

会議録	
1 名称	第9期第2回江東区男女共同参画審議会
2 日時	令和2年7月13日(月) 午前10時～12時
3 開催場所	江東区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9期審議会委員〕</p> <p>江上千恵子(学識経験者)、長田智之、下島真希、神保恵一、鈴木智美、関口朗太、田中英之、藤森京子、松山亜紀、余語恵利華、吉安慎二</p> <p>〔区側〕</p> <p>川辺男女共同参画推進センター所長 川辺 雅嗣  男女共同参画担当係長 赤澤 めぐみ  管理係長 鈴木 友美  管理係員 鵜川 幸代、久保 勝広  計画策定業務委託事業者 2名  相談業務委託事業者 1名  センターの窓口・講座業務委託事業者 1名</p>
5 議題等	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 第9期審議会の運営について</li> <li>2. 令和元年度進捗状況調査報告について</li> <li>3. 江東区男女共同参画に関する意識実態調査報告について</li> <li>4. 性的マイノリティ当事者等に対する意識実態調査報告書について</li> <li>5. 第7次江東区男女共同参画行動計画の策定について</li> <li>6. その他</li> </ol>
6 議事要旨	別紙の通り
7 資料	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 第9期江東区男女共同参画審議会委員名簿</li> <li>2. 江東区男女共同参画審議会条例</li> <li>3. 江東区男女共同参画審議会運営要領</li> <li>4. 江東区男女共同参画審議会の会議傍聴に関する取り扱いについて</li> </ol>

	<p>5-1. 男女共同参画KOTOプラン（第6次行動計画） 令和元年度進捗状況調査報告（概要版）</p> <p>5-2. 男女共同参画KOTOプラン（第6次行動計画） 令和元年度進捗状況調査報告</p> <p>6. 令和元年度男女共同参画学習講座一覧表</p> <p>7. 男女混合名簿の状況（幼・小・中）</p> <p>8. 江東区男女共同参画に関する意識実態調査報告</p> <p>9. 「第7次江東区男女共同参画行動計画」策定について</p> <p>10. 第7次行動計画の基本理念の検討について</p> <p>11. 第7次行動計画に向けた体系の検討（案）</p> <p>12. 第9期 江東区男女共同参画審議会スケジュール 令和2年度予定</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 席次表</li> <li>・ 男女共同参画審議会委員学習会のご案内</li> <li>・ 各種チラシ</li> <li>・ 江東区男女共同参画審議会 意見シート</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 参考1 江東区長期計画（概要版）</li> <li>・ 参考2 男女共同参画 KOTO プラン</li> <li>・ 参考3 男女共同参画 KOTO プラン（概要版）</li> <li>・ 参考4 江東区男女共同参画に関する意識実態調査報告書</li> <li>・ 参考5 江東区男女共同参画に関する意識実態調査報告書（概要版）</li> <li>・ 参考6 性的マイノリティ当事者等に対する意識実態調査報告書</li> </ul>
8 摘要	<p>欠席 4名 （奥山 浩希、金子 寿子、櫻木 晃裕、古谷 英恵）</p> <p>傍聴者 4名</p>
9 次回日時	8月24日（月）

## 【別紙議事要旨】

### 1 開会

川辺男女共同参画推進センター所長（以下所長と称す。）：定刻になりましたので、第9期第2回江東区男女共同参画審議会を開催したいと思います。本日はお忙しい中ご出席頂きましてありがとうございます。本審議会の本日の出席委員は11名、定足数は8名でございます。委員定数15名のうち、欠席は、櫻木委員、古谷委員、奥山委員、金子委員の4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、ご報告いたします。また、本日は、記録のため、録音をさせて頂いております。恐れ入りますが、議事録作成の都合上、ご発言の際は、マイクをお使いいただき、お名前を言って頂きますよう、よろしく願いいたします。

### 2 区側出席者紹介

所長：では次に、第1回審議会が中止となったことから、今期初めて開催される審議会となりますので、私ども事務局出席者を紹介いたします。4月1日に人事異動がありまして、私は男女共同推進センター所長に任命されました、川辺と申します。よろしく願いいたします。前任の壽賀は、人権推進課長専任となりまして、本日は他の公務のため欠席しておりますが、本審議会にも事務局として参加いたします。次に、その隣が、男女共同参画推進センター管理係の鈴木でございます。

鈴木係長：鈴木でございます。どうぞよろしく願いいたします。

所長：そして私の左側が、男女共同参画担当－審議会担当の－赤澤係長です。

赤澤係長：赤澤です。どうぞよろしく願いします。

所長：その他、本日は、管理係職員と、計画策定、相談業務及びセンターの窓口・講座業務委託事業者スタッフが数名、同席してお

りますので、よろしくお願ひいたします。

### 3 会長及び会長職務代理（副会長）の選出

所長：それでは次に、本審議会の会長と、会長の職務代理者－副会長－についてでございます。前回、通常ならば第1回審議会の場で互選を予定しておりましたため、中止連絡の際に書面にて会長を選出してよろしいか、また、会長は江上委員とすることの意向を確認し、過半数の委員より同意を頂き、ご本人からもご了承を頂きました。

次に、会長職務代理者－いわゆる副会長－についてでございます。こちらは、条例の規定により、「会長が指名する」とされておりますが、事前に江上会長より、副会長には、櫻木委員と古谷委員がご指名されました。すでに会長には、お席にご着席頂いております。以上、ご報告いたします。

それでは、審議会議題に入る前に、まず江上会長にご挨拶頂いた後に、今回初回の審議会になりますので、委員の皆様から簡単に自己紹介して頂きたいと思ひます。ではお手元の名簿順にお願ひ致します。

### 4 会長挨拶

所長：それでは江上会長よろしくお願ひいたします。

江上会長（以下会長と称す。）：会長になりました、江上千恵子と申します。今日実は本当なら副会長がお二人両側に座るんですが、両方とも大学の先生でいらっしゃって、新型コロナのために大学の方で会議は出席はだめということで、そういう事情があつて出られないと聞いておりますので、今日は私一人ということになります。

弁護士をやつておまして、専門が労働関係と倒産更生関係をやつています。最近はやステイホームで家で本を書いていることが多くなりまして、ひとつ人権がらみで言いますと、6月1日から

パワーハラスメントに関する新しい法律が施行になったので、4月にパワーハラスメント関係の本を1冊出したんですよ。そうしたら、法律書はあまり売れるものではないんですが、1ヶ月くらいで売り切れて実は重版になりました。また第2版ということで出ていまして、ハラスメント関係、特にパワーハラスメント関係はそれだけ世の中にも問題なのかなと。セクハラ、パワハラ、マタハラ、そういうものを書いたんですけども、そういうものが売れる時代になったのだなという印象です。皆さんの自己紹介を聞きたいと思いますので、私の紹介はこれまでにしたいと思います。今期色々仕事がありそうですけれども、よろしく願いいたします。

## 5 各委員自己紹介

(以下会長・欠席の委員を除く10名の委員および所長・係長2名が自己紹介一省略。)

所長：皆さんありがとうございます。それでは議事に入る前に本日の会議資料について確認させていただきます。着座にて失礼いたします。

次第の下のほうに配布資料という形で、資料1が名簿、資料2が条例、資料3が要領、資料4が傍聴に関する取り扱い、資料5-1として男女共同参画KOTOプランの概要、資料5-2が男女共同参画KOTOプラン、裏面にいきまして、資料6が学習講座の一覧、資料7が男女混合名簿の状況、資料8が意識実態調査報告、資料9が計画の策定について、資料10が基本理念の検討、資料11が体系の検討、資料12が今後のスケジュールの予定になります。そのほか席次表、それから学習会のご案内、各種チラシが5枚ございます。それと審議会の意見シート、そのほか参考としてこちらは次回以降も使いますので今回はお持ち帰り頂かずそのまま席上に置いておいて頂きたいんですけども、参考1と

