

会 議 録

会議体名	平成25年度第1回豊島区男女共同参画推進委員会	
開催日時	平成25年7月17日（水）午後3時00分～4時30分	
場 所	本庁舎4階 第一委員会室	
出席者	委員・幹事	政策経営部長・区民部長・保健福祉部長・子ども家庭部長・教育委員会事務局教育総務部長・企画課長・男女平等推進センター所長・区民活動推進課長・生活産業課長（代理）・学習・スポーツ課長・高齢者福祉課長（代理）・生活福祉課長（代理）・介護保険課長・中央保健福祉センター所長（代理）・健康推進課長・長崎健康相談所所長・子ども課長（代理）・子育て支援課長・都市計画課長・教育指導課長・人事課人事担当係長・生活福祉課保護第四係長・地域保健課地域保健担当係長・子育て支援課子ども家庭・女性相談係長・保育園課西巣鴨第二保育園長・公園緑地課公園管理事務所主査
	事務局	男女平等推進担当係長他2名
公開の可否	会議	非公開
	会議録	公開
会議次第	1. 開会 2. 議題 （1） としま男女共同参画推進プラン平成23年度実施状況報告に対する意見書について （2） 「としま男女共同参画推進プラン平成22年度実施状況報告に対する意見書」に関する取組状況について （3） 第3次としま男女共同参画推進プランの進捗管理について （4） 配偶者暴力相談支援センター機能整備について （5） ワーク・ライフ・バランスに関する区内企業の意識・実態調査について （6） その他	
提出された資料	資料1 平成25年度男女共同参画推進委員会委員名簿 資料2 豊島区男女共同参画推進委員会設置要綱 資料3 平成25年男女共同参画推進会議委員名簿・苦情処理委員名簿 資料4 としま男女共同参画推進プラン平成23年度実施状況報告に対する意見書 資料5 「としま男女共同参画推進プラン平成22年度実施状況報告に対する意見書」に関する取組状況報告（案） 資料6 「第3次としま男女共同参画推進プラン」の進捗管理について 資料7 配偶者暴力相談支援センターにおける機能整備と現状の点検及び課題 資料8 配偶者暴力相談支援センター機能整備（設置）に係る業務連携と役割分担 資料9 ワーク・ライフ・バランスに関する区内企業の意識・実態調査について（案） 参考資料 平成24年度事業概要	

会 議 録

開会

事務局： 本日は、委員長及び副委員長が欠席のため、政策経営部長が委員長の職務を代理する。

議題

(1) としま男女共同参画推進プラン平成23年度実施状況報告に対する意見書について

説明者： 資料4に基づき、としま男女共同参画推進プラン平成23年度実施状況報告に対する意見書について説明。

毎年行う実施状況報告に対して、男女共同参画推進会議は、意見を述べるということになっている。平成23年度で終了した第2次プランには重点課題が9項目あったが、3項目は目標を達成したという状況であるが、これらの実施状況を踏まえて4項目について要望が上がっている。

1点目は、「附属機関等の女性の参画率の向上と女性管理職の増加への取り組みについて」である。第2次プランの審議会や施策の委員会等における女性割合の目標値は40%だが、平成23年度は23.3%だった。第2次プランの基準年である平成18年の25.5%を下回る状況になっている。豊島区の管理職のみで構成される会議体も多いため、管理職の女性割合が低いということにより全体の数値が下がっており、今後の課題であると言われている。

2点目の「男女別統計の推進について」は、国からも男女別統計はなるべく取るようにという指導があるので、全課で取り組んでいただきたいと思っている。

3点目は、「配偶者等への暴力防止について」である。第2次プランの計画目標では、暴力的行為を受けた経験があると答えた人の割合を0（ゼロ）に近づけるとなっていた。基準年の平成17年は14.2%だったが、最終的に平成23年度は17.7%ということで割合が上がっている。これは、この間の啓発に基づくものだと理解されている。引き続き未然防止に取り組むように要望が出ている。

