

令和5年度 第1回千代田区男女平等推進区民会議

日時 令和5年7月6日(木) 18時30分～20時00分

会場 千代田区役所4階 401会議室

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／岩澤 勝子／渡邊 千恵子／不破 めぐみ

塚田 恭平／大杉 規子／中原 るり子(欠席)／鈴木 勝(欠席)

今井 貴光(欠席)／岩崎 徳子／清水 謙一／保田 響

事務局 文化スポーツ担当部長 佐藤 尚久

国際平和・男女平等人権課 永見 由美

地域振興部 国際平和・男女平等人権課

〔議事次第〕

開会

報告

1 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

2 LGBTQハンドブックの発行について

議題

1 審議会等における男女等の構成比について

2 LGBTQへの施策の推進について

その他

閉会

〔配付資料〕

資料1 令和5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3-1 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3-2 審議会等の女性委員の割合の推移

資料3-3 令和5年度 審議会等の女性委員数(一覧)

資料3-4 職階層別女性職員の比率の推移

資料4 LGBTQを知る ハンドブック(案)

資料5 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

(参考資料)

・LGBTQ関連資料

・MIW通信第52号

・「子どもの権利」について <一般向け、小学生向け>

三浦会長 定刻となりましたので、令和5年度第1回千代田区男女平等推進区民会議を開催いたします。本日はご多忙の中、また蒸し暑いところをお集まりくださりまして、ありがとうございます。本日の会議の終了は20時を予定しておりますので、円滑な進行にご協力をよろしくお願いいたします。

最初に、本会議の連絡事項と委員の出席状況の報告、配付資料の確認をお願いいたします。

永見課長 4月から国際平和・男女平等人権課長を務めております永見と申します。よろしくお願い申し上げます。

まず初めに、連絡事項を申し上げます。本会議は、区の会議の公開に関する基準に基づきまして、公開とさせていただきます。また議事録作成のために録音機を置かせていただきますので、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。議事録の作成に当たりましては、委員の皆様には後ほど内容の確認等をお願いいたしますので、お手数ですがどうぞよろしくお願い申し上げます。

次に、本日の出席状況についてご報告いたします。ご欠席のご連絡をいただいております委員は、中原委員、鈴木委員、今井委員です。原田委員、不破委員が遅れてご出席でございます。また原田委員は途中退席の旨、ご連絡をいただいておりますので、ご了承ください。

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でもお送りしましたが、資料1「令和5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」。次に、資料3-1といたしまして「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」、3-2「審議会等の女性委員の割合の推移」、3-3「令和5年度審議会等の女性委員数（一覧）」、3-4「職階層別女性職員の比率の推移」。資料4といたしまして「LGBTQを知るハンドブック（案）」。資料5「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」でございます。また本日参考資料といたしまして、「LGBTQ関連資料」、「MIW通信」第52号、「『子どもの権利』について〈一般向け、小学生向け〉」の黄色い冊子を配付させていただいております。足りない資料はございませんでしょうか。資料の確認は以上でございます。

三浦会長 ありがとうございます。

資料1のとおり、人事異動により千代田区教育委員会指導主事として新たに塚田委員が、東京都労働相談情報センター相談調査課長として新たに大杉委員が本日からご出席されております。新たに委員となられました塚田委員と大杉委員から一言自己紹介とご挨拶いただければと思います。まず塚田委員、お願いいたします。

塚田委員 千代田区教育委員会指導課指導主事の塚田と申します。よろしくお願いいたします。今年度は人権、道徳の担当をしておりますので、校内での様子などを情報共有できればと思っています。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す。

大杉委員、よろしくお願いいたします。

大杉委員 東京都労働相談情報センターの大杉と申します。東京都の人事異動で4月に着任いたしました。労働相談情報センターでは働くことについての相談や普及啓発を行っておりますので、何かお役に立てればと思っています。どうぞよろしくお願いいたします。

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。

また事務局職員にも異動がありましたので、自己紹介をよろしくお願いいたします。

佐藤部長

4月からジェンダー平等推進行動計画を推進する所管部長になりました文化スポーツ担当部長の佐藤と申します。よろしくお願いいたします。

私が着任して4月からこれまでの間、国ではLGBT理解増進法（正式名称：性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律）が成立し、また女性版骨太の方針2023の決定、こども未来戦略方針の発表などがありました。こうした国の法律や政策を踏まえて、千代田区は基礎的自治体ですけれども、本区でどういう政策を実施していったらいいのか、事務局として検討や働きかけを行っているところです。男女平等推進区民会議での委員の皆様からいただきますご意見は、それが直接区の事業になる場合もありますし、我々が施策を考えていく上で大いにヒントになる場合もありますので、区としてもこの会議の重要性を認識しているところです。

今日も皆様から活発な意見が出ることを期待しておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

三浦会長

佐藤部長、ありがとうございました。よろしくお願いいたします。

では、永見課長、よろしくお願いいたします。

永見課長

改めまして皆様、こんばんは。本日はお忙しいところをご参加いただき、ありがとうございます。私はこの4月に小川の後任で着任いたしました国際平和・男女平等人権課長、永見由美と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

私は第5次の計画を策定するときに男女平等人権係長、男女共同参画センターMIWの所長としてこちらの仕事にも携わっておりました。その後、文化振興や保健所の行政事務を担当し、保健所では女性向けの健診等も担当しておりましたので、そういうところの経験もまた生かしてこの仕事に従事できたらと思っております。

また今、部長も申しましたように、LGBT理解増進法も成立いたしましたので、その動きも見ながら、そして第6次の計画を推進しながら、私たちいろいろ取組をしていかなければならないところです。皆様にご意見を賜りながら進めてまいりたいと思っております。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す。再びお世話になりますけれども、よろしくお願いいたします。

