますから、共学の子もあれば、そうじゃない子もあるので、何とも分からないですけども。

(石阪委員長)

あとは、例えば研修等々で先生方に対してのサポートというのはされていますか、このあたり、男女共同参画に関すること。

恐らく、人権になるのか……

(田中裕子委員)

男女共同ということは、教員は女性のほうが多いのであまりないですよ。自分も受けたことがないですし。

(石阪委員長)

じゃ、すみません、片野さん、いらっしやいましたけど、今、一通り数字を見て気になるところや何かを挙げていただくということなんですが。

(片野委員)

私がこれを、表見せていただいて、一番気になったのが22ページで、妻が全てを担っていると、どちらかといえば妻が担っているが8割を超えているという数字なんですね。この統計、若い世代になっても変わらないのかなというのが一つありまして、子どもたちがこの家庭を見て育っていたときに、家のことはお母さんがするという刷り込みがあるのをすごく今でも子どもたちから感じるんですね。

お母さんも、お母さん、まだご飯できていないよと子どもが怒っていても、ごめんねって、お母さん普通に謝っていたりする。

それは違うなと思って。お母さんは今日

洗っていてくれなかったと平然と怒っているわけですね。また、お父さんがテレワークで家にいたりなんかして、そういうことで、洗濯物畳めって何で俺が言われるだよみたいなことを言っていたりするの。女の子ですらそういう発言があるんですね。

だから、家庭から、家庭内男女共同参画ができてこないと、やはり育休取る雰囲気にもならないのかな。何のために育休取っているのかということになると思います。

ただ、習い事の送り迎えとか、保育園の送り迎え、結構お父さんがやっているケースが増えているのは目に見えたところであるんですけど、家の中まで入ってどうなのかということだと思います。

あと、先ほどの育休取るか、少し時短して時間の融通をつけるかというお話がありましたけど、幾つかの介護施設は、やっぱりヘルパーさんは女性が多いので、一応規約とか業務内容のところに、一応何か月の子どもがいるときは何時間自分のために何とかしてもいいとか、いろいろそういうのが書いている企業もありました。

ただ、やっぱり、民間だとなかなかそこまでいくのは難しいのかなというのもあるので、やはりお互いさまという意識が、子どもを育てるといのはみんな育てるとい意識になってこないと、なかなかそうやって、先帰っていいわよ、あとやっておくからとかいう言葉が自然と職場の雰囲気として出てくるまでにはちょっと時間がかかるのかなと思います。

今、学校の話が出ていたと思うんですが、実際学校現場に入っていますが、見た感じの差別は全然ないです、正直。男の子だからこれ、女の子だからこれって。ただ、生徒自身が選んでいるかなと思う節はあります。

ですので、やはり刷り込まれたバイアス、性的役割分業はあるのかなというふうに思ったりもすることがあります。

今回、私が卒業式に参列したときに、生徒代表が3人とも男の子がしゃべっていたんですね。私、これは女団の会長としては許せないわとか思っていたんですけど、やはりそういうものを男の子がやるものだというふうに思ってしまったりするの、意図的にそこは先生のほうでご配慮いただいて、一人でもいいから女の子入れてくれたらよかったのかなというの思いました。それは配慮だと思うんです。

(石坂委員長)

それ、小学校ですか。

(片野委員)

小学校です。

全部の学校がどのようなだったかって、統計取ったわけじゃないので分からないんですけど、あと、混合名簿になっています。

ところが、混合名簿は全部男女分かれていないんですけど、体育並びでとかいって、体育並びになると男女分かれるんですね。

見ていると、圧倒的に体育並びのこのほうが多いということなんです。男女着替えたりすることもあるので、プールの時期とか、やはりそのほうがいいだろうということだと思います。

ただ、式典のときなんかは全部男女混合で並んで入っていきます。そういう形です。

ですので、私としてはやはり、どちらかという、8割が妻が担っているって認めているのはどうなのかなって。具体的にどう変えていくのかが分からない。

あとは、やはり、前、男性の高校の家庭科の先生を講師に呼んでお話を聞いたことあるんですけども、養護の先生も男性っていらっしゃるかなって思ったりするんです

ね。養護の先生は女性がいいというふうに多分思われていらっしゃるんだと思うんですね。

(石阪委員長)

養護教諭、養護の先生というのは女性オンリーなんですか、実際。

(田中裕子委員)

