

令和4年8月2日
第2回男女共同参画推進部会

午前10時開会

○人権・男女共同参画課長 ただいまより令和4年度第2回世田谷区男女共同参画推進部会を開催いたします。

本日は、お忙しい中、御出席くださいますようお願いいたします。

開会に当たりまして、生活文化政策部長より御挨拶を申し上げます。

○生活文化政策部長 皆さん、おはようございます。本日は、お忙しい中、リモートとなりますけれども、第2回男女共同参画推進部会に御出席いただきまして誠にありがとうございます。このところ、コロナの感染急拡大で御不安をお抱えになっているところで、連日猛暑で大変な思いをされているかと思えます。皆様におかれましては、御無理なさらぬように御自愛いただければと思います。

本日は、令和3年度第二次男女共同参画プラン取組み状況の報告外3件を予定しております。皆様より忌憚のない御意見を頂戴したいと思いますので、本日はどうぞよろしくお願いいたします。

○人権・男女共同参画課長 会議開催に際しまして、3点お知らせがございます。

1点目、この審議会は傍聴を認め、公開で行います。2点目、本部会での議事につきまして、議事録や当日の資料等を区のホームページ等で公開いたします。3点目、そのため、速記事業者が入り、録音をさせていただきます。以上3点につきまして御了承をお願いいたします。

また、オンライン開催ですので、以下の4点について御承知おきいただければと思います。発言時以外はミュートに設定させていただきますようお願いいたします。また、録音、録画やスクリーンショットなどは御遠慮ください。発言する際は手をカメラから見えるように挙げていただき、部会長から指名された後に御発言をお願いいたします。Zoomにはテキストチャット機能もございますが、議事録には残りません。事務的な御連絡にのみお使いください。また、進行中、トラブル等ございましたら事務局まで電話またはメールでお尋ねいただければと思います。

また、部会は過半数の出席がなければ開くことができないとされております。本日は委員9名のうち、全員御出席いただいておりますので、会議は成立しております。

また、傍聴の方が6名参加していただいておりますので、御承知おきいただければと思います。

次に、配付資料の確認をさせていただきます。

まず、次第がございまして、1枚おめくりいただきますと、資料1-1「令和3年度世田谷区第二次男女共同参画プラン取組み状況の報告について」、資料1-2「令和3年度（2021年度）世田谷区第二次男女共同参画プラン取組み状況報告書（概要版）（案）」です。資料1-3「令和3年度（2021年度）世田谷区第二次男女共同参画プラン取組み状況報告書（案）」、本編になります。資料1-4「令和3年度（2021年度）世田谷区第二次男女共同参画プラン取組み状況報告書別冊各事業の実績（案）」を入れさせていただきます。次に、資料2「世田谷区パートナーシップ宣誓制度の見直しについて」、資料3「世田谷区立男女共同参画センター運營業務委託事業者募集について」。

以上になります。足りない方はいらっしゃいませんか。

そういたしましたら、次第2、議事【報告事項】に進みたいと思います。ここからは部会長に進行をお願いいたします。部会長、よろしくお願いいたします。

○部会長 皆さん、おはようございます。朝早くから御苦労さまでございます。本日もよろしくをお願いいたします。

それでは、次第2の議事【報告事項】に進ませていただきます。

次第2-(1)は令和3年度世田谷区第二次男女共同参画プラン取組み状況の報告についてです。

これにつきまして、まず事務局から御報告、御説明をお願いいたします。

○事務局 では、事務局から御説明いたします。

資料1に沿って説明をまいります。この世田谷区第二次男女共同参画プランは、男女共同参画社会の実現を目指すために、区の基本的な考え方や課題達成のための施策を明らかにするものになります。こちらのプランは平成29年度から令和8年度までを計画期間としております。この10年間のプランの後半5年間については、今年度から世田谷区第二次男女共同参画プラン後期計画として、その調整計画がスタートしております。第二次プランは1年ごとにその実施状況を報告し、御意見をいただきながら評価、検証を行います。計画を着実に進めていく上で必要なプロセスだと考えております。本日は、前半の最後の年度についての実施状況報告となります。

まずは、資料1-1を御覧ください。こちらには、趣旨、内容、報告書の確定について、スケジュールがそれぞれ書かれています。

まず、趣旨ですが、第二次男女共同参画プランに基づく施策について、令和3年度の取組状況をまとめましたので報告します。

内容につきましては、資料1-2、1-3、1-4に示しているとおりで。

3の報告書の確定についてですが、本日、委員の皆様からいただきました御意見を報告書、特に資料1-2の概要版、1-3の本編の巻末に記載いたしまして、令和3年度世田谷区第二次男女共同参画プラン取組み状況報告書として確定してまいります。

今後のスケジュール（予定）ですが、8月末にこの報告書を確定いたしまして、9月に区のホームページに報告書を掲載していく予定になっております。

次に、資料1-2と1-3について御説明していきます。資料1は、本編である資料1-3の概要版となっています。それぞれ資料の構成について確認いたします。

資料1-2については、本編の内容を抜粋しまして、4ページ分にまとめた概要版になっています。基本目標IからIVについては数値目標と実施内容の評価と今後の取組みの内容を抜粋して掲載しております。推進体制につきましては方策1から3、令和3年度の取組みと評価の内容から抜粋しております。本編中については下半分が空欄になっています。本日、この部会にて皆様から意見をいただいて、その意見を追記して完成となります。

続きまして、資料1-3ですが、先ほどの概要版に対してのこちらが本編という位置づけです。8ページから基本目標ごとに、先ほどの概要版よりももう少し細かく書かれております。

なお、各事業の詳細、かなり細かいものについては資料1-4の別冊版に掲載されています。時間の関係上、1-4に基づいて事業を1つずつ確認していくことはできないのですが、後ほど御覧いただければと思います。

資料1-3の本編では、数値目標、数値目標に対する評価と課題、基本目標における課題と令和3年度の実施内容、実施内容の評価と今後の取組みに加えまして、参考数値として、国や都の取組状況など、比較対象ができるものについても載せています。

最終ページ、18ページ目は、概要版と同様に、皆様からいただいた意見をこちらに項目ごとに追加しまして、令和3年度の取組み状況報告書が完成となります。

では、資料1-3の本編に基づいて内容を説明してまいります。

まず、5ページ目です。5ページ目には〈参考〉最近の全国の動きがページの真ん中辺りに書かれています。男女共同参画白書、パートナーシップ制度について書かれています。

男女共同参画白書では、令和3年度、令和4年度で取り上げられた特集のことを書いて

います。令和4年度版では「人生100年時代における結婚と家族～家族の姿の変化と課題にどう向き合うか～」について特集がされ、幅広い分野で制度・政策を点検し、見直していく必要があるとされました。

パートナーシップ制度については、令和4年4月1日時点で人口カバー率が52.1%と国内の全人口の50%を超えています。東京都でも令和4年11月から制度が開始される予定ですので、制度の浸透が見えると考えています。

次に、基本目標の説明に参ります。8ページ目を御覧ください。こちらは基本目標Ⅰ、あらゆる分野における女性活躍推進です。プランにおきましては、当課が5年に1度実施する区民調査、事業所調査の数値を基に、数値目標を指標にしているものもありますが、年次の取組み状況報告書のときには、参考数値としまして広報広聴課が実施する区民意識調査での調査項目を記載しています。こちらの区民意識調査につきましては、令和4年度分の実績についてはその数値の公表が9月となっており、公表できる時期が決まっておりますので、数値が未掲載のところが取組み状況報告書の中でも現時点で4か所ほどあります。

基本目標Ⅰの数値目標としては、1「区の審議会等の女性の占める割合」ですが、プラン策定時と比べると3.7ポイント増、前年度比で0.1ポイント減となりました。女性委員がゼロ人の審議会が依然としてあるものの、令和3年度の調査のときにはゼロ人だったが、令和4年度の調査では女性委員が登用されたという審議会等が5つありました。

2の「庁内の管理監督的立場の女性に占める割合」ですが、プラン策定時から4.2ポイント増えていて、前年度比0.3ポイント増となっています。後期計画での数値目標を上方修正しています。

