

令和2年度 第4回文京区男女平等参画推進会議 要点記録

日時 令和2年11月30日（月）午後1時00分から午後3時00分まで

場所 アカデミー文京レクリエーションホール（文京シビックセンター地下1階）

<会議次第>

1 開会

2 会長挨拶

3 審議

- ・文京区男女平等参画推進計画の令和元年度推進状況評価について【資料第9号】
- ・文京区男女平等参画に関する区民調査について【資料第10号】
- ・性自認および性的指向に関する対応指針について【資料第11号】
- ・その他

4 その他

5 閉会

<文京区男女平等参画推進会議委員（名簿順）>

出席者

内海崎 貴子 委員、斎藤 文栄 委員、森 義仁 委員、藤井 麻莉 委員、戸野塚 一枝 委員、岩永 有礼 委員、真鍋 匡史 委員、黒田 真紀 委員、原 ミナ汰 委員、湯田平 眞二 委員、牛嶋 大 委員、石田 智子 委員、中野 睦世 委員

欠席者

千代 和子 委員、城戸口 隆俊 委員、小野 博史 委員、鈴木 洋子 委員

<事務局>

出席者

総務部長 吉岡利行、総務部ダイバーシティ推進担当課長 大野公治

欠席者

なし

<傍聴者>

1人

内海崎会長：それでは定刻になりましたので、始めさせていただきます。

皆様、改めましてこんにちは。お忙しい中をご出席いただきまして、ありがとうございます。聞こえますでしょうか、マイクを使わずにお話をさせていただきます。

最初に、事務局から委員の出欠状況と配付資料等について、ご確認をお願いいたします。

大野課長：皆様こんにちは。本日もお忙しい中、お集まりいただきまして、ありがとうございます。事務局のダイバーシティ推進担当課長、大野でございます。どうぞよろしくお願いたします。着座にて説明させていただきたいと思っております。

それでは、資料の確認をさせていただきたいと思っております。まず、こちらは、次第でございます。続きまして、資料第9号、文京区男女平等参画推進計画の令和元年度推進状況評価でございます。次に、A4横判で、文京区男女平等参画に関する区民調査【速報概要版】というものでございます。最後にA4縦判、資料第11号、性自認および性的指向に関する対応指針についてで、審議事項については、以上3部でございます。その他、チラシ等を置かせていただきますのと、あと毎回同様に、こちらの男女平等参画推進計画、それからこちらの前回の報告書の冊子を置かせていただいております。

資料については、以上でございます。不足はございませんでしょうか、よろしいでしょうか。

続きまして、本日の委員の出欠状況を申し上げます。千代委員、城戸口委員、小野委員、鈴木委員につきましては、欠席のご連絡を頂いております。原委員につきましては、若干、10分、15分遅れるというご連絡を頂いております。

事務局からは以上でございます。

内海崎会長：ありがとうございます。

それでは、審議に早速入りたいと思っております。審議事項（1）文京区男女平等参画推進計画の令和元年度推進状況評価について、事務局からご説明をお願いいたします。

大野課長：それでは、こちらの資料第9号をご覧ください。推進状況評価について、前回、こちらでご議論いただいた内容を事務局のほうでまとめて記入しております。

まず3ページをご覧ください。事業番号2、「学習指導の充実」でございます。1枚おめくりいただきまして4ページ、こちらの上の右側の欄、令和元年度推進会議評価というところ

ろにまとめさせていただいております。読み上げますと、各学校で実施している人権尊重や男女平等についての取組が、保護者まで伝わっていないという声も聞かれるため、引き続き教員の人権意識の高い指導の向上方策を探求する中で、保護者にも情報が共有されるような仕組みを研究されたい。また、SOGIやジェンダー平等に向けて児童・生徒及び保護者に対する取組に関しては、どのような形態や内容で実施したか（するか）具体的な記載への改善を求める。こちらにつきましては、平成30年度の推進状況評価の中で頂いた意見に対する対応状況が見て取れないということ、再度意見として頂いたため、令和元年度の評価でも改めて記載しております。また、新型コロナウイルス感染症の状況下も鑑み、特にインターネット上で他人等を誹謗（ひぼう）中傷することや若い年代の自殺を防止するための取組も併せて実施することを望む、ということでもまとめさせていただきました。

続きまして5ページ、右のページでございます。事業番号9の「男女平等参画啓発事業の充実」。おめくりいただきまして右側でございます、7ページ上側の部分ですが、推進会議評価の部分です。デートDV予防講座については、全ての中学校での実施も視野に入れて検討されたい。評価の仕方に関しては、例えば、若年層を受講者ターゲットとしている場合、実際の受講者に若年層がどの程度含まれていたのかの記載がないため、実際の受講者の実績を踏まえた評価、記載の検討を求める、というふうにいただいております。

同様に、女性再就職支援セミナーなどについては、セミナーを通じて実際の就職に結び付いた人数等の把握をした上で、成果が記載できるとよいというふうにいただいております。

おめくりいただきまして、8ページでございます。事業番号13、「地域活動団体への男女平等参画の働きかけ」でございます。右下の評価の欄でございます。男女平等の視点に立った団体運営を行う地域団体の普及のため、文京区男女平等参画推進委員会及び文京区男女平等参画推進委員会幹事会において所管部署への働きかけを依頼したことは評価する。

一方で、今後も機会を捉えて所管部署への働きかけを依頼し、継続的に行うとともに、所管部署への働きかけが活発化し、男女平等参画の視点に立った運営ができる団体数の増加につながる方策を検討されたいというところです。後ほど出てまいります、重点事業の67のところ、区における委員会・審議会等においても、男女どちらかの性別に偏らないよう同様にという指摘と捉えております。後ほどご説明申し上げます。

少し飛んでいただきまして、12ページをご覧ください。事業番号16「男女平等センターにおける学習機会提供の充実」でございます。右側13ページでございますが、様々な切り口で男女平等についての学習機会を提供したことは評価する。引き続き社会状況の変化を捉え、

セミナー内容に趣向を凝らしながら、ジェンダー平等の実現に向け取り組んでもらいたい。男女平等センター以外の場所での出張講座やオンラインでの開催など、男女平等センターの認知度の向上に資する工夫や新たな層への学習機会の提供などを目指し、研究されたい、というアドバイスを頂いております。

おめくりいただきまして14ページ、事業番号20、「男性の家庭生活への参画を支援する講座等の実施」でございます。右側15ページの右上のところでございます。一日保育士体験への参加者が増えたことは評価する。引き続き事業の周知を積極的に行うことを求める。所管課評価の課題にも記載があるとおり、実施している事業は子育て世代を対象としているものに偏っているため、特に介護に関して公的機関のサポート・支援事業や介護を行う上でのコツの紹介など、介護に関して性的役割分担意識の解消につながる講座を実施されたい、というところで、改めてご意見をいただいているところでございます。

おめくりいただきまして16ページ、事業番号55、「労働関係セミナーの実施」でございます。右側17ページ、働き方改革推進セミナーの充実を拡充し、より多くの事業主に参加の機会を提供したことは評価する。新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、テレワークが広がるなど、多様な働き方の選択肢の確保が求められている。こういった背景を踏まえて、引き続き事業主が新たな働き方について考えるきっかけとなるよう、今後の事業内容や展開方法について研究されたい、と意見をいただいております。

