

## 第3回品川区ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会推進会議

日時：令和7年7月17日（木）

15:00～17:00

場所：品川区役所 第二庁舎5階 251会議室

出席：9名

欠席：1名

傍聴：0名

1. 令和7年度推進会議の開催予定について
2. 令和7年度事業計画について
3. 「人権・ジェンダー平等に関わる意識調査およびジェンダー平等に関わる事業所状況調査」の結果について
4. 令和6年度推進計画の進捗状況と評価方法について
5. 推進計画の策定について  
・計画の全体像と計画体系図等について

### ■事務局

それでは時間になりましたので、始めさせていただきます。

皆様には暑い中、またお忙しい中、品川区ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会推進会議にお集まりいただき、本当にありがとうございます。

改めまして、私は人権ジェンダー平等推進課長の木村と申します。

よろしく願いいたします。

議題に入る前に、事務局より本日の配付資料の確認をさせていただきます。

（事務局より配布資料の確認を行う）

### ■事務局

本会議の開催にあたり、委員から連絡があり、欠席は1名となります。

本会議の成立につきましては、9名の委員の方の出席を確認しておりますので、ここに会議の成立をご報告いたします。

また、お配りしております名簿のとおり、推進計画において緊密な連携が必要となる関係各課が出席しておりますことをご報告いたします。

なお、この会議で発言される際は、テーブルに設置しておりますマイクのボタンを押していただき、ご発言いただき、終わりましたら、再度ボタンを押してオフにしていただきますようお願いいたします。

同時に、お2人の方が話せないようになっておりますので、必ず話し終わったらオフにしていただくようお願いいたします。

それでは、事務局の司会進行はここまでとさせていただきますが、本日は昨年度の事業評価と、次の行動計画の概要や体系についての議題が入っております。

時間に限りはありますが、ぜひ皆様のご意見を賜ればと存じます。

ここからは、会長に進行をお願いいたします。

よろしく願いいたします。

## ■会長

それでは、第3回品川区ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会推進会議を開催いたします。

本日は傍聴者がおられませんので、議事に入りたいと思います。

それでは次第に沿って議事を進めて参ります。

1の令和7年度推進会議の開催予定について、事務局より、ご説明をお願いいたします。

## ■事務局

それでは、資料1、品川区ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会推進会議の開催日程についての資料をご覧ください。

前回の第2回推進会議で、今年度の日程と時間の確認をさせていただいた後、特に変更したところはありません。

今年度初めての会議ですので、改めて日時についてお知らせいたします。

こちらの日程で今年度、全6回実施させていただきます。

間が少し空いているところがありますが、この空いている期間で、計画のパブリックコメント等を実施し、取りまとめなどを行う予定になっております。

改めましてお忙しい中、会議にご参加いただくこととなりますが、皆様どうぞよろしくお願いいたします。

## ■会長

ありがとうございました。事務局より説明がございましたが、ご意見、ご質問などございますか。

よろしいでしょうか。ご意見、ご質問がございませんようですので、次の議題に進めさせていただきます。

それでは、次の議題2、令和7年度事業計画について、に移りたいと思います。また、事務局よりご説明をお願いいたします。

## ■事務局

それでは、資料2をご覧ください。令和7年度の事業計画になります。

こちらには、抜粋した区の事業について、条例の9つの基本理念と照らし合わせて、図に落とし込んでおります。

大きな黒丸の下に書いてあるものが、区の各事業です。

基本理念ごとに近くにあるものを見ていただくと、例えば、基本理念7や9は、いろんなものに関わってしまっていて、複合した事業であることがわかります。

事業の右側にNEWと緑で書いてあるものが、今年度、新しく実施している事業になります。

基本理念7の女性のエンパワーメントの右側のほうにある、推進計画の策定と、前年度推進状況評価については、後程、議題として取り上げます。

同じくNEWと書いてある左下の基本理念8の下、下から2番目の『性的指向およびジェンダーアイデンティティに関するハンドブック（事業所向け）』の作成につきましては、昨年度『区職員・教職員向け 性的指向・ジェンダーアイデンティティに関する行動指針』を作成いたしました。今年度は事業所向けのものを作成いたします。

この中で昨年から内容を少し変更した事業としましては、右上の講座・イベントの2行目にあるジェンダー平等推進講座です。

今年度から、講師の了承が得られたものについて、新たにアーカイブ配信を実施し、より広く啓発できるように取り組んで参ります。

左下、LGBTQ当事者等への支援・啓発の1行目、LGBTQ専門相談にじいろ相談については、月2回の回数は変わりませんが、今年4月から、土曜日のみ開催していたものから、曜日を1つ変更しまして水曜日の午後・夜間と土曜日の日中に変更して実施して、平日の日中から夜間にも対応できるようにしております。

左下、基本理念8のすぐ上にある、若者の心と体の健康相談は昨年から実施している事業なのですが、区内在住在学の中学生以上の10代の若者に向けた、SNSでのチャット相談と対面相談です。

また、右上、講座・イベントのところでは、今年度、区と清泉女子大学とで共催している講座で『女性リーダーに聞く新しい生き方／働き方』を取り上げた内容などを実施しています。こちらの第1回には川真田会長と谷生委員、森澤区長が登壇し、区民や学生が参加するなか、ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会についてのディスカッションを行うなど、大学等と連携した事業を実施しております。

また、区で実施する、職員の職層研修などでは、条例や『職員・教職員向け性的指向・ジェンダーアイデンティティに関する行動指針』を取り上げまして、各課での支援やサービス、対応などで活用できるように取り組みを進めております。

区の事業計画についての説明は以上です。

#### ■会長

ありがとうございました。

何かこの件についてご質問、ご意見ございましたら、挙手をしてからご発言をお願いいたします。

それでは、委員お願いいたします。

#### ■委員

すみません。質問させてください。

基本理念1から7というところの、この1から7は、このマイセルフ品川プランの中には書いていませんよね。

#### ■会長

はい。では、事務局の方よろしく申し上げます。

#### ■事務局

マイセルフ品川プラン、現行の計画の話ということでよろしいでしょうか。

#### ■委員

基本理念1から7というのが、この計画のどこに書いてあるのかお伺いしたいです。

■事務局

条例の基本理念は、これから今年度作成する新しい計画の中に、落とし込んでいく内容になります。ただ、現行のマイセルフ品川プランは2019年に策定しているもので、そのときには条例ができておりませんでしたので、マイセルフ品川プランの基本理念は、入っておりません。

なかには意味合いとしては入っているものもありますが、例えばエンパワーメントというような言葉では入っていません。

■会長

昨年施行されたジェンダー平等条例、あの基本理念に沿って今回の事業計画は作られるということよろしいですか。

■事務局

そうです。今年度の事業について、昨年策定した条例の基本理念の中のこの部分をやっておりますとお示ししていくような内容になっております。

■会長

委員よろしいですか。他にいかがですか。  
委員いかがですか。

■委員

新しく事業所向けのハンドブックを作成するというので、区がつくるこの手の冊子が、私は意外といいなと思っていて、楽しみにいつもしています。

ですので、事業所向けが終わったら、次は多分一般市民・区民向けっていうのもあると、とてもいいのかな。

言い回しとか文言が結構好きで、ファンなんです。

なので、期待していますということで、感想ですみません。

■会長

他にいかがですか、今年度の事業計画について。  
それでは委員、お願いします。

■委員

ご説明ありがとうございました。

事業計画も内容もとても大事なもののばかりだなと思いながら、見させていただいています。

この事業を推進するにあたっての、その推進の主体というのが、割と各課連携をされる部分ですとか、ジェンダー平等だけでなく、例えば他の、今日ご出席されている皆様方も含めて他の課と連携をしながら進めるところも出てくるのではないかなと思います。

例えば、他の課が持っている基本計画との関係性みたいな部分ですとか、もともと立てていらっしゃる計画の中に、どんなふうにジェンダー平等やSOGI、インクルーシブの視点を入れていくのかということところで、何かやりとりをされて

いらっしゃることですとか、庁内で連携を強めていらっしゃる部分というのがあれば、ぜひ伺いたいなと思います。

■会長

それでは、事務局の方からお願いします。

■事務局

まず庁内の他の部署との連携は普段からとっています。何か事業をするときに、お客様というか区民の方は共通になりますので、同じ対象に対して取り組んでいたり、重なっていたりしているところは、情報共有して、協力、連携をしています。

計画につきましては、まず、大きく総合実施計画があり、その中で、いろいろな各課の取り組みですとか、各課の目標値について掲載してあります。

その中で、同じような、例えば子どもの内容でやっているところは、ここここが関連して、というような形をとっているところです。

■委員

ありがとうございます。

特に、例えば相談のところや、先ほどお話のあった子育ての部分ですとか、課を横断した形になるようなものというのも生活の困りごとの中にはあるだろうなと思っていて、ここに書かれている事業が単独で走るわけではなくいろいろなところと連携をしながらやっていくんだ、という点については、ぜひ現場の職員の皆さんも想像力が深められるタイミングがあるといいのではないかなというふうに思うので、申し上げておきます。

■会長

それでは、委員お願いします。

■委員

説明ありがとうございます。

ちょっと瑣末かもしれないのですが、ジェンダー平等推進講座でライブ配信の予定があると伺ったのですが、これは誰でも見られるような形でやるのか、それとも設定されたパスワードでなきゃだめだとか、どういう形なのでしょう。

