

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5年8月28日（月）		
開催時間	午後2時00分 ～ 午後4時03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	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	片野 和恵 委員
	札本 安識 委員	市川 慎次郎委員	遠藤 美代子委員
	山下 友美 委員	佐藤 英二 委員	田口 麻美 委員
	【事務局】		
	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】0名		
会議次第	<p>1 開会挨拶</p> <p>2 前回（7/31開催）委員会のふりかえり</p> <p>3 男女参画プラザ講座委託に関する評価について</p> <p>4 「年次報告書」作成に向けた委員会意見について</p> <p>5 事務連絡</p> <p style="padding-left: 40px;">（1）次回10月30日（月曜日）午後2時～4時 第2学習室</p> <p style="padding-left: 40px;">（2）その他</p>		

資 料	<ul style="list-style-type: none"> <li>・資料1：令和5年度第1回男女共同参画推進委員会（7／31）の 要点</li> <li>・資料2：第7次男女共同参画行動計画各指標最終値</li> <li>・資料3：令和5年度検討内容各委員まとめ</li> <li>・参考資料：多様性社会推進課所管各講座等のチラシ</li> </ul>
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）

それでは、定刻になりましたので、令和5年度第2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。

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、男女共同参画の推進に関する施策を推進するため、区長の附属機関として設置するものでございます。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12名でございますので、本日の会議は有効に成立しております。

また、同規則の第5条により、当委員会は公開することとなっております。あわせて、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。

本日は傍聴人の方は今のところお見えにはなっていないようでございますが、もし後ほどご参加されるようでしたらご承知おきいただければと思います。

早速ではございますが、次第に沿って進めてまいりたいと思います。

まず開会の挨拶です。先生のほうから簡単に。

（石坂委員長）

改めまして、皆さん、こんにちは。

今日は2回目の会議ということになります。今年度、皆さんにご議論いただくテ

マを決めようということで、事務局のほうにも資料を作っていただきました。また、皆さんのほうにも執筆をしていただいて、こんなことはどうだろうかというご提案もいただいています。

本日、会議の中では2つぐらいに絞り込んで、例えばヒアリングであったりとか、そういったことを通じて区長への提言書をまとめていくと、こういうプロセスに入っていきますので、また後ほど皆さん、どんなことをこの1年間、皆さんと一緒にここでご議論をしたいのか、そういうことをご提案いただければと思います。

それでは、私からは以上になります。

（飯塚課長）

ありがとうございます。

まず、議論に入ります前に、お手元の資料のほうを一緒にご確認くださいと思っております。

まず次第、それから、資料1としまして、第1回男女共同参画推進委員会の要点、次が横の印刷になりますが、皆様から事前にいただきました、今年1年間皆さんと議論したいことを、こういうことはどうでしょうかということでご意見をいただきましたものを、両面で1枚でまとめさせていただいております。

最後にホチキス留めで、第7次男女行動計画各指標最終値、令和4年度の実績をまとめましたので、こちらのほう、後ほどご覧いただければと思っております。

資料、大丈夫でしょうか。ありがとうございます。

### 2 前回（7/31開催）委員会のふりかえり

（飯塚課長）

それでは、次第に沿いまして続けさせて

いただければと思います。

まず、2の前回7月31日開催委員会の振り返りですが、資料1に沿って簡単に説明させていただきます。

まず、前回は昨年度までの振り返りということで、石阪先生も非常に詳しいということで、第8次計画を策定するに当たって、足立区を取り巻く現状を見直したということで、その中で5点の5つ大きな柱として新しい行動計画を策定しましたというお話がございました。

そして、今日も引き続きになりますが、2点目、年次報告書作成に向けた意見交換についてということで、過去の委員会での検討内容、変化があった部分などを改めて資料が欲しいということでしたので、皆さんに事前にメールで以前の提案に対して、各所管の回答等をまとめたものをお送りしたところになります。

(2)で、令和5年度年次報告書に向けた意見交換というところで、前回皆様から様々、ご意見をいただきました。ざっくりまとめて、アからウまでの3点なんですけれども、まず、政策決定における女性の参画関連というところで、女性の管理職数の向上、これは特に足立区で今非常に少ないんじゃないかというところで、皆さんからいろいろご意見をいただいたところです。そういった中から若手からキャリアビジョンについて話を聞いていくことも必要ではないかというようなお話もございました。

また、イとしまして、子育て関連としては、育休に関して制度等は広がっているけれども、実態としてやはりまだまだ女性に負担が多くて広がっていないということで、すとか、そもそも子どもを望まない、望めない状況があるのではないか。その前の入り口があるんじゃないかというお話もござ

いました。

また、子ども以前に結婚するメリットについて分からないという若い世代の意見もあつたりというところで、その部分へのアプローチも考えたほうがいいんじゃないかというようなご意見がございました。

最後ですね。町会、自治会における男女差ということで、実際活躍しているのは女性が多いにもかかわらず、やはり中枢の役員の方は男性が多くて、飲みニケーションというのがなかなか欠かせないというところがハードルがあるんじゃないかというお話もあつたかと思っております。やはりこういった地域が抱える男女差の意識について、調査や声を聞いてみたいというお話もいただいたところです。

前回の振り返りについては以上になります。

よろしいですか。前回のことは。

### 3 男女参画プラザ講座委託に関する評価について

#### (飯塚課長)

続きまして、男女参画プラザ講座委託に関する評価については、事務局のほうから説明させていただきます。

#### (大高主査)

事務局の大高になります。

次回、10月30日に行われます推進委員会のほうで、今年度の男女参画プラザ、前期11回行われる予定なんですけれども、その講座の評価を行っていただきたいと思えます。

それに際しまして、10月30日より前に資料を一式送らせていただきたいと思えます。その資料を確認していただいて、当日、その講座の評価をしていただければと思いますので、どうぞ皆様、ご協力、よろしく

お願いいたします。

詳しい説明等は送付させていただきます資料をご確認していただければと思います。何かご不明点等、資料を見てありましたら、多様性社会推進課のほうまでご連絡いただければと思いますので、どうぞ皆様、よろしくお願いいたします。

以上になります。

#### 4 「年次報告書」作成に向けた委員会意見について

##### (飯塚課長)

では、続きまして、いよいよ本日のメインとなります、委員会の意見をどのように議論していこうかというところで、ここから石阪先生のほうにお願いいたします。

##### (石阪委員長)

それでは、改めまして、これでいうと4番ですね。年次報告書作成に向けた委員会意見についてということになります。

先ほど私、冒頭で申し上げたとおり、皆さんからご意見をいただくんですけど、まず皆さんからどのような意見をいただいたのか、これをちょっと整理してみたいのと、それからもう一つは、前回提案がありました7次の最終値、指標が出ていますので、こちらをそれぞれ確認してから、また皆さんからご意見をいただきたいと思えます。

まず最初に、第7次男女行動計画各指標最終値、こちらをご覧いただければと思います。お手元にあるこれですね。

今年度から8次が始まりましたけれども、実際数字として出ている、我々が今一番最新で見られるのは、この7次の最終値ということになりますので、7次の柱立てと8次の柱立てはちょっと違うんですけども、これは古い、前の計画になります。

開いていただいて3ページのところで、これ指標、一番全体に関わることですね。

(1)と書いてあって、計画全体に関する成果指標と書いてあります。これは「男女が対等な立場で意思表示や活動をすることができ、また責任も分かちあっている」と感じている区民の割合。これは平成28年度には32%あったんですが、令和4年度としてはこれを43%まで引き上げるという目標を立てていました。11%上げると。

ところが実質的には下がってしまった。29.8%になってしまった。つまり、目標達成度でいうと、100%から見ると7割程度しか達成できていない。こういうような形になります。これだけ啓発や様々な計画も立てて、その実行もやってもらったんですが、この成果指標が思うように伸びなかった。これは1つ、大きな課題でもあります。伸びなかったというのは変わっていないという感じですかね、ほとんど。むしろ下がってしまったという状況です。

細かく見ていくと、これは100%を超えているものについては達成できているということになります。例えばその下書いてあるワーク・ライフ・バランスの認定企業数、これは223%と書いてありますが、これも大幅に数を超えていますので、目標よりも上を行ったということになります。

ちょっと見ていただくと、1つ大きな問題がありました。この間、コロナがあったということですね。ですので、ちょっと差し引いて考えなきゃいけない面もあります。単純に数値が低いからといって、計画は実行できなかったということではなくて、むしろ場合によっては、例えばイベントであったりとか様々な啓発、これがコロナによってできなかったということもあります。

5ページです。女性活躍のための環境整

備、こちらを見ていただくと、女性のキャリア形成や再就職活動への支援体制を知っている区民の割合、これが目標達成度までいかなかったと。本来34%まで、28%から持っていきかけたんですけども、結果的には達成できない。最終値が28%ですから、34%までいかなかった。82.6%。このあたり、非常に足立区の1つの課題でもあります。実績としては数がある程度積んでいるんですけども、意識調査になるとなかなか伸びていない。これが足立区の大きな特徴なんです。

これを意識のレベルでもやっぱり変えていくと。つまり行動だけ変えるのではなくて、そこから区民の意識にどうやって結びつけていくのか、この辺が大きな課題というふうに言えると思います。

例えば6ページの一歩下、17.5%。これも低いなど。これは明らかにコロナの影響です。いわゆる企業向けの研修というのが大幅に少なくなった。この辺はちょっと差し引いて考えないといけないと思います。恐らく、またこれは増えてくるのではないかと。

それから、例えばその下、7ページの頭も、これも一緒です。50.5%で大幅に減りましたがけれども、これもやはりコロナの影響で、講座ができなかったということもございました。ですので、このあたりは今後また恐らく数字は回復していくということになります。

また、8ページのところに、今度また意識のところは1つあって、真ん中辺です。育児休暇、介護休暇が取得しやすいと感じる区民の割合、これはやはりちょっと増えてはいるんですけども、思ったほど伸びなかった。85.1%ですから、目標値47%に対して40%ということ。もっと増える

見込みでいたんだけれども、5%上がったというふうに前向きに考えれば、育休や介護休暇、これを取得しやすく思えるという人が若干増えたということは言えるかもしれません。

あとはその下の、これは足立区の区の男性職員の育児制度の利用、様々な制度を利用したという割合です。これが9割を超えた時期もあったんですが、またちょっと下がってきた。でもこれは100%になっていますので、区の職員、これはできている。

9ページ、10ページにいていただくと、これもイベントですから、折れ線グラフを見ていただくと、やはり令和2年、令和3年度、落ち込んでいますが、4年度に徐々に戻ってきているというところが多いです。保育だったり、ファミリー・サポート、認知症カフェ、ASMAPですね、ファミリー学級等々あります。これも数字が若干回復してきているので、令和5年度はまた元に戻ってくるんじゃないかな。

ファミサポなんか、これは半減しているんですよ。10ページの一歩上。そう考えると、本来サポートを使いたいんだけど、接触ができない。コロナのこの時期に、なかなかそれが難しかったという面も、これを利用する側もされる側もなかなかできなかったと、こういう側面はあったと思います。これがやっぱり虐待につながっていったりとか、あるいは子育て世代の孤立化ということに結びついていた。ある種コロナがそういった面もあったのかなと。

それから、11ページ、12ページ、これも実績に関わる場所ですので、令和2年、3年度が少し落ち込んでいるというデータが多いです。

それから、ひとつ皆さんからもご指摘のあった11ページの一歩下です。各種審議

会・委員会等の女性比率、これは目標値が36%まで上げるということですが、ほぼほぼ35%まで上がってきましたので、区の管理職比率よりはこちらのほうがまだ目標達成度は高いと。区の管理職比率は結構厳しいですけれども、恐らくこれはかなり働きかけをされたんじゃないかなと思います。いろいろな委員会や審議会にお声かけをして、やはり女性を増やしていくようにということで、36%まで持ってきた。平成28年度は25%ですから、10%も上がったということになります。

そして、この管理職です。12ページですね。足立区女性管理職員の割合。令和4年度12.2%ですから、これはもともと30%が目標値ですので、達成度が40.7%、これがなかなか厳しい。一番低いときは11%ですから、それよりは少し増えたと思うんですが、恐らく管理職に相当する女性の年齢なんかも、これは大きく絡んでくると思うんですが、それでもちょっと低過ぎるという状況です。恐らく採用数に対して管理職になる比率も、これは相当低いんじゃないかなと思いますので、この辺1つ課題かなと。

そして、13ページ以降ですが、13ページ、これは足立区は優等生ですね。LGBTという言葉の認知度、これは107%ですから、かなりこの間、ファミリーシップとそれからパートナーシップ、これが制度としてできたことによって100%を超えてきた。これはもともとすごく数値が低かったんですけども、上がってきたということ。ですので、直近の実績値を見ると85.6%、ほぼ大半がこのLGBTという言葉を知っていると。こういう状況にあります。

ですので、やはり啓発ってかなり大事だということですね。例えばワーク・ライフ・バランスの推進企業はなかなか低いん

ですけれども、啓発が。このLGBTに関してはかなり、バッジを作ったりとかいろんなことをしていますので、上がってきたということ。

それから、こころとからだの、例えばがん検診の制度が分かりにくいと感じる人、これも67.2%、達成度が低いということで、15、16ページを見ていただくと、今度は地域のことになります。この「協働・協創」というのは直接ことは関係ないのかもしれませんが、目標値が31%に対して28.7%ですから、やや上がってはきているということになります。

