

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3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9月27日（月）		
開催時間	午後2時00分 ～ 午後4時04分		
開催場所	L. ソフィア 3階 第2学習室		
出席者	<b>【委員】</b>		
	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
	<b>【ヒアリング担当】</b>		
	大賀 一樹 臨床心理士／公認心理師、NPO法人 共生社会をつくる セクシュアル・マイノリティ支援全国ネットワーク 共同代表理事		
	橋本 忠幸 人事課長		岩松 朋子 財政課長
	阿久津 健一 統括指導主事		中村 健太郎 指導主事
	<b>【事務局】</b>		
	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 修 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		
<b>【傍聴者】 1名</b>			
会議次第	1 前回（7／29開催）委員会のふりかえり 2 庁内事業進捗状況等に関する担当所管課ヒアリング （1）LGBTの方々への理解促進		

	<p>(2) 男女格差の是正に向けての取組み</p> <p>3 事務連絡</p> <p>(1) 次回開催 10月25日(月曜日) 午後1時半～3時半 第3・4学習室</p> <p>(2) その他</p>
資 料	<ul style="list-style-type: none"> <li>・資料1：令和3年度第2回男女共同参画推進委員会(7/29)の要点</li> <li>・資料2：足立区女性管理職アンケート集計資料</li> <li>・資料3：足立区女性職員(管理職除く)アンケート集計資料</li> <li>・その他1：令和3年度第2回男女共同参画推進委員会(7/29)会議録</li> <li>・その他2：男女参画プラザ講座チラシ</li> </ul>
そ の 他	

## 様式第2号（第3条関係）

（審議経過）

### 1 前回（7/29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、令和3年度第3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。よろしくお願ひいたします。

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、委員の半数以上の出席がなければ会議を開くことができないということになっております。

本日は、委員総数13名に対しまして、後から2名遅れてまいりますけれども、出席12名となりますので、本委員会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。

本日の傍聴人は1名です。

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。あらかじめご了承くださいませようお願ひいたします。

委員の皆様のご発言については、後ほどご発言内容をご確認いただきまして、ホームページ等で公開いたします。

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、前回委員会のふりかえりです。

第2回男女参画推進委員会は7月29日木曜日に行い、提言としてまとめるテーマを2つに絞り込みました。

まず、LGBTをテーマの一つとして取り上げまして、今回の当事者の方へのヒア

リングを通じて、委員会として考えて、理解を深めた上で、区に対して提言を行うことになりました。

次に、2つ目のテーマを絞り込むため、国と区の女性の管理職の状況ですとか、男女の育児休業等の取得率などのデータを見ながら、委員の皆様で意見交換をしていただきました。

そこで足立区の女性の昇任の課題ですとか、育児休業の男女差などを人事課長や女性管理職から、また、教育現場での男女平等や多様性の推進について、どのような取組や教育をされているのかについて、教育指導課から伺うこととしました。

ヒアリング後、次回の委員会より区が取り組むべきことなどを、委員会として委員の皆様にとめていただきますので、よろしくお願ひいたします。

では、次第の2からは、石坂委員長に進行をお願ひいたします。よろしくお願ひいたします。

## 2 庁内事業進捗状況等に関する担当所管課ヒアリング

### （1）LGBTの方々への理解促進（石坂委員長）

石坂です。よろしくお願ひします。

前回のご議論の中で2つのテーマに絞り込んで、本日はヒアリングを行うということが決定いたしました。

本日は、時間を2つに分けて、前半は、次第でいうと2の（1）になりますが、LGBTの方々への理解促進ということで、本日はLGBT当事者の方をお招きして、こちらのほうであらかじめ用意させていただいたご質問についてお答えいただく、並びに質疑応答があれば、こちらのほうで伺って、LGBT並びにLGBT施

策についての理解を深める、そして、それを区への提言という形でまとめていきます。そのための勉強であり、ヒアリングの場であるということにさせていただきたいと思っておりますので、ご協力のほど、まずよろしくお願ひいたします。

そして、前半それが終わって、休憩を挟んで、後半は、ここでいうと（２）になります。男女格差の是正についての取組みとして、本日は人事課長、財政課長、そして教育指導課長、この３名の方にお越しをいただきました。先ほど課長からもお話がありましたけれども、例えば男女格差が非常に著しいもの、これは数字として出ています。

前回も話題として取り上げられた、女性の管理職、これは足立区の場合は23区中下から２番目です。10%をちょっと超える程度ということで、なかなかその辺の数字が上がっていかない、その背景はどんなところにあるのかとか、また、女性管理職の方にもお越しいただきましたので、どのような苦勞や問題があるのか、お話ししたいと思ひます。

さらに、もう一つ、教育指導課長にもお越しいただきましたので、特に教育現場での男女共同参画に関する様々な教育的な指導であったりとか、場合によっては先生方に対する様々な研修、これはどんなことをされているのかということをお話しいただきながら、教育現場における男女共同参画を考えてみたいと思ひます。

ですので、２部構成ということで進んでいきますので、ご協力をよろしくお願ひいたします。

それでは、次第でいうと２の（１）になりますが、LGBTの方々への理解促進になります。

１つ付け加えておくと、机上に今、配付させていただいたヒアリング項目案、第3回足立区男女共同参画推進委員会ヒアリング項目案というのがございます。そしてLGBTの方々への理解促進についてとありますが、事前にこちらのほうで7項目上げてお答えいただくということでご提案をしていたんですが、今日改めて精査して、6項目についてご回答いただくような形にしていきたいと思ひます。

ですので、まず、この質問内容に沿ってお話しいただくような形で進めていきたいと思ひます。

あとはちょっと準備を待ちましょうか。

よろしいですか。

距離の関係で、見づらい方もいらっしゃるかもしれませんが、恐らく口頭で補っていただけると思ひますので。

じゃ、申し訳ありませんが、自己紹介を含めて、まずはお願ひできますでしょうか。

**（大賀相談員）**

そうですね。

すみません、こんな場所から申し訳ないです。

初めまして、大賀一樹と申します。ちょっとマイクがないので、声が小さかったらすみません。

今日は足立区の明石様に呼ばれて、こちらに来ました。というのは、私自身がLGBT当事者であるというのは事実なんですけれども、それ以外に足立区のほうで、去年の12月から始まりました足立区のあだちLGBT相談の相談員をさせていただいているというところがあり、そういったご縁もあってということになります。こちらの施策や条例に関して話し合っていたということにお伺ひしましたので、ぜひということで参加させていただきました。

本業は臨床心理士と公認心理師で、メンタルヘルスの分野で相談を受けています。いろんなことをしているんですけども、大学機関と公立学校でカウンセリングをしています。よろしくお願いします。

今日皆さんに何をお伝えすればいいかなと思っておりまして、質問を見させていただいたんですけども、私個人でお話しすることも、当事者としてたくさんの経験があるので、できたんですけども、質問内容がかなりマクロなレベルというか、全体的な質問や、一般的な質問や、大きな質問が多かったので、抽象化して話したほうがいいかなと思って、統計的なところをお話ししたいなと思っています。

**(石阪委員長)**

こちらの進め方としては、もうお任せしちゃってよろしいですか、そうすると。

**(大賀相談員)**

質問していただければ、それについて

**(石阪委員長)**

それとも、質問してご回答いただくという形でもよろしいですか。

**(大賀相談員)**

はい。

それでは、1つ目の質問からお願いします。

**(石阪委員長)**

1つ目の質問ですけども、一般的に性的指向や性自認について違和感を感じるのは、大体何歳ぐらいからであるのか、こういう問いなんです。

**(大賀相談員)**

一般的に性的指向や性自認について違和感を感じるのは何歳かというところなんです。これはまず大前提として、ほかのいろんな特性や発達のものと全く一緒なんですけども、個人差によるということが

一番まず知っていただきたいことで、人によってかなりそこにばらつきがあるということを理解していただいた上で、統計を見ていきたいんですけども、身長とか体重とか第二次性徴とかが、皆さんご存じのとおり、個人差があるのと全く一緒なんです。性的指向や性自認も調査した結果が、2013年に自殺対策の文脈で「いのちリスペクト。ホワイトトリボン・キャンペーン」という団体が609人の小中学生、高校生に対してアンケート調査を行った結果なんですけども、いわゆる自分がLGBTであるかもしれないと気がついた年齢の最頻値は、性別違和のある男子、3ページのこの上の表です。

性別違和のある男子が小学校入学前に25%ということ以最頻値が出ていて、異性愛ではない男子、いわゆる同性愛、両性愛の男子は、中学校1年生が25%、性別違和のある女子、つまり自分のことを女子だと思っていない方は、中学校1年生が最頻値で18%、異性愛ではないと思っている女子は、中学校2年生が最頻値で18%と出ていて、大体小学校から中学校ぐらいで、自分自身の性的指向や性自認に気がつくということが結果から見えます。

最頻期間を調べたところ、大体小学校入学前から高校1年生にかけてということなので、要は義務教育期間から高校にかけて、大体皆さん、最頻値として現れるということがあります。もちろん大学生からとか、30代になってからとか、もっと前、3歳ぐらいになってからとか、そういったこともありますので、これはあくまで傾向ですけども、大体義務教育期間から既にこのことについて本人たちは学びたいと思っているし、知りたいと思っていることは間違いないと言えます。

**(石阪委員長)**

ありがとうございます。

これを見ると、さっき男性の性自認に対しての違和感があるのが、小学校入学前が最頻、これだけがちょっと突出して早いような気がするんですけども。

**(大賀相談員)**

そうですね。ホワイトトリボン・キャンペーンさんの考察によると、やっぱり男児として生まれて、自分が女兒だと認識している場合は、女々しいというふうにいじめられたりとか、女性的だというふうなことで、おかまだと罵られたりすることで、自分自身のアイデンティティーが傷ついて、より早く自分自身が何者なのかについて考えなきゃいけないライフイベントが巻き起こるので、最頻値がここになっていると推測されています。

要は小さいときになればなるほど、やっぱり男らしさみたいなものが強固にまだあるのではないかということが言われていました。

**(石阪委員長)**

ここだけがある意味で小学校入学前ですから、相当早く、普通より6年、7年早いということですね。

**(大賀相談員)**

そうですね。2013年のデータなので、またあれを取ったほうがいいかとは思いますが、まあまだその支援が行き届いていないというのが印象で、私自身も幼稚園生の子を支援していたんですけども、やっぱりお母様とかがすごくやっぱり、その子自身をどんなに愛していても、周りの近所の方からの支援が受けられなくてつらいというようなお話がありましたので、要は親が受け入れたとしても、周りの人が受け入れなけ

れば、なかなか孤立感が深いだろうということは言えます。

**(石阪委員長)**

あと、1点。例えばこれは支援を開始する年齢ということになると、これはもう中学校からでは遅いということですね。

**(大賀相談員)**

そうですね。今まで結構教育現場とか学校現場では、早い年齢で性教育を教えるのは早過ぎるんじゃないかというふうな言説があったんですけども、この結果を見るに、もう現実的には早い時期から教育的な観点、このことについて考えることが、公の場で考えることができる、安全な場で考えることができるというのがとても大事な第一歩だと思うので、できればそういったことを、施策反映の中とかでも考えていただきたいと思います。

**(石阪委員長)**

ありがとうございます。

皆さん、いかがでしょうか。何かよろしいでしょうか、この点について。

**(佐藤委員)**

1つよろしいですか。

私、今、去年の岡山大学の資料を持っているんですけども、やっぱり今言われたように、性別に違和感を抱いている時期というアンケートがありまして、1,200人のアンケートで、小学校に入る前が56.6%ということがやっぱり出ていて、今年、NHKでもニュースで報道されたので、最近のデータかなと思いました。

**(大賀相談員)**

そうですね。恐らくジェンダークリニックが岡山大学があるので、非常に早い段階で調査をされた件だと思うんですけども。

**(石阪委員長)**

ひょっとすると、早くなっている可能性

もありますね、そうすると。年を追うごとに。

#### (大賀相談員)

そうですね。私、メンタルヘルスの部門なので、発達障害とかのものと比較すると、やっぱり認知が進むということは、自分の無意識なものが顕在化していくということなので、ある意味増えたという認識ではなくて、自覚したというような認識だと思います。

