

令和 6 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 6 年 1 0 月 3 0 日（水）午前 1 0 時 3 0 分から午後 1 2 時 0 1 分まで

場所 区議会第 2 委員会室（シビックセンター 2 4 階）

＜会議次第＞

開会

1 会長挨拶

2 審議

文京区男女平等参画推進計画の令和 5 年度推進状況評価について

【資料第 1 号】

3 その他

次回の会議日程

第 4 回 令和 7 年 1 月 1 5 日（水）1 0 時 3 0 分から 1 2 時 3 0 分まで

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、小川 豪 委員、伊東 弘子 委員、東田 晃拓 委員

阿部 聡 委員、佐々木 智教 委員、柴戸 未奈 委員、鈴木 洋子 委員

欠席者

山本 順一 委員、秋山 和男 委員、松本 朋之 委員、原 ミナ汰 委員

＜事務局＞

出席者

総務部長 竹田 弘一、総務部ダイバーシティ推進担当課長兼務 総務部総務課長 武藤 充輝

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6年度の第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。

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していただきます。よろしくお願いいたします。

武藤課長：では、よろしくお願いいたします。

私のほうから、初めに会場にいらっしゃる委員の皆様におかれましては、発言の際には、まず挙手をしていただきまして、会長から指定されてからのご発言ということでよろしくお願いいたします。また、発言の際ですが、皆さんの前にマイクのボタンがございますので、こちらを押していただき、赤いランプが点灯したことを確認した上でご発言ということでお願いいたします。発言される際には、ZOOMで本日ご参加されている方に声が届くよう、できるだけマイクの近くで大きな声でお話をいただければ幸いです。また、発言が終わりましたところでマイクのスイッチは一旦切っていただきまして、ランプが消えていることをご確認いただきたいと思いますと考えてございます。よろしくお願いいたします。

次にオンラインで本日ご参加いただいております藤井委員、鈴木委員におかれましては、この後ご案内いたしますが、まず参加に当たりましては今ご覧の画面の資料のとおりでございます。発言されるとき以外は、音声はオフでお願いしたいと考えてございます。発言する際には、ZOOMの挙手ボタンにてお知らせをいただきまして、会長から指名されてのご発言ということでお願いをいたします。声による発言がないと、会議のほうの記録に残すことができませんので、チャットでのご発言というのはご遠慮いただきたいと思います。また、資料の画面共有につきましては、事務局にて行いたいと思います。発言の途中でも必要に応じまして、事務局のほうで共有を行う場合がございますので、あらかじめご了承くださいと存じます。

説明は以上でございます。よろしくお願いいたします。

内海崎会長：ありがとうございました。

それでは、本日の委員の出席状況を事務局よりお願いいたします。

武藤課長：本日の委員の出欠状況でございますが、山本委員、秋山委員、松本委員、そして原委員から欠席のご連絡を頂戴しております。報告は以上でございます。

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

武藤課長：続きまして、資料についての確認をさせていただきます。

資料につきましては、事前にデータでお送りしてございますが、会場にも紙の資料をご用意させていただいておりますので、ご確認をいただきたいと思います。本日の資料といたしましては、次第となります。次に資料第一号でございます。文京区男女平等参画推進計画の令和5年度推進状況評価についてとなりますが、具体的には4年度から8年度の評価ということでタイトルをつけさせていただいている資料となっております。

資料の説明は以上でございますが、お手元でございますでしょうか。よろしいでしょうか。ご確認いただければと思います。よろしくお願いいたします。

内海崎会長：それでは、これより次第の2の審議に入りたいと思います。

3回目の会議になりまして、ほぼここで内容が決定されますので、見落とし、あるいは改めてお気づきの点もあるかと思っておりますので、十分に審議をしたいと思っておりますので、忌憚のないご意見をよろしくお願いいたします。

審議事項の文京区男女平等参画推進計画の令和5年度推進状況評価について、これを議題とさせていただきます。

まずは事務局から説明をお願いいたします。

武藤課長：では、私のほうから説明をさせていただきます。

本議題の進め方について、ご説明をいたします。資料第1号をご覧ください。

第1回そして第2回の推進会議におきまして、12の重点項目の所管課からの評価につきまして、委員の皆様にご熱心なご審議をいただきました。ありがとうございます。その際にいただきましたご意見を基に、事務局のほうで推進会議評価の文案を作成させていただきました。庁内で確認したものを各重点項目の推進会議評価欄に記載をしてございます。

推進会議評価につきましては、お時間の都合もございますので、第1回、第2回の推進会議で活発に議論が交わされた重点項目ですとか、事務局のほうで補足の説明があるものを中

心に説明をさせていただきたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。個別の説明の後、それ以外の項目についてご意見等ございましたら、お伺いをさせていただく予定としてございます。よろしくお願いいたします。

個別に説明をいたしますものから順にご説明させていただきます。

まず、最初に重点項目の２番です。「学習指導の充実」のところからになります。

この項目が最も多くご意見をいただいたところとなっております。ご意見といたしまして、４年度とあまり変わっておらず、昨年推進会議で指摘した事項が変わっていないなら評価３が妥当なのか、４年度の課題と記載内容が同じであれば、なぜ改善を進められないのかなど、ご指摘をいただいたところでございますが、ご指摘を受けまして教育指導課と評価の内容を事務局のほうで再点検いたしまして、５年度の評価理由を修正させていただいたことを前回推進会議の中でご報告をさせていただいたところでございます。

その上で、推進会議としての評価案を記載してございますが、評価できる点、そして引き続き課題となっている児童生徒及び保護者へのＬＧＢＴＱや性に関する取組について、学校教育との調整を図りながら具体的な取組を進めていくといった評価をさせていただきました。あわせて、学校運営に携わる団体等の取組を把握し、一体的な取組についても努力することを求めるという記載をさせていただいております。

こちらの項目は以上でございます。

では、この重点項目について、ご意見等いただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

内海崎会長：ありがとうございます。それでは皆様、これについて今ご説明がありました学習指導の充実に関して、ご意見がありましたらお願いいたします。

かなり修正を加えていただいたという印象を持っておりますけれども、よろしいでしょうか。もしお気づきの点がありましたら、また後ほど挙手をお願いします。

それでは、次に進んでまいります。重点項目１４「地域活動団体への男女平等参画の働きかけ」と関連して、重点項目２５「委員会・審議会等への男女平等参画の推進」について、二つの項目を一緒にということですね。事務局から説明をお願いいたします。

武藤課長：では、重点項目１４と２５について説明させていただきます。ページが１０ページとなります。

まず初めに重点項目の１４ですが、「地域活動団体への男女平等参画の働きかけ」です。この項目につきましては、所管課の評価が２であったことを踏まえまして、推進会議の評価

としても働きかけは不十分であったとし、新たな手法等の検討を求めてまいります。団体によりましては、この資料で定義している役員とは別に、団体活動の中では女性が積極的に活躍しているという事実もございますことから、その評価方法の見直しについての検討を要するとしてございます。

続きまして、16ページをご覧いただきたいと思います。こちら重点項目25になりますが、委員会・審議会等への男女平等参画の推進でございます。こちら先ほどの重点項目同様、所管課の評価が2であったことを踏まえまして、働きかけは不十分であったとしてございます。新たな手法等の検討を求めることとし、併せまして、区の方針を外部に示すことや、区長を含め区としての問題意識の共有と、推進していく取組を求めていくというふうにさせていただきます。

評価の案としては以上でございます。よろしくお願いいたします。

内海崎会長：ありがとうございました。二つの項目が一緒に説明をされましたけれども、区切ってお話しするのではなくて、二つについてご意見をいただければと思います。よろしくお願いいたします。

千代さん、どうぞ。

千代委員：千代です。町会自治会の参加者のアンケートがないということで、この間ほかの審議会に出たときに、今、153町会になって12名の女性町会長ができたということで少しは進んでいるなと思いました。あと、女性町会長と男性町会長がいればいinaとご提案したんですが、やっぱりネーミングを変えればいいのかと思っていましたけれど。あと、アンケートが来たということで進んでいるなというのはすごく分かりましてよかったと思いました。

以上です。

内海崎会長：ありがとうございます。ネーミングですね、これは結構大事かもしれませんね。

小川さん、どうぞ。

小川委員：小川です。今、町会の話が出ましたので、私、町会連合会を代表して出ておりますので。

先日、理事会が行われたときに、所管のほうから、この集計と、またアンケートに関しての話がありましたが、項目は令和元年からずっと続いているもので、決まっております。そこから新たに今、お話のあったようなことがきちんとその場で説明があったかという、実はなかったんですね。私、指摘をしまして、そこはやっぱり変えていかなきゃいけないと。

