

平成 28 年度 第3回千代田区男女平等推進区民会議

日 時	平成 28 年 9 月 14 日 (水) 18 時 30 分～21 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	(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 (欠席)	(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 (欠席)	(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	藤田 宏幸 (欠席)	(連合千代田地区協議会 副議長 新規就任)
	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(欠席)	(区民公募委員)
	委 員	千野 彩佳	(区民公募委員)
事務局		河合 芳則	(文化スポーツ担当部長)
		小阿瀬 広道	(国際平和・男女平等人権課長)
		永見 由美	(男女平等人権係長)
		日榮 明日菜	(男女平等人権係)
	支援事業者	株式会社創建	大谷優・氏原茂将

資料

資料 1 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 提言につながるご意見 (第 2 回区民会議の振り返り)

資料 3-1 第 5 次千代田区男女平等推進行動計画の体系図 (案) 【第 4 次計画との比較】

資料 3-2 第 5 次千代田区男女平等推進行動計画の体系図 (案)

資料 4 第 5 次千代田区男女平等推進行動計画策定に向けた提言 (素案)

資料 5 中小企業従業員仕事と家庭の両立支援 (終了後、回収)

開 会

三浦会長：それでは定刻になりましたので、始めさせていただきます。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。ただいまから平成28年度第3回千代田区男女平等推進区民会議を開催いたします。まず、初めに本日ご欠席の委員をお知らせいたします。土堤内委員、高椋委員、岡戸委員、今回から就任の藤田委員の4名からお仕事のご都合でご欠席との連絡を頂戴しております。本日は18：30から20：30まで、2時間の会議を予定しています。休憩時間は特にとらない予定ですので、トイレ等は、皆様適宜お願い致します。また、本会議は公開で実施いたします。傍聴の方がいらっしゃいますのでその点ご了承ください。それではどうぞよろしく願いいたします。まず初めに、本日の配付資料の確認を事務局からお願いします。

事務局（小阿瀬課長）：それでは、配付資料の確認をさせていただきます。まず、一番上に本日の次第です。次に、

資料1 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 提言につながるご意見（第2回区民会議の振り返り）

資料3-1 第5次千代田区男女平等推進行動計画の体系図（案）【第4次計画との比較】

資料3-2 第5次千代田区男女平等推進行動計画の体系図（案）

資料4 第5次千代田区男女平等推進行動計画策定に向けた提言（素案）

資料5 中小企業従業員仕事と家庭の両立支援

こちらがお配りしている資料です。その他本日委員の皆様にはアンケートの調査結果の概要版と本体をお配りさせて頂いております。それとチラシで一部、MIWまつりのチラシをお配りさせて頂いておりますので、以上8種類になります。不足などございましたら事務局へお知らせください。配布資料の確認は以上でございます。なお、追加のご連絡でございますが、本区民会議の議事録は区のホームページに掲載いたします。第1回、第2回の議事録も掲載しておりますので、ご確認頂ければと思います。説明は以上でございます。

議題1「第2回会議の振り返り」

三浦会長：ありがとうございました。それでは、本日の議事を次第に沿って進めます。本日も議題が多くございます。皆様のご協力をお願い申し上げます。では議題1「第2回会議の振り返り」を国際平和・男女平等人権課 小阿瀬課長お願いし

ます。

事務局（小阿瀬課長）：では、議題1前回の振り返り、区からの報告事項等でございます。まず、区民会議委員の変更がございます。資料1の委員名簿10番をご覧ください。一般事業主連合団体の連合千代田地区協議会ご推薦の委員が千代田地区協議会の役員改選のため、委員が変更となりました。今回より連合千代田地区協議会 副議長の藤田宏幸さまにお願いすることとなりました。本日は藤田様、ご出張とのことで、ご欠席のご連絡を頂戴しております。続きまして、事業所のヒアリングですが、今回(株)創建さんに区内企業4社に「千代田区男女平等推進行動計画」策定にあたっての男女共同参画、女性活躍推進等に関するヒアリングをお願いしました。その結果報告について、(株)創建の氏原さんよりお願いします。

支援事業者：はい。よろしくお願ひ致します。前回の会議終了後に、区内の4つの企業、事業所にヒアリングを行ってまいりました。主に区の次世代育成支援行動計画策定奨励金などの、助成制度を活用なさっている企業3件と、小瀬村委員の所属される東京海上日動火災保険(株)の4社を訪問し、話を聞いてまいりました。主にはワークライフバランスに関する取り組み状況、女性活躍に向けた取り組み状況等をお聞きした上で、そういった事に取り組んだ上でのメリットだったり、成果だったりというところと、課題となるところ、今後更にそれをどうやって進めていくのか、また新しいメニューはないのか、そういったところをお伺いしてきた次第でございます。その内容に関しましては、提言書に具体的に盛り込むほか、計画書において参考事例として取り上げる事もあるかと思ひます。今日レポートをお出し出来ればよかったですがお聞きした方々にご確認した上でないと出せない内容もございますので、次回正式な書類として出させて頂ければと思ひます。総じて皆さん仰っていたのが、やはりワーク・ライフ・バランスだったり休暇に関する制度を充実させることによって、少し言葉が悪いですが、女性の方が腰掛でなくなったということです。実際それをやる前では、現実的に腰掛という状態にならざるを得なかったところがあると。そういったところで、女性の社員さんもそういったものだと思ひて20代の後半から30代の前半にかけて辞めて行かれたと。そういった前提が、会社の制度としても女性の社員さんの認識においてもなくなった結果、女性の社員さんの働き方が大分変わったと。女性の方の営業成績が上がっていたりするというようなことも仰っていました。総じて皆さん認識においては福利厚生のためにやっているというよりも、会社の業績、そういったものにつながる取組なんだという風に認識されて、取り組んでいるというような事を話されていました。大きなリクルート活動をしているような会社さんだと、そういったものを見て、優秀な女子社員の方も入ってくれるようになっているので、非常に社員の質も上がっ

てきているというような事をお話しされてきました。ただ、一部女性のためというよりも、男性も女性も同様に働いてくれるというのが一番良い話なので、そこを女性のためという風にあまり考えすぎない方が良いのではないかとというようなことも仰っていました。助成を受けている事業者さんでいうと、やはりそうはいつでも休まれる際に欠員が出る訳ですので、欠員が出るということはそれだけ売り上げが下がるということなので、やはりその助成金が出る、現金がもらえるということが、非常に助かっていると。そういったことで補てんしてもらえるのが、やはり一番ありがたい事だというようなことも仰っていました。後、中小企業のそういった支援制度の認知度が非常に低いというところが、アンケートでも分かっているんですが、それでどうやって広報したら良いですかということもお聞きしてはいたのですが、やる気のあるところは調べて制度を使うので、そもそもやる気を起こさせる事の方が大事なのではないかと。情報があるからやるというよりも、やりたいから情報を入手して使っている、だから話が逆なんではないかというようなこともお聞きしてきております。そうはいつでも広報も大事なのではないかと思っておりますが、そんなご意見を頂いております。以上です。

事務局（小阿瀬課長）：ありがとうございます。続きまして、第2回男女平等推進区民会議の振り返りを簡単にご説明申し上げます。前は7月15日6時半から区役所におきまして、区民会議を開催させて頂いております。この中での主な内容と致しましては、男女共同参画等についてのアンケート調査でありますとか、千代田区の人口、就業等の現状などについてご報告をさせて頂いた後、提言の構成についてや、また第5次計画の全体像のたたき台についてご検討を頂いたところでございます。様々なご意見等を頂いております。特に三浦会長を中心に、体系のたたき台について、なかなかつながりとか分け方等について、様々なご意見を頂いているところですが、つながりがよく分かるようになった方が良いのではないかと。また基本理念のところ、性別による不平等がないという部分、以下誰もが自由な生き方を選べる部分であるとか、またその選択が認められて参画できる社会の実現というような部分の3つに分けて、整理をしていったら良いのでは、というご意見を頂いたり、また、この基本理念からのつながりで考えると、意識啓発に重点を置いた項目と、より具体的な施策につながる部分、という風につなげていけるのではないかと。目標のバランスなどを考えると基本的な考え方に二つずつ目標をつけて、6個くらいにしていくのが良いのではないかと、というようなご意見等を頂いております。頂いたご意見の詳細については、資料2に記載しております。ご覧のようなご意見を頂いているところでございます。こちらについては本日この後検討予定の体系案にも反映させて頂いているところでございます。時間の関係もございまして、こちらの方について

ては詳細は後ほどご覧いただければと思います。その後庁内会議の報告ということで次第に載せさせて頂いております。区民会議の他に、庁内に検討組織と致しまして千代田区男女平等推進委員会というものを設けさせて頂いております。こちらは千代田区の部長級で構成されている会議体となっておりまして、男女共同参画に関する事を色々検討していく中で、今年は計画の改定ということで区民会議と並行してやっている状況でございます。7月と8月に2回開催させて頂いており、第1回の開催の主な内容ですが、7月20日1時半から行っております。こちらにつきましては主な内容として、第4次行動計画の27年度現在の進捗状況の報告でありますとか、審議会等の女性委員の割合の推移など報告をさせて頂いているところであります。その他アンケート調査の結果の概要について報告すると共に、第5次計画の体系案について検討させて頂いております。また第2回につきましては、8月30日金曜日10時から行っており、こちらの主な内容と致しましては、第4次、現行の計画の各目標に対する現状と課題についてということで検討させて頂いております。また、これに付随しまして区の配偶者暴力防止対策でありますとか、性的マイノリティへの対応について、検討をさせて頂いているところでございます。その他第5次行動計画の体系案ということで、意見を頂いているところでございます。全2回、7月と8月の2回の主な意見ですが、一つは第4次計画についてはある程度評価をして、第5次に活かしていく。という意見があったのと、体系図については言葉の表現でありますとか、書き位置、また優先的に記載した方が良いジャンル等についての意見を頂いております。こちらの推進委員会から頂いた意見につきましても、本日この後ご覧頂く予定の体系案に反映させて頂いておりますので、後ほどご意見を頂きたいと思っております。議題1番の説明については以上です。

三浦会長：ありがとうございました。皆様から議題1についてご質問等ございますか。よろしいでしょうか。では議題1を終わります。

議題2「第5次千代田区男女平等推進行動計画の体系図(案)の検討について」

三浦会長：議題2「第5次千代田区男女平等推進行動計画の体系図(案)の検討について」、事務局の小阿瀬課長から資料の説明をお願いします。

事務局(小阿瀬課長)：資料3-1と資料3-2についてご説明させて頂きます。資料3-1については、第4次の男女平等推進行動計画から現在の体系図(案)を修正箇所がお分かりいただきやすくするために修正箇所を見え消し状態でお示ししています。資料3-2は区民会議の皆様のご意見や先ほどの男女平等推進委員

会、庁内会議の意見等を反映させた現時点の事務局（案）をお示ししています。左から二つ目の【基本的な考え方】の修正については、【基本理念】からの流れを受けて、言葉の繰り返しを避け、区の上位計画みらいプロジェクト2015や保健福祉分野などの各分野別計画の範疇との重複を避け、整理いたしました。また、【施策の方向】の部分も具体的記述はその施策の方向の下の部分、下層分野に記述することとし、各部3つから5つ程度で目標をまとめてみました。本日は、体系図（案）の【基本理念】の次、【基本的考え方】の3つの分け方や表現、更に【目標】の部分の分け方、表現について、ご意見を賜りたくお願い申し上げます。資料の説明につきましては以上でございます。

三浦会長：ありがとうございました。これから体系図（案）の【基本的な考え方】、3つある、この【基本的な考え方】の分け方に沿って提言書をまとめて行く予定です。本日は【基本的な考え方】の文言を区民会議の意見として確定させていき、この後の議題3の提言（素案）の検討をこの【基本的な考え方】ごとに行いまして、ご意見を頂戴することを本日の主な目標としたいと思います。体系図（案）の目標以下は、今後の会議で更に詰めていきますので、変更は可能です。それでは、資料3-1からの流れの3-2の体系図（案）【基本的な考え方】について、何かご質問・ご意見はございますか。3-1をご覧頂くと、第四次との比較が分かりやすくなっておりますけれども。ほぼ前回の会議で出て来た意見を反映させた形で事務局の方でおまとめ下さったという風に思いますし、また基本理念とちゃんと一対一の対応関係になっていますので、その意味でもより分かりやすくなったのかなと思います。【基本的な考え方】の文言のところは皆様如何でしょうか。

鈴木委員：恐れ入ります。これ色の意味は

事務局（小阿瀬課長）：ブルーは区民会議と、8月30日に男女平等推進委員会が行われているんですが、その意見を踏まえた形で入れているものです。緑は、その後三浦会長にこの会議の打ち合わせに伺わせて頂いたんですが、その時に直接三浦会長からご意見を頂いた部分をプラスしているところでございます。前回区民会議から区の会議体とかあった関係で、若干変更の度合いが分かりにくいところがあるだろうと思います。

三浦会長：一番最初の基本的な考え方の最初のところは、前回も男女平等という言葉を残すのか残さないのかという議論がありまして、男女平等という言葉は必要であろうと同時に、性的マイノリティの方への配慮をどう、言葉として入れ込むのかということが、課題として残されていました。そこをくみ取る形で、性別や性的指向に関わらずという表現で男女平等と、性的マイノリティの方との平等を、意味としては入れ込んでいるというのが今回の言葉ということになります。

事務局（小阿瀬課長）：前回の区民会議以降、区役所の会合、推進委員会の中でも、男女平

等という言葉があるんですけど、現在では男女以外の性があるということで、男女と書く事で、それ以外の性を少し排除ではないですが、そういう事があるんじゃないかということで、より広い表現に変えさせて頂いております。

