

令和4年度第年度 第3回「はばたきプラン21」推進会議 会議録

日 時 令和4年12月22日（木）午後1時～

場 所 台東区生涯学習センター 3階 301研修室

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、牧田委員、宇田川委員、大西委員、小嶋委員、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、小野寺男女平等推進プラザ主事

（午後13時00分 開会）

1. 開会

2. 会長あいさつ

平沢会長 よろしくお願いたします。本日は、オンラインで1名の方が傍聴したいというご希望があるようです。傍聴を許可したいと思います、よろしいですか。

（異議なし）

（傍聴者入室）

平沢会長 次に出席委員の確認を、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 議事録の確定の問題ですが、副会長さん、どうぞ。

皆川副会長 修正をお願いしたい箇所がありますので、後で、また事務局にお話します。

平沢会長 ありがとうございます。ほかの委員の方も気になるところがありましたら、

今日中に事務局にご連絡をくだされば、修正の上、確定ということにいたします。よろしくお願ひいたします。

(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年度進捗状況に対する評価のまとめ

平沢会長 資料1につきまして、委員のご意見を事務局でまとめたのでしょうか。その辺りも含めて説明をお願いします。

事務局（人権・多様性推進課長） それでは、資料1についてご報告いたします。まず、ご報告の前に事務局から修正と申しますか、おわびのご連絡でござります。前回会議の折、本日の会議では、委員の皆様のご意見やご質問に対する所管課からの回答を踏まえ、会長、副会長と調整の上、評価案を皆様にご提示するという手順でご説明しましたが、作業日程の関係で、現在、会長、副会長との調整ができていない状況でござります。そこで、本日皆様のお手元には事務局が作成した案をお示ししております。この案につきまして、これからご説明をさせていただいて、本日、皆様からのご意見を聴取した後に、会長、副会長とともに改めて評価案を調整し、次回、第4回の会議で皆様にお示ししたいと考えております。作業が遅れまして、大変申し訳ござりませんでした。よろしくお願ひいたします。

平沢会長 このところ急に忙しくなりまして、こちらこそ大変恐縮をしております。

では、どうぞ、ご説明ください。

事務局（人権・多様性推進課長） それでは、資料1をご覧ください。

～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年度進捗状況に対する評価（案）について説明～

事務局（人権・多様性推進課長） 先日寄せられた意見と、本日皆様からいただく意見を考慮し、来年1月から2月の間に事務局で再度評価案を作成いたします。その後、会長、副会長と調整させていただき、完成した評価案を3月の第4回会議の場で皆様にお示しし、ご了解の後、区公式ホームページで公表させていただきます。

説明は以上でござります。よろしくお願ひいたします。

平沢会長 では、総評は最後にしまして、基本目標1、施策（1）の評価について、いかがでしょうか。

事務局（男女平等推進プラザ長） 事務局から、会場でご出席の方に追加資料を配付さ

せていただきたいと思いますが、よろしいでしょうか。配付する資料は、以前、皆様に郵送しました「令和3年度実施状況に係る意見及び質問に対する回答について」という資料です。大変申し訳ありませんが、オンラインでご出席の皆様には、資料をご用意できませんが、すでにお送りしてありますので見返していただければと思います。

平沢会長 前に送ってもらっている資料を再配付するということですね。どうぞ。

(資料配付)

平沢会長 先ほどの課長の説明も、この資料を基にして作りましたというご説明でした。見比べながら、ご意見があれば頂戴したいと思います。一つ一つの項目でたくさんの時間はかけられませんが、どうぞ。

皆川副会長 気になる回答などもあり、私がこの資料を出してくださいと申し上げました。まず、追加資料の事業番号7について、「男女が互いの違いを認めつつ」という表現が気になりました。その後に「個人として尊重される」とつながっているのですが、違いたらうと思いたいですが、男と女は違うからという話になると異質平等論に戻ってしまう表現になりかねないので、少々気になりました。こちらが、そのように懸念していることが、指導課の方たちに伝わってほしいですし、そういうことを基に、ここの評価もしたいと思います。リプロダクティブ・ヘルス/ライツなどの観点からは、そういう表現もありうるもので、そこを分かっているのかどうかがよく分からない記述になっているということです。

平沢会長 副会長さんのおっしゃることは趣旨としては非常によく分かりますが、指導課としてはこう書きたくなるのでしょうか。

事務局（人権・多様性推進課長） そういったご意見があったことは、事務局から指導課に伝えさせていただきます。

平沢会長 何かほかにございますか。大西委員、どうぞ。

大西委員 施策（1）ですが、評価指標の欄、策定時の全体72.8%、男性、女性と数値がありますが、令和6年度の計画目標は、なぜ女性の欄に数値が無いのでしょうか。

事務局（男女平等推進プラザ長） 誤って傍線にしてしまったと思われれます。申し訳ございません。

事務局（人権・多様性推進課長） 修正させていただきます。

平沢会長 ありがとうございます。では、施策（2）の評価はいかがでしょうか。

皆川副会長 参加者の性別の内訳を出してくださいと申し上げたところ、「把握していない」という回答がそれなりの数ありました。追加資料の事業番号16も「把握していな

い」という答えです。出してほしいというつもりで言っているので、来年度はどうするのかを伺いたいです。全体として他の欄にもあるので、これは総評に入ってくる話なのではないかと思います。同資料の事業番号18は、内訳が出ています。そのように濃淡があるので、例えば、評価にも「数字を出してください」と載せるかどうか考えるべきと思いました。