して江東区の長期計画の概要版、参考2としてKOTOプラン、参考3としてその概要版、参考4が意識実態調査の本章、参考5がその概要版、参考6が性的マイノリティの実態調査報告書となります。以上足りない方はいらっしゃいますでしょうか。

それではこれから審議会の議事に移りますけれども、本日は傍聴を希望する方が4名いらっしゃいますので、お入り頂きます。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ので、江上会長よろしくお願いたします。

会長：それでは早速議事に入ります。今日は説明が長そうですので、次とその次が本格的な議論になるのかなと思います。それでは次第の第9期審議会の運営について、所長からご説明をお願いします。

## 6 第9期審議会の運営について

所長：この審議会は、「江東区男女共同参画条例」第15条に基づき、区長の附属機関として設置されています。資料2がその参画条例でございます。

本審議会の審議事項になっております、「行動計画」でございますけれども、これは平成3年度に、当時の「基本構想」及び「長期基本計画」に基づいて、「江東区女性行動計画」というものが策定されました。これをベースとして、その後の状況変化等を勘案して、改訂を重ねて、現在は、2016年度から2020年度までの5年間に行うべき施策を定めた「第6次行動計画」の期間中でございます。本審議会では、行動計画の施策の進捗状況等を管理、分析して、施策推進のための助言や提言を頂いております。

特に、本年度は、行動計画の改定年度となりますので、区長からの諮問を受け、行動計画の策定に関し助言や提言を頂くものとなります。さらに、行動計画の策定に合わせて本区の男女共同参画施策、あるいは、区民の男女共同参画に係る諸活動の拠点となる、当男女共同参画推進センターの事業の有り方についても、助

言を頂ければ幸いです。

恐れ入ります、次に、資料3の「江東区男女共同参画審議会運営要領」をご覧頂きたいと思います。

要領の第2条により、組織は15名以内の委員で構成し、内訳は、記載の通りとなっております。任期は、委嘱の日から2年以内の最終の3月31日までとして、再任を妨げません。

第3条により、事務局は、こちら総務部男女共同参画推進センターにおいて処理いたします。第4条により、その他、審議会の運営に必要な事項については、会長が、審議会に諮って定めること、としております。

続いて、本審議会の「傍聴」についてです。本審議会は、条例第19条により、「公開」とすることと、なっておりますので、傍聴も可能であります。具体的な傍聴の方法は、資料4の「江東区男女共同参画審議会の会議傍聴に関する取扱について」の通りで、事前申込みにより、5名まで可能ということになっております。

私からは、以上となります。

会長：それでは今の所長の説明について、ご質問のある方はいらっしゃいますか。手続きの説明ですからなしでよろしいでしょうか。

#### 7 令和元年度進捗状況調査報告について

会長：それでは、所長から令和元年度進捗状況調査報告について説明をお願いします。

所長：それでは、男女共同参画KOTOプラン（第6次行動計画）の令和元年度進捗状況調査報告の概要について、ご報告いたします。

資料5-1の概要版は、資料5-2の調査報告書から主な取り組みを抜粋したものでございます。これから資料5-2は「報告書」と読みかえさせていただきます。

まず、課題1「男女平等の意識づくり」についてです。課題1は行動計画の重点課題の1つとしているものでございます。主な

取り組みとして、男女共同参画学習事業の推進を挙げております。令和元年度の実績でございますが、学習講座を28講座企画しましたが、新型コロナウイルスの影響で、3講座が中止となり、前年度と比べ、受講者が103名減少しております。なお、資料6は、課題1の学習講座を含む、すべての講座の一覧表ですので、後程ご参照願います。

次に課題2「男女平等教育の推進」についてです。主な取り組みといたしまして、「男女混合名簿の拡充」がございます。幼稚園では既に全園で男女混合名簿にしておりますが、平成30年度から、小学校においても全校で男女混合名簿となりました。

なお、中学校では、前年度に大きく変化し、23校中19校で、男女混合名簿を使用しております。資料7が、内訳となりますので、ご参照願います。

また、「個性や性別役割を多様にとらえた図書・資料の提供」として、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・助言が行なわれ、図書館に、関係資料が188タイトル、447点購入されております。

次に課題3「生涯を通じた心とからだの健康支援」についてですが、主な取り組みとして、男女共同参画学習講座のうち、「性の多様性について考える講座の開催」を実施しております。推進センターの講座の中では、受講生が20名でしたが、学校に向けた出前講座は、新型コロナウイルスの影響で、中止となっております。

次に課題4「働く場における男女共同参画とワーク・ライフ・バランスの推進」についてです。課題4は重点課題の1つとしてあるものでございます。主な取り組みの1つとして、「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。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、702人の採用が決定しております。

主な取り組みの2つ目は、「ワーク・ライフ・バランスに関する情報提供・啓発」でございますが、これは、当センターで実施する講座やセミナーのうち、個人向けに「働く人のメンタルヘルス講座」を実施し、5講座のうち残りの4講座は、企業向けの講座を予定していましたが、こちらの講座も、新型コロナウイルスの影響で、1つの講座が、中止となっております。

恐れ入りますが、2ページ目をご覧ください。

次に課題5「仕事と育児・介護の両立支援」についてですが、主な取り組みは、「子育てひろば事業」です。家庭で子育て中の保護者・就学前児童を対象に、親子が一緒にのびのび過ごせる場を提供し、子育ての仲間づくりや情報交換を促進しており、児童館等で実施しております。利用延べ人数は、253,890人となっております。

次は、課題6「地域における男女共同参画の推進」についてです。主な取り組みは、「パルカレッジ」を挙げております。職場や地域において、リーダーシップを発揮して頂く、人材育成を事業の目的としており、令和元年度は、22名の方が修了されました。

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」についてです。課題7は、重点課題の1つとしております。主な取り組みとして、「審議会等への女性の参画促進」を挙げており、令和元年度の参画率は、30.0%となっております。その内訳といたしましては、報告書の29ページの後に資料編として、令和2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59ありまして、第6期の計画策定時は、女性委員がいない審議会等の数が4つございましたが、前年度は1つとなっております。この審議会も、前年度は、女性が参画しておりましたが、委員の交替により、0となっております。会議体におきましては、「女性委員のいない審議会等へ『0から1への働きかけ』を」の提言の実現が進んでおりますが、今後も、女

性委員のいない会議体の0と、全体の参画率の向上に努めてまいります。

審議会の委員につきましては、各所管で推薦して、委嘱しておりますが、決まった役職の方、いわゆる充て職で、委嘱する場合には、その団体の他の方を推薦してもらうなど、柔軟に対応して、できる限り女性の推薦を増やすことや、公募委員を増やすことについて各所管に引き続き働きかけてまいります。

次に課題8「DVの防止と被害者の支援」についてです。こちらの課題8は、重点課題の1つとしております。主な取り組みの1つ目として、「区民に対する情報提供・啓発の推進」を挙げております。「広報誌の情報提供」として「パルカート」の中に、「女性の悩みとDV相談」という見出しで、事例紹介やDVチェックリスト、また、DV相談の窓口などを掲載して、意識啓発を図っております。

また、「デートDV防止の出前講座の実施」として、中学校3校で行いまして、合計372名の方が参加されましたが、残念なことに、新型コロナウイルスの影響で、1つの中学校での講座が、中止となっております。

2つ目の主な取り組みは、「相談窓口の充実」です。「女性の悩みとDV相談」は、電話相談が、2,912件で、面接、出張面接、同行支援が、814件となっております。相談窓口の周知としましては、毎月の区報の欄外に、女性の悩みとDVホットラインの電話番号を掲載しており、ホームページにも掲載しているところでございます。

