

令和3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3年9月2日（木）午後3時00分から午後5時35分まで

場所 Zoomによるオンライン開催

<会議次第>

開会

- 1 会長挨拶
- 2 審議

- (1) 文京区男女平等参画推進計画の令和2年度推進状況評価について
- (2) 女性活躍推進計画の令和2年度実績報告について
- (3) 文京区男女平等参画推進計画の改定について
- (4) その他

- 3 その他

閉会

<文京区男女平等参画推進会議委員（名簿順）>

出席者

内海崎 貴子 委員、斎藤 文栄 委員、森 義仁 委員、藤井 麻莉 委員、千代 和子 委員、戸野塚 一枝 委員、岩永 有礼 委員、大城 隆嗣 委員、黒田 真紀 委員、湯田平 眞二 委員、小野 博史 委員、牛嶋 大 委員、鈴木 洋子 委員、中野 睦世 委員、原 ミナ汰 委員

欠席者

城戸口 隆俊 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 増田密佳子

欠席者

なし

<傍聴者>

2人

内海崎会長：それでは定刻となりましたので、令和3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。

今回もオンラインによる開催とさせていただいております。では、オンライン会議を進めるに当たり、事務局から簡単に注意事項をご説明願います。よろしくお願いいたします。

増田課長：よろしくお願いいたします。

今、画面共有をさせていただきました。発言をされる場合は、まずお名前を声に出していただき、会長から指名されてからご発言をお願いします。声による発言がないと会議録に残すことができないので、チャットでの発言は不可とさせていただきますので、ご了承ください。

その次、資料の画面共有につきましては、事務局で行わせていただきますので、発言の途中でも必要に応じて事務局で資料の画面共有を行いますので、ご了承ください。

以上です。

内海崎会長：ありがとうございます。それでは、次に本日の委員の出席状況を事務局よりご報告をお願いします。

増田課長：はい、本日、ご欠席のご連絡をいただいておりますのは、城戸口委員になります。

こちらのほうで、そのほかの方のご欠席の連絡はいただいているのですが、鈴木委員がちょっとお名前の確認ができていないので、もし鈴木委員が入っていらっしゃるようでしたらお名前をお直しいただくと助かります。現時点で事務局のほうには、鈴木委員のご欠席の連絡はいただいているのですが、状況としては、以上です。

内海崎会長：ありがとうございます。それでは、次に、本日の配付資料につきまして、事務局よりご説明をお願いいたします。

増田課長：それでは、事前にお送りしております本日の会議資料の確認をさせていただきます。

まず、一つ目ですが、本日の次第になります。続きまして、資料第1号は、文京区男女平等参画推進計画の令和2年度推進状況評価についてでございます。

資料第2号といたしまして、女性活躍推進計画の令和2年度実績報告になります。

続いて、資料第3-1号、次期計画体系に基づく事業一覧でございます。続いて、資料第

3-2号、計画の体系・計画事業とその考え方でございます。続いて、資料第3-3号、新規計画における成果指標の案でございます。資料としては、以上になりますが、そのほか男女平等センターで発行しております冊子と人権啓発の小冊子を委員の皆様にはご覧いただきたくお送りをしております。

資料は、以上です。お手元に届いてない方、ご不明なところがございましたら、マイクをオンにしてお申出いただくと助かります。

皆様、大丈夫でございましょうか。

資料の説明は、以上になります。

内海崎会長：ありがとうございます。

本日の審議事項は、前回からの推進状況評価と女性活躍推進計画の実績報告、そして1番のメインが計画の改定と大きな審議事項3件になっております。限られた時間の中でご審議をいただくこととなりますけれども、ご協力をよろしくお願い申し上げます。

では、まず審議事項の(1)文京区男女平等参画推進計画の令和2年度推進状況評価についてを議題として行ってまいります。

審議に入る前に、前回の会議で重点項目において2件ほど確認事項がありましたので、その件について事務局より回答をお願いします。

増田課長：ありがとうございます。こちらは、まず前回の会議でご質問をいただいた事項がございまして、第3回で回答をすとしてお預かりさせていただきました事項が二つほどございました。

まず、事業番号の2で学習指導の充実の②、教育課題研修における実施ですが、こちらは、回数をお示ししているんですけども、会長のほうから参加人数がもし分かればということでご質問をいただいております。今般確認いたしまして、インターネットによる人権侵害は36人、人権教育については38人、教育現場における性的指向及び性自認に基づく困難と対応については21人、性の多様性を認め広げる～保健室を起点には30人、以上でございます。

続いてのご質問というか確認事項は、ページがちょっと飛びます。事業番号60番でございます。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、4回行いましたミニ就職面接会の参加人数の報告が、私ども文京区のほうとハローワークのほうと相違をしておりましたので、確認をさせていただきましたところ、ハローワークさんのほうからご指摘いただきました69人は申込人数でございまして、実際はキャンセルなどで当日のご参加は38人ということでしたので、特にこちらの報告の修正はございません。前

回からお預かりしている重点の質問は以上になります。

内海崎会長：ありがとうございました。確認していただきましたとおりです。

それでは、審議事項の（１）文京区男女平等参画推進計画の令和２年度の推進状況評価について、残っております４項目ですね。一括して説明をしていただきたいと思います。各事業番号順にご意見は何ってまいります。

では、事務局より説明をお願いいたします。

増田課長：それでは、ご説明を申し上げます。

令和２年度推進会議評価の欄の４ページをご覧くださいければと思います。

前回いただきましたご意見を基に、評価案の記載をしております。前回ご審議いただきました事業番号は、２、９、２０、１３、１６、５５、６０の七つの重点項目でございます、そちらには評価案の記載をしているところでございます。本日の会議では、残りの四つにつきましてご意見をいただき、次回第４回でこちらの１１の全ての重点項目の評価につきましてご意見をいただく予定でございます。先行して皆様には確認を進めていただきたく、本日の資料に記載をしているところでございます。

また、ページが飛びますけれども、３６ページから６４ページまでは、重点項目以外の計画事業について令和２年度の実績がまとまりましたので、その報告となります。

なお、こちらのご不明な点につきましては、お手数ですが、事務局まで別途メールでいただきたく、９月９日の木曜日、正午までにお寄せくださいますようお願いいたします。

それでは、本日ご審議いただく重点項目につきまして、一括にてご説明を申し上げます。２０ページをご覧ください。

事業番号６７でございます。委員会・審議会等への男女平等参画の推進でございます。

事業の概要は、文京区における委員会等におきまして女性委員の参画状況を継続的に調査し、結果を周知しながら委員の改選時期を捉えて審議機関の目的・性格に応じて女性を積極的に登用し、女性委員のいない審議会等はその状況を解消していくというものです。

男女いずれか一方の性が委員総数の４割未満としないことを目標としております。

こちらにつきましては、全体で委員会、審議会における女性委員の割合につきましては、３１．８％で前年度より減少となりました。男女いずれか一方の性が委員総数の４割未満としない目標に達成している審議会の割合というところは、令和元年度の２１．４％から更に下がり１６．２％ですけれども、③の男女いずれかの一方の性が１０割を占めている審議会等の割合につ

いては、令和元年度8.6%だったのが8.1%というところで、僅かながら改善はされております。

21ページ上段です。

評価理由でございますが、所管部署へ委員会等の委員を委嘱する際、区の事務手続におきまして協議先として私どもダイバーシティ推進担当課長等を入れること。また、男女いずれかの性が4割未満の場合、その理由を起案文書に明記する取組を昨年11月から開始し、男女比に偏りが見られる場合、関係団体への働きかけ、委員を団体の代表者としている委員会等へは、その要件について私どもダイバーシティ推進担当から再考するよう個別に所管課に依頼をしているところです。

評価といたしましては、事業実績から2という厳しい評価をしているところでございます。次年度に向けた課題といたしましては、引き続き所管課に委員会審議会の女性委員が増やせない理由をヒアリングしていきながら、先の取組の効果が見られない場合、他の方法の検討について考えております。

続きまして、重点項目68でございまして、ページは28ページになります。

こちら、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。事業実績②のところに関連いたしまして、昨年8月1日からより相談しやすい環境を整えるべくSNS（LINE、Twitter）での相談を開始したところでございます。

29ページでございます。

こうした取組、また、性暴力についての啓発を含め、より多くの世代の方々に周知について次年度に向けた課題として捉えているところでございます。

続いて、30ページになります。

重点項目80でございます。

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。昨年度、職員及び教職員に対しSOGIハラについて周知啓発を進めるため、「性自認および性的指向に関する対応指針」の改定をいたしました。

31ページです。

次年度に向けた課題といたしまして、引き続き職員に対して、意識啓発を取り組む必要があるため、この対応指針を踏まえ研修の実施や啓発誌による全庁啓発を充実させていきたいと考えているところです。

続きまして、33ページでございます。

事業番号118、区職員に対する育児・介護休業制度の普及・啓発では、実績として34ページになります。文京区職員子育て支援プログラム～文京区特定事業主行動計画～がございすが、目標は達成には至りませんでしたけれども、休暇取得率が向上をいたしました。

評価理由でございすが、ワーク・ライフ・バランスについて庁内を挙げて取り組み、男性の育児休業の取得率も増加をしているところでございます。次年度に向けた課題といたしましては、男性の育児休業の取得、出産支援関連の休暇取得については、所属長による積極的勧奨などにより、取得者の増加が見られるというところがございますので、今後更に取得が定着していくよう対象者に取得プランの作成を求めるなど継続的に推進していくというものです。

長くなりましたが、説明は以上でございます。

内海崎会長：ありがとうございました。

それでは、20ページ、事業番号67、委員会・審議会等への男女平等参画の推進からご意見を伺ってまいりたいと思います。何かございましたらご意見をいただきたいと思います。よろしくお願ひします。マイクをオンにしてお声を掛けていただければと思います。いかがでしょうか。評価のことも結構です。こういうところは、大分進んできているというところですか、やはりここはもう少しというエンパワーメントするためのものでも結構ですし、課題でも結構です。

それでは、一言だけ。事務局の説明にもありましたけれども、②の男女いずれか一方の性が委員総数の4割未満と、このところですよ。平成29年から見ますと、何とか20%をキープしていたんですが、いきなり16.2に下がっているのは、事務局としてはどういう理由でこういうことになったのかという分析はどのように考えていらっしゃいますか。

増田課長：事務局といたしましても、分析が追い付いていないところなんですけれども、昨年度コロナで委員会・審議会のほうも開催ができない状況で、書面開催とかそういった中で、ただ委員の改選は2年に一遍と決まっておりますので、そうしたところで淡々と進めてしまっている。なかなか直接は、その委員会・審議会の組織改正ですとか、そうしたところの働きかけというのがうまく、スムーズにいかなかったのかなということは、感じているところでございます。

ただ、委員会側の総数の人数が増えてきている中で、こちらの女性のほうの割合がどんどん減ってきてしまっているというのは、計画を推進していく中でいい状況ではございませんので、私どもとしても全庁に引き続き4割未満にならないような形で更に働きかけが可能な

いのか、考えていく必要性は感じているところです。

内海崎会長：はい、どうぞ。

吉岡総務部長：吉岡です。ちょっと補足をさせていただきますと、評価理由の中で先ほど課長からも説明がありましたとおり、委嘱をする場合必ず原議といいますか、回議書を書いているんですけども、それぞれ男女いずれかの性が4割未満になっている場合は、その理由を明記するですとか、それは次の2年先になってしまうかもしれないですが、そのときには、それを改善するように努めるというような文章も必ず入っております。委員の決定については区長決定になりますので、今までの取組よりはトップがそれを見てということもありますので、ダイバーシティ推進担当課としては、強めの取組をしているということで、更にそれを推進して実効性のあるものにしていきたいというふうには思っております。

