令和４年度　第１回千代田区男女平等推進区民会議

日　時　　令和４年７月 29 日（金）18 時 30 分～20 時 30 分
会　場　　千代田区役所４階　会議室ＡＢ
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（欠席）／岩澤　勝子／渡邉　千恵子
　　不破　めぐみ／牧田　裕一（欠席）／岩谷　祐治（欠席）／中原　るり子
　　半田　真也（欠席）／今井　貴光／岩﨑　徳子／清水　謙一／保田　響
事務局　　文化スポーツ担当部長　恩田　浩行
　　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

〔議事次第〕
　開会
　議題
　　１　文化スポーツ担当部長挨拶
　　２　委員自己紹介
　　３　本会議の役割と進め方
　　４　会長・副会長選出
　　５　会長・副会長挨拶
　　６　第６次千代田区ジェンダー平等推進行動計画の現状報告について
　　７　東京都パートナーシップ宣誓制度について
　　８　その他
　閉会

〔配付資料〕
　資料１　　令和４年度千代田区男女平等推進区民会議委員名簿
　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６次千代田区ジェンダー平等推進行動計画
　資料４　　第６次千代田区ジェンダー平等推進行動計画の現状報告
　資料４－２　審議会等の女性委員の割合の推移
　資料４－３　令和４年度 審議会等の女性委員数（一覧）
　資料４－４　職層別女性職員の比率の推移
　資料４－５　（新規）配偶者暴力相談支援センター機能の設置について
　資料５　　東京都パートナーシップ宣誓制度概要（令和４年６月東京都総務局）

（参考資料）
　・ちよだＤＶ相談ダイヤル　チラシ（資料４－５関連）
　・千代田区男女共同参画センターＭＩＷ相談室　チラシ
　・女性版骨太の方針 2022 説明資料（令和４年６月３日）

小川課長　本日は、ご多忙のところ、お集まりいただきまして、ありがとうございます。私は、国際平和・男女平等人権課長を務めております小川と申します。よろしくお願いいたします。本日は、委員改選後初めての会議ということで、新しい会長が選任されるまでの間、僭越ではございますが、私が議事を進めさせていただきます。

初めに、１点、お断りさせていただきます。この会議は公開を前提としておりますため、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。議事録は区のホームページで公開いたします。議事録作成に当たっては、委員の皆様にメール等で事前に確認をお願いいたしますので、ご協力をよろしくお願いいたします。本来でしたら、ここで区長から皆様へ委嘱状を交付すべきところですが、本日は公務の都合で出席できませんので、委嘱状は机上配付とさせていただいております。なお、委員の任期は、本日から令和６年３月31日までのおおむね２年間となってございますので、よろしくお願いいたします。

次に、配付資料の確認をさせていただきます。資料は事前にメールにて送付しておりますが、机上にお配りしております。上から本日の次第がございます。資料１　令和４年度千代田区男女平等推進区民会議委員の名簿、資料２　同じく区民会議の設置要綱、資料３　第６次千代田区ジェンダー平等推進行動計画の冊子、資料４　第６次千代田区ジェンダー平等推進行動計画の現状報告、資料４－２　審議会等の女性委員の割合の推移、資料４－３　令和４年度区審議会等の女性委員数一覧、資料４－４　千代田区の職階層別女性職員の比率の推移、資料４－５　配偶者暴力相談支援センター機能の設置について、資料５　東京都パートナーシップ宣誓制度概要がございます。参考資料といたしまして、ちよだＤＶ相談ダイヤルのカラーのチラシ、男女共同参画センターＭＩＷの相談室のチラシ、国の女性版骨太の方針2022説明資料がございます。不足はございますでしょうか。資料は以上でございます。

それでは、議事に先立ちまして、事務局でも異動がございまして、恩田文化スポーツ担当部長よりご挨拶を申し上げます。

恩田部長　皆様、こんばんは。本日は、お忙しい中、区民会議にご出席いただきまして、誠にありがとうございます。

千代田区では、平成９年３月に最初の千代田区男女平等推進行動計画を策定して、その後、計画の改定を重ねまして、昨年度末に第６次千代田区ジェンダー平等推進行動計画を策定いたしました。策定に当たっては、委員の皆様からたくさんのご意見を頂戴し、本当にありがとうございました。無事に計画の策定に至ったということでございます。

第６次の計画では、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参画できる社会の実現を掲げました第５次計画の基本理念を受け継ぎつつ、本会議でいただいたご提言を基に、計画の名称を「男女平等」から「ジェンダー平等」に変更しまして、ジェンダー平等社会の実現に向けて進めていくということを明確にいたしました。

長引くコロナ禍で生活が女性に与えた影響は非常に大きく、在宅時間が増えたことによって、ＤＶや家事・育児負担の増加、非正規雇用等不安定な就業が多いサービス業への

影響など、様々な問題が顕在化したところでございます。

さらに世界経済フォーラムでは、2022年度のジェンダーギャップ指数で世界146か国中、日本が116位という状況で、教育や健康については、かなり上のレベルですけれども、経済、政治面での女性参画は非常に遅れているということも分かっております。

本区においても、配偶者暴力の防止、意思決定過程への女性の参画など、第６次計画を着実に進めていきたいと考えております。

本会議は、区民の方々や有識者の方々から、あるいは関係機関の皆様から広くご意見を伺って、第６次計画に基づいて区の事業を着実に推進するために開催するということでございます。先ほど課長から申し上げたとおり、今回、委員の改選がございまして、皆様には新たに約２年間、委員をお願いすることとなります。皆様のお力添えをいただきながら、これからの課題解決に向けて取り組んでまいりたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

小川課長　それでは、事務局の職員についてもご紹介をさせていただきます。自己紹介をお願いします。

古庄係長　国際平和・男女平等人権課男女平等人権課係長の古庄と申します。よろしくお願いいたします。

川﨑主任　国際平和・男女平等人権課の川﨑と申します。よろしくお願いいたします。

小川課長　本日は、委員改選後初めての会議ということで、皆様から一言ずつ自己紹介をお願いしたいと思います。三浦委員から資料１の名簿の順番で自己紹介をしていただければと思います。マイクのボタンを押して発言していただいて、終わるときも押していただくということでお願いいたします。

三浦委員　皆さん、こんにちは。上智大学で政治学を教えている三浦まりと申します。こちらの区民会議は、恐らく４期目になると思います。専門はジェンダーと政治でして、ジェンダーに関する政策ですとか、女性の政治参画などについて研究をしたり、また、実践活動などをしています。皆さんといろんな議論できることを大変楽しみにしております。２年間、どうぞよろしくお願いいたします。

鈴木委員　日本薬科大学の鈴木と申します。どうぞよろしくお願いいたします。大学では、キャリア教育を担当しておりまして、学生のキャリア支援などを行っております。企業でもキャリア研修を担当しておりますので、女性活躍推進ですとか、女性のキャリアを考えたり、女性だけではないのですが、そういった研修などを担当しているという現在でございます。三浦先生が４期目ということは、私も多分４期目だと思いますが、前回のジェンダー平等推進行動計画では、皆さんといろいろご意見を出してつくったものですので、またそれがよい方向につながっていければと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

金子委員　一般社団法人職場のハラスメント研究所の代表理事、金子でございます。先ほど部長が触れられたように、ジェンダーギャップ指数がずるずると後退している日本の現状について怒りと不快感を持っています。今、私はハラスメント問題に取り組んでいますけれ

ども、ハラスメントの状況などについても、女性が大変な思いをしているのは非常に顕著な状況なので、そんなことも考えながら、千代田区からきちんとした発信ができることを期待してぜひお役に立ちたい、そんなふうに思っています。よろしくお願いします。

五十嵐委員　弁護士の五十嵐でございます。どうぞよろしくお願いいたします。私は、社会問題を解決する企業の企業法務ですとか、児童福祉法務等々をふだんは取り扱っております。日常的な業務の中でもジェンダー問題に関して非常につらい思いをしている方をたくさん見る機会がございます。この会議で私も引き続き継続ということで委員をさせていただいておるのですけれども、毎回、大変学ばせていただいていますし、重要な問題を扱っている会議だと思いますので、皆様とまた議論をさせていただくことは大変楽しみにしております。よろしくお願いいたします。

岩澤委員　このたび、初めてこういう立派な会議に参加させていただくことになりました。千代田区婦人団体連絡協議会から参りました、麹町婦人会の会長を今年から引き受けております。この資料を拝見して、長い間、いろんな研究をなさっていたので、ちょっとびっくりいたしまして、今回、ここでいろいろ学ばせていただけることをとても楽しみに参加させていただきました。高齢なので、舌がもつれたりするかもしれませんが、どうぞよろしくお願いいたします。

渡邉委員　千代田区民生・児童委員の渡邉千恵子と申します。今期は２期目でございまして、意見という意見をあまり言わぬまま、やっと２年間かかって全容がつかめたというところでございます。とても多様なので、項目がすごく多くて、これをもうちょっと細分化というか、グループ分けして、それぞれ細かいところを分けて取り組むとか、そういったところにしたらどうか。１人が全部を見てどうこうするというのは、とても大変な作業なので、どうでしょうかと思いまして、お話をさせていただきました。よろしくお願いします。

