

令和4年度 第2回「はばたきプラン21」推進会議 会議録

日 時 令和4年9月29日（木）14時～

場 所 台東区立生涯学習センター 4F 403・404企画室

出席者 平沢会長、皆川副会長、植武委員、宮地委員、三枝委員、油木委員、松谷委員、  
根岸委員、米山委員、宇田川委員、大西委員、長谷川委員  
事務局：川島人権・多様性推進課長、山野井人権・多様性推進課担当係長、  
鈴木男女平等推進プラザ長、茂戸藤男女平等推進プラザ主事

（午後2時02分 開会）

1. 開会

2. 会長あいさつ

**平沢会長** 暑いところ、ありがとうございます。どうぞよろしくお願いいたします。

今日は、傍聴希望の方がオンラインで2名おられるようです。皆さん、ご了解をいただ  
いておるようでございます。よろしいですね。

（異議なし）

（傍聴者入室）

**平沢会長** 続きまして、配布資料の確認を、事務局からお願いします。

**事務局（人権・多様性推進課長）** 配付資料の確認と本日欠席をされている委員の紹介  
をさせていただきます。

○配付資料の確認

○出席委員の確認

3. 議事

（1）議事要旨の確定について

**平沢会長** 皆さんのお手元に、もう既に届いていたと思いますが、事務局のほうに何か  
ご意見がありましたでしょうか。

**事務局（男女平等推進プラザ長）** それではご説明いたします。議事要旨といたしますのは、6月29日に開催いたしました令和4年度第1回、前回の会議の議事録についてです。9月9日付で前回の出席者の方にお送りさせていただいております。こちらが議事要旨の扱いとなります。出席された委員の方からのご意見がございませんでしたので、本日、机上に修正なしの状態でご配付させていただきます。つきましては、この議事要旨を確定させていただき、会議終了後にホームページ上でも公表させていただきますので、何かございましたら、本日中に男女平等推進プラザのほうへご連絡のほどお願いいたします。

**平沢会長** ということでございますので、ご協力お願いいたします。

（2）第5次台東区男女平等推進行動計画「はばたきプラン21」令和3年度進捗状況について

**平沢会長** 次は、議事の2番目です。事務局からご説明願います。

**事務局（人権・多様性推進課長）** それでは、説明させていただきます。資料1をご覧ください。前回の会議にて、令和3年度の事業の進捗状況についての調査結果をお示しさせていただきました。その結果を受けて、委員の皆様から事業に対する様々なご意見、ご質問を頂戴しました。資料1は、施策ごとにまとめたものでございます。今後、この意見、ご質問を担当課に提示し、質問に関しては回答を依頼いたします。各課からの回答は、11月をめぐりに委員の皆様へ送付する予定でございます。また、各課の回答と皆様のご意見を参考に、令和3年度事業実施に対する評価案を事務局で作成し、会長、副会長と調整の上、案として次回の会議にお示しできればと思っております。

資料1の説明は以上でございます。

**平沢会長** 前回、副会長さんから、この後の予定も説明したほうが良いというご希望がありましたから、資料2も併せて説明をお願いします。

**事務局（人権・多様性推進課長）** では、資料2をご説明させていただきます。昨年3月に資料2と同じものをお示ししておりますが、ご要望を受け、改めて配付いたしました。本日の会議は、資料2の④の段階でございます。11月までに皆様からのご質問等を各課に提示し、その回答をまとめた後、委員の皆様へ送付いたします。12月頃開催予定の第3回会議で、事業実施に関する事務局の評価案を皆様にご提示させていただく予定です。皆様にご了承いただきましたら、令和5年1月に、区ホームページに評価を掲載する予定でございます。以上が令和4年度の進行予定でございます。

**平沢会長** 資料1は、ポイントの説明があれば、委員さんも把握しやすいと思いますが。

**事務局（人権・多様性推進課長）** ご説明させていただきます。全体を通しては、質問よりご意見が多かった印象でございます。「評価はできる」という意見もございました。

施策（1）については、「男女が対等の立場で、社会の構成員として、自らの意思により、全ての分野における活動の参画の機会を確保しなければならない。」「『夫は外の仕事、妻は家庭』という固定的性別役割分担意識の改革が必要である」「男女平等意識の形成評価指標の数値は、私の世代からすると非常に高い良い数値に成りつつあると思うが、中高年層の男性のさらなる意識改革等を求める」というご意見がございました。

その下の方、事業番号の何番という記載のものについては、多くは参加者の性別等、記載の内容が足りないので、追記や説明をしてほしいというようなものが多くございました。

施策（2）については、子供の教育の中で、「女の子らしさ・男の子らしさ」という表記や「まだまだ男女差の格差がある」というような意見がございました。

施策（3）については、避難所運営委員会等に関し、女性の役割等についての意義等、質問されているものもございました。

施策（4）については、「女性管理職の割合の拡大が進んでいない、失望しています」と、よりもっと進めてほしいということだと思っておりますが、そのようなご意見等がございました。

施策（5）については、「現状では生活の調和がとれていると考えるのはなかなか難しいと思う、何かを選択した時に、何かを諦めないとならないとか」というご意見があり、行政の支援の必要性についてかなと私のほうでは考えているところでございます。

施策（6）については、「外国籍の子どもに対する日本語教育のことについて、考えてもらいたい」「子育てがしやすい環境が実現できればもっといい」というご意見があり、事業番号の何番というものは、内容等の質問でございました。

