

平成30年度 第2回文京区男女平等参画推進会議 要点記録

日時 平成30年9月13日（木）午前10時00分から午後0時23分まで

場所 庁議室（シビックセンター16階）

<会議次第>

1 開会

2 会長挨拶

3 審議

・文京区男女平等参画推進計画（重点項目）の平成29年度推進状況評価について

【資料第3号】

・その他「ハッピーベイビープロジェクト」の冊子について

4 閉会

<文京区男女平等参画推進会議（名簿順）>

出席者

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

欠席者

内藤 マリ子 委員

<事務局>

出席者

総務部長 吉岡利行、総務部ダイバーシティ推進担当課長 河野友和

欠席者

なし

<傍聴者>

なし

堀内会長：皆さん、おはようございます。定刻になりましたので、始めさせていただきます。

本年度第2回の文京区男女平等参画推進会議を始めさせていただきたいと思います。

今日の議題は、皆様のお手元に審議事項としてお配り申し上げている2点といいますか、主には評価についてでございます。夏休みも終わりましたけれども、まだまだ暑い時期が続いておりますが、どうぞ、今日ご審議よろしくお願いたします。

それでは、審議の始まります前に、事務局のほうから委員の出席状況と配付資料の確認をお願いできますでしょうか。

皆さん、声聞こえますか。ちょっと大きな声でお話をします。

ダイバーシティ推進担当課長：では、事務局から申し上げます。

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

まず、委員の出欠の状況ですが、内藤委員から欠席のご連絡をいただいております。原委員からは、こちらに向かっているというご連絡をいただいておりますので、間もなくお見えになるかと思っております。また、総務部長の吉岡は、議会对応が終わり次第、遅れて出席します。

続きまして、席上配付の資料について確認させていただきます。次第と事前にお配りしている資料第3号、左上に重点項目と書いてあるホチキスどめのものです。また、参考資料として閲覧用と書いてあるんですけども、文京区男女平等参画推進計画。それから薄い黄色の表紙で文京区男女平等参画推進計画の推進状況評価報告書です。それから、ぶんきょうハッピーベイビープロジェクトという小さいものが「ライフ&キャリアデザインワークブック」という冊子で、ちょっと大き目のものが「中学生から考えよう！将来の健康のこと」という冊子で2冊あります。あとは、文京区男女平等センターだよりパートナーの2018年のナンバー89というものです。

最後に、ちらしで「保育園情報展示」ということで、今、男女平等センターで保育園の情報が載っている模造紙に書いたような情報一覧が展示されていますので、そのご案内です。

資料については以上です。足りない書類はありませんか。大丈夫でしょうか。足りないものがあったらお持ちしますので挙手をお願いします。

よろしいでしょうか。では、会長お願いします。

堀内会長：それでは、ご説明ありがとうございました。

それで、次第に沿ってというのか、今回、議題そのものは評価についてでございますので、まずは議題の意に沿いまして、文京区男女平等参画推進計画、このうちの重点項目だけでございます。これの平成29年度、昨年度の進捗状況の評価について、審議を始めたいというふうに思います。

この審議を始める前に、事務局課長のほうから、この資料について、ご説明をいただけますでしょうか。よろしく申し上げます。

ダイバーシティ推進担当課長：まず、資料第3号の表の見方ですが、それぞれ29年度に実施した事業の実績及び内容を書いたものが上のほうにありまして、真ん中のほうに評価における視点と基準があり、それに基づいて、下のほうに事業を所管している課における自己評価の概要と評価点が載っております。これに基づいて推進会議で足りないところですか、もっと力を入れるべきところなど、いろいろな評価を入れていくということが今後の流れになっていきます。

表の見方としてはそれになります。28年度が見られないので、その都度、薄い黄色の表紙、28年度の報告書を参照しながら、比較しながらご説明したいと思っています。

堀内会長：よろしく申し上げます。

ダイバーシティ推進担当課長：まず、1ページ目の重点項目、事業番号2番、「学習指導の充実」です。

このところで上のほうの事業実績です。①で学習指導についての指導・助言実施数。それから、②の教育課題研修会における実施の回数などが記載されていて、この①については教育指導課が訪問したり、学校訪問などの機会を通じて、人権教育プログラムを活用した学習指導や男女平等の視点での指導・助言を行ったとあります。

教育課題の研修会のテーマは、「人権教育の推進について」と、それから「東京の人権問題」、この二つにおいて研修を実施したとなっております。

こちらの二つの研修なんですけれども、所管課に確認したところ、東京都教育委員会発行の人権教育プログラムの取り組むべき人権課題として、女性、子どもというものがあるので、研修会ではそれを踏まえた内容になっているということでした。

上記の研修とか訪問指導とかの内容以外には、各学校で各教科、道徳、総合的な学習活動等において、人権尊重や、男女平等に関する授業を行っているといったことになっています。

所管課における評価なんですけど、一番下のところの年度評価3で、ある程度達成されたが課

題ありとしていて、評価理由としては、ちょっとお戻りいただきますけれども、「研修受講後のアンケートでは、「教員は様々な人権問題に深くかかわり、子どもたちに教育活動を通じて教授することの大切さを改めて痛感した」「自校の児童・生徒の実態に応じた人権に対するチェックリストの作成、年間計画の見直しの重要性を認識した」などの声があげられ、多くの教員が積極的に参加できたことがうかがえる」としています。

次年度に向けた課題なんですけど、各学校において教職員の人権課題に対する研修等を各学校が独自に実施できるよう校内研修会等で計画することとしています。

このほかの情報としてなんですけれども、道徳というものが教科になったということで、小学校に関しては今年の4月から教科となりまして、中学校に関しては来年の4月から道徳というものは教科になります。中学校の教科書として採択されたものの中に、男女平等の視点が入っているようなエピソードというか課題があって、「たすきとポンポン」という話があるんですけど、どういう話かと言うと、中学校2年生の子たちで、クラスで応援団員を選ばなくてはいけなくて、たまたま3人がそのクラスで選ぶ必要があって、男が一人で女性が二人といったところで、その応援団のリーダーを誰がなるかみたいな話がありました。2年生で応援団のリーダーをやった人が3年生で応援団長をやるというのが、その中学校の慣例になっていると。男の子は、ここの教科書上の表現を使うと本当にいいやつで、応援団とかは変に目立つし、大変なものなので誰もやりたい人がいないのだったら、俺がやってやるよと立候補するような子で、女性のうちの一人は、クラスを取り仕切る自信はあると。学級委員だったこともあるし、バスケットボール部の次期キャプテン候補というふうにも言われていると。本心では、応援団のリーダーみたいなのをやりたいんだけど、男がやるのが慣例だからどうしようかなみたいなところがあって悩んでいると。もう一人の女の子はいわゆるここの教科書上の表現を使うと女子力が高くって、チアリーダーと一緒にやろうよというような話があって、女の子らしくフワフワしたポンポンとかを使って、チアリーダーやらないと誘われていて、その女の子は応援団のリーダーをやろうか、女の子らしいチアリーダーをやろうかみたいな悩んでいるような教材です。男の子としては別に応援団のリーダーなんてやりたくないんだが、どうせ二人ともやりたくないでしょう、やってあげるよということになっていて、男がやるのが当然でしょうという、ちょっと男女平等の視点からはそういう感覚はおかしいと思いますけれども、そういうふうに思っているような子です。女の子は自分はやりたいんだけど、男に譲るべきなのか、女の子らしくチアリーダーやろうかなというのを悩んでいる。性別で役割を決めていることはないだろうかというような問い掛けが教科書によ

って、学習の道しるべとして書かれているというような話で、こういったものも来年の4月以降は、中学校で教材として使われるので、どんなふうな学習が進められたかというご報告は来年度以降はできるのかなと思っています。

事業番号2についての説明は、以上になります。

堀内会長：続けてお願いします。

ダイバーシティ推進担当課長：続きまして、ページをおめくりいただいて2番の事業番号9、「男女平等参画啓発事業の充実」です。すみません、先ほどの2番のところで、28年度のことを言い忘れまして、申し訳ございません。

薄い黄色の冊子の4ページをご覧ください。学習指導の充実として、28年度もやはり①と②は40回と2回ということで行われていました。中身自体は研修のテーマが違っているだけで、記載内容については特に変更はありませんでした。昨年度の新たな取組としては、11月にセクシュアルマイノリティについて研修していただいて、原委員が講師になっていただいたということが、昨年の新たな取組ではありました。

昨年度の所管評価も3となっております。ちょっと説明が散ってしまって申し訳ございませんでした。

事業番号2は、以上になります。

資料第3号に戻っていただいて、2ページの9の「男女平等参画啓発事業の充実」に移ります。

こちらも、それぞれ男女平等参画啓発事業やワーク・ライフ・バランス推進事業などの実施回数ですとか、各種後援会、シンポジウム、講義などへ参加などの実績が書いてあって、昨年度新たに取り組んだこととしては、④ですが、性自認及び性的指向に関する対応研修・セミナーを実施いたしました。その具体的内容がちょっと真ん中のところに書いてあって、①であれば、女性再就職支援セミナーとか、国際女性デーのシンポジウムなどを行ったというところの説明があります。

⑦の後援事業の中には、第20回全国シェルターシンポジウム2017in東京ということで、NPO法人の全国女性シェルターネットが実施した講演会の後援を行いました。これには打越委員や原委員も登壇されていて、2日間で2,000人以上参加されたということで、こういったDVとかの周知・啓発が随分進んだのではないかと思います。

これに関して、昨年度の実績なんですけれども、薄い黄色、28年度の評価報告書の7ページをご覧ください。

ちょっと様式が今年度と昨年度と異なっていますが、男女平等参画啓発事業、それからワ

ーク・ライフ・バランス事業等、昨年度と同等に行ってまいりました。

9ページのほうをご覧くださいと28年度のところで、所管課による年度評価として4が付いていたというところがございます。

資料第3号のほうの2ページにお戻りいただいて、すみません、見開きの右に行って3ページのほうを見てください。

所管課による29年度の年度評価は4とさせていただいて、評価理由としては、「UN Womenをはじめ、東京しごと財団、女性活躍のための活動を行うNPOや、地域活動団体など、様々な組織や機関と連携した取組を通してジェンダー平等について、区民や区内中小企業等に広く周知することができた。また、SOGIに関する研修を実施したんですけれども、受講者アンケート結果によると、「よく理解できた」と回答した受講者が9割以上を占めていたということと、自由意見として、「今までLGBTとは何か全くわからなかったが、当事者から話を聞いてよかった。職場でのハラスメントに気を付けたい。」などの感想が多数寄せられ、理解促進が図られたと感じる」としています。

次年度に向けた課題なんですが、「男女平等参画推進施策を地道に進めていくとともに、SOGIに関する理解促進にも努めていく」としています。

続きまして、4ページをご覧ください。

事業番号13番、「地域活動団体への男女平等参画の働き掛け」です。ここでは、例えば②の関係団体の会長職における女性の割合が13.2%。それから、③の役員における女性の割合が50%を超える団体数と割合が30.4%などとなっています。これは、昨年度と比べると黄色い冊子の11ページをご覧くださいなんですけれども、関係団体の会長職における女性の割合がちょっと増えた。役員における女性の割合が50%を超える団体数の割合については30%で変わらずというところになっています。

資料3の4ページにお戻りいただいて、所管課による年度評価としては2、不十分であったとあります。評価理由としては、「関係団体における女性会長の人数が昨年度より若干増えた。役員における女性の割合については、団体によって上がった、下がったと変動があった」としています。

次年度に向けた課題としては、「政治分野における男女共同参画推進法が施行されたこともあり、啓発用のちらしの作成等、効果的な方法を検討するとともに、各会議体を所管する部署に対して、役員等への女性の登用を呼び掛けていただくよう、今まで以上に働き掛けていく」としています。

それぞれの団体ごとのパーセンテージなどの内訳は、5ページから7ページまでに記載されているとおりとなります。

事業番号13番については、以上です。

それから、8ページにお進みください。

事業番号16番、「男女平等センターにおける学習機会提供の充実」となっています。

こちらでも事業実績として男女平等センターの利用件数ですとか、利用者数、それから、それぞれの事業の参加人数などを並べています。昨年度と変わったこととしては、④のところの男女共同参画週間記念講演会で「男性学の視点から男女共同参画を考える」といった講演会を実施したことや、⑮のプラスワンセミナーといったところで「60歳からの再始動 生きがいのために「働く」を応援します」、高齢者向けの講演会を実施したことなどが挙げられます。

