

令和元年度 第3回文京区男女平等参画推進会議 要点記録

日時 令和元年10月29日（火）午前10時から12時23分まで

場所 庁議室（文京シビックセンター16階）

<会議次第>

1 開会

2 会長挨拶

3 審議

(1) 文京区男女平等参画推進計画の平成30（2018）年度推進状況評価について

(2) その他

4 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、森 義仁 委員、岡田 伴子 委員、
矢口 和彦 委員、岩永 有礼 委員、真鍋 匡史 委員、高桑 枝実子 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

内藤 マリ子 委員

<事務局>

出席者

総務部長 吉岡利行、総務部ダイバーシティ推進担当課長 高橋肇

欠席者

なし

<傍聴者>

なし

堀内会長：それでは時間になりましたので、始めさせていただきます。

お忙しい中、ご出席いただきまして、ありがとうございます。今日は小雨ですけれども、最近雨が降ると大変な被害があるようでございまして、私たちも想定外ということは考えないで行動しなければいけないと思っている次第でございます。

今日は、時間どおりに終わらせていただきたいと思いますので、よろしく願い申し上げます。

最初にご出席の皆様方の出欠状況ですが、私が言ってよろしいですかね。ご欠席は内藤委員だけでございまして、森先生も間もなくお着きになるだろうと思います。ということで、ほとんどの方がご出席いただいております。ありがとうございます。

それでは、まず資料の説明をしていただけますでしょうか。

高橋課長：皆様、おはようございます。事務局の総務部ダイバーシティ推進担当課長の高橋です。本日もどうぞよろしくお願いいたします。座って説明させていただきます。

最初に資料の確認です。直前の送付になってしまい、申し訳ございません。本日の次第、資料第5号、第6号、第7号の3種類、第1回目の会議の会議録案の5点を事前に郵送しております。会議録案については、内容をご確認していただき、訂正、補足等がございましたら、来週の11月8日金曜日までに事務局へご連絡をお願いいたします。

席上にご用意しておりますが、返信用封筒もございます。そちらを使用してご返信いただいても結構でございます。参考資料については、いつもと同様ですけれども、計画の冊子、推進状況評価等の一式、私どもと男女平等センターで行っております事業のチラシ、啓発紙を置かせていただいております。

何か足りない資料等はございますでしょうか。

資料のご説明につきましては、以上です。

堀内会長：よろしければ、資料の内容説明を続けて行っていただけますか。

高橋課長：はい、分かりました。

それでは、本日の内容、文京区男女平等参画推進計画の平成30年度の推進状況評価につきまして、ご説明させていただきます。

前回までの会議では、一応、重点項目11事業全てについて、一通り皆様からご意見をいた

だいております。本日は、この重点項目について、推進会議としての評価をまとめておりますので、内容の確認をお願いしたいと思っております。

順番にご説明いたします。

資料第5号の冊子をお開きください。これまでの2回の会議のご意見を、適宜ご紹介をしながらご説明をさせていただきたいと思っております。

まず、1ページになりますが、事業番号の2「学習指導の充実」です。事業概要の欄ですが、副会長からご指摘をいただきまして、「特別の教科・道徳」を「特別の教科 道徳」に修正しております。

前々回の会議において、ご質問がございましたので、回答させていただきます。

男女平等を含めた人権教育に関する評価、指摘等の学校評価がなされているのかというご質問です。各学校の自己評価については、学校教育法に基づき行っております。さらに、自己評価だけではなくて、保護者等で構成される学校関係者による評価も行っております。30年度は、男女平等、人権教育等に関する個別具体的な指摘というのはなかったのですが、思いやりの心を育む、自他を尊重するという点については示されていたという報告を受けております。

また、男女平等に関して、具体的にはどのような指導・助言を各学校に行っているのかというご質問も、第1回の会議ではございました。人権教育プログラムにも具体例が示されておりますが、オリンピック・パラリンピック競技大会の開催を間近に控え、多様性と調和の実現を目指すというところで、男女平等も含め、お互いに尊重し合う態度を育成するという点についての指導に力を入れていると聞いてございます。

資料にも掲載されております、人権尊重教育推進校の研究発表会、明化小学校について、報告書がつけられているかというご質問もございました。報告書については、冊子で作成しております。成果としては、この研究発表を通じて児童が自分のよさに気付き自己肯定感を高められたという点、自ら学びともに学ぶ学習活動の工夫から主体的な学びを促すことができたのではないかとこの成果を感じているとの報告がありました。

各学校ではどのような形で男女平等に関する教育への取組がなされているのかというご質問もございました。こちらについては、特別の教科 道徳を要としながら教科書による指導を中心に行っているということでございます。中学校では、具体的には性別で役割を決めていないだろうか、性別にかかわらずよい人間関係を築くために大切なことを考えるような取組をしていると聞いております。小学校では、男女平等に加え、公正・公平についても考え、

みんなに同じように接しようとする心情を育むような取組というのを行っているというふう
に聞いてございます。当然、教育委員会の指導主事も、取組の内容は把握をして、適宜、必
要に応じて助言を行っている状況です。

なお、教育委員会の指導主事には専任の人権教育担当がいるのかというご質問もいただい
ています。統括指導主事、指導主事、ともに人権教育、男女平等に関する識見は持っており
ます。区教育委員会の場合は、都に比べると、組織規模が小さいというところもございませ
けれども、人権教育を担当している指導主事もしっかりと配置されております。

ご存じかもしれませんが、東京都の教育委員会には、人権教育、専任の担当指導主事、統
括指導主事、主任指導主事が配置されているということでございます。

質問への回答については以上ですが。これらのご意見、質問等を踏まえて、2ページ目の30
年度の推進会議の評価という欄で網かけをしている部分でございます。こちらの評価では、
先ほどご紹介した人権尊重教育推進校における取組の評価と、各学校へのSOGI、男女平等の
視点から、児童・生徒、保護者への今後の取組に対しての期待ということで、コメント案を
作成しております。

続きまして、事業番号9番「男女平等参画啓発事業の充実」でございます。資料は3ページ、
4ページです。

前回、資料上、事業視点が記載されているが、その一覧があるのかというご質問がござい
ました。今回の資料では入れてございませんけれども、事業視点については、最終の報告書
の段階で、記入例か、各事業の様式か、どこかに一覧を掲載するように工夫をしていきたい
と考えおります。具体的に、この事業では、右側に事業視点の欄がありますが、女性活躍、
家事・育児、介護、若年層、地域参加、SOGI、DV防止、総合というような項目で視点を区切
っていて、複合的になる場合、家事・育児のようにセットになっている場合もございませ
ん。こちらについては、推進会議で事業実績をご報告したときに、各事業がどういった目的で、
どういった視点でやられているかが分かりにくいというご指摘もありましたので、実際にど
ういった分野でやっているのかというのをお見せするために、事業視点を取り入れたところ
でございます。

4ページをご覧ください。推進会議の評価でございますけれども、第1回の会議で、SOGIに
関する研修については、介護事業者だけではなく、もう少し広げて児童に関する施設も含め
たところに広げてほしいというご意見もございました。文京区には乳児院はありませんが、例え
ば、児童館、保育園については、一部の職員が、SOGI研修を受講しているところではありま
す。

相談所も数年後の開設に向けて動いているところをございますけれども、将来そこで働く可能性がある職員も研修を受講していますので、しっかりと進めていきたいと考えております。これらの研修については、さらに幅広い層への周知・啓発を求めるというコメントを付けております。

若年者向け、ミドルシニア、高齢者向けと、ある程度年齢や対象を区切った男女平等に関する意識啓発事業については、昨年度の事業実績を踏まえ、工夫を求めていくという内容にしております。

5ページの事業番号13「地域活動団体の男女平等参画の働きかけ」ですが、第1回の会議のご意見では、PTAの事例をご紹介いただきました。今までは女性が多くの役員を担っていたけれども、男性役員が増えて、むしろよかったというようなご意見も披露していただいているところです。団体の構成として、女性が多ければ全てよしということではなくて、バランスのとれた運営の視点が重要であるというご指摘もいただいています。

推進会議の評価としましては、地域活動団体ですので、区が、直接管理できるものではございませんが、知らないふりをするということではなく、現状や課題分析に努めていくこと、また、各団体への働きかけが少なかったので、いろいろな場面で働きかけを行うように求めるという内容にしております。

続きまして、8ページですが、事業番号16「男女平等センターにおける学習機会提供の充実」でございます。事業視点の欄が実績のところにございますけれども、こちらも男女平等、家事・育児、介護、地域参加、その他と、項目を区切っております。複合的に組み合わせるような場合もございます。先ほどと同様に、最終報告では注釈を入れられるようにしたいと考えております。

推進会議の評価案は、9ページ右上になりますが、全般的に学習機会の提供がバランスよく行われている、そういった取組は評価すると書いております。また、もう一歩進んで、男女平等参画への意識の浸透度についても確認をしながら事業を企画してほしいという旨のコメントを付しております。

10ページの事業番号20「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。推進会議の評価ですけれども、前回の会議では、事業の視点が育児に偏っているのではないかというご意見をいただきました。事業の構成としては、育児向けの事業が多い印象です。今後も増える高齢者への対応や、家庭生活全体へのバランスを配慮した男性への働きかけが重要ではないかというようなご指摘も踏まえて、記載のようなコメントの案としております。