平沢会長 書いたほうがいいかもしれないですね。いかがでしょうか。

事務局（人権・多様性推進課長） 各々の評価に書くのか、総評に書くのかという、二つの考えがあるかと思います。今後、会長、副会長とのお話の中で、調整させていただきます。副会長のおっしゃるとおり、参加者等を把握しているところは、今回、書いていただきました。集計を取っていないところは書けないというのが現状ですので、それを踏まえて総評でどのような扱いにして、その後、区としてどういう扱いにするのかというのは、また別の次のステップがあるのかなと思います。そのような形で今回は整理させていただいたほうがよろしいかと思います。

皆川副会長 考え方及び回答の欄に数を書きつけていますが、今後どうするかということもあります。聞かなくても入れてもらえるよう欄を作るなどが考えられます。

平沢会長 他課との調整もあるでしょうが、今のご意向は把握していただいたと思うので、また、会長、副会長を含めて、最終的な決定をしたいと思います。

次は、施策（3）の評価について、いかがでしょうか。

皆川副会長 ここも同じ話があるということを申し上げます。追加資料の事業番号20、避難所運営委員会の委員数1,800人について、性別は統計がないということでした。避難所運営委員会に、女性のリーダーがいるということは大事な話です。女性のリーダーがいる、いないでは、避難所運営が全然違うという話は既にあるので、災害に関しては特にやってほしいと思います。

事務局（人権・多様性推進課長） 回答に「次回調査時には」という記載がございます。恐らく、毎年1回、台東区に45か所ある避難所の避難所運営委員会がありますので、その調査や実際の訓練等でそういった周知も進めていくのかなということが、この文言から読み取れると思います。次回からは把握していくのではないかと考えられます。

平沢会長 ご指摘のとおりだと思いますから、今のご回答も踏まえながら進めたいと思います。

次は、施策（4）の評価について、いかがでしょうか。

私から。片仮名の「アンコンシャス・バイアス」は日本語に置き換えられないのでし

ようか。

皆川副会長 アンコンシャス・バイアスは、そのまま訳すと「無意識の偏見」ですが、内閣府の男女共同参画局は「無意識の思い込み」としています。専門調査会では「それは違う」と言われたりもしています。なので、「アンコンシャス・バイアス」というのを括弧で次に付けるといった形になっています。端的に「アンコンシャス・バイアス」とするのは、国のように、「偏見」を「思い込み」とごまかさないということだと思います。

平沢会長 分かりました。意味さえ分かればいいんですけど、その辺りも気をつけながら参りたいと思います。

事務局（人権・多様性推進課長） この言葉が分からない方もいるので、括弧にするのか、欄外に意味を説明するのか等のやり方で、分かりやすい記載になるように工夫して、また、ご相談させていただきます。

平沢会長 私からは、それだけです。副会長さん、どうぞ。

皆川副会長 評価の欄で、女性活躍推進法に基づく協議会の設置の検討についても、引き続き進めてまいりたいとありますが、表現が弱過ぎるといえるのか、協議会がずっと設置されないまま調査中とされて、今年度もまた同じ形なので、了承できません。理由もいろいろありまして、台東区で実施しているワーク・ライフ・バランス推進企業認定の認定企業を「はばたきプラン21」推進会議で示してください、状況を報告してくださいと言っておりましたが、「パンフレットを配っています」と言われて、それで終わりになっています。その中身について、この会議で議論するということが全然行われていません。有識者が絡むということが、できていないように思います。認定企業は増やしていかなければなりません。協議会を設置すれば、それらができていくと思います。

また、女性活躍推進法の指針の改正がありました。男女間の賃金の差異を役所も含め公表することが既に始まっています。現在は開示しなくなった有価証券報告書での開示も復活します。追加資料の事業番号34では、それらと都の関係が、区の話なので関係ないというように読み取れます。それらも含めて女性活躍推進法が強化されているので、しっかりやっていく場が必要ですから、協議会を立てていただきたいと私は思います。この協議会は別途立てても良いのですが、この会議と一緒にするやり方もあります。川崎市ではやっています。報告してもらって「なぜ増えないのか」などを議論したり、「こういう企業はいいですね」など中身を見たりしているので、それをやってほしいと思います。

賃金の差異の開示というのはとても重要で、この取り組みにより賃金格差の是正が本

当に進むかもしれないと言われていました。三つの数字を割合で開示します。全ての従業員、いわゆる正社員、非正規雇用者、それぞれの男女の賃金の差異です。実額は出ませんが「あまりにも変だな」という印象の企業の人気がなくなるということで進めていこうとしています。どこかに開示すればよく、女性活躍推進企業データベースに出すのでなくてもいいようになっています。ですが、そこに出す事業主を増やしていかないといけないと思います。その意味でも協議会が必要だと私は思うので、この評価欄のような後ろ向きの書き方は、やめてほしいと思います。

平沢会長 区役所内で、このことについて何か議論はありますか。

事務局（人権・多様性推進課長） 全体では無いですが、人権対策を推進している関係の課や部の中で、上司には当然、毎年の評価は報告していますので、そのレベルにはなっております。

