

足立区男女共同参画推進委員会会議概要

会 議 名	令和5年度 第1回 足立区男女共同参画推進委員会		
事 務 局	地域のちから推進部多様性社会推進課		
開催年月日	令和5年7月31日（月）		
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3・4学習室		
出席者	【委員】		
	石坂 督規 委員長	内藤 忍 副委員長	ぬかが 和子委員
	さの 智恵子委員	杉本 ゆう 委員	國府田 豊 委員
	小島 まゆみ委員	片野 和恵 委員	札本 安識 委員
	齋藤 ゆきえ委員	市川 慎次郎委員	遠藤 美代子委員
	佐藤 英二 委員	田口 麻美 委員	
	【事務局】		
	依田 地域のちから推進部長	飯塚 多様性社会推進課長	
	岡 男女共同参画推進係長	木野瀬 事業調整担当係長	
	大高 男女共同参画推進係主査	秋谷 男女共同参画推進係員	
	【傍聴者】2名		
会議次第	1 開会挨拶 2 委員委嘱状の交付 3 委員長・副委員長の選任について 4 各委員紹介 5 委員長挨拶及び男女共同参画の動向、今年度の委員会運営方針・検討事項について 6 「第8次足立区男女共同参画行動計画」、「あだち公的表現ガイ		

	<p>ド」完成報告について</p> <p>7 令和5年度重要課題の抽出および意見交換</p> <p>8 今年度の委員会開催回数及び開催日の決定について</p> <p>9 業者委託講座実施結果に関する委員会での評価実施について －10月・3月の年2回－</p> <p>10 その他</p> <p>11 事務連絡</p> <p>・委員の謝礼について</p>
資 料	<ul style="list-style-type: none"> ・資料1：第11期男女共同参画推進委員会委員名簿 ・資料2：令和5年度男女共同参画推進委員会開催日程表 ・資料3：第8次足立区男女共同参画行動計画 ・資料4：あだち公的表現ガイド ・参考資料：令和4年度男女参画推進施策に関する年次報告書（新規委員のみ） ・参考資料：多様性社会推進課所管各講座等のチラシ ・参考資料：足立区男女共同参画推進委員会 委託講座評価の流れ
そ の 他	

様式第2号（第3条関係）

（審議経過）

1 開会挨拶

（飯塚課長）

皆様、お暑いところお集まりいただきありがとうございます。

それでは、定刻になりましたので、令和5年度第1回足立区男女共同参画推進委員会を開催いたします。

本日はご多用のところ、また本当に暑い中、男女共同参画推進委員会にご出席いただきましてありがとうございます。

私は今年4月に新たに多様性社会推進課長となりました飯塚と申します。どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

当委員会は足立区男女共同参画社会推進条例の第19条の規定に基づきまして、男女共同参画の推進に関する施策を推進するため、区長の附属機関として設置するものがございます。

なお、足立区男女共同参画推進委員会規則の第4条に基づき、本委員会は総委員の半数以上の委員の出席がなければ会議を開くことができないとなっております。本日、委員の総数15名のところ、ご出席が今、14名ですので、本日の会議は有効に成立してございます。

また、同規則の第5条により、当委員会は公開することとなっております。併せて会議録の作成が必要となっております。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確認いただいた上でホームページなどで公開する形となります。

また、本日は傍聴人の方もお見えになっておりますので、ご承知おきください。

早速ではございますが、次第に沿って進めてまいります。

2 委員委嘱状の交付

（飯塚課長）

まず、委嘱状の交付でございますが、こちらにつきましては皆様の机の上に配付させていただきました。ご確認いただければと存じます。

3 委員長・副委員長の選任について

（飯塚課長）

続きまして、委員長、副委員長の選任についてでございます。

まず、委員長の選任についてですが、委員会規則第3条により、委員の皆様のご互選により決めていただくことになっておりますが、委員の顔ぶれが大分大きく替わってございます。委員会の進行を円滑にするため、事務局の推薦ということで、長年委員を務めていらっしゃる石坂委員に第10期に引き続き、委員長をお願いしたいと思います。いかがでしょうか。（拍手）

では、よろしくお願ひします。

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

（石坂委員長）

もしよろしければ、これは私の提案ですけれども、内藤さんに。これもずっと発言をいろいろとされていますので、今回こういう立場でご発言いただければと思うんですが、皆さん、いかがでしょうか。（拍手）

（飯塚課長）

ありがとうございます。

それでは、副委員長は内藤委員となりましたので、お二人ともどうぞよろしくお願ひいたします。

それでは、ここから石坂委員長が進行役となりますので、よろしくお願ひいたします。

（石坂委員長）

ただいま委員長職をあずかりました石坂

と申します。よろしくお願いいたします。

懐かしい顔ぶれの方もいらっしゃいますし、また、今回初めてこの会に参加いただいて、またご発言をいただくと、こういう機会を持っていただきました。改めて御礼申し上げます。

4 各委員紹介

(石阪委員長)

まず、今日の進行、これは次第に沿って進んでいくわけですが、私の紹介、挨拶は5番目に入っていますので、まずは私のほうのお話の前に、各委員の皆様のご自己紹介をいただきたいと思っております。恐らく初めての方が先ほど多いということでしたが、別添の資料1の名簿を拝見すると、1期目と書いてある委員の皆さん、こちらが恐らく初めての方、もしくは再任の方ということになると思っております。大変多いということです。2期以上の方については、これまでも委員さんとしてご活躍いただいているということもありますので、取りあえず順序としては名簿順に自己紹介を簡単にお願ひできればと思っております。よろしいでしょうか。

それでは、名簿順で、ぬかがさんからよろしくお願いいたします。

(ぬかが委員)

区議会議員のぬかが和子です。

ずっとこの委員になりたかったんですけども、議会の中で調整の中でなれなくて、今期初めてこの委員になることができました。

皆様と一緒に学びながら、有意義な計画、また進行管理と一緒に進めていければと思っております。よろしくお願いいたします。

(拍手)

(さの委員)

皆様、こんにちは。区議会議員のさの智恵子と申します。どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

多分前期のときに、この委員の議員枠ができて、我が公明党からは女性のほかの議員がこちらのほうの委員としてなっております。私もずっといいなと思いつつ、また内容についても本当に関心が高い状況でもございますので、私もしっかり勉強するつもりで、この委員として頑張りますので、どうぞよろしくお願いいたします。(拍手)

(杉本委員)

今回1期目ということで参加させていただきます区議会議員の杉本ゆうです。

私自身はうちの議会の中で、どうしてもまだまだ男性のほうが多い中で、頭の中では理解しなきゃいけないと分かっている人たちは若手中心にいるんですけども、実際にそれができているかどうかというのはまだ疑わしいのが現状だと思います。

その中でも自分はどちらかというと関心があるほうだとは思っているんですけども、それでもまだまだ、以前もお話ししたこともあるんですけども、若い人たちとの感覚と、やっぱりずれているところがあるのかなと自分でもそういうところを思っているところがありますので、ぜひ勉強させていただければと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。(拍手)

(國府田委員)

ありがとうございます。北千住パブリック法律事務所弁護士の國府田と申します。漢字で書くと「クニフダ」とも「コクフダ」とも読めるんですけども、「コウダ」ですので、よろしくお願ひします。

弊所、刑事弁護の事件が多いんですけども、ただ東京弁護士会が支援する公設事

務所として民事事件、家事事件、様々な事件に対応しておりますので、今回、私もこのように参加させていただいて、皆様と一緒に勉強させていただき、必要なことをお話しさせていただこうと思っております。以後よろしく願いいたします。（拍手）

（小島委員）

初めまして。マザーズハローワーク日暮里の小島と申します。よろしく願いいたします。

私どもの施設でございますが、主に子育て中の方、あとは介護の方、そういった方がお仕事との両立をするための専門のハローワークでございます。私、2年目でございますが、まだまだ勉強させていただきたいところがございますので、今年度もどうぞよろしく願いいたします。（拍手）

（内藤副委員長）

7番目の内藤忍です。

肩書、所属団体がいつも紹介のペーパーだと間違えていまして、こちらの厚いほうの冊子の後ろのほうの8の肩書は合っています。独立行政法人労働政策研究・研修機構という厚労省の所管の研究所で研究員をしております。専門は労働法です。特に職場のハラスメントや職場のジェンダー問題を研究しております。最近では職場のハラスメントの関連で性的マイノリティの差別やハラスメントの問題についてもかなりやっております。

皆様とまた意見交換させていただくのを楽しみにしております。どうぞよろしく願いいたします。（拍手）

（片野委員）

初めまして。足立区女性団体連合会の片野と申します。よろしく願いいたします。

先月開催いたしました「男女共同参画週間記念ふおーらむ」には石阪先生、内藤先

生にご登壇いただきまして、また多くの委員の方にもご参加いただきまして、ありがとうございました。

この委員会は数多く参加している委員会の中でも私たちの活動に密着する内容となっておりますので、今年もいっぱい勉強させていただいて、活動に反映していきたいと思っております。どうぞよろしく願いいたします。（拍手）

（札本委員）

初めまして。社会保険労務士の札本でございます。今回初めて参加させていただきます。

私自身、この分野、非常に不勉強と申しますか、そういった状況でございますので、いろいろと勉強しながら参加させていただければと思います。ご指導のほどよろしく願いいたします。（拍手）

（齋藤委員）

皆様、こんにちは。初めまして。人権擁護委員会から参りました齋藤と申します。どうぞよろしく願いいたします。

私は人権擁護委員に任命されたのも令和5年1月1日が初めてで、こちらに何うのも初めてですし、まだまだいろいろなことが勉強不足だなというふうに実感しております。どうぞ皆様、ご一緒に勉強させていただければと思います。どうぞよろしく願いいたします。（拍手）

（市川委員）

11番の横引シャッターの市川と申します。足立区のワーク・ライフ・バランスの認定企業として今回お声がけいただきました。

弊社は実務で男女平等とか参画とかをやっているんですけども、こういう会議を通していろいろ勉強させてもらえたらなというふうに思っております。よろしく願いいたします。（拍手）

(遠藤委員)

皆様、こんにちは。あきば商会の代表の遠藤と申します。

この会は2回目か、ちょっと記憶が薄れてきました。1期目と書いてあるんですけども、以前に勉強させていただいております。足立区で父が昭和31年に自動車の部品の販売会社を設立いたしました、会社としては66年になります。私はその後を継いで28年ほどになるんですけども、女性をもっともっと活躍できる社会になったらいいなと常々思っていますので、その意味で参考にさせていただきたいと思います。よろしくお祈りします。(拍手)

(石阪委員長)

山下さんは欠席ですね、名簿でいうと。

(飯塚課長)

欠席です。

(佐藤委員)

14番の佐藤といいます。

私は14番公募となっていますが、2期目になります、区民を代表するとかそういうことはあまり考えていなくて、自分から分らないこととか不思議に思ったことをどんどん発信していくのが自分の役割ではないかなと思っています。例えばジェンダーフラッグがレインボーカラーとは言いつつも6色なんです。何で7色じゃなくて6色なのかとか、あとカルビーと湖池屋が何で企業に勢いの差があるか。それは管理職になりたい人の割合が違うからということであるとか、いろいろテレビで見た知識とかそういったものを活用しながらお役に立てればと思います。よろしくお祈りします。

(拍手)

(田口委員)

15番目、最後の田口麻美と申します。よろしくお祈りいたします。

私も2期目、引き続き2期目をさせていただいて、私自身は全然東京じゃないところから足立区に来て結婚して、今、中学生、小学生、保育園児の3人を育児中なんですけれども、普通に暮らす区民という感じなんです。ごく普通に暮らしているといっても、その中でも育児する中で、働く中で、暮らす中で困ること、大変なことが結構あるという思いをいっぱい感じて参加させていただくことになりました。引き続き勉強中なんですけれども、私なりに考えていきたいと思っておりますので、よろしくお祈りします。(拍手)

(石阪委員長)

皆さん、ありがとうございます。

もっとかかると思ったんですが、皆さん非常にコンパクトにまとめていただきまして、自己紹介。恐らくまだ言い足りないことがたくさんあると思うんですけども、今後また皆さんにはご意見をいただく機会があると思っておりますので、ぜひそちらのほうでご意見いただければと思います。

