

## 令和7年度 第3回「はばたきプラン21」推進会議 議事録

日 時:令和7年12月18日(木)午後2時～午後3時58分

場 所:台東区根岸五丁目施設 2階会議室

出席者:手打会長、池谷副会長、針谷委員(※)、木寺委員、三枝委員(※)、根岸委員、永田委員、宇田川委員(※)、木村委員、高野委員(※)

(※はオンライン参加)

欠席者:富永委員、榎本委員、矢吹委員、古茂田委員、北島委員、井上委員

傍聴者:なし

事務局:落合人権・多様性推進課長、関根男女平等推進プラザ長、山野井男女平等推進担当係長、池田男女平等推進プラザ主任主事、小池男女平等推進プラザ主事

### 1 開会

### 2 会長あいさつ

### 3 議 題

#### (1)「はばたきプラン21」推進会議委員名簿

- ・事務局より資料1に基づき委員交代について説明があった。

#### (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6年度(2024年度)進捗状況に対する評価(案)

- ・事務局より資料2に基づき説明があった。
- ・委員からの意見・質問等は次の通り。

**手打会長** それでは、まず施策の括弧1、1ページの1ですね。男女平等施策の形成ですか。ここからですね、データを見たりですね、見て、あるいは評価案をお読みになっていただいて、お気付きのことがあれば、ご自由にご発言いただきたいと思います。ズームでご参加の高野さん、ご意見いただいておりますけれども、さらに付け加えるようなことはありますか。

**高野委員** ありがとうございます。拝見させていただいたんですけど、これに関しては特にはないです。大丈夫です。

**手打会長** 新たなお意見はございますか、どうでしょうか。私の方からですね。すでに議論があったかもしれませんが、この評価案の中で、ですね。今回このデータを見ますと、男性の比率、こういう考え方を男性は仕事、女性は家庭という考え方を否定する人の割合と致しまして、女性に比べて男性の回答者が若干低いわけですね。つまり、それだけこういう性別役割分業ということ肯定しているか、あるいは明確に否定するようなご意見を出なかったということでもありますけれども、でているこの数値にあらわれてはいますけれども。評価案としては、男性の意識形成ということが重要だということが指摘されているんですけども、男性となんかこうひとかたまりではなくて、こ

こに年代別で、ですね、違いが当然あるんじゃないかなと思うので、そのあたりのデータがあるならば組み込んで、例えば、日頃若い人と接していると、特にこういうことをですね、なんででしょうね。男も女も関係ないよみたいなことを言う若い人結構いるんですよ。そのあたりで、世代間によるですね。男性と言っても世代間による大きな違いがあるのではないかなと思うんですけど、どうでしょう。そういうデータってのは、あるんでしょうか。

**事務局(男女平等推進プラザ長)** 今、意識調査を確認しますので、お待ちいただけますか。

**手打会長** どうでしょう。委員さんの中で、この数値にといいますか、今私が申し上げたように、男性の意識改革と言っても、ちょっとピンポイントで必要な年代層っていうのがあっていいのではないかなと思うんですけどね。永田さんどうでしょう。

**永田委員** 世代間って言われると、かなり幅はある感じ。特に若い人と老人っていうか、差って嫌でも出ているだろうな。特に私位の、昭和世代と平成・令和の方は全然違うと思いますよ。その点がもう出てるし、もう正直若い方はそういうかたちで、この近いような数字で、お互い男女関係ないよという方が多いのかなって感じは持っています。

**手打会長** なるほどね。どうぞ。

**木村委員** やはり今まで昭和世代じゃないですけど、年配の方で、男性は仕事して女性は家庭っていう、それはまだ当然なのかもしれませんが、今男性が赤ちゃん抱っこしてるのがすごく目立つようになってきて。で、そういった形でだんだん若い人からそういった意識が変わって、それがどうしていくか、おじいちゃんおばあちゃん達その世代にも伝えていくかなんですけども。こちらの評価の案の真ん中にあります、評価(案)ですね。ここに意識とか、教育とか学習の機会ってありますよね。やはり小学校とか子供の時から教育がだんだんと積み重なってきて、その後、今回PTAの矢吹さんがお休みですけども、PTAの会長とか皆さん、今までPTAって女の人が多かったんですけども、PTAの役員の方とか男性が入ってきていて、そういった意味で、男性にもそういった、子供に教育とPTAってことは親御さんへの教育、それと先ほど、永田さんが仰っていた世代的な、町会、もうちょっと年齢を植える意識として、町会の方々にもやはり意識ということで、地道にそういった現場でこういう意識を植えていくというかたちで、特にこの男性の関心度も増えていくと思うのかと。

**手打会長** なるほど。針谷先生ですね。はい、どうぞお願いいたします。

**針谷委員** 評価案の最後の方で、今の話とは違って来るんですが、小・中学校教員の研修において人権教育の拡充を求めたいとあります。これは、幼児期の先生方もいらっしゃるし、そういうところの研修もあると思うので、やはりなるべく多くの方にこういった研修の拡充をしていくことが必要かなと思うので、もう少し範囲を広げてもいいのかなって思うのですが、いかがでしょう

か。

**手打会長** 範囲を広げるというのは、そのあたり、もう少しご説明いただけますか。

**針谷委員** 小・中の前の保育園、子ども園とか。あと、区内には高等学校もありますよね。例えば、そこへの研修の機会っていうのは実際難しいと思うのですが、いろいろな場面で人権教育の拡充を求めるというよりは、拡充を図るとかそういう言い方でもいいかと思うのですが、小・中学校の教員研修というふうに限定しない方がいいかなって思いました。

**手打会長** ただ、これは区としては、区立の小中学校。あるいは、就学前はできますけれども、高等学校になりますとどうですかね。そこまで区としてできるのかどうかって、都立の方ですしね。

**針谷委員** それは、確かに無理かなと。

**手打会長** ですが、今先生がおっしゃったように、もっと広げるっていうことについては、私も了解いたします。

**針谷委員** はい、以上です。

**事務局(男女平等推進プラザ長)** こちらの方の男性は仕事、女性は家庭というものに関しては、年齢別のクロス集計は取っておらず、話が変わるんですが、ワーク・ライフ・バランスの部分において、仕事、家庭生活、個人の生活の優先度っていうものに関しては年代別の結果がありました。ちなみにこの場合、仕事優先ってことで答えられた方だけの母数でお話させていただくと、仕事優先というかたちの方が全体、男女合わせて全年代とも 23.5 なんですけども、男性の 40 代、働き盛りと言われてる方、こちらが 53.2%、同じく女性の 40 代はどうですかってなると 13.7%。ということで、そういった意味においては、仕事を優先しようという意識の乖離というのはあるのかなと思いました。全体が 23.5 ですが、仕事を優先しようとする男性全体ですと 37.1、女性で 13.4 ですので、男女でもやはりこの点における乖離があるのかなというかたちでございます。以上です。

