

平成30年度 第3回文京区男女平等参画推進会議 要点記録

日時 平成30年10月25日（木）午前10時01分から午後0時11分まで

場所 庁議室（シビックセンター16階）

<会議次第>

1 開会

2 会長挨拶

3 意見交換

「ハッピーベビープロジェクト」の冊子について

4 審議

・文京区男女平等参画推進計画の平成29年度推進状況評価について【資料4】

・その他

5 閉会

<文京区男女平等参画推進会議委員（名簿順）>

出席者

堀内 光子 会長、内海崎 貴子 副会長、打越 さく良 委員、岡田 伴子 委員、
岩永 有礼 委員、田和 健太郎 委員、多田 麻紀 委員、白砂 修 委員、
加未 順也 委員、伊串 久美子 委員、増田 みゆき 委員、
牛嶋 大 委員、瀬戸 僚馬 委員、原 ミナ汰 委員

欠席者

森 義仁 委員、内藤 マリ子 委員、矢口 和彦 委員

<事務局>

出席者

総務部長 吉岡利行、ダイバーシティ推進担当課長 河野友和、保健衛生部健康推進課長 榎戸研

欠席者

なし

<傍聴者>

1人

ダイバーシティ推進担当課長：定刻になりましたので、平成30年度第3回文京区男女平等参画推進会議を始めたいと思います。

それでは、まず、次第に沿いまして、会長からご挨拶をお願いします。

堀内会長：皆さん、おはようございます。今日は、久方の素晴らしい青空のところでございますけれども、今日も大変議題が多くございますので、なるべく効率よく議事を進めたいと思います。どうぞよろしく願い申し上げます。

それでは最初に、事務的なことでございますが、委員の出欠状況と配付資料につきまして、事務局のほうからご説明いただけますでしょうか。

ダイバーシティ推進担当課長：では、事務局から申し上げます。

皆さん、おはようございます。本日はお忙しい中、ご出席いただきまして、誠にありがとうございます。

まず、委員の出欠の状況ですが、森委員、内藤委員から欠席のご連絡をいただいております。それと、矢口委員と牛嶋委員がまだお見えになっていないので、後ほど、いらっしゃるのかなというふうに思っております。

また、本日は健康推進課の榎戸課長に出席していただいております。榎戸課長は、次第2の「ハッピーベイベープロジェクト」の冊子についての意見交換が終わり次第、公務のため退席させていただきます。

続きまして、席上配付の資料について確認させていただきます。

次第と、事前にお配りしていた資料第4号、ホチキスどめの重点項目と左上に書いてあるものなんですけれども、こちらは差し替えをお配りするほどではないですが、訂正箇所がありますので、今、口頭で申し上げますので訂正をお願いします。

まず一つ目が、12ページ、事業番号67のところの一番右下の推進会議評価のところの下から2行目です。今、「先進自治体の事例を参考に取組を進める」と書いてあるんですが、この「参考に」と「取組」の間に「効果的な」という文言を挿入させてください。通して読むと、「事例を参考に効果的な取組を進める」といったふうな文章になります。

それから、20ページをご覧ください。事業番号80の、やっぱり右下の推進会議評価のところなんですけれども、一番上の行に、「社会的にも、セクシャル・ハラスメント」と表記してしまっただけですが、正しくは「セクシャル」の小さいヤのところ、小さいユに大きなアで「セクシュアル」と、「セクシュアル・ハラスメント」になりますので、訂正をお願いします。

最後の3箇所目なんですけれども、23ページの真ん中辺に事業番号の4があると思うんですが、その3行目のところの事業実績で総務課、理工チャレンジと女子中高生のと続いています。まず、「総務課」というのを削除していただいて、その下の行の「女子中高生・女子学生の理系分野への進路選択に繋がる講座の実施」の最後を「実施回数」にしたいので最後に「回数」を追加してください。その右の欄が「有」になっているところを「3」という、算用数字の3の数字に変えていただいて、実施回数が3回だというふうに変えさせていただきたいと思います。

資料第4号の修正は以上になります。

それと、前回の会議でお配りして、今日、お持ちくださいとお願いしていた「ハッピーベイビープロジェクト」の冊子2冊です。それから、また席上には参考として、文京区男女平等参画推進計画と、平成28年度の文京区男女平等参画推進計画の推進状況評価報告書、あとはちらしを置かせていただいています。まず、今週の土日にある第33回男女平等センターまつりのちらし、カラー版と色紙に刷ったもの両方ありますけれども、その二つです。それから、ちょっと青っぽい紙でダイバーシティの事業なんです、12月6日に、自分を守る護身術とハラスメント対策講座というちらしが入っています。ピンクの色の紙で、世界人権宣言70周年記念で、ハンセン病に関する講演と映画会を行いますので、その周知ちらしです。

最後に、皆さんのところに小さなカードをお配りさせていただいたんですけれども、これが男女平等センターの相談室のご案内になりますので、ご覧いただきたいと思います。

資料については以上となります。足りない書類はありませんでしょうか。

ダイバーシティ推進担当課長：よろしいでしょうか。

では、会長、お願いします。

堀内会長：皆さん、よろしゅうございますか。資料の件は。

それでは、始めさせていただきたいと思います。

今日は、お忙しい中を、この議題のために、榎戸課長がご出席いただきまして、本当にありがとうございます。お忙しい中を冒頭30分、皆さんとの意見交換でご出席いただいております。

ますので、まず最初の意見交換の「ハッピーベイビープロジェクト」、この冊子についての意見交換を始めたいというふうに思います。なるべく効率的に、かつ、有意義な意見交換にしたいというふうに思っておりますので、皆様方から、まず、ご意見をいただいて、それをまとめて課長のほうからお答えいただきます。それから、また、時間がございましたら意見交換を続けさせていただくというようなことで進めさせていただきたいと思います。

意見交換の意見ですけれども、最初に事前にご意見をいただきたいということで、文京区のほうからご連絡しておりました。その事前のご意見を出した委員の先生方に、最初にご意見の内容をお話しただければというふうに思います。

それでは、そういうことで最初に、打越先生のほうから。

打越委員：手控えを配付しないんですね。ごめんなさい。私は、手控えを持ってきていなくて。自分の意見を。

堀内会長：私は持っていますので。よろしいですか。

打越委員：ありがとうございます。

これを全部読み上げるんじゃなくて、かいつまんでですね。

堀内会長：はい。打越先生から大変貴重なご意見を、本当にたくさんいただいておりますので、なるべく全てお話しただけると大変有り難いとは思いますが、時間も限られておりますので、できれば六、七分とか、何かそのくらいのお時間で賜れば大変有り難いというふうに思っています。お忙しい中を、打越先生が大変多岐にわたる貴重なご意見を出していただいて、本当にありがとうございました。

では、よろしく申し上げます。

打越委員：よろしく申し上げます。順番に私が思ったことというか、みんなが思ったことを少しご紹介させていただこうと思います。

まず、For your Great Futureの4ページですけれども、ここで卵子も年をとるって本当とか、そういうようなコラムがありますが、これについても、最近流布している卵子の老化言説で、それは科学的に根拠がないということで疑問視されていて、いろいろと批判があるところなんですけれども、そこら辺りの批判を受け止める、ちょっと慎重になるということがなくて、そのまま紹介されているということが問題であるというふうに思います。この4ページ、5ページの書き方からして、女子と男子ということで、なかなか性同一性障害というか、性自認の多様性みたいなものについて無頓着というか、そういう多様性について意識がないんじゃないかなということを指摘させていただきました。

それから、6ページで、余り一つ一つ目くじらを立てなくてもという気も、私もするんですが、世界に認められた和食とか、そういうところも、各国、各地域、それぞれ素晴らしいわけですから、いわゆる日本礼賛めいたような話じゃなくて、こういうお話は、例えば外国の出自のお子さんとかが見たときにどうかなという気もするので、どうかなという印象はありました。

あと、8ページ以降についても、別にこれは文京区で出している冊子なのに、これも文科省のまるで学習指導要領に縛られたかのように、妊娠のプロセスとかそういうことは飛ばして、受精の仕組みということだけしか書いていなくて、性感染症と中絶のリスクのみですね。そこから辺も、性行為に至る間のコミュニケーションとか、暴力的なことにならないように、どういうふうにしていけばいいとか、そういうところが飛ばされていてというところは、本当にどうしてそういうことになるのだろうかという気がします。

私としては、もちろん、そういうことよりも様々なセクシュアリティの個人個人が、どのように他者とハッピーに関係を結んでいくかと。危険な関係なら、そこから脱却してサバイバルして、救済を求めるといことがどういうふうに行けるかということをお教えいただくほうが、若い人にはいいと思うんですけども、こういうことだけに縛られているということですね。

快樂とか、そういうことについては一切触れなくて、そして、ここも文科省の学習指導要領みたいな感じがするんですが、避妊についてはすっ飛ばしているわけですね。避妊については除外して、いきなり中絶のリスクだけを書いている。そこは、大いに疑問だというふうに思います。

デートDVとかそういうものも、性暴力とかも、いつの間にか、そういう関係に転じているということがあると思うので、これは、実はもう性暴力なんじゃないかとか、デートDVなんじゃないかとか、あるいは教師とかがされていることが、これはスクール・セクハラなんじゃないかとか、そういうことを気付くための情報とか、あるいは相談窓口とか、そういうものを書いていただくほうが、ずっと有意義ではないかということとか。

あと、やっぱり、そもそも産む、産まないとかというのは、私が決めるんだと。子どもの出産間隔なども私が決めるということ、こういうリプロダクティブ・ライツの視点が、ようやく見い出されてきたわけなんですけれども、そういうような視点も全くない。女性差別撤廃条約とかの紹介もないですね。

それから、性を含むあらゆる差別を禁止して、あらゆる種類の情報及び考えを求め、受け、

かつ、伝える自由、子どもの意見を尊重するというような子どもの権利条約とか、そういうことも紹介がないということです。

ですから、読んでいて感想として、自分の体とか心のこととか、そういうことを健やかにしていくにはどうしたらいいかということよりも、いつか子どもを産むために気遣えよということを促しているような気がしている印象を受けました。ライフスタイルの多様性というものを配慮していないというふうに受け止めました。

それで、違う冊子のほうですね。こちらのLife & Career Design Workbookですかね。そちらのほうの自分の価値観を知るとか、あなたの夢とか、そういうことなんですけど、これも何というか、自己管理など自分がしっかりしていれば道は開けるというような、自己責任論をベースにしているような気がして、自己啓発論的なものを感じましたね、私としては。

11ページに、ようやくLGBTについてのコラムがあるんですけども、本当に人ごとという感じですか。人権や差別解消とかそういうことじゃなくて、困難な人を理解してあげましょねという、他者というか、あからさまに他者ということで、読んでいる人がLGBTじゃないみたいな感じですね。

それで、ほかにも写真とかも、カップルは男女なんです。だから、やっぱりこういう全体のメッセージからして、異性愛カップルというのがスタンダードだというふうにしていて、11ページのように異質なものも理解してあげましょねというように行政が打ち出すことによって、かえってこれは異質なものと排除していると思いました。

それから、14ページ、15ページのところですが、このワークライフバランスとかも、労働環境にかかわらず自分の取組方次第でワークライフバランスが保てるかのようで、それも自己責任という感じがするんですね。そういうことを教えてあげるんじゃないで、ブラック企業とか、そういうところで過労死とかしないようにどうしたらいいか、労働基準法とか、そういうツールを紹介するほうが、ずっと有意義であるというふうに思います。

それから、18ページ、19ページとかも、いろいろ様々な困難とか、そういうことを抱えて貧困になってしまうということとかを度外視して、自分で計画的に資金を貯めましょねというふうになっています。むしろ、やっぱり行政としては福祉を紹介するとか、そういうこととか、今問題になっている日本学生支援機構の奨学金とか、そういうものとかの問題点を指摘するとかというほうが、よほど有意義であると思います。

20ページ、21ページの保険とかというのも、何でこれは民間の保険をいざなっているのだろうかとか、そういうようなゆとりがない人でもどうしたらいいかという、福祉の窓口とかを