原田委員：そういうところから行くと、下の3番目のところの男女共同参画っていうところは、3つ目の基本的な考え方の目標の方に入るところでは男女共同参画っていう単語になってるんですけど、こういうところは男女共同参画に揃える形ですか。前回それで結局答えが出なくて終わったなという感じだったんですけど。

三浦会長：そうですね。今の施策の方向のところには地域社会の多様性という形で、男女共同参画から更に少し広げた表現にはなっているんですね。どこで男女平等を使い、どこで男女共同参画を使い、どこで性別、性的思考に関わりなくを使うかという使い分けを考えないといけないですね。目標のところに入ってしまうが、④のところの男女共同参画はこの中に恐らく性的マイノリティの方への配慮も入れ込んで読んでいくということにはなるのかなと思います。

事務局（小阿瀬課長）：基本理念の広いところから段々具体的な言葉の表記に落とし込んでいくような形になって行く方向になります。

原田委員：ここで使い分けが出てくるということですね。

三浦会長：基本的な考え方のところは誰もが参画できるっていう形、一番大きくしているということになります。

五十嵐委員：ちょっと細かい事になってしまうかもしれませんが、男女共同参画について性的マイノリティをどう考えるかということと思うんですけども、例えば社会に受け入れられるというふうにする意味で、性別関係なく入れるとよびやすいというような意味であれば、性的マイノリティもどんどん明示的に加えていって良いと思うのですが、委員の数や、そういったものについて性的マイノリティを取り入れていくとすると、それに関しては数値目標を定めたり、明示的にそういう方たちを入れて行きましょうというのは現実問題なかなか難しいのではないかなと思って。性的マイノリティの枠を作って、その人が性的マイノリティだと明示させてそこに入れていくのかという話になると、なかなか難しいところがありますから。今男性が多い中で、女性をどんどん入れていきましょうと、そういった流れの中で男女共同参画が使われているところですけど、そこに無理に性的マイノリティを文言上示そうとしなくても、言葉としては男女共同参画を使いながら、意識としてはマイノリティの方を排除しないような形に、それを使っていくという方が、適切な場面もあるのではないかなという風に思った次第です。

三浦会長：ありがとうございます。ではこのままでとりあえずはよろしいということですね。場面場面に応じて、必要な時にはあえて性的マイノリティという形で明記をして、配慮していることを示していくことになりましょうか。

事務局（小阿瀬課長）：はい。

鈴木委員：表現がとてもわかりやすいと思います。全部基本的な考え方のところは3つ同じような表現になっているので、バランスがいいと思います。

三浦会長：目標のところはいかがですか。前は3つの基本的な考え方にそれぞれ2つずつぶら下げて、6つにしようという話だったんですが、事務局の方で真ん中のところは1つにまとめて、③という風になっております。あえて細かく分けてしまうよりも、③のところは大きくくりにした方が、より分かりやすいのではないかとこのことになっております。このまとめ方についてはいかがでしょうか。

五十嵐委員：基本理念、基本的な考え方、目標という形で対応していて、大変わかりやすく、ずっと頭に入って来る形になっていると思っております。1点気になっているのが、施策の方向とも重なって来る場所なんですけれども、健康な生活を支援すると、今回特に変わって入ったということではないのですが、この健康と生活というのはですね、施策の方向へ行くと生涯にわたる性と生殖に関する健康というものが、ちょっと具体的にこれは何を想定しているのかというところなんです、例えば早いうちに結婚して子どもを産まない、それは性や生殖を考えた時に健康な生活とはいえないというような受け取り方をする区民の方がいらっしやらないとよろしいなと思っております。これは特に目標や施策の方向性の文言を変えるということではなく、具体的な個別の施策に落とし込んでいく時に、そういった誤解が生じないように対応するということが充分だと思っております。

三浦会長：これは事務局の方から委員会の提言を受けて入れたと思うのですが、そこでの議論はどうだったのでしょうか。

事務局（小阿瀬課長）：当初は場所がちょっと、ニュアンス的に違うところに入っているんじゃないかということで、こちらの方に移動してきてまいりまして。これに関しては女性のリプロダクティブ・ヘルス／ライツの理解促進などを盛り込んでいくことが必要になってくるということと、健康支援もやはりしていかななくちゃいけないといったところで、場所としてはこの1番の目標のところの、施策の方向に入れて行くということで、整理をさせて頂いたところでございます。具体的に施策をどう書いていくかというのは、次の議論になってくるとは思いますが、この下に様々な施策の内容を重点項目の中には入れ込んでいくというような形になります。まだどう書くかというのはなかなか、そこまでは今のところはもやもやとした状況です。

三浦会長：リプロダクティブ・ヘルス／ライツは、ヘルスとライツですので、この両者のバランスがきちんと取れるということと、女性の自己決定が保障されるような教育が必要だということと理解して欲しいということでしょうか。

事務局（小阿瀬課長）：そうです。はい。

三浦課長：ありがとうございました。他にいかがですか。施策の方向のところでは色々な項目がありますが、そちらの方はいかがでしょうか。前回の議論を踏まえつつ、私の方でも事務局とご相談させて頂きながら、言葉を付け加えたところがございますので、皆さまの方で何かご意見等ございましたらよろしくお願い致します。

鈴木委員：先ほど、それぞれ基本的な考え方に一つ、二つぐらい目標をつけてという事だったんですが、それでいうと二つ目の多様なライフスタイルのところの一つになっていて、施策の方向がたくさんあるという感じなので、出来たらここが二つに分けられると、もしかしたらすっきりするのかなと思ったんですが、分けるのが難しいなと思っておりまして。もし分けられるとしたら、当事者と、それを支援する人っていう風になってくる部分があるのかなと思うのですが、例えば1番男性の家事、育児、介護。1番、2番は当事者だと思うんですね。3番は支援でしょうかね。5番の働きたい女性というのも当事者かなと思います。その当事者を支援するということと言うと、4番の職場づくり、6番の中小企業、そしてもしかしたらその3番の男性の意識改革というのは、当事者なのか支援者なのか、両方入ってるのかも知れないんですが、そういう風に分ける事は可能かなと思いますが、あえて同じでもいいかもしれません。ちょっと迷うところです。

三浦会長：いかがでしょうか。この③のところの施策の方向が、今6まで入っていますけれども。ここが一番最大のボリュームになっております。対象を少し整理、流れが分かる方が良くも知れないですね。男性向けのと男女に関わらずケアをしている方と、女性と。それから企業向けですね。4と6が企業なんですか。4と6は流れとしては続けてあった方が良くも知れないかなと思いますね。

鈴木委員：順番は変えた方がいいと思いました。

事務局：わかりました。ありがとうございます。

三浦会長：だから1と3が男性の話なので、ここが続けて入った方が見やすいですね。

鈴木委員：これは男性を先に持ってきた方がよろしいのでしょうか。

事務局（小阿瀬課長）：時代に合うと思います。

鈴木委員：時代に合う感じですね。はい、わかりました。

三浦会長：（2）の子育て介護をしている人の社会参画って。社会参画っていうのは、どういう意味でここでは使われているのでしょうか。

事務局：こちらは講座とかそういったこともありますし、様々な地域活動とか、仕事もそうなんですけど、日常生活していく中で生き生きと暮らせるように、全てです。

三浦会長：働くこともそうだし、何かMIWの講座に行くこともそうだし、町内会の仕事をしたりとか。ありとあらゆることですね。

事務局（小阿瀬課長）：そうですね、柔軟に。

三浦会長：具体的に支援といいますと、働く人だと保育所の設置とか、一時預かり。

事務局（小阿瀬課長）：ハード面もそうですし、あとは何かその身近なところでは講座、講演会、そして意識啓発をはかったりであるとか、何か支援する方向ではヘルパー的なものとか、代替要員的なものとか、色々なものを含ませているような形になるんですけども。ここでは具体的な施策というよりは、そういった子育て、介護をしている人が、活動しやすいように支援が出来るというような施策の方向、そこら辺を書いてある形です。

三浦会長：前回の会議でも保育所を千代田区は非常にたくさん作っていますけれども、潜在的な待機児童はまだいるという話が出ておりましたので、そこをもう少し潜在的なものを含めて拡充していくということであれば、それがもう少し分かる言葉の方が良いのかなと思うんですが。

事務局（小阿瀬課長）：社会参画ですね。そうですね、良い表現方法があれば。お知恵を頂けると助かるんですが。

三浦会長：ここが保育園を増やすことも含んでいるんですね。

事務局（小阿瀬課長）：まあその事業の大きくくりで言うと、ハード面の部分の事業が入ってくるかもしれませんが。それこそ支援の中にはそういった増やす事というものですね。施策の方向の下の施策の内容にどう書くかというのがあるのかもしれませんが。

三浦会長：まあ社会参画の促進・支援ぐらいですかね。

鈴木委員：以前は介護が別項目になっていたものを、介護も一緒にしている事でより曖昧になっているという所はございませんでしょうか。

事務局（小阿瀬課長）：結構ボリュームがあったのと、介護と子育てしている方の性質というかなですね、似ている部分があるということで、一くくりにして書かせて頂いてるんですけども。

三浦会長：介護施設の問題、ちょっとあまり話題になっていなかったんですけども、保育園だったり介護施設だったり、施設を増やしていくということが、もし皆様のご意見の方からやっぱりそういう事も盛り込むべきだというのがあれば、それが分かるような書き方にするというのの一つあるのかなとは思いますが。

事務局（小阿瀬課長）：どちらかといえば子育て、介護している方への支援ということ。確かにそういう施設が増える事によって、緩和されるのかと思いますけれども、どちらかという人に対しての焦点という形で書かせて頂いています。

三浦会長：でもその人が社会参画する事を支援しなくても、子育て、介護している人に対するサポートってありますよね。ホームヘルパーとか、色んなヘルパーさんの利用を少し大きくするっていうのは、必ずしもそれが社会参画になるかどうかは置いておいて、やっぱりケアしている人の負担を減らすということにもつな

がりますから。そうなると子育て、介護をしている人への支援、だけでもいいかもしれないですね。そうすると、色んな事が包括的に入りますね。

事務局（小阿瀬課長）：ええ、まあそうですね。大きく。

三浦会長：最も大きいですけど。その具体的な中身は少し提言で補足しないと、抽象的になってしまいますが、包括的という意味ではその表現の方が包括度は高いですね。いかがですか、この辺りの事は。順番は変えるとして、分割するっていうのは。

鈴木委員：難しいと思います。

事務局（小阿瀬課長）：なんかこう2か所に分けた方がね。なので、もしいい案とかあれば。

鈴木委員：順番が変わるだけでも、ブロック化されますので。

事務局（小阿瀬課長）：わかりました。そこはちょっと直させていただきます。

鈴木委員：一番上の施策の方向の（4）なんですけど、ここだけとても具体的な内容になっているように思ったのですが、相談窓口の開設というところが、かなり具体的な施策になっているので。他と比べるとそこが目立つ感じが致しましたが。これはこのままでよろしいのでしょうか。

三浦会長：そうですね。相談窓口の開設は重点項目に入りそうな話ですよ。

事務局（小阿瀬課長）：もしかしたら、性的マイノリティへの配慮、みたいな書き方で、施策の方でこういう相談窓口とか。区民への啓発とかですね、その方々への情報提供、そういったようなのが入った方が、方向のところは解りやすいですね。他とのバランスを考えるとそちらの方が。今鈴木先生からご指摘頂いて気付いた部分ではあるんですけども。

三浦会長：これ（2）とも関わるんですけども、ここは行政教育における人権、男女平等教育研修の推進というのは、この研修を受ける対象者が行政に関わる人たちと、それから教員ということになっておりまして、その内容は男女平等教育と同時に性的マイノリティへの配慮ということも、研修内容に含まれるという意味で、ここに入っているんですね。でも、もし性的マイノリティを少し目立たせる意味で出すのであれば、（4）のところに性的マイノリティへの配慮、及び研修、啓発、という風に研修をここで繰り返すことも可能なのかなとは思いますが。

事務局（小阿瀬課長）：配慮及び研修、啓発。

三浦会長：研修は職員ですよ。職員、教員。啓発は区民対象ということになります。

鈴木委員：配慮と研修、啓発にするとなんか、性的マイノリティの方に研修するように聞こえそうな気がしますが。何かを入れた方が良いのでは。

事務局（小阿瀬課長）：この間三浦会長からもお話し頂いた、障害を持っている方とかもいらっしやったりとか、もう少し上の表現で言える方がいいのかと思いますが。結構、性的マイノリティが今、行政でも少しくローズアップして見られている、

目新しいところなので、賛否両論ありまして。こういう形で入れさせて頂いているんですが、今仰って頂いたように、確かにこの方だけ、という風に捉えかねない部分もあるのかなというのが、ちょっとありますね。

三浦会長：配慮というのは色々な事が入っていいのかなとは思いますが。配慮、及び。

平野委員：よろしいでしょうか。多分外部の方向けに知らしめるという意味では、普及、啓発という言葉が使われると思うんですけども、行政内部的な話の発想で行くと、(3)の表記にもあるような、例えば理解促進みたいなどころっていうような使い分けをする場合もあるのかなという気がします。

三浦会長：じゃ配慮と理解促進としておいて、その中の意味として内部向けの研修と、外部向けの啓発が含まれるという。

平野委員：ええ、そういうような読み方をするというのも一案としてあるんじゃないかなあと。

事務局（小阿瀬課長）：ありがとうございます。

三浦会長：そうですね、そうすると、すっきりと。はい。まとまったかと思えます。ありがとうございます。他にいかがですか。

平野委員：すいません、全体見えて、前回ちょっと欠席してしまったので重複するのがあったら申し訳ないんですが、文末表現のところ、充実っていうようなところで終わるものと、終わらないものがあるところで、私の受けている印象でいうと、充実って入っているのは基本の事業があって、それを膨らませて行くというところがある一方で、入っていないのは、なんか新規でやるような、今回から入ってくるんじゃないかというところが、何も知らないという風に受けとめてしまう可能性がないかなというのがあって。その辺何かこう、考え方みたいなものはあるんでしょうか。

