

Ⅱ 令和４年度 推進状況調査報告書の分析 及び 推進会議委員の意見等

令和５年３月

江戸川区性の平等と多様性を尊重する社会推進会議

目次

推進会議で扱った目標と課題（計画の体系）	1
分析及び意見等	2
重点目標 1 仕事と生活の調和した暮らしやすいまち	2
重点目標 2 男女共同参画の理解を深め幅広く活躍できるまち	8
重点目標 3 男女問わず誰もが尊重され安心して暮らせるまち	13
附属機関等への多様な参画を推進するためのガイドラインについて	18
その他区の報告	21
推進会議委員の感想・挨拶	22
資料	24
（1）江戸川区性の平等と多様性を尊重する社会づくり条例	24
（2）令和4年度推進会議開催内容	31
（3）江戸川区性の平等と多様性を尊重する社会推進会議 委員名簿	32

推進会議で扱った目標と課題（計画の体系）

<男女共同参画社会の推進に向けて>

重点目標 1
仕事と生活の調和した暮らしやすいまち

課題① 就業における男女共同参画の推進

課題② ライフステージに応じたワーク・ライフ・バランスの支援

重点目標 2
男女共同参画の理解を深め幅広く活躍できるまち

課題① 男女共同参画の理解促進と教育の充実

課題② 地域活動への男女共同参画による活性化

重点目標 3
男女問わず誰もが尊重され安心して暮らせるまち

課題① 困難を抱えた人への支援

課題② 生涯を通じた健康支援

課題③ すべての暴力の根絶

分析及び意見等

重点目標 1 仕事と生活の調和した暮らしやすいまち

1 現計画の方向性（江戸川区男女共同参画推進計画【平成 29 年度～38 年度】より）

男女共同参画社会の実現のためには、男女平等な就労条件や仕事と家庭が両立できる環境づくりが重要である。このため、長時間労働や性別による役割分担意識の改善、多様な働き方の導入などの「仕事と生活の調和（以下「ワーク・ライフ・バランス」という）」の実現に向けた取組が求められている。

育児・介護休業法などの法制度やワーク・ライフ・バランスの推進に関する情報の周知・啓発により、性別等に関わらず全ての人がともに働きやすい環境の整備や働き方の見直しを推進するとともに、女性が就労の場において十分に能力を発揮し、活躍できるよう支援を進めていく。

2 現状・課題（令和 4 年度 推進状況調査報告書より一部掲載）

（１）就業における男女共同参画の推進

- ・（ワーク・ライフ・バランス推進に取り組む企業への支援）令和 3 年度より SDGs 活動企業の運転・設備資金に対象者を広げたが事業周知が不十分なため、SDGs 融資について、認知度向上のため周知活動の必要がある。（No.3）
- ・（就職面接会・若年者就職応援セミナー）就職面接会・若年者就職応援セミナーに多くの方々に参加いただくことで就職につなげることができ、また、女性の再就職のサポートとしてセミナーや Word・Excel の基礎的な訓練を実施するなど、女性の活躍推進に貢献することができた。（No.12）
- ・（公平な区職員の採用及び昇任選考の実施）昇任選考や能力実証の受験機会及び対象範囲は男女平等に設けられているため、昇任意欲の醸成や男女平等に働きやすい環境の構築が課題である。（No.15）

（２）ライフステージに応じたワーク・ライフ・バランスの支援

- ・（保育ママ）保育ママについて、兄弟の年齢制限を撤廃し対象者の拡充を実施することで、利用者の負担軽減を行った。一方、保育ママの保育需要の多い地域、配置の少ない地域については、引き続き保育ママの確保が課題となる。（No.17）

- ・（保育施設の定員拡大）保育施設の定員拡大について、積極的な保育施設整備等により、令和 4 年度の区の待機児童数はゼロとなった。（No.18）
- ・（ショートサポート保育（区立幼稚園））区立幼稚園のショートサポート保育について、一人あたり月 8 回の利用制限があるため、例年、回数制限の撤廃の要望がある。（No.24）

3 今後の具体的な取組（令和 4 年度 推進状況調査報告書より一部掲載）

（１）就業における男女共同参画の推進

- ・（ワーク・ライフ・バランス推進に取り組む企業への支援）SDGs 融資について事業内容の周知が不十分であったため、認知度向上のため事業の十分な周知活動を行い、運転資金や設備資金の支援を必要とする企業に対し、支援を継続して実施していく。（No.3）
- ・（就職面接会・若年者就職応援セミナー）共催、後援のセミナー等を引き続き実施するとともに、全てのセミナーにおいて定員に対する参加者数の割合が 100%になることを目指す。（No.12）
- ・（公平な区職員の採用及び昇任選考の実施）育児休業取得中에서도受験可能であることや男性の育休取得、子の看護休暇対象年齢拡大など仕事と育児等が両立しやすい環境や制度について周知する。（No.15）

（２）ライフステージに応じたワーク・ライフ・バランスの支援

- ・（保育ママ）需要と供給のバランスを平準化するため、保育ママの人材確保に向けて今後取り組みでいく。（No.17）
- ・（保育施設の定員拡大）幼稚園の認定こども園への移行や大規模住宅の開発に合わせた整備等により待機児童ゼロを継続していくとともに、保育の質の確保に取り組んでいく。（No.18）
- ・（ショートサポート保育（区立幼稚園））施設の空き状況や職員の配置状況を勘案し、令和 4 年度に回数上限を、8 回から 12 回に増やす。（No.24）

4 推進会議委員の意見等

- ・少し落ち着いてはいるが、コロナ禍の中で、様々な苦労があると感じている。オンラインで、時間や場所を問わず様々な支援ができるようになると、より支援が行き届きやすくなると思う。また、オンライン化やデジタル化についていけない人へのフォローアップも課題になると思う。

- 企業でも、デジタル化をある程度進めて生産性を高めていけば、有休の取得促進や残業の減少といったものにも繋がっていくと思う。
- 介護の現場では、例えば、新型コロナウイルス感染症に関することで保健所に連絡する時、若い人はスマートフォンから自分の状況を伝えられるが、高齢で要介護状態にある方だと難しい。高齢で要介護状態にある方は、新しいことを覚えられず、反対に混乱し生活不安を抱いてしまうことも多いので、介護を担う若い世代である 50 代・60 代の方への支援や研修の機会を増やしてほしい。
- 町会や自治会でも、東京都の補助等を活用してプロジェクターやスクリーン、タブレット端末等を導入し、オンライン会議を進めてきている。デジタル化は中々慣れないところもあるが、時間の節約にもなり、非常に有効で、今後も発展させていくのが良いと感じる。
- P T A では、保護者へのプリント配布に専用アプリを使用し始め、学校ともアプリを共有しているところがある。ある学校では9月だけで印刷枚数が約2万枚削減され、人手と時間の負担が軽減されたと感謝された。このアプリには、採決やアンケート機能もあり、こういったことが広がれば、普段の仕事とボランティア活動の両立が図れると思う。
- 重度の要介護者向けの施設では難しいが、割と自立している方が入居しているサービス付き高齢者向け住宅等に、補助を受けながら利用できる端末やアプリを設置し区のサービスを受けられるようすれば、高齢者でも参加できるのではないかなと思う。
- 会社の規模が大きいため、令和 4 年 10 月 1 日から施行された産後パパ育休の制度を導入している。会社での会話で、子育て中の女性から、夫が家にいても、育児に参加してくれず家にいるだけで、子どもが一人増えてしまったように負担を感じているとの声も聞く。夫には仕事に行ってもらい、仕事から早く帰ってきて、妻が日中付きっきりで奮闘してる育児をバトンタッチができる社会が実現できたら良いという意見も聞いている。
- 男性が育児休業を取っても、実際は1週間等の短期間で、かつ在宅ワークをしなければならず育児に参加できないという話を聞く。取得率等の数値目標を達成するだけではなく、育休中はしっかり育児に携わることができ、長期の育休を取っても職場復帰しやすいような呼び掛けや仕組みが必要なのではないかなと思う。

