

令和2年度第4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4回 東京都板橋区男女平等参画審議会
開 催 日 時	令和2年12月22日（火） 午前10時00分から午後0時10分まで
開 催 場 所	板橋区役所南館2階 人材育成センター
出 席 者	〔委員〕 野村浩子 平山亮（欠席） 吉田正幸 木場真彦（欠席） 小林英子 今井まき子 鈴木康彦 谷口典子 松岡智治（欠席） 西川有理子 宮澤一則 星賢人（欠席） 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 ）	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	1人
議 題	1 開会 2 いたばしアクティブプラン2025（素案）について 3 その他 4 閉会
配 布 資 料	【事前配付資料】 いたばしアクティブプラン2025（素案） 【当日配付資料】 アクティブプラン2025（素案）のパブリックコメント《要約》
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

○会長 それでは、定刻になりましたので、令和2年度第4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1名でございます。

本日は、4名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、「いたばしアクティブプラン2025（素案）について」ということで、まずは事務局より素案についてご説明いただき、その後、意見交換を行いたいと思います。

それでは、事務局から説明をお願いいたします。

○男女社会参画課長 おはようございます。男女社会参画課長の小林と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

これまで6回にわたる審議会において、男女平等参画の今後5年間の方向性を決める大変重要な計画につきまして活発にご議論いただきまして、誠にありがとうございます。

7月22日に審議会の皆様よりいただきました「男女平等参画社会実現のための板橋区行動計画 アクティブプラン2025の策定に関する基本的な考え方」答申に基づき、庁内において関係各課で構成する男女平等参画推進本部幹事会で検討を進めまして、区長を本部長とする男女平等推進本部で計画の策定につきまして審議を行い、このたび素案がまとまりました。

それでは、素案につきましてご説明申し上げます。

お配りしております資料の確認からさせていただきます。

机上に、本日の次第と、パブリックコメントの要約の資料が置かれているかと思います。また、本日お持ちいただいた資料に、素案の資料がございますが、皆様おそろいでいらっしゃいますでしょうか。よろしいでしょうか。

では、素案につきまして説明をさせていただきます。ご質問いただく時間を長く取っていただくために、既にご一読いただいていることを前提に、かいつまんで説明をさせていただきます。

まず、第1章、3ページから始まりますが、計画策定の趣旨といたしまして、従来の男

女平等や女性参画の取組にSDGsとダイバーシティ&インクルージョンの視点を取り入れ、次期計画である「いたばしアクティブプラン2025」を策定いたします。

次に、第2章、9ページから始まるところでございますが、ここでは国や都の動向及び現行計画であるアクティブ2020の取組状況や、区民に対するアンケート調査から抽出した課題、審議会からの答申をまとめてございます。こちらの課題や答申を施策に盛り込んでおります。

続きまして、第3章でございます。こちらにつきましては、37ページをご覧くださいましたらと思います。こちらに計画体系のイメージ図がございます。こちらに基づきまして説明をさせていただきます。

計画全体を貫く視点でございますが、「社会的につくられた性差にとらわれず、また、多様な個性を理解し、認め合い、支え合うことで、誰もが能力を発揮できる『いたばしグッドバランス』の実現」とさせていただきます。「いたばしグッドバランス」を「様々な分野におきまして多様性のバランスが取れていること」と定義しています。

いただいた答申では、「ジェンダーにとらわれず、個人の多様な選択を尊重し、すべての人が互いに理解し支え合い、ともに生きるまち」とご提示をいただいております、「ジェンダー」という言葉はSDGsにおける17の目標の1つである「ジェンダー平等を実現しよう」などにおいて使用されておるところでございますが、まだご存じない方も多いのではないかとご意見がございましたので、全体を貫く視点には使用せず、和訳である「社会的につくられた性差」とさせていただきます次第でございます。

「いたばしグッドバランス」は、既に「いたばしグッドバランス推進会議」ですとか、「いたばしグッドバランス会社賞」などで使用しております文言でございますが、特徴的な言葉を使用することで、板橋区の取組を印象づけるため、使用しております。

続きまして、図の真ん中にごございます三角形の部分でございますが、具体的な施策を点検評価及び効果測定を行いながら実施し、分野ごとの目標である、めざす姿が3つございまして、「誰もが参画・活躍できる共生社会」、「多様性を活かし合う豊かな成長社会」、「暴力やハラスメントのない安心・安全社会」の達成に向け、三位一体に取り組んでいく体系とさせていただきます。

いただいた答申では、めざす姿を5つご提示いただきました。男女平等の分野が2つに分かれておりましたが、1つにまとめさせていただきますが、また、計画の推進や進行管理をめざす姿に設定してございましたが、これはめざす姿という目標ではなくて、当然実

施するものであるため、めざす姿から落としまして3つとさせていただいた次第でございます。

続きまして、図の下、具体的施策の部分でございますが、こちらに下線が引かれた施策があるかと思えます。これは次期計画において重点的に行っていく項目となっております。お時間もございますので、すべての説明は控えさせていただきますが、当課において実施する取組について2点、ご説明をさせていただけたらと思えます。

まず、74ページをご覧ください。こちらに「施策12 各種審議会等における幅広い人材の活用」とありますが、こちらは、かねてより課題となっております審議会等における女性委員比率40%という目標の達成に向けた取組といたしまして、委員選定の際のルールを示したガイドラインを作成しようと考えております。それを最終目標といたしまして、まず各課のヒアリングを行い、実情を把握することから始めようかと考えておるところでございます。

続きまして、83ページをご覧ください。「施策17 生活上の困難の解消」の重点事業に「No.73 パートナーシップ制度の導入検討」とございますが、こちらにおきまして、9月末時点で23区中7区、全国60の自治体において導入されているパートナーシップ制度の導入検討を進めていきたいと考えておるところでございます。

続きまして、戻りますが、40ページをご覧ください。こちらが成果指標でございます。めざす姿ごとに24の指標を設定してございます。

現行の計画では132事業ございまして、9つの成果指標がございましたが、それが少ないのではないかとご指摘をいただいたことですか、区民の意識に関する指標がほとんどであったことから、24の指標に増やすとともに、区民の意識に関する主観的な指標だけではなくて、例えば、「No.12 ハート・ワークにおける区内障がい者の新規就職者数」のような施策の成果を示す客観的な指標や、「No.1 ワーク・ライフ・バランスの推進に『取り組んでいる』区内事業所の割合」のような、行動変容につながったことが分かる指標を盛り込み、数と質の向上を図っておるところでございます。

また、42ページの下に、特定事業主行動計画との連携について記載しております。例えば、「No.4 区役所における3歳に満たない子を養育している男性職員に係る育児休業の取得率」と「No.10 区役所における女性管理職割合」につきましましては、特定事業主行動計画にて設定されております目標でございます。そちらのほうからピックアップして設定している指標でございます。

しかし、そのほかの目標につきましても、特定事業主行動計画で定めてございまして、例えば、年次有給休暇の取得率ですとか、週休日の振替率、超過勤務時間の削減などがございしますが、こちらの指標につきましても人事課と連携しながら目標に向け取り組んでいくというふうを考えてございまして、記載させていただいております。

続きまして、第4章でございます。ここからは、行動ごとに現状や課題と施策、施策を推進するための事業を掲載しております。ここでは重点事業の設定についてご説明をさせていただきます。

45ページをご覧ください。重点事業は、めざす姿の実現、言い換えれば、成果指標の達成に特に寄与すると考えられる事業を全118事業の中から成果指標ごとにピックアップして掲載しております。

こちらの例では、「No.1 いたばしグッドバランス推進企業表彰」がございまして、こちらは成果指標の「No.1 ワーク・ライフ・バランスの推進に『取り組んでいる』区内事業所の割合」の達成に貢献する事業と考えまして、重点事業に設定しております。なお、重点事業に設定した事業は、年度ごとに進行計画を定めて進捗管理を行っていきたくと考えておるところでございます。

素案の資料の説明につきましては、以上でございます。

次に、本日机上に配布をさせていただきましたパブリックコメントの要約の資料をご覧ください。いただけたらと思います。

12月3日から21日まで、昨日まででございますが、パブリックコメントという形で募集をさせていただきます。たくさんのご意見をいただいたところでございます。昨日の夜にもいただいたご意見があり、そちらはまだ掲載することができませんでしたが、できるだけお見せすることで、本日の審議のご参考になるかと思ひましてお配りをさせていただいております。今後、これらのパブリックコメントに対する区の考え方をまとめていくという形になります。