**手打会長** 今の、男性の仕事に時間をかける、ですね。それを意識転換を図るっていう必要があるというようなことで、まあどうでしょうね。すごい劇的に変わるようなことはないってことでね、少しずつ意識啓発といいますか、やっていくんじゃないのかって、非常に消極的でありますね。何か、どうでしょうね。この取り組みについてのご意見ありますでしょうか。

**事務局(男女平等推進プラザ長)** 今会長が仰られた少しずつというお話ですが、こちらの指標に関しては、第三次計画、この時から数値というのをだすような計画になっているんですが、第三次計画の計画時策定ですから平成 21 年頃、多分調査したと思われませんが、その時に同じく男性の

割合という答えが61.8%でした。それから考えると、やはり少しずつというか、だいたい6パーセントぐらい上がってはいるということには、時代的な流れもあるかもしれませんが、上がってはおります。

**手打会長** ありがとうございます。社会全体でもですね。こういう、職場でもそうですし、それから様々なメディアとしてもですね、少しずつ変わってきてると思うんですけども、そういう影響が今後も続いてくるのではないかと思います。他にご意見ございますでしょうか。それでは、この施策1につきましてのご意見はなしといたしまして、次にめくっていただきまして、施策2ですね、意思決定過程への男女平等参画の推進というところへ入っていきたいと思います。ここにつきましてですね。

**針谷委員** 手を挙げてらっしゃる方がいらっしゃいます。

**手打会長** 高野さんですか。はい、すいません。はい、どうぞ。

**高野委員** さっき皆様のご意見を伺っていた時に、評価指標になっているものが、独身であったりとか、家庭を持っていたりとかで状況が結構変わるのかなあと思っていて、そういうことを盛り込むってことはできないんでしょうか。例えば、ご結婚をされている方とかで、家庭内でまだ男性は仕事、女性は家庭っていう、なんですかね、考え方みたいなのが残っているとか。あとは、例えば、それは会社の中ではあまりないとかっていう、なんかこうちょっとずれがある、状況によってのずれがあるのかなと思っていました。

**手打会長** ですから、あれですよ。今、施策1に関わってのご意見ですよ。

**高野委員** そうです。はい。

**手打会長** ですから、このところで振返りとして、先程、私は年代別と言いましたけれども、今高野さんはむしろどういう生活状況にあるかですよ。結婚するとか独身であるとかですよ。そういう違いによってをちょっと見ないと、実態に迫れないんじゃないかという、そういうご意見ですね。

**高野委員** そうですね。

**手打会長** そういうデータが、今後そういうデータを取っていく必要がある。そういう観点でデータを取るということを要望するということになりますかね。

**高野委員** はい。

**手打会長** この台東区民意識調査というのは、この後、更に5年後でしたっけ。

事務局(男女平等推進プラザ長) そうですね。はい。

手打会長 今出たようなご意見で、ですね。クロス集計出来るような年代別とか、あるいは世帯別だとか、全部の項目じゃなくてもいいんですけれども、この所なんかそういうふうにしないと、単純集計だけだとよくわからないんじゃないかなっていうふうに思いますね。ということで、ご意見として、受け取ってください。高野さんよろしいですか。

高野委員 はい、大丈夫です。ありがとうございます。

手打会長 それでは、施策2ですね。意思決定過程への男女平等参画の推進というところで、審議会等における女性委員の割合ということですが、これは未達成ですね。どうでしょうか、このところで、評価(案)につきまして、これは議論の中でも出てまいりましたけれども、委員の各所属、部局や委員会等においてですね、制度的な制約があるわけですよ。役職者とかですね。あと、決まってくるという意味でなかなか難しいんだろうというふうに、私はこのところは思っていますけれども。何かこれ以外の評価案に出されていることについて、何かコメントっていうのはございますでしょうか。針谷先生はもうお出になりましたか。

事務局(男女平等推進プラザ長) そうですね。パネリストの中にいらっしゃらなかったの。

手打会長 もう退出されたんですね。残念ですね。はい、池谷さんどうぞ。

池谷副会長 表現上の問題かなって思うのでご検討いただきたいんですが、ここに出てくる評価の文面は、担当ごとのやり取りをした上で、ここに私達のステップアップしたものだと思うので、2行目に出てくる実現できない理由はどこにあるのかっていうのを疑問形でのせる段階ではないのかなと少し感じました。むしろ、その理由を私たちが最後に評価としてまとめるのかなと思うので、その案の所で実現できないのであればこういうことをすべきだっていうのが書かれていると思うので削除いただきたいのと、工夫が必要ではないかって疑問形になってますが、これはもう断定していただいていいかなと思います。

手打会長 工夫が必要だっていうことですね。他の方、いかがでしょうか。高野さん、何か追加のご意見ありますか。ここに書かれていることでよろしいですね。

高野委員 そうですね。委員を選任するときの方法について工夫が必要ではないかと提言がされているので、はい、私は問題ないと思っています。

手打会長 はい。それでは施策2を特にご意見、池谷委員からの意見、他にはございませんので、次に施策3の方へ移ってまいりたいと思います。施策3は、男女平等参画の視点に立った防災・復

興体制の確立ということですね。施策3もですね、女性の視点を取り入れた防災対策が行われていると感じる人の割合がですね、だいぶ減っていますね。これは、近年いろいろな地震ですね、が起きて、あの大規模地震が起きるのではないかとというようなことが叫ばれてますので、切実な問題ではないかと思えますけれども、そのところをですね、女性の視点というところが行われているというふうに感じる人が、策定時よりもですね、減っているということで、これは令和5年度の台東区民意識調査ですよ。どうでしょうか。何か、これでお気づきの所コメントございますでしょうか。私もですね、これは、女性の視点を取り入れた防災対策が行われていると感じる人の比率は少ない、全体的にいいますと9割位、90%位の人達にはそれは分からないと答えているのか、それともいや、防災対策が行われるっていう、その行われていると感じた以外の、どういうその選択肢ですね。どんな選択肢があったんですかね。

**事務局(男女平等推進プラザ長)** そう思う、ややそう思う、どちらでもない、みたいなかたちでしか設問ないので。そう思う、ややそう思う、どちらとも言えない、あまりそう思わない、そう思わない、あと、わからないというので。わからないというのが全体だと、無回答も入れていいですかね、わからないと無回答だと全体をいれて57.2%。女性においては56.3%、男性は55.2%ですので、男女比はさほどないのかなと。わからないか無回答が約半数です。

**手打会長** 今のは、そうすると、わからないか。

**事務局(男女平等推進プラザ長)** わからないか、無回答が約半数です。

**手打会長** ですよ。そうなんでしょうね。ですから、ということは、そして、あとはそうする40%ぐらいですか。弱ぐらいが、ややそう思わない。ややそう思わないっていうふうになりますか。

**事務局(男女平等推進プラザ長)** あとは意識調査なので、何とも言えない部分はあるんですが、前回調査の平成30年度だと、この、わからない、無回答というご意見の方が23.1%だったにもかかわらず、令和5年度は57.2と、ある意味、真面目に考えてわからないのか、意識してないでわからないのかまでわからないんですが、そういったかたちではありました。