今井主事、よろしくお願いいたします。

今井主事

今年4月より担当となりました今井と申します。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、早速報告1に移っていきたいと思っております。「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」、事務局よりご報告をお願いいたします。

永見課長

それでは、資料3-1 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でございます。進捗状況についてご報告申し上げます。

「(1) 成果目標」の状況でございますが、計画には5つの目標がございまして、その目標ごとに全部で22の成果目標がございまして、今年度は第6次の計画の2年目になり

ます。計画策定時の値として参考として令和3年度当初の実績の記載がありまして、その横に令和4年度の事業実績等が書かれている欄があります。そちらを主にご説明申し上げます。

成果目標のうち、現状値の記載があるもののみ触れていきたいと思います。まず目標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、自分の周りではそう思う人の割合」が、令和3年度は79%でしたが、令和4年度は80.9%と少し増加しております。

次に「(3) がん検診受診率」は令和4年度の調査で子宮頸がん検診77.5%、乳がん検診76.1%となっております。こちらは職域での数字も含んでおります。参考までに区民健診の数字も記載しております。子宮頸がん35.7%、乳がん検診が34.5%と、前年よりは増加している状況でございます。

次に下の目標2「配偶者・児童等へのあらゆる暴力を根絶する」のところでございますが、「(11) 虐待に関する相談件数(延べ件数)」は減少を目標にしているものの、表下の※記載のとおり、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ございます。まず数字は、児童は令和3年度324件から令和4年度は99件増加し423件となっております。高齢者は1,000件から179件減少し821件、障害者は82件から109件増加し191件となっております。右の理由の欄にも記載がありますが、対象児童の増加や相談の実数等の増加により、件数が増減してございます。

次に目標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、「(15) 待機児童数」は昨年度同様、保育園・学童保育ともゼロを継続しております。

次に「(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」です。令和3年度は9社、令和4年度は4社と減っておりますが、過去に申請実績のある企業を合わせた申請企業数、申請数は横ばいとなっております。また育児・介護休業法における育児休業の個別周知などの改正が令和3年6月に公布、令和4年度に施行され、今後も申請が増えていくことが予想されます。令和5年度は7月現在で、新規申請企業3社でございます。

次に目標4でございます。「(18) 地域社会におけるジェンダー平等を推進する」です。区の審議会における女性委員の割合は、どちらかの性に偏らないということで40%以上60%以下が目標となっております。

資料3-2をご覧ください。令和5年度は31.3%、折れ線グラフの青線でございますが、横ばいで、昨年度の23区に比べて若干低い状況となっております。

資料3-3の審議会ごとの一覧ですが、こちらは各審議会の状況を示しておりますので、後ほどご覧いただければと思います。

続いて、資料3-1「(19) 区職員の管理・監督者に占める女性の割合」です。こちらは目標が40%となっております。資料3-4をご覧ください。令和5年度は33.1%と、昨年度より1.2%減少しております。管理職は16.9%、係長は38.5%です。過去5年間のグラフを見ていただきますと、赤線の全職員数の女性の割合は40%以上を占めています。一方で、管理・監督職、管理職は令和4年度までは女性の割合が増加傾向でしたが、令和5年度は管理・監督職、管理職ともに前年度より減少してございます。こちらは係長職への昇任を子育て中のために猶予を希望している職員も増えてきている

状況がございます。

ご参考までに資料3-4の表の一番下の議員数でございますが、この表に記載されている数字は令和5年4月1日現在となっております、4月の選挙前の数値となっております。選挙後の数値をご紹介させていただきますと、議員数の総数は25名、そのうち女性が8名と、6名から2名増えております。4月1日の割合は25%となっておりますが、選挙後は32%と増加しておりますことを申し添えます。

佐藤部長

もう一点、教育委員は5名いるのですけれども、1名男性委員の任期が満了し、7月2日から新たに女性委員が着任したため、割合は女性が60%、男性が40%となっております。

永見課長

続いて、資料3-1「(22)区男性職員の育児休業取得率」でございます。目標は50%で、令和3年度は60.7%、令和4年度は63%と、目標は達成してございますが、今後も取得率や取得期間が増加するように努めてまいります。

次のページ「事業ごとの指標」以降は、ご参考として全部で105の事業の指標の実施状況を掲載させていただいております。こちらは後ほどご覧いただければと思います。

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。

ただいまご報告いただきました内容についてご意見、ご質問等ありましたらよろしくお願いたします。発言の際には手を挙げていただき、指名されてから目の前のボタンを押してお話しいただければと思います。よろしくお願いたします。

三浦会長

保田委員、お願いたします。

保田委員

資料3-3でお伺いしたいと思います。所属団体からの推薦者に男性が多かったためという理由が幾つかあると思うのですけれども、例えば所属団体への委員推薦の依頼文の中に、千代田区では男女の構成比として一方の性が40から60%の間になるように目指していますといった一文が入っているのかなと気になりました。もしなければ、そういうものを入れると千代田区としての姿勢が伝わるかなと思った次第です。

三浦会長

ありがとうございます。永見課長、いかがですか。

永見課長

ありがとうございます。千代田区でも委員の推薦をいただくときに、その依頼文に男女の構成比についてご配慮くださいという一文を入れさせていただいております。また、定期的に庁内全体にその雛形を周知し、各会議体で活用するよう促しております。

三浦会長

清水委員、お願いたします。

清水委員

議員の数は増えたけれども、千代田区の職員の中で女性の管理職の方が減ったというお話で、子育て中でお子様の世話をしなければいけないとか、あるいは勉強したい、大学院に行きたいといった場合、管理職になると夜の会議などで時間を拘束され、ワーク・ライフ・バランスを侵される恐怖で、管理職にならないのではないかと思います。なるべく時間内で、土日出勤なしなど、管理職になればなるほど拘束時間が短く、やりがいがあって、自分の権限が増すみたいな形に変えていかないと、なかなか女性が積極的にとはならないと思います。私は積極的に上の職に行けば行くほど自由時間が増していくような形で職場の雰囲気や考え方を考えようと思っているのですけれども、そんな施策や考え方はあったりするのでしょうか。

