

令和元年度第2回  
板橋区男女平等参画審議会

会議録

板橋区総務部男女社会参画課

|                      |  |
|----------------------|--|
| 会 議 名                | 令和元年度第2回 東京都板橋区男女平等参画審議会   |
| 開 催 日 時              | 令和元年12月26日(木)<br>午前10時00分から午後12時00分まで  |
| 開 催 場 所              | 板橋区役所9階大会議室B   |
| 出 席 者                | 〔委員〕 野村浩子 平山亮 吉田正幸(欠席) 木場真彦<br>小林英子 今井まき子 鈴木康彦 谷口典子<br>松岡智治(欠席) 西川有理子 長岡直行<br>星賢人 秋山梨奈 亀岡恵子 外立勝也<br>〔事務局〕 総務部長 男女社会参画課長 男女平等推進係長<br>男女平等推進係副係長 男女平等推進係主任 |
| 会 議 の 公 開<br>( 傍 聴 ) | <u>公開(傍聴できる)</u> 部分公開(部分傍聴できる)<br>非公開(傍聴できない)  |
| 傍 聴 者 数              | 0人   |
| 議 題                  | 1 開会<br>2 アクティブプラン2025策定に向けた議題整理<br>3 その他<br>4 閉会  |
| 配 布 資 料              | 1 ①アクティブプラン2025 体系案<br>②板橋区長期基本計画2025 施策体系構成<br>③他区の行動計画体系図<br>2 男女平等に関する意識・実態調査 概要<br>3 ①アクティブプラン2025 体系案ごとの課題出しシートまとめ<br>②課題出しシートまとめ(全意見)              |
| 所 管 課                | 総務部男女社会参画課男女平等推進係(電話3579-2486)   |

午前10時00分 開会

○総務部長 皆様、おはようございます。

年末のお忙しい時間にもかかわらず、このようにお集まりいただきまして、本当に感謝を申し上げたいと思います。

また、前回10月7日からここまでの間にさまざまな意見を頂戴いたしました。その熱心な取組に対しましても、重ねて感謝を申し上げたいと存じます。ありがとうございます。

さて、世界経済フォーラムが、ジェンダー・ギャップ指数というものを毎年発表しておりますが、今年は110位から121位に後退したということで、皆様ご覧になったかと思えますけれども、そういった国の状況の中で、板橋区はどうかかというところを、今日は意識・実態調査について報告させていただきたいと思います。

職業意識というところでは、女性は結婚をして出産したら働かない方がいいのではないかという、そう思っている人が多いという結果も出ている中で、そういった状況をどう変えていくのかを考えていかななくてはいけないと思っております。

今日は、アクティブプラン2025策定に向けた課題整理ということで、議題を出してございます。いただいた意見を整理いたしまして、今回の2025に向けた施策体系、計画体系を考えていきたいと思っておりますので、よろしくご協力をお願いいたします。

○男女社会参画課長 では、会長から、開会をしていただければと思います。

○会長 おはようございます。

定刻になりましたので、令和元年度第2回板橋区男女平等参画審議会を開会いたします。

本日は、2名の委員からご欠席の連絡を受けており、13名の開催となる予定でございます。

事前に、非常に貴重なご意見を賜りました。それを踏まえて、今日は審議をしていきたいと思いますが、皆様のご経験に基づいて活発な質疑がなされ、有意義な議論ができるよう進めてまいりますので、ご協力をお願いいたします。

本日は、事務局にて作成しました資料1-①アクティブプラン2025体系案をベースに、ご審議をいただきたいと思っております。

初めに、事務局から体系案について説明をお願いいたします。

○男女社会参画課長 では、資料1-①、左側にアクティブプラン2020、右側にアクティブプラン2025とある資料をご覧ください。

現行のアクティブプラン2020では、最初に女性活躍推進計画を含んだ形で、「女性が活躍できるまちづくり」をめざす姿1に据え置いて、その後、2、3、4という、めざす姿を四つに分けてつくられた計画です。

今回、皆様の意見、意識・実態調査、国の動きなど色々と加味して、事務局案として、右側のアクティブプラン2025、ダイバーシティ、LGBTなどの視点を取り入れながら、新しいダイバーシティ&インクルージョンの実現という部分も含め、めざす姿が一つ増えて、五つに分かれたこの体系を考えさせていただきました。このあたりについて、こうした方がいいのではないか、もしくは、このままでもいいのではないかというところを、皆様にご意見いただければと思います。

では、体系案について、もう少し説明をさせていただきます。

今回の新しくつくった体系案に関しては、2020から継承が必要な施策や事務局として推進していきたい新たな課題、今申し上げたダイバーシティの部分など、後は皆様からいただいたご意見、そして男女平等推進の計画として必要と考える課題などを含めてまとめました。

資料を見ていただくと、括弧書きで防災における男女平等参画の推進というものが、めざす姿2のところに入っています。あと、めざす姿4のところ、心とからだの健康支援というものを入れていますけれども、それについては、事務局で必要な課題と考え、位置付けをさせていただきました。

次に資料1-②をご覧ください。

資料1-②は、板橋区長期基本計画2025の施策体系の構成になっております。

私どものつくる計画は、長期基本計画も踏まえてつくっていきますが、長期基本計画の中では下の部分に書いてありますように、女性の活躍と男女共同参画の推進が、「計画を推進する区政経営」というところに位置付けられているということをご確認ください。

次に、資料1-③をご覧ください。

今回の体系案をつくるに当たって、他区の行動計画の中で、幾つか参考になるものを挙げております。文京区、品川区、杉並区、中央区、渋谷区さんのものです。各区、それぞれ地域の事情がございますので、強く打ち出している部分が異なります。人権について強く出しているところもあれば、性の多様性に重きを置いているところもあります。そのあたりの違いを、皆様にも参考にご覧いただければと思います。

資料1の説明は、以上でございます。

○会長 ありがとうございます。

前回の審議会で事務局から報告がありましたように、「男女平等に関する意識・実態調査」の結果がまとまり、委員の皆様には事前に報告書が送付されているかと思えます。

今、説明がありました体系案を作成するに当たって、事務局としては、調査のどのような部分を参考にしたのでしょうか。

○男女社会参画課長 皆様には、今回まとまりました男女平等に関する意識・実態調査の報告書を送らせていただいたかと思えますが、この結果からも、当区として取り組まなくてはいけない部分、気付いた点を踏まえたつもりですので、どこの点がポイントかということをお話させていただきたいと思えます。

まず、めざす姿1のところについて、ベースとなる問1の「男女の地位の平等感」のところでは、社会全体の傾向で3人に2人の方が“男性の方が優遇”と感じています。現行の計画で成果指標としているものに、「家庭生活」と「職場」で男女の地位は平等になっていると考える割合を内閣府調査と同数以上にするというものがありますが、「職場」ではほぼ同数になったものの、「家庭生活」では内閣府調査より低くなっています。