何でできないかという、やはり重点項目のこの表が配られると、昨年度に倣って物事を聞くという、その繰り返しになってしまっている、やはり新たに追加されたものに関しては、別途記載を載せるか、もしくはきちんと所管同士やり取りをしないと、通達がうまくいっていないという現状が分かりました。

そういったことが起きていれば、執行部は高齢の方が多いので、所管がしっかりとそういったことを踏まえて、これを確認してください、これを言ってくださいというふうに指導するのが必要なんですね。それが、この1年見ていて思いましたけれども、全くされていません。残念ながら。だから、それは前回指摘をして、見直しをしたほうがいいよと言ったところ、区民課からの回答は、項目が増えていないので、答えようがないと。どういうふうに答えていいか分からないという。役所内でのキャッチボールがうまくいっていないのが現状なので。ですから、ここで見聞きしたものに関して、私は発言をしておりますが、なかなかそこがうまくいっていないという状況です。

そのときに、私ももう一度集計の内容の中で指摘はしたんですが、各町会、また各町会連合会の中でイベントとか事業とかありますけれども、そこに参加されている女性の比率、また会長も増えているのも事実分かっておりますので、そういった細かいものも別途記載できるような集計方式というのも用いたらどうなのかということは、その場で話はしてあります。

補足で言わせていただきました。以上です。

内海崎会長：ありがとうございます。事務局、何かありますか。

武藤課長：事務局のほうでは、地域で活動していただいている団体の質問項目について、これまでの経緯は当然踏まえているところではございますが、個別に団体の活動状況というのは異なっているということは確かに認識しているところでございます。計画期間で進めている部分というのはあるんですけれども、ご指摘のとおり、質問の聞き方などについては今後各所管の部署とキャッチボールをしながら、こういった形が一番適切なのかということについては引き続き検討しながら、こちらの計画の表現として記載することで、男女平等参画が進んでいるかどうかの指標にしていただけるようにはしていきたいと考えてございます。

内海崎会長：ありがとうございます。会長職というか、トップに就いていらっしゃる方の年齢が高いので、分からないというか、そこを吸収できないのだとすると、何か仕掛けをすることで、そこがつまらないよう、スムーズに進んでいくような、こちら側が考えていることをしっかり受け止めていただけるような何か仕掛けはできないものかなと伺っていて思ったんですけれども、小川さんは何かおありになりますか。

小川委員：その件ですけれども、実際に我々の手元に来る集計というかアンケート内容というのが、過去のものに、ここで話し合ったものが反映されているものも確かに入ってはいるんですね。自由意見の欄がないんですよ。簡単に言うと。

要は、これを教えてください、これを教えてください、これを教えてください。そこに1個だけ新たに確認したい内容が入っているだけと。ですから、もう一つ大きく自由意見で、例えば町会で今取り組んでいる事業の中で男女比のほうはどうなっていますかとか、また子どもの参加がどれくらいあるんですかとか、そういった自由意見的なものを聞く欄があると、確かに事務局としては集計しづらいとは思いますが、事実、そういったものが見えれば動いているというのは分かりやすいと思います。

先ほどもちょっと申し上げたように、連合会としては、執行部のほうに上がってくるものが過去の事業計画と集計結果で、それを踏まえた上で何を聞きましょうかという形になっているので、前回と一緒にいいんじゃないというふうに流れちゃうんですよ。ですから、過去の集計表は渡さないで、これだけ聞いたほうがいいというふうに簡単にしないと、難しいと思います。そこだけご理解いただきたいと思います。

内海崎会長：ありがとうございます。何かヒントが、今のご発言に隠されて、やり方なのかなというふうに思いましたので、ご検討いただければいいのかなと思います。

どうぞ。

竹田部長：総務部長の竹田と申します。いろいろご意見ありがとうございます。

結局、いつもこの14番の項目になると、どうしても町会のところが目立ってしまって、ここがいつも毎回議論的になるのかなと思っていて。確かに会長職については、全体の割合から比べるとすごく小さいんですけども、いろんな会議体の場とかでも、やはり町会の活動というのは女性の力がないとなかなかできないという話もあって、実際に活躍されている方は女性の割合がかなり高いんじゃないかといった話は、いろんなところで私も耳にしてきました。

ただ、そうはいってもこの計画の進行管理の部分と言ってしまうと、もともとはこれを指標にしましょうということで5年間の推移を見ていましょうという計画になっているので、なかなかそこ全体を変えるところ、指標を変えるのって結構デリケートな問題なのかなと思うのですが、今、小川委員がおっしゃったように、町会としてはいろんな特殊要因的なものもあるんだろうと思うんですけど、自由意見というようなものが付記できないかといったご意見もいただいたので、そういったものについても、もし今後、この会議体としても参考

資料みたいな形で付加できるのであれば、そういったところも取り入れていただけると、より実態が分かるのかなと思いました。

ただ、そうはいってもほかの団体も全て同じようにするかといったところ、考え方もあるんですけど、そうしてしまうとまたそれはそれとして、なかなかデータ集約したりとか、そういったところもかなり難しいところもあるので、取りあえず差し支えなければ今回小川委員からの提案なども含めて、次年度のこの資料を作成するときにいろいろご確認いただけるとありがたいかなと思った次第です。

すみません、以上です。

内海崎会長：ありがとうございました。

ありがとうございます。それではほかに。

副会長、どうぞ。

水町副会長：どうやってやり方を変えていくかというところ、例えば、税金を監督するときにも、今年度は重点的にここをやろうというので、限られたマンパワーの中でめり張りをつけながらやる。たくさんある項目の中の重点項目なのに、毎年度と同じような形で、ここから区民課に流して、区民課は前年度と同じようにやっている。その中で目詰まりが起こって、認識が変わらないということなので。区民課さんに、関係部署にそのまま任せるのではなく、男女共同参画の課としてどうやって協力しながら目詰まりを直していけるのか。例えば、会長職だけではなくて、実際にやっぱり重要な役割を果たしている方に女性が多いというのであれば、現状認識として、実際にこっちから聞き取りに行って、アンケートも聞き取りながら取って行って、そういうのをなるべく全ての町内会なり、多くの町内会にこっち側からもマンパワーを使って、たくさんある重点項目の中で来年度は最重点項目としてこことここをやるとか、そういうやり方にして、もう長年の課題になっているので。その中で、例えば、じゃあどういうふうにしたらいいんでしょうねといったら会長を2人にするとか、別に会長は男性でもいいけど、副会長を女性にするとか、実際の防災関係ではやっぱり両方そろっていきゃいけないのでという意見を少し書きながら、それぞれの町会の中にある問題に対して改善をお願いするって、多分、区民課だけじゃできないと思うので、ここでの議論をよく知っている男女共同参画課の人も、ちょっと仕事を増やしてしまうことになってますが、そういう中でプロセスを変えながら少し柔軟に対応しつつ、現状認識と改革に対する理解を、数字というよりもそこを促していくことで結果的に5年したら大分変わったよねということ、これはもう令和5年度ですから、令和6年とか7年度に向けたやり方として、この会議

と総務課ダイバーシティ推進担当の中で少しプランを考えていただくほうが、やっぱり毎年毎年やっても、前年度を踏襲して現場が動いているというふうになると、結局変わらないということになるんじゃないかなというところからご提案させていただきます。

内海崎会長：ありがとうございます。私の考えていることを具体的にお話ししていただいて大変助かりましたが、少しやっぱり工夫しませんと、私がこの会議に参加してから毎回ですよ。それでなかなか変わらない。じゃあ、何かしなくちゃと言いつつ、まだ変えられていないというところがあるので、もうここは思い切って次年度に向けてやり方を変える。中身というか質のことを聞き取るには、やはりそれなりの手続を経ませんときちんとしたものを聞き取れないので。でも、そこをやっていくことで、全体像が変わってくる可能性がかなり高いように感じられますので、ぜひ次年度に向けて何とか考えていければなというふうに思いますが、いかがでしょうか。

事務局、仕事を増やしますけれどよろしいでしょうか。

武藤課長：貴重なご意見、ありがとうございます。

現状の課題がなかなか進展していない、改善されていないということは、我々事務局のほうでも十分認識しているところでございます。いただいたご意見、いわゆるやり方の見直しについて、聞き取りをするですとかそういう具体的にいただいた内容について、我々のほうでも十分検討させていただいて、また今後の推進会議、次回ですとか次年度以降に見直しの変更内容について、この場で共有させていただきたいというふうに思います。その場で、また新たなご意見をいただきながら、少しでも効果的な取組を進めていきたいというふうに考えてございます。