佐藤部長

役所の会議のやり方ですけれども、今日も夜の時間に設定していますが、我々として

は仕事が終わった、学校が終わった後に出席しやすいのではないかなと思っています。昼間の会議ももちろんかなり多く設定されているのですけれども、その場合仕事を持っているとなかなか出席できないといった側面もあります。例えば子育て世代だったら、配偶者と役割分担して協力していくことも一つの方法ではないかと思います。確かにおっしゃるように管理職や係長になるときに、女性の方が夜の会議や土日出勤が弊害になりやすいかなとは思っています。

永見課長

託児をご利用いただいたり、働き方改革というところで夜の会議のために勤務時間を少しずらして、朝の出勤を遅くしたりといったことが以前よりは増えてきております。

三浦会長

清水委員、お願いします。

清水委員

ありがとうございます。

最近では、仕事は1日働く8時間の中で完結したいという人が男女問わず増えてきていて、仕事が終わった後は習い事やランニング、遊び、勉強などに費やしている。特に女性は昼間の1～2時間だと参加できる人たちが私の周りでは多いかなという印象を受けていたので、1つの参考意見として述べさせていただければと思います。

三浦会長

永見課長、お願いします。

永見課長

ありがとうございます。この男女平等推進区民会議は夜で実施していますが、回数の多い会議だと、多くの方にご参加いただきやすいように例えば10回のうち5回は昼間、半分は夜と時間帯を変えて実施している会議もございます。

佐藤部長

すみません、清水委員がおっしゃるのは我々職員の話ですか。職員が、昼間の会議がたくさんあったほうが女性も管理職になりやすいというようなご意見でしょうか。

三浦会長

清水委員、お願いします。

清水委員

両方です。千代田区の下着メーカーの話で最近聞いたのは、管理職になりたくない女性がやはり多いと。なぜかという、夜拘束される、責任が非常に重くなる、上司を見ていて楽しそうではないからというのです。そこで、なるべく拘束時間を少なくしよう、夜の会議を少なくしようという改革をやっている話を聞きました。職員の方もおそらく管理職になるとプレッシャーもあるのかなと。また、委員の方も傾向として、夜の時間帯に対して比較的ネガティブに捉える人の割合が増えている印象があります。この傾向は男女問わずですが、特に女性で子育て中だと夜は参加できないという人の割合も多いのです。

三浦会長

佐藤部長、お願いします。

佐藤部長

ありがとうございます。参考にさせていただきます。

三浦会長

ありがとうございました。

ほかにいかがですか。原田委員、お願いします。

原田委員

目標1の「学校における人権尊重・ジェンダー平等施策の実施」についてお伺いしたいのですけれども、No. 3に「各校園における人権教育の推進」がありまして、No. 4が「教材・資料等の活用による人権・ジェンダー平等の意識啓発」、No. 5に「子どもの自尊感情や人権感覚を育む教育の実践」とあります。実施状況に関しては各校園の数しか載っていないのですけれども、これは千代田区にある校園の数であって、各校で年何回やっているとか、このNo. 3、4、5はそれぞれ別立てであるのかお聞きしたいです。

三浦会長 塚田委員、お願いします。

塚田委員 少し確認させていただいてよろしいでしょうか。

三浦会長 では、改めてご説明いただくということで。

佐藤部長。

佐藤部長 原田委員のおっしゃるのは、ここに学校名が書いていないということですか。

原田委員 いえ、学校は千代田区立の学校の数が全て載っているだけだなと思ひまして、その各学校で年何回やっているのかとか、3、4、5をひっくるめて1回でもやればここに実施として載せているのだったらちょっと弱いかなと思っています。ジェンダー平等はジェンダー平等で、人権感覚に特化した教育は人権とか、そういう講座がそれぞれあったほうがいいと思いますし、できれば年1回ならずそれ以上あったほうがいいと思います。やはり子どもの時代からそういうことに触れてきちんと認識を持っていくことがそういう社会を成り立たせる大本だと思ひますので、学校で生徒にそういう機会を与えることが一番近道ではないかなと思っています。回数とできれば内容、どういう先生をお呼びしてやったのかということをお聞きしたいですし、その辺をやっていないのであれば、ぜひどんどん充実してほしいなと思ひます。数年前から申し上げているのでどのように発展したかなと思ひてお聞きしたかったです。

佐藤部長 ありがとうございます。資料の書き方については、従前からのご指摘だったかと思ひますけれども、今後修正していきたいと思ひます。

各学校、幼稚園から中等教育学校まで当然ここに載っている数は全校なので、何らかの形でやっています。昨年は千代田小学校が人権尊重教育の研究協力校で発表も行いました。千代田小学校は特別支援学級もありますし、インクルーシブ教育を実践しています。中身については別途改めて資料を用意してご報告させていただきますけれども、スポット的に講師の方をお呼びして実施する場合もありますし、道徳や保健、社会科や総合学習の時間など、いろいろな機会を捉えて各学校もトライしていますので、そういう意味では千代田区も力を入れているかと思ひています。本日参考資料として『「子どもの権利」について』という冊子を配付していますが、子どもの権利については発達段階に合わせて教育委員会で資料をつくって児童生徒に配り、家庭でも見てもらうような形にしていますし、予算も拡充して教育委員会では取り組んでいるところでございます。

