

平成29年度第5回江東区外部評価委員会（A-④）

1 日 時 平成29年7月22日（土）
午後2時00分 開会 午後3時20分 閉会

2 場 所 江東役所7階 第71会議室

3 出席者

(1) 委 員 植 田 みどり
宮 澤 正 泰

※吉武委員は都合により欠席

(2) 関係職員出席者

総務部長	鈴木 亨
総務部 男女共同参画推進センター所長	犬 塚 錦
総務部 男女共同参画推進センター 管理係長	藤 田 淳
総務部 男女共同参画推進センター 男女共同参画担当係長	富 澤 直 昭

(3) 事務局

政策経営部長	押 田 文 子
政策経営部企画課長	炭 谷 元 章
政策経営部財政課長	岩 瀬 亮 太
政策経営部計画推進担当課長	日 野 幸 男

4 傍聴者数 0名

5 会議次第

1. 開会
2. 施策19「男女共同参画社会の実現」ヒアリング
3. その他
4. 閉会

6 配付資料

- ・委員名簿
- ・出席職員名簿（施策19）
- ・席次表（施策19）
- ・施策実現に関する指標に係る現状値の推移（施策19）
- ・事業概要一覧（施策19）
- ・施策評価シート（施策19）
- ・行政評価（二次評価）結果への取り組み状況説明シート（施策19）

午後2時00分 開会

○委員 それでは、定刻より少し早いですけれども、おそろいになりましたので、これより第5回江東区外部評価委員会、A班のヒアリング4回目を開会いたします。なお、本日は吉武委員から欠席の連絡が届いておりますのでご了解ください。

本日は、10名の方の外部評価モニターの皆様に参加いただいております。どうぞよろしくお願いたします。

今回の外部評価対象施策は、施策19「男女共同参加社会の実現」の1施策です。

初めに、お手元の資料の確認をお願いします。席上に配付されております会議次第、配付資料の一覧がございます。ご確認いただき、不足がありましたら事務局職員までお願いします。

それではヒアリングに入っておりますが、その前に委員の紹介をさせていただければと思います。

委員の皆様、お手元の名簿の順番に、各自名前をおっしゃっていただければと思います。

○植田委員 皆様こんにちは。名簿の2番目にあります植田みどりと申します。よろしくお願いたします。文部科学省にあります国立教育政策研究所で研究員をしております。どうぞよろしくお願いたします。

○宮澤委員 一番上の吉武先生は今日ちょっと欠席ということで、私は名簿の最後の宮澤正泰と申します。習志野市の会計管理者をしております。同じ行政ですけれども、もうちょっと違う視点で何か意見があればということで参加させていただいております。

それでは、名簿の順番に出席職員の自己紹介、よろしくお願いたします。

○鈴木総務部長 総務部長の鈴木でございます。どうぞよろしくお願いたします。

○犬塚男女共同参画推進センター所長 男女共同参画推進センター所長の犬塚と申します。よろしくお願いたします。

○藤田男女共同参画推進センター管理係長 男女共同参画推進センター管理係長の藤田と申します。よろしくお願いたします。

○富澤男女共同参画推進センター男女共同参画担当係長 男女共同参画推進センター男女共同参画担当係長、富澤と申します。よろしくお願いたします。

○委員 ありがとうございます。

それでは、施策19「男女共同参画社会の実現」の現状と課題及び今後の方向性等について、事務事業や施策の体系、指標の位置づけを絡めて、10分から15分程度、これより多少

オーバーしても大丈夫ですので、わかりやすく説明していただければと思います。よろしくお願いたします。

○関係職員　それでは、施策19「男女共同参画社会の実現」につきましてご説明を申し上げます。本施策の推進のため、江東区扇橋3丁目にあります男女共同参画推進センターを核といたしまして各種事業を実施しております。また、学識経験者等の外部委員で構成される男女共同参画審議会における審議及び区役所の関連部署のメンバーで構成される検討組織である男女共同参画推進行政会議における協議結果などを踏まえまして、男女共同参画社会の実現に向けて取り組みを進めているところでございます。

それでは、施策シートに基づきましてご説明を申し上げます。まず1の「施策が目指す江東区の姿」についてです。ここでは、「性別による男女の固定的な役割分担意識が解消され、男女があたりまえに参画している社会が実現されています。」としております。

次に2の「計画を実現するための取り組み」であります。区の取り組みの方向性を4点掲げております。1点目は「男女平等意識の向上」として、「広く地域社会、区民に向けて、幼少期からの性別による固定的役割分担意識を見直す啓発活動を進める」としてあります。2点目は「性別によらないあらゆる活動への参加拡大」で、「区民が性別に関わらず社会で活躍するとともに、家庭、個人の生活を充実していけるよう、各種講座や相談等を通じた支援を行う」こととしております。3点目は「仕事と生活の調和の推進」で、「仕事と生活のあり方を考え直すワーク・ライフ・バランスの推進に向けて、企業に対し積極的な取り組みの働きかけと個人の意識啓発などを行う」こととしております。4点目は「異性に対するあらゆる暴力の根絶」で、「配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策を行います。また、セクシュアル・ハラスメント、いわゆる性的嫌がらせ、それからストーカーなど、異性に対するあらゆる暴力を根絶するための意識啓発活動を行うとともに、被害者等に対する相談事業を実施」することとしております。

次に3-1、「施策に影響を及ぼす環境変化」についてです。主なものを申し上げますと、左側、「5年前から現在まで」の上から2つ目の点に記載してございますが、平成25年4月に江東区配偶者暴力相談支援センター機能を整備いたしました。そして、上から7つ目に記載しておりますが、平成28年3月に男女共同参画KOTOプラン（第6次江東男女共同参画行動計画）を策定いたしました。

また、法改正につきましては、上から8つ目に記載しておりますが、平成28年4月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律、いわゆる女性活躍推進法が全面施行とな

りました。

また、社会状況等といたしまして、一番下に記載の、性的少数者（LGBT）、これはレズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダーの頭文字をとった言葉でございますが、その人権が社会的な関心事になってきたということがございます。

右側の「今後5年間の予測」についてです。上から5つ目、6つ目の点に記載しておりますが、就労女性の増加、女性の参画率の向上のため、ワーク・ライフ・バランスの重要性がさらに高まってくると予想されます。

次に、下段に記載の3つについてでございますが、女性に対する暴力防止に関しては、多数存在すると想定される潜在的被害者について、掘り起こしの必要性とともに一層の支援が求められると予想されます。また、男性に対する暴力事例や性的少数者の方々に対する差別や偏見といった人権課題について、例えば相談支援体制の整備など具体的な取り組みが区に求められているということが予想されております。

次に4、計画実現に関する指標についてです。男女共同参画社会の実現の達成の指標といたしまして、70から74まで5つの指標を掲げております。平成26年度から28年度についてはそれぞれ記載のとおりでございますが、それぞれの指標のポイントは、少しずつ上がっておりますが、大幅な上昇には至っておりません。地道に計画実現のための事務事業を推進していかなければならないと考えております。一番下の網かけの指標、74でございますが、積極的な情報提供の成果をはかるための指標として、長期計画の後期計画から新たに追加したものでございます。

