

令和3年度 中央区男女共同参画推進委員会（第1回） 会議録

開催日時 場 所	令和3年8月20日（金） 午後2時から午後4時まで 中央区立女性センター「ブーケ21」 3階 研修室1・2
出席者	委 員 袖井会長、細谷委員、篠原委員、皆川委員、廣野委員、河本委員、磯田委員、 福田委員、遠藤委員、榮木委員、和田委員、杉本委員、黒川委員
	区 側 総務課長、女性センター館長、女性施策推進係員、業務委託事業者
配布資料	<p>◎会議資料</p> <p>資料1 「中央区男女共同参画行動計画2018」進捗状況報告書（平成30年度～令和2年度）</p> <p>資料1-2 女性センターにおける新型コロナウイルス感染症への対応状況</p> <p>資料2 中央区男女共同参画行動計画2018 改定の基本的な考え方</p> <p>資料3 中央区男女共同参画行動計画2018 改定に関わる現況整理</p> <p>資料4 中央区男女共同参画に関するアンケート調査 調査概要</p> <p>資料5 男女共同参画・ジェンダー平等に関するアンケート調査票（案）</p> <p>資料6 中学生・高校生世代の皆さんへのアンケート調査票（案）</p> <p>参考資料1 中央区男女共同参画推進委員会設置要綱</p> <p>参考資料2 中央区男女共同参画推進委員会 委員名簿</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進捗状況の点検・評価</p> <p>（2）中央区男女共同参画行動計画2018の改定について（諮問）</p> <p>（3）男女共同参画に関するアンケート調査の実施について</p> <p>（4）その他</p> <p>3 閉会</p>
委員会経過	別紙のとおり

委員会の経過（議事要旨）

1 開会

- ・新型コロナウイルス感染症が拡大しているが、次期計画改定に向けたキックオフという重大な節目であるため、対面で実施したこと、関係課長が欠席であることの理解を求めた。また、ジェンダーギャップ指数における日本の状況、区の意識調査による男女の平等感、コロナ禍における女性問題、東京 2020 大会開催に向けての男女の価値観に関する問題など、幅広いさまざまな切り口から男女共同参画への意見を求め、計画に反映させたいと説明した。

2 議事

(1) 中央区男女共同参画行動計画進捗状況の点検・評価

- ・事務局より、資料 1－2 に沿って「女性センターの新型コロナウイルス感染症対応」について説明した。また、資料 1 に沿って令和 2 年度の「中央区男女共同参画行動計画 2018」の進捗状況について説明した。

会 長：本日は関係課長の出席がないため、説明のあった事業のうち、総務課（女性センター）が実施している事業について何か質問、意見はあるか。

委 員：31 ページ No. 100 について、管理監督職の女性比率が 3 年間上がっていない。工夫した事項を見ると毎年同じようなことが書かれ、そこに焦点を当てているのかもしれないが、効果がないのではないか。三菱 UFJ リサーチ&コンサルティングの調査では、管理職になりたくない、なれない理由で「家庭との両立が難しい」は 7 位であった。1 位は「ストレスが多い」、2 位は「責任が増える」である。1 位、2 位の理由は仕方ない部分があるが、4 位は「管理職の仕事内容に興味ややりがいを感じない」であった。そのため、興味を持たせる努力をすべきではないか。

総務課長：区職員の年齢構成がいびつな状況である。管理監督者になる 40、50 代の職員が少なく、30 代以降の若手は増えている。中央区の人口が減少期にあった時、採用の絞り込みがあったため、対象者自体が少ない。若手職員の構成をみると、男性よりも女性職員の方が多いため、必然的に増えてくることが考えられる。これまでの昇任のあり方としては、手上げ式であった。昇任試験を必要とするが、女性は家庭との両立や働き方の価値観から手を挙げないということがあった。しかし、人事制度の改正があり手上げ式でなく能力に応じて指名できるようになった。本人と話をしながら昇任の機会が生まれるなど、少しずつであるが変わってきている。

