

会議録	
1 名称	第9期第4回江東区男女共同参画審議会
2 日時	令和2年11月16日(月) 午前10時～11時50分
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)、金子寿子、櫻木晃裕(学識経験者・オンライン)、下島真希、神保恵一、鈴木智美、関口朗太(オンライン)、田中英之、藤森京子、古谷英恵(学識経験者・オンライン)、松山亜紀、余語恵利華</p> <p>[区側]</p> <p>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 赤澤 めぐみ 管理係長 鈴木 友美 管理係員 鶴川 幸代、高畑 要、久保 勝広、丸山ひろみ</p> <p>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 2名</p>
5 議題	<ol style="list-style-type: none"> 1. 第7次男女共同参画行動計画の基本理念について 2. 第7次男女共同参画行動計画(素案)について 3. パブリックコメントの実施について
6 議事要旨	別紙のとおり
7 資料	<ol style="list-style-type: none"> 1. 第7次男女共同参画行動計画(素案) 2. 第6次男女共同参画行動計画 審議会の意見一覧 別紙、計画体系の見直しシート 3. パブリックコメントの実施について <p>参考7. コロナショックの被害は女性に集中</p>

	<p>(J I L P リサーチアイ第 4 7 回)</p> <p>参考 8 . 第 3 回江東区男女共同参画審議会議事録</p> <ul style="list-style-type: none"> ・江東区男女共同参画審議会 意見シート ・各種チラシ ・席次表 <p>(会議後回収)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・参考 1 江東区長期計画 (概要版) ・参考 1 - 2 江東区長期計画施策 1 2 (P 7 8 - 7 9) ・参考 2 男女共同参画KOTOプラン ・参考 3 男女共同参画KOTOプラン (概要版) ・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 ・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) ・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
8 摘要	<p>欠席 3 名</p> <p>(奥山 浩希、長田 智之、吉安慎二)</p> <p>傍聴者 3 名</p>
9 次回日時	令和 3 年 1 月 2 5 日
1 0 次回場所	江東区男女共同参画推進センター 3 階 第 1 ・ 2 研修室

【別紙議事要旨】

1 . 開会

所長：おはようございます。それでは定刻を過ぎましたので、第 9 期第 4 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、ご出席いただきまして、誠にありがとうございます。また今回からオンラインでの参加を実施しています。カメラ等の都合で席をこのような形に変更させていただいております。これ以降は、着座にて説明させていただきます。本審議会の定足数は、8 名でございます。委員定数 1 5 名のうち、本日の出席委員は会

場出席者が9名、オンライン出席者は古谷委員、関口委員、櫻木委員の3名、合計で12名でございます。欠席は、奥山委員、長田委員、吉安委員の3名でございます。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、傍聴希望の方は、3名でございます。すでに傍聴者にはお席についていただいておりますので、ご報告いたします。傍聴されている方に申し上げます。席上にある資料は会議中の閲覧用になりますので、お帰りの際は資料は机の上に置いたままお帰り下さい。また、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、ご発言の際は、マイクをお使いくださいますよう、よろしくお願いいたします。

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。まず資料1として、第7次男女共同参画計画（素案）、資料2第6次男女共同参画行動計画審議会の意見一覧、また別紙として計画体系の見直しシート、資料3として、パブリックコメントの実施について、参考7コロナショックの被害は女性に集中という資料がございます。また参考8として、第3回江東区男女共同参画審議会議事録がございます。またその他として江東区男女共同参画審議会意見シートと、各種チラシ、それに席次表と素案の差し替えという資料がございます。以上でございます。

そのほかには今年度通してご参照いただく参考1～6になります。また前回委員の方からご意見を受けまして、参考1～2を追加してございます。こちらの参考1～6につきましては、会議後事務局が保管しておりますので、机に置いたままお帰り下さい。資料が不足している方はいらっしゃいますでしょうか。大丈夫でしょうか。それではまず最初に前回の会議の概要について改めてご説明いたします。

前回は、まず国の男女共同参画に関する施策における、最近の動向についてご説明いたしました。内容といたしましては、国の「第5次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方

(素案)」と「女性活躍加速のための重点方針2020」及び「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」についての概要をご説明いたしました。ご意見として、「今回の新型コロナで休みになると、女性に対するしわよせ、差別が出てきているという印象がある」とのご意見がありました。

次に、「第7次江東区男女共同参画行動計画骨子案について」をご説明いたしました。ご意見としましては、「行動計画の成果」や、「計画の位置づけ、長期計画との関連」、「性的マイノリティ調査の議会報告」、「各課の取り組みに対するチェック」「目標や課題、成果指標」などについてのご意見がありました。いただいたご意見を反映し、計画の素案を作成いたしましたので、本日の議題として、後ほどご説明いたします。また、ご要望のありました長期計画の本書における男女共同参画に関する部分のコピーを、参考1-2として配布しておりますので、ご参照ください。

次に、「行動計画の基本理念の検討について」をご説明いたしました。次期計画の基本理念につきまして、多くのご意見をいただきましたので、それを元に、会長と調整させていただき、修正した基本理念の案を作成いたしました。こちらにつきましても、本日の議題として、後ほどご説明いたします。

最後に、前回の審議会後にいただいた、ご意見シートをご紹介します。

まず、これまでの習慣やメディア等で、知らず知らずのうちに男女不平等が刷り込まれていた。人は、何かきっかけがないと、なかなか意識改革できないので、大々的に宣伝・広告等で、多くの人に周知させるなど、積極的に働きかけないと、男女平等の意識づくりは難しい、という内容です。

また、議事録の確認についてのご意見がありましたので、議事録作成の工程をご説明いたします。議事録は、委託業者に依頼し、音声データから、話し言葉である各自のご意見をテープ起こししております。それを、事務局で再度テープと突き合わせ、まず、

会長にご確認いただいております。その後、ご自身の発言意図と違う表現になっていないかを、各委員に確認していただいておりますので、多少時間がかかっております。次回の審議会の資料には間に合うよう行ってまいりますので、ご理解ご協力願います。

また、傍聴席の資料の取り扱いについてのご意見がございましたが、先ほどご案内したとおりでございます。ご指摘ありがとうございます。

以上でございますが、貴重なご意見、ご要望ありがとうございました。事務局よりお礼申し上げます。また、委員の皆さまの、今後の議論のご参考にしていただければと思います。

次に本日の予定ですけれども、議事1では第7次男女共同参画行動計画の基本理念について、議事2では第7次男女共同参画行動計画の素案について、議事3ではパブリックコメントの実施について、以上議事は3点でございます。

それでは議題に入る前に、今期初めて櫻木委員がオンラインでご参加されていますので、ひと言自己紹介をお願いします。

2. 前回欠席委員自己紹介

(前回欠席の委員2名が自己紹介一省略。)

所長：ありがとうございました。それでは、この後の議事進行は江上会長にお願いしたいと思いますので、江上会長、よろしくお願いいたします。

3. 第7次男女共同参画行動計画の基本理念について

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1の第7次男女共同参画行動計画の基本理念について所長から説明をお願いします。

所長：それでは、基本理念についてご説明いたします。

資料1の5ページをご覧ください。「4 計画の基本理念」につきましては、前回の審議会において委員の方から、「認め合う」

ことが大切である。性別や国籍等を含めた「多様性」という言葉が良い。「何も出来なくても、安心して暮らせる」ことが大事である。などのご意見がありました。この皆さまのご意見を元に、江上会長と調整させていただき、計画の基本理念を「多様性を認め合い、安心して暮らせる社会の実現」とさせていただきました。また、現計画では、基本理念のみの掲載でしたが、基本理念の考え方を、1段落目に記しております。

