

令和元年度第1回 葛飾区男女平等推進審議会 議事録

日 時：令和元年7月19日（金）午後2時00分～午後3時20分

会 場：葛飾区男女平等推進センター 3階洋室A

出席者：梅澤委員、大山委員、戒能委員、黒崎委員、齊藤委員、坂井委員、
佐々木委員、島野委員、杉江委員、千田委員、林委員、向山委員、
谷茂岡委員、柚木委員（五十音順）14名出席

事務局：小花総務部長、中島人権推進課長、加藤男女平等推進係長、男女平等推進係員1名

議 題：

（1）政策・方針決定過程への女性の参画状況調査結果について

（平成31年3月31日現在）資料1

（2）第5次男女平等推進計画進捗状況調査報告について（平成30年度分）資料2

（3）その他

<事前送付資料>

- ・令和元年度葛飾区男女平等推進審議会次第
- ・資料1 政策・方針決定過程への女性の参画状況調査（集計表）他
- ・資料2 男女平等推進計画（第5次）進捗状況調査票（平成30年度分）

<当日机上配付資料>

- ・葛飾区男女平等推進審議会運営要領
- ・令和元年度女性の職業選択に資する情報の公表について
- ・企業向けセミナー「知らなかったでは済まされない！
働き方改革関連法で今すぐ企業が取り組むこと」チラシ
- ・「パパといっしょに絵本ライブ～家族みんなでニコニコしよう！」チラシ
- ・「これからの社会を生きるコツ～パラレルキャリアのすすめ～」チラシ

1 開 会

2 議 題

（1）政策・方針決定過程への女性の参画状況調査結果について（平成31年3月31日現在）
事務局より、資料1について説明

会 長：ありがとうございます。

資料1に基づいてご説明いただきました。ご意見あるいはご質問がございましたら、どうぞお出しただければと思います。いかがでしょうか。

多分担当課に粘り強く働きかけてくださっていると思うのですが、ゼロというのが2つですか、解消できないですね。

いかがでしょうか。はい、どうぞ。

委員：1ついいですか。3の区長の私的諮問機関等のところの10番、高齢者虐待防止ですね。ここのところが女性が12名いたのが9名になりましたね。これは何で減ったのですか。何か理由はあるんでしょうか。

事務局：これはそれぞれ、介護の関係の団体などから代表の方を出していただいているのですが、代表の方がかわられたりということで、女性が少なくなっております。

会長：よろしいですか。ほかにはございませんでしょうか。3割という目標を国としても掲げておりましたけれども、もうちょっとというところですかね。

それから、男女平等推進審議会は、こうやって拝見していますと男性の方もそんなに少ないということではないですよ。今後も、男女ですから、男性の方にももっとご参加いただけるようにご努力いただければというふうに思います。

それでは、なければ次の議題に進んでもよろしゅうございましょうか。もし後からご発言をご希望でしたら、ご自由に順序を問わずご発言いただけたらと思います。

それでは、各部別とはその辺はよろしいですか。参画状況とか。

事務局：ご覧おきいただければと思います。

会長：机上配付の職業選択は……

事務局：この後、やらせていただきます。

会長：わかりました。それでは、次の議題に進みたいと思います。

次は、議題の(2)になります。「第5次男女平等推進計画進捗状況調査報告（平成30年度分）」ということで、資料2になります。ご説明をお願いいたします。

(2) 第5次男女平等推進計画進捗状況調査報告について（平成30年度分）

事務局より、資料2について説明

会長：ありがとうございます。

全体の数が多いので、ご説明いただいたところを中心に、しかしほかにもご関心をお持ちのところもございましょうから、ほかのところでも結構です。どこからでも結構です。何ページの何番とおっしゃっていただいて、ご質問なりご意見なり伺いたいと思います。どうぞ。

委員：申しわけございません。2点お聞きしたいんですが、まず15ページの80番、住民基本台帳事務における支援措置は、ずっとこのままでなさっているということで、これは数年前に課長さんからお聞きして、「葛飾区では絶対にDVの被害者の方の不利益になることはいたしません」というお話をお聞きして、もう何か安心しまして、そういったこ