- イクメンという言葉はおかしい。育児は夫婦で共同で行うものなので、イクメンという言葉自体をなくしてしまえばいいと思う。
- 育休を取得した男性に対するハラスメントがすごくあると聞く。育休で人員が抜けた分周りの人の仕事の負担が重くなると、ハラスメントが起きやすい環境につながるという問題がある。公契約条例施行に伴う労働環境等の確認といった事業などと連携してハラスメントが起きやすい環境かどうかを見える化していくことが必要と思う。
- 民間企業においては、規模の大小にかかわらず雇用人数に余裕はないため、育休制度を知っていても従業員が申請できないという現状があり、企業側も育児休業を与えるのが厳しいという意見も聞いている。しかし、何とか数日間だけでも休めるような体制を少しずつ整え、数年後に男性の育児休業が取れるような環境に結び付けることができれば良いと思う。
- 企業、特に中小企業は、社のトップの考え方次第で方向性が決まるため、トップの育児休業等の理解を深めることが肝要と思う。「当社の体制では、育児休業など無理」と言うことは簡単であるが、中小企業において、体制を整え、育児休業制度を実践している企業が少なからずあり、企業の活性化にもつながっている。それらの企業（一つの業種ではなく多種業）の取り組みを様々な機会（各種団体行事並びに広報誌等）で紹介するなどの啓発活動を行っていただきたい。
- 区が行っているSDGs融資の要件について、企業活動が依拠しているESG（企業の長期的成長に必要な、環境、社会、企業統治の3観点による課題や方針）の考えよりも包括的なものが要求されているため、江戸川区の多くの企業にとってハードルが高いものである。
- 江戸川区の企業は中小企業が大半であり、上場企業も数社しかなく、育児休業について、あまり認知されていないし、従業員も知らないと思う。区からもしっかりとPRしてほしい。
- 学校においては、東京都にて産休育休取得制度が整備されている。代替教員は、各学校が名簿等を活用し個別に交渉するため早期に調整がつかないこともあり、決定に相当の時間がかかる場合がある。私たち教員の職務は、子育てを基本とする部分も担っており、出産・育児に伴う育児休業の取得については、しっかり育ててくれるよう子どもが3歳になるまでの最大限の活用を促している。

- ・新聞やSNSで、ひとり親世帯の親が役所に相談に行き、一緒に考えてもらって申請の仕方等いろいろと教えてもらったといった記事を見る。大変だと思うが、江戸川区も相談や支援に一層力を入れてほしい。
- ・男性の育児参加支援として、男性用トイレにおむつの交換台があると良いと思う。おむつ替えは女性の役割だと思っている方が多いと思うので、そういう小さい取組からやっていくのが良いと思う。
- ・推進会議出席に先立ち、事務局より一時保育の用意の申し出を受けた。女性の社会参画を推進していこうとする区の姿勢と理解し、感動した。今後も、こういった行政サービスの積極的な呼びかけを推進してほしい。
- ・各委員の話を聞いていると、勤め先の企業に余裕があるかどうかと、家庭に余裕があるかどうか、どうしても必要なことなのだろうと思わざるを得ない。「地域見守り名簿の活用」について、名簿を提供する町会自治会が減少傾向とある。こういった名簿は様々な支援の基本になると思うので、効果的なPRを検討してほしい。
- ・公金を使って講座・講演会等の事業がなされていることについて、内容的に本当に必要なものであるかどうかの精査が必要だと思う。また、講座・講習会の内容をオンライン化したり、後日配信するというような取組をすれば、会場に参加できない人たちにも必要な情報は行き届き、内容の必要性も担保され、客観的に評価も受けられると思う。
- ・男性の育児参加について、育休取得も重要だが、就業中の育児参加にも力を入れるべきだと感じる。保育園の送迎は父親が、というケースは間違いなく増えていると思うが、時短勤務に勤務形態を変えたり、保育園から急に連絡が入ってお迎えに行くのはほとんど女性側であるという意見を多く耳にする。

5 区の説明

- ・国の大きな変更として、男性の育児休業の制度改正がある。育児・介護休業法の改正のうち、注目すべきところでは、「男性版産休」として知られる「産後パパ育休」が創設され、令和 4 年 10 月 1 日に施行されている。

- 江戸川区でもDXの重要性を認識しており、区全体で相談支援オンライン化や電子申請を進めている。学校のGIGAスクールも2年ほど前倒しで実施されることとなった。
- デジタル化から取り残されがちな方々についても配慮が必要であると認識している。福祉部門では、高齢者を対象としたスマートフォンの使い方教室を行っている。
- どのような状況にある方も区の行政サービスにアクセスできることを目指しており、メタバース（仮想空間）での区役所の展開についての議論が始まっているところである。
- 保育施設の整備等により、令和4年度の区の待機児童数はゼロになった。
- 令和2年度より、国制度を超える長期の育児休業を取得している方と勤め先の企業に対する助成制度を開始した。
- 男性の育児休業取得率について、国（厚労省調査）の数値は13.97%、江戸川区役所の数値は66.7%である。
- 育児休業に関する取り組みの事例紹介などの啓発のご要望については、一般啓発に限ったものではあるが、「育児休業取得促進で社内を活性化！」と題する講座を新たに企画し、実施する予定でいる。
- 総務課主催の講座は、今年度より、対面の講座と同時にオンライン配信を行っており、多くのオンライン参加がある。録画配信については講師との調整が必要となってくるため、今後、検討していきたい。

重点目標２ 男女共同参画の理解を深め幅広く活躍できるまち

1 現計画の方向性（江戸川区男女共同参画推進計画【平成29年度～38年度】より）

誰もが、自分の生き方を選択し、個性や能力を発揮しながら自分らしく生きていく権利をもっているが、性別によって個人の生き方を制約する固定的性別役割分担意識が根強く残っている。この意識にとらわれず、全ての人がお互いの人権を尊重し認め合うことが、男女共同参画社会の実現につながる。

