

# 会 議 記 録

会議名称	第11期（令和2・3年度）第4回杉並区男女共同参画推進区民懇談会	
日 時	令和3年11月24日（水） 午後6時30分～8時10分	
会 場	杉並区役所 第4会議室	
出席者	委 員	10名 村松委員、高畑委員、渡邊委員、成見委員、原委員、村山委員、森川委員、赤池委員、石川委員、近藤委員、※欠席者4名
	事務局	7名 区民生活部長、男女共同参画担当課長、男女共同・犯罪被害者支援係長、担当者4名
傍聴者	0名	
配布資料	資料 男女共同参画に関する意識と生活実態調査報告書 資料 男女共同参画に関する意識と生活実態調査報告書（概要版） 資料1 杉並区男女共同参画行動計画改定案の骨格等について（たたき台） 資料2 持続可能な開発目標（SDGs）について 資料3 5つの取組方針及び取組項目・事業名一覧（たたき台） 資料4 改定後の計画に盛り込む事業（調整中） 別紙 第11期（令和2・3年度）杉並区男女共同参画推進区民懇談会委員名簿	
会議次第	1 開会 2 新委員紹介 3 議題 （1）男女共同参画に関する意識と生活実態調査報告書について （2）杉並区男女共同参画行動計画改定案の骨格等について 4 連絡事項等 5 閉会	
会議要旨	<p>1 開会</p> <p>○事務局 男女共同参画推進区民懇談会（以下「区民懇談会」）を公開とすること、会議録を作成し区公式ホームページで公開するため録音することについて、男女共同参画担当課長から説明。</p> <p>2 新委員紹介</p> <p>○委 員 所属団体の人事異動により、新たに就任した委員1名（令和3年4月20日付で就任）から自己紹介。</p> <p>司会の選出</p> <p>○事務局 区民懇談会運営要綱第4条2項「懇談会の司会・進行については、懇談内容ごとに適したものを選出する」との規定に基づき、学識経験者選出の村松委員に進行を依頼し、各委員が了承。</p> <p>3 議題（1）男女共同参画に関する意識と生活実態調査報告書について</p> <p>○事務局 男女共同参画に関する意識と生活実態調査報告書について、資料 男女共同参画に関する意識と生活実態調査報告書及びその概要版に基づき、男女共同参画担当課長から説明。</p> <p>○進行役 ただ今の説明について、ご質問・ご意見はありますか。</p> <p>○委 員 杉並区は男女平等意識と生活レベルが一致していないと捉えましたが、区としてはどのような見解でしょうか。</p> <p>○事務局 今回の調査を通して、区の男女平等意識については、まだまだ課題があることが浮き彫りになったと受け止めていますので、区としても意識変革に向けてより一層力を入れていきたいと思っております。</p> <p>○進行役 区の男女平等意識が、全国や都に比べ平等でないと感じている割合が多いことが実態を表しているのかということですが、区民はよりシビアに判断していて、差別や不平等に対して敏感だとこのように低く出ることもあるのではと思います。</p>	