また、「女性のための法律相談」は、女性弁護士3名により、各弁護士に毎月相談に応じて頂いております。令和元年度の面接相談件数は、86件ございます。

次に課題9「性暴力、セクシャル・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。主な取り組みの1つ目は、「性暴力被害者への相談窓口の開設」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、令和元年度は25件の相談がありました。

主な取り組みの2つ目は、「相談窓口の充実」として、高齢者と障害者への虐待に関する相談窓口の充実を挙げております。令和元年度の実績は、それぞれ、高齢者は5,111件で、障害者は266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。主な取り組みとして、「区民との協働・交流の充実」として、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、令和元年度は、6月23日、日曜日に開催し、9つの企画で、延べ243人の参加がございました。以上でございます。

会長：ただ今の所長からの説明について何かご質問、ご意見ございますでしょうか。

委員：課題2の男女平等教育の推進のところ、中学校の23校中19校の成績処理簿、出席簿、式典簿は男女混合の名簿に移行したということが書いてあるんですけども、逆をいうと残り4校の捉え方だと思うんですけども。そのやっていない4校の理由とは何かわかればということと、たぶん小学校のところでは健康診断用名簿28校が男女別ということになっているので、必ずしも用途によっては男女混合にしなきゃいけないわけではないかと思うんで、その4校を非難するつもりでお聞きするではないんですがお聞かせ願えればと思います。

所長：教育委員会に確認したところ、前年度に大きなシステム改修がありまして、名簿についてもばらばらにしても最終的に個人のデータが一緒になるようにしてあります。事務職員の異動等ですんなりいかなかったところが4校ということで、教育委員会としてはこちらを順次進めていく予定であります。特段大きな理由はないということです。

委員：実質23校に限りなく近くなるという考え方でよろしいです

ね。

所長：はい。

会長：他にありますでしょうか。

委員：膨大な資料をまとめて頂きまして、ありがとうございました。

資料の5-1、そのもとになった資料5-2のところにある、課題4の中の施策7について。6ページで1つだけ再就職準備セミナーの今後の予定のところが見直しということになっているが、平成30年度と令和元年度の中身を見ますと、結構充実しているのかなと感じたんですが、今後の予定で見直される点がもし分かればご教示頂ければと思います。

所長：まず見直しなんですけれども、これは令和元年度の見直しというわけではなくて、今後この事業について、30年度および令和元年度を見て見直していくという表記でございます。

そして理由ですけれども、ちょっと今資料がないのですけれども、次回にはご報告致します。いろんな意味で見直すという形はあろうかと思えます。

委員：ありがとうございました。どうしてもこういう表をみると、何かがあって、その結果が思わしくないので方向を見直すかと思ってしまったので、そういうわけではないのですね。

所長：そうですね。内容をちょっと確認しないといけないんですけれども、いろんな状況変化ですとか、要望等をふまえて、充実する部分も当然ありますし、ある程度見直して縮小したり視点を絞ったり、そういう形ではあると思えます。

会長：次回までに理由を。これだと縮小なのか見直して新しい形にするか分からないので説明をお願い致します。

私からひとつよろしいですか。コロナで3つ講座がなくなったと書いてある。これを見るとすごくいい講座なので、やらなかった分の予算が浮いたかどうか知りませんが、今後講座を増やしてやる予定があるのかどうなのか、非常に残念なものですからいかがでしょうか。

所長：コロナは急に年度末に起こったので、そこで予定していた講座等は中止しています。当然人気の高いものとか、今年度組み直してできるだけ入れていきます。ただ今年度の予算は前年度末には決まっており、他のコマもありますので、できなかったから、例えば40のコマを45にするなどは今年度は無理なので、あるコマ数のなかで振替等を行ってなるべく必要なものをしていきたいと考えています。

会長：他にはご意見・ご質問いかがでしょうか。

委員：今すぐにどうこうということではなくて、今後の施策にも関わることかなと思います。講座とかのあり方について、今後もしかしたら第2波とか何とか、今講座とかもあえて人数絞っているのかなと思います。そういったところを対象者を広げていくとか、オンライン化するなど、何か私たちから提言する余地はあるのでしょうか。

所長：色々ご意見・提言があれば言って頂いて、それを計画の中に反映するかという別な話なんですけれども、それを参考にしてですね。例えばコロナの関係ですと、今講座の人数を半分に絞っているんですけれども、一つの会議室でやっているのを別の会議室のモニターで見られるものもあるので、そういうものを活用しながら倍の人数を取れることがあります。ただそれも一部屋しかなくて、講座で2部屋使うことになりますし、他のイベントが入っているとできないとかはあります。オンライン講座もあるのですが、テレビ会議も含めて全庁的に検討しています。ただ、色々課題はあり、区役所として全庁的にやっていますので、色々ご意見を頂いてその中からよりよい事業にできればと考えております。

会長：今回は副会長はウェブ会議だったら参加できるのにとだいぶ区の方に言ったのですけれども、色々あるようでして、今後はそういう方向に向かっていくのかもしれないけど。会社なんかでもテレワークとかどんどん普及していってますしね。

委員：前年度も議題として挙がっていたんですけれども、今回も課題の8のDV相談のタイトルについて。実質的には男性からの悩みも受けているということなんです、電話番号のところは女性の、とあることによって、男性は相談しにくいという実態があるようなのでこのタイトルを変えて頂きたいと思います。

所長：その提言は前年度も受けておりました、現在は委託の関係で女性のみという委託の縛りもあります。当然男性からの相談も入ってくることはあるんですけれども、それについては東京都ウィメンズプラザで男性相談もやっており、そちらを紹介するので、今現在このホットラインで男性の相談を受けることはありません。ただ、来年度に向けて、男性も含めた、性的マイノリティの方の相談について検討していきたいと思います。予算等もあるので一概にやりますとは言えませんが、検討してなるべく前向きな形で考えております。

会長：他にありますか。

所長：先程の再就職準備セミナーの見直しの件ですけれども、再就職準備セミナーという形で、今後の予定として、対象60代以上の年金生活者となるような高齢者にターゲットを絞ったような見直しをやる形です。それによって拡充なり、さらに見直しは考えられるんですけれども、まずターゲットを絞ってセミナーを開催したいということです。

会長：では次の議題へ。また後で何かあったら意見なり質問等して頂いて結構です。

## 8 江東区男女共同参画に関する意識調査報告について

会長：続きまして、次第8江東区男女共同参画に関する意識実態調査報告について所長から説明をお願いします。

所長：資料8をご覧ください。こちらは、昨年度の当審議会にご報告し、ご審議頂いているので、簡単にご説明いたします。

1. 概要についてですが、令和2年度から行います「第7次江

東区男女共同参画行動計画」の策定に向けて、区民の方及び区内の企業（事業所）の男女共同参画に関する意識と、実態などを把握し、今後の施策のあり方を検討するための基礎資料として、活用することを目的として、実施いたしました。

2. 調査期間は、令和元年9月12日から10月31日までの期間です。

3. 調査の構成ですが、(1) 区民調査では、令和元年9月1日時点で、満18歳以上の男女2,400人を(2)の区内企業（事業所）調査では、従業員数20人以上の区内企業1,200か所を無作為抽出いたしまして、(3)の調査方法の通り、郵送配布、郵送回収によって行いました。

4. の回収状況は、下記の表の通りで、有効回収率につきましては、区民調査は31.3%、区内企業調査が17.8%と、回収率は低くなっておりますが、統計学上、調査結果の信頼性が得られる数値にはなっております。2ページをご覧ください。

5. 主な設問項目ですが、(1)の区民調査、(2)の区内企業（事業所）調査については、こちらに箇条書きでお示ししている通りでございます。

6. 主な調査結果ですが、カッコ内は、参考5の概要版のページ数になります。まず、(1)男女平等意識については、社会全体として約7割が、男性優遇と感じています。(P. 2)  
次に、(2)女性が仕事を持つことについてですが、5割強が「女性は子どもができて、ずっと職業を持ち続けるのがよい」と回答しています。