これは、28年度はどうだったかという、薄い黄色い冊子の15ページをご覧ください。

昨年の利用件数や利用者数と、利用件数は若干減っているんですが、利用者数は伸びていて、イベントとかに多くの方が参加していただいたことが見てとれます。

それでは、資料3のほうにお戻りいただいて、8ページの下のほうです。所管課による年度評価は4、十分達成されたとしていて、評価理由としては、「男女平等センターまつりの来場者数が1,600人を超え、過去最高となり、子育て世代の参加を促す企画が奏功している。また、女性活躍や、男性学の視点の講演会を実施する等、様々な分野での事業が実施されていた」としています。

次年度に向けた課題ですが、「今後も区民のニーズや、国内外の取組などを考慮して、魅力ある事業を展開し、男女平等参画社会の実現を目指していく」としています。

続きまして、隣の9ページ、事業番号20番、「男性の家庭生活への参画を支援する講座等の実施」です。

これに関しては、総務課の「パパだからこそできる子育て講演会」ですとか、写真展「スウェーデンのパパたち」を実施したことや、幼児保育課の「一日保育士体験」、保健サービスセンターの「パパっと！パパごはん」などの事業を実施しています。

28年度は、薄い黄色い冊子の19ページをご覧いただきたいんですけども、若干、様式が変わっていて見づらんですが、例えば幼児保育課で一日保育士体験は行っていましたが、あとは総務課とか、子ども家庭支援センターで父と子の料理教室なども行っておりました。

基本的には、継続的に男性の家庭生活への参画を支援するような講座等を実施していると

いったところでは。

資料3の9ページの下のほうをご覧くださいなのですが、所管課による年度評価としては3、ある程度達成されたが課題ありとしています。評価理由としては、「男性が気軽に参加できる講座を継続して実施し、参加者数も安定しており、定着している」ということです。

次年度に向けた課題としては、より多くの男性が参加できるよう工夫していくとともに、継続して「男性は仕事、女性は家庭」という性別役割分担意識の解消を図っていくとしています。第1回の会議のときに、瀬戸委員から学童保育のほうで男性が積極的に関わるような取組をしていると情報をいただいて、記載できないのかという問合せがあったんですけれども、所管課に確認したんですが、事業としてやっているわけではないので、書くところまではいかないんですけれども、そういう取組が進んでいるという事例として、この会議で共有させていただいて、ありがとうございました。それで、ご了解いただければと思います。すみません。

事業番号20番は以上です。

続きまして、ページをおめぐりいただいて、10ページ55番の「労働関係セミナーの実施」です。これも、事業実績としては研修会等の実施回数や参加の延べ人数などが書いてあって、中央安全推進大会、新規学卒求人申込説明会、創業支援セミナーなどを実施したとしています。

昨年度の取組としては、薄い黄色冊子の22ページをご覧ください。

研修会等の実施回数は二つほど減っていますが、講習会等の延べ参加人数に関しましては、増えていたりします。基本的には、例年同じような事業を実施しているといったところになります。

資料第3号の10ページの下のほうに戻っていただきたいのですが、所管課年度評価としては3、評価理由としては、「雇用・労働関係のイベント及び創業支援に関するセミナーを実施し、いずれも女性の参加が多く見られた。創業支援セミナーのうち「ひとりで起業編」は、保育の提供を実施したが、託児サービスを利用した方が2人、（男性1人・女性1人）おり、男女問わず、起業にチャレンジする方の支援につながったと考えられる」としています。

次年度に向けた課題としては、「引き続き、参加者に対して開催日時や保育への配慮を行う」としています。

事前に堀内会長からお問い合わせいただいたんですが、中央安全推進大会というもの自体は、基本的に労働環境の安全をテーマにするのが主なんですけれども、長時間労働なども問

題として取り上げているというので、ここに記載させていただいています。

これらの大会や新規学卒求人申込説明会の参加者は、男女別で取っているわけではないので、明確には言えないですが、以前に比べれば女性の参加者、雇用主側の女性の参加者が増えてきたという印象があるということで、評価理由のところにこうした記載があります。

男女別で取っているのは、三つ目の創業支援セミナーで、これは91人なんですけれども、内訳としては男性が43人、女性が48人と女性のほうが多く参加されているという状況がありました。

また、その下の多様な働き方セミナーですが、25人が参加していてアンケートに答えてくれた方が22人なので、22人分の内訳しか分かりませんが、その内訳は男性16人、女性6人という形になってございます。

労働関係セミナーについてのご説明は以上です。

続きまして、隣の11ページ、事業番号60番、「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」です。

こちらは、就職面接会等の実施回数が7回、延べ参加人数は86人、その内訳が下のほうに書いてございます。これに関しては、今回の推進計画から新規の重点項目となりますので、昨年との比較はちょっとできない状態となっています。

下のほうの所管課による年度評価としては3、ある程度達成されたが課題ありとしています。評価理由としては、「ハローワーク飯田橋と連携し、年間を通じてミニ二就職面接会・合同就職面接会を実施することにより、区内中小企業へ就職を希望する女性を支援することができた。参加者アンケートの結果によると、参加した女性の回答には「時間をかけて面接していただけた」「一回で複数の企業の面接を受けられるため、様々な企業と出会える良い機会だった」など、一定の評価を得られたものと考えている」ということです。

次年度に向けた課題としては、「引き続きハローワーク飯田橋との連携を密にし、本事業の実施前に十分な周知を行うことで、人材確保を希望する企業及び面接会への参加者数を増やしていく」としています。

続きまして、12ページ、「67番の委員会・審議会等への男女平等参画の推進」でございませう。

事業実績としましては、一番上の委員会・審議会等における女性委員の割合は29.3%、それから、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している審議会等の割合も29.1%、28年度と比べると、25ページをご覧くださいなんですけれども、女性委員

の割合が30.8%だったのがちょっと下がって29.3%になってしまっているということと、男女いずれか一方の性が4割未満とまらない目標に達している審議会等の割合も23%から21.9%と悪化してしまっています。

所管課による年度評価としては2、不十分であったと。評価理由としては、「男女比について目覚ましい変化までは見られないが、委員の男女比率が偏らないよう、各所官課への周知に努めている」としています。

次年度に向けた課題としては、「委員改選時に、推薦に当たっての配慮を依頼するちらしを作成し、各所管課に積極的に働き掛けを始めたので、その効果を確認していく」としています。

13ページから18ページまでが、それぞれの審議会や委員会の内訳になっておりますので、後ほどご確認いただければと思います。

続きまして、19ページ、事業番号68の「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。こちらは、DV防止啓発のための区報掲載ですとか、相談窓口案内カード等の配布、DV防止冊子の配布や、DV防止啓発のための事業等の実施状況を記載しています。ちょっと下のほうにあって、具体的にはカラーリボンフェスタでアウェアネスリボンの一つとして、配偶者暴力防止の意味を込めたパープルリボンをパネル展示等で紹介したりとか、あとは11月のオレンジデーキャンペーン、11月25日の女性に対する暴力撤廃の国際デーに合わせ、キャンペーンを行ったりしています。その際ワークショップで「自分も相手も大切に作るワークショップー性の同意についてー」などの取組を行いました。

これが28年度までだと、薄い黄色冊子の31ページをご覧ください。

28年度の取組としても、「女性に対する暴力をなくす運動」期間の区報啓発ですとか、カラーリボンフェスタなどを実施してございました。

資料3の19ページの下のほうにお戻りいただいて、所管課による年度評価につきましては3としていて、評価理由は、「カラーリボンフェスタやオレンジデーキャンペーンで、区内団体や大学とも連携し、啓発に努めた。また、自分も相手も大切に作るワークショップでのアンケートでは、「同意という行為の重要性を認識できた」という感想が多く、理解が進んだことが見て取れた」としています。

次年度に向けた課題としては、「啓発を推進していくとともに、配偶者暴力相談支援センターの設置に向けて検討を進めていく」としています。

続きまして、ページをおめくりいただきまして20ページ、事業番号80番「セクシュアル・

ハラスメント、スクール・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等に関する意識啓発の推進」です。

こちらの事業実績としても、区報、啓発物でのPRや、性自認および性的指向に関する対応研修ですとか、職員課主催で新任研修として、「男女平等参画推進」の中でセクシュアル・ハラスメントに触れたりとか、あとはハラスメント防止研修として、管理職対象に、総括係長対象だったり、実施しています。

あと、教育委員会のほうでも、各学校におけるサービス事故防止研修の中で、セクシュアル・ハラスメントやスクール・ハラスメントの防止について周知徹底しています。ここで、学校のサービス事故というところにセクシュアル・ハラスメントが入っているんですけども、若干、違和感を持つ方がいらっしゃるかもしれませんが、学校の教育現場ではスクール・ハラスメント等はサービス事故に当たるということでこういったところの分類の研修に入っております。

これが28年度はどうだったかということ、薄い黄色冊子の34ページをご覧ください。やはり28年度までも研修等を実施したり、区報や啓発物でPRを行っていたといった状況でございます。

資料3の20ページの一番下のほうにお戻りいただきたいんですが、所管課による年度評価は3で、評価理由としては、「新任研修をはじめ、全職員にハラスメント防止に向けた啓発を行っており、特にハラスメント防止に特化した研修の対象については、管理職のみから、係長級へも拡大するなど、職場環境改善に努めている」としています。

次年度に向けた課題としては、「ハラスメントを防止するためには、継続して意識啓発に取り組む必要があり、研修内容の充実、対象者の拡大等について改善を進めていく」としています。

最後に、21ページの事業番号118番、「区職員に対する育児・介護休業制度の普及・啓発」です。

事業実績としては、②の育児休業実績で取得割合男性が22.2%、女性は100%というふうになっています。これが昨年度までどうだったのかということ、薄い黄色冊子の36ページをご覧ください。②のところの男性の育児休業取得割合が14.3%だったのが、29年度は22.2%と結構増えているということが伺えます。

資料3の22ページのほうをご覧くださいいただきたいんですけども、所管課による年度評価としては3で、評価理由は、「ワークライフバランス推進委員会のもと、各所属において、ワークライフバランスの具体的取組を意識的に実践したことにより、年休の取得、超過勤務の縮減な

ど成果が上がってきている」としています。

次年度に向けた課題ですが、「男性の育児休業取得、出産支援関連の休暇取得について、所属長による積極的勧奨などの取組により、取得率が増加したが、引き続き取得が定着していくよう推進していく」としています。

資料3の説明については、以上になります。

堀内会長：詳細なご説明ありがとうございました。

それでは、審議に入りたいと思うんですけども、今課長のほうからご説明いただいた事項の質問も審議の中で含めてやっていただけたらというふうに思います。

重点項目が九つですかね、結構ございますので、一遍にというのはなかなかやりにくいので、皆さん方も行ったり来たりということがあり得ますので、それぞれの項目ごとに審議をしたいというふうに思います。

それでは、まず第1点目の2から、「学習指導の充実」です。それから、黄色い冊子ですけども、お配りいただいておりますが、課長のほうからは、区のほうの評価をご説明いただきましたけれども、この中に昨年度の私どもの推進会議の評価というのが入っていますので、それを念頭に審議をしていただければ有り難いというふうに思います。

それでは、2から始めたいと思いますが、なるべく要領よく、それぞれ効率よく進めたいというふうに思いますけれども、まず、2につきまして、皆様のほうからご質問あるいはご意見ある方いらっしゃいますでしょうか。

はい、どうぞ。

伊串委員：伊串です。

2に限ったことではないかもしれませんが、事業名のところに「充実」という言葉が入っています。この言葉がちょっと気になった次第です。と言いますのも、この2番で言えば、「学習指導の充実」ということなんですけれども、この「充実」の意味することは、「広さ」についてなのか、「深さ」についてなのか…。もっと具体的に言えば、「テーマ」についての広さ・深さなのか、「手段」のことなのか、「機会」のことなのか。こういった様々な意味合いが含まれてしまう言葉だなというふうに感じています。

従いまして、この「充実」という言葉が書かれている場面では、それぞれ何について充実を図りたいのかというのが解釈でまちまちなような気がして。1つ1つ読んで、ここではこういうことなんだな、ここではこういうことなのかもしれないというような形で何となく理解はしているんですけども、やはりもう少し具体的な内容として書かれた方が、目標が

分かりやすいのかなと、まず思いました。

堀内会長：ご指摘ありがとうございます。これは事業名として決まっていますので、なかなか難しいと思うんですけども、例えば2については、教材や指導内容・方法を充実するというふうに書いてありますので、ここに焦点を絞ってということだというふうに思います。充実という意味がご指摘のように、広さなのか深さなのかということがあると思いますが、充実は、通常は要望とも含まれると思いますので、その観点から皆様方からご意見いただければ有り難いというふうに思います。