委 員：今回初めて委員となった。今はフリーランスで働いているが、以前は民間企業の総合職で 20 年近く働いていた。子育てや介護、休業の経験をしている。管理職に関する問題は民間も同じで、特に金融系では重要な問題である。現在、区では女性比率が 30%を超えているが、安心しないでもらいたい。民間で問題になっているのは、女性はロールモデルが少ないことである。ロールモデルになる人が少ないと、次の世代も目指す先が分からない。なぜ女性が管理職にならないかを、ステレオタイプに両立が難しいと考えてしまっているが、きめ細やかな手当として、どのような取組をしているのか。民間企業での研修システムは

良く、私も恩恵を受けた。区の研修は、具体的に女性向けや職層別、職級別のマネジメントやハラスメント対策など実施をしているのか。管理職としての研修を充実させることが大切である。また、管理職として働くことは楽しいと、大人が子どもに輝いている姿を見せるようにすると良い。大変で仕事が多く、責任が重いばかりではないことを見せることが大切である。こうした姿を示してくれた先輩は、男女問わず貴重な方であったと思う。区の研修がどうなっているのか教えてほしい。

会 長：研修についてどうか。

総務課長：公務員の研修は、充実していると思う。区が実施する研修だけでなく、特別区人事・厚生事務組合が実施する 23 区の共同研修がある。ハラスメント、マネジメント、クレーム対応などは、誰でも受講できるようカテゴリ別、目的別に体系が組み立てられており、職層や職種に応じた研修も充実している。公務員の場合、女性だから、男性だからという意識はなく、仕事も男性、女性の係長しかやらないということもあまりない。年度の異動によって男性の係長が女性になったり、女性の係長が男性になったりと、分け隔てなく配置されている。仕事によっては大変なところには行きたくない、行けないという事情もある。そういった場合、個別に面談して適正に合った昇任を進めている状況である。

会 長：その他に意見はあるか。

委 員：係長以上の割合が 38%程度となっているが、係長、課長などの割合は分かるか。企業でも係長までは女性が多いと聞く。

総務課長：昇任方法は、係長と管理職では異なる。係長は区の選考だが、管理職になるには特別区の選考を受けなければならないため、課長職には一定のハードルがある。女性の管理職でいうと 15%程度で 20%は切っているのではないかと思う。管理職は母数も少ないため、一人が退職すると割合が下がるという現状もある。課題の一つであると認識している。

委 員：係長クラスだと半分くらいいるのか。

総務課長：管理監督職に占める割合的には高くなっている。

会 長：管理職比率がよく使われるが、就業継続年も重要である。大学の教え子で一番続いているのは公務員である。女性の年金が少ないのも就業年数に関わりがあるので、数字を出したほうが良い。仕事と家庭の両立がやりやすいのは公務員であり、別のファクターも考慮したほうが良い。また、女性センターの講座は、ほとんど対面である。コロナの状況は解消しないと思うが、オンライン講座は考えているのか。

総務課長：オンラインについては検討している。会議をオンラインでやると、個々の機材の影響を受ける。どうしても実施しなければならない審査会等では、区から端末を貸し出して実施していることもあるが難しいのが現状。セミナーのような一方通行であれば、配信ができると思うが、ライブでやるとなると施設の通信環境が脆弱であるため難しい。そのため、ネットワークの見直し作業を本庁舎含め、外部施設でも進めている。配信で流すだけといっても、流す側として容量が足りないなど問題がある。現在は、オンライン会議の際に画像を流さず音声だけで行っているが、一部、Wifi ルーターを用いて画像ありでも実施している。来年度に向けて通信環境整備の検討が進められている。

会 長：情報環境を改善させてほしい。

委 員：コロナで行き場を失っている高齢者がかなりいるのではないかと。32 ページ、No. 106 のシニアセンターの提供について、私は、生きがい活動支援室で仕事をしている。令和 2 年度

