

## 令和4年度 第2回葛飾区男女平等推進審議会 議事録

日 時：令和5年3月17日（金）午後2時00分～午後3時50分

会 場：葛飾区男女平等推進センター 3階洋室A

出席者：黒崎委員、坂井委員、佐々木委員、島野委員、杉江委員、鈴木委員、谷本委員、  
林あかり委員、林勝則委員、谷茂岡委員、柚木委員（五十音順）

Zoomでの参加者：板井委員、齊藤委員、千田委員（五十音順）

14名出席

事務局：坂井総務部長、藤井人権推進課長、加藤男女平等推進係長、小熊人権施策推進係長、  
男女平等推進係員1名

傍聴者：4名

欠席：大山委員、鷹委員、津村委員

議 題：

男女平等推進施策について **資料1、2**

<事前送付資料>

資料1：第5次男女共同参画基本計画（抜粋）（内閣府策定）

資料2：「ジェンダー」の表記に関する調査結果

参考1：SDGs グローバル指標 5：ジェンダー平等を実現しよう

参考2：葛飾区SDGsリーフレット

参考3：葛飾区男女平等推進計画（第6次）（抜粋）

<当日机上配付資料>

- ・ワーク・ライフ・バランス情報誌 LooP vol.16
- ・企業向け人権啓発紙 HOW (Happiness Of Workers) vol.2
- ・人権・多様性に関するパンフレット  
「東京都パートナーシップ宣誓制度が始まりました！」
- ・こんにちは人権 vol.15
- ・葛飾区男女共同参画 Schedule Note Book 2023
- ・講座チラシ（イライラに悩むあなたへ～アンガーマネジメント講座～）
- ・「みんなで目指す！ SDGs×ジェンダー平等」
- ・「はたらくみんなの必読書！ 生理・更年期障害 生き生きハンドブック」

### 1 開 会

### 2 議 題

事務局：議題に入る前に本日の主旨を説明します。

昨年度の第6次計画策定過程において、パブリックコメントでご意見のあった、「ジェンダー平等」という言葉について、SDGsの目標としても掲げられていることもあり、

計画での表記を審議いただいたところです。

本日は、第7次計画策定に関して、本格的な審議に入る前に「男女平等」や「ジェンダー平等」といった表記について、ご意見をいただきたいと思います。

それでは、ご説明いたします。

## 男女平等推進施策について

事務局より、資料1、2について説明

会長：ありがとうございました。

2つの資料の説明を受けて、ご意見を頂戴したいと思います。

特に資料2のところを見ていると、名称変更で、既に「ジェンダー平等」という表記で使っているのが1区、葛飾も含め本文で使っているのが16区あり、全く使用していないというのが7区です。どちらの区も審議中だと思いますので、皆さんからご発言をお願いしたいと思います。

委員：3ページですが、「ジェンダー」の表記に関する調査結果、計画本文で使用があり、葛飾区も含め、SDGsも、まだそんなに一般的に広まっていないと思っています。目標の一つであることは、素晴らしいことだと思うのですが、この「ジェンダー平等」をそのまま「男女平等」であるという人もいます。本当にこのジェンダーというのをどのように平等というか、捉えているのか、すごく色々だなというのは、いろいろな活動をされている方が、そうおっしゃっていたので、「ジェンダー平等」でなくて、やはり「男女平等」のほうが皆さんは納得されるのではないかなと思います

また、7ページに、「次世代の方たちにとって」、次世代の方がどなたか存じ上げませんが、「男女平等は当たり前のこととして捉えており」と調査結果に書いてございますが、私からしたら当たり前のことにはなっていない。私の個人的な意見としては、次世代の方と見識が違うのかなと思いますが、そういうふうに思っている私のような考えの方もいるのではないかなと思います。まだちょっとジェンダー平等やSDGsも、何年かたないと浸透しないように思います。皆さんが普通に分かるようになるまでは男女平等でいいのかなと思いました。

会長：ありがとうございます。SDGs、それからジェンダー平等、男女平等、それから7ページの、若干、世代間の認識の差がやはり出てくるかなとも思われます。

今日は結論を出すことが目的ではございませんので、今の方向性でも構いませんし、また別の角度からでも構いません。どうぞご意見をお願いいたします。

委員：私は反対になってしまうかもしれないのですが、SDGsの概念などは、結構浸透しているなと私の周りでは感じていて、今NHKの子ども番組などでも、その中身がというところまでは、まだ分かっていないのかもしれませんが、SDGsの歌を歌っています。また会社でも、結構SDGsのバッジをつけている人とかもよくいますよね。会社の中の研修などでもよくやっていることで、この目標に関してSDGsのことは結

構みんな知っているかなと思います。世代間のギャップがあるなというのはもちろんありますが、30～40代とかでは結構知っているという認識ではいます。

私は、「ジェンダー」のほうに言葉をしたほうがいいと思っています。その理由は、男女としてしまうと、その男女というものに当てはまらない人がいて、「ジェンダー」という言葉が、今出てきていると思うので、体は男性とか女性だけれども、それに心は当てはまらないという人が疎外されてしまうのではないかなと思います。そういう人たちを平等にするための施策だと思うので、私は「ジェンダー」という言葉を使用しているほうが、例えば「ジェンダー」という言葉を知らない人でも、「ジェンダーという言葉ってどういう意味なのだろう」と知るきっかけになるとと思います。なので私は「ジェンダー」という言葉にしたほうがいいのではないかなと思います。

会長：ありがとうございます。いきなり核心に入っているような感じがしますが、いかがでしょうか。SDGsに関しては、とても広報活動がうまくいっていると申し上げてよろしいのではないのでしょうか。非常に広く浸透してきているような感じがいたします。あとは、この「ジェンダー」の言葉の使い方に関しては、LGBTQをはじめ、性の多様性というくくりの中で、このジェンダーの持つ意味というものがクローズアップされているのかなと思います。

ほかの委員の方、いかがでしょうか。

委員：今お二人がおっしゃっていたと思いますが、計画の対象という変な言い方ですが、まず男女平等の話があり、「性的マイノリティ等多様な性への理解促進と支援」を含むという計画になっているのだとすると、「男女平等」という言い方だけではどうなのかなと思います。その中でどういうふうに見直していくかなという話は出てきて当然のことかなと思います。かつては差別的な話では男女平等の問題が一番大きかった。でも最近は、性的マイノリティの問題も出てきているので、そういった全般的なことを対象にした場合に、名称として男女共同参画という言い方だけでいいのかなと、新しい言葉が何か要るのではないかなと思います。

