

令和 2 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２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２年６月２５日（木） 午後２時００分から午後４時０５分まで
開 催 場 所	区立グリーンホール６０１会議室
出 席 者	〔委員〕 野村浩子 平山亮 吉田正幸 木場真彦（欠席） 小林英子 今井まき子 鈴木康彦（欠席） 谷口典子（欠席） 松岡智治（欠席） 西川有理子 宮澤一則 星賢人 秋山梨奈 亀岡恵子 外立勝也 〔事務局〕 総務部長 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	１人
議 題	１ 開会 ２ 「いたばしアクティブプラン２０２５」の策定に関する基本的な 考え方 答申案の検討 ３ その他 ４ 閉会
配 付 資 料	【事前配付資料】 資料１ 「いたばしアクティブプラン２０２０の実施結果に関する総括評価」答申（案） 資料２ ご意見シート【総括評価の答申案について】 資料３ 「いたばしアクティブプラン２０２５の策定に関する基本的な考え方」答申【修正版】 資料４ アクティブプラン２０２５に対するご意見シート【対応結果】 【当日配付資料】 「いたばしアクティブプラン２０２５の策定に関する基本的な考え方」 答申【修正版】差替ページ
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

○会長 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１名でございます。

本日は、４名の委員の方がご欠席されており、１１名による開催となります。

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。

審議の前に、事務局の顔ぶれも大分変わったようですので、事務局からご紹介いただけますでしょうか。

○男女社会参画課長 それでは、新しく着任いたしました区の職員を紹介させていただきます。

————区側の出席者紹介————

○会長 ありがとうございました。本日は、「いたばしアクティブプラン２０２５の策定に関する基本的な考え方」答申案の検討ということで、皆様から書面でいただいたご意見を反映しました答申の修正版について再検討を行いたいと思います。

はじめに、事務局から資料説明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 私から資料の説明とスケジュールにつきましてご説明させていただきます。

まず、配付資料の確認をさせていただきます。

————事前配布資料の確認————

当日に配付しております資料で、「いたばしアクティブプラン２０２５の策定に関する基本的な考え方」答申【修正版】の差し替えページがございます。こちらにつきまして、事務局からご説明させていただきます。

○事務局 本編の部分と、１０ページから１１ページの構成の記述について、どちらか一方しか修正されていないというところがありましたので、差し替えページを置かせていただいております。

○男女社会参画課長 まず、新型コロナウイルス感染症対策の関係で、１か月以上、審議

に遅れが生じております。大変申し訳ございません。

第1回審議会は、緊急事態宣言の期間中であつたため、書面での開催とさせていただきました。そのような中、審議会委員の皆様には、大変多くの貴重なご意見をいただき感謝申し上げます。

委員の皆様には、次期計画と現行計画の総括評価、2種類の答申をしていただきますが、事前にお伝えしておりましたとおり、答申前に一堂に会してご意見をいただく機会が、スケジュールの都合上、今回は最後となっております。

そこで、総括評価の答申案につきましては書面にてご意見をいただくという形にいたしまして、本日は次期計画の答申に焦点を絞ってご審議いただきたいと思っております。よろしく願いいたします。

それでは、資料の説明をさせていただきます。

資料1と2につきましては、総括評価の資料でございますので、説明は割愛させていただきます。

続いて資料3でございます。こちらは、各委員からいただきました「ご意見シート」を基に、事務局で修正を行いました。修正点につきましては、資料4「ご意見シート対応結果」のとおりでございます。

修正案のほとんどは、そのまま取り入れさせていただきましたが、一部、事務局で検討し、答申案に文言としては記載しなかった部分もございますので、本日の審議会でご審議いただけたらと思います。なお、修正点につきましては、審議しやすいよう変更履歴を記載しております。資料の説明につきましては、以上でございます。

続きまして、今後の予定についてご説明させていただきます。次第の裏面をご覧ください。

こちらに、今後の審議会のスケジュールが記載されております。太枠で囲んでおります部分が、本日の令和2年度第2回審議会でございます。アクティブプラン2025答申案の修正版について、ご検討をいただきます。

そして、本日の審議会でのご審議、そして書面でいただいたご意見を受け、事務局にて答申の最終案を作成させていただきます。

第3回審議会につきましては、第1回と同様、書面での開催となります。内容の最終確認をお願いするとともに、最終答申案を承認するか否かの表決をしていただきます。

表決は、板橋区男女平等参画基本条例施行規則第19条第2項により、出席した委員の

過半数をもって決し、可否同数の場合は会長の決するところとなります。

また、当初開催予定だった第4回の審議会を開催せず、審議会を代表して会長から区長に答申をお渡しいただくという形で代えさせていただきたいと考えております。

その更に下のところでございますけれども、予定どおり進めば12月に広く区民の方からご意見をいただくパブリックコメントを行う予定でございます。その際に、第4回審議会を開催いたしまして、計画の策定に対するご意見をいただく予定でございます。

以上でございます。よろしくご審議のほど、お願いいたします。

○会長 ご説明ありがとうございます。

本来ならば、今回議論して提出前にもう一度お集まりいただきたかったため、スケジュールを事務局と検討しましたが、どうしてもその日程が取れなかったもので、本当に申し訳ないのですけれども、対面でのご審議というのは本日が最後ということでご了承いただければと思います。

もう一度最終案をお送りして、それを戻していただくスケジュールについては、最後に事務局からお伝えしていただきたいと思います。

それでは、審議に入りたいと思います。

事務局が見え消しでまとめてくださった答申をメインに見ながら、時々「ご意見シート」と照らし合わせていただければと思うのですけれども、少しずつ区切りながら確認をしていきたいと思います。

委員の皆様からいただいた直しは極力反映してござっておりますが、それが適切かどうかということと、反映されていない部分の事務局の判断についてもご意見があればいただきたいと思います。

それでは、早速審議に入らせていただきます。まず、目次を飛ばして基本的な考え方から入りたいと思いますが、基本的な考え方の7ページまでをまとめてご意見いただきたいと思います。

7ページまでに、世界の動き、国の動き、東京都の動き、板橋区の取組という全体像をまとめてござっておりますが、それについてご意見はございますか。

では、皆様と考えていらっしゃる間に私から1点だけ。

6ページの一番下の行です。

「調査では、意識の中の『当然こうなっている』と個人が思っている姿と、社会の実態がリンクしていない」というところが、意見を反映していただいた結果、分かりにくくな

ったかと感じますので、表現を少し練っていただきたいと思います。

このように、直して分かりにくくなったのではないかというものがあいましたら、指摘していただいて、それをどのようにするか表現を検討していただく作業は事務局にお任せするという形で進めたいと思います。

そのほか、よろしいでしょうか。

そうしましたら、次に進んで、8ページから11ページまで、「アクティブプラン2025の策定に向けて」ということで、全体の考え方と枠組み、構成についてです。10ページから11ページについて、構成を変えたところがありますので、これについて事務局から、どこをどう、なぜ変えたのか、簡単にご説明いただけますか。

