

## 令和6年度 第1回「はばたきプラン21」推進会議 会議録

日 時：令和6年6月21日（金）午後2時～午後3時40分

場 所：台東区男女平等推進プラザ403・404企画室

出席者：手打委員（会長）、池谷委員（副会長）、針谷委員、富永委員、三枝委員、会場委員、松谷委員、根岸委員、永田委員、牧田委員、井上委員、木村委員、高野委員

欠席者：榎本委員、木寺委員、宇田川委員

事務局：梶総務部長、河野人権・多様性推進課長、山野井男女平等推進担当係長、鈴木男女平等推進プラザ長、松村男女平等推進担当係長、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

- 1 開会
- 2 総務部長あいさつ
- 3 委嘱状交付
- 4 委員紹介
- 5 区職員紹介
- 6 議 事

### （1）会長選出

○委員推薦により、手打委員が会長に選出された。

### （2）副会長指名

○会長指名により、池谷委員が副会長に指名された。

### （3）各審議会等における女性委員の参画状況調査について

○事務局より資料2に基づき説明があった。

○委員からの意見・質問は次の通り。

**手打会長** 資料2の表によると、参画率について、ピンクは35%以上、ブルーは昨年度より減少かつ27.6%未満ということですが、白抜きの部分はどのような数字なのでしょう。

**事務局（男女平等推進プラザ長）** 担当課の努力で女性委員の人数は増加していますが、参画率は35%には達していない審議会を白抜きとしています。

**手打会長** 承知しました。女性委員の参画拡大に向けて、各委員会が努力していることが読み取れます。32「産業振興推進会議」の委員数が0になっているのはどういうことでしょうか。

**事務局（男女平等推進プラザ長）** 説明不足で申し訳ございません。32「産業振興推進会議」が廃

止となり、会議の内容が33「台東区産業振興計画策定委員会」に役割が移ったため、判定の対象外となり、白抜きにしております。

**手打会長** 承知しました。8「台東区文化功績賞及びスポーツ功績賞審査会」の目標値達成に向けての課題に「副区長、教育長…目標値達成は困難である。」と書かれています。人事上の問題もあると思いますが、職を指定してしまうと女性比率向上は難しいです。同様な委員会がいくつかあるように見受けられます。皆様のご意見をお聞かせください。

**事務局（総務部長）** 委員の人数も少ないですが、現在は副区長、教育長が男性であり、今後、女性の特別職が出てくれば状況が変わると思います。女性管理職の割合は23区の中で台東区が最も高いです。そうした女性が委員のポストに就けば、少しずつ増えていくのではないのでしょうか。

**根岸委員** 各課の男女のデータは出ていますが、区の職員全体ではどのようになっているのでしょうか。大事なことだと思いますので教えていただきたい。

**事務局（人権・多様性推進課長）** 調べますので少々お待ちいただきたい。

**事務局（総務部長）** 最近の区職員採用動向を見ると、女性職員の方が多くなっています。保育士等も含まれますが、事務職でも女性の割合が増えてきています。詳細なデータは回答できませんが、傾向として女性が増えて活躍していく時代になってきていると感じております。

**井上委員** 目標値を35%と設定した理由は何でしょうか。

**事務局（男女平等推進プラザ長）** 計画策定時、目標値は30%でした。東京都は目標値40%を設定し達成しています。それを受けて台東区でも目標値を40%へ引き上げようという意見もありましたが、現状27%程度から40%は達成が難しいということで間の35%に設定しました。

**事務局（男女平等推進プラザ長）** 先ほど質問がございました、台東区全体の職員の男女内訳についてお答えします。昨年末で職員総数1,228名、女性591名、女性の割合は48.1%であり、男女比はほぼ半々の状況でございます。

**根岸委員** 試験で採用する際、最初から男女半数ずつと決めることは難しいのでしょうか。

**事務局（総務部長）** 結果として女性が半数近く採用されていますが、採用の基準は試験の点数です。女性受験者も増加しているため、合格者の割合も増えているものと思われます。

**木村委員** 私は他区の職員でした。女性は増えてきていますが、まだまだ男性中心の封建的な体制が残っています。台東区の現状は素晴らしいと思います。保育や福祉関係では、女性の目線が必要であり、職場によっても異なります。女性の意見が1人でも入ることが望ましいので、女性割合0%がなくなったのはよいことだと思います。