3「固定的な性別役割分担意識の解消が必要だと考える人の割合」も増えてきている状況です。

基本目標における課題と令和3年度の実施内容についてですが、課題1につきましては、男女共同参画センター「らぶらす」が総合的に事業を展開してきました。引き続き多くの方にとって身近な話題として受け止めて、どう行動していくか、考えるきっかけになるよう質の向上に努めるとともに、アウトリーチにも取り組んでまいります。

課題2におきましては、企業向けの情報誌を作成し、先進的な取組の紹介を行うことで、事業者への支援・啓発を行ってきました。

課題3については、再就職をめざす女性向けセミナーが好評で、17回開催、425名の参

加者がありました。また、子育てをしながら働くことができるワークスペースの利用対象者を拡大したことで、新規の利用者登録が増えました。今後もより事業者の視点に立った事業を目指していきます。

次に、基本目標Ⅱ、ワーク・ライフ・バランスの着実な推進です。10ページ、11ページ目になります。数値目標ですが、4「区内事業者におけるポジティブ・アクションの認知度」については、5年に1度実施する区内企業の意識・実態調査を基にしているため、昨年度の取組み状況報告書と同じ数値になっております。

5「仕事と家庭生活をともに優先している人の割合」については、昨年度報告した数値と同じで、策定時から0.3ポイント増加しております。

6「町内・自治会長における女性の割合」ですが、プラン策定時の6.4ポイント増、前年度比1.0ポイント減となっています。全国や東京都の自治会長の女性比率と比べると高く、地域における女性リーダーは増加傾向にありますが、今後も地域における女性リーダーの参画、育成に努める必要があると考えます。

基本目標における課題と令和3年度の実施状況ですが、課題4、ワーク・ライフ・バランスの普及・啓発に関しては、経済産業部や産業振興公社が事業者向けの講演会やセミナーを実施しています。

課題5、男女がともに家事、育児、介護を支える支援の充実については、ぷれパパママ講座で男性の割合が50.2%となりました。

課題6、防災・地域活動等への参画促進に関しましては、コロナの影響を踏まえて、オンラインを活用して事業を実施するなど、手法の見直しをしながら、地域活動への参画促進を図る事業が多く見られております。

次に、基本目標Ⅲ、女性に対する暴力の根絶です。12、13ページになります。数値目標ですが、7「DV防止法の認知度（『法律名も内容も知っている』と回答した割合）」につきましては、前年度の参考数値より上がる結果となります。

8「『DVが100%加害者に責任があり、許せないものである』と考える人の割合」は、前年度の参考数値より上がる結果となります。

9「デートDV防止の出前講座実施校数」については8校となりました。

基本目標における課題と令和3年度の実施内容についてですが、課題7に関しまして、DVの相談件数が増加傾向にあります。相談事業の質と量の拡充を行っています。らぷらすの女性のための悩みごと・DV相談については、平日の実施時間帯を統一しました。ま

た、LINEによる相談の導入に向けまして、令和3年度はその体制の整備を進めました。らぶらすで実施している電話の男性相談についても、令和4年度から月4回へ拡充していくため、令和3年度中に相談員の確保や体制整備を行いました。

課題8につきましては、庁内関係所管との連携、警察署や民間支援団体等、関係機関とのネットワークの強化に努めてきました。

課題9に関してですが、デートDV防止啓発物の内容をリニューアルしました。若者世代との意見交換を行い内容を決定し、中高生世代への訴求力を高めました。DVについては複雑かつ複合的な支援が必要なケースも多いことから、引き続き関係機関との連携と包括的な支援が重要だと考えています。

次に、基本目標Ⅳ、すべての人が尊厳をもって生きることができる社会の構築です。14ページ、15ページになります。数値目標の10「がん検診の受診率」は、いずれもプラン策定時及び前年度実績を上回っています。

11「ひとり親家庭の養育費相談の実施」回数は6回で、プラン策定時よりも3回減となっております。

12「『性的マイノリティ』という言葉の認知度」ですが、前年度の参考数値よりやや減少する傾向があると思います。

基本目標における課題と令和3年度の実施内容についてです。課題10については、コロナ禍で感染防止対策を徹底しながら、各事業を実施してきました。

課題11については、ひとり親家庭を対象とした貸付事業、助成事業の実績は増加または横ばいとなっています。

課題12については、リーフレットの作成や「区のおしらせ」での啓発を行いまして、性的マイノリティに関する理解促進に努めてきました。区立中学校では、人権教育推進校による授業公開が行われています。今後も地域、学校、職場において、多様な性への理解促進と支援に取り組む必要があると考えています。

最後に、推進体制、男女共同参画社会の実現に向けた方策です。16ページ、17ページになります。方策1に関してですが、らぶらすでは、コロナ禍の影響を踏まえながら、男女共同参画の推進の拠点施設として、センターの基本機能である「相談」「講座」「情報収集・提供」の3つの事業を中心に展開してきました。特に相談者が抱える課題の「気づき」を促し、課題の解決のために、適切に必要な機関や団体につなぐこと、日々の実社会の中で実践・活用していけるように「動機づけ」することを事業全体を通して意識的に行

っています。居場所事業や講座等があることで、こうした一連の段階を伴走し続けながら、本人の望む生き方や活動を選択できるよう「エンパワーメント」することを追求してきました。

また「地域にひらかれたらぷらす」を目指して「出張図書館」事業を開始したり、らぷらすフェスタ茶話会（地域懇談会）、地域ミーティング（運営協議会）等、地域の皆様方、関係団体・事業者等の皆さんの意見を聞く機会もつくりました。引き続き相談事業や就労支援の女性に対する支援を基本としながらも、区民、団体、地域の支援者の皆さんと一体となって男女共同参画を推進できるように取り組んでいきます。

方策2に関してですが、特定事業主行動計画では、区役所における女性の管理監督職に占める女性割合の目標値を37%から40%に上方修正しました。また、育児休業中の昇任選考受験者は前年度より増えて29人となりました。職員研修の機会も活用しながら、区職員・区教職員の男女平等意識の向上に努めています。ジェンダー主流化に向けて、令和4年度は庁内のメールマガジンを発行するなど新しい取組も取り入れながら取組を進めていきます。

方策3に関してですが、令和3年度は審議会を3回、男女部会を3回実施しまして、委員の皆さんに御意見をいただきながら、計画のPDCAサイクルを適正に運営し、プランの進行管理とフォローアップを実現しながら、男女プランの後期計画を策定しました。また、令和3年度に結成された「東京都パートナーシップ制度導入自治体ネットワーク」へは事務局として参加しました。令和4年度は、事務局としては次の男女プランに引き継ぎましたら、引き続き自治体間の情報共有できる機会として今後も活用していきたいと考えております。

令和3年度世田谷区第二次男女共同参画プラン取組み状況報告についての事務局からの説明は以上になります。

○部会長 それでは、今の御説明につきまして、御質問、御意見などを伺っていきたくと思います。どなたからでも結構です。いかがでしょうか。

まず最初に確認しておきたいんですが、本日の課題ですけれども、先ほどのスケジュールを見ますと8月末にはこれを策定したいということなんですよ。

○事務局 そうです。

○部会長 資料1-1の4、今後のスケジュール（予定）で見ますと、8月末に報告書を確定するという事は、昨年度の男女共同参画プラン取組み状況報告書をこの部会で議

論するのは本日のみということですので、ぜひ皆様から御意見をいただいております。おかなければいけないということを確認します。

報告書の中には、御覧になって分かると思うんですが、後ろのほうに男女共同参画・多文化共生推進審議会男女共同参画部会からの意見を書く欄があるんですね。その御意見を本日は伺っておきたいということなので、ぜひ皆様から、昨年度のプランの実施状況を見て御意見をいただきたく思っております。それが本日の重要な課題です。

1つ、私から質問なんですが、平成4年度9月発表という数値を私たちが知る機会はないですね。その数値を知らないで——でも、本当の報告書には9月発表の数値が入るんですね。でも、それを知らないで私たちは意見を言わなければいけないなんていうのはどういうことなんだろうと思いつつ伺っておりましたが、それについてまず御説明いただけますか。

