

令和2年度 第5回文京区男女平等参画推進会議 要点記録

日時 令和2年1月22日（金）午後2時01分から午後4時05分まで

場所 オンライン及び区議会第2委員会室（文京シビックセンター24階）

<会議次第>

1 開会

2 審議

- ・文京区男女平等参画推進計画の令和元年度推進状況評価について【資料第12号】
- ・文京区男女平等参画に関する区民調査について【資料第13号】【資料第14号】
- ・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

内海崎 貴子 会長、斎藤 文栄 副会長、森 義仁 委員、千代 和子 委員、戸野塚 一枝 委員、真鍋 匡史 委員、黒田 真紀 委員、湯田平 眞二 委員、小野 博史 委員、牛嶋 大 委員、石田 智子 委員、鈴木 洋子 委員、中野 睦世 委員、原 ミナ汰 委員

欠席者

藤井 麻莉 委員、城戸口 隆俊 委員、岩永 有礼 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 大野公治

欠席者

なし

<傍聴者>

0人

大野課長：皆様こんにちは。文京区大野です。時間となりましたので、会議に先立ちまして、はじめに、事務局から、Z o o mの操作、会議の進行方法についてのご説明を、10分ぐらいお時間をいただいて、させていただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

(Z o o m操作説明)

大野課長：では皆様、会議に入らせていただきたいと思います。会長、よろしくお願いいたします。

内海崎会長：令和2年度第5回文京区男女共同参画推進会議を始めたいと思います。

改めまして、こんにちは。お忙しい中、ありがとうございます。初めてのオンライン会議ということですがけれども、なぜか、今年度最後の会議になりました。忌憚のないご意見をよろしくお願いいたします。

最初に、事務局から、委員の出欠状況、配付資料等について、ご確認をさせていただきます。事務局、よろしくお願いいたします。

大野課長：改めまして、皆様こんにちは。文京区総務部ダイバーシティ推進担当課長の**大野**です。本日もどうぞよろしくお願いいたします。

初めてのオンライン開催ということもありまして、不手際等あるかもしれませんが、あらかじめご了承ください。

まず、本日の委員の出席状況でございますが、藤井委員、城戸口委員、岩永委員におかれましては、欠席のご連絡をいただいております。小野委員につきましては、遅れての参加となります。

次に、本日の資料の確認をさせていただきたいと思います。既に、先日お送りいたしました資料で、まずこちら、次第が1枚でございます。次に、資料第12号と右上に記載がございます、「文京区男女平等参画推進計画推進状況評価報告書」、冊子の体裁になってございます。次に、資料第13号、「文京区男女平等参画計画に関する区民意識調査 調査結果の概要」というものです。それから、A4縦2枚で、資料第14号、「文京区男女平等参画に関する区民調査からみえた課題」というものです。こちらの3点が資料となります。

なお、今、申し上げた資料送付後、設問の順番に調査の傾向を記載したものを参考までに追って送らせていただいております。適宜、資料を画面共有しながらご説明をさせていただきたいと思います。以上でございます。

内海崎会長：ありがとうございました。資料について、事務局からご説明がありましたけれども、皆様、よろしゅうございますか。

それでは、早速、次第に従いまして、2の審議に入りたいと思います。審議事項の（1）、令和元年度の推進状況評価についてです。では、事務局から説明願います。

大野課長：それでは、こちら資料第12号の「文京区男女平等参画推進計画推進状況評価報告書」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いております。

1ページをお開きください。令和元年度の推進状況について、推進会議としての全体の総括をしております。3段落、4段落目になりますが、令和元年度の推進状況について、評価していただいた項目の中で、プラスの評価をしていただいた部分と、それから委員の皆様方の思いといたしますか、要望の強かった部分について、まとめさせていただいています。読み上げますと、令和元年度の本計画の推進状況を振り返ると、様々な切り口から男女平等参画の啓発講座の実施をはじめとして、多様な性への理解促進への取組に関し、教職員や区職員への研修、区民、事業者などを対象とした講座を展開しました。特に、デートDVの予防に関しては、区立小・中学校の保健主任や区内の私立高等学校の生徒を対象とした講座の実施などが評価できました。今後、デートDVの予防に関しては、区立中学校における生徒指導領域を担当する教員を対象とした講座の実施、若年層に向けた啓発活動を検討することが求められます。また、もう一つの事業について、男性の家庭生活への参画支援の分野に関して、一日保育士体験など子育て世代を対象とした事業だけではなく、介護に関する公的機関のサポート事業の紹介や介護を行う上でのコツを学べる場の提供など、子育て関連以外においても、固定的な性別役割の意識の解消につながるバランスの取れた事業展開が期待されています、という記載といたしました。

一方で、5段落目になりますけれども、こちらは事務局としても重く受け止めております。女性委員の登用比率の達成に向けた進捗状況に対しての評価でございます。委員の中から、働きかけを続けていないとすぐに比率が元に戻ってしまう、というご示唆もありましたが、私ども自身も、鼓舞する意味で、一番、最後の部分、こちらのところで、早期に有効策を見出すための取組が求められますというふうに、記載させていただきました。

最後の段落ですが、新型コロナウイルス感染症の影響から、DVや虐待などの家庭内での暴力や、インターネットによる誹謗（ひぼう）中傷する事案を防止するための対策をとというようなご意見をいただきましたので、こちら、冒頭の、文京区が目指す男女平等参画の実現に向けという部分を改めて強調し、区長のリーダーシップ、それから国連女性機関（UN W

o m e n)日本事務所、文京区女性団体連絡会等の関係機関との連携を一層に強化しながら、今後も不断の取組を期待しますということで、結んでおります。

続きまして、画面共有いたしませんけれども、2ページ以降に、計画の体系図と重点項目11事業の関係を示している図になります。それから3ページは各事業についての評価の見方、それから3ページ以降が重点項目各事業の評価の個票になっております。35ページ以降に、重点項目以外の計画事業と、64ページからは課題に対する目標と成果指標というところで、こちら一式で報告書という形でまとめさせていただいております。

なお、前回、重点項目全体についての評価、それから記載内容について、改めて丁寧なご意見をいただきました。変更した点について、ご説明をさせていただきたいと思っております。こちら、重点項目の事業番号118番でございます。⑧、子の看護のための休暇というところで、昨年度の実績が、取得人数として235人、内数で女性が137人でしたが、これは取得した人数に加え、取得した日数等を記載したほうが、男性と女性の取得の程度がより見えてくるのではないかというご意見をいただきましたので、こちらのほうに⑧の制度の説明と1人当たりの平均取得日数を、男女別で記載させていただきました。また、⑰、年休平均取得日数でございます。実績としては、男性ですと15.2日というところですが、制度上の年間に付与される日数を記載したほうが、取得の程度がより分かるのではないかというお話をいただきましたので、こちらのほうに年間の付与日数を20日ということで、追記させていただいたところでありまして。変更点は以上です。

こちら一式が本日ご了承いただきますと、推進会議としての正式な報告書という形になります。ご説明は、以上でございます。

内海崎会長：ありがとうございます。それでは、今までの推進会議で議論したことを踏まえて、事務局で報告書にまとめていただいたということになっていると思います。前文なんですけど、こちらについては、本日初めて委員の皆様方に見ていただきましたので、まず、何かご意見があれば伺いたいと思います。前文について、皆さんで確認していただけますでしょうか。この表記でよろしいか、最後になりますので、ご意見がおありかどうか。挙手だそうですので、画面で分かるように挙手をしていただいて、私か事務局が気付きますので、そこで指名させていただきますけれども、いかがでしょうか。前文に関して、何かご意見おありになる方、いらっしゃいますか。

はい、真鍋委員ですね、手を挙げていただいているのは、よろしくお願ひします。

真鍋委員：よろしくお願ひします。すみません、細かいところで大変恐縮なんですけど、真ん中

ぐらいのところ、バランスの取れた事業展開が期待されますとあるんですけども、何か、ほか推進会議が主語となっているのが明確なのに対し、ここは何か、世間一般的な印象が持たれます。恐らく、事業展開を「期待している」とかそういう感じの流れでよかったのかなと思うんですが、いかがでしょうか。