4点目は「仕事と家庭生活の両立、地域社会への参画について」である。第2次プランでは豊島区の男性職員の育児休業取得率を目標に掲げており、年度によってばらつきがあるが、最終的に平成23年度は目標を達成している。区役所が地域のモデル事業所として、区内企業の模範となるよう要望する。また、母子家庭・父子家庭のワーク・ライフ・バランスは今回初めて要望されたものである。

議題

(2) 「としま男女共同参画推進プラン平成23年度実施状況報告に対する意見書」に関する取組状況について

説明者： 資料5に基づき、「としま男女共同参画推進プラン平成22年度実施状況報告に対する意見書」に関する取組状況について説明。

平成23年度末に男女共同参画推進会議から出された意見書を受けて、区がどのような取り組みをしたかをまとめたものである。

1点目の「附属機関等の女性の参画率について」に対しては、「審議会等の女性委員比率改善に向けた取組基本方針」を策定し、全庁的に取り組むことにした。また、「豊島区女性人材登録制度」を設け、行政内部の資料として活用することとした。

2点目は「男女別統計の推進について」だが、男女平等推進センターの事業等の参加者の中には、性別を書くこと自体が苦痛であるという方もいらっしゃり、ご意見も多く寄せられてい

会 議 録

る。そういう方には、趣旨を丁寧に説明して、自認している性で書いていただければいいし、書きたくなければ書かなくてもいいと申し上げている。そういった問題もあり、各課に対しても男女別統計の必要性をきちんと説明し、男女別に統計を取っていただくようお願いしたい。

3点目の「男性の地域生活、家庭生活への参画について」は、昨年イクジイ（育児をするおじいちゃん）の写真展を開催した。応募写真はワーク・ライフ・バランスフォーラムや勤福まつり、西武ギャラリーで開催された「笑顔の傘がひろがる西武百貨店のまちスマイル&スマイル展」などで展示をした。

4点目「ワーク・ライフ・バランスのインセンティブについて(女性雇用率など)」は、女性の雇用が多い企業等に何かインセンティブを出すなどできないかというものである。しかし実際には、なかなか難しく、昨年の取り組みはワーク・ライフ・バランスフォーラムの開催と引き続きワーク・ライフ・バランスの認定制度で企業を認定して応援をしたということである。ワーク・ライフ・バランス企業認定制度については、平成24年度に要綱を改正し、認定企業が男女平等推進センターの研修室を使う場合には、使用料を優遇するというような規定を設けた。

以上の内容を男女共同参画推進会議に報告したいと考えている。

委員長： 議題(1)(2)について、ご意見をいただきたい。

附属機関等の女性の参画率と女性管理職の増加への取り組みについて、附属機関での女性の登用ということに関しては、区長も非常に気にしていて、会議の中で、ある審議会をこれから立ち上げようとしたところ、女性が少な過ぎるのではないかという意見を述べられた。区長と管理職は、区政を推進する上で、今まで女性の視点というものが、あまりにも少なかったと思っている。女性の意見を求める努力をしてこなかったというところがあると思う。審議会等に各分野で積極的にやっている人たちを参画させて、今までにないような発想の政策展開のための意見を求め、そういった意見を施策に反映していきたいという思いがあるのではないか。このことについては、もっともっと努力しなければならないと、会議の区長の発言を見て、感じる場所である。

女性管理職の増加について、本当に何とかならないかという思いで女性係長たちを見ている。少し働きかけが足りないのではないかと思うが、皆さん何か意見はないか。推測だが、やはり区役所の中を見ると、これは女性だけの問題ではなく、男性側の問題もあるのだろうと感じる。結局、資料4の4番目の「仕事と家庭の両立、地域社会への参画の中での男性の役割」というものを意識しなければならないと考える。私は独身男性がいると、これからの独身男性は結婚をしたければ家事と育児ができなければダメと言っている。男性の家事・育児への参加等がある初めて女性の進出が管理職の方にも進んでくるのだと思う。学校の現場では、女性の教員が非常に多くなってきているという傾向が続いていると思うが、女性の副校長・校長の人数は増えているのか。

委員： 教員の中にも夫婦で教員をやっている、特に男性の方は育児があるということで管理職選考の受験を控えるというような傾向も出てきている。男性の育児、家事について、教員の世界では分担しているという人もかなりいると感じている。