それでは、どうもありがとうございます。

5 委員長挨拶及び男女共同参画の動向、今年度の委員会運営方針・検討事項について

(石阪委員長)

次第書でいうと、今度は5番目に入ります。委員長挨拶及び男女共同参画の動向、今年度の委員会運営方針・検討事項についてです。

座って失礼させていただきます。改めまして石阪と申します。よろしくお祈りいたします。委員長挨拶ということになりますので、私の自己紹介、こちらのほうでさせていただきたいと思っております。

私は埼玉大学に現在いますけれども、その埼玉大学に赴任する前は足立区内にある東京未来大学という大学で教員をしていました。その頃、この男女共同参画推進委員会のお声がけをいただいて、当時まだ足立区はワーク・ライフ・バランスを中心に男女共同参画を進めてきました。その道では、その分野ではかなり23区内でも先鋭的なポジションにいたわけですが、正直申し上げて、男女共同参画はこれからいろいろなものが多分積み上がっていくだろうなという、ちょうどそのプロセスが5期目と書いてあります。今から10年ほど前ということになります。

当時は7次の計画をつくる、つくらない、そういうところにいたんですけれども、やはり足立区として、今日も遠藤さんがいらっしゃるんですけども、その頃ちょうどワーク・ライフ・バランスを一生懸命やってきて、企業の方もどんどんワーク・ライフ・バランスを進めてきて、今回ある程度見直しが必要かなと思うんですけれども、ワーク・ライフ・バランスのいわゆる認定企業と呼ばれる企業、これもたくさん増えてきている状況にある中で、この間、足立区は今回第8次の足立区男女共同参画行動計画という計画をつくり上げて、皆さんお手元にあるこの計画、これがそれこそ本当にできたばかりという状況です。恐らく初めてご覧になる方もいるかもしれません。後ほどご説明あると思うんですが、この計画をつくるに当たって、もう一度足立区の課題、これがどこにあるんだろうかということをおこの委員会を通じて皆さんと一緒にご議論しました。

すると、足立区では1つはやっぱり男女平等、いわゆるここではジェンダー平等社会の実現と書いてありますが、ここがまだ

まだ達成できていないんじゃないか。男女の格差を是正する。これは女団連さんもかなり頑張ってもらって、これまでかなり格差は減ってきましたけれども、特に委員の皆さんからやはり出てきたのが、学校教育の中で、まだやはり男女の不平等、これがあるんじゃないかという意見もありました。

また、会社に入ってから、ある程度ワーク・ライフ・バランス推進企業さんとはともかくとして、区内の様々な企業を見ると、まだ例えば昇進であったりとか、あるいは待遇であったり、また子育て支援であったり、こういうところにばらつきがあるんじゃないかと、こういうご意見もいただいています。

そういう中ではジェンダー平等の達成が果たしてできるかどうか、これが足立区の一つの課題でもありました。

もう一つが、性の多様性の問題です。これは足立区にお住まいの方だったらもう分かると思うんですけれども、この間、足立区は計画という形ではなくて、ファミリーシップ、特に重要なのはパートナーシップよりもファミリーシップだと思うんですけれども、この2つを制度としてつくり上げ、実際に例えば皆さんご存じだと思うんですが、LGBTと呼ばれる方、LGBTQ、あるいは性の多様性が進行していく中で様々なカップルの在り方がある。それを行政として保障しようということでこういった制度をつくっていったと。これもちょうど8次の計画をつくるプロセスの中で出てきたことでありますし、足立区はむしろ今や23区の中では逆にそれを引っ張るような形で性の多様性の問題に取り組んできました。ですので、この間、足立区10年間の変化というのは非常に大きいものがあるということです。むしろそういった、先ほど言った

ジェンダー平等の達成という一つの車輪と、それから性の多様性の尊重という車輪、この両輪をうまく走らせていくことによって、男女共同参画施策を進めていくという足立区の骨格が出来上がった、これが第8次の計画だと思っています。

初めて計画の中にもそういったことが盛り込まれていくこともたくさんございました。ただ、一方で言葉がかなり難しくなってしまうと、横文字も増えましたので、後でご覧になっていただくと分かるんですが、例えば難しい言葉や分かりにくい言葉、これは今後またこれ読み込むに当たって一つ課題ですけれども、分かりやすく説明するということが我々としては必要なかなと思っています。

これを見ていただくと、柱立てというのが最初あります。概要版でも構わないんですが、ぱっと開いていただくと5つの柱というのがございます。IからVまでです。どちらでも、厚いほうだと12ページです。概要版だと開いたところのすぐになります。もともと足立区の非常に課題となっているところを柱として位置づけたということがございます。

特に足立区らしいという言い方は変ですけれども、足立区として大きな課題である、例えば4番目にある男女共同参画の視点における困難を抱える女性等への支援。いわゆる貧困対策であったりとかシングルマザーへの支援、これを一つの柱として外に出している。これもほかの男女共同参画施策としてはあまり見られない。むしろ足立区として、これを表に出しているというところ。

それからDVの問題、虐待の問題、これも3番目の柱として持ち出した。

それから、今回新たに加わった5番目で

す。男女共同参画に関する推進体制の整備・強化。果たして足立区のいわゆる庁内体制はきちっとこの男女共同参画に基づいて整備されているのかどうか、これも一つの課題でもありました。ですので、これを5番目の柱として、職員はもちろんですけれども、区民の皆さん、意識改革をやはり同時に進めていこうと、こういう形で5番目、これを立ち上げた。これもまた後ほどご説明あると思うんですけれども、足立区としても第8次でかなり取組の強化というところ、この3点についてということですよ。

それから、あとは性の多様性、これはIのところに書いてありますけれども、尊重する社会をつくろうということで、こういったことも新たに入ってきているということです。

それで、足立区のほうはまた後ほどお話があると思うんですが、私のほうから少し現代の男女共同参画に関するトレンドを少しお話しさせていただくと、実は私、今日、授業を午前中やっていて、ちょうどテーマがこんなようなことをお話をしていました。社会学の授業だったんですが。そのときに今の若者たち、ちょうど学生に当たる世代、我々Z世代というふうに呼んでいます。ある種独特の世代です。その上の世代のYやXと違って、今のZ世代というのはいわゆるデジタル社会に生まれ、そして生き方そのものも自分らしさとか、あるいは周りに合わせるのではなくて、むしろ自分の個性やらしさを中心に生きている、非常に個性的な世代でもあるんですが、反面SNSに依存するあまり、非常に生き方としては保守的だとも言われています。つまり承認欲求が非常に高く、周りから認められるというところで安心感を得るような若者たち

ですので、例えば「いいね」をどれだけも
らえるかとか、自分の発言したコメントや
写真や投稿がどれだけほかに影響を与える
か、こういうことを敏感に感知しながら生
きている、そういう若者たちでもあります。
ですから、生き方自体が意外と保守的でも
あります。周りとは全然違ったことをする
ということに対する、ある種の恐怖感みた
いなものを持っていて、それこそ今50代以
上の世代、いわゆるバブル世代と呼ばれる
世代とはまたかなり違った生き方をしてい
るのかなと。

そういった彼ら彼女らが、授業の中で私
もアンケートをよく取ったりもするんです
が、これは実際全国のアンケートで今のZ
世代ですけれども、結婚もしたくないし、
子どもも産みたくないという人が40%に達
したという、こういう、各テレビやネット
メディアで話題になったんですけれども、
つまり結婚や子育て、子どもを産む、育て
るということに対してのある意味では忌避
感みたいなもの、避けたいと。つまりそれ
はリスクでしかないし、自分にとっては負
担でしかないという思いが非常に強い。

我々それの上の世代というのは、やっぱ
り少子化対策の一環として、何とか若い人
に結婚してもらって子どもを産んでもら
って、そういうことを政策としてがんがん
打ち出しているんですけれども、当の若者
たちは実は結構冷めている部分もあって、
上の世代がやろうとしている少子化対策、
これ今の自分たちにはフィットしていない
というような感覚を持っている若者たちが
意外にも多いんじゃないかなと思います。

というのは、なぜ負担だと思うのか、あ
るいはなぜ自分がそういったものを忌避す
るのかと考えてみると、やはり子どもを持
って、それを育てていくということが、今、

リスクのほうが圧倒的に高いということ
です。大変だということです、一言で言っ
てしまうと。

よくあるのは、東京でも子どもを大学
まで育てようと思うと、1人大体2,000万
から3,000万円かかるとも言われています。
子育てに対するお金がかかる。これは男性
側の要因としてはお金というのは非常に大
きい。じゃ、今の自分の職場の環境を見
てみると、非正規雇用であったりとか、給
料もなかなか上がっていかない。先が全
く見通せない中で、そういった子育てに
関するお金を捻出するだけの自信もない。
こういう状況の中で子育てができますか。
一生懸命国も自治体も総力を挙げて少子
化対策をやっていますけれども、なか
なか若者たちに届いていない、こ
ういう実感もあります。

男女共同参画施策ということに関して
いうと、ジェンダーの不平等というのが
非常に大きいと思われま。男性はど
ちらかという、結婚しないという一番
の理由というのは経済的な問題が
一番大きいんですが、これ断トツ
です。やっぱり非正規雇用だ
ったり賃金が上がらない。だから結
婚も子育てもできない。ところが女
性のほうは、1位に来るのは経済
的な理由よりも子育てや家事、あ
るいはもろもろの負担が大き過ぎ
ると。それが自分に将来のしかか
ってくるので、子どもを持つとい
う気になれないと、これが一番上
に来るんです。その次に、実は結
構意外かもしれませんが、名字を
変えなきゃいけないというのが結
構上のほうに来ます、女性の場合
は。だから、経済的なもの以上
にそういった自分のポジションが
非常に大変になる。あるいは先ほ
ど言ったように役割や地位が変
わっていくと、こういうことに対
する不安感が非常に大きい。つ
まりこれ男女の間でもかなり差
があるん

ですけれども、このギャップ、これも一つ我々考えていかなきゃいけない。経済的な問題はもちろん大事なんです、今の女性にかかる子育てにかかる負荷、これが女性のほうが圧倒的に大きい、こういうことも踏まえて今後の施策も考えていかなきゃいけないだろうと、これがまず一つです。

それから、もう一つは結婚というものに対する問題で、大きな問題はやっぱり名字、姓の問題です。若い人たちは選択的夫婦別姓導入に対して反対という人は、私が聞いた限りほぼいないです。「選択的」というのが一つポイントで、選択できますので、同姓にしたい人は同姓にすればいいし、したくない人はしなくていいと。こういった比較的多様な生き方を望むということを政策として位置づけてほしいという思いは、今の若者たちは非常に強いです。

本当に白か黒かとか、AかBかだけではなくて、幾つかの選択肢の中から自分の生きたい生き方を選べる、こういう多様性を尊重する社会を理想としているわけですが、一方で法律だったりとか、国の施策は結構AかBかを選択してくださいという、そういう二者択一というのが非常に大きい。こういったものに対するある種の負担感や不信感、こういったものを今、若者たちは感じているんじゃないかなと思います。特に女性です。

ですので、結婚というのはそれ以外にもいろんな理由はあるんですけども、大きく言っちゃうと、一言で言うと、これは女子学生たちが言っていたんですが、結婚ってメリットないよねということを言っていました、一言で。昔の人はよく結婚したねという。昔はしないと多分生きていけなかったんじゃないかという話もしたんです。結婚するという選択肢しかなかったという。

するかしらないか。だから、そういう中で今の人たちは、するしないも含めて1人で生きていくだけの経済力があります。結婚すると姓が変わるとか、あるいはいろんな親戚付き合いが生じるとか、あるいはもっと言えば両親の介護、これが倍になると、いろんな負担が増えていく中で、メリットないよねと言われると、何とも私も言いようがないんですけども、そういった思いを少子化対策の中でどれだけ受け止めているのかということも我々としては耳が痛いのかなと。むしろZ世代の意見というのは、これからを担う世代ですから、やはり耳を傾けていく必要があるのかなと思いました。