むしろ行政であれば当然記載していただきたいというふうに思います。行政に頼らないで自分でやりなさいよと、自分でやれる人だったら、そういうことをメッセージを言わなくてもいいので、それが難しい人のために相談窓口を教えてあげたほうが、よほどいいんじゃないかなと思います。

22ページですけれども、ここも何か相手家族との付き合いも結婚の大切な要素とか、どうしてこういうコラムができるんでしょうね。私は、離婚弁護士として、双方の家族がいろいろと介入してきて、大変な事案を見てきたせいもあるのか、こういうのはどうかと思います。憲法とかの考え方として、家というものを離れて、当事者の合意のみで婚姻ができるんだよというふうにしてやってきたのに、何でこういう「お家同士の結婚のような価値観をベースにしていると思わざるを得ないな」というふうに思います。

あと、23ページのこれも、何というか、子どもの名前はとか書いていて、こどもを持つのが正当な価値観というような、別に個人個人が子どものことをどう思うかとか、子どもは何人欲しいとか思うのはいいんですが、行政がこういうふうにワークシートみたいな形でいざなうというのは、ダイバーシティとはほど遠いと思います。

24ページ、25ページも、先ほどと同じように学習指導要領に縛られたような感じで、ピルにも触れていないし、避妊について一切触れていないし、性行為についても触れていないし、性暴力とかDVとか相談窓口とか、全く記載がないということも問題だというふうに思いました。

36ページ、37ページとかも、工夫していただきたいなと思います。一人で産み育てられるでしょうかとか、子どものことで悩んだらどうしたらいいですかとか、子どものことでお金が掛かり過ぎるので、何か手当はありますかとか、そういうようなことの間いが必要なんじゃないかなというふうに思いました。

44ページについても、これも教育資金プランとかいって、こういうのは民間の学資保険とかそういうことを積み立てるようにと勧めるのではなくて、行政としては、どういう手当があるかということとか、相談窓口とかはこうだということを説明していただいたほうがいいんじゃないかなというふうに思いました。

ということで、あと、判定ページですね。最後のところにLife & Career プランシート判定ページとか、そういうのは、行政のほうで個人を規律するかの様な感じがします。こういうのを最近見かけるんですよね。これは、何か無邪気過ぎるといえるか、個人のことを本人に判定させるようであって、いかにも行政が規律するかの様なので、そういうことはやるべ

きではないというふうに思います。もう冊子になっちゃっているの、どうしたものかなというのと、あと、ここに書かなかったこととしては、やはり男女平等参画推進会議があるのに、事前にせめて話があって、意見を言う機会があったらよかったかなというふうに思いました。

すみません。長くて。

堀内会長：本当に多角的なご意見、ありがとうございます。お忙しい中を。

それでは、ちょっと時間が限られていますので、続きまして、ご意見を事前にいただいている増田委員からお願いできますでしょうか。

増田委員：私は、割と簡単に2点だけ強く感じたことを出したんですけれども、2点とも、全部、打越先生がそれを含めて丁寧に、もっと有意義にお話くださったので、それほど意見として言うことはないんですが、やはり私も、このこちらのほうで①番（「健康で豊かな生活を送るために」）のほうの25ページに書かれています中絶のリスクについてです。中絶というのは、初めから中絶をするつもりで妊娠する人はいないと思うんですけれども、何でいきなりこれが出てきたのかなと思って、望まない妊娠を避けるというか、防ぐことのほうが問題ですよ。それで、これはすごく強く思いました。

それで、これは②番のほうの中学生向けのほうにも、このことについては出ているんですが、自分とかパートナーが妊娠したらということを考え、想像してみましようとか、自分が、まだ中学生とか、すごく若い年代に、ただ責任を負うことだけで、責任を持たせるということだけだと、この記述がないよりはいいとは思いますが、すごくこれでは不十分だと思いました。

それと次は、2番目にはLGBTについてです。こちらのほうの「健康で豊かな生活を送るために」は、記述が不十分ながらもあるとは思ったんですが、こちらのほうの中学生向けの冊子のほうには、それが全然書いていないので、それと対照的に9ページですか、そこに「男子と女子の性欲は違うんだよ」とあります。つまり、世の中に男子と女子しかなくて、つまり、性の多様性を全然無視しているように感じました。

私のほうの意見は、それで以上です。

堀内会長：どうも貴重なご意見をありがとうございます。

それでは、続きまして牛嶋委員からお願いできますか。

牛嶋委員：大した内容ではないんですけれども、前回か、成人式か何かでみんなに配られるみたいな話があったかと思っていて、そもそも、この冊子自体が、結局どういう経緯でつくら

れたかという、要するに、子どもを望む人が安心して産み育てるということで、子どもを望む人向けにつくられたものであろうというふうに考えられますので、基本的にはそういう人が読むものというふうにして、作られているのかなと思っています。

だから、それをそうじゃない人も、多分たくさんいるかと思うので、要するに、それを何かみんなに読んでもらうみたいな感じで配ってしまうのが、余りやり方としては良くないのかなというふうにちょっと感じたというところです。

なので、子どもを持ちたいという人は、多分、LGBTとかの方は少ないかと思うのですが、ちゃんとこれ自体が必要な人に行き渡るといえるか、そういうふうにしてもらえばいいのかなと思ったというか、それぐらいの、大した話ではないですけども。

堀内会長： いえいえ、冊子の対象をどうするかという、大変貴重なご意見だというふうに伺っております。お忙しい中を、意見をお出しいただきまして、ありがとうございます。事前にご意見をいただいた方は3人で、時間的にもややきついですけれども、この席上で、是非ご意見をということであれば、大変恐縮ですが手短かにお願いできれば。

どうぞ、原委員。

原委員： はい。どうもありがとうございます。

私は、この文京区以外にも、以前、東京都の東京ウィメンズプラザが出した「パパとママが描くみらい手帳」というのがあるんです。これと比べて、ちょっと読んでみました。

主に相談支援の視点から、若い人が今、何に困っていて、どんな情報が欲しくて、それに対して、このそれぞれがどういうふうに対応しているかというのを考えたところ、まず、「パパママみらい手帳」のほうは、最初から男女のカップルだけを、つまりシングルの親なんかは、この「パパママみらい手帳」と言われて、自分がパパだけとかママだけだと、えっみたいな感じです。パパとママと書いてあるんで、やっぱり、そこからもう結構阻害されると思うんですね。

だから、そのタイトルがちょっとこれでいいのかなというのがあって、でも、意外と内容は、いいところもあるんです。それは何かというと、先輩パパ、ママの声とか、そういうことが入っているので、別にシングルの人の声も反映される可能性があるわけですね。だから、そういうところを読むと、意外と役に立つという。

内容的には、結構いろんな本音の声がたくさん出ているところがあります。簡単な手帳なんですけど、だから、ちょっとタイトルで忌避しちゃうともったいないかなというところもあります。内容をもっと、いろんな声を出したほうがいいのか、いろんな気持ちはありますけど

れども、いろいろ労働のこととか、書いてあるんですね。これが一つですね。

こっちのぶんきょうハッピーベイビープロジェクトという方は、一応、子どもに焦点を当てていると思うんですね。つまり、子どもを持ったときに、その子が幸せに暮らせるかどうかというところだと思うんですね。だから、ちょっとまたアプローチが違って、こっちは子に、東京都は親に焦点が当たっていますね。こっちは、子どもをどうやって幸せにするかみたいなことで、ハッピーベイビーというのは、多分そういうことなんですね。

だから、やっぱりもうちょっと、その視点を大きくとって、子どもの虐待があったりとか、そういう話とか、やっぱり今、すごく問題になっていますよね。親はみんな、子どもたちを結婚させて、ああ、ほっとしたとか思うかもしれないですが、今度、その若い親たちが、自分の孫を虐待していたらどういうふうにするとか、やっぱりそういうことも出てきますから、だからそういう虐待のこととか。

あとは、性の多様性に関して、実はLGBTというのは、みんなと同じ環境に育って、たまたま自分の性的指向や性自認が人とは違うというだけなので、結構、子どもを持ってないかもしれないというふうに思って、すごく子どもが欲しくなるんですね。割と、子どもをよく持てる人は、結局子どもを産まないことを選択しなきゃならなかったりとか、いろんなことがあったり、できちゃ困るとか思ったりしますけれども、LGBTはどちらかという逆で、すごく子どもに対しては夢があって、ただ、持ちにくいということがあります。あるいは、持つためには、自分の指向みたいなものをある程度捨てて、異性と結婚しないと持てないと思っっているという、そういう特徴があるんですね。

だから、やっぱりそこでちょっと拾ってほしかったなとか、そういう気持ちを拾ってほしかったなと思います。実は、みんな結構子どもを持つということには、セクシャリティとか自認と関係なく、結構夢を持っているんだよということが、実はあるんですね。結婚も同じなんですね。

だから、やってみると大変なんですけど、やるまではみんな夢を持っているんですね。子どもを持つことと結婚することのどっちもね。それが、世の中の星であり希望なので、やっぱりそういうところに若い人は目がいくということですね。

それから、あとコミュニケーションのところがありますね。これは何ページでしたか。コミュニケーションのスキルを磨こうというところなんですけれども、企業の採用基準がコミュニケーション力なんだよというようなことで、ごめんなさい、今ページが分かる人がいたら、教えてほしいんですが。

堀内会長：13ページです。

原委員：ここは、私たちもいろいろな相談を受けていて、今、若い人にすごく話題になっているのが、結局、発達的な偏りが、やっぱりみんなそれぞれあると。そうすると、コミュニケーションが上手な人と上手でない人の中で、学校なんかでもいじめが起きたりとか、そこで自分で切り抜けていけない子たちが非常に非難されたり、反論ができないとか。例えばこういう広いところで発言ができないとかね。私なんかも、しょっちゅうそういうことを意識させられて、自分はすごく発言ができるので、これはもう、自分のサバイバルスキルなんですけれども、でも、そうでない方もいると。

だから、そのこのところも、やっぱり発達的な偏りとか、やっぱり子どもの大事な部分で自分がこういうアプローチを持っていると、今度は自分の子どもが生まれたときに、おまえ、もっとスキルを身に着けろとかね、それでは駄目だとか言って虐待する可能性があるんですね。そういう価値観ですね。やっぱり、自分に向けられた価値観を子どもに適用するわけですから、余りに競争的な価値観を押し付けてしまうと、今度は子どもにそれをやると、それで虐待が生まれるという、そういう連鎖があるので、これはもう相談の現場ではっきり出ているので、是非、この辺は改訂とかがありましたら、専門家の意見とかそういうのを組み入れて、やっぱり子育てについてもっと深く、真剣に語ってもらおうと。

ページ数としては申し分なくて、充実しているので、もっともときめ細かくやっていけば、いいものになるかなと思います。もちろん、私の専門である性の多様性に関しても、もうちょっと最初の段階から入れていただければ、例えば、イラストの女の子の髪の毛の長さとか、男性の容貌とか外貌とか、そういうものも含めて、多少多様性を出して、余り全部典型的な女の子と典型的な男の子だけみたいにならぬようにチェックしたりとかできるので、それはもう、編集段階、早い段階で言っていただければということでございます。

以上でございます。

堀内会長：ありがとうございました。大変恐縮なんですけれども、もう30分という、課長も次のご予定もあるというふうに伺っておりますので、ここでもうどうしてもという方、大変短く。伊申さん、すみません。短くてごめんなさい。

伊申委員：すみません。伊申です。お時間も押しているところ、大変申し訳ありません。言うは易しで、作る側だったらどれだけ大変なんだろうと思いつつ、ちょっと伺っていただけたけれども、私からもちょっと言わせて頂ければというふうに思います。

この冊子の経緯の質問が、どなたかからございましたが、一体これは何で使うのかなと私

も思います。授業で使う教材なのか、それとも生徒さんに配って読んでおきなさいという形をとるものなのか、ちょっとその辺の経緯も、ちょっとよく分からなかったんですけども。ただ、「読んでおきなさい」と言った時には、どれだけの生徒さんが、本当に手に取ってしっかり読むんだろうかとか、あるいは、変な読み方をしてしまわないだろうかとか、いろいろちょっと気になるころはあったりします。