また、性別等に関わらず全ての人が互いに対等な立場で、政策・方針・意思決定過程に関わることができるよう、社会の様々な分野における参画を推進する。

2 現状・課題（令和4年度 推進状況調査報告書より一部掲載）

（１）男女共同参画の理解促進と教育の充実

- ・（幼児・児童・生徒に対する男女共同参画の視点に立った教育）各学校で使用する児童・生徒名簿において、男女に分けない「男女混合名簿」を全校で作成し、活用している。さらに、中学校において、標準服（制服）の「男子用」、「女子用」という呼称をやめ、「A型」、「I型」としている。（No41）
- ・（教職員研修の実施）毎年、東京都教育委員会が発行している「人権教育プログラム」を活用し、各学校（園）の人権教育担当教員に対して、人権課題「女性」について講義している。（No44）
- ・（人権尊重意識の啓発）毎年実施している「講演と映画のつどい」に加え、毎年、多くの区民への啓発となるよう新たな啓発方法に取り組んでいるが、より多くの区民に人権尊重意識の啓発を行う方法が課題である。（No45）

（２）地域活動への男女共同参画による活性化

- ・（安全・安心まちづくり運動）地域団体への防犯カメラ設置支援を円滑に行うことで、防犯への意識を高めるとともに安全・安心なまちづくりを推進し、男女関係なく誰もが地域活動へ参画できる機会を提供することができた。（No52）
- ・（地域防災訓練・避難所運営訓練）避難所における女性に配慮すべき課題について、避難所運営協議会などで協議を進めている。今後、訓練（授乳室・更衣室の設置訓練など）を行い、女性の視点を取り入れた避難所運営に配慮していく。（No54）

- ・（地域防災計画の改訂・運用）地域防災計画には、円滑な避難所運営対策として男女のニーズの違いや運営への女性の参画等に関する配慮事項を「避難所開設・運営マニュアル」としてまとめるよう明記している。（No55）

3 今後の具体的な取組（令和4年度 推進状況調査報告書より一部掲載）

（１）男女共同参画の理解促進と教育の充実

- ・（幼児・児童・生徒に対する男女共同参画の視点に立った教育）多様性を理解した教育活動の推進や多様な特性がある児童・生徒への適切な対応を実施していく。（No41）
- ・（教職員研修の実施）毎年、1回以上は「人権教育プログラム」を活用した研修を行い、その中において必ず人権課題「女性」を取り上げ、教職員に男女共同参画に向けた指導力及び実践力を高められるようにする。（No44）
- ・（人権尊重意識の啓発）区公式 SNS 等を活用した情報発信を行い、啓発情報の受け手を増やす。また、講演会のオンライン開催やオンデマンド配信などを検討する。（No45）

（２）地域活動への男女共同参画による活性化

- ・（安全・安心まちづくり運動）安全安心パトロール隊に、パトロール物品の配布による支援や防犯カメラ既設置町会に対する増設、未設置町会に対する新規設置の働きかけを継続していく。（No52）
- ・（地域防災訓練・避難所運営訓練）避難所運営協議会未設立の避難所で設立を促進し、その中で女性に配慮すべき課題についての協議を行っていく。（No54）
- ・（地域防災計画の改訂・運用）内閣府男女共同参画局作成のガイドライン「災害対応力を強化する女性の視点」の内容を遵守し男女共同参画の実現に向けて取り組んでいく。（No55）

4 推進会議委員の意見等

- ・各学校で、男女に分けない男女混合名簿を作成したり、標準服を選択できるように進めているという記載があるが、学校によっては、入学式と卒業式で男女が分かれており、名簿も男性及び女性で分かれている。標準服についても、選択式を考えていないという話を聞いたが、このことについて、どのようにとらえているのか。

- 男女混合名簿は、今年度から全校で作ることになっており、本校においても、今年度から完全実施をしており、特に混乱なく運用ができています。入学式においても、男女分けずにやっている。また、標準服については、変更するまでプロセスがかかる。変更した学校は、A型、I型等と表記し、ジェンダーフリーにも対応している。
- 今年度から学校の方で男女混合名簿を作ることになっているということで、とても大きな一歩だと思う。全校の中で周知されているということにとっても安心した。
- 安心安全なまちづくりについて、防犯カメラの設置を応援するということは非常にいいことだと思う。見られているということが、犯罪等々を抑えられるのではないかと思うので、防犯カメラ設置支援は、続けてほしい。
- 小中学校統合の学校を訪問した時に、校門の外に防犯カメラが設置されていて、警察から多くの問い合わせがあるという話を聞いたが、かなり地域の中に防犯カメラは設置されているのか。
- 私の子どもが通う小学校の校長からは、今年度から中学校と同じように男女混合名簿にという話は聞いている。小学校のP連、中学校のP連、教育委員会とで、12月の人権週間に、保護者向けの人権セミナーを開催している。過去3年間においては、新型コロナウイルスの関係で中止となったが、昨年度と、今年度については、教育委員会でオンライン開催ができるよう段取りを組んでいただいている。防犯カメラに関しては、葛西地区では、葛西防犯カメラの会が主体的に取り組んでいると思う。
- 私の町会の中で、二つの小学校があり、避難所開設が進んでいるが、昨今のコロナ感染症の影響で活動はできなくなっている。防犯カメラの件については、私の町会では、41ヶ所、4年前から設置している。昨年度は、斉藤猛区長が、町会・自治会支援金を出していただき、それも含めて、防犯カメラの運営に利用している。防犯カメラの数は相当増えたと感じる。防犯カメラを入れた途端に、事件性が全くなかった。防犯カメラの設置は、地域の安全安心なまちづくりに貢献していると思う。

- 防犯カメラを設置するにあたって、東京電力の電信柱を借用して付けることが非常に多く、維持するのに町会自治会の負担が大きい。このことについて、例えば、防犯カメラ協議会、連合協議会等のようなものを作って、東京電力に、公益のための設置であるから、費用低減のはたらきかけを行っていった方が良いと思う。
- 人権擁護委員の活動のうちの一つとして、各中学校と連携をして、今年度も人権教室を進めてきた。その中で、ある中学校の学校だよりの中で、人権週間や人権について、載せていただいたところもあり、人権尊重意識の啓発に結びつくものが掲載されたことを、とてもうれしく思った。学校そして地域の方々や様々な団体が人権について考えていただける機会と啓発をお願いしたい。
- 災害時の女性に対する安全性の確保について、地震等の被災時に女性が危ない思いをしていたり、実際に被害に遭ったりということを聞く。防災委員の女性比率がとても低いことが一番課題と感ずるため、確実に、女性の視点を取り入れていく対応策を迅速に講じてほしい。また、その体制づくりをどのように進めていくのかを教えてほしい。
- 普段の日常の授業の中でも、男女共同参画ということについて取り上げ、男女共同参画の理解の促進と教育の充実を図っている。
- 避難所運営協議会には、女性がいるのか。避難所に関して、授乳室や更衣室の設置訓練というように若い女性に目が向いているが、高齢の女性についても配慮していただきたい。更衣の介助といった介護も含めての女性に対する配慮は、やはり女性からの視点の方が、より多く意見が聞き取れると思う。
- 避難所におけるプライバシーの確保というのが、避難者間のパーテーションの設置が主流であるが、上から覗かれる可能性もあり、プライバシーを考慮してドーム型やルーム型等を検討してほしい。