おめくりいただきまして18ページ、事業番号60、「就労支援機関との連携による就職面接会等の実施」についてでございます。右側19ページ、ミニ就職面接会については20人程度参加者が増加したこと、これについて評価を頂いております。引き続き、就労支援機関と連携し、事業主側と就職を希望する側とのマッチングが円滑に進むよう、参加者の声を適切に分析し、事業実施に努められたいという評価を頂いております。

おめくりいただきまして20ページ、事業番号67、「委員会・審議会等への男女平等参画の推進」でございます。右側の21ページでございます。こちら、厳しい評価を頂いておりますが、委員会・審議会等への男女平等参画の推進について、改善が見受けられないため、現状分析を的確に行い、より実効性の向上につながる他の手段について探るなど改善に向けた方策を検討されたい。

また、こちらの表の記載方法についてですが、委員の中に女性が1人もいない会議体についても、以降に付した「審議会等構成委員調査票」の記載を協調し、会議体の自主的な改善意識を醸成するよう記載の工夫を求める。

更に、事業番号13、先ほどの地域団体の部分ですけれども、同様に役員や委員の選出に当たり、男女いずれか一方に偏らないよう、働きかけた団体数を把握できるように、報告内容等についての改善を図ることというところを頂いております。

28ページまでお進みください。事業番号68、「ドメスティック・バイオレンス防止に向けた意識啓発の推進」でございます。右側29ページ上の評価の欄でございます。高校生向けと区立小・中学校の保健主任向けにデートDV講座を実施したことは評価する。更に生徒の生活面についての指導や支援をしている教員向けに、デートDVや性暴力についての研修を行うことを要望する。

また、SOGIハラ等を防ぐために、引き続きSOGIについての研修を実施することを求める。

また、新型コロナウイルスの影響でDVが増加している現状を踏まえた相談体制の工夫を要望する、ということではいただいております。こちらの保健主任というところの中に、生徒指導の領域を担当している教職員が含まれているかの確認を、というご意見を前回頂いておりました。持ち帰り、昨年度の所管課に確認いたしましたところ、基本的には養護教諭が対象となっているところではございまして、改めて所管部署に働きかけ、研修対象者の拡充を図ればと思います。ちなみに、今年度については、たまたまと申しますか、併任している方がいらして、生徒指導の領域を担当している方もいらっしゃるというところではございます。

おめくりいただきまして30ページ、事業番号80、「セクシュアル・ハラスメント、スクール・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等に関する意識啓発の推進」でございます。右側31ページ、評価の段ですが、職員に対してハラスメントについての研修を行っていること、教職員に対しSOGIの研修を継続的に行っていることは評価する。学校現場で行われている性暴力について子どもたちが気付きにくく、生徒や当事者が声を上げにくいという現状がある。子どもへの指導が適切であるかどうか判断できるように、専門職であるスクールカウンセラーにもハラスメント、特にスクール・セクシュアルハラスメントについての研修について検討されたい。また、SNS等、若年層でも身近に使っているスマートフォンなどからでも心ない発信が自殺者を出してしまうおそれがあることを学べるような機会を要望する、というところではございます。

重点事業の最後でございます。11点目の事業番号118、「区職員に対する育児・介護休業制度の普及・啓発」でございます。32ページの下のところではございますが、男性の連続5日以上上の休暇取得率、こちらにつきましては、上の表で直接関係する⑥の出産支援休暇取得の実

績、⑦の育児参加休暇取得の実績、これらに加えて一番下の欄に記載しておりますが、⑰の年休取得（年次有給休暇）であったり、土日の週休日等も含めて、連続で5日以上休暇を取得した者の人数が実績になってございます。こちら、休暇の種類や取得日数の内訳の確認をとということでしたので、確認し、追記したところでございます。

右側33ページの評価の欄ですけれども、下の部分で、「子の看護のための休暇」取得実績については、取得人数に加え、取得日数等についても確認されたい。こちらにつきましては、左側の表の⑧の「子の看護のための休暇取得実績」というところの人数で、女性のほうが圧倒的に多いのではないかというお話をいただいておりますが、こちらに人数については記載されております。ご意見の意味合いは人数だけでなく、取得日数で比較すると女性職員はほぼ付与日数を取得して、男性は付与日数全ては取得してないんじゃないかというお話であったとの認識で、右側に取得人数に加え、取得日数等についても確認されたいというふうに表記させていただきました。

すみません、長くなりましたけれども、事務局からのご説明は、以上でございます。

内海崎会長：ありがとうございます。

ちょっと確認なんですけど、18、19ページの60の推進会議の評価のところを19ページを読みになっているんですけども、18ページのほうですよ、令和元年のほうはたしか。

大野課長：はい、申し訳ありません、改めて・・・。

内海崎会長：就職面接会の実施については、ここだったと思いますので、委員の皆様、こちらをご確認ください。18ページのほうが令和元年度の評価になりますので、こちらのほうです。

それでは、ご説明いただきましたけれども、今回の評価が最後になりますので、前回のご意見をかなり反映していただいているなという印象を受けたんですが、改めて皆さんのご意見をお伺いしたいと思います。これが最後になりますので、それぞれ見ていくということではなくって、お気付きのところ、ここをもう少しということがございましたらば、ご意見をお願いいたします。

ご質問でも結構ですし、確認でも結構です。

中野委員：質問ですけれども、32ページの「区職員に対する育児・介護休業制度の普及啓発」というところなんですけど、年度によって何人、何%ですか、人数が書いてあるんですけども、17番の例えば年休平均所得日数というのは、これはいわゆる年休休暇のことなんですけど、一般の職員の。

大野課長：一般的には有給休暇というものです。

中野委員：これを見ると、例えば、令和元年ですと男性が15.2日、女性が12.4日ということな
んですか。

大野課長：はい、そうです。

中野委員：例えば、年休というのが年に何日というのは決められていると思うんですけども、
それは自分で申請して、じゃあ何日取りますということで、結果としてこういうふうになっ
たということなんでしょうか。

大野課長：そうです。おっしゃるとおりです。年間20日付与されております。

中野委員：20日分取得されていない方が多いということなんですね。

大野課長：そうです。取得していない職員がいるということになります。

中野委員：20だったり、15日だったりということなんですか。

大野課長：平均すると5日くらい取得しなかった職員がいるということです。

中野委員：有給休暇というのは給与があって、休暇を取る権利だと思うんですけども、私は
海外の会社にいたので参考になるかどうか分からないですが、お話しさせていただくと、例
えば、今年、令和2年が20日取る権利がありますということで、皆さんパソコンでも用紙で
もいいんですけども、自分でリクエストされて20日分の何月から何日まで取りたいと希望
を入れていくんですね。それで、結局第1希望、第2希望って入れるんですけども、それ
が取れないときは別の日に入れられる。つまり20日分、全員がもらうことができる権利とい
う捉え方で、必ず20日なら20日もらえるようになっていたんです。