#### (石阪委員長)

ありがとうございます。

それでは、続いての質問、よろしいでしょうか。

2つ目の質問になります。主にカミングアウトや相談をする相手は、どのような関係性の人でしょうか。親あるいは友人、教師、様々あると思うんですが。

#### (大賀相談員)

そうですね、これは本当にたくさんの調査の中で質問項目として設定されていて、やっぱりそこに関心があるのだろうなと思うんですけども、まず、個人的に私が当事者としてカミングアウトするのは、まず1つは信頼している人だと思います。信頼している人ではないと、なかなかカミングアウトできないので、そこが1つ。

それから、自分の経験にやっぱり共感してくれる人、それは今言った信頼してくれる人とも結びつくんですけども、マジョリティー、マイノリティー関係なく、自分の経験に対してやっぱり共感的に聞こうとしてくれる態度の方じゃないと、なかなか難しいと思います。

その方が仮にLGBTQの当事者の方であっても、私がLGBTの中の何かとか、細かいところを伝えるかどうかというカミングアウトレベルになると、信頼していな

いと、相手がマイノリティーであっても伝えられないです、私は。

それは私の個人的な感想ですが、統計的には、例えば今見た2013年のですと、カミングアウトした相手は、これは若い方ですが、同級生とか友人とかというのが大半で、やっぱり教師とかになると3割を切っていくし、親ですと、母親に言っている人が圧倒的に多いですね。支援者、医師、カウンセラーに話している人もすごく少ないかなという印象です。

性別違和のある男子、いわゆるトランスの方たちは、割と支援がないとうまくいかないときも多いので、率が友人以外も高くなっているんですけども、こういった感じですね。

あとは、NHKの調査ですと、NHKが2015年に2,600票のやつをやっているんですが、カミングアウトした相手は、友人がやはり多いです。その後に家族、職場、学校、医療援助職関係者、親戚ときています。

なので、大体ほかの統計も一緒ぐらいなんですけれども、友人という身近な人からになって、その後に少し信頼関係のある、関係性がある人、いわゆる家族だったり職場だったりとながっていくようなイメージで、その後に初めて支援者に言っているのかなという感じがしますね。

これは統計結果にすぎないので、全員が全員そうだとは思わないんですけども、あと、企業の虹色ダイバーシティというところが調査したアンケートもあるんですが、これが2020年です。

職場以外だと配偶者やパートナー、母親、父親、兄弟などが結構多いですね。結構この2020年の調査だと、誰にも知られていないという人がとても少なくはなっていますね。誰かしらには言っていますし、やはり

パーセンテージを見ると友人、性的マイノリティと当事者の友人、以外の友人というのが圧倒的に多いかなと思うので、やっぱり友人ですね。

**(石阪委員長)**

これは1点目、例えばカミングアウトされた場合、実際友人であったりとか親であったり、これはどういうふうに心構えとして持っていたらいいのかとか、どのようなアドバイスをしたらいいのかというところがなかなか分かりづらいと思うんですが、実際に例えばこういうのはNGだとか、やっぱりこういうふうにしてあげたほうがいいんじゃないかということがもしあれば、お願いできますでしょうか。

**(大賀相談員)**

個人的には、否定されなければオーケーだと思っているんですが、何を否定だとするかはその人によるし、その人が誰に話しているのかにもよるので、すごく難しいことなんですけれども。

**(石阪委員長)**

例えば、よくあるケースでは、何か大学生で一回自殺されたケースがありましたよね。アウトイングされてしまった。

**(大賀相談員)**

そうですね。アウトイングに関しては、人権侵害になってしまう。

**(石阪委員長)**

そうですね。あなただけにという秘密であるとする、それはなかなか規制するようなことがないんじゃないかな。それは例えば、実際にはかなり重たい罪だと思うんですけれども、そういうことを世間に公表する、あるいは人に言ってしまうというのは。

**(大賀相談員)**

カミングアウトに関しては、カミングア

ウトした者について、本人の了承なしにほかの方にばらしたりとか、うわさを流したりとかすること自体は、本当にアウトイングという人権侵害になってしまいますし、今おっしゃっていただいたように、2015年に一橋大学で学生が自殺しているということで、今は、第一審が終わったんですけども、まだ係争状態ですので、非常にそこについては、センシティブになっていただくのがいいかと思います。

あとは、余談ですが、国立市がアウトイングに関しては条例の中に入れて込んでいまして、多分恐らく東京の中ではその市だけだと思うんですけども、アウトイングに関して禁止するような条例を設けていると思います。

**(石阪委員長)**

まだ条例は少ないですね。恐らくアウトイングに関する条例を設けているところは。

**(大賀相談員)**

そうですね。ちょっと私も最新のデータを読み解いていないんですけども、恐らくまだすごく少ないと思います。

たしか三重県も、もしかしたらアウトイングに関して条例をしているかと思います。

**(内藤委員)**

港区も入れていますか。

**(石阪委員長)**

港区も入っている、アウトイング。

**(内藤委員)**

港区も入っています。

**(石阪委員長)**

今、そのアウトイングというのは、実は今、自治体の条例でそれを規制する、そういう取組が進んでいるんですが、足立区はまだ恐らくそこまでいっていないと思うんですけれども、やっぱりそういったことも



今後は必要になってくる。つまりLGBTの人権を認めるという、その一つのプロセスとして、やっぱり人に言うということが、実はこれはかなり人権侵害になるんだということを共有しないとイケないかもしれません。LGBTの理解が広がるということは、場合によってはその理解がうがった形で広がってしまうと、かえってそれは大きな問題になってしまう可能性もあるわけですよ。なので、そういった部分も、ある意味ではケアしていかなければいけない。

**(大賀相談員)**

そうですね。そこはぜひ条例の中でどのような文言にするかは議論して

**(石阪委員長)**

そうですね。自治体によって恐らくいろいろあるとは思うんですよ。

**(大賀相談員)**

そういった一つの文言を入れることも、十分啓発になるかと思います。

**(石阪委員長)**

あと、学校の先生が非常に低いんですけども、これはやっぱり学校というのは最後なんですか、先生方にご相談するというのは。プロセスとしてどうなんですか。

**(大賀相談員)**

学校の先生は比較的、私の今まで支援してきた経験の中での話ですけども、性的指向の課題と性自認の話をちょっと分けて考えると、性自認の課題を持っていらっしゃるトランスジェンダーの方は、やはり自分の性別を伝えなければ、ずっと不利益を被っているので、学校現場にも早い段階で伝える方が多い印象ですし、それはカウンセラーでもそうですけれども、担任の先生などに伝えたりする方は多い印象です。

特に最近ではカミングアウトをする児童生

徒も増えてきているので、その中で先生の対応は割と必須になってきているかなと思います。

**(石阪委員長)**

そういう意味では、学校の先生方もそういったことを受け入れるだけの素地ができつつあるという感じですね。

**(大賀相談員)**

そうですね。学校教育も変わってきてはいるんですけども、情報としてLGBTQの認知度が上がっているのも、もちろん子どもたちもその情報を手に入れて、自分自身が自覚するペースが速くなっていき、親に相談する前に、親には言えないけれどもということで、学校の先生方にお伝えするというケースは、結構お見受けられるかなと思います。

**(石阪委員長)**

ありがとうございます。

あと、皆さんからいかがでしょうか。何か。

**(内藤委員)**

今、ちょっと事務局のほうにお尋ねしたのは、ちょっと私も最初欠けていたんですけども、今、性的指向と性自認の話を、今いろいろ出してくださったんですけども、前提としてそのことが詳しく説明があったのかなとか、そのほうが分かりやすいかなと思ったんですが。

**(石阪委員長)**

そうですね。今4つ分類されてましたよね。男性、女性それぞれあって、性自認というのと、それから、簡単に言うと、恋愛の対象になる人が、自分と同性なのか異性なのか、その違いですよ。

**(大賀相談員)**

そうですね。

**(石阪委員長)**

そこはちょっと確かに分かりにくかったかもしれないです。

**(大賀相談員)**

何かそれを今まとまっている資料とかは、足立区のほうであったりしますか。

**(三堀係長)**

東京都の資料として、第2回でLGBTの関連資料、それから困難リストをお渡ししております。そこでLGBTに関する基礎的なものは読み込んでいただくという前提で、本日進めさせていただいているところではございます。

**(石阪委員長)**

1つは、ですから、心と体の性が一致していないというパターンになると思います。これが先ほど言った自分の性に対して違和感がある方ということになります。

もう一つは、恋愛の指向のほうですね。どちらが好きなのか。例えば自分は男性だと自認していても、男性が好きになるケースもあるし、女性であっても男性が好きになったり、女性が好きになったりということもあるので、その違い。

ですので、これは4パターン今用意されて、ちょうどお話をされていたわけですがけれども。

**(大賀相談員)**

そうですね。すみません、言葉足らずで。

**(石阪委員長)**

いえいえ。ですので、基本的にはそういったことをちょっと念頭に置きながら、今のお話を聞いていただくと、分かりやすいかと思いますね。

どうですか、皆さん、イメージとしては分かりますか。

**(佐藤委員)**

1つ、今お話を聞いていて、相談する相手が友人、知人というのがあったんですけ

れども、前に頂いた資料の中で、法連合会の資料で、子どもさんがどういう悩みを持っているかというので、その中に相談すべき相手がいないという人が10人ぐらいいたんですけれども、結局その友人や知人に相談できない人は、どこにも相談できないという形になっちゃうと思うんですが、じゃ、どこに相談するかということで、いろいろ資料を見てみると、何か人権教育啓発推進センターとか法務省とか、何かいろいろあるんですけれども、結構みんな難しい、法務省何とかかんとか書いてあって、性の違和感を覚えるのが小学校へ上がる前と言っているのに、そういう難しいところには多分電話しないと思うんですよね。だからその辺のギャップをどう埋めるかというのが課題かなと思いました。

**(大賀相談員)**

ありがとうございます。まさにそうですね。

もう一つの統計の資料があるんですけれども、ちょっとメンタルヘルスのほうで、よりそいホットラインという24時間365日のフリーダイヤルの相談機関があって、こちらがワンストップでいろんな専門的な相談を、生活困窮や自殺防止だったり、女性DVだったり、外国語だったり、セクシュアルマイノリティーだったりするんですけれども、あと被災者支援、そういったところの中での統計では、やはりセクシュアルマイノリティーの回線は10代からの、ちょっと統計をここにはいっぱいあつと書いてあるんですけれども、ちょっとお見せする時間より話すのが早いと思うんですが、ほかのラインよりも10代のかけてくる率が高いんですね。

なので、やっぱりそれは一つ考察するのなら、どこにも相談できないときに、こうい

った電話相談に頼らざるを得ないというような現状があると思いますし、こういった匿名性がある、自分自身が何者かを特定されない、アウトイングされないというようなところでは話せるのかなと思うと、やっぱりそういった心理的な安全性がもし、もっと身近にあればいいのかなというのは私も思っています。

**(石阪委員長)**

これは次の質問にもつながってくる場所なんですけれども、いわゆる支援の在り方についてですが、3番目になります。現状における自治体や支援団体等が設置する相談窓口の認知度や利用率、これは実際どうなっているのかということで、恐らくなかなか相談できない、友達にできないとか、今のようなケースで、実際どこまで支援の窓口につながっているのでしょうか。

**(大賀相談員)**

本当に統計的なものについても、正直セクシュアルマイノリティーが例えば統計的に何%かなどというようなものも、あまり人権に関することなので、答えが出せないはずですし、そもそもそこについては数字で何%だからやる、やらないということではなくて、ベーシカルに存在しているところから始めなきゃいけないと思うんですが、それにしてもやっぱり把握していかなければいけないなと思ってまして、カミングアウトをしてもしなくてもいいとフラットに考えられるような環境、それは多分マイノリティー側がというよりは、マジョリティーも含めて全体が考えるべき課題だと思うので、そこをまずはどうにかしないといけないかなというような、ちょっと大ざっぱな回答になってしまうんですけども。