それは知らないですけど、女性が多いです。男性の養護教諭を見たことはないです。

(石阪委員長)

見たことない。

(片野委員)

私もないです。ですので、これはどうなっているのかなというふうに思ったり。あとは、高校の校長先生が男性が多いんですね。それが起因して、都立の高校の入試枠が男女分かれているというのをちょっと関係あるのかなと思ったりするんですね。

やっぱり、成績がいい女の子じゃないと入れないような、得点差がかなり違って、合格点数がかなり違っているケースがあったので、これもやっぱり高校になると、校長先生の割合がかなり、7%ぐらいしか女性がたしかいなかったような気がするんですけど。

(石阪委員長)

小学校は、むしろ女性のほうが多いくらいなんですか。

(田中裕子委員)

十何%ぐらいです。

(石阪委員長)

あれだけ教員の数、先生の数が多いのに、そうなんですか。

(片野委員)

中学校で減って、高校はそうなんですね。

何で男女の差をつけているのか、定員に差をつけているのかという理由の一つに、現場の声がそうだというふう書いてあっ

たんです。

ということは、現場の校長先生の声って、ほとんど男性ということになるので、やはり、そういうところも変わっていかないのかなと、選択的夫婦別姓の問題と同じかしらと思ったりもしています。

以上です。

3 所管課とヒアリング等について

(1) ヒアリング実施課の検討

(石阪委員長)

ありがとうございます。

皆さんいろいろ出ましたけれど、大きく論点としては、僕は、今、2つかなというふうに思っていて、1つは、足立区の中の管理職比率がだんだん下がってきているということですね。数字上出ている、11%ということで、他の、ここにはないんですけど、ほかの区との比較のデータを見ても下から2番目ですね。23区中22位ということですね。

足立区より下なのは何区でしたっけ。

(松本課長)

文京区です。

(石阪委員長)

文京区だけ。あと、ほか21の区は全部足立区より上という状況ですから、これはやっぱり区長にも見てもらわなきゃいけないですね、この数字ね。ちょっと足立区、管理職比率低いんじゃないでしょうかというところですね。

皆さんのご意見を伺ってみると、多分、管理職に登用するための制度というのは整ってはいる。平等に開かれていることなんですけど、反面、管理職を希望する、これは男女問わずだと思んですが、人が減っていると。

もう少し管理職になるメリット、先ほど

課長のほうからも楽しくやって、ロールモデルみたいなのがあって、自分もこうなりたいと思えるような、そういう環境を、例えば、特に女性を中心につくっていかないとこの数字が上がっていかない。

負担だとか、つらい、厳しいというだけだと、なかなか管理職の数字が上がらないんじゃないかなということも含めて、この問題をひとつ議論してもいいのかなというふうに思います。

やっぱり、管理職の比率を上げるだけではなくて、女性が活躍してもらうための一つの管理職というのは手段でもあるので、そこに入ってきていただくための、ある意味、アイデアであったりとか、提言を皆さんからいただきたいということですね。

それから、もう一つは、最後、小川さんや片野さんからもありましたけども、学校教育の現場が、実際にジェンダー平等、かなり達成されているというような話もある中で、やっぱり、一方では、いろんな刷り込みですよ、そういうものもあるんじゃないかというような仮説もあるわけですから、そうすると、例えば教育委員会や、実際学校現場に関わっている人で、こういったジェンダー平等や男女共同参画に関わるどのような取組をされているのかとか、あるいは先生向けの研修等々も含めてどのような考え方でいらっしゃるのかというのを伺ってみたいと思いますし、教育が、やっぱり、ある意味では平等というところが、子どもたちが大きくなったときに当たり前になっていく、それでどんどん変わっていく、世代の問題でもありますから、先ほど平井さんも言われた、上の方々がなかなか意識が変わらないと下の方も変わっていかないという、そういう問題にも関わってくる問題で、実際に今一番下の、例えば小・

中の子どもたちが実際にどのように、こういった男女共同参画に向き合っているのか、このあたりを教育委員会や、実際先生でも構わないんですけども、もしお越しいただけるようでしたらお越しいただいて、そのあたりの取組であったりとか、考え方もみたいなものを伺ってみたいと思うんですが、いかがでしょうか。

この2点ですね。ですので、例えばこの管理職の問題というのはどちらになる、人事ですね。

(松本課長)