ですから、この実績を見ると14.8だったり15.4だったりするので、ちょっと有給休暇とい
うものに対する考え方が、もう少し、しっかり20日なら20日もらえるように、無理やり、こ
の日に入れていくみたいに運用する会社に勤めていたので、そういうふうにしていったほう
がいいのかなと思いました。会社から無理やり与えるというもので。

大野課長：ありがとうございます。当然、休暇ですので、計画的に取得するようにというのが
前提になりますが、1年間のスパンの中で、どの日を取るかというところまでは現状として
まれかと。例えば、来月、来週、所用があるから、その都度申請し、取得しているというの
が現状であろうと思います。

中野委員：あらかじめではなくて、ここで取りたいですということで、皆さん対応されている
と。

吉岡総務部長：区としても、職員のワーク・ライフ・バランスを推進しておりまして、その
中で一つ取組として、月1日は年次有給休暇をとりましょうというのをやっています。単純

に考えると、それで12日になりますので、それで取得の推進を図っているというのはありません。それぞれの課や係の中で、事務分担とかありますので、全員が同じ日に当然休めるわけではないので、どこの時点で休めるかというのも、自分の仕事の進捗状況を踏まえながら、なるべく休むことで、より仕事の能率が上がって、区民サービスが向上するような取組は、今後も進めてまいりたいというふうに思っております。ありがとうございます。

内海崎会長：すみません。20日というのは、区民の方は20日取れるというのを見たときにご存じなんですか。つまり20日あって、だけれども12.4とか15.2ですという、20日分の15.2というのと、15.2だけが出るのとでは見るほうの受け取り方が全く違ってくると思うんですね。であれば、ここに何日じゃなくて、20日取れるということを明記しておく、その中で15.2しか取れていない、12.4しか取れていないというふうに見方が多分変わってくると思うんです。

であれば、この20日というのを情報として記載しておくことは重要なというふうには、お話伺ってて思ったんですが、いかがですか。

中野委員：有給休暇というのは皆さんの権利として、雇われて持っているものなので、会社は与えないといけないという認識で、大きな企業だったので、そういうふうにはやっていたんですけれども、これは区の職員なので、もっと推進していったらいいのかなというふうに感じたので質問させていただいたんです。

内海崎会長：ご趣旨を生かすのであれば、私は入れてもいいと思うんですが、いかがでしょう。

明示すれば、区民の方がご覧になって、どのように解釈するかってときに、じゃあ、年間何日取れるんだろうと思ったときに20日と明記されてると、もう少し取ってもいいよね、というふうになる。約5日間、女性にとっては7日間ですか、取れてないわけですから。

そういうことも含めて、20日は記載してよろしいですか。

大野課長：はい。

内海崎会長：じゃあ、すみません、どこかに記載をお願いします。制度上取得可能日数ということ。

大野課長：ちょっと補足をさせていただきますと、付与される日数は年間20日なんですけれども、それが取得できない場合は、翌年に繰り越せるという制度もございますので、それが最大ですと20日繰り越せるということになります。取得可能な日数は最大40日ということになります。

斎藤副会長：すみません。質問と今の点に関してですが、年間可能なのが20日というのは、あ

る程度の年数に行った人、最初から20日というわけですか。

吉岡総務部長：今の区役所ですと歴年で20日の日付与されて、1月から12月までで20日なんですけれど、正規職員の採用は4月からなので、初年度は一、二、三月は働いていませんので、その分は割り引かれる。その次の年、2年目になりますと20日付与されるという形になります。

斎藤副会長：なるほど、それで思ったんですけれども、今の中野さんのご指摘も非常に大事なところで、うちの団体などから言いますと、皆さん、小さいお子さん抱えられた職員の人というのはインフルエンザになったときに子どもの面倒見なければいけないとあって、かなり年休を後にためておくんです。そうすると結果的に、インフルエンザにならなかった年は、そのまま残ってしまうみたいなことがあって、うちは女性が多いものですから、そういうふうに繰越し、繰越しになってしまうんです。もしかしたら男女の差というのが、そういうふうにやっぱり父親、母親という男女の役割分担に基づいて、こういう年数の差が出てくるのかなと思っているんですが、なかなかそこら辺は、数字で表すのが難しいところではありますよね。

そこを数字で表すのに隣のページの上のほうの、子の看護のための休暇実績のところ、ここは取得人数と取得日数を出していただくことになってましたけれども、ここは性別では出ないんでしたっけ。もしかしたら、⑧のところですね、子の看護のための休暇取得実績を男女の性別で出していただいたら、また違う何か見えてくるものがあるのではないかと思います。

内海崎会長：そうすると、この評価のところ取得人数プラス日数、それから性別という記載を加えていただいて、次年度以降、報告に挙げていただくということでもいいですかね。

大野課長：副会長がおっしゃいます、女性の人数はこちらに記載させていただいております。

斎藤副会長：そうか、女性出てるんですね、すみません、失礼いたしました。この括弧の中が女性ということですね。

大野課長：そうですね。副会長がおっしゃるところは、人数で記載すると、男性と女性とで大きな差がないような見え方になってしまいますけれども、例えば、それが日数であったりすると、男性と女性の差が少し現れるのではないかと、そういうことをおっしゃってるという。

斎藤副会長：そうですね、ありがとうございます。

内海崎会長：ほかにいかがですか、ほかの部分でも結構です。

よろしいですか、事前に把握していただいているので、まだ二つ議題がございますので、

もし何かお気付きの点がありましたら戻りますので、次に移らせていただいて、次第の(2)男女平等参画区民調査ですね、この件に関して事務局から、まずご説明を頂きます。

大野課長：では、この横判のほう、資料第10号と右上に記載がありますが、こちらは文京区男女平等参画に関する区民調査、まだ中身的には単純集計であります。その結果について、ご説明させていただきたいと思えます。

まず、内容につきましては、前回もご説明させて営業いただいたので、1ページ、それから2ページの部分については割愛させていただきまして、1ページおめくりいただきまして、右側の4ページ、実際の調査結果のところからご説明させていただきたいと思えます。

まず、家庭生活についてというところでお聞きしておりますけれども、上のところにまとめとなっておりますが、「男は仕事、女は家庭」という考え方について男性は8割弱、女性は8割強の方が反対をしているというところがございます。

しかし、家庭生活における役割分担を見ると、主に自分が行っているという回答は、地域活動を除く全ての項目で女性が上回っており、現実では家事、育児、介護等は女性が多く担っているという状況になっているのかなというふうなところです。

また、新型コロナウイルス感染症拡大の状況についてお聞きいたしまして、家事への影響についても、家事の量や負担感は、ともに女性の方が増えたと感じており、固定的性別役割分担の解消に向けて、施策や取組を進めていく必要があるというところでまとめております。

おめくりいただきまして、10ページ、ご覧ください。右の上の部分、問4のところですが、結婚や出産、男女の役割についてお聞きしたところ、全体を通して性別間での大きな差はありませんが、「同性同士のカップルを尊重する」について「そう思う」「どちらかといえば、そう思う」割合は、男性より女性のほうが15.2ポイント高くなっている。

また「男は仕事、女は家庭」という考え方に共感するについて、「そう思う」は女性より男性のほうが4.3%高くなっているというところでおめくりいただきまして11ページの左側の部分、ウのところ、同性同士のカップルを尊重するというものに対する意識と、それから14ページ、その下の右側のところになりますが、「男は仕事、女は家庭」という考え方には共感するというような形で結果が得られているところがございます。