また、問9のところ、女性が働くことに対する意識、先ほど総務部長も触れましたが、一般的には今、育児をしていても仕事を続けていきたいという人が増えてほしいという世の中の流れかと思えますけれども、それが育児をしているときには就業を中断した方がいいのではないかという意識が、板橋区は強いというのが傾向として見受けられました。

そのようなことを踏まえて、今回、特に個人の意識というところにアプローチできるように、めざす姿1を設定しています。

その他参考にしたところも資料2にまとめております。

めざす姿2は、「さまざまな分野での男女平等参画の推進」としています。事務局としては、男女平等参画の意識は、個人としてだけではなくて当然、社会としても理解して取組をしていく必要があると考えています。

ワーク・ライフ・バランスについての回答を見ますと、これも認知度は非常に高くなっていますが、家庭と仕事の優先度について、希望と現実のギャップがあったり、また、区内事業者においても、認知度は高まっているけれども、具体的な取組がどれだけ進んでいるかというところ、まだまだ取り組む余地はあったり、というところではあります。

次にめざす姿3のところ、「あらゆる暴力の根絶」に関しては、今、DVと虐待に関連したニュースも次々と出てきていますし、男女平等推進センターの相談室でもDVの相談

は非常に増えており、男女社会参画課としても区の窓口職員に向けてのDVに関する研修をしております。この取組も不可欠であり、この部分に「配偶者暴力防止基本計画」を含む形にしたいと考えています。

調査では、問21で、“家庭内でも暴力は犯罪であるという意識啓発”が必要であると、5割以上の区民が回答しています。これを基に、行動計画にしっかり入れて、取り組んでいかななくてはいけない課題だと認識しております。

めざす姿4では、ダイバーシティ&インクルージョンを今回新しく位置付けさせていただいています。今回の区民調査で、4割の方がダイバーシティ&インクルージョンという言葉を知っているということで、区職員に「そんなに知っているのか」と驚かれました。それはやはり民間企業の方が、ダイバーシティ&インクルージョンという言葉を使って啓発されていることもあり、区民の方はこの言葉を知っていたのではないかと推測します。

さらに、若年を中心に性的マイノリティに関する取組が必要という意識が強いという結果が出ました。他区では、これを中心に取り組んでいるところもありますが、板橋区としては、こういったことに対する理解を深める取組が非常に重要だと考えておりますので、調査結果も見ながら、めざす姿4をつくっていきたいと思っております。

この資料では、めざす姿5の計画の推進体制について詳しい記載はありませんが、この後、区職員に向けた調査を行い、庁内の推進体制などについて検討していく予定でございます。

調査の説明は以上です。

○会長 ご説明ありがとうございました。また、事前に委員の皆様から大変貴重なご意見をいただいております。このご意見を体系案にどのように反映したのか、それについてご説明いただけますでしょうか。

○男女社会参画課長 皆様、お忙しい中、貴重なご意見をたくさんいただきまして、ありがとうございます。

資料3-①をご覧ください。こちらの体系案には、皆様からいただいたご意見を、事務局で体系案ごとにまとめて抜粋して入れております。

アクティブプラン2020は、女性活躍推進法が策定された時期であったということで、とりわけ女性の活躍、女性が輝く、というような、特に女性の就労に焦点を当てた計画になっています。委員の皆様からは、平等というのと活躍というのは本来別であるのではないかと、また、活躍をするために機会を提供するだけでは問題の解決にはならないのではないかと、

いか、というご意見をいただきました。

そういったご意見も踏まえ、めざす姿1では、改めて個人の意識改革、男女平等に関する個人の理解・意識改革をしていきたいと思えます。めざす姿2では、活躍ということにこだわらず性別による差別なくあらゆる分野で主体的に社会にかかわっていくことを目標とし、男女平等参画の推進、社会の男女平等参画の推進をしていきたいということで、まとめさせていただきます。

めざす姿3のところでは、先ほども男女社会参画課として、相談がたくさん寄せられているDVの問題だけではなく、委員の方から若年層を対象とした性暴力の根絶についてのご意見もいただいています。これは、現行の計画には入っていない課題で、国でもそれを文書化していますし、私自身も世の中の動きを見ていて、ぜひ取り組みたいと考えています。

めざす姿4では、特に性的マイノリティの理解促進と支援というところを入れていきたいと考えております。

資料3-②には、全意見を記載しておりますので、参考にしていただければと思います。以上です。

○会長 ありがとうございます。

では、審議に入る前に、事務局から本日の審議の流れと今後のスケジュールについて、説明をお願いいたします。

○男女社会参画課長 お配りした次第の裏面をご覧くださいませでしょうか。

今後の審議会スケジュールを記載しております。本日の審議会で皆様に審議していただく内容は、体系案についてです。

まずは、めざす姿の設定について、事務局で案を作成いたしましたので、こちらについて妥当か、またはこうした方がいいのではないかとのご意見があれば寄せていただき、ご審議をいただきたいと考えております。

めざす姿が合意としてまとまるようでしたら、課題についてもっと深く掘り下げていきたいと思えますので、よろしくをお願いいたします。

○会長 それでは、本日の審議に入りたいと思えます。

今、事務局からご説明をいただきましたように、このアクティブプラン2025の体系案について、この方向性についてどのように考えていくか、本日は固めていきたいと思えます。

事前に皆様からご意見をいただいておりますが、今もそれについてご説明いただいたところですが、紙で読むものと実際にそれぞれの口からお話いただくのでは、また伝わってくるものも違うところがございますので、事前に出していただいた意見も含めて、まずは体系案についてご意見がございましたらお願いします。

○男女社会参画課長 申し訳ありませんが、一つ補足させていただきます。

現行の行動計画は第五次で、第六次を策定しようとしているところですが、体系案を作成するにあたり、第一次計画から改めて見たところ、実は第一次に近いものを案として出させていただいています。

先ほどもお話したとおり、板橋区民の、特に就業に関しての性別役割分担意識が、国に比べてもまだ強い傾向にあり、女性は育児をしたら就業をいったんやめたほうがよい、という意識が強いことがわかりました。

家庭内など個人の男女平等参画の意識を、そこをもう一度見直した方がいいのではないかと考え、だいぶ原点に帰ったようなつくりになっています。

○会長 ありがとうございます。そうしましたら、経緯をご存じの委員がいらっしゃるようですので、何かもしコメントがございましたらお願いいたします。

○委員 板橋区はもともと農業がベースで、練馬区とともに農業を主産業としている人が多かったのですが、急激に農業が減って、ほかの第二次、第三次という産業が主になってきたということがあったと思います。

農業というのは、田畑を継いでいかなければならないということがあるので、どうしても家意識というものがあって、それがずっと、農業をやめてしまったとしても、その意識がなかなか拭い切れずに残っているところがあると、常々感じております。