それから、もろもろの地域の教室や活動への参加、これもコロナ禍でちょっと停滞していましたが、令和4年度になったら、また復活してきたというようなデータ、それから相談ですね。区民相談は必ずしも男女に関わることだけでは恐らくないと思いますが、これも軒並み90%を超える満足度で、女性相談事業における解決件数、これも100%を超えました。この相談に関しては、かなり足立区は熱心にされていて100%に近い、もしくはそれを上回る数値になっています。

それから、17ページの下、孤立状態から社会とつながった件数、これも100%を上回りました。これも年々増えているような状況で、孤立支援対策、これもかなり足立区としては熱心にされているということが分かります。

そして女性の防災、それからさらに19ページ以降ですね。避難所運営とか防災に関すること。この辺も軒並み100%近くということです。さらに、DV認知度、これも100%を超えてきましたから、目標値70.2%に対して81%、つまりDVという言葉が、それこそ本当に5年前、10年前はなかなか

認知されていない言葉でしたけれども、今やほとんどの方が認知をしているという状況。

ただ、一方、デートDVを理解している高校生の割合というのが20ページの真ん中にありますが、これが目標値を達成できなかったというところ。高等学校への啓発、直接ここが担っているわけでは恐らくないと思うんですけれども、やはり高校生の啓発も必要ということ。デートDVとDVはちょっと質が違いますので、どういう啓発をしていくのかが今後課題になってくると思います。

それから21ページ、22ページ、これもDVに関係あるところですが、ここは軒並み数値は高いんですが、ちょっと低くて気になるところが21ページの一番下です。DVに関する区の相談機関を知っている区民の割合、つまりどこに相談に行けばいいかわからないという人がむしろ増えてしまったというような状況です。ですので、やっぱりこの周知、このあたりも1つ大きな課題ということになります。

そして、23ページ以降、この辺もDV、それから生活困窮に関わる場所ですが、この辺も数値がいま一つというところ。警察や関係機関と連携した件数、これも目標値に到達できなかった。これもコロナの影響もあるのかもしれませんが、それから緊急避難施設、これを案内した件数も60件に対して22件、これも思ったほど増えなかったというところ。これは実数が減ったのか、それか相談、もともと件数自体が少なくなったのか、それから実際件数はあったんだけど、なかなかそこに到達できなかったのか、ちょっとこの数値だけではわからないんですけれども、目標値には到達しなかったということ。す。

そして、24ページ以降、エンパワーメント、講座はしようがないと思うんですが、25、26ページを見ると、これは公的施設への入所件数ですね。母子生活支援施設等の入所件数、これは65%、この辺も思ったほど伸びなかったということ。それから、おしゃべりカフェ、この辺も恐らくコロナの影響があったんだろうと思います。それから、子どもの相談件数、つないだ件数。これも目標値を下回る数値ですね。

そして、27、28ページ、これは主に学校関係、子ども関係のところですが、これは目標値というよりは、どちらかというと目標値を上回っているところが非常に多いのと、かなり近いです、どこもですね。強いて言うと生活困窮のところは少し低いかなという感じですが、学校関係のところは比較的目標値に到達しているのかなと。

スクール・ソーシャル・ワーカー、29、30ページとあって、NPO、ボランティア、これなんかはかなり様々な団体が活動するようになりました。

31、32ページ、これも令和2年はやはりどこも下がっているんですけれども、そこから復調している傾向は見られます。

33ページ以降もそうですね。イベントについては令和2年、3年度がどん底ですが、そこから徐々に上がってきていると。ですので、この辺は数値が低くても、また恐らく戻ってくるだろう。

34ページの豆の木に関しては、むしろこれは284.2%ですから、平成28年度に比べると倍増しているという、こういう状況です。ここの利用頻度は非常に高いということは言えると思います。

そして、最後のページになりますが、35ページです。ひとり親向け就労支援事業を

活用して就労した人数、これはもう昔から横ばいです。目標値は高いですけども、なかなか増えていないという状況です。

それから、ひとり親家庭交流事業参加世帯数、35ページの一番上のところですけども、これは年々下がりぎみ、下降傾向にあります。1つ課題と言えるかもしれません。平成30年度をピークにどんどん下がっているという状況です。ひとり親世帯、やはり孤立の問題ですね。これを防ぐためには交流事業が必要なんですけれども、本来、令和2、3で下がっても4で上がるというデータが多かったんですが、これに関しては下がってしまったと。

というところで7次の実績値を簡単に見ていきました。

ここまで皆さんと確認したところで、何かご質問やご意見があればと思うんですが、いかがでしょうか。

トータルの課題というのは、足立区としては取組、実績はかなりやっていますが、なかなか区民の意識にそれが反映されないというところが1つの課題だと思います。それから啓発については、恐らく啓発をやれば、それなりの成果は出るという結果にはなっているんですけども、ただ、ワーク・ライフ・バランスのところはある程度もう、かつてずっとやってきたことを同じように啓発をしてもやっぱり厳しいと。

LGBTについても、ここまでは来ましたが、ここから先の残りの1割、2割、これをどうやって啓発していくかは、また別だと思うんですよね。ですので、足立区の場合、8割ぐらいまでは皆さんいくなですね。そこから先の残りの2割というのはなかなか難しいです。これも1つ、トータルで言えるのかもしれませんが。

片野さん、何かありますか。どうですか。

どう、これを見て、足立区の特徴。

**(片野委員)**

まず、LGBTにしても何にしても、やはり知っているけど、そこから先に行かない。行動をどうしていくかという、これが課題だと思うんですね。

今、女性防災士を増やすということをやっているんですけど、この後ご相談しようかと思っていたんですが、やはり助成するという事業自体を町会が知らなかったりする。私が所属している町会は、今会長さん不在になっている町会なので、たどってたどって部長さんのところに言いに行ったんですけど、そんなことは聞いたことがない、役所のほうから、まずそこを通してもらわないと俺たちは動けないと言われました。なので、そういうところをやはり1つになっていないということですね。

あともう一つは、私は今年取り上げてほしいと書いたんですけど、ワーク・ライフ・バランスの認定企業さんの就業規則を見る機会があったんですけど、やはり育児休暇の取得が女性からって書いてあったりするんですね。なので、やはりもう一回それを見直したほうがいいのではないかなというふうに思いました。

**(石阪委員長)**

女性からというのは、まず女性が取って、その後、男性が取ってくださいという。

**(片野委員)**

まず、女性職員からの申請でみたいに書いてありました。

**(石阪委員長)**

男性に触れていないということですね。

**(片野委員)**

男性に触れていないです。

**(石阪委員長)**

どうでしょう、そのあたりは。

**(札幌委員)**

それは男女関係なく、就業規則には男女関係なくされるべきだと。

**(石阪委員長)**

ですよね、本来はね。

**(札幌委員)**

です、はい。

**(石阪委員長)**

じゃ、就業規則に、逆に女性からと書いてあるのはやはりちょっと。

**(札幌委員)**

逆差別なのか差別なのか分かりませんが、どっちにしろ駄目です。

**(石阪委員長)**

そういう企業がまだあったということですね、実際はね。

**(片野委員)**

私見ていて、あれっと思って見たら、認定企業さんだったんですね。なので、やはりそういうところが多分古いものなのか、前のものを出しているのか、そこは分からないんですけど、少しそうやってワーク・ライフ・バランス企業でも、いつ認定されたとか、更新しているときにどうなっているのかとか、そういうことをもう一回、企業も、既に認定されていても、やはりもう一回適正になっているのか。あと時短のことにしてもそうですけど、そういうところがまだできていなかったりとかありました。

**(石阪委員長)**

これ、1点確認ですけど、ワーク・ライフ・バランスの認定企業、これは事務局かな。これって更新制なんですか、それとも一回認定されてしまうと、ずっとそのままいくのか。これはどうなっているんでしょうか。

**(飯塚課長)**

3年に1回の更新制で、既に認定された企業さんには更新の手続、これから案内するところです。男性も育児休業を取れるということを規則に盛り込んで、周知し、なおかつ本人に意思確認しなきゃいけないと義務化されたのが昨年4月からだったかなと思うんですけども。

**(石阪委員長)**

まだそれに追いついていない感じが。

**(飯塚課長)**

多分そこに追いついていない企業がまだまだあるのかなというふうに思っていて、その辺、我々も更新に当たっては周知しつつ。

**(石阪委員長)**

ちなみに、3年間の更新の際に、どんな手続をされるんですか。つまりどんなチェックがあるのかというところなんです。

**(飯塚課長)**

細かいことは職員のほうから。

**(石阪委員長)**

ちょっと聞いてみましょうか。

**(秋谷係員)**

事務局からですが、3年間の認定期間がありまして、その間は書類の確認をしております。

**(石阪委員長)**

そういう更新の仕方なんですね。そうすると同じようにチェックをするということですね。新規のときと同じチェックをする。

**(秋谷係員)**

そうです、はい。次の更新のときには同じように申請していただくということです。

**(石阪委員長)**

分かりました。これは自治体によって、かなりいろんな制度、このワーク・ライフ・バランス認定制度に類する制度って、ほかの自治体にもたくさんあるんですけど

ども、例えば表彰をやっているところ、これは一回表彰されると、もう第何回認定、表彰ということになるとずっと続いたらしいと、こういう自治体もあります。それから、これは毎年その報告書を書かせて、こまめに区がチェックをして、更新と与えるところもあります。

足立区の場合は3年間、その継続でオーケーで、3年間たったら切れてしまうので、もう一回それを申請すると、こういうやり方をしていきますけれども、国なんかはどっちかという、「くるみん」とか、「えるぼし」みたいな形でマークをつけてあげて、そのマークの取得のためには幾つかの要件があって、例えばそのマークの色とか形によって、金銀銅みたいな感じでランク分けをするようなところもありますので、今後足立区がこのワーク・ライフ・バランス認定制度をどのような形で運用していくのかというのは、1つ課題ですね。

3年間あると、確かに古いバージョンがそのまま継続されていても、ワーク・ライフ・バランス認定企業として認定されてしまうということもあるので、こまめに本当は審査をするというようなことも必要なのかもしれません。ありがとうございます。

ほか、何かご意見。

どうぞ。

**(飯塚課長)**

今、ワーク・ライフ・バランスの制度の見直しをやっているところです。なので、今年度は新規募集はやっておらず、今、来年に向けて、中身を見直しをさせていただいております。

**(石阪委員長)**

ありがとうございます。ですので、今の話、今年度1つ見直しをして、恐らくですけども、今年度末もしくは次年度に、具

体的にはこういう形になりましたということをご報告をいただければと思います。

ほか、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

お願いします。

**(札本委員)**

別の件なんですけども、22から23ページにかけての、この目標値の設定なんですけども、例えば23ページの一番上ですよ。警察や関係機関と連携した件数が、これは多ければいいというような感じ。

**(石阪委員長)**

なかなか難しいところなんですけれども。

**(札本委員)**

この下も、この辺全部なんですけれども、どういう設定方法なんですか。

**(石阪委員長)**

結局これは、先ほど私が申し上げたように、目標値自体は件数でやっていますので、多ければ100%を超えてくるわけですから、いいというふうになってしまうんですが、そもそもこれは、こういうことが発生すること自体をネガティブだと捉えると、少ないほうがいいわけですね、これを見るとね。だからこの目標値の設定の仕方がやはり問題じゃないかと、そういうご指摘でよろしいですよ。

**(札本委員)**

そうです。件数じゃないような気がするんです。

**(石阪委員長)**

私もそれはずっと。だからどっちなのかがよく分からない。これが実際に多いというのは、本来つなげた件数ですから、サポート、支援してあげたというふうにつなげれば、支援の数が増えているというのはいいことなんですよね。

**(札本委員)**

件数が、今マックスに達していて、それより減っているんならば、その減少した値のほうがいいという感じなんですけども。

**(石阪委員長)**

そういう理解もできるということですね。

**(札本委員)**

まだそこまで達していない、ピークまで達していない件数だと認識していて、今の件数が増えているというのなら、これでもいいと思いますけど。

**(石阪委員長)**

この辺は、今後、だから、この指標の扱い方については少し検討が必要かもしれません。

これ、いかがでしょう。特にDVとか、そういった相談ですよ。これを単純に件数でやると、そもそもどっちなのかというね。件数自体減ったほうがいいに決まっているわけですから、ところが相談する件数、分母をどこにするかなんですけれども、それが全て相談につながれば、件数が増えたほうがいいという。

**(飯塚課長)**

これは当時の計画なので、どういうふうに策定したかというのは、我々も関与できていなかったんですけれども、足立区で扱う全体の件数があって、DVとか児童虐待とかの件数があって、そのうち警察にちゃんとなげたよという割合であれば。

**(札本委員)**

割合ですよ。

**(飯塚課長)**

割合であればよかったと思います。恐らくこれが件数だけなので、ちょっと評価できない数字になっているかなと思うんですけれども、第8次計画では、基本的にこういう回数とか件数というのは、なるべく排除して、成果として見えるような数字で評