もう一つ、それに代わる言葉が「ジェンダー」でいいのかということも思っていて、多分イヴァン・イリイチかなんかが書いた本、ジェンダー、あれが最初だと思いますが、基本的には、男性的な役割・女性的な役割、その話にとどまっていると思います。最近ちょっと変わってきているのかもしれませんが、「新しい言葉というのはジェンダーでいいの？」というところもあると思っていて、個人的には何となくそういう多様性という意味ではダイバーシティぐらいが本当はいいのかなと思っています。そういう意味で言うと、どちらもどこまで浸透しているかというのは、ちょっと微妙な言葉であるとは思いますが、だから「男女平等でいいの？」という話と、「それに代わってジェンダーでいいの？」という話があると思います。その辺は、行政の問題意識の中で、「いやいや、まだまだ男女平等だよ」というのであれば、そのままでいいと思いますし、「もうちょっと範囲を広げなきゃいけないのかな」ということであれば、何か新しい名称を考えていかなきゃいけないのかなと思います。ジェンダーがピッタリ当てはまるかというのは、個人的にはよく分からないなというところは正直あります。

会 長：ありがとうございます。そのためにも多分、今日このような主旨の審議会になっているのかなと私も理解しております。ほかの委員の方がいかがでしょうか。

委 員：私の考えでは、小学生ぐらいまでは教育現場でSDGsのことをすごく扱っていて、保育園や幼稚園の方もそうだと思いますが、例えば名前を呼ぶときに「〇〇君」というのはあまり使わないで、みんな「〇〇さん」にしているとか、先生方もかなり勉強して実施されてきているということを見ていて思います。「SDGsって分かる？」と言ったら「分かるに決まってんじゃない」と子どものほうから言われるので、ちゃんと習っているのだと。また教えてもらうような感じなので、今この言葉がちょうど過渡期にあって、「男女平等」から「ジェンダー平等」というところに意識と言葉も両方過渡期にあるのかなという印象を受けています。ですので、私としては、この目標を葛飾区が目指すと明言しているので、それであればこちらの「5 ジェンダー平等を実現しよう」という言葉を使っているところに向かって名称は使う。ただし、まだそういうことはよく分からないというご意見があるのも事実ですし、受け入れがたいという意見もありますので、必ず目立つところに併記する。「ジェンダー平等とは、こういう定義で葛飾区としては使っています」ということで、常にどちらの理解も得ていく形で、言葉が定着したときに外すという形でもいいのかなと思います。先ほど多様性の言葉というのもどうだろうとおっしゃっていましたが、「ジェンダー」と聞くと、私の中では多様性のある性自認とか、そういった制約があるという印象もあるので、「ジェンダー」でいいのかなと思います。多様性というと逆に、生物多様性など違うほうもいろいろ発想が広がってしまうので、そう考えました。

会 長：ありがとうございます。

ほかの委員の方、いかがでしょうか。

当日配付の資料で「みんなで目指すSDGs×ジェンダー平等」があります。これは内閣府の資料ですが、ご指摘のように、小学校の低学年あるいは3、4年生ぐらいを恐らくターゲットにした広報誌というか、説明するものだと思います。ですから、かなり下の学年の人たち、小学校とか若い人たちには、それなりに浸透しているのかなと思います。

ほかはどうでしょうか。何かございますか。

委 員：私は「ジェンダー平等」が望ましいかなという感じがしております。SDGsで誰一人取り残さないということで、なるべく多くの人を包んでいくというか、包摂していこうと。その場合、先ほど委員の人が言われた「ダイバーシティー」という表現も悪くはないのですけれども、ダイバーシティーだと何のダイバーシティーかということが非常にあいまいになってしまうので、その点では性の問題ということで「ジェンダー」という言葉。「男女」でなぜいけないと言われると、先ほど言われたような男女にとどまらないマイノリティ、性的少数者の問題とか、そういったことも絡んでくるので、「ジェンダー平等」という言葉、ちょっと聞き慣れないというか、中身は実際何だろうと言われると、なかなかそう簡単には答えられないところもある概念なのですけれども、あえ

てそれを使って、どの人も取り残さない形で平等を実現するには何をすればいいのかという、そういった標語として使うのが一つ手なのかなというふうに思っております。

会長：どうもありがとうございます。ほかの委員の方はいかがでしょうか。

委員：大変難しい問題で、まだ男女平等ということがどうだということ今言っているところですね。大分「男女平等」という言葉が、言わなくても当たり前じゃないのと私たちは思うようにはなっているのですが、「ジェンダー」という言葉は昔からあるわけですよ。ただ、「ジェンダー」の意味のほう幅が広い。男女だけじゃなくて、いろいろな資格も含んだのが「ジェンダー」ということらしいので、そういうことも皆さんが含んでいかないと、どちらがいいかと決められないと思う。やるとすれば、今、男女平等がやっと幾らか、そうじゃないかなと皆さんが思うようになった。ただし、まだまだなので、ジェンダーのほうでもう少し推進をしてから、家庭が変わっても社会が変わっていかないといけないので、できれば社会の充実を図るのが一番だと思う。だけれども、それには相当長くなるし、大変難しい問題で、いいとか悪いとかじゃなくて、そろそろ今の時代の言葉にも変えていかなきゃいけないから、皆さんでジェンダーってどういうことだろうか、こういうことがジェンダーの意味には含まれているから、そういう言葉で社会の充実を図っていったらどうかというような話合いを地域でしていかないと浸透しないですよ。浸透する方法を先に決めながら、皆さんが大分分かってきたからどうしようかということを持っていかないと、ただ、こっちがいい、あっちが悪いというのは、私は言えないと思っています。

会長：ありがとうございます。その実質的な達成に向かった言葉の使い方、あるいは概念整理の機会なのだというふうにも理解していますが、ほかの委員の方はいかがでしょうか。

委員：お恥ずかしいのですけれども、教えてください。今のお話を伺って、「ジェンダー」のほうやや広いというふうなお話をいただきました。そのときに、こんなことを今さらながら質問するのは変なのですが、教えていただければと思います。「男女平等」はこちらで、「ジェンダー」が全部すっぽりなのか。それとも、大きいのですけれども、「ジェンダー」というふうなときに、入らない部分が「男女平等」で何かあるのか。その辺のところはどうなのですかね。今さらながらなので、申し訳ないのですが。

会長：いかがでしょうか。

委員：私もよく分かりませんが、この「ジェンダー」という意味をどう捉えるかということが大事なので、「ジェンダー」という言葉の意味を勉強して、それで「男女平等」とどう違うか、あるいは幅が広いからこっちがいいじゃないかとかということではないかと、社会を変えていかないと駄目なわけですよ。まだまだ社会のほう平等になっていないのだから、この社会の平等をどうするかということ今言っているから、それで「男女平等」と言ってきたが、素人考えでいけば、大分男女平等になっているのではないかと