**高野委員** 職員では女性が aumentando というのですが、役職に就いている女性の割合はどうでしょうか。目標値達成に向けての課題に、女性が少ないから難しいという記載が多いと感じました。

**事務局（男女平等推進プラザ長）** 女性管理職の割合は19.1%です。但し、事務系のみとなります。

事務局（総務部長） 保健師や保育士は女性が多いです。

事務局（男女平等推進プラザ長） 昨年度は、女性管理職が福祉系では 100%、技術系では 44.4% となっております。

事務局（総務部長） 全体で約 80 人の管理職がいるが、女性の割合は 20 数%となっております。近年増えている状況でございます。

高野委員 増えているところは分野が偏っている状況なのでしょうか。

事務局（総務部長） 女性だからこの仕事ということはないと思います。技術系である都市づくりの分野は男性が多い傾向にあります。他の分野に関しては様々な配置がなされております。

木村委員 先ほど女性PTA会長が1人というお話がありました。女性校長は増えていますが、教育委員会においてもどこまで女性が進出してくるかが課題であると思います。

事務局（総務部長） 全体としては校長・副校長ともに男性がまだ多いです。

会場委員 小学校 19 校のうち、女性校長は 3 校、副校長は全て男性です。中学校は全て男性校長だったと思います。

手打会長 PTAにおいても女性が少ないとのことですが、それはPTA連合会の体制なのでしょうか。

会場委員 PTA会長は平日動ける方、自営業の方をお願いすることが多いです。また、夜の会合が多いため、男性が引き受けることが多くなっています。うちの校長は女性なので、女性同士でいろいろな話ができ他校より中身の濃い話もできています。PTAのあり方を変えるしかないのではないのでしょうか。

手打会長 夜の会合を昼に変更するのも一つの策です。

会場委員 ZOOMを積極的に取り入れていくのも解決策になります。家庭を蔑ろにしないような方策が必要だと考えます。

牧田委員 町会長はほとんどが男性です。

事務局（人権・多様性推進課長） 女性は一桁で5～6名だったと思います。

永田委員 確か昨年から浅草中町会が女性会長になりました。

事務局（人権・多様性推進課長） 198のうち5～6名なのでかなり珍しいと思います。

牧田委員 男性の意見が通りやすく女性は萎縮するところもあるのではないのでしょうか。

木村委員 婦人部があるため、婦人部長がもっと意見を言えるような組織があるとよいのではないのでしょうか。

**手打会長** 大きな問題でございます。女性が町会役員になることは難しいのでしょうか。

**牧田委員** うちの町会も婦人部長、文化・厚生部長が女性で、あとの部長は全て男性です。部長が女性だと部員も全て女性です。町会長・副会長・会計については男性です。

**手打会長** それは慣習になっているのでしょうか。

**牧田委員** そうです。

**木村委員** 台東区はお祭りがあるので男性メインになっています。

**根岸委員** 最近では町会でも女性が元気になってきたという印象があります。お祭りの準備は昔は男性が行っていましたが、今は女性がやることが多くなっています。昔は地域の顔役がいて、その方々が町会を仕切ってきました。しかし最近では変わってきています。女性が町会を動かしていると言っても過言ではないです。女性が強くなりつつあると感じています。

