令和３年度　第１回千代田区男女平等推進区民会議

日　時　　令和３年５月 20 日（木）18 時 30 分～19 時 50 分
会　場　　千代田区役所８階　第１・２委員会室
委　員　　会　長　三浦　まり
　　副会長　鈴木　浩子
　　委　員　金子　雅臣／五十嵐　裕美子／原田　裕美／村田　和美／渡邉　千恵子
　　村木　さをり／牧田　裕一／岩谷　祐治（欠席）／宇塚　悠介／半田　真也（欠席）
　　福井　泰代（欠席）／大賀　一樹／深野　恵津子／田茂山　史恵
事務局
　　文化スポーツ担当部長　大矢　栄一
　　国際平和・男女平等人権課　小川　久美子
　　地域振興部　国際平和・男女平等人権課
　　人事課　緒方　直美
　　政策経営部　人事課

〔配付資料〕

資料１	令和３年度委員名簿
資料２	千代田区男女平等推進区民会議設置要綱
資料３	第５次千代田区男女平等推進行動計画の評価（素案）
資料４－１	第５次千代田区男女平等推進行動計画の進捗状況
資料４－２－１	行政委員会等の女性委員の割合の推移
資料４－２－２	令和２年度審議会等の女性委員数（一覧）
資料４－３	千代田区の職階層別女性職員の比率の推移
資料５	第６次千代田区男女平等推進行動計画策定に向けた提言（案）
資料６－１	第６次千代田区男女平等推進行動計画の全体像
資料６－２	第６次千代田区男女平等推進行動計画の数値目標 検討案
資料７	第６次千代田区男女平等推進行動計画構成案
資料８	第６次男女平等推進行動計画策定に係るスケジュール

〔参考資料〕

・千代田区特定事業主行動計画

三浦会長　　本日はご多忙のところ、そして雨の中、お集まりいただき、ありがとうございます。定刻となりましたので、令和３年第１回千代田区男女平等推進区民会議を開催いたします。本日の会議は緊急事態宣言が発令中であることから、前回と同様、７時 45 分を終了予定としております。円滑な進行にご協力をお願いいたします。最初に本会議の注意事項と委員の出席状況のご報告をお願いいたします。

小川課長　　本会議は公開を前提としておりますので、議事録作成のために録音機を置かせていただいておりますので、ご了承ください。議事録作成にあたっては、委員の皆さまに確認をお願いいたしますので、よろしくお願いいたします。次に本日の委員の出席状況についてご報告いたします。ご欠席のご連絡を頂戴しております方は、岩谷委員、半田委員、福井委員の３名です。宇塚委員は遅れていらっしゃると思います。

次に配付資料の確認をさせていただきます。最初に次第がございます。次に資料１として令和３年度委員名簿がございますが、４月から鈴木副会長の所属が日本薬科大学ということで変更になっておりますので、お配りしております。次に資料２として、千代田区男女平等推進区民会議設置要綱がございます。資料３として、第５次千代田区男女平等推進行動計画の評価（素案）がございます。資料４−１として、第５次千代田区男女平等推進行動計画の進捗状況がございます。その後の資料４−２−１として、行政委員会等の女性委員の割合の推移、それから資料４−２−２として、令和２年度審議会等の女性委員数、資料４−３として、千代田区の職階層別女性職員の比率の推移がございます。次に資料５として、第６次千代田区男女平等推進行動計画策定に向けた提言（案）がございます。次にＡ３カラーで、資料６−１として、第６次千代田区男女平等推進行動計画の全体像がございます。資料６−２として、第６次千代田区男女平等推進行動計画の数値目標 検討案がございます。資料７として、第６次千代田区男女平等推進行動計画構成案、資料８として、第６次男女平等推進行動計画策定に係るスケジュール、最後に千代田区特定事業主行動計画の概要版がございます。

今年度より男女共同参画に関する計画の改定支援業務をお願いしております株式会社創建さんにお二人同席いただいております。あと、議題の最後の千代田区特定事業主行動計画の概要ですが、午後７時 30 分頃、人事課長が参りましてご説明いたしますので、よろしくお願いいたします。本日は、発言の際は挙手をいただきまして、会長に発言許可を受けて、発言をお願いいたします。なお、このマイクの下にあります右側のボタンを押していただくと、マイクの上部が赤くなりますので、押してお話しください。終わりましたら、もう一度右のボタンを押していただくと消えますので、それもお願いいたします。以上でございます。

三浦会長　　ありがとうございました。では、令和３年度人事異動に伴い、教育委員会指導主事が牧田委員に代わられましたので、牧田委員、ごあいさつをお願いいたします。

牧田委員　　千代田区教育委員会指導課指導主事の牧田と申します。いろいろとご相談させていただきながら、対応していきたいというふうに思っております。１年間、どうぞよろしくお願いいたします。

三浦会長　　ありがとうございました、よろしくお願いいたします。それでは次第に沿って進めてまいります。議題１「第５次千代田区男女平等推進行動計画の進捗状況と評価について」ご説明をお願いいたします。

小川課長　　それではまず先に資料４−１の現行の第５次計画の進捗状況をご覧ください。１枚目めくっていただきまして、２枚目の進捗状況の表をご覧ください。表頭に計画の５つの目標がございまして、事業の４年間の評価として、ＡからＤとバーの評価と該当する事業数というふうになってございます。評価基準が、左下の枠のところですけれども、１年間の評価として、Ａが男女共同参画の視点を十分に配慮して取り組むことができた。Ｂが配慮したがさらに取り組むべき点がある。Ｃが視点への配慮が不十分だった。Ｄが事業を行わなかった。バーが事業完了等のために評価できないというふうになってございます。上の表ですけれども、合計 97 事業のうち、Ａが 79 事業で 81.4%、Ｂが 14 事業で 14.4%、バーの事業完了で評価できないが１事業。これは、当課の緊急一時保護事業を生活支援課に統合したため完了したものでございます。全体として事業の進捗状況については、一応進んでいるという状況になってございます。事業ごとの進捗状況の表につきましては、体裁のみ説明させていただきます。最初の目標１の１／８となっているページをご覧ください。左上に目標がございまして、施策の方向、施策ごとの主な事業・事業があります。次の欄には平成 29 年度から令和３年度の年次計画と、令和２年度の事業実績がありまして、今回は１年ごとの評価の再掲と、４年間の評価に対する説明等を追記して、今後の方向、担当課となっております。毎年この会議で１年ごとの進捗を報告していますけれども、それを４年分まとめたものということになってございます。次の評価素案の説明の前に一部またご説明しますけれども、個々の事業につきましては後ほどご確認いただけるとありがたく思います。