思う。男性の方が変わってくれたし、女性も変わって自分たちのことを守るようになってきたので、大分変わってきたことは事実だと思います。私ら年寄りでも、変わってきていますので。ただ、いいか悪いかは、昔の人間ですからあります。昔のほうがいいところもたくさんあるので、精神的なことが今の人は嫌いなのです。その中には、ジェンダーであれば人のことも考えるだろうし、少し民主主義を履き違えているから、そういう根本から勉強しなきゃ駄目なので難しいですね。人それぞれの考えがあるから何とも言えないのです。今「ジェンダー」という言葉が出てきたので、私もちょっと調べてみましたけれども、昔からちょこちょこ使っていたのですが、あまり使われていない。やはり社会を変えていかなければ家庭だけでは駄目だと思うので、その社会をどう変えていくか。男女平等の充実をもっともっと図っていかなきゃいけないんじゃないかなと。それと同時に、「ジェンダー」という言葉もあるからどうしましょうという両方でやっていかないと無理ですよ、と思っています。

会 長：ありがとうございます。ほかの委員はいかがでしょうか。

委 員：私も言葉の定義については正確に言えない部分があるのですが、最終的なよりよい社会という大きな目で見た場合に、その中には男女平等もあるし、マイノリティの包み込みということもありますし、性差に関係なく仕事に取り組むということもありますし、大きなよりよい社会にするという概念の中では、「ジェンダー」という言葉のほうが適しているなと思います。各人の認識の差とか体験の差があるのはやむを得ないのですが、そのような馴染んだ言葉を使ったほうが、それに向かって内容を固めていくということでやりやすいのではないかと感じています。

会 長：今、「男女平等」か「ジェンダー平等」というところに話が行っておりますけれども、いかがでしょうか。

委 員：今日、審議会に参加の皆さんは「ジェンダー平等」というところが優勢のような考え方だと思うのですが、私は葛飾区全体を考えたときに、平均年齢もほかの区よりも少し上というところもありますので、やはり「男女平等」というものを計画本文に入れて、その中で「ジェンダー平等」というサブ的なところで位置づけたほうが良いと思います。社会的なジェンダーという男女に限らずの性別というものもあるのですが、生産もあるし、生物学的な性別というものも念頭に入れなくてはいけないなと思っている年代もまだいらっしゃいます。今回の審議会に参加されていないような一般の区民に対しては、まだまだ浸透していないと思います。SDGsは国連で提唱している目標、そこに準じるために日本はいろいろ考えてやってきましたけれども、日本は男女雇用機会均等でしたり、男女共同参画と名称を変更し、過去にずっとやってきた経緯で、どうしても「男女」というのは、まだ外していません。これを「ジェンダー平等」として、将来的には「ジェンダー」という言葉を使うにしても、まだ早いのではないのでしょうか。以上です。

会 長：ありがとうございます。いかがでしょうか。

委員：私、個人的には葛飾区民でございますので、まだ葛飾の中で男女平等が進んでいない、先ほどの委員のお話があったように進んでいない気がとてもしています。なぜなら女性の参画率30%を達していません。日本がそもそも、ジェンダーギャップ指数が116で、日本自体がまだ女性の参画が進んでいない。男と女という二極だけでも平等になっていないのに、そこにジェンダーという性自認とか多様性とか、多分今ここに当事者がいらっしゃらないので、皆さんそこら辺がちょっと捉えられなくて、曖昧な感じ。本当は当事者の方々が、実はたくさんいらっしゃって、その人たちが男女と区別されることですごく苦しんでいるという声は今少しづつはありますけれども、実際に葛飾区民にどれぐらいいらっしゃるのかとかは分からないじゃないですか。というところもあって、なかなか「ジェンダー平等」って、世の中ではその言葉は出てきているけれども、この葛飾区の中で、それが果たしてしっかりくるのか、こないのかというところが、正直しっかりきていないのかなと思っています。

ただ、多くの委員の方々がおっしゃっているように、「ジェンダー平等」という言葉は世の中の的には当たり前ようになってきて、逆に「男女平等だけでいいの？」という感覚も一方ではあるのです。そこをどうするかというのは、今日皆さんのご意見ということなので、私も一委員の意見として言わせていただきます。時間をかけながら、次の7期計画までに世の中はいろいろ動いてくるでしょうし、できればまず女性の参画を、クリティカルマスの3割をいくところから始めていったほうが現実的かなとちょっと感じております。あと、女性の問題というか、例えば男女間の賃金の格差であったり、男性と女性だけでもまだまだ実は平等ではないというところは、曖昧にしていかないような形で進めていっていただければと思います。以上です。

会長：大事なご指摘だったと思います。ありがとうございます。

委員：このジェンダーの表記に関する調査結果の中で、「ジェンダー平等」を入れていない7区はどこなのか教えていただけますか。

会長：事務局からお答えいただけますでしょうか。

事務局：今のご質問ですけれども、(ウ)の使用していない7区につきましては、(審議会でのみ説明事項)でございます。この7区の中には、現在、次期計画を策定中というところも2区ほど入っております。以上です。

会長：ありがとうございます。これで答えは大丈夫でしょうか。ありがとうございます。お調べいただいた時点で入っていないけれども、この後どうなるかということもありますし、基本計画はご存じのように5年計画ということですから、ここで調べたところで5年～10年の多分タイムラグが入ってくるかなというふうには思います。

委員：近郊の区はまだ入っていないところが多いようですね。

会長：そういうことが言えるのかどうかということですね。ありがとうございます。

ほかの委員の方はいかがでしょうか。

私から少しよろしいでしょうか。今日、非常に興味深い議論で、いろいろご意見が出されているのですが、ジェンダー研究をしている者からすると、私の認識としては、男女共同参画社会基本法の法律が 1999 年に制定されてから、いわゆる男女ではなく性別にとらわれないというようなキーワードが入ってきて、そしてそれが基本法となって、あらゆるところの政策に下りていったというような流れなのだと思います。ですから、それからもう 20 何年たっているわけで、それまでの女性政策は、ほかの方もおっしゃったように、男女雇用機会均等法があって、それは労働分野だけだったわけですが、99 年に男女共同参画社会基本法という法律が出来上がって、全般的な形での性別にとらわれない方向を目指しましょうという位置づけになってきたという流れなのだと思います。そしてその後、特にこの SDGs というのが登場してから、文言として「ジェンダー平等」というのがどうも前面に出てきて、それと同時ぐらいに LGBTQ というような性的なマイノリティ、性の多様性をどうするかというような議論も出てきて、そこを今、恐らく三つ巴というのでしょうか、そこで概念がいろいろぐちゃぐちゃになっているような状況なのかなというふうに個人的には思っています。