16ページをご覧ください。保育・教育についてお聞きしておりますけれども、「文京区では区立の保育園、幼稚園、小学校、中学校の保育や教育の現場において、男女平等参画を推進するためにどのようなことに力を入れればよいと思えますか」というものに対して、全体で見ますと日常の保育、生活指導や進路指導において子どもが男女の区別なく、能力を生か

せるように配慮するというのが64.9%で最も高くなっておりまして、子どもの成長と発達に応じた性教育を行うというのが41.9%というところで、やはりこういった意向が出ているところでございます。

17ページをご覧ください。男女平等への関心と意識についてというところ、問6でございます。あなたは以下の面で男性と女性が平等になっていると思いますか、あなたの感じ方に近いものについて選んでくださいということをお聞きしておりまして、全体で見ると男女の地位について平等というものについては、学校生活というところが最も高くなっておりまして、一方、それ以外の項目については男性のほうが優遇されているが平等を上回っておりまして、特に社会通念、慣習、しきたりという部分について、それ以外の項目も含めて7割以上高くなっているというところでございます。

右側の18ページで前回調査と比較していただきますと、問6の部分なんですけれども、平等とお答えになっている方は、ほとんど数字的に変化がないということでございます。

おめくりいただきまして、右側の20ページをご覧ください。用語についてお聞きしております。次に挙げる言葉について、見たり、聞いたりしたことがありますかというところですが、「知っている」ではドメスティック・バイオレンスが87.6%と最も高くなっておりまして、次いで、LGBT（性的マイノリティ）が70.6%という形になっております。左下の21ページのところで、前回との比較を見ていただきますと、ジェンダー平等については前回調査42.2%から63.4%、それからSOGI（性的指向・性自認）について前回調査は18.3%でして、今回の調査につきましては21.5%とポイントが上がっております。

それでは、27ページまでお進みください。就労・職場の関係について、性別にかかわらず働きやすい職場環境をつくるためにどのようなことが重要だと思いますかという回答について、「性別による賃金格差を是正する」というのが最も高く、次いで、「育休等を取っても人事評価に影響がないようにする」というところが26.8%、「社会が従業員の状況を理解し、一人一人に応じた処遇や働き方を導入する」というような結果が得られていまして、性別間で大きな差はございませんでした。

29ページ、左側のほうですが、女性の活躍についてお聞きしております。女性が男性と対等に仕事をするということについて、6割台半ばの人が肯定をしています。その一方で、女性は仕事と家庭の両立のために負担が増えているというふうに感じていらっしゃるというところでございます。女性の管理職等への支援策としては、男性の働き方の見直しや上司、同僚等の周囲の子育てへの理解、女性の管理職への支援等、働く上でのサポート体制の充実というも

のが求められております。

おめくりいただきまして、左下の33ページをご覧ください。家庭生活と社会生活の両立についてお聞きしております。「ワーク・ライフ・バランスについての考え方で、あなたの希望と現実（現状）で最も近いものを一つずつ選んでください」とお聞きしております。希望では「仕事と家庭生活と個人の生活をともに優先」というところで当然高くなっております。一方現実では、「仕事を優先」というところで、性的に見ますと男性のほうが仕事を優先するというところでポイントが高くなっておりまして、家庭生活を優先というものにつきましては、男性より女性のほうがポイントが高くなっているという結果が得られております。

39ページまでお進みください。地域活動、社会活動への参画についてというところをお聞きしていますけれども、更に1枚おめくりいただきまして43ページ、左側の問17になります。

「あなたの住んでいる地域では、町会・自治会やPTAなどの地域活動における会長の性別について、どちらがふさわしい（又は望ましい）か」ということをお聞きしております。町会・自治会、また、②の小・中学校のPTAというところで、「性別を問わない」というところで圧倒的にポイントは大きいですが、先ほど推進状況評価の中でもご説明させていただいたとおり、現実はなかなか、そういった乖離^{かいり}があるのかなというところがございます。

右下の46ページをご覧ください。政策決定過程への女性の参画についてというところをお聞きしていますが、更におめくりいただきまして47ページです、問20です。「あなたは、政治の場や仕事の場において政策や方針決定の過程に女性があまり進出していない原因はどのようなことかと思いませんか」という問いに対して、全体で見ますと、「男性優位に組織が運営されていること」というところが59.0%と最も高く、「家庭・職場・地域において性別役割の意識が強いこと」が39.7%で次いでおります。「女性が能力を発揮できる機会が少ないこと」というところが3番目にきております。

右側の健康についてというところに移りますが、「女性が自分の健康を守り、性や妊娠・出産に関して自分の意思で決める上で、あなたはどのようなことが必要だと思いませんか」という問いに対して全体で見ますと、性や妊娠・出産についての情報提供・相談体制の充実という部分が最も高くなっておりまして、次いで、子どもの成長と発達に応じた性の多様性を含めた性教育というものが2番目に高くなっております。

左下の49ページ、人権問題についてお聞きしております。ハラスメントについてお聞きし

ておりますけれども、各ハラスメントの多くは職場で発生しているというところが下のグラフ見ていただきますと、職場のところがグラフが伸びているところが多くなっておりますが、発生しているということが把握できると思います。職場におけるハラスメント防止策の推進と更なる対応が必要ということです。ハラスメントを受けた際、女性は、「相談しても無駄だと思った」「我慢すればこのまま何とかやっていけるといった」など、被害を受けても抱え込むというような傾向があるということです。男性は、「相談することで不利益な扱いをされるといった」「相談できる人がいなかった」など、相談をしたくてもできない状況下に置かれているケースが多いことから、職場環境の改善のための取組を進め、気軽に相談できる相談体制の充実や、その周知啓発を充実させていくことが必要というところでございます。

59ページまでお進みください。性の多様性についてお聞きしております。左側の問28で「あなたは身近な人にLGBTQ等の人はいますか」という問いに対して、「いない」と答えた方が44.2%いらっしゃるということです。その下、問29、「身近な人からLGBTQ等であることを打ち明けられた場合、これまでと変わりなく接することができそうですか」という問いに対して「できそう」とお答えの方は62.1%、そして「できないかもしれない」というのは10.8%、また、右側になりますけれども、「できないかもしれない」「分からない」と答えた方に、それはなぜだと思えますかというところをお聞きしましたところ、全体で見ると「初めてのことなので、どう対応してよいか分からない」というところが41.0%で最も高く、次いで、「なにげない言葉で傷つけてしまうのが怖い」というところで4割近くという結果が得られております。

続きまして左下、61ページ、暴力の防止についてお聞きしております。DVについてですが、一番多いDV被害経験・加害経験は、ともに心理的攻撃という結果が得られております。被害を受けた際の相談先の多数は周りにいる友人や家族であり、公的な相談機関の利用は少ないというような回答結果が得られています。認知度につきましても、公的機関を知らないという層は2割半ばおまして、警察以外の相談機関の認知度も低いことから、一層の周知が必要かなというところでございます。

また、被害を受けた際、「相談をしたくてもできない」「相談をする必要がない」と答える層が全体の6割を占めることから、相談をしやすい環境の整備強化が重要となってくるというところでございます。

