

令和元年度 第4回文京区男女平等参画推進会議 要点記録

日時 令和元年12月16日（月）午後2時から4時まで

場所 庁議室（文京シビックセンター16階）

＜会議次第＞

1 会長挨拶

2 審議

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

(2) その他

3 閉会

＜文京区男女平等参画推進会議委員（名簿順）＞

出席者

堀内 光子 会長、内海崎 貴子 副会長、森 義仁 委員、岡田 伴子 委員、
内藤 マリ子 委員、矢口 和彦 委員、岩永 有礼 委員、高桑 枝美子 委員、
白砂 修 委員、加来 順也 委員、増田 みゆき 委員、牛嶋 大 委員

欠席者

真鍋 匡史 委員、伊串 久美子 委員、瀬戸 僚馬 委員、原 ミナ汰 委員

＜事務局＞

出席者

総務部長 吉岡利行、総務部ダイバーシティ推進担当課長 高橋肇

欠席者

なし

＜傍聴者＞

1人

堀内会長：皆さん、こんにちは。年末のお忙しいときにご出席いただきまして、ありがとうございます。本年度の男女平等参画推進計画の推進状況評価につきましては、皆様のお手元に報告書案が配付されておりますので、今日は報告書案の内容を中心にさせていただきますと思います。

それでは、始めたいと思います。事務局から出席状況等をお知らせいただけますでしょうか。

高橋課長：本日は年末のお忙しいところ、お集まりいただきまして、誠にありがとうございます。事務局のダイバーシティ推進担当課長の高橋でございます。よろしく願いいたします。

まず、委員の出欠状況でございますけれども、真鍋委員、伊串委員、瀬戸委員、原委員、4人からご欠席の連絡をいただいております。所用により途中退席ということで加未委員からご連絡をいただいております。

次に、資料について確認いたします。事前送付資料については、本日の次第と資料第8号、推進状況評価報告書（案）の冊子の2点でございます。席上配付資料は、資料第9号、女性活躍推進計画の平成30年度実績報告（追加報告）、もう1点が令和元年11月定例議会総務区民委員会資料と左上に四角囲みで記載されている資料でございます。参考資料として、いつものとおり、男女平等参画推進計画、昨年度の推進状況評価報告書等に加えて、各事業のちらしについても置かせていただいております。資料については、以上でございます。過不足等ございませんでしょうか。大丈夫でしょうか。

それでは、一旦、会長にお戻しいたします。

堀内会長：皆様のお手元に資料がおありになるということで会議を始めたいと思います。

今日の議題は、文京区男女平等参画推進計画の平成30年度の推進状況評価とその他ということになっておりますけれども、その他の中に、先ほど課長からご説明がありましたように、女性活躍推進計画の平成30年度の実績報告でございます。本来ならば、男女平等参画推進計画の推進状況評価から皆様とご議論とをするということなんですけれども、今日は、女性活躍推進計画に関し、大変、ご努力をされておられる加未委員が途中ご欠席を余儀なくされているということでございますので、皆様の席上に配らせていただいている女性活躍推進計画の平成30年度の実績報告から審議させていただきたいと思います。

それでは、事務局からご説明をお願いします。

高橋課長：席上配布の資料第9号、女性活躍推進計画の平成30年度実績報告（追加報告）についてという資料をご覧ください。

女性活躍推進計画については、記載のとおり、区の計画である男女平等参画推進計画に掲載のない区、都等による事業について実績の把握を行うこととしております。平成30年度実績については、第1回の推進会議において、既に一度ご報告したところです。資料1ページに計画事業の一覧表がございますが、記号(e)、(f)、(g)の網掛けされていない3事業について、内容が最新の情報に更新されたということです。改めてご報告をするものでございます。ご報告については、恐縮ですが、取りまとめを行っている都立中央・城北職業能力開発センターの加来委員からご説明をいただければと思います。

よろしくお願いたします。

加来委員：それでは、ご報告させていただきます。

本来であれば、第1回目のご報告できればよかったのですが、定性的な報告にとどまり、30年度の実績が出そろっておりませんでしたので、本日、この場で定量的な数字も含めてご報告させていただきたいと思っております。資料の3ページからでございます。

記号の(e)でございます。「職業訓練の実施」、所管は都立中央・城北職業能力開発センターで、求職者を対象とした就職に必要な知識や技能の修得、在職者に対するキャリアアップの短期訓練、それらの情報提供の充実という3本柱の事業でございます。

まず、求職者を対象とした職業訓練ということで、地元文京区の産業集積として印刷出版業は非常に多くなっているということ踏まえまして、私どもはこの出版印刷業の人材育成に力を入れております。展開する6訓練科目中、4科目が印刷系の訓練となっております。大型の印刷物を作成するパソコングラフィック科や書籍を作成するDTP科、印刷・出版の営業人材を育成する印刷企画営業科、大型印刷機能オペレーターを目指すグラフィック印刷科という4科目でございますけれども、訓練の修了者が171名、30年度末で171名の実績に對しまして、私どもの最終目的である就職、これを果たしましたのが修了者のうちの84.8%に当たる145名でございました。修了者の割合と就職者の割合はほぼ一緒でございまして、女性の修了者が多く、入校生も多いわけですが、最終的には女性が92名、男性が53名就職を果たしたということで、修了者の84.8%でございました。

次に、在職者を対象としたキャリアアップのための短期訓練ということで、こちらも印刷業の産業集積を踏まえまして、このような業界で働く方のキャリアアップ等を中心に訓練を実施しております。こちらは、男女別は余り関係ございませんので、データとしてとってお

りませんが、30年度といたしましては、定員が1,614名のところ、2,440名応募いただきまして、応募倍率150%ということで、在職者の皆様の向学心が反映しているかなと思っております。パソコンスキル関係が多いので、多くの女性の方に受講していただいておりますが、一方で、いわゆる企業の設立、運営等のマネジメントの講座も意欲ある女性が熱心に受講されている状況でございます。

3本目の柱、そういった私どもの事業についての情報提供の充実ということで、第1回の会議のときにもご報告いたしましたとおり、就職した中小企業で輝く女性の声を収録したムービーやブックレットを制作いたしまして、訓練だけではなくて職業生活に対して皆さんが活躍している姿をお届けするということで取り組んでいるところでございます。若干31年度にかかる部分があるんですけれども、31年3月にこういったコンテンツを公開して以降、YouTubeでの再生回数が3,500回という形になっております。また、東京労働局のご了解をいただきまして、都内全部で17カ所のハローワークがございまして、こちらでムービーの放映やブックレットの配架をさせていただいております。

次に、記号の(f)でございます。労働相談、所管は労働相談情報センターで、労働者・使用者双方に対してハラスメント防止に関する普及啓発を行うこと。それから、ハラスメントに対する相談、あっせん等を行っております。

一本目の柱であるハラスメント防止に対する普及啓発活動でございますが、30年度の実績として使用者向けセミナーが年間で24回、定員が2,400名に対して2,473名でございました。労働者向けのセミナーが23回開催いたしまして、定員2,140人に対して1,759人と若干定員を下回った状況でございます。また、多様な働き方セミナーが合計26回開催し、定員1,640名のところ、定員の枠をはみ出してご用意をできるようにお席も準備したりして、2,000名を超える方に受講していただきました。

結果として、定員合計6,180名に対して、6,233名の受講、セミナー受講率100.9%ということで、全体としては、それなりの効果はあったかなと思っておりますけれども、労働者向けのセミナーが若干、定員を下回っておりますので、やはり労働者向けに一層の告知、PRをしていきたいということでございます。

また、職場におけるハラスメントに関する相談、あっせんの状況でございますが、まず、全体として労働相談の件数は5万件を超えております。うち、労働者からの相談が3万9,767件ということで、使用者の相談に比べまして非常に多くなっております。労働相談の項目数は、お一人の方の相談が一つの項目ということはずないので、3万9,767件に対して、項