例えば私が大学でジェンダー論を教えるようなときに、男女共同参画社会基本法とジェンダーがどう関わっているのか、ここからひもたなくちゃならないというような感じになっています。男女共同参画社会基本法は、いわゆる行政用語というのでしょうか、最初に「ジェンダー平等」とかというふうに言えればよかったのですが、そこを使わなくて男女共同参画社会基本法みたいなややこしい名前をつけてしまったもので、英語に直すと gender equality という「ジェンダー平等」というふうなのが登場してくる。そこら辺の根っこことというのでしょうか、そこから少し複雑になっていたのかなというのが個人的な感想です。

「ジェンダー平等」か「男女平等」かと言ったときに、概念としては、どちらのほうが広いと言えば、恐らく「ジェンダー平等」のほうが広いと私は個人的に認識を持っていますし、だからといって多様性とかダイバーシティーで済ませるかという、やはり実態としてはまだまだで、それこそ賃金格差の問題からはじめ、参画率が非常に低いような分野もたくさんあります。例えば SDGs のところでもお分かりかと思うのですが、「ジェンダー平等」と「女性のエンパワーメント」というのが両方の、いわゆる二重戦略という形で EU はじめ国連でも行われています。その辺を少しご参考までに発言させていただきました。

ほかにはいかがでしょうか。有識者の方いかがでしょうか。今の女性政策、ジェンダー政策とか、日本のジェンダー政策というか、ジェンダー平等という現時点までの振り返りですが、もし何かご発言があればお願いしたいかと思いますが。

委員：今のご整理でいいと思います。ただ、男女という概念を使うときに、何かそこには男女は違うというニュアンスがちょっと入ってしまうということは、若干気になるということでしょうか。つまり一般の言葉、日本語の世界で恐らく「ジェンダー」という言葉は、やはりまだ馴染みがないと思います。既に日本で使われて 30 年ぐらいなっており

ますけれども、いまだにちょっと馴染みが少ない。やはり「男女平等」のほうが、馴染みがある言葉じゃないかと思います。東京都は「男女平等参画」という内閣府とは違う言葉を使っておりますけれども、それもちょっとなじみがない言葉で、ただ「男女平等」と言ったときには、何となく「男女」という言葉に、受け取られる側の問題として、男女は違うということを含意させてしまうのが、若干懸念されることかなというふうに考えております。

会 長：ありがとうございます。今日は要するにブレインストーミングみたいなので、いろいろな意見を出し合うということで、いかがですか。

委 員：「ジェンダー」という言葉は、確かに使っているけれども、じゃあみんな同じようなことをきちんと考えられているのかということについては、私も自信が持てないレベルでございます。やはり計画名称に使うというときに、皆が同じことを思えない、定義づけをきちんとしなければならない言葉を使うということはどうなのだろうと思います。ただ、その中の本文とかにおいて、その説明をしていくということは、もう必要になっているのではないかということだと思います。みんな知らない言葉ではないけれども、まだもやっとしているところが現実なのではないかと思うので、そういった形で使ってみたらどうかというところが率直な意見でございます。

会 長：ありがとうございます。お願いします。

委 員：SDGsをはじめ、ジェンダーなどについて、あまりよく知らない区民をターゲットにするのであれば、平易な「男女平等」を使うほうが、みんなに分かりやすく優しいかもしれません。ですが、葛飾区としてのイメージ、姿勢を見せるには、「ジェンダー平等」のほうがいいと思います。要は、葛飾区としてのイメージ戦略にも関わらないかと思えます。実際「千代田区、さすが」と思いました。

会 長：ありがとうございます。ほかの方、いかがでしょうか。

委 員：今日頂きました資料1のところ、先ほども紹介していただきました153ページの印刷にある「ジェンダー」と書いてあるところでは、ここに書いてある言葉の規定というのでしょうか、それは合っているというふうなことではなく、これに縛られることなく、この会で話をしているということでもよろしいでしょうか。ここに書いてある「男女」というのは、私の読み方では生物学的ということだけなのかなと思いました。それに加えて、社会的につくられたというのですか、それがジェンダーだったということでしたら、いわゆる生物学的なものは男女、そうではなく社会がつくった性別のジェンダーというふうに読み取ったのですが、そういうわけではないということですかね。

会 長：何かコメントはありますか。

委員：たしか東京都の男女平等の委員会でも今やっていると思うのですがけれども、私の調べたところでは、「ジェンダーとは、社会や文化が異なる男女の役割、関係性、それから価値観などに基づく考えや、いわゆる価値観のことを言います」というようになっている。いわゆる男らしさとか女らしさとか、そういう言葉を今まで聞いたけれども、言葉でなくて社会に根づいた性別に対する考え方を考えていかなきゃいけないのではないか。それが「ジェンダー」のほうに入る。ジェンダーとは社会的につくられた性別のことで、女性・男性という2つの性別だけではないというようなことを言っていますので、それで幅が広いのではないかと申し上げたのです。そういうような考え方もどうだということをこれからやっていかないと、いろいろな言い方もしているし、ありますから、分かりませんが、私たちはこういうふう考えた、だからどうだろうということで、具体的にもう少し協議をしながら、だからどうしようかと決めたらどうでしょう。どちらがいいかと言っても、ちょっと無理だと思いますので、あとは課長さんのほうで少し考えながら、皆さんからこんな意見がある、だけど意見の中には、こういう意味だから、こういう言葉を使いたいのだと言っているということも皆さんに言わないと判断ができないから、そこによって判断しながら社会で考えていかなきゃいけない。とにかく社会を変えていかないことには、幾ら「男女平等」という言葉と言っても駄目なので、その点を進行に入れながら考えてほしいと思っています。

会長：ありがとうございます。

ほかにはいかがでしょうか。今の委員へのコメントでも結構ですし、何かほかにご意見があればお願いしたいと思います。

委員：生物学的で違うという性によって、平等ではないというのでしょうか。どちらか一方が、より優位、得をしているような形で反対の場合なことも、つい最近ある場所で見つけました。

この間、友人と小さな旅館に泊まったのですが、そこに男性用風呂と女性用風呂ということで、身体的に2つに区分けした風呂だったのです。男性用風呂には、大きい特別な浴槽がありました。船の形をした大きな浴槽でした。女性のほうの風呂は、たまたまその日は女性客がいなかったものですから、大勢の男性客で、両方使ってくださいということだったので、そちらのほうを利用した友人が、普通の家庭のお風呂を少し広くした程度であり、浴槽についても特別なものではなかったとのことでした。多くの旅館等では、ひょっとしたら男性用風呂というほうが大きかったり、女性用風呂というのがその逆だったりすることもあるのかなとその旅館に泊まって思いました。これは生物学的においての平等が損なわれているということだと思います。これはあってはいけないと思いますし、もっと大きな大きな旅館になれば、時間を区切って、何時から何時までがこちらのAという風呂を男性、Bという風呂を女性というふうにすればよいのだと思いますが、まだそのようなところがあります。この委員会でお話をされているところで感じるのは、そういう生物学的な違いによる平等が損なわれることよりは、社会がつくり出した性というか、そちらによる不平等というのが、ひょっとしたら多いのかなと感じてしまいます。