価していこうということにしています。

**(石阪委員長)**

8次ではやっている。

**(飯塚課長)**

第8次では、そうですね。かなり成果指標というところで変わってきていて、先ほど、なかなか意識が上がらないというところがあつたんですけれども、認知度とか、そういった割合というところで、女性の防災士だけは数で出したりするんですけれども、基本的に割合とか成果ではかるような方向で考えています。これは前の計画なので、ちょっと不完全な部分はありますが、この形で当時で考えていたようです。

**(石阪委員長)**

ですので、8次のほうではそういった目標値というのはなくなるんですかね。

**(飯塚課長)**

そうです。

**(石阪委員長)**

ありがとうございます。確かにそのとおりですね。ご指摘としてはね。

ほか、ご質問、ご意見はありますでしょうか。

お願いします。

**(佐藤委員)**

佐藤です。よろしくをお願いします。

幾つかありますけども、まず、今の社会、つまり女性の管理職が少ない社会で本当によいのかという問題提起なんですけど、これはさっき委員長の説明で、12ページのところに、施策12に、女性管理職の12.2%という驚異的な数字だと思ったんですが、例えばこれはNHKなんかを見ると、パーソル研究所なんかで調べると、女性の管理職になりたい比率って14%ぐらいだったので、それとあまり変わらないかなと思って、私は見ました。

ここで、実は問題にすべきなのは、女性の管理職が少ないということではなく、女性の管理職になりたいという人が少ないんじゃないかというところが問題提起としてありますので、その辺をどうやって、そのなりたい気持ちを掘り起こしていくかというところが課題になるかなと思っています。

ただ、そこで何を参考にすればいいかというと、カルビーさんが、この前、これもNHKでやったんですけども、女性管理職になりたい人の割合が63%だったんですけども、多分その辺にヒントが隠されているんじゃないかなと、私は見えていて思いました。

あと、育児や労働を女性に押しつけ過ぎていないかということなんですけど、男性の場合、特に育休を取ってから家事を学ぼうなところがどこかあって、それじゃ遅いだろうと私自身は思っているので、正直、社会人になった段階ぐらいから、もし結婚の意思があるんだったら、男性にもそういう育児とか、労働をバランスよくするための意識づけが必要んじゃないかなと思いました。

あと、3つ目なんですけど、この前フジテレビのニュースで、榎並アナウンサーという方がいらっしゃるんですけど、2週間、育休を取りましたと言って、私からすると自慢げに聞こえたので、フジテレビって、2週間しか取れないんだって正直思っちゃったんですけど、そういうものがもし世の中に蔓延しているんだったら、それは違うよということをやっぱ教えてあげないといけないのかなと。

あと最後に、4つ目なんですけど、今のまま少子化を見過ごしていいのかということなんですけど、SDGsの観点からすると、正直、少子化のほうがいいのかなと思

うんですが、ただ少子化が問題じゃなくて、少子化に耐えられる社会をつくらないのがいけないのかなと思ったりとかもするので、その辺、今4つお話しさせていただきました。ありがとうございます。

#### (石阪委員長)

ご意見ですね。まず、1つ目については管理職の比率ですけれども、12.2%、確かに低いですよ、数字としてはね。ただ、今のお話ですと、もともと管理職になりたい女性の比率も低いと。そういう中で管理職比率を女性の比率だけを上げようというのは、なかなか難しいんじゃないかというご意見だと思うんですが、これは恐らく男性もそうなんです。管理職になりたくないという人がかなりいて、恐らくこれは役所の管理職、私は役所じゃないので分からないんですが、恐らく普通管理職ということ裁量権は増える、給料は上がる、手当もつく、いいと思うんですけども、なぜか非常にネガティブに捉えられがちなんですかね。その点、民間企業は、先ほど事例がありましたけれども、ああいうところはむしろそういったものが、自分のやりたいことが実現できる管理職ということで、恐らくみんななりたいたいんじゃないかと思うんですが、この管理職とはみたいなところを少し役所の中で議論しないと、なかなかこの数字自体が上がらないんじゃないかという、こういうご意見ですね。

課長に聞くのもあれですけども、役所の管理職はやっぱ違いますかね、民間の管理職と。どうなんでしょうか。

#### (飯塚課長)

そうですね。前回部長の依田がお話しました通りです。

#### (石阪委員長)

部長によると、かなり大変な仕事と。自

分のやりたいことができ、お金もたくさんもらえて、自由という感じではなくて、むしろ責任が増える。恐らく仕事量の割にはそこまでのインセンティブはないのかなという感じもしましたね。前回の話だとね。

**(飯塚課長)**

そうですね。

**(石阪委員長)**

だからなかなかこれは数字が上がらないという。

**(飯塚課長)**

チームで仕事して、その中でどれだけ楽しいかということ、我々が今上手に伝えられていないのかなというのは反省点かと思うんですけども、やはりどうしても事件、事故、災害があれば、そちらの対応という、本当に昼夜なく仕事をしなきゃいけないというところで、やはり小さいお子さんを抱えている女性だと、ちょっと一歩踏み出しにくいというところはどうしても。民間でしたら災害のときは社員の命を守るために仕事につかせないと思うんですけども、公務員は逆に仕事をしなくてはいけないというところがありますので、そこはきついところはどうしてもあるのかなとは思っています。

**(石阪委員長)**

そうですね。だからそう考えると、昔は公務員というと比較的ホワイトというイメージですよ。早くに帰れて、休みもしっかり取れてというイメージですけども、恐らく今、やるべきことが増えてきたことと、やっぱり人のコストカット、様々な面でカットされているということもあって、非常に過重労働。実は学生たちもそうです。みんなそう思っています。公務員を目指す学生というのは、どちらかというともう社

会貢献以外の何も、給料を求めて行く人はまずいないですし、待遇というのも、もういなくなりました。公務員だから安定しているというようなのも神話ですね。過去、昭和、平成の話ということになっていますので。

そう考えると、今の公務員をどう考えるかということも、1つ大きな課題ですね。ちょっとネガティブなことを言い過ぎましたかね。もうちょっと何か。

**(杉本委員)**

今話を聞いていて思うんですけども、私の教え子なんかは今大学生、これから就職する子、既に社会人になった子たちが今いますけれども、いわゆる競争して、高いポジションに就きたいという性格の子ども、生徒もいれば、とにかく安定して、それこそまさにワーク・ライフ・バランスをしっかりとりたいというタイプの人もいる。

その中で、今役所の話をしたときに、ごめんなさい、たまたま近場にいる人の身近な例で言うと、例えば国家公務員のそれこそ総合職みたいな、霞が関の真ん中でやっぱりやりたいという公務員になりたい人と、そうじゃなくて基礎自治体の職員になりたいという人と、そもそものコンセプトがやっぱり違って、今、僕の中では区の中で、男性、女性問わず、その性別問わず管理職になりたいという人が多くないというのは結構自分の中ではしっくりきていて、なぜ基礎自治体の職員を選ぶのかというと、さっき先生、ブラックで今なかなかその安定の職場だというのは神話だとおっしゃっていましたが、絶対に潰れないということがあって。

**(石阪委員長)**

潰れないですよ。

**(杉本委員)**

潰れないというのがあって、それこそ管理職にならなければ、いわゆる民間企業で働くよりはやはり早く帰れるし、実際今、足立区役所の前を見ていると、また民間の企業で働いている人に比べれば、北千住駅のバスが満員になる時間は大分早いというのは、やはりもともと民間で働いていた立場からして、区役所で見ているとやっぱりそう思うんですね。

であれば、今の大学生とかが全般、就職するときに、それこそやっぱり安定を求めている、その高い給料、高いポジションが欲しいという人の割合が減っているという話があって、一時期それこそまさに男女共同参画でいえば、総合職、一般職は差別だという話になったときに、今男性の一般職志望者が増えているという時代でもあるという話を聞いたときに、区の中で管理職を、女性の管理職の割合をもちろん増やすのは当然だけれども、この前、依田部長が言っていたように、そもそも今足立区、管理職の兼任があまりにも多いというのは、それだけ足りていないというのは、やっぱり若い人がそもそも、管理職になりたくて区役所に入っていないんじゃないか。もちろん、公務員だから地域のためとか、そういう気持ちはもちろんあるんだけど、例えば地域の担当の区民事務所とか、担当の若い職員の方々、係長さんとか、本当に地域の人たち密着で一生懸命動いてくれていて、今まさにお祭りとかも復活したので、そんなところまで身銭切って付き合わなくていいんだよということまでやってくれる。本当にボランティア精神満載な人たちがすごい多いなと思うんだけど、それと管理職になりたいのとは別なんじゃないかなというのは、今日の議論を聞いていて思ったんですけれども、どうでしょうか。

**(石阪委員長)**

恐らく杉本さんおっしゃるように、そもそも公務員を目指す、こういった基礎自治体を目指す人は、偉くなろうとか、お金をたくさんもらいたいという人自体がまず少ないということですね。そういう人たちは多分民間とかそういうところに行ってしまうって、そもそもそういう人たちに、じゃ管理職になろうよと言っても、なかなかそもそも難しいということもあるということですね。

**(杉本委員)**

そういうタイプの人が多いんじゃないかな。地域の人たちと触れ合っている現場が楽しいタイプの人が多いんですね。やっぱり見ていると。

**(石阪委員長)**

そういうのがむしろやりたくて来ているのに、管理職は必ずしもそういう仕事だけじゃないので、それをあえて求める人が少ないと。それは1つあるかもしれません。

**(杉本委員)**

ジェンダーの問題というよりも。

**(石阪委員長)**

もともと入ってくる人たちの階層とか、考え方ですね。

あとは民間ほど、多分管理職のインセンティブは少ないということは言えるかもしれないです。民間のほうが明らかに給料が上がったり、あるいは自分のやりたいこと、裁量権が増えるというところはあると思うんですけども。

**(杉本委員)**

ただ、もしそうしたら、今の若い人は転職しちゃうと思います。

**(石阪委員長)**

公務員から別のところに。

**(杉本委員)**

うん。そういうタイプの方は逆に転職をするんじゃないかな。逆から区に、公務員に転職してくる人もいないですか。

(石阪委員長)

いますね。そのほうが多分数は多いかもしれませんね。

(杉本委員)

そうですね。

(石阪委員長)

ありがとうございます。

ほか、いかがですか。ほかのことも構わないです。よろしいですか。いろいろ興味深いデータではありますよね。足立区のいろんなところが見れた。

ただ、これを見ると、子育て関係のところは比較的足立区はできているんじゃないかなという気もするんですね。いわゆる困窮世帯なんかも含めて、かなり支援はできていると。例えば27、28、それから29辺りですね。スクール・ソーシャル・ワーカーの件であったり、虐待の解決率なんかもそこまで落ちていないですし、そう見ると学校をはじめとした教育関連ですね、この辺は数字がそこまで落ちていないという。

よろしいですかね。こちらについてはね。また何かあったらお話をいただければと思います。

それでは、次に事務局のほうで用意していただきました、この討論施策のところですね。議論したい内容という。これは皆さんにそれぞれコメントをいただきました。1、3、5と書いてある、この番号ですけども、これは新しい計画のほうになりますかね。第8次の計画の施策のところですね。1から15まである施策の番号が書いてあります。

この中から大体2つぐらいテーマを選定をして、もし必要であれば外部の団体や、

もしくは職員からヒアリングをして、最終的に報告書をまとめるということにしていきたいと思いますので、できれば今日中に議論いただいて、2つに絞り込んでいきたいと思います。

恐らく皆さんの任期、議員さんはちょっと分かりませんが、ほかの一般的な方は2年間ですから、来年も恐らくこの会議のメンバーとして参画いただけるので、もし今年2つやって、来年2つやるとすると、4つ皆さんから提案をいただくことになります。ですので、どちらかというところ緊急性が高い喫緊の課題というものを今年やって、これは来年でもいいのかなというものは来年度に回してもいいのかなというふうに思っています。

ちょっと1から見ていきます。

まず、1です。多様性を尊重する地域社会の実現。これは足立区がこの間取り組んできた多様性の問題ですね。ちょっと読み上げると、全世代に向けて、子ども、10代へは特にどう問題があるかの理解促進。

「2. 幼少期から～」と重なるところもあるが、今の時代では聞かれれば「男女平等がよい」「多様性を認めよう」と答える割合も多いとは思いますが、実際には無意識の思い込みや偏見が本人も周囲も気づかないうちに持っている場合が多いと感じると。これの何が問題なのかということの数値等のデータを見せつつ問いかけると、はっと気づけるような啓発が必要かを感じる。アンコンシャス・バイアスについてですね。

それから2つ目が、今の条例ですね。これは性別による権利侵害の禁止をうたっているが、性的指向や性自認については明記されていない。性的指向や性自認に関する差別の禁止やアウトティングの禁止などを条例に盛り込むなど、ルールづくりをしてい

き、区の取り組む姿勢を内外に見せていくことが必要ではないかと。

実は足立区の場合は、今回多様性の様々な施策、具体的にいうとファミリーシップと、それからパートナーシップがあるんですけども、要綱でこれを進めてきました。まだ多様性条例がないんですね。都内ではもう多様性条例をつくっているところもありますし、例えばアウティングとって、こういった性自認や性的指向を人に暴露する、話してしまう。これを禁止するような条例を制定している自治体もあります。これは足立区にはまだありませんし、性の多様性というものをきちんと条例に定めて、条例として進めてみてはどうかという、こういうご意見です。