以上です。

内海崎会長：はい、ありがとうございます。

審議会における委員総数が約130人増えているんですが、その中での女性委員の数が30人ぐらいですか。つまり、委員の数は増えたんですけども、その中の女性の占める割合が減っているんですね。人数的に見ると多分その辺りだと思いますので、今部長がおっしゃったように、少し委員を委嘱するときに女性が委員になれるような、あるいはある程度意図的に対応していただくようなことの取組を少し進めていただくしかないのかなというふうには思います。

吉岡総務部長：はい、そのように強めに働きかけはしてまいりたいと思います。

内海崎会長：はい。よろしく願いいたします。

ほかにありますか。この件に関しまして。大城委員、どうぞ。

大城委員：はい、小学校のPTA連合会から出ています大城です。

具体的な数字を拝見しているんですけども、目標達成審議会数が15から12に減りました。3減りましたと。その三つの審議会の減った理由が具体的に追いつけられたほうがいいんじゃないかなと思ひまして、その理由なんです、女性が減りましたということは、女性の審議会の委員の方が減って、男性の審議会の委員の方が着任されているという具体的なことだと思うんです。ということは、その女性から男性に変わってしまった理由がそこには具体的にあるんじゃないかなと思うんですけども、そこって何かつかまれていることってございますでしょうか。

内海崎会長：事務局、いかがですか。それぞれ個々の審議会又は委員会になるので、つかみづ

らいかもしれませんが、女性委員が男性に変更になってしまっている可能性があるのではないかと思いますけれども、その理由、もしそういうことがあったとしたらその理由について把握していますかということですが、いかがでしょうか。

増田課長：事務局として、すみません、その把握ができておりませんので、大城委員からのご指摘をいただきました点については、実際どこの審議会なのかということも含め確認はさせていただきたいところです。

内海崎会長：ありがとうございます。ちょっと調べていただくのも大事ななというふうに思いますのでよろしく願いいたします。

ほかにいかがですか。

それでは、時間も限られておりますので、次の28ページに移ってまいります。事業番号68ですね。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が、ご意見を願いたいと思います。お気付きの点どうぞ自由に。

すみません。私が発言してよろしいですか。評価理由のところではSNS、LINEとかTwitterで相談を開始したということなんですが、実際にこの相談件数あるいは相談の傾向というか、それまでの相談とSNSを初めてからの相談の数ですとか、相談者の傾向ですとか、そういうことを事務局はつかんでいらっしゃいますか。

増田課長：はい、事務局のほうでも、数のほうは把握をしております。電話とSNSと、今実際に電話と面接とSNSの3本立てで相談は受けさせていただいているんですが、今、表のほうを確認しますと、数値が細かいので、お時間をいただきたいと思います。もしそのほかにご意見があるようでしたら、そのほかのご意見を先行して伺いたいのですが。

内海崎会長：では、確認をしていただく間にまた別のご意見があればということですが、電話相談というのは学生を見ていると、すごくハードルが高いんですね。TwitterとかLINEのほうが学生にとっては、あるいは私が日頃お教えしている世代の学生にとっては、電話はすごくやっぱり身近ではないですね。LINEだとかTwitterのほうがしやすいというのがあって、なのでどういう傾向が出てきたかなという。若い世代がアクセスできるようになっていけばよりいいわけなので、ちょっとその辺りが分かるとういかなというふうに思った次第です。

はい、では、大城委員どうぞ。

大城委員：男女平等センター相談室案内カードを2,000枚作成で、庁内の窓口配架、イベント時に配布ということなのですが、これで果たして届けたい方のところに届くのか。そのどれ

だけどう届いたのかなというのっていかがでしょう。

内海崎会長：事務局、情報がおありでしたらお願いします。

増田課長：はい、大城委員の質問ありがとうございました。先行して、先ほどのSNSの件数についてお答えをさせていただきます。

こちらですね、779件が総数でございます、そのうちSNSは125件というところで、事務局として把握しているところです。

続きまして、今大城委員からいただきましたその周知のためのカードの配架で、本当に必要な方に行き届いているのかというところのご質問かと思うんですけれども、私どものほうもより多くの方に見ていただきたい、こちらの相談室を是非利用していただきたいというところで何かより効果的なものがないかということは思っているんです。2,000枚配架、作成をさせていただいてより多くのところに配架できるような形で今後も検討していきたいんですが、今時点では、ちょっとイベントとこの庁内窓口、コロナ禍でイベントも少なくはなっているんですけれども、インターネット、ホームページを通じて周知を進めていきたいと思っています。

吉岡総務部長：すみません。吉岡です。

先ほど、会長からもご発言がありましたとおり、若い方は、やはりSNSを使ってということがございますので、それでこの相談にも導入したわけです。それで、こういった相談を受けていますというのを区のホームページですとか、区でもTwitterですとか様々なSNSの媒体がありますので、それでもPRをしておりますので、そこでご覧をいただいてそこから相談につながっているというケースもあろうかなというふうに認識しております。

内海崎会長：はい、大城委員、どうぞ。

大城委員：先ほどご質問した内容の具体的な提案になります。PTA連合会の大城です。

子育て関係のご案内をよく区立図書館で拝見するんですね。ドメスティック・バイオレンス等というのって少なくとも無関係ではないと思いますので、男性でも女性でも利用される区の施設という意味で、図書館は一つありかなと考えました。

以上です。

内海崎会長：はい、ありがとうございます。副会長が挙げていらっしゃるんですね。はい、副会長どうぞ。

斎藤副会長：すみません。斎藤です。

先ほどの会長からもSNSの件数をということでお話があったんですけれども、それに加

えてできればその年齢層なども分かるものなのではないでしょうか。SNSでリーチされた年齢層についてやっぱり若年層が多いのかなと思います、その辺りが出てくるといいのかなと思います。

あと、部長のほうからもご説明がありましたけれども、これからの啓発という意味では、ホームページにはなかなか行き着かない若い層ですね。なので、やっぱりおっしゃったようにT w i t t e rをもう少し小まめにやるですとか、SNSを中心とした啓発活動というものをこれからまだコロナは続くでしょうからちょっと頑張っていたきたいと思いました。

内海崎会長：はい、ありがとうございます。大城委員から配架場所に図書館ということですね。そして、子育て関係のところ、更に副会長からT w i t t e rで紹介をするという案が出てまいりましたし、更に世代ですね。どの世代がSNSを使って相談してきているかということが分かるといい。把握しておいたほうがいいのではないかとということのご提案と捉えたいと思いますが、事務局何かありますか。

増田課長：こちらの配架場所ですが、現時点で警察ですとか図書館をはじめ各施設には配架はさせていただいているところです。また、ホームページにも先ほど部長が申し上げましたとおり情報を出しております。

副会長からいただきましたT w i t t e rですとかというところは、実は文京区では子育て応援メールというものをやっております、そちらのほうにも周知というご案内を出しているところです。

あと、含めて年齢帯の把握というところですけども、こちらは、今時点は男女その他というところでの把握はさせていただいているところで、年齢層については、こちらの集計結果のほうには反映はしてきていところでございます。おっしゃるとおり、年齢帯それぞれの悩みというの把握も必要なのかなというところはあるのですが、今後こういったところで必要なのか考えていきたいと思います。

内海崎会長：千代委員、手が挙がっていますね。はい、どうぞ。

千代委員：文女連（文京区女性団体連絡会）の千代と申します。

男女平等センターのトイレとか入口とかにもカードは置いてあるんですが、お使いになれる年齢層が高いので、先ほどおっしゃったように一斉メールで子育ての方にメールマガジンみたいのを出しますよね。だから、定期的に1か月に1回その連絡場所の掲示をしてメールで送るとか、あと、食材の配付を2か月に1回なさっているご家庭が結構あると思うんですけれども、その箱の中に入れて差し上げるとかしたらいかがでしょうか。

内海崎会長：はい、どうぞ。事務局。

増田課長：今、千代委員のほうからいただきました子育てメールの定期的なご周知というところなんですが、こちらについては、実は定期的にご案内はさせていただいているところですよ。1か月に1回というスパンでご案内させていただいているところですよ。

食材のほうのご案内というのは、特段こちらのその中にはお入れはしていないところがございますので、そちらのほうも確認をさせていただいて可能な限りで広い範囲に周知できるような形で考えていきたいと思っております。

千代委員：よろしく申し上げます。

内海崎会長：大城委員、どうぞ。

大城委員：度々ですみません。SNSを使った相談を開始したということなんですけれども、このLINEの使い方、このコロナ禍において東京都がやったことですのでごく参考になることがあったかなと思うんですが、LINEと組んでプッシュでLINE利用者に対して働きかけたんですね。ここでいうSNSによる相談を開始したというのは、要するにLINEを使って相談ができるというところでプッシュするところまではまだされていないかなと思いますので、これだけ、コロナの状況も長くなってくると心配は増すばかりなので、1回東京都のほうと連携してこんなやり方もあるよというのを教えていただいたりということもありかなと思います。

以上です。

内海崎会長：はい、ありがとうございます。LINEの積極的な活用ということですね。もう一步踏み込んでということですね。

原委員、手が挙がっていますね。原委員、どうぞ。

原委員：共生ネットの原ミナ汰です。

今の議論をいろいろ聞いていて、ちょっと思ったんですけれども、年齢層というのは、結構どんなところでもすごく大事な情報で、余りプライバシーを細かく特定するわけにはいかないんですが、年代ということで先に上がったこの67番の委員会・審議会等の男女比のところでも、もしかしたら特定の年齢層の人にはどっちが多いとか、そういうようなことがあると思うんですね。これは、やはり男女ともに年功序列というおきてがありまして、どうしてもそこを突破するのが遅れていくことがあるので、その解消法も考えていかなきゃならない。まずは、実態把握でどんな感じで年齢層が分布があるのかというのは、全体的に何か把握したほうがいいかなというのが一つですね。

あともう一つは、そのSNS相談についてなんですけれども、これは、私どものLGBTQの相談の傾向なんですけど、非常にSNSでのアクセスというのは多いんですけども、実際に解決につながったり、コンタクトができたっていうことが非常に少ないという傾向があります。あともう一つは、最近SNSで自治体などのサービスではなくて、それ以外のいろいろな友達同士とか全然知らない人に何とかしてくださいみたいなことで、被害に遭ったり、被害でなくてもなかなか落ちが明かないということがあります。実は、メールとか、ほかの音声通話ですね、いろんな媒体で通話ができる媒体が結構あるんですけど、LINEもそうですね。そういうもので、声でやり取りをするほうが安心というような傾向も少し出てきているんですね。電話も少し安心材料として出てきているので、なりすましとかいろいろなことが防止できるということなんです。ですから、その辺はバランスを取って、^う紆余曲折があるので、バランスを取っていったほうがいいかなというのが、2番目です。

以上でございます。

内海崎会長：はい、ありがとうございました。年齢、世代ですね。世代と性別等をクロスしてみても全体を見ていくことの重要性のご指摘と、ちょっとその辺は事務局でもし可能でしたらお願いします。そして、SNSにプラスして今音声を使ったものも加えて、少しバランスよく相談を受けるような方向性のほうがいいのではないかというご意見です。

事務局、何かご意見ありますか。

増田課長：今いただきました意見につきましても、私どもLINEの機能のところですか、また、原委員のほうから言われました年齢層、性別のクロス的な捉え方を含めていろいろ検討はしていきたいなところなんです。私どもの今やっております相談事業のほうは、主に電話が多いのかなというところで、数的には声でいただくご相談のほうが、今多い状況にはなっているところです。いろいろなご意見、ありがとうございます。