目数でいいますと 8 万 7,747 件という形になっております。うち、人間関係の相談が 1 万 4,926 件ということで労働相談全項目に占める割合は 17%、この 14,926 件の内訳として職場の嫌がらせが 64.5%、セクシュアル・ハラスメントが 13.6%、マタニティハラスメントが 2.5%ということで、労働関係のご相談に対するセクシュアル・ハラスメント、マタニティハラスメントの割合は 16.1%ということでございまして、少しずつ増えてきているところではありますが、格段に増えているということではありません。決して増えることがいいことではないところもありますし、まずはそういう認識を多く持っていただくということ、そして、そういう状況にあった場合については、積極的に私どもの労働相談をご利用いただきたいということで普及活動を続けております。

それから、記号の(g)でございます。「女性しごと応援テラス事業」ということで、所管は公益財団法人東京しごと財団東京しごとセンターでございます。出産や育児などで離職した女性が家庭と仕事を両立しながら再就職を目指すために、様々なご支援をさせていただいております。しごと応援テラスは、このワンストップサービスが非常に売りでございますが、職業支援アドバイザーの個別カウンセリング、求人情報の提供・職業紹介等を行っております。メインとなる就職支援アドバイザーの支援でございますけれども、ほとんどが個別のカウンセリングという形で、きめ細かな対応をしております、年間で 10,157 回の個別カウンセリングを実施したところでございます。

それから、出産、育児の事由で離職して、これから働きたいと考えておられる方を対象に就職に役立つ知識や職場体験等をセットにいたしまして、大体、2週間程度の総合プログラム、これを東京しごとセンターで実施しておりますが、30年度は経理の基本・事務の基本といったような項目で9回実施をいたしまして、219名の方に受講をしていただきました。こちらも少しずつ増えてきている状況でございます。

それから、その前にまず認識を持っていただくという意味で各種セミナーの開催もしております、女性の再就職支援セミナー、再就職に当たっての心構えや、ノウハウなどのご提供、子育て支援セミナーということで、子育てをしながらどうやって再就職していくかということ、いろいろとお伝えしていくセミナーであります。これは、東京しごとセンターだけではなくて、文京区も含め様々な地域に出張して開催をしております、9回実施し、306名の参加。子育て女性向けセミナーも10地域で開催をして147名が参加ということで、合計で453名の参加という実績でございます。

私からのご説明は、以上でございます。

堀内会長：ありがとうございました。皆様からご意見、ご質問はございますか。

全体の数字というのは、管内全部ということなんですね。文京区ということではなくて。

加来委員：そのとおりです。私どもの事業主体の実績でございますので、対象者としては、文京区民以外の方もおいでになります。

堀内会長：なるほど。様々な講習があったり、回数も多いようでございますけれども、皆様方から、せっかくの機会ですので、ご質問はございますでしょうか。

岡田委員、どうぞ。

岡田委員：昨日の東京新聞に就活生の面談についての記事があって、私もこれを読んでびっくりしたんですけれども、結婚する気はあるのかとか、今、ボーイフレンドはいるのかとか。今どきそんなことを質問する会社ってあるのかなと思います。質問された就活生は就職する気がなくなったとか、あとは、これは本当にすごいことで、新聞の記事を全部うのみにしていいのか分からないのですが。化粧が濃いだとか、きれいなのにそんな厚化粧してこなくてもいいとか。これから仕事につく学生に対して、いまだにそういうことを質問する企業ってあるのでしょうか。

そういう会社には、女性はいないのかなと思って読んでいたら、10回ぐらい面接をしてもほとんど男性で女性の役員は一人しかいなかった。ですから、男性の管理職がまだこういうレベルでの面接は、本当にそうなんだろうかとこののを、お聞きしたいなと思っています。

堀内会長：よろしく申し上げます。

加来委員：正に、白砂委員が今日もおられますが、厚生労働省、東京労働局のご指導もいただきながら、公正面接、公正採用ということで、各企業には今おっしゃられたような就職とは直接関係のない質問事項についてはしないと。公正に面接し、採用しなさいということについては、東京労働局もそうですし、私どもも強くお願いをしているところでございます。労働基準監督署は、指導という形になると思うのですけれども、正に公正採用、公正面接については、今、国をあげて力を入れてやっておりますが、やはりまだその裏側としてそういった実態があるというのは事実でございますし、私どもの労働相談情報センターにも、残念ながらそういったご相談は寄せられております。

岡田委員：法律から変えていかなければならないとか。今度、ハラスメント防止について法制化されるのに当たって、もっとそういう話まで詳しく中に入ったほうがいいのではないかというコメントがありましたけれども、この記事を読んで本当にびっくりしました。

加来委員：企業にはハラスメント防止について記載したちらし等を、できる限り配布して、しっかりとその旨を踏まえて採用面接をしていただきたいというお願いはしております。

岡田委員：採用等の意思決定の場に女性が一人でもいたら、多分、こういう質問はしないと。やはり女性の意見が大事かなと感じました。

加来委員：根本にはそれがあると思います。

堀内会長：求職者の問題って、世界的には、国連機関の一つ、ILOという国際労働機関では、仕事の世界における暴力とハラスメントの撤廃に関する条約ができて、労働者の範囲として、企業で既に働いている人が対象なんですけれども、ハラスメントについては、少し範囲が広くて求職者も入っています。そういう意味では、今、岡田委員がご指摘になった事例というのは日本だけではなく、世界的にも求職者に対するハラスメントはあるという事実がございますので、事業主の方にご指導をいただくというのは大変重要なことかと思っております。

事業主の方は男性ばかりという状況ですし、しかも昔はそういう質問をしても取り沙汰されることもなかったという時代が結構長くありましたし、そういう意味でなかなか変わらない状況もあるので、指導するのも大変ご苦労がおりになるだろうとは思いますが、どうぞよろしくお願いいたします。

加来委員：1点、付け加えさせていただくと、今は非常に売り手市場でございますし、この先、生産年齢人口もどんどん減少してまいります。そういった採用の仕方をしていけば人材を確保できないということは、ほとんどの企業は分かっているはずですので、中小企業を中心に人材確保が非常に厳しい企業は、いい企業になろうと努力をされているというふうには認識しております。

堀内会長：確かにそうですね。この間、新聞報道でもありましたが、出生数が90万人を割りました。日本の場合、すごい勢いで少子化が進んでいますから、今年生まれた赤ちゃんが労働市場に出る成人に達するころには極めて少ない貴重な人材となっています。そういう意味では、確かに事業主がそういうことを理解しなければならないような環境や状況にあるということではありますよね。どうぞよろしくお願いいたします。

ほかには、ご意見ございますか。どうぞ。

増田委員：労働者、使用者、双方に対するハラスメント防止に関する活動について、使用者側ですけれども、事業主だけではなくて会社の人事担当とか、あるいは労務関係の仕事をしている方とかは参加されていますか。

加来委員：規模の小さいところだと、いわゆる経営者、社長からの直接のご相談もござい
ますが、規模が大きいところは人事担当者など、全部合わせて7,636件のご相談がございま
した。

増田委員：新規採用の場面で、面接を行った方が心ないハラスメント的な質問をするという
ことなんですけれども、大体採用面接を行う方というのは人事の採用担当者とか、そうい
う方々になりますよね。

加来委員：一定規模の会社は、人事の担当部署を持っておりますから、そういうところが基
本です。私どもがお付き合いさせていただいているのは中小企業ですけれども、専門の部
署を持たないところが非常に多くて、経営者自らが採用をなさっておられる。逆に、ハラ
スメント等に対してすごく意識が高いので、むしろ経営者以外が人事・採用担当をしてい
るところで、そういう問題が起こっている可能性はあります。

増田委員：問題なのは、割と大手の人事採用ではないかと。

加来委員：どちらかといえば、そうだと思います。

堀内会長：ありがとうございました。

副会長は専門家ですので、ハラスメントにつきまして、何か一言ございますか。

内海崎副会長：岡田委員のお話を伺っていて、就活生が、相談を持ちかけるというのは可能
なのでしょうか。そうすると、就活生がここに相談すればいいということを大学の就職支
援担当とか、そういったところには情報提供なさっていらっしゃるんですかね。

加来委員：情報提供をしております。就活生がいろいろ遭遇する労働問題ということで、ア
ニメーションでインターネットを通じてご紹介もしております、敷居は随分低くしてい
るつもりではおります。いかんせん周知が、見ていただいているとは思いますが。