不破委員　皆様、こんばんは。初めまして。青少年委員の不破と申します。どうぞよろしくお願いいたします。私が新規ということで、本日もどういった会議なのか、何となくざっくりとしたイメージしかないまま伺ったところですので、ここから２年間、私自身も区民の一人として、ふだんは千代田区に住む子供たちと一緒にというところでの活動をしておりますので、これからの時代を担っていく子供たちのことも含めて、まずは私自身が学ぶところからだと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

中原委員　東京都青年会議所千代田区委員会から参りました中原と申します。ふだんは学習塾のようなことを事業としてやっているのですけれども、教育ということになると、女性も結構多いので、男女の差も何となく見えてきまして、この度、こういった会議に参加させていただきました。どうぞよろしくお願いいたします。

今井委員　皆さん、こんばんは。東京商工会議所千代田支部の推薦で参りました新任の今井と申します。普段は千代田区有楽町にある会社に勤めています。私の会社は、電柱とか、照明とか、信号とか、公共インフラの仕事をしている会社でございまして、千代田区に長いこと籍を置いておりますので、この千代田区のために何か力を尽くせないかと思っております。２年間という任期ではありますが、何とか皆様のお力になれますようにやっていきますので、よろしくお願いいたします。

岩﨑委員　新任の岩﨑と申します。よろしくお願いいたします。私は、ＮＰＯ法人共生社会をつくるセクシュアル・マイノリティ支援全国ネットワーク、通常、共生ネットと呼んでいるのですけれども、自治体のＬＧＢＴＱの相談窓口ですとか、あるいはガイドラインの策定の監修などをさせていただくＮＰＯにおります。千代田区の相談で、実際に私も相談員として入らせていただいているのですけれども、ジェンダーの観点で女性の問題にフォーカスがされがちなのですが、ジェンダーの問題で苦しむというのは、性的マイノリティーも同じということで、性的マイノリティーの観点から、また、女性の方々と相互に尊重がし合える、男性も女性も性的マイノリティーもみんなが尊重できるという観点で、皆様といろいろ意見交換ができればと思っております。よろしくお願いいたします。

清水委員　新任の清水と申します。どうぞよろしくお願いいたします。千代田区在住で、千代田区で会計事務所を経営していまして、11年ほど前に起業したのですけれども、そのとき、当然１人から始めて、女性に貢献しようということで起業しまして、今、メンバーが11人いるのですけれども、私以外は全員女性で、あらゆる意思決定もやってもらっていますし、来月は出産する女性などもいたりします。要は女性の社会進出、活躍なくして日本の再生がないと心から思っていて、実行したのですけれども、正直、世の中はどういうふうになっているのかとか、区の活動がどうなっているのか分からない部分があったので、いろいろと勉強させていただいて、私がお役に立てることがあれば、貢献させていただきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

保田委員　こんばんは。新任の保田と申します。私は、もともと在住だったのですけれども、今は在勤という立場で区と関わらせていただいています。都内の法律事務所に勤務しておりまして、そういう職業人生の中で、多少なりとも人権というものにアンテナを立てて生きてきたつもりなので、そうした私自身の感覚や考えを少しでもこの会議の中で議論していって、第６次計画が少しでも着実に進んでいけば幸いと思っています。どうぞよろしくお願いいたします。

小川課長　どうもありがとうございました。続きまして、本会議の役割と進め方について、簡単にご説明いたします。資料２の設置要綱をご覧ください。第２条の所掌事項について、「千代田区ジェンダー平等推進行動計画の実施推進に関すること」、「新行動計画の策定に向けた男女平等施策への提言・検討」となっております昨年度、新たに計画を策定したばかりですので、特に計画の実施推進に関することが中心になると思います。よろしくお願いいたします。

また、行動計画は、女性活躍推進法に規定されます市町村推進計画としても位置づけられておりまして、この会議は女性活躍推進協議会としての機能も兼ね備えているということでございます。

この会議は、今年度は本日も含めて２回程度開催する予定でございます。１回目の本日は、第６次行動計画の現状報告と、11月から開始される東京都パートナーシップ宣誓制度の概要について、説明をいたします。

本会議の役割と進め方については、以上でございます。先ほど担当を分けたほうが良いというご提案もございましたけれども、何かご質問はございますでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、続きまして、会長及び副会長の選出に移ります。区民会議の設置要綱に基づ

きまして、会長は委員の互選、副会長は会長が指名するということになっておりますが、会長に立候補、ご推薦等はございますでしょうか。

五十嵐委員、どうぞ。

五十嵐委員　私からはご推薦をさせていただきたく存じます。前期におきましても、深いご博識を基に各委員の意見を丁寧に引き出しておまとめくださっていた三浦まり委員をご推薦申し上げたいと思います。

小川課長　よろしいでしょうか。

（拍手起こる）

小川課長　ありがとうございます。それでは、三浦会長にお願いをいたします。副会長の指名ですが、三浦会長、いかがでしょうか。

三浦会長　私からは、前期も副会長をしてくださいました鈴木委員に副会長をお願いしたいと思います。キャリア開発が御専門で、女性活躍についても大変造詣が深い鈴木委員は、いろんな問題も的確に見つけてご発言をいただいて、私としても大変助かりましたので、ぜひとも鈴木委員にお願いできればと思います。

小川課長　皆さん、いかがでしょうか。

（拍手起こる）

小川課長　ありがとうございます。それでは、三浦会長、鈴木副会長からご挨拶を頂戴したいと思います。三浦会長からお願いします。

三浦会長　改めまして、ただいま会長に選任されました三浦まりです。２年間、どうぞよろしくお願いします。

この会議の役割は、今、小川課長からも話がありましたけれども、ジェンダー平等推進行動計画をこの区民会議で色々な議論をして、提言をまとめます。それを基に５か年計画がつくられています。なので、５年に１回、大きな役割がやってきて、前期はそれが主な任務でした。

私たちは、今後の２年間、第６次計画の進捗状況がどうなっているのかということを、今日もそうですけれども、区の実績値や取組状況を見て、そして、皆様からご指摘をいただいて、モニタリングしていくことが主たる任務ということになります。

今回、大きな改正点としましては、計画の名称が「ジェンダー平等」に変わったということがあります。それまで「男女平等推進行動計画」だったのですけれども、「ジェンダー平等推進行動計画」に変わりました。それに伴って、ＬＧＢＴｓに関する施策が若干前進したというのが、一つ大きなところがあると思います。ＳＧＤｓの中にジェンダー平等が入っておりますので、ＳＤＧｓと足並みを揃えながら区でも取組をしていると、そういった思いが込められて、こういった名称になっているということになります。ただ、会議自体はまだ男女平等推進となっていて、行動計画だけがジェンダー平等ということになっています。

こういった行動計画は、いろんな自治体で出しておりまして、東京都もやっていますし、国も出していますし、全ての自治体があるわけではないのですが、近隣の区では、第５

次ないし第６次のこういった計画を策定されています。

千代田区は、それなりに充実した計画になっていると思いますので、それを点検していただくと同時に、今回、ちよだＤＶ相談ダイヤルのチラシも配付されましたけれども、千代田区で取組が遅れていたものの一つは、配偶者暴力防止相談支援センターがなかったことなのです。私が１期目を務めた６年前からもずっと持ち越し課題で、区民会議からもなぜ千代田区はないのでしょうかと、つくったほうがいいのではないかという意見がずっと出ていましたが、この度、配偶者暴力防止相談支援センターではないけれども、実質的にその機能を担う機関が設立されたということで、区民会議からの要望が通ったということは、大変よかったと思っています。

計画期間が５か年もあると、いろんな問題が過程で出てくると思います。例えば生理の貧困とか、ＭｅＴｏｏ運動から出てきたハラスメント対策とか、社会の中から問題が提起されて、それを行政がキャッチして施策に動いていくわけですけれども、計画の中には２～３年前に私たちがキャッチした問題が入っています。その間にも社会は大きく変化していますので、皆さんの現場からまた新しい課題が必ず発見されていくと思います。

そういったこともぜひ皆様からご指摘いただいて、５か年計画にはまだないけれども、区の施策としてやったほうが良いのではないかといった次の課題を見つけていくような、そういった役割もこの会議にはあると思っておりますので、ぜひとも率直なご意見をお寄せいただければと思っております。２年間、どうぞよろしくお願いいたします。

小川課長　鈴木副会長、お願いします。

鈴木副会長　鈴木でございます。先ほどご挨拶をさせていただきましたので、こちらで失礼させていただきます。

小川課長　ありがとうございました。それでは、ここからは三浦会長に議事進行を行っていただきます。よろしくお願いいたします。

三浦会長　それでは、議事次第に沿いまして、最初は第６次千代田区ジェンダー平等推進行動計画の現状報告になります。事務局からご説明お願いいたします。

小川課長　それでは、資料４の第６次計画の現状報告をご覧ください。「（１）成果目標」の状況でございますが、計画の５つの目標ごとに２つから７つ、全部で22の成果指標がございます。