とで被害を受ける方、新聞などで見ますので、またこの 80 番でこのままこういった措置をしていただけるということはすごく喜んでいきます。

それに関して 77 番と 78 番なんですけど、72 番の子どもとその家庭に対するさまざまな相談を新規でなさるということで、ご相談窓口が月～土曜日、午前 8 時半～午後 5 時の間、電話で相談を受け付けると出ていますが、77 番は月・木で、78 番は生活保護を受け持つ東西生活課のほうで月曜日～金曜日までご相談に乗るとのことなんですけど、これを土曜日までということではできないんでしょうか。

会 長：ありがとうございます。いずれもということですか。

委 員：予算のことがあるので、それはできないと思うので、ごめんなさい、何回も私も申し上げているんですが、この東西生活課のほうで月～金曜日に受け付けていらっしゃるの、せめてこれを月～土曜日まで。というのは、こちらのほうでは月・木しか受け付けていらっしゃらないので、あと 1 日。子どもの相談が月～土曜日できるのであれば、どうでしょうかと思って。たった 1 日と思われるかもしれませんが、DV というのは悠長な問題ではなく、切羽詰まった相談が多いと思うんですね。だから土曜日でも子どもの相談と一緒にできないかなという、いろいろ予算もごきますのでしょうから。

そのことをお聞きしたいのと、あと 1 点は、パートナーシップ制度はその後どのようになつたか。この LGBT の広報をお出しになるということで、ちょっとお聞きいたします。その 2 点、お願いいたします。

会 長：ありがとうございました。2 点ご質問がございましたが、77 番の DV 相談が月・木しかない。それに対して子ども家庭支援課では月～土まで相談がある。月・木 2 回しかないのを補充する意味でも、78 番の女性相談、これは婦人相談員がいますから、DV 相談に十分というか、むしろプロフェッショナルなわけですから相談対応できると。そうすると、この女性相談をせめて、月～金ではなくて土曜日もやれないのだろうかというのが 1 点目。

それから 2 点目が、17 ページの 91 番、92 番のところにかかわりますが、啓発物を作成するということがあったが、パートナーシップというか、区の施策自体についてはどういう進展状況なのかという 2 点ご質問がありましたので、お願いいたします。

事務局：まず、相談事業の土曜日の実施ということでございますが、まず私どものほうの相談ですと、稼働率がさほど高くないという実績がございます。生活課のほうで実施しているものについては、私どもではできない一時保護といったような、より切迫した事案に対して対応しているところがございまして、件数もかなり多くなっているという状況です。ただ、こちらは基本的には正規職員が対応しておりますので、土曜日に実施するとなりますと、当然人員体制の確保といった問題が出てまいりますので、そこは今後どのように主管課のほうで考えていくかということはあるかと思いますが、こういったご意見があったことは、当該主管課のほうにはお伝えはさせていただきたいと思っております。すぐにということでは難しいのではないかなというふうには思いますが、伝えさせていただきたい

と思います。

2点目のLGBTの件でございますけれども、今年度の取り組みといたしまして、まずLGBT啓発物を作成しようということを決めているんですけれども、まず私もLGBTに関しての区民の皆様の理解を促進していくということを当面の目標としてやっていきたいというところでございまして、パートナーシップ制度を導入するということは現段階においては考えてはいないところでございますが、今後の状況の変化を見てというところでございます。