委員長： 学校現場でも、男性の方の働き方ということに変化は見られるけれども、それが相まって女性の社会進出を促し、管理職になる方もそれなりにいるということである。これは、区役所の中でも不可能なことではないのではないか。この会議の委員には女性の管理職も多いが、もう

会 議 録

少し働きかけを強めるにはどうしたらいいか、ご意見をいただきたい。

委員： 試験を受ける気力・体力がある年代で女性の場合、子育てがかぶっているということがある。自分の経験だが、管理職試験の2日ぐらい前に、子どもが熱を出して、今年は試験を受けに行かれないかなと思ったことがあった。そのような場合、親がいれば見てもらうこともできるが、今は核家族が多いので、夫婦だけとか、親御さんが、近くにいらっしやらない方で、配偶者がなかなか休めないなど、いろいろなパターンがあると思うが、それに対して自分がどこまでモチベーションを上げていけるかということが難しいとずっと感じている。少し興味があるという程度の人にも管理職の体験談やアドバイス等を話していただくといいと思う。これまで管理職になった女性たちは、家庭生活との両立のため、各自いろいろ工夫してやってきていると思う。私も普段の仕事でも残業や休日出勤があり、その時どのように対応したのか聞かれることもある。自分の工夫次第でできる部分もあるので、何か参考になる話ができればいいと思っている。

委員長： どのようにしたら若手の女性が積極的にこれから管理職を目指すか、そのための仕組みのようなことで何かご提案があれば伺いたい。

委員： 私は技術系職員が多い職場にいるので、私のいる環境でどこまで普遍化できるかというところはあと思う。それぞれの区の実情もあるかと思うが、豊島区に異動してきた時に、女性の管理職の数が少ないと感じた。実際に40%という目標を掲げているが、それは、むしろ結果であって、そこまで到達できた人たちが4割を超えるといいということだと思う。目標達成のためのスタート地点は入庁したときだと思う。スタート地点から計画的に、女性の割合が目標に迫っていくまでは、女性を育成するために特別なことをしなければならないと思う。入庁時から期間を決めて、特別なプログラムを組んだり、模擬的に特別な体験させてみたり等の取り組みを重ねていけば、年数が経ってくれば結果として出るということだと思う。

委員長： 例えば保健師で管理職になる人が出てくればいいと思うが、何か働きかけを考えられるか。

委員： もちろん試験を受けるように言うが、保健師の場合は特殊で、保健師のまま昇任するのか、保健師ではなく事務職に変わって昇任するのかというところで、また一つ分かれ道がある。昇任する際、保健師という職を捨てなければならないとなると、モチベーションが下がることはあるだろう。

委員： 基本的には女性管理職である私たちが今一つ魅力的に見えないからだと思う。何を大事にして自分の生活を組み立てるかということのも、30代、40代、50代でそれぞれ違うと思うが、その時々で、各自がどう考えるかということだと思う。女性のほうがいろいろ計算をして、管理職にならないほうがいいと思っているということは、実態として多い。これは残念ながら事実だと思っている。職員の半分は女性なのに、管理職の9割が男性であり、どこかで男性に担ってもらっているという意識を持っているということも事実である。現職の女性管理職は一生懸命、声もかけるし、女性管理職が増えてほしいと思っている。男性に担ってもらっているという気持ちについては、女性として逆に考えなければならない点だと思う。

