

## 第1回 八王子市男女共同参画推進審議会 会議録

会 議 名	第1回 八王子市男女共同参画推進審議会	
日 時	令和5年(2023年)5月31日(水) 午後5時45分から午後8時	
場 所	八王子市役所 3階 市長公室、8階 802 会議室	
出席者氏名	委 員	八木橋宏勇会長、齊藤静子副会長、荒木紀行委員、木村恵子委員、久保田鉄平委員、清水栄委員、野村みゆき委員、前田奈緒美委員
	説 明 者	—
	事 務 局	富澤知恵子男女共同参画課長、宮野努男女共同参画課主査、瀧澤里佳子男女共同参画課主査、三木寛之男女共同参画課主任
	そ の 他 市側出席者	石森孝志市長、小山等市民活動推進部長
欠 席 者 氏 名	—	
議 題	<p>《第1部》</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 開会</li> <li>2. 本日の進行について</li> <li>3. 委員紹介</li> <li>4. 会長及び副会長の選出</li> <li>5. 辞令交付             <ol style="list-style-type: none"> <li>(1)辞令交付</li> <li>(2)市長あいさつ</li> </ol> </li> <li>6. 諮問手交</li> </ol> <p>《第2部》</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 再開</li> <li>2. 審議会の運営について</li> <li>3. 男女共同参画について</li> <li>4. 男女が共に生きるまち八王子プラン、及び男女共同参画に関する市民意識・実態調査について</li> <li>5. その他</li> <li>6. 閉会</li> </ol>	
公開・非公開の別	公開	
非 公 開 理 由	—	
傍 聴 人 の 数	4名	
配 付 資 料 名	資料1:次第 資料2:八王子市男女共同参画推進審議会 スケジュール(案) 資料3:男女が共に生きるまち八王子プラン(第4次)策定に向けて 資料4:[概要版]八王子未来デザイン 2040 資料5:リーフレット「みんなの力で進める男女共同参画」 資料6:男女が共に生きるまち八王子プラン(第3次)2019 改訂版令和3年度(2021年度)評価報告書	
議 事 内 容	次ページ以降のとおり	

## 【議事内容】

### 《第1部》委員長選出、辞令交付及び諮問手交

#### 1. 開催の挨拶

- 事務局
- ・ただ今より、八王子市男女共同参画推進審議会の第1回審議会を開催いたします。
  - ・本日は、お忙しい中、ご出席いただきましてありがとうございます。
  - ・私は八王子市市民活動推進部男女共同参画課長の富澤と申します。
  - ・会の進行は、本来、議長である会長が務めますが、今回、初会合のため、会長が決まるまでの間、事務局で行わせていただきます。よろしく願いいたします。
  - ・本来は市長からの辞令交付をもって、正式に委員として審議していただくところですが、辞令交付前から審議会を開始させていただくことをご了承願います。
  - ・本審議会は、八王子市男女共同参画推進条例第 13 条第3項に基づき、8名の委員により組織しており、同条例施行規則第4条第2項で「審議会は委員の過半数が出席しなければ、会議を開くことができない。」とされ、本日の出席委員は8名であり、過半数の委員が出席されていますので、本審議会は成立しております。

#### 2. 本日の進行について

(事務局説明)

#### 3. 委員紹介

- 事務局
- ・紹介順は 50 音順である。
  - ・地域活動団体の構成員として選出された、荒木紀行委員
  - ・公募による市民委員として選出された、木村恵子委員、
  - ・公募による市民委員として選出された、久保田鉄平委員、
  - ・行政経験者として選出された、齊藤静子委員、
  - ・事業者として選出された、清水栄委員、
  - ・有識者として選出された、野村みゆき委員、
  - ・教育関係者として選出された、前田奈緒美委員、
  - ・学識経験者として選出された、八木橋宏勇委員である。

#### 4. 会長及び副会長の選出

- 事務局
- ・会長、副会長の選出は、八王子市男女共同参画推進条例施行規則第3条で「委員の互選」によるとされている。
  - ・立候補や推薦などはあるか。

荒木委員

- ・会長には学識経験者の八木橋委員、副会長には行政経験者の齊藤委員にお願いしたい。

事務局

- ・荒木委員から八木橋委員に会長、齊藤委員に副会長をお願いしたいとの発言があった。

(異議なし)

事務局

- ・男女共同参画推進審議会の会長には八木橋委員、副会長には齊藤委員にご就任いただく。

(市長入室)

5. 辞令交付、市長あいさつ

6. 諮問手交

(市長、諮問書を朗読のうえ、八木橋会長に手交)

## 《第2部》

1. 再開

- 八木橋会長
- ・ 八王子市男女共同参画推進審議会を再開する。
  - ・ 会議の公開及び議事録の作成について、事務局より説明を。

2. 審議会の運営について

- 八木橋会長
- ・ 配布資料について事務局より説明を。

(資料の説明)

- 八木橋会長
- ・ 会議の公開及び会議録の作成について、事務局より説明を。

- 事務局
- ・ 本審議会の運営は条例第 13 条と施行規則第 2 条から第 5 条に規定されている。
  - ・ 条例第 13 条により、本審議会は、市長の附属機関として設置され、市長からの諮問により調査審議し、答申する。
  - ・ 本審議会の委員は 8 名以内で構成し、施行規則第 3 条には、会長、副会長は委員の互選で定め、会長は会を総理し、副会長は会長の補佐をし、会長に事故等があった場合には職務を代理するとされている。
  - ・ 委員の任期は 2 年で、委員は職務上知り得たことの守秘義務がある。
  - ・ 会議の公開について、施行規則第 4 条では、会長が審議会を招集し、会長が議長となること、過半数の委員の出席がなければ審議会を開催できないこと、議事は出席委員の過半数で決し、可否同数の際は議長が決すること、本審議会は公開することが適当でない認められる案件でない限り、公開することとなっている。
  - ・ 本日は 8 名の委員が出席しており、会議は成立している。
  - ・ 会議録に関しては、八王子市市民参加条例第 9 条で「実施機関は審議会等の会議の記録を作成し、これを閲覧に供しなければならない」と規定され、会議録を事務局で作成し委員の御確認後に市ホームページで公開する。会議録は、お話しいただいた言葉をそのまま会議録とするのではなく、要約版で作成する。
  - ・ 傍聴について、公開する会議には傍聴者が入室でき、傍聴心得を配布する。
  - ・ 傍聴心得には、会場内で迷惑となる行為、秩序を乱す行為、委員会の進行を妨害する行為をしないことが書かれており、これを遵守いただくことになる。
- 八木橋会長
- ・ 事務局より、会議の公開、会議録の作成及びその取り扱いについて、説明があった。
  - ・ 会議の公開についてだが、本日の審議会は「公開」でよろしいか。

(異議なし)

- 八木橋会長
- ・ 本日の審議会は、「公開」とする。
  - ・ 傍聴者の入室を、現時点より認める。傍聴希望の方はいるか。

- 事務局
- ・ いる。

(傍聴者入室)

八木橋会長 ・会議録の作成及び公開等についてはいかがか。

(異議なし)

八木橋会長 ・ 会議録の作成及び公開等については、事務局の説明どおり進める。

・「会議のスケジュール、開催場所及び開催時間について」、事務局より説明を。

事務局

・ 本審議会の今後の開催スケジュール(案)は配布資料 2 のとおり予定している。

・ 今後の開催場所は、八王子市生涯学習センター内の会議室にて開催し、会議時間は午後 6 時 30 分から午後 8 時 30 分と考えている。

八木橋会長

・「会議の開催場所及び開催時間について」事務局より説明があった。意見はあるか。

(なし)