○男女社会参画課長 では、着座にてご説明させていただきます。

主に3か所、変更しております。まず1点目が、行動4を、めざす姿1からめざす姿2に変更させていただいております。

続きまして、行動7「男女平等参画に関する職員の理解促進」を、行動1の施策の方向性3に入れさせていただいております。

また、めざす姿5の行動であった「男女平等推進センターの機能の充実」を、めざす姿4に入れさせていただいております。

○会長 その理由は。

○男女社会参画課長 資料4をご覧ください。基本的に皆様からいただいたご意見を踏まえて変更しておりまして、順番に申し上げますと、資料4の2ページ、一番下の網かけをしているところです。

めざす姿4についてというところで、「ダイバーシティ&インクルージョン＝性的マイノリティの支援のように見えてしまわないか。それを払拭するために『めざす姿5』となっている計画の推進体制までを含めて、『めざす姿4』としてはいかがか」というご意見をいただきました。めざす姿5の全部をめざす姿4に入れ込みますと、例えば計画の推進や進行管理体制の充実につきましては、めざす姿4だけではなくて、すべてのめざす姿における行動の評価をするという趣旨でございましたので、計画の推進・進行管理体制の充実はそのまま残して、そのもう一つの「男女平等推進センターの機能の充実」を、めざす姿4とさせていただきます。

続きまして、資料4の5ページをご覧ください。一番下の行動4の移動という項目がありますが、行動5の項目と重なるところも多いので、めざす姿2「男女平等を実感するこ

とができる社会の実現」に入れたほうがいいのではないのでしょうかというご意見をいただきました。こちらに基づきまして、めざす姿2に移動させていただいております。

もう一つが資料の8ページの一番上、行動7の移動でございます。行動1の部分、1－1－2の後に入れたほうがいいのではないのでしょうかというご意見がありまして、そのとおり変更させていただいております。

以上でございます。

○会長 ありがとうございます。

それでは、この全体の構成について、答申案の8ページから11ページあたりで、今の修正も含めて、ご意見があればお願いいたします。

よろしいでしょうか。

後で、また思いついたことがあったら、遠慮なく言っていただければと思います。では、この枠組みの入替を含めて、特に現段階でご意見がないようでしたら、先に進めさせていただきます。

それでは、12ページ、アクティブプラン2025に盛り込むべき事項の、めざす姿1の行動1に関して、何かご意見がございますか。

皆様が考えている間に私から1点だけ、13ページの一番下の行なのですけれども、「人事担当部署をはじめとした関係所管課で具体的な対策を協議し、実施する」というのが、関係所管とはどこだろうと、若干漠としているのではないかと思うので、ここの部分を私の案としては「女性管理職育成計画を策定し、周知を図る、同時に人事直属上司が連携を取りながら着実に執行する」としてはどうかと思います。

すでに、計画を立てて公表はしていますと事務局のコメントはいただいたのですけれども、公表しているだけでは不十分で、職員に周知されているかというのはすごく大事だと思うのです。

今週発表された21世紀職業財団のアンケート調査でも、組織内で育成計画、行動計画がある、その内容を知っているかどうかを尋ねたところ、従業員規模が100人から300人ぐらいの組織だと、その組織の社員のうち、十数パーセントしか認知していなかったのです。計画があっても組織の中で知っている人が十数パーセントしかいないという現状がありますので、周知を図って、それで人事と直属上司が連携して進めるということが重要かと思います。

皆様、ご意見がありましたら、どうぞ。

では、先に進んでもよろしいでしょうか。次に14ページから15ページの行動2、「働く場における男女平等参画の推進」、これに関して、いかがでございましょうか。

○委員 一つ戻っても大丈夫ですか。

○会長 大丈夫です。どうぞ。

○委員 12ページの真ん中あたりで「ほぼ横ばいの状態になっています」という文言に対して、停滞なのではないかと指摘をさせていただいた箇所です。事務局の考え方ところで「数値の推移についての記述であるため」というのは、確かにそうかと思うのですが、評価を見たときに、ほかの項目が順調になっているのに対して、この「横ばい」の数字の推移がとても目立っていたということを、もう少しこの部分でつけ足してもいいのではないかと、この修正案を見て思いました。

以上です。

○会長 例えば、「～と、ほぼ横ばいで女性管理職の状況には進展が見られません」といったように、一言、進んでいないということを釘差したほうがいいということでしょうか。

○委員 釘を差したいです。

○会長 ありがとうございます。

○委員 横ばいというのが、高い割合で横ばいならいいのですが、低い割合のまま横ばいであるというのが問題なのですよね。そこを、なるべくにおわせられたらとは思いますが。

単なる横ばいというと、十分な比率のまま横ばいになっているのかと取られかねないところがあるかと思うので、「まだまだ不十分な割合なまま」横ばいとか停滞とかいうのであればよいと思います。

○会長 「低い水準で推移し」といった、更に強調する一言を入れてはどうかというご意見です。ありがとうございます。

では、行動1も含め、行動1、行動2、そのあたりでいかがでしょうか。

私は、行動2の現状と課題の1行目が少し気になったのですが、皆様からいただいたご意見で、就業というものを自己実現につなげるのはおかしい、というものがあったと思うのですが、ここの部分でも「就業は～自己実現にもつながるものです」と言っているのが、これも表現としてよろしくないのではないか、「就業は生活の経済的基盤を支えるものです」というようなところにとどめていいのではないかと思いました。

○委員 理由としては、就業以外の自己実現の方法があるから、具体的に考えるとよくな

いということでしょうか。

○会長 就業の目的が、本当に自己実現を追求する人もいれば、生活を支えるために働きますという人もいて、その動機を否定するものではないと思うのですね。

その人が何のために働くのかという、その意義づけを、この審議会で規定する必要はないのではないかという、そういうご意見が、確かご意見シートにもありましたし、私もそれに同感するということです。

○委員 この表記に関してはなくてもよいかと思うのですけれども、働く場における男女平等参画というところの背景には、就業が自己実現につながっている方も多いと思っています。例えば私の周りにいる方で、専業主婦をしていたけれども、最近になってパートをし始めて、それによって経済的に自立できたり、新しいつながりができたり、いわゆる自己実現ができていて、すごく生き生きしているのを身近なところで実感しています。

実際、経済的な基盤として必要がない方が、働く選択肢を持たなくていいのかというと、持つことで何かこういったことにつながるとは思うので、ここに文言として規定してしまうこと自体はおっしゃるとおりかと思いますが、全体の考え方として、その視点というのは大切な部分ではないかと思いました。

○会長 ありがとうございます。では、この部分では「自己実現につながるものです」という文言はなくてもよいでしょうか。

○委員 はい。

○委員 今の観点で、自己実現につながるという、そういう事実はあると思うのですけれども、この審議会のめざす姿の中で、言語化することの意味が思った以上にあると思っています。以前の審議会でも、ロールモデルをここで言語化して、そこで区民に色々な女性や、ジェンダーに縛られないあり方を見せるということが重要ですよという話をしたので、自己実現につながるということは認めつつも、私もここで言う必要はないかと思っています。

○委員 もうちょっと何か、勘違いがない形でどこかに入れることはできないでしょうか。

○会長 答申のどこかに。

○委員 そういう一面もありますよと。ここで表記してしまうと、表現としてよくないかもしれないですが、何か、もう少しいい言い方があれば、事務局の皆様を追加していただきたいと思います。

○会長 では、何かほかのところで誤解のなきように、そういう考え方も盛り込めるようでしたら、少しご検討いただけますか。

○委員 よろしいでしょうか。具体的にこの話ではないのですけれども、女性が経済力を持つということ、経済的に自立することができるということは、DV防止にもつながることだと思うのですね。