委員長： あまりにも管理職は大変だというのが言われ過ぎていると感じる。

委員： 係長職の男女比はどのくらいなのか。

委員： 保育園等の専門職に女性が多いので係長の男女比は半々である。

会 議 録

- 委員： 女性管理職は男女共同参画の象徴的な扱いになっているが、部課長だけで区の仕事が全部できているということではなく、当然職員とその直近の監督者がいてできることである。監督者である係長職の男女比が半々だとすると、係長までできているわけなので、あと一押しだと思う。男性管理職もそうだが、管理職に魅力があって絶対に管理職になるという人は、あまりいないように感じる。上司や周囲の人に言われ、後押しされて管理職になる人のほうが多いのではないかと思う。同じようなことが、女性にもいえるのではないか。女性管理職から女性係長職に働きかけていくことが効果的であり、それが恐らく1番の早道だと思う。
- 委員長： 後押しをする面と引き上げる面ということか。男性管理職が言うとか何か圧力に感じるのではないか。むしろ同じ生活スタイルを持ってきている経験のある女性同士で話をしたほうが早いのではないか。それから、附属機関の女性の参画については、ひとつの象徴的な扱いということだろうが、会議体委員の女性比率を上げていくというだけでは、本当に女性の参画を促す上で、どうなのか。少し違和感がある。
- 委員： これをやれば必ずというものはない。まず一つは働き方の問題で、管理監督者になってもワーク・ライフ・バランスを維持できていることを組織として考えていかなければならない。また、それをロールモデルとして女性管理職、さらに課長以下の職員に見せてもらうということも必要だと思う。それから意識した最初からの育て方というものもあると思うが、仕事の分担もそれを意識して考えるということも大事である。そうすると今度は男性の育児休業取得率が関係してくる。育児休業は女性が取るものだというのではなく、期間は分けても女性が取ったり、男性が取ったりという形で、女性のキャリアアップにも夫が協力していくというようなことができていて初めてできると思う。特にダイバーシティと言われている多様性のある組織をつくるということは、民間でもトップダウンである。ボトムアップではない。組織としてその方針を出してやっていくということが大事だと思う。なかなか短期の結果は出てこないかもしれないが、長期的にやっていくしかない。
- 委員長： 地道に取り組んでいく必要がある。男性も女性もそうだが、定年まで働くという人がいるとすれば、やはり自己実現や、仕事のやり方というのを考えている積極的な人がたくさんいると思う。そういった人たちが管理職になることによって、さらに自己実現できる部分、あるいはさらに政策の中で大いに腕を振るう場面というようなものを、もっともっと味わえるような環境が必要なのだと思う。
- 委員： 去年のこの会議でも同じような話が出された。その時も4～5人の管理職が意見を述べ、検討していくということになったが、1年経っても進展していない。このことには、何が足りないかということ、実際に管理職試験を受けない人の意見を聞いていないということである。私どもの感覚でずっと話をしているだけで、それを実行しないまま1年経ってしまっているということである。もし本当に実行するのであれば、女性の職員、受けない職員にちゃんとアンケートを取って、何が問題なのかを明確にすべきである。それが1番の近道かと思っている。
- 委員長： 今の意見については、取り組んでいく必要があるかと思う。
- 委員： 子育て期間中は、管理職試験を受けづらい面もあるし、また逆に50代ぐらいになってくると親の介護の問題を抱えることになる。そういった家庭内の問題はやはり女性のほうの重荷になっている部分が多いだろうという気がする。係長職の試験もなかなか受けづらい状況もある

会 議 録

ようである。今は、部長推薦というものもあるが、推薦しても説得には相当苦勞しているということである。部長推薦のヒアリングをする中で、受けない理由がいろいろ話されている。涙ながらになぜ受けないのかということをお話されるような方もいらっしゃるようなので、そのあたりを丁寧に聞いていくような仕組みづくりが必要である。本気で問題解決しようとするならば、徹底的にその辺を探るようなことをやっていかないと、かけ声だけで終わってしまうのではないかと思う。

委員長： 個人的な見解だが、女性の政策分野への意見というのは、これからますます必要になってくると思う。かけ声だけではなく、もう少し真剣に取り組んでいく区全体の体制づくりが必要だと思う。

3番目の配偶者等への暴力防止については、割合は逆に増えてしまったということである。これは先ほどの説明では、普及啓発が進んでの掘り起こしという認識だと思うが、これに対する防止策といった部分どうなっているのか。