あと、私は教育現場で過ごしているのですが、男女の平等、ジェンダーの平等というときに、ややそれと違った感じをするときがあります。今、葛飾区の学校では、名簿は全て男女混合にという形に流れてきてはおります。本校でも男女混合の名簿ではありますが、職員たちの話の中、それから私たちの経験上も、入学してきてまだまだ幼い子供たちの中の一つの傾向として、身体的に男というふうな子どもたちのほうが、やや落ち着きに欠ける。女というふうになっている子どもたちのほうが、しっかりしていて任せられることが多い。ですから小集団のリーダーをつくと、生物学的に女というふうな子たちのほうが圧倒的にリーダーになります。ですから、ここは平等とか差別ではなく、そういうような発達の何かの違いがあるのだなと思います。そういうのがいい・悪いではなくて、例えば走るというのもそうです。駆けっことか、そういう運動能力的にも、生物学的に男と言われている子のほうが数字的には高い。東京都のスポーツテストの結果を見ても、やはりどの年齢でも男というふうな子のほうが、いろいろなものについては高位です。そのようなところから生じる差別、不平等というのは、小学校の中ではこのところではないかもしれない。ですから、どちらかというとなりのほうに私たちは頼っているところが多い気がします。

会長：ありがとうございます。

今の委員のご発言に対して、何かコメントというか、ご意見ございますでしょうか。

委員：皆さん思い切りうなずいていらっしやっただけで、そうなのだと思います。ただ、これが社会に出ると、途端に男性優位に働いているのが今の日本なのです。管理職比率、あとは政治家、この辺はなかなか女性が出ていけない。能力は男女でそんなに差はないのです。ただ、女性はそれこそ身体的に子どもを産む機能を持っているので、どうしても妊娠、出産のときにお仕事ができないという物理的な制約がかかることによって、なぜだか出世ができないし、なぜだか仕事を任せられないと思われるというところが、今の日本はまだまだある。そういったところから男女が平等じゃないじゃないかという話なのです。先ほど私が言った男女間の賃金格差というものも、女性は非正規が多いから賃金格差ではなくて、同じ会社に同じ給料形態で同期入社した男性と女性でも、今言ったように途中で妊娠、出産などでストップがかかっている間に、男性のほうが出世をする。なぜか育児は女性が中心にやるものだという皆さんの思い込みから、女性が短時間勤務を選んで給料を減らしながら育児をする。そこで賃金の格差が生まれるという仕組みが、日本にはまだまだ残っているというところから男女が平等じゃないねというのが、多分、皆さんの中にあるのです。ある中で、じゃあここを「ジェンダー平等」という言葉に置き換えて、果たしてそこが解消されるのかなというところが疑問に引っかかっているところも一部あるのかなと私は推測しております。以上です。

会長：ありがとうございます。

委員：先ほど小学生を見ていると傾向が一、とかという話ですけれども、もちろん男女で見ると傾向は違うわけです。平均身長とかだっただけで違うわけだし、同じに扱うといっても、も

ともとが違うということはある。ただ、男・女と大きく見ると違うところもある。けれども、一人一人個人を見ると、みんなそれぞれ違って、女だからこういうことが似合うんじゃないかとか、すごくそぐうんじゃないかとかと言われても、その大きな集団の中では、それがそぐわない人もいるし、そぐう人もいるし、そういうところをきちんと見ていって平等にしようというのが本当の男女平等につながるのであって、傾向で見えて、そういうのが多いなとかということと、それを平等に扱うということにおいては、そこはちょっと、両立するとか、平等に扱うときに、体格が女のほうが小さいから、逆にそのところはちゃんと見てあげなきゃいけないとか、そういうこともあるかもしれないです。平等というのは、同じに扱うということの扱い方が、また違うこともあるなど、そういうことを先ほどの小学生の話聞いて思いました。

会長：ありがとうございます。  
お願いいたします。

委員：私を見た範囲ですが、女子大では個性や能力でリーダーに選ばれますが、共学では女子学生が何となく男子学生にリーダーを譲る空気になっているように思います。小学校から大学までの間に何かがあるということですね。中学、高校ぐらいの教育や環境が鍵なのかもしれません。

会長：ありがとうございます。

委員：ですから、今の我々社会人だけでなく、高校生、大学生、社会に出てくる手前の人たちにアンケートを取ったらどうでしょう。若い人の意見も聞いてみて、「ジェンダー」と「男女平等」の意味を書きながら、「あなたはというふうに考えていますか」ぐらいで、アンケートを取ったら若い人の考えが伺えるのではないかなと思いますが、それはいかがですか。

会長：ありがとうございます。

確かに、幼稚園、小学校のところでは女性が比較的活発にしている、おっしゃるように社会に出る、あるいは、出るプロセスの間の恐らく中学校、高校、大学の学部選択とかというところから、もう既にこのジェンダーバイアスが随分かかってくるような形で、本当に女性の能力を無駄にしちゃっているかしらというふうに私も本当に思うところです。すみません。私、専門がドイツなので、ドイツの小学校低学年のときには、職業選択は本当に制約がないような形で、消防士とかいろいろな形で選んでくるのですが、実際に職業訓練を受けたり、職業に就いたりするときに、残念ながら女性職・男性職のセグリゲーションというのですか、分離のところにはまっていってしまう。それこそそういう結果を受けて、小学校の5年、6年、職業選択をするあたりから、男性にも女性にもジェンダーのバイアスがかけられないような選択をするような教育とかプログラムをつくって、是正するような対策があったと思います。日本では、中学、高校、特に受験とか偏差値だとか、どこの大学へ行くだとか、どんな職業というところでバイアス

がかかってきてしまってという、リーダーシップの在り方なんかも、そうなのかもしれません。

ほかにいかがでしょうか。

委員：今のお話では、私が子どもを見ている限りでは、葛飾区は中学校で男女の型にはめて、髪の毛の形から髪型、制服、細かく定期的にチェックをして、型にはめる教育をやっていて、もう本当にやめてほしいといつも思うのですけれども、そこで女子・男子をきっぱり分けてやっています。男子であっても長髪はいけません。ちょっと耳にかかったら「切ってこい」、眉毛にかかったら「切ってこい」。女子は「縛れ」。もしかしたら私の子どもが行っている学校だからというのものもあるかもしれないのですが、全体を見ている限りはそうかなと思います。もし、そうじゃないという学校があったら、多分、噂で広まって、あそこがいいらしいというのはすぐ広まりますので、どこに言ったらいいのかも分からない。内申点があるので、高校受験に響くかもしれないなんて親は思いますし、中学校では投書箱もなく、教育委員会に言うにもどうしたらいいのかというふうに思っています。