**(石阪委員長)**

今のケースだと、よりそいホットライン、24時間電話相談ができるんですけども、それは特にこのLGBT問題にかかわらず、いろんなケースが電話としてありますよね。

その中で恐らくこの問題が出てきたときに、そこで例えば受け止められないとなったときに、次はどこにつながればいいのかというのは、なかなか難しいと思うんですが。

**(大賀相談員)**

そうですね。それは同じことが起きています。

**(石阪委員長)**

ほかの相談もいろいろあると思いますけれどもね。

**(大賀相談員)**

縦割りにすることの弊害もかなりありますし、ただし、セクシュアルマイノリティーラインをつくらないで、一般的な生活困窮などの中に入れて込んで、その言葉を明文化しないと、多分セクシュアルマイノリティーの人の困り感は、一切そこに出てこなくなってしまうので、やっぱりそれはすごく難しい問題で、サインを出さないと、やはり相談していいのかというふうに相談者が思ってしまうので、今回、足立区でも相談事業をやっていますけれども、やっぱりそれがないとあるとでは、大分、私は異なってくると思います。

あとは、それをどうつなげていくかということが、大体相談者は複合的な悩みを抱えているので、どこに既につながっているのかとか、今まで誰に相談して、例えばもう二次被害を受けてきたのかとか、うまくいかなかったのか、うまくいっているのかということの一つ一つ聞いて、ケース・バイ・ケースで対応していかなければいけないので、それ相応のやはり支援者も必要に

なってくると思いますし、そういったことに知識がないと、対応が難しくなってくるかなと今後は思います。

**(石阪委員長)**

大賀さんが今こういう相談をされる前、足立区にはなかったんですか。

**(大賀相談員)**

自助グループはあったと思うんですけども、自助グループもちょっと後半のところでも言おうと思っていたんですけども、自助グループがあるからいいじゃないかというようなご意見もあると思うんですけども、自助グループもやはり持続可能性という意味で考えると、立ち消えたり生まれたりが結構激しくて、コミュニティの中でももちろんそういった当事者同士で交流する場所も必要なんですけれども、いきなり昨日まで電話で相談していた支援者が消えたとか、何かいなくなったとか、たくさん聞いていて、やはり安定的に支援をするという意味では、自治体の支援は必要不可欠だと私は思っています。

**(石阪委員長)**

自治体としてやっぱりそういうグループを支援するなり、窓口をつくるなりということがやっぱり必要だということですね。

**(大賀相談員)**

そうですね。その方の複合的な悩みによっては、じゃ、生活困窮も持ち合わせているんだったら、こちらの部署からそちらにつなげますよとかということもできると思うのでと私は思っています。

**(石阪委員長)**

ありがとうございます。

**(内藤委員)**

今の3の相談窓口に関連して、今、厚労省のよりそいホットラインのことを話してくださいなんですけれども、以前よりそい

ホットラインの報告書を執筆したことがあって、そのときデータを見て驚いたのは、セクシュアルマイノリティーの専用ラインだけじゃなくて、あらゆるラインに通じているんですが、呼応率が非常に少ない。24時間稼働しているんだけど、数%ですよ、電話を取れるのが。

今も変わっていませんか。それによって自治体でもやる必要があるというところの根拠になるかなと思ったんです。

**(大賀相談員)**

私もよりそいホットラインのほうで、事業責任者として6年間働いていたんですけども、セクシュアルマイノリティー回線もですし、ほかの自殺相談、被災者支援、一般的な生活困窮支援もやっていたんですけども、やっぱり比較して電話がずっと鳴りやまないというのは、正直、24時間、私は夜勤もしていたんですけど、ずっと鳴りやまなかったです。一回もコールが、切ったらすぐコールということなので、トイレに行く時間はずっと鳴っているという状況でした、正直。

そういった中で逼迫していて、今のコロナと同じような感じだと思うんですけども、本当にこれは支援者を増やして、回線を増やしていかないとということで、その自治体でやってほしいということが、この5年ぐらいの間に広まっていったこののを、私は認識しているので、これは引き続きぜひという感じでお願ひしたいところです。

**(内藤委員)**

ありがとうございます。よりそいホットラインは多分電話で受けるだけじゃなくて、本当に最後、寄り添っているいろいろ制度につなげたりということまで。

**(大賀相談員)**

そうですね、直接弁護士さんにつなげたりとかまでします。

**(内藤委員)**

やられていますよね。そういう仕組み自体も、いい面は自治体の相談窓口でも活用したらいいかなと思います。でも、そちらはほとんど、たしか数%だったと思うので、すごい自治体でもやる必要があるというのは、依然としてそうだといいことですよ。

**(大賀相談員)**

そうですね。数字でいうと、大体30から40万件のコールがセクシュアルマイノリティーだけで来て。

**(内藤委員)**

年間ですか。

**(大賀相談員)**

はい。そのうち8%くらいしか取ることができなかつたんですね。なので、本当にコールしている人たちに申し訳ないという気持ちです。

**(内藤委員)**

「よりそいホットライン」と検索すると、つながらないという検索が出てくるんです。

**(大賀相談員)**

そうなんです。本当に申し訳ない。それはやはり事業として想定されている予算の中でやると、こうなってしまうといいますか、支援する回線が少ないんです。

**(内藤委員)**

それでも、たしか相談員の方は全国に物すごい数がいらっやいますよね。

**(大賀相談員)**

そうですね。全部の回線を合わせて、何千名かはいるんですけれども。

**(内藤委員)**

3,000名で全国でよりそいホットラインを受けているということですよ。

**(大賀相談員)**

そうです。

**(内藤委員)**

それでも、さっきセクシュアルマイノリティーラインだと8%ぐらいと。

ありがとうございます。

**(大賀相談員)**

それくらいになります。

**(石阪委員長)**

平井さん、どうぞ。

**(平井委員)**

よりそいホットラインのところ、私も労働相談のところ、やっぱりここまで来ると最後はやっぱりよりそいホットラインとかにつなげるんですけども、やっぱりちょっとなかなかつながらない可能性があると思いますが、根気よくかけてみてくださいということをお伝えはしているんですけども、その数%だという数字を内藤先生から伺って、なるほどなというのはあって、やはりもっと性的マイノリティーのところもほかの自治体ですとか、相談窓口がやっぱり広がっていけばいいかなというのは、思いました。

**(大賀相談員)**

ありがとうございます。本当にやっぱりまだ今、自治体さんも週に1回とか月に1回とかという形で、試験的にやっている自治体が多くて、足立区も月に2回ということですけども、その時間に合わせられない方は、全部よりそいに行っちゃうので、多分こういうことになっているかなとは思っています。

ほかの各自治体が月に数回でもやっていて、それが例えば東京都内全部の区がやれば、もう少し広がっていくかなと思うので、そういった意味で連携していかなければいけないと思います。

**(石阪委員長)**

今、その流れでいくと、この一番下の6番目、自治体、都道府県、市区町村が負うべき役割はどのようなことか。つまりどんなことを、特に足立区として今後整備するのか、やるべきなのかというところ、もしご意見があればいただきたいんですけども。

**(大賀相談員)**

これは大阪市と埼玉県が調査したものとかを見ながら、私を感じたことなんですけれども、大阪市や埼玉県は、いわゆるLGBTQの当事者の自認がある方だけではなくて、マジョリティーの方、異性愛者の方とか、トランスジェンダーではない方、多数派の方々にもアンケートをしています、やっぱり行政がまだまだ同性愛に関してとか、例えば、トランスジェンダーに関して、嫌だ、嫌じゃないというその快、不快感情で考える方がまだたくさんいらっしゃるということが、統計として出ているんですね。

それをフェアプレーというふうに、私はいつも講演とかで言っているんですけども、ゲームに持ち込まない。例えば、何かのスポーツをするときに、相手のことが個人的に嫌いであるかどうかという感情的な話と、その試合で勝負をすることは別なので、やはり公的支援の場でその感情を持ち込まないでどうするかというフラットな施策が必要になってくると、私は思っています。

そのために、例えば、足立区では既にやられているようなファミリーシップというのがありますが、これはすごく画期的だなと思っています、NHKの2,600人の調査では、パートナーがいる、いないというようなものとか、子どもを持ちたい、持ちたくないというような統計は、あまり異性愛者と変わらなかったんですね、統計結果

が。異性愛者がパートナーのいる、いないの有無と、同性愛者などのパートナーがいる、いないのもあんまり変わらないですし、子どもを持ちたいという気持ちもあまり変わらないので、そういった支援策はとても重要なと思います。

あとは、とりわけ、ちょっとトランスジェンダーの話になるんですけども、お手洗いとか、これは質問のちょっと、すみません、先取りしちゃうんですけども。

**(石阪委員長)**

そうですね、5番目のところで職場や学校、公共施設のインフラですね。

**(大賀相談員)**

どうしてもこのインフラ面というのは、自治体で頑張っていたきたいなところの一つで、例えば、オールジェンダートイレの話で、今すごく多目的トイレが多機能化していて、いろんなマイノリティーに対応できるようにすること自体の理念は、すごい素晴らしいんですけども、多機能過ぎて、かつすごく少ないので、使いづらい問題が発生していて、順番待ちといますか、優先順位みたいな流れになってきて、今、私も早稲田大学でダイバーシティセンターの中の活動もしているんですけども、やっぱり多目的トイレにももちろんトランスジェンダーの方も使うし、でも、トランスジェンダーのトイレではなくて、誰でも使えるトイレということで打ち出さないと、またそれで差別になるので、誰でも使えるトイレ、そして多目的トイレを開放することで、障がいを持っている方もちょっと順番待ちになってしまうということとか、いろいろ発生しているんですね。

となるときに、このサイトを見ていいなと思ったのが、既に多分実施しているビルとかもあると思うんですけども、こうい

うふうに。多目的トイレの中で車椅子の方が使えるトイレもあれば、男女共用のトイレ、いわゆる個室の空間のトイレです。広さは車椅子ほどではないけれども、こういったインフラ面のところをぜひちょっとやっていただきたいなど。もしこれから設計するとなったら、そこも、更衣室も含めてですけれども、考えていただきたいなど思っています。

すみません、以上です。

**(石阪委員長)**

これは例えばですが、今、公共機関や学校ではやっぱり全然ない状況ですか。まだ足りないという状況ですか。

多目的トイレというスペースはあると思うんですけども、確かに1つしかなかったり狭かったりというのは多分あると思うので。

**(大賀相談員)**

そうですね。今、やっぱりトイレに関する考える方が、まだすごくバイナリーというか、二元的で。

**(石阪委員長)**

男、女という。

**(大賀相談員)**

そうなんです。そこの中に多目的トイレが入っていたりするんですね、学校とかだと。なので、本当にトランスの子がトイレを使いたいというとき、職員用トイレを使うわけですけれども、職員用トイレに入ることが、やっぱりすごくアウトィングにつながってしまったりするので、結構現場では問題になっていて、やっぱりそもそも個室をちゃんと安全な空間にすれば、男女共用だとしても、そこに犯罪性の議論はないので、やっぱりしっかり、それは言説としてですけれども、例えば、家族の住む家のトイレが男女別になっていないのは、心理

的な安全性が担保されているということも一つで、やっぱりトイレとしての機能は、コンビニのトイレとかもそうですけれども、男女共用にすることのメリットもありますし、そこはしっかりと今後考えていくべき課題かなと思っています。

もちろん男女別のところも残すところが今は多いんですけども。

**(石阪委員長)**

あと、日本にはあるのかどうか分からないですけども、レインボーカラーみたいなマークがある。色で分けているようなものもありますよね。海外なんかは結構ぱっと見て色で分かるんですけども、日本でもあるんですか、そういうのは。

**(大賀相談員)**

あります。愛知のほうの大学が。

**(石阪委員長)**

多分、言葉で書くと難しいと思うんですけど、表記の仕方が難しくなるので。

**(大賀相談員)**

そうですね。虹色のピクトグラムもすごく難しくて。

**(石阪委員長)**

どういうものを使うかというのが難しいです。

**(大賀相談員)**

渋谷区が一度、いわゆる女性用マーク、いわゆる男性用マークというマークを半分半分にして、さらに虹色にしたピクトグラムを用意して、これは何の生物だということで、結構批判を浴びたケースがあります。

