

## **令和4年度 第4回文京区男女平等参画推進会議 要点記録**

日時 令和5年1月16日（月）午後3時00分から午後4時39分まで

場所 区議会第2委員会室（シビックセンター24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令和3年度推進状況評価報告書（案）について  
【資料第1号】

（2）文京区男女平等参画推進計画（令和4年度～令和8年度）重点項目及び評価について【資料第2号、第3号】

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**

内海崎 貴子 会長、水町 勇一郎 副会長、森 義仁 委員、藤井 麻莉 委員、千代 和子 委員、戸野塚 一枝 委員、山本 順一 委員、伊東 弘子 委員、大城 隆嗣 委員、飛山 友佳子 委員、小野 博史 委員、磯部 美枝子 委員、小坂 淑乃 委員、鈴木 まいら 委員、原口 沙里奈 委員、原 ミナ汰 委員

#### **欠席者**

鈴木 雅子 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 津田 智

#### **欠席者**

なし

**<傍聴者>**

0名

**内海崎会長**：それでは、定刻となりましたので、令和4年度第4回文京区男女平等参画推進会議を始めます。今年度最後の推進会議となりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

本日は、オンラインでご出席の方もいらっしゃいますので、初めに事務局から会議の進め方について説明をお願いいたします。

**ダイバーシティ推進担当課長**：はい。では、事務局のダイバーシティ推進担当課長の津田でございます。初めに、会場にいらっしゃる皆様ですけれども、発言の際には挙手をしていただきまして、会長から指名をされてからご発言ください。

なお、発言の際には、皆様の前にありますマイクのボタンを押しまして、赤いランプが点灯したことを確認した上でご発言ください。また、発言が終わりましたら、マイクのボタンを押し、ランプが消灯したことをご確認ください。あと、発言の際には、できるだけマイクを口元に近づけてお話しいただくようお願いいたします。

次に、オンラインでの参加の委員の皆様にご案内いたします。発言される時以外は、音声はオフをお願いいたします。発言する際には、Zoomの挙手ボタンにてお知らせいただき、会長から指定されてから発言をお願いいたします。声による発言がないと、会議録に残すことができませんので、チャットでのご発言はご遠慮願います。

また、本日は資料の画面共有は行いませんので、お手元にお送りしております資料をご確認いただくようお願いいたします。

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。

続きまして、本日の委員の出席状況を事務局よりお願いいたします。

**ダイバーシティ推進担当課長**：はい。本日はすけれども、まず、ハローワーク飯田橋の鈴木雅子委員から欠席のご連絡をいただいております。

それから、オンラインで、6名の委員の方が参加いただいております。大城委員、飛山委員、小野委員、小坂委員、鈴木まいら委員、原委員の6名がオンラインでの参加になります。

なお、原委員は、16時25分で退出される旨のご連絡をいただいております。

報告は、以上です。

**内海崎会長**：はい。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、事務局からご説明お願いいたします。

**ダイバーシティ推進担当課長**：はい。資料について、確認させていただきます。資料は、データと紙でお送りしておりますので、ご確認ください。

まず、本日の次第でございます。続きまして、資料第1号、文京区男女平等参画推進計画の令和3年度推進状況評価報告書（案）についてというものです。それから続いて、資料第2号及び第3号、文京区男女平等参画推進計画令和4年度から8年度の重点項目及び評価についてでございます。資料の右上に番号が記載されておりますので、ご確認ください。

なお、改めて資料の確認をしていましたところ、何点か修正点がございましたので、その点につきましては、個別の説明のところでは修正させていただきますので、よろしくお願いたします。

資料は、以上となりますが、よろしいでしょうか。

**内海崎会長**：皆様、よろしいですか。

はい。それでは、次第の2、審議に入りたいと思います。

初めに、審議事項(1)の文京区男女平等参画推進計画の令和3年度推進状況評価報告書（案）について、を議題とさせていただきます。まずは、事務局からご説明お願いいたします。

**ダイバーシティ推進担当課長**：はい。それでは、資料第1号、文京区男女平等参画推進計画の令和3年度推進状況評価報告書（案）についてでございます。

資料第1号をご覧ください。今回は、今年度最後の推進会議となりますので、こちらの資料は、令和3年度の推進状況評価の最終形としてお出しする報告書の案となります。構成としましては、前文として、令和3年度及び平成29年度から令和3年度までの5年間の計画期間を通じた推進状況の総括、次に、重点項目評価、計画事業実績の3部構成となっております。この構成に基づいてご説明をさせていただきます。

それでは、資料の1ページをご覧ください。こちらは、令和3年度及び全期の計画期間5年間を通じた推進状況評価の総括を前文としてお付けしております。前半部分が令和3年度の推進状況評価で、中段以降が5年間を通じた総括となっております。

ここで1点、修正すけれども、一番下の表がございますが、こちらの第3回10月19日水曜日と記載してあるものは、正しくは10月28日金曜日が正しかったので、修正させていただきます。こちらについては、既にお目通しいただいていると思いますので、この場での細かい説

明は割愛いたします。何かございましたら、後ほど併せてお伺いさせていただきます。

続いて、資料の3から47ページの重点項目評価でございます。こちらにつきましては、前回の推進会議でいただいたご意見やご質問を踏まえて、修正等をした項目を中心にかいつまんでご説明をいたします。ご説明しますのは4項目ありまして、まず、重点項目2番「学習指導の充実」、それから、重点項目13番「地域活動団体への男女平等参画の働きかけ」、3つ目として、重点項目55番「労働関係セミナーの実施」、4つ目として、重点項目67「委員会審議会等への男女平等参画の推進」、この4つについてご説明をいたします。

それでは最初に、1番目として重点項目の2番、学習指導の充実について、ご説明いたしますので、4ページ右下の推進会議評価をご覧くださいませでしょうか。今回、若干の文言の修正をしております、右下推進会議評価の3行目のところです。「今後とも、多様な講師の選定に配慮するなどして」ということで、多様な講師の文言を記載しております。こちらは、前回の会議で、原委員のほうから、保護者に対する働きかけとしては、実際にトランスジェンダーの子どもを持つ親御さんを講師に招くと、非常に伝わりがいいというようなご意見をいただきまして、ただ、そこまで具体的な記載ではなく、こういった書き方にしております。

実際、トランスジェンダー等のお子さんを持つ親御さんをお呼びするといいいですというような話は、教育委員会とは共有をさせていただいて、伝えてはあるんですけども、こちらは、より一般的な書きぶりで、多様な講師の選定に配慮するというところで、推進会議の評価として記載をさせていただいたところです。

続きまして、2番目として、重点項目13番「地域活動団体への男女平等参画の働きかけ」についてでございます。10ページをご覧ください。こちらについては、特に推進会議評価のコメントについては、前回から変更はないですが、14ページ以降のところに、5年間の経年の表を挿入いたしました。これはやはり、分かりやすい表で入れたほうがいいというご意見を受けて入れたものです。

それから、前回まで、年度の並び、29年度から令和3年までの5年間で、左側が新しいようになっていたのですが、全体に左から右に古いほうから新しいほうにという流れでつくってございますので、今回、左側が平成29年度で、右端が令和3年度となるような並び替えを行ってございます。

ここで、1点、お詫びといたしますか、修正点がありまして、10ページの1番上13番の①から⑤までの指標がございますが、この③番役員における女性の割合が50%を超える団体数と割合の令和3年度の実績が、団体数で言うと10団体、21.7%なんですけれども、カウントの間違い

がありまして、前回までの資料では、15団体ということで記載があったんですが、事務局の  
カウント違いで、正しくは10団体でした。それぞれについて、そんなに深刻な問題というこ  
とではないと考えていまして、具体的に申し上げますので、15ページをご覧くださいませ  
しょうか。この15ページの中の、今から5つ読み上げます。左側の番号で22番、24番、25番、  
28番、31番、よろしいでしょうか。もう一度いきます。22、24、25、28、31の5つの団体にな  
るんですけども、例えば、22番の文京区社会福祉協議会、こちら横にずっと5年分載ってい  
るのですが、昨年度まで、令和2年度までは50%を超えていたんですけども、令和3年度の  
ところで、委員の入れ替わりがあって46%というふうになって、ここが50%切ってしまっ  
ています。これは、数字が46%ということで、大きく見れば、そんなに半々が崩れているわけ  
はないということで、たまたまこうなったという評価をしております。