内海崎副会長：なかなか難しいなというのが第一印象で、私の場合は、学内でハラスメント
専門の弁護士を呼んで研修をやったときに、ハラスメント防止に関する法律についてお話
しさせていただいて、就活生も対象になるというときに、その法律に基づいてということに
なるんですが、一方で、大学内のハラスメント防止規程というのがありまして、多分、他
の大学もそうだと思うのですけれども、就活生や教育実習生も対象に入れているんですよ
ね。その辺りの周知は学生にできるのですが、逆にこういう公の場できちんと対応でき
るところがあるんだということ、今回帰って学内で確認はしておきますけれども、就活をし
ている学生を出す大学側に、もう少し情報を提供していただけるといいかなというのが1
点です。それから、私のところに来る相談も非常に深刻な事例が多くて、深刻になればな

るほど、相談に行けないというのもあったりしまして、そういう被害を受けたときに、就活そのものができなくなっている学生とかがいたりするので、どう支援というか、ケアをするかというのが重要な問題かなと思いました。

また、セクハラの中に、多様な性の人たちの相談ですね。これがどうなっているのかというのが気にかかったのですが、これは相談の窓口、形式、対応する人によって、大分変わってくるように思うのですけれども、詳細が分からないので、どうなんだろうかと思います。

加末委員：まず1点目、大学との連携については、まだまだだと思っています。いろいろコンテンツはそろいましたので、そういったものを活用しながら、もっと大学の就職相談窓口との連携、アプローチをしていかなければいけないだろうなと思っています。

それから、2点目については、個別の事項までは私も掌握していませんが、東京しごとセンターの中には労働相談情報センターも入っております、そういった形でご相談される方もおられますし、ハラスメントだけではない、就職活動において、つまりいてしまった方、そういった方については、ヤングコーナーでご相談に応じたり、体制立直しのためのカリキュラムにご参加いただいたりということは実際にはやっておりますので、こういったものがご利用いただければ有り難いというふうに思っております。

堀内会長：ありがとうございました。

よろしいですか。どうぞ。

白砂委員：今の関係で新卒者については、新卒応援ハローワークとしまして、大学生の就職支援を行っている専門のハローワークがあります。多くの対応としては、新聞等で報道されるのは内定取消しに対応するのが全面に出てきておりますが、それ以外に同じように就職の面接、報道であったようなものについては、私ども受け手側なので大学ですとか、就活生からの相談があった場合については、これは通報ととるのか、情報提供ととるかで対応が違うんですけども、就活生が望めば、基本的には内容をオープンにして企業側の指導を行いますし、情報提供のように個人名を特定されることを望まない場合については、間接的に企業の指導を行うということも行っております。新卒応援ハローワークには、各大学の学生課をまわっている専門の相談員がおりますので、そちらの関係で対応をしているのが一つ。

また、各若者ハローワーク、ヤングハローワークというものがあまして、東京都しごとセンターとも連携しています。数は多くはないんですが、心理カウンセラー等の職員も配置

しておりますので、情報提供に至らない場合でも就活生個人の問題として、次の就職活動に向けての心理的なフォローを行っております。以上です。

堀内会長：ありがとうございました。

今のような体制というのは、全国どこのハローワークでもあるのでしょうか。

白砂委員：ありますが、やはり東京を中心として大都市圏が大きいですかね。地方ですと、良くない事象で、同じ対応でも、就活生が特定されてしまい、次の活動に支障が生じることも多いようです。大都市圏ですと、採用数も多いですから、企業に対する間接的な指導はやりやすいですね。

堀内会長：よく分かりました。

私もハローワークの状況について、加来委員のご説明の後で伺おうと思っておりましてので、情報をいただきまして、本当にありがとうございました。

ほかには皆さん、ご意見ございませんか。どうぞ。

高桑委員：職場におけるハラスメントで、資料の4ページにマタニティハラスメントが載っておりますけれども、今、結構問題になっていると思うのは、父親の育児休暇を取ろうとするのを企業側が取らないほうがいいのか、人事評価が低くなってしまいうのでというパタニティハラスメントというのがあります。結局、育児休暇が取りにくいいため、結果として、女性が活躍できなくなるので、その辺りの取組というのはどうなっているのかなと思ひまして、ご質問させていただきました。

加来委員：労働相談情報センターに限らず、東京都全体として、働き方改革の推進を知事の指揮の下、進めております。その中では、男性の育児休暇の取得についても重要な柱と位置付けてお話をさせていただいて、企業等にもその理解を求めているところなんですけど、恐らくご相談まで至らないケースが多いだろうと推測しております。まだ、相談として顕在化してきていない部分が多いとは思っておりますので、相談に至る前に企業等へ働き方改革の一環として男性の育児休業、介護休業取得の促進というところをお願いし、また、制度を設けた場合につきましては、補助金の交付等により推進を図っているところがございます。

高桑委員：多分、女性の出産・育児休暇は、お腹も大きいですし、取りやすいのではないかなと思うんですけども、男性が取る場合は、まだまだ会社が、特に上司の方が余り理解を示さないところが多いのではないかなと思いますので、それがきちんと取れるように持っていけないといけないんじゃないかなと思いました。

堀内会長：ご意見、ありがとうございました。

育児休業は、制度上、男女双方とも取れるようになっていきますし、そういう意味ではもう少し男性が取れるような雰囲気をつくるのが大きな課題かなと思います。せっかく、ここには、使用者側、経営者の方と、労働者側といらっしゃいますので、それぞれ何かご意見をいただけるようなことがありましたら、おっしゃっていただければ有り難いです。どちらからでも、岩永委員か、矢口委員にお話をさせていただくことにします。

岩永委員：我々の場合は、非正規労働者が受けるパワハラが多いんです。もちろんハローワーク等を通じて、雇用の紹介があり、労働情報センターでも労働契約書をきちんと交わすようにと言われていますが、やっと探した仕事でそういう認識がない人がほとんどですから、十分な契約がないまま仕事に入るけれども、なかなか仕事になじめないでパワハラにあってしまうという傾向が非常に増えています。

少し話が違いますが、誰でも入れる個人の加盟組合がありますので、そこで、事案を見て労働情報センターの皆さんに協力していただいたり、あるいはうまくいかない場合には労働法に基づいて私たち自身が団体交渉の申入れをしているとか、そういう意味では解決はするんですけども、非正規労働者で働いた場合、その後解決してもなかなかその職場に定着できるということが難しくなってくるんですよ。そういった事例が結構あります。

また同じようなところでは、最近ではコールセンター等もほとんどパートタイマーで働かれます。かなり能力のある担当者でも、上司の方が気に入らなければ、簡単に解雇されてしまう。あるいは本人も解雇はもちろん辞める意思がないと言えればいいわけですけども、配偶者の収入もあるのかも分かりませんが、簡単にやめられてしまって、後から腹立たしくて我々労働組合の事務所に連絡をされるという事例も多いです。

だから、内容を聞いて、同じように労働情報センターと相談をしたり、センターの方はすぐ電話をかけてくださいます。経営者にも。だから、うまくいきそうだなというのはほとんどお願いをしている、お互い協力し合ってやっている関係でございます。

堀内会長：ありがとうございました。

今、ご指摘のあった非正規の問題は、ほとんどが女性でございますので、そういう意味では課題があるというふうに承知いたしております。

すみません。矢口委員。

矢口委員：私どもは、経営者の団体でございます。経営者の皆様には法令遵守、働き方改革等については、周知を進めているところではありますが、労働者や学生の皆さんとの個別

の接点がほとんどありませんので、働いている方からのご相談というのは残念ながら受けていないというか、団体の性格上、把握できていないという状況でございます。

堀内会長：企業の方のご相談というのはないんですか。

矢口委員：経営者の方からのご相談はあるのですが、労働者の方に訴えられたりすれば、弁護士との話になってしまって、なかなかありません。

堀内会長：経営者の方に啓発とか、研修とまではいかないでしょうけれども。

矢口委員：それは、セミナーの類で法令改正時等に適宜実施しております。

堀内会長：ありがとうございました。

女性活躍推進法の関係で皆さんからご意見をいただいて、本当にありがとうございます。これから、この法律がますます重要になっていくと思いますので、このようなご報告をいただいて、皆さんと状況を共有できればいいなと思っております。