73ページまでお進みください。そういったDVに関して問33です、左側の73ページです。

「DV防止及び被害者支援のためにどのようなことを充実すべきだと思いますか」という問に関して全体で見ますと「家庭内であっても暴力は犯罪であるという意識の啓発」というところが4割以上で最も高くなっておりまして、次いで、「性別にかかわらず、いざという時に被害者が駆け込めるシェルターの整備」「警察の対応による被害者の緊急保護と安全対策の充実」というところで回答が得られております。

最後に76ページご覧ください。「あなたは、男女平等参画社会を実現していくために、今後、文京区はどのようなことに力を入れるとよいと思いますか」とお聞きしております。全体で見ますと、「学校における男女平等教育の推進」というところが最も高く、次いで、「子育て・育児に関する支援の充実」が続いておりまして、「子どもや女性が安心して暮らせる防犯に配慮したまちづくり」という順に並んでございます。ご説明は、以上でございます。

内海崎会長：ありがとうございます。

それではご意見等、ご質問でも結構です、ご自由にご発言ください。

斎藤副会長：今回の調査なんですけれども、男女別ということで出していただいたんですが、年代別というところでは何か挙がってきた特徴的なところというのはあるんでしょうか。

大野課長：すみません、前段で申し上げるべきでした。こちらは、単純集計になっておりますので、今後、男女別や年代別の集計や他の設問との組合せなどを進めていきます。

内海崎会長：まだ単純集計で、今の副会長のご質問ですと、例えば性別と年代別の仕分け世代をかけるとか、そういったことで回答の特徴を見ていこうというのは、これからの作業というところでよろしいですか。

大野課長：はい。

内海崎会長：ほかはいかがでしょうか。

原委員：質問なんですけれども、随所に性別無回答者97人というのが出ているんですが、この97人の回答というのはどういう扱いを、要するに性別は無回答だけれども、ほかのことには回答しているというふうに考えればいいですね。

そうすると、それを全体の中に入れていくということ、足していくと、どうなるんでしょう。

大野課長：はい。無回答は、無回答で集計しております。この表の段階で。今後どのように集計していくか、ちょっと検討していきたいと思いますので、無回答の方の取扱いなどについてもご意見をいただければと思います。

原委員：すみません、グラフの見方で、全体、男性、女性、その他の性自認というところまで

は出てるんですけども、レジェンドが、その最後の性別無回答者97人というのは、この中に入っていない。それとも全体には入っているんですか、そこがちょっとよく分からない。371と561を足すと932だから、全体には入っている。

内海崎会長：例えば、4ページの家庭生活のアの炊事・洗濯・掃除などの家事といったときに、男性、女性、その他の性自認があって、下に性別無回答97人というふうに入っているということは、上のグラフに入っていないということを意味しているんですか、それでよろしいですかということだということですよ。

原委員：そうなんです。全体の数が、どうも足してみると、この97人は全体の数に入っている計算なんです。そうじゃないと、1,031人にならない、97人が入っています。

大野課長：全体数の内数になります。

原委員：でも、枠には入っていないのは何でなのでしょう。

内海崎会長：じゃあ、どこに入ってるんでしょうってことですね。

原委員：枠の中にちゃんと入れて計算しないと、性別を回答しない人の数値があたかも除外されているように見えるので、実際はちゃんと入っているんですよ。

なので、回答はしっかりしているんだけど、性別だけ書かないという人もいるので、その回答を有効にしてるよということを示したほうがいいと思います。

大野課長：承知しました。ありがとうございます。

内海崎会長：このグラフの書き方に、もう1項目性別無回答者というのを入れる必要があるということですね。

原委員：それがあると一番いいですね。

実際に今、性別欄を多様化するという試みの中で、この四択というのが増えてまして、実際に無回答の方の人数というのがどんどん出てきているので、その方たちをどう判断するかは別として、きちんと反映させたほうがいいのかなというふうに思います。

内海崎会長：そうですね、データにはきちんと反映しておいたほうが。では、そのようにお願いいたします。

ほかにいかがですか。

石田委員：今回の回収数のところで、前回と比較してどうだったのかということと、あと、ウェブ回答が増えてる、減ってるみたいなのところがどうだったのかなと思いました。

大野課長：有効回答率は、前回より若干下がっておりまして、前は、42.3%でした。前はウェブ調査をやっておりませんので、今回が初めてです。

内海崎会長：それは、報告書にはどうでしょうか。今、ご質問のあったこと、前回との比較というのもあったほうが、親切は親切ですね。

大野課長：失礼しました、訂正させていただきます。前回、ウェブ回答は75件ありまして、全体の有効回答数は846件ありまして、回収率としては42.3%でした。郵送による回答（返送）が771件、ネット回答が75件、全体で846件の回答があったということです。

石田委員：配布数というのは同じですか。

大野課長：前回配布数は2,000件です。

内海崎会長：500増えてますね。

石田委員：数は増えてるけれども、率がちょっと下がってしまった。

大野課長：若干です。

内海崎会長：配布数は増えて、回収率は若干下がっているということですね。

大野課長：1%、ちょうど1%です。

石田委員：回収率は、年々減少傾向にあるという感じなんですか。

大野課長：そうですね。少しずつ下がってきています。前回調査が42.3%で、更にその5年前の調査は48.8%、前回と前々回ですと、ちょっと大きく減少しています。

中野委員：でも、回答数とすれば増えてるわけですよね。

大野課長：全体の配布数を増やしているのです、そういうことになります。

内海崎会長：報告書に、その回答率と回答数と、経年変化を少し掲出したほうが、報告書としては親切かもしれませんね。

大野課長：はい。

森委員：これは、確認ですけれども、前回の平成28年の調査と比べるということもないんですが、今、会長がおっしゃってたパーセンテージはもちろん絶対数というか、数えた数から出してると思うんです。全ての項目に、これは速報だから、付いてないような気もするものもあるんだけど、全てのデータに数字に回収数、カウント数って出るんですよね、全ての項目に。

大野課長：返送はあったものの、設問の中には回答されてないものもあるのではないかとということでしょうか。

森委員：例えば、53ページの間24-3のグラフのところに、それぞれの中のパーセンテージは載ってるんですけど、「相談しても無駄だと思ったから」というものの回答数はどこにあるのかなというのをちょっと探したら、これにはなかったんですが、別に報告書には出

ているということですね。53ページですけれども、その項目の中で「相談しても無駄だと思ったから」という回答数は幾つかというのを探そうと思ったら、なかなか見つからなかったんですが、これは単に「無駄だと思ったから」という後ろか前に括弧して、nイコール幾つというのは、28年度には結構出ていたんですけども、これは、今は、速報だから出てないだけで、報告書には出てくるんですよ。

大野課長：そうですね、そのような形で、もう少し詳細な記載はする形になります。

森委員：それは、どうして申し上げたかという、今日は話をするわけじゃないですけども、この後、これは何に使うんですかという、もちろん啓発とか研修とかに使うわけですよ。そのとき、恐らく絶対数ってどうなるのっていつも出てくるはずなので、パーセンテージじゃなくて。それは、やっぱり3人しかいないところで、70%って、それってもう1回やらひっくり返るかもしれないというのが十分あり得るから、そうするとそのNの数というのはやっぱり非常に大事な話が多分出てくると思うので、元々はデータとしてあるわけだから、付けてる、付けるんですよという確認です。