人事になります。

(石阪委員長)

恐らく人事の説明としては、制度の説明は当然されて、これは開かれている、受けることは平等だという話もありますけれども、逆に言うと、これだけ低いその理由みたいなところって伺えますかね。例えば、ほかの区と比べて低いというのは、僕はかなりまずいと思うんですよ、足立区として見ると。

(内藤委員)

今だけじゃないですよ、随分前からそうですね。多い区の半分ぐらいですよ。

(松本課長)

そうですね。

(石阪委員長)

一番多い区が、区でいうとどこでしたっけ。

(松本課長)

中野区ですね。27%あります。

(石阪委員長)

半分ですね、そうすると。中野区の半分しかないということですから。

1つ中身を見てみないと何とも言えないんですけど、行政職だけなのか、例えば、よく病院なんか持っているところというの

は、看護師とかそういう、あるいは保育園も管理職がかなり、園長とか女性としてカウントされたりもするんで、そのあたり、保育園が公営のところとか、公立病院持っているところって比較的女性の比率上がるんですよ、管理職ね。

(松本課長)

足立区の保育園の園長は係長級になります。

(石阪委員長)

じゃ、入っていないわけですね。

(松本課長)

はい。ただ、足立区には幼稚園がもうないんですが、公立幼稚園の園長は管理職です。

(石阪委員長)

だから拾われますよね、ここに入ってきますね。

(松本課長)

そうですね、可能性はあります。

(石阪委員長)

そこで、女性比率が高くなっているという、言い方悪いですけど、バイアスかかっているところもあるんですよ、自治体によってはね。

だから、どういうふうな、ほかとの、区の比較でいうと、例えば行政職に限るとかね、そのあたりで比較をしてみた場合、足立区がどうなのかというところも一つ知りたい。

少なくとも、都が発表しているこのデータを見る限りは下から2番目ということですので、低い、しかも年々下がってきているという、数字が、そういうところもひとつ大きな問題だと。

ちなみに、足立区のこの17という数字は全員行政職じゃなくて幼稚園も入って……

(松本課長)

いえ、足立区にはもう公立幼稚園がありませんので、行政職のみです。

(石阪委員長)

これは行政職が17ですね。

(片野委員)

今年、増えていませんか。

(松本課長)

増えましたが、退職した管理職もいて、今年は11.7になり、0.7%アップしました。

(石阪委員長)

ちょっとアップしたんですね。年々下がってきていたのがちょっとアップ。

(松本課長)

そうです。

(石阪委員長)

ただ、低水準と言えれば非常に低い水準ということですので、恐らく足立区の問題、やっぱりここですかね。

これは、実は、官民格差の問題も大きくて、民というのは恐らく、どうでしょう、例えば職階が上がっていくとその分給与とか、もっとインセンティブみたいなものが上がっていくんじゃないですか。

ところが、公務員の場合って、上に上がっていてもデメリットのほうが、今ね、多いと感じる。例えば、休日出勤をしても手当が出なくなりますし、恐らくそういった点も、労働、あと議会对策とかね、多分もろもろ仕事が増えるんじゃないかなという気もするので、民間みたいにある程度どんどん上に行くとその分給与も上がって待遇もよくなるということでは必ずしもないんですかね。

(松本課長)

メリット、デメリットというのはあまり皆さん知らないかもしれないですね。

(石阪委員長)

もし、人事の方なり、担当課でもいいん

ですけれど、管理職のメリット・デメリットを整理していただきたいという気もしていて、それは何でかというところ、恐らくメリットとデメリットを比較したときに、特に女性の場合はデメリットが多いと思って、皆さん、多分ならないと思うんですね。そのデメリットの部分を知ってみたいですね。

(松本課長)

先ほど田中委員もおっしゃっていたんですけども、管理職にないたくない方は男性にも増えている傾向があるかなと思います。

(石阪委員長)

でしょうね。何でこんなにみんな管理職になりたがらないのか。

(明石係長)

課長が申し上げていましたけど、メリットを上回る負担のほうが、やっぱり大きく感じるというのが一番の原因だと思います。

(石阪委員長)

例えば給与なんかもそこまで上がらない。

(明石係長)

給与というところを度外視しても、その負担感がすごく上がるというのを感じている職員が増えていると思います。

(石阪委員長)

