

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A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21日（金）午前10時00分から午後12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〕 野村浩子 吉田正幸 木場真彦 小林英子 鈴木康彦（欠席）西川有理子 亀岡恵子 〔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 ）	公開（傍聴できる） 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 児童虐待防止対策の強化を図るための児童福祉法の一部を改正する法律の概要 参考資料3 令和2年度「AV出演強要・『JKビジネス』等被害防止月間」の実施について
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

○男女社会参画課長 まずは事務局から、本日の審議の大まかな流れについてお話をさせていただきます。

本日は、分科会という形で開催させていただきます。2週間ほど前に、もう一方の分科会を開催しております。そちらでは、一旦お分けしためざす姿でいうと、1と4の部分について内容を細かく審議してまいりました。

めざす姿1、2の分け方については、前回の審議会で色々と議論がありました。個人と社会というところで大枠をつくりましたが、この分け方が、これでいいのか、うまく分けられるのかというところで、色々と議論がありましたので、分科会で皆さんの意見を聞きながら、改めて検討することにさせていただいたかと思えます。

今回は2と3のところ、さまざまな分野での男女平等参画の推進と、あらゆる暴力の根絶です。関心が高くなっているDVや、今までの計画にはなかった若年女性への色々な対策、そういったところを次の計画では盛り込んでいきたいと考えております。本日は分科会で、少人数での審議になりますので、お一人お一人の思い、そして、こういう施策、こういう事業をやっているというのではないかというご提案をいただいて、事務局でまとめたいと考えております。

もう一つお願いしたいのが、現行の計画の状況についてのご意見です。毎年どれだけの成果があったのか、どんな内容で進められてきたのか、それを資料2-1、2-2、2-3でまとめておりますので、この資料を基にご意見をいただきたいと思えます。網かけになっている部分が、特に進んでいないと認識している部分です。男女社会参画課がメインでやっているものではない施策もありますので、ご意見をいただくのが難しいものもあるかと思うのですが、新しい計画、特に、めざす姿2、3に該当するところで、今までの経過について気がついた点やアドバイスをいただければと思えます。

次の計画に入れた方がよいと思う施策や事業を大いに発言していただくということと、現行の計画の結果についてご意見をいただくこと、この二つが本日の分科会での主な審議内容でございます。

また、もしお時間があれば、前回の宿題であっためざす姿の分け方についてのご意見や、それから、今の計画には『すべての女性が輝くまち』という視点があったわけですがけれども、今度はどういう視点にするか、例が体系案の右上にありますけれども、そういった案

を、もし皆さんがお持ちいただいているようなら、この場で発表していただいても結構です。もちろん、後日、こういうのはどうでしょうかとメールなどでご連絡いただいても構いません。皆さんからいただいたものを基に、次回の審議会でも事務局から幾つか案を示すという方向で決めていきたいと思えます。

3回目の審議会になりますが、残りもそれほど多い回数ではなく、今後は皆さんにいただいた意見を徐々にまとめていく形になりますので、ぜひ、たくさんのご意見をいただきたいと思えます。

資料について質問がございましたら、いつでもお声がけください。

○委員 よろしいでしょうか。

板橋区の男女平等参画基本条例についてです。これについての認識というのが、先日いただいた意識調査の中に出てくるのですけれども、区の職員でも知らないというのがかなりの割合を占めているということに驚きました。これができたのは何年前でしたか。

○男女社会参画課長 平成15年ですから、もう15、6年前。

○委員 15年前ですよ。しかも、基本条例ですよ。一般の条例と違って、基本条例というのは、区に向かう方向の根幹をなすものだと思うのですが、それを区の職員さんたちが知らない方が多いというのが、とても驚きました、がっかりしたのですけれど。

○男女社会参画課長 ご意見はもともと、よくないことではありますが、そもそも男女社会参画課の施策が知られていないというところに対しての働きかけを、このところずっとしておりまして、条例となりますと、正直、我々の普段の業務において、自分の所管以外の条例文を読むという機会はかなり少なくなってしまう。

もちろん条例を知ってもらうことは大事なのですが、聞き方として「男女社会参画に対して、色々な事業をやっていることを知っていますか」という質問にすれば、全く数が違ったはずであったと考えています。条例についても職員に向けて伝えていかなければいけないというのは思っているところで、おっしゃるとおり、基本のところなのですよ。区政経営のベースであるからこそ、具体的な施策や事業に位置付けられていないところも難しいところです。それについては、政策企画課が行った区民意識意向調査・区民満足度調査をした中で、男女共同参画のことについても触れるべきだというご意見をいただいているような、そんな状況ですので、少しずつ、変わってきつつあります。

それでは、会長、よろしくお願いいたします。

○会長 それでは、改めて、令和元年度第3回板橋区男女平等参画審議会の審議を始めさ

させていただきます。傍聴者は、今日はいらっしゃらないですね。

ただいま事務局からご説明いただいたように、本日も活発なご審議をお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

それでは、アクティブプラン2025の計画骨子の検討を掘り下げていきたいのですが、その前に、2020の達成状況及び二次評価についてご意見をいただいて、それを踏まえて、だからこうしようという議論を進めさせていただきたいと思っております。

本日が初顔合わせの委員がいらっしゃいますので、一言いただけますでしょうか。

○委員 欠席続きで、第1回、第2回と出られませんでした。区の子ども・子育て会議がございまして、そちらで私は副会長をやっているものですから、子どもとか、女性とか、働き方という部分で、多少なりとも役に立てと、こういうことだろうと思います。

それから、もうどのぐらい前になるか分かりませんが、この男女平等参画審議会の副会長をやっておりましたので、この2020は若干私に責任があるのではないかなと思っておりますが、一応、そういう面倒くさい立場でございまして、また色々よろしくお願いいたしますと思います。

○会長 よろしく願いいたします。

それでは、2020の達成状況、二次評価など、資料2-1、2、3で丁寧に取りまとめをしてくださっています。これについてご意見をいただきたいと思います。

本日の主なテーマは、2025のめざす姿2と3を主に審議するということなのですが、そのジャンルにこだわらず、資料2-1、2、3をご覧いただいて、「いやいや、維持と書いてあるけれども、もっと頑張っているのではないか」とか、もしくはその逆ですとか、コメントをいただけたらと思います。

では、皆さんが考えていらっしゃる間に、幾つかあるのですが、まず私は、めざす姿2-2-1のところ、板橋区の、区の審議会委員の女性比率が少ないというのは、これはやる気があればできることではないかと思っております。やはり、区役所の中でも、全体の問題意識の共有、課題認識が共有されていないことの表れなのではないかと思っております。もちろん、ここにいらっしゃる方はもう十二分に分かっていると思いますが、区役所全体で、この審議会委員の女性比率は『停滞』は許されないのではないかと思います。

○男女社会参画課長 先ほども、職員が条例について、あまりに知らないことに驚いているというご指摘をいただいたところです。男女社会参画課は区民に向けた施策は多かったものの、区の職員に対しての働きかけというのが人事課任せになってしまい、女性職員へ

の働きかけもそうですし、男性職員への理解を深めるというところが不足していたことに対して、ここのところ取り組んでおります。しかし、例えば女性管理職の増というところには、なかなか当課として踏み込み切れない部分もあり、組織としての女性活躍推進がまだ進んでいないところがあります。

審議会委員については、国は4割にだいぶ近くなってきているところなのですが、区はずっと3割いくかいかないかで、それに対して去年は、部ごとで数字を出し、自覚をもって取り組んでもらうということ、初めてやらせていただいて、つい最近も通知を出したところ。教育や福祉の分野における委員比率は、女性の比率が高く、ほかの分野では低いという結果が出ており、各部にそれを、自覚をもって取り組んでいただくという段階ではあります。

○委員 色々な会議で常に思うのですが、この資料2-1と2-2、いずれも目標値がございます。実は、これは混在していて、例えば資料2-2の、めざす姿1の3つ目『家事・育児・介護スキルアップ講座に参加する男性の割合』とあります。これは増えたほうがいいのですが、いわばアウトプットであって、大事なことは、参加する人が増えて、その方々の意識が、参加して学んだことによって男女平等のほうに意識が高まったという、要するに、アウトカムの成果がなければいけないのです。

