会議録	
１　名称	第１０期第２回江東区男女共同参画審議会
２　日時	令和４年７月１１日（月）午前１０時～１１時４１分
３　開催場所	男女共同参画推進センター　第1・２研修室
４　出席者	［第１０期審議会委員］ 猪瀬理恵、岩上浩之、江上千惠子（学識経験者）、長田智之、小幡亨、金子寿子（オンライン）、櫻木晃裕（学識経験者）、下島真希、白石美知子、神保惠一、古谷英恵（学識経験者） ［区側］ 総務部長　綾部 吉行 男女共同参画推進センター所長　川辺雅嗣 人権推進課長　壽賀奈緒美 男女共同参画担当係長　早川文愛 管理係長　小寺勇 管理係員　富所弘美、羽生理江子、久保勝広
５　議題	１　「男女共同参画ＫＯＴＯプラン２０２１」（第７次行動計画）令和３年度 進捗状況調査報告 ２　第３回男女共同参画審議会（施設見学）について ３　その他
６　議事要旨	別紙のとおり
７　資料	資料1－1　「男女共同参画ＫＯＴＯプラン２０２１」（第７次行動計画）令和３年度進捗状況調査報告について 資料1－2　「男女共同参画ＫＯＴＯプラン２０２１」（第７次行動計画）令和３年度 進捗状況調査報告書 資料1－3　「男女共同参画ＫＯＴＯプラン２０２１」（第７次行動計画）令和３年度 進捗状況調査報告留意点 資料２　第３回男女共同参画審議会（施設見学）について 参考１　第９期第９回江東区男女共同参画審議会意見シート

	参考２	第９期第９回江東区男女共同参画審議会議事録
	参考３	第１０期第１回江東区男女共同参画審議会議事録
	参考４	男女共同参画行動計画の評価指標及び目標値
	参考５	「男女共同参画ＫＯＴＯプラン２０２１」（第７次江東区男女共同参画行動計画）
	参考６	「男女共同参画ＫＯＴＯプラン２０２１」（第７次江東区男女共同参画行動計画）概要版
	参考７	東京都パートナシップ宣誓制度（概要）
８　摘要	欠席	委員４名（小泉博久、松山亜紀、源川郁夫、宮地明子）
	傍聴者	３名

【別紙議事要旨】

１．開　　会

【所長】定刻となりましたので、第１０期第２回江東区男女共同参画審議会を開会いたします。本日はお忙しい中、御出席いただきまして、誠にありがとうございます。

本審議会の定足数は８名でございます。委員定数１５名のうち、本日の出席予定は、１３名ですが、現在お集まり頂いている委員は、オンラインの金子委員を含めて１１名です。欠席は、体調不良により、宮地委員、松山委員の２名からご連絡をいただいております。よって、本日の会議は定足数を満たすことになりますので、御報告いたします。

また、本日は傍聴希望の方が３名いらっしゃいます。傍聴される方に申し上げます。傍聴席上にある資料は、会議中、閲覧用になりますので、お帰りの際は、誠に申し訳ございませんが、資料は机の上に置いたままお帰りください。

なお、本日は記録のため、録音をさせていただいております。恐れ入りますが、議事録作成の都合上、御発言の際はマイクをお使いくださいようよろしくお願いいたします。

続きまして、本日の会議資料について確認させていただきます。机上に配付させていただいたのが、会議次第、席次表、左上に「参考」と表示のある男女共同参画ＫＯＴＯプラン２０２１概要版と男女共同参画ＫＯＴＯプラン２０２１本書でございます。

また、参考７として、東京都パートナーシップ宣誓制度がございます。　皆様にお持ちいただいた資料が、資料１－１、１－２、１－３、資料２、参考１、参考２、参考３、参考４、江東区男女共同参画審議会意見シート、公開講座チラシでございます。参考の男女共同参画プラン２０２１の概要版と本書につきましては、会議後、事務局が保管いたしますので、会議後は机に置いたままお帰りください。

資料が不足している方はいらっしゃいますでしょうか。それでは、開会に先立ち、総務部長、綾部より御挨拶いたします。

【総務部長】皆さん、こんにちは。本日は、御多忙の中、第２回男女共同参画審議会に御出席いただきまして、誠にありがとうございます。前回の第１回では、この審議会の目的ですとか、あるいは根拠についてお話をさせていただきました。本日は、令和３年度の実績報告を議題とさせていただいておりますけれども、現行計画の適正

な進捗管理と併せまして、今後の新たな取り組み、さらには次期の計画改定も見据えた様々な御提言、あるいは御提案をいただければと考えているところでございます。区といたしましては、この審議会の場で、委員の皆様方からいただいた御意見などを踏まえまして、計画の策定、それから実効性のある施策の推進に努めてまいりたいと考えております。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

【所長】次に、本日の予定でございます。議事（１）令和３年度 進捗状況調査報告について、議事（２）第３回男女共同参画審議会（施設見学）について、でございます。

また、前期の第９期第９回審議会の皆様からの御意見シート、及び第９期第９回審議会議事録と、前回の第１０期第１回審議会議事録を作成いたしましたので、参考資料としております。本日の議事において御意見が無ければ、議事録を確定させていただく予定でございます。

また、ここで、前々回及び前回の審議会の概要と意見シートについて御説明いたします。

初めに、第９回審議会の概要でございます。１点目は、第８回の審議会における施設見学会の実施状況について、御報告をいたしました。審議会自体は、コロナ禍の影響もあり、参加者が５名でしたので中止とさせていただきましたが、５名の委員の自由参加による施設見学会とし、実施いたしました。２点目は、当センターにおける令和３年度の事業実施状況を報告いたしました。３点目は、令和４年度の男女共同参画審議会の活動予定と、令和７年度までの簡単な予定を御説明いたしました。なお、前回は、第９期の最後の審議会でしたので、委員皆様から一言ずつお言葉を頂戴いたしております。

次に、第９回の審議会後にいただいた御意見シートについて、御紹介いたします。区民公募の１名減についての御意見がありました。今期からワーク・ライフ・バランス推進のため、区内の中小企業団体からの代表を１名御参加願い、１５名という枠から区民公募の枠を１名減らすという提案を審議会において御了承をいただいております。委員の構成につきましては、今後も審議会の御意見をいただきながら検討してまいりたいと考えております。