平沢会長 副会長さんがおっしゃることも一理あって、こういうものが正規に立ち上がっていると、また状況は違うと思うので、もう少し前に進める書き方もあっていいかなと思います。これは今のご意見も踏まえて工夫しましょう。

皆川副会長 設置してほしいんです。なぜ、調査しているとしているのに、先に進まないのか、全然、理由が分からないです。

平沢会長 強めに書いてもいいですね。趣旨は私もつかまえましたので、どのように書いたらいいのか、工夫しましょう。ありがとうございました。

では、次は施策（５）の評価について、いかがでしょうか。

皆川副会長 女性活躍推進法に基づく協議会の設置について、この欄含めて両方に書いても良いのではないのでしょうか。

平沢会長 そうですね。では、この辺りも文章を考えましょう。課長、いいですね。

事務局（人権・多様性推進課長） はい。

平沢会長 確かに、なかなか行政というのは進まないところがありますから、少し具体的に踏み込みましょう。他局との調整など、いろいろ難しいこともあるでしょうが、書くことは書きましょう。ありがとうございました。

では、次は施策（６）の評価について、いかがでしょうか。

皆川副会長 追加書類の事業番号３７に、トワイライトステイと乳幼児ショートステイの利用実績が書かれています。事業の規模感が私は分からないのですが、これらの制度があまり知られていないという話もあります。これについて、利用がたくさんされていると

いえるのか、そうでないのか、どうなのでしょう。

事務局（人権・多様性推進課長） 同じ欄のいつとき保育3，272回という実績から見て、トワイライトステイ3回、ショートステイ28泊と数字に落差があるので、実数的に満足している数字なのか。制度はあるが、あまり使われていないのかが分かりづらいたということですよ。

皆川副会長 そうですね。せっかくある制度なので、どんどん使われるべきですから、例えば「もっと既存の制度を使われるようにしてほしい」と評価に書くことが、いいことなのか、悪いことなのか。

事務局（人権・多様性推進課長） この実績の価値がどれだけのものか、正直、私も分かりかねますので、一旦お時間をいただき、調査の上で評価についてご相談させていただく形とします。実績が満足しているものであれば、評価には記載しなくてもということですよ。

皆川副会長 ということはあるかと思えます。いつとき保育は、すごく知られているのではないかと思えます。昼間も入っています。

事務局（人権・多様性推進課長） たしか、いつとき保育は、自由に使えたかなと思えます。例えば、美容院に行く間預かってほしいとか、親御さんのリフレッシュなど。トワイライトステイやショートステイは、親御さんの病気や介護など、条件が厳しかったかと思えます。ですので、これだけの実績なのかと思えます。この評価を作る際は、制度の内容も含めて確認の上、ご説明をするようにします。

皆川副会長 そうですよ。定員があまり多くないのは、条件が違うんですね。

平沢会長 課長さんの回答で、私も状況は大分把握できましたが、評価については今のご説明の通りとしたいと思います。

皆川副会長 追加資料の事業番号48、台東区高齢者実態調査について、性別の集計が行われていないのはなぜかと伺った回答が、無作為抽出・無記名回答のため性別を把握していないということでした。無作為抽出と無記名回答が、性別が書いてない理由だと読めるような書き方になっており、これはとんでもない回答です。このような調査で、そのことが性別を把握しない理由にはならないです。私は、社会学者でもありますが、このような調査では、性別の把握は基本です。有効回答がどのくらいあるかという把握も必要ですが、回答してきた方々がどんな人たちなのかということを見て、偏りがないかを見ないといけません。性別は当然その中に入るので、これを把握せずにニーズを捉えられるのかと思

ます。調査票に欄があるのか、ないのか、よく分からないですが、そういうことがあるのかなと思いますね。こういう回答は困りますということを、今日一番申し上げねばいけない。今後もこれは多分行われる調査だと思うので。

事務局（人権・多様性推進課長） その部分については、現実に性別の欄が本当はないのか等も含めて確認する必要があるのかなと思います。そのような意見があったということは申し入れることにはいたします。数年に1度行われる正式な調査ですので。

皆川副会長 そう思います。基本になるデータをこれで収集していると思うので、性別欄がないというのはとんでもないと思います。次回からは入れていただいて、性別の集計をしっかりとやっていただきたいと思います。

平沢会長 調査するときに性別を書かせないということを前提にしたのでしょうか。

事務局（人権・多様性推進課長） 高齢福祉課でやっているなので詳細は分かりません。

皆川副会長 男女別の集計は若干はあるので、調査票に性別欄がないということではないと思います。性別欄はあって、データはあるけど集計をしていないのか。そうなのであれば、集計してくださいねということです。だけど、追加資料の回答では、無作為抽出・無記名回答のためとなっているので、おかしいでしょうということです。

事務局（人権・多様性推進課長） おそらく決裁の上で調査を実施していると思いますので、その辺りも含めて、私から課長に今のご意見は申し伝えます。

皆川副会長 こういう調査で性別をとらないという決裁があったとしたら、とんでもない事だと思います。

平沢会長 私、最近では調査から離れているので、副会長さん、最近では性別を書かせるのが普通なのか、書かせないようになっているのか、どちらですか。

皆川副会長 いろいろな状況が出てきていますが、社会調査に性別欄がデフォルトで入らないというのは、およそ社会調査の常識から外れています。

平沢会長 まあ通常から言えば、そうですね。分かりました。この辺りは、今課長から回答がありましたように、確認をしながら進めましょう。ありがとうございました。

では、次は基本目標3、施策（7）の評価について、いかがでしょうか。

皆川副会長 追加資料の事業番号49、配暴センターの運営で、相談の電話と面接の実績件数が回答にあります。評価は「児童虐待との重複を見逃さず」と、最近の状況についての注意が入っています。最近のDVの動きの中では、保護命令の発令件数が減っている状況があります。保護命令は、裁判所に申し立てをして裁判所が命令を出します。その申