そういう意味では、めざす姿1の最初は意識調査ですから、これはわかります。そのためは、アウトプットとしては多分、「色々な広報をしました」とか、「スマホでも見られるようにしました」、「区の広報にも載せました」となるのでしようけれど、それを増やすことが目的ではなく、それが手段で、目的はそれによって意識が高まるということです。

したがって、本来の目標値は、アウトカム、成果にしたほうが本当はいいのですが、なかなか難しいものもあるので、そこは微妙だと思いますが、ただ、視点の置き方としては、去年10カ所だったのを15カ所にしました、だからよいのです、という話には実はならなくて、そういうものが増えた、あるいは参加者が増えた、その結果、この男女平等参画の中身が、本当にクオリティが上がったのかというところに視点を置かなければいけないので、この成果目標の設定は少し吟味が必要だろうというのが一点です。

それから、もう一つは資料2-3で、二次評価のところ、平成28、29、30年度で、『順調』、『順調』、『維持』とかあります。おそらく、『停滞』とか『維持』について、特に「これはどうしたのだ、ちゃんとしなければいけない」ということがあるのですが、

ともすると「順調だからもういいや」となりがちで、順調であっても、よりよくするためには課題が、「まだこういうのがあるね」というところに光を当てて、順調であるけれども、さらにレベルの高い世界を目指すための課題を見つけて、それを次年度にクリアして、より順調になりましたというような視点の置き方も必要だと思います。

これは計画の進捗関連に近いかもしれませんが、計画をつくって、むしろ計画の中身が実質的によくなるような、そういう工夫ができればよいと、以前の計画に関わっているときから思っていたので、難しいのですけれども、少しそういう観点が入れられればと思います。

○会長 そうですね。数値にできるところで、どう定量的に測っていくかが難しいですね。

○委員 推移で終わってしまうのですよね。楽ですからね、それは確かに。

○会長 参加者の人数が増え、意識が変わり、さらに行動が変わったとか、そこまで本当は見えないといけないですね。

○委員 せめて意識レベルまでは。これは、調査をかければ分かるわけですから。

○会長 目標値も、ひょっとしたら、ここにもう一つ枠があって、だからどうします、というところが、もう少し横長の表が必要なのかもしれませんね。

今のご意見に関連してでも結構ですし、その他のことでも、何かご意見はございますか。

○委員 よろしいでしょうか。2-2-1のところなのですけれども、今もお話が出たのですが、1985年に日本が国連の女性差別撤廃条約に批准し、その後、国レベルでも地方自治体レベルでも、色々な男女平等に関する条例や計画がつくられていきました。

そのときに、国の男女共同参画基本法が1999年に出されたと思うのですが、そこには、「男女共同参画社会の実現を、21世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け」ということがはっきりと明記されているのですね。そこで同時に、202030ということが打ち立てられ、今年2020ですけれども、とても30にはなっていないというところで、とても残念です。最重要課題のはずなのですけれども、20年経っても、なぜこんなに進まないのだろうか、とても残念に思っています。

先ほど出た区の色々な審議会、そこでの男女比というところをもう少し推し進めていただくことが、まず大事ではないかと考えています。

○委員 その関連で一つだけよろしいでしょうか。色々な審議会、委員会、検討会などで、なぜ男女平等が進まないかデータが出ますよね。当然、委員会が10人で、3人女性で7人男性だったらバランスが取れていないのが分かりますけれども、大事なことは、なぜそ

うなっているかという理由を所管課から返してもらおうとしないと、ただ数を合わせればよいというだけではなく、もしかしたら何か支障、ネックがあったり、理由があったりするかもしれませんので、そこまで踏み込まないと、「50/50にしましょう」というだけでは、きっと、また何年も経ってしまいます。

国の場合、内閣府などの関わっているところで言いますと、「そちらの団体からは、副会長に女性が1人いらっしゃるから、できれば女性を出してください」とお願いをするのですよね。団体に任せてしまうと、会長は男性が出るみたいになるのですけれども、副会長は女性がいらっしゃるのだったら、できたら、会長ではなくて女性を審議会に出してください、と国が団体に対してかなり言っているのです、国がやり過ぎてはいけないと思えますけれども、そういう動きにはなっております。

ただ、50/50であるかないかというだけではなくて、その中身やプロセスも見える化した方が、改善の手がかりになるかもしれません。

○会長 同じ力があれば、女性を出してください、というのは今の時代、必要かと思いません。

○委員 しかし、おそらく委員を選ぶ母体の関係団体や関係グループの役員クラスに、そもそも女性があまり出ていないという根っこの問題もあって、そうすると、役員クラスでないとそこには出せない、でも女性はいないという問題もあるかもしれません。そういう関係団体自体も、ここで意識を啓蒙して、やってもらわないといけませんね。

○会長 私は、区の中の意識ということでは、大変失礼ながら、やはりトップがしつこく、しつこく、区の職員に向けて言い続ける、これをやるのだ、最優先課題なのだ、と言い続けることが重要だと思います。中間管理職は上の意向に従いますので。そのあたり、トップのコミットメントというのが、やや弱いのかなと、この資料を拝見して思いました。

○男女社会参画課長 実情を言いますと、来年度からの3年間で、女性管理職の多くが定年退職を迎えることで、今、板橋区には管理職がだいたい100名ぐらいいるのでけれども、4年後になると、事務系が3人になり、医療系を含めて、やっと5、6人になるのではないかと、いうところです。組織全体として、男女共同参画に関する認識が欠如してしまっており、非常に危機感を持っています。

管理職に向けて、ダイバーシティ・マネジメントについてのセミナーを企画したのですが、参加者が10人もいないような、なかなか関心を持っていただけない状況です。言い方は悪いですが、女性を入れない組織にまとまり上がっていくというのが現状では

ないかというところがあります。男女共同参画という、この分野が、区政経営のベースにあるというのが本来なのですけれども、ベースにあることで逆に見えなくなってしまっています。

また、職員に向けた施策は人事課がするもの、といった考え方があるなど、職員に対する働きかけを行うのはどちらなのか、といった役割分担も難しく、職員に向けた働きかけがなかなかできずにいる状況です。アンコンシャス・バイアスに基づいた女性活躍推進をしてしまう事例もあり、組織全体の意識といいますか、正しい認識というのは、どうやって入れていくのがよいのか、そういったことも含めてご意見いただけますでしょうか。

○委員 管理職というのは、課長以上ですか。係長には女性が多いのですか。

○男女社会参画課長 管理職は課長以上ですが、係長にも女性は少ないです。

○委員 では、一般職だと女性は半分ぐらいいくのですか。

○男女社会参画課長 4割です。

○委員 一般職で女性が4割なのに、なぜ係長で4割いないのか、その理由は何ですか。

○男女社会参画課長 一般的なことで言われるのは、女性がライフイベントといわれる結婚、出産、育児で辞める、いわゆるM字カーブの問題です。区の場合は、辞めることは少ないのですけれども、そういうことをきっかけに、お休みに入ることなどで配置に偏りが出ます。

例えば、女性は窓口業務のある職場に行くことが多くなり、区全体が見えるようなポストに配置されずに、ずっと窓口業務だけで経験を積んでいくことで、全体に関わるポスト、係長や管理職に対して、意欲や自信が持てずに挑戦しなくなる方もいるというのが現状です。

また、昇任においても、育児などの理由があると、どうしても止まってしまいがちです。例えば管理職選考が受験できる年齢は、男性の場合は子どもの有無にかかわらず、早ければ40歳手前、30代後半で受けられますけれども、女性は、日本での第一子の出産平均年齢は30歳超ですから、そこから第二子、第三子と続くと40歳ぐらいのときには、まだ幼い子どもがいる状況もあり、その中で管理職になっていくことはなかなか難しく、受験の機会を持てずにいくというのが現状です。

○委員 その時点で、形式的な平等だとすると、なかなか女性の管理職が増えないので、そこは、下駄を履かせるとかしないといけないのではないのでしょうか。

○委員 そのことで言うとしたら、育児や介護は女性にとって負担が大きく、子育ては産

んだ後もかなりかかりますから、保育園からのお迎えの電話が来るのがお母さんばかりだと、先ほど言ったポストにはなかなか就かせてもらえないということもあるかもしれません。育児・介護など家庭責任みたいなことが女性だけに押しつけられている世の中の風土とか、ご家庭での意識も、本当に環境が変わっていかないといけないと思います。