さらに、審議会委員の出席率の低い委員についての御意見がありました。御意見にありますように、地域や関係団体の方が御欠席になる場合には、極力、代理出席をお願いしていくつもりでございます。

また、審議会に参加しての気づきや感想がございました。まず、審議会が扱っている範囲が広く、前提知識を必要とする課題や用語、事前の論点整理などに御苦労されているという御意見がございました。また、他の委員の方からは、テレビ番組において、新たに男性の参加という変化があったということや、こどもの一言から、男女の区別の無い、認識の広がりを感じたということ、家族構成によっては母親の社会進出のハードルがまだ高いと感じた、というような御意見がございました。

次に、第１０期第１回の審議会の概要について御説明いたします。第１０期の最初の審議会ですので、委嘱状の交付から会長及び副会長の選出までの委嘱式を行いました。その後、新体制による審議会を行い、第１０期審議会の運営について、規定や今後のスケジュールについて御説明し、第７次行動計画の概要を御説明いたしました。なお、第１回審議会後の御意見シートはございませんでした。

続きまして、第１回審議会において、男女共同参画ＫＯＴＯプラン２０２１の指標と目標値の設定について、御質問がありましたので回答させていただきます。「参考４　男女共同参画行動計画　体系別評価指標、目標値」を御覧ください。

まず、行動計画の成果指標は、課題ごとに設定し、特に課題１０につきましては、２つの指標が設けてございます。このように、行動計画に評価指標及び目標値が設定されたのは、２つ前第５次行動計画からでございます。参考４の見方ですが、表右側の目標値は第７次計画、現計画の目標値で、その左に、令和元年度の現状値を記載しております。また、その左の目標値は、第５次、第６次計画における目標値で、その左に平成２１年度、平成２６年度の現状値を記載しております。この現状値は、各計画の策定年度の前年度に実施する男女共同参画意識実態調査などの結果によるものでございます。

また、現状値の下段の斜体数字は、目標値との差を表しております。

では、目標値の根拠についてですが、平成２２年度の第５次計画策定時の目標値の設定根拠資料が無いため、推測を含めてということになりますが、現在事務局として認識している考えを御説明いたします。課題７を御覧ください。前回の審議会で審議会等への女性の参画率について、会長から事務局案の３０％を審議会の御意見を踏まえ、４０％にした経緯の御発言がございました。課題７につきましては、第５次計画策定の際、事務局としては平成２１年度の現状値２９．５％に対し、３０％を目標値とする案を審議会に諮りましたが、審議会で議論の結果、事務局案に

１０％上乗せして、４０％を目標値にしております。つまり、現状値を切り上げた数値に、１０％上乗せした数値を目標値とした形になります。課題１、課題２、課題５、課題６、課題９、そして課題１０のセンターの認知度につきましては、第５次計画策定の際、同様の考え方で目標値を設定したものと考えております。これらの目標値は、今回の第７次行動計画では、現状値が減少傾向にあることもあり、目標値は変更せずに、第５次、第６次と同じ目標値に設定しております。なお、これらの指標は、男女の地位の平等感として国と他の２３区でも同様の項目で調査しているものが多く、いずれも、横ばいか減少傾向にあるものでございます。

次に、その他の目標値ですが、課題３は、今の区の長期計画の指標となっておりますが、施策の代表指標であることから、平成２５年に東京都が実施した、人権に関する世論調査の結果、こちらが７４．４％であったことを踏まえ、それを切り上げた８０％を目標値としております。

また、課題４と５については、課題３より現状値が高くなっていることから、課題３の目標値に合わせて設定しております。

課題８につきましては、これも長期計画の目標値ですが、国の目標値が７０％であったことから、その目標値に合わせて設定しております。最後に、課題１０の下段、区の管理職における女性の割合は、当時事務局案は２０％でしたが、平成１５年に、政府が社会のあらゆる分野において、２０２０年までに指導的地位に女性が占める割合が少なくとも３０％程度となるよう期待する、との目標を掲げており、本区の審議会や議会からの御意見もあり、３０％としたものでございます。この３０％の根拠は、前回、副会長より御解説がございました、カンター理論に基づくものであると考えております。私からは以上となります。

それでは、この後の議事進行については、江上会長、よろしくお願いいたします。

２．議事１　「男女共同参画ＫＯＴＯプラン２０２１」（第７次行動計画）　令和３年度進捗状況調査報告

【会長】それでは、「議事１　「男女共同参画ＫＯＴＯプラン２０２１」（第７次行動計画）令和３年度進捗状況調査報告について」、所長から説明をお願いいたします。

【所長】それでは、第７次行動計画の令和３年度進捗状況の調査報告について御説明いたします。資料１－１は概要版で、資料１－２の調査報告書から主な取組みを抜粋し

たものでございます。これからは、資料１－２は、報告書と読み替えさせていただきます。また、資料１－３は、進捗状況の中で今後の予定が継続以外の事業について、その理由を記した資料でございます。

それでは、資料１－１を御覧ください。まず課題１、男女共同参画の意識づくりについてです。主な取組みとして、男女共同参画学習事業の推進を上げております。

令和３年度の実績でございますが、２９の学習講座を実施し、受講者数は５３７人でございます。前年度より減少しておりますが、中学校の出前講座の人数を除きますと、令和３年度は４９１人で、令和２年度が４１５人となります。

次に、課題２、男女平等教育の推進についてです。主な取組みは、男女平等観を育む学習内容や指導方法の的確な実施でございます。教育委員会により、小中学校、幼稚園において、関連図書や資料の配置と充実を図るよう、研修会等において指導・助言が行われ、図書館に関係資料が１６８タイトル、３４７点購入されております。

課題３、多様性の尊重と生涯を通じた心と体の健康支援についてですが、主な取組みとして、男女共同参画学習講座等のうち、ＬＧＢＴ等についての意識啓発についての講座等を実施いたしました。推進センターでの受講者数が計４８人で、学校における出前講座では、４６人が参加しております。

課題４、個人や家庭に向けた支援の取組みは、ワーク・ライフ・バランスに関する情報提供・啓発でございます。区民向け講座を３講座、区内の中小企業向けの講座を４回行いました。受講者は、それぞれ区民向け講座は３９人、企業向けは４０人でございました。

裏面２ページ目を御覧ください。課題５は、働く場における男女共同参画の推進についてです。主な取組みは、子育てでキャリアを中断した女性の再就職支援といたしまして、こうとう若者・女性しごとセンターで、正社員、パート、アルバイト及び内職求人とのマッチングを実施し、４７６人の採用が決定しております。