内海崎会長：ありがとうございます。

それでは、ほかにご意見はおありになりますか。

すみません、千代さんから。

千代委員：千代です。町会長になるのは、すごく大変だからなる方がいらっしやらないと大体おっしゃるんですね。だけど、仕事は女性がいっぱい出ていて、いろんな仕事をいっぱいやってもらっているから家庭も同じですよという意見をこの間言われたので思ったんですけれど。やっぱり町会自体が、男性の中で女性の意見が言いにくいというのを、聞いてくださらないから言っても駄目だというのがあると思うんですね。それで、私、思ったんですけれど、今まで町会長女性が8人ぐらいから12人にようやく増えたので、その方たちと一緒に平等センターでお話合いができたらなと、今ちょっと考えました。

以上です。

内海崎会長：そのような機会を設けられるとエンパワーメントになりますね。

小川さん、どうぞ。

小川委員：小川です。教育指導課の件で一点だけ。先ほど来、ちょっと話がちらっと出ましたけれども、学校に関わる団体さんの意見なんかもここで聞いていच्छやと思うんですけども、例えばPTAもそうですし、学校を会場として使っているこどもひろば自主運営委員会等々あるんですが、その中で新たに増えている団体さんというのもあるんですね。今、学校を面倒見ている地域学校協働本部といいまして、いわゆる地域コーディネーターさんが学校支援を行っているんですけども、これは会長ってないんですよ。組織体に。じゃあ、どうやってこれを聞くか。ですから、これは今年の春に小学校は20校、中学校は10校、全て30校を整備されました。それが、もう完全に実施されている状況になったところ、会長さんがいच्छやらないときに、これを聞きようがないじゃないですか。それも運営協議会というものを定期的に行っているんですけども、参加されている比率というのも毎回登録している人数が、ある小学校は5人だけ、ある小学校は100人いたりとか。そこから協議会に出ていただくとなったときに、ぱっと会場を見ると、私も本郷台中学校で地域学校協働本部の一応代表という形になるんですかね。なんかそういうのをやらせていただいているんですが、協議会に出ますと、やはり今日はもう女性ばかりだなとか、今日はPTAの副会長さんが協議会に入っていてそこに来られているとか、非常にやんわりした形で運営されている組織というのでも学校に携わっているんですね。

この状況で当てはめると、やはり見えない。せっかく、いい形で支援いただいている方々がいच्छやるにもかかわらず、なかなか見えない。こどもひろば自主運営委員会もそうなんですけれども、ボランティアで登録されている方というのが非常に多くいच्छやいまして、その実態というのがなかなか見えないので、恐らく集計なんかもしづらいと思うんですけども、少しずつそういったところにもポイントを当てていかないと、関係している団体さんというのが、せっかくいच्छやるのが全く評価されていないというの、もったいないなとちょっと思いましたので。先ほどの町会の話に含めてですけども、教育指導課のほうも、やんわりと自由意見じゃないですが、そういった新たに取り組で増えた状況というものを見える意見を集められるものというのを用意いただけたらなというお願いです。

内海崎会長：ということです。事務局、いかがですか。

武藤課長：今、小川委員からお話がありました地域学校協働本部につきまして、これは6年

度からの組織体ということでもよろしかったでしょうか。それとも、もう既に従前からあるのでしょうか。

小川委員：以前からあります。

武藤課長：分かりました。恐れ入ります。

我々のダイバーシティ推進担当のほうと所管課のほうでは、どのような団体が存在していて、そこに男女平等参画がどのように進んでいるかを確認させていただくという方式を取っていますけれども、今、お話のあった団体の把握が我々でもできていなかった状況ですので、こちらに関しては次年度以降にしっかりと把握させていただいて、この中での評価をいただくような形で進めていきたいというふうに考えてございます。よろしくお願いいたします。

内海崎会長：ありがとうございました。それでは、ほかにこの項目に関連してご意見いかがですか。

よろしいですか。

それでは、次に進みます。重点項目の38になりますね。「避難所運営における女性等への配慮」について、まず事務局から説明をお願いいたします。

武藤課長：重点項目38の「避難所運営における女性等への配慮」になります。

この項目では、災害時におけます避難所の運営に関し、女性の視点を生かしていく上でも、女性防災士の資格取得を促すため、さらなる支援を求めていくことですか、ジェンダー平等、LGBTQ当事者の視点に立った避難所環境を検討することを求めています。また、避難所運営協議会の運営につきましても、女性等への配慮を求めていくというふうにまとめさせていただいてございます。

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。それではこの項目につきまして、ご意見がありましたらお願いいたします。

小川さん、どうぞ。

小川委員：小川です。防災課から、各避難所の避難所運営協議会に向けて、こういう項目で聞き取りというのですか、地域への聞き取りというのをされていますかね。

武藤課長：詳細にこちらのヒアリング状況といいますのは把握してございませんが、恐らく個々に状況についての把握はしていないというふうに想像しているところでございます。

小川委員：そうしましたら、来年度以降で構わないと思うんですが、ここ最近、避難所運営協議会も活発に行われて、来年も大きい小さいを含めて、各学校を中心に、また避難所を中心

に地域を集めての活動が活発化されていると思うので、その中でやはり地域も巻き込んだ上での聞き取りというのは、ぜひ実施していただきたいなと。重ねて、避難所になるのが学校が非常に多いので、学校の教員にもやはりそういう意識というのを持っていていただかないといけないと思うんですね。ですから、やはり学校側にもさっきの教育に絡んでしまいますが、教員側にも聞き取りというのは、運営協議会を通じてできる仕組みというのは必要になってくるかと思いますので、ぜひ防災課への働きかけをお願いしたいと思います。

内海崎会長：事務局、どうぞ。

竹田部長：すみません、補足させていただきます。今回の会議と、あと次回の会議で最終的にここの推進会議の評価というのは固まってくると思います。当然、我々事務局サイドとしては、推進会議評価を主管課、今回のここであれば防災課ですかね。防災課のほうにもきちんとお伝えして、また令和6年度の実際の実績についての評価を令和7年度に所管部のほうも上げていきますけども、そのときにもこの推進会議の評価意見を踏まえて、実際にどうだったかといった観点も含めて、評価をしていただければと思っていますので、そういうところをきちんと伝えていきたいと思います。

内海崎会長：ありがとうございます。ということです。

では、千代さんどうぞ。

千代委員：千代です。私たちも今回防災のことをセンターでまとめてみたんですけども、能登半島地震のときに、体育館に避難していた男性の方が、女性が手伝いに来ると、嫁のごとく使って、みんな逃げて帰ったと言って、やっぱりそこが一番、先ほどの町会と一緒になると思うんですけども、決定機関に女性がいなくなかなか寝るところとか、着替えするところ、授乳中とかいろんなところで女性が本当に被害に遭っているの、ぜひ決定機関に女性が入るように、この中にきちんと入れていただければなと思って。あと、女性の経済的な仕事がなく、貼り紙を見て行ったらいかがなものだったとかというの、もちろん出ているので、体育館に避難する方も本当に少ない人数だと思うので、また都心というのはすごく違っていると思うので、ぜひその決定機関に女性を入れるようにという項目があればいいなと思いました。以上です。

内海崎会長：ありがとうございます。これに関して、いかがですか。

すみません、森委員お願いします。

森委員：ちょっと事務局に教えてほしいんですけど。勉強不足ですすみません。小川さんもご存じでご発言されていた避難所運営協議会ですが、お茶の水女子大学も避難所指定されてい

て、中心と書いてありますけれど、大学のほうで学校外の人たちを受け入れる幾つかの委員会があって、それを私も委員をしているんですけど、避難所運営協議会ってどんな人で構成されているんですか。町内の委員会ではないですよね。教えてください。

内海崎会長：まず、事務局お願いします。

竹田部長：すみません、私が以前防災の仕事もやっていたので知識の部分で。

基本的に避難所運営協議会は、地域の方々、実際には町会などがほとんどだと思いますけれども、町会などを中心に防災士なども含めて、避難所ごとにそれぞれ組織しているものというふうに認識しています。大体、避難所運営協議会の会長さんは、以前は必ず町会長から選ぶというような話で決めていた時期もありましたが、今、その辺の会長の考え方も柔軟な考え方に変わってきているかのようなことは、ちょっと耳に入っているところがございます。