もちろん、下駄を履かせていただけるなら履きたいですが、実情として難しいという状況が、ずっと長く続きますから、本当にそこは課題だと思います。

続けて申し上げますと、区民向けの講座をたくさんしているのは、本当に努力されていると思いますけれども、区の内部の意識が低いというのは衝撃的でした。例えば、DVのことでいうと、担当部署だけではなくて、区役所全体で男女共同参画について分かっていないと、DV被害者の支援においても、例えば戸籍の開示ですとか、そういった、うっかり見せてしまうとか、何で見せてはいけないかという知識とか経験とか、そういったことが共有されていないという危機感を持っていかないと、今後、どんどんハラスメントの事案は増えてくると思いますし、そういった対応にも、非常に問題が生じてくるのではないかと思います。

もちろん女性管理職を増やすことも重要ですが、区役所内での男女共同参画の必要性とか意識啓発をもう少しやっていたらと思います。

○委員 今のことと、女性管理職の件の関連で、資料2-2のめざす姿4で、課長級以上への昇任を希望する女性職員の割合が、5、6年前で3.2%しかないということであれば、これは全員実現したとしても、たった3%です。

そもそも、ここのデータが、極端でも50%などにならないといけません。ただ、先ほどご説明があったような空気感の中で、多分その気持ちがあっても、もう最初からライフステージその他で諦めているということも含めて低いのですが、この数字を上げるという目標ですけれども、抜本的に、この数字自体が、そもそも3%というのは考えられないですよ、1桁パーセンテージというのが。世界中で、女性が首相や大統領になる時代だというのに3.2%、管理職ですよ、しかも課長級以上でこれですからね。

部長になりたいとか、副区長になりたい人が5、6%ならまだ分かりますけれども、課長級でこれは、そもそもここは何なのかと少し考えて、色々な課題とも繋がりますので、それをほぐすことも視点として要るかもしれないですね。

○委員 そこでいうと、男性の例えば育児休業の取得率をアップするとか、男性の働き方を変えない限り、ずっと女性に育児・家事の負担がかかり過ぎてしまいますので、男性の

育児休業の数値目標も、やはりこれでは低いと思います。

○委員 おそらく、男性のパーセンテージを高く設定しても、実態はなかなか変わりにくくて、ヨーロッパでやっているようなパパ・クォータとか、母親の取っている期間のせめて4分の1は男性も義務的に取ってください、とか、そういう具体的な施策をやらないと、目標数値だけ上げて頑張ろうといっても、きっと上がらないですよ。

○委員 日本が大臣が育児休暇を取る、取らないということで話題になっており、海外では、そのようなことは絶対にニュースにはならないだろうという、当たり前になっているというところで、日本は深刻な状況だと感じます。

○委員 男性が育児休業を3カ月でも取れば人事上のインセンティブになるとか、そういうところまでやらないと進まないですよ。今は、むしろ逆ですよ、休んだら出世に影響してしまう。そうではなくて、きちんと休んだほうが昇進しやすいとか、何かそういうことが大胆にできないと。

○委員 浜田敬子さんのご本の中に、女性が管理職になりたくない理由の年代比較というグラフがありまして、それを見ると35歳から39歳で逆転するのです。若いうちは仕事に就いても、できれば上に行きたいと思っている人が多いのですが、35歳から39歳のときに、なりたくないにグラフが逆転するということがあります。

それはなぜかという、長時間労働が嫌だとか、責任が重くなるのが嫌だとか、家事・育児に支障が出るとか、そういったこともあって、35歳から39歳という、男性だったら一番仕事に脂が乗ってくる時期だと思うのですけれども、そのときに女性の側に、そういうライフステージの問題があるとは言いながら、そこで逆転現象が起きてしまうというのは、とてももったいない、社会にとって損失ではないかという気がします。

もともと、育児というのは女性の負担がすごく大きくなっていることがあるので、それをフォローするインフラというものをもっと整備しないことには、この現象はなくならないのではないかという気がするのです。

○会長 先ほどおっしゃった、育児が女性の責任とされているというような、そういう社会のあり方、性別役割分業意識を変えていかない限り、管理者なんて無理、子育てしながらキャリアを積むなんて無理、と女性が思ってしまうことに繋がっていきますよね。

○委員 それで、先走り過ぎと言われるかもしれないですけども、今度のアクティブプランの中には、「男性の育児参加」とか、「家事を手伝う」とか、そういう表現はしないようにしていただきたいのです。

育児というのは、両親、同じ重さのほうですから、主体が母親で男性は少し協力すればいい、少し手伝えばいいとか、そういう意識ではいけないと思うのです。

実は、私は審議会委員をやるのは二度目なのですけれども、第2次だったと思いますが、同じことを言ったのですけれども、そのときには全くそれを取り上げられなくて、「男性も育児参加しやすい状況をつくるように」とか、「家事の負担を男性もなるべく担うように」とか、そういったような表現がなされていて、でも、2020でもそういった文言は使われているのですよね。

ですので、少なくとも「男性の育児参加」という表現は、今回は取り上げないようにしていただきたいと思います。

○会長 この2020を見ながら、だからこういうものまで盛り込もう、こうした文言は止めようというご意見は、どんどんおっしゃっていただきたいと思います。

○委員 私は、7、8年前に一度、この審議会に参加させていただいたことがあるのですが、ほとんど改善されていないように感じます。書類上は『順調』とか、そういう言葉がありますし、区役所の内部でも順調にされているというようなことが表現されていたのを読みまして、私は地域振興課に関係が深いのですけれども、それ以外のところは分かりませんので、少しずつは改善しているのかという感じで受け止めていました。

今、色々なお話がありましたが、私が知っている課長さんは独身の方です。3名、4名存じ上げておりますけれども、だから家庭をもって子育てをしていると、なかなか管理職というのは、厳しい部分があるのかと思いました。そこはぜひ、今、区長さんをはじめ、板橋区は世界に向けてアピールしているところがありますので、何とか先端を行けるような、そういう男女平等になっていけばよいと思います。

前回も申し上げたようにと思いますが、私ぐらいの年代の方は、この辺の切り替えがなかなか難しく、うちの主人もなかなか切り替わらず、家事を一切やらないというような考えの人が、区役所の中にもまだたくさんいらっしゃるように思います。

今回参加させていただいて一番変わったと思うのは、DVの問題とか、男女の性の関係とか、以前はそういう議題はありませんでしたので、時代は流れているなど感じております。難しいことは専門的には全然分かりませんが、私の周りでは、本当にまだまだです。意識改革をしていくというのは、相当な、それこそ町連の幹部の方たちも、この審議会に入っただいて、そうして意識が変わってくるのではないかと感じております。

○会長 7、8年前からあまり変わっていないという衝撃的なコメントをいただきました

が、意識を変えていくためには、先ほど委員がおっしゃったような大胆な施策を入れていくことが必要かもしれません。

○委員 男性の育児参加というのは、それぞれの夫婦での分担です。父親がより関わって、その時間が多いほうが、当然のことながら奥さんの心身の負担が少ないのと、もう一つは、子どもの育ちにかなりプラスの影響が出る、要は成果です。

そのこと自体が、家庭とか、子どもそのものに対してメリットをもたらすという、そういう調査研究は色々出ています。ただ「頑張ろう」ではなくて、エビデンスベースで、そうすれば実はあなたが思っているよりも色々なところに効果があって、結果的に回り回ってあなた自身もハッピーになるという、データがあるものについては、そのほうが説得力を持ちますので、うまく参考資料でも取り込めるといいと思います。

○会長 おっしゃるとおりですね。最近はエビデンスベースで固めていこうという流れです。

○委員 実際にメリットがあるというほうが、説得力がありますね。

○委員 それと同時に、女性のいわゆる4年制大学への進学率というのも、どんどん増えている状況で、色々な大学には国からの補助金とか、そういったものがたくさん出ているわけですから、大学生を1人卒業させるためには、かなりの補助というか、そういうことがなされているはずで、それが仕事に就いて、さあやろうと思ったときに、何年か経って結婚して子どもが産まれたら、もう彼女は、いわゆるメインのコースからマミートラックと言われる、そちらのほうに行ってしまうと、元のコースに戻れないということになってしまうと、その女性が持っていた能力が、そこで途切れてしまうということが、社会にとっても大変損失になると思うのです。

