

令和4年度第1回「はばたきプラン21」推進会議 会議録

日 時 令和4年6月29日（水）13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、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：野村総務部長、川島人権・多様性推進課長、鈴木男女平等推進プラザ長、山野井人権・多様性推進課担当係長、茂戸藤男女平等推進プラザ主事

（午後1時00分 開会）

1. 開会

2. 会長あいさつ

平沢会長 それでは、定刻になりましたので、オンラインの委員が2名、まだ入っていないかもしれませんが、始めたいと思います。

今日は第1回ということで、今年度の最初ですが、委員の皆さんの交代はありません。本日は傍聴希望の方がオンラインで1名でございます。このことについて、委員の皆様方に予め確認いただいたところですが、特に異議は無いようですので、許可をしたいと思います。よろしいですか。

（異 議 な し）

（傍 聴 者 入 室）

平沢会長 次に、配布資料の確認と出席委員について、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 まずは議事要旨の確認をしたいと思います。皆さん、何かお気づきの点がございませうか。事務局からも説明してください。

事務局（男女平等推進プラザ長） では、ご説明いたします。

議事要旨といひますのは、前回3月24日に開催いたしました令和3年度の第4回の会議の議事録のことございませう。6月7日付で、前回の出席者の方には議事録をお送りさせていただきます。こちらが議事要旨の扱ひとなります。出席された委員の皆様からのご意見はございませうでしたので、本日全く同じものを、修正なしで机の上に置かせていただきます。

つきましては、この議事要旨を確定という形にさせていただきます、会議終了後にホームページ上で公表させていただきますと思ひております。何かございませうたら、本日中にプラザのほうにご連絡のほど、お願い申し上げます。

平沢会長 もう一回再読したらこういうところがあったということがあったら、今日中にご連絡くださいということございませう。よろしくお願ひいたします。

（2）各審議会等における女性委員の参画状況調査について

平沢会長 次は、様々な区庁舎内の会議等ございませうが、女性委員の比率についての資料が出ておりますので、事務局からご説明願ひませう。

事務局（人権・多様性推進課長） それでは、各審議会における女性委員の参画状況調査結果について説明させていただきます。資料1をご覧ください。

最初の2ページがこの令和4年4月1日現在の調査結果ございませう。なお、3ページ以降に、昨年の令和3年4月1日現在の調査結果も、併せて資料として出させていただきますところございませう。

男女平等推進プラザでは、毎年4月に、台東区の各所管に対して審議会における女性委員の割合を調査し、その結果が今回の資料ございませう。資料の中央辺りが、令和4年4月1日現在の女性委員の割合ございませう。

2枚目の表の最後の部分に27.5%という数字ございませう。こちらの数字が、令和4年の4月1日現在の参画率になるところございませう。

4ページが令和3年の4月1日現在の参画率になりまして、26.4%になります。率で申しますと1.1%の増になります。人数で見ますと、16人増加です。参画率は、35%が目標です。全体を見ますと、28の審議会が、35%を達成している状況

でございます。

なお、昨年の4月1日現在は23審議会で行ったので、去年に比べますと、五つの審議会が目標を達成したところでございます。昨年と比較しまして、女性委員が増加した審議会は20件、減少した審議会については9件でございます。微増ながら、増加傾向にはありますが、新たに今回調査に加わった三つの審議会では、女性委員の比率が低かったという傾向がございます。また、今年度の調査では、これまで福祉や医療系の審議会は、低迷しておりましたが、若干伸びている傾向が見られます。また、交通関係と教育関連は、人数が減少している傾向でございます。

人権・多様性推進課では、この調査に先立ちまして、庁内にガイドラインを策定したことを周知して、35%の目標で、庁内を挙げて取り組むという周知、依頼をさせていただいたところでございます。このガイドラインを周知したことで、効果が現われるのは来年の5年の4月1日という形になるかなと思いますが、それまでの間に改選を迎える課などの、比率が低いところについては、個別にこのガイドラインの趣旨等を改めて周知して、女性委員の参画を進めて参りたいと思っております。

資料1の説明は、以上でございます。よろしくお願いいたします。

平沢会長 何かご質問、ご意見ございましたらどうぞ。

皆川副会長 よろしいですか。今、ガイドラインの周知ということをおっしゃいましたが、この具体的に周知のやり方というのは、どういうことをしているのか伺います。

事務局（人権・多様性推進課長） 今年4月に、庁内で各部の庶務の担当の課長が集まります、庶務担当課長会という場で、ガイドラインを示して、こういった形でやってくださいと。併せて、今回4月1日現在の調査のお願いをしたと。調査に合わせて、こういったものを策定しましたのでということで、周知したところでございます。

庶務担当課長会は、区役所はいろいろな部がありますが、その部ごとの庶務担当の課長が集まる会がございます。

皆川副会長 ごめんなさいね。庶務担当課長という言い方がよく分かっていないのだと思うのですが、普通の課長ではなく、担当課長というものなのですか。

事務局（人権・多様性推進課長） もう少し詳細に説明しますと、区は部の単位で組織体制があります。その中で、庶務を担当する課がございます。その課長が庶務担当課長という位置づけとなっており、それらの庶務担当課長が集まる会議が原則、月に2回ございます。その会において各部に対して周知して、庶務担当課長から部ごとの全課へという形

で周知をしていただいたところでございます。

皆川副会長 つまり、そのことによって、審議会を担当している全ての課に、そのガイドラインが伝わることになっているという、そういう情報の流れが。

事務局（人権・多様性推進課長） そうです。そのような情報の流れでございます。

皆川副会長 そのガイドラインそのものは、紙で行っているのか、電子的に行っているのかは分かりませんが、行き渡るように行っているわけですね。

事務局（人権・多様性推進課長） そうです。会議自体がデータの資料を使用していますので、各庶務担課から各課へ、全て情報が流れているところでございます。

皆川副会長 そうすると、各審議会のときに、こういうガイドラインがありましてなどと話すようなことが可能になっているということですか。

事務局（人権・多様性推進課長） そうです。さらに、先ほど最後に申しましたとおり、今回改選を迎える課や低迷している課については、4月にこういった周知をしたので、この辺りも踏まえて委員選定を、35%に上がるような取組をとという形で、個別に依頼する予定でございます。

皆川副会長 そうすると、来年度、5年度の見込みというのをに入れていただいていますけど、見込みというのは、どうしてこの数字が出てきたのか、どうして言えるのかよく分からないのですが。増えるだろうという言い方ということですよ。

事務局（人権・多様性推進課長） こちらにつきましては、各課の回答を、数字をそのまま加工せずに記載しております。当然改選を迎える各課に、数字が増えていくような形で取り組んでいただけないかととらえているところでございます。

皆川副会長 この見込みという数字は、どこが出してきた数字なんですか。

事務局（人権・多様性推進課長） 各所管課です。

皆川副会長 なるほど。だから、これが本当に達成できるかというのをこちらでは見ればよいという、そういうことですね。そうであれば、見込みはまた書いていただいて、実際を書いていただければと思います。

