

令和元年度第3回
板橋区男女平等参画審議会

会議録
(分科会B班)

板橋区総務部男女社会参画課

会 議 名	令和元年度第3回 東京都板橋区男女平等参画審議会
開 催 日 時	令和2年2月7日（金）午後2時00分から午後4時00分まで
開 催 場 所	板橋区保健所 地下1階 講堂
出 席 者	〔委員〕 平山亮 今井まき子 谷口典子 松岡智治 長岡直行 星賢人 秋山梨奈 外立勝也 〔事務局〕 男女社会参画課長 男女平等推進係長 男女平等推進係副係長 男女平等推進係主任
会 議 の 公 開 （ 傍 聴 ）	<u>公開（傍聴できる）</u> 部分公開（部分傍聴できる） 非公開（傍聴できない）
傍 聴 者 数	0人
議 題	1 開会 2 アクティブプラン2025計画骨子の検討 3 その他 4 閉会
配 布 資 料	1 アクティブプラン2025 体系案 2 ①アクティブプラン2020 活動指標を設定した事業の評価および 達成状況 ②アクティブプラン2020 成果指標の達成状況 ③アクティブプラン2020 実施結果に関する施策ごとの二次評価 （平成28～30年度） 3 令和元年度第2回板橋区男女平等参画審議会 会議録 参考資料1 第一次から第四次までの行動計画体系図 参考資料2 東京都性自認及び性的指向に関する基本計画の概要
所 管 課	総務部男女社会参画課男女平等推進係（電話3579-2486）

午後2時00分 開会

○副会長 それでは、定刻になりましたので、令和元年度第3回板橋区男女平等参画審議会を開会いたします。

当審議会は東京都板橋区男女平等参画審議会傍聴規程第2条の規定により、公開が原則とされており、本日の傍聴者は0名でございます。

皆様のご経験や関心などに基づき、活発な質疑がなされ、有意義なご意見をいただけ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、アクティブプラン2025計画骨子の検討ということで、具体的な施策について掘り下げて検討していきたいと思っております。

まず、事務局から本日の審議の流れと配布資料について説明をお願いします。

○男女社会参画課長 本日の審議会は、分科会という形式で開催させていただきます。皆様がお持ちの経験や専門分野におけるご意見、ご提案をいただきたいというのが本日の最大のテーマでございます。これから策定する次の計画に対するご意見とあわせて、現行のアクティブプラン2020に対するご意見をいただきたいと思っております。

それでは、資料のご説明をさせていただきます。

資料1については、前回の体系案に、施策の方向を付け加えたものとなっております、仮にアクティブプラン2020の施策を入れております。めざす姿4については、新しい課題となりますので、事務局案を入れております。本日の分科会はこの部分について審議をしていただくことになっておりますので、よろしくをお願いいたします。

前回の審議会では、めざす姿1と2の分け方や文言について、いったんは、1は個人レベル、2は社会や制度のレベルでゆるく分けておく、ということになりました。本日の分科会B班では、体系案の、めざす姿1とめざす姿4の施策を中心に審議をお願いします。

続いて、資料2-1から2-3が現行のアクティブプラン2020の実施状況をまとめたもので、年度ごとの評価や成果指標の達成状況について、3年間の推移を見ていただける資料になっております。

資料2-1が活動指標を設定した事業の評価及び達成状況です。網掛けになっているものが、『維持』『停滞』という、あまりよくない評価のものです。よくご指摘いただくのが、審議会等における男女バランスへの配慮の項目です。

資料2-2は、成果指標として定めた数値目標をまとめたものです。この指標の設定の

仕方について、次の計画ではよく検討しましょうというご意見を委員の方からいただいているところですが、例えば、『「家庭生活」で男女の地位は平等になっていると考える割合が、内閣府調査と同じか多くなっている』という表現があまりいいものではない、というご意見がありました。

資料２－３は、庁内検討組織である男女平等参画推進本部の総合評価（二次評価）について、平成２８年度から３０年度までの３か年分をまとめたものです。こちらも、資料２－１と同じく網掛けの部分が進んでいないと思われているところです。

以上が、アクティブプラン２０２０の実施状況に関する資料になります。この実施状況についてもご審議をいただいた上で、もしお時間があれば、前回の宿題である、めざす姿１と２の分け方や視点の文言についての案をいただけたらと思います。本日いただいたご意見と、後日予定しておりますもう一つの分科会の意見をあわせ、次回、第４回の審議会で決定できればと考えております。

資料３は前回の会議録です。参考資料として、板橋区の第一次から第四次までの行動計画の体系図、そして昨年１２月に策定された「東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」の概要について配布しておりますので、こちらもあわせて検討材料にいただければと思います。

事務局からの説明は以上になります。

○副会長 ありがとうございます。

それでは審議を始めたいと思います。まずは資料２－１から２－３までの、これまでの進め方のほうからご意見をいただければと思うのですが、まずは特に枠を設けず、自由に何かお気づきになったこととか、ここのところをこういうふう新しい計画に持ち込んだほうがいいのかということも含めて、何か意見がありましたらお願いします。

網掛けのところは、あまりうまくいっていない部分ということですね。

○男女社会参画課長 例えば、めざす姿１－２－３のところ、『地域のニーズとサービスを…』が維持になっているのは、生活支援コーディネーターの配置が目標にうまく達していなかったから、ということが理由です。仕事と介護の両立を考えると、介護の制度が整っているという指標になるものとして設定されているところが、うまくいっていない、ということになりますので、これは介護の担当部署が引き続き努めていくところでありま

す。

ここで、ご意見をいただければと思うのが、施策２－２－１『審議会委員等委員の男女

バランスへの配慮』のところですか。この審議会は男女平等に関する審議会ですので、15人中8人が女性と、非常に女性割合が多くなっていますが、区が設置する審議会には、女性がゼロの会議体もあります。

よく話題に上るのが防災の会議です。避難所においては、当然、女性も多く避難しますし、性被害も発生するので、女性の視点を入れていく必要があるにもかかわらず、どうしても防災という観点ですと、消防や警察組織の方が役職ありきで招集されているため、女性がそのポストにいないことによって男女比率が偏ってしまうという事例があります。

板橋区の組織としても、管理職の中で企画や財務に関わる仕事は男性がほとんどなので、区の政策を決めていく会議体では男性が多くなってしまいます。そういったことが色々なところで起きていまして、そこについてご指摘を多くいただいています。

○副会長 区によって審議会の委員の選出方法は違うのですか。

○男女社会参画課長 審議会の委員については、それぞれ要綱などを設けているのですが、ポストで充てるが多くなっています。例えば、土地についての会議であれば、住宅や土木の専門家などを招集しますが、そうなるとうしても、男女比が偏りがちです。

国では、省ごとに男女比率を出して、できていない省を明確にしています。板橋区でも今年度、初めて各部ごとの男女の割合を出しました。福祉や教育の分野では女性の比率が高いけれども、それ以外のところは低い、という数字を出して、各部の意識を高める作業を始めたところですか。