ですので、周りの人たちが、「そういうやり方のほうが、うまくいくのだからいいではないか」で済ませていては、21世紀の日本社会というのは発展しないだろうという気がするのです。内閣府が出した男女共同参画基本法では21世紀の最重要課題と位置付けられているのですから、ぜひそこは進めてもらいたいものだと思います。

○会長 ありがとうございます。

○委員 この次の2025に絡むと思いますけれども、今、色々なところで長期計画、総合計画の作り直しが行われています。品川区と、それからあきる野市に関わっているのですが、どちらも男女共同参画の視点が乏しいという印象を受けています。

長期総合計画は自治体の最上位計画です。そこに、かなり明確に位置付けられると、当

然その下部計画というか、関連計画もその視点がかなり入って横串を通すということになるのですけれども、全く入っていないわけではないのですけれども、かなり私は弱いという印象を受けているのです。

そこを、板橋区の場合も点検しなければいけないということと、そういう長期計画、総合計画で、今後、日本中そうだと思いますけれども、今SDGsがかなり重要なキーワードになっていて、その中に明確に男女共同参画という言葉が入っていますので、SDGsという言葉を入れるかどうかは別としても、その考え方と視点を入れると、これはかなりポピュラーになってきて、ある説得力を持つので、そういう視点もあってもいいと思います。

○会長 そうですね。おっしゃるとおりです。区の長期計画、総合計画で、ジェンダーの課題がどのように位置付けられているか確認したほうがいいかもしれません。

○委員 SDGsは入っていると思います。ただ、男女共同参画、平等参画が、その言葉も含めて総合計画に位置付けられているかというところ、多分そうではないのではないかと思います。私は板橋区の計画は知りませんが、品川区とかは不十分な感じを受けていますので。

○男女社会参画課長 12月の審議会で配らせていただきましたが、長期基本計画のベースの部分、『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はいるのですが、非常に見えづらくなっています。

ただ、長期計画については、何とも意見をしづらい部分がありますので、管理職も含めて、女性職員の育成という部分で、こういうことをしたらいいのではないかということをしていただきつつ、この分科会でぜひお願いしたいのが、めざす姿2のところというと、地域活動のところ、最近は学校防災連絡会などで働きかけをしていますが、もっとこうしたらいいのではないかというご意見をいただけたらとても嬉しいです。

あと、めざす姿3の、性差に配慮した健康づくり支援のところですね。教育委員会では、性教育というのがなかなか難しいところで、若年で妊娠をして、学校も途中で退学してしまい、賃金が安い労働に就かざるを得なくなってしまって、ゆくゆくは男性に依存してDV被害を受けてしまう女性が多い、という現場からの訴えもあるので、若い世代に対する施策についてご意見をいただければと思います。

そして、DVのところ全般ですね。新しく資料もつけさせていただいていますけれども、昨年、野田の事件であったり、目黒の事件であったり、虐待とDVの密接な関係がすごく

言われておりました、板橋区でも先日、オレンジと紫のダブルリボンというのをつくって、職員もそれを意識していきましょうと言っているところです。そのあたりの施策についてもご意見いただけたらと思っています。

○会長 それでは、今まで出てきていない論点としては、まず地域活動について、めざす姿で言うと、2-2-2あたりでしょうか。2-2-3、防災などにも関連することかと思えますけれども、そのあたりの評価、それから今後につなげてということで、何かご意見、コメントがございましたらお願いいたします。

○委員 私は高島平に住んでおります。あまり古くからの、この土地に根づいた地域ということではないので、町会活動ですとか、そういったものの実態というのは、よく知らないのですけれども、古くからある町会の活動においては、絶対に古くからいる方で、しかも男性が町会長になり、その方がお歳を召されると、その息子さんが次の町会長にという、そういうことが連綿と続いているらしいです。

女性もいますけれども、いわゆる女性部とか婦人部とか言われるところで、新年会などで料理を運んだりお酌したりというのが、その婦人部の方ということが、いまだに続いているというお話も聞くのです。

先ほど委員がおっしゃったように、65歳を過ぎた方で、ずっとそういう生活をされてきた方を今から変えなさいといっても無理な点はあるとは思いますが、次の世代に渡していくわけですね。そのときに、その次に代わった若い人たちというのが、そういったことはもう止めようという意識に向くように、何とかいい方法があれば、やっていけたらいいと思います。

○委員 計画のどこかに、子どもに教育をしていくというのがありましたので、子どものときから男女平等の意識を持っていくということが大切だと思います。

私のところは集合住宅ですので、ある意味では合衆国みたいなもので、色々な人がいて、その中でやりますから、私みたいなものでも会長になっていますけれども、一戸建ての昔からの町会ですと、名士が会長になっていて、そこへ女性が入っていけないと皆さんおっしゃっています。お祭りとか細かい仕事は女性ですので、女性が頑張っておりますけれども、上で座っている人は男性で、本当にそれが現実ですよ。

板橋区の町会連合会の会長はもちろん男性ですけれども、副会長は6人いて、女性が1人なのです。これをとりあえず、大きく望んでもいけないので、もう1人増やして、1人ずつ増やして、男女平等にまでいくには年月がかかるかもしれませんが、何とかし

ていきたいという話は、会長などにしているのですけれども、なかなか難しい話です。しかし、言い続けていかなければいけないと思って、今回、私はこうして審議会に参加させていただいたからには、なおさら何とかそこを変えていかないと、と思っています。

私の関連している地域センターの若い職員さんは、男性の職員さんも、もう5時になると、子どもさんをお風呂に入れなければいけないとか、寝かしつけなければいけないからと、定時になってすぐ帰る支度をしています。若い方は、ご夫婦でお買い物をしている姿もスーパーなどでたくさん見かけますので、今の若い方はそういうふうになってきていると思いますけれども、本当に町会連合会こそ、と思っております。

○会長 ありがとうございます。

○委員 町会・自治会の会長さん、副会長さんというのは、幹部の方々がどちらかというところご年配の、クラシックな考えの方が多いので、なかなか難しいと思いますけれども、その方々が少しでも目覚めるような勉強というか、学びの機会をうまく区の方でつくらないといけないだろうと思います。

それから、今のお話にあったように、そもそもそのクラシックな方たちがいると、若いフレッシュな方が、PTAの役員も苦勞すると言っている時代ですから、なかなか町会・自治会にそもそも参加しないという、これはどうするのだという問題があります。

それから、男女平等参画の視点も含めて、町会・自治会での運営に関して、区がガイドラインを出せるかは別ですけれども、何か運営の手引きのような、こういう配慮をできれば、といったような、何かが必要だろうということと、もう一つは、もっと根本的に地域活動そのものが成り立たないような状況になっているということです。賃貸の大型マンションができると、ほぼ地域コミュニティはなくなりますよね。回覧板すら回ってこないという状況です。

今、大型集合住宅が結構出来ています。分譲であれば管理組合があるのでしょうけれども、賃貸マンションの場合はそういうものもないので、地域活動、コミュニティ自体がどんどん低下しているという現実に対して、男女平等以前に、そもそも地域の人同士がコミュニケーションを取れるのかという問題も多分考えなければいけないと思います。

○委員 大きな問題ですね。

○委員 災害が起きたときに、その地域の人を助けるとか、そういったことに女性が入っていないと、とても大変なことが起きるのです。

私は出身が仙台で、東日本大震災があった後、向こうにいた友人などの話を聞きますと、

避難所などでも上のほうにいる人は男性で、食事を配るなど無償で小間使いと言ってしまったら何ですけれども、そういったことをするのは女性だったそうです。避難所長とか、そういう人には報酬が支払われるのですけれども、細かいことをする女性たちには一切そういうことはないということがあって、色々と物品を配るときにも、女性は、例えば生理用品ですとか下着ですとか、そういったものをもらいに行くのに、物品の受け渡し所に、でんと男性が座っていて、「こういう下着が欲しいのですけど」と言うと、「サイズは」と聞かれると、すごく嫌だというような話とか、そういうことがありました。

一旦災害が起きると、いわゆる災害弱者と言われるのは、どうしても女性に偏ってしまうということがあるので、災害が起きたときに町会というのはないと困るところがあると思うのです。お祭りや新年会だけの要員としてではなくて、いつ何が起きるか分からないから、そのときには女性というのが必要なのですということを、ぜひ町会などでも取り組んでいてほしいと思うのです。