続きまして、12ページの事業番号55番「労働関係セミナーの実施」でございます。前回の会議でも介護サービス事業者向けSOGI研修というのは、他自治体でもほとんど事例がない取組なので、評価をしてもいいのではないかというご意見もいただいております。

また、労働関係については、採用される側の支援も必要ですけれども、セミナーにおける託児サービスの利用人数や女性の参加人数にとらわれることなく、採用者側、雇用主側の男女平等やハラスメント対策への意識が重要であるというご指摘もいただいておりますので、そういった視点を踏まえて、コメントを作成しております。

14ページの事業番号60番「就労支援機関との連携による就職面接会等の実施」ですが、区民の求職者が就職できること、区内の中小企業が適切な人材を確保できること、その両方の支援につながるがこの事業では評価の対象にはなるのではないかというご指摘がございました。したがって、参加者、参加企業、両方の声を適切に分析し、人数だけでなくマッチングが円滑に進むよう努めていただきたいというコメント案としております。

15ページ以降の事業番号67「委員会・審議会等への男女平等参画の推進」ですが、長年にわたり、なかなか改善が見られない点、推薦団体からの理由について、合理性・具体性があるかしっかり聞くべき、抜本的な対策を打つべきだというご意見をいただきました。

事務局では、審議会等における女性委員の割合については、全国の状況がどうなっているのかを調査いたしました。内閣府がホームページ等で30年度の全国数値を公表しておりますが、全国の区市町村の平均値が27.6%、東京都内の区市町村の平均値が32.5%、文京区は32.2%ですので、ほぼ同じぐらいという状況です。30年度の数字では、40%を超えている特別区は、残念ながらゼロでございます。

一方で、一部の市や町では数か所ですが、40%を超えている自治体もございました。全国で見た場合は、50%を超えている自治体については、数は多くありませんが、幾つかございます。

この結果を踏まえて、各課で担当する相当数の審議会・委員会について、しっかりと状況把握するために、ヒアリングというか、どういった理由で、現在の比率になっているのかを探っていきたいと考えております。

推進会議の評価のコメントについては、働きかけだけではというご意見もございましたので、新しい手段について検討し、参画率の向上に努めるよう求める内容といたしました。

次に、23ページの事業番号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」ですけれども、単に知識を伝えるだけの事業ではなく、意識啓発につながるような工夫

をしていただきたいというご意見をいただいております。学校においては、生徒指導に直接関わる教員が、例えばデートDVなど、新たな課題への対応方法を学ぶことが重要であるというご指摘もいただいておりますので、24ページに記載した評価コメント案としております。

25ページの80番「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」です。前回、25ページの一番下の学校におけるハラスメント防止研修について、どのような内容で行っているかというご質問がございました。確認をいたしまして、具体的には、サービス事故防止に関する校内研修を毎年実施しております。昨年度は、「セクシュアル・ハラスメント等不適切な行為の防止」をテーマに研修を行っております。具体的には、シミュレーション研修という形で、個別具体的な事例について、各教員がどういったところに問題点があるのか、どういった影響が出てくるのかというのを個人で考え、さらに教員間でも協議するという形式での研修を行っております。当然、協議だけで終わりではなく、その後に統一的に解説を受けて、各教員が認識を共有するような方法で、実施しているということでした。

もう一つ、LGBT研修会が一番下の欄にございますけれども、参加者について、どこに所属するカウンセラーがどのぐらい参加しているのかというご質問もいただいております。昨年度は小・中学校に所属するスクールカウンセラー13人、教育センターに所属するスクールカウンセラー5人の合計18人がこの研修会に参加しています。

内容としては、NPO法人ReBitに講師をお願いしていますが、教育現場で、なぜ多様な性について意識しなければならないか、また、現場での対応例、当事者のお話を聞いていただくという形式で研修を行っているとの報告がありました。

26ページの推進会議の評価では、ハラスメント防止への取組も重要ではあるものの、職場環境の改善もハラスメント防止に向けた重要な取組というご指摘もいただいておりますので、そういった視点も含めたコメントにしております。

最後に、27ページの事業番号118番「区職員に対する育児・介護休業制度の普及・啓発」です。前回の会議では、育休の取得状況や、年次有給休暇の取得日数について女性の平均値が少し低いというご指摘がありました。評価コメントに直接つながるご意見をいただけないところでしたので、一旦、事務局案としてお示ししております。本日、再度ご確認をいただければと思っております。

長くなりましたが、資料第5号についての説明は以上でございますが、第6号と第7号についても、簡単にご説明いたします。

資料第6号は、男女平等参画推進計画に掲載されている事業128事業のうち、重点項目11事業以外の117の計画事業について、昨年度の事業実績を記載しております。重点項目以外の事業については、ボリュームもありまして、評価に関する個別の審議は行わないということとされておりましたので、推進会議の評価欄はございません。ただし、各事業の実績を確認するための参考になればと思っておりますので、あわせてご意見をいただければと思います。

資料第7号については、男女平等参画推進計画に掲載されている課題（中項目）に沿って、成果指標、現状、目標値を記載しています。この資料上、毎年度、更新されるのが現状の欄の数値です。ほかの項目については、計画に記載されているものをそのまま転記しております。

資料についての説明は、以上でございます。

堀内会長：ありがとうございます。ご丁寧に前回のご説明もしていただきました。

今日は、推進会議としての意見を皆さんにご議論いただいて、まとめていきたいということでございます。順を追って、審議を始めたいと思えますけれども、その前に全体的に何かご意見とかご質問とかはございますか。

はい、どうぞ。

伊申委員：伊申です。ご説明ありがとうございます。すごく分かりやすかったです。

今までの議論がちゃんと入っているなということを確認させていただきました。ありがとうございます。

一点教えていただきたいんですが。「何々の啓発」というような事業名ですけれども、例えば、25ページ、事業番号80番「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」です。これはこれでいいと思うんですけれども、「効果」というところで見るときにはどうかな、と。そもそも「なぜ、その意識啓発を推進するか」といったら、それはその「効果」を上げたいからだと思うんですね。そう考えると、ここまで頑張っているからこそ、その「成果」はどれぐらい上がってきているのかなというのを知りたくなってしまいます。実情としてはどうなのかな、と。出せる数字、出せない数字もあるのかもしれませんが。例えば、最近ですと、学校職員のいじめのニュースなどが話題になっておりますけれども、文京区ではそういうことが発生しているのかどうかとも知りたくなりますし。ハラスメント自体、近年の活動によって、減ってきているのかどうか、効果があるのかどうか、その辺も知りたくなってしまいうんです。そういう情報は、共有させていただけたりするんでしょうか。

高橋課長：前回の会議では、ハラスメントの相談件数が成果指標で挙げられるのではないかと
いうご意見もいただいているところです。統計をとっているものについては、ご提示できる
ものもあるかと思えます。

効果については、この会議でどのように評価を行うか、数値・データをどう読み解いてい
くかということだと捉えています。ハラスメントに対する職員の意識が高まった結果、相談
件数が増える可能性もあるので、前回の会議では件数が増えることは必ずしも悪いことでは
ないのではというお話をさせていただきました。同じ1件でも、その内容が質問なのか相談
なのか等によって変わってきますので、件数を減らしていくという成果指標がいいかどうか
というのは、委員の皆様のご意見もあるかと思えます。

伊串委員：今のお話を伺いまして、確かに、そういうご説明があったなと今思い出しました。
ありがとうございます。同じこと言っていましたね。失礼しました。ただ、深刻なもの、例
えばやむを得ず休みに入ってしまったケースだとか、お辞めになってしまうケースだとか、
せめて、より深刻なものだけでも減ればよいなとは思いますがね。

堀内会長：よろしいですか。

伊串委員：はい、大丈夫です。

堀内会長：評価については、なかなか難しい点があると思えます。

そのほかには、全体を通して、ご質問ございますか。よろしいでしょうか。

それでは、今日は重点項目について評価を個別に皆様方とチェックをしていただいて、こ
れでいいかどうかということを確認していきたいと思えます。

重点項目の2番、ページとしては2ページでございます。「学習指導の充実」について、推
進会議の評価案としては、特に私がもう一度読むというのは控えます。評価につきまして、
ご議論がございますでしょうか。ご質問やご意見につきまして、もう少しこうしたいとかと
いうことなんですけれども。

最初にお礼を申し上げなくてはいけないんですが、事務局が本当に私どもの議論をきちっ
と聞いていただいて、議論した結果はここに反映されていると思っております。

もちろん議論を尽くしていなかったということもあると思えますので、事務局のまとめに
感謝しつつも、皆様方で追加したい、あるいはここは違うとか、そういうところがございま
したら、ご意見をいただければと思えます。

副会長は、ご専門のところでもあるので、何かございますか。

内海崎副会長：今日いただいた資料、男女平等センターだより「PARTNER」の中にアンコンシ

ヤス・バイアス、無意識の偏見についての記事があります。中央大学の今井先生がプラスワンセミナーでお話されていた親の無意識の偏見についての報告を読んで、ふと、こちらの事業はどうだったかなと思って、今見ましたら、教員研修の中で取り上げる、つまり学習指導をする側の教職員の意識啓発が必要だということがあるんですよ。

