

会議録	
1 名称	第11期第2回江東区男女共同参画審議会
2 日時	令和6年7月1日(月) 午前10時～12時
3 開催場所	男女共同参画推進センター3階 第1・2研修室
4 出席者	<p>[第11期審議会委員]</p> <p>猪瀬理恵、岩上浩之、江上千恵子(学識経験者)、 長田智之、金子寿子、北島千絵、木寺昌彦、櫻木晃裕 (学識経験者・WEB参加)、古谷英恵(学識経験者)、 松山亜紀、持川雅憲、山岸悦子</p> <p>[区側]</p> <p>総務部長、人権推進課長、生活応援課長、男女共同参画 係長、男女共同参画係員3名、 意識実態調査委託事業者 1名</p>
5 議題	<p>1 令和5年度事業実績報告「男女共同参画KOTOプラン2021(第7次行動計画)」進捗状況報告について</p> <p>2 男女共同参画に関する意識実態調査について</p> <p>3 江東区版パートナーシップに関する諮問について</p> <p>4 その他</p>
6 議事要旨	別紙のとおり
7 資料	<p>資料1-1 「男女共同参画KOTOプラン2021」(第7次行動計画) 令和5年度 進捗状況調査報告について</p> <p>資料1-2 「男女共同参画KOTOプラン2021」(第7次行動計画) 令和5年度 進捗状況調査報告書</p> <p>資料1-3 「男女共同参画KOTOプラン2021」(第7次行動計画) 令和5年度 進捗状況調査報告留意点</p> <p>資料2-1 男女共同参画に関する意識実態調査について</p> <p>資料2-2 男女共同参画に関する意識実態調査票(区民)</p> <p>資料2-3 男女共同参画に関する意識実態調査票(企業・事業所)</p> <p>資料2-4 男女共同参画行動計画の評価指標及び目標値</p>

	<p>資料3 諮問文（写）</p> <p>資料4 パブリックコメントで寄せられた意見（要旨）と区の考え方</p> <p>資料5 江東区版パートナーシップ制度に関する区議会からのご意見</p> <p>資料6 江東区男女共同参画審議会答申</p> <p>資料7 江東区版パートナーシップ制度（骨子）</p> <p>参考1 第11期第1回江東区男女共同参画審議会意見シート</p> <p>参考2 第11期第1回江東区男女共同参画審議会議事録</p> <p>参考3 「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</p> <p>参考4 「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）</p> <p>○席次表</p> <p>○意見シート</p>
8 摘要	<p>欠席 委員3名（磐田朋子、千葉瑛介、二郷正樹）</p> <p>傍聴者 4名</p>

## 【別紙議事要旨】

### 1. 開 会

【人権推進課長】定刻となりましたので、第11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。

本日の審議会の定足数は8名でございます。委員定数15名のうち、本日の出席委員は、会場11名、オンライン1名の合計12名です。欠席は磐田委員、千葉委員、二郷委員の3名です。よって、本日の会議は定足数を満たしておりますことを御報告します。

また、本日の傍聴希望の方は4名です。既に傍聴者の方にはお席に着いていただいております。

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となりますので、お帰りの際、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させていただきます。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いただきますよう、よろしく申し上げます。

ここで、前回は欠席された委員の御紹介をいたします。一言自己紹介をお願いいたします。

◀ 櫻木副会長、木寺委員が自己紹介。長田委員は遅れて自己紹介した ▶

【人権推進課長】ありがとうございました。それでは、続きまして、前回御紹介できなかった事務局を紹介いたします。組織改正により、男女共同参画行動計画の主要所管となった生活応援課長です。

【生活応援課長】おはようございます。江東区生活支援部生活応援課長の根本です。生活応援課は、4月に新しくできた課になり、困難な問題を抱える女性の支援に関する法律が4月に施行されまして、それに伴って設立された課です。主にDVなど女性の問題に対応するところです。また、今回の議題の一つでもある男女共同参画KOTOプランの一部も生活応援課が担当となります。よろしくお願いいたします。

【人権推進課長】また、本日も、江東区男女共同参画に関わる意識実態調査の委託先の株式会社タイムエージェントのスタッフ1名が同席しております。よろしくお願いいたします。

ます。

それでは、本日の会議資料について確認いたします。皆様に資料をお持ちいただいたのが、次第。こちらは机の上に置いてあるものと差し替えになります。それから、資料1-1、資料1-2、資料1-3、資料2-2。資料2-3につきましては、それぞれ令和6年度の調査票に多少の訂正がありましたので、机の上に配付しております資料と差し替えをお願いします。そのほか、資料4、資料6、資料7、参考1、参考2、意見シートです。

また、机上配付資料は、先ほどの差し替えをお願いしました次第、次に資料2-1、資料2-2の差し替えとなった令和6年度区民用の調査票、そして、資料2-3の差し替えとなっております令和6年度企業用の調査票、次に、資料2-4、資料3、資料5です。

また、参考3と参考4ですが、こちらは左上に参考と表示してあります男女共同参画KOTOプラン2021の概要版と本書が参考3と参考4となります。

次に、第11期男女共同参画審議会名簿で、裏面が席次表となっております。

なお、参考3と4の男女共同参画KOTO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、会議後は机の上に置いたままでお帰りください。

また、多様性の理解促進として作成いたしました啓発用のリーフレット、ポケットティッシュ、缶バッジをお配りしております。缶バッジとポケットティッシュは、本審議会の委員でございます金子委員の御協力の下、作成しました。パネル展や学習講座、学校、区民まつりなど、様々な機会に配布して啓発活動を推進していく予定です。傍聴人の方も、よろしければお持ち帰りください。

それでは、開会に先立ちまして、総務部長より御挨拶いたします。

**【総務部長】** 改めまして、皆様、おはようございます。本日は、第2回男女共同参画審議会へ、大変お忙しい中、また、足元の悪い中、御出席を賜りまして誠にありがとうございます。

さて、前回の第1回審議会では委嘱状の交付と、審議会の目的や根拠についてお話をさせていただきました。本日は、令和5年度の実績報告、意識実態調査についても議題となっておりますが、現行計画の適正な進行管理と併せまして、今後の取組など、様々な御提言、御提案をお願いします。

また、今回の審議会におきましては、江東区版パートナーシップに関する諮問についての案件を追加しております。経緯等につきましては、後ほど、人権推進課長から御説明いたしますが、区長への答申に向けて御審議をいただきますよう、よろしく申し上げます。

【人権推進課長】次に、本日の予定ですが、議事1が、「令和5年度事業実績報告「男女共同参画KOTOプラン2021（第7次行動計画）」の進捗状況報告について」、議事2が、「男女共同参画に関する意識実態調査について」、議事3は、「江東区版パートナーシップに関する諮問について」、議事4が「その他」です。

なお、参考2として第1回審議会議事録を作成しました。本日の議事において御意見がなければ、議事録を確定させていただきます。

次に、第11期第1回審議会の概要と御意見シートにつきまして報告します。前回は第11期の最初の審議会でしたので、委員の委嘱式を行い、区長より皆様へ委嘱状を交付させていただきました。その後の審議会では、まず、会長の互選を行い、江上委員が前期に引き続き会長に就任され、会長の指名により櫻木委員、古谷委員が副会長に決定しております。引き続き議事に入り、議題7として、第11期審議会の運営について、本審議会の目的や根拠、傍聴規定、第11期審議会スケジュールを説明いたしました。

次に、議事8の江東区男女共同参画に関する意識実態調査について説明しました。説明後に、男性DV電話相談やLGBT等相談についての質問がありました。対象を、満18歳以上だけでなく、高校生や中学生も対象とするのはどうかとの御意見をいただき、今後の課題とさせていただきました。これまでの調査の回答率の質問や、調査票の配布方法についての意見をいただいております。表現方法や内容、設問数など、回答率を向上させる意見もいただいております。特に企業からの回答率の向上に焦点を当てた意見もございました。いただきました意見を踏まえ、本日、意識実態調査票のたたき台を作成いたしましたので、後ほど審議をお願いします。

