

会 議 記 録

会 議 名 称		第5回杉並区ジェンダー平等に関する審議会
日 時		令和7年5月30日（金）午後6時～午後9時
場 所		杉並区役所第5・6会議室（西棟6階）
出席者	委員名	村松会長、高見副会長、赤池委員、藤岡委員、岩橋委員、櫻井委員、三戸委員、山田委員、横山委員
	事務局	区民生活部男女共同参画担当課長、保健福祉部計画調整担当課長、子ども家庭部子ども政策担当課長、保健福祉部管理課計画調整担当係長、保健福祉部管理課計画調整担当、区民生活部管理課男女共同・犯罪被害者支援担当係長、区民生活部管理課男女共同・犯罪被害者支援係
欠席者		岩田委員
傍聴者数		11名
配付資料等		資料1 杉並区ジェンダー平等に関する審議会 委員名簿（裏面：席次表） 資料2 杉並区ジェンダー平等に関する審議会 事務局名簿 資料3 区の「今後の課題」のポイント 資料4 区の課題の検討資料【人権】 資料4－1 区の課題の検討資料【地域】 資料4－2 区の課題の検討資料【教育】 資料4－3 区の課題の検討資料【働き方・エンパワメント】 資料4－4 区の課題の検討資料【困難】 冊子資料1 杉並区男女共同参画行動計画 冊子資料2 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） 冊子資料3 杉並区男女共同参画行動計画 進捗状況調査報告書（令和5年度実績）
会議次第		1 開会 2 審議会運営の確認 3 議題及び報告事項等 （1）区の課題の検討 ・「人権」について ・「地域」について ・「教育」について ・「働き方・エンパワメント」について ・「困難」について （2）（1）以外の区の課題の検討 （3）第6回以降の進め方について 4 その他 第6回開催候補日 令和7年6月27日（金）午後6時～
村松会長		では、定刻となりました。第5回杉並区ジェンダー平等に関する審議会を開会したいと存じます。全8回を予定しておりますので、第5回ということで本日が後半のスタートになります。そういう意味で、第4回までの議論のまとめ作業に入っていきたいと思います。とにかく9月には答申を出さなければいけませんので、そして次回から答申を作成する時間をしっかり取るために、今回は区の未来像、課題、方策の骨子となる要素を固めていきたいと思います。皆様のご協力をよろしくお願いいたします。 では、事務局から「審議会運営の確認」についてお願いいたします。
区民生活部管理課男女共同・犯罪被害		それでは、次第2「審議会運営の確認」をさせていただきます。最初に、定足数でございます。本日は、岩田委員からご欠席の連絡を頂いております。オンラインの方は山田委員が1名となっております。過半数以上のご出席を頂いております

者支援担当係長	ので、審議会条例第5条第2項により本日の審議会が成立していることをご報告させていただきます。 続きまして、資料の確認をさせていただきます。通番はございませんが、本日の次第。続いて、資料1は「委員名簿」。裏面に席次表がございます。それから、資料2「事務局名簿」。事務局のほうは遅れての参加の職員などもおりますが、ご了承ください。資料3は「現在捉えている区の『今後の課題』」という資料でございます。数が多くて申し訳ございません。資料4は、4－1から4－5の5つに分かれてございます。それぞれ「区の課題の検討資料」としているものでございます。冊子資料として本日もご持参をお願いしておりますのが、「杉並区男女共同参画行動計画」。それから、「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）」。3番目に、「杉並区男女共同参画行動計画 進捗状況報告書（令和5年度実績）」でございます。お持ちでない方がいらっしゃいましたら、事務局までお申しつけいただければと思います。 先ほど申し上げましたとおり、本日事務局として保健福祉部、子ども家庭部からも参加を予定しておりますが、各課長は所用により遅れております。保健福祉部管理課計画調整担当係長と担当は参加させていただいておりますので、ご了承ください。 事務局からは、以上でございます。
村松会長	ありがとうございました。 ここで撮影に関してお諮りするところですが、希望者はいらっしゃいますか。1名、記録のため。大変大勢の方が傍聴においてにいらっしゃいますけれども、1名から記録を目的とした撮影の申請が出ております。撮影に当たっては傍聴席より会場全景を撮影いただき、個人識別ができないよう撮影することをお願いすることとし、この申請についての許可は本日出席している委員の過半数の挙手をもって決定するところとします。可否同数の場合は、会長が決するところになります。 では、お諮りいたします。本日の審議会の撮影を許可してよろしいとおっしゃる方は挙手をお願いいたします。
区民生活部管理課男女共同・犯罪被害者支援担当係長	挙手多数でございます。
村松会長	過半数です。ありがとうございます。では、撮影を許可します。先ほど申し上げたとおり傍聴席より会場全景を撮影いただき、個人識別ができないようお願いいたします。もし私が止めることをお願いする場合には、撮影を終了してください。では、どうぞ撮影のほうも始めてください。 それでは、議事の次第の3に移ります。早速、今日の「区の課題の検討」になります。本日は事務局からの資料説明後に次第に挙がっている5つのテーマについて区の課題を検討します。その後テーマに収まらなかった課題の検討と、次回以降の審議の進め方についてご議論いただきます。この5つが全部進むかどうか分かりませんが、その辺も含めて次回以降のことをご相談させていただきます。 ただその前に、次第にはございませんが区の課題の検討に先立ち実施しました主管課ヒアリングについて少し触れておきたいと思います。ヒアリングには私と、三戸委員に参加していただきましたが、延べ16の課に参加していただき、それぞれのテーマに関する現状や課題について話していただきました。後でお聞きすると全て課長さんをご説明くださったそうで、今回のヒアリングに前向きに取り組んでくださってご報告いただいたように思います。その結果、これまで議論してきたことの裏づけができたり、現場で感じている課題を丁寧に説明してもらえたりと、今後の課題を議論するに当たって大きな収穫があったと思います。職員の皆様もこのヒアリングという試みを通じて、改めてご自分たちの取組をジェンダー視点から見つめ直す機会になったのではないかと思いますし、ある意味ジェンダー主流化につながる

	る試みであったのではないかなと思っております。 こちらは6人の委員が会場とオンラインで参加しましたが、三戸さんには私と一緒に現場で全てのテーマを聞いていただきましたので、当日の様子や感想を少しご紹介させていただきますか。
三戸委員	まず、ヒアリングの機会を設定いただきありがとうございました。本当に多くの課の皆さんにご参加いただいて、これだけ全庁を通してジェンダー平等について考える機会を頂けたところも非常に大きかったなと感じています。 全体的な所感なのですが、やはりどの課もジェンダー平等については取り組んでいかないとけないという気持ちの強さ的なところはすごく感じられる時間だったなと思っています。その一方で、やはりそれぞれの課で時事的な課題ですとか、細かいところまでは浸透し切っていないところも感じたところでもあるので、引き続きジェンダー平等について、あるいは性の多様性について各課が学ぶ機会ですとか、知る機会も必要なのかなというところも感じたヒアリングの時間だったなと思っています。私たちはいろいろな質問からご意見からたくさん言わせていただいたと思うのですけれども、どの課の皆さんも本当に誠実に真摯に受け止めていただいていたと思うので、これからの杉並区がすごく心強く楽しみだと感じました。 ありがとうございます。
村松会長	ありがとうございました。当日のヒアリングの報告については、皆さんにも配られているのですよね。ざっとでも目を通してくださっていただければと思いますが、そこで出された意見も念頭に置いていただいて、この後、区の課題を議論していきたいと思っています。 では、事務局から資料の説明をお願いいたします。
区民生活部管理課男女共同・犯罪被害者支援担当係長	それでは資料3についてご説明させていただきます。資料3「現状捉えている区の『今後の課題』のポイント」ですが、こちらはこれまで委員の皆様からお示しいただいたご意見を基に5つの課題領域を設定し、さらにその領域ごとに合計18個の課題に整理したものでございます。 資料4につきましては、この5つの課題領域と18個の課題が国の男女共同参画基本計画でどのように認識されているか、同様に区においてはどのように取り組んでいるか、また区民はこれらの課題に関連してどのような考えを持っているかなどをまとめたものでございます。資料4-1から4-5につきましては、この後1つずつ内容をご説明させていただきます。 資料のご説明については以上となります。
村松会長	では次第に従いまして、議題3の(1)の「区の課題の検討」に移ります。 私もはこの審議会が始まったときに区長より諮問を頂きまして、杉並区における男女共同参画の取組をジェンダー平等の視点から発展させ、ジェンダー平等社会の実現に向けてさらなる推進を図るために3つのことを諮問されました。目指すべき未来像、今後の課題、実現するための方策、その3点だったわけですが、今日の議論のポイントはこの中の2番目の今後の課題を議論していくと思っております。事務局から5テーマ、18個に分類された課題が示されましたけれども、この後の議論が前回の審議会で示されたこれまでの議論のイメージ図にあった全体構成の中身になるものと思っております。 では、区の課題の検討は初めに資料4-1の説明を事務局でお願いして、その後そのテーマについて皆さんで検討することにしたいと思います。4-1が終わったら4-2と、そのように続けていきたいと思っています。時間が限られていますので事務局からの説明を5分、それに関する審議を、1テーマ15分を目安に進めていきたいと思っております。 では、事務局から説明をお願いいたします。4-1です。
区民生活部管理課男女共同・犯罪被害	すみません。では4-1に入る前に、今、会長がおっしゃっていたとおり時間の目安は大体事務局5分、その後のご審議を15分としております。事務局でタイムキーパーをさせていただきながら進めたいと思いますので、ご了承のほどお願いいた

者支援担当係長	します。 それでは4－1のテーマ「人権」についてご説明いたします。
区民生活部男女共同参画担当課長	この5つの資料は事務局3名で手分けして作っておりますので、作成者からご説明させていただきます。私のほうでは「人権」と、あとは「働き方・エンパワメント」をご紹介します。かなりのボリュームがある資料ですが、もちろん読み上げるものではなくポイントを示す形でお時間の中でざっとしたご説明をさせていただきます。 まず、「区の課題の検討資料【人権】」と書かれた表紙の資料4－1をお手元をお願いいたします。表紙に①、②、③と書いてございますのは、先ほど「現状捉えている区の『今後の課題』のポイント」のところでまとめてある、「人権」の領域にある1、2、3のテーマと同じ、この領域の3つのタイトルです。 そのタイトルの内容に対して、これまで委員の皆様から頂いたご意見をもう少し詳しくまとめた形になっております。「これまでの意見」ということで、それぞれの3つに対して皆様からこのようなご意見を頂きましたということを簡潔にまとめたものとお考えください。そのご意見に対して、「国の考え方」は、第5次男女共同参画基本計画を基にどのような合致点があるかを参考としてお示ししております。読み上げると長いので、ポイントを右上のコラムのような形で枠にまとめておりますが、この「人権」に関しては第5次計画では第1部「基本的な方針」や、第10分野、それからおめくりいただきまして第2分野「雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和」という分野にわたっております。 3ページ目の上のコラムにまとめさせていただきましたが、国の計画では表記として「インクルーシブな社会の実現は、男女にとどまらず、性的指向・性自認に関することを含めて幅広く包摂されるもので」、「人々の意識の中に固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、無意識の思い込み」などが、「幼少のころから形成されており、意識を変えていく取組が重要である」と記載されております。 4ページ目は、主にハラスメントに関する記載となっております。 5ページを御覧ください。基本計画の中にも、それぞれの3つに分野において「成果目標」が示されております。「項目」は『社会全体における男女の地位の平等感』における『平等』と答えた人の割合』と。この資料のスタート時点で2019年は21.2%。「成果目標」として2025年は「当面50%」とありますが、2024年実績は14.7%と成果目標に対してはかなり乖離がある状態を御覧いただけます。 そのような国の取組に対して、では区ではどのような事業を構えているかをお示ししております。取組方針3、それから「区役所における男女共同参画の推進」ということで、この「意識づくり」、「多様性への理解の促進」などに基きまして、区では人々の意識の中にある差別や偏見をなくすための取組として人権教育や啓発事業などを行っております。 区の取組として、その成果指標として出しているものが国と同じものですのでここで比較させていただいております。先ほど申し上げました国の目標は50%に対して1年前の2024年で14.7%であること、区におきましては令和6年度に30%の目標であったことに対して実績は9.4%であったことから、国においても区においてもかなりのギャップが見受けられることをお示しできます。 それ以降は個別の事業のご案内になりますのでこちらでは読み上げませんけれども、今申し上げました区の取組方針に従って様々な事業が行われていることをお示ししております。これはお時間のあるとき、もしくは事前に既に委員にはお目通しいただいているかと思います。 15ページ以降の内容につきまして、ご説明を差し上げます。これまで委員のご意見、国の考え方、区の取組が人権においてはおおよそ合致した方向性で取り組まれていることが御覧いただける資料になっているかと思います。その補足資料として、区の「男女共同参画に関する意識と生活実態調査」からそれを補足する情報という形で抜き出したものを幾つかお示ししております。 解説という形ではないのですが1点だけ、16ページを御覧ください。男女平等に関する意識においてなのですけれども、国の調査と杉並区の調査を同じ項目で取っ