なので、ちょっと人間じゃなく、別の生物扱いをされているような気がしてしまうので、やっぱり人型を使うときは、すごく注意していただきたいなど思いますし、むしろこの男女マークも、何で色がついているのという疑問を持つ人も最近増えている

ので、白黒にしているトイレも、最近よく見受けるかなと思いますし、分かりやすさと、ただ、見たときに本人がどう思うかというものの多分拮抗なので、そこは十分に検討したりする必要があると思います。

ただ、しっかり調べないといけないんですけども、虹色のマークを小さく入れるフラッグではないんですけども、虹色のマークを小さく入れているピクトグラムは最近見かけたりします。ドン・キホーテとかでオールジェンダートイレがあるんですけども、そういったところには車椅子マークの右のほうに、小さく虹色のマークがあったりします。そのようなサインのほうは最近はいいとされています。

#### (石阪委員長)

恐らく今、トイレの問題が1つ大きな問題としてありましたけれども、ほか、もし委員の皆さんから何か。

あと、ちょっと学校ということになると、最近ジェンダレス制服みたいなものがあるという話も聞くんですけども、こちらはやっぱり制服問題は結構大きいと思うんですけど、当事者の方にとってみると。こちらはいかがでしょうか。

#### (大賀相談員)

そうですね、本当にそこは難しく、私も結構学校のケースに立ち会うことが多くて、学校さんによってかなり、じゃ、その制服をちょっと見直しましょうというところと、頑なに男女じゃないと駄目ですという学校も多くて、結構問題になっているなという印象です、公立学校であっても。

なので、すごく変えづらいんですけども、できるとしたら、最近やっぱり制服を作るメーカーさんとかが、先ほど委員の方がおっしゃっていただいた岡山県の制服メーカーさんなどは、結構積極的にスラック

ス化だったりとか。

#### (石阪委員長)

メーカーのほうがもう自主的にこういうのがありますという提案をしていくんですね。

#### (大賀相談員)

そうですね。選択をできるような制服を開発しましたということでやっていらっしゃるんで、それをどう学校側が採用していくかという問題になってくるかだと思います。

#### (石阪委員長)

ありがとうございます。

いかがでしょうか、この辺、委員の皆さん。

それでは、最後の質問になるんですけども、これはかなりちょっと難しい質問なんですけど、当事者の多くが社会に対して求めている主なことは何かということなんですけど、当事者の方が実際社会に対して求めていることは一体どんなことなのか、もしお答えできる範囲で構わないんですけど。

#### (大賀相談員)

そうですね。これもすごく難しいなと思って、私も考えていたんですけども、ちょっと統計では出せないんで、個人的に伝えますけれども、いろんな意見があることは大事なんですけど、まずマイノリティーの問題はマイノリティーだけで解決してくださいというような風潮ではなくて、全員で一緒に考えていきましょうというような議論の土俵に上げるといいですか、タブー視するのではなくて、どんなふうと一緒にやっていけばいいのかということを考える機会を、より多く必要としているんじゃないかなと私は思っていて、やっぱりこの話ができるようになって、まだ10年もたっていないと私は思っていて、個人的に。

私は支援を大学生ぐらいから始めて、も



う11年ぐらいなんですけれども、11年前ですらほとんどLGBTという言葉は、多分5%ぐらいしか認知されていなかったんじゃないかなと思うので、非常にそういったことがそもそも話しづらかったり、メディアの中でも報道されなかったり、扱われなかったりという中で、今このような時代になってきたので、やっぱりもっとこのことをマジョリティー、マイノリティー関係なく話せるような風潮になっていくことが、私は一番求めていることで、その中でしか施策のことも話せないと思いますし、当事者が何に困っているのかとか、実は当事者じゃなくても何かを、例えば、トイレとか制服とかで、別にLGBTではないけれども、ちょっといろんな意味で、これがあって嫌だったという人たちは結構いるので、そういうところの発見につながっていったりということが私はあると思っていますので、そこをまずは求めていきたいかと思っています。

#### (石阪委員長)

理解を促進するということになるので、それぞれ学校に出ていってお話をされて、その理解を深めるための活動をされるとか、あと、企業に実際出向いていって、実際にどんな差別があってとか、どんなことが行われて、こういうことをなくしてほしいというような啓発ということも、やっぱりやっていかなきゃいけないし、考える場みたいなものがないと、なかなか人は考えないですよ。

#### (大賀相談員)

啓発して、そうやってアフターマティブアクションといいますか、そういった是正措置みたいなものも必要になってきますし、あとは、私はやっぱり支援をしている側なので、その相談というものが両輪にあると思っていますので、やっぱりそういった、

いざやっぱりうまくいかなかったときに相談できる場というのが必要だと。

#### (石阪委員長)

相談の場、今のお話だと、ホットラインだとほとんどつながらないという話ですから、やっぱり各自治体にある程度つながる、本当に、そういったものを制度としてやっぱりつくっていくということが必要でしょうね。

#### (大賀相談員)

ぜひそれは、今はもうつくってはいただいていると思うんですけども、例えばもう少し、例えば、アクセスを高めるふうに変更するとか、それこそちょっと時間帯を増やすとか、いろんなことが言えると思うんですけども、そういった形で考えていただければと思います。

#### (石阪委員長)

ありがとうございます。

ほか、委員の皆さんからいかがでしょうか。時間がもう最後になります。

それでは、お二方、お願いします。

まず平井さん。

#### (平井委員)

今、理解促進のための啓発ということがあって、やっぱり相談と啓発の両輪ということだったんですけども、相談ばかり増えちゃうと、すぐまた対応が大変になっちゃうので、その啓発というのもやっぱり必要だと思うんですが、例えば啓発するといったときに、全部一遍にできるわけじゃないので、その場合、どの年代とかどの層に啓発活動をすれば、効果が高いのかなと思って。

#### (大賀相談員)

やっぱりすごく難しく、私もたくさん世代の方と今までお会いしてきたんですが、とか、いろんな枠、市民講座みたいな

枠とか、人権系の、人権推進センターとかなのか、生涯学習センターなのか、いろいろな障がいを持っている人との共同での講演なのかとか、いろいろやってきたんですけども、例えば学校に行くとなると、その学校の枠の中ですと言ったら変ですけども、話せることとかも限られてきて、なかなか難しいので、区とかで実施されている講座とか、あるいはちょっとした大きなイベントとか、何かいろんな区で実施されているイベントの中で啓発していくというのが、割と地道な活動としては有効かなと思っています。

ただ、ターゲットとしては、私はもうどの世代でも孤立があることを確認してしまったので、自分が受け持つ事例から、それはもう生まれて間もない数歳の子から60代、70代の孤立している方まで聞いているので、ターゲットを絞るのは、正直難しいなという印象です。

**(石阪委員長)**

むしろそれぞれの世代に対して、一番効果的なやり方を考えていくという形ですかね、そうすると。子どもたちは子どもたちでいろいろあるでしょうし。

**(大賀相談員)**

そうですね。分野別で考えていただけなのが一番うれしいです。

**(石阪委員長)**

ありがとうございます。

佐藤さん、いかがでしょうか。

**(佐藤委員)**

1つお聞きしたいのが、性的マイノリティーと言われたときに、不快に感じますか、マイノリティーという言葉に対して。

**(大賀相談員)**

私は個人的にはマイノリティーであることは事実なので、それ自体に不快感情はな

いんですけれども、多分その方が、例えば自分が人と何か違うみたいな意味で受け取るような悪意のある意味でマイノリティーと言われると、嫌だとは思いますが、使っている文脈だとは思いますが。

ただ、いろんな受け止め方の方がいて、例えば、やっぱり自分が、例えばゲイ男性であるけれども、そのことはふだん隠して生きていて、マイノリティーだと思われたくないというような感情を持っている方もいるので、それは人によってですが。

**(佐藤委員)**

何でお聞きしたかという、性的マイノリティーの人は、何かどこかのシンクタンクの発表では、人口の10%、日本ではと聞いたんですが、そうすると、1,200万人ですか、約、ざっくりと計算していうと、東京都の人口に匹敵するので、全然マイノリティーじゃないじゃんとは私に思っているの、性的マイノリティーという言葉自体に反感を覚える人たちがもしいらっしゃるんだら、1,200万人の人を対象にマイノリティーという言葉を使うのはどうなのかなと思いました。

**(大賀相談員)**

そうですね。最近本当にそういったことも言われているので、マイノリティー、マジョリティーというのはあくまで、多い少ないというよりは、差別の文脈で、差別されやすいか、されにくいかでは、されやすいかもしれない部分だよという意味で、マイノリティーという言葉を使うようになってきましたし、もっと言うと、多様性とかという言葉に代えて、性の多様性とか性の在り方の多様性という形で使われる方も多くいるので、性的マイノリティーという言葉を使わない方も増えてきました。

あとは性的指向、性自認という言葉は、

非常に標準的な今の考え方の主流なので、LGBTとか性的マイノリティーという言葉はもう使わないで、SOGI（ソジ）という言葉を使いますという方も多くいます。

**（佐藤委員）**

分かりました。ありがとうございます。

**（石阪委員長）**

結構行政としても、その言葉の使い方で各自治体は悩まれている、性的マイノリティーを使わない自治体もありますし、LGBTという言葉も、実際当事者としてどうなんだという、一緒にされているわけです。あとQを入れるかとか、クイアとかエックスジェンダーはどうなんだとか。

**（大賀相談員）**

それはもうコミュニティの中でも非常に議論されていて、マジョリティーの方も悩むと思いますけれども、マイノリティーのほうも、たくさんみんな賛否両論なんです。LGBTは私はそのどれにも入っていないと思っている人もいますし。

**（片野副委員長）**

先ほどトイレの話が出ていたんですけれども、私はちょっとお話を伺ってきて、ユニバーサルな考え方という方向性でいいんでしょうか。

**（大賀相談員）**

考え方としてですか。

**（片野副委員長）**

はい。

**（大賀相談員）**

すごく難しいんですけれども、ベクトルとしてはそういった考え方に近いといいますか、ただ、前ちょっと言われていた障がいのノーライゼーションみたいな文脈だと、私はあんまり障がい学に詳しくはないんですけれども、普通じゃない人たちをいかに普通にしていくかみたいな考え方だと、

危険だと思っているので、正常化というような意味ではなくて、その人そのままその形で認めていくというような意味合いのユニバーサルだったらありかなと思います。

左利きの方が昔差別されていたと思うんですけれども、その方も統計的には10%から13%ぐらいだと思うんですけれども、その方たちが今、例えば運動するとき左で打ったら、それはおかしい、おまえは右で打てみたいなことを言われないので、それもユニバーサルの一つだと思いますし、そういったフェアプレーができることが、この課題でも必須だと思います。

**（片野副委員長）**

先ほどジェンダーレスの制服の話が出ていたので、あれも結局ジェンダーレスの制服を作りましたということよりも、要するに選べますよということになってくれば、それはユニバーサルという考え方ですけれども、そういう方向に進んでいったほうがいいのかなというのは、少しお話を聞いていて思って、間違っていないかどうかちょっと確認したかったんです。

**（大賀相談員）**

選択肢が増えていくことが重要、自分で選び取ることができるという自己決定権があることが重要だと思います。

**（片野副委員長）**

ありがとうございます。

**（石阪委員長）**

いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、時間のほうも参りましたので、以上でヒアリングのほうを終了させていただきます。

本日はどうもありがとうございました。

**（大賀相談員）**

ありがとうございました。

**（石阪委員長）**

じゃ、一旦ここで5分間休憩させていただきます。ですので、再開が3時5分ぐらいです、あの時計でということになります。

(休憩)