よろしいでしょうか。何か事務局のほうからご説明ありますか。

ダイバーシティ推進担当課長：おっしゃるとおり、具体的にどうこう言えるほどではないので、すみません。記載の内容でお願いします。

堀内会長：どうぞ、原さん。

原委員：原です。

すみません、今日は遅れてまいりまして申し訳なかったです。

道徳の話が出ていたと思うんですけども、道徳が教科になったということで、私は別のところで、国立市で道徳の小学校高学年に対する合同授業というのをやってきました。本当にシンプルに、まず、二人ぐらい出まして、私ともう一人トランスジェンダーの、男性に見えるか女性に見えるかみたいなのところから始まって、みんなに手を挙げてもらったりして、その理由をこういうところが男性に見えるとか、こういうところが女性に見えるとか、どちらにも見えないとか、どちらにも見えるとか、そういう話をした。そういうのがありまして、この問題なんですけど、道徳の教科になるとある種結論にもっていくみたいなことが非常に多く見受けられているんです。実際LGBTの話、性的指向、性自認の話の中でも、そういうことが起きてしまって、道徳の授業の中の教材がこういうものなんだよみたいな教える方法になっていると。それはやはりちょっと、道徳というのは一人一人がつくり上げていくものなので、やはりいろいろな感想を言いながら、ほかの人の意見をいろいろ考えながらやっていかなくてはならない。そういう視点をちょっと強調していかないとよくないんじゃないかなというふうに感じておりますので、今後、もしお役に立つようであれば、是非よろしくお願いします。

堀内会長：はい、貴重なご意見ありがとうございました。

内海崎先生はご意見があると思いますので、どうぞ。

内海崎副会長：まず、今の原さんのご発言に関して、道徳が教科になると当然教えるべき価値

とか項目というのが決まっていますので、そこにもっていくように授業を構成していくというのが、学校現場の通例です、指導案もできますので。ただ、今、言われている道徳は、考え、議論する道徳ということが言われていて、多分セクシュアルマイノリティとか、そういう多様性を扱うときには、授業方法論というのはものすごく大事なんだと思うんです。考え、議論する道徳を準備できる教員の側に力量がどれほどあるかによって、全く変わってきてしまう。それから、セクシュアルマイノリティとか、性の多様性に関しては、取り扱う教員の価値観というか生き方というか、そこの人権感覚を問われる内容なので、もろにそれが出る。ですので、そこはきちんと押さえておかなければいけないと思っているんです。私も、小学校にずっと通っていて、5年生は3クラスあるんですが、今年は12月に、そこに当事者の方が自分が生の教材になって参加して下さって、教員と各クラス担任の教員と、それから養護教諭と当事者というか、その方3人でそれぞれのクラスに登場して、授業をやるということです。今からどんなふうにするかと、ものすごい勢いで話し合っているんです。

ただ、考え、議論する道徳をやろうとすると、必ず子どもの中から、差別的な発言ですとか、それから小学校の5年生、6年生ぐらいだとまだ情報が限られているので、1回の45分の授業の中では取り上げ切れないような内容が出てくるんです。それを受け取るには、通常の教員の学級経営ですとか、そういったことに全部関わってくるので、つまり教員の力量です。

それともう一つ大きいのが、保護者なんです。地域の方たちの理解、そういう授業をやったとしても、子どもがお家に帰って、家族にこういう授業をやったんだよと言ったときに、保護者がそれに対してどう話しするかはものすごく大きいんです。ですので、ここの学習方法や教材の内容、指導方法、ここをきちんと積み上げていくまだ過渡期だと思うんですが、それがすごく重要だなというふうに思っています。今、2年目、3年目に入るんですけども、私が通っている小学校は、また実践をして、まとめていこうと思いますが、それが1点です。

もう1点は、28年だと人権問題というところに、例えば、今、原さんが行かれて、どんな研修をやったということで、中身がきちんと明確になっているんですが、ここだと東京都の人権啓発センターの教材を使って、そこには女性や子どもが入っていますから、それでオーケーですという、これちょっと待ってほしいなというふうに思うんです。度々申し上げているように人権課題はものすごく一杯あって、そこに性的指向、性自認も入ってきていますよね。それをどの程度どういう教材を用いて、実践したのかというのを明確にしてもらわないと、単に人権問題の一つですというふうに扱われると、これは人権問題のところに行けばいいんであって、ここは男女平等参画なので、そこに焦点化したときに、どんな研修がなされ

ているのかということをしっかり書いていただきたいというふうに思います。

堀内会長：そういう意味では、具体的に男女平等参画に関係している授業の実践例みたいなものを挙げることができるんでしょうかというのが一つと、それからもう一つは方法論で今、原さんも内海崎先生もご指摘がありましたけれども、その方法論について何か記述することができるのかという、かなり難しいというお話ではありました。保護者の対応も含めての課題だというご指摘がありました。その点につきましては、事務局のほうとしては、いかがなものでしょうか。

ダイバーシティ推進担当課長：今回書いている研修の中だと男女平等と切り分けるものはなかなか記載しづらいということはあるとは思いますが、例えば、来年度から中学校で教科化されて、男女平等をテーマに道德の授業として行われたもの、実践例がどういうふうに行われたかということ自体はご紹介できるのではないかと思いますので。そういったところは所管課と、どういう記載ができるのかというのは協議しないといけないんですが、お示しできるのではないかと思います。

堀内会長：来年度からということで、本年、昨年度のものについては無理ということですか。

ダイバーシティ推進担当課長：そうですね。

堀内会長：厳しく言ってすみません。

ダイバーシティ推進担当課長：ちょっと、授業をやっているかどうかを確認して、もしあればそういった形で差し替えるというか、追記できればと思います。

堀内会長：そうですね。人権は正に副会長がおっしゃったように非常に幅広いので、この会としては、男女平等問題を取り上げているので、その男女平等問題についてどのように本当に取り扱っているのかということと、それから、方法論が大変重要だというのは、原さんと内海崎先生両方からご指摘されていたので、そういう授業をやっているのかという模範例みたいな、模範例という言い方は悪いですね、何か例示みたいなのはできるんでしょうか。教育委員会のほうからご覧になって、これがいいという例がおありになれば、それを挙げていただくのも一つの事例かなと思うんですが、いかがでしょうか。

どうぞ。

原委員：補足なんですけれども、先ほどの事例のときに、実際に保護者のセッションもその後やりまして、子どもたちがいるときに後ろで聞いてくださってもよかったので、そのときにも聞きましたが、その後に、今度は保護者のスピーカーを交えてやったんです。やはりそれをやらないと子どもたちが持ち帰って、そこで齟齬（そご）が生じて、いろいろまた子ども

が迷うということになってしまうので、そういうことは本当に方法論というのは確立していった方がいいというふうに、本当に実感します。

堀内会長：それで、原さんのご指摘の事例というのは、文京区ですか、それとも文京区以外ですか。

原委員：子どもはいろいろなところでやっていますので、これは国立市でございます。国立市の小学校でございます。

堀内会長：そうすると、文京区でそのような事例があるかどうかというのを、もし、把握できればお教えいただくと有り難いということで、いかがでしょうか。今のお二人のご意見から、今後、推進会議としてどういう意見を出すかという格好になろうかとは思っていますが、その前に文京区の事例として、そういう方法論のほうですが、そういう事例がおりになるのかどうか。

内海崎副会長：多分、養護教諭の先生方にちょっと聞いていただけると、ある養護教諭の全国セミナーで話をしてきたときに、文京区の養護教諭の方が参加していたので、多分養護教諭の先生が保健とコラボで、子どもたちに健康教育の領域で取り扱っている。保健体育とか、それか健康というところで養護の基本が取り扱う部分があるので、そこでもしかしたら可能性としては、ざっくり触ると分かりにくいので、多分その辺りで探っていくと、もしかしたらあるのではないかなというふうに思います。

ダイバーシティ推進担当課長：それは、確認させていただければと思います。

堀内会長：すみません。お願いします。

打越委員：毎年何かこちらでは把握するのは難しいのかなと思うんですけれども、毎年何か具体的なことをもっと知りたいんだという話をして、なかなかそれは難しいというお話をいつも伺っている感じなんですけど、でもそうは言っても、各学校では人権尊重や男女平等に関する授業を行っている、こう断定されているわけじゃないですか。それどういうことをやっているのかということをお教えいただきたいんですけれども、評価理由としては、アンケートでの教員の回答結果。別にちょっと厳しいことを申し上げると、やはりそういうときにアンケートで退屈だったとか、どうでもいいしとか書かないわけですね、教員の人たちは。だから、そういうことがあって、これでいつもこれでよかったんじゃないかということで済まされると、ちょっと事業として寂しいんじゃないでしょうか。もう少しそれを教員が持ち帰って、どういうふうにかアウトプットしてやって来たのかということまでフォローはせめていただかないと何かこの事業の検証としては足りないんじゃないかないつも思っ

います。ほかのことでもそうなんです。

森委員：僕もちょっと一つだけ。今先生がおっしゃったように、私、国立女性協議会、年に何回かフォーラムでいつも行っているんですけども、あそこでいろいろな自治体の所轄の人たちとか、教員の先生たちに向けてこういう話をしたときに、実際会ったときに限られた時間の中で、なかなか苦勞をされていると。ここを見ますと、今年教育センターが入っているんですかね、所管の中に。この中に今先生もおっしゃっていたように教員の人たちは聞き取りとか、何かここは難しいよというのがやっていると思うんですが、そういうフィードバックというのはおかしいんですけども、教員の人たちが確かにこういうのは大事だよとたくさん出てくセミナーもたくさんあるんです。実際に教室の中で、伝えていくときにどういうことが問題かというのが課題で出てくると、いきなり理想はいいんですが、どうも現場では非常に大変苦勞されているというのを今回よく聞いたので、少し段階的に行くときに、こういうことを問題であるとか、戻ってくるといいかなと思うので、聞き取りとかは難しいんですかね。全体に聞くのは大変だけれども、例えばどこかの小学校とか、中学校を選んで、時間を作ってもらって、先生たちにお聞きする。養護の先生が担当されているというのだったら、養護の先生でもいいんですけども。それを聞いてみたらいかがかなとは思ったりもします。多分、先生と一緒にです。

堀内会長：ありがとうございます。はい、どうぞ。

伊串委員：付け足しをさせてください。冒頭に私自身が申し上げたこと、それと先生方がご指摘されたことに、正に同じように通じるところがあるのかなというふうに思うんですけども。「充実」という語については変えられないというお話ではあったんですが、やはりここでは、学習指導のそういった「テーマ」の「バラエティ」の問題であるとか、…例えば前に、「人権は幅広いので」というお話もございました。

そのような「バラエティ」の問題だとか、あと、指導方法やファシリテーション自体の「バラエティ」や「深さ」、そして実際の「効果」、…そういったものを私たちは知りたいのです。少なくともこの「事業実績」の欄を見る限り、①が「40」、②が「2」と書いてありますけれども、これは平成23年からずっと同じですよ。変わらないことを書くよりは、…もしどうしても数自体が変わらないのであれば、その中身がどう変わってきたのか、今年は何に着眼して、何を重点的にやったのか、そういうことが見えるようにして頂いた方が、よほど評価しやすいですね、…と言ったら言葉が過ぎるのかもしれませんが。いずれにしても、内容を理解して、次に向けて何が課題なのか、それを分かりやすくした方が良いと思うので

すね。だから、これは書き方の工夫ということなのかもしれないですけども、そういった配慮が欲しいなというふうに思ったことがまず一つ。

それと、もう一つ。「評価理由」のところで、文章を読んでいますと、後段に「次年度に向けた課題」とあるじゃないですか。課題欄のところに課題が書いてあるんですが、そもそも何故、その課題内容がピックアップされたのか、見えないんです。例えば、「評価理由」のところに、こういう課題が残った、あるいは、こういう問題が現場であがった、というような記述があれば、ああ、それを受けての「次年度の課題」なんだと分かり易くなります。勿論、そういう書き方をしているところもあるんですが、この2番に限らず、他のところでも同様に、突然課題が出てくるんです。

読むと課題が出てくるのに評価が「4」だったりしますが・・・、このようにある程度課題が分かっている場合だと、だから次年度はこういうことにチャレンジしたいんだとその流れで分かるんですけども、「3」という評価を付けているこちらのケースのように、そもそも「3」を付けるということは何か課題があったということを皆さんが把握されているんだと思われるケースなのに、その状況下で何故、「次年度に向けた課題」の内容がこれだったのか。何故これをピックアップして書いたのか、それが見えないんです。

