

平成 28 年度 第 1 回千代田区男女平等推進区民会議議事録

日 時	平成 28 年 5 月 26 日 (木) 18 時 30 分～20 時 30 分		
会 場	千代田区役所 6 階 601 会議室		
委 員	会 長	三浦 まり	(上智大学教授)
	副会長	鈴木 浩子	(明星大学特任准教授)
	委 員	五十嵐 裕美子	(弁護士)
	委 員	土堤内 昭雄	(ニッセイ基礎研究所 主任研究員)
	委 員	児谷 文子	(千代田区婦人団体協議会)
	委 員	櫻井 紀子	(千代田区民生・児童委員協議会)
	委 員	高椋 輝彦	(東京都青年会議所千代田区委員会)
	委 員	原田 裕美	(ちよだ女性団体等連絡会)
	委 員	小瀬村 幸子	(東京海上日動火災保険株式会社 人事企画 担当次長ダイバーシティ推進チーム)
	委 員	笠井 輝幸	(連合千代田地区協議会 副議長)
	委 員	平野 茂	(東京都労働相談情報センター相談調査課長)
	委 員	内山 宝	(千代田区教育委員会子ども部指導課指導主事)
	委 員	岡戸 大	(区民公募委員)
	委 員	千野 彩佳	(区民公募委員)
資料	資料 1	第 4 次計画の進捗状況	
	資料 2	千代田区特定事業主行動計画	
	資料 3	委員名簿	
	資料 4	千代田区男女平等推進区民会議設置要綱	
	資料 5	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	
	資料 6	地方公共団体の役割 (女性活躍推進法についてから抜粋)	
	資料 7	前期区民会議における議事のまとめ	
	資料 8	第 5 次計画の策定に向けた検討スケジュール	
	資料 9	男女共同参画をめぐる国等の動き	
	資料10	ちよだみらいプロジェクト等の概要	
	資料11	男女共同参画等についてのアンケート調査の概要	
	資料12	提言書の構成について	
	参考資料	第 4 次千代田区男女平等推進行動計画	

開会

小阿瀬課長 それでは定刻になりましたので、始めさせていただければと思います。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。ただいまより平成 28 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。この度は、男女平等推進区民会議の委員のご就任にご承諾いただきましてありがとうございます。申し遅れましたが、私、国際平和・男女平等人権課長の小阿瀬と申します。本日、本日は初回ということで新しい会長が選任されるまでの間は僭越ではございますが、私の方で議事を進めさせていただければと思いますので、宜しく願いいたします。また、区役所全体で 5 月 1 日から職員の省エネルギー行動の一環としてクールビズを行っておりますので、ご理解・ご協力をお願いいたします。では、恐れ入りますが、ここからは座って進めさせていただきます。まだ、ご到着されていない委員の方もいらっしゃると思いますが、よろしく願いいたします。では、資料の確認をいたします。恐れ入りますが、資料の 1 と 2 は事前にお配りをさせて頂いておりますので、本日お持ちでない方は、事務局の方へお申し付けいただければと思います。続きまして、机にご用意させていただきました資料を資料番号のみで確認をさせていただきます。上から資料の 1 の 2、資料の 1 の 3、資料の 1 の 4、資料の 2 の 2、資料の 2 の 3、資料の 3、資料の 4、資料の 5、資料の 6、資料の 7、資料の 8、資料の 9、資料の 10、11、12 でございまして、最後に冊子で第 4 次千代田区男女平等推進行動計画、全 16 種類となっております。それでは、議事の方に入ります。

1 委嘱状交付

小阿瀬課長 まず、議題の 1 番目になりますが、皆様に委嘱状を交付いたします。大変申し訳ございませんが、区長が別の公務のためこの会議に出席できませんので、お手元に委嘱状を交付させて頂いております。これを持って委嘱状の交付とさせて頂きたいと存じますので、ご了承いただきたいと思います。お手元の委嘱状の氏名など、ご確認いただきまして万が一誤りなどございましたら、後ほどお申出を頂ければと思います。正しいものに修正いたしまして、お渡しいたします。なお、委嘱状にあります任期ですが、本年 5 月 26 日本日から 30 年の 3 月 31 日の 2 年間になってございますので、よろしく願いいたします。

2 千代田区長挨拶

小阿瀬課長 それでは続きまして区長挨拶でございますが、先ほど申し上げました通り、本日、石川区長は別の公務のため欠席してございますので、河合文化スポー

ツ担当部長から代読をさせていただきます。よろしくお願いいたします。

河合部長 みなさんこんばんは。文化スポーツ担当部長の河合でございます。日頃より区政に関しましてご理解・ご協力、本当にありがとうございます。本来であれば、区長が来てご挨拶申し上げるところでございますけれども、司会よりありました通り、所用により本日欠席いたしまして本当に申し訳ございません。区長よりメッセージを預かっておりますので、代読させて頂きたいと思っております。

第9期千代田区男女平等推進区民会議のスタートにあたりまして、一言ご挨拶を申し上げます。皆様方におかれましては、ご多忙の中、千代田区男女平等推進区民会議の委員をお引き受けいただき誠にありがとうございます。区民会議は区が目指す男女共同参画社会の実現に向けて、男女平等推進行動計画の策定や実施施策の推進に関わることなどについて区民の皆様や有識者の方々のご意見等を頂くための会議体として平成12年度より設置しているものでございます。委員の皆様は任期は2年間となりますが、その間平成24年度からの5カ年計画であります第4次千代田区男女平等推進行動計画の具体的な施策についての検証や昨今渋谷区や世田谷区の同性カップルへの対応をきっかけに社会的関心の高まった性的マイノリティの人権や多様な性の理解、配慮に関する事、あるいは先に施行されました女性活躍推進法に基づく、自治体の推進計画に関する事など、本年度策定する第5次行動計画に盛り込むべき事項については是非活発なご議論をお願いできればと思っております。平成11年の男女共同参画社会基本法の施行当時と比較しますと社会状況の変化に伴い、男女共同参画についての意識も少しずつではありますが浸透しつつあります。こうした中、区におきましても本行動計画に具体的な数値目標を掲げ、中小企業事業主への仕事と家庭の両立支援に対する助成金や奨励金の交付、あるいは男女共同参画センターMIW（ミュウ）を中心とした男女共同参画社会の実現に向けた普及啓発事業の実施など様々な取組をしているところでございます。しかしながら、社会全体の女性の働き方等を見てみますと、結婚・出産を機に仕事を止めざるを得ない状況が残っていたり、あるいは退職後、復職したい女性が多く存在しているにもかかわらず働けない状況が続いていたりと社会全体ではまだまだ課題がございます。こうしたことから、男女共同参画社会の実現のため各委員のご経験等から多くのご意見を頂きたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。平成28年5月26日千代田区長石川雅己代読。ありがとうございました。

3 委員自己紹介（資料3）

小阿瀬課長 それでは続きまして委員の皆様のご紹介をさせていただきます。失礼では

ございますが、自己紹介ということでお願いできればと思います。お手元に名簿、資料 3 を配布させていただいていると思いますが、そちらの名簿の順番で座ったままで結構でございますので、本日議事も多いものでございますので、簡単に自己紹介をお願いできればと思います。それでは五十嵐委員から自己紹介をお願いいたします。

< 委員 自己紹介 >

< 事務局 自己紹介 >

< 支援事業者 自己紹介 >

4 本会議の役割と進め方（資料 4, 5, 6）

小阿瀬課長 続きます。次第の 4 ということで、今回の役割と進め方などについて簡単にご説明をいたします。本日配布の資料 4 をご覧ください。千代田区男女平等推進区民会議設置要綱の第 2 条に委員会の所掌事項の記載がございます。基本的にはこの第 2 条に記載がございます通り計画の実施の推進や新たな行動計画を策定する際の提言について、ご検討を頂くことで考えております。ただ、今回の計画改定に当たりましては、先ほど部長からの挨拶代読にもありましたように、先に施行されております女性活躍推進法が求める市町村推進計画として位置付けることから、これらの取組みなどを効果的かつ円滑に実施していくため、本区民会議を女性活躍推進法の第 23 条に基づく協議会としても位置付けたいと思っております。その点をご理解・ご協力いただきたく、よろしく願いいたします。女性活躍推進法が求める地方公共団体の役割などにつきましては、添付しております資料 6 にポイントを記載しておりますので、後ほどご覧を頂ければと思います。また関連する条文につきましては、添付の資料 5 に女性活躍推進法を添付してございますので、こちらも合わせてご覧を頂ければと思います。市町村推進計画のことについては第 6 条の 2 項に記載がございまして、また女性活躍推進のための協議会の設置の件につきましては、第 23 条でそれぞれ記載をされてございますので、よろしく願いいたします。またこれらの協議会につきましては、女性活躍推進法第 23 条第 5 項に基づきまして協議会が組織されたことについて公表する義務がありますので、この区民会議のあと、適切な時期に区のホームページなどで公表していければと思っておりますので、この点もどうぞご理解・ご協力をよろしく願いいたします。続きます。この会議の今後の進め方についてですが、平成 28 年度につきましては行動計画策定に取り組んで頂く関係で年 6 回から 7 回程度開催する予定となっております。第 1 回目の本日ににつきましては、この後現行の第 4 次行動計画の進捗状況の報告ですとか、第 5 次行動計画策定の進め方に関することなどについてご議論を頂きまして、第 2