そうなると、若手教員育成研修と中堅教諭等で2回、教員研修をやっていらっしゃるので、さらにこの回数を増やす。教育学の世界でいうと「隠れたカリキュラム」といって、教員の無意識・無意図的言動、学校慣習、これらが結果的に男女平等を阻んでいるという研究結果が大分前から指摘されています。せっかく研修をやっていらっしゃるんでしたら、プラスして、さらに学校教育環境の改善、教員も児童・生徒にとっては学習環境の一部なので、そういう視点で、この無意識の偏見を取り除くような教員に対する学習指導というか、学習機会の充実を図るところを加えていくということ、ちょっと意見として入れていただけるといいのかなと思って見ておりました。

堀内会長：ありがとうございます。

よろしゅうございますか。今日お配りいただいた、男女平等センターだよりの中に「無意識の偏見」というのが紹介されています。確かに、気が付かないけれども、それがかなり影響してくるとするのは、おっしゃるとおりのことだと思います。せっかく男女平等センターだよりで書かれていることでもありますので、追加するというご意見はありますか。

高橋課長：はい。区の研修という視点で述べた方がよろしいでしょうか。

内海崎副会長：事業詳細には研修という形で出ているんですね。多分、教育委員会がやるとなると研修という形式になっていくんだと思います。それが一番適切だろうと思いますが、校内研究会等も多分あると思いますし、学校内には人権教育担当の教員や道徳の主任教師などもありますから、そういった教員への情報提供であるとか、研修以外にも手立てはあると思います。教員の場合、一番すっと入りやすいのは、やはり研修だろうと思います。

このPARTNERだと、親のことも書いてあったんですけども、家庭への情報提供、それはまた別の機会で行っていると思うんですが、それも含めた上での情報提供、とりわけ教員に対してというのは、非常に大事なかなと思われま。表記はお任せします。

高橋課長：はい。無意識の偏見を取り除くような取組、情報提供という視点からの表記を検討します。

堀内会長：よろしいですか。

原委員：今アンコンシャス・バイアスのことで気が付いたというか、以前から申し上げようと

思ったことを思い出したんですが、SOGIの視点がしっかりと位置付けられていて、事業視点としてこれだけたくさん入っている自治体は、そんなになんじやないかと思うぐらい入っているんですね。その点は、非常にすごいなと思うんですけども、最初のこの自己評価項目内容というところがありますね、A・B・Cのところですよ。ここを見ると、このアンコンシャス・バイアスというか、どうして男女平等の意識でダイバーシティの意識にならないのかなど。これからオリンピック・パラリンピックもありますし、民族とかいろいろなことがありますから、ダイバーシティという言葉をもう入れてもいいのではというふうに思います。それが一つですね。

最近、お茶の水女子大学に、今ノルウェーから科学技術大学の研究者が来ていらして、ヒアリングをお互いにやっています。ノルウェーと日本のトランスジェンダーの法的比較分析といことなんですが、研究者への助成って結構固いんですね。ジェンダーというものが絶対2つしかなくて、結局トランスジェンダーの人たちは、研究者でもサポートを得るのにやっとこさなんですね、ノルウェーでも。だから、お茶の水女子大学は、入学の条件も変えましたし、すごく進んでいるなと思うんです。

だけれども、バイナリーかノンバイナリーかの議論になってきていて、これからの10年、非常に大きな議論になっていくことなんで、そろそろ、その垣根も少しずつ緩くしていったほうがいいんじゃないかなというのが、私の感覚です。

もう一つは、現場においては、結構10代後半の相談者が支援者と一緒に、私たちのところに相談によく来るんですね。何かというと、若いトランスジェンダーの人が、家に帰ると親から暴言を吐かれ、モラハラを受ける。もう家に帰りたくないということで公園で一夜を明かしたり、ネットカフェで寝泊まりというようなことが非常に増えていて、最近、支援を求めようになってきているのでつながるんですね。どこかに身を寄せたいということで、東京都内の児童保護施設、虐待した子どもが身を寄せられるような施設も聞いたのですが、全部一杯で駄目でした。神奈川に1件、女性保護の個室対応のところがあったので、そこにつないでお話を聞きに行ったんですけども、大人が対象でした。まだ自炊もしていないし、生活スキルがないので、そこには入るのをやめて、親戚をもう少し探してみようということになりました。今は、そういう案件が1週間に二つも三つも来るんです。

だから、教育現場や保護者への啓発と言っている状況ではないケースもあります。親は、全く無意識で虐待をしている。子どもの年齢が上がるにつれて、必死になってトランスジェンダーにならないようにとめるんですね。あんなものはみたいな感じで、ずっと言い続ける

わけですね。それで、子どもはメンタルを悪くしているという状況です。啓発ではなくて、虐待防止の取組という位置付けにしていけないと、どんどん支援要請が増えていくと思います。トランスジェンダーの子は、どこにも居場所がないんですよ。関西から来るケースもありますし、近隣の区でも発生しているので、意識をもっと先鋭化しないと大変なんじゃないかなという感じです。その2点ですね。

堀内会長：はい、よろしゅうございますか。ありがとうございます。

高橋課長：自己評価項目の視点CのSOGIについては、従前入っていなかったのですが、後から追加したという経緯がございます。

ダイバーシティの視点というご意見もいただきました。これも経緯を少しご説明すると、文京区男女平等参画推進条例では、平成25年の制定時に、性的指向・性自認に起因する差別的な取扱いの禁止について定めております。

この条例に基づく男女平等推進計画では、個々の事業でも触れておりますけれども、SOGIに関する対応もございますので、評価でもこの視点を取り入れているところです。多様性、ダイバーシティの推進は、重要な視点ですが、現行計画策定時に個別に議論されたわけではないため、5年間の評価視点を変更するという点では、少し難しいのかなと感じております。

「学習指導の充実」の事業の中では、虐待防止への取組については出てきておりませんが、児童虐待については、現在、東京都が運営する児童相談所と区が運営する子ども家庭支援センターで連携して、取り組んでいるところです。今ご紹介いただいたようなケースも虐待要員のひとつとなることを認識しておく必要があるのかもしれない。

なお、一時保護所の定員については、トランスジェンダーのお子さんに限らず、都市部における課題として認識しております。民間シェルターへの財政支援など、国レベルでの対応、検討も行われているところですので、推進会議でも必要に応じて把握していく必要があると思っております。

堀内会長：ありがとうございました。

原委員：そんな感じだろうと思います。とりあえず意見として出しておきます。

堀内会長：それでは、ご指摘のところは今後の検討課題ということもあると思いますので。

次に、森先生、何かご意見が。

森委員：先ほどのアンコンシャス・バイアスのプラスワンセミナー、私は参加できなかったんですけども、講師の今井桂子先生は、科学技術系で、こういう活動を10年来一緒にやっている方です。もちろんオリジナルではないんですが、説明のリーフレットを作っているはず

です。

アンコンシャス・バイアスは、英語だけれども一体何かというのが、簡単に解説してあるものもあります。例えば、出張に行く子連れの子のシルエットがあって、これは誰ですかと尋ねるものです。出張に行くのは男性みたいな思い込みがあって、お母さんは出張に行かないねとか。そういうことが、意外と自分たちの中に発見できるという。言葉は、何か難しそうですが、クイズみたいなものを見てみると、実はいろいろあったりする。

だから、今おっしゃっていたように男女だけの問題ではなくて、よく考えてみれば、私たちの中にもいろんな先入観があることを発見するというだけの簡単なことなので、きっかけがあるとないとで全然違う。リーフレットは作る予算がないと思うんですけども、幾つか、これは理工系の連合会が作ったものなんですけど、A4判ですね。区にも1冊置いて、何か研修に使われるといいかなと思います。講演は長いけれども、リーフレットは簡単な自分を発見するというものなので、今井先生はそれを持ってこられていたんですかね、その冊子。ありますね。そういうのがあるといいかなというのは、参考に。

堀内会長：ありがとうございます。大変参考になるお話をしていただきました。多分、区のほうも、リーフレットをどうするかというのは一つ課題だと思いますが。

森委員：そうですね。ゼロから作る必要ないですよと言っているだけです。

高橋課長：ご提供いただいたリーフレット等は、窓口へ配架したりしております。アンコンシャス・バイアスについては、職員も、先入観を持って窓口対応をしてないかという点検の意味合いもございますので、最近の研修ではこの言葉を意識的に使うようにしています。無意識に対しては、意識を持って取り組むとことが非常に重要だと思っていますので、区としても、職員だけでなく、区民の皆様を対象とした講座でもご紹介できたらと思っています。

堀内会長：はい、ありがとうございました。それでは、岡田委員。

岡田委員：先日の堀内先生の講演会の際に、大学2年生の男子学生が、僕たちは初めてジェンダー平等や女性に関する問題を知りましたというお話をしていました。アンコンシャス・バイアスというか、自然に、普段の生活で空気のように流れているのが、改めて、これが女性問題ですよとやはり指摘されたときに、ふだん触れてないので分からない、どうしたらいいんでしょうという質問がありました。もう少し、学校などで無意識の偏見ではないけれども出していったらいいんじゃないかなというのを思い出して、少しこれと関係しているかなと思いました。