今回の調査を見たのですけれども、仕事をしていく上でのことなどを見ても、区民の意識が、まず女性は家事、育児、介護をするものだということがベースになった上で、女性の仕事をどう考えるかとか、教育をどう考えるかというふうになっていくというところが見られて、意識改革がまだまだできていないのだなと思いました。

先ほど隣の委員の方と話したのですけれども、今ネットでかなり話題になっている話があります。ある女性が妊娠したということを夫のお父さんに話したところ、その女性は働いているのですが、そうしたらそのお父さんが息子さんに激怒して、妊娠した妻を働かせるとは何事だと言って、次の日にいきなり何百万円も振り込み、これだけあれば女房を働かせることをしなくてもいいだろうという感じで、そのお金を振り込んでくれたそうです。



そのことに対しての意見というのが、ほぼ「素晴らしいお父さん」だとか、「これぞ日本の父の姿だ」とか、称賛の声がすごいのですよね。ネット上の話なので真偽のほどは定かではないのですけれども、女性が働くということが、単に家計を助けるというか、お金を得ることが第一の目的だという意識が、まだまだあるのだなということを感じています。

女性の大学進学率がぐんぐん伸びている現在の状況を見ると、女性が仕事をする、働くということが必ずしも対価であるお金を得るためだけが目的ではないのではないかと考えます。自分が得た知識や技術を社会に還元するということは社会全体を活性化させていくために、大変重要な要素だと思います。そういったことを日頃から、子どもが小さいうちから家の中で、女は結婚したら家事育児をするのだよとか、そういうことではなく、常に意識をしていかないと、なかなか進まないのではないかと感じています。

○会長 ありがとうございます。板橋区は、ほとんど農業の地であったということから、性別役割分担意識が強くなっていること、非常にアンケート調査の背景が腑に落ちた感じがいたしました。

今のご発言を受けて、もしくは関連して、何かございますか。

○委員 アクティブプラン2025のめざす姿を拝見させていただいて、2020のめざす姿と比べて、とても具体的になっていると感じております。

前回の審議会で、私はこの2020を見たときに、なかなか内容が入って来ないというお話をさせていただいたと思いますが、今回の2025のめざす姿1、2、3、4、5と分けているのが、ちょうどタスクと言いますか、課題と一対になっているイメージになっているので、このめざす姿をかなえられたかという評価をする面でも、よい分け方になっていると感じました。

ただ、一方で、課題の中で板橋区女性活躍推進計画や配偶者暴力防止基本計画が対にならない形で範囲としてかかっていますので、2020と比べると評価という面では難しいのではないかと感じますが、めざす姿として、特に今、委員からのお話にもあったように、個人の意識というところを一番上に持つてくることに関しては、いい方向なのではないかと感じました。

○会長 ありがとうございます。

この板橋区女性活躍推進計画や配偶者暴力防止基本計画について、今言及していただいたのですけれども、うまく並行して進めていけるものなのでしょうか。

○男女社会参画課長 現行の計画では、めざす姿1が、そのまま女性活躍推進計画に当て

はまっていますが、次期計画案では、めざす姿1と2に、具体的な取組がまたがるだけであり、それぞれの施策に関して、ここが女性活躍推進計画ですという見せ方をして取り組んでいけると思っておりますので、その弊害は、今後ないように工夫してまいります。

○委員 ありがとうございます。

○会長 そのほか何かありますでしょうか。

○委員 先ほどお話がありましたように、我が家もそうなのですが、後期高齢者以上の年代ですと、女性は家で子育てをして、家庭を守って、男は働くもの、家族を養うのが男の仕事だということで誇りを持っている、未だにそのような意識がありますけれども、そのあたりを改革していかないといけないのではないかと感じています。

審議会の中で私が最も高齢ではないかと思いますが、年代の部分で、若い方はすぐに理解できる部分だと思いますけれども、本当にそれを理解していくのは大変なのではないかと思うぐらい、自分の周りはそういう環境です。

私の所属している町連は、高齢者が多くを占めている、そういう組織体になっておりますので、みんながこの勉強をしっかりしていけば、変わってくるのではないかと思うような、今、そういう状況です。私は女性として何とかそのあたりを改革していけるようなものをつくっていければという思いでこの会議に参加させていただいております。

それと、もう一つはダイバーシティ&インクルージョンということに対しての、この理解度もなかなか高齢になるほど難しいような感じがするのですね。何かいい方法があればよいと、講演とか、この間は委員の方の講座もありましたけれども、そういったことを理解していけるような方向性が見つかるとういと私は思っております。

○会長 ありがとうございます。

確かに世代差、年代差というものがあると思います。地域社会などでは、特に町内会などシニアの方が多いと、理解を得られない場合、なかなか男女平等が実現しないということがあるかと思っておりますので、次に分科会に分かれて、施策をどうするかということを議論する際に、シニアの方の理解を得るためにはどうしたらいいのか、そのあたりの議論も必要ではないかと思っております。

○副会長 めざす姿1の「男女平等参画社会を進める意識づくり」の固定的性別役割分担意識というのは、この調査のカテゴリーのところ、「夫は外で働いて、妻は家庭を守るべきである」という考え方で賛成度と理解していいですか。

だとすると、このめざす姿は少しミスリードですよ。

皆様、お手元にあると思うのですけれども、報告書の17ページをご覧ください。

17ページを見ると、男性70歳以上を除けば明確に賛成、もしくはどちらかといえば賛成と答えている人は少数派となっています。固定的性別役割分担意識がそこまで板橋区で強いようには見えないのです。だとすると、男女平等参画社会を進めるために、意識が変わっていないから進められないかのようにめざす姿を書いてしまうのは、おそらくミスリードであると思います。

むしろ、そうではなくて、実際にはかなり意識については解消されてきている。だけれども、なぜこの意識が実際に反映されてこないのかということの問題にした方が、私は、せっかくこういうデータがあるわけですから、それに基づいてめざす姿を立てた方がよろしいかと思いましたが、いかがでしょうか。

○男女社会参画課長 問9の「女性が働くことに対する意識」というところを加味してもそうでしょうか。これを固定的性別役割分担と認識して、ここを踏まえての意識づくり、と考えています。

○副会長 そうしたら、そこも書かないといけないのではないですか。

先ほどの、女性が育児期に就業を中断しなければいけないと思っているというのが、本当にそれが固定的性別役割分担意識によるものなのかどうかは分からないのではないですか。

固定的性別役割分担意識はもう解消されているけれども、実際に職場の制度がそうっていないから、そうせざるを得ないという事情を持っているのかもしれないから、それを固定的性別役割分担意識に関連させてしまうのは、私は早計であると思います。

ここで固定的性別役割分担意識がどうか、ということ議論するのであれば、むしろこちらのデータに基づいて、この実情に反映させて、めざす姿に取り入れるかというふうに考えた方が、せっかく報告書にまとめてあるのですから、これを使ってつくった方がよいのではないかと思います。