次に、課題６、地域活動参加のきっかけづくりについてです。主な取組みは、パルカレッジを上げております。職場や地域においてリーダーシップを発揮していただく、人材育成を事業の目的として、全８回の連続講座でございます。

次に、課題７、施策・方針決定過程における男女共同参画の推進についてございます。主な取組みとして、審議会等への女性の参画推進を上げており、令和３年度の参画率は３０．０％となっております。この内訳といたしましては、報告書の２５

ページの後ろに、資料編として令和４年３月３１日現在の本区の審議会等への女性の参画状況を記載しております。審議会等は合計で６２ありまして、女性委員がいない審議会等の数が３となっており、２年度と同様でございます。会議体におきましては、女性委員のいない審議会等に対するゼロから１への働きかけの提言を今後も継続し、女性委員のいない会議体のゼロと、全体の参画率の向上に努めてまいります。

課題８、ＤＶの防止と被害者の支援についてです。主な取組み１つ目は、区民に対する情報提供・啓発の推進です。広報誌である「パルカート」の中に、「ＤＶ相談より」という見出しで、事例紹介やＤＶチェックリスト、ＤＶ相談の窓口など掲載し、性別にかかわらず意識啓発を図っております。

２つ目の主な取組みは、若い世代を対象とした予防教育の実施として、中学校への出前講座によりデートＤＶ防止講座を実施しておりますが、令和３年度はコロナの影響もあり、実績はございませんでした。３つ目の主な取組みの相談窓口の充実では、昨年度の相談件数として女性の悩みとＤＶ相談の電話相談数が３，６６２件、女性のための法律相談が９３件となっております。

さらに、令和３年度の新規事業といたしまして、令和３年７月に男性ＤＶとＬＧＢＴ等の電話相談窓口を開設いたしました。実績は、男性ＤＶが５件、ＬＧＢＴ等が１０件でございました。

次に、課題９、性暴力、ハラスメントや虐待などの防止と被害者支援についてです。

主な取組みの１つ目は、性暴力被害者への相談の実施です。性暴力被害者の方を対象に、精神科医によるカウンセリングを実施し、令和３年度は２７件の相談がございました。主な取組みの２つ目は、児童・高齢者・障害者への虐待に関する相談窓口の充実でございます。令和３年度の相談件数は、児童の新規受理件数が７８６件、継続が６２６件、高齢者は３，９８９件、障害者は２１１件でございました。

最後に課題１０、推進体制の充実についてです。主な取組みとして、区民との協働・交流の充実といたしまして、男女共同参画フォーラムについて掲載しております。こちらは年１回実施しているもので、令和３年度は１１月１４日、日曜日に開催し、８つの企画で延べ１６３人の参加がございました。

次に、資料１－３を御覧ください。資料１－３は、進捗状況の中で今後の予定が、

継続以外の事業について、その理由を掲載した資料でございます。全部で５項目ございます。そのうち拡充する事業は４件で、スクールカウンセラーの配置時間数を拡充するもの、キャリアアドバイザーの相談の実施、ＤＶに関するパネル展の開催、ＤＶ等相談窓口の周知用ポスターの掲示場所の拡充でございます。

次に、縮小する事業は１件で、民間で運営している保育室が１か所廃止されることによるものでございます。その他、見直し、新規、廃止する事業の予定はございません。説明は以上となります。

【会長】ただいまの所長からの説明について、御質問や御意見はございますでしょうか。

【副会長】報告書の記載内容につきまして、まずは２点、お伺いできればと思います。

報告書の２ページの下のところです。課題２の施策３、「１．職員研修の的確な実施」のところの「①保育担当者研修」の内容で、発達障害基礎研修とアレルギー対応体制強化研修についてというところですが、その研修内容と男女平等教育の推進の関連性が少し見えにくいものですから、御説明いただければと思います。

２点目は、１３ページの課題６、施策１３、「１．地域活動参加のきっかけづくり」のところの「④老人クラブ」の活動内容についてでございますが、女性部会主催ということですけれども、男女で部会を分けているということなのか、まず現状の確認と、男女で分けることの合理的な理由が何かございましたら御説明をお願いいたします。

【所長】保育の研修については、たまたま今年度こういう内容ですけれど、基本的にいろいろなＬＧＢＴ等や、男女共同に関する研修もやっていただくということで、たまたま今年度こういう形になっているのかなという感じはいたします。老人クラブも含めまして、詳細については担当所管でないと細かいところは分からないので、次回に御説明いたします。

【副会長】２ページの保育担当者研修につきましては、内容に関わらず、保育担当者研修を行えば、こちらの施策に対応した研修を行った、という趣旨で掲載しているという方針なのかという点を、お聞かせいただければと思います。

【所長】保育担当の研修というのは、事業のほうに入っていまして、その内容をこちらで決めるものではありませんが、男女共同参画の一つの事業として上がっているということは、所管のほうも当然認識していると思います。そこから、所管がどういう研修を毎年やっていくかは、こちらでは指定できるものではありませんが、なるべ

く男女共同参画に関する研修もしていただくように、お願いはしていくことはできます。

【副会長】引き続きその点でお伺いしたいのですが、こちらから研修内容を規定するという趣旨ではなくて、報告書の記載の方針として、どのような方針を取っておられるのか、という趣旨での質問になります。すなわち、男女共同参画に関連した事業が行われた結果として報告をするという趣旨で、このような報告書を作成しているというのか、それとも、何らかそれぞれの課などで行った事業を自動的に記載するという形での報告書の作成の仕方をしているのか、というところになるかと思います。

こちらから、何か男女共同参画に関連する事業をやってほしいと規定するということまでは要求しておりませんで、あくまでも男女共同参画の報告書として、どのような記載方法、記載の方針を取られているのかという趣旨での御質問です。

【所長】実際には、計画の中に事業として上げてありまして、それについて、どのようなことをしたかを報告していただいております。報告は、所管が事業についての実績報告を精査して上げてもらう形であって、そこの中をさらに男女共同参画のものをこちらで抽出するということは、作業的にはやってはおりません。

【副会長】そうしますと、担当の課が、これは男女共同参画に関連するものだという判断をして、それを自動的にこちらで記載するという方針を取られているという認識でよろしいでしょうか。