そういう意味で言えば、2回分の資料をつけていただいていますけど、一目で何%から何%に上がったのか下がったのかというのが分かるような欄があったほうがいいと思います。これだと変化が見えない形なので。

事務局（人権・多様性推進課長） そうですね。来年は、今の副会長のご意見のとおり、所管課が出した次年度の見込みと、前年度というように工夫して。

皆川副会長 総合、集計したところだけでもいいと思います。総合計のところだけでもいいので、2種類あるわけですが、それぞれについて分かるようにしていただければ、4ページ目までは必要ないので。よろしくお願いします。

平沢会長 台東区は、以前は本当にひどかったけど、変化が遅かったけど、何とか少しは進んできていますね。これからも、もうひと踏ん張りで追いついていけないのではないかと思います。よろしくお願いします。

ほかに、今の表について何かご質問はありますか。

長谷川委員 細かいことですが、各部の審議会、どの年に、どの程度開催されているかというのまで記載するのは難しいですか。年に何回開催されているとかは無理ですか。必要ないかもしれないですが。いろいろな会議があるなど、初めて知ったので。

どの程度の回数でこういった各審議会が開かれているのかなというところも、活動度数というか、分かるのではと思いました。別に必要はないかもしれない。だけど、年に何回ぐらい開催しているかということが分かれば、中には開いていないのもあるのかなと思ったりしますので、もし難しくないことであれば、分かったほうが、活発度というか、活動状況が分かるのではないかなと思ったものですから。余計なことですけど。

平沢会長 これだけの会議がありますから。年何回開催なんていうようなことですよね。そういうことは、脇にちょっと書けませんかね。大変でしょうけれど。

事務局（人権・多様性推進課長） 表の中で少し工夫して、例えば1会議、年何回なのか。中には対象者のあるときに開くという審議会や表彰のものとかもありますし、隔年で開くものもあると理解しておりますので。その辺りの資料の作り方、どのくらい開催しているのか、先ほどの副会長の意見も併せて、資料の考え方を整理させていただきます。

平沢会長 そうですね。これだけの表を作るだけでも大変なことだと思うので、できる範囲で少しずつ詳細をやっていくといいのかもしれないですね。

はい、小嶋さん、どうぞ。

小嶋委員 女性の数が減少した、あるいは割合が減少した委員会と、ゼロになっている委員会が存在するというので、この主管局あるいはこの担当の窓口の方からの見解ですとか理由というところはお聞きになっているのでしょうか。もしあれば教えていただければと思います。

事務局（人権・多様性推進課長） では、お答えさせていただきます。

例えば、番号で申しますと、73番。地域公共交通会議がございます。こちらは、2か

らゼロになっております。こちらの会議は、相手方の団体が、公共交通の団体とか、道路管理者の団体が委員を選んでいるところです。今回、女性から男性に替わったという形で、ほぼ充て職に近いような形になっていると理解しているところでございます。

小嶋委員 女性から男性に、充て職のために置き換わりましたということ、この委員会で共有して、そうですかでは、なかなか終了できないというところかと思えます。充て職の委員については、前の期からも問題提起されているところで、そもそも充て職の在り方を見直していただくという趣旨があったかと思えます。

例えば今ご説明にあったところは、前回の見込みは向上させるということになっていて、にもかかわらず、結果的に男性になりましたということ、そうですかと受け止めてしまうと、もう改善しないので。今は、一つ、恐らくすぐに出てくる例として教えていただけたのだと思うのですが、全体的にやはり、何がここで委員の比率を上げることができない、その主管局それぞれで何かお困りのことですか、候補者の出し方とか、あるいは選定の基準とか、具体的なところがお伺いできれば、そこに対してここでも例えば意見を出し合ったりするということが方法としてあるかというふうに思いました。

また、この令和4年度から新しくできている委員会もでございますよね。例えば今おっしゃった交通対策課でいいますと、一つ新たな委員会かと思われるのですが、背景が分かりませんので、読み間違えしていたら申し訳ありません。令和4年度の資料では、74番の台東区観光バス対策協議会というのは、前年になかったものなので、新しくできたのかと思うのですが、新しくできる委員会こそ、本当はしがらみなしで女性の割合が設定できるはずなので。時間のかかるものなので難しいとは思いますが、理由を聞くというワークショップを置いていただくことは可能でしょうか。

事務局（人権・多様性推進課長） 最初ご説明のとおり、4月に新たなガイドラインを作成しました。その中で、以前より懸案になっております委員の選出方法、例えば充て職及び例えば長が指定するものなどに関しては工夫をして、団体として女性のほうが選定しやすいと申しますか、選定できるような取組を、先ほど申しましたとおり比率の低いところや、改選を迎える課に、個別に説明や周知、依頼をしていく計画でございます。ですので、令和5年4月については、少しでも女性委員の比率が上がるようにという形で取り組んで参りたいと考えているところでございます。

小嶋委員 周知徹底するということは、私も先ほどのご回答で理解しているのですが、私が今申し上げましたのは、理由を尋ねるというプロセスを何とかここに入れられないか

というご相談です。詰問にならないように注意は必要ですが、理由を示さなければならぬということになると、その深刻さとか重みということがより一層伝わるかと思えますし、また、なぜなのかということも、この委員会だとか局のほうで審議いただくためにも、知らなかつただけではないだろうと思うのです。今までも皆さん工夫してアプローチされていたので、どうしてできないのかということのお困り事を聴取するというプロセスを入れていただければと思いましたので、これは私からの一つお願いとしては、そういったタイミングがつかれるようであれば、これから設計いただければというふうに思いました。以上です。

事務局（人権・多様性推進課長） 私のほうから補足させていただいてよろしいでしょうか。先ほどガイドラインを作ったので、女性委員の率が低い課などについては個別に周知していくというご説明をしましたが、令和5年4月1日に、この調査を同様にを行う予定でございますので、その際に例えば女性委員の率が伸びないことについて、その理由も併せて調査するような形でさせていただこうと思っております。そういった形で行えれば、来年のこの時期のこの会議には、所管課のこういった考えでというご説明もできますし、理由があることでしたら、その解決策にもつながるのではないかと思います。そのような取組を5年度に向けてさせていただこうと思っております。

皆川副会長 いいですか。今の話、大事なところなので、改めて申し上げたいと思うのですが、ガイドラインというのができていて、それが各課に渡っているということで、だから来年のこの時期には動くでしょうという話がされているわけですが、そのガイドライン、審議会で資料として出していただきたいと思っております。

そうすれば、ガイドラインの中に何が書いてあるか、出せない理由を書きなさいとか、そういうことが書いてあるのかどうかというのは、今、目の前にないので、私たちは知り得ないわけですね。ですので、それも出していただいて、そして資料として増えなかったところとか減ったところについて、どうしてそういうことになっているのか担当の理由も、一緒に資料として出すようにということをお願いしたいと思っております。

事務局（人権・多様性推進課長） ガイドラインは、次回、参考に提出させていただきます。来年は、所管からの増えない理由を、併せて資料として提示するような形とさせていただきます。