さらに、計画の全体に通じるものとして、「男女の性別にかかわる、基本的な認識の中に、性的マイノリティの方の存在を意識することや、委員の方からも、ご提案がありました、「新型コロナウイルス感染症の拡大を契機に、大規模災害の発生や、感染症の流行を含む非常時において、社会的に弱い立場の者への困難が深刻化しないよう、平常時から意識する必要性」について記載しております。

私からは、以上になります。

会長：ただ今の所長からの説明について何かご質問、ご意見はございますでしょうか。コロナ禍にあるのでね、そのことをぜひ入れたいということで入れましたが、いかがでしょうか。広く認めた方がいいだろうということで、こういう形で私は基本理念ということで賛成いたしました。それでは本件については終了いたします。

4. 第7次江東区男女共同参画行動計画（素案）について

会長：続きまして議事の2 第7次男女共同参画行動計画（素案）について所長から説明をお願いします。

所長：これから30分ほどと長くなりますのでよろしく申し上げます。またご説明に入る前に、お詫びと資料の確認をさせていただきます。誠に申し訳ありませんが、庁内の意見調整の日程に手違いがあり、素案の修正が、間に合わず、ご迷惑をおかけしますことを、お詫び申し上げます。誠に申し訳ございません。素案のご

説明は、資料1を中心にご説明しますが、随時、「別紙 計画体系の見直しシート」と、最初のページの左上に「素案差し替え」と記載されている本日お配りした資料を使用いたしますので、よろしくお願いたします。

まず、「素案の差し替え」の3枚目の表をご覧ください。こちらは、誤記入等の単純な間違いの修正になります。一番左がページ等、素案の修正箇所、次に修正前、修正後と続きます。

それでは、確認させていただきます。まず、資料1の27ページをお開きください。上から、9行目、3段落目の「セクシャル」は「セクシュアル」になりますので、よろしくお願いたします。

続きまして、46ページをお開き下さい。施策8の「取り組み内容」の下から2項目「子どもプラン」の「子」は平仮名の「こ」になります。

59ページをお開き下さい。5行目、2つ目の黒丸の2行目、29.8%は30.0%です。

67ページをお開き下さい。施策19の「取り組み内容」の2行目「二次被害」の前に「職員の不適切な対応による」を追記願います。

最後に、76ページをお開き下さい。施策24の2庁内の昇任制度における男女共同参画の推進「取り組み内容」の1行目「庁内の意思決定」の前に「女性の管理・監督職を増やし、」を追記願います。

それでは、行動計画の素案につきまして、ご説明いたします。すでに今までご説明した内容を含め、全体を通してご説明いたしますので、よろしくお願いたします。まず、資料1の表紙をご覧ください。計画の名称につきましては、前回の審議会におきまして、ご提示したとおり来年度からの計画ですので、「男女共同参画KOTOプラン2021」とし、下段に、第7次の行動計画であることを、記載しております。

1枚おめくりいただくと、目次があります。全体が3つの章で

構成してあるのは、現計画と同じですが、現計画の「2 計画策定の背景」を第2章に引き上げ、現計画の第2章「江東区の現状」は、第2章の2番目の項目に、位置付けております。

3 ページをお開き下さい。ここから、「第1章 計画の基本的な考え方」の各項目をご説明します。「1 計画策定の趣旨」ですが、こちらは、第6次計画の期間満了に伴い、意識実態調査等に基づき、状況変化に沿った施策を総合的かつ計画的に推進するために、第7次計画を策定する旨が記載されております。

「2 計画の性格」は、本計画は、「江東区長期計画」の分野別計画であり、「男女共同参画社会基本法」及び「江東区男女共同参画条例」に規定する行動計画です。また、いわゆる「DV防止法」及び「女性活躍推進法」に規定する計画が含まれています。

4 ページをお開き下さい。「3 計画の期間」は、令和3年度から12年度までの10年間とし、具体的な行動期間は、令和3年度から7年度までの5年間を想定しています。

5 ページをご覧ください。「4 計画の基本理念」につきましては、先ほどご説明したとおりでございます。

6 ページをお開き下さい。「5 計画の目標」は、現計画と同様に5つの目標ですが、本計画では、説明文を記載しています。本計画の特徴としては、性的マイノリティの方への対応を大きく取り上げ、多様性を認め合うことを強調するため、目標Ⅰに「多様性への理解促進」を加えております。また、目標Ⅱでは、ワーク・ライフ・バランスについて、「推進」から、より積極的に働きかけて行くため「実現」に変更しております。

7 ページをご覧ください。評価指標及び目標値は、各目標における評価指標の現状値と、目標値を記載しております。評価指標につきましては、目標の内容変更や長期計画等を加味し、全部で11の指標といたしました。そのうち8指標は、現計画と同じ指標でございます。

8 ページをお開き下さい。8から9ページの見開きで、「6 計

画の体系」を示しています。5つの目標に対し、10の課題を設定し、それを解決するための25の施策を展開しています。このうち、課題4から7が、「江東区女性活躍推進計画」、課題8が、「江東区配偶者暴力対策基本計画」となっています。ここで、A3横の資料、別紙「計画体系の見直しシート」をご覧ください。すでにご提示しておりますが、前回のご意見を踏まえ、一部変更しております。この資料は、現計画と次期計画の体系を比較しております。左側が、現6次計画で、右側が第7次計画の案となります。現計画からの変更点につきまして、ご説明いたします。まず、1番左に縦書で、先ほどご説明した基本理念を記載しております。

次に目標Ⅰでは、「男女平等意識の向上」を「意識づくり」とし、さらに、「多様性への理解促進」を加えております。右横の課題1は、前回のご意見を踏まえ、「男女平等の意識づくり」から、より広く、計画全体の課題として、「男女共同参画の意識づくり」としております。課題3には、今回の特徴である「多様性の尊重」を加え、その右横の施策4は、「性的マイノリティについての理解の促進」とし、施策4の中で、家庭や教育現場等での教育の必要性について言及しております。施策5についても、広く心とからだの健康支援に対応できるよう、標題を変えております。

次に、目標Ⅱでは、ワーク・ライフ・バランスについて、「推進」から、より積極的に働きかけるため、「実現」へと変更しております。女性の活躍をサポートする施策を展開する視点から、「支援」と変えております。課題につきましては、現計画の課題4と5を再編成し、課題4を個人や家庭を対象としたものに、課題5を企業や働く場を対象としたものとしております。課題4を「ワーク・ライフ・バランスの推進」とし、現計画の施策9、10、11、12を施策6から9に再編し、課題5を「働く場における男女共同参画の推進」とし、現計画の施策6から8を施策10から12として再編しております。目標Ⅲは、大きな変更はございませんが、課題6の施策14を「男女共同参画の視点を入れた人にやさ

しいまちづくりの推進」から、まちづくりを含む、地域づくりを目指して、「視点に立った地域づくり」としております。目標Ⅳでは、課題８の施策１６を「DVの未然防止」から、DVを含むあらゆる暴力の根絶を、地域全体で目指す施策として「暴力を許さない地域づくり」に変更しております。課題９は、性犯罪を、犯罪にならない暴力を含め、「性暴力」とし、セクシュアル・ハラスメントを含む様々なハラスメントを防止するため、セクシュアルの表記を除き、単に「ハラスメント」としております。施策２１も、表記を短縮し、ストーカー行為等の防止も含め、「ハラスメントなどの防止」としております。