今、申し上げていることが皆さんに上手く伝わったかどうかわかりませんが、何か現場で課題を感じられているのであれば、「評価理由」のところに何かしら言及されるか、あるいは何らかの形で、何を特に課題に感じたから次年度こうしたいということを書いてもらわないと、脈絡が伝わらないということをお願いしたいのです。

現にこちらのケースであれば、「評価理由」のところは、いい感じのことが書いてありますよね。なのに、「課題」欄にはで何かしら課題を感じさせることについて書いており、評価は「3」だと言っている。だとするとやはり課題を感じていた、ということが分かる。でも、その課題が明確化されていないのに、いきなり次年度ではこうしたいということが書かれている。その行間に抜けたままになっているものをもう少し具体的に知りたいというふうに感じております。

堀内会長：ありがとうございます。それから岡田さん。

岡田委員：今いろいろ言われていますが、事業概要のところには人権尊重と男女の本質的平等と書いてあるんですけども、今本当に世間で騒がれている女子の点数を低くするとかという、そういう学校のトップの方がまだ男女の人権尊重ということ、何となくこういうのを一生懸命やっても、トップはまだやはり男女教育の面においては、男女差というのがあるの

かなと思います。トップがそういう感じであればなかなか下までは難しいですよ。だから、教育の分野というのはまだやはり男女差というのがあるのか、ちょっと、今日先生たちにお聞きしたいなと思っています。

堀内会長：ありがとうございます。どうぞ。

瀬戸委員：高尚な話をされているのに、すごい卑近な例で恐縮なのですが、例えば服装の話で、その服は男っぽいとか女っぽいとか、さっき内海崎副会長さんが言った日々の学級経営の中でとおっしゃったことがやはり区民としてはすごい実感はしています。そういう男の子なのにそんな服を着てくるのみたいなことがあったときに、学校でもそうだし、育成室でもそうですが、先生たちがそういうことは言うものではなくて、本質的に自由であるという指導をしてくださっているという現実があることはすごく実感しているんです。ただ、先ほどの課長の話ではないですけども、じゃあそれを事業としてやっているかといったら、事業としてやっていないから形にならないということが現実として起きてくるというのはあると思うんです。

それで、提案なんですけど、28年度報告でも、実際の活動の背後に現れることであり、資料による提示は難しい、これが積み重なっていってしまうので、研修の直後は、これから何をしようと思いますかということは聞けるけれども、実際何をしたかというのをデータを取る機会がないですよ。だから、例えば、全部の研修でなくてもいいので、先生方向け研修のアンケートをとる時期を思いっきり後ろにずらしていただいたりすると、研修を受けて実際に取り組んだことがありますかという質問ができるでしょうし、その中で先ほどの例みたいにそういう服装に関して、そういうことがあったときに、こういう指導をしたみたいな実績が拾えると思います。何かちょっと研修をやりましたというのは大事なんですけど、やはりいろいろな議論になるように、その後実際やっていただいたことが区民としては大事だと思うので、是非そこを拾っていただきたいなと思います。

堀内会長：ありがとうございます。皆さんから活発なご意見をいただいて、ちょっと次に移らなければいけない時刻になりましたので。どうぞ。

田和委員：度々小学校から出ていますので、事例の紹介なんですけれども、青柳小学校でもほかの学校でもそうなんですけど、土曜公開授業で保護者が登校して、授業を観られる時期がありまして、その中に道德の授業も取り入れていただいています。そうした形で保護者を巻き込んで道德教育を認知させるという努力は学校側のほうではいただいていると思いますし、この秋に学芸会があるんですけども、その学芸会の題目というのは、皆さんが本と

か、テレビとかで知っているような内容なんです、主人公が男だった場合にでも、学校の先生が子どもたちに、これは女の子でもできる役だからみんな立候補してねとか言って、それを今度保護者会でこういうふうに伝えましたというふうにいただいているんです。そういうことで、先ほど、学校のトップがというお話もあったんですけども、努力は非常にされていて、保護者に対する認知活動もやっただけではないような気がする、それを是非広めていただけるようにこれからもお願いしたいと思います。すみません、時間を超えまして申し訳ないです。

堀内会長：挙げていただいて、ありがとうございます。区の行政でも重要な教育の問題でございますので、非常に皆様方から意見が出ましたけれども、基本的には、実際に人権教育と申しますか、ここに書いてございます道徳の中で、具体的な取組がどうなっているのか。それから、保護者との関係がきちんと子どもたちだけでなく、親のほうにも伝わるようなそういう教育をなされているのか。それ以外にも、ご意見ございましたが、それを全体にまとめてこの29年度の実績というのは入っているんだと思うんですけども、各学校では、人権尊重や男女平等に関する授業を行っているというふうには書かれていると思うんですが、余りうまくまとめ過ぎて、抽象的にうまくまとめ過ぎたので、すみませんけれども、次回にもう少し皆さん方の関心事項が具体的に対応できるような、そういうものを出していただけますでしょうか。そう出していただけるともう少し、評価が分かりやすいのではないかというふうに思います。伊申さんがおっしゃったように課題があるといいますが、一体課題のあるのはどうやって、その課題を確認したのかということも含めまして、ここは毎年、それぞれご意見があるところでございますので、もう少し、具体的なお話を次回していただけると有り難いというふうに思います。

よろしいですか。それを踏まえて、私どものほうで、推進会議の評価というのを出す必要がございますので、私どものほうが評価をするというふうにいたしたいというふうに思います。

ちなみに前回の28年度の推進会議の評価では、未だ固定的な制約分担が表されているものがあるという評価になっています。ですから、文京区でどのような教材を使っているのかというところを考えるとこれは言われておりますし、それから「教職員のファシリテーション方法の研修等についても、引き続き取組に期待する」ということが入ってございますので、昨年度のこの推進会議の評価も踏まえて、次回にお出しいただけると有り難いと思います。

皆さん、よろしゅうございますか。

それでは、1番目の2の評価につきましては、次回具体的なものを出していただくということで、では重点項目の9、ページの2のほうに移りたいと思います。ページ2の重点項目9、男女平等参画啓発事業の充実ということで、ここも充実でございますけれども、この点については、皆さん方のご意見ございますか。

田和委員：質問よろしいでしょうか。

堀内会長：はい、どうぞ。

田和委員：田和です。

28年度の次年度に向けた課題としては、「新規事業の文京区女性のエンパワーメント原則推進事業所登録事業について、周知を進め、登録数を増やしていく」というふうに具体的に書いてあるんですが、この29年のどこを見ると、この課題の部分が数字なり、活動として検証できるんでしょうか。

堀内会長：よろしいですか。ご回答をお願いできますか。

ダイバーシティ推進担当課長：2ページのところではなくて、20ページのところの事業番号80番で、総務課の真ん中のところの文京区女性のエンパワーメント原則推進事業所登録ということで4件、今回こちらで実績を載せているので、昨年の評価からすると分かりづらくなってしまっている状態です。

田和委員：ありがとうございます。

堀内会長：よろしゅうございますか。そのほかにご意見やご質問ございますか。2ページで、9です。9の男女平等参画事業の充実というところでございます。

はい、どうぞ原さん。

原委員：後援事業に関してなんですけれども、後援、後援と今四つ書いてあるんですが、後援の場合、文京区の関わりの度合いというのは、例えば、実際の会議ですね、参加されている職員がおいでとか、どのような関わりがあるかというのを、知っておきたいので。よろしくをお願いします。

ダイバーシティ推進担当課長：一番上のシェルターシンポジウムであれば、シビックセンターでやっていたものがあるので、職員は講演を聞いたりとか、運営のほうのお手伝いをしたりとかという関わりがありました。

お茶の水女子大学附属高校の同校のテーマに関しては、ちらしの配布とかそういった周知の部分の協力になっています。

RAINBOW CROSSING TOKYOも、やはりちらしとか啓発と、あとは企業があけるブースの中のちょっとスペースをいただいて、23区の採用のパンフレットを置かせていただいたりということがあったり、あとは、区長が開会のご挨拶というのはありました。

最後の東京医科歯科大学、順天堂大学のものは、周知のほうでちらしを配ったりとかというところのご協力になっています。

原委員：そうすると、あくまでケース・バイ・ケースということで。

ダイバーシティ推進担当課長：そうですね。

原委員：そういう感じなんですよ。分かりました。後援を出したんだけど、内容が実際どんなものだったかというのを、やはりある程度把握していかないと、次に結び付かない。

例えば、じゃあ次に共催したほうがいいのか、いやこれは、後援は落としたほうがいいのかということもあるかもしれないので、ちょっとその辺を知りたくて。はい、ありがとうございます。

堀内会長：ご指摘ありがとうございました。

では、伊串さん。

伊串委員：質問させてください。よくよく見ていたら、④、⑤、⑥は「有」となっていますよね。他は具体的な数字が表記されているのに、何故ここだけ「有・無」なのか…。登録について「有る」のか「無い」のかを問いたい場合にはこれでも勿論いいのかもしれませんが、あれ？何でかなと思いましたので。あと、この⑤のところの「シンポジウム、講義などへの参加」ですが、この参加の主語というのは、区の職員の方々がということですよ？

ダイバーシティ推進担当課長：区の職員が。

伊串委員：区の職員の方々が個別に行かれている回数を把握できないから「有」という表記にした、という理解でよろしいんですか。

ダイバーシティ推進担当課長：そうですね。あとは研修のところも、こちらの主催のものだけでいいのか、ほかの教育委員会の方がやっているやつも含むのかと、この辺はちょっと難しさがあって、「有」にして、今回4番のところ具体的に内訳を書かせていただいたところになっています。

伊串委員：そういうことか…。分かりました。ありがとうございます。

堀内会長：よろしゅうございましょうか。どうぞ、すみません。

牛嶋委員：牛嶋です。ちょっと次で言おうかと迷ったんですけど、男女平等参画は、女性

活躍推進もそうですが、徐々に普及しているというか、考え方としてはなっていると思うので、どちらかという、やはり何だろう、若い人よりも高齢者のほうがそういう啓発事業というのは必要なのではないかなというふうにちょっと感覚的には思います。こういった事業を割とどちらかという高齢者とかが多いところに、町会だったりとか、そういうところ、町会向けとかそういうところでこういう啓発事業の講演だったりとかそういうのをやっていただければいいのかなというふうに思います。

後ろのものあるんですけども、地域活動団体も要するに役員の男女比率の話しか余り出てこないし、地域団体に対して、こういう啓発事業というのをもっとやっていったら、地域だと、やはり例えば、中小企業の経営者の方だったりとか、あと、そういう地元の偉い人みたいな人がいますが、その地域の高齢者の方とかになるべくそういう男女平等参画の考え方が伝わってほしいなというふうに思いますので、そういった事業を検討されてはいかがかなと思いました。

堀内会長：ご意見ありがとうございます。啓発事業の対象となる層を明確にして、そこに向けてやったらどうかというご意見というふうに承りました。必ずしも、高齢者だけでなく、若者も若干、男女平等の意識が浸透していないという状況が見られますので、年齢別に分けるとなかなか難しいのかなという気はしないでもないですけども、どこの層にターゲットを絞って、啓発事業をやるかというのは大変重要なご指摘だというふうに思います。

ほかにはご意見ございますか。ちょっとまだかなり項目数がございますので、もし、差し支えなければ、皆さん、一通り終わった後にご意見を出していただくということで、9につきましてはどうしてもということがなければ、これで終わらせていただいて、次に進めたいと思います。

既に、牛嶋委員のほうからもご指摘ございましたが、地域活動への男女平等参画への働き掛けということで、ここに数字が載っておりますけれども、なかなか進まないという状況が見てとれると思います。

この点につきまして、皆さん方、ご意見、ご質問ございますでしょうか。

はい、伊申さん。

伊申委員：まず、質問なんですけれども。黒塗りがあるところがあつたりします。これはどういう理由からですか？ ちょっとその辺を教えてくださいということが質問です。

それと、次に意見というか、これも質問かな。⑤のところ、「男女いずれか一方に偏らないように働きかけた割合」というのが減っているようです。「団体数」で見ると、「1」減

っている。元々「2」だったのが「1」になったということなので、ほんのわずかな誤差程度の違いなのかもしれませんが、元々この数字自体が少ないと。働きかけをしている団体がそもそも毎年「2」か「1」のオンパレードなので、やはり元々少ないということですよ。

ただ一方で、昨年と今年に関しては、役員における女性の割合が50%を超える団体がちょっと増えていて、30%を超えて、「30.4%」と。つまり、これは、女性が徐々に増え始めているから、働きかけなくてもよくなってきたというふうに取り扱った方がいいのか、あるいは、いや、単なる1団体分の数が増えた減ったという話なので、別にそれ程気にするものでもないということなのか。