昨年度の計画策定時に、令和２年度末または令和３年度当初の数値を現状値として成果目標を定めました。本来であれば、本会議においてこの成果目標への到達度合や事業の進捗状況を報告するところですが、第６次計画は今年度からのスタートとなりますので、計画スタート時点での最新値（令和３年度末または令和４年度当初の数値）を参考に記載しています。また、数年ごとの調査で数値を把握するものについては、最新値を出すことができないため、何年度に調査予定と記載しています。成果目標のうち最新値の記載があるもののみご説明いたします。

「目標１　人権を尊重し、健康的な生活を支援する」では、「（２）ＤＶ被害や児童虐待、いじめなどのない人権が尊重されている社会であると思う人の割合（自分の周りでは、人権が尊重されている社会であると思うという人の割合）」でございますけれども、令

和３年度は79%ということで、策定時より少し増加しております。

（３）がん検診受診率は、令和４年度の調査で把握いたしますけれども、参考に区民健診のみの実績を記載しております。子宮頸がん検診が35.7%、乳がん検診が33.6%ということで、平成28年度よりは増えているということですけれども、まだまだというところではないかと思います。

３ページ「目標２　配偶者・児童等へのあらゆる暴力を根絶する」の「(11) 虐待に関する相談（延べ件数)」でございます。これにつきましては、減少を目標にしているものの、その下の※の注釈で、相談窓口が増加することにより件数が増加する可能性があるとしておりますけれども、現状値は児童が324件、高齢者が1,000件、障害者が82件といずれも増加しているということでございます。ＤＶなどもそうなのですけれども、コロナ禍での生活不安やストレスで増えているということもあるかもしれません。

「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」では、４ページの一番上の「(15) 待機児童数（保育園・学童保育)」でございます。保育園、学童保育とも０人を継続しているということでございます。

「(17) 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」でございますけれども、年13社ということで増加をしております。育児・介護休業法について、育児休業の個別周知などの改正が令和３年６月交付、令和４年度施行となりまして、関心の高まりもあると思っております。

「目標４　地域社会におけるジェンダー平等を推進する」でございます。「(18) 区の審議会等における女性委員の割合」でございます。どちらかの性に偏らないということで、40%以上、60%以下という目標でございます。

ここで資料４－２をご覧ください。区の審議会等における女性委員の割合でございます。令和４年度は31.3%ということで、下のグラフにございますように、横ばいというような状況でございます。23区が丸のグラフですので、それよりも若干低いということですが、同じ傾向でなかなか改善していないところでございます。

資料４－３が審議会ごとの一覧表でございますけれども、これについては、後ほどご覧いただければと思います。

元の資料４に戻っていただいて、４ページの「(19) 区職員の管理・監督者に占める女性の割合（係長・管理職)」の目標ですが、これは40%でございます。

資料４－４をご覧ください。千代田区の職層別女性職員の比率の推移ということでございます。令和４年度は34.3%ということで、管理職が18.7%、係長が39.0%ということになります。５年間のグラフが下にございまして、全職員数のうち４割以上が女性となっておりますが、管理・監督者、管理職とも増加してきてはおりますけれども、各年度とも23区合計より少し低くなっている状況でございます。

資料４の４ページにお戻りください。最後の行の「(22) 区男性職員の育児休業取得率」の目標でございます。こちらは50%ですけれども、令和３年度は60.7%に増加し、目標は達成していますが、取得率とともに取得期間も増加するように推進していく必要があると思っております。５ページ以降は、参考として105の事業指標の現状値を記載しております。こちらは個々には説明いたしませんので、後ほどご覧いただければと思いま

す。

資料４－５をご覧ください。先ほども会長からお話がございました配偶者暴力相談支援センター機能の設置についてでございます。今年の５月20日から機能として設置したということでございます。

「２　事業内容及び担当部署」でございますけれども、相談は国際平和・男女平等人権課、生活支援課、児童・家庭支援センターで受けております。新たにちよだＤＶ相談ダイヤルを設置しております。ちよだＤＶ相談ダイヤルは、平日の９時から17時に電話で相談を受けるものでございます。これについては、場所が非公開となっております。（２）安全確保・一時保護につきましては生活支援課、（３）自立生活促進援助についても生活支援課、（４）保護命令制度の援助については国際平和・男女平等人権課、（５）居住施設の援助については生活支援課ということで、緊急対応は従前どおり生活支援課が担当することになっております。

相談の現状でございますけれども、７月15日現在で相談が２件、証明書の発行が２件ということでございます。証明書は、配偶者からの暴力を理由として相談を受けたことを証明するものでございます。

裏面に参りまして、過去５年間、国・都・区の配偶者暴力相談件数がございます。相談件数については、基本的にずっと増加傾向ですけれども、令和３年度はコロナ禍で家族の在宅が多くなり、電話や対面の相談ができにくくなったことから減少しているのではないかと言われております。それはより悪い状況かと思われます。

全国のＤＶ相談＋（プラス）は、国が令和２年４月から開設したメール、チャット等による24時間相談ですが、こちらは増加しているところでございます。精神的なＤＶもだんだん認知されてきておりまして、今後も相談は増加するものと思われますので、ますます連携して対応していきたいと考えております。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。それでは、今、ご説明いただいた第６次計画の進捗状況等につきまして、現状値を皆様にご確認いただいて、ご質問などがございましたら、挙手をいただけますでしょうか。保田委員、お願いします。

保田委員　ありがとうございます。感想になるかもしれないので、恐縮なのですけれども、資料４の３ページの目標２の「(11) 虐待に関する相談（延べ件数)」は、目標値が減少となっておりまして、これはもしかしたら、こういう相談をする場所があるということが認知されることで、逆にちゃんと今まで相談がなかったことが顕在化してくるという意味では、必ずしも増加を目標とすべきではない。増加したということは、もしかしたら、要因の一つにちゃんとアクセス先が認知されて、つながるべき人がつながるようになったということも言えるのではないかと思って、この目標値を減少とだけにすべきなのかどうなのかと思いました。以上です。

小川課長　おっしゃるとおりで、この会議の中でも相談件数を減少にするで良いのかとの議論がありました。で。これは虐待だと認識すればするほど相談が増えてくることがあったり、相談窓口もたくさんできてくるところで、結果的に相談が増えてくるようなこともあって、注釈で「相談窓口が増えることにより、相談件数が増加する可能性があり、数値については留意する」と記載することになりました。

本当は誰でも相談できるようになって、なおかつ、そういったことが減少してくるところまで行けば一番良いのですけれども、今はまだ顕在化してどんどん増えているような、相談しやすくなっているような状況なのかということでございます。おっしゃるとおりだと思います。

三浦会長　ありがとうございます。鈴木副会長、お願いします。

鈴木副会長　今のご質問に関連するのですが、実数としてどのくらい相談窓口が増えているのかといったデータはおありでしょうか。恐らく数値については留意するといった場合に、もちろん全部が分かるわけではないのですが、どのぐらい相談窓口が増えているのかということがある程度分かってくると、多少は何の影響でこれが増えているのかということを推測することはできると思いますので、次回以降、ある程度分かってくるといいと思いました。

小川課長　ありがとうございます。相談窓口の数につきましては、調べまして、また皆様に情報提供をしたいと思います。

三浦会長　保田委員、お願いいたします。

保田委員　何度もすみません。今、鈴木副会長のお話を伺いまして、例えば虐待に関する相談の後に何らかの次の手段というか、例えば児童相談所に送致するとか、その次のアクションがある場合があると思うのですけれども、そういうものは機微に関わる部分で、公開とか、そういうわけではないのですけれども、次のアクションにどれぐらいつながっているものがあるのか、アクションの種類とか、そういうものが内部でもいいので、把握できていれば、その数値の上下も一つの指標になり得ると思った次第です。以上です。

小川課長　ありがとうございます。もちろん児童相談所に送致するとか、そういった対応をしますし、虐待の場合も虐待に認定して、例えば施設の場合や家族の場合とか、いろいろあるのですけれども、そういった対応をすることをしております。児童相談所に送致した件数が何件かというのは、申し訳ないのですけれども、今ここに資料がございませんので、それにつきましても、情報提供をさせていただきたいと思います。

三浦会長　ありがとうございます。ほかにいかがですか。

虐待がらみでＤＶについてお伺いしたいのですが、配偶者暴力の相談件数が恐らくコロナ禍でリモートが広がることによって、相談しにくくなって下がった可能性があるということで、一方、国では、メール、チャットによる受付があるので、そこは安定的にといいますか、継続して相談件数は保たれているという資料がございました。区では、メール、ＬＩＮＥによる受付をなさっていないということでしょうか。