	ているものを比較しております。これは評価するものではありませんが、この「家庭生活」、「職場」などの8分野において男女が平等であると考えている人の割合が、全国に対してどの分野においても杉並区は低いという事実があり、これは前回の令和3年度の調査でも同様な傾向があったことが1つ、ご提示できる事実としてございますということをご説明させていただきます。 それ以外につきましても区の調査で、ではどんな取組が必要かという調査の結果もお示ししておりますので、これらの内容を基に区における人権教育の審議会における取組の必要性の高さ、重要度など、もしくは焦点を当てるべき部分などについて、ぜひご意見を賜ればと考えております。 私の説明は以上となります。
村松会長	大変丁寧な資料の作成をありがとうございました。 事務局から人権に関する説明がございましたけれども、国の動向、区の現状、取組、課題、調査結果から読み取れる区民の考え方が示されたと思います。今のご説明と所管課のヒアリングで聞き取った件などを踏まえて、改めて区が取り組むべき課題について審議していきたいと思います。資料4-1の表紙にあるように一応3つが課題と挙がっているわけですが、これをそのまま答申に盛り込んでいくのか、これについてはどう考えるかとか追加するとか、その種のことのご意見を伺って、それから整理すればよろしいですか。以上の説明内容、まとめ方についてご意見がありましたらお願いしたいと思います。
横山委員	人権の立場から、広くお話ししてもよろしいですか。 カミングアウトした人間に対して世の中は非常に偏見や差別があって、つらい思いをしている人がいると思うのです。それと同時にカミングアウトした人間の周りにはいる家族に対する差別や偏見も大きいので、それはまた本人だけではなくてその家族を守る施策が必要だと思うのです。それを忘れてはならないと思います。 それから、もう1つ、LGBTは非常に多様なので、男性でも女性でもない人と同時に、男性でもあり女性でもある人もいるのです。1つは、私たちの人権の話で例があるのですが、これはお父さんに会いたいという子どもからの訴えで、夫婦仲もいいし、長女は10歳、それから長男が8歳の4人家族なのですが、突然お父さんが離婚したいと言い出したのです。なかなか理由を言わなかったのですけれども、よく聞いてみたら自分は女性になりたいと。近々手術も受けて、戸籍も女性に変えたいと。だから家族としてはこれから暮らしていけないと言うのです。本人も非常に葛藤があったと思うので別に非難するわけではないのです。ただ2人のお子さんがいてその後どうなるかと心配だったのですが、私も分からないのですけれども、お父さんが性の適合手術を受けたときにだんだんお父さんとしての気持ちが薄れてきて、お子さんに対してお父さんとして接することができなくなるというので、10歳の長女は非常に葛藤があるというのです。 長くなるのでやめますけれども、やはり本人ではなくて家族に対する偏見、差別をなくす施策と同時に、本人と家族の関係です。やはり家族もつらい思いをするので、その辺も考えなければいけないので、ジェンダーフリーは非常に難しいなという問題を今考えております。 以上です。
村松会長	そうすると、この課題に挙がっている「性の多様性が尊重される地域社会の実現に向けた取組」にもう少し書き込むべきだというご意見になりますでしょうか。
横山委員	そうです。
村松会長	周囲の家族とか、そういうことについて。
横山委員	本当に多様なのです。
村松会長	その辺の、具体的にどのようにしたらいいか。
高見副会長	すみません、ありがとうございます。 横山委員の貴重なご意見を拝聴して、どのようにこれを答申に盛り込むべきか。性の多様性への理解促進が1つの柱になると思うのですが、その中で横山委員は今、多様性、カミングアウトした場合の家族への影響。お話自体は理解したの

	ですけれども、私の理解が足りないかもしれませんので、そういう周囲の人も含めた理解の促進というところで盛り込むべき言葉をどのように考えたらいいいのかというのを。
村松会長	あるいは三戸さん、こちらについて何か補足していただけますか。横山さん。どちらでも。具体的にどのように。
横山委員	この事例ですと離婚してしまった後、お子さんが「お父さんに会いたい」といろいろ考えを言ったのですが、お父さんは「会いたくない」と。それも分かるのです。だから、そんなことを言っではいけないけど、性の多様化の場合には本人もある程度責任があるのではないかなという気はしているのです。それが、まだ結論は出ないです。すみません。
村松会長	一般化して、一般的に区取組としてどういうことをすべきかをどう書けばいいか辺り、三戸さん何かご意見があったらお願いします。
三戸委員	横山委員のおっしゃっているとおり、LGBTQのご家族もカミングアウトを受けた際に、こういったことはほかの人には言っではいけないのではないかと、自分もカミングアウトを受けてすごく悩んでいてどうしたらいいのか分からないけど、悩みをすごく内に秘めてしまう、抱え込んでしまうことはすごくあると思うのです。そういったご家族も含めて包摂されたりですとか、相談できる場所を作っていくところは1つの大事なポイントなのかなと思っています。 「性の多様性が尊重される地域社会の実現」はきっとLGBTQの当事者だけではなくて、その当事者を取り巻く地域社会、あるいはいろいろな多様性がある人たちを取り巻く社会の実現なのではないかなと思っているので、そういった人たちも包摂するということを見据えた内容を盛り込んでいただいて、例えばご家族も悩みやすいことを啓発していただいて情報発信していただいたりですとか、あとは当事者だけではなくてご家族、その周りの人も相談できる場所を作っていただいたりですとか、あるいは居場所を作っていくということが1つ大事かなと思っています。当事者の居場所づくりがフォーカスされがちだと思うのですけれども、ご家族の居場所づくりも同じように大事だかなと思っておりまして、なかなかつながりにくい状況がある中で、ご家族も含めてつながれる場所をつくっていくということも盛り込めるのかなと横山委員のお話を聞いていて思いました。
村松委員	ありがとうございます。ではそしたら、当事者のことだけではなくてその周りの家族も含めていろいろケアをしたらいい、こうなっていかなければいけないということを書き込むということですか。ありがとうございます。 ほかにはいかがでしょうか。今、見ていたらこれは「人権」のところ「性の多様性が」と書いてあって、「地域」のところにも。これは「可視化の取組」となっているから、また次のそちらの話になったときかもしれません。うまく整理できるかどうかを考えなければいけないかもしれないですね。 人権教育に関しては、とにかくギャップがまだまだ大きい。意識レベルで聞くことと、本当のところはどうなのだろうと。意識調査の限界もあるのでどのように数字を捉えるかといろいろな見解があり得るのではないかなという気もしてはおりますけれども、いずれにせよもう少し人権教育をきちんとしなければいけないということは確かに柱として入れてよろしいですね。 櫻井さん、お願いします。
櫻井委員	この間のヒアリングのときに人権のところで、まさに教育のところで人権教育をやっていますという共有があったかなと思います。この教育のところにも重なってくるのですけれども、ヒアリングもそうですし日本における人権教育で特定の人の問題とか、特定の人の被害みたいところを学ぶに結構とどまってしまういて、私もおととい高校にジェンダー平等だったり性の多様性に関する講演に行ってきたのですが、ジェンダーとかジェンダー平等とは何だかと思うかと聞くと、結果としてみんなLGBTとかそういった自分には関係ない、難しいとか、問題みたいなそんなことばかり書いてあって、結構ずっといろいろ話さない自分にも関係あるのだとずとんと落ちないところがあると思っています、この間、教育委員会のお話を聞

	いていても、先生たちの話を聞いても思うのですが、何かどこか自分たちとは関係なく少し特別な人のテーマを扱うみたいなのところに人権教育が置かれてしまっているのではないかなと思います。 やはり差別はいけませんと教えるだけではなくて、何でそうなるのかみたいな構造理解ですとか、もう少し自分にもいろいろな問題が関係してくるのだということだったり、もしかしたら自分が様々な機会で当事者になっていくかもしれないというところがしっかり人権教育に入っていないと、先ほどのジェンダー平等を進めるとか、アンコンシャス・バイアスとかいろいろなことがありますけど、そういったところが解決していかないなというところと、あと、これは生命の安全教育とかいったところにも関連していきますが、被害者尊重みたいな話は語られても、もしかしたら自分が日常の中で無自覚に加害しているかもしれないみたいな視点だったり、性別役割分担を押しつけないとか、マイクロアグレッションの理解とかは欠けてしまっているの、そういったところも人権教育に入れていかなければいけないかなと思っています。 あとは、最新の人権課題が反映されていないのではないかなとすごく思っています。今やはり特に若い人、これは教育現場と特定するといろいろな SNS 上での誹謗中傷ですとかデジタルの性暴力とか、様々な問題が起こっていると思うのですが、学校における人権教育で、学校に限らずですが若干やや前の課題がずっと取り扱われているところがあるので、そういった現代的テーマもしっかりと取り入れていく人権教育。改めて人権教育とは何だろうかというのを定義して、こういった人権教育が必要なのではないかとというのも答申に盛り込めると、人権教育といったときに「やっています」と言われてしまうと思うので、人権教育の中でこういったことが必要なのかを答申に入れていけるとよりよいかなと思いました。
村松会長	大変積極的なご意見をありがとうございました。人権教育を形の上だけではなくて、本当の実質化をしなければ駄目ということですね。それと新しい課題も盛り込む人権教育ということで、人権教育で何をしなければいけないかをもう少し具体的に書き込んだほうが良いというご意見かと思います。ありがとうございます。その方向にしましょう。 横山さん、お願いします。
横山委員	私たち人権擁護員は学校に人権教室というので行くのですけれども、いつも思うのですが、教育課程に人権教室が位置づいていないのです。だから、特別な時間なのです。これは前もそうだったのですが、道徳なのか生活指導なのか何だか分からないけど、いずれにしても教育課程についていないから特別な時間として要請されて行くのです。だから問題なのはやはり学校教育の中で教科と同じように人権教育そのものがもっと位置づかなければいけないと思っていますので、それは杉並区でもっと積極的に教育課程に位置づけることをやっていただくというのではないかと思います。
村松会長	カリキュラムに位置づけるところまでいくと学習指導要領までいきますので、制度的に何かしようという。文科省はそのときに説明としてはきっと「やっている」と言うと思いますので、だから櫻井さんがおっしゃってくださったような形で、その中身がもっと浸透、実質化しなければいけないというところを少し文章化して答申に盛り込んでいく方向でいかがでしょうか。 ありがとうございました。では、お願いします。
赤池委員	お二方のご意見に賛同します。私も昨年度私立高校で総合探究の時間に人権の授業を持っていた者として、最後に生徒達に感想を聞いたところ、中学校まではばらばらでやっていたことを系統立てて学べたのはとてもよかったと、楽しかったと言っていました。また別の私立高校の人権教育を学んだ大学生の話をつい先日聞いたのですけれども、随分としっかりと意識を持っていて、「どこかで学んでいるのですか」と言ったらやはり「高校でびっちり学びました」ということなので、教育の力は本当に重要であると。 生徒指導提要などでもうたわれているのです。でも、なかなか学校現場は非常に

	忙しくもあり、何をどこまでというのは限界もあるのかもしれませんが、改めて人権教育を位置づけるのは1つの有効な手だてなのかもしれません。 以上です。
村松会長	ありがとうございました。様々な形で人権教育の充実は本当に力を入れなければいけない、というご意見が多かったと思います。形骸化した形ではなくてということですね。
藤岡委員	2ページの②のところですか。「性の多様性が尊重される地域社会の実現に向けた取組」として「杉並区パートナーシップ制度のより充実した運用」ということが書いてあるのですが、さっき事務局からの説明には特になかったのですが、19ページのところに「事実婚のカップルの困りごとを解消するための一助として」、「カップルの届出を受け付け、二人の関係性を証明することについて、あなたはどのように思いますか」というところに関して、賛成の方が9割弱を占めているというところで、2ページのところには「より充実した運用」というところにとどまっているのですけど、やはり利用対象範囲は事実婚まで広げるところまで踏み込んでいいのかなと思っています。 以上です。
村松会長	ありがとうございます。 ②のところは1つのポイントだろうと思います。「パートナーシップ制度のより充実した運用」の「見直しの検討を進めるべき」という内容で、どういう方向での見直しなのかまで書いて、多分これは最初の提案が出た段階では事実婚が入っていたのですよね。制度ができるときに、それがいろいろな議論の中で落とされてしまったという経緯があったかと記憶しております。それは、事実婚まで含める方向で検討すべきだという文言を書き込むということではよろしいでしょうか。
岩橋委員	大賛成です。
村松会長	よろしいですか。では、それはきちんと書き込む方向で。
高見副会長	すみません、今ので議論が一旦落ち着いて。 この人権の中でもう1個、ハラスメントが入っていますが、これに関して何かご意見というか。多分これは資料の20ページなどを見ますと、ハラスメントに十分取り組んでいるという回答が50%未満で、まだ課題が残っているところだったのですが、これに関してどういうところが具体的に課題なのか、あるいはどうしたらいいか。もしご意見がある委員がいらっしゃったら、ぜひお願いしたいと思います。もっと取組をしろというのは当然あるべき話だと思いますが、何かございますでしょうか。
山田委員	最初のほうの議論とかが聞こえなかったもので、もしかしたら別の場所でもう議論されたかもしれませんが、①と②、③も含めてなのですが、まず①で「区民に対する人権教育」の成果目標が『社会全体における男女の地位の平等感』における『平等』と答えた人の割合」というのが、すごく私はそぐわないのですけど、人権教育を行ったから平等意識が高まるのかというのは違和感があります。平等だという教育を行うわけではないので、それがまず①に対する私のちょっとした疑問です。 あと②は、「性の多様性が尊重される地域社会の実現」に事実婚を入れるのはまた少し、果たして中身にそぐうのかなというのが1つの問題点でもございます。強い意見ではないので構わないのですが、一応気になりました。 あとハラスメントに関しては、東京都がカスタマーハラスメントを打ち出したように、ただ単に職場の上司のハラスメントだけではなくて、前も言いましたけれども、例えば大学でハラスメントに関する事項で相談が結構多いのはサークル活動におけるハラスメントとか、これは国でも議論されているのですけど、雇用関係にないいわゆるフリーランスとか、起業家とかに対するハラスメントも多いのではないかと聞いていますし、前回も私が言いましたが、看護師や介護士が顧客から受けるカスタマーセクシャルハラスメントみたいなものもありますので、ハラスメントへの取組はぜひ広くとっていただければありがたいと思います。