内海崎会長：はい。事務局いかがですか。

大野課長：この、バランスの取れたというよりも、解消につながる事業展開が期待されるというストレートな書き方でよろしいかということでしょうか。

真鍋委員：はい。

大野課長：昨年度もそうだったんですけども、子育て世代を対象として、世代を対象としたというところの指摘がありました。余りちょっと大きな進展がないなというところがあったことに加えて、介護と子育てでは、時間のかかり方も行う内容が異なるものだという意見をいただきました。そういうことから、介護以外も含めて、いろんな方面での男性参画の支援というのが必要というご指摘との認識から、バランスの取れたという記載といたしましたけれども、いかがでしょうか。

内海崎会長：ということのようです……どうぞ。

真鍋委員：すみません。内容というよりは、主体としてこの推進会議が期待しているのであれば、それと分かるように書いたほうがいいのかと思った次第です。

内海崎会長：バランスの取れた事業展開を期待します、そのほうがストレートですね。推進会議として、こういうことを期待していますよという、より明確な表記にしたほうがよろしいんじゃないでしょうかという、多分、ご意見だったと思いますが。それでよろしいですか。

大野課長：はい、承知いたしました。ありがとうございます。

内海崎会長：はい。それでは、ほかはいかがですか。本当に細かいことでも結構です。これは残るものですし。

はい、中野委員、お願いします。

中野委員：こんにちは、中野です。よろしく申し上げます。聞こえますでしょうか。その次のところなんですけれども、「一方で、区が設置する委員会・審議会等における女性委員の割合（32.3%）については、令和元年度においても本計画の目標（40%）達成に向けて進展が見られません」とあるんですけども、目標が40%というのは、ちょっと私は、驚いたんです。50%に次回から設定した方がいいと、私はちょっと感じたので。以上です。

大野課長：ありがとうございます。そうですね、まずは40%という目標にも、なかなかという

ところで、目標に届いていないというところもありますので、まずこの40%を早期に目指してというところになります。以前もお話ししたかもしれませんが、国のほうが、30年度までの早期達成を目標というところがありますけれども、文京区としては、より早期に実現していきたいなというふうに思っております。来年、次回の計画の中で、目標値をどう定めるかというのはこれからのところがありますが、まずはこの40%を達成しなければというふうに思っております。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。次期計画には50%を目標にしましょうか。はい。ほかにいかがですか。

特にないようでしたら、もし、後で気付いたというときには、また手を挙げていただいて、またいつでも戻ることができますので。少し前に進めてまいりたいと思います。

事務局から33ページの重点項目の記載について、前回からの追加点の説明が先ほどありましたけれども、これは一応、それぞれほかの事業に関する確認は済んでいるんですが、全体として、この報告書の形でまとまって、皆さんがご覧になるのは、個別にはご覧になっているでしょうけれども、今回初めて報告書という形で全体を見ることができたと思います。全体をご覧になって、整合性の取れていないところがあるとか、あるいはここをもう少し調整したほうがいいのではという、どこでも結構ですので、事前に配付されておりますので、お気付きの点がありましたら、ご発言なさる際にページ数を確認いたしますので、報告書のページ数をおっしゃっていただいて、ご意見をお伺いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

森委員：会長、私、森ですけれども。一つ。

内海崎会長：はい。森委員、どうぞ。

森委員：36ページ、これは事務局にお聞きしたいんですけれども、36ページの4番、女子生徒・学生の、STEM教育の充実といったところで、令和元年の真ん中の教育センターで、中学生69名になっていますが、男女比率は分かりますかね。

内海崎会長：事務局いかがですか。男女比率だそうですね。

大野課長：すみません。ちょっと手元に数字がないので、すぐにお答えできないんですが、後ほど。

森委員：分かりました。なぜ申し上げたかというのと、ここ、女子生徒のSTEM教育の充実ということでございますが、男女平等センターで、文女連の皆さんと、やっぱりこういう、科学とか技術の何かアプローチのことを、いろいろイベントをここ4、5年やってきたわけです。

よ。それで、題材というんですかね、課題が、そもそも男子が好きそうな話題をやっていたら男子が来るし、例えば、科学技術が非常に大事だからというわけではなくて、ここにジュニアプログラミングとかいろいろありますけれども、この題材が、女子中学生が来たいなと思う内容があるのではという関心からです。この69人のうち、女子中学生は何人かというのは、非常に大事な問題かなと思います。それは、平等センターとここ5年くらいやってきたときに、今ちょうど音羽中学校のPTAの黒田委員がいらっしゃるから、よく分かるんですが、やっぱりこういうイベントに、なかなか中学生は、本当は中学生の女性の方に来ていただくというのが一番いいんじゃないかなというふうに思っているんだけど、なかなか集めることが難しいというのが最大の課題なんです。だから、この69名のうち、女子学生がどれだけ行っているのかというのは、69でしょう、もしこれが、例えば、女子中学生が30ぐらい来ているとするとね、非常に面白い題材とか、内容というんですかね、何か参考にしたいなというところではあります。だから、教育センターに直接聞けばいいんですが、今すぐというわけじゃないんですけども、後に教えていただきたい。これは、別に修正とかそういうわけではなくて、後で教育センターに確認していただいて、もしこれが、30ぐらい女子中学生がみんなどっと来ているんだったら、それはなかなか、内容的にも面白い話題だろうと思ったので。また分かったら教えてください。以上です。

大野課長：ありがとうございます。基本的に女子中学生、女子学生を対象にやっておりますので、基本的にはこの69名の方は女性、女子の学生だとは思われますが、もし違うようなのであれば、ご連絡させていただきます。

内海崎会長：では、確認をお願いします。

大野課長：はい、承知しました。

内海崎会長：それでは、ほかにいかがでしょうか。全体をご覧いただいて、ご意見、細かなことでも結構ですので、どうぞ。

それではすみません、私から。本当に、表記のことなんですけど、9ページの推進会議評価の部分の文章なんですけれども、行政の文章なので、こういうものかなと思いつつ読んでいたんですが、男女平等の視点に立ったというところなんです。4行目の真ん中辺りに、評価するが、という、「が」というのが来た後の、「働きかけを行った事実結び付いていない」、というので、主語が、何が事実結び付いていないのかなと思って探したんですが、評価するが、というところで前半の部分は別の内容なんですよね。そうすると、だけれども、という意味の「が」だとすると、後半の部分が、その働きかけが何に結び付いて、何が事実結び

び付いていないのかということを確認することが難しそうだなと思いましたので、ここを少し工夫していただければなというふうに思います。

大野課長：はい。

内海崎会長：それからもう1点。19ページなのですが、これは、推進会議評価の中の2段落目ですかね、企業のオンラインというところのすぐ下なんですけれども、シンプルマザーになっているんです。これ、シングルですよ。

大野課長：そうです。失礼いたしました。

内海崎会長：本当に細かい点で申し訳ないんですが、やっぱり報告書で残るものなので、ちょっと修正を、加筆訂正をお願いできますでしょうか。

大野課長：はい。申し訳ありません。19ページについては明らかに誤字です。

戻って9ページの部分ですが、推進委員会、それから推進委員会幹事会で、庁内に向け働きかけを依頼したのは私どものほうになりまして、それが、各所管のほうからの各地域団体への働きかけに繋がっていないということを書きたかったところなんで、少し言葉を補足して明確になるよう、修正いたします。ありがとうございます。

内海崎会長：よろしく願います。それでは、ほかにいかがですか。今の私のように、本当に細かいことでも結構ですので、何かお気づきの点、ご意見等がおありになりましたら。よろしいですか。

それでは、まだ時間的にゆとりもありますので、では次の審議に入りつつ、最後の段階で特にもう一度ご意見を確認いたしますので、それまでに、もし、お気づきの点がありましたら、その際、ご意見を願います。ですので、次の審議、次第2の審議（2）、男女平等参画に関する区民調査について。こちらのほうが、次期の計画に結びつくものですので、こちらの審議に移りたいと思います。ではまず、事務局から説明をお願いします。