○事務局 区民意識調査の具体的な数値については9月の発表になってしまうので、何ポイント増えました、減りましたというところについては公表できないんですけれども、今ざっと説明した中で、増えるか、減るかという、その傾向については、簡単に、説明をさせてもらいました。改めてその参考数値、9月発表になっているところについて、増える結果となるか、減少する結果となるか、もう一度お伝えしたほうがよろしいですね。

○部会長 皆様、どうでしょうか。9月に発表される数値なんですが、恐らくある程度分かっていることなんですね。発表はまだだけれども、こういう数値になるだろうというような御説明が付け加わっていたんです。その部分についてもう一回確認させてほしいという方が結構いらっしゃいますので、すみませんが、確認をお願いいたします。

○事務局 そうしましたら、区民意識調査の参考数値が入っているところは4つになるので、その部分を改めてお伝えします。

まず、数値目標3です。基本目標Ⅰ、「固定的な性別役割分担意識の解消が必要だと考える人の割合」は増加する結果になります。

7「DV防止法の認知度（『法律名も内容も知っている』と回答した人の割合）」、基本目標Ⅲです。資料1－3だと12ページ、7についても増加します。

8「『DVが100%加害者に責任があり、許せないものである』と考える人の割合」も、ほぼ横ばいの状態なんですが、増加します。

4つ目が数値目標の12です。基本目標で言うとⅣ、資料1－3ですと14ページ、「『性的マイノリティ』という言葉の認知度」についても、ほぼ横ばいですが、少し減る結果とな

ります。

○部会長 この4つについては、数値はまだ確定していない、発表していないけれども、そのような増加、あるいは横ばいだけれども、ちょっと減少等々の傾向があるということだそうです。私はそのようなことを確認しましたが、御報告に関連して皆様のほうで御質問などはいかがでしょう。どなたからでも結構です。

○委員 御説明ありがとうございました。

これは本当に単純な質問なんですけれども、後ろのほうの16ページの方策2なんですけれども、区職員の男女共同参画推進で、御説明を伺っているときには37%のところは達成しているのです、目標をもっと上方修正していいのではないかと思ったんですが、ちゃんと対応されていたので、大変いいことかなと思いました。

質問はその下で「職員の男女共同参画に関する意識調査を実施し」とあるんですが、回答率30.2%ですよ。会計年度任用職員は22.3%。私たち社会学者は社会調査をするときの回収率が低くて悩んでいるんですけれども、15%からせいぜい30%とかで。それと同じぐらいの回答しかないんですが、職員対象の意識調査なので、やり方次第ではもうちょっと高くてもいいのではないかなと思うんです。一般の社会調査程度の回答率なのはどういう方法なのかな。もちろん回答したくない人に無理やりに答えさせるとかはよくないんですけれども、まだ低いので、もうちょっと高くてもいいのではないかなという素朴な疑問なんです、どういう方法での調査だったのか、もう少し教えていただければと思います。

○事務局 区職員の男女共同参画に関する意識調査ですが、職員向けのポータルサイトがありまして、それぞれ職員が1人ずつアカウントを取得しているので、庁内向けのサイトから回答してもらうような仕組みになっています。ただ、会計年度任用職員についてはアカウントを持っていない職員もいらっしゃるのです、紙ベースで調査票を打ち出してもらって、あるいはこちらからお送りして回答してもらうようなスタイルを取りました。ですので、会計年度任用職員のほうがより回答率は低くなっていると考えています。

○委員 詳細が分からないので、今は特に強く何かこうすればいいとは言えないんですけれども、ポータルサイトを利用したもので、最終的には自主的な回答に任せられるんだとは思いますが、もうちょっと回答率を上げるような工夫はあるのではないかなという気がいたしました。現時点でそういう意見ということです。ありがとうございます。

○部会長 職員向けの意識調査なのに、これほど低いということについて工夫の余地があ

るという御意見だと思います。よろしくお願ひしたいと思ひます。

○委員 同じ区職員、庁内における女性の管理監督職に占める女性割合の点で、16ページの方策2の2個目の丸で、全体が38.4%になって上がっているのはとてもいいことだと思いますが、内訳が、部長級が14.6%、課長級が20.3%、係長級が41.8%となっていて、上に上がるにつれて少なくなっているということは、順次昇級するから、どうしてもこうなってしまうのかなと思うんですが、そういうことなのかどうかということ。こういう取組、方策が近年始まったので、係長級からどんどん増えていっているのかというようなことなのか。最終的には部長級とか係長級も同じようなパーセンテージになるべきだと思うので、それについてどのような見通しみたいなものを持たれておられるのか、お聞きしたいです。

○事務局 職員の男女共同参画に関する意識調査の中でも質問項目として挙げていたんですけども、昇任意欲に関する項目があつて、昇任をためらう理由を聞いた項目があるんです。その中では、もともと昇任意欲に対して男女の中での差があることが少し見えてきたというところと、昇任に当たつて、その職務に対する負担の多さだったりとか家庭との両立を挙げる回答も多くありました。そういったところが、係長から課長へ、課長から部長への昇任をためらう要因の一つになっているのではないかなとは推測されます。

○部会長 ちょっとお聞きしたいのは、部長級の方々というのは年齢がそれなりに高いですよ。そうすると、女性の職員比率が大きく違うところも多いかと思うんですが、世田谷ではそうではないんですか。割とどの年代も女性比率は同じぐらいだけれども、部長級だと減ってくるとか、そういうことはないんでしょうか。今のは意識的なところの御回答ですので、負担面が非常に効いていて、女性の方が管理職を避ける傾向があるということなのか、それとも男女比というものの年齢差による差が効いているのか、どちらなのか。まず確認をしたいんですが。

○生活文化政策部長 私からのお答えでよろしいでしょうか。管理職の場合、係長級の任用形態についても若干違つておまして、係長までは各区ごとの任用基準で昇任させているんですけども、課長級以上になると特別区の人事委員会の範疇に変わつて、そこで昇任試験を受けて、一定水準の成績で合格ということで、任用形態そのものが違つているのが1つと、いわゆる管理職のバランスについては、もともと女性職員の管理職への希望者が少ないというのは確かにあつて、勸奨は一生懸命毎年やっているんですけども、23区でも結構ばらつきがあつて、正直言うと、世田谷区は係長級への勸奨はして

いるんですけれども、どうしても管理職になると仕事が大変だということもあり、家庭とのバランスを考えるとちょっと遠慮したいというか、今の状況では無理だという比率が非常に高く、23区の中でも世田谷区の管理職の受験率は非常に低いです。23区の中でも昇任意欲の高いところは品川を含めて何区かあって、23区でかなりばらつきがあるのは確かなんです。

昇任も需要というか、ポストの数があるので、そこの兼ね合い中で、みんながみんな順当に上がっていければいいんですけれども、そこは役所に限らず、民間でもそうだと思うんですけれども、希望どおりに全てが昇任していくわけではない。ただ、ここ最近、女性の方の部長登用率も非常に増えてはいますけれども、相対的には管理職全体の女性の比率が低いので、部長級に上がる時は、少ない中からですから、少ない数しかいかないので、なかなか昇任が上がっていかないという実情はあります。質問の部分にちゃんとお答えできているかどうかはあれなんですけれども、状況としてはそんな形だということで御理解いただければと思います。

○部会長 主な要因としては、女性管理職の希望者が少ないことがかなり効いているという御認識だということですね。

○生活文化政策部長 おっしゃるとおりです。

○部会長 そこにポイントがある、単に女性の比率が少ないとかいうことではない。また、希望者の中で登用されている方は結構いらっしゃるという認識でもあるんですね。希望する方の中で女性管理職に登用されている方は結構いるということでしょうか。そこだけ確認を。

○生活文化政策部長 おっしゃるとおりです。

○部会長 そうすると、ポイントは昇任希望がほかの区に比べてもそれほど高くないというところに世田谷がこういう空気になっている理由があるということだそうですが、そこについて皆様の御意見とか御質問を受けたいと思います。いかがでしょうか。

○委員 そうすると、私は、単純に数年たてば係長級の40%が上に上がるのかなと思っていたんですが、そうではないことが分かったんですが、そうすると、希望者が増えるような努力をしていただかないと、多分ずっと増えないと思いますので、男性中心の働き方のままというのは強いのかなと思いますから。そうすると、希望者が増えるように努力していただきたいと思います。