施策（7）については、「相談ができる場所があるのはとても安心できると思います」という評価いただきましたが、ただ、「細かな対応が必要だ」という、場所があるのはいいが、より相談者に沿った対応をとるというご意見だと思っております。

施策（8）については、「SNSのトラブルや事件がよく目につく」「関係機関とよく連携を取って、指導援助していかないといけない」というご意見もございました。

施策（9）については、男性、女性に限らず、老若男女問わずに健康でいることがいい状態だという、コロナではありますが、健康作りは必要だといった意見がございました。

施策（10）については、「外国の方が増えています、相談できる場所があれば良いと

思います」というご意見があり、区では外国人相談等もありますが、まだまだ周知をしていないのかなというふうに感じているところでございます。

計画推進の基盤（１）については、パートナーシップ証明書や、ジェンダーの視点による表現ガイドライン等、具体的な質問がございました。「同性のパートナーシップ証明書については」というご意見の現状については、台東区では行っておりません。ただ、東京都が６月１５日に都民を対象にパートナーシップ宣誓制度というのを導入しましたので、区はそれを準用するような形で考えていくところでございます。

計画推進の基盤（２）については、「もっと知名度アップを」「もっと認知してもらえようような発信が必要だ」という、私たちにとって、耳の痛いご意見をいただいているところでございます。

計画推進の基盤（３）については、「コロナの中でも何か支援していくものが必要ではないか」という意見がございました。

今、全てを説明したわけではございませんが、後ほど、改めてご確認いただければと思います。雑駁な説明ですが、以上でございます。

この後の流れとしまして、皆様からのご意見とご質問を、各課に提示します。その回答を集計し、委員の皆様にお見せします。その後、皆様からいただいたご意見等を踏まえて、事務局が評価案を作成し、会長、副会長のご意見もいただいて調整しまして、その評価案を、次回の会議で委員の皆様にお示ししたいと思っております。

**平沢会長** 分かりました。今日のところは資料１を項目ごとに見ていきましょうか。

では、基本目標１、施策（１）から（３）。事務局がこの後まとめるに当たり、このことはぜひとか、ご意見やご感想があればこの場でお聞きしたいと思います。

**皆川副会長** いいですか。これについて私たちが意見を述べるというのは、ちょっと難しいところがありますね。既に出したもののなので。それで伺いたいのですが、１２月の審議会のときに、評価をまとめるとあります。１１月に各課に投げて回答をもらう。もらった回答は、私たちにどのように知らされますか。

**事務局（男女平等推進プラザ長）** まとめたものを郵送でお送りする予定です。

**事務局（人権・多様性推進課長）** 私から再度。今日の会議の後、各課に投げます。１１月をめどに各所管からの回答を、委員の皆様にお配りさせていただきます。

**皆川副会長** どういう回答が来るのかというイメージを知りたいわけですが。一つ一つあるこれら、全て回答が来ると考えていいですか。

**事務局（人権・多様性推進課長）** 回答できるもの、できないものがあるかと思います。質問の中で「これを示してほしい」といったものがありますが、データがない場合は、お示しできないかと思います。これらの内容は、ご意見とご質問とを分けて各課に示し、回答をもらい、全ての内容について、お答えできるもの、お答えできないものに分けて、これと突合できるような形で委員の皆様の方にお示ししたいと思っております。

**皆川副会長** 特定的に、事業番号が指示してあるものとそうでないものがありますが、それについてはどうしますか。事業番号が書いてあるものは、その担当課に持っていくと思うんですけど、そうではないものは、どのように考えるつもりですか。

**事務局（人権・多様性推進課長）** 事業番号が書いてあるものも、複数課にわたっているものは、それらの当該課に投げさせていただきます。そうではないものは、質問なのか、ご意見なのかを内容から判断させていただこうかと思っています。分からないものは、大変お手数ですが、意見をいただいた委員に確認をさせていただきたいと思っています。

**皆川副会長** 分かりました。それが大変、行われるべきことで、具体的に担当しているところに意見を届けるということを行うのが、この目的ですよね。パンチをばんと出すので、返しをそこからもらうことが非常に重要ですので。なので、回答を郵送いただいて、次の審議会でそれを見て、事務局がまとめた評価案が、郵送されてきた回答とフィットするものであるかということの次の審議会で考えるということになるわけですね。

あまりに手ぬるい評価であるみたいな場合は、書き換えないといけないので、ぜひ回答の状況というのを見ていただいて、ご自分が投げかけたことについて、自分としては大変不満であるというようなことがあったとしたら、ぜひ言っていただいて。評価は概略として出さざるを得ないと思うんですけど、特定的にここは駄目みたいな形は難しいかもしれませんが、その中になるべく皆さんの反応についてのご評価というのを反映すべく、評価をするという形にはしたいと思うんです。また、それを担当にしっかりと伝わるようにしていかないといけないと思っていますので、そのようにお考えいただいとしたいと思います。

**平沢会長** ここから先は、本当に事務局が大変だと思いますが、そのプロセスでこの問題を共有する時間が持てるのはとてもいいことじゃないかと。今までやってこなかったわけではないけれども、もう少しシビアにやったほうがよかったのかなという思いもありますから、ぜひ、頑張ってください。