し立てが減っているのか、発令が減っているのかということもありますが、ずっと前の朝日新聞の調査報道によると、地裁によって全然件数が違うというのが出ていました。つまり、保護命令を積極的に出している地裁と、極めて消極的にしか出さない地裁、都道府県別に、所管別にというのでしょうか、どこが一番少ないかがわかる一覧表も出ました。最近、東京新聞が同じような記事を出しています。保護命令が減っている、相談件数はどんどん増えているという課題があるわけです。「DV相談プラス」のような新しい相談のルートをつくると、相談が入るので、その分が増えます。手だてを講じると増えるということだから、それに応じて保護命令件数の発令につながっているのか、いないのか。別にそこまで行かないということであればいいですが、全体に落ちてきているので、その辺りはどうなのかを知りたいです。ここに出せる数字なのかどうかとも思いつつ、しかし、評価にはそういうことへの心配の文言が入るといいかなと思います。数字が分からないと、それも言いにくいと思ひまして、その辺りはどうでしょうか。

平沢会長 やはり、客観的に状況の原因等がある程度把握できたほうがいいですね。その上で評価を書くと。その辺りは、事務局で何か把握していますか。

山野井人権・多様性推進担当係長 台東区の配暴センターで保護命令が出ている件数は把握できます。ざっくりと申しますと非常に少ないです。

保護命令というのは、基本的には、相談者の方から保護命令を出してほしいということで、配暴センターで申立書というものを来所・相談・証明書とか、いろいろな目的、支援でサポートします。私は4月から着任しましたが、あったのは1件程度。相談は1件ありましたが、一緒に相談に当たった警察から、これは例え話ですが、保護命令を出すと、いわゆる加害者とされている人から反応が過激になる場合があり、結果としてよくないときもあるから、どうかなというようなアドバイスがあったこともありました。

ですので、保護命令を相談者が家族と相談して出したいといっても、必ずしも保護命令まで至らないケースというのがございますので、保護命令があるかどうかということが、指標になるかどうかというのは分からないです。数は出せます。

皆川副会長 出してもいいんだったらば、経年での変化も見るができると思いますので。一つの自治体でのそうした数字の変化というのは、見たことがないので。

山野井人権・多様性推進担当係長 台東区だけの話で言えば、非常に少ないです。相談件数は非常に上がっていますが。

皆川副会長 それは、よそでもそうなのかどうかという話がありますよね。

平沢会長 台東区の状況だけでも分かる資料があれば、最終的な段階で出すか出さないかは別として、我々が話し合うときにあるといいかもしれないですね。他の自治体は、ちょっと把握し切れないだろうとは思いますが。

皆川副会長 今の警察のお話というのは、非常に微妙なところがあって、保護命令を出さないようにと言っているようなものみたいに聞こえなくもないわけです。

山野井人権・多様性推進担当係長 警察との話合いは私も聞いていましたが、どちらかという、警察はそういうケースを多く見てきているので。必ずしも保護命令を出したから解決に結びつくとは限らないよというような、むしろ場合によっては、いい方向に向かない場合もあるけれどもどうでしょうかというような、出さないほうがいいよということではなくてアドバイスをしている。

皆川副会長 微妙ですね。そうするとその方々の解決というのは、その先どうなっていくのか。しっかりと解決の方向に行くのか、どうなのかというのがありますね。

山野井人権・多様性推進担当係長 難しいですね。接近禁止命令も出したほうがいいのか、出さずに他の方法でやっていったほうがいいのかとか、いろいろあると思います。

皆川副会長 なので、そこでこういう話があるよと言われてしまっていいのかという。

平沢会長 そうですね。事例として出すわけにはいかないから、副会長さんが全国的な状況を把握する中で、何か指摘すべきことがあれば、それを出してもらおうということしかできないですね。台東区の中で何か非常に重要なことがあってということであれば別だけども、全国的に見てということになると、台東区だけの事例ではいかないわけなので、副会長さんも何か資料的なものがあつたら、ぜひ出してもらえるといいかなと思います。

皆川副会長 そうですね。今のような相談の実際の状況の話を伺ったのは、この審議会をやらせていただいて初めてです。スーパーバイジングとかは所内では行われているだろうと思いますが、どういうふうに進むべきかというのは、何かあるのかなと思いました。

平沢会長 具体的な事例というのは、事務局は把握しているんでしょうか。

事務局（人権・多様性推進課長） 事務局としてというよりは、相談室で把握して、私のところには当然報告として来るとい形になります。

皆川副会長 相談だけでなく支援、生活再建まで含めて配暴センターなので、その状況はどうなっています、こういう課題がありますということは伺う機会があってもいいのかなと思います。