○部会長 恐らくそうだと思います。その理由ですね。なぜ女性の管理職希望者が世田谷

は少ないのか、これだけ男女共同参画についていろいろやっているし、それなりにほかの区よりもいい制度をつくっているのではないかと思っているような世田谷区役所の中で女性管理職比率、希望者が少ないとなると、それは働き方の中に何らかの問題があるとか、あるいは、こんなことを言ったら失礼ですが、それ以外の要因とかがあるのかなとか、そんなことを考えてもしまいますので、検討というのも今後なされるべきではないかとは思っております。

○人権・男女共同参画課長 ちょっと補足させていただきますと、確かに昇任意欲とかの数字が男女で明らかに差があったり、そういう傾向は把握しています。それに対してどう見ていくかという部分でいくと、例えば係長級の41.8%、令和3年度現在の数字なんですけれども、過去5年、10年で見ると、結構な右肩上がりで上がっている傾向があります。それに対して、部長級、課長級の部分はもうちょっと緩やかに上がっていくような形があって、もう少し長いスパンで見ていくと、今、係長級の割合が上がっているところから、管理職、部長というふうに流れていく傾向はあります。

1点、部長級、課長級の管理職の比率を上げていこうというところで、特定事業主行動計画の中にも、管理監督者、係長級も含めた40%ということとは別に、管理者のみで30%を目指していこうという数値目標を掲げています。男女共同参画の後期計画、今年度から動いていくものの中にも、管理職、係長級プラス管理職のみの数値目標で30%目標というのを掲げて動いている。人事部門とも調整しながら、勧奨をより積極的にやっていこうというような動きもありまして、例えば昨年の管理職の合格者比率は15人中5人が女性だった、33.3%になっているというところで、さらにこの辺の取組を推進していきたいと考えています。

○部会長 ただいまの補足説明、あるいは全体の議事に関連しまして、区の管理職の女性比率に関連するような御質問、御意見はございますでしょうか。

なければ別なことでも結構です。御質問、御意見、よろしく申し上げます。

○委員 14ページの数値目標12「『性的マイノリティ』という言葉の認知度」なんですけれども、先ほど令和4年度9月発表とこれからなんですけれども、減るというふうに聞いたんですが、どうして減ってしまうのか。数値はまだ分かりませんが、どうして減ってしまうのか、疑問なんですけれども、教えてください。

○部会長 お分かりになりますでしょうか。横ばいに近いけれども、やや減少と先ほど伺いましたが、何か理由など分かりますでしょうか。

○事務局 減る予定とお伝えはしたんですけれども、大幅に、例えば令和3年度80.3%が10ポイントぐらい減るとかいうわけではなく、数値としては減る見込みではあるんですが、こちらとしては大きく減ったという認識はあまりしていないというのが現状です。

ただ、性的マイノリティに関しての理解促進、啓発は引き続き必要だなと考えているので、昨年度はリーフレットを作成しまして、関係機関に配付したりとか、啓発には引き続き力を入れているところです。

すみません。お答えになっていないかもしれませんが、以上です。

○部会長 何%減るとか、その辺になると、単に1年くらいだとほとんど同じものがたまたま数値としてちょっと減ることがありますので、統計上の揺らぎがありますから、それで減った、増えたということにはならないような数値の場合もございます。有意差のないような数値の場合もございますけれども、ちょっと減るのではないかということだと。これまでと同じようにいろいろな啓発その他の事業はしているということなんですが、何かこれに関連していかがでしょうか。御質問等ございますでしょうか。

26年度からだ10%ぐらい去年までは上がってきたんですね。平成26年度が何年前か、分からないんですけれども、何年前前から比べるとかなり上がってきてはいるんですが、1年前から比べると僅かに減るぐらいになるということだそうですね。

○委員 性的マイノリティの関連で3点あります。

1点目、本当にありがとうございます。いいですねというところで、新型コロナウイルス感染症傷病手当金を同性パートナーにも適用していただいたところは、やっぱり日本の中で先駆けて世田谷区が取組でした。パートナーシップの制度だけではなくて、このような時代時代において必要なことを常にアップデートしていただいていることは本当に素晴らしいなと思っています。ありがとうございます。

2点目に質問なんですけれども、区内の学校とかから個別研修の要望が増えてきているということは素晴らしいなと思っているんですけれども、要望があった際は、区の職員の皆様とかが授業に行かれるような形なんでしょうか、教えてください。関連してなんですけれども、もし行かれていないようでしたら、区の職員の皆様が出前授業をされるような取組とかが進むと、学校でのニーズとか福祉事業者のニーズが非常に増えているので重要なのではないかと考えています。

3点目はお願いになるんですけれども、今、区職員の皆様の理解の促進というのは軸に入っているんですけれども、ぜひそこにとどまらず、ほかの課との連携体制の強化をお願い

いできるとありがたいなと思っています。特に福祉に関するところですか。保健福祉政策部とか、障害福祉部とか、生活支援課とかと連携していただけると非常にありがたいなと思っています。その背景としてはどういったことかといいますと、例えばトランスジェンダーであれば3人に1人が鬱を経験するという調査もありますし、トランスジェンダーの4割が年収200万円以下ということで、障害や困窮におけるハイリスク層です。ただ、僕は精神発達障害があるLGBTQの就労相談を始めてちょうど1年になるんですが、日本で唯一の専門窓口ということもあって、1年間で延べ3500件の相談が来ています。僕らの独自調査では、行政・福祉サービスを使うときに、76%のLGBTQたちが困難、ハラスメントを経験していると言っていて、福祉サービスを安全に利用できていないことが、特に今はコロナ禍でもありますし、困窮とか、精神障害とかをより加速して自死につながっているというのがあります。そうすると、LGBTQにずっと取り組んでいただいている皆様がほかの課と連携しながら、区のサービスが安全に使えるようにしていただけるとありがたいなと思っています。

ただ、まだ残念ながら、世田谷区地域保健医療福祉総合計画の中に「性的マイノリティ」という言葉は入っていないですし、最近、世田谷区は重層的支援体制整備事業という、特にひきこもりの皆様に重層的に支援していくというところで、注目を集めているすばらしい施策を福祉の皆様はやられていますが、LGBTQの3割以上がひきこもりを経験しますが、やっぱり「LGBTQ」の文字はそこに入っていないんですね。なので、福祉に取り組む保健福祉政策部の皆さん、福祉課の皆様の施策の中にも「LGBTQ」の言葉を入れていただきたいなと思いますし、ぜひそうなるように連携を進めていただけるとありがたいなと思っています。3点目はプランを超えたところになるんですけども、ぜひ御検討ください。お願いいたします。

○部会長 3点いただきました。

1点目は「区営・区立住宅への入居や国民健康保険における新型コロナウイルス感染症にかかる傷病手当金に加え」というところですよ。そこにおける「性的マイノリティへの配慮が進みつつある」ことに関連して、それについて評価するという御意見だったと思います。

もう一つは学校からです。「区立中学では、人権教育推進校による性的マイノリティの理解の授業のための教材を活用した授業公開が継続され、……行えるようになっている」、また、いろいろな御希望があるのではないかと。学校からそのような授業をしたい

と。そういうときに区の職員を派遣するようになっているのかどうかという御質問があったと思います。

3番目に、単に区民に対して十分意識してもらおうような啓発だけではなくて、福祉体制の様々なことへも、性的マイノリティの人たちの福祉の利用に関連する認識を深めて、それがハラスメントなく、十分利用できるような体制構築をしていただけないか、それがまだ不十分なように感じるという委員の御意見ですね。それを含めて行き届いた施策が要るのではないかという御意見でした。

どういたしましょうか。どちらからでも、皆様の御意見でもいいですし、事務局から御回答でも結構です。お願いいたします。

○事務長 2つ目の学校から依頼があったときに区職員が出ているかについてお答えします。

まず、学校、中学校ですとか高校から、そういう性的マイノリティに関しての出前講座、授業をしてほしいという依頼があったときには、らぶらすで学校向けの出前講座をやるという事業を持っているので、らぶらすの職員だったり、らぶらすで性的マイノリティに関する講座ができる人、講師を呼んでもらって出前授業を行っています。ただ、もちろん直接らぶらすに依頼があるケースもあれば、例えば男女課に性的マイノリティに関して話ができる講師を紹介してほしいという御相談がありました。そのときの御要望は区の施策とかを中心に話してほしいということだったと思うので、区職員が出て行って講義をすることもありました。ただ、そのときには、区の職員に加えて、らぶらすからも職員1人来ていただいて、併せて、区としての全体的な取組はこうです、らぶらすではこんな取組をやっていますというような両方の側面からお話しすることもありました。