**皆川副会長** いいですか。課長からの説明で質問したいことが。私も聞き落としたところだと思うんですが、パートナーシップ証明書について、渋谷区は取組があるが台東区は

まだですかというのがあったんですけど、何かおっしゃったように思ったので。

**事務局（人権・多様性推進課長）** では、もう少し正確に。東京都が、いわゆるオリンピックに関する条例とか、人権条例のあたりを改正して、6月15日にパートナーシップ宣誓制度というものを設けました。23区では既に10区ほど、独自のこういった制度があります。ただし、台東区ではつくっておりませんでした。そのような中、東京都が制度をつくりました。台東区も内包されますので、台東区では独自の制度をつくらずに、私たちはパートナーですという申請を東京都にして、それを受理しましたという東京都の受理証明を持ってきていただければ、区のサービスで、法令等の定めのあるものを除き、証明を持つ方たちを家族として扱うという形の取組を、11月1日の東京都の条例施行に合わせて実施します。具体的な例を申しますと、ケアハウス松が谷という区の軽費老人ホームがあります。今まで入居の対象は、法律婚及び事実婚の状況にある方でしたが、パートナーシップの受理証明を持つ方も対象にするというように条例も変える予定で、条例改正に向けた作業をしております。これから議会にかけますが。

また、特定優良賃貸住宅や、シルバーピアという高齢者の住宅なども、これは規則ですが、改正に向けてやっております。それ以外にも、区のサービスとして、今までパートナーではできなかったものができるよう、今後11月1日からそのような取扱いになるよう行います。

**皆川副会長** それは、何か広報されていくわけですよ。

**事務局（人権・多様性推進課長）** 東京都の制度ですので、大掛かりに広報するわけはありませんが、東京都の制度を台東区も準用しますというように、ホームページ等で出すようにはします。概括的な、新たに取り組むものという、A4の1枚くらいのPDFなどで一覧に、そこから、シルバーピアのページにリンクを貼るとか、東京都の制度ですので、東京都の制度のページにリンクを貼るとかを、今、考えております。

**皆川副会長** 東京都の制度で、申請をする人は東京都に申請するでしょう。その後、どうやって台東区に降りてくるんですか。

**事務局（人権・多様性推進課長）** 降りてこないです。東京都へは原則オンライン申請です。必要書類もデータで送って、東京都が審査をして、申請した方のスマホなどに証明書が表示されます。区には、それを必要に応じてご提示いただくような形です。

**皆川副会長** 台東区は知ることがないわけですよ。証明を取りましたというときに、台東区に住んでいるけど、何か使えるものがあるのかなと調べて、あるとなれば自分から

台東区に行かないと、台東区民から申請があったということを、台東区は知ることはできないということですよね。

**平沢会長** 条例ができれば、もっと積極的に区民に情報を発信することになるのかな。要するに、台東区民の方にどのように広報していくかというね。何か考えていらっしゃる。

**事務局（人権・多様性推進課長）** 非常に難しいところで、大掛かりなことをよしとしない方もいます。口外したくないという方等もいらっしゃいます。ですから、粛々とホームページとか、例えば、当課で行う人権のつどいなどで周知はする予定ですが、大々的に、例えば広報紙の一面で「東京都パートナーシップ、台東区も変えます」みたいなことは、正直なところ考えていないです。

**皆川副会長** 区が自分でやるわけではないので、そういうことになるんですよ。

**平沢会長** もう一つ心配なのはね、この仕組みはどのみち、僕は台東区の中にも入ってくる可能性があると思うんです。そのときに、区の職員さんの意識はどうですかね。

**事務局（人権・多様性推進課長）** そうですね、会長のおっしゃるとおり、窓口等の対応で、証明を持った方がいる可能性を意識しておくということが一番だと思います。これを踏まえるために、台東区では7月14日に、区の全部の職場の庶務、実務を担う庶務の担当係長を全員対象にして説明会を2回行いました。

**平沢会長** 雑談ふうになって申し訳ないけれども、実はこの間聞いた事例なんです、人権・男女共同参画課、あちこちにありますよね。その相談を受けたのは民間の団体で、区と連携していて、相談を受けて区に行ってこういう相談をしてくださいと案内して、女の人が相談に行った。家庭内暴力、DVがあるという相談であった。ところが、担当した女性職員が相手は男と決めつけている。彼氏さんですかという話から始まって、そのうちにちょっと言いにくいこともいろいろあって、お子さんはいらっしゃらないんですねという話になる。こうなると、もう相談に行く意味がないよね。だから案外、この問題って根深いと思うんです。本当に区の職員の意識を改革しないと、非常に難しい問題。先ほど課長もおっしゃったように、一般の区民の方の中に、そういう風潮をよしとしない人がいると。そのことについてどうするのかとかね。

この間その事例を聞いていて、本当に頭が痛くなっちゃって。この問題どうするのかなと思ってね。私自身は、そういう多様性は認めなきゃいけないと思っている。ただ、行政の仕事としてこれをどう進めるかというのは、ものすごく難しい問題でもあるわけで。だから、区の職員さんの意識改革は、まずはどうしても重要だと僕は思っています。

**事務局（人権・多様性推進課長）** 同感でございます。それが一番だと思います。今まで当たり前にしてきた相談の聴取が、根底にそういった意識がないと、今のお話のとおり、もしかしたら気をつけなくちゃいけないという。向こうから申し出があることもあるかもしれないですが、窓口の対応では、非常に今後注意を払う部分かなと思います。区では、今回は説明会を行いました、人権の研修を、ある程度の年層ごとにやっておりますので、研修担当とも話をし、来年度以降はそういった視点も入れるような形では、調整していこうかなと思っています。

**平沢会長** 本当に微妙な問題で、自分のことってなかなか言いにくい。特に同性婚とかそういう状況にある人にとっては、見られ方もすごく気になるし。そういう、見られ方自体を変えていかなきゃいけない仕事も、行政の仕事として実はあるんじゃないかと僕は思っています。非常に大変なんだけど、時間がかかるけど、現実にはそういう問題があるわけだから。それをどうしていくのかというのは、本当に大事なことだと僕は思っています。すみません、余分な雑談ふうな話で。