○会長 貴重なご指摘をいただきましたが、これに対して何かご意見はありますでしょうか。

○委員 この固定的性別役割分担意識について、個人の生き方ということで言いますと、性別役割分担がいい、それが幸せである、という世代もある、もしかしたらご自身の選択であるかもしれません。どのような意識でも押し付けはよくないと思っています。

私は、性別役割分担意識は押し付けられたら嫌なので、「あなたは家事、育児、介護だ

けをしていなさい」と言われたら、「いや困ります、私も働きたいです」と言います。

しかし、副会長もおっしゃっていましたが、働きたいときに子どもを預ける保育所がないからやめますという、社会の制度が整っていないくてやむを得ずそうになっているというようなことがある、そして男性も「俺は仕事一本で行く、誰が働いていると思っているのだ」と言って、働かなくなったときに、「あなたの存在は何なのですか」と言われて、それが幸せですかということがある、本当に固定的性別役割分担意識で生きていくことが幸せにつながるのかということで、色々と考えていくと、絶対に解消することがすべてというふうな書きぶりも気をつけた方がよいのではないかと思いました。自分の個人的な意見では、押し付けはよくない、どちらも嫌だと思いました。

また、外からよく言われるのですが、男女半々の方に施策を向けていくとか、そういったことも考えていけたらと思います。

世代間のギャップということもあり、その方たちに、無理矢理そうしなさいということは、やはり押し付けになるという考えもあると思います。

○副会長 分担意識を解消することが目標であってはいけないという意味ではなくて、意識の方向を第一の目標にするのはいかがなものかということです。意識はだいぶ変わってきているから、変わっていないかのような書きぶりはすこしまずいのでないか、ということがまず一つあります。

もう一つは、意識は自動的に変わるものではなくて、例えば本当に職場が子どもを育てている間に働きやすい環境になっていたら、もしかしたらこう思わない人が増えてくるかもしれません。意識が制度と別にあるわけではないので、最初に意識を持ってきてしまうと、意識が変わったら社会が変わるという逆の流れをイメージしてしまう可能性もあります。

その二つから、一つはデータに基づいているかどうかということと、あともう一つは意識を第一の目標にすることがいいことかどうかという観点から、少し考えてみた方がいいのではないかという提案です。

○委員 私もこのデータを見る限り、確かに夫は外で働いて妻は家庭を守るべきであるという考え方について反対の方が多いうことに非常に驚いたのですが、一方でまだまだ全体としては3割近くが、その意見にどの年代でも賛成をしているのは、私の感覚としてはかなり多いというところがありますので、数字としてはまだまだ無視できない意識であると思いました。

興味深いと感じた点は、70代の男性について賛成が過半数を超えているというところに加えて、次に多いのが40代の女性になっているところです。子育てをある程度しておそらく自分のお子さんが成人するようなタイミングの方が多いのかと考えると、子どもに対してはそういった今までの価値観を持って育てている世代なのかもしれません。意識については改善していると思うのですけれども、まだまだ改善しなければいけないと思っています。

一方で、副会長に賛成するのが、意識を変えるということでは社会は変わらないというところです。このデータに基づいて、では、40代の女性の意識はどこから来ているのか、問9の部分で、女性が働くことに対する意識というのは、これは顕著に出ている部分なので、具体的な施策ベースで進めていくということには私は賛成ですし、結果としてその施策自体が意識を変えていくのではないかと思います。

○会長 ありがとうございます。

確かに、意識を変えていくというのは、かなり働きかけとしては難易度が高く、仕組みや制度の改革をすることによって意識改革を促すということのほうが、自治体としては、やりやすいところなのかもしれません。

そのあたり、ほかにもご意見はありますでしょうか。

○委員 すみません、再び。

先ほどの副会長のお話を、そうだなと思いながら伺っていたのですけれども、まずその意識というところに関して、先ほどめざす姿の分け方としてはいいのではないかというお話をさせていただいたのですが、私は、教育の分野を想定しておりました。課題出しシートにも書かせていただいたのですが、教育が重要になってくるので、意識という項目をつくることは大事であると思います。

教育の現場で、こういった現状、男女平等参画社会やダイバーシティ&インクルージョンの課題があるということを、かなり若い段階から広報していくことや、実際に女性が働いて、家庭を持って、という段階で直面する課題というものを、早いうちから、そういうものがあるから自分で考えて準備していきましょうという方向に意識を持っていくということが、今の私の世代の教育ではおそらく抜けていた部分ですので、状況は地域にもよると思いますが、そこを強くしていくという面では意識という項目は大事ではないかと思います。

ただ、一方で、副会長からもご指摘があったように、意識だけではどうにもならない場

面というのは絶対に出てきますし、私自身もそういった本当におっしゃるとおりという場面がありましたので、めざす姿2のさまざまな分野での男女平等参画の推進というところ、社会の中での制度というところを、どちらかという和最優先に置いた方が、めざす姿としてはよいのかと、ぐるぐると考えているところです。

○会長 ありがとうございます。教育の現場では、意識改革の働きかけが大事であるというご指摘をいただきました。

私が副会長に質問してもよろしいでしょうか。

確かに性別役割分担意識、古典的なものにむしろ反対の方が大勢ではないかというご指摘は、数字で見ると、なるほどそうであると思うのですが、もし何か問題があるとしたら、それにもかかわらず家庭生活と職場での男女平等の感覚というのが高くないという、つまり、問題は、そのギャップがあるということではないかと思います。

そのギャップを解消していくのに、意識というよりも、意識と実態との乖離、それが問題ではないのかとも思うのですが、そのあたりはいかがでしょうか。

○副会長 まさにそうだと思います。

私も昔からジェンダーの研究をしていて、不思議に思っていることがあるのですけれども、固定的性別役割分担意識については、賛成する人が年々すごく減っているのです。

ですが、個人として聞くと、自分はそういうふうにしたいのだけれども、周りがみんなそう思っているからできないと思っている、だけれども、本当にそう思っているかどうか、実際には知らないのだけれども、周りが結構そういう人が多いからとっていたりする。自分自身は変わってきている、自分自身はそれほど賛成していない、しかし、それに反対している人を過大に見積もる傾向があるということが、すごく言われているのです。

特に男性について、この統計データからすると、周りの人もみんなもしかしたら反対かもしれない、だけれども、会社の中では自分は少数派であるというふうに思ってしまう傾向が強いということが分かっています。

ですから、実際には変わってきているのだけれども、制度はもちろん変わっていないということがあるのですが、その全体として変わっていないように見えるのはどうしてなのかということも実はポイントになってくるのではないかと思います。