全く自分が自由にできるお金を得る手段がないということで、DVを受けているけれども、家を出ることもできないというようなケースも多々あるかと思うので、女性が就労することイコール自己実現ではないと思いますけれども、でも女性の自立のためには経済力を持つということは大変大事な要素だとは思います。

○会長 非常に重要なご指摘をありがとうございます。

経済的基盤を支えるものであり、女性の自立につながるものですといった言い方をしてもいいのかもしれませんが。

そのほか、よろしいですか。

それでは、先に進ませていただいて、16ページから17ページ、行動3「地域活動・防災活動における男女平等参画の推進」、ここは、いかがでしょうか。

私ばかり話して恐縮ですけれども、17ページの最後の行で、区に求める具体的な施策の部分、「避難所の運営における男女のニーズの違いや性自認の多様性等への配慮」というのは、全く具体的ではないと思ひまして、この後に「配慮についてのガイドラインの作成」というような、もう少し具体的に踏み込んだ記述があったほうがいいかと思ひます。

○委員 「性自認の多様性等」というのは、以前の審議会の中で、トランスジェンダーの方の防災時におけるハラスメントといった部分を指摘したときの話を盛り込んでいただいたのかと思ひていますが、この部分では、男性と女性のニーズの違いという説明に終始しています。

東日本大震災などの過去の災害において、トランスジェンダーの方や、そもそも自身を男女という形で認識していないXジェンダーの方などは、お手洗いの利用であったり、お風呂・シャワーの利用であったり、性自認のマイノリティというものが不当な扱いを受けてしまったりとか、ハラスメントや阻害にあってしまう、結果として物資やサービスが提供されずに生命の危機に陥るようなケースがあるとも言われています。

トランスジェンダーの男性であれば、本当は生理用品が必要であっても、見た目としては男性に見えるというところで、相談ができないということもあるので、そういったところのプライバシーをいかに守っていけるのか、もう少し踏み込むという意味では、そういった対象として、具体的な明記をしていただけると、より方針として、2025年に向け

ていいものになるのではないかと考えております。

○会長 ありがとうございます。

そうしますと、今おっしゃったような現状と課題の趣旨といったところを加筆するということでしょうか。

○委員 そうですね。現状と課題に、もう一つ付け加えていただきたいと思います。

今回、トランスジェンダーということで、性自認について言ったのですけれども、L G B T全体の課題として、ハラスメントが実際に起きている事実に関してまとめていただいた上で、具体的な施策において、この性自認の多様性というところを下のほうに抜き出して、性的マイノリティへの災害時・防災時の配慮というのを、一つずつ加えていただきたいと思います。

○会長 では、現状と課題への追加と、具体的な施策と両方を検討ということですね。

○委員 避難所の運営には、L G B Tの視点も入れていくのが必要かと思います。

あともう一点、現状ということであれば、避難所での性暴力の問題というのも、過去の避難所であるということは、もう事実になっておりますので、そういったことの記述もあるといいかと思います。2025年に向けてということであれば、必要だと思います。

○副会長 行動3の現状と課題の最後のところ、「女性と男性でニーズや必要な対応が異なるため、避難所運営に女性が携わることの必要性」という文言なのですけれども、私は男女平等参画に条件づけをしてはいけないと思うのです。

女性が、別に私には特別なニーズはありません、と言ったとしても、男性だけでやっていいわけではないので、こういう条件づけをするのが余り好ましくないのではというのが一つです。

もう一つは、揚げ足取りを防ぐために、「避難所運営に女性が携わることの必要性」というのは、例えば食事準備や清掃などを割り振られて、それをしていても「運営に携わっているではないか」と言われないように、避難所運営における「意思決定」に女性が携わることが重要なのだと思います。こういうふうにやりますよ、という方針を決めることに女性が携わることが必要なのではないのでしょうかというのがもう一つです。

○会長 ありがとうございます。

「女性と男性のニーズや必要な対応が異なるため」というのは、外してしまうほうがよいというご意見をいただきました。

○委員 17ページの区に求める具体的な施策の網かけをしていただいた部分、修正して

いただいた部分です。

資料4のご意見シートで書かせていただいたのですけれども、今まで女性が防災訓練に参加していなかったという現状は、おそらく何か理由があるはずではないかと思います。ここで「取組を実施し」というだけではなくて、潜在的に、なぜ女性が防災訓練に参加できないのか、子どもがいるのか、家事があるのかとか、そういうところを洗い出す必要があるのかと思っています。

女性と言っても、年齢層によってニーズも異なってくると思いますし、なかなか意見を年齢が上の女性に言えない場合もあるのかかもしれないと想像できますので、「幅広い年齢層に」というような言葉を足していただくことと、あと先ほど会長が一番下の項目でおっしゃっていただいたのと同様に、ガイドラインの策定というところまで可能であれば入れていただきたいと思います。

以上です。

○会長 ありがとうございます。

幅広い年齢層、ガイドラインといったことを言及する、そして、その防災活動を担うことを阻んでいた壁といったところまで書き加えますか。

○委員 そこまでは大丈夫です。

○委員 防災のことは、町会活動とすごく密接につながっていると思うのですね。現状でいくと、新しく造られたマンションですとか、そういったところの自治会ですとか、そのマンションの住民たちの集まりなどは、女性もかなり積極的に関わったりしていますけれども、古い土地の町会というのはもう完全に昔ながらの男社会で、いわゆる意思決定というものには、ほとんどが男性という形が多いと思うのですね。

そうすると、例えば防災の訓練といっても、一旦、今日の訓練はこれで終わりますと言っても、さあ次は打ち上げの宴会だ、といってお酒を飲む席を設けるみたいなことになる、やはりそれには関わりたくないという女性もかなり多いと思います。

板橋区の男女平等とか、町会とか、学校とか、色々な活動とか、そういうのはすべて関連していると思うので、話が飛びますけれども、202030が日本政府によって掲げられてから、もう何年経つのでしょうか。かなり経ちますよね。

○会長 17年です。

○委員 そうですね。ところがまだまだ全然、30はなっていない、30だって私は少ないと思うのですけれども。

板橋区でも、色々な審議会などの男女比について、男女平等参画審議会は片方が4割を下回らないという規定にはなっていますが、ほかは努力目標がこうですとお知らせしても具体的には全く進んでいないというところが多いので、乱暴と言われるかもしれないのですが、できるところにはポジティブ・アクションを導入していく必要があるのではないかと考えております。

すみません。話が飛びましたね。

○会長 いえいえ。そうですね。今、ご指摘いただいたことは、現状と課題の二つ目あたりに、古くからのコミュニティが町会・自治会など地域活動の担い手となっている、その担い手、会長をはじめとした役職の多くが男性で占められるというのをこの辺で記述はされていると思うのですが、もう少しここを具体的に書き込む感じでしょうか。

○委員 はい。

○委員 現実問題として、防災訓練に参加するのは女性のほうが多いように思うのです。ただ、先ほど、お話がありましたようにリーダー格的な方を育成していくということは、とても重要だと思います。

実際、参加されれば分かると思うのですが、毎年行われております区の総合防災訓練なども女性が多いです。その中で、避難所にしても、女性の悩みと言いますか、そういうものを相談できるような場所というのは非常に大事だと思います。