ですので、もしこれを取り上げるのであれば、全国の様々な条例を持ってきて、足立区としてこういう条例が必要なんじゃないかという議論をしてもいいんじゃないかと、こういうことかもしれません。

それから次、3のところです。地域・民間団体、企業等への啓発の推進。できるだけ多くの人を巻き込まないと男女共同参画の流れ（機運）はつくれないと思っているので、根っことなる機運の醸成が必要。そのためには行政だけが動いているのではなく、地域、民間団体、企業などを巻き込む必要があると。

それから次、第8次のこの行動計画、これをどのように区民に実行していくのかを検討するのは、公表後すぐのほうが今後実行後の調査を考慮しても望ましい。つまり啓発についてしっかり、もうせっかくできたので、もっとやっていくべきなんじゃないかということ。これはどちらかというと、どうやって民間の人たちと連携してやっていくのかを考えようと、こういうようなテ

ーマになると思います。

それから5番目、雇用面における男女共同参画の推進。これは雇用についてですね。シングルマザーが正規雇用になりにくい中、いかにしてその能力を引き出し、企業も活用できるか。

続いて、労働施策総合推進法（パワハラ防止法）改正の周知徹底。これはこういった法律が実は改正されたんですけども、これをやはり周知、特に中小企業ですね、こちらへの周知をすべきだと。

それから男性の育児休業取得率、これは先ほどもご指摘がありましたけれども、率を底上げしないと男女共同参画社会の実現はできない。だからこの率を上げていく。今17%まで上がっていますがね。民間の普通の調査ではね。この議論を始めたときは0.何%からスタートしましたからね、男性の育休は。そう考えると17まで来たとも言えるんですが、まだそれでも女性に比べると低いというところ、これをどう見るかですね。

次、女性管理職の割合。これは先ほども1つテーマになりました。育児休業の取得と取得の今度は期間ですね。先ほども2週間取ったという自慢もあったという話でしたけれども、ヨーロッパなんかはもう3か月義務化している国もあるぐらいですから、ちょっと短過ぎやしないかという、そういうテーマ。

それから女性管理職の登用率が多い企業から話を聞く。これはワーク・ライフ・バランスの先進企業をお招きして、お話を聞くのはどうかと、恐らくそういうことだと思うんですね。これは雇用面に関すること。

それから6番目。これは地域における男女共同参画の推進。町会活動やPTA活動

において、男女の役割分担ができてしまっている。これは担当が地域調整課、青少年課になると思うんですが、こことどう協力できるかということですね。これは実例が何とも言えないんですけども、恐らく役割分担というのはあるんでしょう。地域の活動で。それをちょっとお話を聞きながら考えてみよう。

それから2つ目、実際の暮らしの中での現状の男女の役割。町会やPTAの中心的な実働は女性が占めていたり、トップは男性だったり、いまだに日中は男性は労働、女性は家庭のことができるというような風潮が根強い。そしてその中では女性側も慣習に気づきにくいですね。このような意識が個人、家族、地域とじわじわ受け継ぎ続け、就業や育児等の差につながったり、また、定年後の男性の孤立につながったりするのではないかと。根っこは町会やPTA、こういったところでも性別、役割分業のようなどころにあるんじゃないかと。

それから、育児、家事の男女共同参画について。これはざくっとしてはいますけれども、これも性別、役割分担についてですね。

この地域の問題というのは、これまでもこの会で取り上げてきたことはあるんですけども、なかなか、町会、自治会というのは任意団体でもあります。PTAもそうなんです。そこに対して、例えば区のほうから何か言うというのはなかなか難しいんですが、ただ、実態を知ることにはちょっと必要かもしれない。実際どうなっているのかね。恐らく、かつてから変わってはきていると思うんですけども、依然として根強い、こういった分業があるのかどうか、このあたりも何か伺ってみたい気はしますね。

次、7番目。女性や子どもに対するあら

ゆる暴力の根絶。これは相談体制を充実させるとともに、相談のみで終わらず、その後の具体的な支援体制等を整備する必要があります。また、女性から男性に対するDV等がある現状についても周知徹底しなければ、男女共同参画社会の実現は難しいのではないかと。これは支援体制の整備と、それから女性から男性へのDV、こういった現状の把握ということになりますね。

続いて、12番、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。これはワーク・ライフ・バランス認定企業の就業規則における育児休業制度や短時間勤務の記載を調査し、現状を把握、検討する。それから相談体制を充実させるとともに、周知徹底をし、相談のみで終わらず、その後の具体的な支援体制等を整備しないと、男女共同参画社会の実現はできないと考える。つまり、単純に周知徹底だけではなくて、支援の整備、ここまで踏み込んだ議論をしていく必要があるということ。

恐らくそれに関連することでもあると思うんです。この13番目、推進体制の整備・強化。これは恐らく区役所内ということになるのかもしれませんが、これも全部そうですね。庁内における男女共同参画推進会議では、庁内横断的な男女共同参画施策を進めるための情報共有や議論を行うとのことだが、体制と根拠はちゃんと整っているか。男女共同参画推進委員会のように、男女共同参画社会推進条例に設置を明記して、確実に実施するようにするべきではないか。十分な人員体制も必要。

つまり、区の中で本当に男女共同参画推進施策が取られているのということですね。会議って実際あるんですけども、恐らくですけども、名前だけで、実態はあまりないんじゃないかという、そういった疑問

もあるのかもしれませんが。ですので、きちんと条例の中でうたってみてはどうかと。

それから、公的機関としてその行政施策の実施に際して差別など、これは条例で禁止されている行為を徹底するなどの義務を条例に明記する。つまり、今の男女共同参画推進条例があるんですが、これで例えばこういうことは禁止すべきだということをきちんと明記する。これは理念条例ですから、今の男女共同参画推進条例は。これをもっと罰則や義務というのを明確化すべきだという、こういうご意見ですね。海外では結構そういったところもあると、こういうご指摘です。

続いて、男女共同参画推進条例23から26条、これは区が実施する男女共同参画の推進に関する施策に関しての苦情の申出制度について明記されているが、ほとんど利用がないと聞いている。この制度は区の男女共同参画を推し進めるための重要な制度である。利用がない理由や利用促進策について議論したい。

つまり条例の中にうたわれているけど、苦情申出制度、これはほとんど年間を通して活用がない。ゼロということなんですか。どうでしょう。

**(飯塚課長)**

この2年間はないです。

**(石坂委員長)**

ないですね。私も聞かないので。ですので、これをもう少し、きちんと利用促進につながるような仕組みにしてはどうかということですよ。

次、これは以前の提言内容のその後ですね。これは以前提言をし、所管からの回答を得た。これはいろんなものがあると思うんですけども、もう一回それを見直してみて、所管の中できちんとやっているのか

どうかを確認しようと。

それから、この委員会の話ですね。既に問題を意識している委員で話し合うことのほかに、対象としたい世代や当事者や生活者の意見を発言してもらおう。アンケートを取る等、どんどん進めていってはどうかと。若い方であったり、当事者であったり。お呼びすることも可能ですので、これはまさにやっていきたいと思いますね。さすがに今になって委員のメンバーを全部替えるというわけにはもういかないので、むしろこの場にお呼びするという事はできると思っています。

14番。職員や区民の意識改革・理解促進。これは第8次の行動計画ですね。これをどのように区民が実行していくか。これは8次の実行策を考えよう。

それから、15、各種調査の活用、施策等への反映。過去にやり続けた実績を一つ二つの施策で終わらせてしまうのはもったいない。もっと多岐にわたって使わないと費用対効果は得られないと考えており、所管、部署などの垣根を超えて、利用できる各種調査結果、施策などを検討し、再利用してもらったほうがよい。

つまり、今までの調査であったりとかデータ、これをもう一度この場に上げて、どういう活用が可能かどうかを検討してみる。恐らくこういうことだと思うんですね。

ということで、皆さんからご意見をいただいたものを事務局でまとめていただきました。

これで幾つかやはりテーマを絞ってやらないと、これ全部、この1年間、あと数回でやるのは無理ですので、どの点が今必要なかですけれども、これ、ちょっと、それぞれ伺ってみましかね、順にね。

國府田さん、どうですか。どんなことを

この場で。

**(國府田委員)**

國府田です。皆さんからのを拝見しまして、周知徹底とかある程度のところまでは広がっているのかなとは思うんですね。ただそこから具体的にどうするか。やはり体制とかの整備のところ、裏面でいうと13、推進体制の整備・強化のところは非常に細かく皆さんコメントをさせていただいていると思うので、それが条例を新たにつくるのか、新たにそういう体制を整備するのか、ちょっとそのあたりがまだ分からないです。

**(石阪委員長)**

新たな施策や事業につながるような、そういうものを行ったほうがいいじゃないかと。

**(國府田委員)**

そうですね。広げていくというよりかは、今まであるその枠組みをもっと深めていくというの必要なのではないかと。

**(石阪委員長)**

例えば新たな条例に向けて議論するというのも一つですね。

**(國府田委員)**

そうですね。

**(石阪委員長)**

多様性条例がないということですが。

**(國府田委員)**

そうです。今ぱっと調べましたが、結構23区でも多様性条例を入れているところもあります。足立区も遅れを取らないというところあれですけども、それに並んでいくというの必要なのかと思います。

**(石阪委員長)**

議会では、ちなみに多様性条例をつくらうってないの。議論は全然出ていない。

**(ぬかが委員)**

多様性施策を求めているけど。

**(さの委員)**

そうですね。全体となるとね。

**(ぬかが委員)**

うん。だから全体だと一致しないと。

**(杉本委員)**

僕は言っているんですよ。

**(さの委員)**

会派としてね。

**(ぬかが委員)**

区長がLGBTの問題をやろうと言ったときにいろいろ事件が起きて、何とかしようというときに、条例にすると議会は通らないから、難しいから、要綱にするという流れが一貫してあるんですよ。前に男女共同参画ではないほうの、多文化共生も条例をつくらうとしたけど、そういう経緯で条例化ができなかったという経験を行政がしているので、どうしても条例が出てこないって。

でも、一緒に頑張ればね、説得してできるんじゃないんですか。

**(杉本委員)**

議事録に残るからあれですけども、会派の中ではマイノリティーなので、なかなか苦労するんですけど。

**(石阪委員長)**

はい、状況は分かりました。恐らく今のお話にあるとおり、条例化するとなると議会を通さなければいけない。各自治体もそこで二の足を踏んでいる自治体も結構多くて、要綱であれば制度としてぽんとできてしまえば、それで進むことができる。

ただ、足立区の場合は先行して、まずは制度をつくらうということで、これは区長の決断だと思うんですけど、要綱でやったと。ただ、改めて今ファミリーシップ、そしてパートナーシップ、これは足立区は先進的な取組として評価されていますけど、

実は条例に基づいてはいないというね。そこは後づけですけれども、やはりこの委員会として条例化というのを求めるのか、それともあえてここからは発信をしないかということですね。

議員さんから、なかなか恐らく今の話は出てこない案件かもしれないので、やはりこういった委員会の中から出てきたという多分重いのと思うんですよね、そういう意見が。

**(ぬかが委員)**

そうですね。それは強いかもしれない。

**(石阪委員長)**

今ちょっとそういうご意見もありましたので、何か具体的な事業や政策につながるような、そういう支援を、取組をやっていったらどうかというご意見ですね。

片野さん、いかがですか。どんなことを。

**(片野委員)**

いつも多様性と男女共同参画をどうするかみたいな話になってくるんですけど、私としては、もう条例がかなり古いというのがあって、結構今では通用しない内容になってきているので。

**(石阪委員長)**

今ある条例もですね。男女共同参画社会推進条例もです。

**(片野委員)**

はい。条例を変えていくということはすごく必要なことじゃないかなというふうに思っているのですが、もしそういう動きが出て、出ることによって、議会のほうも動いていくのであれば、やはりそのことについて男女委が学習しているとか、そういうことについて視野に入れて、ここが勉強しているとか、そういうふうになれば、ちょっとは動いたりするのかなというふうに思っています。

**(石阪委員長)**

今の一つの例としては、多様性の文言を男女の条例の中に入れるという可能性もありますね。だから、今の男女がやっぱり古いから、あえて多様性条例をつくるんじゃなくて、やっぱり多様性の視点を入れて、リニューアルする、条例そのものをね。こういう考え方もあるかもしれない。

**(片野委員)**

多分、第8次つくるときもその議論はあったと思うんですね。

**(石阪委員長)**

ありましたね。

**(片野委員)**

結局のところ、一番上にそれを持っていたという。

**(石阪委員長)**

だからよく「・」で、男女共同参画・多様性推進条例みたいな形で、条例そのものを改定するというのも、1つアイデアとしてはあり得るということですね。

**(片野委員)**

それはあると思います。

**(石阪委員長)**

ありがとうございます。

札本さんですね。

**(札本委員)**

私は、7番の女性や子どもに対するあらゆる暴力の根絶ということが非常に重要かなと思っています。ニュースでもいろいろありますけれども、ちょっと聞くに堪えないニュースもあつたりして、そこで足立区としてはどういう政策を実施されているのかとか、その周知のところでもちゃんと区民に行き渡っているところとか、そういうところが非常に気になります。

**(石阪委員長)**

恐らく周知の方法というのが1つと、そ

れから実際に制度がどうなっているかですね。

(札幌委員)