○委員　そうですね。有事のときにどうするかが一番大事だということは、今訴えている状況です。しかし今、活動が低下していることは事実なのです。そこへ若い人がどんどん入ってきて活性化してくれば、男女平等の話にも、どんどんなっていくと思うのです。

活動が低下しているから、必要ない方向に向かっていくかということ、今おっしゃったように絶対必要なものですし、板橋区自体も町会があってもらわないと困ると思うのです。

ですので、男女平等になるように何とか知恵を働かせて、そういう町会連合会関係で、男女平等の講演会みたいなことをしてもらえるとよいと思います。

○委員　災害は、本当に男女不平等がすごく見えやすいので入っていきやすいかもしれないですね。災害は平等に降ってくるわけではなくて、災害弱者のほうが、より強く被害を受けるわけで、もちろん避難所の運営のこともそうですし、性暴力なども、平時からあるものがさらに色濃く出るというのはすごく言われています。

私どもは相談窓口をやっているのですが、そういう声があるということが、NHKに取材され、今度放映されることになりました。災害時の性暴力について、NHKがクローズアップして取り上げるということですがけれども、実際にひどい状況だというのが、阪神・淡路大震災の頃から言われていて、それが新潟でもあり、東北でもあり、そして熊本でもありました。普段の生活から性暴力に晒される日常がありますけれども、それは本当になくしていきたいと思いますので、色々な観点がありますが、防災のところをキーワードにして進めていけたらいいのではないかと思います。

○委員 何の番組ですか。

○委員 特集番組になるそうです。3月になると震災のことを色々とやるようなので、あわせて女性に対して暴力の問題も、相談のことについても取り上げるということです。

○委員 私も地元の色々な話を聞くと、そんなことがあったのかと、びっくりすることがいっぱいありました。

○委員 今の話から若干ずれるのですが、行動計画の中で、相談件数が増加したということで『順調』ということになっているのですが、相談件数が増えたというのが、皆さんの周知などの努力で増えることはいいのですが、どんな対応をなさっているのかとか、その出口が重要で、相談が増加したということだけでいいのだろうかと思ったりしました。

あと、私どもは今年度、内閣府の若年女性向けのSNS相談の業務を請け負いまして、電話をかけられない世代がSNSで相談をしてくる状況があったのですが、その低年齢化がすごくて想像を絶しており、中学生ぐらいからの相談でも、性暴力の相談なのです。

それが、いつ始まったかという、小学生ぐらいから、同級生同士にということですか、2、3日前も、中学生が同級生の写真を撮ってそれを売っていたというニュースもありましたけれども、スマホで動画を撮って脅すのですね。レイプされたことが怖いというより、その動画を拡散されることが怖いという相談だったりするのです。

本当に低年齢化しているので、そこへのアプローチとか、いわゆる性教育のようなこと、人権教育のようなことというのは、ますます今後必要ではないかと実感しているところです。

○委員 お聞きしていいですか。親御さんが子どもを虐待するという事件が非常に多いように思うのですが、その原因というのは何ですか。

○委員 性虐待、性的なものというのは、支配とコントロールが根本にあると思いますので、性的欲求だけではないというのが今のところの研究では多く言われております。小児性愛（ペドフィリア）というのがありますが、成人女性と向き合えないというような、その方の問題もあろうかと思いますが、性的欲求だけではないというのは研究で明らかになっております。

○会長 対策としては、加害者に対する教育ですか研修でしょうか。

○委員 もちろん、本当に病的なところはあろうかと思いますが、治療が必要な場合もあ

るでしょうし。

男女平等参画のことを知らないという区の職員がたくさんいるというのは、突き詰めれば色々なことに関わってきます。本当に知識として必要だと思いますので、ぜひ学んでいただきたいです。

○会長 お話が、DVや性被害のことに及んできたので、その分野でも何かほかにご意見はございますか。

○委員 教育が一番の基本だと思うのです。その人の体はその人のものであって、他人がどうこうしていいものではないという基本的なところを、小さいうちから、その意識を持たせていく教育をしないと、大人になってしまってからでは難しい面もあるのかと思います。

今年ニュースになったのですけれども、「センター試験に向かう女子高生は、痴漢されたと思っても、ちゃんと時間までに学校に行かないといけないから届け出ない、なので、痴漢のやりどきだ」みたいなことがネットに広がって、東大の学生がもう2年か3年続けてやっていて、「今年も成功」というような、「今年も何人達成」というようなものをネットにあげたというのが問題になりました。

東大に入るぐらいの男子学生であれば、かなり勉強のできる子だろうと思うのですけれども、そういう子が、どうしてそういった対人間に対する基本的な人権意識というものを持たないまま東大に入ってしまったのだろうか、非常に疑問でもあり、残念でもあり、嘆かわしいという気がしました。

○会長 先ほど出ていたように、低年齢化しているとしたら、小学生から教育しなければいけないということですね。もしかしたらもっと前かもしれないですね、幼稚園とか。

○委員 そうですね、カナダなどでは発達年齢に応じて、低学年で、本当に小さいうちからやっていることもあります。

○委員 うちの近所で最近発覚したのですけれども、お孫さんがおばあちゃんを蹴飛ばしたり、叩いたり、ずっといじめていたというのです。何がきっかけだったのか分かりませんが発覚しまして、おばあちゃんとは分かれて住むようになりましたけれども、欲求不満か何か分かりませんが、そういう弱いものに行くのでしょうかね。

親から虐待を受けていた子どもが、今度は違う人にするとかいう話を聞いたことがありますが、やはり大きくなってからというのは難しいですから、子どもさんの学校教育の中で、ぜひやっていただきたいと思います。

○委員 学校で学んでも、おうちの中が暴力家庭であれば、そういう再生産してしまうようなこともあります。幾ら学校で教えても、反対もあり得ると思うのですけれども、学びの場も本当に色々ありますので。

○会長 委員は、だいぶ相談を受けていらっしゃるから、色々な事例をご存じでいらっしゃると思いますが。

○委員 そうですね。DVに関しては、身体的暴力はDVだと思っているけれども、そのほかのいわゆる精神的暴力とか、経済的とか、社会的暴力が、もちろん性的暴力などもありますけれども、それがDVだという認識が、まだ薄いのかと思います。ご自身が暴力を受けているということも分からないし、やっている側もそういう認識で、どこまで意識してやっているか分からないのですけれども、これは暴力なのだよ、ハラスメントなのだよ、いけないのだよ、ということ、これがあまり分かっていないのです。

殴ったり蹴ったりは、さすがにみんなこれはだめだと分かりますけれども、体の大きい夫から舌打ちをされただけでも、もう震え上がって何もできなくなるとか、そういうことが暴力なのだ、ということですよ。その認識とか、啓発なのではないでしょうか。

○委員 ある新聞の投書に、その方は60歳近いのではないかと思いますけれども、ある女性が、「私は結婚して以来、夫から、おまえは余計なことを言うなと毎日のように言われて過ごしてきた」という投書があったのです。

何かについて、自分が意見を言うと、「おまえは余計なことを言うな」と言われるという、それも叩いたり蹴ったりはされないけれども、精神的な支配であって、明らかなDVですよ。そういう、相手の人格を尊重するという、それから、もちろん相手の体も尊重するということは、小さいときからの教育がないと駄目なのではないかという気がどうしてもするのです。

学校教育の教科として性教育というものをきちんと位置付けて取り上げるということは、なかなか難しいとよく言われるのですけれども、例えば課外活動とか、夏休みに入る直前などの時間があるときに、よく学校で、地域の色々なことを知っている大人が来て、ちょっとしたこととお話してくれるとか、そういうことはやっているのですよね。そういう時間を利用して、例えば、自分が面白くないからといって人を殴ってはいけないのだよとか、そういうことは何とか工夫すればやっていけることもあるのではないかと思います。

また、大人から性的な何かをされそうになったときに、どうやって防いで逃げればいいのか、そういったことを実際に教えている団体もありますので、活用していければと思いま

す。

○男女社会参画課長 前回の分科会には、委員に学校の先生がいらして、そこでお話されていましたが、人権教育プログラムというもののの中に、女性の人権も入っているという指導になっているそうです。

