

会議録(案)

会議の名称	男女平等参画推進委員会 令和4年度 第1回
開催日時	令和4年5月24日(火曜日) 午後6時15分から8時まで
開催場所	田無庁舎 502 会議室
出席者	出席：小澤委員長、安田副委員長、荻草委員、小松委員、笹川委員、篠宮委員、鈴木委員、平委員、中村委員、山辺委員、横森委員 欠席：井上委員、喜多野委員、堀内委員、山田委員 事務局：下田部長、和田課長、福田係長、藤野主査
議題	(1) 令和4年度審議事項及び会議日程(案)について (2) 西東京市第4次男女平等参画推進計画・西東京市第2次配偶者暴力対策基本計画・西東京市女性の職業生活における活躍推進計画令和3年度評価の進め方について (3) 勉強会「ジェンダーについて」 (4) その他
会議資料の名称	【配布資料】 (1) 令和4年度西東京市男女平等参画推進委員会会議日程(案) (2) 西東京市第4次男女平等参画推進計画・西東京市第2次配偶者暴力対策基本計画・西東京市女性の職業生活における活躍推進計画(令和3年度)評価報告書 (3-1) 西東京市第4次男女平等参画推進計画の評価方法について (3-2) 第4次男女平等参画推進計画委員会評価 換算表 (3-3) 西東京市第4次男女平等参画推進計画・西東京市第2次配偶者暴力対策基本計画・西東京市女性の職業生活における活躍推進計画 事業実績評価(令和3年度)の進め方について
記録方法	<input type="checkbox"/> 全文記録 <input checked="" type="checkbox"/> 発言者の発言内容ごとの要点記録 <input type="checkbox"/> 会議内容の要点記録
会議内容	
<p>新任の横森委員に委嘱状の交付を行い、横森委員より挨拶をいただいた。</p> <p><u>令和4年度依頼事項について</u></p> <p>○事務局：市長から委員会に今年度の依頼文書を預かっている。皆様には後ほど写しを配布する。</p>	

(市長の代理として下田部長から委員長に依頼文書を手渡した。)

依頼事項

西東京市第4次男女平等参画推進計画・西東京市第2次配偶者暴力対策基本計画・西東京市女性の職業生活における活躍推進計画の令和3年度実績評価について

依頼理由

西東京市は、国の男女共同参画社会基本法に基づき、平成31年3月に「西東京市第4次男女平等参画推進計画・西東京市第2次配偶者暴力対策基本計画・西東京市女性の職業生活における活躍推進計画」を策定しました。

同計画では、計画を着実に実行するためには、計画に記載された施策の進捗状況を毎年把握する必要があり、西東京市男女平等参画推進委員会において、事業評価を毎年実施することとしています。同計画の令和3年度の事業実績について評価していただくよう、依頼いたします

【開会】

- 事務局：これより令和4年度第1回男女平等参画推進委員会を開催する。
過半数の委員が出席しており委員会が成立している旨の報告をした。

(1) 令和4年度審議事項及び会議日程(案)について

- 委員長：日程案について、事務局から説明をお願いしたい。
- 事務局：今年度は次期計画策定に向けて市民意識調査を予定しており、昨年度よりも多い7回の委員会を予定している。令和3年度評価と、市民意識調査の調査項目の決定を9月末までに行い、年明けには調査結果を基に次期計画の検討に入ることを予定している。第4火曜日を基本にしているが、7月末に委員の改選があることと、秋に市民意識調査を行うスケジュールの関係で、8月は2回、イレギュラーなスケジュールとなっている。8月以降の日程は、改選後改めて決定させていただくが、現時点でご都合がつかない方は、明日以降事務局にお知らせいただきたい。
- 委員長：6月の日程は決定、8月以降は未定ということでよいか。
- 事務局：諮問の関係があり、ご欠席者が多数でなければ、8月2日は決定させていただきたい。

(2) 西東京市第4次男女平等参画推進計画・西東京市第2次配偶者暴力対策基本計画・西東京市女性の職業生活における活躍推進計画令和3年度評価の進め方について

- 委員長：事務局から説明をお願いしたい。
- 事務局：(資料2及び3-1～3-3に添って評価の概要と手順を説明。)
資料2について。担当課の評価をまとめたもので、これを基に皆様に評価をしていただく。昨年度の委員会のご意見を受け、事務局でひと通り確認したうえで、追記や修正等必要に応じて担当課と調整を行った。数字が確定していないものについては、確定し次第ご報告する。
資料3-3について。評価の進め方は前年度までと同様、3つのグループに分かれていただき、

その中で分担を決め各自評価をしていただき、それをグループ内で確認し、最後は全員で確認する、という流れで行う。今年度は審議事項が多いため、皆様の負担軽減を図る趣旨から、昨年同様のグループ割（案）を提案させていただいたが、グループ分けについてご希望があればお申し出ください。グループ割りが決まったら、グループに分かれて施策評価と重点課題評価の分担を決めていただきたい。

評価の基準や手順については資料3-1～3-2を参照してください。

（グループ割りについては異議なし。グループに分かれて分担決めを行った。）

(3) 勉強会「ジェンダーについて」

○委員長：事務局から説明をお願いしたい。

○事務局：笹川委員には今年1月の委員会でご講義いただく予定でしたが、コロナ禍で委員会が書面開催になったため、今回改めてお願いした。

笹川あゆみ委員による講義「ジェンダーについて」

1. ジェンダー概念とは何か

「人は女に生まれるのではない。女になるのだ」というボーヴォワールの言葉がある。女性は自然に「女らしく」なるのではなく、女らしくなるように、社会が規定する女らしさに添った生き方を期待されて育っていく。つまり「女らしさ」「男らしさ」というのは社会的な決まり事できている、という指摘である。