男性が全部、リーダーをしているのではなくて、女性のリーダーも設置していただくと相談しやすいのではないのでしょうか。そういうふうに思います。

○会長 ありがとうございます。

先ほども出ました避難所運営における意思決定に女性が携わる、ですとか、あと、防災訓練をはじめ、あらゆる場面でリーダー的な役割に女性が就くこと、そこの表現をもし強調できるようであれば工夫をしていただきたいと思います。

○委員 色々な意見が出たので、簡単に整理する意味で発言したいと思います。

先ほど、副会長がおっしゃられたことは、誠にもってそのとおりだと思います。そうするとこの17ページの区に求める具体的な施策の最後、先ほど色々と議論があったところは、全く具体的な施策という表現ではなく、「配慮」になっていますので、むしろこのところに「避難所運営における意思決定の女性の参加促進」と、まさに具体的施策という表現をして、先ほど、色々と意見があった性自認の問題や男女のニーズというのは、左の16ページの文章の中できちんとおさえておくべき話であり、その方がおそらく構成とし

てすっきりするのではないかと思います。

以上です。

○会長 ありがとうございます。

見事に整理していただきました。避難所運営の意思決定における女性リーダーの育成、といった文言を具体的施策に入れていくということによろしいでしょうか。

○委員 育成、また参加促進という。

○会長 参加促進ですね。

○委員 防災訓練等は学校が会場ということで、今、皆様が言われたとおり、地区によって若い人が参加するとか、色々な人が来ますし、私のところも女性のほうが多いです。ただ、本当に働き盛りの人は来ないですね。

ですから、今、おっしゃられたとおりに避難所運営会議というのがあると、やはり男性で町会長ですとか、防災の担当の人が来られるので、計画の段階からですね、そこにもう女性を入れる、女性の意見を吸い上げるような体制をつくるというのが必要かと思います。

○会長 ありがとうございます。計画の段階からということですね。

次に進めてよろしいでしょうか。

18ページから19ページ、「めざす姿2 男女平等を実感することのできる社会の実現」の行動4、ここに関して何かございますか。「家庭生活と社会参画の両立に向けた環境整備」についてです。

もしなければ一旦進みますが、もちろん後でまた戻っても構いません。

20ページから21ページの行動5「生活の場におけるジェンダー意識からの解放」、ここの部分でご意見はございますか。

私が気になりましたのが、追加をしてくださった「イギリスの調査によると～」というところです。ひょっとして、母子家庭の方とかがご覧になったら、「ではうちの子は…」となってしまうかもしれないので、すごくいいデータを見つけてくださったのですが、こういう記述はひっかかる人がいるかもしれません。

もし、入れるとしたら、多少漠としています。父親が子育てを積極的に行うことは子どもの成長、父親自身の成長、パートナーとの関係にプラスになるという研究結果が数多く発表されていますという、それぐらいにするのはどうかと考えています。

先ほど、うなずいていた委員がいらっしゃいましたが、いかがでしょうか。

○委員 まず、父親と書いたときに、ひとり親、シングルマザーの家庭には、つらく感じ

られる部分があるということと、IQが高くなることがいいのかということも、社会の常識の中でそれだけが人生においていいこと、という表現にしてしまうのも、これもどうなのだろうと思います。うまく言えないのですけれども。

○委員 例えば、父親だけではなくて、子どもによい影響を与えるという意味では家族の人数が多い、核家族ではなくて祖父母世代など、とにかく人の繋がりが多いほうがいいということはある程度、認知されていることかと思いますので、子どもに積極的に関わる家族が多いことはよい、というような言い方にしてはいかがでしょうか。

父子家庭の方もいらっしゃると思うので、母親が、とか、どちらの性がというところを伏せるようにしたほうがよいと思いましたが、結論は難しいと思っております。

○委員 よろしいですか。

確認はしていませんが、これはおそらくイギリスの調査だと思います。何度もイギリスに行ってこういったものを見ているのですが、膨大な調査の中で丁寧に拾っていないと、これを簡単に出してしまうとかなり誤解を招くということと、逆にもし、イギリスの調査によるということを出すのであれば、注釈をして出典を明記しないと答申の表現として非常によろしくないと思います。

また内容的にも、あえてイギリスの調査によると、という権威付けをもってなくても、大事なものは日本でも大事なものであるわけですから、ここは削って、この趣旨を生かして表現したほうがいいのではないかと思います。

○委員 区に求める具体的な施策として、「多様な家族像、女性像、男性像を提示すること」、「データの積極的活用」とかあるのですけれども、セミナーの開催に関しては具体的かと思いますが、上二つに関しては何をするのかというのが見えてきません。

例えば、一番上の部分、「多様な家族像、女性像、男性像の提示」のところでは、板橋区役所を歩いていると色々なポスター掲示があるので、何かしらの制度等で家族を支えます、といったポスターですと、いわゆるお父さんとお母さんがいて、息子と娘がいるという4人家族像がよく使われていると思います。

そういった広報面での配慮、例えば、父子家庭だったり、母子家庭だったり、または外国籍の方がいらっしゃるとか、例えば、車椅子に乗ったお子さんがいらっしゃるとか、そういった形からまず区民のアンコンシャス・バイアス、無意識の偏見を取り除いていけるような気付きを与えていくこと、そしてそれを見た区の施設を使っている子どもたちなどが、こういう家族像が当たり前だね、と思えるようなことをビジュアルで発信してい

くようなアクションがあると、本当にたった一つの工夫で変わる部分かと思いますので、もう少しそこを踏み込んで何か取り組んでいただけたらよいと思いました。

○会長 ありがとうございます。

確かに、広告やCMでもそういう刷り込みがありますが、区から何か掲示をするときにアンコンシャス・バイアスに配慮したようなビジュアルを出していくということも、刷り込みを左右する非常に重要なポイントかと思います。具体策に追加していただければと思います。

○副会長 私は、ここの意識からの解放のところが、全体的にしっくりとしないのです。

固定的性別役割分担意識自体は、反対派が増えてきているのですよね。しかし、女性が家庭のことを主に自分がしていることが問題だと。そうすると意識に作用する目的で何かを行うことが、本当に効果があるのかどうか疑問に思います。

すでに、意識自体は「性別役割分担はよくない」というのが増えているのだけれども、それが実現できていないということが問題なのですよね。意識に働きかけることをやってはいけないということではなくて、問題は、どうしてこの意識と行動の乖離が起こっているのかということです。

もしかすると、意識としてはもう反対なのだけれども、前のほうに出てきたような、雇用・労働環境からなかなかそういったことが実現できないですとか、意識は変わってきているのに何でそれが行動に移せないのかを探するという方針にしないと、現状で言っていることと対策がずれているように見えるのですが。

○会長 おそらく雇用環境や、また、自分はそう思っているけどその周りの人、上司であったり、夫の母親であったり、色々な人がそういった意識がないために、そのプレッシャーを受けて、従来の性別役割分担意識に基づいた「あるべき像」に沿うように行動してしまうこともあるのかもしれません。