言うならば浅く広く、小学校や中学校は色々な授業課程が詰まっているところなので、そこに特化してというようなのは、なかなか難しいようです。

ただ、性教育のことは、海外はそれこそ早い段階からやっていますけれども、日本は、なかなか性教育が進んでいない部分があるのは確かなので、そこに対して、真正面から教育委員会を通してということ以外に何かいい方法が、アプローチできる方法がないかと課においても検討しています。

あと、例えば相談事業で言いますと、育児の関係での相談ができるということで、相談件数が増え、先ほどおっしゃっていた自分がDVを受けている実感のない方が、そこからDVが分かって、支援につながるということがあります。

○会長 お送りいただいたJKビジネスとかAV出演強要という参考資料3なども拝見して、思うところが三つほどあります。

一つ目は皆さんが今おっしゃってくださった意識啓発です。教育を含めて、これがいけないということを知っていただくということ。二つ目は、何か起こったときのサポート体制です。ここに駆け込めば何とかできるという窓口をつくり、サポート体制をつくり、それを周知するということ。三つ目は、そもそも何でそのようなことが起きるのかということです。例えば経済的な理由や家庭の背景があって、性的なビジネスに足を踏み込んでしまう女子がいるという、そもそもの背景のところに踏み込んでのアプローチ、その三つを考えないといけないのではないかという気がいたしました。

○男女社会参画課長 行うことができている事業が一つだけありまして、弁護士会にお願いして、年に1校だけ中学校を対象に、デートDV防止の講座を行っています。

中学校にやるかどうかを尋ねてみますと、ほとんどの学校でやりますと言ってもらえます。しかし、予算がついておらず、弁護士会の出前講座で1校だけそれを無料でやってもらえるというところで実施しています。

例えば、男女共同参画も含めて、そういう講座を全部の中学校において計画的に、例えば3年間で必ず1回は受けられるようにしたほうがいいのではないかというご提案などがあれば、検討していきたいと思います。

○委員 1校だけですか。

○男女社会参画課長 はい。現在は1校しかできないので、個別に希望を尋ねていますが、全中学校に対して希望があるかどうか聞いてみたら、もっと本当は学校側としてもニーズがあるのかもしれない、そんな状況です。

○委員 ぜひ、増やしてほしいですね。

○委員 義務教育で一つの学校だけができて、ほかが聞いていないというのは不平等な気がします。

○会長 新入生の入学時セミナーで必須のテーマにしてほしいですね。

○委員 今だったら、ライブ配信とか方法があります。弁護士さんだってそれほど暇ではないので、毎月1校ずつ全部の学校に行くなんてことはできないでしょうし、本当は目の前がいいのでしょうけれども、しかしライブで学校に配信すれば、かなり幅広く、予算もそれほどかけずにできると思います。

例えば、中学であれば3年間で卒業するわけですから、板橋区のすべての中学校が3年間で最低でも1回は見られるようにする、そういう数の積み上げをきちんと立ててやらなければなりません。

○委員 本当に、被害は小学生、中学生にシフトされているような気がしますので、何とか中学生のうちにやらなければと思います。

○会長 小学生から必要ということですね。

○委員 スマホを持っている年代も低年齢化していますので、もちろん、小学生のほうがよいとは思いますが。子どもたちのほうが、誤った情報も含めて色々と知ってしまっているので、ライブ配信もいいかもしれないですし、とにかく一人一人にもれなく伝えたいという思いがあります。

○委員 それこそスマホで、小学生や中学生は全員ではなくてもかなり持っていますから、ゲーム的要素のあるアプリを開発すれば、このリーフレットを6千部配布などよりよほど対象者が多いですね。スマホをうまく活用できれば、費用がかからない、印刷しなくていいわけですし、一番それが効果的だと思います。

子育て関係は、随分と区が工夫しています。子どもの予防接種を受ける時期が来たときにアプリでちゃんと知らせてくれるとか、よくできたものがあって、今は工夫すれば、こういう関係にしても何か色々と便利なものができるのではないかと思います。

○委員 子育てアプリの掲載ということも、めざす姿4のところにありますね。

○委員 その中にも、コンテンツとして、これの全般に関わるものを入れるとか。

○委員 もちろん、子どもだけではなくて親も知っておかなければいけないことだと思いますので、こういうのがどんどん活用され、ブラッシュアップされていくといいかもしれません。

○会長 4-3-2にも書いてありますね。

では、性暴力、DVの関連は、大体よろしいでしょうか。

○委員 庁内の連携を強めてほしいと思います。あと、知識のところ、もちろん学んではいらっしゃると思うのですが、重点的にやっていただきたいと思います。

○委員 横串が必要というお話がありましたが、本当にそうだと思うのです。縦割りではなく、すべてのものに男女平等、人権教育というのは横串として貫かれることが望ましいと思います。

○委員 審議会だけで、アクティブプランをつくって終わりではなくて、区には色々な計画がありますよね。子ども関係でも幾つかありますし、障がい者、障がい児関係もありますし、本来は全部にこういう視点が含まれていなければいけません。

○会長 あらゆることにジェンダーの視点というのは必要ですからね。そうすると、意思決定層に管理職の女性が必要という話にまた立ち戻ってしまうのですけれども。

○委員 後は、総合計画は最上位計画ですから、そこで、しっかりと明確にこうだ、という視点があれば、意味があると思うのです。

○委員 区役所というのは難しいところがあって、色々な協議会に参加させていただくと、福祉関係でも、板橋区の色々な部とか課で、高齢者に対する何とかという審議はするのですけれども、横の連携が意外となかなか取れないようですね、板橋区の中で。それをうまく、横の連携をしっかりと取って、今おっしゃったみたいなものがつくれるといいのですが。

○会長 ありがとうございます。

それでは、この成果指標の目標に対する達成度のチェックと、それから今後に関して、ほかに何かなければ、文言に関する議論などもしたいと思いますけれども、いかがでしょうか。

○委員 一つだけいいですか。めざす姿2と3ではないのですけれども、4にダイバーシティ&インクルージョンとあります。これは、一項目というよりは、すべてにダイバーシティ&インクルージョンの視点がかかればいけないと私は理解をしているのです。

もちろんその中で、特にここでというクローズアップは必要だと思いますけれども、キーワードとしては、ダイバーシティ&インクルージョンはすべてにかかるという点を、もっと大事にしなければいけない話です。

2020まで、あまり言葉としてはそこを明確に言っていなかったですよ。ですから、一項目として出すだけではなくて、思想というか考え方を、理念として整備するとか、そういうことも必要な気がします。

○会長 おっしゃるとおり、全部にかかるといえますね。これを抜き出した理由は、1回目の時にご説明いただいたかと思うのですが。

○男女社会参画課長 現行の計画には、LGBTの取組もほとんど入っておらず、『様々なハラスメントの防止』のところに少し入っただけだったのですが、今、東京都をはじめ、色々なところで性的マイノリティへの支援という施策が講じられています。

板橋区においても、そこを進めていくにあたり、性的マイノリティに関する取組だけではなくて、外国の方も、障がいのある方も含めた、色々な、多様な方の理解促進に向けたダイバーシティ&インクルージョンの実現というところを出していこうと、ここに入れました。

性的マイノリティだけではなくて、そのほかも含めてという考えで入れたのですが、おっしゃるとおり、男女平等だけがメインなのか、それともダイバーシティ&インクルージョンの視点でやるのか、本当にどっちもどっちであるのは認識しております。ただ、言葉の問題なのですけれども、男女平等参画基本条例に基づいた行動計画というところを踏まえて、メインには男女平等という言葉を使わせていただき、例えば、右上のところにありますけれども、視点でダイバーシティを使っていくというのは、あるのではないかと考えております。

ダイバーシティ&インクルージョンが実現するということが、もちろん最終目標ではありません。民間企業においては、既にダイバーシティ&インクルージョンという言葉が使われていますけれども、自治体ではなかなか、ダイバーシティ&インクルージョンと言っても、そのカタカナは分からないから共生社会にしろと、とかいうご意見がとて多く、自治体としても、ダイバーシティを推進していくと明言されているのは、三重県くらいなのです。

23区の中でも、ダイバーシティという言葉を中心に使っていたり、部署名に使っていたりする区はありますけれども、それは、ダイバーシティ&インクルージョ

ンを進めるからそういう部署名にしているというわけではなくて、性的マイノリティに対する施策などもやっていくから、ダイバーシティという言葉を使っているという状況です。