なお、こちらの資料につきましては、公開できる段階のものではございませんので、後ほど回収をさせていただきます。

資料の説明につきましては以上でございます。

本日は、本メンバーで開催する最後の審議会となりますので、素案についてはもちろんのこと、今後の計画事業を実施する上での助言なども併せて、忌憚のないご意見をいただけたらと考えておるところでございます。

それでは、野村会長、本日のご審議をよろしくお願いいたします。

○会長 はい。ご説明ありがとうございます。

それでは、事務局からのご説明にありましたように、我々の任期は来年の10月までではございますが、このように対面で意見交換するのは最後の機会でございますので、ぜひ忌憚のないご意見をいただきたいと思っております。

それでは、3つほどにブロックを区切ってご意見をいただこうかと思っております。

まず、1つ目のブロックとして37ページまで、基本的な考え方に関する記述のところでご意見がございましたら、お願いいたします。

その次は、38から42ページの体系から成果指標の部分、3ブロック目として、44ページ以降という形でご意見をいただきたいと思っております。

もちろん、それが過ぎてしまっても、思い出したということがございましたら、手を挙げていただけたらと思っております。言葉の使い方やニュアンス、誤解を招くのではないかなというようなこと、どのようなご意見でも結構でございます。

○委員 17ページですが、めざす姿2の男女がわかりあえるまち、(3)の今後に向けた課題の2-1、○の2つ目部分についてです。

ここで、「幼少期、学齢期などの若年世代において、男女平等参画意識が着実に浸透していくよう」とありますが、以前の審議会で「意識が高まっても実践に結びつかない」という問題点の指摘があったので、ここは意識だけではなくて、若年世代から行動や実践につながられるような知識を伝えていくという記載があったほうがよいのではないのでしょうか。

あとは、若年層に直接ということも大事だと思いますが、教職員に、子どもに関わる大人に向けてという記載が後半にありましたので、子どもや若年世代だけではなくて、「それに関わる教職員」という言葉を加えたほうがいいのではないかと思います。

もう1つが、その下、2-2の○の1つ目ですが、最後のほうの「委員選定に関する事務の見直し」という記載がピンと来なかったので、事務局におうかがいしたいです。

○会長 ありがとうございます。

では、ご質問いただいたところについて、説明をしていただいでよろしいですか。

○男女社会参画課長 はい、では、説明をさせていただきます。

まず、「意識だけではなくて、行動に結びつくような」という話は、そのとおりと考えておるところでございまして、ただ、まず段階としましては、意識が変わった後で行動

に変わっていく、行動変容が促されていくといったところを踏まえて、訂正のほうは検討させていただきたいと考えておるところでございます。

こちらの課題に基づく施策は、59ページの施策6でお示しをしております、例えばNo.21の事業、「保育士、教職員等への研修の充実」というところで、男女平等参画に対する意識を啓発していきたいと考えておるところでございます。

また、審議会委員等の男女バランスにつきまして、先ほど少しご説明させていただきましたが、ガイドラインを作成したいと考えております。例えば、今までは各課が審議会の委員を決めるとき、各課の判断で決めているような状況でございましたが、今後は、まず男女社会参画課にご相談をいただきまして、女性になるべく審議会の委員に入っていくような形で改善を図っていきたいと考えておるところでございます。

○委員　すごくいいプロセスだと思ったのですが、「事務」という書き方ですとそのよい方向性が伝わりにくいので、もう少し具体的に書いていただくと意図が伝わりやすいかと思いました。

○会長　はい。そのほかどうでしょうか。

実は副会長から丁寧なコメントをいただいております、今のつながりで申し上げますと、17ページ「2-2 あらゆる分野へのさらなる男女平等参画促進」の2つめの○のところ、「女性が参画することのメリットに関する理解促進」というあたりです。

副会長によれば、女性が参画する場合にのみメリットの説明が必要となる状況こそが、女性を劣位に留めおくメカニズムになっている、と。男性の比率が高いのは、男性が運営に関わるメリットを皆が必死で説いてきた成果ではなく、そうした説明努力がなくても男性であればそこに参画できるという、そういう男性優位の構造を壊さなければいけないので、「組織や避難所の運営に関わる男女の比率が偏ることによって生じる問題への理解」を促したほうがいい、ということです。

そのほかにも幾つかコメントがあるのですが、後でまとめてご紹介させていただきます。

そのほか、皆様からいかがでしょうか。

○委員　板橋区の男女平等参画基本条例が、やはり国連の女性差別撤廃条約からの流れで制定されているものだと思います。そのことに対しての記述が全く出てこないのも、ぜひ、国連の女性差別撤廃条約からの流れがあるということを短くてもいいので、11ページのあたりに入れていただければと思います。

○会長　ありがとうございます。

そうですね、入れられるとしたら11ページでしょうか。そのあたりを事務局で検討していただきたいと思います。

○男女社会参画課長 第2章で世界の動向などが記載されておりますが、基本的な記載するスタンスといたしましては、現行の計画策定時から、現在までの5年間で動いた内容といたしますか、それをメインで掲載することを考えておるところでございまして、現状では掲載しておりませんが、ご意見を踏まえて検討させていただけたらと思います。

○会長 はい。それでは、よろしくお願いいたします。

そのほかいかがでしょうか。

それでは、副会長からいただいているコメントについて、ポイントだけお伝えしておきたいと思います。

まず、3ページの囲みの部分です。基本条例について、性別二元論を前提に書かれているように映るので、ここでももちろん条例の改正はできないのですが、ダイバーシティの視点を取り入れる、多様な性のあり方を含め尊重していくというダイバーシティの概念というものを見開きの中のどこかに入れたらどうかというご提言です。

それから、15ページの(3)今後に向けた課題「1-3 就労や能力発揮に向けた支援」のところで「就労継続や離職について、将来を見据えた判断ができるよう」という文言がありますが、これは女性が「将来を見据えた判断」をするだけの能力を持っていない、そういう視点に欠けているように読めてしまう、と。そうではなくて、「将来を見据えればそうしたくない、あるいはそうすべきではないと思っているからこそ、出産時の離職というのは苦渋の決断であつたりもするので、こうした文言は避けたほうがいい。例えば、「就労継続を可能にする具体的な選択肢や方法を提示する」とか、生涯キャリア形成に関する情報提供を図ることが必要であるという言い方にしたほうがよいのではないかというご指摘です。

それから、19ページの(3)今後に向けた課題「3-2 ハラスメント等の根絶」の2つ目の○で、「意に沿わない妊娠等の性被害の未然防止のために、情報リテラシーに関する教育」とありますが、この書き方だと性被害者に情報リテラシーが不足していたがためという落ち度があるようにも読まれかねないので、避けたほうがいい、問題なのは加害者であるという視点で文言を考えたほうがいいというご指摘です。

○委員 すいません、今の点に追加でいいですか。

○会長 はい、どうぞ、お願いします。

○委員 すいません、途中で遮ってしまって。

今の副会長のコメントと同じところで私も疑問を感じておりまして、また、「情報リテラシー」という言葉も、この課題という文脈の中では少し違和感があると思っています。

未然防止のために必要なのはおそらく、情報リテラシーで言いたかった、実践的な何をするかという情報と、もう1つは、自分の体も相手の体も大事にするとか尊重するという人権教育という視点だと思いますので、そのHOWのところと、「なぜそういうことをしなければいけないのか」というWHYというところの2つの視点の教育を行うことで、性被害の未然防止ということにつながるのではないかと思います。

あとは、「若年層の犯罪被害の実態を踏まえた啓発」というのも、起こってしまったことを周知するのはもちろん大事なのですが、なぜそれが起きるのかというところで、もちろん加害者個人の問題はあると思いますが、それ以外の社会的な背景というのも周知しなければいけないと思いますので、「実態と要因」とか、「背景」というような言葉を追加していただきたいと思いました。

以上です。

○会長 ありがとうございます。

実態と要因、社会的背景という文言の追加をご検討いただきたいと思います。

それから、今、委員もおっしゃっていたように、この部分、人権教育と情報リテラシーという、ものすごく大きなテーマがつながり合われていることに非常に違和感を覚えます。第4章のほうで申し上げようと思っていたのですが、これは分けて考えないといけないのではないかと私自身も思いました。

○委員 17ページの2-2、2つ目の○のところ、「男女平等参画の視点を踏まえた組織や避難所の運営をさらに推進していく」とありますが、避難所というのは常設されているものではありませんし、板橋区においては、避難所の状況というのは、実際のところは分からないと思うのですね。それをここにあって列記するべきかどうかというのは疑問に思いました。

