

第16期品川区行動計画推進会議報告書

男女共同参画のさらなる推進に向け
男性も女性も輝く社会を実現するために
地域社会では何をすべきか（課題と環境づくり）

2018年（平成30年）3月
第16期品川区行動計画推進会議

『人権尊重都市品川宣言』

人間は生まれながらにして
自由であり、平等である
いかなる国や個人も、いかなる理由であれ
絶対にこれを侵すことはできない

幾多の試練と犠牲のもとに
日本国憲法と世界人権宣言は
この人類普遍の原理をあらわし
人権の尊重が
国際社会の責務であることを明らかにした

今日、我が国社会の実情は
いまだに差別意識と偏見が
人々の暮らしの中に深く根つき
部落差別をはじめ
障害者、女性、先住民族、外国人への差別など
どれほど多くの人間が苦しんでいることか

人間がつくりあげた差別は
人間の理性と良心によって
必ずや解消できることを
我々は確信する

平和で心ゆたかな
人間尊重の社会の実現をめざす品川区は
『人権尊重都市品川』を宣言し
差別の実態の解消に努め
人権尊重思想の普及啓発と教育を推進することを
ここに誓う

1993年（平成5年）4月28日

品 川 区

はじめに

本会議（第16期行動計画推進会議）は2016年（平成28年）6月に発足し、濱野健品川区長より「男女共同参画のさらなる推進に向け、男性も女性も輝く社会を実現するために地域社会では何をすべきか（課題と環境づくり）」について意見を求めるとの諮問を受けました。本報告書はこの諮問事項について提言を行うものであります。

男女共同参画は生活のあらゆる場面で考え実行されるべきものです。女性の就業率の増加と家事負担、晩婚化、子育て・介護・ダブルケア、教育の重要な役割、生涯学習のあり方など、男女共同参画の視点から取り組むべき課題は多岐にわたります。政府が推進している「働き方改革」はつまり『暮らし方改革』でもあり、自らのワーク・ライフ・バランスを認識する大いなるきっかけになります。職場における多くの取り組みはもちろんですが、家庭内において家族が率直に話し合うことにより一人ひとりのワーク・ライフ・バランスが向上し、暮らしの充足感が得られるようになるというのが本会議の考えです。

私たちの生活の足元である品川区は住宅地、商店街、ビジネス街が互いに近く、生活するには理想的な地域といえます。ここに住み続け、地域に貢献する気持ちが醸成されるように、区も区民も協力して街づくり、地域づくりをしていかなければなりません。そして差別意識や偏見を持たず、多様性を尊重して互いの能力と個性を発揮できる品川区でなければなりません。他者に対する思いやりの気持ちを持ち、互いに連携しようという意識を持って行動することが生活環境の質的な向上に寄与します。そのためには誰もが共同参画の視点を持つ施策の展開が必要です。

本報告書を第5次品川区行動計画に反映していただくとともに、会議の提言を年度ごとの品川区総合実施計画の施策に組み込んでいただくことにより、品川区の長期基本計画の基本理念である「輝く笑顔 住み続けたいまち しながわ」が実現されることを期待するものです。

2018年（平成30年）3月

第16期行動計画推進会議会長

市川美知

本報告書における表記について

本報告書では品川区のいくつかの刊行物を参考にしていますが、表記については次のように簡略化しています。

正式名称	本報告書内の表記
第4次 男女共同参画のための品川区行動計画 2009年（平成21年）	第4次行動計画
～男女共同参画のための第4次品川区行動計画の 推進に向けて～ 第14期品川区行動計画推進会議報告書 2014年 （平成26年）	第14期報告書
～男女共同参画のための第4次品川区行動計画の 推進に向けて～ 第15期品川区行動計画推進会議報告書 2016年 （平成28年）	第15期報告書
品川区 人権に関わる意識調査報告書 2015年（平成27年）	人権に関わる意識調査
第21回品川区世論調査 2014年（平成26年）	第21回品川区世論調査
第22回品川区世論調査 2016年（平成28年）	第22回品川区世論調査

目 次

1	女性の活躍の場を広げる	4
2	男女の差別・格差の解消に向けて（人権）	6
3	ワーク・ライフ・バランスの実現	10
4	子育て・介護・ダブルケアと男性の参画	13
5	教育を通じた意識改革	15
6	品川区男女共同参画センターの活性化への提言	17
	結びにかえて　－男女共同参画は多様性の時代へ－	19

参考資料

	品川区行動計画推進会議（第16期）委員名簿	22
	諮問事項	23
	品川区行動計画推進会議（第16期）報告書検討経過	24

1 女性の活躍の場を広げる

■提言

- ◆ 審議会・委員会等の区民公募は男女の割合を考慮して募集し、男女の構成員数や比率、目標到達度について公表する。
- ◆ 町会等に対し女性リーダー割合の目標設定を働きかける。
- ◆ 男女共同参画の視点からも選挙の重要性を周知する。
- ◆ 子育てや介護経験をキャリアとして役立てられる就業支援制度を構築する。
- ◆ 東京オリンピック・パラリンピックのボランティア参加を女性人材発掘の機会とし、今後の区民主体の地域活動の新しい仕組みを作る。
- ◆ 男女共同参画センターは女性の就業支援事業など各種事業を推進する担当課と強力で連携し、取りまとめの窓口としての体制を作り、センターの認知度アップに努める。

