

足立区男女共同参画推進委員会会議概要

会 議 名	令和 7 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 7 年 7 月 2 3 日（水）		
開 催 時 間	午後 1 時 5 9 分 ～ 午後 3 時 5 6 分		
開 催 場 所	L. ソフィア 3 階 第 2 学習室		
出 席 者	【委員】		
	石阪 督規 委員長	國府田 豊 副委員長	ぬかが和子 委員
	かねだ 正 委員	さの 智恵子委員	笹 直美 委員
	内藤 忍 委員	片野 和恵 委員	舘山 明美 委員
	齋藤ゆきえ 委員	市川慎次郎 委員	永田 健一 委員
	笠井 健 委員	相澤 修 委員	秋山 知子 委員
	松村 慶子 委員		
	【事務局】		
	茂木 地域のちから推進部長	鈴木 多様性社会推進課長	
	渡辺 男女共同参画推進係長	柏村 男女共同参画推進係主査	
	市村 事業調整担当係長		
	【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 委員長挨拶及び各委員紹介 5 事務局職員紹介		

	6 足立区男女共同参画社会推進条例の改正について 7 令和7年度検討事項について 8 令和6年度下半期委託講座評価結果について 9 令和7年度男女共同参画推進委員会開催日程について 10 その他 11 事務連絡
資 料	・資 料1：第12期男女共同参画推進委員会委員名簿 ・資 料2：足立区男女共同参画社会推進条例の主な改正点 ・資 料3：足立区男女共同参画社会推進条例（令和7年4月1日施行） ・資 料4：第8次足立区男女共同参画行動計画「体系図」 ・資 料5：男女共同参画推進委員会 過年度提言一覧 ・資 料6：令和6年度下半期委託講座評価結果 ・資 料7：令和7年度男女共同参画推進委員会開催日程表 【参考資料】 ・令和6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） ・第8次足立区男女共同参画行動計画（新規委員のみ） ・あだち公的表現ガイド（新規委員のみ） ・多様性社会推進課所管各講座等のチラシ
そ の 他	

様式第2号（第3条関係）

（審議経過）

1 開会挨拶

（鈴木課長）

時間前ではございますが、皆さんおそろいのおようですので、会を始めたいと思います。よろしくお願いします。

本日はお集まりいただきまして、誠にありがとうございます。令和7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、また大変気温が暑い中、この男女共同参画推進委員会にご出席いただきまして誠にありがとうございます。私、今年4月に新たに多様性社会推進課長となりました鈴木と申します。どうぞよろしくお願いいたします。事務局として会の運営をサポートしていきたいと思っていますので、お手柔らかにお願いいたします。

当委員会は、足立区男女共同参画推進委員会規則の第4条に基づきまして、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。本日全員の委員の方にご出席いただいておりますので、委員会が成立しておりますことをまずご報告させていただきたいと思えます。

そして、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。会議録の作成が必要となっておりますので、委員の皆様のご発言につきましては、後ほど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。議事録作成のためマイクを通して録音しておりますので、恐れ入りますが、発言の前にお名前をおっしゃっていただきますようお願いいたします。

また、議場に固定されたこのマイク、こ

ちらは録音用のマイクとなっておりますので、ご発言の際はこちらのハンドマイクに向かってご発言いただきますようお願いいたします。

また、本日は傍聴人の方も後ろにお見えになっておりますので、ご承知おきいただきたいと思えます。

それでは、次第に沿って進めてまいります。

次第の1、開会挨拶を地域のちから推進部長の茂木よりさせていただきます。

（茂木部長）

皆さん、こんにちは。まずは、暑い中ご来庁いただきましたこと、また今年度、委員を引受けていただきましたこと、誠にありがとうございます。心から御礼申し上げます。

開会に当たりまして、一言だけご挨拶させていただきます。

この男女共同参画の取組も、ちょっと私、こういったセクションを受け持つのは初めてなので、過去どれぐらい前から始まったのかなというのを調べてみました。そうすると、記録的には昭和58年、約40年前ですね、もともとは婦人問題解決のための足立区行動計画をつくるというところから始まったみたいです。そこから約40年、こうやって皆様のお力添えをいただきながら進めてまいりました。

昨年においては、皆様のこの委員会の提言を受けて条例改正を行いました。その条例改正の中では、男女共同参画というところも当然のことながら、ジェンダーの取組、またアウトティングのことまで条文に盛り込みました。今後の足立区の行動の指針、今後の区政の根幹になるような改正だと思っております。これも皆様のご意見を反映した結果だというふうに思っておりますので、

今年度も皆様の活発なご意見を区政に反映してまいりたいと思いますので、ぜひ忌憚のないご意見をいただければと思います。

今年度もよろしくお願いいたします。

(鈴木課長)

続きまして、お手元の資料の確認をさせていただきます。

1枚目が次第となっております。2枚目以降は資料となっております。

順番に、資料1が第12期男女共同参画推進委員会委員名簿。続きまして、資料2、足立区男女共同参画社会推進条例の主な改正点。資料3、改正後の足立区男女共同参画社会推進条例。資料4、第8次足立区男女共同参画行動計画体系図。資料5、男女共同参画推進委員会過年度提言一覧。資料6、令和6年度下半期委託講座評価結果。資料7、令和7年度男女共同参画推進委員会開催日程表となっております。

次に、参考資料でございます。

まず、新規委員の方にお配りしましたのは、若草色の冊子、令和6年度男女共同参画推進施策に関する年次報告書。ありますでしょうか。次に、花柄の表紙の第8次足立区男女共同参画行動計画、そして表紙の下に町並みのイラストがありますあだち公的表現ガイド、以上3点を新規の委員の皆様にお配りいたしました。そして、当課で実施しております講座のチラシを1枚、全ての委員にお配りしております。

不足等ございませんでしょうか。

2 委員委嘱状の交付

(鈴木課長)

それでは、引き続き次第に沿って進めさせていただきます。

次第の2です。委員委嘱状の交付です。

本来であれば、委員の皆様お一人お一人

に委嘱状をお渡しするところではございますが、本日は代表して、昨年度、第11期男女共同参画推進委員会で委員長を務めていただきました石坂委員に、地域のちから推進部長茂木より交付させていただきます。恐れ入りますが、その場でご起立をお願いします。

(茂木部長)

委嘱状。石坂督規様。第12期足立区男女共同参画推進委員会委員を委嘱します。任期、令和7年7月23日から令和9年3月31日まで。令和7年7月23日、足立区長、近藤やよい。

よろしくお願いします。

(委嘱状手交)

(鈴木課長)

なお、代表以外の方は席上へ委嘱状を配付させていただいておりますので、ご理解のほどよろしくお願いいたします。

3 委員長・副委員長の選任について

(鈴木課長)

続きまして、次第の3、委員長・副委員長の選任についてです。

委員会規則第3条によりまして、委員の皆様との互選により決めていただくことになっております。

まず、委員長でございますが、事務局からは、長年委員を務めていらっしゃいます石坂委員を第11期に引き続き委員長に推薦したいと思いますが、いかがでしょうか。

(拍手)

(鈴木課長)

ありがとうございます。

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

(内藤委員)

國府田委員がいいと思います。

(鈴木課長)

今、國府田委員がいいというご推薦の
声いただきましたが、いかがでしょうか。

(拍手)

(鈴木課長)

それでは、お二人とも委員長席、副委員
長席へご移動をお願いいたします。

それでは、ここからは石阪委員長に進行
をお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

4 委員長挨拶及び各委員紹介

(石阪委員長)

皆さん、こんにちは。中には初めまして
という方もいらっしゃるかもしれません。
委員長を拝命しました私、石阪と申します。
ふだんは埼玉大学のほうで教員をしています。

次第のほうにこれから皆さんに一言ずつ
自己紹介をいただくということがあるんで
すが、最初に一言。

選挙も今週終わりました。新たにこの足
立区も男女共同参画の推進に向けて、新体
制でこういった委員会を開催していきます。
私、これ見ると6期目なんです。物すごい
やっているなど。また、当時、私、小学校
だった娘がもう今大学生になっているとい
う、こういう状況です。

この間、足立区は様々な、男女共同参画
の分野においては私は前進だと思っていま
すけれども、昨年、条例の改定、これがあ
りました。これはまた後ほど説明あると思
うんですが、これは皆さんの全委員の方々
の思い、考え、こういったものが反映され
て変わってきています。また、新たな条例
を基に今後は行動計画の改定、こういった
ことも入ってきますので、恐らく皆さん、

任期2年間ありますが、またご協力のほど
よろしくお願いいたします。

それでは、ここから自己紹介ということ
になるんですけれども、非常に議事が多い
ために、各委員、大体30秒ぐらいでお願い
したいと考えています。30秒というと肩書
ぐらいしか言えないなという気もするんで
すけれども、皆さん全員に自己紹介いただ
きたいと思いますので、短く國府田さんか
ら順にぐるっと座席順に回っていきたく
と思います。よろしくお願いいたします。

(國府田副委員長)

改めまして、副委員長を拝命しました弁
護士の國府田と申します。よろしくお願いいたします。

私は、足立区の北千住駅前にございます
北千住パブリック法律事務所というところ
に勤務しております。刑事事件を中心とし
ておりますが、民事事件、家事事件、様々
な事件に対応しています。また今年度も皆
さんと議論をさせていただければと思いま
す。よろしくお願いいたします。

(片野委員)

皆さん、こんにちは。足立区女性団体連
合会の片野でございます。この委員会で勉
強させていただき6年目になります。今年か
ら町会の青少年部と併せて女性部の役員を
拝命しました。多様な人が町会運営に携わ
れる道筋を模索するとともに、引き続き防
災士として一人でも多くの女性の防災士が
避難所運営参加できるように活動してい
きたいと思っています。どうぞよろしくお願
いいたします。

(笹委員)

マザーズハローワーク日暮里の笹と申し
ます。4月から着任いたしました。マザー
ズハローワーク日暮里は、家庭と仕事の両
立ということで目指していいらっしゃる方々

の支援をしているというところになります。よろしく願いいたします。

(齋藤委員)

ありがとうございます。人権擁護委員をさせていただいております齋藤と申します。よろしく願いいたします。2期目になりますが、まだ勉強不足でありよく分かっていないような気もしています。どうぞ皆さんよろしく願いいたします。

(市川委員)

横引シャッターの市川と申します。会社は綾瀬にあります。私も2期目で、前回1期目でなるほどなというのを随分勉強させてもらったので、今期もいろいろ勉強、学ばせていってもらいたいと思います。よろしく願いします。

(永田委員)

株式会社ケアサービスともという会社の代表取締役の永田と申します。会社は介護の会社で、メインのエリアは花畑、足立区の北部のほうにありますが、訪問介護は結構広い範囲で入らせていただいています。今回、介護の会社の経営者ということ、多分ほかにいらっしゃらないと思うので、介護の観点とか、そういったところも含めて経験とかを話せたらいいかなと思います。よろしく願いします。

(笠井委員)

この中には何度か顔を合わせている方もいらっしゃるんですが、中学校のPTA連合会の中の代表として、保護者の代表という形で、お母さんの気持ちとかそういうのをよく聞いている立場から何か意見が言えたらなと思って、参加させていただきました。初めての参加となります。よろしく願いします。

(松村委員)

青井に住んでおります松村と申します。

祖父の代から足立区にずっと、足立区といえますか、南足立郡でしょうか、東京府東京市、今、東京都、そんな形で住んでおります。今、現職はフィリピン航空会社に勤めておりまして、今年の3月に順天堂大学院の修士の公衆衛生学を専攻いたしました。そちらのほうで医学の観点からのジェンダーフリー、WHOが推奨するような、誰も取り残さない、そういったウェルビーイングを目指したようなジェンダーフリーを考えていけたらと思っております。

また、航空会社の歴史としましても、女性に対していろいろエアホステスと言われた時代からございますので、そういった観点からも何かアドバイスさせていただければと思っております。よろしく願いいたします。

(秋山委員)

秋山知子と申します。去年は小学校連合会の代表として1年参加させていただき、今年は公募委員として参加させていただいております。小4の娘を育てております。私の肩書としては、ここ書いてあるとおり、NPOの千住文化普及会というところで、千住中心に足立区の歴史などをご案内したり観光案内所でガイドをしております。