○副会長 「『主に自分』が最も多くなっている」というのは、主に自分がしたいと言っているわけではないですよね。

この現状と課題の最初の項目の2段落目、「多くのことがらについて女性は『主に自分』が最も多くなっているのに対して」というのが、もし「主に自分がしたい」と言っているのだとしたら、意識が強いのだと思うのですけれども、意識は変わっているのに「主に自分」がせざるを得ないというようなことが多分、問題として一番大きくなっているわけなので、もっと意識を変えなさい、と言われるのは、逆にかわいそうではないですかね。

○会長 はい。ありがとうございます。

つまり、意識への働きかけというものを具体的施策で押しても、それを阻んでいる壁が色々とあるので、そちらを取り除くための具体策が必要ではないかというご意見ですかね。

○事務局 現状に書いてあることと、この具体策が合っていないというのは今、ご指摘をいただいてそのとおりだと思ったのですけれども、こういうことが起こることに対して、社会的な制度や行動を変える、というところをめざす姿1にもってきています。

意識が変わっていても、それでもしてしまうというのは、おっしゃるとおり、雇用環境が整備されていないことなどで、してしまうのかもしれませんが、ただ、女性自身も、家事は女性がするものだという意識をどうしてももってしまっていてやってしまう部分もあるのではないかと、そういった意識を変えていくことも大事ではないかと、というところで行動5の方向性をまとめているところです。

○会長 めざす姿1で社会的な課題や制度などへの対策を取り上げているので、ここでは主に意識への働きかけというところにフォーカスをあてたいということですね。

○副会長 現状と課題の書き方を変えればいいのでしょうか。繰り返しになってしまうのですけれども、これだと現状と施策が少しマッチしていないように見えるので、今、おっしゃっていたような、どうしても残っている性別役割分担意識といった話を言わないと、反対派が増えていると言ってしまうと合わないのではないかとということかもしれないですね。

○会長 性別役割分担意識をダイレクトに聞く場合とアンコンシャス・バイアスを探るようにして聞いていく場合とで浮かびあがってくるものが一致しないこともありますよね。

ですから、きっとここはアンコンシャス・バイアスに働きかけていくことに力点を置いていこうということでしょうか。そうしますと現状と課題の書き方で、強調の仕方を少し調整していただくといいのではないかと思います。

○委員 この部分に関してということではないのですけれど、言葉というのはすごく影響が大きい問題だと思うのです。前のところにも出てきましたけれども、男性が育児に関わるメリットとか、男性が育児に参加しやすい環境をつくるとか、男性も家事を分担するようとか、そういう表現というのは、やはりそういうことの主体は女性であって、男性は都合のいい時間に関われば良いととられかねない表現というのが今までの行動計画の中にもいくつかありました。

私は、育児というのは男性も女性も全く同レベルの主体であるべきだと思っているので、

男性が育児に参加するとか、育児にもっと関わりたいとか、そういう表現は行政が出す文書として、そういう使い方はしてほしくないと思っています。

今は、介護という問題も同じだと思っています。担い手がいないので男性が介護をしているということがだいぶ多くなっていますが、前までは男性もなるべく介護に関わりたいとか、といったような表現があったので、人間が生きていくために必要不可欠な作業というのは男性も女性も同レベルであるべきだということを基本に置いて、なるべく文言というものは選択していただきたいと思います。

○会長 ありがとうございます。

確か、以前の審議会においても、男性が育児に参加という言葉は絶対やめまじいとおっしゃっていただきましたが、それは出てきていないように思うのですが。

○委員 そういう直接的な表現は大分なくなっていますが、ニュアンスとしては家事や育児・介護というものの主体は女性であるとおわせられるようなところというのは幾つかあるように感じました。

○会長 できましたら具体的に指摘していただき、お感じになっている要再考の部分を事務局に投げさせていただいたほうがありがたいかと。後ほどで構いません。

○事務局 もう1点だけおうかがいしたいのですが、区に求める具体的な施策の2番目のところで、父親が育児に関わる時間が多いほうがよい、といった記述があるのですが、この辺りはどうお考えになりますか。

○委員 このような調査は色々とありまして、一番古いのが多分20年ぐらい前になるとありますが、いわゆる大阪レポートと言われるものがあって、ここで書かれているような、父親の参加が多いほど子どもの社会面では発達がよかったとか、しかし同時に母親のストレスがないほうが子どもの発達がよかったとか、地域において人とのコミュニケーションがたくさんある母親のほうが孤独な母親より子どもの発達がよかった、といった調査研究があります。

そういう意味では、父親が育児に、というところだけを出してきていいのかどうか、父親も母親も含めて協働的に子育てをしているほうが子どもの育ちによい、といったような配慮は必要かもしれません。そういう調査研究データからすると、別に父親だけではなくて、母親についても色々な要素で子どもの発達が変わるということですから、ここの切り出し方は少し誤解を招くかもしれませんね。

それから、もう一つよろしいですか。具体的な施策の最初のところにしても、例えば、

家事代行を積極的に利用して働く女性云々とあって、前のページのところにもケア労働の外部化とか、家事のアウトソースとか同じようなことが書かれています。

これももちろん必要なことではあるのですが、本質はダイバーシティを含めた多様性の部分で、アウトソース、外部化するには当然費用がかかるので、経済的基盤がないといくらこういうことを言われてもどうしようもないということもあります。

それよりは、むしろ夫婦が揃って同じように協力し合うことのほうがいい、ということも当然あるわけですから、ここの表現の仕方をご検討いただくとありがたいと思います。

○会長 はい。おっしゃるとおりですね。

まずは夫婦が協力して行うことができるような職場環境や働き方、社会環境を整えること、それに加えてアウトソーシングをしたいならば使えるような選択肢を用意するとか、そのプラスアルファの部分は経済的な事情によって大きく左右されるものです。

○委員 お金を使って全部、外部サービスで利用してしまえばいいのかということと子どもの立場にたつとそんなに単純ではない面もあるので、ものの言い切り方は難しいと思うのです。

○会長 そうですね。

答申では、アウトソーシングを非常に推奨していて、そういう像を提示することといった言い方をしていますが、そのニュアンスを検討する、再考することが必要かと思います。

○委員 ニュアンスもどんどんアウトソーシングしましょうみたいに見えなくもないので。

○委員 抱え込まないように、といった記述があるといいかもしれないですね。

○委員 以前の審議会でもお話させていただいたかもしれないのですが、今、アウトソーシングは経済的な余裕があればできる世の中にはなっているのですが、人に家事をお願いするとか、育児をお願いするということを女性自身もマイナスに思っている部分がありますし、もちろん、母親以外もマイナスに思うことがあるというところを、まずは色々なロールモデルの一つとして提示をしたいという意図があったので、書き方だけ変えていただいて、一つのやり方として抱え込まないということを目的とした記述にさせていただければありがたいと思います。

○会長 母親がすべて担うことが愛情表現であり、人に頼んだり、外に出したりすることに強烈な罪悪感を抱いてしまう、そういう抱え込みを解消していくということが必要なのかと思います。

では、次に移らせていただいてよろしいでしょうか。

22ページから23ページの行動6「ライフステージに応じた男女平等意識の教育・普及啓発」、これについては、いかがでしょうか。

特になければ、いかがいたしましょうか。めざす姿2まで終わったところで5分休憩をとらせていただきます。

—————休憩—————

○会長 それでは、再開させていただきます。

続きまして、25ページのめざす姿3「誰もが安心して暮らせる社会の実現」のところ、まずは行動7で何かお気づきの点があればお願いしたいと思います。

では私から。26ページの区に求める具体的な施策の下から2番目のところですが、加筆をしていただいたことで、すぐに意味が入ってこないで、内容的には何となく言わんとすることは分かるのですけれども、ここの表現と言語を整理していただけたらと思います。

