

令和4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4年10月28日（金）午前10時00分から午前11時50分まで

場所 Z o o mによるオンライン開催

<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の令和3年度推進状況評価（重点項目）について
- ・文京区男女平等参画推進計画の令和3年度推進状況評価（計画事業実績）について
- ・令和4年度～8年度 文京区男女平等参画推進計画の重点項目（案）について

4 その他

- ・次回日程

第4回文京区男女平等参画推進会議

日程 令和5年1月16日（月）午後3時から午後5時まで

場所 区議会第2委員会室

5 閉会

<文京区男女平等参画推進会議委員（名簿順）>

出席者

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

欠席者

森 義仁 委員、小野 博史 委員、原口 沙里奈 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 津田智

欠席者

なし

<傍聴者>

1人

内海崎会長：それでは、よろしいでしょうか。定刻となりましたので、令和4年度第3回文京区男女平等参画推進会議を始めます。

はじめに、事務局から、オンラインによる会議の進め方について、説明をお願いします。

津田課長：では、オンライン会議の開催に当たりまして、ご注意いただきたい点をご説明いたします。

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。発言者以外の方は、音声はオフをお願いいたします。また、発言をされる際には、Zoomの挙手ボタンにてお知らせいただき、会長から指定されてから発言をお願いします。声による発言がないと会議録に残すことができませんので、チャットでのご発言は、ご遠慮ください。

また、資料の画面共有については、事務局にて行います。発言の途中でも、必要に応じて事務局で共有を行うことがございますので、ご了承ください。

ご説明は以上です。

内海崎会長：はい。ありがとうございました。

続きまして、本日の委員の出席状況を事務局よりお願いします。

津田課長：本日でございますが、欠席の方が3人おりました、森委員、小野委員、公募区民の原口委員、3人がご欠席となっております。それから、原委員が30分ほど遅れますということでご連絡がありまして。もう入っていらっしゃいますか、失礼しました。原委員は入っていらっしゃいます。あと、藤井委員から連絡はないんですけれども、今はまだ入っていらっしゃらないんですが、じきに入ってくるかと思えます。それから、大城委員ですけれども、ちょっと職場の状況で、場合によっては緊急で離席する可能性がある場合があるとい

うことでお知らせがございました。

出欠状況については、以上でございます。

内海崎会長：それでは、本日の配付資料につきまして、事務局より説明をお願いします。

津田課長：では続きまして、資料について確認させていただきます。

資料は、データと紙でお送りしておりますので、ご確認ください。

まず、本日の次第が1枚ございます。それから次に、資料第1-1号、文京区男女平等参画推進計画の令和3年度推進状況評価（重点項目）について。後ほどの説明のときには、画面共有しながら触れたいと思います。続きまして、資料第1-2号、文京区男女平等参画推進計画の令和3年度推進状況評価（計画事業実績）について。続いて資料第2号、令和4年度～8年度文京区男女平等参画推進計画の重点項目（案）についてということで、紙だとA3のものになります。

それから、あと参考資料ですね。参考資料を三つご用意しております、一つ目は、参考資料第1-1号、令和4年度第2回文京区男女平等参画推進会議で挙げた質問及び回答。二つ目が、参考資料第1-2号ということで、重点項目13の各団体の女性会長職の有無と役員の女性比についての経年推移。三つ目が、参考資料第1-3号、重点項目67について、委員会・審議会等における女性比の経年推移でございます。

資料は、以上となります。よろしいでしょうか。

内海崎会長：特に資料に関して、ご確認いただいていると思いますが、何か委員の皆様からありになりますか。大丈夫ですね、大丈夫そうです。

それでは審議に入る前に、事務局より前回の第2回推進会議で、委員の皆様からいただきましたご質問等について、報告していただきます。事務局、お願いします。

津田課長：では、画面のほうを共有させていただきます。

こちらの参考資料第1-1号は、前回の第2回の際に、様々な議論の中でご質問等がありまして、ちょっと答えられなくて宿題になっていたもの、それをまとめたものでございます。

基本的には、質問に対する回答ということで作成してございますので、こちらをお読みいただいて、ご確認をお願いいたします。個別の説明については、割愛させていただきます。

ただ例えば、この2ページ目の55番の表ですとかは、後ほどの資料第1-1号の個別の説明の中で触れる部分もございますので、その際には触れながら進めていきたいと思っております。

あと同じく、参考資料第1-2号、第1-3号とございまして、各女性委員の経年推移の

表を作ったものが二つございますが、そちらも個別の説明の中で触れながら進めていきたいと思っております。

あとこれ以外に、資料をお送りしたときに何かご質問があればメールでということでお知らせしまして、藤井委員のほうから、幾つかご質問をいただいているんですけども、それにつきましても、後ほどの個別の説明の中で触れさせていただければと思います。

それと、あわせまして藤井委員からメールいただいた際のご意見で、ちょっと議事録を確認しようと思ったはまだそれが載っていないくて、第1回、第2回の議事録のアップが遅いのではないかとご指摘をいただきました。これにつきましては、そのとおりで、誠に申し訳ございません。ちょっと事務局のほうで事務が遅れておりまして、まだ過去の議事録はアップできていないんですが、今後、次の会議までには上げるようにということで努めたいと思いますので、よろしく願いいたします。

参考資料についての説明は、以上でございます。

内海崎会長：参考資料について説明がありましたが、よろしいでしょうか。

それでは、早速、次第の2の審議に入りたいと思います。

はじめに、審議事項（1）の文京区男女平等参画推進計画の令和3年度推進状況評価（重点項目）について、これを議題といたします。

まず、事務局から説明をお願いします。

津田課長：では、ご説明します。

前回の推進会議で11の重点項目について、所管課からの評価を委員の皆様にご審議いただきました。そのご意見を基に、事務局で推進会議評価の文案を作成し、庁内で議論したものを、各重点項目の推進会議評価の欄に記載しております。

推進会議評価については、既に事前にお送りしてお目通しいただいていると思いますので、一つ一つ個別の説明は割愛させていただきます。事前に委員の皆様からご意見が寄せられた点ですとか、あと、前回、活発に議論が交わされて、こちらから補足の説明をする点と、個別に説明させていただきたいと思いますので、よろしく願いいたします。

こちらからの説明ということで用意しているのが六つございまして、重点項目の2番、13番、16番、55番、67番、118番、以上の6項目について、順にご説明したいと思います。

では最初に、重点項目2番、「学習指導の充実について」ということで、ご説明させていただきます。

資料の、右下の欄に、推進会議評価とあります。こちらの欄が、今回事務局で作成したと

ころでございます。こちらの2段落目のところですが、「今後とも児童・生徒及び保護者に対して理解・啓発を促進されたい」と書いてございます。

前回の会議の中で、保護者に対するアプローチというのが難しいんじゃないかと、それについて具体的に記載したらどうかというようなご意見があったんですけども、所管のほうと確認しまして、保護者というのは直接の対象ではなく、あくまで教えるのは生徒であるし、研修をする対象は教師ということで、保護者を直接研修するということではないので、そこについては誤解のないようにということで所管とも話をしました。

それで、先ほどお示しした参考資料第1-1号の1ページ目にもございますが、ではその保護者に対するアプローチとしてどういうものがあるかということ、公開授業ですとか道徳授業地区公開講座、こういったことが考えられますというような回答がありましたので、そちらを踏まえて、今後も促進されたいというような表現にさせていただきます。

また、最後にあります男女平等や人権教育等における指導内容や取組実績等の明記についても考えられたいというのが、こちらの実績欄に載っている、例えば、参加何人というのがあっても、これは何人中何人だとか、また、どういった内容で指導しているのかといった、できるだけこの上の部分により分かりやすい表記があったほうがよいというご意見もありましたので、そちらを反映したものでございます。

2番については以上です。

内海崎会長：それでは、よろしいですか。

津田課長：はい。

内海崎会長：委員の皆様、今事務局から説明がありましたけれども、ご意見等がおありになりましたらお願いします。挙手のボタンでお願いします。

原さん、どうぞ。

原委員：はい。私の声、聞こえていますでしょうか。おはようございます。

津田課長：おはようございます。

原委員：はい。おはようございます。

早速なんですけれども、ちょっと私の専門であるSOGIの保護者対応ということで、保護者の皆様にどういうふうに性自認・性的指向のこと、子どもたちの多様性のことを伝えていくかということなんです。一つ具体的に取組として、今挙げてくださっているもの、もうちょっと細かく言うと、例えば、研修の講師に、保護者の方でトランスジェンダーのお子さんをお持ちの方とか、性的指向が異性愛でない子をお持ちの方という方をお招きして、そし

て講座などもやると、講座自体が多様になって、そして保護者の方が参加したときの共感性が非常に高くなるので、大変反応がいいというのが私どもの実績で確認されています。そういった講師の多様性を考えていくというのもいいのではないかと思います。

大体保護者の方のお話としては、やっぱり分からなかったと。そして後々、いろいろ自分は間違っただけを言ってしまったとか、そういった失敗例が多いので、非常に共感性が高くて、これが正しいというよりも、こういう勘違いがあったんだというふうに話してくださるので、とてもいいのではないかと、それが一つです。私のほうから、ちょっと具体的なお話ですが、付け加えたいと思います。