平沢会長 小嶋委員からもありましたが、詰問ではなく、やはり、できない難しい問題があるなら、そのことを書いてもらえばいいわけで、できないということはないと思うの

で。やはりそこまで踏み込みましょうか。よろしくお願いします。

三枝委員 三枝です。質問というか、意見、少しだけよろしいでしょうか。

努力を積み重ねているところは、よく理解をいたしました。先ほど小嶋委員とのお話では、充て職のところというような視点もあって、そこは台東区のみならず抱えているものだと思います。あと、一般的にガイドラインで周知徹底というところは大事だと思うのですが、この資料の令和5年の見込みが、皆さん同じ数字で、極端に低いところがそのままの数字を出してきています。結構分野が偏っています。この会議でもずっと同じようなことをやっているのに、さすがに周知されているであろうと思うところが幾つかあったので、そこだけ伝えさせてください。

防災関係ですが、災害危機管理に女性の視点をというのはこの会議でもさんざんやっていますが、例えば項目の番号でいうと17番の消防団の7.7%や、15番の防災会議の約10%が、二つ。低いところは、ほかに美術とか財務関係とかはありますが。

もともと、はばたきプラン21でも、危機管理、危機対策、災害対策に女性の視点をに入れていく必要性があるというのは発信している中、低い数字にとどまっていた、かつ、次年度も一緒だというふうに出しているところがとても気になりました。例えば消防だと、もともとのメンバーとして女性が少ないという現実はあると思いますし、これらの対策会議の様子まで、また人員をどう選ぶのかというのは、私も見えているところではないのですが、区としては、やはり災害危機対策に女性の視点が必要だということで、分野的にてこ入れするところがあるのではないかと考えて見ているところです。

この点、どうして無理なのかとか、来年もまたこの低い数字でいるという理由や事情が区にあったら教えていただきたいですし、特にないのだとしたら、やはり重点的に底上げを図る分野として認識すべきではないかと思いました。以上です。

事務局（人権・多様性推進課長） では、現状をお答えさせていただきます。

15番の防災会議と16番の国民保護協議会は、同じ女性委員の割合なのですが、構成メンバーはほぼ同じで会議体の名称が違っているというものです。首長がトップで、消防、警察、自衛隊、そのような官公署と、NTTや東電などの長、台東区内にある関係各所の長を委員の構成としているところでございます。これらの会議も充て職という形なのですが、先ほど申したとおり、長だけではなく例えば「長及び長の指定する者」という、そういった工夫もあるのではということの説明して、少しでも女性の比率が上がらないかというような取組をさせていただこうかなと考えております。

同様に、17番の消防団運営委員会についても、各消防署の署長及び各防災団の団長等がメンバーになっています。こちらも充て職でございますので、同様に、所管課に、例えばそのような取組ができないのかというところで働きかけていこうかなと考えているところでございます。

三枝委員 その枠組み、充て職という表現ですけど、枠組みが男性中心になっているところで、何とかできないかというお話であったかと思いますが、そうすると、枠組み自体で比率を、バランスを取っていくような、枠組み自体を検討するという必要もあるのかなと思いました。今ご説明で、「〇〇の指定する者」というお話がありました。枠組みがこうなのでという中で、かなり長く同じようなことが推移しているように思いましたので、繰り返しになりますが、申し述べました。以上です。

皆川副会長 よろしいですか。防災会議については、台東区が防災の条例をつくっていると。そこに委員についての記述があり、それで充て職になってくるということだと思います。それに縛られているとするならば、条例を変えるしかないですね。だけど、そうではない形で、何か、変えるということが可能であれば、条例の範囲内の工夫が可能ならば、ぜひやっていただかなければならない。充て職だとすると、要するに管理職に女性が少ないと、ならないよという話なので、それぞれの充て職にしているところに管理職の女性を増やしてねという話なのですが。しかし、やり方によっては、増やしているところというのはありまして、都道府県レベルだと、半分ぐらい女性がいる防災会議もあります。それは工夫をしてやっているということです。その話は毎回ここで言っていますね、私。何回も言っているにもかかわらず変わらないというのは何でなんですか、ということをお願いしなければならないと思っています。

それから、見込みの数が変わらないという話については、次回の改選の時期があって、それが来年度の4月までに間に合わないと同じにならざるを得ないので、来年4月の数値としては同じになるのかなと思いましたが。その説明でよろしいでしょうか。

事務局（人権・多様性推進課長） はい。その認識です。次回改選を迎えるところ、また極端に低いところについては、次回の改選期には、それに向けて検討してほしいという周知をしていくという、先ほどの説明のとおりでございます。

平沢会長 充て職の問題も、条例そのままで行かなきゃいけないのかということも含めて、工夫ができるのであれば何とかしたいですね。

三枝さん、よろしいですか。もう、いいみたいです。ありがとうございます。

ほかに何かございますか、この件で。

皆川副会長 すみません。全国共通というか、国でもそうだと思いますが、都市計画とか交通系が少ないというのは、全般的な傾向としてあると思います。これも何度か言っているかなと思います。なので、そこについては、心を配っていただかなきゃいけないのですが、交通に関して、女性の交通手段、高齢の女性の交通手段としてバスが重要とか、そういうことがあるので、やっぱり入れていただかないといけないと思っています。

それから、まちづくりにおいても、女性の視点というのはやはり重要なので、やっていただかなくちゃいけないですね。公募の委員とか、そういった方法があると思います。また、手を挙げていただく区民の方がいていただかなければいけないということになりますので、例えばセンターでまちづくりと女性とか、都市計画とみたいな形で企画をつくっていただいたりとか、そうやって人材を区民の中に育てていくとか、そういう工夫というのもやるとすごく良いのではないかなと思ったりしますね。ぜひお考えいただければと思います。

事務局（人権・多様性推進課長） 私から補足させていただきます。

今回、これらの委員の率を見たときに、今、副会長がおっしゃったとおり、条例で規定されているものには、例えば充て職や、〇〇の分野に何年以内などといったものがあります。また、条例ではなく各所管の要綱等で、規定しているものもございます。要綱で規定されているものについては、交通系は、どちらかという所要綱での規定が多かったと思いますので、特に低いところについては、例えば区民公募などの手法もあるのではという形で、各担当に検討してもらえないかということ併せて、周知や検討の依頼をしていこうと思っているところでございます。

平沢会長 消防団も、今は、割と女性がいるのではないですか。

事務局（人権・多様性推進課長） 確かに増えてはきていますが、ただ、消防団自体はやはり男性が多いです。以前、防災関係のセクションで従事することがありましたが、一部、女性ともいないわけではないですが、どちらかという、やはり男性のほうが多いというのが現状だと思います。

平沢会長 本当に、今日のご意見は非常に貴重な意見が多いですね。工夫は、ぜひ、やっていきましょう。

小嶋委員 度々すみません。今のお話は、底上げの話が中心かと思うのですが、30%を超えている委員会も存在しています。このような表を作ってほかの委員会と審議会と共

有されるときに、例えば、反対に30%を超えているところは薄字で、そうでないところは太字、あるいは逆か、超えているところがきちんとやっけていて、それが承認されているというプロセスも必要かと思います。今のこの表をこの数字で見ると、15%を超えると、そんなに悪くないという感じにも見えてしまいます。どうしても、下を見て、まだ、下があるから大丈夫という認識になりやすいところかと思います。言い訳する事項も多いです。ですので、30%を超えているところはしっかりできているので、ここはよかったですよねというようなフィードバックの仕方も、一つ、方法としてはあるかなと思いました。