会 長：委員、いかがですか。

委 員：結構でございます。ありがとうございました。

会 長：DV相談自体が全国的にも減少しているというのは、都道府県レベルでは数字が出ているのですが、東京23区のような市や区だと、婦人相談員の設置をふやして、それに伴って相談件数もふえているという全国的な傾向があつて、葛飾区もその傾向を示しているかなと思うのですが、ただ、数が減っているから月・木でいいんだということにはならないのではないかなと。むしろどうやったらもっと相談してもらえるかということ、ぜひご検討いただきたいと。相談室で待っていても、なかなか来ないかもしれない。そうするとどうすればいいのかということで、アウトリーチということも言われますが、どういうふうに周知をするかとか、そういうことも含めてもう少し、現状から言うと、減っているということは、なくなっているということでも、DVそのものが減少しているということを必ずしも意味しないというふうに私は思うので、例えば相談の方法を変えるとか、もう少し働きかけ、周知を工夫するとか、いろいろな方法があるのではないかなというふうには思っております。

今の点でも結構です。別の点でご質問とかご意見はございませんでしょうか。はい、どうぞ。

委 員：今の点にも関係してなんですけれども、やはり土曜日とか、本当は日曜日なんだろうと思うのですが、できないことはわかっていますが、一応意見だけ言わせていただきたいんですが、おうちの中に一緒にいたりするようなところで、若干緊急性ということも生まれてくる可能性がありますので、やはり私は、せめて土曜日という点は、すごく意見として出させていただきたいかなと思います。

それとあとは、最近セクシュアル・ハラスメントに関する事柄の相談というものもあると思うのですが、区民としては、どこの窓口で、どういうふうなことを相談すればいいのかというのはどのよう周知されているんでしょうかというのが、まず伺いたい点です。

会 長：セクシュアル・ハラスメントは、苦情処理委員会の運営というのはございますが、相談窓口については記載がないのですが、これはどういうふうになっておりますか。

事務局：基本的に私どものほうで女性の悩み事相談というのはやっているのですけれども、そちらのほうにセクハラのご相談というのをいただければ、ご相談自体をお受けすることはできるのですけれども、実際にセクハラということになると、その企業に対しての働きかけとか、そういった問題も出てまいります。実際の労働行政に関しては、東京都のほうで実施をしているということで、実際にそういうご相談があったときには、東京都の相談機関をご紹介させていただいているということで実施をしているところでございます。

会 長：いかがですか。

委 員：ありがとうございます。要するに、行政の立場からという視点では分かるんですけども、区民サービスとして考えたときに、区民の方がどのチャンネルに行けばいいのかなというのが、やはりもう少しわかるようにしておいていただけると、区民としてはありがたいかなというふうに思っています。

委 員：相談を土曜日にやればこしたことはないんでしょうけれども、一応勤務の都合上いろいろあると思います。もしやるのであれば、月曜～金曜日5時までやっていますから、週に1回だけは7時までとか、あるいは土曜日をやる場合は月に1回とかやり出して、それで利用者が多いようであれば変更してもらわなければならないと思う。ほかのことで土曜日に私たちもやっていることもあるんですが、ほとんど来ません。土曜日というのは、設けていても、その割に効果が出てこないことが多いので、毎週土曜日は最初から無理だと思しますので、月1回か2回は土曜日を設けてみると。だけれども、これじゃ成果が上がらないからということでやったほうがいいので、全部じゃなくてもいいですから1回か2回やるような方向で、行政でやってもらえばありがたいなと思しますので考えてください。

会 長：ありがとうございます。あとは夜間というのをちょっと、5時というのは、昼間は例えばお仕事をし終わらっしゃるとか、ちょうど5時というのは皆が帰ってくるころで、なかなかこういう電話はかけにくいので。本当はずっと夜間も、24時間でやっているところをご紹介いただくとか、そういうことなのかもしれませんけれども、もう少し積極的に考えたほうがいいかなとは思っています。

それから、私からで恐縮なのですが、ハラスメント相談で、これはセクハラだけではなくて、パワハラも法的な規制ができました。それで一つお伺いしたいのは、苦情処理委員会というのが市民向けということで書いてあるのか、もう一つは、区役所の中については、どういう対応をいらっしゃるかということをお聞きしたいんですよね。一つの職場として、やはり区内の企業に働きかける場合に、区役所の中ではこういうふうきちんとやっていますよというのは非常に大事なことで、区役所で働く方々の、これは女性だけではなくて、男性もパワハラ被害というのはたくさん受けているので、区役所の体制はどういうふうになっているかをお伺いしたいと思います。