最後に、その他として事務連絡を何点か行いました。

なお、意見シートについてですが、審議中にもありましたが、アンケートの結果が区政に具体的にどのような施策に活用されたか分かるチラシを作成するという内容でございました。この調査の各項目が、直接、区の施策に直結するわけではなく、来年度策定される男女共同参画行動計画の基礎資料となるものでございます。

ただし、行動計画を踏まえて多くの施策が実施されていますので、調査の結果が少なからず反映されていることには間違いございません。そこで、いただいた意見を踏まえまして、男女共同参画行動計画が区の多くの施策に関係していることを調査票の前書きに盛り込んでいきたいと考えております。

それでは、この後の議事進行は会長にお願いしたいと思います。

## **2. 議事 1 令和5年度事業実績報告「男女共同参画KOTOプラン2021（第7次行動計画）」進捗状況報告について**

**【会長】** 皆さん、おはようございます。それでは、早速、議事に入ります。

議事の1、令和5年度事業実績報告「男女共同参画KOTOプラン2021（第7次行動計画）」進捗状況報告についてです。人権推進課長から御説明をお願いいたします。

**【人権推進課長】** それでは、第7次行動計画の令和5年度の事業実績報告進捗状況の調査報告について説明いたします。

資料は、1-1が概要版で、資料1-2が報告書となり、主な取組を抜粋したものが概要版です。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、その理由を記載した資料となります。

それでは、資料1-1を御覧ください。本報告は、江東区男女共同参画条例の規定に基づき、行動計画にあります10の課題に対する各所管課の事業の実施状況をまとめたものです。このうち、主なものについて令和5年度の実績を御説明します。

まず、課題1の「男女共同参画の意識づくり」です。主な取組は、「男女共同参画学習事業の推進」です。令和5年度は34の学習講座を実施し、受講者数は2,031人です。なお、中学校の出前講座の人数を除きますと、令和5年度は940人で、令和4年度は615人でした。

次に、課題2「男女平等教育の推進」です。主な取組は、「男女平等観を育む学習内容や指導方法の的確な実施」で、図書館において男性・女性問題、LGBT等に関する資料を151タイトル、361点購入しました。

次に、課題3「多様性の尊重と、生涯を通じた心とからだの健康支援」の主な取組は、「LGBT等についての意識啓発」で、人権推進課において啓発用の動画を区公式YouTubeチャンネルで令和5年2月から令和6年1月まで配信し、第

1部は718回、第2部は598回の再生回数がありました。

次に、課題4「個人や家庭に向けた支援」における主な取組は、「ワーク・ライフ・バランスに関する情報提供・啓発」で、ワーク・ライフ・バランス関連の区民向け講座を10講座、区内の中小企業向け講座を4講座行いました。

課題5「働く場における男女共同参画の推進」の主な取組は、「子育てでキャリアを中断した女性の再就職支援」で、「こうとう若者・女性しごとセンターにおける就労支援の実施」がございます。当該センターで、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、544人の採用が決定しています。

2ページを御覧ください。

課題6「地域における男女共同参画の推進」の主な取組は、「地域活動参加のきっかけづくり」で、職場や地域社会においてリーダーシップを発揮するための人材育成を目的とした連続講座パルカレッジを開催し、受講した修了生は18名でした。

次に、課題7「政策・方針決定過程における男女共同参画の推進」です。主な取組は「審議会等への女性の参画推進」で、令和5年度末の女性の参画率は31.0%でした。

次に、課題8は「DVの防止と被害者の支援」です。主な取組1つ目の「区民に対する情報提供・啓発の推進」については、区内の商業施設においてDVに関するパネル展や、江東図書館における特集コーナーをはじめ、広報紙「パルカート」に「女性のなやみとDV相談」という記事を掲載し、事例紹介とDVチェックリストにより意識啓発を行いました。

主な取組2つ目は、「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、令和5年度は5校971人の参加がありました。

主な取組3つ目「相談窓口の充実」では、昨年度の相談件数として、「女性のなやみとDV相談」の電話相談数が3,839件、「女性のための法律相談」が83件でした。さらに、令和3年度から開設しております男性DVとLGBT等の電話相談の窓口の実績は、男性DVが5件、LGBT等が30件でした。

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」の主な取組の1つ目は「性暴力被害者への相談の実施」で、性暴力被害者の方を対象に26件の相談がありました。

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、児童、高齢者、障害者に対する虐待相談数が御覧の件数でした。

次に、課題10「推進体制の充実」の主な取組は「区民との協働・交流の充実」で、男女共同参画フォーラムを実施し、197人の参加がございました。詳細は資料1-2を御参照ください。

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す。縮小する事業は1事業で、認可保育園の整備の減少です。これは、現状では次年度の整備予定はありませんが、今後の保育事業等を踏まえて、必要に応じて認可保育園を整備します。

次に、拡充する事業は3事業で、1つ目は、病児・病後児保育施設を2か所増設します。2つ目は、認可外保育施設の保育料の補助の拡充です。3つ目は、シニア世代の地域活動のあと押しをする講座の拡充です。

その他、「見直し」、「新規」、「廃止」する事業の予定はございません。

**【会長】** ただいまの課長からの説明について、何か御質問や御意見はございますか。

**【委員】** いろいろな取組や相談窓口の充実がありましたが、課題9の「児童・高齢者・障害者への虐待に関する窓口相談の充実」で、児童虐待継続数が変わっていないのは、うまく解決ができていないのかと感じました。ほかの相談は少しずつ減っていきそうですが、ここだけ数字が増えているのは、解決に至っていない理由などあるのでしょうか。

**【人権推進課長】** 確かに児童虐待については、かなり増えているという報告を受けています。ただし、年度によって、今回、高齢者虐待は減っていますが、上がる時もあります。高止まりというのが現状で、なかなか虐待の問題は解決しづらいと各所管から聞いております。

**【委員】** そういう場合は、江東区だけではなく、警察などにも協力をお願いして解決に向けているのでしょうか。

**【人権推進課長】** 虐待に関しては、児童虐待の場合は児童相談所も含めて、警察、病院、その他、いわゆる関係者会議を開いて、特に重大な案件については、個別に解決に向けて相談している会議体もあります。

**【委員】** 私は主任児童委員なのですが、児童虐待の相談件数が減らないというのは、恐ら

く、江東区では、地域の方々がよく見守っていて、少しでも心配なときは報告や通告をしてくださり、見つけやすくなっている状態にあるのではないかと思います。減ればよいという問題でもなさそうなので、そういう点では、もしかしたら地域の方が見つけてくださるといことで、相談につながっているのではないかと思います。

【会長】隠れていたのが出てくる、もともとあるのが出てきて件数が増えるということもあるのかもしれませんが。

【副会長】これは、件数が増えているのではなくて、報告された件数や確認した事案が増えている、減っていない、ということが正しいのであって、件数が増えている、増えていないは誰にも分からない話ですから、そこを行政は気をつけないといけないと思います。我々は、事実や数字に基づいて正確に行わないといけないので、勝手な解釈やバイアスはよくないので、そこをもう少し徹底していただいたほうがよいと思います。

【人権推進課長】大変失礼いたしました。確かにこちらは報告を受けた件数で、どのぐらい虐待があるかという実情はなかなか把握しづらいです。あくまでも、その中から浮かび上がった、また、発見できた相談件数を集計しているということで、確かに、虐待がどのぐらいあったかというのはなかなか把握しづらいというのは確かだと思います。今後、以降、気をつけたいと思います。ありがとうございました。

【委員】1つ目ですが、課題1の学習講座の受講者数で、4年度から5年度にかけて、コロナで人数を絞っていたということもあると思いますが、実質的な一般の受講者がかなり増えて、たくさんの方に聞いていただいたのは、とても望ましいと思います。

一方で、これは意識づくりなので、まず知ってもらうということが最初だと思うのですが、受講した方に、例えば、意識が変わったのか、満足したか、のようなアンケートを取るなど、内容の見直しはされるのでしょうか。