性別には社会的・文化的に作られたイメージや解釈、意味合いというものがくっついているのである。

性別には、二つの側面があると言われている。一つは身体的・生物学的（先天的に決まっている）性別、もう一つは社会的・文化的に構築された、後天的に付与されていく性別、つまりジェンダーである。例えば、同じことをしても、転んで泣いた場合など、女の子には「かわいそう」と言い、男の子には「泣いちゃダメ！」などと言うように。大人が性別によって対応を変えることにより、子どもはその社会での「男らしさ」「女らしさ」を学習し、身につけていく、ということがある。

男性と女性には身体的な違いだけでなく、考え方や性格、嗜好なども違うということになっている。そういったものも含めて、性差は先天的なものだと思われていることが多いが、実際には後天的に作られていく部分も多いのである。

2. 日常生活の中のジェンダー

私たちの日常生活には、ジェンダー・イメージがあふれている。「相手が男性であればこういうものが好きであろう」とか、「女性であればこういう対応をした方がいいだろう」など。

例えば、赤ちゃんの服をプレゼントする時など、「女の子には水色よりピンクじゃないと失礼に当たるのではないか」などと考えることがある。また、職業なども同様に、男性に「適性がある」というイメージの職業（政治家など）、女性に「適性がある」というイメージの職業（看

護師など) というものがある。

ジェンダー・イメージは相手を理解するうえで役立つこともよくあるが、100%当てはまるわけではないということを知っておく必要がある。ジェンダーに関する思い込みやイメージは、時として勘違いや偏見を生み出してしまう場合があるからである。例えば、外科医は男性が多いと言われているが、そこから「外科医は男性じゃないと信用できない」「医師は男性のほうが優秀」という偏見が生まれる場合もある。性別に関する偏見をジェンダー・バイアスという。

3. 生物学的性別と社会的性別

ジェンダーの根拠、例えば、「なぜ女らしくしなければいけないのか」「なぜ女らしさを期待するのか」ということの根拠に、身体的・生物学的な性差を持ち出されることがよくある。身体的・生物学的な性別が「女性」であれば、当然「女らしさ」を習得していくはずであると思われるのである。しかし「本当にそうだろうか？」という疑問が、20世紀の後半、終わり頃から広がっていった。

「男は背が高いほうが男らしくて良い」「女は背が低いほうが可愛げがあって良い」など、自分ではどうしようもない身体的なことまでも、「男らしさ」「女らしさ」に当てはめられて評価されてしまうこともあるが、そこには無理があるのではないか。

そもそも、同性であってもすべてが同じではない。また、性別は「男・女」だけに明確に分けられる訳ではない。性別や性差は固定的ではなく、「揺らぎ」もあり、多様性があるということへの理解が進んできている。

さらに、身体的・生物学的な性差の解釈、性差をどう捉えるのかに関しては、社会的・文化的側面が大きく関わっている。

例えば、育児を女性の役割とする理由として「身体的に妊娠・出産するのが女性だから」と説明されることが多いが、それは一つの解釈であり、「育てるのは男女共同作業」とする解釈もあり得る。男性と女性の身体的な違いをどう考えるか、どう捉えるかということには、かなり社会的・文化的要素が入っているのである。

4. 「男女は違う」ことを期待される

「男は論理的、女は感情的」などとよく言われる。同じことをしても「男らしさ」「女らしさ」に添って、性別によって異なる解釈・評価をされてしまうことが多々ある。例えば、人前で泣くなどの感情表現は、「冷静であるべき」男性にとってはマイナス評価になる。

また、会議で「理路整然」としたプレゼンを行った場合、男性は高く評価される一方、女性は「理屈っぽい」などとマイナス評価を受けてしまう場合がある。

男女には身体的な違い以外にも先天的な性差がある、という思い込みが男女に違うことを期待し、違う評価を下し、ジェンダーの再生産へとつながっていく。

5. 「ジェンダーについて考える」とは

現在、「男はこう」「女はこう」という思い込みを考えなおそうという動きが広がっている。

世界経済フォーラムによるジェンダーギャップ指数(GGI)の公表により、問題が可視化され、是正への動きが強まってきている。

世界は長らく、男性は「責任感やリーダーシップ力が強く自立できる存在」、女性は「感情的で男性に依存して生きていく存在」というような思い込みの上に成り立ってきた。日本の法整備や社会の枠組みも、そうした考えに基づき構築されてきた面が大きい。しかし今は、男女共同参画社会の実現に向けて見直しを行っている段階である。

是正が求められているものとして、「固定的な性別役割分業観に添った規範」「方針・意思決定の場における女性の不在」を挙げた。

女性の政治家や管理職が少ない。「男女に関係なく優秀な人がなればいい」という意見があるが、現状ではあまりにも偏りが大きい。「性別に関係なく…」と言える段階に行くためには、もっと女性を増やさないと状況は変わらない。「クリティカル・マス」という言葉があるが、少なくとも3割を超えないと少数派の意見は通らない、意思決定に参加できないので、まずは数のバランスを取っていく必要がある。

○委員長：笹川委員、ありがとうございました。

4. その他

○委員長：その他何かありますか。

○事務局：評価の提出は6月15日（水）までにメール等で提出してください。質問等あれば事務局までご連絡を。次回は6月28日（火）、502会議室で開催する。

○委員長：本日はこれにて散会する。お疲れさまでした。

【閉会】