○会長 変わっているのに変わっていないように見えるのか、本当に変わっていない部分もあるのか。そのあたりの見分けも必要なのですね。

皆様は、ご意見いかがでしょうか。

○委員 私も、意識調査の17ページを見て驚きました。

性別役割分担意識がよくないと考えている人がこんなに多いということが、実態として感じられないのです。それに対して、45ページの女性が働くことに対する意識というところ、このギャップを見て、どういうことなのかと思ってしまいました。

意識というものを正面切って尋ねると、それは、理論として頭の中では、それはよくないよねと思う人が多いのでしょうけれども、現実には、例えば会社の人事などをやっている方が採用の現場に立ったときに、小さい子どものいる女性はちょっと、とってしまったり、それから働く場を求めている女性も、まずは育児休暇があるかとか、時短ができるかとか、そっちの方が前提になってしまったりすることは現実としてあると思うので、意識というものの「こうありたい」と個人が思っている姿と社会の実態というものが、なかなかリンクしていないところがあるのではないかと、私はこの調査を見て感じました。そこを埋めていくことが大事だと思います。

○会長 意識と実態との乖離があるのではないかと、今のご意見に対して、いかがでしょうか。

○委員 私も、調査資料を見させていただいて、今のお話に近い認識を持っています。

正面切って、「妻は家庭に入り、夫は外で…」のようなことを聞かれると、一般論としては、それは今の時代は、というのがあられると思うのですけれども、いざ自分ごとになってきますと、自分にとって関心のあることで男女平等は何なのかと、おそらく人はそれぞれ判断をします。

実際仕事をする中で、後ろの方の資料にもございましたけれども、女性活躍のために行っている取組内容を経営者に聞いてみますと、実際にはなかなか平等にチャンスがない部分があります。

おそらくこの部分は、表現の違いではないかと思っております。アクティブプラン2025の案において、意識と言いますか、そういう枠組みのところを、みんなで世の中の変化に応じて認識をもっと広く持とう、という意味では、一つ目の案としてはいいと思いますので、ギャップを埋めていくためにはどうしていくかというところは賛成いたします。

○会長 めざす姿1の意識づくりのところ、ほかにもご意見はありますでしょうか。

○委員 まず、全体の議論として、具体的な環境づくりの話と、区民の意識の話というのがめざす姿1と2で別になっていて、1の話に、具体的に働く場における男女平等参画の推進のような環境面の話があるので、ここは切り離して考えた方がいいのではないかと思います。

いました。

めざす姿1に対して、皆様の色々なご意見を聞きながら、私も実感として、役割分担意識はすごくあるようにも思っております。ただ、社会としてはそれを変えなくては行けないというのが、ポリティカル・コレクトネスといいますか、正しい議論というところに、やっとなってきたというのが、この問2の調査結果なのかと考えます。

私がLGBT研修などを企業で行うときによく言っているのが、「アンコンシャス・バイアス、無意識の偏見というのがすごく多いですよ」ということです。何かというと、結局、LGBTに関して差別したいとか、いじめたいと思っている人は一切いないのです。しかし、いないのにそういう現状が起きてしまっているというのは、意識の問題で、本人たちは意識としてそうならなければいけないと思っていることと、本当の無意識という部分では大きなギャップがあるということは、LGBTに関する取組を行う中で、私はすごく感じています。

ですので、おそらくここで男性も女性も、夫は外で働き、妻は家庭を守るべきとは思いません、と答えながらも、無意識の部分では全くそれが進んでいないのが、私たちの議論の中で、今すごく出てきたのかと思いました。

「固定的性別役割分担意識を解消」という言葉の中には、「みんながそう思ったらいいよね」ではなくて、もう少し本当の意識解消はこういうことだよ、というのが今後の施策の部分で入ってくると、より、めざす姿としてあるべきものになるのではないかと改めて思いました。

○会長 この問2で、はい・いいえで答えているものの、奥深いところにあるアンコンシャス・バイアスについて貴重なご指摘をいただきました。

私がつい最近調査を行った統計の中で、ここでイエス・ノーで答えていますけれども、男性は、経済界の中でも主導権を女性に渡したくないとされていて、女性の方は、実は家事育児の主導権というのを男性に渡したくないとされているというような、無意識のすり込みのようなものがあるという調査結果もございます。

○副会長 やはり固定的性別役割分担意識という言葉で表現していいのかということだと思います。皆様のおっしゃっていることをまとめると、固定的性別役割分担意識というと、これをイメージして、これは、あからさまに賛成する人は減っているとなると、現状として、これには反対する人の方が多いということになってしまうので、問題は多分そこではないということですよ。



ですので、ここでは、この言葉以外のものを使った方が、めざす方向としてはよいのではないのでしょうか。

○男女社会参画課長 ありがとうございます。

調査でアンコンシャス・バイアスについて問うというのは、とても難しいことなので、その部分は調査で聞くことはできなかったけれども、問2と問9の結果からすると、どうやら、固定的性別役割分担意識は持たないようにしている、としながらも、どこかで意識してしまっている、そのギャップについて、アンコンシャス・バイアスにも触れながら、取組を考えていくという方向でいかがでしょうか。

また、皆様からご意見いただきましたように、社会の制度や仕組みなどを、個人の意識から変えようといっても、確かに難しいかもしれません。1と2をただ逆にすればいいということでもないですし、両輪なのかもしれませんけれども、次期計画としては、社会の、アンコンシャス・バイアスを含めた意識改革や啓発というところを持ってきて、その後に、個人の、これも同じく固定的性別役割も合わせて、アンコンシャス・バイアスの考え方も合わせての取組というつくり方をするというのは、いかがでしょうか。

○会長 大きな1と2が分かれているのも、いいような悪いような感じがいたします。

めざす姿2の施策を通して意識を変えていくとか、アンコンシャス・バイアスを変えていくというと、具体的施策に落とし込みやすいのですけれども、アンコンシャス・バイアスまで踏み込んだ施策を考えようとなると難しいかもしれません。アンコンシャス・バイアス自体の議論が、アメリカなどではすごく進んでいます、日本でようやく始まったばかりというところですので、このあたりはどういたしましょうか。

○男女社会参画課長 一つの大きなくくりで、とも考えたのですけれども、そうすると、非常に大きな枠になってしまうというところで、今回、二つのパートに分けさせていただきました。もし何か、この軸で分けたらいいのではないかというご意見があれば、いただけたらと思います。または、めざす姿の分け方については、一旦これで進めさせていただき、施策など具体的な部分に踏み込んでいったときに整理をするという方法もあるのではないかと考えています。

最後にご提案する予定でしたが、分科会として分けられるときに、二つの班に分けさせていただこうと考えています。一方は、3のあらゆる暴力の根絶と、この男女平等参画に関する2を含んだグループ、もう一方が、4のダイバーシティ&インクルージョンと1という分け方をしていたのですが、それぞれの分科会で男女平等参画について色々と意見も出