小川課長　区では、メール、ＬＩＮＥの相談はしておりません。ただ、国のＤＶ相談＋でメール相談を受けたようなもの、東京都のＬＩＮＥ相談などそういったもので、例えば千代田区に関係するものであって、対応が必要なものであれば、当然連絡は来るという形になります。もちろん本人の同意などもありますけれども、そういう形にはなっております。メールとか、ＬＩＮＥなどの相談だと、素性を明かさずにするケースも結構あって、相談しやすいので、そういうところが増えていることもあると思います。

三浦会長　そうであれば、今回、やっと機能ができたところですので、今後の課題ということにな

	るかと思いますけれども、メール、ＬＩＮＥでの受付をご検討いただくことがあれば良いと思いますが、それはいかがでしょうか。
小川課長	最終的には対面で相談をしていかないと、具体的な対応に結びつけていけないところもあるので、今のところはその対応は考えていないところですけれども、今は東京都とか、国などとの連携でやっていきたいと思っております。
三浦会長	恐らく最初のところですね。緊急にとにかく連絡したい場合であるとか、電話ができない状況で、声を発すると聞かれてしまうときにＳＯＳを出したいというような、最初の一報は、ひょっとしたらメールとか、ＬＩＮＥの方がつながりやすい可能性はあると思いましたので、引き続きご検討いただければと思います。
小川課長	はい。
三浦会長	審議会の女性委員数についていかがですか。この区民会議でずっといろいろと検討して見ている数字でございますが、全く変わらないという感じなのですけれども、皆様、いかがでございましょうか。お願いします。
岩澤委員	高齢者の1,000件の実績がすごく気になりました。これは高齢者自身が連絡したりするのでしょうか。それとも周りの人が見つけて連絡したりするのでしょうか。数字がすごく多かったので、私はショックだったのです。どういうことで1,000件という数字につながったのか、素朴に知りたいと思います。
小川課長	家族の方からの場合もあるでしょうし、近所の方の場合もあるでしょうし、施設の方という場合もあるでしょうし、様々な高齢者に関する虐待に関する相談になります。受けているところは、かがやきプラザの相談のところと、高齢者あんしんセンターが麹町と神田にございますけれども、そこで受けているものが主たるものになります。あと、もちろん在宅支援課で受けているものもあると思います。今、高齢者虐待については、街の方々も含めて、何かあったら通報してくださいという風潮なので、結構広く相談はあるかと思います。
岩澤委員	千代田区の人口で1,000件というのは、随分多い数値のようにも思います。
小川課長	ただ、延べ件数ですので、同じケースで何回も相談している場合があります。申し訳ないのですけれども、匿名で相談があるようなことも多々あるということで、実人数の把握が難しく、延べ件数になってございます。
三浦会長	ありがとうございます。審議会についてはいかがでしょうか。鈴木副会長、どうぞ。
鈴木副会長	こちらの資料４－３を拝見すると、女性委員が減ったところに関して、理由を付していただいておりまして、今、そちらを拝見していたのですが、所属団体からの推薦者に男性が多かったとか、関係先から男性が出てきたとか、そういったようなことがあるので、もしかしたら、例えば女性を優先して推薦してくれなどの連絡をしない限り、恐らくここのところは変わらないと思います。役割として女性が選ばれないということであれば、やむを得ないと思うのですが、男性でも女性でもということがあれば、女性を優先して推薦してほしいと依頼することは可能なのか、伺えればと思います。
小川課長	ありがとうございます。実は区の審議会等における女性委員登用の推進についてということで、私どもから所属長に対して依頼をしております。その中で、要綱で推薦依頼先

の団体の長などを充て職で委員登用している場合については、そこも変えられるかどうか検討してほしいということを依頼しています。

また、各団体に委員の推薦を依頼するときに、「委員のご推薦に際しましては、積極的な女性委員の登用に格段のご高配を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます」というような文章や、「会長など団体の長である必要はありません」という注意書きを入れた雛形の活用をお願いしています。可能なものは要綱も改正してほしいということです。副区長をトップとしております、各部の部長や課長で構成されている男女平等推進委員会という会議体があるのですけれども、そこで決めまして、今、各課へ依頼をしているところでございますので、すぐに進むかどうかは分かりませんけれども、そういうことをしております。

三浦会長　その依頼方式は今年度からですか。

小川課長　今年度にいたしております。その前に「千代田区附属機関等の設置及び運営並びに会議等の公開に関する基準」を定めて、第６次計画でも目標値を40%以上に定めているのですけれども、その基準の中でも「委員等の男女の構成比率は、一方が委員等の定数の40パーセント未満にならないように努めること」というようなことで、努力規定ですけれども、定めてはいるところです。ただ、ひな形を示しての推薦依頼はしていなかったので、今年度から始めました。

三浦会長　その依頼の効果が来年度に出ることを、しっかりと来年の本会議で見ていきたいと思います。何もしないと、この数字はこのまま固定していく可能性が高いと思いますので、今年はそのような依頼をしてくださったということで、来年の効果をモニターし、それでも効果が出ないようであれば、条例をつくるなり、何かの措置を取らない限りは無理だろうと、我々としても判断をせざるを得ないと思います。

千代田区の管理・監督者の女性職員の比率についてはいかがですか。鈴木副会長、お願いします。

鈴木副会長　資料４－４です。職層別女性職員の比率の推移ということで、こちらはあまり変わらないという状況になっているかと思うのですが、具体的にどのような対策を取っていらっしゃるかといったようなことは把握していらっしゃいますでしょうか。

小川課長　係長になる、管理職になるというのは試験制度でございますので、そもそも試験を受けないことには昇任することはできないところがありますけれども、研修で女性の管理職が自分のキャリアについて説明をしまして、グループワークのようなことをしていただいたり、ご質問をいただいたりというようなことで、女性に限らずですがキャリアアップへの意識を図っていただくような研修をやっております。

それから、もちろん各管理職がそういった試験を受けるときに対象者へ説明をして受けるようにとか、今、育児休業中でも受けられますので、そういった働きかけをしているところでございます。

今年、在住・在勤の女性の方と区の職員も一部入って、公民連携のグループワークのような取組を始めました。去年、フューチャーセッションという名前で試行的に実施していて、今年は「ちよだをつなげる女性30人」という名前でやっているのですけれども、区民の方とか、職員を含む在勤の女性の方々が地域のことについて発言をしていただけ

るような機会を設けています。それを７月中旬ぐらいから11月までやりまして、そこで企画提案を発表していただくことになっています。

これも第６次計画の「政策・意思決定過程における女性の参画の拡大」の中にある、「女性による意見交換の場の提供」の事業として始めたところでございます。

恩田部長　また、管理職向けにいわゆる「イクボス」研修を実施しています。子育てを支援していくような職場づくりを進めてきているところで、それによって試験の受けやすさとか、日常生活の中での女性の家事の負担の軽減みたいなものとか、いろんなものを改善していけるような工夫をしているところです。あとは昇任試験を受けてもらうところが残ってしまいますけれども、全体の中では、少しずつですけれども、意識も変えていかなければいけないということで取り組んでいるところです。以上です。

鈴木副会長　ありがとうございます。恐らくいろいろ手は打っていただいているのだと思いますし、民間企業などでもこういった数値目標を設定して、それを達成することが難しいという現状がありますので、そんなにすぐに結果が出るものではないと思います。

今、おっしゃっていただいた本人のやる気を促すということは恐らくあるので、実際に既に管理職になる方の少し前の段階の若い方に対しても、リーダーシップを取っていくようなことを働きかけていただくとか、あるいは女性だけではなくて、管理職になっても働きやすい状況があることは、管理職を選んでいくところにつながると思いますので、恐らくそれもお考えいただいていると思いますが、働きやすさみたいなことも全体に見直していただくことは、長いスパンになりますけれども、結果につながると思っております。以上です。

三浦会長　ありがとうございます。私、別の自治体で似たような会議の検討会の会長をやったのですけれども、そこで年齢階層別にその階層における男女別の職階の割合を出したら、30代前半から男女で差がついてくるのです。なので、昇進が男性だと30代前半ぐらいから始まるのですけれども、女性はそこが一番出産の可能性が高いところで、40代ぐらいになってから昇進が始まるので、男性と８年から10年ぐらい差がつきます。それが結果的には部長になってくると、プールが少ないということは、かなり明確に出ていました。

千代田区も似たようなもので、千代田区に限らず、恐らく全国の自治体、あるいは企業にも同じような傾向があると思いますので、もし余力があればですけれども、年齢階層別に少し見てみて、30代前半がボトルネックであれば、働き方改革を進めていくことが不可欠になりますので、なお一層、そこの取組が必要になると思います。

千代田区の場合は、待機児童がないので、そこは良いですし、男性の育児休業取得率も上がっているということでしたので、恐らく男性の育児休業期間をなるべく長く取ることは、今後は指標化されていくことが手助けにはなると思います。

今、おっしゃったように、面談制度とか、女性たちがなり手になりたいと思うような環境づくりをしていかないと、手が挙がらないことはあるかと思いますので、引き続きそういった取組をしていただければと思います。