**永田委員** 各地域で女性のお神輿を入れておんべを持つところも増えています。お祭りの準備をしてもらったお礼という形で女性の参加を奨励しています。昔はおんべを女性が持つなどということは考えられませんでした。

**根岸委員** 一昔前、女性はお茶くみでした。最近ではそうではなくなってきたのがよいことです。

**永田委員** 女性が参加すると周りからも元気に見えます。

**木村委員** 婦人部は高齢化していて、若返りを課題としていますが、子育てがあるので難しいです。

**永田委員** 婦人部はメンバーが固定化してしまうと、若い人が入りにくくなってしまいます。また、固定化した会員の高齢化で婦人部がなくなってしまうのです。新たに立ち上げるのは難しいですが、町会役員も婦人部も、世代交代のシステムを作っていく必要があると考えます。男女もそうですが、年齢のギャップも問題になっています。

**松谷委員** 若い人に参加してもらいたのですが、皆さんフルタイムで仕事をしています。土日だけの参加でよいと勧めていますが、家庭のことでいっぱい断られます。仕方なく高齢になっても継続している状況でございます。

**高野委員** 私は40代ですが共働きです。まわりには副業している方や子育て中の方も多いです。関心がないと地域のことに関わろうとするパワーも残っていないのではないかと感じます。

**松谷委員** お祭りも時間割を作って、若い方に少しでも手伝いをお願いしています。PTAも大変です。私の母もPTA会長を引き受けていたことがありますが、家にいる時間はほとんどなかったです。

**富永委員** 目標値達成に向けての課題に「困難である」と書かれているのが気になります。例えば15「危機・災害対策課」の「台東区防災会議」は「積極的な女性委員の選任をお願いしたが、よい結果は得られなかった」とあります。所管課に、なぜ女性参画が必要なのか、きちんと趣旨や意義を

理解してもらおうとともに、選任の過程でどういう働きかけをしているのか確認したほうがよいのではないのでしょうか。その上で、区役所はどうか。現行の行動計画では「区役所がモデル事業所として男女参画を進める」という記載はないと思います。しかし管理職の女性比率については、実績として打ち出すべきデータであり、区内の団体や事業所等における女性登用を促進するのであれば、役所がまずは始めるべきではないのでしょうか。役所で実績を出せば民間にも働きかけられます。モデル事業所としての区の取り組みを明確にすることが必要だと感じました。

**池谷副会長** 自分の仕事と生活で精一杯で、地域のことには少し参加する程度という状況の中で、行政に関わる委員として女性が参画するのはハードルが高いと感じました。充て職や団体推薦では突破できない壁があります。防災関係も議論になっていました。東京都が目標値 40%を達成したというのは公募委員だけという計算方法ではございませんでしたか。

**事務局（人権・多様性推進課長）** 充て職の数値を除いて計算していると聞いています。東京都は条例でクォータ制導入を打ち出しましたが、計算方法に手を加えて合わせた部分がございます。台東区と同じ計算方法を用いた場合、40%に達成しているのかはわかりません。

**池谷副会長** 東京都の計算方法がよいとは思いません。台東区の数えの方が誠実だと思います。どうしても増えない分野に関しては公募委員を増やすなど、別の手立てを考えないと突破できないと思います。達成できない状況をくり返すのならば、どこかでテコ入れが必要であると感じました。

**手打会長** 提案ということで承ります。

**井上委員** どうしても女性の割合を増やせない部署はあるのだと思います。一律に目標値を設定するよりは、所管課に適合した数値をゴールとして設定する方が達成はしやすいのではないのでしょうか。本会議は60%以上が女性となっているように、参画しやすいところはどんどん増やし、難しいところは目標値を個別に設定するとよいと感じました。

**木村委員** 私は消防団の副団長をしていますが、全てに参加はできません。副団長は3人いるので補い合っています。1人だと負担が大きくなってしまいます。

**手打会長** 複数人で担当すれば負担が軽くなります。

**木村委員** 担当が複数人いれば引き受けやすくなります。

**針谷委員** 皆様の議論を拝聴しました。私もさまざまな審議会に参加してきました。まわりが男性ばかりという状況も数多く経験しております。いろいろな立場の意見を聴くことが重要であることは、私自身も実感しています。本会議の中で、意見交換しながらできることを進めていきたいと思っております。