- 委員 区の男女平等意識が、全国や都に比べ平等でないと感じている割合が多い理由として、親子3世代で住んでいることが多い場合、比較的家事の手伝いがなされている一方、都会は比較的外に出て働いている方が多く、核家族が多いために家事をサポートする方が少ないことが影響しているのではないかと思います。
- 委員 事業所調査を見ると、職場における男女平等意識は138～140ページのような事業所の従業員規模、従業員の男女の構成による影響が大きいと思います。  
区内の事業所は医療、福祉、建設、卸売業、小売業が半分を占めています。医療、福祉、卸売業、小売業は女性比率が多い業種で、女性がアクティブにキャリア形成できていることが多いのですが、それでも女性管理職の割合が少ない状況となっているのは給料の問題、キャリア形成の問題等が深く絡み合っているのではないかと思います。  
入社して何年かしてみないと給料、キャリアはわからない実態があり、また、企業規模、業種、組織的風土が絡んでおり複雑な問題だと改めて感じました。
- 委員 男女共同参画に関する意識と生活実態調査報告書について、一般の方が見ても分かりやすいように、先ほど事務局が説明した内容を、概要版に入れるなどの工夫が必要だと思います。
- 進行役 区は男女共同参画の広報紙を発行していますが、わかりやすいような報告の仕方を考えていますか。
- 事務局 分析結果をわかりやすく伝えていくことが課題だと思っていますので、区の広報紙やホームページ等の掲載内容を工夫したいと思います。
- 委員 55ページの間4「女性の働き方について望ましいと思うもの」について、「子どもができたら仕事を辞め、大きくなったら再び職業をもつ方が良い」といういわゆるM字カーブの就業曲線は、中小企業ですと現場のリーダーのキャリア形成に大きく影響してしまうという問題があり、長い目で改めていく必要があると思います。  
事業所調査の結果は、138～145ページまでの区内事業所の基本的な業種、業態、人員構成、管理職構成は貴重なデータだと思います。  
143ページの間1「事業所における女性管理職数」で、事業所における役員のうち女性は30.6%となっているが、おそらく同族企業だと思います。現場を担うリーダー役の女性従業員の分母を増やしていくことが大事だと思います。  
区内最大の事業所である区役所は、男性の管理職が多いです。主任や係長の女性の方が昇任すると組織が変わってくるのかなと思います。
- 委員 19ページの間1「家庭での役割分担(家事)」について、共働き世帯で「主に女性」が49.1%ですが、共働き家庭にも色々なレベルがあると思います。女性が年収130万円以内に抑えている場合もおそらく共働きと回答しています。男女の就労条件が同一でない調査なので、分析結果の公表には留意が必要と思いました。  
また、143ページの間1「事業所における女性管理職数」については、事業所規模や男女の従業員比率がわからないことや、係長相当よりも役員相当が多いのは家族経営であると思われることから、今回の調査ではここから先に深堀はできないので、推測にとどめた方が良いでしょうと思います。
- 進行役 色々ご意見いただきありがとうございました。  
それぞれの個別の調査結果や、国や都と比べたデータをどう読み取るかについて、問題提起がありました。事業所調査の結果をどのように活用していくか。きめ細かく読み込んでいくにはどうしたら良いのか課題として出てきたと思います。  
結果の広報を今後どのようにしていくのか。わかりやすく区民に知らせるための工夫がほしいとの意見がありました。
- 事務局 ちなみに、今回の調査結果をもう少し詳しく分析することは可能でしょうか。  
データ会社に調査から冊子の作成までを委託しています。事業所1件1件の分析は難しいかもしれませんが、もう少し深堀できないかなど、研究していきたいと思っています。
- 進行役 せっかく実施した調査ですので、更なる分析ができるのであればしていただければと思います。