○委員 この審議会の委員を選んだときは、ほかの部でやっている審議会の基準、先ほどおっしゃっていたポストとは違うフィルターをあえて入れたということですか。

○男女社会参画課長 この審議会は、行動計画のめざす姿における課題を考え、それぞれのご意見をお持ちの方を選ばせていただいているので、もともと、このポストの方に、という設定にはなっておりません。

○委員 ほかの部とは考え方がそもそも違っている、ということなのですね。

ポストで充てると、今までのキャリアや経験の積み上げが必要ですが、どうしても女性はM字カーブがあるので、そのポストにいる人が絶対的に少ないということがあると思います。そこで、板橋区としてはこの数字を最低ラインにしますと絶対的なルールを決めてしまうのはどうでしょうか。

私もただの主婦でしたが、ここにいますので、仕事が先にあって、それから知識や背景を吸収していくというの、審議会として力不足になるということはないのではないかと

思っています。

○委員 強制的に比率を上げるのは、厳しいのでしょうか。絶対に女性を一人以上、であるとか。

○男女社会参画課長 今のところ、できておりません。

附属機関等の委員について男女間の均衡を図ることが条例にも位置付けられておりますので、配慮してくださいと通知をしております。しかし、充て職という言い方をしますが、ポストで決まっているのでできないという理由が返ってくるのが、ずっと繰り返されています。

○委員 女性がいない、ということはあり得ないですね。

○男女社会参画課長 区民の半分は女性です。

○委員 民間企業などでは、こういうふうにしましょう、という目標値があったら、それでどうアサインするかと考えていくので、単純に、シンプルに、そういうことができればいいですね。

○委員 防災の話は私もよく聞くのですが、女性の観点が入っていないと怖いですね。

○委員 防災についてですが、例えば、地区ごとに防災訓練をしますよね、そのときに、女性の相談コーナーみたいなものをつくってくださいという命令はできないのでしょうか。

災害があった地域で、女性が授乳のことやおむつ、それから女性のからだについて相談するのに、相談コーナーにいる人が男の人だったと言うのです。ちょっとそうなりますと、話できませんよね。ですから、訓練のときも、女性の相談コーナーがあります、この女性たちがやります、というPRをしていただいたほうが、いざ災害が起きたときも、自分たちがまとまって相談コーナーをつくれますし、また、あそこへ相談に行けばよいのだ、という思いもできるのではないのでしょうか。

ですので、区のほうで指定をして、小学校に必ず3人から5人、女性の相談員を設けなさい、と指定していただいたら、訓練のときに、常にその人たちが集まって、そういうコーナーができるので、よいと思います。一度、町会で言ったことがあるのですが、じゃああなたやりなさいよ、と言われてしまい、私はできませんと断って、ほかの人が決まったのですが、話そのまま物別れになってしまいました。

やはり男の人ばかりが訓練に参加しており、先頭をやってくださるのも男性なので、女性が、相談コーナーがあるといいのではないかと思ったことがあります。

○副会長 審議会は、ものすごく専門性が問われることなのではないでしょうか。

私はアカデミックのほうにいますが、大学などで委員会を設けるときに、半分は非専門家にしなくてはいけないところもあります。それはなぜかという、非専門家にわかるように話せないようでは、政治的にだめだろう、専門家がわかる言葉で専門家がわかるように決めただけでは、偏るだろうということで、必ず非専門家を入れて、その人にもわかるように話して決めなければ通さないというルールをつくる場合もあります。

ですから、専門性があつたほうが良いというふうにも見えるけれども、逆にそれだけだと困るときもあります。先ほど委員の方も言われたように、ある程度キャリアがなければ、となってしまうと難しくなる人も出てくるわけですから、専門性がない人でも入れるようにすることもできるのではないかと思いました。

○委員 審議会同士の横のつながりというのは、あまりないのでしょうか。

○男女社会参画課長 それぞれの所管において、専門やテーマごとに単独で開催するものですので、審議会の委員同士のつながりというのは、ほとんどないと言ってもいいかと思います。ほかの審議会と兼ねて委員になられている方はいらっしゃいます。

○委員 女性の比率を上げる、ということを掲げたときに、新たに入っていく女性たちが、今までなかったことをやってらっしゃる人たちなので、例えば半年に一回集まって、そこでの困難や成功体験を、ざっくばらんに意見を言い合える場所があれば、本人たちのプラスにもなりますし、なぜ今までの審議会で女性が活躍してこられなかったのかという課題も見えてくるのではないかと思いました。

○副会長 ほかにご意見ありますでしょうか。このようにすると、もう少し、男女比率という意味で、色々な人が入りやすくする工夫ができるのではないかということなどありましたら、お願いします。

○委員 今の行政の話だけではなくて、一般企業においても、それを感じています。色々目標を掲げているのですが、そもそも経営者自身の意識が伴っていないので、女性活躍とか男女平等とか言っても、なかなか実際には伴っていません。

前回の審議会でも、意識は何となく変わってきたけれども行動が伴っていないという話があったかと思いますが、企業においても、まさに経営者に向けての啓蒙が先なのではないかと思っています。そもそも上の方がそういう考えでないと、もうそれで終わってしまう、発言の場さえない、という感じになってしまいます。

資料にも、『女性が活躍できる環境の整備』と書いてありますが、環境という意味を広くとらえると、経営者、特に板橋区は製造業が多いと聞いておりますが、そうすると余計

に意識的にはまだ少し古い方も多いのではないかと、そういうところが現れているのではないかと、と思いました。

○委員 最近、会社で男女平等に取り組む、とか、女性の管理職を50%以上にしよう、とか、LGBTであるとか、そういったコンサル案件をよくいただきます。

そのきっかけにもなっているのですが、最近、特にSDGsの流れで、大きな海外の機関投資家が会社訪問に来ますと、御社のダイバーシティはどうなっているのですか、役員のリストを見せてください、と必ず言われます。そこに、男性の50代、60代しか名前がないと、海外の投資家からの評価がすごく下がってしまって、投資を受けられなくなる、株価が下がってしまうので、何とかしたいということで、初めて動いているという感覚があります。

そういった外圧やトップのコミットメントをどう引き出していくのかという意味で、区長に宣言などをしてもらいたいと思います。トップが変わらなければ、その下にいる幹部の人も変わらないですし、変わらなければ窓口も変わらない、審議会の人の意識も変わらないので、区長に対して、もう少し提言をしていく必要がある、区議会の人たちにももう少し、男女平等について知ってもらう機会を設けたほうがいいのではないかと思います。

○男女社会参画課長 先ほどの投資家の評価の話で、区役所はあまりそういった機会はないのですが、板橋区の現状としては、女性管理職割合が約18.5%で、それは23区の中ではそれほど低いほうではないのですが、実は40代と50代の管理職の人数というのが大きく違っていて、来年度からの3年間で今13人くらいいる女性管理職が10人いなくなり、3人になってしまいます。この状態について、外部評価はどのようになると思いますか。

○委員 とても低いのではないのでしょうか。それは海外の機関投資家が来てレビューするときの定性的評価にも入るのですが、単純に定量的な評価でも、海外の株式の、さまざまな評価指標がありますよね、健全性という、コンプライアンスがきちんとしているのかという点数においても、単純に管理職の女性比率が50%を切っていたら、それだけでマイナス評価で、定量的にもマイナスになってしまうので、かなりダメージが大きいと言われています。