この計画の関係につきましては、皆さん、よろしゅうございますか。

もしよろしければ、それでは今日、配付されました資料でございますけれども、女性活躍推進計画につきましては、これで終わらせたいと思います。加来委員、ご説明いただきまして、本当にありがとうございました。

引き続きまして、本来であれば、最初の議題でございますが、文京区男女平等参画推進計画の平成30年度推進状況評価につきまして、事務局から皆さんのお手元に、今までの議論の結果をまとめた冊子が配付されております。今日は、事務局から全体をご説明いただいた後に、最終的なまとめのご意見をいただくということで進めたいと思います。

それでは、ご説明をお願いできますでしょうか。

高橋課長：冊子の資料第8号に基づきまして、推進状況評価報告書（案）についてご説明いたします。今回、報告書形式でまとめさせていただきます。

1ページをお開きください。平成30年度の推進状況について、全体の総括をしております。3段落目と4段落目になりますけれども、今回の推進会議でいただいていたご意見のうち、プラスの評価をいただいた部分と改善すべき部分について触れてございます。

5段落目は、本計画の適切な進行管理についてですが、事業を実施すること自体が目的ではなくて、何を達成していくのか、何を目指していくのかという成果指向の視点からの事業運営について、ご意見をいただいておりますので、その点についても言及をしております。

最後の段落では、来年が北京会議から25年という節目の年に当たっておりますので、少し

触れさせていただいて、これまでの歴史や活動を振り返って、次の世代につなげていくというところで、関係機関との連携・協力を図りながら、取組を期待していくというまとめにしております。これが前文でございます。今回、新規に追加いたしました。

続きまして、2ページ以降ですけれども、2ページは計画の体系図と重点項目11事業の関係をお示ししている図になります。

3ページは、重点項目評価、これまでご審議いただいておりますが、この評価の見方についての説明を入れてございます。

4ページ以降が、各重点項目の評価となります。本日は、これまでのご意見を踏まえて変更した点に絞ってご説明いたします。

まず、事業番号2「学習指導の充実」ですけれども、前回、教育現場におけるアンコンシヤスバイアス、無意識の偏見に関する議論もございましたので、5ページの推進会議評価、については、無意識の偏見を取り除くという表現を加えております。

続きまして、6ページの事業番号9「男女平等参画啓発事業の充実」では、ページの一番下ですが、実績報告に事業視点が幾つか入っていて、どういった項目があるのか分からないというご意見もございましたので、一覧をこの下の段に掲載しております。

16番、20番の事業でも、同様の修正を行ってございます。

また、7ページの推進会議評価ですけれども、1段落目に周知啓発に努められたいという部分があるんですが、この前に「積極的な」という表現を加えております。

少しページが飛びますけれども、28ページをご覧ください。

28ページの事業番号80「セクシュアル・ハラスメント、スクール・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等に関する意識啓発の推進」でございます。右側の推進会議評価の1行目から2行目までにかけて、昨年度と同じ評価の部分にはなりますが、性の多様性の視点も踏まえた研修内容の充実ということで、表現を追加しております。

重点項目の評価についての変更点は、以上でございます。32ページ以降は、重点項目以外の計画事業の実績について全て掲載しております。

最後の61ページ、62ページになりますけれども、男女平等参画推進計画における5年間の目標と成果指標について、お示しをしております。現状、30年度の数値を入れられるものについては入れております。前回からの変更点は、特段ございません。

雑駁^{ぼく}ですが、資料8号についての説明は、以上でございます。

堀内会長：ありがとうございました。

今まで推進会議で議論したことを踏まえて、1冊の報告書になったものでございまして、課長から変更点についてのご説明がありました。これにつきまして、皆様方から意見がございましたら是非おっしゃっていただきたいと思っております。

1項目ずつやってもいいんですけれども、既に前回、各事業のチェックをやっておりますので、今回は、お差支えなければ一括してのご議論でよろしいですか。皆さんのほうでもう一度、重点項目ごとに見てみたいということであれば、そのように運営いたしますが。前回までの議論を見ておりますので、私は、きちんと事務局で確認していただいてご意見が入っているという認識はしております。

それで、最初の前文ですけれども、これは今日初めてということでご説明いただきましたので、この1ページにつきましては、皆さん方のご意見がございましたら是非おっしゃってください。そういう意味ではまとめますか。皆さんでご議論しますかね。

まずは、今回初めてのまとめの部分ですが、何かご意見ございますでしょうか。きれいにまとまっていると思えます。しっかりと男女平等参画社会の説明をされて、報告書の位置付けをされて、そして、30年度の計画の推進状況を見られて、特にこの中で、女性委員の割合が特別区の平均にきたけれども、まだもっと取り組まなければいけないということが入っておりますし、それと来年が国連にとっては大変重要な年なんです。北京会議という、ここにあります第4回世界女性会議、それが開催されて以来、世界会議は行われていないと。この1995年の第4回世界女性会議のフォローアップという格好で5年目、10年目、15年目、20年目ということで来年が25年という大変重要な節目であるということと、それからシビックセンター1階にUN Women日本事務所がございまして、このUN Womenというのは、今まで四つあった国連の女性を担当する部署を一括して一つの機関にまとめた。それができて来年がちょうど10年になります。そういう大きな節目でもあるし、実は日本にとって、世界の女性にとっても大変重要なんですけれども、女性・平和・安全保障について、国連の安全保障理事会で決議できましたのが2000年でございます、来年はそれから20年ということで日本も国内行動計画を作っています。日本の計画の特徴的なことは、私は、あのとき何で安全保障なのに災害が入るんだろうと外務省に疑問を呈したんです。だけれども、やはり正解だったんだと今は思っています。というのは、災害というのは、自然災害とそれから戦争という人工による災害というのか、二つ合わせて日本以外の国は経験していないと思えます。平和と女性と安全保障だけなんです、日本以外の国でやっていない。日本はやはり計画を作るときに、自然災害が非常に多発するので、その復興過程って戦争や紛争からの復興過程とほぼ同

じだということで、外務省が当時ご説明に来られたときに、何で私は紛争が入るんですかというふうに聞いた記憶があります。それからちょうど20年になるということで、日本は今、第2回目のそれができた。

それからもう一つ、最近、日本でも電車等でバッチを付けている方を見かけますけれども、SDGsですね。持続可能な開発目標、これができて来年で5年になるんです。2015年の国連総会で決まったんですが、実際に実施が始まったのは2016年にして、来年は節目の年になると思っていました。それで前文に2020年の意義のようなものも書かれているという意味では、国連女性機関のホストをしていただいている文京区としては適切かなと思っております。

長々と説明をして申し訳ありませんけれども、この点につきまして、これはこうしたほうが良いということがございましたらおっしゃってください。

前回の評価と比べて新しくなった点というのほどこなんですかね、この前文で。

高橋課長：具体的には、3段落目、4段落目の部分です。昨年も計画を振り返ったときの議論等を入れておりましたが、今回の特徴ということでは、評価と課題としてご意見いただいたところを3段落目に書き込んだ点です。また、女性委員の比率については前回も少しだけ触れていますけれども、今回は数値も入れた上で、課題を明確に浮き彫りにしたという点が特徴的かと思っております。

堀内会長：分かりました。よろしゅうございますか。もし皆さんがここをもう少しという意見がないようでしたら、1ページはこれで了承されたということでよろしいですか。

それでは、2ページ以降でございます。実際の評価は4ページから始まりますけれども、重点項目につきましては、既に全体を見て、ご意見を踏まえて、先ほど事務局から修正案の説明がありましたので、今までの議論の中でこれが入っていないとか、ご意見ございましたらおっしゃっていただけますか。よろしいですか。

高桑委員：すみません。先ほど、7ページの変更点が、推進会議の評価で、「さらに幅広い層への積極的な周知啓発に努められたい」の、「積極的な」が入りましたとご報告を受けたんですけれども、「積極的な」が入りましたというだけで、お役所言葉というか、結局「積極的な」が入っても入らなくても同じことなので、何かもう少し具体的に示せないものなのかなど、少し違和感を感じたというところでございます。

堀内会長：推進会議の意見を聞いた事務局でこのように入れていただいたので、何かいいお言葉はありますか。よく分からないということなので、もしこういうほうが良いということで