- 委員 94、95 ページの間 14「男女平等の意識」をクローズアップして区民に伝えてみてはどうかと思います。全国と杉並区で差があり、なぜこのような結果になっているのか、区民も気になるのではないのでしょうか。
- 広報すぎなみに今回の調査結果をとりあげてもらったら面白いと思います。実際に興味を持った方が冊子を見ても良いでしょうし、学校教育の場や、政治の場における男女平等の意識は今皆さんが気になっているところであると思います。
- 委員 55 ページの間 4「女性の働き方について望ましいと思うもの」について、「子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」の回答が男性より女性の方が多いの、元々の性別役割分業意識が残り続けるような社会情勢にあることを示しています。
- 一方で男性は「その他」の回答が 22.5%ですが、どういう回答内容があったのでしょうか。
- 事務局 後程確認してお知らせします。
- 委員 35～37 ページの間 2「希望する者には夫婦別姓を認めてもよい」について、80%以上の方が肯定的な回答ですが、男性と女性を比較した場合、圧倒的に女性の方が肯定的な人の割合が多いです。年代別でも変化があり、昨今の状況を示しているのではないかと思います。
- 委員 雇用者側、事業所側の立ち位置から申し上げます。東京商工会議所杉並支部でも男女共同参画の意識が持てるよう動いています。事業規模と意識の関係が正比例していることも事実ですが、小規模の事業所でも SDGs の大きな世界の流れの中で若い経営者を中心に変革が起きていることも事実です。進まなかった 10 年前の動きがここにきて明らかに変わってきています。
- 進行役 色々なご意見やコメントがありましたが、今後可能な限り反映していただけたらと思います。
- 3 議題（2）杉並区男女共同参画行動計画改定案の骨格等について
- 事務局 杉並区男女共同参画行動計画改定案の骨格等について、資料 1～4 に基づき、男女共同参画担当課長から説明。
- 進行役 骨格、取組方針、取組項目、事業とありますが、ご意見はいかがでしょうか。
- 委員 資料 3 について、取組方針 1 から 5 までが色分けされ、SDGs のマークが入っていてわかりやすいと思います。
- 5 つの取組方針について、推進、拡大、促進、根絶、支援と表現があり、また、事業名の中には、講座、教室、充実、支援、推進と色々な表現があります。メッセージ性をクリアにする視点に立つと、表現をもう少しわかりやすく整理した方が良いと思います。区のメッセージが伝わるような用語の工夫をお願いしたいです。
- 事務局 今回は骨格等ということで、全体がわかりにくいところもあると思います。取組方針 1 で言えば、その取組が求められる背景やデータを入れながら、具体的に男性にも必要であるものの、今の状況では女性に特に力をいれるべきということも含めて文章を記載していきますので、次回の時にはもう少しイメージが共有できるのではと思います。表現については、今日のご意見と次回に素案をお示しする際にいただくご意見を踏まえながら、より良い表現を引き続き模索したいと考えます。
- 委員 計画 SDGs の関連性を記載したことについては、我が社においても、SDGs 17 の項目を関係するものに分けてビジネスに取り組んでいますので、非常に良かったと思います。SDGs との組み合わせとなると、地球、国政、都政、区政、住民とそれぞれレベルが異なるので、区政レベルとしては 5 つの取組方針、各取組項目はこの案で良いと思います。