そういった中で、私が防災をやっていたのは、もう10年以上前の話ですけども、当時からやっぱり避難所運営に関しては女性の視点は必要だということは再三再四、区側のほうからも言っていましたし、避難所運営協議会のいろんな勉強会だとか、避難所運営方針を決める際の議論の中でもそういった話は必ず出ていたかなと認識しています。実際に、今、千代委員がご紹介された能登の事例が、全て例えば文京区の避難所運営協議会でそういった考え方で進んでいるとは、私はとても思っていないところではありますけれども、ただ、そういった偏った意見みたいなものがもしあるのであれば、そういったものはきちんと直していかなければいけないのかなと思っていますから、先ほどの千代委員の意見などについても、防災課のほうにはそういったものがもしあるのであれば、きちんと避難所運営協議会の例えば議論の場とかでも、軌道修正をしていただくようなことは必要かなとは思っております。

以上です。

森委員：どうもありがとうございます。そうすると、町会が推薦して、委員を避難所単位で出してくるとすると、町会が女性を推薦すれば、協議会の運営にも入ってくるということですよね。大学は入っていないですね。

内海崎会長：どうぞ。

竹田部長：すみません、もう10年以上前の話で恐縮です。今、ちょっと現状が違っていれば小川委員のほうにも補足していただければと思いますけども。文京区のほうで避難所運営協議会を立ち上げたのは、たしか平成20年度、21年度ぐらいが最初だったかなと思っていますけれども、その当時はやはり会長さんは大体町会長からということもあったので、大半が協議会の会長も男性でした。また、町会などから推薦されてくる避難所運営協議会の委員

の方が、恐らく防災部の方々が多分中心だったのかなと思っていますので、女性の数は少なかったというのは、正直、当時は思っていました。

ただ、当時防災の仕事を僕も2年ちょっとやらせていただきましたけれども、だんだんその途中から女性の避難所運営協議会の委員の方々も増えてきたりだとか、避難所運営協議会でいろんな訓練などをやる時も、かなり女性の参画があったかなとは思っています。そういった意味でも、それから10年たっていますので、いろんな震災がその後あったりとかしましたので、意識が高まってきているのかなと思っておりますけれども。ただ、そうはいつでも、避難所運営協議会の役員の頭数でいくと、恐らくまだまだ男性のほうが多いのではないのかなとは、その当時は思っていました。

今、現状、もし大幅に違っているようであれば、補足いただければと存じます。以上です。

森委員：ありがとうございます。文京区の池袋駅寄りに行きますと、看板にね、避難先はお茶の水女子大学地域と書いてあるんですね。あの文字は、一体お茶の水女子大学はどうするんだというのが学内でもしばらく議論があって、委員会をつくったり、何をするかとか、どういう順番で考えていくかというのは大学も考えていったんだけど、運営協議会のことはちょっと知らなかったんで、また大学のほうにも、恐らく知らないと思うんですが何かの機会にお伝えしたいと思います。

竹田部長：今、森委員がおっしゃっている地域に出ている、何かあればお茶の水女子大学界限へというのは、避難所ではなくて恐らく広域避難場所の話かなと思っていまして。あれは、例えば避難所などが火災などで避難所が使えなくなってしまったようなときに、一時的にそういった大学さんのような広い場所か何かを広域避難場所として、一時的に身を寄せていただくといったところなので、避難所とはまた別の認識なのかなと思っていました。

あと、これは勉強不足で恐縮ですけど、お茶大さんの場合だと、例えば妊産婦とかのいわゆる福祉避難所みたいな形になっているのであれば、そちらの話もあるかもしれません。以上です。

森委員：看板の表示を見たときに、普通は駆け込んできますよねということですよ。それで、あそこの一つのキャンパスの中に、保育園、こども園、幼稚園、幼小中と全部あって、夜だったらいいんだけど、昼間は、0歳から27歳まで全員いるので。中にいる子供と言うんですかね。0歳から27歳をどうやって守るかみたいなこともいろいろあったんですけど。でも、この協議会のいろんな議論は、書類として見ることはできるんですか。一般の私たち、区民じゃないけれど通勤している者も、この協議会ってどんなことをしているのかとか、ど

ういう議論を決めているのかというのは、書類として外側から見られるんですか。

竹田部長：これも当時の話で恐縮ですけれども、避難所運営協議会を今活発にやっているところもあれば、活動が停滞しているところもあると認識していました。それで、避難所運営協議会でいろんな議論がなされていますけれども、それが例えば区のホームページとかで議事録が載っているというのは、あんまり見たことが確かにないかなと思いました。ただ、先ほどちょっと申しましたとおり、実際、文京区民の方に対しましては、いわゆる避難所はそれぞれの小学校なり中学校なりを避難所として、それぞれ地域で指定していますから、何かそういった災害が起きたときにお茶の水女子大学さんや東京大学さんなり、そういった広域避難場所に住民の方に行ってくださいというアナウンスはしていないので、区民の方が押し寄せるということはあまり想定してはいないんですけれども、ただ区民じゃない方、いわゆる災害時に文京区にたまたま滞在していた方とか、通行人の方々が一時的に大学の敷地内に駆け込んでくるということは想定されていますけれども、ただ、そこはあくまで避難所ではありませんので、いわゆる一時的にそこに身を寄せる形になるかもしれませんが、そこで例えば避難所生活を送っていただくというような、そういった認識のものではないといったところは、逆に防災課のほうからもきちんと大学さんのほうとかにも情報共有をしておかなければいけないのかなと今のご意見を聞いて思いました。以上です。

森委員：少し前の議論ですけど、貞静と跡見とお茶大で、乳幼児は見るか。見られるんだとすると、どう見られるかというのは、少し枠組みをつくろうとした時期がありました。

以上です。ちょっと議論がずれたので、もう発言をやめます。ありがとうございました。

そうすると、どういうふうに活動しているかは、区に聞けば教えていただける。そんなに秘密でもないわけですよ。分かりました。ありがとうございます。

内海崎会長：よろしいでしょうか。小川さん、どうぞ。

小川委員：小川です。ちょっと補足だけさせていただきます。

私も立ち上げ当初からやっているんですけれども、まず避難所と設定された学校だったり、区の施設の近隣町会が、そこに避難するというので、一応枠組みは決まっております。町会長が協議会の会長を務めるというのは立ち上げ当初であって、今は避難所ごとに違います。

私のところは本郷台中学校が避難所になっておりまして、7町会が逃げることになっているんですけれども、町会長がその避難所運営協議会の会長を務めるというのは認めていません。町会長がやるというのは駄目だと。地域の代表者を出すということにしていますが、毎回同じ方もNG。できる限り人を変えて。女性も出てきてほしい、おじいちゃんも出てき

てほしい、おばあちゃんも出てきてほしい、もうそれこそご家族で来てほしいということは毎回言っています。ですから、前回やったときも非常に女性の方々がいっぱい出てきていただいて、そのときは学校の教員にも出てもらいました。教員も絶対必要ですから。先ほど、先生がおっしゃったように、昼間被災した場合、避難所が開設されたら学生がいるんですよ。ですから、学生も必要、教員も必要。特にそうすると、やっぱり学校内に人があふれ返る状態になりますので、すみ分けをどうするかという、やっぱりそういう話合いをする必要があるわけじゃないですか。ですから、そういった話合いをきちんとできるような協議会というのもあれば、先ほど事務局のお話にありましたように、ほかは本当に環境によってばらばらですから、一概にというのは難しいと思います。だから、議事録があるかどうかもちよっと分からないですね。そういうふうに認識いただければと思います。

内海崎会長：ありがとうございました。どうぞ。

東田委員：中P連代表の東田でございます。避難所運営協議会の運営に女性を入れていって意見を言っていくという、非常に重要なことだと思います。一方で、事業名のところの避難所運営、実際にそういった災害が起きたときの運営において、女性、ほかの方々への配慮をどうするかということがこの項目でございます。普通に考えると、各避難所がそれぞれ1からこういった女性の方々への配慮を考えたりとかすることではなくて、普通はここに所管課の取組に書いてあるガイドラインというのをしっかりまずは作って、それを平時においてガイドラインを見ながら、自分たちの運営上においては、これをどういうふうにカスタマイズしていけるか、そういった議論をしていくのが重要なことというふうに考えております。

そういった中で、この所管課の評価を見ますと、ガイドラインを改定する必要があると。じゃあ、早く改定してくれよという感じですけど、検討を進めていくとかそんなものじゃなくて、もう令和6年度にそれを入れてくれと。それが入らないと、恐らく何か物がないと、各協議会においても自分たちのところではどうすればいいか、どういうふうなことをすればできるかという、そういう現実的な地に足のついた議論がなかなかできないというふうに思いますので、まずはこのガイドラインの中にしっかりと女性の配慮といったところを、何が観点として重要なのか、これを速やかに入れていただきたいというふうに思います。