内海崎会長：はい、ありがとうございました。ほかにご意見ありますか。千代委員ですね。はい、どうぞ。

千代委員：文女連の千代です。

ここの場で申し上げてよろしいのかちょっと分からないんですけども、これだけ相談、DVや何かに関して増えてきていて、文京区の婦人相談委員さんが4名になったとお伺いしたんですが、異動がないように非常勤でお勤めしてくださっているというお話を伺っているんですけども、そこは継続した、非常勤じゃないお勤めで雇用することって無理なんじゃないか。何か非常勤じゃないと異動があるから、その方たちは非常勤扱いでということで、

これだけ仕事の内容がハードになってきているので、是非文京区でそのところをきちんと確立していただければなと思って、この場で言っているのちよっと悩んだんですが、申し上げたいと思います。

内海崎会長：はい、ありがとうございます。この場で、おっしゃっていただいてよろしいと思います。男女平等のところでは非常勤でという仕事の内容からすると、むしろ専門職として固定化した職域として設定しておくべきだということですね。

千代委員：はい、ありがとうございます。そうです。

内海崎会長：はい、事務局、答えにくいでしょうけれどどうぞ。

吉岡総務部長：婦人相談員の方々は正規の職員ではありませんので、正規の職員ですと、必ず区役所ですとローテーションがありまして、3年から5年ぐらいでいろんなところを経験していったジェネラリストになるということがあります。婦人相談員の方々は、スペシャリストとして専門的な知識を持って、日々相談業務に当たっていただいているので、逆に言うと一般の職員よりも身分上は会計年度任用職員という形になりますけれども、継続して同じ方がそこに熱意を持ってやられているというのが実情です。今回人数も増やしたところでありますので、更に今後も活躍をしていっていただきたいというように思っておりますので、区としては非常に期待をしているところであります。

内海崎会長：はい、ありがとうございました。なかなか制度上の問題もありますので難しいかなと思いますが、ただ声を上げていくことは大事だと思いますので、ご発言を記録に速記をいただいていますので、残ることも大事かなと思います。こういうご発言があったということが残ることは、いろいろ進めるきっかけになる可能性がございますので。

それで、実は、次の審議事項が2件ございまして、本来の予定ですと15時35分までに終える予定なんです。この評価に関しましては、積み残しをしてもいいという事務局からの連絡が事前にございましたので、今、68番のドメスティック・バイオレンスのところまでご意見をいただいたということで、第4回に残りの80番のセクシュアル・ハラスメントのところと事業番号118番ですね。そちらは、次回第4回に積み残しということで大変申し訳ありませんけれども、次回に回したいと思います。

すみません。それで次の審議に移りたいんですが、今日ご意見をいただいた二つの事業に関しまして、更にご意見がおありでしたらば、ご連絡をいただきたいと思います。9月9日正午までに事務局へメールでということなんです。さらに、重点項目以外のもので事業実績が資料で皆様のところに届いていると思いますので、そちらに関しましてもご意見がおありでし

たらメールでお願いしたいと思います。残りのものは、第4回の推進会議で審議をお願いしたいと思います。

審議事項の（2）に進みたいと思います。

女性活躍推進計画の令和2年度実績報告に移ります。事務局よりご説明をお願いいたします。

増田課長：よろしく申し上げます。それでは、資料第2号をご覧ください。ただいま画面共有をさせていただきます。

こちらの1ページ目の上段の文章のところですが、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく女性活躍推進計画でございます。本区におきましては、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が施行された段階で、男女平等参画推進計画がございましたので、文京区の計画に記載をされていない国と都による事業を補完することで、女性活躍推進計画に対応する文京区全体の計画として位置付けております。そのため、実績報告というところで、現行の男女平等参画推進計画の掲載のない国、都による事業について実績把握をしているというものでございます。

最初の1ページから2ページにつきましては、こちらの実績全体でございます。全体的にこちらの令和元年度の報告に比べまして、新型コロナウイルスの感染拡大の影響により事業の中止が多く、参加人数も減っているところでございます。まず、最初に3ページ、「区内中小企業における取組の促進」では、東京商工会議所文京支部からこちらに記載のとおり、実施事業、人数、開催日時など報告をいただいております。

次は、4ページになります。

こちらは、「区内女性団体における取り組み」というところで、前回会議にて重点項目の事業としてご確認をいただいております文京区男女平等センターでの事業を記載している部分でございます。

続きまして、5ページ、「国際的な視点からの問題提起や女性活躍モデルの提供」では、UN Women（国連女性機関）日本事務所からの報告を掲載しているところです。

次、6ページに移りまして、「雇用等における男女行動参画の推進と仕事と生活の調和」では、東京労働局（ハローワーク飯田橋）さんでの講座等の事業報告となっております。

続きまして、7ページから9ページは、東京都の三つの事業を記載しているところです。

まず、7ページでございますけれども、都立中央・城北職業能力開発センターからのご報告で、「職業訓練の実施」についての実績を報告をいただいております。

8 ページでは、労働相談情報センターの事業になりまして、「労働相談」で労働相談情報センターで実施したセミナーについての報告となっております。

続きまして、9 ページです。

都の三つ目の事業で、「女性しごと応援テラス事業」というもので、公益財団法人東京しごと財団から事業実績の報告をいただいております。

そして、10ページ以降は、ご覧のとおり実施事業の中止等が多くなっている状況でございます。こちらの計画の実績報告については、簡単ですが、説明は以上でございます。

内海崎会長：はい、ありがとうございました。

こちらにつきまして、ハローワーク飯田橋の湯田平委員、それから、城北職業能力開発センターの小野委員から追加でお話いただけるようなことがございましたら、ご発言をお願いしたいと思うんですが、まず湯田平委員、何かございますか。

湯田平委員：はい、ハローワーク飯田橋、湯田平と申します。よろしく申し上げます。

簡単にですね、記号の（d）の6ページの「雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和」の令和2年度の事業実績につきまして、説明をさせていただきます。

前年まで参加人数と実績について記載をしておりませんでした。2年度から分かる範囲内で記載をしております。一つ目の項目については、都内3か所、渋谷、日暮里、立川にあるマザーズハローワークにおいて、求職者の担当制による個別支援により1,690名の就職数を計上しております。

二つ目の項目につきましては、ハローワーク飯田橋の訓練コーナーがございます。訓練科目の積極的な周知を行い、職業訓練でスキルアップを図り、就職を目指す方の訓練の申込みの受付を行いました。訓練受講の申込総数が412件です。そのうち文京区民の方が187名、全体の45.3%になります。文京区民の187名のうち、女性が141名75.4%というふうになっております。記載はしていませんが、文京区民の申込者187名のうち、実際に訓練に合格された方が130名おります。合格率は69.5%になります。うち、101名の方は女性が合格をしております。合格率が71.6%という形になっております。

また、三つ目の項目につきましては、福祉分野である人手不足分野ですね。就職を希望する求職者について、ほかのハローワークとも連携してマッチング支援を行った結果、ハローワーク飯田橋で紹介して就職した方が165名という形です。うち、文京区民の方が40名、全体の24.2%、うち女性が34名、85.0%という形になっております。

以上、ハローワークの実績についてご説明させていただきました。ありがとうございます。

内海崎会長：ありがとうございます。それでは、小野委員、追加の説明がありましたらどうぞお願いします。

小野委員：お世話になっております。中央・城北職業能力開発センターの小野でございます。簡単に、事業について説明をさせていただきます。

こちらの資料には、前年度と比較がありませんので、ちょっと前年度との比較という形でお話をしたいと思います。

1番目のこの「職業訓練の実施」についてでございます。こちらについては、求職者を対象とした職業訓練と在職者を対象とした短期の訓練がございます。求職者を対象とした職業訓練につきましては、飯田橋にありますこの学校については女性の割合がほかの校に比べて多くなっておりまして、就職者数に占める女性の数が77人ということで全体の59.2%というふうになっております。女性が多い傾向については、これは昨年度と同様になっております。

それから、その下の在職者を対象とした短期の訓練、こちらについては、女性が若干男性よりも少なくなっています。昨年の実績が取れておりませんので、昨年度との比較ということでは申し上げられないんですが、このような形になっております。

それから、次のページに参りまして、労働相談ということで一つは普及啓発活動ということで行っているハラスメント防止ですとかそういったものも含めたセミナーの実績になっております。こちらについては、コロナウイルスの影響もあって大きく定員を減らして実施しております。令和元年度については、定員5,730人というものが、昨年度、令和2年度については2,610人ということで大きく減っております。

一方で、その下の労働相談の関係なんですけれども、実はこちら相談件数はほとんど変わっておりません。元年度の実績が52,884となっております、昨年度の実績が52,318ということでコロナ禍でなかなか来る人が少ないかとは思ったんですが、実際には、多くの方が令和元年度と同様に来所しているような状況になっております。

この中で、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメントの関係の割合なんですけれども、令和元年度に比べると若干下がっております。その他の項目、こちらのほうの割合が増えておりまして、おそらくコロナの関係のそういった相談なども増えた関係で相対的にセクシュアルハラスメント、マタニティハラスメントの割合が減ったものというふうに考えております。

最後、三つ目の項目として東京しごと財団、東京しごとセンターで行っております女性しごと応援テラス事業でございます。こちらのほうでは、三つ事業実績を載せておりまして、

個別のカウンセリング、それから、再就職のサポートプログラム、各種セミナーの開催ということで、下の再就職サポートプログラムと各種セミナーについては、こちらも定員を減らして行っているものです。令和元年度については、220人受講であったものが87人の受講という形で大きく数を減らしております。それから、各種セミナーのほうについても、こちらも同様に数が減っております。

テラスにおけるワンストップサービスということで個別のカウンセリングですとか、求人情報の提供、職業紹介、そういったものについては、若干減ってはおりますが、それでも8,954回ということで令和元年度が大体10,660回ということに比べると、そこまで大きくは減っていないところではございます。

以上、簡単ではございますけれども、前年度との比較も含めて説明をさせていただきました。

以上になります。

内海崎会長：はい、ありがとうございます。

それでは、委員の皆様からのご質問あるいはご意見がございましたら、お願いいたします。

原委員：はい。

内海崎会長：はい、原委員どうぞ。

原委員：はい、ありがとうございます。共生ネットの原です。

今の労働相談の詳しいご説明をしていただき、どうもありがとうございます。人間関係の相談という中でまた更に内訳を出していただいています、このパーセンテージを見ると職場の嫌がらせというのとセクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント、こういう分け方なんですけれども、この職場の嫌がらせというのは、パワーハラというような理解でよろしいのでしょうか。それともどんな理解をすればよろしいのでしょうか。

内海崎会長：小野委員、よろしいですか。お願いします。

小野委員：こちらについては、おっしゃるとおりパワーハラスメントも含めて嫌がらせという形で入っております。

原委員：はい、分かりました。ありがとうございます。

それから、もう一つは、その他の項目が非常に多いという感じがするんですけれども、この主なものがコロナ関連ということなんでしょうか。それともほかにも何か典型例になるような、類型化できるようなものがあるんでしょうかということなんです。

小野委員：なかなか類型化できないということで、申し訳ないんですが、ここはその他ということにくらせていただいております。その中に、そういった意味では、それまでになかったコロナ関係が入ってきているということで、それがその他のパーセントを少し上げているのではないかとこのところでございます。

原委員：分かりました。ありがとうございました。

内海崎会長：ほかにいかがですか。大城委員、どうぞ。

大城委員：小学校PTAの大城です。

(d) についてご質問いたします。ご説明の中で合格という言葉が聞こえてきたんですけども、男女ともに職業能力を開発するための訓練を受けることは重要なことだと思っておりますが、合格できなかった場合のその後のフォローってどのようになっているんだろうなというふうに思いまして、ご質問差し上げます。