八木橋会長

・「今後の開催スケジュール、開催場所及び開催時間について」は、事務局の説明どおりとする。

・その他、事務局より説明はあるか。

事務局

・ 審議会の開催通知、会議資料はメールと郵送にてあらかじめ送付する。

八木橋会長

・ 今の説明、審議会の運営に関し質問はあるか。

(なし)

### 3. 男女共同参画について

八木橋会長 ・ 次第3「男女共同参画について」である。

・ 先ほど、石森市長から、現在のプランである「男女が共に生きるまち八王子プラン(第 3 次) 2019 改定版」が令和 5 年度(2023 年度)で計画期間を終えることから、新たなプランの策定を行うにあたり、市、市民、教育関係者、事業者及び地域活動団体が共に手を携えて、男女共同参画を着実に進められる、より実効性の高いものとするため、本審議会からの意見を求められた。

・ 初めての審議会であり、男女共同参画について理解を深めるため、事務局から説明を願う。

事務局

・ 資料3である。今回の諮問事項の令和 6 年 4 月から 8 年間の計画である「男女が共に生きるまち八王子プラン第 4 次」の策定について、より実効性の高い計画とするために、委員の皆様からご意見をいただきたい。そこで、まず、「男女共同参画」について説明する。

・ スライド3頁、この図は持続可能な開発目標(SDGs)で、この目標 5 に「ジェンダー平等」が掲げられている。

・ 「ジェンダー」とは、社会や文化によって作られた「女性像」や「男性像」を示す概念のことをいう。

・ ジェンダーという言葉自体は「良い・悪い」の価値を含むものではないが、性別による固定的な役割分担を行ったり、性別によって不利益となる待遇をされたり、実力を十分に発揮できない社会は「平等」とは言えない。

・ 「ジェンダー平等」という言葉は、このSDGsの取り組みで多くの人が知る機会となったと考える。

・ こうした男女共同参画を含むジェンダー平等に関する国際的な動きとしては、今から 40 年以上前の 1979 年、国連総会で「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」が採択されたことが大きな動きとしてある。

・ スライド4頁、日本における動きだが、国連総会で採択された翌年の 1980 年に、日本は「条約」に署名し、1985 年に批准している。以降、1999 年に「男女共同参画社会基本法」

を施行し、「男女雇用機会均等法」や「育児・介護休業法」の改正、2001年には「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律(DV防止法)」や2015年に「女性活躍推進法」を施行するなどの動きがあった。

- ・八王子市においては、1999年に「男女共同参画都市」を宣言し、これまで「男女が共に生きるまち八王子プラン」に基づいて男女共同参画の推進を図ってきた。今年4月には、これまで以上に男女共同参画を推進するために、条例を施行した。
- ・スライド5頁、では、その男女共同参画社会とは一体何か。
- ・『男女共同参画社会基本法』では、性別にかかわらず、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野で活動ができ、それに伴って男女とも同じに利益を受け、責任を担う社会」としている。
- ・つまり、男女という性別によって利益や責任の担い方に違いがなく、企業、地域、家庭などあらゆる分野で、自分の意思と責任により多様な生き方を選択できる社会、それが男女共同参画社会である。
- ・しかし、今、企業では、「ダイバーシティ」を目指しており、「男女共同参画」と言っているのは時代遅れなのではないか、と声をいただいたこともある。
- ・実際に、「ダイバーシティ」を掲げ、女性管理職を増やし男性の育休取得率の高い大企業はある。でも、現場での社内風土や職場の慣行、また、一人ひとりの意識はどうか。
- ・スライド6頁、ここで、令和4年度に内閣府が行った「性別による無意識の思い込みに関する調査」を見てみる。
- ・全国の男女20代～60代の1万人を対象に調査した結果、「性別による役割分担意識」について、「男性は結婚して家庭を持って一人前だ」と「デートや食事のお金は男性が負担すべき」という質問に対して、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答したのが一番高かったのが60代の男性であった。男性は年齢が下がるにつれて割合が低くなっており、20代男性に比べて60代男性の方が「性別による役割分担意識」が強いということが考えられる。
- ・スライド7頁、しかし、「職場項目における性別役割意識」の項目では、「職場では女性は男性のサポートにまわるべきだ」とか「男性は出産休暇・育児休業をとるべきでない」という設問に対して、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答した人の割合が、60代男性にくらべて20代男性のほうが高い割合であった。
- ・この結果について、ある調査研究会社は、「社会や企業の考え方、行動が大きく変化するなか、女性活躍推進を進める中で職場における軋轢(あつれき)や摩擦が生じている可能性があるのではないか」と分析していた。
- ・ダイバーシティを実現させるには、まずは男女共同参画における課題を解決することが必要であると考えられる。
- ・スライド8頁、これは「ジェンダー・ギャップ指数」と言って、世界経済フォーラムというスイスの非営利団体が各国の経済・政治・教育及び健康の分野における男女の格差を指標化したものであり、値が1に近いほど男女平等だということをあらわしている。日本は、2022年は146か国中116位と、とても低い順位である。分野ごとにみると、健康分野63位、教育分野1位、経済分野121位、政治分野139位となっている。先ほどの内閣府調査の結果も「職場」であるので「経済分野」となる。
- ・現場レベルにおける課題がこうした順位にもつながっていると考えられる。
- ・スライド9頁、このように日本において「男女共同参画」がなかなか進んでいない、こうした

- 原因のひとつとして、アンコンシャス・バイアスを含む性別による固定的な役割分担意識と、それに基づく社会における制度や慣行などが依然として残っていることが考えられている。
- ・ 例えば、就職活動をするときに、女子学生には「結婚したら仕事を続けるのか」「子どもを産んだら仕事を続けるのか」といったことを聞かないにしても、採用する側の企業としては気になるところ。でも、男子学生にはそういった点について質問はしないだろうし、気になるところでもないと思う。
  - ・ これは、「家事や子育ては女性がするもの」という固定的役割分担意識が無意識の部分で存在している、つまりアンコンシャスバイアスが存在していることが原因と考えられる。
  - ・ そうなると、逆に、入社した男性社員が、「育児休業を取りたい」と思っても、取得しにくい慣行が職場に残っていることが考えられる。
  - ・ つまり、「アンコンシャスバイアスを含む性別による固定的役割分担意識」が残っていること、そういった意識等に基づく「制度や慣行」があることは、女性だけでなく男性も生きにくい社会であることになる。
  - ・ スライド 10 頁、また、コロナによって、DVや、非正規雇用の失業など、女性に関する課題が深刻化したり、顕在化してきたと言われている。
  - ・ まず、家庭においては、コロナによってパートナーが家にいる時間が増えたことで、暴力が激しくなったこと、コロナの影響で収入が減って生活費を渡してくれないといった経済的DVが新たに始まったこと、性別による役割分担意識がのこっていることで女性の家事労働の負担が増えたこと等がある。
  - ・ 働く場においては、コロナで一番影響を受けた飲食業や宿泊業などのサービス業、そこで女性が非正規雇用で多く働いていたことから、コロナの影響で多くの女性が失業し、貧困に陥るといった状況も発生した。
  - ・ 女性の自殺者も増加した。女性の自殺の背景には、経済的問題や勤務問題、DV被害や育児の悩み、介護疲れなど様々な問題が潜んでいる。
  - ・ こうした女性の抱える課題を解決していくために、令和 6 年 4 月に、日常生活又は社会生活を円滑に営む上で困難な問題を抱えている女性、もしくは抱える恐れのある女性への支援に関する法律が施行される。
  - ・ 女性という性別による性差によって、困難な状況に置かれている女性への支援も男女共同参画を推進していくうえで、重要な課題である。
  - ・ スライド 11 頁、こうしたことから、2022 年に条例制定するうえで3つのポイントをあげた。
  - ・ まず 1 つ目は固定的な性別役割分担意識をなくすため「子どもの頃からの意識醸成」が重要であることから、学校、地域、家庭での男女共同参画の推進が必要になること。
  - ・ 2 つ目は子どもたちが社会に出ていきいきと活躍するため、社会における制度や慣行を変えていくことが必要であり、「社会全体での男女共同参画の推進」が重要であることから事業者、地域での男女共同参画が必要になるということ。
  - ・ そして 3 つ目は人権侵害にも関わる「女性に関する課題」の解決である。
  - ・ 男女共同参画を推進していくには、行政だけでなく、子どもの教育に携わる皆様、企業など事業者の皆様、地域で活動している皆様と共に取り組むことが必要であると考えている。
  - ・ 条例施行後の初めての計画策定になる。そういった条例制定のポイントを踏まえた計画としたいと考えている。
  - ・ ぜひ、皆様から忌憚のないご意見をいただき、実効性のある第 4 次の計画にしていきたいと考えている。