つまり、全般的に例年通り、男女いずれか一方に偏らないように働きかけた団体は「少ない」と理解したらいいのかどうか、ちょっと分かりづらいです。仮に、今申し上げたような、役員、委員の選出に当たって男女一方に偏らないように働きかけた割合が少ないこと自体が問題であるということならば、もう、平成23年からずっと「2」か「1」なので、この意味は、2団体か1団体しかないということなので、それ自体が問題なのであって、…これはどう捉えるべきでしょうか。

堀内会長：ご質問ありがとうございます。

ダイバーシティ推進担当課長：あとのほうのご質問ですが、やっぱり働き掛けが、余り女性の割合が上がっていないところから見ると働き掛けが必要なことは間違いないので、この1とか2とかというのは少ないということなので、これから可能な限り働き掛けていきたいというふうを考えてございます。

黒塗りにしているのは、ここの13番で言うと、このパーセンテージのところ的大事というか、見やすくするといった意味なので、それ以上の何か特に意向があるわけではありません。

堀内会長：ありがとうございます。

これって、重点項目2に掲げてありながらなかなか数字が改善しない。こういうことについて「働き掛け」と言っていますけれども、その方法をもう少し工夫する必要があるということで工夫するとしたらどうすべきなのかという点についてのご検討というのはないのでしょうか。

ダイバーシティ推進担当課長：今年度に入ってからにはなりますが、一応、各団体とつながりがある課に、私が直接その会合へ行ってご説明するか、若しくはその所管課の管理職の方に任せるかは別として、やっぱり女性の割合が低いということで、今回5月に政治分野における男女共同参画推進法も施行されたこともありまして、こういったことも含めて女性の割合

を増やしていきたいので、ご協力をお願いしますというような趣旨のお話をしていこうというふうには考えています。

それは、今年度に入ってから実際に民生・児童委員のところでやっていただきましたし、今後そういった取組を増やしていきたいというふうには思っています。

伊串委員：工夫が必要ではないかという状況の中で、この「評価」のところ下がっていますよね。しかも、黒塗りになっているところすらある。黒塗りにされた部分は、事業をしていらっしゃる方が、今年は、何らかの理由でBだけに特化しましたよということで黒塗りされたんですかね。

ダイバーシティ推進担当課長：13として内容的に、この参画のところを重視しているということで、見方によっては、AとかCも当然入ってくるんですけども、ここで特に重点を置いている意味でBということだと思えます。

伊串委員：ちょっと厳しい言い方を取えてしたいと思います。

改善できていないという状況が、平成23年…もしくはそれ以前からだったかもしれませんが、例年続いているわけです。結果として余り変わっていないということであれば、正直、全く取組みができなかった、という「1」の評価に近い状況かもしれないわけです。でも実際にはそうしなくて「2」にしたということは、純粹に解釈すれば、やったけれども不十分だったということですよ。だとしたら何を努力されたのかがちょっと見えにくいかなと思います。

何をしたがそれは功を奏しなかった、ということが分かるだけでも、じゃあ次はこうしていこうというステップアップにつなげていける。本当は何か記録に残せるものがあるのではないかと、ちょっとそんなことを思いました。

堀内会長：次回の会合でお答えいただけますか、今の点につきましては。今、お答えできれば今でも結構ですけども。

森委員：一ついいですか。いろんな委員会というのは、民間じゃなくて団体の会長職って、その前に、元々女性の会員といいますか、人数が少ないですよ。これは、どこでも同じ議論が出てきて、どうして大学に教授が少ないのかといたら、いや、それは元々少ないからだからというのは、やっぱり時間が掛かるんですけど、そこを増やしていかないといけないというのは、いろんなところで言われているんですが、やっぱり依然として少ないんですよ。

それは、前もここに出てこられた町内会の代表の方がいるわけなんですけれど、要は例え

ば、なかなか忙しくて時間がつくれないというのは、日ごろの生活のこの何週間とか、そこから何か縛られていて仕方がないんだという話をされています。じゃあ、男性はどうして自由に、そんな町内会とかたくさん出てこられるのかみたいな話があって、そこに戻っていくとすると、なかなか急には難しく、多分働き方とかの話になってきて、急にはなかなか特効薬はないんじゃないかなとは思っています。

だから、何が言いたかったかという、これはもっと根本的なところからやらないと、元々人数が少ないので、もしこれでどこかの国のように枠なんて作ったら、その数少ない女性の人にみんな仕事がいっちゃって、よくあるんですが、学術関係でも、理工系は少ない。あの先生にみんな振られて自分の研究ができないとか、結局女性は少なくて、もしかするとこの役員の人って重なっている団体があって、団体に出る女性の方って被っている場合が多いんですけれども、あそこの団体もやっているし、そうすると、この人を会長にしたら、会長に三つなっているとかなですね、そうなるんじゃないかなというのをちょっと危惧しています。この数値は数値で置いておいて、もうちょっと根本的なところを、女性の会員や地域団体活動、どうして活動しにくいのかという辺りもちょっと課題に挙げておくほうがいいのかなと思いました。

堀内会長：ご指摘ありがとうございます。

団体の中における女性割合というのは、一応5ページに入っておりますので、団体の中で女性の割合が多いか少ないか分かりますけれども、元々の根っことして女性が活動しにくいという、それをどう考えるかというご指摘だというふうに思いますが、そういったことも含めてこの重点項目に入っていることにつきまして、区のほうとして本当に今後どうされるのか、その点をお考えいただけたらというふうに思います。

それと、非常にたくさんの団体が、46団体入っていますよね。これは重点項目で、もちろん全ての地域活動が、女性と男性が平等に活動するというのが基本的に望ましいとは思いますが、この全体の団体自体のご検討というのは必要ないんでしょうかね。検討するとなかなか難しいと思うんですが、地域活動ですから。地域の中で女性も男性もともに活動しようというのは基本でございますので、それを今からこの団体を全体検討するというのはなかなか難しいというのはよく分かるんですけれども、この中での重点項目でなかなか進まないというところについて、何かちょっと区のほうとして抜本的にどうお考えなのかという、そこら辺のご検討というのか、それをいただければ大変有り難いというふうに思うんです。

森委員：ちょっと一つ、ああ、どうぞ。

岡田委員：5ページと6ページの、最後のほうの「役員等の選出に当たって働き掛けをしたか」というところと、「男女平等参画の視点に立った団体運営の働き掛けをしたか」の二つがありますけれども、いいえというところがほとんどです。多分こういう団体というのは、もう、その場において、多分男女とかそういうことなんて頭になく、もう無意識で、ふだんでもずっとやってきている順番で、多分こういうことに働き掛けもないということは、関心もないし現状のままでいきましょうという感じで、なんか、一つそういう変化を投じないと変わっていかないんじゃないかなと思います。

堀内会長：ご指摘ありがとうございます。

森委員は。

森委員：地域の方は違うか分からないんですけど、理工系の学术界はこういうときにどうしてきたかっていうと、この10年間ぐらいは、結局、底上げを全部というのは難しいので、やっぱり一つモデルをつくっていくというのをやっていくと。

例えば、文京区ですと実行委員会がたくさんあるじゃないですか、つつじまつり実行委員会とかね。一つルールをつくって、どうしてそこが活動が少ないのかとか、もしするんだったら入ってもらうためには何をサポートしたらいいのかというのを、無理だとしても何が原因かというのを一つの実行委員会を挙げてみて考えてみたらいいのかなというのは、学術系、理工系がこの10年間ぐらいはよくやってきたやり方ではあります。

堀内会長：ありがとうございます。

これは、一度文章を出すということもありますよね、何もしないのではなくて。こういう重点項目として、これらの団体の方に挙がっているということで、文章を出すということも一つのやり方かなと思います。今もう一人、伊串さんでしたか、どなたでしたっけ。あそこでお手が挙がっていたと思うんですが、大丈夫ですか。

原委員：大丈夫ですか、原です。

難しい問題に更にまた拍車をかけるようで申し訳ないんですけども、SOGIの施策を進めていくと、今はこれでいいですが、だんだん、男性、女性だけの分類では入らない人が出てきて、例えばお茶の水の入学の要件が大きく変更になりましたよね。でも、あれは、本当に自認をきちんと尊重してしようということで大きな変更をしてくださり発表してくださったというのはありますけれども、そういうことも出てくると思います。

そのときに、例えば私なんかは、女性が少ないときに女性にカウントしてもらうんですね。まあ女性になるんですよ。でも、実際は違うので、そうやって、例えば、今障害者雇用の間

題が出ていますね、グレーゾーンの方が全部入っていたと。そこを抜くとガクっと減ったということで、法定雇用率と全然合わなくなったという問題はありますが、そういうふうにグレーゾーンの方は必ず実はいて、どちらに入ってもおかしくないような方というのが、どんな枠組みの中にもいるので、そういうのもちゃんと考えて今後やっていくというのが一つと。

あともう一つは、前も言ったんですけども、LGBTの中でもすごく、男性、女性の力関係というのははっきりしていて、やっぱり放っておくと全部ゲイ男性の代表になっちゃうんですね。だから、必ず共同代表という制度を取り入れて、多様な代表を、小選挙区制じゃなくて、ちょっと中選挙区制みたいな考え方ですね。ピラミッドの頂点が二人とかで、そういうようなことだって別に構わないし、必ず下働きをしている実力者というか、いるんですよ。そういう方に一回のぼってもらうとか、役割を交換するためにそういうことをしていかないと、組織自体がやっぱり、ドンからピラミッドでお達しみたいになってしまうと、今の体育会系のいろんな問題が出て、ああいうふうになってしまうんで、そういうのを防ぐためにも多様化してという理由付けをちゃんと出してもらう。ただ男から女に変えればいいのかそういう問題ではなくて、多様化することでいろいろ組織が柔軟になったり強力になったり、強靱になったりするということを多分伝えていかないと、やっぱり関心が出てこないんじゃないかなと思うんです。

コンフォートゾーンというのが人にはありまして、ここに座っていればいいという、そういうコンフォートゾーンは誰にもあるので、ちょっとストレッチしないと筋肉が付かないという、それはもう本当にありますので、過度にやる必要はないですが、ちょっとだけ引っ張り出すということはやっぱり大事なんじゃないかなと思います。

堀内会長：打越さん。

打越委員：ハッピーベイビープロジェクトにたどり着きたいので、余り意見は控えたいんですけど、私も中学校のPTAの会長とかもやって、連合会の役員とかもやったんです。本当に会議とかの多さとか、そういうことだとかなりボランティア精神というか、別に、何かオキュパイというか、牛耳りたくてやっているわけではなくて、しょうがなくやっているという感じの方も多いと思うんですよ。そういうことで無理がきくのが、やっぱり各夫婦の役割分担とかもあって、お父さんのほうが夜にやる会議に出やすいですよみたいな感じにもなっちゃったりとかすると思うんで、全体の無理のない会議の在り方とかいろんなことも関わると思うんです。

だから、それで事業概要が啓発という感じでやっているんで、でも女は既に歯を食いしば

ってやっているのです、何か、余り上から目線でこれが正しいやり方だよと言ってもしようがない。だから、どうしてこういうふうになっているのかということ、一度こう、皆さん、別に、男性の会長とかもやりたくてやっているわけじゃないと思うので、どうしてこういうふうな割合になっちゃったのかというのをざっくばらんに聞いてみる。そうじゃなきゃいけないんですよと上から言われても、改善とかしないと思うので、こういう女性が一杯いてくれたら、もうどんどんやってもらいたいのにとむしろ思っていたりなさっていると思うので、働き掛けというよりは、何か、状況を聞いたほうがいいんじゃないですかね、と思います。

堀内会長：そうすると、全団体に対して一応状況を聞いてみるということでしょうかね。

打越委員：そうではなくて、女性を増やしてくださいねとかいうだけでは、もう、増やしたくても増やせないのという感じで終わっちゃうだけだと思うので。

堀内会長：分かりました。むしろその状況とか理由とか、そこをきちんと把握するということですかね。

打越委員：そうですね。

堀内会長：はい。それでは、そういうご意見が出ましたので、それも含めまして……。

伊串委員：すみません、今の件でちょっとだけ。

場合によっては、今役をやられている方や参加者の方々の年齢層とか、…そういった属性なども影響している可能性があるのでは、満足度を取って見た方がいいのかなと。現在のその体制に対する満足度といったようなものがあるといいかなと思います。満足度がこの状況下でも高いのであれば、別に上からこうしなきゃならないというのは、もしかしたら要らないのかもしれない。色々な状況があるの中で、女性はちょっと忙しい方が多いんで、中々やりたくないという人が多いとか、あるいは逆に、本当はやりたいのに、なんだ男性ばかり牛耳っているじゃないというような不満が高い状況にあるならば、やっぱり意味のあることなんじゃないかなと、今聞きながらそんなことを思いました。