すみません。僭越ながら、追加させていただきました。

皆川副会長 さらに追加ですが、よろしいですか。今の小嶋さんのお話ですが、私たちが見ている資料があるので、ここは高い、ここは低いと、分かるのですが、この書類は、それぞれの所管にも回るのでしょうか。それぞれの審議会の担当者が、このリストを見て、「ああ、うち、低っ！」とかいうように思ったりするというのは可能な形になっているのでしょうか。

事務局（人権・多様性推進課長） この資料自体は各所管課にフィードバックします。

今、ご意見をいただいたとおり、各所管課で見たときに、「うちってこんなに低いのか」という、検討の指標ではないですが、ほかの所管課で数字が上がっているところはどいういった工夫をしているのかということも含めて、全体が底上げしないと意味がないことですので、来年度調査のある程度前、今年の4月1日現在はこうでしたということをしてフィードバックして、今後行っていく周知の一つの仕方として、この資料が活用できるのかなというふうに、今思ったところでございます。

皆川副会長 つまり、言っていなかったということですね。そうであれば各担当も分からないので、しっかりと共有するようにお願いしたいと思います。

平沢会長 先ほど課長からお話のあった、女性委員を増やすためガイドラインを作ったことを会議で周知したという話は、庶務担当課長さんが中心の会議でしたね。

事務局（人権・多様性推進課長） そうです。庶務担当課長のほうから35%について周知してくださいということで、ガイドラインを策定しますという周知と併せて、4月1日現在の審議会等の女性委員の割合の調査を出させていただきました。それを取りまとめたものがこれでございます。

平沢会長 そのような会議のときに、今日出たような意見もぜひぶつけてください。

事務局（人権・多様性推進課長） 適宜、これらの資料、今の集計結果も含めて出して、

少しでも増えるように、全庁的に取組をさせていただこうかなと思ってございます。

平沢会長 それから、部長会議でも、こういうことって話題になりますよね。

事務局（総務部長） 部長会議といいますか、トップ以下、女性を審議会等に入れていこうと。東京都は40%を目指しているので、台東区も推進していこうという趣旨は、区のトップ以下、それは、当然あります。

ただ、今の流れで、庶務担当の課長会で周知したということで、具体的に言いますと、委員の改選期には、例えばある団体から委員を1人、2人出してもらっている場合に、改選期に団体の長のところに、まずお願いに行きます。お願いに行くときに、今までは、「また引き続き代表の方をお一人お願いします」と。淡々と。ただ、今後は、代表の方でも、あるいはトップではなくて、例えばどうすれば女性委員を出していただけるか、もし可能であればそのご配慮をお願いしますということを言おうということに、今はしています。今年度、改選を迎えるところについては、そのような方法で各団体をお願いをしていこうというふうになっております。

平沢会長 ぜひ、よろしくをお願いします。

あと、もう一つだけ。部長辺りから、区長にレクチャーするなんていうことはないですか。要するに、もっと女性委員を増やせという意見がありますよという。区長は、このことについてどうお考えですかね。

事務局（総務部長） 区長も、副区長も教育長も、いろいろな会議体に女性の視点を入れていこうというのは、やはり皆さん思っております。

私も立場上、女性委員をもっと増やしてくれというのは言われております。これは去年からも言われています。それを踏まえてガイドラインを前年度に策定している、というようなことでございます。

正直、一步一步になってしまうかもしれませんが、増やしていくことに尽力してまいりますので、よろしく願いいたします。

皆川副会長 よろしいですか。そこについては補足があります。そもそも、私たちの審議会で作った区の計画で増やすよということを行っている。この審議会で作った計画は区長もオーケーしている形になっています。それで一歩進めるという形でガイドラインができたというふうに理解をしているわけです。しかし、庁内への周知というか、実際に機能し始めるのは今年度4月からですよということなので、計画をつくってから何年経っていますかと思うのですが。最初の年にガイドラインができたわけではないから、そ

れはしょうがないのかもしれませんが、ということです。

庁内での周知といいましょうか、動かし方については、以前1回申し上げたかと思うのですが、この計画を私たち審議会で作っていますけど、庁内にカウンターパートの会議体があるわけですね。その会議体が全然動いていないということが、この前の審議会で質問したところ分かったというのがあります。計画をつくるときにのみ、1回か分かりませんが会議を開いて、そこで何か了承していただくというような、そういう手続的なものになっている気配ですけれども、ほかの自治体では毎年ちゃんと開いています。カウンターパートの中の役所の会議ですね。そこで課題があれば、しっかりと周知をするということ。テーマが男女共同参画ということでの会議ですので、そこをしっかりと動かしていただくということをぜひお願いしたいというふうに改めて思います。ぜひお願いします。

平沢会長 ここから先も大変ではあるけれど、遅かったけど進んではきているのでね。なので、もう一押し、もう二押し、よろしくお願いします。

大西委員、どうぞ。

大西委員 今までの話、議論を聞いていまして、私からすると、一つ疑問に思うのは、男女共同参画であれば、フィフティー・フィフティーが最低の目標値であると思うわけです。3年、4年、5年と、遅々として、その数字が3割程度ぐらいしかいかないと知りますと、もう少し本当に意識的に、無理やりでもいいから、女性50%以上というような形で任用していけばいいのではないかなと思うのですが、それができないことが、なぜできないのか。そこが、どなたか、分かりやすくご説明していただければ、私としても助かります。私としては、この議論を聞いていて、何で女性が40%とか50%、そういう審議会の委員として比率が高くないのか、非常に疑問に思います。そこだけです。

平沢会長 皆川先生、よくご存じでしょうか、その辺りは。

皆川副会長 まず、そうであれば、目標を掲げるときに5割と掲げなきゃいけなかったよねというのがありますけども、そういうふうにはならない。目標を掲げるのは審議会のマターではなかったわけですね。これも毎回言わなきゃいけないのですが、数値目標に関しては、私たちは関与できていません。ですので、次の計画のときには、関与できるようにしたいものだなと思いますよね。そうしたら、もっと高い数値目標を掲げたいというふうに思います。それが一つあります。

また、役所の中の抵抗ということが今見えていたのではないかなと思うので、それも大きな理由というように思います。推し進めるときの力というのが、弱い。役所の中で、例

えばこの男女共同参画の部署が名前も簡単に変わってしまうように、役所の中で弱いということがあるかなと思います。あとは、トップがもっと意欲を持つということが非常に重要で、優先事項が、優先順位が高くないと変わりませんよねということはありませんね。