事務局（小阿瀬課長）：すみません、そうですね。表記については、そこら辺の詳しい取組みみたいなものはございませんので。前回の計画から踏襲してくる部分と、新たに追加する部分を書いている途中で、まだそこまで言葉の充実とか、これだから充実だとか、これだから促進だとか、そういう分けはしていません。

三浦会長：まあ充実が入っているのは⑤のところは3つ、充実になっていて。これは確かに既存のものの充実なんです。③の(6)の中小企業の支援事業の拡充って、今支援事業ってなさっているんですか。

事務局（小阿瀬課長）：はい、してございます。

三浦会長：そうするとこれもまあ、拡充と。でも他のも既存のものもあるので。啓発で終わってるところもあるし。そこはあんまり統一感がないんですね。

事務局（小阿瀬課長）：充実、拡充とか。

三浦会長：充実したいという気持ちが表れてるんでしょうか。

事務局（小阿瀬課長）：統一した方が、見やすさという意味ではいいんでしょうかね。

三浦会長：⑤は体制だから、体制で終わるわけにはいかないから、の充実、つけざるを得ないですね。③の（４）は啓発、で終わる事も可能ですね。他のところは啓発で終わってるところもありますから。ここでなぜここに、とりわけ充実があるのかっていう事に、特段深い意味がないのであれば、除いた方が誤解は生じないですね。

平野委員：とりわけ多分、支援っていう言葉を文末で使ってるところがあって、そこだけのなんか支援の充実を敢えてその後つける話なのか、そうじゃないのかというところぐらいは統一してもいいのかなという気がしたんですけども。

事務局（小阿瀬課長）：ちょっと今後。

平野委員：はい、また後で。今すぐどうこうという話じゃないんですけど。

三浦会長：そうですね。一部除いて、全部大体は充実なので。全部に充実つけるとちょっとくどいですね。

五十嵐委員：よろしいでしょうか。私拝読していて、今まで全然行っていなかったところに、これから行っていこうと初めて行っていこうというところが啓発で止まっていて、今までやっていたけれどもそれを更にやって行きましょうというところが充実で、何となく書き分けられているのかなという印象を持っていたんですけども。必ずしもそういうことでは。

事務局（小阿瀬課長）：確かにそういう側面はあるのかもしれませんが。

三浦会長：無意識の思いが出ていたのかも知れないですね。

五十嵐委員：もしそういう事であれば、それはそれで理屈も付くのかなと。

三浦会長：①の（１）は前からやってたんですよ、意識啓発。

鈴木委員：③の（３）は恐らく新規ですよ。ここは多分充実がつかないんだと思います。

小瀬村委員：そもそも新規施策と今までの継続施策が混じってるということですよ。

事務局：今回第５次から、新しいものを盛り込んでいくような形になっています。

小瀬村委員：第４次からのものもあるわけですね。それは５次から始めるものに、例えば「New」とか、「新」とか、つけると分かりやすいと思うんですけど。充実とか啓発とかで止めるということよりも、これが新しい施策なんだっていう事が分かるかなと思います。全体的にはやはり目標があって、それに対して一番重点的にやるものを一番から並べた方がすっきりするのかなと思います。あと、③の（３）男性の意識改革というのは、何に対する意識改革ですか。

事務局（小阿瀬課長）：男性の働き方もそうですし、管理職の考え方とか。

小瀬村委員：ワーク・ライフ・バランスとか、女性活躍に対する意識を啓発ですね。そうするともしかしたらそれが一番上で、そのやり方の個々の施策として、例えば男性の家事、育児への支援策ってなるのかなと思いました。

事務局（小阿瀬課長）：ありがとうございます。そうですね、順番は先ほどご意見頂きまし

た。ある程度まとめた方が良いと。

小瀬村委員：分かりました。

三浦会長：必ずしも（１）が一番重要かという、多分そうともならないんだと思うんですね。

小瀬村委員：そうですね、目標が例えばワーク・ライフ・バランスの実現と、女性の活躍です。例えば三番で言うと、多分ワーク・ライフ・バランスの施策が先に来て、なのか、それともこの二つがいっしょくたになって、やるのか。にもよるとは思います。

事務局（小阿瀬課長）：ありがとうございます。

三浦会長：どうしてもつながっているから、分けられないって事で一緒になっています。ただ流れとしてはワーク・ライフ・バランスのものを先にもってきて、後に女性活躍のものを並べた方が、目標とのつながりが分かりやすいという風には思います。後はいかがでしょうか。

鈴木委員：④の（３）の地域社会の多様性に配慮したというところなんです、具体的には地域社会の多様性というのは何を指して仰っているのでしょうか。

事務局（小阿瀬課長）：当初は男女共同参画の視点を入れたということなんですけれども。ここがもう少し広い、町会、町内会の関連の部分での男女共同参画であるとか、それぞれ男女の枠を超えて、もう少し広い意味からの多様性ということで、そこに配慮した防災まちづくりということで。表現をもう少し広い形にさせて頂いております。

三浦会長：これは防災なので、男女共同参画の視点プラス、性的マイノリティの方だったり障害者の方だったり、外国人の方もたくさん住んでいらっしゃるの、そういう諸々の多様性に配慮したと、そういう意味ですね。ここにだけ多様性という言葉が出てくるんですけれども。とりわけ防災、まちづくりの時にはこの観点が必要であろうと、そういう意味です。多分重点項目としては具体的な防災委員に女性の割合を増やしてとか、そういった事が入ってくるんだろうと思います。

鈴木委員：わかりました。重点項目に入ればきっと、分かると思いますのでこれでいいんですが、なんか地域社会が多様っていうのが。人じゃなくて社会が多様なようなイメージがありました。

三浦会長：地域社会における。

鈴木委員：あ。おける、の方が。はい。その中の構成人員が多様であるということですね。社会の多様性という。

事務局（小阿瀬課長）：はい、わかりました。

三浦会長：あと、私の方から②の（５）青少年の安全の確保ということで、非常に抽象的な形でここに入れて頂いているんですけれども、もう少し具体的なものを出すと

すると、心と体のケア、サポートみたいな形で入れていくと性的な被害含めての身体的な、あるいはメンタルな面でのサポートということになります。具体的なか身としましては、安全な場所をどこかに、地域の中に確保して行って、駆け込み寺的に集まれる場所があればいいなという風に思っているんですけども。最近まちの保健室みたいな形で、千代田区でも作られたりしているんですが、時々テントでやったりしてるようです。少し拠点的に固定的な場所で、まちの保健室とか、夜の保健室とかの形にすると、保健室っていわれると、小、中、高の時代だと何か困ったらとりあえず保健室に行く、駆け込み寺的なところがありますので、ネーミングはまた別途検討するにしても、そういったような機能を持つスペースを確保していく事が必要かなと思っています。そういう事を意味したのが、ここでの言葉の使い方です。

五十嵐委員：今三浦会長が仰られた、この②（３）とも関わってることかと思えますけれども、例えば家出した子どもが、特に女の子が泊まる場所がなく、その辺りで街で誰か男の人に泊めて下さいと声をかけて、そこから被害にあっていくというようなことも多かったですから、今会長が仰られた事は非常に重要だという風に私も思っております。

三浦会長：そうなんですよね。だからネットカフェだったり、あるいは誰かについていくって事をしないで、困った子が駆け込んで。場合によってはその晩はシェルターみたいな機能を持って、泊まる事も出来ると。そこが補導につながる、警察につながるということだと、なかなか駆け込む人が駆け込んでくれないので、そういった意味で子どもたちにとって安全な場所であるっていう事が、すごく重要な事かなと思います。

五十嵐委員：そういった子の家庭ですと、結局親に頼れないから街を徘徊してしまうということで、児童虐待やそういう問題とも深く結び付いていますし、その心と体のケアも保健的な意味合いも非常に関わってきますし、やはり行政としてきちっと行う事に相応しい内容であるという風に思いました。

三浦会長：ありがとうございます。他いかがでしょうか。

原田委員：すいません、①のところでは先ほど障害がある方へのつていう話を仰っていて、④の防災のところにはそういう風に入ってるよつていう事だったり、②のところにも児童、高齢者、障害者つていう文言があるんですが、①に関しても内容的には入ってくるんですよね。この施策の方には載ってないですが、細かいところでは入って来るということ。

三浦会長：そうですね、はい。

鈴木委員：②の（３）に障害者という言葉が。そこに入ってくるということですね。

三浦会長：ええ、ここでしか入っていないんですね、今の所は。ただ、障害者、虐待だけではなくて、あらゆる差別解消になりますから。

原田委員：そうですね、その人権尊重っていうのがこの①の（１）とかに含まれるのであれば、そうですね。細かいところでは入って来るのであれば問題ないのか。

三浦会長：そうですね、いかがですか。相模原の事件もあったことですし、その辺りもう少し人権啓発がきちんと施策として行き届くような、敢えて書き方をした方がいいということも、時代状況としてはあるのかもしれませんが。その意味ではいかがでしょうか。人権尊重ってね、すごく普通の言葉で広いから。ただずっと、引っかけにくいかもしれないですね。例えばあらゆる人の人権尊重とか。くだいですが。人権尊重って言葉に全て含まれるんですが。あらゆる人の、みたいなのをいれると、あらゆる人なんだということで、少し想像力が広がる可能性は出てくるかもしれません。言葉の選択としてはいかがでしょうか。

事務局（河合部長）：あらゆる人の方が、分かりやすくなるかもしれません。ここで書いていることは、人権ですから、あらゆる人の人権は皆、個々にありますからというイメージなんで、あえて障害のあるなしを分けて考えていないという事で、幅広く考えているということです。でもそれをもっと敢えて、あらゆると書き込んだ方がいいというご意見があれば、検討させて頂きたいとは思いますが。人権といった時には絞って考える事はあまりないんじゃないかと。

三浦会長：まあ、人権ですからね。

事務局（河合部長）：私たちの方はこう表現していますが、もしこういう表現の方がよりいいというお知恵でもあれば、言って頂ければと思います。

小瀬村委員：逆にあらゆる人っていうのをつけることによって、何か差別感があるような気がしてしまいます。

五十嵐委員：憲法から何か取って来るとすれば、個人の尊重ですとか、幸福追求ですとか、そういった言葉をいれることで、性別や性的思考に関わらず誰もが尊重されるというところが、結びつくような単語ではあるかなという風に思います。

三浦会長：やっぱり個人の尊厳という言葉をとってくる感じですかね。個人の尊厳と両性の本質的平等に関する意識啓発。24条からとって来るとこうなりますけど。

鈴木委員：ちょっと切り口が違うんですが、目標の方に人権を尊重し、健康な生活を支援するとあるんですが、人権はそのままにして、あらゆる人の健康な生活を支援するという風にするというのはいかがでしょうか。

三浦会長：そうですね。人権を尊重し、あらゆる人の健康な生活を支援する。そうするとよりしっくりしますね。

五十嵐委員：特に性的マイノリティの方に対しては、世の中から不健全だとか不健康だとか、そういった批判に当事者が苦しんでいるという側面もあるので、あらゆる人のという風に明示して頂いたところで、そういった方達への配慮ですとか支援という意識も見てとれて、良いのではないかと思います。

鈴木委員：健康には心の健康が入るということですね。あえて幸福とか幸せとか入れる必

要はないということですよね。

三浦会長：そうですね。健康というと身体的な健康の方をイメージされることの方が多いかもしれませんが。心の健康もこれは込みという理解でよろしいんですよね。

事務局（小阿瀬課長）：はい、そうです。

三浦会長：よろしいでしょうか。また提言の中で、話が漏れたところは拾っていきたいと思います。じゃあ以上で、議題2を終えたいと思います。

議題3「第5次千代田区男女平等推進行動計画の提言（素案）の検討」

三浦会長：続いて議題3「第5次千代田区男女平等推進行動計画の提言（素案）の検討」に進みます。こちらについては、まず、資料4について、創建の氏原さんよりご説明をお願いします。

支援事業者：はい。よろしくお願いします。この区民会議で10月末に区長の方に提言書を提出する運びとなっておりますが、その提言の素案といたしますか、一旦まとめさせて頂いているものがこちらの資料となっております。捲って頂きまして、目次をご覧下さい。まず一部として、第1回、第2回のこの会議にて情報提供させて頂いたような国や都の動向、あと千代田区の現状ですね、統計からみられるものだったり、席上配布させて頂いているアンケート調査での結果を取りまとめさせて頂いております。その後、先ほど庁内検討委員会でも現行計画の進捗状況と課題を整理しているというような話があったと思いますが、その内容を第2章として、まとめております。最後にこれが本旨のところになってくるとは思いますが、第5次行動計画に関する提言という形で、この区民会議での議論をまとめさせて頂いております。捲って頂いて14ページをご覧下さい。14ページから19ページまで、現行計画の5つの目標毎に数値目標の達成状況と、皆さんから頂いたご意見、それを踏まえて庁内で確認された課題と今後に向けた方向性というものを記載しております。(3)(4)については、庁内での検討内容となっておりますが、提言書に盛り込ませて頂いております。後で読んで頂ければと思いますが、数値目標は全体的に近づいてはいるんですが、達成できている状況ではなく、なかなか難しいところがあるのかなという風に見ております。その辺りの数字は後でご覧頂ければと思います。続いて20ページをご覧下さい。先ほど申しましたように、ここが本旨になってくるかと思いますが、この提言に関しまして、これまで頂いてきた意見をですね、先ほどご確認頂いた、新しい第5次行動計画の3つの基本的な考え方に沿って、とりまとめて行くように考えております。まず基本的な考え方に対する議論、ここについて、この見開きくらいの分量でまとめていければなと思っております、今日