次に5、「施策コストの状況」については記載のとおりでございます。

次に6の「一次評価」の（1）計画実現に関する指標の進展状況についてです。まず指標70、「男女が平等だと思ふ区民の割合」は、国との施策や社会全体の動向も影響する指標ですが、微増傾向ながら依然として低い状況にあります。区といたしましては、施策の一層の充実、区民、事業者への意識啓発等を図っていく必要があると感じております。

また、行政が率先して男女平等、共同参画のモデル事業所としての行動をとることにより区民、事業者へ働きかけていくことも今後の進め方として必要であると考えますので、まず区が男女平等を実現した理想的な職場となるよう行動してまいります。

指標71「区の審議会等への女性参画率」は、目標値は未達成となっております。平成27年と28年をごらんいただくと、率はほぼ横ばいですが、女性の人数は若干増えてい

る状況でございます。毎年の各課調査や行政会議を通じて所管部署への働きかけを行っております。指標のポイントが上昇しない原因といたしまして、審議会等の各種委員就任の条件が関係機関・団体の会長などの職務指定、いわゆるあて職や、専門職の方を依頼する場合は、これらの職に女性人材が極めて少ないという事情がございます。これを是正するためには、委員就任依頼を会長職や年長者に限定しないなど条件の緩和の働きかけのほか、それらの職への女性の参入を進めていくことも必要であります。所管部署へのご理解、ご協力をいただけるよう、さらなる働きかけに取り組んでまいります。

指標72「仕事と仕事以外の生活で充実した時間を過ごしていると思う区民の割合」はいまだ3割に満たない状況でございますが、少しずつ上昇してきております。ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、区内企業・事業所への直接的・効果的な働きかけを行う必要があると考えております。

指標72「DV、ドメスティックバイオレンスの相談件数」は、最終的にはゼロ件になることが理想であります。しかしながら、現状では相談先を知らないまま悩みを抱え込んでいる方々も潜在的に多いと思われまます。したがって、そうした方々の掘り起こしのためにも相談窓口の周知は必要であると考えます。また、相談件数の増加については肯定的な側面もあり、現在は過渡期であると認識してございます。

指標74「DV相談窓口を知っている区民の割合」は4割強の認知度にとどまっております。DVの場合、加害者の追跡を防ぐため相談場所は公表しておりませんが、啓発活動や広報紙などでホットライン（電話相談）の周知に努めております。インターネットで調べてから相談の電話をかけてくる方が多く、実際に被害の当事者や関心のある方でないとのふだんの広報は気にしていただけないのが現状であると思っております。DVを他人事とせず、地域で暴力を根絶していくという認識がさらに高まるよう周知の仕方を工夫していきたいと考えております。

次に、2の現状と課題です。主なものをご説明いたします。四角の3つ目でございますが、DVを主とした相談事業として「女性の悩みとDV相談」を実施しております。この窓口を中心に、保護第一課、保護第二課の婦人相談部門との連携により配偶者暴力相談支援センターの機能を果たしております。DVの社会的認知度の向上や相談窓口の周知により、相談内容は多岐にわたり増加しております。現状では、子育て支援課や保健相談所など関係各課や警察署等との緊密な連携により対応を図っております。性暴力被害者支援、男性相談についても将来的に支援体制を検討する必要があります。

後ろから2つ目の四角でございますが、性的少数者の人権課題については、第6次男女共同参画行動計画におきまして課題の一つとして取り上げており、区民対象の学習講座などでさらなる意識啓発が必要であると考えております。

また、最後の四角でございますが、男性のDV被害等の相談窓口がないため、今後検討が必要であると考えております。

次に、これまでの現状、課題、認識を踏まえた(3)今後の5年間の取り組みの方向性です。四角の1つ目でございますが、広報紙について、センター利用者やパルカレッジ——パルカレッジとは、男女共同参画推進のため平成5年に始まった女性大学を起点とし、以来25年の歴史を持つ長期講座でございますが、この修了生等の意見聴取など、区民の視点に立った紙面づくりなど内容の充実を図っていきたいと考えております。

四角の2つ目でございますが、パルカレッジ修了生が男女共同参画フォーラムの運営及び企画団体として参加できるようフォローアップを行うとともに、既存NPOの活動や行政分野での人材ニーズにつなげていく仕組みづくりを進めてまいります。

次の四角の3つ目でございますが、配偶者暴力相談支援センターの機能を充実させる必要があるため、専門相談員のスキルアップや関係所管、警察署等との連携強化を図っていくことが必要だと考えております。

次の四角の4つ目でございますが、ワーク・ライフ・バランスの推進を図っていくため、区内事業所へ直接的な働きかけの実施や支援施策について幅広く検討してまいります。

1つ四角を飛ばしまして最後の四角でございますが、相談業務を委託し、夜間や昼休みにも対応できるよう、相談者が利用しやすい事業にしております。また、相談事業というくりで、将来的には男性相談やLGBT相談などへの対応も検討してまいります。

次に、行政評価結果への取り組み状況シートにつきましてご説明します。昨年度の行政評価におきまして大きく5点のご指摘をいただいております。

まず1点目の「ワーク・ライフ・バランスの推進」ですが、企業向けの周知といたしまして、ワーク・ライフ・バランスに関する啓発紙を作成し、区内中小企業等2,285社、140団体に発送いたしました。また、区民向けの周知といたしまして男女共同参画推進のための広報紙『パルカート』に、ワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組んでいる区内企業や個人の紹介記事を掲載いたしました。

2点目の「講座事業の外部連携」でございますが、講座の実施に当たりまして、講座受講者のステップアップや講座の効率的・効果的運営を目的として、庁内の部署はもちろん

のこと、外部機関との連携にも努めているところでございます。

3点目の「こどもの人権教育の出前講座の実施」でございますが、区立幼稚園の親を対象にいたしまして、「男の子も！女の子も！こどもの可能性を伸ばそう」という講座を行いました。これは、親の固定的性的役割分担意識の改革を目的に、子育てと絡めて認識していただくことを目指したもので、出前講座の形で行いました。また、深川第六中学校では3年生を対象としてデートDVの講座を行い、生徒に、相手を尊重することや自分の感情を相手のせいにはしないこと等を学ぶ機会の提供を行いました。

4点目の「DV支援体制の整備」につきましては、区民向けに周知するため、江東区のホームページの男女共同参画推進センターのコンテンツの中に、「女性のなやみとDV相談（面接相談）」、「女性のなやみとDVホットライン（電話相談）」の案内を掲載いたしました。また、広報紙『パルカート』の中で、「女性のなやみとDV相談より」という事例紹介の記事及びDVチェックリスト等の記事を掲載し、DVに関する意識啓発を行いました。

さらに、新たな取り組みといたしまして、性被害・性的虐待を受け、現在も悩みを抱えた方を対象に、平成28年度から性暴力被害者支援面接相談を実施いたしました。

5点目の「多様化する人権問題への支援」につきましては、男女共同参画フォーラムの企画の一つとして、「レインボーカラーってなあに～多様な性、それぞれの性～」を実施いたしました。また、江東区パルカレッジのカリキュラムとして、「LGBTってなんだろう？～お互いの違いを受け入れあえる社会を目指して～」と題した講座を行い、グループディスカッションを通して、誰もが生きやすい社会のあり方について考えていただきました。

各シートに基づく説明は以上でございますが、男女共同参画社会の実現は基本構想の実現、長期計画の着実な実行を図る上で非常に重要な視点であると考えております。長期計画の後期におきましても、男女共同参画社会の実現に向けまして引き続き推進するとしており、こうした視点を持ってこれからも取り組んでまいりたいと考えております。