次に資料３に戻りまして、第５次計画の評価（素案）でございます。これにつきましては昨年 11 月 25 日のこの会議で報告した中間素案を、先ほどの進捗や評価等を踏まえて更新したものです。今後、区として策定する第６次計画の前段のほうに入ってまいります。現在は素案で、最近の状況や、提言案の内容は必ずしも入ってございませんので、ご承知おきいただきたいと思います。

おめくりいただきまして最初に目次がございます。Ⅰ　計画の背景といたしまして、社会的な動向、国・都・区の動向等がありまして、Ⅱ　第５次計画の評価と課題として、目標ごとに記載しております。それでは１ページからご覧ください。まず社会的な動向

として、男女平等推進の経緯ということで、国際的な動向がございまして、男女雇用機会均等法や、男女共同参画社会基本法等の法整備が進められており、令和２年には第５次男女共同参画基本計画が国のほうで策定されております。しかし、諸外国の推進スピードが速くて、令和３年に世界経済フォーラムが公表したジェンダーギャップ指数では、日本は 156 カ国中 120 位となっておりまして、危機感を持って男女共同参画に強力に取り組む必要があるとされております。

（２）ＳＤＧｓ（持続可能な開発目標）が国連サミットで採択されておりまして、2030 年を年限とする 17 の国際目標がございます。特に目標５では、「ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う」が掲げられ、女性に対する差別や暴力の排除、あらゆるレベルにおける女性の参画や、リーダーシップの機会の確保などが示されておりまして、国でも実施指針等を作成して、ＳＤＧｓ達成に向けた取組が自治体にも期待されているところでございます。

「（３）新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う社会的に弱い立場の方の問題の顕在化」ですが、新型コロナウイルス感染症の拡大によりまして、大きな影響が及ぼされておりますけれども、特に外出自粛等による配偶者等への暴力や、性暴力の増加、深刻化が懸念されております。また、非正規の労働者や飲食のサービスなどに、女性が多く、この影響が女性の雇用に強く表れています。経済的困難に陥るひとり親家庭など、貧困の増加等も危惧されており、こうしたことに取り組んでいくということが求められています。現在の施策の状況等は後日追加したいと思います。

２番の国の政策動向として、先ほども言いました国の第５次男女共同参画基本計画が令和２年 12 月に閣議決定されております。ページをめくっていただきまして、国は計画の中で目指すべき社会として、下の四角に書いてございます４つを提示しております。その下に 11 分野について、施策の基本的方向と具体的な取組に言及しております。「（２）あらゆる暴力の根絶に向けた取組強化」ということで、右上のほうですけども、令和２年には、「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」を国が示しております。また、児童虐待防止対策の強化を図るということで、特に相互に連携・協力をして行う機関として児童相談所が明文化されて、連携をしていくことになってございます。次に女性活躍推進に向けた取組ですが、平成 30 年に政治分野における男女共同参画の推進に関する法律が公布されまして、女性議員を増やしていこうという取組になっております。現在、改正案を検討されているということですけれども、なかなか数を増やすということは難しいようです。

平成 30 年には働き方改革関連法が成立し、令和元年には女性活躍推進法改正が公布されまして、一般事業主行動計画の策定は労働者が 101 人以上の事業主に拡大されております。それから、改正育児・介護休業法が施行されまして、育児休業取得期間の延長

や、育児目的休暇制度の努力義務創設などが定められております。令和元年 12 月には、改正育児・介護休業法施行規則及び改正指針が公布されたことによって、令和３年１月１日から、子の看護休暇、介護休暇を時間単位で取得するということもできるようになっております。

「（４）ハラスメント防止対策の強化」ということで、令和２年６月から職場におけるハラスメント対策が強化されまして、パワー・ハラスメント防止のために事業主に対して、相談体制の整備等の雇用管理上の措置を講じるということが義務付けられております。中小企業については令和４年から義務付けられるということになってございます。

次のページは東京都の政策動向ですが、東京都の男女平等参画推進総合計画につきましては、平成 29 年に策定されておりまして、５年計画なので改定時期だと思います。令和元年には、『「未来の東京」戦略ビジョン』が策定されておりまして、そこに書いてございますような女性活躍について戦略が示されております。

「（２）あらゆる暴力の根絶及び差別の解消」ということで、東京都は平成 30 年に、「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」を制定しまして、令和元年には条例第５条に基づき、性自認及び性的指向に関する基本計画を策定して、啓発等を総合的に進めるとしております。また、性暴力の根絶を目指して、平成 27 年に、「東京都性犯罪・性暴力被害者ワンストップ支援センター」を開設しておりまして、ＮＰＯ法人のＳＡＲＣ東京との協働で、警察、医療機関等と連携して、24 時間 365 日で相談を受け付け、相談、カウンセリング等の精神支援、病院・警察等への付き添い支援等をワンストップで行っております。平成 29 年には、いわゆるＪＫカフェ等に関する条例を施行しまして、罰則規定を設けて、18 歳未満の者に接客させるということを禁止しています。

千代田区の動きでございますが、ちよだみらいプロジェクトが千代田区の第３次基本計画ですけれども、「性別による不平等がなく、誰もが自分で生き方を選ぶことができ、その選択が認められて参画できる社会の実現」という第５次千代田区男女平等推進行動計画の基本理念が、ちよだみらいプロジェクトにも示されております。令和２年に一部見直しまして、新たな課題解決の方向性に、ダイバーシティ及びインクルージョンの考え方も取り入れること、性的マイノリティへの差別解消など、人権に関わる様々な課題について、理解促進・意識啓発を進めるということが示されております。四角の中に現行のちよだみらいプロジェクトにおける男女共同参画の概要と指標が示されております。基本的には、行動計画と同じものの一部が示されております。

６ページにいきまして、男女共同参画センターＭＩＷがございます。ＭＩＷは、相談、

学習、情報、支援、交流という５つの機能でいろいろな活動に取り組んでおります。７ページ、千代田区の現状ですが、人口の変化でございます。千代田区の人口は平成 12 年まで減少していたところですが、その後、増加に転じまして、令和３年は 67,216 人ということで、転入などの社会動態による人口の増加、それから出生などの自然動態による人口増加も見られます。次のページの合計特殊出生率も増加してきておりまして、現在では東京都の水準を上回り、全国の水準に近づいております。老年人口の割合が減少している一方で、年少人口の割合が増えているという状況になってございます。