同じく24番についても、53%が47%になったパターンと、あと25番の大塚福祉作業所保護者  
会。こちらは、100%が0%になっているのですが、これは、役員という位置付けが会長1名とい  
うことで、その1名の会長が女性から男性になったことから、100%から0%になったとい  
うことです。こういうところは、単体の団体を見て、半分半分というような評価はできない  
んですけども、こういったものを含めた数ある団体の全体を通したときに、これが男性ばかりに  
寄っていないようにというような評価をする上で、これも全体の中に入れて見ていく意味も  
あるのかと思います。

最後、28番の教育センター幼児部父母会は、今年度実績なしのため、数字がないので、役  
員の女性比が前回までは50%を超えていたのが、今回は休会中で実施なしということで、  
こういったものがあつたので、実績として50%を超えているのは10団体ということ  
です。いずれも、たまたま男性のほうが多くなってしまったということなんですが、一方、同じように  
たまたま女性のほうが多くなってしまったという団体が出てもいいはずなのに、減っている  
ところばかりで、R2年度15団体だったものが、R3年度10団体となっているというところ  
です。やはり全体として、まだ働きかけが必要という評価には変わらないのかなと考えてお  
ります。

前回の会議のところで、厳しいご意見も出ておりまして、文京区として会長は、必ず2名、  
男性1名、女性1名というふうに決めてしまったほうがいいのかというようなご意見  
もあつたんですけども、結果として、そのコメントは文言としては評価のところには載  
せておりません。ただ、この会議の前段で、部長級の委員会、課長級の幹事会がございま  
して、その中では、そういったご意見が出ているということで、改めての働きかけをお願いし

ているところですが、ここに文言として載せてしまうと、各団体が自主的に運営している中で、ちょっとその運営のやり方について、強制するみたいな形になって、現場のハレーションも大きいということで、今回は、この評価に言葉を乗せるのではなく、各所属に改めてお願いするということの対応とさせていただきます。

13番については、以上です。続きまして、重点項目の55番「労働関係セミナーの実施」についてです。資料の22ページをご覧くださいませでしょうか。22ページの右下です。推進会議評価のところの書きぶりをちょっと変更いたしましたので、読み上げます。「事業実績「②講習会等の延べ参加人数」について、令和2、3年度は、多くの参加者が見込まれる事業の中止に加え、オンライン開催事業の集客も思うように伸びず、大幅な参加人数の減少が見られた。（24ページ参照）」ということで、この24ページに、前回の会議でお示した表を挿入して、どういった形でこの人数の動きになったのかが見えるようにしたというところがございます。ただ、この網かけの部分がオンライン開催なんですけれども、オンラインにしてもやはり人数の伸びが小さいということで、会議の評価としてはハイブリッドやオンデマンド等により、参加者の利便や集客力の向上につながるような方策を検討されたいという表現のままとなっております。

続いて、4点目として、重点項目67番「委員会・審議会等への男女平等参画の推進」についてということで、27ページをご覧ください。こちらも前回、ご意見いただいたところでして、推進会議評価のコメントとしては、前回から変更はなしとなっております。ただ、こちら、35ページ以降のところは過去4年間の経年の表を挿入いたしました。左が古くて、右が新しくなるように、年度の並びは前回から変更してございます。こちら、そのパーセンテージによって、女性率の高いところと低いところをランキングで並べるという方法もあるというご意見をいただいたんですが、やはり、委員会・審議会によって状況様々なところを女性率だけで並べるというのも、乱暴といいますか、これも現場のハレーションが大きいということで、並びはそのままにしてございます。こちら先ほどの地域活動団体と同じく、この前段の課長級の幹事会及び部長級の委員会の場で、そういった意見も出ているということでお伝えしまして、改めてのといいますか、引き続きの取組をお願いしているというところがございます。

説明は、以上なんですけれども、あともう1点、修正のご連絡ということで、取組118番、ページで言いますと45ページの「区職員に対する育児・介護休業制度の普及・啓発」、こちらでも1点、誤りがございまして、1ページめくった46ページをご覧ください。46ページの中

段右側、推進会議評価のところですか。こちらの上から4行目の「取得率（93.8%）及び」の後ろです。「年次有給休暇の取得率19.0%も評価できる数値である」と記載がありますが、「年次有給休暇の取得日数19.0日も評価できる数値である」というのが正しい記載です。こちらは、取組としては実績が上がっているところですので、もうちょっと褒めるような形の記載でいいのではないかというご意見で、書き直したときに、チェックが漏れてしまってこのようになっていました。申し訳ありませんでした。

以上が、重点項目の評価になります。

続いて、その重点以外の計画事業実績のところなんですけれども、前回の会議で1点ご質問をいただきましたので、それについてのご回答をいたします。資料の57ページをご覧くださいませでしょうか。

57ページの一番上、21番の両親学級の開催のところですか。こちらは、実績が出ているんですが、まず、令和3年度のところですか。「この人数の中にはオンラインも含まれているのでしょうか」というようなご質問をいただきまして、結論としては含まれておりまして、数字を申し上げますと、令和3年度①の保健サービスセンターは827人なので、このうち対面で行ったのが185人で、オンラインが642人。その下の②番本郷支所のほうは107人。これは全部が対面での実施ですので、全体でいいますと292人が対面で、642人がオンラインとなります。オンラインの場合は、1回線で一人というカウントをしておりますので、一人分でお父さん、お母さんの両方、対面のほうは、来た人数でカウントしていますので、お父さん、お母さんが来れば二人というようなカウントになります。そうすると、令和3年度で言えば、お子さんの数で800人弱ぐらいに相当する人が参加しているということなんですけれども、実際、その対象の子どもが何人ぐらいいるかということ、令和3年の第1子、全体の生まれた子どもで言うと、1,800人ちょっとなので、そのうち第1子が1,028人ということです。第1子1,028人に対して、この両親学級の参加が800人ぐらいということですので、実際にこれが需要に対して、ちゃんと回数が行われているのかということのを所管に確認しまして、結論としては、行きたいのに来られないという人はなくて、回数は用意されているということです。元々29年度から令和元年度にかけて、合わせて1,200人から1,300人ぐらいという数字が出ていまして、実際、これもまだこのときはオンラインがないので、子どもの数に換算すれば六百何十人分ですが、第1子の数は1,000人を超える数があるということで、全員が希望されるわけではないということです。年間12回あるのですけれども、その回ごとに希望の応募数が枠を超える場合があって、その場合は出産予定日の近い人優先で、まだ先の方は後回しというような、そういう

順番でやっています、最後まで参加できないという人はいないという状況でございます。ただし、令和2年度、3年度、特に令和3年度に対面での枠を少なくしてオンラインにした場合は、希望者の中でどうしても対面がよかったので、オンラインであれば結構ですということで、参加を辞退する方々が出ているということで、そういう意味では対面を希望する人の対面の枠が足りているかということ、ちょっと足りていない状況はあるということです。オンラインも含めれば、枠は用意されているというところでございます。

長くなりましたが、こちらの資料第1号についての説明は、以上になります。

**内海崎会長：**はい。ありがとうございました。

今、事務局から資料の第1号について、説明がありましたけれども、順番にご意見を伺っていきたくと思いますので、最初の1ページの前文についてですが、何か委員の皆様方、ご意見があれば、挙手をお願いいたします。

オンラインの方も、特に今はなさそうですね。はい、事務局の案でよろしゅうございますか。

それでは、次の3ページから47ページの重点項目の評価なんですけれども、4つの項目について説明がありましたので、個別の議論はいたしません、これが最終ですので、どの項目でも結構です。何かありましたら、挙手をして、どこからでも結構ですので、おっしゃっていただければと思います。

藤井委員、どうぞ。

**藤井委員：**はい。藤井です。今まで議論してきて、議論した点を大分取り入れて修正していただいたかなと思っておりますので、私からは特に追加の意見はありません。

**内海崎会長：**ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

オンラインで参加されている委員の皆様からも特になんということでしょうか。

会場の水町副会長からです。どうぞ。

**水町副会長：**ありがとうございます。文言については特に、具体的にここを直してほしいということはありませんが、これまで議論してきたことも踏まえて、2点だけ申し上げさせていただきますと、一つは、所管課による年度評価というのが、それぞれのところであって、これまでうまくいっているところはもっと点数を良くしたり、厳しい結果になっているところはもう少し深刻に受け止めたらいかがですかということです。その評価について、きちんとやってほしいと、数値の変更も踏まえて申し上げていて、それについては、我々というよりは、