内海崎会長：そういうご提案ですけれども、本会議体として、そのご提案を推進会議の評価のところに記載をお願いするということによろしいですか。

武藤課長：今、避難所運営ガイドラインのお話を頂戴したところでございます。文京区のほうでは、昨年度、地域防災計画を修正いたしまして、そこには既に女性の視点に立った避難所

運営ですとか、かなり様々な項目の中に、そういった今回のような避難所運営の女性のことに関しての記載はされているところでございます。ただ、おっしゃるようにガイドラインというのが平成27年、大分古いガイドラインを維持してきたことがありますので、この計画との齟齬も出ているということでございます。所管としては、このガイドラインの改訂に関しては、まず計画の修正改正をした上で、ガイドラインの修正を進めていくというふうに所管としてはヒアリングしているところでございますので、これを速やかにというご意見であれば、今年度なのか次年度なのか、時期は我々では把握ができませんが、これは所管課のほうにしっかり取り組んでいただくべきものというふうには考えてございます。

内海崎会長：ありがとうございます。それではそのように、この記載に関しましても事務局で修正をお願いできればと思います。

それからもう一点、小川さんが発言なさっていたそれぞれの地域でばらばらであるという避難所運営協議会ですか。その件に関しても、なるべく女性、千代さんがおっしゃったように、決定の場に女性がいるというのが大事なことだろうと思いますので、可能な限り避難所運営協議会の中に女性の参画というか、参加を勧めてほしいという、ばらばらであっても、まず一定数、その会議体の中に女性が入っているということが大事だということをここで示すということも重要なというふうに思いましたので、そのような記載を追加していただくことは、事務局、可能ですか。

武藤課長：既に今も計画の修正版を確認しておりますが、意思決定の場で女性の参画を求めている記載もございますので、これは既に防災課の意識としては既に埋め込まれているものというふうには認識してございます。

内海崎会長：じゃあ、それを後押ししましょう。ここで記載することで、防災課が進められていることを支援するような形での記載で結構ですので、さらに進めてくださいということで後押ししていただければと思います。

どうぞ。

小川委員：今、ガイドラインの話が出ましたけれども、ガイドラインだけでなく、必ず避難所開設キットと連動して、そこをちゃんと見直し、修正をお願いしてください。ガイドラインが出来上がっても、結局、全体的な共有の部分なんですね。避難所開設キットというのは、大規模避難訓練を行うときに開設キットというのがあって、それを開いてマニュアルを見ながら避難所を開設していくんですけれども、その中に今話し合ったものが入っていなければ、実際に行われません。幾らガイドラインに載っていても、避難所ごとにばらばらでやってい

きます。これは要る、これは要らないとかというような状態になってしまうと漏れてしまう可能性が非常に高いので。ぜひ、ガイドラインと避難所開設キットは連動していないといけないということで、それは強く言っておいていただきたいと思います。

武藤課長：承知いたしました。計画のほうと同じようにキットの見直しを行うという記載もございますので、ガイドラインと開設キット、合わせてしっかりと両方の歩調が合うような形で見直しを行うことを、こちらのダイバーシティ推進担当として求めていきたいと考えてございます。

千代委員：先日、男女平等センターで防災の展示していたところに、近所の若い女性がいらして、避難所開設キットに必ず女性を入れると書いてくださいというのを、どこにお願いしたらよろしいんでしょうという方がいらっしゃいました。だから、そこにも書いてあればいいなと思います。

内海崎会長：細かな点ですけど、かなり大事ですよ。焦っているときにそこに文字があるかないかで判断が変わりますので。

ほかにいかがですか。よろしいですか。

よろしければ、次に進みたいのですが、次は重点項目 8 3 「DV 防止に向けた意識啓発の推進」ですが、事務局、よろしいですか。説明をお願いいたします。

武藤課長：では、重点項目の 8 3 になります。「DV 防止に向けた意識啓発の推進」になります。

この項目では、所管課の評価は 4 でございましたが、大学等への働きかけが課題ということもございましたので、区の特徴を生かして大学等への情報提供等を積極的に行いまして、デートDV 出前講座の開催ですとか、啓発冊子等を活用して、DV 防止の意識啓発を図ることを求めていくというふうにさせていただいております。

説明は以上でございます。

内海崎会長：それでは、この項目についてご意見をお願いいたします。

特によろしいですか。

それでは、次に進みます。次が 1 2 8 になりますね。「区職員に対する育児・介護休業制度の普及・啓発」について、事務局から説明をお願いいたします。

武藤課長：この項目も所管課の評価といたしましては 4 ということで、男性の育児取得割合、そして日数、いずれも高いものの、育休を取得できなかった職員の状況把握など、さらなる取得率の向上を求めるとのことと、併せまして出生サポート休暇の積極的な運用を求めて

おります。

ご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。それでは項目 1 2 8 に関して、ご意見をお願いいたします。

どうぞ。

柴戸委員：柴戸です。評価のところの誤字かなと思うんですけれども、育児休業を取得できなかったのところの文章の「つなげられらい」というのは「つなげられたい」かなと思うんですけれど。

すみません、全然内容ではないんですけれども。以上です。

武藤課長：失礼いたしました。修正させていただきます。

内海崎会長：それでは、ほかにいかがでしょうか。

副会長、どうぞ。

水町副会長：これそのものの問題ではないんですが、区職員が育児休業を取るときの給与等でのサポートの制度とか、あと女性が 5 9 0 日、5 5 0 日ってかなり長く育児休業を取られているんですが、実際に保育園が例えば 4 月とか 1 0 月のときに入れて、保育園次第で戻ってくるということが実態として多いのか。さらには、恐らく文京区で働いて、文京区に住んでいる方が多いのかな。文京区以外に住んでいる方もいらっしゃるかもしれませんが、例えばゼロ歳児保育、これから少子化していく中で、ゼロ歳児保育とかの充実体制がだんだんそっちの定員を増やそうとしているのかとか、そこの今、データなりというのは今すぐないですよ。ご存じの方がいらっしゃれば教えていただきたいんですけれども。

内海崎会長：事務局、いかがですか。

武藤課長：育児休業期間中の給与のサポートといいますか、休業期間中の休業制度については、従前から特に大きくは変わっていないかと思えますけれども、一定の休業期間中の区からのいわゆる給与の支給は止まりますけれど、その分健康保険組合からの手当金ですとか、そういうのが一定寄附されるですとか、そういう制度はあるというふうには認識してございます。また、個々の職員というのは、区の職員というのは文京区に在住だけではなく、当然周辺区ですとか、近隣の都道府県から区のほうに通勤している職員が一定おります。そうしたことから、保育園のほうへの入園のタイミングですとか、もちろん配偶者のお仕事の状況などもあるので、職場への復帰のタイミングというのは結構個々に異なっているかなと思います。年数がかなりたってからの復職の場合もございますし、1 年という期間ですぐに保育園にお

子さんを預けた上で職場に復帰されるケースですとか、様々あるかなと思ってございます。
また、ゼロ歳児保育のところは、こちらのダイバー推進担当のほうで今の動向とかについては、把握はしていないという状況でございます。

内海崎会長：どうぞ。

竹田部長：一点だけ補足で、本当に僕も限られた知識しかなくて申し訳ないんですけども、ゼロ歳児保育を区が積極的に何か推進しているのかというと、ちょっとそうではないのかなと個人的には思っています。例えば、一つの例でいきますと、今、区立幼稚園を認定こども園化するというのが区の政策としてやっていまして、区立幼稚園、今の現状ではできませんけれど大規模な施設整備、改築とかをする場合については認定こども園化するという話を進めているんですが、ただ、ゼロ歳児は定員とかはあんまり大きく設けていなかったのかなと思っています。そういった意味で、できるだけ家庭で保育できるところは保育していただくようなところについても言っているところがあったのかなと思います。すみません、はっきり分からなくて恐縮なんですけれども、ゼロ歳児保育を強力に推進しているといったイメージを私は持ってはおりませんでした。