事務局：私どもの男女平等の苦情処理委員会というのがあるのですが、こちらの 87 番はハラスメント相談苦情処理委員会ということで、区の職員向けの組織といいますか、運営組織でございます。

会長：そうすると、87 番のハラスメント相談苦情処理委員会というのは庁内ということですね。そうすると、そうではなくて一般的に区民の方が誰かからかハラスメントを受けた場合に、なかなか職場には直接相談することが難しいという特質から言って、公的などところに相談をしたいという場合はどうするのかというのがないということになるのでしょうか。そういう仕組みはあるのでしょうか。

事務局：区のほうにも苦情処理という仕組みはございます。

会長：ただ、これだけ国の施策も変わってきて、一般的にも関心を持ってきて、声を出すということが以前に比べて少しは高まっているところに、行政の公的な機関として、悩み相談ってわからないですよ、そこにハラスメントの相談をしていいのか。一番はやはり専門性があるかということですよ。相談をしても、ただ「ああ、そうですね」と聞いてもらっても仕方がないという一面もありますので、もう少しその辺は、男女共同参画の施策として考えていく必要はあるんじゃないでしょうかというふうに思います。

もう一つは、研修がないのかということですよ。区の職員の方に対して、これは管理職からということなのですが、研修をしないと、区の行政というのは区民を対象に納めますので、そういうケースもないとは言えない。ほかの自治体を見ていると。だから区の中の職員同士だけではなくて、区民との関係においてもそういう可能性というのはあるわけですから、研修をきちんとするというのが男女共同参画の施策の重要な今ポイントになっているんじゃないでしょうか。いかがでしょうか。

事務局：職員向けにはハラスメント研修はやっておりまして、セクハラ、パワハラ、それぞれやっております。

会長：それはやっているんでしょうけれども、どういう中身とか、どういう方法とか、本当に実効性があるのかというのは、男女共同参画の視点からということを強調したいという質問の趣旨なんです。

事務局：セクシュアル・ハラスメントに加え、最近はパワハラというものが非常に問題になっておりまして、区の職員同士につきましては大変重要なこととして捉えております。苦情処理委員会の運営という形も整えてございますけれども、随時そういう相談が人事課などに入ってきてまいりますときには、すぐに職員課の担当が行って、どういう内容なのかということは聞き取りなどをして、すぐに対応するようにしております。

また、労務管理として、各職場に人事課が出向きまして、それぞれの所管の課長から、それだけではありませんけれども、パワハラやセクハラという芽がその職場の中であるのか、ないのかということも含めて、サービス調査を年間で 10 カ所程度につきましてはしっか

りと、丸1日ぐらい一つの課につきまして時間をとって、管理職から話を聞く、係長級から話を聞く、また一般職員からも、管理職とか係長が同席じゃない形で話を聞くというような調査も定期的な実施をしているというものでございます。

会 長：ぜひ男女共同参画という視点を、一般的には人権と捉えられていますけれども、視点での対策の強化をご努力いただければというふうに願っております。

事務局：大変重要なご指摘だと思っております。パワハラ、セクハラだけではなく、先ほどの男性の育児休業取得のような数字も伸びてきておりますけれども、そういうものに対して職場としてきちっとバックアップができているかとか、あとは超勤の縮減ですとか、当然ですけども、サービス残業がないかとか、そういうような視点につきましても丁寧に実態調査、職場に入った調査もしているというような状況でございます。