三浦会長 ありがとうございます。

金子委員、お願いします。

金子委員 先ほどの女性の管理職の話なのですが、最近女性に限らず男性も管理職のなり手が減ってきています。男性女性以前に働き方自体も見直さないといけないと思うのです。具体的に言うと、会議そのものを減らさないといけない。夜であろうと昼であろうと役所は会議をやっているわけで、そういう拘束された時間ではなく、なるべくフリーに働ける時間を増やしていく視点を入れていかないといけないと思ひます。管理職についてアンケートを取ると、男性も女性と変わらないような問題がいろいろ出てくるのです。共通するのはまさしく働き方であり、女性特有のものだけをピックアップしてミクロのところでいろいろやっても仕方ないのではないのでしょうか。もし区としてそのような調査をしているのであれば、男性の結果も含めてお伺いしたいところです。

三浦会長

佐藤部長、お願いします。

佐藤部長

ありがとうございます。まさにおっしゃるとおりで、公務員で言いますと、国の省庁はキャリアがあり、最初から幹部候補生といった形で採用がありますが、応募者が激減しているという話を聞きます。それはまさにブラック企業という位置づけになってしまって、男性も女性も減っています。東京都や特別区の場合は、その入り口に差はないのです。高校卒業だろうが大学卒業だろうが数年たったら昇任試験を受ける、また管理職試験と試験を受けて昇任していくわけですがけれども、当然男性も受験者が減っています。そうすると人事当局もいろいろな方法を考えて、今年度から試験というよりも管理職が課長としてふさわしい職員を推薦して昇任させるといったやり方も導入しました。それは当然本人の同意を得て推薦して、来年から管理職になるといった形です。

それから、教員はまさにブラック企業のように、夜の地域の会議や土日の地域の行事があると副校長は出なければいけないとか、そういう形で目に見えていたので、教員は副校長や校長にはなりたくない。それを見ていると学生も教員になる意欲が減っていくみたいなどころがあるので、おっしゃるところはいろいろ我々も認識していますし、働き方改革をどんどん進めて、変えていかなければいけないと思っています。

コロナ禍では会議にしてもリモートでやったり、ハイブリッドでやったりということで、やり方自体もどんどん変わってきて、家からでも参加できる形になっています。ただ、千代田区の場合は窓口職場が多いので、なかなか国や民間企業のようにリモート勤務はなかなか難しいのですけれども、段階を踏んで導入しているところです。金子委員がおっしゃるように根底から変えていかないといけないと私も働いていて感じます。ありがとうございます。またご意見を参考に、人事当局にも伝えていきたいと思えます。

金子委員

もう少し具体的に言うと、女性の割合が何%というように、例えば会議も現状の100%に対して30%にしてしまえと思うのです。会議を減らすという目標値が出てくれば、女性に限らず男性も、会議で時間をとられるスタイルが変わっていくわけで。議会対策とか決まったところに時間をかけるのは仕方がないので、会議で成り立っているような役所の構造はどうしても気になる場所ですし、佐藤部長がおっしゃったようにちょっと足元を見つめて別の角度から切り込むようなこともぜひ少し考えていただくといいと思います。

佐藤部長

ありがとうございます。我々もいろいろな施策を展開しているわけですがけれども、その意思決定についていつどこで誰が決めたのだということを常に突きつけられます。事務局だけで勝手に決めてしまうことはできないので、金子委員のご意見も留意しつつ、会議を減らすという目標値、どういう目標値になるかも含め、検討していきたいと思えます。

三浦会長

具体的な提案をありがとうございました。

ちょっと戻りますが、原田委員がおっしゃっていた人権教育も何年も前から指摘いただいていた点になりますので、次回の会議の際に資料をよろしければ出していただければと思うのですがいかがでしょうか。確認ですがけれども、3と4と5それぞれ異なる研修を最低1回はやっているという数字なのかなと読んだのですが、場合によっては複数回やっている可能性もあるだろうということで、その点をご確認いただければと思います。その上で内容についても、例えばこういうことをやっているといったこともお知らせいただければ、私たちとしてもジェンダー教育の推進の観点からもっと学習したほうがいいのではないかとといったような具体的な意見も出るかもしれませ

るので、その点は次回資料として共有いただけると大変ありがたいです。

佐藤部長

ありがとうございます。教育委員会と調整して、次回資料をご提供したいと思います。

三浦会長

ありがとうございました。

鈴木委員、お願いします。

鈴木副会長

資料3-2の審議会等の女性委員の割合の推移で、23区合計比率が令和4年度に上昇しているのですけれども、これは特に理由があって増えたわけではなくてたまたま増えたのか、何か23区として施策があったのか、おわかりでしょうか。

三浦会長

永見課長、お願いします。

永見課長

こちらの数字は東京都の統計からご紹介させていただいておりますが、23区の中でも、審議会の会議の委員の選任をお願いするとき男女の構成比にご配慮くださいといった文言を入れましょうというような指針をつくっていたり、ガイドラインをつくっていたりする区もございます。そういった取組を行っている区があるなかで出てきた数字なのかなと思っております。

鈴木副会長

ありがとうございます。個別の区がどういうことをしているかはなかなか難しいかもしれぬのですが、もし参考になるようなものがあるようでしたら、他区の状況なども情報を入れていただければよいかなと思いました。

永見課長

ありがとうございます。次回情報提供可能な範囲で準備させていただきたいと思いません。

三浦会長

ありがとうございます。大変重要な点だと思うのですが、この審議会の割合は私の知る限りほとんど変動していないと思います。3割は達成したけれども、そこでずっと足踏み状態ということになりますので、ここの直近5年間でそうなのですが、もう少し過去を遡っても相当長い間3割のままだったのではないかなと思います。

そうなりますと、今までのやり方では女性の割合を増やすのは難しいという結論にならざるを得ないと思います。手法としては推薦してくださる団体に依頼はしているということなのですが、どうやらそれは効果がないことがはっきりと示されているのではないかなと思います。また防災委員会も充て職のため改善の余地はないと23番にはっきりと書かれているところです。他方でほかの自治体では防災委員会でも定数を増やすなどして割合を引き上げていることに成功している自治体もあります。私に関わった他の自治体でも、条例をつくって4割という目標を定めて取り組んでいる自治体もあります。このままでいくと多分もう変わらないだろうと思わざるを得ないので、実効性のある取組を示す決断が必要なのではないかなと思います。それについてはいかがですか。