大野課長：それでは、男女共同参画に関する区民調査 調査結果の概要、資料第13号のほうを共有させていただきながら、資料第14号のほうの、区民調査からみえてきた課題について、ご説明をさせていただきたいと思います。こちらのほうの資料第13号なのですが、今、別途作成しております区民調査報告書のほうから抜粋して使わせていただいておりますので、こういった図表の資料番号が連番になっていない部分があります。あらかじめご了承ください。

それでは、資料第14号の、区民調査からみえてきた課題というところを説明していきながら、こちらのほうの資料第13号をご覧いただきたいと思います。こちらは、カテゴリーごとに整理させていただいております。資料第14号ですと、男女平等意識についてというところ

で、男性の優遇意識についての調査結果になります。こちらにつきましては、家庭生活における男女平等の設問では、男女とも「平等である」と感じられている割合につきましては、前回調査からほとんど変わりません。男性で4割弱、女性で5割台の人が、「男性が優遇されている」と、「どちらかといえば男性のほうが優遇されている」の合計値として、「男性のほうが優遇されている」というという回答傾向としております。

依然として、家庭においては「男性優遇」の状況が続いておりまして、「平等である」の回答は、女性については21.9%、男性のほうが35.3%というところで、男女の差が見られておりまして、家庭における男女の認識も違いがあるというところが分かります。

それから、社会通念、慣習、しきたりにおける「男女平等」については、「男性が優遇されている」という部分について、優遇されているということを感じる割合のほうが非常に多く、しきたりの中では、特に固定的な役割分担などのジェンダー意識が根強く残っているというふうに考えられます。

続きまして、固定的な性別役割意識というところですが、こちらについて、家庭観については、男は仕事、女は家庭という考え方に共感する層、こちらは11.9%で、前回19%でした。減少はしているのですが、「そう思う」というふうに感じている層というのが1割強ありますので、固定的性別役割の意識の解消に、引き続き取り組んでいかなければいけないという結果が得られたと思っております。

それから、新型コロナウイルス感染拡大の影響による家事の量の変化というところについては、女性のほうで40.5%増えたというところ、男性のほうでも34%増えたというところがあります。それに対して、家事の量が増えた方についてお聞きしたところ、負担を感じるというところについては、女性のほうで60.9%感じているというところで、男性よりも女性のほうが、この新型コロナウイルス感染症による影響が、家事の面の負担でも出ているというふうに見て取れます。

続きまして、ワーク・ライフ・バランスの推進についてというところで、こちらのほうで、希望と現実について調査いたしました。希望といたしましては、生活の中で、「仕事と家庭生活と個人の生活をともに優先」したいというふうに、大きく数字が出ておりますが、現実としては、「仕事を優先」というところのほうが多くなっております。こちら、全体の6割半ばという数字が出ておりますが、ちょっとこちらの表だけでは読み取れなく、別にほかの設問等とかと集計した結果、全体の6割半ばぐらいが、実際の希望と現実が一致しないというふうな結果になっております。

続きまして、ワーク・ライフ・バランスを推進するために必要なことというところで、こちらは、「育児・介護に関する社会的なサポートの充実」というものが多くなっておりまして、「育児、介護に関する社会的なサポートの充実」というところで、育児休業・介護休業等を取得しやすくするために必要なことというところでは、「職場に取得しやすい雰囲気があること」という回答が多くなっておりまして、ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、育児・介護に関する社会的サポートの充実とともに、上司、同僚を含めた職場理解の推進が必要であるというふうな結果が得られております。

続きまして、職場における男女平等参画の促進についてというところで、職場における男女の差というところを調査した結果、職場における男女平等については、「平等である」というところが、傾向としては増加しており、改善傾向にあります。申し訳ありません、お送りした資料は、男女ともに3割台となっておりますが、女性については合計で67.7%、それから、男性については、こちらとこちらの合計で52.8%が、「男性のほうが優遇されている」というふうに回答しております。それから、性別にかかわらず働きやすい職場環境をつくるためにというところで、「性別による賃金格差を是正する」、それから、「育休等を取っても人事評価に影響がないようにする」、それから、「会社が従業員の状況を理解し一人一人に応じた処遇や働き方を導入する」、「労働時間の短縮などの労働条件を改善する」という割合が高くなっておりまして、労働条件や職場環境、人事評価等の改善を進めていくことが重要と考えられます。

続きまして、女性の活躍についてですが、女性が働き続けることに対する意識について質問いたしまして、「女性が男性と対等に仕事をするのは良いことだ」というところは、一番大きな回答となっております。それから、「仕事と家庭の両立のために女性の負担が増えている」というところが、女性のほうで56.3%と、男性よりもはるかに高い割合となっております。女性の管理職への登用についての支援策としては、「男性の働き方の見直し（育休・介護休暇取得率の向上等）」というところで、こちらのところが一番大きくなっておりまして、やはり育児休暇や介護休暇を取得するためには、男性の働き方というものを大きく見直していかなければいけないというふうなところがございます。

続きまして、ハラスメントに関する調査ですけれども、ハラスメントを「受けたことがない」という率が多いんですが、こちらのパワーハラスメントやモラルハラスメントについては、今回、初めて設問としましたが、セクシャルハラスメントよりも多く発現しており、職場において多く受けているという結果が出てます。

ハラスメントを受けた際に、「相談しなかった」という回答を得られた方の中から、なぜ相談しなかったのかというふうにお聞きしたところについては、「相談しても無駄だと思ったから」、「我慢すればこのまま何とかやっていけると思ったから」、というところで、女性の割合が大きくなっておりまして、女性については、被害を受けても抱え込む傾向というのが見られております。一方男性では、「相談することで不利益な扱いをされると思ったから」、それから、「相談できる人がいなかったから」、そういうところで数値が出ておりまして、相談をしたくてもできない状況下に置かれていたのかなというところがございます。

続きまして、DVについての調査になります。配偶者・パートナー、又は交際相手などから被害を受けた経験、加害経験というものに聞いております。被害経験については、「何度もある」というものと、「1、2度ある（あった）」というところについて、男女別に見ますと、女性のほうが男性よりも高い率となっております、一方、加害経験のほうでは、暴力を行ったことがあるというところで、「何度もある」、「1、2度ある」というところで、男性のほうが加害経験があるというところになっておりまして、被害経験にしても加害経験のほうにしても、その暴力の内容は心理的攻撃というところが多くなっております。

そういった暴力について、配偶者・パートナー又は交際相手などからの暴力について、公的な相談機関として知っているものはありますかという問いに対しては、「警察」というところはあるんですが、どれも知らないというところが3割弱程度ありまして、警察以外の相談機関の認知度も低くなっていますので、一層の周知が必要というところが伺えます。

また、あなたが受けた暴力についてどなたかに相談しましたかというところでは、「友人・知人」、次いで「親族」というところが多くなっております。被害を受けた際に、「相談したかったができなかった」、それから、「相談しようと思わなかった」というところが、両方約6割近くを占めておりますので、どのような行為が暴力に当たるのかといった、DVについての周知、啓発活動を進めるとともに、相談しやすい環境の整備、それから、強化というところが重要になってくると思われまます。

次に、DV相談窓口に配慮してほしいことというところでは、「匿名で相談できる」、「24時間相談できる」というところが多くなっておりますので、秘密厳守で、緊急時にも対応できる相談窓口というものの整備が、より一層求められているというところがうかがえます。

次に、DVに対する対策や援助として、特に充実させる必要があるものというところについては、「家庭内であれ暴力は犯罪であるという意識の啓発」、「性別にかかわらず、いざという時に被害者が駆け込める緊急避難場所（シェルター）の整備」というところがありま

すので、DVに関する啓発活動を引き続きしっかり進めるとともに、被害者の支援体制の一層の強化・周知が必要かというふうに思われます。

続きまして、人権問題についてですけれども、日本の社会における人権及び人権に関する問題については、「インターネット上での誹謗中傷^{ひぼう}の書き込み等の対策」、こちらのほうがなされていないというところで、大きい数字になっておりまして、次に、「児童虐待に関する防止策」がなされていないという結果が得られております。インターネットが普及する中で、本会議でも委員の方からいただきましたが、利用者のモラルやマナーの改善・周知が求められているというところでありまして。虐待については、被害を受けた子どもへの支援体制をより強化するとともに、児童虐待の防止策にも一層力を入れていくことが必要かというふうに思われます。