会 長：それでは、別な点、あるいは今まで出てきたところでも結構でございます。何かご質問とか。はい、どうぞ。

委 員：7ページの事業番号29番についてなんですけれども、前回のときにパパ・ママ以外の事業をぜひということで、今回、「介護する息子たち」ということをご対応いただきましてありがとうございます。非常にこの内容も切実な問題かと思えますし、私の周りでも介護のために仕事をやめた男性がおりますので、内容的に非常にいい内容じゃないかなと思えました。あと、図書館でやったこととか時間帯も、勤務時間外ということで大変だったと思いますが、実施していただきましてありがとうございます。今後もぜひ、これから高齢者社会になっていくので、ますますワーク・ライフ・バランスというところで介護と仕事というところも問題が出てくるかと思えますので、ぜひまたこういった事業を継続してやっていただければと思えますので、よろしく願いいたします。

済みません、もう1点ございます。もう1点は、本日机上配付されました「令和元年度 女性職業選択に資する情報の公表について」の資料の中からもなんですけれども、その中で3番の「男女別の育児休業取得率」の関係で、男性職員の育児休業取得率が36.1%ということで増加傾向にあるというようなお話だったのですが、この平均取得期間を見てもみると81.5日ということで、3カ月に満たないんですね。区役所さんの就業規則では最長どのくらいとれるのですか。

事務局：3歳に達するまでとれます。

委 員：そうすると、3カ月くらいで戻ってってしまうというような感じなんですけれども、これは何か環境的に、やはり男性が育児休業をとるのは難しいようなところって、今マスクミでもパタハラというんですか、そういうのであれもありますけれども、難しいところはあるんでしょうか。

事務局：この育児休業ですけれども、今の制度といたしましては、出産されたお母さんも父親であ

る男性職員も同時に、同じ期間重ねて育児休業をとることができる制度になっております。ですので、例えば、比較的多いですけども、女性職員も私どもの職員で、父親も私どもの職員というような場合に、ここも確かに問題かもしれませんが、母親の方は比較的長く、保育園にうまくは入れる時期まで母親のほうが育児休業をとることに加えて、父親である男性が最初の1カ月、2カ月、3カ月ぐらい育児休業をとるというようなことも多くなってきているというふうに思います。母親がすぐに仕事に復帰して、お父さんだけが育児休業をとるというケースもないわけではないですけども、それが短いということではない場合が多いかと思っています。

委員：同時にとれるというのは、なかなかほかの一般企業ではないと思いますので、非常に恵まれてうらやましいなという感じがしました。ありがとうございました。

会長：公務職場ならではということかもしれませんね。ちなみに一番長い男性の育児休業ってどのくらいだったんですか。大学はともかく半日でもとか、そういうのが以前はあったりして、そんな3カ月もなかなかとらないんですよ。その中で一番長いって、どのくらいの方がいらっしゃるんですか。今わからないですか。

事務局：調べておきたいと思います。済みません。

会長：それでは、ほかにいかがでしょうか。はい、どうぞ。

委員：今の方の質問と同じ箇所、育児休業取得率のことなんですが、昨年12.3で、今度36.1%ということで、かなり跳ね上がっているように見えるんですけども、ここは何か、例えば今おっしゃった同時取得をことしから始めたとか、制度的要因が何かあったりするものかなというのの一つ。

もう1点だけ。先ほどからハラスメントの関係で、内部的な窓口はあるけれどもというお話で、対外的な窓口をとということだったんですけども、ちょっと見ていましたら、例えば95番の各種相談事業とか、100番の苦情調整委員会みたいなのは、そういうものに当たるものなのかどうかという、この2点でございます。

事務局：初めに、男性の育児休業取得の伸びですけども、例えば昨年度などは12.3%で111.3日ということで、少ない男性の職員が、例えばお子さんを産んだお母さんのぐあいが余りよくないというような形の事情でとられていた場合は、比較的男性の育児休業の取得も長くなる場合が多いかと思いますが、この36.1%の81.5日というのは、私が見たケースですけども、子どもが生まれて直近の2~3カ月は、男性と一緒に育児をしたいんだというような意識がすごく進んできたのかなというふうに思っております。そしてそういうケースがこここのところ出てきておりますので、それを見た同じ世代のこれから父親になるという職員が、あ、そういうとり方ができるんだと。また、結構忙しい職場でも、とっている事例が出てきておりますので、あ、そういうことができるんだというようなことが少しその世代の男性職員の中に広がってきているのかなと、ちょっとこれは済みません、