私からの説明は以上でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○委員 ありがとうございます。

それでは、施策19について質疑を行いたいと思います。

○委員 ありがとうございます。

幾つか事実確認的のところから質問させていただきたいと思うんですけれども、まず施

策の指標のところなんですけれども、先ほどのご説明の中にも、なかなか数値が上がってこないというふうなところがありましたけれども、そもそもこの目標値というのが何を根拠に策定されたもので、現状のこの数値というのが何をデータにして提示をされたものなのかというところを確認させていただきたいと思います。

○関係職員 この40とか70という指標の数字の根拠ですが、基本的には国で定めている数値を参考としております。ただし、例えばこの中で71の「区の審議会等への女性の参画率」につきましては、実は、国では市町村の数値目標を30と位置づけております。これをより意欲的な目標にしようという意見が審議会でも出まして、40%というより高い目標を立てているところです。

○委員 その現状の数値というのは何をもとに出されているのでしょうか。

○関係職員 データの出どころとしましては、企画課で行っている調査で毎年この数字についてはとっている部分と、あと2年に1回行っている世論調査というところからもデータをとっております。

○委員 企画課がやっている区民アンケートになりますか。それでとっているデータと認識すればよろしいでしょうか。

○関係職員 はい。

○委員 その国が決めた基準というのは、その審議会等への参画率というのは国が義務として決めた数値なのかもしれませんが、ほかの「男女が平等だと思ふ区民の割合」とかというのは、国が何か法律上決めていると理解をすればよろしいでしょうか。その国が規定した数値が根拠というところをもう少しご説明をいただいて、なぜそれが江東区として、先ほど参画率を上げたというお話でしたんですけれども、何を根拠に上げたりとか、ほかのは同じであれば、なぜ同じにしたのかというあたりの区としての目指す姿との整合性があると思うんですけれども、その辺のご説明をいただきたいということなんですけれども。

○関係職員 この数値を設定する際には、当然、東京都や他区の目標設定もあわせて見ながらというところにはありましたが、例えば「男女が平等だと思ふ区民の割合」に全く同じように当たる国や東京都の目標はありません。ただし、そのどのように決めるかということについては、男女共同参画審議会という場での議論を参考に決めてきたということです。

○委員 ただ、国が何か定めた基準があるわけではなくて、何かを根拠に男女共同参画、

先ほど専門家の会議があるとおっしゃっていたと思うんです。そちらのほうで江東区としてはこれを目標としようとして決めたということでしょうか。

○関係職員 はい。

○委員 その際の根拠にした国の何かがあるというふうに、今、おっしゃった国の基準があったのでというあたりのことをきちんと教えていただきたいんです。

○関係職員 国の数値については、「第4次男女共同参画基本計画」を参照しておりますが、「男女が平等だと思ふ区民の割合」は、自治体ごとの男女が平等だと思ふ割合は、特に国は出しておりません。江東区では、先ほど申し上げた男女共同参画行動プラン、こちらを作成するために、計画策定の前年に調査を行っております。その中で区民の方々に対して、例えば家庭での役割分担が男性平等であるかとか、あるいは職場の中で男女が平等であるか、そういった意識調査を行い、その結果を参考にしながら定めております。

○委員 わかりました。そういう意味では、71についてはある程度国の目標とする数値があったのでそれをもとにしているけれども、ほかについては区がやった調査をもとに、専門家の委員会のほうで江東区としてのここを目標にしようとして決めたということの理解でよろしいでしょうか。

○関係職員 はい。国の基準を参考にしたのは71番と74番です。

○委員 わかりました。それで、先ほど伸び悩んでいるというご説明があったんですけども、その審議会への部分ということについてあまり伸びていないということについての要因分析というのはされていたんですけども、ほかの部分、特に平等であるという意識であるとかその部分、ほかの、72番にしても、なかなか伸びていないという部分についての何か要因分析をした上でこの今回の新しくできている第6次の行動計画というのが策定をされたのか、そのあたりのデータをきちんととられていて、その分析をされた上で計画はつくられているのかという、そのあたりを確認させていただきたいと思います。

○関係職員 こちらの指標が何をもってこのように変わってくるかというところですが、これは区の施策だけではなくて、国の取り組みですとか法制度、そうしたものが大きく動かないと、なかなか改善しないのかなという認識はございました。直近の新しい計画を立てるときには、例えば女性活躍推進法が施行される直前であったということもあって、その中でそれを受けて、最近ですと育児介護休業法なども改正されてきていますので、国のほうでもそうした取り組みを進めていこうということを見据えて目標値はこの42、前回これは据え置いています、こうした形で、そういった国の積極的な取り組みがあるだ

ろうということ、かつ区としてもこれまで以上に積極的な取り組みを進めようということで、こういう数値を出したということでございます。

○委員 目標値のことではなくて、そこの26年からずっとなかなか伸びてこないという要因を分析をされた上で、だから、こういう要因があるから、今、おっしゃったように国の動向というのはあると思うんですけれども、区の状況をきちんと分析をされた上で、じゃ区としては国の施策を踏まえながらこういう施策を打っていこうという形の計画として立案されたのかというあたりの要因分析をされているのか。されているのであればどういう要因があったのか、それを踏まえてどういう計画を立てられたのかというあたりをご説明いただきたいんですけれども。

○関係職員 では、私のほうからよろしいでしょうか。先ほどの計画をつくるための調査をしたのは平成26年度なんですけれども、このときに、例えば1つの項目として職場における男女平等感というのがあるんですけれども、その中で、例えば男性と女性の平等じゃない部分ということで何が書かれているかといいますと、例えば給与ですとか昇任ですとか昇格、そういった部分が職場の中で、それぞれの企業あるいは事業所の中で平等になっていないですとか、あるいは異動、配置転換、そういったものについても男女平等にはなっていないんじゃないかというそれぞれの細かく分析がありまして、それをもとにしまして計画のほうに反映させて、その計画に基づいてそれぞれの事業をつくっているというふうなつくりになっております。

○委員 計画をつくれる上では調査をされてということだったんですけれども、そういう意味では、計画を立ててやって、実施してもなかなか数値が上がらなかったというところの要因というのはなかなか、その辺は。

○関係職員 今の部分で、例えば企業とか事業所のそういった昇給とか昇任、あるいは異動等について、行政の中で積極的に働きかけをしようと思ってもなかなかできない部分がある。その関係もありまして、今国のほうでかなり働き方改革とかいうことでいろんな施策を打とうとしている。大企業はだんだんそういうふうな感じになってきているんですけれども、中小企業はなかなかない。そういったところがやはりこの数字が上がっていかない要因になっているんじゃないかと思います。

○委員 そういう意味で区として施策として区内の中小企業とかに手を打っていこうということが出てきたと理解すればよろしいでしょうか。はい。ありがとうございます。

それから指標70のところ、そういう状況があるから、区役所が率先してモデル事業所

になろうというふうな形で、モデル事業所として行動することというふうな形で先ほどご説明があったと思うんですけども、実態として区役所自体がそのモデルとなり得るような状況にあるのかどうかという現状を教えてくださいと思います。