続きまして、性の多様性についてというところになります。こちらはまず、用語の認知度であります。「LGBT（性的マイノリティ）」の認知度は70.6%、内容を知っているという回答が得られています。前回調査から52ポイント増えているというところで、社会的な認知度は高まっていると言えらると思えます。

それから、身近な方がLGBTQ等だった場合に、これまでと変わりなく接することができますかという問いに対して、6割強の方が、「できそう」という回答をしております。男女別で見ると、どちらかというとな女性のほうが割合的には高くなっております。それから、「できない」、「分からない」と回答した理由について、それはなぜですかという設問に対し、「初めてのことなので、どう対応してよいか分からない」、それから、「なにげない言葉で傷つけてしまうのが怖い」というようなところが、回答率が高くなっておりまして、カミングアウトされたときに、「打ち明けてくれてありがとう」とか、寄り添うことについての、認識を持つことが課題になっているのかなというふうに思われます。

今、区民調査からみえた課題というところで、資料14号のご説明をさせていただきました。ちょっと長くなりますけれども、もう一つの資料、参考で送らせていただいた調査結果の傾向についても、今、ご説明できなかった部分について、簡単にご説明させていただきます。

調査の傾向になりますが、家庭内での役割分担（問1）について、あなたの家庭では次の事柄を主にどなたが行っていますかというところで、アの「炊事・洗濯・掃除などの家事」というところで、「主に自分」と回答している男女別の内訳では、女性が78%に対し、男性については、34.6%です。「育児や子どものしつけ」についても、「子どもの学校行事への参加」という部分、また、「親や家族の介護」というところでも、女性が担っている割合が高

いというところで、男性の家庭参画を推進していくことが一層必要になってくるというところでございます。

育児や介護中に、希望する働き方（問15）という設問をみますと、「育児休業・介護休業・短時間勤務制度等の制度と両立支援制度を利用しながら、正社員で働く」、という割合が高くなっておりまして、女性でも、男性より若干低いですが、64.9%の回答が得られております。

続いて、防災対応として重要なこと（問18）という設問に対し、「災害対応や復興において性別の違いへの配慮など様々な視点で対応できるよう、性別にかかわらず地域の防災リーダーを育成する」という回答が多くなっております。続いて、「女性や子どもに対する暴力の防止策を講じたり、プライバシーに配慮した相談窓口を設置する」というところが大きくなっています。

政策決定過程への女性の参画についてというところでは、女性の意見が行政にどの程度反映されていると思いますか（問19）というところをお聞きしたところ、「反映されている」というふうに答えている部分は、男性よりも女性のほうが低くなっていて、女性の意見が反映されていない理由としては、「女性議員が少ない」、それから、「社会の仕組みが女性に不利である」、「政策決定に関わる審議会などへの女性の参画が少ない」というところで、先ほどの推進状況評価でもありましたけれども、区民もこういった認識をお持ちだということです。女性リーダーの比率を増やすための方策（問21）といたしましては、「様々な人が参加しやすいよう、活動時間帯を工夫する」、「育児や介護を支援するための施策を充実させる」というところで、その次に、「家族で家事・育児を分担する」とありますが、男性の家事等への参画といったところは、こういう場を改善するためにも推進していく必要があるという結果と思います。

最後になりますが、身体的に性別に悩んだり、身近な人が悩むのを見た経験がありますか（問25）全体で25.9%が「ある」という回答をしています。

少々、説明が長くなってしまいましたが、調査の結果についてご報告をさせていただきました。説明は以上でございます。

内海崎会長：はい。ありがとうございました。それでは、どうしましょうね。この調査結果を参考にしつつ、次期計画を策定していくということになりますので、事務局で課題を整理していただきましたけれども、委員の皆様もアンケートの結果ですとか、それから課題、既に資料をご覧になっていらっしゃると思います。資料第14号で、1から5の領域で、それぞれの課題を

事務局で整理していただいていますけれども、その課題ごとに、ここに書かれていることも含め、それ以外も加えて、一つ一つ丁寧に、時間の限りもあります、少し見ていきたいと思えます。

資料の第14号の、男女平等意識についてという大項目の中で、(1)から(3)までありますが、この(1)、(2)、(3)、全てにわたって、どこからでも結構ですので、何かお気づきの点とか、あるいはこの課題についてはこういう見方が必要だとか、ご意見をお願いしたいと思えます。いかがでしょうか。

森委員：森ですけれども。

内海崎会長：森委員、どうぞ。

森委員：1の(1)から(3)までの話ですよ、大きな1番の……

内海崎会長：そうです。

森委員：男性優位意識というのは、この資料を頂いた時に、棒グラフを見た時に、これは具体的にはなかなか難しいですよ。今、課題ということは、この意識がなかなかすぐには変わらないんですけど、そうすると、どういう場面でこういう男性の優遇が表れてきているのかというのが、なかなかないと。あると、それを次の課題にできるんですが、じゃあそういう、こういう場面はなかなか男性が優位じゃないかというのを、この推進会議で上げていくんでしょうかね。それとも、何かデータがあって、こういう場面は男性が優遇されているという、具体的にですよ、何かそういう事例がないと、次の課題といっても難しいかなと思ったんです。これは、会長に聞くというよりは、事務局、どうですかね。

内海崎会長：はい。どうぞ。

大野課長：はい。ありがとうございます。

森委員：いや、分かりますけれどもね。いろんなシチュエーションがあるんだが、それを一体、この推進会議で具体的に、こういう状況もあるんじゃないかとか、それを、この推進会議で上げていくんですかね。それとも、出てきた問題の中から、ここは文京区で、この事例というんですかね、こういう領域というか状況について、少し考えていこうと。どの辺りをこの推進会議がこのメンバーでやっていくとよろしいでしょうか。これは、大野さんに聞きたいんですけれども。よろしくをお願いします。

大野課長：そうですね……

内海崎会長：ちょっと難しいかな。

森委員：でも、そうしないとやっぱり、今、会長が、確かにこの男性優遇意識というのは非常

に大事で、やっぱり、私たちがよく言われている、無意識に、自分たちが育ってきた文化ではないんだけど、いろんな経験から、何となくそれはこういうもんだらうというふうにやっちゃっているということがよくあると聞くんですが。でもそういう一般論ではなくて、やっぱり、具体的に一つずつ対処していくという辺りは、非常に市民と近いところの男女平等参画の活動かなと思います。国のほうの、上のほうに行けば、もうちょっと一般論とか何か理論とかそういうのがいいんですが、文京区まで下りてきますと、全てをやるというよりは、やっぱりこの辺りを課題にして、具体的にですよね、課題にして考えていこうじゃないかというのが、何かよさそうな気がしたんですよね。これは結構、男性優位意識って、私もいろんなところで聞いて、自分自身も気が付かない間に、自分も男性ですけども、男性が優位に振る舞っていたということを体験することがあります。でもそういうことを、具体的に一つずつ考えていくことによって、ほかのことにも気付いていくんじゃないかなと思います。じゃあ、その具体的な案は誰が探したらいいのかというと、事務局としては、この会議にやってほしいとお考えかどうか。その辺りのことをちょっと、事務局に聞きたいんですけどもね。

内海崎会長：事務局どうですか。

大野課長：そうですね・・・

内海崎会長：ちょっと、いいですか。森委員のお話を伺っていて、これを見た時、私がちょっと、ごめんなさい、会長、司会なのに発言が長くなって申し訳ないんですが、こういう意識があった結果として、例えば、自治会の役員が結果的にどうしても女性がなれていないとか、そういうことが結果的に出てきていますよね。例えば、自治会の役員を考えたときに、あるいは学校のPTAはもう大分違ってきているかもしれませんが、能力に応じてということとか特性だとかに応じてでしたら、もっと女性の自治会の役員は出てきて当たり前のはずなんです。しかし、それが結果として出てこないのは、役職は男性、それが優遇というよりは、性別役割分担があるので、外に出るのは男性という、そういう意識が結果的に、もう10年ぐらいかかっているのに、どうしても男性が会長で、女性が出てこないということになっているから、そこをどうやって変えていくかというのを、この会議で具体的な戦略を立てていきたいと思いますということですか。委員がおっしゃっているのは。