小川課長　ありがとうございます。

三浦会長　皆さん、ほかはいかがですか。金子委員、お願いします。

金子委員	「(17) 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」なのですけれども、目標値をつくるときにも触れたのですが、法律改正があって、男性の育児休業が取りやすくなったというか、法改正の影響を見ないと、件数だけで指標となるかということが気になりました。
金子委員	令和３年度実績の13社という数ですが、ひょっとすると、制度改正があったから申請が増加しただけなのかという感じがしないでもないので、中身をチェックされたのかということです。従来どおりの申請ということなのか、男性が育児休業を取りやすくなったので増えてきたというのは、この数字では見えないのですか。
小川課長	そこまでの分析ができていないというのが正直なところです。
金子委員	恐らく単純に育児休業を取りやすくなったので、増えてきていると思います。
小川課長	そうかもしれません。育児休業を取りやすくはなってきているというのは多少あると思います。
金子委員	その辺は、次回以降、10月の産後パパ育休制度の法改正などを見ておいていただいたほうが、何となく増えたからよかったような話には必ずしもならないと思いました。
三浦会長	ちなみに、申請企業数ですけれども、申請して実際に交付される企業というのは、もう少し少ないということになりますか。
小川課長	そもそも要件に合わないと、申請されないので、申請数イコール助成した数ということです。
三浦会長	なるほど。五十嵐委員、お願いします。
五十嵐委員	資料４の「（３）がん検診受診率（子宮頸がん、乳がん）」ですけれども、区民健診の実績は大きく増えているのでしょうか。これは何か工夫をなさっての結果なのでしょうか。区民健診の子宮頸がん検診受診率が27.4%が35.7%、区民健診以外の受診も含めた数値は令和４年度に調査実施予定とありますので、ここでまた数字が出てくるのだと思いますけれども、下で暫定的に出していただいている区民健診の実績が大きく改善していて、もし理由が分かりましたら、教えていただければと思います。
恩田部長	新型コロナウイルス感染拡大により、令和２年度の対象年齢の方で未受診であった場合に限り令和３年度に受診可能としたため、受診機会が増えたためと考えられます。 *【追記】令和元年度より、全ての対象者の自己負担額を無料化したことによる増加も考えられる。（健康推進課）*
五十嵐委員	ありがとうございます。
三浦会長	鈴木副会長、お願いします。
鈴木副会長	目標５の「(22) 区男性職員の育児休業取得率」の現状値がとても高くなっていて、先ほど小川課長の説明の中で、これは件数が増えるだけではなくて、期間も増加することが望ましいので、これからも努力をしていくといったようなことをおっしゃっていただいて、そのとおりだと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

小川課長　おっしゃるとおりで、正直、目標の立て方が緩かったと思っています。これは区の人事課で策定している特定事業主行動計画に書いてある数字をそのまま持ってきています。例えば１か月以上取った人の割合とか、そういうことを指標にすることもできたというか、可能性もあったのですけれども、既にその計画ができていて変えられないということで、申し訳ないのですが、育児休業取得率ということになったという経緯があります。この辺についてはもう少し実態を精査して、またご報告したいと思います。

三浦会長　今井委員、お願いします。

今井委員　資料４の「(11) 虐待に関する相談件数（延べ件数)」で、障害者の件数が31件から82件と倍以上になっているのですけれども、これに関して、私は民間企業に勤めているのですが、障害者雇用の義務化が年々非常に厳しくなっている状況で、特に大企業においては名前の公表とか、そういったことにもなっていますけれども、大企業が障害者を雇用する、それによっていろんなトラブル等が起きた影響なのでしょうか。

小川課長　これも実態をよく聞いていなくて申し訳ないのですけれども、多分そういうことではないと思います。基本的には住んでいる障害者の方で、家族ですとか、施設の虐待件数ということだと思いますので、必ずしも企業でということではないと思います。そういうものも入っているかもしれないのですけれども、そうではないかと思います。これは実態をはっきりと把握していなくて、申し訳ございません。

【追記】大企業に所属する方からの相談は２～３件のみでごくわずかだったため、「大企業が障害者を雇用することによるトラブル等の影響」とは言えない。(障害者福祉課)

三浦委員　ありがとうございます。虐待に関して、いろいろとご質問をいただいているところですけれども、年次の報告書みたいなものを区は作成されておりますか。件数だけではなくて、内訳であるとか、その後、区が取った措置であるとか、何らかの報告書はございますでしょうか。

小川課長　各課、それぞれ所管のほうで、事業概要ですとか、あるいはそれぞれの資料として作成しています。私どもがそれを把握していないのは申し訳ないのですけれども、それはございます。

三浦会長　皆さんのご関心が高いところでありますので、次回、そちらの資料をお出しいただければと思います。

小川課長　分かりました。

三浦会長　ありがとうございます。新規の委員の方とか、いかがでしょうか。お願いします。

清水委員　資料４の４ページ「(17) 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」に関連して、重複になってしまうのですけれども、私も育児休業や産休は死活問題で、死活問題と言ったら変ですが、メンバーのキャリアと働き方、子育ては結構長期戦な感じがしていて、１年間休んで、それで終わりというよりも、今であれば、コロナに感染した、保育園が休園になった、なので、今日の午後から休みたいとか、明日休みたいとか、そこには臨機応変に対応しつつ、長期的にキャリアも、要するに仕事もちゃんと覚えていくということもしなければなりません。実際、育児休業を取らないかとか、あるいは今みたいにコロナのときに、臨機応変に明日休みます、今日休みます、今日の３時

に帰りますとか、そのような制度についてあったりするものなのですか。

小川課長　区の職員については、そういったときは年次有給休暇や子の看護休暇を取るケースがやはり多くて、まとまった日数でなく急遽であれば、それを取っているケースが多いと聞いております。

清水委員　育児休業は１年間ですか。それを取らない方もいらっしゃったりするのですか。育児休業を取らないと言ったら変ですけれども、権利みたいに１年間絶対に休むとなってしまうと、キャリアが断絶してしまうというか、働きたいので、２か月間だけ休んで、保育園に預けられたら基本的には復帰しますという方もいらっしゃるのか、あるいは基本的に権利なので、１年間がっつり休みますという感じなのか、傾向とするとどんな感じなのですか。

小川課長　区の女性職員の場合は、育児休業は100%取得しています。男性の場合は短い期間、長くても３か月とか、それぐらいだと聞いていますので、件数としては多いのですけれども、ちゃんとその期間を取る人はまだ少ないのが現状です。だから、女性と比べたら、雲泥の差ということになります。

【追記】区職員の育児休業の平均取得日数は、以下のとおりとなっている。
女性：令和２年度 459.3日、令和３年度 451.6日
男性：令和２年度 73.3日、令和３年度 181.9日

三浦会長　保育園の入りやすさのタイミングによるので、その方がキャリアを考えて、なるべく育児休業は短い方がキャリアには不利益がないですから、短くしようとしたいけれども、保育園との兼ね合いでどうだったのかということが問題になります。もし最長で取るのだとすると、１年半まで取れたりするので、ただ、千代田区は公式統計では待機児童がないことになっておりますから、恐らく１年未満の方が多いのではないかと推察されますが、いかがなのでしょうか。

小川課長　区職員に関して言えば、千代田区に住んでいる人は100人ぐらいしかいませんので、ほとんど近隣区、もしくは他県から通っていますので、そこの保育園に通うので、必ずしもそうとは限らないということはございます。

清水委員　11月に千代田区に引っ越してきて、来月出産の予定のメンバーがいます。基本的に育児休業というのはそれほど取らない予定で、いろいろ話して、０歳だとほぼ保育園に入れるのですけれども、上に３歳のお子さんがいて、３歳だとなかなか近場の保育園には入れないということがあります。基本、育児休業は長く取られる方が多いので、キャリアを重視される方は少ないということですね。

古庄係長　区の女性の職員については、ほとんど１年ぐらい取っております。

前職、保育園の入園審査を担当していたときは、千代田区は割と高いキャリアの女性の方が多くて、例えばお医者様などは、産後休暇自体も、通常８週は取られるのですが、６週ですぐに働きたいとか、そういう方もいらっしゃいます。認可保育園の入園というよりも、認証保育所など、個人契約をしてまででも、すぐに働かなくてはいけないというお考えの方もいらっしゃいます。

区民については、先ほど皆さんに見ていただいたのですけれども、待機児童ゼロということになっていますので、区内のどこの保育園でも良いということであれば、比較的入

りやすくなっています。すぐに働きたい方というのは、区内のどこでも良いからすぐに入りたいということで、復職を目指しますし、逆にせっかく育児休業が取れるので、ゆっくり子育てをしたいという方は、自分の近くの保育園が空くまで待ちながら、自分で育てたいということもあります。