■現状

政策・方針等の意思決定における男女共同参画

品川区における女性議員の割合目標値は30%であり、国の目標と同値です。審議会等の女性の参画目標値は40%です。現状は下表の通りです。

	区議会の女性議員の占める割合		品川区審議会・委員会の女性参加状況		
	女性議員数 ／区議員数	割合	女性参加委員会数 ／審議会数	女性委員数 ／委員総数	割合
平成29年	11 / 40人	27.5%	50 / 57	416 / 1,207人	34.5%
平成20年	11 / 40人	27.5%	36 / 45	353 / 1,003人	35.2%

東京都生活文化局「区市町村の男女平等参画推進状況」

23区では品川区のような女性副区長の存在は貴重であり、区民が男女共同参画区政だと感じる大きな要因になっています。

地域活動における男女共同参画

区の事業では託児制度の充実等の環境が整ってきた結果、子育て世代の参画が容易になってきています。一方で、「人権に関わる意識調査」によると町会・自治会活動における男女平等の意識では「男性が優遇されている」と考える割合が38.1%となっています。町会・自治会会長の女性の割合は203町会中16町会でわずか7.9%にすぎません。(平成29年4月現在)

「第22回品川区世論調査」によると、2020年(平成32年)開催の東京オリンピック・パラリンピックにおけるボランティア参加希望は、40代女性が25.2%と最も高くなっています。その経験をふまえたその後の活躍が期待されます。

女性のチャレンジ支援

女性の就業機会創出の支援として「就業相談」や区内中小企業での職場実習の機会を提供し実習先での再就職を目指す「就業体験事業～女性活躍応援プロジェクト」を行っています。潜在的に希望者は多いと思われるものの、実績として相談件数は2015（平成27）年度は89件、2016（平成28）年度は140件、体験事業での採用は2015（平成27）年度参加者15名うち2名採用、2016（平成28）年度参加者33名うち7名採用となっています。また、武蔵小山創業支援センター*では特に女性起業家支援をきめ細かく実施しており地域経済の活性化に貢献しています。

■課題と解決策

女性の声を区政に活かす

審議会・委員会等の委員のうち、公募による委員選定では男女どちらの視点も重要であることを周知し、多くの女性が応募したくなる広報の手法が大切です。関連団体の推薦では男女の割合に偏りがないように適正な割合の数値目標を設定する必要があります。町会・自治会も女性リーダーの割合が40%以上となるように働きかける必要があります。

議員や区長の選出への区民の参加を啓発することで男女共同参画意識が高まり、男女の声が活かせる風土ができあがります。

地域活動にもっと男女の力を

男性は仕事、女性は家庭という固定的性別役割分業意識が生活の中では根強く存在していますが、地域から離れていた男性が地域活動に参加したいと考えるケースが増えており、区として共助の受け皿を作ることが求められます。高齢化する団体では組織の慣習を改革し、意識だけでなく男女構成・世代構成も視野に入れた多様な価値観と視点を取り入れることが課題です。

オリンピック・パラリンピックのボランティアの募集は女性の人材発掘のよい機会となり、今後の区と区民の協働の視点から活動を継続していくための仕組みづくりが期待されます。

女性の就業による地域の活性化

女性が経済的に自立することは女性自身の自信に、そして地域経済の活性化につながります。出産・育児あるいは介護により離職を選択した女性たちの復職には様々な個人的・社会的課題が多く存在します。いったん離職したあとに子育て・介護に携わった女性の経験をキャリアとして活かせる復職支援を拡充するなど、多様で柔軟な働き方を実現するための体制整備が望まれます。子育てや介護サポート制度の充実はもとより、区が実施している支援事業の成果として、就業に至った体験談やその後の活躍ぶりについてもっと多くの情報を得る機会が必要です。事例から学ぶことは個人的・社会的問題を抱える女性たちの意識や行動に大きな影響を与えます。

* 「武蔵小山創業支援センター（女性起業家支援）」<http://www.musashikoyama-sc.jp/about/>

2 男女の差別・格差の解消に向けて（人権）

■提言

- ◆ 区内企業の人権教育のさらなる強化を支援する。支援策として優良企業を表彰する。
- ◆ 区役所職員は自らが「働き方改革」を推進する。性別にとらわれず誰もが輝ける職場の代表として、シリーズで区民に向けた職員紹介をする。
- ◆ 学校で性別による不必要な区別をなくす取り組みをさらに徹底し、ジェンダー（社会的性差）の多様性に柔軟に対応する。
- ◆ 男女共同参画センターで男女差別・格差についての意識改革の事業推進のためにファシリテーターを養成し、関連の講座を開催する。
- ◆ 人権啓発促進活動の一環として「気づいて！アンコンシャス・バイアス」キャンペーンを行う。そのための動画、ポスター、チラシなどのコンテンツを作成し、デジタルサイネージや区のホームページ、公共交通機関などを通じて広く区民に発信する。

■現状

区では家庭や学校等あらゆる生活の場面で、多様な価値観とライフスタイルを認め合う意識づくりの事業を展開しています。しかし区の「人権に関わる意識調査」の中で『男女の地位は平等だと思うか』という質問に対しては、下の表の数字に見られる通りです。7項目中、学校教育を除く6項目において多くの区民は生活の中で男性が優遇されていると感じています。