ちょっと話を替えまして、葛飾区がこの言葉を使うにあたり、現状に合わせて計画をするのか、国が言ってから従う、都が決めてから従うという無難な方向で計画を立てて言葉も選んでいくのかというのが1つ。もう一つは、未来の葛飾区をこう変えていこうという計画にするのかという話にも近いのかなと思っています。今までの審議会をいろいろ見ている限りでは、割と現状に合わせて計画するという、ちょっと無難な、平和な感じでいこうかなという感じも受けなくもないのですけれども、SDGsなどちょっと未来に向けてやっていこうよという傾向もすごくあるので、ここが流れの境目の部分で、「どうする、どうする」と言っている感じなのかなと思います。できれば、やはり未来の大人に向けて、「葛飾区、古っ」と思われるようなタイトルとか言葉というよりは、確かに人口比で言えば、若い人は少子化でどんどん少なくなっていくのですけれども、葛飾区の未来というのはこういうところにあって、そこに向かってやっていっているのだというものを見せてほしいなというのが希望です。以上です。

会長：貴重な意見をありがとうございます。現状維持派なのか、あるいは大勢の流れに沿うのか、あるいは非常にチャレンジングな形で牽引するような施策をつくるかということですよね。大事なご指摘だと思います。ありがとうございます。お願いします。

委員：私は就職支援をしているのですが、女子学生は将来のケア労働、家事、出産、育児を見越して、転勤のない一般職がいいという学生が多いように思います。優秀な女子学生でもチャレンジしたがる傾向があります。家族からの影響も多いです。忙しい仕事だと、大変だと言って反対されたりします。私も葛飾区は保守的で古いというイメージは一掃したいです。

会長：ありがとうございます。今後はもっと皆さんチャレンジしましょうというような雰囲気

が漂ってまいりました。ありがとうございます。

ほかの委員はいかがでしょうか。

委員：私も、先ほど「千代田区さすが」っておっしゃっていたのと本当に同じことを思っていて、千代田区は子育ての新年度予算も全体の予算の3割を子育てに注いでいるというのを知って、わあ、すごいな、いいなというふうに思ってしまった。人口比が違うからとか、そういうふうにはできないというのは分かりますが、私は今、子育て真っただ中なので、そういう子育てしやすそうとか、若い人が住みやすそうというところに結構アンテナを張っているんで、やはり葛飾区も、男女が平等でというか、いろいろな人が住みやすい、若い人も住みやすい、ちょっと先進的なイメージだったらいいのになという希望もあって、高齢者が多いのでジェンダーの意味が分からないというのはすごく分かるのですけれども、じゃあその人たちだけに合わせていいのかというのもあって、先ほど未来の大人、今の子どもたちとか若い人がちょっと希望を持てるような、ここに住んでいてよかったな、ここだったら何か未来が明るそうだなと思えるようなところになってほしいと思うので、やはり前向きに古いほうに合わせる、分からないほうに合わせるのではなくて、新しいようなイメージをつくる葛飾区になってほしいと思います。

会長：ありがとうございます。  
お願いいたします。

委員：現実の男女格差、様々な職場での待遇、賃金、その是正が進んでいないということは重々身にしみて、いろいろな努力をされている方があるし、いろいろな制度は大企業が中心ですので、我々中小企業にはそういう資源が少ないということもありますが、一方、高い目標を設定しないと、外圧的なものがないと一歩も進まないというようなこともあるので、私自身はコンサバティブな面もたくさんあるのですが、自分がそれを断ち切って世の中にキャッチアップしようという方向性がないと変わっていかないという観点から、現実分かっているのですが、あるいはやるべきことの課題がたくさんあるのですが、「ジェンダー」という言葉をうまく使うという方向で、これはちょっと冗談めいたこともあるのですが、日本は外圧に弱いという国ですから、世界情勢が革新的に進んでいる中でG7では最下位という環境もベースにありますので、高い目標設定ということに踏み込んだほうが進む度合いはいいのかなという気もします。非常に難しい問題ですけども、そう思います。

会長：ありがとうございます。  
いかがでしょうか。お願いします。

委員：今、ほかの委員のお話をお聞きして、「そうです、そうです」と言いながら聞かせてもらいました。今、子育て支援のことと、悪口じゃなく、「その人たちに合わせていいの？」とおっしゃったのでしょうか。私、終わる前にぜひお聞きしたいことがあり、葛飾区に住

んでいるどの方たちにも合わせていただきたいと思います。去年11月に東京都のパートナーシップ制度が始まりました。葛飾区でのパートナーシップ制度はどうなったのでしょうか。また質問させていただきます。このように東京都が出しているということは、23区で影響はないのでしょうか。よろしくお願いいたします。

会 長：今のご質問、事務局でお願いできますでしょうか。

事 務 局：東京都のパートナーシップの状況ですけれども、去年の11月に東京都がパートナーシップ制度を始め、62市区町村には、制度に連携・協力してほしいという呼びかけがされたところ です。

葛飾区としては、これまで性的なマイノリティの方の差別や偏見があるということで相談窓口を令和2年10月に開始し、区民講座、職員研修などを実施して、人権課題の一つと捉えておりました。まずは理解促進、そして相談支援が必要ということで取り組んできたところなのです。その制度を東京都が作ります。その制度の趣旨の中には、パートナーシップですので、その証明書で、例えば住宅だとか医療面のときに「自分はこの人と家族です」という証明ができるというものですので、生活上の不便の軽減、それもあります。区としては、この制度の活用をきっかけに多様な性に関する理解促進、LGBTなど性的マイノリティの方への理解がより深まることにつながればと思います。それから、この制度をやる前に東京都で基礎調査をしているのですけれども、その調査の結果として、LGBTとか性的マイノリティの方への施策として、パートナーシップ制度が必要じゃないかという回答が66%ほどありましたので、ということであれば、葛飾区において理解促進ということは引き続きしっかりと取り組んでいかなければいけないのです。区内に東京都の制度を使ってご自身が幸せになっていただく方が一人でもいればということで、葛飾区においても、この東京都のパートナーシップ制度を活用するというで進んでおります。今のところ、区の独自のパートナーシップ制度をつくるかという、東京都のパートナーシップ制度をご利用されている方は、都内全域でそういう証明ができるようになるのです。なので、葛飾区だけではなくて都内で適用される制度ということが、まず1つです。