一番まず最初に気になりましたのが、やはり、どなたかもおっしゃっていましたが、タイトルです。冊子には、「健康で豊かな生活を送るために」と、小さい方に、そうサブタイトルとして書いてあります。大きい方には、「中学生から考えよう！将来の健康のこと」、・・・「健康のこと」と書いてありますね。文字通り「健康」に着目しますと、確かにこの大きな冊子のところでも、こんなリスクがあります、こんな病気があります、こんな性病があります・・・と、病気やリスクのことばかり書かれるのもどうかなと思いますが、・・・勿論分かる気はします。ただ、そのようなリスクや性病についての話をするための冊子なのかといたらそうでもなくて、他にももっとうたうべきことがあるんじゃないのという話が、確か打越先生からもご指摘されていたかと思います。

例えば快樂の側面はどうするんだとか。実際にはまた、この快樂というのも難しいとは思うんですね。というのは、必ずしも性交渉を快樂と考えない人もいると思いますので、人それぞれです。何をもち「快樂」とするんだというのがありますし、あと、「健康で豊かな生活を送るために」といった時の、この「豊かな」というのは何なのか、つまり、「豊かな」の定義は何なのかという話になっちゃうと、また大変な話になってくると思うんですね。

少なくとも私は、この「豊かな」ということを言うためには、そもそもどういう内容にすべきかということを考える際に、人生には様々な選択肢があるということを、まず知って、それに対して自ら選べるということが、「豊かな」ことなのではないかなというふうに感じましたので、例えば、いろいろな選択肢があるということを学べる教材にするということが、一つ意義のあることではないのかなというふうに思ったということですね。

なので、タイトルの違和感、・・・「健康」と書かれていることについてとか、何をコンテンツの主眼にするのかという所謂タイトルとの違和感について感じているということが1点と、あともう1点。

細かな話で恐縮ですが、小さい冊子14ページのワーク・ライフ・バランスのところなんですけれども。今、私は経営コンサルタントで様々な企業の悩みに携わらせていただいているんですが、特に最近はESGだとか健康経営の案件が非常に多くなってきています。その中で、や

はり仕事とプライベートを両立したい云々という話も、勿論、大事なことです。けれども、今後はAI時代にもなっていくですし、高度プロフェッショナル人材という話にもあるように、本来、仕事は時間ではないんですね。だからこそ、やりがいはどこに求めていくのかという話に、徐々にシフトしていく、そういう時代にあると思っています。

そんな中で、やっぱり、仕事をいかにその人の好きなこと、ライフに近づけていけるのかという、そういった将来的な流れの中で、仕事とプライベートをかつちり分けるという、仕事の質ややりがいの的なもので考えるより時間で割り切るといったような考え方を、若い頃から植え付けてしまうようなことがあるとすれば、ちょっとそれは気になるかなと。もし、検討の余地があれば、あるいはコラムでも何か補足できるところがあるといいなというふうに思いました。以上です。

堀内会長：貴重なお時間をすみません。岡田委員、大変申しわけないですが、短くお願いできたらと思います。

岡田委員：この男女平等参画推進計画を作る前に、区民調査というのをやりましょうということになりました。そのときの少し前に、このアンケートが出ていたんですね、健康推進課から。ちょうど、うちの息子のところに来て、いろいろ読んだときに、ここのワーク・ライフ・バランスとか、多分ここに出ているアンケートが、そのときの集計のものだと思うんですけども、ここと男女平等参画推進の区民調査と重なるんじゃないかしらと思います。だから、そういうことというのは、ちゃんと健康推進課と、ここの話合いというのが必要じゃないかしらというような意見を述べたんです。

確かに健康推進課で出しているのは、こういう健康的なことであるのが中心だから、そういうことが書かれているのかなということ、先ほどの伊串さんからもワーク・ライフ・バランスとかという、そういう言葉が入っているんだったら、やっぱりこちらの私たちとの男女平等参画推進会議のほうにも、ちょっとこういう声掛けがあってもよかったんじゃないかなと、この前のときの調査のことから、今回も同じようなことでちょっと問題が起きているんじゃないかなと思います。

以上です。

堀内会長：そうですね。前回も。ありがとうございました。

本当にちょっと時間が延びて恐縮なんですけれども、実は、内海崎先生、副会長が、対象となる年代の学生さんにアンケート、意見を聞かれたということでいらっしゃいます。ちょっと手短かに、それをご披露していただければ有り難いと思います。すみません。

内海崎副会長：教職を取っている学生、ですから、実習を終えてきた学生と、それから、私の授業を取っている学生と共通教育の学生なのですが、本当に羅列ですけれども、まず、中学生向けのほうです。「文字が多過ぎる、多分読まない。絵を見て終わりかも」、「教科書のほうが読みやすい」、「題名が嫌」、「子どものことまで考えていない」、「表紙がわざとらしい」、「ふだん男女交際についてうるさく言っているのにとってしまう」、「異性愛が前提、マイノリティがほとんど無視されている」、「無理なダイエットの危険性をあおり、脅かすのではなく、よいダイエット法を教えるべきでは」、「性感染症の、自分は大丈夫だと思いませんかの図が、彼氏、男子からのつながりだけで書くのは不平等だ」、「コンドームの着け方を書いていないのはおかしい」、「中絶のリスクを知らせるなら、避妊方法を記述するほうが先」、「このリーフレットの内容は、学校で先生や養護教諭から正確に時間をかけて教えるべきだと思う。そうでないと、聞きかじりの半端な知識になってしまう」、「これを見ていたら、周りから何か言われそう。スマホで見られる情報サイトをつくったほうがよい」、これすごいです。「困っても大人に電話で相談しません」。

それから、ハッピーベイビープロジェクトのほうです。「題名が嫌」、「さむざむしい」、「これがよい生き方ですよとされているみたいで不快」、20歳前後の学生です、「表紙に高齢者がいないのはなぜ」、「ウエディングドレスが真ん中、結婚しろということ」、「働いている母親、父親がいない」、「結婚、妊娠までしかない。その後のほうが大変なのではないかと思う」、「心のノートみたい」、ちょうど道德で「心のノート」を使った世代なんですけれども、これが同じ記述方式なんです、ポイント方式で。全く同じなんです。それに学生が気付かしまして、「心のノートみたい。記述方式だから、自分で自分を縛ってしまうのではないか」、「子どもは欲しくないの、多分読まずに捨てる」、「ライフキャリアプランのポイント方式が不快」、「卒業後も点数を付けられているようで、嫌な感じ」、最後に「手続、届出は総合窓口は役立つかもしれないが、こんなのホームページで確認できる」。

これが、学生の書いてもらった結果です。全く学生の言葉どおりにご紹介しました。ご参考にしてください。

堀内会長：ありがとうございます。若者の意見ということも調べていただきまして、本当に貴重な情報を、ありがとうございます。

皆様方、様々なご意見が出まして、本当はもっと皆様方からもご意見があるかもしれませんが、一応、ほかにも議題がございまして、ここは30分ということでお願いさせていただいておりますので、ちょっと最後に榎戸課長のほうから、ちょっと意見交換ということ

でございますので、ご意見をいただけたら有り難いと思います。よろしく申し上げます。

健康推進課長：皆様、大変貴重なご意見、ありがとうございました。まずは、ご指摘の内容を真摯に受け止めまして、内容を少し検討させていただきたいと考えています。

このぶんきょうハッピーベイビープロジェクトは、元々健康推進課で健康という視点から、「子どもを望む全ての区民の方が安心して生み育てられる」ということを前提に作ったものでございます。

お手元の小冊子のほうが、平成27年度に作成したものを、今、若干修正を加えながら増し刷りをしている状況です。こちらの中学生向けの冊子は、平成26年度に、ハッピーベイビープロジェクトの中で応援団会議というのがあるのですが、その会議の中で、検討させていただいて作ったものであります。LGBTや先ほどのワーク・ライフ・バランスと、時代も変わっている中で、より考え方を新しいものに進めていかなければいけない部分もあるかと思うので、そういった部分を真摯に受け止めて、内容のバージョンアップ、よりよいものにしていきたいと考えてございます。細かい部分につきましては、一つ一つ、また検討させていただきます。

あと、こちらの中学生向けの冊子のほうですけれども、こちらは今、区立の中学校3年生を対象に区で配布しておりまして、授業で使うか、又は配布だけにとどめているかは、それぞれ学校ごとの判断をお願いしているところでございます。最近の状況では、授業としてこれを使っているのは、ケースとしては余り少ないというふうには聞いているところでございます。

一方で、こちらを配った際には、親御さんからは、どちらかと言えば中学生に見せるには、内容が書き込み過ぎではないかというようなご指摘を、受けているところでございます。どちらかと言えば、中学校の生徒を対象にどこまでお示しするかという視点で、これまでも課題を持っていたところでございます。

あと、配布についてもご指摘をいただきました。非常にご指摘のとおりでございまして、ハッピーベイビープロジェクトというのが、子どもを望む全ての区民の方にとというふうに考えているところでありますけれども、今の多くの方にお配りするような形ですと、望まれない方に送られるケースがあり、もしかして行政として押しつけではないかというような印象を持たれるケースもあるかと思っております。希望される方が手に取っていただくような形で、配布の仕方は、多分すぐにでも対応できる部分だと思いますので、これは直ちに対応させていただくような形で検討させていただきたいと思っております。

私からは以上でございます。貴重なご意見、どうもありがとうございました。

堀内会長：お忙しい中をご出席いただきまして、皆様方に回答をいただきましてありがとうございました。

男女平等参画というのは、あらゆる政策といいますか、あらゆる場面で視点があるということでございますので、主流化というふうに言っておりますけれども、是非、男女平等参画の視点を踏まえて、今後対応していただくと大変有り難いというふうに思います。

特に、この冊子に関係するところは、リプロダクティブ・ヘルス・ライツという、大変重要な人権の分野に関わっておりますので、今後、もし、この冊子の修正とか、冊子を変更新なるとか何かございましたら、私どもの会のほうにも、是非、意見を聞いていただければ大変有り難いというふうに思います。これは、皆様を代表して私のほうから、今後、私どもの会議のほうにもご連絡といいますか、ご意見を申し上げる機会をいただきたいということをお願い申し上げさせていただきたいと思います。

お忙しい中をご出席いただきまして、本当にありがとうございました。では、ここの第1議題は、これで終わらせていただきます。どうもありがとうございました。

それでは、次の議題に。皆さん、貴重なご意見をどうもありがとうございました。それを申し上げなくて失礼いたしました。

それでは、皆様のほうに、第2議題の私どもの評価のところに行きたいというふうに思います。前回は、文京区のほうから、評価についてのご説明がございましたけれども、今回は、私ども推進会議として、評価についてどういう意見を出すかということでございますので、是非、皆様方、忌憚のないご意見を、私ども推進会議として出す意見ということを、今日は、皆様方と審議をしていただく予定でございますので、よろしく願いをいたします。

まずは、事務局のほうから、資料4についてのご説明をいただけますでしょうか。よろしくお願ひします。

ダイバーシティ推進担当課長：資料第4号をご覧ください。

今回は、前回の資料に加えて、右下のところの推進会議評価というところで、第2回のこの会議の場で話し合われた内容をまとめたものを記載してございます。そのほかの部分も、若干記載を変えたところがございますので、変更のあった部分を中心に説明させていただきます。

まずは、1ページ目の事業番号2の学習指導の充実ですけれども、真ん中のほうに、評価における視点と基準という網かけがあって、その上のところの29の①②以外の実績のところの

後半部分ですが、具体的な事業実績は何かないのかというようなお話がありましたので確認したところ、小学校高学年においては、「男女仲よく協力し助け合う」という項目の部分で「絵地図の思い出」というものを題材に道徳の授業を行っているといったところで記載をさせていただきます。