そうですね。そういうところです。

(石阪委員長)

どういう支援をしているのかという。

(札幌委員)

もう一つは5番と6番なんですけれども、この「育児・家事の男女共同参画について」と一番最後に書いてあるんですけれども、そういったところですかね。

正規雇用ですとか、あと女性管理職の割合ですとか、なかなか難しいところはあるんですけれども、やっぱりこれは高めていく必要があると思うし、あと、これは根底にあるのが多分、私が思うに給与、男女の給与差がやっぱりあると思うんですよ。そこが平等にならなければ女性管理職も増えないし、子育てが、男性が女性に子育てを任せる、要するに女性が社会にもっと出て、男性が家事を分担するとか、そういうこともちょっと起こらないのかなというところで、この裏にあるのが給与の男女差みたいなものがあるのかなというふうに思います。

(石阪委員長)

給与の問題は、皆さんご存じだと思うんですけれども、日本の男女の給与格差というのは先進国の中でも最大、非常に大きいんですね、幅がね。大体男性100に対して70ぐらいしかないんですけれども、1つはやっぱり管理職の問題もあると言われてます。管理職比率が低いと、あと勤続年数が短いと給料って少なくなってしまうので、これをやっぱり増やしていかないとなかなか給与格差も。

(札幌委員)

同じ、例えば管理職で男女の給与差はないとか。

(石阪委員長)

そういうのを調べてみたいということですね、どちらかというところ。

(札幌委員)

そうそう。

(石阪委員長)

むしろそっちですね。あまりなかなかないデータなんです、その辺がね。

(札幌委員)

職務、職能じゃないですけど。

(石阪委員長)

一般的な給与格差というのはすぐ出るんですけれども。

(札幌委員)

その平均でいってましたよね。

(石阪委員長)

平均で、同士で比較する。

(札幌委員)

同じレベルの管理職で。

(石阪委員長)

そうするとヒアリングですかね。どこかの企業にお越しいただいて、実際に同じような経歴の管理職で男女の開きがどれだけあるとか、待遇の差がどれくらいあるか。

(札幌委員)

そこがこれでなると、やっぱりね。

(石阪委員長)

ありがとうございます。そんなことですね。

(札幌委員)

そうです。

(石阪委員長)

続いて、山下さんですね。お願いします。

(山下委員)

P T A連合会の山下と申します。先月は欠席させていただいて申し訳ございませんでした。自己紹介が遅れました。

私としてみると、5番と6番がちょっと

気になるところだなと。ほぼほぼ私が気になるところ、今述べていただいたので、私シングルマザーなんですけど、そこで給料の面というのが、やっぱり子育てしているので、時間が短いんですよ、労働時間が。どうしてもそこについてしまうので、仕事ができても上に上がれないというようなキャリアの問題も出てきてしましまして、あとは仕事をしたいけどやっぱり帰らなきゃいけないとか、子育てがあるのでというところの担ってくれる人やら、物やらというのがないので、全部自分に負担が来てしまうという部分のフォローじゃないですけど、そういった部分も今のところないので、仕事をしたいけどできないという、さっきのワーク・ライフ・バランスじゃないですけど、それも自分の中ですけど、個人的に整っていない部分もありまして、そういったことに、もうちょっとぐいぐい食い込んで、何かできたらなと思いました。

**(石阪委員長)**

行政として何か支援が、やっぱりもうちょっと欲しいという。

**(山下委員)**

そう。でも、個人的な問題なのかという、この前もいろんな違うところで議論させていただいたんですけど、そういうのが行政のほうでいろいろ準備をしていたとしても、やっぱり敷居の高さってあるんですよ。そこまで行くにしても、聞きに行くにしてもという、ちょっと壁があると知ってはいても聞けない、相談に行けないとか、そういった部分というのがやっぱりあると思うんですよ。自分の問題がそんなに大したことじゃないから、相談する内容じゃないかなと自分の中で思って言えない、言わない、自分の中で消化しようというのだと、それもいろいろ考えると孤立につな

がっていくと思うんですよ。

だからそういうのも、私だけじゃなく、そうやって思っている方たちもいるのかなって、ちょっと思ったりして、そういう人たちの周知じゃないですけど、どうやって食い込んでいったら、そういう相談することが恥ずかしいことじゃない、敷居が高いわけじゃないんだよというのを、待ち構えているだけじゃなくて、こっちからいろいろアプローチかけていけたら、心おきなく気軽に触れ合いというか、そういうコミュニケーションを取れて、相談できるんじゃないかなというふうに持っていきたいなと、ちょっと思いました。

**(石阪委員長)**

あまりスマホとかインスタみたいのでは来ないですね、そういう情報ってね。何か仰々しくホームページへ入っていったり、何か役所までわざわざ行ってね。

**(山下委員)**

やっていただいて申し訳ないんですけど、何か堅苦しいイメージなんですよ。そこに相談するって、何かちょっと堅苦しいかなという、体制をすごく整えてくれている中に、すごく行政の方に申し訳ないことを言っているのかもしれないですけど、ちょっとそこが自分の中でも壁というか、何か気軽に行けないというのがちょっと。

**(石阪委員長)**

分かります。そうですね。でも、それは確かに1つ課題ですよ。サービスは提供しているんだけど、なかなか行政の敷居が高い。

**(山下委員)**

そうなんです。周知もまだ、ちょっと足りないのかなというのもやっぱり。

**(石阪委員長)**

周知もね。

(山下委員)

はい。

(片野委員)

今、すごい私びっくりしたんですけど、豆の木の相談とかあるじゃないですか。シングルマザーを対象とした。私よく知っていますけど、ああいうのもやっぱりハードルが高い。

(山下委員)

はい。

(石阪委員長)

豆の木、高いのかもしれないですね。

(片野委員)

逆に私たちパントリーをやっていて、NPOで、パントリーで相談を受けてつないだりするんですけども。

(山下委員)

私もお手伝いさせていただいているんですけど、そういうところではコミュニケーションが個々に取れるじゃないですか。だから気軽に相談ができるんですけども、いきなり自分で調べて、そういうパントリーとか、子ども食堂とかで行っていない方とあって、やっぱり敷居が高いんですよ。行政でこういうのをやっていますよ、親子サロンとかがやっているんだよ、こういうのを行ってみたらって言ったところで、そのつながりがやっぱり必要で、あるから行っておいでという形だと、やっぱり行けなくなっちゃったり、時間がなかったりだとか、そんな大したことじゃないんだけど愚痴を聞いてほしいとか、そういう、そういうところから拾ってつなげてあげるべきだと思うんですよ。

それが何かうまくいかないなという。

(石阪委員長)

実際、自治体のサービスが充実すればするほど制度を利用しなくなるというケース

がある。

それは何でかと言うと、行政が全部やっちゃうと、行政は敷居が高いんですよ。本来その間に中間支援のような例えばNPOであったりとかコーディネーターみたいな方がいて、つながりがあって、そこをつないで行政に行くというほうが実際に支援は増えるという事例もあるので、今の足立区って、多分何でもかんでも行政がやっちゃうと、努力して。NPOとか支援団体みたいなところと連携してというところはあまりなくて、行政サービスとしてダイレクトにやってしまうというのが1つ課題なのかもしれない、実際利用者として見るとね。

ありがとうございます。

市川さん、いかがですか。

(市川委員)

横引シャッターの市川です。

私も何か書かせてもらったんですけど、今日前半のほう、ちょっと話を聞いていてふと思ったのが、将来、行政、民間問わず足立区って男女共同参画が進んでいるよって、何かほかから言われるような区にしたいんではないのかなと。

そのためには、まず足立区行政が積極的にやっているぜと、男女共同参画を進めているぜというのがないと巻き込めないのかなということで、まず現状を知るところなのかなと思いました。何となく今たればで全部話がされているような感じがして、男性、女性問わず全職員にヒアリングというか、アンケートみたいなのを取って、「あなた、管理職になりたい・なりたくない」「それは何でなりたくないの・何でなりたくないの」というのと、管理職の人たちに、例えば「なってよかった、それともよくなかった」「それは何でなの」というのを聞くと、そこにやるべき問題とか課題

とかが出てくるんじゃないのかなと思うのと、あとは今のお話を聞いていて思ったんですけど、管理職の方たちが明るい未来を語らないとならないですよ。建設業界がそうだったんですけど、左官屋さんのおやじさんが、「こんな仕事もうからねえぜ。やっていたってしょうがねえぜ」って、その話を聞いて育った息子は左官屋にはならないですよ。だから人がいなくなっちゃって、建築現場の職人さん不足というのが生まれた原因の一つでもあると。あとは別の原因もちろんあるんですけど、やっぱり明るい未来を語る作文とか書いてもらって、それで、結局、多分僕それって、新卒の職員を採用するときに使えると思うんですよ。要はその一発で終わるんじゃなくて、いろんなところに流用できるものだかと思うんで、何かそんなのがないと、僕今社長をやっている、今息子が将来社長になりたいって、今高校生で頑張っていますけど、「お父さん、仕事って楽しいの」って、「楽しいに決まっているじゃん」って言っていますよね。会社じゃなくて、一人でいるときに、いろいろ大変だな、問題があるななんて思っている、「楽しいに決まっているじゃん」という顔をしているんで、やっぱり明るい未来を語るって大事なんじゃないかなって思いました。

以上です。

#### (石阪委員長)

今の話、民間でも公務員でもそうですけど、やはり管理職に対するネガティブなイメージがちょっと強過ぎるということもあるので、例えば上の方の話を聞いてみるという感じかな。比較的その経営者であったり、管理職であったり、そういう方々、実際どんな感じなのかというところですね。これは一つ、聞いてみてもいいかもしれな

いですね。実際に。

それか、管理職になりたがらない若者たちの話を聞くというのも一つあるかもしれないですけど、なぜなんだろうという。恐らく今おっしゃったことだと思うんですね。管理職になっても大変だからとか、だから、そのあたり、これ管理職比率って、上げることを1つのミッションとするならば、やはり管理職になってもらうためには、管理職の制度そのものを変えると同時に、管理職の働き方、こういったところを見直していく必要があるんで、そういう方々のお話を聞いてみると。

ありがとうございます。

遠藤さん、お願いします。

#### (遠藤委員)

株式会社あきば商会という会社を、父が創業者で28年前にその後を継いで今に至っているんですけど、本業のほうはもう平均年齢が50ぐらいなので、育児休暇うんぬんというのはほとんどないんです。逆に介護休暇をちゃんと取らせてあげられるかなという懸念のがあるんですけど。

ちょっと今思ったのが、ワーク・ライフ・バランス企業に認定されたのも、あれ何年前から始まったんですかね。割と最初の頃からなので、下手すると10年近くで、これに認定されて、今、星は3つなんですけど、区からこういうことができますみたいな書類は頂くんですけど、ほとんど利用することがなくて、何がよかったかと言うと、実は私ども車の部品の卸をやっているんですが、宮内庁から部品を買っていただいているんです、今ね。宮内庁の皇居で使うお車、80台ぐらいあるんですけど、それを宮内庁の車馬課という、車と馬と、車馬課の方から「部品を供給できますか」ってご依頼があったときに、何でうちなんにし

よくなって伺ったらば、「ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいらっしゃるんですね」とおっしゃったんですね。えって。

それだけかどうかは分からないんですが、「そういうところを選びなさいというふうにならざるを得ない」と言われています。って、やっていますよ。実はそのぐらいなもので、せつかく今何社あるんでしょうか、認定企業って。かなりの数ありますよね。その認定企業さんが。

**(石阪委員長)**

134社だそうです。

**(遠藤委員)**

ですよ。少なくともワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる会社さんなわけですから、育児休暇を取っているか取っていないかも含めて、そこのさっきおっしゃっていた就業規則のこととか、いろんなことを足立区の中ではちゃんとやっている企業として、いろいろアンケートなり、もっと細かくヒアリングしてみて、そういうところにまず男女共同参画の取組というものを積極的に取り組んでもらうような手がかり、取っかかりができないかなというふうにならざるを得ないと思いました。

私どもの会社でいうと、男性が9割ですかね。女性の中にやはりシングルで、ここに「シングルマザーが正規雇用になりにくい」と書いたのは私なんですけど、やはり何がネックって、やっぱり時間なんですよ。お子さんを迎えに行かなくちゃいけない。それでなるべくそういう何かあったときはそっちを優先してもらおうようにはしていませんけれども、やはりその時間が短いということは、企業にとってはその仕事を任せる管理職も含めてしにくい。能力はせつかくあってもという部分では、もうちょっと保育の時間を7時とか8時とかまで見てもら

えるような、そういう民間団体でもいいし、そこに区が、例えば再雇用の保育士さんという、保育士さんが足りない足りないって言っていますけど、一旦辞められている保育士さんとかをもっともっと働いてもらって、それで就業時間を7時ぐらいまで、7時では遅いかな、うちも5時半で大体定時、1時間ぐらいの残業で男性も帰っていますから、その中で女性もあと1時間仕事ができるような子育ての補助というか、サポートというか、そういうことも何かから手をつけられるかといったときにやってもらえると、企業もやってほしいんですね。本当は管理職になってほしいんです。そうすればお給料も上げられるし、実際、私どももパートさんで主任になってもらって、「この9月1日から主任になってね」と言って、「分かりました」と言って、やっぱりそういう方はどんどん、言われると、ほかに正社員の女性はいるんですけど、その人よりよっぽど仕事ができるので、パートさんに主任になってと言ったら、途端に仕事の内容が変わってきているんですね。やっぱり責任を持って、言っているんだと。正社員の人にも、自分からいろいろ文句があったら言ったり、教育する立場でいいんだということが会社が認めたわけですから、途端にその日報で送ってくる内容も、あれっ、何かすごい、一歩前進したなというような。だからそういう働く人と、働いてもらう側、両方が女性に対してどんどん仕事をやって、管理職になってということを持ちかけるといって、そういうことを手がけるには、やっぱりワーク・ライフ・バランスに認定されている企業が積極的にやらないと、広まらないのかなというふうにならざるを得ないと思いました。