■事務局

事前に申し込みをしていただいて当日その時間で見ることができる、ライブのオンライン配信は以前からやっていたのですが、その時間にオンライン参加が難しいけれども参加したかった、という方がいらっしゃいます。そういう方向けに、先にお申し込みをいただいた方にはパスワードをお伝えして、アーカイブ配信として一定期間はこのパスワードで入って見ていただくことができます、という形で、実施する予定になっております。

■委員

ありがとうございます。

## ■会長

ありがとうございます。他によろしいでしょうか。  
委員お願いします。

## ■委員

内閣府の男女共同参画局や、東京都庁の会議も出ているのですが、品川区のこの資料は、すごく具体的です。

だけど、ジェンダーギャップ指数が148ヶ国中118位で、その中で教育と健康は上位なのに、経済と政治分野がだめじゃないですか。その、経済のところに対しては、少なめだなという印象を持ちました。

品川区という行政の立場だと、経済や政治分野への働きかけがしにくいのかなというのは思っています。そうであるべきだとかいうことではなく、そう感じたというのと、啓蒙っていうところに終始しているなど少し物足りなく感じました。

実は、女性が意思決定層に入ることが、すごく私は大事なポイントだと思っているんです。2030年に3割と言いながら全く今、実現されていません。

大企業は女性管理職の比率を上げるために社外取締役を女性にして、同じ女性が何社も掛け持ちすることで女性管理職比率を数字としてクリアしようというような、本質とはずれたことが取り組まれてしまうようなところがあります。何が言いたいかというと、経済の意思決定層に対して女性が少ないのだということに対する問題意識が希薄かなという感想も持ちました。以上です。

## ■会長

ありがとうございます。事務局いかがですか。

## ■事務局

はい、ご意見ありがとうございます。

表でいうと右下のほうにある、創業支援、就業支援、子育て相談など、この辺が経済というような話になるかと思います。こちらにつきましては、なかなかここに全部は書ききれていなかったのですが、武蔵小山が女性の創業支援の拠点になっておりまして、そちらのほうでかなり細かく支える取り組みをしていたり、あと講座を実施されていたり、女性の起業された方のお話を聞ける会だったり、相談会みたいなものを数多く実施されております。

他にも五反田JPビルディングや大崎のSHIPなどビジネスの拠点になっている場所があって、そちらで取り組んでいるものもあるのですが、皆さんにも情報が届くようにさらに努力して参りたいと思います。

あと、確かに女性の参画については、まだかなり数が少ないというところと、今回も、ジェンダーギャップ指数については、下がらなかつたけれども上がらなかつたというところもありますし、その内訳もなかなか難しいところもたくさんあるなというふうに思います。

例えば区の附属機関に関して言えば、附属機関に関して多様な参画をしていただけのように、毎年の年度当初、様々役員の方が変わったりとか、会議の方達が入れかわったりする時期に、職員にお知らせをだして、次の方を考えるとときにはその内訳割合についても考えて、お声掛けしてください、という呼びかけを毎年

しており、今後も取り組んでいきたいと思いをします。

#### ■会長

委員よろしいでしょうか。

それでは他には、はい、委員お願いします。

#### ■委員

はい。先ほど委員からもありました、ジェンダー平等推進講座に関連して私も1つ、質問したいなと思いをします。

アーカイブ配信を開始されたということで、お申し込み、あらかじめ登録があったけれどもオンタイムで見られなかった方に対するアーカイブ配信というお話がありました。

私が所属しております団体でも、こういったジェンダー平等推進講座の講師になって欲しいとか、お話をよくいただいております、私たちとしては、ご登録していない方にももっと広く見ていただきたいなという気持ちもあります。アーカイブ配信されるのであれば、後からホームページや品川区のウェブサイトなどをお尋ねになって見つけた人にも見て欲しいという気持ちがあるのですが、そういったことが可能かをお伺いしたいと思いをします。

#### ■事務局

ありがとうございます。

アーカイブ配信につきましては、私たちも初めてやることとなりますので、まず取り組んでみて検討を重ねていきたいと考えています。講座の実施回数を増やしたのも2年ほど前なのですが、いろいろな講座ができるようになりました。例えばDVやリプロダクティブ・ヘルス/ライツというような講座をやるようになり、受けたかったけれどその時間は行けません、という残念なお知らせをいただくようなことも増えてきました。まずは申し込みをいただいた方にアーカイブ配信をさせていただいて選択肢を増やし、検討を重ねながら実施していきたいと思いをします。

#### ■会長

他にはよろしいですか。事業計画については問題ないでしょうか。

それでは次の議題の方に入りたいと思いをします。

3番目の、人権ジェンダー平等に関わる意識調査およびジェンダー平等に関する事業所状況調査の結果について、に移ります。

それでは、事務局よりご説明をお願いします。

#### ■事務局

皆様のお手元に青い表紙の調査報告書をお届けしております。

1月の会議で速報値をお知らせしている内容です。速報値でお知らせした数字は、そのあとも変更がなかったことをご報告いたします。

この調査結果は、今後、推進計画にも使用しますし、この後の議題に入っている令和6年度の事業評価にも数値を使用しておりますので、ここでは全体的な傾向や結果について簡潔にご報告させていただきます。

区民意識調査の回答につきましては、6割が女性、4割が男性の回答でした。年代は60代・70代が4割強ですが、18歳から29歳までの回答者も1割弱いらっしゃいます。

6割の方が結婚し、4割の方が正規職員、2割が非正規、2割強が無職です。5割強の方にお子さんがいます。

事業所状況調査の回答は、従業員数が5人から29人の事業所が約6割、30人以上の会社が1割弱です。

女性の管理職は、部長、課長、係長相当職にいない事業所がそれぞれ8割でした。

内容の傾向です。

まず、人権や差別についてですが、こちらについては、人権を意識して生活している方が約7割と増加し、同時に、一人ひとりの人権が守られていると感じている方も7割います。

人権尊重都市品川宣言の認知度は、23.1%と、1ポイント増でした。引き続き、宣言とその内容について周知をして参ります。

反面、人権を侵害された経験については、増加の傾向が見られました。

侵害の内容は、男女差別が最も高く、55.4%です。

2位のプライバシー侵害とかなり差をつけて高い数字になっています。

人権侵害では、男女差別が平成16年以降の5回の調査すべてで、侵害された内容の1位になっています。

人権侵害を受けての対応は、我慢した人が一番多く、約7割です。

依然として男女差別があり、また人権侵害に対して我慢している人が多いことがわかります。

ハラスメントは、若い女性にハラスメントの被害が多いことがわかりました。

また被害を受けた中で相談しない人が3割近くおり、相談しなかった方は男性の割合が多い結果となりました。

これらの問題に対処するためには、ハラスメント自体が重大な人権侵害であることの周知啓発、防止に向けた教育研修の強化、事業所への情報提供、被害者のための相談支援体制の構築と、相談先の周知などが重要です。

これらの対策を通じて、ハラスメントの防止と、被害者支援の強化を図っていく必要があります。

DVは、女性の約1.5割がDVを直接経験しており、男性の約2倍となっております。

また被害者の4割以上が、誰にも相談していません。

この問題では、DVが重大な人権侵害であるという認識を社会全体に浸透させていき、また被害者の方が相談しやすい体制を整え、緊急時の一時保護施設などの整備などの様々な支援機関の連携を強化して、総合的な支援体制を充実させることなどが重要です。

ジェンダー平等の意識は、性的役割分担の意識に改善傾向が見られています。

ただ、実際の家事負担や社会の様々な場面においては、依然として男女間の不平等感がかなり存在しています。

特に、政治や社会慣習、職場、法制度について、男性優遇であるという答えが多くありました。

子育てについては、育て方や学歴について、性別を考慮する必要はない、とい

う答えがかなり高くなっていて、女の子らしく・男の子らしく育てる、ということについて、約65%の方が、そうは思わないと回答しています。性別にかかわらず男女ともに自立して、家事もできるようにしたほうがいいと考えている人は、94%以上です。

今後、これらの不平等の感情を解消するために、職場や、家庭、政治など、社会のあらゆる領域でジェンダー平等を推進する取り組みが必要になります。

そのために、ジェンダー平等に関する言葉や制度の認知度についても、お調べしています。

例えばジェンダー平等やDV、男女共同参画社会基本法などは、認知度が高かったのですが、なかなか知られていない言葉もあります。特に、最近できた区の条例や、それに対して計画があるということについては、ほとんどの方が知らないという結果になりました。

条例については、知らない方が64.6%で、意味も知っている方が10.5%、名前は知っているが意味は知らないという方が23.2%となっています。

引き続き、ジェンダー平等の社会の実現については、言葉等も含め様々なところで皆さんの意識に訴えかけていけるように、例えば教育や啓発も、引き続き実証していく必要があります。

性的（セクシュアル）マイノリティについてです。性的マイノリティに関する一般的な認知は進んできており、例えば、用語についても認知度が高くなっていくものも多く、性的（セクシュアル）マイノリティやLGBTQ、性的指向は、認知度が高かったです。

ただ、ソジ（SOGI）やアライ（ALLY）という言葉については、あまり知られていません。

用語の理解も進めていく必要がある一方、職場での具体的な取組などについては、まだ不十分です。多くの方が性の多様性を尊重すべきだと考えてはいますが、実際の行動には結びついていません。