**皆川副会長** それは、それで大事な話で。台東区はまだないということでしょうが、役所は職員のためのLGBT対応のガイドラインを既に結構持っているんですよ。ないところがあるのも知っていますよ。一番早かったのは豊島区辺りか文京区だったかなと思うんですけど。それから5、6年はたっているかと思います。なので、遅いんです、台東区。千代田区も国立市もつくっていますし。早急にガイドラインをつくらなきゃいけないと思います。条例にセクシャルマイノリティーのことが入っているじゃないですか。今から言ってもという話ですけど、条例をつくってからそういう取組をぱんぱんとやったほうがよかったよねということだと思いますので、キャッチアップするということが必要ですよ。

それで、先ほど申し上げましたけど、都の制度を利用するということは、直接には情報は来ないわけです。それぞれの自治体で制度をつくれれば、自分のところの制度ですので、広報は、当然積極的にやるということになって、区内にお住まいの方が、自分も対象だと知ることになりますので、そういう利点がありますよね。都のパートナーシップ制度があるから区はやらなくてもいいじゃないか、という話にはならないのではということ、申し上げておかないといけないのではないかと思います。今後おつくりになるのかというのは、また議論をしなければいけないことだろうと思いますけど。それぞれの都の条例がどうかというのを、見直さなきゃいけないですけど、例えば、アウトティングをしてはいけませんみたいな条項はどうだったかとか、ありますよね。国立の条例には入っていますけど。

そういうレベルのことがそれなりにあって、相談窓口での対応というのも、蓄積が既にあり、と思っています。今始まった話では全然ないので、なるべく早く今までの蓄積に学んで、次のいいものを台東区でつくっていただくということなんだと思います。ぜひ、よろしくお願ひしたいと思っています。

**宇田川委員** 1点だけよろしいですか。先ほど広報のお話があって、例えば、ケアハウスやシルバーピアだとか、11月以降パートナーシップの人も使えるようになりますということですよ。すると、その施設のホームページとかでも、これからはこういうのも使えますよということは、分かるようにはなっているわけですよ。

**事務局（人権・多様性推進課長）** そうですね。あまり正確ではないですが、昨日、今日とその関係の委員会がありまして、そちらも出てきたんですが、これから募集をかけるということですので、募集要項等で今までの入居対象に加える形になると聞いています。

**宇田川委員** ホームページなり広報なりで、知らせるようになるんですね。

**事務局（人権・多様性推進課長）** おそらく同じようなタイミングでやるとしています。

**宇田川委員** 施設以外でも、例えば、区の行政サービスであっても、今までは法律婚の方に提供されるようなサービスが、パートナーシップの証明書を提示いただければ同じようなものが使えるという。こういう人が使えますというところに、どんどん載って行って。

**事務局（人権・多様性推進課長）** シルバーピアとかケアハウスとか、特定優良賃貸住宅の対象のところ、今まで載ってなくて1個ぽつと載るのか、今度新たに追加しましたと載るのかは、分かりませんが。

**宇田川委員** あとは、行政サービスの中で、法律婚とか事実婚を前提としたサービス、私は詳しくないですが、それらもほぼ対象になる、これから一つずつ直していくかもしれませんが、それも対象になってくるということですよ。

**事務局（人権・多様性推進課長）** 今回、この関係で庁内を調べたところ、福祉系などは、例えば、窓口で申請に来る場合など、今までも、同性パートナーの方でも受け付けていたという現状があります。実際、もともと今まで入っていなかったものが増えるというのは、区民に対するサービスでは、多分全部で十四、五個だと思います。

**宇田川委員** そのサービスで使えますということが、公に全部載ってくるわけですよ。

**事務局（人権・多様性推進課長）** そうですね、それが先ほどのホームページのお話で、新たに対象になる事業はこうですと。そこをクリックするとその事業のページに飛ぶという形を、今、イメージしています。

**宇田川委員** こういうサービスがこれからは変わりますということは、チラシでもいいですが、そこは広くやって構わないというか、逆にサービスを使っていたらいいわけですから。できなくはないということですかね。

**事務局（人権・多様性推進課長）** 周知の仕方は、先ほどのとおり非常に難しく、当事者の方たちにも、オープンにしてほしくないという方もいて。

**宇田川委員** そういう意味で言えば、ホームページが一番いいかもしれませんね。外から分からないという意味では、自分で見られるから。区のホームページを見たら、目立つところであってすぐ行けるといような形で、ポイントも大きくしてとか、分かりやすく、今までとは違いますよというところはできると思うので。やっていただければと思います。