以上です。

内海崎会長：はい。ありがとうございます。お願いします。

湯田平委員：ハローワーク飯田橋の湯田平です。

訓練に合格が難しかった場合については、ご本人の希望を聞きながら、各訓練科目は多岐にわたりますので、そちらのご案内をすること、そして、あとは一般の窓口で就職を希望されている場合については、そちらのほうでの個別支援という形でつなげているところがございます。

大城委員：ご回答ありがとうございます。

内海崎会長：はい。よろしいでしょうか。では、副会長。

斎藤副会長：はい、すみません。先ほどの小野委員の説明の中で2点ちょっとお聞きしたいこと2点ありまして、1点目は小野委員がせっかく前年度の数字を示していただいたので、その辺りの事業実績の中にできれば説明書きで入れていただいたら見た人が比較ができるのでいいなと思いました。それが1点と、もう1点なんですけれども、その次の(g)のところはかなり受講されている人数が減っているというご説明があったのですが、多分これコロナのせいでないかと思うんです。もし減っているのであれば、その辺りの理由も一言書いていただいたほうがより丁寧な説明になるのではないかと思います。

内海崎会長：はい、ありがとうございます。今の副会長の意見ですけれども、私もそう思いながら聞いておりましたので、是非この2点については、せっかくですから前年度の比較、そして減少理由にコロナがあるということ、これをいずれかのところで明記していただけると

いいかなと思いますが、事務局よろしいですか。

増田課長：事務局でございます。今、いただきました前年度との比較をしやすいようにというところで、当然私どものほうで前年度のデータというか、こちらの資料を作成させていただいておりますので、来年度、今年度の実績報告の際には、こちらに前年度比較をするための数値を入れるなどの工夫をしたいと考えているところです。

内海崎会長：それでは、よろしく願いいたします。

では、申し訳ありません。一番大きな課題、審議（３）が残っておりますので、次に進めたいと思います。それでは、審議事項の（３）に移る前に、前回の会議で公共W i - F i におけるフィルタリングについて質問がありました。その件について、まず事務局から回答をお願いいたします。

増田課長：はい、前回の会議で、原委員のほうから、体系案のインターネットに関連しまして、公共W i - F i ではL G B Tに関する必要な情報がフィルタリングにかかっているというところで、その設定についてご質問をいただいております。調べものというところで、図書館等になろうかと思えます。文京区の図書館のほうでの設定なんですけれども、例えば、性というか具体的にはアダルトという大きなくくりで、フィルタリングを設定するのではなく、性教育ですとか、性の話題などは閲覧できるような形で一定の対応をさせていただいている。ただ、様々な、そして膨大な数のサイトがございますし、それぞれの方が必要としている情報のサイトも様々でございますので、公共のW i - F i というところで場合によっては、こういうような対応はさせていただいているんですが、フィルタリングにかかるということもご理解をいただきたいというところで図書館のほうに確認いたしまして、回答させていただきます。

内海崎会長：はい、ありがとうございます。原委員、よろしいですか。

原委員：ありがとうございました。

内海崎会長：はい。男女共同参画推進計画の改定について、審議を進めたいと思います。

まず、事務局から説明をお願いいたします。

増田課長：はい、それでは、まずは資料第3-1号に基づきまして、計画の体系についてご説明をさせていただきたいと思えます。

前回の会議では、体系案をお示しいたしまして、全体的な枠組みはご了承いただけたところですが、体系にひも付く計画事業を含めたところで、いま一度見てみたいというご意見もいただいていたところがございます。今回のこちらの資料は、その計画事業をぶら下げたも

のをお示ししたものになります。ただし、来年度の区の新規事業ですとかは、予算等の関係もあり、また、複数の所管に関連するものもございますので、こちらは現在確定しているものではないということで、ご了承いただきたいと思います。こちらの資料ですけれども、全体的に事務局のほうで計画事業をぶら下げたところで確認をしましたところ、計画事業との関連性ですとか、また、バランスといったところから修正、変更をさせていただいて、いま一度案として、お示しをさせていただきました。

こちらの変更箇所についてはマーカー、あとは見え消し等をさせていただいているところ
です。

大きな変更箇所でございますが、大項目のⅠ番です。左側になります。こちらは、当初あらゆる人の人権を尊重し、多様性を認め合うというところの文言でしたが、こちらについては、あらゆる人権とその多様性を尊重する意識の形成と取組の推進という形に訂正をさせていただきました。こちらの変更の理由といたしましては、こちらは、前回多様性を認め合うというような書き体にしておりましたけれども、この認め合うという点におきまして、誰がどの立場で認めるのか、より同じ人としてより丁寧に言葉を整理する必要があるのではないかと考えまして、あらゆる人の人権、そして、そのあらゆる人の多様性を尊重すること、そういうことではないかと考えまして、変更した次第でございます。

続きまして、大項目のⅠの中項目の部分になります。5番と6番でございます。こちらですが、現行計画において残念ながら男女平等参画がなされたとは言えない状況でございます。次期計画においても、達成されていない、なされていないというところから、この施策の方向性は変わるものではないというところから、「多様な」とか、「誰もが」と幅広い表現とすると、対象が不明瞭になってしまうのではないかと、いま一度現行計画と同様としたところ
でございます。

そして、三つ目の大きな変更点ですけれども、大項目のⅡでございます。中項目でございますが、ワーク・ライフ・バランスの観点から前回お示しした資料では、家庭の部分、仕事と家庭、それと仕事の環境ということで三つの中項目を設定させていただいたところ
です。こちらは、前回の会議の終了後、意見がありましたらお寄せいただきたいとした中で、牛嶋委員より「生活の場におけるワーク・ライフ・バランスの推進」と「ワーク・ライフ・バランスの推進」が整理し切れてないか、名称も似ているのではないかを含めましたご意見をお寄せいただきました。そして、事務局でも計画事業をひも付けたところ、小項目の(2)の子育てへの支援という部分と変更前では2番目の中項目のワークバランスの推進の小項目、

仕事と家庭の両立支援の計画事業を見たときに、施策として同じ方向性というところで中項目を一つにまとめ、どちらかという和生活の場と、そして仕事という区分という形で「生活の場のワークライフバランスの推進」として一つにまとめ、もう一つは、「自らの能力を発揮し、活躍できる就業環境の整備の推進」と二つの中項目としたところでございます。

そして、小項目についても順番を整理、そしてぶら下げた計画事業との関連性で、仕事と家庭の両立支援から保育環境の充実としました。大きなところは、こちらの三つですが、その他の部分としましては、言い回しや日本語としておかしいかなというところを修正した次第です。

説明は、以上でございます。

内海崎会長：ありがとうございます。それでは、改定の修正変更点について、何かご意見が
おありでしたらお願いいたします。資料3-1号についてですが、お願いいたします。今、
事務局からご説明がありましたので、ご質問でも結構です。

森委員：森ですけれども。

内海崎会長：はい、どうぞ。

森委員：今、体系の見直しといいますか、文言のね。今、これを送ってきただきったとき
に見ていてどうして変えたのかなというのを説明していただいたんですけども、今、お聞き
した中で少し時間も限られているので、全部覚え切れなかったんですけど、そのどうして変え
たかというのはどこかに書いてあるんですかね。ここはこういうふうにして変えましたとい
うのが何か一覧表というか、メモでも結構ですけども、そういうのはあるんでしょうか。

内海崎会長：事務局いかがですか。

増田課長：そうですね。私より皆様に説明するためメモはあるんですが、具体的にはどの辺が
イメージができなかったということがあれば、いま一度ご説明申し上げさせていただければ
とは思いますが。

森委員：結構たくさんこの資料を送ってきていただいたときに、僕もPDFというのはデジタ
ルのほうで見れば黄色だったんですけども、郵送のほうを手元で見えていたんですがね。斜線
が入っているところなんですけれども、やっぱりこの漢字をこっちの別の漢字に、漢字とい
っても漢字表現に変えているというのは、変えなくてもいいんじゃないのといったところも
あります。それは、いろんな理由があるんですが、そこが分かってないと、今後この体系で
考えていくときに、じゃあご意見いかがですかといったときに、その変更点の趣旨というか
その気持ちというか方針が分かってないと、コメントをしてもそれは以前のコンセプトです

ねとかね。そうなっちゃうと何かもったいないなと思います。今回結構たくさん変えているということは、それぞれこの文言は少し時代の流れとともに意味が狭くなったよとか、逆に時代とともにもう少し幅広く捉えたいという意味で、この文言は変わったよとか、その辺りってなんか私たち委員としては、知っとかないと勝手な解釈をしてしまいそうなんです。言語ですから、この言語はどこからどこまでを指すとかというのは定義が特に、一般常識としてありますけれども、それは、今まで文言が今まで長いこととか、前の文言でしばらく変わっていなかったわけですよ。その文言で頭で考えてきたので、今回変わったときに、コメントを求められても、それは以前の範囲ですねとか。そういうところで事務局といいますか、事務局といったらプランを作ってくださいたり、これをこういうふうに進めていくときに、こう文字を変えたときに委員の間で言葉の受取り方が違うとせつかくコメントが出てきても同じ方向を目指しているのに、ちょっとした言葉の定義の範囲の違いで、何やら議論が起こっちゃって、まとまらないんじゃないかなと思います。なので、少しここは、別に、本当に手元による表で結構ですよ。多分読み上げた表は、例えば、ここのちょうど目の前に出ているこのあらゆる人権をの、「を」と「と」に何か別に変えなくてもいいんじゃないかと思うんだけど、多様性が上に来ているのに、先ほどの多様性を認め合うを消して尊重にしたんですよ。ああ、違うわ。赤字が新しいんですよ。尊重じゃなくて認め合うが追加されたんですよ。この一番左側の大項目のところですが、そうすると、どうして認め合うにしたというこの時代背景といいますか、要請があったから認め合うにしましたと、一言ぐらい何か表にまとまっているといろいろ考えていくときにいいかなと思います。そうしないと、コメントはどうですかと言われたときに、これを見ながらですから、いろいろ困ることはないんだけど、委員の間でのここの文言が変わったことによって予期せぬそごが生じて、本当はいろんな議論をするのは幾らでもいいんですが、うまく時間を使って議論ができなくなっちゃうと困るなというふうに思った次第です。

以上です。

内海崎会長：はい、ありがとうございます。

事務局は、その変更点を整理したものを提示するという事は可能ですか。では、よろしいですか。大項目 I のところは、あらゆる人の人権とその多様性を尊重する意識の形成と取組の推進ということになりますね。つまり、この大項目の中で認め合うという文言が、誰がどのような視点で認め合うのかということ、誤解を招きやすい。つまり、認めなければいけないのかということ、強制される可能性が高いという牛嶋委員からのご指摘があったので、

事務局としては、あらゆる人の人権とその人のですね、多様性を尊重する意識の形成というふうに整理をした。この多様性ということ認め合うということを外しましたので、それに従って中項目である、例えば、多様な担い手というふうに限定をかける、これもまずいだろうということで、地域社会における男女平等参画と。余計なものを削ったということだと思います。同様のことが6にも言えると思います。そして、小項目は、この中項目の変更に伴って、性の多様性ということではなくて、性の多様性という、一定の枠をはめてしましますので、そうではなくて、元々性は多様にあるという視点で多様な性というふうになさった。さらに、誰もが尊重されるという6のところを削りましたので、(1)の多様なというのは、やはり削ったということだろうというふうに、私は受け取ったんですけども、この部分に関してはですね。