【所長】はい。

【副会長】承知しました。ありがとうございます。

【会長】今の質問に関連して、各老人クラブで、レクダンス講習とか、使用済み切手収集は女性向きだから女性部会でやるというと、役割分担になってしまうので、仮にそうだとしたら、男女共同参画とは趣旨が違うという感じがします。

【副会長】そもそも、女性部会という言葉自体が昔はありましたが、今も平気で使っているということの問題を今、提起しています。これは、商店街など女性部って言っているとこもあると思うのですが、そこが、独自の団体でお使いになっているなら、それはそれでだと思いますが、そこに何がしかでも、例えば助成金が出たり、そこの団体だということで、公的施設が安く借りられるということがあったとしたときの外部経済性が発生したときに、それはやはり、もうこれからの時代にそぐわないと思います。

つまり、女性部会という言葉が、いまだに普通に誰も疑義を唱えない状況があって、だから出てしまっているというところに、今、問題提起をされているのではないかと思います。男性部会はきっと無いですよね。だから女性部会という話の気持ち悪さを否定され、今お話しされているので。そこに関して、やはり意識していただいたほうが良いと思っています。

【会長】１６ページの保護第１、第２課の問題なのですが、「２．相談窓口の充実」の「⑤婦人」という言葉に引っかかってしまいました。以前に「婦」という字が、「女」に「帚」で、女性差別的な表現であるために使わない方がよいと指摘されたこともあり、法律相談でも男女区別をつけないで、それを削除しましょうという方向性になっている時代です。「婦人」という言葉には私は少し引っかかってしまったのですが。

【所長】保護課でも、「婦人相談員」という名称について、話が出たということは聞いております。しかし、いろいろ法律的なものもあるとは思いますので、所管で検討していけばと思います。

【委員】資料１－３の上から２行目の、「保育室・家庭福祉員への運営助成」で、今後の予定が縮小となっており、理由が保育室１か所を廃止した、とありますが、廃止した背景が分かれば教えてください。

【所長】民間の保育室が、営業の関係で廃業したということで、区が廃止を決定したというわけではなく、事業者の都合ということになります。

【会長】他に無いようでしたら、以上で議事１を終了します。

２．議事２　第３回男女共同参画審議会（施設見学）について

【会長】続きまして「議事２　第３回男女共同参画審議会（施設見学）について」、所長から説明をお願いいたします。

【所長】第３回男女共同参画審議会施設見学会について御説明いたします。資料２を御覧ください。

「１　目的」ですが、江東区では男女共同参画行動計画に基づき、男女共同参画を進めるための様々な事業を実施しております。審議会は、これら行動計画の実施状況報告をはじめとする、男女共同参画に関する課題等について、議論や意見交換などを行っていますが、年に１回程度、施設見学を開催しております。これは、実際の施設や事業の実施状況を把握し、知見を広めていただくことによって、議論の

裏づけや活発な意見交換が期待され、区の施策の改善につながることを目的としております。

「２　過去の見学先」についてです。表を御覧ください。６期から９期までの見学先について、見学先とテーマをまとめております。平成２８年度は、年２回行いましたが、計画策定や、その前年以外は、毎年行っております。

裏面の２ページを御覧ください。今年度の見学先について、事務局案を提示しております。

事務局案１ですが、テーマは、「施策３　学校における男女平等教育の推進」、または「施策４　セクシュアリティについての理解促進」でございます。

見学先は、区立中学校のいずれかとし、内容は、性の多様性を考えるや、デートＤＶ防止講座等の出前講座や授業等の見学を考えております。中学校のスケジュールに合わせるため、日程は未定ですが、できれば９月頃、または２月か３月頃になる可能性もございます。

事務局案２では、テーマは、目標Ⅳ「人権を尊重し、あらゆる暴力を根絶します」とし、広く人権に関する学習内容となっております。日程は１０月から１１月頃とし、見学先は、港区にある東京都人権プラザでございます。内容は、施設の方から２０分程度人権に関するお話を伺い、展示見学やアクティビティを体験していただきます。人権に関する話は、希望するテーマがあれば、その内容でお話をいただけるそうです。事務局からは、２つ提案させていただきましたが、この他に希望される見学先等がございましたら、お聞かせください。なお、事前に委員の方にご希望をお伺いした際には、特にございませんでした。他に御希望が無い場合は、２つの見学先のいずれかに決めさせていただければと思います。私からは以上でございます。

【会長】事務局から２つ提案がありましたが、いかがでしょうか。

【委員】私は、事務局案の１に賛成です。理由ですが、今の中学で、性教育やセクシュアリティなど性の多様性について、どのような指導がなされているのか、ということが知りたいからです。

先日、東陽図書館の２階で行っていた教科書展示会で保健体育と家庭科の教科書を拝見してきましたが、性の多様性に関して言えば、ＬＧＢＴという文言が載っていたのが１社のみだったと記憶しています。

他に、性教育の部分に関して言うと、記載が本当にほとんどありませんでした。一番正しい知識を知りたい、見ておくべき思春期の子がアクセスできる正式なテキストとしては、教科書の記載だけでは不十分だなと感じました。

性に関しては、自分も相手も不幸にしない、大切な人の人生を傷つけないために、望まない妊娠をしない、させない、もししてしまったらどうすれば良いのか、実践的というか、具体的なところが抜け落ちていまして、大切なことだと思うのですが、記載が無いという現実がありました。そういった部分は、個々の先生の授業に委ねられているのか、そもそもタブーになって触れないようにしているのかは分からないのですが、出前授業などで、どのような授業、どのようなお話をされているのか、ということに興味があります。審議会として、見学に行って関心を示すというのは、一つのメッセージになるのではないかと思いまして、私は事務局案の１に賛成しております。

【委員】出前講座も大変興味がありますが、ネットでの誹謗中傷や、今回の銃撃事件を見ていると、社会のセーフティーネットからこぼれ落ちている人のような、救われないというか、困っている人が結構多いと感じることが多いので、そういう人に対し、行政がどのようなことを行っているのか興味があります。人権プラザでお話が聞けるとしたら、お願いしたいと思っております。

【会長】人権プラザですが、展示が工夫されています。都の人権指針の施策に関する専門家委員で人権プラザを見学した際は、オリンピック関連で、ボッチャや、車椅子などを体験しました。全国から修学旅行で来るなど、評判は良いようです。いろいろな展示や、プロの写真家の人権に絡む写真を展示するなど、面白いと思います。いつごろまでに見学場所を決めればよいでしょうか。