	以上、要望ですので特に結構です。
村松会長	ありがとうございました。 ヒアリングの中でもその辺が出てきている部分も若干はあったかなと思いますが、まずハラスメントのほうを先に言ってしまうと、狭い話ではなくて広く取るということですね。それから、先に②の課題をこのようにまとめているけど、ここで扱いたいのはパートナーシップ制度の話なのかなと思いますので、資料の2ページに書いてあるように、ここで言っている「性の多様性が尊重される地域社会の実現に向けた取組」の具体的な1つでパートナーシップ制度は既にできているのですが、それに事実婚が含まれていないので、それを含めるように答申の中に書き込んだらどうかということではないかなと思います。
山田委員	趣旨はもちろん理解したのですが、性の多様性を事実婚に広げるというのが、ただ違和感を覚えただけですので、結構です。
村松会長	分かりました。 むしろまとめ方のほうかもしれないです。それと、最初の人権教育のところの成果目標をどう使うのかなと。人権教育がきちんとされれば、平等と思う人が増えるのかと。すればするほど平等と思う人は減るのではないかな、と私は常々思っているのです。
区民生活部男女共同参画担当課長	すみません、事務局から。 申し訳ございません。山田委員もおっしゃるとおりダイレクトな指標ではないのですが、何らかの数値を示すということで、基本計画の中の第10分野に書かれている第5次基本計画の成果指標を参考までにお示ししているということですので、実際に皆様から頂いたものの指標としてお出ししているものではなく、参考としてこういったものがありましたということで御覧いただければ幸いです。すみません。その辺りのご説明が不足しておりました。 よろしくお願いいたします。
村松会長	文章の中で平等だと感じている人はこれしかないということは書けるかなと思いますので、そういう扱いだと思いますので、よろしいでしょうか。 では、時間的にはどうだったのだろう。大分たっていますね。
区民生活部管理課男女共同・犯罪被害者支援担当係長	少し予定の時間を超えていますので、次をもしよろしかったら。
三戸委員	ごめんなさい。パートナーシップ制度について、もう少しだけ意見を伝えさせていただけたらと思います。 私も、事実婚カップルを追加することは賛成です。プラスでお願いできたらと思うのが、今パートナーシップ制度で生計同一のお子さんは記載できる形になっているかなと思うのですが、同じように例えば親とか祖父母とかも記載できるようになるといいなと思っています。例えば介護とかのときに同じ家族であることを証明できるものとして利用できるといいなと思うので、そこもプラスで考えていただけるといいなと思っています。 もう1つが、今2人とも区内在住のカップルでないと申請できない形になっているのですが、可能であればどちらかは区内在住であれば申請できる形だと思っています。理由としては、今の住宅ですとか不動産の関係で、例えば特に男性同士のカップルさんが同じお部屋を借りるのが難しい現状があったりするので。なので、そもそも引っ越しのめどが立たなかったりという可能性もあるなと思っていますので、この事実婚のことも加えた3点を検討していただけたらと思っています。
村松会長	こうすべきだというよりは、これももう少し検討すべきだみたいな形で書き込んだのでもよろしいですか。
三戸委員	できれば入れていただきたいです。

区民生活部男女共同参画担当課長	今の2点目の、お子様や親御さんというのはよくある他自治体の事例でファミリーシップという形で盛り込まれている内容と同様と捉えてよろしいでしょうか。ありがとうございました。
村松会長	では、いろいろご要望いただいたのをできる限り盛り込む形で、課題としては一応この3つにまとめて整理するという事で進めてよろしいですか。 そうしましたら、その次に行きましょ。4-2の説明をお願いいたします。
区民生活部管理課男女共同・犯罪被害者支援係	では続きまして、地域テーマの課題というところでまず資料の説明を事務局からさせていただければと思います。 お手元に、右上に資料4-2とございます、真ん中に「区の課題の検討資料【地域】」とあるものをご用意いただければと思います。資料の作りは5領域全部同じになっていまして、まず表紙のところに今まで委員の皆様へ頂きました意見をまとめた課題を示しております。地域領域では、全部で4つございます。こちら資料の立て付けは同じで、1枚めくっていただいて2ページ目には課題についてそれぞれ詳しく認識を記載したものが示されております。 それでは、4つの課題について簡単にご説明さし上げられればと思います。まず④「地域活動を行う諸団体におけるジェンダー平等意識の理解促進」について、お話いたします。3ページに、国の基本認識として第5次基本計画の文言を引っ張ってきております。地域に根強い固定的な性別役割分担意識の解消は、地方だけではなくて都市部、杉並区においても重要でございます。国がこの分野の成果目標に使っている指標としては、ページの一番下、「自治会長に占める女性の割合」があるのですけれども、この町会、自治会における会長の女性割合の数値なのですが、杉並は18%でございます。 めくっていただきまして4ページ、5ページを御覧ください。この分野における区の取組事業としては地域団体等への講座や情報発信がございまして、令和5年度はアンコンシャス・バイアスをテーマに講座を行っております。 さらにめくっていただきまして6ページ、7ページと区が昨年実施いたしました「意識と生活実態調査」の結果を載せてございます。7ページ目を御覧いただきますと、これが質問としては地域活動の場において男性、女性が平等になっていると思うかという設問になるのですけれども、地域活動の場で男性、女性が平等という回答が28.4%にとどまっているところでございます。地域におけるジェンダー平等意識の理解促進、重要で、区としてどのような取組ができるかをこれからご検討いただく形になるかなと思うのですが、先ほど国の成果目標の指標にも登場しました自治会、町会、こちらは杉並区の町会、自治会においてもやはり高齢化と担い手不足は前提となる課題であることを申し添えておきます。 続きまして、⑤「地域における性的マイノリティ可視化の取組」についてです。こちらは区としても重要な問題なのですが、まず区としては大きな制度のところというパートナーシップ制度を令和5年より運用開始しております。そして意識啓発に係る取組としては、区民の方向けには啓発冊子を配布していたり、講座を実施していたり、広報紙で特集を組んだり、区の職員、内部に向けては研修を実施したりという取組がございまして、まず、性的マイノリティの方が区の制度や事業の上で見落とされていないか。そしてその制度、事業を運用する職員の意識としてはどうか。そして区民の皆さんの意識についてどうかということで、性的マイノリティの方の可視化のためどのような取組ができるかなのですけれども、セーフティネットとなる制度やサービスの利用しやすさまで踏まえて考えますと、様々な取組や改善を検討いただけるのではないかと考えております。 続きまして、⑥「地域防災における要配慮者への取組」についてです。防災においては平常時の備え、発災時の初動段階、避難生活、復旧・復興と各段階においてジェンダー平等の意識が重要でございます。区の取組としては、もちろん防災のほうでは防災計画もちゃんとたくさんあるのですけれども、この男女共同参画行動計画に乗る事業としては3つございまして、16ページを御覧いただけますでしょうか。3つ載せているのですけれども、まず地域防災。地域においてどうかという

	ころと、防災会議、意思決定の場です。防災会議においてどうか。そして区民の方に向けての取組はどうかなのですが、続いてその下の 17 ページに載せておりますのは地域という中の震災救援所に係る取組でございます。いざ避難生活をするとなったときにこの震災救援所、避難所のことですが、ここの運営や備蓄品が、非常に重要となってくるかなと思います。この震災救援所なのですけれども、小、中学校が拠点となっておりまして、その学校の P T A の方々とかその学校がある区域の町内会の方々とか、あともちろん区の職員も交えて定期的に運営連絡会を行っているのですが、この 17 ページの真ん中にある表、「区の防災対策において女性の視点が生かされていると感じる人の割合」、これが定期的に開催している運営連絡会で実施しているアンケートの回答によるところを数値として出しておりまして、49%、49%ということで計画値、目標値には及ばない数値が 2 年出ているところでございます。 続いてめくっていただきますと、18 ページが防災会議における女性委員の登用率に関しての情報でございます。中央の数値を見ていただくとやはり目標値、計画値には及んでいない状況はあるのですが、この右上のコラムのところとか、下の「令和 5 年度の成果と課題・分析」とか、「令和 6 年度以降の事業の方向性・改善策」を御覧いただくと、実情といいますか難しさというか、お分かりいただけるかなと思っております。 続いて 19 ページに載せておりますのは、区民の方向けに実施している講座についての説明となっております。 めくっていただきまして 20 ページはまた同じ区の調査結果なのですけれども、皆さんが着目されているのは避難所設備、備蓄品に女性の意見、視点があるかというところかなと思っております。 地域の最後の⑦「地域におけるケアの担い手の課題における取組」なのですけれども、家事・育児・介護に関しては家庭内の役割分担としてどうなのか。そしてこれらのケアワークを行政としてどう支援するかも重要な観点かと思っております。区のと組としては 22 ページから 24 ページまで 3 ページにわたって掲載しているのですが、ざっと男性の家事・育児への参画を図るための取組を 22 ページで、お子さんの保育等のサービスを 23 ページ、介護なさっている方の支援を 24 ページに載せる形で事業を紹介しております。 ページをたくさん飛ばしていただいて、最後のほうの 34 ページを御覧いただいてもよろしいでしょうか。また区の調査結果なのですけれども、家庭内での各役割の分担を尋ねる設問になっています。「家事」、「生活費を稼ぐこと」、「育児」、「介護」、「地域活動」とあるのですが、見ていただくと分かるとおりの性差によって偏りが見られまして、区内でもケアワーク、家事・育児・介護の役割は主に女性が担う割合が高いという意見となっております。なので家庭内での意識改革を図る取組、あともちろん行政の支援やサービスの在り方などについても様々にご意見を頂ければと思うところでございます。 以上でございます。
村松会長	ありがとうございました。 これにつきましては、この 4 つの課題という形でありました。④は、まだ理解の促進でいいのかな。実際に参画をさせなくてはいけないのではないかと思いますけど、皆様からもそれぞれの項目についてご意見がありましたら。あるいは、もう 1 つほかの項目も立てるべきだというご意見があったらお願いいたします。 ⑦のところは、ケアの話は地域で出てくるわけですね。役割分担みたいなことの全般を、ここで扱っている。地域に住んでいる住民のケア役割がどうなっているかという扱いでここに入っている、ということですね。 では三戸さん、お願いします。
三戸委員	「地域における性的マイノリティの可視化の取組」の中で、福祉や医療についての言及を頂いていることが大きいなと思っています。アンケートの中でも居場所を作っていくというのは 1 つの大事なポイントだと思っております、そこも入

	れていきたいと思っています。プラスで、医療や福祉の中でセーフティネットから漏れがちだなという背景に、やはり支援者もLGBTQについて知らないとか、学ぶ機会がないという構造上の問題があると思っていますので、杉並区としても地域の福祉事業所や支援者、医療機関に対して啓発していくことを盛り込んでいただけたらと思っています。 プラスで、ここでどの福祉事業所が研修を受けているかが可視化されたり、実際世田谷区とかは介護事業所へのいろいろな福祉の研修があるのですが、その中の項目の1つに性的マイノリティのこともあって、実際にその研修を受けた事業所に丸がついていたりするのです。そんな感じで杉並区も、区内の福祉事業所のどこが研修を受けていて理解してくださっている方がいるのかも可視化されるといいなと思っています。区役所自体の相談窓口ですとか、あるいはいろいろな制度の中でLGBTQも包摂されることをぜひホームページの中で可視化することも盛り込んでいただきたいと思っています。
村松会長	まさに、可視化の具体的なご提案だったと思います。具体的にこういうことができるのではないかと、書けるのではないかと思います。 ほかはいかがでしょうか。
三戸委員	すみません、続けてで申し訳ないです。 地域防災の中での取組なのですが、要配慮者への取組も非常に大事だと思います。その中でジェンダー平等や性の多様性についても啓発していくところが大事なのではないかと思っています。ジェンダー平等とか性の多様性の啓発をします、というに関心がある方しかいらっしやらないところが課題だなと思っているのですが、防災は比較的みんな関心があると思っているので、その分野の中でジェンダー平等ですとか、性の多様性についても伝えていくというところを入れていただきたいと思います。
村松会長	私は最初に④の課題について「ジェンダー平等意識の理解促進」ではなくてもっと参画させるように、意識だけの問題ではないので参画の実績を上げるような何か取組ができないかなと思ったのがあります。そう思ってこの資料を読んでいくと、もともとが男女共同参画行動計画から来ているから、男女共同参画を進めるみたいな項目が古いものにありますよね。これは、答申の中ではみんなどうするのですか。ジェンダー平等に書き換えていくのですか。共同参画という言葉を使うのか、使わないのか辺りも。その辺はどうですか。それはそれで生きている？
区民生活部男女共同参画担当課長	議論の一番早い段階で、この審議会においては男女共同参画の男女に限らずジェンダー平等という言葉を使うところで性的指向、性的自認、性別にかかわらず広い範囲で捉えるというご意見を頂いて、かなり早い段階でその整理がされているのかなという理解をしておりましたが、そういう考え方からすると、公的資料が使っている文言とこの審議会における理解においてどう言葉を使うかは分けて考えていただくこともあるのかなと。あくまでこちらに示しているのは、公的資料の固有名詞をそのままご提示しているだけですので、この審議会としてのお考えを、ご意見頂戴できればと思います。
村松会長	さっき私が言った、④の意識のレベルではなくて実態のレベルに持っていくときに、共同参画という言葉だと「もっと共同参画を進める」とかと実態レベルで書きやすく、ジェンダー平等に参画させていく、何て書けばいいのかなと文言を考えたときに、でも後のほうをみたら資料に参画と書いてあったので、その辺をどうするかと思い悩んだので、何かその辺についてご意見はありますか。
岩橋委員	意見というよりは感想みたいな話なのですが、先ほど先生がおっしゃったように自治会自体が、会長さんたちが「そろそろ引退、もう80歳のおじいさんがやっているのですから」なんて言っていたのが何十年前からの話なので。でも、例えば防災訓練などに行くと実際にてきぱきと活動しているいろいろな実際的なことを教えてくれて、炊き出しのやり方とかをやっているのは女性部だったりするのです。だから、その女性部というのが女性部のままでいいのかというほうが私は大事かなと思っています。実際にはいないのではなくて、それぞれの場にしっかりと活動していらっ