回目以降についてはその結果について、7月中頃になりますけれども、再度ご議論を頂く予定となっています。それ以降につきましては後ほど、スケジュールのご説明などもあります。適宜適切な時期に、開催してまいりたいと思いますので、皆様公私ともにご多忙の日々と存じますが、どうぞよろしくお願いいたします。なお、本会議の会議録につきましては、事務局にて作成をさせていただきまして、原則は公開ということでこちらも、区の他の会議と同じように区のホームページに掲載させていただく予定でございます。ただ会議の内容上、個人のプライバシーに踏み入ることなどがある場合には、こちらの区民会議の決定において非公開という取り扱いにすることができるような形で考えておりますので、よろしくをお願いいたします。私からの説明は以上でございますが、何かご質問等ございましたらよろしくお願いいたします。よろしいでしょうか。

5 会長・副会長選出

小阿瀬課長 続きます、会長及び副会長の選出となります。本会議を運営するにあたりまして、会長及び副会長を選任する必要がございます。先ほどご紹介いたしました、区民会議の設置要綱におきまして、会長及び副会長は委員の互選により定めることとされております。選任にあたりまして皆様なかなか初回ということもございますので、今回につきましては、事務局の方から提案をさせていただければと思いますが、宜しいでしょうか。

一同 (異議なし)

小阿瀬課長 それでは会長には現代日本政治学やジェンダーと政治の研究がご専門で、また千代田区男女共同参画センターMIWの講座講師や、昨年度MIWまつりでの講演を頂きました、上智大学法学部教授の三浦先生にお願いしたいと考えてございますが、委員の皆様いかがでしょうか。

一同 (拍手)

小阿瀬課長 ご承諾いただいたようですので、提案の通り決定させていただきます。次に副会長の選任でございますが、ご専門はコミュニケーションキャリア開発で、産業カウンセラーやキャリアカウンセラーをされ、企業研修講師も多数、ご経験がございまして、この千代田区の女性カレッジ研修の講師もお引き受けいただいております、明星大学明星センター特任准教授の鈴木先生にお願いしたいと考えてございますが、委員の皆様いかがでございましょうか。

一同 (拍手)

小阿瀬課長 ご了承いただいたようですので、提案の通り決定させていただきます。

6 会長・副会長挨拶

小阿瀬課長 それではここで、会長に選任されました三浦先生と副会長に選任されました鈴木先生から就任のご挨拶を頂戴したいと思いますので、はじめに三浦先生からよろしく願いいたします。

三浦会長 改めましてご挨拶させていただきます、ただいま会長を拝命いたしました三浦まりです。どうぞよろしく願いいたします。

女性活躍推進法のことは既に何度か発言されておりますけども、これが昨年
から制定されて、特定事業主行動計画が4月1日から始まっておりますので、
非常に重要な局面で会長を拝命したこと大変光栄に思っております。女性活
躍ということを盛んに国でも言われておりますが、しかしながら実態を見て
みますと日本の男女格差は世界的にみてもまだまだ改善の余地が大きく残さ
れております。大きなスピード感を持って達成する必要があるという風に思
っておりますので、それを着実に実施出来ればと考えております。またこの
女性活躍ということが昨今では、どちらかという成長戦略の中で言われる
ことが多いわけですが、千代田区の場合にはかねてより人権に関してかなり
先進的な取組みをしてきたということが住民としても非常に誇りに思ってい
るところです。その点も先ほどの区長のご挨拶でも、セクシャルマイノリテ
ィについても言及がありましたようにやはり人権の観点もしっかり踏まえなが
ら、女性の活躍或いは男女共同参画ということを推進できればというよう
に思います。

私の方からは2点ほどかなり重点を置きたいなと思っておりますので、お伝えしたいと思います。1つは防災についてです。大きな震災が熊本・大分でありましたけれども、防災計画の中に男女平等、男女共同参画の視点がまだまだ実態としては浸透していないということが明らかとなっております。その辺り千代田区ではどうなっているのか、私の方も存じ上げないのですが、この会議できちんと監視をして、いざ震災が起きた時にすべての人たちに多様な視点を持ってきちんとした措置ができるような、そういった取組みも必要ではないかなと思っております。もう1点は女性に対する暴力です。MIWの活動に関わらせていただく中で、千代田区はかなり女性に対する暴力に関して取組んできたと実感しております。MIWと上智大学でも何回かデートDVの講座などもやりました。千代田区は秋葉原という地区を抱えておまして、国の施策の方でも高校生に対する様々な問題を強化するという方向が最近出ておりますが、処罰というよりも少女に対する支援といったものは区のレベルでまだまだできることはあるのかと個人的には問題意識持っております。そのあたりも皆様と意見交換させて頂きながら、足りないところを強化できるような、そんなような会議にできればと思っております。

ます。なるべく自由な形で皆様のご意見を頂戴して、それを施策に反映できるような、そのような会議運営に努めてまいりたいと思いますので、どうか皆様のご協力よろしくお願いいいたします。

鈴木副会長 改めまして鈴木でございます。よろしくお願いいいたします。今、三浦先生の方からいろいろお話がありまして、私は会長を補佐する形でなんらかの働きができればと思っております。先ほども申しましたように企業の研修や自治体の研修の機会に、色々なところに何うと女性活躍推進というのはある意味男性から見ると逆差別だといったような話を頂くことがあります。いつもそういうときにお話するのは、女性活躍推進は男女ともに働きやすい社会をつくっていくための入り口だということをお伝えして、ご協力をいただくというような事をしております。ですので、もちろん女性がまだまだ虐げられた立場にいる方もたくさんいらっしゃると思いますので、まずは女性からということになるかと思うのですが、日本の働き方を変えていくというか、先ほど、夫婦で子どもと一緒に楽しく過ごしたいというお話がありましたが、そういう社会をつくっていく入り口にできればなと思っております。至らないところもたくさんあるかと思いますが、どうぞよろしくお願いいいたします。

小阿瀬課長 それではここからは選任をされました三浦会長に議事進行をお願いしたいと思っております。よろしくお願いいいたします。

三浦会長 はい、慣れないので戸惑うこともあるかもしれませんが、どうぞよろしくお願いいいたします。議事ですが、続きまして報告事項と致しまして、第4次計画の進捗状況について小阿瀬国際平和・男女平等人権課長からお願いいいたします。

7 報告事項

(1)第4次行動計画の進捗状況（資料1）

小阿瀬課長 それでは引き続き私から、千代田区男女平等推進行動計画平成27年度の進捗状況につきまして、ご報告をいたします。資料1の方をご覧いただければと思います。こちらの資料につきましては、事前にお送りしておりますので、お目通しいただいていると思っておりますけれども、こちら1枚おめくりいただきますと、現行の第4次行動計画の全体像、背景がございます。ここでは基本理念や基本的考え方、目標、施策の方向性がございまして、その方向性に沿って各部で事業を進めているところであります。この後出てまいります。表の評価基準というのがございまして、こちらA、B、C、Dと記載しております。Aにつきましては効果を上げているというところがございます。Bはやや効果を上げているが、さらに効果を上げることが求められるという

ものです。Cはあまり効果を上げていない。Dについては事業を行わなかったという基準で評価をしております。これは各事業を担当する課がこの評価基準にのっとって評価をしている状況でございます。それでは本日はポイントとなる事業につきまして、ご説明をいたします。4 ページ目の目標 1。「人生の選択肢を広げるとともに、男女平等意識の定着をはかる」ところの「(1) 人権尊重男女平等に対する意識啓発」、施策 2「講座・講演会の実施」というところをご覧ください。平成 27 年度でございますが、6 月の男女共同参画週間に柔道家の山口香さんをお迎えして、オリンピック・パラリンピックを意識した女性とスポーツをテーマにした講演会を実施いたしました。また男女共同参画センターMIWの事業で初めて性的マイノリティに関する講座を行いまして、多様な性の在り方について理解を深めてまいりました。さらにデートDV予防啓発講座を行いまして、こちらは都立一橋高校の教員の方や私立和洋九段高校の卒業を控えた 3 年生向けに実施をした出前講座を実施した事業になります。今年度も都立一橋高校の生徒さん向けに実施をする予定でございます。続きまして 7 ページにお進み頂ければと思います。目標 2 でございますが、「すべての暴力をなくし、安全・安心な社会を実現する」のところで、「(1) 配偶者暴力防止早期発見・被害者支援」のところでございます。こちらの施策 2「相談体制の充実」というところをご覧ください。昨年度から女性弁護士による法律相談事業を開始いたしました。年度当初は稼働率が 50%を切っていましたが、年度の後半は 100%ということになりました。また今年度は心理相談の相談日、火曜日の夜間を常設して充実を図っているところでございます。平成 27 年度の相談件数ですが、年間で心理相談が 568 件、そのうちDV相談が 127 件でございました。法律相談は年間相談の相談枠数が 36 枠に対しまして 20 件の相談があったところでございます。次にその下、施策 3「関係部署のネットワーク作り」のところでございます。庁内の関係部署で組織されております、虐待等防止連絡委員会というものを開催いたしまして、関係部署と情報共有を図りまして、必要に応じ、個別ケースにおける会議も実施してきたところでございます。続きまして、評価が若干低かったものもございまして、次に 8 ページでございます。施策 7「配偶者暴力相談支援センター機能整備の検討」についてご説明いたします。配偶者暴力・DV被害者支援につきましては、福祉部門の女性相談員や児童家庭支援センターと連携いたしまして、支援をしているところでございます。この連携については、引き続き継続していくところでございますが、配偶者暴力相談支援センターの設置については、現在は設置していないということになっておりますので、事業の評価と致しましては、担当課の評価ではD評価ということになっております。配偶者暴力相談支援セン