【所長】予約や学校の調整もありますので、この審議会で、どちらかに決めていただきたいです。

【会長】皆さんから、意見シートで御意見をいただくのはいかがでしょうか。

【所長】危惧するところは、コロナがまた拡大していますので、状況で、学校はいきなり中止になる可能性はあります。その辺も踏まえると、事務局案２のほうが、確実性はあるかと思います。出前講座は毎年行っておりますので、来年度、また落ち着いてくれば、出前講座の見学も可能ではないかと考えます。

【会長】出前講座も聞いてみたいという感じもあります。

【所長】私も行きましたが、やはり中学生の反応というのは、興味深いところです。

【会長】こどもはよく反応してくれるし、思いもかけない質問が出るところが面白いです。

【所長】では、意見シートを頂いて、それを基に、事務局と会長で最終的に決めさせていただくということでよろしいでしょうか。

【会長】意見シートでなくても、メールや電話でも良いですか。

【所長】結構です。

【会長】では、２５日までに意見シートなどで、ご意見をお願いします。その他に何かありますか。

【副会長】先ほどの資料１－２の報告書２ページの、課題２、施策２「④幼児の道徳性育成研修会」の内容で、令和３年度に幼児の道徳性や規範意識をテーマに意見交換を行ったというところが、やはり男女平等教育の推進のところで上がっておりまして、先ほどの施策３、「１．職員研修の的確な実施」の「①保育担当者研修」とも関連するのですが、先ほどの私の趣旨、質問の意図するところというのは、本当に関連した、いわゆる男女平等教育に関連した事業を上げているのかというところが懸念している点でございます。と申しますのも、先日も新聞報道などで、行政の活動報告で、実績がこれだけあったというところの報告書に、水増しがあったというようなことが問題視されておりました。関連していないものを上げてしまいますと、報告の水増しになるのではないのか、というところを非常に懸念しております。先ほどの御説明ですと、担当の課が判断をして、それをそのまま自動的に報告書に上げる方針をとっているというお話でしたけれども、関係していないものを、そこを仮に上げてしまいますと、先ほど申し上げましたように、水増しという扱いになりかねないものですから、やはりこちらのセンターなどで一旦チェックをする体制というのが必要なのではないのか、という問題意識を持っております。

事業内容は、詳しくは分からないので、できないということなのかもしれませんが、何らチェックもしないで報告書に載せてしまうところが、本当に大丈夫なのかというところにつきまして、何か御意見ですとか現状の御認識等ございましたら、御教示いただきたいです。

【所長】こちらについても、判断は所管課にお願いして、当然上がってきたものは確認して、担当から、疑問についてはヒアリングをしております。なるべくチェックはしておりますが、今ご指摘いただいたように、男女共同参画とそぐわないような実績

については、外すような方向では進めていきたいとは考えております。

【副会長】そうしますと、まず、担当の課でチェックをし、記載する段階でチェックを行い、さらにこの審議会で、最終的なチェックを行うという形で、３回のチェックを行っているのだという認識でよろしいでしょうか。

【所長】報告書は、議会に既に報告しておりますので、この審議会で訂正をできる部分ではないと思います。しかし、いただいた御意見で、今後の報告書の作成については、さらに精度を高めていきたいと考えております。

今、御意見もいただいたところでございますので、全庁的にも、この報告書の趣旨と作り方について、再度、説明等をしていきたいと思います。

【副会長】今回は、修正はできませんが、今後の作成に当たって、その点を留意していくということをお願いできればと思います。

【副会長】事務局がチェックするのではなく、担当課に、関係性のないものは上げないでというだけの話です。私も他地域の教育委員会で行いますが、要は、教育委員会の担当が上げてきた案件が正しくないので、関係無いものを上げないでくださいという、そこの周知だけなのです。トリプルチェックという話ではなくて、関係無いものを上げてきている、オリジナルデータの問題であって、我々は、この２次データで今議論してきているのですが、その人の信義誠実の原則に基づく行動を期待すると、そのようなところではないでしょうか。

先ほどの保育担当者研修ですが、例えば、アレルギーのあることに対するいじめなどをしないとか、そのようなことをきちんと書けば分かりますが、要は意図が分かってないから、作文自体が、整合性がないので疑問になっているのではないでしょうか。これは、ここで議論するのではなくて、もっと前の段階で却下されていないといけない話だと思うのですが。

【所長】今、御意見をいただいておりますので、長年積み重なっている部分もありますから、再度、男女共同参画の趣旨を踏まえた形の調査をお願いする、というような形で進めていきたいと思います。御意見ありがとうございます。

【副会長】資料１－２、６ページの「３．男性に対する育児への参画促進」の「①両親学級」のところに、「妊婦及びその夫を対象に」と書かれていますが、この夫とは、法律婚のみなのでしょうか。家族の形態というのが、近時かなり多様化しておりますので、法律婚のみの夫を対象しているのであれば、あまりにも狭いかなという認識

をしております。現場ではどういう対応をされているのか、もし御存じであれば、お伺いできれば幸いです。

【所長】こちらについては、今、所管のほうに調査中です。

【会長】育児関係で言うと、資料１－１の課題４に、男女共同参画推進センターが「改正育休法のポイントと男性育休のメリット」講座を行ったとありましたが、育児休業は、複雑で理解が難しいと思うのです。企業の規模に関係なく法律改正ですから、違反してしまうと、法律違反になってしまいますので、１度の研修では足りないと思います。中小企業ではいかがですか。

【委員】私の会社では、まだ何も手を打ってないというのが現状でございます。

随分前から、男女共同、または女性の働き方改革の中で育児休暇、それに伴って、男性の育児休暇が既に世の中に知れ渡っているのは認識済みですが、企業も、そこは認識して変化していかなければならないと思っております。

しかし、中小零細のどこかが、おかしくなってくるような気もするのですが。今の段階では、あまり何も考えてない、というところが現状です。世の中の変化によって、企業も変化していかなければならないという責務を負っているというのは、理解はしております。

【会長】１０人以上だったら、就業規則もきちんと改定しておかないと、もし問題が起きたときに、会社が損害賠償を請求されるなどの問題になります。

【委員】女性の育休と同じような立ち位置で、男性の育休ということですね。

【会長】そうですね。きちんと整備をしておかないと、問題が起きたときに大変なことになってしまいます。総務や人事など、中小企業だと社長がやっていらっしゃるところが多く、認識がないと大変だな、という事例がありました。