ここで承認頂いてから、文章を書こうと思っておりましたので、ここはblankになっております。続いて22ページをご覧ください。ここが最も重要なところになってくるかと思えます。ここに関しまして、これまでのご意見を踏まえまして、7つの提言としてまずはまとめさせて頂いております。一つ目がデートDVを含めて、広く性暴力、被害者への支援を重点化するというところがございます。こちら配偶者暴力相談支援センター等の設置も、念頭に置いているところになりますが、やはり法的にDVと定義できるものあれば、そうでないところもあるということ踏まえて、重点的に支援できる体制をという風にご意見頂いていたかと思えますので、設けさせて頂いております。あと、今日も先ほど議論頂いた、児童虐待、特に女の子への児童虐待の観点もここに入っているかと思っているんですが、先ほどのお話を聞く限りは、提言としては分けた方が良いのかなという風に思っております。ですので、デートDVを含めた性暴力被害者への支援の重点化というところは、それとは別に児童虐待というところに対する提言を設けさせて頂くという風に、今日の議論を踏まえて思っている次第です。次に提言の二つ目と致しまして、男性の性暴力被害者への対応というところも、議論頂いていたかという風に認識しておりまして、女性が男性に対してふるう暴力というものが、顕在化しないのではないかと。顕在化しないからこそ、逆に被害者である男性がシビアな状況になっている可能性もあり、そういったところも課題視するべきではないかという風にご意見頂いておりましたので、これは提言として独立させて設けさせてもらいました。3つ目が性的マイノリティの相談窓口の設置など、非常に具体的になってしまっているんですが、真ん中の性的マイノリティ関連の目標を設定すべきだというようなご意見を頂いていたと思えます。様々に議論頂いておりまして、誰でもトイレの設置率等というような指標も具体的にご提案頂いておりましたので、ここに関しては一つ社会的にも着目されているところがございますので、提言の3つ目として設けさせて頂いております。一つ目の基本的な考え方、性別や性的思考に関わらず誰もが尊重される社会を目指すというところに関しましては、3つの提言になっているんですが、若干、先ほど議論頂いたものを踏まえれば良いのかなとは思っているのですが、人権尊重に関する提言が、ここに示されていないということが、若干偏りが見られるかなという風に思っておりまして、今日是非ともその辺りのご意見を頂ければと思っております。ただ先ほど既に性別だけではなく、障害の有無だったり、そういったものも含めたあらゆる人権、というところも議論頂いておりますので、その延長で提言とさせて頂くのも良いのかなと考えております。続いて二つ目の多様なライフスタイルが実現できる社会を目指すにつきましては、女性自身のキャリアに対する意識啓発を積極的に行うというところで、一つ目を書かせて頂いております。特に第1回

目に、女性のキャリアそのものの意識というものが、男性の家庭に対する意識と両輪であると、それが逆に言うと先ほどの事業所ヒアリングの結果でお伝えしたことともつながるんですけども、福利厚生のためというよりも、その女性自身が働き続けたいと思うようになっていかないと、そういったこともキャリアアップにつながらないのではというようなことで、ここで書かせて頂いております。提言5と致しまして、事業所に向けた支援事業の周知と活用を促進するということをございます。ここはアンケート結果からも非常に認知されていない状況というのが課題視されることをございますので、また千代田区の特性として、在勤者の方が非常に多くいらっしゃいますので、事業所を通じてそういった方、企業区民といいますか、そういった方向けへの取組も必要なのではないかというご意見も頂いておりましたので、提言として挙げさせて頂いております。最後に福祉行政との連携を図り、社会参画への支援を充実させるということをございます。ちょっと曖昧な書き方になっているんですけども、待機児童の話も再三ご意見を頂いておまして、やはり女性が子どもを産んだら働く事が出来ないという認識を持たない為に、また実際に働き続けられるように、これはどちらかという福祉行政と連携しなければ実現できないものではあるんですけども、一つ提言として盛り込んでおかないといけないのかなという風に考えております。この二つ目の多様なライフスタイルが実現できる社会を目指すというところで、先ほどの性的マイノリティというキーワードではないんですけども、男性の働き方改革というところでもですね、一つ大きなキーワードとなっている中、そういったところが少しまだご意見頂けていないのかなと思いますので、その点も是非お願いしたいところをございます。最後に互いに認め合い、誰もが参画できる社会を目指すというところで、7つ目最後の提言として、防災活動に対する女性参画を促進させる、促進するというところで、先ほども議論になっておりましたけれども、やはり防災、特に避難所の運営ですね。そういったところにおける女性の視点、また社会的に配慮が必要な方たちへの視点というところが、まだまだ浸透しているとは言い難い状況ですので、特にこの計画においては女性というところの視点が大きくなるかと思うんですけども、防災等における女性の参画を促進するというところを提言とさせて頂いております。既にこれらの提言が施策の方向にでも、お気づきかと思いますが反映されてはいるんですが、こういった提言をまとめながら、施策の方向と対照させていければと思っております。先ほども、これ別に誘導するつもりはないんですが、幅広く更に意見を頂きたいところではあるんですが、人権尊重に関するご意見、あと男性の働き方、暮らしの考え方、そういったものに対するご意見も、是非頂ければと思います。ありがとうございます。

三浦会長：ありがとうございます。この提言ですが、本日各項目について皆様からご意見を頂戴し、来月中旬開催予定の第4回区民会議で、区民会議からの提言としてまとめ、10月下旬に区長宛てに提言書を提出する予定となっております。ではまずこの資料4に基づいて、これから進めて行きたいと思っております。各項目、基本的な考え方3つに分かれておりますので、それ毎にこれから検討を進めていきたいと思っております。(1)「性別や性的思考にかかわらずだれもが尊重される社会をめざす」ということに関して、提言3つ出ておりますけれども、この項目に関してご意見頂ければと思っております。施策の方向と提言が、全体通じてですけどあんまり平仄があっていない感じがするんですけども。基本的にはこの施策の方向で、まあ既にここでも議論ありましたが、それをある程度踏まえた上で提言を出して行くということになりますよね。先ほど話していた人権尊重のところは抜けているというのは、その通りでありますし、それから②の青少年の安全の確保のところも抜けているということになります。で、逆に提言2の男性被害者の話は施策の方向性には入って来ていないんですね。それが突然ここに出てくるっていうのは不思議な感じがしますので、その辺り皆様のご意見いかがでしょうか。

小瀬村委員：すいません、本当に前回は入っていないのでちょっとアレなんですけど、とてもいい事だと思うんですけども、大事なのは被害者を救う事ではなくて、被害に陥らない社会をつくるということだと思うので、そこに対してなにか出来ないかなという風に思います。

三浦会長：実際に被害者は出ているので、その被害者の支援というのは足りていないので、その拡充というのはありますよね。被害者が出ないためのっていう意味では、意識啓発というところと、後はありとあらゆるサポート体制、貧困の問題であったり、親子関係であったりといったサポート体制が社会全体として充実していかないと、被害がなかなか減っていかないところがあるんですけど。大きい話になってしまうので、ここの計画で多分提言という形で出てくるのは、実際に既に起きている被害者の方に対してどうサポートが出来るのかということには、ならざるを得ないかなと思います。提言1のところなんですけど、千代田区で配偶者暴力相談支援センター、配暴センターがないということで、この会議でも何度かその点が指摘されておりましたので、ここに配暴センターの設置を検討し、という文言を入れて行くということが書かれております。同時に、今施策の方向性が性暴力被害者の支援としては病院と提携して行くということが凄く重要だと言われているので、配偶者暴力というと少し対象が限定されてしまうこともありますから、恐らくこれから千代田区が検討して行くんだとすると、病院拠点型ということで、病院の中にそういったワンストップセンターを設けて、病院拠点型の性暴力被害者支援ワンストップセンターを設置して行く、設

置の検討をしていくということが入ると、より今の国の施策の方向性とも合致しておりますので、そういった事を検討するのがよろしいのではないかという風に思います。千代田区自体、大きな病院がいくつかありますので、恐らくそういった拠点機能になれるような病院施設もあろうと思いますし、また千代田区、秋葉原の問題も出ておりますけれども、そこから駆け込めるような状況も整えておくことが必要かなという風に思います。先ほど五十嵐委員もご賛同頂いた、保健室みたいなのは、提言1の中に入れて頂くのか。JK ビジネスとか入っていますね。それを一緒に入れるか、また特出しして青少年のための安全の確保ということで入れて行くのか。

五十嵐委員：青少年であっても、同じく若年の性暴力被害者であって、性暴力被害者への支援というのは潜在的な被害者への支援ということも、文言上含まれてくると思いますので、この提言1の中に先ほどの保健室構想を盛り込むということでよろしいのではないかと思います。

三浦委員：そうすると文言として、秋葉原を抱える千代田区として、青少年が駆け込めるような保健室機能の設置を進めることも要検討事項だと思われると、そんなような書きぶりになりますでしょうか。提言2が男性の話になっていて、施策の方向に特段出てこないんですね、これ。提言3つしかない中で、敢えて触れるのか、相談機能の拡充自体はやって行きますから、そこに当然男性も含めますよ、とか。男性、男児もですよ。そういう書きぶりにするのか。提言という形でこのように強調するんだとすると、施策の方向にも入っていないとおかしいような感じもするんですが。その辺りはいかがですか。

五十嵐委員：提言2の内容は、ちょっと表題を工夫する必要があるかと思いますが、提言3と一緒にするというのも一つかと思いますが。でもちょっと難しいかも知れないですね。

鈴木委員：提言1とも繋げられそうな気がします。

三浦会長：そうなんですよね、1の中に入るっていうのはありますよね。

鈴木委員：1から特出ししているというのが、ちょっと目新しいものなので、男性の性暴力被害者というのを出して頂いているのかなという風に思ったんですけども。入れるとしたら1にも入れられそうには思いますね。

五十嵐委員：そうですね、1ですね、失礼いたしました。

三浦会長：そうですね。今1のところにデートDVや法制度から抜け落ちている他、法的にDVに該当したものを広く性暴力をとらえ、のその辺りに男性被害者ということも文言として入れ込んでいくと。男性、男児という言い方の両方入れた方がいいのかなと思うんですけども、男児の被害も多いですので。男性、男児という形でしたらいかがでしょうか。

事務局（小阿瀬課長）：そうさせていただきます。

鈴木委員：具体的にどのような提言が、というのが少し思いつかないのですが、1番のところで、意識の啓発といったような内容の提言が入っていないという状況だと思います。被害者への支援ですとか、窓口、相談窓口は入っているんですが、施策の方向の中での意識啓発を、何らかの形で提言にした方が良いのではと思うんですが、どうしたらいいのかというのがちょっと具体的に出ないんですけれども。何かありますでしょうか。

支援事業者：先ほど目標1のところで議論頂いていた、すぐにこういう提言にしましょうとは言えないんですけれども、前回か前々回ぐらいに、三浦会長の方が、男女平等ではなくてジェンダー平等という言葉が広く世界的には使われているというご意見を頂いている中で、実はそれはあまりどこにも入っていないんですね。で、そういったことも踏まえつつ、男女平等推進行動計画というようなものなんですけれども、性的マイノリティももちろん、障害者ももちろん、全ての人権をというようなことをフォローするようにというのは一つのご意見なのかと受け止めているので、それは一つ提言として盛り込めるのかなど。

鈴木委員：今お伺いしましたが、その行政教育における教育研修の推進というところがありますので、その中で広く男女平等を捉えて、あらゆる方たちを対象にした平等教育、性的マイノリティなども含めた教育を実施するといったような提言は出来るかも知れないと思います。

三浦会長：そうですね。これ意識啓発とか、研修、具体的に何を指すのかっていう、具体性のある事がこの提言の中身として書かれる必要がありますね。

五十嵐委員：障害者に対する偏見といったようなことも入りますでしょうか。

三浦会長：そうですね。言葉として多分入れて行くのが良いんだと思うんですね。だから大学でも一ツ橋の事件がありましたので、やっぱり性的マイノリティのことをアウトティングする事がいかに暴力的な事であるのかという、意識啓発がちょっとまだ遅れていたところがあって。そういったことを教育現場ではやっぱり、やっていく必要があるんで、それを学生とか生徒に対してやると同時に、教員であったりカウンセラーだったりというところの研修もまだ足りていないという状況だと思いますから、そういった事が具体的に入るような事が書かれると良いのではないかなと思うんですけれど。

五十嵐委員：学校現場以外の成人に対する教育、研修の可能性って、ありますでしょうか。具体的にこういうものであれば、今実施しているものの中に入れ込んでいく事が出来るですとか、こういうものであれば検討出来るといったような、具体的なものって今ございますでしょうか。

鈴木委員：企業研修ですと、ハラスメント研修は増えては来ております。ただセクハラが一番多いかと思います。

事務局(小阿瀬課長)：MIWなんかでも、性的マイノリティ関連の講座をさせていただきます。

五十嵐委員：するとやはりMIWの講座ですとか、その企業の研修に関して、千代田区の方で積極的に関与していくというような状況は現在ありますか。

事務局（小阿瀬課長）：そうですね、この千代田区役所の中でもそういう研修は強化していくということで、人事課長の方から先日の推進会議の報告を受けているところでございます。広報もですね。

三浦会長：区が企業に対してってどういう風になるんですか。

事務局（小阿瀬課長）：企業に対してとなるとですね、研修に関しては、中小企業に対して来年度辺りから研修に参加して頂いた方、企業主が社員に対して研修の料金を払った場合に、その企業主さんに対して研修費用を助成するとかってというような方法の、中小企業主さんにおける助成金っていうのを来年度考えてはいるんですけども、現状ではちょっと研修については、なかなかない状態です。