もう1つは、東京都で、制度にお申し込みいただく場合に、オンラインでできるようにシステムをつくってくれました。対面で手続をしてしまうと、一種のカミングアウトみたいなことにもなってしまいます。区としても、区独自の制度をやったときに何が課題かという、1つは対面の手続がカミングアウトにつながってしまうことで、利用する側のハードルにはなってしまふのかなという思いがありました。なので、東京都の制度であれば区で心配していた課題なども解消されますので、そういった意味で活用させていただくということで取組は進めているところです。

委 員：確認させていただきたいのですが、葛飾区の当事者のお二人が、「私たちは葛飾区に住んでいる。パートナーシップ制度をつくってください」ということではなくて、「私たちのような者が」ってような者って言い方は失礼なのですから、でも、「葛飾区にもいますよ」ということを、ずっと私はこの審議会を7年、8年続けておりますので、皆様

に教えていただきました。その方たちがわざわざ区役所に来たことを覚えていらっしゃいませんか。

事務局：葛飾区にパートナーシップをつくってほしいという請願が出された年ということですか。

委員：そうです。そのときの職員の方が「そこまでは」とおっしゃいました。「ただ、私たちのような同性愛者がいるということを知ってほしいとおっしゃったのですよ」って。それでパートナーシップ制度が葛飾区にできるといいなと思い、「できていますか、それはどうなっていますか」と毎年ずっと質問させていただいたのです。そうしますと「今、審議中です。区民の方に理解が得られないとできない」との回答でした。私、本当に8年ぐらい、ここで審議委員をさせていただいているのですが、6年ぐらい前だったような気がいたします。それはもちろんお調べいただければ、私の言うことが間違っているということはないと思います。前の審議委員さんなんかと一緒に話していたので。ですので、私は毎年、いつ葛飾区で実現されるか楽しみにして質問させていただいているのです。東京都でできるのと、その方たちが住んでいる区でできるのとでは違うのですよ。その方たちは引っ越していらっしゃらないかもしれませんが、その方たちだけ住んでいるわけではないということは皆さんご存じだと思います。そういうセクシャルマイノリティの方、性同一性障害の方、そういう方たちにも葛飾区は優しい区になっていただきたいのです。ご説明ありがとうございました。以上です。

会長：ありがとうございました。私も何期かここでやらせていただいておりますので、そのようなお話があったのは、確かに記憶はしています。確かに東京都に準ずるではなくて、葛飾区としてどうする、つくってほしいというお話だったかなと思いますので、ここは本当に引き続き、今日の議題とは直接は関係ないかもしれませんが、性の多様性、それから個人の人權の尊重というところで関わってくる問題だと思います。ほかの方はいかがでしょうか。まだご発言なっていない方で今日の議論で何かご意見ございますでしょうか。

委員：私は、葛飾区内の私立保育園連盟の団体が今2つありまして、その1つの私立保育園連盟から参加しております。先ほど、多分学校の先生でしょうか、教育の中でのジェンダーのお話をされていたのですけれども、保育園、また学童保育クラブ、小学生の放課後預かりの事業も当連盟の法人が半分以上行っています。まず人が生まれ育つ中で、自らの性をどう認識したり、自覚していくかというところが、私たち、生まれてから小学校に上がる前まで、また主に学童期の低学年、中学年のお子様の育ちには一人一人大切なことだと思っています。「ジェンダー」という言葉と「男女平等」という言葉を葛飾区としてどんな心持ちで表現していくかというところのお話を、皆さんそれぞれのお立場でされていたと思います。学童保育クラブが今、小学校の校舎の中にあたり、学校の校庭のプレハブ建ての学童があたり、様々な立地や環境で放課後の保育を実施しているのですけれども、ほとんどの学童保育クラブの子どもたちが使うトイレが、男女一緒であるということであたり

、そこで働くスタッフも男性・女性いるのですけれども、大人も男女同じおトイレを使っているのが、今、葛飾区の実態です。

保育園については、社会福祉法人それぞれの理念、方針で行っているところで、最近では不適切な保育や関わりが行われないう、幼い子たちのセクシャルについても保育園の運営には、かなり過敏に保育しているところです。小学校の学校ではない学童期のお子さんが過ごす環境として、葛飾区の整備が信じられないような不十分さがあるという中で、言葉を先行して若い世代のこれからの未来を考えるために条例などの整備をしていくということは本当に大事だと思っています。まずそれよりも、子どもたちが生活していく環境を整えつつ言葉の整理をしていくということも私は大事な視点なのではないかなと思います。そうでないと、やはり自分を大事にする、大人としての人格であったり、生活をつくるという根本的な生きていくエネルギーが、まず大人事情でそぎ取られてしまうのではないかなと思ひながら、皆さんのお話を聞かせていただきました。意見でもなく、感想のようなことになってしまって申し訳ないです。私は以上です。

会 長：ありがとうございます。いろいろと皆さん、それぞれの日々の現場でのこの意見が出てきて、私たちも広く知ることができ、非常にいいご意見でありがとうございます。ほかにいらっしゃいますでしょうか。何かございますか。

委 員：今日はブレインストーミングということで、改めてややこしい話をちょっとしたいと思うのですけれども、先ほど生物学的性差と文化的な性差という話がありました。生物学的な性差はセックスで、社会的な性差はジェンダーという分け方があるというのは一般にされておりますけれども、恐らくこれは30年ほど前に、そういった分け方は不適切だという議論が非常に強く出てきたということをちょっとお話ししておきたいと思ひます。というのは、生物学的性差というのは、一見分かるようで非常に分かりにくい概念です。男と女を分けているのは、身体的な外から見える部分や遺伝子レベル、ホルモンの問題、またさらには精巣や卵巣といった様々な臓器も関わる場所があって、どの人を男と振り分けて、どの人を女と振り分けるのかということ自体が実はジェンダーの問題だというのが、30年ほど前から言われ始めたことです。そういった意味では、メディアで言われている心の性と体の性とか、生物学的性差と社会的性差という分け方自体は、実は非常に望ましくないというふうに私は考えております。

そう見ていくと、ジェンダーというのは、どの人を女性、どの人を男性と分けるかということに関わるのが第1点と、また第2点としては、女らしさ・男らしさというものが今日いろいろと皆さんのお話に出てきましたけれども、それこそ保育園とか生まれる前、あるいは生まれてから「この子は男の子だから元気だ」とか、「女の子だからかわいい」という表現をする中で、女らしさ・男らしさがどんどんその子どもに植えつけられていく、あるいは女の子だと「女の子はしっかりしなさい。走り回っちゃいけない、おとなしくしなさい」と言われて、一見しっかり、一見というか、実際しっかりしているのですけれども、しっかりしているように育ちやすい。一方で男の子は、あまりそう言われない。元気で走り回るのはいいことだ。あるいは「家事の手伝いなんかもしなくて、遊んできていい」なんてことが言われて、私もPTAでバーベキューなんかに行きます