目標Ⅴでは、現計画の施策２５と２６を一つの施策にまとめております。

それでは、資料１にお戻りいただき、１３ページをお開き願います。

ここから、「第２章 計画の背景」となります。まず、「１ 江東区を取り巻く動き」ですが、江東区を含む、世界や国、都の動きを記載しており、ここでは、現計画策定以降の状況の変化を中心にご説明します。「(１)世界の動き」では、現計画の内容を「①男女平等の実現に向けた、国際的な機運の高まり」にまとめ、「②あらゆる分野でのジェンダー平等の達成に向けた取り組み」を新たに追加しております。②の内容は、平成２６（２０１２）年の第５８回国連婦人の地位委員会で、自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメントについての決議以降、国連サミットでの「持続可能な開発目標」（SDGs）の採択等があり、現在では、新型コロナウイルス感染症の世界的流行に伴う諸問題に対し、国連機関より各国政府に対応が求められている状況をまとめております。

「(２)国の動き」は、現計画の①と②を、「①男女平等の実現に向けた国際的な機運の高まりを受けた計画や法整備」にまとめました。

14ページをお開き下さい。②～④は、現計画の③～⑤に当たり、現計画策定以降の状況を追加しております。②には、平成30（2018）年に成立した法律により、労働時間等に関する規定が見直され、働き方改革の推進により、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指していることを追加しております。

③には、令和元（2019）年に、いわゆる女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）の改正により、行動計画の策定義務の対象拡大や情報公表の強化等が示されたことを追加しております。④には、いわゆるDV防止法（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）が、4度の改正を重ね、被害者の安全確保と自立支援に向けた充実を図っている記述を追加しました。⑤には、「持続可能な開発目標」（SDGs）に関する取り組みについて、国において日本のSDGsモデルを掲げ、国家レベルだけでなく、自治体レベルでの取り組みが期待されている状況を追加いたしました。

15ページをご覧ください。

「（3）東京都の動き」は、①～③については、現計画とほぼ同じで、②の行動計画について、現在は、2つの計画を合わせて、「東京都男女平等参画推進総合計画」と呼称され、計画を推進されていることを追加し、③の配偶者からの暴力については、平成29（2017）年に策定された「東京都配偶者暴力対策基本計画」に基づき、配偶者暴力や性暴力、ストーカー行為などの、様々な暴力への対策を推進していることを追加しております。

④は、多様な性の理解推進に関する取り組みとして、平成30（2018）年10月に制定された「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」を受け、都は性自認及び性的指向に関して、基本的な考え方や今後の方向性等を取りまとめた基本計画（令和2（2020）年～令和5（2023）年）を策定し、共生社会の土台づくりを進めていることを新たに追加したものです。

「(4) 江東区の動き」では、①と④については、現計画とほぼ同様の内容です。16ページをお開き下さい。②では、基本構想や長期計画において、「男女共同参画社会の実現」を目指しており、令和2(2020)年度からの現長期計画では、“人権と多様性を尊重する意識の醸成”、“男女共同参画の推進”、“ワーク・ライフ・バランスの推進”、“異性に対するあらゆる暴力の根絶”の4つの取り組み方針を掲げていることを追加しております。③では、男女共同参画学習講座や、広報誌「Palcatō(パルカート)」による紹介、保育所・学童クラブの拡充等による環境整備、区の審議会等への女性の参画促進の働きかけによる、女性活躍推進に対する取り組みを、新たに追加しております。

17ページをご覧ください。「2 江東区の状況」ですが、

まず、17ページから19ページの中程までが、(1)人口の状況で、江東区の人口の推移等を表示しています。全体としては、前回と同様な傾向で、人口は増加していますが、5年間の人口の増加率を見ますと、前回の10.7%から5.6%と増加率は減少しております。

19ページをお開き下さい。19ページの中程から20ページにかけては、(2)世帯数の状況で、世帯数も増加傾向で、特に単身世帯の増加が顕著で、一世帯当たり平均人員は減少しています。また、ひとり親世帯数は、平成17年から減少傾向にあります。

21ページをお開き下さい。21ページから23ページ中程までが、(3)就労の状況です。男女ともに就業率の低下が続いており、10年間で、男性に比べ女性の下落幅は小さくなっておりませんが、女性の就業率は男性の就業率を大きく下回っています。また、就業率が低下する中、年齢別就業率において、女性は20歳代後半がピークで、30歳代を底とするM字カーブは、緩やかになっております。なお、家事への従事については、女性が従事する割合は減少傾向ですが、男性が従事する割合はまだ2%程度となっております。

23ページをお開き下さい。23ページ中程から24ページまでが、(4)政策等への女性の参画状況ですが、区の審議会等における女性委員の割合は、30%前後で横ばいとなっております。

24ページをお開き下さい。女性委員のいない会議体は、令和元年度には、1会議体と減少傾向にあります。また、区の管理職における女性の割合は、約14～15%と、ほぼ横ばいとなっております。

25ページをご覧ください。ここからは、「3 第6次行動計画の総括」となります。第6次行動計画の目標に沿って、主な成果と課題を記載しております。特に、課題については、次期計画にも、反映させております。ここで、恐れ入りますが、25ページにつきましては、所管課からの修正依頼がございましたので、別紙の「素案差し替え」をご覧ください。目標Ⅰの2行目、推進内容には「学習」以外もあるとの視点から、「学習」を除き、広く「男女共同参画の推進」としました。同じく4行目は、総括としては、個別の男女混合名簿を含む、「男女平等観を育む教育の充実」といたしました。

恐れ入ります。資料1の25ページにお戻りください。

目標Ⅰでは、その他に、令和元(2019)年度には、「性的マイノリティ当事者等に対する意識実態調査」を行い、困難な経験や施策ニーズなどを把握しました。引き続き、男女共同参画の意識啓発を効果的に実施していくことが課題であり、同時に「性的マイノリティ調査」からは、周囲への更なる意識啓発の推進や相談窓口の充実、職員の対応力向上などが必要となっております。

26ページをお開き下さい。目標Ⅱでは、子育て中の女性に対する就労支援を実施したほか、各種講座を開催し、ワーク・ライフ・バランスに関する情報提供を行い、仕事と育児・介護の両立支援のために、親子が集い、交流できる場を提供し、子育て不安の軽減を図りました。しかしながら、意識実態調査の前回調査と比べ、ワーク・ライフ・バランス推進に取り組んでいる企業は増

加していますが、区民の生活実態から、より一層の取り組みの推進が求められております。目標Ⅲでは、職場や地域において、リーダーシップを発揮できる人材の育成を目的として、パルカレッジを実施し、審議会等への女性の参画率につきましては、引き続き、女性委員のいない会議体をゼロとすること、及び全体の参画率の向上に努めております。意識実態調査の地域活動への参画状況から、区民が地域活動に参加しやすい環境の整備や支援を検討していく必要もございます。