あれば、是非ご意見をいただければ、有り難いんですが。

高桑委員：前回の議論にも、私もいたんですけれども、ここの「積極的な」が具体的に何をどうしていたのかというのが、はっきりと思い出せないんですが、あえて入れたのだったら、もう少し分かりやすい言葉にならないのかなと思った次第です。

堀内会長：「積極的な」がなかなか分かりにくいということですかね。

高桑委員：入れても入れなくても、一般の感覚からすると、これだったら同じということですか。

堀内会長：より積極的だったら、今以上に努力しますとか、そういうことだと思えるのですけれども、何かいい言葉はありますか。副会長。

内海崎副会長：具体的なものを少し入れたら、もっと分かりやすくなるんですよ。例えば、前半で対象に伝える内容を明確にしているとも言っているんで、だとすると方向性を入れるとか、すぐ浮かばないんですけれども、やはりここの左側を見ると、映画などいろいろやっているんで、より工夫をするというか、講座の時間を考えるとか、あるいは伝達の方法を工夫するとかですよ。

高桑委員：前回の会議では、講座を設けるだけだと来られない人もいるので、学校に行くとか、もう少し踏み込むというお話になっていたと思います。

内海崎副会長：方向性として、もう少し踏み込んだ出前講座をするとか、積極的に行くとか、それから常にアクセスできるように情報提供をもっと強く、場所を選んで行うとか、そういう方法論のところ、もう少し一歩進んだものという意味でお話していたと思います。何か具体的に入れるというか、こういう方法をとってやるんだというのが伝わったほうがいいのかもかもしれません。

堀内会長：そうですね、具体的なことが伝わって。その前のところで、対象者を具体化していますよね。そこでさらに幅広い層って書いているので、その具体例として、何があるかということですね。

何かいいのはありますか。既に、リーチしていきたい層の具体例はここに入っているんですよ。伝えたい内容を明確にしている点を私どもは評価していますが、さらに具体的に、何が入りますでしょうかね。

高桑委員：もう少しこちらが近づいていくというような、踏み込んでいくということだったと思いますので、何が具体的に入ればいいのかというのが、こういうときの言葉が思い浮かばないのですが、学校現場に実際に入っていこうというお話だったかと思います。

堀内会長：何か具体的ないい例というのはございますか。区のほうでも多分ご苦労されたんだ

と思うんですけども、積極的にということ。

吉岡部長：前回の会議では、啓発に関して、区の講座に来てもらうのではなく、学校に出向いてという議論は盛んにしていただいて、それに伴って学校の先生やPTAに働きかけていきますという議論がありましたので、最終的にはこういった感じに、もう少し強めに啓発活動をしていきますということで、まとめさせていただいているというのが実情かなと思います。これとって、すぐにいい表現はないので、少し検討して、会長とご相談をさせていただくような形でよろしいでしょうか。

堀内会長：もう少し具体化したようなニュアンスで入れるかどうかということで、よろしいかと思えます。

吉岡部長：一度見直しまして、具体的な表現ができれば対応したいと思いますので。

堀内会長：それでよろしいですか。もしこちらで考えている間に、何か思いつきましたら、おっしゃってください。

高桑委員：ありがとうございます。

堀内会長：ご意見、ありがとうございました。

内海崎副会長：表記の仕方ですが、6ページの表の下に、S O G I とは、事業視点はということでマークが付いていて説明があるんですけども、S O G I が初めて出てくるところで説明がされないと違和感があります。そうすると、5ページの推進会議評価の中に、「S O G I や男女平等に関する」という文言が出てくるんですね。

堀内会長：5ページに出てきますね。

内海崎副会長：だとすると、こちらに説明を入れておかないと、分かりにくい。それが1点と、このマークが付いているのがS O G I だけで、事業視点についてのマークはどこに付いているのでしょうか。この並列の仕方だと、マークの付いているのを説明していますということになるので、確かにS O G I には全部付いているんですけども、事業視点は、マークはどこに付いているんですかね。本当に細かいことで申し訳ないんですけども。

高橋課長：ありがとうございます。S O G I の説明についてはご指摘のとおりかと思えます。推進会議の評価を入れる前の資料では、初めて出てくるのが確かにこのページでしたが、評価を入れたことによって、S O G I がこの前に出てきたので、最初に出てきたところで説明を入れるという方法で修正いたします。事業視点については、事業視点の横に※印を付けて、ここの説明ですということが分かるように表記を修正いたします。

内海崎副会長：すみません。細かなところで、何度も申し訳ないです。

堀内会長：ありがとうございました。それと、もう少し早目に言えばよかったんですが、今日ご欠席の伊串委員からの意見が、事務局と私に届いておりますので、この時間を借りて、ご紹介とご説明をいただけますか。

高橋課長：分かりました。事業番号としては16「男女平等センターにおける学習機会の提供の充実」が一番近いかと思えますけれども、伊串委員から、何人かの方から男女平等センターの指定管理に関してご意見を頂戴したということで、事務局にご連絡がありましたので、この場でご紹介させていただきます。

2点ほどございます。まず、1点目が、男女平等センターの指定管理者の募集については、非公募で行っておりますが、公募でないと競争原理が働かないのではというご意見や、公平性の観点から最適かどうか分からないというご意見、どのように選定されたかを公開してほしいというご意見がございました。

2点目については、男女平等センターの運営に関する要望事項ということで、今後一層、ダイバーシティ推進の視点や、新しい発想や取組を生み出していくということを考えると、運営者側に若年層や様々な層の参画を期待したいというご意見です。

また、文京区は有識者、専門家も非常に多いので、例えば、センターの事業運営に専門家が関わっていないという現状については少し残念というご意見がございました。

あと、平日については、サロンのような趣味や会話の場所という活用方法が、何となくメインになっているように見えるのですけれども、それでいいのでしょうかというご意見もいただいております。

それでは、1点目の男女平等センターの指定管理者の募集について、事務局から、ご説明いたします。本日席上配付をしました資料第5号「令和元年11月定例議会総務区民会資料」と書かれている資料をご覧ください。

タイトルが「文京区男女平等センター指定管理者候補者の選定結果について」と書いてある資料でございます。先日行われました区議会において、来年4月1日からの5年間の男女平等センターの指定管理者の候補者の選定結果について、ご報告した資料となります。

資料をご覧ください。「4 募集方法」に、非公募によるということで、1団体応募という記載がございます。この1団体というのが、文京区女性団体連絡会でございます。区の公の施設に係る指定管理者の指定手続等に関する条例及び条例施行規則では、相当の理由がある場合には、非公募において指定管理者を募集することが可能という規定になっています。その理由については、既にご存じのとおりかと思いますが、文京区女性団体連絡会は平成30

年に30周年を迎え、設立当初から地域に根差した地道な自主運営を行っていること、その活動の理念についても男女平等センターの設置目的に合致していること、また、地域の人材活用という観点からも、実際に区民の方がいろいろな啓発活動や事業に尽力しているということで、区民との協働・協治に資するものと考えております。

平成3年から自主運営を行ってきた、これまで実績を積み重ねてきていることと、毎年の指定管理者の評価、直近の2年間においても、維持管理、事業の実施は適切に行われ、かつ、多種多様な事業の企画運営をしていること、災害時の危機管理体制等の点においても、高い評価を得ているということも挙げられます。

以上の理由から、非公募による選定を行ったという経緯がございます。選定結果については、資料の裏面をご覧くださいますと、書類審査による第一次審査、プレゼンテーションによる第二次審査、指定管理料に関する価格評価、それに、現行の男女平等センターを管理している団体ですので、評価の結果によるインセンティブ、優遇措置の点数を加え、審査しております。その結果が満点の6割を超えると、指定管理者の候補者として選定をするという仕組みで進めております。結果としては、基準の6割を超えたということで、選定したものでございます。先般、この内容を区議会にご報告して、来年度からの指定管理者として指定をするということが議決されております。指定のプロセスも含めて、区議会という公開の場で行っていることをこの場でご報告しておきたいと思っております。