それ、労働時間の、長時間という意味でもなくて……

(明石係長)

時間も含め、時間というか中身ですね、仕事の内容というか。

(松本課長)

実際、なってみて、そんなにみんなが思っているほどデメリットってないんじゃないかなと個人的には思っていますけれども、そのあたりが皆さんちょっと分からないん

で、余計に怖いというのものもあるかなという。

(内藤委員)

足立区ではそういう管理職になった女性に、どうして管理職になったかみたいなインタビューというか、そういうのはやっていないんです。

(松本課長)

あります。若手の職員向けに、女性管理職が自分のキャリアについて話す機会があって、若手職員が結構参加してくれています。

(石阪委員長)

もしよろしければ、人事の方に来ていただくよりは、実際、女性管理職の方にここにお越しいただくことってできませんか、課長いらっしゃるんですけど、例えば別の方でも構わないので。

自分が昇進試験受けて課長になって、なるまでのプロセスとなろうと思った動機であつたりとか、それから、なってみてこんなはずじゃなかったとか、デメリットをこんなところで感じているとか、そういう生の声を伺ってみたいという気もいたしますので、恐らく、人事の方だと制度の説明ということになってしまうと思いますので。

(内藤委員)

個人的なエピソードだけじゃなくて、足立区ぐらい大きい組織なので、ある程度エピソードが幾つか集まっているならばそういうのを話していただいてもいいです。

(石阪委員長)

そうですね、恐らく17という数字ですから、来ていただけるとなると限られると思うんですけど。

(内藤委員)

来ていただくのは人事、足立区の担当部署だけなんですか、それとも労働組合も呼ぶことは可能なんですか。

(内藤委員)

労働組合、そういうところが分かっている可能性があると思うんですけど。

(石阪委員長)

そうですね、組合という手もありますね、確かにね。

ただ、組合も一応職員は職員です。

(松本課長)

人事や女性管理職と呼べると思うんですけど、組合は分からないですね。

管理職になると組合は抜けますね。

(三堀係長)

管理職になれば組合抜けますね、普通。

(石阪委員長)

そうですね、抜けますね。

(内藤委員)

個々のエピソードを拾うというよりは、組合が何で足立区役所の中で女性管理職が少ないのかって、ある程度は感触として得ているところがあるかなと。要するに、自分のところに滞留している女性組合員はなっていないということですから、管理職にならないという理由をある程度分かっている、もしかしたら、人事とやり取りしているかもしれない、労働組合がこう言っているみたいな話を人事から聞けるかもしれないんですけど、労働組合のほうに直接聞くことが可能ならば、それもまたいいのかなと、人事マターならばですね、思いました。

(三堀係長)

打診はできなくはないかもしれませんが、あくまで組合活動として来ていただかなければいけないので。

(石阪委員長)

時間外勤務になっちゃう。だから、休暇を取らなきゃいけないんです。

(三堀係長)

時間外勤務という形に、そういう形にな

らざるを得ない。

(石阪委員長)

恐らくちょっと制度上難しいと思いますので、現職の、それこそ女性課長のほうが、来ていただく分にはお声がけしやすいのと、それから、人事については、恐らくですけども、そこまでの分析というのは多分されないのかなという、いわゆる制度の説明ということになってしまうので、やっぱり、ある程度そういうキャリアを積まれている方をどなたか担当課のほうでピックアップしていただいて、我々のほうから質問させていただくと。

(内藤委員)

ただ、個人的には、足立区、かなり女性管理職が、さっきご指摘されたように、ずっと低い、残念ながら低い状態で来ているので、区長も分かっていると思うんですね。

これ、どうにかしないとという思いもあって、人事も分かっていると思うので、何らか対策を立てている、考えていらっしゃるんじゃないかと思うんですよ。

そういったときに、分析したりしていたら、それもお伺いしたいなと思っていて、ちょっと今見たのは、資生堂の社長が言っていて、男性の上司たちに、次、後任は誰がいいかという、ほとんどの人が男性部下を連れてくると。

だから、いやいや、そうじゃなくて、男女共に考えておいてと言うと、一生懸命探し出して、女性で。そうすると、プランを立てないと登用できないので考えていくということ、そういう声かけをしないと駄目だと。