９ページは女性の就業状況です。女性の労働力率は、出産・子育て期に当たる 30 歳台で大きく低下して、40 歳台で上昇するＭ字カーブを描くと言われております。千代田区では、30 歳台での労働力率の減少が比較的緩やかになっており、働きながら出産・子育て期を迎える女性が多い状況が伺えます。また、東京都や特別区の５歳以下の子どもがいる場合の、女性の就業率は５割程度となっているのに対し、千代田区では６割半ばとなっていることから、仕事と子育ての両立を図っている女性の姿が伺えます。

次に 10 ページでございます。第５次計画の評価と課題ですが、ここには今の第５次計画の３つの基本的な考え方と、５つの目標と、10 の数値目標が掲げられております。目標１「人権を尊重し、健康的な生活を支援する」として、施策の方向と取組状況が書いてございます。「（１）人権尊重・男女平等に対する意識啓発」といたしまして、ＭＩＷにおける講座、ＭＩＷ通信、それから区内の学校と連携した講座、区内の小中学校の児童・生徒・保護者を対象にした情報モラルに関する講座やセーフティ教室等を実施しております。その次の※印ですが、事業実績は、この後も全部そうですが、令和２年度については新型コロナウイルス感染症拡大防止のため事業の開催状況が異なるために、例年の実施状況を記載することにしました。令和２年度は結構中止になったりとか、縮小をしたりとかいうようなことがございまして、例年のものを記載する形にしております。

「（２）多様な機会・場における人権・男女平等教育・研修の推進」では、教職員の研修の実施、個性・適性を尊重した進路指導等に努めております。「（３）男女の性や健康に関する理解促進と支援」では、生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利の理解促進や、身体と心の健康づくりを推進するため、各種健診や相談事業をしております。妊娠期から子育て期までの切れ目ない支援を行うために、妊婦全員を対象とした面接、ちよ♡まま面談と、産後ケアの費用助成を平成 29 年度から実施しています。「（４）性的マイノリティへの理解促進と支援」では、ＬＧＢＴｓ相談を令和２年度からは毎月２回に拡充しまして実施しております。また、こちらの会議でも検討いただきました、「ＬＧＢＴｓへの対応に関する職員ハンドブック」を令和元年に作成しまして、区役所内の各課、学校へ配布し、研修の中でも使っております。

数値目標と達成状況でございますが、「男女の性別による不平等があると思う人の割合」が、目標値は15.0%だったのですけれども、48.6%で逆に増えました。恐らく意識が高くなったので、不平等と感じる人が増えているのではないかと思いますが、未達成となっております。これから先もですが、今、数値目標と達成状況では数値しか入ってないですけれども、それに対して評価としての考察を今後、入れていこうと思っております。

次のページ、「『性的マイノリティ』（ＬＧＢＴｓ）という言葉の意味を知っている人の割合」ですが、こちらも目標は 95.0%でしたが、75.4%で未達成になっております。今後に向けた課題としては、ダイバーシティ＆インクルージョンの考え方を取り入れながら進めていくことや、ＬＧＢＴｓの理解促進は書いてございます。今後また提言を踏まえて区として検討していきたいと思いますが、必ずしもこの課題のところが、まだ提言の内容が反映されておりませんので、ご承知おきいただきたいと思います。今後、計画の中で検討していくことになります。

目標２「配偶者・児童等への暴力や性的いやがらせ行為・性暴力を根絶する」として、ＤＶ、デートＤＶへの対策の推進では、連携体制を取って支援している状況です。ＭＩＷで相談時間を拡充し、配偶者暴力相談支援機能については、検討段階です。「（２）児童・高齢者・障害者に対する虐待への対策の推進」として、子どもと家庭に関わる総合相談を 24 時間 365 日体制で行っております。また、障害者よろず相談「ＭＯＦＣＡ」を設置したり、毎年 11 月１日から 12 月 10 日までを区の虐待防止強化期間と位置づけまして、啓発キャンペーンをしております。高齢者虐待ゼロのまちづくりも進めております。「（３）性的いやがらせ行為・性暴力等への対策の推進」ですが、講座や相談、そのほか、東京都の若年被害女性等支援モデル事業として、ＮＰＯ法人など民間支援団体による相談と、秋葉原での夜間見回り、声かけなどを実施しているところです。

数値目標ですが、「ＤＶをされたことがある人の割合」は、初期値の男性 6.2%、女性 23.6%が半減することが目標でしたが、現実には増えておりまして、男性 15.1%、女性 30.9%。また、「性的いやがらせ行為を受けたことがある人の割合」も半減が目標でしたが、逆に増えておりまして 25.8%になってございます。これも意識が変わったことにより、被害を認識したということだと思います。

14 ページにいきまして、今後に向けた課題として、新型コロナウイルス感染症拡大に伴い配偶者等への暴力の増加などがございますが、被害者が相談を控えるケースなども見られるので、配偶者暴力相談支援センター設置に向けた検討を引き続き進めて、多様な相談手法を含めた相談体制の充実を図る必要がございます。また、ＤＶと児童虐待は重複して発生することを踏まえ、さらなる連携強化を進めることが求められます。次に、東京都の若年被害女性等支援施策の活用や、ワンストップ支援センターと連携して、被害者支援を強化して、加害者、傍観者にならないための啓発活動も併せて行うとなっ

ております。

目標３「ワーク・ライフ・バランスの実現と女性の活躍を支援する」ですが、「（１）働きたい・働き続けたい女性に対するキャリア形成の支援」として、ＭＩＷの講座等に加えまして、まちみらい千代田において、「女性起業家支援ビジネス起業塾」という講座を行っております。「（２）男性の働き方に対する意識改革に向けた啓発」ですが、ＭＩＷの講座、保健所の「まま・ぱぱ学級」、九段生涯学習館では「家庭教育学級」を行い、意識啓発に取り組んでおります。「（３）家事、育児、介護等と仕事の両立に向けた支援」としては、保育所や学童クラブの待機児ゼロを達成しております。また、ひとり親の、経済的自立や生活安定を目指すため、給付金・貸付金の交付、相談支援、医療費助成等を実施しております。「（４）働きやすい職場づくりに向けた情報提供・啓発」では、ＭＩＷの講座などを行っております。「（５）区内中小企業の意向を捉えた支援」では、「中小企業における仕事と家庭の両立支援」事業を行っておりまして、介護休業や男性の育児休業等に対する奨励金を新たに創設し、有給の特別休暇、配偶者出産休暇制度等を新たに導入した際の奨励金を創設するなどしております。