- 八木橋会長 ・ 事務局の説明に対し質問はあるか。
- 荒木委員 ・ 第4次策定に向けて、実効性の高いプランにするためという話があったが、第3次改訂版からここで条例を策定し、さらに第4次で実効性と言うことでだが、具体的にどの辺が第3次では弱かったのかなど、社会情勢がこのように変わって来ているとかをご説明していただくとありがたい。
- 事務局 ・ この後で、第3次プランの説明をするが、これまでは割と個人へのアプローチ、個人の意識改革や個人に対してアプローチしていた部分があるが、今、説明したように個人の意識が変わっても、男女共同参画の意識が高い人が企業等に就職しても、企業等の中で慣行、習慣などが残っていると、自分ではこうしたいのに、なかなか慣行から抜け出せない、行動が伴わなくなってしまう。企業、地域など社会を変えていかないと、意識だけが変わっても男女共同参画を推進できないのではと考えている。このあたりに、第4次で力を入れていければ考えている。
- 八木橋会長 ・ 男女共同参画について、委員が今まで、そして現在、体験したこと、自分自身が注意して取り組んでいること、男女共同参画に関しそれぞれの分野での課題など意見交換したい。
- ・ まず、私からお話するが、私は杏林大学に勤めており、大学病院がある。組織全体が病院の慣行というか、そういうものが組織の隅々まで広がっているところがある。
  - ・ 医師が男性社会ということがあり、女性教員が少し活躍の場がなかなか見当たらず、何とかしたいということで、分野は全く違うが男女共同参画というものを立ちあげた。
  - ・ いろんなことをつぶさに見てみると、今まで当たり前のようにやってきたことを、一步立ち止まって考えてみると、工夫の仕方がいっぱいあるなど分かり、例えば、今までは患者さんに対し主治医という形で、一人の担当が付いていたが、それをチームで担当すると、ある方のお子さんが病気で、ということで今日は出れないとなったときに、ほかのチームのメンバーがサポート、カバーする。グループ、チームで動くことがすごく有効ではないかということが分かったり、いろいろ工夫のし甲斐があると考えていた。
  - ・ ただ、先ほどもあったが、アンコンシャスバイアス、コンシャスの反対なので、無意識である。それゆえになかなか手ごわい、厄介である。
  - ・ ただ、アンコンシャスバイアスも、我々の脳の仕組みを考えると、どうしてもそういう風になってしまうというところもある。つまり、様々な経験を元にして私たちは、瞬間的に様々なことに対応しないと日常生活を生きていけないので、経験から自動的に反射するように脳は知識をカスタマイズしていくのだが、その一つのネガティブの方の現れというのがアンコンシャスバイアスということである。
  - ・ 先ほど、男性は何々すべき、女性は何々すべきということが、どこかに書かれていたと思うが、そういう風な場面を見ているとそういう風に刷り込まれてしまって、自動的に反射してしまうと。ここに意識的に働きかけていくことは非常に根気のいることなので、大変だなというところはある。
  - ・ ただ、我々の小学生のころは男の子は黒いランドセルで、女の子は赤いランドセルというイメージがすごく強い。違う色のランドセルを持っていた子がいたかな、と考えても思い浮かばない。しかし、今はいろいろな色のランドセルの色があり、小さい頃から男は黒とか、女は赤とか、当たり前のように接するのではなく、多様なものに接していくと徐々に意識と言うものはすり替えられていくというか、そういう風な特徴があると思っている。
  - ・ 大学での取組だが、現在は、学生の名簿も 50 音順すら止めましょうということで、ランダムにしている。当然、番号は付けないと成績がつけられないが、何かを基準にするというのを

一回リセットしてみようという試みをしている。慣れていないので困る部分もあるが、最初は大変だなと思っても、慣れるものである。このアンコンシャスバイアスというものが男女共同参画やダイバーシティ等々の根幹の部分だと思う。それをどのようにしていくのかを私も考えているので、皆様と議論をして提言できたらと思う。

木村委員

- ・ 現段階でどのようなことを発言するか、戸惑っており場違いかもしれないが、先ほど来、アンコンシャスバイアスというものが問題となっているが、それが根幹だとは思う。
- ・ それは子どものころから、大人、親の会話の中で、そういう傾向の話がでてくると、子どもも「ああ、そうなんだな」というふうに受け止めていく、そのように醸成されていくんだろうと思う。
- ・ それで、共働きの家庭で育った子どもで、お母さんもお父さんもが楽しそうに、生き生きと仕事をしていて、そして一緒に食事をつくったりとか、そういう家庭に生まれ育った子は自然に、普通に、男女がいきいきと、社会の中で活躍していくことが当たり前ということになっていくんだと思う。
- ・ だから社会は、やはり経済情勢から見ても、女性が働いて社会でやっていくということは止められない動きだというふうに思う。そしてどんどん将来的にはアンコンシャスバイアスも薄まっていくだろうと思う。私はすごく希望は持っている。

八木橋会長

- ・ 今、お話があったように、世代が変わるごと、薄まるという表現が適切かどうかわからないが、その強度というものは変わってくるだろうと思う。
- ・ しかし一方で、これは先日「いちよう塾」でお話したことであるが、この男女の問題に関しては、喫緊の課題と言われて早 150 年ぐらいである。福沢諭吉が「学問ノススメ」の中でいう「男女の違いは力の強さの違いだけである。それ以外は対等である。」というふうな社会にすべきであると言っている。
- ・ そこからなかなか、実現というか、十分な実現を見ずにきているので、こういった条例があったり、どう実効性をだすかということを議論しなくては、ということだと思う。いずれ薄まっていくのであろうが、今を生きる我々がいるので、そこにどういうふうに働きかけていけばいいか、いい意見を我々が出せたらいいと思う。