佐藤部長

後ほど説明があるかもしれませんが、資料5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がありまして、第5条の(2)に努力目標ですけれども、男女の構成比率は一方が40%未満にならないように努めることが区の会議の基準になっております。我々も旗振り役には努めているのですけれども、もう既に各部ではこれが浸透してきています。その中でもまだ女性の割合が30%程度というところで、何らかのテコ入れが必要だと思うのですけれども、要は何を目指して最終的に40%にするのか、40%にするのが目的というわけでもないので、その先にある男女共同参画についても説明しながら取り組んでいきたいと考えております。

三浦会長

ありがとうございます。そうすると、数値ポイントは1つの通過点ですから、男女比が

4割6割という拮抗した数字がもたらされたときに具体的にそれぞれの審議会等でのような変化があって、それが区民全体にとってどういう便益なのかということが現場ではあまり腹落ちしていないということですね。数値目標は認識しているけれども対応できない理由がたくさんあると思います。そうなると、やはり腹落ちするような理由は多分部署によってそれぞれ違うと思うのですけれども、それを丁寧に説明していく必要があるのかなと思います。

同時に4割になっている自治体もあるかと思いますが、おそらく構造的な理由は一緒だと思うのです。充て職の問題であるとか推薦団体にほぼ男性しかいない団体に依頼せざるを得ないとか。それにもかかわらず数値として4割を達成している自治体があれば、何か私たちにとってもヒントになるような好事例があると思いますので、ぜひその辺りも教えていただければと思います。

佐藤部長 わかりました。努力いたしますので、よろしくお願いいたします。

三浦会長 よろしく願いいたします。

保田委員、お願いします。

保田委員 資料3-3の関係で、公募委員の応募者数の男女比がもしわかれば、あるいはわからないのであれば調べることで、男女比をより拮抗させるための検討材料の一つになるのかなと思いました。仮に女性が全く応募してこなかったということであれば、例えば会議の開催時間など、何らかの要因が見えてくるかなと思ってご提案した次第です。

永見課長 ありがとうございます。各会議の公募委員の応募状況は私どもも把握しておりませんので、参考にさせていただきたいと思います。ありがとうございます。

三浦会長 詳しくこれを見ると、例えば70番台のまちづくり分野で女性が1割とかゼロとかで、割合を引き下げてしまっています。より詳しく見ていくと、地域団体がほとんど男性なのです。これは自治会ということになりますが、ご協力がいただけていないことについては、委員の方からコメントはいかがですか。地域団体からもっと出そうという動きも必要だということはこの数字は示唆しているのではないかと思われるのですが、いかがでしょうか。

渡邊委員、お願いします。

渡邊委員 私は民生・児童委員をやっておりまして、その定例会に集まるメンバーはほとんどが女性なのです。もっと男性がいればいいのと思うのですけれども、やはり皆さんお仕事を持っていらっしゃる方なので、なかなか昼間の会議に出られないということで女性が多いのです。町会で男性が多いのは薄々感じてはおりますが、様々なのではないかと私は思っております。それが半々くらいにちょうどよくなればベストなのでしょうけれども、ものによってはやはり女性が多い、男性ばかりになってしまいがちだと思います。

三浦会長 ありがとうございます。

佐藤部長、お願いします。

佐藤部長 区が区長を含めていろいろなまちの方のご意見を伺う会議体があります。やはり連合町会長会議というと男性ばかりなのですが、千代田区婦人団体協議会は各町会の婦人部長、女性部長に出させていただいて、これには毎回区長も出て、そこでいろいろとご意見を聞いています。それから更生保護女性会といった女性だけの会議体もあって、その中に区も入って女性の意見をお伺いする側面もありますので、もちろん各々の会

議体が男女半々くらいになって多様な意見を聞くのは理想ですが、そこを補完する意味で千婦協に代表されるような町会から出ている女性の方々の意見をお聞きして区政に反映しているという側面はございます。

三浦会長

ありがとうございます。まちづくり分野は、女性にとって過ごしやすい、歩きやすいという視点も、まちが発展するためにも非常に重要で、男女ともに参画していくべき分野ですので、ここは工夫の余地があるのかなと思うのですが、岩澤委員はいかがですか。

岩澤委員

私は麴町地区なのですけれども、婦人会と連合町会長会議があって、それは新年会等と一緒にやるのですけれども、ほかのときには一緒に行動がないのです。どこでどういう形でまちづくりの委員が決まるのかというのは婦人会ではわかりません。ですから本当は一緒にやったほうがいいのではないかなと思うのです。今年度麴町地区は女性の町会長が2人になりましたので、少し変わってくるのかなという兆しは感じております。

三浦会長

そうですね。大きいところ、神田とかは19人も枠がありますし、それでゼロというなら、やはり婦人会から推薦していただいて数名選んでいただく形が取り得るのかなと、このデータからそう見えるのです。実際のところはいろいろと具体的なことをお伺いしないとわかりませんが、どういうふうアプローチしたら可能になりますか。

佐藤部長

まちづくりの関係で建築や土木で専門的な知見をいただくときに、その辺の技術系の学識経験者を選ぶ場合に、やはりその世界における女性の母数が少ないものですから、どうしても同じ方ばかりにいろいろお願いして何とか人数、割合を調整するみたいな事象も起きてしまっています。学校をつくる時や公園を整備するとき、道路を整備するときは、そのまちを整備する個別の整備協議会をつくるのですけれども、その中には岩澤委員のような婦人部の方なども入っていただいて意見を聞いているとは思いますが。ただその詳細については、事務局も把握しきれいていませんので、確認した次回報告できればと思います。