事務局（人権・多様性推進課長） 当区の配暴センターには、今年度4月から担当係長

が着任し、この会議にも毎回出席していますので、配暴相談の関係のご質問で答えられる部分については、お答えするような体制を取っているところでございます。

皆川副会長 そういうことですね。なので、それを伺う機会というのが、このモニターしかないというか。暴力に関してはDV防止の基本計画も「はばたきプラン21」に含まれています。ですが、そのことについてモニターを別途やるというようにはなっていないこともあり、詳しくお話を伺う機会がないように思うので、少し何か考えていったほうがいいのかなど。

事務局（人権・多様性推進課長） お話を聞きながら、例えばこの会議が年4回あるうち、このことは最終の回でとか、どこかの回の一つにして、例えば前年度の実績とか、傾向とか、そういった機会にするというのは、案としてあるのかなと思いました。

皆川副会長 そうですね。ぜひ、よろしくお願いします。

平沢会長 そういう考え方はいいですね。具体的にこれをどう書き込むかというのは、後でチェックすることにして、ご意見は非常によく分かりました。ありがとうございます。

次は、施策（8）の評価について、これはいかがでしょうか。

植武委員 取組の方向性に若年層の性的搾取の防止に関する啓発があり、追加資料の11ページ、意見の欄に「SNSのトラブルや事件をよく目にします」とあります。台東保健所1階に掲示がありましたが、新聞でも梅毒が流行っていると見ます。施策（8）性的搾取の防止、施策（7）のDVにも関係するかなと思いました。台東保健所の1階にピンポン感染、パートナー同士でうつしあってしまうとか書いてありまして、全国的に流行っているそうです。今はエイズよりも、梅毒が流行っているというような内容でした。

皆川副会長 今おっしゃったとおり梅毒は増えています。何年か前に増えた時期があり、その後減ったかなと思っていましたが、また増えています。20代に多いという特徴が調査で出ています。

植武委員 若者が、ともするとSNSを使ったようなのを。

皆川副会長 SNSというのも可能性としてあるかと思いますが、性産業の問題があります。就業する若い女性がいます。その人たちの感染について、医療関係者は知っていますけれども、性産業に従事する女性たちへの偏見とも関わる場所があって、直接的な取り組みが行われにくいのではないかと思います。ですが、性産業に従事していてそこで感染するというのは、被害者でもあるということだと思いますので、そうした視点で取り組んでほしいなと思います。

植武委員 DVにも関係するかと思いました。性暴力になってしまうということも。

皆川副会長 DVには、もちろん性暴力も含まれていますので、それはそうです。

平沢会長 ありがとうございます。今の問題、各課長もちょっと考えないとはですね。単純に結びつけることもできない。

事務局（人権・多様性推進課長） 今、課題を聞きながらなかなか難しいなど。ただ、根底に性産業の問題とか、女性の就業の問題とかにも絡んでくる内容だと思いますので、記載の内容については、また検討しなくてはいけないかなと思います。

皆川副会長 そう思います。それこそ今検討会をやっている最中ですが、困難女性支援法ができて、基本方針の検討会というのが、厚生労働省に置かれて審議をしています。傍聴可能です。フォローしていますか。

事務局（人権・多様性推進課長） 令和6年4月1日から施行する法律ですね。フォローというか、資料は読ませていただいて。

皆川副会長 議事録も公表されていますので、フォローしていただきたいです。前にも申し上げたように、基本計画を策定する部署がどこになるのか気にしています。都道府県は義務づけ、市区町村は努力義務ですが、DV防止基本計画のように、つくっていく方向になるでしょうし、台東区でもつくってほしいなと思っています。男女担当、この審議会も関わるようであっていただきたいです。

事務局（人権・多様性推進課長） 努力義務にはなっていますが、次回の計画改定の際には、その検討に上がるのかと。今、一つの計画で複数の計画を抱合しているように、個別の計画を読み替えるみたいな形に、結局は落ち着くのか、恐らくという予想はしていますが。確かに国のほうでは、そういった検討があるので、記載の内容については、困難女性支援法でしたか…。

皆川副会長 「困難女性」と言っていますが、所管は厚生労働省の子ども家庭局です。若い女性たちだけの問題じゃないだろうという指摘もありますが、取り組みは遅れていますので。

事務局（人権・多様性推進課長） 厚生労働省の資料を読ませていただいて、法務省とかいろいろなところも担当しているので、どういう形になるかはわかりませんが、努力義務ですけれども、うちの計画にも恐らく何か抱合するような形になるのかなと思われま。

平沢会長 ありがとうございます。

次は、施策（9）の評価について、いかがでしょうか。

皆川副会長 追加資料の事業番号70、高齢者の健康づくりの各実績を見て、非常に明瞭に分かるのは、男性が来てないということです。脳トレ教室とか様々ありますが、圧倒的に女性が来ています。もちろん女性の健康も大切ですが、施策（9）は男女の健康支援であり、男性が健康についてきちんと考えないというのは良くないと思います。

平沢会長 自分のことを言われているみたいで。なるほど行かないですね。そういう問題をどうするか、ご指摘のご意見はよく分かりました。

事務局（人権・多様性推進課長） 何か工夫が必要かもしれません。施設で実施する事業は、施設の利用登録をしている方が前提になると思うので、女性が多い中で、入ったところで男性が少数となると難しいのかなと思います。老人福祉センターや老人福祉会など、女性の数が多いので。ただ周知の仕方で、通常は利用登録者が前提だけれど、例えばこの教室は個別に募集をすとかの周知が多分できるかと思いますので、そういった工夫をしないと駄目だよという意見がありましたという形で申入れをするのは可能かと思います。