もしほかになければ、後ほど戻っても構いませんので、行動8、行動9でご意見ありますでしょうか。「DV被害者支援」、「ハラスメントや性暴力の防止」でお気づきの点があればお願いいたします。

○委員 もし理解が及んでいなかったら恐縮なのですが、26ページの一番下、区に求める具体的な施策のところ、「被害相談を含めた男性に向けた支援・対策」という文言を見て、これはDV被害者の男性に向けた支援かと思ったのですが、意見シートの9ページでは「加害者に対する相談、カウンセリングなどはやらなくてもいいでしょうか」というご指摘がありました。

この文章と意図するところがずれている気がいたしますので、二つに分けるのがよいのか、そのあたり、再検討いただければと思います。

○事務局 加害者向けの相談は、まだ行政機関でうまく取り組めていないところがあります。今、起こっている被害については男性が加害者で女性が被害者というケースが多いところもありますので、広い意味で被害相談も含めて男性に対するケアと言いますか、相談先をまず確保したいというところで被害相談も含めた、男性に向けた支援対策といった形でまとめさせていただいています。

○委員 まず私たち審議会の考え方でジェンダーにとらわれないで色々な問題を考えていきましょう、ということだと思うので、もちろん男性の被害者について取りこぼさないということを、多分、ここに書くことには意味があるという気もしますので、それも入れて

いただきつつ、加害者に対するカウンセリングというのは本当になかなか進んだことではあると思いますが、ただ、それを課題として持つということは明記していただきたいと思います。

○男女社会参画課長 はい。あくまで皆様の答申としてまとめる形になりますので、審議会において、そういったご意見でございましたら、修正させていただきます。

○会長 いかがでしょうか。

被害男性への取組はもちろんなのですが、加害者へのカウンセリングですとか、加害者への対応策も講じるというのを具体策の一つ入れるというのは、よろしいですか。

賛同されている方が多いので、加害者への対応策というのを追加するということをお願いしたいと思います。

○委員 私からの意見としては、性的マイノリティの方に向けたライフステージに応じた教育・啓発及びパートナーからの暴力の未然防止と早期発見と、これはかかってくると思っております。

まず、ライフステージに応じた教育・啓発なのですが、LGBTの学生の7割がいじめ被害を受けていまして、若年のLGBTの自殺未遂率や、希死念慮と言われる、もう死にたいと思った方の割合というのが、色々な調査の中でばらつきがあるのですが、倍以上の結果が出ているということがあるのです。

現状と課題の部分にそういったデータをまとめた上で、自分自身の性自認や性的指向に関して周りとの違和感をもち始めるのが中学以降であり、実際にLGBTのいじめは、小学校の頃よりも中学、高校から増えてくると言われていますので、具体的な施策の中に、幼少期、より幼い頃にジェンダー平等の教育と一緒に性的マイノリティに関する教育を、ぜひ区の取組として教育委員会などと連携して進めていただけたら、すごく意味のある取組ではないかと改めて感じました。

行動9の中では、SOGIハラ、性的指向・性自認に関する嫌がらせを含めてハラスメントという定義をさせていただいているので、もちろん当たり前にLGBTに対するハラスメントも想定されていると思います。

しかし、行動7や行動8のDV被害やパートナーからの暴力の防止という視点の部分で、同性パートナーから暴力を受けているケースというのも多いのですが、家族や周りの友人に対してカミングアウトできていない人ほど、二人の関係性が公になっていないが故に相談がしづらかったり、実際にこういった公的機関に対して、相談するのがはばかれたり、

実際に相談したところ、理解してもらえなかったりするケースもあるので、そういった家族やパートナーシップというものが存在していることを、具体的な指針としてマニュアルに1ページでもいいので、相談員の方への啓発ということも含めて入れていただけるとより多様な人々、パートナーシップに対応できるのではないかと思いますので、それをご検討いただきたいと思います。

○会長 具体的には、行動8の「DV被害者支援」のところに、同性パートナーからのDVというものもあり得る、そういうことも念頭に置いた相談という方向で記載をするということでしょうか。

○委員 最終的な行動12の性的マイノリティへの支援には入ってくるものの、どちらかというと行動12には、性的マイノリティ特有の課題を入れたほうがいいと思っております。

同性パートナーもそうですし、行動8で言うところと児童相談所が入っているのですが、虐待にあっていたり、家庭を追い出されてしまったりするLGBTの子どもも非常に多いので、そういった視点からも、それ以外の行動においても、おのおのハイリスク層になってしまいがちなLGBTの課題については、具体的に記載をしていただけると、今10人から11人に1人いると言われていたLGBTの方たちに対しても広げられると思います。

ですので、具体的な施策に、児童相談所やDV相談員など被害者支援に関わる方への啓発ということを入れていただきたいのと、行動6の部分では、例えばLGBTに関する教育を教育委員会などと連携しながら小学生向けに実施するということ、入れられる範囲で具体的に入れていただきたいと思います。

○会長 そうすると、例えばDV被害者支援の部分では、LGBTの方のほかにもハイリスク層はあると思うのですが、「LGBTなどのハイリスク層には特に留意して」という、そういう書き方になりますでしょうか。

○委員 そうですね。それがいいと思います。

児童虐待なども、障がいをお持ちのお子さんのほうが受けやすいというのはありますので、そういった意味で、少し具体的に特性自体は併記していただけると、より具体的な行動に落とし込まれるかと思うので、「ハイリスク層（性的少数者）、障がいをお持ちの方」ですとか、そういう形で付け足していただけると、大変うれしいと思っております。

○委員 それはDV被害者のハイリスク層ということですか。

○委員 同性パートナーがハイリスク層か分からないのですが、相談がしづらいと

いう現状がありますので。

○委員 相談がしづらいというのはありますけれども、ハイリスク層というのは違うかと思えます。

○委員 ハイリスク層というのは、子どもの部分ですね。虐待であったり、教育の部分でいじめに遭ってしまったりという部分です。

○委員 このDVの部分で言っているのは、いわゆる面前DV、子どもの前でDVが行われていることが児童虐待であるということを言っているので、同性パートナー間のDVはここに入っていないかと思うのですけれども、児童虐待の話は、またちょっと違う気がします。

○委員 場所が違いますかね。そこは、カテゴリーが違うのでしたら、入れなくて大丈夫なのですから。

○委員 障がいの方が受けるDVとか、あと外国籍の方のDVとかは多いですから、どこをどうハイリスクとするか、そこを特化して書かなくてもいいような気がします。

同性パートナー間もありますが、障がい者の方はDVだと訴え出ることもしないことが多いですし、DVを受けている方はDVと認識していないという方もすごく多いので、そうですね、ハイリスク層というのが、どうでしょう…。

○会長 むしろ、「訴えることが困難な人にも目配りをして」というような言い方でしょうか。

○委員 DVは被害が長引けば長引くほど回復には時間がかかってくるので、早期発見は必要だと思いますし、また今回、コロナ禍のDV相談も受けていますが、日々、相談は本当に多く、平常時で行われていることが、更に非常時に顕在化しているということがあります。