堀内会長：ご指摘をありがとうございました。

内海崎副会長：おっしゃるとおりだと思います。道徳の教科書に関しても、性の多様性を取り入れているのは全体の半分ぐらいだったと思いますし、この絵地図もアンコンシャス・バイアスの視点で見えていくと、必ずしも多様性を尊重した資料とも言えない教材です。教科書の中にも、まだまだ、そういったものがあります。学生が気付かないのは、触れてないということが一つあると思いますし、もっと踏み込んで言いますと、教員養成の中に性の多様性もそうですし、ジェンダーの視点もそうですし、バイアスについても学ぶチャンスというのが養成課程の中に位置付けられていないんですね。たまたま、関心を持った人が教職課程にいれば、学んで教員になる場合もありますでしょうけれども、数年前に調査をしましたが、ほとんどないですね。ですから、学校に入ってから情報提供していただくというのが、まず第一歩なのかなと思います。

堀内会長：そういう意味では、アンコンシャス・バイアスをどうやって、教育の中に浸透させるための行動というか、研修というのが一つの方法というのがありましたけれども、そういうことをやるということで、推進会議の意見でも触れるということでもよろしいでしょうかね。議論が重要な点だったので、皆さんからご意見をいただきまして、ありがとうございました。時間も限られていますので、次に進めさせていただきたいと思います。もし、ここでもう少しこれを入れたいということがございましたら、皆さんからのご意見を、後でメール等でいただくということになるかと思っています。

それでは、重点項目の9番「男女平等参画啓発事業の充実」、4ページに推進会議の評価がございます。皆様方のほうでご意見ございますでしょうか。どうぞ。

伊串委員：私も、岡田委員がさっきおっしゃっていたことがすごく残っていて、それを考えると、「若年向け事業については参加者が少ないためうんぬん」と評価コメントに書かれているんですけど、元々参加者が少ないから若年層の事業視点は一つになってしまったのか、それとも、増やせば若年層がもっと来てくれるのか、どうなんだろうかと考えていました。それぞれのカテゴリーに対して、どういう重み付けをして、回数なりメニューなりを組んでいくのかなというのが、気になったのですが。

堀内会長：今のお話の延長になるかもしれませんが、学校でそこまでの意識を持つとなるとなかなか難しい、その前のアンコンシャス・バイアスがあるということ、だから若者がこの問題があることに気が付いていない。それを岡田委員からご指摘されたんですが、どうするかということになると、啓発事業の中で若者向けを強化するのか、もう一つは学校教育の中での強化をするのかというお話になるのではないかなと思います。何かご意見ございま

すか。

高橋課長：若年層向け、特に小・中学生のころからというのは、非常に大切であるという認識を我々も持っていますので、新しい取組というか、未来ワークショップという事業を実施しているところです。夏休みを中心に参加しやすい時期に実施という工夫もしておりますが、今の小・中学生はすごく忙しいようです。内容については、保護者の方も興味を持っていたいるのですが、事業当日が習い事、塾等に重なってしまって、ご参加いただけないという事情もございます。

このワークショップについては、今年度は全校にチラシを配り、周知に力を入れたのですが、区立校からの参加は一人でした。文京区の子どもたちの忙しさについては、PTA連合会の委員もいらっしゃるので、ご意見を伺えれば幸いです。中学生世代へのアプローチについては、なかなか難しいというのが実態です。

内海崎副会長：学校現場に出向いていくという方法はどうですかね。学校であれば、特別活動、総合的な活動の時間、あるいは道徳とかありますので。そういう領域に教育委員会と学校が協働して、アンコンシャス・バイアスを取り除くなど、そこに特化しなくてもいいんですが、例えば、学校のカリキュラムの中で出前講座のような形でやる。そうすると、教員、このジェンダー平等の方たちも加われるし、場合によっては家庭教育講座という場面を使えば、保護者を呼ぶこともできます。なかなか配っても、お子さんも忙しいですし、おうちの方も忙しいし、興味があっても「うーん」というところになるんですね。

でも、初めから準備されていれば、参加しやすくなると思うんですね。ダイバーシティ推進担当だけでは多分動けないと思うんですけども、教育委員会を巻き込んで、そして、学校が年間指導計画をそろそろ立てますので、その時期に入り込んでいって、そうしたことをお願いする。待っていると、なかなか増えないんじゃないかなと思います。可能かどうかは分かりませんが、別の自治体で、デートDV防止講座を中学校にお願いして実施し、それを聞いて、小学校で1校、実験的にやったときに、市の男女共同参画担当と市教育委員会と学校が連携をとって、NPOを呼んで参加をしたという事例もあります。実は、私の関わっている自治体であるんですが、もうそうしないと、なかなか難しいんじゃないかと思います。

堀内会長：そうですね。こういう別個の講座を設けるということも、もちろん一つ方法としてあると思いますけれども、出前講座のようなことで、こちらから学校に出かけていくような方法で若者に対してアプローチをするということはあるかなと思います。

私が別途やっている北九州市でも、市立校で、私が関わっている財団が出向いていって、

ジェンダーの講座を実施しているということがございます。出前講座のような方法も、一つ検討するという事はあり得るんじゃないでしょうか。できるかできないかは別ですが。

はい、どうぞ。

高桑委員：私は、中学校のPTAをやっております、今の先生のご意見にとっても賛成いたします。区立中学校ですと、土曜日の公開授業というのが月に一遍行われていまして、例えば、警察の方が来て、SNSやスマホの使い方についての講座を保護者も一緒に聞けるような形で、大体行っているんですね。子どもたちと保護者が一緒に聞いて、その後、公開討論会とか座談会というのが開かれたりするので、先生方も一緒にこのテーマについて話し合ってみようという時間が取れると思います。先ほどもおっしゃっていたように、午後は皆さん塾に行ってしまうので、土曜日の公開授業のようなところに出向いていただくと、個別に講座を開くよりは、よろしいかと思いました。

堀内会長：大変貴重なご意見ありがとうございました。

真鍋委員も何かご意見ございますか、小学校のほうは。

真鍋委員：確認も兼ねてなんですけれども、学校である程度、道德の授業などで、近い分野のは入れていると思うんですね。競合的にやってもあまり意味がないので、位置付けを整理してからでないと、いろんな取組の効果がないのかなと思っています。保護者の教育、土曜公開授業という話もありましたけれども、保護者も含めて忙しいという実態がありまして、その参加を募ると、やはりある程度興味関心のある層がどうしても入ってしまうというところがあります。そうすると、本来いろんな人に幅広く広げることが目的であるのに、興味のある人だけにフォーカスされるというふうな動き方になってしまうというのも、やはり問題ですので、取組の方法としては、教科の中で今やっている総合的な学習とか、そういうものの中でうまく折り合いを付けて盛り込んでいくのが本来の趣旨に沿った実効性のある取組なのかなと、私は思いました。

堀内会長：ご意見ありがとうございました。

はい、どうぞ。

高橋課長：ありがとうございます。両委員のご意見は、大変参考になりました。先ほどのご説明とも重複しますが、無意識には意識に訴えていくというところは、教育現場における対応も重要なのかなという認識を持っております。個別具体的な事例としてのデートDV、スマートフォンがきっかけとなる性暴力事件等は、講座のコンテンツとしては準備できるので、各学校に出張して実施することも可能ですというお話は、既にさせていただいております。

実施については、私どもに決定権があるわけではないので、年間指導計画、スケジュール等、各学校の都合もあるのではないかと考えております。

私立学校については、本年度、手を挙げてくださった学校や、興味を示している学校もごございますので、出前講座の実施希望があった場合には、積極的に出向いてまいります。

堀内会長：ありがとうございました。

事業番号9「男女平等参画啓発事業の充実」につきまして、出前講座は書くかどうかはともかくとして、こちらから積極的に働きかけるような取組というのをに入れていただければよろしいのではないかと思います。よろしいですか。

それでは、次の事業番号13「地域活動団体への男女平等参画の働きかけ」でございしますが、5ページに今回の評価が入っております。この点について、ご意見ございますでしょうか。

団体へのヒアリングは、本当にありがとうございました。このヒアリングで分かったことで、時間の問題が一つ出ていますよね。各団体で自主的に調整することですので、もちろん分かるんですけども、時間の問題も含めてのお願いというのか働きかけをしないと難しいのかなと読んでおります。それが男女平等参画の視点に立った団体運営につながりますし、それ以外に何が必要であるかという点について、皆様方でご意見ございませんか。

よろしければ、次に移ってもよろしいでしょうか。

それでは、事業番号16「男女平等センターにおける学習機会提供の充実」ですが、評価は9ページにございます。この点につきましては、特に男女平等センターを運営していただいている岡田委員から何かご意見ございますか。

岡田委員：いえ、大丈夫です。ありがとうございます。

堀内会長：よろしいですか。

特に、この男女平等センターにおける学習機会の充実ということに関しまして、推進会議の評価につきまして、変更や追加はございませんでしょうか。

ちょうど男女平等センターまつりも終わられて、一段落したところではあるのかしらと思います。今年も盛況におやりになったのではないかと思いますけれども。

岡田委員：盛況のうちに終わりました。たくさんの方に来ていただきました。

堀内会長：それでは、評価はこれでよろしゅうございますか。

はい、どうぞ。

伊串委員：ここまで参加者も増えてきていて、イベントも充実してきているということなので、もし可能だったら、どういう人たちが参加しているのかについて、円グラフで内訳が知りた