	しゃる女性たちがいる。その人たちが表に出てくるということなのです。だからさっきの事実婚の話もそうなのですが、実際にはもう担っているのに結局裏に折り込まれてしまっているというところを、何とか本当にみんなの目に見える形で、法的な形、法律的あるいは社会制度としての形を作っていくことがまず私たちの今の課題ではないかなと思っています。
村松会長	ありがとうございました。そうなのですね。 櫻井さん、お願いします。
櫻井委員	④の地域のジェンダー平等意識のところと防災のところなのですが、私も住んでいるのは神奈川県横須賀市で、地域の町内会に入っていますが、ジェンダーとか以前にそもそも若い人がいないのが現状かなと思っていて、おっしゃるとおり私が住んでいるところに婦人部があって、今、女性たちが立ち上がってその婦人部をなくす計画をすごくやっていっているのですけれども、それをやるきっかけとなったのが、地域活動ですとか災害時にすごくジェンダーのギャップがあるよねとふとしたところから話題に上がって、そうなったときに「何で私たちはお祭りのときにおにぎりを握っているだけなのだろう」みたいなところから皆さんの疑問が始まっていて、それは別に性別関係なくやってもいいよねというところから始まって、とはいえまだこの部分はそもそも人がいないというところが難しいところかなと思っていて、地域活動においてジェンダー平等の意識を推進していくには、いろいろな講座だったりとかをやられていると思うのですが、知識の提供だけではなくて関係性とか役割とか制度とかを問い直すプロセスをしっかりとやっていくところが必要かなと思っています。 やはりいきなりジェンダーと言われてもなかなか難しいので、これはさっきと一緒に特別なテーマではなくて日常の課題として日々の生活の中にあるのだと地域の方たちに知ってもらうことですか、あと知識を押しつけるものではなくてもう少し経験から考えるワークショップみたいなもの、例えばですけど地域活動でなぜ女性がサポート役になりがちなのかとか、一方で男性が力仕事になりがちなのかみたいなことを題材に、何でそうなっているのか構造で考えていく、気づきを引き出していく機会を作るのは大事かなというのと、あと予算ですとか人の関係で難しいのかなと思うのですが、やはりこれは1回やってどうにかなる問題ではないかなと思うので、ワンショットだけではなく対話を継続していくことが必要かなと思っています。 例えば月1回の小規模サロンみたいな形ですとかワークショップみたいなところを、杉並区も広いですけど点々とやっていくみたいなことが必要かなというのと、やはりこれはやっていく上で多世代ですとかいろいろな属性で参画できることが必要かなと思います。やはり今、特に若い人とかマンションが増える中で、そもそもどうして自治会に入らなければいけないのかみたいなところが全然伝わっていないと思うのです。そういったことも含めて、私たちは日常もそうですし災害時も含め、やはりそういった行政ではなくて自治会にお世話になることだったり、自分たちで支え合うことがあると思うので、そういったことを学び合ったり対話していくですとか、あと今の町内会ですとか自治会の仕組みの中で、若い人だったり女性が参加しづらい時間帯とかルールみたいなのがすごくあると思うのです。 そういったものを可視化していくのを行政がお手伝いしたりですとか、それを対話の中で引き出していくという意味決定プロセスの見直しですとか、仕組みを変えていくことも踏み込んだり、実態調査したり、このように変えていきたいと思いますガイドラインといいますか、チェックリストみたいなものも作っていくのは必要かなと思っています。やはりあの分野は夜開催とか非公式ルールみたいなものがあまりにも多過ぎて敷居が高いので、ジェンダーだけではなくそういった世代の中での入りやすさも必要かなと思っています。 あと、これはセンター機能強化だったり地域のNPOとの連携が必要かなと思うのですが、地域の中で地域に根ざしたリーダーとか中間支援の存在は必要かなと思っていて、地域の中でこういったいろいろな取組をしていくにも、いきなり対話

	しましようというのも難しいので、そういった人々を育てていくですとか、そういった人と連携していくのは必要なと思っています。 最後に、これはすごく難しいですけど、変わることは悪くないという雰囲気を作っていくのが大事なと思っています。やはり町内会が一番、昔ながらが正しいみたいな圧力がすごくあると思うので、例えばほかの自治体でこのように変わっていったとか、会員が増えたみたいなグッドプラクティスを共有したりですとか、防災のところにおいては国がいろいろなすばらしい資料を出していますし、「女性が力を発揮するこれからの地域防災～ノウハウ・活動事例集～」というものが非常に分かりやすく、これは防災に限らず自治会をやる上でもすごく重要な視点だったり、会員を取り込んでいくのも大事なので、こういったところを実際に使っていきながら地域の中でワークショップしたりですとか、グッドプラクティスを共有するみたいなことをやっていただくとよいかなと思いました。 すみません、長くなりました。以上です。
村松会長	ありがとうございます。心がけだけではなくて、具体的に手がかりを提供していく取組が必要かなというところですね。 山田さんの手が挙がっているかなと思います。山田さん、お願いします。
山田委員	まず⑤番の名称なのですが、それでも、「性的マイノリティの可視化」は何か違和感があって、そっとしておいてほしい人もいるだろうなと思いながら、可視化という言葉がそぐわないので再考をお願いできたらと思います。これは中身の問題ではございません。 あとはやはり地域活動は、今度の国の6次計画でも、地域における男女平等という女性活躍の推進を重点項目として取り上げるということがありまして、高見先生と一緒に内閣府で調査して、結果は来月には報告されると思いますけれども、ここで書かれているように地方から都会に、特に若い女性が地域社会の困習、男女差別的な慣行を嫌って東京に来るという話なのですが、では東京の地域社会、諸団体が男女平等かというところではなくて、実は地域社会にかかわらずに生活できる。つまり男女不平等が地域社会の諸団体にあったとしても、そこにかかわらずに生活できるから東京を選んでいる側面もあるかと思っています。だから東京に今、若い女性が流入しているからといって、地域が平等だからということではないということ念頭に置いておいたほうがいいと思います。 やはり男性がトップで女性が下働きする構造は、先ほど委員がおっしゃったようにいわゆる都会的な地域でもあるようですので、自治会長とか防災委員を増やすというか、女性の割合を増やさなくてはいけないというのは10年、20年くらいずっと課題になっていて、ここが一番進まないというところがあります。平等意識の理解促進程度で済むのだったらもうとっくに進んでいるはずなので、ここは相当積極的に介入していかないと、行政が積極的に自治会や地域の諸団体、防災会議とかの人選とかそういうものにも介入していかないと、高齢化もありますのでここは自然に任せておいたのではなかなか変わらない部分だと思いますので、ジェンダー平等意識の理解促進という、理解すればいいのかみたいになってしまいますけれども、ここはぜひ積極的に、ジェンダー平等の推進でも活動における男女共同参画の推進でも、つまり男性がトップで女性が下働きではなくて、女性のトップも増えて男性も下働きするような方向に、積極的に介入していく必要があると思っていますし、それができるのは地域の基礎自治体だと思っていますので、ぜひ強く書き込んでいただければありがたいと思っています。 以上です。
村松会長	ありがとうございます。まさに私の言いたいことを言っていただいた気がします。だから、地域活動を行う諸団体における女性リーダーの育成とか、はっきりとかなり具体的なことを書き込んだほうがいいのではないかなという気がします。それは個人的な私の意見ですけども。 藤岡さん、お願いします。
藤岡委員	先ほどの話とは違ってしまうのですが、⑤の「性的マイノリティの可視化

	の取組」というところが、先ほど山田委員におっしゃっていただいたとおり、可視化というのがそぐわないというのはそうだろうなと思っています。逆のこともあるのではないかなとも思っていて、例えばふだん男性として生活されているトランスジェンダーの方のところに女性特有の病気、例えば乳がん検診の案内が届いたりとか、そういったことがあるのを耳にしたことがあって、三戸委員とかはお詳しいかなと思うのですが、そういった逆のことに対する方策も一方で考えていく必要があるかなと思います。 以上です。
村松会長	ありがとうございます。ここは山田さんからご指摘がありました。文言を少し工夫しましょう。 赤池さん、お願いします。
赤池委員	今話題に上っている⑤ですが、8ページに国の考え方、第5次の基本計画がありまして、ここを見ると「複合的な困難を抱えることがある」と。なので、性的マイノリティのみにフォーカスしたものではないので、もう少し包括的な書き方にしたほうがいいのではないかなと思いました。 あとケアに関することで、男性の子育てに関してですけれども、これは私どもの団体でも2010年くらいから杉並で学び場をやってきたのですが、現在、結構若い男性、お父さんたちも活動し始めて、それはとても喜ばしいことだと思っています。一方で人口構成比の変化はもう明らかになっているわけであって、介護の問題が最も大きくなっていくということで、男性は育児のみならず介護もやらなければどうしようもなくなっていくであろうと。なので、どこかでここは文言を入れたほうがいいのではないかなと思います。 あと、これは全体に関することですけれども、ではどうやって変革していくかということで、さっき櫻井さんも少しおっしゃいましたけど、ジェンダー構造に起因する問題を課題として捉えて、それにその視点を持って計画を考えていく、答申を考えていくことも必要なのではないかなと思います。これは全体に関することなのですが、それも1つ入れていただけるといいのではないかなと思っています。 以上です。
村松会長	最後のところのポイント。
赤池委員	ジェンダー構造の話ですね。
村松会長	ケアのところの話で。
赤池委員	ケアのところ。
村松会長	最後に発言されたことが、ポイントがどこにあるのか。
赤池委員	ケアの話は、男性も育児のみならず介護も組み入れていただいたほうがいいのではないかなということです。
村松会長	ということを入れるということね。
赤池委員	はい。ジェンダー構造の話を補足したほうがいいと。書き入れるということですか。
高見副会長	どこを取り組んで、どこが問題になっていて、どこをの文言を。全体にというのは、地域の話で。
赤池委員	答申全体の話。
高見副会長	分かりました。では、全体のところでそういう。1点目の包括的にというのは、ごめんなさい、私は理解が不十分なのですけれども、どこで話で包括的に。それはマイノリティの話ですか。
赤池委員	そうです。性的マイノリティという、これは性的のみにマイノリティがかかっていて、可視化の取組とあるのですけれども。
高見副会長	性的だけではなくてということをおっしゃいたかった。
赤池委員	そうです。
高見副会長	ジェンダー平等の視点からも、性的マイノリティに限らず様々なマイノリティの視点を取り入れるのが必要ということですか。一般的にマイノリティの尊重はもちろんダイバーシティでは大事なのですが、今回はジェンダー平等の観点からも大事

	だという意味ですか。
赤池委員	8 ページの最後を書いてあります、「結果として女性が複合的な困難を抱えるリスクが減ることにつながる」という視点が大事なのではないかと思います。
高見副会長	分かりました。
櫻井委員	⑥の「地域防災における要配慮者への取組」というところの、「要配慮者」がはてなと思ったので、恐らくこれは女性や性的マイノリティの要配慮者に対しということだと思うのですが、もしかしたら結構様々な方が対象となってくるかなと思うので、「地域防災における多様な困難に直面しやすい人々への取組」とか、あと「ジェンダーや交差性に基づいた防災支援体制の構築」とか、そういった恐らくジェンダーのところと交差性のところ。交差性という言葉が分かりにくかったらあれなのですが、そういった包含する形で書いていただけるとよいかなと思いました。以上です。
村松会長	ご意見として伺っておきます。一応、地域の問題についてはその辺でよろしいでしょうか。 ごめんなさい、藤岡さんの手が挙がっていました。
藤岡委員	すみません、ありがとうございます。 先ほど赤池委員から全体のところでという話が出たかと思うのですが、これ以外の全体の部分はまた後ほど話す感じでしょうか。具体的には、個別具体の課題はもちろんなのですが、先ほどおっしゃっていただいたみたいにジェンダー主流化といった話ですとか、あとは男女共同参画のほかの団体の状況とか、この間、条例をご説明いただいたかなと思うのですが、そういった部分の推進も必要になってくるかなとは思っているのですが、ここではなくこの後話す感じでいいですか。
村松会長	答申の全体の構造に関わる場所ですよね。今将来像と課題と、それから方策がある中の課題のところを中心にやっているのですが、多分課題と方策は密接だからどちらで入れたほうが分からないところもあると思いますけれども、方策という項目があり得るので、そこでかなりいろいろなことを書けるかなと私としては思っているのですが、当然ジェンダー主流化の話をどこかできちんと書かなければいけないと思っています。 それでよろしいですか。
櫻井委員	大丈夫です。
村松会長	もう1つ、教育。あるいはもう1つくらいまで進めたいと思います。教育に進みたいと思いますが、大丈夫ですか。
区民生活部管理課男女共同・犯罪被害者支援担当係長	では3つ目のテーマとなります。資料4-3をお手元にご用意いただければと思います。よろしいでしょうか。 では「教育」のテーマについてこちらの資料のご説明をさせていただきます。こちらに記載のとおり、課題として整理されているものは⑧番の「教育現場におけるジェンダー平等意識の醸成」。それから、「校長、副校長など管理職への女性登用増加への取組」という2点であったと整理させていただいております。 3 ページを御覧いただければと思います。こちらに関する国の考え方は基本計画の第10分野において、上のほうにコメントを記載させていただいておりますけれども、「国の男女平等共同参画基本計画では、人々の意識の中に固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、無意識の思い込みが幼少のころから形成されており、意識を変えていく取組が重要であることから、あらゆる場を通じて、幅広い世代を対象に男女共同参画を親しみやすいものとするのが重要」とされております。そのように整理させていただいております。 これに伴う区取組でございます。4 ページを御覧いただければと思います。杉並区男女共同参画行動計画におきましても、国と同様の考え方に基きまして、区でもジェンダー平等につながる意識啓発や教育活動は行っているところでございます。子どもの頃からの男女平等教育としては、学校教育において行われていることが記載されているものでございます。 次の5 ページを御覧ください。それに合わせて、事業33の「学校における男女平

等教育の推進」のコメントといたしましては、「児童・生徒に対する男女平等の意識啓発を進める取組として、学習指導要領に基づき、社会科や家庭科等の時間を活用して、男女平等教育を行っている」と記載がございます。

それからおめくりいただきまして、6ページの「教職員における人権教育研修」。先ほど来も少し人権教育のお話などを頂きましたけれども、「児童・生徒に対する人権教育の実施にあたり、人権課題の正しい理解を深めるため、東京都教育委員会が主催する研修への参加等、教職員に対する人権尊重の取組を行っている」としております。

これに関する意識と生活実態調査の結果でございますけれども、問 18 において「今の日本では、次のような場で男性と女性が平等になっていると思いますか」という、こちらのシチュエーションがございますけれども、教育の場においては52.7%が平等であると答えているという数字が表れています。一方で男性が非常に優遇、どちらかといえば男性が優遇というところを合わせて24.3%。同様に足してあげると、女性が3.5%となっております。ほかのシチュエーションと比べましてこの数値は少ないものとなっております。でございますけれども、両者の割合に大きな差が見られることから学校教育の場においても男女不平等の一端が垣間見えるのではないかとということが導かれるのかなと思っております。