以上です。

内海崎会長：よろしいですか。

水町副会長：かなり男性も長期間取られていて、女性が比較的長いなと思う中で、これはこのテーマそのものの問題ではないんですが、問題意識として、男性と女性をイコールにするためには、男性をなるべく長く取ってもらって、女性はとにかく短くしろというわけではないんですが、実はすぐにでも復帰してキャリアを続けたいという人たちが、実際に聞いてみるとかなりいらっしゃるんだけど、1歳とか1歳半になるまで保育園が開かないので、そこまで休まざるを得ないと。それに対して政府は、なるべく長くお金を払ってあげようと、男性も長く長くというふうになっているんですが、フランスなんかはそんなのじゃなくて、女性も産休明けとか、せいぜい3か月とか6か月で仕事に戻るんですよ。男性は、今まで取っていなかったのを1か月2か月法的に取るのを義務化して、なるべく男性と女性の育児休業、子供が生まれたらどちらも短い期間で育児休業をして、そしてフルタイムで職場復帰しても残業を基本的にしない働き方なので、男性も女性も協力しながら育児をやっていくよという体制を整えていくときに、今、日本で何が足りないかというと、別に1歳、1歳半まで育児したい人は育児するためのインフラを整えることはすごく大切なんですが、3か月6か月で仕事に戻りたい、これは男性でも女性でもいいんですが、仕事に戻りたい人のためのインフ

ラが今ない。ゼロ歳児保育の範囲がすごく少なくなっているのも、それに合わせて育児休業を1歳とか1歳半とか2歳まで設定しているのも。

今、保育園の人たちに聞いてみると、やっぱりこれから少子化の中で先生が余ってくるということも出始めてくるので、その配分を、例えばゼロ歳児保育って人数をいっぱい当てなきゃいけないので、なかなか重点になっていないけれども、これを区としてとか都としてとか国としてサポートしながら、選択肢の幅を広げるという中で、文京区のここのデータとしては男性が長く取っているのも、女性も別に選択でいいんですが、そういう形でインフラを少し整えていかないと、本当の意味での男女平等とか、男女共同参画は成り立たないのかなって。逆に数字がよく出ているので、そういう問題意識について皆さんにも少し認識いただいて、今後の政策の展開に対する何かヒントになればいいかなというふうに思って発言させていただきました。

内海崎会長：ありがとうございます。直接は関わらないでしょうけれども、今、副会長がおっしゃったことはとても大事だなと思っております。ただ、ゼロ歳児保育の場合は、もうご認識のとおり保育士の人数が一定数確保できなければいけないのと同時に、施設、設備の整備というのが、かなり大変なというのと、しっかり取り組まなければいけないので、文京区が先んじてそういったところに目をつけて、もしおやりになるとすれば、これは非常に大事な、区でどの程度施策ができるかちょっと分かりませんが、こういう認識を本推進会議が持っているということをごどこかで少し明示すると後押しになるかなという印象は持ちましたが、いかがでしょうね。何とかこういった視点も、今後に向けて、文京区が男女平等を進めるということだけでなく少子化の問題ですとか、私からすれば保育の質の問題からしても、すごく大事な視点かなというふうに伺っていて思ったので、何らかの形で次の段階にこういった視点も取り入れてほしいということを事務局で、どこかで工夫をしていただけると大変助かるなという印象を持って伺っていましたが、いかがでしょうか。

じゃあ森先生、お願いします。

森委員：今、いかがでしょうかという答えにはならないんですが、私女子大ですので、卒業生にとって、やはり社会に戻っていくときに、保育所は本当に大事な存在であって、それなしには戻れないわけですね。それともう一つは、偶然ですけど文京区立の認定こども園、唯一のこども園の園長なので、現場から言うと、ゼロ歳は定員が7ですから。それで、もう一つは例えばしばらく家で見ていたらいいじゃないかといったら、ポイントが下がるんですよ。次入れないですよ。だから、ゼロから預けている人は預けるほどポイントが高くな

るということがあって、やっぱり行きたい園には行けないと。だから卒業生に聞いても、やはりポイントが下がると認可外に行く。もしくは、ここの区立だったら直営ですから、直営となりますと、厳しい責任感もありますけどね、やっぱり企業運営のやつと直営のやつと、どう思っているかという、企業はやっぱりビジネスですから手は抜かないと思いますけどね。やっぱりビジネスというのがあって、そこで成り立つために行っているという認可外と、それから直営だったらみんな責任感があるかとかどうかは難しいですが、やっぱり直営になると余裕はあると思います。区立だったら公務員ですよ。お茶大は区立ですが直営だけど、事実お茶大の職員として、企業には絶対出さないということですよ。だから、どうしても今、いろんな保育園、大学がつくった直営の保育園というのは小さいのがあって、それが次々と企業に委託して行っていると。東大、京大も全部企業に移ったとありますが、社会福祉法人を作ったとしても入札で負けると聞いています。お茶大はまだ大学の同志がつくったいずみナーサリー、あそこの施設長も兼ねていますが、そこはやはり苦しくても自分たちの手を離さない。直営だからこそ、やはり信頼されているというのがあったりして、数を増やしても、預ける親からしたときの信頼感、認可外と認可とどっちがいいですかと聞いたときに、それは皆さん認可がいいと。それは何でかという、やっぱり先生たちにある程度余裕ができてくるんじゃないかという、何となく信頼感があるというので、やっぱりそこに向けて、何か文字とか文京区が取り組んでいるというのがあるといいと思うと幼児保育課を連れてこないといけませんね、大事な点だと思います。

以上です。

内海崎会長：ありがとうございます。事務局、いかがでしょうか。あるいは、ほかの委員の方でもいかがですか。

藤井委員：藤井です。

内海崎会長：藤井さん、お願いします。

藤井委員：副会長が大体おっしゃったところなんですけれども、私も日数の長さに加えて、下を見ていて、128の38ページの下⑤の育児短時間勤務の利用実績とか逆に4人とか2人とかしかなくて、その少なさ。だから、きっと残業がなくて帰れているということなのかとか、あとは皆さん在宅勤務は今ありますか、ないですかとか。今、何を気にしているかという、割と長く休んだ後に、皆さんがマミートラック的な状態にならなくて普通の仕事に復帰してどんどんキャリアを築いていけているのかどうなのか、そういう実態がもうお休みは大分充実してきているので、そこに今焦点を当てたいなと思って伺っています。

なので、その辺りの働きぶりを教えていただけますか。

内海崎会長：事務局、お願いします。

武藤課長：まず育児休業が明けて、育児短時間勤務を取得する職員というのも複数いるんですけども、基本的にはいわゆる時間外勤務といいますか、長期勤務というのは基本的にはさせないという取組はしてございます。また、併せまして多様な働き方ということでいわゆるテレワークなどを活用しながら、育児をしながらのテレワークですが、そういったケースもございます。ただ、やはりなかなかテレワーク、仕事をしながら育児もというのが、個人によっては、逆にかえって取り組みにくいですとか、そういったところもございますので、個人の働き方のニーズに合わせて選択をしていただくようにしていただいているという状況でございます。

ただ、キャリアの形成という観点では、基本的には復帰後のいわゆるキャリアの考え方については、本人の意向を酌みながら、その後の昇任ですとかにつなげるような形を取ってございますので、育児休業をしているしていないが直接的な影響を与えるとか、そういったことは無いというふうに認識してございます。

内海崎会長：藤井さん。

藤井委員：分かりました。テレワークは、基本的にお子さんがいる場合は保育園に預けておいて、会社で働くのと同じように自宅で働くということだと思うんですけど、ただそれでも、要は聞いていると必ずしも皆さん文京区民じゃないということで、通勤時間とかやっぱりロスが減って、たまにはそうやって働き続けられるのはいいことだと思うんですよ。

育休の平均日数を見ると、9月以降とかにお子さんが生まれるとほとんど一年半休んじやうことになってそうな気がしていて、やっぱり文京区の保育園を充実させても職員の方につながらないんですよね。結構弁護士会で悩んだりとか、あるいは自分が子育てしているときに、多分ゼロ歳児の育児を充実させるためには、結局ベビーシッターの何らかの費用補助をするとか仕組みをつくっていくことなどあると思うんです。それをいつも、なかなかうまく回っているのがないんですけれども、文京区でぜひ何か考えてほしいと思います。

内海崎会長：ありがとうございます。

どうぞ。

伊藤委員：すみません、経験で物を言わせていただいて申し訳ないんですけども。私、ずっと文京区の中の民間の会社で働き続けておりまして、総務部をやっておりましたけれども、やっぱり女性が長くなるというのは、やっぱり保育園の関係が100%でした。それに合わ