ターの 23 区の設置状況なんです、都道府県の方に設置義務がありますが、区市町村は努力義務ということでもあります。平成 28 年度現在、23 区中 12 区で配偶者暴力相談支援センターの方が設置されているという状況になっています。当課は、特別区全体に平成 27 年度に配偶者暴力相談体制について調査しております。このことについては今後第 5 次行動計画の中でも検討を進めていければと思っておりますので、評価については現在ではしていないという状況でございます。続きまして、10 ページをご覧ください。目標 3、「あらゆる分野において男女共同参画を進める」の (1) になります、意思決定過程への女性の参画を推進するところです。施策 1、「審議会等の女性委員の割合増加の推進」のところですが、併せて資料 1-2「審議会等の女性委員の割合の推移」もご覧ください。審議会の女性委員の割合は本計画の目標が 40%ですが、これに対して平成 28 年 4 月 1 日現在では、33.5%となっております。昨年度の数値が 32.6%ですので、微増ではありますが、目標に対しての評価としては C という評価となっております。引き続き調査を継続しながら、各課への働きかけなどを強化して数値目標達成を目指していきたいと思っております。次に 11 ページをご覧ください。「男女共同参画の視点に立った防災対策の推進」というところでございます。さきほど、三浦会長からもお話がありましたが、こちらにつきましては男女共同参画の避難所を運営するための避難所運営協議会などでは、かなり男女共同参画ということも進んでおりました女性委員も入って頂いて、様々なことを検討していただいています。その中で避難所を運営していく中で備蓄物資とかそういった緊急時に必要な物資って本当に必要なのかとの議論がありました。そのあたりは平成 25 年度については、様々な担当課の方で物資を買っている状況であるのですが、現在避難所のそういった物資の入れ替えや、避難所の倉庫の方もかなり多くなってきている現状もあり、現在整理をしている段階であります。そのため 26 年度・27 年度につきましては物資を購入していない部分もあり、評価としては C 評価となっているというところでもあります。ただ、こちらの物資等々の購入については、検討はしているということでございますので、今後、担当課の方にもそういった女性の視点で物資をそろえるように、こちらの方からも働きかけを強化していきたいと思っております。評価としては C ということになってございます。続きまして、14 ページの目標 4、「人々の暮らしや働き方の変化に対応した支援の充実を図る」というところをご覧ください。施策 6、「企業に向けた働きかけの充実」につきまして説明をいたします。ワーク・ライフ・バランスを推進するために、企業に対する働きかけの充実を図っていくというところでございますが、具体的な当課の取組みでは、区内の中小企業主に対しまして、中小企業従業

員仕事と育児支援助成事業がございます。この事業は平成14年度から開始した事業であります。昨年度は助成事業の周知を区内の社会保険労務士事務所あてに送付いたしました。各事業での周知に努めたり、ということで新規の申請が増えております。述べ利用企業数の目標は、目標では200社なんです。実際の実績は104社ということで、事業の評価としてはBということになっています。制度も浸透しまして、長期間助成金を支給している企業さんも出てきているので、そろそろ助成の内容等の見直しというところも考えていかなければならないと思っております。こちらにつきましては第5次行動計画の中でも施策の内容について検討できればと思っております。18ページの最後に目標5の項目でございます。「推進体制の充実を図る」という部分です。この18ページと併せて資料1の「(4)千代田区の職階層別女性職員の比率の推移」も合わせてご覧いただければと思います。資料1の(4)の一番下の平成28年度の状況でございます。区職員の係長以上に占める女性の割合は目標では40%ですが、平成28年4月1日現在、管理職が14.9%、係長職29.9%となっております。年々微増ではありますが割合が高くなっています。区は26年度より女性職員を対象に女性カレッジという研修を実施いたしました。取組みを推進しているところでございます。4月に施行されました女性活躍推進法に基づいて、特定事業主行動計画というものを千代田区でも策定をしました。次の議題で人事課長より区としての取組みをご紹介いただけるということになっていますので、後ほどのご説明ということでお願いできればと思います。以上、私からの状況報告でございます。

- 三浦会長 ありがとうございます。只今ご報告いただきましたことに関してご意見・ご質問ありましたらご自由にどうぞよろしく願いいたします。
- 小瀬村委員 評価はどなたがするのですか。自己評価でしょうか。
- 小阿瀬課長 これは担当課がそれぞれ事業でございまして、担当課の方で評価を。
- 小瀬村委員 自己評価ということですね。
- 小阿瀬課長 そうですね。
- 小瀬村委員 ありがとうございます。
- 三浦会長 私の方からもよろしいでしょうか。先程、防災のところが残念ながらCの評価が付いていましたが、防災会議の女性割合を見ると、すごく少ないんですよ。委員枠の関係もあると思うのですが、防災会議の女性割合が5.5%ということで、この数字を増やすことが一つ目標になるのかなと思います。ただ、職責で任命されると女性の数が少なくならざるを得ないと思うので、委員数を増やさない限り、たぶん女性は増えないと思うのですが、その自由度はありますか。
- 小阿瀬課長 そうですね、そこは担当課の方にも確認をして、今現状は低い状況もあると

いうご意見を頂きましたので、そこは意見として承らせていただきまして、そこを今後検討できればと思います。

三浦会長 審議会は40%目標ということですから、平均が今30%くらいとすると防災会議の5%は凄く低いですね。ここを改善すると全体の数値も上がるのかなと思いますので、ご検討よろしく願いいたします。他にございませんでしょうか。

櫻井委員 備蓄物質の管理の見直しを行うにあたって「女性や高齢者に配慮した避難所で使用する備蓄物資」とおっしゃっていたのは、例えばどういうものをさしているのでしょうか。

三浦会長 生理用品とか高齢者の方のおむつとかいうことではないでしょうか。

櫻井委員 それが過剰になってしまっているということですか。

小阿瀬課長 25年度にも、そういった女性の衛生用品でありますとか、高齢者、お子さんに向けたおむつであるとか、あとやはりプライベート確保のための、プライベートテントとかそういったものを購入してきてはおりまして、さらに、そういった緊急時避難所で女性に配慮した備蓄物資っていうのも継続して買っていかねばならないという立場ではあるんですけども、一方で避難所の倉庫の方も、今限界な部分があるということも聞いておりまして、その倉庫の管理の仕方とか、そういったものを少し見直しをしている段階ということもあって26年度・27年度についてはそういった女性にとか、高齢者とか女性の方に配慮した物資っていうのは、今現在はこの2年間については買っていないという状況ではあります。

櫻井委員 もう十二分にあるということでしょうか。

小阿瀬課長 そこはそういいきれない部分も確かにあるかと思いますが、継続してそこは

櫻井委員 熊本のテレビで映し出される現状、お年寄りが避難する姿を千代田区に重ねて観ておりましたので、お考えになっていることを確認したく、ご質問いたしました。分かりました。

小阿瀬課長 そこは継続して我々も言っていかなければいけない部分だと思いますので、こういうご意見いただいたということで、承りました。

平野委員 今ちょうど防災対策の関係でちょっとお聞きした中で、それを皮切りに、これだけじゃないと思うんですけども、全体のところで、防災対策のところでは、東日本大震災の時には、私が所属している労働相談情報センターが入っているしごとセンターの方でも、帰宅困難者という形で結構収容させていただいて、物資を配布したりということをさせていただいたんですが、これの施策なんかは最たるものかもしれないんですが、他の施策もそうなんですが、今回のこの計画を見直すにあたっては多分働いている方、今、昼間人口

と夜間人口みたいな問題とかっていうのもあるのかなと思うんですけども、その辺りってというのは何か考え方みたいなものはございますでしょうか。

小阿瀬課長 計画全体の中では区民向けに周知していく行動計画ではあるんですけど、やはり区の地域特性として、昼間区民の方に対しても、この計画を波及しなければいけないというところではあるかと思しますので、その意味で、後々お話に出てきますけども、企業様を対象としたアンケートを今回実施させていただいたりということがありますので、そこはご指摘の通りであるかと思しますので、区民だけではないというところがございます。

小瀬村委員 施策 7 の配偶者暴力相談支援センターですが、評価が良くなかったとういご説明をいただきました。そのなかで、生活支援課と国際平和課に担当が分かれているという理由がよく分からなかったのと、元々の施策が機能整備の検討を行うと書かれていますが、平成 24 年度から検討を重ねるということが施策の内容だったのかということを確認させていただけますか。