大西委員 一言で言えば、区長が、もっと女性の参画に対してお考えが強ければ、この数字はどうにでもなるということですね。

皆川副会長 どうにでもなるとまではちょっと、言うのは難しいと思いますが、トップの意欲は極めて重要だということは事実でございます。

あと、成り手の問題というのがまたあります。女性の。立候補する政治家の数が少ないという話もありますけど、それは結局、立候補者が少ないと、ならないわけですよ。そこで、結構苦労しているということがあって。審議会の委員に関しても、成り手を増やすということも考えないといけない部分というのがあります。

大西委員 審議会の委員というのは、報酬はあるのですか。

皆川副会長 あります。私たちも頂いていますね、報酬を。

大西委員 はい、頂いています。ほかもあるのですね。開催する時間だとか何かを考えれば、女性がもっと参加してもらえるのではないかと思うのですが。

平沢会長 実際問題、そう単純でもないところもありますね。

今お話の中で、先ほど私が区長にレクチャーしていますかと言ったのはまさに同じ意見で、やはりトップの方の、何というか、意思の持ち方、それからそれをどうやって広げていくか、その辺りは重要なポイントだろうとは思っています、私自身は。ですから、その辺りは同感しています。

皆川副会長 この間、杉並区で女性が区長になりましたので、そこが審議会で現状どうであるかということとこの後どうなっていくかというのはモニターしてみたりとか、ぜひ関心を持っていただければと思います。

大西委員 ありがとうございます。

平沢会長 足立区も、今、区長は女性ですね。台東区と近いので、いろいろ状況を調べてみるのも手かもしれないですね。

事務局（総務部長） すみません。よろしいですか。繰り返しになりますが、トップ以下、先ほども申しましたように、女性委員の参画については、大変、意識は強く持っておりますので、重ねて申し上げます。おっしゃるとおり、様々な要因がありまして、成り手も一つの大きな要因となっていると思っております。以上です。

平沢会長 そうですね。その問題は、確かに国の機関なんかでも、女性委員をこの割合というふうにすると、いろいろな会議でも同じ人ばかりになってしまうんですね。ですので、成り手の問題というのは大きいだろうと思っています。

そういうことを含めて、やはりそう簡単に数字だけでは済まないというように考えます。ですが、この問題は難しいですが、とにかく全体に女性の意見が反映される仕組みをどうつくるか。このことだけは外さないで、前に進みたいですね。

事務局（総務部長） はい。進めてまいります。

平沢会長 まだ、いろいろあると思いますが、もう一つ議題がありますので、これについては、ここでおしまいにしたいと思います。

（3）第5次台東区男女平等推進行動計画進捗状況調査について

平沢会長 では、次の議題について、事務局から説明をお願いします。

事務局（人権・多様性推進課長） 私からご説明させていただきます。

資料2をご覧ください。最初に、今年度の全体の流れについて、ご説明をさせていただきます。冒頭にプラザ長からご説明しました議事録の10ページにも書いてございますが、まず、本年度については、第1回目となる本日の会議では、令和3年度分の調査の集計結果を提示させていただきます。その後、7月から8月中旬をめぐり、委員の皆様からのご質問やご意見を踏まえ、事務局で集約させていただきます。9月開催の第2回の本会議で、委員の皆様から寄せられた質問、意見を皆様にご提示させていただきます。その後、10月から11月中旬をめぐり、それらのご質問やご意見を庁内の各課に提示し、また、質問に対する回答をまとめ、事務局から、委員の皆様にご送付させていただきます。

さらに事務局で評価の案を策定し、会長、副会長と相談しながら、内容を調整させていただいて、12月開催の第3回の会議で、こちらの会議としての評価をまとめさせていただきます。令和5年1月に、その評価の公表を区ホームページにおいて行いたいと思っております。これは、昨年度、本年3月24日に開催させていただいた第4回の会議で、了承していただいたものでございます。

それでは、本日の資料の内容についてご説明させていただきます。こちらの概要については、はばたきプラン21に掲載されている所管課に、令和4年4月1日現在の現況を問合せ、主管課からの報告をまとめたものでございます。

資料の構成についてでございます。2ページをご覧ください。1枚目の裏面でございます。

す。こちらが、全体の体系図になっております。この体系図については、繰り返しとなりますが、三つの基本目標と、その計画の基礎になるジェンダーの視点による区政運営の推進が下支えすることになっております。

具体的な進捗状況については、3ページ以降に記載しております。昨年度、少なくとも前年度との比較ができるような資料にしてほしいというご意見がございましたので、今回は、一番右側に2年度の実績、その一つ右に3年度の実績という、比較できるような形で、作成させていただいているところでございます。こちらの資料は、一つずつ、全部の説明をすることはこの時間では難しくございますので、一例としてご説明させていただきます。

事業番号4になります。2ページ目の裏面でございます。こちらは、事業番号4「男性の育児への参画に向けた取組」というものでございます。この中で、「パパと絵本で遊ぼう」という、男性向けの講座がございます。この講座は、男性の育児力を高めるところを目的に、台東区の男女平等推進団体に依頼して企画した講座でございます。感染症防止の関係で少人数でしか行うことができませんでしたが、多くの方に参加いただき、参加者には大変好評だったと聞いております。

また、全体を通して見ますと、やはり3年度もコロナの影響で実施できなかった研修やセミナーが多くあるような様子がうかがえます。徐々に人数制限などが解除されてきていますが、まだまだコロナ以前の状況までには回復していないのが現状と見受けられます。引き続き感染症対策にも留意して実施を期待しているところでございますので、併せてこちらでも各所管課の進捗については注視して参りたいと思っております。

また、今回、調査に当たりまして、先ほども申しました計画の下支えになるジェンダーの視点による区政運営の推進ということがございましたので、今回、資料の最後のページに、ジェンダーの視点により取り組んだ事例があったかどうかというのも、各課に調査をし、記載させていただきました。こちらにつきましては、昨年度、人権・男女共同参画課が作成した「ジェンダーの視点による表現ガイドライン（職員向け）」というものを、多くの課が意識して業務を行っていることは感じているところです。しかしながら、まだまだ、調査の結果については「該当なし」という回答も多かったため、より一層、今後もジェンダーの視点というものを区政運営に反映させていかなければならないと考えているところでございます。

先ほどご報告しましたとおり、本日お配りした資料について、昨年と同様に、ご質問、ご意見を事務局で取りまとめさせていただきますので、後日全ての施策についての記入用

紙を事務局から郵送、配付させていただきますので、次回の会議までにご意見をいただければと思います。

なお、書面による郵送ですが、メールによるデータの対応もできます。事業数が非常に多いものでございますので、ご面倒をおかけいたしますが、よろしく願いいたします。

行動計画の進捗状況についての説明は以上でございます。

平沢会長 今のお話は、期限的にはいつになりますか。

事務局（人権・多様性推進課長） 7月から8月ぐらいをめでに考えておりまして、9月の会議にいただいたご意見やご質問を皆様にご提示するという形で考えてございます。

平沢会長 分かりました。8月いっぱい。あるいは、8月の中旬。その辺はどうですか。

事務局（男女平等推進プラザ長） 取りまとめる時間をいただきたいので、8月の上旬ごろとしたいと思っています。

平沢会長 上旬ぐらい。では一応、10日にしていいですか。そういうふうに区切ったほうが、委員の皆さんも、この日までにとというのが分かりやすいと思うので。

では、8月10日までにご意見をください。

今の時点で、お気づきの点、ご質問があったら、どうぞおっしゃってください。

皆川先生、いかがですか。

皆川副会長 まず、スケジュールについて、口頭でのご説明だったので、分かりにくいというか。議事録の10ページのところを見ていただくと、と先ほど課長はおっしゃいましたが。そこに、次の審議会の日程があって、この通りだということですね。