ですので、国の少子化対策と男女共同参画施策というのは、相反するものでも何でもなくて、むしろ一緒に進めていくべき課題なんです、一つジェンダーギャップというところに関して言うと、男女共同参画がリードしていく部分もあるんじゃないかというところなんです。

それからもう一つ、性の多様性の問題です。こちらについては今の若い人たちは、逆に言えばこんなの当たり前だという感覚です。何を今さらこういうことを議論しているんだろうかというぐらいのレベルで、多様な生き方があるのは当たり前ですし、それからパートナー、これはなぜ日本は国の法律として認めないのかという女子学生もいましたけれども、今、多分イスラム圏なんかに行くとかかなり非常に厳しく戒律があつたりして、なかなか同性婚なんていうのは進んでいない。ただ、欧米先進国も含めて多くの国々がパートナーを国として認めているような状況にある中で、日本も今回、理解を深める法律というのが実際できましたけれども、もっと前に進んでもいいんじゃないかというのがいわゆるZ世代の

思いだそうです。それだけやっぱり性が多様化しているということに対する反応が敏感です。

我々どうしても今日なんかも席順を見ると男性何名、女性何名というふうに見がちですけれども、若い人たちは見ません、そういう見方は。名前だけを見て、これ男性、女性と、そういうことは判断せずに、例えば性も性志向は男性だけれども、性自認は女性であるとか、いろんな考え方がある中で、性というのは今、グラデーションがあって多様化しているということを理解していますので、そういう中で我々も若い人から受け取ることは受け取るべきですし、むしろそれを政策として落とせるのであれば、こういった委員会の中で議論して、もっと足立区にとっていいものをつくっていくということも必要なのかなと思います。

私、実は別の自治体の審議会に参加していたときに、今回の例えばファミリーシップとかパートナーシップをつくる際に、やはり条例をつくるべきだということをずっと言ってきました。条例をつくってパートナーシップ、その下にこういった施策を進めていくべきだということで、東京都で初めてかな、町田市のところですが、条例を先に先行してつくりました。その下でパートナーシップをやると。足立区の場合、いろんなもろもろの事情があって、要綱からスタートして、まずパートナーシップ・ファミリーシップをつくりましたけれども、例えば性の多様性条例みたいなものも、場合によっては国に先行して各自治体が進めていってもいいのかなと思ったりもしていますが、これは皆さんの意見をまた聞きたいところでもあります。あえて条例化する必要はないんじゃないかという意見も分かります。

こういった性の多様性の問題も若い人を中心に当たり前のような形で浸透している。そういう中で、我々としてもこの委員会の場で、こういった足立区がつくり上げてきた第8次の計画、これを今度は円滑に推進していくために、いろいろとまたアドバイスをいただきたいというのがこの委員会の最大の趣旨でもあります。

それから後ほど紹介もあると思うんですが、もう一つ資料として、あだち公的表現ガイドというのがお手元にあります。これも実は前回の委員会でもかなり議論もいただいたんですけれども、これも非常にジェンダーというのを勉強する上で、僕はどちらかというのを勉強する上で非常に役立つ資料かなと。例えばこういった表現というのは望ましくないんですよということで、これはどちらかという、男女に関わるような問題。中を見ていただくと、こういう表現というのはある意味では差別に感じる人もいらっしゃる。あるいは不快に思う方もいらっしゃるんだなということで、例えば表現をするのを控えようとかいうことにながっていく。

今のところこれを恐らく、これも後でご紹介あると思うんですが、区役所の庁内でいわゆるガイドとして活用しているということですが、これはあくまで個人的ですけども、個人的には民間の方もいろいろ見ていただいて、ご自身でチェックをしながら、こういう使い方はやっぱり、例えばポスターを作るときとか、CMをつくるときとか、ちょっと配慮しなきゃいけないなと思っていただけると思うんですが、前回の委員会の中でもやはり表現の自由という問題と、それからこういった表現ガイド、ある種の規制、このあたりの議論をめぐっていろいろお話もあったので、一概に

どっちがいいかというのは、またこれ議論が分かれるところなんです、非常に勉強する資料としては非常にいいものですし、教育題材としても面白い題材になるんじゃないかと思います。後でまたご覧いただければと思います。

ということですので、男女共同参画、もともと男女共同参画社会基本法ができたのが2000年ぐらい、今から20年以上前で、その頃にいわゆる男女共同参画という言葉が出来上がって、もう25年ぐらいたつんですけども、なかなか進んでいかなかったのも事実。特に一番進んでいかなかったのはデータです。データを見ると、例えば男性の育休、最近ようやく10%を超えてきましたけれども、0.何%がずっと10年間、20年間続いてきました。

それから、よくジェンダーギャップ指数、あれは賛否ありますけれども、あれも日本は100番より上になかなか行かないですね。先進国の中では最低水準です、特に政治の世界と経済分野、この2つの分野は各国から比べるとかなりジェンダーのギャップがあるという、こういうことが指摘されています。ですので、20年以上施策を続けてきても、数字上全く上がっていない。こういう課題も実は一方であります。

ですので、この委員会としても計画の中に、いわゆる数字、KPIがありますから、こういった数字もやっぱり意識しながら男女共同参画、本当にこの間進んできたのか、進んでいくのか、こういうこともこの委員会の中でチェックできればと思っていますし、もし数字がなかなか進んでいかないと、あるいは目標のおりいかなないと、じゃ、その原因はどこにあるのかな、皆さんと一緒に考えられればと思っていますので、議論できる時間というのは限られてい

ますけれども、ぜひこの1年間の中で、そういった皆さんからのアドバイス、ご意見をいただければと思います。

ちょっと長くなりましたけれども、私の話は以上とさせていただきます。よろしいでしょうか。すみません。これ、恒例行事なんです。僕がちょっとしゃべることになっています、最初。

それで続いてですけれども、今年度の委員会運営方針・検討事項についてですが、今年こういった計画の策定等々はございませんので、まず皆さんと一緒に進めていくとなると、1つは委員会の運営方針に当たるんですけども、大体幾つか、男女共同参画は非常にたくさんあるので、これの全てに皆さんから意見をいただくということはなかなか難しいということがございます。例年、この中から幾つか今年議論するテーマをピックアップをして、そこを重点的に議論するというのをこれまでやってきました。

まず、この進め方ですが、網羅的に全部やるというやり方もできなくはないんですが、幾つかピックアップして、例えば今年できなかったものは来年に回すとか、そういう形で2つないし3つぐらい、これを取り上げたいと思うんですが、この点についてはいかがでしょうか。よろしいでしょうか。全部となるとちょっと、ぱっと見ても指標1から例えば指標15までであると。これ一個一個皆さんから議論していくと多分時間が足りない。

じゃ、幾つかピックアップをさせていただきたいと思いますが、今日は決めますので、最終的には来月の会議のときに皆さんからこのテーマとこのテーマを議論したらいいんじゃないかのご意見をまたいただきたいと思いますが、例えば指標で見ても

15ありますし、柱でいうと5本、それから施策で主な取組等々を見ていくと、非常に細かく分かれていますけれども、大体2本とか3本決まってきましたと、あと我々としてはぜひ役所の担当部局の方にお越しただいて、ヒアリングをしたいというふうに思っています。実際に区としてどんな施策をそこで進めているのか、あるいはどんなモチベーションや目標を持ってやっているのかを語っていただくと、こういう場を少し設けさせてもらって、それで最終的な報告案というのをまとめていきたいと思っています。

ですので、まずはテーマを2つぐらい選定して、ピックアップをして、担当部局の方にお越しただいて、施策の説明、ヒアリング、これをやっていきたいと思えます。その後に報告書をまとめ上げていくという作業に入っていきたいと思っています。

この進め方ですがいかがでしょうか。ヒアリングはやっぱりやりたいですね、皆さんに来て。せっかくですから、担当部局はどんな施策を進めているか。じゃ、進め方としてはこんな形で進めていきたいと思えます。よろしいでしょうか。

ですので、また後ほどありますが、都合、今日を入れて6回予定されています。資料2のほうに、委員会の開催日程表、これまた後ほど決定することになると思うんですが、今のところの案として、第1回目今日から始まって、9月がなくて、10、11、12、1と毎月1回、大体月末に設定されているという状況です。この中で最終的な委員会としての報告案をまとめ、区長のほうにお渡しをするということにしたいと思えます。ですから、あまり数がたくさんだと多分議論ができないので、2つないしは3つぐら

いかなと思っています。よろしくお願いいたします。

ここまでご質問ありますか。いかがでしょうか、進め方ですけれども、この委員会の。よろしいですか。

それでは、多分9月がないのは議会ですかね。そういうこともあって配慮して、議員さんが入っていられちゃうということもありますし、ですので、大体月に1回ずつということになります。

6 「第8次足立区男女共同参画行動計画」、「あだち公的表現ガイド」完成報告について

(石阪委員長)

それでは、続いて6番目にいきたいと思えます。第8次足立区男女共同参画行動計画、あだち公的表現ガイド完成報告について。こちら事務局からになります。先ほど私が少し触れましたけれども、ご説明いただきたいと思えます。

(飯塚課長)

それでは、事務局のほうから説明させていただきます。

私のほうからは、第8次男女共同参画行動計画、計画に携われた方はよく内容をご存じかと思えますが、今日初めての方もいらっしゃると思いますので、一緒におさらいという形で見ていただければと思っています。

概要版のほうをご覧くださいませでしょうか。これは折り畳み式になっていまして表裏になってしまうので、まず表紙から見ていただくと、2枚めくってください。

4番目に計画の位置づけと書いてあります。本計画は足立区男女共同参画推進委員会からの提言を尊重して、区民からの意見や要望を反映して回答を行っていますということで、まず、この計画の位置づけは足

立区の基本構想、基本計画を上位の計画としていまして、そこで足立区男女共同参画社会推進条例に基づく男女共同参画の推進を目的とする計画としております。そして、先ほど石阪先生にもお話をいただきました女性活躍推進計画、配偶者暴力対策基本計画、また困難な問題を抱える女性への支援法関連計画もこの行動計画の中に位置づけているというふうになっています。

ちなみに足立区の基本構想なんですけれども、こちらは30年後を見据えた将来像を「協創力でつくる活力にあふれ進化し続けるひと・まち足立」としています。

2番目の計画の目的のところに書いてあるんですけれども、先ほどお話をいただいておりますが、男女共同参画社会の実現、それとジェンダーに関する様々な問題を人権課題と捉えて、施策の強化・推進を図っていくための指針としてございます。

そして、第8次計画の全体像、計画の体系図をご覧ください。左側には目標ということで「すべての区民が、性別にかかわらず個人として尊重され、対等な立場で、自らの意思によってあらゆる分野の活動に参画し、責任を分かち合う男女共同参画社会の実現を目指す」としております。こちらは第7次計画で位置づけていた目指すべき姿を継承しています。

それに基づきまして、指標、そして5つの柱、施策というふうに並んでいますが、左側の指標、一番上だけ色が黄色くなっています。指標の1、2、これは計画全体の指標になります。指標3、4、5は、1つ目の柱、あらゆる人の人権と性の多様性の尊重。指標6から8は、2番目の柱の様々な分野における女性の参画拡大と活躍推進ということで、矢印でつながっていますが、そのような形で位置づけています。

そして、一番左側の長期の成果指標になりますので、指標1から15につきましては、大体3年から5年で成果がはかれるのではないかということで、3年から5年スパンで成果を見ていくものも含まれています。

そして、一番右側です。各施策の主な成果指標（短期）というふうに書いてありますが、これが大体単年度で見えていける指標ではないかということで、以前の計画は、何を何回やりましたという活動指標で出していたんですけれども、活動ではなくて成果として変化を取っていくような形で、今回位置づけさせていただいています。

右側が各施策の主な成果指標で、例えば1点目の多様性を尊重する地域社会の実現であれば、区のパートナーシップ・ファミリーシップ制度の認知度がどれぐらいとか、あと自らを含めた方たちの区民の割合、これは世論調査等で数字が取っていただけるものというふうに我々考えておりますので、毎年取ってくる成果指標ということで位置づけています。