3つ目の課同士の連携、庁内同士の連携についてだと思うんですけども、本日の報告事項にもあるんですが、世田谷区パートナーシップ制度の見直しを今年度行う予定で、庁内に向けてパートナーシップ宣誓書受領証があることで受けられるサービスとかがあるか、庁内で調査をかけています。そういう機会をいかして、性的マイノリティに関する理解促進だったりとか、区のパートナーシップ宣誓制度そのものの理解とかを広めていく機会にもしていきたいなと思っています。

また、年に1度なんですけど、区職員向けに性的マイノリティ理解促進研修をやっております。全庁的にそれぞれの部署から職員を出していただいて、理解を深めるための研修もやっているんで、そういった機会も活用していきたいと思っています。

○部会長 ただいまの事務局からのお答えも含めて、御質問、御意見がありましたら皆様あるいは委員からお願いいたします。

○委員 ありがとうございます。改めて、すばらしい取組に感謝しています。全庁に対して検証していただいているというのは本当に重要であるのですが、特にLGBTQに関連性の深い、かつ命に関連性の深い部署。特に福祉とか困窮、障害、高齢とかになってくるとは思うんですけども、その皆様に、例えば国立市ですと、そこに特化したケース検討などを踏まえた研修を密にされたりしています。特に関連性の深い部署に特別な研修を継続的にされるとか、そういった取組もぜひ御検討いただけるとさらにすばらしいと思いました。

○委員 LGBTQに関する小中学生への授業について、少し別の方面からの情報もあるのでお伝えしたいと思います。

区内の小中学校でその意識を持った先生方もいらっしゃる、その方々は、御自分で教材を作ったり、様々な形というか、様々な場面を捉えて子どもたちにそれを伝える、意識を持ってもらう、お互いに自分とは違うかもしれない。でも、違って当たり前だよということを伝えていらっしゃる先生方が世田谷区内にはいらっしゃいます。それが1点。

もう一つ、私は人権擁護委員でございますけれども、人権擁護部にそういった教材もあります。これは小学生向けにA4の漫画形式でのテキストになっておりますけれども、LGBTQについてのものもございます。私どももそういったものを使って伺った折にお伝えしたりとか、そんなこともしております。事実、知り合いの教員の何人かから伺った話では、本人、家族は意識していないものの、恐らく皆と自分はちょっと違うのではないかなという感覚を持ちながら、学校へ来ている子どもがクラスに何人かはいるのが現実だ、それを受け止めているという話を聞いたこともございます。人権教育ということで、それはとても大事なことだと思っております。なかなかハードルが高い部分もあろうかとは思いますが、様々な場面を捉えて、区からも発信していただき、教育委員会へもお伝えいただき、そういう人権教育が学校の場面でなされてほしいというのが私の思いです。

先ほど15ページの中の言葉、私自身の問題かもしれませんが、これがどうこうというわけではありませんけれども、私の感想だと思ってお聞きいただければと思いますが、1つは、11番の2つ目に「今後も、母子家庭、父子家庭などそれぞれの状況に寄り添いながら」という言葉があります。「寄り添いながら」という言葉はとても優しく、あちらこちらでよく聞かれる言葉でもございますが、表現には疑問があります。例えば「私はあな

たに寄り添う」といった場合、「あなた」を主語にすると「あなたは私に寄り添われる」という具合になるのではないかなと思うんです。一人一人を人格を持った人間として考えた場合、AがBに寄り添う。確かに意味合いとしては分かるのですが、全ての人が一人一人、人格を持って、尊厳を持って生きていくことを目指すというときに、私にはちょっと違和感があるような思いがしております。

同じような意味で、先ほどからお話が出ている12番目の3つ目ですけれども、下から2行目「性的マイノリティへの配慮が進みつつある」。「配慮」という言葉もよく聞かれます。私も民生委員などをしている立場で、福祉の関係では、要支援者であったり、様々なところに要配慮者とか、そういった言葉が使われることが多うございますけれども、何か別に換わる言葉がないのかなと思うのですが、真ん中のところに「理解促進」という言葉があります。やはり理解促進が進むとか、理解が増加しているとか、何か別の言葉にでも言い換えられないのだろうか、そんな気がいたしました。

先ほどのことに戻りますが、世田谷区の職員の方、特に女性の管理職の方。管理職でない方でも、世田谷区の女性職員は皆優秀だというのが私ども区民の中でのうわさと捉えていただいて。ですから、何で管理職におなりにならないの？ なってほしいのにといいふうに思っている区民が多数いることを少し付け加えさせていただきたい。ですから、ぜひぜひ頑張って、様々なことがあろうかとは思いますが、それを乗り越えていくための男女共同参画推進であろうと思いますから、1つの応援としてお伝えしたいです。

○部会長 情報提供として、学校からの依頼があったときにどのようなことができるかということで、委員がお知りになっていらっしゃるような範囲での先生方の御活動とか、人権擁護委員さんの中での活動とか、ほかにもあるということでお知らせいただきました。

もう一つは言葉です。15ページにあります「配慮」とか、「寄り添い」とか、そういったことに関連して、もう少し考えてもいいのではないかといい言葉の適切性についての御指摘をいただきました。また、世田谷区の女性職員の方々、区の職員の方々についての区民の方々のうわさをお教えいただきまして、やっぱり優秀なんだよねと皆さんが納得するような上での管理職への登用が進むといいという御希望についてもお知らせいただきました。

ちょっとまとめ方は乱暴だったかもしれませんが、これに関連しまして、皆様の御意見でも結構ですし、事務局でも結構です。いかがでしょうか。

○委員 御報告ありがとうございます。10ページの基本目標Ⅱ、ワーク・ライフ・ balan

スの着実な推進について2点ございます。

1つ目は、4番の「区内事業所におけるポジティブ・アクションの認知度」で、最新のデータが令和2年度なので、今は上がっているかもしれないんですけども、ふとここが庁内のアクション、自治体の割合は進捗が見えているのですが、区内の事業所の中でポジティブ・アクションが認知され、かつ女性の登用とか活躍がどんどん推進されているという状況を目指していることだと思うんですけども、10ページの下のほうの数値目標に対する評価と課題が「区内事業所が女性の積極的な登用を進めるにあたっての環境整備をいっそう進めていく」という表現にとどまっているので、分かったような、分からないような、変わっていく兆しがもう少し見えるように、打ち手が見えるようになったら良いと思いました。啓発事業をやっているのは別のところでも拝見したんですけども、啓発しても数値が動かないということは、推進すべきと思っても実際は難しい状況や、女性自身もなかなか……という状況があるかもしれない。先ほどの議論と似てはいますけれども、昇格することをやめておこうかなと思うようないろいろな環境要因があると思うので、現状、実態をしっかりとつかんだ上でアクション、見える形にできたらよいというのが1点目の意見です。

2つ目は感想になってしまうんですけども、「仕事と家庭生活をともに優先している人の割合」という指標。私は以前からずっとなんですけど、個人の志向が入ってしまうので、よしあしというか、いろいろな人がいるよという意味での数字の出方になってしまうので、やっていることとこのスコアがあまりリンクしていないのではないかと思います。変えてほしいということではないんですけども、「仕事と家庭生活の両立を可能とする環境が整っている」みたいな表現ですと、区内でそういうワーク・ライフ・バランスを支援していることが数値としても可視化できるのかなという感想を持ちました。