小阿瀬課長 そうですね。配偶者暴力相談支援センターとして自治体として努力義務という形になっているんですけども、現状は広域自治体の方では設置義務ということになっていますので、東京都の方では設置をしている状況ではあるんですけども、区として相談支援センターの機能を設置をしていないという状況もあって、それで検討しているところではあるんですけども、今のところまだ検討中ということとちょっと評価ができていないということとでして、今のところはそのような状況でございます。今後、このことについても第 5 次の計画策定の中の検討で俎上としていくべき部分なのかなという風には思っております。

三浦会長 関連してよろしいでしょうか。先ほどMIWの相談事業の話がありましたが、あちらのDV相談で代替するものでは決してないという理解でよろしいでしょうか。

小阿瀬課長 機能としてはどうなのかというのはあるんでしょうけれども、MIWの方にも配暴センターの機能も持たせていくのが方向かなという風には担当としては考えているところではありますけれども。相談事業とは別の部類になるかと思えます。

三浦会長 それは第 5 次行動計画で検討課題になるのでしょうか。

小阿瀬課長 そうですね。検討課題になっています。

三浦会長 他にいかがでしょうか。ご意見は、後でも頂戴できるのかなと思しますので、議事を進めさせていただきたいと存じます。続きまして、報告事項と致しまして、前期区民会議における議事まとめにつきまして、小阿瀬国際平和・男女平等人権課長からお願いいたします。

(2)前期（任期：平成 25 年度～平成 27 年度）区民会議における議事のまとめ（資料 7）

小阿瀬課長 続きまして、前期の区民会議から頂いているご意見等につきまし

てご報告をいたします。資料 7 でございます。前期の区民会議でございますが、昨年、一昨年の 2 カ年で組織いただいたものでございまして、この時期における男女共同参画等をめぐる動きということで 1 番に記載がございまして、主だった社会の動きの中でご議論いただいているという形でございます。その動きの主だったものを、申し上げますと 1 番、その中で平成 27 年 8 月になります女性活躍推進法が成立しています。この中では市町村における市町村の推進計画、これが努力義務としてございます。後ほど安田課長からもご報告のある特定事業主としての特定事業主行動計画の策定義務ということも自治体や国に課されているところでございます。また、先ほど、性的マイノリティの話もありましたが、平成 27 年 11 月に渋谷区でパートナーシップ条例の施行されたり、世田谷区のパートナーシップ宣言書の写しの発行という動きなど、性的マイノリティへの関心が高まっているという状況にあります。さらに平成 27 年 12 月になりますが、国では第 4 次男女共同参画基本計画というのも制定をしております。こういった動きの中で、前期の区民会議の委員の方から頂いた意見としましては 2 番でございます。「(1) 男女共同参画社会実現のために必要なことに関して」ということでいろいろとご意見を頂いております。この中で主だったものとしてしましては、黒点の一つにありますように「男女共同参画社会実現のためには企業側の努力が必要です」ということでございます。企業のトップの考え方や管理職の方、また企業の施策、制度、こういったものを見直しなども必要ではないかということですね。黒点の 5 個目には「男性の家事育児など家庭生活への参画が女性の活躍推進と大きくかかわる」ということであります。「女性の活躍を推進していくためには、やはり男性の考え方、働き方を変えていかないとイケませんよ」という意見も頂いております。また黒点の 6 個目には「区としての企業への刺激となる働きかけや最後には区として男女共同参画とはどういうものをイメージして、何を推進していくのかを考えて明確に定義したらどうか」という意見も頂いております。二種類目としましては、(2) として「DV 被害者支援防止に関して」ということで意見を頂いております。主だったものとしてしましては、1 つ目の黒点が「学校現場での人権教育などだけではなく家庭・地域等で若年層から暴力防止への教育・普及啓発が重要である」というようなことがあります。3 つ目の黒点になりますが、「デートDV 講座など若年層への教育も進めてほしい。啓発と教育の両面から、こういったことが必要だ」というご意見を頂いております。また、先ほどから性的マイノリティについてのお話が出ておりますが、そういった意見もでございます。性別やジェンダ

一問題に直面している人への配慮が必要ということで、第 5 次行動計画でもそのへんは少し検討の中に入れていくべきではないのかと思っております。また、4 つ目といたしましては、男女平等推進行動計画本体についてご意見を頂いております。1 つ目の黒点では「目標には具体的な内容を掲げて抽象度が高い表現は、目標の上位の基本理念などに充てた方がいい」との意見がありました。現行は 5 つの目標を定めているのですが、目標値が少し少ないとも言われております。2 つ目の黒点では、「区の施策で改善できる男女平等に関することと区の施策だけでは改善することが難しい課題は社会全体の問題として整理していけばいいのではないか」というようなことを頂いております。さらに最後の黒点では、「男女平等推進に関して具体的事例や計画内容を周知してさらに意識付けをしていくべきじゃないか」という意見を頂いております。このことにつきましては第 5 次行動計画の方にも活かしていくという方向になってございますので、よろしく願いいたします。以上で私の報告とさせていただきます。

三浦会長 ありがとうございます。ただ今のご報告に致しまして、ご意見・ご質問ありますでしょうか。

鈴木副会長 区民会議委員会の主なご意見のところの (1) ですが、男女共同参画社会の実現のために必要なことが、男性に視点を当てたものが多く出ている一方、女性の意識を変えるということも必要なのではないかという風に思っています。その点については意見は出ていないのでしょうか。

小阿瀬課長 まさしくそこら辺もちょっと今、そこまでの意見があったかどうか調べてない部分があるんですが、男性の意識を変えるというところまで踏み込んでおるところでありますので、もちろん女性の方もキャリアアップとかそういったことも話の中では出ているんだろうなという風には思いますので。

三浦会長 他にいかがでしょうか。よろしいでしょうか。では続きまして、報告事項として千代田区特定事業主行動計画の概要について安田人事課長からお願いいたします。

(3)千代田区特定事業主行動計画の概要（資料 2）

安田人事課長 私ども千代田区の特定期事業主行動計画につきまして、ご説明いたします。すでに、事務局の方から行動計画の本文につきましては資料 2 として事前に委員の皆様にお目通し頂きますようお送りしたところでございますので、本日はお手元の資料 2-2 と 2-3 によりまして、簡潔にこちらの内容等をご説明いたします。それではまずはじめに、資料 2-3 をご覧ください。A3 織り込みになっている資料でございます。こちらにつきましては今般、特定期事業主行動計画を区で策定するに至りました、その背景或いは経過、こういったも

のにつきまして、整理をしたものでございます。まず女性の職業生活における活躍の推進に関する取組みが昨年9月に施行ということになっております。特定事業主行動計画の部分につきましては、これに基づきまして、本年4月1日からの施行ということになっております。この法律によりまして国や地方公共団体、事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針、事業主行動計画の策定、女性活躍を推進するための支援措置等について定められたものでございまして、10年間の時限立法ということになっております。資料2、「自治体の役割」でございますが、こちらにおける(3)と(4)が区の事業主としての取組み。職員向けに区が任命権者、いわゆる雇用主としての立場で、職員に向けて取り組むことについて、法律の15条において定められたというものでございます。自治体、区におきましては特定事業主行動計画策定にあたり、これまで別の法律でございました次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画をすでに策定をしていたところでございます。しかしながら、今般、新たに女性活躍推進法の施行に伴い、以前から定めておりましたこの次世代育成支援対策推進法に基づく計画と一体のものとして、区において特定事業主行動計画の策定をしたということになっております。この特定事業主行動計画策定の計画期間は、本年4月1日から5年間平成33年の3月末日までを計画のスパンという形で定めたものでございます。なお、区におきましては推進体制、この計画を具体的に推進をしていく体制といった形で庁内的な組織を定めており、これが推進委員会です。これは行動計画について策定後の評価、或いは見直し、こういったものを行うものでございます。またその下に推進事務局といったものを設けておきまして、こちらにつきましては、関係所管の係長級の職員の皆さんをメンバーとしているものでございます。次に今般、この特定事業主行動計画を策定するにあたりましては、かなり具体的に現状分析を行うことが国から指示をされてきたところでございます。状況把握をするために国が定めた項目としては、資料に記載してございます。①~⑦までそれぞれの項目につきまして、区の現状を把握し、分析したところでございます。具体的にその手法といたしましては、全職員を対象に300名の職員を抽出した職員アンケートを実施いたしました。これは調査内容としては、育児・介護と仕事の両立、ワーク・ライフ・バランス、そして昇任に関する意識調査などを実施したものでございます。また併せて、意見交換会を実施しました。これはそれぞれの職掌ごとに、メンバーを抽出をいたしまして、日時を決めてこの職員の皆さんにお集まりを頂き、率直なご意見をお聞かせ頂くというような、座談会形式での意見交換会、これを延べ5回、約30名の職員を対象に、行ってきたところでございます。次に、資料2-2をご覧ください。A4一枚の資料をご用意してございますが、こちらが具体的に