【人権推進課長】各講座でアンケートは取っておりまして、それに基づいて次回の講座に改善等々を行っておりますが、意識づくりという点では、今年行います意識実態調査において、5年に一遍ですが、例えば男女平等についてどのぐらい意識が変わったかということ、数字でとる予定でございます。

【委員】分かりました。もう1点、課題2について、資料1-2 P1に詳細がありますが、「1. 家庭教育に関する学習機会の提供」に、幼小中PTA連合の講演会が書いてありますが、直接、男女共同に関係なさそうな講演も含まれていて、無理やり入れて

いるのかという気もしております、関係ないのなら入れないほうがよいと思います。また、講演をするに当たって、必ず男女共同の観点から何か助言をしているとか、そういう観点で、というようなアドバイスなどを事前にされているのであれば入れたらよいかと思うのですが、実際のところ、どうなのかと疑問に思いました。

【人権推進課長】 去年も同様の意見をいただきまして、各課に調査を行うときに、男女共同参画に関するものを上げてもらうように依頼しています。ただし、全てにヒアリングしているわけではないので、このことについては、なるべく細かく各課に依頼して、落とすように努力していきたいと思います。

【委員】 落とすように努力するというのもあると思いますし、載せるなら、事前にこういう観点で、教育の中にもきちんと入れてほしいなどリクエストをしていただいて連携していただくのがよいかと思いました。

【会長】 委員の意見はなるほどと思いますので、私からもお願いします。

【委員】 資料1-3、1番の「保育所の整備」ですが、昨年度が認可保育園を4園、5年度は認可保育園1園というのは、待機児童の人数に伴って緩和されたので、保育園のほうから減らすというのか、それとも、今後の状況によっては、人口と需要に応じて増やす場合もあるのでしょうか。

【人権推進課長】 待機児童が減っているので、今までは計画的に整備していたのですけれども、来年度については、今のところ、予定はないとのこと。ただ、所管課も社会状況が変化をして、また、必要となれば整備はしていくということ。現状では、来年度につくる予定はないということで、縮小として上がってきました。

### **3. 議事2 男女共同参画に関する意識実態調査について**

【会長】 それでは、次に議事2、男女共同参画に関する意識調査について、課長から説明をお願いします。

【人権推進課長】 それでは、「男女共同参画に関する意識実態調査について」説明します。

資料2-1が前回の調査から変更点をまとめたものでございます。資料2-2、資料2-3は、それぞれ区民向けの調査票と企業・事業者向けの調査票で、前回の調査票と修正部分を赤字で表示した今回の調査票の修正案をセットで配付しています。

前回の調査から、法改正等で新たに必要になった、または、見直しを行った設問

や選択肢の修正もありますが、ここでは前回から新たに設定した設問や削除した設問を中心に説明したいと思います。

それでは、資料2-1と、まず、区民向け調査である2-2の令和6年度版を御覧ください。

まず、資料2-1の3段目の問3-1は新規の設問で、資料2-2では3ページになります。問3で、「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」という考え方に賛成であることの理由を問う設問で、内閣府の調査でも聞いている項目で、前回の調査票においても2割程度の賛成がありました。

次に、問4も新規の設問で、資料2-2では、先ほど同様3ページです。これは、日常における「無意識の思い込みや偏見」であるアンコンシャスバイアスに関する意識調査となります。

次に、問6も新規の設問で、資料2-2の5ページです。これは、「夫婦共働き世帯において育児や介護、家事などに費やす時間に差がある」という総務省の調査結果に基づき、内閣府調査の設問を引用して設定しています。

次に、前回の問6で、資料2-2では5ページの下段です。「生涯を通じたところからだの健康」を維持するために、区に必要な施策や支援に関する設問ですけれども、設問の事業は既に区において実施されていますので、この設問については削除したいと考えています。

次に、資料2-1の2ページを御覧ください。

2段目の前回の問8で、資料2-2の7ページです。先ほどの問3-1で理由を新設したことにより類似した設問となっていますので、削除する予定です。

次に、問15で、資料2-2は9ページです。問14が希望で、問15が現実に関する設問ですので、回答方法を簡略し、回答しやすいように改正する予定です。

次に、資料2-1の3ページを御覧ください。2段目の問18で、資料2-2は9ページです。これは、前回の設問の分類で、7の「あらゆる暴力（ハラスメント等）について」と、9「ドメスティックバイオレンスについて」と別々の分類があったものを、両方をまとめて一つの項目にしたことにより、設問番号が21から18へと変更になります。

以下、問21までは、前回の質問番号が順次変更になります。

次に、2-1の4ページを御覧ください。4段目の前問の問20で、資料2-2

は16ページです。フリーアンサーの設問は回答率が低い傾向にありますので、これを削除しました。その代替として、資料2-1の4ページの5段目、資料2-2では同じ16ページになっていますが、選択形式の間22を新たに設けています。

続きまして、2-1の5ページを御覧ください。5ページの4段目、5段目の間29は、資料2では19から20ページです。これは、設問を啓発事業である講座についての設問に特化し、選択肢も見直しています。

ここまでの、区民向け調査票の変更内容とですが、3つの設問を削除し、設問を簡略化するなど、回答の負担軽減を図りましたが、枝番も増えまして、新たに4つの設問を設けましたので、全体としては一つ設問数が増える結果になりました。

それでは、次に資料2-1、7ページを御覧ください。ここからは、企業・事業者向けの調査票となりますので、資料2-3の令和6年度版を御覧ください。

まず、7ページ4段目の前回の間20、資料2-3では4ページです。前回の審議会で、男女の従業員の平等の取扱いについてですが、回答しづらい、正確な回答は得られないとの御意見もございましたので、今回、削除することとしました。

続きまして2-1、8ページを御覧ください。下から2段目の前回の間17で、資料2-3では12ページになります。この設問も、回答しづらい、正確な回答は得られない可能性が高いと考えますので、削除しました。

以上、企業・事業者向けの調査票におきましては、2つの設問を削除しております。説明は以上です。

**【会長】** ただいまの課長からの説明について、何か御質問や御意見ございますか。

**【委員】** 企業向けのアンケートについてですが、従業員数20名以上の区内企業・事業所の中から1,500を抽出してお願いするということですが、一つの企業・事業者に対して1枚ということでしょうか。それとも、その企業に勤めている従業員に対して個別に送るということでしょうか。

**【人権推進課長】** 従業員の方ではなくて、1企業に1枚、企業を代表して回答していただくという形になります。

**【委員】** 企業に対してというのは相当難しい課題にはなってくると思います。恐らく、会社の総務関係の部署が回答すると思うのですが、企業の組織が大きくなればなるほど、対面的な窓口である総務部署と第一線の現場部署で、内容が乖離してくるというのが課題であると思います。実際、民間企業だと、例えば育児休暇の制度をつく

っても、実際、育児休業を取れるかという、人がいない、制度は整っているけど人がいないというような背景があって、このアンケートでよい回答が出たとしても、本当にそうなのかなと、一社員の視点としては懸念するところです。

【委員】 パワハラ、セクハラなどいろいろ労働問題の相談がありますが、法律的に会社でそういう部門を置くことになっていますので、まずはそこに聞くということになるかと思います。個別については、区民の方のアンケートから個人的なものがどういう対応になっているかなどと実態があぶり出されてくるかと思います。その辺り、法人については会社向けということになると思います。

【会長】 労働相談情報センターに相談者が来られるかと思いますが、法律に違反しているような相談はありますか。

【委員】 会社は、当然、法律に基づいてやらなければならないということを前提にしていますので、各会社にもそういう窓口があるはずなので、まずはそこに相談するよう案内し、それでも会社が対応してくれないということで、労働相談に来られます。その場合は、使用者である会社と労働者との間に立って調整していくということをうちの事務所でやることとなります。