男性の育休の推進というのは、男女共同参画にとって非常に大事なことなので、区は労働センターなどと提携して、機会があれば研修などを行っていただけると、ありがたいなと思います。

【委員】今の話に関連しまして、私は男性の育児習得について進んでいた会社におりました。しかし、現場サイドの問題として提言するのですが、いつも議論で見落とされるのが、育休を取った部署への穴埋めといったものが、なかなか会社のほうではしてくれないです。育休を法律でどんどん押すのは良いのですが、その分の穴埋めといったものに、もう少し、国やその他に理解してもらえたらと思いました。

【副会長】今の御指摘の点で、女性の育休の部分でも常に問題となっている部分でして、女性が妊娠出産をするので、産休・育休に入ると、その分の穴埋めを企業側がしてくれないという問題があり、しかし、男女でおそらく違うのかなと思いますのは、それはある意味の社会、性別役割分業とも関連しているのが、女性の場合は、育休・産休を取ることによって、周りから穴埋めが大変なので迷惑だ、というようなプレッシャーの中で、居づらくなってしまったことをきっかけとして、退職される方が結構多くて、退職して出産育児に専念します、というのは何となくできてしまうような状況になっているから、それほど問題とはなっていないのかもしれないです。

もちろん、それ自体問題だと私は思いますけれども、同じ問題が起きていて、しかし男性との違い、問題の大きさ、捉えられ方がちょっと違うのかな、というような感覚を持っております。先ほど、委員から御認識はされていらっしゃるけれども、なかなか着手することができないということの理由が、人手が足りないということはもちろんあるかと思うのですけれど、それ以外、何か具体的にこういった問題があるから難しい、可能であれば行政側にはこういうことを要望したい、ということが何かあれば、ぜひお聞かせいただければと思います。

【委員】例えば、弊社の場合をサンプルとしてお話しさせていただきます。

弊社の従業員構成は、役員以外は７名で、営業が今現状３名、受注・発注をする女性が２名、経理が１名という少人数で、例えば、そこに１名女性が出産されて育児休暇を取りたいとなった場合、穴埋めをどうするかという問題は、やはり零細の中では、そこは現実的に起こって、それを誰かがカバーするのですが、実際カバーができないというのが現状であります。

そこで、その間を短期で雇うかとなったときに、休業される方が果たして復活するかどうかという問題点もあって、そこで正社員を迎えることができないのです。

そうすると、仮の人材であれば、業務範囲というものがかなり限定されてしまうというのが、現状であります。そこが、小規模でやっている場合、みんなで１人の負担を、５人いれば５分の１で負担していこう、またはもっとと、１人の負担が実質負担できない場合は、ではどのようにしたらいいのか、ということも現実的な悩みであります。

それは、男性の場合も同じでございまして、営業の場合、複数いれば良いのですけれども、育休は法律で決まっているからどうぞ、と言わなければいけない一方で、

実態としては、それを誰かがやらなければならない。みんなでフォローしていこうよとしても、みんな、という人数がいれば良いのですけども、部署ごとに仕事内容が違いますので、誰がフォローしていったら良いのかということになります。

やはり現実的には、従業員が少ない会社ですと、そこのフォローが現実的には難しいということになって、非常に苦しくなります。一般的に小規模事業の場合というのは、高齢化してくる人を雇うということしかできないというのが、恐らく私の会社だけではなく、他社もそうではあろうかと思います。高齢者が良いか悪いかというのではなく、若い人か高齢者かということで考えると、高齢者のほうが育児も卒業されていらっしゃって、雇用に対してしっかり考える力もある、ということであれば、そういう方をお雇いする、というのが一般的ではあります。

しかし、一方で、若い人の力というものが、すごくみなぎるものもありますので、そこのバランスというのは企業にはあります。年齢的なバランス構成がありますので、そこに偏った考えをやると、多様性に欠けてきます。多くの男女、年齢の幅を変えて、いろいろな多様なところから角度を変えていき、企業が一つになってくるということでは、年齢が一定的に固まるということは、リスクであります。

しかし、一方でその若い人たちを雇うということに対しての解決策が見えてこないと、何か具体的にしていただきたいというのは無いのですけれども、ただ現状と、変えるところはそういうところで、非常に苦しいです。小規模事業者にとってみては、どこも苦しいのではないか、と当社も含めて考えております。

【副会長】ありがとうございます。そうしますと、もちろん行政側のできる施策として、今までは啓蒙活動などを中心として行っていたかと思うのですけれども、それだけでは足りないということですね。それだけは動かないというところまでは、分かっているという認識でよろしいでしょうか。

【委員】はい。

【副会長】もともと私は最初に日本の金融業界にいて、その間に有休を取ったことは１日も無くて、それは取れないからです。取れる風土になってないからです。

２つ目の会社は、外資系の金融では全て有休が取れます。つまり日本にあっても、初めからそういう仕組みになっていて、けれども有休を取れる会社は、経営規模に関係なく、あるのです。あとは、営業で成果を上げたから、次は人事課長だとか、そういったジョブローテーションをほとんどの大企業がやっています。

少なくとも外資系の企業でマネジメントをやる人たちは、専門能力があることが前提なので、例えばＭＢＡとかＰｈ．Ｄ、つまり修士や博士を誰もが普通に持っています。日本の企業を辞めた女性は、皆そういうところに行っているわけです。そういう人たちは、博士で、こどもがいて、働いて、部長などをやっているという事実が存在して、日本は何故なかなかできないのか。

それは、いろいろとあって、そもそも取れる仕組みになっていません。育休を取ると出世できないなどと本人が思っていて、できないかもしれないし、できるかもしれない、それは分からないです。しかし、本人が、経済合理性の中のそういう意思決定をしてしまっています。それしか選択肢がないような教育しかしていません。そこに関しては、複合的な問題はもちろんあります。

例えばフィンランドは、３年間など育児休暇を取れて復帰できます。男性も取れて、大丈夫になっています。しかし、３０年前のフィンランドはそうではなかったわけです。そうすると、他の国とか、他の会社でできて、何で日本の大企業や中小ができないのか、つまり、できないほうに何の問題があるのかというところは考えていくことです。あとは、社労士の問題はあると思うのですが、日本の社労士でも専門能力が高くない方もいて、複雑な、例えば、制度を利用して、こういう助成金が取れるとか、そういう話が全然できない場合があります。