○男女社会参画課長 女性管理職が少ないということが、結局、ダイバーシティの理解と言いますか、そこが考えられていないという見方になるということでしょうか。

○委員 そうですね。多様性がないので、投資家の判断としては、例えば女性の意見が職

場の中に、企画の中になければ、消費者のニーズを拾えないなど、組織として弱くなってしまおうという評価になります。

ダイバーシティ・マネジメントは組織心理学で研究されているのですが、女性の比率が低ければ低いほど、いわゆるフォーチュン500というアメリカで500の最も大きな会社の中でも、女性比率の低い会社の成長率は低いです。逆に取り組んでいる会社のほうが圧倒的に高いので、そういう意味で、単純に会社として成長しないということが科学的にも証明されてきています。

区としてやるというところで言いますと、もっとシンプルに、女性がいなかったら区民のためにならないですよ。3人しかいなくなってしまうたら、その後も上がってきづらくなってしまいますし、根本的に変えないと、住みにくい区になってしまうと思います。

○副会長 外からの目が入るといいますか、外の基準を気にするような仕組みにしないと変えにくいところがあって、委員がおっしゃっていたように、海外の人から見て、手を引かれてしまうくらいまずい、と思えるような何かをつくっておく、外からの目が入る仕組みをつくりたいですね。

○委員 今のお話に関連して、起業への働きかけ、施策というところで、「いたばし good balance 会社賞」という例が挙がっていますが、もう一步踏み込んでやっていただきたいと思っていて、男女平等は会社としての利益になる、というところを、区としても少し広報していただきたいと思います。結局、会社というのはお金にならないとなかなか動かないと思いますので、利益になりますよ、という広報と、経営層の意識を変えるというところ、区としてもそうですし、やはり製造業など古い気質が多い板橋区だからこそ、トップにもあわせて働きかけをして、下からは、育休の取得とか意識の改善という、両方向からやっていくのがよいと思います。

私が働き始めた会社では、専業主婦やM字カーブでちょうど離職してしまう女性の就業支援、子育てしながら就業スキルを補てんする、そういう仕事を色々な企業からもらってきて、一緒に仕事をまわしながらスキルアップを図って、且つ企業側にはそれほど大きくないコストで仕事を任せられる、採用コストやレクチャーのコストをすべて省いて仕事をまわせるということで、今、ウィンウィンでやっています。

どんどん依頼する会社が増えていて、もちろん、コストがかからないというメリットもありますが、社会問題として、活用されていない女性を掘り起こす、というところにメリットを感じているという声を聞きます。表立っては企業からもそんなに声はないと思いま

すが、社会全体として、そういった問題意識は根底にあって、そこにアプローチをすれば、経営者側からの反応も得られるのではないかと思います。

○副会長 ありがとうございます。男女比率の問題に必ずしもとらわれなくて構いませんので、ほかにご意見ありますでしょうか。

○男女社会参画課長 それでは、順調とはなっているのですが、男性の働き方改革・家庭参画促進のところで、ご意見をいただけますでしょうか。おそらく調査結果を見ても、まだまだ男性の家事・育児への参加時間が女性に比べたら多いわけではないですし、板橋区としてもパパ月間などの取組を始めたばかりですので、今までやったことについての反省も含め、もっとこのような展開をしたらよいのではないかというご意見がありましたらお願いします。

○副会長 こちらの分科会は、意識のほうの主眼なので、男性の意識に訴えろとか、そういった取組として何が考えられるのか、というところも、審議をしなければいけないところですね。

先ほど、順調には見える、とおっしゃっていたのですが、あからさまには性別役割分担に賛同しないわけですし、統計などでは男性の意識が変わっているように見えるのです。だけれども、実際に何かをやろうとしたときに、なかなかそのように動いているようには見えない、ということが多いです。

一つとしては、自分がやっていることが、そういう結果になっているとは思っていない、ということがあると考えます。例えば、自分としては別に配偶者に仕事を辞めるようなプレッシャーをかけているつもりはないのだけれども、自分がやっていることがどういう結果を招いているかわからないということもありますし、自分としては全くジェンダー・バイアスがなかった行為や発言をしているつもりはないのだけれども、結果的に受け取るほうからしたら、そうとらえるということもあります。

実際に、自分は変わっていると思っていない人が、行動面では、そういった問題にならないようにするにはどうしたらよいか、というのは、おそらく考えなくてはいけないことではないかと思っています。男性側の何かを変えなければということでは思いつく事例でもいいですし、こういうところが問題なのではないか、など自由にご意見をいただけたらと思います。

○委員 以前の審議会でも申し上げましたが、男子は技術科、女子は家庭科、という感じで育てられた、今管理職になっているような世代の人間は、やはり急に男女平等と言われ

ても難しいと思います。

私はこの審議会に参加するようになってから、「名もなき家事」というのがすごく気に入ってしましまして、それは非常によい言葉だと思うのです。そういったキャッチフレーズというのはとても大事で、それを大きなポスターにするとか、そういうのはいかがでしょうか。

私の家では、主人が「ゴミ集め、名もなき家事しました」などと言って、やったりしています。お互い同じようにフルタイムで働いているのですが、今日の朝食を用意したのは私なのですね。やり慣れているので、苦ではないのですが、今までお母さんがお世話をしてくれていた家庭で育った男性が、女性と同じようにやるということを求めると、かえって家庭内での分断が起きると思います。それがやはり、若い20代の方と管理職世代の方とは違うところで、例えば、40代でも子どもが小さいと、男性にお願いするよりも、お母さんのやり方を真似して小さい頃からやっている女性のほうが、早いし上手に決まっています。

ですので、やはり小学校や幼稚園などで、男女の問題というのをスケジュールにするとか、道徳だとかそういう教科にするという、小さいときから男女分け隔てなく家事をする、お掃除をする、とか、働くのも平等である、ということを教育していくのがよいと思います。

あとは、先ほど申し上げたように、キャッチフレーズですね、男性として、仕事だけでよくて家事はしなくていいという育てられ方をした人が、そうではないというのを、大人になっても、やはり教育でわかっていくと思うので、子どもさん向け、そして今、家庭人として生きている男性に向けた教育のキャッチフレーズがあるとよいと思います。

生物学的には色々違いがあると思いますけれども、おっばいがあげられないとか、子供を産めないとか、そういうことを超えて、人間として、共同社会を築くための教育に関する、簡単に頭に入り込むようなキャッチフレーズ、それからカリキュラム、そういったものがあるとよいと思います。

○副会長 ありがとうございます。前回の審議会でも、意識のところで、何か教育的な取組というのが必要だという話が出ていました。

今、おっしゃっていただいたポイントで大事なものは、若い方向けに行う教育的なことと、ある程度意識が形成されてしまっている人を変えるためのキャッチフレーズとか、必ずしも全員同じようにやる必要はなくて、子供向け、今、教育課程にある人に向けてどうい