事務局： 議題（4）とも関連しているが、配偶者暴力相談支援センターの機能整備を検討しており、できれば年内に立ち上げたいと思っている。

⇒議題（1）、議題（2）について報告のとおり了承する。

議題

（3）第3次としま男女共同参画推進プランの進捗管理について

説明者： 資料6に基づき、第3次としま男女共同参画推進プランの進捗管理について説明。

第3次としま男女共同参画推進プランの進捗管理については、男女共同参画推進条例第11条に年次報告の作成、報告、公表が定められている。年度ごとにプランの所管課に対し実施状況調査を行い、調査結果を評価検討し、事業改善につなげていくということをしている。

今後のスケジュールは、8月にプランの所管課に対して実施状況調査をお願いする。その後、各課からの回答を取りまとめ、2月開催予定の男女共同参画推進委員会、3月開催予定の男女共同参画推進会議にご報告させていただいた後、公表する予定である。

⇒報告のとおり了承する。

議題

（4）配偶者暴力相談支援センター機能整備について

説明者： 資料7及び資料8に基づき、配偶者暴力相談支援センター機能整備について説明。

配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（DV法）の中で配偶者暴力相談支援センターの設置義務は都道府県にある。東京都はウィメンズプラザと女性相談センターの2か所を配偶者暴力相談支援センターとしている。平成19年の法改正で市区町村は、設置が努力義務となった。本区の平成28年度までの第3次プランでも、機能整備を事業として掲げている。

DVについては、セーフコミュニティの対策委員会を立ち上げて取り組んでいくということと、今年2月に「虐待と暴力のないまちづくり宣言」をしたということもあり、その具体的な取り組みの一環として、豊島区は配偶者暴力相談支援センターの機能を有しているということで、12月を目標に、センターの指定を行いたいと考えている。センターといっても、機能整備というような表現をしており、新たに施設をつくらなくてはいけないということではない。

会 議 録

法律で定めた求められる機能を複数の課で分担したり、複数の機関で分担したりして、自治体としてすべて網羅できていればよいということである。ちなみに都内では、港区が平成21年4月、板橋区が平成23年4月、中野区と江東区が平成25年4月、配偶者暴力相談支援センターの機能整備をしたということである。資料7にあるように、すでに、ほとんどのことは網羅されており、現在も各課で対応していただいていることである。

課題として、外国人の対応がまだ手薄ではないかとか、被害者、職員両方のセキュリティーの確保が不十分ではないかということ載せているが、この課題をすべてクリアしなければ、配偶者暴力相談支援センターにできないということではない。課題を視野に入れながら、進めていくということである。

新たに増える業務は、3点あり、1点目は、健康保険や年金に係る証明書の発行である。今までは、東京都に依頼して発行してもらっていたが、男女平等推進センターで発行できるようになるというものである。2点目は保護命令関係業務である。これは被害者が保護命令を申し立てた場合に裁判所から書面の提出を求められることがあり、その書面の提出要求に対して対応することができるようになるということである。これも今までは東京都がやっていたことである。3点目は、DV法第7条の通報関係業務の実施ということで通報の対応が出てくるということである。これも件数は少ないが、今までも医療機関等からの通報があり、それに対して適切などころにつなげるということはあるが、配偶者暴力相談支援センターという看板を掲げることによって、その件数が増えるのではないかと思う。一般の人からの通報を受けた場合に適切などころにつなげるというような仕事が出てくる。

関係課については、今までと同様に対応していただければ特に問題はないと考える。配偶者暴力相談支援センターの機能を豊島区は持っているということで、看板を掲げるに当たっては、関係課はその一端を担っているという点をご理解いただき連携が十分に図れるようにしていただきたい。

DVに関しての施策の特に被害者の直接的な支援については、現在、子育て支援課がメインになって行っているが、配偶者暴力相談支援センターの業務についても、子育て支援課を中心とし、取りまとめ課は男女平等推進センターになると考えている。「配偶者暴力相談支援センター」を名乗るのは男女平等推進センターだが、子育て支援課と男女平等推進センターを中心に、区の関係部署や、警察等と連携しながらやっていきたいと思っている。今までもそうだが男女平等推進センターはDV被害に関しての入り口と回復期、それから、DV連絡会議や豊島区配偶者等暴力防止基本計画の進捗管理、啓発の部分を担当していく。子育て支援課については、緊急的な一時保護と生活再建に向けたサポート、それを区の関係部署につないでいただくというような役割になるかと思う。