ほかに銭湯のタカラ湯というところで広報のお仕事をしておりまして、銭湯も結構ジェンダーのこととか最近ありますし、あと、やっぱり自分は子どもを育てる親ですので、またPTAでは保護者の皆様にいろんな研修なんかを提案する立場でもありますので、昨年に引き続き広く伝えていくにはどうすればいいんだろうということも含めて考えていけたらと思っております。今期もよろしく願いいたします。

(相澤委員)

初めまして。株式会社ダイナムの相澤と

いいです。大変場違いな感じで、ダイナムという会社はご存じない方も多いかなと思うんですが、西日暮里に本社ありまして、全国に400店舗のパチンコホールを展開しているチェーンです。私はそのダイナムの人事部長をこの3月まで10年ぐらいやっています、4月からはその親会社のホールディングスの人事を今やっています。企業人事、20年ぐらいやっているので、男女共同参画という視点に関しては近いというか、外せないようなところがあるなと思います、公募で今回から参加させていただきます。よろしくお願いします。

(館山委員)

館山明美と申します。9年ほど前に社労士として登録してから、去年のちょうど1年ほど前に定年後再雇用を終えてやっと開業したところなので、まだまだ経験が浅いんですけども、こちらの委員会で勉強させていただければなと思っています。よろしくお願いします。

(さの委員)

区議会議員のさの智恵子と申します。よろしくお願いします。令和5年度にこの委員会に参加をさせていただいて、1年ぶりになるんですけども、実はちょっと監査委員とかをやった経験で3年、区民委員会に所属をしております、昨年成立をした条例とかも拝見をして、やはり皆様の意見が本当に詰まった、思いが詰まった条例だなというふうにも思っております。ここでのいろんな議論が本当に勉強になると思っております、また1年間、本当に皆様にもお世話になりますが、どうぞよろしくお願いします。

(かねだ委員)

初めましてになる方が多いと思うんですけども、足立区議会議員のかねだ正でご

ざいます。私は自民党の区議会議員で、今ちょうど、ぬかがさんよりははるかに後輩になりますけれども、今5期目の議員を務めさせていただいております。

ボランティア活動で今お話ありましたPTAの会長とか、あと現在は保護司、消防団とか、地元の地域活動、町会もそうなんですけれども、活動の中でやはり男女共同参画ということもいろいろ関係してくると思いますので、その面からも皆さんのご意見、勉強させていただきながら、よりよい足立区になるように意見交換ができればと思いますので、ぜひよろしくお願いいたします。

(ぬかが委員)

2期目となります。区議会議員のぬかが和子です。やっぱり昨年度、本当に条例改正を提言できて、区長が受け止めて、条例改正提案していただいたというのはすばらしい取組だったなと。そして、この審議会、私も2年参加させていただいて本当にすごいと思っていて、ぶっちゃけた話で、事務局主導ではなくて、やっぱり委員の方の意見を会長が最大公約数で拾いながら、きちんと提案として行政に反映していくことができる、本当にそういう審議会といいますか、推進委員会のお手本のような審議会だなと思いながら参加させていただいております。

昨今、本当に排外主義とかヘイトとかそういうことがある中で、多様性社会を推進するという名目でのこの審議会でもありますし、それはこの前の条例の改正の内容でもあるので、とても大事な審議会だと思っていますので、皆さんに学びながらやっていきたいと思っています。よろしくお願いします。

(内藤委員)

独立行政法人労働政策研究・研修機構の副主任研究員をしております内藤と申します。7番です。4期目ということで、6年たったところです。昨年度は、副委員長を務めさせていただきました。専門は労働法です。労働法が専門なんですけれども、特に職場の暴力やハラスメント、それからイギリスの労働法、包括的反差別法、このあたりがテーマです。この中では必ずしも雇用、労働のテーマだけじゃないと思いますが、皆さんと一緒にいろんな議論をして学べればというふうに思っております。よろしくお願いします。

(石阪委員長)

ありがとうございます。

以上のメンバーで2年間ですね、任期が、進めてまいりたいと思います。ご協力よろしくお願いします。

それでは、先に進みたいと思うんですが、公募の件です。今日は3名、公募委員ということでお越しいただいていますけれども、この委員会の中ですかね、ぜひ若い人の意見も聞きたいということで、若者の募集もしたりしたんですけれども、このあたりが実際どうなったのかをちょっと課長さんのほうからお話しいただきたいと思います。いかがでしたでしょうか。

(鈴木課長)

では、鈴木のほうからご報告したいと思います。

第12期は、18歳から29歳の若者区分と30歳以上の一般区分に分けて公募を行いました。3月10日から4月11日の約1か月間受付をしたところ、一般区分の応募者8名のうち選考により、本日3名ご出席いただいておりますが、3名を決定いたしました。また、残念ながら若者区分の応募者はゼロ名でした。このような結果となっております。

す。

(石阪委員長)

ありがとうございます。若い方の意見も我々としてかなり聞きたかったということもあるんですが、またこれも別の機会でどこかで聞ければと思っています。

ということで、公募委員の皆さん、8名のうちの3名ということになります。今後ともよろしくお願いいたします。

5 事務局職員紹介

(石阪委員長)

それでは、ここからちょっと事務局の皆さん、かなりメンバーが替わったということもございますので、ご紹介をいただければと思います。

(鈴木課長)

人事異動により職員の変更がありましたので、ご紹介させていただきます。

男女共同参画推進係長の渡辺です。

(渡辺係長)

よろしくお願いします。

(鈴木課長)

事業調整担当係長、市村です。

(市村係長)

よろしくお願いします。

(鈴木課長)

昨年度に引き続き、柏村主査です。

(柏村主査)

よろしくお願いします。

(石阪委員長)

メンバーでいうと何名だったかな、かなりですね。部長さん、課長さんも替わられていますので、お一人以外は全てメンバーが替わったという、皆さんもちろんですけれども、事務局も一新してこれから進めていくと。ありがとうございました。

6 足立区男女共同参画社会推進条例の改正について

(石阪委員長)

それでは、続きまして次第の6番です。足立区男女共同参画社会推進条例の改正について、先ほど少し条例の改正の話をしましたけれども、具体的にどのように変わったのかということも含めて、事務局からご説明いただきたいと思います。

(鈴木課長)

昨年度、推進委員会より条例改正の必要性について提言をいただきました。令和7年第1回足立区議会定例会に足立区男女共同参画社会推進条例の改正案を提出し、可決されましたことをご報告いたします。

主な改正としましては4点ございます。資料2をご覧くださいませでしょうか。資料2のほうに書いてあるとおり、4点。

まず、1点目、前文に「性別による固定的な役割分担意識」や「性別等を理由とする差別的な取り扱い」の解消について記載いたしました。

2つ目、「女性も男性も」とか「男女」という表現を「性別にかかわらず」、「全ての人」に置き換えました。ただし、第2条第3号、積極的改善措置、第12条、附属機関の委員の構成については除いております。

3点目、第2条に「性的指向」、「ジェンダーアイデンティティ」を追加いたしました。

そして4点目、第8条に「性的指向」、「ジェンダーアイデンティティ」について、カミングアウトの強要及びアウティングの禁止について追加いたしました。

以上となります。

(石阪委員長)

ということで、これは平成15年にできた

条例ですけれども、この間大幅な改正がほとんどなく昨今まで来ていたというところで、足立区の場合はパートナーシップ、ファミリーシップの問題もありました。多様性の問題もあります。性の多様性を尊重するというようなことも含めて、大幅な条例改正をしたということです。

特に象徴的なのは、「女性も男性も」とか「男女」という表現を「性別等にかかわらず」とか「全ての人」と、こういう表記に変えたということ、それから、特にアウティング、カミングアウトの強要及びアウティングの禁止、これはかなり踏み込んだ条例改定だと思っています。このあたり、条例についてはここに資料として添付されていますので、気になるところがあったら、ぜひまたご発言いただきたいと思います。

一応条例改定ということが一通り終わったというのが昨年度末ということになります。議会のほうも特に問題なく無事に……

(茂木部長)

はい、そうですね。

(石阪委員長)

大丈夫ですね。

(茂木部長)

大丈夫です。

(石阪委員長)

ありがとうございました。

それでは、条例については以上です。

何かありますか。どうでしょう、議員さん、何かこの間。大丈夫でしょうか。

(ぬかが委員)

全員一致じゃなかったけれども賛成多数で。

(石阪委員長)

賛成多数でということで。ありがとうございました。

7 令和7年度検討事項について

(石阪委員長)

それでは、続いてですけれども、令和7年度の検討事項についてというところですが、まず、課長のほうからお願いします。

(鈴木課長)

推進委員会では毎年2つ以上のテーマについてご審議いただきまして、提言として年次報告書にまとめております。年度末に区長へ提出しておりますので、資料4にありますように、直近5年分の提言内容をまとめております。こちらも参考にご検討いただきたいと思います。資料4のほうになります。ごめんなさい、提言内容、資料5でした。申し訳ないです。

今年度の推進委員会の進め方といたしましては、本日の第1回推進委員会で候補となるテーマを2つご選定いただきまして、第2回以降に審議いただきたいと思いますと考えております。

(石阪委員長)

初めての方もいらっしゃると思いますので、確認をさせていただきたいと思います。この委員会では毎年大きく大体2つのテーマを設けて議論した内容、取りまとめた意見を区長のほうに提言という形でまとめています。ですので、どのテーマを取り上げるかは毎年の委員さんの意向によるんですけれども、これまでのどんなテーマを取り上げたのかというのが資料5です。横に書いてある。字が小さくて恐縮なんですけれども。これまで、それこそ令和2年度から、2、3、4、5、6という形でこんなテーマを取り上げてまいりました。

ですので、全てのことについて皆さんからご意見をいただくのではなくて、ある程度テーマを絞り込んで皆さんからお話をいただきたいと思います。と同時に、必要であればヒ

アリングをしたりとか、かつてはフィールドワーク、調査に行ったこともございました。テーマを掘り下げて皆さんに議論していただくための様々な体験や経験も盛り込みながら、最終的な報告書をまとめていると、こういうことになっています。ここで時間を1時間ぐらいちょっと取って、皆様から今年度どんなテーマで議論し、またそれを提言としてまとめたいかということ、ここでちょっと調整をしていきたいと思っています。

資料4というのがあります。これが行動計画、足立区が現在進めている行動計画の5つの柱と15の施策というのがございます。大体毎年この中の何番で行くかというような形で選んで、具体的にはこんなことですよというような形で皆様からご意見をいただく場合が多いんですけれども、足立区は非常にこの男女共同参画の問題、多様です。15のテーマが細かくあるわけですよ。今年度はどうするかと。

ちなみにですけれども、じゃ昨年は何をしたかということ、一つは条例改正について。これはちょっとイレギュラーでしたけれども、条例をやったと。もう一つは、困難を抱える世帯等が安心して生活できる環境づくり、11番、これを取り上げました。主に子どもたちを支援する団体、これはNPOとかそういう団体、学習支援をやっている団体の方に来ていただいてヒアリングをして、困難を抱える子どもたち、あるいは放課後であったりとか夜、子どもたちの居場所として開放している、そういったところを支援している団体の方のお話をいただきながら、子どもたちの居場所づくり、これについて皆さんからご意見をいただいたという。大きくこの2つのテーマでお話をしました。

過去をやはり遡っていくと、令和5年については、これは政策・方針過程への女性の参画拡大というのは、これは例えば役所の中での女性管理職の比率を上げるとか、あるいはこういった委員の女性の比率、こういったところを比較しながら、どうすればそういった委員の数が上がるのかなんていうところを皆様からご意見をいただいたと。

それから、もう一つは、町会・自治会等、地域における男女共同参画の推進ということで、こちらも町会・自治会の特に女性の方に実際お越しをいただいてヒアリングをやったという経緯もあります。これは結構大変だったですけども。そのヒアリングの場で皆さんいろんなことをおっしゃるので。特に、当時の感想として見ると、このままで十分、自分たちは、女性はですね、町会活動、生きがいを持ってやっているのという意見が多かったので、我々としても結構困ってしまった。「そうなんですか」と、「課題はないんでしょうか」と言ったら、「いや、今のままが一番いいんです」というようなお話をいただいた記憶があります。こういったこともあります。これも報告書には入れさせてもらいました。