27ページをご覧ください。目標Ⅳでは、「DVの防止と被害者の支援」のため、広報紙「Palcatō（パルカート）」において意識啓発を図り、区内中学校でデートDV防止の出前講座を実施し、性暴力被害者を対象とした相談事業を開始しました。暴力を受けた時に「相談した」人は、前回調査より増加しており、職場におけるハラスメントに対する防止対策も強化されておりますが、相談先として、公的機関等の相談窓口はあまり利用されていないので、被害者に向けて意識を変えるための啓発を一層充実していくとともに、適切な相談窓口の案内や、区の相談窓口のあり方を検討していくことが必要です。目標Ⅴでは、「推進体制の充実」に向けて、男女共同参画フォーラムなどを通じて、区民との協働・交流の充実を図ってきました。意識実態調査の結果からも、男女共同参画にあまり関心がなかった区民に対しても、男女共同参画推進センターやその取り組みを広め、区民や事業者、NPOなどと協働していくことも重要でございます。

28ページをお開き下さい。第6次計画の「評価指標の達成状況」になります。すべて目標には達成しておりませんが、5個の項目で、5年前よりも改善しております。次期計画には、この13項目のうち、8項目を継続する予定でございます。

31ページをお開き下さい。ここからは、「第3章 計画の内容」

となります。目標 I では、現計画の「男女平等意識の向上」を「意識づくり」とし、さらに、「多様性への理解促進」を加えております。「課題 1 男女共同参画の意識づくり」は、現計画の「男女平等」を、より広く計画全体の課題とするため、「男女共同参画の意識づくり」としてしております。意識実態調査から、固定的な性別役割分担の考え方への反対は増加し、区民の意識に変化は見られるものの、男女が平等だと思える区民の割合は約 14% で、依然として、社会のあらゆる分野において、男性優遇の意識が強いことが表れています。

今後も引き続き、男女共同参画の意識啓発を進め、固定的な性別役割分担意識を解消する必要があります。加えて、性別のみならず、言語や文化の違い、性的指向や性自認等により社会的困難を抱える人にとっても、生きやすい社会としていく視点が重要となります。

33 ページをお開き下さい。施策 1 は、広報紙やホームページを通じた広報・啓発や、学習機会の充実で、現計画から大きな変更はありません。

34 ページをお開き下さい。「課題 2 男女平等教育の推進」ですが、ここでも修正が入っておりますので、恐れ入りますが、別紙「素案差し替え」の 2 ページ目をご覧ください。現状と課題の 4～5 行目ですが、男女混合名簿については、拡充から名簿の活用の推進に修正したほか、文言の整理を行っております。その他の内容については、意識実態調査でも、教育現場で、男女が「平等になっている」と思う人は、半数近くで、他の分野と比べ最も高くなっており、誰もが主体的に、多様な進路や生き方を選択でき、自分らしく生きられるよう、幼少期からの家庭・学校等における男女平等教育が重要となっております。

恐れ入りますが、再度、資料 1 に戻り、36 ページをお開き下さい。

施策2は、幼少期から親や保護者を通じて、男女平等や男女共同参画の考え方に触れる機会の提供で、現計画から大きな変更はありません。

37ページをご覧ください。施策3は、こどもたちが学校生活等で、男女平等や男女共同参画の考え方を学び実感できるよう、教職員や保育士の意識を高める研修等の実施です。男女混合名簿は、拡充されたことから、現計画の取り組みからは削除しており、4の教育相談、スクールカウンセラー等に関する事業は、指導室から教育支援課に所管が変更されております。

38ページをお開き下さい。「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」は、現計画に「多様性の尊重」を加え、次期計画の一番の特徴である「性的マイノリティの方への対応」を含む多様性を認め合うことを、ここで課題としております。

二つの調査結果からも、性的マイノリティの方に対する偏見や差別、社会制度上の不利益があると認識されており、LGBT関連の基礎的な用語についても、内容を理解している人は半数を下回っています。さらなる意識啓発により、周囲の方の理解を促すことが課題であり、今後必要な施策としては、電話や対面による相談窓口の充実、対応する教員や区職員の研修・教育などが上位に挙げられ求められています。また、男女の身体的性差に応じて、生涯を通じて適切な健康管理ができるよう健康の保持・増進を図ることが必要です。

40ページをお開き下さい。

施策4は、現計画の「意識啓発」を「理解の促進」とし、より積極的に意識啓発を行い、理解を深めて行くものとしております。取り組み内容は、当事者や家族など、周囲の人への情報提供や相談対応に加え、学校教育の場での様々な性を尊重する意識を育てる教育の実施として、事業の内容を詳細に記載しております。さらに関係する所管に、人権推進課を加えております。

4 1 ページをご覧ください。施策 5 は、現計画から「性別・年代等に応じた」という文言を除き、女性に重点を置いていた内容から、性別や年代等を問わない、すべての方の「心とからだの健康支援」を実施する内容に変えております。健康診査や検診の充実や、一人ひとりが取り組む健康保持・増進活動を支援するとともに、心の健康づくりを支援します。

ここでも、所管と調整しておりますので、恐れ入りますが、別紙「素案差し替え」の 3 ページ目をご覧ください。すべての方のすべての場面に対応するため、冒頭の「思春期や更年期など」の文言を削除し、「取り組み内容」の 2 と 3 に下線の事業を追加しております。

恐れ入ります、資料 1 にお戻りいただき、4 2 ページをお開き下さい。

目標Ⅱは、現計画のワーク・ライフ・バランスについて、「推進」から、より積極的に働きかける「実現」へと変更しており、女性の活躍をサポートする施策を展開することから、「推進」を「支援」へと変更しております。課題につきましては、現計画の課題 4 と 5 を再編成し、課題 4 を個人や家庭を対象としたものに、課題 5 を企業や働く場を対象としたものとしております。現計画の課題 4 の施策 9、10 と課題 5 の施策 11、12 を課題 4 の施策 6～9 に、現計画の課題 4 の施策 6～8 を課題 5 の施策 10～12 として、再編しております。「課題 4 ワーク・ライフ・バランスの推進」は、個人や家庭を対象としますので、現計画にあります「働く場における男女共同参画と」を除いています。意識実態調査から、仕事・家庭生活・個人の生活のバランスについて、実現できている人は約 1 割にとどまっています。家庭生活における夫婦の役割分担でも、家事や育児、介護の大半を妻が担っている実態があります。

性別や年齢を問わずあらゆる区民が自分の希望通りに、仕事や家事、育児、介護、地域活動、趣味などを両立できるようにする

ことが重要となっております。

45ページをお開き下さい。施策6は、現計画の施策9で、生涯学習機会を通じた、子育てや介護に関する知識や技術の習得の支援で、現計画から大きな変更はありません。なお、子育て支援課は、こども家庭支援課に名称変更しており、児童館の所管が、放課後支援課から地域教育課に変更となっております。

46ページをお開き下さい。

施策7は、現計画の施策10で、各種講座やセミナー等によるワーク・ライフ・バランスの重要性についての広報・啓発で、現計画から大きな変更はありません。施策8は、現計画の施策11にあたり、保育サービスの提供、ひとり親家庭への支援、子育てに関する相談や情報提供で、現計画から大きな変更はありません。

48ページをお開き下さい。施策9は、現計画の施策12で、介護者の負担感や、不安を軽減するような環境を整える支援で、現計画から大きな変更はありません。

49ページをご覧下さい。「課題5 働く場における男女共同参画の推進」は、企業や働く場を対象とした課題で、現計画の「課題5 仕事と育児・介護の両立支援」は、課題4に含まれております。