	優遇 男性の ほうが 非常に	男性が 優遇 どちらか という	平等	女性 が優遇 どちらか という	優遇 女性 のほう が非常 に	わから ない	無回 答
(ア) 家庭生活では	11.8%	35.1%	31.1%	9.4%	1.8%	7.5%	3.2%
(イ) 職場では	22.9%	46.1%	18.7%	2.4%	0.6%	5.6%	3.7%
(ウ) 学校教育では	2.9%	9.4%	70.8%	2.8%	0.4%	9.2%	4.4%
(エ) 政治の場では	39.5%	39.1%	9.6%	1.7%	0.6%	5.7%	3.8%
(オ) 法律や制度の上では	13.5%	29.4%	37.5%	3.9%	1.1%	11.0%	3.7%
(カ) 町会・地域活動では	9.4%	28.7%	36.5%	5.3%	1.0%	15.8%	3.2%
(キ) 社会通念・慣習・しきたりでは	23.6%	46.8%	16.2%	2.2%	0.4%	7.4%	3.3%

品川区 「人権に関わる意識調査報告書」 2015年（平成27年）

表に示す数値からわかるように、学校においては教職員対象の人権研修や、男女平等の視点に立った不必要な区別の解消が進められてきています。一方、家庭や職場、地域などの一般社会においてはいまだに男女差別・格差の傾向が根強く残っていることがうかがえます。

■課題と解決策

家庭では

学校教育を通じて子どもから親たちの意識改革を行ったり、各種メディアを利用して個人の価値観の変革を促したりするなどの手法が有効です。家事労働も本来重要な生産活動であり、出産、子育ては金銭取得と同等以上に尊いものであるという価値観の定着促進も必要です。

職場では

多くの企業では意思決定層が男性中心ですが、職種に対する男女の固定観念を払拭し、男性も女性も無理なく働ける就業条件を整えることが必要です。経営体力が弱い中小規模の企業に対して区の指導と人材育成や人権教育への支援が有効です。

品川区に数ある職場の代表として品川区職員が率先して「働き方改革」に取り組み、区内企業のモデルとなることが望まれます。

学校では

固定的性別役割分業意識を解消し、ジェンダーの多様性を認めるという課題への取り組みは、未来の社会を担う子どもたちの価値観を育むうえで大変重要です。学校は、可能な限り性別による区分けをなくし、トイレや更衣室等の設備、制服の着用等においては柔軟な対応を行うべきです。子どもたちは人生の重要な局面において、男女を問わず性別による不公平感に直面します。そのときに子どもたちが現実の中で自分らしく生きる力を養うために「市民科」の人権教育をさらに充実・強化する必要があります。

区では

男女共同参画センターにはジェンダーや人権についてコミュニケーションを図る場と機会を提供する役割があります。地域と男女共同参画センターをつないで、一人ひとりを認めあえる社会づくりに貢献できるファシリテーターを養成するなどの取り組みが今まさに望まれます。

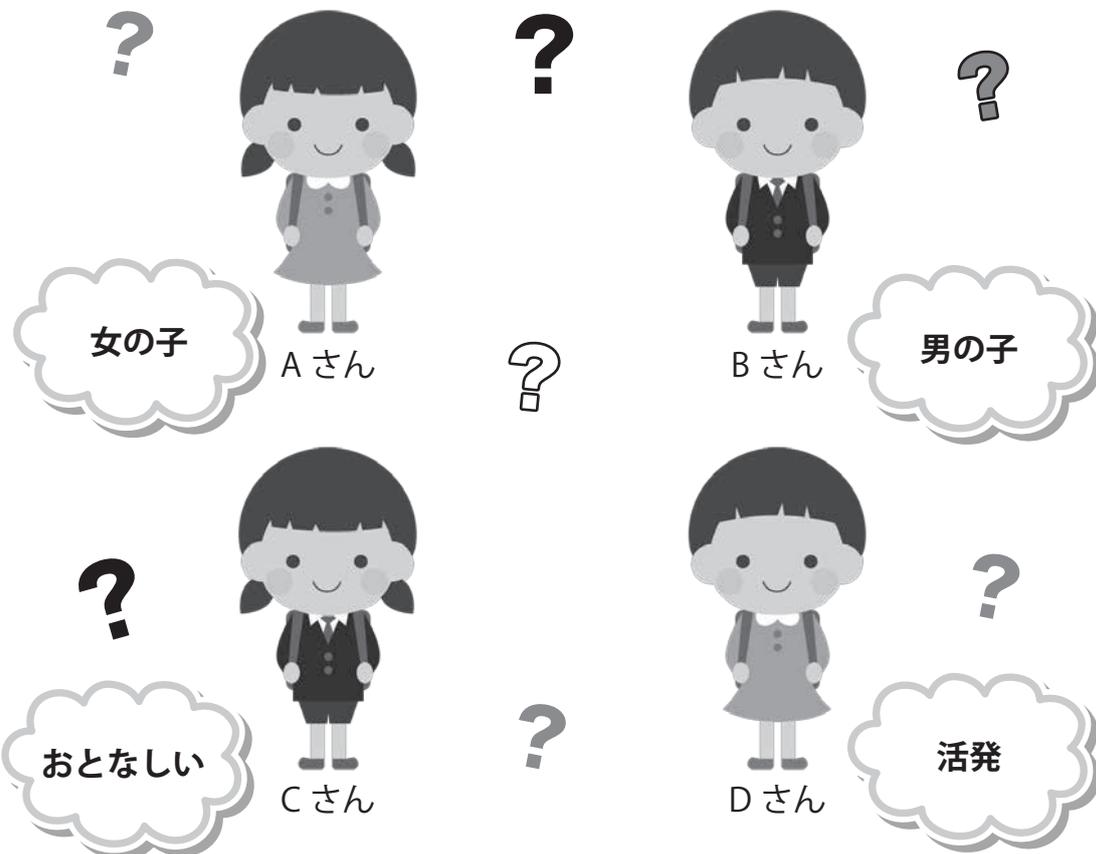
平成5年に制定された「人権尊重都市品川宣言」の実現のためには、今まで以上に区が率先して継続的に人権啓発活動を行っていかねばなりません。しかしながら、従来通りの配布物による啓発や研修だけでは広く区民の心を揺さぶることは難しいと考えます。人権尊重というテーマを可視化し、映像で表現すると効果的です。映像コンテンツを作成し、ホームページやデジタルサイネージなど新しいメディアを活用して発信するなど、広く効果的に区民の感性に訴える人権啓発活動を推し進める必要があります。