本区における特定事業主行動計画の内容をまとめたものでございます。まず、計画の考え方として、理念として、ワーク・ライフ・バランスを実現し、誰もが生き活きと能力を発揮できる環境づくりといったこととございます。こちらにつきましては全職員がワーク・ライフ・バランスの実現に向けて取り組み、効率的に働く、そういった働き方に変容するといったこととございます。この取り組み、この理念を実現するための目標として、3つの目標を掲げたものでございます。目標1「ワーク・ライフ・バランスの推進」、目標2「安心して育児・介護と両立できるための職場環境の整備」、そして目標3「女性の活躍に向けた支援の充実」といったものでございます。次に、資料2-3の方でもご説明をいたしました国が定めております把握の項目、区の状況、この①~⑦の項目でございますが、③~⑦につきましては、本区の課題として具体的に目標を設定するという形で計画の策定をいたしました。次の3「計画の体系」をご覧くださいますと、それぞれの目標ごとに、具体的な取り組みといったものを掲げております。そしてこの中で、先ほどの③~⑦の部分につきましては、具体の目標設定として、5年後の目標、例えば超過勤務の時間につきましては、平成27年度対比で20%以上縮減すること、ワーク・ライフ・バランスに満足している職員の比率を75%まで引き上げること。その他、男女平等の行動計画の方にも謳ってございますが、管理・監督者層に占める女性職員の比率、これは40%まで引き上げていくことを目指すというものでございます。これが今般私どもの方で策定をいたしました区における特定事業主行動計画の概要というものでございます。なお、先ほど申し上げましたように本計画期間は本年から33年までの5年間を射程としておりますが、単年度ごとにこの計画の進捗状況をチェックしながら当区民会議の皆様からもご意見を頂戴しつつ、ローリングしていくというものを考えているものでございます。従いましてPDCAサイクルといったような形で、計画の進捗に向けて取り組みを進めてまいりたいと考えているところでございます。私からのご説明は以上でございます。

三浦会長 ありがとうございます。今のご報告に対しまして、ご質問・ご意見ございますでしょうか。

私のほうから宜しいでしょうか。資料2の11ページに資料編として、7つの項目に関しての実態が示されていますが、職員1人当たりの超過勤務時間に関してだけ男女別での統計が掲載されていません。他の項目はすべて男女別の数字が示されているのですが、超過勤務時間だけは男女別の統計は取られないのでしょうか。もし数字を把握されているのであれば、何か差があるか、お教えいただけますでしょうか。

安田人事課長 ただいまの会長のご質問のこの超過勤務時間のこちらの集計につきましては

男女別のデータが、ちょっとシステム的な限界といいますか統計的にデータの取得が難しかったものですから、今回このような形になっておりますが、ここは私どもも問題意識を持っておりまして、今後そのシステムの改修を行いまして、男女別にこういったその超過勤務の時間数を把握できるような、集計できるような、そういった機能を備えて、また具体的に分析をしてまいりたいと考えております。

三浦会長 ありがとうございます。他にいかがでしょうか。

もう一ついいですか。7つの項目に関して実態調査なさって、それから計画も策定されていますが、もう少し調査項目を増やすということはお考えでしょうか。計画では25項目ありますので、調査しようと思えば、項目は増やせるのではないかと思うのですが、いかがでしょうか。

安田人事課長 そうですね、確かに項目がかなり25項目ということで多岐にわたっておりますので、例えば先ほど会長からご質問がございましたような、超過勤務のさらなる分析ですとか、あるいは別の項目として別の切り口で、より女性の活躍推進ですとかワーク・ライフ・バランスの推進に資するようなそういった項目があれば、今後具体的にこの推進会議の私ども事務局も含めて、推進体制の会議体のなかで、具体的に検討して、そこはそういった視点といいますか、切り口の追加も検討はしてまいりたいと思っております。

三浦会長 ありがとうございます。どの事業者もこの計画はすべてホームページに公開しているので、私も教員として、就職活動をしている学生には必ず計画を比較して、活躍できそうな企業を選ぶように言っている。千代田区も、女性が働きやすい職場であるとよいなと願っております。

他にいかがでしょうか。

鈴木副会長 先ほど、男性と女性の意識について話をいたしました。男女別の育児休業取得率をみると、男性の育児休業取得者がずっと0人の状態が続いています。これは取得する本人の意識ももちろんそうだと思うのですが、周囲からの働きかけや仕事の仕方の問題があるなど、色々な問題が関係しているのではないかと思います。こちらに関しては何か具体的な対策というのを考えていらっしゃるのでしょうか。

安田人事課長 まさに副会長のおっしゃる通りでございまして、この点につきましては例えば、23区の中でも、今男性の育児休業を現実に取得している職員のいる区が、まだ半分程度ということでございまして、特に私ども千代田区の場合、現在は具体的に男性の育児休業取得者が出ていないという状況でございまして、ここはやはり一つ大きな課題であるという認識を持っております。ただ私ども区の職員、公務員の制度として、部分休業という制度がございまして、いわゆる時間単位で休業という形で育児の支援のために、勤務を離れるという、

例えば遅く来るとか、早く帰るといった形のこういった勤務、いわゆる部分休業を取得している職員は現実に今時点でも、3名ほどいるところがございます。したがって、まったく男性の職員の方の意識もそういった育児支援に向けての意識が乏しいということではございませんので、やはりここはより積極的に、育児休業という形でもっとフルに育児の方に専念できるような、そういった環境整備に向けて、職員、本人はもとより所属の上司・上長も含めてそういった意識啓発は引き続き私どものほうでも、働きかけをしていきたいという風に考えております。

三浦会長 他にいかがでしょうか。

五十嵐委員 今のお話に関連して、未就学児のいる男性職員の意見を見ますと、育児休業の取得よりも早出・遅出出勤のような柔軟な勤務パターンの方がニーズがあるのではないかなというような指摘もされているようです。この点が、今の部分休業とかかわると思うのですが、例えば、計画の体系でいう目標1の2の定時退庁の取組み強化に加えて、部分休業取得の取組強化という方がより早く効果が出るのではないかなという印象です。私自身も今小さい子どもを育てておりますので、数日間父親が家にいるという状態よりも、恒常的にどちらかが送り、どちらかが迎えに行くというような形で対応する方が、女性の早期職場復帰という意味でも、非常に有用なのではないかなと思っているのですが、そのようなことを計画がございませうでしょうか。

安田人事課長 ありがとうございます。確かにこの22ページで、意見として出ていますように取得する側の職員の立場からしますと育児休業でまとまった期間、職務から、職場から離れることについて、そのギャップについて若干不安感といいますかそういったものもあるようございまして、こういった早出・遅出といったような実態、いわゆる先ほど申し上げた部分休業といったような、そういったニーズも現実には取得している職員が今現在いるということから、この辺のいわゆる制度の利用しやすさですとか、あるいは職場のいわゆる仕事の性質といいますか、そういった部分も若干関わってくる部分もあるかと思っておりますので、こういった点につきましてはさらに踏み込んだ形の分析を私どもがさせていただきまして、ただ今頂きましたような、ご意見を十分また私どもの方で参考にさせていただいて、また新年度に向けてのより良いこういった計画の実現の取組という形に反映させていただければという風に思います。

三浦会長 ありがとうございます。他にどうでしょうか。よろしいでしょうか。ではありがとうございます。安田人事課長は所要とを伺っていますので、ここでご退席となります。どうもありがとうございました。引き続きまして、検討事項としまして(1)の第5次行動計画策定の進め方に移りたいと思います。株

式会社創建の氏原さんからご説明お願いいたします。

8 検討事項

(1)第5次行動計画策定の進め方

・検討のスケジュール（資料8）

事業者 改めまして株式会社創建の氏原と申します。よろしくをお願いいたします。もう5月の下旬となりますが、3月の暮れを目指しまして、第5次行動計画の策定をこの会議の中で図りながら進めていく際のスケジュールにつきまして、資料8をご覧いただきながら、ご説明いたします。まず検討スケジュールといたしまして大きく2つの期間に分かれます。資料ではそれほど表現できていないですが、まず10月の末に向けて提言というものをこの会議において作成してまいります。みなさんが第5次行動計画をつくるにあたって、このようなことを盛り込んでいけばよいのではないかと、そういったご意見を取りまとめるものがこの提言になっております。その提言を受けまして、11月から特急で、計画の素案を庁内の中で取りまとめたうえで、12月にパブリックコメントといたしまして区民一般の方々から、この計画を公開して、ご意見を募るといったような時期を設けます。それら意見をいただいたうえで、その意見をどう素案に盛り込むのかという事を庁内で検討いただいたうえで、最終的に1月から計画案というものを作成いたしまして、最終的に2月から3月にかけて冊子として発行するための具体的な印刷の工程に入っていくという流れになっております。このような中で、みなさん今日1回目の会議、お集まりいただきましたが、全部で7回を予定しております。第2回会議が7月の中旬から下旬を予定しております、その2回目の会議では現在実施しております意識実態調査のご報告を差し上げたいと思っております。区民の皆さん、事業所の皆さんから男女共同参画に関する意識だとか、企業であれば取組みだとかそういったものを聞いているよう調査になっております。詳細は資料11におきまして、ご説明差し上げます。また少し書けていないんですが、男女共同参画にまつわる、千代田区の統計情報等もここでお示しいたしまして、みなさんがお考えいただくための素地をここで情報提供できればと思っております。9月中旬に予定されております第3回会議で、提言内容を皆さんから意見をいただきながら深めていきたいと考えております。9月から10月にかけて提言案作成の矢印の右側に骨子案作成というのが書いてありますが、これがまた行政用語でちょっと分かりにくいかと思いますが、資料1に図があるかと思っております。行動計画の中でこういったものを理念として、こういった考え方でどんな目標を果たしていくのか、その目標に対してどのような取組みを実際にしていくのかというのを図示したものになります。大まかに言