**事務局（人権・多様性推進課長）** 先ほどのとおり、制度のことは東京都にリンクし、実際のサービスは、一覧表を表のページなど分かるところに掲載、個別のサービスについては、所管のページへリンクというような形をイメージしています。

**宇田川委員** ポスターとかもいいんですけどね、QRコードをつけるとすぐ飛べるから、皆さんが目につくところに。そこは広報としてできるような気がするので、積極的にやっていただけたらいいなと思います。

**皆川副会長** すみません、今、オープンにしてほしくないという言い方が出てきたんですけど、それは何についてのことですか。

**事務局（人権・多様性推進課長）** 当事者というか、パートナーの人たちが、オープンに、自分たちのことをそういうふうに見ないでくれという意見もあるということです。

**皆川副会長** それと広報の話とはどういう関係があるのでしょうか。

**事務局（人権・多様性推進課長）** 直接はないです。

**宇田川委員** 本人が窓口に来て、それを言うのが嫌なんじゃないかということですかね。だから、ホームページを使って対面でなくてもできるのであれば、そういうほうがいいということですね。ただ、どっちにしても、手続の関係で窓口に来なきゃいけない場面もあると思います。そのときは、先ほどお話があったガイドラインというか、要はマニュアルですよ。こういう方が来たらこうやりましょうという。例えば、我々も弁護士の仕事で区の窓口へ行くと、よく分かっていらっしゃる方だとマニュアルどおりにやっていただけるけど、分からない方だとそれは何ですかから入って、全部説明しなきゃいけないという、非常に面倒くさいことがあります。だから、トラブルがなく進むためには、ある程度マニュアル化したり、窓口ではそれを皆さん持っていて、これで対応すればいいんだというの

があったほうが、利用者ためにも職員さんのためにもなるかなと思います。

**平沢会長** いずれにしても、どうやらマニュアルまで踏み込まないといけないようですね。大変な仕事だけど。

**事務局（人権・多様性推進課長）** 先ほど申したとおり、この制度を導入するために、7月14日に全部の庶務の係長を集めて説明会を行ったのと、区の事業で対象者になるものを全てリストアップするよう、窓口ではない業務も含めて調査をして、ある程度結果が出ました。それらの業務を扱う窓口については、その可能性を踏まえた対応という形で、統一的なものは難しいかもしれませんが、当課でも協力しながらその業務マニュアルをつくっていくことを推奨していかねばならないのかなとは思っています。

**皆川副会長** ガイドラインとマニュアルという言葉が二つ使われていますが。ガイドラインは、マニュアルも含むかなとは思いますが、問題がどういう問題なのかということと、それを踏まえてどう対応していくべきなのかというような、ある種の抽象的な文言があって、そこから皆さん自身の仕事にどう関わってくるのかを、職員の方々に考えていただくみたいなパートがあって、それで例えば、窓口対応ではこうなりますよねと、そういうことが書かれているものですよね。ガイドラインというのは。そこからマニュアルが出てきますが、それがあからずまといえ、深い理解がなければ、ただ当てはめても問題が発生したりするわけです。なので、それとともに研修をして、少しずつ進んでいくということは当然よいことです。そのプロセスの中で、台東区職員のためのガイドラインがつくられて、職員全体で共有されることが望ましいと思いますので、ぜひ、ガイドラインをつくるということに進んでいただきたいと思います。もう既につくっているところがあり、ひな形がないわけじゃないので、調査をして、いいとか悪いとかという判断がさらにできると思いますので、よいものをつくっていただきたいなと思います。

**平沢会長** ほかに何かお気づきの点ありますか。ここについてどうですかというのがあったら、ぜひお願いします。

**皆川副会長** 前回の資料で、台東区ワーク・ライフ・バランス推進企業の募集というのがありましたが、8月末が締切りだったと思います。今日の資料で、4ページの、事業番号何番についてとあるのは私が書いたのですが、事業番号34、ワーク・ライフ・バランス推進企業をここに記すとともに、毎年の審議会でも状況を報告してほしいと書かせていただいています。今、すぐに出せませんということがあるかもしれませんが、伺いたいと思います。ありました、ありませんでしたでも構いません。

**事務局（男女平等推進プラザ長）** 今年の申請の状況は、新規の申請が1社です。更新は、すぐ出てこなくて申し訳ないのですが、多数お申込みいただいている、想定したよりも多くは申し込んできています。

**皆川副会長** 資料では、企業名前も出ていますね。国の女性活躍推進法のほうでデータベースを作っていて、そのサイトに情報を出すのは任意です。出すと積極的だということにはなりますが。そのサイトにはフリーワード検索があり、台東区と入れると、情報を出している台東区の企業が分かります。先ほど、会議の前に台東区で検索したら245件出ました。さらに、えるぼしという企業認定制度があります。ランク1から3まであり、さらにプラチナえるぼしがあり、これは全国的にもまだかなり少ないです。えるぼし1を取ることは簡単なので、ほとんどなく、2か3を取る企業が多いです。検索結果でえるぼし3をみると、6件しかない。企業名を挙げると、バンダイとか丸紅ITソリューションズ、ハインツ、アクサ損保、宏和デザイン、JR東日本アクセス、この6社です。台東区のワーク・ライフ・バランス推進認定企業は、中小企業対象ですが、この中で中小に当てはまるのは、例えば、ハインツは101人から300人の中に入っているの、まあそうでしょうか。宏和デザインが10人から100人の中に入っているの、中小でしょうか。丸紅ITソリューションズも、まあ小さめな感じではあり、というところですが、えるぼしの認定企業は、台東区のワーク・ライフ・バランス推進認定企業に入っていますか。連携はしていますか。

**事務局（男女平等推進プラザ長）** 入っていません。連携もしておりません。

**皆川副会長** 区と国の制度というのが連携していないのですね。さらに、台東区のワーク・ライフ・バランス企業の基準が結構緩いのかなと思います。そういう意味では、国の制度では認定を取れないのかなと思ったりします。それはやはり進めていくべきかと思えます。事業をやっているのは男女担当の方々なので、質問しても良いかなと思ったのですが、連携ということは考えていないのでしょうか。台東区の認定を取った企業に対して、国の基準を満たすようになさいますかということはないのでしょうか。