次のページの数値目標と達成状況ですが、「高校生・大学生に向けたキャリア形成支援事業の実施」は年４回という目標でしたが、未達成になっております。「男性の育児休業・育児短時間勤務奨励金の新規申請企業数」が、年５社で計 25 社という目標でしたが、こちらは年８社、計 28 社で達成となっております。数値目標の中で達成されたのはこれだけという状況でございます。

今後に向けた課題ですけれども、仕事の継続を望む女性が希望を叶えられるよう、キャリア形成支援なども行っていく必要があると思います。また、事業者向けの調査で、なかなか支援事業を認知していないということもあったので、ＰＲや、いろんな法律が改正されておりますので、中小企業がこれらの法改正に対応できるような支援をしていく必要もございます。それから新型コロナウイルス感染症拡大の影響による非正規労働者や、ひとり親をはじめとした女性の貧困に対して、今も行っているところですけども、さらに支援が求められています。

目標４「地域社会における男女共同参画をすすめる」の施策の方向と取組状況としまして、「（１）意思決定過程への女性の参画の推進」では、区が設置する審議会等における女性の増加が、達成できていない状況です。次に、「（２）子育て、介護をしている人や、退職した人等への社会参画の支援」では、ボランティアなどの推進や、男女共同参画を推進する自主グループと共催でＭＩＷの事業を行っております。「（３）多様性に配慮した防災・まちづくりの推進」では、避難所運営協議会の副委員長に女性委員を選任したほか、マニュアルに「女性に配慮した避難所運営」について盛り込むなどしております。

数値目標の「審議会等における女性委員の割合」ですが、資料の４−２−１をご覧ください。表とグラフがございまして、平成 29 年度は女性委員の割合が 33.9%、令和３年度は 31.2%で、目標の 40%以上、60%以下は達成しておりません。審議会等の女性委員につきましては、資料４−２−２をご覧いただきますと、個々の委員会等が全部で 77 ございますが、それぞれについて、委員の総数と、男性・女性の割合を示しております。また、後ほどご覧いただきたいと思いますけれども、一番右側の欄に、「前年度比較で女性委員が減った場合、もしくは女性委員がゼロの場合、理由を記載してください」として、理由を書いてございますが、例えば委員が退職になって女性から男性に交代したとか、所属医師会からの推薦者が男性だったため、女性委員数が減少したとか、そういった理由がそれぞれ書いてございます。これについてはもう少しポジティブアクションをしていくような必要があろうかと思っております。今後に向けた課題にもそのことが書いてございます。それから、「避難所運営協議会委員における女性委員の割合」も、40.0%が目標でしたが、34.7%で、副委員長に女性委員を選任はしていますが、未達成となっております。18 ページにいきまして、内閣府で、「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」を策定しており、これを普及し反映していく必要があります。

目標５「行動計画の推進体制を充実する」では、「（１）男女共同参画センターＭＩＷの充実」、「（２）区役所内推進体制の充実」、それから「（３）区民の協働による推進体制の充実」がございます。区民の協働による推進体制の充実の中で、この区民会議のことと、男女共同参画センター運営協議会にも区民が参画しているなどとなっております。

数値目標「区役所内の管理・監督者（係長以上）に占める女性の割合」ですが、資料４−３をご覧ください。初期値が 25.8%、29 年度が 24.9%となっております。令和３年度が 34.7%ということで、目標値が 40.0%だったので、未達成となっております。内訳で見ますと、令和３年度の管理職が 16.9%、係長級が 39.8%となって、係長級はかなり４割に近づいているのですけれども、まだ管理職は少ないという状況です。戻っていただいて、「千代田区男女共同参画センターＭＩＷを知っている人の割合」が、目標は 65.0%だったのですが、令和２年度が 30.3%で未達成でございます。

今後に向けた課題といたしましては、職員アンケートで、「女性職員の活躍のために必要なこと」として、「超過勤務の縮減や休暇の取得促進など、働きやすい職場づくりの推進」が最も多い回答となっていますので、昇任を望む女性のキャリア支援と併せて意識改革を引き続き行っていくとしてございます。20 ページ、最後になりますが、区民アンケートでも、ＤＶやハラスメントの相談先として、ＭＩＷを含む区や都・国などの公的機関に設置する相談窓口の認知度が全体的に低く、ＭＩＷを知っている人も少ないということがございますので、さらに周知を図っていくとともに、男女共同参画を推進していく必要があるというようなことでございます。評価の説明は以上でございま

す。進捗状況のところは多いので省略させていただきました。

三浦会長　ありがとうございます。ただ今の説明について、ご意見ございましたら、よろしくお願いいたします。

田茂山委員　目標３のところの数値目標の達成状況の、「高校生・大学生に向けたキャリア形成支援事業の実施」で、確か以前の会議で、他の女性支援事業とか、そういうものをＭＩＷでやっているから、日程的にはもともと多分無理で、目標値が元から達成できないみたいな話があったと思うのですけれど、この目標値は修正されますか。

小川課長　そうですね。確かにこのキャリア形成の目標値はあるのですが、ＭＩＷの講座は全体で 20 講座あり、それで目標に合わせていくつずつ毎年やると計画立ててやっています。しかし、そこに初めから無理があったところがありました。それと、目標１個に対して１個の講座というものでもない、ある程度、両方目指すみたいなものもあるのですけれども、そういったことも、次は考えていかなければいけないと思います。また、この数値目標の設定ですが、もともと５年前にアウトカムを中心にやろうということで、こういう 10 個の数値目標を立てているのですけれども、なかなかこれで測るというのは難しいところがあります。それはまた皆さんにご意見をいただきたいのですけれども、事業のアウトプットとアウトカムと、両方の指標を揃えるような形でやっていかないと、私たちも進捗状況を見ても、達成している事業は 80%を超えているのですけれど、本当に達成したのかどうかというのが、数値目標はあまり達成されてないですよね。それで、計画の評価をするときに、すごく悩んでしまって、もう少し厳格に何か評価できるようなものにしたほうがいいのではないかと思っております。それもまた併せてご意見いただきたいところです。

三浦会長　ありがとうございます。最初のこの進捗状況調査のＡ～Ｄの表と、数値目標の関連というのはどうなっているのでしょうか。

小川課長　そこがまた難しいところなのですけれど、進捗状況では評価が男女共同参画の視点に立ったかどうかになっていまして、直接、数値目標と合わないところがあります。それで今、評価の中には、こういった事業をいくつやりましたとかいうものがあります。例えば相談拡充しましたみたいな形で取組状況は書いているのですけれども、それと数値目標とが必ずしも一致してないということがあります。あと、数が少ないというのもあると思いますけれども、悩ましいというのが正直なところです。