○部会長 基本目標ⅡのNo4とNo5の数値目標に関する御意見ですけども、特にポジティブ・アクションの認知度がかなり下がっているんですね。プランの実績を最初から比べると、直近の数値というのは、令和2年度なんですけど、上がるどころか、下がっている、80%の目標についてかなり下がっている。それを上げるという兆しが、これからの評価とか今後の施策に関してもあまり見えない。ポジティブ・アクションですから、要するに女性たちがより活躍できるような女性枠とかなんかも、そういうポジティブなものが必要なんだということに対する認識ですか。ポジティブ・アクション全体に対して、やはり日本社会は大変抵抗がある。ポジティブ・アクションに対する抵抗感が非常に強い国ではないか

と思っています。例えば政治における選挙のクォータ制とかも1つの気づきであったんですけども、ああいうものに対する批判というのが物すごくある、導入が進んでいないようなこともありまして、大学などでもポジティブ・アクションをやるとまず反発が来ます。女性を優先するのか、何で女性だけ底上げするんだと。違うよという話を幾らしても分からないということがありまして、決してそれはポジティブ・アクション、区内の事業者だけが抵抗しているのではなくて、結構抵抗感が強いのではないかとと思っています。その辺をどうするかということについては、やはりもう少し考えていく、工夫するというかな。何でポジティブ・アクションが世の中で必要とされているかどうかについての十分な説明が行き渡っているのだろうかというところを私は大変心配しています。

また、近年、反フェミニズムが韓国などでは非常に大きく取り上げられていて、女性活躍みたいな形でやることへの反発ですね。一方では、韓国の場合は徴兵制があって、男性は徴兵制で苦勞しているのに、女性だけで差別されていることはポジティブ・アクションの取組からしていかげなものかというような反発が強まっていることもありまして、そのあたりの問題は本当は真面目に考えるべきことではないかと私は思っています。

すみません。委員の意見をいただきながら、私の意見を言ってしまいました。ごめんなさい。数字では減っているけれども、それに対して、上げていくことについての十分な施策が見えないということでした。

また、4、5については私も前から……。 「仕事と家庭生活をともに優先している人の割合」とは一体何なのか、この表現はおかしいよねと前から言っていることがあるんですよ。うまく取れているのかな、この調査票で何を取っているんだろうというあたりについては何度も申し上げたんですが、調査票は前から使っているんで、なかなか変えにくいという御意見を伺って、そのままになっていたような気もいたします。

「町会・自治会長における女性の割合」の数値についての御質問など、ほかの方もありませんでしたらお願いいたします。今の意見について、まずいかがでしょうか。

○委員 ポジティブ・アクションの件はとても重要だと思っていて、昔からあるのに全然進まないというのは私も本当にそのとおりだと思っていて、とても必要な施策だと思います。先ほどの区の管理職の部長級、課長級がすごい低くなっている問題こそ、ポジティブ・アクションを導入したらいいのではないかと思いますので、その辺、検討していただければいいかなと思います。既にあるのかもしれないですけども、よろしくお願

ます。

○部会長 「区内事業所におけるポジティブ・アクションの認知度」ですから、区内事業所の一つとしての区のポジティブ・アクションに対する考え方も非常に重要で、先ほどの管理職同様に関連している数値も検討してもいいのではないかという御意見ですね。

○委員 私は、9ページの女性のキャリア形成と多様な働き方の支援の辺りについて幾つか御質問と意見です。

1つ目は、課題3の再就職をめざす女性向けセミナーが好評ということはとても素晴らしいことだと思うんですけども、毎回、申込み開始後すぐに満席になってしまっていることなんですけど、お断りしていたりするようなことがあるのかとか、さらに拡充するような意図があるのかというのが1つ質問です。

そことも関連してくるのですけれども、ライフステージなどに応じた女性の就労支援とか、再就職のセミナーはされていて、人気だというのがあるんですけども、別の「ライフステージに応じた働き方については、詳細のほうの13/99には「ライフステージ等に応じた女性の就労支援講座等の開催」は「実施なし」と書かれているので、再就職以外のことについてはどうなっているのかというのも質問です。

加えて、それに関連して意見ですけれども、例えばというか、働いていない人が働きたいというニーズに対することだけではなく、働いている人のペースチェンジとかキャリアチェンジもすごく必要なことだと思っていまして、そういったテーマの拡充などについての意見はあるのでしょうか。というのも、雇用機会均等法世代とかが丁寧に差しかかってきたりですとか、今までずっと働いてきたけれども、この先、どうしようと思われている方とかもたくさんいらっしゃるし、実際そういう方が地域と接点を持って働き方を変えたいけれども、自分たちには機会がなかなかないとおっしゃっているのを聞いたこともありますし、子育て中の人であっても、不登校とかでなかなか学校にうまく行けない子がいる中で、本当は子どものそばにいたいけれども、今辞めるわけにはいかないと不安を抱えながら働き続けている方とかもいらっしゃると思うので、働き続けている方たちに対して地域側から新しい接点なり機会をつくれるようなことがあればいいなと意見として思っています。それがテーマとして掲げられることによって、今まで地域での接点がなかった方が参加できるようになるのかもしれないですし、新しい対象者を地域の中で発見していったり、そこに対する政策を打っていくみたいなことが後期の計画においてとか、今後の計画においても、ぜひ御検討いただきたいなと思っています。後半は意見です。

○部会長 2番目の御質問でしたか、1番目はキャリア形成の講座について拡充のあれがあるかということで、2番目は何でしたか。申し訳ないです。聞き落としてしまいました。

○委員 2番目は再就職以外のテーマとか。今年度は実施しないということで……。

○部会長 再就職以外のテーマは実施していないということですね。

○委員 そうです。それについて何か御検討されているのか。

○部会長 3番目の御意見ということですがけれども、これから働きたい方に対する支援だけではなくて、働いているけれども、いろいろキャリアアップしたいとか、あるいは働き方を変えたいとか、悩んでいる方がとても多いということなどをテーマにしたらどうか、講座にあるのかというところですね。

○委員 そうです。地域になかなか接点がない方たちも多いと思います。企業側のアクションというのもあると思いますけれども、もしかしたら地域側からもう少し関わりが持てるのではないかという意見です。

○事務局 9ページにある再就職をめざす女性を対象にしたセミナーが好評というのは、別冊15ページ目、15/99のナンバー49のことだと思います。こちらについては継続実施とは聞いていますが、その回数を増やすか、減らすか、現状維持なのかについては現時点では確認が取れていないところであります。ただ、引き続き実施することは予定されているので、引き続き再就職を目指す方に対してのセミナー、受皿になるのかなと考えています。

13ページ目にあった「ライフステージ等に応じた女性の就労支援講座等の開催」は講座としては実施できなかったんですけれども、1つ上の行に似たような項目「ライフステージ等に応じた女性の就労・起業支援相談の実施」とあります。こちらはらぶらすで行っている女性のための働き方サポート相談になります。今働いているんだけど、そのキャリアを見直すとか、キャリアチェンジしたいとか、漠然と働くことに対してとか、今の自分のライフステージ、働き方と生活で不安がある方の身近な相談場所として位置づけられているのかなと思っています。こちらについては引き続き今年度も相談を実施、継続していく予定になります。

委員がおっしゃっていたような地域の側から接点を持てるようなという御意見があったかと思うんですけれども、らぶらすでは、こういった相談事業ですとか講座事業にかかわらず、地域に開かれたところを1つの視点として、今年度以降、取り組んでいこうと考え

ておりまして、その中の一つにアウトリーチ型の事業の展開にも力を入れていきたいと考えています。そういった視点を踏まえながら、地域の皆さんがより身近な場所で相談ができたりとか、身近なところで参加できるような機会も増やしていければいいなと考えています。

○部会長 御質問について、さらに1回、2回、続けて御意見をいただいても結構ですし、あるいは、らぷらすから御回答があってもいいと思います。

○男女共同参画センターらぷらす館長 らぷらすでも、ここ数年、ライフステージに合わせた就業支援は必要だと思っていました。ですので、随分前なんですけれども、50歳をターゲットにしたものを始めたところ、再就職支援というと漠然としているので、年代に分けるとか、自分が抱えている課題に当てるとか、ターゲットを絞った形の就業支援が必要だと思っていました。