今後は性の多様性についての理解を深め、偏見や差別をなくすための具体的な取組が必要となってきています。

仕事と生活の調和、ワーク・ライフ・バランスについてです。

こちらについてですが、女性の継続的な就業には、男性の家事参画が重要なポイントになります。

ただ、多くの事業所で、柔軟な働き方を可能にする制度の導入がなかなか進んでいません。

女性が結婚出産、育児などのライフイベントにかかわらず、希望する形で働き続けられるよう、ワーク・ライフ・バランスと女性活躍を推進していく必要があります。

そのためには、個人への啓発・支援と事業所への制度導入の促進が重要です。

ワーク・ライフ・バランスを実現するには、夫婦間のコミュニケーションが一番重要だと答えている方が多く、こちらについても、固定的な性別役割分担意識を夫婦間でも解消しつつ、多様な働き方や、男性にも取得しやすい休暇の制度などについての制度の構築が進められていく必要があります。

ジェンダー平等の推進に関する施策については、課題として男性優位の組織運営、家庭・職場・地域での強い性別役割分担意識などが挙げられます。

これらの課題に対処するために、性的役割分担意識の解消に向けたジェンダー

平等意識の醸成や、防災分野を含む様々な分野での女性の参画を促進する必要があります。ジェンダー平等の視点を取り入れた施策や、例えば災害対策について、具体的組に取り組んでいくことが必要です。

これらの対策を通じて、社会全体のジェンダー平等を推進し、特に意思決定の場における女性の参画を増やしていくことが重要です。

最後に区に関する施策についてです。ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会の実現のために、区に求められている取り組みとして、ワーク・ライフ・バランスの推進としての多様な働き方の選択肢の提供、育児・保育サービス、介護休業取得の促進があげられます。また、サービスと施設の充実には、育児保育や介護サービスも含まれます。

これらの施策を通じて、仕事と生活の調和を図りつつ、教育を通じた意識改革や啓発事業によって理解を進めていき、実際の生活をサポートするサービスの提供を行うことが重要です。

意識調査の内容については以上になります。

#### ■会長

ありがとうございました。

これについて何か皆さん、ご意見はございますでしょうか。

委員お願いします。

#### ■委員

やはり高齢で年齢が高い層の方向にちょっと振れてしまっている、というのがあります。さっきの性別役割分担への賛否を見てみると、男性の場合18～29歳とか30～39歳が他の年代よりも20%ぐらい否定的なんです。女性の場合は40～49歳の4割ぐらいが否定的、いうのもありましたので、もし可能であれば、年齢を入れるといいかなと思いました。モニター調査になってしまうと思うのですが、1回、若い人だけの調査というのも少し考えてみてもいいんじゃないかなと思います。もちろんこの区民意識調査はすごい重要だと思うので。

あともう1つ。年齢が高いということもあって、職についてないという人が4分の1ぐらいいて、そうすると年金生活なのかなど。そういう層もすごい重要なのですが、これからの品川区の施策を考える時に、もうちょっと若い層にも集中的にやってみたらいいんじゃないかと思いました。

#### ■会長

いかがでしょうか。

#### ■事務局

こういった形で調査方法・対象を選んだかというお話は、前回させていただいたのですが、住民基本台帳から層化2段無作為抽出で、区の年齢層、こちらは18歳以上が対象で、さらに住んでいる地域を分け、郵送で送っています。ただ、返送していただける方が、どうしても年齢層が決まってしまうというか、高めになってしまうというところがあります。

利便性や若年層の回答しやすさも考えてオンラインでの回答もできるよう、今回工夫はしたのですが、今回の調査から、人権とジェンダーの2つあった調査を

まとめて1つにさせていただいたことによって、かなり削ったのですが、質問数は多くなってしまったというところもあり、回答にもちょっと難しいところがあったのかなと考えております。

確かに若い方というか年代別で、少し知りたいところもございますので、今後の調査のときに、もう少しやり方について、他のところの調査の方法ですとか、若い方への参加を促せるような方法について考えながら実施して参りたいと思います。ありがとうございました。

#### ■会長

他にいかがでしょうか。

それでは委員お願いします。

#### ■委員

ご報告ありがとうございました。

とても、検討する情報というか材料の詰まったデータだなんて思っていて見させていただきました。

この後の調査結果の各関係者への周知ですとか、調査結果を踏まえて、課題解決のために、次どんな取り組みをしていくのかという部分に関して、その施策立案の部分の伴走支援などのご計画が今あれば、お聞きしたいなと思います。

#### ■事務局

まず、こちら調査結果につきましては、もうホームページにも公開されており、区の職員にも周知しております。

今後については、これから皆さんに作成していただく推進計画に落とし込みをしていくというところと、後程、推進計画のほうでもお話しさせていただきますが、全体的にジェンダー平等について取り入れた考え方でいろいろなことを考えていってください、という内容の計画にさせていただきたいと思っております。今までもやっていて、あらためて推進計画をつくってからということではありませんが敢えてそこに取り組んでいただきたいというところを、計画の中に入れ込んでいく予定になっております。

#### ■委員

ありがとうございます。

例えば、特に今後、区が力を入れていくべき取り組みの中の2つ目に、学校でのジェンダー平等と性の多様性尊重に関する教育の充実というのがあります。この辺りは例えば、教育委員会とどう連携していくのかというお話や、私もホームページを見させていただいているのですが、概要版でも結構ボリュームがあるなと思ったときに、なかなか全編に目を通してくださいということが難しいのかなと思います。たとえば、学校の先生であればここを見てくださいとか、あなたの職務に関わるのはこの部分ですというお渡しの仕方なども、かなう範囲で考えていただけるといいかなと思います。

特に区民の皆さんに向けての周知や報告は、なかなか区民の人に何の媒体で、何を伝えると、どう良い方向に向かうのかというところは難しいとは思いますが、

やはり今回の回答状況などを見ましても、何か関心がある方ないし時間的余裕のある方だけ携わっているというような状況になってしまいがちなかと思っております。SNSですとか、もう少しビジュアルを使ってわかりやすい概要版を出していただくとか、ちょっと時間がない中でも触れていただける工夫は、ぜひご検討いただけたらなと思います。

■会長

事務局いかがですか。

■事務局

ありがとうございます。

報告書を作成したあとに、区民の方向けには、概要版よりさらに情報を絞り、もう少し図やグラフ、絵などを入れた、人権・ジェンダーに関わる区民意識の冊子をつくる予定になっております。

こちらも今年度作る予定で、冊子とホームページ等で、周知させていただき、区民の見やすいところに掲載してまいります。

■会長

他に何かコメントございますか。

委員、よろしく願います。

■委員

問の51、ジェンダー平等推進センターについて知っているかという質問で、利用したことがあるのも、7パーセントぐらいで、8割の方は知らないということです。そうすると先ほどの事業計画や見せていただいたいろいろな事業が、ジェンダー平等推進センターが中心となって実施しているところもあると思うので、やはり知らない、を少しでも減らすことが必要です。よろしく願います。

■会長

そうですね、確におっしゃる通りですね。他にいかがですか。

委員願います。

■委員

感想というかコメントみたいになりますが、150ページですね、問の35の(エ)の設問です。

話し合いを経た上で、子どもを産むか産まないか、子どもの数や出産間隔等を最終的に決めるのは女性である、という設問についてです。

話し合いを経た上で、と冠がついているにも関わらず、どちらかといえばそう思わない、そう思わないっていう人たちの合計数が結構高いのに、ちょっと私はびっくりしていて、男性だと46.4%、女性でも38.1%の人たちがそう思わないと思っているところがちょっと驚愕というか、恐ろしいなと思って。

話し合いをしたけれども、話し合いをした結果、女性が嫌だと言っているにもかかわらず、子どもの数とか、子どもを産むとか産まないとか、何人産むとか、出産間隔についての話し合いをしても、最終的に決めるのは女性じゃないと思っ

ている人がこれだけいるのか、というところにちょっとびっくりしています。あるいは、皆さんこの設問の意味を本当にわかっていたのかしらということを、ちょっと疑問に思っています。

話し合いを経た上でのこの冠の部分の意味合いが理解されていたのかなというところは、ちょっと注意が必要かなと思いました。

ここはとて、リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関して重要なところかと思いましたが、コメントさせていただきます。

#### ■会長

ここについて何か、事務局の方からコメントありますか。

#### ■事務局

ありがとうございます。

リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関しては、この質問以外にも幾つか質問を重ねているのですが、なかなか浸透していないというか、今まであまり、そういうふうを考えておられなかったのかなというところがあります。今後、例えばジェンダー平等推進センターでの講座内容などに取り入れて、啓発や啓蒙活動を続けていきたいと思えます。先ほどの委員のお話ですが、ジェンダー平等推進センターは条例ができて、センターの名前が男女共同参画センターから名前が変わったということもあり、さらに周知していかななくてはいけないと、今後努力していきたいところです。

#### ■会長

他にいかがでしょうか。

委員、何かございますか。

#### ■委員

専門ではないのですが、お聞きしたいのは男性が育児休業取得するという話です。

もちろん学校でも育休を取っている男性教員もいますが、そもそも、育児休業を教員が取りづらい状況が社会的にあるんじゃないかなと。

例えば自分のお子さんの担任が明日から休みます、となると、エッて、言ってしまうのではないかな。エッと言った段階で、もうすでに取りにくい状態が生まれている。その職場の問題以前に、社会がそれを認めてない。管理職としては、そういうふうな思いがあります。

#### ■委員

そこをどうにかしたいというところで、何かお考えとか、こういうのがいいのではないかな、みたいのがあれば。

#### ■委員

人手不足ですね。特に前期課程、小学校のところで本当に深刻でして、探してもいないんです。そういうことも問題としてあります。

何かお考えとか、これからの将来像とか、何かお考えになっていることがあれ

ば聞かせていただけたらなと思いました。

■会長

事務局の方からお願いします。

■事務局

はい、ありがとうございます。

こちらの問題は、事業所調査のほうでも出ておりました、様々な休暇制度など多様な働き方ができる制度を推進するための課題については、実際に取るときになって、1人抜けてしまった後の代替要員の確保が難しいですとか、仕事の分担や業務量の調整が難しいというところが、事業所側から課題・問題意識として、調査の中で出てきた内容になります。こちらについても、各会社ですとか、各学校で、そこを変えていけるのかということもあります。特に教員は今、なかなか余剰がない、先生を頑張って探していただいて4月を迎える、という話はニュースにもなっておりますので、そちらについても、やはり社会全体として取り組みが必要になるのではないかと思います。