意識実態調査では、区民が働く職場において、何らかの差別があるという回答が、3割を超えています。企業では、前回調査よりも、ワーク・ライフ・バランス推進に取り組んでいる企業が増加しております。こうしたことから、働くことを希望する女性の就業を支援し、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、区民や事業者へ情報提供や働きかけを行い、誰もが働きやすい職場としていくことが必要となります。

52ページをお開き下さい。

施策10は、現計画の施策6にあたり、区内の企業や労働者に向けての男女共同参画に関する法制度などの情報提供で、現計画から大きな変更はありません。

5 3 ページをご覧ください。

施策 1 1 は、現計画の施策 7 で、子育てなどでキャリアを中断した女性を対象とし、再就職や、起業など多様な働き方の実現に向けて、個人のニーズに応じた相談体制の充実で、現計画から大きな変更はございません。

5 4 ページをお開き下さい。

施策 1 2 は、現計画の施策 8 で、性別にかかわらず能力を発揮でき、働きやすい職場づくりに向け、区内の事業所に対し、情報提供や意識啓発に務め、企業に対する実効性のある支援策の検討で、現計画から大きな変更はございません。

5 5 ページをご覧ください。

目標Ⅲおよび「課題 6 地域における男女共同参画の推進」の現状と課題において、意識実態調査では、地域活動にまったく参加していない人は、約 5 割を占めており、地域活動に参加しやすくするためには、参加しやすい日時や場所の設定が必要だというのが約 6 割で最も多くなっています。この結果から、区民が地域活動に参加しやすい環境の整備、支援を検討していく必要があります。また、近年災害が多発しており、災害の被害は、女性や子ども、脆弱な状況にある人々が、より多くの影響を受けるということから、平常時からまちづくりや防災についても、男女共同参画の視点から考えていくことが重要と考えます。

5 7 ページをお開き下さい。

施策 1 3 は、地域の活動に、性別や年代にかかわらず、多様な人の参画を促すための情報提供やきっかけづくり、女性の意識や行動改革を促すための学習機会の充実や女性リーダーの育成を図るものです。現計画からの変更点として、社会福祉協議会の裁量で実施できる、社協の独自事業につきましては、次期計画からは除いております。

5 8 ページをお開き下さい。施策 1 4 は、まちづくりを含む地域づくりの推進とし、区民主体のまちづくりや、行政の計画づく

りの過程において、女性の参画を推進するとし、男女共同参画学習事業においても、女性の視点からの避難所運営や防災訓練に関する講座を実施しておりますので、取り組み内容に加えております。

59ページをご覧ください。

「課題7 政策・方針決定過程における男女共同参画の推進」は、現計画から大きな変更はありません。なお、現状と課題の2つ目の黒点の2行目、令和元年度の参画率は、29.8%となっておりますが、先ほどご説明した通り、正しくは30.0%ですので、訂正しお詫びいたします。課題7につきましては、意識実態調査でも、8割以上が、女性の参画が進むことを希望しておりますので、女性の参画を推進するとともに、性別にかかわらず参加しやすい会議運営の方法を検討するなど、環境づくりを進めることも重要です。

61ページをお開き下さい。施策15は、女性の参画を進めるため、区の審議会等において女性の積極的な登用を図るもので、現計画から大きな変更はありません。

62ページをお開き下さい。

目標Ⅳおよび「課題8 DVの防止と被害者の支援」には、コロナ禍において、DVや虐待のリスクが高まる懸念を加えております。意識実態調査の結果から、DVは当事者間の問題として、なかなか表面化しにくい実態が表れており、必要な対策としては、被害者のための相談や避難場所の充実が上位となっております。特に女性では、被害者の自立のための支援策の充実が多く挙げられております。さらに、若年層では、交際相手からの暴力（デートDV）が問題となっており、相談窓口等の充実に加え、若年層への意識啓発を進めていくことが重要です。このように、暴力を未然に防ぎ、暴力を容認しないという意識を地域全体に広めるとともに、被害者に対し、相談から自立支援まで切れ目ない支援を継続していくことが必要です。

65 ページをお開き下さい。施策16は、いかなる暴力も重大な人権侵害であるとの認識を地域全体で共有し、あらゆる暴力の根絶をめざすための啓発や教育等で、DVを中心とするあらゆる暴力の根絶を地域全体で目指す施策として「暴力を許さない地域づくり」と変更しております。

66 ページをお開き下さい。施策17は、相談から自立まで、切れ目ない支援ができるよう、関係各所と連携しながら取り組み、必要な支援を、適切に受けられる体制を整備するもので、現計画から大きな変更はありません。

67 ページをご覧下さい。施策18は、被害者の新たな生活を支援するため、経済的基盤の確立など、一人ひとりの状況に応じた、きめ細かい支援を継続的に行う体制を整えるものです。次期計画では、事業を一部整理し、複数の施策に記載されている事業については、より取り組み内容が合致する施策にまとめており、「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」と「ハローワークとの共催事業」については、施策11に統合しております。施策19は、相談員の専門的能力を高めるとともに、窓口で対応する職員等に研修を行い、職員の意識向上を図るものです。

68 ページをお開き下さい。施策20は、あらゆる暴力の根絶に向け、幅広い連携・協力体制を整備し、被害者一人ひとりの状況に応じた、実効性のある支援体制を整えるもので、現計画から大きな変更はありません。

69 ページをご覧下さい。「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」は、セクシュアル・ハラスメントを含む様々なハラスメントを防止するため、セクシュアルの表記を除き、単に「ハラスメント」としております。現状と課題には、世界的にもSNSを中心に、女性に対する暴力の問題が改めて浮き彫りにされたことや、女性活躍推進法の一部改正（令和元年6月）に伴い、セクシュアル・ハラスメント対策も強化されている

ことを追記しています。また、何らかのハラスメント等を受けた経験がある人は約2割で、ハラスメント等を受けた時に「相談しなかった（できなかった）」人は、そのうち約半数に上っており、引き続き意識啓発のほか、個々のケースに応じた相談や支援を柔軟に展開していくことが必要であります。

71ページをお開き下さい。施策21も、様々なハラスメントを防止するため、セクシュアルの表記を除き、単に「ハラスメント」とし、性暴力等を防止するため、情報提供や意識啓発、相談に取り組むものでございます。

72ページをお開き下さい。施策22は、救済の中に、被害者支援を含め、表記を変更しました。恐れ入りますが、再度、別紙「素案差し替え」の4ページ目をご覧ください。

「取り組み内容」の「4 関係機関との連携」の《主な事業》に、下線の2事業を加え、「関係する所管」にも下線の2課を追加しております。資料1へお戻りいただき、73ページをお開き下さい。

目標Vおよび「課題10 推進体制の充実」につきましては、現計画の調査時と同様に、本区の男女共同参画に関するすべての施策についての認知度が低い状況で、本計画の趣旨と目標達成に向けた施策を区民に周知し、意識啓発や人材育成、相談事業を充実していく必要があります。また、区の管理職における女性割合も横ばい傾向ですが、区役所はモデル事業所として、管理・監督職における女性比率の向上、男性職員の育児・介護休業の取得促進などを、積極的に進める必要がございます。