三浦会長　ありがとうございます。この数値目標は前回のこの会議で話して、皆さんと一緒に決めたものなんですよね。それの進捗結果を今日示していただいて、10 の数値目標のうち、達成できたのが１つということになっております。なので、次回の計画をつくるときに、

一体どういう数値目標があるべきかと、今回の結果を皆さんも検討いただいて、どういうものを持てば効果が出るのかということをお考えいただければと思います。こちらの資料１の事業評価に我々は関与をしていなくて、区のほうから毎回お示しいただいているということだと思います。でも、我々としても、例えばこういう評価をしたほうがいいのではないかという意見をこの場で述べることはできるわけですね。

小川課長　　はい。

三浦会長　　なので、１つの考え方の整理ですけれども、今後の課題として、この事業評価と数値目標の関連をもう少し明らかにした上で、数値目標のほうはどちらかというとアウトカム、実際にどういう変化があったのかということを入れる。それで、事業評価はあくまで事業なのでアウトプット、区が何をしたか、区が何をしたことによって社会がどう変わったかということを入れる。最終目標は社会がよりジェンダー平等になることなので、具体的に区はどういう事業をすればいいのかということを事業評価のところに入れていくというのが、１つの考え方の整理ではあると思います。そういう形でこれから整えていくのか、あるいは数値目標をアウトプットとアウトカム混在していますけれども、今みたいに混在させておいたほうが実効性があるのか、少し皆さんでご検討いただいて、次回以降の会議で深めていければと思います。何かこの点について、いかがでしょうか。お願いします。

小川課長　　補足ですけれど、今日、後で説明しますが、資料６−２で第６次の計画の数値目標の検討案を参考に出しておりますので、そのときにまたご説明させていただきます。

三浦会長　　決定は今日ではないですよね。

小川課長　　今日ではないです。もっとずっと先です。

三浦会長　　なので、後でまたご説明いただいたときに、また検討できればと思います。皆さん、いかがでしょうか。大丈夫そうであれば、これを踏まえて、今日確定しなければならないのは次の議題になるかと思いますが、そちらに議事を進めたいと思います。議題２「第６次千代田区男女平等推進行動計画策定に向けた提案（案）について」、３月 16 日開催の区民会議や、会議後にいただいた意見などを踏まえて更新してあります。事務局よりご説明お願いいたします。

小川課長　　提言の説明の前に資料８のスケジュールをご覧ください。前回の会議から経緯を確認したいと思います。右の列が区民会議になっております。前回は、３月 16 日に区民等のアンケート調査報告書の最終報告とともに、区民会議提言のたたき台をお示ししてご意見をいただきました。その後もメール等でご意見をいただきまして、会長、副会長

とも打ち合わせをさせていただきまして、資料５の今の提言案となっております。本日、最終確認いただきまして、５月 27 日に会長、副会長から区長に提言を提出していただくという予定になっております。

それでは資料５のほうにお戻りください。赤字の部分が委員のご意見により追加・修正等がされた部分ですので、そこを中心に説明いたします。まず、めくっていただくと、三浦会長の前書きがありまして、次のページに目次がございます。その次めくっていただいて１ページからですが、下のほうに用語説明を脚注として新たに付けております。２ページ、ジェンダー平等ですけれども、提言では男女共同参画、男女平等という表現になっていたものを全て、ジェンダー平等に統一してあります。後ろもそうでございます。次に、４ページの下、目標１「人権を尊重し、健康的な生活を支援する」のところで、区民会議での主な意見として、「トランスジェンダーへの差別がＳＮＳ上でも、現実社会でも顕在化している。」「『パートナーシップ制度』の導入は広く事実婚の異性カップルなども想定し、ダイバーシティ＆インクルージョンの視点を取り入れながら進めてほしい。」という前回の意見を入れております。それから５ページ、「有害な男性性を変える必要がある。」「若年女性支援では、民間支援団体ならではの活動があることに配慮し、より積極的な連携を行う。」が意見として入っております。

提言１のダイバーシティ＆インクルージョンの視点のところですが、「女性および男性における多様性に配慮し、差別がなく」が入っております。また、提言１の１番下ですが、「第６次計画の名称ですが、ＳＤＧｓの視点を反映した計画であるため、「男女平等」という枠よりも、「ジェンダー平等」のほうが、多様性を表す計画名ではないかと考えます」が変わっております。提言２ですが、ＬＧＢＴｓへの施策を進めるということで、支援を進めるだったのですけれども、施策を進めるというふうに変えてございます。２行目、「専門の相談窓口の設置など、理解促進につながる様々な施策を行ってきました。これらの施策を継続するとともに、教育現場において、当事者児童・生徒、その家族に配慮し、制服の選択を含む措置を講じ、当事者の自尊心を育む教育を行うことを求めます。また、23 区でも８区で「パートナーシップ制度」などが導入されており、あらゆる人が使える」ということを説明に入れております。後ろも、支援ではなくて施策に変更しております。提言３には、困難な問題を抱える女性のところですけれど、秋葉原地区のところで民間支援団体を入れております。

次は７ページです。区民会議の意見として、「配偶者に対する暴力を中心に対処する配偶者暴力相談支援センターを設けることは有意義である」が入っております。その下、「あらゆる暴力をなくすため、民間支援団体ならではの活動があることに配慮し、より積極的な連携を行う。」「コロナ禍において、非正規など弱い立場の人へのハラスメントが問題になっている」も入れております。提言４は、配偶者暴力相談支援センターですが、早期に設置するということで「早期に」が入っております。提言５ですが、ハラス

メントのところ、「教育、スポーツの場におけるセクシュアル・ハラスメントに対する取組については、様々な周知、相談窓口の整備、職員・教職員への研修を実施することを求めます」が入っております。