○関係職員 事業主体として江東区でも江東区特定事業主行動計画を28年の4月の段階で立てておまして、この中で具体的な数値目標を幾つか立てておられます。現状認識につきましては、例えば休暇の取得状況、超勤の状況、あとは管理職の割合ですとか、そういうものについてはその数値をとっております。内閣府令で定められている項目にのっとって、確認はしているところでございます。

○委員 それで現状としてどうですかということをお聞きしたいんですけども、目標を立てていらっしゃるって、それが大体達成できているからモデル事業所になり得るのか、それともまだ過渡期であるのか、そのあたりの、ここに進捗状況として「モデル事業所として行動すること」と書いてあるので、そのあたりのモデル事業所たり得るのかということですけども。

○関係職員 例えば管理職の割合で申し上げますと、今部長級が女性が15%程度です。こちらについては特別区の平均よりも若干高いような状況です。係長の割合がたしか44%ぐらいだったと思うんですけども、こちらも23区より、たしか平均より高かったというような状況でありますので、このあたりは少しずつ数字的には上がってきているのかなといったところです。

○委員 そういう意味では、今例としてお示しいただいたように、状況をちゃんと確認をされながらモデル事業所たり得るような形で区としても管理をされているというあたりは確認させていただきました。

それから、ちょっと話題は変わってしまうんですけども、性役割の、多分4番、これから一番区としても注視しながらやっていかれようとしているLGBT等への対応、人権的な配慮というところにおいて、子育て世代を中心にした形でという形でいろいろ取り組みの、これまでの取り組み状況の3番とかで、保護者への出前講座をされたりとかされているようなんですけども、保護者等への啓発、幼児期から性差別による固定的な役割分担を意識してとかという形で、子育て世代への保護者への対応ということは具体的な取り組みとしても見られたんですけども、幼少期からのということであれば、幼稚園とか保育園での保育士さん、それから幼稚園での先生方の意識の啓発というのも重要かと思うんですけども、その辺の、この6次の行動計画の中では、男女平等意識のというところで

は保育士さんとか幼稚園の先生方への研修とかも書かれているんですけども、その辺のLGBT等への人権的な配慮なども含めた形での先生方への研修というのはやっておられるのか、その辺の保育園、幼稚園との連携とかその担当課との連携というあたりはなされているのかどうかというところはいかがでしょうか。

○関係職員 小中学校と幼稚園については、平成28年度に副校・園長を対象に、性同一性障害に関する研修を行いました。

○委員 そこと、こちらがそこに行かれて、こちらの今の担当課の方が行かれて実際そういうお話をされているのか、それとも校・園長会のほうで独自にされたそれは研修なのか、その辺の、計画の中に先生方への研修というのが入っていて、それは男女平等意識のところなんですけれども、今後の方向性としてその辺の理解を深めていくということは重要で、保護者への啓発というのはされているんですけども、その辺の保育士さんとか幼稚園の先生方への啓発ということの含めた研修をこちらのほうでやっていらっしゃるのか、今後やる方向性があるのかという、そのあたりなんです。

○関係職員 28年度に教育委員会の中で統括指導主事という責任者の方がいらっしゃって、まず男女共同参画推進センターで行っているLGBTに関する講座に来ていただきました。そして、「これは非常に良い」と統括指導主事のほうでご判断をいただいて、独自事業として早速教育委員会でも主体的に、たまたまその場合は同じ団体の方を講師として招いて、副校・園長を対象として研修を行っていただいたということです。その際、男女共同参画推進センターの職員は行っておりません。

○委員 わかりました。そういう意味では教育委員会のほうが聞かれて、独自にされている。そういう意味ではその辺の連携関係というのはまだ、一緒に取り組もうというよりは、それぞれがやっていると理解すればよろしいですか。

○関係職員 ただ、相互に、例えばLGBTに関しては教員向けの講座ですとか講演会に我々の職員が行くこともございますし、逆の場合もありますので、常に情報交換をしながらやっているということです。

○委員 ありがとうございます。

そういう意味では他部署とも連携をとりながら区内、区役所として連携をやっていると理解をしてよろしいでしょうか。

○関係職員 さようでございます。

○委員 それから、この事業の核になるのが男女共同参画推進センターになるのかと思

ますけれども、そこの運営といいますか、そこにいらっしゃるいろいろな、男女共同参画という名のもとに、男女共同の参画のことであるとか、LGBTも含めて性的少数者の方への人権的な配慮であるとかワーク・ライフ・バランスのことであるとか、いろいろな分野にわたって事業を展開されているらっしゃると思うんですけども、それからDVも含めた暴力行為への対応とかという形で多分野にわたっていて、でも、しかもそれぞれが個別に、特にDVの問題にしてもLGBTの問題にしてもかなり専門性が求められる分野であって、その対応というのはかなりきちんとしてないと、専門家がきちんと対応しないと大変な問題になると思うんですけども、その辺の相談体制であるとか、相談に応じる方の専門性とか、その辺のセンターの中での職員の方がどうなっていて、その職員の方たちの専門性がどうなっているのかというあたりの運営というんですか、そのあたりのことを少しご説明をいただければと思います。

○関係職員 男女共同参画推進センターが所管する相談事業は大きくは2つございまして、1つは「女性のなやみとDV相談」、こちらにつきましては、例えば臨床心理士などの資格を持っており、なおかつカウンセリングの経験を持った方を非常勤として雇用しております。そういう専門性を生かしていただいているというのが1つです。また、その中でも、性暴力被害を過去に受けた方については、特に専門的な相談が必要だということで、臨床心理士と医師の資格をあわせ持った方に来ていただいて、月に1度、個別相談を実施しております。それから女性の法律相談、これは弁護士の方より、法律的なアドバイスを行っているというところです。

○委員 ありがとうございます。そういう意味で専門家の方がちゃんと配置をされているということなんですけれども、今非常勤とおっしゃっていたんですけども、大体どのくらいのスタッフで、常に何人ぐらいいらっしゃるのかというあたりを教えてくださいませんか。

○関係職員 非常勤は「女性のなやみとDV相談」で3人の体制でございます。ただ、休みの関係とかがございますので、現状では1日1.8人体制となっております。

○委員 女性の法律のほうも大体そのくらいですか。

○関係職員 法律相談に関しましては、委託で3人の方に順番に来ていただいている、月に3回日にちを設けているということです。

○委員 月3回で、その開かれる日は3人体制で勤務されているらっしゃるんですか。

○関係職員 月に3人がそれぞれの日を担当しております。

○委員 ということは実質法律とかも1人だし、それから相談に対しても、1.8ということは2人もいないということですが、大体どのくらいの相談件数に対してその方たちが対応されているのかであつたりはいかがでしょうか。

○関係職員 DV相談の年間件数は3,191件で、1日あたり16件程度です。

○委員 法律相談のほうもそのくらいですか。

○関係職員 法律相談は年間87件ですので、1カ月あたり7件ほどです。

○委員 なぜそれをお聞きしたかったかという、最後の今後の5年間の取り組みの方向性のところで、今後相談体制を委託という方向性が出ていっちゃって、夜間でも昼休みでも対応できるように、いわゆる利便性を考慮していっちゃると同時にある程度体制強化も図っておられるのかなと思ったので、なぜ委託という方向性が出てきたのか、現状としてどうなのかというのをちょっとお聞きしたかったので、そのセンターでのご相談業務というのが今現状としてどういう状態で、そこにどういう課題があるから委託という方向性が出てきているのか、そのあたりをお聞きしたかったのですが、そのあたりいかがでしょうか。