○会長 「男女平等参画の視点を踏まえた組織の運営をさらに」という、「避難所」を入れなくてもいいのではないかとのご指摘でしょうか。

○委員 はい。何も災害がないことはいいことなのですが。

○会長 そうですね。突然、非常時の話が並列で出てくると、若干違和感もありますので、そこも事務局にご検討いただきたいと思います。ご指摘ありがとうございます。

○委員 18、19ページのところで、DVのこと、ハラスメントの根絶というようなことがあって、19ページに課題として「どのような行為がDVに当たるのかという点の正しい理解とDV防止のために、『配偶者暴力防止法』の認知度」という言葉があります。

DVというのはジェンダーによる暴力だと思っているので、法律を知っていれば相談に行くことができるとか、防止ができるということではありません。全般に意識啓発ということがよく出てくるのですが、例えばこの「いたばしアクティブプラン」を読んで、ジェンダー平等とは、どういうことなのかとか、本当に基本の基本が分かるようなものにしたらいかがでしょうか。

私たち審議会委員はずっとこのことをやっているのですが、ジェンダー平等とはどういうこととか必要だということは分かっていると思いますが、分からない方が読んだときに「あっ、そもそもこういうことね」と分かるようなコラムのようなものがあってもいいのではないかと思ったのです。

相談現場、特にDVのところになると、意識啓発している場合ではない、命の危険があるような事態に日々遭遇します。これがジェンダーの視点を持っていけば、「あ、これってそういうことか」と気づいて相談に行けたかもしれないのに、アンケートでもあったように、ご自身が、「これがDVだと思わなかった」ということが本当に多いです。

法律を知っているからといって行けるというのは、どちらかというと支援者側の問題で、意識啓発ということも含めて、ハラスメントの防止というのは命にもつながることなので、相談とか支援とセットで考えていただきたいと思いました。

あともう1つ、18ページの一番上、「安心して安全に暮らせるまち ～性差を理解し思いやりをもって暮らせる社会～」のところですが、「性差」という言葉は、ここではどんな意図で使っているのでしょうか。

「ジェンダー」という言葉と、「男女平等」という言葉と、いろいろ使うところが様々なのですが、男女の特性論だけに特化するような形に取られてはいけないと思うので、ジェンダー平等と表現するとか、理解するのが性差だけなのかと思ったので、うまく代替案をご検討いただければと思いました。

○男女社会参画課長 まず、サブタイトルといいますか、「性差」という言葉の部分ですが、ここは現行計画の「アクティブプラン2020」の取組状況の課題を記載しているところでございまして、ここは既に策定済みの文言になりますので、ご意見としてうかがう、という形になるかと思います。

また、先ほどお話しいただいた配偶者暴力防止法の部分ですが、ここにつきましても、現行計画の成果指標の1つに法律の認知度が設定されておりまして、ですので、このような言及があるというところでございます。

ただ、おっしゃるとおり、法律を認識していればいいのかという問題があるかと思いますので、これから策定する2025には、成果指標としては設定してございません。おっしゃるとおり、DVの予防だけではなくて、被害者の支援、両輪で進めていかなければいけない重要な課題だと考えておりますので、当課でも積極的な意識啓発ですとか、被害が発生した場合のフォロー体制の構築は積極的に進めていきたいと考えておるところでございます。

○会長 ありがとうございます。

○委員 実は、「性差」という言葉について、「アクティブプラン2020」のときにも、パブリックコメントとして意見を提出したのですが、「差」という言葉は、多いほうから少ないほうを引いたものということなのですね、厳密に言うと。それはやはり、どちらかが上だということを前提にしている表現ではないかということで、2020のときにも意見を出したのですが、そのまま「性差」という言葉を使って記述されました。

今回もやはり「性差」という言葉が何か所か出てきます。性に差がある、どちらかが多くて、どちらかが少ない、どちらかが上で、どちらかが下という、そういうものを連想させるニュアンスのある文言というのは、できれば使わないでいただきたいと私も思います。

○男女社会参画課長 計画全体を貫く視点にも、「社会的につくられた性差」という文言がございます。「ジェンダー」という文言を和訳すると「社会的につくられた性差」となるのですが、「性差」という言葉を調べますと「性別による違い」と出てきますので、必ずしも差別的といえますか、マイナスなイメージを含む文言ではないのではないかと考えておるところでございます。ただ、そういったご意見もあるかと思っておりますので、その点も踏まえて検討していきたいと考えております。

○委員 ご説明ありがとうございます。

そういったことが誤解を招いたり、えっ？と思ったりすることがあれば、コラムや注釈を入れることが必要かもしれません。「ジェンダー」という言葉を使わないということも先ほどおっしゃられていたのですが、世界的に見てジェンダー平等という流れがあって、これが5年経って、何か古く感じさせるものではなくて、「ずっと前からこういうふうにやっていますよ」となるような形になるといいのではないかと思ったのですが、その説明

というか、そもそものところがあるといいのかと思いました。

○男女社会参画課長 ありがとうございます。

○会長 ジェンダーに関してしつこくて恐縮ですが、私は「ジェンダー」という言葉を使わないで表現しようとするのは、もはや今の時代、無理があるように思います。「性差を理解し」よりも、「ジェンダー平等を理解し」のほうが包括的な表現になるような気がいたします。先ほど委員からもご指摘があった、ジェンダー平等についてのコラムのようなものがあってもいいのではないかというのは、ご検討いただきたいと思います。

続けて言いますと、「ジェンダー」という言葉を使わないように言い換えたその右のページに「ジェンダー」という言葉があり、用語の不統一があります。各所で「ジェンダー」という言葉を使っていますので、これを使わないで表現するのは無理があるのではないかというのが、全体を通しての印象です。

37ページの体系図の中にも「ジェンダー平等に向けた」という言葉が既に出てきていますし、めざす姿の中には「ジェンダー」という言葉が出てくるので、これを使わないで表現するほうが難しいのではないかというのが私のコメントです。

○委員 皆様がおっしゃるとおりだと私も思っています、めざす姿3のサブタイトルの「性差を理解し思いやりをもって暮らせる社会」、それはそのとおりで、「性差」もいろいろな解釈がありますが、この差は別に上下とかそういうものではないというのもそうだろうと思います。

この素案の全体の流れからいうと、「SDGsとの関係について」ということをわざわざ章を割いてやっていて、そこのゴールの最後のところで「ジェンダー平等を達成する」というふうにあるわけですから、当然、板橋区のアクティブプランも国の法律や都の条例を踏まえて、さらに同時に、国連で採択されているSDGsを踏まえるということが明確に示されていますので、ここに根拠を持った形でジェンダー平等ということで、全体の中のある表現を統一、整理をしたほうがむしろすっきりするかと思います。逆に根拠も明確だと思しますので、そういう観点で、少し庁内で検討していただければいいのではないかと思います。

○会長 ありがとうございます。

それでは、もう一度、この言葉について考えていただきたいと思います。

○男女社会参画課長 ありがとうございます。

○会長 関連して、副会長のコメントをご紹介します。

33ページですね、今、ご指摘いただいた「1 SDGsとの関係について」の7行目で、「未だ女性が男性より能力を発揮しにくい環境がある実情を踏まえて」という表現がありますが、これは、女性がいろいろなところで既に能力を発揮して活躍していることを過小評価しているような表現になっているのではないかと、「発揮できていない」というよりも、女性の能力や貢献が「評価されにくい」実情という表現にしたほうがいいのではないかと、というご指摘です。

それから、最後に、戻って恐縮ですが、25ページのグラフの下、主な課題の部分で、「仕事と生活の調和」が女性にだけ求められているようにも読まれかねないということで、誤解のないように表現を工夫していただきたいということです。

副会長からは以上です。

これに関連してでも結構ですし、そのほかでも何かございますか。

それでは、一旦先に進んで、その後、思い出したということがありましたら遠慮なく戻って手を挙げていただければと思います。

2つ目のブロックとして、38～42ページの体系と成果指標について、お気づきの点、ご意見があればお願いします。体系は、以前の審議会でも議論していただいたものと変わりはないと思いますが、成果指標についていかがでしょうか。

○委員 先ほどご説明いただいた成果指標の数値についてですが、No.9、No.10の「審議会等における女性委員比率」や「区役所における女性管理職割合」というのは、おそらく一朝一夕に改善できるものではないというところはおっしゃるとおりだと思っておりますが、それよりも伸び率が低く設定されている「No.4 区役所における3歳に満たない子を養育している男性職員に係る育児休業の取得率」というのが、目標値13%以上というのも少ないのではないかと思います。