**手打会長** まあ、この数字をどう評価するかっていうことで、どうでしょうかね。私は通知を見て、多分取り組みを皆さん知らない。知らないから、行われているだろうかもわからないから、どっちかっていうのもわからない、ノーアンサーっていうのは、ですね。どちらかとそういうふうになんていうか、ちゃんじゃないかなっていうように思うので、ですから、評価のところにもありますように、もっとなんでしょうかね。どうぞ、木村さん。

**木村委員** 女性の視点を取り入れた防災対策が行われていると感じる、どういうところで感じたかって、要するに、例えばテレビとかいろんなところで、そういう防災の拠点のところに生理用品が備蓄であるとかいろんなそういう、女性の気持ちを、女性がこういう避難の時に困るとかそういうの

が、やりますよとか、結局テレビとかそういうところで、そういう対策も考えてくれているんだっていう点で、女性の意見も取りいれてくれているんだって感じている人と、個々の意識がまだどこまで女性の意識、そういう情報で感じているっていうふうに言ったのか、それとも、会長が仰ったように、本当に個々の意識はまだわからないっていうのは、そういう時に行政がどこまでやってくれているのかとか、そういうのを情報とかもやってるのかなっていう程度で、それでわからないって回答になっていると思うので、個々の意識の向上がまず。それと、情報提供とかそういったところで、意識付けしていったって、更にそういったこういう点でなぜ感じるのかっていう、分からなく、じゃあその理由はって回答があると、こういう点で感じるってその人は回答したんだっていうのが分かるというなど。

**事務局(男女平等推進プラザ長)** まずは、何点かあるんですが、思う、思わないの理由というのは、設問上ないのでそこは難しいというのがあります。あとは区民の意識調査だと、2年に1回やるんですが、今年、令和7年の5月に区民の意識調査を取っていて、ここは母数が2,000で取っていて、回収率が大体52%なんですけど、こちらに関してが、この3年間で参加したことのある防災訓練はなんですかという設問が実はありまして、実は参加したことがないというのが64.8、つまり今、木村委員が仰ったように、そもそも参加されてない部分というのものもあるのかと、若干思っているところでございます。

**手打会長** 永田さんの地元の方で、町内会の活動等もどうですか。

**永田委員** なかなかそういう意味では、町内会でも防災訓練がここのところ暫くやってなかったかなど。それともう一つは、区の防災の備蓄に関しても、ほとんど知りません。何がどんくらい、どこにあるかっていうのが、ほとんどの方が多分そういう感じでやってる。分かってる方は分かってるけども、今度逆に言うと、こんなもんもあるのって終わっちゃってるんですよ。実際に何が必要だかっていうことの、いわゆるもっと前のね、段階の時に女性の視点が入ることによって、単なる女性の生理用品とかそんなものばかりではなくて、下着類とかいろんなもんが増えてると思いますよ。例えば子供の毛布とか。そういうのは多分意識がないと思うんです。そういう点では、こんなことが必要なんだなっていうのをやって来る時にそういう視点が入ってくると、当然増えてきますよね、いろんな項目がね。そんなものがどこまで備蓄ができるかっていう問題もありますし。この前何回か行って、いわゆるトイレの問題、いわゆる使い捨てのあれがあればいいよ、というかたちで単なるで終わってるわけですよ。とりあえず備蓄すればいいんですけど、正直、結構大変なんですよ。やってみて、それが固まって捨てるっていうタイミングの問題とか、そういうのは実際にやってみない人はわからないと思うんです。ありますよ、じゃあそれがどこにあって、どうするかたちをすればいいかって。今100均で捨てられるあれがあって、袋、主に持つようなかたちしてんでしょうけども、それ、個々でやってますけど、そんなの皆ってわけにいかないから、大きないわゆる簡易トイレみたいなもんね、そん中にいくつかやったりしてるみたいな形になってると思いますよ。そういうの実際に体験しないとわかんないような状態だと思います。それが普通にただあればいいって問題じゃなくて、やった時にそれを後で捨てる時とか、そういうのまでいろいろ考えてかないと出来な

かったっていうのが、私この前、ちょっと他所で聞いて、そうかなって、それもそういうかたちのものをただあればいいよって問題じゃない、女性はもっと大変だと思いますよね。そこらへんが正直に私の意識がない、そこら辺がもっと前の段階、どういうもんを揃えるかっていうのを次点の時には女性の意識が入ると、多少変わってくるのかなと。特にこの頃の若い方って結構敏感で、個室じゃなきゃだめだとかね、極端に言うと。なんかでみんな避難した時に、だーっと寝るんじゃ嫌だと個室が欲しいとかね。いろんな出てくると思うんですよね。そういうのって非常に難しい、デリケートな問題だと思うんですよ。だからそこら辺が、私はよくわかんないし、実際にあちこちの災害でやった方達が、数件、ここんどこ多いから、そういうところの問題点をもう一回見直してもらって、そういう話をすると、この問題はかなり解決するのかなって思ってます。

**手打会長** ありがとうございます。何かご意見ありますか、どうぞ。

**木寺委員** 今お話があったように、なかなか被災っていうこと自体が、防災意識になかなかあたってみないと分からないというのがあると思うんですけども、それはなってからでは遅いので、その前にとかからも、例えば災害のなりにはこうするんですよ、その際に女性のためにはこんな事もやっていますとかいうことをちょっと周知していくっていう機会を作ったりするしかないのかなというところであります、まずは、知ってもらってということが大切ですよ。

**永田委員** 周知っていうのは、かなり大きいですよ。こんなことをやってるんですよっていう方が、防災の方に関係なくても、そういう話があること自体が防災の方に反映してくるだろうし、この中に意識が増えてくるかなっていう、意識は思いました。

**手打会長** これは部局でいくと、どこになるんですか。

**事務局(男女平等推進プラザ長)** 危機・災害対策課というところになります。危機・災害対策室というのがありますので。前回の会議でやはり、指標がこれでいいのかとかっていう話もありまして、あと数値が下がりましたということで、所管課に問合わせたと、やはり男女別でそういう統計とかあまりとってはいないので、すぐエビデンスとして出せるようなものはないと。ただ、女性視点っていうのは、自分のとこでも取り入れているっていうことで実は情報をいただきまして、女性用備蓄品の充実ということで、令和4年度に関しては、区内全避難所に生理用品を夜用を新たに整備し、令和5年度には2次避難所にも新たに同じく生理用品を配備したと。令和6年度は区内全避難所に授乳服セットを新たに整備、また、6年度ですね。6年4月に台東区の中に助産師会というのがあるんですが、そこでいわゆる、妊産婦の支援のための協定というのを結んでるということで、これをもらうまでは私も知りませんでして。確かに永田委員が仰るように、やってはいるけど、やはり分かってないとかっていう部分が大いなのかもしれないです。こちらも所管に戻させていただきます。