いです。

岡田委員：年代層は、アンケートを取っているので分かります。

伊串委員：そうなんですね。

岡田委員：ほぼ全ての事業でアンケートを取っていますので。年代層といっても、大体50代、60代以上の方が圧倒的です。若い方はあまりいらっしゃいません。センターまつりについては、今回は結構若い方が入って、加入団体の出し物に、子どもの踊りがありましたので、保護者も含め、若い方や子どもさんもたくさん見えて、賑やかになりました。

伊串委員：そうですね。イベントや講演会の内容によっても、来ていらっしゃる方が全然違ってくると思うんですけれども。どういうセグメントの仕方で、どういう方たちが全般的に集まってきてくださっているのか、と。場合によっては、区外ということもあり得るでしょうし、年齢もあるし、普段どんなことをされていらっしゃる方が来てくださっているのかとか、どういうことに興味を持っていらっしゃるのかとか。よくアンケートで「何かやってもらいたい講座はありますか」という質問があると思います。区民の皆さんが興味を持っていらっしゃることに、知りたいなと思いました。

岡田委員：評価欄に書かれている、どのくらい浸透したかという確認でしょうかね。

伊串委員：もちろん、それも含めてですけれども、意識が高まってきているからこそ、そういう内容も何か知りたいなというふうに思います。

堀内会長：男女平等センターで、基本的にはアンケートを取っておられるのでお分かりになっているとは思いますが、委員からの要望ということで、今後は、こういった方たちが実際に参加されていらっしゃるのかというのをご確認いただけますでしょうか。

伊串委員：今後で構いませんので。

岡田委員：分かりました。

堀内会長：ほかにはございませんか。

どうぞ、原委員。

原委員：いろいろ今見ていたんですけれども、本当に充実したメニューです。中でも全員に関わること、例えば、防災、災害対策、避難所での対応は、本当に大変な状況なので、講座実施の際には、SOGIの視点も入れてくださいみたいなことを講師に一言言っていただくと、考えてお話ししてくださると思うんですね。SDGsには誰一人取り残さないという目標がありますが、実際には取り残されるということが起きてしまう。

この間、私も都内の市の社会福祉協議会に頼まれて、ブックレットを改訂するので、LGBT

に関する記事を入れたいから1枚書いてくれと言われて、「ああ、いいですよ。原稿を書くんですね」と言ったら、原稿料は出ませんからみたいな話だったんですけれども、大事なことなので書きました。防災関係でいろんなものを改定していますが、誰一人取り残さないという動きも出てきています。できれば、講師の方々にまだなじみがなかったりもする方もいると思うので、何か留意していただきたいな、チェックリストのようなものを今考えているんですが、私たちも。講師といえども全部は網羅できず、見落としがあるので、その辺を主催者がバックアップしてあげるといえるのか、そういうことをしていただくといいかなと思うんです。でも、内容がとても網羅されていて、本当にお疲れさまでございます。ありがとうございます。

岡田委員：はい、心がけます。

堀内会長：今、原委員がご指摘された点は、推進会議の評価の最後に、SOGIに関する対応や視点も踏まえ、事業の計画検討に努めていただきたいという意見が入っております。これをもう少し書き換えるというご意見があれば別ですけれども、一応、入れております。

原委員：はい、ありがとうございます。

堀内会長：では、よろしいですか、事業番号16は終わらせて、次に移らせていただいてよろしいですか。

それでは、次の事業番号20「男性の家庭生活への参画を支援する講座等の実施」でございまして、評価は、11ページです。この推進会議の中でも子育て関連事業が多いという意見が出まして、それも踏まえて、評価としてはバランスのとれた事業展開をとということになっております。評価につきましては何かご意見ございますか。

はい、どうぞ。

牛嶋委員：牛嶋です。

一つ確認ですけれども、両親学級のような事業は入っていないのですが、どういうふうになっているか教えていただければと思います。

堀内会長：よろしいですか、お答えいただいて。

はい、お願いします。

高橋課長：両親学級につきましては、資料第6号をご覧ください。9ページの事業番号21「両親学級の開催」ということで、実績の記載がございまして。会議で評価をする重点項目には掲げておりませんが、男女平等参画推進計画の1事業として位置付けております。

堀内会長：ありがとうございました。

どうぞ、伊串委員。

伊串委員：私も幾つか質問なんですけれども。10ページの表の一番下に「真砂中央図書館」とありますね。図書館もこういうことをやっていらっしゃるということでちょっと思ったんですが。図書館は区内に10か所あるのに、真砂図書館だけで実施しているということですか。それとも、真砂中央図書館が図書館関連をリードしてやっているから書いていて、実施自体は区内の各図書館で、それぞれやっているということなのでしょうか。

事務局：区の職員がいる真砂中央図書館で取りまとめて記載しています。表の一番上は小石川図書館、2番目、3番目は千石図書館の事業になっております。

高橋課長：8館、2室あるうちの真砂中央図書館のみが直営で、その他の館・室については、指定管理者制度により、2グループに分かれて民間事業者運営をお願いしております。毎年度、真砂中央図書館と協議を行い、事業計画を立てておりますが、事業については個々に展開しています。

伊串委員：いろいろなロケーションでやっているということですね。

高橋課長：そうですね。便宜上、資料の取りまとめをしている真砂中央図書館を担当課ということで掲載しています。資料の見せ方ですので、実施場所については、分かるように今後対応いたします。

伊串委員：ありがとうございます。

堀内会長：よろしいですか。

それでは、次に進みたいと思います。事業番号55「労働関係セミナーの実施」でございます。13ページに推進会議の評価がございます。この点につきましては、ご意見ございますか。よろしゅうございますか。

各労働行政機関と連携してということですが、ご意見ということではなく、白砂委員からコメントはございますか。

白砂委員：特にございません。大丈夫です。

堀内会長：ハローワークが担う部分が多いので大変かと思いますが、よろしゅうございますか。

それでは、次に進ませていただきます。事業番号60「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」でございます。これもハローワークに係るところが大きいのですが、何か白砂委員のところで補足とかはございますか。

白砂委員：こちらの内容で大丈夫です。

堀内会長：ありがとうございます。

それでは、推進会議の評価が14ページにございますけれども、この点につきまして、ご意見ございますか。

特にはございませんか。最近、人手不足がかなり進んでいるので、こういう事業が円滑に進んでいるのかどうかというのは、気になりますよね。求職者がそれほどいないのかどうかを含めて拝見しているんですけれども。

どうぞ。

原委員：他区での話ですけれども、例えば、発達に偏りがあったりとか、暴力を受けたことにより一回家にこもり、その後、社会復帰していく。そのようなつまずきがあって、いろいろ困難がある方というのは、ハローワークに行って、マッチングできたとしても、まだ自分が何をすべきかというのが分からないうちに、ある程度、背中を押されてやるので続かないというのが、問題になっています。トランスジェンダーの人は、そういうことが非常に多くて、その辺の困難事例みたいものはどのように整理するといいいのかというのが、具体的にお話しいただければ、うれしいんですが、何かそういうのはありますか。

堀内会長：白砂委員ございますか。よろしくお願いします。

白砂委員：そうですね。ハローワークの就労支援の場合、例えば、身体や精神の障害で障害者手帳を取得している方というのは、実際には企業の場合、昨年、今年で官公庁の障害者雇用率で問題になりましたが、法的な雇用率に反映されるので、その就労支援をするハローワーク、支援機関、地域の支援機関も、求職者も就労しやすい、アシストがあるということが現実です。そうではない例でいきますと、発達障害の方であったりとか、手帳をお持ちでない方で、就労の支援で一番難しいのは、求職者本人が就労の意欲は高い、また、就労はできるというふうに自分で判断されている方について、ハローワーク側又は企業側の視点で見たとときに、現実的にひとり立ちして就労できるかどうかという疑問の場合であっても、本人の意思を真っ向から否定をするような形は、なかなか難しい。そうすると、地域の支援機関などで、若年者の方を中心にフォローをしていくんですけれども、フォローする側と本人の就労できるかできないかの部分が、なかなか溝が埋まらないというのが一番難しいところですね。

乱暴な表現になってしまうかもしれないんですが、そうすると、アシストする側のほうでは、現実を理解していただくために、発達障害の方であったりとか、手帳のない障害のある方でも、就労の現場に行っていて、労働者として何を求められているかが必要なのかというのを本人の理解の上、進めていく。好事例もありますし、うまくいかない場合もあるんです。発達障害の方について今お話ししましたけれども、やはり働く方、本人にある程度

理解をしていただいて、私どもがフォローしていく。時間がかかるんですが、そういった就労支援を行っております。

原委員：ありがとうございます。そこで男女差ってありますか。例えば、男性の発達傾向が少し非定型の方には割と手厚いけれども、女性だと本来心配りしなさいみたいな部分がありますよね。だから、女性で発達の的に偏りがあると結構難しいというのは、私たちの観察なんです。

白砂委員：比率で何%という数字では言えないんですけども、男性は、ひきこもりではないですが、発達障害の場合でもうまくコミュニケーションをとれない傾向は高いかもしれないですね。