## (2) 男女格差の是正に向けての取組み (石阪委員長)

それでは、3時5分になりましたので、再開させていただきたいと思います。

次第の2の(2) 男女格差の是正に向けての取組みということで、今日は人事、財政、そして教育指導課の職員にお越しいただきました。事前に一応我々の質問に当たるものをお渡しはしているんですが、どちらかというところからは皆さんにいろいろご質問いただいて、そして足立区としての考え方であったりとか、一部個人としてのお考えもあるかもしれませんが、いろいろお話を伺って、今後、男女格差の解消に向けた様々な取組につなげていくことにしていきたいと思います。

前回までは比較的我々は数字を見て、男女の差が著しく開いているものについて、いろいろ議論してきたんですけども、その中でも特に女性の管理職、これが足立区は今、23区中、下から2番目ということでもあります。しかもこの間なかなか伸びていないという現状もございますので、1つはこういったテーマになると思います。

それから、育児休業の取得であったりとか、最後お話いただくのは、実際教育現場で男女共同参画に対する普及や、あるいは啓発、これは教育的な指導も含めてされているのかどうかという議論も出ましたので、こちらのほうも今日はお答えいただくというような場を設けさせていただきました。ご協力ありがとうございます。

それではですけども、順番にいきまし

ょうか。

一応、じゃ、人事課長のほうから女性管理職について、こちらを中心にお話をいただきたいと思います。

### (橋本人事課長)

改めまして、人事課長の橋本です。本日はどうもありがとうございます。よろしくお願いたします。

まず、ご質問いただきました女性管理職が低い理由というところなんですけど、委員長がおっしゃられましたように、23区の中で下から2番目という、非常に少ない割合というのが現状でございます。

なかなか明確な理由というのは、推測の部分もあるんですが、1つ参考になるものとしては、平成28年12月に女性職員にアンケートを取ったことがありまして、多分そのときとあまり変わっていないのかなという認識もありますので、1つ参考にお伝えさせていただきますと、やはり女性管理職、昇任を迷っている理由としては、断トツで家庭と仕事の両立が難しくなるというところが上げられています。

こちらについては、今ちょうど主任職が係長職に上がる前に、人事課のほうでヒアリングをして、上がることができますかという確認を面接で行っているんですが、係長職に昇任することに対する迷いという意見をかなり聞きます。その意見がやはり同じで、やはり家庭と仕事の両立が難しくなるんじゃないか。

特に子育てをしている世代の若い世代、30代の半ばから後半ぐらいの女性の方とか、あるいは係長職ですと、50代前半ぐらいまでの方、もう既に面接しているんですが、介護の問題などが出てきていて、子育ては一段落したんだけど、介護のほうで、やはり仕事と両立ができるかどうかの不安

を感じているという声をよく聞きます。

こちらの管理職のアンケートと共通していると認識をしています。現状、管理職の割合、女性の割合は、足立区は11.6%という割合で、非常に低い割合でございます。

次の質問の取組にもつながってくる、昇任意欲をどういうふうに高めていくかというところではあるんですが、やはり今日出席をしている財政課長の岩松ですとか、今、本会議中で本日は来られませんでした、総務部長の松野といった女性の管理職はいるんですけども、ロールモデルの存在というのが一番重要なかなというふうに思っています。

何が言いたいかという、実際にそういった不安を解消している女性管理職というのが存在していますので、そういった仕事と家庭とをうまく両立をしている女性管理職という職員を、やはり間近にロールモデルとして知ること、そういった不安の解消というのが少しでもできるのではないかと考えていまして、私は人事課長と人財育成課長を兼務しているんですが、人財育成課の取組として、そういう不安を少しでも下げるための研修というのをやっています。

これは「私の働き方」というタイトルで、あまりたくさん受けるのではなくて、大体2グループぐらい、10人いないぐらいの将来管理職を考えていくという女性職員を対象にやっているもので、そこに松野ですとか岩松に講師に入ってもらい、どういうふうに自分たちが仕事をやってきたかという話をさせていただいています。

そういった取組をこれからどんどんやっていかないといけないなというふうに考えていまして、今年度、ちょうど今、管理職選考をこれから進めていく中なんです、例えば、岩松ですとか松野のほうで直接声

かけをして、管理職を受けてみたらどうかという声かけを、今年かなりやりました。

そうしたところ、去年まで新しく受験する受験生は11人しかいなかったんですが、今回19人、初めて受験する管理職の受験者が8名増えました。

そういう直接的な声かけですとか研修で、間近にそういう両立している職員を知ってもらうことで、少しでもそういった不安を解消していきたいというふうに今、考えているところでございます。

私からは、雑駁でございますが、以上でございます。

#### (石阪委員長)

1点伺いたいのは、管理職そのものになりたいという人は、やっぱり減っているんですか。男性も含めてですけども、こちらはどうかでしょうか。

#### (橋本人事課長)

これは実は今、人材育成基本方針の見直しというのを進めていまして、その参考とするためにアンケートを取ったんです。アンケートを取ったところ、やはり年代によってくっきり分かれていて、若手職員、20代後半から30代前半の職員というのは、非常に意欲が高いということが分かりました。管理監督者になりたいという層が30%以上、37%、かなり高かったです。

一方、30代後半から50代ぐらいにかけて、だんだん意欲が、これは介護の問題とか、先ほどの問題なんかも関係しているのかもしれないんですが、意欲が下がってきているといった状況も分かって、これは実は足立区だけではなくて、23区共通だというふうに聞いています。

やはり若手ほど意欲が高い。なので、逆に言うと、高い意欲を持続させて、いかに昇任につなげていくかというのが、これは

23区共通の問題かなとは思いますが、管理職選考のやり方の見直しですとか、今考えられているところはございます。

**(石阪委員長)**

管理職が、先ほど介護や育児という話がありました。それは両立が困難だと。管理職はそれだけやっぱり大変なんですか。例えば一般職の職員と比べると、労働時間が長かったりとか、そういうことがあるんでしょうか。

**(橋本人事課長)**

1つ残業という意味でいえば、管理職に限らず、むしろ主任とか係員のほうが残業しているのではないかなというふうに思います。

なので、よく係長職の能力実証でも、私は子育てがあるから残業できませんとかという声を聞くんですが、でも、実際にはそんなことはなくて、むしろ係員とか主任のほうが残業しているんじゃないですかと。それは所属によって協力がどのぐらい得られるかによるので、一概には言えないんですけども、そういった意味での大変さというのは、管理職が特別高いということはないと思います。

ただ、やっぱり責任の重さですとか、やはり今まで係員ではなかったような負担感というのはあるので、その辺は一つネックにはなっているのかなと。

**(石阪委員長)**

何らかの負担感が増すのかな。岩松さんにもちょっとその辺聞きたかったんですけども、なる前となった後とで負担感がどう変わるのかというのは、多分外から見てみるとそこまで、例えば課長職が係長職と比べて、そんなに負担なのかというふうに思うんですが。

**(岩松財政課長)**

そうですね、責任という意味では、一段重くなるというふうに思っています。ただ、責任がある分、自分でやれることも増えるので、やりがいという意味では、これまた増えるというふうに思っています。

**(石阪委員長)**

じゃ、時間的な負担とか、そういうことではないということですね。例えば議会対応とかそんな感じですかね、どちらかというと。

**(岩松財政課長)**

そうですね、時間はもしかすると、橋本が申したように、係長のほうが多いのかもしれないです。

**(石阪委員長)**

じゃ、ここからちょっと、まず、今の点について質問ですけども、特に制度のお話や、特に11.6%の低い原因、このあたりが、先ほどあったように、介護とか育児の両立が非常に難しいので、ちゅうちょする人が多い。

ただ、反面、個別には声かけをしていただいて、かなり受験者は19人になったというお話ですから、多分、岩松さんあたり、いろいろお声がけを實際されたという。どんな反応をされましたか、例えば職員さんは。

**(岩松財政課長)**

私は女性に限らず、男性も含めて声かけをしました。自分はそんな器じゃないというような声のほうが多かったような……

**(石阪委員長)**

まず皆さん、そういうふうにおっしゃるわけですね。

**(岩松財政課長)**

そうですね。そこから何人が受験につながったのかということまでは、私も承知をしていないんですけども、やはりみんな

な自分と管理職がリンクしない、自分の将来に管理職があるという想像ができていないんだなというのは、非常に感じました。

**(石阪委員長)**

それはもう係長がゴールだと思っているということですか。

**(岩松財政課長)**

そこはゴールとしているのか、そこまで全然思いも寄らない、思いが及ばないというか、そんなふうに……

**(石阪委員長)**

印象としてはそんな方が結構いらっしやったわけですね。

**(岩松財政課長)**

そうですね。

**(石阪委員長)**

ありがとうございます。

どうぞ。

**(片野副委員長)**

こちらのアンケートの集計結果、管理職アンケートの資料を見ていると、6ページ目に、⑦のところで、「どうすれば多くの女性が管理職選考を受けるようになるか」というところなんですけど、一番上にあるのが、「推薦制度を導入する」と書かれているんですけど、これは具体的にどうということなのかを説明していただけますでしょうか。

**(橋本人事課長)**

ちょっと具体的に今考えられているものところがリンクするかというのはあるんですけども、指名制度というのが今議論されているところでもあります。指名の前には当然推薦があるので、そこにつながるかなと思うんですけど、要は、例えば課長補佐になっている中から、もう申込制ではなくて、管理職として指名をしてしまうというやり方です。

課長補佐になっている方というのは、当然上司の推薦を受けて課長補佐になっている方なので、十分な力があるだろうということで、当然事前の確認などはして、無理やりという形にはならないんですけども、そういった形で申込制ではなくて、指名をして選んでいく。その前段階では推薦があるということで、多分この答えとつながっているのかなと思うんですけども、申込制ではないやり方で選んでいるということです。

**(片野副委員長)**

そうすると、自分から私なんか器じゃないわということとはなくなって、要するに推薦していただくだけの自分には力があるんだというふうに思うわけですね。

**(橋本人事課長)**

そうですね。今、係長がまさにそういうやり方になっていて、主任職を選んでいる方というのは、もう係長職を前提としているので、足立区の場合ですと、さっきお話ししたような面接で意向確認をやっているんですが、ほかの区ですと、そういった意向確認を一切やらないで、主任になっている方は、もういきなり合格発表で名前を出してしまうというやり方をしている区もたくさんあるので、そういったやり方というのは一つ推薦制度に近いのかなと思います。

**(片野副委員長)**

ありがとうございます。

**(石阪委員長)**

ほかいかがでしょうか。

もしよろしければ、岩松さんのほうで、先ほどロールモデルというお話がありましたけれども、恐らく今日はロールモデルとして、人事というよりは、財政課長ではなくて、むしろロールモデルとしてお越しいただいたということなんですけど、ご自身の

中では、例えば課長職を目指すということに対して、ちゅうちょや葛藤みたいなものはありましたか。いかがでしょうか。

**(岩松財政課長)**

自分自身ということですね。

**(石阪委員長)**

自分自身。

**(岩松財政課長)**

ありました。自分は器じゃないというのは、まさに自分もそのような気持ちで、本当に管理職として仕事ができるのかどうかというのが、全然想像がつかなかったです。

ただ、それが変わってきたのは、責任のある仕事を任されて、その成果を出して、上司に認めてもらえた、自分もやれば認めてもらえるんだということが、だんだん積み重なって行って、それが自信につながったというふうに自分では思っています。

それから、今後、比率を上げるのは、重要な仕事だったり調整の業務だったり、そういった責任のある仕事を与えて、そこに対する成果をきちんと認めてあげれば、自信につながって、それがもしかすると管理職を目指すきっかけになるのではないかと、自分の経験から思います。

**(石阪委員長)**

そうすると、例えば、かつてはなかなか女性に責任ある仕事を与えるという、どっちかという風土や文化があまりなかった、むしろ負担を軽減してあげようという形で、男性のほうにそれがいっていたということはあったんでしょうか、若い頃。

**(岩松財政課長)**

それは私が壁をつくっていたんじゃないかなと思っていて、実はまだ係長になる前のときに、部の庶務の担当の部署に就いたんですが、そのある仕事は、これはもう代々男性がやるものだと思