なので、10ページを見てくださいという話になった。4回開催で、今日は6月にやっていて、9月、12月、3月ということだというわけです。それで、このプロセスをあと残り3回で進めていくんですよということですね。9月に私たちからの意見を集約したものが出てくるので、ということで、7月、8月に意見を出してくださいと言われました。ということですね。

できれば、表を出していただきたかったなと思います。そうすると、一目で分かるので。いつまでに何をするかというスケジュールですね。この間お会いしたときに申し上げたと思いますが、出ていなくて、大変残念であると思います。こういう日程ですよということを出していただくと、みんなで共有しやすくして。

事務局（人権・多様性推進課長） 記載の資料をお送りさせていただくときには、スケジュールを入れたものを郵送させていただきますので、よろしく願いします。

皆川副会長 そうしていただければと思います。皆さんいろんなことを毎日なさっているので、できるだけ可視化したものをお願いしたいと思います。それが1点ですが。

最後の、この分厚い資料の最後に、「ジェンダーの視点による各課の取組状況」というのを書いていただいて、今回の新しさというのはこれであるということですね。

ここに、計画該当事業の有無とかいって、マル・バツがついていて、課名があって回答があるということですが、これは、計画該当事業の有無でバツがあるということは、私たちのつくった計画の中に該当事業がない課にも行っているということによろしいですね。

事務局（人権・多様性推進課長） はい。

皆川副会長 ないけど、回答はあったよと、そういうことですね。

それはいいことだと思うので、回答していただいてよかったなと思います。その中、2番目のところに、当時の人権・男女共同参画課が、表現ガイドラインというのを作成して、配りましたという記載があります。それについての反応が多かったかなというような話があったと思うのですが、問いかけの仕方がどうだったのか、ジェンダーの視点による対応があったのでしょうかという質問なのか、何をやりましたかという質問なのか、この質問の仕方によって答えがいろいろ出てきて、強い答えというか、実態を調べたいときには、何をやりましたかというふうに聞いていただくとういことかと思えます。やることにはなっているのに、やったかやらないかを聞くのではなく、何をやったかを聞くというやり方をさせていただくのがよいのではと思いましたが、問いかけの仕方はどのようなものだったのでしょうか。

事務局（人権・多様性推進課長） こちらについては、ジェンダーの視点を持った取組を、何か取り組みましたかというような、問いかけの仕方でございました。

皆川副会長 何をやりましたかではなかったということですね。

事務局（人権・多様性推進課長） はい。どういったジェンダーの視点を持った取組をしましたかというような、今のご質問で言うと、弱めのトーンでの問いかけでございます。

皆川副会長 ぜひ、強めの問いかけにいただければと思います。

調査をすると、それって何ですかと言われることもあり得ると思います。そこでやり取りがあって、ジェンダーの視点で何かやるというのはどういうことなのかということ、そもそも担当課の人自身に理解していただくということだと思うので。

以前、こういうことを始めたときに、前任の課長は、結構ハレーションがありましたと、この会議の席でおっしゃっていました。それはやはりあり得ることだと思えます。だけ

どそこからだと思うので。今頃になってかという話もありますが、担当の人たちがどうい
うことをやるとジェンダー視点でやったということになるのかということを理解してい
ただかなければ、やることはそもそもできないわけなので。この問いかけの仕方を少し変え
て、モニターのやり方を変えて、それを実りある形にさらにしていくためには、そのよう
なやり取りというのを、課の方が、それぞれのご担当で、さらには計画に書いていない事
業でも、ジェンダー視点を入れたときに課題が見えるということはあるわけですね。
ですので、ぜひとも、今後とも進めていただければと思います。

平沢会長 そうですね。そういう意味では、先ほど私、区長にレクチャーと言いました
が、課長同士でも、ある意味でのレクチャーがあってもいいですね。

皆川副会長 うるさーいとか言われるかもしれないので、そこは、いやそんなことはな
いといって、やっていただくということが大事だと思います。

平沢会長 そうですね。そうしましたら、進行表を送っていただいて、どういうところ
を見て、どういうふうに書いてくれみたいなことを、委員さん方に送っていただいて、8
月10日までにということを明記していただくよう、お願いします。

(4) その他

平沢会長 予定されていた議題は以上ですが、事務局からほかに何かございますか。添
付の資料のご説明でもいいですよ。

事務局（人権・多様性推進課長） では、今回お配りした資料等についてご説明させて
いただきます。まず、A4の1枚のもので、「令和4年度 台東区立男女平等推進プラザ
事業実施予定一覧」という、両面のものでございます。プラザで行います事業の一覧を記
載させていただいております。一覧の一番上にあります、7月2日の女性のトータルヘル
スサポート講座は、チラシを置いてございます。ほかにも、はばたき21通信や、7月3
0日に開催いたします「もっと知ろう政治のこと」という講座のチラシも置いてございま
す。さらに、ワーク・ライフ・バランスのパンフレット2点を、置いてございますので、
後ほどご覧いただければと思います。

事務局からは以上でございます。よろしく願いいたします。

平沢会長 皆さん方も、添付資料を、お時間がありましたらぜひお目通しいた
だいて、何かご意見があれば、事務局のほうに投げかけてください。よろしく
お願いいたします。

委員さん方から何かありましたらお聞きしたいと思いますが、いかがでしょうか。

皆川副会長 22年版の女性版骨太方針と言われるものが決まりました。その中に、女性の経済的自立であるとか、いろいろと強いものが入ってきていて、そのことについては結構だなと思っていますが、3月の前回の審議会にも申し上げたことですが、女性活躍推進法の省令の改正によって、男女間の賃金格差の開示ということが決まってきて、この間、審議会を通ったので、月内に2回やって、労働政策審議会を通った形になっているので、それが動いていくのだろうと思いますが、特定事業主のほうも、政令でやるということになって、特定事業主というのは台東区のことですけどね、政令でやっていくということは聞いていますが、政令がどう動いているのかというのはちょっと、まだ分からないのですけれど。区のほうに都を通じて通知とかが流れてくるのではと思うのですが、その辺りの動きについて、あったかどうかを伺っていいでしょうか。

事務局（人権・多様性推進課長） 特定事業主の関係について、そういった件については関係の所管からは、まだ何も来ていないというのが現状でございます。

皆川副会長 来たら、知らせがありますか。所管は。

事務局（人権・多様性推進課長） おそらく、こちらからアクションしないと、ないかなと思います。所管は人事課です。

平沢会長 それは政令なんですか。

皆川副会長 政令です。

事務局（人権・多様性推進課長） 特定事業主の件につきましては、内閣府の男女共同参画局から、女性版骨太の方針2022というものが出ていましたので、それを見ながら、関係の所管に問い合わせ、当方でも情報収集するように考えているところでございます。