(3)ワーク・ライフ・バランスにつきましては、回答して頂いた事業所では、9割半ば以上の事業所で、1つ以上の取り組みが行われていますが、区民調査において、希望と現実が一致しているのは、3割弱となっております。

(4)性の多様性ですが、区に期待する施策としては、啓発や相談窓口の周知を望む回答が、4割前後となっております。

最後に、(5) 配偶者等からの暴力について、配偶者等から暴力を受けたことのある人のうち、誰かに相談した割合が、4割強という結果が出ております。

ここで、参考4「意識実態調査報告書の本編」青色の厚い冊子になりますが、167ページをご覧ください。

この167ページから173ページにかけて、本調査の結果をまとめ、課題を挙げておりますので、次期行動計画の策定に活用して頂きたいと思います。私からは、以上となります。

会長：何かご質問ですとか、ご意見ありますでしょうか。特に前の調査と今回の調査で、変わったところがあれば教えて頂ければと思います。

所長：調査結果は色々上がったり下がったりしていますけれども、あまり大きく変わっていないのかなと。どちらかと言えばちょっと悪くなっているというのが全体的な印象になっています。考え方が色々あるんですけども、やはり意識的なところが大きく変わっていないというのが大きいのかなと思います。特に顕著なのは、先ほどのいわゆる暴力を受けたときの相談の有無なんですけれども、相談をしたという方は増えているんですけども、解決したという方の意見が少ない、変わらない。この辺が行政としてはもっと力をいれたい、なかなか難しい部分になっているのかなとは思っています。

会長：解決しなかった原因は何かあるんでしょうか。ある程度の数はしょうがないと思うんですけども。

所長：相談しやすい反面、いろんな所に相談できる、相談した方は増えたんですけども、なかなか解決しづらいものも相談しているのが多いのかなと思います。一つ一つの案件を見ているわけではないんですけども、特に暴力を受けた方でその後のケアが難しいところではあります。うちの相談所も相談に来て長く相談している方が結構いらっしゃいます。というのは心のケアという形でずっと相談を続けて、安定を保たれているのかなという部分が

あるので、なかなか解決に行かない、解決が見えづらい相談が増えてきているのかなという印象があります。

会長：皆さんご質問とかいかがでしょうか。

私は一つ言うとね、この男女共同参画推進センターの認知度がなかなか低いというのが、できてからだいぶ経つのに、行政側のPRとか工夫とかどうなんだろうという風にちょっと感じたんですけどね。いかがでしょうか。場所がちょっと不便なところにあるというのがあるのかもしれませんが。

所長：うちのセンターの認知度が低いというところで、これも区民アンケートでなかなか上がってこないことがあります。難しいところがあるんですけども、知名度が上がればいいのか、上がっただけではなく実績を残したいと。DVの相談窓口を認知している方がなかなか上がらない。うちのHPを見たんですけども、他の自治体に比べてすごく見づらいですよ。その辺りを直していきたい。DVは電話相談という形で、場所は非公表です。公表はしていません。先程言ったように区報とか欄外に出しているんですけども、あまりあからさまにすると加害者の方の追跡というのもあるのですが、電話だけなので、もう少し認知度を上げる工夫が必要なのかなと感じます。

会長：それとね、私は区の法律相談とここの相談と両方やっているんですよ。区はもう毎回相談枠が前日の予約ですぐ埋まってしまうんですよ。そのときに、原則として女性の相談であるが、こういうセンターがありますよと、そこ行かれたらどうですかと言ってもらったようにしたことがあるんですよ。区役所の法律相談から相談受けたいなら近いところにここありますよと言ったら、結構そのとき相談が来たんですよ。そういうので利用して頂くというはあると思うんですけどもね。前は柔軟で一応女性相談となっているけれども、どうしても緊急で来たい男性の方も相談を受けたことがあるので。どうしても緊急性があるようであれば、そちらが空いていれば相談を受けてもいいのかなと、私などはやっ

ておりますけど。そういう努力もして頂けるといいのかなと。区役所の法律相談と提携してね。

皆さんいかがでしょうか。よろしいですかね。ゆっくり読んでまた何かあればあとで質問があるかもしれません。それでは次にいきたいと思います。

## 9 性的マイノリティ当事者等に対する意識実態調査報告書について

会長：次は、性的マイノリティ当事者等に対する意識実態調査報告書について、所長からお願いします。実は専門家の方は分科会みたいな感じで審議もしましたので、その内容も合わせてご報告をお願いします。

所長：こちらにつきましては、前年度から専門部会、個別の会議体で色々ご意見をいただき一応のまとまりができました。こちらにつきましても、今年度の計画策定の基礎資料としていきたいと思います。少し長いんですけども、初めてのご報告なので聞いてください。

それでは、「性的マイノリティ当事者等に対する意識実態調査報告書」について、ご報告いたします。参考6になります。

まず、報告書の目次をご覧ください。全体を3部構成にしております。Ⅰとして、調査の概要を、Ⅱは、調査結果として、設問ごとの集計を6つの内容に分けて、調査結果を記載しております。Ⅲは、Ⅱの調査結果をまとめ、そこから考えられる課題を記載しております。そして、最後に資料を添付しております。1ページをお開きください。

「Ⅰ 調査の概要」の「1 調査の背景・課題」は、他の自治体で性的マイノリティの方への施策として、条例の制定や制度の導入等が始まっており、江東区としても、性的マイノリティの方々への施策を具体的に検討する必要性が高まって来ているということです。

「2 調査の目的」は、性的マイノリティの方々が、直面する

困難な状況や求める配慮、要望を、可能な限り量的に把握し、次期の行動計画を策定するための基礎資料として、活用することを目的としております。

「3 調査方法」は、(1) 調査方法は、インターネット調査で、(2) の調査抽出フレームは、調査会社に登録しているモニターに対し、当該調査会社の事前調査の結果より、調査対象者を抽出しています。(3) 配信エリアは、統計的に有効なサンプル数を確保するため、標記のエリアを設定しています。(4) 対象者の条件は、20～69歳の上記の地域に在住している方です。2ページをご覧ください。

「4 調査観点」は、性的マイノリティの方々の過去と現在の経験や、現状実態の把握、社会生活における要望の把握、当事者と非当事者の差別的行動に関する経験や意識の差異の比較により、今後の方向性、施策の優先度を整理し、行動指針の策定の基礎資料といたします。

「5 調査設計」は、(1) 設問数は、21問、(2) サンプル設計は各250人で、合計1,000人となっております。3ページをお開きください。

「6 調査期間」は、令和2年2月14日～2月19日までです。

「7 回収状況と数値補正」は、統計処理が可能な数を確保するため、5の(2)の通り、セクシュアリティごとに、250件の回答者数を確保できるよう、年代別、戸籍の性別で均等に回収し、人口構成比に合わせて、数値補正を行っております。4ページをご覧ください。

「8 セクシュアリティの定義」は、ご覧の通り、言葉の定義になります。5ページをお開きください。

「9 スクリーニング調査の設問」は、3の(2)に記載した、スクリーニング調査の設問内容となります。

6ページをご覧ください。

「10 スクリーニング調査結果」は、7の（1）に記載した数値補正を行うための人口構成比の資料となります。

7ページをお開き下さい。ここからは、「Ⅱ．調査結果」として、設問ごとの集計を6つの内容に分けて、調査結果を記載しております。分量が多くございますので、これらにつきましては、内容をまとめました「Ⅲ．調査結果のまとめと今後の課題」においてご説明いたします。

恐れ入りますが、32ページをお開きください。

「Ⅲ 調査結果のまとめと今後の課題」でございます。まず、この項全体をとおして、「Ⅱ 調査結果」のどこと対応しているか分かるように、対応しているページ数を表示いたしました。それでは、各項目についてご説明いたします。