8ページをおめくりください。8ページは問 19 に関することですが、こちらの記載のとおり「学校教育の場での取組として、区民が力を入れるべきと考えたのは、『男女の区別を意識しない』、『学校生活の中で性別役割を付与しない』や『男女平等の意識を育てる授業をする』」というものでございました。「教員の意識改革とともに、子どもたちの環境整備や積極的な働きかけが求められている」というものでございます。

それから9ページ。こちら意識調査の結果でございますけれども、問 23 「あなたは、性的マイノリティの人権を守るため、どのような施策が必要だと思いますか」という質問に対しては、一番多い割合で「子どもの頃から性の多様性や人権に関する正しい知識を得られるような教育の充実」が大事であるというのがトップにきているものでございます。

先日の主管課ヒアリングにおいて教育分野の所管からも学校生活、授業において担任や教員が子どもに与える影響が大きいと。ですので、教職員もふだん十分気をつけて授業や発言を行っているとしておるところではございますけれども、この後この辺についてもご議論いただければと思います。

続いて、おめくりいただいてよろしいでしょうか。9番の「校長、副校長など管理職への女性登用増加への取組」でございます。こちら同様に、第10分野について記載があるものと存じます。下のほうに国の指標を入れさせていただいておりますけれども、副校長・教頭職における女性の割合は2019年は20.5%、2025年の目標が25%。校長職においては2019年が15.4%、2025年が20%となっております。第2回の参考資料としてお配りさせていただいたように記憶してございますけれども、都内の公立小、中学校の割合でございますが、小学校で副校長の女性割合が前回お示しした資料で30%を超えておりまして、中学校でも21%の数字となっております。校長職は、都内の数字としましては小学校は25%、中学校は12%という数字になっているところでございます。

校長、副校長を増やす取組に関しましては区で取り組める権限はなかなかないところですので、行動計画には特に記載ございませんけれども、杉並区男女共同参画に関する意識と生活実態調査の結果の中で、先ほども出てきましたけれども問 19 「男女平等社会を実現するためには、若い人たちの啓発も重要です」と。「学校教育の場で、特にどのようなことに力を入れればよいと思いますか」という設問に対して、やはり管理職、校長、副校長に女性を増やしていくという割合も30%あったということでございます。

先日のヒアリングでもございましたけれども、人事の権限は東京都教育委員会にあることをご説明させていただいたと思いますが、区で直接アプローチはなかなかできない現状があるかと思います。先ほども申し上げましたとおり、都内全体の割

	合でも男性の方が多い状況の中にあるため、例えば杉並区だけ女性を増やしてくださいということはなかなか難しいことであろうかなと思っているところでございます。 一方で別のヒアリングで、管理職の女性登用に向けてという話題の中で、任用のハードルではなくてライフステージの環境整備。昇任のときの女性のライフステージがどのようにあるか、働きやすいかどうかとも重要であるということがヒアリングでもあったかと思います。管理職登用に関して、ここにある区の取組は行動計画などに記載ございませんけれども、そういう働きやすさみたいところは区でも取り組める1つのトピックではないかと考えているところでございます。 私からは以上でございます。
村松会長	ありがとうございました。 では今2つの課題となっていますが、これについてのご意見をお願いいたします。では横山さん、先にお願いします。
横山委員	この見開いた2ページですけれども、⑨に『校長先生は男性』という意識を児童生徒が持つこともジェンダーの課題」とあるのですが、実は子どもはあまり関心がないのです。むしろ、校長先生は男性という意識を持つのは保護者です。それから、周りの地域の人とかです。大人が問題なのです。だからこの辺は児童生徒もいいのですが、児童生徒よりもむしろ保護者、地域の大人と考えていただきたいと思います。
村松会長	すみません。私から意見を言わせていただくと、ずっと男の先生が校長先生をしているときには生徒から何も質問は出ないのですが、女の校長先生が3人続くと「この学校は、男の先生は校長先生になれないのですか」という質問が出るのです。やはり子どもは景色を見ているのです。だから意識は関係していると、景色づくりは関係していると私は思っていて、管理職登用そのものも大事なわけけれども、景色としても問題だと思っています。 ここについても1つ私は意見がありますけど、先に櫻井さんどうぞ。
櫻井委員	すみません、手短に4点あります。 1個が恐らくいろいろな調査をしている中で、8ページですとか9ページとかに「男女平等な社会を実現するためには、若い人たちへの啓発も重要です、学校現場で、特にどのようなことに力を入れればよいと思いますか」という、多分若者に必要なことという視点で取っていると思うのですが、最近いろいろな高校生だったり中学生からお問い合わせだったり来る中で、学校で先生たちからこんな言動がありますとか、学校の中でこんなことが起きているというのを、誰にも言えないので私たちの団体に送ってきてくれることが起きているのですが、教員側ですとか区民に聞くのも大事なのですが、実際に生徒たちがどう思っているのかという実態調査をしたほうがよいかなと思っています。この間のヒアリングでも先生たちが気をつけているとありましたが、多分実態は気をつけているだけで気をつけられていないと思うので、ぜひその調査が必要かなと思います。 2点目が授業へのジェンダー視点の導入というところで、既に5ページでやっているということでしたが、社会科ですとか家庭科ですとか道徳。そういった、いわゆる扱える授業でしか扱っていないところがあるかなと思っています。私が探究学習で関わっている学校は、国語ですとか化学とかそういったところでもジェンダー視点を入れることもやっているの、そういったほかの教科でもどのように入れていけるのかを、ぜひ授業例ですとかワークシートですとか動画教材など、授業しやすいツールキットの整備などをご検討いただくとよいかなと思いました。私自身もそういうのを作ったことがあるのですが、やはりあることによって、先生たちも授業を1から組み立てるのは結構大変なので、そういったのを使っていただいといるところだと導入しやすいのかなと思いました。 あと3点目が、教員の言動に対して安心して声を上げる相談体制を作っていくのが必要かなと思っています。私たちのもとに相談を送ってくれるのですが、では私たちからどこかに言ったり学校に言うことが難しいので、高校生だったり中

	学生、小学生も含めてですけど、先生の発言におかしいなと思ったときに、直接先生だったり学校に言うとか権力構造があるのでなかなか難しいところがあるので、安心して相談できる第三者の相談機関の設置ですとか、既にそういったものがもし杉並区であるとするならば、そういったところを周知していくということと、対応方法だったりマニュアルの整備も併せて必要なと思っています。 最後になのですが、6ページにも教員向けに知識をアップデートする機会を設けているというところなのですが、やはりこういったのは1回だとなかなか難しいところがあるかなと思っています。もちろん先生が様々な研修を受けたりですとか、日々の業務が多いのは承知しているのですが、やはり教員の一言とかによって、子どもたちの選択肢だったりとか人生に影響を与えてしまうというのを考えたら、もう少し一度きりの研修とかではなくて短時間でも継続的に学べるようなコンテンツを作ったりですとか、教室を出る前にチェックできる何かを作るですとか、そういったケーススタディの共有などを含めて、もう少し日常業務に取り入れやすい工夫も日々落とし込んだ取組をしていただけるとよいと思いました。 以上です。
村松会長	ありがとうございました。 ほかにはございますか。
藤岡委員	こちらのカテゴリーが教育になっているかなと思うのですが、3ページを見ますと「幼児から高齢者に至る幅広い層を対象に」というところがあるので、前回も申し上げたのですが、やはり未就学児、小学校に入る前のお子さんもすごく大事なのではないかなと思っています。男の子は青で女の子は赤みたいなアンコンシヤス・バイアスが働くのはそういったところかなと思うので、例えば保育園とか幼稚園とか、あとは児童館とかからもジェンダー平等の意識の醸成がされるといいなと思いました。 以上です。
村松会長	ありがとうございます。その辺は、もっと広げる感じですか。 横山さん、お願いします。
横山委員	職場で周りを見てみると、教頭や校長を目指すといいなという立派な女性がたくさんいるのですが、なかなか目指さないのですよね。どうしてかという、ちょうど教頭、校長を目指す年齢になると、お子さんが思春期とか進学とか難しい年齢になっていくと。なかなか踏み切れない。だから意識改革とか理解の促進も大事なのですが、もっと行政側とか周りのことで支援してあげられる体制にしろと思うのです。だから男性、女性と差別するのと言われてくるかもしれませんが、女性の場合はそういう社会で難しいシーンがありますので、ぜひ支援していただいて管理職を目指す女性を増やしていただきたいと思います。
村松会長	教員の、ライフステージとの関係での支援ですね。 赤池さん、お願いします。
赤池委員	ここをこう修正をということではないのですが、情報共有ということで、5ページに区取組の中で「社会科、家庭科等の教科の指導を行った」とあるのですが、実際に公民的分野で男女共同参画が出てきます。社会科の教員は、中学校も男女比率が理数系より低いのです。高校に至っては、公民なんてものすごく低いのです。皆さん理数系の女性の比率が低いとおられるかもしれませんが、実は社会科、公民です。ということは男性の教員が社会をその中で教えるということを考えるならば、女性の社会科の教員がなぜ増えないのかはやはり構造の問題を考える必要があります。これはここだけの議論とか杉並区だけでどうにかできる問題ではないので本当に大きな話なのですが、一応情報共有ということでお伝えしておきます。 以上です。
村松会長	ありがとうございます。
岩橋委員	またおまけみたいな話なのですが、景色が変わるという。校長先生、教頭先生が女性で、子どものときからそれを見ていたと。私は小学校の担任は女性で、しか

	も眼医者さんも歯医者さんも女性だったという経験をしてきたのです。教育といってもテレビがあるではないですか。テレビの科学番組で、女性の科学者が今、出てきているのです。それが本当の長老の大先生という感じの方はあまりいないのですけど、大体 40 代、50 代で第一線で、それこそやぶの中を駆け巡っている感じの研究者で女性が登場する割合が、少し前よりも断然増えているなという感じを持っています。これはすばらしいことだなと。 バスの運転手さんが女性だということも、やはり私はとても新鮮な感じを持ったのですが、そういうのを見ながら育てている子と、それから女の人は初めからはねられているという私たちみたいな経験をしてきた人とは、全然世界観が変わるのだろうという期待もあります。
村松会長	ありがとうございました。 ほかはいかがですか。では、三戸さん。
三戸委員	教育現場のお話なのですが、昨今 L G B T Q について知る機会が増えている中で、やはり子どもたちから先生方に向けたご相談が増えています。ただ、先生方も性の多様性について習ってきているわけではないので、どのように対応したらいいのか分からなかったりしている事例を多く聞きます。そういった中でやはり区として取組をしていくことが重要だなと思っておりまして、例えば教育。学校で生徒からご相談が上がったときに、個人情報に配慮しながら教育委員会にも上げて事例を蓄積していくというところが大事なのではないかと思います。学校の中で今どういう課題があって、どういう困難がある子どもたちがいて、学校としてどういう対応ができるのかを区として取りまとめしていく中で、より安全な学校づくりですとか適切な対応につなげていただきたいなと思っております。
村松会長	山田さんの手が挙がっているので、山田さんに先に行きましょう。
山田委員	何点かなのですが、教育現場におけるジェンダー平等意識の醸成の中で、やはり役割分担とか進路における平等が 1 つの柱であり、重きが置かれているのですけど、あとはもう 1 つの柱であるハラスメントの防止教育みたいなものを入れたほうがいいのかと思いますし、さらにこれは管轄外かもしれませんがソーシャルメディア、いわゆる SNS の使用において、セクシュアリティに関する性的な被害、問題が起きますので、ぜひそういう面も配慮いただければと思います。 あと 2 点目なのですが、これは校長、副校長とありますけど、働き方とも関わっているのですが、日本において中間管理職のワーク・ライフ・バランスがないがしろにされている。普通の平社員とか普通の職員のワーク・ライフ・バランスは結構重視されるのだけれども、いわゆる課長とか副校長等になると働かせ放題みたいなところがあるような気がします。経営者とか校長になってしまえば、そこら辺は自由裁量を含むのだけれど、これは先ほど委員の方もおっしゃいましたけど、そういう意味での働き方改革とも連動しての女性登用増加が必要ではないかなと思います。 これも意見ですので、結構です。
村松会長	ありがとうございました。ハラスメント関連の教育について、さっき人権のところでも新しいメディアの SNS でのハラスメントの話などがあったのが、教育の中でもそのように早期に取り組むべきだというご意見だったかなと思います。それから、三戸さんからもあった L G B T Q 対応は別項目ですか。
三戸委員	どこに入れたらいいかなと思いながら、お話を。
村松会長	この中に入らないか。もう 1 項目で、多様な何かに対応するみたいな項目を立てますか。
区民生活部男女共同参画担当課長	事務局から補足させていただきます。 会長がおっしゃいましたようにこれは一旦仕分けしている状態で、もちろん複合性、交差性も含めて 1 つの領域で収まるものではないと分かっていた上で、一応めどをつける形で分けているもので、この分け方そのものがずっとこのままかということも皆さんのご意見があるかと思いますので、そういった形でまず課題があればご提示いただき、それをどのような形で、領域分けが最後まで領域分けという形で