あと、先ほど３歳児の入園が難しいというお話がありましたが、３歳児クラスであれば、千代田区の保育園は比較的入りやすくなっておりますが、恐らく３歳というのは２歳児クラスだと思います。２歳児クラスというのは、ちょっと入りにくくなっておりまして、３歳児クラスが入りやすい理由というのは、千代田区の住民の方は経済的に豊かな方が多いので、３歳になったらインターナショナルスクールですとか、私立の幼稚園に入れるので、認可保育園の３歳児クラスというのは、空きが多くなったりしている現状がございます。

三浦会長　詳細な説明ありがとうございました。ほかの委員の皆さんはいかがですか。岩﨑委員、お願いします。

岩﨑委員　ＤＶ相談についての質問なのですけれども、ＤＶ相談ダイヤルは、実名なのか、匿名なのかというのは、どのようにされているのでしょうか。

小川課長　匿名でも結構です。

岩﨑委員　相談者さんは、どういう情報がご自身から伝わるのかというところをかなり気にされるので、匿名が可能なのであれば、秘密厳守だけではなくて、匿名が可能であるとか、また、相談員の方と直接つながるのか、あるいは区の職員さんが一旦取ってからつながるのかというような、運用に関してもう少し見えるようになると、相談しやすくなると思いました。

小川課長　直接相談員につながるという形です。今、おっしゃっていたのは、チラシのことですね。

岩﨑委員　そうです。

小川課長　そこのところが分かりにくいようでしたら、また工夫をいたします。

岩﨑委員　資料４－５でも、その辺りが読み取れておりませんで、失礼しました。

もう一件、すみません。こちらのＤＶ相談は、同性カップルも対象でしょうか。異性カップルのみが対象なのでしょうか。

小川課長　同性カップルも対象です。男性でも、女性でも、同性でも何でも大丈夫です。

岩﨑委員　ありがとうございます。

三浦会長　中原委員、お願いします。

中原委員　保育園の話に戻ってしまいますが、千代田区は待機児童がいないということは大変喜ばしいことだとは思うのですが、コロナという環境になって、在宅勤務だから点数がなかなか上がらないのではないかということを不安に思って、そもそも申請されない方などもいるかと思います。区として現状維持とはなっていますが、児童数の変化はあるのでしょうか。

小川課長　児童数というのは、対象の児童数という意味ですか。

中原委員　そうです。保育園に預けている児童数が上下しているかどうか。対象の年齢の児童数に対して、保育園に入っている子が大幅に減少していないかというところをお伺いしたかったです。

恩田部長　細かい数字は持っていないのですけれども、今、保育園に関しては、入園されるお子さんたちは、区が供給している数からすると定員割れしている状態で、数をどうするかというところを将来的に考えなければいけないという話もありつつも、コロナでまたお子さんたちが園に戻ってくるということも十分に考えられる状態で園自体の運営に支障が出ないように、区で手当をしている状態になっています。そういうことなのですけれども、お答えになっているでしょうか。

手当しているというのは、保育料の足らないところを補填しているという形で、先生たちの給与だったり、そういうところを確保して、保育士さんの数は確保しつつというところで、取りあえずここ数年は保育園そのものの運営を保ちながら、状況を見守るような動きになってきているところです。

中原委員　ありがとうございます。

三浦会長　ほかにいかがでしょうか。保田委員、どうぞ。

保田委員　次第８のパートナーシップ宣誓制度とも絡むかもしれないのですけれども、ジェンダー平等推進行動計画冊子の54ページの45番のＬＧＢＴｓの政策で、パートナーシップ制度を導入するという前提で、それをどうするかという検討を行いますと書いてあるのですが、東京都パートナーシップ宣誓制度とか、あるいは中野区とか、いろいろな区で既に具体的な制度ができているので、恐らく他の地方自治体の事例を基にどういう形で導入していくかということを考えている段階だと勝手に推察しているのですけれども、こういうところが千代田区への導入に当たって課題であるとか、そういったことがもし現時点で分かっていれば、ご教示いただければ幸いです。

小川課長　第６次計画ではパートナーシップ制度・ファミリーシップ制度の導入の検討となっているのですけれども、東京都が今年５月に東京都パートナーシップ宣誓制度を導入するということで、条例改正をしました。後でこの議題になるのですけれども、それについては、都内の市区町村もパートナーシップ宣誓制度の証明を各事業に適用していくことになっております。

それから、既に独自のパートナーシップ制度を導入しているところについては、都のパートナーシップ証明と両方を相互活用するような形になります。私どもとしては、区独自の制度をつくるということではなくて、東京都の制度を区の事業にそれぞれ適用していくという形で、今、検討しているところでございます。

保田委員　ありがとうございます。

三浦会長　いろんな観点から検討してまいりましたが、こちらの議題、推進行動計画については、よろしいでしょうか。いろんなご意見ありがとうございました。

続きまして、次の議題に移りたいと思いますけれども、次第の７です。東京都パートナーシップ宣誓制度についてになります。既に今お話しいただいたところですが、より詳細に制度についてご説明をお願いいたします。

小川課長　それでは、資料５、東京都パートナーシップ宣誓制度（概要）、令和４年６月、東京都総務局という資料をご覧ください。

制度創設の目的でございますけれども、東京都は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（人権尊重条例）を定めておりまして、性自認及び性的指向を理由とする不当な差別の解消並びに啓発等の推進を図るということをもともと規定しておりました。

人権尊重条例の理念を踏まえまして、多様な性に関する都民の理解を推進するとともに、パートナーシップ関係に係る生活上の不便の軽減など、当事者が暮らしやすい環境づくりにつなげるため、新たに東京都パートナーシップ宣誓制度を創設するということです。

下に用語の定義がございますけれども、「性的マイノリティ」とは、性自認が出生時に判定された性と一致しない者、または性的指向が異性に限らない者をいいます。「パートナーシップ関係」とは、双方またはいずれか一方が性的マイノリティであり、互いを人生のパートナーとして、相互の人権を尊重し、日常の生活において継続的に協力し合うことを約した二者間の関係をいいます。

制度の基本的な考え方ですが、名称は「東京都パートナーシップ宣誓制度」です。根拠といたしまして、先ほど申し上げた人権尊重条例を一部改正して、実施根拠とします。

対象は、今、申し上げました、双方またはいずれか一方が性的マイノリティで、パートナーとしていくことを約した二者になります。

手続の概要ですけれども、制度対象である２人が、知事に対してパートナーシップ関係にあることを宣誓し、必要書類等を届け出る。知事は、宣誓と届出がされたことを証明する受理証明書を発行します。受理証明書は、都民サービス等の利用時に活用ということで、都民サービス等の中に区市町村のサービスも含まれます。

制度利用者に子供がいる場合、子供に関する困りごとの軽減にもつなげる仕組みとするため、希望に応じて受理証明書の特記事項欄に「子の名前」を記載することができ、これがいわゆるファミリーシップ制度でございます。

手続は、原則オンラインで完結します。法律上の婚姻制度とは別のものでございます。

対象者の要件ですけれども、①～③までの要件を満たすということで、①は先ほど申し上げた、双方またはいずれか一方が性的マイノリティで、パートナーとしていくことを約した二者であると宣誓したことです。②は、次の全ての条件を満たしていることということで、双方が成年に達していること。双方に配偶者（事実婚を含む）がいないこと、かつ双方以外の者とパートナーシップ関係にないこと。直系血族、三親等内の傍系血族または直系姻族の関係にないこと（パートナーシップ関係に基づく養子縁組の場合を除く）ということです。③といたしまして、双方またはいずれか一方が、都内在住、在勤または在学であること。在住だけではなくて、在勤・在学でも証明書を発行します。都内在住については、双方またはいずれか一方が届出の日から３か月以内に都内へ転入を予定している場合を含みます。国籍は問いません。

手続の流れでございますけれども、原則オンラインで実施します。届出システムがございまして、ＰＣ、タブレット、スマートフォン等で申し込みます。届出システムの説明

文等は、日本語及び英語で表示が可能ですが、入力や提出書類は日本語のみの受付で、受理証明書も日本語で発行になります。手続の流れの詳細は、後でお読みいただければと思います。

受理証明書の活用については、都が提供する都民向けサービス事業について、受理証明書を保有する方が活用できるよう、検討します。都における具体的な対応内容として、受理証明書を保有する方が、都営住宅等への入居申し込みができるようにしますということで、こちらも既に条例改正がされていまして、令和４年11月施行の予定です。

他の都民向けサービス事業については、確定次第、順次お知らせしますということで、今、個々具体的に検討している段階でございますが、法律等により国が対象者を規定している事業は対象外になります。

また、各事業の利用に当たっては、受理証明書を保有していることに加え、各事業の個別要件を満たしていることが必要となります。

また、都内区市町村との証明書の相互活用等に関し、調整を図ります。これが先ほどのご質問であったところでございますけれども、都発行の受理証明書を活用し、区市町村の住民向けサービス事業が利用できるよう調整しますということで、区市町村独自のパートナーシップ制度を導入していない場合でも、東京都のパートナーシップ受理証明を活用して、事業が利用できるようになります。