「1 LGBT関連用語の理解について」です。この調査項目の目的は、LGBT関連用語についての理解度を調査し、LGBT層及び非LGBT層それぞれの意識の差や、行動指針の策定時における適切な言葉を、選定するための基礎資料とするものです。

LGBT関連用語の名称認知率や内容理解率については、社会の中で浸透している用語が、まだ多いとは言えない状況や基本的な用語であっても、全体では50%を下回る結果となるなど、非LGBT層だけでなくLGBT層を含めた全体について、基礎知識を向上していくための取組みが必要です。

「2 否定的な言動に対する意識について」です。この調査項目の目的は、LGBT層と非LGBT層において、差別を感じている内容の違い、経験や意識の差を調査し、計画策定の資料とするものです。

否定的な言動に対する差別意識では、プライバシーに立ち入る言動で、半数以上が「差別的」と意識しています。

また、「差別的」と回答した項目の上位については、大きな差はありませんが、LGBT層と非LGBT層に意識の差がみられる項目もあります。

これまでの社会では当たり前とされてきた項目について、現在でも、非LGBT層では差別的と捉えていない方が、多いことが読み取れますので、非LGBT層に対し、国内外の動きや社会意識の変化などを含めた意識啓発を行っていく必要があります。

「3 カミングアウト（公表）について」です。この調査項目の目的は、カミングアウト（公表）の実態や、カミングアウト（公表）したくない理由を調査し、施策を考える手掛かりとするものです。

LGBT層で、約70%の方は「誰にもカミングアウト（公表）していない」状況で、そのうち約50%は、今後も「まったくカミングアウト（公表）したくない」と回答しており、理由には、「理解してもらえない」、「偏見がありそう」といった周囲の無理解によるものが多く挙がっています。

今後は、カミングアウト（公表）に関する調査結果からも、周囲の無理解に対し、偏見をなくし、LGBT・性的少数者に対する理解を深める取組みを、さらに進めていく必要があります。

ここで、33ページをお開き下さい。

「4 LGBT層の困難な経験について」です。この調査項目の目的は、LGBT層の「過去と現在」における各生活場面での困難な経験や課題を調査し、性同一性の視点や性的指向の視点の課題について、困難度が高いと考えられる項目により調査し、施策を考える手掛かりとするものです。

LGBT・性的少数者であることで、困難な経験をしたことは、子ども時代、大人になってからのどちらも、「親の無理解」等、周囲の理解不足に起因するものが最も高くなっています。

LGBT層の経験から、家庭、学校、社会など生活のどの場面においても、周囲の理解不足により困難を感じているため、それぞれの場面での困難を解決していく必要があります。

加えて、トランスジェンダーや同性愛者・両性愛者などの特有の課題としては、集計対象が僅少のため、参考値となりますが、

各セクシュアリティ特有の課題への理解を深め、課題を解決する取組みが求められています。

「5 非LGBT層のLGBT層への理解について」です。この調査項目の目的は、非LGBT層のLGBT層への理解度を複数の項目により調査し、今後の啓発活動等の施策の資料とするものです。

非LGBT層は、LGBT・性的少数者に対し、「どう接していかかわからない」、「どのような配慮が必要かわからない」、「何が差別として捉えられるかわからない」という項目について、「あてはまる」（「とてもあてはまる」、「あてはまる」、「ややあてはまる」と回答した方の合計）と回答した方が、50%を超えており、非LGBT層は、LGBT・性的少数者への直接的な関わり方について、知識不足の方が多く結果となっていますが、LGBT・性的少数者に対する理解促進や、国や地方自治体、企業が対応する必要性を感じています。

今後も非LGBT層に対し、LGBT・性的少数者への直接的な関わり方を具体的に示す等、意識啓発を図るとともに、行政や企業の対応を推進する必要があります。ここで、34ページをご覧ください。

「6 施策の必要性について」です。この調査項目の目的は、学校・教育現場や職場、自治体における施策ごとの必要性を調査し、必要性を量的に把握することで、施策検討の優先度等を整理するものです。学校・教育現場での施策の必要性の上位は、「教員に対する理解増進教育」、次いで「相談室の設置」となっております。また、職場での施策の必要性について、最も高いのは、「相談窓口の設置」、次いで、「正しい理解の啓発・研修教育」となっております。

さらに、自治体での施策について、最上位は、「電話での相談窓口」、次いで「窓口対応する職員の研修・教育」となり、自治体、学校・教育現場および職場とも、同様の傾向にあります。

今回の調査においては、LGBT層の対象者の区分をより広く、また、非LGBT層を含めた調査を行うなど、LGBT層当事者を取り巻く環境や、非LGBT層を含めた意識の現状を把握するための調査を実施しています。また、記述式の自由回答では、普段声を上げない方々からの回答が、今後の計画策定において、大変有意義なものになると考えています。

全体をとおして、理解や知識不足であるという結果が出ており、LGBT層であっても、基礎的な用語でさえ認知度が低いという結果となっています。

項目毎の結果では、「1 LGBT関連用語の理解」の低さをはじめ、「2 否定的な言動に対する意識」の低さや「3 カミングアウト（公表）」の公表したくない理由、「4 LGBT層の困難な経験」の原因等、周囲の理解や知識不足によるものが上位となっています。「5 非LGBT層のLGBT層への理解」においても、非LGBT層は、LGBT・性的少数者への直接的な関わり方について、知識不足の方が多く結果となっており、周囲の意識啓発の充実が必要です。

本区では、男女共同参画KOTOプラン（第6次行動計画）の中で、「性的少数者（性的マイノリティ）についての意識啓発」を施策の一つに掲げ、学習講座等を実施しているところですが、区報やホームページ、学習講座の充実等さらなる意識啓発の推進が必要です。

また、「6 施策の必要性」で、上位となっている項目は、学校・教育現場や職場、自治体すべてにおいて、相談体制の充実や職員等に対する啓発、研修、教育となっています。「6 施策の必要性」の中で、自治体での電話での相談窓口の必要性が高いとの結果が出ていますが、本区では、LGBT層の専門相談窓口を設置していないため、SNSを活用する等の相談窓口の充実や、LGBT・性的少数者の相談窓口の設置を図り、同じく上位にある計画的な窓口職員等への研修、学校・教育現場や企業における研修制度を

推進する必要があります。

さらに、周知事業や相談体制、職員研修等を充実しながら、並行して、トランスジェンダーに配慮したトイレの設置等の施設整備、LGBT・性的少数者に対する差別を禁止する規定の制定、申請書類等の性別記入欄の変更、パートナーシップ制度等についても順次検討して行く必要があります。

本区において、今後はこれまでの取り組みを充実し、江東区の長期計画においても目指している「自分らしく生きることができると多様性を認め合う社会の実現を」目指します。35ページをお開き願います。

ここからは、【資料】となりますが、35ページに専門部会の設置要領を、36ページに委員の紹介を、掲載しております。以下37～40ページに、属性に関するデータを、41～55ページに、調査票を掲載しております。

なお、本報告書も、調査結果を元に、課題を挙げさせて頂き、次期行動計画策定の基礎資料とするものでありますので、解決策や具体的な施策をズバリ挙げることは避けております。

行動計画においても、あるべき姿や目標およびその方向性について、議論頂き、行動計画として策定を願うものであります。その目標等を実現するための具体的な施策につきましては、この行動計画を踏まえて各所管部署により実施されることとなります。

委員の皆様の具体的な施策や区への要望等につきましては、「審議会の意見」として、行動計画に掲載することは可能ですので、ご議論頂き重要な要望につきましては、行動計画への掲載をご検討頂ければと思います。私からは以上となります。