このような組み立てで12月には、配偶者暴力相談支援センターに指定をする予定なので、よろしく願いしたい。何かご意見があれば、いただきたい。

委員長： 非常に重い案件だと思う。一つ一つのケースが非常に緊迫する状況もあって、それに対し区として、配偶者暴力相談支援センターという機能をどう立ち上げていくかということだが、何かご意見、ご質問はあるか。

委員： 子育て支援課として補足をさせていただく。この配偶者暴力相談支援センターは、まだ機能

会 議 録

が整備されてない部分もあるが、それでも啓発という観点からみると、今年度中にやる意味は非常に大きい。なぜかという点で児童虐待と違って、ターゲットが配偶者なので成人ということである。DVは暴力であるが、暴力には身体的な暴力だけでなく精神的な暴力もあり、あらかじめ逃げ場があるということをアナウンスすることが今の段階で大切だと思う。何回かケーススタディをしていく中で我々も対応を学んでいく。そのためにもなるべく早くするという方向で話し合った。

委員長： このように緊迫した状況もあるということである。一方で説明にもあったように、東京都と区の役割分担から徐々に実態を踏まえて区のほうへ権限がおりてくるという状況があるが、それに対して、関係課の協力関係が必要になってくる。そういったネットワークという部分でのご意見はあるか。ネットワークはある程度確立されているという理解でよろしいか。

事務局： 確立とまではいかないが、平成23年度に子育て支援課と協力をして窓口対応マニュアルを作成し、平成24年度と平成25年度には、住民記録、国民健康保険、国民年金等の担当課の職員を対象とした説明会を実施している。平成15年から開催している配偶者等による暴力問題相談機関連絡会議については、現在は専門部会が、セーフコミュニティのDV防止対策委員会に姿を変えてやっているが、その中では民間で活動している方も協力をしていただけるようになってきている。そういう意味では防止対策がだいぶ進んできたと思っている。ただ、他の市区町村では子育て支援課や男女平等推進センターのような主管課ではなく、国民健康保険や住民記録のような関係課で、注意表示を見落とし加害者に住所を教えたというような事故が起きているので、その辺を漏れなくやっていけるようにしたいと思う。豊島区では今までも、被害者が庁内の関係課で各種手続きをする際、子育て支援課の職員が同行している。他区で、このような対応をしているところはあまりないようであり、豊島区の子育て支援課にはすでに、かなりきめ細かくやっていただいている。配偶者暴力相談支援センターの機能整備にあたり、それをさらにきちんとやっていけたら考えている。

委員長： 一方で暴力を振るう側をいかに阻止してやらなければならないかということがあるが、やはり最終的には、警察や裁判所の協力を得ないと、根本的な解決に至らない。本人を保護しなければならないという場面も出てくるだろう。そういった中で相当きちんと連携を保たないと、いろいろな事件にまで発展し、不幸な出来事が起こる可能性もあるということである。この配偶者暴力相談支援センターの立ち上げについて、区としての意思決定はどのようになっているのか。

事務局： 「虐待と暴力のないまちづくり宣言」をして、それを踏まえた具体的な取り組みをいくつか上げたもののうちの一つである。未来戦略創出会議に出す予定である。問題点及び対応策を洗い出し、体制固め等の案を未来戦略創出会議に出した上で区としての意思決定を経ることになる。

委員： 現在、福祉総合システムも構築中である。来年1月に稼働するという方向でテストの段階に入っている。総合相談システムはそれより遅れて来年5月に新システムに移行する予定である。福祉相談はその中でいろいろなものを集約するというようになっており、今まで紙台帳だった高齢者の相談記録と生活保護の今後の記録についても、データベース化ということが決定している。データベース化にあたりフラグ（注意表示）の取扱いが大変重要になってくる。表

会 議 録

示を見落とすことも重大な問題だが、過去のフラグを消去していなかったことによる問題もあると聞いている。12月に向けて、介護保険課だけでなく、この会議の委員になっていない課とも、もう一度、すり合わせしたいと考えている。福祉総合システムと住民記録システムの中の関連がきちんととれるようにということで、これからシステム研修にも、お互いに入らないといけないということを確認できたところである。8月以降にテストを行う予定である。