「絵地図の思い出」という内容なんですけれども、学年の遠足のときにクラスから実行委員を二人選ぶことになって、女の子が二人選ばれました。本当は、その子たちはオリエンテーションというか、遠足のオリエンテーションなので、問題係というのをやりたかったんですが、多数決というか、うまく希望したとおりの係になれなくて、しおり係というのになってしまって、そのしおりを作成するところで、絵心がない子たちだったのか、絵がうまく描けないと。そうしたときに二人で悩んでいたら、一方の子が、ある男の子が絵がうまいから、その子に描いてもらえばと、こういう話になって、ただ、もう一方の女の子は、今クラスの中で男子と女子の仲が悪いからどうしよう、そんなこと考えもしなかったというのがあったんです。翌日、その絵がうまい男の子に話し掛けて手伝ってもらえないかということを買ったら、最初は男の子の集団で歩いているときはプイと無視をされちゃったんですけれども、後でその男の子は優しい子で校門の前で待っていてくれた。何なのと聞いたら、しおりづくりでちょっと困っているのだから絵を描いてもらえないかという話になって、いつまでなのと言って、すぐその子は描いてくれて、翌日の朝は頼んだ女の子のところに描いた絵が置いてあった。女の子は喜ぶし、周りの男の子も見て、すごいね、僕も手伝うよみたいな話になって、クラス全体が、男女の仲がぎすぎすしていたのが、一緒になって仲よくなるみたいなお話なんですけど、そういった資料を用いて話し合いをするというような授業が行われたというふうに聞いてございます。

それから、そのこの部分の記載が追加されたのと、あとは左下のほうの所管課評価概要と所管課の自己評価点のところの次年度に向けた課題が、伊申委員から、評価理由からのつながりの部分で、ちょっと分かりづらいということがございましたので、つながりの部分として1行目の、研修受講をされた方で人権問題について重要性を認識したという声もあったために、学校内に広げるためには各学校における研修等を学校独自に実施できるように計画することという文言が入った形で記載を追加させていただきました。

事業番号2については、以上です。

その次が、変わった部分としては、4ページの事業番号13のところですね。「地域活動団体への男女平等参画の働きかけ」ということで、こちらについては、真ん中の評価における視

点と基準で、前回は確かAとCを網かけしていたと思うんですが、そこをちょっと伊串委員に、何でなのということでお問合せをいただきました。Bの「男女があらゆる分野に参画できるよう支援・配慮している」というところを重視しているというお答えをさせていただいたんですけれども、Aの視点とかCの視点も当然、13の事業を行っていく上では大切なことなので、網かけの部分については取らせていただいて、全ての視点において進めていくんだということを示させていただきました。

あと、推進会議の中でも話があったんですが、まずは現状を把握する必要があるんじゃないかということでご意見をいただいて、ちょうどこの会議でも小学校のPTA連合会や、中学校のPTA連合会から代表の方に来ていただいています、役員の女性比率が、やっぱりそちらの団体も低いので、状況としてどうなっているのかというのを、ちょっとお聞きして、実態というのを理解していければいいかなというふうに思っています。

ここの部分なんですけれども、次の後ろのほう、「審議会・委員会等への男女平等参画の推進」のときにでもお話ししようと思いますが、会長のほうから審議会・委員会等で男女の比率が50%を超えているような自治体があるとお話しいただいて、聞いたりしたところなんです。その自治体においても、地域活動団体のほうは、それほど進んでいないという状況があったんで、別にそれは言い訳とかじゃなくて、難しい問題なのかなということは考えたところでございます。

続きまして、8ページをご覧ください。

事業番号16の「男女平等センターにおける学習機会提供の充実」で、右下の推進会議評価のところの2段落目に、「また、メールマガジンを開始するなど、新たな広報手法を取り入れたことは評価したい」と記載をさせていただいたんです。これは去年のやり取りで、伊串委員からの、千代田区か何かもメールマガジンをやっている、そういうのはどうなんだというご意見があって、それに答えた形で決定されたもので、評価対象になると思って記載したんですけれども、メールマガジンの開始は決定しているんですが、第1号の発行がまだなので、11月か12月で発行されるのであれば、このままの表記でいきたいと思っています。ちょっと年明けになってしまうんだしたら、文言を「メールマガジンの開始を決定するなど、新たな広報手法を取り入れる姿勢は評価したい」とか、ちょっとその辺は文言を変えさせていただく可能性はございます。そこについては以上です。

次のページの9ページ、事業番号20のところ、これは前回、牛嶋委員から、一日保育士体験がよかったから、もっと周知したほうがいいのではないかというご意見をいただいて、そ

こはちょっと確認をしたところです。もちろん園の中の保護者の方に周知というのは、どんどんやってもらいたいんですが、余り来られると、やっぱり受入体制の問題で、保育園側には教育実習生とかの受入れも多いので、そこまで大々的な周知はできないけれども、園に通っている保護者の方には周知を徹底していきたいというお話をいただいております。その面で引き続き周知に努め、多くの方々を集めていただきたいといったところを、推進会議の評価としても入れさせていただきました。

続きまして、11ページの事業番号60のところなんですが、「就労支援機関（ハローワーク飯田橋）との連携による就職面接会等の実施」というところで、ここも、人数とかの数値目標があるのかどうかというのは、ちょっとお問合せをいただいていたんです。数値目標自体はないんだけど、会場の面とか人員の面で、もう少し受け入れる余地があるということ言われたので、推進会議の評価としては、もう少し受け入れられる余地があるということから、次の参加が増えるように周知に努められたいというような意見を記載させていただきました。

次の12ページにお移りください。事業番号67の「委員会・審議会等への男女平等参画の推進」の部分ですが、こは、まず副会長からお問合せをいただいたのが、なぜちらしなんだというところなんですけれども、お金も掛からないで手軽に始められて取り組みやすいといったところでちらしなんです。どの程度の効果があるの見込んでいるのかということに関しては、正直、そういった取組をまだやっていない段階だったので、何か初めの一歩としてやっているんで、どのくらい効果があるのかというのは、ちょっと推し量っている状況です。ちらしを作成したから、例えば50%までいくかといったら、そこまでは考えてはいないところなんですけど、何もやっていない段階から少しでもやれば、少しは効果があるのかなというところの感覚は持っています。

それと、あと、先行している自治体の状況をお聞きしたんですけれども、やはり50%達成した自治体についても、50%の目標を掲げて、すぐ達成できたというわけではなくて、長年、10年掛けてとか15年掛けてやっていったというお話を伺いました。何をしたかという、審議会とか委員会で団体推薦の枠があるんですけれども、そこが充て職だったのを、充て職じゃなくてもその会議と関係のある人なら誰でもいいですよみたいな形で、そういうので充て職だったことを変えていったとかという取り組みですとか、そういったものをお聞きしました。次の審議会に、任期がそれぞればらばらなので、統一的な対応というよりは、次の任期はどこが迎えるのかというのを調べて行って、例えばある団体の会長さんに頼んでいるところも、

会長でなくてもいいのかどうかというところを、団体によっては会長じゃなきゃいけないところもあるのかもしれないです。変えられるものについては充て職じゃなくて違う人、ある程度幅を持たせた形で男女の比率に考慮いただけるような形の選び方ができないのかどうかといったところを、ご相談していきたいというふうに思っています。

それから20ページをご覧ください。事業番号80の「セクシュアル・ハラスメント、スクール・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等に関する意識啓発の推進」の部分ですけど、真ん中の辺に、教育指導課と教育センターの29の枠があって、その上のほうは、前回、各学校におけるサービス事故という文言で書いていたと思うんですけども、副会長からご指摘を受けまして所管課と話したら、内容的にはハラスメント等の防止で構わないということだったので、そのサービス事故という表現をハラスメント等の防止ということで表現を改めさせていただいております。

重点項目についての主な変更点は、以上です。

23ページ以降が、重点項目以外の計画事業の実績を一覧でまとめているところでございます。こちらについては、前回のときと同じで、推進会議の評価を入れるというよりは、その事業それぞれの実績をお示ししていくという部分で、前回計画に比べて、分かりやすくというか、前回までは、これだけやったんだというのを、数字でしつこいぐらい挙げていて、ちょっと見づらくなった部分がありましたので、その部分を見やすい形で少しコンパクトにまとめさせていただきました。それが、23ページから50ページまでとなっております。

最後に、今回の計画から追加されたというか、分かりやすくなった部分ということで、51ページをご覧いただきたいんですが、課題に対する目標と成果指標といったところで、今回から初めてこういった成果指標が設けられました。そこについての平成29年度までの実績を落とし込んだのが、この51ページ、52ページの表となっております。

ただ、評価のところでも申しあげましたけれども、大体備考欄に、文京区男女平等参画に関する区民調査とか、そういったものの数字を使っていますというのが結構多くあるので、結構な部分が平成29年度はバーになったと。この調査自体は5年に1回行うものでございますので、毎年数字を追えない状況で5年に1回ということで、その辺がバーになってしまっています。それ以外の項目に入れられるところについては入れてございまして、成果指標に対して、いいものももちろんありますが、なかなか厳しいなというところもございまして、今回の計画から、こういったところも毎年度追っていきたいと思っております。

資料第4号の説明については、以上でございます。

堀内会長：ご丁寧なご説明、ありがとうございます。私が最初に申し上げなきやいけなかったんですけども、推進会議の意見のところでございます。事務局といたしますか、文京区さんのほうで、私どもの意見を十分聞いていただいて、それを反映した形で原案が出ているということで、そういう意味でのうまいまとめ方といたしますか、大変私どもの意見が反映されるようなまとめ方を原案として出していただいて、ありがとうございます。最初にお礼を申し上げるべきだったんです。

皆さんもそういうことで、私は、私どもの推進会議のそれぞれの評価については、前回の皆様方がお出しになった意見は、よく反映されているというふうに、概括的には思っておりますが、今日、皆様方から、是非忌憚のないご意見を伺いたいというふうに思います。

次回が最終回になりますので、今回、皆様方にこれは是非というところにご意見を出していただいて、それをまとめて最終的な本会議の意見ということにしたいと思っておりますので、よろしくをお願いします。

あと時間が1時間でございますので、私はいつも効率が悪いものですから、効率よく進めさせていただきたいと思っております。順番に沿いましてやりたいと思っておりますけれども、順番の前に、最後に課長がご説明されました今回の行動計画から初めて入った、この指標でございますね。これは途中経過でございますし、ご指摘がありましたように調査がなければ出ないという数値もございますが、これについて、特に皆様方からご意見はございますか。

まず最初に、これは前回、ご意見を賜らなかったもので、この指標の進捗状況といたしますか、これをご覧になって、何か皆様方のほうからご意見があるかどうか、お聞かせいただければ有り難いのですが。

最後になるとちょっとこの時間が取れないかと思ひまして、最初に申し上げさせていただきます。何かございますか。ございませんか。

今の段階でないようでしたら、ちょっとこの点につきまして、私どもが全体に意見を出すということにはなっていないと思ひますけれども、とりあえず、皆様方にご覧をいただいて、ご疑問とかあったらと思ひます。

私がちょっと1点だけ気になるのは、推進システムの整備の中で、女性の管理職試験受験率というのが2.0というのは、極めて低いのではないかと思います。本来ならば、管理職の比率にすべきだというふうに、私は申し上げたんですが、それよりも前に受験者が少ないので、受験者を上げなければというお話があったのを記憶しているんですけども、これは、何でこんなに低いのか、それを上げる努力は何かされておられるのでしょうか。ちょっとすみま

せん。皆様のご意見がなければ、その1点だけ伺わせていただければ有り難いのですが。

ダイバーシティ推進担当課長：管理職試験自体につきましては、女性に限らず男性も含めて、申込率が低下しているという状況はございます。それで、女性に対する取組というか、やっていることとしては、管理職になってもちゃんとサポートがというか、先輩なりもちゃんとサポートしていくので、そんな不安にならないで受けてくださいというのは、個別に当たっているところもありますし、係長級の人たちを集めて、意識啓発というか、そういった取組も行っているところではございますが、いかんせん、数字で見ってしまうと本当にさびしい数字が並んでしまっていて、これまでの取組も、もちろん地道に続けていかなきゃいけないというところもありますけれども、もっと、例えば自分も管理職なので、管理職は楽しいというところを、どうアピールしていけるかというのは、ちょっと広めていかなければいけないというふうに感じているところでございます。