皆川副会長 基本、高齢者人口には女性が多いですよ。それはそうですが、介護予防運動教室は男性0人です。口腔機能向上も非常に大事ですので、男性にもぜひ来ていただいて、自分の人生を豊かにしていただきたいと思います。

平沢会長 副会長さんがおっしゃった趣旨はよく分かりました。ほかにもありますか。

皆川副会長 追加資料の事業番号74で、文部科学省が生命（いのち）の安全教育というのを始めていますが、やっていますかという質問に対して、端的なご回答がない。

事務局（人権・多様性推進課長） そうですね。質問は教材を使っているのか、使っていないのかと聞いているのに、回答だと、サイトよりダウンロードできるので、要は、使っているかどうかは確認してないよというような。

皆川副会長 「個別に学校でできるから、きっとやっているでしょう」ということでしょうか。文部科学省が強化しているのですから、現場でも受け止めがみえるような記述が加わるといいと思います。

事務局（人権・多様性推進課長） この辺りについては、そういったご意見があったことを、指導課に申し入れしておきます。

平沢会長 ありがとうございます。何かありますか。

事務局（男女平等推進プラザ長） 小嶋委員からご意見がありました。本来ですと挙手してお話しいただくところですが、通信状況があまり良くないということで、チャットでご連絡をいただきました。ご意見は、施策（9）取組の方向性②は、施策面とほぼ同一で

あるため、具体的な記載にしていただけませんか。施策（２）（３）（７）も同様の箇所がありますということで、基の計画の立て方についてご意見がございました。

事務局（人権・多様性推進課長） 現在の計画についての記載は変えることができないので、次の計画の記載内容で工夫するかということをございます。

皆川副会長 ですね。ほかにも同様の箇所があるので、工夫をしてねという話です。

平沢会長 なるほど、分かりました。

では、次の施策（１０）の評価については、いかがでしょう。

皆川副会長 追加資料の事業番号７７、高齢者の総合的相談について、相談者の性別内訳ですが、介護保険課のご回答が、相談内容及び支援策が性別により異なることがないため、性別は把握しておりませんとあります。異なることがないなら、異なることがないという数字を出してほしいです。その上で考えなきゃいけないので、順序が逆ですよ。役所が書いてくる回答として、このような数であるから異なっていないと書いたらいいけど、異なることがないためと先に書くのはどうかと思います。性別によって内容が違うのではないかと私は想像します。それはニーズの違いということになるので、そういう意味でも性別に敏感なポリシーというか、政策があるべきだと思います。

支援策が性別により異なることはないというのは、それは性別に鈍感だということではあるけれど、多分事実としてそうなのでしょう。ですが、その前の、相談内容が性別により違いはないというのは、どういうことかと思います。きちんと受け止められてない可能性もある。男性に関しては相談すること自体が極めて少ないわけです。女性は相談しやすいけれど、男性は本当に我慢してというか、相談するのが格好悪いと思うのか、相談がなかなか来ないというのは、ずっと言われていることです。ですので、このような書き方はどうかと思います。

事務局（人権・多様性推進課長） そうですね。これについても介護保険課に申し入れていきます。本当に書いてあるとおりに全く男女関係なくやっているから取っていないのか、それとも、男性と女性で相談内容が違うなら、それに対する施策があるのではないかという意見もあったということは、あい伝えさせていただきます。今先生もおっしゃったとおり、相談者の男女別がないのか。支援策は、もしかしたら男女ではなく高齢者という形で関係ないかもしれませんが、日本語としておかしいと確かに理解できますので、その辺りはどのように考えているのかというのは、申し入れさせていただきます。

平沢会長 ありがとうございます。はい、どうぞ。

植武委員 追加資料の14ページ、その他のご意見欄に「外国の方も増えています。相談できる所があれば良いと思います」とあります。台東区には外国の方向けの日本語教室がたくさんございます。区役所で統括しているのが、人権・多様性推進課だと思います。この相談できる所というのは、どのような相談でしょうか。司法的な相談でしょうか。

事務局（人権・多様性推進課長） 外国人に対する相談について、まず私からご説明させていただきます。こちらは、区役所のくらしの相談課という、相談を一括している部署がございます。その中で、外国人相談を行っております。毎月第1、第2、第3木曜日に、英語、中国語、韓国語が分かる方が委託でっております。

それ以外にも、学校のこと、福祉のことなど一般の窓口で外国人の方が相談に来ます。区では、タブレット端末を使って外国語ができる方がいるコールセンターのようなところと通話ができる契約をしています。外国人の方と区の職員が、コールセンターの方に通訳してもらいながら話します。また、比較的簡単な対応の相談ができる部署では、商品名で申し訳ないですが、ポケットクのようなものを窓口で置いて対応しています。それとは別ですが、区での外国人の担当の業務をしております区役所9階の人権・多様性推進課で、今おっしゃっていたような、在住外国人の方の支援、例えば日本語の教室ですとか、外国語での情報誌を出したりですとかをしております。

ですから、簡単な相談でしたら、一旦私共の課で受けて、その所管へご案内しておりますし、簡単なことでしたら、その場でお答えするような形でっております。

植武委員 QRコードで読んで16か国語対応と区報にありました。

事務局（人権・多様性推進課長） 区のホームページは、百何か国語でできるはずですが、5か国ぐらいい精度が良いものですが、その他の言語はグーグル翻訳のような形で精度は落ちますが、一番上の「Foreign Language」というリンクをクリックすると、ホームページの内容がその言語になります。これは広報課で行っているものです。