区でこういうふうに頑張っていくという回答はできないのですが、今後、事業所も学校も、人手が不足しているところで、育児休業を権利としてとらせてあげたいけれども、それに対して、残された職員・教員とか、児童・生徒についてはどうしていくんだ、とか。例えば教員も今後、取り組みが進んで、自分の担任の先生が育児休業とります、おめでとう、いってらっしゃいというふうな社会になるためには、先ほどからの、人々の意識の変化が必要になってくるのかなと考えます。まずは、そちらを地道にしっかりと続けていかないといけないというところですよ。

■会長

委員どうぞ。

■委員

意識が変わってからやるのでは遅くて、もう企業は本当に育児休業が取得できなければ採用ができません。

うちの会社でも、男性がみんな育児休業を取ります。そのためにどうするか、育児休業を取るためにどうするか、と考えます。理解が得られないから取れない、ではなく、育児休業を取るためには1人にしかできない仕事をなくさなきゃ駄目。マルチタスクができなきゃ駄目。営業さんであれば、お客さんの理解を得られるような関係性を築いていなければ駄目。そういうことが普段できていて初めて、育児休業が取れるんです。

だから、取ると決めたらそれごとにエンジンがかかるので、理解が得られたらやりますでは、一生やらない。そこの順番は大事だと思っています。

■会長

はい。委員

■委員

その通りだと、私も思います。

他の区では、担任を学年で持っていて、誰でも学級担任としてではなく、いわゆる前期課程です。そういう取り組みをしているところもあります。

なかなかまだ定着はしていませんけれども、そういったことを最初からしておけば、この人が抜けても、そもそも学年の担任なんだから、そんなことは気にしない、となりやすい。

でもやっぱり毎日いる先生って大事ですよって、特に低学年についてはまだどこかで皆さんも思っていますよね。

その考えは同時にあるわけです。でも、1年生・2年生を担当するのは、いわゆる30代40代ぐらいの人で、そういう人たちが、本当に活躍ができる場面でもありますし、適任というところもあるし、難しいところなのですが。

そういう取り組みは、もちろんしていかななくちゃいけないなど私自身は思っていますし、区もそういうふうには思っていると思います。

区の固有教員など、品川区は手厚くつけてくれてるところがあるので、他の区よりは、結構そういったところではやりやすいというのがたくさんありますし、講師もとってくれますし、そういうことでは、ありがたいなと思っています。

ただ、そもそも保護者との関係性の中でそれがあって、教員は保護者との関係性で悩むので、なかなか、そこの部分を何とかしないと、というふうには思っています。

#### ■会長

ありがとうございました。

委員いかがでしょうか。

#### ■委員

アンケートの中にはっきりと、区が特に力を入れていくべき取組、という質問があって、区のような施策があるのですが、それにもかかわらず区民は区の施策を知らない、利用したことがないという割合もすごく高く、区民の中でもすごく矛盾している。こうやって欲しいという気持ちはあるのに自分は利用していない、知らないとか、それはちょっと、私も区民ですけど、区民も知ろうとしないし、というところ。知らなきゃいけない、知ろうとする責任が、区民にもあるなという、感想です。

#### ■会長

ありがとうございました。

何かございますか。

#### ■事務局

その件については、こちらからも二重三重に情報が届く形で、あと二重三重に例えば広報しながら、ホームページ、SNSと、重なって情報が届くように工夫を続けてまいります。

#### ■会長

ありがとうございました。

これは次回以降にも継続していく話ですので、これは継続してみなさんに見ていただいて、必要があればご連絡いただくということによろしいですか。ご意見ないでしょうか。

それでは次の4番に入りたいと思います。結構重要ですよ。

4番は、令和6年度推進計画の進捗状況と評価方法について、ということになります。

事務局よりご説明をお願いいたします。

## ■事務局

それでは、資料4、こちら縦長A4の冊子の、令和6年度マイセルフ品川プラン誰もが自分らしく 推進状況評価報告書(案)をご覧ください。

今年度、品川区ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会を実現するための条例第10条第5項に基づき、推進計画・第5次に基づく、ジェンダー平等社会推進施策の令和6年度分の事業について、進捗状況の評価を実施します。

こちらは、皆さんに評価をしていただく内容となっております。

初めに、この報告書の内容についてご説明いたします。

1ページをご覧ください。本報告書は、マイセルフ品川プランの体系に沿って作成しており、2ページ右側にある基本目標ごとに、計画で定められている数値目標に対する評価と課題、令和6年の主な施策取組状況および評価を記載しております。

4ページをご覧ください。例えば、基本目標I、人権が尊重されるまち しながわ、に対して、数値目標があり、そちらの下に数値目標に対する評価と課題がございます。

5ページから8ページには、課題と取り組みに関する、令和6年度の主な取り組み状況が記載されておまして、8ページをおめくりいただくと、取り組みの内容の評価と課題、を記載しております。

皆様には、この下にある品川区ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会推進会議の評価というところについて、ご意見を賜れればと思います。

こちらはそれぞれ、IからIVの基本目標ごとに皆様のご意見をいただく場所を設けております。一旦私のほうからすべて説明をした後に、基本目標Iについての評価について何かご意見があれば、という形で、ひとつずつ評価をお伺いしてまいります。

まず、基本目標Iについて、ご説明させていただきます。

4ページをご覧ください。

基本目標Iについては、人権が尊重されるまち しながわの実現ということで、重点施策である、性的(セクシュアル)マイノリティへの理解促進と支援について、これまでの講座や性的マイノリティ当事者等の交流スペース事業に加え、令和6年度よりLGBTQ専門相談であるにじいろ相談を開始いたしました。

また、品川区職員教職員向け、性的指向・ジェンダーアイデンティティに関する行動指針の改訂や、性の多様性をよりよく理解するためのハンドブックの作成などを行っています。

生涯を通じた健康づくりの支援では、新たに中学生以上の10代の若者の心やからだ、性のことについての不安や悩みを相談する、若者の心とからだの健康相談 ユースヘルスケアしながわほけんしつを開催しております。また、SNSで

のカウンセリング相談を開始いたしました。

ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会の実現に向け、令和6年度はこれまでの取組に加えて相談事業の拡充や、行動指針、ハンドブックによる意識啓発等を進めておりますが、事業所への意識啓発やニーズに合わせた相談の実施等、今後も取り組んでいく必要があると考えております。

続いて10ページをご覧ください。

基本目標Ⅱ あらゆる暴力の根絶、については、重点施策である若年層に向けた意識啓発と教育の推進について、引き続き、二十歳の集いでデートDV啓発リーフレットの配布、申し込みがあった区内義務教育学校9年生において、デートDVに関する出前講座を実施いたしました。

虐待等の早期発見への取り組みとしては、負担なく相談に繋がりをやすくするため、令和6年度よりしながわ見守りホットラインをフリーダイヤルに変更しております。

令和6年度は、暴力防止の意識啓発、早期発見や支援に繋がるよう、相談窓口の周知や、一部フリーダイヤル化を実施しましたが、今後も、従来の周知・啓発に加え、区公式SNS等を活用して、幅広い世代に周知できるよう取り組む必要があると考えております。

あわせて、配偶者暴力等への対応につきましては、関係課や関係機関との連携が重要なため、今後も虐待防止ネットワーク推進協議会等での情報共有をはじめ、連携体制の維持・強化が必要と考えております。

続いて14ページをご覧ください。

基本計画Ⅲ、女性の活躍と仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進です。

重点施策である企業への働きかけでは、助成制度や広報での意識啓発などで、企業のワーク・ライフ・バランスを促進するとともに、品川区としても、男性職員の育児休業取得を促進しており、令和5年度時点で約60%の取得率となっております。

令和6年度は、新たに始めた見守りおむつ定期便をはじめ、子育て支援の強化や、就労や起業、創業を希望する女性への支援として、しながわお仕事相談室、武蔵小山創業支援センターでの女性の創業支援を行いました。

今後も引き続き、就労や起業・創業を希望する女性への継続した支援や、女性も男性も子育てや介護において孤立や不安を抱えず、地域と繋がりがながらともに協力して取り組めるよう、支援の継続・強化が必要と考えております。

続いて20ページをご覧ください。

基本目標Ⅳ、男女共同参画のまちづくりの推進です。

こちらの重点施策である防災分野における多様な視点の反映では、近年の災害発生時の備蓄や避難所運営などの課題も踏まえ、防災ハンドブックの改訂の際に避難所生活における多様な視点、配慮、避難所運営での女性の参画などを盛り込みました。

また、災害時の大きな課題であるトイレの問題についても、携帯トイレの配布やトイレトラックの導入等を進めました。

令和6年度は、防災分野をはじめ、各分野・世代において女性の参画が促進されるよう、区民・団体への意識啓発や防災の取り組みへの反映などを行っています。

災害時の避難所運営などへの女性の参画促進のため、日頃からの避難所連絡会議や訓練への女性の参画、避難所運営マニュアルへの反映など、引き続き取り組みの強化が重要です。