っていたんです。今までがずっとそうだったの。

その仕事をやらせてもらって、その担当をしたときに、男性だからと思っているのは自分のほうで、実は周りはそのように思っていないくて、これは男性も女性もないんだ。自分のほうに高い壁をつくっていたんじゃないかなと、はっとした瞬間でした。

だから、そういう風潮は今もうないと思います。その当時は自分が思っていただけかもしれないです。

**(石阪委員長)**

そう考えると、今は比較的どのポジションも、男性だけがずっとやっているというポジションも減っているというふうに考えて、ほとんどない。

**(岩松財政課長)**

今はもうないのではないのでしょうか。

**(橋本人事課長)**

かつ、意識的にその係長級については、責任あるポジションで自信をつけさせていこうというところがあって、例えば部庶務の係長ですとか、財政課の係長とか、政策課の係長などというのは、意識的に女性を配置するように今、当然適材適所というのがあるので、それだけで配置しているわけではないんですが、そういった視点を含めて配置をするように今しています。

**(石阪委員長)**

やっぱり経験を積んでもらって、先ほど言ったように自信であったりとか、マネジメント能力を身につけてもらおうと。

**(橋本人事課長)**

そのとおりです。

**(石阪委員長)**

そういう配慮もされているということですね、そうすると。

ありがとうございます。



ということですが、いかがでしょうか。

**(内藤委員)**

ありがとうございます。

一番多かったのが、仕事と家庭の両立が難しくなるとの回答だったという、アンケート調査の結果なんですけれども、これはもちろん男女ともに家庭のことは担わなきゃいけないわけで、でも、女性のほうが多分こういう回答をしているんだろうと思うんですね。

ですから、家事、育児の量の差が存在する限り、どうエンカレッジしてもやっぱり困難であるということは、職場では見えなけれども、家庭では大きいということがあると思うんです。

そうすると、そこに何か、そこを変えていくために何かやられていることはありますか。

**(橋本人事課長)**

なかなか家庭に入り込むこと自体は難しいですが、ただ、育休を取りやすくすることで勧奨を続けています。

実際に男性の育休というのも、一昨年と昨年では、かなり昨年増えたというところがあって、一昨年ですと9%余り、10%いかないぐらいの男性の育休取得率だったんですが、去年は16%だったので、母数が母数なので、ちょっと跳ね返りも大きくなっちゃるところがあるんですが、ただ、啓発しているというのが効果として現れてきているのかなとは感じてはいます。

そうやって育休を取りやすい、家庭に入って男性が役割を果たしやすいというところが、女性の当然昇任意欲にもつながっていくというふうに考えています。

**(内藤委員)**

職場の男性が家事、育児を担い出すということで、女性自身、そこにいる女性職員

も、家庭内で分担してやるべきだというふうに意識が変わっていくということですね。必ずしも夫婦一緒に足立区の職員というわけじゃないでしょうから。そういうことを狙っていくという感じですか。

**(橋本人事課長)**

おっしゃるとおりです。

**(内藤委員)**

あと、何かちょっと今ニュースを探していたんですけども、民間の会社で夫婦が別の会社に勤めているときに、育児休業を取得するときか、産休の前かですけれども、他の会社にいる夫も一緒に呼び出して、面談をして、この後どういう育児の計画、呼出しですけれども、でも多分、インフォーマルな自発的なものなんだろうけれども、そういうのをやっているというのを見たことがあります。

どれぐらいの効果があるか分かりませんが、前回の話でも、ただ育休だけ取らせてもねという話があったと思うので、やはり実際に相手が取ってくれるとか、そういったことでも、どういったことができるのかという具体的なお話をしたり、例えば妻の勤務先なんですけれども、こちらとしてはぜひ戻ってきてもらいたいということをして夫に、配偶者に知らせる、この人の人手が本当に必要なんですということを示す場にもなりますし、重要な機会なのかなというふうに思って、ただ、強制はできることではありませんけれども、直接的に分担のところに訴えかけるには、そういう手もあるのかなとちょっと思いました。

制度だけ取ってくださいという形で、それが直接的に女性職員に向いてしまうと、結局ジェンダーバランスは不均衡なままで、女性は仕事も家事や育児、介護もということが進まざるを得ず、休業期間が長くなれ

ば、それだけなかなかキャリアを築くのも、管理職のままかもしれないんですけども、経験も積みづらいですし、あと、ほかの人から見てどうなのかとかということも出てくると思いますので、なるべく長い休養という形ではなくて、育児、家事、介護等を均衡化する形で一緒に働けたらいいでしょうね。

そういったところで、どれぐらいの人が実際にそれを負担に感じているのかというのは、他区との比較というものはあるんですか。女性職員さんの感覚のところの違いとか。

**(橋本人事課長)**

他区ですか。

**(内藤委員)**

そうです。

**(橋本人事課長)**

ちょっと他区のそこまでのデータ自体は持ち合わせていないんですが、ただ、一番女性の管理職の割合が高かった区の管理職とちょっと話をさせていただいたんですが、実際には特段の意識はなくて、逆に言われて知ったというようなところで、むしろ何か取組をして成果が出たというようなところの認識は、その区の管理職、人事課長時代はなかったのではというのが、すみません、答えになっていないんですが。

**(内藤委員)**

もうちょっと様々な要因を、職場の要因を見ていく必要があるかもしれないですね。あと、その自治体の風土といいますか、職場の風土も関連してくるので、多分いろんな要素を見ないとあれでしょうけれども。

分かりました。ありがとうございます。

**(橋本人事課長)**

これとまた違う区なんですけれども、一定の期間、それはトップの判断もあったと

思うんですが、意識的に増やした区もあったというような話を聞いているんですが、ただ、その区はなかなかそれでうまくいっているところだけではなくて、逆に課題がある方も上がってしまって、うまく運営ができなかった、マネジメントがうまくいかなかったというような話も、別の区なんですけれども、話は聞いています。なかなかやり方が難しい。

**(内藤委員)**

それは長期的な育成プランが必要だということですかね。

男性のほうがげたを履かされているのかもしれないですよ。今よくそういうふうに使われていますけれども。

要するに家事も育児も介護もやらず、その職場の評価だけで昇進させるということであるので、むしろそちらのげたを外すことによって、担ってきている女性が昇進できるという、本来の形に戻るといいますか、そういうことを言われていますよね。

ありがとうございます。

**(石阪委員長)**

ちなみに、男性で育児休業が本来必要なのはなのに、拒否する方とかもいらっしゃる、私は取りませんとか、子どもが生まれましたけれども、いや、取らないということは当然いらっしゃるんですね。

**(橋本人事課長)**

そこまでは聞いてはいないですけども、逆に言うと、例えばその所属の中で、男性でお子さんが生まれたときに、育児休業を取りなよという働きかけは、そこまでないのかなと。

**(石阪委員長)**

あまり特に取りなよということはなく。

**(橋本人事課長)**

そうですね。なので、逆に拒否している

という話も、あくまで自主的なものなので、女性に対しても同じですけれども。

**(石阪委員長)**

結構民間企業では今もう義務化というところまで議論があって、もうそういう状況になったら、育休かどうかは別として、少なくとも短時間勤務だったり育休だったり、働き方を変えろという、ある意味では、プレッシャーが本来あってしかるべきかなと思うんですけれども、それは特にないんですか。

**(橋本人事課長)**

今はそうですね。そこまでの働きかけというのは聞いてはいないです。

**(石阪委員長)**

結構上の方がそういうことを言ってもいいかなと私は思うんです。

**(橋本人事課長)**

制度の案内はしています。

**(岩松財政課長)**

なかなか取れない。忙しくて、その合間を縫ってという時期を選びながら、私の職場でも過去に1名いましたけれども、少し仕事の落ち着いた時期に取ったりということで、回しながら取ったりということはしています。

**(石阪委員長)**

よく日本では、制度はかなりしっかりしているけれども、実際その運用というのは全くできていないというのが、この男女の格差になってしまって、育児休業は特に開いていますよね、男性、女性の取得格差が。

**(橋本人事課長)**

全庁的な周知とか、取りましようという啓発はしても、それぞれの所属でというふうになったときに、なかなかやっぱり現実には難しい。

**(石阪委員長)**

実際運用面ではそれが、今は忙しいとか、そういうのはありますよね。

あとは、1つ議論として出たのが、テレワークをもっと役所として導入をして、働き方を見直せば、いろいろ例えば育児、介護の両立とかも可能になるんじゃないかという意見もあったんですけれども、こちらについては、あまり進んでいないというお話も一方で聞いているんですが。

**(橋本人事課長)**

昨年4月、5月、6月頃というのが、新型コロナウイルスがかなり急に増えてきた状況で、緊急事態宣言も出たばかりというところで、各ほかの自治体もそういう在宅勤務を進めたんです。足立区も当然在宅勤務を進め、出勤率50%を目標にということで、在宅勤務を奨励しました。

結果としては、5月半ばに56%の出勤率、逆に言うと44%が在宅勤務をしているというところまでいったんですが、やっぱり終わった後でアンケートを取ったところ、やれている方、やれていない方が割とくっきり分かれて、恐らくどこの職場かまで突き止めてはいないんですが、答えの内容からすると、窓口職場の方というのは、なかなかやっぱり窓口職場ということもあって、在宅勤務ができなかったという意見もありました。

なので、今テレワークについては、政策経営部の情報システム課のほうで実証実験という形で、政策経営部と総務部のほうで行ってはいるんですが、これを全庁的にやっていくというのは、なかなか所属によってできる、できないというところが出てくるので、今すぐには難しいとはいえ、BCPの関係もあるので、やっていかないといけないことは間違いないんですが。

**(石阪委員長)**

ありがとうございます。

ほか、委員の皆さんからいかがでしょうか。

**(内藤委員)**

今テレワークの話を出していただいたのは、そこに男女差が、やれる人、やれない人のところに男女差、なぜかという、正規、非正規の差がそこにあると言われてるんですけども、そういうのはないですか。

**(橋本人事課長)**

そのアンケートではそこまではちょっと分からなかったです。基本的には常勤と会計年度任用職員の方にアンケートを取っていますけれども、そこまでの男女差というのは、すみません、ちょっと把握はできていないです。

**(内藤委員)**

そういう意味では、正規、非正規でも大きな差は見られないですか。

**(橋本人事課長)**

取り方が勤務しているかどうかで確認をしているので、会計年度任用職員の方というのは、そもそも勤務日が限られているところがあって、勤務していないというふうに出してしまう可能性もあるので、数字としては差はなかったんですが、もしかすると、内情からすると、もともと勤務しないといけないところを勤務していないという方は、少なかった可能性はあると思うんですけども。

**(内藤委員)**

母数を勤務日にしてみたら分からない。

**(橋本人事課長)**

そうですね、そこまでちょっと把握ができる調査ではなかったのです。

**(内藤委員)**

非正規の方は女性が多いですか。

**(橋本人事課長)**

会計年度任用職員の方は女性が多いです。

**(内藤委員)**

分かりました。また分かったら教えてください。

**(石阪委員長)**

あと一点伺いたいのは、ここにはないんですけども、施策として、例えば女性管理職を上げるというのは、どの程度上げようと思っているのかというのは分かりますか。近藤区長から、何かそういった考えみたいなものを伺ったことはありますか。

**(橋本人事課長)**

実際そういうことを口にする場面とかも多くありまして。

**(石阪委員長)**

下から2番目はかなりまずいと思うんですね。

**(橋本人事課長)**

問題意識は強く持っていると思います。なので、今回、先ほど新しく受験した職員が8名増えた、これは男女含めてなので、女性だけではもちろんないんですけども、なので、その中には女性職員もいましたし、実際区長も、誰に声をかけたかは私も存じ上げないんですけども、直接声をかけた方もいるというような話は聞いています。

これは特定事業主の行動計画というのは、どこの自治体もつくっているものですが、足立区も目標値をその中では定めていて、足立区には30%の管理職の割合を確保していくという目標は、区として持っているところでございます。