会長：今のご説明について質問ですとかご意見はございますでしょうか。江東区はこの調査をするまでLGBT関係は全くやっていたという現状です。初めてこういう調査をしたと。他の自治体、都でも条例にLGBT関係は入りましたけれども、江東区は全くやっていないくてこれが第一歩。やっと調査をして頂いて、

調査の仕方ですとか、たたき台というか最初の報告書について専門委員等からかなり強く意見を言った経緯がございます。あとは皆様の意見を聞いて今回の行動計画の中にきちんと入れていきたいなと会長は思っております。

委員：ありがとうございます。この調査が第一歩だったということで、LGBT、育児とか介護とかにも関わる話かと思うんですけども、去年とかその前と今でかなり状況が大きく違うと個人的に思いますのは、育児介護休業法の中で育休が中小企業に対して義務化されたとか、パワハラ防止法の中で本人の同意のないアウティングを禁じるということが明文化されたということは、今までと明らかに状況が変わっていることじゃないかなと思います。その中で、企業への働きかけとか、そういったことがかなり重要なかなと思うんですが、今までの施策を拝見しましても個人に対する認知度向上とか相談窓口とかを中心にされている。企業への働きかけは審議会では触れないエリアなのか、企業への働きかけがあまり見受けられないのには何か理由があるのか、それと審議会との関係で何か知っておいたほうがいいことはありますか。

所長：うちの方ではワークライフバランスの講座を、前々年度は区民向けでやったんですけども、前年度は5つあるうち4つは企業の方に向けてやっております。企業の方の参加が少なく、参加人数はかなり減っているんですけども、企業の方への講座という形で経済課を通して中小企業の方に配ってもらったり、アプローチはしております。色々ご意見があれば積極的に取り上げていきたいと思っております。特に消極的ということはありません。

会長：他にいかがでしょうか。

委員：まだ始まったばかりの取り組みだということなんですけれども、こういうことは時間かかるなと思っていまして、そういう意味で言うと、区の取組というのはひとつのモデルケースになるかなと思うんですね。江東区としてどう取り組んでいるか、そういうのを広報的に活用していくという働きかけ、動きはありますか。

所長：区の働きかけという形では職員課になるのですけれども、一応統計的には取っているのですけれども、あまり芳しくない。それを広く広報としてあげるには当然所管課の意見もありますので、一つのご意見としては大事にしたいが、上手くいけばこういう成功例としてあげられるのですけれども、実際のところはなかなか進んでいないところもあります。

会長：他にいかがでしょうか。

委員：この資料をメールでいただいた際にお返事したことなんですけれども、18ページLGBT層の困難な経験、困難度を統計しているのですが、LGBT全体に対しても、トランスジェンダーという枠の中で困難経験が低くなっていて、後ろの21ページの「望む性の制服が着られないこと」でポイントが高いんですが、これをどう解釈するか。

偏見かもしれないんですけど、トランスジェンダーの困難度が低いということはないのではないのか、施策の方から考えても。これは期待値が低い、どうせ言っても対応してくれないということの現れなのか、どのような解釈を現在されているのか、聞きたいです。

所長：あくまでも対面で取っているわけではないので、トランスジェンダーの方であまり外に出さないから経験しなかったのか、その理由まではわからないのですけれども、ひも解くところですと自由意見の中で、どうしようもない、仕方がないという意見がちらほらあるところも確かですので、その辺の関わりもあるのかなと考えます。

委員：困難度が低いから困難ではないと解釈をしてしまうのは当然ですけれどもおかしいと思います。以上です。

会長：低いわけではないですよ。他にはいかがでしょうか。

委員：質問なのですが、今回の調査が区として取り組む第一歩であるというお話しを伺ってしまして、他の行政機関と比べて江東区が比較的全然やっていない部類なのか、他がかなり進んでいてこ

ういう点が他の行政機関で進んでいるという、そういう調査はされているんでしょうか。

所長：一つの指針としてパートナーシップ制度という形を取っているのがいま8区ですね。3分の1程度がやっている。そのやりかたも色々なんですけれども、全体として東京都の西の区が多い。東の区でやっているのは江戸川区だけで、江東区、墨田、葛飾、足立はやっていないですし、その周りの台東とかもやっていないです。なぜ西が進んでいるのか、色々な考え方ができるんですけれども、パートナーシップについては、区議会にやるべきであるという陳情と、やらないでほしいという陳情が両方あります。区議会の委員会で先生たちが議論しているんですけれども、まだ結論が出ていない。ずいぶん前からやっているんですけれども、なかなか難しいところなのかなと。確かに色々な考え方がありますので、それをまとめてやっていかないといけないと。現状としては3分の1程度の区ですので、ほとんどやっているということではない。

会長：それについてですが、パートナーシップ制度は制度として設けているから、なかなかそれを以て江東区が3分の2の方に入るからいいということではなくて。やりかたは色々あって、パートナーシップ制度まで行かなくたって、たとえばトイレの表示ですとか、条例とか色々なところにLGBTの人権を守っていきましようということを入れるとか、いろんなやり方があると思うんですよね。全部制度化できればいいのかもしれないけど、見直して足下からやれるようなことも、江東区は今まで何もやっていなかったという意味で私は言ったんですけどね。簡単にできることもやっていなかった、これは人権としては遅れているという認識を会長としては持っていますけど。

所長：トイレの件につきましては、だれでもトイレ的なものは作っている形ではありますけれども。施設の広さですとか場所ですとか制限があるのかなと。特に遅れているという部分では、先ほど

もありましたけれども、いわゆるDV相談が女性しかない。こちらについては当センターで手をつけられるところで、改善に手をつけて行きたい。その他の教育や研修については、教育委員会など色々なところで研修とかはやっています。なかなか、この調査を見ても、意識改革は難しいのかなというところなので、手を付けられるところについてはどんどん積極的に対応していきたい。

委員：ありがとうございます。できれば制度、環境、啓蒙活動など、色々なところで行われている取組みのリストアップと、今江東区がそれに対してどれだけ追随できているか一覧になっていると分かりやすいと思いました。

会長：他にはいかがでしょうか。

委員：逆に施策・取組が進んでいる行政とかモデルがあればお聞かせ願いたい。

あと、すごくこの問題ってかなり難しく、例えば僕個人としては制度化するのや区内の企業に指導するというのはいいことなのかかもしれないとは思いますが、もしこれが行き過ぎると、例えば、区内の企業に対してトランスジェンダー向けのトイレや設備を指導しすぎると、逆に中小企業なんかはそういう社員を入れないようにするとか、そういったまた別の差別なども生むかもしれないので、もし江東区がこうやって新しくやっていくのであれば、その辺のバランスを非常に慎重にやっていくべきかなと思いました。以上です。

所長：ご意見ありがとうございます。当然難しい問題はあります。強制は当然できませんし、それが足かせになるような進め方はよろしくないと思います。

他に進んでいる区というのは、なかなかこの手の指標というのが難しく、先ほど言ったようにパートナーシップ制度をやっている区ということでご紹介しましたがけれども、そのほかどういう指標があるか。うちの区内であればこういうところの指標を取ってほしいという形で取っていただけるんですけども、それが23区

の平均的な指標になるかということ、道路の面積や緑地の面積のような、そういうオーソライズされた数値がまだないので、なかなか江東区はどれだけ進んでいるかというのは難しい。それでご説明したのがパートナーシップ制度をやっている区ということです。一番大きいところは渋谷区ですかね。一番早くからやっているのは。条例で確かやっています。例えば、パートナーシップを持っていて入居を断ると、条例上は罰則として公表まで行くんですけど、他の区ではそこまでやっていない。パートナーシップ制度として、区として認めていますけれども、区営住宅の場合は強制できるんですけども、この前新聞にありましたけれども都営住宅でもなかなかそこら辺の制度がはっきりしていない。当然民間の住宅にそこまで強制はなかなか難しい。あくまで制度で認めるということであって、それを世の中としてどこまで活用して頂けるか、これは区として発信していかなければいけないんですけども、強制というのは色々弊害を生むところもありますのでその辺は慎重にやっていかなければいけないかなと思います。