2点目については、センター運営に関する要望事項でございますので、現行の指定管理者である岡田委員から、お話をいただいたほうがいいのではないかと考えてございます。

岡田委員：今、ご説明があったように、設立から30年経っていますが、文京区の中にあるいろんな団体が横断的組織ということで結成した文京区女性団体連絡会の女性が活躍している点が評価されて、非公募というのが大きな理由ではないかと思っております。今30年経ちましたから、確かに皆さんそれぞれ歳をとりました。

役員も含めた高齢化は、切実な悩みです。高齢化社会に入り、若い人材が欲しいのですが、加入団体でも、若い方が集まって活動していこうというところが余り増えていかないという現状があります。文京区女性団体連絡会に加入する団体は60あるんですけども、そこで管理運営を行っています。また、男女平等参画社会の実現に資することを目的とした活動団体、いわゆるセンターへの登録団体が200弱あります。

確かにここに言われているように、若い方が欲しいのは本当に欲しいんですが、実際増えないことにはどうにもならなくて、頭を痛めているところです。専門的というのも、女性の

地位向上のための活動を行うために集まったり、男女平等に資する内容の学習会をしている団体もあるんですけども、その中から文女連の常任委員として選ばれて、指定管理者として運営しています。ただし、常任委員も男女平等については、最初はなかなか理解していないし、今までも全然知らなかったという方が、そこで一緒に2年なり、3年なりの期間で、啓発活動をしながらか、自分たちも勉強しているというのが現状です。

文京区女性団体連絡会に加入していない団体などは、当然貸館のための施設というお考えもあるんですね。利用者懇談会というのが年に2回あるんですが、この間の懇談会では、ふだん男女平等ということ余り意識せず、ただその部屋を借りているという人たちが集まるので、こういうときには男女平等センターの意味を絶対理解してもらおうということで、DVに関するDVDを見ていただいて、それぞれの感想をいただく。今まではそんな意見はなかったんですけども、なぜ利用者懇談会なのに、DVDを見せるのかという参加者がいらっしやいました。貸館だけで利用している人には、ここは男女平等の啓発をする活動の拠点ということ分かっていない方も結構いらっしやる。今回のような利用者懇談会を年に2回実施する中で、必ずそういう時間をとって、皆さんに啓発活動、男女平等参画社会を作っていくましようという活動をしている場所ですよということを知っていただく。この間もそういう説明をしましたので、30人ぐら集まった皆さんは、DVDを見て、こういうことがあるなんて知らなかったってびっくりしている。世の中はまだ本当にそういう段階で、50代、60代の方というのは、DVなんて知りませんでしたという意見が多かったんです。それもまたびっくりですが、そういう活動を地道に行っています。

また、活用方法についてのご意見ですけども、部屋の中の様子というのは、もちろん私たちも知ることはできません。学習の会があったり、一人の文学者の研究をしたり、健康がなかったら生活していけないという意味での体操の活動、それと、音楽などが挙げられますが、登録団体については男女平等に資する内容を目的として承認されていますので。

森委員：私も少し。お茶の水女子大の私は、顧問をやっている理科実験サークルも男女平等センターに行くんだけども、何で湯島の教育センターに行かなかったかということ説明します。理科実験の場合、普通は教育センターに行くんですよ。それは基本理念が違うからで、あちら側は科学技術基本法、こちらは男女共同参画社会基本法だから、当然スタイルは違し、例えば、教育センターの企画を見に行きますが、教科学習なんですよ。こちらでやるときは、さっきサロンの的と言いましたけれども、サロンの的というのは言葉を変えればコミュニケーションのことですから、やはりお互い人間信頼の土台がないと、この男女平等参画は

なかなか浸透しないんだらうと思います。だから、ここでやるときの理科実験サークルは、半分はお茶を飲んでいますよ。例えば、そこには中学生が来たり、その親が来たりして、そのときにどうして理科実験をこういうところでやっているとかの話をしてします。それは基本法を読んでいるから、やはり教科学習ではなくて、キャリア、イベントであるということですよね。自分たちの将来を作っていくという理科実験は何かという辺りで、少しアプローチの仕方が違う。

教科学習はサロンのでは困るんですが、男女平等の分野は、言葉を言い換えればコミュニケーションだし、信頼関係を作るためにはサロンは必要だと思うし、だから、半分はお茶会をやっているのですよ、理科実験なのに。でも、理科って何だろうとか、科学技術って一体誰のために何のためにあるのかという話をしていたり、そこに文女連の方々もいらっしゃっていただいたりしています。本当は理科嫌いなはずなのに、今日の話に来た、理科にそういう側面があるのねというような、ちょっとしたカフェみたいな空間を作っているというのは、別に悪いことではないんじゃないかな。ただし、その活動の中から、男女共同参画社会基本法にのっとった目標や関わりというのを示していけば、サロンの雰囲気は大事なんじゃないかなと思います。教育センターにはサロンはなくて、男女平等センターはサロンのところがあるというのは、大事なんじゃないかなと文女連の方は多分思っておられます。私は、別に文女連のメンバーではないんだけど、いろいろ伝授するという立場から見ると、やはり今の雰囲気は非常に大事なかなと思うんですよね。以上です。

堀内会長：ありがとうございます。

岡田委員：それとあと一つ、男女平等センターまつりも参加団体として皆さんが参加して作り上げていくんですけども、そのときもまず1番には、今年のテーマをみんなで決めましょうというときに、男女平等参画に関する活動拠点である男女平等センターにふさわしいテーマを作りましょうとって、参加団体40団体ぐらいの方と一緒にあって、いろいろ話をして、みんなで宿題にして、その場でまた時間をかけて討論しているのです。目には見えないかもしれませんが、皆さんそういうところで、いろいろと勉強なさっているのではないかなと思います。

森委員：世代交代は課題ですね。

岡田委員：それは、確かに。

堀内会長：本当にそれは一つの団体の問題ではなくて、男女平等参画そのものに関わっている団体の世界全体の課題なんです。残念ながら。

国連を中心に盛り上がったのが、1975年が一番最初でしたかね。国際婦人年連絡会、婦人連と言いましたけれども、そこからですので、その当時、余り男女平等をやっていなかったものですから、私は知らなかったのです。岐阜県にいたりして。それで、そのときに第1回の日本の国際婦人連、女性連というんでしょうか。それは、当時、天皇皇后陛下がおいでになって、すごい式典をやったんですよね。そこからが出発なんですよね。世界では、メキシコ会議という第1回の世界女性会議があって、当時の方はだんだんいなくなっているのかもしれませんが、その5年後の第2回のコペンハーゲン、その10年後の第3回のケニアのナイロビ会議、そこが35年前ですので、そこからずっと大きくなって続いているというのが、世界全体の傾向なのですよね。したがって、高齢化というのか、若者をどうやって一緒に巻き込むのかというのは、どこも大きな課題だといえます。

この間、この下の3階会議室で、G20の会議がかなり熱心にジェンダー問題をやったので、その報告会があったんですけれどもね、モデレーターをやった一橋大学の先生が、今、ジェンダーあるいは男女平等は、とっても格好いい課題だということで、学生の集まりがすごくいいんだと言っていましたよ。ゼミがすごい人気で、100人以上ゼミにいるとか、一橋大学だけかな、そんなことをやっているのはと思ったんですが、どうなんでしょう、ほかは。そういう若者の話もないわけではないようですけれど、全般的に男女平等問題に関して中心的に活動をしている人たちの高齢化というのは、本当に歴史的な経過があって、今はちょうどターニングポイントというんでしょうか。どうやって、新しく引き継いでいくのかという。文京区も残念ながら例外ではないという感じなのだろうと思います。どうも、ありがとうございました。

牛嶋委員：私は、子育て世代で、ぎりぎり一番上ぐらいですけれども、今、とにかく働いている人が多いので、子どもの関係で集まったりするようなことであると思うんですが、仕事をしている人が多いと、そういう活動するために集まるみたいなことが余りないと思うんです。

そういうこともあって、女性関係の団体みたいなものが、組織しにくいという感じになっているのかなというふうにも思いますし、例えば、女性団体連絡会ですけれども、男性からすると、敷居が高いと思うこともあるので、男性も参加しやすい場所にしてもらえると入りやすくなるんじゃないかなとも思ったりしています。

育休の話もありましたけれども、家庭に入っていく男性がだんだん増えてきていて、子育てに関する課題というのも、女性だけ集まって話すようなものではないと思いますので、そ