事務局、私の説明でよろしいですか。

増田課長：会長、ご丁寧にご説明いただきまして、ありがとうございます。牛嶋委員からはワーク・ライフ・バランスのほうでご意見をいただいて、直させていただいておりますので、こちらの認め合うという部分とそのほかの部分については、前回の会議終了後改めまして事務局のほうで内容を精査させていただいたところ、ちょっと違和感というか先ほど会長が補足をさせていただいたところを考えまして、今般このような形を変更をさせていただいたところでございます。

内海崎会長：森委員がおっしゃっているように、やはり変更点を初めて委員の方たちご覧になって、これからご議論いただくわけですので、やはり何をどういうふうに、どの部分をどう変えて、その根拠は何かというのをいただいたほうが確かに私どもは議論がしやすいことと、各委員間でのそごがなくなって議論がスムーズに進むのかなというのは森委員のご指摘のとおりだと、私も思いますので、その辺りですね。

森委員：大項目というのは、めったに変えないと思っていたんですよ。小項目は、差し替えたり、時代とともにこれは十分達成したからということなんだけれども、大項目って背骨みたいなものだから、そこが変わるといのは、せめて大項目とここの三つ目は何でしたっけ。左から三つ目がこれ小項目ですかね。そうすると大項目、今ちょっと、私プリントを用意していたんですが、早速デジタルファイルの黄色のほうを見ましたが、黄色のほうは、例えば、50も60も70もあると、それはさすがに事務局さんに、一覧表を作ってくれというのは大変なんだけれども、これってそんなにないですね。ですか。この黄色のところは振ってあるというのは、今ざっと私もデジタルで、今、コンピューターに出しているんですが、10個ぐらい

しかないですか、20個ないような気がします。そうですかね、事務局さん。ざっとPDFファイルを見たら20なかったような気がします。もし20なかったらいわゆる対応表というのですか、いや、もうこれが50あったらさすがに私もそれをやってくださいというのは、委員が勉強しろということでもいいかなと思ったんですよ。これを変更するということは、それまでのこれに基づいた議論も勉強しなさいということですから。委員がちゃんと勉強しなさい、それは仕方がないんですが。10から15ぐらいだったら、対応表があったほうがいいんじゃないかなと思いました。僕は、以上です。

内海崎会長：はい、ありがとうございます。大城委員、どうぞ。

大城委員：森委員のご指摘に関連してなんですが、この大項目の変更については、計画事業をひも付ける作業中に何点か変更したほうがよい箇所が見付かったとのことなんですけれども、大項目とひも付けられていた中項目、小項目としての計画事業がかみ合わないということは、計画事業が大項目に至る方向性までたどり着いてないということを示しているということはないのでしょうか。これは質問になります。

内海崎会長：事務局、いかがですか。

増田課長：基本的な考え方につきましては、私どものほうは前回第2回の会議で皆様のご意見をいただきまして、体系づくりをさせていただいたところですので、大きな柱の部分というのは、変えていないと認識をしております。

ただ、実際に計画事業をひも付けた際に、また、その中で、例えば、認め合うという部分について文言を改めて見たときに、よりその考え方というか大きな柱の部分としてきちんと丁寧にし、直したほうがいいのではないかと。また、計画事業とよりきれいな形でつながり、ひも付けるためには、こうした整理が必要なのではないかとということで、今般変更をさせて、修正をさせていただいた案を改めてお示しをして皆様のご意見をいただければということで、今日諮らせていただいている次第です。

先ほど、森委員のほうから、確かに変更点が種々、しかも、大項目の部分でこういった形でこういう考え方に基づいて変えましたというところ欠落をしております、大変申し訳ございませんでした。事務局のほうでも今後こういった場合に、前と後という形の分かりやすいような資料のご提供には務めさせていただきます。変更点につきましては、それは追って皆様のほうに追加資料ということでご案内をさせていただければと思いますので、その点についてはご容赦いただければと思います。

大城委員：多様性を認め合うことを求めるような事業はどれなのか及び多様な担い手の参画を

求めるような事業はどれなのか、というのが基本的に変わっていないということであれば含まれているはずなので、それをお示しいただければと思うんですが、可能でしょうか。

内海崎会長：事務局いかがですか。

吉岡総務部長：すみません、吉岡です。

ここの大項目のところの、多様性を認め合うというのを多様性を尊重するに変えたというのは、直接に計画事業がぶら下がってそれに伴ってということではなくて、言葉として人と人とその個人の多様性をお互い認め合うか認め合わないかという表現よりも、人として人権なり、多様性を尊重するといったほうが言葉として大項目にふさわしいんじゃないかという考えの下、変更したということでございますので、それが計画事業のどこにあるかということではございませんので、そのように説明をさせていただきます。

内海崎会長：大城委員。どうぞ。

大城委員：そうしますと、前回のこの会議において各委員がこの体系を示していただいた際にこれでよしというふうに判断したことは、どうなんでしょうね。反映されているのでしょうか。

吉岡総務部長：吉岡です。

内海崎会長：はい、どうぞ。

吉岡総務部長：当然反映されておまして、それを再度事務局で、まだこの計画の体系と計画事業がぶら下がった全体としての男女平等参画推進計画はできておりませんし、それは3月に完成をするということでございますので、それまでは変更も当然あり得ると思っております。大項目も含めて、計画事業の文言も含めて変更する場合は、この会議の中でご議論をいただいて、その方向でいいというご判断をいただきながら作ってまいりたいというふうに思っております。

内海崎会長：大城委員、いかがですか。いいですか。

森委員：森ですが。

大城委員：森委員に譲っていきたいと思いますので、自分に変更に違和感があったという意見でした。以上です。

内海崎会長：じゃあ、森委員、どうぞ。

森委員：私は、事務局さんがこういうふうにしたらいいのではないかという提案だと、このプリントですよね。だから、しばらくは、この黄色と赤と斜線が入ったまま使っていくというんだったら、僕はいいかなと思います。だから、例えば、次回この書類が斜線のところが消

えちゃって、何かあたかも決定したように書類が残るんじゃないかと、しばらくは、このまま。前は、ここの文言はこのままで、新しくなったのはこうでという、このままこれを見ながらやっていくんだったらいいかなと思いました。だから、そうすると事務局さんがこういうふうに変えたほうがいいんじゃないかなというときも、前のものが残っていますから、それと比較できますし、そうするとこれから議論をしていく我々委員も、先ほど大城委員から、小項目から中項目へたどって行けるのかというお話がありましたね。普通は、小項目から中項目、そして大項目に一つの文章になるようにたどってできるのが理想なんですよ。だから、そうなるのとどっていけることができたのかとか、やっぱり僕は、この状態のままこのまま進めるんだったら、あまり今議論をしなくてもいいかなと思いました。今後、委員の間でこれを見ながら議論をするときに、やっぱりこれは前のほうがよかったねとか、そうじゃないねと事務局さんの案がよかったねというのは次第に分かってくるかなと思いました。

以上です。

吉岡総務部長：すみません、吉岡です。

内海崎会長：はい、どうぞ。

吉岡総務部長：その辺の進行といいますか、資料の作り方については、会長に十分ご相談を差し上げて、より中身が議論をしやすいような形にしていきたいと思います。

内海崎会長：はい。それでは、今、森委員からこの見え消しですね。赤とか斜線とかというのがあるのを取りあえず、あらゆる人の人権とその多様性を尊重する意識の形成と取組の推進というのが、今回新しく事務局が出してきた大項目の表現です。それ以前のもので残っているので、両方を踏まえながら、まずはほかのところもきちんと検討して、そして最終的にじゃあどっちにするのかというのを議論で決めていきたいということですが、ほかの委員の方、副会長いかがですか。これでよろしいですか。

斎藤副会長：はい、これをお願いします。

内海崎会長：はい。それでは、特に大項目、大変重要な点でございますので、今の森委員の提案を踏まえた上で、中項目、小項目等での変更はございますが、いかがでしょうか。ほかの部分もこの今の議論を踏まえてご覧になっていただいてご意見があればと思います。

Iのところをよろしくをお願いします。

藤井委員：藤井です。2点いいですか。

内海崎会長：はい、どうぞ。

藤井委員：私は、細かい事業の話なんですけれども、このコロナ禍での影響で、この春から夏

ぐらいにかけて生理の貧困がとても重要なテーマになったと。それで、多分この会議でも触れたことが、どなたかが発言されたことがあったと思うんですが、これって、区として継続的に行っていく事業なんですか。絶対1回、ナプキンを配布して終了する事業ではないと思うんですが、ごめんなさい、ここに表れるのかどうなのか分からないんですけども、恐らくどこなんですか、ここじゃないですね。裏の面の人権の、ちょっとⅢのところなんです、ごめんなさい、後で取り上げてください。それが今このⅠの中になんだけれども、ほかにもないなということも思っていたのと、あと、すみません、人権のところ、言葉なんです、このⅠの3の(1)とかで、今LGBTという言葉ではなく、性自認及び性的指向という、そっちの方向でやっていくという、何でしょう、その根拠みたいなことを教えてもらえればと思いました。

内海崎会長：生理の貧困については、Ⅲのところを取り上げるということにして、文言ですね。性自認・性的指向、LGBTではなくて、こちらにしたことの根拠ですが、事務局、いかがですか。

増田課長：はい。事務局といたしましては、区として性自認および性的指向に関する対応指針というものを策定しているところです。そうしたところをもって、やはりLGBTというよりは、こちらの性自認及び性的指向というような形で文言の整理をさせていただいていると、そういう認識でございます。

あと、生理の貧困のところなんですけれども、こちらの事業はⅢのところというお話だったんですが、計画事業全体について来年度どうだとか、来年度についての事業というのは、今正に予算等々、来年度の事業に向けて、各事業課、所管課が検討している最中でございます。今ここに載っている計画事業が全て確定ということではないので、また、藤井委員のほうからご質問いただいたことについて、できますとか、こういった形でやる方向ですとかというところもそうしたことからお答えができる状況ではないので、ご了承いただきたくよろしく申し上げます。

あと、先ほどのLGBTの言葉の整理のところなんです、LGBTのその言葉というところは、当事者だけではなくて、全員に関する問題というところで、そういったところも含めて、性自認及び性的指向というような形で書かせていただいております。

藤井委員：そうですね。恐らく多様性の尊重ということから来ると、しっくりはきていたんですけども、何というか、やはり差別禁止のための取組みみたいな部分が区としては必要なかなと思っていたので、何でしょう、みんなで理解しようというところともう少し異なる視

点があってもいいようには思っています。

内海崎会長：はい。藤井委員からご意見ですね。ちょっとこれは検討をしていただければと思います。文言についてはよろしいですかね。そういう文言で対応指針が出ているということだそうです。

吉岡総務部長：すみません。

内海崎会長：はい、どうぞ。

吉岡総務部長：一つ述べさせていただきたいのですけれども、文京区では、条例として男女平等参画条例というものを持っておりまして、その条文の中に具体的に性自認と性的指向という文言を入れて、それに対しての差別の禁止というのを規定しておりますので、その流れからしても、この計画の中で、性自認・性的指向というのを文言として出すのがふさわしいのではないかというふうには認識はしております。

内海崎会長：はい、ありがとうございます。ほかにいかがですか。

それでは、よろしいですか。Ⅱのあらゆる人の職業生活における活躍の推進のところですね。ここは、中項目で変更がありましたけれども、小項目でも変更があったりしますが、この部分に関していかがでしょうか。