所管課が判断するものなので、と思って見ていたら、結局今日は一部しか出てきていませんけれども、うまくいっているところも、逆にデータが悪いところも、ずっと5年間同じ2とか、3になっているので、これについて、ここでの議論を踏まえた数字がどうなっているかというのが一つです。もう一つ、今日の説明でいろいろ意見があったんですが、なかなかこの報告書に盛り込めなかったというところの説明の中で、度々現場のハレーションという言葉が出ていました。我々が一生懸命議論して、具体的な提案をしたことに対して、現場のハレーションでなかなか盛り込めなかった、できなかったというのは、これは説明として、余りにも抽象的過ぎです。そう言えば、まあ、しょうがないかと思われるかというところではないので、要は、もう少し、所管課もいいときにはいい点数を付けるし、自己評価をもうちょっといいときと悪いときでめりはりをきちんと付けるとか、我々の意見に対して違う答えをするときには、現場のハレーションという、そう言えば分かってくださいよというのではなく、具体的に、こうこうこういうところが問題だから、なかなか進まないけれども、具体的な議論をすればするほど来年の課題も見えてくると思います。そこら辺の説明を、今日、ここを直してくださいというのではないですが、将来の、今後の課題のところも含めて、もう少し緊張感を持ちながら対応していただくと、我々も一生懸命読んで意見をしている意味が強まるかなと思って、2点だけ申し上げさせていただきました。

**内海崎会長：**はい。ありがとうございました。評価なんですけれども、確かに、ずっと見ておりますと、その年、その年でいろいろな状況があるにもかかわらず、評価そのものの細かさというか、どれを根拠にこの点数を付けたのかというのが分かりにくいこともあります。今、副会長がおっしゃったように、まあ、この程度かなということで2にして、ずっと2の場合という、そういうことがあり得るなというの、私も実は印象を持っておりまして、この自己評価はとても難しいですね。所管課が評価したことを私どもが受け取って、なぜこの数値なのかということ、きちんと私どもの会議なりに議論をして、もう一度返しているわけですから、次の段階でそれについての一定程度の説明というか、それは必要になってくるのかなと思いますし、評価そのものの問題にも関わってくるというふうに思われます。

2点目の現場のハレーション、これは本当に、具体的に何なのかということ、この報告書には書けないとしても、少なくとも審議会の中に具体的にどんなことが想像されるのか。例えば、このことをこの報告書に文言で入れてしまうと、どんな具体的なハレーションが起きるのですか、というところをやはり私たちは聞きたいですね。議論をしたわけですから。その辺りを次回に向けて、事務局の方も大変だろうと思いますが、ちょっと問い掛けの仕方、

それからこちらへの報告の仕方というのを少し精緻になさっていただけるといいのかなというふうに思いましたけれども、委員の皆様、いかがですか。副会長のお話に関して、ご意見があればどうぞ。

それでは、まず、千代委員からどうぞ。

**千代委員**：いろいろありがとうございます。これは、5年先までの決定事項ですよ。5年先といたら、みんな五つ年を取ると思うんですが、やっぱり一番問題なのは、ずっと言っているけど、ハレーションというのはよく分からないんですけれども、きちんとここに盛り込んで、例えば、町会の役員で、男女同等に人数を出すとかをきちんと盛り込んでくださったほうが、より町会のほうもやりやすいと思うんですよ。5年先のことだから、本当にそういう文言はいろいろ気を使わなきゃいけないと思うんですけれども、具体的な例として盛り込んでいただいたほうが、より分かりやすいと思うんですが、やっぱりそのハレーションというのはいろいろあるのは分かるんですけども、具体的にお願いしたいなと思いました。

そうじゃなかったら、例えば、この間、区の年賀会があったのですが、ほとんど8割、9割が男性ですよ。だからそこ、せめて4割ぐらい女性が入ったらまた変わっていくんだろかなと思って見ていましたので、5年間の計画ですので、そういうところは是非よろしく願いします。変えるということはできないと思うんですけれども、やっぱり悶々<sup>もんもん</sup>とします。

**内海崎会長**：はい。ありがとうございます。

事務局から何か、補足なさいますか。

**ダイバーシティ推進担当課長**：はい。ダイバーシティ担当課長、津田です。すみません。ちょっとハレーションという言い方は、私のまとめ方というか、しゃべり方がまずかったというのもあるのかと思うんですけれども、最初の所管評価の点及び各地域団体の状況につきましても、この間において、1個1個、個別の所管課と膝詰めでどういう状況だというのが詰め切れていないというのはございます。ですので、この所管による年度評価が3というのが多いんですが、これを会議のほうではこういう意見が出ていて、所管としてはどういう考えでこうなんですか、というものの調整というのが、事実上、ちょっと時間がなくてこういう表現になってしまうのです。できなかった点がありますので、それは来年度に向けて、所管として、どういう評価をしていくかというのは、ちょっと時間を取って、それぞれのところに出てきたものを見て、これはと思ったものは投げ返して調整をするなどさせていただければと思います。

あとは、地域活動団体のところで、ちょっとハレーションと言ってしまったのですけれど

も、例えば、男性、女性ということではなく、会長一人というところで、これが二人になったら、その何かの意思決定だったり、手続上「会長が」と決まっているところが、二人の意見が割れたらどうするかなど、具体的なやり方等も当然決めていかなければならないと。そういうことが発生しますよということと、あとは、そもそも自主的に活動している地域団体に対して、区の所管課のほうから、うるさく口を出すのは、なかなか難しいんですよというのは、それは、いろんなところであるところです。

それと、個別のケースについて、詰め切れていないというのは正直なところではあるんですが、そういったところを大きくくりでハレーションというふうに申し上げてはしまったんですが、これも、個別にやっていけば、個々に対応できる部分は何かしらあろうかと思えますので、来年度以降に向けまして、この調査の段階等あるいは回答が返ってきたところで、所管のほうとは調整をしたいと思えます。

**内海崎会長：**はい。ありがとうございます。オンラインで出席なさっている大城委員、どうぞ。

**大城委員：**ありがとうございます。小学校PTA連合会から参加させていただいております大城です。声大丈夫ですかね。ありがとうございます。今の各団体の女性会長職の有無と役員の女性比の経年推移のところ、何かしらの強制することによる衝突が起きてしまうことは避けたいみたいなニュアンスのことかと思うのですが、考えてみれば、各団体には規約あるんですよ。各団体を位置付ける規約でございまして、そこに会長が1人となっているわけなんです。それを2人にするためには、その規約自体をその団体の中で総会をもって変えていく必要がある。確かにこれは、強制することはなかなか難しいところかなというふうには思います。

少し視点を変えてみますと、では、そういった団体ではなくて、どこかしらに男女平等参画を推進するに当たって、できれば代表者を男女で1人ずつ立ててくださいね、というふうに言えるところがあるか、ないかといいますと、たまたま今年度を見させていただいた、コロナ禍で中断していて復活した避難所設営訓練というものが、学校及びその周りの町会で行っていただきました。その際に、避難所連絡協議会ですかね。そのやっぱり会長さんというものを1人だけ選出しようとする、その会に参加している町会長さんのどなたかになるんですよ。そうすると、その町会長さんが、皆さん男性の方でおられるので、当然、その避難所運営協議会の会長さんというのも1名だけ男性で決まるわけなんです。

ただ、今後の推進計画の重点項目の中に、「避難所運営における女性等への配慮」とござ

いますけれども、ここを配慮しようとする、その避難所運営協議会のトップになる方は、1人ではなくて、男性1人、女性1人となっていないと配慮のしようがない可能性が結構高いんだらうと思います。