９ページ、目標３ですが、提言６「女性へのキャリア形成を支援する」の中で、「ジェンダー平等の意識啓発に取り組み、男女共同参画センターＭＩＷで女性のためのリーダーシップ研修を実施したり、女性の起業を支援する取組を一層強化することが必要です」が書いてございます。10 ページですが、目標４「地域社会における男女共同参画をすすめる」の中で、区民会議でのご意見として、審議会等ですが、「充て職で委員になっている場合、根拠が何かということを点検し、現行規定に合理性があるのかどうかを検討する必要がある。」それから、「教育現場における意思決定への参画では、ジェンダー平等の視点を持って取り組むことが必要である。」、「女性模擬議会などを実施し、女性の政治参加を促すのはどうか。」という意見が挙がっております。提言の８では、政策・意思決定過程における女性の参画ですが、「女性が少ない場合は要綱等を改正するなど具体的な是正計画を策定することを求めます」。その下は先ほど言いましたように男女共同参画や男女平等をジェンダー平等と変更しています。それから、様々な年代の女性が集まり、意見を交換できる場を設けようということが入っております。11 ページも同様にジェンダー平等は男女共同参画を変えたものです。

目標５「行動計画の推進体制を充実する」のところの主な意見で、「男女共同参画センターＭＩＷの認知度はあまり高くないところではあるが、利用率に対する評価があってもいいのではないか」というご意見をいただいております。提言 10 ですが、これも男女共同をジェンダー平等に全部変更し、「ＭＩＷは、広くジェンダー平等に関する情報発信」、あるいは「ジェンダー平等の視点から」、「ジェンダー平等推進の担い手となる女性リーダーの育成」、「ジェンダー平等を推進する」ということになっております。説明は以上でございます。

三浦会長　ありがとうございました。本日、この案を確定するということになりますので、これまでの議論が十分に反映されているとは思うのですけれども、まだ足りないところありましたらご指摘いただければと思います。また、今日で確定ということなので、できれば委員の全員から一言ずつでも、ご意見いただければというふうに思います。いかがでしょうか。五十嵐委員、お願いします。

五十嵐委員　８ページ、提言５の追加部分についてでございますけれども、教育、スポーツの場におけるセクシュアル・ハラスメントに対する取組というところになります。教育、スポーツの場においてはセクシュアル・ハラスメントもよく起きるのですけれども、パワー・ハラスメントも見過ごせない、よく起こっているというふうに思います。なので、ここはパワー・ハラスメントも加えるということではいかがでしょうか。

三浦会長　　ありがとうございます。教育の分野ですので、せっかくですので牧田委員、何かコメントございますでしょうか。ご指名してすみません。

牧田委員　　今の五十嵐委員のご指摘ですと、パワー・ハラスメントについても、追加するということでいただいたかというふうに思います。ハラスメントにつきましては、学校現場におきましても研修等で実施しておりますので、その辺りを認識しております。

三浦会長　　ありがとうございます。ハラスメントの専門家の金子委員、いかがでしょうか。

金子委員　　私もぜひパワハラは入れたほうがいいと思います。

三浦会長　　ありがとうございます。他の委員の皆さん、いかがですか。では、ここはセクシュアル・ハラスメント及びパワー・ハラスメントと文言の追加をお願いいたします。ありがとうございます。他にご指摘いかがでしょうか。あるいはコメントでも構いません。大賀委員、お願いします。

大賀委員　　５ページの提言２「『パートナーシップ制度』の導入などＬＧＢＴｓへの施策を進める」というところの中で、３行目の赤字部分なんですけれども、「教育現場において、当事者児童・生徒、その家族へ配慮し、制服の選択を含む措置を講じ」というふうにあるのですが、「制服の選択」というふうになっているのが限定的な印象があります。なので、例えば「実効性のある措置を講じ」など、もう少し広く捉えていただいたほうが、制服だけではなく、例えばトイレなど、人権課題に配慮する部分とかも出てくると思います。もちろん制服は１つの案だと思うのですけれども、そこはもう少し広いふうに捉えて文言としたほうが、評価あるいは目標を定めるという意味ではいいのかなと思ったのですが、いかがでしょうか。

三浦会長　　ありがとうございます。この点も教育ですが、たびたびすみませんが、牧田委員、いかがですか。

牧田委員　　制服に限定というところではなく、幅広くというふうに思うのですけれど、つきましては具体的なもの等でなく、幅広くトイレというふうなこともありました。そういうことも含めて検討するところは、できるかなというふうには思いますが、文言としてどのように入れるかは、私は思いつきません。

三浦会長　　ありがとうございます。区で作成した、ＬＧＢＴガイドラインという名称でしたか、あそこに細かくいろいろなことが入っていたと思います。なので、具体的な内容はそこにある内容を含むということがイメージされるような言葉で書いておくと、広く、かつ具

体的なものがそこにあるということが分かりますので、それがいいのではないかと思います。そこには制服の選択とか、あとトイレの使用なども記載されていましたでしょうか。

小川課長　「ＬＧＢＴｓへの対応に関する職員ハンドブック」の「公共施設における配慮・対応」の中に、「トイレ、更衣室の設備利用を巡っては、本人の意思をなるべく尊重した対応が望ましいが、他の利用者との調整も必要となる。」とあります。あと、多目的トイレの活用は有効だが、それだけを強制するようなことはよろしくないとかいうことは書いてあります。制服については書いていないようですが。

三浦会長　いろいろと議論しましたよね。学校について議論はしましたけれども、最終的にどこまで書かれていたのかというところでございます。

小川課長　失礼しました。「制服等の選択」というところで書いてございますね。「現在、一部の区立学校では、標準服や体育着、水着等、本人の申し出によって、希望する衣服等の着用を認めている。子どもによって様々なケースが考えられるので、本人と一人ひとりに応じた配慮事項や学校生活上のルールについて話し合う。」となっております。トイレは、同じですね。

三浦会長　公共施設の中に、教育を読み込めるということですか。

小川課長　公共施設の中に入っていますね。

三浦会長　そうすると、ここでもう一回、ＬＧＢＴｓハンドブックに言及して、「ＬＧＢＴｓハンドブックで推奨されている取組を含む実効性のある措置を講じ」、みたいな書き方をして、脚注にそのＬＧＢＴｓハンドブックについて、何かそこで説明を入れるといいのではないかと思います。他にいかがでしょう。よろしくお願いします。

宇塚委員　単純な誤植かなと思うんですけど、４ページの下の脚注 12 番で、パートナーシップ制度についての説明は５ページ脚注 14 を参照と書いてあるけど、15 番かな。

三浦会長　ありがとうございます。他に、皆さんいかがでしょうか。多少の修正は大丈夫だと先ほどお話がございましたが、区長にこれを提出するのが 27 日ということになりますから、もし万が一、誤字脱字含めてお気付きの場合には、いつまで事務局のほうにお知らせしたら大丈夫でしょうか。