右ページあるポイントとあるのは、柱に位置づけた関連計画に対して主となる項目というところに、概要版ではポイントということで印をつけさせていただきました。

「様々な分野における女性の参画拡大と活躍推進」では「雇用面における男女共同参画の推進」を「安全・安心な暮らしの実現」では、「女性や子どもに対するあらゆる暴力の根絶」、「男女共同参画の視点における困難を抱える女性等への支援」につきましては、「男女共同参画の視点における複合的な困難を抱える方への支援」というところでポイントというふうに矢印を置いております。

そして、今回新規というところで先ほど石阪先生にお話しいただきましたが、5番

目の男女共同参画に関する推進体制の整備・強化というところで、区のほうでの推進体制、職員や区民への意識改革・理解促進等を新規ということで施策として位置づけさせていただきました。

こんな点を中心に5つの柱、施策が15、これで推進していくというような内容となっております。これが計画の概要です。

本当に簡単で申し訳ないんですが、この計画をつくっていく議論の中で皆さん、性別の固定的な役割分担が非常に固定化されている。また、アンコンシャス・バイアス、無意識の偏見というところがジェンダー平等の実現を阻んでいるのではないかという議論がございました。それを、区の職員のほうの情報発信から見直していこうということで、「あだち公的表現ガイド」ということで、今回作成いたしました。

表紙を開けていただきますと、今申し上げましたとおり、足立区は昭和58年から男女共同参画の業務を始めております。しかし、なかなかそれが実現がかなわないというところで、社会における固定概念や偏見などの意識を変えていく必要があるというところで、区の情報発信が知らず知らずに固定化させているのではないかということで、今回あくまで、固定概念に基づいたものになっていないか、ジェンダー表現に問題はないかを考えるためのガイドブックとして今回作成いたしました。

まずは区の職員に向けて、これを情報発信し、できれば区内のワーク・ライフ・バランスの企業さんへ参考にお渡ししたりですとか、あと、PTAの方たち、また学校現場の校長先生等を通じて、これを少しずつ広げられたらありがたいなと思っています。

今日初めてご覧になる方もいるかと思い

ますが、情報発信の際に注意したい4つのポイントということで、3ページのほうに書いています。

(2)のところで、まず登場人物が偏っていないか。例えばポスターを作ったときに、講座の案内でなぜか男の人しか写っていないとか、そういうものではなくて、みんなが対象であればいろんな方を写しましょうねというような提案をさせていただいています。

また、自分の思い込みやイメージにとらわれた表現になっていないかというところでは、子育てはお母さんだけがするというようなイラストがあつたりしますが、そうじゃなくて、お父さんもお料理するし、お母さんはお仕事に行ったりもしますよねというところで、いろんなところに配慮した表現にしませんかということで提案させていただいています。

また、③の特定の性別をアイキャッチとして使っていないかというところがありますが、性を意識したような表現が本当にそれが必要なかというところを例示としています。

また、4番目の様々な家族の在り方や性の多様性に配慮した表現になっているかというところで、今はお母さんとお父さんがいる家族だけではなくて、お母さんが2人、お父さんが2人という家庭もございますので、そういったことも配慮して表現していきませんかということで、いろいろ提案をさせていただいています。

皆さんもうだんだんこういう考え方は普及してきたかと思ったんですが、実は先日私、ほかの区の管理職にアンコンシャス・バイアスって結構ありますよねと言ったら、それ何ですかというふうに言われました。やっぱりまだまだ分からない人が多い。や

っぱり知らないということはそれを伝えていかなきゃいけないかなというふうに思っていますので、こういった会に来た皆さんからもぜひ情報発信しながら、お互いに考えていただければと思います。

簡単に申し訳ありませんが、以上です。

(石阪委員長)

ありがとうございます。

アンコンシャス・バイアスという言葉は難しいですけども、無意識の思い込みみたいな形で、しかもこうやって事例があると分かりやすいですね。こういう表現を使うとあまりよくない、不快に思う方がいるんだとか、参考例と書いてある1から7を見ていくと、我々無意識に使っている言葉が結構ありますし、例えばポスター作るときでも、そういった多様性への配慮というのはなく作ってしまう。これ意識して作るんだったら確信犯ですけども、「無意識の」というのがポイントですから、こういうことは結構あります。皆さんが勉強していただくための資料であったりとか、あるいは啓発の材料として使っていると。こういうのはむしろ積極的にいろんな職場や学校でみんなで見てもらって、こういう表現というのはなかなか難しいな。こういう表現はやめよう。そういう形で機能してくれればということになります。

庁内ではこれは結構徹底しているんですか。役所の中ではこれ皆さん、見ていらっしゃる。

(飯塚課長)

職員が全員見ることができるように掲示板に掲示したりですとか、庁議報告のほうで部長から情報、こういったものをつくったので、ぜひ参考にしてほしいということ伝えていただいたところ、欲しいということ。情報をやっぱりくださいということ

で、また個別にこれをお渡ししたりして、職場ごとの勉強会に使っていただけるようにしています。

(石阪委員長)

ありがとうございます。

ということで、今の議論ですけれども、6番まで行って完成報告ということで報告ありました。

7 令和5年度重要課題の抽出および意見交換

(石阪委員長)

ここからは意見交換ということで、皆さんからご自由にいろいろとご質問やご意見もいただきたいと思っています。ようやく長い説明が終わりましたので、今度は皆さんのほうから我々はむしろ発言をいただきたいんですが、先ほどありましたとおり、次回のお話をちょっとさせていただくと、やはり2つぐらいに絞ろうというお話をしました。

先ほどこういった概要版のほうを開けて表みたいになっているところを見ていただくと、大体上からばっと施策というところを見ると、15個ぐらい縦に施策が並んでいます。この中で例えば皆さん、足立区で生活したり働いたりしていらっしゃる中で、どのあたりが一番課題なのかなど。このあたりは皆さんと一緒に議論したほうがいいなというところがあったらぜひ今回出していきたいと思うんです。これはあくまで皆さんの生活や仕事や家庭で構いません。このあたりは議論して、最終的には区長に報告もしますので、行政としても様々な便宜を図ってほしい、対応してほしいというところも併せて、どうでしょうか、1番から多様性を尊重する。これ横を見ていくと主な取組とか施策の成果もあるんですけれ

ども、性の多様性からスタートしていった、政策・方針決定過程への女性の参画拡大、これはまだ進んでいないとか、あるいは雇用面、そうだな、男女共同参画、それからあと暴力やDVの問題もあります。さらにいくと、就業・生活の安定や自立、困難を抱える世帯、最後は推進体制の強化、こう繋がっていますけれども、いかがでしょうか。もし皆さん、挙手でもよろしいんですが、このあたりは少し足立区としては課題ですよとか、議論すべきことはあると思うんですが。

お願いします。

(佐藤委員)

ありがとうございます。佐藤です。

2つありまして、今の多様性社会推進課が生まれる前は、多分男女共同参画か何かの名前だったと思うんですが、多様性といったときに、例えば今までの男女のことだとかいうこと、性別とか議論されてきましたが、障がい者という視点は抜けちゃっているんですけれども、これは構わないのかというのが1つあって、7の計画の体系図の中でいうと、一番上の各施策の主な成果指標の中で、障がい者等の多様な人々に配慮というところがあるんですけれども、障がい者というのが果たしてどのぐらいの割合で多様性社会推進課で取り込まれていくのかというのが1つ思ったのと、あと最近テレビで管理職って罰ゲームだよねとよく聞かれるんですけれども、管理職になりたいと思う女性の割合がすごく低い。それが多分ジェンダーギャップ指数とかいろんな指数を下けている一つの要因ではないかなと思っていて、私個人的には女性の社会進出というか管理職になりたいという割合をもっと高めるような施策があってもいいのかなと思いました。

もう一つなんですけれども、あだち公的表現ガイド、これ国の機関とかでは使っても大丈夫かということなんですけれども、例えば年金機構。年金機構という組織があるんですけれども、年金機構とかは国の機関ですが、残念ながらこういう視点が全く抜けていて、年金機構が発する資料とか見ても、障がい者とか性の平等だとか、そういった視点が全く欠けていて、本来であれば国がこういうのを出せばいいんですけれども、例えば足立区のをボトムアップ的に下から上に上がっていくような、国の機関とかで使えるかどうかというのを確認したかったです。

以上です。

(石阪委員長)

3点ですね、そうすると。

(佐藤委員)

はい。

(石阪委員長)

まず1点目ですけれども、男女共同参画施策の中で障がい者という文言が入っていますけれども、障がい者も含めた多様なという意味で使っているんですが、具体的に障がい者にフォーカスした施策というのは、ここでは基本的に扱わないということで、課長、いかがでしょうか。障がい者をどう扱うかというところです。入ってはいますね、文言として。

(飯塚課長)

文言としては入っているんですが、指標としてアンケートの調査が両方とも含めた聞き方をして、世論調査のほうで全て含めて聞いているというところで、そこを入れさせてもらっているんですけれども、基本的に広い意味ではもちろん障がいの方も一緒というところは思うんですが、我々男女共同参画のほうからボトムアップして性

の多様性というふうになっているというところでは、フォーカスがちょっとずれてしまうので、障がい者のほうまでは施策のほうには厳しいかなと思っています。

(石阪委員長)

まず1つ目ですけれども、指標の中にはこういう形が入っていますけれども、障がい者に対する様々な施策は別の計画や事業の中で恐らく進めていると。ですので、多様性といったときにいろんなものを含む多様性ではなく、この場で議論するのはいわゆる男女であったり性に関するものであったり、こういったことにある意味では限定したような議論のほうが望ましいと、こういうことになります。これが1点目。

2点目が、これはかなり難しい、内藤さんかな。女性の管理職が。

(飯塚課長)

女性の管理職が罰ゲームだと。

(石阪委員長)

罰ゲームだということを言われていて。

(杉本委員)

管理職自体が罰ゲーム。

(石阪委員長)

そういうこと。管理職自体、男性も含めてです。

(佐藤委員)

特に女性の管理職の割合が。管理職になりたいという人の割合がたしか16%しかなくて、男の人でいうと35%ぐらい、NHKでこの前やっていたんですけれども。

(石阪委員長)

そもそも管理職になりたがらない日本の風土に、なると負担になるという、管理職制度そのものに問題があるんじゃないかと。

(佐藤委員)

その背景には多分子育てがあるかなとか、いろんながあるので、全部つながってく

ると思うんですけれども、女性の管理職をもうちょっと増やす施策というのをこういう場で議論してもいいのかなと。

(石阪委員長)

何かもしあれば、正解というわけではないですけれども何か。

(内藤副委員長)

昨年度までも女性の管理職が少ない問題は取り上げていたと思います。多分いらしてご意見くださっていたと思います。

おっしゃるように、多分女性だけじゃなくて、男性も管理職になりたがらない労働の現状があると思います。いろいろ時間外労働規制は今までよりはあるようになりましたけれども、でもそれでもなおやはり多く、さらに時間外労働を男性のほうが多く担っていて、女性は育児や家事などを担うという、今、話に出ているような性別役割分業があって、そういうのを背景としてなかなかやり切れないというところがあるかと思っています。

それについてはロールモデルをという話とか、いろいろ特にまず足立区の職員の中からどう変えていけるか、すごく割合が低いんでしたよね、先生。最下位。

(石阪委員長)

低いです。足立区、今どれぐらいでしたか、管理職比率。

(内藤副委員長)

たしか昨年度最下位とかじゃなかったですか。まだ最下位ですか。

(依田部長)

限りなく下にいます。

(内藤副委員長)

限りなく下。多分びりから2番目かとか。そのあたりは議員の先生にもぜひ議会の場でもいろいろ言っていただきたいところですけれども、さっき石阪さんからのお話が

ありましたけれども、やはりこの間、いろいろ施策を考えてきて、これはここだけじゃなくて国もいろいろ考えてきて、けれども指数的には順位は全然上がらないどころか、下がっていると。だから、抜本的にはこれでは駄目なわけですよ。多分この委員会も今までと同じような考え方じゃ変わらない。みんなと同じ進度では本当に微々たる進度しか上がらなくて、それじゃ全然変わらないわけですよ。今を生きる私たちとか、私たちの子どもの世代にとってはいい社会にはならない、このままでは。だから、本当に抜本的にどうしたらいいかって、今、佐藤さんがおっしゃってくださったこともきっかけに、施策について考えていかなきゃいけないなというふうに私、改めて思いました。