数字の分析ではないんですが、私が見ている限り、そういう雰囲気は少し浸透してきているのが要因ではないかというふうに考えているところです。

事務局：ご質問のあった 95 番と 100 番の相談と苦情処理委員会の件ですけれども、先ほど申し上げた悩み事相談というのが、まさにこちらの中なんですけれども、その悩み事相談とは別に法律相談というものもございまして、ここで労働関係に関する法的なご相談というようなことを承ることは可能でございます。

あと、100 番の男女平等苦情調整委員会でございますが、こちらでも職場や地域等に対する苦情の申し立てを受け付けるということですので、実績はございませんけれども、申し立てをいただければ調整というようなことは可能でございます。

済みません。こちらの 100 番につきましては、個別の事案ということではなくて、制度的に男女平等社会の実現を阻害するようなものについての苦情のお申し立てということになります。

会長：そうですか。個別ケースは扱わないと、この 100 番の苦情処理では。ということなのですか。

事務局：個別の事案は、お取り扱いはしておりません。

会長：よろしいですか。

委員：ありがとうございます。育児休業のほうですけれども、これは特に年度が変わりで何か制度が変わったとか、そういう要因ではなく、啓発なり浸透なりが進んできたとか、こういうことが要因だということですか。

窓口のほうは、そうしますと、この 95 番と法律相談が現状のところ、いわゆる対外的な個人的な相談とかの窓口になると。ここを進めていくような形になるということですね。何かご相談をしたいとかと言われたときは。

事務局：そうですね。あとは先ほども申し上げたように、東京都のほうの機関をご紹介させていただくという対応をさせていただいております。

会長：いかがでしょうか。ほかのところ、どこでも結構です。坂井委員、どうぞ。

委員：今、おっしゃっていた内容なんですけれども、なぜ男性職員の育児休業がふえてきたかということで、国の政策で「パパ・ママ育休プラス」というのがあって、生まれてすぐ男性が育児休業をとれば、男性は 2 回目が取れるんですね。そういうことで多分保育園の都合とか職場の都合で先にとるということで伸びてきたんじゃないのかなというふうに推測はできるんですけれども、区の中での方針の広報プラスそういう世の中の流れとして、そういう制度があるということをごここで伝えたいと思います。

あとハラスメントの関係なんですけれども、ちょっとアプローチの方法は違うんです

けれども、男女平等というよりは、職場環境が悪いということで専門家の相談として区民相談というのが葛飾区にございます。専門職の区民相談がありまして、私ども社会保険労務士会の葛飾支部で月1回、第2木曜日の午後行っておりますので、職場のということで、ハラスメントという相談は確かに区民の方からは1日1件くらいはあります。

以上、情報提供です。

会長：有益な情報提供をしていただいたと思います。ほかにいかがでしょうか。まだご発言ない方、いかがでしょうか。

ちょっと間を持たせるという意味なんですけれども、先ほどパルフェスタのお話が出て、年代とか性別の参加率で、これは長年の懸案なんですけど、どうしても年代も高くなる傾向があるし、性別でも圧倒的多数が女性であるということで、若者向けというよりも親子という感じなのかな、ファミリー向けの企画をなさったというのはすばらしいというふうに思うんですが、官が企画をするということも一つなんですけど、もう少し若者世代の方、39歳までということに国ではなっていますけれども、もう少し若者自身が企画に参画するというか、大学も少しあるわけですから、そういうこともお考えになったらいかがかなとかというふうに思います。これは意見です。何か準備立てして「どうぞ」というんじゃなくて、もう少しそういう場を提供するというか、若者たちの場を提供するということがお考えになったらいかがかなというふうには思っております。