**手打会長** 今お話を聞いていて、体験するっていうことですよ、実際に使ってみたり。そうすると、

これよりもこっちの方がいいとかですね、というようなことで、ですから、避難訓練がただ、なんでしようね、どっか広場に集まるとかっていう。それは勿論大切なんですけれども、避難経路とかね。ですけれども、実際大規模災害になりますと仰られたようなですね、トイレの問題とかですね、ということが一番です。それはいろんな製品っていうかありますでしょうから、それを体験しながら区民の皆さんが、自分たちでこういうのがやっぱり必要だっていうような要望をしていくっていうようなですね、大事だなって、今お話を聞きながら思いました。その辺、ぜひ危機・災害対策課の方へお伝えください。

**事務局(男女平等推進プラザ長)** ありがとうございます。

**木村委員** 皆訓練というと、全員参加するのはまたちょっとハードル、申込んでとかあれですけど、本当に出前講座じゃないけど、町会じゃない、出前で、区ではこう利用してますよとか、もうどんどんどんどん参加するのは時間とか大変なので、そういったかたちで周知、もうやってるのかもしれないんですけどね。

**事務局(男女平等推進プラザ長)** そうですね。区民の意識調査からすると、参加したことないというの、どの年もずっと高くてですね、ただ後多いのは、学校・勤務先の訓練が多い、母数としてほしい。その次に今おっしゃられたように町会主催の訓練というのがあって、その次の次位な感じで、台東区主催の訓練という感じではあるようです。ただ令和5年度からこの3年間ということなので、令和3年度までは今までに参加したことがある訓練ということなので、指標の取り方が違ってはいるかと思いますが、いずれにせよ参加したことがないという回答が多いというのが前提として、防災目線のところからあるかと思いますが、その点、ただ防災の計画ではないので、男女の視点のところでどう上手く入り込むかはちょっと工夫をさせていただきたいと思います。

**木村委員** 危機管理の方でね、そういう情報も皆さんに知っていただきたい。

**事務局(人権・多様性推進課長)** ただ、申し訳ないんですけども、災害用の消耗品っていうのは、基本的に各自でご用意いただく、食料品と同じで。逆に備蓄がありますよということ、安心して自分で用意しなくて、とても数が足りなくなってしまうというのがありますので。実をいうと災害トイレ計画というのを今策定中なんですけれども、学校のPTAとか、あと障がい者団体とか、あと外国人とかそういったもの、災害弱者と言われる方に直接お話聞いて、トイレの在り方っていうのを計画していくっていうやつをやっている。適宜そういったものをやっていますし、さっきの防災の講座でいえば、各町会でご希望があれば出前講座というのをやってくんですね。どうしてもトイレって、うちの職員も例えば東日本に行ったり、能登半島、熊本も行ったとかって派遣者が派遣されている。でも悲しいかな、田舎ばっかなんですよ。避難所が十分足りてる所ばっか行ってるんで、変な話、台東区で避難所全部足しても2割なんです人口の。でいう中で逆見れば、なかなか数的な整備と質的な整備となかなか両立し難いところはあるんですけども、一生懸命やっていることはやっている。ただ、感じる割合でするので、あくまでも。そうしますと、まずは皆さん町会とかの防災

に案内しても、まず町会に入らなかったというのもあったりとか、或いはそもそも入っても参加してくれないとかいうのもあったりとかして、この指標っていうのが良いのか悪いのか、先ほど言ったとおりなんですけれども、全くやっていないと言うよりも、むしろさっきも仰っていただいたとおり、進んではいる。進んではいるんですけど、生理用品いっぱい、10万個用意しましたよ、なんて口が裂けても言えないので、それはご理解いただければ幸いかなと。10万個は適当に言った数です。

**永田委員** ここら辺の、今度逆にPRをどうするか、皆さんにね。

**事務局(人権・多様性推進課長)** そうですね。逆に消耗品の数って、なかなかPRしがたいところがありますけれども、じゃなくて、例えば授乳 TENT とか、ああいうのは用意しているところは用意かしているんで、PR していかなくちやいけないかなと、所管には伝えていこうかと。

**木村委員** 各家庭でも用意しましょうと、そこは言っていたかかないと。

**事務局(人権・多様性推進課長)** そうですね。食べ物とか常備薬とかってのは盛んにお願いしているところなんですけど、常備薬って普段飲んでる薬とかなんですけど。ぜひその辺と合わせてやっていきたいなと思ってます。

**手打会長** ありがとうございます。まだまだ正解があるわけじゃありませんけども、ただ、そう悠長にしてられないこのご時世で、ですね。色々対応をとっていくような手立てをお願いしたいなと思います。それでは続きまして、施策4の方の「職業生活における女性の活躍推進」というところでですね。女性の就業・登用・起業の機会拡大ということで、評価指標として職場での男女差別が特にないと思う人の割合というのが、策定時よりは達成できていないということですね。これも令和5年度の台東区民意識調査を基にした、データのようにありますけれども、どうでしょうか。これは調査の職業生活におけるっていう限定がかかっていますから、専業主婦の方とは除かれている。或いは高齢者で。高野さん、ご意見いいですか。今事務局の方が調べてる間、じゃあ高野さん、どうぞご発言ください。

**高野委員** ありがとうございます。評価指標が職場となっているんですけども、結構、社内でよく聞くのは女性の起業された方とかで、出資者とかからハラスメントを受けるとか、立場が上の方が男性っていうところでのハラスメントとかがあったりとかするということと、あとは仕事の内容ですよ。部署によって、その男女の差別があると感じてる。女性の従業員が多いところとかがあったりとかするので、そういうところのなんですかね。これもまた、属性とかその人がいる立場によって変わってくると思うんですけども、そういうところの意識改革は必要だなというのを感じております。

**手打会長** はい。ですから、この台東区民意識調査で、38.8%の人が男女差別が特にないっていうふうにあげているけれども、それはいろんな属性によって変わってくる、この数字に表れていないような事例があるんじゃないかということですね。

**高野委員** そうですね。あと、声を上げづらいというのがあると思いますね。

**手打会長** この意識調査には、ですから反映されてない、何かそういう被害にあったような方がいるけど、そういう人達のなんでしょうね、そういう行為を汲み取るような何か、別な手立てが必要じゃないかっていうことですね。区民識調査だけじゃなくてね。

**高野委員** はい、そうですね。評価で書かれている実態把握を強化し、事例発信するっていうのを重要だと思っています。

**手打会長** という声があったということです。

**事務局(男女平等推進プラザ長)** ちなみに正規の社員と非正規パート、内職も含め、自営業、自営業の家族従事者がどうですかという事でフィルターかけられてます。いわゆるその設問に答えてないのが、学生ないしは職業に就いていない方ということになりますので、働いていらっしやる自営業の家族従事者をどこまでかってあるかと思えますけれども。

**手打会長** 特にないって思う人以外で、だから38.8ですよ、これはね。それ以外の7割、6割位の人というのは、どんな回答しているんですか。

**事務局(男女平等推進プラザ長)** ある、ない、と。あと、男性または女性だけの職場なので当てはまらない、っていう設問に。

**手打会長** 当てはまらない。

**事務局(男女平等推進プラザ長)** だけで。当てはまらないに。

**手打会長** 二者択一。

**事務局(男女平等推進プラザ長)** ほぼ二者択一、ありなしと、該当しません。

**手打会長** そうすると該当。ああ、そうか、そうですか。ない人はそうすると6割位。

**事務局(男女平等推進プラザ長)** ないと答えられた方が70.9%、あると答えられた方が18.6%、当てはまらないとなった方が7.7%というかたちになってます。ただ、これに関しても、男女のクロスは取っておりませんので、総数での判断となります。