五十嵐委員：もし今仰って下さったような中小の事業主さんに対する、従業員に対する研修というものが現実化したらその中に、こういったことも積極的に入れ込んでいくというのは一つの方法としてございますね。

事務局（小阿瀬課長）：こちらの施策の方向性の真ん中ですかね、ライフ・ワーク・バランスの実現の女性の活躍を支援する、先ほどの体系の6番に区内中小企業の実態把握、支援事業の拡充というところがあるんですけど、その中で来年度今申し上げた、そういったような事を盛り込んでみようかという方向ではありますので。

三浦会長：これってセクハラ、マタハラとか入っても、一般的な人権研修という項目的には③に入っていますし、ちょっとそういう広がりには読みにくいのかなと思うんですが。入れるんだとすると、この提言2のところを何か人権に関する研修の拡充として、そこに敢えて区内の中小企業向けの研修、支援とか。あるいはそういった助成金の検討とか、ここの（1）のところに入れておいた方が良くないかなと思います。支援の中身が違って来ますから。

事務局（小阿瀬課長）：はい、ありがとうございます。

三浦会長：あとは学校単位に保護者であるとか、学校単位だと町内会も入って来ますから。何かそういう形で区民に対して、区民が参加できるような研修の機会があるといいですね。MIWだと個人単位で意識のある人は行くんですけども、なかなか区全体に広がりにくいのかなとも思いますので。何かこう学校、学区単位ぐらいで何か企画みたいなものがあると、入りやすいですね。

事務局（小阿瀬課長）：はい、そうですね。ちょっと教育委員会の管理になるんですけど、提言としては十分、そういったものはあって。はい、ありがとうございます。

三浦会長：そうですね、学校の中で研修があっても誰でも行けると、MIWだけだと区内で一つになってしまうので。MIWもMIWで拡充しつつ、学校で誰でも参加できるというのを土日か何かにやって頂くのも、一つあるのかなと思います。

五十嵐委員：公開授業ですとかそういうところでも積極的にそういった題材を取り入れて頂けるのであれば。それは一つの方法ではございますね。

原田委員：道徳公開講座を必ず年度に2回とか入れて、そういうところでこういう題材を扱っています。

三浦会長：そうですね、はい。じゃあそのことも提言の言葉の中に。入れ込んで頂ければと思います。じゃそれが提言2は今言ったような人権尊重に関わるような、また研修の拡充に関わるような項目で、内容としては今言った事を拾っていくということにしたいと思います。他にいかがでしょうか。提言3のところにも教育現場における理解促進とあるんですが、研修という言葉入れて頂けたら。職員、教員への研修ということが入りますので、ここは性的マイノリティということで対象を限定した上での書き方になっておりますので、ちょっと提言2と恐らく被るところはあると思うんですが、研修も必要だと思いますので、そこを入れた方がより漏れがないのかなと思います。

小瀬村委員：すいません。提言3のところ、書き方の事なんですけれども、LGBTなどの性的マイノリティは、マイノリティへの対応が課題っていう事ではないんですかね。今だとマイノリティの課題になっちゃうかなと思うんですが。

支援事業者：失礼しました。

三浦会長：先ほど氏原さんの方から虐待の提言があった方がいいのではないかというの。少し問題意識として現れるということだったんですが。

支援事業者：今日のお話で少しご意見がまた広がったかなと思いましたので、分けた方がいいのかなと思ったのと、目標2の施策の方向5として青少年の安全の確保というのが一つ大きく出ていますので、そういったところも含めると、まあ男性の方は引っ込めても、児童虐待の方は独立させていてもバランスはいいのかなという風に思ったというところなんですけれども。

三浦会長：今、青少年の安全の確保を提言1のところに入れ込んでしまうということになっていたんですが、提言1は結構ボリュームが広がってきますね。

支援事業者：結構話が多くなってしまっ。

三浦会長：ええ。分けるとするとJKビジネス以下をちょっと出して、別の提言にして、青少年の心と体のケアのための支援ということで入れて行くことになるかなと思います。先ほど一緒にいいんじゃないかという話だったんですけども。皆さん他の方がいいですか。

原田委員：男性の方は混ぜちゃうんですか。

三浦会長：男性はそうですね。で、性暴力被害者には男性も含まれるって事はちゃんと書いておくということで。

鈴木委員：混ぜてしまうんですね。逆に、事業の方を。

三浦会長：そうですね、青少年向けの方を出す、はい。

鈴木委員：男性はどこかに入れるといいと思うんですが、働き方改革の方で男性を入れた方が、今の時代にもあっているのかなという気もしますので、(2)の方で男性の話題を取り上げて、(1)の方は青少年の方が良いのではないかと思います。

三浦会長：施策の方向性で男性が2か所も出てくるのに。提言に何もないってのも何か、あれです。そちらは(2)のライフスタイルのところで男性を取り扱うとして、(1)では特出しはしないと。で、提言1は性暴力被害、提言2が人権尊重、提言3が性的マイノリティと今なっているんですが、更に加えてもう一つ提言をつけて、青少年の心と体のケアというのを入れるか入れないかということですね。それはいかがですか。

五十嵐委員：青少年の保護というのは、青少年期に性暴力被害にあったりですとか、自分を認められないと言いますか、自分を尊重出来ないようなマインドが育ってしまう事で、よりこの、生涯にわたって性暴力にあいやすいような環境に身を置いてしまうという状況を誘発するという面もありますので、確かに成人の性暴力被害者に対する支援とはこう別に出しても、それなりに大きな価値のある問題ではないかと思っておりますので、もし分量が多くなりすぎてバランスが悪いということであれば、二つに分けて、青少年に対するケアというものを一つ独立させるというのが適切なのではないかと考えております。

三浦会長：そうすると、もし独立させた場合には、①(3)生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利の理解促進を含めた上で、青少年の心と体のケア、安全の確保、というのをまとめて行くというような方向性になるのかなと思います。提言の数というのは何か目安的なものはございますか。前回は何個だったんでしょう。

事務局(小阿瀬課長)：前回は提言は10個でした。

三浦会長：今回は7なので、まだ余裕があるといえるかもしれません。最後まで見た上でバランスということもあるかもしれませんので、青少年ということでちょっと切り出すということ、とりあえず念頭に置くということでもよろしいでしょうか。全体でもし多すぎるということであれば、また統合するというもおきつつ、とりあえず分けた形で切り出すということでご検討頂ければと思います。

(1)は他にいかがでしょうか。じゃ続いて(2)の「多様なライフスタイルが実現できる社会をめざす」というところはいかがでしょうか。今鈴木委員からも提言として、男性ということで一つ項目を立てたら良いのではないかとご意見頂戴しました。施策の今の番号でいうと(1)と(3)を盛り込んだような提言になりますでしょうか。何か言葉としてございますか。

鈴木委員：今会長さん仰られた通り、(1)と(3)を盛り込んで頂くということだと思いますが、具体的にどんな話が出ていましたでしょうか。

三浦会長：今男性の意識改革、働き改革。

鈴木委員：そうですね、長時間労働ということもございますし、育休の取得率が非常に低

いといったようなこともありますので、その辺りに触れるのもいいかなという風には思いますが、でもそれも意識改革ですよ。

三浦会長：男性の意識改革、働き改革っていうと、全部入りますから。これに勝る言葉はないかも知れないですね。

鈴木委員：具体的な提言にしにくいというところは、具体的なじゃあこういうことをやったらいいっていうのを出しにくいということはあるかもしれません。

三浦会長：千代田区の女性活躍推進法に基づいて、千代田区の特定事業主の行動計画が作られて、HPで見れるのでちょっと確認したんですけど、気になる数値がですね、男性職員の育児休業取得率は0%なんですね。超かなり低いのではないかと風には思いますが、この辺りも千代田区として、何か数値目標を掲げてやっていくということはいかがでしょうか。

事務局（小阿瀬課長）：育児休業取得率の目標というのは特定事業主行動計画の中では、確かなかったと思います。

三浦会長：ない、ないんですか。

事務局（小阿瀬課長）：はい。何%とかっていうのは。

三浦会長：0って衝撃的に低いんですけども。この辺りは。隗より始めよ、であったほうがよろしいんじゃないかと思いますが。

事務局（河合部長）：過去にとってる人はいるんですけどね。

三浦会長：たまたまその年次で取った人はいなかったって事ですか。

事務局（河合部長）：ずーっと0ではないんですけど。多分最近は0だったような気がします。

鈴木委員：前回半休を取られているので、育休という形になっていないという話があったのに。後退化していますね。

小瀬村委員：私も男性を提言の中に入れるのは大賛成です。もちろん前の方にも意識改革、働き方改革がありますし、今企業では働き方改革を相当柱にしておりますので、重要と思いますし、男性の働き方が変わらないと女性の働き方が変わらず、提言4の中に、これとても良い提言だなと思うんですけども、3行目のところ、男性の家庭に対する意識と共に女性のキャリアに対する意識をっていうと、やっぱり男性のところはクローズアップされないで、男性は別枠にするべきだと思いますし、また両立ということと言うと、男性も女性も働いていたとすると、ライフイベントって出産と、お乳をあげる事以外は男性も一緒なので。どうも男性は協力する立場みたいな、これはもう育児も家事もシェアだっていうところで、変えて行かないと。いつまでも女性がやるもの。で両立が起きた時に悩むのは女性で、男性は働き方変えて行かないと、ここが企業は結構問題だと言われているので、もしよろしければ提言の中に入れてらどうかと思いました。

三浦会長：ありがとうございます。

支援事業者：あと追加なんですけれども、事業所のヒアリングの中で、助成制度、何か他にいますかといった時に、男性の育児休業に対する助成制度があったらいいなと言われていました。

三浦会長：それは区として何か助成を作るという施策の可能性というのはございますか。

事務局（小阿瀬課長）：男性の育児休業対策ということで、今後、来年度なんですけれども、中小企業向けの施策として、男性の育児休業をとった事業主さんに対しては奨励金みたいなものを渡してあげるとか、そういう制度を考えております。男性の育児休業はやっぱりちょっと少ないので。そこら辺にメスを入れられるような施策の方向ということで考えております。

三浦会長：そうすると、千代田区としても内部での促進を進めると共に。

事務局（小阿瀬課長）：はい。

三浦会長：中小企業の男性の育児取得、なされたところに。先ほどもなんか欠員が出たそこへの助成があると非常にありがたいという話がありましたから、男性の育児休業をとった欠員に対して支援が出来るような事を千代田区としても考えていると。はい。

事務局（小阿瀬課長）：来年、そうですね。中小の方でもそういった男性女性に関わらず育児休業を取る方に、そこは代替要員の補充できるような体制であるとか、また引き継ぎの為にその方を企業に呼んだ場合には奨励金を与えると、そんなような制度を考えてございます。

鈴木委員：今日こちら配って頂いたアンケート調査報告書を拝見しますと、5ページの所に男性の育児休業、介護休業を取る方が良いと思う人というのは、85%以上いまして、取った方がいいと思っているけれども、現実的に取れていないというような状況があるんだと思うんですね。それ以外も夫は外で働き、妻は家庭を守るべきと思っている人も、30%しかなくて。意識は変わって来てるんだけど、それを具体的な行動に結び付ける施策であるとか、男性が取りにくいということはもちろん代替要員がないということもあるんですけれども、出世する気があるんだったら取らない方がいいといったような、そういう取りにくい雰囲気というのもあるのかなと思いますので、今ちょうどその後押しが必要な時期なのではないかなという風に感じます。その辺りの数字が提言に入ってもいいなかという風に感じました。

三浦会長：はい、ありがとうございます。

五十嵐委員：男性の介護休業の問題というのは、また一つ非常に大きな問題ではないかと思っております。確かに育児休暇、出産とお乳あげるのが女性だということで、傾向としては女性の方が多くとるということになりやすいということはあるとは思いますが、介護に関しては、本質的には男女関係ないであろうと思

われます。

鈴木委員：独身の方もいらっしゃるですね。

五十嵐委員：その中で、まさに介護休暇を取りたいんだと思っている男性の方は、今現時点でかなり多いのではないかと思いますので、育児休暇を男性にとって頂くということももちろん大事な事なんですけど、より同意をしやすいいいいますか、取得したい人といった時に手を挙げる人がたくさん出てくるのが、介護なのではないかと感じておまして。まずここを一つ突破口にして、男性が今まで女性の役割とされてきた介護を、ひいては育児、家事というところにどんどん入って行くというような先駆けという意味で、介護休業のところについては重点的に施策をされるということもありうるのではないかと思います。

小瀬村委員：すごく大事な事だと思っていて、それこそ本当に団塊の世代の人たちがこれからそういう局面にくるかなという時代が来ていますけれども、なかなかその介護の事は育児と違ってあまり人に言いにくいということもあって、本当に仰る通り、実態としてはいらっしゃるのかと思いますけれども、まあ弊社の場合も比較的男性社員の奥様が、専業主婦の方が多いとなるとすると、またそちらにお願いしてしまうと、男性はその介護休業を取らなくても働けてしまう。それは良いのか悪いのかわかりませんが、そうするとやっぱり自分が介護しなければいけない人の大変さがなかなか分からない、という実態もあると思います。一方でこれから介護が増えてくると、介護休業を使って自分も介護の立場になってしまうと、やはり仕事に穴をあけてしまったりとか、いわゆる育児と違って終わりが見えないということもありますので、これも参考がてらなんですけれども、介護休業を使って、自分が直接介護をしなくても良いような、ケアマネージャーさんを探すとか。そういう活動になるべく充てるような働きかけも今はしております。