それから、過去遡っていくと、例えば令和4年は特に男性の孤立問題ですかね。なかなか地域のネットワークで男性があまりネットワーク化ができていなくて、孤立化が進んでいると。それをどうやって支援していくのかというテーマであつたりとか、さらに、令和3年度、どんどん遡っていくと、ここでは性の多様性ということで、当時まだ足立区にはそういったパートナーシップ、ファミリーシップがなかったということもあつて、そういった団体の方にお越しをいただいて実際お話を聞くと。LGB

T系の団体の方にお越しをいただいたこともございます。

それから、女性管理職と書いてある令和3年、こちらは実際に管理職の方にお越しをいただいて、役所ですけども、お話をいただいて、どんな困難があつたとか、どうすれば管理職が増えるのかというお話を具体的にヒアリングしました。

それから、その前はやはりコロナの問題、それからパワハラ・DVもここでは大きな問題になっていて、特に企業の方でどんな取組をしているのかというところをご披露いただいたりということもございました。

遡っていくとこんな感じで遡るんですが、さて今年度はということになります。今年度の委員は来年度も委員である確率が高いので、例えば今年度できないことを来年度やるということも可能ですが、まず皆さんから、近年一番やはり問題となっているようなことであつたり足立区の課題となったようなこと、これを少し上げていただいて、まずはその議論する材料みたいなものをここで皆さんにお出しいただければと思うんですけども、それぞれ皆さんいろんなお立場の方がいらっしゃいますが、今課題となっているところ、どんなテーマかというところですけども。

内藤さんから行こうか。どうでしょうか、内藤さん。

(内藤委員)

今までのこの提言とのバランスを考えたわけではないんですけども、2点あるかなとちょっと思っていてまして、1点は、ちょっと自分のテーマに近いからというわけではないんですけども、ハラスメントです。というのは、今年度、先月ですね、国の法律、労働分野ですけども、労働施策総合推進法という法律や女性活躍推進法な

どが改正されて、職場、仕事の世界におけるハラスメントの取組が変わる法改正がありました。私も参議院で参考人として意見陳述などをしたんですけれども。

主に2点で、カスタマーハラスメントの措置義務化、カスタマーハラスメントを労働者が受けないようにするための取組を事業者はしなきゃいけないというのが1つと、もう一つが求職者、大学生とかですね、大学生だけじゃないんですけれども、求職者等が求職活動をするときに労働者から、労働者と接触しますよね、そのときにセクハラを受けたり性被害を受けるという報道が結構ありますけれども、こういうことを防止しなければいけないと、企業がですね。ですから、求職者等へのセクハラ防止の義務が課せられ、この2点の改正がありました。

ここの委員会の関係ですと2点目に関係する改正があって、1点目も最近、東京都がカスハラ条例をつくったり、それも私は委員だったんですけれども、いろんな地域でつくられているので。先月国の法律ができて、1年半後なので、ちょうど皆さんが委員である来年中に施行になるというタイミングですので、世の中がハラスメントのルール化を、国も、それから多分自治体でもいろんなところで進めるというタイミングですので、これに着目するのが1つ。

そういったときに労働だけに落とし込むのか、ここは労働だけじゃないので、いろんなところの暴力・ハラスメント駄目よということでやっていくのか。だから、ここでいうと、番号でいうと5番、施策の5の雇用面における男女共同参画の推進とか、そういうところになるのか、それとも7、女性や子どもに対するあらゆる暴力の根絶とやるのか、それはやりようがあるのかな

というふうに思っています。

その暴力の関係でいいますと、国際的には労働者を暴力・ハラスメントから守るというのは非常に大きく考えていて、DVも暴力ですから、DV被害者となっている労働者を自分の会社は守らなきゃいけない。例えば会社に押しかけてくるみたいなことがあるわけですよね。そういったときにどこにいるかと言ってはいけないし、追い返すとかそれから休ませるとか、そういったことも含めたことを求める。これが今国際基準になっていて、具体的には国連のILOの仕事の世界における暴力とハラスメントの勧告の中に入っています。日本も今これをだんだんと履行していったって、条約や勧告を批准するという段階になっていますので、そういうことでDVも絡めていけるといこともあると思います。これが1点。すみません、長くなって。

2点目は、発達障がい等を含む障がいを持っている子どもが最近、増えているというわけではなくて、きちっと教育の中で可視化されて、特別な教育を受けられる場合が増えてきているわけですが、そういうことを行政がやることは大変望ましいですが、そうするとその支援、保護者側の担い手が9割以上は女性になっている、母親になっているという調査結果があります。そうすると、行政も教育現場も母親が来るので母親がやるものという感じで接してしまっていて、それがなかなか変わっていかないという実態があります。実際は時間だったり場所だったり、正社員がなかなか行きづらかったり、そして正社員で働いている女性労働者も辞めたりと。雇用面にも影響ありますし、雇用だけじゃなくても、保護者としての責任が偏っているという事態があります。

ですから、これもどこに入れるかって、雇用面でももちろん問題なんですけれども、例えば12番ですとか、男女共同参画の視点における複合的なものなんですよね、多分。そのケア、障がいを持つ子どもに対するケアと女性という。いろんな結局孤立などを生む。病院とか教育の現場とやり取りする中で、どうしても母親だけに情報が偏ってきて、結局ケアが相談する相手がなくて、家庭内で孤立してしまう。そして、それで方針について家庭内で対立したりとか、そういうことで家庭不和になって離婚ということもよく聞きます。そういった問題がもう一つあるかなというふうに思いました。

すみません、長く。

(石阪委員長)

広い意味では子育てに関わるのが圧倒的に母親のほうが多い。特にこの障がいを持った方に関して言うと、そういった部分のしわ寄せが母親に行ってしまうと、こういった背景。一つはこのハラスメント、それから、こういった障がいを抱える子どもを持つ母親の問題、こういった今2つの点が上がりました。

それでは、2期目の方以上を中心にちょっと聞いてみましょうか。続いてずっと見ていくと。まず秋山さんからどうですか、どんなテーマをやってみたいかということ。提言ですね。

(秋山委員)

私は去年1年間、この男女共同参画の意識を広く知ってもらうためには、やはり講座を開くとか、そういうことについて結構話をしていたので、今年はそれをどうすればもっと広めていけるのかを、私個人は議論をしたいなと思っています。今、すみません、そのぐらいしかちょっと思い浮かびません。

(石阪委員長)

どちらかというところと広報であったりとかPRとか啓発、これをもうちょっと効果的にやってはどうかと。これも一つ大きなテーマだと思います。例えばチラシとかいってもなかなか皆さん見なかったりとか、いろんな課題もあるので、そのあたりは一つ大きな課題かもしれません。ありがとうございます。

市川さんはいかがでしょう。

(市川委員)

僕は多分、前年度でも同じことを言ったと思うんですけども、基本的にこの推進委員会は足立区さんがお金出しているの、僕らがやりたいというテーマよりも、足立区さんがこういうテーマをやってもらいたいとか、そういう区が求めていることに対しての議論をやっていたほうがいいというふうに思っています。

(石阪委員長)

ということですが、足立区もなかなか言いづらいでしょうね、これ。なかなか何がと言われても、いろいろあると思います。ありがとうございます。ただ、区役所の課題というのも一つ大きいかもしれないです。区としてなかなかうまく進んでいない。よくあるのは管理職の比率であったりとか、なかなか女性活躍の場が確保できないとか、課題もあると思いますので、区の方にちょっと聞いてみたらどうかというご意見ですね。ありがとうございます。

齋藤さん、いかがでしょう。

(齋藤委員)

私もちょっと回答に用意がないんですが、先ほど内藤委員がおっしゃった、障がい児のお母さんに非常にしわ寄せが寄っているというのは、これは足立区でもやはりあるのではないかなというふうにはちょっと思

います。ですので、このあたりは少し議論の対象として何か施策としてできることがあれば、すごくお母さんにとってもいいと思いますし、離婚問題に発展する家族もあるということで、そういったことも含めて、ご両親が協力し合って、あるいはご両親だけでなく、おじいちゃま、おばあちゃまとか、それから近所の人とか、そういったことで皆さんで協力し合ってやっていけるような足立区であったら、すごくいいのではないかなというふうに感じております。

（石阪委員長）

ありがとうございます。広い意味でいうと子育て支援のようなところですね。このあたりの問題を取り上げてはどうかと。ありがとうございます。

片野さん、どうぞ。

（片野委員）

私も障がいを持つ子どもたちに小学校で携わっておりますので。先ほどの内藤先生のご意見に賛同します。子どもが学校で問題行動を起こすと、お母さんが来てもらってという対応なんですね。最近は病気になった子のお迎えなどは、在宅で仕事をされる方が増えていることもあり、「母親に連絡がつかないので私が来ました」と言ってお父さんが来る方もあるんですけれども、まだ、家庭に連絡＝お母さんに連絡するという形です。このあたりの感覚を変えていく必要があると思っています。特に選挙後は、もう一度性的役割分業意識についてそうではない、としっかりと啓発していく必要があるという思いを強くしています。

区内の全避難所に女性の防災士を配置するという目標を持って、あだち防災リーダーとして活動していますが、区の防災士資格取得費用の助成も町会を通してという形なので、町会の役員が対象になりやすい構

造です。ご存知の通り、町会の役員の多くが男性ですから自然と防災士も男性が多くなってしまいます。区のほうもいろいろ助成の方法など考えて動いていただいているのですが、達成までまだまだ時間がかかると思っています。以前行った町会についてのヒアリングでも浮き彫りになりましたが、町会の男女共同参画を推進するためには、男性役員だけではなく女性役員の意識改革も必要だと実感しています。

（石阪委員長）

大きな意味でいうと性別役割分業の見直しというところなんですけど、今の防災であつたりとか町会のケース、これは実際もう役割が結構分かれている面がかなり大きいところですし、防災については圧倒的に男性が多いという中で、このあたり一つ見直す点があるんじゃないかという、こういうご意見だと思います。

町会については、先ほど私もちょっと申し上げたようになかなか大変でした。ヒアリングやったときに、これでいいんだと言われると、我々も任意団体で何も言えないわけですけども、ただ、ある程度こういったほうが若い人がたくさん入ってもらえとか、今加入率どんどん落ちていきますので、加入率を上げるための一つの方策として組織の改革、これを進めていくべきだという提案はできるかもしれない。ありがとうございます。

どうぞ。

（内藤委員）

私が先ほど申し上げたところ、賛同していただいてありがとうございます。障がい児のケアを担う母親の問題は、ちょっと石阪先生、子育て支援のところに類型化されたんですけれども、子育て支援というよりは、やはり役割分業の問題にスポットを当

てたほうがいいと思っていて、何でも両立支援とか子育て支援ってやればやるほど女性のほうにしわ寄せが来るというか、しわ寄せと言うとあれなんですけれども、いいことなんですけれども、女性のほうが利用することになっていく。女性がやるのに資するような政策ができていくということがあって、世の中、平等に男女ともに利用できることになっているんですけれども、やはり女性のほうがやるものという社会気運がある中で、女性のほうがやるということなので、男性もやるけれども、女性のほうが圧倒的に伸びてしまうと。

だから、この性別役割分業を正す方向に行かないというところは、やはり片野さんが今ご指摘くださった問題と共通していると思っていて、子育て支援という観点でアプローチするよりも、男女の性別役割分業を変革するような、どうしてもお母さん来てくださみたいな、そんなふうなやはり多いので、そういう感じで行政側、教育側もそういうモードになってしまおうと思うんですけれども、そうでない、それは当たり前じゃないんだよというのをやっていくという、簡単に言うんですけどね。そんなような観点で言いました、先ほど。

(石阪委員長)

なかなかでも落としどころが難しいですね。じゃ、具体的にどういう提言をすべきなのかというところと、あとはどういったところにそれを提言するのかということですね。企業なのか、あるいはそういった直接の保護者、親なのか。どういった……。

笠井さん、いかがでしょうか、この点。

(笠井委員)