あと、本日ちょっと30分早めに退席しないといけなくて、遅く入る代わりに早めに退席というふうに回しましたので、申し訳ないんですけども、よろしく願いいたします。

以上です。

内海崎会長：はい、分かりました。ありがとうございます。多様な講師の選択に関して、子どもたち、児童・生徒の理解においても、やっぱりいろいろな経験をした方のお話を聞くというのは、理解の広がりにつながりますし、人ごとではなくて身近な問題あるいは自分自身の問題として考えられる、そういう手立てをつくるということが多分大事なんだろうと思います。具体的にどう書くかということは、また事務局にお任せして、例えば、講師の選定等についても配慮し、とか、そういった文言を一言入れていただきますと、大分印象が変わるのかなというふうに思いますので、ちょっと工夫していただければいいかなと思います。事務局、お願いいたします。

津田課長：ありがとうございます。この講師の件については、所管のほうとも情報共有したいと思います。

吉岡総務部長：吉岡ですけれども、生徒向けの講座ですが、確か人権教育協力校を都の事業でやっているときに、ある小学校等で、実際にトランスジェンダーの方が講師で来られて話をしたというような事例もあったというふうに記憶してございます。その辺も踏まえまして、少し書きぶりは教育委員会のほうと確認してまいります。ありがとうございました。

内海崎会長：はい、ありがとうございます。

ほかに何かご意見はおありにありますか。

それでは次に進みたいと思います。何かありましたら、また挙手でお知らせください。

では、事務局からお願いします。

津田課長：では続きまして、重点項目の13番についてご説明させていただきます。

こちらは、「地域活動団体への男女平等参画の働きかけ」でございます。

こちらの推進会議評価のところ、2段落に分けて書いてありますけれども、1段落目のほうは働きかけです。各団体での働きかけが増えた点は評価するということと、あとは経年で把握するなど、それぞれに応じた働きかけに生かされたいという点です。

2段落目については、若年層への働きかけについて記載しております。前回の会議のところで、各地域団体は高年齢のところでメンバーが固定化していて、そこが流動化がないんじゃないかというようなご意見がありまして、若年層に働きかけることで、その雰囲気を変えたいといえますか、流動化を生み出したらというようなご意見がありましたので、そちらを反映させた内容になっております。

このときにいただいたご意見で、過去5年ぐらい、経年で見たらどうかということで作成しましたのが、この参考資料の1-2号でございます。ちょっと画面だと細かいのでお手元のものをご覧いただければと思うんですが、こちら、この推進会議評価で出している様式のこの女性率とかその部分を5年分切り貼りしたものなんですけれども、全体を通して言えることは、右肩上がりとか右肩下がり、何か取組が効果を発揮しているような、そういった分かりやすい動きをしているところというのはちょっとありません。状況は様々ですが、大体個別に見ると過去から似たような状況が続いているという状況でございましたので、この個別のどう働きかけるかというのは、所管当局とヒアリングなどしながら検討していくのかなと、事務局としては思っているところです。

13番については、ご説明は以上です。

内海崎会長： それでは、委員の皆様、このことについてご意見がございましたら、挙手をお願いいたします。

千代さんですか。お願いいたします。

千代委員： お疲れさまです。千代です。

5番のところの各町会・自治会のところが、以前は8人の女性町会長だったのが11人になっているから3人増えたなと思ったんですけども、ここが男女一緒の町会長の数になればいいなと思ってご提案したいんですが、ほとんどが男性町会長で、女性町会長も1人いて、お互いに1人ずついればいいなと思いますので、ご提案いたします。

津田課長： はい。ありがとうございます。一応ご提案ということで、所管のほうとは情報共有させていただきます。ありがとうございます。

内海崎会長： はい。それでは、事務局で対応をお願いいたします。

そのほか、ご質問等、ご意見でも結構ですが。

藤井さん、どうぞ。

藤井委員：ここは、質問をメールでさせてもらったんですけども、やっぱり、結局5年の変化の観察がすごく大事だと思っていて、見てみると、余り変わっていないんだというのが率直な感想です。ただ、今年だけのものを見ると、働きかけとその女性の人数の割合が多少上がるというか、働きかけとかそういうことをやるということ自体がやっぱりそういうことに関心があることだとも思うので、その辺りをもう少し区としてもフォローができるのかなと思います。働きかけしやすいらしと書いてあるんですが、どういったものか分からないけども、使いやすくすることで、本当に皆さんの意識ができるのかなと思います。

あと、本当にこれは地域の団体と、文京区の今までの培ってきたものがあるので、多分急に変わるの難しいことは重々承知ではあるものの、何か団体とかにおいて、セクハラとかいろんなことが問題になるときは、結局男性が多いとやっぱり起こりやすいなど。女性がいると気が引き締まってできない発言とかがゆるゆる許されちゃったりとか、こういうところの男性割合はすごく大事で、諦めないで変えていかないと、いつまでも悪循環というかそういうところだというのが、最近セクハラ相談とかを受けていて、問題意識として持っているので重点的にやっていってほしいなと思います。

津田課長：ありがとうございます。今ご発言の中にありましたらしですね。各地域団体向けの、こういった運営をお願いしますというらしを、ちょうど昨日、内部の男女平等推進委員連絡会というのがありまして、各課のほうから選出された委員の方にお集まりいただいた中でお配りして、その機会を捉えて各団体のほうに働きかけてくださいということを周知したところですよ。

その中で、性別に関わらない役職の選出等と併せまして、性別・年齢に関わらないメンバー構成を検討してくださいとか、あるいは、発言にも、男女の固定観念にとらわれない団体運営ということで、そういったことも留意した上で活動してくださいというようなビラをお配りしたところですので、各所管のほうで活用していただけているところですよ。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。大城委員から手が挙がっていますね。関連の質問ですね。

はい、お願いします。

大城委員：ありがとうございます。今の事業番号13番の続きなんですけれども、集計結果でR3年度の役員の女性比が0%となっているところが幾つか目につきまして、理由としては、

多分二つあるんじゃないかなと思うんですが、一つは、役員というものの自体が1個しかなくて、変わられたらもうそれで0%になっちゃうというのが一つ。

もう一つは、そうですね。何かしら理由があるんじゃないかなと思うんですけども、このもし0%になってしまう理由が、もし役職が一つしかないからということであれば、先ほどご指摘のありました、町会長を男性と女性で1人ずつ出したらいんじゃないかと同じような考え方にはなるんです。女性の方々の代表者としての役員というものを一つ、役割として作っていただけるように働きかけるみたいなことも必要なのかなというふうに読み取りました。

以上です。

内海崎会長：ありがとうございます。先ほどの千代委員からのご提案と同じような考え方を取り入れること。そうすれば、実質的に枠組みがそうなりますので、当然必要になってきますので、むしろそういった提案も必要なのではないかということですね。

これについて、事務局はいかがでしょうか。

津田課長：ありがとうございます。今ご指摘があったところなんですけれども、例えば、この0%が、実際何人中の何人なのかという、その細かいところまで、現時点でまだ把握しておりませんので、そこは詳細を見て、所管と話し合ったりとか、あるいは、もし1人なのであれば、先ほどの2人にしてはどうかというような提案も含めて、ちょっと所管と調整していきたいと思います。ありがとうございます。

内海崎会長：はい、ありがとうございます。可能であれば、今千代委員と大城委員からご提案、藤井委員からも懸念が表明されたところですので、書き方として、例えば、このようなということで、男女両方を設定してしまうという、そういった案についても検討されることを提案したいということで、少し何か文言の中に、次に進むような形での評価を載せておく必要があるかもしれませんが、いかがですか。それは、事務局として難しいですか。

津田課長：やはりそれぞれの団体の状況は様々であると思いますので、どんな意見であれ、それをすぐ実行というのは難しいのかなとは思いますが、会議として例えばということで、提案という感じで書く方向で、所管としてできないことを求めるような表現は検討させていただければと思います。

内海崎会長：はい、ありがとうございます。そうですね。いろいろ伝統もおありになりますでしょうし、慣例もありますでしょうから、なかなか難しいでしょうけれども、例えばということで、推進会議からの提案としてこんなことも考えられるので、今後検討されたいという

ような書き方は、工夫は事務局にお任せいたしますが、趣旨としては今のようなことで追加していただければと思います。よろしく申し上げます。

ほかにこの件に関しまして、ご意見等がおありになりますでしょうか。

それでは、次に進みたいと思います。事務局、お願いします。

津田課長：すみません、千代会長から挙手がありましたでしょうか。大丈夫でしょうか。

千代委員：はい。すみません、千代です。

今のところなんです、ちょっと町会の現状といたしまして、今、154町会ぐらいありまして、やっぱり年齢の高い男性の町会長が多いということで、何か役職のように出ている、なかなか内容が伝わらないというところもお聞きしますし、やはりそれじゃ、設定していただかないとなかなか前進できないような気がいたします。ですので、例えば、震災のときに、男性町会長だけだととても困ったことがたくさんありましたので、是非女性町会長も一人入れてくださいという文言を入れないと、何も進まないような気がするんですね。

例えばの話なんです、区で集まってくださいといった町会さんに、町会長さんじゃない方が出なきゃいけないのに町会長が出ちゃうみたいなことが結構あるようなお話も聞いたことがございますので、だからそこははっきりやっぱり出していないと、やっぱり役職でずっと町会長でいたいという方がたくさんいらっしゃると思うので、何も変わっていないと思うんですね。これだけ若い方が文京区にたくさん転入なさっているの、是非そのところを進めていただきたいなと思います。よろしくお願いたします。