5 区の説明

- 避難所運営については、女性の視点が非常に大切だということが指摘されており、阪神淡路大震災や東日本大震災の際に、年代にかかわらず、多くの女性がDVや性犯罪の被害を受けているということが明らかになっている。国も男女共同参画の視点からの防災ガイドラインを作り、自治体に働きかけているという状況である。

- 教育委員会としては、学校経営は、第一義的に校長が学校運営の責任者として当たるというのが原則である。学校には呼びかけをしているが、特に制服については、選択制を選んでいる学校もある。また、生徒、保護者の方々、地域の方々のご意見も聞くという話を教育委員会はしている。
- 安全安心まちづくり運動のこれまで実施した取組内容の中で、令和 3 年度末で、762 台の防犯カメラが区内に設置されている。令和 4 年度も引き続き設置が進んだため、この数字を大きく上回る台数が設置されている。また、令和 3 年度末に設置されている 762 台の防犯カメラの中には、小中学校の敷地内にある通学路を映している防犯カメラは含まれていない。各小学校には 3 台ずつ、通学路に向けたカメラが設置されており、出入口の校門にも、外に向けて設置している。中学校も同じく正門の方に向けて設置をされているので、実際にはかなり多くの台数のカメラが設置されているという状況である。
- えどがわ防災女性ミーティングの開催準備を危機管理部で行っている。防災対策全般に女性の意見を広く取り入れて、防災への取組強化につなげるという目的で、1 月から毎月 1 回、全 3 回の開催を予定している。
- 避難所は 113 ヶ所あり、そのうち避難所運営協議会を未設置の避難所は 41 ヶ所あるが、今後、町会や学校と協議をしながら増やしていくと危機管理部から聞いている。また、避難所運営協議会の会長と副会長のいずれかに、必ず女性を 1 人たてるという方針も聞いている。

重点目標 3 男女問わず誰もが尊重され安心して暮らせるまち

1 現計画の方向性（江戸川区男女共同参画推進計画【平成 29 年度～38 年度】より）

性別等に関わらず全ての人がそれぞれの能力と個性を発揮するためには、生涯を通じて健康で安心して暮らせる環境が重要である。ライフステージごとの課題に応じた健康支援や、生活上の困難に陥った人たちに対して、生活の自立と安定のための支援を行う。

さらに、配偶者暴力や交際相手からの暴力などの問題については、重大な人権侵害であるという認識を区民一人ひとりが持ち、相談体制の充実等を通して誰もが安心して暮らせるまちづくりを推進する。

2 現状・課題（令和 4 年度 推進状況調査報告書より一部掲載）

（１） 困難を抱えた人への支援

- ・（ひとり親家庭総合相談事業【ひとり親相談室すずらん】）ひとり親の「経済的・精神的な自立」のため、専門性の高い相談員が、ライフプラン、キャリア形成の相談に応じているが、相談者によっては、就労経験が少ない等の理由によりマッチングが困難な場合がある。
（No56）
- ・（次世代育成支援事業）不登校児がいる生活困窮家庭の中には、子どもの教育について親の関与がない、又は関心がないなどの問題を抱えている家庭もある。（No73）
- ・（地域支援ネットワーク）協力団体等からの通報に対応し、必要に応じて安否確認を行った。また、地域支援会議を実施したことで関係機関と連携し活動できた。一方、介護サービスの利用がなく、地域との関わりが薄い熟年者に関する情報が入ってきにくい現状がある。
（No75）

（２） 生涯を通じた健康支援

- ・（産後ケア）産後ケアについて、令和 3 年度中に通所型について区内で利用できる施設を追加し訪問型においても利用回数を 3 回まで拡大させた。また、利用申請が可能となる時期を妊娠中からできるように変更し、区民の利便性を向上させた。（No84）
- ・（新生児訪問指導）新生児訪問指導について、年々出生数が減少する中、新型コロナウイルス感染予防や里帰りの長期化などにより、訪問希望者が減少していたが、令和 3 年度は妊婦面接での勧奨強化や電子申請も取り入れ、出生数減に対し訪問数は増加した。（No92）

- ・（がん検診等の実施と受診勧奨）がん検診等の実施と受診勧奨について、受診勧奨のデザインを一新し、通知発送後の乳がんと子宮頸がんの受診者が増加した。（No97）

（３）すべての暴力の根絶

- ・（女性に対する暴力相談）女性に対する暴力相談について、相談者に対して、情報提供や関係機関に繋げることにより、迅速な被害者保護や自立支援に結び付けることが出来た。（No102）
- ・（DV相談カードの発行）DV 相談カードの発行について、カード発行による周知のため、公共施設やイベント参加者に周知が限定されがちである。（No104）
- ・（私道防犯灯の助成）数多くの私道防犯灯が蛍光灯であり、蛍光灯ランプの消耗により不点灯が多く発生する。（No109）

３ 今後の具体的な取組（令和４年度 推進状況調査報告書より一部掲載）

（１）困難を抱えた人への支援

- ・（ひとり親家庭総合相談事業【ひとり親相談室すずらん】）専門性の高い相談員が今後もきめ細かく相談・支援をしていく。（No56）
- ・（次世代育成支援事業）令和４年度以降、新型コロナウイルスが落ち着きを取り戻したのちに、不登校児の的確な把握から自宅訪問等での声掛けなどによって参加児童数を４００人程度まで増やしていく。（No73）
- ・（地域支援ネットワーク）関係機関との連携強化や、協力団体を増やしていくことなどにより、ネットワークを一層充実・強化していく。（No75）

（２）生涯を通じた健康支援

- ・（産後ケア）産後ケア（通所型）（宿泊型）の実施が可能な区内施設の開拓を行っていく。（No84）
- ・（新生児訪問指導）SNS等を活用し、新生児期の母子とよりスムーズに連絡が取れる仕組みや、育児不安や抑うつ状態等の早期発見及び早期相談につなげる方法を検討する。（No92）
- ・（がん検診等の実施と受診勧奨）区で実施しているがん検診の認知度を上げること、受診者を増やすための個別勧奨に力を入れていく必要がある。（No97）

(3) すべての暴力の根絶

- ・(女性に対する暴力相談) 相談者に対して必要な情報提供を行い、関係機関と連携して迅速な被害者保護に繋げるとともに、自立に向けての支援をしていく。また、引き続き区の HP や DV 相談カード等で積極的に周知を行っていく。(No102)
- ・(DV相談カードの発行) SNS でも年5回以上情報発信する。(No104)
- ・(私道防犯灯の助成) 電力使用量の節減、環境負荷軽減を目指し長寿命の図れる LED 灯具への改修を加速化させる。(No109)

