

令和6年度 中央区男女平等共同参画推進会議（第2回）会議録

開催日時	令和7年2月12日（水） 午後2時から3時まで	
場 所	男女平等センター 研修室1,2	
出席者	委員	田中委員、細谷委員、篠原禎子委員、廣野委員、河本委員、角山委員、萩原委員、細野委員、篠原良子委員、高橋委員、大澤委員、山川委員、横瀬委員、杉田委員、眞家委員、黒川委員
	事務局	総務課長、男女共同参画係長、男女共同参画係員
配付資料	<p>◎会議資料</p> <p>資料1 計画の指標進捗状況報告(令和5年度実績)</p> <p>補足資料 各分野における男女の地位の平等感（全体、性別）</p> <p>参考資料1 中央区男女平等共同参画推進会議 委員名簿</p> <p>参考資料2 「中央区男女共同参画行動計画2023」進捗状況報告書（令和5年度）</p>	
議事概要	<p>1 開 会</p> <p>2 議 事</p> <p>（1）「中央区男女共同参画行動計画 2023」の指標進捗状況報告について</p> <p>（2）その他</p> <p>3 閉 会</p>	
会議経過	別紙のとおり	

会議の経過（議事要旨）

1 開会

総務課長より、委員の異動及び欠席委員を報告した後、事前送付を含む会議資料を確認した。
本日の傍聴希望者がいない旨を確認した。

2 議事

(1) 「中央区男女共同参画行動計画 2023」の指標進捗状況報告について

総務課長より、あらためて計画の体系や指標の設定について説明した後、資料 1 に基づいて指標に関する進捗状況を報告した。

口頭により、資料 1 を以下のとおり訂正した。

訂正箇所：6 ページ「男女共同参画リーダー研修の参加率」の令和 5 年度実績欄及び取組状況欄

訂正内容：参加率 46.7%を 40.0%に訂正

(質疑応答)

田中会長：基本目標 4、課題 1 の庁内の管理監督職（係長級以上）に占める女性の割合について、部長級が令和 4 年 17.6%から令和 5 年 11.8%と大幅に減少しているように見えるが、これは部長の人数自体が少ないためか。

総務課長：仰るとおり、分母が少ないことが影響している。

田中会長：同指標の目標値について、部長級が 15%、係長級が 45%であれば、課長級は 30%の方が等間隔で良いと思う。全ての役職で係長級と同じ 45%を達成することは相当な苦労が伴うものと思うが、なぜ課長級が 20%なのかわかりづらいと感じる。

細谷委員：同じく基本目標 4、課題 2 の地域活動へ参加している人の割合について、現状値の 48.8%は男女合わせた数値であり、地域活動にどの程度熱心に取り組んでいるかの指標にはなるものの、男女共同参画に関する指標として適切とは思えない。計画策定時に設定したものであるため、今更変えることは難しいが、改めて考えると意味のないもののように感じる。

田中会長：細谷委員のご意見のとおり、地域活動とジェンダーとの関係性が見えにくい指標であると感じるがいかがか。

総務課長：地域活動の参加状況は、男女合わせて 48.8%、男女別にみると女性 50.5%、男性 43.4%となっており、女性の方が地域活動の参加率は高くなっている。計画策定当時、当該指標についての意見交換はあまり行われなかったが、いただいたご意見を踏まえつつ、今後活かしていきたい。

細谷委員：先ほどと類似の意見になるが、「男女の地位の平等感」を指標に採用することに意味はあるのか。平等に感じているということが実際に平等であることの実態を反映したものであれば良いが、そうでないこともあるため、これについても次回考えたいと思う。

田中会長：男女の地位の平等感について、国調査においては男女別で統計を公表している。一般に言われていることとして、平等だと感じている人の割合は、男性の方が高く女性の方が低いとされており、男女差があるものである（性別を二分するだけで良いのかという話も同時にある）。区調査においても男女別の数値はあると思うので、男女別に記載することも考えられる。

総務課長：計画書の 37 ページの図表 1 には、男女別の結果が掲載されている。全体としては 14.2%

が平等になっていると感じているが、男性 19.5%、女性 11.2%と差が生じている。「社会活動の場」や「法律や制度」では男女差が非常に大きくなっている。また、男女の地位の平等感は、全体的に前回調査時より下がっている。これは、各分野における取組自体が進んだことによって、男女共同参画に関する意識が高まり、今まで当たり前だと見逃されたことに気づくといった問題意識がきちんと出てきていると分析している。個人の感覚としてはまだまだ平等じゃないというように、実態と主観の乖離が見て取れた。