**(石阪委員長)**

30%、かなり高いですけども、なかなか難しい。

**(橋本人事課長)**

そうですね。なかなかこれは、本当であ

ればもう、もっと数字を近づけないといけないところなんです、まだかなり乖離があるので。

**(石阪委員長)**

今のお話だと、新採用はかなり女性の比率が高いわけですね、実質的には。

**(橋本人事課長)**

新規採用者。

**(石阪委員長)**

新規採用者。

**(橋本人事課長)**

そうですね。

**(石阪委員長)**

だんだんと上に行くにしたがって減っていく、割合が減っていくわけですか、そうすると。

**(橋本人事課長)**

そうですね。

**(石阪委員長)**

男女比でいうとということですね。だから結局のところ、本来である新規採用が、例えば30%、40%いれば、管理職になる比率もそのままであるというのが普通の傾向ですけれども、そこで何らかのバイアスがかかっているということなんですね。

**(橋本人事課長)**

そうですね。推測の域はありますけれども、確かにそういう可能性はあるかなと思います。

**(石阪委員長)**

今のお話だと介護とか、それから育児の両立の問題が非常に大きい。

これは実際に岩松さんに伺いたいのは、そういったご苦労はかなりありましたか。あるいは周りを見ていて、そういう苦労されているとか、そういう話は実際に。

**(岩松財政課長)**

以前は恐らく女性管理職というのは、お

子さんがいらっしゃらないとか、もう成長してしまっているとか、そういった方が多かったのかもしれないですが、今はそうではなくて、皆、子育てをしながらという、本当に自分の周りにいる人が管理職になっているというような状況だと思うんですね。

私はいろいろな工夫をして、それを乗り切ってきましたし、家族の協力もありましたので、先ほどもお話に出ましたが、座談会の中では、こんな工夫で乗り切りましたというお話を皆さんに、決して特別なことをしているわけじゃないんですよ、これは別に管理職にならなくても、仕事をずっと続けていく上で、皆さんにお役に立つ情報だと思うので、そういったことを発信してはっています。

例えば、遅くなりそうな日は朝のうちにご飯を用意して作って行って、もう温めるだけにしていくとか、生協のものを使うとか、いろんな工夫はあると思うんです。そんなことをお伝えしていければなというふうに思います。

**(石阪委員長)**

ありがとうございます。

それでは、ちょっと次の質問に移りたいと思いますが、こちらからは、今度は教育指導課長さんにお越しいただきましたので、伺ってみたいと思うんですが、これまでの議論の中で学校、それから、特に子どもたちとか保護者に対して、男女共同参画の分野のどのような教育や取組が行われているのか、ぜひ伺いたいということで、今日のご協力いただくということでお越しいただきましたが、いかがでしょうか。

こちらについて実際、何かされていることがあれば教えていただきたいんですけども。

**(阿久津統括指導主事)**

まず、本日、教育指導課長なのですが、公務のため、代理で教育指導課統括指導主事の阿久津が出席させていただいております。

**(中村指導主事)**

指導主事の中村と申します。よろしくお願いたします。

**(阿久津統括指導主事)**

お願いたします。

男女共同参画についてなのですが、学校の教育の中では、学習指導要領にも書かれています。中学校の実実は特別活動の中に学級活動というところがありまして、そこにこう書いてあります。

学級活動の内容の(2)に、「日常生活や学習への適応と自己の成長及び健康安全」ということのイの部分に、「男女相互の理解と協力」という文言がありまして、そこには「男女相互について理解するとともに、共に協力し尊重し合い、充実した生活づくりに参画すること」とあります。

つまり、ここを目指して、学校の中では男女隔てなく生活しているというところでは。

また、今、技術家庭科の家庭分野の中では、男女隔てなく家庭での役割分担も教育していくということで、男女共同参画の意識については、学校現場ではこの学習指導要領に基づいて行っているというところでは。

また、文部科学省、国からこのような啓発資料も送られてきておりまして、特別の教科道徳の中で活用することも考えられます。

これは「しょう太くんとあやちゃん どうしたらいいかな？」というもので、簡単に言うと、女の子だから人形が好きというわけではないんだよ、実はあやちゃんとい

う子はラジコンが好きで、それを持ってきて一緒に遊ぶという内容になっていて、これは小学校1年生向けです。小学校1年生の段階からこういうような話を基にして教育しています。

あと、中学校になりますと、もうちょっと深く入っていて、このような形で、中学校向けのプログラムがあります。ワークシートも用意されていて、ここに記入しながら学習しています。

こういうものを活用して、男女ともに協力して、よりよい社会をつくっていくという流れになっております。

そして、今、もう新学習指導要領になって、中学校は今年度から、小学校は前年度から活用されていますが、この学習指導要領の一つには、社会に開かれた教育というものもあります。

というところで、男女隔たりなく、よりよい社会をつくっていくために、一人一人がどんなことをしていけばいいのかということを目指しておりますので、学校教育の場では、そのような形で行っております。

**(石阪委員長)**

まず、児童生徒についての試みですけれども、これは先ほど小学校1年生のものと、それから、これは大体授業の中でいうと、どの科目の中で。

**(阿久津統括指導主事)**

道徳の中で行われることが多いです。

**(石阪委員長)**

それで、そちらの中学校のほうは、こちら道徳ですか。保健体育なのかな。何でしょうか。

**(阿久津統括指導主事)**

中学校のほうは、特別活動の中でこういうものを使ってやっていくということが多いです。あとは道徳の時間も考えられます。

**(石阪委員長)**

これは各学校ごとにそれぞれやっぱり教え方、カリキュラムをつくって進めていくというやり方なんですね。一応それは、どちらかという、全てにそれをお渡しして、どう教えるかというのは、それぞれの学校に、むしろ現場のほうに任せているという、そういう感じでしょうか。

**(阿久津統括指導主事)**

そうです。

東京都教育委員会のほうでは人権教育プログラムというのを作成しております、その中に人権課題が16個ありまして、その個別の人権課題について、こういう授業も考えられるということで、特に女性ですとか、先ほどありました性的指向、性自認についても、こういう学習計画というのがありますよというようなものもあります。

**(石阪委員長)**

それは教員向けということですか。

**(阿久津統括指導主事)**

教員向けです。それを基に教員は授業をしていくということになります。

**(石阪委員長)**

ちなみに教員向けの、例えば今そういうテキストがあるということですが、研修とか、新しいことがどんどん今出てきているような状況ですので、そういった勉強や研修というのは、実際行っているんでしょうか。

**(阿久津統括指導主事)**

足立区、我々教育指導課のほうでは、これまでも人権教育研修というものを企画しております。

**(石阪委員長)**

先生向けの研修ですね。

**(阿久津統括指導主事)**

教員向けのです。そこで教員に対して行

っております。

また、今年度は中堅教育研修と初任者研修。中堅教育研修というのは、教職経験11年目の者を対象にしていくんですが、そこで男女共同参画や多様性のことなどを研修していきます。

**(石阪委員長)**

それは外部から講師を呼んでお話しいただく感じですね。

**(阿久津統括指導主事)**

そうです。多くは外部から講師を呼んで、また、総務部から出たLGBTガイドラインを基に今、皆様のお手元に配付させていただいたこちら、性の多様性に関する困り事対応マニュアル（案）というものも作成中でして、教職員が多様性について、多様性とはこういうものですよ、こんなときにこう対応したらどうですかということで、マニュアルを今つくっているところでもあります。

**(石阪委員長)**

こちらの資料については、まだ外部に出していないということですので、一応今日は回収資料とさせていただきます。ここで見ていただいて回収と。

もし何かお気づきの点や、例えばこういうふうに変えたほうがいいんじゃないかとか、分かりにくいとかということがあったら、もしこの会議の場でご発言いただければと思います。非常に画期的な取組だと思います。先生向けの教え方のマニュアルということになっています。

今、性の多様性に関する問題、非常に問題が多岐にわたっていて、非常に分かりにくいということもあるので、それを整理いただくということと、それをどうやって子どもたちに対して指導していくのか、あるいは実際の日常生活の場でどうやって接す

るのか、こういったことが書いてある、まとめであるものなのですが、これは足立区でつくられたということですね、ほかの区ではなくて。

**(阿久津統括指導主事)**

そうです。

**(石阪委員長)**

ということになります。

あと、最後に伺いたいのは、例えばですが、保護者とか親御さんに対して、何かこういった問題について研修をする機会はあるのか、研修とは言わないな、講演とか、あるいは配布物、リーフレットとか、そういうものがあるのかどうかということ、ちょっと伺いたかったんですが。

**(阿久津統括指導主事)**

それについても各学校のホームページに、その授業の取組をアップしていただいたり。

**(石阪委員長)**

ちなみに、親御さんに対して、そういう何か講演をしたりする機会というのはなかなかないんですか、各学校で実際聞いてもらうとか。

**(阿久津統括指導主事)**

道徳授業地区公開講座というのを実施して、そういうところで、各学校それぞれテーマも変わってくるんですが、そういう機会があります。

**(石阪委員長)**

何を選ぶかは、ちょっと各学校によってということですね、そうすると。

ありがとうございます。

いかがでしょうか、皆さんからもしご質問があればですけども。

**(片野副委員長)**

実際にいろいろプログラムはあると思うんですが、実際にどのぐらいの学校が実施したのかということは、エビデンスは取ら

れていらっしゃるのでしょうか。

**(阿久津統括指導主事)**

実際どれぐらいの学校が実施したか。

**(片野副委員長)**

例えば人権教室みたいなことをやっていると思うんですけども、実際全部の学校がやっているのか、100%の学校がやっているのか、それとも、受けた教職員、人権の研修のようなものを受けた教職員は、何人中何人いたのかとか、そういうどのぐらいの浸透率というか。

**(阿久津統括指導主事)**

まず、人権教育研修についてなんですが、これについては各校1名以上ということで、毎年変わってくると思うんですが、今、足立区には小中合わせて104校あるので、104名がその研修を受けるということにはなりません。

**(片野副委員長)**

実際、受けている。

**(阿久津統括指導主事)**

はい。受けて、それを学校に持ち帰り、学校内で研修を受けます。

**(石阪委員長)**

共有をするということですね、皆さんで。

**(阿久津統括指導主事)**

そうですね。共有するという事になっています。

**(石阪委員長)**

これはちなみに、あと、研修の中身なんですけれども、恐らく人権に関わる研修というと、いろんな分野が多分あると思うんですが、例えばこの男女共同参画に関する事というのは、やっぱりなかなか年に1回というのは厳しいような状況ですか。このあたりはいかがでしょうか。

**(阿久津統括指導主事)**

今、足立区の人権教育研修の中では、多



様性の性指向、性自認と人権ということで、ここ数年、平成29年度からは校長、副校長、主幹教諭、あと教諭を対象に、毎年同じことをテーマにして研修は進めております。

**(石阪委員長)**

分かりました。

また何年かたつと、今度は違うテーマに移っていく。

**(阿久津統括指導主事)**

今のところ、このマニュアルも作成しているので、これを基に、これから我々は性の多様性に関することということで、研修を進めていきたいと考えています。

**(片野副委員長)**

男女共同参画に対してなんですけれども、男女混合名簿になっていて、例えばそういう教員向けに、こういうことを意図的に、男女共同参画には子どもたちが自然と学べるように、こういうふうにしなさいみたいな指示みたいなものが出ているんでしょうか。

**(阿久津統括指導主事)**

今、全ての学校で男女混合名簿を利用しています。今年度、足立区においては、全ての学校で男女混合名簿を活用することということでしております。

全都的に見ると、私も元教員だったので、ほかの地区では、もう男女混合名簿が当たり前というところが多いですが、足立区については、今年度からはもう男女混合名簿を活用するようにということを言っております。

ただ、場合によっては、健康診断のときですとか、必要に応じては男女分けてやらなくてはいけない場面も出てくるので、男女別の名簿も活用したりというところもあります。

**(片野副委員長)**

先ほど管理職になられるときに、私なんかというふうに思われる中の一因として、小さいときからそういうリーダーを経験することがないからという指摘が、教育のほうではあるんですけども、例えば卒業生を卒業の代表として話すときに、必ず男女を入れなさいとか、そういうような具体的な指示のようなものは出ているんでしょうか。