堀内会長：ありがとうございます。育児休業は結構たくさん、男子の育児休業にしろ出ているんですけど、このところがちょっと大変かなというふうに思っております。

どうぞ、伊申委員。

伊申委員：堀内先生のご指摘された点は、私も以前から気になっている点でした。確か、前年度の瀬尾課長のときにも、この話は出たというふうに記憶してまして、今回、受験率の低さもそうですけれども、そもそも受験率で見るとというのはどういうことなのかと。それぐらい低いという話は、その当時もされたわけなんですけど、じゃあ、そもそもそれは何でなんだろうという理由や背景の話をちょっとされた時に、やっぱり女性が管理職になることに対して、いろいろな、やりたくないような状況があるというふうな話を、ちらっとお話しされてました。

「あんなことまでやりながら家庭も両立させるなんてできないし・・・」、云々かんぬん、いろいろなお話があって、「みんな、やりたがらないし、管理職になりたいというふうに手も挙げにくい。そういった様々な状況がまだあるんですよね」というお話が、確かあったような気がいたします。

だとすると、ここは課題が「庁内等推進体制の整備・充実」という名前ですから、もしかすると受験率を問う前に、まだ、その前の段階の整備ができていないということに、大きな問題があるのではないかなという気がするんですね。

だから、課長とか・・・そういった管理職は楽しいですよという話ではなくて、それは、楽しいかどうかは個人的な感情でしょうから分かりませんが、その前に体制が整ってい

ないから手も挙げにくいし、声も掛かりにくいし、やりたいとも思えない。そういう状況が多分あるはずなので、それが具体的にどういうことなのかということをも、もう少し特定をし、「職場環境」ということなんでしょうかね、所謂「管理職を取り巻く環境」ということなんでしょうが、そこを、どう改善していくのかということが大事なのではないかと思います。その体制をどう整えていくのかということの方が、もしかしたら先なのではないのかなというふうに感じている次第です。

堀内会長：伊申さんから、ご専門家としてのご意見、ありがとうございました。

総務部長：恐らくご存じかと思いますが、管理職試験というのは、文京区だけでやっているわけじゃなくて、採用のときと同じように管理職の試験というのは、特別区全体でやっています、それに受ければ文京区の職員であれば当然に文京区の管理職になるという前提なんです。データとしてみますと、いわゆる係長のところでは、女性の割合といたしますのが大体30%を超えるぐらいあるんです。その1ランク下の主任のクラスですと60%ぐらいとか、元々男女の比率ですと人数的には女性のほうが多いものですから、そこまでは昇任としては希望をもってやられていると思うんですが、それから管理職になるに当たって、なかなか受ける方が少ない。

男性のほうも少ないんですけれども、より女性のほうが少ないというのはありますので、それは、先ほど課長が言ったように、管理職としてのやりがいですとか魅力ですとか、そういうのももっとアピールしていかなくちゃいけないと思うんですが、実際、今のところは、大体女性の管理職の割合は10%程度なんです。ですので、それについては、より管理職になっていただくことで、例えばその次の世代といたしますか、もう少し下の方々のモデルになるような方を、女性管理職を、是非育成したいなと思います。

そのためには、係長は30%程度いますので、そのときから、その先輩の管理職に、実際は大変だろうと思うけれども、こういったいいこともあるし、例えば育児ですとか家事とか、その辺のことはこういうふうにやっていますよとかという相談とか経験談を話して、なるべく不安とかを払拭できるようなものを、これからも進めていきたいなと思っています。それは、今もやってはいるんですが、別にげたを履かせるつもりは全くないんですが、能力的には女性の職員の方は非常に優秀ですので、是非管理監督者になっていただきたいというふうな思いをもって、今後も進めていきたいなと思います。

堀内会長：ありがとうございました。ご説明いただきまして。

それでは、すみません。短目によろしくお願いします。

伊串委員：すみません。ご説明、ありがとうございます。

10%が女性の管理職員というのは、これは文京区ということですか。それとも全体のですか。

総務部長：文京区です。

伊串委員：これは、他区と比べても、ほぼ同じぐらいという感じなんでしょうか。

総務部長：ちょっと数字的にはもっておりませんが、恐らく同じだろうというふうには思っています。

伊串委員：「だから、良い」という話では、多分ないと思うんです。

総務部長：そうですね。それは、そういうことです。

伊串委員：多分、女性の方々、女性職員の方々のヒアリングをちょっとされて、実態を把握できるといいですね。どんなところに一番問題があるのかというのは、とても知ってみたい気がします。それは、勿論ここだけの問題ではなくて、企業、民間でも、多分同様のことがあるのではないかと私も思いますし、また特有のこともあるのではないかとこのように思いますので、それを知りたいというふうな気に駆られます。

総務部長：はい。ありがとうございます。

堀内会長：それでは、よろしゅうございましょうか。

打越委員：多分、勘違いなのかなと思うんですけど、LGBTのこともここというか、これでいいんですよね。

それで、ほかの区で、幾つか同性パートナーシップ条例みたいなものができているところがあるのに、こちらはまだないんですけれども、こちらはないのに区に頼むというわけにいかなくて、区議会のほうに頼まなきゃいけないんですか。同性パートナーシップについては。

ダイバーシティ推進担当課長：条例ですか。

打越委員：条例です。

ダイバーシティ推進担当課長：条例という意味では、男女共同参画推進条例の中に、いわゆる性的指向とか性自認に関する差別を禁止するものが入っています。

打越委員：差別禁止はありますけれども、パートナーシップについては。

ダイバーシティ推進担当課長：パートナーシップ制度自体を作るか作らないかは、条例で作っている自治体と、要綱でやっている自治体があるので、必ずしも条例でなくてもいいんですけれども、それに関しては今、文京区議会にも当事者の方から請願としては上がって、議論はされているところでございます。

打越委員：そういうようなのを、目標とかというふうに、ここに上げるのはちょっと違うんですかね。区議会がやることなんですかね。

ダイバーシティ推進担当課長：区議会がやることというわけでもないですけども。

まず、ここの段階で言うと、前回、平成29年度から33年度の目標自体は、計画の中から抽出しているだけなので、ここでは表れないないですが、計画の中では、性の多様性の理解を進めていくというのは事業として入っているの、こちらを推進していくということで、区としては進めているというところですよ。

今回、この課題に対する目標と成果指標に関しては、平成29年度に作った段階での抽出なので、ここに新たに加わってくるというのは今回の計画上はなくて、次回、平成33年度、2022年度の計画から、もし加わるとするならば、そういうふうに入れていくというような話になってきます。

打越委員：そうですか。分かりました。ありがとうございます。

堀内会長：どうぞ。

原委員：今のことにちょっと関連したことなんですけれども、やはり、パートナーシップの承認というのは、自治体レベルでないと、様々な改善がストップしていて、公営住宅、区営住宅に入居できない、親族ではないと入居できなかったり、例えば、この前も医療の現場で、私のパートナーは医療にかかっているんですが、そこで、もう既にパートナーとして私は診察室に入ったりもしているんですね。でも、もうそこで看護師さんとか医師の方本人が、あのお友達はみたいなふうになっていて、幾らパートナーだと言っても、その証明がないから、全部お友達になってしまうんですね。

すると、友達とパートナーというのは大きく違って、まず一番違うのは財布が違うんですね、友達は。それぞれの財布で生きているわけですね。パートナーというのは、みんな、財布は一つです、家計が一つなので。もう、そこから大きく違うんですね。

やっぱり、そういう制度がないと、みんな、周りの人たちは、分かってはいるけれども、友達みたいなね。でも、それを一々言い返すのも本当に疲れまして、最近もう、防災の面でもやはり同じで、例えばパートナーが死んで、災害で、地震で死んで、遺体を確認したいというときも行けなかったり、それから、親、親族が亡くなって、パートナーと一緒に遺体を確認したいと言っているんですね。パートナーは入れられなかったんですね。そういうことが、やっぱり起きているんです。

今回も、いろいろ防災計画の見直しがありますが、やっぱり、そのところは明記されな

いということで、いろいろなところで落ちていくんですね。だから、やっぱりどうしてもその壁があって、そこを何とか、小さい穴から開けていかないと、差別がずっとそのまま続いてしまうということです。

正直、私も困っているんですね、すごく。どんどん年をとってきますし。じゃあ、うちのパートナーはどうなるんでしょうみたいなことなのでね。

なので、そういうところから、やっぱり皆さんには余りないような困難がたくさん積み重なってきてしまうので。是非、ちょっとそここのところは、推進会議としても、本当にどうやっていくのかというのを、何か明記していただきたい。例えば、入れたほうがいいのか。それとも大多数の人が入れたほうがよくないと言っているの、それに従って入れないのかとか、はっきり入れないなら入れないで、もう、はっきり入れられませんみたいなことを、責任を持って書いてほしいんですね。そうしたら、またそれなりに、ある程度、要望の仕方もあるんですけども、ずっと宙ぶらりんな状態ですね、今は。

堀内会長：ありがとうございます。この推進会議は、原さんのような当事者がいらっしゃって、貴重なご意見を伺うことができるので、私は、大変有り難いというふうに思っているんです。そういう意味では、ちょっと今日は評価の話をさせていただいて、今、文京区として、条例に人権の差別禁止がもちろん入っていますけれども、それを超えて必要なことがあるというのが、今の原さんのお声だというふうに思っておりますので、次回、どんなことが考えられるのか、お教えいただけますでしょうか。今日は、ちょっと議論をする時間がございませんので、次回に、評価とは別にどんなことが考えられるのか。それをちょっとお教えいただけますでしょうか。

ダイバーシティ推進担当課長：ちなみに、原委員が言われた区営住宅に関しては、今年6月には文京区でも条例が議会で通りましてパートナーシップ制度自体ではないですけども、LGBTの当事者の方も対象として入れるような形に条例改正がなされているので、そういう施策を進めていくときにパートナーシップ制度がいいのかどうかというのを含めて、ちょっと検討させていただきます。

堀内会長：そうですね。次回、その時間を取って、それで、おっしゃるように進展した政策もあるようでございますので。

原委員：実際、利用方法が、周知と実際の利用方法が、やっぱりちゃんとルートができていかないと駄目だと思いますね。

堀内会長：性の多様性というのが、基本的な柱として皆さんに認識されていて、先ほど来の議

論もございますけれども、この推進会議委員の皆さんも、それをいかに尊重して推進するかということがございますので、そういう観点から、もちろん計画の中に明確にないということは、よく分かっておりますが、新しい事態が動いた時にどうするかということを、一度、次回ご検討をお願いします。ちょっと今日は、次回まとめるための評価をやっておりますので、大変恐縮でございますけれども、次回にちょっとご検討いただくと大変有り難いと思います。すみません。よろしくお願いいたします。

原委員：ありがとうございます。

総務部長：すみません。ちょっと防災の観点だけですけども、防災についてはLGBTの視点というのも非常に大事だと思っております、区で作っております地域防災計画などについても、その視点を踏まえて、どのようにできるかというのは、今検討している状況でございます。

堀内会長：ありがとうございます。

伊串委員：すみません。短く申し上げます。「成果指標」ということなので、将来の発生状況を確認する意味でも大事かと思ったので、ちょっと気になるところを、どうしても1点だけ、伝えさせてください。

一つは、「家庭生活における男女平等参画」のところで、「中学生等向け介護啓発冊子の配付人数」というふうにありますよね。

堀内会長：伊串さん、個別の評価はこれから入りますので、よろしいですか。

伊串委員：そうですか。

堀内会長：これから、今、一般的な議論になりましたので、皆さんに、これから手持ちの資料に基づいて課長からご説明いただいたところについて、推進会議としてご意見をまとめるに当たって、質問事項があればそれを聞かせていただく。

よろしいですか。それで。

伊串委員：分かりました。はい。

ダイバーシティ推進担当課長：会長、今、伊串委員がおっしゃったのは、51ページの課題に対する成果指標のほうなので。

伊串委員：そうです。51ページです。

堀内会長：51ページのですか、すみません。重点項目ではなかったんですね。失礼しました。

伊串委員：失礼しました。51ページなんですけれども、「配布人数」で成果を達成した達成しないというのは、ちょっと本来の意味からは違うのかなというふうに、ちょっと違和感を覚