今回自分が参加させていただいたところでも、やっぱり男性の方だけの議論は、男性目線なんです。かつ、かなり、お年が上の方々に男女平等参画といっても、何それと。どうせ男が仕切んなきゃいけないんでしょというような認識をお持ちかどうか分かりませんが、仕切らざるを得ない立場としてやっていただいている。そうすると、その集まりに対して、例えば、男性だけでなく女性の視点も盛り込むために、婦人部から参加されている方も1人代表として立ててくださいといったような方向性というのは、行政側でやってほしいこととしての避難所設営であるわけですから、何かしら、一言伝えることが可能ではないかなというふうに、今お話をお聞きして思いました。

以上です。

**内海崎会長**：はい。ありがとうございました。

事務局いかがですか。

**ダイバーシティ推進担当課長**：はい。津田です。今、大城委員からおっしゃっていただいた避難所運営のところは非常に重要なところで、今度防災課のほうとも話をしていこうと思います。この後出てきますけれども、来年度以降の重点項目のところに、「避難所における女性等への配慮」を入れました。実際に、出してもらうその調査項目、どういった指標で見ていくかというのは、この後、防災課と調整していくんですが、その中で、そういった取組ができないかというようなお話は、防災課のほうとしていきたいと思います。

**内海崎会長**：はい。ありがとうございました。

ほかに、ご意見、ありますでしょうか。

はい。磯部委員。ごめんなさい。伊東委員ですね。どうぞ。

**伊東委員**：すみません。ここに書いてあることではないんですけれども、女性の役員を増やすという観点で発言をさせていただきます。私は、労働組合で活動をしているのですが、20年前、30年前から女性の一番、例えば、中央執行委員会とか、その割合を増やすというのは、掛け声ですごくやってきたんです。それである年は増えます。ところが、その役員が降りてしまうと、また元の数字に戻ってしまって、結局、私が働いていた出版労連とかそういうところは、昔と変わっていないみたいな感じがあるんですね。私が感じるのは、どうして増えないのかというところを、根本的なところを変えていかないと、女性の役員は増えないんじ

やないかなと思います。非常にそれが難しいのですけれども、すごく夜遅くならなければいけない。泊まり込みもあるし、土日もある。そして、家事は、近年、私の夫もそうでした、男性も同等にやってくれるから、ましにはなってきたのですが、そういうところの感性が、悪いですが男性はにぶい。結構、変えようとしなない。遅くまでの飲み会も付き合わない、意見が通らないとか、もう決まっているとか、前日の会議後の遅くまでの飲み会の中で出た話について、翌日何か言われるとか、そういうのは結構、全然直っていないんですよ。昔、PTAの副会長とかしましたけれども、PTAでもやっぱり当時はすごい遅くまで飲み会をやっていましたし、研修旅行もやっていました。つらくて、もう泣きながらやっていましたね。つらくて。アンケートを取って、こういうのは本当に必要かどうかというのをやったんですけども、アンケートだとほとんど、必要がなくて改善してほしいというような結果になるんですが、ところが校長先生が変わると、また元に戻りました。というような変なことばかり言っていて、結局、どうしてかと少しでも改善していくところの姿勢がないと、また元に戻るといふか、やる気のある人が出てくる年はたまたまそうなるんだけれども、というようなのがすごく感じます。すみません。

以上です。

**内海崎会長:** はい、ありがとうございます。根本的なことをおっしゃっていただいたような、よく言われるところのアンコンシャスバイアスが、かなり育ってくる過程で根付いていて、その部分での判断で、一般的に女性にリーダーシップを求めるといふ、そういった保育や教育が行われてこなかった現状があります。たまたまリーダーシップを持っていらっしゃる方がいれば達成できるけれども、そうではないというような環境が、揺り戻しのようにつながってきているのかなと、私は保育、教育の現場におりますので、いつまでたっても、これがどうして変わらないんだろうかという思いですが、ただ、現場を見ておりますと、大分変わってきたなという実感もございます。一つだけ申し上げますと、保育士さんや幼稚園教諭を対象としたジェンダー平等保育、幼児期からのジェンダー平等、これらを少しずつ実践しておりますし、それを取り上げるマスコミも、以前だったら非常に老舗の幼児教育の雑誌社が、ジェンダー平等保育を特集を組む時代になってまいりました。そこに私は執筆をしておりますけれども、そういった動きも一方ではありますし、30代、40代、まあ50代の方もいらっしゃるかもしれませんが、その保護者の方の中には、やはりジェンダー平等や保育をやってほしいという希望を持って、直接おっしゃる保護者の方もいらっしゃいます。ただ、これは地域差もありますので、少し全体像として見ていく必要があるのかなと思います。貴重なご意

見、ありがとうございました。

ほかに、いかがですか。

原さん、手が挙がっていますね。お願いします。

**原委員**：はい。聞こえますでしょうか。皆さん、ありがとうございます。お疲れさまです。原です。今のご意見は、全て、本当に心からそうだなと思って聞いておりますけれども、やはり大事なことが、ハレーションのところ、結構根本的なことだと思っておりますが、例えば、セクハラの何か具体的な事例とか、例えばあったとします。これは例えばの話ですけれども。やっぱり本人が何かを言うということは、非常にハレーションが起きると。これは本人、個人的な言い合いになったりとかする。だからこそ組織があつて、ルールがあつて、そして仲介して、こういうところはやっぱりみんな大事だからやっぺいこうねという合意を取りながら進めていく。そのために組織があるわけです。

ところが今の状況ですと、実はこういう推進会議のような組織があつて、そして区の方針もあつてなんですけど、やはり、それでもハレーションが起きるということなんですよね。ですから、じゃあ、どうすればいいんだということになって、またもう一つ何かを作っていないといけない。実際にどういうことになったかを、例えば、想定しますと、実際に、ハレーションの起きる会の皆さんをお呼びして、それで我々とじきじきに膝を突き合わせて、きちんといろんな話をすると。対話をして、どういういろんな難しいことがあるのかを、お互いに話を聞き合つて、そういうことなんだと言って解決につなげていくと。そういうふうにしていかないと、駄目なんじゃないかと思うんです。

当然、ハレーションが起きるから、こういった会をつくったわけですから、それが機能していないとなると、我々もせつかく仕事をしてこうやって、いろいろ区の費用も使つてやっているんで、責任があると思うんです。そういう責任をきちんと果たすということをみんなやっていったらどうかなというふうに思います。なので、そのところはとても考えていかなければならないなというふうに思います。

先ほどの文言のハレーションと言ひ方がちょっと、あれだったかなみたいなことをおっしゃってくださいましたけれども、その言ひ方ももちろんありますが、それだけではなくてやっぱり根本的に、計画をしたことを、しっかりと遂行していくということです。もう1回原点に戻つてやっぺいこうではないかというふうに思ひました。なので、こういった議論も、やっぱり大事なのかなというふうに思ひました。

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。

それでは、ほかにご意見はいかがですか。

副会長、どうぞ。

**水町副会長**：ありがとうございます。ちょっと、私の発言からいろいろありますが、要は現場のハレーションという言葉の問題もありますけれども、こういうときに、例えば、会長二人を規約を改定して、会長二人にして男女1名ずつにするということを強制することはできない。こういうときにどうするかというと、comply and explainといって、この基本的なルールをお願いして、それじゃないときにはちゃんと説明してくださいというのが、今の我々が専門とする法律の中での大きな流れになっています。例えば、私が所属する組織では、各部署に、男女比率をきちんと数字で明示させて、その組織が目標とする数値に達していないときには、なぜ達していないのかを説明してください、そして、全体の組織として目標にしている数字に達成するための具体的な取組について書いてくださいということを全部局をお願いしています。そしてそれを全体の会議にかけて公表するというので、それぞれ現場で地道な努力をするということをexplainを通じてやってください、ということをやっています。

この文京区の中で、この会議が持っている意味とか、力関係がどうなのかは分かりませんが、基本的な方向性は、例えば強制するのではなく、大きな目標を定めて、それぞれの関係するところにどういうふうになっているか現状を認識してもらって、我々が設定しているルールに、まだ、たどり着けていないのであれば、その理由をそれぞれの組織で説明してもらおう。そして、全体で文京区で目標としているところにたどり着くための道筋をそれぞれ認識しながら組織をこれから回して行ってください。そのためには、3年でいけるところもあるかもしれないし、10年かけるかもしれないけど、それはそれぞれの組織の構造にも寄りますので、そういうcomply and explainのexplainを我々は促していくということを、今後の課題にしていく。それが何でこういう話になるかということとやっぱり抽象的な文言で、いや、現場でいろいろあって難しいんですよと言っていると何も前進しないので、そこを具体的に説明してくださいということが、今後のプロセスの中で生かされればいいなと思いました。