あと1点ついでに、人権のところですよ。最初の施策IのI-1-2のあたりですよ。厚い本の22ページご覧いただくと、そのところというのは障がいとか高齢者を取り出すというよりは、この男女共同参画とか性的マイノリティの話もそうですけれども、全て人権問題だよ。そこをちゃんと認識して進まないといけないよねということですよ。その一つとして、人権問題と言えば、年齢差別としての高齢者問題とか障がい者問題、それから人種の問題も当然入ってくると思いますけれども、こういったこともちゃんとつながっている。男女だけがとか性的マイノリティだけが問題として取り上げるということじゃなくて、全てが人権問題であるという認識で、人種というのを尊重して暮らしていかなきゃいけないんだということの指標として出しているということだと思います。

それぞれは多分区のほうでは管轄のところがあって、それぞれやっていたいてい

て、ここでは特に男女とか性的マイノリティ問題を取り上げて、きちんとやっという、こういうことかなと私は理解しております。

(佐藤委員)

ありがとうございます。

(石阪委員長)

3つ目の表現ガイドについてですけども、これ実は足立区だけではなくて、今いろんな自治体から出ています。私も担当しているような自治体でもこういうのを作って新たに啓発をしていますので、国とか年金機構はひょっとしたらまだ作っていない。遅かれ早かれ多分こういったものが出てくるのではないかと考えていますので、今、足立区としてこういうものがあるよとお伝えすることは多分できると思うんですが、ほかをやっていますので、ある程度そういったところは時間の問題かなと思いますし、国も遅かれ早かれこういったものを作ってくるんじゃないかと思っています。ただ、やっぱり自治体が今、先行してやっていますから、こういったことを自治体から動いていく、ボトムアップしていくということはすごく大事だと思います。

(佐藤委員)

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、ご意見。こんなところが課題だとか、先ほどの管理職の問題もそうです。いかがでしょう。どうでしょう。

(内藤副委員長)

意見というわけではないんですけども、多分今後どのテーマをやっていくかというときにこれまで、今回第1期の人も多数いらっしゃるの、どういうテーマを取り上げて、特に前期ではどういうふうなことを

取り上げて、どういうふうな結論を出したのかというのを担当課のほうからご紹介いただければありがたいかなと思います。

(石阪委員長)

昨年、一昨年。これは誰かデータをお持ちの方、いらっしゃいますか。分からないか。毎年議論はしている。

(さの委員)

もしできれば、次回皆さんの意見を出すのであれば一覧に、この場で聞いても分からないので、一覧にさせていただいて、このようなテーマでやってきたというのを教えていただけると、自分が考えて来られるかと思えますので。

(石阪委員長)

じゃ、事務局のほうで整理をいただいて、数年間遡っていただいて、どんなテーマで議論したのか。多分これ分かると思えますので。

(さの委員)

次回発言するのであれば、事前にいただくときに。

(石阪委員長)

じゃ、メールもしくは郵送という形でいただければと思います。ありがとうございます。

それでは、いかがでしょう、ほか。

(ぬかが委員)

先ほどの話を聞いて、私も実は政策・方針決定過程の男女の参画拡大、非常に問題意識があって、議会でも何回か質問したことがあって、今の総務部長、女性なんですけれども、部長になる前からかなりディスカッションして、やっぱり女性の管理職の方、問題意識を持っている方多いので、何で足立で女性の管理職少ないんだと、少ないと思うか教えてほしいというやり取りをしたときに、管理職試験を受ける人が少な

いという問題もあるんだけど、そもそもそのベースがもうちょっと少ないんだよと言われまして、何かというと、当然係があって、係長さんというのがいるんだけど、その中で庶務担の係長というのが、その課の中で責任を負うような係長さん、それから庶務担課長というのは、その部の中で責任を負う課長さん、そういう庶務担係長とかに意外と何か自然に男性が就いちゃうとか、そういう傾向があるんだと。そこから変えていかなきゃいけないと思っているんだと、今の総務部長になる前にディスカッションして、そういう話になったことがあるんです。

なので、先ほど石阪先生から言われたヒアリングということで考えたら、ぜひそういう部分でのヒアリングなんかを実際にやりながら、私はやっぱりまず区が率先して政策形成過程の中で、女性の職員の方々がもちろん管理職やそういう取りまとめをするという部署なわけだから、いろんな負担もある中でなかなか困難を伴ったり、それは男性も同じ傾向があって、なかなかいろんな課題が複雑なんだけれども、それでもその辺をぜひヒアリングというか、もっともっと深掘りをしていけたらいいんじゃないかなというふうに思っています。

それが1点と、もう一点は、これも私、去年もちょうど多様性と女性の支援ということで本会議の文書質問というのでやらせていただいたんですけども、先ほどの石阪先生の話に非常にそうだなと思ったのが、一生懸命子育て支援といって経済的な支援は否定しないけれども、そもそも子どもを産んで育てたい、結婚したい、そういうふうに思えるような環境をつくらなきゃいけないなというのが、やはりなかなか難しい課題だけれども、ずっとそれはもやもやし

たものを感じていたんです。

その中で、例えばなんですけれども、今、足立区、教育のほうで「生命（いのち）の安全教育」というのが今年度からスタートしたんですけれども、この「生命（いのち）の安全教育」って、いわゆる性暴力とかそういうのから子どもたちを守ろうということで、足立区版で幼児から成人の直前までのやつをそれぞれの分野ごとに計画持っているんです。もちろんすごく前向きにこういう問題にも関心がある区内の産婦人科の先生なんかと一緒に上げてきたんですけれども、ただ、それだけ見ていると性暴力を防ぐから、とにかく性というのは怖くてという印象になりかねないんじゃないかというのは共通認識で議論にもなったところなんです。

そういう点で、やはり人権とか多様性、命の大切さとか、そういう性教育とか包括的性教育も重要だと思うし、そういう人が生まれるということはすばらしいことなんだよねとか、そういう当たり前の人と人が出会うってすてきなことだよねというようなところの教育というか、意識啓発というか、実はそういうことが先ほど先生が言われた結婚メリットないよねと、そういうところへの解決策とまでは言わなくても、ヒントになるのかなということ、自分が質問したことは実は「生命（いのち）の安全教育」の問題だったんですけれども、そういうことを非常に感じたということと、あともう一つは、3点目は、去年からでしたっけ、困難な問題を抱える女性への支援法、女性支援法施行という中では、やはり困難を抱える女性というのが足立区非常に多いので、やはりそこは非常に課題があるなと思っていて、ほかの区であるようなシェルター、民間シェルターが非常に少ないとか、

まだまだ行政の施策としても課題があるかなというのをいろんな相談を間近にしているから余計に感じていますし、それは別に議員が議会ですというだけじゃなくて、深掘りしていきたいななんて私は思っていますけれども、一応そんなところです。

（石阪委員長）

3点ご指摘ありました。

いかがでしょうか、このテーマについてですが、行政として例えば1つ目のテーマは管理職の問題ですが、これは恐らく今、総務部長が女性なんですね。松野さんがされていて、そう考えると増えてはきているんですか。数字は全然伸びていない。どうなんでしょうか。

（飯塚課長）

今、残念ながら数字は落ちてきています。また来年、ちょっと増えるかなと思いますけれども。

（飯塚課長）

これまでは全員試験を受けて、1次試験で筆記試験を受けて1次試験通過者に2次試験の面接があったんですけれども、今、新しい制度ができてまして指名制度、この人がと思う方に声かけて、本人の意思も確認できれば管理職に推薦できるようになってきたというところで、制度の変更もあって少し増えてくるのではないかなと思っています。これは男性、女性に限らずですけれども、試験制度は変わっています。かなり試験の負担が大きかったのは事実です。

（石阪委員長）

それが新制度になって軽減されたという意味ではないんですか。

（飯塚課長）

軽減されました。

（石阪委員長）

試験自体がないということですか。筆記

試験とか面接試験がもう今はなくて、推薦制度だけでなれるということ。

(飯塚課長)

短期で試験の方法、若くて試験で上がっていく方たちと、あと長期で係長級を長く務めている方たちの中から、この人という方に声をかけるという指名制度ということで、長期の方は試験がなくても大丈夫ということ。

(石阪委員長)

いくつか、要するに2本つくったということですね、ルート。それで女性管理職を増やそうという、そういう一つの方向性、今までだったら試験一発だとなかなか難しいという方は、長期の方は推薦でなれるようにすると。ありがとうございます。これがまず、この制度ですが。

(内藤副委員長)

今、ご質問いただきましたけれども、実はここでもヒアリングというか、以前、課長にお話をさせていただいたりしたんです。

でも、全く変わっていない。変わっていないです。だから、今、試験制度が変わったという話がありましたけれども、それはそういう目的で変えたんですか。

(依田部長)

地域のちから推進部長の依田と申します。よろしく申し上げます。

足立区役所のみならず23区全体的に管理職が足りないと言われていました。それは男性も女性も足りなくて、それを何とかしなきゃということで、特別区の人事委員会のほうで制度改正を図っています。管理職になるためにルートが今までも短期と長期2つあり、短期については今までどおりです。長期については課長補佐という肩書になっている人の中から推薦で次の年、課長に上げてもいいですよ、そこは試験なしですと

いうふうに、今年から運用が始まって、そこである程度の実績が評価されてペーパーなしで上がるという制度が導入された。

ですので、これによって管理職が足りないというところを少し解消できるのではないかと、やはり勉強する時間が取れないという職員もたくさんいますので、そのところで能力があれば上げていくというところで、それは男女関係なく取り入れていくということで運用が始まっていますという状況です。

以上でございます。

(石阪委員長)

いかがですか、今の制度。

(内藤副委員長)

ありがとうございます。

それで、長期のほうはそういうルートができたということで、割合長く勤めている女性の人も推薦されて登用される可能性が出てきたけれども、今を生きる若い人たちが管理職登用されない、短期の、ということか、もしかしたら、その辺の実態も含めて、もしこのテーマを取り上げるならば、男女がどのようになっているのか、受験の合格率とか受験率とか、何が原因なのかということも多分一般的なさっきの残業とかいろいろ管理職が魅力的じゃないとか、そういう問題もあると思うんですけども、足立区の職場でどういう問題があるのかということを知りたいなというふうにお聞きして思いました。ありがとうございます。

(石阪委員長)

もしもこのテーマを取り上げるのだったら、その点も一つ調査をしてもいいかもしれない、ヒアリング。

片野さん、いかがでしょう。

(片野委員)

先ほど佐藤委員がおっしゃったように、

やはり今、管理職になろうという男女問わず減っているのかなと。その割に組織で働くということをあまりよしとしない人が増えてきて、起業したりとか、自分らしく起業をやったりということが今、だんだん生き方として主流になっているのかなという気がしますし、あともう一つ役所の中でいえば、プロポーザルの審査会などで事務方さんに女性が本当にいないところがあるんです。だから、意思決定を行政が意思を決めていくところに何で女性の職員さんいないのかなというのが私、素朴な疑問として受けたことがあるんです。

今、庶務さんとかそういう方たちにどのぐらいの女性の方と男性の方がいらして、実際に何で上の試験を、その人たちがどのぐらい上に上がることにモチベーションを持っているのかとか、そういうことも関係してくると思うので、深掘りするならそのあたりもぜひ、何でならないんだろうと、前も道筋をお話いただいたけれども、そういう人ばかりじゃないかもしれないし、そうするとやっぱり教育的なもっと下の視点からそういう自分1人でやればいいみたいなことがどこかで生まれてしまって、組織としてやる面白さがやはり伝わっていない教育になってしまっている可能性もあるので、そういうところをやはり深掘りするならそのあたりまで深掘りすると、抜本的な解決というんですか、若い世代たちに伝わっていくなというふうに思います。