公的な配布物に掲載するイラストについては、「家事をするのはいつも女性」というステレオタイプタイプの固定的性別役割分業意識を持ち込まず、男女が互いに協力して生活を築くという配慮が欠かせません。つまり「アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）」に気づかせる工夫が大切です。

<啓発用ちらし案1>

あなたのアンコンシャス・バイアスを チェックしてみましょう

あなたはこの4人に、どのようなイメージを持ちますか？



例えばBさんは、「おとなしい男の子」だと思える人もいるかもしれませんが。でも本当は、「スカートをはくのがきらいな女の子」かもしれません。



真実は、いつもコミュニケーションの先にある
気づいて！アンコンシャス・バイアス
(無意識の思い込み)



ちょっと待って！ それは先入観ではありませんか？

女性はトラックの運転に向いていない

女性はリーダーに向いていない

シニアはITが苦手

男性に乳幼児の育児は無理

息子に家事をさせるなんて

私たちは無意識のうちに社会通念や過去の経験、記憶による勝手な思い込みで相手を判断してしまいがちです。自分自身の中にあるアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）に気づき、慎重に判断しましょう。

自分の中の「無意識の思い込み」に気づきましょう！
気づいて！アンコンシャス・バイアス
（無意識の思い込み）

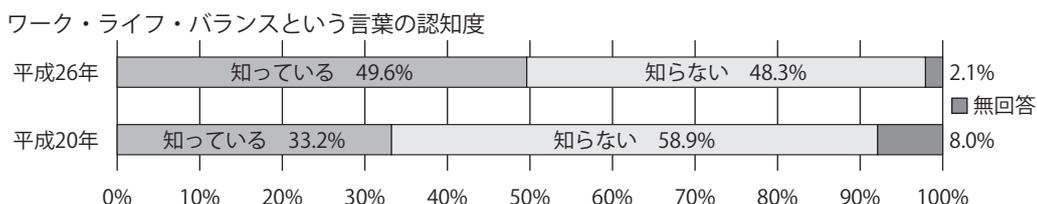
3 ワーク・ライフ・バランスの実現

■提言

- ◆子育て中や専業主婦の女性を対象にした講座や、男性を対象とした家庭内における男性の役割とワーク・ライフ・バランスを考える講座等のイベントを開催する。
- ◆ワーク・ライフ・バランスに支障をきたしている区民に対し、必要な情報、サービス、サポートを提供する窓口を設置し、ホームページでも検索できるようにする。
- ◆自分の生き方について考える企画を立案し、市民、地域、企業が一体となってワーク・ライフ・バランスを考え、実行に移せるきっかけとなるイベントを開催する。
- ◆地域における世代間交流を促進し、時間や労力を互いに補完しあえる仕組みを作る。
- ◆セルフチェックシート（12ページ参照）をホームページ上に公開し、誰もがいつでも自分のワーク・ライフ・バランスの状況をチェックできるようにする。

■現状

「人権に関わる意識調査」によると、ワーク・ライフ・バランスに対する認知度は次のような結果です。



品川区「人権に関わる意識調査報告書」2015年（平成27年）

2008年度（平成20年度）発行の前回調査報告書と比較すると認知度は高まったものの、区、企業、地域による様々な努力にもかかわらず、区政に望む事柄は下表のような結果です。私たちは個人の時間の多くを生計を維持するための仕事に費やさねばなりません。しかし、子育て・介護のために多くの女性が離職や非正規雇用の選択を迫られ、結果として家庭内におけるワーク・ライフ・バランスがとれていないと感じています。これまでの「家事・育児・介護は女性の役割」という固定的性別役割分業の意識が残っていることからワーク・ライフ・バランスの実現はまだまだであると云わざるをえません。

ワーク・ライフ・バランスの実現のために必要な取り組み （複数回答）

保育・介護サービスが向上すること	49.0%
パートタイマー、契約・派遣社員などの労働条件が向上すること	40.3%
「男は仕事、女は家庭」といった固定的性別役割分担意識の解消	33.4%

品川区「人権に関わる意識調査報告書」2015年（平成27年）

一方で、保育園の送り迎えをする父親、街中で子どもを抱っこしている若い男性やボランティア活動に参加するシニアを多く見かけるようにもなりました。男性の働き方、社会への関わり方にも変化が見えています。