**内海崎会長**：はい。ありがとうございます。

事務局、いかがでしょうか。それから、この審議会は条例に基づくものなので、例えば、説明を求めるということはできますよね。所轄にどうしてこういう評価になったのか、前年度とどんな変化があって、その変化があるにもかかわらず、この数値を選択したのかとか、

もっと詳しく現在どの段階にいて、どういう目標値を持ってやっているかということの説明してくださいということは、この審議会はできると思います。事務局が時間がなくてと先ほど説明していらっしやいましたので、むしろ、ご説明をお願いしたいということ、来年度以降の評価に関しては、そういったことを積極的に採用する方向での進捗状況の評価報告をやったいこうという審議会としてそういう姿勢を示すということはあると思いますが、いかがですか。皆様方。

事務局、いかがですか。

**ダイバーシティ推進担当課長**：はい。事務局です。今おっしゃっていただいたように、現状はそれほど説明のない報告をいただいて、先ほど私、時間ないと言ったのは、それを受けて個別のヒアリングをしているのは大変というような趣旨だったんですけども、今会長おっしゃったように、最初にその報告を出す段階のところで、説明的な報告の出し方を求めていくとか、その中で分からないところだけピックアップしてヒアリングするとか。今副会長がおっしゃったような、説明を求める所管とのやり方というのは、工夫の余地があるかと思うので、それについては検討してまいりたいと思います。

**内海崎会長**：はい。それでは、そのやり方について、ご検討いただきたいと思います。よろしくをお願いします。

ほかにご意見がなければ、これで確定とさせていただきたいんですけども、よろしいですか。

はい。オンラインの参加の委員の皆様もうなずいていただきましたので、それでは、これで確定とさせていただきますね。

もう一つ、資料48ページの計画事業実績について、ご質問に対する回答がありましたので、すけれども、磯部委員からのご質問かと思いますが、この説明で、磯部さんよろしいですか。

**磯部委員**：はい。ご回答いただいてありがとうございます。特に、付け足すことはないんですけども、オンラインであれば参加できるというところで、結局対面で参加できなかった人もいらっしやるということなので、そこは是非対面で希望する人には対面で参加できるように、数を増やすための工夫はしていただければと思います。

そして、私も去年、両親学級にぎりぎりまで参加できて、夫と一緒に参加して、やっぱり二人で両親学級に対面で出ることによって、実際に沐浴だったり、おむつを替えたりとか、男性もすごく実感を伴うというか、やっぱりユーチューブの動画で見るとは全然伝わり切れない、すごくいい体験だったというふうに本人も言っています。そういう体験が本当に出産



前に、母親、父親になる人たちが両方とも体験できるというのはすごく重要なことだと思うので、引き続きこういったプログラムは続けていっていただきたいなというふうに思います。

**内海崎会長**：はい。ありがとうございました。

それでは、審議事項の2に進みたいと思います。文京区男女平等参画推進計画（令和4年度から令和8年度）重点項目及び評価について、移りたいと思います。まず、事務局からご説明をお願いします。

**ダイバーシティ推進担当課長**：はい。では、重点項目案についてご説明いたします。

まず、今期計画令和4年度から8年度の重点項目について説明いたしますので、資料の第2号をご覧ください。こちらの重点項目については、前回の推進会議で、前期計画の11項目を継続するというご提案したところですが、委員の皆様から、男女平等参画の視点に立った防災対策の推進が必要なのではないかといったご意見をいただきました。こうした取組は区としても非常に重要なことと捉えまして、改めて事務局で検討しまして、また、所管課とも協議した結果、事業番号の38番「避難所運営における女性等への配慮」を、今期計画の重点項目に新たに加えさせていただくという案としてございます。

これによりまして、今期からの重点項目は全部で12項目ということになります。

続いて、今期計画の評価についてですけれども、資料の第3号をご覧くださいませでしょうか。こちら、資料第3号をご説明しますが、まず1番、計画評価の実施ですけれども、こちらの計画の評価というのは、計画の事業番号124番ということで、計画に位置付けられる事業として実施しますというところです。

続いて、2番の評価方法ですが、こちらは計画事業について、この男女平等参画の視点に基づいて行うということで、ABC三つの視点があります。Aとして、男女平等意識の向上を促していること。Bとして、あらゆる分野での参画を支援・配慮しているということ。Cとして、男女の人権が尊重されていること。あとは、性別と性的指向及び性自認を理由とする人権侵害が起きないように配慮しているというところで、こちらは以前からある視点ですが、Cについて、前回の計画のときから性的指向及び性自認を理由とするというのも加えられております。こちらの視点がある理由といたしますか、考え方ですけれども、こういったものがないと各所管に実績の報告をしてもらうときに、どの事業をやった、やらないとか、あるいは何回やりましたといったような、計画どおりに実施できましたというような報告に終わってしまわないように、実施しているものが、その計画で目指している男女平等参画に資するものかどうかというのを、こういった視点を持って、所管として評価してくださいという意味で、この

ような視点を設けております。

続いて、(2) 番の重点項目の選定方法ですが、以前にもご説明しました、この三つの観点です。重点項目として、「推進する効果が大いもの」、「提言を生かした成果が確認できるもの」、また、「短期間では成果が出にくい、継続的な取組が必要なもの」と、この視点で重点項目は選定しております。

3番の推進状況報告書の作成ですけれども、こちら事業番号の17ということで、計画の計画事業として取り組むものでございます。

実施のスケジュールですが、下に表がございます。まず4月に報告書配布とありますのは、今回で言えば、この今までやってきました令和3年度の推進状況報告書、これが、今度の4月に出まして、来年度、今度は令和4年度の実績を評価して行って、その報告書は、令和6年の4月に配布というようなスケジュールになっております。基本的には、今年度と同じようなタイミングで、年4回会議を開催して評価を行ってまいりたいと考えております。

ご説明は、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。事務局から、今期の計画の重点項目と評価について説明をいただきました。まず、重点項目のほうですけれども、事業番号38、「避難所運営における女性等への配慮」の新規追加について、事務局からご提案いただきました。

まず、この件について、ご意見がありましたら、お願いいたします。先ほどのことも踏まえまして、どうぞ、いろいろなご意見をお願いしたいと思います。

避難所運営について、先ほど大城委員からご発言がありましたが、これが加わったということなんですけれども、それについて、ご意見がおありになればどうぞ。

よろしいですか。大城委員。

ほかの委員の皆様、いかがでしょうか。

森委員。

**森委員：**意見というよりは、この38番を追加するのは、来年4月からですね。それで、これまでもこの避難所についての38番というのは、この旧107番でもあり続けてきたわけで、出発点というのですかね。資料としては、今いただいているものは重点項目なので、出ていないんですけれども、38番の出発点と言いますかね。どのような課題が残っているかというのは、前の資料を見れば残っているんですが、今、手元にある資料の中で、どのような課題が継続されていますか。

**内海崎会長：**事務局どうぞ。

**ダイバーシティ推進担当課長：**事務局です。はい。今、森委員おっしゃっていただいたように、前の計画ですと107番ということで、載っておりました。先ほど見ていただいたこの推進状況評価の案のところにも、107番はありまして、具体的には資料第1号の73ページのところに計画事業実績がありまして、この73ページの下から三つ目です。107番、避難所運営における女性への配慮ということでございます。重点ではないということもあって、指標としては一つだけでして、避難所運営協議会の女性参加比率ということになっています。これが令和3年度10%ということで、ちょっと非常に低い数字になっておりますので、これは、上げていく必要があるものというふうに考えておりますし、令和3年度に、どうしてここまで下がったのかというのは、防災課にも確認したんですけれども、特にこれという原因というのが分かっていません。ただ、全体を集計して出している数字ではなくて、把握できたところの限られた運営協議会の平均値で出していたということですので、そこでどういった数字を取っていくかということですか、そのスタートラインがどうなのかということで、今出ている5年間の数字をスタートするのが適当かどうなのかということも併せて検討していかなければいけないと思います。ちょっとまだ防災課との協議の中で、この辺の事業を何にして、こういったところを見ていくターゲットとして目標にするところの調整ができていませんで、その点も来年度に向けて、調整してまいりたいと思います。