て、意見を合わせたときに線引きをし直すこともあるだろうと考えておりました。

ですので、事務局の提案としては、1は個人で、2は社会としておりますが、皆様からいただいたご意見、課題を踏まえつつ、一旦ここは、そういう問題はあるよねという状態にして進めていくか、または、今、皆様にご審議いただいて、1はこうしましょう、2はこうしましょうと分けていただいて進めていくか、二通りあるのかと考えています。

○会長 この後、分科会に分かれて議論を深めていくことを考えれば、できましたら、この時点で分け方について皆様の合意が取れれば、よりスムーズに進むとは思いますが、いかがでしょうか。

○委員 ひとつ手前の話になってしまうのですが、副会長からご指摘があっためざす姿1の「根強い固定的性別役割分担意識を解消」というところに関して、幾つかの議論を聞いていて、確かにこれがぴったりはまる感じではないと思いましたが、これ以外の言葉でアンコンシャス・バイアスを含めての話などというのを、ひとくくりにする適切な言葉が、すぐには思い当たりませんので、ご提案があったように、一旦はこの形のめざす姿で進めて、今出てきた議論というのは、分科会において施策ベースで話していく方が現実的ではないかと思いました。

1と2に関しては、同時に進める部分もあるとは思いつつ、思考としては別々でも、重なる部分があるというだけで、個別に意識を変えるだけの取組はしなければいけないし、社会を変えるだけの取組もしないといけないので、分科会は分かれても、そこは適宜、柔軟に意見交換などできるのではないのでしょうか。

○会長 ありがとうございます。

現状は今の枠組みで、男女の固定的性別役割分担意識というのは、アンコンシャス・バイアスも含むということで進めていき、分科会でそれぞれ議論を深めていく、そういうことですよね。

○男女社会参画課長 この状態で、体系をきっちり分けることが難しいようであれば、次回一旦分かれて審議を深めていただくために分科会として開催し、その次、4月に予定されている審議会において、それぞれの分科会での意見を共有して、そこで改めてはっきりと決めていくということはいかがでしょうか。

○会長 副会長に何度もうかがって恐縮ですが、いかがでしょうか。

○副会長 とりあえず個人レベルでのことと、制度レベルでの話を割って、確かに具体的に何かを変えたら、おそらく分けざるを得ず、ここは制度が変わってくれないと

困るところもあるでしょうし、ここは個人でもできるのではないかというふうに割り切って考えるというのは、具体的な何をするかということを考えるという話では大事だと思いますので、一旦緩く分けておいて、分科会でそれぞれ審議をするという進め方でも私はいいように感じますが、どうでしょうか。

○会長 ありがとうございます。

では、1は個人レベルで、2は社会レベルということで、くくっておき、それぞれ分科会で審議をして、また4月に持ち寄って議論をしてみたいと思います。

かなり深いご意見をいただきましたが、そのほかの分野について、何かございますか。

○委員 教育について、おそらく分科会で話が出てくるのかと思ったのですが、そもそも教育という観点を入れるとしたら、どのあたりに入ってくるのでしょうか。今の時点で、めざす姿の枠組みの、どのあたりに入れていくか予定はありますでしょうか。

○会長 ジャンルとしてはかなり広範囲にわたりますよね。

D&Iもそうですし、DVもそうですし、全ジャンルにまたがるものかと思います。

○委員 全ジャンルで観点として教育が入っていくというのであれば、それでもいいのかと思っています。

○男女社会参画課長 現行の計画では、施策2の「男女がわかりあえるまち」の行動1の「男女平等参画の意識づくり」というところの、さらに3、「幼少期、学校期などの若年世代における男女平等参画意識の推進」のところに含まれておまして、具体的な施策というと、教職員への研修、また、学校でも人権教育プログラムというのを、先生、やられていますよね。

○委員 ありますね。

○男女社会参画課長 その中で触れるという位置付けでして、教育委員会である程度そういったプログラムを組んでやられています。それ以上のところというのは、さほどない状態です。

○会長 教育ということに関して、もしお気付きの点がございましたらお願いいたします。

○委員 学校としても、男女の平等ということで、教育は色々な場面ですております。

今、お話がありました、人権プログラムの中でも、性的マイノリティの話とか、女性蔑視とか、弱者に対する思いやりの気持ちとか、そういったことについて学習をするという取組は学校現場でもしております。

また、教科でいいますと、昔は中学校というと技術と家庭科で男女別だったのですけれ

ども、現在は両方とも男子も女子も履修をしています。家庭科の授業で男の子が料理をしたり、技術の時間で女の子が色々と作品をつくったりする、男女関係なく、そういった作業をして、それが当たり前になっています。それを例えば家庭に取り入れるということは中学生の段階ではできると感じております。

○会長 全体意識みたいなものを教育する家庭科の授業というのは、とても重要な科目になっているかと思います。

○委員 また1の話に戻ってしまうのですが、男女平等参画社会というところで、私は最初に、事前に課題出しシートに書くときに、活躍とかそういう言葉に少し違和感を持ちながらも、なんとなく違和感にふたをして書いていった部分があるのですが、活躍という言葉はかなり違和感があって、活躍しなければいけないのかというのが非常にあります。そうすると、この「参画」という言葉も気になってきて、男女平等参画社会という言い方がいいのかどうかということで、気になるなと思ひまして、他区の行動計画体系図というのが資料1-③で出ていますけれども、渋谷区の男女平等・多様性社会推進行動計画ですと、方策のところまでいくと「参画」という言葉が出てくるのですが、基本課題とか、取組の方向というところには入っていません。この基本課題の1番は男女平等・多様性社会を進める意識づくりと書いてあって、こういう言葉の方がしっくりくるというか、違和感がないと思ひ、細かいところなのですが、ひっかかっています。

これは削除してもいいのではないのでしょうか。男女平等参画の「参画」のところです。

○会長 参画を取って、男女平等社会にするということでしょうか。

○委員 そうですね。そうした方がいいではないかと思ひます。

内閣府か何かのところでは使っているから特に出てくるのかもしれないですけど、余計な意識が入ってしまうのではないかと思ひました。

○会長 ほかにいかがでしょうか。

確かに、内閣府が男女共同参画基本計画をつくったときは衝撃が走ったものですが、何となくそのまま定着してしまったような感じで、最近では、それほど抵抗なく聞いたりしていたのですが、改めて提案していただくと、それもそうだなと思ったりいたします。

ほかの委員はいかがでしょう。

○副会長 私は、「参画」という言葉には、違和感はあるのですが、多分、これはいる場面といない場面とか、いるところもあると感じておひまして、例えば意思決定の場面に女性が少ないわけで、そこには参画してほしいと思ひます。