No.9などは、個人のキャリア形成であったり経験であったりということを加味しなければいけない一方で、No.4のほうがもう少し達成しやすいのではないかと、背景を知らずに言っているのですが、そういう印象ですので、13%に設定した背景と、あと、5年間で、もう少し伸びしろはないのかというところをおうかがいできればと思います。

○男女社会参画課長 はい、ご説明いたします。

まずNo.4は、人事課で策定してございます特定事業主行動計画から引っ張ってきている指標となっておりますのでございまして、特定事業主行動計画におきましても13%という目標値が設定されてございますので、連動して設定しております。

実績を申し上げますと、今私が持っているのが平成30年度までの実績でございますが、平成26年度で7.98%、27年度が10.81%、28年度が9.36%、29年度が7.74%、30年度が8.00%で、なかなか一進一退といいますか、伸びていないという現状がございまして、その伸び率や実情を踏まえて、この目標値が設定されたと考えておるところでございます。

13%以上で設定されてございますが、当然、13%を達成すればいいのかという話ではございませんので、それ以上、もっとパーセンテージが伸びるような取組を、人事課と連携して進めていきたいと考えております。

○委員 ありがとうございます。現状を踏まえた数値ということで承知しました。

ただ、今いろんな世論でも言われていることなのですが、育児休業を例えば1週間とか3日とか取得して実績になりましたという例もあると思うので、そこだけを数値にするのは少し危険ではないかというのが個人的な印象です。

では何の指標を、という、まだアイデアがないのですが、育児休業の中身のところの精査まで、可能であれば、板橋区としては追っていただきたいと思います。

以上です。

○会長 はい。私も個人的には、5年後でこの目標値はないのではないかと、率直に思いました。1ポイントしか伸びていないので、やはり委員がおっしゃられたように、今、男性育休については、日本全体でかなり力を入れようとしている中で、もう少し意欲的な目標を掲げたほうがいいのではないかと思いました。

○委員 1点だけ確認をさせていただいていいですか。

この数字、私もそうと思いますが、区の特定事業主行動計画の計画期間は、アクティブプランと一緒にのでしょうか。

○男女社会参画課長 いえ、こちらにつきましては、令和2年度、本年度から令和6年度までの5年間でございます。

○委員 細かい話ですが、それであれば、アクティブプランのこちらのほうが1年先ですから、1年前の13%をそのまま1年後も据え置くというのは、論理的にはあまり前向きな数字ではないので、せめてプラスアルファをするか、むしろ大胆に発想を変えて3割ぐらいにして、3割いかないにしても、その高い目標に向かって、13%にとどまらないような形であえて意識的にやってもよいのではないのでしょうか。

これは考え方、哲学の問題ですが、いずれにしても、年度のずれについては検討してい

ただいたほうがいいと思いますし、後ろ向きと捉えられかねないので、よろしくお願ひしたいと思います。

○男女社会参画課長 ありがとうございます。検討させていただきます。

○委員 男性の育児休業につきましては、もう、「産休」も認められるように育児・介護休業法を改正するような動きが出てきて、育休に関しては100%目標ということも企業では言っているところもたくさんありますので、3割と言わず、5割、10割をめざすような気持ちで、男性の「産休」が認められるという時代になってきていますから、ぜひ目標値を上げていただいて、実績を上げていただきたいと思います。お願いします。

○会長 ありがとうございます。

そのほかいかがでしょうか。

私から質問ですが、No10の女性管理職割合、5年後に24%という目標設定に関してです。国も202030が未達で、2030年までのなるべく早い時期に3割、といった期間設定に変更されているのですが、2025年に24%とした根拠と、板橋区としては3割達成目標ということはどう考えているのかについておうかがいできますか。

○男女社会参画課長 はい。やはり「No.10 区役所における女性管理職割合」の目標値につきましても現状を踏まえた数値になっていると考えてございます。

ちなみに、こちら数値を申し上げますと、平成26年度はございませんが、27年度が20.2%、28年度が18.8%、29年度が18.1%、30年度が18.5%というところで、ここにつきましてもなかなか遅々として進んでいないという現状がございまして、その現状を踏まえた数値として設定していると考えておるところでございます。

当然、これは大きな課題と人事課とは課題を共有させていただいておりまして、特定事業主行動計画で定めてございますけれども、いろいろな取組は連携していくような形になると考えておるところでございます。

○委員 今の男性職員の育児休業にも関係しているところだと思いますが、50ページの「施策2 区役所における職場環境の整備」の中で「男性職員の育児参加の促進」という記載があるのですが、この「育児参加」という文言も、私、前の審議会の中でも発言したかと思いますが、父親は育児に参加する者ではありません、育児の当事者ですので、「参加」という言葉は使わないでいただきたいと思います。

○会長 では、どんなような文言がよいでしょうか。

○委員 このまま「参加」を取って、「男性職員の育児促進」でよろしいのではないでし

ようか。

○男女社会参画課長 実は、ここの文言につきましても、特定事業主行動計画に決められている事業名をそのまま引っ張ってきているような内容となっており、このような掲載となっておるところでございます。

今、そういったご意見いただきましたので、それも踏まえて検討させていただけたらと思います。

○委員 今のコメントに対してですが、結構、ほかのいろいろな規則や計画の文言を引用しているということで、なかなか言葉の自由がきかないことが多そうだという印象を受けています。

ただ、先ほど会長もおっしゃったように、これは2025年まで残る指標というか、基本的なものになると思いますので、今の時点で、言葉遣いに既にずれが発生しているようなものに関しては、「今こういう言葉を使っているけれども、こういう考え方があります」という形で注釈を入れるなど、誤解のないように、5年後に見ても古くない内容にしていきたいと思います。

5年後またそれを引用したりすると、永遠に言葉が変わらないということが起きる可能性がすごく高いと思っているので、性差の話もそうですが、注釈を入れて、今の時点から変えていくというような視点を持っていただけるといいかと思いました。

以上です。

○男女社会参画課長 ありがとうございます。いろいろご意見いただいておりますので、こちらにつきましては検討させていただけたらと思います。

○会長 それでは、一旦ここで区切りたいのですが、その前に、今までご発言のなかった委員の方、大丈夫でしょうか。

○委員 すいません、迷っていたのですが、40ページの「No.6 『男は仕事、女は家庭という役割分担であるべき』という考え方について、そう思わない区立中学生の割合」、ここのところだけ現状値がなく、目標値が上の矢印なのです。こういうものであれば100%とかに上げてしまってもいいのではないかと私は思います。

○会長 目標値を100%にすると。

○委員 現状がなく、上ということは、毎年その数値が上がっていけばいいだろうというふうにも捉えられます。

ほかの指標は現状があつて目標値、というふうに、数字があつたり、矢印が上になった

りしているわけですが、現状がなくて矢印だけというところは非常にあいまいだという気がしますので、思い切って100%と出してしまってもいいのではないかと思います。

○男女社会参画課長 この点も踏まえて、成果指標について説明させていただけたらと思います。

このNo.6の指標につきましては、現状の数値で把握してございませんので、来年度早々に調査をさせていただいて、現状値を把握していきたいと考えております。

目標値ですが、先ほどから申し上げます特定事業主行動計画で定められている目標値ですとか、かねてから課題となっております指標の目標値ですとか、そういったものは具体的な数値としてお示ししておりますが、それ以外は基本的には矢印でお示しをさせていただいております。

正直申し上げますと、上げる目標につきましては、目標値は、極端なことを言ってしまうと100%、下げる目標につきましては0%になろうかと思いますが、現実的に考えて、それができるかという、なかなか難しいところもございます。中途の目標を設定したところで、それを達成したらいいのかということもございまして、結局のところ、やはり100%、なるべく高い数値に持っていかなければいけないと考えておるところでございます。

ですので、なかなか目標値を設定するところの根拠が見出しづらく、このような形で矢印をお示ししておるところでございます。

ただ、先日、区議会に報告をさせていただいた際に、議員の方からも、この目標値につきまして「もっと具体的なほうが、それに向けて取り組むという意欲も生まれるのではないか」というご意見もいただいておりますので、それも踏まえて、お示しできる目標につきましては、目標値を設定させていただきたいと考えておるところでございます。

○会長 貴重なご指摘ありがとうございます。

そのほかの委員の方々、よろしいですか。

それでは、休憩を挟みますが、その後でもお気づきの点があれば、戻ってぜひご意見をいただきたいと思います。

では、10分の休憩を経て、第4章についてのご意見をいただきたいと思います。11時10分頃再開ということで、お願いいたします。

(休憩)