**(石阪委員長)**

今、2点あって、1つはやはりワーク・ライフ・バランス認定企業、今制度の見直しをしているということですから、それについてちょっとここで議論するというのも1つあり得るかなと。どういった認証の仕方であったりとか、制度を盛り込むかということも含めてですね。

もう一つは、そこで働いている従業員の方で、例えばなかなかキャリアアップができない理由としては、やはりさっき言ったように労働時間が短いとか、保育の時間が短いとか、そういった問題があるので、そういった制度面を皆さんと一緒に議論していこうと。できれば、今の話だと多分実際に働いていらっしゃる方の意見と、経営者との意見がうまくかみ合っていないというところもあるので、そのあたり、両方から話を聞いて、実際にそれぞれの課題がどこにあるのか、これを突き合わせてみるというんじゃないかと、そういうご議論だと思いますね。

ありがとうございます。

じゃ、田口さん、いかがでしょうか。

**(田口委員)**

田口です。よろしくお願ひします。

私が気になったのは、5と6、雇用面における男女共同参画、地域における男女共同参画というところで、今大体いろいろお話を伺ったところともリンクしていくんですけど、やはり働く上で、前も言ったかもしれないですけど、育休を取る、時短になる、働きやすいという制度を、国や区とかが整えてくれたりとか、各企業さんが努力していただいているんですけど、やはり実感としてはそこに行くまで、雇用に行くまでのハードル、正社員になるまでなのか、一度キャリアをストップさせて、完全に仕事を辞めた状態からまた働き出すこととい

うところが、すごい大きな壁があるというか、大変なところであって、それはやっぱり雇用面でも、キャリアがストップしやすかったりとか、あと地域におけるその役割があたりとか、育児はどうしても、今もそうですけど育児の主体者となる、働く時間が短くなる、家のこと、子どものケアとかも全部自分に、女性のほうに担ってくる。それプラス学校のことも地域のことも、やはり基本的に自分がしなければいけなくなる。そしたら働く時間が短くなっていったら、今度は介護とか出てきたら、やっぱり自分が動くことになるという、全部、自動的にばりばり働きますよと言って、キャリアをストップさせずに進んできた女性というのも多分多くあると思うんですけど、それは努力の結果でもあると思うんですけど、じゃなくて一旦ストップしたりとか、一回緩くした人がまた同じように働くというところにすごいハードルがあると感じていて、でも、それって別に皆さん考えてくれて、それをどうしようかって考えてくれているんですけど、何か難しいというか、いろんなことを担い過ぎて、働きたいよと思っても、もう無理だよねという女性、母親、主婦の方というのがすごく周りにも多いし、私自身もそうですよね。いろんなことをやらなければいけないので、物理的に時間がなかったりだとかですね。

何かそこら辺は子どもの有無にかかわらず、男女にかかわらずなってくるんですかね。一回ストップしたキャリアとか、休んでしまったりとかいうときに、また動き出すときの動きやすさみたいなところを考えていきたいなと思っています。そういう中で意識を変えていくというには5と6が重要なんじゃないかなと思っています。

あと1点なんですけど、7番の女性や子

どもに対するあらゆる暴力の根絶というのが、先ほど山下委員が言っていたこととちょっとかぶるといふか、同じなんですけれども、今、私NPOパレットさんの母子支援の活動にちょっと参加させていただいたりとか、講座を聞いたりしたりとか、この委員になって3年目で、周りにいる女性も、男性側にも家庭内のことをちょっと、少人数とか2人有的时候きに突っ込んで聞いてみたりとかすると、相談するほどではないけれども、これはDVなのか分からないけれども、例えば3日間無視されるんだよね、怒り出したら3日間無視される、それは男性側でも女性側でもどっちもたまに聞くような話なんですけどとか、そういう相談しにくさというのがすごくあるのかなと思って、そのカードを作ってもらったりとか、いろんなどころに周知はしてくれるんですけども、例えば相談するほうも、ここに相談したら一発で情報が回ってしまうといふか、あそこはあんな家庭だよといふことが役所のほう、保健所のほう、もしかしたら行っている病院とかからもそんなこと、そのシステムがこっちもよく分かっていないんですけど、じゃないかといふところを結構、私自身も何か子どものことで不安なことがあっても、こんなことを相談したら、あそこの子どもはこういうことを抱えているんだみたいな感じで思われてしまうんじゃないかとか、家庭のこととかを全部把握されてしまうんじゃないか。

学校の先生とかそうなんですけど、実際はそんなことはないかもしれないんですけども、そういうのがあって相談できないという人が結構多い。私としてはもっと、ここへ行ってみたらとか、こういうところはただで、こういうところに専門、何か相談できるらしいよと言っても、「だって名

前とか書かなきゃいけないんでしょう」みたいな感じのこととかがすごく多いなと思います。ちょっとどうしていいか、私も分からないんですけども、その体制はちょっとどうしたらいいのかなということを考えたいと思うのと、それと別の話といふか、今日の最終値の中の25ページと26ページのこの表の見方が間違っていたら申し訳ないんですけど、33と34と35が全く同じ数値なんですけれども、これって何かリンクしていることなんですか。

**(石阪委員長)**

これは指標を使っているということですか。33と34、35。

**(田口委員)**

33と34と35、25ページ、26ページの。

**(石阪委員長)**

これとこれが。25ページの下の2つですね。

**(田口委員)**

どちらも子どもに関することだと思うんですけど、どっちも一緒になった計算という感じなんですか。

**(石阪委員長)**

それぞれ施策の番号は違いますけれども、同じ指標で数字を出しているという、恐らくそういうことです。300件、一緒です。これはそういうことですか。

**(飯塚課長)**

恐らく、再掲ということで使っているものもある。

**(石阪委員長)**

そういうことですね。再掲ですね。同じ指標を使って。

**(飯塚課長)**

活動指標として同じようなものを使わせてもらっているという部分が幾つかあるのかと思います。すみません。

(田口委員)

分かりました。

(飯塚課長)

先ほど相談というところで、本当に皆さんがそんな不安な思いをしているんだというのを今改めてびっくりしたんですけれども、相談を受ける側も守秘義務がございまずので、聞いた話はそれ以上広がらないというところは事実ではあるし、あと全然匿名でもご相談は受け付けたりしていますので、何かそういう不安で相談しにくいんだなという一要素があるということ、今参考になりました。ありがとうございます。

(田口委員)

よく子どもに関することだったら、何か月健診と、健診の後に相談するコーナーみたいな、保健師さんに話そうとか、あれはどういう人なのかもちょっとよく分からないまま話すんですけれども、何かあそこに言ったら保健所に共有されるらしいよみたいなことを聞いたこと、そんなことはないかもしれないんですけれども、あそこでは無難に、「子育ては楽しいです」に全部丸めて、「疲れていることはたまにあります」ぐらいにしていたらいいらしいよというのも結構、そうですね、健診で提出する項目みたいなものがあるんですよ。「疲れていますか」みたいなとか、「楽しいですか」とか「沈んだ気持ちになりますか」「支えてくれている人はいますか」、「○」みたいな、「はい」「いいえ」「△」みたいなところがあると思うんですけど、それはどこかにマイナスにしたら、後で連絡が来ちゃうよみたいなことが、うわさレベルというか、回ったりとか、それに「×」をしていると、その健診の後に、そのお話のときに言われてしまう。じゃ、そこでは名前も住所も全部、健診だから言っているじゃない

ですか。じゃ、あれ、要チェックになるのかな。それって幼稚園に入っても保育所に入っても、小学生に入っても、その要チェックというのがずっと生きるのかなみたいな感じの、なんというか、分かんない、そんなことはないと思うんですけれども、やはりこっち側としてはそういうことが回ってしまうような感覚、何かデータを取られているのかなみたいな感じのところ、どうしても相談しにくかったりとか、全部無難に大丈夫ですってすればいいということは何か結構聞きました。10年前ぐらいです。

(石阪委員長)

今のその行政情報の共有というのは、恐らく行政内部の問題です。恐らくいろんな決まりがあって、ここまではその情報は伝わっていますとか、そういうことはあると思うんですけど、これはもう一回ちょっと確認してもらいます。どうなっているのか。どこまで広がっているのか。それは不安ですもんね。

(田口委員)

そうなんです。あと、昨年度の委員のとき、その話になったときに、内藤先生が、企業のパワハラとかを受け付けるときに、すみません、うろ覚えなんですけども、ここまでは言いませんよとか、私たちは外部の者で、ここまでは秘密を守りますよって、先に相談する窓口とか、それを伝えるときに出すのがすごく重要ですよって言うことを結構覚えていて、そうしてくれるとすごく。

(石阪委員長)

相談しやすくなるということですね、逆に言うとな。

(田口委員)

しやすいですね。それはすごくしやすいと思います。

**(石阪委員長)**

ありがとうございます。そのテーマについて、恐らくまたちょっと別ですね。ここで議論というよりは、実際行政がどうなっているのか。そういった個人情報の管理や、それから場合によっては運用ですね。これをどうしているのか。恐らくそうではないということが明らかになっても不安は不安なんですよ。ですから、その不安を払拭するような、きちんと、例えば先ほどあったように最初冒頭で、この情報というのはここで管理しているのほかにには行きませんというようなことも含めてやってほしいということですね。民間のとおりね。ありがとうございます。

この場での議論としては、大きく2つあって、1つは先ほど言ったように、ちょうど子育て世代のいわゆるリスタートみたいなところかな、新たにスタートするときの、そのための制度についてという話、それからこういったDVに関しての相談のしにくさみたいなところですかね。

これは先ほど1つ、山下さんのお話の中で、やっぱり中間支援してくれるようなNPOであったり、相談者みたいな者が行政以外に別にいるとかなり相談しやすくなるという話もありましたし、あるいは行政に対する敷居の高さや不信感みたいなところも区民の方にはあるということで、これをどう払拭するか。このあたりが1つ課題と。ありがとうございます。

どうぞ。

**(飯塚課長)**

今ちょっと保健所に勤めていた方がいたので聞いたんですけども、保健師さんとしては応援しなきゃいけない立場でもありますので、お話を伺って、支援しなきゃいけないというところでの情報は共有します

けれども、そこが教育機関とか、そこまで全部つながるかということ、それは一切ないそうです。保健所止まりで。

**(石阪委員長)**

保健所までは、でも、逆には行くということですか。

**(岡係長)**

衛生システムという衛生部で使っているシステムがございまして、そちらのほうで情報は管理させていただくんですけども、部外秘になりますので、外に出ることはありません。

**(飯塚課長)**

我々、公務員は守秘義務がございまして、決してそれをどこかに口外することは絶対ないです。

**(石阪委員長)**

例えば今あったような、例えばそういう情報を言って、あるところにチェックをした場合、どこか相談機関からいろんなところから電話がかかってくるということはあまりないんですか。

**(飯塚課長)**

それはないと思います。

**(石阪委員長)**

いや、多分心配してだと思いうんですけれど、これをチェックすると、ずっと。

**(田口委員)**

要チェック親って見られてしまうんじゃないか。

**(石阪委員長)**

自分がチェックしたことを。

**(田口委員)**

例えば何かを相談したとしたら、どこかの、今いろんな窓口がありますよって言ったら、匿名のところもあるということなんですけども、具体的に相談したりとか、支援につなげてほしいなと思って相談したと

きに、あそこの人なのか、家庭なのかは要チェックというものが入って、例えばそれは地域とか学校とかと一緒に見守らなきゃいけないということはもちろんあると思うんですけども、例えば小学校に子どもが行っています、私が何か相談しました、情報が学校まで行くんじゃないか、学校の先生たちにはすぐ行くんじゃないかと、それは何か分からないというか。

**(石阪委員長)**

先生には行かないですね。同じ。

**(飯塚課長)**

ほかの機関と情報共有するときは、あくまで相談者の方の承諾を得ないといけないところがあります。

**(石阪委員長)**

恐らく、だから最初にきちんと説明をしないで、多分相談にいきなり入ってしまうと、そういう誤解が生じる可能性がありますね。

**(飯塚課長)**

我々、女性相談、DV関係でやっていますけれども、どこまでの機関と情報共有しますというのをお話ししています。女性相談についてはもちろん匿名も大丈夫ですし、そこら辺は皆さんに分かっていただけないのかと、今思いました。

**(石阪委員長)**

じゃ、佐藤さん、いきましょうか。

**(佐藤委員)**

さっきちょっと申し上げたのがあるので、かぶらない範囲で言いますが、1つ国の施策で女性版の骨太の方針2023というのがあると思うんですけども、これだと女性役員の比率を30%以上にとということで、上場企業を中心にこういう目標を出されているんですけども、私の経験で言うと、いろんな商社とかマスコミとか勤めてきました