**事務局（男女平等推進プラザ長）** まず、私は申請を受けた際に、新規の企業や、行ければ更新の企業も訪問するようにしていますが、区の制度では一応300人以下の企業ということで募集してはいますが、100人規模の企業が申請することはほとんどありません。なぜかという、そういった企業の場合は、東京都のワーク・ライフ・バランスの認定を受けていることがほとんどです。東京都で取ってしまえば、むしろ台東区では要らな

いというようなお話はよく、企業側の方から頂戴します。ですので、私たちが訪問する際は、大体20人から30人規模の小さい企業が非常に多いです。ほとんどが、よい人材を確保したいというのが主な目的で、小さい企業ではあるが、ワーク・ライフ・バランスをしっかりと進めているというアピールをしたくて、東京都では無理かもしれないが台東区なら、ということで申し込んでくる企業がほとんどというのが実態かなと思っています。

連携に関しましては、取りあえず台東区の制度から始めて、コンサルタントが入ることで企業の体制が洗練され、最終的には東京都の認証も取ったというお話はあります。ただ、そこへつなげるのが、なかなか大変かと感じています。あと、企業側の意識をもう少し強く持っていただかないと難しいのかなといったところが、私の個人的な感想ではあります。

**皆川副会長** この制度では、訪問調査をすることになっているので、今のお話はそのことですね。その後に審査があって12月に認定する予定ということですが、誰が審査していますか。

**事務局（男女平等推進プラザ長）** ワーク・ライフ・バランスに関連する所管の課長が行います。総務部長もおります。

**皆川副会長** 役所の中でやっているわけですね。関連で、その女性活躍推進の、協議会の話が検討中となっていますが、そこに関連させるという発想はなしですか。

**事務局（男女平等推進プラザ長）** 今のところ、そこまではというところもありまして、女性活躍推進を進めている区に、いろいろ調査したりなどはしている最中ではありますが、尋ねたところは、女性活躍推進とワーク・ライフ・バランスについては、やはり、切り離して考えているところがほとんどだったのかなとは思いますが。

**皆川副会長** そうですか。施策ごとにばらばらになってしまうのは、本末転倒的なようにも思います。その辺りの話は、詳しく伺う機会を個別に設けて考えないといけないかなという気はしました。まあ、それを伺えて大変よかったです。ありがとうございます。

**平沢会長** この審議会の中では、そこまで細かく踏み込めませんから、副会長さんと情報交換しながら、その辺りのことも改善していくといいかもしれませんね。

**皆川副会長** 女性活躍推進の協議会をつくるという話ではあります。それをこの会議と一緒にしてもいいということではあるんです。仕事が増えるという話ですが。この委員から何人かという形で、別途つくるということも可能だと思います。都内でどうやっているかを今調べていただいていると思いますので、よいやり方をしてほしいと思います。

**平沢会長** ありがとうございます。まだいろいろありそうですが、そんなにたくさん

の時間も取れませんので、この議題は、11月に委員の皆さんにこの文案が送られます。それをご覧いただいて、お気づきの点やご意見を事務局に申し出ていただいて、12月にまとまったものとして出てくるということになると思います。よろしくお願いいたします。

次に資料の3の説明をお願いします。

**事務局（人権・多様性推進課長）** 説明させていただきます。前回の会議で、審議会の委員選定等におけるガイドラインを作成して庁内で周知しましたという説明したところ、この会で提出してくれというご意見がありましたので、今回提出するものでございます。

こちらは、目的、対象となる審議会、取組方針、取組内容という四つの形になっていますが、今回は取組方針の、女性委員の割合と委員の選定の二つについて、ご説明させていただきます。女性委員の割合は、はばたきのプランに35%と書いてあり、前回会議においても令和4年4月1日現在27.5%というご報告をしたところではありますが、プランに合わせて令和6年度末までに35%をできるだけ早く達成という形で、ガイドラインを策定させていただきました。

また、委員の選定については、個々の審議会の目的を踏まえ、委員構成を適切なものとするために、定期的な見直しをするように奨励しております。具体的な取組内容として6点挙げております。人権・多様性推進課では、職員がいつでも見られるように庁内のシステムに掲載し、また今年度改選を迎える課には、参画率の向上の働きかけを行っているところでございます。参画率が35%を超えている課もございますが、それが後退しても困るので、改選を迎える全ての課に、超えているものは維持をするように、改選を迎えるときは、この趣旨で取り組んでくれということを、直接私からその担当課長に依頼をしているというのが現状でございます。

**平沢会長** 何かご質問、ご意見ございますか。

**皆川副会長** それぞれの課にこれを流して「はい」ということになり、改選のときに、こういう人に決まりましたということで動いていき、委員の数とかパーセントが出てきますね。そのとき担当課に、こういうことをしたから達成できましたという説明とか、こういうことがあったので達成できませんでしたという、説明を求めるといことが、この1から6の取組内容には入っていないのですが。説明をしてくださいという話がありますか。

**事務局（人権・多様性推進課長）** 前回会議でも参画率の調査結果を出させていただきましたが、調査は年に1回行っており、今回は来年度でございます。その調査の際に、今年と来年の結果を見比べて、理由の記載が必要というお話が、前回会議でもございました。

担当課に個々にヒアリングをしていると、例えば、対象者がその業界には、男性しかいないと。100%はなかなか信じがたいですが、役職に就いているのはそういう人がいないというところもあります。より具体的に説明をというような形で調査票を工夫させていただいて、回答が返ってきたらそれは聴取しようかなと思っています。