いかがでしょうか。はい、どうぞ。

委員：96番、相談事業における一時保育事業がありますよね。いろいろな件数が何件か出ていますよね、相談の。これは内容がちょっとわからないので、法律的な相談をするのか何をやるのかちょっとわからないので、説明していただきたいと思うんです。

事務局：相談事業における一時保育事業でございますか。こちらは私どものほうで実施しておりますDV相談ですとか法律相談、悩み事相談をお受けになられたい女性の方が、お子さんがいらっしやっとなかなか一人でご相談に来られないというような場合に、1階に保育室がございまして、その相談の時間、お子さんをお預かりして安心して相談をお受けいただけるようにというサービスを提供しているというものでございます。お子さんがいらっしやる方が、相談をされる際に保育をさせていただくというものでございます。

委員：もう一つ。これはちょっと脱線しちゃう話なんですけれども、男女平等で女性が云々という、今かなり問題になっていますよね、女性が進出しないと。我々からすると、一生懸命お願いしているんですけども、どうしても女性の人は引っ込み思案というのかな、何ていうか、なかなか積極的に参加してくれない。でも、ほかの行事は女性のほうが多いんですよ。男のほうが出不精で、なかなか出てくれない。ただ、ポストの上にぽんと出ると、それが全部采配しているように見えるけれども、その中身を見ると、私は、女性のほうが多いような気がするんですよ。あくまでも上のクラスのときには出ていないけれども、中身はもっともっとあると思うんですよ。それとやはり女性も、そういうふうに云々というんだったら、もっともっと積極的に運動してもらわないと、今どこ

までも困っているのが、やはり人材が困っているんですよ。リーダーが。だからそういうところも、今どうしてもいないから、どうしても男の人が多くなっちゃうんですけども、いろいろな会議でも何でも積極的に出てきているんです。それは本当にありがたいことで、特にPTA。私もよく相談を受けるんですけども、PTAの場合は女性ばかりで男が出てくれない、逆に。この男女平等から脱線するかもしれませんけれども、こういうところももっともっと力を入れてもらえればありがたいなと思うので、よろしくをお願いします。

会長：ありがとうございます。例えば今の問題提起に、施策というか、講座なんかでも、何かお考えになっていることはありますか。参加しているんだけど、リーダーシップが発揮できないというような……

委員：参加はするんです。結構出ているんですけども、そのポストを嫌がるんですよ。我々の経験で言うと。そういうものももっと積極的に出てくれれば、こういうグラフもどんどん上がってくるような気がするんですね。これを見ると、何か云々というふうな寂しい状況なので、そういうのを。女性のほうが多いですよ、今。男のほうが出不精で出てこない。持っていき方によって、もっと変わるんじゃないかなと思うんだよね。

会長：そのあたり、区としていかがでしょうか。

事務局：ありがとうございます。地域のほうでもバックアップしていただいているということで本当にありがとうございます。おっしゃられているように、確かにある場面においては非常に女性の方が地域で活躍されているんだけど、事代表とかリーダーという形になると尻込みされてしまうというのはよく伺っておりまして、そういう意味におきましては、女性の側の意識を変えていくということも取り組みとして求められていることなのかなというふうに感じております。そういった一環として一つ、先ほどもご紹介させていただきましたけれども、女性の防災リーダーを育成するというような目的の講座など実施させていただいているところでございます。

委員：よろしくをお願いします。

事務局：ありがとうございます。

委員：大分進歩した推進審議会になっていると思うんですけども、今の87番の苦情相談についてですけども、この処理委員会というのはできているようですが、これは何回ぐらいやるんですか。細かいことを徐々にやるのか、それとも緊急を要した場合には臨時にやらなくちゃいけないとも思いますけれども、今のところ年に1回ぐらいしかやらないようですけども、それで間に合っているわけなんですか。その点はいかがでしょう。

事務局：個別の事案はその都度、先ほど部長がご説明させていただいたように対応させていただいてありますが、全体の報告というような形で、委員会自体は年に1回開催をしているところでございます。