○会長 それでは、審議を再開させていただきます。

後半は、44ページ以降、第4章を中心にご意見をいただきまして、冒頭申し上げます

たように、本日の審議会が最終回となりますので、最後に皆様から一言ずつコメントいただきたいと思っております。

それでは、第4章、44ページ以降について、どこからでも結構です、お気づきの点がありましたら、お願いします。あるいは、先ほど配っていただいたパブリックコメントをご覧いただいて、それについて改めてコメントいただけたらと思います。

○委員 51ページの「施策3 就労と能力発揮に向けた支援」ということで、審議会も随分間が空いてしまったので、このタイミングで意見していいかどうか迷いながらお話ししていたのですが。

○会長 大丈夫です。

○委員 前回の2020は、「女性が輝くまち」というところで女性にフォーカスされた計画でしたので、施策自体も多かったと思います。

今回、前回と同じように、再就職等に向けた支援や、起業に向けた支援がありますが、おそらく、一度リタイアしたり、子育てに追われたりしている女性とかで、もちろん再就職に向けた支援もそうなのですが、中身を読むとセミナーであり、どちらも年に1回とか、そういうスポット的なものなので、「いつでも相談していいですよ」とか、このタイミングで、例えば年2回なのか、季節ごとなのか分からないですが、あるよ、など、できればもう少し継続的な視点があるといいと思います。

あるいは、起業に向けた支援、これは年に1回されていると思いますが、その後のフォローアップが、あまりできていないのではないかと考えています。私も関わらせていただいたことがあります、これからちょっと起業してみようかな、という段階の方がやはり多いものですから、できれば継続的に「我々がフォローできますよ」というニュアンスがあるといいのではないかと考えています。

あと、事業No.12に「キャリアカウンセリング」とあります。おそらくこれは、「常時ここに相談してね」というところだと思いますが、区民からすると、いろいろな学びとかどうしよう、とか、就職どうしようみたいところで、「キャリアカウンセリング」となった時点で、ハードルが高くなるのではないかという印象を受けまして、もう少し表現を工夫したほうがよいのではないかと考えました。

とはいえ、ほかにいい言葉が浮かばないのですが、「いつでも相談できるよ」とか、「継続的に学べる場があるよ」、そういったところがあるといいかと思いました。

以上です。

○会長 ありがとうございます。

再就職や起業について、単発ではなく、継続的な取組、またフォローアップがあるのかどうか、教えていただけますか。

○男女社会参画課長 キャリアカウンセリングにつきましては、常時ご相談を受け付けているようなところでございます。内容といたしましては、本当にささいな、履歴書の書き方ですとか、そういったところもアドバイスをしているという話を聞いてございますので、気軽にご相談いただけるような窓口となっていると考えておるところでございます。

そのほかの事業No.9、10につきましては、確かにセミナーがメインとなっておりますが、当課だけではなくて、産業振興課や産業振興公社、ハローワークなど、いろいろなところと連携しながら進めさせていただく事業となっております。

産業振興公社にも窓口がございまして、例えば、起業するときの注意点ですとか、そういったところもご相談いただけるという話は聞いてございます。その辺は記載しきれていないところがあるかと思っておりますので、改めさせていただきたいと考えております。

○会長 はい。単発ではなく、継続的な取組だということが分かるような表現となるようご検討いただけたらと思います。また委員からご指摘のあった「キャリアカウンセリング」について、本来、キャリアカウンセリングは包括的な言葉ではあるのですが、イメージとして少しハードルが高く感じられるというような、「キャリア」という言葉を出すとそういうイメージを持たれかねないというところもご留意いただきたいと思います。

○委員 47ページの1行目、「就業は生活の経済的基盤であり、女性の自立にもつながるものです」という表現になっているのですが、「女性の自立のためには必須である」という、もう少し強い表現をしていただきたいと思います。

46ページの2つ目の○に「働きたい人すべてが」という表現があり、それに対して、「働くことを望む人すべてが」という表現にすべきだというパブリックコメントでのご意見があり、区議会では、「働きたくない人だっているだろう」といった話も出ました。

確かに女性の中には「結婚したら家庭に入って家事・育児をやる、それが希望だ」という人もいますので、女性が自立するためには絶対仕事をして何らかの収入を得なければいけないというものではありませんけれども、何か事があったときに、経済的基盤がないというのは女性にとって大変不利な状況になるわけですので、「女性の自立にもつながるものです」というよりは、「女性の自立のための大切な基盤です」とか、そういう表現にさせていただければと思います。

○会長 ありがとうございます。

これは、以前の審議会でも議論した記憶があるのですが、就業イコール女性の経済的自立、としてしまうと、かえって誤解を招くだろうということで、「にもつながる」という表現になったのかと思いますが、これも含めてほかにご意見はありますでしょうか。

○委員 すみません、続けて。必ずしも「女性の自立にもつながる」というのは、結婚して、主たる収入源が夫であるという人のことばかりではないと思うのですね。ずっと独身で働き続ける方もいらっしゃいますし、途中で死別されたり、離婚されたりする方もいるわけです。

その場合には、やはり何らかの形で女性は夫なり親なりから離れて自立しなければいけないわけで、そのときには経済的基盤があるかないかというのは、非常にその後の人生に大きな影響をもたらすことだと思いますので、ちょっとこの表現は短絡的すぎるというか、もう少し深めてほしいという気がいたします。

○会長 ありがとうございます。

では、事務局に再考していただくということでよろしいでしょうか。

○男女社会参画課長 そうですね。当課といたしましても、やはり就業することだけが女性が輝く手段ではないと認識しておるところでございます。

ただ一方で、今、委員がおっしゃったとおり、就業することによって自信がわいたり、経済的に自立したりですとか、そういったところのメリットは当然あるところがございますので、そこら辺のバランスも踏まえて、記述を検討していきたいと考えております。

○委員 めざす姿1のところ、同じ46、47ページですが、ここに入れるべきなのか迷いつつではあるのですが、選択的夫婦別姓についての記述も入れたほうがいいのではないかと考えています。

2019年の10月に板橋区議会が選択的夫婦別姓についての国会審議を求める意見書を出したということですので、就業するうえで、姓が変わることに対してデメリットがある方も多くいらっしゃるのではないかと思います。

通称名の利用ができる会社も多いと思いますが、例えば、いろいろな資格の証明書や、記事を執筆される方、論文を書かれる方などのキャリア形成にかなり影響があると思いますので、課題のところ、
「板橋区としては意見書を出しているのだけれども、まだ国会では審議が滞っており、女性の就労への影響が少なからずある」というような形で、現状の課題として書いてはどうかと思いました。

以上です。

○会長 ありがとうございます。

これは、国でも議論の真っ只中のところでもあり、区として方向性を明記するということができるのかどうか。

個人的には全く同意見なのですが。

○委員 私も個人的には本当に同意見なのですが、このプランは、国の第5次男女共同参画基本計画と一緒に走っていて、国の計画でも一旦削除ということで後退している状態なので、板橋区としてもかなり悩ましいところなのではないかとお察しします。

ただ、全く記述がないというのも、どうなのかという感じもしますので、国の第5次計画も見据えながら検討していただければと思います。

○男女社会参画課長 ご意見をいただきましたので、ここに載せるべきか否か、国の動向等も踏まえながら検討していきたいと思います。

○委員 パブリックコメントにもありますが、「いたばしグッドバランス企業表彰」ですとか、こういった表彰に関して、その後の実態というのはやはり調査されるべきではないかと私も思っております。

と言いますのも、日々会社の状況も変わっておりまして、今年などは特に情勢がいろいろと変わる中で、やはり社員としても、モチベーションや働きがいを求めるものというのは何なのかということが、結構一人ひとり、そういったものも変わってくるのではないかと思いますので、実態調査というところを記載してもいいのではないかと思います。

○会長 ありがとうございます。

グッドバランス推進企業であっても、景気の状態とか経済環境で一気に後退してしまうといったことがあってはいけないと思いますが、そういった意味合いでしょうか。

○委員 はい。

○会長 ありがとうございます。

パブリックコメントにもありますように、追跡調査をすることによって、より一層推進企業表彰の信頼性も高まりますし、評価も高まるということかと思えます。

○男女社会参画課長 確かに、パブリックコメントにおいても、そういうご意見いただいているところでございますが、基本的にこの表彰制度は、一度表彰させていただいたものを、例えば、その後の調査で取り上げるとか、そういったことは全く考えておりません。

ベクトルとしましては、同じようにワーク・ライフ・バランスの取組にご協力いただい

ている企業を増やしていくという、そちらのほうの意識啓発に力を注ぎたいと考えておりますが、ご意見がございましたので、そちらにつきましても検討していきたいと考えておるところでございます。