委員：ありがとうございます。渋谷区で確かにパートナーシップが始まったのはかなり前だったかと思うんですが、渋谷区から周辺が目黒区、世田谷区などに広がっていかないところを見ると、江東区の方で可能であれば渋谷区で現状持っている問題点など、もし入手できたら紹介して頂ければと思います。

会長：他にはいかがでしょうか。

委員：次の議事に関係するかもしれませんが、私も3期目で前回のこのマイノリティ調査の云々を知っている者として、新しい方にもご案内しておきたいと思うんですけども。ある日突然このアンケートやりますという議事が上がり、委員で、なぜ今頃、何言っているのかと、やること自体もすごく揉めたんですね。それで委員会が立ち上がり、専門家、委員の方が作って頂いたと。

要は素人の感覚でできるアンケートではないという、会長からも強い批判がありまして、その時に調査はこういう意識でやるべ

きだという講義があったくらいなんです。そういう複雑な経緯があり、この調査があって、今ここに冊子がまとまっている。たぶん前からいる方たちはいつの間にこんなにすごいものができているんだろうと思っているんじゃないかと思います。

私がいま報告を伺っていて危惧しているのは、一人歩きしていないかという気がしてなりません。この調査をするときにも言ったと思うんですが、調査をした結果をどのように活かすつもりですかと。このKOTOプランの次期の中に、一項目として入れるための、あくまでもこれを参考にするんですよ、ということを上申した記憶があります。

というのは、やはり区の男女共同参画の施策というのは、あくまでもこのプランに基づき6年なり7年なりの計画を細分化して重点目標の中に施策をつくり、そこに課題を持って、何年かごとに見直して、ここはできたか、細かくつぶしていく作業だと私は認識しているんですけど。それと並行してやはり時代が求めるものなので、1つのブームとってはなんですけれども、新たな時代に対応していく一つの方法としてアンケート調査をすることはいいと思いますし、それを活かして何かするというのはいいんですけども、あくまでこの行動指針の中で行ったことで、それをどのように反映していくのかという道筋は見失わないようにしていった方がいいのではないかと思います。

パートナーシップ条例を作りたい、作ってほしいと言っているわけではないですし、いろんな討議で区長に答申した際にそれがもとでそういう方向に動くのであれば、すごく積極的にアンケートの結果を応用するのはいいと思うんですけど、この審議会の中でそういうことで積極的に審議しなくてもいいのではないかと個人的には思われます。すみません、個人的な意見ですが。

所長：やはりマイノリティは話題になっていますし、世界的にも大きな課題になっていますし、その実態をまず把握しましょうということで調査したもの。その中で、初めてなのでどういう風にし

たらよいのかということで、専門部会を作らせて頂いて、委員のご意見を頂いた。あくまでも計画を作る上での基礎的な調査として、それをもとに個々のパートナーシップ制度をやるかというのは、計画に明確に載せることはできません。それはあくまでも施策として所管課が決めていくことなので。審議会の提言として皆様のご意見があれば載せられますけれども、それを以てパートナーシップ制度を計画の中に目標として打ち出すことはご勘弁願いたい。あくまでもあるべき姿としてやっていく。その中でパートナーシップ制度についてご議論頂くのは大変いいことだと思うんですけども、それを参考として我々も施策を考えていきたいなとは思いますが、それを計画の中に表すということはなかなか難しい。あくまでもあるべき姿をご議論願えればと思います。

会長：他にはいかがでしょうか。

委員：そういう意味では、審議会の素人なもので今の話がちょっと難しくて。我々の役割とか範囲とかも改めて、あくまでもプランの中やその結果について何か言うことなのか、積極的に関連するトピックについて提言することではないのか、というのがちょっと混乱しています。なので、役割とか期待されていることを、もう少し教えて頂きたいというのが一つ。

あと今のこれに関していうと、先ほど申し上げようとしたことは、これはいま当事者の意識調査であるので、施策にしる何にしる、それに基づいて例えばいま学校でどれくらいの職員が研修に参加しているのかなど、現場の実態調査とかがさらにないと、意見とか施策とかにはまだいかないのではないかと、ということが最初に言いたかったことです。

所長：この審議会としては、今日この後骨子を申し上げて、そのあと皆さんの意見をまとめまして、次回ある程度案という形で出させていただきます。その過程でこちらから案を提示しますので、それについてご意見を頂いて、ここはこういう風にしましょうとか、

それについては載せられませんとか、個々審議して頂ければと思うので、意見としてはご自由に感じたことを言って頂ければ、こちらからそれについてはこうと判断したことを示し、それについてまたご意見を頂くという、キャッチボールという形でいいのかなと思います。

さらに例えば教員の研修参加の数ということなんですけれども、それについては、現状いわゆる実態調査という形で作っているので、それに基づいて研修が必要だよ、今後研修を実施という形になれば、その研修をやっている数が、前年度の実態報告として載せられるものについては載せていくと。それについて計画が上手く進んでいるかどうかというのを議論頂き、次の5年後にそれを踏まえて改訂していく、そういったローリングシステムになっていきます。

今回はこちらで案をつくりますので、それについてご自由に意見を出して頂ければと思います。

会長：宜しいでしょうか。LGBT関係は最近流行でと仰ったけど、実は私は都の人権政策委員をもうかれこれ20年位前からやっているんですが、その当時から見えない、大きく意見として出てこない、セクハラなんかと一緒になんですよね。もう当然みたいな感じだったのが、もともと人権侵害という形で、性の多様化なんて認めない時代がずいぶんありましたからね。それが出てきただけであって、元の問題はずっと昔からあるものが表面に出てきたと。男女共同参画という意味でも、男女という性ですけれども、それだけで区切っているんですかと、そういう話をするとね、時間がかかってしまいますけれども、根源的には人権なんだという意識で私はいますので、これは非常に男女共同参画にとって重要なことであるという認識は持っております。では時間がありますので次に行きたいと思います。

## 10 第7次江東区男女共同参画行動計画の策定について

会長：次に、次第10 第7次江東区男女共同参画行動計画の策定について、所長からお願いします。

所長：資料9をご覧ください。「第7次江東区男女共同参画行動計画」の策定についての「1 策定の趣旨」の三つ目の段落とその次の段落で、現状認識に触れています。「性別による固定的役割分担意識は減少し、区民の意識変化が見えるものの、男女が平等だと思いう区民の割合は14%程度留まっており、家庭における不平等感、職場における男性優遇は依然として問題となっています。」

「この一方で、人口減少・少子高齢化の進行に伴う労働力不足から、女性の労働力需要は大きく、女性が意欲を持って働く場面で活躍することが求められており、政治分野における女性の参画も一層注目されています。」

「職場における、ハラスメント防止対策が強化され、性的マイノリティに対する自治体の支援も広がりを見せており、昨今のコロナ禍にあっては、多様な生き方や働き方、ワーク・ライフ・バランスの実現の必要性が一段と高まっています。」という現状認識です。

現状認識については、現計画における施策の進捗状況や、昨年度実施した意識実態調査の結果などを十分検討する必要がありますが、このような現状認識に立脚して、本区男女共同参画条例の前文にある、「すべての区民が互いの人権を尊重しつつ責任を分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮していく江東区を実現する」という目的を達成するために、今後どのような行動が求められているのか、ご審議頂き、区の計画策定に対してご提言を頂きたいと考えております。