植武委員 区報を読んで分からなくて、自分が所属するサークルやまことばに来て相談してもらっても、区役所のほうに行ってくださいとなると、それはたらい回しになってしまうというか、あきらめて帰ってしまうケースもありました。

事務局（人権・多様性推進課長） 区報については、少しタイム差はありますが、ホームページに掲載されます。先ほどのリンクから翻訳されますので、日本語の内容と同じものが多言語で見られるような形になっております、現時点で。

平沢会長 ありがとうございます。

事務局（男女平等推進プラザ長） 小嶋委員がオンラインを退出しましたが、最後にご意見を寄せていただきましたので読み上げさせていただきます。

全体を通じて、評価欄の書き方について異論があります。ここでの評価は実行した内容に対する判断かと思えます。ですが、今回の資料の文末を見ると、目標に達していないにもかかわらず、重要である、取り組んでいただきたいなどの文末になっています。できたか、できていないか、明確なコメントを書いてあったはずですが、このような文章だと高い評価のように読めてしまいます。明確に言い切ってくださいよう文章を再作成していただきたいですというご意見でした。

平沢会長 分かりました。それは工夫しましょう。ありがとうございました。

次に、計画推進の基盤（1）の評価は、いかがでしょうか。

皆川副会長 追加資料の事業番号90、管理職選考の受験の奨励という区の中の話があります。これは女性活躍推進法との関係もあるのですが、きちんと協議会をつくると、そこにも入ってくるのかなと思います。管理職選考の受験者について、数を明らかにしてくださいというお願いに対し、受験者数については、合格発表時に総数・男女別推移を全庁周知しているというお答えが人事課から来ました。全庁周知というのは役所の中ですよ。外にもというか、少なくとも私たちにも出してくださいねということですが、そのつもりはないというご回答なんですか。

事務局（人権・多様性推進課長） 多分これは質問の趣旨をしっかりと捉えてないですよ。周知については、私のほうから人事課に言うようにしますが、これは事実としてですが、10月の区の決算特別委員会でも、女性の管理職の登用問題という形で質問がございました。数は忘れましたが、台東区の女性管理職の比率は、23区でトップだそうです。

皆川副会長 そうですか。いつの間に。それはよかったですね。

事務局（人権・多様性推進課長） 人数が増えているということは知っていましたが、1位というのは聞いてなかったので、私も驚きました。そのようなことがあったので、周知はしなくてはいけないと思いますが、副会長の申し入れも私から人事課にいたしますので、来年度からはこのようなことはないのかなと思います。1位なら胸を張って言っていると思います。

皆川副会長 そうですよ。胸を張りたいたころです。どこも基本的に同じような状況があって、女の人たちが管理職試験を受けない。追加資料の次の欄にも女性の受験率が低いことが原因と書いてあります。そんな中でも増えたんだな、では、どうして増えたのか

などということは、知りたいところではあります。

事務局（人権・多様性推進課長） 私も勧奨する立場です。管理職試験の対象者がいる課長は、勧奨を何度もという話が全庁的にあります。躊躇っている点について、そんなことないよと話したりしますが、やはり受けないという方が多いように思います。ただ、迷っている方がそういった勧奨の結果、受験、合格して1位になったのかなとは思われます。

皆川副会長 そうだといいですね。受けない理由は、やはり働き方の問題です。子育てをしながら残業とかとてもそんなことはできない。女性の管理職を増やすためには、働き方改革というのをしっかりやっていただくということが必要です。そのために女性活躍推進法がつくられています。働き方に問題があると試験を受けに来てくれなくなるので、今後は人事の方には、本当にどんどん庁内の働き方を考えていただきたいですね。それと、男性の育児休業取得率についても、法改正があって、上司は育休取得の意向確認が義務づけられたので、そのことによって取得率が増えるはずということですね。

また、庁内のワーク・ライフ・バランスという点で、女性活躍推進法との関連も出てくると思います。ジェンダーの視点による区政運営は、重要なことですので、書き方はどうなるかは別として、申し上げておきたいと思います。

事務局（人権・多様性推進課長） 男性の育児休業も、勧奨するように言われています。4月から制度が改正になっていますので、その際も説明会等を受けて、対象と制度を説明して、対象者には周知するように、これから対象になるような人にも周知しなさいと。

皆川副会長 男性の育児休業の取得の義務付けは、男女不平等になってしまうので、できない。そうしたら何ができるかなということ、今回の改正のようになったのだろうと思っています。

平沢会長 ありがとうございます。

次に、計画推進の基盤（2）の評価について、いかがでしょうか。

長谷川委員 プラザを知ってもらうとか、プラザの認知度を高くとありますが、そのとおりだと思います。私自身もこのプラザ自体を当時本当に知らなかったんです。私は友人に勧められて、あまり知らずに委員に応募しましたが、実際はすばらしい議論をしている。私自身にも身近な話というように感じています。こんなにいいことをしているのであれば、もっと情報発信して、積極的に告知していくということ、この会議を知ってもらうことも大事じゃないかなと思いました。委員になったばかりの頃、ただ座っていましたが、聞いていると本当にすばらしい。今回の議題の評価も、相談しやすい環境を整えて周知に一層