○会長 その流れで、私からのコメントですが、同じ見開きの49ページ、重点事業で「ワーク・ライフ・バランスや女性の活躍推進等に関する企業への情報提供と働きかけ」とございます。

先ほども意見が出ましたように、男性育休に関して、取得を働きかけることを企業に義務づけるなど、国としても一歩踏み込んだところでもありますので、男性の育休取得の後押しを企業としてはこうするといいいという情報提供や、ベストプラクティスの提供が、内容に入ってもいいのではないかと思います。

○男女社会参画課長 ありがとうございます。

○委員 質問です。

こういう企業における環境整備の促進のため、優良企業を表彰するということがありますが、例えば、区の事業に入札をするときに加点ポイントがあるとか、この施策に関わる、何かそういったことは、板橋区で実施しているものはあるのでしょうか。

○男女社会参画課長 はい。グッドバランス推進の表彰をさせていただいた企業につきましては、区のホームページでのバナー広告無料掲載や、「働き方を変える」という、年に一度発行しております企業向けの冊子がございまして、そちらに宣伝といいますか、ワーク・ライフ・バランスの取組の状況などを掲載する、そういった特典がございます。

ただ、ほかの自治体を見てみますと、例えば、入札のときの加点の対象となるなど、そういった特典を設けているところもございますので、事業自体のブラッシュアップは進めていきたいと考えておるところでございます。

○委員 ありがとうございます。

企業にとってメリットがあるということも1つですし、そうやって旗を振るからには、事業主である区のほうも優良企業にというように、双方がよくなっていけばいいのではないかと思いますので、ご検討をよろしくお願いします。

○委員 細かい文言ではなくて、全体を通してという感じなのですが、結局のところ、休憩の前にあったのですが、副会長が指摘されていた25ページの「女性の継続的な就労や仕事と生活の調和に向け」というところが女性だけに向けられているように思えるというところに象徴されるのではないかと思います。

施策を全部読んでみると、例えば、めざす姿1の「行動4 家庭生活と社会参画の両立に向けた環境整備」を見ていくと、これは、個人が置かれている実態に対する対応というか、取組に見えるのですが、困っているところに何かこういうサービスを提供するということで支えるということかと思えます。

その一方で、「行動1 誰もが働きやすい環境づくりの推進」について、これは企業や組織の今後の変化に向けた対応かというふうに読めます。

比べてみると、行動4のほうが割と充実していて、行動1のほうはやはり弱い。実態、確かに困っているところがあるだろうから、その負担を少し軽減するような、例えば延長保育や病児保育などの取組は、確かにとても重要なことではあるのですが、できれば、それを利用しない形で両立できればもっといいのではないかと思います。

そのためには、企業や組織に働きかけて変化を促していかなければいけないのではないかと思います。行動1の施策は、そういう観点から見ると、何というか、弱かったのかという感じがします。

先ほどほかの委員のご指摘もあったように、取組のメリットがあるのかどうかというところで、例えば、施策1の事業No.4番に「中小企業の『一般事業主行動計画』策定支援」というのがありますが、これを見てみると、一般事業主行動計画を策定している企業は、令和元年度だと3.5%で非常に少ないですね。

さらに、これを策定したことで得られるメリット、要はインセンティブとして利子の補給を1割優遇するとしているのですが、これは令和元年度に利用しているところはゼロということで、インセンティブになっていないのだろうと思います。ですから、なかなかこういう取組で変化が促されるかどうかというのは、厳しいのではないかと見ました。

そういう見方をすると、結局のところは、現状、女性が生活と仕事などの両立で困っているところは、個人的にある程度支援して下支えはするけれども、なんとかそれでしのいでください、という感じに見えるところで、苦しい状況に置かれている人が読むと、どうなのかなと思いました。

具体的な細かいところでなくて申し訳ないですが、以上です。

○会長 ありがとうございます。

現状、困っている人に対する対応というのも必要ですが、やはり、根本的に社会の構造を変えていくとか、企業の働き方を変えていくということも、もちろん取り組まなければいけないものですが、なかなかそれには難しさもあると。

ご指摘があったように、強制力まではなかなか難しいですが、インセンティブがあるとか、頑張ることによって企業がメリットを感じられるといった、そういう打ち出し方も、もちろん施策としても必要かと思えます。「これに取り組むといいことがある」ということが伝わるような表現を工夫されるといいかと思えます。

ご指摘いただいた委員の方にとっては、そんなことでは物足りないとお感じになるかもしれませんが、お知恵がありましたらぜひよろしくお願いします。

そのほかいかがでしょうか。

地域の取組や子どもに関する働きかけなど、この領域で何かお気づきの点などございましたら。

パブリックコメントで関連のものが出てきていれば、それに対するコメントもいただければと思います。

○委員 地域はなかなか難しい、まだまだ改良する余地があるような気がします。意外と男性が上に立って指導しているというか、女性はなかなか出る番がないというのが現状ではないかと思えます。

○会長 はい。52～55ページの、地域活動、防災活動の担い手というあたりでしょうか。

個人的には、54、55ページの重点事業の部分、No.13とNo.14の「地域で活躍する女性の育成」と「地域活動への参加促進」というのが、同じような内容に見えますので、もう少し具体化するといいいのかと思いました。

○委員 No.13についてですが、確かにNo.14と少し似ているなというところと、あとは、「女性の育成」であったり、「意識づくり」であったり、先ほど副会長からの指摘もあった「女性が自分の能力を発揮できるように」というところで、今までの審議会のトーンと違和感があると感じております。

もちろん意識づくりというのも大事なのですが、それはほかの施策で後押しをできているのではないかと思いましたので、例えば、ここでは、地域で活躍するために、意欲はもともとあるのではないかという前提に立ち、そこを後押ししてはどうでしょうか。

また、「学ぶ機会を提供」とありますが、この表現も、これから自主的に地域活動に取り組む女性にとって「提供」という言葉はいかがなものかと思えます。例えば、「機会を設定する」とか、ちょっとやってみないと、これから女性が変わってきているところを後押しするとか、そういう機会を与えるというような方向性に書いていただけたらと思いま

す。

最後のところも、「地域で活躍する女性を育成します」ではなくて、例えば、「地域運営の場で活躍する女性を支援します」という言葉にさせていただいたほうが、この文言を読んで、やってみようかなという気持ちになれるのではないかと思います。

○会長 ありがとうございます。

そうですね、「育成」というと、何か上から目線のようにも感じるので、後押しする、「学ぶ機会を設定します」というような表現にさせていただけたらと思います。

ほか、地域活動で何かお気づきの点などご意見はございますか。

○委員 すいません、地域で地をはって活動しておる自治会ですので、町会・自治会というのは、ここに挙げられておりますが、なかなか男女平等というところからはまだまだ程遠い現状です。

以前にも申し上げたかと思いますが、横文字が本当に多くて、理解をしていくのに大変です。これは、誰もが閲覧できるものですよね。そうしますと、男女平等ということに対する意識がまだまだ低い層の人は、この横文字があったら読む気はしないと思います。何とかならないのかと、私は思っております。

そして、意識調査をしている、回収率って大体3割ぐらいというのは、世間的にはそういうものなののでしょうか。それで、「自治会やNPOなど地域活動」では、男女が平等であるという意識が50%というのがあったのですが、しかし一方で、男性のほうが優位だというのが、3割ぐらいの人が意識しているということになってしまっています。

実態調査が、本来ならもう少し高い回収率があればいいのでしょうかけれども、低い回収率で、回答する方というのはこういうことに意識を強く持っている人たちでしょうから、その辺が私も、全体的に見ていて、横文字のせいもあります、なかなかすっきりと自分のものになってこないのです。

何とかその辺を、これからの社会におきましては、横文字は避けて通れないものなのではないでしょうか、今回下に注釈も入れてくださっていますが、ぜひお願いしたいなと思います。

○男女社会参画課長 ご意見ありがとうございます。

確かに、パブリックコメントでも横文字が、片仮名表記のものが多くて分かりづらいというご指摘はいただいております、今、注釈を入れているものもございますが、さらに全体を見通して、入れる必要があるものは積極的に詳しい注釈を入れていきたいと考えて

おるところでございます。

また、アンケート調査につきまして、22ページに記載しておりますとおり、回収率が区民調査ですと37.1%、事業所の調査ですと31.1%というところで、必ずしも高い数値ではないと考えておるところでございます。

これにつきましては本当に課題と考えておまして、今回インターネットでの回答もできるような形にして、若い方を中心に回答できるような取組はさせていただいておりますが、そのほかにも回答しやすい環境というのはいろいろ検討することができるかと思っておりますので、今後の課題となりますが、検討していきたいと考えておるところでございます。