ことをやったらいいか、ということと、大人、若くない世代も含めてどういった取組が必要かということ、分けて考えることも必要かもしれないですね。

○委員 教育の話なのですが、区内の小・中学校で、男女をもっと平等に、といった、そういう取組はあるのでしょうか。

○委員 お話に出ていた、技術とか家庭科が共修になっているということは、かなり前から行われています。うちの学校の家庭科の先生は男性です。都内でも珍しいのではないかと思います。本人も、調理や裁縫が好きで、大学に行って勉強して、子どもたちに教えたいということで授業をやっています。

それ以外ですと、道徳や総合的な学習の時間の中で、人権プログラムが東京都から出ていますので、男女平等とか、性的マイノリティとか、差別をしてはいけない、とかそういったことについても触れてはいます。

しかし、子どもたちの意識というのは、やはり家庭での様子をいちばん見ているので、家庭がどういうものかというのが、いちばん大きいと私は感じています。

○委員 この意識のところは、せっかくいちばん上に書いてあるので、先ほど副会長もおっしゃっていた、意識と行動が結びついていないのはなぜか、というところは、教育もそうですし、家庭なのか地域なのか、社会とか働いている方は会社なのか、おそらく色々な背景があると思います。それをいくつも項目を分けて、分けた項目を、下の施策で受けています、という感じの見せ方にすれば、なぜ意識が行動に結びつかないのかというところを、色々な方面から解明し、アプローチできるのではないかと思います。

○副会長 ありがとうございます。平等というのは大事である、というのはわかっているけれども、具体的に個々の場面でどうすればいいのか、というのがわかっていない方は多いと思いますので、今おっしゃっていたように、学校で具体的にそれを取り組むとしたらどういうふうにできるのか、家庭でやるとしたらどういうことができるのか、という総論編と各論編で考えることがおそらく大事なのだろうと思います。

総論として大事だというのは、統計などを見る限りでは変わってきているけれども、個々の場面で、どうすることが実現になるのかというのをもう少し具体的に言っていないとおそらく難しいのでしょうか。

○委員 結論から言うと、家事代行サービスなどを、もっと区が推しているのではないかと、案内をするとか、業者を仲介するとかしたほうが良いと思っています。

私は今、男性のパートナーと2人で生活をしていて、犬が2匹いるのですね。お互いフ

フルタイムで働いていて、家に帰るのが遅いですし、家のことがあまりできていません。その状態で子どもをつくるなんて不可能だと思っていて、現状不可能なので、フルタイムで2人が働けない状況なのだと思うのですよね。それは、特に子どもが小さいうちは、多分男性が頑張るだけではどうしようもないのではないかと感じています。

そうすると、何かしらの負担をアウトソースしていくということをやらないと、まさに今意識は変わっているけれど、行動に移せない理由の一つが、ではどちらが家事・育児の比率を増やすのか、となったときに、例えば所得の部分で格差があるから、では所得の多いほうがフルタイムのまま、低いほうが、となると現状の格差構造をそのままに意思決定が行われるので、構造はさらに変わらないというか深まるばかりというところがあります。

男女平等と言いつつも、日本では、といたらあれですけど、今の家庭はそういうものを使ってはいけないという意識がまだあると思うのですよね。でも2人で働いていて、所得が増えているのであれば、アウトソースしたほうが可処分所得全体としては増えるはずなので、むしろ積極的に区が家事代行などを推して、バックアップしてあげられると、男女両方どちらでも家事や育児をしている人の負担は減るのではないかと思います。

○副会長 選択肢として、例えば家事をアウトソースして何とかするというようなオプションを見せる、各論として色々なものが用意されていたほうがいいということの一つとして、それを実際に使うかどうかは別としても、こういう方法だってあり得るということをもう少し提示していくというのは解決策の方向としてあるのではないかと思います。

○委員 実際、区として業者につなげるのは難しいのでしょうか。

○男女社会参画課長 特定の民間の業者を紹介するというのは難しいかもしれません。選択肢として民間業者を利用することもあると提示することはできると思います。

○委員 ロールモデルを示すことはできるということでしょうか。こういう女性像もあります、というのがいくつもあって、家事・育児を本気でやるのもいいし、働きながらアウトソースして、というのもできる、と。

○男女社会参画課長 それはできます。

○委員 区としてそれを示すということには、大きな意味があるのではないかと思います。家事を誰かに頼む、ということには、お金持ちみたいなことをしているのではないかと、そういう罪悪感があります。

私は昨年までマレーシアに住んでおり、そこですと皆さん引っ越してきて、お手伝いさ

んを頼んでいるか、という会話から始まって、頼んでいる、と言われて少し安心して、では自分も探そう、ということで、結局皆さん引っ越されてから、お手伝いさんを探して頼む、というのがスタンダードになってきています。

やはりそれには罪悪感を乗り越える一歩があつてからになりますので、おそらく金額はそれほど関係がなく、気持ちの部分はかなり大きいので、区の資料や施策に、そういったロールモデルが入っていることが、時代が変わってきた実感につながるかもしれないので、とてもよいと思いました。

○委員 実際、価格も下がっており、ベビーシッターや家事代行が、1、2時間で5千円程度から頼めるので、価格的にもそこまで負担ではありません。その5千円分、1日働いていたほうがおそらく稼げると思うので、コストパフォーマンスはいいと思います。

○委員 意識についての意見をよろしいでしょうか。うちには男の子2人、孫がいます。昔、私たちが子育てをしていたときは、男の子は男の子のおもちゃ、女の子はおままごと、という感覚でしたが、今の子は違うのですよね。男の子が、私の娘が使っていた着せ替え人形で遊んだり、おままごとをしたり、おもちゃの包丁で上手に切って、はい、ハンバーグできました、と男の子が遊ぶ時代なのですね。それは、男の子、女の子、という概念をなくして、子ども、ということでもいいことだと思います。

それから、めざす姿2の2-1-3『中学生と乳幼児親子のふれあい体験事業』に参加したことがあります。そのときに、最初の何回かは女子中学生が来ていたのですが、あるとき、突然男の子が参加して、お母さんたちと一緒に、おむつを交換したり、ミルクのやり方を学んだりしていました。どうして来たのか尋ねてみると、うちに弟が生まれるので手伝うから来た、ということでした。それが最初で、何年か経つと、男の子がだんだん増えてきているのです。これはとてもよいことだと思います。ですから、ぜひこういった企画を続けてほしいです。

○副会長 ありがとうございます。先ほどの単一でないロールモデルの提示と一緒に、こういった企画をして、男の子も来ているというのを見せるだけでも変わっていくと思います。

やはり意識の課題の取組として必要なのは、全体に通じることとしては、一つではないものをどんどん見せていくということが重要なのではないかと、オプションを色々見せていく、しかもそれを公的機関として、区として見せていくということが大事ではないかと思っています。

○委員 周りの男性に話を聞いていると、育児とか家事にもっと関わりたいけれども、仕事が大変で関われない、意識はあるのだけれども、という方は結構多くいます。そういう人からすると、めざす姿1のところにある「いたばしパパ月間」など男性の意識向上につながる啓発というのを見ますと、これ以上やらなければいけないのか、と責められているように感じる場所もあり、やりたいのだけれども状況が許さないという人たちには、なかなか働きかけられない、訴えかけられないのではないかと思います。そうすると、パパの育児参加というよりは、色々な家族像があるという提示を切り口にしていったほうが、伝わりやすい、訴えかけやすいのではないかと感じました。