の利用者数は、11,086人と、前年から比べると2万人ほど減少し、約3分の1になっている。2万人の利用者がコロナで減っている。こういった方々がどういったところで何をしているのか。ブーケの状況を見ると、全館休館や短縮などで、いらしていた方々が行き場を失っているのかと思う。しかし、集まって精神的なケアをしようという企画をしてもできない。そういったなかで今後、どのような対策を考えているのか。一方で、さわやか体操リーダーということで、マシントレーニングを中央区で実施しているが、参加者を絞り10名以下などでケアを行っている。ケアをしていただきたい人の行き場も少なくなっている。全ての方をケアすることは難しいと思うが、居場所を作れるようにお願いしたい。

総務課長： 昨年の4月当初は、感染について分からないことが多く全館閉鎖していた。そこから徐々に施設の利用を再開した。現在も感染予防をしながら進めてきている。しかし、デルタ株の感染力が強くなり、感染は拡大しているが、講座の参加者や施設利用の定員を半数に絞るなどの取組を継続しつつ事業や施設利用を続けている。ワクチン接種が広まっても収まるのかどうか判断も難しい。各施設や事業ごとに感染拡大状況を見守りつつ、都度対策を見直して進めている。今後は、状況を注視しつつ全てをやめるのではなく、少しでもできるよう感染防止対策を講じながら、どのようにすればできるのかということを考えてい

会 長： いきいき館に行ったところ、ヨガや体操など動画を配信していた。今後、活用されるのではないか。

委 員： 今はコロナでこれまで皆さんが行ってきたさまざまな活動や生活の回転が止まっている。これを再び動かすには、回し始めに一番力があると思う。長い間の自粛生活で外に出てないとなると、知らないうちに自分が弱っていることにも気が付けない。そういった気づきも発信をしてもらいたい。

委 員： 17 ページ No. 44 について、DV は物理的な暴力、精神的 DV、経済的 DV などがある。私は、経済的 DV に焦点を当てるべきだと思う。殴る行為については、警察に行くことができる。また、DV を回避するには別居が早いと思うが、経済的にお金を拘束されていると逃げ出す場がない。警察以外の行政として中央区が経済的 DV 対策に取り組めるのではないか。

会 長： 経済的 DV はプライバシーに関わることなので難しいと思うがどうか。

総務課長： 女性相談の報告書を見ると、身体的な暴力よりもモラハラ、それは経済的な要素、お金をくれない、貯金を切り崩して生活しているなどがある。逃げたい、離れたいということであれば、一時保護として切り離すということはやっている。福祉施設に入るには制約があるが最終的な手段としてはある。女性に対しても自身でお金を持っていなければならないこともある。相談や一時保護を活用する中で取組を続ける必要がある。

委 員： 子ども、次世代に対して、教育現場で男女平等などについての啓発はどのような取組をしているのか。DV セミナーは参加人数が少ない。どういう方を対象にしているのか。教育と連動して次世代に繋げるところで何をしているのか教えてもらいたい。

総務課長： 教育との連携は必要な事であると考えている。そのため今回、初めて若年層アンケートを行う。教育委員会にも情報を提供して進めたいと思っている。教育委員会は、学習指導要領にしばられる傾向にあるが、啓発が必要であることを伝えていきたい。

委 員： 17 ページ、No. 47 の DV 講座は、どういった方を対象にしているのか。9名しか参加しておらず、参加者の感想も、「良かった」の割合が75%であった。

会 長： 職員対象の講座か。

総務課長：一般が対象である。

会 長：資料では、職員、医療・保健・福祉関係者、民生・児童委員などとなっているが。

総務課長：一般の参加者に加えて関係団体等にもご案内をして参加を促しているということである。

委 員：No. 47 以外にも No. 38、No. 39 番に予防教育でセクシュアル・ハラスメントなどの防止に向けた啓発、情報提供とあるが、連動してなにかやることはできないのかと、高校生の子を持つ親としては思った。単発でやるものを横串で説明資料に載せるよりは、テーマや年間を通じて連携をしてやるような見せ方はできないのかと思う。今回、アンケートも入ってきて、予防や啓発に対して何かテーマやストーリーについて考えはあるか。