最後ですが、民間事業者の各種サービスや従業員の福利厚生における活用を働きかけますということで、啓発もしていきます。

今後のスケジュールですが、10月11日の火曜日から届出受付を開始しまして、11月１日から制度運用の開始の予定になっております。

別紙でスマホ画面により申請時のイメージと受理証明書のイメージがございます。こういった受理証明、スマホを見せていただいて、それによっていろんなサービスに適用するという形でございます。

今、千代田区もどういった事業に活用できるかということを具体的に検討しているところでございまして、なるべく11月１日に間に合うようにやりたいと思っております。ただ、東京都もそうなのですけれども、なかなかすぐに全部というわけにはいかない場合が想定されますので、順次、活用をしていく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。この件について、ご質問等はございますでしょうか。保田委員、お願いします。

保田委員　２点ほどありまして、これは都の条例なので、ここでということもあるかもしれないのですけれども、一つは要件のところで、都内在住、在勤または在学とあって、例えば極限的な事例かもしれないのですが、都立病院に長期入院している他県在住者で、都内在勤・在学でもないとなった場合、制度の要件からは外れることになると思います。そうすると、病院との関係で、面会などパートナーシップ制度が活用できた方が良いことがいろいろあると思うので、そこは例えば区独自でさらに要件を緩和するようななことができると、より良いと思いました。現状の検討方向とは違う観点からになります。

小川課長　今でもある程度病院とか、施設などで、対応している部分もあるのではないかと思うのですけれども、証明書があるとさらにはっきりするところはあると思います。

それと、当然他の区市町村で発行している、あるいは他の県、例えば近くでは茨城県などもやっていますし、三重県とか、既に制度を導入している自治体の証明書についても同様に活用することが一番スムーズだというところはあると思います。どうしても全国統一の制度ではないので、そこはまだ発展途上だと思っております。

保田委員　ありがとうございます。

三浦会長　金子委員、どうぞ。

金子委員　大変画期的な条例なので、まだ課題はいろいろとあるような気がしてしようがないのですけれども、一つ、千代田区と東京都の関係ですから、上下関係ではないですが、ある程度流れが一緒になっていくけれども、今、おっしゃったように、他県とのケースとか、市町村、ものすごく保守的なところは、制度導入に対して議会でも反対だと言っているところもあるので、そういうところの調整が必要だと思います。これは、在勤と在学、大学生なども認めているので、当然そことのハレーションは全国にいろんな形で波及するので、言葉は悪いですけれども、けんかを仕掛けるような話なので、大いにこれはやったほうがいいと思います。逆に言うと、裁判も起きかねない、東京都で導入するのに何で自分の自治体では導入しないのかのような話も出てくるし、いろんなところに波及すると思います。

この種の問題というのは、いろんな意見、考え方を含めて、一石を投じるものだと思います。そこのところの議論が一つあると思います。

もう一つ大きなことは、東京都の場合、人権尊重条例を制定して、それ以降、企業に物すごく働きかけをしてきたのだけれども、正直言って全く進んでいないのです。企業の壁は非常に厚くて、千代田区にとってこれから非常に大きなテーマになるといいますか、千代田区とか、港区というのは企業がすごく多いわけで、従来から民間企業、不動産だったり、今、お話があった医療だったり、こういうところでいろんなつまずきがあるので、この辺の壁を突破していかないと、実効性の問題が非常に出てくると思います。企業に対する働きかけは、東京都全体としてもそうなのですけれども、港区とか、千代田区は特に企業数が多い区なので、企業に対する働きかけを別途考えていくぐらいの構えがないと、これはなかなか進まないという感じがします。

もう一つ、東京都のもので非常によかったのは、パートナーシップ制度をオンラインで実施するということです。これは今までなかった特徴で、いくつか東京都の仕掛けみたいなものがあるので、そこを受けて、千代田区としては、それをさらに超えていくことも含めて検討しておかないと、ハレーションを起こしてくる。しかも、ハレーションの中で運営していかなければいけないという心構えというか、備えが必要だという感じがします。

これは質問ではなくて、意見なのですけれども、その辺は今年の議論になっていくかもしれないので、よろしくお願いしたいと思います。

三浦会長　ありがとうございました。岩﨑委員、お願いします。

岩﨑委員　先ほど金子委員からのお話もありましたけれども、今年から中小企業も含めて、パワハラ防止法で、ＬＧＢＴＱ、性的指向・性自認に基づいた差別、ハラスメントもパワハラの中に含まれるということが適用されているので、中小企業の中で特にどういうふうに対応したらいいか分からないところがあるというのが、相談の現場にいて感じています。パートナーシップの運用が実際に始まったら、福利厚生の部分で、例えば制度を変更するために、区が区内の事業所に対して、どういったことが望ましい対応なのかというところのガイドラインですとか、そういうものを示せると、先に都として始まっていることと、実際に在勤の方がどういうふうに実生活で働いていくかというところの食い違いが少なく済むというのは感じております。

ジェンダー平等推進行動計画の49ページに雇用主向け講座、人権・ジェンダー平等の講座・講習会があるということが書かれているのですけれども、例えば昨年度はどういったものがあって、パートナーシップに関するものだったり、ＬＧＢＴｓに関するものがあるのかどうかということが分かれば、教えていただければと思います。

小川課長　雇用主向け講座は、国の機関（ハローワーク）と一緒にやっているものでして、どちらかというと、採用のときに男女差別がないようにとか、就職差別の解消が主体です。

【追記】人権・ジェンダー平等の講座・講習会は、男女共同参画センターＭＩＷで実施しており、テーマはさまざまだがＬＧＢＴｓに関する講座を実施することもある。

パートナーシップ関係のことについていうと、先ほど申し上げたように、東京都も民間への働きかけをしていきますということになっています。具体的にどう実施するかということは、まだ聞いていません。

それから、計画の54ページでございますけれども、私どもは「ＬＧＢＴｓへの対応に関する職員ハンドブック」というものを令和元年度に作成して、区民会議でも意見をいただいて作成しているのですが、さらに区民とか、区内企業等向けのものをつくろうということで検討するところですので、これも次の会議のときにお示しできればと思っております。

岩﨑委員　ありがとうございます。

三浦会長　ありがとうございます。

対象者の要件に「双方又はいずれか一方が性的マイノリティであり」とあるのですが、区独自でこれを外して、異性愛カップルで事実婚の方も使える制度になれば、病院で一方のパートナーと面会をすることができるとか、公営住宅に入れる等の便宜が受けられることになると思います。それをご検討いただければと思うのと、ただ、事実上、宣誓だけなので、排除はできないと思います。異性愛の方が使いたいと思ったときに、恐らく宣誓内容にも書かれていないですから、使われる方も出るのではないかと想像します。選択的夫婦別姓はできないので、事実婚だけれども、パートナーシップの証明書があると良いと思われている方は相当数いらっしゃると思います。

現状の宣誓内容であれば、東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念を実現する条例に規定する。この文言だけだと、恐らく排除にはならないだろうと思います。実際の条例までたどっていくと、性的マイノリティでなければ使えないということが恐らく書いてあって、なので、制度としては恐らく性的マイノリティを想定しているのだ

けれども、運用の実態としては、それを必ずしも排除しない設計となっているのではないか。排除することは、事実上無理であると思います。それは内心の問題になってきます。そうであるならば、なお一層、これは事実婚の方も使えると設計した方が、当事者にとっても使いやすくて、誰も不幸せになりませんので、そのほうが良いのではないかと思う次第です。

小川課長　あくまでも一方または双方が性的マイノリティという制度設計で、ただ、ご本人が性的マイノリティだと言えば、わからないですから、これを使ってということは、ある意味、性善説ですので、あり得ると想像します。

三浦会長　フランスで、そういうふうにして、事実上、異性愛の方が使ったということになりましたので、これもそういう展開を遂げる可能性があると想像いたします。

保田委員、どうぞ。

保田委員　お時間が押しているところ、恐縮です。今の会長のお話に若干関係するのですが、「届出内容の虚偽又は受理証明書の改ざん等が判明した場合」「発行時に付した交付番号等を公表する場合があります」とあって、もしこれが公開になるとしたら、パートナーシップ制度を様々な事情で使いたいという人の萎縮効果にならないかということを懸念していて、これも都の制度なので、ここでお話しすることではないかもしれないのですけれども、通常の婚姻であれば、婚姻が無効になったとしても、このような公表という制裁はないと思います。私の理解ではそうなので、こちらで公表という制裁があるというのは、若干先進的な取組という方向性にそぐわないものだと思っております。

区におかれましては、国とか、都とか、どういう例になるか分からないのですけれども、こういうことが万が一あって、公表という事態になるときに、区としてそうならないように働きかけができるとか、そういうことが考えられれば、萎縮することなく、より自由に使える制度になると考えている次第です。以上です。

小川課長　恐らくそれはできないと思います。

三浦会長　先ほどの点を除けば、虚偽といっても、公式な書類は全て出すので、それらの書類が正しければ、起きないです。そこは内心の問題になります。誰も虚偽と判断することはできないということだと思います。金子委員、どうぞ。