4 推進会議委員の意見等

- ・次世代育成支援事業に関して、不登校児の家庭では子どもの教育について親の関与がない、又は関心がないなどの問題を抱えているとあるが、これがすべての保護者ではないということをご理解いただきたい。
- ・学校の中には生活が困難という家庭もあり、現在、江戸川区の教育委員会では、スクールソーシャルワーカーがかなり充実してきた。本校でも、2 週間に 1 回、スクールソーシャルワーカーが訪問して、関係機関との連携を図って支援をしていく方策を練っている。
- ・日系移民の研究で、日本に出稼ぎに来ている日系移民の家庭では、親が工場で働きに行って、子どもがいつも家に 1 人でいて、将来についてのロールモデルが持てない、見えない、親の工場労働の働く人生しか見えないという、意見があったことを思い出す。
- ・日本籍や外国籍の家庭に関わらず、家庭の中には、子どもに関心がないというよりも、保護者がどうしていいかわからず苦勞しているというところもある。
- ・地域支援ネットワークについて、現状は何も変わっていない状況である。介護保険の利用開始の際に高齢者の孤立や悲惨な生活が判明し、そこでようやく必要な相談窓口につないでいくということが多く起こっている。地域の関わりが本当に薄く、無関心になっているために、どこにどういう方が住んでいるかも把握できていないということもあると感じる。早期発見、早期解決をしていかないと、このような方がどんどん増えていくのではと危惧している。対策については、独居家庭や問題のある家庭を訪問し気づくことしかないと思う。訪問をする方が、介護関係以外でも増えてくるといいと思う。また、情報提供があったときにいち早く動いていくことも大事だと思う。

- コロナ禍で困難を抱えた人たちの支援が一番大事であり、安心安全なまちづくりの基本だと思っている。具体的な特効薬はないが、ぜひ、江戸川区の方々に頑張っていていただいて、地道に問題解決に向けて活動していったほしい。
- 女性のライフサイクルについて、出産適齢期は限りがあるので、若いころから、周知や教育をしていくことが必要である。現状は、国も何も具体的な取組案等を出していない。しかし、国がやっていないから江戸川区もやらなくていいという段階ではないと感じる。出産適齢期を過ぎてしまうと不妊治療にしても本当に厳しくなる。やはり自分自身のライフステージを自分で決められる材料を、若い世代の人たちに、男性も女性もあわせて持ってほしいと思う。
- アメリカで、スーパーという研究者がライフステージ論を提案しており、自分の人生をステージに分けて考えましょうということを言っているが、日本ではそこまで、人生、或いはキャリア教育というのは進んでいないのが現状だと思う。
- トイレの問題について、非常に課題だと感じている。LGBTQと言われる様々な方がいるが、見ただけではわからないことがよくある。そういった中で、女性のトイレに、見た目は男性の方が入ってこられるとトラブルになることがあると思う。今は、国も判断に迷っている中だが、だれでもトイレ等を確実に設けることで、とりあえずは現場のトラブルを避けていただきたいと思う。

5 区の説明

- トランスジェンダーの方のトイレ利用の問題について課題となっている。新聞報道で自分の性自認に従って女性トイレに入った方が、建造物侵入容疑で書類送検された事件が報道された。また、自分の性自認に基づくトイレの使用を認めなかった国に対して、損害賠償を請求した事件も報道されている。この損害賠償事件については、19年に東京地裁の一審で、自ら認識する性別に則して生活する利益というのは、重要な法的利益であり保護に値するという判示であった。それに対して、21年に判決があった東京高裁では国が勝訴しており、他の職員が抱えている性的な羞恥心等に配慮して、適切な職場環境をつくる責任を果たしたものだという逆転原告敗訴の判決が出ている。そして、原告側からこれが上告されているという状況である。司法判断分かれている状況で、トイレの問題について、今後も、注視していきたい。

- ・ヤングケアラーや引きこもりについても区が取組が始まっており、ヤングケアラーについては、区も学校と連携して支援を検討している状況である。ひきこもりについては、全数把握調査を実施しており、9,000 人を超える該当者がいることが把握できている。今後もそういった方々に寄り添った支援を検討していく。
- ・次世代育成支援事業に関しては、生活保護世帯にならないための、生活困窮家庭を対象とした事業であり、一般家庭全てを対象にした事業ではないということをご理解いただきたい。
- ・今年度、啓発事業の中で、リプロダクティブ・ヘルス／ライツという観点の講座を実施した。また、ライフプランについての講座も用意している。今後も参加者の意見を聞きながら講座等を充実させていく。
- ・自分らしく安心して暮らせるまちづくりを、江戸川区は進めようとしている。国も、少子化の問題について、出産や育児だけではなく、それ以前の婚姻の部分から、若い人たちが将来に希望が持てるように、収入の面も含めて、やっと取り組みをスタートしようとしているところだと感じている。国も江戸川区でもそういった認識のもとで、施策を検討していく。

附属機関等への多様な参画を推進するためのガイドラインについて

1 推進会議委員の意見等

- ・数値目標が 30%というのは、現実的な数値として「やるぞ」という気持ちに繋がるのではと思う。また、女性委員比率が上位の区がどのような取組みをして数値を上げてきたのか参考にしたいので、調査をお願いしたい。
- ・民生委員、スポーツ推進委員や、保護司会、更生保護女性会等で、女性が増えてきて活発に活動していると感じる。また、スポーツや健康など女性の関心が高い分野では、女性が長く参加してもらえると感じる。
- ・今までなかったガイドラインができるということで、改善のための第一歩としては十分であると感じる。まずは実際に取り組み、年度ごとに進捗を確認してみて、数値目標が 35%、40%となっていけば良いと思う。
- ・団体推薦の依頼文については、「可能な限り女性を」という書き方が良いと思う。
- ・ガイドラインの内容については、委員の任期満了よりも先に関係団体に伝え、新たな委員の選任に先立ち準備や心構えをしてもらうというように、効果的に機能するよう運用を検討していただきたい。
- ・女性の参加率を上げるためには、女性に負担がかかる介護や子育て等と両立できる環境の整備や支援等に取り組み、ワーク・ライフ・バランスを推進していくことが求められていると感じる。
- ・議会・審議会・委員会等における女性の登用状況について、江戸川区の審議会等の女性の登用率の低さが見て取れてショックを受けるとともに、赤裸々に数字を出して真摯に問題に取り組もうとする事務局の皆様の気持ちが受け取れて感激した。
- ・女性の登用率が高い区の実践についてすでに調査し検討しているとのことで頼もしく感じた。ガイドラインなどにもそのような他区の実践が参考にされているのかと思うが、ほかにどのような取組や施策がなされているのか、次回の会議には簡単なものでいいのでぜひ資料として拝見したい。
- ・議会・審議会・委員会等における女性の登用状況に示されている審議会等の一覧に、委員の改選時期と、改選後に女性比率が改善したかどうかを示す欄も設けて、取組の効果の有無を検討しやすくしていただきたい。