**(阿久津統括指導主事)**

具体的な指示は、正直なところないですが、聞く話によると、女性の生徒会長ですとか、女子の児童会会長ですとか、委員会活動においても女子生徒、女子児童が活躍ということは、多くの学校から聞いております。

**(片野副委員長)**

そういうのは調査というか、しないんでしょうか。

**(阿久津統括指導主事)**

今のところ、申し訳ございません、エビデンスは取っていないんですが、今後、校長会とも協議して進めていければなとは思っています。

**(片野副委員長)**

目標の数値はやっぱりあったほうが、みんなが目にする機会があれば、やっぱり女の子でもこういうふうにできるんだというふうに気持ち、リーダーになれない、私なんかリーダーになってもというのは、ちょっと少し減っていくかなと思うんですね。やっぱり小さいときからそういう経験をしていると。

だから、ぜひそういう、実際どうなのかということ、具体的な数値として出していただけると多分、私たちもすごく納得しやすいかなと思います。

**(阿久津統括指導主事)**

先ほどもお伝えしたように、学校という場で男の子だから、女の子だからというわけではなく、女の子でも男の子でも、やっぱりリーダーの素質というか、よく学校の場では、じゃ、リーダーはどういう人だろうねということから学級をつくり始めていて、じゃ、そういうリーダーにふさわしい人ということ、女の子だから、男の子だからというようなことではなく、リーダーにふさわしいと思えば、その子の特性というか、そういうのを見極めながら、やりたいという子に関しては、女の子、男の子でも関係なくやっていただくという。

**(石阪委員長)**

分け隔てなくということですね。

どうぞ。

**(内藤委員)**

さっき女性課長さんのお話とも通じるんですけれども、やっぱりリーダーとはどういうものかといったときに、無意識にバイアスが入るんですよ、そこに。男性が今まで体現化してきたリーダー像が、みんなの中であって、子どもにとっても、家庭の中やPTAの中とか地域とか、そういったところでリーダーが男性が多いと、それがリーダーだという頭があって、今度、じゃ、どういう人がリーダーとしていいかといったときに、どうしてもそういうキャラクターが入り込むんですね。

ですから、フラットに能力がある、リーダーとしてふさわしい人という、フェアなように見えて、そうではないということは、もういろんな場面で、これは労働でもそうですけれども、現れてきている。

だから、国会議員でも何でもパリティということが出てきて、平等にちゃんと機会を与えていく、今まで機会を与えられていないわけなので、やっぱりちょっと統計がど

うなっているかというのを見ていくというのは、片野さんのおっしゃっているとおりです。

国連もジェンダー統計というのをいろんな場面で取るということを言っていて、たしか教育においても、そう、私はちょっと労働分野なので、労働はよく見ていますけれども、教育のあらゆる分野でどういう統計になっているか、男女がというのは見るようにというふうに言っていると思います。

ですから、それを見た上で、小学校に関しては、生徒会長は女子が多かったというなら、それは安心ですけれども、じゃ、PTA会長はどうだとか、自治会も学校に絡みますけれども、そこはどうだとかということが反映しますので、子どもの教育に。そういうのも併せて見られるようにするのがいいんじゃないかなというふうに思いました。

**(石阪委員長)**

あと一点ちょっと伺いたかったのは、校長先生、副校長先生は、男女比率でいうと、圧倒的に男性がやっぱり多いんでしょうか。どうなんでしょうか、実際小学校、中学校は。

**(阿久津統括指導主事)**

小学校、中学校、男性のほうが多いです。

**(石阪委員長)**

たしか行政職よりも、なかなか学校のほうが女性が校長になりにくいという話も聞いたりもするんですが、このあたり、やっぱり希望する人が少ないのか、それとも、そもそも希望すらもしないような状況なのか、このあたり、現場としてはどういう感覚なんでしょうか。女性の先生がなかなか校長先生や副校長先生にならないという。

**(阿久津統括指導主事)**

ならないという現状はあるかもしれないですが。

(石阪委員長)

そもそも手を挙げないという感じなんですか。

(阿久津統括指導主事)

手を挙げる方もいます。

(石阪委員長)

割合として見ると。

(阿久津統括指導主事)

そうですね。割合として、確かに女性のほうが少ないです。

(石阪委員長)

昔に比べると、その辺は改善、ある意味では平等に近づいている。

(阿久津統括指導主事)

昔に比べれば。私は以前、他の市で副校長だったんですが、そのときの校長先生は女性の校長先生でした。ただ、市内に18の小学校があって、そのうち女性は1人でした。

(石阪委員長)

女性校長は1人。

(阿久津統括指導主事)

副校長は18のうち5名ほど。

(石阪委員長)

複数いますよね、でも副校長は、大きい学校なんかは。

(阿久津統括指導主事)

副校長は複数はいますが、大体1校に1人という。

(石阪委員長)

恐らく割合でいうと、かなり行政職よりも、少ないと思うんですよ。

このあたりも、どうなんですか、学校の先生の今度働く場所として、かなりその辺、差が出てしまうというのは、一つ大きな問題だと思うんですが。

(阿久津統括指導主事)

教員の数でいうと、女性のほうが多いです。

(石阪委員長)

ですね。管理職になると減ってしまうわけですね。

(阿久津統括指導主事)

管理職になると、なかなか。

(石阪委員長)

その例えば上がっていくプロセス、主幹になって副校長になってという、そのプロセスでだんだん女性が減っていくというところは、何か分析をされたことはありますか、なかなか女性が副校長や校長にならないという。

(阿久津統括指導主事)

教育指導課では、その辺の分析はないんですが、東京都教育委員会のほうで教員については採用になってくるので、その辺のことについては。

(石阪委員長)

やっぱり東京都のほうなわけですね。

(阿久津統括指導主事)

はい。我々教員については、東京都教育委員会の採用になります。その働き方等に関しては、やはり東京都教育委員会のほうからも、女性の管理職を増やすという目安はあります。

(石阪委員長)

私が危惧しているのは、私は今、大学に勤めているんですけども、教育学部の学生が、今なかなか学校の先生になりたくないという人が増えていることです。これはもう本当に残念なことで、教育学部に入ったにもかかわらず、民間に行くという流れができつつあります。

何でかを聞くと、やっぱり待遇であったりとか、それから働く、労働時間も含めて

ですけれども、かなり厳しいという話も、学生でもそういう情報を仕入れると、ちょっとちゅうちょするんです、学校の先生になることに対して。

本当に子どもが好きであるとか、使命感があって学校の先生になるんだったらいいんですが、やっぱり給与とか待遇、あるいは女性が昇進していくような仕組みというのが、ひょっとするとしづらいとすると、この辺が一つ学生にとっては大きな懸念材料なのかなと思ったりもするので、その辺の働き方の改善というか、待遇の改善みたいなことというのはされているんでしょうか、その努力ですね。

**(阿久津統括指導主事)**

そうですね。先ほどあったように、育児休暇であるとか。

**(石阪委員長)**

クラブ活動でも、ずっと土日出ていたりとか、あと、放課後もずっと残っているいろされていたりする先生も多いので。

**(阿久津統括指導主事)**

今、やっぱり働き方改革というところでは、部活動に関しては、複数の顧問を置いたりというところで、例えば大会なんかになると、土日両方出なくてはいけないという場合には、「ごめんなさい、今日はA先生が行ってください、今日は私が行きます」というような形で分担してということが。

**(石阪委員長)**

それぞれ学校の中で工夫をされているということですね。

そのあたり、一つ働き方の何か大きなあれで。

**(内藤委員)**

それが子どもに。

**(石阪委員長)**

そう。だから今言ったのが。

**(内藤委員)**

子どものロールモデルになるかどうかというのが、すごく直結していると思うんですよ。足立区の区の職場もそうですけれども、特に教育委員会は、子どもたちへの影響が大きいのかなというのを、この委員会では、やっぱり子どもからのことが大切じゃないかということに至ったんですよ。

**(佐藤委員)**

今の内藤さんのお話を聞いて思ったんですけれども、やっぱり女性の国会議員が少ないというものの根本に、子どもの頃からリーダー経験がないじゃいけないとっていて、やっぱり市役所の中でも、女性がどんどんこれから活躍していく土俵をつくるためには、考えると、やっぱりそのロールモデルというのが絶対必要になってくると思うんですね。

日本には、もう既にサッカーの澤さんとか、フィギュアの浅田さんとか、いろんな女性のロールモデルがたくさん出ていますから、そういう成功事例をどんどん吸収しながら、子どもの時期からロールモデルをつくってほしいなと思いました。

**(石阪委員長)**

ほか、委員の皆さん、いかがでしょうか。

教育だけではなくて、区の中のことでいいですが、いかがですか。大丈夫ですか。

それでは、ちょっと時間が今4時になりましたので、一応我々からのヒアリングというのは終了させていただきたいと思えます。

今話をまとめると、なかなか女性が管理職として定着し、それが循環として回っていくという、正の循環として回っていくというのが、なかなか見られない。

特に足立区の場合は、先ほど管理職比率が下から2番目ということもありましたし、

学校の現場では、校長先生や副校長先生、依然として男性の比率が多いということもあります。働きやすさ、あるいは管理職として女性が定着するような仕組みづくりにつなげていくのが、課題になりますので、また委員会として、改めて区長のほうに提言してまいりたいと思います。

本日はお忙しい中、本当にどうもありがとうございました。

それでは、ヒアリングについては、これで終了ということにさせていただきます。

それでは、次回になるわけですがけれども、次回の連絡を、じゃ、事務局のほうから。

### 3 事務連絡

#### (1) 次回開催 10月25日(月曜日)

午後1時半～3時半 第3・4  
学習室

#### (明石係長)

では、事務局のほうから何点か連絡をいたします。

今回は、10月25日月曜日に開催予定ですが、時間が30分前倒しさせていただきたいと思います。場所は第3・4学習室で、午後1時半から3時半までの2時間という形で、第4回目を開催いたします。

また開催通知は事務局のほうから送らせていただきますので、よろしく願いいたします。

あと、本日の議事録ですが、委員の皆様にごデータでお送りいたしますので、ご修正のほどよろしくお願いいたします。

第2回の議事録に関しては、10月上旬をめどにホームページ上で公開させていただきますので、ご確認のほどよろしくお願いいたします。

最後に、口座の振替の依頼書ですが、後ほど事務局で回収いたしますので、自席の

上に置いて帰っていただいて結構ですので、よろしくお願いいたします。

最後に事務局からチラシをお配りしますので、それをお配りして、本日は終了となります。よろしくお願いいたします。

#### (2) その他

##### (三堀係長)

お配りするチラシは、来月17日に足立レインボー映画祭、これは第2回目ということになります。

実行委員会形式で開催され、足立区は後援という形になっております。

映画を3本、長丁場にはなります。その間にトークショーが3本あります。非常に練られたトークテーマになっていますので、ぜひお時間がございましたら、ご参加をお願いしたいと思います。

QRコードから入っていただき、事前に予約が必要になります。映画ごとに例えば1本目と3本目を見たいとか、2本目だけ見たいとかという、そういう形での参加が可能になっていますので、ぜひご参加をいただければと思います、ご案内させていただきます。

以上です。よろしくお願いいたします。

##### (石阪委員長)

ありがとうございました。

それでは、資料、これは回収資料になりますので、テーブルの上に置いておいていただきたいと思います。

あと、委員の皆さんから何かありますでしょうか。

##### (内藤委員)

次回なんですけれども、今日の2点について話し合っていくということですか。

##### (石阪委員長)

そういうことです。

##### (内藤委員)

LGBTの方々の話は、今日は当事者から聞いたんですけども、区がこれまで取ってきているLGBTの取組については。

**(松本課長)**

お時間が今日押しそうだったので、ちょっと次回の冒頭にでもお話しさせていただこうかと思っております。

**(内藤委員)**

そうですね。多分それを踏まえて、これが足りないんじゃないかみたいに言えるといいかなと思いました。

ありがとうございます。

**(石阪委員長)**

それでは、以上で本日の会議は終了させていただきます。

次回が1時半からということになりますので、よろしく願いいたします。