非常に気になるテーマをずっとしゃべられているんですが、やはりPTAをやっていると同じようなことが起きていて、子ど

もを迎えに来てということが起きたときに、まず連絡先というのは最初の春に学校に登録するんです。やはり家に在宅しやすい方というのはどうしてもお母さんになっている。お父さんは比較的公司に縛られているという面があって、順番がまずお母さん、それかおじいちゃん、おばあちゃん、最終的にお父さんみたいな形になっているので、それがそうになってしまう原因になっていて、一番の原因はやっぱり働くほうなんです。

両親ともが働いていて、どうしても時間に縛られているので、じゃどっちが一番家庭にいますかとなると、大体女性のほうが多くなってしまう。パートタイムですよ。逆という場合もありますけれども、ほとんどがやっぱりお父さんが中心になって家計を担っていらっしゃるの、これはもう社会的にどうしても時代とともに両親が働けなさいいけないような経済状況にこの国がずっと陥っているの、それが一番の根本の原因だと思っています。

ただ、その中で、父親は会社に縛られているから、やりたくないわけではなく、なかなか時間が取れない。お母さんは比較的パートタイム等が多いので、家にいなさいいけない、家事をしなさいいけないというところはもう昔からあるんですが、やはりお母さんがしたほうがスムーズであったり、子どもが安心したりという部分もあるんだと思います。特に保護者、お母さん方に寄り添っているPTAなので、なおさらそれを感じます、肌で。実際PTA活動も誰がやっているかといったら、大体お母さんなんです。これもやっぱり同じこと。

結局、僕が肌で感じるのは、やはり皆さん、時間を取られているのは仕事に時間を取られている。それによって、子育てに時間をかけたいけれども、PTAもできない、

やっぱり仕事だよ、一番大事なものは仕事だから仕方がないよね、それでこういうことが起きているんじゃないのかなというのは感じましたけれども、皆さんの話を聞いていると。そこが一番の問題じゃないのかなと思うので、テーマとしては、雇用面におけるということじゃないのかなというふうな、先ほど番号に丸つけながら話を聞いたんですけれども、いかがなものでしょうか。

(石阪委員長)

どうぞ。

(かねだ委員)

すみません。僕もちょっと今いろいろお話を聞いていて、さっき市川委員がおっしゃっていたんですけれども、区の政策、この男女共同参画を通じて足立区が、また足立区民の皆さんがよくなっていくということが非常に僕は大事だなというふうに思っています、ただそのときに、今、区が目標としていることは何かなという、部長のほうからなかなか言いつらいかもしれませんが、協働・共創ということで、足立区と協力して足立区を盛り上げていこうということの中で、どう男女共同参画ができていくのかと考えたときに、例えば、一例かもしれませんが、それを今、区が一番のパートナーと考えているのは町会さんなんです。ですね。町会さん、一番のパートナーというようなことを区からお願いしている。

例えば、ほかにいえば、学校でもお子さんたちのことはPTAさん、例えば防災・災害を考えると消防団というのをいろいろ考えていくと、例えば、私が今、全部それに所属しているんですけれども、そういうのを考えたときに、例えば消防団なんか男性しかいません。ほぼ男性です。女性

の方、たまにいらっしゃいますけれども、ほぼ男性。PTAさんを考えると、ほぼ会長以外は全て女性ということです。保護司、また町会考えても、結局、町会さんなんかは女性の方も男性の方もいらっしゃいますけれども、どちらかというと、うちの町会なんかは女性の方が非常に多いです。それは先ほどのお仕事のこととかもあると思うんですけれども。

そういったところをどう解決して、なるべく仕事だけでなく、そういうボランティア活動も、やっぱり女性の目線、男性の目線って非常に大事だと思うんです、いろんな活動をしていく中で。消防団にしてもそうなんです。男性の消防団員が女性を助ける、AEDでというときに、物すごくやっぱりちゅうちょがあるんです、AEDをはめるだけで。そういうときに女性の消防団員さんがいてくれると非常にありがたいですよ。

その救助するということが非常に大事なので、そういうことを一つ取ってもそうなので、やはりそういったところを区民の皆さんと力を合わせて足立区を、ここにもこの男女共同参画の視点に立った防災・減災等の取組と書いてありますけれども、こういうのを考えたときにも、そういったボランティア活動一つ取っても、やはり男女共同参画、どうやって入ってきてもらうのか、進めていけるのか。それは仕事の面とかいろいろ関わってくるかもしれませんが、そういうのを行政とともにやはり考えていかなきゃいけないのかなというのは、非常にそのバランスの不一致を中に入っていて見ていくときにすごく感じるので、そういうのをテーマにさせていただいて、その方策を考えて、そこの比率も均等になっていくとすごくうれしいなというふうに私

自身は思います。

(石阪委員長)

ありがとうございます。

ちょっとじゃ、永田さんのほうから。

(永田委員)

今回1期目なので、ちょっと皆さんの議論を聞きながら今考えていたんですけども、当社は介護の会社ということで、実は男女共同参画というか、女性の進出に関してはやっぱり介護の業界ってかなり先駆けて、圧倒的女性社会にありまして、当社の男性頑張ってるんで、雇ってはいるんですけども、やっぱり2割から3割程度。7割から8割は女性ということで、よく聞かれて、女性の社会進出と言われますけれども、既にうちの会社、もう実現していますということで話はするんですけども。

ちょっとこれ発想の転換で、逆に何で男性が介護業界でいないのかと。男女共同参画、介護の分野と医療の分野とかで女性が多い。男性も逆に参加できるようになったら、足立区が先駆けて参加できるようになったら、逆に足立区がモデルケースとして、あそこは男性もすごい生き生きと介護、増えているよ、働いているよみたいな、逆転の発想、女性の社会進出のところに男性が活躍できるような分野に進出するというのも一つテーマとして、今年やるかはともかくとして、やったら面白いのかなというのは思いました。

以上です。

(石阪委員長)

秋山さん。

(秋山委員)

先ほどのかねださんのお話聞いていて、私も別の審議会で、確かに区というのは、町会であるとか消防団であるとか、そういった団体、結構頼りにしている面があるの

で、その団体の意向に沿わないことはちょっと言いづらいんじゃないかという、それは感じておりました。

あと、皆さんのお話聞いていて思うんですが、私もそうなんですけれども、私は48歳でアラフィフですか、大体そのぐらいの世代の人が多いんですけれども、最近こちらの男女さんで企画してくださったフォーラムで30歳前のお母さんと知り合って、話す機会がありましたら、そのぐらいの年のご夫婦というのはやっぱり私たちと考え方がかなり違っていて、もっと自然と男女平という考え進んでおります。なので、ここだけで話していることって、ちょっと井の中の蛙状態になっていると感じています。

あと、笠井さんがさっきお話しされたPTAのこと、私も小学校のPTAに入っていて、会長の男性以外はほとんど女性で、平日の日中の活動が多いので、やはり女性、パートがない日に活動するというのがとても多いわけなんですけれども。私、この公募委員を出したときにも論文に書いたんですけども、にもかかわらず学校の保護者なんて、母親って父親の名前しか書かなかったりするんですよ。ちょっと透明化しているというか、母が実際は保育とか家庭のことを担っているのに。

でも、それって多分、自分の親世代がやってきたことをなぞっちゃっているだけで、じゃどうすればいいのというモデルがないというか。ただ、それを私は先日、その下の世代のご家族の話を聞くことで、逆にこの人たちをモデルにして私たち世代も生きれば、もっと生きやすくなるかなというのを感じました。

というのと、あともう一つ、すみません。この資料4の男女行動計画の施策の15の柱をちょっと俯瞰して見たときに感じたのは、

これって社会から見た男性・女性がどう見えるかということの視点が多いというか、でも私たちというのは、ふだんの毎日の暮らしをしていて、この大きな目線から自分を見るというよりも、本当に夫が保育園からの迎えをしてくれて、私が残業ができて、私が飲み会に行ける、そういう社会になってほしい、そういうことを考えているわけで、ただ、自分たちの暮らしのどういう部分が女に任されて、男に任されているのかという仕分ということ自体もできていないわけで、仕分ができていないのにどうやって分担していくんだろうというふうに疑問に思ったりもしています。なので、ちょっとこれ目線が大き過ぎるんじゃないかなというのを私は今感じています。

以上です。

(石阪委員長)

松村さん、どうぞ。

(松村委員)

私は1962年度産なので、女だからって25歳でお嫁に行きなさいとかって、私、行き遅れましたけれども、そんなような状況で育ちました。寿退社という言葉は今ほとんどゼロで、私の場合は外資系なので、特に男女がもう普通に働いて、先ほどの話だとPTAは女が行くものだとか、男はというような、そんな問題は全く生じていないのが現状で、今の若い人たち見ますと、もう男の人が主体で働くんじゃないかと、2人で50、50で働いて、イクメンという言葉もなくなるという時代ですので、ちょっと視点が、もうちょっと新しい世代に寄せて考えたほうがいいんじゃないかなという気が今いたしました。

それと内藤先生のお話で、労働の問題でハラスメント、そういった問題すごくあると思うんですけれども、もう一つ、子ども

たちに対する支援ですよ、恵まれない子どもたち。私、たまたま会社のイベントで綾瀬でイベントをちょっと立ち上げたことがあるんですけども、非常に外国人の子どもたちが増えています。そういった子どもたちはどういった支援が受けられるのか、日本語の不自由さ。せっかく前文のところで改正していただいて、全ての人というふうに置き換えたら、この男女というところにはグローバルな視点が入るのではないかと、そのように思いました。すみません。

(石阪委員長)

どうぞ、内藤さん。

(内藤委員)

ありがとうございます。今の視点だと、多分こちらの前文のところにはそのように書いてあると思いますが、やること山積の中、この性別絡み、ジェンダー絡みのことに着目すると、ダブルマイノリティーというか、外国籍で女性とか障がいを持っている女性とか女兒とか、そういうダブルで被差別性を持っている子どもたちがどういうふうな状況にあるのかということに着目する形だと、こちらとしては取り上げやすいのかなとちょっと聞いていて思いました。

(松村委員)

パーセンテージが非常に多いですよ、足立区は。中国とフィリピン籍が非常に多いというふうに、東京で特に。

(ぬかが委員)

すみません、ちょっと話ずれますけれども、どれをテーマにするのかという点で考えたとき、冒頭に秋山さんが言っていたことにちょっと近い思いを持っているんですけれども、去年、おとしとここで議論しているときに、ここの認識って非常に高い認識なわけですよ。だけれども、確かに若い人はそういう感覚、今違うよというの

分かるけれども、実際に足立区の中で中心
的になっているところというのは決してそ
うではないと。

例えばアンコンシャス・バイアスそのも
のが何なのかなんてことは分からない人
というのが圧倒的多数だろうということを思
っていて、それで、去年も講座の参加者が
少ないよねとか議論したときに、「それは
ここにいる人とは認識が違うからよ」なん
ていう指摘をいただいたりして、やはり私
はここで議論しているような、本当にまさ
に誰もがという多様性的な感覚というか、
性的役割分業ではない感覚が本当に足立区
でどう普及していくのかということが大事
な点なのかなと。ここで議論していること
がきちっと計画つくっても外に出ていかな
いんだと、やっぱり魅力が半減してしまう
というふうに思うので、これでいうと14番、
職員や区民の意識改革とか理解の促進とか、
そういうところを一つはテーマにしてもい
いのかなというふうに思いました。

本当に思っているのは、職場だと確かに
そうなんです。うちなんかも、うちの議
員団って6人だけでも、男性1人なんです
よ。だから、もう完全にそういうあれが
ないんですけれども。

(かねだ委員)

うちはゼロですよ。女性がゼロ。

(ぬかが委員)

そっちは女性ゼロだけでもね。

なんだけれども、うちの女性陣でみんな
言っている。何でこれだけこんなに頑張っ
ているのに、家に帰ると当たり前のように、
私もそうなんです。家事やって、もう長
年の習性で、でーんと座っていて、連れ合
いが。だけれども、けんかもしたくないか
ら、もうやっちゃったほうが早いと言って
やっちゃうとか、そういう思いを抱えてい

る方ってすごく多いのかなと。

つまり、特にある程度の年を行った方な
んかはそういう感覚の方も多い中で、やっ
ぱり世の中変わってきているんだよとい
うことが、本当に足立区として発信してほ
しいし、発信できるようにしたいというふう
に思いました。ということで、14番、いい
んじゃないかなと思っています。