大野課長：そうですね。計画を策定するための調査ですので、その辺はきちんと分析をして、来年度の計画策定で役立てていきます。

森委員：そうすると、パーセンテージはあくまで、Nというかカウント数が出ていて、それは終わって見たら、その32%が出るけれども、元々のカウント数はもう必ず載っていると。パーセンテージのほう为载体していないかもしれないという。やるんだったら、自分で計算したらいいんじゃないかというくらいの程度なんですよ。分かりました。ありがとうございます。

内海崎会長：どうぞ。

原委員：細かいところです。59ページの性の多様性についてのグラフです。ここだけ何か、「いる」「いると思う」「いない」「いないと思う」というふうに並びがひっくり返っているの、ほかのところだとこのグラデーションが逆なんです。だから、ここだったら「いる」「いると思う」「いないと思う」「いない」のほう、いいと思います。だから、他のところのグラフの読み方というの、これ字がひっくり返っているだけで、パーセンテージが変わっちゃうんで、そこところはちょっと確認していただいて。

内海崎会長：グラデーションのかけ方を、統一したほうがよろしいですよ。

大野課長：その辺、精査していきたいと思います。

内海崎会長：あと、森先生がおっしゃった数値に関しても、可能な限りきちんと明示していた

だくということで。

ほかにいかがでしょうか。はい、どうぞ。

中野委員：今回の区民調査は、3年に1度ですか。

大野課長：5年に1度です。

中野委員：5年に1度なんですね。今後の対策に生かしていくための調査ということでお伺いしていたんですけども、第1回目は、書面による会議だったので、私はちょっと意見で書かせていただいたんですが、この区民調査というのは、今回は調査対象が区内在住の満18歳以上の何名というふうに書いてあるんですけども、やはり調査する項目、今後に生かしていきたい対策ということなので、実際やられたことを見ると、保育、教育について、男女平等への関心について、あと、女性の活躍について、家庭生活、社会生活の両立について等が書いてあるので、やはり子どもを育てている世代、あと、男女平等じゃないということで苦しんでいる世代、つまり若い世代です。20代、30代、40代、50代くらいをもっと対象にして、60代、70代になると、また考え方とかも違うし、育児はもう終わっている方達なので、実際に育児をこれからやっていく、今やっている、これからやろうと思っている世代は、どういうふうに思っているかということをもっと詳しく知って、そうすることによって対策を、その人たちがどんな悩みを抱えているかということも、よりよく分かるのかなと思います。単に回答数が幾らだったということを目指すのではなく、その抱えている人たちに対する世代をもう少し狭めて今後調査していったほうが、より実態がつかめるのではないかなというふうに思っております。

大野課長：ありがとうございます。一応今回いただいたアンケートの中で、例えば、これを30代から40代で見るとみたいな形で集計をしていったりもしますので、そういったことで把握していけるとと思います。

中野委員：せっかく区民調査もされるので、やはりできるだけ多くのそういう対象世代の方の意見を取り入れられたほうがいいかなと思います。ありがとうございます。

内海崎会長：20代、30代、40代に関しては、このクロスで世代で集中的に、その部分を中心に分析クロスを幾つかパターンを作ってやれば、かなり出てくると思われるんですが、ただ、回答している人数が区民全体の30代としたときに何%かというところが見えてこない、なかなか分かりにくいということもあります。ちょっとその辺は工夫していただいて、20代、30代、40代に関してはちょっと工夫していただくことで、対応を、今のデータを何とかより生かすためにやっていただければと思います。ほかにいかがでしょうか。はい、どうぞ。

牛嶋委員：今の話ですけれども、小学校、中学校とか、そういった対象を絞った調査というのは、またこれと別にやろうと思えばできると思いますので、例えば、小・中学校だったら、PTAとかでもできないことはないかなというふうに思います。無作為抽出のアンケート調査というのは、それはそれで価値があるものなので、対象を絞った調査というのは、また何か違う格好でやればいいのかないかなというふうに思いますので、これはこれでこういうやり方のものというのは、いいのかないかなと思います。

内海崎会長：項目別の調査、目的別の調査等、結構ありますよね。なので、そちらをちょっと参考にデータを載せるとか、工夫をすれば使いやすいかも说不定。

吉岡総務部長：子育てのほうは、地域福祉推進計画の一つになっておりまして、昨年度ですか、調査をして今計画をつくっている段階です。その前段階として調査を行っておりますので、そちらの中でもきちんと文京区の政策として反映させていくという形になります。

内海崎会長：次回生かすときに、もしかしたらその調査の報告書も参考にさせていただくということもあり得ますね。はい。

森委員：もう一つだけ。ウェブアンケートは今回初めてなんですよね。そうすると、だんだんと、何でしょう、こうやってデータを、アンケートを取るのも何かウェブといたらおかしいけれども、インターネット使うとかね。今まで、これを見ようと思ったら冊子を見に行かないといけなかったですよ。文京区のホームページを見にいても、全てのデータが表になっているわけではないですよ。前回まで。違うの。それだったら別に、どういうふうにするかというのは、全てのデータ、それを使えばいいわけだから、やりたい人というか、そのときに応じて使えばいいかな。その元々のデータが、こういうふうに取りれるようになってればいいのか。PDFで出ているんですか。

大野課長：電子上は、そういった形で掲載しています。

森委員：PDFでもコピー&ペーストで持って来られますものね、いわゆるデータシートにね。それを誰がやるかは別なんですけれども、今、使うという話をされてたからね、だから後々、使いにくいデータにはなってないんでしょうね、そうなったらいいなと思ったので。だから、今度は、別にこの冊子を見なくても、元々のデータは、例えば、文京区のホームページから入っていけば、こうクリックすればボンって出てくるんですよ。

大野課長：元々のデータといいますのは・・・。

森委員：元々のデータというのは、今さっき年代別の話が出ていて、それで元のデータというのがここによく出てる縦のカラムに年代が出ていて、横に意見が出て、数値がダーって並ん

でるやつね。こう回答の例が縦にこう並んでいて、横軸に年代が並んでいて、数値がダーって並んでるやつですよ。この表が一杯ざざざというようにホームページにあれば、それは、あんまり言うことは僕はない。ちゃんとカウント数が載っていれば、もうそこがしっかりしていれば、あとはやっぱりいろんな問題が起こったり、やっぱり時間が限られた中で何かやろうと思ったら、そこから取ってくればいいのかというふうに思っています。その辺りも、文京区の方々ってやっぱりなかなか数値を扱う人も、必ずしも私は多いのかなと思っていて、そうするとちょっと調べてみたいなという人もいらっしゃるんじゃないかなと思っていて、だから、そういうデータはそこにしっかりしているんだったら、僕はあんまり言うことはないということです。以上です。