- 委員 取組方針1、3、4は実態報告書の結果と絡んでおり、取組方針1に関しては違和感なくこれで良いと思います。ただ、盛り込むべき主な内容で出てくる用語と事業名、取組方針、中身との因果関係がこれで良いのか思う部分があります。
- 第一章の計画の位置付けで「配偶者暴力防止法」に基づく「配偶者暴力防止基本計画」を包含するというのはその通りだと思います。これを受けて取組方針4「女性に対するあらゆる暴力を根絶する」は確かにその通りだと思いますが、配偶者暴力は男性から女性もあるが逆もあります。計画として取りまとめるのであれば広い観点で用語を含んでいった方が良いのではないかと思います。
- また、取組方針1の「家庭・職場における男女共同参画とワーク・ライフ・バランスを推進する」について、報告書61ページ問5「女性が長く働き続けるために必要なこと」で「男性の家事の参加への理解・意識改革」の結果を受けてだと思えますが、この因果関係が直線的ではないでしょうか。
- 事務局 前回も、あえて「女性」と表現している文言について議論がありました。全体で共有できたことは、現実にある男性と女性のギャップをしっかりと見つけて、そのギャップを埋める取組を推進することが、必要ということだと受け止めています。例えば、東京都の産業労働局の調査で、ハラスメントを受けたことがある人の割合は男性より女性が2倍多い結果でした。そういったことをきちんとデータにも記載した上で、今こういう状態だからジェンダー平等を迫るのだと、より上手にまとめていかなければならないと指摘していただいたものと思いますので、今後改定素案を作成するに当たって十分に意識していきたいと思います。
- 進行役 資料1の骨格の部分、第1章「2計画を取り巻く状況」について、世界的な状況でSDGsやジェンダーギャップが入っているのは良いのですが、コロナ禍による問題について言及がなくて良いのでしょうか。
- 事務局 東京都の審議会でも色々まとめがなされていて、コロナ禍で在宅ワークが増え、その結果、女性にしわ寄せが来ていることや、女性の離職者は男性と比較するとコロナ禍による影響が出ているという調査結果もあり、そういったことについては、9年間の計画であるとはいえ、現下の状況という意味で触れておく意味があると思います。この点は、改定素案を作りこんでいく中で考えていきたいと思います。
- 委員 基本理念のスローガン「誰もが共に認め支えあい いきいきと輝けるまち すきなみ」について、誰もが等しく支えあうというのは非常に難しいと思います。誰もがというのがセンシティブに感じました。
- 東京都の男性の家事・育児意識の調査を見ると、テレワークが増えたことで男性の家事・育児時間が増えたわけではなく、平日は数分増えていますが、休日は減っており、女性の方が負担感を抱えている状況です。実態はそんなに変わっておらず、コロナで家事・育児に積極的になった男性は25%くらいです。
- コロナの影響により、自殺の問題や、10代の女性の妊娠・出産が増えています。女性に対する暴力防止というのは重要な認識だと思います。取組方針4の事業の中には、女性を対象にした講座や、若年層に対する講座もありますが、犯罪の件数と年代を言うならば、若年層は圧倒的に比率が少ないです。上の年代の層への啓発等が必要な取組であると思われるので、年代の根拠を明確に進めた方が良いと思います。
- 事務局 改定案の基本理念については、色々な見方があると思いますが、概ね区民懇談会委員の皆さまの一定の合意が得られるような内容を掲げていきたいと思しますので、他自治体の基本理念も参考に考えていきます。
- 委員 男女平等、SDGsを掲げていますが、何を目標にして、どんな取組をするのでしょうか。暴力やハラスメントについては、区の方針としてはっきりとやってはいけないと言えると思います。一方で、会社に女性の役員の比率を上げてくださいと言ったところで、それぞれの会社や家庭で色々な状況があるのだと思います。

○事務局

目標としては、固定的な性別役割分担の意識が根強くある中で、誰もがなりたい自分になれるよう、能力を発揮できるようになっていただきたいと思っています。

区としては、固定的な性別役割分担の意識の解消を図っていく中で、誰もが活躍できる社会になっていけるよう、女性が家事・育児の負担から解放されて、いきいきと輝けるまちになっていけたら良いなと思っています。事業をつくっていききたいと思っています。

計画の素案で示す指標というのは、例えば、区における審議会の女性割合を引き上げるといふことであれば区が主体的にできることですが、民間の事業所、区民一人一人に押し付けるような指標の設定は現実的でないと思います。そのため、事業所のパートでは、ワーク・ライフ・バランスを推進する取組をさらに進めてくださいとか、男性と女性それぞれが働きやすい職場づくりに社内風土や制度を含めてまい進してください、という表現になるのはその通りだと思っています。

今回の懇談会では、今回骨格等のところでご説明したところや、実態調査との関係性も整理した上で計画の素案を示したいと思っています。

○委員

骨格はこれで良いと思います。

計画改定とは、現状と理想のギャップがあって、原因の分析に基づいて諸施策でそこを埋めて目標に近づけるということだと思っています。現状が理想とギャップがある理由は、制度がメインなのか、性別による固有の役割分担意識が根付いていることが原因なのか、というところがあると思います。

行政がどこまで人々の概念や価値観に踏み込めるかに関しては、行政として啓発しかできないのかなと思います。そうだとすると、原因分析で意識の部分に原因があるとした場合、指標の立て方が難しくなってくると思います。また、SDGsに絡めていることも難しくしていると思います。指標を示す時に、なぜこの数値になったのかうまく説明できれば良いのではと思います。

○進行役

国の基本法が掲げる男女共同参画社会の実現が究極の目標だと思います。

制度・仕組みと人々の意識の両輪が動かないと変わっていかないと思います。区でできる仕組みには限界があり、国、都道府県等大きな団体によって仕組みが作られてきていると思うので、それに乗ることを推進していくような取組、意識の両面に取り組んでいく必要があると思います。