あと、状況が許さないというのは、企業に勤めている人が多い、つまり企業の働き方が育児とか家事への参加を許さないような状況にあるということなので、そこへの働きかけを強くしていったほうがよいと思います。「いたばし good balance 会社賞」とか、そういった事業もいいとは思いますが、例えば育児時短を取ることをどんどん推進するとか、具体的に制度の面で働きかけていけないか、そうことができれば、あとから意識もついてくるのではないかと思います。最近は育休に関する取組が多いのですが、私は育児時短のほうが大事なのではないかと考えています。

○副会長 ありがとうございます。お父さんというか男の人の中にも色々な人がいて、何を言ってもやらない人もいれば、外的要因で、本当はやりたいのだけれども関われないというパターンもあるので、意識が足りないから、ということだけを言い続けると問題にもなりますし、そういう意味では先ほど委員もおっしゃっていたみたいに、こういう形で時間をつくる方法があります、というのを見せるということも大事だと思います。

やりなさい、というプレッシャーをかけるのではない方法も、意識を変えるためには大事ですね。

○男女社会参画課長 パパ月間は2年間取組を行っていますが、1年目は家事・育児にもっと参加してくださいと訴えかけていました。2年目の今年は、お父さんたちも悩んでいるのではないかと感じまして、アドラー心理学に基づいて、夫婦間や職場での円滑なコミュニケーションの仕方について、お父さんに寄り添う姿勢でセミナーを開催したところ、平日の夜にもかかわらず、大変多くの方にご参加いただき、アンケートでは「初めてほかのお父さんと色々と共有することができた」という声をいただきました。

また、会社の管理職になる年代の方は共働きではない世代の方が多く、家のことより仕事、という意識が強い人がいることで、男性が家庭に時間を割きづらい環境があります。

一方で、世の中にはイクメンという言葉があり、奥様からは、世の中のお父さんはこんなにやっていると追いつめられるという事例を複数の方から聞いており、今はお父さんたちもつらいのだなと感じております。

女性は、従来のお母さん像がありつつ、女性活躍推進の流れで働くという選択肢もあるけれど、お父さんには規範がなく、会社では世代の違う人に言われるがまま、家では奥様に言われるがまま、つらい状況にあるのかもしれないと思っていたところです。この部分でどのようなことができるのか、そういったことも、もしヒントがあればいただきたいと思います。

○委員 うちの会社にエンジニアで、京都に住んでリモートで働いている社員がいます。子どもがいて、妻がいて、3人で暮らしているのですが、夫婦ともフルタイムで、子どもに軽度の発達障がいがあり手がかかるという話があつて、土日には、よく役所がやっているイクメン講座に行っていると言っていました。

家事はやらなきゃだめだよ、と言われるのではなくて、どうやればいいのか、とか、忙しいパパがどう参加するのか、例えば奥さんに対してどのようにコミュニケーションを取ればいいのか、とか、上司に対してどのようにコミュニケーションを取ればいいのか、こうやればいいのかもという選択肢がある講座を開くのもよいと思います。

ですので、先ほどおっしゃられていた成功したセミナーのような形のものを、もっと働くパパのため、とかターゲットを明確にして広報し、内容もそれに合わせていけると、参加する方も多いのではないかと思います。

○委員 男性の参加も必要だと思いますが、女性も参加できるようなセミナーもあるとよいと思います。例えばこれはテレビでやっていたのですが、男性が洗濯物を干す、すると今までのやり方と違うから、結局奥さんがそれを直して二度手間になってしまうということがあつて、うちなんかもそうですが、私も一生懸命やるのですけれども、結局、奥さんに怒られて、あなたはやらなくていいわよ、となってしまう。だったらやるか、と思ってしまう、結局家事に参加できなくなる。

そういった中で、テレビであったのが、女性からの男性への声かけ方法でした。旦那さんがゲームばかりやっている中で、奥さんは子どもの面倒をみたり、家事をしたりしている。そのときに、二つの選択肢を提示すると、旦那さんはどちらかを選ばなければいけない。例えば、子どものおむつを替えるか、食器を洗うか、どちらかやって、と言うと、どちらかを男性は選ばなければいけない、という提示の仕方があるのだよ、というのをテレ

ビでやっていて、そうすると男性も奥さんの言っていることに、嫌々ながら協力するそうです。

例えばお皿を洗ったときでも、奥さんがその後に、こんなのではだめじゃない、と言うのではなくて、ありがとう、とか、そのようなことが言えるようなセミナーがあってもいいかと思いました。

○副会長 具体的にどうするかということが知識としては必要で、私は介護のことをやっているのですが、介護のことで休むために職場の中でどのようなコミュニケーションを取ればいいのか、と聞かれることがよくあります。

先ほど、会社の中でどのように言ったらいいのかが悩みどころだとおっしゃっていたのですが、そういったことも含めて、人間関係を壊さずに、しかし自分の要求を通すための方法、みたいなことを、具体的にいくつか、こういうやり方もありますよ、というのを見せると、一度でうまくいかなくても、そういうことを考えてくれている人がいると知るだけでも励みになります。

やりなさい、と言うだけではなくて、こういうふうにやってみたらどうですか、という提案をしてくれる人がいるというだけでも、心理的には助かるところがあるので、そういうものがあってもいいかもしれないですね。

一度、休憩を入れましょうか。

○男女社会参画課長 そうですね。今までは、主に2020の振り返りをさせていただきましたが、後半では具体的に次の行動計画にはもっとこれを、という部分、特にダイバーシティ&インクルージョンの施策をご審議いただきたいと思います。

○副会長 では、区切りをつけましょう。15分から再開したいと思います。

—————休憩—————

○副会長 再開させていただきます。後半は、もう少し先のことというか、具体的な施策レベルとして、どういったことを提案していくのがいいのかということと、今までどちらかというところ、めざす姿1のところを中心に話したので、新しくできた4番のところ、そこを中心に話をしたいと思います。4番から始めたいと思うのですが、よろしいでしょうか。4番のところは新しくできたのですよね。これには背景があったのですか。

○男女社会参画課長 ワーク・ライフ・バランスを推進するにあたって、そもそも生活も家庭のあり方も多様なところでどう進めるか考えていたときに、LGBTの議論が活発になってきました。

男女平等参画基本条例の中には、「すべての区民の個性と能力が発揮できる社会の実現」、という理念がありますから、女性の人権はもちろんですが、性的マイノリティを含めて色々な人がいる、その方々の生きやすさも含めて考えていかなければならないと思っていたので、やっとそれができる段階にきた、というところではあります。

○副会長 先ほど1番のところを考えると、総論的なこと、全体としてはこう、ということと、具体的にどういうことが必要かということと、分けて考えることが必要だというお話があったかと思いますが、4番も同じことが言えると思います。

ですので、どちらのレベルでもいいのですが、例えば、具体的な場面でこういうことをめざす、こういう行動の仕方、こういうコミュニケーションの取り方が必要、ということでの提案でもいいですし、もっと大きな話でもどちらでも結構です。ここは新しく話すところなので、特に枠をつけずにご提案をうかがいたいと思いますが、どうでしょうか。