藤井委員：藤井です。これは単に言葉の問題ですけれども、その変更があった生活の場におけるワーク・ライフ・バランスって正に仕事と生活の両立がワーク・ライフ・バランスであるはずなのに、何でしょう。仕事のほうは変えるのは諦めて、生活だけ変えていこうとか、あるいは、ここに書いてあることがプライベートの部分が多いからなのかもしれないんですが、ちょっと違和感がある言葉かなと思って、両立させるのが目標なのに、どちらかだけに肩入れするような言葉遣いに違和感を感じております。

内海崎会長：ということですが、事務局いかがですか。

増田課長：ご意見ありがとうございます。当初、生活の場というところにちょっと重きを置きたいということで、このようなご提案をさせていただきました。おっしゃるとおり、ワーク・ライフ・バランスは仕事と生活になってきますので、消したほうのワーク・ライフ・バランスの推進という形を生かして、あともう一つは、その下にある自らの能力を発揮しというところの部分は、本当に当人というよりも仕事をする場の環境のほうの話になってきます。今ご意見をいただきましたところで、私どもは、生活の場におけるワーク・ライフ・バランスのいうところを残しましたけれども、消したほうを生かしたほうが中項目として適切な形になるのかというところで、ご意見をいただければとは思いますが、そのほかの委員の方

のご意見を踏まえて直していければと思います。

内海崎会長：ということですので、ここの表記ですが、藤井委員のご意見から参考に、消えているほうを生かしたほうがという新規の事務局の提案ですが、ほかの委員の皆様は何かご意見はございますか。

中野委員：中野です。

内海崎会長：はい。千代委員、ちょっとお待ちください。まず、中野委員、どうぞ。

中野委員：中野です。私もワーク・ライフ・バランスという、英語を片仮名にしてあるんですけども、やはり仕事と家庭、プライベートの両立というのがすごく大きな課題だと思います。それで、家庭のほうだけで、男性がこれをやりなさい、女性もこういうふうにしなさいと押し付けるのではなく、やっぱり仕事の量とそれが両立できるようにしていけるというのが本来あるべき姿だと思いますので、「生活の場における」だけを残すのは、違和感を感じます。以上です。

内海崎会長：はい、千代委員、どうぞ。

千代委員：私もそう思います。何か「生活」だけちょっと足りないかなと思いました。前に若いお母さまたちにお話を伺ったときに、ワーク・ライフ・バランスってきちんとあったほうが仕事の休みも取りやすいしというお話があったので、やっぱりワーク・ライフ・バランスだけ残せばいいかなと思いました。以上です。

内海崎会長：はい。ということですので、ここは中野委員と千代委員からもそういう賛同の意見がありましたので、皆様特にご異論はないようですから、そちらのほうに変更をお願いできればいいのかなというふうに思います。事務局、よろしいでしょうか。

牛嶋委員：すみません、いいですか。

内海崎会長：牛嶋委員、どうぞ。

牛嶋委員：すみません、牛嶋です。例えばなんですけれども、ワーク・ライフ・バランス、生活を重視するという意味では、ワーク・ライフ・バランスじゃなくて、ライフ・ワーク・バランスという言葉も使っている人もいたりするので、ちょっとまた議論をぶち込むのはあれなんです。例えば、ライフを前にするというやり方も一応有りだとは思うんですけれども、あまり聞き慣れないということであれば、ワーク・ライフ・バランスと、もうかなりみんなが知っている言葉だと思いますので、参考までに、というところで。以上です。

内海崎会長：ありがとうございます。それでは、Ⅱのところは、特にそれ以外、もしおありでしたら、また後でお願いします。

Ⅲのあらゆる暴力の根絶と生涯を通じた心と身体の健康の支援のところに参りたいと思います。ここは、小項目の変更がございます。一つだけですので、Ⅳもちょっと一緒にやっつけてしまいたいでしょうか。まず、Ⅲのところではいかがでしょうか。何かご意見はありますかになりますでしょうか。

原委員：はい。

内海崎会長：原委員、どうぞ。

原委員：はい。原ミナ汰です。これは、配偶者等からの暴力の根絶と支援というところで、いろいろと制限がかかっているというのは、私は知った上での話なんですけれども、ここにパートナーという言葉を入れられないかなど。入れてほしいなという、どこかにパートナーという言葉を入れてほしいなと思うんですね。ですから、きちんと位置付けるというか、せっかくパートナーシップの制度も入りまして、やはり特に暴力に関しては、これは本当にどんな人々の間でも起きることなので、入れられないかなというご提案ですが、いかがでしょうか。

内海崎会長：事務局、いかがですか。パートナーという文言を、これは配偶者等暴力防止基本計画の取扱いの領域になりますけれども、あえてパートナーという文言を入れることは可能かどうか。入れたほうがいいのではないかというご意見ですが、いかがでしょうか。

吉岡総務部長：今の原委員からのご提案も含めて、ちょっと事務局のほうでも考えてみたいと思いますので、今のところはそのようなお返事でよろしいでしょうか。

内海崎会長：はい。ちょっと考えていただけるということで、千代委員、どうぞ。

千代委員：私もやっぱりパートナーは入ったほうがよろしいと思います。男女間だけじゃないと思いますので、是非入れていただきたいと思います。

吉岡総務部長：ありがとうございます。

内海崎会長：じゃあ、この部分はちょっと事務局でご検討いただくということで。ほかにご発言、ご意見はありますか。なければ、Ⅳの推進体制の整備のところの小項目は一つですけれども、これは表記の修正ですね。

原委員：すみません。もう一つあります。

内海崎会長：はい、どうぞ。

原委員：すみませんが、Ⅲに戻りまして、生涯を通じた健康支援のところで、非常に充実した小項目があると思うんですけれども、ここにできればトランスジェンダーの人たちの健康に関する何か文言を入れていただけないかというのが、もう一つの提案なんです。

実は、コロナでホルモン治療をしている人たちというのは、トランスジェンダーに限らず、

血栓ができてしまうというリスクがあって、ワクチンも打つことさえもちょっとちゅうちょしているという状況の中で、感染してしまったり、非常に重くなったり、様々なやっぱり苦勞を今しているんですね。ですから、ちょっとここは、例えば、H I Vエイズはゲイの男性の比率が高いので、きちんとここで入れていただいて、大変いいと思うんですね。トランスジェンダーの男性、女性はホルモン治療をしている方がメインなんですね。あとは、性別適合手術というのをしている方、ホルモンの補充をしないといけないという方もおいでなので、そののところを一言、セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツの中に入れることが非常に大事なんじゃないかなというご提案です。以上です。

内海崎会長：はい。これは、事業の中にとということですか。それとも、小項目のところ、小項目はこのままで、具体的な事業のほうでしょうか。

原委員：具体的な事業には、例えば、啓発とかそういうことになると思うんですね、まずはね。急に健診とか、なかなかトランスジェンダーに特化した健診なんて難しいと思うので、啓発ということになると思うんですけれども、どこかにトランスジェンダーの健康というのが入れればいいというのが、私どもの要望なんですね。どこでも、どの行政の方にも最近はお話をしていますが。

内海崎会長：ということですが、事務局、どうでしょうか。

吉岡総務部長：そうですね。今ここで計画の事業として盛り込むとすると、区としてはそれを推進していきますということになりますので、具体的に原委員の言われたところが、区として、事業としてどのくらい成熟しているのかということのも、ちょっと確認をしてみたいと思います。その中で、盛り込めるか、盛り込めないか、ご判断をさせていただければと思いますので、ありがとうございます。

原委員：よろしくをお願いします。

内海崎会長：ありがとうございました。それでは、一応資料3-1号についてはご意見をいただいたんですけども、大項目の変更については、もう少し次のものも審議をしつつ、考えてみたいと思います。よろしいでしょうか。

それでは、資料の第3-2号ですね。計画の体系、計画事業とその考え方について、事務局より、説明をお願いいたします。

増田課長：はい。ただいま、資料を共有いたしました。こちらが、資料の第3-2号になります。こちらは、計画の素案に向けて、少し冊子のイメージに近づけた体裁で作成をさせていただきました。今出ている面で第3章となっておりますが、こちらは仮でございますので、

確定ではございません。

ページのこちら側のページ番号の1番から2番は計画の体系、今いろいろとご議論いただいている体系となっております。

その次のページ番号3から7については成果指標となっておりますが、こちらの成果指標につきましては、原稿案でございますので、ご説明については、資料3-3号でさせていただきますので、今は割愛をさせていただきます。

ページ番号8番からは、計画事業とその考え方でございます。計画体系の大項目と小項目につきましては、今般初めて説明文が登場しているところです。また、そこにひも付く計画事業とその事業概要も掲載をさせていただいております。

中ほどに四角い枠で囲った部分は、今回の計画の体系の基となります、昨年実施いたしました実態調査などから、現状ですとか、課題が見えるようなものをグラフ化して掲載を考慮しておりますが、現時点では参考として文章で掲載をしております。

また、この今掲載している文章の調査結果をグラフ化するのではなくて、こういう調査項目を載せますよということの参考としておりますので、その点をご理解いただければと思います。

中項目につきましても、説明文が入りまして、ただ、今回はまだご用意ができてないため、先行して大項目と小項目につきまして、説明文の案をお示しいたしました。

基本、現行計画と同じ小項目は、同じ説明としておりますが、例えば、ページ番号の18番になります防災対策のところですね。現在の情勢を踏まえて、修正したものがこちらは入っておりますので、そうした項目もございます。

今回、皆様のほうには、結構かなりのボリュームがございますが、見ていただきたいところとして、体系案の柱となります大項目のところの説明文について、今回初出しをさせていただいているところでございます。そうしたところを中心に見ていただきたく、よろしくご審議をお願いします。説明は、以上でございます。

内海崎会長：それでは、今事務局から説明がありましたので、この資料3-2で、私どもが議論をまずしていかなければいけないのは、説明文のところということですので、Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ。Ⅳは体制の問題ですから、大項目のⅠ、Ⅱ、Ⅲについての説明のところをご議論いただくとということになると思います。

そういたしますと、ページ8ですね。あらゆる人の人権という、この文言についてはまた議論を重ねた上で修正の可能性がございますが、その説明文ですね。画面を見ていただく

と、赤字になっている部分ですね。ここについてご意見をまず承りたいと思います。委員の皆様、よろしくお願いいたします。この文言についてご意見をお願いいたします。いかがでしょうか。

齋藤副会長：はい、すみません。齋藤です。会長よろしいでしょうか。

内海崎会長：はい、よろしくお願いいたします。

齋藤副会長：この項目の中に多様な性というのが出てくると思うんですけども、中項目で。その辺りもやっぱり一言、この最初の説明書きの中であるといいと思いました。多様な生き方というのは出てきているんですが、多様な性というものが入っていないので、SOGIについてもやっぱりここで含まれるということを説明書きの中で示せたらいいと思います。

内海崎会長：はい、ありがとうございます。今期、新規として性自認及び性的指向に対する理解促進というのが入っていますので、説明の中にも記述したほうがいいのではないかと副会長のご意見ですが、いかがでしょうか。私も確かにそれはそうかなというふうに思いますので、ここできっちりと明記しておく必要があるかなと思いますけれども、委員の皆様、いかがですか。はい、大城委員が丸を、オーケーを出していただきましたので、それではこの多様な性に関する表記を何か説明文の中に加えていただくということでお願いいたします。ほかにいかがでしょうか。