そういう意味では、ダイバーシティ&インクルージョンという言葉、行動計画の目標として使うのは、23区の中でも初めてに近いので、このあたりの位置付けでやらせていただきながら、視点としては、そういうところも含めていくのがいいのではないかと思います。

○委員 多様性とは何だろうということで、去年の秋ごろ、私たちの仲間で勉強会をしました。もちろん性的マイノリティの方も含まれますけれども、本来で言えば、国籍とか、人種とか、障がいがあるとかないとか、それから年齢とか、そういった、あらゆることに対する差別のないことが多様性を認めていく社会であって、その中に性的マイノリティの方々も含まれるということではないかと私たちは思ったのですけれども、今、巷で言われているのは、とにかくLGBTの人たちを平等に扱ってほしい、そこだけがクローズアップされているような感じがしております。

昨年、区議会議員の有志が、本会議に議員提案として、男女平等参画基本条例を名称から変えて、多様性を平等にする条例とか、そういったものに変えて、その中に性的マイノリティの人たちの平等も含めるよう条例を変えてほしいということを議員提案されたのです。

○会長 板橋区で、ですか。

○委員 はい。そのときに、私たちも聞いたのです。「この場合にいう、救済してほしいという人たちは、性的指向に関しての人ということだけを対象にしているのですか」と言ったら、議員提案された中の一人の議員さんが「そうです」とおっしゃったのです。

そうすると、例えば、長いこと差別に苦しんできた在日韓国人の方ですとか、それから肌の色の違う人とか、そういう人たちは、それはそれで別にしておいて、性的マイノリティ、性的指向の人だけを平等にしてくれということだとしたら、それはとんでもないということで、私たちも反対運動のようなこともしたのです。

今は、多様性というとイコールLGBT、その人たちを平等にしなくては、みたいに思われてしまうというのが偏っているという気がしています。

○委員 狭いイメージになってしまいますよね。

例えはよくないのですけれども、かつては、障がい者の方が利用しやすいようにバリアフリーといった、あれは明らかに障がいを持った方々に対して、集中的にスロープをつけ

るとかいう話でしたが、今はユニバーサルデザインで、障がい者はもちろんのこと、高齢者であろうと、健常者でも、たまたまけがをして松葉杖をついているとか、力を入れずにドアが開くとか、まさに多様な広がりの中で優しくしようというイメージになっています。

バリアフリーではなくてユニバーサルデザインという、デザインだけではなく思想だと思えるのですけれども、多分、ダイバーシティとかインクルージョンも、そういうことだと思えるのです。そこだけを特化してこうしてあげようというのは、それをもちろん含んだ上で、そうではない人も全部一緒にひっくるめてということですよ。

○委員 男女平等になっていない板橋区の中で、ダイバーシティ&インクルージョンと言えば通りやすくなるのでしたらいいのですけれども、事務局のお話だと、ダイバーシティは何ですか、インクルージョンは何ですか、という世界だというのをうかがって、また驚きました。

男女平等という、二分論もいいのか悪いのかはまた置いておいても、ジェンダー・ギャップは、まだすごくある日本において、その差を縮めるというところに主眼を置くとすると、薄められてしまうと困るというのがあります。ダイバーシティとかインクルージョンということになって、男女平等が薄められるのは危惧するというか、避けたいという気持ちはあります。

ただ、広く浅くというのか、ダイバーシティ&インクルージョンというのは、本当に基本ですから、それで、みんなが分かってくれるのだったら、こういうものもいいとは思いますが、ただ、LGBTのことだけですとなってしまうのは、またやや危険があります。性的マイノリティのことを入れるのも大事だと思いますし、もちろん、障がい者、外国人、色々なこともあると思います。

○男女社会参画課長 当課は人権を所管する部署でもありまして、他区ですと、例えば人権推進課とか、男女平等参画・人権課といったような、人権を名称に含んでいるのですけれども、板橋区では名称は入っていないながらも、人権を担当しています。

施策名にも、今までは具体的についていないので、ここのダイバーシティ&インクルージョンのところは人権施策を位置付ける、そのようなイメージを持っています。

○会長 もし、そうだとしたら、人権という言葉がどこかに入ってもいいのではないのでしょうか。ダイバーシティ&インクルージョンの文言に入れるのが一案です。もう一つは、皆さんがおっしゃっているように、LGBT、性的マイノリティという言葉は出ているのですけれども、さまざまな人がというところをもう少し具体的に、性別、国籍問わず、障

がい問わずなど、色々な人を包括するような表現にすると、よろしいのかと思います。

これまでの議論も踏まえてアクティブプラン2025の一番上にある視点というところで、全体をくくる、キャッチコピーですよね。今、案を出してくださっていますが、これのうちどれがいいか、もしくはこれに替わるような、もっといい案があれば、ご意見をいただきたいと思います。

○委員 私は『ジェンダーにとらわれず』と入るのがいいと個人的に思っています。ジェンダーということも、まだ理解されていないこともあるかもしれませんが、これを機に、何だろうとか、そういうことなのかということを知ってもらうためにも、という気持ちがあります。

○委員 キャッチフレーズとしてはコンパクトにしないでほしいのでしょうかけれども、これは全部、どちらかというと、『一人ひとり』とか、『個人』とあります。そこは大事なのですけれども、その一人ひとりが、『みんなと』とか、『地域で』とか、何かそういうキーワードが入ると、なおいいのではないかと思います。

○会長 そうですね。これは地域のプランですからね。

ジェンダーという言葉は、どうでしょうか。委員がおっしゃることも、すごくよく分かります。性別ではなくて、ジェンダーという言葉をあえて使うことで、問題意識を喚起することになるのか、これ、わからないとなるのか。どちらに転ぶのか。

○委員 ジェンダーという言葉は、だいぶ浸透してきたとは思うのですよね。

以前、私が審議会委員をやったときには、ジェンダーとは何だか分からない人がいっぱいいて、その後、いわゆるバックラッシュということが起きて、ジェンダーフリーという言葉が、ジェンダーフリー、イコールフリーセックスで、何か変なことになるみたいな反対派の大キャンペーンがありまして、ジェンダーフリーはもちろん、ジェンダーという言葉さえも、公的な場で使うなというようなことになった時期もあったのですけれども、今は、だいぶ、ジェンダーという言葉は社会に浸透してきた感じはあります。

○委員 萩生田大臣もジェンダーという言葉で答弁か何かで発せられて、大臣も言うようになったのだなど、そんな感じがありました。内閣などは、まだピリピリしているときもありますけれども、もう時代遅れじゃないですかという、今はいつですか、2020年ですよというような気持ちもあります。

○会長 世界経済フォーラムが発表するジェンダー・ギャップ指数が121位と過去最低となったことで、昨年の年末から新聞の見出しに度々登場するようになりまして、目にす

る機会は増えてきていますね。

○男女社会参画課長 板橋区としては、SDGsを推進しているのですが、そのSDGsの中にはっきりと「ジェンダー平等を実現しよう」という言葉が出ています。それでジェンダーという言葉拒否するということでは、全く一致しないですから、そういう意味では、次の計画をつくっていくところの前文にも、SDGs、ジェンダー平等ということを入れ込んでいくことになるかと思しますので、そこはチャレンジといえますか使っていいと思います。

お話の途中で申し訳ありませんが、本日、企業に関する取組のところが、審議の中であまり出てきていません。会長も、企業人の女性のお話を研究されていらっしゃると思いますので、企業に向けた人材育成など、そのあたりも踏まえてご意見いただけますでしょうか。

○事務局 アクティブプラン2020ですと、めざす姿1に入っていたところですが。2025ですと、めざす姿2の部分の『働く場における男女平等参画の推進』という分野になります。

○委員 きっと企業も同じで、男女の管理職の問題ですとか、賃金格差ですよ。勤める年数によっても変わってくると思いますが。

あとは男性の働き方、長時間労働とか、それからハラスメントでしょうか。対策としてはセクハラ、パワハラといったことは、企業の存続に関わることだということで、取組を進めてもらいたいですね。

○委員 施策が難しいのですよね。くるみんマークとか、そんなようなものでインセンティブを少し考えるとかでない、あなたの企業はけしからん、なんてことはなかなか言えませんので。