田中会長：今回は全体の数値で進めていくが、改定時には検討できるとよい。男女の地位の平等感については、男女の数値が近づくことの方がより平等な社会になっていると言えるのではないかと思う。

細谷委員：指標としては、男女のギャップをなくしていくことを目標にするということですね。

田中会長：それも一つの考え方となる。

萩原委員：基本目標 2、課題 2 の「就労支援講座の参加率」について、実績の数値 32.7%から 64.9%に倍増している。一部のセミナーに定員以上の参加があったことで、目標値を軽くクリアしてしまったわけだが、合同就職面接会の先にどの程度就職に結びついたかは把握できているか。セミナーに参加しただけでは就労にはつながらないため、実際の就職者数がわかるのであれば知りたい。

総務課長：面接会参加者の内、就職できた人数までは把握できていない。当該事業は東京しごと財団との共催で実施しているセミナーであり、しごと財団のプロモーションが上手く、多くの参加者が得られている。広告に予算を掛けるだけでなく、会場立地も利便性が高く、参加企業の協力により、書類選考なしで直接企業担当者と面接ができるという充実した内容の大規模イベントとなっている。

萩原委員：このイベントは今後も続くのか。

総務課長：今後も継続を予定している。

細谷委員：この手のイベントは協力する企業側にも良い人材とのマッチングなどのメリットが無ければ参加しないため、事業が続いているということは一定程度の就職者は出ているものと推察できる。

大澤委員：基本目標 2、課題 1 の「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定・公表している区内事業所数」の取組状況について、ワーク・ライフ・バランス推進企業の認定ヒアリングにおいて、女性の管理職登用について意見交換を行ったとあるが、具体的にどのような課題感等が示されたのか。

事務局：女性管理職の人数や割合を伺うとともに、企業内の雰囲気や社員の特色等について聞き取っている。本区の認定を受けている企業の多くは、女性管理職の登用について問題や課題を抱えているというより、自社の女性社員がいかに優秀で積極的であるかをアピールしてくる状況である。中には女性社員が少ない、あるいは全くいない企業もあり、女性社員の採用について相談されることはあるものの、女性社員の管理職登用に関しては、目立った課題は伺っていない。

横瀬委員：男女の地位の平等感について、年代別の結果は示されているか。先ほどの総務課長からの資料説明の中で、今後は中学生向けに出前講座を実施するというお話があったり、各種セミナー等を開催していたりとさまざまな取組がされているが、平等感の数値が低い年代や男女差が大きい年代に対して、セミナーや研修などが適切に届いているのか確認したい。

事務局：区調査はクロス集計もしているため、年代別の結果を含めた報告書が区ホームページに公表されている。結果として、男性70代は32.0%、80代は50.0%が平等になっていると感じており、他の年代と比べて高い割合となっている。一方、女性で一番高いのは20代の27.3%、次いで10代の25.0%であり、男女に傾向の差が見られた。

総務課長：区立中学校における出前講座実施に至る問題意識として、ジェンダーに関するアンコンシヤス・バイアス（無意識の思い込み）は、年代が上がるにつれ顕著に表れるという結果が都調査において示されている点あげられる。小学生では性別による向き不向きがあると感じているのは4割程度だが、就職や大学進学など進路選択を迫られる高校生になると6割を超えてくる。区としても女子学生の理系進路選択を支援しているところであるが、小学生と高校生でもこれだけの意識の差が生じているため、小中学校における人権教育において、性別による固定的な思い込みを無くせるよう取り組んでいきたい。

（2）その他

田中会長：事務局からその他の報告事項はあるか。

総務課長：本日ご説明した進捗状況報告については、追加のご意見等あれば2月21日までに男女共同参画係まで、メールにてお寄せいただきたい。

次回の会議は来年度になるが、夏以降の開催を予定している。詳しい日程はまた文書にてご案内する。

先ほど横瀬委員からご質問いただいた男女の地位の平等感に関する年代別の集計結果は、後日メールにて資料共有させていただく。

3 閉会

田中会長：これをもって、令和6年度第2回中央区男女平等共同参画推進会議を閉会する。

以上