○委員 総論と各論があるのですけれども、まず総論としては、LGBT、性的マイノリティ、そういった必ずしも男女だけではない多様な性のあり方や、男性女性の中にも色々なグラデーションがあるということを知ったり、学んだりしていくことは、まさに男女平等参画推進のために求められる、男性だから、とか、女性だから、とか、そういった性別ごとの役割から人々を解放していくことにもつながっていると思います。

ほかの委員が言っていたように、今の子どもは女の子のおもちゃ、とか男の子のおもちゃ関係なく楽しい、自分がしたいことをやるという、それはすごく近い考え方であると思います。

LGBTというのは、オンライン調査だと、今だいたい7%から10%くらいと出ているのですけれども、決してそういった1割以下の人たちのためだけではなくて、すべての人につながってくる部分があると思っているので、今回、このアクティブプランの中に入れていただいたというのは、すごく大きな意味があると思っています。

各論といたしましては、条例に関わってくる部分の提言からさせていただきたいと思います。東京都の「オリンピック憲章にうたわれる人権の尊重の理念実現を目指す条例」の中でも、LGBTに対する差別禁止が明文化されており、それをベースに板橋区でも条例の改正が求められていると根拠としては思っています。

具体的には一つ目が、同性パートナーシップ条例の導入と、差別禁止規定を男女平等参画基本条例の中にも取り入れていただきたい、性的指向・性自認に基づいた差別をしないということを条例の中に入れてほしい、というのが、まず条例レベルで求めるところにな

ります。

○男女社会参画課長 今回の条例を変えるのではなく、新しい条例をつくるということも考えられますか。

○委員 同性パートナーシップ条例は別になるかと思っています。

○男女社会参画課長 性的指向・性自認についての差別禁止についての別条例というのはいかがでしょうか。今の条例を変えることをあまり好ましく思っていない方々もいらっしゃいます。

○委員 そうですね、そこは別でもいいとは思いますが。特に、同性パートナーシップ条例はまったく別物にはなってくるので、そこは別につくるしかないと思っているのと、それを今回ここで提言してもいいものなのか、というのがあるのですけれども。

○男女社会参画課長 条例や制度が必要だというご意見ですが、その根拠もあわせて教えてくださいませんか。

○委員 電通の調査ですと8.9%、博報堂の調査だと10%というのが、LGBTの割合と言われています。板橋区の人口は57万人ですから、5万人近くはLGBTである可能性が高いです。その方々で20代以上という、例えば4万人くらいが婚姻関係を結ぶという選択肢を持ってもおかしくない人たちだと考えられます。現状、同性同士は、トランスジェンダーの方でも戸籍を変えていなければ、見た目の性が男女でも、戸籍上は同性になっているので婚姻関係を結べません。

結果として何が起こるかという、区の窓口などで家族として扱ってもらえないことで不利益を受ける、というのが行政サービスレベルでもあるというのが一つ、婚姻関係を証明するものがないので、民間サービスも使いづらいということがあります。

例えば、保険において、死亡保険金の受取人を同性パートナーに指定できないということがよくあって、渋谷区などの出しているパートナーシップ証明というのを根拠にしたら使えるものが、最近民間でも増えてきているのですが、板橋区民はそういったサービスを使えないことになってしまうので、大きな不平等があります。

そのほかにも人生の重要な節目で、病院で家族として扱ってもらえないことで面会を拒絶されるケースなどもあり、自分の愛する人が亡くなるかもしれないところに、ご家族でない人は面会できませんと言われて死に目にも会えないということや、お葬式でも家族ではないということで、ご友人の席にしか座れないということが実際に起きています。

公的な機関が、2人の関係性を認めてあげるということは、基本的な区民の人権を守る

ものですし、生きる上での基本的な幸福を感じたり、健康でいるための基礎になったりする部分が婚姻関係だと思imasるので、それを代替する同性パートナーシップ条例は、少なくとも5万人以上の区民にとっては必要とされているものなので、あったほうがよいと思っています。また、豊島区をはじめ、色々な区で取組が始まっているので、社会的な投資の意味もあるのではないかと思います。

○副会長 ありがとうございます。一つは、区が存在を承認しているというか、きちんとサポートしているというのをみせるのは非常に大事で、先ほどの選択肢の話にも似ていますが、例えばカップルの絵などを出すときに、必ずしも異性に限らないとか、普通にそういうことをやっていくというのは重要です。

もう一つは、行政サービスや民間サービスを受けるときに、よい扱いを受けなかった経験というのは残ります。私は今、LGBTの高齢者が介護を受けるときの介護職の研修とこのことをやっています。そのときにサービスの提供者側というのは、何か変なことをして傷つけてしまったら怖い、だからなるべく関与しないようにする、と言う人もいるのですね。ほかの人に任せてしまうであるとか。

ですからサービスを提供する側にも、こういうふうに接するという、マニュアルではないですけども、具体的にどうすればいいのかということ、差別をしないようにというのは意識としてはわかっているけれども、どういうふうに関わるのが大事なのかを具体的にみせてあげると、かなりハードルが下がるので、そういったことも必要かと思いました。

○男女社会参画課長 ほかの区が条例や制度をつくる際に、職員などに対し、接するに当たってのマニュアルをつくっていたりするのですが、そういうイメージでよろしいでしょうか。

○委員 区がマニュアルを配布するのはありがたいですね。

具体的な施策の提案がたくさんあるのですが、よろしいでしょうか。

LGBTに対応した相談窓口を行政に設置していただきたいと思っています。DVなど色々な相談窓口があると思いますが、同性間においても暴力などがありますので、そういったことをいわゆる普通の窓口で相談したときに、誤った対応を受けてしまうケースがありますし、そもそも相談することのハードルが高いということがあります。LGBT専門の相談窓口があると、パートナー間でのトラブルもそうですし、同性間でのHIV感染が現状多いというところで、当事者が医療情報に正しくアクセスすることがなかなかできていないということを解決することにもつながるのではないかと思います。

次に、LGBTフレンドリー企業認定制度というのを、パパ月間のような形で、毎年1回ぜひ実施してほしいと思います。板橋区内でLGBTに対して取り組んでいる企業に、項目を満たしたら賞状をあげる、これは札幌市では行われていて、大企業を含めてすでに何十という企業に対して認定証を出しているのです、そういったことは活性化にはなると思っています。

もう一つが、就職相談会です。やはりLGBTの就職の困難というのは、非当事者が6%に対して、LGBが44%、トランスジェンダーだと70%と10倍以上の困難を感じている、実際正規の仕事に就けていない人が非常に多いということが統計上わかっています。例えば、トランスジェンダーの方だと性別で男女というくくり、性別欄に丸が書けないとか、どちらの性で自分は働いたらいいかわからないとか、そういった就職に関する相談会、というのを実施していくことが必要です。

最後になりますが、LGBTに対するハラスメント、SOGIハラと言いますが、好きになる性と心の性に対するハラスメントというのも、昨年5月にパワハラ関連法案の改正案が可決されまして、その中にSOGIハラというものも含まれる、国の法律上もハラスメントであるとされました。このことは企業に義務化されているので、ハラスメントに関する取組の中に、ハラスメント講習などでSOGIハラに関しても必ず触れていただくようにしていただけると嬉しいと思っております。