○関係職員 1.8人体制では、需要に追いついていない状況です。江東区は実は都内でも最も多い相談件数を処理しています。1.8人体制ですと、1人電話相談をしていると、2人目は出られないということが非常に多くて、「電話をしても話し中である」といった苦情も出始めております。そこで、まだ計画段階ですが、常時3人体制は必須ではないかと考えております。それが実現することで、面接相談と電話相談、あと同行支援といひまして、一緒に裁判所ですとか病院とか法律事務所に同行して差し上げるといったサービスも同時に行えます。そのために、やはり人員を確実に充てる必要があるということから委託化を進めていこうと考えているところです。

○委員 ありがとうございます。

その際に、かなりその問題はプライバシーの問題であるとか安全確保とか、かなり神経を使わないといけないところが多いと思うんですけども、その辺を委託するということに対してのセキュリティーであるとか情報管理とかプライバシー保護というあたりのことはどうお考えでいらっしゃいますか。

○関係職員 ほかの各区の事例を申し上げますと、19区が既に委託をしています。そういう問題は基本的には生じていないと考えております。委託の仕様の中身等はこれから決定しますが、その中で、当然個人情報への配慮や、相談員の資質ですとか経験、そう

いったものは最低条件として求めていきたいと思っております。

○委員　そういう意味で、質管理とか、それから業務の管理というところは視野に入れて推進を考えていらっしゃるとう理解すればよろしいでしょうか。はい、わかりました。

○委員　では、私のほうから大きな点で確認したいんですけども、施策が目指す江東区の姿の中で、「固定的な役割分担意識が解消され」ということで、解消という表現を使っているということから、この固定的な役割分担というのは、悪じゃないですけども、これをなくしましょうというふうなイメージがあるんですけども、当然男女によって固定的な役割というのも従前からあるわけで、それを全部否定するということではないのかなと思うし、固定的な役割分担は人それぞれによって考え方が違うと思うんです。そういった中でこういう表現をされるとちょっと誤解を受けるかなというものがあります。

具体的な事例で言うと、例えば、今新聞報道等によく言われているのが、一応昔は幼稚園とか保育所の先生は女性がやるという形で、これは固定的な概念の一つだと思いますけれども、保母さんとかいうものが保育士さんという形で男性ができるようになったというのは、これは時代の背景で変わったということでそういうことがあります。

ただ、そうすると、じゃ逆に今度そういった男性の先生が、今女性、女の子の着がえとか排せつ、あるいはおむつをしては嫌だという保育のお母さん方からの意見があって、それについてはやらせないとかそういう配慮をするということも聞いておりますし、ある一方ではそういったふうなものもあるし、それをじゃ男性の先生にはやらせないという、するとその仕事というのは女性の保育士さんしかできないものなのかなという、それが世間一般が、皆さんがそうしてほしいというのであればそうなるのかなと思いますし、あと、例えば私のほうが仕事の関係で職場のほうにいろいろ仕事をあっせんをしたときもあるんですけども、そうすると仕事の中で、男性はだめだという逆差別的なものもあるんです。

例えば、保護を受けている方に、単純作業でもいいから仕事を見つけてということで清掃業務とかそういったようなものをあっせんとかお願いした場合に、そうすると、基本的に清掃業務ってトイレ掃除が含まれている場合があるので、そうすると男性が女性トイレに入ることはできないので、そういった結果的に仕事にありつけないというようなものもありますし、その辺整理すると、解消という意味ではなくて、基本的に男女、特に女性の場合が多いんですけども、不利益をこうむっているということを逆に、男性もそうですけれども、それを取り除くというようなニュアンスをしていくという社会を目指すというほうが目標としては大きな意味ではいいのかなとは思っております。

具体的な事例で言うと、例えば、それぞれの男女もそれぞれ自分のライフデザインを持っていて、ライフプランに沿って生活しているわけですが、その家庭家庭において、男性だから女性だからで差別的なことが場合においてはあるのであれば、そこを取り除くと。

今、学校関係入るのはあまり少なくなりましたけれども、ただ、そうはいつでも男子校、女子校があって、それは男子しか入れない、女子しか入れないというのはどうなんだという議論もありますけれども、個人的には、私は男子校だったんですけれども、そういう時代の流れで男女共学になってしまいましたけれども、それはもう大きな問題じゃないのかもしれないんですけれども、ただ、就職するときに、ある意味会社のほうが、成績が同じだった場合は男性を採ってしまうとか、暗に人数的に7・3ぐらいで採ろうとか、そういうことがあるということであれば、それは女性にとって不利益だからそういったことは指導をするとか、あるいは、役所もそうですけれども、役所の場合はほとんど選抜試験で、平等だという認識はありますけれども、そうはいつでも、先ほどの昇格、昇任について不利益があるという、これ不利益って、例えばの話、女性の場合は出産とかがありますので、そうすると産休、育児休業等々で数年間職場を離れるということがありますので、それは全ての職場でサポートするというこの中がこういった社会だと思うんですけれども、ただ、能力のある女性であっても、そういった期間があることによって、同期で入っていた男性職員よりも結果的に働いた年数が違うので昇格ができなくなってしまうというものがありますし、仮に、子育てに専念したいということでやめてしまう女性職員もいますけれども、そうなった場合、今度子育てが落ちついたときに、じゃ働きたいよといったときにはなかなかハードルが高いのが現実です。

そういったところをサポートするということで、よくそういった再就職の研修とかこちらのほうも組んでいらっしゃいますけれども、それは研修を提供するだけであって、じゃその研修を受けて実際に働くことができたのかというのがあるのかどうかというのはお聞きしたいんですけれども、そういった意味の中で、私が考えるには、この目標自体から何か男女というのを極端に、過度に表現的に意識されているのかなというのを感じたので、究極、こういう課がなくなることが一番いいという、基本的にはそういう差別なりがあるからそういう施策があるわけで、そういったことが根底にあるのかなというので、ちょっとその辺、今後不利益を取り除くために、それを洗い出しをしてやっていくことを考えていらっしゃるのかが1点と、あと2点目、ワーク・ライフ・バランスについてお聞き

したいんですけれども、よく一般的には男女共同参画の事業の枠内にワーク・ライフ・バランスというものを盛り込んでおりますけれども、まずその中で、そもそもこれを江東区さんが、このワーク・ライフ・バランスはそれぞれ個人のことで、そこに立ち入って何かをするべきなのかということと、あとこのワーク・ライフ・バランスはそもそも男女共同参加とどうかかわるのかなど。

男女共同参画から一步進んで、基本的には男女ということではなくて、基本的に江東区さんもいい表現がある、これは国のほうかもしれませんけれども、「男女」というのを多分これは「一人一人」に変えていると思うんですけれども、「一人一人が互いの人権を尊重し合い、誰もがその個性と能力を十分に発揮していく社会の実現を目指します」ということの一つの施策としてワーク・ライフ・バランスをサポートするというような意味合いであれば理解できるんですけれども、男女というものとワーク・ライフ・バランスがどうつながるのか、もしわかるのであれば教えていただきたい。