別の調査では、女性管理職が管理職になるろうと思った理由というのは、やっぱり女性の場合は特に上司からの評価や働きかけを理由として挙げる割合が男性よりも圧倒

的に高いというふうな調査も出ているので、リーダーシップみたいなのところの推奨がない中で、君は管理職になったほうがいいよという声かけの中でようやく上がっていく、そういうことなんかも人事としてやられていたりとか、分析されたりしているのかなというところをお伺いしたいと思いました。

(松本課長)

何年前前にアンケートを取っていたと、多分、ちょっと古くなってしまいかもしれないんですけども、六、七年前ぐらいにアンケートを取ったはずです。

(内藤委員)

では、まだ有効でしょうね。

(石阪委員長)

ちなみに、庁内の中で女性だけが集まって何かやるような会合であったり、ネットワークみたいなものってあるんですか。よく民間企業なんかにはそういったネットワークをつくって、女性活躍の推進のための様々な政策提言を行うなんていうところもあるんですけど。

(松本課長)

女性管理職同士のネットワークのようなものはあるんですが。

(石阪委員長)

管理職じゃなくても、例えば若手でもいいんですけど。

なかなかないんですね。公の世界だとなかなか難しい。

恐らく、区の事情もあると思いますので、一応、我々、問題の関心としては、この数字の低さというところ、それから、それに向けてどのような区として対策を立てていくべきかというところを議論していきたいと思いますので、ちょっとその辺は、私とまた調整させていただきます、事務局と。

(2) 実施回と内容

(石阪委員長)

それに関するまた皆さん、ご質問、ご意見いただければと思います。恐らく次回そういう形でお越しいただくことになると思います。

(片野委員)

ちょっといいですか。すみません。

私、すごく関心があるのは、学校現場だと、やっぱり、現場を離れたくないから、教えることから離れたくないから管理職にならないという方がいらっしゃるというのは、よく声を聞くんですね。

じゃ、役所の中はどうかかなって。係長から、管理職にならない、なりたくないと思われる理由というのは、本当にそのデメリットだけなのかとか。どのぐらいの方が、私は管理職になりたいわと思っていらっしゃるのかということ、何か統計みたいなものを取ったものがあれば面白いなど思ったんですけど。

(石阪委員長)

それはなかなか難しいかな。どうでしょうかね。

(松本課長)

昔取ったそのアンケートの中にそういう項目があるとよいのですが。

(石阪委員長)

じゃ、もしそれがあれば提出していただくとか、皆さんで共有するような形にしていただきたいんですけど。

(松本課長)

ほとんどの方は、自分で管理職になろうとは思っていないのではないかと思うので、数字があるかどうか。

(石阪委員長)

むしろ、今、松本さん言われたように、上司からの、ある意味では推薦とかね。

あるいは、かなりプレッシャーかもしれないですけどね、逆にね、なってくださいというね。

(松本課長)

そうですね。

(石阪委員長)

それがまず1点目ということですね。

もう一つは、学校の話も出ましたので、もしよろしければ、どうでしょうかね、教育委員会とかにお声かけいただくことは可能でしょうかね。

可能であれば、実際、学校の現場にいらっしゃった方のほうがいいのかなという気もしますので、いわゆる行政職ではなくて、先生のほうですね。

恐らく、いらっしゃいますよね、教育委員会の中に。

(松本課長)

はい、指導主事が教員です。

(石阪委員長)

そのあたり、いろんな問題出ていますけど、先ほど言った、日々の生活の中でのジェンダーのバイアスであったりとか、それから、さっき言った、教科の問題ですね。家庭科の問題なんかもありましたかね、教科教えるときの問題とかですね。

恐らくいろいろ皆さんからご質問あると思いますので、この男女共同参画の意識や考え方を子どもたちにどのような形で指導しているのか、それから、また、先生方に対してどのような働きかけをされているか、もしあれば、取組として、そのあたりをご紹介いただきたいなど。

(内藤委員)

さっきの片野さんの観点からすると、子どもを取り巻く大人がどうやって刷り込みをしているかという観点だと思うので、学校現場に限定しないで、つまり子どもの親

とか、近所とか、あとPTAとか、こういうのも性別役割を自分たちが表現してしまっている可能性があるんで、そこに対して学校側がどう働きかけるとか、ジェンダー平等的視点を提供できる、自分たちで……

(石阪委員長)

保護者であったりとか、そうですね。

(内藤委員)