総務課長：若年層に対してということか。

委 員：防止に向けた啓発、情報提供ということでどのように考えているのか。若年層に対してでもよいが、何か考えをもってやっているのか。

総務課長：考えについて、どのように理解をすればよいか難しいが、男女共同参画講座という事業でやっている。その中で各団体に参加を促している。しかし、教育機関との連携、区内の高校との連携は難しい。案内を出すことは可能だが、協力を得られない場合もある。できるだけ情報を提供して、参加を促したりする必要があるが、上手く回っているかという点難しい。

委 員：若年層、中高生のアンケート結果で男女平等に対して保守的な回答が出ていることもある。そのため No. 38 や No. 39 の取組は重要なのではないか。できないというところを掘り下げる必要はある。

会 長：行政の縦割り、区として教育にどこまで介入できるかという問題もある。人生のライフコース全体に渡って、アプローチをする必要があると思うが現状では難しいかもしれない。アンケート調査の結果がどのように活かされるかが鍵であると考え。

委 員：22 ページ、No. 61 から No. 65 までが教育関係の事業だと思うが、所管課が指導室となっているがどういった部署なのか。

総務課長：主に授業や教員関係の管理運営、指揮をしている。

委 員：これは、都の教育委員会か。

総務課長：区である。しかし、給与負担をしているのは東京都である。教員の指導、研修、学校で起きた問題への対応については指導室が担っている。

委 員：指導室がやる気を起こして、男女平等やデート DV を取り上げると変わると思うが、やる気がないように見える。

総務課長：そうした一面もあるが、おかしいことではなく、教育委員会は指導要領に基づいた取組を行っているため、要領に書かれていないことについては、自治体の考えが入るところもあるが、今の学校の現状からして、十分に対応できるだけの余裕がほとんどない。そのため、指導要領以外のことは消極的である。教育現場の状況が厳しい中でも、協力してもらえよう働きかけていきたい。

委 員：教育については同感であり、縦割りのバラバラで教育をしている感じがしている。男女共同参画に関して、子どもの意識を本質的に変革できるような教育が必要だと思う。学習指導要領に基づいていてできないのではなく、中央区の中で男女共同参画が本質的で、俯瞰的に分かるような教育方法でないと、意識としてはバラバラになってしまう。学校だけの問題ではなく、家庭内での教育も大事だと思う。家と違うことを言われることもあると思

うが、学校を卒業すると途端に男女不平等になる。女性の管理職についても挑戦の意欲をどう育てるか、チャンスを平等に与えるかが大切。公務員は恵まれた部分があると思う。研修や体制でどのように女性がチャレンジできるような環境をつくるのか。女性の家事・育児といった役割分担意識もある。家庭内の仕事もあり、やりたいが出来ない人もいる。子どもの教育と、社会人、男性も変えていく、女性も変わる必要があると思う。そういう意味では、大人に対する教育も必要であると思う。できることがあれば積極的にやっていただきたい。

会 長：最終的には首長の意識であると感じる。縦割りになっているところに横串を刺すというのは難しいのが現状である。品川区で公立の小学校を見学した時に「市民科」という授業があった。市民として自立した人間になることがモットーで環境教育や命の教育を実施している。これは区長のアイデアでできたと聞いた。男女共同参画についてもトップの意識が変わってもらいたいと思う。本日の議論で何が問題なのか明らかになった。所管する課長は不在だが、伝えてもらいたいと思う。次の議題に移る。

(2) 中央区男女共同参画行動計画 2018 の改定について（諮問）

・ 総務課長が諮問書を読み上げ、区長から委員会に対しての諮問内容を伝達した。引き続き資料2の改定の基本的な考え方、資料3の区の現況を説明した。

会 長：区長から委員会への諮問を受けた。事務局の説明に対して質問、意見はあるか。

委 員：2ページの人口推計について、最近では政府もテレワークを推進している。区内の事務所にも空きが出てきており、地方でも仕事をしやすくなったため都心の人口が減っているのではないかと。人口推計はこれを考慮しているのか。

総務課長：一般的にそのようなことが言われているが、本区においては減少の傾向は見られず、コロナ禍でも増加している。外国人居住者には減少もみられるが本区全体の人口は転入が多くなっている。テレワークにより郊外へ移られる方もいると思われるが、都心の利便性を考えると中央区からは外に出ていかれていない。こうした状況も踏まえ、人口推計では大きな減少はしないものと考えられている。