皆川副会長 今、解消しなきゃいけないんですよ、男女間賃金格差を。

区ごとに出るので、違いが見えてくるみたいな話になって、競争といいますか。女性活躍推進の推進計画というのは、私たちのつくった計画の中の一部になっていて、役所の中の話も入っていますよね、事業として。その観点からも、私たちのマターであるので、ぜひよろしくお願ひしたいと思っています。

それから、国会の動きですが、AV新法というのが通りました。これは、相当程度、事業そのものがかなりやりにくくなるような新法になっていて、いろいろ議論もあるところですが、1回オーケーと言っても、実際に撮影するまでに1か月置けとか、それから、1年間、今は2年ですけど、撮り終わった後でも嫌だと思ったら解除していいんだよという、流すとかですね、そのようになっています、非常に画期的なものになっております。

そのことについての相談を今度どこで取るかとか、そういうことが問題になってきていて、内閣府の男女共同参画局では、都道府県に一つある形になっている、性暴力に関するセンターがあるわけですが、台東区は配暴センターを持っていますよね。それで、担当の係長が今年度からいらっしゃっているということもあるのですが、そこにその関連の相談が入ってくるということも当然あり得るなどと思って、やっていただかなきゃいけないのかなと思っていますので、ぜひ、対応できるような準備というのをお願いしたいなと思っています。

それから、困難女性についての新法というのも通りました。売春防止法の婦人保護事業というのを切り離して、新しい法律にして、困難女性を支援していくという、そういう法律ができていて、これも大変画期的なことになっています。

これは、施行が2年先なので、まだ少し、話は先になるわけですが、国は基本方針というものをつくらなければならないということになっていまして、今、厚生労働省の中で検討会が置かれているそうです。そこで議論をしていると聞いています。

さらに、義務としては、都道府県は基本計画をつくらなければいけないことになっています。なので、基本方針が示されて、東京都は基本計画をつくるだろうということです。自治体に関しては努力義務なんですね。よくあることですけれども。DV防止法の防止の基本計画も、自治体は努力義務ということになっているわけですが、それと同じような形なのですが、とはいえ、やはりつくっていく方向にしていただきたいなというふうに思っています。

これは打合せのときにもお話ししましたが、所管がどこになるかが分からない状態になっていて。法律そのものは厚生労働省オンリーの法律なんです。DV防止法は四つの主務官庁というのがあって、厚労省はその一つですし、男女共同参画局は内閣府、法務省と、国家公安委員会という四つの主務官庁がある形で。困難女性についての新法に関しては、厚生労働省オンリーの法律になってしまったんですね。私はそのことを少し懸念しています。日本の福祉の中にエンパワーメントという視点はしっかりと入ってきていたのかというと、なかなかそうではないだろうという。なので、女性について行き届いていないということがあると思います。

困難女性を支援するときにエンパワーメント視点というのが入らないということはありませんので、その視点をぜひ大事にいただかなければいけないので。所管がどこになるかが問題なのですが、その担当になることになった部局にはその観点をしっ

かりと入れて、計画更新というように、どのような名称にするか分かりませんが、入れて
いていただきたいと思いますし、男女担当が、この課が関わりないところにつくらない
ようにしてほしいという要望がありますので、それは都から、というか、国がどのように
に言ってくるかということなんですけど、法律上は、どの所管が担当するということは書
いてありませんので、ぜひ注視していただいて、よい計画をつくっていくように、施行は
2年後でございまして、そこまでにいろいろ研究などしていただいて、前向きにやって
いただきたいなと思います。

もしかすると、ここに計画をつくるというのが降ってくるかもしれないわけですね。
それは一体誰がつくるのかといったときに、審議会を使うのか使わないのかとか、あると
思うのですが、まだゼロなので、これは。ぜひ、専門家の話を聞き、という形でつくって
いていただきたいなと思います。

平沢会長 今すぐではないけど、2年ぐらいということになると、ある程度準備しない
といけませんね。

ほかの委員の方。いかがですか。

松谷委員 こういういろいろな話を聞くと、女の人もしっかりしなきゃいけないと思
いますけれどね。なかなかね、出ると打たれそうだと思うって、みんな引っ込んでしま
うよね。それに、「私がやります」と言う人はほとんどいないんですよね、女の人。大抵、
荷が重くなるんじゃないとか、そこに出ていっても役に立つのかどうかとか考えちゃう
らしくて、会議に出たり、いろいろなことをするのを嫌がる人が多いんですよね、まだま
だ。だから、少しずつ、若い人たちに教育をしていかなきゃいけないんじゃないかと思
いますけれどね。意外とそういうものなんですよ、台東区って、古いまちなので。

そういうのがありますので、女の人を、皆さんで頑張って、若い人のことにね。
昔の人たちって、結構女の人でも強かったんですけどね。家の中だけで強いんで。外へ行
くと、ちょっと遠慮するんですよ。だから、そこを、もう少し皆さん立派にちゃんと言葉
を発せるように教育していかなきゃいけないなと思いますね。一番、感じたことはそれです。

平沢会長 そのとおりですね。若い世代は大分変わってきたとはいえ、やはりそういう、
何というか、雰囲気というのは今でもありますからね。そういう意味では、女性に対する、
公的な教育というものが、もう少し学校の中でも必要かなと思うことはありますね。

これは時間のかかることですが、そういうことを含めて、台東区の雰囲気をどう
変えていくかということですね。

小嶋委員 質問してもいいでしょうか。参考資料で配付されていますプラザの実施予定一覧ですが、これは、ここに書かれているものが今年度の全てとっていいでしょうか。それとも、8月までに私たちが意見を出すことによって、プラザの実施予定も今後変化があるかもしれないというふうに考えたらよろしいでしょうか。

事務局（男女平等推進プラザ長） はい。一つの事業ごとに全て予算がついておりますので、予算が確定しているものはこれが全てということです。

小嶋委員 今の質問は、これが今年度の全てかという単純な質問だったんですが、ただ、今のプラザのおっしゃることも分かるんですが、きっと同じ論理が全てのことに働くのではないかというふうに思った次第です。8月の中旬までに出してほしいと言われても、結局今年度やることはもう既に決まっているので、どうしようもありませんと言われてたら、何を出したらいいのかが、かえって分からなくなってしまったんですけれども。

平沢会長 今、小嶋さんがおっしゃっているのは実施予定一覧のことですか。今、画面に出ている縦長の。

皆川副会長 整理していいでしょうか。小嶋さんは、推進プラザの事業の実施予定一覧について、これだけなのかとおっしゃったわけなんですけど、なぜかという、この行動計画進捗状況一覧の中にプラザでの事業が当然入っているので、何かを言うということではできるわけですよ。という話ですよ。

平沢会長 はい。実施予定そのものが変わるわけではないけれども、こちらの横長の資料のほうの評価については、ご意見をくだされば、それについては何らかの形で。この実施予定一覧そのものが変わるということは、あんまりないでしょう。