**手打会長** この今の数字は令和5年度の区民意識調査ということ。そうですね、なるほどね。数字

だけ見ると、7割の人が特にないって答えてるってことです。池谷さん、こういう数字どう見ますかね。あるって答えるのに、ちょっとプレッシャーがかかるかもしれないよね。

**池谷副会長** まあ、そうですね。

**手打会長** ないっていうのはつけやすい。少しサバを読まなくちゃいけないかもしれないね。あるないっていうのは、そもそも意識調査ですからね。そう考えてる人は7割ぐらいはいるというふうに、取らなくちゃいけないってことです。宇田川さんですか。どうでしょう。どんなふうなご見解をこの数字を見たりして、どういうふうに思われますか。

**宇田川委員** 今のお話だと、特にない、差別がないと思う人の割合が38.8っていいんですよね。

**手打会長** そうです。そうですね。

**宇田川委員** だから、これが少ないってことだと思うんですけども、多分ここにも書かれていますけど、中身的にどこを差別的だと思うのかってところが、結構細かく分かれてくるのかなと。ご意見の方にも委員からのご意見にもありますけど、固定的役割分担ってのとハラスメントとそれ以外で云々ってのも結構中身的には違うものだと思うんです。だから結局その中身に合わせて、啓蒙開発活動にしてもそれぞれにおいてやっていくと、例えば弁護士であれば、ハラスメントに関するその企業さんとかに始めて、やめてねというような啓蒙活動みたいなこととか研修とかはやりますけど。ただその固定的な役割分担みたいなことに関してはあんまりやらないんです。そういう研修みたいなことは。だから、それぞれに応じて何か必要なことをやっていかないと、多分この数字ってのはやっぱり変わらない。中身的にどういうサービスを思う部分がどこなのかってところで、ハラスメントが多いのであれば、やっぱりハラスメント対策みたいなことをしなきゃいけないし、役割分担みたいな固定概念だということであれば、そういう方向での啓蒙開発活動が必要なのかなというように思って、特に事例発信ってのも多分そういう事で、こういう場面でやっぱり皆さん差別的に感じてるってことをやはり周知していただいて、その対策を個別に取っていくってことが必要になるのかなと感じました。以上です。

**手打会長** ありがとうございます。

**事務局(男女平等推進プラザ長)** すみません、一点訂正させてください。先ほどある、ないで出した数字なのですが、それは一つだけの設問で、募集や採用に男女差があるというものの内訳でした。つまり、あるない、当てはまらない、無回答ってあるんですが、その中で選択肢が9個あって、その9個それぞれにあるなしで答えてもらって、トータルして38なので、あるの方がいいですかね。ないと思う、どっちがいいですかね。最もあると答えられた設問に関してが、これももちろん男女のクロスないんですが、あるなしでいくんですが、男性が育児介護休業を取得しにくい雰囲気

があるというところで男女差があるというのが 37.4 が最も高く、あるという設問で一番低いのが教育研修を受ける機会に差がある、これが最も低いです。失礼しました。

**手打会長** じゃあ、ここに出ているのは。

**事務局(男女平等推進プラザ長)** 足した、すみません。9 設問あって、ひとつ目が募集や採用に男女差がある。もうひとつ目がそれがあると答えたのが 18.6。次いで、賃金昇給の面で男女差があるが 21.0。女性の仕事は補助業務や雑務が多い 24.0 とあると答えた方が。希望職種に就く機会に男女差があると答えた方が 17.0。先程申し上げた、教育研修を受ける機会に差があるが最も低く 6.1。次いで、女性が育児介護休暇を取得しにくい雰囲気があるは 12.5 で、これが二番目に低いです。次いで男性が育児介護休暇を取得しにくい雰囲気がある、これが 37.4 で最も高い。次の設問が、女性には結婚退職や出産退職などの習慣雰囲気がある、これが 12.1%で三番目に低い。最後は男性には成果を求めるが 30.1 で、これが二番目に多いというかたちになります。それらを全部あるなしを足して行って、総合的に該当しないってというのが、どうも計算上 38.8 という数字が出てきます。失礼いたしました。

**事務局(人権・多様性推進課長)** どれにも該当していないってこと。

**事務局(男女平等推進プラザ長)** 該当しないみたいです。

**事務局(人権・多様性推進課長)** 今言った項目の全てがないよって答えた人が 38.8 っていうような計算だそうです。すみません。

**池谷副会長** そんなデータの使い方ってあんまり聞かない気が。

**事務局(男女平等推進プラザ長)** そうなんです。なので私も一行しか最初思わなかったら、よくよく読んだらそういうふうに出てるんです。

**池谷副会長** その項目にないかたちの男女差別を感じてる人が、明らかにはならならんってこと。

**事務局(男女平等推進プラザ長)** ならないと思います。

**手打会長** そうだよな。この数字をどうするかだよな。

**永田委員** この評価、ここの上の文章からいった、文面から行って低いとか言われると、なんか違うかなっていう、今の。設問の中のこの割合が低いっていうんじゃないで、全体的なものだとこれ絶対違うような気がしますね。

事務局(人権・多様性推進課長) 確かに仰るとおり、38.8 って異様に低いなって感じはしたんですが、ぱっと見たときに。

永田委員 だけどこの、特にないと思う人の割合で、こんな数字じゃないなと思って私も見てただけど。そうですね、やっぱり設問とこれの数値と乖離しているような感じがしています。これでいくとね、そんなに今の動きとしては、そんなにこの目標自体にもうちょっと近付くか下手すりゃもう上にいくようなこの時世だって、なんか違うかな、やけに低いかなって感じたんです、私。

事務局(人権・多様性推進課長) 特に 5 年間の推移なんで、変な話、景気が悪いときって、ここってどんどん悪化するじゃないですか。だけど景気が上回って、いわゆる上に達していると言われてはいるんですけどというのは理解できなかったんで、ちょっとその辺は。

永田委員 実際に女性の方が今職場に対して、動きが多いと思うんですよ。設問とこの数値とが違うような気がして、と思います私は。

事務局(男女平等推進プラザ長) ちなみに、今のは 70 ページです。オンラインの方は台東区のホームページの中に、くらし手続きの中に、人権男女平等というページがありまして、そこに、男女平等推進の中に、男女平等に関する意識調査、こちらをウェブでご覧ください。ちなみに、この設問に関しましては、今回の第 5 次計画の、令和 2 年の時から新たに追加された指標のようでございます。

手打会長 この問いの 70 ページの問いの 6 の 1 ですよ。あなたの職場では次のような男女差別があると思いますかって、○(まる)は当てはまるものすべてにだから、(ア)から(ケ)の中で、複数選択してるわけですよ、回答者は。