ういう意味での男女平等といいますか、女性も男性も同じ立場で話せるような環境というの
もあったほうがいいのかなと考えております。

岡田委員：名前は、確かに女性団体連絡会ですが、個々の加入団体の中には男性も入ったグル
ープは一杯あります。ですから、男性も、男女平等センターにはたくさん来ていただいてま
すし、毎年、多くなっているように感じます。

堀内会長：国連でも、世界女性会議や女性の地位委員会のように、女性という名前は残ってい
るし、条約も個人的には反対なんですけれども、男女平等条約ではなくて、女子差別撤廃条
約という女性に対する差別をなくす条約ですので、そこが深刻だということが、結局大きい
と思います。

一方で、岡田委員が仰ったように、活動自体は広がっていて、男性もかなり入ってきてい
る状況なのかなと思います。確かに女性って名前を聞くと、男性が入りにくいということが
あり得るのかもしれませんが、山口県の女性会議にこの間呼ばれて行きましたけれども、会
長は女性で、副会長は男性でして、男性も結構入っているんだなというのは感じました。そ
ういう意味では、伝統的に女性が差別され、平等ではなくて、女性自身が機会もないとい
うような中から始まり、これからどういうふうにするのかなというのはあるかもしれません。
国連女性の地位委員会（CSW）という委員会があるんですが、そこに国連事務総長が来て、
私はフェミニストだと言って、それを売りにしていますので、女性自身が男性と比べれば機
会が少ないし、差別されているというのが、共通認識なのかなとは思いますが。

それをどうやって、それこそ国連事務総長のように、自分はフェミニストだと言って、積
極的に男女平等問題を取り上げるかというのは、一つの課題かもしれませんね。国連事務総
長がそう言っているぐらいなので、国連では、幹部職の男女割合はちょうどフィフティー・
フィフティーで50パーセントになったんですね。今後の課題は、幹部職だけじゃなく、全
ての人数を男女同数にすると言っておられますので、今年はまた進展があるのかもしれませんが。

そういう状況なんだろうと思いますので、女性団体連絡会があるというのも、一つ大きな
価値をお持ちだろうと感じております。

ほかにございますか、何かご意見が。

内海崎副会長：大学で女子学生に教えていて、女性差別というとピンと響かないのですね。そ
うではなくて、ジェンダーに基づくいろいろな不平等が起きているということで話をしてい
くと、男女にかかわらず食い付きがいいのですね。例えば、ジェンダーバイアスではなくて、
アンコンシャスバイアスという言葉を使うと、なるほどそういうことはある、その中にジェ

ンダーというか性別によるバイアスがあるという順番で説明をしていくと、10代の学生も、それこそ院生も、ここ5、6年はそういう学生たちが、ほぼ増えてきて、自分にとっても身近だというふうに思える。

でも、女性差別ということでは、感覚的に日常生活とか学校教育の中でも、ほぼ制度的にも内容的にもかなり平等が進んできているので、現場では入っていきにくいという感覚を、私は持っているんですね。ですから、歴史として、女性の地位の変遷というか、女性がどんなふうに変わってきたかというのを、1975年からずっとやっているんですけども、学生にとっては、国際婦人年や女子差別撤廃条約というのは、本当に歴史上のことになっているんですね。

ですので、男女雇用機会均等法ができる背景にある映像、1960年代に働いている女性像を見せると、もう知らない国の出来事でこんな時代があったのかという、それに気付くことは大事なのですが、20代の半ば以上はもうそういう世代なのですよね。この世代は、インターネットでつながっているいろいろとできるので、そっちにいつてしまうんですよね。

例えば、就活でこういう差別を受けたって言うと、そこに学生たちが集まって、じゃあどうやって情報を集めればいいのかということで、私のところに来て、こういうことに遭ったときに、どこに言えばよくて、どこにつながればいいのかというようなことが、ばーっと動くんですね。なので、若い世代を取り込むということはもちろん分かるんですが、センターの事業等について、具体的にどんなことができるのかを、学生に投げて、コンペでもやって、こんな運営の仕方はどうですかというのを考えてもらったほうが、新しい発想も出てきて、文女連のノウハウだとか、いろいろなものを若手の学生たちが受け取れば、そこでまた交流が入って、何か生まれるんじゃないかなというふうに思います。学生の反応を見ていると、女性と人権ってジェンダー基礎論の上にある科目なのですけれども、120人も履修しているんです。関心の高さがすごいのです。それは、ジェンダーからではなく、アンコンシャスバイアスから入っているんですけども、毎回の授業が120人いてもしゃべらないのですね。本当に一生懸命聞いているので、そういう意味では、さっき格好いいというのがありましたけれども、実感としてニーズは多分あるのだと思います。まとまらない意見ですが。

堀内会長：教育の場って、基本的には男女平等ですよね。勉強ができるかだけが本当の教育じゃないと思うんですけども、ほとんど差別がない状況で育っている。だから、社会に出るからのほうが問題が大きいのかなと思っているんです。

確かに、差別というと、なかなか、とっつきにくいというものもあるかもしれませんね。例

えば、日本でもなぜ夫婦別姓が選べないのか、単に選択だけなのに、何でなんだろうという。世界的には有名な日本の事例として紹介されていますが、そんなこともあったりして、確かに若い方をどう取り込むかというのは、一つの大きな課題なんでしょうね。

私が大学で教えていたころは、日本には差別がないということを平気で言う学生がいて、途上国では差別が大きくて大変みたいなのを。日本も国際的な男女格差指数で見ると、実際は下から数えたほうが早いのだよという話をするんですけれども、その格差指数も大きいところは政治の分野に女性がいないということと雇用の分野で女性管理職がいないこと、その二つが大きくて、格差指数で世界順位を出すと低くなってしまいうということがありますので、若い方の共感をいかに引き出しながら、うまく活動に巻き込むかというのが課題なのかもしれませんね。

森先生も同じ大学の先生の立場として何かありますか。

森委員：私は科学、理科なんだけれども、キーワードはキャリアをどう積み上げるかということです。教育センターは、教育だから、ある意味平等なんです。でも、何をやるにしても、世の中、学校から外に出ると、理不尽なことはあると。だからこそ、そういう中で先輩たちはどのようにキャリアを積み上げていったのだろうかとか、自分たちは時代が変わってきたんだが、どんな積み上げ方を考えていくことがこの時代に合うのかという話をしてくれる人たちが集まるというのが理想かなと思います。大学には、先輩の人たちがいますからね。そういう子が帰ってくると、あなたたちの世代は社会に出るとこういうことがある、そんなときには、男女平等センターにちょっと行って、いろいろと自分のキャリアのことを相談しようじゃないかという話を、実際やっていますよね。いろいろなキャリアを持っている人が来て。ただ、学生の人は余り来ないかもしれませんが。お茶の水女子大学でさえ、男女平等センターの存在を知らない人が結構多くて、どうしてそこで理科実験をやるのですかと最初に連れていく人にはそう言います。それは、教育センターは科学技術基本法、私たちがやっている男女平等センターは男女共同参画社会基本法、女性活躍の事業の中での違いという。そう言えば伝わるし、若い高校生や大学生が、自分の勉強は教育センターに行って、キャリアのことは男女平等センターに行って、一緒に働くわけですから、もちろん男性も来ればいいのかと思います。そういうセンターになっていくといいのかなというのは、なかなか難しいですけどもね。

岡田委員：土日などは、結構、一般の学生も利用しているんです。若い方の出入りというのは、結構あるので、そういう人たちをうまく取り込めるといいのかな。

堀内会長：確かにそうですね。文京区は学生が多いですからね。大学もたくさんありますね。

岡田委員：結構、土日に利用しています。男女平等などについて自分たちの勉強や何かをやっているんですよ。

堀内会長：自分たちの勉強をやっておられるという、そうですか。

お話を結構、皆さんにお伺いしました。今のことに関連してご意見はございますか。よろしゅうございますか。どうぞ。

牛嶋委員：多分、先生のところでは、女子学生ばかりですよ。多分ジェンダーの科目で、すごい人気のあるのは、女性が圧倒的に多いと思うんですけども、男性が学ぶ機会って本当に少なく、昔はあったのかもしれないですが、記憶がないのか、知らなかっただけかもしれないんです。