【会長】助成金があるのですか。

【副会長】たくさんあります。そういうことに関して、本来、企業は、どの部門も専門家で形成されているはずなのですが、経験論的な物言いをして、ジョブという考え方を持たずに何とかなると思っている人が非常に多いので、そこに関しての生産性の低さが、問題になっています。

また、人が足らなかったら、採用するのは経営者の義務なので、そこも含めて、本来は経営計画を立てないといけないのですが、そういう発想がそもそも無くて、無理だとおっしゃる方は多いのです。無理だということを、我々は前提で考えていることが圧倒的に多くて、大企業も全く同じことなのです。

しかし、変化しているところは事実としてあって、もう少しそこに関して、きちんとモデリングして、制度をモディファイすることがないと駄目なのではないかと思います。

育児休業を取れている会社は取れており、取れてないところは取れていません。

それは、法律論云々を超えたところで、守る気があって、規範性をもって、義務として企業がやる気があるかどうか。法律で決まっていて、なお且つ、それ以上やるのを倫理観というので、初めから倫理感が無いということを表明して経営されるなら、それはそれで。ホームページを見ると、どこの企業も相当なことをお書きになっている以上は、それを遂行するのが最低限度の義務なのです。つまり、従業員のためにではなくて、戦略上生き残るためにやるべき話なのです。中小は魅力が無いから従業員は来ないと言いますが、そうではなくて、来ない理由は何なのかと考えないと。日本の、例えば外資系の５０人ぐらいの企業でも、みんなきちんと有休を全部取り、育児休暇も代替措置があって何とかなっているのです。

【委員】私が前にいた会社では、人事のリストに育児休業を取得したかの記載があり、評価の対象になっていました。そういうことが現状としてあり、その辺を変えていかない限りは、本当に駄目なのではないかと思います。

私の会社の業界では、立ちっぱなしの業務がありまして、会社もマッサージ師を配置するなど、いろいろ対策をしている会社もあるのですが、女性が出産後に腰が弱くなって、腰への負担があり、育休が終わった女性が体調不調を訴えて辞めざるを得ないという話も聞きます。職場に不満は無くても、体調不いるのでしょうか。

【総務部長】区役所も、基本的には皆さんがおっしゃったその経験というのを、同じようなルートで経験してきています。まず、育児休業というのが、法定三職種と呼ばれていましたけれども、保育士や保健師など女性が主に就いていた職種の方に、法律がまず目を向けて取れるようにしました。

皆さんがおっしゃるとおり、他の人で、どこまでカバーできるのかということがあり、臨時職員、アルバイトでお願いするというところも、確かにありました。

しかし、段々と法律が求めているところが強くなってきて、女性の社会進出がすごく高いところで求められるようになってきた中で、少しずつ区役所も正規職員で、という思いはあります。けれども、それが全部うまくいっているかというと、なかなかそうはなっていっていません。臨時職員で何とか育休の期間、その職場は頑張ってもらいたいというところは、まだ残っています。この辺りは、先ほど委員からお話があった、正規の職員を採用したときに、もともと育休で休まれていた方が復職されたときに、簡単に言えば、同じ仕事に２人就いていただかなくてはいけない、というところが見えてくるわけです。ですから、例えば保育士というのは、区役所

だと５００人ぐらいおりますので、順繰り育休も取られますから、正規職員を穴埋めしたところで、退職者も出ますので、人数が増えるということがあまりない職種については、比較的良いのですが、少ない職種の方については、新たに採用するというのは、やはり難しいです。

公務員では、育休代替職員制度というものがあります。臨時職員ではなく、常勤職員として、その育休期間だけの雇用という任用制度があります。しかし、長くて３年という形になってしまいますので、せっかく区の仕事を覚えて、職場の中心的な仕事ができるようになったという時期には、１回雇用期間が切れてしまいます。そのようなジレンマの中で、雇用計画を立てざるを得ないということが、江東区役所でも同じような状況になっています。

【副会長】そうしますと、どこの事業体でも同じような問題を抱えているということの御指摘だったかと思うのですけれども、他方で、副会長の御経験などではうまくいっている場所もあるということでしたけれども、具体的にうまくいっている場所というのは、どういうところがあったのでしょうか。

【副会長】例えばある上場企業では、育休も全部取りますが全然支障が無いです。なぜかというと、人数が多いからなのです。組織というのは、そういうスラックという戦略的に余剰の部分が必要で、そこなくして組織は成り立ちません。他に、日本の組織の弱いところは、属人性を強く持ちすぎて、この人ではなくてはと思っているところです。大体の仕事は誰でもでき、この人でなくてはという仕事は、ほとんどありません。いわゆる職務記述書を明確にして、場合によっては余分なことをあまりやり過ぎないようにして、明確にしていかないとなりません。

以前の審議会委員の方の会社では、残業ゼロのようにするコンサルテーションをして、本当にゼロにするのです。初めから休む人がいることが前提の組織づくりをすれば良いのにできていないし、やり方が分からない。やり方が分からなければ、聞けばいいのに、聞かない。これは、日本の経営者はほとんどそうだと思うのです。専門家が本当に少ないです。また、専門的な勉強をしない。経験で物を言って、経験で考えようとします。すると、経験は結局、日本の過去の駄目なところなので、そこから経験で学んでも駄目だと思うのです。もう少し規範性の高さをもっていけば、大企業だけではなくて、従業員３０人、５０人ぐらいの会社でも、社長の一存で機能しているところがたくさんありますし、場合によっては、月に１回余分に有

休以外も取って良いというようなことをして動いている会社もあります。

そこに関しては、経営者の判断次第だと思いますし、富をどこに持っていきたいのか、結局内部留保を重視してしまって、分配するところで分配してないというのが、日本の企業の場合は圧倒的に多いし、中小だとなかなか大変だというのはもちろんあるのですけど、経営者一族が持っていってしまっているところもありますので、そこのところを、きちんと１個１個見ていかないと、最終的には臨床的案件になりますが。