【委員】 この育児介護などの取組を我々中小起業家がどう受け止めるかということは、真剣に論議が実際されておりまして、規模がある程度大きければ、いろいろな手を打つことができます。しかし、規模が小さくなればなるほど、実問題としては、そこに資金がかかってきます。例えば1人、育児休暇を取りたいと主張したときに、非常に小さい零細企業では、その人のマンパワーがいなくなると、誰かがサポートすることができなくなってきて、人を採用しようかという判断になります。その方が戻ってきたときに、今度は過剰人数になってくるということや、また、すぐにその人が同じようなパフォーマンスを発揮できるかどうかということもまた問題となっておりまして、よく理解はできるけども、現実的に我々中小起業家がどう対応していこうかということは真剣に、今、論議していて回答が出てきません。

そのときに、行政または国が資金的支援をしていただけたら、例えばLGBTに関して言えば、差別もありませんし、パフォーマンスが一緒であればよいと中小企業家は認識しておりますが、施設整備されていない、整備する資金がないということで、平等に採用できないという事実もあつたりしますので、そこに行政が資金的援助をしてもらえたら、非常にスムーズに、もっと我々中小起業家は広く議論が

できるのではないかと感じております。

【人権推進課長】 副会長から、この設問に対して、スタッフで実際に回答したのか、その際の所要時間はどうかという質問がありました。所要時間は、表紙に入れる予定ですが、スタッフが回答したところ、おおよそ5、6分で終わったということでした。よく読み込むと、もう少しかかるのかと思いますので、表紙に記載する所要時間をどれくらいにするかは、委託会社と詰めて、お示しする予定です。事務局が行ったら5、6分で回答できたということだけ報告します。

【副会長】 専門でやっている人はそれぐらいでできますけれど、回答することや、つくることをなりわいとしていない人がやると、とても5、6分なんて無理で、普通に読んだら、区民向けの調査票は15分ぐらいかかると思います。企業の人も、数字や実態を、正規・非正規の従業員数など正しい数字を入れるとなると、10分では無理ではないかと思えます。

企業調査票の間4ですが、「女性の少ない職務」とありますが、「職務」ではなく「職種」ではないかと思えます。職種、職位、職務など、そういう言葉がコンフューズしていて正確になっていないし、どこかの段階で正しい言葉に統一しない限り、それぞれの正義や価値で合議しても駄目なので、気をつけなければなりません。職務とは、やるべき仕事の話であって、恐らく職種の話だと思います。この段階でのこういうミスはやめてほしいというのが正直なところです。

企業調査票の過去の間4がなくなって、新しい間4になるということですが、新間4は、やっていることの施策になります。でも、施策というのは、問題を抽出して、問題を構造化して、課題にして、その課題に対する施策であって、問題の抽出のところがどうなされているか分からないまま、課題をやっているか、やってないかの実態調査はほとんど意味がないので、そこはかなり気をつけなければなりません。調査票の設計段階でそこにとっても時間をかけなければなりません。長いから、今までなぜやっていたか分からないから、というようなことで削除してしまうと、何が問題なのかによって施策をつくらないといけないのに、勝手に施策だけをやられても困るので、それは個人のところも同じだと思いますが、調査票をどうやってつくっていくか、そここのところです。

ほかに、フリーアンサーをなくすのはよいのですが、本来、フリーアンサーで出た意見というのは非常に貴重で、回答する人がほとんどいないというのは分かりま

すが、回答者が少ないという理由で削除するのは、フリーアンサーに関しては、特にLGBTQに関しては正直言って危険かと思います。

【会長】事務局、いかがでしょうか。

【人権推進課長】その辺の言葉については、もう一度、精査をしたいと思います。

フリーアンサーについては、難しいところですが、それで時間がかかったり、必要なものは取りますけれども、あまり細かくいろいろ書くと、調査自体にいわゆる嫌悪感を持ったり、書くことが多いと回答するのが難しくなってくるかと考えています。

【副会長】最初にフリーアンサーが入っていたら誰も回答してくれないけど、最後に入れるのならば、やってもやらなくても書く人は書出し、書かない人は書かないです。だけど、江東区としてやらないという判断があるならそれはそれでいいと思いますが、そうではなくて、フリーアンサーがあるから回答する人が少なくなるというのは、フリーアンサーが幾つかある質問に関してはそうですが、1個だけ、最後にそれがあるのだったら、あまり関係ないと我々専門家が設計する際はそう思っています。やらないという判断をされるのであれば、それは構いません。

【人権推進課長】最後のフリーアンサーで御意見をいただいて、いろいろな意見を取れるようにし、内側にあるフリーアンサーについては再度検討させていただきます。

【副会長】内側に入れてほしいとは言っていないです。

【人権推進課長】わかりました。ありがとうございます。

【会長】事業所向けは、フリーアンサーは9ページと15ページの2か所ですね。できるだけ回答していただきたいので、回答する方が、回答しやすいような工夫が必要ではないかと思います。

【副会長】副会長が御指摘なさったところは、回答しやすいように工夫した結果、そもそもなぜこの質問をつくった、こういうアンケートをしているのかという、その目的が欠落してしまうような設計になっているのではないかという指摘だと思います。まず問題を抽出して、それに対して施策を打つなり、現場でどういうことが行われているのか、原因究明をした上で、その対応策をどうするのかというところの原因究明のところは抜けていたりすることが危惧されるという点が1点と、もしフリーアンサーを江東区として要らないというのであれば構わないのだけれども、回答数が少ないという、その回答数をとにかく上げるということが目的化してしまってい

て、その結果、削除するのであれば本末転倒なのではないのかという御指摘をされたと思います。そのような理解でよろしいでしょうか。

**【副会長】** はい。そもそもフリーアンサーがあったから、回答しないという人はいるのでしょうか。フリーアンサーに書かないという人はいるけど、フリーアンサーが途中にあるから回答を全部やめますという人はいますか。ですから、理由がよく分からないです。意識してやらないのならありだし、必要だったら、入れればよいだけの話です。

そこをそもそも問題にしているのではなくて、そこよりも最初に、施策というのは課題に対しての施策であって、施策というのは問題の構造化をしなければならぬので、そのためには問題の抽出が先にありきなもので、問題がないところに施策は打てないはずですよ。例えば、NPOをつくるのと一緒に、NPOをつくるのが目的ではなく、社会の問題を解決するためにやるのであって、ですから、問題が最初がないといけない、ということをお願いしているだけです。ですから、フリーアンサーのところだけで議論されてしまうと、正直、どちらでもよいですよ。

**【委員】** 今年度は難しいとは思いますが、企業向けのアンケートについては、思うところがあり、例えば、育児休暇を取る、親の介護休暇を取るとなったとしても、実際、法律ではこうなっているけど実際は違います。実際、ここに出てこないものが本来だったら見るべきなのではないかというのが一会社員としての視点です。正直に言うと、会社に勤めていると、本当はこれ違うだろう、法律等に抵触しているがこれはやるというのは、実際は日常茶飯事だと思います。

このアンケートを取って、恐らく出てきた課題は、企業向けに関してはよい形の模範回答として出てくると思います。でも、実際のところ、例えばこれだけの介護休暇を取れるのに、実際は何日間しか取れなかった、あるいは、休みの中でも出てくることなど、そういった見えてこないものをとても見たいと思います。どうしたいのかと言えば、できれば、その会社に勤めている人に対して、個々人にも回答してもらい、その個人は会社を通さずに送ってもらうということもやってもらえればよいというのが希望です。ただし、そのようなことをしたら、ハレーションが大きくなって大変なことになるということも分かるので、難しいとは思いますが。

**【副会長】** 副会長にお伺いしたいのですが、アンケート調査の手法で、こういった選択式のアンケート調査を実施するというのは、そもそものアンケートの仕組みからして、

本当のことが100%出てくるのは難しいのではないかと認識をしております、今、委員が御指摘されたような、本当のところはどうなのかということをあぶり出すためには、ヒアリングしかないのではないかと思っているのですが、その点のアンケートの手法についても何か御存じでしたらお聞かせください。