内海崎会長：これが取れるということによろしいですよ。この内容が取れる。それではほかに、はい、どうぞ。

牛嶋委員：今の森先生の話は、オープンデータのほうに持っていけるかという、要するに、文京区の中で基本的な何か人口だったりとか、幾つかオープンデータのところに出ている情報があるかと思うんですけども、こういう区民調査みたいなものが、そういったところに行くのかどうかという話だと思うんです。そこら辺の検討というか、オープンデータとして使ってもらえるようにするというふうに計画とかされているかどうかというところを伺えればと思うんです。

内海崎会長：いかがですか。

大野課長：正直なところ、元のデータをオープンデータ化するというのはちょっと念頭になかったものですから、それが可能なかどうか、どの程度の範囲のデータをオープンにするのか、すべきなのかというところは、私のほうの認識がなくこの場ですぐにお答えできないので、そういったお話をいただいたというところは、持ち帰って確認したいと思います。

牛嶋委員：多分扱っている部署というか、そういうところがあるはずで、やっぱり前、基本構想推進区民協議会でちょっと議論させてもらったことあるんですけども、結局もちろん文京区だけじゃなくて、いろんな自治体としてデータのオープン化をやっていきたいと思います、多分国からつながっていると思うんです。そこら辺のやり方というか、どういうデータを文京区としては載せていって、使えるようにしていくかというのを、何か今の伺った感じだと、こういうせっかく重要な調査をやっているものですが、あんまりそういう議論がされてない感じがしたので、そういうのはどこが扱っているのか分からないんですけども、データの公表等に関しても、できればできたほうが良いと思います。そこも検討していただければと

思いますけれども、よろしく申し上げます。

吉岡総務部長：オープンデータについては、企画政策部の情報政策課というところが、取りまとめをしているんですけども、まずはやってみようというか、数年前から始めているんですが、具体的に基本構想推進区民協議会のときにもご発言されたかもしれないんですけども、調査そのものの全体をデータ化するというのは、ちょっとそこまではまだ行っていないのかなというふうに考えております。まずは、それ以外の例えば、防災関係の消火器やいろいろな落とし込みですとか、そういうところから個別にやっている状態で、調査ということになると、全庁としてどういうふうにやるかというのは、もう少し検討していく必要があるのかなと思います。ありがとうございます。

内海崎会長：ということですので、基本ルールがあると思いますし、どのレベルのデータをどういう方法で公開するかというのは、そのデータをどう活用されるかということも、ある程度考えて公表しませんが、めちゃめちゃに使われることもあったりするものですから、きっとその辺のところはしっかり検討する必要があると思われま。それは、ちょっと事務局のほうで確認していただいて、今後につなげていければと思います。それでよろしいですか。

それでは、次の議題に進まないで、時間の関係がありますので、今日の意見を踏まえて、区民調査に関しては、事務局でまた、引き続き分析を続けていただくということでよろしいですか。

それで先ほどは、今年度の推進状況評価に戻りますということだったんですが、次がちょっと全く別の審議内容になりますので、ここで一旦、最初に議論しました推進状況評価について何かご意見、言い残した事、おありになりますか。よろしいですか。それでは、事務局で仕上げを行っていただいて、最終的な確認は、私に一任していただくということでよろしくございますか。一応、副会長にも相談をいたしますけれども、最終的にはそのようにさせていただきます。事務局からは、補足はよろしいですか。もしお気づきの点があれば、7日の月曜日までにメールでということがあるのですが、月曜日までは、事務局のほうで対応できるということですので、改めてご覧になっていただいて、ご意見がおありのようでしたら、メールで事務局にお伝えください。よろしく申し上げます。

それでは、審議の3「性自認および性的指向に関する対応指針について」です。事務局からご説明をお願いします。

大野課長：それでは、A4縦の資料第11号、こちらは、「性自認および性的指向に関する対応指針」ということですが、こちらの指針は区役所の窓口であったりとか、区立の小

中学校の学校教育現場であったり、避難所運営などにおいて行政として配慮すべき事柄であったり、職場内での職員間で認識すべき事柄などを記載した文京区の職員向けの指針となっております。

性的指向および性自認等により困難を抱えている当事者等に対する法整備のための全国連合会で、一般的にLGBT法連合会と言いますが、こちらの作成した当事者としての困難解決に向けた支援マニュアルガイドラインを基に、平成29年3月に最初に策定したものでございます。その後、社会状況の変化に応じて適宜見直しを行っていくということにしておりますので、文京区といたしましても今年度からパートナーシップ制度を開始したことであったり、社会的にはアウティング等の問題が発現していることも鑑み、今回改定する方向で進めているところでございます。改定に当たっては、今回もLGBT法連合会のほうの助言、校正をベースにしながら、本会議の委員でもあります原ミナ汰さんからも、有識者としてご意見をいただきながらまとめていきたいというふうに思っています。

今回の主な追加点、記載等についてご説明申し上げます。1ページをご覧ください。「性の構成要素」というところですが、こちらは、現行のものでは、構成要素を三つ並べておりましたが、今回LGBT法連合会のほうのガイドラインの改訂に合わせて、構成要素を四つこの四角の右下の「性表現」というところを加える形で四つに構成要素をしております。こちらにつきまして、先日委員の原さんからご指摘がありまして、左上の「戸籍の性」というところがございますけれども、出生登録時の性という表現はいかがかというご指摘もいただいておりますので、今後表現のほうを修正していきたいというふうに思っております。

続きまして、4ページにお進みください。こちらにつきましては、カミングアウト・アウティングについて、新たに追加しているところでございます。右側のSOGIハラについても、新たに追加した形になっております。

それから、次をおめくりいただきまして6ページですが、「区民等への対応」というところで、上から三つ目の段落、「また、2017（平成29）年10月から」というところですが、こちらは、現行の指針策定以降に設定されたものでして、区が契約する全ての仕様書の中に、「性別（性自認及び性的指向を含む。）に起因する差別的な取扱いを行わないこと。」という文言を入れることとしております。そのため、指定管理者、委託事業者をはじめ、全ての事業者に対して、SOGIに関する人権侵害を行わないよう周知や指導に努めているところでございます。

8ページ、ご覧ください。8ページの下側の5番のところ。「区が所管する制度等の

利用条件の見直し」というところで、こちらは、文京区のパートナーシップ宣誓制度の開始に伴って、他の自治体では親族であることを行政サービスの利用条件としていたものについて、同性パートナーに向けて条件を拡大する動きが進んでいるというところがあります。文京区としてもこういった制度等の利用に当たって、必ずしも親族であることを条件とする必要がないものについては、同性パートナーの利用を認める可能性や、そのための方策を検討することが急務です、ということをあえて記載させていただきまして、区の職員自らが常にこのことを念頭に置きながら職務に取り組むということです。

14ページをご覧ください。こちらは、職員の福利厚生の部分についてですけれども、「文京区の職員互助会の同性パートナー等に関する給付事業」という部分と、これは今年度の9月からですが、(2)の「文京区職員の同性パートナー等に係る休暇について」というところで、こういった休暇制度についても同性パートナーも認めるという方向で進めてきておりますので、こちらに記載してあります。

続いて、次は、右側の15ページでございます。「文京区パートナーシップ宣誓制度について」開始いたしましたので、こちらに要件であったり手続等について、丸々追記してございます。