(4) 第5次台東区男女平等推進行動計画進捗状況について  
○事務局より資料3・資料3別紙に基づき説明があった。

○委員からの意見。質問は次の通り。

**手打会長** P1に行動計画の3つの目標があり、それぞれの施策ごとの取組、それにつながる事業がP2以降に掲載されています。直ぐには理解しがたいと思いますが、それぞれ関係する分野を見ていただき、文言、数値、取組方法、事業内容について、気が付いた点を意見交換しながら、7月末までに意見質問票により事務局までご意見をお寄せいただくという段取りになっています。まず、私の気づいた点について申し上げます。P4継続事業「男性の育児への参画に向けた取組」の令和5年度末実施状況の中で「お父さんのための講座」が4か所で実施されていますが、日本堤で12回開催され281人参加、谷中では1回開催で18人参加と、地区によってばらつきがあるのはなぜでしょうか。

**事務局（男女平等推進プラザ長）** 今のような質問を寄せていただければ、各部署に確認して調査をする形を取りたいと思います。この場で答えられるものは回答させていただきます。

**手打会長** P14の2「職業生活における女性の活躍推進」の24「職場環境等の向上支援助成金：3件」とありますが、職場環境等の向上とは具体的に何をするのででしょうか。

**井上委員** 担当課に確認したほうがよいのではないのでしょうか。

**池谷副会長** 資料の見方について教えていただきたいです。P53はジェンダー平等の視点による育成運営の推進という計画の基盤を踏まえて、ジェンダー平等の視点を持って実施した取組について全課に照会したということでしょうか。回答があったのがこれだけだったということですか。

**事務局（男女平等推進プラザ長）** ご指摘の通りでございます。

**池谷副会長** もっと色々な所管課が取り組んでいるはずですが、そこが一致しないのはどう理解すればよいのでしょうか。

**事務局（男女平等推進プラザ長）** 「取組として1年間実施したことをあげてほしい」とお願いしましたが、どこの所属からも「該当なし」という回答が返ってきました。所管課によっては、男女共同参画に視点を置かずに、法定で決まった事業を行っているところもございます。そういった所管課では「事業として取り組んでいない」という回答になっています。実際には窓口で工夫をしている課もあり、そのことをあげてほしいと言っているが、現状、担当者にうまく伝わっていない部分もあります。今後はもう少し各課の担当が答えやすい照会方法を検討する必要があると考えております。

**池谷副会長** こちらの意図が十分に伝わっていないということでしょうか。

**事務局（男女平等推進プラザ長）** そうです。

**手打会長** P53の表の見方として、ここに出てきていない他の所管課が多くあるということですか。

**池谷副会長** 例えば、P12の計画事業No.19、20は危機・災害対策課が男女平等参画の視点による

防災対策の推進を担当しているはずですが、担当課の認識はそういうつもりで進めていないという回答になり、自覚がないという状況にも読めました。

**富永委員** 今期から委員ということで少し教えていただきたいのですが、担当課は「男女共同参画」という言葉を使っているのでしょうか。人権・男女共同参画課と記載があるので。

**事務局（人権・多様性推進課長）** 計画策定時の所管課の名前が、人権・男女共同参画課でしたが、令和4年から人権・多様性推進課に変わっています。区民課の多文化共生係がきて、それを含んだ形で名称変更しました。

**富永委員** 計画名に「男女平等推進」という言葉を使うケースは全国的に見てもめずらしいように思います。男女平等という言葉に区としてのこだわりは何かあるのでしょうか。また、行動計画に「ジェンダー」という言葉をそのまま使うのもめずらしいと思いました。カタカナ語なので別の分かりやすい表現を使っている自治体も多いと思います。ジェンダーという言葉を使うことになった経緯を知りたいです。