三浦会長

よろしく申し上げます。事業者に関してはそのような専門性の男女格差もあるのかなと思うのですが、地域団体は専門性ではなくて地域の方の様々な意見が出るのが基本だと思いますので、ゼロ対19というのはあまりにバランスを欠いている状況ではないかと思えます。ありがとうございました。

ほかの点はいかがでしょう。原田委員、お願いします。

原田委員

目標1の施策の方向3の女性相談等の相談事業の実施で、事業No.28なのですけれども、新規で東京都若年被害女性等支援事業との連携による支援がありまして、こちらは計画時3件を想定しているようなのですけれども、令和3年度もゼロ件、令和4年度もゼロ件となっております。このゼロ件はどういうふうに考えたらいいのでしょうか。何もなくてゼロ件ならいいことなのすけれども、虐待相談が300、400とある中で、限定された枠でその枠に入らないということなのか、それともこういう相談の窓口が知られていないからということなのか、どういったことでゼロ件になっているのかお聞きしたいです。

古庄係長

事務局の男女平等人権係長の古庄と申します。

生活支援課が担当課となっております東京都若年被害女性等支援事業との連携による支援なのですけれども、日常的に婦人相談員が区民の方に対する相談というよりも、地方から東京駅くらいまで避難して支援を求める女性たちの相談に追われているとい

う実態がございまして、今のところ目標としては掲げているのですが、こちらに具体的に着手し切れていないと伺っています。

原田委員 着手し切れていないから件数に載せていないということで、問題はあるということなのですか。

古庄係長 若年被害女性の個別支援、個別相談として件数はあるようなのですがけれども、東京都支援事業との具体的な連携まではまだ着手できていないということでございます。個別のご相談については、千代田区にお住まいの方、あるいは今、千代田区に来て困っている若年女性の方に対して支援しているケースはあると伺っています。

三浦会長 ありがとうございます。それは25番の女性相談に計上されていると理解したらよろしいですか。

古庄係長 はい。女性相談については年齢にかかわらず女性全般の相談件数を計上しておりますので、この中に個別の若年女性への相談件数が入っております。

三浦会長 ありがとうございます。

原田委員 秋葉原にできたまちなか保健室でも月に1～2件は駆け込み寺のように来る女の子がいるとも伺ったことがありますので、ゼロ件というのはどうしたものかなと思ったので、もし東京都の支援が受けられるようなことがあったらぜひつないでいただきたいなと思います。

古庄係長 ありがとうございます。

三浦会長 ありがとうございます。まちなか保健室について、過去の3件は策定時での実数ですよ。それは東京都につなげたから3件となって、相談した後に連携するかしなくて3とかゼロになるという読み方ですか。まちなか保健室だと区の団体ではないので、他団体ですよ。女性相談は区に直接来るわけですよ。なので、まちなか保健室に行ったものをさらに区が都につなぐことも想定されているのですか。

古庄係長 どちらかというともちなか保健室に行った女性を区が支援するというよりも、まちなか保健室と連携を取りながら、まちなか保健室に来ている女性たちを福祉事務所、生活支援課で受け止めて具体的な支援を行うというイメージを想定しております。計画策定時の3件につきましては詳細を確認しないとわからないのですが、若年被害女性への支援としての実人数の件数はあったものの、果たして東京都と連携した件数を計上しているかは所管課に確認したいと思います。

三浦会長 わかりました。ありがとうございます。よろしいでしょうか。もう一件の議題もあるところなのですが、もし何かございましたら。

鈴木委員、お願いします。

鈴木副会長 成果目標の目標2のご説明が先ほど永見課長からもありましたが、障害者の相談件数です。相談窓口が増えることによって相談件数が増加する可能性があり、数値には留意するという但し書きがありますが、こちらが31件、82件、191件と増えています。もともと目標値を決めるときに減少でいいのかどうかという検討があつて、減少とはするけれども、今後窓口が増える可能性もあるので、増えたから駄目というわけではないですよというただし書だったかと思うのです。その場合、今後何を目標にここを見ていけばいいのかというのがわからなくなってきているところがありますので、今、相談人数が2名から8名に増えたことによってこれだけ増えているということが説明で書いてあるのですが、今後もまた相談員をどんどん増やす予定なのか、それとも相

談員が8名で変わらないのであれば、今後は減少という目標が設定できるのか、その辺りは何か情報はありますか。

古庄係長 2名から8名は相談員ではなくて、相談する障害者の方の実人数です。相談者の実人数、区民2名から8名に増加したことで、面接や調査、電話対応の延べ対応数が増えたので、対応数として191件、こちらは実人数ではなくて延べ対応数ということで伺っています。

鈴木副会長 では、8人で延べ191件ということになりますか。

古庄係長 はい。電話対応や面接、調査で、丁寧に一人一人に関わっていくことによって延べ件数は増えていると伺っています。

三浦会長 では、その前の82件というのはお2人で82件ということなのですね。

古庄係長 そうです。補足させていただくと、※印の相談窓口が増えることにより、相談件数は増加する可能性があるというのは、児童・高齢者・障害者に限らず、3つのそれぞれのグループに対して相談窓口を設けることによって件数が増加する可能性がありますねというトータルでのメッセージと受け取っていただければと思います。

三浦会長 ご説明ありがとうございました。

保田委員、お願いします。

保田委員 何度もすみません。本会議の運営も含めてなのですけれども、資料5の基準によると、オンラインで実施する場合は要綱等に明記するという規定になっていると思うのですが、本会議はオンライン会議あるいはハイブリッドができるのか確認させてください。先ほど清水委員もおっしゃっていたようにいろいろな過ごし方があるなかで、オンラインやハイブリッドでできればいいなと思います。この基準の第9条2項は、オンライン会議については傍聴を認めないという規定なのかなと解釈したのですが、国の審議会等はユーチューブのライブ配信みたいなこともあるので、もちろんコストパフォーマンスの観点から、全部オンライン会議にするのは難しいかもしれないのですが、もしかするとオンライン会議をより開かれた形で実施することもできるのかなと思い、意見させていただいた次第です。