委員がおっしゃられるのであれば、同性パートナー間の暴力ということを入れていただくのはご検討いただければと思いますが、ハイリスク層ということでカテゴライズすると、また違ってきますので、もう少し審議が必要かと思えます。

○委員 今おっしゃっていただいたところで、「相談しづらい人」とか「相談の声が届かない人」というくくりのほうが良いかと思いましたが、そこは訂正させていただきます。

○会長 では、そのような文脈にするということで、よろしくお願いいたします。

それでは、行動9まで含めて何かございますか。よろしいですか。

時間が限られていますので、先に進みまして、行動10「心とからだの健康支援」についてはいかがでしょうか。

教えていただきたいのですが、「リプロダクティブヘルス／ライツ」の訳として、「性と生殖に関する健康と権利」とあるのですが、これは意味合いからすると「健康と自己決定権」なのかとも思うのですが、どうなのでしょう。一般的な訳し方を、もう一度ご確認していただければと思います。

では、めざす姿4「ダイバーシティ&インクルージョンの実現」の、行動11、12の部分はいかがでしょうか。何かありましたらお願いいたします。

○委員 行動12について、色々と要望を出したものをかなり盛り込んでいただいて、大変うれしく思いました。

まず気になったのが、若干表記ゆれがあるかと思っていて、「LGBT」と「性的マイノリティ」と「LGBTI」という言葉が出てきています。性的マイノリティとLGBTは2つあってもいいとは思いますが、冒頭などに「LGBT（性的マイノリティを含む）」と入れるとか、それぞれが別個の存在というよりは、性的マイノリティの中にLGBTがいて、LGBTという言葉も、抽象化して考えるのが性的マイノリティ全般を指しているということが少し分かりづらくなっています。

また、LGBTIということで、多分インターセックスのことが入っていると思うのですが、インターセックスに関しても、直訳すると半陰陽ということで、男性でも女性でもない体の状態というようなことを指し、当事者の方が嫌がるような傾向があるので、例えばLGBTIよりはQで統一するというもののほうが、区としては適切ではないかと感じたところです。

次に、具体的な施策の「企業等に対するアウティングの防止啓発」という部分で、ちょうど今月、6月からパワハラ防止法が施行され、LGBTに関するハラスメント、SOGIハラの防止措置義務が大企業では課されるということで具体的な策を取り入れてもらっていると思うのですが、啓発方法について、例えば札幌市の取組では、ダイバーシティ担当の職員が実際に企業に訪問してLGBTに関する研修やダイバーシティに関する研修をしていたり、市の企業に対してLGBTフレンドリーな企業だということを認定していたりするのです。

すでに最低限の取組として、LGBTに関するハラスメント、アウティングは防止しなければいけないものになっているので、区としては、ただ啓発にとどまらず、具体的なア

クションまで併記していただきたいと思います。多分、実際に役所としてできるのかという部分との兼ね合いだと思うので、ぜひ事務局の皆様を考えていただきたいポイントになります。

最後に、L G B Tの就職活動、転職活動に関して、例えば今ある区のキャリア相談窓口などで、対応ができるようにしてほしいということを書かせていただきましたが、事務局からの対応・考え方として、新規事業という形で検討する、とあります。

これは決して新規事業という形でもなくて、区の中でキャリア支援などのサービスがあるのであれば、まずその方々が、11人に1人、相談に来る方の中にもいらっしゃるのだということを前提として持たなければいけないと思っているので、現状の支援の中に取り込んでいく形で、ここに具体的な文言として入れていただきたいと思っています。

○会長 施策は具体的なほうがもちろんいいのですが、区として、本当に実行できるのかどうかということは、じっくり検討していただく必要があるのかと思いますので、そこは、そう投げかけるということによろしいですか。

○委員 強く投げかけさせていただきたいと思っていますし、結局のところ、性的マイノリティに対する支援が具体的に記載されているのは、たった2ページしかないのです。

それに対して男女平等という観点では、行動の1から14までずっと書かれているわけで、たった2ページしかない中であれば、少なくとも様々な性的マイノリティの方を見ている中で、最低限度の取組として、しっかりと一つの区民の声としてここに書いていただきたいと思っていますし、2025年になったときには、絶対にこれはできていなければいけない課題なので、入れることがふさわしいと考えています。

入れた上で2025年にできていなかったら、できていなかったことを振り返って、2025年の策定時に、もう一度しっかりとしたものを練り込む下地にもなると思うので、ぜひ、ここには書いていただきたいと思っています。

ただ、それは実行可能性を含めて検討していただく部分なので、最終的には、事務局で考えていただきたいと思います。

○事務局 具体的な就職のあっせんということになりますと、区で行っている事業というのが、特に今年度に関してはやっていないというところもあって、おっしゃっていることはもっともだと思うのですが、なかなか区として取り組むというのが難しい部分もあり、新規事業として、という記載となっています。

先ほどおっしゃっていた企業訪問や認定制度というのは、可能性としてはあるかと思い

ますので、そちらの方を検討させていただきたいと思います。

○委員　ちなみに評価制度に関しても、LGBTだけではなくて、様々なダイバーシティ&インクルージョンの取組を含めて認定できるようなものになっていると、多分ほかの大阪市や札幌市でやっているようなものとは、更にもう一段新しいものを初めて区として提供できるようになると思うので、LGBTというところと、ほかのダイバーシティのところの評価制度みたいなものを新しく考えていただけると、よりそれがロールモデルになっていくのではないかと考えていますので、アドバイスも含めて、ご検討いただきたいと思います。

○会長　貴重なご意見ありがとうございます。

では、事務局で実行可能性を含めてご検討いただきたいと思います。

○委員　行動11の区に求める具体的な施策なのですけれども、上から2番目で「多様性について広く区民に認識してもらえよう」と書いていただいているのですが、あまりイメージできていなくて、これはかなり捉えどころのない施策かと思いました。

事務局の対応・考え方では、「広報いたばしや、ダイバーシティフェアをはじめとした各事業での周知啓発」と書いていただいているのですが、これを見たり、このイベントに参加したりする方は、区政に興味があり、アンテナを張っている方なのではないかと思っていて、ここで施策の方向性として対象にしているのは、それがないグループだと思うのです。

それを、年齢で区切るのか、どういう切り口で考えたらいいのかというのをぜひ、時間がない中で恐縮なのですが、皆様にうかがいたいと思っています。

私のイメージでは、教育を受けている年齢、若年層に対してであったり、方法が思い浮かばないのですが、年齢が割と上の、男性中心の社会で長年活躍されてきた方だったりというイメージなのですが、そこのところ何か、所感があれば教えていただきたいと思います。

○会長　どういうターゲットに向けるかということで、ボールの投げ方も変わってきますね。

広く認識してもらおうということかというと、一般的には若年層ほど理解があり、上の年齢層ほど認識していないとか、理解していないところではないか、そういうデータもありますが、それも含めて、何か具体策がございますか。

○委員　多様性というと、LGBTに限らず、色々なことがそこに含まれると思うのです。それこそ国籍であるとか、肌の色であるとか、年齢であるとか、障がいを持っているかと