**森委員：**ありがとうございます。これは、この資料の中に記載していただいているもので、この運営協議会は、条例とか、法律で設置されているものですか。この資料に載っていますか。と聞いています。すみません、資料をずっと見ていなかったのです。

**ダイバーシティ推進担当課長：**事務局です。こちらは要綱で設置しているものになります。

**森委員：**そうすると、31ページや、32とか33ページに載っているんですか。すみません、探せなくて。

**ダイバーシティ推進担当課長：**はい。この男女別参画推進計画の冊子の中には、その条例は載っていません。

**森委員：**どうもありがとうございます。

**内海崎会長：**すみません。避難所運営協議会について、ちょっとご説明いただけますか。

**総務部長：**すみません。吉岡ですけれども、避難所運営協議会については、避難所は、各小・中学校とで、今33か所ありまして、そこは、区が避難所として開設しますが、運営は自主的な運営をするというふうなことで設立をしておりますので、それをするためには、地域の町会や、学校の管理者、PTAの方などが集まって、どういった方針で避難所を運営していこう

かというのを、日々、検討していただくということになっています。そのための協議会ということで、要綱で設置をしておりますので、それから言うと、条例とかではない、任意の団体であるということにはなりません。

そのため、こういった形で、構成員を決めていくかというのも、大枠は区の防災課のほうで要綱は作っておりますけれども、具体的な役員の方ですとかは、それぞれの避難所協議会で、地域の実情に応じて、構成員は決めていただいているというような状態だと思います。

**内海崎会長：**はい。ありがとうございました。

すみません。私からちょっと確認したいのですが、区に地域防災計画がありますよね。その中に位置付いているものなんですか。

**総務部長：**会長のおっしゃるとおりです。市町村、都道府県もそうですけれども、各自治体で地域防災計画というのを持っていますので、その中に避難所運営するための協議会ということで位置付けられております。

**内海崎会長：**はい。ありがとうございました。地域防災計画に男女平等参画の視点が入っているかどうかというのも、また考えていかなきゃいけない点かなと思いますが、今、森委員からのご発言で、この要綱に基づくものということになると、それぞれの運営協議会にどの程度働きかけができるのか、ちょっとその辺は事務局はどのような意識でいらっしゃいますか。

**総務部長：**先ほどもご説明したとおり、要綱については、区で作っておりますので、それを実際、各33の避難所単位で、それを自主的に運営していただくための要綱ということになりますので、それをどういうふうに作っていくのか、改正していくのかというのは、区の考え方もありますし、それを、具体的に地域、地域で、どういうふうに取り組んでやっていくのかというのは、十分働きかけていかななくてはいけない問題だろうなというふうに思います。私どもと防災課のほうにも、今年の4月からの新しい計画の評価の中では、防災の関係のことも評価になりますというのは、既に話しております。女性の視点に立った防災対策を進めていくというのは非常に重要なことでして、今も様々議論になりました課題というのも、男女間の構成ですとか、様々な課題がありますので、それをクリアしていくために、防災課もそうですし、この男女平等参画の方面からも取り組んでまいりたいというふうに思います。

**内海崎会長：**はい。ありがとうございました。これに関連してでもよろしいですけれども、千代委員、どうぞ。

**千代委員：**はい。千代です。ありがとうございます。これが入ったというのは本当に有り難いと思います。前回の東日本大震災のときも、先ほど大城さんがおっしゃったように、大体

町会長さんというのは男性なので、「みんな女性集まって」といって、生理用ナプキンを1個ずつあげたという話も聞いているし、避難所の体育館にみんなで寝ているときに、毛布の下に若い男性が入ってきて、女性の体を触っていたから隣に寝ているおばさんに助けてと言ったら、「若いから仕方ないね。」と言われたとかというのもあります。あとは、性暴力もすごく一杯出ていたので、そういうところは本当に報道になっていないので、是非この場に今、文京区で154町会中、8人が女性町会長だと思うんですけれども、やっぱりそこに、女性と男性、一人ずつ入れていただかないと何も変わらないと思うんですよね。そのところは、本当に強くお願いしたいと思います。

せっかく防災というのが出ているので、是非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。事務局、何か、お話しなさいますか。よろしいですか。

**総務部長：**すみません。今、千代委員から言われたことというのは、非常に重要な視点でありまして、様々な災害、また大地震とかが起きたときには、そういうふうに使われていますので、仮に文京区の地域で、大地震等が起きた場合に、そういった事態にならないようにということで、防災課も含めまして、全庁を挙げて対策に取り組んでいるところです。女性の視点をきちんと生かした上での避難所運営というのは、全庁的にも取り組んでまいりたいというふうに思っています。

**内海崎会長：**ちょっとお待ちください。大城委員が手が挙がっていますので、先に大城委員、どうぞ。

**大城委員：**はい。小P連から参加しております大城です。今、文京区地域防災計画平成30年度に修正されたものの計画の内容を拝見していたんですけれども、こちらを女性と検索するだけで、12項目のヒットする部分がありました。それぞれが避難所の訓練を行う場合及び避難所を実際に運営する場合に、女性のほか乳幼児であったりとかというところに、どう配慮すべきかということが書かれている部分がありました。ですので、この書かれている内容に関して、具体的に男女平等参画推進の視点に立って、十分であるかどうかというところは、是非一度、次年度等にご覧いただけたらいいのかなと思いました。

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。そのように女性の配慮が出てくるそうですので、それをきちんとやっていただくという、そういうご意見ですが、事務局いかがですか。

**総務部長：**今、大城委員からご紹介がありましたけれども、地域防災計画については、東京都

の被害想定というのも見直しをされて、その上で来年度から、実際に、地域防災計画を見直していこうという動きがございます。その中では、男女平等参画の視点に立ったといえますか、それも一つの重要な要素になるかと思っておりますので、現行の地域防災計画よりも、より一層その視点が生かされたような形の改正になっていくかと思っておりますので、その中で、私どももきちんと意見は述べていきたいというふうに思います。

**内海崎会長：**はい。それでは、森委員、どうぞ。

**森委員：**どうしてこういう質問したかという、来年度の出発点はどんなものなのかというのを聞きしたかったのと、それと、もう一つはやっぱり、お茶大だけじゃなくて、文京区は大学がたくさんあって、それから会社もたくさんあって、4、5年前ですけれども、例えば、西部地区に緊急避難場所はお茶の水女子大学付近というのになっていて、それで大学で、いや逃げ込んでくるんだよねと。マニュアルがなくてどう対応するんだということで、5年ぐらい前にやっぱりこれを協議する委員会をつくり、メンバーだったんですが、それから、そのときにちょうど跡見学園が乳幼児は私たちが見るともう指定されていて、乳幼児を数えたら多分600人を超えるはずという試算があるらしくて、跡見が600人も引き取るのかというのは無理なので、どうなっているのかと。お茶大は保育園とか、幼稚園とか持っているので、期待されているんじゃないかみたいなことがあって、それで、あとは拓殖大学もやっぱりその話は関心があって、例えば、家族があったら、男性は拓殖大学が見て、それから乳児とか、女性はお茶大が見るといって、地域の中で分担していくというのはどうかみたいな話をしました。人数を数えたら、住んでいる人の数と、それから勤務していて文京区の外へ帰っていく人たちの数の出入りが大きい地域なので、夜と昼間で対応が違うんじゃないかとかいう話も出て、今の話は住んでいる人の話でいいですかね。小学校とかを避難所とした計画というのは、住んでいる人の話ですか。

**総務部長：**そうです。基本的にそうです。

**森委員：**分かりました。恐らく大学でもそういう話になって、そうすると、例えば、会社とか、大学はキャンパス持っていますけれども、やっぱりそれは、勤めている人のサポートをするんじゃないかと勝手に考えていましたが、その辺りも、この33というのは、先ほど言いましたように、小・中学校を避難所とした33拠点ですか。住んでいる人の避難というのがメインになっていて、その中でちゃんと男女を配慮した環境をつくっていくことができれば、会社とか、企業とか、大学も企業の一つですから、そういうところにとってもひな形になるんじゃないかと、そういう流れでいいんですかね。いきなり企業とか、要するに団体ですよ。