さらに、区民や市民団体、事業者などとの協働による取り組みを着実に推進していくことが重要であることを追加しております。

75ページをお開き下さい。施策23は、男女共同参画推進センター事業の充実を図るもので、現計画から大きな変更はございません。

76ページをお開き下さい。施策24は、区が率先して庁内に

における男女共同参画を推進することにより、モデル事業所としての役割を果たしていくもので、現計画から大きな変更はありません。

77ページをご覧ください。施策25は、本審議会の開催を通じ、区の男女共同参画推進に向けた区民の参画を促すとともに、男女共同参画に関する施策を着実に実行するため、庁内において関係部署との連携を図るもので、現計画の施策25と26を統合しております。私からの説明は以上となります。

会長：私の方から補足させていただきます。資料2を見ていただきたいのですが、現計画では審議会としての独自の意見、特に強調したい、是非進めていただきたいということをプランの中に枠を入れて掲示していました。今まではそれが3つあり、資料2に示した内容です。一つは男女混合名簿が完全実施に近い形で実施されているということで、これは削除してもいいのかなと思います。その代わりに例えば性的マイノリティのことですとか、何か皆さんのほうでこれはぜひ入れたいということがありましたら、入れるとかなり強調された形になりますので、いいのかなと。このままでいいとか変えた方がいいとかありましたら意見を言っただければと思います。マタハラなどのハラスメントの相談支援をとというのは、パワハラ関係の法律ができたりしまして社会的にも関心の高いところでもありますので、表現は変えるにしても入れておいたほうがいいのかなと会長は思います。それから三つ目の女性委員のない審議会等へ0から1への働きかけをとということで書いたのですが、これは参画率が現状下がってしまっていて、現状30%、意見を言ったときは33.3%、10年以上前から40%以上を目標値にしているが、都や他区が上を行ってしまっている状況で、いまだに達成されません。これを残すにしても表現をどうしたらいいのか、表現を強くするとか、意見を言っただければと思います。これが今日のメインになります。それではご質問・ご意見ありましたらお願いいたします。

委員：19ページなのですが、以前から思っていたのですが、世帯数の数え方として、よく子育て問題の話が出る時も核家族化というのが数値として95%とか出てくるので問題になるのですけれども、1世帯あたりの人数が住民票上は1人や2人だったりするが実際は1つの家に3人、4人、5人で住んでいるということがあります。統計的にはそういった情報はないですか。

所長：全数的な調査はできないですね。あくまでも世帯数は住民票上の世帯です。同じ住所でも生計が別々の場合があります。ただ事業に応じた場合は、例えば生活保護やひとり親の施策については実態を把握することが必要ですので、実態を調査し、住民票が分かれていても生活実態が一緒であれば一つの世帯とみなす、ただそれは個々の判定なので、全数を統計で把握しているというのではないですね。

委員：ありがとうございました。

会長：他にいかがでしょうか。質問でもご意見でも。

委員：ありがとうございます。前回欠席してしまいまして申し訳ございませんでした。今回色々改めて拝見をして、基本理念などに多様性、性的マイノリティのことが入ったことは非常に画期的、歓迎すべきことかなと思っています。その上で質問なのですが、7ページで指標、目標値というのがあってたぶんこれが今後目指していくところになると思うんですけども、これはもうこれでいくということでしょうか。

所長：基本的には、長期計画とリンクしているものもあります。独自で調べているものもありますけれども、基本的には実態調査から見ないと比較ができないので、それぞれの目標についてこれがよかろうという事務局の案です。ご意見があればお伺いしますけれども、調査していないものについては現状と次の5年後の比較ができなくなってしまうので、それは難しいのかなと思います。

委員：ありがとうございます。思ったこととしましては、今回性的

マイノリティの件に関して、男女平等教育の推進と、多様性の尊重ということで課題2と3で分けて配置していただいて、施策のほうに学校現場での性的マイノリティについての教育の充実ということを書いた40ページに書いてあって、それも画期的だと思ったんですけども、多様性と学校教育現場とをかけた形の調査なり動きがもうちょっと見えてこないかなと思っていました。というのは性的マイノリティの問題というのは、特に思春期の問題というのが大きくあると思います。当事者が暮らしやすいように相談窓口とかそういうのももちろん大事なのですが、結構学校教育現場でケアするということが意義があるのかなと思っていました。目標値を変えるのは難しいにしても、例えば、40ページの教育の実施も、子供たちに対して知ってもらおうというのも大事ですけども、教師や保護者に対する働きかけをかなりしっかりやっていくことが本質的な解決とひいては認知の向上につながると思うんですね。多様性と教育というところで、施策なのか目標なのか、もう一步踏み込めるともっと素敵だなと思います。

会長：非常にいい意見だと思います。あと目標値は事務局案が基本だということなので、目標値として少ない、もうちょっと頑張っただけなどの意見は自由に言えると思います。他に何かございますでしょうか。

委員：今の点に関連して、もともと取っているアンケートで学校教育の場で男女の地位が平等になっているというのをずっと聞いているということですね。そこにいきなり学校教育の場で多様性が認められているみたいなのを急に突っ込んだりするのが難しいというのが先ほどのご説明になりますか。

所長：そうですね。学校教育の場で男女の地位が平等になっているというのは毎回とっています。先ほどおっしゃったように、学校現場でのマイノリティ理解が充実しているかどうかというのは、特に今回聞いていないので入れたとしても比較ができないので難しいのではと思います。教育現場についてはマイノリティも含め

た男女平等の教育を推進していきまして、個別の施策としてはなかなか上げづらい。教職員に対しては、研修という形でやっています。目標値には、昨年行いました意識実態調査結果にないものは難しいかと。毎年状況調査があるので、その中で調べられるものがあればご報告できるということもあります。

会長：統計的などところではないですけれども、学校によっては性的マイノリティについて講師を呼んで生徒全員にわかりやすい話をするという積極的なとりくみをしているところもあると聞いているので、それは大事なことだと思います。

委員：62ページのDV防止と被害者支援について。相談しなかった、できなかった理由として、相談するほどでもない、相談しても無駄だと思ったから、というのは昔からあると思うんですが、今そのシェルターなども拡充すると書いてありますが、現在の利用状況、空き状況はいかがでしょうか。子育ての相談なんかでも、「私より大変な人がいるから、相談員の人に負担をかけてしまう」という気持ちがわいてしまうと思うので、相談を受ける側にキャパシティがあるのかというのを情報として入れるだけでも違うのかなと思うんですけれども。実際、現在DV相談窓口のキャパシティはどのような状況でしょうか。

所長：DV相談については当センターの所管事業であり、これについては余裕があります。余裕がなくなってくれば拡大に向けてやっていかなければならないと思っています。今のところは増えてはいますけれども手に負えない状況ではありません。実際にシェルターとかの話になると、保護課とか子育て支援課になります。空きがないことはないですけれども、本当に保護が必要な方については、避難先は区内だけではなくて、当然都内、都外も含めて対応をしています。ただ相談の体制がどこまで充足しているかというのは今のところ資料がありません。

委員：相談窓口の空き状況、キャパシティの情報をいただくと相談しやすくなると思いました。

所長：DV相談については、相談窓口がわからないという意見があるので、前回の調査結果から、広報・周知をわかりやすくしていきたいというのは課題としてとらえています。

会長：シェルターが一杯だから断るというのは、命に関わることなので、ないとは思いますが。他にはございますか。

委員：2点あります。1つ目は、先ほど松山さんがおっしゃった通り、LGBTの観点でいうと、教育が重要だと思います。参考資料の困っていることというところにも、両親、会社や友達の理解がないというのが心苦しいという意見が結構あったので、そういった学生ではない一般の方の教育というのが非常に大事だと思っています。なのでその施策の一つとして、iBTなどを用意して、それを受けたら区の施設利用料が割引になるなどのインセンティブを付けたりすると認知度がより高まるのかなと思いました。