**河野課長** 国は「男女共同参画」、東京都は「男女平等」という表現を使っています。台東区の条例名も「男女平等基本条例」であるため、「男女平等」を使っています。

**富永委員** 東京都に合わせているということですか。

**事務局（人権・多様性推進課長）** 東京都に合わせています。また、「男女平等」という言い方よりも、近年では「ジェンダー」を使う方が適切ではないかという議論の方が主流になってきている印象があります。「ジェンダー」という用語が分かりにくいので、他の表現を使うことが多いというご指摘は参考にさせていただきます。

**富永委員** カタカナ語は避ける傾向にあると思います。

**事務局（人権・多様性推進課長）** 最近ではSDGsの目標の中に「ジェンダー平等」があり、使いやすくなってきた印象はございます。

**高野委員** メールで提出という説明がありましたが、連絡先を教えてください。

**事務局（人権・多様性推進課長）** 後ほど様式等をお送りします。

**会場委員** 資料からどの分野にどれだけの人が関心をもっているかがわかります。しかし、私はここに掲載されている活動をほぼ知りません。これが現実ではないでしょうか。広報活動の仕方等も書かれていると分かりやすいです。事業内容や講演会の周知・告知の仕方はどうなっているかをもう少し知りたいと思いました。

**手打会長** どのような工夫をしているかについても記載すべきであるということでしょうか。

**会場委員** はい。松が谷福祉センターには全てのチラシが置いてあるというだけでは、ここまで足を運ばない方への配慮がないと感じます。

**事務局（人権・多様性推進課長）** 事業については広報たいとうや台東区のHPに掲載していて、公式LINEやXでも発信していますが、ご指摘の通り情報が区民に行き渡っていないと思います。どうすればつながるかは大きな課題だと思いますので、今後もより良い方法を考えていきます。

**木村委員** 区の広報は面白くないです。楽しい講座がたくさんあるのに周知が不十分であると感じます。

**松谷委員** 知らないことが多くありすぎて確認しきれない状態です。複雑な時代になったと感じます。

**手打会長** 事務局としては、委員の皆さんそれぞれが関心ある事項について、突き合わせながらご確認いただき、ご意見いただきたく存じます。

**永田委員** 知らないことが大半であり、多岐に渡っているので何をどう確認したらよいかわからない状態です。どういう形で質問すればよいかもわかりませんが、まずはどこを見ていくべきか考える必要があると感じています。

**井上委員** 今この場で言えることは特にございません。まずは内容を確認し、勉強したいと思えます。

**高野委員** 台東区として特にこの中で特に注力したい計画事業はあるのでしょうか。

**事務局（人権・多様性推進課長）** 現行計画策定時に加えたものは「台東区女性活躍推進計画」の部分だが、国が打ち出したものに合わせた形になっています。次期計画を考えるにあたっては、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が4月1日施行されており、これに関連する計画事業も位置付けようと考えています。委員の皆様には、それぞれ関心があるところを中心にご覧いただくとありがたく存じます。

**針谷委員** P53の「ジェンダー平等の視点を持って行われた事業や取組」について、所管課として取り組んでいるのに書かれていないものがあるように思います。また、「男女平等」や「男女共同参画」ではなく「ジェンダー」という言葉を使っていること、回答した課が非常に少ないのが気になります。各課から回答があったのはこれだけとのことだったが、ここに上がった方がよいと思う事業もありました。質問シートも提出したいと思えます。

**事務局（人権・多様性推進課長）** 計画策定時に担当課として掲載している課を所管課としているので、事業に当てはまる他の課も存在すると思えます。「ジェンダー平等の視点をもって行われた事業や取組」については、計画事業に入っているものは除いてという認識で回答されたものを掲載しています。計画事業の取組も含めるともっと出てくると思えます。

**手打会長** 重い宿題になりますが、それぞれ関心のある部分をご確認いただき、7月末までに事務局にご意見を寄せていただきたいと思います。



(5) その他

○次回会議は10月頃を予定。各委員から挙げられた意見・質問を紹介し、評価の案を提示する。計画案の中間まとめについても報告を予定する。