○会長 ご説明ありがとうございます。

そうですね、基本的には片仮名の言葉など、初出には何か少し言葉を沿えるとか、説明が必要だと思います。

私が気になったのは、「ダイバーシティ&インクルージョン」が、「D&I」という表記から始まってしまいうページがあることです。ご関心があるページ、テーマから読んだときに、いきなり「D&I」と出てくると分からないだろうと思いました。テーマのところに、最初は「ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）」として、その後は「D&I」にするといった表記の工夫があったほうがいいのではないかと思いました。

それも含めまして、片仮名表記について工夫をしていただければと思います。

○男女社会参画課長 はい。

○会長 そのほか、後ろのほうの、ハラスメントについて、ダイバーシティの推進、性的マイノリティ、このあたりについても、もし何かお気づきの点がありましたら、お願いいたします。

○委員 今お話にあった注釈関連ですが、67ページの行動5のところに「アンコンシャス・バイアス」についての注釈をつけていただいていると思います。

ただ、この注釈の内容は、この計画の中での文脈の説明かと思っておりますので、最初に、「そもそも自分が気づいていないものの見え方のゆがみや偏見」という言葉を、一般的な意味を先に入れていただいて、かつ、この「女性は愛想よく」から始まる、「男性はきつい仕事に耐える」というところは分かりやすく書いていただいたのかとは思いますが、ちょっとこれを入れることがどうなのかと個人的には思います。

それを飛ばしてしまつて、この計画では「『女性らしさ』『男性らしさ』の無意識下の

刷り込み」としてしまってもいいのかと思いますが、そこは、皆様の意見を聞いていただければと思います。

また、アンコンシャス・バイアスに関連して、少し戻るのですが、59ページの「施策6 幼少期・学齢期など若年世代における教育の推進」について、この初めの文章で「ジェンダーに対する偏った見方」とまとめてもらっているのですが、ここにもアンコンシャス・バイアスを入れていただきたいと思っています。

と言いますのも、アンケートの結果で、『学校教育』については「男女平等を感じる」という回答が多かったのに対して、社会に出るとそれが一転するということが指摘されていたかと思います。ということは、社会にある男女平等ではないことが実はアンコンシャス・バイアスなのではないかということに結びつけられるのではないかと思いますので、この、見えているところではないことも教育の中できちんと可視化していくようにしていただきたいと思っています。

事業の部分について、個人的な経験で恐縮ですが、今、子どもが行っている幼稚園で、男女別の名簿が導入されていることにはかなり驚きました。この時代においては、例えばあいうえお順というのが基本なのかと経験上思っていたのですが、いまだに男女別で名簿を作っているということに対して、もちろんそこで何か不平等が起きるわけではないのですが、例えば性の多様性というのを考えたときに、男女に分けられることによって不利益を受けてしまうお子さんもいるかもしれないと思います。事業No.21は、「保育士、教職員等への研修の充実」ということで、かなり小さいお子さんから対象にしていると思いますので、本当に気づかないところから変えていきたいと思いますということをぜひ施策として打ち出していただければと思います。

○会長 ありがとうございます。

アンコンシャス・バイアスの表記の部分と、教育の場面で、アンコンシャス・バイアスを可視化する教育ということで、内容に盛り込めないかご検討いただければと思います。

教育の現場ということで、何かお気づきの点がもしございましたらお願いします。

○委員 今、名簿の話が出たのですが、男女混合名簿というものが、二転三転しているのです。

現状で言いますと、小学校はほとんど混合名簿です。分ける必要がないですからね。ただ、中学校ですと、体育の授業を別で行うときなどに、男子用の名簿、女子用の名簿というものを作ることもあります。

しかし、学校教育も今どんどん変わっていきまして、来年から体育は共修ということで、男女一緒にやります。柔道の寝技とか、そういうところは分けたりするのですが、基本は男女共修になります。

ですから、今後はそういった名簿に関しても分ける必要がなくなってくるので、これからは進んでいくかと思えます。

○会長 ありがとうございます。

素案についてのご意見は、大丈夫ですか。

○委員 少し気になっているのは、例えば、DVについても、女性の立場で「被害者にならないように」というような書きぶりが結構多いように感じます。

私は、男子のほうですね、そっちのほうをしっかりと教育していかないといけないと感じています。自ら犯罪を起こさないように。

女性は女性で、被害者にならないように、男性は男性で、加害者にならないようにという教育も必要ではないかと思えます。

○会長 なるほど。ありがとうございます。

○男女社会参画課長 おっしゃるとおり、そういった取組が必要だと考えておるところでございまして、やはり、何がDVに当たるかということの普及啓発していく必要があるかと考えております。

それを行うことによって、男性が加害者となる場合が多いかと思えますが、そういった抑制ですとか、女性が被害者になることも少なくなってくるのではないかと考えておりますので、その辺は教育委員会と連携しながら若年層に対する普及啓発というのを進めていきたいと考えておるところでございまして。

○会長 ありがとうございます。

そろそろ時間が迫ってまいりまして、まだご意見あるかと思えますが、もし言い残したということがございましたら、メールをいただければ受け付けていただけますでしょうか。

○男女社会参画課長 では、本日でよろしいでしょうか。

○会長 何か言い残したこととかございましたら、本日中にお願いいたします。急なスケジュールで恐縮ですが。

○男女社会参画課長 申し訳ございません。ご協力いただければと思います。

○会長 では、このあたりで素案についての審議を終了させていただきたいと思えます。

事務局にはできる限り、本審議会の意見、パブリックコメントを反映していただきたい

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、よろしくお願ひします。

○男女社会参画課長 はい。ご審議いただきましてありがとうございます。

本日をもちまして審議会が開催終了となります。約1年2か月という長期間にわたり、貴重なご意見をいただきまして、本当にありがとうございます。

それでは、審議会の委員の皆様から審議会を振り返って、ご感想を一言ずつただけますでしょうか。まず、●●委員から時計回りにお進めいただきまして、最後に会長という形で締めていただけたらと思います。よろしくお願ひいたします。

○委員 感想と、すいません、1点だけ。最後のところの進捗管理が最も重要だと思っいて、計画ができて終わりではございませんので、計画の進捗状況を点検評価して、順調なものはいいですが、そうでないものは当然、改善、見直しをするということであれば、国のほうではEBPMと言っていますが、エビデンスベースで政策を立案、遂行しようということで、全部がデータになるわけではありませんが、進捗状況が情緒的なものではなくて、きちんと根拠のある進捗管理ができるということを期待したいと思ひます。

あともう1つは感想ですが、私もいろいろな会議に関わっていますが、この新型コロナ禍において、なかなかこういう参集形式で行われるところはほとんどありませんで、関わっているほかの区でも、ほぼ開かれなない、もしくは、書面開催という中で、この審議会だけ珍しく数回こういう形で開かれたのは、大変すばらしいことだと思ひます。

ちゃんと配慮、対策をしながら、でもやはり区民、子育て家庭等々のために、できればこういう形でないと、微妙なニュアンスの話とか、どうしてもできないので、これは1つのモデルになったと思ひます。

ぜひほかの分野においても、コロナ禍の配慮をしつつも、できるだけ区の関係者の皆様の声反映できるようにしていただけたらありがたい、その点でこの審議会は非常によかったという印象を持っています。

以上です。

○委員 どうもありがとうございます。本当に難しい課題で、私の能力ではなかなか大変なものでしたが、いろいろ勉強させていただきました。ありがとうございます。

ぜひとも、男女平等ということで、区役所の女性管理職、目標が24%でしたでしょうか、意外に低いので私もびっくりしたのですが、それで企業等にいろいろ指導されていくということでは、少々低過ぎるのではないかと思ひました。ぜひ、5年後にはもう少し割

合が上がっているように期待したいと思います。

どうもありがとうございました。

○委員 先ほど言い忘れたのですが、40ページですね、成果指標のNo.4、男性が育児休暇を取ると、No.8の男性が家事・育児に関わる時間が多くなるのではないかと思うのですよね。そうすると、これが下降線じゃなくて上昇するのではないかと思います、いかがでしょうか。

○男女社会参画課長 こちらにつきましては、No.8の指標、家事・育児に携わる平均時間が「30分未満」、つまり、ほとんど家事・育児をやってない方の割合でございまして、それは減らしていく必要があるだろうというところでございます。

調査では、1時間以上ですとか2時間以上ですとか、そういった回答もいただいている中で、30分未満という方がこれだけいらっしゃいましたので、それを減らしていきましようという形で設定しておるところでございます。