事務局(男女平等推進プラザ長) はい。

手打会長 ですから、募集や採用時に男女差があるに○(まる)つけ、そして希望職種につく機会に男女差がある、だから(ア)とか(エ)に○(まる)をつけてる人もいれば、(イ)とか(オ)とか(カ)とかに○(まる)をつける、様々なんですよ。

事務局(男女平等推進プラザ長) そうですね。9 項目に亘って、あるとかないとかになっていますので。

手打会長 そうですよ。ひとつでもあるに○(まる)をした人っていうのは。

事務局(男女平等推進プラザ長) そこが下に書いてある、ひとつでもあるに○(まる)をしたか、または問 6 の 2 で記入がある、いわゆる差別があると感じている人の割合は 61.2%ということで

す。一つでもあると感じた方が 61.2 なので、そこから。

**手打会長** その 62.1 ってのは、どういう数字なの。

**事務局(男女平等推進プラザ長)** 61.2 ですね。ひとつでもあるに○(まる)をつけた方、或いは差別があると感じている方の割合が。

**永田委員** これは平均じゃないんだ。

**手打会長** そうですね。平均じゃないですね。

**事務局(男女平等推進プラザ長)** 平均ではなく、ひとつでもある方。

**永田委員** だから、そこら辺の指数のとり方が違っているのかなあとと思います。これでいくと、ほとんどないっていうのは、ここでいくと、ほとんどの方がない方が多いわけですよ、この全体で。ところがそれでひとつでもある方は、どんどん増えていくって感じ、だからこの数字が低くなってるっていう感じで。これで見ると、ないっていう方がほとんどのかたちで、大きくでてるわけですよ。

**事務局(人権・多様性推進課長)** そうですね、正確に言うのであれば職場の中で、募集や採用に男女差がなく、かつ、賃金・昇給面で男女差がなく、かつ女性が仕事で補助的な業務や雑務が多くなっていくようなイメージになりますよね。

**永田委員** ちょっとこの数字と乖離しているのかなと、私はこれで見ると思う。

**事務局(男女平等推進プラザ長)** つまりあると答えなかった方の割合っていうことですよ。ひとつでもあるから、特になんとも思わなかった。

**手打会長** 例えば 100 人いるとしますよね。100 人の人でどれかですが、あるというのに、この(ア)から(ケ)全部に○(まる)つける人もいれば、ひとつしか○(まる)つけない人もいますよ。バラバラですよ。そうすると、回答としては最大 100 から 900 になるんですよ、最大ね。複数ですから。それをトータルの、どうしてこの数字が出てくるのか、まだ僕は今考え中なんですけど。

**事務局(男女平等推進プラザ長)** 全てになしに○(まる)を付けた方が 38%だとかっていう感じの言い方が、分かりやすいのではないかと思います。

**永田委員** そうですよ。そういう取り方ですよ、この数字はね。ひとつでもあるとしたら、こっちは入らなくなっちゃうってことですよ。ここら辺がちょっと、この会議で見えてくるのかなと。

事務局(男女平等推進プラザ長) いわゆる9個の設問に対しては、ないと答え続けた方がある意味それだけいるのか、みたいな。

永田委員 それでこの数字を出しちゃうと、ちょっと違ってくるのかなと。だから、この指数もそのとおりでやってるのか、150%のあれなんで。それだと、かなり難しいですよ、この目標自体が。

事務局(男女平等推進プラザ長) そうですね。昔ではありそうですものね。

永田委員 ええ、どう考えたってありそうですよ。立場、立場によってね。この問いとこれが、どうも一致しないような気がします。

手打会長 この数字につきましては、どうですか、リモートの方々何か、こちらでは調査票を見ながら考えている、どう理解したらいいかっていうことで議論しているんですけども、少しこれは事務局なりに考えて検討していきますか。お願いします。

事務局(男女平等推進プラザ長) はい、わかりました。

手打会長 それでは、施策の5の方に入ります。ワーク・ライフ・バランスの実現というところで、仕事、家庭生活、個人の生活の調和が取れていると考える人の割合で、未達成だということですね。

事務局(男女平等推進プラザ長) これも意識調査でご覧になるのでしたら、80ページをご覧ください。80ページの現実の方の令和5年度のところに、すべてとれているとあるのが10.9というかたちです。これに関しても設問がご覧のとおり、仕事を優先、家庭生活を優先、個人を優先ということでっております。これに関しては次のページに年代及び性別があります。先ほどの仕事優先というの、先ほどのこの数値をお伝えしました。

木村委員 これに関しても男女年齢別に分かれてはいるけど、榎本さんの評価で、大企業で勤めている人と、中小企業ではまだ足りていないって、まさに企業の勤め先でやっぱりまだ足りてないってことで、高野さんがやはりそういう認定企業が増えるといいなみたいな、大きいところではそうやって考えてくれて、小さいところでは難しいのかなと。

手打会長 むしろこれは池谷さんからのご意見を伺いたいんですけども、ワーク・ライフ・バランスって仕事、家庭生活、個人の生活すべてバランスがとれてるってということではないんですよ。要するにどれだけ満足するか。

池谷副会長 満足度。

手打会長 ですよ。そうした時に、仕事も家庭生活も個人も生活がね、満足してるって希望をそ

んなに多くないと僕は現実的にはね。ただ、この表を見ていて、仕事よりも家庭生活を優先する現実とかですね。個人の生活を優先するとかいう比率を足していくと、仕事よりも多いんですよ。あとは、家庭生活と個人の生活を優先。だから、仕事オンリーっていうような生活スタイルをとる人は、ある意味では少数派になっていて、個人の家庭生活や個人の生活を大事にしようとする数字がここでは出ていますから、このワーク・ライフ・バランスの実現というところで、未達成だっていうけども、家庭生活も仕事も個人の生活もすべてっていうふうに、そういう生活をもと、なんだろうな、このワーク・ライフ・バランスでっていうことで確立、むしろそういうことを求めることっていいんだろうかっていうか、率直に思うんだけど、どうですか。

**池谷副会長** 求めることは自由だとは思うんで。私がこの表を見て、問題だなと思うのは、仕事を優先したいっていう希望に対して、実際に仕事を優先せざるを得ないっていうギャップが起こっているのは、思ったとおりの生活ができていないということなのかなっていうふうに思いました。こうするとギャップがあるって、一番大きいんじゃないかなあ。

**手打会長** それでもまあ、ギャップは大きいんだけど、これは僕はもっと大きいかなと思ってるんだけど、そうでもないのかな。いや、非常に今の社会で、ある意味では個人化してるっていうか、そういう風に見て取れないかな。だから個人の生活っていうか、そっちの方へ優先度が高くなってきている。ですから、このワーク・ライフ・バランスのこの 10.9 っていうのをどう評価するかなんですけれどね。こっちの 80 ページの表を見るとなんだろうなあ、バランスを取ることが、それを目標にしているのかどうか。

**池谷副会長** 確かに、それがそもそもいいことだっていう前提のもとでそうなっている、評価指標になっているので、という意味では問題、問題っていうか、趣旨が違っているというように思う。評価指標自体の問題点は勿論指摘はできると思うんですけど、それ自体を変えるわけにはいかないんですよ、この最終段階です。