内海崎会長：はい。事務局、そのようなご意見ですが、いかがですか。

吉岡総務部長：すみません、吉岡です。

先ほどの、会長からご発言もありましたとおり、例えばという形でも、男女1人ずつの会長の選出も検討されたいというようなことを、推進会議の意見として書くとする、それはかなりの重みがあるんだろうなというふうに思います。こちらとしても、そういった意見をきちんと区役所の各課にも伝えていきます。そして、区の男女平等の施策を考えて取りまとめている会議でそういうふうに発言されて、検討もしていただきたいということがあろうのをきちんと理解していただいて、その先につなげていける一つの材料になるのかなと思いますので、ちょっとその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した。

内海崎会長：原さん、手が挙がっていますね。原委員、どうぞ。

原委員：原です。

全く賛成で、千代委員ほか皆様の提案の男女1人ずつで構成する、やっぱり女性が家庭のいろいろなマネジメントを全面的に負わされているというのがあるので、やはり女性会長1人というのはかなり大変だと思うんですね。

それからもう一つは、やっぱりこういった団体を続けていくための持続可能性を考えると、若い人をきちんと育てていかないといけないので、やっぱり年齢的にもきちんと例示をして、こういった二人制でこういったバリエーションでとか。ところが、高齢と若年というふうにいますと、必ず男性二人になっちゃうんですね、こういうときは。だからちゃんとそこは性別もちゃんと入れて、年齢と性別はちゃんとやっていかないとと思います。

私どものNPOなんかでも全くそういう同じ問題があって、後継者がいないと地域崩壊しちゃいますので、是非頑張って入れていきましょう。

津田課長：ありがとうございます。先ほどのご説明したちらしの中に、性別のところと年齢のところと記載してございます。

内海崎会長：はい。それでは事務局、よろしくお願いいたします。

では、次に進みたいと思います。事務局、お願いします。

津田課長：はい。では続いて、16番の「男女平等センターにおける学習機会提供の充実」でございませう。

こちらの、推進会議評価は、評価4というところもあって短いのですが、1段落目でSNSへの情報発信について記載がございまして、こちらについては、SNS情報発信の内容ですとか効果についてということでご質問をいただいたんです。実は、今こういうことをやっているというのがあるわけではなくて、前回の議論の中で、周知に向けた取組として、本当はSNSでやるのが効果的だとは思っているけれども、そこができていないというご発言がありましたので、そこは是非研究されたいという意見になっております。

2段落目については、より男性ですとか若い世代とか、より広い利用者等を開拓していただきたいということで記載しております。

ちょっとSNSに関するご質問をいただきましたので、ご説明させていただきましたが、これについては以上でございます。

内海崎会長：はい。こちらは、藤井委員からのご質問なんですけれども、藤井さん、何か補足等がおありになればどうぞ。

藤井委員：分かりました。何をやっているのかなと思って、これだと何かやっていることの評価にも見えてしまったから、ちょっと書き方が、取り組んでくださいということかなと思

ましたけれども研究してくださいとかいうぐらいの意見だと思います。

津田課長：はい、ありがとうございます。

内海崎会長：それではほかに、この件に関してご質問がございましたらどうぞ。ご意見でも結構です、どちらでも、最終的な話合いというか審議になりますので。

特にないようですので、また何かありましたらご質問ください。あるいは挙手でお知らせください。

それでは次に進みたいと思います。事務局、お願いいたします。

津田課長：はい。続きまして、では55番、「労働関係セミナーの実施」のところでご説明いたします。

推進会議評価としては、こちら、5行でまとめておりまして、オンラインについての工夫をという記載になっております。

こちらは、前回の会議のときに、ページ上段の講習会の延べ参加人数のところでご意見がありました。対面でやっているときに2,000人とか3,000人とか大人数がいて、それがオンラインになったときに3桁で数が減ってしまうというのは、通常、オンラインになったほうが数が増えるのにということで、何か工夫にまずいところがあるんじゃないかというご意見だったんですけれども、ちょっとこちらの内容の確認をしましてまとめたものを、参考資料1-1の2ページ目に記載してございますので、こちらをちょっと画面共有させていただいて、ご説明いたします。

画面は映っていますでしょうか。この詳細なんですけど、過去人数が多かったのが、雇用主研修会ですとか、全て大きい会場でハローワークさん等と共同して行っているものなんですけど、そちらについては3年度においても、中止で実施されていないか、あるいは、この一番大きい雇用主研修会については、距離を取って感染防止措置で少人数で行っているという実態がございまして、この辺が全体の人数が減っている原因になっているというところです。

こちらは、区の主催というよりは、中心になるところがハローワークさんであったり、中央労働基準監督署であったりで、主体的にこちらで決められないところもありまして、こういう実施状況になっております。

この網かけの部分がオンラインで実施したところでした、こちらについては、それほど人数が減ったという状況ではございませんので、前回ちょっと厳しいご意見をいただいて、3の評価だけど実は2ではないのかといったご意見もあったんですけれども、そこまではないということで、この会議の評価についても、このような工夫を期待するですとか方策を検

討されたいという表現にさせていただきました。

ご説明は以上です。

内海崎会長：はい、ありがとうございます。前回、会議でいただいたご質問と、それから藤井委員からのご質問を併せて説明していただきましたけれども、これについて何かご意見はありますか。委員の皆様、どうぞ。

私からよろしいですか。今、参考資料で詳しい人数の、オンライン開催で必ずしも減っているわけではないというデータをお見せいただいて、なるほどというふうに理解できたんですけども、この事業評価報告の中からそれは読み取れないんですよね。ご質問いただいたことによって、この内容を見て、ああそうなのかと私たちは理解できたわけですが、そうすると、報告書をご覧になった方がやっぱり同じように、減っているじゃないかという印象を報告書からは見てしまうので、何かここに、推進会議の評価の中で、こういった評価の過程の中でこういうことが分かってきてというようなことを少し付け加えておく必要があるような気がいたしますが、いかがですか。

津田課長：そうですね、おっしゃるとおりだと思います。ですので、ちょっとその文章で書くのか、あるいはこの表自体を追加で載せて、分かるようにしようかと思います。

吉岡総務部長：参考資料の表を見ると、例えば、平成29年から令和元年までは、ほとんど同じような推移でいって、コロナの関係で令和2年と令和3年はかなり制限をかけていますので、そこはかなりギャップがあります。数字の原因はきっとそれだとは思いますが、それが分かるような形で資料的に整えたほうがよろしいのかなと思いますので、ちょっとその辺は、こちらのほうでも確認して、取り組んでまいります。

内海崎会長：副会長が挙手なさっています。水町副会長、どうぞ。

水町副会長：ありがとうございます。オンラインのところはあまり数は変わっていないとおっしゃっていますが、オンラインのところを見てみても、前よりかは減っているというのか、対面でやっていたとき、オンラインに変えたら人数が減るというのが、やっぱり違和感があるんですね。

それで、評価自体についてどうこうするという事はないとしても、ハイブリッド方式に今後はして、オンデマンドとかも入れると、やっぱり対面でやっていたときよりもみんな便利になって、すごく受講生が桁違いに増えるということもあるので、そういう開催の方法を具体的に思い切って工夫しながら、いろんな人に声が届くようにするという事、評価なり、次年度の目標に入れていただいたほうがいいのかと思います。

内海崎会長：ありがとうございます。それでは、今の副会長のご意見と、それから先ほど申し上げたことも勘案していただいて、作り方を、表記等の工夫をお願いします。

津田課長：はい、分かりました。ありがとうございます。

内海崎会長：はい。それではほかにご意見はおありになりますでしょうか。

津田課長：あと、すみません、私の説明のところでちょっと一つ言い漏れたことがございまして、事前に藤井委員からのご質問があって、ここなのかどうか、男性の育休取得促進の取組について、どこかで確認できないかということでご質問いただいたんですけども、結論として申し上げると、重点項目として、それを見ているところはないという形になります。20番とかで、男性の家庭生活参画への支援ですとか、あるいは、118番のところで、区の内部の取組といったものはあるんですが、外向けに男性の育休取得を促進するというものは重点項目の中にはなくて、一応重点項目ではなくて、この後出てくる個別の計画事業のところで意識の啓発というものはあるんですけども、重点の中では直接それを見ているのはないというのがご説明になります。

すみません、そちらの補足のご説明でした。

内海崎会長：はい。今、ただいま事務局から補足の説明がありましたけれども、委員の皆様で何かご意見おありになりますか。よろしいでしょうか。

それでは、また次に進みます。はい、大城委員、どうぞ。

大城委員：ごめんなさい。今の事務局からの補足の説明のところではなくて、参考資料1-1で示していただいたこの表の中のことなんですけれども、所管課の経済課さんのほうでされること、されないことなので、なかなか難しいというご説明が冒頭にあったかと思うんです。コロナの影響でR2年度、R3年度と開催されず、参加人数がゼロとなっている中央安全推進大会、新規学卒求人申込説明会、こちらに関しては、今後何かしら別の形、若しくは復活させるような形、そういったところが見えているのか見えていないのかというところについては、重点項目55番の数字の中で掘り下げた結果分かってきたところでありますので、何かしらアプローチが必要なのかなというふうには思ったのですが、いかがでしょうか。