**【副会長】** 副会長と委員がおっしゃったことがまさにそのとおりで、結局、企業側の論理と実態が物すごく乖離していて、法制度があっても守っていないというのが日本の組織、日本の社会のよくないところで、もう少し規範性の高い国、ヨーロッパや北欧だときちんと守ります。企業は、さまざまな理由で守らないです。それはそれで、事実として存在していますから、そのギャップをどこで見るとなったときに、例えば、もともとあったのは、問4のところである程度書いたら、実際は平等、不平等になってない、不平等なままではないかとなったときに、幾ら制度を入れても駄目ということがあるかもしれないし、個人のところで、かつてあった問4のところの項目を個人のところに入れて、回答が全部なくても、そこで見れば、勤めている人だったらある程度分かたりしますので、基本は、従業員の人と経営者の人両方に聞くのが理想で、そのギャップを見るのが正しいと思います。私もそれを行ってきました。

しかし、このような全数調査を中心にした展開だと難しいので、分からない形であぶり出す手法として、もともと問4がありました。最初につくったときは、問4で書いていることが、結局できていないから、幾ら制度があっても駄目だということを出すためのタラップでした。国、厚労省もこれにたしか近いことをやっていたはずですが、それが、時間がたつことによって、なぜこれをやるのかということと、施策どおりにいくか、よく分からなくなってしまったということが本当のところでは、

**【副会長】** そうしますと、表面上の美しい回答ではなくて、実際、どうなのかということと、男女の不平等の原因がどこにあるのかということと、それを明らかにするという2点から、問4はやはり必要だと御専門である副会長はお考えだという理解でよろしいでしょうか。

**【副会長】** 問4は、基本的に主観的認知に関して聞いているので、そうすると、実態がなくても書く人もいるけど、正直に書く人もいるので、そういうことに関して実態の調査をすると、実施している、いない、だけの話になるので、やっていることの実

施率とか、幾ら見てもどのようにしているか分からないので、その根っこにある認知バイアスや幾つかの心理的な揺らぎを見るためには、実態調査だけではなくて、意識を聞いていることが本当に大事なのです。

別に問4の項目にこだわらなくても、これはもともと普通に実施されている項目で、誰かがつくったわけではないのと、便宜的につくった項目ではなくて多く実施されている項目なので、あとは、「平等になっている」を外すのも手です。幾つかやり方はあると思うのですが、実施状況だけを見ていくというのは、そこになりがちなのですが、国の調査などでもかなり突っ込んだところに、企業に対しても意識調査をしています。どのように思っているか、どのように認知しているかなど、そこは大事だと思います。

**【副会長】** 問4は、回答者の認知を明らかにするということでしょうか。

**【副会長】** どういう偏見や認知バイアスがあるのか、どう適切に考えているのかということと、設問とリンクしていればよいですし、リンクしていなければ、結局、やっていないではないかという話になると思います。

**【副会長】** よく分かりました。ありがとうございます。そうしますと、副会長の御回答も踏まえたと、やはり問4がないと成り立たないアンケート調査になっているのかなと認識をいたしました。

**【人権推進課長】** 前回の審議会において答えづらい、当たり前になってしまうのではないかと御意見もあって事務局でも考えたのですが、今いただいた御意見を踏まえて、最終的なものをまた御提示したいと思います。ありがとうございます。

**【会長】** 特に企業側は、模範解答のようなものが出そうな感じも確かにしてしまうので、その辺の設問の仕方などを工夫してください。

**【委託事業者】** 今回の問4の削除についてですけれども、前回の結果を見まして、国内転勤、海外転勤以外の項目が、ほぼ8割以上が平等になっているという前回の回答がありましたので、そもそもトラップになっていないという認識がありましたので、この部分を削除してもよいかと思ひまして次のほうに進んでおります。やっていないという回答が、逆にしづらい内容となっていると思います。

**【副会長】** 回答しづらい、という意味をもう少し明確にお願いします。

**【委託事業者】** わざわざ差別をしていますという回答を明確にするという、トラップになってないと考えました。

【副会長】 そういう答えは控えるという意味で、しづらい、という意味ですか。

【委託事業者】 はい。

【副会長】 分かりました。

【委託事業者】 正直に書いていただくことは難しい、もう平等になっている、これは結果が出ていますので、わざわざこの1ページ使ってわざわざつくる必要ないかということ御提案させていただきました。

【副会長】 今、おっしゃったとおりですけど、問5のリンクなどを考えたときに、それでも女性を積極的に登用する際に問題となることはなんですかという項目があるので、これは本来、それでしたら全部これはないということにならないといけなそうです。つまり、問5の問題で、女性を登用する際に問題がないから平等になっているというのでしたらよいのですが、恐らく問5のところでは幾つか、例えば女性は勤続年数が少ないと思っている人が多いということが国の調査でも出てきますので、実は平等だと思っても、平等になっていないということが本当のところだと思います。どれかを残すとかということではないのですけれど、ほかの項目との整合性、問5で女性を積極的に採用、登用する際の問題を出したいのだと思いますが、ここで回答が出るということは、積極的に登用していないということになるのです。

【副会長】 問4を実施したところで、表向きの美しい答えは、やっていますという答えが8割以上出ているから、美しい答えを聞くという意味では問4は要らないというのが調査会社の意見で、委員からも美しい答えはもう要らない、むしろ中身を知りたいという意見がありました。実際どうなのかというところが分からなくて、それを明らかにする手法がないという指摘だったかと思います。

実態はやはり何らかの差別があるということ踏まえての問5で、採用や登用する際にどうしたらよいのかという質問なので、調査会社の方にお伺いしたいのですが、そのギャップ、どうしたらその実態が出るのでしょうか。やはりこういった手法では限界があるということなのか、もしくは問いの工夫をすれば、もしかしたら実態が出るかもしれないというお考えなのか、何か知見をお持ちでしたら御教示をお願いします。

【委託事業者】 今回の調査のように、事業所・企業として回答するとなると、どうしてもきれいな回答、一般的な回答が得られる可能性が高いと思います。同じように別の調査では、企業に送って、従業員の方に配布をして回答をもらうという手法はある

のですけれども、よい回答をしてくれそうな人、問題のないような方に配布をするという事実はありますから、実態として、恐らくバイアスがかかっていると思います。しかも、全員の方に配布をするわけでもなくて、1企業に対して10名の従業員に配布するなどとなりますので、全ての方から回答を得られるわけではございませんので、実態を把握するというのはもう、企業を経由している時点で難しいかと思えます。

**【委員】** この設問の内容については、企業の経営側は整備しなくてはいけないことはきちんと分かっています。何が丸で何がバツかということは当然分かっています。そうすると、丸にしないとやはりいけないと考えてしまいます。そうすると、整備されていない会社においては強引に、うちの会社はこうありたいけど、こうないけど、将来、こういうふうに行きたいと思うし、世の中、丸でないといけない、バツにすると企業的にまずいといって、バツだけでも三角、三角だけでも、バツだけでも、経営側は理解しているから丸でよいか、というような感じが、ほぼ全てだと思います。

では、そこをバツとできる勇気は何かというと、これをしたことによって、何か来るのではないかという怖さの一つあります。また、正直に書くことによって、助けていただける、先ほどの金銭的なものなのか、相談窓口なのか、それを整備することもできますよという、企業側にとって正直に答えることはバツではなくて丸なのだということも、参考意見としてあるから正直に書いてくださいという何かがないと、おそらくみんな空疎論で、会社をきれいに見せたいというようになって回答をするのは当然というか、やってはならないというか、心理的にそういうことが出してしまうというのが正直なところかと思えます。

**【副会長】** 片側の言っていることだけで反応されているけど、そうではなくて、ここところは、建前上、全て平等と書いていただいても全然問題ないのです。それなのに、なぜこういう施策が実施されていないのですかということが、実施の問いで分ければよい話なので、どちらでもよいのです。本来は、この問題のところと、行っている施策の実施状況に乖離がある、逆方向でしたらそれはおかしいので、なぜこういうおかしい回答になっているのだということが分かればよい話なのです。

本当に登用や昇進が平等でしたら、女性の役職の比率、もっと高くなければならぬのに高くなっていない、平等になっていると言っているのに、というところが

出せばよい話なので、平等であってもギャップがあっても、どちらに寄っても問題ないです。ほかのものと矛盾があることを出せばよいです。論理的な整合性が整っていないことが企業の実態なので、そこが明らかになればよいので、最初の答えが丸であろうがバツであろうが、その後のリンクがなされているかどうかのポイントです。