**事務局(男女平等推進プラザ長)** 最終段階なので、指摘していただく分には皆様方のご指摘、いわゆる区長の付属機関ということでの指摘といく分においてはいけるんですが、第 6 次計画についても同じ指標なので、じゃあそこをどうするかっていうのがちょっと個人的には。今回結局それで思いっきり指摘しました。じゃあ来年度から同じ指標で結局検証しますっていうところを確認しておかないと、結局第 6 次計画を変えとなると、また大騒ぎになるので、そこをなので両輪としていくのか。今回指摘していただく分にはご意見なのでいいとは思いますが、その指摘した後の体制をどうするかっていうのは少し意識しとかないといけないのかなと思います。

**事務局(人権・多様性推進課長)** 指標自体は作っちゃったんで変えられないと思うんですよ。最終評価として、いわゆる第 5 期の最終評価として、これがだめだよっていうのだったら、最終的な意見にいわゆる指標とは別に併記することは可能だと思うんですよ。その時は進捗管理をサブ的にやっていくことは可能かなと。

**手打会長** ワーク・ライフ・バランスについては色んな考え方があって、これひとつのですから、区民の意向を出しているけども、そのワークとライフのバランスの取り方ってのは多様だってような、そういうコメントがあってもいいんじゃないかなと思うんですよね。はい、どうぞ。

**永田委員** 今、その話でいくと、こっちの希望の方ありますよね。希望の方のバランス、これ見ると、30年と令和5年とこれと見ると、希望も今10.5%のところとかが、希望は35.いくら、それが1/3位なので、それから30年度は少なかったのはやっぱり当然少なく、それから仕事優先の方も見ると増えてきてるんだけど、この10.何%が30何%から希望というより、だいぶこう上がってるのかなっていう意識がここで見えたかなっていう、思ったんですけどね。未達成ではあるけども、もうどんどんそっちに近付いてるかなっていう意識、希望としては30.何%あるけど、10%まで上がってるっていう意識でこれは見えたんですけど、この数値自体。

**手打会長** 今その永田さんの仰ってるのは、仕事、家庭生活、個人の。

**永田委員** 全部バランスよくなったた。

**手打会長** それが令和5年の場合、35.7、それが希望ですよ

**永田委員** 希望です。

**手打会長** だけど、現実はそうじゃない。3分の1位に減っちゃってるわけでしょ。だから、いや、それは希望が実現されてない。

**永田委員** ないけども、でもその前の平成30年度の確認と比べてみると、今少しずつよくなってるかなっていう、数値にとれたんですけど。

**手打会長** なるほど。あ、ほんと若干ね。

**永田委員** 若干、両方見てくとね。だから、前の指標と比べても見えてるし、今度逆に仕事優先のところ非常に増えてるけども、頑張ってるというイメージが見えたんですよ。これを達成するには、やっぱりこういうことが必要だとは思いますが、これはかなりの成果だと思ってます。思ってみたんですけど、いかがでしょうか。

**木寺委員** 実際にこの評価項目で挙げてるわけですから、それが改善されてるというほど評価欄にも最初の3行に書いてあると思うので、それを改善されてるということを一定あると思うので、そこはいいのかなと。そこで、その他云々と言い始めるときりがないので、これはこれで評価して、目標が高いというのもあるんでしょうけれども、それは希望を見ても30は超えてるということだ

からそれはそれで、それを目指していくということで、あえてここはいじらない感じなのかなって気がします。

**手打会長** このところも少し、この委員会でもご意見があって、とりあえずこの数値の見方っていうのは様々あるんだって位のことは、最後に説明書いていただくということでいたしましょうか。それでは続きまして、施策の 6 ですね。子育て世代・介護者への支援というところに入ります。台東区が子育てしやすいと感じる割合、これ達成されているわけですね。これは基になるのは、次世代育成支援に関するニーズ調査というデータですね。次世代育成ですから、結構これは若い方。

**事務局(男女平等推進プラザ長)** 令和 5 年 4 月 1 日時点で 18 歳未満の児童やその保護者。18 歳から 39 歳の方を対象に。

**手打会長** 18 歳から。

**事務局(男女平等推進プラザ長)** 39 歳の方。の 2 種類を対象に調査を郵送、またはインターネットによる回答ということでしたようです。

**手打会長** これはどう評価するかなんですけれども、区民の皆様から半数近くが評価していただいているというふうに理解しました。それからこれも確認なんですけれども、前回の議論にも出たんですけれども、評価案のですね、最初の一行目のところで、上昇率は 0.2%に微増だっている、0.2%でいいんです。数字みると 3.2、どっち。

**事務局(男女平等推進プラザ長)** すいません、失礼しました。

**手打会長** ここは修正ですよ。

**事務局(男女平等推進プラザ長)** そうですね、3.2 ですね。失礼しました。

**手打会長** よろしいでしょうか。他にどうでしょうか。このところはまあ、達成する、よかったなっていうことで。それでは施策 7 の配偶者等からの暴力の防止及び被害者保護ということで、DV(ドメスティック・バイオレンス)の被害経験がある人の割合ということで、減少してるということで達成ということで。大体こんなところでよろしいですか、この評価案につきましては、達成されてるということで肯定的な評価っていうことですね。それでは続きまして施策の 8 で、あらゆる暴力の防止への取組で、セクシャルハラスメントの被害経験がある人の割合ということで、このところは、ある人の割合が高かった、減少してないということですね。

**事務局(男女平等推進プラザ長)** もし、意識調査をご覧になるようでしたら、113 ページになります。次のページに経年があります。ただ、経年の方は男女比がないので。

**手打会長** 数値だけ見ると減ってはいるわけですね。114 ページの受けたことがあるっていう人の比率は下がっているし、セクシャルハラスメントの被害増えて。

**事務局(男女平等推進プラザ長)** 受けたことあるのが、令和5年度で 13.1 で、その前が 11.1 なので増えております。

**手打会長** そういうことか、ごめんなさい。逆に見てました。そうですね。増えているわけですね。

**事務局(男女平等推進プラザ長)** 前回の富永委員の増えてて当たり前でしょみたいな、その被害を受けた方っていうのは一回受けたらずっと受けてるわけだからっていうご意見はいただいたんですが。

**手打会長** そういえば、そうでしたね。

**事務局(男女平等推進プラザ長)** 一応は理屈には沿ってはいます。そうすると、じゃあ減少って言うところまでご意見はいただきましたけれども、そこも事例の評価するときには何か、別の視点を取り入れてもいいのかなとは思っております。

**木村委員** 新規と継続。

**事務局(男女平等推進プラザ長)** この指標が、ですか。次回意識調査とるときは、例えばここ3年とかって聞き方はできるかと思うんですが。この辺に関しては、やはり相談が例えばあった中で割合とかであれば、いけるとは思うんですけど、どのぐらいだったとか。その辺りは、評価今後していただく中では、数値というか根拠というかをどう示してるかについて、お時間をいただければと思います。