その上で2つ申し上げたいのですが、方針1の中の男性の家事・育児への参加について、男性の育休取得について区としても目標を立てられないのでしょうか。

また、意識に関わる部分ですが、事業57「男女共同参画意識の啓発と人材育成の推進」は男女平等推進センターのことを指していると思うのですが、杉並区では男女平等推進センターが近隣の自治体と比べて貧弱だと思います。長期的に拡充していくような方向はないのかと思います。コロナ渦で他区の講座に参加していますが、良い講座が実施されています。

○事務局

男女平等推進センターについて、利用者が少ないことが課題だと思っています。この課題に対して、杉並女性団体連絡会から、図書資料を整理して発信力を高めて、色々な人に活用いただいて、大人になってからも学びに使える仕掛けを作っていくという協働事業の提案を受けて来年度実施するよう調整しているところです。

また、事業57「男女共同参画意識の啓発と人材育成の推進」については、男女平等推進センターの事業ではなく、区が職員に対して様々な取組を通して一人ひとりに男女平等参画意識を根付かせて、区の取組に繋げていくという事業です。

○委員

男女平等推進センターの認知度が低くがっかりしているところですが、皆様の中でセンターに行ったことがある方はいますでしょうか。20年経ったのに認知度が低いということで、杉並女性団体連絡会としては、区との協働事業において資料をきちんと整理して使えるようにしていくことを提案しています。

○委員

このところ、社会の状況が動いてきていると考えています。例えばミートゥー運動、元首相の方のご発言等、これまで黙っていたところに、ついに終止符が打たれるようになったという感じがします。

10年か20年前も女性を委員に入れましょうという流れはありましたが、頭数だけ揃えておけば良いだろうという発想で乗り切ってきた企業が、それでは難しくなり、岩盤が崩れてきたのを目の当たりにしていると思います。

なぜ意識が変わってきているのか。企業としても実は経営的にプラスになり得るというような賢明な考え方になってきているのではないのでしょうか。そうなってくると上から指示されるような数値目標は意味がなく、内発的なものに期待するしかないと思います。

区役所がアフターティブアクション、クォーター制をもっと充実させていくような形をとることで、他の事業所が見習うような誘い水となると思います。啓蒙ではなく内発的なものを手助けするといような施策が必要ではないかと感じました。

○進行役

確かに、ここにきて何十年間言ってきたことがようやくメディアでも大きく取り上げるようになったと感じていますが、動かないよりは良いと思います。

ただ、世界に目を向けると動きがとても遅く、ジェンダーギャップ指数がどんどん追い抜かれ低くなっています。当初は80位でしたが、参加国数が増えるほど落ちている状態です。他の国は問題だとわかってきたら改革し、仕組みを変えています。日本は仕組みをつくるまで達していないのでまだまだ不十分だと思います。また、仕組みだけ変えるのではなく、意識を合わせた両輪を動かしていくことが必要だと思います。

区役所は区内最大級事業所なので、リーダーが率先してモデル的なことをやっていくことも良いなと思いますので、ぜひご検討いただければと思います。

○委員

次回からご意見を述べるのであれば、意見に対してこうしてはどうか、というように対峙する意見を提示することを基本にしてはいかがでしょうか。

○進行役

できれば理想的だと思いますが、問題を指摘するところに留まる場合もあると思いますので、問題を前向きにどういう風にしていくかにつなげるご意見をいただくとありがたいかなと思います。

たくさんご意見いただいて、整理が難しいと思いますけれども、区の方で今日のご意見の中で、特徴的な意見や今後の計画の策定に生かせる部分を生かしていただければと思います。

本日言いそびれたことや、懇談会後に気付いた点等があった場合、いつまでに連絡すれば良いでしょうか。

○事務局

11月30日までにFAXかメールで事務局まで送っていただければと存じます。

4 連絡事項等

○事務局

次回懇談会日程等について説明（省略）

5 閉会