内海崎会長：事務局、いかがでしょうか。

津田課長：はい。基本的にはコロナが原因で開催されていないということですので、コロナが収まればまた復活するという前提ではあります。

内海崎会長：はい。ということだそうですね。よろしいですか。

それでは次に進みたいと思います。事務局、よろしくをお願いします。

津田課長：はい。続きまして、67番になります。「委員会・審議会等への男女平等参画の推進」でございます。

推進会議評価としては、またあっさりとしていますが、こちら5行で表現してございます。

前回、経年の表の作成の依頼をされていますので、まずそちらのご説明なんですけど、こちら、参考資料1-3ということでまとめております。こちらは、4年分なんですけれども、ちょっと29年度は数字の取り方の考え方が違ったようで、うまく並べられなかったのが4年間でご容赦願います。

こちらについても、先ほどと同じで、明確な右肩上がりとか下がりとかというのがなくて、委員会・審議会ごとに、状況は様々ではあるんですけども、過去を見ると大体似たような状況が続いているというのが見てとれるなというふうに分析しております。ですので、これを踏まえて各所管のほうでも考えていただくと同時に、やはりこちらからのアプローチ、やり取りについても、ちょっと個別の言い方を考えないといけないのかなと思っています。例えば、このようにゼロというところについては、せめて一人加えるためにはどうすればいいかというような個別の対策について、ちょっと考えていく必要があるかなと思っています。

そして、この評価なんですけど、委員会・審議会等における女性委員の割合が改善した点は評価できると記載しています。これについて、本当に微増といったところですので、これを評価できるは言い過ぎではないかということで、こちら藤井委員からご意見をいただいておりますので、その点についてはちょっとご議論をいただければと思います。

前回の会議では、13番の「地域活動団体への男女平等参画の働きかけ」とこちらを併せて議論しましたので、ちょっと併せた話になっていて、特に個別の67番としてというお話が少なかったのがこういう表現にしてしまったんですけども、ここをどうするかというのを含めて、こちらでご議論いただければと思います。

ご説明については、以上でございます。

内海崎会長：ありがとうございます。こちらについて、藤井委員からご意見をいただいておりますけど、藤井委員、何か補足はおありになりますか。

藤井委員：ありがとうございます。ごめんなさい、ちょっと失礼ながら申し上げたおりで、これはやっぱり改善と余り思えなくて、総体で見ても32%だった平成30年、令和元年度に何となく戻ってきたのと、やはり4年の経過で見ても、何か偶然に、たまたま1人変わるだけでパーセンテージは変わるので、今年は女性が入ってラッキー、今年はいなくなっちゃって減っちゃったみたいなぐらいの変化に、正直言って読めてしまう。

多分働きかけをされているのでしょうし、充て職とかそういう問題があることは考慮しても、何かやっぱり、意図的に承認の段階で、ちょっと女性がいなくない、何とかならないの、考え直してということをして1回1回していかないと、もう上がらない気がするんです。やっぱり今回頑張ったけど無理でしたとなっちゃう気がする。

じゃあもうやっぱり、こういうところにおける女性の割合というのも当然大事だし、あと、ゼロじゃないにしろ、結局、1人入りましたというよりも、もちろん1人入るだけでも大進歩のところも多いものの、やっぱり複数いないことで、結局いつまでもその人が女性の意見として扱われ続けてしまったりします。余り一人で気を緩めずに、やっぱり目指すところは少なくとも、どちらかの性が4割なんだよというところを、これぐらいでちょっと良くなりましたとは言えずに、もっと頑張ってくださいというスタンスを余り崩さないほうがいいのかなというところですよ。

まとめると、ちょっとこの評価として、まだ余り褒められるほどではないと思っていること、あと、機を捉えて確実に女性がいなくてちょっと通りにくくなるような、そういう工夫をしていってほしい、そういうところが意見です。よろしくお願いします。

内海崎会長：はい、ありがとうございます。まず事務局、何かありますか。なければほかの委員のご意見を伺いますが、補足は、事務局からありますでしょうか。

津田課長：補足ということは特にありません。ご意見は、おっしゃるとおりだと思いますので、この最初の2行については、ちょっと表現を考えて、もっと努力が必要というような表現を考えたいと思います。

内海崎会長：はい、ありがとうございます。それでは、この件に関しまして、ほかの委員の方、いかがでしょうか。

私からよろしいですか。経年変化の推移というのも、多分私が申し上げたように思うんですけども、それはいいんですが、これを参考資料としてお作りになられたので、まず網かけとか報告書がカラー刷りになるかどうかちょっと分かりませんが、少し指摘をする意味で、これをそのまま載せるというのはいかがでしょう。例えば、今、ちょっと気付いたのは、ずっとゼロだったのがいきなり20%になった団体があるのに、ずっとゼロのままという、これですかね、大気汚染障害者認定審議会ですか。これがずっとゼロだったのがいきなり20になり、それに対して建築審査会のほうでしょうか、これはもうゼロということで、会議の特性やその会議に参加する方たちの専門性ですとかがおありになって、性別での偏りがあるというのは重々承知しているんですが、それにしても、このNo.21の団体とNo.26

の団体の変化が何で起こったのか。藤井委員がおっしゃるように、例えば、1人入って20%になったのかとか。

それにしてもこの数字で見ると、そして網かけをして40%以上を超えているところはこれですよと出していきますと、やっぱり見たほうは衝撃を受けるというか、藤井委員がおっしゃるように、本当にたった1人入ったからラッキーで済むような制度的なことをしていると、いつになってもやっぱり変わらないのかなということもあります。この表をちょっと参考のために、例えば、各審議会等に働きかけるときに配付するなり、あるいはもうきちんと進捗状況評価報告書のところに入れるなり、何かそういった工夫が必要に思うんですけども、いかがでしょうか。

せっかくお作りになって、これを見たら、多分各関連団体というか関連委員会・審議会等の方は、うちはこうなんだということ、全体の中での位置付けが分かるので、それはある一定の効果があるかなというふうにも思った次第ですが、事務局、可能でしょうか、そういうことは。

吉岡総務部長：すみません、吉岡です。

ちょっとその前に、21番と26番の実際の個別の表で推察をしてみますと、21番のほうが大気汚染障害者認定審査会ということで、予防対策課というのは保健衛生を所管しておりまして、そここのところの構成が、部課長と関係団体と学識経験者で構成されていまして、女性の1というのが部課長なんです。今年度から、保健衛生部長というのは保健所長ですけども、男性から女性に変わったので、それで構成員として女性が1プラスになっておりまして、5人のうちの1人で、その前は男性でしたので、ゼロから20%になったというのが事実だろうと思います。

あと、26の建築審査会のほうは、男女比率に関するコメントのところの説明もありますように、23区の中に第2ブロックというのがありまして、文京、台東、北、荒川ということでブロックを形成しているんですが、そこで事務を一括で処理しておりまして、文京区だけでなく、その中で、委員等の役職を決めているというのもありまして、なかなか文京区だけの意見として通らないところもあたりもするというのも聞いているところでもあります。前提として、そのようなご説明をいたします。

内海崎会長：やはりそれぞれの審議会等にご事情がおありになるという、構成するメンバーがある程度決まっていたりするというのもあって、そういうご事情がおありになるということとはよく分かったのですが、ただこれは、ずっともう大分変わってはきましたけれども、そ

れでもなかなか変わらないことの一つではありますよね。

なので、男女平等参画推進計画も変わりましたので、これが最後の状況評価報告書なので、ちょっとその辺を入れておいてもいいかなという印象を持ったのですが、ほかの委員の方々、ご意見はおありになりますか。これに関連してでも結構ですし、別の視点からでも結構です。

津田課長：ありがとうございます。この内容については、既に庁内で共有しているところではありますけれども、もう過去に出た数字をまとめて書いているだけですので、こちらも載せる方向で考えたいと思います。

吉岡総務部長：吉岡です。

過去から、こちらの推進会議のほうでも、この点については様々なご意見をいただいているところで、なかなか改善していないというのも事実でございます。実際に、この計画の5年間の4年間分を経年で見たとしても、それほど数値的に変わりないですよというのを明らかにして、推進会議の意見が毎年あるのももっともだなというのを明らかにするのもよろしいのかなと思いますので、ちょっとその方向で進めたいと思います。ありがとうございました。

内海崎会長：ありがとうございます。

ほかにご意見はおありになりますでしょうか。

まず、大城委員から。すみません、副会長、ちょっとお待ちください。

大城委員：委員の大城です。

こちらは、藤井委員からの元々のご質問、ご指摘があったところから、平成30年度からR元年、R2年、R3年というふうに各推進会議の評価を見ていきますと、やはり厳しめの評価がずっと続いていく中でR3年の評価として評価できるものではないというご指摘から始まっているかと思うんです。そうしますと、厳しめの評価のコメントを繰り返しここに記載し続けていても、なかなか状況が改善しないのかなというふうになりますので、やはり具体的にこうしてみてくださいみたいなものが、推進会議評価の中の提案若しくは事例として何か書かれていなければいけない時期に来ているのではないかなというふうに思いました。