前田委員

- ・ 先ほどランドセルがカラフルになってとのお話があった。男の子の色、女の子の色という表現をしなくなっている。
- ・ 教職員の課題と子ども課題と、二つ、別の課題はあるが、学校では男女別名簿は止めて、また並びも男子の列、女子の列があったのが、今は男女混合の背の順、女子が数人並んで、次に男子が1人いて、というようなバラバラの順に変えている。
- ・ 名前もすべて「さん」呼び、「君」は止めてというのが、このところの流れである。
- ・ ただ、入学時に名前のゴム印を用意するが、気が付いたら女の子はピンク色のゴム印、男の子はブルーのゴム印になっていて、「なぜ、ピンクと青で分けなきゃいけないの」ということで、教員も「あれ？」ということとなり今は同じ色のものに変えている。
- ・ 名札も男の子はブルー、女の子はピンクというのもやめて、1年生は全員が赤とか、学年やクラスでわかるのならいいが、男の子、女の子で分けるのは止めている。
- ・ クラスの班長さんとかは、割とリーダーに成りたがり女の子の方が出てくるが、しかしそれが続くかという、学年が上がっていくと、男の子の中に女の子から指示されるのが「いやだ」「女の下ではやってられない」という発言があって、お家での家族の形でもあるのかなと思う。
- ・ そういう発言が、小学生でも出るんだなど。それから、校長室に遊びに来る子で、「今度の



- 校長先生は女なんだ」という子もいる。校長先生は男というイメージがある。
- ・「何でそう思うの」と聞くと、「男よりも女の方が劣っていると思うから」という。小学生でもそういう意識があるようである。
- 八木橋会長
- ・今、驚きを覚えている。いろいろな領域があると思う。私の場合には大学生で、入試で同じ入試問題を解いて入学してきた。実力勝負で入学してきたというところでは、男性がすごく多いというわけではないと、我が校ではむしろ女性の方が圧倒的に多い状況である。「劣っている」というのは発言から受け取っているのであろうか。大人たちや、そういう世代の方たちと接している経験値からきていると思う。
- 野村委員
- ・今の先生のご発言でも驚いたが、私も子どもの三者面談に行ったときに、先生の机の上にファイルが並んでいて、水色と、ピンク色のファイルが並んでいて、この先生は信じられないなという経験があったが、それが直ってきたんだと思っていた。
  - ・私は母子生活支援施設を持つ、運営する社会福祉法人にいる。母子生活支援施設は児童福祉法に基づく施設であるが、お母さんがお子さんを抱えた中で、さまざまな困難に出会いながら、今、そういう施設で生活をしているという施設になる。
  - ・中にはDV被害に遭われて生活をしているお母さんたちがいるが、私たちが見ていると、お母さんたちが子どもは自分が守るんだと、それは弱いものを守るのは当たり前であるが、子どもをかわいがらないといけないということに苦しんでいるお母さんたちもいる。
  - ・逆に言えば、女性は子育てをしなくてはいけないとか、できるものだとか、そういうことに苦しんでいる女性をしばしば見る。
  - ・そこを社会で守っていくわけであるが、社会でつくられているジェンダー、それに苦しんでいる人も沢山いるんだというのを見る人が多いので、こういうことが無くなるとよいと思う。
- 八木橋会長
- ・コロナの前と後で、影響はあるか。
- 野村委員
- ・コロナが多かったときは、入所希望も多かったが、特に、大きく変化したということはないと思う。
  - ・お家の中で、見えないところで、何かが起こっていたり、経済的に厳しかったり、望まない妊娠があったのかもしれない。その分析はしていないが、入所が増えたことはある。
- 八木橋会長
- ・私の周りは学生であるが、コロナの前と後で、親の在宅勤務の関係で、親との時間が思いがけずに、今まではバランスがとれていたのが、一緒にいることによって、いすぎる状態になってしまい悩んでいたという人もいて、コロナによりじわじわくる影響があったのかなど思っている。
- 野村委員
- ・家庭の中ではきっとあったと思う。
- 清水委員
- ・事業者の立場から言うと、今、伸びている会社や仕事柄、社会福祉というか障害者関係の施設とのかかわりが深いですが、そういったところは先手先手で男性も育休を取りましようということを声かけしてるところが多いイメージがある。
  - ・ご結婚されてお子さんが生まれると、私は育休を取りますと、男性が2か月間というのが割と多い。その施設は働き盛りの30代の職員が多いので、しょっちゅう育休で人が足りないという状況はあるようだ。
  - ・そこの理事長さん、経営者の方針で行こうと、これから長い間、その方に働いていただき、家族もちゃんと生活していけるように、経営者、上の方針が非常に大きいということを感じている。
  - ・また、事業者にも女性が活躍されている方が多いので、商売されているところでは、男性だ

からとか、女性だからとか、少なくなっているとは思う。

- ・しかし、中小企業で世襲でお父さんが一番強いような会社では、次の代の方が苦勞していることもある。
- ・そういう会社が次の事業を進めていく上では、それが足かせになっているということも聞くので、社会全体でこうしていくことが社会にとってプラスであるし、会社にとってもプラスであること、皆さんにプラスの実例をお知らせしていくことは非常に意味があることだと思う。

八木橋会長

- ・育休をうまく、皆さんが取ってくださると言うお話があったが、それは実際にどのように進めているのか。
- ・制度は用意しているが、なかなか取得が進まないという組織は多いと思うが、そこをどう声をかけているのかということを知りたいと思った。

清水委員

- ・2か月に一度くらい社内研修をしており、サイボウズ等のシステムを使用して、全員集まらなくても Zoom を使って、2か月に1回くらい必ず研修を2時間くらいしている。
- ・その中で経営関係の研修もやり、年に2回くらい有給の取り方や、育休がこう変わりましたということ講師の先生を呼んで必ず行っている。
- ・これを継続的に行っていることで、取っていいんだという意識と、それを Zoom でやることで、特定の人ではなく、会社として取っていいものだということが告知されていることが大きいと思う。

八木橋会長

- ・意識づくり、雰囲気づくりが非常に大事だなと思う。併せて、私、コミュニケーションが専門であり、こういう制度がありますよというようにお知らせするだけでは、なかなか取りづらいという職場もあると思うので、例えば、上司、同僚が「育休どうする？」というような話を振ってあげることで、心がそちらに向かうということがあると思う。

野村委員

- ・その会社の経営者の方は、次々と男性が育休を取ることに、何か感想というものをもっているのか。

清水委員

- ・理事長自身がそれでいいと思っている。自身もお子さんが多く、かつ奥さんも働いていたり、ご本人がそういう環境である。

野村委員

- ・育休を取った方が、取ってよかったということを社内で発表する場などはあるか。

清水委員

- ・それはないと思う。その職場が6つくらいあり、何人かずつになっている。その中ではお話しされているんだと思う。
- ・特定の施設で多いのではなくて、施設間でやりくりしているのは大変だなと思っている。その施設では必ず復職する。これは意味があるんだと思う。

久保田委員

- ・自分は、男は絶対的にこうであって、女は絶対的にこうでなきゃいけないという考えはない。
- ・バイト先での体験談であるが、35歳のフリーターの男性の人で、彼女と同棲していて、彼女の扶養に入っているという人がいる。裏で、「男なのに」というように馬鹿にされているということがあり、難しいことではあるが、先ほど、多様性、ダイバーシティということがあったが、私は多様性に対して寛容な社会、やさしい社会をつくっていくことは大事だと思うが、一方で、多様性を押し付けてくるような、最近そういう風潮があると思っている、それはそれで違うと思っている、そこも難しいと思っている。

八木橋会長

- ・最近、多様性が盾になってしまうことがあるとは思いますが、何でも多様性と言って済ませてしまうこともあると思う。

- ・つまり、折り目正しく社会をどう動かしていくかは、トータルで考えないといけないことだと思う。メリットを進めるときには、必ずデメリットは何なのかとか、反対に作用しますことへの目くばせとか、配慮を行わないと、多分、持続的に上手く回っていかないと思う。