**皆川副会長** 理由はやはり大事なので。その理由だと駄目ですよねみたいなことがあったとすると、それを踏まえてどうしたらいいかという話になっていくべきものですね。

**事務局（人権・多様性推進課長）** そうですね。例えば防災の関係が非常に低くなっています。条例で、消防署長や警察署長などの充て職のようです。ただ、他区でも同じような形で実現しているところですので、そういったところにも所管から確認して、この趣旨を併せて取り組んでくれという依頼をする予定であります。

**皆川副会長** 防災はずっと前から充て職が問題であると言いつけています。同じ形でも他の自治体では増えていることは、何年も前から言っているところであり、今更という感じはあるものの、やっていただくほかないのをお願いしたいと思います。申し上げたいことは、増えない理由を把握することが大事なので、それがこちらにも伝わるようなやり方をしていただけるとありがたいかなと思います。

**事務局（人権・多様性推進課長）** 前回会議のご意見にもありましたが、数字の比較だけではなく達成できなかった理由など、資料の体裁については考えさせていただきたいなと思っています。

**平沢会長** ほかに何かございますか。

**米山委員** 6月の会議の後にジュニアオーケストラの会議があり、社会教育委員として出席したところ、女の人は私しかおらずほかは全員男性でした。なぜかなと考えて出席者を見たら、校長先生とかPTAの方とか学校関係の方が多くて、驚きました。私は以前青少年委員をやっており、最後の1期は会長をやらせていただきまして、出なければいけない会議がありましたが、やはり充て職が多くてほとんどが男性でした。PTAも、会長になる方はご自身のお仕事をしながらPTAのお仕事もしなければならず、忙しいので成り手の方がなかなかいない。出席する会議が多いことも理由にあると思うので、出席者は会長じゃなきゃ駄目という決まりにせず、役員の中で女性の方でも出られますとして、出られる方が出て、また会議で報告するというようにしていかないと、本当は自分が出たいけど、会長じゃないから出られないというのはあるでしょうし、なかなか女性が出るとはならないと思います。ただ、子育て支援の会議は青少年委員の中で女性の方にお願ひします

ということでしたので、女性が出ていました。そこでも、医師会の方とか男性が結構多くて、夜の会議が多かったです。そういうところも、誰にでも大丈夫みたいな感じでやっていただけたら、すごくいいなど。

**事務局（人権・多様性推進課長）** 今のお話は、役職限定だとどうしても男性が多いということでしたが、今、当課から各所管に依頼して回っています。絶対駄目な部分もあるかもしれませんが、例えば、何々長及び長が指定する者とすれば、本人でもいいし、心の底ではなるべく女性をお願いしますというような形で各課に周知をしています。会議の目的が損なわれないのであれば、そういった工夫もしてくださいというようなお願いをしているところです。条例や規則や要項で設置しているものがありますので、その見直しも含めて、少しでも、一歩でも進めてくださいというお願いはしているところでございます。

**平沢会長** はい、どうぞ。

**長谷川委員** 前回、各審議会の女性の参画率が出ていました。例えば、ある委員会では町会長会議から推薦してくれと言われる。町会長会議自体、ほとんど女性がいな。だから、幾つかの情報を持ってきて見たときに、元が、推薦を依頼した先にもともと女性がいなかったり、いても僅かだったりして、必然的に推薦されるのは男性ということで、先ほどのお話に通じると思います。町会長会議は一つの例ですが、女性の町会長の割合は少ないと思います。なので、どこかの団体に依頼をするというか、推薦を吸い上げてきても、その元からやっていかなきゃ駄目なんだろうなと思います。

**事務局（人権・多様性推進課長）** 女性の町会長は、今3人です。各所管に、会議の目的に合わせてその委員をお願いする段階で、例えば、町会長への依頼でも、町会長または女性部長などの女性部の中で選ぶとか、連合会長及び連合町会長が指名する者など、選べる土壌をつくっていく形で、説明とお願いをしていくようになるかと思います。ただ、会議の設立の目的がずれてしまうと難しいかと思いますが、少しでも増やせるよう検討して。

**長谷川委員** 町会是一个例で、元の団体からやっていかないと必然的に推薦されてくるのもそうなるのではと思います。女性の多いところをお願いすれば良いのでしょうか、青少年委員でも他の委員でも男性が多いです。昔からのことでもあるので、我々の年代、ずっと男性だけでやってきてしまったこともあると思いますが。

**宇田川委員** 私も、公害健康被害認定審査会の委員を以前やっていました。委員を推薦するのが、台東区の法曹会と医師会からです。法曹会は二枠あって、他は医師の方です。私のときは男女一人ずつでしたが、私が辞めた後は男性の先生が入られました。男女平等

の関係で、できるだけパーセンテージを上げていくことを台東法曹会が分かっているならば、二人のうち一人は、女性の弁護士を入れようとなるのではと思います。ただ、医師のほうは地元の呼吸器科系の先生ということで、そもそも女性の医師がどれだけいるかという問題もあるかと思いますが。推薦母体にお話をしていくと、結構協力してくださるところが多いと思います。例えば、先ほどのお話のように、規約も変えて、その指名する者とかという形で枠を広げるようにしてもらえないとか、そういう話を直にできるようになれば一番いいですね。それをかなり強く言っていただければ。私だと台東法曹会ですが、どこまで分かっていたのかという。その二人枠のうち、今、二人ともおそらく男性かなと思います。分かっているならば、多分一人は入れていたと思うんですけど。