もう一つ結婚をしないという少子化対策の話ですけれども、「ふおーらむ」のときにまさに若い登壇者の方がおっしゃっていたように、本当に結婚するメリットが分からないってはっきり言っていて、でもそれは私自身も結婚するときに思ったんです。何十年か前、結婚をするメリットって何だ

ろうって。まだ今より結婚しないことをよしとしないし、取りあえずうるさいから結婚しちゃおうかなみたいな、そういう形で結婚した。

私自身は仲間仲よしがり5人いるんですけども、結婚したのは私だけです、この世代で。ぱりぱり仕事やっているので、結婚するメリットが分からないといって本当に結婚していません。今、話し合うのは、高級老人ホームのことばかり話していますけれども、そういう世代もいるんです。実際変わっていない。なので、これをやはりどうやって変えていくのかといったら、まずは夫婦別姓の問題もすごく大きいと思います。キャリアを捨てて出直さなきゃいけないということが1つ。前からキャリアを積んで、結婚する年齢が上がっていますから、やっぱりそうなる。ある程度キャリアをつくったら、今度は子どもを産んだら、そこどうするのかという。ほかの委員会でも意見させていただきましたけれども、やはり休日保育、病児保育のところも充実してこないと、子ども病気になったら休まなきゃいけないのということになります。

この間、損保会社の人と話していたら、やはり今、男女差別がないから、男だから、女だからじゃないので、希望する人はばんばん3年に1回転勤させるらしいです。それを覚悟でやっぱり皆さんそういう総合職のほうを受験してくるので、そういう人たちの考え方というのは、どこまでが社会でフォローできていくのかというのを本当に冒険だろうなというふうに言っていました、管理職の方が。

そういった先が見えない状況だから、結婚もしたくないし、子どもも産みたくないから、やはりどちらかという少子化対策ってお金ばかり、産んだ人に対してやるけ

れども、これからやろうと思っている人の未来が見えないという、そここのところをこれから取り上げていくことじゃないかなというふうに思っています。

以上です。

(石阪委員長)

いかがですか、関連して皆さん。

(國府田委員)

國府田から。

今まさにお話があったとおり、私、今月結婚をしまして、まさにいろいろな子どものことを考えたり、今後のことを考えたりしている中で、頭に出てくるのって不安なんです。未来どうなるか、まさに分からない。お金の問題もそうですし、今後日本がどうなっていくのか分からない。その中で、結局自分で本当に仕事続けられるのか、子どもが生まれたとして、妻も弁護士ではあるんですけども、妻は休まなきゃいけないとなったときに、私1人でどこまでできるのかというのももちろんありますので、そういう不安感というのはやはりあると思います。

なので、もちろんいろいろ調べていく中で経済的な支援というのは受けられて、大分サポートは得られるようになってきましたけれども、やはり実情どこまで支援を受けられるのかというのがありますし、これはまさに市川さんとか遠藤さんとかにお話をお伺いしたいんですけども、男性の育休とかの取得の話とかについても、大分上がってきたとはいえ、まだまだ進んでいないというのはありますので、このあたりも進めていけたらなというのはあります。

(内藤副委員長)

続けて、市川さんや遠藤さんにとのことですが、続けていいですか。同じようなお願いなんですけれども、今、國府田さん

から育休の話でしたけれども、やはり女性から見ると休業だけじゃなくて、育児をする中で、今、病気の話も出ましたけれども、病気とか、あと通常定時に帰るということも含めて、多分多くは女性が担っている。保育園が間に合うような時間に帰るとか、病気のとくに急遽対応する、それから今だと東京だと、習い事に行くのが小学生とかだと普通なので、送り迎えもみんなお母さん方が来ているという状況です。これがみんな頭を悩ませていて、そういうのも含めて、企業として休業させるだけじゃなくて定時に帰らせるとか、あと育児介護休業法にある時短制度の申請をするのも女性が多いと思うんですけども、そのあたりの育児のための、もしかしたら介護も含めてですけれども、そういった休業だけじゃない制度の支援ってどこまで考えているかというのもお話しいただければというふうに思いました。

(石阪委員長)

せっかくご指名がありましたので、どうでしょうか。

(市川委員)

うちの会社の場合でいうと、そこら辺はすごく融通が利いているというか、中小企業とか零細企業はトップがどういうふうに考えているかというのを社員にちゃんと伝えていけば、どうにでもなるというのが僕が思っているんです。うちは男性でも育児のこととか、子どもの学校の用事でとか、何かというので早上がりもあるし、午後から出社とかというのも大丈夫ですし、例えば本人が3時で社長、上がらせてもらえませんかと言われたときに、おまえ3時ぎりぎりまで間に合うのとか、もう少し早く上がればというのを声かけてあげるとか。

会社自体も、これはもう時間かけてつく

ってきたんですけれども、お互いさま精神というのをうちは風土として出来上がっていて、こんなの各ご家庭で何か問題があったときに、本人が動かなきゃいけないのはお互いさまでしょうと。そのときに周りの人が助けてあげるのがお互いさまじゃないという風土を十何年かけてつくってきたので、逆にそんな手を貸さないとか、誰かが例えばAさんがご家庭で困っているのに、この仕事終わってじゃないと帰れないんだと言っているのを周りにいるBさんやCさんが手を貸さないなんていうのはあり得ないと。何がふだんから仲間だとか同僚だとかとっているんだよというのを、変な言い方ですけども、そういうこと、BさんとかCさんに対して注意をしたりとかいうふうにしていって風土をつくってきたので、うち、今、育休の子が1年ちょっとずっと育休なんです。産休から入って1年で本当は復帰予定だったんですけども、結局保育所がまだ見つからなくて、そのままずっと継続しているんですけども、今はこれだけSNSも発達していますから、LINEだって電話だってメールだって何でも連絡取れるし、なんちゃって在宅みたいな感じで、在宅勤務にしちゃうと子育てしながら仕事をしなきゃいけないになっちゃうので、緩くなんちゃって在宅みたいな感じに、緩くしてあげているんです。だから、急ぎの仕事は社内にいる人たちがやる。急ぎじゃないやつはやっておいてというふうにして、会社とは縁が切れない程度の連絡は取るようにしていて、あまりにも仕事を何も頼まないと、本人は本人でやっぱり来にくくなっちゃうし、言いにくくなっちゃうんですよね。だから、ほどほどの距離をとというのは、これは社長業のマネジメントじゃないのかなというふうに思っている

ので、なっているのと、あと今年は男性の社員が子どもが生まれたというので、お休みを取ると。お休み取るときにも、そうだよね、あそこのところ生まれたから1か月ぐらいは覚悟しないとなぐらいに思っていたんです。本人と話して、子どもが生まれたんだし、奥さんが退院してきたら初めは一緒にいてあげたほうがいいんじゃないのと言ったら、社長、休んでいいんですかと言うから、いいよ、いいよ、それは休みなよと言って、どのくらい休んでいいんですかと本人が言うから、どのくらい休めばいいのと言って、一応僕の中では1か月ぐらいなのかな、2か月ぐらいなのかな、どのくらいと本人が言うのか分からないけどぐらいに思っていたら、1週間でいいですかと言うから、1週間なのみたいな、もう少し休んだほうがよくないのというふうに本人に言ったんです。もう少し休んだって大丈夫だよみたいな話を言ったら、今度逆に申し訳ないと。要は仕事で自分が一線離脱しちゃうことも、同僚に対して申し訳ない。一緒の同僚に対して申し訳ないというのと、あと多分、話の言い方を聞いていて、本人は言わなかったですけども、不安なんだろうな。要は会社から離れちゃうことが不安なんだろうねと、自分が。だから、いいよと。取りあえず1週間くらい、木曜日だか水曜日だかから休んで、ここから今週休んで来週までずっと休んじゃおうかって10日ぐらいの休みにして、その後、都度休みが必要だったら言ってみたいな感じで緩くうちはして、それが何であいつばかり休んでとか、ずるいよね、あいつは要領よくてなんていうふうな風土にはさせないという風土をうちはつくっているの、だからすごくそこは楽です。この風土さえつくっちゃえば楽というのは僕はすごく、昔つ

くる前から思っていて、そういう風土をつくりたいというのをずっとやってきたので、今はすごく楽になっているなど。

すみません、そのまま話させてもらいたい。何の議題についてお話しするというのが多分一番最初の話だったんですけれども、僕も一番最初の今回初めての初参加なので、ずれちゃっていたら申し訳ないんですけれども、今まで何回か継続してやられていた中で、これは完了したよ、これは未完だよ、これはもう少し議論を深めなきゃいけないよというのが多分あると思うんです。

ここ多分僕ら、ここら辺のメンバーで聞くと、自分たちの生活圈範囲の中の問題に対してしか言わないことになって、多分これ足立区さんが主管でやっているの、足立区として、この問題に対して議論してほしいとか、この問題に対して深掘りをしたいとか、この問題に対してどう思っているかみんなの意見を聞きたいとかというのが多分足立区さんなりにあるんじゃないのかな。多分ポイントとかというのもそうなのかななんて僕は思ったんですけれども、そのものに対して議論をしたほうがいいのかなというのと、あと先ほど副委員長が言われていたように、決まったけれども何かあまり変わっていないよねというのは、ぶっちゃけ多分PR不足だと思うんです。だから、何かが決まったら、すごいそれがPR、余波が生まれるというようなイメージで、うちなんかは企業ブランディングでよく使うんですけれども、余波が生まれるようなものを議論して深めていったほうがいいのかななんていうふうに思いました。

あと最後に、ずっと今、議題になっていた管理職なんですけれども、管理職は先ほど佐藤委員が言われていたように、男性も女性も今、管理職になるのが少ないので、

多分管理職になったほうがいいよというメリットを発信していないだけだと思うんですよね。管理職側も発信していないだろうし、管理職を目指そうと思う人、もちろん目指したくないという人もいるので、その人たちにも含めて管理職になるとこんなメリットいいぜ、こんないいんだよというのを多分発信していないから単純に少ないんだと思います。

ちなみにうちの会社は、24時間365日、単純に1日8時間働いていて、8時間を時給1,500円で働くのと時給3,000で働くのと時給4,500円で働くのは同じじゃねえよというのは言っていますよね。8時間でしか働けないのであれば、今は特に残業とか何かが厳しいですから、働く時間を昔みたいに延ばすことができないのであれば、そこで濃度、密度を上げて行って高い単価を取っていくのには、それは1,500円で働いている人と4,500円で働いている人は1か月たったら同じものじゃないよねと。その差に対して責任や義務はしょって当たり前じゃないみたいな話を言って管理職教育は今、養成中です。教育中です。偉そうに言ってすみません。

(石阪委員長)

ありがとうございます。

1点補足すると、恐らく民間の管理職と役所の管理職ではちょっと違うんです。

(市川委員)

違いますよね、今、聞いていて。

(石阪委員長)

民間さんはインセンティブを多分つけることができると思うんですけれども。

(市川委員)

今、聞いていて、お役所じゃなくてよかったと僕思いました。

(石阪委員長)

役所は管理職に聞けば分かると思うんですけども、なり損みたいなどころがあるんです。思いのほか管理職手当が多くないとか、あるいは労働時間の規制が逆に利かずに残業が物すごい、あえて部長に聞くのもあれですけども、ちょっと違いますよね、民間と。言える範囲だけで。

(依田部長)

民間の方との大きな違いは、自分は2つあると思っていて、一つは、役所の人間は、この製品を作りましたとか、なかなかないんです。課長、部長をやっている、自分の成果はこれですと出しやすいポストと出しにくいポストがあること。民間の方と役所の人間の違いはもう一つだけ自分はあると思って、足立区以外の方が窓口に来たら、いろいろトラブルになっても、うちのお客様として扱わなければいけない、帰ってくださいと言えないんです。ですから、そういったところのプレッシャーもあるので、なかなかそういう厳しいところを日々見てしまっているの、管理職が辛そうにしているのを見ているので、やらないと判断をしているという可能性もあります。

(市川委員)

シティプロモーション課さんが足立区さんはあるので、あそこの人たちにインナーブランディングしてもらえばいいんじゃないですか。役職っていいんだぜというのをPRしてくれとって。