この間、大正大学の先生がやっていたのが男性学のゼミなんですけれども、興味を持ってくるのは女子学生ばかりで、男子学生に関心を持ってもらうのは難しいみたいだというようなことを書いていらっしやいました。なので、関心を持ってもらう男子学生が増えてもらいたいと思うんですが、私ももちろんそうなんですけれども、社会に出て、いろんなお母さんの話を聞いたりして、いろんな問題があるんだなということに気づいた人なので、そういうことを今の若い世代にも、もっと知ってもらいたいと思います。最近の大学は、また私のころとは変わっているかもしれないんですが。

森委員：仰るとおりだと思います。大学生よりは、社会に出ると現実を知るわけで、そういう世界に出た人たちがここのセンターに来るようなことがいいかなと思います。

大学は、基本的に男女平等ですから、別に男性だからって点が甘いわけではない。でも、社会に出るといろんなことがあって、例えば、働き出して5年くらいの人たちがセンターに来て、話を聞く、話をするという場所になると、面白いんじゃないか。先ほどの加来委員から報告がありましたね。例えば、ああいう話は、ちょっと職を離れた人たちもあそこに行くといいよとか、いろいろな情報があるよと、社会に出てから、いろいろなイベントがあって、職を離れたり、転勤でやめたりする人が結構いるので。10年たつと大体確立してくるので、余りセンターには用事がなくなるのだけれども、社会に出てから5年間というのは、非常にいろいろなことがあるので、相談する相手とか、情報はどこに行ったらあるんだろうかなと思うから、そのくらいの人たちがここに来るようなイベントがあるといいかなと思います。

牛嶋委員：そういう意味では、何か平日の夜とかにやってもらえるといいのかなと思います。日中だと、私もそうなんですけれども、一応休んで来ていますが、普通に勤務しているので、

社協は、フミコムが夜に結構おもしろいことをやっています。地域や福祉に関係ある、関心のある人が、本当に男性も多い場所だったりするので、こちらも平日の夜とかに、関心のある人が集まれるような場所があったりとかそういうのもいいのかなと、少し思います。なかなかアクセスしにくいというのもあると思いますが。

堀内会長：男女平等センターですので、男性のためのジェンダーというのもいいのかもしれませんがね。もっとも、もうちょっと魅力的なタイトルでやったほうがいいのかもかもしれませんけれども。

いろいろなご意見をありがとうございました。今日の議題は終わっておりますので、何か是非、この点は聞きたいとか、この点は意見を提出しておきたいとか、そういうことがございましたら、おっしゃっていただけますか。どうぞ。

牛嶋委員：今回の話とは、少し違うかもしれないのですが、今回重点に入っていない防災等の部分がどうなっているのかなとちょっと思いました。

台風等の災害など、いろいろあったと思うんですが、避難所の運営だったりとか、そういうところで、何か女性が行きにくいとか、プライベートなスペースが余りないとか、いろいろと課題があったと思うので、そういうことを整理していただけるといいのかなというふうに思いました。

堀内会長：文京区の計画の中には、男女平等参画の視点に立った防災対策というのが入っているんですね。ですから、今後の議論だというふうに思いますが、その点はいかがですか。

一応、計画には入っていますので、評価をどうするかということでございますので、その実績は後ろのほうに入っているのかもしれませんがね。

高橋課長：本日の資料では、57ページになりますが、事業番号107「避難所運営における女性への配慮」ということで、実績としては、避難場運営協議会の女性参加比率を掲載しております。直近2年では、避難所運営協議会には、構成員の40パーセント程度の割合で女性の参加がある状況です。避難所運営において、どういった声を取り入れていくかという話になるかと思えます。評価については、計画策定後の推進会議のご意見を踏まえて、現在の11事業で進行管理を行っております。重点項目でなくても、実績報告は行いますし、議論を妨げるものでもございませんので、是非ご意見いただければと思えます。

堀内会長：そうですね。どうぞ。

岡田委員：男女平等センターのプラスワンセミナーでも取り上げています。今年度は、1月28日に「女性の視点で防災を考える」というテーマでセミナーを実施します。年に一度くらいは

男女の視点からの防災ということで開催していますので、是非お越しく下さい。

牛嶋委員：男性が気付くことが大事なので、なるべく男性も参加しやすいほうがいいと思います。気付かないのって、どうしても男性のほうになるので。

岡田委員：少しずつですが、セミナーに男性も見えていますので、どうぞ。

堀内会長：東日本大震災時の避難所といいますか、そこでの問題というのが女性の視点というか、男女平等の視点ということで以後大きく取り上げられております。文京区の中でも、男女平等センターのセミナーもございますので、今後、折にふれて、計画の中で気になるところはおっしゃっていただいて、実績等についてご報告していただくということにさせていただきます。

そのほかに。どうぞ。

内藤委員：文京区でも防災士への補助金が出ていますので、そういった中でも積極的に女性の防災士を町会等から推薦してもらうように声をかけるというのも一つの手ではないかなと思いますね。

堀内会長：そうですね。

内藤委員：ある程度補助金の枠があり、年間で何人みたいな感じにはなるのですけれども、災害はいつ起こるか分かりません。現状。日中に活動できる可能性が高い女性がリーダーシップをとって活躍できる、そういった機関になればとも思いますので、そういった働きかけが早い道かなと思いますね。

堀内会長：そうですね。ご指摘ありがとうございます。どうぞ。

吉岡部長：私は、男女平等参画以外にも、危機管理、防災の関係も担当しております。女性の視点に配慮した避難所運営というのは非常に大事だと思っています。避難所運営協議会が、基本的に避難所を運営していただく団体になりますけれども、その中に女性が委員として入り、女性の視点で意見を言っていただき、それを運営の中に反映するということが一つです。防災士も、防災に関する知見を得て、それを地域の中で生かすということで、避難所運営協議会の中に入れていただいています。男性もそうですが、女性もより参加していただいて、双方の視点からよりよい避難所運営ができるような形で進めてまいりたいと思います。ありがとうございます。

堀内会長：ありがとうございます。今、気候変動が大きな地球的な課題でございます。気候変動の結果、自然災害が多発し、かつ、自然災害が強大になっているという問題があって、最近皆さんも新聞、報道等でお聞きになっていると思いますけれども、今後、防災について

は大変重要な視点となります。防災をしなくていいような自然災害が起きなければいいのですが、科学者からも気候変動の影響というふうに言われておりますので、そういう意味では大変重要だと思いますので、どうぞよろしく願いいたします。

お話ししていると、重要なことがいろいろと出てくるんですけども、よろしゅうございますか、ご議論のほうは。

それでは、運営がいつも悪くて大変伸びて恐縮だったんですが、今日はちゃんと時間内にご議論を終わらせていただくことができました。

最後に、事務局からご連絡事項がありますでしょうか。

高橋課長：よろしいでしょうか。事務局から3点、ご連絡させていただきます。

1点目については、本日ご意見をいただきました推進状況報告の今後のスケジュールです。来年1月に区内部で報告を行った後に、区議会へ報告予定となっております。もし、その前までに、何か言い忘れてしまったご意見がございましたら、年末までに事務局へご連絡をいただければと思っております。

2点目は、今年度最後の会議日程についてです。まだ、SOGI施策の検討がございますので、あと1回、推進会議の開催を予定してございます。

来年の2月3日、月曜日、恐縮でございますが、夜間午後6時から開催いたします。場所が5階の区民会議室Cとなりますので、ご予約の確認をお願いいたします。

開催通知については、後日、事務局から送付させていただきます。

3点目は、推進会議の公募委員の募集についてです。現在の委員の皆様の任期が来年の3月末までということになっております。したがって、今月の区報、12月25日号で、来年度からの推進会議の公募委員募集記事を掲載する予定です。詳細につきましては、記事をご覧いただければ幸いです。連絡事項は、以上でございます。

堀内会長：ありがとうございました。皆さんのほうでもご意見がないようでございますので、今日はこれで男女平等参画推進会議を終わらせていただきたいと思います。

例年ですと、これが最後になるんですが、もう1回あるということでございますので、2月3日のご出席をよろしく願いいたします。

どうもお疲れさまでございました。ありがとうございました。