以上です。

○関係職員 ありがとうございます。まず、施策が目指す江東区の姿の表現の中で、「固定的な役割分担意識を解消したい」という表現についてのご意見ですが、「男性はこうあるべし、女性はこうあるべし」という固定観念がやはりまだ根強いということが、さまざまな調査結果でも明らかになっておりまして、それによって女性が不利益を受けるケースが多いというのが現状です。当然、男性が逆差別といった形で不利益を受けているケースもあることも認識しております。ですので、ここでは男性も含めて、性別によってそういう不利益というようなことがないように施策を進めていくための目標設定であると思っております。

あとは、女性らしさとか男性らしさとか、そういったものを完全に否定してしまうようなものでは当然ございませんし、例えばいわゆる専業主婦の方と男性が働いているいらっしゃる家庭、そういうものを否定するものでは当然ありませんので、それはそれぞれの考え方として否定するものではないと考えております。

また、サブタイトルの表現に触れていただきましたが、一人一人がという表現をあえてとったのは、先ほどLGBTの話もありましたけれども、最近では男女だけに限ってということではないのではないかと。性別にかかわらずということと考えております。

ワーク・ライフ・バランス、男性、女性というのはどうかというところですが、やはりここでも男性は仕事、女性は家庭という固定的な考え方によって、まだまだ女性の職場に

おける地位というのが男性のように高まっていないと。事実もそうだし、アンケートをとっても、そのように思っている方がまだまだいらっしゃるというところがあって、そういう現状を受けて、法律も、育児介護休業法が改正されたりとか、そうした動きがまだあるのかなと思っております。ワーク・ライフ・バランスの推進は、男女共同参画推進センターだけで扱っているわけではありません。経済課でも取り組みはしていただいておりますが、うちの事業として取り組む意義というのはまだあるのではないかと考えております。

○委員 わかりました。ただ、ワーク・ライフ・バランスはそれぞれ、例えば夫婦であれば夫婦それぞれで考え方が共通している中で、逆に女性が働いて男性が家事とかも、お互いが納得していれば全然問題がない話なので、いかにも何か国から言われたことを個人にあまりにも押しつけるというのはどうなのかなということ、先ほど言ったとおり、一人一人が働く、あるいはそういったことをするに当たって何か障壁があればそれを取り除くという程度が基礎的自治体の部分の範疇なのかなと思いました。ただ、これは多分おそらく国の施策に基づいて自治体のほうもやっているということで、やむなしなのかなとは感じました。

あとちょっと細かい点で1つだけ。施策コストの状況の理由だけ教えていただきたいんですけども、平成28年度決算と29年度決算で金額が約5億円ほど減額になっているんですけども、これは何か平成28年度特殊要因があったということでしょうか。

○関係職員 大規模改修を行っておりまして、28年度の6月に改修が終わり、新たな施設でスタートしました。その部分がなくなったということです。

○委員 通常であれば29年度予算のトータルコストは2億円というので推移する。ただ、施設の老朽化等々によって突発的にあると5億ぐらい上がることもあるという、そういう認識でよろしいですか。

○関係職員 はい、さようでございます。

○委員 ちょっと確認させていただきたいんですけども、74の施策のところ、これは国の目標もあるということだったんですけども、「DV相談窓口を知っている区民の割合」のところ、1ポイントずつぐらい伸びてはいるけれども、伸び悩んでいる部分もあるので、今後周知の工夫が必要だと進捗状況の中で書かれているんですけども、その以降の取り組みの方向性とか具体的な取り組みの中でのご説明の中でも、今後広報活動での工夫はどうするのかというあたりがあまり触れられていなかったもので、そのあたりどういう方向性を考えていらっしゃるのか、で、今後はそれを男性のほうにも広げていきたいと

いう方向性も持っていらっしゃるということなんですけれども、その方向性を広げていくということに対して今後じゃどういふふうな形で広報を展開していくのかというあたりの区としての今後の方向性として何かあるのであれば、教えていただければと思います。

○関係職員 現状で我々が最も力を入れている事業の一つに『パルカート』という広報紙がございまして、年に1度、区内に全戸配付をさせていただいております。DV相談窓口については、その中で毎回かなり大きく取り扱っております。ただ、「『パルカート』という名称がまだなじみが薄く定着していない」とか、「男女共同参画を進めるための広報紙」というところが、見た人にわかりにくいのではないかとといった意見も実はいただいております。ですので、まずこれを手にとって読んでいただければ江東区でこういう相談窓口があるということを知っていただけるので、広報紙の『パルカート』を目を引くような形で充実させていただきたいというのが1つです。

あとは、ホームページの機能が新しくなったところですので、今年度いっぱいかけて、できるだけ区民の方に訴えるような形のコンテンツをつくれなかなと考えております。

それから、「DVの相談窓口こちらです」という小さいカードがあるのですが、それを区内の施設、例えば文化センターとかスポーツ関連施設とか、もう少し広げて置くこともできるのかなと考えております。現状置いてあるところプラスアルファで、多くの方の目につくところにカードを置くということも、今後さらに進めていきたいと考えております。

○委員 ありがとうございます。

それから、今、先ほど質問にもあったんですけれども、男女共同参画であるとか、ワーク・ライフ・バランスにしてもLGBTの問題にしても、虐待の問題にしてもそうですけれども、国もいろいろな施策を打っていますし、それから都もいろいろな施策を打っていて、しかもまた区もやるというふうな形で、それぞれの行政単位といいますか、でいろいろな施策を打っていらっしゃる中で、区としてやることの意味といいますか、区という基礎自治体としてやらなければいけないことは何だと考えておられるのか。別に国がやっていることの焼き直しをやって、国がもう施策として全国民に対して打っていることを区がやっても、それは、やる必要もないのか、それをやる必要があると考えていらっしゃるのか、その辺の区としての役割、男女共同参画社会の実現という区として目指そうとしている姿を実現する上で区としてこういう役割と思っているあたりのことはどう考えておられますか。

○関係職員 さまざまな取り組みを行っている中で、例えば学習事業などは相当たくさん

メニューをそろえており、昨年度も1,000人を超える区民の方にご参加いただきました。また、地域のリーダーや、そういうことに深い関心を持っていただく方を育てることを目的としたパルカレッジという事業があります。これは、一定期間で複数回の講座を受けていただいて、その後、修了者の中で希望する方々が、自主講座を企画するという取組みにつながる事業です。参加された方の多くが、後に審議会の委員になられたりとか地域の活動の中心で働いたりとか、あるいは新しい団体をつくるとか、そうした形で人材も育てておりますので、そちらのほうは引き続き行っていきたいと考えております。

○委員　　そういう意味では、一番区民、国民といいますか、近い存在としての基礎自治体としていわゆる地域の人材を育てていくということが区としての役割だと認識をして施策をこれから打っていかれると理解してよろしいですか。

○関係職員　　はい。それともう一点、先ほど申し上げた相談事業もそうですが、東京都の相談件数は実は何年も前からずっと大体横ばいで増えていないのですが、区市町村のDV相談件数はここ10年ぐらいで3倍ぐらいに増えています。つまり相談窓口としての区市町村の役割というのは非常に高まってきておりますので、今は女性に限って行っている相談事業ですが、将来的には男性やLGBTの方にも対象を広げていくべきだと考えております。