【副会長】そうしますと、余力の人材があるというところと、仕組み、ジョブ型にするということの２点ということですね。

【副会長】諸外国の話ですが、前の職場に３年後などに戻るのは、同じポストを約束するということが、法律で決まっています。つまり、決まっているから、戻れるのです。

なぜ日本は戻れないのかというところを考えておかないと、日本人が行っていることが特殊すぎて変なのではないかという発想がないと、全然進化しないような気がしています。他に、職務分析ということを日本人はあまりやらず、全員で頑張ろうなど、頑張らなくても良いようにするのがマネジメントですが、頑張らなくて良い仕組みづくりを試行しないで、頑張ったことが評価につながるようなやり方をしているからです。

事実としての生産性であるとか、成果が重要なので、そこにもっとターゲットをきちんと絞っていかなければなりません。

【会長】東京地方裁判所では、書記官の方が育休取っている期間は、元勤めていた方に声をかけて、育休期間だけパートで来ていただいているようです。

書記官の仕事は専門だから、ノウハウを持っていて、家庭にいる方の人材を活用するということをしているようです。パートだから短期間なので、本来の人は戻れるわけです。裁判所は組織が大きいから、上手く活用しているのだなという感想をもったことがありました。育休だけでなくて、病気になることもありますし、人間いつ休むか分からないわけです。ですから、お互いさまで頑張りましょう、というような、そんな雰囲気に職場をしていくというのも必要かなと思います。

【委員】私の大学の職員は、１８０名強おりまして、育休取得者がおそらく１０名はいると思います。この１０名の内訳には、男性も女性もおります。

１０年前ぐらいから、規則上は男性も取れるようになっておりまして、そのころ

から、数は少なかったのですけれども、取得はしていたと思います。しかし、これだけ数が増えたというのはここ数年のことでして、そのようになると何が起きるかというと、女性が育休を取ったときの心理的な不安や負担を、男性自身が育休を取ることによって、周りに迷惑をかけている、などといった意識を共有できるのです。男性自身も当事者になることによって、育休を取ることは必要なんだという意識が双方に生まれることによって、職場全体にそのような意識が広がっていくのではないかと思います。かなりの人数が休暇を取っていると、現場の負担感というのは、やはり増えているというのは、実情だと思います。

しかし、育休に関して言うと、あらかじめ、いつ取るということが割と早めに分かりますので、いきなりでは無いというところで、早めに人の手配ができます。それは、派遣職員のような期間雇用の方である場合もありますし、それ以外は、課だけで解決しようとしないで、ある程度業務の繁閑が違うので、部全体の中でヘルプに入ってもらうなど、早めの人事異動を考慮するといった人事上の工夫がされていると思います。

間もなく復職する予定だった方が、いきなり戻ると不安もあるし、早めに知識を得ておきたいからということで、部内のミーティングに参加できるときに参加していただき、復職しやすいような環境を作ったというようなこともありました。そうは言っても、やはり現場は負担を感じているというところもありますので、その次は何をするかというと、今までと同じ働き方を続けていると駄目で、そこが業務改善や効率化ということになるのだと思います。

先ほど、属人化というお話ありましたが、業務の平準化をすることで、何をするべきか、というところをブレークダウンして固めていき、誰が見ても分かるような形にすることや、テレワークでも補充できますので、そういう無理ない形で、みんなが等しく働きやすい場所を作っていくということが、育休取得を契機にできていくと良いのかと思い、そういうことに向けて日々過ごしています。

【会長】他に何かございますか。皆さんの経験から、いろいろ話を聞くことができて良かったと思います。

４．議事３　その他

【会長】「議事３　その他」ですが、事務局から何かありますか。

【所長】事務局から４点ございます。

１点目は情報提供です。参考７を御覧ください。６月１５日の東京都議会で、性的少数者のカップルを、公的に認める東京都パートナーシップ宣誓制度を盛り込んだ都の人権条例改正が可決されております。

１ページを御覧ください。制度の創設目的ですが、パートナーシップ関係に係る生活上の不便の軽減など、当事者が暮らしやすい環境づくりにつなげるためでございます。

２ページ目を御覧ください。④制度の概要ですが、手続きは、パートナーシップ関係にある２人が宣誓し、必要書類等を提出し、都がそれを証明する受理証明書を発行します。受理証明書は、都民サービス等の利用時に活用し、手続きは、原則オンラインで完結するものでございます。同時に、ＬＧＢＴ等のカップルの入居も可能とする改正都営住宅条例も可決されております。

８ページを御覧ください。今後のスケジュールは、１０月１１日に届出の受付を開始し、１１月１日より制度の運用が開始されます。資料の説明は以上ですが、東京都からは、証明書の活用や、制度の周知、多様な性に関わる普及啓発のために、広報等について区市町村と連携を図りたいという旨の連絡がございました。その中で、証明書の活用につきましては、東京都でも都営住宅の入居が可能となる他は、現在、関係部署等と調整中とのことで、各区市町村に対し、証明書の活用可能な事業についての調査を行う予定とのことでございます。

区といたしましては、都の制度への対応につきまして、７月中に全庁的な連絡会を開催し、情報提供と、都との連携や調査への協力依頼を行う予定でございます。

２点目ですが、事前にお配りした意見シートです。開催通知のメールにも書式を添付しておりますが、審議会後にお気づきになられた点、会議中に発言し切れなかった点等について記入していただき、７月２５日月曜までに返送をお願いいたします。

３点目は、今後の審議会の日時についてです。今後は、施設見学会と、１月２３日に審議会がございます。施設見学会は、詳細が決まり次第御連絡する予定でございます。

最後に、講座についてです。今年度も、委員学習会を予定しております。事前に、

９月２３日金曜日開催の公開講座のチラシをお配りしておりますけれども、１月にも学習会を予定しております。開催予定の２か月ほど前に、メールで改めて御案内させていただく予定でございます。事務局からは以上です。

【会長】御質問、御意見はございますか。東京都のパートナーシップ宣誓制度の条例では、都に住所がある、在勤している、在学しているという要件だけで、原則それだけの要件で外国人の方も大丈夫と聞いております。区でも、ＬＧＢＴ等に関しては、もう少し進めても良いかもしれませんね。

【所長】このパートナーシップ制度については、現在２３区で１０区ほど行っております。現状、江東区としては、やるという検討はまだ進めてはおりませんけれども、東京都がこのような形で行っておりますので、まずは、どのように東京都と連携対応をしていくかというところで、その先については未定というところでございます。

５．閉　会

【会長】それでは、本日の審議会は終了します。皆様、ありがとうございました。

―― 了 ――