**手打会長** よろしいでしょうか、改善していただくということで。一応、ここの原案っていうことで了解ということで。施策9の生涯を通じた男女の健康支援で、乳がん検診から子宮頸がん検診ですね、につきましては、達成されているよというように出ております。何か、これについてコメントございますか。そうですね。はい、引き続きこの検診の受診率が更に高くなることを期待して。

最後の施策の10ですね。困難を抱える方への支援の充実ということで、人権が守られていないと考える区民の割合ということで、これも未達成ですね。人権は守られていないっていうふうに見える人の比率が少し高まっているということですね。それではこの区民意識調査のデータで、この区民意識調査では例えば高齢者の方だったら、どんな問題を抱えてるとか、ですね、個別にですね、高齢者とか障がい者、外国人への支援っていうようなことで、それから性の多様性に関するところ、これをもうひとつ一段下げてですね。つまり、守られていくか、いないかっていうのを多分聞いてると思うんですよね。だからどういう点、もうひとつ、どんなところに問題があるかというような

ことは、会の質問になると思うんですけど、それは聞いているんですか。

**事務局(男女平等推進プラザ長)** そこは、評価のところ、第2回の会議の前に委員さんからの質問でどういう内容でしたかっていうことがありましたので、入れさせていただいて、こちらにあるとおり、男女(性)に関する差別、子供やいじめという、この三つ挙げるものがトップ3というか、というご意見、回答でしたので、それをそのまま掲載しております。ただ、直近だと令和7年にもまた意識調査しておりますので、そこでは、順番というか内容、なぜ守られていない部分かっていうのは、若干変わってはいるんですが、どちらにしても令和6年度の評価になりますので、前回の令和5年度回答でいただければと思います。ちなみに大体2000位調査かけて、ここは性別とかのクロス集計はないんですが、そうですね、経年はあったんですけどクロスはないんですが、大体回収率が52%、で一番〇(まる)はいくつでもになりますので、一つだけではないということを前提として、一番多いのが先ほど申し上げたとおり、男女(性)に関する差別が43.2%、次いで子供に対するいじめや虐待が42.8、次いで障がい者に対する差別が38.4となります。先ほど例えば、その後はインターネットによる人権侵害が38.2、外国人に対する差別が27.1、同数でプライバシーの侵害も27.1という感じで続いております。後は職業による差別とか高齢者に対する差別とかっていうのもあったり、後は19.7%が性的指向や性自認を理由とする差別というのがございます。なので、分かりにくいですかね。人権侵害の理由としてつらつらと一応この時の評価、それが書いてはあるものでございます。

**手打会長** そういうデータを取ってなければ仕方ありませんけど、人権が守られていないっていうふうにですね、そういうように答えた人がいて33.2ですね。令和6年度の。

**事務局(男女平等推進プラザ長)** 5年の実績というか実施のものを、令和6年度に評価していただいた。

**手打会長** 例えば高齢者に対してが、人権が守られていないって人は、それはどういう。

**事務局(男女平等推進プラザ長)** そこまでは、ない。

**手打会長** ないわけですね、分かりました。そういうのはあると、あれですよ。どういうところで人権を守られてないって感じてるのかね。高齢者にしても、外国籍の人に対しても。それから障がい者ですね。そんなことが分かると、施策の取り組み方も違ってくるのかなというように思ったものですから、申し上げました。

**事務局(人権・多様性推進課長)** 全然話変わっちゃうんですけども、人権条例っていうのを作る区があるんですけども、作ろうとした区がありまして、そうすると話がまとまらないんですよ。それぞれ唱える人権が違ったりして。障がい者ひとつとっても、施行する人権って違うんですよ。それぞれ思うところが違うのでなかなか、単純に浅い意識調査っていう認識で、様々なミックスさ

れていると思います。ちなみに今の事由ですけど、母数の多さとか或いはメディアの取り上げる回数とかによって、かなり影響が出るのかなというのは感じてますね。

**手打会長** よろしいでしょうか。その後ですね。ジェンダーの視点による区政運営の推進というところで、台東区の男女平等推進基本条例の認知度につきましては、達成されていますけれども、はばたきプラン21の認知度やプラザの認知度は残念ながら未達成だということで、これは是非力を入れていただくと。どうですか、区民の皆様、大体こんな数字ですか、プラザとかはばたきプラン21の区民の認知度っていうのは、5人に1人位ですか。更に情報提供といいますか、広報に努めていただきたいなと思いますね。それでは最後に、男女平等推進プラザの充実というところで、これは取り組みの方向が並べられていったんですね。あと、国、東京都、NPO等との連携ということですね。よろしいでしょうか。こんなところで、こういう方向に沿ってやってください、ということで。それでは大変長時間にわたりましてですね、今日は、このまとめの議論をさせていただいてまいりましたが、更に今日の議論を踏まえながら、事務局の方で整理していただければと思います。

**事務局(男女平等推進プラザ長)** すみません、総評の1枚目ですが。

**手打会長** すいません、一枚目に戻りまして、総評をですね。台東区の男女平等推進行動計画に対する事業ごとの進捗状況によると、前回実績と比較して参加者等は増加している事業が多くあり、評価できると、一方で、審議会等における女性委員の割合や女性の視点を取り入れた防災対策が行われていると感じる人の割合が依然と低く、今後も引き続き方策を検討しながら働きかけていく必要がある。男女平等意識については、男性の意識改革が重要であり、男女平等意識形成の機会を設け、男性の意識改革を今後一層推進していくことを期待する。様々な課題を乗り越え、教育等による意識改革を進めるとともに、育児や介護等が男女平等の分担となるような方策の情報提供、女性リーダーの積極的な育成登用のための企業への働きかけと支援策の整備等、課題は多くあるが、男女平等社会の実現に向け進めていくことを期待するという総評になっております。本日の議論を踏まえて、若干の手直しといいますか、必要だろうとしていただければと思います。予定の時間目一杯になりましたので、今日のところはここまでにいたしまして。そうしましたら、今後の予定等に更に何か皆様方の方でこの場で、その他の議案でありますでしょうか。或いは事務局の方からお願いします。

**事務局(男女平等推進プラザ長)** よろしいでしょうか。端的にお話しさせていただきます。本日の資料を事前送付させていただいた際に前回の議事録を送付させていただきました。特にご意見ありませんでしたので、本日以降区のホームページに掲載させていただきます。またこちらの方は条例に基づく会議になりますので、本日の資料をホームページに合わせて掲載させていただきます。今日のご意見等まとめて最終的に掲載したいんですが、今日ご意見沢山いただいたので、もう一度まとめさせていただきたいと。ほぼほぼ内容固まっていますので、会長と副会長とご相談させていただいた上で日程は改めさせていただいて、次回で講評の、総評をピックアップする、させていただければと思いますので、また事前に資料を送らせていただきます。よろしくお願いいたします。私か

らは以上でございます。

手打会長 皆様、どうもありがとうございました。それでは引き続き最後の回、どうぞよろしく願いいたします。本日の会、これで閉じさせていただきます。どうぞ皆さん、良いお年をお迎えください。寒い時期が続きますけれど、どうぞお体を大切に。それじゃあどうも。

4 閉会

以上