■課題と解決策

自分は何がしたいのか、どうなりたいのかを意思表示できる環境づくりが課題です。理想的なワーク・ライフ・バランスがとれた状態とは次のような環境です。

- ・仕事と家庭がよい状態でどちらも犠牲と感ぜることがない。
- ・性別による働き方の違いでなく多様な働き方を理解し、受け入れている。
- ・地域での協力意識や関係性による生活基盤ができています。

家族とのふれあい

家族は社会における最小単位です。家族との時間を確保し、家族とのコミュニケーションを通してお互いの理解を深め、ワーク・ライフ・バランスについて話し合うことが大事です。これを促進する講座、ワークショップの開催が望まれます。

働く意欲がわく職場

「働き方改革」は『暮らし方改革』でもあります。区内の中小規模の企業に対して通勤時間、勤務時間（出勤日の自由性）、休暇制度の見直し等を含めた「働き方改革」の推進を強力に働きかけていくことが望まれます。

地域で支え合い

時間的余裕の確保により気持ちに余裕ができ、自己啓発や趣味娯楽に時間を使うことが可能になります。他者との交流の時間を持てれば精神的な負荷（ストレス）も緩和されます。世代間交流の場を使って、実際に経験したことや、どのようなサポートが必要なのかを地域の人から聞く機会を設けることが必要です。

チェックシートでセルフチェックを

ワーク・ライフ・バランスに関して自分がどのような状態かを知るために、簡単なチェックシートを利用して継続的なセルフチェックを意識することが大切です。困ったときや相談したいときにはどこに行けばよいのか、どのような情報があるのか、区民の受け皿となる部署を設置し、区民に対してわかりやすく説明する仕組みが必要です。

セルフチェックシート

ワーク・ライフ・バランスは 実現できていますか？

ワーク・ライフ・バランスに対する認識度

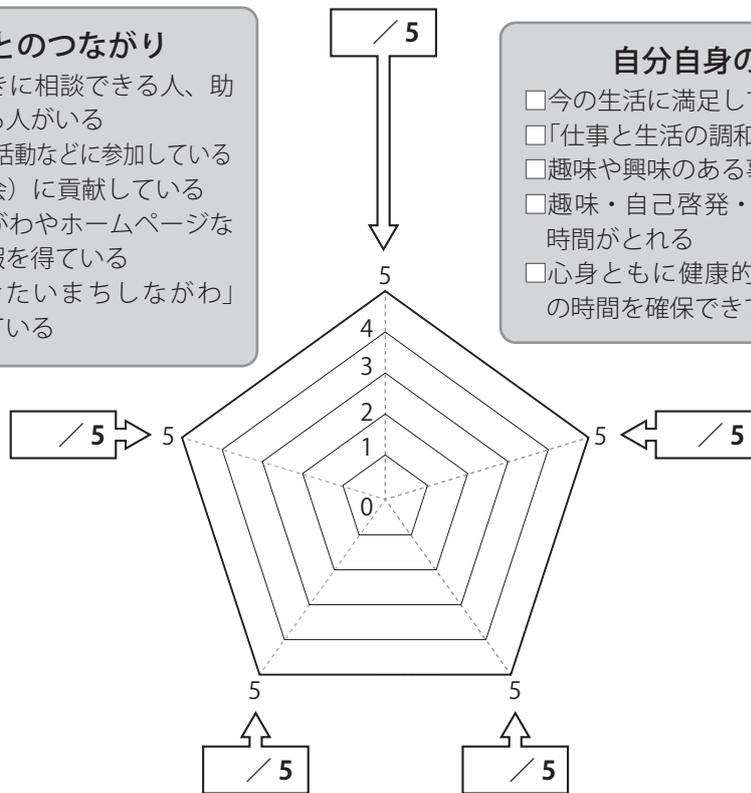
- ワーク・ライフ・バランスという言葉を知っている
- 「仕事と生活の調和」は、大切だと思う
- 子育てや介護について地域全体で支える体制ができている
- 子育てについて総合的に相談できる窓口を知っている
- 介護・介助について相談できる窓口を知っている

地域とのつながり

- 困ったときに相談できる人、助けてくれる人がいる
- 地域・社会活動などに参加している
- 地域（社会）に貢献している
- 広報しながわやホームページなどから情報を得ている
- 「住み続けたいまちしながわ」を実感している

自分自身の生活

- 今の生活に満足している
- 「仕事と生活の調和」できている
- 趣味や興味のある事柄がある
- 趣味・自己啓発・学習のための時間がとれる
- 心身ともに健康的な生活のための時間を確保できている



仕事

- 仕事も家庭も大切である
- やりたいことをやれる環境である
- 体制が整っている（労働時間・休暇制度・再雇用制度など）
- リフレッシュのための休暇がとれる環境である
- 育児・介護のための休暇がとれる環境である

家族との関係性

- 家族でワーク・ライフ・バランスについて話し合ったことがある
- 家族とのコミュニケーションは、しっかりとれている
- 家族で役割分担している
- 家族の健康について意識している
- 幸せだと思う

このチェックシートは、第13期品川区行動計画推進会議報告書を参考に作成

4 子育て・介護・ダブルケアと男性の参画

■提言

- ◆「しながわパパママ応援サイト」の情報と使い方を充実させ、アクセス向上を図る。
- ◆親育て・子育て両面の観点から、品川っ子のSNS（交流サイト）ルールについて新たな行政の指針を示す。
- ◆生涯学習、就労、ボランティア、介護等の包括的高齢者情報交流サイト「しながわいきいき応援アプリ」を新規に開発する。
- ◆各世代が集える居場所として13地区の区の公共施設を積極的に活用し、多世代交流を通じた相互サポートができるように子ども食堂に代表される事業を展開する。
- ◆医療、介護予防、子どもの体力向上の複合的な観点で、「しながわ体操」を多世代が集う講習会型イベントに発展させる。
- ◆ワンストップサービスを視野に入れた、ダブルケアのサポート体制を確立する。