いまして骨子案というのは、この絵にあたるものだとご認識ください。提言案、みなさんのご意見を踏まえまして、第4次行動計画のこの絵を第5次においてどのように踏襲していくのか、ないしは大きく変えていくのか、それをみなさんのご意見をいただきながら、区の方でご検討いただくという様な形になっております。その骨子案、提言案というのが第4回10月の中旬予定しております会議にて確定するというような流れになっております。この確定した提言を基に区及び我々が支援させていただきながら、素案を作成いたしまして、10月中旬にその内容を図らせていただく。先ほども申しましたようにパブリックコメントを実施しまして、区民の皆様からの意見を1月中旬に予定しております第6回会議におきまして、結果をご呈示いたしまして盛り込んでいきたいと思いますか、この盛り込み方でよろしいでしょうかというご相談いたしまして、さらなる検討を重ね2月の中旬、最後の第7回会議でこの検討案にて発行、そして来年度から事業に取り組んでいくこととなりますというご報告をするような流れとなっております。毎月のようにお集まりいただく形になりますが、このようなスケジュールで今考えさせていただいております。ありがとうございます。

三浦会長 ありがとうございます。ただ今は進め方についての説明でしたが、これに関しましてご意見・ご質問ございますでしょうか。よろしいでしょうか。では、続きまして今度は第5次計画策定に向けての提言書の構成につきまして、こちらも株式会社創建の氏原さんからお願いいたします。

- ・男女共同参画をめぐる国等の動き（資料9, 10）
- ・男女共同参画等についてのアンケート調査の概要（資料11）

事業者 スケジュールの後に、少しアンケートの概要などもよろしいでしょうか。それでは、資料の番号順に進めさせていただければと思います。資料9をまずご確認ください。第5次平等推進行動計画を検討するにあたって、国の動きがどういったものかというのを見取り図として示させていただいたものでございます。一つ一つ説明していると長くなってしまいますので、おおまかにご説明差し上げます。男女平等推進計画の根拠法といたしましては、ご承知の方もおられると思いますが、男女平等参画推進法というのがございます。その法律に基づきましてこの千代田区の計画も検討されております。一方で国もそういった計画を策定しております、去年最新の第4次計画が出されているところです。第3次から第4次にかけて、新たな観点が3つほど提示されております。4つ目の白丸の第4次計画の特徴というところをご覧くださいんですが、参画という言葉から活躍という言葉が非常に目立つようになってきております。この流れは男女平等参画と最近並走して女性活躍

推進法のようなものの流れを踏まえてのことだと思いますが、参画から活躍ということに展開してきている。一方で男性に対する視点も第4次計画から強く加わるようになりまして、男性中心型労働慣行等の変革という言葉が使われており、要するにワークスタイルを変えていきましょう。それで女性の社会参画と男性の家庭参画が両輪になって、男女ともに働きやすくなるのではないかと。もちろん男性の労働慣行ということで、企業における男性中心の長時間労働の慣習的なところなどが女性の社会参画を阻んでいるところでもあるのではないかと。こういって言葉が出てきた次第だということも認識しております。もうひとつ、第3次から第4次の間に東日本大震災が大きな出来事としてございまして、先ほどからご意見いただいております防災復興分野はいくつかある項目の中の一つだったものが、第4次では大きな施策の分野として取り上げられているところがございます。もう一つ男女平等推進計画の根拠法といたしまして、男女共同参画社会基本法以外にいわゆる配偶者暴力防止法がございます。先般からDV、デートDVなどということが問題視されてきてまして、配偶者からの暴力というものをとどめていきましょうということがありまして制定された法律なんです。この法律に関し、1点お知りおきいただきたいのが同居する交際相手あれば法律の対象になりますが、同居しない交際相手に関しましては実はこの法律の範疇ではない。そのために、デートDVというもの、交際相手からの暴力についてはなかなかこの法の範疇にはないというところがございます。その点については目下議論がなされているところがございます。さりとて配偶者暴力の防止のための法律で都道府県、市町村においてもこういった配偶者からの暴力を防止するような計画をつくりなさいということで、千代田区の計画にはこの点も加味されている。2つの法律を根拠に持った、1つの計画になっているというようにご理解いただければと思います。もう1つ関連する法律といたしまして雇用暮らしに関わる法律計画というものがいくつかございます。先般から一般事業主行動計画などのご説明があったかと思いますが、それらはここに入ってくるものでございます。もう1つ、これは安倍政権になってからの特に取組みとなってきますが、女性の活躍に関わる法律や計画というものが、非常に多く出てきておりまして、女性活躍加速のための重点方針、ここには2015と明記してありますが、そろそろ2016版が発行されるという風にニュースでは聞いております。また日本1億総活躍プランといたしまして、これももう閣内ではできているという風な情報を聞いておりますが、こういったものも発行されまして、女性の潜在的なポテンシャル、経済的な側面から女性の活躍を支援していこうという話を中心ではありますが、そういった計画もある。その中で、先ほど言いました第4次男女共同参画基本計画に基づく重点取組

み事項が、去年示されておりましたが、2つの流れが合体したような重点事項になっております。男女共同参画の考え方、女性活躍推進に関わる考え方、それらが一体になっているというところが、この第4次共同参画基本計画以降の大きな流れであると理解しております。そういうような流れの中で我々が計画を検討していくというようなことを知っていただきたいと思い、まとめたペーパーでございます。次に資料10といたしまして、千代田区や東京都、あと社会の動向などもまとめております。先ほどから現行計画の目標と現状値というものをご説明されていたかと思いますが、左上にまとめております。また同じような指標に対しまして、男女の行動計画の上位にあたります千代田区第3次基本計画においても同じような指標に対してさらに将来的な目標が示されています。また千代田区のそういった行政計画に関しましては、去年、地方創生というような話の中でまち・ひと・しごと総合戦略というものが策定されております。これは主に子ども・子育ての支援に対して書かれているものですが、やはり子育て支援というものが女性の社会参画においては非常に重要なカギになってくるものということで、ここに示しております。東京都も同じように男女平等のための行動計画、配偶者暴力対策基本計画というのをつくっておりますが、つい最近女性の活躍推進を踏まえまして、女性活躍白書というものが発行されております。なかなか派手派手しい話を書いておりますが、こういった観点も東京都では加味しているんだというようなことがある。もちろんそれは東京都がやっているから千代田区もやらなければいけないという話の類のものではなく、国や東京都などの動きをおさらいさせていただいたというようにご理解いただければと思います。ありがとうございます。

三浦会長 ありがとうございます。今の点につきましてご質問・ご意見ございますでしょうか。

事業者 何か次回以降これを詳しく資料を準備してくるべきだというのがあれば、事務局を通じてご指示いただければ、また持ってきますので今日は何もこの参照した計画の資料などは持ってきておりませんので、またご指示いただければと思います。

三浦会長 ありがとうございます。これは随時、メール等にて委員の皆様は事務局にお伝えして良いということによろしいでしょうか。では、積極的にご活用ください。私の方から1点確認ですが、資料中に男女平等推進計画の根拠法として「男女平等参画推進法」と書かれているものは「男女共同参画社会基本法」ではないかと思うのですが、いかがでしょうか。

事業者 失礼しました。そうです。

三浦会長 たくさんの情報が一気に詰め込まれていて、質問するのも大変かもしれませ

んが、この後は提言の構成を頂戴してそこでまた自由にご意見いただくことになるかと思えます。いかがですか、資料 9, 10 に関して何かご質問とかはございますでしょうか。よろしいでしょうか。

では、続いて第 5 次計画策定に向けての提言書の構成について引き続き氏原さんよりご説明よろしくお願ひいたします。

(2)第 5 次行動計画策定に向けての提言書の構成

・提言書の構成について (資料 12)