【副会長】 2つとか3つの設問の組合せがないと矛盾は出てこないということですね。

【副会長】 そうですね。一応、昇進が平等になっているのでしたら、いまだに、特に管理職ではなくて役員に対する女性の登用率は、低いままであまり変わっていません、ということが言えればよいだけの話なのです。ほかに幾つか、新しい問4に入っている項目において、女性のいない又は少ない役職などのところに積極的な登用というのは、実施されているはずなのですが、もしも実施していないや、実施する予定がないとなったとしたら、これは大変なことになります。

やはりこのアンケート調査票そのものが、どういう価値に基づいて何を抽出したいのかという一番上位の目的とかが、そこを明確にしないと、単なる表層的な実態調査をやっても、それこそおっしゃっていたとおり、ずっと大体同じようなものしか出てこないです。けれども、幾つか工夫することによって、言っていることが矛盾しているから、結局、駄目なのではないかというところがポイントではないかと思います。

【副会長】 何を明らかにしたいのかというのは、課長、もしコアな目標のようなものがございましたら、御教示ください。

【会長】 元の間4は、男性優遇などをしてしまうと労基法違反があって、幾らアンケートでも労基法違反をしていますとは丸をつけにくいと思います。全部行っています、平等にやっていますと丸をつける可能性が高いと思います。

【副会長】 私が経営者でしたら、男性優遇とは丸をつけられないと思います。

【副会長】 賃金などの話というのはもちろんそうなのですが、そうではなくて、海外転勤や海外勤務ところです。ほかに、例えば有給休暇の取りやすさがどうかというときに、恐らく男性のほうがむしろ取りづらいと思います。そういうところの話で、初期の段階で出てきている給与や評価などではないので、そういうことではないです。そういう言葉尻に捉えるのではなくて、何をここで出したかったのかというところを、原初に戻さないといけないので、それでなしにするならよいのですが、そうい

うことです。

配属もそうですが、男性と女性はそんなに同じになっていないと思います。なぜなら、ほかの設問に、女性は就けない仕事や就きづらい仕事のようなことも書いてあるからです。ですから、あまり関係ないところではない話だと思います。解雇のところは、もともとの調査票にあったものが入っているだけなので、そういうことの項目ではないです。

**【副会長】** 問4を残すとして、項目を時代の変化によって変えて、今の時代に微妙なラインを攻めていけば意味があるという御指摘でしょうか。

**【副会長】** そうです。それから、後のほうの項目で明らかにしたいものでも入れておけばよいと思います。

**【副会長】** そうしますと、当然のことながら、例えば昇進や昇格、もしくは給与について、上のほうの項目について差別があるなんていったらそれはもう駄目に決まっているので答えないけれども、例えば海外勤務など、そういった、少し微妙なところの項目を残して入れると明らかになりやすいのではないかということでしょうか。それと、その後、問5や問6、問7で言いたいことや聞きたいことがリンクしていて、先生がおっしゃっているように整合性がない。

**【副会長】** 後のほうの項目でたくさん聞いてしまっていて、それをよりきちんと聞くために問4がもともとあったので、後半のところが変わっているのに問4が変わってないと変です。でも、それは後半のところは別のものになっているから、そこはきちんと入れればよい話です。アンケート調査なので、全部、整合性が取れていないといけないのです。

そういうことで、個別でどこかあると、今みたいな矛盾になるので、それは後のほうの項目がそうだということと、時代の背景がそうだということの話です。

**【会長】** 今話を聞いて、調査会社の方はいかがでしょうか。

**【委託事業者】** 一つの課題としては、もちろん設問の流れがある、ストーリーという質問の流れがあるのですが、回答率を上げていきたいということとなると、回答者への負担を軽減させる必要があるというのがまず一つ問題になるかと思います。そのもう1点を解決するためには、ある程度減らすことができない設問がちりばめられている中で、一つ設問を減らすという決断をする必要があると思いました。少しストーリーが強引だったかもしれませんが、今回、これはもう当たり前だという

ことを事業者は認識をしておりましたので取るという決断を、提案をしたところでございます。

【委員】今の案では、4ページの問4のところは、「貴社（事業所）では、次の（ア）～（タ）について、男性従業員と女性従業員の取り扱いは平等になっていますか」というところで、「わからない」という選択肢がありますが、企業の担当に聞いて、募集や採用、配属、給与がわからないということがあるのかと思いました。企業にとって回答したくないのであれば、全部「わからない」にしてしまえばよいという認識にもつながるので、この「わからない」というのがどういう意味であったのでしょうか。

【委託事業者】弊社が関わる前の調査票ですのでわかりかねますが、過去の結果を見ますと、国内転勤や海外転勤がない事業所にも配布されていますので、回答できない、そもそもないという回答をある程度拾うために設定されたのではないかと推測できます。

【委員】問4の設問の仕方をもっと簡単にして、「平等になっている」か「平等になっていない部分もある」としておいて、「平等になっている」と答えるところが多いかもしれないけれども、平等になっていない部分について、5ページから突っ込んで聞いているのかなという感じもして、そこでちょっと矛盾が分かったほうがよいのかという気もして、男性のほうが、女性のほうが、と言うと、それはないというところが多いに決まっているかと思しますので、後の部分で、海外勤務や国内転勤について平等でないということが分かるような設問にすればよいと思いました。

【委員】資料2-3の表紙ですが、このアンケートの目的は現状の洗い出しというか、現状把握のために行っているという認識は合っていますか。「この調査は」という文のところですが、このアンケートをする目的がここの文章に表れているようで表れていないような気がしており、その後の質問につながってくると思うのですが、区としてはこういうことをやりたいということが明記されていると、この文章から読み取りました。ただし、「解消し」という言葉が朱書きで載っていますが、「解消し」って書いてしまうと、もうこのアンケートで、今、問題になっている問4のところに、平等か、平等でないかとか、そういったことが書いてあると答えづらいのかという気がしました。

問4については、先ほど委員からお話がありましたとおり、私も同じように、女

性が、男性がという項目があるよりかは、もう少し項目を減らすなどしたほうがよいかと感じています。感覚で申し訳ないのですが、この問4のアンケートの質問に関しては、新しいものだと、フワッとしているような気がしていて、あまり現状が浮き彫りになりにくいと思いました。旧問4番では、女性活躍推進法に男女間の賃金格差を一定以上の会社は計画に策定しなければいけないと思っている、こういう法律があるというように認識しているけれども、そういった形で、賃金格差は男女の労働において指標になるのかと感じています。ですから、ここに、旧問4番に書いてある記載の項目について、労働時間の量など、残しておくべきなのかと思いました。答えづらいかもしれませんが、後々のページでより詳しくそれを明らかになることで乖離が生まれるのかという、アンケート結果の予想ですが、乖離が生まれたら、乖離が生まれたことで読み取れる情報があるのかと考えますので、まずは最初にお話をしました表紙の「解消し」という言葉が、現状把握なのに、もう既に問題となっているものを解消するから答えてねというふうに読み取れてしまう気がしています。このアンケートは現状把握だということを基にしたらいかがでしょうか。

**【人権推進課長】** 基本的にアンケートを取っているのは、男女共同参画についての意識や実態がどのようになっているかということを知りたいからです。それが、実態を反映しづらいというのは分かっていますけれども、基本的にはその実態把握がまず一つです。これに基づいて、来年度計画をたてる際に、このアンケート結果に基づいてどこにどういうふうな形にしていくか、また、男女の意識がどのくらいか、今まであったものに対する成果をこのアンケートの中で見ていくということになります。

**【会長】** いろいろ設問についても意見が出ましたけれども、また何かあれば、意見シートを送っていただくなどしていただき、また検討したいと思います。

**【副会長】** いずれにしても、アンケートは全体の整合性が重要なので、そこに合わせるのが重要になりますので、そこでやっていただければよいと思います。

ただし、恐らく今回は、新しい問5や問6辺りが一番重要でしょうから、「女性を積極的に採用や登用する際に、問題となることは何だと思えますか」など、実際に実施しているかどうかですが、何が障害だと思っているかを書いてくれば、実は公平ではないということが分かると思います。それから、「平等」ではなくて、