森委員：森です。

内海崎会長：はい、森委員、どうぞ。

森委員：この第4章のところの赤い文字ですね。今さらですが、これはいろんな方々、もちろん分かっている人はもう分かっているんだけど、例えば、初めて見る人もいらっしゃるんで、ジェンダーってもし漢字で書いたら、会長はどう日本語でお伝えになっているんですか。例えば、この一番真ん中ぐらいにあるアンコンシャス・バイアスというふうに、無意識な偏見と思い込みというのが後ろにアンコンシャス・バイアスというのがありますよね。これは、多分アンコンシャス・バイアスってもうこの片仮名を使って、ここに書いた無意識の偏見と思い込みって使わない人がどんどん、僕の周りのことだけですが、いらっしゃる。そのうちに恐らく日本語を使わなくなると思うんですよね。ジェンダーも日本語を使わなくなったんだけど、この後ろに書くとすると、書けるのか、やっぱり漢字では書けないのか、現代ではどうなんでしょう、先生。

内海崎会長：私に対するご質問ですね。

森委員：もちろんです。すみません。専門家、個人で、一般的な話というよりは、これは幅が

あるところだから、当然グレイゾーンというのがあるんだけど、非常によく一番、最もよく使われる漢字を用いた表現というのは、社会的性差なんですか、相変わらず。もしかすると、それは古いんでしょうかね。

内海崎会長：あえて申し上げれば、社会的・文化的性別ですね。

森委員：文化は社会の中に入らないんですね。

内海崎会長：入らないというか、取り立てて文化が持っているものというのがありますので、社会的・文化的性別。ただし、これは多様な性を説明するときに、性の要素とジェンダーというものを分けて、そしてセクシャリティの中で説明していくときに、ジェンダーをあえて日本語で言うと、社会的・文化的性別というふうに説明しておりますね。あえてジェンダーを使わないほうがいいというご意見では多分ないと思いますので、もし括弧で入れるとしたら、漢字だと社会的・文化的性別ということになるかなというふうに思います。よろしいでしょうか。

ほかにはいかがですか。

森委員：だから、もしかすると、ジェンダーというのが、人によって違うかもしれないというのがあって、少し僕たちは一応日本語ベースでいろんなことを理解しているので、アメリカとか、英語文化圏で育っているわけじゃないので、英語文化圏で育った人はジェンダーと聞けば、いろんな自分の経験とか、それから、いろんな人たちとの間である程度の共通認識があるんだけど、やっぱりあえて少しここは後ろに差し込んでおいたほうが、これからいろいろ片仮名が一杯来ますよね。

多分、ジェンダーというのは、この男女共同参画系で最初に出てきた片仮名の言葉で、ジェンダーはジェンダーだという人もいますよ。社会的性差ですかと言うと、そう狭いものじゃないねと言われたこともありますし、そうすると、そう狭いものじゃないと思っている人と、いやいやそんなものと思っている人では、またいろんなことが違うんですが、やっぱりこれは根幹になっているところなので、でも差し込まないほうがいいですかね。ここは、人によって違うんだ、あえてその差を明らかにしないんだと。けれども、ジェンダーはジェンダーだと。なのに、すぐ後ろに男女平等と漢字で書いてありますよね。これまでも男女平等意識とあるでしょう。ここは漢字で書いておきながら、上はジェンダー平等なんだねと。いいんですけれどもね。一般の経験で何か培ってきた意味という意味と、やっぱりそうじゃないよというときと、よくそごが指摘されるんですよ、僕自身がね。私は、理科系ですから、理科系は数学で定義しますから、一つしかないのです。ところが、ここはあえて、今更ですが、

後ろに差し込むというのは難しいんですかね、やっぱり。そこだけちょっと確認しておきたかっただけなんです。ただ、冊子の中に、用語集が付きますよね。事務局さん、用語集は付きますよね。

増田課長：はい、よろしいでしょうか。2点ほど、今、森委員のほうからいただきましたジェンダーの部分なんですけど、こちらは現行の計画では、今お示ししている資料は一部分になってくるんですが、総論のところ、ジェンダーという言葉や、分からないところは外出しをさせていただいています。実際に現行計画の中でジェンダーについての記載ですけれども、「ジェンダーとは、生物学的な差異に基づく男女の性別ではなく、会長がおっしゃられた社会的・文化的につくられた性差を言い、人々の意識の中につくられた女性像、男性像を指す広い概念です。」という説明を入れております。含めて、おっしゃられましたキーワード、言葉の説明ですね。巻末のほうに、今回も入れる必要はあろうかと認識しており、皆様のほうにご理解しやすいような形で言葉の整理をするように考えております。

森委員：ありがとうございます。じゃあ私のは質問ではなかったんですけども、そこをどうしますかというのは差し込まなくてもいいし、逆に差し込んだら長くなっちゃうようですね。失礼しました。ただ、時代とともに変わっていくときがあって、先生に、ご専門の人に時たま、本当に数年に1回ちょっと聞いているんですが、それはそうですねというのをね。失礼します、これで終わります。

原委員：すみません。

内海崎会長：原委員、どうぞ。

原委員：原ミナ汰です。今のジェンダー論議というのは、大変大事だと思うんですね。森委員がおっしゃったことは、やはり毎回確認していくというのは大事で、それで、会長がお返事をくださいましたけれども、ご回答は、正にそうだと思うんですが、私どもがLGBTの立場からこのジェンダーという言葉を受け取る時に、一番ここで問題となるのは規範性なんですね。社会規範として使われていくわけですね、このジェンダーというのがね。ですから、ここに背く人たちは、規範に背いていると、社会規範に背いている人たちだということで、今までいろんな刑罰があったり、いろんな放置があったり、いろんなことがあったわけですよね。だから、その社会規範としての性別というのが非常にジェンダーの1側面なんですけれども、非常に私どもが生活する上での障害になって、バリアになっているということなんですね。

この男女平等のこの男女というところに込められているのは、正にそのジェンダー規範な

んですね。なので、これまでの取組としては、男女で確かにやってきたので、それに関しては全然異論はないんですが、今後はその社会規範としての性別というものを見直して、もうちょっと緩く、人を排除しないような規範に変えていくという必要があるんじゃないかということで、ジェンダーという言葉に少し希望を持っているということです、男女よりね。

もちろん、性別の自認という側面もありますし、文化としてのジェンダー、複数の、三つ、四つ、五つのジェンダーがある文化もありますからね。文化的な側面もあるということなんですけれども、この社会的性という中に、社会的規範が非常に強く出ているということをごくここに、ジェンダー規範というような、規範という言葉が入ると分かりやすいかなというふうに、個人的には思います。以上です。

内海崎会長：はい、ありがとうございました。

では、大城委員、どうぞ。

大城委員：今のお話をお聞きしますと、やはり性別にかかわらずのところ、何にかかわらず全ての人とその個性と努力を発揮していける社会を目指すのか。そこの書き方って大事なんだなというのを改めて思ったところなんです。以上です。

内海崎会長：はい。今、大城委員のご指摘はすごく大事だと思います。原委員のご指摘も含めて、ジェンダーの中の社会的役割、その役割が規範となって、人の生き方を縛っているというか、そここのところの何かの表記を使って、例えば、性別にかかわらずとか、何か表記を少し事務局のほうで、今、森委員、それから、原委員、大城委員がおっしゃった趣旨について、どう表現するかを、もうちょっと事務局で、すみません、大変な宿題なんですけれども、考えていただくということはいかがでしょうか。あえて、性自認のところ、性的指向も今回入れておりますので、それを何で入れたのかというところとも深く関係がありますので、いかがでしょうか、事務局、ちょっと工夫していただけますか。

増田課長：今いただきました意見を基に、また、前段からのいろいろなやり取りの中で変更後の経過を含めて分かるような形で、事務局のほうで案を練らせていただければと思います。

内海崎会長：それでは、よろしくをお願いします。

すみません、藤井委員、意見ですか。

藤井委員：そうですね。今大体まとめていただいたところなんですけれども、やはりその言葉はすごく気になっていて、かつてセックスとジェンダーという言葉の対義語でみんな済んでいましたが、今は恐らく男女という言葉を使うことに抵抗があったり、考えてしまうので、でも、ジェンダーといった場合に、今、原委員のおっしゃることで大分納得して、じゃあジェンダ

一に元々全てが包摂されているのかということもちょっと疑問に思った。だから、一度まとめていただいて、私の勉強するべきものがあつたら、ちょっとご教示いただきたいなと思っているのが1点。ただ、このジェンダー平等というのは、SDGsが出てから、みんなこれですごくより広い意味を持つようになってきて、新たな言葉として、ジェンダーじゃなくて、ジェンダー平等という言葉で何かすごく世の中にフィットしてきているのかなという思いもあるので、ここでこの言葉を使うことに私は全然違和感がないんですね。むしろ、森委員のおっしゃった男女平等意識の形成、その後もう1回出てくるところには工夫が必要で、本当に難しい課題ですけど、ご検討いただきたいのと、何でしょう、もっとこういう勉強の機会があってもいいのかなと思いました。以上です。

内海崎会長：はい、事務局、そういうご意見ですので、また宿題が増えましたけれども、ちょっと皆さんでいろいろと学習というか、共通理解を図る機会があるといいかなということだと思います。

中野委員：すみません。

内海崎会長：はい、中野委員、どうぞ。

中野委員：ちょっとよろしいですか。この文言を読んでいて、一つ思ったのは、性別にかかわらず、全ての人がある個性と能力を発揮していける社会を目指していきます、ここの文章から感じるのは、ここに隠された、実は性別によって、あるいは、性別などによって差別を受けてきたという背景があると思うんです。ですから、性別などによって差別を受けずという文言が入っても、入れるかどうかは別なんですけれど、気持ち的には入れてもいいのかなということを感じました。以上です。

内海崎会長：はい、ありがとうございます。そういった読み込みも重要なかなと思います。

それでは、次の20ページのあらゆる人の職業生活における活躍の推進、大項目のⅡですね。ここに説明の文言がございますので、これについてご覧いただいて、ご意見をいただきたいと思います。よろしく願いいたします。いかがでしょうか。よろしいですか。

それでは、32ページになります。大項目Ⅲのあらゆる暴力の根絶と生涯を通じた心と身体
の健康の支援というところですね。この文言についてご意見をいただきたいと思います。何かありますか。

原委員：はい。

内海崎会長：原委員、どうぞ。

原委員：原です。ここの部分は、女性の生涯を主に対象としているというのは、これは大事だ

と思います。大事ですけども、女性をはじめ、様々な人たちの生涯に関係していることなので、ここはもうちょっと広げて別にもいいんじゃないかなというふうに思うんですね。例えば、2年、3年前に刑法が改正されて、男性も強姦被害を認定されるようになっていましたし、暴力の例えばDVの中でも、やっぱり男性被害者というのが非常に言い出しにくい。女性が言い出しにくいと、男性はもっと言い出しにくいという現状があると。セクシュアルマイノリティの被害というのは、全く出てこないというようなこともありますので、この辺は、最後のところですね。女性の生涯にわたる心身の健康と密接に関わるというところは、女性をはじめとして、全ての人々の心身と健康にとか、何かよく分からないですが、その辺はもうちょっと広げてもいいかなというふうに思います。それで、お互いに理解し合いということでもいいかなと思いますけれどもね。

内海崎会長：はい、ありがとうございます。そういった先ほどの強制性交等罪のことをおっしゃっていただきましたので、そこを、もう少し範囲を広げるという表記を、女性だけに限らず、特に暴力の被害、加害の問題は、子どももそうですけれども、男児の被害等もありますので、やはり今、原委員がご指摘なさった趣旨を工夫して文章に入れていただければいいかなと思います。委員の皆様方、よろしいですか。

はい、千代委員から丸をいただきましたので、それでは、事務局、よろしくお願いいたしますます。

ほかにいかがでしょうか。大城委員、どうぞ。

大城委員：度々すみません。小学校PTAの大城です。原委員から体系のほうでご指摘があったことですが、やはりパートナーという言葉を入れるかどうかというのは、これを読んでいると大事に思えます。以上です。