荒木委員

- ・自分は町会長であり、男女共同参画の視点で発言している方であるが、町会の役員で会長、

副会長、実力のある方がいると、「どうでしょうか」と言っても大体断られる。

- ・それを押し付けているのではなく、その方が育った環境や社会性のことかと思っている。
  - ・我々の町会は5町会で防災協議会をつくっていて、小学校が避難所になる。
  - ・そこに通っている5町会で防災協議会をつくり、避難所運営を公でやるのではなく、民でやろうと、どうせ市なんかは来れないし、学校の先生は別のことをやらなきゃいけないし、地域がルールをつくってやらなきゃいけない。
  - ・非常に先生も協力的で、このあいだ研修会を開いた。役員も変わるため、改めてマニュアルをつくり、それに基づいて私が講師となり話しをした。
  - ・その際に会長は一番大きな町会長になったが、実際の統括本部長は女性であるべきであるため、その時は各町会から5名参加してもらうこととし、大体3:2であった。
  - ・男性3、女性は必ず2名以上出してくれとして、各町会から女性に来てもらい、避難所運営するときはマニュアルに則って行い、マニュアルに基づいて8月にはその訓練をしようということになっているのだが、その前段の総論のときに、ご存知の方もいると思うが、国崎信江さんという防災を研究している方がおり、町会・自治会連合会で研修を受けた。
  - ・町会・自治会連合会も割と保守的な方々が多いが、災害時には女性がリーダーにならないと、女性の視点で母乳が必要な方、着替えの場所等に気が付かない。折角つくった避難所の協議会では、5町会の中では女性をリーダーにしようということにした。
  - ・こういう考え方をもちつづけないと、前提として避難所が絶対ではなく、自分の家で避難している方がいいが、どうしても来ないとならない人もいる。
  - ・その人のための防災協議会である。そこでそういう話をした中ではそこに参加していた人達は概ねそうだよねとなった。
  - ・今後、各個の町会での運営においても必要になってくると思う。
  - ・昔から避難所運営で、女性の人たちは炊き出し部隊とするのは止めよう。
  - ・数年前の台風 19 号の際にすごく水害があったときに、市の指導に基づき避難所を開設した。
  - ・そのときに若い夫婦が「私はできるから何かすることはありますか」と言ってくれた。
  - ・避難する人はお客さんではない。そういう意識は非常に大事である。
  - ・そういうように我々の協議会を進めていければいいし、町会運営を見つめ直していければいいかなと思う。
  - ・実際、もっと言ってくれてもいいんじゃないかと思っても、なかなか言ってくれないところもある。女性に意見を求めても、もっとこうの方がいいんじゃないとか。
  - ・町会も組織率が低下し、5割くらい。とは言っても5割の組織率がある地域の団体は大事だとは思。防災というキーの中で発展できればよいと思ったところである。
  - ・大上段に構えてどうこう言っても難しいと思うし、実際に活動している訓練とかそういう中で、少しでも、女性がリーダーとなってもらい、一緒にやっていければと感じた。
- 八木橋会長
- ・やってほしいなと思ったり、前に出てきて欲しいなと思っても、なかなか出てきてもらえないことはあると思う。
  - ・それは望んでない可能性もあるし、何で望まないんだろうと考えるのも変な話だが、日本の文化的な建前というのがあるような気がする。
  - ・謙譲の精神というか、一歩下がるところが、一つのわきまえであると、刷り込まれてしまっている。
  - ・それも一つのアンコンシャスなバイアスになっているんだろうと思う。
  - ・複合的である。ただ、よく出る杭は打たれると言うが、出る杭は他の杭も引き上げてあげな

いと大きな成長がないということも一つの考え方としてあると思うので、どうしても一定のところまで行くまでは、強力なリーダーというか、ポジティブアクションというか、そういったものが必要なんだと思って聞いていた。

齊藤副会長

- ・先ほど、男性の育休取得率のお話が出ていたと思うが、一番近い国の調査では、男性は7%くらいだったのが、13%くらいまで上昇している。
- ・ただその内容が、育休の取る期間である。2週間とか、1か月とか、まだまだ短い。女性は1年近く、6か月以上とかになってきているようではあるが。
- ・また、アンコンシャスバイアスの話であるが、男女共同参画に限ったことではなく、私たちが生きているうえで、いろんな差別事情があり、その中でアンコンシャスバイアスというのはどうしてもある。
- ・それがあつことに自分が気づくことが必要なんじゃないかとうところ、そういう気づく機会をいろいろなところで仕掛けていくことが、とても必要なかと思つたところである。
- ・また、それに気づいてすぐには行動が変わらないかもしれないが、だんだん変わつていく、どうしても人間だから持っているものだと思う。
- ・持っていることがいけないというよりも、それに気づいて、じゃあ、何が一番、皆が幸せに生きていけるのかを考えていくことがあると思う。
- ・先ほどの子育て支援に関してもすごく国でも力を入れてやつているところだと思うが、男女共同参画の意識を何とかしないと、子育て支援は本当の意味で充実したものとなつていかないと思う。
- ・いろんな施設に来る方とか、公民館等を利用する中で、男性の方も、すごく当たり前のようにお子さんに接している。おむつを替えたり、抱っこしたりとか。
- ・それが段々、当たり前になつてきて、それを見た子どもたちが大きくなつていくことがすごく大切だし、そういう一生懸命頑張つているところをどうやって応援するのがいいのかなと思つている。
- ・本当に男女共同参画の根底にあるものが、すべての市民の方が安心して生活する根底になつてほしいので、いいものを皆さんの話を聞いてつくつて行きたいと思つているところである。

八木橋会長

- ・いろんなところに無意識の思い込み、バイアスというのはある。良い、悪いの価値判断を私たちは普段感じるものだから、どうしても付きまとうが、全般的に無くしていく必要は全くなくて、よりよい社会のために、一人でも嫌な思いをすつとか、後ろ指を指されなような、そういう取り組みができていければよいと思う。

#### 4. 男女が共に生きるまち八王子プラン(第3次)、男女共同参画に関する市民意識・実態調査について

八木橋会長

- ・次第4「男女が共に生きるまち八王子プラン」及び「男女共同参画に関する市民意識・実態調査」について、事務局から説明を。

事務局

- ・先ほどの資料3のスライド12頁、「男女が共に生きるまち八王子プラン」の第3次改訂版について触れていく。
- ・その前に、八王子市の基本計画との関係を説明する。(スライド13頁)
- ・八王子市では、6つの都市像をかかげ、その都市像実現のために37の施策を定めている。
- ・八王子未来デザイン2040概要版(以下「概要版」という)7頁。男女共同参画の推進は、

都市像 2「健康で笑顔あふれる、ふれあい、支え合いのまち」を実現するための施策 07 として「一人ひとりが尊重される地域社会の構築」があり、そのうちの細施策のひとつに位置付けられている。