■現状

他区に先駆けて進められている子育て支援の取り組みは大変充実しており、子育て世代に人気の区となっています。まもるっちやすまいるスクールなどの子どもの安心安全を守る環境は、女性の就業や共働き家庭を支える力となっています。共働き家庭を中心に男性の育児参加も増えており、保育園では父親同士のコミュニティ形成の事例も多くあります。

介護については、予防と家庭介護への支援を中心とした取り組みが進められています。また、医療と福祉の連携、会食会（コミュニティレストラン）などひとり暮らしの高齢者を対象とした支援、さわやかサービスや支え愛ほっとステーションなどの社会福祉協議会の区民共助型福祉への支援や、地域包括ケアシステムの充実も進められています。しかし、必要な情報が十分にいき渡っているとは言えません。内閣府の平成25年版男女共同参画白書には介護者への調査結果（厚生労働省調査）が掲載されており、それによると仕事と介護の両立のために必要な支援として「介護に関する情報の普及啓発」が48.0%と他の項目中で最も高くなっています。情報授受の点では品川区も同様の状況だと思われます。

近年、老老介護や介護離職の問題とともに、晩婚化の影響で子育てと介護を同時に行うダブルケアも身近な問題となっています。

■課題と解決策

子育て

男性が子育てに積極的に向き合うことは、女性の就労の有無にかかわらず不可欠です。

「しながわパパママ応援サイト」の現状はプッシュ型の情報ですが、今後は子育て中の男性がネット上で情報交換できるようなプル型のサイトに発展させ、より多くのパパ世代がアクセスしやすく活用できる内容を盛り込む工夫が必要です。ネウボラネットワークや病児・病後児

保育、オアシスルームやすまいるスクールなどの事業内容を掲載し、必要な人に必要な支援や情報がタイムリーに発信されることが望まれます。

子どもの安心・安全を守る子育て支援策の成果の精査と改善が必要です。特にいじめや不登校などの問題に対してきめ細かいフォローと解決に向けて体制を整備し直す必要があります。その際、PTA活動に父親が参加しやすい条件を整えて今以上に多くの意見を聞くことが望まれます。

介護

介護を受ける側はできることは可能なかぎり自分でする、介護する側は前向きにマイペースで取り組むなどのような、介護に対する積極的な理解と知識を得るための学習の機会を充実すべきです。また、介護に関する種々の講座に男性の参加を促す工夫も必要です。

10年後の介護支援という観点では、高齢者の情報リテラシー向上が予想されるので、積極的にインターネットを利用して高齢者や介護者に向けた包括的な情報が得られる「しながわいきいき応援アプリ」を新規に開発し、一人ひとりの状況や環境に合わせて必要な情報をタイムリーに届けることができるプラン作成を提案します。

介護・福祉活動

ファミリーサポートやさわやかサービスのサービス提供者の多くは女性です（平均77%）。一方で定年退職後も元気な男性の多くは、住み慣れた地域で各人が地域と積極的なかわりを持ち、社会の一員としての自分を自覚したいと考えています。元気な高齢者に区民共助型の福祉サービスの戦力となってもらえるように、また、異なる世代による相互サポートが活発に行われるように「医療と福祉の連携」「子育て支援と高齢者支援」「老若男女の健康」のような複合的な視点に立った新たな企画が望まれます。

ダブルケア

子育てと介護のダブルケアは担い手が女性に偏り、それを理由に離職せざるをえないケースが多くあります。品川区の実態を明確に把握し、子育てと介護に対する包括的なサポート体制を確立する必要があります。現在は育児と介護では相談対応窓口が異なり、たらい回しになることが多いため、窓口を一元化するワンストップサービスが最重要課題です。男女共同参画センターが各課をつなぐ窓口になり、早急に実現されることを期待します。また、これからは男性にもケアに従事する覚悟と備えの自覚をもってもらうセミナーを開催することも必要です。

5 教育を通じた意識改革

■提言

- ◆品川コミュニティ・スクールと市民科の相互補完を強化する。
- ◆健全者、障害者、外国人、帰国子女、LGBT*¹を含む品川区のダイバーシティ（多様性）教育戦略におけるフラッグシップとなるような「ダイバーシティ推進校」を指定する。
- ◆「少人数規模の義務教育学校」を設置して特徴的な取り組みを推進し、地域が生徒と学校に対して大きな愛着を感じるにより、子どもたちと地域のつながりを強める。
- ◆地域とともに市民科を充実させる。成人版市民科ガイドを作成し、働き盛りの世代を対象とした「市民科講座」を開催して理解を深める。
- ◆シルバー大学で、自分たちの地域の将来を考えるアクティブラーニング方式の生涯学習プログラムを実施する。

■現状

自らのあり方や生き方を自覚し、生きる道すじを見つけるための資質や能力を育てることを目的とした品川区の独自教科である市民科が導入されて10年になります。市民科で実施されている地域の人材、地域の企業等との交流授業は子どもたちに人気があります。子育て応援歌や教育力チェックシートなどの配布は、家庭への啓発と品川区の教育への理解促進に役立っています。品川コミュニティ・スクールでの地域、学校、保護者による総がかりな取り組みも高い評価に値します。