三浦会長：ありがとうございます。どちらにせよ、男性ということで提言一つ立てて頂いて、そこに育児、介護という形で書いて頂ければと思います。

平野委員：育児にしる、介護にしる、別に支援すべき項目は色々あるんだと思いますが、東京都の方でも、私直接担当ではないのであまり細かく説明できないのですが、今年度から働き方改革を実施する企業に対する助成金というのを始めております。その時に、こういう事をやったらというところはあんまり行政の側から決めるのではなくて、助成金をもらいたい企業が具体的にどういう行動計画を立てるか、その企業の実情に応じて取り組みやすい事と取り組みにくい事があると思うので、その辺をあんまりこちらから細かく条件を縛るというよりは、そういった事を何かやるっていうようなアプローチをした方が、実効性は上がるんじゃないかなというのは、今やっている立場としては思うところがあります。

鈴木委員：今のお話で、先ほど介護休業ということで完全に休むというのはなかなか難し

かった時に、半休というのがありますが、時間休、時間で休むという、1時間ずつ取るという制度を、社員が高齢の親をみる事が多くなってきた会社さんが取り入れているというお話を聞いたことがあって、そういう方が、恐らく使いやすいというのもあるかなと思いますので、そういう意味であんまり狭めずに、そのための施策という風にするというのは、いいなあという風に思いました。

三浦会長：ありがとうございました。もともとこの体系図の③の(6)中小企業の実態把握、支援事業の拡充とも被って来るんですが、女性活躍推進法の中で、千代田区としては区内の中小企業向けに推進法に則った行動計画を作るように促す立場でもありますので、その推進計画を策定していくということが入るのであれば、その中に中小企業が取り組む様々なワーク・ライフ・バランスの施策が入って来ると思うんですね。なのでその辺り書き込めるようであれば、提言の中に千代田区としても推進計画を策定すると、または提言ですと策定計画の検討をするぐらいでしょうか、そのような形で書いて頂けると少し、私たちとしてはプッシュ出来るのかなと思います。

小瀬村委員：すみません、時間休を入れるのであれば、在宅勤務というのをに入れてはどうでしょうか。

三浦会長：そうですね。そうするとここに一つ新たな提言が、男性が入りますが、今のところ4、5、6と出ておりますが、これに関してはいかがでしょうか。私の方は、提言4のところの書き方が女性自身のキャリアに対する意識啓発を積極的に行うと書くと、なんかこう女性の意識が弱いというところが強調されてるような気がしてですね、先ほどの中小企業の聞き取り調査でも、ワークライフバランスを充実することによって、女性たちが腰掛ではなくて、働き方が変わったという話がございましたから、その調査結果を踏まえるのであれば、意識啓発を行うよりかは、やっぱりワーク・ライフ・バランスを充実させることかと思えます。その結果として意識も変わって行くというような流れの方が、より調査を活かした提言になるのではないかなという風に思いました。もちろん意識啓発という意味では、こういう風に女子大生を対象とした、ということを書いてありますし、女子高生を対象としたような女性リーダーシップ講座みたいなものも千代田区として検討するのは、検討に値するかなと思います。その点いかがでしょうか。

千野委員：大学1年生なんですけれども、一番最初の時に私が申したように、就職活動時期の大学生に対する色々なキャリアに対する意識啓発というの、すごく大事だと思うんですが、先ほど仰ったように、女子高生のうちや、大学1、2年生などまだ働くということが明確に分かっていない時期から、そういう将来どうい風にするかというのを考えだすということが大事だなと、個人的に思っているんで、すぐこれから働きだすという人よりも前の、やっぱり高校生の間や

1, 2年生のうちなどの人への、まだ切羽詰まっていない時期に、もっと大きな事を考える、自分のこれからの人生について考える時間を取る。あと色んな講座があると思うんですが、ただ話を聞くだけではなくて、意見を交換し合ったりする場があるといいなと思います。

三浦会長：なんか高校生、あるいは大学生向けのワールドカフェみたいなものを行っている自治体も多いと思うんですけども、そういったこと千代田区がMIWを拠点にして、出張してワールドカフェをやってみるというのも一つあるかもしれないですね。ワールドカフェってグループディスカッションですね。色んなやり方あるんですけども、カフェって形で皆が気軽な形で話すようにして、意見交換をしていくというのが、最近ワールドカフェっていう言い方で、普及がはかられているんですね。大学でも時々やっていますので、そういったことをも検討してもいいかなと思います。

事務局（小阿瀬課長）：高校生、大学生にワールドカフェ。はい、わかりました。

三浦会長：そうすると参加型になりますから。話聞くだけじゃなくて。

鈴木委員：今、会長が仰られた通り、確かにワーク・ライフ・バランスを推進することで長く勤める意識が出来て、そこからキャリアの意識が出てくるっていうのは確かにそうだと思うんですけども、ワーク・ライフ・バランスだけですと、もう少し積極的に仕事をしていこうとか、責任のある立場に立って行こうとかいうようなところは、なかなか根付かない可能性もあるかなと思いますので、そこに関しての言及はあった方が良いのかなという風に思います。そういった意味で恐らくキャリアに対する意識というのが入っているのかなという風に思うんですけども、男性と同じようにということではないですけども、ある程度責任を持って、リーダーシップを発揮して行こうということでしょうか。そういった意識をもって頂くような働きかけであるとか、教育研修であるとか、そういったものは必要なのではないかなという風に感じます。

三浦会長：私がやや気になるのは、女性が確かにあんまり積極性がなかったり、リーダーシップのポジション取ろうとか、管理職になろうと思う人が少ないっていうのは多分統計的に出てくると思うんですが、それがなぜなのかということの、問題分析に立ち上がった上で施策を考えないと、何かその女性の意識が弱いからだ、みたいになってしまうと、それだけではないんだろうと思うんですね。ワーク・ライフ・バランスっていうのはその内の問題背景の一つとしてあって、もう一つはやっぱりキャリア形成の展望が持てないような職場にいと、ワーク・ライフ・バランスがあっても重要な仕事がなかなか任されないっていう事でキャリアに対する希望を失ってしまうということもあると思いますので、多分鈴木さんの仰ったことを私なりに理解すると、キャリアの意識を啓発すると同時にキャリアに対する意識を持てないその背景に踏み込んで、ワーク・ライフ・バ

ランス以外のそれぞれの職場の慣行に踏み込んで恐らくやらないといけないんですよね。

鈴木委員：そうですね。女性だけではなくて管理職の意識も必要ですね。

三浦会長：ええ。有名な事例だと、とあるデパートで女性管理職が凄く少なくて、就職する人は多いんだけど管理職はいないと。で、なぜだろうと調べたら、女性はまず最初にレジとか包装紙包んだりっていうようなところをやって、男性はすぐに出世していくのが前提で、重要な仕事を任されていて、そういう職務の割り当てを知らないうちに上司がしていたことが分かったそうです。そこに切り込んでちゃんと男女区別なく、重要な仕事割り当てていかないと、女性の方はいつまで経っても私はこういう仕事なんだっていう事でなかなか上に行く展望を見出せないのも、それで辞めてしまうということが起きているということがあります。そういったような、慣行ですよ。それもこう、上司の方が無意識の内にやっている事なので、そういう意味では上司の意識啓発の方がむしろ必要であって、そこが変わると女性もキャリア意識持ちやすくなると思うんですね。だからなんかこう、女性に鞭打って頑張れって話に聞こえないような書き方と、そうなる施策の方向性が変わって来ると思いますから、その辺りの配慮が必要かなと思います。

五十嵐委員：例えば女性のキャリア尊重と、キャリア実現に対する意識の啓発ですとか、そういった表現にしてはいかがでしょうか。あくまでそういった文言がどこかに入ればというレベルで、表題ということでもないんですけども。周囲が女性のキャリアを尊重する意識、というものを一緒に書き込んでいくことで、女性自身だけの問題ではなくて、周囲の意識の問題であるとかいう事が明らかになるのではないかと思います。

原田委員：仰る通りだと思います。パッと読んでしまうと、提言4の最初の文章が、女性自身の、で点を打って、息をついてしまうと、本当に女性自身が悪いんだ、みたいな風に取りられかねないので。やっぱりその、女性を尊重してとか、そういうような表現の方が良いと思います。

三浦会長：関連なんですけれど、内閣府の女性活躍推進法「見える化」サイトで千代田区を見て気になったのが、管理職比率を見てみたら部長、次長が32%もいて突出して高いんですけども。こんな区はなくてですね。どうしてこんなに高い比率を達成しているのか、非常に気になったんですが。係長、課長補佐、課長、部長とあって、係長は少ないんですね。約12%しかなくて、他の区だと40%というところもあるので、何故か係長がとても少ない。でも部長になると30なんてところはどこもないですから、ここだけすごく高いというのが、ピラミッドじゃなくて逆に逆になってるっていうのが、非常に不思議なんです。これはどういう事なんでしょうか。

事務局（河合部長）：すいません、区の数係長が32%で部長は11%です。

三浦会長：じゃこれきっとHPになった時に間違えですね。

事務局（河合部長）：係長の割合の方が女性が高くて。部長はやっぱり低いですね。11しかないです。

三浦会長：なるほど。それであれば理解できる数字です。間違っているという風に。

事務局（河合部長）：申し訳ございません。

三浦会長：そうですね、お伝えくださった方がよろしいかと思えます。

事務局（河合部長）：すみません、ありがとうございます。

三浦会長：謎が解けました。他にはいかがでしょうか。5、6でもよろしいです。

五十嵐委員：6についてよろしいでしょうか。これはですね、ここの提言といいますが、それ以前の問題かもしれないんですが、この基本的な考え方ですとか、目標をどう考えるかということにもなるのかなと思いますが、職場にですね。子育て、介護していて、職場に戻ってくるつもりがない人ですとか、職場に戻る可能性がない人を、こういった施策の中でどう位置付けて行くかということは、ちょっと考えた方がよろしいと思えます。例えば介護の問題であれば、介護が終われば職場に復帰できるんだという若年層ですとかそういったところに対する支援と、老老介護をしている状態で、介護が少しでも楽になればいいけれども、たとえそれが楽になったとしても職場に復帰するというわけではないんだという人とは、また状況が違うと思うんです。どこに対して具体的にどういう施策を打って行くかということを考えるにあたっては、どの範囲までターゲットにするかということである程度イメージを持っておかなければいけないのではないかと考えておまして。今のお話しですと、目標③のワーク・ライフ・バランスの実現と、女性の活躍を支援するというのであれば、職場に戻ってきたり、何らかの社会的な活動をする人たちが対象になるのかなとは思いますが、よりこの上位概念の基本的な考え方を見ても、多様なライフスタイルが実現できる社会を目指すという風になっていて、ここを見ればですね、家でも介護に専念したいですとか、家で子育てに専念したいと思う人も自由なライフスタイルの一つとして認めていこうという考え方も出来るんだと思うんですね。そこにちょっと矛盾が生じてくるというようなところもあると考えておまして、今のところですね、千代田区の方の具体的な政策としては、どちらの方をメインターゲットに考えて、イメージしておられるのでしょうか。

事務局（小阿瀬課長）：前者の女性活躍とかってところを持っていますけれど。

三浦会長：先ほど体系図の③の（2）で、子育て、介護している人の社会参画への支援を、社会参画除いて、子育て、介護している人への支援とする、という話出ておりましたので。そうなってくると必ずしも社会参画につながらなくとも、介護、ケアをしている人そのものを支援して行くという方向性になりますよね。で、

確か専業主婦世帯かなり千代田区多いというデータが前回も出ておりましたので。

鈴木委員：そうですね、専業主婦入ってないですね、これ。

三浦会長：ええ、だから多様なライフスタイルを認めるという意味からしますと、やっぱりこれ社会参画への支援というところに強調をおくよりかは、ケアをしている人たちへの支援という形で、組み変えた方がより基本理念に沿った形での内容になるのかなと思います。だから子育て支援として保育園も増やすけれども、同時に専業主婦の方で子育てしてる方の悩みを受け止めるような児童館のサポート施設もあった方が良いと思いますし、働いてなくても使える一時預かりが充実するというのも重要になってくると思いますので、そういったような多様なライフスタイルという形でここを書くのはいかがでしょうか。

五十嵐委員：社会参画というよりはですね、社会から排除しないという方が。ソーシャルインクルージョンなんていう言葉もありますけれども。そういうものに近いイメージなのではないかなと思います。その方がより広くの区民の賛同を得られるかもしれないと思います。

三浦会長：保育園に関してはここでも待機児童の話出ていましたけれども、この間東京新聞の独自調査が7月26日に出ていたんですが、各区ごとの公称の待機児童と、それから新聞社の方で独自に調査した潜在的な待機児童数が、一覧になって出ていたんですね。それによりますと、千代田区は待機児童0になっているんですが、潜在的な待機児童は305人いるという風になっていまして、例えばですね、豊島区なんかは105人待機児童いる事になっているんですが、潜在は206だったり。千代田区より少なかったりしている例もございますので、この辺りもう少し正確な調査を千代田区でもして頂いて、潜在的なものも含めて待機児童0目指して頂きたいなと思います。多分行政によってこれ、考え方、今までずっとバラバラだったので、国の方でも統一基準でやっていく方向に今なっていると思いますので、いずれすることになると思いますが、潜在的なものも含めての保育所の設置ということになるかなと思います。

小瀬村委員：すみません、戻ってしまうんですけども、提言4なんです。このところのワーク・ライフ・バランスと女性の活躍推進ということなので、本当にワーク・ライフ・バランスをしっかりとやっていかないと、ダイバーシティが上手くいかないっていうのもありますので、本当に仰る通りだと思います。で、あんな長時間働きしている女性の管理職を見ていると、私はとてもじゃないけどって意見も企業の中でもたくさんあるんですけども、最後の、特に多くの学生があるのでっていう事で、やっぱり学生の時代にこのキャリアに対する意識啓発っていうのをとても大事だなと思っていて、恐らく男女関係なく育ってきたのに、企業に入ってしまうと何だか先ほどのお話じゃないですけども、