以上です。

内海崎会長：ありがとうございます。事務局で少し工夫をしていただきたいと思います。副会長、どうぞ。

水町副会長：すみません、ちょっと接続が途中で悪くなって、議論についていけないかもしれませんが、この表みたいなものは一般に公表されているものなのかどうかという点なん

ですけれども、こういうのを例えば、ホームページで公表したり、区報に載せられれば一番いいと思いました。外から見えるようにして、透明化をすることによって、ああ、やらなきゃいけないよねという気持ちをよりかき立てるような工夫を、我々の大学の中でも、そういうものが全学で公表されると、やっぱりやらなきゃいけないよねと、急にみんな真剣にやり始めたりするということもあるので、そういういろんなやり方を使いながら改善を促すということがあり得るかなと思いました。

津田課長：ありがとうございます。事務局です。

公表という形でいうと、各年度年度ごとで出てはいたんですけれども、この表の形では出しておりませんでした。先ほど会長からご指摘があったように、せっかく今、この経年の表にしたので、これを今回の状況評価の中の報告の中にくっつけて出してはどうかというご意見をいただきましたので、そこに載せて公表という方向で考えたいと思います。

水町副会長：なるべくみんなが普通に見やすいような形で出すという、誰も見ないところで実は公表されていましてというのではないような、効果的なやり方をしていただければと思います。

内海崎会長：はい。公開の仕方は、この評価報告書の中に入れるだけではなくて、何らか、事務局で工夫をして、ホームページ上で公開するですとか、工夫をお願いできればなというふうに思います。

それでは、原さん、手が挙がっていますね。すみません、藤井委員、ちょっとお待ちください。原委員、どうぞ。

原委員：はい。短く発言します。原です。

今ちょっと考えていたのは、例えば、この建築審査会ですね。これをちょっと見ていたんですけれど、任期が2年のようですね。ですから、当然経年で見えていくと2年ごとに変わるという感じになると思うんですが、任期2回ぐらいは務めるとか、そういうこともあるでしょうけれども、そういうような細かいこととか、あとは他区が、これは文京区ですが、必ずあるわけですから、ほかの区でもどういうふうになっているかという、そういう情報はお持ちかなと思って、やっぱり細かいところまで見ていかないと、なかなか対策も出てこないと思うんですね。私なんかは相談をやっているんで、やっぱり細かいところから全部組み立てていって、それで大枠につなげるというのが鉄則なんですけれども、やっぱり我々は、表面的に見ているだけではなかなか解決しないことも、もうちょっと内容を見て、しっかり取り組んでくださる方を付ければいいと思うので、ちょっとそんなご質問をしたいんですが、他区

に関してはどうな情報をお持ちですか。

内海崎会長：事務局、いかがでしょうか。

津田課長：事務局としては、この観点で他区の状況を把握というのは、ちょっと今の時点ではしていないところです。

吉岡総務部長：すみません、吉岡です。

23区以外であっても、全ての自治体でそうだと思うんですけども、こういった男女平等、男女共同参画の推進計画というのは作っておりますので、恐らくその一項目として、その自治体の附属機関ですとか、委員会等の男女の構成を推進計画の目標にするというのは、恐らくやっていると思うんです。ですので、当然23区のほかの区とかで作っている計画の全てをつぶさには中身は見ておりませんが、その中で、示すべき、目指すべき方向は一致しているというふうには思いますので、その辺で、例えば、所管課ですとかこちらのほうでも、いろんな集まり等もありますので、その中で実際には話をしていって、共同してその目標に向けて進んでまいりたいというふうに思います。

原委員：はい、ありがとうございます。そうですね。やっぱり、縦横斜め、いろいろな方向からちゃんと見ていかないとできないことというのは、インターセクショナルリティの問題、交差性があるので、ここはほかのところもみんな苦労しているという可能性だってありますし、そうでなくて、文京区だけがこういうふうになっているということもありますので、そういう状況を把握していく必要があるんじゃないかと思いました。よろしくお願いします。

内海崎会長：はい、ありがとうございます。原委員のおっしゃるように、区もそうですけれども、ほかの自治体でもこれは大変苦労している部分だろうと思います。他の自治体の審議会に出ておりましたが、やはりこういうデータを作って、何とかいい方向に変えようとしているんですが、本当になかなかこの部分は進まないところですので、これを示すのと同時に、他区との比較についても少し触れておくといいのかなというふうに思います。

藤井委員の手が挙がっていたようにと思いますが、藤井委員、いかがですか。

藤井委員：藤井です。ありがとうございます。ちょっと補足とかいろいろ追加で。

補足は、本当にこの表は確かに活用したほうがよくて、私は、去年確か申し上げたんですけども、去年は白い表だったんで、うちは駄目、良いというのが、色を付けてくれただけで本当に分かりやすくなって、だから使ってほしいというのは、私も賛成ですというのが1個です。

あと、前回元々あったほうの表で、男女比率に関するコメントで、比率に偏りがある場合

の理由と改善策が書いてあるんですが、やっぱり変わったところとか、常に40%キープできているところはもしかしたら工夫があるかもしれないので、それも本当は聞いてシェアしたほうがいいんじゃないかと思っています。元の冊子に載っている、男女比率に関するコメントで、充て職なので無理ですとかそういう理由が並んでいるけれども、達成したところにも聞いてくださいというのが2点目です。

あと、これは、私の経験談なんですけど、内閣府で働いておりましたときに、やっぱり各省庁の女性の採用比率、30%を超えるという目標があったけど超えていない。これを一覧にしました。最初は単なる一覧にしていたのを、ランキング形式でも上から分かりやすくしました。一番下が一番下になるようにして、まずやっぱりそうするとみんな焦り度が変わってくる。かつ、やっぱり大臣が下三つには事前に言いに行きますとかいって、大臣同士で話して言うと、それは多分、省庁独特のトップダウンがありましたけど、結構目に見えて変わるんだなと思いました。そこまですると、みんな焦り度が全く変わるので、そういう実効的なこともしていくと、皆さんおっしゃる、新たな施策になるのかなと思いました。

内海崎会長：ありがとうございます。ランキングは本当に気になるようですね。ランキングをすると目の色が変わってくるというのは、いろんな組織の中でも共通のことなのかなと思いますが、こういったご提案について、事務局はいかがですか。

津田課長：そうですね。例えば、この表を順番に並び替えてということが考えられるかなとは思いますが、さすがにインパクトの強いことですし、構成ですとか人数とか状況も違うので、果たしてそれが本当にいいのかどうかというのはちょっと検討といいますか、確認というか、したいとは思いますが、アイデアとしてはいただきましたというところでしょうか。

内海崎会長：はい。他の自治体との比較及びランキング形式等の表記の方法の工夫ですね。意識を喚起させるような方向でお願いしたいということで、事務局の工夫を期待したいと思いますが、よろしいですか。

それでは、ほかにご意見等おありになりますでしょうか。千代さんですね、はい。

千代委員：すみません。12番と13番のところの防災課、同じところなんですけど、市町村防災会議のところは13.5%で、消防団運営委員会のほうが40%となっているんですけども、是非防災対策のほうも40%になっていただければいいなと思って、この差は何なんでしょうか。とにかく震災のときは、やっぱり女性がたくさん入っていないと困るということが、もう目に見えて分かっていることなので、是非ここも人数が多くなってほしいなと思います。

内海崎会長：はい、ありがとうございます。事務局、いかがでしょうか。

津田課長：はい。こちらも、冊子をご覧いただくと、これは人数の結構多い会議体ではあるんですけども、男女比率に関するコメントというところで、防災関係機関等の代表者によって構成されるので、その代表者がもう決まっちゃっているのが難しいというようなコメントがあるんですが、ですから、そうするとそっちの各代表者、それを決めているところにも働きかけるということにつながっていくかと思っておりますので、特に防災は注目というか、必要性が高いということで、防災課のほうと情報共有はしていきたいと思っております。

吉岡総務部長：すみません、吉岡です。

12番と13番の違いというところですけども、13番の文京区消防団運営委員会といたすのは、防災課の所管になっておりますが、構成としては区議と三役とあと行政機関等、関係団体、学識経験者ということで、区議は文京区議で、三役は区長で、行政機関は消防署長、二署ありますので二人と、あと関係団体はそれぞれの消防団の団長も二人いますので、あと学識経験者は、東京都議会の議員がなっているというところで、4人、3人のところは、恐らく区議ですと、文京区議の中で女性の割合というのが40%を超えていますので、そこから推察すると、そこに区議会から推選されて、この会議に出てくるというのが女性が多いということが言えるのかなと思っております。学識経験者として都議は女性が1人で、それ以外はどういうふうに選定されているのかちょっと分かりませんが、そういうことだと思います。

あと、12番の防災会議は、これは区の附属機関でもありますので、そちらのほうは新しい男女平等参画推進計画の中で、令和8年度までに20%という計画を一応持っておりますけれども、現在よりも女性の割合を増やすということで、災害対応ですとか防災対策に女性の視点が重要だということは認識しておりますので、そのように増やすような目標を持っていて、更にそれを超えるような数値になるように、防災課のほうには私のほうからも働きかけてまいります。ありがとうございました。