が、主にここまで行くのに多分間に合わないだろうと私なんかは見ていて、何を根拠に30%という数字を出してきたのかというのはちょっと分からないんですが、いずれこれがまたテレビとかで報道されるようになってくると思われるので、無視せずこの数字だけをちょっと覚えておきたいなと思いました。

あと、日本の管理職の人たちの賃金がすごく低いというのは結構有名な話で、すみません、話が前後しちゃうんですけど、私が気になっているのは5番と6番で、ほかにもあるんですけど、あえて5と6だけに今回はさせていただきます。

日本の管理職の賃金が上がらないというのは実は結構致命的で、アメリカなんかでいうと4,460万円だったのが、日本の場合だと管理職の人が1,870万円なんですけど、別にそれは驚かないんですけども、シンガポールや中国とかタイとかベトナムの管理職の報酬より、かなり低いんですね。何でこれが低いかというところが、やっぱり管理職になりたくないと思わせる部分があるんですけど、日本の場合、100均がこれだけはやっているんで、どんなにいい物を作っても100円でしか売れないという物がどこかにあるので、だからやっぱり結局日本の賃金って上がらないのかな。

私はどっちかというところ、上がらないことによりいいこともあると思っているので、その両方を思っているんですけど、管理職の賃金がとにかく低いということだけは皆さんと一緒に情報共有というか、していきたいなと思っています。

あと6番の地域における男女共同参画なんですけど、私の妻が不動産管理の仕事を今していて、町内会とか自治会によく呼ばれるんですけど、結構そこにモンスター何と

かという人がいっぱいいて、大体の人がやっぱり男なんで、そういう地域の活動をしている人たちの多くが男性ということが現実あるので、そういったところを今後どうやって、その女性をやりたいと思って、やってもらえるかというところが、興味を持って見えています。

以上です。

**(石阪委員長)**

ありがとうございます。5番、6番ということですね。

続いて、杉本さん。

**(杉本委員)**

番号でいうと5番と13番が気にはなっているんですけども、まず、5番の先ほどから言っているワーク・ライフ・バランスであるとか雇用の面なんですけれども、多分2つ柱があると思っていて、1つは行政のほうが、さっき言ったようにいろんな体制を整えなきゃいけないけれども、行政が幾ら頑張っても民間がやっぱり同じように変わらなければ意味がないので、行政と民間、両方の面だと考えたときに、この5と13かなと考えていたんですけども、まず、ワーク・ライフ・バランスの話であるとか、先ほどおっしゃっていたように、男性と女性が同じような経歴のときに給与の差があるかどうかの調査という話なんですけれども、これはさすがに今の日本の法律だと、雇用機会均等法ができてからもう40年近くたちますけど、多分今、日本で男女の給与格差というのは、基本的に日本の雇用形態、終身雇用、年功序列の中で、それで純粋にキャリアの差で差がついてしまうというのも我々は問題にしているんですけども、例えばこれを調査をして、例えば勤続年数でそういうのほぼほぼ同じなのに男女で差がついていたら完全な法律違反ですよ

ねというのもしっかり調査しようということまで、さっきの話はそういう理解でよかったですでしょうか。

**(石阪委員長)**

恐らくご意見としてはそういうことだと思うんですね。

**(杉本委員)**

分かりました。それが前提でワーク・ライフ・バランスの話、さっき宮内庁の話もありましたけれども、我々議員という、ちょうど皆さん会派が違うのであれですけど、いろんな団体さんから、いろいろ予算要望というのを受けるんですけど、そのときに社会保険労務士の方々がおっしゃっていたんですが、足立区の場合、このワーク・ライフ・バランス推進企業に認定されていると、いろいろ区の契約を取るときに、入札するときにポイントが高くなる。その理由で入っている企業がたくさんあるという話をちょっと聞いたことがあって、実際に今ちょっと課長がおっしゃっていましたけれども、3年ごとで、新規でというけど、その3年間の評価とか、そういった部分をやっぱりもうちょっと細かくやらないといけないんじゃないかという提言は必要だと思っていて、足立区だけの問題じゃないですけども、やるべきかなと思うのは、さっきの育休取得率で、率というのがこの前、日本の場合、結構詐欺だという話が男性の場合あったので、いわゆる1つの指標として率、女性の何%が育休を取りました、男性の何%が育休を取りましたと。

あと例えばなんですけど、いろんな指標があると思うんですけど、1人当たりの男性が平均して何日取りました、女性が平均して何日取りましたという指標が実は重要。さっきのフジテレビのアナウンサーが2週間取りましたという、14日しか取っていない

い人と、1年取っている人とで同じ1%、何%に含まれているんで、そこの指標を足立区が突っ込んで、まずは足立区の動きだけれども、よそがやっていない、そういう新しい指標を出していくことというのは、まさにそれこそ足立区、新しい取組を足立区が本気でやるつもりなんだというのは見せられると思うんですね。

それをまず一番最初にやるのは、行政の中の職員が今どういう状況かというのはデータは取れると思うので、これも言い方は悪いんですけど、今これから就職しようと思っている若い人たちからすれば、さっきの管理職のほうにもつながっていくと思うんですけど、公務員というのはちゃんと育休も取れて、何も取れて、すごい働きやすい場なんだということになれば、区役所なり、その他市役所に入る人も増えていくだろうし、結果としてやる気がある人が入ってくる。管理職の問題も解決するかもしれない。そうしたら役所に取られちゃ困るから、民間もそれに追随してくる。やっぱり行政がある程度リードしなきゃいけないというところがあると思うので、一步踏み込んだ指標、これは皆さんで議論したいなというので、5番を1つ提案をさせていただきます。

13番のほうの役所のほうの体制なんですけれども、ちょっと前回の議論を聞いていたときもやっぱり違和感を持ったのが、今回の8次に限らず前回の7次でもそうなんですけど、この5つの指標をつくるところで、その前にいろいろ長期的な成果指標という、1から15まで、その中からまた5個に入れているんですけども、区役所の中でのいわゆるこの男女共同参画という位置づけというのは、しっかり定義づけとか、はっきりしなきゃいけないと思ってい

て、男女共同参画とか多様性とかジェンダーという言葉が、すごいいろいろなところで曖昧に登場してきていると思うので、例えばそうすると今回、今我々がつくろうとしているのは8次の男女共同参画行動計画ですけれども、例えばその長期的な指標の中で、この前たしか佐藤さんがおっしゃっていたと思うんですけども、障がい者の方の話とかもされていましたよね。

そういう話が入ってくるといろいろ問題がややこしくなるというところで、本来、多様性という言葉自体がすごく大きい言葉だと思うんです。まず、この役所の話をしていると、例えばですけれども、本来であれば、多様性推進室とか多様性推進部という部があって、その中の1つに男女共同参画推進課というのが本当はあるべきだし、今足立区の場合は、この地域のちから推進部の中に地域調整課、その下に多文化共生係という、課にもなっていないんですね。新宿区なんかに行くと、多文化共生課があって、課長さんがちゃんといるとか。

あと、例えば障がい者の話になれば、足立区では福祉部の所管になっているけど、ただ、その障がい者の人たちを支援しましょう、どうにかしましょうという、あくまでそういう組織なので、例えば多様性とか障がい者の人についてどうするというのを考える部署ではあくまでないので、そこを扱う部署がまずないというのと。

**(石阪委員長)**

いわゆる機構改革の話ですね。

**(杉本委員)**

そうです。

**(石阪委員長)**

はい、分かりました。

**(杉本委員)**

機構改革をそもそもしないと、この男女

共同参画も、この8次の話結構いろいろところで、何かもっと純粹に男女共同参画の話はこの委員会としてはもっとすべきなんじゃないかなど。

**(石阪委員長)**

推進体制の整備のところね。

**(杉本委員)**

そうです。そういう意味です。

以上です。

**(石阪委員長)**

ありがとうございます。

さのさん、いかがですか。

**(さの委員)**

さのでございます。

私も5番のこちらの雇用面における男女共同参画の推進ということで考えております。結婚しても、子どもが生まれても働きたいと思っている若いカップルが多い中で、日本は第一子出産後に退職する方が約半数いるという現状がまだございます。今、シングルマザーの方のお話も聞きまして、やはり時間等のことがございまして、区ではいろんな支援を行ってはいますが、区が考えている支援と、当事者の方がどういう支援を求めているかということも掘り下げながら、しっかりとここで議論ができればと思っているのと、あと先ほどからございました、今まで取ったいろんなデータについても、本当に私も議員になって、お話をして、区は本当にいろんなことをやっているんですが、区民に伝わっていない。知らないことがたくさんあるということが、本当に多いんだなということも実感をしております。

そういう意味では、区がやっていることが伝わっていないことが、どうして伝わっていないかということと、区が考えていることと、やはり区民の方が求めているもの

が違うということもあるかと思っておりますので、そういう意味ではアンケートとか、当事者の方のヒアリングとか、そういうものを掘り下げながら、しっかりこの委員会できれば、先ほど言っていた条例についても、議員ではなかなか進まないということであれば、この委員会を通じて様々な議論によって、また一歩風穴が開く場合もあるかと思っておりますので、そういう意味ではすごく皆さん活発な意見を言う方が多いので、そういう形で議論も進めていければと思っております。

以上でございます。

**(石阪委員長)**

当事者であったり、シングルマザーのお話を聞いて、今の行政との様々な問題点を解消していこうと。

ありがとうございます。

ぬかがさん、いかがでしょうか。

**(ぬかが委員)**

私は、1つは先ほどから話が出ている推進体制の関係なんですけれども、私も今ずっと議論を聞いていて、どきっとしましてね。やっぱりせっかくこれだけお忙しい中で顔を合わせているので、何かきちんと行政に残す成果というのがあるといいんじゃないかと思ったときに、議会とか議員ではできないこととして、そういう条例を本当にそういう組織、推進体制、条例も含めての議論をして、この審議会から提言が出ると、それはかなり区長にとっては重く受け止めて、そして何とか頑張りたいと思っている区長であれば追い風にもなるというふうに思っているので、やはり条例のことを含めた13番、推進体制の強化というのは形としても残るし、いいんじゃないかというのが1点と。

それから、もう一つは、自分はどこも書

いて出していないんですけれども、いろいろ拝見をされていて思っていたのは、5番、6番辺りでした。

最近ACのコマーシャルで、「聞こえてきた声は男性の声ですか、女性の声ですか」というコマーシャルは非常にどきっとして、まさにあれがアンコンシャス・バイアスで、先ほどは性的役割分担の話も出ておりましたけれども、もっと言うと、性的役割分担では意識を持っていてもアンコンシャス・バイアスが本当にあるなって、あれで私自身も思ったんですね。

そうしたときに、先ほど例えばPTA、町会という話があったと思うんですけれども、確かにPTA、町会は任意団体ではあるんですけれども、仮に町会一つ取ってみると、町会の役員をやっている方も組織率が低いことにすごく悩んでいて、実は一方で、九州、福岡市、政令指定都市で組織率が足立区の倍ぐらいあるんですよ。それはまさにこういうことを大事にしている、新しい町会長さんたちに、自治会長さんたちには研修をやっているんですよ、行政が。そういう中で意識改革が行われていて、非常に風通しのいい、そういう町なかの地域の組織というのが、あの大都市の中でできているということなんかを見ると、確かに任意団体に直接の聞き取りとか何とかこっちは言えないけれども、それを進める側の町会だったり、PTAを所管するようなところから、どう認識しているかという聞き取りとかはできるのかなというふうには思って、それもあるんじゃないかというふうに思っています。

ただ、最終的には先ほど雇用の話とか多いので、どれも大事だなと思っています。

以上です。

(石阪委員長)

ありがとうございます。皆さんからお話をいただきましたけれども、確かにばらばらなんですけど、幾つか集約をすると、まず1つは雇用面ですね。ただ、これはなかなか難しいのは、もしお越しいただくとするとワーク・ライフ・バランスの推進企業さんであったり、民間の企業にお越しいただいて、どんなところが今課題になっていいますか、経営者からのお話を聞くというのが1つです。

それからもう一つは、実際にお勤めになっている、例えばシングルマザーの方であったり、非正規雇用の方であったり、こういう方にお話を聞くということもできるんですけれども、結構難しいですね。民間の方にお越しいただいて、正直にお話をいただくというのはなかなか一つハードルが高いなという感じがします。

それからもう一つは、今お話がちょっとありましたけれども、町会とかPTAです。これのほうが比較的来ていただける確率、実際もういらっしゃるんですけど、来ていただいて現状を語っていただくということはできるかもしれない。町会の加入率は年々下がっていますし、場合によっては若い方もほとんど入らないという方も結構いる。その一つの障壁になっているのは、やっぱりこういった多様性の問題であったりとか、あるいは年長者や年配の男性の方がある意味では組織を担っていて、なかなかそういう若い方の声が反映されないとかね。恐らくひょっとしたらそういう問題もあるかもしれないので、そのあたりの現状、これをどなたかにお越しいただいて、お話しいただくというのもありかもしれない。