ただ、一方で、例えば地域社会でいうと、もう既に参画している人たちというのはたくさんいて、その人たちの労力とか、その人たちの仕事を認められていないというふうな意味はあると思っています。ですから、あらゆる場面で、男女といてもいいのか分からないですけども、参画している人たちがいて、それが評価されていないというのと、そもそも参画していないという部分とか、おそらく二つあって、それは、使った方がいい場面と、使ってしまうと逆に誤解を招く、つまり既にあるのに評価されていない、参画していないと言われるのはちょっと、ということですか、使いようであるとは私は思います。

○会長　そういう意味でいうと、めざす姿1でこれを使うことについてはどうなのでしょううか。

○副会長　あらゆる分野を超えて参画をめざすというのは、かなり難しいというか語弊があるかもしれないということでしょうか。先ほどおっしゃっていたように、個別の場面で「参画」を使ってもいいかもしれないけれども、大きい場面で使うのは誤解を招くときがあるかもしれないということですかね。

○委員　私も、1番に入っていることに非常に違和感があるということです、意識づくりというところですね。

先ほどの1、2の分け方で色々と議論があったところですけども、私がこれを見たときに、1番が、ほかの2、3、4、5と並列的にあるのは違和感があります。1番は、もう少し大目的のようなものであり、それを達成するためのものとして、2、3、4、5があると思っています、そう考えるとそこの1の大目的の意識づくりのところに「参画」という言葉が入ってくるのは違和感があるというところなので、副会長がおっしゃるような、場面によっては「参画」ということが入ってくると、政治ですとか、そういうのはしっくりくると思いますので全く問題ないと思うのですけれども、1番に入っていると違和感があるかと思ったところです。

○会長　貴重なご意見をありがとうございます。聞き慣れてしまって、感覚が麻痺していたことに、気付かせていただきました。

これに対して何かご意見はございますか。

○委員　板橋区に男女平等参画基本条例ができて、もう20年近くになるのですけれども、その間、私もずっと活動を続けてきて、やっと男女平等参画ということが一般区民の方たちにも浸透してきたなと感じているところなのです。

それを、これはもういいよ、多様性などに変えようと言われたら、またそこから一から考え方を変えていくといたしますか、言葉から来る意識というものには、かなり強いものがあると思いますので、今はここで男女平等「参画」という文言を取ってしまうということには賛成できません。ただし、かなり意識の進んでいる方たちにとっては、もう「参画」という固い言葉は使わない方がいいという気持ちがあるのかもしれないのですけれども、やはり使うべきところでは使った方がいいと思います。

○会長 ありがとうございます。

男女「平等」参画という言葉にしていたのか、男女「共同」参画にしていたのか、おうかがいしてもよろしいですか。

○委員 板橋区では、条例をつくるときに、「平等」にするか、「共同」にするかということではすごくもめたようです。共同とは何だといったときに、一つの定義としてそれぞれが特性を活かしてそれを持ち寄ってやればよいという考え方、それからその場合に、例えば男女の比例が1対9であっても、それは共同になるという考え方だけれども、平等というのは、それぞれの男はこうだ、女はこうだという特性を生かせばいいということではなくて、すべてのあらゆる場面に男女が同じようにかかわっていく

ということをめざすということで、数の面でもなるべく同数になるようにということをめざすということで、「平等」という文言を使ったと聞いております。

私は、条例をつくるときの委員ではなかったのですが、その時に委員になった方からは、そのように聞いております。

東京都の条例も「平等」ですよ。

○会長 ありがとうございます。そのように言葉を通して意識を変えていこうとしてきた、そういう積み重ねがあったとすると、取ってもいいのではないかというのも、まだ早々に判断ができないかもしれないという思いもいたしますが、ほかの方々のご意見いかがでしょうか。

○委員 年代的なこともあると思うのですが、今の皆様のご意見を伺って、かつ今あるめざす姿1、2を見たときに、1番では「参画」を取ってもよいのではないかなというのが、直感的な印象ではあります。

確かに、男女平等参画という言葉自体も、すごく広まりつつある言葉だとは思っているので、制度というところで、2番でしっかり残していけばよいのではないのでしょうか。一般の区民の方が見たときに、そこまで深く考えるのかとも思いますので、言葉自体が残っていれ

ば、特に1番のところが意図する課題や施策と少し逆行するところがあるのであれば、あえて1番のところは取るというのも選択としてはあるかと思いました。

○委員 委員の気持ちもあるとは思いますが、法律の用語にもなっているので、なかなか男女平等参画を取ったものをつけていくというのは、エッジが効いたプランになって、板橋区はどうした、というようになる、事務局としては悩ましいところではないかなと思います。

法律では男女「共同」でしたでしょうか。

○委員 国では「共同」ですよ。

○委員 男女センターが各自治体にありますけれども、「平等」となっているのか、「共同」となっているのかで、進んでいるね、進んでいないねとか、意識が高いねというようなものを見るところでもありましたので、男女平等参画で、男女センターがあったりする、つくってこられたというご事情も察すると、何で取ったのか、ということにならないか懸念されますので、悩ましいところだとは思いますが、事務局と今後検討したらよいのではないかと思います。

○男女社会参画課長 区の条例のお話をさせていただくと、正式名称は「東京都板橋区男女平等参画基本条例」であり、目的が「この条例は男女平等参画社会の形成に関し、基本理念を定め…」という文章になっています。基本理念でも、第3条では「男女平等参画社会を形成するため」ということで、「男女平等参画社会」という、この一つの単語といいますか、それが板橋区の条例には使われているという事実がございます。

○会長 今の事務局からのご説明ですと、そうすると、そういう部分も踏まえて、言葉の選び方を考えたほうがよいということでしょうか。

○男女社会参画課長 事務局として案をつくる時には、条例に基づいた行動計画をつくるというところで、条例から言葉を引っ張ってくる関係上、こういう言葉を入れております。

ただ、絶対ということではなく、国は男女「共同」参画社会ということで、それぞれの使い方やニュアンスが異なりますので、理由が説明できる場合には、そうしなければいけないということではないと思います。「参画」を外す理由も明確にいただければありがたいと思います。

○会長 この場で結論を出さなくても、分科会で議論を深めるときに、例えば先ほど副会長がおっしゃったように、使い分けをして、こういう場合は、我々は「参画」と考えると

というような、定義付けまで踏み込んですれば使い分けも可能ではないかと思えます。

○男女社会参画課長 あくまでも、めざす姿1から5の文言は、案として出させていただいている部分ですので、分科会の方でまた揉んでいただいて、その後に最終決定していただくことは可能かと認識しております。

あと同時に、体系案の右上のところに「性別にかかわらず多様な生き方が尊重されるまち」など、ここに幾つか案を出させていただいているのですが、いたばしアクティブプラン2020は、横断的な視点が「すべての女性が輝くまち いたばし」となっていますけれども、2025では、この視点をどうしていくかというところもご審議いただきたい部分です。

今回初めてこれを出していますので、一旦持ち帰っていただいて、全体を見ながら皆様に考えていた方がいいと思います。もしよろしければこの文言と視点とを含めて、次回の分科会でそれぞれお話いただいて、また再度4月に持ち寄って最終決定という進行で、いかがでしょうか。