事務局　24 日の月曜日ぐらいまででしたら修正できると思います。

三浦会長　　もし後でお気付きの場合には、月曜日までに、事務局のほうにメールをお願いいたします。では、こちらの検討は以上とさせていただきます。どうもありがとうございました。

小川課長　　ご意見いただいた後の修正自体は、会長に一任していただくということでよろしいでしょうか。

三浦会長　　皆さんありがとうございます。責任持ってそのような形で、必要な場合には修文をさせていただきます。では次は、議事３「第６次千代田区男女平等推進行動計画の全体像等について」、事務局よりご説明お願いいたします。

小川課長　　第６次計画については、区民会議の提言を踏まえまして、これから区として検討していくということになります。資料６−１をご覧ください。第６次計画の全体像で、提言にありましたように、３つの視点がございまして、基本理念、基本的な考え方、目標は現行計画を踏襲するということになっておりますので、同じものでございます。赤字のところが変更された部分でございまして、視点２、目標１の（１）、（２）「ジェンダー平等」は男女平等を修正しております。それから「（３）自他の生命を尊重する施策の推進」は、現行計画では「男女の性や健康に関する理解促進と支援」で、健康とか保健所関係の施策があるところですが、健診やリプロダクティブ・ヘルスだけではなくて、性教育も加えたほうがいいのではないかということで、このような表現になっています。次に、「（４）困難な問題を抱える女性などへの支援」は、これは提言にございますが、新たに追加しております。「（５）ＬＧＢＴｓへの人権尊重のための施策の推進」は、現行計画が「性的マイノリティへの理解促進と支援」となっておりますので、これを修正して、理解促進ではなく、「人権尊重のための施策」と変更しております。４番目の目標の「（１）政策・意思決定過程における」というところですが、前の計画では「意思決定過程への」だけだったのですが、「政策」も加えて、「政策・意思決定過程における」に修正しております。それから（２）は、現行計画では、「子育て・介護をしている人や退職した人等への社会参画の支援」という、狭い目標だったのですが、広く地域活動への支援に変更しております。

次に資料６−２。第６次計画の数値目標検討案をご覧ください。目標ごとの現行の数値目標が左側にございまして、右が国や自治体の指標を対比して書いてございます。国の計画では、成果目標、参考指標を設定しており、地方自治体の計画にもそれを設定するように求めております。国の指標の中で成果目標と記載があるものは成果目標で、その記載がないものは参考指標ということになっております。一部申し上げますと、例えば国の指標の中で、「平等」と答えた者の割合とか、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に反対する者の割合など、この辺は定番のところですが、男女共同参画について初任者研修で研修を実施している自治体の割合とか、中堅教諭等資質向上研修において研修している自治体の割合とか入っております。あと、大人１人と子

ども世帯の相対的貧困率というのが、これはひとり親世帯の相対的貧困率ということで、47～48%だそうです。その他、がん検診受診率、板橋区では健康寿命等が入っております。

目標２のところでは、配偶者・児童等への暴力根絶のところになりますが、国の指標では、課題になっております配偶者暴力相談支援センターの数が書いてあります。ワンストップ支援センターにおける相談件数ですとか、暴力の被害を相談した者の割合とか、相談件数、婦人相談員の数、セクシュアル・ハラスメントに関する相談の件数などがあります。他の自治体のところでは、配偶者、パートナー等からの暴力被害の相談先を知らない人の割合とか、デートＤＶを理解している高校生の割合とか、解決率をどうやって測るか分かりませんが、児童虐待解決率が書いてございます。

次の目標３のワーク・ライフ・バランスのところでは、国の指標としては、週労働時間60 時間以上の雇用者の割合ですとか、これも定番だと思いますが待機児童数、地方公務員の男性の育児休業取得率とかがあります。

裏にいきまして、目標４の地域社会における男女共同参画のところでは、国の指標として、市町村職員の各役職段階に占める女性の割合が細かく書いてありまして、本庁係長相当職とか、本庁課長相当職が書いてございます。成果目標として、本庁係長相当職は40%、本庁課長相当職が 22%ということになっております。先ほど申し上げましたが、本区の場合は、係長は 39.8%で、管理職は 16.9%となっておりますが、本庁以外も含んでおりますので、本庁の値は今は分かりません。初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合、民間企業の各役職段階を占める女性の割合、自治会長に占める女性の割合、審議会委員は定番ですが、防災会議やＰＴＡ会長に占める女性の割合なども入っております。他の自治体の指標では、女性防災士の人数とかがございます。

目標５、「行動計画の推進体制を充実する」のところでは、他自治体の指標では、いろいろな認知度、連携協力事業の回数とかがあります。それから、今、区役所内の管理・監督者数が行動計画の推進体制の中に入っているのですけれども、これについては目標４のところに移動させますので、審議会と区役所内の管理・監督者数が同じところに入って、政策・意思決定過程における女性の参画の拡大等に入れていく形で考えております。

次に資料７をご覧ください。第６次計画の構成案になっておりますが、これは、現行計画の構成と同じになっております。今のところ同じような構成でというふうに考えております。

最後に資料８、スケジュールをご覧ください。６月のところでございますが、６月上旬

に区役所の中の各部課に第６次計画の事業調査、それから成果目標、参考指標も含めて依頼をしまして、１カ月程度で事業計画案を検討してもらうことにしております。その調査結果を取りまとめまして、次回は７月中旬に計画素案をお示しして、その後、９月下旬の会議も含めて２回の会議でご意見をいただき、10 月から 11 月にパブリックコメント募集を行って、来年１月下旬にその結果を反映、報告しました後、計画案にご意見をさらにいただきまして、３月末に最終的に策定するという日程になっております。以上でございます。

三浦会長　ありがとうございます。話を確認させていただくと、数値目標が 10 個、今までありましたけれども、国の第５次計画の数値を今、出していただいており、指標としてはもう少し増やすべきだというのが第５次計画の方針でもあるので、できればこの 10 という数にはとらわれずに検討していくという、そういうご趣旨でしたでしょうか。

小川課長　そのように考えております。それで事業を各部課に出してもらうときも、ある程度、どんな目標でいくのかというのも出していただきます。各事業のことは、アウトプットになると思うのですけれど、それも出していただいて、検討していこうかなと思っております。

三浦会長　ありがとうございます。国との関係ですが、国の指標をそっくりそのまま一応、区としても取るということになりますか。これはあくまで参考指標として置いておいて、改めて区の指標をどうするかを決定していくということになりますか。