**事務局（人権・多様性推進課長）** 各所管をお願いして各所管から団体をお願いするという形を、改選時期に合わせて、今、やっていこうと取り組んでいるところでございます。

**宇田川委員** お話いただければいいと思います。

**皆川副会長** 委員にも、ぜひ、法曹会でそのようなご発言をいただければと思います。

**宇田川委員** そうですね。ある程度、女性もたくさん入れようとしていますが、今思うと、その二枠に関してはしていなかったような気がします。ただ、この任期が10年ぐらいあります。私も10年やって、私の前も10年やっていたので、10年に1回ぐらい。

**皆川副会長** 1回決まると長いことが。

**宇田川委員** 長いです。医師の先生は亡くなるまでという方もいるかと思いますが。よほどやりたくないというのでない限りは。

そういう意味では、10年といっても、多分10年が事実上最大なだけで、それ以外はさすがに変えてくださいと、我々のところには言ってくるので。であれば、任期をある程度、できれば5年ぐらいで、女性も混ぜて変えていったらどうかとか、その辺りは運用というか、そうできませんかと言えば、やってくれたりするのではないかと思います。

各団体に、実際どのようにやっているかと実情を聞いて、じゃあそれも短くできないとか、そこを女性にできないとか、そういう話はできるのではと思います。私からも法曹会にはしようかと思いますが、女性を入れていくタイミングを増やすにはどうしたらいいかというのを、アイデアを出して、投げかけていただければと思います。

**皆川副会長** 規定の洗い出しのようなことは、役所の中でもできることとしてあると思います。防災の条例とか職指定になっている規定があると思います。条例は議会で変えないと駄目ですけど、その下のレベルの規定の中で、職指定がどうなっているかというのは、

洗い出しをしていただくということは難しいのでしょうか。

**事務局（人権・多様性推進課長）** 調べられる限りは調べております。見てみると、職指定よりも、例えば、文化観光団体8人など、何々団体から何人という規定が多いです。

職指定のところもあります。例えば、医師会長など。その会議体によって違いますが、団体にしても職指定にしても、やり方はあると思います。

**皆川副会長** 私が申し上げているのは、少なくとも職指定になっている規定の洗い出しをしていただいて。そうではないものがたくさんあるということは、それはそれでやりやすいということだと思いますので、それを進めていただきたいと思います。職指定は、その規定を改めないといけないわけですから、そのリストアップというのをお願いしたいところです。それに基づいて肅々と、手続を取って進めていただきたいと思います。

もう一つは、町内会、自治会のことですが、これはいろいろな力学があって、女の人はやりたくないのに、男の人たちに押しつけてしまうみたいなどころもあるわけです。それで、引受手がいないので、地域で校長先生をやっていた人が30年とか長年やっていますということもあって、独特のもので、そこをどう改革するかということなので、易しくないことではあります。例えば、北九州市かどこか、会長を女性にしたら補助金を出すというような例はあります。それから、内閣府の男女共同参画局の市区町村女性参画状況見える化マップというサイトに、自治会長、町内会長の女性の割合というのが項目として入っており、東京都を調べると、どこが多くてどこが少ないかが、一目瞭然であるということを知っていただくということが必要だと思います。あのようなマップは見られないと全然効果を発揮しないですし、見ていただきたいと思います。それも、時々大きく変わるときがあります。都内で一番すごかったのが、清瀬市が48%とかあったときです。一体なぜなのかを、知りたかったりもします。三鷹市とかそもそも数字を出していないところもあって。そのような材料も既にあるわけです。あとは、以前この会議の中で話したかと思いますが、お隣の文京区の女性センターで、女性の自治会長のお話を聞く講座があって、私も参加しました。お祭りがあると、そういう時の裏の仕事が婦人部に全部来ちゃって、もう本当に嫌なんだというようなことを伺ったりして、大変だと思いました。そういうことを、例えば、ここで同じようなことをやっていただいたりするとか、どういうことになっているのかということ、やはり共有する必要があるかだと思います。そんなことが行われているということをお知らせしておきたいです。

**平沢会長** ありがとうございます。町会は本当に昔からある組織で、なかなか変わりに

くいですね。神奈川県の小さな町ですが、どうしても男性の会長の成り手がいなくて女性の嫌がる人を無理やり会長にして、やる気が出たのか、ものすごく変わった例があったと思います。なかなか、そううまくはいかないですから、町会をどう変えていくかというのは、これから考える一つの課題だと思います。町会を担当している課はどこですか。

**事務局（人権・多様性推進課長）** 区民課でございます。この3月まで区民課長でした。確かに、今、町会に役員の成り手がないというところが、大きい課題です。女性の会長もですが、町会自体が。

**平沢会長** 本日の直接の課題ではありませんが、関わりのある課題ではあります。なので、いずれ担当課としてこれからどう考えていくのか、また、今の副会長さんのご指摘もありましたが、見るべきデータを見てみるなどは、ぜひ、お願いしたいと思います。

まだいろいろご意見おありかと思いますが、時間も大分進んでまいりましたので、この辺りで本日の議論は終了したいと思います。何かほかにありますか。

**事務局（人権・多様性推進課長）** 今回配付資料で、3点配らせていただいております。はばたき21通信は8月に刊行したものですので、ぜひご一読いただければと思います。また、10月8日と11月20日に行う講座のご案内もよろしければお願いいたします。

今後のスケジュールは資料2のとおり、次回会議を12月に予定しております。日程等につきましては、事務局からご通知差し上げますので、よろしくお願いいたします。

**平沢会長** 建設的な意見がたくさん出てよかったと思います。ありがとうございました。

（午後3時26分 閉会）