家庭の中でというのはなかなか啓発しづらいので、学校側からどうやれるのかとか、行政側からどうやれるのかというようなことで、学校現場で子どもに直接教えることだけじゃないほうがいいかなと思いました。

(片野委員)

私もそう思います。やっぱり、基本は学校で教えても、家庭が変わっていかないといけないので、そこでどうやって先生が働きかけたらよいか。今男の子も裁縫とかやっているんですよ。

なので、そういうことが男女平等に関係、共同参画になっていくのかどうかということの視点も問わなきゃいけない。形骸化しているんじゃないかという視点もあると思うんですけど、そのあたり、どういう意図を持ってやっているのかということは大事だと思います。

(石阪委員長)

恐らく、呼ぶ方、さすがに、ここにはPTAの方もいらっしゃいますから、ある程度保護者向けの説明会であったりとか、あるいは保護者に対するアプローチというのは、実際されている、されていないというのは実感として多分分かると思うんですけど、教育側のほうから、する側のほうからするとどのような取組をされているかですね、その子どもたちだけじゃなくて、その保護者や、例えば地域社会に対しても男女共同参画の取組、考え方をどのような形

で広めているかとか、そのあたりも含めて我々のほうから質問させていただくか、ご回答いただくことになるのかなと、子どもたちだけじゃないということですね。

ちょっと大変ですね。

(松本課長)

お声がけしてみます。

(石阪委員長)

どなたか来ていただくことに。

この2点についてヒアリングという形で次回させていただきたいと思います。

それで、事項書でいうと3つ目の、3番目の所管課ヒアリングについて、もうこちらに一部入っていききましたけれども、もう一つ残っています、LGBTの問題についてです。

こちらについてですが、資料にも入れていただきましたとおり、LGBTの取組、区としては、パートナーシップ・ファミリー制度、これを4月1日から運用しているということもありますので、実際、皆さんにとってどのような制度かというのを知っていただく、恐らく、なかなかファミリーシップとかいっても、どんな制度なんだろうとか、パートナーシップって、実際どのような制度なのか、この説明も次回いただきたいということと、それからもう一つは、今調整中なんですけど、当事者の団体の方にお越しいただいてヒアリングをするという機会を設定できそうなので、もし今、皆さんからこんなことを伺ってみたいとか、こんな質問をしてみたい、こんなことを聞いてみたいということがあれば、LGBTの団体に対する質問、意見、もしあればいただければと思うんですけど、いかがでしょうか。何か聞いてみたいこと、あるいは、ぜひ、そこで伺ってみたいことがあれば。

はい、どうぞ。

(佐藤委員)

数が多いんですけど、一つずつお話しします。

まず1つ目が、いつから悩み始めましたかと、それから、ランドセルの色、どうされましたか、悩みましたか。

(石阪委員長)

ご自身のですね。

(佐藤委員)

そうですね。

それから、家族や友達、先生など周囲に気軽に相談できる人がいましたか。

あるいは、あなたのパートナーと悩みは共有できていますか。

あるいは、悩み相談の窓口みたいなものを知っていましたか。

それから、LGBTなどのイベントやパレードがあったことを知っていますか。

あなたは、それらのイベントで何か訴えたいことがありましたか。

それから、今日、こういう場で発言されるのは勇気の要ることだと思いますけども、今、どんな気分ですか。

それから、トイレで悩まれましたか。

例えば、あなたの住んでいる区や町にどんなことを希望されますか。

それと、あと3つですけど、どのように接してほしいですか。

何かしてほしいことはありませんか。

レインボーフラッグというのがありますけども、あなたはあれをどう思いますか。

それから最後に、足立区や東京都、国、あるいは社会に何か求めたいことがありますか。

以上です。

(石阪委員長)

もう全て網羅的にお話しいただきましたので、このあたり、お答えいただける範囲

で構わないんですが、当日になりますかね、そうするとね。この委員会のほうから質問する形でお答えいただくと。

あとはいかがでしょうか。こういうことを聞いてみたい、もし、事前に何か調整が必要なものであれば、恐らく調べてきたりとかいうこともあると思うんですが。

(片野委員)

私、実は、自分の所属している一般社団法人に性暴力の被害に遭った女性で、自助グループをつくった方が入ってこられて、その方がおっしゃっていたんですけど、やっぱりトランスジェンダーで、体が男性だけど心は女性という方が、女性の被害者と一緒にカウンセリングすることがとても今難しいという状況と聞いたんですね。