ただ、コロナの影響で、ここ何年かはライフステージに分けた講座を企画はしているんですけれども、なかなか難しかったんですが、今年度、令和4年度は1講座だけで、今のところまだ決まっていないんですけれども、どこかのライフステージにターゲットを合わせた形で就業支援をしていきたいと思っています。そこでやるのは、講師からによる学びもそうなんですけれども、同じようなことで悩んでいる、課題を抱えている女性たちが出会って、語り合って、自分なりの意見をまとめたりとか、ほかの人との連携を取れる、ネットワークをつくって、孤立から少し脱却できるのかな、課題解決に向けた動きにも進めるのかなということで、この下期に向けてコースを考えております。

○委員 新しいテーマ、今の政策の中でも受け止めますよというのはもちろんですけれども、やはり新しいテーマを掲げることでより参加しやすくなると思いますし、コロナ禍でなかなかできなくなったことも多いと思うんですが、逆にZoomとかで気軽に参加できたり、コストをかけずにできることもあると思うので、よりピンポイントなテーマで、例えば不登校のお子さんが出て、働く世代が悩んでいるとかもそうかもしれませんし、小さくてもそういうものが回数を持ってできるといいなと思っていますので、引き続きよろしく御検討ください。ありがとうございました。

○委員 今のというか、ポジティブ・アクションの認知度が低いということは私もとても気になっていることなんですけど、数値目標3で、いわゆるジェンダーの解消が必要だと考える人の割合は増えているわけです。ということは、そのような意識は持っているけれども、現実としてはなかなか動けないことがあるのではないかと感じています。「区内事業

所におけるポジティブ・アクションの認知度」の「区内事業所」には、世田谷区内には、いわゆる小中の事業所であったり、家内工業的な事業所であったり、そういったところも多いと思います。ですから、大手のところと押しなべてということはなかなか難しいところもあるのではないかと思います。

私の知っている方は、それは分かるんだけど、うちで働いている人数は、俺と母ちゃんと、昔からいる人と、経理をやってくれている人の5人なんだよ、そこでどうやってこれをやっていけばいいのか。分かってはいるんだよという言い方をする方がいらっしやいます。商店でも同じようなことが起きています。ですから、一くくりに区内事業所と言っても様々な形態があるわけですから、そのあたりも考えて施策は……。それこそこれは他の所管課との連携になっていくんだろうと思いますけれども、そういった工夫をしながら、認知度というか、多分これは、認知度というよりは、実行できていないからという意味ではないかと思ったりしています。これは私の感想です。

男女共同参画、就労は法的な制度の中にあることの教育をきちんと受ける機会というのは、男女ともに低いと思っています。本来ならば、中学生、高校生ぐらいから、就労する、働く、人を雇うことについての契約があったり、税金があったり、様々なことを勉強して行って、就労につながり、税金を納め、一人の社会人としてやっていくことが人間の義務であったり、責任であったり、様々なことにつながっていると私は思っています。日本人はその教育がきちんとなされていないことをとても感じます。ですから、キャリア教育、キャリア支援、就労支援の中で、ぜひその部分をきちんとお伝えする、具体的な情報を伝えるということをぜひ考えていただきたいと思います。

○部会長 キャリア教育の中に小さいときからの学校教育、働くということは法制度の中にいるんだ、女性の労働権が守られていることや御意見が必要だということも分かりました。

申し訳ないんですが、時間が押してしまして、委員の御意見を先にいただきたいと思えます。よろしくお願いします。

○委員 私からは2つなんですけれども、12、13ページ、基本目標Ⅲ、女性に対する暴力の根絶で、1つは付記というか、補足を入れたほうがいいのではないかなと思っているのが、1行目の『DV防止法』では、『配偶者からの暴力は』となっているんですが、この法律が改正して、対象が配偶者だけではなくて、生活の本拠を共にする交際相手も対象になっているんです。ただ、その「配偶者」という文言自体の変更は行われていないんで

すけれども、全体にそこの変更がかかっているので、法律の対象が配偶者からの暴力だけではないことを付記したほうがいいのかと思います。これだと、DV防止法は配偶者からの暴力だけが対象みたいに見えるので、間違っていないですけれども、法律の改正があったので、そこは付記があるといいのかなと思います。

2つ目、女性に対する暴力の根絶は、見た限りではDVが中心というか、ほぼDVなんですけれども、計画体系の中では性暴力とかも入っていて、多分今は、女性に対する暴力の根絶といったときの大きな2つの柱はDVと性暴力だと思うんです。なので、基本目標のここには入らないんだけど、実施内容の評価と今後の取組みで性暴力の問題もどこかに——文言としても一つも入っていないような気がするので、やっぱり入れていただいたほうがいいのかと思いますし、若者がいろいろな被害に遭っていることも問題になっているので、そのことに対する周知みたいなことも文章としてきちんと入れておいたほうが良いような気がしました。

○部会長 確かにDVのことに中心がいつてしまっているような記述になっていますけれども、ほかのものについても十分この形で展開していただければと思っています。

最後はお急ぎさせてしまったような気がするんですが、実のところ、もういただいた時間をかなりオーバーしてございまして、次の議題に移らなければならない時間が来ておりますが、ここまでのところでまだ言っていない、次第2-(1)令和3年度世田谷区第二次男女共同参画プラン取組み状況の報告についてに関連するところで、どうしても言いたいという方がいらっしゃいましたらお願いします。意見については、この後、メールで述べられるんですね。もし言い残したことがありましたら、後で思いつかれたことなどありましたら、メールその他でここはこのように意見を出したいということを事務局にお寄せください。今聞きたいことはございますでしょうか。

よろしければ、このチャンスを生かしまして飛ばします。申し訳ございません。

それでは、次第2-(2)です。世田谷区パートナーシップ宣誓制度の見直しについて、事務局から御説明をお願いいたします。

○事務局 資料2、世田谷区パートナーシップ宣誓制度の見直しについて説明いたします。

世田谷区におけるパートナーシップ宣誓制度に対する見直しについては、前回の男女部会でも説明いたしました。資料にもありますが、7月1日現在、223自治体が導入しまして、人口カバー率も53.1%に上昇しているところです。行政サービスや民間サービスを受

けるときの利用の要件としまして、パートナーシップ宣誓書受領証の提示が求められることもあることから、世田谷区パートナーシップ宣誓制度がより正確性や利便性の高い制度となるよう、見直しを行っていきたいと考えています。

見直しの概要につきましては前回の男女部会でも説明したとおりでして、その方向性については変更ありません。資料2の1、見直しの概要ということで4点ほど書いてあるとおりです。対象の見直し、通称の記載を可能とすること、手続の明確化、ファミリーシップ宣誓制度の導入の4点になります。前回の男女部会では、こうした制度の見直しを予定していますということで御説明し、御意見を頂戴しました。その中で、ファミリーシップ宣誓制度を導入することで、主にひとり親を対象とした事業について影響がないのか、東京都との連携を図ってほしいといったような御意見もいただきました。今回は、見直しにあたっての課題としまして、現在の見直しの状況を御報告していきたいと思っております。

資料2の2、見直しにあたっての課題を御覧いただければと思います。(1)制度見直しに伴う影響の確認。庁内各課に対して、パートナーシップ・ファミリーシップ関係にある当事者が利用できる事業の調査を実施しています。東京都制度の受領証の使用可否についての確認を行っています。また、ひとり親を対象とした事業等について、ファミリーシップ宣誓制度が導入されることによる影響についても併せて確認しています。制度が導入されることによってどんな影響が出るのか、全庁的に確認しているところです。

裏面に行きまして(2)東京都との連携です。東京都では、東京都制度の受領証の活用可能な都事業において、区や市が作成している受領証の活用も可能とする方向で東京都の庁内で調整が行われています。受領証の相互活用開始時期は各市区町村における準備が整い次第、順次行われる予定となっています。どちらかの受領証があれば都の事業が利用可能、受けられるようになる見込みになっています。ただ、今後対象となる都の事業はどのようなものかというのは、まだ東京都庁内で調整が行われている最中なので未定になっていますが、今後調整されていきます。現時点では協定書という形を取る東京都と各区が取り交わすことで相互利用ができるよう検討が進められています。

続いて(3)今後のスケジュールです。今後のスケジュールとしましては、先ほど申しましたように、7月に既に定期庶務連絡(庁内向け調査)を行っていて、パートナーシップ宣誓制度の見直しでどのような影響があるか、確認しております。あわせて、7月25日付で過去に宣誓された方にアンケートを送付しました。今週中いっぱい回答期限としまして、皆様の回答を待っているところになっております。また、アンケートとは別で、当事