○委員 この「アクティブプラン2025」を読んで、私の感想ですが、我が家は昭和、平成、令和、3家族が同居しているのですね。それで、昭和の私にしてみれば、令和の働き方、育児、それから家庭環境は、女性にとってすばらしいものですよね。昭和の私たちは、すべて自分でやってきたじゃないですか。ところが今は、男性にも家事を手伝ってもらっている。だから、これを読んでいると、すごくいい時代になるのだな、という感想でした。

○委員 もともとは、私自身が悩んでいる中で、仕事と生活、育児の両立というところについて関心があって参加させていただいたわけですが、いろいろな資料を見たり、ほかの方々の意見を聞いたりする中で、男女平等の取組の幅の広さといいますか、課題の多さ、そういったところが、とても勉強になりました。ですので、今後もこういう幅広い関心を持ち続けながら行動していきたいと思っています。

ありがとうございました。

○委員 私は、板橋区男女平等参画基本条例ができた直後からこういった活動に携わってきて、17、8年になるのですが、非常に歩みは遅々としておりまして、なかなか本質的な男女平等参画社会というところにはまだまだ遠いなという気持ちがしております。

それから、もう1つ、板橋区の行政の中で人権というものを取り扱っているのが男女社会参画課ということになっています。しかし、人権というものも非常に幅広いものでして、そこにいろいろと起きてくる事案、案件を参画課が一手にそこで取り扱うというのは、こ

うという言い方をしては失礼ですが、少ない職員の人数でやっていらっしやいますし、なかなか難しいことだと思います。

それから、人権条例というものはまだ板橋区にはありませんので、ぜひ人権条例をつかって、そして、男女平等以外の人権のことも広く取り扱う、そういう部署をぜひ設けていただきたいと思います。

以上です。

○委員 私自身、この中での記載のある板橋区と家政大学が共催している企画から、この審議会に興味を持って入らせていただいたという経緯があるので、かなりお時間をいただいて、たくさん意見を言わせていただきまして、本当にありがとうございました。

私自身が今ちょうど子育て世代に入って数年というところで、学校教育の中で学んできた男女平等というものと、実社会の中での生きづらさというものに直面したタイミングであったので、すごく自分の問題として取り組めたということが実感です。

またコロナ禍で、女性の自殺率が上がっていたり、経済的基盤が崩れていたりするところで、めざす姿としてはいい方向に向かいつつも、現実の基盤のところ揺らいできているので、難しいタイミングなのかなと思います。

今まで地域社会に興味を持ってこなかった世代も、だんだんと話題に政治の話が入っているなど、ちょうど過渡期かと思いますので、よい取組をされて、板橋区としてぜひこのままいい方向に進めていただければと思います。

ありがとうございました。

○委員 どうもありがとうございました。中学校の校長代表ということで参加をさせていただいたのですが、いろいろと勉強になりましたし、学校教育の責任をとると感じると、これからこれを実現させるためには、やはり子どもたちの意識とか実践力を高める、そういったところにすごく比重があるのかと思います。

ただ、先ほどもあったのですが、学齢期とか小さいうちは「そうだよね」と言っておきながら、社会に出るとまた違うという、ぜひそこを貫き通すような形で子どもたちの教育に当たっていきたいと思います。

実際、学校現場はどんどん変わってきています。昨年からは板橋22の中学校は全部、標準服になり、それまでは男子用、女子用だったのですが、今はAタイプ、Bタイプとか、スカートタイプ、スラックスタイプ、どちらを選んでもいいということになっています。一番近い板橋三中には女子でスラックスの子が5、6人いますね。ただ、逆はまだいない

ですけどね、男子でスカートをはきたいというのは。

しかし、これからはどんどんそういったところも自由に選べるような形で進めていきたい、この男女平等参画社会をつくるには、教育というのがやはり重要だと再認識したところでございます。またよろしくお願ひいたします。

○委員 ありがとうございます。パブリックコメントにもあったように、懸念点として、SDGsとかダイバーシティ&インクルージョンとなってしまうと、男女平等というものが薄められてしまうのではないかと、といったことがあって、そういう意見もあるな、なるほど、と思いました。

裏を返せば、男女平等というのは、どんな施策にも横串に入っていくものなので、本当に幅広い分野をカバーして、教育のことでありますし、就労のことでありますし、防災・まちづくりのことであります、福祉の相談でも、ということになってきますので、ぜひトップランナーを走って区の中でも進めていただきたいと思ひます。

ほかの委員が、先ほどおっしゃっていたのですが、ジェンダーということをも自分のものにしていく人をたくさん増やして、本当によりよい時代を築いていきたいと思ひます。

本当に期待していますので、今後ともどうぞよろしくお願ひします。

○委員 2点あります。

1点目は、今回参加させていただいたのは、女性の起業支援を今までしていたということの経験で参加させていただいたのですが、自分のこれまでの経験の延長線上でしか物が見えなかった、企業人としての物の見方しかできなかったのですが、今回この審議会に参加させていただいて、皆様の非常に多面的な物の見方や意見をうかがうことができ、非常に学びになりました。ありがとうございました。

もう1点が、女性の起業支援だけでなく、誰もがジェンダーに関係なく、私のできることということで、就業や起業などのサポートに参画できればと思っております。

ありがとうございました。

○委員 欠席もありまして、ご迷惑をかけることもありましたが、申し訳ございませんでした。

私自身も、個人的な話になりますが、最近入籍をしまして、家事に携わることが増えました。それはやはり、私自身も別に嫌なわけではなく、そこで大事なものは相手に対する思いやりとか、そういった意識の変化なのではないかなと思ひました。

当然、男女平等というものには、身体的能力の違いとか、必ずしも同じことを男女が同

じようにやるということはなかなかまだ難しいところはあると思いますが、今回のこの審議会を通して、様々なプラン、事業計画等も見て、新たな平等という形をめざせるのではないかと思いましたが、今後も板橋区民、個人的にも企業としても、みんなが意識を変化していけば男女平等に向かっていくのかと思いました。

ありがとうございました。

○会長 私の拙い進行にもかかわらず、毎回貴重なご意見、活発な議論をいただき、本当にありがとうございました。

私は、これまでの人生の中でこれほどジェンダー平等について考えた年はなく、それは皆様から本当に多角的なご意見をいただいたということと、あともう1つはやはりコロナですね。コロナでジェンダー不平等がはからずも浮かび上がってしまったということで、本当にどうしたらいいのだろうか、ということを考え続けた1年でした。

その中でやはり、それぞれの分野の専門の委員の方々からご意見をいただいて、私が勉強になったと同時に、それぞれのフィールドでジェンダー平等、ダイバーシティ推進に向けてこんなに力強く進めてくださっている方々がいらっしゃると分かり、大変心強く、うれしく思っています。

このアクティブプランを第一歩として、板橋区が変わることを願っております。地域が変われば国が変わります、社会が変わっていく第一歩にぜひなってほしいと思っています。

委員の皆様にお礼を申し上げたいとともに、事務局の方にもお礼を申し上げたいと思います。コロナ禍の中で、審議会をもっと何回も開く予定でしたが、それができない中、ここまで取りまとめをしてくださったことに心からお礼を申し上げます。

さらに、アクションプランを策定して終わりではないので、今後私たちももちろん責任を持って見守りたいと思いますが、区としてぜひ実行していただけるよう、よろしく願いいたします。

それでは、1年数か月という長いような短いような期間でしたが、お世話になりました。本当にありがとうございました。

○男女社会参画課長 ありがとうございました。

それでは、最後に総務部長よりご挨拶申し上げます。

○総務部長 本日は長時間にわたり審議いただきまして本当にありがとうございました。

また、野村会長をはじめ、審議会の皆様には活発なご議論、答申をいただきまして、重ねてお礼申し上げます。

本日いただいたご意見も踏まえまして、これから1月にかけて、最終案の検討に入ります。その中で、委員の皆様からの話もありましたように、まず隗より始めよ、ではないですが、区民の皆様や事業所にいろいろと啓発をしていくためには、区役所自身がまずそれを実現しなければなりませんので、そういった意味で実効性のあるプランに最終的に仕上げていきたいと思えます。

また、今後5年間の計画ですが、時代の流れも速く変わっていますので、区役所の中に現在40ほどあるこういった行政計画でも、既にいくつも3年、5年の間に追録やローリングをしていますので、そういった点では、男女平等や多様性のことについても、おそらく途中で改訂、追録があると思えます。

また、いろいろとご意見いただくような場が出てくると思えますので、その際はどうぞよろしくお願いいたします。

どうもありがとうございました。

○委員 ありがとうございました。

○男女社会参画課長 以上でございます。大変お疲れさまでございました。

午後0時10分 閉会