与えられる仕事が補助的業務だったりすると、そこでもうキャリアに対するイメージがダウンしてしまうので、そこはもう企業が気を付けていかなければいけないんですが、ですのでもまだ、イメージつかないかも知れないけれど、ここで自分がどうやって仕事を一生涯していくのかといったときに、それに対する自分のキャリアビジョンとといいますか、まだまだ若いので無理だと思うんですけど、そういう事を考えるんだということを、教えておくことはとても大事だと思うので、ここで言う学生向けの意識啓発がとても大事だと思いました。それから実際に企業に入っても、ここで私がとても言いたかったのは、ライフイベントを迎えた時に、育児休暇が入ってしまうと、どうしても育児が自分の仕事みたいな気持ちになってしまって、やっぱり仕事への意欲が減退してしまうんですね。それはもう価値観なのでいいんですけど、やっぱりライフイベントを迎える前に、それなりの責任ある仕事を任されていたりすると、やはりライフが来ても会社に戻ってもっと頑張りたい、長時間労働している男性のマネージャーがいるからいけないんだ、自分がやっぱりマネージャーになって、働き方を変えていく人になっていくためには、やっぱりキャリア意識がとても大事で、まさに自分たちの周りの女子社員を見ていると、あれだけキャリア意識を持っていた子たちがそれを失ってしまったり、本当に言葉が悪いですがこれくらいの働き方でいいやと言ってしまう人たちも少なからずいるので、その境目ってやっぱりライフイベントを迎える前に意思ですね。心をしっかり洗脳といいますか、研修させておくことが大事なかなという風に思うので、ワーク・ライフ・バランスと、女性の活躍もとっても大事ですし、キャリア意識というところも、実際に企業で働いていて周りを見ていると、まだまだキャリア意識を持ちなさいと言わなければいけない人たちもたくさんいるので、もしかしたら千代田区さんもそういうのが課題になるかも知れないなと思いました。

三浦会長：はい、ありがとうございました。男性のところに入るかもしれないませんが、男性がより育児であるとか、家事をお手伝いさん意識ではなく、主体的に自分ごととして考えられるような意識啓発を若いうちからやっていくと、いうことも恐らく施策の中には入って来るのかなと思います。

鈴木委員：女子大生を対象とした意識啓発だけではなくて、男子大学生も入れませんか。女性は結婚したら辞めると思っている男子学生が案外いますので。

事務局（小阿瀬課長）：自分の事を自分でやるという意識を持たせるとか。

鈴木委員：そうです、はい。

三浦会長：まあMIWでも男性とかパパと子どものお料理講座とか、少し始まっているようですけども。男性の方にやはり育児、家事、介護、ケアといったものは自分の事であるというような、講座の拡充も入ればと思います。

小瀬村委員：もし千代田区さんの男性の意識が、ちょっと怪しいなと思ったら、今自治体

さんの入っているイクボス企業同盟とかもいいかも知れない。

三浦会長：ええ、そうですね。提言5のところは何かご意見ございますでしょうか。ここでは少し踏み込んで助成金ということも既にお話しございましたから、積極的な取り組みをしている企業に対する助成金を検討するといったことを文言として入れてしまって良いのかなと思います。あと実態把握ですよ。中小企業の場合には実態把握の義務が法的にないので、出来れば千代田区として、区内の中小企業に女性活躍やワーク・ライフ・バランスの実態把握をするように促すというのが一つ重要なかなと思います。実態が分からない事には、改善も分からないので。その辺りの実態把握と出来ればその情報開示というところまで踏み込めると、なお良いのかなと思います。よろしいでしょうか。じゃあ(3)の「互いに認め合い、だれもが参画できる社会をぞす」ということで。ここは一つだけ提言が上がっている状態でございますが、こちらについてはいかがでしょうか。防災会議の女性委員の割合がここにあげておりますけれども、ここは地域社会の多様性ということに配慮しますので、防災委員会は女性委員かもしれませんが、より地域に落としていったときには、障害者の方とか、性的マイノリティの方、あるいは外国人の方含めて、地域社会を反映した取り組みが必要になるのかなと思います。そういう地域の防災体制って今どうなっているのでしょうか。

事務局（小阿瀬課長）：防災会議の下に確か女性部会とか、部会が何個かあって、項目ごとに検討したりという事は平成24年度辺りにはやっていました。現状今やっているかどうかは分からないですけど。あと身近な所で言うと、避難所運営なんかは、避難所運営協議会という形で区では各避難所ごとに町会などを通じてやっていて、その中では結構女性の参画なんかは、昔よりは進んでいるような状況です。そこでどういう風に避難所立ち上げようかとか、どういう風に声かけしようかとか、どういう備蓄物資揃えようかとかを決めながらやっているような状況です。

三浦会長：その辺り特に前データでなかったように思うんですけども。それは出来れば避難所運営委員会の女性比率なども開示して頂けると、数値目標も作れるのかなと思います。で、ジェンダーの視点、あるいは男女共同参画の視点に基づいた避難所の運営みたいな文言もここで入れて頂ければと思います。

事務局（小阿瀬課長）：パーセンテージまで私もちよっと今分かりかねますので、そこら辺は把握して、目標なんかは立てられれば。

原田委員：それに関連して、各地域とか例えば町会単位で色々動いていると思うんですけど、そうすると町会って今普通に会長さんとかいらして、婦人部が大体別になっていますが、そこで、なんか婦人部ってわざわざ作ってるので。

児谷委員：うちの方は作ってないですね。

原田委員：あ、ないところもあるんですか。

児谷委員：ええ、婦人部とは作ってなくて、皆で出て行くという形ですね。

櫻井委員：私共も10月1日に防災の訓練ございますし、昨日は昨日で千代田区のかがやくプラザの中で、避難所で私たちはどうしたらいいかっていう、赤十字の方がいらして、実際にどう活動したらいいかっていうのを、30人ぐらいの方が受けてらっしゃいます。男性はお二人ぐらいで後は全部女性でしたけれど。昼間の講座でしたので。でもやっぱり意識は今自分たちのところにもう、身近に迫っている問題として、皆さん捉えているようなんですけれども。

原田委員：じゃあ特に婦人部が主要部分に関われないとかはなくて、皆でこう作り上げていく感じ。

櫻井委員：この頃町会の女性の%非常に多いですね。

児谷委員：うちのほうも、防災管理者っていうのがあるんですね。大体ビル持ちの人たちで。結構女性が管理者になっていますから、やっぱりそういう訓練に出ている方が、より私たちも有利なので、出てって、勉強して、ちゃんと管理者の手帳に判を押して頂いて。そういう意味で結構女性も出てますね。

三浦会長：それはすごく良い傾向ですね。

鈴木委員：意思決定過程に、女性がどの程度関わるかですね。たくさん参加されてるんだけれども、会長さんだけ男性とかそういうようなことは。

児谷委員：町会長さんが主でやっていますからね。

櫻井委員：でもうち辺りは副部長は女性が、お二人が副町会長になっておりますので、そこら辺段々男性の意見だけじゃなく進んでいるような気が致します。

事務局（小阿瀬課長）：町会長が女性とかになると、結構防災会議とか、色んな場面で、色んなところで充て職とかっていうことになっていて。そういう意味でどうしても男性が多くなってしまっているんですが、その根本の部分で町会長が女性とかっていうような形で変わって来ると。そこら辺、会議体もですね。

三浦会長：町会長の女性って。

児谷委員：おりますよ、どちらも。神田公園地区ですけども。はい、おります。

三浦会長：麴町地区はいないんじゃないかと。

事務局（小阿瀬課長）：いらっしゃらないですね。

三浦会長：思いますね。この間の山王祭の時にも町内会長さん一覧、お祭りの時出ていましたけれども。多分麴町地区はない、ので神田地区の方が進んでらっしゃるんですね。

児谷委員：はい、今度一人婦人部長だった人が町会長になりましたんで、神田公園地区で。小川町の方だと思いますけれど。

原田委員：前も、小学校のPTA会長も、麴町地区の方が会長は男なんだよね、みたいに言っていて。え、うちの小学校女性だよ、みたいなのもあったりして。

三浦会長：そうなんですか。

原田委員：あ、今年違うんですけど。だからその地区でね、ちょっと色合いというか、あるのかも知れないですよ。やはりその防災に関わらず意思決定過程で、女性だったり障害を持っている方とか色んな方が加わって来るのは大事ですよ。

三浦会長：ええ、その辺りこの意識決定過程の女性の参画の推進ってありますから、防災に関わらず地域の様々な組織体における女性の参画状況の把握さえ、ちょっと今私たちは自分の身近なところで比較するしかない状況なんですけど、区としてその辺りのデータを把握して見せて頂けると。それで何かということではないですが、お互いちょっと意識しながら切磋琢磨出来るのかなと思いますので。その辺りして頂けるとありがたいなと思います。

事務局（小阿瀬課長）：どこまで揃えられるかわからないのですが、第1回目の時に審議会等の資料をお出ししていますが、確かに町会関連はどうなっているのかとか、そこら辺はちょっと分かりかねます。

三浦会長：はい、町会、PTAですね。

事務局（小阿瀬課長）：そうですね、そこら辺地域の色々な団体があると思うんですけど。どこまで出せるか分からないんですけど、調べてみます。

三浦会長：はい。後はいかがですか。防災だと女性に配慮する話は随分出て来たみたいなんですけども、男性が孤立化してしまうということもよく聞く話なので。男性は働く事が中心になってしまうと、地域社会との関係も、町会に出ている方はいいですけど、ずっと働いているタイプのサラリーマンの方だと、地域との関係も薄かったりして、避難所でむしろ孤立してしまうと。そこがまた精神的な負荷になっているということも、他の地域の震災では出ていましたので、ジェンダーの視点という意味では、そういった男性に特有な問題もまた扱って行けたらいいのかなと思います。いかがでしょうか。何か他に、どこの場所でも構いませんけれども。言い残した事とかございませんでしょうか。

千野委員：多様なライフスタイルが実現できる社会を目指すのところで、今聞いていて、これからも働き続けようとする女性の為の色々な取り組みという風に、全部聞いた後で思ったんですけど、例えば結婚と同時に家庭に入るって事をずっと決めていたけれど、やっぱり子育てがひと段落したらちょっと時間があるから、ちゃんとした仕事ではなく、例えばボランティアとかやろうみたいな風に思う人もいると思っていて、私の母がそうなんですけど、また会社に戻るというわけではなくて、ただ資格を活かしたりして、お金をもらう仕事ではなくボランティアとか、高齢になった女性が配偶者が亡くなって一人になって社会から孤立しないような取り組みとか、そういう方面でもサポートがあったりとか、地域社会とつながれるような取り組みがあればいいかなという風に全体を見て思いました。

三浦会長：ありがとうございます。そういうのはあんまり入っていないですよ。必ずしも意思決定に関わるのではなく、またケアをしているわけでもなく、そういう様々なライフスタイルの方を包摂していくような話が、先ほどインクルージョンのような話もございましたけれども、その視点はやや希薄なところがありますね。恐らく④のところに入って来るでしょうね。NPO、ボランティア地域における市民活動、の支援とか。ですよ。今提言6のところを社会参画を切って、ケアをしている人への支援という風に入れるという話もございましたが、今の話だと必ずしもケアしていないかもしれないということですね。ケアしてる場合としてない場合の人たちへのより地域社会に包摂していくような取り組みとしては。どこに入れていったらよろしいでしょうか。

事務局（小阿瀬課長）：④でしょうかね。

三浦会長：④の（2）のところでも市民活動への支援、の他に一つ、包摂という言葉を入れておくのも良いかも知れないですね。

五十嵐委員：そもそも対象になる女性が自分自身が意思決定過程に関わりたいとは思わなかったとしても、④の（1）の意思決定過程への女性の参画の推進があれば、そこで女性の視点が生かされて、より地域社会において女性がそういった活動に入りやすくなるということもあると思いますので、その観点で（1）も関係があると思いますし、（2）の方でも先ほど仰られたように地域における市民活動への参加の機会の提供+活動自体の支援ということであれば、今のご意見についても包摂出来るのではないかという風に考えております。

三浦会長：そうすると4の②のところ、NPOやボランティアと地域における市民活動への参加促進と支援、みたいな事ですか。参加促進を入れると。

事務局（小阿瀬課長）：すいません、体系に戻ってしまうんですけど、説明が悪くて申し訳なかったんですが。基本的な考え方3つの内2番目の多様なライフスタイルが実現できる社会を目指すというところから、ワーク・ライフ・バランスの実現と女性の活躍を支援する、この2番目のところと、3番目の互いに認め合い誰もが参画できる社会を目指すって、この2つなんですけど、真ん中の多様なライフスタイルの実現のところは、基本的にはこの流れからくるところは、働いている方を対象にしているというような整理になりまして。それ以外の方というのは3番目の互いに認め合い誰もが参画できる社会の基本的な流れから来て、それぞれの活動を地域社会における男女共同参画をすすめるという流れに入って来る整理になっていまして。ちょっと2番目のところが、働いている方以外も含むというような方向をお話ししてしまった部分もあったんですけど、この計画の中では働いている方が流れの中には入ってくるということで整理をさせて頂ければと思います。

原田委員：ですのでそれを受けると提言6というのが、③の下に紐づくって事と考えると、

社会参画のところ、さっき削ったんですけど、社会から排除しないって広い意味ですと3つめの互いに認め合うっていう方に入って来てもいいのかなという感じになってしまいますね。

三浦会長：そうですね。そこ整理の仕方になりますね。今出たのが、体系④の(2)のところにNPOやボランティア等、地域における市民活動への参加促進と支援という形で、参加促進を入れれば様々な方を包摂出来るということになるのではないかというご意見が出ました。