森委員：そうです。だから例えば、それは自治会、町会とか文京区にあるいろいろ市民団体の委員ですよね。まあ、それだけじゃないんだけど、取り組みやすいという言い方はおかしいですが、やっぱり、考えても非常に難しい問題でありますよね。そうではなくて、やっ

ぱり、何か一つ少しやっっていくことによって、この問題の出発点は何とか、ほかの問題にもつながっていくような活動ができそうな辺りを、ちょっと、一つ選ぶとすると、今、会長がおっしゃったように、例えば、町会、文京区の中のいろんな団体の会長、副会長の男女をどうするかという。これは、いろんな目標はあるけれども、それは僕は、決して無理やり1対1にせよと言っているんじゃないかと、そこがどうして偏っているのかというのを、一度具体的な例として考えてみようじゃないかということです。

内海崎会長：なるほど。

森委員：だから、別に1対1に必ずしないといけないということではなくて、そこがどうして1対1なのかというのを具体例で考えることによって、例えば、そのこと自身が、将来、次のステップとしたら、今日はPTAの皆様もいらっしゃっていますから、PTAはどうなのかとか。そこからやっぱり今度は会社とかいうところにつながっていくかなというふうには思いました。会長が今、自治会の問題というのを上げてくださった。僕は、いいんではないかなと思いました。

内海崎会長：ありがとうございます。事務局はいかがですか。この点について何か。はい、どうぞ。

大野課長：来年、計画をつくるに当たって、もっと大きい部分になりますが、計画をつくるに当たっても、国の計画がどういう、今回の五次計画の中で、どの部分が上に上がって、どの部分がある程度達成されたか、下に下がってという部分もあると思いますので、そういったものを見ながら、文京区の位置がどの辺にあるのかなというところで、今、今回の文京区の計画というものの、各推進事業がぶら下がっておりますが、その優先順位というのもつけていかなければいけないと思います。その中で、森委員がおっしゃったような、例えば、男女平等意識というものを変えていくには、どういった有効策があるかみたいなところを、他県とか他の自治体でそういった解決というか推進する上でのいい策なんかがあれば、そういったものも探しつつ、当然、推進会議の皆さんの意見、委員の方に意見を聞いて、進めていければと思います。特に、区の委員会・審議会の女性委員の割合の向上というところでも、昨年度までの推進会議の中でも、他の自治体で有効だったという事例があったということも伺っておりますので、そういった委員の皆さんからの意見についても聞きながら、すぐそれで、有効な施策として、活用できるというものがあれば着手していきたいと思いますので、是非、委員の皆様からの、そういった意見をお願いしたいと思います。

森委員：ちょっといいですか。一つ。話が長くなってすみません。具体的な団体で考えてみよ

うじゃないかという、いろいろ考えられるんですよね。それは文京区の委員会（庁内）でいいのではないかとすると、文京区の区役所の中は、市民生活からやっぱり離れているのね。例えば、地域のいろいろ市民団体の皆様という、そこはちょっとまた、市民に寄り過ぎることなんですよ。だからそうすると、例えば、この文京区の中に市民の中から選ばれているこの男女平等参画推進会議はちょうどいいのかなと思います。この会議は、市民も入ってきているし、事務局（区）も入ってきているし。だから、文京区の委員会（庁内）を、例に挙げてやるというのは、ちょっと偏り過ぎているのかなと思います。委員の構成は、今までも話してきたように、偏っているにはそれなりに理由があったんですよ。例えば、人数が少ないじゃないかとか、そもそも経験者とか資格を持っている人が少ないじゃないかとか。やっぱり大きな問題は、男性じゃなくてもいいんですが、優位な問題というのは、おおむね、これはちょっと個人的な経験だけれども、やっぱり人数が男性が多いところは、どうしてもこういうふうになりにくいとか、気付かないんですよ。女性が多くなってくると、だんだんと逆転していくというしね。

例えば、私は今、職場は大体、職階もありますが、男性と女性とが大体1対1なんです。大学なんかで、例えば、某本郷の大学で見たら、何人、男性と女性のそういう職階がいますかという、圧倒的に男性が多いから、やっぱりその人数の問題があったりして、一つ、この推進会議なんかはいいかなと思いましたね。題材、題材といたらおかしいですけども、少し考えて、なかなか片付かなかった問題ですよ。比較的、男女共同参画系は選びやすいというわけじゃなくて、男女共同参画という問題はどの方にも関係していて、専門とかがあんまりなくても、自分たちの体験からいろいろ話をするテーマなんですよ。これもやっぱり、委員会の中でも専門知識がないといけない、例えば、建設とか土木とか、そういうところはまたいろんな理由があるかなと思いました。すみません、長くなって。僕はこの推進会議がいいかなと思いました。以上です。

内海崎会長：はい。千代委員、どうぞ。

千代委員：すみません。文女連（文京区女性団体連絡会）の千代です。身近なところで、目標設定していただきたいと思うんですけども、3年前は155町会、文京区にあったんですが、その時に、女性町会長が5名、2020年の10月段階で、154町会中11名が女性なんですよ。そこをやっぱり、女性町会長の町会を半分にするという目標を立ててやったらいかがでしょうかと思う。例えば、震災が起きたりしたら、やっぱり、年配の男性ばかりだったら、女性が本当に困る経験が一杯あると思います。その数値目標を、身近な町会から立てていただけたら

いかがでしょうかと思うんです。なかなか進まなくて、結局一番の問題点は、祭りとかで、女性がなかなか出られないみたいなことがあるので、やっぱり、集まって、勉強会をしていたらいいかなと思うんですが、いかがでしょうか。

内海崎会長：非常にラディカルなというか、革新的ではなくて、一番ポイントのところを発言していただいたなというふうに思います。森委員がおっしゃった委員会はもちろんのこと、町会に関しても本当にしびれを切らすぐらい、何度も何度も働きかけても、ほとんど進展がなかった。であれば、あえてもう文京区では数値目標を作ってしまうと、とにかく町会に協力してくださいと。そのために、いろんな勉強会もしますし、いろんな研修会もしますし、どうぞご参加くださいみたいなことを、次の計画に、少しそういったことも含みながら、具体的に有効な戦略をちょっと考えていくということで、この領域はやっていきたいように思いますけれども、よろしいですか。

千代委員：お願いします。

内海崎会長：ありがとうございます。ちょっと時間がありますので、ぱっと全部やってしまって、また全体に戻ります。

2番のワーク・ライフ・バランスの(1)、(2)ですね。ここについては、何かご覧になって、ご意見、あるいは、もっとこんな課題がある、何でも結構です。ご発言をお願いします。

はい、千代委員、どうぞ。

千代委員：すみません。一般に「ワーク・ライフ・バランス」という表現を使っていた時は、割と育休とか時間休暇とか取りやすかったんですが、「女性が輝く・・・」とかになったら、もう何が何だか分からなくて、取りにくかったというご意見も聞きました。それと、病気的时候は休暇が取れるんですけども、熱が下がって、病後児のときに、やっぱり、お休みが取れないという会社もありますので、そのようなときに、誰に看てもらおうかということが難しいところで、そこのところも何か、盛り込めないかなと思います。

内海崎会長：ありがとうございます。これは是非、事務局で記録を取っておいていただいて、次期計画の課題に入れ込んでいきたいというふうに思います。ほかにおありになりますか。

ごめんなさい。今、千代委員の発言で気が付いたんですが、コロナで休校になりましたよね。その時、おうちにお子さんがいらっしゃるんだけど、テレワークができないお仕事だったりすると休みが取りにくいみたいな、その辺、物すごくバランスを取ってやるのは大変だったと思うんですが、何かご存じですか。

千代委員：そうですね、学校が休みの時は、仕方なく会社は休ませてくださったようなんです

けれども、あと、放課後に行く……。

吉岡総務部長：育成室ですか。

内海崎会長：育成室ですか。

千代委員：育成室。育成室に何とか入れたということも聞きましたけれども、やっぱり、身内が近くにいないという方がたくさんいらっしゃるの、その時はやっぱり一番困られたと思うんですね。