「公平」です。もともと厚労省、行政が平等という言葉を使っていたのでそのまま残っていますが、正しいのは、公平かどうかです。その辺が読めれば十分、実は公平になっていないということが分かるので大丈夫ではないかと思います。

#### **4. 議事3 江東区版パートナーシップに関する諮問について**

【会長】 それでは、議事3、江東区版パートナーシップに関する諮問について、課長から御説明をお願いします。

【人権推進課長】 では、江東区版パートナーシップ制度に関する諮問について説明いたします。

江東区版パートナーシップ制度に関する諮問につきましては、去年、令和5年の7月11日に木村前区長より諮問され、本審議会において御審議をいただき、令和6年の2月6日に現区長の久保区長へ答申がされております。しかしながら、この諮問及び答申に関して、令和6年6月14日に前区長への公職選挙法違反の判決結果により、審議会への諮問の有効性に疑義が指摘される可能性がございます。また、区の法務部門から裁判所に判決が確定したことを確認しております。

ここで、判決結果に疑義が生じる可能性について、御説明させていただきます。公職選挙法違反で失職した議員の報酬等の返還に関して、令和5年12月12日に令和4年第317号 不当利得返還請求事件という最高裁判決の判決理由において、「公職選挙法違反により遡って失職した者が行った行為は、地方公共団体との関係で価値を有しないもの」というような説明がありました。

このことから、議員と区長との違いはありますけれども、当然、無効となった前区長の方針や諮問に対して、それは価値がないものではないかとの指摘がされる可能性もありますので、審議会による答申の有効性を確実にすること、また、先日の江東区議会第2回定例会において、久保区長より、性的マイノリティの方々が直面している課題の解決のため、江東区版パートナーシップ制度の導入が有効であるとする一方で、区議会やパブリックコメントにおいて、制度導入について多くの賛成意見とともに一部慎重な意見もあったという発言がありました。

このことにより、まず、久保区長の政策として、制度を導入したい、2つ目として、慎重派を含むこれまでの区議会等の様々な御意見、3つ目として、前区長の裁判結果による影響など、これらを踏まえまして、制度を検証していただくため、

現大久保区長より改めて男女参画審議会に諮問し、審議の上、答申をいただくものです。

また、この審議していただく内容としては、資料4に、昨年行ったパブリックコメント、資料5に区議会における意見をまとめたものを添付しておりますので、これらを参考に、前回いただいた答申の江東区版パートナーシップ制度について検証していただき、修正が必要かどうか、また、違う制度にすべき等などについてご審議いただきたいと存じます。

答申までの予定としましては、今回の審議内容と審議後の意見シートを参考に、答申のたたき台を作成して、次回以降、御審議いただいて、答申に向けた準備を進めてまいりますので、よろしくお願いいたします。

なお、資料5は本日の席上配付となりますので、簡単に内容を説明いたします。資料5は、江東区議会の令和5年第2回定例会から令和6年第1回定例会までの企画総務委員会での意見をまとめたものでございます。要約しますと、賛成意見としましては、制度は全国的に大きく広がっている。先進7か国の中で日本だけという大変遅れた状況で、制度を早急に導入することが必要。制度は、多様性を尊重することを発信し、取組を促進していく一助となる。様々な考えを持つ方が、生活上、機会損失のない生活を送れる。多様性を尊重する点で、少数の方たちの権利を守ることが大事だ。新区長の意向もしっかりと酌んだ上で調整してほしい。区民に対する約束をほごにすることや、制度を撤回することはあってはならない。区民の方からも多くの電話や街頭での問合せもいただいている。人に優しいマイノリティの人にも配慮できる条例を強く推進してほしい。全ての人が様々な違いを尊重し、自分らしく生きることができる社会の推進が求められている。速やかな実施に向けて進めてほしい。大多数が賛成。課題の部分に関しては様々な意見が出ているが、東京都が制度の運用をスタートし、23区の中でも過半数以上の多くが制度の運用を行っている。制度の不正利用などは行われてないという状況であるが、今後、そうした方に関してはしっかりと目を向けながら取り組んでいただきたいという意見がありました。

また、慎重派の意見といたしましては、同性婚自体は憲法で認められていない。制度の創設に反対という陳情が出され、区民の間では理解増進が進んでいない。制度の理念が条例改正によって区民に伝わり、それをもって制度の改正が行われるの

が流れではないか。制度の運用に正確性がない。不安定要素が払拭できない。政策は有権者からの指示の裏づけがあって成り立つ。前区長が就任された後に審議会に諮問している。審議会の議論、諮問の仕方や進め方に丁寧な議論が欠けていた時期があった。婚姻は憲法で規定、地方自治体が同性婚を想定した条例を制定することに正当性があるか疑問。制度創設に反対という陳情が区民からも出されていることから見ても、区民理解を増進させるすべが尽くされていたのか、議論は尽くされていたのか。新たな社会や区民の分断を生じさせないか不安。公職法違反で交代となった前区長の政策判断に基づいて審議会に諮問した。反対の意見をしっかりと受け止めるというところの手続はまだ足りない。さらに議論を尽くして理解増進に努める段階。制度創設を前提とした手続を取るべき段階ではない。関係性を継続しているかどうかを確認するすべを持っていないという状態では、制度が曖昧、不安定だというような御意見がありました。

諮問について御審議をいただいた答申に基づき、今後の区の方針を決定することになりますが、この間、区では、性の多様性に関する啓発事業の実施に要する経費を補正予算に計上し、性の多様性に関する理解増進に向けて一層取り組んでいることとしております。私からの説明は以上です。

【会長】 去年の10期の審議会に対し、前区長から江東区版パートナーシップ制度について諮問がありまして、議論して、案ができました。ところが、前区長が公職選挙法違反ということで退職されて、その後、今の区長に答申しました。前区長から諮問されて、答申は現区長に行いました。最高裁判例が出ていまして、裁判所のホームページから全文を読むことができますのですが、公職選挙法違反の議員に関しまして、給与を全部返すべきだという判決が出まして、公職選挙法違反というのは、結局、民主主義の根幹をなす公職選挙の公明、適正を著しく害したものと言うべきであり、この点から当選の効力を遡って失わせることとしているということでした。これは市会議員の例ですが、市会議員の職を失った当選人が市会議員として活動を行っていたとしても、それは市との関係で価値を有しないものと評価せざるを得ないという最高裁の判決です。このままの答申でよいという考え方もあるかと思いますが、最高裁の判例もありますので、現区長から審議会に再諮問していただいて、現11期としての意見を現区長に提案をしたほうがよいのではないかと私は考えます。内容に関しましては、前回出したものがありますので、それを参考にさせていただいて、

ここは修正したほうがよいとか、いろいろ意見を出したほうがよいなどありましたら、そういうことも可能だと思います。

今日はもうあまり時間がないですし、次回、じっくり行いたいと思いますが、質問や意見はございますか。

**【委員】** 今のお話ですと、10期で、この制度についてはみんな合意を得て提出したという内容で間違いないでしょうか。

**【会長】** 間違いないです。答申案が本日の資料にあります。

**【委員】** そうすると、誰が区長であろうと、これとしては間違いないものなので、これを出すということに特に問題はないかと思います。ですから、これを再度読み込んで何か追加をするとか、それをこれから行っていくということでしょうか。

**【副会長】** 諮問自体が無効ではないのかという意見です。前区長の権限でもって諮問を出して答申したけれども、その諮問自体が公職選挙法違反なので無効になってしまったということです。そうすると、諮問自体が効力ないのに、答申の意味があるのかということになるのではないかと、ということです。ですので、内容自体の話というより手続の話です。