小川課長　そこもまだ決めていないのですけれども、そのまま使えるものもあるでしょうし、参考に置いておくというものもあるでしょうし、ここで自治体の数などと書いてあるものは、そのままというわけにはいかないと思います。それも一つずつ検討かと思います。

三浦会長　分かりました、ありがとうございます。いずれにしてもこういった形で、国や他の自治体の指標をおまとめいただいたので大変参考になるかと思います。具体的な話はまた次回に続くわけですので、今のうち、ご指摘いただきたいこととか、コメント等がありましたらどうぞご遠慮なくお願いいたします。

五十嵐委員　数値目標についてなのですけれども、性別により不平等があると思った割合ですとか、ＤＶをされたことのある人の割合、性的いやがらせ行為を受けたことがある人の割合というのは、不平等やＤＶやいやがらせ行為というのはやはり生じるものであるということを前提にして、それを許容しないという意識がどこまでつくられているかですとか、そういったものに遭ったときにそれを是正するような社会にどれだけ持っていくかというところを聞いていくほうが、目指していくべき数値目標としてはふさわしいのではないかという印象を持ったところでございます。もちろん不平等があると思う人の割合自

体が減ることが究極目標ではあるのですけれども、是正手段ですとか、意識をどんどん醸成していくというようなところのほうが、まずはスモールステップとして、目標としてはふさわしいとも思ったので、感想として申し上げさせていただきます。

三浦会長　ありがとうございます。例えば相談窓口を知っている人のパーセンテージを取るとか、そのほうがより具体的で、かつ、究極の目的につながる道筋が見えやすい目標にもなりますね。ありがとうございます。他にご意見いかがでしょうか。

原田委員　私も同じなのですけど、先ほど、目標２の配偶者・児童等への暴力とかいやがらせ割合が、平成 28 年度より令和２年度のほうが上がっているけれども、それは被害を認識することが増えたのではないかというご説明があったと思います。やはり認識できるようになったことはいいと評価したほうがいいのかもしれない。現在の目標が半減するということになっており、結局、問題にふたをするようなことにはならないように、やはり問題は問題として、被害を認識できる上でその被害が根絶されるような方向にいくような目標になればいいなと思いました。

三浦会長　ありがとうございます。人権に関わる目標になりますので、どういう目標値を置くことで実際に本当に人権侵害が止まるのか、平等が達成されるのかという観点から、またお知恵を拝借できればと思います。ありがとうございます。他にいかがでしょうか。

鈴木副会長　こちらの数値目標の裏面のほうの、審議会等における女性委員の割合のところなのですけれども、国のほうの指標を見ますと、教育に関して挙げてあるものがたくさんあります。もちろん審議会等における女性委員の割合を全体的に上げていくということもあると思うのですが、もしかしたら重点的に、ここは女性の割合をきちんと平等にしていくほうがいいというものがあるのかもしれないので、次回数値目標をつくるときに、審議会全部なのか、それとも重点的に教育関係であるとか、それから防災関係であるとか、そういったところに重点を置くのかというのは検討してもいいのかなというふうに思いました。

三浦会長　ありがとうございます。審議会についていろいろと細かく数値も今まで見ていきましたけれども、人権の問題と比べてこの審議会とか避難所の運営というのは、もう少し達成度は高くてもよい数値目標だと思うのですね。ですので、５年間あまり変わっていないというのが先ほどの進捗状況でも見られましたから、今回の数値に関しては、確実に５年後に達成できるような、そのロードマップは何かということもお示しいただけたらと思います。５年前に同じ議論をして、５年たった今もあまり変わっていないということで、また同じことをすると、５年後にもあまり変わらなかったということになりかねません。そうならないような工夫、特にこの目標４のところは区でできることになりますので、ぜひともそのようなロードマップも併せて次回、お示しいただければと思い

ます。他に皆さん、いかがでしょうか。時間が差し迫っております。大丈夫でしょうか。
では、この議論はまた次回進めていきたいと思います。ありがとうございました。
さらに議題４に入りたいと思います。その他「（１）千代田区特定事業主行動計画の概要について」人事課より説明お願いいたします。

緒方課長　人事課長の緒方と申します、よろしくお願いします。座って説明させていただきます。
このたび、千代田区特定事業主行動計画（第２期）を作成いたしまして、現在、ホームページにもアップしているところでございます。こちらは「次世代育成支援対策推進法」、及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく法定の計画でございまして、特定事業主としまして、任命権者である区長、区議会議長、選挙管理委員会、代表監査委員、教育委員会がそれぞれでつくってもいいのですけれども、結局、職員の対応をしているのは人事課ということでございますので、連名で策定しているものでございます。今回は平成 28 年から令和２年度に終了する第１期のときの計画の検証ですとか、職員アンケートなどを実施しながら目標や取組内容を見直しまして、２期の計画を策定しました。業務主事の立場としまして、すべての職員が家庭生活と仕事を両立しながら活躍し、持てる能力を最大限発揮できるような職場を目指した取組を進めていきますので、男女平等推進区民会議の委員の皆さまにもご参考までにご報告させていただきます。
主な変更としましては、こちらの現状と課題をごらんいただくと、目標１のところで、今までは 12 万 2464 時間とか、総時間で示していたのを、20%削減しようですとか、分かりやすい数値に変えたこと。あとは、労働基準法におきまして、平成 31 年の４月から年５日の年次有給休暇の取得が義務付けられていることですとか、健康管理の観点から、年次有給休暇の取得日数が５日未満の職員がいるというのが、このアンケートなどで明らかになりましたので、この最低のライン、５日取らないという方を減らすということがまた新たな課題だと考えて、こちらに指標を追加してございます。
また、目標２「安心して育児・介護と両立できる職場環境の整備」でございますが、こちらは最新値で、出産支援休暇を取得した方が 75.0%、育児参加休暇取得率が 66.7%でございました。子どもが生まれたら男性職員は全員、出産支援休暇が２日間取れるのと、育児参加休暇、これは生まれて落ち着いた後、５日間取れるものですけれど、これらは何が何でも全員の男性職員に取らせるということを掲げたいと考えております。
区ではこれまでも様々な取組を行っていますけれども、今後も引き続き目標達成に向けた取組を進めていくつもりでございます。報告は以上です。

三浦会長　ありがとうございました。ただ今のご説明について、ご質問等ございますでしょうか。
大丈夫でしょうか。特にないようでしたら、これで本日の議事はすべて終了いたしました。どうもありがとうございました。また引き続き、どうぞよろしくお願いいたします。

（了）