内海崎会長：ということは、こういったコロナも、すぐこのまま解決するとは到底思われなし、またどんな環境になるか分からないので、コロナも含めた、全体のこの災害のときのワーク・ライフ・バランスに関して、どう計画の中に入れていくかということも一つ、課題として上げておいたほうがいいかもしれませんね。

千代委員：そうですね。

内海崎会長：はい。斎藤副会長、どうぞ。

斎藤副会長：そのところで、文京区では多分、調査していないと思うんですけども、たしか、労働政策研究・研修機構という、厚労省の外郭団体のようなところで調査があって、そこでやっぱり、コロナの間の休業というのが女性に多いというのが出ていたと思うので、来年、計画を立てる際には、やっぱりこういった調査も結構、大いに参考にできるかなと思います。

内海崎会長：千代委員、どうぞ。

千代委員：すみません。コロナ関連なんですけど、結局、会社も必死なわけで、誰をリストラするかというときに、共働きの家庭の女性に、夫の職業を聞いたということが聞こえてきて、絶対それは言わなかったという、若い方のお話も聞いたんです。現実的に、やはり、女性のほうを切っていこうという会社の姿が見て取れて、そのところがとても問題かなと思いました。以上です。

内海崎会長：ありがとうございます。たまたま今、その調査をやった方の本ですね、これです。この方が、おやりになったのです。ですので、やっぱり、少しコロナも含めつつ、今からいろんな災害が起きてくるとしますので、そのときに女性にしわ寄せがいくことも含めつつ考えていく、課題の一つとして入れておきましょうか。子どもの問題もありますし、育児の問題、それから介護の問題もあると思いますので。分かりました。ほかにありますか。

では、また後でお伺いします。

3番の職場における男女平等参画促進ですね。ここは(1)から(3)までありますが、今ちょっと、千代委員のお話で、ここにも関わってくるが入ってきましたけれども、それ以

外でいかがでしょうか。

なければ、4番をやっておきます。とにかく全部、確認だけさせていただければと思います。あらゆる暴力・ハラスメントの防止についてですが、ここは結構、課題としてもたくさん上がっているようですけれども、いかがでしょう。何か、ご意見あるいは疑問でも結構です。調査でこういうことが出ているということですが。

ちょっと、発言させていただきたいんですが、よろしいですか。実は、鎌ヶ谷市の策定に関わっておりまして、同じような調査を、鎌ヶ谷でもやったんですが、気になったことがあって、同じ傾向が文京区にも出てきたので、またそれで気になっているんです。配偶者・パートナー又は交際相手、被害を受けた経験とか加害経験を聞いている中に、世代別で見ていったときに、70代以上が無回答というのが、男女両方とも40%強なんですね。40%をちょっと超える。厚いほうの資料13号ですと、身体的なところで見ると97ページがそうなんですが、全てにおいて、70代以上が無回答というのがあるんですね。同じ傾向が鎌ヶ谷の調査でも出てきたんです。なぜこの70代以上が無回答が多いのかというのが、分からないんですね。分からないので、それで、今回も同じ傾向が出たので、何なんだろうなと思って、ずっと気になっているんです。幾つか要因が考えられるのが、暴力ということを受け取れないのか、あるいはもう既にそういったことを忘れているのか、思い出したくないのか、情報に接していないのか、最悪の場合、回答できるような環境に、パートナーシップ関係にないのか。ちょっとその辺が分からないので、単なる感想なんですけれども、70代以上が無回答ということについて、むしろ、女性への暴力という概念ができて上がる前の時代のほうが、女性への暴力という意識がないがゆえに、当たり前のように暴力が行われていたという歴史的な背景があるはずなんです。けれども、その世代に人たちが無回答というのは、一体どういうことなんだろうか。あるいは、高齢女性への暴力というのはかなり多いんですが、それに関しても無回答ということで、非常に気になる傾向なので、ちょっと文京区でも同じだったという、ちょっとショックなので、ただ感想にすぎないんですけれども、そういう感想を持ちました。すみません、全体のところに戻っていきたいと思います。画面共有、ありがとうございます。あらゆる暴力・ハラスメント防止について、いかがですか、ほかに。

はい、斎藤副会長、どうぞ。

斎藤副会長： 斎藤です。今の会長のご発言ですけれども、なかなか気付かないところだと、高齢者の暴力というのはすごく大事なポイントだと思いました。私からは、例えば、この中にもあるんですけれども、「相談しても無駄だと思った」という回答についてでして、これの

対応方法というのが、私ももちろん妙案がないんですが、単なる周知・啓発で足りるのか、そこがちょっと悩ましいところだなと思いました。例えば、ここの基は、81ページですよ。81ページを開いて見ますと、確かに、ここでは女性50代が最も高いと書いてあるんですけども、全般的に、男性にしても30代、40代でやっぱりこういうことが高くなっていますし、女性50代、30代、10代・20代も、意外と、相談しても無駄だと思ったということが、数字が一番高くなっています。こういうのは、相談するほどのことではなかったというのと、また別に、無駄ではなかったというのをどう対応できるかというのは、ちょっと来年までに知恵を絞って、何か、周知・啓発にしても、どういう方向で周知・啓発をしていけば、無駄ではないと思わせることができるのかというのを、もうちょっと研究していけたらと思います。

内海崎会長：ありがとうございます。ちょっと、順番、原委員のほうが先なので、すみません、千代委員、ちょっとお待ちください。原委員、お願いします。

原委員：こんにちは。いろいろありがとうございます。二つほど、コメントなんですけれども。先ほど、会長から問題提起がありました、無回答の内実はどんなものなのかというのは、私どもも相談事業を、LGBTの相談事業をやっていて、いつも考えていることなんです、高齢の方々の場合、ドメスティックバイオレンスというものの定義が、日本のDVというか、日本は片仮名で意味していることと、その定義がちょっとずれているところがあります。これは、日本のDVの定義というのは、海外ではIPVといって、インティメート・パートナー・バイオレンスというものなんです。それをDV、DVと言って、実際にこの定義は、配偶者ですとかパートナーですとか、親密な人からの暴力というふうになっているんですけども、70代以上の方の場合、確かに、年月が長いので、そういう配偶者、パートナーからの暴力も受けてはいますが、受けた人が今度は、例えば、子どもですとか、介護をしてもらっている、あるいはちょっと見守りをしてもらっている、子どもが多いんですけども、孫とかからの暴力を受けていることも結構あるんですね。それで、私どもの相談の、LGBTの相談のほうに、40代の人から電話が来て、家族背景を聞いてみると、どうも親とうまくいっていないとか、親に暴力を振るっているとかいうこともあるわけですね。ですから、もうちょっと、きちんとその人の、もし生活状況をあぶり出して相談につなげたいんだったら、やはり暴力を振るう人の属性をもう少し広く捉えて、自分が暴力を受けていると、つまり、暴力被害を誰から受けているかですね、それぞれみんな生活環境によって違うので、被害と、それから加害、加害は誰に暴力を振るっているのかを問わず、きちんと加害と被害を取ることが必要なんです。どうも日本の定義は、法律とかいろんなことにしばられて、そこ

をすぐに限定してしまう、セクハラとかも全部そうなんです。やはり、被害と加害というのをきちんと分解して、捉えて、設問をしていくと、意外と出てくるんですね。広い経験が出てくるので、いいんじゃないかというのが一つです。

もう一つは、相談しても仕方がないという傾向ですね。これは、設問自体があるのはすごくいいことだと思っていて、自分がいつも思っていることを、言葉にできるわけですから。ある意味、そこは始まりだと思うんですが、そこから次につなげる、相談したほうがいいことがあったというような、やっぱり相談経験というものが、食わず嫌いのところもあったり、それからあとは、実は、これらの方々は、実は相談によって傷ついた経験があって、例えば、親族に言ったらそんなことは言うものじゃないよと止められたと。そういうことがたくさんあって、実は傷ついた経験があって、相談しても余計ひどくなるだけだというふうに。職場にセクハラを訴えをしたら自分が左遷されたなんていう話も、一杯相談に出てきます。ですから、実はそういう、相談したらもっと大変になったみたいな設問を入れると、意外とそこが、また開けてくるのではないかなと思います。そういったアンケートの取り方を考えていくこともいいかなというふうに思います。以上2点です。