**【委員】** 再度、区長から諮問が出たので、提出するに当たって、前の段階でつくり込まれているものなので、内容として問題があるものではないということでしょうか。

**【会長】** 11期の皆さんがこれでよいと言うなら、私はそれでよいと思います。

**【人権推進課長】** おおむねそのような内容で、現区長が自分の施策としてやりたいという形で再諮問させていただきます。前回いただいた答申の内容について、大久保区長も特段反対はしていませんが、答申をいただいた後にも区議会等から、いろいろな反対意見が出ているが、反対意見も加味してやらないのかというような意見もありますので、反対意見を踏まえて、前回の答申に修正点があれば出していただきたいと思います。無いようでしたら、そのまま11期として大久保区長から受けた諮問として、大久保区長に再度答申していただくという手続で、審議会の答申を確かなものにしたいと存じます。

**【副会長】** 手続の点でお伺いしたいのですが、資料5の6ページの13の御意見の一番下のところで、パートナーシップ宣誓制度をつくることを前提として審議会やっているのではないのか、反対意見を持っている人たちの意見を聞く機会がなかったのではないのかというような御意見があるかと思えます。

内容もですが、手続的にも現時点で御指摘がされているので、せっかく再諮問が出たのですから、何らかの答申をするにしても、手続で駄目だとまた言われる可能性があることは少し懸念をしております、この点は考えたほうがよいかと思いません。

確かに私も審議会に参加していて、積極的な意見の方の参考人として御登壇いただいたことは記憶しているのですが、反対意見の方の発言の機会がなかったと思っておりますので、その点を検討していただければと思います。

**【総務部長】** まさにその辺は、私どもも議員の方々から御意見としていただいております、副会長に御懸念いただいたとおりでございます。実際問題として、反対の意見を持っていらっしゃる方を探すのは、なかなか難しく、手を挙げていただける方を探したのですけれどもいらっしゃらない、見つからなかったというのが事実です。ただし、陳情でも反対の意見がありますので、そういった意見だとか、区議会の意見を示させていただきましたので、そういったものを踏まえて、反対の意見があるということをお理解いただいて、御審議いただければと思っております。

**【人権推進課長】** 補足しますと、いわゆる参考人の方を呼ぶという形ですと、個人的な意見ではなくて、団体としてそういう意見を述べてほしいということがありまして、今、部長から話があったように、探してはみたのですが反対の団体は見つからなく、反対派の意見を聞くのは、パブリックコメントの反対意見や区議会の先ほどの慎重派の意見をもって反対の意見として捉えて審議をしてほしいということが事務局の考えです。

**【副会長】** 参考人が重要なのではなくて、手続として反対意見が議論の俎上に乗るような形で何かやる必要があるのではないのかという意見です。例えば陳情があったという話は審議会の中で、伺った記憶はあるのですが、どういった陳情の内容だったかは文書でお示しいただいた記憶はありません。ですから、どういった陳情があったところを資料として、参考人としていらっしゃらなくても、資料として何かあるのであればお示しいただくほうが議論しやすいと思います。

具体的に、どこの部分で反対があるのかというのは、こちらでは分かりづらいので、感情的な反対ではないかというのは想像がつくのですが、具体的にどうということをおっしゃっているのかということを知りたいです。その点、もし何かあればお願いします。

【人権推進課長】陳情につきましては、個人情報等がありますので、区議会事務局と話し  
まして、出せるようであれば、次回、資料として出したいと思います。

その他の反対意見としては、パブリックコメントと、今日、お出しした区議会の  
意見がほとんど全てとなりますので、こちらを参考に議論していただければと思い  
ます。

【副会長】分かりました。ありがとうございます。

【副会長】副会長に確認ですが、もう1回、諮問をいただいて答申出すということによい  
ですか。

【副会長】法的には、再諮問ですので、もう一度、現区長からいただいた諮問に対する新  
しい答申になります。

【副会長】反対意見云々に関しては、基本的には我々審議会ではなくて、行政の仕事だと  
思います。

【副会長】行政の仕事とは、どの点が行政の仕事でしょうか。

【副会長】我々に答申案をもう1回つくれ、同じものを出すのですが、つくりましたとい  
うところが本来の仕事で、そこに反対意見も踏まえた上でという話になればよいの  
です。我々は審議会の委員で、プロセスの整合性を担保する権限を持っていないの  
で、最終的に、そのところのプロセスの整合性を行政が担保してくれればよいの  
です。

【副会長】そうなのですが、手続をするに当たって、その手続が抜けてしまったのではな  
いのかというところの指摘で、それを出した上で答申案を審議会で議論する必要  
があるのではないのかということです。

【人権推進課長】再諮問につきましては、今日、机上配布になりますが、資料3で大久保  
区長からの諮問文を配布させていただきましたが、それをもって審議会への諮問と  
いう形にさせていただきます。

手続上、反対の意見を踏まえてということについては、パブリックコメントの反  
対意見と今日の資料の区議会の反対意見を、陳情については、調整した上で出せる  
ようであれば資料としてお出しし、それをもって反対意見として踏まえた中で再度  
検証していただきたいというのが今度の諮問になりますので、よろしく願いいた  
します。

【副会長】資料3の諮問について質問です。「江東区版パートナーシップ制度の検証につい

て諮問します」という意味が分かりません。何をどう検証するのかというところが、諮問内容から出ていないのですが、どういう趣旨なのでしょう。

手続上いろいろあったので、既に出ている答申について再度内容を検証しろと言っているのか、大久保区長がパートナーシップ宣誓制度を推進したいという意向でいるのか、それとも、こんなのはなかったほうがよいので、もう1回、考え直せという意味での検証なのか、検証の意味合いが、意図が酌めないです。もう少し詳しいところを御教示いただければ幸いです。

**【人権推進課長】** この真意としましては、前回の区議会において、大久保区長は江東区版のパートナーシップは少数派の方に対して有意義であり、構築に向けて検討したいということを発言されていますので、大久保区長としてはパートナーシップを導入したいということで、その一つのステップとして、今回、審議会に再諮問して、審議会の答申をいただいて、その答申案を基に区としての制度を前回と同じような形にしたいというところ です。

その制度については、一からではなくて、前回の答申案を基に、その後に出た反対意見を踏まえて、前回の答申を修正する必要があるかないか、または、全て新しいものにしたいほうがよいという意見があれば、それは答申になると思います。大久保区長としては、前回いただいた答申案を基に進めていきたいというような意向を持っているという形でございます。

**【副会長】** わかりました。ありがとうございます。

**【会長】** 議論していただいて、前と同じでよいという意見や、もっとここは工夫したほうがよいなど、いろいろあると思います。資料をできるだけ詳しくまとめていただいて、反対のものも見、賛成のものも見、その上で、皆さんでまとめたほうがよいと思いますので、よろしくお願いします。

**【人権推進課長】** 資料はなるべく早くお送りしますので、それを見ていただいて、御意見があれば、意見シートで上げていただいても結構です。次回、制度について検証の御意見、審議をしていただきまして、あとは、審議会の進め方になりますけれども、進み具合によって答申の作成の時期を考えていきたいと思います。やはりなるべく早く事務局としては決着をつけたいと考えております。かなり時間がたっていますので、いろいろなことがありましたけれども、皆さんの御意見がどちらに向くということを次回はつきりさせていただいて、それによっては速度を考えていきたいと

思いますので、御協力をよろしく申し上げます。

## **5. 議事4 その他**

【会長】 それでは、議事4、その他について、課長から説明をお願いします。

【人権推進課長】 事務局からその他として2点ございます。

1点目は、事前に意見シートをお配りしておりますけれども、審議会後にお気づきなられた点、会議中に発言しきれなかった点等について記入していただいて、7月12日金曜日までに事務局にお送りください。また、資料を送付したメールにも書式が添付しておりますので、御利用ください。

次に、次回の審議会についてですが、次回の審議会は8月5日月曜日、午前10時から、場所はこちらの男女共同参画推進センターで予定しております。正式な開催通知は、7月下旬頃に事務局より報告いたします。事務局からは以上です。

## **6. 閉会**

【会長】 最後に、発言したいことはございますか。

無いようでしたら、本日の審議会はこれにて閉会といたします。皆様、本日は本当にありがとうございました。

— 了 —