皆川副会長 決まっているものについては、なくなるとかいう話はないので、予算措置があるので。ですが、こういうことをさらにやるべきではないかというようなことを言うことは可能ですよね。それは全く問題ないだろうと。ただ予算を組まないと、今年度できる、できないみたいなことがあるので、新しくこの事業をやってねというのを今年度中にやるというのは難しいかもしれないでしょうという話はあると思います。

来年度以降こういう事業を考えたらどうですかということについては、何ら問題はないだろうというふうには思われます。

平沢会長 そのとおりです。今年度は予算が決まってしまっているから、次年度以降ということですね。

皆川副会長 そうです。プラザの事業の話が、ここにいろいろ掲げられている、事業番

号が付いたものについて、予算措置がされている〇〇講座などのものについて、今決まって予算措置があるものについては同様のことになるというお話だろうというように思うわけですが、コメントの仕方にはいろいろあり得て、この事業の今のやり方でいいのかという問いかけというのは当然できると思います。

こういうことが足りないではないかと言うことは可能ですし、それから、どういう視点でこれが行われているのかというように質問するというのも当然あり得ることで、去年もそういう形のやり取りというのはあったのではないかというふうに記憶をしています、若干の。なので、どうぞお気になさらず、何なの、ということも含めて、どんだんご質問とかご要望とか、出していただくのがよいと思います。ただし、予算措置がされているものについては、今からは変わらないのねということは限界としてある。それについては来年度予算をするときにどうだという話になってくるわけで、役所の仕事の予算のサイクルの中に、この話というのが入っているわけです。ということですね。

平沢会長 小嶋さん、いかがですか。

小嶋委員 ありがとうございます。出した意見がどのタイミングで反映されるのか、あるいは反映されないのかということも含めて、それは判断が当然入るものと思いますし、もし今日、それはちょっと無理と言われても、書くつもりではいましたので。それは出したいと思うのですが、やはり、今回のスケジュールが、何とも理解しづらいと思っています。これが正直な、今日の会議を通しての意見です。やはり予定は予定のうちに確認しなければ変更できないですし、じゃあこの8月で集めたものを来年度に生かそうと思ったら、8月に集めて9月にまとめても、そこから半年あると、また生かされないことになってしまう。というのは、本末転倒だと思うので。なかなかお忙しいからこそ、よいタイミングでそれを入れていくということをぜひご検討いただければと思います。以上です。

皆川副会長 いいですか。それはやはり説明が足りないからだというように思いますが、どうでしょうか。意見は9月に集約されるけど、その後のプロセスがありますよね。

平沢会長 そうですね。取りまとめはするけれども、それで全てが終わったというわけではないですね。

皆川副会長 去年は、それを担当に投げるというふうに言っていましたよね。そしてまた、フィードバックがあってということなので、9月で全部、作業が終わるわけではないわけです。

平沢会長 第一次取りまとめを9月のこの会議に出してもらおう。それで、今おっしゃっ

たように、さらにそれについてどうするのかということは、継続して議論があっていいわけですね。

皆川副会長 それでなお申し上げますと、8月10日というのは、早いんですね。もう少し先にならないですか。

平沢会長 9月の会議の日程は、決まっていたか。

事務局（男女平等推進プラザ長） いえ、まだ決まっていません。

平沢会長 そうしたら、無限に延ばすわけにいかないけど、早くても20日じゃないかな。私の感覚としては。

皆川副会長 お盆明けですかね。

小嶋委員 何度も同じ確認で、すみません。今回出す、委員が出した意見を9月にまとめて、来年度の活動計画に反映するという理解ですよ。

皆川副会長 これは第5次台東区男女平等推進行動計画進捗状況調査です。その進捗状況というのがいつの進捗について評価をするかということ、この書類は令和4年3月末現在と書いてありますので、昨年度の進捗についての評価をするということですね。その昨年度についてこうでしたという報告書がこのように出てきているので。

それについて、どうだったわけ、こうだったわけとって、でも来年度からはこうしてよねという、そういうことを言うのでいいじゃないですかということなんですけど、昨年度について評価をしなければいけない。最終的に私たちがこれにつけるのは、昨年度の評価をするんですよ。だから、駄目でしたねとかよくできましたねとか、簡単に言う。そういうことをやる。それを来年度につなげていただくということなんですけど、この評価結果というのがいつ出るかということ、今年度末に出るので、末に出たものを見て、来年度こうしてよねという話にはなり得ないですよ。だって、3月に、来年度の予算は決まっているわけですから。

です。そのような意味では、小嶋さんのおっしゃることを実質化するためには、今年に私たちがこれについて物を申して、担当課とボールのやり取りというのがあって、そうか、そういうふうに言われるんだなということを担当課の人に理解していただいて、じゃあ来年度はいわゆる、また同じことを言われちゃうと駄目だから、次はこうやろうねみたいに生かしていただくということだと思えます。で、アウトプットとしては、昨年度の進捗状況についての評価が来年3月に出てくるんだけど、という形で回していくということに実質的になるというふうに思うんですけど、いいですか、それで。

事務局（人権・多様性推進課長） はい。そのような形でのサイクルで。今回は9月に、8月の10日か20日か、ちょっと分からないですが、出していただいたものを当方でまとめて、9月に皆さんにお示しして、その後に各関係の課にその内容を投げますので、当然その段階で、各課で、1つ、反省の材料になるのかなと思いますので、それを踏まえて、今度は、評価の部分についても各課に投げるような形で、そういったサイクルでやっていく形になるかなと思います。

小嶋委員 ありがとうございます。理解できました。というのは、これまでの仕組み、私の理解が不十分なので何度も聞いてしまっているんだと思います。自分が携わっているような民間企業、大きさはともあれ、民間企業だと、やっぱり前年度の振り返りをして、今年度に踏襲するのは当然のスピードで、しかもそれが「10月からやります」でも既に遅いと言われるようなスピード感で、一般的に企業は回っているかと思います。でも、それとは違う、1年、ある意味では空白の年ができるというこの行政の仕掛けについて、私の不十分が理解でした。申し訳ありません。ありがとうございました。

平沢会長 おっしゃる趣旨は、多分行政の側でもよく理解してくれたと思いますから。行政って、いろいろ縛りがあって、企業のように、何というか、こう、すごく速く、スピード感を持ってというけれども、なかなか難しいところがある。それは確かです。ただ、小嶋さんの趣旨はよく伝わったと思いますから、今後行政の進め方についても、またいろいろ小嶋さんのほうからそれこそレクチャーをしてもらって、どんどん行政の人に、こうじゃない、ああじゃないということは言っていないんじゃないですか。そういう意味では、小嶋さん、どうぞ遠慮なくおっしゃってくださいませ。

では、進捗については事務局のほうでまた文書をくれますから、それにのっかって皆さん方にやっていただくことはやっていただきたいというふうに思います。短い期間で、確かに私も、この間送っていただいて、まだ丁寧に読む時間がなくて。これについては丁寧にこれから読みますけれども、皆さん方にもご苦勞をかけますが、よろしく願いいたします。

それでは、今日の会議はこれで終了としたいと思います。ありがとうございました。

（午後2時41分 閉会）