- ・ガイドラインの様式第1項には、「女性（男性）委員を30%以上登用できない理由」「女性（男性）委員の登用にに向けた今後の取組」の回答欄が自由記入となっている。今後の会議での資料はこれらの回答欄も審議会等の名称とともにすべて資料に掲載してほしい。具体的に諸審議会の現状や姿勢を拝見し、一緒に改善を促す方法を検討していきたい。
- ・議会・審議会・委員会等における女性の登用状況に示されている審議会等は地方自治法第202条の3に定める審議会、地方自治法第180条の5に定める委員会、その他審議会等、とあるが、江戸川区にかかわる委員会や審議会はもっとあるのではないかと思う。
- ・ガイドラインの2（2）に「要綱等により設置する協議会、懇談会その他の会議体」とあるので、そのような団体もガイドラインの対象とする意図だと思うが、ほかにどのような団体があるのか、現状として女性の登用状況はどうなのかを知りたい。より網羅的な資料にまとめてほしい。
- ・第5条に「育児中の委員」とあるが、育児中の委員に限定せず、介護中の委員などについても包含する必要があるのではないか。
- ・第7条に「総務課長は、委員の登用状況について前条の規定により提出を受けた報告書の内容に基づき推進会議に報告する」とあるが、この会議に報告されるということか。
- ・要綱にすることは非常にいいことだと思うので、この形で推進してほしい。

2 区の説明

- ・審議会等への多様な参画を推進するためのガイドラインの策定を検討している。このガイドラインは、各団体へ委員の推薦を依頼する区としての方針を示すものとなる。
- ・江戸川区は、全審議会等での女性比率は特別区中23位であり、こういった危機的な状況を打破するため、今回初めてガイドラインの策定を検討することとなった。
- ・ガイドライン案では、法律や条例に基づき設置された附属機関や、区の要綱等に基づき設置した協議会、懇談会その他の会議体を含む全ての審議会を対象としている。
- ・目標については、性別のいずれか一方のみの委員で構成される審議会等をなくすことと、いずれの性別の委員の割合も委員総数の30%以上とすることの2点を挙げている。
- ・審議会等の女性比率を、現状の22.3%から30%に上げるためには、あと83名の女性の委員の方にご就任いただくことが必要になり、次期計画策定の令和8年度までに、達成したい。これが達成されれば、目標数値を40%、50%と上げていく。

- 年に1回、登用状況報告書により、女性あるいは男性を30%以上登用できない具体的な理由や、改善のための今後の取組を確認していく。
- 推進会議でご議論いただき、施策をより一層推進していくために、ガイドラインを要綱という形式で区全体の準則として制定し、可能な限り早期に庁内に施行し、庁内全体で取り組んでいく。
- 議会・審議会・委員会等における女性の登用状況に示されている審議会等について、区の審議会等ではない様々な会議体については、現状を把握できていないため、把握については、時間をいただき、研究していく。
- 毎年、推進状況調査を実施し、その状況について当推進会議にご報告し、ご意見をいただくことを考えている。また、当要綱で変更する必要がある点等があれば、委員の皆様からのご指摘やご意見をいただきながら時代に合った形で変えていく。
- 要綱制定のスケジュールについては、区長決裁の後、施行という流れで進めていく。また、実際の運用は令和5年度からになるが、令和5年度の推進会議では、ガイドラインが施行された後の状況をご報告できると考えている。
- 第5条の記載について、育児中という言葉が、配慮する委員を限定してしまうことにも繋がると考えられるため、限定的ではない内容に修正していく。
- 第9条において、この要綱の施行について必要な事項は、総務部長が別に定めると規定しているため、要綱で決めきれないもの等があれば、要綱の下に取扱事務要領等を定めることができる。

■ その他区の報告

(1) 苦情処理について

- 書面での正式な苦情申出ではないが、匿名の電話でご意見が寄せられたので、条例に基づく苦情申出として取り扱いたいと考えている。内容は、オレオレ詐欺や還付金詐欺の注意喚起をする区のホームページの中で、家族間での合言葉を考えておくという被害対策の提案を記載しており、合言葉の例として母親の旧姓と記載されていたことについて、母親の旧姓という表現は、結婚したら姓を変えるのは女性だというジェンダーバイアスが掛かったものであるというご指摘であった。ホームページの当該箇所は、すでに親の旧姓という表現に変更している。

(2) 今後の区の実組等

- 性別による役割分担意識の固定化等を助長しないような表現のガイドラインを現在検討しており、早ければ今年度中に何らかの形にしたいと考えている。
- 各部の実組を男女共同参画、性の平等という視点で毎年チェックしてもらうことは課題解決に向けて非常に重要なことだと考えているので、今後ともお力添えをいただきたい。推進会議でいただいたご意見については、区からの報告も含め、年次報告として公表する。

推進会議委員の感想・挨拶

- 避難所におけるプライバシーの確保というのが、避難者間のパーティションの設置が主流であるが、上から覗かれる可能性もあり、プライバシーを考慮してドーム型やルーム型等を検討してほしい。発言の機会を与えていただきましてありがとうございます。
- 自分の意見を区政に反映できるというのは貴重な機会で、非常にありがたいと思う。
- 校長としては、様々な区民の方の意見を聞いて、校長間でも情報共有し、ご理解いただけるように周知していきたい。
- 皆さんの実のある話をお聞きすることができて、また、思っていることが区政に反映されるという、ある意味での重い立場だと思うと、身を引き締めてさらに頑張って参りたいと思う。
- 非常に勉強になりました。私は、安全安心なまちづくりということを常に思っておりますが、特に、昨今聞いた話では、SNSの影響について、もっと危機管理を区としてもやっていった方がいいかなと思う。また、町でもそういった危機管理をしていった方がいいという意見も聞いているので、勉強していきたいなと思っております。
- P T Aという立場で子どもたちを主体に、我々保護者についても様々な研修会も行っておりますが、限られた中での視点からであったので、このような形で、多方面からお話を伺えるのは今後の保護者、それから子どもたちの教育環境にも、すごく有意義な時間であったなと思っている。
- 高齢者にとっても暮らしやすいまち、安心して暮らせるまちということで、江戸川区で10年以上ケアマネージャーをやっておりますが、困難事例について、その困難がどんどん複雑になっていると感じる。介護保険だけではなかなか解決できないようなことが増えている。これはおそらく、高齢者だけでなく、いろいろな複雑な内容があり、若い方も、子育て世帯も、暮らしやすいまちと言いつらい部分が違う目線で増えていっていると感じている。しかし、諦めずに、行政とともに、区民の方も取り組んでいくことはとても大事なことだと思うので、これからも江戸川区で頑張って業務をしていきたいと思っております。

- 推進会議に参加することで、区が行っている施策や考えを知ることもでき、これらの課題について、しっかり考える時間をいただけたと思っている。本当に貴重な機会をいただいて感謝しております。
- 2回にわたる会議で皆様のご意見を伺うことができ、私自身もいろいろと勉強させていただいた。今日伺ったこと、また行政から伺ったことを生かして、地元で業務をして参りたい。
- 本日はオンラインで会議を行いました。オンラインの良い面が会議運営に現れたと思っています。

(1) 江戸川区性の平等と多様性を尊重する社会づくり条例

令和四年三月三十日条例第二号

目次

前文

第一章 総則（第一条—第八条）

第二章 基本的施策（第九条—第十四条）

第三章 推進体制（第十五条・第十六条）

第四章 雑則（第十七条・第十八条）

付則

日本国憲法に掲げる個人の尊重と法の下での平等の理念の下、国においては、男女雇用機会均等法をはじめとした法制度の整備など、国際社会と連動しながら様々な取組がなされてきました。江戸川区においても、平成十九年に江戸川区男女共同参画推進計画を策定し、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に進めてきたところです。