2つ目は、審議会の女性委員や区の行政の女性管理職の人数が低いという問題について。これに対してずっと長年にわたり目標を設定して活動されていると思うんですけども、もう少し具体的につつこんでそれぞれの審議会の女性比率を何%にしてしまうなど、また令和7年度に向けて女性の管理職の比率を上げていくということで、今の人事上のルールがどうなっているかわからないが、令和7年度のゴールに対して毎年具体的な目標数値を設定することはできないものでしょうか。

所長：2点目についてですが、区の管理職試験は平等で、上からの指定がなく、資格があればだれでも受けられます。試験を受けるという本人の意識がないといけません。この受験率がいま男性の方が高い。そこをどうやって現在の管理職が女性職員に対して働きかけるかと。女性は家庭や子育て、介護などがありますので、そこが受験率に影響しているのかと多少は感じています。目標値は上からは決定できないので、そこは難しいのかなと思います。

委員：わかりました。これは感想ですけども、今の試験というのも男性が作り上げた文化における試験だと思うので、例えば女性

の方を易しくして一旦女性比率を上げてから考え直すというのも一つあるかなと思います。

会長：一応労働関係の専門家として言いますとね、形の上で平等にできているかもしれないが、よく見ると結局管理職になったとしても、育児、介護をしながら管理職ができるという形をとっていかないと難しいと思う。管理職になったのに残業しないではないか、と言われたり追い詰められたりするのが嫌で、もしかしたら試験を受けないという選択をしている可能性も考えられる。だから制度設計するときには、その辺のフォローも必要だと思っております。他にいかがでしょうか。

委員：今回の体系を拝見しますと、区の作った計画との関連性を示していただき、わかりやすくなりました。ありがとうございます。目次を見ると都の動き、国の動き、世界の動きがあってこのプランができ上っているというのがよく分かるので、時代の流れに沿っているのが見えていいなと思いました。ちょっと2点ほど提案があります。今の時代背景で性的マイノリティなどの人権の方を強化しているというのがよく伝わってくるんですけど、私はワーク・ライフ・バランスも両輪で重要だと考えています。目標2で、所長の説明から、個人・家庭向け、企業向けの2つに分けているという説明がありました。個人・家庭の方にはワーク・ライフ・バランスに関する意識啓発が入っています。他方、企業の方では課題4にあるので省いていますというご説明があったような気がしたのですが、実は働く場におけるワーク・ライフ・バランスの意識醸成の方がより大事ではないかと思うのですが、具体的な施策の中で会社のトップダウンの意識啓発など、区がやることなのかどうかはわからないが、どこかに入れていただいた方がいいと思います。具体的にどの施策がいいのかはわからないのですが。

もう一つは、区の女性管理職比率が低迷している件について。最終章のところでも取り組みが区の中のモデルケースとしているというお話があったかと思しますので、なぜチャンスがあっても管

理職になるための試験を受けないのか、深く考えられるような調査をされてはいかがでしょうか。過去にさかのぼっての調査は難しいのかもしれないのですが、今後の調査の視点でそこを深く考えられるようなものがあれば意識啓発の根本のところがわかると思います。なのでもし計画の中で取り組めないなら、他の皆さんと相談の上、審議会の意見の中に入れてもいいのかなと思います。

所長：ワーク・ライフ・バランスを強調したいのであれば、課題5の表題をワーク・ライフ・バランスの推進という形にするなど、変えてみようかと思います。企業への働きかけについては、今のところはセンターで行っている企業向けの講座で行っています。どうしても担当者の応募が多く、忙しいトップの方の参加率はもう一つというところですね。意識を持っている方は参加していただいているが、漠然とした人の参加率は少ないと思います。また、なぜ試験を受けないかというところについては、職員課のアンケートで試験を受けない理由、どういう希望があるかなどのデータを取っていて、それに基づいていろんな研修などをやっています。職員課として女性の管理職比率を上げるための意識調査はやっています。

委員：今の委員のポイントに関連したコメントを1つさせていただきます。ワーク・ライフ・バランスの実現と女性の活躍支援の課題4と5のところなのですが、私も職場におけるワーク・ライフ・バランスと男女共同参画の推進の両方の視点で、実際施策12にはワーク・ライフ・バランスと書いているので、中身とタイトルがちょっと不一致と感ずるので見直しが必要かと思いました。それで気になったのが、女性の活躍推進という風に施策11に書いてあるんですが、これは企業に勤めている人たちというよりは、起業であったりキャリアを中断した人たちに対してもう一回就職支援するという取り組みになっていて、逆に企業の中で働き続けるとか活躍できるという視点が弱いと感じます。辞めないのが一番じゃないですか。

企業に対する働きかけのなかで、ワーク・ライフ・バランスを超えて、どう働き続けられるようにするかという視点をもっと強めたらいいと思います。その根拠としては、女性活躍推進法の改正があって、令和4年には従業員数101名を超える企業は行動計画を公表しないといけないということになっているが、そこに対して区としてやっていくという視点が見えないと思います。せめて対象となる企業がどれくらいあるのかなどの実態調査の実施などを、男女共同参画センターでやっていくものというよりは、経済課の方に働きかけて数字を出してもらうなど、実際公表に向けて何をしていくべきかなどを先方から出していただくなどが必要かと思う。今までと変わっておりませんというご説明でしたが、ここは変えるところだと強く思います。

会長：この法律は国の所管ですが、そうであってもいい意見だと思います。この辺でオンライン参加の委員にご意見を伺ってみましょうか。櫻木先生、いかがでしょうか。

副会長：理念はそのとおりだと思います。ただ国連サミットとかも理念については体言止めをしないで、例えば「～社会の実現を目指す」という用言止めにすることが一般的になっています。「～になったらいいな」だけでは困るので、責任を持つ視点が必要なので、用言止めにしたほうが良いと思います。

それから2つめですが、他の委員が発言されていたとおり、審議会の男女構成比については、量的・質的な問題のキャッチアップが必要だと思います。特に江東区の場合は政策関係の行政審議会ですか、いわゆる選挙管理委員会と教育委員会における女性の比率が以前ゼロでしたよね。これは非常に恥ずかしい話なので。つまりモニターとか、男女共同参画審議会など最初から女性が多く入る委員会を合わせて女性比率が高いという出し方は、1つのやり方としては理解できますが、やはり委員会ごとの比率が重要になりますので、特に行政委員会などに女性が入らないと全く意味がないので、そこに関してきちんと入れていただくことが必要

だと考えます。

それからもう一つ、今年の2月にLGBTQの調査を実施していることが分かったと思うのですが、実際の該当率として9%とか10%とかの数字が出ています。これは左利きとか血液型のAB型とかとの比率とそんな変わらない。血液型AB型の人に対して少数者、マイノリティとは呼ばないですね。つまりLGBTQを訳すときに、日本全体、多くの人が「性的マイノリティ」、「性的少数者」という言葉を使っていることが危険なんですね。江東区としてはこういう言葉を使わないようにする、つまりLGBTQをそのまま書くべきであって、そこに理解として性的マイノリティという言葉を入れること自体がかなり本質と乖離していると思います。あとは例えば服装についてはユニセックスが好きな人とかを入れるとさらに比率は高くなり20%、30%いくことがわかっていますので、30%に達するような人たちを少数者とは通常言いませんので、これは江東区の方で取り組んでいただきたいというのが本当のところですよ。以上です。