内海崎会長：はい。パートナーという文言について、先ほど原委員からもご指摘がありましたけれども、やはりこの部分にも、要は大項目の説明ですから、パートナーという言葉を入れることによって、より範囲が広がっていくということでもあるかと思います。パートナーシップの関係性も多様ですから、そういう意味で、この文言についても少し検討いただければと思います。事務局、お願いいたします。

ほかにいかがですか。

中野委員：はい。

内海崎会長：中野委員、どうぞ。

中野委員：すみません。下から1、2、3、4行目です。妊娠や出産について、自らの意思で

選択・決定するものでありとあるんですけども、その前に結婚も入れていただきたいと思いました。

内海崎会長：どの前ですか。結婚や妊娠、出産ですか。それとも。

中野委員：そうですね。結婚に対しても、やはり自らの意思で選択・決定するものかなという考えがあるので。

内海崎会長：ということですが、いかがでしょうか。結婚ということを文言に入れますか。

すみません、ちょっと藤井委員に法律的なことでお伺いしたいんですけども、結婚という言葉を使ったときに、日本の法律ですと、結婚は婚姻というのかもしれませんが、両性の平等ということで、男女になっていますよね。ここに結婚という文言を入れたときに、パートナーシップ制度とのそごが出ることはないでしょうか。

藤井委員：そもそも婚姻という形式を選ぶかどうかということも含まれて、それは男女の関係でも生じる選択です。婚姻は両性の合意に基づくものと憲法上規定されているけれど、それは同性婚を禁じる趣旨ではないというのも論点なので、今デリケートですね。

内海崎会長：ありがとうございます。

藤井委員：普通に言えば、結婚でいいと思っています。もちろん。ただ、この文脈に結婚を入れるべきかという、そのご懸念は分かります。

内海崎会長：ほかの委員、いかがでしょう。結婚という文言を入れることについてですが。

千代委員、どうぞ。

千代委員：私でいいですか。結婚はいらぬような気がしますね。婚姻をしなくても、出産している人はたくさんいらっしゃるし、婚姻しなくてもいいと思っているご夫婦もいらっしゃるし、あえて結婚っていらぬような気がするんですが。

内海崎会長：はい、いかがでしょうか。

中野委員のご趣旨があると思いますので、どうぞ。

中野委員：すみません。私が申し上げたのは、最近いろんな発言で、もう女性も幾つなんだから、付き合っている人はいるのかと言われてたりとか、そろそろ結婚しないのかと言われる言葉自体をすごくセクシュアルハラスメントだと感じているところがありまして、結婚も強制されない、結婚しなくても子どもを産んでいいという根本があつてここは申し上げたんですね。昔は、例えば、25にもなったら結婚しなさいよ、みたいな感じで言われる風習があつたので、そういう幾つになつたから結婚しなさいと言われるのではなくて、結婚も結婚をしないことも個人の自由だということを申し上げたかったわけです。うまく伝わらなかつたみた

いで、すみません。

千代委員：すみません。私も勘違いしていました。

内海崎会長：ということですが、いかがでしょうか。

じゃあ、大城委員、どうぞ。

大城委員：多様な生き方に関する理解として、結婚も個人の判断によるものだというのとは一つ大事なことだと思うんですが、ここの章としては、心と身体の健康に関わることとしての妊娠や出産に限定されているという文脈かなとは理解できます。以上です。

藤井委員：結論は同じなんですけれども、中野委員がおっしゃったことは私もよく分かります。結婚自体そもそも、だから結婚じゃなくてもいいのにということを入れたいですが、ただ、ここは本当にリプロダクティブ・ライツの文脈だと思うので、ここは妊娠、出産に限るべきだと思っております。

内海崎会長：事務局、手が挙がっていましたね。どうぞ。

増田課長：今、様々なご意見をいただきました。そうしたご意見を踏まえまして、こちらはそのほかの文脈を含めて、検討したいと思えます。ただ、事務局といたしましても、大城委員のご発言の考え方で、セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツのところは、結婚は違うと考えております。そうしたご意見を参考にしながら、作成を進めさせていただきたいと思えます。

内海崎会長：大城委員、どうぞ。

大城委員：大城です。男性と女性の平等というお話が、都度都度戻ってくることでやはりとても大事だと思っております。女性だから結婚ということと言われるというような、確かにそれはあると思うので、それがどこでカバーされているのかというのは、明らかにできたらいいなと思っております。以上です。

内海崎会長：はい。ということです。結婚という、男女の結婚というものが、この体系の中だどこで取り扱われるのかということが分かるといいんじゃないかということですが、多分1番目の項目でしょうかね。大項目のIのところですね。多様性、多様な生き方を尊重するところなので、結婚もその一つの多様な生き方の一つとして、強制されることもない、男女にかかわらず強制される必要はなく、それぞれの選択に関わるんだということだと、多分この大項目Iのところに入れるとすれば、そちらのほうが適切かもしれません。

中野委員、よろしいですか。

中野委員：はい。ありがとうございます。

内海崎会長：はい。それでは、Ⅳのところは、もしご意見がおありのようでしたら、ページで言いますと、推進体制、44ページなんですね。ここについて文言があるんですけども、44ページのⅣについては、もしお気づきの点がおありになりましたら、もしメールで直接事務局から伝えていただきたくよろしくお願いします。では、つづきまして、資料の3-3について、事務局からご説明をお願いいたします。

増田課長：こちらの資料第3-3号、今画面共有をさせていただきました。新規計画における成果指標の案でございます。先ほどの資料にもちよつと掲載はしておりましたけれども、現行計画との比較を含めて、別途作成をいたしましたので、こちらの資料でご説明を申し上げます。

基本的に、成果指標につきましては、計画体系の中項目、施策の方向性単位で一つ以上設定をして、目標値としては、人によって判断が異なるもの、例えば、学習指導の充実としてみようと、何をもちよつと充実とするか、人によって受け取り方が異なってまいりますので、今の計画もそうなんですけど、そうしたところで数値化できるものとしております。

今回、現行計画からそのまま成果指標として継続をさせていただくものについては、20件です。それぞれの成果指標の前に継続という四角枠を入れさせていただいております。達成できていないものについては、引き続きその目標値を入れさせていただいているところです。達成しているものについては、更なる目標値の設定をさせていただいているというところがございます。

新規につきましては、12項目でございます。今般、体系の見直しにより、新たに中項目ができていますところもでございますので、関連する所管と相談し、数値化できるような目標をお示しいたしました。目標値としましては、国の計画で示されているものについては、それに準じて、また各所管に関連計画がございますので、そちらから引っ張ってきているものについては、その計画に沿って、所管課と確認をして、目標値を入れているところがございます。

削除が今回四つございます。こちらは、ちよつとご説明をさせていただきます。1ページ目です。ページ番号は2なんですけれども、中項目の4で、政策・方針決定過程における男女平等参画のところなんです。審議会の公募委員の割合を今回削除させていただきました。こちらにつきましては、区民参画、区民との協働推進というところから出てくるものと考えまして、今般削除という形でご提案を申し上げます。

二つ目といたしましては、2ページ目、ページ番号としては4という番号が振られているものになるんですけど、中項目の2番のところに配偶者暴力相談支援センターの項目でござい

ます。こちらは、設置されたことから、今回目標、成果指標のほうから削除した次第です。

三つ目としましては、3ページ目、ページ番号としては5、中項目の4でございます。社会における人権問題の対応状況というところでございます。こちらは、新たに人権問題の成果指標を二つ設定しております。なので、この項目の中にその指標、数値というか、数も含まれたり、また、次回調査のときの項目にも左右されてしまうというところで、今回削除をしたところでございます。

四つ目につきましては、同じページでございまして、女性の管理職試験受験率というところでございます。こちらの基となる特定事業主行動計画からこの項目が削除ということになりまして、実は、その下に新規で係長級以上の女性の行政系職員の割合として、新たに成果指標ではないのですが、そうしたものが出てきたところで削除いたしました。

簡単なんですけれども、説明は以上でございます。

内海崎会長：はい、ありがとうございます。それでは、成果指標（案）につきまして、ご意見をお願いいたします。いかがでしょうか。

大城委員、どうぞ。

大城委員：大城です。Ⅱの中項目の2です。R2年度70%、R4年度までに46.7%、これは、評価指標として不適切だから、ひっくり返っているのかなと思いますが、いかがでしょう。

内海崎会長：事務局、ご説明お願いします。ページで言うと3ページですかね。Ⅱの2、創業入門サロンへの参加者のところですね、新規で、R2が70、R4年度が46.7という。

増田課長：大城委員、ご指摘ありがとうございます。おっしゃるとおり、令和2年度70%はすごい数値になっているんですけれども、こちらと目標値は逆です。大変失礼いたしました。修正させていただきます。ご指摘、ありがとうございます。

内海崎会長：ほかにいかがでしょうか。

すみません、同じところじゃないんですが、5ページのこれは継続の妊娠期に保健師等と面接、Ⅲの3ですね。妊娠期に保健師等と面接する妊婦の割合のところですが、R2が93.4、R8年度までに88.0。

増田課長：すみません、こちらは数値が逆転をしているわけではございません。一番右、関連計画として、保健医療計画がそもそもございまして、そちらの計画で令和8年度までに目標としているものが88.0%と、この計画のほうで決めているところです。実際としては、もう既に93.4%と、超えていますが、引用している計画と整合性を取るために88.0%と同じ記載としております。

内海崎会長：誤解を生みませんか。もう達成されているのであれば。

増田課長：こちらの計画が改定されれば、88.0%というところも当然改定はされることと思います。ただ、男女平等参画推進計画で、目標値を違う数字とするわけにはいかないのです。今時点では88.0%と、ちょっとそういった表記に、分かりづらい形ですが、数字を変えるというところは難しいところです。

内海崎会長：分かりました。では、そちらのほうとの整合性ということですので、お分かりになるような説明等が必要になると思いますので、工夫をお願いします。

すみません。本当は、5時15分までに終わりにしたかったですけれども、かなりの分量がございましたものですから、今の時間になってしまいました。まだ、ご意見がおりになるかと思っておりますので、一旦ここで会議は終了したいと思っておりますが、ご意見がおりになる方に関しましては、いつまでに事務局に、どのような形でご連絡差し上げればよろしいか、事務局、お願いします。

増田課長：本件につきまして、追加のご意見がございましたら、先ほどにも申し上げたましたが、9月9日の木曜日の午後までにメールでお寄せいただければと思います。

あと、私ども事務局のほうから、先ほど森委員をはじめ、大城委員もご指摘がございました、体系の今回変更について、その説明が分かりづらいということでしたので、この会終了後に改めてご案内をさせていただきます。そちらをご覧いただき、体系の部分も含めて、ご意見があるようでしたら、お寄せいただければと思います。ご案内については、整い次第、メールにて送付いたしますので、お忙しいところでちょっとお手間をいただいて大変恐縮ですが、どうぞご確認の上、ご検討いただければと思います。

内海崎会長：それでは、継続してその他、事務局からご案内があると思っておりますので、次回スケジュール等について、併せてご説明ください。

増田課長：次回のスケジュールでございますけれども、資料をお送りしたメールに書かせていただいております。10月15日の金曜日で、17時30分から19時30分、夜間帯になってきます。オンラインでの開催でございますので、ご予約をいただきたく存じます。

また、正式な開催通知は、後日ご連絡申し上げますので、よろしく願いいたします。

内海崎会長：はい、ありがとうございます。大変長くなりまして、本当に長時間ご議論いただきましてありがとうございます。それでは、一旦ここで、令和3年度第3回文京区男女平等参画推進会議を終了したいと思います。

長時間にわたりご議論いただきまして、ありがとうございます。