委 員：若い世代や子どもが増えることは良いが、箱モノが追いついてないのではないかと。

総務課長：そのため、晴海地区は施設整備をしていく。区では新しい施設を作りやすく、既存の施設のあり方を考え利用していく。そのため、今後は女性センターのあり方も考える必要も出てくる。足りないから作ればよいということではなく、今ある施設をどのように使うことができるのか。ほっとプラザはるみも、晴海に必要なコミュニティ施設をとということで、温浴施設をリニューアルする。温浴施設の代替については、新設される学校のプールを利用するなど総合的な改善が必要である。

委 員：SDGsの中にジェンダー平等があり世界中で動いている。日本でも国の第5次計画で、あらゆる分野における男女共同参画・女性活躍の視点を含めていくとなれば、SDGsのジェンダー平等を頭に入れて、計画を諮っていくことになるかと考えてよいのか。

総務課長：そうである。区では、地方創生の動きの中で「まち・ひと・しごと創生総合戦略」を作っており、全ての事業がSDGsのどの事業にあてはまるのかを示している。そのため、今回の計画改定でもSDGsの考え方は盛り込んでいく必要がある。

会 長：質問が以上であれば次の議題に移る。

(3) 男女共同参画に関するアンケート調査の実施について

・ 総務課長から、資料4に沿ってアンケート調査概要の説明をした。

会 長：何か意見、質問はあるか。

委 員：いくつかの場所にコラムがある。問19の下にコラムがあるがアンケートの回答を誘導することにはならないか。

委託業者：アンケート調査では、説明を入れることで意識啓発を含めての実施としている。知っていただくために説明を追加している。

委 員：前回も同じか。

委託業者：前回も同様である。

会 長：コラムを入れることでどれくらいの方が誘導されるのか、調査をしたことがあるか。

委託業者：中央区ではないが、他の調査で回答状況がどうなるかという調査がある。単純に比較できないが、傾向についてはお伝えできると思う。

会 長：後からでも送ってほしい。

委 員：若年層調査の問4の選択肢について、「子どもができるまでは仕事をし、子どもが成長したら再び仕事をしたい」と男性は思わないのではないか。女性の視点な気がしている。

委託業者：区民調査では問27で女性が働くこと、女性の働き方について聞いている。若年層では、女性の働き方ではなく、多様な形があると思うので自分がどのように働きたいかということをも男女問わず聞いている。

委 員：未来は色々な可能性に開かれていると良いと思うのでこの質問はこれで良いと思う。

会 長：男性でもこうした回答が出てくるかもしれない。

委 員：若年層の調査対象者数が500人、一般調査は2,000人となっている。若年層調査の回収率はどの程度を見込んでいるのか。

委託業者：Web調査を中央区では実施したことがないため予測は難しいが、3割を目標としている。

委 員：150人で有効な数字となるのか。

委託業者：男女別であれば、有効となると考える。

委 員：せっかくアンケートをするのであれば、対象を広げても良いのではないか。また、問6で「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という設問が、誘導的で違和感があるように感じる。子どもは、正解か間違いかといった考え方で選択をしてしまうのではないか。こうしたことを聞くのであれば、区民調査の問2のマトリックス形式の方が良いのではないか。若年層調査は初めてで、はがきで依頼するということであるが、回答数が増えるような魅力的なデザインにするなど工夫ができるとよい。検診の受診率を上げる工夫や行動心理学などあると思うので参考にしてもらいたい。

会 長：対象者の数は多い方が良いと思うが、予算の兼ね合いもあるのか。

事務局：対象者数については、初めての試みであり、予算的な都合もあり区民調査と同程度まで対象者を広げることにはできない。今回の調査を実施し、有用であることが確認出来れば、次回以降の調査規模を見直したり、男女部門だけではなく他の部門でも調査が実施されたりすることも期待できるのではないかと考えている。また、固定的性別役割分担の設問もマトリックス構造にするには、質問の項目数や構成を増やすことになるためコストがかかる。予算上の制限もあり、可能な限りシンプルで分かりやすい表現となるように工夫したとこ