僕も今、町内会の役員をやっているんですけれども、会長はやっぱり80代の男性で、我々のような現役世代というのは、どちら

かというとなかなか意見を言ってもうまく反映されない面があったりとか、特に女性の方はほとんど出てきていないという状況の中で、これはやっぱり組織率は下がるなという、今の一般的な民間のいろんな組織と比べると、明らかに体制が昭和な感じですね、一言で言ってしまおうと。

そういう自治会、町会が多分多い。全部とは言いません。いろいろ変わっているところもあると思うんですが、ただ実態がどうなのかというのはちょっと伺ってみたい気もするし、多分町会、自治会もかなり危機感を持っていると思います。このままじゃいけない。何とかしなければいけない。

自治体によってはかなりインセンティブを出すために、補助金や助成金で、例えば女性の役員を置いたところには補助を出すなんていうことをやっている自治体もあるぐらいですから、そういった多様性をどう担保するのかというところで、1つ、PTAとか町会・自治会、これはあり得るかもしれない。

それからもう一つは、皆さんから幾つか出たのは制度の話、条例であったり、これは多様性条例の新設という問題と、現在の男女共同参画の条例、これを見直しということも含めて、やはりこの会から足立区の男女共同参画施策を推進していくために、こういった条例案みたいなものを提案する、条例策定を区長に提案するというのもできなくはない。当然できます。皆さんのある意味で議論の中で、こういう形になりましたということ区長に提案するということは恐らくできますので、こういった議論も1つできると思います。

それからもう一つはDVの話もありましたけれども、実際にこれは役所、行政の実態がどうなっているのかというのを把握し

てからかな。だから、やるとしたら来年度のほうがいいかもしれないですね。この実態がどうなっていて、その課題みたいものを整理したところで、実際のNPOの方であったり、DVの相談者の方にお越しいただいたり、そういう形でお話を聞くというのはありかもしれないですね。

どうぞ。

**(杉本委員)**

話を聞く手法なんですけれども、さっき山下さんの話でもあったように、何かこういう会議というところに呼んだときに、やっぱり話しづらいんじゃないかという懸念が一番大きいんですね。

**(石坂委員長)**

あります。

**(杉本委員)**

もちろん皆さん、民間の方々もいて、なかなかお忙しいところ、これ集まっていたくのもお忙しいと思うんですけれども、さっき山下さんがおっしゃっていたように、例えばパントリーをやっているところで、その立ち話の中でいろいろそういう話を聞けるというのがより自然な意見を聞けるところだと思うんです。

**(山下委員)**

知らない人だと、やっぱり言いづらいというのもありますよね。

**(杉本委員)**

そうですね。

**(山下委員)**

何か困ったことがないですかって聞かれても、見ず知らずの人に自分の身の内を語るというか、相談事ってなかなか言いづらいと思うんですよね。

**(杉本委員)**

そうなんです。だから、どういうやり方でいいか分からないんですけど、我々のほ

うが本来出向いていかないと、そういう生の声というのは聞こえないんじゃないかなというのは、本当は実は感じています。フィールドワークじゃないですけど。

**(石阪委員長)**

今まで、僕も長く関わってきましたけれども、一度もないかな、フィールドワーク的なところは。みんなで行きましようみたいなのは多分あまりない。

**(杉本委員)**

かといって、これみんなで行くとまた何か圧力がかかるので。

**(石阪委員長)**

相当圧力がかかると思います、団体の。

**(杉本委員)**

それこそ、そうすると皆さん大変ですから、何人かで、2人ぐらいとか、プラス行政の人とかでこの中でいろんなところに。

**(石阪委員長)**

もちろん、お一人来ていただくということは多分ないですけど。

**(ぬかが委員)**

それにしても知らない人が訪ねてね。逆に話そうと思って来るのと。

**(山下委員)**

でも、待ち構えられているよりは、出向いていただいて何かそういうふうな、こういうのがあるんだよというアプローチをしていただければ、何か気軽にという気持ちになりますよね、逆に。待ち構えていて、こういうのがあります、ぜひ来てくださと言われてよりは。

**(ぬかが委員)**

多分、そのイベントとか相談とか直接の支援とかだとそういう話だと思っただけで、この審議会で何をして、何を区長に提案するかということを考えていくと、またちょっとアプローチが変わってくるのかなとい

う気はするんですよね。今のを聞いていると、どっちかといったら、相談しやすい、本当に気軽ないい窓口やいい仕組みをつくるか、そういう課題に近くなっていったら、具体的な施策をどう変えるかという話のような気がするんですけど。

**(石阪委員長)**

むしろ個人としてお越しいただくことはちょっと厳しいと思うので、こういう場は。いわゆる団体とかやっぱり組織になると思うんですね、来ていただくとなるとね。実際に支援をされている方とか、実際に支援の方、話を聞いている、そういう団体の方にお越しいただいて、今足立区で実際にどんな問題があるんですかということを、この場でご披露いただく。

町会・自治会でもやっぱり組織の人として来ていただくので、個人の思いというよりは、今実際こういう現状になっている、こういうような状況になっているということをお話していただいて、あとは我々のほうでそれをまとめて提言にするという形になります。ただ、やっぱり実態を知らないとなかなか我々も議論ができないというところで。

**(片野委員)**

私は、実は聞いているほうの立場なので、NPOでそういう方たちのお話を聞く機会があるんですけど、団体はそれが代弁できるかという、また別の問題、伝わるのかなという。こういうことが、データのようなものを取って、こういうデータですというのは割と客観的なことができますけど、お話を聞いて、こういうふうなことを言っていましたというのは、こういう声が多くありましたは、ちょっとバイアスがかかってしまうのかなと思うんですね。

それで、町会・自治会に関しては、自治

会長さんは女性の方がいらっしゃるというふうにお聞きしているので、実際に。

(石阪委員長)

呼ぶことはできる。

(片野委員)

私はちょっとこの間、シルバーパントリーって初めてやりまして、女性の自治会長さんにおいでいただいたんですけど、やはりそういう方であればどうしてなれないとか、女性の町会長さんがいらっしゃるのか分からないんですけど、そういう方に来てもらって、どういうところが障壁になっているのかとかいうことをお聞きすることもできる。

ただ、シングルマザーの方にこういうところで話してもいいですという人がいればいいけど。

(石阪委員長)

なかなかちょっと厳しい。

(片野委員)

当事者として、前、性的マイノリティーの方のお話をいただきましたけど、そういう形でいけばよろしいかと思うんですけどもね。

(山下委員)

私でよければお話しできますけど。

(石阪委員長)

それはもう委員に入っていらっしゃいますから大丈夫ですね、この場で。

(片野委員)

それで、もしあれでしたらそういう方を募るじゃないですけど、こういう場があるんですけど話してみるという形で探していくということも一つ、やっぱり言いたい方はいらっしゃると思うんですね。

なので、そういう声を拾って、この場で拾うかは、ちょっと団体が代弁するのは、私は当事者としてあまり、ちょっと。

(石阪委員長)

ただ、LGBTのときに呼んだじゃないですか。団体の、いわゆる支援をしている方を。

(片野委員)

はい、支援をしている方をです。

(石阪委員長)

ご自身もLGBTであり、かつその支援もされている。

(片野委員)

そうですね。

(石阪委員長)

だからそういう呼び方ですよ、呼ぶとしたら。ご自身が活動されているとか、支援をされている方をお呼びするということはできなくもないんですけど、今の話を聞くとちょっとハードルが高いかな、その辺はね。

1つちょっと思いついたのは、やはり呼ぶということを考えたときに、今の話を聞くと町会かPTAが呼びやすいですかね。比較的、町会・自治会で、さっき片野さんがおっしゃったように、女性の方で頑張っていらっしゃる方がどんな課題を抱えているとか、どんな思いでいらっしゃるか。実際そういう方がいらっしゃれば、そういう方でもいいですし。

(ぬかが委員)

自治会長さんは多いですよ。町会長さんはほぼいない、ほぼゼロなんですね。

(石阪委員長)

町会はいないかもしれないですけど。

(片野委員)

なぜか自治会長さんは多いて聞いたことがある。

(ぬかが委員)

多い。結構いらっしゃる。

(石阪委員長)

ちょっと、もし。

(杉本委員)

自治会というのはどういう団体。

(ぬかが委員)

団地は自治会で、町会じゃなくて自治会。

(杉本委員)

町会にも何とか自治会というところがいっぱいあるので、今分かっているだけで言うと、ここの隣、中央本町区民事務所、梅田事務所で2人いますので。

(ぬかが委員)

多いんですよ。

(石阪委員長)

もしよろしければ、ちょっとそういう方にお声がけして、いかがでしょうか。そういう方にちょっとお越しいただいて、多分課題も分かると思いますし、なぜ自分がなったのかという経緯も含めて。これは任意団体ですから、ノーと言われる可能性もあり得るんですけど、どうでしょう、調整をいただくということは可能でしょうか。正式に区からお願いする。

(飯塚課長)

やるとしたら、我々のほうから町会・自治会を所管している地域調整課は同じ部ですので、ちょっとそちらに相談して、どんなお願い事ができるか聞いてみたいと思います。

(石阪委員長)

P T Aでも構わないんですけど、P T Aよりは自治会のほうが可能性が高いですかね。

(ぬかが委員)

委員の方で、委員さんとして入っている方がいて。

(石阪委員長)

代表が来ているので、だからそういう意味ではこの中にいらっしゃる方という

ことで言うと、1つは今回の場合これという、テーマでいうと6番目ですかね。地域における男女共同参画推進の、P T Aもいらっしゃるということもあるので、特に町会・自治会での活動、これがやはり性別にかかわらずに活動できるような、やっぱり地域の活動を目指すという意味で、そういう方のお話を聞いて、それと基に、皆さんからまたご意見をいただくと。提言にまとめるということをしていきたいと思います。

まず、1つのテーマはこれでよろしいですかね。

(片野委員)

私、気になって、副会長さん、結構女性のところがいらっしゃるんですよ。何で町会長は男性で、副会長は女性なのって聞いたことがある。よく知っている方だったので。そうしたら「女性にはできないわ」って。「町会長はできないのよ」って言われて、何がですかって聞いたら、

(石阪委員長)

その点も含めて、ちょっと調整してもらいましょう。

(片野委員)

そうなんです。「お金がかかるから」って言っていました。

(石阪委員長)

すみません。じゃ、それ1つ。

(飯塚課長)

その辺もヒアリングして。

(片野委員)

はい、ぜひ。

(石阪委員長)

これは、地域調整課のほうで担当ということですから、ちょっと人選も含めて、こちらの課と地域調整課のほうで調整をいただいて、お越しいただくのが1つ。

それからもう一つは、これは皆さんから出た、やはりこれは条例のある程度見直しというところに入っていければと思いますので、ちょっと事務局には申し訳ないんですが、ほかの例えば東京23区でもいいですし、他の自治体の例えば多様性条例であったり、近年、男女共同参画の条例を見直したケースですね。こういったところをちょっと事例として拾っていただいて、次回以降またご紹介いただくという形に。

それを皆さんで見て、ちょっと足立区のはやっぱり古いんじゃないかという意見もありましたし、条例なしでこれ、この間、多様性を進めてきたので、もう一回、条例を皆さんと一緒に、勉強しながらですけど、足立区にとって必要な条例って何なのかを皆さんと一緒に議論できれば、この2つのテーマでやっていければと。

皆さんからよく意見が出た雇用の問題ですね。民間の方については次年度、なかなか難しい面ではあるんです、ここの場で議論するのは。せっかくこれだけの意見が出たので、次年度に向けて、どういう形でヒアリングが可能かを事務局と私のほうで調整したいと思います。皆さん、任期2年間ですから、そういう意味では次年度はこういった民間の中での、いろいろありました。男女の格差、給与格差もありましたし、それから管理職の登用の問題、それからシングルマザーの問題、これは全部民間の話ですから、これはなかなか難しいと。

あと、公の中身の区役所の話については、また適宜、こちらにも担当課に聞くことは可能ですので、民間については次年度に回していきたいと思います。

ということで、皆さんから意見を伺いましたけれども、おおよそ皆さんの意見を集約すると、そういった形で2つのテーマで

進めていければと思います。

## 5 事務連絡

(1) 次回 10月30日 (月曜日)

午後2時～4時 第2学習室

(2) その他

(石阪委員長)

ちょっと時間のほうが参りましたので、最後、事務連絡ですね。こちらのほうを事務局からお願いできればと思います。

(大高主査)

事務局からになります。

今お手元のクリアファイルの中に、前回書いていただいたのと同じ形で、口座振替依頼書をつけさせていただいております。今日の日付、8月28日という日付と、ご住所、あとお名前をお書きいただいて、最後、事務局まで提出していただければと思います。どうぞよろしくお願ひいたします。

次回、9月が委員会の開催がなくて、次10月の開催になります。10月30日月曜日、開催になります。場所としては、ここL・ソフィア3階の第2学習室になります。また同じように掲示させていただきますので、こちらのほうにお越しいただければと思います。

先ほども申し上げましたが、回りの委員会のほうで、講座のほうの評価をさせていただきます。そのため、資料はこちらのほうで送らせていただきますので、事前に確認いただけたら幸いです。よろしくお願ひいたします。

以上です。

(石阪委員長)

ほか、よろしいですか。

委員の皆さんからはよろしいでしょうか。

それでは、ちょっと時間が超過しましたけれども、本日の会議ですが、以上で終了

とさせていただきます。

最後までご参加、ありがとうございました。