三浦会長 ありがとうございます。

永見課長、お願いします。

永見課長 ご意見ありがとうございます。男女平等推進区民会議は今まで対面でやらせていただいておりますが、男女共同参画センターで行っている講座もオンライン、ハイブリッドで行っております。区の会議でもオンラインで実施している会議もございますので、皆様が参加しやすいような形を今後検討させていただければと思います。

三浦会長 ありがとうございました。では、こちらの議題1についてはよろしいでしょうか。

では、次の議題2の「LGBTQへの施策の推進について」を進めたいと思います。報告と議題が同時に進んでいるかと思いますが、まず報告のほうで「LGBTQハンドブックの発行について」をお願いいたします。

永見課長 昨年度ハンドブック発行に当たりまして、職員向け、事業所向け、区民の方向けということで3種類のLGBTQハンドブックの発行に向けて準備を進めておりましたが、先月6月、先ほどもご案内がありましたが、LGBT理解増進法が成立したことに伴い、今年度は3種類のハンドブックではなくて、まずは区民向けとして準備していた

「LGBTQを知るハンドブック」を発行して、理解促進に取り組みたいと思っているとおりでございます。

LGBT理解増進法の成立に伴い、今後自治体や事業所が具体的に取り組むべき事項が提示されて、それから国の指針も出るかと思っておりますので、それに即したハンドブックを今後発行していきたいと考えてございます。区の職員向けや事業所向けのハンドブックでございますが、当事者などの気持ちを尊重した適切な配慮を実行する場合、トイレや更衣室といった施設整備も必要になってくるかと思っております。国の基本方針等の策定を待って、動向を注視しながら、ハード面の整備のための予算や助成金の検討、ハンドブックの作成に取り組んでいきたいと考えてございます。よって今年度は区民向けの理解促進というところで資料4のハンドブックを発行させていただきたいと考えております。

三浦会長

ありがとうございました。

報告と審議を同時にやっているということだと思いますが、今のご報告の点についてご意見、ご質問等がございましたらよろしく願いいたします。

確認になりますが、こちらのハンドブックの配付先はどのくらいの部数でどこまで配付するとお考えですか。

永見課長

具体的な部数については今後検討いたします。冊子で配る以外にもホームページ等で掲載するほか、SNSで発信し皆さんに届くよう進めていきたいと思っております。

古庄係長

区民会議でご承諾、ご承認いただいた後に、具体的にどこに何部配るか検討していこうと思っております。今、どういった分野に紙ベースで何部印刷するということまでは、具体的には考えていません。

永見課長

配付先など意見をいただけたらと思います。

三浦会長

庁内、教育は当然ということになりますか。それから教育機関ですね。小学校、中学校全数配付なのか、1校に1冊だけなのか、それで大分イメージも変わってくるのですが。それから、市民というのは企業も想定していたと思うのですが、事業所に1冊ずつなのか、住民というのは自治会に送るのでしょうか、どういう送り方なのかイメージはいかがでしょうか。

岩澤委員、お願いします。

岩澤委員

私はこのハンドブックを見て本当に勉強になりました。こういうものをもっと地域の人たちと話し合う資料にして使ったらいいなと思っております。みんなで話し合う機会がないと、せっかくわかりやすい資料なのにただ積んであるだけでは読まないと思うのです。だから私は自分が所属している麹町婦人会の会合のときにこれをみんなで読んでみようとかそういうものを提案したいなと思っております。現実には資料を配っておしまいになってしまうのではないかなと思うのもったいないなと思っております。

三浦会長

佐藤部長、お願いします。

佐藤部長

ありがとうございます。基本的に区民向けにつくっているものです。最低限というか、知っておきたいLGBTQの知識がここに載っているということで、今、ご提案があった岩澤委員が所属している千婦協だとか、あと渡邊委員が所属している民生・児童委員の全体会でお配りしてご説明差し上げるというのも1つの方法ですし、町会など各団体で我々も出前講座をやっていますので、説明に回ることも考えています。

ただ、最初に言ったようにまだ法律ができて、国のガイドラインが出ていないので、今、事業所向けや職員向けは立ち止まっているところです。それはなぜかという、合理的配慮です。障害者を例に取れば、今バリアフリーは当たり前になってきて、施設整備基準が設けられています。LGBTQについても施設整備基準が国から示されるかもしれませんが。トイレや更衣室など、マインドだけではなくて実際にお金をかけて施設を更新していかなければいけないような事例も出てくるので、事業所にお示しするにしても、区で設備整備の助成制度をつくるなど、制度設計が必要だと思います。そうした制度を整えた後に、事業所向けや職員向けのハンドブックは作成していきたいと考えています。今回発行するのはLGBTQを知るということで、一般的なことを記したもので、それは広く区民の方に配っていただければいいかなと思っています。

三浦会長

わかりました。施設についてはこれから国の基準を待ってということになりますが、とはいえこちらの「知る」ということは区として進めていく。住民については、今、言ったような関連の様々な団体を通じて啓発事業、派遣事業をするということですが、教育はどうなりますか。

塚田委員

区民向けにつくっているということですので、子どもには配付は学年的には早いかなという判断はできますし、あとは学校の職員とか、考えられるのは保護者だと思います。保護者に配付する場合はやはり学校への協力も必要になってくるので、まずは教職員であれば研修の一環として教育委員会の中で検討していただいて、それで配付は可能かなと考えます。