原委員：はい、ありがとうございます。大変参考になります。

堀内会長：ご丁寧にご説明いただきました。ありがとうございました。

それでは、ここの項目はよろしゅうございますでしょうか。

そうしましたら事業番号67「委員会・審議会等への男女平等参画の推進」でございまして、16ページに推進会議の評価が入っております。なかなか改善が見られないというのが大きな課題かなと思っているんですが、この評価につきまして、よろしゅうございますでしょうか。

真鍋委員：いいですか。

事業概要の最後のところで、「男女いずれか一方の性が委員総数の4割未満とならないことを目標とする」ということに対して、評価では、女性委員の割合が微増ではあるものの、計画目標として満足できる水準にはないというのが、ちょっと食い違っているように感じています。極端な話、女性委員が多くなりそうな委員会を増やせば、比率としては上がってしまうんですけども、そういうことを求めているのではなくて、事業実績②の20.5%、24.3%と推移している、この比率を上げていくのが目標なのかなと思うんですね。その点で、概要と、この評価のところが食い違っているように感じているので、この女性委員の割合というのをあえて言う必要があるのかなというところを少し補足していただければと思います。

堀内会長：ご意見ですけれども、女性委員の割合もそれほど増えないし、それから、この②の男女いずれか一方の性が総数の4割未満とならない目標に達している審議会等の割合もそれほど増えていないということで、女性委員に着目してやらなければ、なかなか達成はできないという状況にあるという分析というふうに、私は理解しているんですが、事務局で付け加えることはございますか。

高橋課長：これまでの推進会議での議論を踏まえると、会長に解説していただいたとおりかと

受けとめております。

一方で、今のご意見も重要なご指摘だと思っております。この15ページの表の②4割未満とならない目標達成した審議会の割合については、最終的には100%を達成することが目標となります。要は、70の審議会・委員会のうち、女性委員の割合が4割未満となっていない審議会は70全てですというのが当然好ましい姿、あるべき姿になります。ということは、この割合を上げていくというのは、当然の目標ということになると思います。

ただ、その目標を達成していくためには、前段として、①の各審議会における女性委員の割合、人数を増やしていくことが重要ですよという考え方が、今までの流れとしてありました。確かに、評価コメントとして分かりやすいか否かというところはあるかと思っております。

今日お示しした資料第7号でも、審議会の指標を出しております。一番下の段、4番の「政策・方針決定過程における男女平等参画」の項目では、審議会の男女比の目標について「男女平等いずれかの性が4割未満とならないこと」にしております。最終的には、この目標を達成することを目指すものですが、その前段である女性委員の割合がまだ満足できる数値にはないという指摘をした上で、それを上げるよう努めることを要望していくという評価コメントにしております。

堀内会長：よろしゅうございますか。

ほかにはご意見ございますか、この項目で。

どうぞ。

原委員：そうしますと、③は「男女いずれか一方の性が10割を占めている審議会等の割合」ということですが、これは男性なのか女性なのかということを書いておいたほうが、本当はいいですよ。②とはちょっと性格が違いますよね。性別を取り払うことで、分からなくなることがあります。②は性別を取り払って、このままでも指標としてはきちんと分かりやすいけれども、③は、9の審議会のうちの幾つが全員男性で幾つが全員女性なのかというのは分からないですよ。

高橋課長：前回の会議では、9の審議会のうち全て男性のみで構成されていることを説明させていただきました。

原委員：ですよ。その説明を聞いているから分かる。

高橋課長：確かに、資料上は。

原委員：資料上は分からない。

高橋課長：17ページ以降の表の女性比率0.0と掲載されている審議会等をカウントすると9にな

ります。

原委員：資料の詳細を見てくださいということですね。つまり、③は男性が10割を占めている審議会等が9あると書いても、①と対になるので構わないということですよ、本当はね。

高橋課長：現状ではそうですね。

原委員：実際はね。

堀内会長：実質的には、そうですね。

細かい話で恐縮なんですけれども、17ページの監査委員について、女性の参画率に関するコメントを見ると、区長の選任によるためという、それが理由なのかなというのが不思議な感じがいたします。区長が選任できるのであれば、女性を選任すればいいのではないかと思います。区長が選任できるのであれば、女性を選任すればいいのではないかと、うふうにも感じるんですが、この理由は何なのでしょうかね。細かい話ですみません。

高橋課長：監査委員は、法の定めにより区長が議会の同意を得て、財務等に関し見識を有する者を選任するという制度になっています。表のつくりの問題もありまして、女性比率が4割未満になってしまった場合は、必ず、この参画率に関するコメントを書いてくださいという調査の仕方をしています。監査委員の場合、定数が3人なので、例えば男性2、女性1であっても、女性2、男性1であっても、男女比率が常にどちらかの性が4割未満になってしまうことがあります。区長が選べるのだからというご指摘は、正にそのとおりですので、今年度は女性の監査委員が1人選任されました。ただし、もう1人女性が選任された場合は、女性比率が66.7%になってしまい、いわゆる4割の枠には、逆に当てはまらなくなってしまうという状況です。奇数で人数が3人しかいない行政委員会なので、男女いずれかの性が4割未満とならないことに関しては、達成できないこととなります。調査の統一性を保つために、一律にコメント欄を設けましたが、分かりにくい表現になっていて申し訳ございません。

堀内会長：ありがとうございます。細かいことで申し訳ありませんでした。

この点ではよろしゅうございますかね。他の手段も探るということで、これまで以上に女性の参画率の向上に努めることを要望するという、本会議の評価にはなっているのですが、よろしゅうございますか。

本当に残念ながら、なかなか進まないの、是非もう少し努力をしていただきたいという項目かなというふうに私自身は思っておりますので、よろしく願いいたします。

それでは、次でございます。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」ということで、推進会議の評価は24ページでございます。この点につきまして、ご意見、ご質問とかはございますか。

啓発事業について、参加者の意識向上に資するような工夫ということが入っていますし、デートDVについては、若者への支援をさらに充実という点も入っておりますが、よろしゅうございますか。

DVと関連しますけれども、引き続いて、事業番号80「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」でございますが、推進会議の評価は26ページでございます。この点につきまして、この評価でよろしゅうございますか。ご意見あるいはご質問とかございませんか。

副会長、ございますか。

内海崎副会長：大丈夫です。

瀬戸委員：発言していいですか。

堀内会長：すみません。失礼しました、どうぞ。

瀬戸委員：瀬戸です。

平成30年度の取組として、女性エンパワーメント原則推進事業所登録で0件とありますが、なぜゼロだったのか、ではどうするのかということについては、いかがでしょうか。

以上です。

堀内会長：これですね、ゼロ件ですね。この点について、事務局でご説明をお願いいたします。

高橋課長：実績としては、29年度が4件、30年度が0件、今年度は1件で、現在、この事業所登録について検討しているというご相談をいただいている状況です。昨年度については、区内の大学、企業等、かなりの事業所にお声かけをした事実はございますが、残念ながら、登録はなかったという結果でした。

課題としては、事業の名称・中身がなかなか浸透していないところだと感じております。国連の事業に興味がある方だと、女性のエンパワーメント原則というキーワードにすぐ反応していただけるのですけれども、一般の事業者の場合、女性活躍推進法やワークライフバランス等とは異なり、この表現がなかなか浸透していないところかと思っております。事業者にはヒアリングをしたところ、何となく事業所登録の敷居が高いというイメージを与えてしまっているようです。

ですので、我々としては、女性活躍推進にしっかりと取り組んでいる事業所については、そこまでハードルの高いものではないというご案内をしていきたいと思っております。

堀内会長：ありがとうございます。

伊串委員：すみません。私も気が付いてなかったんですけれども、仕組みをよくわかっていな

いです。これは、企業が登録するものですよね。事業所が登録されるものですか。

高橋課長：手挙げ方式です。

伊串委員：事業所側からすると、手を挙げることで、何かメリットというか、例えば補助金が受けられるとか節税できるとか、何かいろいろあるんですか。

高橋課長：登録事業所になった場合、事業所の取組について区のホームページ等で紹介される、中小企業融資あっせんの利率が優遇される、区の総合評価落札方式で行う工事入札において加点があるなどのメリットはございます。

現在、実績のある5事業者については、金銭的なメリットというより、女性活躍を推進している企業であるということを対外的に発信できる点にメリットを見い出して、登録申請をいただいているようです。金銭的なインセンティブがいいのかどうかというのは、今後とも検討が必要かと思っています。

伊串委員：そうですね。コーポレート・ブランディングだとか、そういったところ、企業価値のところですよね。それは、すごく分かります。

高橋課長：そうですね、一番はブランディングというか、最近ではダイバーシティ経営等がクローズアップされていたりするので、事業者としてはその点を重視しているのかなというような感触は得ているところです。

伊串委員：でも、企業側からしても、最近は女性活躍推進的なもの、例えば、「えるぼし」認定がどうか、「なでしこ銘柄」など、様々なものが増えてきていますから、…そうすると、何か一つに応募すると、こちらにも特段の余計な労力なしで申し込めるとか、そういう利便性があると、多分いろいろ「出したい」ということにはなるとは思うんですけども。難しいのかなとちょっと思っていました。

高橋課長：ありがとうございます。周知の工夫もあるのかなとは思っています。女性活躍推進企業のデータベースも、今は整備されているので、例えば、こういった事業者に区からアプローチして行って、申請を検討してみたいかというところもできるのかなとは思っています。