しかし、性別等に起因する不当な差別や暴力などの人権侵害や、性別による固定的な役割分担意識とそれに基づく社会的慣行等により生きづらさを抱える人々が、依然として存在するなど、課題は多く残されています。

性別等に起因する不当な差別や暴力などの人権侵害は決して許されず、私たち一人一人が、それを容認しない意識と、自ら考え主体的に行動する姿勢を不断に持ち続けることが必要です。

誰一人取り残されることのない社会の構築は、人類共通の課題であるとともに、私たち区民の願いです。性別等に起因して、家庭、職場、学校、地域等で制限や排除がされてはなりません。私たちは一人一人異なる存在ですから、性別、性的指向及び性自認をはじめ価値観、生き方なども様々です。性の多様性をはじめ多様な生き方を認め合い、誰も排除しない包摂性を築くことが、地域との絆を基礎とした私たち区民の安心と幸福につながります。

江戸川区はここに、ともに生きるまちを目指す条例（令和三年六月江戸川区条例第十九号）

が掲げるまちの姿を踏まえ、国や国際社会とも呼応し、誰もが、性別等の違いを超えて、多様な個人として尊重され、排除されることなく、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、その個性と能力を十分に発揮して、自分らしく生きることのできる社会の実現を目指して、この条例を制定します。

第一章 総則

(目的)

第一条 この条例は、性の平等と多様性を尊重する社会づくりに関し、その基本となる理念を具体的に明らかにし、江戸川区（以下「区」という。）、区民等、教育関係者及び事業者の責務並びに区の施策の基本的事項等を定めることにより、性の平等と多様性を尊重する社会を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

(定義)

第二条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意味は、当該各号に定めるところによる。

- 一 性の平等と多様性を尊重する社会 全ての人が、性別等に起因した不当な差別や暴力を受けることなく、多様な個人として尊重され、排除されることなく、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、その個性と能力を十分に発揮して、自分らしく生きることのできる社会をいう。
- 二 性別等 性別（生まれた時に割り当てられた性をいう。以下同じ。）、性的指向及び性自認をいう。
- 三 性的指向 異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、異性と同性両方に向かう両性愛、いかなる他者も恋愛又は性愛の対象としない無性愛等、人の恋愛又は性愛がどのような対象に向かうかを示す指向をいう。
- 四 性自認 自分が女性又は男性であるのか、その中間であるのか、そのどちらでもないのか、流動的であるのか等自らの性に対する自己認識をいう。
- 五 ドメスティック・バイオレンス等 配偶者、交際相手、パートナー等の親密な関係にある者又は親密な関係にあった者からの身体的、精神的、社会的、経済的又は性的な暴力及び特定の者に対して行うつきまとい行為をいう。
- 六 ハラスメント 他者に対する発言、行動等が、本人の意図に関係なく、不当に相手や周囲の者に不快感若しくは不利益を与えること又は相手の就労環境その他の生活環境を害することとをいう。

七 メディア・リテラシー 多様な情報伝達媒体からの情報を能動的に解釈し、適切に判断する能力及び表現方法としてこれらを適切に利用して発信する能力をいう。

八 区民等 江戸川区内（以下「区内」という。）に居住する者、区内で働く者、区内で学ぶ者その他区内で活動をする者をいう。

九 教育関係者 区内において学校教育、社会教育その他の教育に携わる個人及び法人その他の団体をいう。

十 事業者 営利又は非営利にかかわらず、区内で事業活動を行う個人及び法人その他の団体をいう。

（基本理念）

第三条 区は、次に掲げる事項を基本理念として、性の平等と多様性を尊重する社会を推進する。

一 ドメスティック・バイオレンス等、ハラスメント、性別等に起因する不当な差別その他の性別等に起因する人権侵害が根絶されること。

二 全ての人の性的指向及び性自認に関する自己決定が尊重され、性的指向及び性自認に起因する日常生活上の困難等が解消されること。

三 全ての人が、性別による固定的な役割分担意識に基づく社会制度や慣行にとらわれることなく、その個性と能力を発揮し、自らの意思と責任において多様な生き方を選択できること。

四 全ての人が、性別等にかかわらず、社会の平等な構成員として、あらゆる分野の活動方針の立案及び決定に平等に参画する機会が確保されること。

五 学校教育、社会教育その他の教育の場において、性の平等と多様性を尊重する社会を支える意識の形成及びメディア・リテラシーの育成に向けた取組が行われること。

六 全ての人が、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動と職場、学校、地域等における活動の調和の取れた生活を営むことができること。

七 全ての人が、妊娠、出産等の性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）を認め合い、生涯にわたり健康で自分らしい生き方を選択できること。

八 国際社会及び国内における性の平等と多様性を尊重する社会に係る取組を積極的に理解し、推進すること。

（区の責務）

第四条 区は、前条に規定する基本理念（以下「基本理念」という。）に基づき、性の平等と多様性を尊重する社会を実現するための施策を総合的かつ計画的に実施するものとする。

- 2 区は、区民等、教育関係者、事業者、国及び他の地方公共団体その他の関係機関等と連携し、協力して性の平等と多様性を尊重する社会を推進するものとする。

(区民等の責務)

第五条 区民等は、性の平等と多様性を尊重する社会について理解を深め、家庭、職場、学校、地域等の活動において、これを実現するよう努めるものとする。

- 2 区民等は、区が実施する性の平等と多様性を尊重する社会を実現するための施策に協力するよう努めるものとする。

(教育関係者の責務)

第六条 教育関係者は、性の平等と多様性を尊重する社会の推進に果たす教育の重要性を認識し、これを行うよう努めるものとする。

- 2 教育関係者は、区が実施する性の平等と多様性を尊重する社会を実現するための施策に協力するよう努めるものとする。

(事業者の責務)

第七条 事業者は、性の平等と多様性を尊重する社会について理解を深め、事業活動を行うに当たり、これを実現するよう努めるものとする。

- 2 事業者は、全ての人が家庭、職場、学校、地域等における活動の調和の取れた生活を営むことができるよう環境の整備に努めるものとする。
- 3 事業者は、区が実施する性の平等と多様性を尊重する社会を実現するための施策に協力するよう努めるものとする。

(禁止事項等)

第八条 何人も、ドメスティック・バイオレンス等、ハラスメント、性別等に起因する不当な差別その他の性別等に起因する人権侵害を行ってはならない。

- 2 何人も、個人の性的指向、性自認に関して、正当な理由なく、公表を強制し、若しくは禁止し、又は本人の意に反して公にしてはならない。
- 3 何人も、情報の発信及び流通に当たっては、性別等に起因する人権侵害に当たる表現を用いないよう十分に配慮しなければならない。

第二章 基本的施策

(推進計画)

第九条 区は、基本理念を実現するための計画（以下「推進計画」という。）を策定し、これに基づき、総合的かつ計画的に性の平等と多様性を尊重する社会を推進するものとする。