	使われていくのかも含めてありますので、課題をご提示いただいて、私どもで受け止めさせていただければと思います。
村松会長	ではLGBTQ対応も、教育のところでも取り組むべき課題があることは心に留めておいて、それをどのように整理するかはお任せいただきたいと思います。
赤池委員	すみません、また戻ります。 子どもの声を聞く。とても重要な指摘だと思います。昨今杉並区子どもの権利条例を施行しまして、それに対応する専門の委員、相談員を置くと聞いていますので、ぜひその辺りにも触れていただくと同時に、今度は相談員の方たちへのジェンダー平等の理解がどうなのかも並行して問われてくることではないかなと思います。 補足でした。以上です。
村松会長	ありがとうございます。子どもの権利の条例を作っているのだから、そのところと性の教育の現場は密接なので、その辺りをどう対応していくか。もちろん対応していかなければいけないということですね。 櫻井さん、お願いします。
櫻井委員	すみません。⑧のところにももしかしたら関連してくるかなと思うのですが、ジェンダー視点でのキャリア教育がやはり重要ななと思っていて、働く・エンパワメントのところにも関係してきますけれども、今の小、中学生くらいだと少し違ってくるかなと思うのですが、やはり女性も働き続けるですとか、男性も育休を取得するのは当たり前になる世代だったりもしますし、そういった点でいうとジェンダー視点でのキャリア教育は恐らくどの段階においてもすごく重要だと思うので、ぜひ入れていただけるとよいなと思いました。 以上です。
村松会長	大丈夫ですか。 そしたら私も幾つか意見があるのですが、さっきの地域のときと同じようなのですけれども、まず⑧のところで、「ジェンダー平等意識の醸成」というと先生たちは建前で「大事ですよ」とおっしゃるにとどまるのだと思うのです。私は、必要なのはジェンダーに敏感な意識を持つことだと思うのです。自分たちがジェンダーを再生産しているのではないかということに気づくことが大事なので、この文言をもう少し的確なものにできないかなと思っているのが1つ。 それからもう1つは⑨なのですが、学校の中の役割分担は管理職だけではないのです。教務主任とか学務主任だとか教科主任だとか、それから体育係の担当とかいっぱい役割分担があるのです。だから単に校長、副校長、これはこれでそのほかにも先生の中の性別役割分担の解消みたいな項目でもいいのかもしれないけれども、そういうことが必要なかなと思いました。 そんなところで教育の問題が大分出ましたので、整理し直さないといけないと思いますけど、⑧、⑨のほかにあと1つか2つ加わるくらいの整理の仕方かもしれませんが、そんなところでお願いしたいと思います。 では、もう1つ頑張りましょう。働き方とエンパワメントだから4-4の説明をお願いします。
区民生活部男女共同参画担当課長	それでは、資料4-4をお手元にお置きください。「働き方・エンパワメント」、こちらは5つとかなり多くタイトルがございます。 先に1枚めくっていただいて、2ページを御覧ください。まず多く、また幅広くこの中に収められておりますが、これまでも繰り返し複数の委員からご意見を頂いた内容です。この「非正規労働者の環境整備・待遇改善への取組」ということで、資料でもお出ししておりますが、せんだって赤池委員からの情報提供にもあったかと思うのですが、正規男性に対する非正規女性の格差という部分の大きさが依然としてある中で、また業種において、ケア労働の現場などにおいてもハラスメントということで女性が被害に遭う状況や、そういった労働の環境整備は体制改善と合わせても重要な課題ではないかというご指摘を頂いたと捉えております。 併せて様々な働き方という形でいえば、今ほどの非正規に併せて岩田委員から繰り返しご指摘がありましたフリーランスです。調べましたところ、これはやはり国

	においても定義であったり調査、研究などもあまり数がないところで、厚労省からの資料も唯一あったのですが、ただ実数として人数は増えているという中で、今どのような状況にあり、どのような支援が求められているかという課題。それを岩田委員のほうでは例えば契約とか請求書作成とか、なかなか個人の仕事では手が回らない部分の支援などはどうかという具体的なご提示もあったと記憶しております。 そして、山田委員からも繰り返しご指摘がありました「働き方の多様化におけるワーク・ライフ・バランス」ということで、まさに「雇われていない労働者」という表現が当たっているかどうかは恐縮なのですが、小規模事業主、自営業、個人事業主などやはり従業員がいない中で休みが取れないとか、ワーク・ライフ・バランスが取りにくい人たちに対する目線、まなざしを持つべきではないかということ。 またジャンルが変わるのですけれども、指摘されているものとして4つ目です。「職場におけるジェンダー平等意識の現状と改善への取組」。これは櫻井委員から前回ご指摘がありました、職場における意識において特に問題はないと答えている方が50%を超えていて、それが最も多いというのは、そもそもその方々が職場に問題がないという思いを持ってしまっているのではないかということ。それを課題として考えるべきではないかということ、どの問題として捉えるか私のほうで少し悩んだのですが、それを意味した表現ということで落とし込ませていただいております。 そしてこれは第1回で藤岡委員からもご指摘があったと思うのですが、ジェンダー平等の実現に向けてはまず区の職員というか、区から取り組むべきであるというご指摘。その中に様々な女性管理職登用、働き方改革、ハラスメント対策、意思決定過程への参加、環境の整備、キャリア形成支援を含めて、またこの会計年度任用職員の待遇改善なども含めた中で、私たちが今いるこの区役所の中におけるジェンダー平等が必要ではないかということで、1つ1つが単独で大きな問題としても捉えられるようなことを1つの領域に5つ入れているということなので、今この段階で資料の説明を申し上げるというよりも、それぞれの課題に関してご発言いただいた委員の方も、繰り返しおっしゃっている部分があって、思いがとおりになると思います。改めて区の答申として入れるべきであるというところでまた頂けるご意見がありましたら、ご発言を頂戴できればと思っております。 私の説明はこの段階で一旦止めさせていただきたいと思っております。
村松会長	それでよろしいですか。大変たくさん資料がついておりますけれども、課題の項目としては⑩から⑭まで挙がっているということになっておりますが、それぞれの中身、あるいはそれ以外でということもあたらご発言ください。
高見副会長	特別なことはないですけど、エンパワメントという観点からも働き方の見直しが必要だろうと私は考えています。先ほど山田先生からも、杉並区に限らず女性の校長、副校長登用が進まない背景に、やはり中間管理職的な人がすごく働き過ぎになっていると。それは当然学校だけに限らず一般社会、私などは企業などの調査をしますとやはり働き方改革ということで、一般社員は非常に残業を抑える流れになっていますが、その分仕事が減らないとしたらどこに行くかということ、その上の上司、特に課長クラスの人たちにしわ寄せが行っていて、そこはむしろ業務負担が増えている実態があるということが幾つか調査で出ていて、当然それ自体として問題なので、これから管理職の働き方を見直すことが必要だという議論が国のレベルでもされていると。 今回ジェンダー平等に向けても、女性が管理職を目指したくないときにその理由は何かという調査がこれまで幾つかされていますが、やはりそのときにワーク・ライフ・バランスがよく大きく挙げられていて、管理職になるとワーク・ライフ・バランスを取りにくいから管理職を目指したくないという割合がすごく強く出るので、ジェンダー平等、エンパワメントのためにもワーク・ライフ・バランス。特に今はもちろん一般の社員のワーク・ライフ・バランスも大事だけれども、これからフォーカスすべきところとしては、やはり管理職的なところも含めてワーク・ライ

	フ・バランスを充実させていくのは大事なメッセージかなと考えているところです。
村松会長	ありがとうございます。管理職も含めてという書き方とか。ここにいらっしゃる管理職の方たちも含めてですね。資料が夜遅く届いたりするのかと気になったりします。 いかがでしょうか。どの項目でも結構ですし、資料のここについてみたいなどころでもいいかと思います。フリーランスはデータが出ているのね。
三戸委員	職場の中で、職場におけるLGBTQも働きやすい職場づくりという項目もぜひと思っております。職場の中でLGBTQに関する差別的な言動があると答えているLGBTQは4割以上という中で、やはり職場が安全ではない現状があります。その点についても、事業者に向けて啓発していただけたらいいなと思っております。方法は幾つかあるかなと思うのですが、例えばパワハラ防止法の中でSOGIに関するハラスメントもパワハラであると規定されておりまして、アウティングなどもパワハラに当たるとされているので、パワハラ防止は全ての事業者に取り組む義務化されているので、その観点から啓発していただくということもできますし、あとはパートナーシップ制度をよりいろいろなところで活用していただくということで、事業者に向けても啓発していただくということも盛り込んでいただけたらうれしいと思いながら見ておりました。 以上です。
村松会長	ありがとうございます。その辺を、やはりLGBTQという言葉を出してどこかに書き込んでいくという感じですか。それなりの配慮みたいな形で。
三戸委員	「職場におけるジェンダー平等意識の現状と改善への取組」の中で性の多様性についても組み込んでいただく、みたいな形でもいいかなと思っております。
村松会長	分かりました。いろいろなところで「こうこう注意しています」という形のことを意識しましょう。 ほかにはいかがでしょうか。「働く」を話すとみんなそうだよねという感じで、区の職員の問題に関しては数だけではなくて、数と啓発と研修と、具体的に取組めそうなことはありますが、もう少し手を打つ必要があることが。
区民生活部男女共同参画担当課長	時間の関係で、資料のご説明が足りずにすみません。今の会長のお話であれば、29ページの資料をおめくりいただければと思います。そちらに現在杉並区で進めております、いわゆる特定事業主行動計画の資料をおつけしております。29ページには、推進プランの目標ということで4つ示されています。「男性職員の配偶者支援と子育てへの参加促進」、「年次有給休暇の取得の促進」、「超過勤務の縮減」、「女性職員のキャリア形成」。これの目標に対して進捗状況が報告、公開などもされております。 おめくりください。簡単に整理した状態になっております。数値を御覧いただけます。1番におきましては、目標に対して今の令和5年の数値までを公開の資料から出ささせていただいております。特徴的なものとしましては、以前も申し上げましたが白丸の3つ目の「男性職員の育児休業取得率」が、目標が令和7年で30%なのですが、令和5年で既に81.8%と。これが非常に高いのです。令和2年からもう目標は超えているということで、もちろん区の取組というか、庁内の取組があつてのものだと思いますし、こういったところにも目を向けていただければと。 ワーク・ライフ・バランスということで、次の31ページの2番です。「年次有給休暇の取得の促進」というところも、目標に対して令和5年の段階で既に84%。超過勤務に関しては横ばいでなかなか動きが出ないところではありますが、目標に対して大きく乖離しているものではない状態であること。 そして最後に32ページです。「管理職に占める女性職員の割合」というところで、先ほど副会長からお話がありましたように、管理職の女性はまだ目標は達しておりません。管理職は課長以上を指すと考えた場合で、係長級というところにも書かせていただいております。この数字のギャップにおいては副会長のご指摘のように、区役所の管理職はかなり多忙なところがありますので、そういった観点を、こういったところにも盛り込めるものがあるかなと思います。そういったところで問題と

	して、区役所は特定事業主行動計画を出しているのですが、やはりまず企業の中で事業主が一般の事業主行動計画を策定するとかの取組がなされるところだというのは、副会長のほうでよくご存じだと思うのですが、杉並区の企業はほとんどが非常に小規模というところで、事業主行動計画策定の基準がもっと大きい人数からなので、そういったところの取組も推進には必要な部分、ポイントとして自治体の特徴としてあるのかなということも、資料を調べる中でありましたので申し添えさせていただきます。 今のお話も含めて区役所のジェンダー平等への取組の参考としていただければと思います。以上です。
村松会長	区の職員については取組をしてきたからこのように数値が上がってきているのかなと思いますけど、答申を出すに当たって区の職員についての具体的な、もう少し追加すべきこととかがあったらいいかなと思うのですけれども、大分取り組んできていますということですか。
区民生活部男女共同参画担当課長	取り組んでいますというよりは定められた目標に対してこの進捗があるということで、もちろんこの目標以外に見るべき課題もあると思いますので、そういったご指摘をまた頂ければ幸いかと存じます。
村松会長	働き方改革といいながら夜に審議会をやっているのですから、私たちも考えなければいけない。
藤岡委員	「区職員におけるジェンダー平等の実現に向けた取組」で、今休暇の取得率というところを出していただいて、すごく目標を達成しているのはすばらしいと思ったのですが、一方で日数も大事かなと思っていて、短期間であってもすごく助かる部分はあると思うのですけど、やはり育児は長期にわたるものなので、どれくらいなのかというのが事実ベースとして気になったところではあります。 あと別の観点でいいますと、フリーランスとして働く人への支援の取組ももちろん重要なと思うのですが、「これまでの意見」という2ページのところを見ますと、5つのうちこの部分だけジェンダー平等の今後の課題として特筆して取り上げるべきものなのかなというのが分からなくなっているところになります。例えば3点目の「ワーク・ライフ・バランスへの取組」というところで、ここにフリーランスも含まれるみたいな形であってもいいのかなと思いました。 以上です。
村松会長	フリーランスは、実態もあまり把握できていないという話でしたよね。ただ実態として女性が結構多いかなという気がしますけど、そのところを項目を立てないでほかに組み込めるかどうかという辺りですね。
区民生活部男女共同参画担当課長	フリーランスに関してはごく少ない部分ですけれども、どのような方がフリーランスとして働いていらっしゃるという資料がございましたので、そこだけご説明させていただきます。 「フリーランス白書」の前です。27 ページを御覧ください。今の会長のお話に沿う部分だけなのですけれども、こちらは厚労省の「フリーランスの業務及び就業環境に関する実態調査」というものがありましたので、そちらの「回答者の属性」の部分だけご参考までに抜き出したものです。右側の各業務のパーセンテージを御覧いただければ、2桁を超えている場合、フリーランスとして働いていると答えた回答者の属性として一番多いのは「データ入力、文書入力、テープ起こし、反訳」。その次が、真ん中の行の「講師、インストラクター」業。その次が、また左側の列の「デザイン制作、コンテンツ制作」というところで、こちらには出していないのですけれども、別途次ページにある一般社団法人の協会さんが出されている「フリーランス白書」でも、フリーランスという形で回答していらっしゃる方はやはりウェブ制作とか、いわゆる在宅でできるパソコンワークみたいなものの方が多いかなのような印象を受けてはおります。ご参考まででございます。
村松会長	業種によっても性別はいろいろあるでしょうね。 ごめんなさい、山田さんの手が挙がっています。お願いします。
山田委員	1 点だけ気になったのが、33 ページなのです。つまり杉並区職員の給与の男女差