○委員 優良企業の表彰というのは、長年やっていたかと思いますが。

○委員 国などの事業においては、そういうものを取得しないと、そもそも入札に参加できないとか、そういったことがありますよね。

○委員 社内のセクハラに関しては、かなり浸透してきたのではないかという気はしているのです。割と女性からも、「それってセクハラだよ」と言えるようになったという風土はできてきたのではないかという気はしています。

○委員 あとは、都との住みわけですよ。板橋区に会社があっても、社員がみな板橋区に住んでいるわけではないですし、逆に板橋区の方が、ほかの区にお勤めになっていると

か、区を横断している部分がありますので、もちろん、区は区としてきちんと啓蒙し、できれば表彰みたいなものも必要だと思いますけれども、同時に都とリンクをしないと難しいと思います。

○委員 これは区内事業者向けをイメージされているのですよね。

○男女社会参画課長 はい。区内企業に向けた働きかけについては、当課が直接するというよりは、産業関係の担当部署において、利益拡大などといった方向性の施策がメインになっています。

これからは男女平等参画が必要なことであり、人材育成や雇用の問題にも繋がっているベースの部分になるというところで、施策についてご意見をいただけたらと思います。

○会長 板橋区で、男女共同参画企業とか、ワーク・ライフ・バランス推進企業の表彰をしていますか。

○男女社会参画課長 はい。

○委員 例えば、女性社員を定着させることで業績がアップしたとか、割合が半々になりましたというだけではなく、目に見える成果とかそういうものがあると、それに追いつけ、追い越せになってくる企業が出てくるかと思えますし、区役所も大きな事業所ではあると思えますので、区役所が旗振り役になっていただければと思います。

○会長 中小企業が多い、製造業も多いですから板橋区は。今おっしゃったように、やはり男女平等参画を進めること、女性登用を進めることで、こんなプラスがあったという事例を、それをもう少し積極的に、好事例として、ベストプラクティスとして発信してくということをやっていくとよいと思います。

○委員 多分、どの業種もそうですけれども、これから人口減少ですから、優良企業は人材確保、人材定着に明らかに成果が見られたとか、そういうことはインパクトが大きいかもしれないですね。どの企業も、いい人材は取りたいわけですから、そうすると、男女平等、男女共同をやっているところは、非常に人材確保がしやすいとか、優秀な人材が来てくれるとか、それは多分、企業にとってインパクトがあると思います。

○委員 板橋区は、大企業というのは数が少なくて、ほとんどが中小企業なのです。ですので、本当に人材を定着させるというのは、各企業さんは死活問題だろうと思いますので、きちんと、女性の力というものを評価した上で雇用していただければと思います。

○男女社会参画課長 会長にお聞きしたいのですが、女性人材を活用している企業さんのほうが、業績がいいとか、そういうデータを出していたりしますか。

○会長 たくさんありますね。海外が多いですけども、有名なのはクレディ・スイス、マッキンゼーとか、そのあたりが、よく発表しています。

○委員 株価に直結してきますからね。

○委員 そうですね。海外投資家の目から見たら、もう日本は本当に選ばれなくなってきています。

あとは先ほど言ったように、35歳から39歳ぐらいで、優秀な人材が辞めてしまっている区民の方もいらっしゃると思うので、そういった方をターゲットにして、もう一度働いてもらうとか、そのような事業があってもいいかもしれないですね。近くの職場で働けることがメリットだということもあるかと思しますので。

○会長 そうすると、再就職支援セミナーのようなものでしょうか。

○委員 マッチングとか、きっと区の事業としてもなさっていると思います。

○会長 セミナー及び、実際的なハローワークと提携してのマッチングなどですね。

30分以内のところでは就職したいという方が多いのですね。板橋区在住で、こんな企業もあるし、住みやすいし、子育てしやすいという、そういうイメージがつくられるといわけですね。

○委員 相当色々なメリットがあるのです。保育について、長時間延長保育をお願いしなくていいとか、全部にメリットが出てきます。

○委員 通勤は本当に大変ですからね。

○委員 遠くに通わず、地元にいれば、たぶんコミュニティができます。そうすると、地域防災に繋がります。

○委員 女性の側、女性自身も問題はかなり抱えてはいると思うのですね。

一度、子どものことが大変だからといって仕事から離れてしまうと、自分は確かに大学で何々の勉強をしたけれども、こうやって主婦業をやって、子どもと遊んで、時々カルチャーセンターなんかに行って、こういう生活は楽ではないか、と思ってしまうという、若いときに青雲の志をもって仕事に就いたときの気持ちを、そこで自分から失くしてしまうというところも、あるのではないかという気はしているのですね。

もちろん、環境さえ整えば、私はもう一回バリバリ仕事をするという人もいるとは思いますが、その気持ちを奮起させるというか、そのところを何かもうちょっとできたら、30歳後半ぐらいの女性たちが、もう一回、社会に出て働こう、仕事をしよう、自分の能力を発揮しようと思うチャンスというのはあるのではないかという気がするのです。

○会長 今日出ていないことで一つだけ。

『待機児童の解消には至っていないものの順調』、解消に至っていないのに、順調とは言えないと思うのです。待機児童はゼロにすべきです。

今日の日経新聞にも出ていましたけれども、待機児童が減っている中で、今、保育の質をもっと担保しようという、そういう流れになっています。待機児童ゼロは当然のことで、もっと質も高めていくことに目を向けるべきです。それが今、委員さんがおっしゃったように、ここ板橋でなら、もう一度再就職して頑張れると思えるということに繋がると思います。育児をしながら働く、そこを心配しなくていい自治体であるというのは、大前提として担保しないとイケないのではないかと思います。

皆さん最後に、こんなふうに、言い残したことがありましたらお願いします。

○委員 待機児童問題は、確かに何とかしなくてはいけないのですが、この本質に関わっていて、要するに人材難なのです。施設をつくる、増やすこと以上に、つくってもそこにきちんと保育者を雇用して来てもらわないと、子どもを受け入れられないという問題があります。特定の空いている園があったときに、それはなぜかという、職員が確保できていないから、職員が見られる子どもの数しか受け入れられませんというのが、現に起きる時代なのです。

そうすると、保育者も基本は女性が圧倒的に多いわけですから、この方々の、この視点も入れなくてはいけないし、ワーク・ライフ・バランスも考えないといけません。

多分、人材不足をもっと考えないと、もちろん、なかなか開設場所も今難しいというのがありますけれども、最大のネックは人だと私は思っているのも、それもあわせて考えないといけない課題です。

○委員 ケア労働を低賃金で行ってきた、つけですね。

○委員 利用するお母さん方は、両立できてラッキーけれども、そこで働いている保育士さんが、全然そうではないというのは、おかしな話ですから。

○会長 そうですね。ありがとうございます。ほかに一言ずつ、よろしいですか。

○委員 DVのこと、暴力のことで言えば、若年女性に対する働きかけというのは、今後、ますます必要になってくるかと思しますので、改めて、事業等に取り組んでいただければと思います。

○委員 よろしいでしょうか。2-1-1、男性・女性の意識改革の推進というところが、3年間、『順調』、『順調』、『順調』と来ていますけれども、審議会でのご意見などを

聞いても、なかなか順調と言えるほど進んでいるのかという気はします。

特に、家庭内でのいわゆる意識改革というか、そういったものは、まだまだのところはあるのではないかという気がしています。

○委員 指標がアウトプットとアウトカムで違うのですよね。そのために、このリーフレットを増やしましたといたら、多分、『順調』になるのですけれども、それが本当に本質的な成果が出るかとなると、そこまで踏み込めないという話ですよね。

○委員 そうなのですよね。実態として表れないと。

○委員 スケジュール的にはどういう感じで、詰めていくことになるのですか。

○男女社会参画課長 次回は4月に審議会を開催しますので、その時に、今日いただいた施策事業のご提案と、もう一つの分科会の内容をあわせて、新しい計画の大枠を示す予定です。次第の裏に全体のスケジュールがございます。

○会長 それでは、よろしいでしょうか。

たくさんの貴重なご意見をいただきましてありがとうございます。

ただいま、ご説明がありましたように、これは、もう一つの分科会とあわせて取りまとめていただいて、4月にもう一度、審議会ということで、そこでお諮りしたいと思います。

それでは、本日は長時間ありがとうございました。

午後12時00分 閉会