- ・また、都市像実現に向けて、「みんなで目指す 2040 年の 11 の姿」(概要版 3 頁)を定めている。02 の「人生 100 年時代を生き活きと暮らしている」においても、03 の「それぞれの個性を互いに認め合い、それぞれが望むフィールドで活躍している」においても、04 の「「やりたい」に挑戦でき、笑顔で自分のみちを歩んでいる」においても、06 の「高い防災意識を持ち互いに支え合いながら、安心して暮らしている」においても、男女共同参画の推進は欠かせない。
- ・「男女が共に生きるまち八王子プラン」は、この未来の八王子の設計図である「八王子未来デザイン 2040」を具体的に取り組んでいくうえでの個別計画のひとつとなっている。
- ・スライド 14 頁、「男女が共に生きるまち八王子プラン」で掲げている基本目標は、都市宣言である「人がひととして尊重され、いきいきと暮らせる 男女共同参画社会の実現を目指して」である。
- ・1999 年に策定し、現在は、第 3 次プランとなっている。
- ・第 3 次では、3 つの目指す姿を掲げて、2014 年から取組を進めてきた。
- ・その後、国において「女性活躍推進法」が施行されるなどの社会情勢の変化に対応し、より一層取組を進めるために、2019 年に第 3 次改訂版を策定した。
- ・ここでは、第 3 次プラン改訂版の内容と取組、その結果による今後に向けての課題について説明する。
- ・令和 3 年度(2021 年度)評価報告書(以下「報告書」という)について。報告書1頁の体系図をご覧ください。まず、めざす姿1「男女平等意識を確立し、あらゆる分野で男女が参画できる社会」では、重点課題として「男女平等と男女共同参画の意識づくり」と「あらゆる分野への男女共同参画の推進」をあげている。
- ・報告書 4 頁。重点課題1の「男女平等と男女共同参画の意識づくり」での 3 か年の取組としては、毎年 6 月 23 日から 29 日までの男女共同参画週間には講演会を実施したり、情報紙「ぱれっと」などを全戸配布して啓発してきた。
- ・男女共同参画施策推進会議の参加者の意見(報告書 5 頁)には、「性別による固定的な役割分担意識は社会制度や慣行から生まれるものであるため、社会構造の改革をきちんとしなければならない」といったように、男女共同参画を推進していくには、個人の意識醸成の取組だけでなく、社会へアプローチしていく取組も必要だと考えられる。
- ・報告書 6 頁。重点課題2「あらゆる分野への男女共同参画の推進」においては、市の審議会等の女性参画率 50%を目標に取組を進めてきた。しかし、委員を推薦してもらう団体にそもそも女性が少ないことで、なかなか女性の参画が進まない現状があり、まずはあらゆる分野で女性が活躍することが必要であることが考えられる。
- ・報告書 8 頁。目指す姿2「男女が互いに人権を尊重し暴力のない社会」としては、3つの重点課題をあげている。
- ・「配偶者からのあらゆる暴力の根絶」では、DV について被害者だけでなく加害者・傍観者も生まない取組として、中学生や高校生を対象に「デート DV 予防啓発講座」を実施した。
- ・報告書 10 頁。重点課題の「困難な状況に置かれている方が安心して暮らせる環境づくり」については、男女共同参画センターにおいて「女性のための相談」窓口を設け、関係所管課と連携して対応を行ってきた。

- ・ 報告書 12 頁。「生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利の確立」では、市内中学校において「命の大切さ」を学ぶ学習を行ったり、保健福祉センターと連携して妊娠・出産期の支援を行ってきた。
- ・ DVは、人権侵害にも関わる重要な問題であり、報告書 9 頁の今後の方向性にもあるように、「被害者がまず気軽に相談できることが大事」であり、また、被害者だけでなく、加害者、傍観者も生まないために子どもの頃からの意識啓発が重要であるとしている。
- ・ また、令和6年4月に、性的被害、仮定の状況、地域社会との関係性、その他の様々な事情により日常生活又は社会生活を円滑に営む上で困難な問題を抱えている女性、もしくは抱える恐れのある女性への支援に関する法律が施行されることもあり、今後、より一層の充実が必要となってくる課題である。
- ・ 報告書 14 頁。目指す姿3「仕事と生活の調和(ワークライフバランス)が実現し、男女が安心して、いきいきと生活できる社会」については、「ワークライフバランスの実現のための意識づくり」として、男性の育休取得を促進するリーフレットを配布したり、東京都労働相談情報センターと連携したセミナーを実施するなどの取組を行ってきた。
- ・ 報告書 16 頁にある「男女が共にいきいきと働くための環境の形成」では、保育園や学童保育所の受け入れ体制の充実や、女性のための再就職支援などを行ってきた。
- ・ しかし、家族の姿の変化や人生の多様化が進んでいるなか、報告書 15 頁の今後の方向性としては、個人個人によってワークライフバランスの価値観が異なるという認識を持つことが重要であり、支援サービスの充実とともに、社会全体の意識を変えていく必要があるとしている。
- ・ 続いて、第4次プランを策定するに向けて行った「市民意識・実態調査」について。資料3のスライド 19 頁、この調査は、市民 3,000 名を対象に実施し、回収率は 33%であった。
- ・ 内訳は、若干女性のほうが多く、年代別では、棒グラフのような結果で、極端な開きはないものとなっている。
- ・ 調査項目ごとに具体的に見ていく。パワポスライド 20 頁(報告書 7 頁)は、アンコンシャス・バイアスについての調査になる。
- ・ 項目の一番上に「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」という質問に対しては、93%の人が「そう思わない」と回答している。
- ・ しかし、スライド 21 頁をみると、実際に「直接言われた経験・言動や態度から感じた経験」となると、3割近くの 28%の人が「ある」と回答している。
- ・ スライド 22 頁には、誰から言われたか、というところでは、女性は「家族」が最も多く、男性は「職場」が多くなっている。
- ・ この結果からも、意識としては 9 割以上の人が「思っていない」でも、実際の行動や言動が伴っていないことが伺える。
- ・ 次に、「政策・方針決定過程への女性の参画」について、スライド 23 頁をご覧ください。女性の参画が増えた方がよいと全体の 8 割(75.9%)程度の人が回答している。
- ・ では、女性の参画が進んでいない理由をみると、(スライド 24 頁)「男性優位の組織風土があるから」「性別による役割分担や性差別の意識があるから」「女性の参画を積極的に進めようとする社会の意識が不十分であるから」といった「意識や社会風土」が問題であるという回答が多くあった。
- ・ また、5 番目にある「家庭の支援・協力が得られないから」という回答よりも、そのうえにある「社会の支援・協力が不十分であるから」と回答した人の方が多くある。

- ・こうしたことから、課題解決には「個人の問題」ではなく「社会問題」として捉えることが必要であることが伺える。
- ・次に、「仕事」について。スライド 25 頁をご覧ください。仕事の内容や待遇面において性別による違いがあると回答しているのが、全体の 32%が「ある」と回答している。
- ・性別・年齢別でみると(スライド 26 頁)、特徴的なのは、「ある」と回答したなかで一番多かったのが、30 代男性で 42%、次いで 40 代男性の 40.3%。一方、一番少なかったのは、40 代女性 1%となっている。女性より男性のほうが「仕事の内容や待遇面において性別による違いがある」と感じているようである。
- ・では、具体的にどのような内容で違いを感じているかをみる。(スライド 27 頁)
- ・一番多かった 30 代男性の理由をみると、「男性が育休・介護休業を取得しにくい雰囲気がある」「男性は長時間労働・サービス残業、休日出勤しなければならない雰囲気がある」が半数以上の方が回答しており、30 代の男性が男女共同参画を推進したくとも出来ない状況であることが推測される。
- ・次に地域活動について。スライド 28 頁、地域活動に参加している人は、男女とも 2 割程度にとどまっており、スライド 29 頁の性別年代別でみると、男女共に 30 代が低く、子育て期、働き盛りの世代での参加が少ないことが伺える。
- ・また、スライド 30 頁、参加している地域の活動において性別による取扱いの違いがあるかという質問に対しては、参加している人の半数近くが「特にない」と回答しているが、裏を返せば、参加している人の半数は、違いがあると思っているということである。
- ・「男女が共に地域活動に参加するために必要なこと」としては、スライド 31 頁、男性が「性別により役割や活動内容を区別せず、個人の能力や個性を活かすこと」がどの年代も多かったのに対し、女性は 50 歳未満は「家事・育児・介護等を男女で分担し、お互いがと外に出られる条件をつくること」、50 歳以上は「健康であること」が多くの回答であった。
- ・市においても、「八王子未来デザイン 2040」において、未来をひらく原動力として、「地域自治」を掲げている(概要版 5 頁)。地域が主体的に地域の魅力や課題を把握し、その向上や解決に向けて、地域の多様な活動団体や住民同士、地域と行政が協働していくための仕組みを構築する「地域づくり」を推進しているところである。
- ・地域での課題把握や、解決に向けて、男女共同参画の視点も重要な視点のひとつであることから、地域活動に男女が共に参画することが必要である。
- ・次に、「セクシュアル・ハラスメント」について。スライド 32 頁、「経年比較」をみると、前回調査の平成 29 年度よりも「身近なところでセクハラを見たり聞いたりしたことがある」についても「自分自身が受けたことがある」についても「ある」と回答する人が増えている。
- ・スライド 33 頁のセクハラの内容の経年比較をみると、「容姿や服装についてあれこれ言われた」「性的な冗談や冷やかしの言われた」が前回調査より増えており、「肩や尻など、身体に触られた」は減っている状況であった。
- ・セクハラについては、被害者の人権を著しく侵害し社会的にも許されない行為で、職場だけでなく、教育や福祉等の現場や地域社会においても発生する可能性があり、近年では、就職活動中の若者に対すセクハラが問題となっている。
- ・最後に、「ドメスティック・バイオレンス」について。スライド 34 頁をみると、DVを受けた経験について、男女共に精神的な暴力が最も多く 18.3%で、女性だけで見ると 23%となっており、5 人に 1 人が精神的な暴力を受けた経験ありと回答していることになる。
- ・こうしたDVを経験した人の相談状況について、スライド 35 頁をみると、「相談しなかった