勤めている人が来ているところですよ。学生もそうですけれども、大概是、お茶の水女子大学は板橋区から学生寮を移しまして、500近い部屋の学生を移しましたから、文京区民はどんと増えています。そういう意味では、方向としたら、住んでいる人をまず中心にして考えていくという、そういう流れですよ。という確認なんですけど、以上です。

**内海崎会長：**はい。確認だそうです。よろしいですね。

ほかにご意見、おありになりますか。よろしいですか。

それでは、藤井さん。どうぞ。

**藤井委員：**評価そのものについてではないんですけども、先ほどから皆さんが地域活動団体のことを伺っておりまして、本当に、トップダウンがきかないものであるし、こういう区の審議会で扱うもので、すごい全ての基本だし、何だか今までお話を伺っていると、文京区は、とても地域団体の存在感が強いんじゃないかなと思います。もう一度この評価の見直しをしていると、そもそも事業概要が、パンフレット等で啓発するになっていて、そこがちょっと違っているんじゃないかと、事業として、これはパンフレットを作成して働きかけたらオーケーということになりかねない。もっと何というか、そういうところではないと思うので、改めて次年度評価するに当たっては、そこの検討から始めていただきたいなという意見が1点、まずそれから。もう1点あります。

**内海崎会長：**この点について、事務局いかがですか。

事業内容のそのものについてです。

**ダイバーシティ推進担当課長：**ごめんなさい。事業概要というのは、この計画の取組ですかね。

**藤井委員：**そうですね。

**ダイバーシティ推進担当課長：**事業概要のところですね。

**藤井委員：**計画の事業概要ですが、概要がそれで、要するに数字が結果だけになっているので、ちょっとその評価の対象が、そもそも何なんだろうというところですよ。

**ダイバーシティ推進担当課長：**はい。事業概要は、おっしゃるとおりです。事業概要もこうなっております。ただ、今までのところも、パンフレット等で働きかけたかどうかだけ見ていくわけではなくて、結果の数字等も調査のところでは聞いておりますし、あと、先ほどご意見が出たように、数字が変わらないのはどういった原因なのかというところの分析ですとか、どうやって取り組むというような、具体的なところをやらないということではないんです。ここの概要が、このように落ち着いたところの経緯というか、何かあるということではないんですけども。実際はそのパンフレット等以外の部分についても各所管に働きかけて、具

体的なところは求めていくことになるかと思いますが、計画自体はできてしまっているのです、これを変えるということはできないんですが、評価のところを見ていくことになるかと思っています。

**藤井委員**：分かりました。変えられないんですね。いや、本当に貴重なご意見ばかりだったので、それをどう記録に残していくのかなという観点で見て、申し上げた次第です。はい、分かりました。

あと1点なんですけれども、こちらの委員会の多分任期は2年で、私はあと1年やらせていただくつもりなんです、区民委員の方とかは、毎年変わるんですか。公募区民委員の皆さんは、全員任期2年ですか。

**総務部長**：任期は、2年で同じでございます。

**藤井委員**：何でしょう。この委員会、男女平等推進会議は、大体、女性比率が高くなりがちとはいえ、もちろん、女性が逆に多ければいいというものでもないから、この委員会の場合は、それ以上にいろんな年代の多様性というのはすごい大事だなと思っています。1年で、もし変わってしまうのかなと一瞬思ったんで、そうしたら先生方の生徒さんに応募していただくとか、一杯若い方がそもそも集まるような工夫があったらいいなと思って、聞いた次第です。

**総務部長**：任期については、ここで1年終わることになりますけれども、もう1年お願いしております、今回も、様々な貴重な意見をいただいたと思っておりますので、それを次の新しい5年間の計画の初年度として、その評価にきちんと反映してまいりたいというふうに思います。

**内海崎会長**：はい。ありがとうございます。

それでは、今期計画の評価について、説明があったんですけれども、評価についてのご質問等がおありになりますか。ご意見でも結構でございます。

副会長、どうぞ。

**水町副会長**：資料第3号のところ、先ほど私が具体的な実績、取組についての理由をきちんと説明していただきたいというところとの関係での確認なんです、それは恐らく、この2の(1)の各所管部署から前年度の実績の報告というところと関わってきます。一番下のスケジュール案というところだと、5月に前年度実績調査というのがあるので、ここで実績調査をするに当たって、例えば、フォーマットを例えば改定して、これは数字が悪いとか、目標に達していないという場合だけではなくて、こういう実績になった、良いときも悪いときも、その理由について、言葉で説明してくださいと。そして、更に改善に向けてどういうふうな



取組なり、計画をしようと考えているかというのを、この重点項目については、ちゃんと言葉で説明していただくようなフォーマットにしていく。次回は、来年度の一番最初、第1回目が7月初旬になっているので、その前に調査票が配られるということなので、これは事務局のほうで考えていただいて、会長にお任せしてフォーマットを変えたものを配っていただければいいか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。報告に際しての報告の仕方として、フォーマットを作っていたら、そこに先ほど説明するというのも含めて、とりわけ重点項目に関しては、そういった手立てが必要だというご意見なんですけれども、委員の皆様、いかがですか。7月なので、それ以前に決めていただかないとということで、事務局に作成をお任せして、確認は私に一任とおっしゃっていましたが、いえいえ、副会長もお願いいたします。

会長、副会長に一任していただいて、まずはフォーマットを作っていたらということ、これまでの議論で出てきた中身は、説明責任というのをきっちりしてくださいということなんですけれども、その辺りをちょっと工夫したいということなんです、事務局いかがでしょう。

**ダイバーシティ推進担当課長：**はい。そうですね。現時点で、どういった調査票でというのがまだ、固まっていませんので、そちらは、今日のご意見を踏まえて、調査様式の案を作って、今お話がありましたので、会長、副会長に事前にお送りして、ご意見をいただいて確定したもので、調査というような流れで行ってまいりたいと思います。

**内海崎会長：**はい。ありがとうございます。事務局がお忙しいところ申し訳ありませんけれども、やったださるということですので、では、副会長、よろしくお願ひします。

ほかに、評価についてご意見、おありになりますでしょうか。

ご質問でも結構です。新しく今年度から委員になられた方がいらっしゃいますので、評価ということで、視点はもう、一応決まってはおりますが、経緯というのが、なかなか伝わりにくい可能性もございますので、ご質問があれば。

よろしいですか。ちょっとお待ちしましょうか。

特にないようですので、これでよろしいでしょうか。そうしますと、本日の審議は以上となりますので、よろしいですか。前回の件に関しても、前段に関しても。はい。

それでは、続いて、次第の「その他」について、事務局からお願いいたします。

**ダイバーシティ推進担当課長：**はい。ありがとうございました。今ちょっとこの場ではなかつ

たんですけれども、何かご意見がありましたら、特に、推進状況評価については、基本的にはこれで確定と考えておりますが、何かありましたら、1月18日水曜日までに事務局までお知らせいただければと思います。

それから、もし何かご意見があって、ここは変えたほうがということがあった場合は、皆様にお諮りしている時間はありませんので、その場合は、会長と調整して決めさせていただくということで、会長一任という形でよろしく願いいたします。

内容については、以上となります。今回が今年度最後の会議ということになるんですけれども、任期の満了ということで、今日が最後という委員の方がいらっしゃいますので、一言ご挨拶をいただければと思います。お三方いらっしゃいまして、まず、小学校PTA連合会推薦の大城委員です。任期満了のためということと、あとは公募区民委員の原口委員と磯部委員ですが、ご転居なさるといことです。推進委員は在住又は在勤ということが要件になっていますので、今回、委員を辞任されるということになります。

では、まず、大城委員のほうから、一言ご挨拶をいただけますでしょうか。

**大城委員：**小学校PTA連合会から参加をさせていただきました大城と申します。私の場合、任期の満了が、担当させていただいているPTAの会則上、会長職が2年までということの規約がございまして、その2年が経過いたしましたので、退かせていただきますという流れになります。2年間務めさせていただきましたので、その2年分の最後、ご挨拶をさせていただこうと思います。