(石阪委員長)

だから、若手の公務員なんかの話は逆に聞いてみたいです。管理職に対してどういうイメージを持っているのか。これは男女問わず。だから、今まではどっちかという、管理職になった方に実際お越しいただいて、お話を聞く機会が多かったんですが、若手の職員に聞いてみたいです。自分の

将来、役所の中で、これは女性、男性を問わず、どういうキャリアビジョンを描いているのかというのが、意外に管理職になりたくないという人が……

(市川委員)

ここで言えないんじゃないですか。

(石阪委員長)

言えるんじゃないかな、どうだろう。

(内藤副委員長)

管理職だけじゃなくて、さっき会社というところで働くということや、それから労働者として働くこと、つまり起業したり。だから、そっちのほうに若い人はやはり魅力を感じるようになってきていて、私たち今、管理職少ないね、希望少ないねと話していますけれども、そもそも日本的雇用慣行というものがこれでいいと思っていない、若い人がということなのかもしれない。それも絶対あると思います。我々はそれを当然視して生きているけれども、そうではなくて、だから職場が自分の意見がすごく通るわけではなかったり、年功序列になっていたり、職場のハラスメントが普通に行われていたりというのが普通ですよ。普通じゃいけないんですけども、そういう職場になってしまっているということについて、若い人は閉塞感を感じて、そういうところに入りたくない。だから、キャリア官僚になりたいという人もすごく減っていますし、多分自治体もそうかもしれない。

みんなやはり外資系とかを優秀な人は受験するとかということになっていたり、起業したり。だから、そういうところにも原因がある。ここの議題とも無縁じゃないのかなという。女性の優秀な人というの、結構そういうところに期待をしないで海外に行ったりとか、こういうところに行かないで起業したりというのは聞きますから、や

はりこれではいけないんだという意識も持ったほうがいい。多分、市川さんや遠藤さんの職場では違うと思いますけれども、一般的にそういう企業が残っているのかなという気もしました。

(石阪委員長)

もっと言うと、私、銀行の方とお話しすると、今、銀行よりもよっぽど役所のほうがブラックだと言います。何でか。昔は銀行は本当に終電までみんな帰れない。利益のためにどんどん働かざるを得なかったんですけれども、逆に今は6時に帰れと言わなきゃいけない、管理職は。そうなるとみんな帰っていくんですが、大体そうやって帰りがけに役所を見ると、全部電気がついている。何でだろうというふうにいったら、役所は労基とかそういうのが入ってこない。ある意味では残業し放題の職場があるんじゃないかと。民間の場合はうるさくて、とにかく仕事やめろ、やめろと。このあたり、今、役所のほうがよっぽどブラックなんじゃないかという意見も銀行の方が言っていたから、昔とは働き方が変わってきたのかもしれない。あえて聞かないですけれども。

(依田部長)

やるよと言われたらやらなきゃいけない。例えばちょっと前までですと、コロナの関係の部署なんかもやっぱりすごいことになります。例示はなかなかしづらいなんですけれども、ちゃんと5時15分で帰れるところと、物すごい量になっていくところと、年間通しての見方をしているので、皆さんにとって分かりやすいところだと、課税課という住民税を賦課するところなんかですと、6月課税ですので1月から6月までがすごく忙しくて、比較的今ぐらいの時期から少し抜けていくみたいな感じで、部署部署によって丸っきり違うというところはご

理解いただければと。

(石阪委員長)

短期的にいうと、物すごい働くということがあり得るんですよ。

(依田部長)

そうです。

(市川委員)

今、役職やっている管理職やっている人たちが、管理職やってよかったことって何ですかって若い人たちから聞かれたときに、大体答えるのがやりがいですというじゃないですか。やりがい以外で答えてくださいとか、管理職やっているメリットって何ですかというのを、それが伝わらないと、変な言い方ですけども、メリットないところにやっぱりそこを目指そうとかっていうことはないと思うんです。

さっきの話であった女性が子どもを産みたくない何か。うちの家内が今、娘が19歳と13歳、大学1年生と中学1年生で娘がいるんです、真ん中に男の子がいるんですけれども。この2人に対して、子どもを産むというのはすごく幸せなんだよって、うちの家内は子どもたちにそうやってずっと言い続けていますよね。だから、どちらかというと上の子のほうが、まだ高校生ぐらいのときとかは、あまり結婚は私は将来したくないんだぐらいのことを言っていたんですけれども、今、大学生になって、うちのがそうやってずっと日々味の素をかけていますから、だからどんどんそういうふうに育ってきたのか、うちの社員に子ども、赤ちゃん生まれて、その赤ちゃんを見たりとかもして、私も将来子どもを持ちたいわに変わってきたんです。だから、どうしゃべるかなんじゃないのか。しゃべり手側が聞き手側に対してどういうふうにしゃべるかで、メリット・デメリットに聞こえる

のかな。だから、メリットをやっぱり伝えていくことが重要なんじゃないかなと僕は思います。

(石阪委員長)

それはぬかがさんがやった「生命（いのち）の教育」なんかも多分そうですね。子どもを持つメリットのほうを強調しないと、例えば男女が付き合うことはあまりよくないよとか、いろんなネガティブなことを言うと、やっぱりみんなそこから離れていく。つまり人と付き合ったり話したりすることもやめようという方向に行くのではなくて、むしろどうやって例えば子どもというのはいいよ、生み育てるのはいいことなんだということを伝えていくのかって、かなり難しいことではありますけれども、そういったことも一方で教育では必要。

(杉本委員)

今日の議論いろいろ聞いていましたけれども、まず、取りあえず今回この中で2つぐらいテーマ絞らなきゃいけないという話で、今、皆さんおっしゃっていたような、いろんな区の管理職であったり、いろんな委員の男女比率、ここはやっぱり、逆に今まで2年間こればかりずっとやっていたよということであれば、皆さんでまた話し合いしなきゃいけないかなと思うんですけども、それとあと役所の中がという話だけじゃなくて、私がふだん見ていると思うのは、足立区という地域が、町にもよるんですけども、新しい区民の方がいらっしゃる地域とそうじゃないところで、町会・PTAでその地域の人たちの世代の限界というのがある気がしていて、言い方は悪いんですけども、その人たちがその考えが変わらなければ、我々議員もそうなんですけれども、今ここに集まっている人たちは今風に言えば男女共同参画の意識の高い人

たちが集まっている集まりなので、基本的にいい話しか出ないんです、今日、話聞いていても。

ただ、世の中の投票する大部分の人たちが我々の考えと違っていれば、身内のことで申し訳ないんですけども、うちの党の中のベテランの男性議員の中にはやっぱりこの手の問題には意識が薄い人が圧倒的に多いので、そういう人たちが変わらない。これって実は自治体、基礎自治体だけに限らず、この前も内藤先生、LGBT法のやつで中途半端な形で出来上がったとおっしゃっていましたがけれども、結局はいくら厚労省が頑張ったところで、最終的に多数決に持ち込んでいくところの委員の中に、そういう考え方の人たちがいっぱいいたら、結局そこで邪魔されちゃうわけじゃないですか。せっかく霞が関でいいものをつくっても、永田町に潰されちゃうというところがある。それは実際区でも一緒な部分があると思うんです。

そういった意味で、実は一番必要なのは地域における男女共同参画の推進、まず意識からですよ。今、盆踊りのシーズンなんですけれども、やっぱりいろんな町会を回っていると、いわゆる婦人部という名前の、婦人部という名前がまず今の時代、駄目なんでしょうけれども、そういう人たちがお祭りの準備で食器片づけて、役員のおじさんたちがやぐら組んで、もちろんジェンダーじゃなくてセックスの差で体力差があるのはもちろん分かるんだけど、重いものが1つあったら、男性1人で持てる、女性だと2人で1つとか、そういうのでも別にいいじゃないかと個人的には思うタイプなので、そういう意味では、抽出するとしたら、実は地域がすごい重要なんじゃないかなというのを先にまず提案します。

さっきの管理職も含めてそうなんですけれども、これも今回すぐやることじゃなくて、来年度以降に向けてのまず提案なんです。今回の委員構成も含めてそうなんですけれども、やっぱり委員の中のいわゆる世代構成、多分一番若いのがまさに子育て世代の当事者の方々ぐらいということになっちゃうと、例えばさっき石阪先生おっしゃっていたように、先生の教え子さんの方々が結婚するメリットがとか、そういうお話ずっとされていますけれども、この前のシンポジウムのときもそうやって誰か座っていましたけれども、あの世代の、いわゆるZ世代の人がこの中に入っていないと、こっちに反映されないというのと、今、内藤先生がおっしゃっていましたけれども、足立区の行動計画もそうですし、何十年、日本のジェンダーギャップ指数が上がらないというのは、基本的に国の男女共同参画も基礎自治体も、やっぱりこのメンバーで、書いていることはすごくいいことばかり書いてあるんですけれども、今言ったように、例えば選択的夫婦別姓の話もあるし、結婚という話もあるし、そういうところで今の10代後半から20代の人たちに寄り添うものというのが実はこの15個の指標の中にあまりないというのが実は、僕は前期いなかったもので、前期の議論をちゃんと分かっているんですけど、というのをちょっと感じたところがあるので、委員の世代構成というの、これ今、提案というか、今年度やる話じゃないですけども、そういうところがあるのかなと思ったのと、さっきの区の管理職の話なんですけれども、これも管理職、どんなに早くやったところで、今言ったように、高校卒業して19歳でなる人、大学卒業して23歳でなる人、分かれると思えますけれども、本当にこの手の話をする

なら、本当に新卒何年以内の近い人たちの意見を、それこそ無記名でブラインドで聞かないと、それこそここに呼び出して聞くとしたら絶対しゃべってくれない、さっきおっしゃっていたように。それをやらないと申し訳ないですけども、今、足立区役所で多分、今年39になるんですけども、課長さんで僕と同じ年以下の人が今まだいないんですよ、この前聞いたら。ということは、あと一年で40になっちゃう、早ければ他の自治体では30代後半で課長さんいるわけです。区だって昔はいたはずなんです。現状そういう状況を考えたときに、課長クラス、あるいは係長クラスになっちゃうと、ちょっと遅いんじゃないかなという。

若い人たちが、自分たちが政策決定でどういう、この前ちょっと意地悪して予算特別委員会で聞いたことあるんですけども、若い人たちの提案が出てきて実現した政策はあるんですかと聞いたら、いまいちなかなかというところがあったので、その点、提案します。

(石阪委員長)

ありがとうございます。

若い人の話を聞きたい、これ、あります。例えば役所が難しければ、ちょっと調整をして民間のいわゆる若者団体みたいなところを呼んでお話を伺うことも可能ですので、かつてこの委員会の中でも例えばLGBTの当事者の方にお越しいただいたりとか、いろんなインタビューのやり方がありますから、これは庁内に限ったことではなくて、例えばさっき言ったZ世代の話がぜひ聞きたいということであれば、区民の中でそういう団体に当たって、ここで話しただくことも可能です。

田口さん、いかがでしょうか。さっき子育て世代ってありましたけれども、今、課

題と思っていること、いろいろ意見出ましたけれど。

(田口委員)

先ほどずっと前半話題に出ていた管理職の話、昇進の話だとか育休、産休とか、男性、女性の働き方ということがずっと結構長い間、議論されていたんですけども、先ほど杉本委員がおっしゃっていたことともかぶってくるんですが、私自身の話をすると、10年前ぐらいに2人の子どもがいる状況で、身内が周りにいない状況で働き続けることはどうしても難しかった。夫の会社も当時、今はまたちょっと違うと思うんですけども、当時としては協力的なほうだったんですけども、それでも絶対的に私がフルタイムで働くということは難しいというわけで、時短で働けるところに切り替えたりとか、その後、3人目が生まれたときとかでも、それも困難になってきたということで、働くのに個人事業主として働き出したりとか、それはポジティブな選択というよりも、そうするしかなかった。そうして個人事業主として書類を提出しないと保育園にも通えないという状況があったんです。なので、どうしても管理職の話とか育休の話とかって、フルタイムで勤務しているという前提というか、そういう上での話というふうに聞いてしまうというか。