事業者 引き続き、資料 12 に基づきましてご説明差し上げます。先ほども申し上げました通り 9 月までの期間に第 5 次行動計画策定にあたっての提言書を作っていくということがございます。提言書につきましては第 5 次行動計画策定にあたって、その内容に関する視点や意見を区に対してこの本会議から提案いただくというような趣旨のものでございます。正確に言うとそうではないので例えが良くないかもしれませんが、答申のような言葉を聞かれたことがあるかと思えます。大臣が諮問して、専門者の会議がそれに応えるというようなものです。そういった関係で区がこういった計画作るにあたって皆様の視点から、様々な意見をいただいでご提案いただくというようなものが提言だにご理解下さい。早速その提言の構成なんですが、先ほど資料 9、10 で説明いたしましたような、政策動向というものをまず第 1 にまとめていきます。こういった背景があるので、こういったご意見を頂戴したんだということが、わかるようにまず第 1 に背景をまとめます。第 2 に男女共同参画に関する千代田区の課題といたしまして、第 1 には先ほど、次回示しますとお約束いたしました統計的などところから分析した内容、第 2 に先ほど資料 1 においてご説明いただいでおりました計画の進捗状況から見た課題。こういうところできていない、こういうところが良くできたというようなところでまとめていきます。第 3 に現在実施しておりますアンケート調査、一般成人区民の方、あと中高生の区民の皆様、あと区内事業所、この 3 つの回答者を設定した調査を現在行っております。そういったところから見えてくる課題というものをここで整理してまいります。もちろん、この課題として抽出するものも皆さんからのご意見踏まえて整理していきたいと思っております。それらの政策的な背景、それから千代田区固有の課題というものを整理したうえでいよいよ計画内容の提言というものを取りまとめるパートに移っていきます。その計画内容の提言というところで、項目出しをしておりますが、この項目出し自体も是非ご意見を頂きたいと思っております。今まずもって事務局の方とご相談させていただいているのは、第 4 次行動計画の目標に沿って、まずは提言を整理していくといいのではないかとということです。

計画をつくっていくうえで、作業的にスムーズになるのではないかと思っておるのはまずこの目標ごとに様々な提言を頂くと、目標を個々にどう直せばいいのかということが整理でき、もう一つ様々な意見が出てきた際にこの目標がどうしてもその提言と合致しないというようなことが多々出てきた場合には、目標を新たに設けるか、目標を分割するか、そういったことも考えられるので、まずは現在の計画を基にして提言をまとめていければと思っております。ただ、やはり先ほどから様々な意見をいただいているような、例えば仕事と生活が調和する社会の推進、ワーク・ライフ・バランスのこともございます。あと第2といたしまして男性の働き方というところも1つの新たなトピックスかと思っております、これらはなかなか第4次行動計画で時代的なものもございまして、フォローできていなかったところもございますので、新しい視点として設けていければと思っております。もちろん新しい視点はもっとあるということであれば、是非ご意見頂いて、ここに追加していければと思っておりますので、是非ご意見に頂ければと思っております。ありがとうございます。

- 三浦会長 ありがとうございます。委員の皆様からご意見を伺う前に確認ですが、この会議で計画を検討していくということですが、この基本理念と基本的な考え方については、千代田区としてフィックスしているものなののでしょうか。それとも、そこも含めて検討対象と考えてよいのでしょうか。
- 小阿瀬課長 現状の計画の体系のところになってございまして、これを基に新たな視点も含めていくということで、現状はもう公表されているものでございます。
- 三浦会長 現行計画では5つの目標があり、第5次計画では増えることもあり得る、また5つの目標に必ずしもとられる必要はなく、新しい意見があれば組み直すということだと理解しているのですが、その前提にある基本的な考え方や基本理念にまで遡って議論してよいのか、それともこれらを前提として議論するということなのか、その点はどちらと理解すればよろしいのでしょうか。
- 小阿瀬課長 基本理念のところは、ちょっと上位の計画から流れが来ている部分があるかと思っておりますので、ちょっとここは難しいかもしれないんですけども、基本的な考え方でありましてか、目標のところ。基本的な考え方以降については、ここら辺は変えられる余地もあるかと思っております。ここは確認させていただいてまた次回、報告させていただければと思うんですけども、この体系にとられることではありませぬので。
- 三浦会長 今後の議論の進め方ですが、皆様からのご意見は多岐に渡るかと思っております。今日のところで目標1から目標5まで、「目標1についてのご意見」「目標2についてのご意見」という形でご意見を頂戴する感じになりますか。
- 小阿瀬課長 それでも構いませんし、もしくは自由にご意見頂いて

- 三浦会長 自由に意見を出し合って、まとめて落とし込むのは事務局でやっていただく方がよろしいですね。それでは、自由にお気づきになった点、盛り込みたいと思うことについてご意見をいただければと思います。
- 河合部長 基本理念のところなんですけれども、資料10のA3折り込みの、真ん中にちよだみらいプロジェクトにおける男女共同参画というのがあるかと思うんですけど、このちよだみらいプロジェクトというのが平成27年3月策定ということで、基本的に10年計画なんですけど、その中で基本理念を第4次と共通なもので、なっておりますので、基本理念の中で今のっている第4次と同じ形で、基本的な考え方、こっちは議論頂いて、色々やっていくんですけど、基本理念の部分、基本計画の方とそろえているので、そういうことでちょっとご意見いただけるとありがたいんですけども。
- 三浦会長 文言が一致していないですね。内容はだいたい一緒ですが。
- 河合部長 今日、お配りしていないんですけど、こういうのがございまして、これをつくった時はここにあるんですけど、こことは一致させてる。これは次回にでもお配りさせていただこうと思うんですけど。そういうことだと、基本理念の部分は今の「性別による不平等が云々」という形で、それ以降見ると全体像は、施策とか、目標とかっていうご議論頂いて、ご意見いただきたいなと思っております。
- 三浦会長 文言のあたり、詳細を捉えたものを次回配布ください。
- 河合部長 次回ご説明させていただきます。
- 三浦会長 何かご自由にいかがでしょうか。
- 五十嵐委員 計画内容への提言の7番の新たな視点として、LGBT等の性の多様性に関する視点を加えてはいかがかと思っております。
- 小阿瀬課長 まさしく、ご指摘の通りでございます。そこも第5次では検討の課題として捉えてございますので、そこら辺もご意見いただけますとありがたいというところでございます。
- 三浦会長 ありがとうございます。皆様いかがでしょうか。今日、ざっくばらんにたくさんご意見いただいて、それを次回取りまとめるということですので、なるべくたくさんのご意見にいただけると、ありがたく存じます。
- 高椋委員 先程、前期区民会議の意見として、基本理念も変えた方がよいという意見があったとお話いただきましたが、具体的にはどのような意見だったのでしょうか。ぜひそのあたりをご紹介いただければと思います。
- 小阿瀬課長 現状は目標値に対して、数値目標が一つだけ出ている状況で、全部具体的な目標が出ているんですけども、5つのみなんですけども、そこらへんもこれだけにとらわれずもう少し目標値を増やした方がいいとか、そういった意見もおそらくあったんだろうという風に思いますので、そこらへんもご議論の中で、

もう少し落としたところで数値目標を入れておいた方がいいよとか、ご自由なご意見いただけますと助かるのであります。ここは、その目標ももう少しこれにとらわれないで、もう少し落としたところでの目標値の検討もしていただければありがたい。

三浦会長 ありがとうございます。いかがでしょうか。

小阿瀬課長 重点項目とかそのようなことも今後少し、ご意見いただけたらありがたいなという部分ではございます。

鈴木副会長 重点的というお話がありましたが、この計画内容や提言の枠組の(2)～(7)を見ると、本当に色々と総花的に盛り込まれていると思っています。もちろんすべてのことが盛り込まれるとよいと思うのですが、かなり難しいのではないかと思うところでもあります。施策の数が多いために目標が抽象的になっているのではないかと思うところがあるのかなと思うので、先ほど会長から防災について話がありましたが、もう少し絞った方がいいように感じました。

その中で(2)の男性中心型の労働慣行や男性の働き方の転換の推進に向けてという項目がありますが、女性管理職が目標40%に対して25%となかなか増えていない現状には、尻込みしてしまう女性が多いのではないかと感じます。今の男性と同じような働き方では管理職になれないという声を聞きます。新しい形の管理職というのがあれば、きっとよいのですが、今の男性管理職を見ているとあんな風には働けないという思いを持ってしまっているのではないかと感じます。

小阿瀬課長 まさしく、今おっしゃっていただいたところ、ご指摘の通りだと思いますので、そこらへんも、検討ということでしたらいいかなと思います。

三浦会長 ありがとうございます。住民の視点から子育てやワーク・ライフ・バランスなどで何か取り組んだ方がよいことはございますでしょうか。

五十嵐委員 気になっておりますのが、現行計画の時点ではそこまで意識されていなかった配偶者暴力の関係の視点がございまして、女性が男性に対して暴力を行っているケースも恐らくあるのではないかと感じられます。一般的には男性の方が力が強いと言われてますから、どこにも相談できる窓口がないため件数が少なく見えますが、女性へと暴力と同じようにシビアなのではないかと思っております。男女平等というのは、男性も女性と同じように守られるべきだという意味でも当然考えられる概念なのであって、配偶者暴力等々に関する施策においても、男性も救うことができるような対応していける施策を盛り込んでいってはいかがかと思っております。

小阿瀬課長 貴重なご意見ありがとうございます。まさしく、今お話を聞いて気付きの部分もありましたので、そこは逆の立場というところもあるかなと思いますので、

第5次の方では検討の方に入れていくべきものだという風に思いますのでご意見頂きましたので、次回、この辺も含めた形で検討の方でできればと思いますので、ありがとうございます。