○委員　　それで相談体制の強化ということで委託も含めて体制強化を図っていくという意味では整合性があるのかなと理解をしました。

それから、最後に1点お聞きしたいのが、多分ワーク・ライフ・バランスにしても子育て支援とかかわってきますし、今回出された施策は、多分ここの担当部署だけで完結することではなくて、ほかの他部署との事業というか施策とかなりリンクするところが多いと思うんですけども、そういう意味では連携も必要だと思うんですが、と同時に他の施策とかぶっている部分ということになると、いわゆる施策のダブリがあってしまうと、そこはきちんと整合性を持って一本の施策にしたほうがよかったりとかすることが、いわゆる施策のダブリがあったりすると、こっちでもやっていてこっちでもやっていてになると、多分行政のコスト的には無駄があると思うんですけども、その辺のダブリ感といいますか、その辺の整合性をとるような取り組み、連携という意味での取り組みというのはやっておられた上で、このワーク・ライフ・バランスの中で、こちらではこっちをするけれども、そっちはそっちをしてねと。そこは連携しますよという話し合いがなされて決められているのか、その辺はいかがでしょうか。

○関係職員　具体的な例で申し上げますと、ワーク・ライフ・バランスに関する男女共同参画推進センターの講座を決めるときには、こうとう若者・女性しごとセンターという経済課関連の別の施設で、就職を目指している方向けのいろいろな講座を実施していますので、全く同様な講座とならないように、必ず相互に情報提供を行い、突き合わせながらやっております。そのあたりは常に配慮して講座の企画を行っているところです。

あと全体の施策としまして「男女共同参画KOTOプラン」という1冊の冊子にまとめて、毎年これについては数字をとって調査をしております。事業の中身については、当初からダブリなく作られたものですので、この中にある同じ事業をどこかほかのところで新たにやるということはないと考えております。

○委員　わかりました。そういう意味で、多分単体の部署としてするのはなかなか難しいと思うので、行政の区役所内で、多分あちらに座っていらっしゃる事務局のほうが総括なので、そこでされるんだと思うんですけども、その辺のダブリ感というか、ダブってしまっていてやっているのではなくて、きちんと区全体の方向性の中でこれとこれがこうという形でのきちんとした整合性を持つ形でやっておられるということであればいいのかなと思います。

○委員　それでは、外部評価モニターの皆様からご質問やご意見を伺いたいと思います。発言を希望される方は挙手をいただけますか。せっかくの機会ですからぜひ、何でもよろしいですから、意見あるいは感想でも結構ですので、挙手をしていただければと思います。

○モニター　今日お話を聞いた感想というか、ちょっと言わせていただきたいなと思いついて、先ほど委員の先生のほうから、ワーク・ライフ・バランスについて、夫婦間で意見が一致しているものもあって、国から指示するものじゃないんじゃないかみたいなお話が出ていたと思うんですけども、今私が勤めている会社でも、とてもその辺を推進するように、上のほうからどんどんそういうのをやりなさいというのが出ているんですが、やはりそれだけではとる方とかそれを使う方ってなかなかいらっしゃらなくて、今私の会社では、奥様が出産されたときに男性のほうで育児のサポートをする休暇というのを20日ほどとるようにという規則ができていまして、ただ、それも最初的时候はなかなか皆さん、仕事が忙しいと。仕事の関係でとることができないという理由で、とられる方がいらっしゃらなかったんですけども、もうそんなこと言っていて任せていたらちが明かないということで、人事のほうから個別にとりなさいというのを部長のほうに指示を出し、そこからちゃんととりなさいということで、とらせないと評価にも関係するというような形をと

っています。

やはり皆さん頭がかたいというか、なかなか対応し切れないので、そう決めないとなかなか動かないところがあると思うので、やはりこういうところでどんどん進んでいろいろ実行されていくということはいいことだと思います。これが当たり前になれば、こういうことを一々やらなくても、皆さん進んで自分の勤務を変えたりとかもされると思うんですけども、今はまだそこまでいっていないと思いますので、もっとこういうセンターの方たちが中心になってどんどん推進して行って、次の世代とかがそれは当たり前なんだと思えるようにして行っていただけたらなと思いました。

○委員 貴重な意見ありがとうございました。何か意見があれば。

○関係職員 まさに区役所のほうも同じような状況がございまして、男性の育休の制度というのは実はあるんですけども、ここ数年ずっとゼロなんです。区長が、ゼロじゃしょうがないでしょうという話で、ハッパをかけまして、ようやく男性で育休をとっている人が何人かおられます。

○委員 ほかにご意見やご質問ある方いらっしゃいますでしょうか。

○モニター いろいろ聞かせていただいてありがとうございました。そもそものがすごい難しい問題だと思うので、これという解決策が出づらいというのは大前提だと思うんですけども、お話を伺っていてちょっと気になったのが、委員がご指摘されていたと思うんですけども、今全体の取り組みだったりとかそれに対する施策だったりとか結果とかというと、主に認知拡大とか広報のバックアップみたいな形というのが多いになっている印象を受けました。それは役所という立場上しょうがないところもありますし、先ほどどなたかお話しされていた、直接的に企業に働きかけても「はい、やります」とはなかなかならないんですと、これはほんとうしょうがないかなと思うんですけども、はたから冷静に聞いていて、その広報活動とか、江東区、男女平等の意識を上げなくちゃいけないですということが一番この問題を、課題を解決するために必要なことなんだというのがちょっとまだよくわからなくて、もちろん、知らせたほうがいいか、知らないほうがいいのかというと、それは知らせたほうがいいと思うんですけども、行政の皆さんだからこそできる支援の仕方というのが何かあるような気がしていて、企業でやることに対して頑張っただけでバックアップするだったり、もちろん広報するというのも、私も、江東区に住んでまだ2年か3年なのであれなんですけれども、『パルカート』ですか。見たことなく、多分入っていたと思うんですけども、すみません、私のほうは見逃しちゃってまして、よ

りは、例えばですけれども、幾つか課題を実現するための取り組みというのがあるんです。

例えばですけれども、いわゆるDVとかの窓口というのが増えているというところがあるのであれば、私も今日、すみません、ちょっとおくれてきちゃったんですけれども、入り口がわからなかったです、そもそも。2階に行ったら全部閉まっています、間違えたかなと思って文化センターのほうへ行ったら「違います」と言われて、もう一回この1階に来てようやく入ってきたという、すみません、ちょっと私がおくれたのはそれだったんですけれども、例えばDVの窓口ここにあるんですよというのがネット検索で、江東区、DVと入れたときに、江東区の窓口の皆さんが取り組まれていることがトップヒットで出てくるようなことに例えばお金をかけるだったりとかしたほうが、例えばいざとなったときに、助けてくださいと来たときに、入り口がわかりませんか、土曜日来ているのに、本庁はお休みですとかと言われたら全然意味がないわけで、例えばそういう優先順をつけて広報の緩急をつけていかないと、じりじり上げていっても、ほんとうにお立場上難しいと思うんですけれども、介入しづらい部分がありますよね、家庭の問題だったりとか。その家庭での男女だったりとか役割の分担というのが多分あると思うので。

だから、そこをマイルドに一生懸命取り組みますと言っても、多分5年、10年たってもあまり変わらないような気がするので、どれか1個に例えば絞って、江東区としては全区に先駆けてこれだけは実現しますというほうが何か早いんじゃないかなというのは感じました。その意味で、いろいろやられていることに対する取り組み自体は私も外からの目で協力したいなと思っているんですけれども、そんな感想を持ちました。すみません。ありがとうございます。