(石阪委員長)

どうぞ。

(さの委員)

ちょっと私は視点が違うんですけども、
先ほど公募委員で18歳から29歳の方の応募
がなかったということもありますし、また
今、例えば女団連の方とか、これもいろん
な講座をやっているんですけども、ちょ
っと参加する方たちが本当に70代とか、若
い方の参加が少ないということは、やはり
意識もあるんですけども、忙しいとい
うことも一方ではあるのかなと思っています。

ちょっと見たときに、この2番の幼少期
からの他者の理解と啓発の充実というところ
では、以前、保育園のママからちょっと
ご相談をいただいて、保育園で防災の研修
をやったときに、子どもたちが一生懸命や
ることによってその保護者がかなり意識が
変わったというのがありまして、今本当に
区民の方の意識を変えるところでは、
先ほど30代の方の意見もあるんですけど
も、若い方たちってまた全然違う意見を持
っているかなとも思いますので、かえって
こういう小さなお子様たちから入っていく
ことによって、若い世代の忙しい方たち
にも届くことができるのかなとちょっと思
ってしまして、こういう子どもって本当に小
さな頃からのそういう男女の意識の改革で
あったりとか、そういうのも大事なのかな

とちょっと思いまして発言させていただきました。

(石阪委員長)

皆様からいろいろお話しいただきましたけれども、何となく僕の中で幾つかにまとまってきたんですけれども、一つは、まず先ほどぬかがさんも秋山さんも言っていましたけれども、広報です。PRの方法です。これは、さのさんもそうなんですけれども、やっぱり区民全体にどう広めていくかということも一つ大きな課題なので、広報の方法に今大きな問題があるんじゃないかというところ、これは一つ戦略的に何かできるかなという気はします。

それから、もう一つは性別役割分業、これはかなり難しいテーマではあるんですけれども、これいろんな分野に関わっているので、例えば先ほど言った教育のところ、それから雇用の面でもそうですし、それから、これは意識の面まで入ってくると、じゃ具体的に何ができるのかということ、すごく難しいんですが、一つやはり性別役割分業が、これは外的な要因なのか内面的な問題なのかちょっと分かりませんけれども、厳然としてあると。これをどう解消していくとか、見直していくのかということ、これは一つ大きなテーマでもあるので、この点は、一つ我々としても進めていくことはいいと思うんですが、一つ若い人というのはそこまで別れないんじゃないかという意見もありましたので、僕ちょっと若い人の意見も聞いてみたいなという思いもあります。

ここにいて一番若い人って誰だろう。分かんないですよ。あんまり年齢言うのもちょっとあれですけども。多分30代。秋山さん、今アラフィフと言いましたけれども。

(秋山委員)

昭和52年。

(かねだ委員)

若いですよ。

(石阪委員長)

いや、でも、それが若いというよりは、それより下の世代の意見が多分……

(さの委員)

やっぱり若者の声を聞きたいんですよ。

(石阪委員長)

特に子育てを実際やっている世代であったり、あるいはもっと20代でもいいですし。

(かねだ委員)

それだとPTAの皆さんのお仲間の方で。

(石阪委員長)

PTAの皆さんで。

(さの委員)

中学生はもう大きいですよ。

(石阪委員長)

ただ、中学校になるともう……

(さの委員)

大きいから。

(石阪委員長)

40代。

(笠井委員)

小・中・高、全部やっています。でも、小学校でもうやっぱり30代というのが多いですから。若いになるとどの基準で言うのかちょっと分からないんですけれども、男女という感覚が子どもになるほどあまり意識ないじゃないですか。

(石阪委員長)

そうなんです。恐らく今の話だと、やっぱり世代分けるのは僕ちょっとあんまり、いろいろ問題あるのは分かっているんですけれども、若い世代ってあんまりその辺を意識せずに、もう分業もできているし、普通に何かあったら父親が出ていってやるのが普通だという話もありましたから、そういう世代の話って我々世代にとってはかな

り参考になるし、足立区の場合、実は若者の数すごく少なく、圧倒的に中高年が多い区なんですけれども。

(かねだ委員)

一例を挙げれば、昔は男性が女性に対してデートするとご馳走しなきゃいけなかったみたいな。

(石阪委員長)

昔はあった。

(かねだ委員)

昔は。だけれども、今うちの子ども二十歳なんですけれども、ここ言っちゃうと怒られるんですけれども、友達がいるんですけれども、必ず割り勘です。割り勘、それが普通。ほかの友達に聞いても割り勘です。そういうカップルって非常に多いということ自体が、意識として、平等じゃないんですけれども、2人で今こういった共有しているんだから、費用も払うよという意識というのは、若い子は、うちの娘世代ですけれども、二十歳ですけれども、そんな感じかなと。

(石阪委員長)

僕もふだんから大学生と接しているので分かるんですけれども、多分、内藤さんから言わせると、大学生までと就職や子育てをするタイミングで変わってしまうんじゃないかという思いもあると思うんです。内藤さん、どうですか。

(内藤委員)

そうなんですよね。私も大学で教えていて、やっぱり大学生、フラット、割り勘。

(石阪委員長)

フラットです。

(内藤委員)

差別なんかないぞと思っているんですけれども、雇用の現場の現状を話すと、えーつみたいな感じなんですけれども、やはり

入ってみると職場というところは縦に長い、年代が。どちらかというと年代が高いほうが、管理職のほうがいろいろ組織のマナーとかポリシーを決めているわけなので、入ってきた人から見ると全然違う文化がそこにある。なかなか若い人から見ると耐え難いというところがあって、松村さんおっしゃるような外資系だったり進んだ企業はまた違うんですけれども、マジョリティーの企業で考えると、やはりなかなかそうではないというところがあります。

さっきぬかがさんもおっしゃったんですけれども、やっぱり一番強固なところは、企業というところもそうなんですけれども、家庭内。なかなか改革のメスが入らない。だから、ここにいる女性陣の多くもやはりそのような役割を自然と担ってしまう形になっている。

ですから、笠井さんがおっしゃったようにというか、誰かを連れてきてお話聞くとかということでも、結構その人の状況によって大分エピソードが変わってしまうということがあって、こちらで足立区さんが取っているこの性別役割に関するアンケートがありますよね。だから、年代別に取れていますものね。だから、その最新の年代別で、若い人たちの層がそういう性別役割に対してどういう感覚を持っているのかというのをまた紹介いただくというのは、アンケート、今日は資料に入っていないですよ、そういうのもいいんじゃないかなと思いました。

(石阪委員長)

アンケートについては恐らくどこかのタイミングで共有できると。

片野さん、どうぞ。

(片野委員)

私も20代の大学を卒業した教え子たちに

女団連や男女参画プラザの男女共同参画をテーマにした講座に参加させているのですが、講座を受ける前まで全く自分の家庭や社会の中の男女の違いについて考えたことがなかったけれど、講座を受講してから自分の家の中を見ると、ご飯作るのは、お母さんだし、お父さんは働いていてって、性的役割分業が当たり前の中で自分は成長し、何の疑問を持っていなかったことに気づき、自分を取り巻く社会についても考えるようになったと言います。

男女共同参画社会を推進、実現するためには、アンコンシャスをコンシャスにしていくことが必要で、育つ過程で気づかせるために「啓発」が必要なのではないかと思えます。

（石阪委員長）

確かに今までは家庭の問題まで踏み込むような提言というのはここでやったことがないので、個人の生き方の問題とか、そういうことにもつながってくるので、なかなか難しい面はあるんです。企業とかそれから団体もろもろに対しては我々もいろいろ意見を言ってきました。

笹さんにちょっと聞きたいのは、マザーズハローワークですよ。だから、つまり若いお母さんと接している機会多いと思うんですけども、やはり皆さんが言うように、かなり若い母親たちというのは変わってきているのか、それとも50代以上、あえて言いますが、その母親世代とそんなに変わっていないのか、実態とかってある程度分かりますか、見て。

（笹委員）

マザーズハローワークという名前ですと、どうしても女性というイメージになるんですけども、実は最初でご紹介させていただいたように、仕事と家庭の両立というよ

うな観点でいるので、やっぱり圧倒的に女性が多いんですけども、実はシングルファーザーの方も一部いらっしゃってたりということもあります。

今世代的なところで、ちょっと手元には資料がないのであれなんですけれども、今多い世代は、多分、晩婚化というものもあるんだとは思いますが、30代から40代ぐらいの方が割と多いかなという、ご利用になっている方が。その中で、例えば正社員とそれ以外でどのようなご希望で仕事を探すかという、本当に微妙な差なんですけれども、51%、49%ぐらいのレベルの差なんですけれども、正社員以外を希望されている女性の方が多いという……

（石阪委員長）

正社員以外を希望される方。

（笹委員）

そうですね。というのも、多分働き方で、先ほどからありましたような役割分業ですよ、その中で家庭と両立しやすさということで多分そのパートタイムを選んでいる方が多いのかなと。ただ、傾向としては、パートの求人であったとしてもそこに例えば正社員登用があるか、フルタイムで契約社員を選ばれたとしても、そこに正社員登用があるかないかで選ぶ率が変わってくるのかなというような、ちょっと若干肌感覚なあれではあるんですけども、そういう印象がありますので、女性の方も働きたい、働くことがもう割と当たり前になってきているというのもあると思いますし。ただ、その中で現実的にいわゆる時間が短い働き方を選ばざるを得ないのが現状としてあるのかなというのが、窓口といいますか、見ていて思うところではあります。

（石阪委員長）

相澤さん。

(相澤委員)

今のお話いろいろ伺っていて感じているのが、コロナのときってテレワークがいっぱいありましたよね。途中からやめる企業がいっぱいあって、コロナ始まってテレワーク、自分の会社もそうですけれども、物すごく推進したんですけれども、やっている、やっぱり役割分担の解消みたいな視点からいうと、仕事を家でしながらお子さんの用事で男性が学校に行くみたいなことも普通に多分実現してあげられていて、働き方としては物すごくいいなと思っていたんですけれども、世の中の流れで、やっぱり出勤すべしみたいな会社の世の中の流れ結構あって、うちの会社もテレワークは極力やめましょうみたいな感じに、経営側からそういうふうになってきたみたいのがあります。

それからあと、テレワークがそもそもできない業種とか仕事の仕方って当然あって、接客業なんか特にそうですけれども、そうなってくると、自分の論文のところ書いたんですけれども、ワーク・ライフ・バランスって、よくこの制度で仕事か家庭かバランス取りましょうという話なので、どちらかみたいな感じじゃない。制度がつくられていて、その制度を使って休むのか時短するのかみたいな形で、要は二者択一みたいな感じ。会社側からすると、物すごく制度をつくってしまえば管理が楽なので、ここから選んでくださいみたいな話になる。

本当は必要なのは、その場面で、制度にはないんだけど、こうあってくれると家庭も充実するし仕事も充実するし、こういう形なんですよというのを、さっきの多様性というところというふうにみんな多様なはずなので、個別の事象に合わせた上で相談する相談の窓口、制度をつくると必ず相談

窓口を設置しなさいとか多分法律上もあるんですけども、窓口設置するのが大事なじゃなくて、個別の多様な意見にちゃんと耳を傾けて解決策を出してあげるといところまでがきっと求められているので、そのソフトの部分ですよね。

制度をつくってというところ、法律条項でいうところじゃなくて、個別のところをお話を聞いて相談に乗って、お互いがウィン・ウィンになるような形をクラフティングするとか、つくっていくみたいところが本当は尊いとか、必要な、相談窓口がある意味ってそこにあって、その辺が大事だし、そこを議論できたらいいなと思いましたので、この項目でいうと5番と13、14番みたいところが重要だなと思いました。

(石阪委員長)

ありがとうございます。

館山さん、どうでしょう、例えば個別の相談という、社労士さんは個別相談されていますし。

(館山委員)

個別相談という形では私はまだちょっと日が浅いのでないんですけれども、個人的な話でいうと、私、子どもが2歳のときから1人で育てています。2人を育てています。そのときから考えると、大分制度も変わってきたし、働きやすくなってきたのかなとは思っています。