また、ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会を実現するための条例の認知度につきましては、言葉も意味も知っている人は約11%と低く、条例周知のための手法の強化や、積極的な取り組みが必要と考えております。

以上、簡単ではございますが、概要の説明とさせていただきます。

報告書に記載しております指標に対する評価や施策・取組に関しては、委員の皆様から目標ごとにご意見をお伺いしますので、よろしくお願いたします。

また今回、お時間に限りもありますので、本日の会議時間内でお伺いできなかったり、あとから考えて出たご意見がありましたら、後日こちらからメールデータを送らせていただきますので、そちらに追加していただきますよう、おねがいたします。

## ■会長

それでは順に、ご意見を伺っていきたいと思います。

まず基本目標Ⅰ、人権が尊重されるまち しがわの実現ということで、報告書案では4ページ・5ページ、6ページ・7ページあたりの問題について何かご意見等がございましたら、挙手をお願いいたします。

委員お願いします。

## ■委員

私は関連の取り組みの中で、LGBT関連のにじいろ相談と、みんなのひろばのほうで、スタッフとして関わらせていただいているところがあるので、その経験を踏まえてお話をさせていただきたいと思います。

まず、居場所事業に関しても相談に関しても、回数を重ねるごとに少しずつ参加者様、利用者様が人数として増えてきているという感覚を持っておりまして、実際に数字もそのようになってきているかと思っておりますので、継続が大切だなど思うとともに、LGBTQの当事者性の高い方、当事者の方だけではなくて、周囲の方にも活用していただけるということを含めた情報の提供というのを、事業者様向けの啓発のところで特に進めていただけないかなと思います。

相談事業に関しては、実際に働いている従業員様に関連するご相談を事業者様からしていただくというようなシーンもありましたし、今後例えば学校の先生が相談をしたい、となったときも窓口が使えるのだということなどを、ぜひ教育の場にいらっしゃる方々とも連携をしながら広げていただけると、相談窓口としてだけではなく啓発の場としても機能するのではないかなと思うので、その辺りは次への課題といいますか、計画としてご検討いただくといいかなと思いました。

同時に、こちらにも書いていただいていると思うのですが、認知度を広げるってすごく、私も難しいなと思っていて、関心がある方は検索をして知っていただけたらと思うのですが、検索をしていただけない方や、今関心をお持ちでない方に対して、何の機会を使って届けることができるのかという点についてはぜひ、性の多様性のみならず人権全般について、私も一緒に考えさせていただきたいなと思いますし、よい機会がありそうであればその旨を計画ですとか、この課題の部分に書き込んでいただくといいかなと思います。

■会長

他にいかがですか。委員お願いします。

■委員

私も前年度からにじいろ相談が始まったということで、相談の一環として私も会議に出させてもらったっています。やはり始めたことはすごくいいことで、時間が限られているなかで、枠をふやしたり曜日を変えたりとすごく試行錯誤されたのがすごくいいなと思っていて、なるべく多様な方が相談しやすいように、やっぱり曜日固定もいいけども、変えることで沢山の声を拾えるようにしてもらったらいいなと思いました。始めたこともすごくいいことだし、時間を変えたりとか工夫されていることもいいなと思っていて、そういうところはすごく評価できると思っています。

■会長

他にいかがですか。  
委員お願いします。

■委員

数値目標の人々の考え方は、これでいいと思います。

施策取組状況のところで、こんな施策がある、というのが並べてあるのですが、何か代表的な、もしくは重視する施策に関して、事業評価をしてみるのはいかがでしょうかと思いました。

これだと1個ずつ事業をやってあるよというのはわかるのですが、その事業評価をもとに、この基本目標がどの程度達成しているかを考える、というようにすると、もうちょっと具体的になるのではないかと思います。

■会長

ありがとうございました。他にご意見ございますか。  
委員お願いします。

■委員

しっかり読み込めてないところなので、とりあえず言ってみて、というかんじなのですが、5ページの基本目標Iにおける課題と取り組みで、男女平等意識の啓発というところに、家庭や地域社会、職場、学校において人権意識、男女平等意識を根づかせるための教育と啓発、とあって、具体的な取り組みとしては(1)で区職員の方とか、学校の教職員に対して人権問題研修をなさったということと、(2)で、子ども供たちに関しては市民科で人権に関する学習機会の充実に努めた、と書いてあるのですが、先ほどの大槻議員の意見にも通じるかと思うのですが、これがどれぐらいの時間数があって、実際にどれぐらいの成果があったのか、どれぐらい人権って大事だなって思うようになった親御さんとか、生徒さんが増えたのかなっていうところが、やっぱり気になるなと感じます。

関連してなんですけれど、6ページ目、小学校の出前講座で性の多様性尊重啓発講座をされて、どれぐらい理解が深まったのかっていうところも気になります。

あと課題③、生涯を通じた健康づくりの支援で、男女があらゆる年代において互いの性と健康について理解し、尊重し合えるような啓発を課題に挙げてくださっていて、すごくありがたいなと思います。

取り組み状況としては、(1) 3つ目、妊娠・出産・育児の切れ目のない支援、相談サポート、あらゆる年代において男女が男女だけではないのですが、互いの性と傾向について理解し尊重し合えるように啓発しなければいけないのですが、実施したのは妊娠・出産・育児なのは、ちょっと少子化問題に偏りすぎているのではないかと。あらゆる年代のあらゆるライフステージの性と生殖に関する健康についての理解であるとか、情報の提供であるとかは、重要ななと思います。

もちろん、妊娠・出産・育児もすごく重要なところなのですが。

あと(2)にあるユースヘルスケアをやっていることは本当にありがたいところではあるのですが、やはり、あらゆるライフステージでお互いにすべてのジェンダーの人が、互いの性と健康について理解し合える機会はもうちょっと必要なと感じました。

## ■会長

ありがとうございました。

では私も、今の2人の意見に関連した内容なのですが、例えば、相談件数だと、内容も、もちろんプライバシーに配慮した上で、例えば、こういった傾向の相談が多かったのかとか、そういった検証というのは、すごく必要なのではないかと思うんですね。

もちろんプライバシーに配慮するのは、一番大事なことなのですが、ただ、まさに事業評価というか、その辺とも関係してくると思うのですが、税金を使ってやっているわけですから、より効果的にみんなが必要な情報提供などをしていけるような、そういう効果測定が必要だと思っていて、その辺りのところは私もすごく関心を持ったというか、気になったところでした。

他にいかがでしょうか。

本当ご意見、自由に言っていただいて構いません。

それでは、委員お願いします。

## ■委員

そのままになってしまうのですが、実際に実施した報告は、一わかりやすいんです。これだけやりました、ということはわかるのですが、それに対してどういう成果があったとか、区民にこう働きかけをしたら、区民がどれだけ意識が上がった、というのは、結局この意識調査のようなものしかわからないですか。

## ■会長

事務局、お願いします。

## ■事務局

意識調査は数値があるのですが、意識調査で個別の事業内容にかかわるかんじで聞いているものもあるにはあります。しかし、ほとんどのものはそうではありません。

1つ1つの事業に関しては、その事業内容によりますが、例えば感想が出せる

ものと、特に感想みたいなものはなく、事業として実施してそれを何人が使ったというのは出せるかもしれない、または数値にできない気持ちのような成果もあるかと思います。

例えば講座であれば、どのぐらいの人が受けて、という人数と、あと例えばアンケートにある感想みたいなものを受け取れたりはそののですが、感想は取れない、数値化できないというものもあり、評価基準が難しいものもあるかというふうには考えています。

■会長

委員よろしいですか。

■委員

はい。なかなか、評価と言っても、何をもって評価するのかがちょっと難しいなと思ったので。ありがとうございました。

■会長

それでは次、基本目標Ⅱに入りたいと思います。また、もし基本目標Ⅰで何か指摘したいということがあればまた後程、メールで事務局にご連絡していただければと思います。

それでは10ページから11、12、13ページあたりのところで基本目標Ⅱ、あらゆる暴力の根絶。これは品川区の配偶者暴力対策基本計画が、ここに該当するということになります。何かご意見等ございますでしょうか。

■委員

質問させてもらってよろしいですか。

■会長

はい。委員お願いします。

■委員

11ページの取り組み状況(2)若年層に向けた意識啓発と教育の推進のところで、区内の義務教育学校で出前講座を実施したとあります。これ、全部の公立学校で実施したということなのですか。

■会長

もし、お答え可能であればお願いします。

■事務局

すべての学校というところではありません。こちらは、学校で幾つかの人権に関する出前講座がある中で、例えばデートDVについての講座を希望しますと言っていたところに実施しているものです。

ちなみに昨年度、令和6年度に関してですが、デートDV講座は、1校、9年生121人に対して実施をしております。

## ■委員

ありがとうございます。

やはり若い子に対しては義務教育の中学生か小学校高学年の子たちに対して一旦、こういう講義をやるとすごく心に残ると思うので、できればどれぐらいやっているのか知りたかったんです。できれば全校にやって欲しいなと思いました。

## ■会長

他に基本目標Ⅱについて、ご意見があれば挙手お願いします。

委員をお願いします。

## ■委員

この基本目標Ⅱに関して、10ページに指標として掲出されているのがデートDVという言葉の認知度、となっていますが、こちらについて目標値との差分といますか、まだまだ埋めなければいけないところがあるという状態かと思っております。

2018年と2024年を比較したときに、さほど伸びがないというところも気になっているところです。もしかすると、周知の方法や手法に関して、別の媒体の利用等々含め、ご検討いただいたほうがいいのかもしれないと感じたので、コメントをさせていただきました。