	というところで、「任期に定めのない常勤職員」は90.8%だけれども、「任期に定めのない常勤職員以外の職員」は差があるから、全職員で比較すると男女の給与の差異が生じていると。つまりこれを考えると、正規職員における男女平等は実現しているけれども、任期に定めのない常勤職員はほとんど女性だという構造があることを認めているということですよ。これでいいのでしょうか、というのが1つなのです。もちろん、私の大学でも任期の定めのある職員もいるのですけれども、一応育児休業とか産休とかが取れるようにはなっていますが、なかなか利用しづらいというのがあるわけです。いわゆる賃金もそうですけれども、制度的にそういうのがありますけど、気になったので。つまり「非正規労働者の環境整備、待遇改善への取組」というのは分かるのですけれども、もしかしたら触れられたくないかもしれませんが、杉並職員におけるそういう格差はあるだろうと。それはジェンダー的に問題ではなかろうか、という問題提起を一応しておきます。 時間も押していますので、一応指摘だけさせていただきます。
村松会長	櫻井さん、お願いします。
櫻井委員	もしかしたらこの後の1以外の区の課題の検討のところに入るかもしれないのですけれども、健康の部分で非正規労働やフリーランスとか自営業、正規雇用以外の働き方をしている方。あとひとり親とか経済的に困難を抱える女性とかは、企業における健康診断の対象でないことがほとんどかなと思っていて、なので自ら時間を捻出したり費用を捻出して健康診断に行くことはもしかしたら少ないのではないかと、壁なのではないかと思っています。恐らくこういった働き方をしていらっしゃる方には、特に子宮頸がんや乳がんなど性別特有の疾患だったり、精神的な健康の問題とか生活習慣、ストレス関連の疾患などいろいろな健康課題があるかもしれないというところで、十分な予防ですとか早期発見の機会が保障されていないのではないかなと思っています。 なので雇用形態ですとか経済状況によって健康格差が広がらないような、全ての人が必要なタイミングで健診ですとかケアを受けられるような制度設計、支援策の充実。あと区でも健康診断があって、子宮頸がん検診とか乳がん検診は比較的安価に受けられると思うのですけど、そういったことはまだなかなか知られていないところがあると思うので、そういった啓発はより一層必要かなと思っています。 あと、さっきからデータばかりで恐縮なのですが、こういった属性の方たちの健康診断へのアクセス状況ですとか、特にこういった性別特有の疾患の健康診断を受けているかですとか、そういった属性別データの把握。あと企業の健康診断において、子宮頸がん検診ですとか乳がん検診が対象となっているか、または自己負担か一部負担かということも、特に大きな企業がないところだったりも思うので、実態把握できるとよりよいのかなと思いました。 以上です。
村松会長	区健康診断は、専業主婦の健康診断はやっていないのですか。
保健福祉部計画調整担当課長	やっています。
村松会長	区健康診断はみんな。ご説明いただけますか。
子ども家庭部子ども政策担当課長	区民健診というものがございまして、そちらで受けられるようになっています。ただ実際には職場で健診があるとかそういった方はそちらでお受けいただくことになりますけれども、そういった機会がない方については区民健診でお受けいただくことになります。 ごめんなさい。ただ、私はそこの所管ではないので正確なことが今申し上げられないのですけれども、がん検診とか一部少しお金がかかるものがあったかと思えます。 一部負担という形で、たしか500円とかそんな金額だったと思うのですけれども、そういったものはあるかと思いますが、健診の機会がございます。
村松会長	区民として、割に健康診断の情報が来ます。

櫻井委員	このリプロダクティブ・ヘルス／ライツの分野で働いていた者として、やはり少し意識が高くないと特に乳がんと子宮頸がん検診は受けないのですよね。普通の健康診断は受けるかもしれないのですが、やはり痛いというところでどうしても行かなかったり、やはり特に年代によって乳がんと子宮頸がんはかかる世代があると思うので、そのところはもう少ししっかり啓発していくところが必要かなと思っています。
村松会長	マンモグラフィーは高かった気がする。今少しありましたけど、健康というのを立てるかどう。今までもちらちらと出てきているのですが、その辺をどこかに含めてやるのか、それとも健康というのを立てるかを今日か次回までには決めたいところかなと思います。 櫻井さん、どう思いますか。
櫻井委員	恐らく別立てしてもいいのかなと思っていて、例えば三戸さんが先ほどもおっしゃってくださったかもしれないのですが、言い方はいろいろありますけれども、よくLGBTフレンドリーな病院みたいなのところでもそこをまとめている自治体さんもあったりですとか、そういった取組は杉並区でされているのですか。もしまだだとするとそういった取組は必要でしょうし、そういった点でいうと、健康という言い方があれなのか分からないのですが、恐らく必要なかなとは思いました。
区民生活部男女共同参画担当課長	今日はまずもって、今健康なのか医療なのか広い範囲というところもありますので、言葉の使い方はまた改めて会長ともご相談させていただいて、ただ問題のご提示を頂いたということで一旦受け止めさせていただきたいと思います。
村松会長	区の施設で生理用のナプキンとか無料配付とか、そういうのは随分この頃変わってきています。 ごめんなさい。赤池さん、お願いします。
赤池委員	男性職員の育児休業取得率が、こんなに上がっているのは大変うれしいことです。というのも2010年代の前半くらいに村松先生とも一緒にいた杉並区の男女共同参画推進区民懇談会委員で、この話題を出して数字を伺っていたその当時から比べるともう隔世の感がありまして、そのような講座などもしてきてよかったなとつくづく思います。 育児に関してはそうなのですが、本当は介護の休暇取得も含めて。介護離職なんでものは実際にありますよね。この後介護のことも意識していく必要があるというのは先ほども述べたとおりであります。ワーク・ライフ・バランスの話もそうなのかもしれませんが、もし可能であれば働きがいのある人間らしい仕事、ディーセント・ワークという、これはILOから提出された言葉だと思いますが、その観点を踏まえての取組というか、推進というか。その言葉を組み入れていくのはいかがかな、と思いました。 以上です。
村松会長	今の赤池さんのご質問に。 介護に関する、区としての手当みたいなのはありますか。取組として、支援とか。
区民生活部男女共同参画担当課長	それは、区の職員ということでしょうか。それとも、区民に。
村松会長	区民に対して。
区民生活部男女共同参画担当課長	いわゆる福祉、介護保険の適用範囲ではなくて、ということですか。
村松会長	ケアの話でしょう。介護する人の。
区民生活部男女共同参画担当課長	介護する人への支援。 所管課ヒアリングでは、該当の高齢者在宅支援課と在宅医療生活支援センターからのかなり詳細のご説明をさせていただいたのですが、
村松会長	そうでした。
区民生活部男女	今手元にある区の行動計画の記載の部分だけで申し上げますと、ダブルケア等の

女共同参画担当課長	支援という記載がございまして、親の介護と育児を同時に行うダブルケアや、あと複数の生活の課題を抱えた世帯を支援する各機関からの相談に応じ、世帯全体に対して一体的な支援が行われるような関係機関のコーディネートを行っております、という所管課の事業内容の説明文がございまして、いわゆる何らかの事業はありますし、恐らく所管課ヒアリングでは資料で詳細のご説明をさせていただいたかと記憶しております。
村松会長	私はこの間ヒアリングして、区民としてこんなサービスがあるのだといういろいろ学びましたので、結構いろいろなことをしてくださっているようではありました。介護について、特に何かあれば。
区民生活部男女共同参画担当課長	資料の詳細に関してはまとめた用紙みたいなのをまた委員にもお配りしておりますので、改めてご確認いただければと思います。
村松会長	ディーセント・ワークという言葉を持ち込んでくると、どのように書くかですね。個別のところでも個々に書いたほうがいいのか。国連でも使っていたし。そのところは考えさせてください。 ごめんなさい。では、岩橋さん。
岩橋委員	先ほどの山田先生のご指摘と関連するのですが、区役所の非常勤の職員がほとんどは女性だと。ずっと前の話なのですが、杉女連にやはり非常勤で保育士さんで入っている仲間がいて、そこに正規の保育士さんたちも何人かいらして討論したことがあるのです。非常勤の彼女は本当に年限が決められていて、やっとな自分のやりたい仕事ができていると思ったらばちっと解雇されてしまうことに対してものすごく憤っていて、一方で正規の保育士さんは「私たちは試験を受けて入ってきたのだ」と。何十年も働いているというプライドがあつて。でも同じ場所、同じ平場でそういう議論ができたのです。 やはりそういうことは必要かなと思っています。やはり、いろいろな働き方があると認めた上でそれぞれが尊重されることを目指していくべきだなと。その程度にしか言えないのですが。
村松会長	会計年度任用職員に関して、何か年限が。ヒアリングでも出てきましたよね。
区民生活部管理課男女共同・犯罪被害者支援担当係長	今会長がおっしゃったとおり、国で会計年度任用職員の更新の上限を撤廃する動きがあつて、杉並区においても同様に倣っていくことを考えているということは先日のヒアリングでもあったかと思いますので、今状況が変わりつつあることをご承知おきいただければと思います。
村松会長	この後の進行をどうしましょうか。
区民生活部男女共同参画担当課長	最後の1分野ですけれども、もしコンパクトでもよろしければ、1個だけ残すよりは最後まで。いいですか。
村松会長	新しい領域として健康みたいなことを入れるかどうかは、また検討していただければ。 そろそろめどかなと思ったのですが、もう少し続けてよろしいですか。では、いいですか。すみません。やっと思いましょうということで「困難」、4-5の多様な困難のところをご説明ください。
区民生活部管理課男女共同・犯罪被害者支援係	そうしましたら、資料4-5と右上にございます「区の課題の検討資料【困難】」とあるものをお手元にご準備いただければと思います。同じく表紙に4つの課題を載せているのですが、こちらは特に⑮番の「困難を抱えた人のセーフティネットとしての区の取組」とかもそうなのですが、やはり困難を抱えた方への対応、主訴への対応もありますが、背景に複合的な課題を抱えている方もいますので、多様な要因について考える必要があるというところでいえば、この⑮番と⑯番をまとめてしまうのですが、杉並区は現時点でもたくさんの機関がたくさんの事業を行っておりまして、この資料の4ページから19ページにかけてはその事業の掲載という形になってございます。

	それぞれの所管課の担当事業もありますし、連携というところで申し上げますと、被害に気づいた機関、部署が適切な支援を行える部署につながりことももちろんございますし、定期的な連絡会や情報共有もしております。いろいろな事業、取組を、いろいろな支援機関がそれぞれ連携しながら行っているところです。 この困難を抱えた人のセーフティネットとして「複合的な困難を抱える人」、さらには⑩番の「DVに関する相談と支援体制」にも関わりますけれども、やはり課題として見ていただきたいと思うのは、4ページの下のところに指標を載せているのですが、DV被害を受けている方の相談割合というところ。見ていただくと令和3年度の数値は21.4%。これに対して令和6年度は目標値で24.0%としていたのですが、実際には令和6年度は21.3%でした。DV被害を受けた方が、相談にハードルがあるところが課題かなと思っているところでございます。 飛んでしまったのですが、⑪番の「困難を抱えるひとり親への支援への取組」に関しても説明させていただければと思うのですが、似たような説明になってしまうのですが、この資料に載せているひとり親家庭支援の取組、事業はもうごく一部でございます。委員の方々には以前「ひとり親家庭のしおり」をお送りしておりまして、御覧いただいたりされているかなと思うのですが、本当に幅広い支援がございまして。幅広い困り事に対して幅広く支援しているというところで、この「ひとり親家庭のしおり」もそういった利用できる支援が分かりやすくまとまっていますし、これは冊子の形だけではなくホームページでも御覧いただけるものですし、昨年「ひとり親手続きガイド」がホームページで公開が始まっていて、これは例えば今から離婚予定とか、何歳の子どもがいるとか、そのお子さんに障害があるとかいう自分の状況を選んでいくと、最終的に利用できる支援と申請先がリストになって出てくるというものも公開されてございますので、ここのところはたくさん事業がございましてというところで一旦説明とさせていただきます。 最後の「DVに関する相談と支援体制の充実への取組」で、先ほど申し上げた相談しにくさにも関連するのですが、31ページを御覧いただいてもよろしいでしょうか。当課の事業を載せているのですが、杉並区は「DV専用ダイヤル」、DV相談ができる電話相談受付があるのですが、令和5年度の相談されてきた方の属性を見ると若年層、そして男性の方の割合が低いところはございまして、令和7年度からは平日の水曜日、相談受付時間を拡充しております。 すみません。駆け足なのですが、最後に終わりのほうの37ページを御覧いただいてもよろしいでしょうか。先ほど申し上げた、令和6年の「相談した」という割合が21.3%というところに絡む設問、そして回答なのですが、被害を相談したと回答されている方に「誰に相談しましたか」と尋ねたのが左側、相談されなかった方に相談しなかった理由を質問したのが右側なのですが、御覧いただくと公的機関への相談割合が低いというところ。あと相談しなかった理由として「相談するほどのことではないと思ったから」という回答が一番高いのは、ご検討いただける大きな材料なのではないかと思っております。 すみません。駆け足になりましたが、以上でございます。
村松会長	ひとり親等々かなりいろいろやっているということで、これからの答申の中にどの辺を書き込むべきなのか。全然読み切れていないのですが、今のご説明に追加というか、情報とかご意見とかがありましたらお願いします。 随分やっていらっしゃる。この間ヒアリングをやって割に部局間の連携の努力を盛んにされていらっしゃると思いました。連絡会みたいなものを作ってやっている話は聞きましたので。かなり力を入れていろいろやったださっているとは思いますが。
三戸委員	今ご説明いただいて、杉並の「DV専用ダイヤル」は男性からもご相談を受けているのだなというところでしたらいいと思いました。多くのDV相談窓口が女性相談と一緒にしている自治体が多くて、男性が相談できないと思っている可能性があるのではないかと考えています。男性からのご相談も受け付けていることをぜひ明記していただくと、また違ってくるのではないかと思います。