○委員 学校現場でも心とからだアンバランスな生徒がいることがあります。服装のところでは何とか学校でも対応できますが、「だれでもトイレ」を設置しようと思っても施設上できなかったり、そういった生徒に対して働きかけ、どこかへ相談に行きなさいという場所がなかったりします。

そういう心とからだアンバランスな子どもたちが行けるような、先ほど言われたような相談窓口が区にあると、学校現場としても助かると言いますか、区にそういうところがあるから行ってみたらと助言することができます。例えばそこから適切な機関を紹介してもらうとか、結局、保護者がインターネットなどで調べて行ったりしていますが、遠いところに行かざるを得ないとか、そのようなことがあるので、先ほどおっしゃられた相談窓口はよいと思いました。

○男女社会参画課長 電話相談であれば、現在も受け付けております。

○副会長 相談窓口でいうと、個人もそうですが、例えば学校や医療介護の施設などが相談できる先があるとよいと思います。個人として相談する窓口、という、そこに相談し

ていいのだろうか思ってしまう人がいるようなので、施設とか団体として、うちの職員にこういう人がいて、どういうふうにサポートしたらいいのかわからない、というときに、区役所にもそういった相談できる窓口があると、かなり安心するということがあります。

○男女社会参画課長 学校をはじめとした各施設にお問い合わせをいただいたときに、区役所として、そういった認識をした上で対応ができているのかと気になっています。

前半にお話しいただいたような、それがどれだけ外部からの評価が低いかといった視点は欠けているところなので、組織のダイバーシティの大切さを理解してもらうための動きについてもアドバイスをいただけるとありがたいです。

○委員 先ほど、区がサポートをしている姿勢を見せることが大切であるという意見があったと思いますが、まさにそれを宣言されたらどうでしょうか。

どのように対応したらよいかわからないというのは、おそらく行政でも一般企業でも同じような構図だと思います。仕事のこと、就職のこと、ハラスメントのこと、何かあったときに誰でも同じように悩むと思いますが、何かちょっと相談したいな、というときに、だけど、どう対応していいかわからない。そこで、「皆さんに、いつでも、私たちはこうします」と区が宣言しているというのは、区でこんなこと聞いてもいいのだと思えるのではないのでしょうか。仕組みづくりも大事ですが、それとは別で行動指針があってもいいかと思います。

○委員 とてもよいと思います。私もよく企業で色々な、多いと何万人というメガバンクのLGBTやダイバーシティ推進をやっているのですが、やはり一番大切なのは、組織の中でそこにすでに理解がある人たちというのは一定数存在していて、その人たちを可視化していくことが、まず一歩だと思っています。

取組に対して意義を感じていない人に、いくら研修をやっても意義を感じないので、それよりも職場の隣の人が、そういったことに高い意識を持っているのだ、という実感のほうに、変わるきっかけになるというのは色々な会社を見て思っています。

例えば大手小売業でやっているのが、レインボーのピンバッジをつくって、研修を受けた方は店員さんを含めてバッジをつけることができるので、LGBTフレンドリーであることを「アライ」というのですが、接客においても私はアライですよ、という表明ができる、というものです。

区内でリボンなどをもっと皆さんに身に付けてもらうように地道に働きかけていくのとともに、ハードルを設けて、よりよいものがもらえるとか、もう少し認定制度感を強めて

いくと、取っていくことに職員の皆さんが意義を感じるではないかと思ったりします。

○委員 ダイバーシティ&インクルージョンの問題の中に、登場人物が大きくわけて三つ、区役所のサービスを提供する側と、当事者と、その周りとで分かれていると思いますが、まずそれを施策の方向の中に盛り込むことが大事だと思います。

めざす姿1から4では、なかなか区役所の中での取組が見えてこない、どうしても社会の中の当事者とそれ以外というところの話になっていると思うので、例えば、第一に区職員の意識改善として講習を行います、リボンを付けます、といったことがまずあって、その上で、それをやっている私たちが、当事者や周りの方にこういうオプション、方法をやろうとしています、とすると、完ぺきではないけれども、やっているのだな、というのがこの施策の中でわかるのではないかと思います。

○副会長 ターゲットごとに示すのは、施策を具体的に描くときには特に大事な気がしています。

○委員 区長はLGBTに対して前向きなのでしょうか。

○男女社会参画課長 この審議会では委員の皆さまに積極的なご意見をいただいて、それを事務局として提案したいと思っています。これからは、ダイバーシティ・マネジメントが実現した組織でないと、外からの評価はもちろん、区民サービスとして対応が難しくなるということ、これからの職員や区民のことを考えたときには、そこがまず重要ということ、これを認識した上でこの計画全般、特にめざす姿4のところは作りあげていって、そのときの、組織や世代が上の人たちの役割が出せるとよいと思っています。

○委員 先ほどのお話の中にあつた、社会的な投資であるという言葉はすごくよいと思います。誰もがよいと思うスローガンというのは記憶から消えがちなもので、まさに先ほどおっしゃっていたキャッチフレーズのような感じで、これをやることによって、こういう価値が生まれるということ、割と強めに、このめざす姿の中で言い切ってしまうのもいいかと思いました。

○委員 そうですね、LGBTが最近注目されている時代背景として、多様性というのが二つある、とダイバーシティ・マネジメントではよく言われています。

一つが表層のダイバーシティ、これは見えるダイバーシティと言われるもので、例えば人種、肌の色の違い、というものがあれば、性差、男性か女性か、であるとか、年代、高齢者と子ども、見てわかるもの、それが表層のダイバーシティです。今、世界的にどういう流れになっているかと言うと、深層のダイバーシティをいかにインクルージョンしてい

くのかという視点が求められています。

例えばアメリカを見てみると、人種差別はなくしていこうということがずっとあったわけです。その後に男女平等というのがきて、1980年くらいからヒッピーと言われる、いわゆる若い世代の人たちの力をもっとつけていこうという動きがあって、それで今アメリカではそういった表層のダイバーシティはある程度解決されつつあります。

その中で見えたり見えなかったりするものとして、一つはLGBTがあり、後は障がいというところでも、これまでは車いすの方などが私たちのイメージにはあったので、バリアフリーを進めていくとか、駅にエレベーターを導入するとか、そういう仕組みが進んできていました。では今どうなっているかという、身体障がいよりも精神障がいの方の認知の割合がものすごい勢いで増えています。

つまり見えない多様性のほうが、どんどん注目されていて、LGBTもその一つですし、多分この場にいる皆さんもご経験とか、例えば家庭環境ですよ、父子家庭なのか母子家庭なのか、ご両親がいらっしゃるのか、親を介護しているかどうかは見えないですし、がんサバイバーなのか見えないですし、内部疾患があるのかも見えないわけです。

その中の一つがLGBTという大きな入口というか、ムーブメントが大きくなってきたきっかけだと思っていて、ある程度割合がいて、見えたり見えなかったりする存在、というところで、やはりこれから深層のダイバーシティを、見える部分だけではなくて進めていかなければいけないときに、LGBTは一つ切り口として進めていかないと、区民の多様性に今後対応できなくなってしまうと思っています。