(石阪委員長)

実際の育休の取得率、女性の場合85%、非常に高い水準にあるんですけども、あれ非正規は抜けているんですけども、あれ非正規は抜けているんですけども、正社員でいうと、ほぼ9割ぐらいの人が育休が取れているけれども、実はその統計の中に非正規の人は入っていない。実はもっと育休取りたくても取れない人が山ほどいますし、今のように仕事を替えたりとか、個人事業主になったりということ、何とかやりくり

しているという方の声というのはなかなか届いていない。

(田口委員)

そうなんです。それで、まさに今年度から私、学校のPTAの運営役員、本部のほうに入ることになりまして、そこでちょっといろいろ仕事することになって、すると、やっぱりいろんなお母さんと話すことになったら、本部近くとかで働いている人は仕事していないか、私のような働き方をしている人、フルタイムでそれには参加することは不可能なので、そういう方たちと関わることが多いんですけども、話を聞くと、辞めざるを得なかった、続けることはできなかった、だから、1回幼稚園に入れてしまっても働き続けることができなくて、そのまま来ているという。あと親の介護とかそういうので働けていないという話を聞いて、だけど、その方たちが私が個人でやっているような仕事よりもすごい仕事量をPTA、学校、地域の中でやっている、無償でやっているという状況。

だけど、昨年度も話題に上がったんですけども、一番トップは男性ばかり並んでいるみたいな状況。

(石阪委員長)

会長職みたいなのは男性がやっている。

(田口委員)

そうです。地域に入ってもそうですし。ただ、今回の小P連の方のトップは、昨年女性だったり、中P連も昨年女性だったり、今は分からないんですけども。

(石阪委員長)

特に地域の団体は男性が多いですね、町会とか自治会は。

(田口委員)

根こそぎ男性、だけど、やっぱり実務は女性なんです。

(石阪委員長)

やっていたらしゃいますね。

(田口委員)

動いているのは女性で、だけど、しょうがない、女性もそれを疑問に思わない。本当に入ってみると、あれ令和かなと思う感じの、同世代も下のお母さんたち、パパとかも参加しているんですけども、それが当たり前という感覚、疑問も抱かないし、今までもそれでやってきたし、これからもそうだよねということと、あとは男性的な感覚、何で実務はあなたがすごくしているのに、会長やりなよって、どうしてという感じでなると、会長とかトップになると、コロナ前の話だと思うんですけども、飲みニケーション的な、打合せがあった後はみんなで夜飲みに行く、それは子どもが家で待っていたらできないから、そこら辺のつながりは持てないから、会長は男性だみたいな話とかも、ほかから聞いたりして、今、先ほど出ていた話と私が今、普通に暮らしながら育児しながら働きながらという感覚とやはり、先ほどの杉本委員の話もつながってくるんですけども、違っているという感覚です。

(石阪委員長)

恐らくそういったことを経験されて、なかなか変わってきた部分と全く変わっていない、むしろひどくなっているケースもあるわけですね、地域によっては、ずっと、飲みニケーションっていまだにあるんですね、でも。

(田口委員)

議事録であれなんですけれども、復活した、コロナも終わったぞみたいな雰囲気があるみたい。

(石阪委員長)

あと杉本さんが言ったように、女性の役

割みたいなのが勝手に与えられて、これやってねみたいなの。

(田口委員)

まだお茶くみとかも。

(石阪委員長)

いまだに。

(田口委員)

お茶買っておいてとか、決定は男性陣だけれども、細かいこと、議事録と資料と当日お茶を用意するというのは当たり前のように女性がやって、30年前ぐらいの専業主婦の方が多く世代と全く変わっていないという印象を受けます。自分の母親とかとも変わっていないようなしきたりというんですか、別にルールがどこかに明記されているわけではないんですけども。

(石阪委員長)

それはいまだにやっぱり地域の中にある。

(田口委員)

あります。だから、20代のお母さんたちもそれに従うという感じですよ。

(内藤副委員長)

田口さん、ありがとうございます。田口さんからそういうお話を聞きたかったんです。

市川さんから、子どもを持つことについて楽しい気持ちを持ってもらいたいという気持ち、すごく分かるんですけども、でも、今、本で『母親になって後悔している』という本がはやっているの知っていますか。オルナ・ドーナトさんという外国の方が書かれた本で、物すごく日本でも読まれています。

やはり現実はまだなかなか子どもを持ったほうが、持つといいよというのは分かるんです。持つと楽しい部分もあると思います。けれども現実はそのばかりじゃ全然なくて、今、田口さんがお話しくださったよ

うに、田口さんは気づいていらっしゃるけれども、気づかずにしようがなく選ばされて無償労働に従事している人たち、たくさんいるという現状で、はっと気づくと、母親になってよかったのだろうかというふうに思っているということがあると思います。多分自治体によっては、もしかするとこれでいいのかという動きが結構PTAなんかではあるところもあるかもしれませんが、やはりそれは散発的で広がってはいないのではないかと。そういう現実をどうするかというのは一つここのテーマで、アンコンシャス・バイアスみたいなことはそれとつながっていますよね。

これ課長が表現ガイドを作って、今回庁内だけじゃなくて企業や学校にも展開していきたいとおっしゃっていただいて、すごくいいことだなと思いました。特に学校っておっしゃっていただいたんですけども、それは子どもが見たときに、やはり影響が大きいから。だけれども、子どもがいる場面って、さっき私も習い事の話をしましたけれども、子どもに接する民間のほうがすごく遅れているというか、学校はこういう普及ルートがあるんですけども、子どもが行くところはいろんなところがあって、そういうところが、お母さんがお弁当作ってきてねとか、お母さん方に要求することがすごく多いんです。だから、特に子どもが目にする、接するような先、民間サービス、そういうところにもこういうことが広がって、子どもがいろんなロールモデルがあるんだな、やり方があるんだなと思えるような形として普及していただけると少しいいのかというふうに思いました。

PTAなんかでも女性ばかりが働いていて、トップが男性。町会もそうですけれども、そういうのが崩れていくといいのかな

と思いました。

(杉本委員)

自分の発言に少しだけ補足していいですか。

さっき世代の構成の話して、今の若い人、男女問わず、話を聞くということと、今の女性の話もそうなんですけれども、この問題ってやっぱり人によって意識が全然違うので、先生もそうだし、僕は女子高で高校の教員やっていたのでいろいろそういう自分の経験から話せることあるんですけども、多分、先生の授業、大学の場合は授業を選ぶわけですから、石阪先生の授業を受けている生徒というのはやっぱりその問題に意識がある子しか集まらないですよ。

大学生の中でも意識の高い子もいれば、さっき言った今の若い人たちは、ある意味保守的なところがあるので、この話しても別にいいじゃん。変な話、私の教え子でも、将来の夢、専業主婦とか玉のこしとか頭いいのに書いてくる子がいるんです。でも、志望大学、京都大学といって、本当に京都大学に入っちゃうような優秀な子もいるわけなんですけれども、それで今話を聞いていると、今、田口委員おっしゃっていましたが、今言ったように、若い人、さらに女性、男性とある中で、その中でもやっぱりタイプが違うので、さっきの区役所の職員に関しては、新卒に近い人を高卒、大卒問わず聞けばいいと思うんですけども、民間の人たち、地域の人たちを考えたときには、例えば若い人でも意識の高い人、低い人、そもそも問題意識を持っていない人というのがやっぱりいると思うので、そこはしっかり分けて行政としても考えないと、特に足立区に限らず、実は多分日本の社会自体、まだ意識の低い人ないし意識がない人というののほうが、多分意

識がある人より圧倒的に多いと思うんです、女性のほうも含めて、男性も含めて。だから、現状、若い世代の子育て世代でもPTAが30年前と一緒だというのが多分そういうことだし、ジェンダーギャップ指数が変わっていないのも多分そういうことだと思うので、新しい視点としては、その人たちにどう気づいてもらうかという視点を見ていかないといけないのかなというので補足です。

(石阪委員長)

時間のほうが4時近づいてきました。

皆さんから今日いろいろご意見いただきましたけれども、今日の時点で例えば2つに絞るとかそういうことはしません。また、行政サイドから、事務局のほうから、また資料、提案もあるということですので、それを見ていただいて、次回の会議のときに絞り込んでいきたいと思えます。

今回出たお話ですと、管理職の話かなり出ましたし、それから若い人の考えを聞いてみたい、それからもう一つは地域であったりとか学校、そういった現場の声も含めて聞いてみたいという、いろいろご意見も出ましたので、この辺また次回にかけて調整させていただきたいと思えます。ありがとうございました、ここまで。

8 今年度の委員会開催回数及び開催日の決定について

(石阪委員長)

それでは、続いて8番目になります、次第書。今年度の委員会開催回数及び開催日の決定について、こちら事務局からお願いします。

(大高主査)

お手元の委員会資料、開催日程表を資料2としてつけてあります。

今日第1回目、7月31日月曜日、ここで開催しております。第2回目なんですけれども、来月8月28日月曜日、場所が同ジュール・ソフィア3階の第3・第4学習室、こちら、ここで行わせていただきます。3回目から以上のとおりになります。8月末の委員会開催の前に、先ほどお話がありました事前の資料を送付させていただきます。また、改めて通知のほうも出させていただきますので、ご確認をお願いいたします。

以上です。

(石阪委員長)

第6回までということになります。よろしくをお願いいたします。

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

(石阪委員長)

続きまして9番目、業者委託講座実施結果に関する委員会での評価実施について、こちら事務局からお願いします。

(飯塚課長)

私のほうから、この件については説明いたします。

今回、全員に委託講座評価の流れという資料がお手元にあるかと思いますが、多様性社会推進課では、1年間、委託で講座を様々打っております。この委員会の10月と3月、2回のタイミングで、その講座の内容について評価をお願いしています。具体的にはまた実際にやるときにお話ししますが、通常プロポーザルで事業者を選びまして、1年間の結果を評価して、次の年継続していかという視点で評価していただくんですが、今回は来年またプロポーザルのタイミングということなので繰越しの契約にはつながらないんですけれども、実際内

容どうだったかというところは皆さんに見ていただければと思っております。

ちなみに先週土曜日、Z世代というテーマでジェンカレというところで活動している女性がオンライン講座でやっていただいたりというのが先週ありました。よろしくをお願いします。

(石阪委員長)

ありがとうございます。

こちらにあるチラシは、その講座の一部ですか。

(飯塚課長)

チラシはこれから始まるほうです。今年度これからやるほうですので、もしタイミング等、あとテーマももし気になるものがあれば来ていただければ、また評価の参考にもなるかなと思ひまして、宣伝で置かせていただきました。

(石阪委員長)

こういったチラシにあるような講座が終わってからこの委員会の中で評価をしていただきますので、10月、3月、年2回のタイミングで、またこういう講座があったという説明を事務局からあって、それに対して皆さんは評価をいただくと、こういう時間を設けていますので、こちらのほうよろしく願いいたします。

10 その他

(石阪委員長)

それでは、10番目、その他ですが、まずは皆さんのほうから何かありますでしょうか。大丈夫でしょうか。

それでは事務局から、その他いかがでしょう。

11 事務連絡

(石阪委員長)

それでは、その他がなしということですので、11番目です。事務連絡のほう、これは事務局からお願いします。

(大高主査)

事務連絡になります。

こちら委嘱状の入っていたファイルに口座振替依頼書を同封させていただいております。鉛筆で丸をつけているところにご記名と住所、あと今日の日付を入れていただいて、新規の委員の方については振込先の口座も入れていただくようになっておりますので、今回委員会終了までに書いていただければと思います。また、新規の委員の方については、マイナンバー関係の書類についてもご案内のほうは以前同封しておりますので、個人番号カード、写真入りのカードをお持ちの方については事務局のほうに見せていただいて確認ができます。それ以外の方については身分証と記載のもの、書類を提出していただければと思いますので、よろしくをお願いします。

以上になります。

(石阪委員長)

ありがとうございました。

それでは、以上をもちまして本日第1回足立区男女共同参画推進委員会、終了とさせていただきます。長時間にわたってご協力ありがとうございました。