一方で、市民科の教育を通じて子どもたちは人権について学ぶ機会を持ってはいるものの、女性・子ども・高齢者などへの差別、病気や障がいの有無、LGBTなどの個性に対する差別、国籍の違いによる差別、いじめやデートDVなどの問題は身近にあり、多様な個性が尊重されることの重要性をさらに深く学ぶ必要があります。

大人の学びの場として行政主導の生涯学習への取り組みが行われています。しかしカルチャースクール的な傾向が強く、生涯学習のプログラムが地域のニーズに込えているか、人材づくりに貢献しているかの検証ができていないのが現状です。生涯学習を通して、自らが子どもや親を育てる役割を担う地域社会の一員であることを再認識し、自助・共助を実践して地域の課題解決を可能にする土壌が作られるには至っていません。

■課題と解決策

学校では

10年後の社会の主役は今の子どもたちです。男性も女性も輝く多様性のある社会を実現するためには、インクルーシブ教育*²を推進すると共に、市民科を通じて子どもたちにダイバーシティを学ぶプログラムを創意工夫して実施していくことが重要です。

市民科教育の実効性を高めるためには、品川区で市民科の専門家を育成し、教員の市民科習

熟を促進し、教員主導によるカリキュラムマネジメントの工夫ができるようにしたいものです。様々な家庭のライフスタイルや保護者の働き方等、教科書上だけではないリアルな生き方を学ぶ機会を市民科の授業に現状よりさらに多く取り入れることが望めます。また、コミュニティ・スクールが十分に機能し、地域社会と学校がより深い関係性を持てば、地域と学校の両方から地域社会や子育てに必要な意識等を今まで届かなかった家庭にも伝えることが可能となります。

地域では

教育の場は子どもたちの知識の蓄積だけでなく、私たち大人が率先して学び続ける場であるべきです。地域社会で自らのあり方や生き方を自覚し、生きる道すじを見つけるために市民科教育の内容は大人にとっても重要です。

成人版市民科ガイドを作成し、区民に対して市民科を学ぶ事業を企画して地域での理解を深めるなど、生涯学習を地域の課題解決に貢献できる人材育成を担うプログラムとして活性化させることが重要です。

地域では経験や意見を共有し、地域をより良くしていくために協力して解決することが求められています。市民科教育の内容を広く区民が理解して実践するために「広報しながわ」からの発信やツイッターなどのSNSを利用した効果的な情報発信が求められます。

- * 1 LGBT……Lesbian（女性同性愛者）、Gay（男性同性愛者）、Bisexual（両性愛者）、Transgender（心と体の性が一致しない人）の頭文字をとった性的少数者を指す代表的な呼称。
- * 2 インクルーシブ教育……障害のある子どもと障害のない子どもが一般的な教育制度から排除されず、可能なかぎり共に学ぶこと（文部科学省「インクルーシブ教育システムの構築事業」）あるいは初等教育や中等教育段階において障害を持った子どもが大半の時間を通常学級で教育を受けること。

6 男女共同参画センターの活性化への提言

男女共同参画は区政の幅広い領域に関係する理念です。区民が生活の中で男女共同参画について理解を深め、自らの生き方を充実させていくためには、他部署と連携した男女共同参画事業展開が今以上に必要であると本会議は考えます。

また、男女共同参画センターは現在は区による直営の施設ですが、将来的に外部に委託することを視野に入れて、事業の企画・運営ができるNPO（特定非営利活動法人）等を計画的に育てることを提案します。併せて指定管理者制度の導入も視野に入れることを提案します。これらにより効率的・効果的事業展開を推進することができると考えます。

■提言1 男女共同参画の意識改革を推進する

- ◆女性も男性も共に参加できるアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）から解放されるワークショップ、ワーク・ライフ・バランス講座など、日常の生活に活かせる企画を実施する。
- ◆特にシニア、働き盛り世代の男性が参加したくなる時間設定、テーマ設定を工夫する。
- ◆若い世代には学校、企業等でキャリアデザインとして男女共同参画を考える出前事業（アウトリーチ）を実施する。
- ◆他区や国内の交流都市の男女共同参画センターとの交流を促進して互いに学び合う。それにより有事の際のつながりを強める。

■提言2 人材育成、団体育成を強化する

- ◆専門家を招いて男女共同参画やダイバーシティ（多様性）関連企画のファシリテーターを育成する。
- ◆登録団体の条件を見直し、男女共同参画の視点で再検討する。
- ◆男性主体の団体を積極的に受け入れる。
- ◆登録団体のみならず、意識が高い団体および区民が交流できる会を工夫して開催する。
- ◆登録団体に事業の企画・実施を委託し、将来的にセンターの運営ができる団体に育てる。
- ◆武蔵小山創業支援センターや品川産業支援交流施設 SHIP と連携した事業展開を図る。

■提言3 情報発信のあり方を見直す

- ◆品川区のトップページから男女共同参画センターに直接アクセスできるように、あるいは「施設案内」からアクセスできるようにするなど、アクセスのために複数の入り口を用意する。
- ◆男女共同参画センターの独立したホームページを運営する。
- ◆他区の人も見たくなるようなセンターのサイトに全面的にリニューアルする。
- ◆イベント情報は他部署の事業であっても男女共同参画に関連すれば掲載する。東京ウィメンズプラザ等の関連団体が開催するイベントも同様にする。
- ◆広報戦略を見直して、フェイスブックやツイッターも有効活用する。
- ◆「マイセルフ」の構成はジェンダーの視点をより多く取り込み、男女共同参画に関連する本やシネマの紹介欄を設ける。読者の寄稿を募る。