えた点と、それと、一番上の「ジェンダーに敏感な視点に立った教育・学習」というところの成果指標が、「理工チャレンジへの登録」だと、これがちょっとよく分からないんですね。しかも、登録するのが「2件」、それを「10件」って言われても、ちょっとよく分からないという理解不足のところと、それと、なぜ「先輩からのメッセージ」登録が、ここの成果指標になるのかがちょっと分かりにくいので、ここは何か改善の余地がないのかなというふうに思いました。

ダイバーシティ推進担当課長：成果指標自体は、その計画を作ったときに、これでいくと決めてしまっているんで、計画を途中で変えるのは難しいんですけども、「理工チャレンジ」の話でいくと、内閣府が「理工チャレンジ」という事業をやっていて、理工系の大学とか、そういう職業に就いている人に、女の子も理工系に進んでいいんだよということを、先輩として伝えていくようなことをホームページで紹介しているんですね。自分は、こういうことをやってきて、学んできて、こういう仕事をしているよと。あなたたちも、男社会と思っているかもしれないけれども、そんなことはなくて、ちゃんと仕事とかも楽しくできるんだみたいなことをやっていくのがあるので、文京区としてもそれに参加していて、2件なんですけど、土木系とか建築系とか、そういうところの技術職の女性に声を掛けて、それに協力してもらおうというようなことです。

伊串委員：協力事業者が2件ということですか。

ダイバーシティ推進担当課長：協力事業者というか、人ですね。

伊串委員：二人の登録で、10人登録すればOKなんですか。

ダイバーシティ推進担当課長：要するに、この計画で話し合われた内容としては、10人登録すれば、ある程度広がるだろうということで、それがホームページに載って、見る女の子がいるんだろうなというところだとは思っています。

伊串委員：ホームページを見て、「いいな、登録しよう」と思った子が、10件でいいんですか。

ダイバーシティ推進担当課長：登録というか、書くのは職員です。理工系に進んだ職員が、女子中高生に宛ててメッセージを書くというのが10件で、見る人がどれだけ見るかというのは、ページの閲覧率によるので。

伊串委員：そういうことですか。

ダイバーシティ推進担当課長：すごく見られるかもしれないし、全く見られないかもしれないしというのは、ちょっと何とも言えないですけども。

伊串委員：先輩側から情報を発信したいと登録する人が10件ですか。

ダイバーシティ推進担当課長：そうです。そういう意味です。

伊串委員：これは間違いやすいです。

ダイバーシティ推進担当課長：すみません。

伊串委員：ようやく理解ができました。

ダイバーシティ推進担当課長：あとは、中学生向けの介護啓発冊子の配付人数なんですけれども、確かに配付してどうだと言われてしまったら、そのとおりなんですけど。

伊串委員：だって、読まないかもしれないですしね。

ダイバーシティ推進担当課長：そうですね。その辺に関しては、今回、これで成果指標が設定されてしまっているの、次回に何かどうとれるのか、ちょっと今出てこないですけども、配付しただけではしょうがないというか、とりあえずは前のときは配付したというのを指標にしましたが、今度はどうするのかというのは考えていきたいと思います。

伊串委員：はい。

総務部長：恐らく、介護の世界というのは、なかなか人材不足で大変だということもありますし、なくてはならない仕事でありますので、中学生のときから、自分の今後進むべき進路として、そういった点を踏まえて考えてほしいという思いを込めて配付をしているということです。配付が何か将来の仕事なりに結び付けばいいなということで、冊子の数というのは、その当時、設定したんだろうなと思います。

その辺全体も含めて、様々なご意見をいただいて、次は、より良い成果指標を作っていきたいとは思っています。

伊串委員：もう少し、本来的な意義として。

総務部長：そうですね。ありがとうございます。

堀内会長：ありがとうございます。どうもすみません。私のほうが、うっかりしておりました。ありがとうございました。

それでは、ちょっと時間がたってしまったんですが、今回は重点項目の特に推進会議の評価について、ご意見をいただきたいと思っています。

まず、それぞれの項目ごとに、大変短時間で、さっと思いたい、さっと思いたいというふうにするんですけども、まず、事業番号2の学習指導の充実でございますが、推進会議の評価、これはこの前回の推進会議で出された意見を基に、このようにまとめておられます。この点につきまして、皆様方のほうからご意見ございますか。特に、副会長のほうからご意見をいただいたところは反映はされているというふうに、私は理解をしております

ので、それを踏まえて、それ以上のご意見があるのかどうかですね。

大体、この意見で、皆様方のほうでご異論ございませんか。

原委員：すみません。これは順番にやっていくんですか。

堀内会長：はい。順番にやっていきます。

原委員：番号でね。

堀内会長：はい。

それでは、重点項目の2につきましては原案どおりということで進めさせていただきたいと思えます。

それでは次が、重点項目の9、ページは3ページでございます。この重点項目につきまして、これも前回の意見を踏まえてまとめておりますけれども、ご意見はございますでしょうか。

原さんは、ここのご意見ですか。今、お手を挙げられたのは。

ここは、男女平等参画啓発事業の充実ということで、特に性の多様性について理解を深めようとする努力は評価をしますというところがございますが、対象は明確にする必要があるということ、あるいは、周知方法を工夫するなど、参加者を増やしてほしいという、こういう原案でございますけれども、この点につきましてございますか。ここをもう少しとか。

原委員：先ほどの性自認に関して、非常に文京区は推進を今されていると思うんですね。いろいろな方面から考えられて、施設のこともありますしね。でも、性的指向に関しては、結局、トランスジェンダーも含めて、皆さんがパートナーを持ったりすると、みんな、いわゆる異性愛の典型的な例とは違うんですね。ですから、やっぱりそのところをもうちょっと啓発していかないと、そのパートナーシップに関しても、今、請願が出ているので。

台東区なんかでは、今、すごく性的指向に特化して研修をやってくれという依頼が来ていて、それは何でかという、請願が出ていると。パートナーシップの請願が出ていると。そういうことで、今、どんどん他区もやっているの、ちょっと重点を少し移して、もうちょっと平等に、性自認のほうに偏り過ぎないで、やっぱり性的指向のことは、大人として暮らしていくときの一番大事なコアになりますので、そこをもう少し啓発を深めていただければと思えます。

堀内会長：何か、具体的な提案はございますか。このように改正したらいいという。

原委員：そうですね。SOGIに関する研修の中で、性の多様性の理解を深めるというのはいいんですけれども、特に近年の他区のパートナーシップ請願、あるいは文京区のパートナーシップ請願に伴って、そういった話題がとて出してくると思えます。国でも、大分、国会議員の

方の発言で、今、出てきていますね。生産性がある、ないの話ですね。カップルの話ですね、あれはね。

先ほども、やっぱり子どもを欲しいか欲しくないかというような話が出てきましたので、こういったことは知られていないので、もう既に子育てをしているLGBTもたくさんいまして、私も子育てしてきましたが、たくさんいるんですね。ですから、やっぱり隠れている存在なので、もうちょっときちんと実態を把握する必要があると思います。

まあ、そんなような感じで一言入れていただければいいかなと思います。

堀内会長：ちょっと啓発事業ということなので、そういう意味では、特に近年の新しい政策動向とか、そんな感じで入るとよろしいんでしょうか。

原委員：そうですね。やっぱり家族にも多様性があり、みたいなね。そんなふうに、もうちょっとちゃんと家族のことをきちんと捉える必要がありますね。

堀内会長：それでは、今のご意見を踏まえて、ちょっとすみません。区のほうでも議論をよろしくお願いいたします。ありがとうございました。

それでは、よろしいですか。

内海崎副会長：そもそもなんですが、LGBTという表記とSOGIという表記がありますよね。いろいろ使われていて、文京区では、ここでSOGIという表現を使っているんですけども、これは一般の方がご覧になったときに、LGBTのほうが先行して先導していて、SOGIという考え方がなかなか浸透していない。私は、ふだんそういうのですと入るんですが、学生なんかに話していても、なかなかLGBTとSOGIという考え方の関係性を理解しづらいみたいなんです。相当丁寧に話をして、ようやくSOGIという考え方がすごく重要で、LGBTはその下位概念とは言わないですが、そういう包括的に捉えるという視点でやっているわけですよ。

それはここに入っていないと、どうなんだろうなと思います。見ていて、そもそも論で本当に申しわけないんですけども、SOGIというのは本当に浸透しているのかどうかということも踏まえて、表記を少し工夫したほうがいいのかないかなという印象を持ちました。

堀内会長：ありがとうございました。あるいは、これにきちんと括弧をして、どういうことだというふうに入れるというような工夫をすればよろしいんでしょうかね。

おっしゃるとおり、私もこういうところに入っていますから、すぐ分かるんですけども、一般の方も、是非読んでいただきたいというふうに思いますので、括弧でちょっと最初のところだけでも付けていただくといいかもしれない。ありがとうございました。

それでは、よろしゅうございますでしょうか。

それでは次に、重点項目の13でございます。次の4ページでございます。4ページのところに、当会議の意見が入ってございますが、よろしゅうございますでしょうか。これも、前回に皆さんと議論をしたところが反映をされているというふうに思っております。

特に、地域活動団体というのはなかなか難しいということは、よく分かりますが、一応、前はこういうことで、皆さんからのご意見がほぼあったかなというふうに思いますけれども、特に、これに付け加えたり、変更というのはございますか。よろしゅうございますか。

それでは13は終わりました、その次の16、8ページでございます。8ページの評価でございますけれども、先ほど、課長のほうからご説明がありましたとおり、メールマガジンが発行しているか否かによって表現が多少変わるということでございます。これも、皆様方の前回のご意見を踏まえて、よくまとまっていると思います。

はい。どうぞ。

伊串委員：すみません。ちょっと分からないところがあったので。「男女平等センターまつりの来場者数」が「1,600人超え」というのは、本当にもう、すごいなと思います。私も毎年参加させて頂いているので、本当に多くの参加者で混雑してにぎわっているのはすごいと思っています。そんな中、功を奏した理由が、「子育て世代の参加を促す事業を企画したことが、良かった理由なんじゃないか」といったようなことが書かれています。そういう印象は、実は私に関しては参加者の一人として余りなくて、寧ろイベント自体が本当に、一つ一つがよく企画されていて素晴らしいものだったからではないかというふうに私は思っています。現に、ここに書かれている「事業名、講師の一覧」のところを見ても、育児関連は1個しかないんですね。そういう意味でも、育児だけに特化しているわけじゃないですし、センターまつりの時も、育児に特化していたわけではなかったと思います。一概には言えないかもしれませんが。

岡田委員：育児じゃなくて、子育て世代というのは、お父さんを主にして、お父さんと一緒に小さい子どもと一緒に遊ぶというような企画をしたんです。ですから、子連れのお父さんたちが多かったということで、今まで、割とそういう子育ての世代の方は少なかったんですけど、子どもが遊べるような内容を設け、お父さんに来てほしいという目的がここには入っています。

堀内会長：すみません。岡田委員からご説明をいただいて。

岡田委員：すみません。

堀内会長：いいんです、どうぞ。いいんです。

岡田委員：そちらでしたね。ごめんなさい。

堀内会長：明快なご意見をいただいて、ありがとうございます。

伊串委員：でも、ご説明をいただいて、すごくよく分かりました。

堀内会長：そうですね。

打越委員：ちょっと言葉が足りない気がしますので、もう少しクリアにさせていただけると、もっと分かりやすいと思います。

堀内会長：「特に父親」というふうに入れたほうが、よろしゅうございますか。

岡田委員：「子育て」という目的よりは、そっちのほうを主にしているので。そうですね、ちょっと入れていただいたら。

堀内会長：だから、参加者の中で、子育て世代の方って、なかなかこういういろんな素晴らしい企画をしても参加は難しいところを工夫されたということなんだというふうに理解をしているんですけども、よろしゅうございますか。

では、それでよろしければ、この16の推進会議の評価は、先ほどのメールマガジンの件をちょっと注意書きにしまして、よろしいということですね。

では、次に移らせていただきます。

次のページ、9ページ、事業番号20の「男性の家庭生活への参画を支援する講座等の実施」でございますけれども、これも前回にご意見が出たところをよくまとめておられまして、特にこのところ、共働き世帯が多いので、祖父も参加というところも書いていただいております。いかがでしょうか。この20の評価は。