(できなかった)」が全体でも 6 割以上の方が相談しなかったと回答している。

- ・ 相談した方の中で、相談相手としては、スライド 36 頁を見ると「友人・知人」に続いて「家族」が多く、相談機関に相談している人はかなり少ないことが分かる。
- ・ 相談しなかった理由としても、スライド 37 頁を見ると「相談しても無駄だと思った」「相談するほどのことではないと思った」が男女共に多くあった。
- ・ 男女で差のある回答が、「自分さえ我慢すれば、このままやっていけると思った」が男性 15.8%は低いのに対し、女性は 36.4%と高く、「相談する人がいなかったから」は、女性は 18.2%に対し、男性は 29.8%と高い結果になっている。
- ・ セクハラと同様に、潜在化させない、被害者が一人で悩まない、加害者を生まない取組が重要であると考えられる。
- ・ 第 3 次計画及び市民意識・実態調査の説明は以上になる。

八木橋会長

- ・ 事務局の説明に対し質問はあるか。
- ・ 最後の説明部分の DV であるが、スライド 34 頁目で「DV(配偶者、元配偶者又は事実婚のパートナーなどからの暴力)」との記載がある。この「など」の部分は、ドメスティックというと家庭内の話であるから、親子とかはここに入っているのか。

事務局

- ・ 市民の方に質問票を送付した際に、「DV(ドメスティック・バイオレンス)について」として「DV(ドメスティック・バイオレンス)とは、配偶者、元配偶者又は事実婚のパートナーなど親密な関係にある男女間」というところから暴力を受けたとしているので、そのほかは入っていない。

八木橋会長

- ・ 男女という大きい括りの中での調査だからということか。
- ・ ほかにはよろしいか。
- ・ 第3次改訂版の評価及び市民意識実態調査と先ほどの男女共同参画について、感想でも結構なので意見を伺う。
- ・ 調査結果を見ると、少し意外だと思う数字も、やはりそうかと思う数字もあり、どう読み解いて活かしていくのが大事になってくるが、それで「すべき」というところが、例えばスライド 21 頁に「デートや食事のお金は男性が負担すべきだ」という選択項目がある。この「すべき」というところがなかなか難しいところである。これは数字で表せる部分ではないので、言語表現や受け取り方である。久保田委員、「すべき」というと違和感を覚えるか。

久保田委員

- ・ そうである。

八木橋会長

- ・ 感覚として聞いてみたいが、例えば「デートや食事のお金は男性が負担すべき」か、どうか、と聞かれたら、身構えるか。

久保田委員

- ・ 少し、構える。

八木橋会長

- ・ 一方で、例えば「自分はどう思うか」という質問で、「デートや食事のお金は負担したい」であればどうか。

久保田委員

- ・ 自分は、できる限り負担したい。

八木橋会長

- ・ このような聞かれ方をすると、つまり自分の意思がそこに反映されているという感触が出てきて、違和感は軽減されるか。

久保田委員

- ・ そうである。

八木橋会長

- ・ 言葉のマジックという部分があるかもしれない。中には、お金を払いたい、人のためにやりたい、という人もいる。このように純粋に、どんどん前に出ていく人もいるが、受け止める側がどう感じるかという部分もあるので、この辺は変数も多いので難しいところだと思う。



- 木村委員
- ・先ほどの「すべき」という部分の男女の差を見たいがデータはあるか。
- 八木橋会長  
事務局
- ・スライド 22 頁の「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」には男女別がある。
  - ・委員の皆様には冊子で配布しており、またホームページでも冊子は公開しているが、この中には男女別とか、年代別などを掲載している。
- 八木橋会長  
荒木委員
- ・いろいろな立場の方にお集まりいただいているので、ぜひ一言でもよいのをお願いする。
  - ・「地域活動について」という項目がスライド 28 頁から 31 頁にかけてある。この辺のことは後で時間をかけて確認したいと思った。私は川口地区の町会で八王子未来デザイン 2040 での中学校区での地域づくりのモデル地区になっている。私も地域づくりの委員として参加している中で、実際、入っている委員には女性が多い。町会のみならず、NPO など活動している人などにより委員を構成しているが、非常に積極的な発言をしている。先ほど課長からも男女共同参画の視点を持って地域づくりにおいても進めてほしいということだが、まさしくそうだと思う。そこでは現在、女性は多い状況だが、一方、自分の地域では、女性の参加が少ない状況である。この資料等を参考にして自分の地域活動での参考にできればと思う。
- 前田委員
- ・スライド 27 頁「仕事について」の部分だが、若い人と話している中で、男女で損すると思うことはあるかと聞いたときに、女性はレディースデイとか優遇があつていいよね、男性はそういうのだから、女性はいいな、といった話は聞いたことがある。
- 八木橋会長
- ・よく逆差別などと言う人がいるが、「いいな」と思う気持ちが出てくることも分からないではないが、不遇を嘆くよりも、その範囲内でやったらいいのにとすることがある。正直こういうことを挙げたらきりが無い。レディースデイとかは必ずしも日本だけではないと思うので、一つの文化的なものかもしれない。
- 木村委員
- ・レディースデイとはどういうものか。
- 前田委員
- ・いろいろなセール、割引などのことである。
- 木村委員
- ・そういうのはどこからきているものなのか。
- 前田委員
- ・女性が来ると、おまけに男性がくっついてくるという意図があるのではないかとと思う。
- 八木橋会長
- ・レディースセットとか書いていて、そこに小さく男性の方でも頼めますと書いてある。私は頼んでみたことがあるが一人で行ったところで頼んでみたらびっくりされた経験はある。
  - ・こういうことは、ビジネス上のデータを基にやっているものもあると思う。例えば、女性がこの部分にもう少しお金を投資してくれると、もっと連鎖反応があるとか、口コミの効果があるとか、そういうことで行っているという業界があるということは知っている。だから、純粋な男女ということよりも、商売という部分に関わっていると思う。
- 野村委員
- ・定型的な質問で「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」ということで、思ったよりもそう思っている人が少ないなと思った。これの経年変化はわかるか。
- 事務局
- ・今、すぐにはわからない。次回の開催前に皆様にお示ししたいと思う。
- 八木橋会長
- ・これは実際に質問をして回答してもらっているということではいいか。
  - ・学術的なこととなるが。「あなたは〇〇についてどう思うか」と聞くと、実際に行動としてやっていることと、少し違い、理想の自分が出てしまう。実際にある行動の中でこの人はこう考えているうえでの行動なんだなという分析をするのが、きれいな、クリアなものが出るが、アンケートなのでしょうがないことである。少しだけこの数字を割り引いてみた方がよいと思う。
- 清水委員
- ・感想だが、スライド 29 頁の「地域活動について②」で、女性は 70 歳以上になると半数ぐらいいは地域活動に参加しているが、男性は 70 歳以上で 3 割くらいなので少ないと思った。仕