と、女の子はしっかりと後片づけをさせられるのですが、男の子はさせられずに、そのまま外で遊んでほったらかしにされるのです。つまり、もともと男の子はそういう性質を持っている可能性はもちろんあるのですけれども、一方では、大人たちがそのような扱いをすることで、女の子や男の子がそういった性質を持ってしまう。そういった意味では、どこまで身体的なものによるのか、社会的なものによるのかはなかなか難しいのですけれども、そういった男らしさ・女らしさが、一方では女性がケア労働と言われるような介護や家事に従事させられるようなことへ自然と向かっていき、一方で男のほうはそれはやらなくていいと自ら思い違いをしてしまう。それは女性に任せて自分は政治や経済やそちらの仕事をするのだということを守りがちだった。そういった意味では、そういった性役割の問題と、さらには先ほどまで問題になってきている自分をどんな性的存在として見るかという性自認のアイデンティティーの問題です。これも含めてジェンダーの問題だとすると、男女の平等というよりもジェンダー平等と言ったほうが、大分幅広い問題を取り扱うことになるのではないかなと思います。そういった意味では、先ほど挙げられた男湯のほうが確かに大きい。旅館に行くと本当にそうなのです。それはやはり男性客が多い。何で男性客が多いのか、女性客はなぜそんなに多くないのかというのが、旅行しやすい環境にいた男性たちと、そうではない女性たちがいて、旅館もより多くやってくる人たち、あるいは家庭でも恐らく、かつてはそうだったと思いますけれども、やはり世帯主である夫のほうがお風呂を優先的に使う、そして妻は後でといった形で位置づけられていたような、そういった規範が働くことによって、いろいろな施設の出来上がり方も違ってくる。大体男性は左にあるというのも、左のほうが格上ですから、左にあるのは男性、右にあるのは女性というような振り分けなどもされてしまう。そういったところに見え隠れするような扱いの違いをもう少し是正していくべきじゃないかということで、耳慣れない言葉でありますけれども、本当は耳慣れてほしいのですけれども、「ジェンダー平等」という言葉は、そういった意味合いとして使いたいということ、それだけでは分かりませんから、これは男女平等を意味するのだけれども、それ以外のもう少し広い意味なのだとということを入れたり、ちょっと説明書きなどをつけて、何か工夫をしてみるのもいいのかもしれないかなというふうに思いました。

会長：追加のご説明をありがとうございます。大変分かりやすかったかなと思います。

ほかにいかがでしょうか。

確かに今おっしゃってくださったように、先ほどからの議論で、生物学的な性別や性差というのも、そんなに単純ではなく、2つではなくというようなところが、もう既に今の議論になっているはずなので、分かりやすく説明してくださったのではないかなと思います。

ほかの方、いかがでしょうか。今日は皆さんにいろいろと議論をしていただきましたし、今日はブレインストーミングですから、これを受けて、これからどうするのかということと、今日こういった機会を設けてくださってよかったかなと思ったのですけれども、現場のそれぞれの方々が抱えていらっしゃるような、日々感じていらっしゃるようなジェンダーあるいは男女平等、あるいはもう少し広いところで言うとLGBTQの問題です。この審議会ではそこら辺の視点が確かに弱いのかなと。生物学的とか2つという

ことになってしまいますと、性の多様性というところがすごく薄められてしまうということもありますので。でも、そういった形でいろいろなご意見が出たのではないかなと思います。

ほかに何か、最後にこれだけはという方はいらっしゃいますでしょうか。

では、最後になりましたけれども、事務局から次の回に向かっての連絡事項があったらお願いしたいと思います。

### 3 次回開催日程

事務局：皆さん、本日はいろいろなご意見、本当にたくさんどうもありがとうございました。それでは、令和5年度、来年度第1回の審議会についてご案内をさせていただきます。令和5年度の第1回審議会は7月頃の開催を予定しております。近くなりましたら、また皆様にご連絡をさせていただきたいと思います。お忙しいと思いますが、どうぞ参加していただきますよう、よろしく願いいたします。

そして最後に、佐々木委員から、本日配付していただきました冊子につきまして、ご説明させていただきたいと思います。お願いします。

委員：今日、Web参加の方の手元には多分行かないので、後で事務局から送られると思います。連合東京で作りました「はたらくみんなの必読書！ 生き生きハンドブック」というA5サイズの冊子を本日配らせていただいております。

こちらは、ちょうど1年ぐらい前に、連合東京のホームページで生理休暇と更年期障害に関するWebアンケートを行いまして、1,300人超えの回答を頂きました。その中で特に「生理休暇が決められているのに、なかなか取りにくい」とあるとか、「生理痛があってもなかなか仕事が休めない」とあるというご意見だったり、更年期障害は男性にもあるけれども、今回、アンケートは女性限定で回答を頂いたのですけれども、「更年期障害がつかずして仕事を辞めた」とか、そういった実際の生の声を聞きまして、昔は、女性がそれこそ均等法の前は30歳で定年だったり、結婚すれば退職するといった時代から、今は65まで働かなければいけないといいますが、働ける状況の中で、主に女性が安心して定年まで健康で働き続けるためにはどうすればいいのだろうかというところで、労働組合で作っています。この冊子は、今、専門学校や大学にも送っているところです。若い世代が、仕事へ行ったら「つらい」と言っているのだからよというところの部分、また先ほどの話にあるように、男性上司だと生理休暇が欲しいと言えないであるとか、生理休暇そのものは法律で決まっているのに、なかなか取れないというか、あることも知らないということもおかしいんじゃないかということもありまして、そこはきちんと自分の体を労わっていきましょうというところで、この冊子を作らせていただきました。生理だったり、婦人科健診だったり、更年期障害だったり、更年期障害のチェックリスクも後ろにつけておりますので、ぜひ男性にも読んでいただきたい。特に我々は労働組合ですので、組合の役員も男性が多いので、その人たちにもぜひ理解していただきたいという思いで作っております。そんなに小難しく作っておりませんから、何かの参考になればと思って本日配らせていただきましたので、どうぞよろしくお願いいた

します。以上です。

事務局：ありがとうございました。以上でございます。

#### 4 開 会

会 長：それでは、本日はブレインストーミングのような形で様々なご意見を出していただけたかと思えます。この議論が何らかの形でしっかりと形に結びついていくことを願いまして、あとは皆さんが、やはり葛飾が素敵なまちなのだ、生きやすい、育てやすい、魅力的な地区であるということがアピールできるようにという思いも非常に伝わりましたので、今日のこのような議論が本当に形に結びつくことを目指していかなければならないなと思いました。

それでは、本日の審議会の議題は終了いたしましたので、これにて閉会とさせていただきます。長時間にわたり、会場の方、あるいはZ o o m参加の委員方々も、様々なご意見を頂きまして、どうもありがとうございました。