事務局（小阿瀬課長）：よろしいかと。はい。

三浦会長：それを受けて提言6の場所を、(3)のところに移動するかどうかですね。

支援事業者：6はそのままにさせて頂いて、(3)に新たに、まあ防災活動という割と狭い範囲なんで。今提言7が意思決定、提言8としてまあ逆になってもいいと思いますが、男性の孤立化の話もあったので、地域社会とのつながりみたいな形の提言を加えさせて頂くというのが割と良いのかなと思って聞いておったんですけれども。

三浦会長：防災はちょっと一つ置いておくとして、もう一つ作るとしたら、意思決定と男性の地域社会とのつながり。

支援事業者：男性も女性も含めてですね。地域社会における包摂というような事を進めていく。それは男性が孤立しないようにというのがありますし、専業主婦の方が地域との紐帯が取れない、社会復帰が出来ないような事も含めて、一連の議論をまとめられるのかなと。

三浦会長：そうですね、これ基本的な考え方の、互いに認め合い誰もが参画できる社会というところですね。このまま使いたいぐらいのところですけども。

支援事業者：6は恐らく子育て、介護の話かなり語って頂いているので。ちょっとそこはぼやけない方がいいのかなと。

三浦会長：なるほど。いい事仰いました。じゃあ提言6のところはケアをする人への支援ということで。(3)に新たな提言として互いに認め合い誰もが参画できる社会を意味するような、どんなような言葉がよろしいでしょうか。

鈴木委員：ほんとにこの言葉をそのまま使いたいぐらいですね。先ほど五十嵐委員の仰っていた介護事業者というか、もそちらに入って来るということですよ。

五十嵐委員：そうですね、その新しく新設する提言の方に含めて行くということでございましょうか。確かに仰る通り提言6の部分が、女性のキャリアを続けさせるその環境を整える為の施策としてはかなり本丸に近い部分になって来ると思いますので。それについて(2)に残して、仕事とはまた必ずしも関係のない方については(3)の方でという方向性については良く理解出来ます。

原田委員：そしたら提言6の方は社会参画へっていうのを逆に残した方が。

三浦会長：そうかも知れないですね。その意味は基本的に社会参画と言いつつ、働く事

を意味しているということになりますね。

五十嵐委員：そうするとより端的に、キャリア継続ですとか。

原田委員：継続就業とか。

三浦会長：ありがとうございました。そうなりますと、最後のところの新設の提言何かコメントとかご意見ございますでしょうか。

鈴木委員：先ほどの中で、基本理念の自分の選択が認められるというところがあるんですけども、もしかしたら提言の中にはそれぞれの様々な選択が認められるというような言い方もあるかなという風に思います。

三浦会長：そうすると様々な選択が認められる、包摂的な地域社会、を作る。具体的には地域活動への参加促進であったり、意思決定への女性の参画比率の向上であったり、また男性の地域とのかかわりの強化とか。そういった内容でしょうか。その辺りでご意見盛り込めますか。ありがとうございました。何か他にどこでも構いませんがございますでしょうか。時間も大分押して来ておりますので、よろしいでしょうか。ではこの行動計画の提言の素案の検討はこれで終了とさせていただきます。

議題4 その他（中小企業従業員仕事と家庭の両立支援について）

三浦会長：議題4がまだ残っておりますね。資料5がございますので、議題4、中小企業従業員仕事と家庭の両立支援の、区の事業の見直しについて小阿瀬課長よりご説明お願い致します。

事務局（小阿瀬課長）：時間遅くなってしまうで大変恐縮なんですけど、直接区民会議の皆さんに唐突で分かりにくいと思うんですけども、中小企業の事業全般的にですね、来年度から見直して行こうということで、先日区長にも報告致しまして、概ね方向としてはいいんですけども、やはり折角今、男女平等推進行動計画改定にあたって区民会議の皆さんにも意見伺っているんだから、見直しの件についても聞いてみたらというようなこともあり、今日、来年度見直しの概要につきまして簡単に説明させていただきます。お気づきの点等ございましたらご意見を頂けると助かるなというところで、お時間頂きました。資料5をご覧ください。こちらの中小企業従業員仕事と家庭の両立支援につきましては、平成14年度から制度創設致しまして、様々な事業を行ってきている中で、若干の見直しをしているんですけども、やはり時代も変わってきているということで様々な課題なんかも出てきているところがございます。ちょっと時代にマッチしていないというような部分もありまして、見直しを来年度から考えているところがございます。アンケート調査の結果もありますので、そこら辺を含めて新設等行っ

て行ければなど思っております。ざっくり言いますと新設4件、廃止3件という形で今案を挙げさせて頂いているんですが、見直しの内容と致しまして、一つは育児休業助成金というのがございます。こちら現在も行っているんですけども、これについては女性の取得率が最近上がってきている状況もありまして、一定の効果が得られているという状況がある一方で、先ほどからお話のある男性の育児休業というのが、なかなかとられていない。区もそういうお話がありますけれども、中小企業もそうだとこのころで、こちら辺メスを入れようというところで、男性の育児休業、育児時間、奨励金の新設させて頂きたいなど思っております。こちらについては1事業所10万円を支給するというところで考えさせて頂いております。これに伴って現状行っている育児休業助成金というものを廃止の方向で考えております。もう1件新設というところで、先ほど来介護の話がございましたが、介護と仕事の両立支援奨励金ということで、新しく盛り込ませて頂ければと思っております。真ん中に書かせて頂いております。こちらについてはアンケート調査によりますと、やはり育児もそうなんですが介護休暇は長期化することもあるということで。今までその制度もなかったということで、この辺はやはり奨励金ということで介護休業取得を進められたらいいんじゃないかということで新設できればと思います。一人につき3万円を支給するという方向で考えさせて頂いております。もう一つ新規ということで、こちらは育児休業、介護休業取得の為の代替要員引き継ぎ期間奨励金というものも新設を考えております。育児休業、介護休業者取得の業を、代替要員に引き継ぐ為休業前一定期間、代替要員を雇い入れた場合に1時間あたり1,000円支給していくというような項目となっています。申請する理由なんですけれども、こちらについてはこの間もらったアンケート調査です。男性従業員が育児休業を取得するにあたっての課題として、代替要員の確保が困難だ、というようなことが結構多く挙げられている事とですね、現状行っている国の助成金では、代替要員を雇い入れた場合に支給されるんですけども、やはり代替要員を雇い入れる場合には適切な引き継ぎ業務が行われなければ、真に代替要員として働きをするというのは難しいということがありまして、この代替要員奨励金というものを新設すると考えているところがございます。その他見直しとして、子の看護休暇制度奨励金、配偶者出産休暇制度奨励金がありますけれども、軽微な見直しということでですね。見直しについては配偶者出産休暇制度奨励金については制度導入時は20万円だったのを廃止し、一律5万円ということに出来ればと思っております。あと廃止する部分につきましては、先ほど少しお話しさせて頂いた代替要員奨励金というのが新設する理由の一つとなったんですが、育休中・復職後等能力アップコース奨励金というのが現在あるんですが、こちらについてはやはりそのなかなか中小企業が研

修とか企画実施する必要があるので、負担感が非常に大きく、利用に現在至っていないということもございまして、廃止となってございます。これに変わりをまして、職場復帰研修受講奨励金というのを新たに設けまして、これについては今申し上げましたように、なかなか自分で研修企画するのが難しいところもありますので、研修に参加してその金額を諸々その企業が負担してもらった場合には、1名につき5講座までとなりますが受講料を2分の1助成する制度ということで考えさせて頂いております。上限を設けてありますけれども、こんな形でこういった研修受講奨励金等新設させて頂くと。あと廃止といたしましては情報提供奨励金というのが現状あるんですけども、こちらについては会社からの情報提供を行ったところにお金を支給している制度があるんですけども、現状はインターネットが普及したり、郵送にかかる手間というのがなくなってきておりますので、これはちょっと廃止の方向という状況でございます。見直しの案については以上なんですけど、この方向で来年度は進めていくということで、何かこうした方がいいだろうとかお気づきの点があればご意見頂ければと思います。

三浦会長：はい、ありがとうございます。皆さま何か、この見直し案に関しましてご意見ございますでしょうか。

事務局（小阿瀬課長）：難しいですが、何か新しい奨励金とか、こんなのがあると何か情報提供頂けると大変助かります。すぐに実現は難しいですが、やっぱり色々な材料があった方が我々も来年、再来年以降。是非お知恵を頂けると。

原田委員：これは出産に関しては女性の部分はもう、なくなっちゃったと考えるんですね。

事務局（小阿瀬課長）：はい、そうでございます。男性の育児休業です。

原田委員：女性の方はもう浸透してるのでって事ですか。

事務局（小阿瀬課長）：あとまあ、取得率、助成率ですね、それも結構14年当時に比べると上がって来ていて、今67%ぐらい支給されるということがあるんです。そこら辺も。

原田委員：雇用保険が。

事務局（小阿瀬課長）：ええ。

三浦会長：一人親に対する支援というのはあたりしないんですか。中小企業向けだと。

事務局（小阿瀬課長）：現状ではそうですね。中小企業が何か一人親の方に対して支援を行った場合何か区の方でやるとかっていうような事は、今のところはございません。そうですね、そういったものもあると。

三浦会長：そうですね。後はなんか非正規とか。賃金格差に関わるようなものでなにか盛り込めるか、というのが方向性としてはあるかなと思います。

五十嵐委員：現実的に、使いやすい制度になっているという風に思いましたので、非常に素晴らしいと思うんですけど、1点気になりましたのが、育児休業と介護休業で

は、多分始まり方が違って、育児休業ですと大分前からこの時期に始まるよというのが大体分かっていて、代替要員の確保というの也能出来る。ただ介護の問題は、ある日突然親が倒れたというところからスタートするので、代替要員の確保を事前に何かするというようなケースはどれぐらい使う人がいるのかというところがちょっと疑問に思っております。代替要員を入れるにしてもですね、ある程度の時期が来たら戻って来るという保証もないので、代替要員という扱いをするかどうかというのなかなか難しいところだと思います。その辺り、介護休業についてはですね、介護休業の始まり方ですとか、企業の対応に即した、より使いやすい制度というのがあってもよろしいのかも知れないと思いました。

鈴木委員：これは正社員でなくては助成されないのでしょうか。代替要員は。

事務局（小阿瀬課長）：そうですね、非正規はちょっと含まれない。

鈴木委員：派遣などを使うっていう、もしくはアルバイトですとか、そういったものを使うということが今の五十嵐委員のお話だとあり得るかも知れないと思いました。

事務局（小阿瀬課長）：はい、わかりました。

鈴木委員：介護休業の方が多と思うんですが、在宅勤務に関しては、何か助成というものは考えていらっしゃいますか。

事務局（小阿瀬課長）：そうですね、来年度はないですが、在宅勤務を行っている企業さんに対して助成金というの也能あっても良いかと思っておりますので、ご意見として頂ければと思います。

三浦会長：他にいかがでしょうか。

小瀬村委員：今の在宅ですが、何か在宅をするためにシステムを導入するとか、そういった時の場合のってことですかね。

鈴木委員：これで言うと、実際にそれを行っている社員の方がいた時にということになるのかと思いますが。

小瀬村委員：それは勤務している訳ですよ。勤務をしているので。今までののは大体、人がいないのでそれを確保する。でも在宅勤務は勤務をしているので、なぜそんな必要があるのか。でもなんかその、する為には何かシステムを導入するとか、パソコン入れるとか。っていうんだったら全然。

事務局（小阿瀬課長）：そういうのありますね。企業さんのそういう意識を高めたりとかですね、もしくはそういう物の助成とかありますし。ありがとうございます。

三浦会長：ありがとうございます。よろしいでしょうか。

事務局（小阿瀬課長）：貴重なご意見ありがとうございます。

三浦会長：はい。じゃあ以上で本日の議題をすべて終えました。今日は長時間にわたりどうもお疲れさまでございました。今後の予定ですけれども、本日の議論を反映させて、10月に第4回の区民会議の前に提言案を固めて行くということなんで

すが、今後のスケジュールについて小阿瀬課長よりよろしく申し上げます。

事務局（小阿瀬課長）：提言の件につきまして、色々時期も迫ってございますので、スケジュールの方を確認させて頂ければと思います。本日頂いたご意見を元に、まず提言案を今週を目途に盛り込ませて頂ければなと思っております。盛り込んだ内容を、9月26日の週には送れるようにしたいなという風に思っておりまして、メールや何らかの形で委員の皆様にお送り出来ればと思っております。期限を、一応一週間までないんですが、10月5日までにその件についてご意見頂きまして、頂いたご意見を元に5日のこの週ですね、7日までに一度お直しをさせて頂きまして、事前の送付を14日に次回会議があるんですが、修正したものを14日の前に事前に送付させて頂きたいと思っております。そこでちょっと見て頂いて、14日には、出来れば軽微な内容修正はあるのかもしれませんが、14日に何とか提言を確定出来ればという流れになってございます。提言のスケジュールについては以上でございます。

三浦：ありがとうございました。じゃあ次の会議までの間、メールで皆様のご意見を伺って、それを反映させたいので、次回の第4回区民会議を10月14日（金）本日より同じ時間帯、18:30から区役所6階601会議室ということで、今日とは違うお部屋になるんですね。601で開催いたします。ご都合つく方は是非ご予約ください。で、第4回区民会議での結論を反映させたいので、区長へ提言書を提出するのが、日程が決まりまして10月31日午後1時半から、30分を予定しております。こちらのご都合つく方もまた、御一緒に提言をお渡し出来ればという風に思っております。以上で平成28年度第3回千代田区男女平等推進区民会議を閉会致します。長時間にわたり、皆様どうもありがとうございました。

以上