内海崎会長：ありがとうございます。この原委員のご指摘については、次期計画で具体化、どの程度できるか、少し計画をつくる過程で、サーベイというか調査をして、いろいろなどころでの実践等も拾ってやっていく必要があるのかなというふうに思いますので、是非次期計画のところで取り組んでいければと思います。特に、その暴力の概念、加害と被害ということについて、もう少し広く捉えるということ、文京区として独自にやっていくということも、可能性としてはあり得ると思いますので、少しそこを考えていけたらいいと思います。

それでは、千代委員、どうぞ。

千代委員：千代です。70歳以上の方が無回答というのは、きっと諦めじゃないかなと思うんですね。例えば、何かどこかのグループに入って勉強していたら、そういうことは知るかも分からないんですけども、ずっと家庭に入っていらっしゃると、そんなのは我慢していればいいのか、もう本当に諦めだと思うんです。そこまで結婚生活があったら、だからそこを知らせていく、100歳まで生きなさいと言われていた時代ですので、是非、そういう高齢者の相談ですとか、特別な枠を作ってやればいいかなと思います。

あともう一つありまして、これだけDVが増えていまして、30%以上今、増えていると言われていて、文京区の婦人相談員は3名にはなりましたが、会計年度任用職員ですね。要する

に、異動がないということで。だからそこを、専門職のきちんとしたお仕事としてやっていける方法はないのかなと、すごく思います。

あともう一つは、DVでシェルターに入って、出られた方をずっと見ているんですけども、とても大変なんですね。だから、そういう継続的な支援が何かできればいいな、相談とかができればいいなと思うのです。やっぱりシェルターから出て、いろんな資格を持っていらして、仕事としてはできるんですが、やっぱり精神的に物すごく参っていて、すごくフォローしないと、やっぱりシェルターに入った方の後が、若くてもとても大変というのを、ちょっと見ていて分かるんです。そういう待遇の方へのフォローなんかもできればいいなと思っています。以上です。

内海崎会長：ありがとうございます。中野委員、ちょっとお待ちください。千代委員のご意見に関して、まず、相談員の拡充というか、専門職でもっと支援を、それから、シェルターから出た後の継続的な支援、職業に就くことはもちろんのことですが、精神的な支援について、もう少しシステム化する必要があるだろうと。これは、次回計画に課題点として入れ込めたらいいかなと、考えていく必要があると思います。ありがとうございます。

すみません、中野委員、お待たせしました。どうぞ。

中野委員：中野です、すみません。今のことに関連してなんですけれども、アンケートの結果を見ると、我慢するしかないということで、我慢が強いられるような社会になっているんだなということを強く感じました。あと、相談しても仕方がない、つまり相談するというのは、被害者の心とかそういう被害に沿うだけで、加害者に対しての指導、対策が及んでいないということを感じたんです。ですから、相談して被害を受けることが無くなるような社会に、そういう相談制度にしないといけない。つまり、社会全体で、対策として、こういうことをしたら駄目なんですということを、もっと広く周知する必要があるのかなと思いました。対策をやってももらえないのに、聞いてもらうだけだと、もう我慢するしかないなという、そういう仕組みになっているのかなと思いました。

内海崎会長：おっしゃるとおりだと思います。まずは、対策なんですよ。DVは暴力で、振るってはいけないんだということを、そして、それは社会的に認めないという対策、今、中野委員がご指摘の加害者の問題ですね。加害者をどうしていくのか、区でできることというのは非常に限られているとは思いますが、でも区だからこそできることもあるかもしれませんので、この点についても、次期計画に、加害者に対してどう働きかけるかということ、それから、対策全体として、社会に働きかける、特に区民に対して働きかける方法、こ

それを次期計画で、やはり課題として考えてまいりたいと思います。ほかにここのDVのところで、ありますか。あらゆる暴力なので、ほかはよろしいですか。

では、原委員。

原委員：原です。すみませんが、DVのところだけではなく、全般的に回答を見たところ、その他という回答がやけに多い設問が幾つかあります。例えば、相談相手が、相手（場所）というのが、細かく項目があるにもかかわらず、その他というのが38%とか、それから、例えば、働いていない理由、これはちょっと前のほうになりますけれども、働いていない理由、34ページのところで、いろいろ設問があるにもかかわらず、その他というのが30%ぐらいとかいうことで、多分、これ何かしら記述があるような、記述がないのかもしれないですね。ちょっと記述があるかないかを伺いたいのと、ちょっとここを考えていく必要があるかなという意見です。

内海崎会長：ありがとうございます。それでは、事務局お願いします。

大野課長：原委員、ありがとうございます。その他の部分について、自由記述でいただいているところもありますので、それは、別途報告書としてまとめておりますので、報告書を皆様に見ていただくときには、その部分についてお示しできるというふうに思っております。

内海崎会長：ということだそうです。

それでは、時間も押してもまいりましたので、5番の人権問題のところに行きたいと思えます。人権問題に（1）、（2）とありますけれども、ご意見ありましたら、よろしくお願いたします。

はい、黒田委員、どうぞ。

黒田委員：音羽中学校、副会長の黒田です。全体的になんですが、特にこの人権問題に関して、本来なら大人から意識を変えていかなきゃいけないところなんですが、やっぱり若いほうが、まだ何も入っていないところに意識を植え付けたほうが、やっぱり育っていくと思っていて、学校教育の中でもものすごく重点的にやっていったほうが、未来が明るくなるというか。もう何十年も生きている私とかは、なかなか大人って、生まれ育ってきた環境と、長年の固定観念というのがありますので、特に学校教育の中で、力を入れていっていただきたいなという思いがありまして、（1）の一層力を入れていく必要がありますと最後に書いてありますけれども、ちょっと、学校教育の中で、というところも加えていただけると、ありがたいかなと思います。以上です。

内海崎会長：ありがとうございます。学校教育の中で、一層人権教育をということで、これは、

とりわけ、区の区立幼小中くらいまでは働きかけができると思いますし、是非、計画を作る
ときに、学校教育の現場での人権教育の推進ということを念頭に置いて、できれば内容にも
少し触れていただければと思います。人権教育というのは元々あって、学校教育の中で、法
務省と文科省が一緒になって、人権教育は学校教育でやるというところで、プログラムがも
うあるんですね。ただそれが、どれだけどのように実践されているかというのは、学校によ
ってばらばらなんですね。ですので、男女平等参画あるいは特に、この人権の暴力の問題も
含めて、重点項目を掲げる等の工夫をしてお願いをしていくということも、計画の中で考え
ていく必要があるかもしれません。ありがとうございました。ほかにいかがでしょうか。人
権のところ。

はい、千代委員、どうぞ。

千代委員：やはり、LGBTQのところは、やっぱり幼稚園から教育をして、幼稚園とか小さ
い内からやっていただきたいということと、あと、私たち独自で、昨年アンケートを取りま
して、家族の中でカミングアウトをしたらどうしますかという設問のときに、大体は受け入
れますという答えだったのです。しかし先日、文京シビックセンターであった講演会、LGB
Tの講演会に伺って、その登壇者のお二人で、活発にLGBTの支援活動してらっしゃる
お二人だったんですが、まだ家族にカミングアウトできないでいるということを伺った時に、
まだまだだなと思ったので、やっぱり、小さい内から、普通ですよということを教えていく
教育って、とても必要だなと思いました。以上です。

内海崎会長：斎藤副会長、どうぞ。

斎藤副会長：千代委員への補足というか、学校教育におけるLGBTの教育で、ジェンダーと
一緒に、やっぱり小さい頃からというのがよく言われていまして、包括的性教育の中で、U
NESCOが進めるものに沿うと、ジェンダーを教える中で、LGBTとの付き合い方みた
いなことを、身に付けることができるというようなやり方をやっているようです。是非、そ
ういう性教育という、人との付き合い方というところで、何とかこうやって間口を広げられ
たらと思っています。