先ほどもおっしゃっていたように、正社員になるかパート社員になるか、半分半分という話だったんですけれども、だんだん社会保険の適用拡大も進んできていることから、週20時間以上お仕事したら、もう社会保険に加入だよという世の中になると、多分それも選択肢としてはあまりなくなっていく。社会保険に加入して、厚生

年金に加入していくという人がどんどん増えていくと、奥さんは旦那さんの半分ぐらいしか働いていないんじゃない、じゃ家のことはやってよというご主人の意見が通らなくなっていく、どんどん変わっていけば。そうすると役割分担も徐々にな変わっていくんじゃないかなと思うんですけども、まだその辺は国民年金も3号被保険者とか残ったままですから、ご主人の扶養のままのほうがいいんじゃないかと思っている方も相当数います。

あと、年金もどんどん改正されていくと思うので、10年、20年先は、今の状況は妻のほうがかなり有利な年金を受け取れるようになっていきますけれども、それがどんどん変わっていくだろうなという、予測ではありますけれども、そういう世の中になっていくことは確かなので、今ちょっと大分過渡期にあるんじゃないかなと思っています。今、年金の仕事をしているので、特にそう感じています。

(石阪委員長)

制度の話になると、そういった制度が変わらないとなかなかアクションが起こらないというのは一つ言えるのかなと。

松村さん、どうですか、この辺。

(松村委員)

私も今の意見に賛成で、自然に移行されていて、女性も本当に男性と一緒に働くような時代で、もう四の五の言ってもらえなくなるんじゃないかなというのがあるんですけれども。

足立区の先生方にお聞きしたいんですけども、私は足立区の小学校卒業して、すごく昔なんですけれども、今の教育システムとして、早期介入として男女参画とか、あとはいろいろ特殊な方たちの生き方の違いとか、そういったものの教育というのは

早期介入はされているんでしょうか。ちょっと質問させていただきたい。

(石阪委員長)

これはどうでしょうか。事務局、いかがでしょうか。

(鈴木課長)

今、各学校の希望によりまして、うちのほうから出前講座というのをやっております。テーマを学校と調整しながら、LGBTの研修であったりとか、あとは性の多様性、あとはデートDVとか、そういった絡みの講座を各学校に講師を派遣してやっているというのが現状でして、まだ全校まで行っていませんけれども、この4月にも私、校長会を通じて全部の校長先生方に、ぜひそういった講座を取り入れてくださいというお願いと、今年度はスケジュール決まっちゃっているからもう無理なんだよという話であれば、来年度必ず入れるように検討してくださいねというお話をさせていただきました。そのような現状でございます。

(石阪委員長)

いわゆる派遣型の講座をいろいろやっていると。要望があればそれに対して様々な支援をしていくと、こういう形を取っているんですね。

(内藤委員)

ありがとうございます。今のような講座はもちろん必要だと思うんですけれども、性別役割って、多分、松村さんのご質問って、様々な先生方の教育の全ての中に、教育活動全てに多分埋め込まれているものなので、子どもにももちろんこういう基本的な講座は必要だと思うんですけれども、先生方に本当に理解していただいて、そういう教育活動をしてもらうということが多分大事だと思うんですけれども、そこまではな

かなかまだ行っていないですか。

(鈴木課長)

実際に今年度、教員向けに講座を実施予定です。全校にお声がけをして、教育指導課が中心となって教員を集めていただいて。これが継続的に毎年テーマを変えるなり、対象者も変わるので、そういった形で広めていけばいいかなと考えております。

(茂木部長)

うちのほうで学校の先生や子どもたちに対してそういった講座をやっているって今、課長からお話ありましたけれども、じゃ先生の啓発だとか研修がそれで十分かという、正直言って十分ではないというのが正直なところです。例えばこの男女共同参画以外にも、発達障がいの子どもたちへの対応一つ取っても、やはり学校の先生たちの認識とか対応にはかなりばらつきがあるのと同様に、やっぱり性の多様性に関する先生たちの受け止め方もまだまだ足りないなというふうに感じる部分はあります。

そこについては、こういった場の委員会のご意見だとか提言を受けて、改めて教育委員会とはしっかり対応できるような意見交換はしたいと思っておりますので、ぜひご意見あればお願いしたいと思います。

(ぬかが委員)

いいですか、ちょっと。

(石阪委員長)

ぬかがさん。

(ぬかが委員)

ある意味すごい一番長く関わっていたかもしれないので。

ただ、確かにそういう側面はあるけれども、私は足立区は頑張って教育の分野でも進んできたなど。つまり、私たちが足立で教育を受けた時代とは全然違うということを実感しています。

特に何かというと、やはり足立区でパートナーシップ制度ができた頃から、本当に皆さんが頑張って、そして、教育委員会、多分、たしかここより先に、まず学校の教員へのLGBTQ対応マニュアルというのを区で作りました、教育委員会で。それを全教員が身につけようということでやりましたし、それからあとは、これは私もすごい印象深いんですけども、それこそ5年前の校則には制服は男は何、女は何と全部校則に書かれていたんです。それだって、じゃ本当にいろんな方がいる中で、どうなのかという提起があり、そして全部の中学校で生徒会が議論をして選べる制服ということで、大体がスリーウェイでスカートとパンツと細身のパンツスタイルということで、だから学ランとかセーラー服の制服の学校って、もう1つの学校を除いてなくなったんですよ。そのぐらいやっぱり進んでもきているなということは実感しています。

(石阪委員長)

という、学校のほうの動きは今のとおりですね。足立もこの5年ぐらいですかね、制服がある程度バリエーションが出てきたというところ、あとは体操服とか水着とかも変わってきたんじゃないかな。これ、笠井さん、どうでしたか。

(笠井委員)

まだ完全には変わっていません。

(石阪委員長)

まだ完全ではない。

(笠井委員)

はい。一応そういう議論はされていて、水着なんかは特に共通したものを作ろうというのは上がっています。

(石阪委員長)

上がってきている。

(笠井委員)

上がってきています。

(ぬかが委員)

長いやつを認めるってね。

(笠井委員)

そうそう。

(ぬかが委員)

そういう議論になっていますよね。

(笠井委員)

男子も女子もというやつ。

(石阪委員長)

國府田さん、どうぞ。

(國府田副委員長)

分かりました。今、若い人の話というのが出ましたし、自分が若いというわけではないですが、私は平成生まれなんです。ぎりぎり平成生まれなのでまだ30少し行ったところで、妻も同じ平成生まれで、多分これから子育てとかそういうステージに上がっていくのかなと思っていますところ。

分業という話があったので、私が今どうなのかというと、基本、料理は100%私が担当しているんです。それ以外の家事、掃除とか洗濯とかそれについても私もやり、妻もやり、そこはしっかり担当というか、日ごとに変えてという感じなんです。

私の周りで話を聞いても、男性のほうが料理をするというのは結構多いんです。それは私も料理をするのが好きなので、別に全然嫌じゃないよということで進んでやっているんですけれども、やはりほかの父親を見ても、料理が好きだし、全然苦じゃないのでやっていますという人は多いのかなと思っています。

なので、もしかしたら本当にここで、井の中の蛙ではないですけども、ここで話しているよりも、やっぱり若い世代というのはもう結構平等というか、全然個々でやるからねと。そこが夫婦の断絶とか、もう

全然勝手にやるからねではなくて、一緒にやっていこうねという方向に向いているのかなという部分もあります。

例えばイクメンとか、名前がついてすごい流行ってはいますけれども、本来育児をするのって、お父さんがやっているからイクメンではなくて、お父さんもやるべき、やらなきゃいけないことなんですよね。だから、イクメンだねってすごい褒められるというよりは、当然のことをやっているだけなんですよというのは本来あるべき姿なのかなと思っています。

ただ、そういうのをもしかしたら若い世代に聞いたら、当然ですよねと言うかもしれないですし、いやいや、全然私やっていないねってなるのかもしれないので、もしフィールドワークとかそういうヒアリングとかできるのであれば、まさにそういうある意味年齢が少し下の夫婦とかに聞くというのもいいのかなというふうには思いました。

(石阪委員長)

これ、奥様はどう思っているんですか。それも気になります。同じ思いなのか、いやちょっと待てよと。これどうですか。

(國府田副委員長)

料理とかする分には全然ありがたいうことですし、それ以外のところについても全然、しっかり2人でそこは話し合っ決めていくことなので……

(石阪委員長)

もう話し合っ。

(國府田副委員長)

はい、そうです。「やってね」、「全然それはいいよ、やるよ。じゃこれはどう?」、「じゃそれは私がやります」というふうに分けているので、そこは問題なく今まで行けているかなとは思っています。

(石阪委員長)

秋山さん。

(秋山委員)

國府田さん、すごいそんなプライベートのお話を聞かせてくださって、ありがとうございました。ただ、こういうお話を聞く機会って多分ほかの世代の人、すごく少なくなくて、聞いたことで今目からうろこということもすごくあったと思うんです。

私が去年から取り組んでいて、これからもやりたいなと思ったことの一つに、講座などを通してこの考え方を普及させていくにはどうすればいいか。面接のときに茂木さんからもその質問を問われまして、そのときうまく答えられなかったので、自分でもいろいろ考え続けてきて思ったんですけども、ちょっと町なか歩いていてひらめいたことがあって、西新井駅へ行くと、駅の構内にポスターが貼ってあって、それは区の啓発ポスターなんです、例えばここは禁煙ゾーンですよみたいな。そういうポスターを男女でも、この審議会でも何か考えて作って、ぱっと目に入ったら気づきが与えられるようなものできないだろうか。

例えば國府田さんたち、若い世代の方は自然と家庭内の性別役割分担というのは、私たち世代とは違ってなくて、フラットにやっているよということが気づけるとか、逆に私たち世代が自然とやらせているその性別役割というのは、ちょっとおかしいんだよということに気づかせてもらえるようなポスターとか、何か今年はそういうのを取り組めたらいいんじゃないかなとちょっと思っています。やっぱり國府田さんと同じような世代とかもっと若い世代の方の話聞いて、私たちもどんどん目からうろこをいっぱい落としていけたらうれしい、そんな年にできたらいいんじゃないでしょうか。

すみません。

(石阪委員長)

どうぞ。

(かねだ委員)

すみません。今、國府田先生のちょっとお話聞いていて、その後、委員長が奥様の話も聞いてみたいねというふうに言われていたので、女性の方のご意見をすごく聞く機会が多くて、男性の方がじゃ例えば家でどういう役割をやっているの。例えば、私も自民党の区議会議員なので、イメージ的からいうと、家内が例えば家のことをやっていて、私は議会活動をやっているみたいなイメージかもしれませんが、それは家内も働いていて、私も料理作っていますし、掃除、洗濯手伝う。もちろん、手伝いという言い方になっちゃいますけれども、そういうものもできることはやっていますし、子どもがもう大きくなったというのもあるんですけども、そういうこともやっていて、自分では家庭の両立に参画していると思っているわけですよ。ただ、家内から聞いてみたら全然違うかもしれません。

どちらかというと、今の男性がどのぐらい男女共同参画という中で家庭のことに対して協力しているかという意識を、男性はどう思っているんだろうというのをすごく聞きたいなという。全然もしかしたら、やっているよという意識を持っているかもしれないので、その意識もちょっと聞いてみたいなというのがあります。

(石阪委員長)

どうぞ。

(内藤委員)

多分、そのところの足立区の前回のアンケートがホームページ出ていますけれども、國府田さんたちみたいな若い世代の足立区の人たち、30代以下というくくりです

と、男性と女性で相手の役割分担状況、相手との役割分担状況に満足している人の割合で見たら、差は13.2%、30歳以下。70代以上だと49.9%。だから、女性から見ると満足していない人が半分ぐらい。

(かねだ委員)

それは、でも、女性の方が満足していないという意味ですね。

(内藤委員)

お互いにですね。

(かねだ委員)

それはそうじゃなくて、男性の方が自分は家事に参加しているよって、家庭の含めたことに……

(内藤委員)

そういうことです。

(かねだ委員)

参加しているという意識はどのぐらいあるのかなと。

(内藤委員)

男性は例えば30代以下だと89.7%。

(かねだ委員)

89.7%が参加していると思っている。

(内藤委員)

自分が参加している。満足している。

(かねだ委員)

満足している。

(内藤委員)