事柄、高齢者の方のセミナーやお話をさせていただくことが多いが、高齢の女性はいろいろなところ、例えば認知症カフェや地域の、先ほど荒木委員もおっしゃられたように、自分のことなどをみんなで何とかしていく、私がかかわってなんとかしていきたい、ということが多いと思う。例えば、シニアの方のお弁当をボランティアがつくるとか。地域で高齢になっても暮らしていけるということを積極的にやっている人が多いと思う。ここに男性がどのように関わられるかということ、その関わりをつくることで男性が地域のことをやりやすくなるにはどうしたらいいのかと考えたりもする。男性が図書館などに入り浸っているとかのお話を聞くので、居場所であったり、そこにいることで DV のこともお話できるような、そういう関係を地域活動でつくることができれば、いろいろな問題はすぐには解決しないとは思いますが、相談できることが第一歩だと思うので、それができるようなお仕事だったり、支援だったり、認知症カフェだったり、包括の活動だったりすると思うが、どこかに所属していることが男女共同参画もほかのこともプラスになっていく要素だと思う。仕事と家庭とそれ以外の場所を男女共同参画の中でも意識付けしながらつくっていけたらと思った。

八木橋会長

・地域活動を具体的にどういう活動かについて、もう少し知りたいところではある。一方で、八王子は大学がいっぱいある。それぞれの大学の方針、文部科学省のどのくらい取り組むかで違いはあるだろうが、少なくとも杏林大学では地域活動を一つの大学の柱として行っており、現在、キャンパスは三鷹だが、八王子市の方を含め、退職した方、地域の方と協働する機会がある。そういう方々は男性、女性とかは関係なく、我々や学生とディスカッションしたり、地域活動で出て行ったり、何かを一緒につくるとか、すごく、活発に、前向きに取り組まれているという印象を受けている。こういう大学の活用の仕方も一つの契機というか、いいコミュニケーションのきっかけにはできると思う。

齊藤副会長

・私が気になったのは、政策や方針決定過程の女性の参画についてで、やはり政策や方針決定する場所に、LGBTQ との関係もあるが、全部の性がないとだめだと思う。男性だけのいる場所で決定されることはよくないと思う。どうしてもそういう場所がまだまだ多いと思う。23 頁のところに、意識としては男女が半々ぐらいまで女性が増えた方がよいという方が多いので、やはり皆さんそういうことは思っただけで、現実はそのままでいいののかと思っていて、やはり、何かを決定する場所には一つの性だけではダメと思うので、ここをどういうふうにしていったらと考えていた。それで、女性の参画が進んでいない理由というのが、いろいろと入っているが、ほかにも理由があるのかとか考えてしまった。役職に魅力がないとか、いろいろな社会状況の中で、決定する場所に全部の性がないといけないので、それを何とかしていきたいと思う。そこで決められてしまったことは、覆すことは大変なので、決めるときには、ある民間の会社では必ず一つの性だけでは物事を決めないということを会社の方針にしているところもある。そうしていかないという形で決められないので、そういうことが根付いていけばいいと思う。先ほどの地域の防災の避難所のことだが、正にそのとおりである。このあいだの大震災で避難所でいろんな性被害とかがあつて、それは女性のリーダーがいなかったりとか、安心して話せないとかがあり、例えば、民間団体のカードをつくって、何か困ったことがあったらここに電話をしてとか、そういう動きもあったが、あの時の震災で露呈されて出てきたのではないかと思うので、すごくそれが八王子の町会でもそういう形で、話を聞いてそうだと思う方が増えていくことがありがたいし、八王子全体に広がっていけばいいと思う。

八木橋会長

・皆さんの話を聞き、男性、女性あまり意識されなくなっているように思われる一方で、一番最後の政策方針決定の過程で女性の参画がもっと増えた方がいい、あるいは男

女半々くらいの方がいい。今、副会長から全ての性の参画するほうが望ましいというお話があったが、違いをなくそう、平等に、対等にするという動きがある一方で、それくらい性というものが根幹部分に根が張っているというか、特に震災のところであるとか、性というものの違いが必要な場面というのも当然にある。事実だと思う。先ほど、久保田委員もおっしゃってくれたが、一つの方針の元に一齐に意識の整備をしていくというより、必要なところは違いがあることは当然であると、ここは違いが活躍できる場所であると、一方で機会を活かすとか、昇進、給料の問題とか、そういう場面では当然に平等であるべきであると、少し、場合分けをしながら、どういう場面で、どういう施策を打って、どう実効性を担保していけばいいのか、少しずつだが精査していけたらいいかなと思う。確かに震災の件は、私もかなり東日本大震災のあと、いろいろと調査を頼まれたりして、被災地に行ったりして、女性、男性という性の違いが必要な場面であるというのを学んでいる。もう一つ、留学生とか、もう少しいろいろな人が、全く悪気はないが留学生たちは、避難所に入ろうとしない。避難所の前でたむろってしまって、邪魔だとすごく怒られたりするが、彼らからすると避難するのに何故建物の中に入るのか、普通、自分の国では原っぱに逃げると、逆に建物に入ることに抵抗がある。でも、そんなのいいから、早く入れと無理やり押し込むことは、彼ら、彼女らにとっては不本意なことである。だから、お互いに尊重するというか、お互いにどう考えていて、それが尊重されているという実感をもてるというか、そこが多分重要である。重要であるがそれが難しいので、どうしましょうかというのがこの会である。

## 5. その他

八木橋会長  
事務局

- ・ 次第5、その他について、事務局より説明を。
- ・ 次回、第2審議会は、6月22日(木)の午後6時30分～8時30分 JR八王子駅北口 八王子市生涯学習センター(通称:クリエイトホール)10階の第2学習室にて開催する。

八木橋会長  
事務局

- ・ 次回の開催日程について、事務局説明どおりお願いする。
- ・ 報酬の支払いについて、事務局から説明を。
- ・ 委員の皆様へは、本市の「非常勤の特別職の職員の報酬及び費用弁償に関する条例」に基づき、参加された場合には日額 12,000 円の報酬をお支払いする。
- ・ 報酬の支払は、毎月月末で締め、翌月 21 日に所得税を差し引いた後の金額を所定の銀行口座に振り込む。
- ・ また、年末には、本年分の報酬額に関する源泉徴収票を送付する。
- ・ この審議会終了後に、口座振替依頼書とマイナンバーの確認をするので、そのままお待ちいただく。

八木橋会長  
(なし)

- ・ 質問等はあるか。

## 6. 閉会

八木橋会長

- ・ 以上で本日の審議회를終了する。