はい。どうぞ。

瀬戸委員：瀬戸です。参加者が、多分足し算してみても二千人ぐらいですから、母数からすると、その活動自体が「良い」という評価のコメントには全く異論ないんですけども、「引き続き周知に努め」というだけで、多くの参加者が集まるとは全く思えません。というのは、文京区で子育て支援ニーズ調査をやっていると思うんですが、帰宅時間がママは7時、パパは9時から11時みたいなデータが実際ありますので、なので、既存調査等も踏まえて、開催方法についても検討しという文言が、どこかに要るのかなという気はいたします。

以上です。

堀内会長：分かりました。それは、大変貴重なご意見で、ありがとうございます。

そうしましたら、「引き続き周知に努めるとともに、開催方法についても工夫をする」とかいうことでしょうかね。

瀬戸委員：はい。記載としては、それでいいと思います。ただ、ちょっと自己矛盾を抱えている気がしてしまっていて、つまり、そもそも男女平等参画の観点からすると、ママは7時、パパは9時から11時というのが、そもそもおかしいんですよね。

堀内会長：そうですね。

瀬戸委員：そうなんですけど、ただ、だから同じ時間帯にというといつまでも増えないから、どっちが望ましいのかというのは非常に難しい問題だと思うんで、記載方法は悩まなきゃいけないと思うんですけども、いずれにしても参加者が増えることを考えたらいいのかなと思います。

堀内会長：そうですね。なかなか難しい点をご指摘いただきましたが、基本的な課題というのは十分理解できますけれども、今のご意見で開催方法も工夫というところを一点付け加えさせていただくということで、皆様方はよろしいですか。

原委員：すみません。結局、例えば午後から開催とか、そういうことですか。帰宅が遅いということは、次の日が休日だとして、そういうようなことなんですか。

瀬戸委員：例えば、土日開催の案が上がっていますけれども、実際に機能するかどうか分からないですが、月末の金曜日のプレミアムフライデーを使うとか。

堀内会長：月末の金曜日って、それは、なかなかいいアイデアですよ。あれは、そもそも、お買い物のためなんでしょうけれども。

そうですね。あとは。

原委員：11時に帰宅では、まず出られませんものね、その日は。

堀内会長：まず、出られないというのか、ほとんどほかのことをやる余裕がないですよね。

瀬戸委員：それで、多分、PTA会長さんたちも同じことを感じられていると思うんですけども、パパの時間の使い方を考えると、朝一番は割と時間があって。

堀内会長：そうですね。それはありますよね。

瀬戸委員：育成会長をやっているんで、それは実感しているんですけども、行きはお父さん、帰りはお母さんと分担しているご家庭がすごく多いんで、それを固定化する必要はないですが、午前中は時間を取れると思うんで、そういう意味でご検討いただいたらいいのかなと思いました。

堀内会長：朝の会合を考えるとということも一つかもしれませんね、確かにね。朝活というのを、最近ちょっと、いろんなところでやっていますよね。

原委員：半休を取るみたいだね。

堀内会長：ですから、そういう共働きが非常に多くなって、しかも、文京区の場合には事業所があるので、文京区の事業所に来る前に、ちょっと寄っていくというようなことも、今後ですけれども考えたらいいかもかもしれませんね。ここは、結構、外から中にお昼間の時間帯に入ってもらえるという方がいると思うので、そういうことも一つ工夫をお願いします。

本当に皆様方、共働きの方はお忙しいので、時間を工夫していらっしゃるかどうかということはありますが、確かに何かのいろんな形での工夫というのはいるかもかもしれませんね。大変貴重なご意見、ありがとうございます。

そうですね。男性の家庭生活を、朝活とよく言うんですけれども、私たちも朝の時間帯にちょっとだけ組み込むというのはいいかもかもしれませんね。できるかどうかというのは、これまた職員のやる方の配置ができるかどうかという問題が一つあると思いますので、それをご検討していただけたらというふうに思いまして、そういった議論も踏まえて、開催方法の工夫というのを一点入れさせていただくということで、よろしゅうございますでしょうか。

ありがとうございました。貴重なご意見を。

それでは、次の10ページ、事業番号55でございます。労働関係セミナーの実施ということで、これも前回議論をさせていただいたところで、議論の大体、概要がまとまっているというふうに思いますけれども、ご意見ございますか。

原委員：すみません。参考なんですけれども、今度、川崎市で商工会議所に呼び掛けて、LGBTセミナーという企業向けのものを市が主催して、私たち3人で1回ずつ3回講座を担当します。去年、1回講座をやったら非常に評判がよかったので、今回は3回ということで、実は、結構皆さんの関心があって、本当に小さいことなんですけど、いろいろお悩みの中小企業の社長さんとか人事の方がおいでになって、個別相談もちよこちょことしてという感じなので、そういうのもいいのではないかなというふうに思います。

堀内会長：これは、私どもの意見として、私どもというか推進会議の意見として、「SOGIの視点も含めたセミナー等を開催していくことを期待する」ということで入っているんです。もうちょっと、強いほうがよろしいですか、「期待する」よりは。

原委員：具体的に、他の自治体のやり方も見ながら、参考にしながら、どういった形がいいのか。やっぱり、リアルな悩みにちゃんと対応できないと、企業のセミナーというのは、本当に日々大変なので。

堀内会長：では、「実際例も参考にして、SOGIの視点も含めたセミナー等を開催するなど、充実を期待する」とか、そういう言葉を入れますか。「充実」を少し。

原委員：はい。ありがとうございます。

堀内会長：では、「充実」を入れていただいて、あとは期待するということか、場合によっては、もう少し「期待する」よりも強い書き振りができるかどうかということでございます。

確かに、これから、SOGIの方の問題というのは、企業も非常に大きな一つの課題だと思いますので、労働セミナーの実施の中にこういったことを書き込むことは、私も必要だというふうに思っています。

よろしゅうございますでしょうか。

それでは次の、60の重点項目ですが、「就労支援機関（ハローワーク飯田橋）との連携による就職面接会等の実施」ということで、11ページに推進会議の評価がございます。前回、皆様方から出た意見を踏まえて、こういう形でまとめておりますけれども、この点について、よろしゅうございますでしょうか。

原委員：ここも、申しわけないですけども、もう一つ、一言。

やっぱり、ここはトランスジェンダーの就職というのが、就労というのが、今すごく大変なんです。

堀内会長：そうですか。

原委員：はい。就活をしているんですけども、やはりその書類の段階で、「性別、え」みたいな感じで、結局は駄目だったとか、どこの企業に行けばいいんでしょうと、どこがフレンドリーなんだろうという質問を、たくさん受けるんですね。どこが取り組んでいるんでしょうか。例えば、コンビニ一つにしたって、いろいろありますが、やっぱり取り組んでいて進んでいるところと、そうではないところというのは温度差があるので、もちろん地域でも温度差はありますけれども、まあ、都心は比較的取組が早いと思うんで、同じ全国展開でもね。

なので、そういう辺りのトランスジェンダーの方々は、本当に難しいんですね。

堀内会長：そうですか。

原委員：まあ、個人的に面談すると、とてもスキルもあって、コミュニケーションスキルも非常に高い人が、やっぱり入れないと。なぜ、入れないんだろうというぐらいの方が、やっぱり採ってもらえないという問題があるので、そこが、LGBの性別違和感のない人とは大きく違うんですね。性別違和感のない人は、言わなければ別に一般に紛れて就労ができるんですけども、トランスジェンダーの人は、やっぱり性別を出すので。書類を、マイナンバーで出したりとかですね。だって、性別に関するプライバシーをさらすので、明らかに見かけと書

類が違うということが分かると、非常に不信感を抱かれて、もう、それ自体でバツとなってしまふ。

堀内会長：なるほど。

原委員：声とか特に違和感がなくても、面倒なことになるといけないからというような、そういう警戒があって落とされると思うので、その辺の取組を「多くの女性及び多様な性の」、労働者ですけれども、「人の就労に結び付けられるような取組を」に。

堀内会長：そうすると、「女性」にプラスしたほうがよろしいわけですよ、今の原さんのご意見は。

原委員：恐らくそうですね。結局、女性なんだけれども。

堀内会長：どういうプラスの仕方がよろしいんでしょうかね。

原委員：女性として暮らしていても、やっぱり周りからは女性として認知されていないということだと思います。なので、どうしても、そこは。

堀内会長：書き振りは、よろしいですかね。何か皆さん、いいお知恵はございますか。副会長、いかがですか。

内海崎副会長：原さんのお話を伺っていて、私のゼミの卒業生で保健師の資格をもっている子は、自治体でも駄目だったんですね、トランスジェンダーなんです。結局最後は記載されている性別に合わせた形にして、そこで何とか最終的に合格はしたんですが、自治体の試験も一次は通るんですけども、二次の面接だとかいろいろなときに、本当に全部落ちました、自分のあれを明かすと。最後に、もう、それでは仕方がないからというので、苦渋の選択をして、ようやくある自治体の保健師なんです。看護師の資格も全部もっていて、資格を持っていてもこういうことが起きるんだと、それをちょっと思い出していたので、是非、入れていただきたいですね。

堀内会長：そうですね。

どういう言葉がよろしいですか。原さん、このところ。「女性と」。

原委員：「性的マイノリティの就労に結び付けられるように」というのを、一言入れていただいて、様々な取組と。

堀内会長：SOGIという言葉でもよろしいですか、ここは。

原委員：はい。

堀内会長：SOGIという言葉でもよろしいんですか。それとも、もっといい言葉で。SOGIがずっと使われているんですけども、そんな広い言葉でよろしいですか。

原委員：やっぱり、ここは人なので、SOGIだと項目になりますね。

堀内会長：ああ、なってしまいますね、確かにね。

原委員：性的指向・性自認なんですね。性的指向・性自認が典型的でないとか、そういうふう
に書かないと、SOGIの場合は駄目ですね。

堀内会長：そうすると、多様性ですかね。性の多様性。多様な性。

原委員：そうですね。「多様な性を生きる人々の就労」ということになりますけれども。

堀内会長：人々と女性というんですかね。多様な性と。

原委員：一般的な、典型的な女性プラス、もうちょっとです。

堀内会長：「多様な性の人々及び女性」ですかね。分かりました。ありがとうございます。

では、よろしゅうございますか。事務局のほうで、「多様な性の人々」というところを「女性」の前に追加するというので、お願いします。

大変貴重なご意見、ありがとうございます。

それ以外には、特にここはよろしゅうございますか。

それでは、そういうことで、60の重点項目につきましては、修正を加えた上で推進会議の評価ということにいたします。

それでは次の、12ページでございます。67、「委員会・審議会等への男女平等参画の推進」ということですが、この推進について、いかがでしょうか。前回の意見を踏まえて、お書きいただいております。ご意見ございますか。

打越委員：大丈夫です。

堀内会長：大丈夫ですか。

ここは、本当に、区としてもちょっと数字が、余りにも改善が進まないというところだし、それから、ここにちゃんと書いていただいているように、非常に国の審議会と比べても低いという状況なので、やっぱりかなり区として頑張っていただかなければいけない部分かなというふうに思っています。そういう意味で、効果的な取組ということで、あるいは本当に区の政策意図として要綱などを決めて、本当にやるというようなところが必要なのかなというふうに思っているんで、もちろん、この表現を直せと言っているわけではないんです。効果的な取組という中に、私が意見を出したので申し上げているんですが、やっぱり区の政策意図というのか、それがはっきり分かるような文章をお作りになる必要があるんじゃないかなというのを、ここで希望として申し上げておきます。

ほかには、皆さん、よろしゅうございますか、ここの部分は。区のほうとしても、充て職

がかなりあるので、そこについては具体的にそれを見て、変えられるかどうかというのを確認するというところでございますので、そういう方向で具体的に数値が変わるような、改善するようなことを期待したいというふうに思っております。

よろしゅうございますか。

では、次は19ページでございます。事業番号68、「ドメスティック・バイオレンス防止に向けた意識啓発の推進」でございます。ここも、19ページの右側が推進会議の意見でございますけれども、よろしゅうございますでしょうか。