今後もし、このあたりの数値目標ですとか、そもそも指標としてこれを用いるのか用いないのか等々を含めて、ご検討されていらっしゃる事があればお伺いしたいなと思います。

## ■会長

事務局をお願いします。

## ■事務局

こちら、デートDVという言葉の認知度ですが、DVという言葉自体はもっと認知度が高いんです。すぐ数字が出てこないのですが、そうすると、なおさらデートDVという言葉自体の認知度、その中身についても、周知をしていかななくてはいけないと考えています。

2018年と2024年の比較になっていますが、これが理由とは言い切れないのですが、やはりコロナでいったん、途切れてしまったところがありました。講座ですとか、SNSでの周知やホームページでの周知については、実施はしていたのですが、なかなかその講座とか、そういうものをやりにくかった時期のものについては、下がってしまい、いろんなものが一旦止まってしまって、その間にお知らせが届かなかった人たちに対して、今後どういうふうに周知を進めていかななくてはいけないのか。特に若年層への周知については、手法も含めて、検討をしていきたいと思っています。

## ■委員

ありがとうございます。

先ほどご意見あった通り、教育機関の何割に届けられているのかという数字に関しても大事だと思いますし、多分講座となると学校側で時間取れないみたい

なこともあるのかなと思います。例えば中高生向けに、全校配布できる資材の検討ですとか、独自資材でなかったとしても、例えばデートDVチェッカーとか、すでに世にある資材というのがあると思いますので、そのあたりの活用等も考えてもいいのではないかなというふうに思います。

## ■会長

委員お願いします。

## ■委員

委員に続いてになりますが、やはりデートDV自体も大事、デートDVという言葉も大事ですけど、やはり若年層による性加害だったり暴力などが増えていると報道されています。

やはり今の若い人達、生徒さんたちは、スマートフォンが生まれた瞬間から身の回りにおいて写真を撮ったり撮られたりということに関して、私たちの世代よりもよりも、ハードルが低い。

なので、生徒間による盗撮、のようなこともよく聞いたりします。

そういった文脈を考えたときに、やっぱりデートDVって言葉だけではこれからも足りないのかなという気もしています。

委員がおっしゃったように、リーフレットの配布、情報の配布みたいなものを、今こちらでは20歳の集いで、とありますが、半分質問みたいになってしまうのですが、小学校の卒業式や中学校の入学式、夏休み前の何かの資料や宿題と一緒に配る資料の中に、など、そういったことができないのかなということを考えてりもいたします。

当団体でも、若者向けの資料はつくっていますので、そういったものも、もし可能であればご活用いただきたいなと思います。基本目標の課題の1、配偶者等とありますけれど暴力の防止、暴力を基本目標に、あらゆる暴力の根絶とあります。けれども、まず暴力を起こさないということが何より一重要なことかなと思いますので、何かそういった手段や対策を検討していただけたらいいかなと思いました。

## ■会長

ありがとうございます。

では私も。今、若年層のところに結構皆様のご意見があるかと思うのですが、私もジェンダー法の授業を毎年実施していて、そこでデートDVについても紹介するようにしているのですが、何かちょっと最近ブームが過ぎたのか、動画なども少し古い気がします。

2015年のあたりでは結構いろんなところでボンボン作っていたかと思うのですが、新しい動画が少ないように感じます。ちょっと古いし、例えばかつてはすごく良かった動画でも、例えばガラケーの学生がいてなんか変、と思ってしまう、古いものもあります。

でも、今の人達、やはりすごく動画を見るんですね。

なので、何か動画的なもの、短くてもいいけれども、パンフレットとか紙で配るより、何か流せるような動画をコンパクトにしたようなものを作られると、より若い方には浸透するのではないかと、経験上思いました。

何か他にいかがでしょうか。

目標Ⅱのところはよろしいですか。

それでは、基本目標Ⅲ、女性の活躍と仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進です。14ページからの15、16、17、18、19ページで、ちょっと分量が多いですね。

こちらのご意見を伺いたと思います。

委員お願いします。

#### ■委員

こちらに関しての取り組みの重点目標になっているのが17ページ、企業等への働きかけということで、助成の話、費用の一部助成というところが書かれています。

こちらに関して、例えば現在の予算組みとして、令和6年度の実績値それから令和7年度の、今、組まれている予算がそこから増額されているのか、横ばいなのかであったり、実績としてどれぐらいの予算を取っていて、それが満額使われたのか、余っている状態なのかなど、想定との差分がもしあれば、あわせて評価の部分に書いていただくと、重点的に取り組まれていたところに対しての実績がわかりやすいかなと思いました。

今この場で出すのは大変だと思うので、大丈夫です。

#### ■会長

ありがとうございます。他にいかがでしょうか。

委員お願いします。

#### ■委員

Iで言ったことと同じなのですが、IIでは言わなかったけれど同じ気持ちでした。特にこのIIIでは、すごくいろいろな取り組みをされているので、ぜひ事業評価まで落とし込んでやっていただければと思います。

事業評価も全部の事業でやらなくてもいいと思うので、重点的なものを選んでやっていただくと、これだけいろいろな事業をされているので、関連と深みが出ると思います。よろしくお願いします。

#### ■会長

ありがとうございます。他にいかがでしょうか。

委員お願いします。

#### ■委員

質問というかコメントというか。

15ページの1番、職場において男女の地位の平等感が「平等」と考えている人の割合が、女性が1.2ポイント上昇、男性が10.3ポイントの上昇で、すごいなと思ったんです。

この違いは何だったんだろう、ということが、ちょっと気になります。

男性は、平等だと思っている方が圧倒的に多いのに、女性は全然そうでもないという、この内容、このギャップというのは一体何なのかなということが非常に

気になっていて、そこを洗い出していただくと、今後やらなければならないことも、わかってらっしゃるのかもしれないけれど、私たちもわかりやすいのかなと思いました。

あと、課題の取り組み状況のところですが、やはり結婚していらっしゃる方、子育てをしていらっしゃる方、介護、障害者、高齢者、障害者、ケアをしていらっしゃる方の支援というはあるのですが、シングルの人はどういう生態というか、生活をしていらっしゃるが、困ってることはないのか否かというところや、シングルでも高齢でシングルの方がどうなさってるのか、など、取りこぼしや、視野・視点、光が当たってない区民の方がいらっしゃるのではないかとこのところが、ちょっと気になっています。

というのも先程、育児休業のお話が出ました。育児休業がとれない背景には、やはり人が少ない。育児休業を取った人の部署では、残って働いている人に過度な負担がかかってしまう。それから、取らせるためにはマルチタスクができなければいけない、属人業務を減らさなければいけない、取るだけの人間関係を構築しなければいけない。何か、ご褒美をもらっているわけではないのにすごく頑張らなきゃいけない。そのことが、そもそも課題なのかなというふうに思っていて、残された人も仕事が増えて大変、育児休暇を取りたい人もいろいろ気を使わなければ、余計頑張らなくてはいけなくて大変、みんなが大変ってこの状況を、何か変えられないものかというところも思います。いろいろなライフステージにある人、いろいろな立場にある人、シングルの人、結婚している人、子育てをしている人、子どもを持たない人、持てない人、すべての人のワーク・ライフ・バランスというか、人権が重要で、みんながそれぞれ大切にされて生きられる社会にするにはどうしたらいいのか。何かまだ見えてないものがたくさんあるのではないかとこのことをちょっと感じています。

## ■会長

ありがとうございます。他にいかがでしょうか。  
委員お願いします。

## ■委員

男女賃金格差みたいなものを一つの指標とすると、実はいろんな問題が内包されていることに気づきます。賃金格差の理由が、たとえば出産で1回仕事を辞める。この出産のタイミングで正規社員を辞めるのは女性が多くて、M字カーブと言いながら戻ってきたときは非正規社員として戻っているから、というような理由があったりします。

そういうことが全部反映されている数字を、どこかで何か活用できないのかなと思っていました。そういう数値を出すだけで、自覚は生まれるんですよ。

301人以上の企業は今、ホームページなどに男女間の賃金格差について数字を出さなきゃいけないというのがあるんですが、中小企業でもそういう数字を出したりすると、あっ、こんなことが課題で、だからこんな数字なんだ、と自覚するきっかけになります。

一番苦手なのが、このコンサル費用の助成です。大企業出身でリタイアした、みたいな経歴の人がやってきてコンサルしてくださるんですけど、中小企業の実態は知らない。でも助成金だからと頼んでしまう。この奪われた時間は何だったん

だみたいなのことが起こります。別に区に限らず都でも国でもすぐコンサルタントを派遣したがって、そこに個人事業主が群がるという税金の使い方に対して、本当に成果が表れたのか。個別対応ではなく、たとえば男女賃金格差とか、何か1つの指標において、ここを目指しましょうというような軸がないコンサル費用に対しては、すごくザワつく自分がおります。

あともう1つ、あれもこれも頑張らなくちゃいけないって委員おっしゃったけれど、待ってればいいのかって話だと、私は思っています。これもしてくれない、あれもしてくれない、これがないからできないってようなところから、どうやって希望を見出していくのか。この、希望を見いだすのって楽しいじゃん、自分たちが世の中変えられるって楽しいじゃん、みたいなのところに行きつけるといいなと思って、経営者をしています。

#### ■会長

ありがとうございます。

他に、目標Ⅲのところはよろしいでしょうか。はい、委員どうぞ。

#### ■委員

はい、17から18ページにかけて、様々な施策を実施していただいているのがすごくわかるんですが、これは頻度とか、やったエリアとかがもう少し詳しく書いてあると、品川区全体でどれだけとか、頻度も書いていただいた方がわかりやすいかなと思いました。