金子委員　先ほど課長からお話があった、千代田区の「ＬＧＢＴｓへの対応に関する職員ハンドブック」を基本にして、事業向けなどのものをつくる。それについての議論というか、検討会のようなものをやるのですか。それともほぼそのままということですか。

小川課長　すみません。そこまでまだ考えていないというのが現実のところで、東京都がどういった出し方をしてくるのかということもありまして、基本的にはこれを土台にして、企業向けというか、よく言われるのは不動産業者とか、病院とか、そんなところが多いと思うので、そういうところへ配慮したようなものにすると思っております。

それと、共生ネットさんですとか、そういったところに監修をしていただくということも、もしかしたらあるかもしれないのですけれども、正直、具体的には決まっていないところでございます。

金子委員　区の「ＬＧＢＴｓへの対応に関する職員ハンドブック」を拝見して、優れたと言ったら

失礼ですけれども、良いと思ったのは、トランスジェンダーの方が本人の性自認に応じたトイレを利用するときに、案内までしますとあるのです。あれは具体的な提案で、あれに悩んでいるところが結構あるわけです。特に公共施設などの職員には、私、宣伝しています。千代田区ではこんなことをやっています、あなたたちもやってくださいみたいな話をしているのですけれども、職員向けなので、そんなに突っ込んでいないところもあるので、先ほどおっしゃったように、企業向けガイドラインみたいなものをつくっていただけると、企業では取り組みやすいと思います。今、そこの岩盤が崩れなくて、メリットか何かでやるか、企業も戸惑いがあるのです。そういう問題が来たらどうするかとか、そういうところで非常に困っています。

私もこの前、相談を受けたのですけれども、大学で取組が進んできたので、就活でカミングアウトしてしまって、そうしたら、企業はどうしたら良いのかということがあります。企業も聞かなければ聞かないでよかったのだけれども、聞いてしまうと、どうしなければいけないのかという間での戸惑いといいますか、自治体でそういう取組が進めば進むほど、企業とのギャップが出るし、大学も学内でそういう環境ができていると、そのまま就職に行ってしまったら大変なことになってしまって、その隙間といいますか、はざまがいろんなところに出てきているので、そこを超えられるような具体的なマニュアルだったり、先ほど言ったこともそうなのですけれども、千代田区も問われてくる。職員の皆さんが戸惑っていることに対して、もっと具体的な回答とか、用意しなければいけないことが、役所の施設の中でもいろいろあると思います。そんなことを突き詰めながら、いわゆるそこの隙間を埋めていくような作業というのは、これから現実的に必要だと思います。

各区も企業もそうですし、どこでもそうなのですが、本当に苦労されるのは現場なのです。制度そのものを生かすためにも、現場でのやり方や中身をもっと詰めていく。そうすると、千代田区は非常に重要な役割を果たすでしょうし、あのマニュアルも非常に良いきっかけになるし、あれを膨らませてもらったり、きちんとした議論をしてもらうというのは、非常に役に立つと思っています。

三浦会長　中原委員、どうぞ。

中原委員　時間が迫っている中、私の個人的な懸念かもしれませんが、パートナーシップ制度というのはとても画期的だと思うのですが、今、始まるところで、終わりについて議論するというのは、ちょっと変なことだとも思うのですが、例えばパートナーシップ関係を終えるときに、どちらか一方から書類を出すことができるのだろうか。例えばパートナーシップであったとしても、ＤＶなどの問題もあると思うので、そういったことへの対応のフレキシビリティーがあるのだろうかというところが、個人的な懸念として浮かんでまいりました。以上です。

小川課長　パートナーシップ関係を終わるときなのですけれども、これが答えになるかどうかわからないのですが、住所等の変更があった場合や死亡時、パートナー関係を解消した場合等は届出をすることになっています。東京都は受理証明書を保有する方に年１回程度定期的にメール連絡をして、都の施策等についての情報提供や困り事の把握を行うとともに、変更等の届出漏れがないよう促しますということです。もちろんＤＶはパートナーシップ同士の中でもあると思いますので、そういった困り事を把握したりということも、また対応していくと思います。

実際、片方が申請しても、片方の同意が得られていないということも当然あると思います。結婚や離婚とある意味同じようなことが起こるかと思います。明確なお答えができなくて、すみません。

中原委員　それに追加してなのですけれども、離婚に関していえば、一定の期間一緒に住んでいないと、離婚とみなすような動きも生まれてきているので、パートナー制度に関しても、そういったことを盛り込んでいくのかどうかというところも含め、ご検討いただけたらと思いました。ありがとうございます。

三浦会長　ありがとうございました。岩﨑委員、お願いします。

岩﨑委員　一つ前に戻ってしまうのですけれども、先ほど小川課長がおっしゃっていた事業者向けのガイドラインについてですが、例えば不動産ですとか、医療機関というような、性的マイノリティの方々が利用者として利用する場合だけではなくて、従業員として働く場合のものが、今、圧倒的に足りていない状況です。

例えば静岡市の労働局が今年の３月にガイドラインを出しているのですけれども、利用者として来られたときのものだけは研修としてされているところでも、従業員として、社内規定は、今、同性パートナーに対応しているのかどうかという、先に見直しなどができるようなものがあるとよいと思います。

あとは、今、男女共同参画センターＭＩＷでのＬＧＢＴｓ相談が、当事者の方以外にも、実際に学校の先生ですとか、企業の方も受けられるようになっているのですけれども、相談が少ないのが現状ですので、企業の方は実際に何かあれば、ご相談いただける窓口として、併せてご案内いただければいいと思います。

小川課長　ありがとうございます

三浦会長　ありがとうございました。皆さん、いかがでしょうか。五十嵐委員、どうぞ。

五十嵐委員　区ですとか、民間事業者が実際にこの制度を利用するときに、一つ大きな問題として考えられるのが、資料の10ページ「本証明書の提示を受けた方は、ご本人の同意なく口外しないようにしていただきたいこと」とあります。あとは、８ページに「本制度利用者に係る個人情報の公表や提供は行いません」とあります。意図しないアウティングに対する対応というものが、実際、現場ではなかなか難しい問題を発生させるのだろうと思っています。それぞれパートナーシップを利用される方の中でも、他人に知られても構わない、むしろ公表をしていきたいと思う方と、サービスは受けたいけれども、知られたくないと思う方、それは千差万別だと思いますので、もちろん区からこの方はパートナーシップを利用して、こういうサービスを利用していますということを積極的に公表することはないでしょうけれども、そのサービスを利用している姿が客観的に明らかになることによって、パートナーシップ制度を利用していることが透けて見えてしまうような状況はいろいろな場面で想定されるところです。

特に民間企業は、そういったことが起きてしまったときに、結局、それは意図しないアウティングになるのではないかといったことに頭を悩ませて、この制度が使いづらいと思ってしまい、利用をためらう、活用をためらうということも起きるのではないかと思っています。

そういうところで、もちろんこの制度をつくった都でそういったところの詳細なマニュ

アルですとか、悩む民間事業者に指針を提供できるような者ができてくれば良いのですけれども、もしそれが十分にできてこないような場合は、区として民間事業者に活用を促す際に一定の考え方をお示しになられることも必要であり、かつ有効になってくるのではないかと思います。ただ、大変難しいものであることは承知した上で申し上げているところでございます。以上です

小川課長　ちょっと難しい問題で、そこまでできるのかどうかわからないですけれども、努力したいと思います。

三浦会長　ありがとうございました。よろしいでしょうか。それでは、たくさんのご意見、ありがとうございました。そのほか、事務局から何かございますでしょうか。どうぞ。

小川課長　参考資料として、先ほどもお話がありましたちよだＤＶ相談ダイヤルのチラシと、男女共同参画センターＭＩＷの相談室のチラシをお配りしております。

それから、これは国の方針ですけれども、女性版骨太の方針2022も参考にお配りしております。今日、特にご説明はしないですけれども、ご参考にしていただければと思います。以上です。

三浦会長　ありがとうございました。これ自体にご質問等はございますか。大丈夫ですか。

今日は初回からたくさんの活発な意見を皆様からいただきました。ありがとうございました。本日の議事はこれで終了となります。

次回についてのおおよその日程のめどと議題について、教えていただけますか。年に３回程度ということですので、秋に１回ですか。

小川課長　一応今年度は２回ということで予定していまして、年度内に１回開きたいと思っております。

三浦会長　そのときには先ほどＬＧＢＴｓのハンドブックの改訂についてということですか。

小川課長　11月１日からパートナーシップ制度が始まりますので、その後になると思うのですけれども、ハンドブックを改訂するような案を出せればと思っております。

三浦会長　恐らく事前に郵送していただけると思うのですけれども、そうしたら、皆様、事前に目を通していただいて、活発なご意見、質問等をいただければと思います。

本日は、時間が超過してしまいましたけれども、その分、充実した議論となりました。お礼を申し上げます。本日は、議事は以上で終了いたします。お疲れさまでした。

小川課長　ありがとうございました。

（了）