堀内会長：そういう意味で、一度この団体に対して調査ができるのかどうか、実際にこの現状、会長職に女性が少ないという現状が分かるような調査が可能なのかどうか、その点について次回までにお答えをいただけますかね。それを踏まえて今後どうするか。一応重点項目で、働き掛けというのは計画の一つの項目になっておりますので、そういうことも踏まえてやっていただく必要があると思うんですけれども、よろしいでしょうか。

ちょっと、申し訳ございません。次に移らせていただきたいと思います。ちょっと私の采配が悪くて遅れておまして、申し訳ございません。

次は、8ページですね、すみません、失礼しました。16番の「男女平等センターにおける学習機会提供の充実」ということをございます。これも、充実ということをございますが、この点について皆様方のほうからのご指摘とかご質問ございますか。

伊串委員：すみません。質問させてください。

①と②、「利用件数」と「利用者数」の違いについて教えてください。

岡田委員：これは、件数というのは多分団体が利用している件数で、その中の団体の数だと思っています。

堀内会長：そうすると、②のほうは実際にイベントがあれば参加した数ということですね。

岡田委員：いろいろな部屋を使う団体で、この中に団体が20人とか50人という団体がありますので、参加人数を報告しているので、それがこの人数、②になります。

堀内会長：件数はその申請者というか、申込者ですか。

岡田委員：団体です。

堀内会長：団体なんですね。個人ではないということですね。

岡田委員：部屋を使っている団体名です。

堀内会長：はい。分かりました。

よろしゅうございますか。

これにつきましては、先ほどのご説明で、特にご質問、ご意見がないようでしたら、ちょっと時間もおしてきましたので、すみません、ちょっと進ませてくださいと思います。

それでは、先ほどは失礼しました。勝手に飛ばしてしましまして、9ページの20でございます。「男性の家庭生活への参画を支援する講座等の実施」ということをございますけれども、この点についてご意見、ご質問ございますか。

はい、どうぞ。

牛嶋委員：牛嶋です。この幼児保育課の一日保育士体験というのは、去年、私も参加させていただいたんですけど、実はというか、余り大々的に募集しているという感じではありません。保育園の園長先生に「保育士体験って今年はやっていないんですか」と聞いてみたら、随時やっているのと言って申込用紙をくれるみたいな、そういう感じで、保育園の現場では余り積極的にやっていない感じがあったので、もっといろんな人にやっていただくといいのかなと思います。私、実際参加して、これは一応年に1回しか参加できないという決まりがあるんですが、一日参加して非常によかったなと思ったので、もっとたくさんの人にやってほしいと思ひまして、年中、一日保育士やっていますみたいなのがあるだけでも大分違う

のかなと思うので、もう少し啓発をやっていただくと多分いいのかなと思います。

堀内会長：広報をもう少しやるということですかね。

ダイバーシティ推進担当課長：幼児保育課に、ちょっと確認します。受け入れ態勢の問題で、そんなに多くなると困ってしまうのか、その辺がちょっと分からないのでそこだけ確認して、もしそうでないんだったら周知を徹底するという感じで書き込みます。

牛嶋委員：去年私が参加したときは、10月ぐらいにそれを聞いたら、今年二人目ですみたいな感じだったので、もちろん受け入れのほうも余り人が来たら大変かもしれないんですけども、多分1日一人ぐらいなら全然問題ないんじゃないかなと思うので、もっとたくさんの人に参加してもらいたいかなと思います。

堀内会長：原さん、ご意見なのね、はい。

原委員：今の話なんですけれども、保育所に子どもを預けている方がその子どものいる保育所に体験に行くという形でよろしいんですかね。

牛嶋委員：私のときは区立保育園だったのでそうだったんですけれども、区立保育園保護者以外に広げているかは、ちょっと私は分かりません。

原委員：その辺は、分かれば教えていただきたい。

ダイバーシティ推進担当課長：確認しなければ分かりませんが、多分保護者がそう言っているの、恐らくは。

原委員：何か限定があるような感じですよ。はい、ありがとうございます。

牛嶋委員：ちなみに、クラスは別に子どももいるクラスではないところでも。

総務部長：保護者ですと朝送って行って、帰りに迎えに行くまで保育園で子どもがどう過ごしているのかというのをなかなか分からないところもありますので、その辺の実際の保育士とかの働き振りとか、そういった別の目からの気付きなどを保育の今後に生かしていくという趣旨もあるかと思うんです。

原委員：休みを取る、半休を取ったりということですよ。結局保育所に預けながらそこに行つて。

総務部長：はい。ご両親はそうですね。

原委員：おもしろいですね、すごいですね。いいですよ。

すみません、私の意見なんですけれども、一応男性の家庭生活への参画というふうにメインを打っているんですが、内容を見ると、就労中の年代の父親というのが、結構、子どものいる男性が結構メインになっているんですけれども、私の体験ですと、イクメンというの中

にはイクジイとかもたくさん入っていて、つまりおじいちゃんですね。やっぱり時間ができて初めて子どもと関わるなんていう方もたくさんいて、結構活躍していらっしゃるし、実際は子どものために何かつくるのも大変とか、皆さんいろいろ抱えながら頑張っているのもうちょっとその対象を広げてもいいかなって思います。パパ、パパってずっと言っていますが、パパ、ママって何でも言うんだけれども、結構、周辺の家族とか周りの人が結構子育てに関わっているのもうちょっと、呼び掛けを多少ぼかしてのほうが疎外感がないかなと思います。実際にパパが来てくれることも大事だと思うんで、そこも残しながら、そういう感想を持ちました。

岡田委員：実際、私たちは「父子料理」を8月1日にやったんですけれども、その中におじいちゃんもいました。

原委員：そうですね。

堀内会長：最近、東京は割と3世代で一緒ということがないので、直接関係ないかもしれませんが、地方に行くと、今やパパということでやっているけれどもおじいちゃんがいるとか、それが非常に多くなっているのもうどうしようかという話が出ているくらいです。やっぱり共働きが多くなったので、その関係で祖父母が子どもの面倒を見ているということが結構多くなって、祖父母が参加したいということが多くなってきていて、地方でも「パパ」と書いてありますが名称をどうしようというのが、もう議論になりつつあるような状況になっています。だから、東京も離れて住まわれているかもしれませんが、祖父母の力、協力が結構大きいんだろうと思ひまして、今後そこをどうするかというのは、一つ課題として考えておいたらいいのかなというふうに、私自身も思います。

それでは、20はこれで終わらせていただきまして、次の10ページの55番ですけれども、「労働関係セミナーの実施」ということです。

これについて、ご意見ございますか。

はい、原さんどうぞ。

原委員：これは経済課というところがご担当なんですけれども、やはりSOGIの課題というよりはちょっとまだここには現れていないかなと思います。でも実は、過去のセミナーなどを見ても、マイナンバーのこととか、非常に性自認に関わるものが結構たくさんありまして、そこでちゃんと取り扱っていただいているのかなという心配があります。

つまり、マイナンバーに性別が付いているので、それを提出したときにまだ性別が逆だということを言っていないと、見かけで就職しましたというときに、それを提出できないので

やめてしまったとか、非常に悩んで苦しむ人がたくさんいて、相談が一杯来るんですよ。そういうの。なので、そういうようなことも取り扱っているのかどうかというのも分からないですし、やはりここに入れて、ちょっとでもいいので、本当に7、8%でいいと思うので、課題をちょこっと入れていただくと、ハラスメントのほうはしっかり入っているので、それ以外の、ハラスメントじゃない制度上どうしようもなくいろいろ出てきちゃうことというのはこちらで扱ったほうがいいかなと思います。

堀内会長：これは、中央安全推進大会とか新規学卒求人申込説明会ですから、基本は事業主が対象だと思うんですね。したがって、ちょっと今の問題とも関係するんですけども、女性の参加が多く見られたって、どういう意味があるのかなというふうに思うんです。事業主ですので、もちろん事業主で女性の方が入って、あと理解するというのはいいと思いますが、そもそも事業主が理解したかどうか大きいので、ここは、正にどういう内容のものをやっているか、原さんがご指摘になったようなLGBTQの話がきちっと入っているのかどうかとか、そこら辺が大きいんじゃないかというふうに私は思っています。女性の参加が多く見られたというのはすごく情緒的な書きぶりでもありますし、それから事業主なので、別に性別はどちらでも構わないという言い方は悪いんですが、実際に求人をする側がちゃんと理解しているかどうかというところが重要なんじゃないかなというふうに、私自身はそう思って見ていたんですけども、皆さんのほうはいかがでしょう。ちょっとすみません、私自ら意見申しまして。

白砂委員：じゃあ、私から。ハローワーク飯田橋ですけども、ここでいうところの新規学卒の説明会というのは、高校卒業生の求人を指しています。昨今の人手不足対策で高校生に対する求人は減っていたんですが、今年3割ほど増えています。その中で説明会、このシビックホールも使わせていただいているんですけども、事業主対象とiiつつ、実際には人事担当者の方の参加がメインです。その中で人事担当者の中には、この中で人権に関する時間をとっておりまして、ハローワーク関係と労働基準監督署と労働局の雇用環境均等部、ハローワークのほうでは採用に関する男女差別の部分と、あとは雇用環境均等部においては、LGBTの詳細まではいかないんですが、男女の差別、妊娠ですとか育児休業、そういった観点について説明をするんです。確かに、人事担当者ということで女性の比率が非常に高いので、半数とはいかないんですけども、4割程度は女性の方が、実際の事業主というよりは現場に携わっている労働者の方向けの求人紹介となります。

堀内会長：多分そうでしょうね。人事担当の方なんでしょうね。ですので、ここの、女性の比

率が高いことは何の意味があるのかというのがもう一つ、実際に、おっしゃるとおり企業の求人を担当している方が参加されているということだと思えますよね。だから、この受講者がこれから求職しようとする方ではないので、そういう意味では内容をどのような、今ご指摘ありましたように人権の内容も入っているんだということですが、むしろその評価をされたほうがより適切なのではないかという気はするんです。同じように中央安全推進大会も企業の安全衛生の担当者とか責任者がメインだと思いますので、それに対してどういう内容をしているのかというのが、正に男女平等に関係するところなのかなというふうに思います。すみません、私のほうが意見を申し上げて。

すみません、それでは次に移らせていただいて、60の「就労支援機関（ハローワーク飯田橋）との連携による就職説明会等の実施」ということをございまして、これは実際に就職を希望している方が対象になっているというふうに思いますので、この点につきましては、何かハローワークのほうからのご説明はございますか。

白砂委員：こちら2点は文京区と直接行っているんですが、これ以外にも文京区のほか千代田区、中央区、3区と共同で若者向けの34歳以下の面接会なども行っております。

堀内会長：ということのようでございます。これも就職面接会ですが、はい、伊申さん、どうぞ。

伊申委員：こちらの評価のところを読ませて頂いて。こちらの項目でも前に申し上げたことと同様に、「評価理由」の内容が、「女性を支援することができた」、「アンケートの結果でもいい機会だった」、・・・というふうに、一定程度、好評を得たというような、良い内容で書かれているんです。しかし、「課題」欄のところ、これこれこうで「参加者数を増やしていく」といったような課題が書かれているということは、評価も「3」が付けられていますが、達成できたけれども課題ありということを行っているんですよね。じゃあここでの課題は何だったのかというと、まだまだ参加者数が想定しているよりも少ないということに問題を抱えているということだったのか、あるいは、元々そういう問題意識すらあったのかなかったのかということが、ちょっとクリアになっていないので、もう少し具体的な状況を知りたいなというふうに思います。

堀内会長：その点はいかがですか、事務局のほうで。

ダイバーシティ推進担当課長：一定程度参加しているけれども、やっぱりもっと増やしたいという思いがあるんだと思いますので、その辺、すみません、次年度以降に増やしていきたいところ。

伊串委員：だとすると、ごめんなさい、どれぐらい参加していることが望ましいという想定感があるのでしょうか。その辺が共有できていないので。

ダイバーシティ推進担当課長：その辺はちょっと確認させてください。

堀内会長：そうですね、参加人数は40人程度ですからそれほど多くはないという感じですよ。よろしゅうございますでしょうか。

それでは、次に移らせていただきまして、67の「委員会・審議会等への男女平等参画の推進」ということで、女性委員の割合というのが出ております。この点については、所管課の評価が2ということ、次年度に向けた課題というのは、依頼のちらしを作成した働き掛けを行うと、こういうように課題として書いておりますけれども、この点についてご意見ございますか。