まず、今年度もございましたが、令和3年度勉強会からスタートいたしました。このときはコロナが非常に厳しくて、オンラインでの勉強会だったかなと記憶しております。その勉強会で、ほぼ初めて、男女平等参画及びLGBTQ、SOGIのお話を聞かせていただきまして、そこからよく考えさせていただき、なるべく参加をさせていただきました。会長、本当に2年間、ありがとうございました。

本年度ご一緒させていただきました副会長及び皆様、去年の話になってしまうので、初めてのところもあるかもしれないんですけれども、昨年度は、計画を作るタイミングの会議でございました。その計画を作るに当たっては、当時、やはりPTAで話題でした中学校の制服について、この男女平等参画の視点、若しくは性自認の多様性の視点で、何か提言ができないのかということで会議の場に出させていただいたんですが、そこは、各学校長であったりとか、教育委員会であったりとか、区の中でも別のところで考えることだったり、PTAで考えるべきことであるからということでお話をいただきまして、なかなか具体的な提言には至りま

せんでした。

私の役割として、小学校のPTA連合会に、この会議の内容を伝えるという役割でありましたので、そこで小学校PTA連合会の会長会でご報告させていただきましたところ、PTAの代表として参加させていただいているはずなただけけれども、「うん。何だろうね。」ということで、私自身も含め、ちょっと腑に落ちないところはございました。ただ、その会議の場で、はっきりさせていただいた各学校のPTAで働きかけてみるべきものだというお話に対して、中学校のPTAのほうにももちろん伝わりまして、じゃあ実際に働きかけてみようという話になり、少し校長先生とお話できた学校もあったというふうに今年になってからお聞きしております。

また、新たな計画を作りましたので、その説明会というものがあり、その説明会に際して、ちょうど会議がオンラインでありましたから、そういったオンラインの説明会の形が取れば、LGBTQ、何かしらの配慮を必要とする方々に説明会の内容が届きやすくなるのではないかというお話を、年度の初めにさせていただきました。それに関しては、どうしても会場となる場所の設備的な関係、男女平等センターの千代委員も度々おっしゃっていますが、やはり設備が整わないことには実現しないこともあるということで、なかなか実現には至りませんでした。

その説明会に、妻にも行ってもらったんですけども、そうしましたら、やはり、出席者の方が少なかったというのが一つと、もう一つが、余り男女平等参画、女性の視点に立った説明会といわれると、いまいちその感触がなかったというふうに話は聞いております。ただ、それが何を意味するのか、私は具体的によく分かりませんが、私としましては、男女平等参画、この推進会議、文京区の皆様、委員の皆様、とても真摯に向き合ってくださいっていると拝見いたしましたので、今後もこういった会議体であってほしいなというふうに思っております。

最後になりますが、私は、PTA会長をお受けするときにも同じことを考えましたけれども、子どもたちに、どんな世界を渡していきたいか。どんなふうに理解のある世界になってほしいか。我々がどんな理解のある社会で生きていきたいか。というところを何か模索するためにこういった会議の場で時間を使わせていただき、お話をお聞きし、発言をさせていただいていると思います。

そういった部分で、LGBTQ、その部分を男女平等参画の中で扱うことが非常に難しいのではないかというお話をさせていただくこともあります。ただ、それに関しましては、男女平等

参画自体が、まだ、至っていないんだ。だからこの男女平等参画推進という言葉には、非常に重要な意味があるというお話をこの会議でも聞かせていただきました。

そういった、なるほどというところがありまして、避難所運営に今年実際に関わらせていただく機会がありまして、そこで、やはり、思っていたらあるかもしれない町会関係の女性の方々が、基本的にはその訓練の場であったりとか、その前段の会議の場であったりとか、黙っていたらあるところを拝見すると、これが男女平等参画の推進をまだまだやっていかなければならない現実のところなんだなというふうに拝見し、理解いたしました。

そういったところ、男女平等もそうですし、性的指向、性自認、そういったところも子どもたちがこれからどのように理解していくのか、どのように自分を自覚するのか、まだまだ分からないところではありますが、多様性があるということを理解して、今後も子どもたちと接していきたいと思います。

これで一言でお許しいただけますでしょうか。

以上になります。

**内海崎会長**：ありがとうございました。

それでは、原口委員ですか。

**原口委員**：ありがとうございます。私ごとではございますが、今月末日付けで居住地がちょっと残念ながら文京区を出てしまって、要件として文京区に在住若しくは在勤しているという二つが、要件があったと思うんですけども、私が関わらせていただいているお仕事も不動産と飲食業と二つあるんですが、いずれも港区もしくは中央区ということで、残念ながらちょっと文京区とは直接的な関わりがなくなってしまうということで、今回は1年でしたけれども、本日の会議で最後となりました。

有識者としての参加ではなかったのですが、学ばせていただくことばかりだったんですが、友人に、何か文京区でそういう会議をやっているんだねという話になったりだとか、あとは、仕事でも女性で、比較的リーダー的なポジションに付いているという同級生だったりというのはまだ少ないので、そういったところで社内だったり、クライアントから意見を求められる機会も多くあったりします。

学習会を開いていただいたときに、性自認のところのお話で、小さい頃から女の子はピンク色だったり、男性は青色というのが、性別のカラーとしてあるという話があって、ああ、なるほどなあと思って、例えば、飲食店をやるんだったら、女性と男性のお客様で、カトラ

リーの色を分けないだったりとか、そういう何か些細なところから変えていこうかなというふうに考えるようになりました。

今後は別の形や場所で、ということになるんですけども、この機会に学んだことを実社会でも生かしていけるように、精進しようと思います。本当にありがとうございました。

**内海崎会長**：はい。ありがとうございました。

あと、もう一人、礮部委員も転居なさるということで。

**礮部委員**：ちょっと連絡が遅くなってしまって申し訳ないんですけども、私も2月の末に別の区に移ることになりまして、勤務先も文京区ではないので、今日の会議をもって終わりになってしまうんですが、すみません。ちょっと挨拶をきちんと考えてこなかったんですけども、私自身は、仕事柄、国のジェンダー政策については、いろいろと調べることがあったりするんですが、自治体レベルで、男女平等参画推進をどういうふうに取り組んでいるのかというのが、今回こういった会議に出席することで、いろいろと学ぶことができました。個人的な関心は元々リプロダクティブヘルスライツですとか、女性の政治経済の参画というところにあったんですけども、私自身もこの1年間で妊娠、出産を経て子育てする立場になって、自分のライフステージの変化とともに、このジェンダー平等、男女平等についての視点も、関心も、変わってきたなというところが、すごく自分自身も実感しています。文京区の取組というのは本当に、恐らく他の区と比べても、いろいろと進んでいるところもたくさんあると思うので、引き続き東京都の良いロールモデルになるような、革新的な取組を是非推進していただきたいなと思いますし、また、転出する先の区でも、こういう男女平等参画の会議だったりとかがあれば是非、参加したいなというふうに思っています。そのときは、こういう文京区でこういう取組をしたということも念頭に置きながら、東京都全体がもっと男女平等を推進し、レベルアップできるようにして、それがどんどん全国に広がっていけばいいなと思うので、何かしらの形で、私もまた引き続き関与していきたいと思います。

皆様の引き続きのご活躍を心より祈念しております。1年間どうもありがとうございました。

**内海崎会長**：はい。ありがとうございました。

これもちまして、令和4年度、第4回文京区男女平等参画推進会議は終了となります。今年度最後の会議です。皆様方、コロナがまた猛威を振るい始めておりますけれども、また今日、ちょっと寒かったですよね。本当に1年間、忌憚のないご意見、ご発言をいただきまして、他の審議会でもいろいろお話をすることがありますが、文京区に参りますときには、そ

れなりに準備をしております。と申しますのは、皆様方からたくさんご意見をいただきまして、それを頭の中で整理することはもちろんなんですけれども、次につなげるという意味で、本当に予習復習が大事だなと思いつつ、この会議にいつも参加しておりました。皆様の本当にご協力的な姿勢というか、真摯な態度で議論に参加していただく姿勢に、私自身も勇気をいただいております。今後とも、引き続き来年度がまだございますので、また皆様方よろしくお願い申し上げます。

それでは、これで、会議を終了したいと思います。ありがとうございました。