委員長： 新庁舎に向けて、このようなシステム開発をする中で、連携のあり方についても再評価して、さらに反映させ、制度として確立できるチャンスでもあるということである。このことをプラスに考えて、積極的にかかわるところの体制の強化も、合わせて取り組んでいただければと思う。

委員： このようにセンターの機能整備がされるということはとても良いことだと思う。ただ私は、最初にこの案件を見たとき、このセンターはどこにできるのかなと思った。区民も同じように受け取る可能性がある。区民にとって事実上窓口が分散することになるので、その辺のところの誤解がないような周知の方法を十分考え工夫する必要があると思う。区民の方が、混乱しないように十分注意する必要がある。

委員長： センターはどこにあるのかと聞かれたらどのように答えるのか。

事務局： 男女平等推進センターと答える。ただし、1か所ですべての手続きができるということではない。

委員長： 先ほどの説明では、いったんどこかの課が受けて、その後の他課に係わる手続きには職員が同行する等きめ細かな対応が必要とのことだったが、そこまで含めて男女平等推進センターがやれるのか。

事務局： 現在もそうであるが、同行支援等については子育て支援課のお力をお借りすることになると思う。

委員長： 結局、区としてそうした体制を講じていられるかどうかということが問題になってくる。体制の強化ということに関しては、人員の問題もあるので政策経営部も入って、検討してみる価値はある。ひとたび起きると非常にヘビーで、他部局にまたがる案件になる。そこで取りこぼしたり、あるいは後手に回ったりすると、殺傷事件にもなりかねないような事案にもなる。その辺のところは非常に大事な部分である。また、対外的に、どうアピールしていくのか。センターというと新たな施設（建物）ができるということをイメージしてしまうだけに、誤解を生まないようすることも必要だと思う。

委員： 分散型なので、男女平等推進センターの条例は改正しないということによろしいか。

事務局： すでに配偶者暴力相談支援センターを名乗っている自治体も、センター設置条例などではなく要綱あるいは事務取扱要領でやっている場合が多い。豊島区も要綱あるいは事務取扱要領での設置を考えている。

委員長： 実際に、このことで困った人が最初に相談にくるのはどこなのか。

委員： エポック10（男女平等推進センター）と子育て支援課の女性相談係である。

委員長： そこから関係機関につなげて、保護をして、さらには、最終的な解決の方向に持っていくための仕組みというものをつくるということは相当ヘビーだと思う。

委員： 今も子育て支援課の女性相談係ではそれをやっているが、その件数が増えるとなると人員の

会 議 録

問題も出てくると思われる。最初にどこが受けるのか、とりあえずの受け皿としては、エポック10になるかもしれないが、その後の対応について実際にやることは今と変わらない。だから、そんなに改まって何かをしようとは考えていない。証明書発行等、新たにやらなければならない業務が増えるが、それが膨大な事務量かというところまでは想定していない。板橋区に視察に行ったが、板橋区もそういうような印象だったので、とりあえずやってみるという方向で考えている。

委員長： 今後の検討課題として聞いてほしいが、組織統合のようなことまであり得るのかどうかというあたりは検討したのか。

委員： 平成27年度に向けて組織統合も視野に入れての検討はしている。

事務局： 新庁舎に向けて場所の問題と絡めて、どのようにしていこうかということは検討している。

委員： 健康推進課では自殺対策をやっているが、豊島区では20代、30代の女性の自殺者が非常に多い。突出している。調べてみると、都市部は同じような傾向がある。分析は現在あちこちのNPOも含めてやっているところで、原因は明らかになってないが、DVも原因になっていると思う。あとは女性の社会進出や経済的なことなどもあると思うが、やはり居場所がなくて命を絶つ人がいるという状況なので、健康推進課としてはこのDV対策の連携の中で自殺防止の視点で仕事をしていきたいと思っている。