者の皆さんに意見を伺う機会も設けたいと考えております。その後、9月に区民生活常任委員会で議会報告をしまして、その後、9月上旬に全庁に対して制度の見直しについて周知する予定でいます。10月以降に東京都と連携に関する調整を本格的に進めていくことになっております。11月1日に東京都の制度が始まりますが、世田谷区の制度についても制度改正、見直しとなる予定です。

以上で世田谷区パートナーシップ宣誓制度の見直しについての説明を終わります。

○部会長 前回もこの議題が出まして、そのときに出た御意見に関して、制度見直しに伴う影響の確認であるとか、東京都との連携をどのように進めていくかということについての御報告と今後のスケジュールということで御報告いただきました。このことについて、御質問、御意見ありましたらお願いいたします。このような形で見直しを進めていくという御報告です。

特に御質問、御意見がなければ次の議題に移らせていただきますが、よろしいですか。

○委員 まずは、丁寧にすばらしい取組を進めていただき、ありがとうございます。都との連携の部分が先駆的で、すごいなと思っているんですけども、ここは世田谷区様と東京都様で取り組んでいるんでしょうか。それとも、さっきのプランの中で自治体の連携をつくられているようなところもあったので、例えば23区のほかのところとも連携して調整して進めているんでしょうか。少し詳細を教えていただければうれしいです。お願いします。

○部会長 調整について、都や他区との連携を進めておりますかという質問ですが、いかがでしょうか。

○事務局 連携につきましては、東京都と世田谷区の間で今後行われる予定になっております。東京都とパートナーシップ制度を既に導入している自治体については、東京都とその自治体がそれぞれにおいて協定書を結んで、連携ができるように検討しているところになります。世田谷区とほかの自治体とかの連携については、協定書を結ぶところはまだ動いていないところではあるんですけども、お互いの情報共有の機会として、既に制度を導入している自治体の皆さんとパートナーシップのネットワーク会議をしています。その会議という場、機会を活用して、お互いの情報共有は引き続き図っていきたいと考えています。

○委員 先駆的ですばらしい取組を本当にありがとうございます。

○部会長 これに関しまして、さらに御質問とか御意見ございますか。なるべく東京都と

やるだけではなくて、それらを通じて、東京都以外の市町村とか、県を越えた異動とか、たくさんございますので、そういうことも含めて、学校一つだって、今は子どもさんが県境を越えて通うとか、今はよくあるんですよ。非常に異動が激しくなっておりますので、そういう意味では、いろいろなところとの連携を徐々に進めていただければありがたいと思います。

そうしましたら、次の議題に移らせていただきます。それでは、報告事項の3番目ですが、世田谷区男女共同参画センター運營業務委託業者募集について、これもここに出たのは2回目でございますが、事務局から御説明お願いいたします。

○事務局 資料3に基づいて説明いたします。こちらも前回の男女部会にて、世田谷区男女共同参画センターらぶらすの運營業務委託について、事業者をプロポーザルで選定することを報告いたしました。こちらについても皆様から御意見をいただきましたので、現在の検討状況について御報告したいと思っています。

現在の選定のスケジュールとしましては、資料3の2の選定スケジュール（予定）に記載されているとおりになります。こちらについても、今後9月に区民生活常任委員会で議会報告しました後に手続が開始されます。その後、施設見学会ですとか提案書提出期限を持った上で、12月に審査を行います。その後、12月には事業者の選定結果が出る見込みでありまして、令和5年4月1日から3年間について契約が締結されるような予定になっております。

らぶらすでは、世田谷区第二次男女共同参画プラン後期計画の中でも、その方向性ですとか課題をまとめています。地域に開かれたらぶらすとしての充実がより一層必要になってくると考えています。前回の部会の中では、男女共同参画を推進していく拠点施設として位置づけられているらぶらすが、より一層、区民、団体や事業者の皆さんと接点を持ち、地域の中に入っていきながら、共に考えて取り組んでいくためにどのように事業の枠組みを持った方がいいのかについて御意見をいただきました。皆様の御意見の中では、らぶらすのことを皆さんにより理解して分かってもらえるような説明ですとか、表現を工夫したらどうかですとか、出前授業の対象者の活動拡大ですとか、多機関連携、多様な事業者との連携といったような御意見もいただきました。それを踏まえまして、資料3の3、参考仕様書作成にあたっての検討状況で検討を進めています。

まず「(1)運営にあたっての基本的な考え方を追加」なんですが、これまで契約に使う仕様書には記載されていなかったんですが、今回、参考仕様書に新たに追加しようと思っ

ています。らぶらすに期待される役割を果たすことができる事業を展開していくため、『運営にあたっての基本的な考え方』を、追記します。また、男女だけでなく多様な性の視点を踏まえて、誰もが利用しやすい運営に努めることができるよう、統括責任者の配置等、管理運営体制について追記します。

「(2)多様な機関・事業者との連携」に関しては、前回御意見をいただきましたが、出前講座に関しては、現在の中学生・高校生だけでなく、小学生・大学生等幅広い対象者に対して実施できるような内容を追記して、なるべく対象者を限定しないような表現に努めたいと考えています。イベント事業、居場所事業等の実施にあたっては、地域で男女共同参画に向けて活動する団体等を巻き込み、協働して開催できるよう、実施方法を工夫することを追記する、実施内容についても、例えばワークショップですとか講演会など、その形態についてもいろいろな創意工夫をすること等も加えていきたいと考えています。男女プランの後期計画にもあるんですが、区民の皆様、団体、地域の支援者の皆さん等の協力を得ながら、一体となって男女共同参画を推進していくことが大事だと考えていますので、そういった視点を参考仕様書に盛り込んでいきたいと考えています。

以上で資料3に基づく説明は終わりになります。

○部会長 今回の事務局の御説明について、御質問、御意見などありましたらお受けしたいと思います。いかがでしょうか。

○委員 今回の説明の中の3-(1)で「統括責任者の配置等」とあるんですけども、これは今まで置かれていなかったものを新しく置くということでしょうか。もし置かれるとすれば、それはどういった形で、どういった方がされるのか、教えていただければと思います。

○事務局 今までも統括責任者、いわゆる館長という形にですが、そういった職務を担う職員は充てていただいております。ただ、館長を置くことや、それぞれの事業を展開していく上で、リーダーというか、中心になって進めていただく方も配置していただいているんですけども、そういった職員体制について仕様書の中では特に触れていなかったんですね。それを新たに参考仕様書に追加していくことによって、よりらぶらすの運営を効果的にしていくことができるのではないかなということで、追記をしたということになります。今まで置いていなかったということではないんですが、改めて仕様書に落とすことで、よりその運営体制を強化できるようにという意味合いで付け加えたいと考えています。

○委員 それでは、特に変わるわけではないということなんですね。

○事務局 そうです。運営体制そのものが大きく変わるわけではないんですけども、確実にそれを担っていただく、運営していただくためにというような意味合いです。

○部会長 そのようなことだそうでございますが、これについてさらに御質問等ございますか。

では、ほかのことでも結構ですが、いかがでしょうか。

お手を挙げていらっしゃる方は私からは見えないので、それでは、これについての御質問、御意見はないと認識させていただきます。

そうしますと、以上をもちまして本日の予定案件は終了いたしました。全体を通じまして御質問等ありましたら、よろしくお願ひします。(1)(2)(3)のどれについてでも結構です。それ以外でも結構ですが、特にございませんか。

では、本日の議事次第はこれで終了させていただきます。

この後の進行は事務局に戻させていただきたいと思ひます。どうもありがとうございます。

○人権・男女共同参画課長 部会長、皆様、本当にどうもありがとうございました。

その他、今後の予定についての御連絡になります。第2回男女共同参画・多文化共生推進審議会についてなんですが、今のところ令和4年11月14日(月)を予定しております。詳細につきましては、また追って御連絡させていただきたいと思ひます。

それでは、令和4年度第2回世田谷区男女共同参画推進部会を閉会させていただきます。皆様、本日はどうもありがとうございました。

午前11時45分閉会