2 推進計画の策定に当たっては、あらかじめ第十五条第一項に規定する江戸川区性の平等と多様性を尊重する社会推進会議の意見を聴くものとする。

3 区は、推進計画を策定し、又は変更したときは、速やかにこれを公表するものとする。

4 区は、毎年、推進計画に基づく性の平等と多様性を尊重する社会の推進に関する施策の進捗状況を公表するものとする。

(推進施策)

第十条 区は、性の平等と多様性を尊重する社会を実現するため、推進計画に基づき、次に掲げる施策を行うものとする。

一 ドメスティック・バイオレンス等、ハラスメント、性別等に起因する不当な差別その他の性別等に起因する人権侵害の根絶に向けた施策

二 多様な性に関する理解の促進と性的指向、性自認に起因する日常生活上の困難等の解消に向けた施策

三 性別による固定的な役割分担意識の解消に向けた施策

四 政策決定及びあらゆる場の意思決定の過程における性の平等と多様性を尊重する社会を推進するための施策

五 学校教育、社会教育その他の教育の場において、性の平等と多様性を尊重する社会を支える意識の形成及びメディア・リテラシーの育成に向けた施策

六 性別等にかかわらず、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動と職場、学校、地域等における活動の調和を可能とするための施策

七 生涯にわたる妊娠、出産等の性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）の確保に向けた施策

八 国際社会及び国内における性の平等と多様性を尊重する社会に係る取組についての理解及び推進に向けた施策

九 前各号に掲げるもののほか、性の平等と多様性を尊重する社会を実現するために必要な施策

(積極的改善措置)

第十一条 区は、性別等に起因する理由により参画する機会に不均衡があると認める場合には、区民等、教育関係者及び事業者と協力し、格差是正のために必要な措置が講ぜられるよう努めるものとする。

(附属機関等の委員)

第十二条 区は、附属機関等の委員の構成について、男女（性別又は性自認に基づく男女をいう。以下同じ。）の数が均衡するよう努めるものとする。

(災害対応における配慮)

第十三条 区は、災害等への対応（災害発生に備えた平常時の対策を含む。）において、性の平等と多様性を尊重する社会の視点に十分配慮するものとする。

(拠点の整備)

第十四条 区は、性の平等と多様性を尊重する社会の推進を図るための拠点を整備するものとする。

第三章 推進体制

(推進会議)

第十五条 性の平等と多様性を尊重する社会を推進するため、江戸川区長（以下「区長」という。）の附属機関として、江戸川区性の平等と多様性を尊重する社会推進会議（以下「推進会議」という。）を設置する。

- 2 推進会議は、区長の諮問に応じ、次に掲げる事項について調査及び審議を行う。
 - 一 推進計画の評価、変更その他推進計画に関する重要事項に関すること。
 - 二 区における性の平等と多様性を尊重する社会の推進に関すること。
 - 三 前二号に掲げるもののほか、区長が必要と認めること。
 - 3 推進会議は、前項に定めるもののほか、性の平等と多様性を尊重する社会の実現に関し必要があると認めた事項について、調査及び研究を行い、区長に意見を述べることができる。
 - 4 推進会議は、区長が委嘱する十二人以内の委員をもって組織する。ただし、男女のいずれか一方の委員の数は、委員の総数の十分の四未満であってはならない。
 - 5 委員の任期は二年とし、再任を妨げない。ただし、委員が欠けた場合における後任の委員の任期は、前任者の残任期間とする。
 - 6 推進会議は、必要があると認めるときは、委員以外の者の出席を求め、必要な資料を提出させ、意見を聴き、又は説明を求めることができる。
-

(苦情申出)

第十六条 区民等、教育関係者及び事業者は、区に対して、区が実施する性の平等と多様性を尊重する社会の推進に関する施策に係る苦情を申し出ることができる。

2 区は、前項の規定による申出があったときは、必要に応じて適切な措置を講ずるものとする。この場合において、区が必要と認めるときは、推進会議の意見を聴いて、処理するものとする。

3 区は、第一項の規定による苦情の処理に当たっては、当該苦情を申し出た者に係る情報を保護するとともに、公平かつ適切に行うものとする。

第四章 雑則

(変化への対応)

第十七条 区は、将来の環境及び社会的な状況の変化に対応していくため、必要に応じて、この条例の内容を見直すこととする。

(委任)

第十八条 この条例に定めるもののほか、条例の施行について必要な事項は、区長が別に定める。

付 則

(施行期日)

1 この条例は、令和四年四月一日から施行する。

(経過措置)

2 この条例の施行の際、現に男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号）第十四条第三項の規定により策定されている江戸川区男女共同参画推進計画は、第九条第一項の規定により策定された推進計画とみなす。

(2) 令和4年度推進会議開催内容

日 程	内容等
令和4年10月17日	第1回 江戸川区性の平等と多様性を尊重する 社会推進会議 【主な報告事項】 ・区の組織改正に伴う江戸川区男女共同参画推進計画の読み替えについて 【主な検討内容】 ・江戸川区男女共同参画推進計画の推進状況調査報告書に対する意見等 ・附属機関等への多様な参画を推進するためのガイドラインに関する要綱（案）に対する意見等
令和4年12月23日	第2回 江戸川区性の平等と多様性を尊重する 社会推進会議 【主な検討内容】 ・江戸川区男女共同参画推進計画の推進状況調査報告書に対する意見等 ・附属機関等への多様な参画を推進するためのガイドラインに関する要綱（案）に対する意見等

(3) 江戸川区性の平等と多様性を尊重する社会推進会議 委員名簿

	区分	氏 名	団体等
1	学識経験者	よこやま かずこ 横山 和子<会長>	International Career Development(株)代表取締役 東洋学園大学 非常勤講師
2		うらおか ゆみこ 浦岡 由美子<副会長>	ふなぼり駅前法律事務所 江戸川区法律相談協力会会員
3	区民等	いうち く に こ 井内 公仁子	江戸川区ケアマネジャー協会副理事長
4		かのう し の 加納 志野	ワーク・ライフ・バランス推進企業表彰受賞企業 有限会社大千 代表取締役
5		たかはし じゅんこ 高橋 淳子	公募区民
6		たなか じゅし 田中 寿士	江戸川区立小学校PTA連合協議会会長
7		はらしま ゆうき 原島 裕紀	公募区民 LGBTコミュニティ江戸川
8		まつした ゆきひろ 松下 幸博	江戸川区連合町会連絡協議会 篠崎地区連合町会会長
9		みずた ともや 水田 朝也	連合江戸川地区協議会 ヤマト運輸労働組合城東支部執行委員長
10		みやもと みちこ 宮本 道子	東京都人権擁護委員協議会 江戸川地区委員会会長
11		もとすぎ たかやす 本杉 貴保	江戸川区人権教育推進委員 江戸川区立篠崎第二中学校校長
12		もり のぶゆき 守 伸之	東京商工会議所江戸川支部副会長 守製鋳株式会社 代表取締役社長

(敬称略・五十音順)