せて復帰をするのが女性。男性は、ほぼ取っていないんですけど、この数字は男性も取っていて素晴らしいと思うんですけども。

実を言うと、私は育休を取っていないんですね、一日も。その世代だったので。育児休業法がなかった世代。でも、しばらくして育休制度ができて、私はすぐに戻りたいというふうに思って、私は取らないだろうというふうに思っていました。だから、水町先生のおっしゃることもよく分かって、みんな女性も十分子どものそばにいたいという人ばかりではなくて、やっぱり一日も早くキャリア形成のために戻りたいんですね。そして、五十、六十になると追いつくんですけども、やっぱり何ていうのかな、最初出遅れます。昇進昇格。ですので、かなり生涯賃金は不利になる部分もあって、ただ私の働いている文京区内の会社では、育児時短とか妊娠時短は100%取る感じで、男性の取得も結構、妊娠は取らないんですけど育児とか、育児特別休暇とかはほとんど取る感じになっておりました。それが有給だったんですね。

勉強不足で分からないんですけど、これは時短の場合は、給料はどんなっちゃうんですか。

内海崎会長：事務局、いかがですか。

武藤課長：いわゆる休業というふうにつくものについては、給与の支給はないんですけども、休暇というものについては基本的にはいわゆる有給という扱いにはなっているというふうに考えています。特に、この中では出産の協力休暇、支援しているような休暇を男性なども取るわけですけども、こちらについては基本的にはいわゆる給料を払う考え方の有給という扱いになってございます。私の部下の職員でも、男性が今育児休業を大体1年ぐらい取っている職員もおりまして、区全体としてもやはり傾向的には男性の育児休業というのは、非常に進んできているのかなというふうには認識しているところでございます。

内海崎会長：ということで、森さんどうぞ。

森委員：今、こういう休業を取るといったときに、例えば家族ができる予定ができたという時点で、卒業生との話はもう保育園の話がセットになってきます。もちろん家族ができたかどうかというのも、戻りたい人が多いので、もう保育園の話はセットでもう探していると。

そうすると、どこに相談しているのかということと自分たちで調べていて。でも、例えば文京区は幼児保育課もあって、いろいろ他の自治体に対しても詳しいでしょうから、相談室とかあったらいいなと今少し思いました。普通見つけるときは、本当に自分の努力で行政に行ったり、何かインターネットを見たりするんだけど、やっぱりなかなかインターネットだけ見

ても実情がよく分からない。さっきも言いましたように、見た目と中身とか歴史とか、どんな保育士が配置されているかというのは、なかなか分からないところだったり。口コミというのも恐ろしいですね。ネットにいいと書いてあるから、いいというわけではないかもしれないので経験者を探したりすると。

僕は幼児教育課と話すことが多いですけど、他の自治体のことをよく知っているような気がします。いろんなことを教えてもらったり。

そうすると、例えばこういうふうに家族が増えるというのが決まった人が、これまた幼児保育課の仕事を増やしたら、恨まれるかもしれませんが、例えば相談に乗るとか、決めていくとか、あの自治体のポイントはこうなっているとか、作戦ということですよ。そういう何か相談室があると、少し取りやすいというか、もうやらなければならない何か義務じゃなくしてお仕事が、負担が軽減するから、そうするととってもいいかなというふうにも思ったりするので、試しにそういう相談コーナーを置いてみるというのがいいかなと思います。

武藤課長：今の例えば、区の職員、男性職員とかが育児休業を取得する際の相談はどうしたらいいかというご質問かなと思います。

森委員：保育園のね。

武藤課長：区の職員でとなると、区の幼児保育課は区民を対象としてサービスを提供していて、そこには入園相談係という係でいろんなご相談を受けているところでございます。確かに幼児保育課でも、周辺区ですとか他自治体のそういった取組ですとかは、ある程度情報は入っていると思いますが、なかなか区職員が具体的にとるときに区の専門セクションに聞くって、なかなかそういう機会は確かにないんですけれども、我々職員課のほうで、もちろん手引きですとかそういうのを用意しながらご案内するとともに、やはり年齢の近い先輩の職員に結構相談したり、もちろん上司に相談したりということで取得に関して、もちろん我々管理職も男性の職員に育児休業の取得を勧奨するですとか、そういったこともやってございますので、そういった形での取組を進めながら男性でも女性でも育児休暇を取得できるような環境の整備というのを進めているというのが今の現状でございます。

森委員：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、この項目に関してほかにご意見等おありになりますか。どうぞ。

柴戸委員：柴戸です。私も実際、自分の子どもを3人とも文京区に住んで育てているんですけれども。3人とも幸運なことにちゃんと認定の保育園に入れて、3人ともゼロ歳児から入れ

てちゃんと職場に戻れたというのがあるんですけれども。申し込むときに、保育園と保育ママみたいな制度も並列して申込みのところにあったと思うんですね。育児に慣れている方で、ちゃんと区の認定みたいなのを受けた方が家で何人か見てもらえるという制度はそのときからあるんだろうなというのは思っていて、ちょっと私は使ったことないんですけれど。

あとは、藤井委員がおっしゃっていたようなベビーシッターについても、ベビーシッターの利用券みたいなものを文京区で1人何枚かもらえて、認定しているベビーシッターの事業所に自分で申し込んで予約して使ったということは何回かあります。ただ、枚数がそんなに何十枚とか何百枚とかではなかったので、ずっと使えるかといったらそういうものではなかったと思うんですけれど、そういったものも今はもっと充実しているのかなとか、今後もっと充実させていくのかなというふうには思っています。

以上です。

内海崎会長：ありがとうございます。そういう制度が整ってきているということでございますが。どうぞ。

森委員：一つ、短くですが。そういうご経験といたしますか、多分お一人で探したと思うんですよ、聞きながらね。それだけ、子を3人育てたご経験、文京区の仕組みがお子さんが大きくなっていくと、なかなかもう活用されないというか、もうその財産が受け継げないという。だから、例えば区役所の辺りであの人に聞くと分かるよという人紹介とかですね。そういうのがあったらいいなと思いました。だから、そのご経験、恐らくご自身のお子さんが大きくなっていくと聞かれない限りは、自分からホームページには書かないですよ。積み重なっていかないというので、また次の人は同じような苦労をされて、その時代に合った情報を集めていくのかなというふうには、よくお聞きするたびに思います。そこはどうにかならないのは、どっかに集めればいいということなんですけれども、そこはもう今はインターネット時代なので、あんまりいろんなことは公開できませんが、文京区辺りに何かそういう経験が一つ集まってくると、聞きに行ったらこういう事例がありましたというのがあると、多少は時間が節約されるかなと思いました。

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。

ほかにはいかがですか。よろしいですか。

それでは、もしほかに何かご意見があるようでしたら、個別の説明はこれで終わりとなりますので、これ以外にご意見、お気づきの点がありましたらご発言をよろしくお願いします。

水町副会長：先ほど重点項目で、私、言い忘れたというか、言う時間がなかった25番、16ページの委員会・審議会の男女共同参画の件ですが、今回の令和5年度の推進会議評価、右下のところに「区長を含め区全体として問題意識を持って取り組むことが求められる」というので、ここで「区長」という言葉を入れてもらったことはすごく大切だと思います。今、審議会の女性目標を4割以上にしようと、4割から6割の間にしようという目標は、国も達成していますし、東京都も達成しています。だけどダイバーシティを重視して、自ら男性育児休業を取られた区長が長年区長をされている文京区で、まだまだ若干の改善は見られているけども、まだ目標には遠いという状況になっている。これは、基本的には審議会ってそれぞれの関係部署が所管しているので、結局ばらばらなんです。なので、トップがやっぱり意識してこういう方針でと言わないと、それをちゃんとするとできるんですが、それをどこまでやって、本当にこのことを区長さんが見て、そうだねと認識されているかどうかというところを、ここに書いてあるので多分、何も知らなかったということにはならないと思いますが、それが一つ。

それと、実際にこうやって構成員調査を次のA3のもので作っていただいて、何で進まないのかというのをちょっと見たところ、ここで男女比率に関するコメントというところがあって、こういうのを表で作っていただくと分析できるので。私が見たところ、関係団体からの推薦で関係団体が男しか推薦していないというのと、あと、充て職が男なのでというので、そういうところの女性比率がすごく低いとなっているんですが、今日の議論でいろいろあったように、関係団体の推薦というのも、本当に男性じゃなきゃいけないのか。その推薦のやり方もいろんな推薦のやり方があって、国とか都でも、関係団体から推薦された審議会委員会いっぱいあるんですが、そのときにもう男性の推薦が続いているので今度は女性を出してくださいとかいろんなことをやりながら、女性を推薦してもらうようにしているし、充て職というのも本当に充て職が必要なのかどうか。充て職の人は、実は形式的にほとんど何も発言されないということもあるかもしれないし、充て職制度が本当に妥当なのかということそれぞれの関係部署がやっているの、結局区長なり総務課なり、上でルールを決めて、各部署にこういう方針で推薦を出してくださいとか、充て職でいいのかどうかをちゃんと見直してください。そして、結果として4割が達成できるようにしてくださいということを決めてもらわなきゃいけないんですが、そういう意味で今回調査の分析が出てきているのと、区長という言葉が入っているのが、一つ大きなきっかけにはなるように次につなげていっていただきたい。ダイバーシティ推進担当がここでの議論を集約しながら、こういうルールにし