それはなぜかという、女性の方たちが、心も体も女性の方たちが、その人が、心が女性ってどうやって判断するのか。だから、その人が本当にそうである証拠がないということが原因らしくて、ツイッターなんかでも結構炎上しているらしいんですね。

ということは、私たちが、私自身が思っていた以上に結構デリケートで複雑な問題なんだなということが1つ分かって、かなり、乗り越えなくちゃいけない壁ってたくさんあるので、どういう方が実際にヒアリングにいらっしゃるかが分からないとなかなか聞くことも限定されるのかなというふうに思ったりもしています。

(松本課長)

前もって、今、オファーしている方を、どういう方かというのを前もってお知らせすることはできます。

(三堀係長)

どういうお立場の方でという経歴とか、公表されているのは、もちろんご案内はできるかと思います。

事前に質問票みたいな形で、例えば、これだけを聞きますという形でリストがあればもちろん、ご回答を用意した上で、生の声でそれをお伝えくださいといった形をお願いすることも多分可能だと思いますし、ただ、実際、聞いている中で、答えた中で丁々発止でいろいろ聞きたいことが増えていくということも多分あると思うので、基本的には皆さんでご質問をご用意いただいた上で話していただくのがよいのかなと思います。

(石阪委員長)

流れとしては、何か来ていただいた方から最初講話とか講演というのはなくて、いきなり、ある意味では質問という形のほうがいいですか。どうでしょうか。それともご自身の何か体験や背景みたいなものをお話しいただいた後に質問するという形のほうがいいですかね。

(松本課長)

そうですね。少し自己紹介していただいた上で、皆さんからご質問という形のほうがやりやすいのかとは思いますが。

(石阪委員長)

分かりました。その辺の時間の配分等々も調整させていただきます、事務局のほうと。

(内藤委員)

基本的なLGBTみたいなところも多分ご説明できる方じゃないかと思います。

(石阪委員長)

そうですね、どちらか、担当課がやるのか、当事者の方がやるのかになると思う。

小川さん。

(小川委員)

ご案内いただいたこの資料で、拝読させていただいたこの資料で、お呼びいただいた方の悩み、年齢層は様々ですけども、随

所に書かれているんですよ。

この上、また来ていただいて同じような悩みを文言にして、当事者の方から伺うという、それも必要ですけども、こういう資料がある、プラスアルファが、実体験を持っていらっしゃる方の発言を基に、じゃ、私たちはそれを聞きます、聞きました後にどういう手だて、どういうことができるかという、そのぐらい、入り口の案内をしてあげなければ、何度繰り返してもこの資料止まりで終わってしまうのではないかなという私は危険を感じております。

(石阪委員長)

それこそ佐藤さんも質問の中でいただいたように、やっぱり、私は課題だと思うんですよ。

結局、自分たちが今まで生きてきて、生きづらさがある中で、例えば、こういったパートナーシップ・ファミリーシップ制度できましたけれど、恐らくこれもまだ課題があると思うんです、彼らからすると。いや、これまだ不十分ですよとか、ここをこういうふうにしたほうがいいんですよ。

恐らく行政に携わるこういった委員会のような立場としては、制度をよりよくしていくとか、あるいは新たな取組や試みにつなげていくということが必要だと思いますので、結局、そのあたりを中心にお話しただくという、ご自身の体験ももちろん大事なんですけれど、結果的には足立区によりいい制度、あるいはいい取組ができるような形で、そうしないと、ただの個人の告白になってしまいますので。

(小川委員)

そうです。そうなってしまいますからね。

(石阪委員長)

おっしゃるとおりですね。

(小川委員)

やっぱり、一歩でも半歩でも前進を提供できるような会にして、それで安心感を与えて、次の方が、じゃ、私の体験談もとかね、そういうふうな広がりになっていってほしいなと思いますよね。

(石阪委員長)

ですので、今回は基本的にはお話を伺う場なんですけれど、その次の会からは、むしろそれをどう制度とか取組に結びつけていくかというのをこの中でまた議論していきたいと思いますので、今回は恐らく9月になる、1か月飛びますので、2か月空くんです。正味1か月飛ばすんですけども、その中で調整させてもらって、こちらの中に、今ある程度質問も、重複しているものもありますから、これで分かる部分についてはこちらのほう、特に学校とか職場で、これ読むとかなり、こんな体験しているんだとか、こんなことあるんだなというのがたくさん事例として載っていますので、こういったことも参考にしながら当日はお話を伺っていききたいと思います。