会長：ありがとうございます。何か所長の方でいかがでしょうか。

所長：基本理念については体言止めというのが役所的には多いのですが、最終的には会長と調整させていただいて次回ご報告しますが、皆さまから反対のご意見がなければ「実現を目指す」というような用言止めにしたいと思います。性的マイノリティについては、確かにそういうご意見もあるのは把握しています。これについてなかなか確定した言葉がなくて何がいいのかというのは世の中でまだ決まっていないというので、今櫻木委員からご指摘を受けた点についてこちらで検討させていただき、LGBTQというのに変えた方がいいというのであればやぶさかではないので、検討の上決定したいと思います。

会長：体言止めをやめるというのは私もいいと思います。LGBT関係については言葉の使い方で結構難しいところもありますので、調査の上で、皆さんの意見も伺った上で考えたいと思います。

古谷先生、ご意見いかがでしょうか。

副会長：ありがとうございます。ネット接続が不安定なようでお話が半分くらい聞こえていない状態だったので、適切な感想が申し上げられるか不安なのですが、私のほうから3点申し上げたいことがございます。1点目として区の管理職における女性の割合が低いことに対する対策について。一般に教育現場、民間企業などの労働の場で言われていることといたしましては、女性の方が一般的な傾向として自己評価が低いので、「自分は管理職になれるレベルに達していないのでは」と考える傾向が強いと言われております。逆に男性はレベルに達していないとしても挑戦する傾向があるとされています。そういった一般的な傾向に対して働きかけをするやり方について研究が進められています。例えば、企業の垣根を取り払って管理職を目指したい人達にセミナーを開くとか、上司からの働きかけで登用試験を受ける際の働きかけのやり方など、現在色々周知されてきていますので、そういった対策を取られるのがよろしいと思います。いつまでも女性が試験を受けないから管理職が増えないんだという視点ではなく、いわゆる男性の視点に立った枠組みの中で試験を実施する、昇進をするシステムを作っていること自体を変えていく必要があります。なぜ登用試験受けないのかを聞くだけでなく、現在ある対策を区の中で活かしていく必要があると考えています。それと関連して資料1の7ページの目標値のところでございますが、区の管理職における女性管理職の割合が20%はやはり低すぎるというのが率直な感想です。せめて低くても30%だと思います。

2点目ですが、施策をどうとっていくのかとも関連するのですが、田中委員のご指摘で、インセンティブを与えるような施策を設けたらどうかという話があったかと思えます。インセンティブを与えるという方法は、いわゆる行動経済学にのっとった施策のやり方で、中央官庁で環境省などが実施している方法でもあり、行動経済学に則った施策を打っていく必要があると感じます。た

だ、中央官庁でも専門家からの助言を受けてやるだけでは足りなくて、職員がアメリカで2年くらい留学して行動経済学を学んで実際の施策に盛り込んでいるというやり方をしています。中央官庁でのそういった取り組みをご参考にされてはいかがかと思います。

最後3点目ですが、資料2の審議会意見一覧の真ん中あたりにある「マタハラなどハラスメントへの相談支援を」というところについて。従来はマタニティハラスメントが深刻であるという問題があって、国が企業に防止策を義務付けるという経緯がありました。従来はマタハラをすること自体が問題だと捉えられていましたが、現在問題となっているのがこれをさらに超えた形で、妊婦さんや子育て中の方を保護するという結果として周りにいる人への仕事のしわ寄せがかなりきつくなってきていて、労働者の間で一部の人たちに仕事の負担が行ってしまうことに対する反発があって、例えば大手化粧品メーカーなどは一律の特別扱いをやめるなどの動きが出てきている状況にございます。仕事のしわ寄せの問題も含めた形での提案を入れていく段階に来ているのではないかと思います。

会長：ありがとうございます。所長のほうから何かありますか。

所長：女性の管理職の割合20%というのは国の目標値をそのまま引用していますので、低いということであれば、職員課との調整もあります。江東区として30%も考えられます。職員課でも管理職試験の勧奨というのはやっています。行動経済学というのはハードルは高いのかなとは感じるが、一つの参考としていきたいと思います。インセンティブについても、できるものとできないものがあるので、できるものは活用していくことも検討すべきと感じております。マタハラについては、審議会のご意見なので皆様のご意見をまとめて出していきたいと考えています。これについては皆様のご意見として入れたいというものを上げていただきたいと思います。

会長：資料2は、5年前の情報なのでいまの時代にあわせて意見があれば出したらいいいということです。他に意見はありますか。

委員：DV関係とLGBTの両方に関わるのですが、DVの相談窓口について何か所かで記載があるが、LGBTカップル間のDVの相談はできますか。LGBT間でのDVも発生するかと思います。

所長：今は女性の悩みDV相談となっていますが、5年前から男性も含めていく形で検討していますので、前向きに考えています。今は男性からの相談があった場合には、東京都のウィメンズプラザをご紹介するにとどまっていますが、今後江東区でも男性、女性、その他を含めた相談体制を充実することを検討して進めています。

会長：施策の中に確かありましたよね。他にはいかがでしょうか。

委員：概ね皆様のご意見と同じですが、資料2みたいな形でまとめるのは大賛成です。また、我々審議会の中で江東区からできることを抽出して、これをやるべきであるという強い形で提言するのがよいかと思いました。

会長：ありがとうございます。

5. パブリックコメントの実施について

会長：続きまして、パブリックコメントの実施について所長から説明をお願いします。

所長：議題5の行動計画（素案）のパブリックコメントについて、ご説明いたします。資料3をご覧ください。まず、1 実施期間ですが、令和2年12月1日（水）から令和2年12月22日（水）までとなります。2 周知方法は、（1）区報12月1日号（パブリックコメント特集号）に概要を掲載、（2）区ホームページに計画（素案）全文を掲載し、（3）こうとう情報ステーション（区役所2階）、人権推進課（区役所4階）、男女共同参画推進センター2階、情報資料室で冊子を閲覧することができます。3 提出方

法は、郵送、FAX、窓口持参、区ホームページによりご提出いただけます。4 今後の予定は、ご覧のとおりで、本審議会においては、次回1月25日に、パブリックコメントの実施結果と、計画の答申案をご説明し、いただいたご意見を元に、最終調整を行います。その後、2月15日の本年度最後の審議会において、区長への答申を行います。簡単ですが、以上です。

6. その他

会長：1点だけ、参考7を添付しています。雇用関係なのですが、コロナショックの被害は女性に集中ということで、結構統計資料などもきちんと出ているものですので、参考にしていただければと思います。本日の議題はこれで終了しましたが、その他所長から何かありますか。

所長：その他事務局からですが、本日も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、または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き、11月30日（月）までに送付してください。次に、講座のお知らせが5枚付いておりますので、ご希望がありましたら事務局までご連絡ください。最後に、次回の審議会の日時についてです。次回は、来年1月25日（月）を予定しております。事務局からは以上となります。

会長：何かご質問、ご意見ございますでしょうか。次回の審議会は、1月25日（月）の予定です。正式な通知は約1週間前に事務局より通知があります。コロナが心配なのですが、皆さん健康に留意されて、次回もお元気な顔を拝見できるよう願っております。

7. 閉会

会長：それでは今日はこれで閉会いたします。本日はどうもありがとうございました。

以上