内海崎会長：ありがとうございました。包括的セクシュアリティ教育ガイダンスは、『国際セ
クシュアリティ教育ガイダンス』としてUNESCOから出ております。新しいものが翻訳されて、
日本語版も出ておりますし、千代委員がおっしゃったように幼児期から、セクシュアリティ
とジェンダーとの両方を教えていく。その中の一つとして、LGBTもでできます。多様な教育
環境下で、包括的セクシュアリティ教育への理解が必要とされており、これはSDGsの目標

としても出ていますので、やはり、文京区で小学校、中学校、幼稚園でやれたら、とても素晴らしいことかなと思うので、是非計画の中で具体化できるようにしていけたらなというふうに思いますので、よろしくお願いします。ほかにいかがでしょうか。人権のところ。是非、ということがおありになれば、どうぞ。

すみません、じゃあ、もう私1点だけ。この資料13ですと、84ページの、人権問題のところ、事務局ではインターネットそれから児童虐待のところを取り上げていらっしゃるんですけども、見ていきまして、ちょっと計算しましたら6割を超えているところに、ストーカー被害とか性被害の問題が6割を超えているんですね。学校教育の現場、特に、女子大におりますと、性被害の問題、性暴力の話はずっと、私が授業でやっていたら、これは原委員はご存じだと思うんですが、先日ある学生から同性間の性暴力を受けて、そのことをどこにも相談できずにいる。同性間での性暴力もあり得るといふことの認識が全くないんだといふことの発言をした学生がおりました。それから、ストーカーに関して、学生たち自身も、それから、友人もといふことで、この性被害の問題ですとかストーカー被害の問題、これも次期計画を立てるときに、文京区は大学がとても多いので、そういった意味で、対応していく必要があるのかなといふふうに、個人的には考えましたので。是非、次期計画に、これも本当に、小学校の頃から、性被害の問題、ストーカーの問題、特に、性被害の問題は必要になってくるのではないかなといふふうに思っていますので、次の課題として、取り上げていただけるといふふうに思っております。以上です。すみません、私から発言してしまいました。ほかに、人権のところ、是非ということがおありになりますか。

はい、中野委員どうぞ。

中野委員：中野です。人権問題と男女平等意識に関連してですが、先ほど森委員が、（グラフからは、男性優遇意識の）具体的な例がよく分からないですといふことを、男性の立場から言われていましたが、私は女性なので、いろいろなことを社会で毎日毎日感じております。文京区の区民の方もこういうふうに、男性のほうが優遇されていると感じる、ということをおっしゃっているといふことで、文京区には男女平等センターもあって、そういう意識はないと思っていたのですけれども、平等ではないと感じている人が多くいるということを知ってびっくりしました。

例えば、最近ですと、医学部の入学試験ですが、そこで女性だけマイナス（減点）されて合格者が少なかったですとか、これは女性ではないんですが、浪人回数が多いから、何歳以上といふことで合格できなかった、これも人権に関わる差別なんですけれども、そういうこ

ともありました。職場においても、私が就職した時はまだ男女雇用機会均等法ができていなかったもので、やはり女性でいくら有能でも優秀でも、そういう（能力を発揮できる）ポストはありませんでした。今は平等になってはいますが、女性の委員の数も少ないということをお伺いして、女性自身の意識が、社会の制度が平等になっても、女性の意識のほうはまだそこに至っていないからなのか、あるいは（その分野において）女性が有能でないから、そういうふうに、男女比50%50%にならないのか、ちょっと考えていけないと思いました。やはり、国とか県とか都とか区のほうは、それを推進する立場ということで、50：50というのが平等の基本だと思います。だから、区としても推進していただきたいと思います。それから、社会通念、慣習、しきたりにおける男女平等についても、男性が優遇されていると感じている人が多いとありました。私は、個人的なことなのですが、相続があった時、長男が優遇されるような、そういう発言に遭遇しました。それは意識の問題なのですが、私の実家は東京都ではないんですが、地方ではそれがまだ強く残っています。やはり中心である文京区は、もっともっと男女平等に対する意識を高め、発信する場所だと思うのですね。男性優遇意識というのは、人権にも関わる差別の一つだと感じています。女性として何十年も生きてきたら、いろいろなところでそういうことを感じてまいりました。参考にしてください、これからの課題ということで。よろしくお願いします。

内海崎会長：ありがとうございました。

すみません、時間が4時までなんです。先ほど手を挙げられた、原委員だったかな、すみません、原委員、短くお願いできますか。

原委員：はい。短く。ちょっと、今回メンタルヘルスの状況というのは、意識調査なのでね、何か入っていなかったかなと思うんですけども、今、自殺率の推移が、いろいろ激変しています、女性の自殺の率と子どもの自殺率というのが物すごく上がっていて、コロナもありますし、いろいろな要素があると思うんですが、その辺を拾えるようなものも、暴力との関連もあると思うのです。ですから、その辺を拾えるような視点というのが、これからは必要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した。すみません、時間の配分が悪くて申し訳ありません。もうそろそろ終わりに近づいてきましたので、申し訳ないんですけども、今、ご発言できなかったことについては、事務局に直接ご連絡いただけますでしょうか。

そして、最後にお伺いするというので、一番最初にやりました報告書ですね。推進状況評価報告書は、事務局ご提案のものをそのまま最終決定とさせていただいてよろしいですか。

はい。それでは、最終決定として報告書として、刊行の方をお願いしたいと思います。

それでは、本日の審議、一応ここで切りますので、事務局にマイクをお返ししますので、大野さんよろしく申し上げます。吉岡部長。

吉岡総務部長：すみません、文京区の吉岡です。先ほどの原委員のご質問のところがありました、その他のところですけども、その他のところでは具体的な内容を聞いてございますので、それについては最終的な結果として、具体的な内容をそれぞれのところでお示しできるかなというふうに思っております。

あともう一つ、森委員からご質問のあった、推進状況評価報告書の中の女性生徒、学生のSTEM教育の充実のところの先ほどの数字、69人のところですが、所管課にちょっと確認をしてみたんですけども、性別は特に取っていないようでして、名前から判断するというところでいうと、三分の一が女性の生徒だったというところなんです。この目標としては、女性の生徒、学生が興味を持てるものをこれからもやっていくということですので、そのような形でできるようにということで、所管課に働きかけてまいりたいと思いますので、よろしくお願ひいたします。以上です。

内海崎会長：それでは大野さん、よろしく申し上げます。

大野課長：委員の皆様、本日もどうもありがとうございました。今年度の推進会議5回目、1回目は書面開催でしたけれども、5回無事開催させていただきまして、ありがとうございました。

来年度についての連絡事項を先にさせていただきますと、来年度日程については、まず委員については、地域団体からの推薦の委員がいらっしゃいますので、団体によっては委員の交代等がある場合もありますので、その際に、委員が推薦が決まるのが、大体5月末ぐらいになろうかと思われまますので、第1回目については、5月末以降に開催させていただきたいと思っております。その後、大体2か月に1回程度、年度内合計5回、推進会議を開催させていただきたいというふうに思っております。先ほど、内海崎会長のほうからご示唆いただいたんですが、推進会議とは別に、必要に応じてワーキンググループという形態も前回の計画策定時には設けていたというようなお話もいただきましたので、そのことも確認しつつ、考えていきたいと思っております。

また、計画策定に係る会議とは別に、国の第5次の計画についての勉強会みたいなことを、会議に先立って計画しており、それもオンラインで開催したいと考えております。

おかげ様で、今回、対面での会議と遜色なく議論が活発に行われ、コロナの今後の状況も

分かりませんし、オンライン開催でもしっかり会議が成立する手応えを得ましたので、可能な限りオンラインを活用していこうと思います。来年度の会議までの間、所々、メール等でご連絡を差し上げることもあろうかと思しますので、よろしく願いいたします。

本日も、どうもありがとうございました。引き続き来年度もよろしく願いいたします。事務局からは以上でございます。

内海崎会長：それでは、これもちまして、令和2年度文京区男女平等参画推進会議を終了いたします。来年度もまた、来年度は大変な計画がございますので、くれぐれもよろしく願いを申し上げます。それでは皆さん、さようなら。