千代委員：ありがとうございます。ここですが、今までの震災でやっぱりジェンダーバイアスがかかっていて、例えば、食事を作るのは女性で、それはお金が出なかったり、資材の運搬を男性が行ったらお金が出るとか、あと、やっぱり女性が災害が起きて避難して体育館に集まったときも、女性が本当に暴力を受けたりしているのが一杯ありました。是非市民レベルでこのところを本当にたくさん増やさないと、またいろんなことが起きるんじゃないかと思って、今までの経験から懸念しておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

内海崎会長：はい、ありがとうございます。

吉岡総務部長：吉岡です。

千代委員のおっしゃるとおりで、発災という、災害時の緊急的な極限の状態になりますと、それで一番つらい思いをされる、弱いところというのは女性や子どもというふうに認識しておりますので、それらの方々の安全を守るとというのが、区の最大の目標でもありますので、それらを踏まえて、今後も防災対策、災害対応には努めてまいりたいというふうに思います。

千代委員：ありがとうございます。よろしくお願いいたします。

内海崎会長：はい。それではご対応、よろしくお願いいたします。

ほかにご意見はありますか。原委員、どうぞ。

原委員：はい。今の防災に関して、大変重要だと思ひまして、補足意見なんですけれども、今、千代委員のおっしゃっていた暴力のこと、やっぱり女性を増やすことでの抑止力というもの期待できますが、やはり何よりも、その現場にいるときに止める人がいないといけないんです。これを女性がいて止められるかということ、止められないときもあるので、やっぱり周りの男性にもっと啓発を、特に防災の中で、暴力抑止に積極的に参与するように、参加するよというということで、しっかり啓発をしていかないと、これはセットでいかないとけないと思うんですね。

だから、ここの審議とはちょっと話はずれますけれども、でも非常に大事なポイントで、やっぱり男性に対して、暴力を振るっている人を見たらちゃんとチームで抑止するというような、防災訓練の一つとしてそういうようなシミュレーションもやっていかないと駄目ですよ。防災訓練の一環でも、日頃の訓練の一環でもいいですが、やっぱりもうちょっとそういう訓練もしっかり取り組んでいかないと、いざというときに大変な思いをすることになると思いますので、ちょっと補足意見として入れておいて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す。意識の啓発についてですが、別の自治体で経験したことなんですけれども、この防災会議の中に、男女平等参画推進会議からお一人参加するという、別の市町村でそういったことを達成した経験があります。必ず男女共同参画関係に関わっている関係者あるいはその委員がしっかりこの会議に出て、男女平等の視点で発言する。

その際に、その市町村でやりましたことは、男女共同参画社会に関する意識啓発と、暴力の問題に対する意識啓発、研修会を委員、この会議に参加なさる方に対しての啓発ということで、研修をしたという経験が、私はございますので、今、原委員がおっしゃったようなことも付け加えておく必要があるのかなというふうに思いました。

仕組みが違いますから、事務局にお任せいたしますが、何らかの形で、形として入ってい

くことというのが大事なのかなというふうに思います。ただ、災害対策基本法に基づいているので、その法律上の縛りがあるのかもしれませんが、オブザーバーという形でもいいので、可能性はちょっと探っていただけたらいいのかなというふうに、千代委員と原委員のご意見を伺っていてちょっと思い出しましたので、申し添えます。

それではほかに何かご意見……。はい、どうぞ。

吉岡総務部長：会長の今のご意見は、非常に貴重な意見だと思いますので、先ほどの原委員や千代委員の意見も併せまして、防災課のほうにもきちんと伝えて、なるべく対応は進めていかれるようなことで考えてまいりたいと思います。ありがとうございました。

内海崎会長：はい。それでは次に進みたいと思います。最後ですね。重点項目の118番になると思いますが、事務局、お願いします。

津田課長：はい。では続きまして、118番です。「区職員に対する育児・介護休業制度の普及・啓発」でございます。

こちらは、推進会議評価のほうで2段落になっていまして、1段落目で数字のほうも述べているので、評価4に相当する実績と言えますというご意見を反映しているのと、あとは、文京区がロールモデルとなるようにということで、出たご意見をこちらに表したものです。

これに関して、藤井委員のほうからご質問をいただきまして、この育児休業ですが、取れなかった人が何人かいるわけで、その取らなかった、取れなかった理由についても確認したいところだということで、ご意見をいただきました。

それで、ちょっと職員課のほうには確認したんですけども、希望しなかった方について、なぜ取らないというところの深い聞き取りまではちょっとやっていないので、詳細については分からないところです。業務上のことを考えてなのか、あるいは家庭の事情でサポートがあっても必要がないからということなのか、そこはちょっと想像の域を出ないんですが、詳細のその突っ込んだ聞き取りまでは行われていないというのが実情でございます。

内海崎会長：はい。それでは藤井委員からのご意見、ご質問がございましたので、藤井委員、何か補足等がございましたらお願いしますか。

藤井委員：ご対応ありがとうございます。これに関しては、とてもやっぱり、いろんな自治体と比べてもきつと進んでいるんじゃないのかなという印象を持っているので、またこの調子でロールモデルにというのは、是非やってほしいなと思います。

これは、私の個人的実感ですけども、やっぱり男性の育休はとても大事な気がしますし、きつといい過ごし方をされている方もいらっしゃると思うので、実際に本当に育児を主体的

にやっている方なんかの、そういう情報がシェアされていったらとてもいいと思いました。

以上です。

内海崎会長：はい。それでは皆様のご意見をお願いしたいと思います。ここの118番に関しましてご意見がございましたらお願いいたします。特によろしいでしょうか。

はい、小坂委員、どうぞ。

小坂委員：はい。前回ご質問させていただいた男女別の育休の平均取得期間についてご回答いただきありがとうございます。こちらを拝見しますと、やはり男性と女性で育休の平均取得期間はかなり差があるのかなというふうに思っておりまして、あと、男性の育休の平均取得期間、右肩上がりというわけでもなく、たまに下がってたまに上がってというような状況のかなと思っているんですけれども、この平均取得期間を延ばすというところについて、何か文京区として促進していくということはお考えでしょうか。

内海崎会長：事務局、お願いいたします。

津田課長：はい。この男性の取得期間の推移も、平均の数字を取っているだけで、個別具体的にどうというところまでは把握していないんですけれども、引き続き、対象の男性職員には所属長のほうから情報の提供もして、積極的な取得を促すですとか、あるいは事前に取得の計画を立てさせる等の取組については、引き続き行っていくところです。また、対象の方たちには、一杯取った方が事前に事例としてあるわけなので、全体として取りやすい方向に向けて、引き続き取り組んでいる状況というふうに認識しております。

内海崎会長：よろしいですか。

また、せっかくお作りになったこの表なんですけれども、どういう意図で載せるかということも踏まえつつ、私は、これを、早速、大学の授業と学生の授業とジェンダー関係の授業と、それから二つの自治体から講演の依頼があったので、その際に男性の育休の取得はもとより、その中身ですね。日数の比較がこれは明確に出るので、ここにやっぱり、育休を取ること自体ももちろんハードルなんですけれども、その期間をどれくらいにするのかということで、ここにはやはり、アンコンシャスバイアスとかジェンダーバイアスがまだまだ残っている可能性が非常に高いなということと、経済的な問題もあるのかなというふうに思って、ちょっと学生には議論をさせたところです。これを載せることによって意図がどう伝わるかというのは慎重に考えないといけないんですけれども、貴重な資料だというふうに私は思ったんですが、感想です。

ほかに何かご意見はおありになりますか、これに関してですが。

はい、千代委員、どうぞ。

千代委員：はい、ありがとうございます。育休は徐々に取れてきていますけれども、そこに一歩進んで妊活という言葉が入ればいいなと思っています。男女で妊活で休暇が取れるように普通になれば、やっぱりまた違ってくるんじゃないかと思っていますので、妊活でもとても時間が取られるわけですから、是非、その言葉がいつか入ればいいなと思っていますので、ご提案したいと思います。

内海崎会長：はい、ありがとうございます。事務局、いかがですか。

津田課長：ありがとうございます。ちょっと今回のこの中でというのは、今の項目ではないんですけれども、そちらについても所管のほうとは共有して、今すぐどうとちゃんとお約束できるところではないんですが、ご意見をいただきましたので、所管と検討といいますか、してまいりたいと思います。

千代委員：よろしくをお願いします。

吉岡総務部長：吉岡です。

区の職員の休暇の中でも、いわゆる妊活といいますか、そのための休暇の制度（出生サポート休暇）ができたところでもありますので、その項目について、どのくらいの取得があるのかというのを、この118番の、次の計画の来年度の実績報告のところ、今、19項目までありますけれども、20項目といいますか、一つ項目を増やして明らかにしていくというのも一つなのかなと思います。その辺で数値的なものは捉えていきたいというふうに思います。

千代委員：ありがとうございます。よかったです。

内海崎会長：はい。ありがとうございます。

大城委員の手が挙がっています。大城さん、どうぞ。

大城委員：はい。こちらの育児休業の取得日数に関してなんですけれども、育児休業を取らなきゃいけないということが広く一般的になっていくことは大変素晴らしいことだと思うんですが、その育児休業を取ることを考えると、やはり出産された方へのサポートであったりとか、その後、育児を共にやっていくに当たっての関係の構築であったりとかというところが目的であるはずなんです。そうしますと、十分な日数の育児休業を取られているということが非常に重要になってくるかと思っています。1日、2日取っても育児休業は取りました、それでパーセンテージが上がるだけではなくて、日数も今後ずっと見続けていくということが重要なのではないかなというふうに思いました。