会長：あとは、ちょっとこれだけ見ると、委員のジェンダー比率がどうなっているかとか、そういうことは87番の委員の構成が書いてありますが、それは職名であって、男性が圧倒的に多いのかとか、男女比率はどうかとか、職員は2名ずつ入っていますけれども、そういうこともちょっと気になるかなというふうには思います。今わからなければ……。どうぞ。

委員：労働組合の代表として、このハラスメント相談・苦情処理委員会に参画しております。労働団体と区役所の、我々が言うところの当局との労使の委員会になっておりまして、男女比といいますと、ここに委員構成が書いてありますが、実は我々職員団体のほうの委員で私ともう一人ぐらいが女性で、残りは皆男性でございます。

会長：わかりました。それは管理職の比率が、係長までは一定程度あるけれども、そこから課長職になると半分になっちゃうというのは、そういう状況を反映しているんですね。わかりました。ありがとうございます。

それでは、ほかにございませんでしょうか。ご質問なり……

委員：皆さんから先ほど来、男性の育児休業取得率の話が出てきていると思うんですけども、この数字だけで見ると限りではありますけれども、2.3から12.3、それから36.1、めちゃめちゃ頑張ったんじゃないですかと、本当に私、この数字を拝見したときにすごく驚いて、うれしい驚きとともに拝見したんですけども、ですからぜひそこが、たまたまそういう人がいましたとかではなくて、取得日数を例えば分割して取得できるようにしましたとか、あるいは短い期間だと取得率は上がりますよとか、そのような形で少し分析なさっていただければもう少し、例えば男性に対してのアピール度合いも違うでしょうしということ、もっとこれは本当は誇らしげに語っていいことなのかなというふうに思いましたので、済みません、意見ですが発言させていただきました。

会長：そうですね。2.3%から一挙に36%というような躍進ぶり、それが定着をして、さらに当たり前にとっていくというような、そういう職場環境になるといいなと思います。それが区内の企業にも影響を与えていくんだというふうに思っております。

それでは、ございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、ございませんでしたら、議題の審議はここまでといたしたいと思っております。

(3) その他

会長：それでは、次第の(3)「その他」ということで、事務局からの連絡事項についてご説明をお願いいたします。

事務局：次回の開催予定でございますが、9月下旬から10月ごろを予定させていただいております。といいますのも、昨年度は1回しか開催させていただいていないのですけれども、来年度には第6次の男女平等推進計画の策定に入っていくという状況でございます。来年度早速、4月に入りましたら意識調査などを進めてまいりますので、次回のこちらの審議会では、その調査に関して少しご議論いただけたらと事務局では考えてございます。どうぞよろしくお願いいたします。

会長：次回の大体の予定と来年度に第6次の計画の策定に入っていくと。その第1弾として意識調査を計画しているの、そのことについてのご審議をお願いしたいという事務局からのお話でした。何か今の件についてご質問はございますか。

委員：日程はなるべく早く。ちょっと生意気なようだけれども、ちょっとあるので、できるだけ早目にするとその中で調整できるので、できたら一刻も早く、決まったらお願いしたいと思うので。9月は行事が多いんですよ、町会は。いろいろな行事が大体9月に……

事務局：委員だけのご意見というわけにはいかないですけども、承っておきます。ありがとうございます。

委員：申しわけないですけども。

会長：ありがとうございます。皆さんの気持ちを代弁していただいたのかなというふうに思います。意識調査ということで、これはある程度事務局でお考えになって、それをたたき台として出して、こういう方向でいいかというような議論になりますか。

事務局：はい。

会長：わかりました。それでは、次回については9月下旬から10月上旬ということで、できれば10月に入ってからというご希望がございましたが、できるだけ早くご連絡をいただきたいというご希望がございました。

それでは、事務局からさらに連絡事項がございましたら、どうぞお話しください。

事務局：特にございません。ありがとうございます。

会長：ありがとうございました。予定より大分早目に終わりました。

3 開 会

会長：それでは、また次回お目にかかりたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。お疲れさまでございました。