相手との役割分担に満足している。

(かねだ委員)

満足している。

(内藤委員)

それで、女性はその場合、76.5%。だから、若い世代のほうがよくなっているとはいえ、やっぱりその差はあって……

(石阪委員長)

むしろ差に注目しているわけですね。

(内藤委員)

そうですね。國府田さんちがこの13.2%に入るか入らないかは分からない。けれども、差はないわけではない。

世の中のこの30代、40代、50代、60代、70代で足立区さん出してくださっていますけれども、どんどん差が広がって行って、最後、70代以上が差は49.9%なので、半分、2分の1の人は満足されていない。男性がね。男性の役割分担という状況になっているので、社会の各年代層を全体の平均で見たら、30ポイントぐらいは離れている、男女の。だから……

(かねだ委員)

意識がということ。

(内藤委員)

独りよがりというか、男性がやっていると、俺は大丈夫だと思っていなくても、そうでもないというに見られているということは残っているという。國府田さんに言っているわけじゃないので。

やっぱりお互いのお仕事の状況にもよると思いますし、就いていらっしゃるお仕事との関係で意識の差というのも大きいと思うので、やっぱりその家庭で大分違うのかなというのは分かりました。

(石阪委員長)

永田さん、どうぞ。

(永田委員)

私、40代代表なんですけれども、やっぱり昔、自分の親の世代見たときに、夕方、父親が晩酌始めると一切何もしないと。それが当たり前で、母親が全部裏でやっぱり料理作って食器洗ってみたいの、それを見て育って、今自分がどうかというと、自分も3人子どもがいまして、3人目を産むときにやっぱり産むか産まないか話し合ったときに、「産むんだったらあなたが基本3人目はやりなさいよ」みたいな話で、もち

ろんそれでオッケーして、だから3人目、今例えばトイレへ行って、「うんち出た」みたいので、「はいはい」みたいので自分が拭くんですけども、ただやっぱり妻は満足していないです。

それは自分はやっている、手伝っている、だけれども手伝うという言葉自体が多分もう駄目なんですけれども、やってはいるんだけれども、やっぱり彼女の求める多分何割以下、半分以下、3割とか2割とかそういうレベルで、やってはいるけれども不満というものが多分普通で、男性側はやっぱりちょっと仕事の合間にやっているじゃんみたいなのが鼻につくと言われて、これが多分女性のあれになっているのかなというのを日々感じていまして、なので、あんまりイクメンとかも外で仮に言われても、いや、全然そんなにイクメンじゃない。謙遜じゃなくて、本当にそんなことを言ったらぶっ飛ばされると、そこは分かっているの、周りからするとちょっとやっぱりイクメンじゃんみたいには言われる、いや、家ではそんなレベルじゃないのでみたいな、そこはやっぱりそういうことで、謙虚に行かないと本当に怒られてしまうので。それは本当にやっぱり不満は日々感じているあれなので。

ただ、うちは本当に洗濯物は基本僕が回して干して畳む。食器洗うの、僕ちょっと脳の構造なのか、食器洗うのはちょっとあんまり苦手で、だから洗濯のほうが得意なので、どっちかというところではやるけれども、食器は妻がやっぱりやっていたりとか、中でもどっちが得意かとか、そういうので若干分けたりはしていますが、それだから半分やっているとかおこがましくて言えないんですけども、本当ちょびっとだけ今やっているみたいな感じにはなってい

ます。

だから、昔よりはかなり改善しているんじゃないかなというのは、それは思います。

(石阪委員長)

市川さん、どうぞ。

(市川委員)

皆さんのお話聞いていて僕が思ったのは、日本も長年、もうずっと何百年という時代、男尊女卑の国で来ているじゃないですか。60代、70代ぐらいの今のご年齢の人たちって男尊女卑の国で時代ですよ。僕、49なんですけれども、40代、50代ってそれを見て育ってきて、それが当たり前という家庭環境の中で育ってきて、その時代なんだけれども、おまえたちは好きにやってもいいよと言われていた世代が多分この40代、50代だと思うんです。だから、ここら辺の大多数の人たちが多分その時代だと思うんですよね。

20代、30代の大学生はフラットでもう行っているよと言っているじゃないですか。さっき内藤委員が言われていたように、大学生はフラットだけれども、社会、企業、家庭ではフラットじゃなくなるよねと。これ時代が勝手に変わっていけば、結局上の人たちはどんどんいなくなっていくから。今、家庭と言われると大体30代から50代ぐらいなんですか。そのときの何となくやっぱり力を持っているのがまだまだ僕ら世代ですよ。男尊女卑の家庭で生まれ育ってきて、それを見てきて、好きなことをやっていいよというふうに自由を与えられた世代というのが多分40代、50代ぐらいで、だから今何かそのジェネレーションが変わっていくところであるんじゃないですかね。

うち、自慢じゃないですけども、うちの奥さん、専業主婦でいますけれども、う

ちは僕が家へ入ったら一切、物触らないです。というか、触らせないんです。触らせない。パパは外でお仕事してきているんだから、家に帰ったら一切やらなくていいですと言って、これはもううちの奥さんができた奥さんなので、その辺当たりの奥さん引いたものであれなんですけれども。

だから、これはご家庭でいろんな様々ですから、それを区が行政とか何かで、これがいいとかあれが悪いとかじゃないんじゃないのかなという、そういう議論じゃないのかなと思っているのと、僕はさっき委員長が言っていた広報のお話ですね。

去年、おとしのときもそうでしたけれども、募集かけて、定員割れが8割、6割ぐらい、もうほとんどが定員割れでしたというのって、あれって無駄だよなと僕思うんです。今回、僕、今年ちょっと講演とかが多くて、今回、講演、今月やったところ、そうなんですけれども、すごいんですよ。スタッフさんが11人ぐらいいて、スタジオですかみたいな感じで、スタッフが11人でパソコン13台置いてあるんですよ。参加者9人なんです。もちろんリモートもやっているんで、あとはリモートの人たちが来ているんでしょうけれども、そこで講演料を払って、そのスタッフ代払って、場所代払って何かやってって、採算取れなくて、企業からすると僕はそういうふうにすごく思ったんですよ。

去年、おとしで僕参加させてもらったときに感じたのは、いろんな講演とかセミナーとかを足立区さんやられている中で、費用対効果、これ取れないんじゃないのというのは僕ずっと思っていたので、委員長が言っていたこの広報についてというのは、すごく僕はいいななんていうふうに思いました。

(石阪委員長)

今のちょっとお話を補足すると、やっぱり上の世代を見ている、そのためにある意味でそれぞれがジレンマを抱えているというのが分かっていて、今の若者は逆に言うと上の世代を見ているので、結婚したりとか家庭を持つということが物すごく遠い、簡単に言うとしたくないと。ああいうふうになりたくないということです。だから、今の少子化というのは逆に言えばそこまで遡っていて、上の世代の子育ての仕方であったり働き方であったり家庭の持ち方、こういうものに対する私は反発だと思っています、それだったら1人で生きていたほうがいいと。これ男女ともにです。

だから、結局、少子化の原因をつくったのは、今の40代であったり30代であったり、20代の方はそれを見ているというところ。だから、今後の家族感とか夫婦感というものを今の若い人たちがどう思っているのかを聞いてみたいというのは、恐らく皆様のご意見だったと思うんですけれども。

内藤さん、どうぞ。

(内藤委員)

市川さん、ありがとうございます。確かに若い世代は変わってきている。差は縮まってきているんですけれども、その歩みは非常に遅くて、日本のジェンダー平等は、自分が望む生き方ができるという意味でいくと、100年かかるとか200年かかるってジェンダー指数が発表されたときに報道されましたけれども、そのとおりなんです。そうすると、今いる人たち、若い人たち、それからこれから生まれてくる人たちも結局そのジェンダー平等を享受できないということでもいいのかと言って、それをやっぱり加速させないといけないというのが多分ここの役割なんだと思うんです。

女性でも男性でもいろんな人が自分の望み方を性別によらずできるということで、ジェンダー指数も昨年度から118で変わらないので。何が悪いかというと、経済参加、だからつまり労働のところと政治参加のところ非常に日本は低いわけですよ。これはやはり役割分担、かなり大きい。家庭の役割、またはさっきのワーク・ライフ・バランスのところが影響して、なかなかそういう参加ができないというところがあるので、家庭の問題に切り込むというのは、経済参加とか政治参加とか、そういったところに関係しているのかなというふうに私は思っています。

(市川委員)

それは単純に力を持っている人たちがまだまだ男尊女卑の人たちが多くて、やっぱりそっちの力のほうが大きいわけですよ。単純に声が大きいわけですよ。だけれども、この人たちはほっておけば勝手にいなくなってくれる人たちだから、それはもう時間の経過とともにいなくなると、若者が上がってくるんじゃないのかなと。

(かねだ委員)

すみません、ちょっと今のその中で、今うちの自民党なんかはよく読むんですよ、よくLGBTに対する理解がちょっと遅いとか、いろんなことを言われる機会が多いんですけども、意見はちょっと幅広くて、いろんな意見を持っていく中で、すごく今仕事のことに對しても家庭のことに對しても、さっき役割という中で、男性だから例えば重い荷物を持ったりとか、仕事もそうです。とびさん、解体工、そういうことって、じゃ女性の方が同じような形で仕事をしたときにはかなり非常にづらい、体力を使うことになって、同じ仕事をする中では。

だから、そういうところでやっぱり差別じゃないんです。差別じゃないけれども、やはりある程度男性の持っているいいところ、女性の持っているいいところ、女性だったら非常に細かなことに気がつかれて、本当に繊細な作業が得意だって、男性ができないようなことができる。そういうところをきちっと認めて、そこはきちっとやっていこうということを、やはり家庭でも大事にしている部分も非常にあるのかなというのは、決して差別ではなくて、区別という言い方しているんですけども。

(石阪委員長)

恐らく若い人はその辺がすっと落ちない、多分。逆に50代以上には多分、分かる分かるという形なんですけれども。今の学生だとあまりすっと落ちないのかな、そこが。

どうぞ。

(松村委員)

今のご意見なんですけれども、おっしゃるとおりで、平等と公平は違うので、やはり足りない部分を一緒にしていくのが公平性で、男女は決して平等ではないとは思っていて、大学生の頃は皆さん本当に平等というか、男女混合で一生懸命やっていて、やはり社会へ進出して、内藤先生がおっしゃったように、女性の場合はどうしてもライフコースが男性と違いまして、性差もいろいろな面もありますし、どうしても出産とか、あと更年期とか、そういった問題にも差しかかるので、非常に女性はやっぱり不利な部分があるんじゃないかと思って、学校でもそういう勉強をしたときにその研究室の教授が私に、「松村さん、足立区はすごい進んでいるよ」と。ぬかが先生さっきおっしゃったみたいに、「足立区はすごい進んでいるよ。ネウボラシステムを唯一

取り入れているじゃないか」と。

フィンランドのネウボラなんですけれども、それがあということ、私、実際、ごめんなさい、勉強不足で、まだネウボラが足立区でどのように動いているかというのは勉強不足なんですけれども、やっぱりフィンランドのモデルケースを見ますと、妊娠期から育児期、就学期までずっとネウボラおばさんという方がちゃんと相談相手になって、そういったワンストップステーションのようなものが開かれていて、しかも出産と同時に何かギフトが行政から送られてくるらしいんですけれども、それが出産に関わるもの、いろいろなものが入っていると思うんですが、そのものが日本だったらピンクが女の子、ブルーが男の子と違ってあるらしいんですけれども、性差のカラー別なくそういったギフトが自治体から送られてくるという、そういう国を挙げてのシステム、すごくすばらしいなと思ったので、何かちょっとしたアイデアで足立区もできるんじゃないかなと。

そのネウボラシステム、ごめんなさい、今勉強していないんですけれども、足立区がどのようにやっているか。そういったものがどんどん発展できれば、もう誕生した時点で男女の差というのをもう少し埋めていくような考え方ができるんじゃないかと考えました。

(石阪委員長)

A S M A Pのことですかね。

(ぬかが委員)

A S M A Pだと思います。

(石阪委員長)

恐らくそうですね。

(松村委員)

そうなんですか。

(ぬかが委員)