あとは、先ほど申し上げたように、まずは自己紹介含めてお話しただいて、その後皆さんからフリーで質問いただくと。

今、佐藤さんのほうからもご質問、質問例がありますので、もし事前にある程度整理できるようにしたらお答えいただくということでもいいですし、あるいは、当日この場で、それについてあらかじめこちらのほうから示しておいてお答えいただくということでも構いませんので。

今まではどちらかというあまり文書ということではなくて、当日お話しただくケースが多かったので、一応委員からはこのような質問が出ていますということだけお伝えただいて、1時間の枠の中で調整いただく形でよろしいですかね、そうす

るとね。

ですので、今回はこのLGBTのテーマが大体2時間のうちの半分近くになると思うんですね。その後に先ほどの管理職の問題と、それから学校教育の問題という形になりますので、ちょっと時間配分がかなり、こちらのほうで調整させていただきます、タイトになりますけれども。

今回はどちらかというとお話を伺ったりとか、質問したりする、そういった恐らく会になると思います。

皆さんから新たなご意見をいただくのは、恐らく次の会に皆さんと一緒にまた議論していくと、あるいは提言をいただくという形にしていきたいと思いますので、恐らく今回はそんな形でゲストスピーカーの方にお話しいただくという形にしていきたいと思います。

ということですが、一応事項でいうとそのような形で所管課のヒアリング、やっていきたいと思います。

所管課ではないですね、そうすると、もう。ゲストに伺うというような、そんな形になると思うんですが。

あとはよろしいですか。

(松本課長)

はい。

(石坂委員長)

そういった形でお願いしたいということです。

委員の皆さんから何かありますでしょうか。

4 事務連絡

(1) 次回開催 9月27日(月曜日)

午後2時～4時 第2学習室

(石坂委員長)

それでは、事務連絡のほうに移っていき

たいと思いますが、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

(明石係長)

事務連絡を事務局からいたします。

先ほどお話ありましたが、今回は1か月ちょっと飛ぶんですけども、9月27日月曜日の2時から4時で行います。

また開催通知等させていただきますので、よろしく願いいたします。

(2) その他

(明石係長)

あと、冒頭ご紹介させていただいたんですけども、こちらが講座のチラシになります。

これはLGBTに関する講座でして、「ぼくが性別『ゼロ』に戻る時」というところで、8月28日の土曜日、エル・ソフィアのこの4階のホールと、今回、コロナの関係で 유튜브での生視聴というのでも取組をしております。

これは40名限定なんですけれども、ぜひ、委員の皆様にもご参加いただけたらと思いますし、周りの皆様にお声がけしていただいてご参加というのを促していただければと思いますので、そちらのほうもよろしく願いいたします。

私からは以上です。

(松本課長)

緊急事態宣言が万が一延びた場合、この映画会については 유튜브配信が中心となると思いますのでご承知おきください。

(石坂委員長)

今の講座の件ですね。

(松本課長)

はい。

(内藤委員)

これ、 유튜브配信の人数の制限と

というのはどういった目的ですか。

(松本課長)

映画の権利の問題です。ただ、多少超えても大丈夫ですので、もし委員の皆様でご視聴希望があればお申込みください。

(内藤委員)

全体で100で買っている？。

(松本課長)

はい。100より余裕はあったかと思imasるので、そこは、もし会場視聴がなくなればYouTube視聴の人数枠が増えるかもしれません。

(石阪委員長)

いかがでしょうか。

(明石係長)

あとですね、すみません、議事録ですが、1週間後に区のホームページにアップさせていただきます。何かありましたらお早めにご連絡いただければと思いますので、いま一度確認していただいて。

(石阪委員長)

議事録って、第1回目の議事録ですね。

(明石係長)

そうですね、第1回目です。よろしくお願いたします。

あと、この後、口座振替依頼書、冒頭配ったと思いますが、そちらのほうのご提出をお願いいたします。

以上です。

(石阪委員長)

ほか、いかがでしょうか。大丈夫でしょうか。

それでは、以上で第2回の足立区男女共同参画推進委員会、終了させていただきます。

本日は長時間、どうもありがとうございました。