以上です。

内海崎会長：はい、ありがとうございます。

副会長から手が挙がっていますので、水町副会長、どうぞ。

水町副会長：すみません、この日数のところなんです、こうやって見てみると、男女比がまだ、男女にかなり違いがあるように見えますが、全国の平均で見ると、こんなに男性が取っているところはほとんど見られない。例えば、全国の比率で言うと、男性はほぼ1週間ぐらいいしか取っていないとか、1日、2日という人たちが多く、これだけ100を超えるような平均で育児休業を取っているのを見せるときに、その比較で、すごく今、文京区としては前進しているんだということも併せて見えるようにして、今後更にこの日数の経年変化も追っていくということが大切かなと思いました。

以上です。

内海崎会長：ありがとうございます。本当に見せ方だと思いますが、文京区が頑張っているということでは、全国平均といろいろな比較するデータとともに、これをどこかに掲載するというのは、頑張っていますねというエールを送ることもあるかなと思いますので、何とか活用していただけるといいのかなという、大城委員と水町副会長のご意見を伺っていました。事務局、いかがですか。

津田課長：ありがとうございます。その見せる場所とか見せ方等については、ちょっと工夫といたしますか、研究してまいりたいと思います。

内海崎会長：ありがとうございます。

ほかに何かご意見はおありになりますでしょうか。

藤井委員、どうぞ。

藤井委員：最初にちょっと言ったことの繰り返しになっちゃうんですけども、恐らく、短いケースは多いですが、私は、長くてきちんと休んでいる方も、これだけいたらいるんだと思うんですよ。そういう実際こうやってやりましたという、いい例も見付けて紹介したらいいかなと思いました。

内海崎会長：はい、ありがとうございます。事例ももしおありでしたら、少し探っていただくといいのかなと思います。

津田課長：はい、ありがとうございます。

内海崎会長：ほかにご意見はおありになりますか。

それでは、個別の説明は、以上となります。ほかの重点項目全体を通してお気づきの点、あるいはご不明な点がありましたら、どうぞご発言ください。取り上げたのがポイントだけ

でしたので。よろしいですか。

津田課長：千代委員から手が挙がっています。

内海崎会長：千代さんですか。はい、ごめんなさい。

千代委員：はい、すみません。2番に戻らせていただきます。最初のところ、「学習指導の充実」のところで、令和3年5月と12月を「いのちと人権を考える月間」と書いてあるんですが、今回、私たちは、いろんなことをやって調べてというか、分かったことが、生理教育をまだいまだに男女別にやっているようなので、是非それを男女一緒に、人権の問題として教えていただきたいなと思います。

昔は、女性の生理が50回、今は450回、一生にあると言われていまして、例えば、小学生で生理になったときに、トイレにポーチを持っていくのに男の子にやゆされたりして嫌な思いをすとか、あと例えば、中学、高校でスポーツをやっているときに、すごい重い生理なんかのときに、男の強い先生だとなかなか言い出しにくいとかいろいろ分かってきました。今の時代ですので、是非生理は大変なもので、PMS（月経前症候群）とかもありますし、すごく大変なことということを男女一緒にの教育に入れていただければなとすごく思います。

昔と何も変わっていないと聞いて、ちょっとびっくりしたんですけども、そのところを小さいときから教えていただいて、もちろんLGBTQと一緒に、教えていただければ、やっぱり人に思いやりを持てる人間になるかなと思ひまして、ご提案させていただきます。

津田課長：事務局です。

ご意見、ありがとうございます。そのご意見については、所管のほうと共有をしていきたいとは思いますが、ちょっとそれを、是非そうするという、ここに意見として書くというのは、なかなか重たいところもあります。この評価について、ちょっとここにそれを書くというのは、まだ難しいのかなと感じたところなんですけど、所管のほうには伝えて、共有したいと思ひます。

千代委員：ありがとうございます。難しいかも分からないんですけども、やっぱり女性にとってはずっと経験していることで、やっぱりそれが一般的になって、例えば、生理用品を買うときも別の袋に入れられないで普通に買えるような世の中になってほしいので、是非ご検討のほうをよろしくお願ひいたします。

内海崎会長：ありがとうございます。この件に関しては、学校教育現場での月経指導というのは、ずっと男女別でやられているところが多いんですね。ただ、丁寧に見ていきますと、男女一緒にやったという経験を持っている学生たちもおりますし、実際にそういう小・中学校

もあります。しかしながら、今、千代委員がおっしゃったような傾向が高いのは、ご存じかもしれませんが、2002年ぐらいからのジェンダーバッシングでの性教育攻撃がありまして、ずっとその流れの中で、学校教育現場は萎縮しているというのが正直なところだと思います。

男女ともに月経に対する教育をする、私立学校で、確か高校生が生理用のナプキンについて授業をしたということが報道されておりましたけれども、授業を受けたということが報道されるぐらいに珍しいことであるということなのですが、文京区がどのように取り組むかというのは、学習指導要領のこととか、保健指導のことがあるので、なかなか難しさがあると思います。ただ、男女一緒に月経について学習した小・中学校もありますので、そういった事例も少し探って、どうしてそれが可能になったのかということを考えていく必要があるのかなというふうに思っております。大変重要なところをご指摘いただきまして、ありがとうございました。次期計画のところでも少し考えていければというふうに思っております。

千代委員：よろしく申し上げます。

内海崎会長：ほかにご意見がなければ、もしほかにもご意見おありになるかもしれませんので、会議終了後、1週間後、11月4日金曜日までに、ご意見等がおありになりましたら、事務局にメールでお寄せください。よろしく申し上げます。

では、本日のご意見を踏まえて、推進会議評価の（案）を事務局にて修正します。第4回の男女平等参画推進会議でお示ししたいと思います。よろしく申し上げます。

それでは、続いて、審議事項の（2）文京区男女平等参画推進計画の令和3年度推進状況評価（計画事業実施）についてに移ります。事務局、お願いいたします。

津田課長：ではご説明させていただきます。資料第1－2号でございます。こちらは、重点項目とは異なりまして、重点項目11項目以外の計画事業について、まとめたものです。

こちら、一番右側のところが所管課名で、関係課と書かれている欄は、その表の左側に担当課が示してありまして、それぞれの所管課が回答した内容を取りまとめて記載しております。

こちらにつきましては、数値の集計が中心となっており、推進会議で審議し、意見を入れるというものではございませんが、特にお気付きになった点等がございましたらご意見をいただきたいと思っております。

ご説明は以上です。

内海崎会長：はい、それでは委員の皆様、こちらについて、何かご意見等がおありになれば、よろしくようお願いいたします。

磯部委員ですね。磯部委員、どうぞ。

磯部委員：ありがとうございます。磯部です。

事業番号の21の両親学級の開催について、ちょっと質問とコメントをさせていただきたいんですけども、よろしいでしょうか。

内海崎会長：21番ですね。10ページになりますか。

磯部委員：はい。すみません、ちょっと飛んでしまうんですけども、ちょっと質問なんです。

この両親学級の開催で受講者人数がそれぞれ出ているんですけどもが、確か両親学級はオンラインの参加もあったと思うんですけども、これはオンラインの受講者数を含めていない数になるのかというのが一つ確認したいのと、あともう一つ、この受講者数というところで、実際の文京区の出生数に対して、参加者の受入人数というのが見合っているものなのかどうかというのをちょっとお伺いしたいなと思いました。

ちょっとさっきネットで検索して、正しい数値か分からないんですが、2021年の文京区の出生数というのが1,844人という、大体1,800から2,000人の間くらいの数字が出てきたんですけども、そうすると、大体半分の人がこの両親学級を受けているのかなと思うんですが、それがちょっと多いのか少ないのかというのが、ちょっと気になったんですね。

というのも、私自身も今出産を控えていまして、この両親学級に3回応募して、3回目ようやく受けることができるようになったので、もしかしたらこの受講の回数に対して、希望する人数のほうがもうちょっと多いのかなというように、ちょっと肌感覚で思いまして、そうすると、実際に受けてたい人が受けられているのかというところが出てくると思います。ちょっとそこが、例えば、スロットを増やしていただくなり、受入人数を増やしていただくということの対応が必要であればしていただいたほうが、受けたくても受けられない人というのが減るのではないかなと、ちょっと実体験として思ったのでコメントをさせていただきました。

生む母親側は、母親学級があるので、そちらで沐浴だったり、おむつ替えのデモンストレーションというのを見ることができるんですけども、父親になる側は、恐らく両親学級というものでしか、対面でそういった体験ができない、機会がないので、それは結構父親の育児に対する知識にも結構影響することかなと思います。なので、ちょっとその需要と供給がきちんと見合っているかというところを確認できればということと、今後、コロナの影響もあって、恐らく人数が制限されているところもあったと思うんですが、これからコロナも改善に向かっていくに当たって、受入人数も少し増やすというところもお考えになられているの