A S M A Pから一歩進んで、A S M A Pだけではなくて、だから妊娠から、A S M A Pそのものがそうなんだけれども、A S M A Pの場合は困難を持っている人を対象にやっていくんだけれども、そうじゃなくて、誰でもということでも今全体として進んでいる。妊娠期からいろいろな。

経済的な支援は国や都も頑張っているから、ものすごいですよね、今。この前、どのくらい出ているかというのを、一応私、子どものほうの委員もやってやっているの、今出してもらったんだけれども、ものすごいですよね、出産のときに何十万とか。

(石阪委員長)

出ますね。

(永田委員)

今、先ほどの内藤先生の意見とかも聞いて、やっぱり女性に関しては、今、松村さんの意見にもありましたように、いまだに不平等というか、差別とかいろんなものがあると思うんです、多分。うちの会社にもやっぱりお子さん抱えていてシングルで、割と障がいをお子さん持っている、いろんな状況を抱えている方たちがいっぱい応募に来るんですけれども、その人たちってすごい適性があって、能力もあって、ただ本当は時間とかいろんな面でちょっと難しいところがあるだけで、うまくはまるとすごい戦力になるので、そういう人を積極的にうちは雇っているんですけれども。

やっぱりいろんな環境を抱えている方は多くて、そういう人たちがいるのは事実で、さっき言ったように、いろんな指数を見てもまだまだ本当に追いつかない、数字的にも。それは確かに国際的にはそういう数値が多分日本では出てしまっていると思うので、この団体の意義としては、やっぱり足立区に関してそういう例えばアンコンシャ

ス・バイアスとかアウティングとか、そういう片仮名の言葉って、若者とかネットとか見ている人はある程度こういう内容だろうというのが分かるけれども、やっぱり浸透していないと。僕もいきなり言われて、アウティングの禁止と言われて、ああいうことなのかなとか、アンコンシャス・バイアスも言われて初めて潜在的なそういう何とか、あれなんだとか、やっぱり知られていないので、普及する、啓発する、啓蒙する、これがやっぱりこの団体の意義で、そういうところを若い世代からどんどん理解してもらえば、時間はかかるかもしれないが、進んでいくと思うし、我々世代も本当に敏感な人じゃないと分からないと思うので、言葉の意味が。

なので、そういうのを積極的に毎年毎年、何かテーマを決めて発信していくというか、それで、足立区では少なくともそういう言葉がちゃんと分かる、若い世代も分かる、年取っていてもみんな分かるみたいな話にしていけば、こういうのは今はもう駄目なんだなって、そういう偏見とかだなとか、やっぱり我々、無意識のうちに子どもとかにも男なんだからこうしなきゃ駄目だとか、心の中で思っている。これ今だとアウトだなとかやっぱりあったりする。

昔の昭和とは違う、令和も違うというのが、我々の言葉を出す前に、これやばいなというのをやっぱり意識しないといけないので、この団体ではテーマを決めて毎年こういうのを、今年はこれを覚えてほしい、これを皆さん理解してほしいみたいなやっていくのがいいのかな。最初にぬかが先生がおっしゃったように、やっぱり何かそういう発信していくというか、それが大事なのかなというふうに思いました。

(石阪委員長)

時間のほうも来ましたので、ちょっとこの辺でまとめさせていただくんですが、まず一つは、雇用の場、それから家庭の場、それから地域、様々な場面での性別役割分業であったりとか、性別役割分担意識と言ったほうがいいのか、この意識改革も含めてですけども、このあたりをやはり見直していく必要があるんじゃないかという意見が多数であったので、これ、そういったカテゴリーがここにはないんですけども、強いて言うと5番かなと。雇用面における男女共同参画推進。雇用と書いてありますけれども、雇用だけではなくてね。家庭とか地域までこれは連携してくるところでもある。今のお話、まさにそうですよね。家庭というのは雇用ともつながっていますから、働き方が変われば家庭での役割も変わってくるということで、今度5番は一つ、特に皆さんからの意見だと、若い方とその上の世代とのギャップというか差、ここはちょっと注視してみる必要があると。こういうところは一つポイントになると思います。

だから、誰をヒアリングするかとか、誰を呼ぶかということはまたちょっと次の機会に皆さんと決めたいと思うんですが、この5番をちょっと一つ拡大して、家庭や地域も含むというような形で、この男女共同参画の推進の部分、これは一つ皆さんと議論してもいいのかなと思います。特に地域よりも家庭のほうかな、皆さんのお話だと。家庭と雇用との中でのこのジェンダーギャップというんですかね、このあたり、あるいは性別役割分担意識、これをどうやって見直していくのかとか、あるいはそれをどう捉えるのかというところ、これがまず1つ目のテーマかなと。

それから、もう一つは、これ先ほど広報

の話もありましたし啓発の話も出てきましたので、14番かな。これは職員と書いてありますけれども、どちらかというと区民の意識改革や理解促進。やはりここで議論したことが区民の皆さんに広く伝わると。それが区民の皆さんの意識改革につながっていくというところが必要になってくるので、このためにじゃ何が必要なのか、今までどこが足りなかったのか、あるいはSNSであったりとかいろんなものを通じてどうやってアピールするのか、広報も含めたこの意識改革のための様々な方向性と、これをここで議論すると。この2点かなと、今年度については。

次年度以降、またもう2つテーマが出てきますから、今回議論できなかったことは、皆さん、また任期の中で来年回させていただくということにしたいと思いますけれども、どうでしょう、最大公約数的にはそんな形かなと。

（「異議なし」の声あり）

（拍手）

（石阪委員長）

じゃ、この2点を本年度は皆さんとともに議論し、かつ最終的には区長のほうに提言をするということになりますので、こうしてほしいとかこういう意見が出たということは、また年度の最後にまとめさせていただきたいと思います。また、次回以降、この2つのテーマについて主に皆さんには議論いただきますから、また皆さん自身の思いや考えをちょっとまとめて来ていただくのと、あとどんなことを調査として必要なのか。ヒアリングですよ。

例えば若い人を呼ぶといったときに、じゃどんな人を呼んでみるかとか、あるいは、先ほど統計データという話もありましたので、今あるデータはちょっと事務局のほう

にお願いをして、お示しいただけるように。例えばこの性別役割分業のところ、働き方や家庭での役割分業。この辺はちょっと皆さんとまた共有できればと思っています。

ですので、次回以降はちょっとこの2つのテーマを中心に皆様からお話しいただきたいと。

（内藤委員）

あと、14に関して今までどういうことをやられてきたか……

（石阪委員長）

そうですね。

（内藤委員）

それも教えていただければ。

（石阪委員長）

これまでやってきたこと、区がやってきたことを整理いただくとともに、そういったデータのところ、これもお願いできればと思います。

それでは、皆様から一応議論いただきまして、テーマについてはこの5番と14番、これを中心にこの1年間は進めていくということにさせていただきたいと思います。

それでは、以上ですかね、議題については。

事務局から何かありますか、最後に。

8 令和6年度下半期委託講座評価結果について

（鈴木課長）

そうしましたら、次第の8番の令和6年度下半期委託講座評価結果についてお伝えしたいと思います。

足立区では男女共同参画行動計画に即した内容で、年20講座を委託で実施しております。本日お配りしました資料のうち最後にあります「教えて先輩！ 理系女子の生

きる道」って、クリーム色のチラシになりますが、こちらのチラシも委託講座となっております。委託事業者は公募型プロポーザル方式にて決定しております。最大で3年間の契約となります。今年度は2年目の委託となっております、男女共同参画推進委員会にて講座の評価をしていただきまして、次年度の更新の可否について判断いたします。

令和6年度下半期分の講座評価は、委員5人によります小委員会にて実施いたしまして、資料6のようにC評価となりました。Cです。ABCのCです。C評価となりました。委員からの主な意見といたしましては、前期と同様に集客についてのご意見が多く、必要な方に情報が届いていないというご意見がありました。

なお、令和6年度は小委員会形式で実施いたしましたが、その際、次年度以降、令和7年度以降、小委員会形式を継続するのは令和7年度の検討事項となっておりますので、次回、8月の第2回推進委員会におきまして、今年度の講座評価の方法について委員の皆様でご検討いただく予定です、よろしくお願いいたします。

(石阪委員長)

補足させていただきますと、この講座の評価というのは毎年、年2回やっています、前期と後期と。前年度の後期分については残念ながらC評価、ぎりぎり合格のようなイメージなんです。これは先ほど市川さんもちよっと言っていましたけれども、なかなか集客が思いのほかできなかったというところが響いたというところが大きかったと。

こちらの評価については、昨年度は小委員会を別に設けて、その委員会の中で評価をさせてもらったんですが、今年度につい

てはまた皆様からのご意見をいただきながら、小委員会方式を取るのか、あるいは皆さん全員で評価をするような形を取るのか、これを次回以降決めていくと、こういうことになっています。

こちらは報告ということですね。

それでは続いて、最後に鈴木課長から。

9 令和7年度男女共同参画推進委員会開催日程について

(鈴木課長)

資料7をご覧くださいと思います。今年度の委員会の開催日程でございます。今年度の会議は全部で6回を予定しております。開催通知はその都度送付させていただきますが、事前に日程のご確認をお願いいたします。ここに書かれておりますように、次回は8月27日水曜日午後2時から、ここ、本日と同じ会場で開催予定でございます。

(石阪委員長)

ということで、もう既に2月まで開催日、第6回までが日程決まっています。こちらについては、欠席の場合はもちろんですが、昨年からかな、オンラインというような新たな形での参加も可能となりました。こちらについてはまた事務局とちょっと相談をいただいて、基本リアルでやりまうけれども、オンラインも可ということになっています。場所は全てエル・ソフィアですね。

(鈴木課長)

はい。

(石阪委員長)

ということです。

(笠井委員)

日程が変わったりすることはないですか。

(石阪委員長)

日程はどうか、変わる。

(柏村主査)

原則変わりません。

(石阪委員長)

ということで、原則変わらないということです。

10 その他

(石阪委員長)

それでは、ここまで質問ございますでしょうか。

それでは、事務局、いかがでしょうか、ここまでで。

11 事務連絡

(柏村主査)

最後、事務連絡のほうをさせていただきますと思います。2点ございます。

1点目、皆様の机にお配りしました青色のファイルに口座振替依頼書が入っております。上から順に丸印がついているところ、本日の日付とご住所、お名前、それから一番下の枠にもう一度お名前をご記入ください。新規委員の方については振込先の口座情報もご記入ください。ご記入いただきましたら、本日の委員会終了後、事務局までご提出お願いいたします。また、新規委員の方につきましては、振込先口座情報の分かる書類の確認をさせていただいたりですとか、マイナンバーの確認もございますので、後ほど私のほうにお願いいたします。

2点目です。今後のイベント講座についてです。現在、申込受付中の講座は1つです。クリーム色のチラシで8月23日土曜日開催の「教えて先輩！理系女子の生きる道」という講座チラシが入っております。こちらが、通常はカラー印刷のチラシをお配りしているんですけども、今回、学校

をメインにちょっと配布させていただく関係で、本日の委員会では印刷機のチラシ、講座評価の場ではきちんとカラーのものをお配りさせていただきたいと思っております。ご希望の委員がございましたら、事務局までお声がけいただきますか、チラシ記載のとおりの方法でお申込いただければと思います。

私からは以上です。

(石阪委員長)

ありがとうございました。

委員の皆さんから何か最後にありますでしょうか。

(片野委員)

今、前回のフォーラム、6月30日に行われましたフォーラムのアーカイブを配信しております。宮本みち子先生の講演で、大変内容が深いものでしたので、よろしかったら見てください。よろしくお願いします。

(鈴木課長)

補足になりますけれども、8月31日まで、足立区のホームページを開いていただいて、「動画deあだち」というところがありますので、それクリックしていただくと、前回のフォーラムの講座がご覧いただくことができます。また、当日のパワーポイントの資料につきましてもダウンロードできるようになっておりますので、ぜひご覧いただきたいと思います。

(石阪委員長)

ほか、委員の皆さんから。よろしいですかね。

それでは、以上をもちまして本日の会議終了とさせていただきます。次回は8月27日午後2時から同じ場所、こちらですね、ここということです。

それでは、長時間にわたり皆さんお疲れさまでした。ありがとうございました。