その内容によって、こうやる必要がもっとあるのか・ないのかも、あわせて検証できたらいいかなと思います。

#### ■会長

ありがとうございます。

それでは基本目標Ⅳ、男女共同参画のまちづくりの推進、に行きたいと思えます。ここでは、地域活動や防災、審議会委員等への女性の参画など、いろんな視点を含むわけですがけれども、これに関して、ご意見ありましたら。

重点は22ページの防災分野における多様な視点の反映、です。

いかがでしょうか。それでは、委員お願いします。

#### ■委員

防災のところなんですけど、22ページにある自走可能なトイレトラックを導入したというのを、この間、実はこれテレビでもやっていたなと思ひまして。何か品川区は初めてとかなんですかね。これ、すごいなと思います。

そういう先駆的なこともやっていていいな、防災はすごい力を入れているなと思ひました。感想です。

#### ■会長

ありがとうございます。他に、何かコメントありますか。

委員お願いします。

#### ■委員

こちら、20ページに様々な数字の実績値があるのですが、やはりこちらも国の目標値30%という防災会議の女性割合が、今、半数・半分にも至っていないというところも課題として認識しておかなければいけないなと思っています。それを踏まえて、今後の取り組みに向けての課題の1つというのが、現在、意思決定層にいらっしゃる方々に多様な人、女性を含めた多様な人が参画することの重要性をわかっていただくという部分の啓発になってくるのではないかなと思っています。

現在の状況というのを拝見しますと、多様な視点を反映するための参画という部分や、あるいは区役所における男女共同参画推進体制の充実というところでは、おそらく女性や女性職員に向けてのロールモデルの提示というところをさせていただいてるのかなと思うのですが、今の管理職層の方々に対して、なぜ、女性や多様な人々が参画する必要があるのかということを知っていただいたり、現在の防災会議をリードしていらっしゃる層の方々に、今のままだとどういった点で視点・視野の取りこぼしがあるのかということを知っていただくような点も、次の課題として書き込んでいただくと良いかなと思いました。

■会長

ありがとうございました。  
それでは、委員お願いします。

■委員

20ページの数値目標3 審議会・委員会等における女性委員の割合のところの目標が40%なのですが、何で目標が50%ではないのでしょうか。  
何か、もしも何か理由があるのでなければ、私はここを50%にすべきではないかと思います。

■会長

なぜ50%ではないんですか、ということですね。  
それ何かお答えありますか。

■事務局

そうですね、確かに半分にするにはあります。  
決めた当時の数値がかなり低かったということもあり、もちろん50%が目標ではあまずし、こちらに関しては、もちろん女性が少ないというのが、まず絶対的にありますが、男女ともに、両方の割合が平均的にいることが目標になります。50%を目標と書く必要はあるかと思いますが、これを決めたときに女性の割合がかなり低かったという状況があり、まず40%を目指そうという考え方や、確か国などでも、当初は40%を目標にしていたところが多かったと思います。確か都の目標でも、40%を目標としていたところがあり、そちらに倣ったものかと考えます。

■会長

ありがとうございました。  
ちょっと気づいたので、発言します。

20ページの区の職員における課長級以上の女性職員割合ですが、2018年よりも2024年の方が下がっているんですか。課長級以上の女性職員割合が、右側の評価のところも、0.6ポイント低下になっていますよね。

ほぼ横ばいで、毎年概ね23から24%を推移しているということですが、ちょっとこれは、もう少し考えていかないといけないところではないですかね

なぜこういう状況に、つまり割合は全体の4分の1ぐらいにはなっているということですが、6年経って逆に下がるというのは、ちょっと考えていかないといけないことかなと思います。

あと、下のセンターの認知度についてはちょっと名前が変わったからという点はあったとしても、取り組みを一生懸命頑張ってきたんじゃないんですか、と言いたくなる感じですごく残念な数字だなとも思っています。

見間違いかな、と今思ったのですが、やはり間違いはないですね、これ。

#### ■委員

役職を少なくしたとか、再編したからそもそも分母数が減ったとかいう事情があるんですかね。

#### ■会長

何か、心当たりはありますか。

#### ■事務局

直接的な原因ではないかもしれないのですが、この間に、いまごろ管理職になるような年代の採用が少なくなった時期があったということも、原因や影響としては少しあったのかもしれない。一時期採用が見合わされたり、ごく少数しか採用がなく、その年代がぽっかり抜けてしまっているところに、ちょうど60代になる方が、がぼっと抜けたり。原因かどうかもわからないんですが、氷河期あたりだったのかもしれないということは、原因の1つではあるかもしれないですが、それだけではないとは思いますが。

#### ■会長

女性区長にもなられたということなので、区長としても施策の推進という点でも、すごくご関心のあるところではないかと思えますし、このあたりはすごく大事なところかなと思いますので、重点的に進めていくポイントかなと思いました。

他に皆さんいかがですか。

委員お願いします。

#### ■委員

男女のところで言うと、校長室に歴代校長の写真があって、子どもが来ると、私は何か気づくことはないかなと、声を掛けるんです。品川の小学校は明治からずっとなので、やはり男の写真ばかり並んでいる状況を見ると、こういうことが刷り込みにつながるのではないかと感じる場合があります。

自分も男なので、やはり学校管理職の割合も目標値に達していないというところがある。教育そのものは、自慢できるほど日本は頑張っていると私も思うのですが。

環境そのものが、何かちょっとアンバランスで、そういうところも影響を与えているのではないかなと思ってこの数字も見させていただきました。

じゃあどうしていいのか、というところを考えていかなければならないし、先ほど委員からもお話がありましたように、具体的に自分たちでどうしていけばいいのか、ということを考えていかないといけないと思っています。

校区には教育協働委員というのがあります。学校に地域の人たちを呼んで、運営について話し合うものなんですけど、私が着任したときには、その男女比が男ばかりだったので、女性を半分にするように声をかけて、女性にご参加いただきました。

とりあえず入っていただいて意見を言ってもらうことを、先ほど中島委員の話じゃないですけど、それぞれが今取り組んでいるのでは辛いかなと私は思っています。

そう頑張っているけれど、こんどは何が原因なのかを考えて、女性の管理職を増やしていくところを考えていかなければならないと思っています。

## ■会長

ありがとうございます。

それでは4番目の議題については、ここで締めさせていただきます、もし何か追加があれば、直接、事務局のほうにご連絡ください。

それでは最後の5番目の課題になります。

推進計画の策定について、事務局からご説明をお願いします。

## ■事務局

5番の推進計画の策定についてご説明させていただきます。

資料の5-1、5-2、5-3をご用意ください。

これから策定していく、ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会を実現するための計画について、まず計画策定の趣旨や、現状と課題についてお伝えいたします。

資料の5-1と2をご覧ください。5-1の補足資料が5-2になります。

1、計画策定の趣旨についてです。

品川区は、通称マイセルフ品川プランを2019年3月に策定し、実施しております。

この計画は、正確には男女共同参画のための品川区行動計画（第5次）と言い、この計画には、配偶者暴力防止法に基づく、品川区配偶者暴力対策基本計画と、女性活躍推進法に基づく、品川区女性活躍推進計画を包含しております。

今回新たな計画を策定するにあたり、2点目にある区の条例と、3点目にある様々な法改正や、新たに令和4年に制定、令和6年施行の困難な問題を抱える女性への支援に関する法律についても包含し、区の条例と合わせて計画を策定していきます。

2の現状と課題、取り組みについては、先ほどご説明した令和6年度の意識調査の現状と課題や、必要な取り組みについて取り入れてまいります。

こちらの現状と課題にあるところの、それぞれ説明につきましては、資料5-2をご覧ください。

右上に赤で囲んである人権ジェンダー平等に関わる意識調査についての説明が

記載されています。

先ほどお伝えした通りこれまでの計画に入っていた第5次行動計画、配偶者暴力対策基本計画、女性活躍推進計画に、新たに困難な問題を抱える女性の支援に関する法律に基づく計画を入れ、左上の緑の枠にある区の条例と、左下の国の動きですが、国では現在第6次の計画検討が行われております。

右下、紫の枠にある都の動きについて確認しながら、3の計画の方向性について検討してまいります。

資料5-3、の計画の体系図（案）をご覧ください。

新たな計画の本計画の基本目標4つを、一番左に記載しております。

目標Ⅰでは、条例に合わせ人権から、ジェンダー平等と性の多様性の尊重、といたしました。

目標Ⅱでは、あらゆる暴力の根絶と誰もが安心して暮らせる社会の整備とし、区の配偶者暴力対策基本計画と、新たに困難女性の支援である女性支援基本計画を取り入れます。

目標Ⅲでは、こちらも条例から女性活躍とエンパワーメントの支援、ワーク・ライフ・バランスの実現とし、区の女性活躍推進計画が入ります。

目標Ⅳではジェンダー主流化を取り入れます。ジェンダー主流化はあらゆる施策や事業などで、ジェンダーによる思い込みや偏見、性別役割分担意識により格差がないかという視点から、それぞれの課題やニーズを踏まえて考えていくものです。

こちらにより、ジェンダー平等を全体として取り組んで参ります。

4つの目標に対して、それぞれ施策が真ん中部分、取り組みの方向性については、右側に記載しております。

Ⅰの取り組みとしては、固定的性別役割分担意識の解消や性的マイノリティへの理解促進。教育・就労・政治参加などあらゆる場面での機会の平等を保障することで、個性や才能を自由に表現できる社会、偏見や差別がなく、互いに尊重し合う文化を醸成していきます。