伊串委員：そうですね。講演会というか、説明会みたいなことは行われているわけですか。

高橋課長：この登録事業を開始したときには説明会を開催しましたが、毎年説明会を行っているわけではないので、例えば、企業の皆様が集まるような会議等に出向いていってお知らせをすとか、事業用ちらしも作成しているので、配布してもらおうなど、周知に努めていきたいと思っています。

伊串委員：認知度に問題がありそうな気がします。せっかくこういうことをやっているのに。

高橋課長：それが課題だと捉えております。

伊串委員：何と比較したらいいのかよく分かりませんが、少なくとも講演会とか、そういう説明会に来られた企業が何社ぐらいで、それにもかかわらず、0件となると、説明を聞いても、その割合が低いということになりますし、そもそも説明会も「知らない」となると、もう全く知る余地もないという、何かもったいない気がします。

高橋課長：名称も多少は関係があるかと思っています。この制度の前進のワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度のときには、毎年それなりの件数があったことを考えると、「ワーク・ライフ・バランス」という言葉と「女性のエンパワーメント」という言葉の違いは一つあるかなと思っています。

堀内会長：確かに、エンパワーメントというのは、日本で余り使われてない言葉でして、これは日本語に訳すのも難しいんですよ。

高橋課長：そうですね。あえて訳しておりません。

堀内会長：そうなんですよね。したがって、あえて訳しないと、ますます何かよく分からないという格好になってしまうのかもしれないですね。これは、国連とUN Womenがやっている事業ですが、世界的にもどれほど認知度が高いのかなというのは少し難しい部分かなというふうには思っております。

それと、毎年の評価なので昨年度は0件と書くのは分かるんですけども、今後、括弧して、累計を入れたらどうでしょうか。0件と書くと、全くないのかと思われるんですが、実は累計すると何件かあるということですので、事業を始めてからの累計の記載については、ご検討ください。

高橋課長：そうですね。累計件数は載せたいと思います。事業所登録の期間は、3年という定めにしてございます。更新を希望する場合は、更新の申請をいただくという形で対応しています。

原委員：3年。その審査というのがあるんですか。

高橋課長：はい。形式的には、申請様式を用意しておりまして、必要事項をご記載いただいて、ご提出いただきます。後日、その申請内容をもとに、私どもが申請事業所を訪問し、取組状況について、ヒアリングをいたします。最終的に、登録事業の要件に合致しているものについては、登録可ということで、後ほど申請事業所へ登録証をお送りするというようなスキームで実施しているところです。

原委員：ちょっとその辺、時間と手間がかかるということなんですね。

高橋課長：という印象を与えてしまっているのかなというのがありますが、実際は、それほどの手間はかかりませんので、申請のハードルがそれほど高くないですよというの、しっかりと宣伝しなければならぬと思っております。

原委員：インターネットで申し込むとかということではできない。

高橋課長：様式等については、区のホームページでご案内はしているんですが、申請書の提出は、紙のみでやっております。

原委員：ダウンロード。紙ですね。

内海崎副会長：ちょっとよろしいですか。教育指導課／教育センターの2つの事業があるのですが、この中で、セクハラとかハラスメントがあったとき、まず子どもたちが駆け込むところは養護教諭のところなんですよ。スクールカウンセラーまで行くと、かなりハードルが高いわけなのでしょうけれども、問題意識があるからスクールカウンセラーに行くんです。初期の段階だと、やはり保健室の先生のところに駆け込むケースがとて多いので、スクールカウンセラーにLGBTの研修会を入れるのであれば、是非養護教諭向けにスクール・セクハラも含めたハラスメントとSOGIの視点を合わせた研修を加えていただけるといいのかなと思います。最初の窓口が、子どもたちにとっては養護の先生というのがとても大きいので、いじめの場合も養護の先生に駆け込むというのが多いんですね。なので、何らかの表記で少し入れていただけるとありがたいと思います。

堀内会長：今のお話ですと、26ページの推進会議の評価で、「対象者の拡大等も重要な取組ではあるが」というふうになっているんですが、「拡大を行うとともに」ぐらいの表現になるんですかね。養護教諭というふうに、きっちり名称を入れたほうがよろしいんですかね。

内海崎副会長：スクールカウンセラーは既に入っているのです。とりたてて、スクールカウンセラーの研修は、多分おやりになったので。

堀内会長：そうですね。私としては、評価の書き方が少し気になりまして、「対象者の拡大等も重要な取組であるが、研修等の実施だけではなく、環境の一層の改善」というふうになっているので、今の副会長のご指摘だと、研修の拡大も必要ということでしょうか。30年度実績の各学校におけるハラスメント防止研修の中でのご指摘と考えたんですけれども、また別のところでしょうかね。

内海崎副会長：多分これは、各学校におけるハラスメント防止研修、都教委から通知が来て、管理職が受けているものです。教育委員会では、ハラスメントが起きるとサービス事故扱いなん

ですよね。私は、そうは思わないんですけれども、事故扱いなので、研修内容が事故防止になるんですよね。だから、服務規程をしっかり守り、信用失墜行為をしないという視点での研修内容なんですよ。

高橋課長：はい。

内海崎副会長：養護教諭にとっては、子どもたちが駆け込んでくるときの窓口になっているときは、服務事故ではなくて、子どもたちからの相談や訴えなわけですよ。取り組む視点が全く違って来るんです。事故の場合は、誰か事故を起こす教員がいて、それを防止するという事なんです。養護教諭がやっていることは、子どもたちから相談を受けるときにどう対応するかなので、研修の視点が変わってくるはずなんです。

多分、スクールカウンセラーも同じように、服務事故防止の研修ではなくて、相談会ですよ。だから、相談の立ち位置になったときのSOGIの視点なので、養護教諭も、実は同じ視点が必要なんですけれども、そういう研修の趣旨や中身を踏まえた上での研修をと考えていたので、どういう表記をするかはちょっと検討して、そうしていただけたと思います。

堀内会長：先生のご指摘は、全体ではなくて、このLGBT研修の中でよろしいんですね。

内海崎副会長：そうですね。それとハラスメント研修。養護教諭は、ハラスメントへの対応というのは、あまり勉強していないと思うんですよ。

堀内会長：そうすると、どうなんでしょうか、今のご指摘だと養護教諭についてですが。

高橋課長：養護教諭向けに単独の研修の実施はありませんが、教職員向けのSOGI対応研修については、悉皆研修で実施しています。今年度も昨年度も、養護教諭の先生にも、参加していただいております。今、副会長からご指摘のあった、例えば、セクシュアル・ハラスメントに関する相談援助の技術等については、個別の実務研修というところになってくると思いますが、SOGIの視点については対応しております。

内海崎副会長：ありがとうございます。十分承知しているんですが、セクハラが起きたときに、シスジェンダーの子どもたちが思うセクハラと、トランスジェンダーだったり、同性愛だったりする子どもたちが受けるハラスメントは質が異なるというか、対応が非常に複雑になってくるんです。最初に一言、養護教諭がどんな言葉を発するかによって、子どもたちは心を一気に閉じちゃうことがあるんです。調査のデータからそれが見えているので。

別のところでの区の養護教諭の研修アンケートの内容を思い出して、意見を言わせていただきました。

高橋課長：かなり高度な内容の研修になってくるので、講師としてどういった方がいいのかと

いう点も実務上の課題になるかと感じております。性の多様性についての一般的な研修であれば、対応可能な講師や関係団体は探せますが、もう一つ上の相談スキルということになると、専門家にご意見を伺いながらになるかと思えます。

原委員：すみません。今の関連で、幾つかの市の中学校養護教諭の横のつながりの会に呼ばれて、私も養護教諭研修というのを幾つかやったことがあります。養護教諭の中にも、当事者がいるんですよね。一緒になって、プログラムを組んで、何が必要かということ全部細かく打合せしながら作っていきます。事前の打合せは、何人か信頼できる養護教諭を集めて、よく話をして、相談の実務となれば、かなり準備が必要なのは確かですね。

もう一ついいですか。キャリアカウンセラーの国家資格を持っている方が最近多いのですが、そのカウンセリングに行った人たちから、私たちの相談現場に結構苦情が来ます。それは、就活ではスカートをはきなさいと、キャリアカウンセラーに言われたというものです。特に、女性のカウンセラーさんに言われることが多いそうです。トランスジェンダーの子が行くと、今までずっと学校の中で苦痛に思いながらスカートをはいたり、はかなったりしてきたわけですね。にもかかわらず、就職になると、また、カウンセラーにスカートをはけと言われる。相談というのは、相談者に寄り添って受けていくというのが基本ですけども、実は、面接官に多い40代・50代のシスジェンダー男性の好みということで、相談者ではなく相手方の目線で相談を受けているというのが実態です。そうではなくて、相談に来た人の目線で、一緒にいろいろ考えて、その中でこういう事実があるよみたいなことは、別にいいわけですが。残念ながら、そのようなハラスメントが、就活のカウンセリングの現場で起きてしまっているため、就活生から苦情が来るんですね。特に、国家資格なので、非常に大事なことだと思えます。