三浦会長

お願いします。

清水委員、お願いします。

清水委員

私も非常にこのガイドブックが勉強になりました。当時子どもが中学生、高校生だったのですけれども、LGBTQの話をしたら相当詳しくて、内容のことについては相当わかっている。これは学校で当たり前教育を受けているのだなと思いました。こういうお話は凝り固まった変化を受け入れない世代はなかなか厳しいのですけれども、小学校、中学校、高校の教育の現場でやっていくと劇的に普及するというか、意識が浸透していくのだと思います。親の世代も変わってきて周りも変わってくると思うので、やはり配付し、浸透していくという面では若い世代、教育の中でも大事なのかなと思いました。

保田委員

周知の仕方なのですけれども、まだ時間に余裕があれば、例えば「広報千代田」の特集も一つとして考えられるのではと思います。

三浦会長

ありがとうございました。

佐藤部長、お願いします。

佐藤部長

清水委員がおっしゃるように子どものほうが普通に受け入れて進んでいるかもしれませんが。区立の中等教育学校、中学校2校、小学校8校と、制服の選択については柔軟に学校でも対応しています。広報千代田に関しては、既にいろいろな記事があり紙面も限られているので、所管と相談しなければいけないのですけれども、ご提案として受け止めさせていただきます。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。ほかにご意見、ご質問はいかがですか。

渡邊委員、お願いします。

渡邊委員

案と書いてありますが、実際にこれができ上がるのはどのくらいの予定なのでしょう

か。

佐藤部長 この区民会議でご承認いただきましたら、案を取って発行したいと思います。

三浦会長 皆さん、いかがですか。

五十嵐委員、お願いします。

五十嵐委員 ハンドブックなのですけれども、区民向けということではございますが、区民に限らず職員や事業所の方々を含め、指針が出る前にも理解を進めていく必要があるのではと思います。国の指針がいつになるかの現時点で目途が立っていない状況でございますので、先ほどの学校教職員の方々を含めてなるべく幅広く配っていただき、また事業所に対しても何かほかの書類をお配りするとき一緒にセットにさせていただくなど、幅広く目に触れるような形で工夫いただければと思います。例えば先ほどの審議会の関係でございまして、防災関係やまちづくり関係など、いろいろな事情を抱える住民の方がいらっしゃることを想定しなければいけない、それを期待されている会議体が多々あるかと思います。そういうところでお配りいただくのも一案かと思うので、ご検討いただければと思います。

佐藤部長 ありがとうございます。庁内の職員にも広く周知し、理解促進に取り組んでいきたいと思っております。事業所を抱えている所管も多々ありますので、その中でどういう事業所に配ったら有効か、効果的かということも含めて検討し、ご提案の趣旨に沿った配付にしたいと思っております。

三浦会長 ありがとうございます。特に、区の審議会の委員は区政に関わられる重要な方々ですので、配付した方がいいかと思っております。理解増進は非常に重要なポイントだと思っております。よろしく申し上げます。

保田委員、お願いします。

保田委員 ハンドブックは多言語化の予定はあるのでしょうか。ハンドブック全体を多言語化するのが難しい場合でも、例えば宣誓制度や相談窓口についてだけでも先行して多言語化とかいうご予定があるのかなと思って伺いました次第です。

佐藤部長 正直今のところ考えていませんでしたので、ご提案の内容については検討させていただきます。

三浦会長 ありがとうございます。

鈴木委員、お願いします。

鈴木副会長 デジタルデータでの配付は検討されていらっしゃいますでしょうか。

永見課長 ホームページ等での掲載は予定しています。

鈴木副会長 PDFデータで掲載することで、ダウンロードや印刷もできますし、勉強会などで活用できるので使い勝手がいいかなと思えました。

永見課長 ありがとうございます。

三浦会長 金子委員、お願いします。

金子委員 先ほど話が出た出前講座についてですが、LGBTQについては特に研修のなかで取り上げている企業も多いです。パンフレットを用いた出前講座は、企業にも需要があるかと思えますし、非常に効果的かなと思えます。東京都の相談センターと連携して

やってもいいのではないかとおもいます。ぜひご検討ください。

三浦会長

岩澤委員、お願いします。

岩澤委員

高齢者の間では、デジタルはなかなか浸透していませんので、ぜひ出前講座をお願いしたいなと思います。いろいろな資料を頂いても1人では読まないの、実際にみんなと一緒に読むのはとても効果があるように思います。ご検討をよろしく願いいたします。また、千婦協の会議などで、少しの時間でもこういう勉強の機会に使ってもらえないかなと思っておりますので、千婦協に帰りましたら皆さんに提案したいと思っております。

永見課長

ありがとうございます。

三浦会長

ありがとうございます。こちらのLGBTQのテーマについてほかに何かございますか。

この会議としてはこのハンドブックで統一という、それはもう皆様からご承認いただいたということによろしいですか。

ありがとうございました。

これをぜひ有効な形で届けて、出前講座を含めてご活用いただければと思います。

では、最後その他となりますが、何かございますか。事務局より何かありましたらお願いします。

永見課長

本日はたくさんのご意見、ご議論をありがとうございました。

配付資料のご説明のときにお話しさせていただきましたが、「MIW通信」の52号をお手元にお配りしています。これは年2回男女共同参画センターMIWで発行している情報誌でございます。こちらはMIWのホームページでもご覧いただけます。MIWは今年5月に単独のホームページとInstagramを開設しましたので、そちらも併せてご覧いただけたらと思います。

それから、教育委員会が作成した「子どもの権利」についての冊子も配付させていただきました。そちらもご覧ください。

次回は年明け1月から2月くらいに開催したいなと思っております。本日宿題をいただきました事項等も準備させていただければと思います。

三浦会長

ありがとうございました。

本日も非常に充実したご意見を皆様からいただきありがとうございました。次回は来年になりますけれども、引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

本日の議事は全て終了ということで、これで閉会させていただきます。ありがとうございました。