○会長 そうですね。本日、すべてに結論を出さなくてはいけないわけではございませんので。

また、右肩の視点というところに入る、今回のキャッチのようものですね、「性別にかかわらず多様な生き方が尊重されるまち」、「ジェンダーにとらわれず…」、という案がありますが、これについて、いただいていた意見でも、活躍と平等は違うというご意見があったり、みんなが活躍しなければいけないのかという違和感を覚えるというご指摘もあって、このあたりの、どういうトーンでいくのかということも、今後の議論では重要かと思えますので、もしご意見がございましたらお願いします。

○委員 2020が「すべての女性が輝くまち いたばし」ということで、先ほどの意識の部分でも、アクティブプランに沿って、区民の意識がすごく変わってきたのかなと思っています。

2025年ということなので、来年、東京オリンピックがあつて、そこからの5年間と考えると、かなり社会は変わっていくのではないかと思います。そこをめざして考えるときに、「すべての女性が輝く」という、「すべての女性」というところだけが主語になる、「輝く」という言い方ではなくて、2025に当たっては、多様な視点が大切だと思っております、それが今回ダイバーシティ&インクルージョンの実現というところに、強く表れているのではないかと思います。



そういう意味では、当たり前前に男女の平等というのが達成されている2025年を描いていくためにも、「女性」という言葉があってもいいとは思いますが、女性が輝くというか、女性が平等にというのは、結局男性側へのアプローチというのも、もっと今後必要になってきますし、男女というくくりに対しても、性的マイノリティを含めて、多様な個性のあり方があるのだというところは外せないですし、2025年になったら当たり前前になっていると思いますので、少し今の私たちの価値観からすると、ちょっと進んだぐらいの広い多様性というのを視点として入れていただきたいと、私個人としては思っております。

○会長 ありがとうございます。

今よりも半歩ぐらい進んだものが、どういう言葉がしっくりくるのかというのは、これから揉んでいく必要があるかと思っています。

○男女社会参画課長 次回の分科会で考えていただくときに、各区のプランのところ、他の区にこんなものがあるというのを参考に見ていただけるといいかと思っています。

文京区はここに記載がないのですが、品川区ですと「誰もが自分らしく」であったり、杉並区ですと「わたしらしく あなたらしく 誰もがともに認め支え合い いきいきと輝けるまち」であったり、こういったものが、中央区、渋谷区にもあります。それらも参考にしながら、次回の分科会でご意見をいただけたらと思います。

○会長 ありがとうございます。他の自治体のキャッチも研究してまいりたいと思います。

終わりの時間も近づいてまいりましたので、もし感想などありましたら、一言ずついただければと思うのですが

○委員 本日、非常に貴重なご意見を聞かせていただきまして、ひととおりこの資料を、私は企業視点で見させていただきましたが、やはりこのめざす姿1にある意識づくりというところは、個人もそうですし、中小企業もそうですし、当事者意識、理解というものが、環境をつくっていかないといけないと思います。

意識が変わって、みんなで男女平等参画を実現していくとなっても、それができる機会の提供といいますか、そういう場がないと、実現に向かっていけないと思いますので、めざす姿の1番について、かなり今日は議論をされていましたが、そこは私も意識づくりというところは、あえて課題に落とし込んでいくべきなのかなと感じます。

その意識が変わっていく、もしくは、意識をするということでこういう形になっていくというところが、めざす姿になってくるのかなと思いますので、その辺はまた次回、私も

考えてまとめさせていただいて、ご意見させていただきたいと思います。

○委員 私も、意識づくりで感じましたのは、我が家が二世帯住宅で、要は小さな社会と同じです。

私たち上の者は70代の老夫婦で、あとは若い人たちが30代で、娘夫婦なのですが、子育てをしてお互いに働いています。それを個人的な意識づくりで考えると、主人は何もしなかった世代、それこそ働くだけ、でも、今の若い人を見ると、おむつ交換したりお風呂呂に入れたり、すごく男の方がまめに動くのですよね。だから、若い人はそれなりに意識改革されているのだと思います。

ただ、娘が働いているのに関しては、保育園から、必ず病気だとお母さんお迎えをお願いしますという電話が入るのですよね、仕事の途中に。また、これから私たち高齢者2人を抱えて介護という問題があります。ですから、そういう環境をきちんとしていただければ、もっと女性がよりよく社会で働くことができるのではないかと今日は思いました。

○委員 めざす姿は前からそれほど変わっていないと思うのですけれども、これから施策の目標が出てきて、具体的な施策というのが出てくるわけですが、今回初めてこういうプランを考えているわけではないので、では今まではどういう施策があったのかとか、何でそれが実現できなかったのかとか、そういうところの反省も含めて検討していかないと、お題目だけ挙げて、先には進まない、つまり、結果が出るかどうかというところから見ると、出ないのではないかと思います。

○会長 ありがとうございます。

確かにそうですね。事務局には、今いただいた宿題で、ぜひ過去やってきたことと、同じような施策がまた議論が出ると思うのですけれども、なぜそれが実現できなかったのか、機能できなかったのかという、もし反省点があるとしたら、そのあたりもぜひ、次回以降にお聞かせいただければと思います。貴重なご指摘をありがとうございます。

それでは、お時間になりましたので、そろそろ閉会とさせていただきたいと思います

本日は、話の冒頭は板橋区の歴史、それから、世代間の差、過去に遡っての話から、最後は2025の未来の姿、非常に、歴史軸を踏まえて考えることが必要なテーマだと改めて感じました。

それから、言葉一つ一つに、我々がどんな姿を思い浮かべるかということまで丁寧に議論していただきまして、非常に議論が深まったと思います。

特に結論を出したというわけではないので、改めて説明はいたしません、次回以降、

先ほど申しあげましたように、分科会に分かれて、さらに深掘りをしていただいて、4月にもう一度集まって、とりまとめをしていきたいと思っております。

本日は、本当に年末のお忙しい時期にお時間をいただきまして、ありがとうございます。

それでは、事務局から連絡事項がございましたらお願いします。

○男女社会参画課長 今日はお忙しい中、お越しいただき、貴重なご意見をたくさんいただきましてありがとうございます。

一旦、めざす姿1、2の整理も含めて、分科会でお話していただくということで、分科会の班分け案を今、配らせていただいております。目安として、めざす姿1と4、2と3で分かれていただき、課題として挙がってきたところを合わせて、では、分けられるものではなくて大きな枠でということになるのか、または、こういう軸で分けてみようかというご提案をいただきながら進めていきたいと思っております。

次回の分科会では、それぞれのめざす姿についての審議を深めていただくこと、また、先ほど申しあげた視点をそれぞれで出していただく予定です。よろしく願いいたします。長い時間ありがとうございました。

午後12時00分 閉会