■提言4 施設としての空間活用率を高める

- ◆センターの認知度向上と利用促進のために別称（ニックネーム）を公募する。
- ◆事務室には「受付」が必要である。そのための人材を配置する。「受付」はオープンな空間にする。
- ◆Free WiFiの利用、プロジェクターの利用を容易にしてIT環境を整備する。
- ◆内閣府、東京都および他自治体の男女共同参画関係の資料の配架は見やすさ、使いやすさの不十分な点を改善する。
- ◆区の男女共同参画に関連するイベントに合わせたコーナーを作り、広報の一翼を担う。

■提言5 各種相談事業の利用を促進する

- ◆男女共同参画に関わる各種相談を横断的に受け付けることができる窓口を設置する。
- ◆差し迫った問題を抱える人のために駆け込み寺的役割を担う部署や外部組織との連携をさらに強化する。
- ◆相談内容を講座やワークショップ等のテーマに活かす。

結びにかえて ー男女共同参画は多様性の時代へー

これからの品川区の男女共同参画は、男女の固定的性別役割分業意識に代表される論点から二歩も三歩も前進し、ダイバーシティ（多様性）を活かして地域を良くしていくのだという視点が必要です。

地域に住む人は地域の財産です。男女の性差、性的マイノリティ、障がい、年齢、人種等について、自分とは違う人がいるということへの理解を机上のものに終わらせないために、男女共同参画センターの在り方と事業は今後ますます重要な位置づけになってくるでしょう。男女共同参画を、多様な人たちを受容し、互いの個性と能力が価値あるものだと感じることができるインタージョンの推進ととらえた上での新たな事業活動が望まれます。

私たちの価値観には多様性があり、互いを排除せずに一人ひとりの違いを生かしてコミュニケーションの場を作っていくことが、「輝く笑顔 住み続けたいまち しながわ」の原動力になります。男女共同参画センターが多様な人たちの集まる場所になることを願います。

参考資料

- 1) 第4次男女共同参画のための品川区行動計画 2009（平成21）年
- 2) 第13期品川区行動計画推進会議報告書 2012（平成24）年
- 3) 第14期品川区行動計画推進会議報告書 2014（平成26）年
- 4) 第15期品川区行動計画推進会議報告書 2016（平成28）年
- 5) 品川区人権に関わる意識調査報告書 2015（平成27）年
- 6) 第21回品川区世論調査 2014（平成26）年
- 7) 第22回品川区世論調査 2016（平成28）年
- 8) 東京都生活文化局 区市町村の男女平等参画推進状況
- 9) 内閣府男女共同参画局 男女共同参画白書 2013（平成25）年版

- ・ 品川区行動計画推進会議（第16期）委員名簿
- ・ 諮問事項
- ・ 品川区行動計画推進会議（第16期）検討経過

品川区行動計画推進会議（第16期）委員名簿

	氏 名	所 属	備 考
学 識 経 験 者	市川 美知	東京電機大学・産業能率大学講師	会 長
	田中 千草	弁護士	
	別府 明子	近畿大学九州短期大学講師	
一 般	飯沼 幹子	公募委員	
	大竹 麻佐子	公募委員	
	岡戸 良子	公募委員	
	小倉 敬子	公募委員	
	熊谷 裕子	公募委員	
	蔵貫 典子	公募委員	
	坪井 久美子	公募委員	
	人見 有美	公募委員	
村田 丈一	公募委員		

諮 問 事 項

品 総 啓 発 第 6 号
第16期品川区行動計画推進会議

品川区行動計画推進会議設置要綱に基づき、下記の事項について、貴会議の意見を求めます。

平成28年6月1日

品川区長 濱 野 健

記

- 1 諮問事項
男女共同参画のさらなる推進に向け「男性も女性も輝く社会を実現するために、地域社会では何をすべきか（課題と環境づくり）」
- 2 報告の期限
平成30年3月

品川区行動計画推進会議（第16期）検討経過

回	開催年月日	内 容
1	平成28年 6 月 1 日（水）	委嘱式および第 1 回 今後の会議の進め方
2	8 月 1 日（月）	第 2 回 諮問事項に関する各委員の考えを発表 および意見交換
3	10月21日（金）	第 3 回 意見交換
4	12月 2 日（金）	第 4 回 意見交換
5	平成29年 1 月31日（火）	第 5 回 骨子構成案検討（意見交換）、学習会（市 民科について）
6	5 月22日（月）	第 6 回 原案の報告および検討（意見交換）
7	8 月23日（水）	第 7 回 防災課と意見交換
8	9 月 6 日（水）	第 8 回 原稿確認
9	11月 2 日（木）	第 9 回 報告書原稿決定
10	平成30年 2 月 6 日（火）	第10回 報告書完成
11	3 月28日（水）	第11回および解嘱式（報告書提出および解嘱）

第16期品川区行動計画推進会議報告書

発行：2018（平成30）年3月

品川区総務部人権啓発課

〒140-0011

品川区東大井5-18-1 きゅりあん3階

電話 5479-4104 FAX 5479-4111

e-mail danjo@city.shinagawa.tokyo.jp