ろである。マトリックス構造に変更することは難しいが、より分かりやすい表現に変更することはできるので意見をもらえれば検討したい。

会長：はがきは、中高生が答えたいと思うようにしてもらいたい。役所っぽい地味なものでは捨ててしまう可能性がある。カラフルだとか魅力的にってもらいたい。

委託業者：工夫したいと思う。

委員：問6について、選択肢の順番が、“賛成である”が1番で、“わからない”が6番で終わり、“賛成である”から“反対である”に流れていくことになるが、子どもたちの回答はこうした選択肢の順番にも影響を受けると思う。

会長：具体的な提案はあるか。

委員：よりフラットなマトリックスが良いと思うが、難しいということで何かお伺いできればと思う。

会長：この聞き方は固定的性別役割分担を聞く定番の質問である。子どもに対して質問するのは珍しく、どのような結果になるのかは予想できない。

委員：家庭内の役割を想定されていると思うが、どう捉えてしまうだろうと思う。このようにしてくださいと言われていると思う子どももいるのではないか。啓発的なアンケートで、区民調査には表に案内を入れるのであれば、若年層調査でもWebページ上に啓発のページを設け、男女共同参画の取組を示した方がよいのではないか。

総務課長：問6の固定的性別役割分担についてどう思うか、区民向けでも聞いているように、固定的な役割分担意識があるとするならば、それについてどのように考えているのかを聞きたいと思っている。家庭内にとどまらず、企業で女性がお茶汲みをすること、学校であれば委員長が男子で副委員長が女子など、色々な場面において、こっちは男性でこっちは女性というような勝手なイメージの役割分担があることについて、どのように思っているかという聞き方ができないか検討したい。区民調査では男女の地位の平等感について、職場や家庭など場面に応じて聞いているので、分かりやすく事例を挙げて聞けるか検討したい。

委員：良いと思うが、スペースはあるのか。

総務課長：設問文だけを工夫させていただく。

会長：難しいかもしれないが検討いただきたい。その他にあるか。

委員：区民調査の14ページ、問27について、一つを選択することになっているが、複数回答でもよいのではないか。いくつか思い浮かぶ内容である。

若年層調査の3ページ、問5について「トイレの掃除」という選択肢があってもよいのではないか。大変な労力がかかるので、子どもがどの程度手伝っているのか聞いてもよいのではないか。同じく若年層調査の4ページ、問8の「相手に非があれば」という表現は理解できるのか。大人は一般的に使うが、中高生に「非がある」と判断させるのは辛いのではないか。

委託業者：問27については、単数回答で前回比較をしたいと考えている。若年層調査の問5は項目追加することが可能だと思うので検討する。問8の文言も検討する。

委員：問8の文言は「事情によっては」ということもある。項目(2)は「傷つく」とあるが、「傷つける」の方が適切ではないか。

総務課長：いただいた意見は修正等、検討させていただき、会長にご確認いただき決定させていただく。

会 長：会長一任ということで宜しく願いたい。

(4) その他

会 長：最後に事務局から何かあるか。

総務課長：議題1の進捗状況報告書について、何か意見があれば9月3日（金）までにFAXやメールで意見をいただければと思う。区民調査は9月21日を封書の発送目安とし、10月12日を締め切りとしている。1週間後に督促礼状を送る。若年層調査は10月1日にはがきを発送し、10月18日を締め切り予定としている。次回の推進委員会は令和4（2022）年1月下旬を予定している。最後に、中央区は人口20万人規模の自治体になろうとしている。一つの大きな都市として必要な施策等について、提案や意見をいただければと思う。また、センターの名称も含めて施設としてのあり方や、区の男女共同参画の姿勢を示すことも必要であると考えている。縦割り行政に横串を指すような土台が必要である。そのため、場合によっては、推進委員会の開催回数を増やし、皆さまから意見をお聞かせいただき、より良いものにしたいと思っている。

3 閉会

以上