前回、様々な意見が出まして、それを踏まえてまとめておりますけれども、これについてはご意見ございますか、皆様方のほうで。よろしゅうございますか。

では、19ページは、これでよろしいということで、その次です。

次のページ、20ページでございます。事業番号80でございますが「セクシュアル・ハラスメント、スクール・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等に関する意識啓発の推進」というのが事業名でございます。もう、ここに付きましても、前回の推進会議の意見を踏まえて評価がまとまっております。このページにつきまして、皆様方、ご意見ございますか。

よろしゅうございますか。それでは、よろしいようですので、次の重点項目に移らせていただきます。

次のページの21ページ、右側のページでございますけれども、「区職員に対する育児・介護休業制度の普及・啓発」という項目でございます。すみません。ご意見のほうは22ページの右側が、推進会議の評価でございます。この点につきましても、前回の意見をまとめていることになっておりますが、ご意見ございますでしょうか。かなり、ここは具体的に書いていただいておりますけれども、この点につきまして、皆様のほうから修正だとか、あるいは追加だとか、そういったことはございませんでしょうか。

牛嶋委員：すみません。ちょっと質問です。これは多分、職員全体だと思うんですけれども、先ほどの女性管理職というのがあったかと思うんですが、これは管理職の数字も、何か出すことはできるんですか。

堀内会長：育児休業と関連して、管理職の数字ですか。

牛嶋委員：そうですね。ほかの、例えば年休とかも。

ダイバーシティ推進担当課長：分けてということですか。管理職と一般を分けてという意味合いですか。

牛嶋委員：ええ。

堀内会長：できますか。区のほうで。

いやもう、今回ということではなくて、今後の改善策としてということですね。

ダイバーシティ推進担当課長：そういう意味では、組織体制や働き方というの、管理職も含めということです。

堀内会長：そうですね。恐らく、ご質問の趣旨は、管理職の方の取得率が低いかもしれないということですね。

ダイバーシティ推進担当課長：年休の取得率とかを、分けるかどうかというか。

堀内会長：低いかもしれないということですかね。

それで、要するに働く職員の取得率の分析をすることができるという、そういうご趣旨なんですかね。

ダイバーシティ推進担当課長：では、次回のように、年休の取得率の管理職分がどうなっているのかというのは、ちょっと調べて報告できればと思います。

堀内会長：そうですね。すみません。それでは、次回のように、それを出していただいた上で、もし、そこで、職員の中で明らかな差があった場合に、今後、そういう職員の働き方の改善というのでしょうか。それを踏まえるかどうかというふうに検討を進めたいと思います。

それでよろしゅうございますか、次回で。

牛嶋委員：はい。

堀内会長：ありがとうございます。

そのほかに、ご意見は。はい、どうぞ。

瀬戸委員：瀬戸です。推進会議のコメントのところは、育休のことがメインだと思うんですが、項目自体は育児・介護休業制度ですし、あと、区長たちの育休に関する条例も、育休・介護休暇だと思うので、そろえていただいたらいいかなと思います。

堀内会長：はい。

瀬戸委員：そろえていただいて、介護休暇も書いていただいたらいいんじゃないかと思います。

堀内会長：介護休暇も。

そうですね。育児休業のほうが、結構大きく男性、女性ということで、要するに、同じような数値を出すべきだということでしょうかね。

瀬戸委員：はい。短期の介護休暇取得実績のところとかを見ると、男性も取得はしているようなんですけども、パーセントが出せるかどうかというのはあるんですが、何も出てこないと、介護休業のことが少し埋もれてしまって、ちょっとだけでいいので書いていただいたら

いいかなと思います。

堀内会長：分かりました。はい。

ダイバーシティ推進担当課長：パーセントはなかなか難しいのかなと思うんですけども、前回からの数字の比較みたいなものはちょっと出せるかもしれないので、そこで改善なり何なりあれば、ちょっとその辺でコメントさせていただければと思います。

瀬戸委員：介護休業のほうに分母が出ないから、パーセントを出しにくいということですよ。

ダイバーシティ推進担当課長：そうですね。介護が必要かどうかというのは、分からないので。

堀内会長：介護が必要かどうか、そうですね。その職員の調査をしないと分からない。

打越委員：取得率のほうは難しいと思うんですけども、その上司の理解とか、協力体制が図られるよう取り組み、取得しやすい環境を整えることというところだったら、育児・介護をこっちのほうに書けばと思います。

堀内会長：そうですね。ここは育児休業制度だけですのでね。ここを、じゃあ育児休業制度を育児・介護休業制度ということで。そうですね、この推進会議の評価が育児休業だけになっていますので、評価の中で介護休業についても含めて評価をするということで、もう一度すみませんが、意見を考えるということでよろしくお願い申し上げます。

田和委員：一つだけ質問をよろしいでしょうか。

堀内会長：はい、どうぞ。

田和委員：このトレンドによってこの数字が動くと思うんですけども、申請されたものについては、今100パーセント承認という前提に立っていらっしゃるのか。そういうことをお聞きしたいと思います。

総務部長：それは、その前提で話していただければと思います。

田和委員：そのお仕事がこういった時短とかで必ず配置転換を考えてあげる、そういうのも含めて、申請率ではどうですか。

総務部長：そうですね。なかなか年度途中での異動となりますと、当然別の人との関係もありますので、二人だけじゃなくて3人とかとなりまして、それはなかなか難しいかもしれないですけども、それは年度、年度の定期異動ですとか、きちんと所属長が職員とヒアリングをしながらやっていきますので、その辺で対応はできるのかなと思います。

田和委員：ありがとうございます。

堀内会長：はい。よろしゅうございますでしょうか。

はい、伊串さん。

伊串委員：余り広げ過ぎてもいけないかもしれないんですが、例えば、こういった職場環境も含めて、育児・介護休業制度というのが実際、本当の意味でワークしているかどうかというのを知るためには、離職率を見るということも本当は大事です。勿論、離職にはいろんな理由があるかもしれませんが、例えば育児だとか介護というところでの離職がどれぐらい実際に起こってしまっているのかと。

例えば、「休業制度の範囲だけではそれが解決しない」、あるいは、「実際には休めなくて、もしくは実質的に休めなくてももう辞めるしかない」とか、いろいろな状況があると思うんですが、本来ならばそういった数値も取っていけると、解決策へとつなげていけるのかなというふうに、ちょっと思いました。

総務部長：退職事由は、そういった介護のためとか、育児のためというのものもあるかもしれないんですけども、おおむねは恐らく一身上の都合ということで、表面上、書類上はまとめられてしまうのが多いのかなと思いますので、確認はいたしますが、ちょっとそれが数字としてきちんと出せるかどうかというのは定かではありません。

堀内会長：確かに。区のほうとしては難しいかもしれませんね。統計的に見ると、現在でも出産育児ということでやめる方というのは6割、今は5割になりましたかね、少し落ちて。全国平均ですけども、かなりありますので、そういう意味ではなかなか区のほうでも確かにとるのは難しいかもしれませんですね。

原委員：ちょっとそれに関連して、いつも考えていますが、そのやめる理由というのが、特に性的マイノリティの場合は、言えずにやめる、ハラスメントか、居心地の悪さが高じて行けなくなってやめるとか、そういうことが多いんですけども、結局ちゃんとしたフォームなしに、やめていくわけですね。

だから、例えばクレジットカードをやめるときとか、皆さんはやめたことないですか、電話のWi-Fiをやめるとか、そういうときに必ず、幾つか項目があって、チェックをするんです。ほかのものを買った、もう不要になったとか、ちょっとサービスが自分の希望に合わないとか、チェック項目が四つくらいあって、それにチェックして、カスタマーサービスの一環として、ちゃんとそれを今後の参考にして、やめた人のこともやっぱりその大事なデータなのです。なぜやめるか、やっぱりそこは、とっていかないと、結局女性がどんどんやめていくとかいうのも、ずっと続いていたのは、そこを全然とらなかったというのが、やっぱりあると思うんですね。だから、そういうデータは大事なものだというふうに思い、私たちは相談の現場で必ずなぜやめたのかということを知って、やっぱり統計にあげていくということ

やっています。現場でも役所内でも、それこそやっぱりそういう視点が大事なんじゃないかなというふうに、常日ごろ思っています。

堀内会長：ありがとうございます。

はい、伊串委員。

伊串委員：原委員のおっしゃったことに、正しく私も同感です。そういったことを分析していくというのは本当に今後の解決のためにも、また予め知ることができるという意味でも重要だと思います。

特に私は介護のところ、…勿論、育児ということも大事なんですけれども、やっぱり介護の状況というのが以前とは刻々と変わってきているということに着目をしています。最新の統計でも総務省・厚生労働省の統計でも、介護離職者は今、年間10万1,100人という状況で、しかもこの離職者数は年々上がってきています。そして今、特に問題視されてきているのが、男性の離職者がいよいよ2割、つまり、そのうちの2割になってきているという状況。元々女性にとっては当たり前の問題としてみなされており敢えて社会問題化されたりはしませんでした。男性がいよいよ2割の大台に乗ってきたというところで社会問題化しているということなんです。別に男性・女性にかかわらず、本当にこういう問題が深刻化してきている中で、これに対してどうするのかということ、…まずは現状を知って職場として、制度・政策としてどう手を打っていけるのか。そこをしっかりと把握して、解決策につなげていく、…そういった動向になっていくといいのかなと思います。

堀内会長：そうですね。そういう意味では、これは区職員の項目でございますけれども、そういう一般的な動向を反映して、区の職員の方の離職動向というのものもあるかもしれませんので、そういう意味では今後、介護をめぐる区職員の方がやめなくて済むような環境と言いは悪いんですが、そういうところも今後注目しながら、見ていきたいというふうには思います。単に数字に表れるだけではない問題というのはかなりあるだろうというふうには思います。

ご意見は賜りました。それで、特にこの評価について変更ということではなくてよろしいですか。この評価は評価でよろしゅうございますか。この評価について今のご意見を踏まえて、この介護は入れるということで、育児休業だけではなく、介護休業についてもこの中に含んで評価の中に書き込んでいくということで、若干表現が変わるかもしれない、それは次回またご提示をいただくということで、よろしゅうございますでしょうか。

これで、重点項目の評価は終わりましたので、それ以外の意見をそうしたらやりましたけれども、ちょっと時間が大変申しわけございません。今日は時間どおりに終わるかなとちょ

っと思ったんですけども、10分超過いたしましたので、今日の審議で是非これは入れたいとか、これは是非言っておきたいということがございますでしょうか。

はい。

伊串委員：すみません、質問ですけども、今回、推進会議の評価としてはこの重点項目に関するものだけでいいのですね。

堀内会長：そうです。そういうことです。はい。従来から重点項目だけ意見を出すということになっておりましたので、申しわけございません。

伊串委員：分かりました。はい。

堀内会長：それでは、よろしゅうございますか。今回も大変申しわけございません、10分も超過しまして。皆様方のご審議、本当にありがとうございました。その他で何か、事務局のほうでご連絡あるいはお話しすることはございますでしょうか。

ダイバーシティ推進担当課長：次回の会議日程なんですけれども、第4回が今年の12月18日火曜日の午後3時から5時までということで、よろしく申し上げます。その際は今日のご指摘いただいたご意見を踏まえて、推進会議評価を書き直したものと、あと評価について前文というか、総括表みたいなものを書かせていただきますので、その案文を作成したものをご議論いたくということになりますので、よろしくお願ひいたします。

堀内会長：どうもありがとうございました。また、いつものとおりもし今回ご意見を出しそびれたとか、追加したいとかということがございましたら、会の後一週間くらいですかね、いつも。

ダイバーシティ推進担当課長：10月30日の火曜日くらいまでにいただきたいんですけども。

堀内会長：10月ですか。

ダイバーシティ推進担当課長：30日の火曜日まででお願いします。

堀内会長：はい。ということでございますけれども、特に今までご意見が余り出なかつたので、よろしいかなと思いますが、もし追加がございましたらそれでよろしくお願ひいたします。それでは、どうも皆さん今日は本当にありがとうございました。これで終わらせていただきたいと思います。