三浦会長 ありがとうございます。他にいかがでしょうか。

千野委員 この計画には人生の選択肢を広げるという目標があると思うのですが、それで学校における男女平等教育の推進という枠組みで、小学校や中学校、高校などでの出前授業、就職活動中の学生に向けた講座など具体的な事業としてたくさんなさっているかと思います。私のような大学1年生・2年生の世代は、就職活動や結婚に向けた意識はあまりないとは思いますが、就職活動の時に初めて考えだすのでは遅いと思っていて、大学に入ったばかりで自由な時間が増えている時期に何かきっかけがあると、もしかしたら早めに考えられるのではないかと思います。小中高校の時に習ったりするよりも、もうすこし現実味があるというか。現実味がありながらも、まだ時間もあるという時期なので、大学1年生・2年生へのサポートもあるとうれしいと思いました。

小阿瀬課長 ありがとうございます。まさしく区役所の方も、きめ細かなそれぞれのステージに合わせた施策っていうのが必要な部分もあるかと思うので、そこは、今頂いたご意見も参考にさせていただければと思っておりますので、よろしく願いいたします。

三浦会長 他にいかがでしょうか。

原田委員 資料10でのまち・ひと・しごと創生総合戦略や男女共同参画にも書かれているのですが、やはり子育て支援っていうところがキーワードかなというのが子育て世代として感じております。小さい子どもを育てていますと働きたくても働けないとか、保育園に預けたくても預けられなくて、お休みするとか仕事を辞めるっていう流れになってしまっている方々も多いので、やはり子育てをどれだけ支援するかというところにかかってくると思います。国が女性活躍とよく言いますが、絵空事のように感じてしまいます。実際の働ける環境を整備しないと、働きたくても働けない女性がたくさんいると感じているので、その子育てへの支援のところも強調していただきたいなと思います。

小阿瀬課長 今、原田委員おっしゃった通りですね。先ほど、女性活躍推進の法律とかですね、そういった面からも、新たな区でも情報提供であるとか、啓発事業ですよね、そういったこと書きぶりっていうのも、この計画の中に落としていかなくちゃいけない部分だと思いますので、そこは今日頂いたご意見を参考にして、次回の案の方でまたお示しできればなと思いますので、宜しくお願いします。

三浦会長 ありがとうございます。他にいかがでしょうか。

- 岡戸委員 まだ現状把握していないところがあり、質問になりますが、子どもの一時預かりは5～6か月を経てからになっており、その前までは女性の方が家に来ていただくことになっています。それで私が仕事に行っている間は、妻と一緒に子どもの面倒を見てもらっていました。区を通して紹介していただく方が安くできるということで、サポートしていただいていたのですが、実際には5～6か月を経ないと預けられないシステムなのか、それともそれ以前から一時預かりしてもらえるような施設があるのかを知りたいと思っています。
- 小阿瀬課長 ちょっと中々資料がなく、明確な回答はちょっと今日はできかねてしまう部分がありますので、ちょっとお調べさせていただいてですね。
- 河合部長 所管の方が変わってくるので、そちらの方に確認して次回にでも制度的にはこんな感じですよというお話しできればと思います。
- 三浦会長 ありがとうございます。他にいかがでしょうか。
- 私の方から要望があります。先ほど、LGBTや教育などを重点項目にするとういという意見がありました。おそらく提言の(1)のところの意識啓発において、教育現場におけるLGBTの理解促進も重要になってくると思います。
- また、千代田区では以前、CAPという児童虐待防止プログラムをやられていて、いまは取組みがないようですが、保育園や小学校でも実施されていました。これは男女共同とはすこし違うかもしれませんが、幼児虐待は男児に対しても起きるので、その意味では別に男女共同参画の計画の中に入るといのはさほど不自然ではないと思います。過去に良い試みもありましたので、現状と復活させる可能性があるのかについて、計画に盛り込むのとはまた違うかもしれませんが、ご検討いただければなと思います。
- それに関連してですが、目標2の暴力のところでは配偶者暴力とデートDVが挙げられておりましたが、先ほど言及した少女のことや男児への虐待などに広げますと、必ずしもデートDVに該当しないようなケースもあるかと思えます。広く性暴力被害者への支援ということで、その取組みを重点化していく必要があるのではないかなと思っております。そのあたりは千代田区も今まで力入れておりましたから、なお一層の取組みができれば良いのではないかなという風に思います。
- 小阿瀬課長 今、三浦会長からも頂いたご意見、この5次の方の計画の中に入れていく方向として、検討ができればという風にも思いますので、今後案をお示ししていく中で、ご議論また頂ければよろしいかなと思います。
- 三浦会長 あと子育てについてご質問がありましたが、千代田区は待機児童ゼロが長らく掲げられており、それを理由に千代田区に引っ越してきたという人も多くいると思います。実態を見るとどうも待機児童はゼロではないようですが。

待機児童の定義が区によってバラバラで、他区では、保護者がよく知らないまま、本当は待機児童はいるのにゼロだと思って引っ越してきた人がいるという報道も聞きます。住民にとって分かりやすい情報開示がないことには、必要な施策も持てないと思いますので、情報開示をきっちりしていくということも含めて検討いただければと思います。

河合部長 厚生労働省基準でいうと千代田区はゼロとなっております。

三浦会長 認可保育園に入れない人を含めて待機児童を定義しないといけないと思います。

河合部長 たしかに特定園留保という数字を含めると待機児童はゼロではないらしいです。所管が違うのではっきりしたことは申し上げられないのですが、厚生労働省の定義にあわせると、いまはゼロとなっております。ただ、実際問題として、本当にゼロかという、今会長おっしゃったとおり、現実的にはいるんだなということは把握しています。

三浦会長 厚生労働省は「保育園落ちたの私だ」という問題になっていますので、かつての基準では2万人とされている待機児童も、もうすこし定義を広げると4～5万人ぐらいいるという話になっています。千代田区も、認可に入れなくて不本意に認可外の保育園に入れている方も含めて算出しないと不公平になるのではないかと思いますので、そのあたりもご検討をよろしく願いいたします。

河合部長 そのあたりは子ども部がやっているんですけど、そちらとも意見交換しながら、どういう形で盛り込めるかどうかを検討させていただきたいと思います。

三浦会長 他にいかがですか。働き方とか、企業の方とか。働き方に関してとかいかがでしょうか。

小瀬村委員 弊社でも経営計画の中の柱として、働き方変革を置いていますので、ワーク・ライフ・バランスと併せて取り組んでいます。テーマの中にも入っていたので新たな視点としては発言しなかったのですが、今、どの企業でも女性の活躍と働き方の変革に本当に力を入れてやっているところですので、私の少ない知見ですけども、少しでも寄与できたらなと思っています。一方で、先程ご意見がありましたが、女性本人のキャリア意識について考えておりました。やはり長く長く働いていくためには、出産などのライフイベントをしっかりと乗り切るとともに、ライフイベント前にあるていどのキャリアを持たせることが大切です。子育て後に職場に復帰して定年までの期間を考えると、子育て期間はそれほど長くなく、その後の方が長いわけですから、働き方をしっかり考えていかないといけないということを社内でも考え始めてます。そのようなキャリア意識の部分についても、重点施策に入っているでもいいのかなと思いました。

- 三浦会長 ありがとうございます。それはキャリア教育ということになりますか。それとも意識の啓発でしょうか。
- 小瀬村委員 女性本人の意識によると思います。今、男性の意識改革もしていますが、それだとやはり誰かがやってくれるという話になるので女性本人自らキャリアアップしていくんだというところの意識付けが両輪でなければいけないかなと考えます。
- 三浦会長 ありがとうございます。他にいかがでしょうか。次回は進捗状況、統計、アンケート調査の結果も次回は出ているということですので、より具体的な数値を持って皆様のご意見を頂戴して、それを反映させていくということになりましょうか。その目標に関しては、今のご提案頂いている 5 つの目標をどのようにするかはペンディングですが、この 5 つの目標を維持しつつ、今日頂いた意見を盛り込みながら整えていくようなそんなイメージでよろしいでしょうか。何か質問があればいつでもできるということですので、今日の資料をご覧になって後でお気づきになることもございますでしょうから、その時にはまた事務局にはお手数で、恐縮ですけども、委員の皆様からいろいろとご質問いただくということで、それをまた次回の時にはとりまとめて、ご報告いただければフィードバックになるかなという風に思います。長時間になりましたけれども、そろそろ会議の方閉めてまいりたいと思います。議題としては以上になりますが、何かほかにありましたら、ご意見いただけますでしょうか。大丈夫でしょうか。

9 その他

・第 2 回区民会議の日程

- 三浦会長 では、次回の区民会議の日程を申し上げたいと思います。次回は 7 月 15 日金曜日 6 時半から 401 会議室で開催いたします。次回は先ほど申し上げましたが、アンケート調査の結果、それから様々な具体的な資料、指標に基づいて再び提言についてご検討いただくことになっておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。今日は長時間にわたって皆様どうもありがとうございました。本日は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。