そういう意味でも、そもそも同性パートナーシップなど生活の基本になる部分に取り組みまないのにダイバーシティを進めても、形骸化されてしまうといえますか、これから必要とされるものではなくなってしまう、という危機感があります。ですので、ぜひやっていただきたいということを提言させていただきます。

○男女社会参画課 委員は専門でいらっしゃるので、色々な知見に基づいての意見をいただいておりますが、日常生活においても、そういったことが見られないことでの不安やお気付きの点はございますか。

○委員 先ほど、委員が言われた深層のダイバーシティのところ、先日私はオリンピックのボランティアの研修を受けて来たのですが、障がい者の方の日常生活の映像、例えば駅の移動とか、店に入るのも断られたりするとか、そういったものを見てきました。私は単に段差のことくらいしかわかっていなかったのですけれど、私たちが知らない見えない

ところですがごく息苦しいのだ、という映像を見せていただいて、広い意味でダイバーシティという、そこも入るのではないかと、こんなに大変だったのだと思いました。

○副会長 我々の社会学の領域でたまに言われるのですが、想像できない差別はないと思っている、という人が多いのです。やはり段差の問題があるということくらいしか知らない、それ以外のところを知らなかったりすると、そういうものは想像できないからないと思ってしまうたり、たいしたことがないと思ってしまうたりします。

具体的にどういう不利益を受けているのかということを知らないと、実感としてわからないという人はたくさんいて、そのように見せることで変わるというのは、そこはとても重要ですね。

○委員 店だけではなくて、役所に行って何か書いてくださいと言われても、例えば手が不自由だったりすると、やり方もわからない、パソコンもどうしていいかわからなくて戸惑っている、とか、たくさんあるのですよね。それを見せることによって、幅広い意味で深層のところを見せていけるとよいかと思います。

○副会長 話としては、先ほどの教育的なところにつながりますかね。

○委員 私は昔シアトルに1年間住んでいたことがあり、シアトルの市長さんがゲイの方で、男性同士で結婚をされている方でした。シアトルは街に出ても、当たり前男性同士、女性同士が手をつないでいる光景があります。それに対して誰も何も言わないですし、普通に接しています。留学して大学に通っていましたが、例えばトイレは、まず大学のキャンパス内は基本的にほぼ全部オールジェンダーになっているので、男性女性の区別がありません。街に出ても、どこのトイレでも基本的にオールジェンダーなので、トランスジェンダーの方にとってもすごく使いやすい、というところがありました。

また、シアトルの警察と地域が組んで、LGBTに対する差別、ヘイトクライムが路上であった場合は、警察と協定を結んでいる例えばスターバックスなどの全店舗にレインボーステッカーが貼ってあって、LGBTに対する差別があれば当事者の人はここに逃げ込めますよ、という仕組みを地域と協力してつくっています。ですので、そういったハード面ですとか、やはり区として取り組んでいただけると、より安心して生活することができる環境になると思います。

LGBTに対する取組をやっていると、色々な人の共感があるのを感じます。例えば就職活動で女性だけパンプスを履かなくてはいけなくて足がボロボロ、というのは男女の問題ですよね。ほかにも働いている男性が付き合いで風俗に行かなくてはいけないというの

は、別にLGBTに関係なく嫌ですし、男は結婚して一人前とか、女性は子育てが幸せ、とかそういう価値観というのは、LGBTは特に嫌がるフレーズですけど、そもそも今、女性だからといって結婚や子育てをしなくてはいけないわけではないし、男性だから、というわけでもないのに、LGBTに関係なくそういうもので生きづらさを感じているというところに、やはり上の世代の方々、仕事でいうと管理職の方々が多分その想像力が欠けているのではないかとすごく思います。

ですから、これは決してLGBTだけではなくて、LGBTが生きやすいというのは、結局すべての人が生きやすくて、そのすべての人というのは、特に若い世代の方々、ひとくくりにはできない部分もありますが、の中では当たり前前に生きづらさを感じているので、そこが解決しないと、この区で楽しく暮らすというのは、ほど遠い気がします。

○委員 私も先ほどの医療や介護もそうですし、LGBTもそうですし、教育で、知らないということに対しては想像しにくいということがあるので、やはり何でも知っていくことが必要だと思います。

患者さんの中にはHIV感染の方がいらっしゃる場合もありますが、そういう方はちょっとした風邪も大変ですから、先に診てあげたりしています。あと、車いすの方なんかは、予約はしていないのですが、先に診療するとか、そういうことが必要だと思います。

区で取り組むときに、やはりわからないと、わからないものに対しては触れたくないという、言い訳だと思うのですが、知らないので傷つけてしまうかもしれないから、どうしていいかわからないというわけで、では知ればいいではないかと思います。

私がたいぶ前に見た映画で「フィラデルフィア」という映画なのですが、それは裁判を通して当事者の苦しみや状況を見る作品です。あとは「スウィート・ノベンバー」という映画で、これは表層が違ってても内容がよければいいのだというところを描いている映画でした。そういったものを例えば区で上映するなど、教育的に流す取組をすると、自然と入ってくると思います。こうあるべきだとか教育ではなくて、自然に映画で入ってくると、同じ感じだというのがわかると思います。

前回も言いましたが、患者さんで女性同士の方というのがかなりご年配の方なのです。だから最近のことではないし、生物学的に言っても、人間だけではない、やはり動物もあるのですね。研究では昆虫でもあるようで、ですから生物学的には普通のこととか、ある一定数、3割とか1割とかの人たちを大切にしないといけない、8割の人のことだけを言っているのではないというのは、やはり政治家としての務めなので、少数のこと

を大事にしなければいけないと思います。

○委員 映画上映はいいですね。

○委員 構えずに見られますね。

○男女社会参画課長 そろそろお時間になりますので、もし本日、横断的な視点について案をお持ちの方がいらっしゃいましたら、おうかがいしたいと思います。いかがでしょうか。

○副会長 前回の横断的な視点というのは、どのように決定したのでしょうか。

○男女社会参画課長 前は、ちょうど女性活躍推進法ができたところだったので、それをメインにしていたため、「すべての女性が輝くまち いたばし」と掲げました。

今回は初めてダイバーシティをめざす姿に入れたこともありますし、女性のことを進めていくに当たっても、ダイバーシティ&インクルージョンの考えを根付かせるほうが、むしろ女性に限らず、LGBTも含めて進むのではないか、というイメージを持って例を挙げています。

ですから、まだ女性に対する取組が進んでいないので、女性が輝く、を引き継ぐのだ、というご意見でも、もちろん結構です。案はメールやお電話でも受け付けますので、いただければ、次回の審議会でお出ししたいと思います。

○副会長 本日はたくさんのご意見をいただきまして、ありがとうございます。色々な視点が出てきまして、私自身もとても勉強になりました。次回からはまとめていく方向で進めるということによろしいでしょうか。

○男女社会参画課長 それぞれの分科会で出たご意見をまとめてから、提案させていただきます。

○副会長 わかりました。これで分科会を終了いたします。ありがとうございます。

午後4時00分 閉会