さて、現行の第6次計画は、机上配布いたしました厚い冊子の参考2「男女共同参画KOTOPラン」がこれにあたり、参考3の薄い冊子は、その概要版でございます。

この概要版の2ページをご覧ください。左上に「4 計画の体系」と、書かれたページでございますが、左側にこの計画の基本

理念を「一人ひとり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」としています。その下に、「男女平等意識の向上」以下5つの目標を設定してこれに係る10の課題が、左側のページにあります。この課題を解決するための26の施策を、右側のページにお示ししています。

この10の課題のうち、星印のついているものがございます。これらを重点的に取り組んでいく課題と位置づけており、施策で言えば、施策1、施策6～10、施策15及び施策16～20の施策に、特に力を入れることとしております。

また、本計画のうち、課題4から7までが「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の第6条第2項目に規定する「江東区女性活躍推進計画」として、課題8が「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」の第2条の3、第3項に規定する「江東区配偶者暴力対策基本計画」として、位置付けられるものでございます。

資料9にお戻りください。資料9の次ページの「2 行動計画の位置付け」ですが、本行動計画は、江東区長期計画の分野別計画となっております。

ここで、机上配布の参考1、江東区長期計画（概要版）をご覧ください。

37ページになりますが、長期計画の施策12として「多様性を認め合う（ダイバーシティ）社会の実現」が掲げられております。この長期計画の下に「男女共同参画行動計画」が、分野別計画として位置づけられています。このような構造は、他にも障害福祉や高齢者・介護保険の計画などがございます。

資料9へお戻りください。本行動計画は、国の男女共同参画社会基本法第14条第3項及び江東区男女共同参画条例第8条に規定する行動計画でもあります。

国においては、第5次男女共同参画基本計画を本年度中に策定予定でございまして、その計画策定に向けた動向、あるいは内容

について参考にしながら、審議をしていきたいと思っております。

「3 計画期間」ですが、第6次計画と同様、5か年、令和3年度～7年度を想定しています。

次に、「4 計画の構成案」ですが、ここで資料10をご覧ください。

今回審議をして頂くプロセスとして、まず行動計画の基本的な理念を現状で、いかどうか見直しを考えております。第6次行動計画においては、「一人ひとり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」を基本理念としております。第7次については、「基本理念の言葉」を次回までに、皆さまに考えて頂きたいと思っており、他自治体の例を裏面にお示ししておりますので、ご参考にしてください。

次に資料11をご覧ください。体系を検討するためのワークシートです。現行の第6次計画の体系を左に、第7次計画の体系の案を、右に記載してあります。

体系は、区の施策で少しでも、男女共同参画に関係があれば、総花的に掲げており、あまり大きな変更は、現状では考えておりませんが、ご意見、ご提案があれば、もちろんご審議をして頂ければと考えております。

また、検討の進め方として、現計画の体系をたたいて、資料11にある5つの目標ごとに課題を複数設定し、重点的に取り組むべき施策を、選んでいくという形を、採りたいと思っております。資料9にお戻りください。

「5 策定の体制」ですが、庁内の検討会議として、「男女共同参画推進行政会議」及び同幹事会、「女性に対する暴力問題連絡会議」と、その実務者会議がございます。これらを開催し、行動計画に関する議論をしたいと思っております。それらに加え、諮問機関として、皆さまの男女共同参画審議会がございます。

更に12月には、広く区民のご意見を伺うため、計画の素案を公表してパブリックコメントを実施する予定です。

「6 策定のスケジュール」ですが、資料12をご覧ください。今回を含め、審議会などのスケジュールが、表になっておりますのでご確認下さい。非常にスケジュールがタイトでございますが、皆様のご協力をお願いいたします。

なお、資料9に添付してありますA4横の資料は、第6次計画の24ページにあります「数値目標の評価」の「評価指標の達成状況」です。こちらにつきましては、現行の第6次計画の策定時より、改善されているのは、3項目で、ほとんどが、当初の目標値を達成しておらず、計画が停滞している状況です。次期第7次計画では、こちらの資料も参考に、新たな目標値を設定してまいりたいと思います。私からは以上です。

会長：今の所長の説明に対して質問、ご意見ございますでしょうか。

資料の11が基本の柱っていいですかね。それに沿って、この審議会で議論していく。一言でいうと男女共同参画は非常に広いんですよね。かなり幅広く考えていくということなんだと思います。何かございますでしょうか。

委員：先程ご説明頂いた中で、第7次行動計画の基本理念の検討について、この理念を何か見直すということをおっしゃっていたんですけれども、これは私たちの中で何か書いて報告するという形でよろしいでしょうか。

所長：資料10の方に書いています通り、前回もそうなんですけれども、これをもとに皆様の考える基本理念を書いて頂いて、多く頂いている言葉をつなぎ合わせてピックアップし、それをまとめさせて頂いてまたこの審議会でお諮りし、決定したいと思いますので、次回までに意見を頂ければそれをもとにたたき台を作っていきたいと考えています。

委員：裏に過去のキャッチフレーズの事例とかがあるんですけれども、大体同じような感じの言葉があって、それはたぶん基本的に考え方が一緒なので、それはそうなんだと思うんですけれども、必ずしもこの第6次行動計画基本理念から変えなければいけない

ということではないのでしょうか。変えた方がいいですかね。

所長：もちろんこのままでよければこのままでというのでもよいです。

会長：第6次は、一人ひとり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というのが書いていますね。それを変えたければ皆さんの意見でどんどん出して頂ければ。これから次回、次々回が中心になると思います。何もなければ本日の議題は終了しましたが、その他について所長から何かございますでしょうか。

## 1 1 その他

所長：その他といたしまして、何点かご報告いたします。まず、学習講座です。センターでは、定員を通常の半数とし、参加者同士の座席間隔を空け、窓開けなどの換気を行い、感染予防を徹底して実施しています。参加者の皆さまにも、マスクの着用、手指消毒にご協力を頂いております。

お手元に5講座のチラシをお配りしております。このうち、7月15日開催の「職場のハラスメント研修」は、3月に開催予定でしたが、新型コロナウイルス感染拡大防止のため中止し、今回改めて開催することになりました。

また先月、6月には、「女性の再就職」「働く人のメンタルヘルス」「女性のための法律講座」の3講座を実施いたしました。法律講座では、例年、江上会長に講師をお引き受け頂いております。

続きまして、公開講座及び学習会について、でございます。例年5月から7月にかけて実施しております、「江東区パルカレッジ」の連続講座は、新型コロナウイルスの影響で中止いたしました。公開講座は開催する予定でございます。開催日時は、9月26日（土）午後2時から、ソウルオリンピックのメダリスト、田中ウルヴェ 京（みやこ）さんを講師にお招きします。

また、今年度の男女共同参画審議会委員学習会を、来年1月に

開催予定でございます。講師はインクルラボ代表の高橋氏、テーマは「男女共同参画の視点を生かした地域防災」で、昨年度と同じ講師、テーマとなります。前回ご都合によりご参加されなかった委員、また、今期初めて就任された委員は、是非ご参加ください。

いずれも、審議会委員の皆様のお席を優先してお取りいたしますので、お手元にお配りさせて頂いたご案内の通り、8月24日までに担当者宛て回答書をご提出くださいますようお願いいたします。なお、8月24日は次回の審議会開催日でございますので、その折にお伝え頂いても結構です。以上です。

会長：今までの所長の説明について、何か最後にありましたらどうぞ。なければ次回の審議会ですが、いま所長からもありました通り、8月24日（月）の予定です。正式な通知は約1週間前に事務局よりご連絡があります。

所長：意見シートをお配りしております。審議会後にお気づきになられた点等について記入して頂いて、7月22日（水）までに送付頂ければと思います。また基本理念についても、送付頂ければと思います。

会長：2種類あるのですね。もし事前にかける人は、ということですね。次回当日でも構わないということですよ。よろしければ本日の審議会は、これにて閉会いたします。皆様、本日はありがとうございました。

以上