○委員 貴重な意見ありがとうございました。その意見に対して何かあれば。

○関係職員 認知度につきましては、まだまだと思ってございますので、さらなる手段を検討していきたいと考えています。その中でもホームページですとか『パルカート』をもっと見ていただけるような取組みを進めるとともに、毎月3回発行されているこうとう区報や掲示板等も活用していきたいと考えています。

○委員 今の意見あったように、江東区一押しの何か事業でもPRがあればいいのかなと思っております。ほかにどなたかご意見ある方いらっしゃいますでしょうか。せっかくの機会ですので何でも結構なんですけれども、施策に生かせるチャンスですので、ぜひ意見していただければと思います。

じゃ、それでしたら、意見がないようですので、じゃ委員のほうからまとめということ

で、一言お願いいたします。

○委員 いろいろありがとうございます。すみません、根拠は根拠はと何か厳しいことばかり言って申しわけありませんでした。でもそれは、すごく意地悪な質問のような形にはなってしまったんですけれども、なぜこういう施策をするのか、なぜ区がこういうことをしなければいけないのかということをやはり区民の方にきちんとわかっていただくためにも、それが、よくアカウントビリティという言葉で言われますけれども、説明責任になりますので、ぜひお聞きしたような数値とかはすぐぱっと出てくるような形で意識していただいて、だからこういう施策を打っているんですというふうなところをぜひご説明いただきたいといいますか、そういうふうな形でPRしていただきたいと思いますと思います。

そういう意味で、今進められているさまざまな取り組みとか、それから展開されている事業とか、特に講座とかはすごく意味あることだと思いますので、その意味あることの成果といいますか、こういう講座をしてこれだけの意識が、参加した方の意識がこう変わったとか、その結果こうなった、端的にこの問題でなかなかすぐ変わるものではないと思いますけれども、ぜひ取り組まれている事業とか講座の成果とかをきちんと蓄積をされて検証された上でぜひ事業展開をしていただきたいと思いますし、その一方で、いろんなアンケート調査をもとに施策を打っていらっしゃると思うんですけれども、区民自体がどういうふうなものを望んでいるのかとか、それから区民自体がどういう意識の中でどう、先ほどのようなご意見もありましたけれども、こう打ってもらえればこういうところに響くよとか、特に広報のことも含めてとか事業の内容とか、こういうふうなことをやってほしいんだというふうなことの区民ニーズの把握であるとか、そういうふうなことも踏まえてこういう講座の内容であるとか、専門家の意見を聞くことも大切ですけれども、区民ニーズとかも把握をしながらぜひ事業展開をしていただきたいと思いますと思います。

それから、いろいろ区としてやっておられるんですけれども、特にDVのことであるとか。そういうことへの支援とか、いわゆる言葉としては支援という部分になるんですけれども、じゃ区としてどこまで何を支援といった場合にしてくれるのかというところの、最後のいわゆる保護とかまでは区の権限外だと思いますので、警察との連携の中で、警察にちゃんとつないで差し上げるとか、多分区の立場としてできるところ、できないところとか、どこまでだったら区の役割としてとかということも含めて、区は何をやれるのかやれないのか、でも区民を一番守るといのか区民へのサービスを提供する区役所としてこういうところはできます、こういうところまではしますし、こういうことが区の役割ですとい

うことを明確にして、それを区民にわかりやすい形できちんと伝えていただいて、先ほどと重なりますけれども、そのやった取り組みがこういう成果を上げているので、今後もうこういうふうな施策を取り組んでいきますとか、これだけ成果が上がってきましたので次はこういう展開にしていきますというような形で区民にわかりやすくご説明をしていただきたいなと思います。

それから、最後になりますけれども、先ほどいろんなご意見もありましたけれども、やっぱりこの問題って多様な価値観がかかわることですので、それぞれの個人の生き方もかわりますし。だから1つの価値観でこういう方向性に持っていくんだというところはなかなか難しいと思うんですけれども、やはり大切には、区民一人一人が自分はどう生きたいからということがきちんと保障されて、それがちゃんと実現されるような社会になることが大切だと思うんですけれども、そうなるためには区民自身が、区民一人一人が自分はどう生きたいとかこういうふうな形でやりたいんだということを考え、それをちゃんと社会として、企業であったり、それから行政機関もそうですけれども、そういうことをちゃんと保障してあげられるような組織をつくらなければいけないというふうなことを一人一人が思って生きていけるようなことが大切だと思うので、そのためには個人のやはり意識改革とか意識の啓発ということが大切だと思います。

その意味で、先ほど申し上げましたけれども、人材をどう育てていくのか。それをちゃんと支援をしていく人材もそうですし、区民一人一人が自分の生き方はこうしたい、だからこうやりたいんだということを実現できるような意識を持った人材を育て、それを支えるような組織をつくれる人材を育成するような形での支援活動とか啓発活動としての講座をつくるとか、そういう人材を育てるというふうな形での行政の役割というのはすごく重要だと思いますし、多分江東区としてはそういう方向性でいろんな事業展開をされていらっしゃると思いますので、ぜひその取り組みを成果あるものとしてやっていただき、その成果をきちんと検証して区民にきちんと伝えていただきたいなというふうに期待をさせていただきましたので、今後ともどうぞよろしくお願いいたします。

○委員 私の方から、こちらのほうの男女共同参画社会の実現については、基本的には江東区さんのほうは区民アンケート等々をとりながら、合意形成を得ながらやられているということはよくわかりました。その中で今後は、区民の方からも意見がありましたように、やはり優先順位をつけるとか、江東区だからできる支援というものに特化した中で区民に対してよりよい施策が実現できればいいのかなと思っております。その中で、やはりDV

とかそういった緊急的な案件については優先順位が高いのかと思いますので、そういった部分については、予算の範囲内でありませけれども、相談件数や窓口、あるいは時間等を延ばすとか、そういう工夫も必要なのかなと思っております。最終的にはこういった社会で不利益をこうむる人を少なくともなくせばいいのかなと思っております。簡単ですけれども、まとめとさせていただきます。

それでは、時間となりましたので、施策19のヒアリングは以上といたします。なお、外部評価モニターの皆様には、意見シートをお配りしておりますので、意見シートはお帰りの際に事務局職員にご提出ください。

では、最後に事務局から何かありますか。

○関係職員 委員の皆様、また外部評価モニターの皆様、本日、大変お暑い中お集まりいただきましてどうもありがとうございました。

まず外部評価モニターの皆様へのお願いでございますが、ただいま宮澤先生のほうからお話しございました意見シートですけれども、本日ヒアリングをお聞きいただき、施策に対する区の取り組みについてどのような感想をお持ちになられたか、こちらのシートのほうにご記入をお願いします。なお、この意見シートにつきましては全て委員の先生方にご確認をいただき、モニターの皆様の意見も踏まえて評価をしていただくということになっておりますので、本日お帰りの際に職員のほうにご提出をお願いしたいと思います。

また、委員の皆様につきましては、外部評価シートを7月の24日、月曜日までに担当宛てにご提出いただければと思いますのでよろしくお願いいたします。

事務局からは以上でございます。

○委員 委員の皆様、外部評価モニターの皆様、それぞれシートのご提出をお願いいたします。

それでは、以上をもちまして第5回江東区外部評価委員、A班のヒアリング4回目を閉会いたします。皆様、お疲れさまでした。

午後3時20分 閉会