かというのを、ちょっとお聞きできればと思います。失礼します。

内海崎会長：事務局、いかがですか。

津田課長：はい。事務局からです。

ちょっと今、急ぎで確認できればと思うんですが、冒頭のオンラインについては、恐らくこれは含まれた数字だと思えます。あとは、対面でやったものについては、人数制限というものもあると思うんですけれども、例えば希望して来られなかった人がいるだとか、そこまでの詳細は、今ちょっと把握できておりません。ちょっとこれは確認して、今日中か、また、後日になってしまうかもしれないんですけれども、確認できるところは確認しまして、あとはご意見については所管のほうにはお伝えしたいと思うんですけれども、ちょっとそこのご意見があったところの詳細は、今把握できていないところです。

内海崎会長：はい。それでは、可能な限り情報収集していただいて、次回の会議のときにでもお示しいただくということよろしいですか。

津田課長：はい、よろしく申し上げます。

内海崎会長：はい。磯部委員、よろしいですか。

磯部委員：はい、ありがとうございます。

内海崎会長：はい。それではほかに何かおありになりますでしょうか。

特にないようですので、次に進みたいと思います。審議事項の（４）ですね。令和４年度～８年度 文京区男女平等参画推進計画の重点項目（案）について、事務局から説明をお願いします。

津田課長：では、ご説明いたします。こちら、４年度から８年度までの新しい文京区男女平等参画推進計画での推進状況評価の重点項目の（案）でございます。

左側の大項目、中項目、小項目というのが新しい計画の体系です。中項目、小項目のところで、網かけにしてあるのが、新たに項目として設けたところということで色づけをしております。一番右端の重点ということでぶら下がっているところ、これが重点項目の案でございます。11個ありまして、結論から言いますと、今ご審議いただいた３年度までの重点項目をそのまま引継ぎで重点とする案にしてございます。

こちらは、ちょっと表が見にくくて恐縮なんですけれども、同じ取組事業が、いろんな項目のところに再掲ということで位置付けられておりまして、それが分かるように再掲として、２回目以降出てきたところには再掲と載せてございます。いろいろなところにぶら下がっている事業があるんですが、最初に出てきた項目のところで番号を付けますので、このような

並びになっております。

それで、一番左の事業番号というところが新しい計画での番号、その横に旧というところが載っていますが、これは今まで見てきた3年度までの計画ではこの事業番号で見ていたものですという数字を、ここに載せております。

横引きで11個持ってきたのは、これは十分見てきたので、もう見なくていいと言えるようなものはなく、やはり、引き続き重要ということで継続という、そういう考えでございます。

あとは、新しい項目を設けたところではあるんですけども、この重点項目は、数が増えると、それだけこういった評価での管理というか、会議の回し等も大変になっていきますので、数はちょっと増やしたくないという事務局の思いもありまして、とりあえず今、引き続き同じ項目というものを案としてございます。

考え方としては、今行った過去の評価で、例えば、評価4のものについてはもう新しく変えろとか、そういった考えもあろうかとは思いますが、現時点としては、まず引き続き11個をそのまま引き継ぐという案にしております。

こちらは、とりあえず今回はお示しするというところで、次回、4回目の会議で議論していただく内容ではありますので、まずはお示しして、今日ですとか、あるいは次回までの間にご意見をいただいて、それを反映させたものを案として第4回でご議論いただければ思ってお示したものでございます。

説明は以上です。

内海崎会長：ありがとうございます。すみません、審議事項の(3)でした。申し訳ありません。

今、ご説明ありましたけれども、次期計画の重点項目の(案)でございます。この件についての審議というか、検討は次回行うということなんですが、今の事務局の説明等で確認したいことがおありになればどうぞ。次回審議、検討するまでに、私どもの理解が共通であることが必要になりますので、事務局の説明について確認したいことがおありになれば、いかがでしょうか。

大城委員、どうぞ。

大城委員：次回検討とのことなんですが、本日の会議の中の大きく話題になったところを、この重点項目の検討にも持ってきますと、防災、災害時の対応といった、新しい項目ではないんですけども、重点項目として今まで立っていないようなところに重点項目を立てる必要があるのではなかろうかみたいなどころがあるかと思うんですが、いかがでしょうか。

内海崎会長：はい。事務局、いかがでしょうか。防災の点というところ、この推進表を見ると、I-6ですかね。「男女平等参画の視点に立った防災対策の推進」で、(1)、(2)がありますので、ここのところに関わる事業を重点項目に上げる必要はないかというご意見ですが、これについては、皆さんにお考えいただいて、次回きちんと検討するというところでいかがでしょうか。計画全体をご覧になっていただきませんか。事務局、いかがですか。

津田課長：ありがとうございます。確かに重要な観点ですので、これを重点的にというのはいいことだと思うんですけども、先ほど申し上げたように、数が増えていくというのがちょっと困難というところがありますので、これを入れたので、こっちは無くすというの、ちょっと併せてお考えいただければなと思います。ただ、防災について入れるのは、重要どころだと思います。

内海崎会長：それでは、次回の推進会議までに、皆様にちょっと、これまでの議論を踏まえて、この防災に関してどうするかということをお考えになっていただいて、次回、議論をしていきたいと思いますが、それでよろしいでしょうか。では、そのようにさせていただきます。

それで、次回の推進会議で評価方法と併せて検討することになっておりますので、今事務局が示した案についてご意見がおありでしたらば、重点項目の評価へのご意見と同じように、11月8日金曜日までに事務局までお知らせください。よろしく願いいたします。

ほかに何か、全体に関してご質問等がおありになりますでしょうか。よろしいでしょうか。

はい。それでは、本日の審議事項については、以上となります。

その他について、事務局からお願いいたします。

津田課長：ありがとうございます。

すみません、今いただいたところを確認すると、先ほど、礮部委員のほうからいただいた件についても、まだ確認が取れませんので、次回までにお調べしてお示ししたいと思います。

それで、1点、事務局からご相談といいますか確認なんですけれども、次回、第4回の会議は、お集まりいただいて対面で実施するという予定でご案内しているところなんですけど、遠方の方もいらっしゃるということで、オンライン会議のほうが便がいいのかということも考えまして、ちょっとお尋ねしたいと思います。もし、オンラインのほうがいいということであればオンラインにしたいと思うのですが、何かそれについてご意見があればお聞かせいただければと思いますが、いかがでしょうか。

内海崎会長：はい。委員の皆様、いかがでしょうか。オンラインも考えておりますという事務

局のお考えですが、原委員はもう退室されましたか。遠方は、まず原委員が北海道なので。

津田課長：退室されております。

内海崎会長：はい。じゃあちょっと原委員は除いてということになりますが、ほかの皆様方、いかがでしょうか。オンラインがいいか、対面がいいかということですがけれども、一応、対面で予定はしていましたが、特にご意見があれば。

もう皆様のご都合で結構でございますので、いろいろ時期的にも。次は、1月でしたよね、確か。

津田課長：はい。1月でございます。

内海崎会長：コロナがどうなっているか、インフルエンザがどうなっているか、ちょっと。

津田課長：1月16日です、はい。

内海崎会長：そうですね。1月でしたよね。ちょうどインフルエンザが流行する、例年ですとそういう時期ですし、コロナもこれからどうなるかちょっと分かりませんので、いかがでしょうか。ご意見をどうぞ。

水町副会長：すみません、もし機器的にハイブリッドが可能であれば、ハイブリッドが一番いいと思います。ただ、文京区のインフラとしてそれがすぐできるかどうかというのがありますので、会議の設定上、オンラインの会と対面の会のバランスを見ながらみんなで予定を調整しているので、予定どおりやっていただく。ただ、コロナ等の関係でどうしても変更しなきゃいけないときには変更していただくというほうがいいかなと、私は思います。対面でやることの意味も重要だと思っています。

内海崎会長：はい、ありがとうございます。副会長からそういうご意見ですが、よろしいでしょうか。特に変更はせず、対面で。

磯部委員：すみません、磯部です。

内海崎会長：はい、どうぞ。

磯部委員：個人的には、オンラインですべていただけるほうが参加できるかなという状況なので、ご検討いただければ……。

内海崎会長：はい、ご出席を控えていらっしゃるということですね。分かります。

先ほど副会長がおっしゃったように、ハイブリッドが一番いいんですよね。オンラインで参加するのと対面でということで、ちょっとその辺りは、文京区の機材等の設備等の問題があるのかなと思います。

津田課長：そうですね。できないというのはちょっと申し上げられないところではあるんです

けれども、実際問題、難しいといえますか、事務局としては避けたいというところが正直なところでございますので、ちょっと関連の状況等も踏まえたり、総合的に判断して決めさせていただければと思います。あと、直前のところで会長と相談して。

内海崎会長：はい。ということで、場合によってはオンラインに切り替わる可能性があるということで、そういう理解でよろしいでしょうか。

津田課長：そうですね。ですから、予定としては対面ですが、ちょっとオンラインを検討して、決めたところでご連絡というふうにしたいと思います。

内海崎会長：はい、分かりました。では皆様、基本は対面で行く予定ですが、事情によってはオンラインに切り替わることもあるということでございます。

はい、ありがとうございました。12時より10分前でした。順調に審議を終えること、ありがとうございます、ご協力いただきまして。

それでは、これもちまして、令和4年度第3回文京区男女平等参画推進会議を終了したいと思います。ご意見をいただきましてありがとうございました。次回は、年明けです。引き続きよろしく願いいたします。