あと、最近知ったのですが、今年から社会福祉士の国家資格の設問中にSOGIに関する内容が入ったようです。

堀内会長：貴重なご意見、ご質問です。ありがとうございます。

どうぞ。

伊串委員：すみません。お話を伺っていて思ったんですけども、最近の「Ku Too」という話でも出ているぐらい、…「女性はなぜパンプスを履かなきゃいけないのか」とか、そういうことでも活動が行われています。そんな中で、ちょっと前のニュースですが、最近、中学生や高校生の制服も、スカートだけではなくて、ズボンが選べるとか、そういう取組も増えてきているというのを見たんですけども。文京区でもそういう斬新というか、新しい取組

はいかがですか。

高桑委員：文京区も三中が選べますね。ブレザーの下がスカートとパンツを選べるようになっていまして、実際にトランスジェンダーではない女の子たちがパンツのほうが動きやすいからといって、選んで着ているというお話は伺っています。全部の学校ではありませんが、上がブレザータイプだと可能なようです。なので、実際に対応している学校もあるということです。

伊串委員：三中ですか。

高桑委員：はい。文京区立第三中学校です。

伊串委員：文京区にもあったんですね。

吉岡部長：そうですね。標準服というふうに言っていますが、それを必ず着なくてはいけないというわけではないんです。今、委員が言われたように、標準服なので、パンツも可ということを書いて、そちらを選択する生徒もいるというふうに聞いています。

伊串委員：情報ありがとうございます。

牛嶋委員：区の決まりではなくて、学校ごとに判断ということのようです。第十中学校も選べるようになっていきます。全部、調べていないので、他の学校は分からないですけども。

堀内会長：ありがとうございます。学校では多様性を認めるようですけども、なかなか就職ということになると、画一的な企業の面接者の姿を思い浮かべて、そういう指導になりがちになるということではないかというふうに思いますので、社会を変えなければいけないでしょうね。

原委員：すみません。実際に今、大手企業の就活では、女性の髪型や服装みたいなのは自由に、できるだけ自分を表現してくださいという方向に、切り替えています。企業側は、むしろ早く切りかえていて、相談現場が取り残されて、今、指導をしている状況なんですね。

堀内会長：なるほど。

原委員：はい。だから、本当にその辺はしっかりしていかないとと思います。

堀内会長：そうですね。確かに、その指導をする学校の中でも、今や多様性の流れになっているということで、どうするかということですが、様々なご意見ありがとうございました。

今議論しました事業番号80については、意見を追加したほうがよろしいですか、副会長。

内海崎副会長：事務局にお任せします。

堀内会長：それでよろしいですか。

高橋課長：はい、検討させていただきます。

堀内会長：それでは、今の議論を踏まえてお任せしますので、よろしく願いいたします。

最後の事業番号118「区職員に対する育児・介護休業制度の普及・啓発」ですけれども、推進会議の評価は28ページにあります。この評価につきまして、皆様方のご意見あるいはご質問ございますか。

はい。

瀬戸委員：いいですか。瀬戸です。育児参加休暇のことは、特に異論はないんですけれども、年休平均取得日数の実績⑩のところは少し気になっておりました、2年連続で男性は14日、15日、女性は12日台で、なぜか男性のほうが取得日数が多いんですが、勤務年数の違いで分母も違うんじゃないかという気がしていて、年休取得率は変わらないんじゃないかと思います。そうすると、何かちょっと誤解を招くので、補足するなり、見直すなり、別にこのままで気にならなければいいのかもしれないですけれども。どうなのかなということで、質問させていただきました。

堀内会長：ありがとうございます。区の職員ですので、数値として出すことは可能でございますか。とても鋭いご指摘で、確かに、勤務年数に応じて年休日数は変わるのでしょうか。

高橋課長：新規採用ということであれば、採用月との関係もあり、若干少ないんですけれども、2年目以降は、正規職員は20日間付与されますので、年数による差というのは、特に出ないところです。職員の人数構成では、文京区の場合、少し女性職員が多い状況ですが、あとは個々の職場でどうなるかというところかなと思っております。

また、前回の会議で申し上げたところでは、いわゆる産休取得をするのは女性職員ですので、その分、年休取得を控えるという可能性があるかもしれないということで、ご紹介させていただいたところです。

個々の職員の休暇の取得スタンスという側面もあるので、断定的にこれがという理由をお示しできないかもしれません。

堀内会長：ありがとうございました。ご指摘もありがとうございました。

それでは、この評価のところについては、よろしいですか。

どうぞ、伊串委員。

伊串委員：すみません。もしかしたら、前にも同じことを申し上げたかもしれないのですが。全体としては「改善に向かっている」という評価だとは思いますが、例えば、伝統的に「なかなか改善が難しい」、あるいは「改善できていない」部門などがあれば、知りたいなと思うんですけれども、そういうのは余り公表しない感じですか。

高橋課長：特に育児・介護休業制度以降ですが、肌感覚としてですが、職員の休暇の取得に対する雰囲気は、かなり変わってきているという認識です。例えば、男女にかかわらず、子どもが熱を出したので看護休暇を取りたいといった場合、職場として協力する体制というか、誰かが代わりに対応するという段取りをして、休暇が取得できるような雰囲気になっているのかなというのは感じています。

逆に、休暇が取得しづらいケースとしては、個別の業務量、業務の繁忙・閑散という波もあり、例えば、年度末・年度当初は、どこの組織も忙しくて、なかなか休暇取得もままならない状況になることもあります。一方で、少し波が落ちついた時期にしっかりと休暇を取得できるような雰囲気づくりも重要かと思っております。これは、我々管理職がしっかりと行っていかなければいけないんですけれども、職員の健康管理という視点も含めて努めていきたいと考えております。取得率という点では、少しずつですが向上してきているのかなと捉えております。

伊串委員：なるほどですね。だから、どこかの部門だけがなかなか取りづらくて改善できないとか、そういうことでもなくなってきているという。

高橋課長：確かに、一部の部署では、大きな法改正等が行われた結果、業務がかなり増えるということもあり、今年度はなかなか休暇が取得できないという場合ももちろんございます。ただし、全体的な傾向としては、休暇取得しやすくなっているという状況かと捉えております。

伊串委員：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：SOGIの視点がどうなっているのかということをお伺いいたします。カミングアウトの有無にかかわらず、同性パートナーはいると思うし、病気もしますし、子どもを育てているカップルもいたりします。他の市区町村では、例えば、千葉市は、職員に関しては、パートナーを異性に限らずということで、広く適用して、大変好評だったんです。病気や子育て以外にも、親の介護もあります。パートナーの看取りの問題もあるので、保険みたいなもので、あらかじめ整備しておかないと、いざというときに制度が使えない。そういう意味で、利用者がまだいないうちに作っておくということが賢明かと思えます。そうすれば、そういう状況が出来たときに利用できるのは、全ての人の平等に近づく取扱いになると思うんですね。どうでしょう、この辺は。

堀内会長：ご指摘ありがとうございます。

高橋課長：特別区の場合、休暇制度を新たにつくる場合、特別区人事委員会の承認を得て規定を改正するという仕組みになっております。職員への対応についても、文京区には職員・教職員のための性自認及び性的指向に関する対応指針がありますが、人事担当部局において課題も含めて検討していると聞いております。

多分、現場対応で一番悩むだろうと想定されるのが、パートナーがいる職員が、例えば介護休暇を申請したい場合、休暇申請することによってカミングアウトにつながるという問題があります。休暇の承認権者である上司以外の他の職員に知られたくないといった場合に、対応が可能か否かという制度設計の課題です。休暇取得の場合、実務では、上司以外の庶務担当の職員も知ることになると思いますので、どこまで配慮できるのかがポイントになります。これは、丁寧に検討すべき事項かと捉えております。

原委員：はい、そのとおりです。皆さん今はどうしているかといえば、介護等も有給休暇で取っているんです。やはり、カミングアウトのリスクがあると。だから制度があっても、有休のをとる可能性はあるんですね。

高橋課長：そうですね。

原委員：でも、制度を作ることによって、チョイスができます。看取り等の場合は、そんなことを言っていられないといって、休暇を取らざるを得ない場合があると思います。そんなときに選択肢をあげてほしいんですね。

堀内会長：ありがとうございました。

すみません、少し時間が延びておりますので、本日の会議は終わらせていただきたいと思いますのですが、よろしゅうございますか。もう一回、会議がございまして。

それから、是非ともという内容につきましては、いつぐらいまでにメールを出していただければよろしいですか。

高橋課長：次回の会議日程も含めて、ご説明させていただきます。

堀内会長：よろしく申し上げます。

高橋課長：次回の日程ですけれども、年内にもう一回開催したいと考えております。12月16日木曜日の午後2時から、庁議室、この場所で開催を予定しております。今、会長からお話が合ったとおり、最初の報告書という形でまとめまして…。

高桑委員：12月16日は月曜日ですが。

高橋課長：大変失礼いたしました。12月16日の月曜日ですね、月曜日の午後2時からということで開催いたします。報告書案をお見せして、ご審議いただく予定で考えておりますので、

よろしく願いいたします。

堀内会長：よろしいですか、ご意見については。

高橋課長：何か補足意見等がございましたら、11月8日金曜日までに事務局までお寄せいただければと思います。

以上でございます。

堀内会長：ありがとうございます。

補足意見がございましたら、11月8日までにお出しいただくようお願いいたします。

少し延びまして、申し訳ございませんでした。これで審議を終わらせていただきます。

どうも本日はありがとうございました。