たら改善できるんじゃないかというのを区長とかに働きかけていきながら、より早い段階で目標が達成できるように。何で国と都ができて文京区ができないのかを、区長をはじめ真剣に考えていただくということが大切かなというふうに思います。

内海崎会長：ありがとうございました。

区長はご覧になりますよね。

武藤課長：こちらにつきましては、毎年度ご評価いただいた内容を区長にご覧になっていただいているところでございますが、今回ご意見を踏まえまして具体的な表現として入れさせていただくことで、さらなる問題意識の確認という意味も含めまして入れさせていただいておりますが、区長の認識としては当然持っているところでございます。それをよりどのように表現して、どのように発信していくか、共有していくかというところが、課題なのかなと思っております。

また、関係団体への推薦方法に関しては副会長がおっしゃるとおり、実はそれぞれの委員の就任前後と我々のほうでも、あらかじめ男女平等、いわゆる4割以上というのを意識して推薦してくださいというのは、再三働きかけをしているところでございます。そこに関しても、引き続きどのような工夫をしていくことでそれを達成できるかについては、しっかりと研究しながら効果を得ていきたいというふうに考えてございます。

内海崎会長：ありがとうございました。くれぐれもよろしくお願いします。

ちょっと補足なんですけど、今副会長がおっしゃった男女比率に関するコメントですね。ばーっと書いてありますけれども、ちょっとキーワードか何かをテキストマイニングみたいなことをすると、どういうことが一番重要なキーワードとして上がってくるかと、お時間があつたらですがちょっとやっていただくと、そこでこういう事情があるということを補助資料としてお持ちになるなり、次年度のときにそれを活用するということができるかなと思いますので、もしゆとりがありましたら、ちょっと一度やっていただけると大変ありがたいかなというふうに思います。よろしくお願いします。

どうぞ。

藤井委員：藤井です。

今のところで私の経験に基づく事例は一つだけなんですけれども、私は弁護士会の側で弁護士推薦委員会に入ってチェックをしています。やっぱり必ず見ると、男性7人まるごと推薦ということもあるので、そのたびにストップして、なるべく女性優先で推薦してください一言言うと、ああ、そうだったねということがあるので。

実際、割とそういう地道な活動にもよるところがあるので、それは文京区のほうでやることではないかもしれないんですけど、実際、結構変われる部分だなという実感を持っています。皆さん、別に意図的にやっているわけではなく、何か権利を確保しているわけではなく本当にうっかりしているだけなので、そういう事例も少し紹介していただけたらと思います。

内海崎会長：ありがとうございました。

それでは、今、重点項目をご議論いただきましたけれども、重点項目以外の評価に関しまして、既に資料をお送りしてありますのでご意見、あるいはご不明な点、確認したいこと等がありましたらご発言をお願いしたいと思います。

森委員：一ついいですか。

内海崎会長：森さんどうぞ。

森委員：今日の議論には乗らなかったんですけど、千代さんたちのセンター中心になって理工系に女性が進出するというのが、一応テーマになっているんだけど、ちょうど10月の中旬に理工系の学会連合体、男女共同参画学協会連絡会が20年目を迎えましたけれど、ロールモデルを作り、傘下のアンケートを数万取って男女統計を作り、国際比較を作り、内閣府にそういう支援を陳情していくという活動を20年間やってきて、20年前が理工系に11.数%、現在17%で5%しか増えていない。でもただ、それをどう捉えるかというのは、今回20年目のシンポジウムでもありましたけれど。努力が足りないのか、この後は先に伸びていくとして、これからも続けるという、辞めるという選択肢はないということなので。

多少、千代さんたちがいろいろ企画をして、特に中学生辺りが分岐点というふうにはだんだん分かってきていて、高校生になるともう心を決めているので。でも中学生は忙しいんですよ。実は私たちのサークルも、千代さんたちとそういう中学生にとって、やはりお茶大の理工系を選んだ人たちの接点をつくらうとしたんだけど、もう本当に中学生忙しくて部活が。どうしてですかと聞いたら部活がいろいろ重なっていてと言って、自分たちのキャリアに関する時間とやっぱり部活がバッティングしていて、なかなか中学生は自分たちのキャリアを14歳ぐらいですか、考えていくには早過ぎて。高校生だと大体職業が出てきますけど。これは5%しか伸びなかったんだけど、やっぱり辞める選択肢はないので、千代さんたち文女連の方々にも大変なんですけれど、細々でもいいので辞めないで。あんまり大々的にやると疲れちゃうので。やっぱり疲れて脱離していった会もあります。みんながみんな、今100を超えたけれど、増えていった一方じゃなくて、やっぱりこれだけやってこの伸びでは

どうなのかというので、だんだんと女子からダイバーシティに変わり、名前が変わり、最後は人材育成に変わり、ビジネスに傾倒していったという学会もあります。スタートは人権かビジネスかって非常に難しい問題だったんですけれど。

でも、そういういろいろなことがあるんですけど、文京区はやっぱり文の京なので、ぜひ、やり過ぎると疲れますからね。細々でも続けていくことが大事かなというのはお願いとしては、今日は重点項目になかったんですけど、あるかなと思うので。疲れない程度で持続していくというのをお願いしたいと思います。

以上です。

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。

千代委員：一つ、PRさせてください。STEAM教育で、男女平等センターで12月7日土曜日14時から、中島さち子さんという数学者でありジャズピアニストの方に来ていただくことになりましたので、ぜひ中学生が参加していただくのが一番いいんですが、やっぱりそこにお母様がいらっしゃらないとなかなか進路のときに難しいので、ぜひお母様たちも参加していただきたいと思います。今、チラシを作っているところですので、よろしく願います。

内海崎会長：ありがとうございました。

ほかにいかがですか。どうぞ。

佐々木委員：佐々木です。すみません、重点項目のほうに一瞬戻ってもよろしいですか。

39番の29ページの記述なんですけど、あまり本質的な指摘でなかったら申し訳ないんですが、次年度の改善に向けた課題・取組のところで、参加人数が減ってしまった事業については、引き続き考えていくというふうになっているのですが、これは減ってしまった事業ではないものもいい事業がたくさんあると思うので、よりよい施策になっていくように検討していくというような記述にさせていただいたほうがよいのかなというふうにちょっと思っていました。

以上です。

内海崎会長：事務局、いかがでしょうか。

武藤課長：今、委員にご指摘いただいた内容につきましては、当然、参加人数が少ないところだけに取組を進めるだけではなくて、参加人数が増えているところについても継続して取り組む形は、当然進めていきたいというふうに考えておりますので、ちょっとその辺りの表現についてはこちらのほうで見直しを検討していきたいというふうに考えております。

内海崎会長：それではよろしくお願いいたします。

ほかにありますでしょうか。

では、この会議終了後でも何かございましたら1週間後の11月6日水曜日までに、事務局へメールでご意見をお寄せいただければと思います。よろしくお願いいたします。

皆様からのご意見を踏まえて、推進会議評価の案を事務局にて修正いたしまして、第4回の男女平等参画推進会議にてお示ししたいと思っております。よろしくお願いいたします。

本日の審議事項については以上になります。

続いて、次第の3、その他について事務局からお願いいたします。

武藤課長：では、事務局から次回の日程についてのご案内をさせていただきます。今回は、年
が明けまして令和7年1月15日、水曜日です。午前10時30分からとなります。会場は、
こちらの第2委員会室と、場合によってオンラインのハイブリッドでの開催というふうにさ
せていただく予定でございます。よろしくお願いいたします。

内海崎会長：ありがとうございました。

それでは、これをもちまして令和6年度第3回文京区男女平等参画推進会議を終了といた
します。今回は年明けとなります。皆様、本当に早いですけれど、よいお年をお迎えになっ
て、ぜひ次会にご参加いただければと思います。

それではこれで終了といたします。失礼いたしました。ありがとうございました。