Ⅱの取り組みとしては、DVや虐待、いじめの防止や対策。犯罪がない安全なまちづくりや、弱い立場の人々への支援体制の強化。生涯を通じた健康づくりの体制整備などにより、区民のウェルビーイングや子どもたちの健やかな成長環境。生涯にわたる健康で充実した生活の実現などを目指します。

Ⅲの取り組みでは、女性のキャリア支援や男性の育児休業取得などの促進。多様な働き方の導入、保育や介護サービスの充実などにより個人の能力が最大限に発揮される社会を実現し、誰もが働きやすい社会を目指します。

Ⅳの取り組みでは、固定的性別役割分担意識の解消や—ジェンダー平等に関する教育や啓発。それによる意思決定の場への女性の参画促進により、個人の能力が最大限に発揮され、多様性を尊重する社会の実現をすることにより、社会が活性化し、持続可能な発展へとつなげます。

資料5-1に戻りますが、3ページの4、計画の名称は、一旦品川区ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会を実現するための計画と考えています。

計画の期間は令和8年・2026年から、令和12年・2030年度の5年間になります。

私からの説明は以上です。

■会長

ありがとうございました。

それでは計画の構成案等についてご意見がありましたら、お願いします。

確認させてもらいたいのですが、この第5次の品川区の行動計画マイセルフ品川プランは、継続するのか、それともこれは第6次っていう形になるんですか。

■事務局

第6次になります。

■会長

そうするとマイセルフ品川プランという名称も、もしかしたら別のものになるということですか。

■事務局

そうですね。一旦、今こちらで考えているのは、先ほどの計画の名称のところにあった、ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会を実現するための計画という形に考えています。そちらについてももしご意見があれば。

■会長

なるほど、そういうことですね。

委員お願いします。

■委員

とても素晴らしいなと思って拝見していました。

特に私たちの専門から言いますと2番の暴力の根絶っていうところ。先ほども申し上げましたけれど、どんどん若年化が進んでいる中、やはり性暴力防止のための意識啓発とセットで、性教育の実施と相談体制の充実というのは本当に重要なところかなと思いますので、取り組みの方向性の中に、このように記載していただけたのはすごくありがたいなというふうに思います。

暴力の根絶の中に、配偶者だけじゃなく若年から含めていただけたらとても素晴らしいと思いますし、あと困難な女性、それから生涯を通じた健康支援というところでリプロダクティブ・ヘルス/ライツも含めていただけたのはとてもありがたいなと思います。

感想になりましたが、以上です。

■会長

ありがとうございました。他にいかがでしょうか。

委員お願いします。

■委員

3番のところ、女性の就労・起業・創業の機会拡大というところ。

実は、意思決定層のところに女性がいるということが、すごく大事だと思っているんです。

とりあえず人数を増やすとかではなく、たとえば管理職のところに関して言え

ば、人事の人が男性か女性かとか、商工会議所からの推薦委員の中に女性がどれだけいるのか、みたいなことが実は、重要だったりするなと思います。意思決定層に女性が必要であるということを思うと、この3-1がとても大事だと思っているのですが、区から見たときに、一般企業とかはどこかに行ってしまうと、出てくる話が武蔵小山の創業支援や起業みたいなどころになってしまうんです。でも、会社という組織の中の意思決定層に女性がいないかは、すごく大事な視点なので、それをどこかに絡ませていただくことはできないかなと思って聞いておりました。

全体の方向というよりは、そこにエッジを1つ効かせると、何か大きく変われるのかもしれないという、希望を持った感じです。

#### ■会長

ありがとうございました。他にいかがでしょうか。  
委員お願いします。

#### ■委員

この目標4つなのですが、前のときと同じ並び順なのですが、目標ってやはり、重要なものから言ったほうが良いということと、もうひとつ意見としては、プラスになるものを先に持ってきたほうが良いのではないかと考えています。

例えば、この2暴力の根絶と誰もが安心して暮らせる社会は、いまゼロよりマイナスにあるから、取り組みによってマイナスをゼロにするという内容なので、いちばん最後に置いたほうが良いのではないかと考えました。

それから、取り組みの方向性はいろいろ出してくださっているので、この取り組みの方向性のところに、全部ではなくていいので、具体的な事業とか、あと担当課とかを入れて、事業評価に繋がるようにしていただくと、すごくありがたいと思えました。

#### ■会長

ありがとうございました。他にいかがでしょうか。  
委員お願いします。

#### ■委員

今後これは品川区というより国のほうの動きに注視しながら、ということになるかもしれないのですが、LGBT理解増進法に関しても、今年度中くらいに計画が出されるのではというようなことが言われています。

もしその計画が出た場合には、ぜひ関連するところに反映をしていただきたいと思うことと、あと多様な性のあり方に対する理解促進と支援を1-2に入れていただいているのですが、この多様な性についての尊重という観点を、他の部分でも持てるようにする、という計画の作り方も大切かなと考えています。例えば、2-3に困難な問題を抱える女性の支援というのがあり、その②の中に、複合的課題を抱える女性の支援というのがあります。ここにセクシュアルマイノリティ女性も含む、ということ、どのように明記していくのかということや、ジェンダー視点に立った防災対策の推進というところも、すでにLGBTQが避難所で困ることなどを挙げていただいていると思いますが、こちらは女性の視点という

点も大事です。ジェンダー、セクシュアリティの多様性というところを踏まえた災害時対応ですとか、意思決定などの話になってくるかと思うので、女性というキーワードで語るところと、多様性というキーワードにするところと、あえてLGBTQと書く部分とみたいな点はこれから、私も一緒に検討を進めていけるといいなと思いました。

#### ■会長

ありがとうございました。他にいかがでしょうか。  
委員お願いします。

#### ■委員

委員の追加で、私も発言させていただきます。

以前もお話しさせていただきましたが、リプロダクティブ・ヘルス/ライツ、私どもはセクシュアルリプロダクティブ・ヘルス/ライツ 性と生殖に関する健康と権利と言っています。

セクシュアルを追加したいと伝え続けているのは、やはり多様な性のあり方というところも包含されてくるからなんです。

その上で、SRHRS セクシュアルがつくと、先ほどはこの目標Ⅱの中に、リプロダクティブ・ヘルス/ライツや性教育を入れていただいたりとかしてありますがたいと申し上げましたが、実はこれ、すべての目標の基盤になるものなんです。

性と生殖に関する健康と権利が守られないと、なかなか女性が職場で活躍することもできない。社会で活躍することもできないですし、ジェンダー平等を達成されない。安全が確保されないとなかなかエンパワーメントされない。活躍することができない。ジェンダー主流化が何のために必要かと言うと、やはり女性がこれまで活躍の場を与えられてこなかったというところがあります。

ジェンダーの視点だと、男性目線のいろんな仕組みと環境があって、環境ができていた中で女性が活躍しづらかったということがあるので、やはりSRHRすべてに関わってくるんだということ、

申し添えさせていただきます。ありがとうございます。

#### ■会長

はい。それでは時間が来てしまいました。こちらはまだ、継続的に次回の会合でも取り上げるテーマですので、この資料を熟読いただいて次回、ご意見いただければと思います。

たくさんのご発言ありがとうございました。

本日いただいた意見を整理して、次回の会議で議題として取り扱っていくということにいたしますので、どうぞよろしく願いいたします。

それでは最後に事務局を代表して、柏原区長室長よりご挨拶をお願いいたします。

#### ■事務局

本日長時間、ご議論いただきまして本当にありがとうございます。

様々なご意見いただいて、密度の濃いといえますか、議題も多かったのですが、いろいろなご意見をいただけたので、すごくありがたいと思っております。

今、課長のほうからもありましたけれども、今年はこの推進計画をつくるというのが、この会議体の一番のミッション、目標です。引き続きたくさんご意見をいただいて、より良いものを作っていければと思っておりますので、ぜひよろしくお願ひしたいと思ひます。

先ほど進捗状況のところの区の管理職の数の話ですが、改めて原因や状況は確認しますけれども、1つ言えるのは、私も思い出しながらお話しさせていただいているのですが、6年前と今で比べると、確かにポストの数は増えているので、分母が大きくなっています。女性の管理職は数としては減っているわけではなく、むしろ増えているはずなんです。けれどもポストも増えているので、どうしても割り返すと割合としては減ってしまう、というのがあるのかなということが考えられます。

ただ6年前のきちんとした数字が今ここにはないものですから、改めて確認をさせていただきますが、ただそうは言っても、ポストが増えても割合が減ること自体は、目標に向かって下がっているということです。我々はこのことについても、努力していかななくてはならないと思っております。

いずれにいたしましても、この推進委員の皆様のお力をお借りして、推進計画の策定を行って参りたいと思っております。引き続き皆様のご協力を賜りますようお願い申し上げます。

簡単ですが、挨拶とさせていただきます。

ありがとうございました。

#### ■会長

ありがとうございました。

それでは、事務局より第4回の推進会議の日程についてご連絡をお願いします。

#### ■事務局

事務局より、第4回推進会議の日程につきましてご連絡をさせていただきます。

第4回推進会議は、来月の8月7日木曜日、お時間は変わらず3時から開始となります。

場所は、区役所第二庁舎5階の253会議室。こちらの2つ隣の会議室なので同じフロアの会議室です。

委員の皆様に、机上の封筒にて開催案内をお配りさせていただいておりますので、あわせてそちらもご確認いただけますと幸いです。

#### ■会長

ありがとうございました。

それでは、これで本日の推進会議を閉会といたしたいと思ひます。

皆様お忙しい中、本日はありがとうございました。

次回もどうぞよろしくお願ひいたします。