これも本当に大きな問題としては、原さんがご指摘のように、性の多様化に伴ってどういうふうにしていくのかというのは一つ大きな課題だというふうに思いますが、重点項目としては男女平等参画の推進ということでございますので、皆さん方のほうからこの点についてのご意見はございませんでしょうか。

なんか、私自身は大変残念に、残念と言うのか、むしろはっきり申し上げてちょっと不満というか、そうなんですけれども、昨年よりも落ちたといっても大したことはないんですが30%を切っている。それから、この数値目標になっている67の②ですよ、男女いずれか一方の性が委員総数の4割未満とまらない目標に達している審議会等の割合が21%と、5分の1しかないということ、極めて課題かなというふうに思っています、国が発表した少し前の数字だと、国全体の平均として審議会の女性割合数は37%にいつているんですね。正確には37.6%、本年の3月28日に更新された数字ですと国が37.4%になっていて、国よりもずっと低いということで、もう少し抜本的な方法を考えないと、ずっと数字が改善しないと。しかも、高いので改善しないのはいいんですけれども、3割をもう切る状況で改善しないということで、この実際の働き掛けの方法、ちらしぐらいではなかなかうまくいかないのかなというのが私自身は気になっているんですが、皆さん方のほうはいかがでございますでしょうか。

はい、どうぞ、伊串さん。

伊串委員：私も、数字のところが大変気になっていました。平成23年度からの数字の推移を見ますと、「男女いずれかの一方の性が4割未満とまらない」という目標に達している割合が下がっているし、「一方の性が10割を占めている審議会数」が増えている。つまり、これは男性ばかりのところが増えているということですよ、多分。色々これまで策を講じてきた

とするならば、状況は寧ろ悪くなってしまった、この原因を知る必要があるのかなと思います。本来、それに対してどう効果的な手を打つことができるのかということディスカッションしていかなきゃいけないんじゃないかなとつくづく思います。なので、この状況をまずどう捉えるかということ、そしてこれに対して、どんなふうにお考えになられているのか、是非教えていただきたいと思います。

ダイバーシティ推進担当課長：事務局としてはよろしくないというふうに感じていて、昨年度から男女平等比率に関して偏らないようにというそういうちらしを撒き始めているので、それが、効果が翌年度以降に出るのか出ないのかというのが見たいところではあると思うんですけども、改善したいという気持ちは当然区のほうとしても持っています。

伊串委員：ですよね。それがチラシで効果があるのかどうか。まだ他にも色々な手段があるかもしれないのに、何故手段はチラシ一策だけなのか。実際にはチラシだけじゃないのかもしれないけれども…。何かもう少し効果的な方法を考える余地があったかもしれないのに敢えてチラシに頼った理由を教えてください。そして、それが実際には効果がなかったとするなら、次は他にどういうもの考えるべきかという、もうちょっと進んだ議論も欲しいなというふうに思います。

打越委員：すみません。先ほどの地域活動団体は、ある程度民間のいろんな人たちの事情とかにもよるのではないかなという、ちょっと甘くなっちゃうんですけども、でもこちらのほうは、審議会で区のほうのイニシアチブでできることなので、例えば何か、前から気になる選挙管理委員会とか、4人のうち2人女性でいいんじゃないのかなと思うんです。議会の選挙で選ばれるためというか、議会の意識が低いということみたいな感じがして、やっぱり議会の人たちとかにこちらがこういう意見があると伝えていただければいいんですかね。何かこう理解不能ですね、議会の選挙で選ばれるためと言われても、みたいなところがね。

ダイバーシティ推進担当課長：議会のほうには事務局を通じて、次の開催のときにはこういったご意見があることはお伝えしていきたいと思います。

打越委員：お願いします。

総務部長：それぞれの審議会は任期がございますので、それぞれの開催の時期というのがばらばらなんです。先ほど説明があったように、ちらしを作ってそれを配付しているというのは、そのときに合わせて、例えば、学識経験者については区のほうから選べることができますけれども、各団体からの推薦者とかについては、区側はこの人にしてくれというのはなかなか言えないものです。そういった女性の活躍の視点を考えていただいて、委員の推薦をお願い

しますということを進めるための一つの方法としてちらしというのがありますので、それは、時期が五月雨式にもなっていますので、浸透する時期というのもきちんと見ていきたいというの思います。

あとは、機会あるごとにそういった話をさせていただいて、この男女平等参画推進会議についても管理職の課長レベルですとか、部長レベルの会議もその前に行っておりますので、そのときにも必ずその点はコメントして、是非そういうふうにしてくださいというのは言うようにしておりますので、その辺は今、所管課としては認識が徐々に上がるかもしれませんし、持っているのかなというふうに思っています。

あと、議会については、議員の定数から見ると女性の割合は40%を超えているんです。なので、実際は議員は区民の方が選挙されるんで、それは区民の意識の表れなのかなとは思いますが、逆にここの部分は議会の中での選挙で、議員が議員を選ぶわけではなくて選挙管理委員を選ぶので、その辺の仕組みというのがちょっとこちらでは計り知れないものがあります。そういう話はさせていただきますけれども、どういった選考過程でその人が選ばれてくるのかというのは、ちょっとなかなか把握できないところであります。今は男性の方が4人になっていますが、その中でも女性の方が委員にならればいいなというふうには事務局としては思っております。

伊串委員：ちょっと気になったことだけ申し上げたいと思います。

これは意識の低さということなのか、それとも意識はしているけれども特に必要性がないと感じられた結果なのか、その辺をもう少し知りたいなど、ちょっと思いました。

総務部長：当然、意識としてはあるかと思えますけれども、それがなかなか結果に結び付かないという、実際の結果としては結び付いていないというのが現状かなというふうには思いますが。

伊串委員：つまり、そうする必要性は特にないという判断からの結果だったということでしょうか。

総務部長：どちら、男性か女性かのどちらかというのであれば、女性がなるべく参画できるような形にしてくださいというのは、これからも言い続けてはいきたいと思えます。

内海崎副会長：一言だけいいですか。ちらし配付を選択した根拠で、何かの方法を選択するときは、これを選択すればこの程度の効果があるであろうという仮説で選択していきます。それを次回までに、なぜちらしを配付を選択したのか、ほかの方法論がなかったのか、その検討過程があるのかないのかで、配付することによってどの程度の達成ができるかという予測

値をどれくらい持っているのか、そういったことを次回までに示していただけるといいかなというふうに思います。

堀内会長：いろいろ意見が出て進まなきゃいけないんですけども、私が最後に一言だけ付け加えさせていただきたいのは、ほかに、国でも37%まで同じような状況だと思うんですね、全て。それで進んでいますので、文京区さんのほうでもちらし配付というよりはもう少し強力な政策が私はあるんじゃないかと思えます。

それで、参考までに私は北九州市の仕事もしていますので、そこは審議会の割合が今年5割になったんですね、審議会の割合が。なぜ5割になったかというのを調べたんです。基本的には、もう今から10年以上前に北九州市附属機関及び市政運営上の会合への女性委員等の参画促進要綱というのを作っていて、その要綱に基づいて実際に動いている。それで、実際には各部課できちんと自分のところは半分になるように頑張っているというのか、それをやっていて、実際には毎年男女共同参画社会の形成の推進を担当している男女共同参画推進課と実際の審議会を持っている担当部局との話合いがあり、そこにちゃんと自分のところの審議会はどうなっているかという状況届も出し、それで実際に進めているということです。そういうもう少し進んだところもありますので、その先進的な例もきちんとお聞きになられて、方法論を今後検討していただけたらというふうに思いますので、よろしくをお願いします。

ちょっと副会長の話ですが、すみません、12時になってしましまして、本当は打越委員からのご指摘のあったお話も伺わなければいけないので、申し訳ございませんけれども、15分ほど若干延長させていただきたいと思うんです。あと、審議会委員のほかに重点項目としまして、事業番号68、ドメスティック・バイオレンス防止に向けた意識啓発の推進、それから80がセクシュアル・ハラスメント、スクール・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントという、それから118という三つが、大変申し訳ございません、ちょっと残っているんです。これにつきまして、是非ここでご意見という方がいらっしゃいましたら、大変重要なところがみんな、最後になって時間切れになってしまつて申し訳ないのですが、この席上で是非ご意見という方がいらっしゃいましたら、三つまとめて大変恐縮なんですけれども、ご意見あるいは質問を伺えますでしょうか。

区職員に対する育児休業のところ、男性職員の取得率が上がっているという大変喜ばしい成果もありますが、よろしいですか。

内海崎副会長：一つだけすみません。20ページの80番、これはさっき事務局から説明があった服務事故防止研修ということで、セクシュアル・ハラスメントとかこれが服務事故というの

は、教員にとってサービス事故なんですよ。事故防止研修、要するにサービス規程がありますから、信用失墜行為の防止とかいろいろあるので、教員にとってはサービス事故なんですよ。

でも、この事業は意識啓発なので、元々私は、東京都教育委員会のサービス事故扱いというのはちょっとおかしいと思っているので、セクシュアル・ハラスメントの被害を受けている児童・生徒の視点からすると事故と言われると、それは事故なんですかと、じゃあ責任はどこにあるんですかということもあつたりします。学校ではこういう表記なんですけど、これは一般の区民の方がご覧になるので、こういう研修名になってしまっているのなら仕方がないんですけども、ちょっと前にそういうサービス事故という表記があつたかなと思って確認したんですけど、前にこういう表記はなかったと思うんですよ。なので、ちょっと表記を少し見直していただけると有り難いんですけども。

ダイバーシティ推進担当課長：所管課と相談して、はい。

内海崎副会長：はい、お願いします。それだけ1点です。

原委員：68の所管課評価概要の次年度に向けた課題のところなんですけど、啓発を推進していくとともに、配偶者暴力相談支援センターの設置に向けて検討というところで、非常にこれも大事なことなんですけど、配偶者等をお願いしたいと思います。必ず「等」を入れておいていただかないと、後々、いろいろ範囲が広がったときに、我々も今まだ入っていないんですけども、同性間のDVがここに、でも「等」を入れておいていただくと非常にいいかなと思います。事実婚も含めて、それからデートDVも含めますしね。同性パートナーももちろん暴力を振りますので。

ダイバーシティ推進担当課長：国のほうからの通知との関係でこう言われている可能性があるので、ちょっとどこまで変えられるか検討させていただければと思います。

堀内会長：DVのそもそもの疑問論がありますが、でもとても貴重なご指摘で、今後本当にそういうこともきちっと私どものほうが留意しながら考えなければいけないという、そういう意味では本当に貴重なご意見ですけども、ご検討のほうよろしく願いいたします。

増田委員：一つだけ質問なんですけども、118番の⑭で妊娠通勤時間取得実績というのがあるんですけど、この妊娠通勤時間というのは、妊娠しているときはラッシュアワーとかを避けて出勤とか退勤をするという意味でしょうか。ちょっとすみません、初歩的なことなんですけども。

総務部長：そうです。時間をずらして、朝の時間を遅くして帰りの時間を少し早めるとかの負担軽減をしているところです。

堀内会長：よろしいですか。では、すみません、最後はちょっと急ぎ足になりました。あとちょっとご説明をいただく事項がありますので、皆さんの評価の議論につきましては、ここで終わらせていただきたいというふうに思いますが、なおご意見がある方はいつぐらいまでに出していただければいいでしょうか……

ダイバーシティ推進担当課長：来週の火曜日一杯ぐらいで。

堀内会長：じゃあ、来週の火曜日一杯ということでご意見をお出しいただけるようお願いをいたします。すみません、私の采配が悪くて、ここの部分が延びましておわび申し上げます。

もう1点、大変重要な打越委員からのご指摘もございましたハッピーベイビープロジェクトの冊子が皆さんのほうに配られておりますけれども、この点について簡単にご説明いただけますでしょうか。

ダイバーシティ推進担当課長：2冊の冊子を置かせていただいたんですけれども、ぶんきょうハッピーベイビープロジェクトというのは、子どもを望む全ての区民が安心して子どもを産み育てられるよう実施しているもので、健康維持増進の観点からこういった事業が行われております。

それぞれの冊子なんですが、小さいほうのライフ&キャリアデザインワークブックのほうは、二十歳の区民に対して将来を考えるための健康、生活及びファイナンシャルプランの情報や書き込み式のライフ&キャリアプランシートを掲載したもので、二十歳の人に郵送でお配りしているものです。