委員長： 心のケアからもやっていかないといけない、一つ一つのケースが非常に重い部分があり難しいと思う。12月に向けて進めていくが、もう少し全庁的に体制強化に向けて協力し合うということである。そのうえで意思決定を得るべく、検討していくということによろしいか。
⇒議題（4）について承認する。

議題

（5）ワーク・ライフ・バランスに関する区内企業の意識・実態調査について

説明者： 資料9に基づき、ワーク・ライフ・バランスに関する区内企業の意識・実態調査について説明。

6つの観点から質問しており質問数は全部で23問である。区内企業がワーク・ライフ・バランスに関してどの程度推進をしているのか、実態を把握するために、実際に推進に向けて取り組みを行っているのかどうかという質問を多くしている。また、近年育児のしやすい制度だけではなく、介護についての制度も重要になってきていることから、介護休業・休暇制度についても質問をしている。さらにワーク・ライフ・バランス推進に向けて行政に求めることも聞いている。

この調査の結果から、行政としてどのようなサポートができるかを考えていく基礎資料としていきたいと考えている。

委員長： このような調査は毎年実施しているのか。

事務局： 住民意識調査は隔年で実施しており、今年はその住民意識調査の年に当たるが、区内の企業に対して、今まで調査を行ったことがないので、住民意識調査は行わず、今回初めて企業に対し、このような項目でやってみようと考えている。

委員長： 調査により区内企業の傾向がわかるわけだが、なかなか企業にとっては答えにくいような質問項目もあると思うが、どこまで答えてくれるか。特に労働条件のことにかかわる部分を答え

会 議 録

るのは経営者なので、今非常に厳しい環境に置かれている中で、果たして答えてくるのか。

委員： 調査に期待するところはなにか。

事務局： 女性が活躍しているとか活躍しやすい業種、比較的働きやすい業種の傾向が出てくれば、そこをさらに応援していくということと、ワーク・ライフ・バランスの観点から働きにくい業種・分野などがわかれば、それに合わせたアプローチの仕方もあるかと思っている。

委員長： 調査により企業の取り組みや抱えている問題等を分析し、それにより、区内企業に対しての普及啓発に役立てようという意図はあるのか。

事務局： 豊島区ではワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度があるが、なかなか認定企業の数が増えない。調査により、比較的ワーク・ライフ・バランスを推進していると思われる業種等が分かれば、そこに集中的にアプローチをすることもできるかと思っている。またワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいないような分野については、東京都労働相談情報センターに相談をして、どのように働きかけていけばよいか考えていけるかと思っている。

委員： 従業員10人以上の企業だと幅広いと思う。50人と超えると結構な規模なのでトップが必ずしも回答するとは限らないが、少人数の企業でトップの方が回答する場合、「トップの意識・理解が不十分であるから」などの項目は、回答しづらいのではないかと思う。

事務局： 「人事あるいは労務担当者の方が記入ください。」という注意書きを入れてみるが、少人数の企業ではトップが人事も労務も担当しているかもしれないので、もう少し設問等を工夫したい。

委員長： 今後のスケジュールはどうなっているのか。

事務局： 10月に調査を実施し、2カ月ぐらいで結果をまとめ、次回1月開催予定の男女共同参画推進委員会で結果をご報告する予定である。

委員長： 調査を実施するという点に関しては、よろしいか。
⇒報告のとおり、了承する。

議題

(6) その他

説明者： 平成24年度「事業概要」の説明及び平成25年度実施済みの主な事業について報告。

平成24年度の主な事業等

- ・女性の視点による防災・復興対策検討委員会
- ・区立中学校デートDV予防教室
- ・豊島区制施行80周年記念事業・男女平等推進センター開設20周年記念事業・がん検診受診奨励事業「綾戸智恵 元気が出るトーク&ライブ」
- ・相談事業

平成25年度実施済みの主な事業等

- ・資生堂の顧問の岩田喜美枝氏による管理職研修「女性リーダーの育て方」
- ・世界銀行の元副総裁、西水美恵子氏による講演会（豊島区男女共同参画推進条例施行10周年記念事業）「本気で動けば何だって変えられる」

委員長： 以上ですべて終了する。