	もう1つ、LGBTQに関しても同性カップルでDV被害を受けている方が多くいらっしゃるのですけれども、やはりそこも相談先がないというところで結構困難を極めるところなので、同性カップルからのご相談も大丈夫ですということをぜひ明記していただけるといいなと思いました。 すみません。それだけです。
村松会長	ありがとうございます。知りませんでした。 横山さん、お願いします。
横山委員	今のお話に補足するのですけれども、人権相談でたまに男性からのDV被害相談もあります。「どこかに相談したのか」と言うと、やはり「みっともなく相談できない」と言って、最後の最後に法務省に来るとか。区取組の中で相談を受けているのは非常にいいと思いましたので、これも積極的に取り組んでいただきたいと思います。
村松会長	ありがとうございます。
藤岡委員	2点あります。1つ目が、先ほどDV被害者が公的機関に相談した割合が少ないという話があったかと思うのですけれども、私たちは相談者が相談できる先に相談できればよいと思っているので、必ずしも公的機関に相談する必要はないかなと思っています。というところという困難女性の支援の新法もできましたし、民間の団体と連携して公的支援が必要なときにつなげる対応が必要になるのかなと思いました。それが1点目です。 2点目が、24ページに「ひとり親家庭ホームヘルプサービス」というものがあるんですけど、こちらは恐らくいろいろな自治体さんでされているものなのかなと思うのですけれども、やはりひとり親家庭で祖父母、自分の両親に頼れないご家庭は、どうしても育児と家事とお仕事は全て自分1人でやらないといけないところで、家事とか育児の負担が大きいのはよく聞く話です。そういうところという、杉並区のひとり親家庭の総数が今すぐ分からないのであれなのですけれども、計画と実績がどちらも少ないのかなとは所感として持ちました。対象者への積極的な利用を促す事業周知というところがあるのですが、やはり皆さん忙しいというところで、どうしても児童扶養手当の封筒の中とかに入っていたとしても必ずしも見ることができないものもあると思うので、プッシュ通知だとかそういったところでアウトリーチいただければと思いました。 以上です。
村松会長	ありがとうございました。 8時半になってまいりました。あと、何か。
赤池委員	3ページの上にまとめてある「社会構造まで捉えたきめ細やかな対応が必要である」という、これは大変重要な指摘だと思っています。37ページの相談しなかった理由、これは男女別ではないのですが、私が見たところ多分女性が「自分にも悪いところがあると思ったから」という回答が多かったように記憶しています。これこそジェンダーの構造の問題であって、男性がパワーで女性を服従させる。いつの間にか、自分が悪いのではないかと。でも本当は暴力を振るう側が悪いのだけれども、それが逆転してしまう。これが構造の問題であって、権力の問題であって、誰が権力を持っているのかという視点も非常に重要だと思っています。 困難女性の女性支援新法ができて、例えば相談支援員の設置などが努力義務になっていたかと思うのですが、今後その辺りも区で検討されるのかどうか。私はこの前のヒアリングのとき、その会にはおりませんでしたので分かりかねるのですけれども、新法に対する取組も1つの重要なポイントではないかなと思っています。 例えば川崎市なのでも、23年の答申で、これも先んじて「若年女性が抱える生活上の困難課題の検証について」という答申が出されていて、一番新しいものの答申の中では、目標の1つに困難女性の支援が掲げられていますという自治体もあるので、もしよろしければ参考になさっていただければと思います。 以上です。

村松会長	新法のご説明はありますか。
区民生活部管理課男女共同・犯罪被害者支援担当係長	すみません。その前の藤岡委員のひとり親世帯の数について、今手元にデータがございますのでご説明させていただいてよろしいでしょうか。 令和3年1月1日現在から、それを起点にして5年間というところで、令和3年1月1日が4,513世帯、令和4年が4,464世帯、令和5年が4,358世帯、令和6年が4,246世帯。本年、令和7年1月1日現在が4,293世帯と。令和6年から7年にかけては微増ですけれども、全体的には減少傾向にあると聞いております。そのうちの約9割が母子家庭、母と子の世帯に当たるとこの間のヒアリングで聞いておりましたので、補足させていただきました。
区民生活部男女共同参画担当課長	もう1点、補足させていただきます。 今ほどの赤池委員の指摘の部分ですけれども、前回の所管課ヒアリングに困難支援の所管からも出席しております。関連の体制についてはかなり詳細のご説明を差し上げているかと思しますので、そちらの資料もぜひまたご確認いただければと思います。
村松会長	櫻井さん、どうぞ。
櫻井委員	2点で、若年層に対する暴力のところなのですが、今DV防止のところデータとして頂いているかと思うのですが、生命の安全教育の実施状況についてもし分かれば教えていただけたらと思っております。 あと、やはりこれは国の第6次計画ですとか、グローバルでも共有されていることですが、今インターネット上で行われる性暴力、デジタル性暴力などといわれますけど、そういったところは非常に特にこういった若い世代が直面している課題かなと思うので、ここに対する啓発ですとか、なかなか今まだ規制というか法律が追いついていないところですが、デートDVはもちろんなのですが、そういったところも含めて新たにデジタルの性暴力のテーマについても啓発ですとか、学校で取り扱っていく必要は。先ほど山田先生からリテラシーのところがあって、まさにメディアリテラシーというところも関わってくるかなと思いますけど、そういったところも入れていただけるとよいかなと思いました。 以上です。
村松会長	生命の安全教育は文科省が性教育といえなくて言うようになったのですよね。その実施状況は、何か分かるのですか。教育委員会マターだね。
区民生活部男女共同参画担当課長	問合せをさせていただくことになると思います。もし分かる情報がありましたら、また次回までの中でご提供できればと思います。
村松会長	そういうことで、ご了承ください。 大分時間が迫ってきました。大分いろいろご意見を頂いて、おかげさまで最初に予定した5つの領域が全部出て、それぞれの領域についてもう少しこのように付け加えろとか、肉づけするみたいなご意見をたくさん頂いたかなと思います。だからそれを組み込んで、この中で項目が増えるところがあるのかな。増やしたほうが良いという話は、教育のところにあったのかな。私はばらばらのところにメモしてしまって、今まとめていないのですけど。
区民生活部男女共同参画担当課長	また議事録で、取り急ぎ1日、2日で一旦仮起こしするものがありますので、そちらで確認させていただきますが、健康の分野とか、あと三戸さんからもご指摘いただいた部分があったかと思しますので、整理させていただきます。
村松会長	ではどのように整理するかというところを、事務局で今日の議論を受けてきちんと。私はいいかげんなメモしか取っていないので書けないので。 横山さん、ご意見が。
横山委員	意見ではないのですが、情報としてお伝えしておきたいのですが、今ネットの削除要請を本人がしてもほとんど受け付けてもらえないのです。何でかという法律がないのです。そして、ただ法務局に来ていただくと、今、大体法務職員が削除要請しまして、7割は削除されていますので、個人ではほとんどできませんけど、法務局に行っていただければ7割方は削除できるので、その辺を知つとい

	ただきたいと思います。 以上です。
村松会長	新しいメディアのSNSなどの問題はハラスメントのところにも出てきたし、あちこちでやはり状況が変わってきているので、それはみんな言及しておかなければいけない。やはり、領域ごとに触れるのでしょうね。ここにもある、ここにもあるという形で入れていくのかなと思います。 完全に整理し切れませんが、きちんと議事録を起こしていただいて、皆様のご発言を起こしていただいて、私も「付け加えたほうがいいです」だなんて言いつけなしなところもありますので、その辺を整理していただいて、5領域はとにかくこのまま生きるという形で、そのほかに健康なり医療なりというところを1つ追加して、そこに何を入れるかというのは前回からも少し出ていると思うので、その辺で1つ立てていただく方向で検討していただけますでしょうか。 ほかに、全然今日出ていなかったけどこういう問題はいいいのかというのがあったらご発言いただいて、なければこれで今日のところの進め方はここまでで、ほぼノルマは果たしたのかなと思うのですが、どうでしょう。
区民生活部男女共同参画担当課長	会長、(3)はよろしいでしょうか。
村松会長	お願いできますか。
区民生活部男女共同参画担当課長	では、事務局から補足させていただきます。 今、皆様のご意見をたくさん頂戴して、ありがとうございました。 先ほど申し上げましたように頂いたご意見、交差性、複合性ということで1つの領域に収まるものではないのですけれども、ニュアンスから一旦グルーピングさせていただいた形でお見せしております。お伺いしたところ、やはりハラスメントがかなりいろいろな領域にまたがりますし、ハラスメントと働き方は、ハラスメントは人権領域として表現されることが多いのですけれども、やはり働き方に大きく関わってきているのもありますし、先ほどのデジタルということ言えば、命といいますか暮らしに関わるということで、領域に切る考え方そのものがそぐわないのかなということもあり、どうすると皆様のご意見がしっかりと表出できるのかについては、事務局のほうで会長、副会長とまたご相談させていただきたいと思います。 ハラスメントと働き方については必ずどこかにまたがる場所もありますので、課題が大きいかなと思いましたが1つと、あとは具体的な事業という部分ではないのですが、方策へのヒントという部分で、普及啓発に関わるご指摘を幾つか頂いたなというところと、あとはやはり相談体制とか相談事業のあり様についても幾つかご提言を頂いたかなと思っておりますので、そういったことも整理できればと思っております。 事務局からは、今後皆様に答申の構成とか案をお示ししていく中の作り方についても、一旦今日区の課題ということで資料が全てお示しできましたので、次回以降どのような資料を事務局でご用意していけばいいのか、もしくは委員の方で何かお示しいただけるものがあるのか。あとはジェンダー主流化や、前回お話があった条例とか男女平等センターの機能の部分とか、そういったところにも議論があったほうがということであれば、今後ご議論されていかれるのかもまた整理いただければ、事務局で資料のご用意等をしたいと考えております。
村松会長	前回にばたばたとでしたけど、杉並区のジェンダー平等条例みたいな形の条例を作ることにについては皆様のご賛同が得られた気がするので、それは書き込めるかなと思っています。今課長がおっしゃった、ジェンダー主流化を推進していくためにこういう仕掛けをやったほうがいいとかその辺について、ジェンダー主流化について力説してくださった櫻井さんは何かお考えはありますか。あるいはほかのところの取組などのご紹介で、ジェンダー主流化を推進していくための推進体制みたいなこととか機能強化の仕方について。
櫻井委員	恐らくジェンダー主流化を推進していくためにまず条例が必要という立てつけか

	などと思います。それができれば男女平等推進センターの機能強化とか、あと役所の中とか、そういったところに効いてくると思うので、そこがジェンダー主流化を進める、それに必要な条例を整備していくみたいなのところの順番というか、整理の仕方なのかなと思いました。
区民生活部男女共同参画担当課長	あと、ジェンダー主流化という言葉がまだ一般的なものではないかなというところもあり、委員の皆さんの中でイメージの濃淡もあるのかなというところで、手は見えていないのですけれども、これまで情報提供という形で皆様に専門分野につきましては少しレクチャーのような形を取らせていただいたところを、ジェンダー平等においては会長にやっていただきましたけど、ジェンダー主流化の部分で何かまとまった情報提供を外部の方なりなのか、資料で事務局からお示しするのか、必要があればその検討を次回に向けてすることもあるかと思うのですが、その辺りはいかがでしょうか。
村松会長	そもそも名称がジェンダー主流化ではなくてジェンダー視点の主流化ではないかというご指摘があったので、杉並区ではそのように使うやり方もあるかなという気がします。これまでもある程度議論できているかなという気もしますが、何かうまくまとまったものがあつたら資料などを提示していただけると参考になるかなという気がしますので、お願いできればと思います。
区民生活部男女共同参画担当課長	それは、どなたかお話しいただく方を一定時間お招きする形でも可能でしょうか。
村松会長	必要ですか。
区民生活部男女共同参画担当課長	もしくは、資料でよろしければ。資料も様々でありまして、アプローチも国際的なジェンダー主流化から、今、埼玉などで行われている、もしくは豊岡市のような自治体の具体的な事例とかありますので、そういったものをバリエーションという形で資料としてお示しすることはできると思います。ただ、体系的になっているかどうかは今ひとつ自信がないところではございます。識者もどなたを呼ぶというアイデアがあるわけではありませんので。今、ジェンダー主流化が大きな傘の概念でございまして。非常に重要な部分だと思いますので、そのアウトプットをお考えいただければ、必要な情報提供があれば事務局としても検討したいと考えております。
村松会長	ほかの自治体でそういうのがあるのだったらぜひそれを参考にして、完成版がなくても私たちがそれを見てどう考えるかと整理すればいいかなという気がしますけど、どうでしょう。今思い当たるだけでも川崎、豊岡。
区民生活部男女共同参画担当課長	あと、神奈川県が 2023 年度からの計画でジェンダー主流化を行動計画の推進体制に盛り込んではいらっしゃいます。
村松会長	では、その辺の情報提供をお願いしてよろしいのではないのでしょうか。
区民生活部男女共同参画担当課長	分かりました。では、また統計資料ですとボリュームが出るかもしれませんが、事前資料という形で事務局から幾つか資料を。すみません、櫻井さんもお詳しいと思いますのでご相談させていただければと思います。 以上でございます。
村松会長	山田さん、先日も 6 次計画策定専門調査会の議論をオンラインで聞かせていただきましたけれども、国の男女共同参画の 6 次計画に関連して、杉並区で触れておいたほうが良い問題があつたらご指摘くださればと思いますけど、何かありますか。
山田委員	国で今、力を入れているのは、地域社会における男女共同参画と、あとデジタル人材の育成が今度力を入れたいということになっております。情報としては、今のところはそれくらいでございます。
村松会長	山田さんと高見さんでやっていらっしゃる地域に関する調査、研究もご紹介いただけた話があつたので、まとめてなのか、多少の情報提供くらいでもし機会があれば必要なときをお願いしたいと思います。 では今日のところは整理されたまではいいかなかもしれないけど、整理はもう区

	にお願いしますという感じかなと思います。次にそれを形にしてみて、これが答申に盛り込む課題だともう1回確認していただく形で進められればと思います。また条例だとかジェンダー主流化のために何か組織が必要なのかとか、その辺りの議論をして、そして答申の構成をそろそろ考えていく方向で行きたいと思います。それをやった上で、7回以降に答申案の作成くらいのスケジュールでいかがでしょうか。 すごく分厚くやっていただいている、皆さんにいろいろお願いしていますけれども、そういった形で進めたいと思います。ご了解いただければそうしたいと思いますので、よろしくお願いいたします。 では、今日の議題はこれでよろしいでしょうか。では、本日はこれで終了したいと思いますので、連絡事項をお願いいたします。
区民生活部管理課男女共同・犯罪被害者支援担当係長	では、最後に私から連絡事項を2点申し上げます。 1点目でございます。次回の開催日でございますが、既に出席のお返事を頂いている委員もたくさんいらっしゃいます。第6回審議会は6月27日金曜日、午後6時から開催いたします。会場は本日と同じく第5会議室でございますので、前回までと変わっていますのでお間違えのないようご注意ください。 2点目、会議録でございます。本日の会議録は、6月13日頃に初稿をお送りさせていただきたいと思っております。毎回短い時間で確認作業を行っていただくこととなり恐縮でございますが、その際はご確認のほどお願いいたします。 私からは以上でございます。
村松会長	お疲れさまでした。では、これで本日の会議は終了したいと思います。どうもお世話さまでした。ありがとうございました。