もう一個の「中学生から考えよう！」という冊子のほうは、中学生用の学習教材として作成されたもので、全区立の中学校3年生に対して、年齢による体の変化や食生活と健康等の情報を掲載して配っているものになっています。

ただ、一応子どもを望む全ての区民を対象とした事業なんですけれども、決して押し付けとかを考えているわけではなくて、結婚する・しない、子どもを持つ・持たないというのは個人の選択の結果なので、その辺を押し付けているという意図はない作りになっています。

また、二十歳向けの中の11ページでは、セクシュアルマイノリティの理解を深めるということで、[多様な“性”を知る]というコラムも設けておりますし、8ページの下の応援団からのコメントでも結婚も仕事もいろんな選択肢について、自分自身がいろんな人と交流の中で少しずつ見えていくことだと思うんですということで、選択肢が多様であることについては配慮しているとは思っております。

一応、簡単ではございますが、この二つの冊子の説明は以上となります。

堀内会長：よろしいですか。何かご意見は。

打越委員：すみません。もう余り時間がないので、本当はこれはものすごく時間を掛けて扱っていただきたいんですけども、少子化対策ということで、昔2013年に女性手帳というのが計画されて、それは、女性の生き方の選択を国が縛るのかと、それで女性の体のことを知らないから子どもを産まないということ自体が思い込みじゃないかとかいろいろ反対運動が起きて頓挫したのに、今、本当に各地でこういうことが行われていて、形を変えた女性手帳というか、そういうこととしか受け止められない。

まあ、生き方の選択に個人の選択を狭めるつもりはないということですが、いろんなことが問題で、このダイバーシティのこちらの取組を無にしてしまうような、ここでLGBTのことも書いてあるといってもまるで他人事感というか、豆知識みたいな形で、全然当事者の人が読んでいても、これは、自分の生き方はスタンダードじゃないというふうに感じてしまう。写真とかも全部男と女のカップルなんです。そういうこと自体がどうかということとか、卵子の老化とかそういうことも、すごく少子化対策の中で非科学的なことを言われているということで、科学的にかなりの批判が出て、最近では精子の老化も言われていて、こちらも書いてあるんです。そういうこと自体が非科学的で、もう、産めよ育てよと、若くして早く子どもを産みなさいと、結婚して子どもを産みなさいということを仕向けているということについて、いろんな批判的なことが言われているのに、なんでここは、ひょいと文京区からこういうのが出てきたんだらうって、「打越さん、文京区民でありながらどうしたの」みたいな感じで、私もいろいろとされています。

本当に安心して子どもを産み育てるんだったら、別に結婚するとかそういうことも関係なく、一人親でも手当などありますよとか説明すべきです。そうではなくて、自分で保険とか入りなさいみたいなのではなくて、区だったらどういう手当はあるとかそういうことも説明したらいいんじゃないかなとか。あと、安心して子育てということだったら、卵子の老化とかを区民に言うよりは、保育園とか待機児童がないようにしてほしいとか、やっぱりそういう区がすべきことは、区民にそういう啓発活動とかじゃなくて、社会的に、行政としてやるべきことは違うんじゃないかということとか。あと、中絶はこわいよみたいなことを書いてあるんですけども、別に、避妊とか、性暴力のこととか、それは性暴力だということとか、それを受けたときにどうするかとか、そういうことが全くないわけですよ。もう、性教育はぶっ飛ばして、いきなり中絶は駄目だよみたいな、よくないねとかいう話とかをしても、本当にこれは、どこからクレームを言ったらいいか分からないという感じなんです。

だから、私たちが知らない間に、もうこれが配られていること自体が、私たちがこんなに評価を細かくやってきたのに、何かこう足元から崩されているぐらいの思いがしました。本当に活字になって配布されていますが、この編集から関わりたかったかなという感じはします。もっといろいろ言いたいんですけどもという感じです、はい。

内海崎副会長：私も言いたいんです。これ見たときに、心のノートの、要は、あなたがこれまで打ち込んできたこととかが記入方式になっていますよね。自分で自己管理しろというようなところもあるんですよね。じゃあ、打越委員がおっしゃったように、性教育をぶっ飛ばしているというんですが、例えば性感染症のリスクとか中絶のリスクを言うのであれば、そのところをきちんと時間を掛けて、どうして性感染症になるのか、防ぐにはどうしたらいいのか、ものすごく大事な知識が必要なわけですよ。それをわずかこの半ページで扱うことの危険性というのかな、そこもすごく捉えないといけないというふうに思っています。いきなりこれが出てきて、ほかの地域でも実はこういうのがあるんですけども、ちょっとびっくりというか。

打越委員：男子と女子の性欲は違うんだよとかですね。どこからそういう話になるのみたいな感じですけどもね。

内海崎副会長：これも科学的な根拠もあるし、それこそ多様な性と言ったときに、性欲の問題ってそれこそゼロの方だっていらっしゃるわけだから、そうなってくるともう突っ込みどころ満載で、それこそこれで2時間議論が必要かなというふうに、読んでいて、先生どうしましようという感じです。会長どうしましょう。

多田委員：すみません、今中3の娘を持つ親として、ちょっとこれはどうかなというのが率直な意見ですね。これはまだもらってきていないですけども、もらってきて親としてどう反応しようかなと悩む部分は感じます。

打越委員：どうしたらいいんでしょう。もう配られていて、残念というしかありません。

堀内会長：そうですね。それでは皆さんこれを、私も実際には拝見したのは今初めてで、ちょっとダウンロードしようと思ったんですけども、なかなかうまくいなくて。皆さんもそれぞれこれについてご意見があるかもしれませんので、次回冒頭で少し、皆さんのご意見を聞くということはいかがでしょうか。

私もかなり違和感があるなという感じで、拝見をしていたというものでございます。

ほかのところでもこういうような冊子って出しているんですか。

打越委員：少子化対策の中で、これは、とにかく早く産みなさいと、「卵子が老化」というフ

レーズも使われるとは、非科学的で残念です。

内海崎副会長：そうしたら講演会とかもやっていますよね、高校生、大学生を対象に。

堀内会長：そうしましたら、ちょっと私の不手際で、ここを十分にご議論する時間がないので、打越さんは次回は大丈夫ですか。

打越委員：大丈夫です、はい。

堀内会長：そうしたらば、もし文京区のほうでご同意いただければ、次回は最初にこれを議論をさせていただいて、皆さんの意見を聞くということでよろしゅうございますか。

瀬戸委員：多分、かなり多岐にわたる気がしていますので、もしご指示をいただけるようでしたら、メモで各委員が言いたいことを出すという形でいかがでしょうか。多分口頭でしゃべると、今日みたいにエンドレスになる気がいたしますので。

堀内会長：はい。皆さんで文章を出していただくと。それでよろしければそれでも結構ですが、いかがですか。

牛嶋委員：事前にパブコメみたいに出してあれば、事前に表でまとめて出せるので。

堀内会長：これって、パブリックコメントはやられたんですか。

総務部長：やっていないです。政策的な方針を言ってはいないので、計画を作るとかそういったものではありませんので、これは後ろに書いてありますように、医療監修などをしていただいた上で、中学校の方から編集員になっていただいて作成したという形になります。

堀内会長：そういう方が編集になっている。

総務部長：後ろに文責の方もちゃんと出ておりますので、区だけで作ったというわけではありません。

堀内会長：分かりました。いずれにしても時間が非常に短かったために、ご意見を言う機会が欲しいという方いらっしゃると思いますので、今回の会議の冒頭でご意見だけ承って、私どもの推進会議ではこういう意見が出たということで受け止めていただくということでよろしゅうございますか。意見を集約するということはするつもりございません。それぞれ個人の皆さんのご意見を言っていただくという場所にさせていただければというふうに思いますが。

原委員：ちょっとご質問なんですけれども、これは、どれくらい刷って、どれくらいもうまいたんですか。

ダイバーシティ推進担当課長：これは、大体成人向けが2,000弱なので、4年ぐらいやっているから8,000ぐらい配っていますね。中学生向けも1,000ぐらいなんで、それを4,5年だから4、

5,000配っている感じです。

原委員：4、5,000、まいたんだね。今後は残部とかあるんですか。

ダイバーシティ推進担当課長：残部もあると思いますけれども、要するに無くなったら微修正をして増刷をするみたいな話みたいなので、ここでは継続的にこれをやっていくような方向で続いています。

堀内会長：そういうようにいろいろと、私はご意見があろうかと思しますので、もちろん私どもの男女平等参画推進会議としても重要なテーマでもありますので、皆さん方から忌憚のないご意見を、30分というふうに時間を限らせていただきますが、冒頭30分、これについて自由な意見交換をしていただくということではいかがでしょうか。それで、全体に意見が出たところを文京区のほうでご覧いただくというような格好でまとめたいと思いますけれども、いかがですか。

打越委員：先ほどおっしゃっていただいたとおり、ペーパーも書いてもいいんですかね。

堀内会長：はい、もちろんそうでございます。先ほどご意見があったように、なかなかこの会議で十分に時間があるということでもございませんので、ご意見のある方はペーパーでご意見を出していただくということも有り難いというふうに思います。

よろしゅうございませうか。すみません、大変時間が延びまして、大変恐縮でございます。

伊串委員：すみません、1つ。こんなに時間が押しているときに大変恐縮です。

タイムリーなトピックとして。近年、「リケジョ」とか「STEM教育」とかここでも以前議論されたことがございましたが、ある幾つかの大学入試の医学部で、ああいうような差別があったという事実が発覚しましたニュースを受けまして、文京区として特に取り組んでいかれる、あるいは強化されていくというものがあれば、是非共有させて頂きたいなというふうに思っています。特に取組みはないということでしたら結構なんです。

ダイバーシティ推進担当課長：あれを受けて特に何とかというのは、ちょっと今のところはないです、はい。

伊串委員：ないんですか。

総務部長：区の採用について言いますと、区は23区一括で職員を採用しているんですけれども、それについては当然男女の差はないので、今の傾向からすると女性が受かる率が高いというのは事実でございます。統一選挙に合格された名簿の中から各区に振り分けられて採用しているということになりますので、その辺は男女の差は全く関係ないと考えています。

ダイバーシティ推進担当課長：採用の人数の比率ですけれども、30年度で女性が71%、29年度で73%、28年度で62%が女性というふうになっています。

堀内会長：ありがとうございました。ちょっと急ぐようで申し訳ございませんでした。大変私の采配が悪くて、延びまして大変恐縮でございました。何か事務局のほうでお話しすることはございますか。

ダイバーシティ推進担当課長：すみません、次回なんですけれども、10月25日の木曜日午前10時からとなっています。そのときは冒頭で、先ほどのハッピーベイビープロジェクトの意見交換と、今回のご議論をいただいたものを推進会議評価のところへ記入させていただいたものと、あとは重点項目ではない計画事業の実績を一応お示しします。

それから、今回の計画から成果指標が挙げられていますが、男女平等参画に関する区民調査の結果とかは5年単位でしかやらないんで出せないんですけれども、出せるものについてはちょっとお示ししたいというふうに思っています。

最後に、第4回目の日程を以前に12月11日とお伝えしていたんですが、こちらの都合で1週間ずらさせていただきたいと思います。変更後の日程が、12月18日の火曜日の午後3時から5時までというふうになりますので、お間違えのないようお願いいたします。本当に申し訳ございませんけれども、よろしくお願ひします。

打越委員：できれば、次回、この冊子の担当部署にいらしていただきたいなと思っています。

堀内会長：そうですね、はい。よろしいですか。

ダイバーシティ推進担当課長：ちょっと日程が決まっているんで、所管課の都合が空いているかどうかというのはありますけれども。

総務部長：それは、会長と相談させていただきたいと思います。

堀内会長：そうですね。そういう要望があるということで、すみません、ご検討いただければ有り難いというふうに思います。もちろん所管課のほうのご都合もおありになると思いますけれども、打越委員のほうからのご要望ですので、すみません、ご検討方よろしくお願ひいたします。

よろしゅうございますでしょうか。大変延びまして申し訳ございません。次回も大変盛りだくさんの内容でございますので、大変申し訳ございませんが、なるべく時間内に終わるようには努力をいたしたいというふうに思いますけれども、30分の意見交換が出てきたので12時半というふうに当初から決めたほうがよろしいですかね。終わりますかね。皆さんに2時間ということでご予定はいただいておりますが、なるべく2時間の中で終わるようには努力はした

いというふうに思いますけれども、ちょっと新しいことが入りましたので、よろしくお願
したいというふうに思います。

本当に今日は、長丁場でありありがとうございました。