努められたいとか、いろいろいいことが書いてあります。これを確かにやっていっていただけたら、我々みたいな無知な人間でも知る機会を得て大変いいと思います。

皆さんには本当にこの会議を知ってほしいし、ここで決まったことをもうちょっと下に下げただけならいいかなと。本当にすばらしい会議。私自身も仲間にこういうのがあるよと告知していきたいと思います。これからご指導をよろしくお願いいたします。

平沢会長 ありがとうございます。この議事要旨は表に出ますよね。それを見てもらえると、今のご趣旨のようなことが、もう少し広く知ってもらえるかもしれないですね。

事務局（人権・多様性推進課長） こちらは私たちが一番耳の痛いところです。生涯学習センターは、区の施設の中でも非常に知られている施設かと思います。図書館もです。ただ4階のプラザは、それに比べると、やはり知られてないのかなというところです。今までもやってきてはいますが、今後、もう少し工夫するなり何かするなりして、知名度を上げていかななくてはいけないというのは、反省する部分の一つでございます。

皆川副会長 やっているかもしれませんが、例えば区報に出す工夫とかはどうですか。表紙等にこんなことをやっていますと出して、何だろうこれ、と読んでもらうような。

事務局（人権・多様性推進課長） イベントとしては毎掲載せていますが、区報自体も様々な区の重要な事項がありますので。建物の完成時は、生涯学習センターオープンの記事の中で、男女平等推進プラザの紹介もありました。そのように例えば毎年は無理にしても何かのときには、目立つところに出していただいて。

長谷川委員 建物に生涯学習とあっても過去に行ったことあるかな、プラザって何だろうという認識です。すごくもったいない気がしていて、皆さんにもっと告知していただけたらいいと思います。せっかくこんないいことをしているのでよろしくお願いします。

植武委員 町会の回覧板に区報が挟まっていますが、コロナ禍で人に会いたくないとかで回覧板を取らない人もいます。マンションも増えて、回覧板を入れようと思っても、入れたくない、読むならウェブでというところもあります。入れると、それが捨ててあるとか、そういう人も見受けられます。下町ならではの人間関係が薄れてきたと感じています。

事務局（人権・多様性推進課長） マンションによってやり方もいろいろあるようです。入口の受付にある程度置いて持って行ってくださいとか、掲示板に全面張ってご自由にみてくださいとか。管理人が全部入れてくれるところもありますし、うちは要らないというところもあると聞いています。

皆川副会長 私は千葉県我孫子市でも審議会をやらせていただいておりますが、広報広聴

課に男女共同参画室が置かれていて、男女共同参画と広報の担当部署が一緒です。センターはありませんが、毎年の男女共同参画週間に広報の表紙、一面、二面で、我孫子市はこうですとか、国ではこうですと出します。みんな必ず表紙を見るわけですから悪くないやり方です。

他には、インターネットの活用も行われていまして、我孫子市だけでなく、男女共同参画室自身がフェイスブックページを開設しています。私はフォローしていますが、比較的頻繁に新しい記事が入ってきます。我孫子市の宣伝と思ってシェアしていますが、そういうこともお考えになったらいいのではないのでしょうか。

事務局（人権・多様性推進課長） 我孫子市のように広報と担当が一緒ではないので、紙面づくりに関われない点があります。台東区の広報紙を見ると、いろいろな分野、月間や週間がその度に載っています。文字ばかりでは見づらいと、今、絵や写真の割合を多くしているので、非常に記事が少なくなって、一方では、必要な情報が取れないという意見も出てくるところかと思います。いずれにしても、告知が一番重要なので、方策については考えていきたいと思っております。

平沢会長 分かりました。

次に、計画推進の基盤（3）の評価について、いかがでしょうか。

（な し）

平沢会長 では、最初の総評については、いかがでしょうか。

皆川副会長 性別を出してくださいと申し上げ、把握していませんという所管課の回答が多く、来年度からどうするのか、分かるところと分からないところがあります。国でもガイドラインまではありませんが、検討会をつくって、ジェンダー統計は大事だという話が出てきています。そのことを踏まえて少し考えていただきたいので、ジェンダー統計に関する記述を入れていただきたいです。

事務局（人権・多様性推進課長） その辺りについても、また事務局で案を作り、会長、副会長の意見を聞きながら検討させていただきたいと思えます。

平沢会長 ありがとうございます。これで一応全項目チェックいたしました。

この後は、冒頭で課長からお話がありましたように、私と副会長さんと事務局とで、今日の意見交換も含めて、最終的な評価案文を作りまして、それについて次回の会議で委員の皆さんにお示しするということになります。そういうことでご了解をいただきたいと思えます。よろしく願いいたします。

では、本日の議題はこれでおしまいになります。最後に、ほかに何かございますか。

事務局は、何かありますか。

事務局（人権・多様性推進課長） 次第のその他について、連絡事項という形でご報告させていただきます。「はばたきプラン21」推進会議の今後のスケジュールです。次回の最終案の確定の会議は、3月を予定しております。事務局から開催通知を送付させていただきますので、ご出席をよろしくお願いいたします。事務局からは以上でございます。

平沢会長 ありがとうございます。委員の皆さんは何かございますか。

（なし）

平沢会長 本日は以上となります。ありがとうございました。

（午後2時52分 閉会）