か、色々なことがすべて多様性の中に含まれるので、基本は教育だと思います。

意見で書かせていただいたのですけれども「学齢期以前の幼児期から折にふれ『他人の嫌がることはしない』『自分も他人も同じように体は大事なものだ』という教育をする」という、これをずっと続けていくことが大事ではないかと思っています。

それは肌の色が違う人に対しての差別もそうですし、L G B Tの方に対してのいじめなんかも、そういうことを積み重ねていくことによって、解消することにつながるのではないかと思います。

○会長 はい、ありがとうございます。すごく根幹をなすご意見だったと思います。

そのほか、何か解を持っていらっしゃる方、もしくは、そのほかのところでのお気づきの点はございますか。

皆様が考えている間に、私から恐縮です。

35ページで、性的マイノリティの方が8～10%とあるのですけれども、そんなに多かったでしょうか。5～8%という数字をよく見ると思ったのですが、もし数字を出すならば、「〇〇の調査によると何%」というように、データの出所を明らかにして数字を出したほうがいいのではないかというのが1点です。

それからもう1点は、「海外の調査によると～」という、35ページの一番下の下線部なのですが、「L G B T Iフレンドリーな都市であるほど、魅力的なまちづくりにつながる」というのはそうかもしれないですけれども、「イノベーションが起こりやすくなる」とことと、「L G B T Iフレンドリーな町」ということに、相関関係はあるかもしれないけれども、因果関係までは分からないと思うのです。

それは女性活躍推進のときもよく言われることで、女性の管理職を増やせば、業績が上がるのかというと、相関関係はあるけれども因果関係は分からないのです。そのため、ここまで言い切ってしまうと言い過ぎではないかという印象があるので、イノベーションが起こりやすくなりますというのを、削るだけでもいいのかと思いました。

○委員 先ほどと同じことなのですが、「〇〇の調査によると」というのは、出典を示さない限りは安易に使わないほうがいいと思います。これは答申ですから、使うのであれば、出典を別注で出さないといけません。

○委員 私も調査については、出典を明記したほうがいいかと思っております、8～10%について、よく使われるのが電通さんの調査で8.9%、博報堂さんの調査で10%という数字になります。

公的機関が行った調査では3%前後という結果も出ていますが、それに関しては、住民票を基にして匿名性が低い形で調査が行われたため、性的マイノリティの方が回答を嫌がったということが反映されてしまったと言われているので、基本的には匿名のオンライン調査で出てくる8～10%というところだと思うのですけれども、そういう意味では、電通さんの8.9%というのが、統計的にもしっかりと母数を確保してやっているものなので、信頼性があるというのを言わせていただきます。

また「海外団体の調査によると」というところで、これは私がそういったことを入れたほうがいいのではないかと書いたものですが、相関関係があつて因果関係はないというのは、まさにおっしゃるとおりかと思います。

ですので、そういった意味では不適切かもしれないのですけれども、これを書かせてもらった意図といたしましては、現状の区議会において、区の議員の方々のLGBTに関する意識や取組の目的に対する理解というのが、かなり薄いのではないかと、区長さん以外は、あまりそういったことに興味や関心がないのではないかと、私は思っているのです。

ただ人権的なアプローチだけではなくて、まちづくりという視点で、区をもっと魅力的なまちにしていくという方向から攻めていくのも、1つ方法論としてあるのではないかと考えたので、こういった少しオーバーな形で書かせていただきました。

書いた背景には、そういったところがありますので、ここには載せなくても、条例などをつくっていく上で、データとして事務局から区議の方々に見せたり、議会を通していくのに役立てたりしてお使いいただけたらいいのではないかとと思うので、載せるか載せないか、一部イノベーションに関しては取るとか、またはこれ全体を取ることにに関しては、特に私からは異議はないです。

○会長 はい、ありがとうございます。

それでは、大変時間が迫ってしまいまして恐縮ですが、行動13とあわせて、最後のめざす姿5について、もし、この場でご意見がございましたらうかがっておきたいと思えます。

ご発言の機会が限られていました委員、何か大丈夫ですか。よろしいですか。

○委員 すみません、余り時間がない中、申し訳ないのですけれども。

もしかしたら、DVのところにも出てくるかと思ったのですけれども出てこなかったもので、14ページの行動2のところでは。

真ん中より下の、下線が引いてあるところ「コロナウイルスの感染症対策のため～」と

いうところなのですけれども、これを入れること自体は特に問題ないかと思うのですけれども、ここだけ読むと、感染症対策のために、在宅勤務とかテレワークとか、色々な働き方を否応なく検討したり、実施したりした事業所があったわけですが、それでよい面がたくさんあったと強調され過ぎるような気がしています。

色々な働き方が実験的に実践されたので、そこでこういう働き方もあったのだということもあるだろうし、会社としても、こういう働き方をさせても大丈夫ということもあって、よい面もあったと思うのですけれども、在宅勤務が強制されて、保育園なども自粛で行けないとか、学校もそうですね、そういうところで厳しい思いをした方々もたくさんいて、非常に悪い面もあったと思うので、余りポジティブな側面だけを強調し過ぎて、こういうふうに書くのはどうかと思います。よい面も悪い面もあったけれども、その経験を活かして、としたほうがいいかと思いました。

それは、DVのところにも、もしかしたらコロナ禍のことは、何か触れたほうがいいのではないかと思ったのですけれども、あまり具体的にどういうふうに触れたらいいかというのは考えていないのですけれども、以上です。

○会長 はい、ありがとうございます。

プラスとマイナス、両方書き込んだほうがいいということですね。おっしゃるとおりだと思います。

ほか大丈夫ですか。よろしいですか。

○委員 大体、おおむねよいというか、はい、同じですという意見なのですが、行動3の地域活動について、避難所の意思決定で女性を入れてください。これは大賛成です。

以上です。

○会長 はい、ありがとうございます。

それでは、取りまとめをする時間もないぐらい、もう終了の時間を迎えてしまいました。十分な時間が取れず、申し訳なかったと思います。

もし言い残したということがございましたら、ぜひメールでお送りください。6月29日、月曜日の朝までにいただければ、この最終答申案に反映をしていただけるということなので、何かございましたらお願いいたします。

それでは、大変駆け足になりましたが、本日の審議を終了したいと思います。

最後に、事務局から連絡事項がございましたらお願いいたします。

○事務局 お時間のない中、ご審議いただきましてありがとうございます。

次回の第3回審議会は、書面開催になります。来週中を目途に、書面でご意見をいただいております総括評価と、本日ご意見いただきました基本的な考え方の最終答申案を、あわせて郵送でお送りさせていただきますので、お忙しいところ大変恐縮なのですが、ご確認をいただけたらと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

以上でございます。

○会長 来週中にいただく最終答申案の戻しは、いつごろが目途ですか。

○事務局 お送りさせていただいてから1週間程度を目途に、ご回答をいただけたらと思います。お送りする際に、その期限につきましても明記させていただきますので、よろしくお願いいたします。

○会長 はい、ありがとうございます。

本当にお時間が限られておりましたので、この後、しばらく事務局も会長・副会長も残っていますので、直接言いたいとか、聞きたいということがございましたら、遠慮なくお声かけをください。

それでは、本日長時間にわたりまして、熱心な議論をしてくださいましてどうもありがとうございました。これをもちまして閉会とさせていただきます。

午後4時05分 閉会