一番最後、裏表紙のところになりますが、「SOGIに関する相談窓口」として、SOGIに特化している相談窓口について、選定いたしまして、窓口を記載しております。文京区男女平等センターの相談室であったり、委員の原さんにコーディネーターお願いしてますSOGIにじいろサロン、またその下のその他の相談窓口というところで相談先としては、行政職員よりも逆に民間の窓口の方が相談しやすいと思う方もあるかもしれませんので、民間と行政とを含めた形で相談窓口を記載しております。

こちらに関してのご説明は、以上でございます。

内海崎会長：ありがとうございます。それではこの指針の改定に当たって、ご意見をいただきたいと思えます。ご発言をどうぞお願いします。

はい、どうぞ。

斎藤副会長：斎藤です。幾つかありますが、非常に分かりやすくまとめていただいて、まずはありがとうございます。私も、すごく勉強になりました。

まず最初に、1ページの戸籍の性については、私も原さんと同意見で、戸籍の性に限定してしまうことで、外国人など区の行政サービスを使っている方たちを排除することになりますので、出生登録時の性に変えたほうが良いと思えます。それは、2ページのところのトラ

ンスジェンダーのところにも戸籍の性が使われておりますので、同様に出生登録時の性にしたらいいと思いました。

あとは、ちょっと分かりづらいところで、もう少し説明をしたほうがいいと思ったのが、例えば、隣のコラムのところでした、上のほうのコラムで、同性愛は病気でもありませんと言ったところで、例えば、以前は偏見に基づいて同性愛が精神疾患と位置付けられていたけれども、と付け加えたら、その後での同性愛というのが削除されましたという項目が分かりやすいんじゃないかと思いました。

その次のページにいきまして、アウトティングについてなんですけど、かなりいろんな事件が起きていると思いますので、例えば、そのような事件を一つでも事例として入れたらちょっと分かりやすいんじゃないかと思います。

あとは、ちょっと飛びまして、ごめんなさい、7ページのところのコラムで、「府中青年の家事件」があるんですけども、このコラムで本当に細かいところなんですけれども、事例のところ、例えば、これを拒絶したことが東京高裁で憲法14条違反とされたというようなことを付け加えたら、読んだ人には分かりやすいんじゃないかと思いました。

あともう一つと、あとは相談事が一つある。13ページに最初行ってください。13ページの職場内の対応のところ、差別的言動の禁止の中で「カミングアウトをしていない職員が身近にいることを意識した言動をする」というところなんですけれども、たとえカミングアウトした人がいても、やっぱりこういう差別的言動が許されるわけではないので、このところは、ちょっと書き方を工夫したほうがいいと思います。

もう一つ、相談事としては、8ページに戻っていただいて、災害時における対応で、LGBTQ等当事者の困りごとというのがあります。LGBTQでざくっと項目が出ているんですが、これは、LGBTQの例えば、ゲイとかレズビアンの方とそれからトランスジェンダーの方で、かなりそういう困りごとが違うケースがありまして、それを一つにくくっていいものか、それとも例えば、トランスジェンダーの方にありがちなものを、まとめて指し示したほうがいいのかというのは、ここはちょっとご相談したほうがいいのかなと思いました。というのもやっぱり、例えば、避難所で行政の方が対応に当たられるときに、LGBTQでわっとひとくくりにしてしまうのがいいのか、どちらがいいのかなというのはご相談したいと思っております。

以上です。

内海崎会長：ありがとうございます。事務局、いかがですか。

大野課長：こちらの指針につきましては、今日この場ではいろいろなご意見をいただいて、それをお預かりして、原委員にもご相談しながらより適切に整えていきたいというふうに思いますので、是非、お気付きの点について、ご意見ください。

内海崎会長：意見をたくさん頂くという、そういう場だということです。ということは、やはりこのLGBTQの中でも個別にそれぞれの問題がありますので、ここはある程度共通項があるけれども、個別のものもあるということで丁寧に書いておくことが、やっぱりこれは指針ですので大事かなと思います。ちょっとご検討いただければと思います。ほかは、副会長がおっしゃった内容が、意見としてご検討いただいて、次回に活かしていただければと思います。

ほかの委員の方、いかがですか。

原委員：今、おっしゃっていただいた8ページのその災害のときにどういうふうにくるかみたいなの、それこそこれはSOGIで、性的指向の困りごとと性自認の困りごとというふうにすれば、両方に該当する人もいれば一つだけに該当する人も出てきます。そのところは基本的に個々の人のアイデンティティではなくて、属性の課題のほうに入っていくという考え方で、もしかしたらほかにもそういうことあるかもしれないので、そういった対応をすればいいかなというふうに思いました。ありがとうございます。

内海崎会長：ほかに、いかがでしょうか。はい、どうぞ。

黒田委員：9ページの児童・生徒等への対応というところで、グレーの網かけになっているところですが、子どものセクシュアリティを決め付けないというふうにあるんですけども、今朝、私はたまたま「あさいち」で、男女の男らしさ女らしさという特集をやっていて、すごい見てたんです。男の子だからとか女の子なのにみたいな、そういう発言を避けるようにというような具体的な例があると、学校の先生方も対応しやすいのかなと思います。それはちょっと控えたほうがいいのだなというふうに、気付いてくださるのかなと思ったんですが。

内海崎会長：この子どものセクシュアリティを決め付けないという表記を、教職員が見たときに、何を意味しているかということは分かるんでしょうかね。つまり、相談を受けたということは、自分がその児童・生徒が話をしてきたときに、例えば、自分が考えてる性と体の性が違っているように思うんだけどとかという相談だったり、男の子の中に入っているのがつらいというような相談だったり、いろいろなレベルが多分あるんですよね。そうすると、セクシュアリティを決め付けないといって、このセクシュアリティって何かというと、多分基礎知識の1ページのところに戻って、一人一人の性の在り方になりますよね。そうすると

ここ組合せが多様ですと言われると、決め付けないというのはどういうことなんだろうというのを、多分研修をしっかりと受けてらっしゃる教職員だったら、その研修が中に入っていれば分かる可能性が高いです。そうでなかった場合は、混乱するだけの様な感じが、この表記ではします。おっしゃるように何かこうちょっと具体性を持つとか、ケースを挙げるとか、何か取っかかりがないと多分現場の先生方が大変困るんじゃないかなというふうに思います。

大野課長：ありがとうございます。もう少し丁寧に説明するような記載に、必要であれば事例を挙げるなども含め検討いたします。

内海崎会長：それでは少し工夫を、はい。

森委員：今の話ですが、僕は、幼稚園長をやってますから、これは子どもからの相談、この相談がセクシュアリティの相談ですよ。そもそもこの相談がどんな相談かということだったら一番上にセクシュアリティの問題なんだから、まずはあなたのセクシュアリティだから、自分のほうから何か言わないというだけのことで、上に相談の中身を書いておけばいわゆるセクシュアリティの相談だと思うんです。そうすると、このセクシュアリティを自分のほうから言わない。相手が言うのは構わないんだけど、自分のほうからは言わない。決め付けないじゃなくて、教員のほうからはセクシュアリティに関しては言わない、最初にですね。分かるんじゃないかな、そうかなと思いました。

内海崎会長：そうですね。ほかには、いかがですか。はい、どうぞ。

藤井委員：教えていただきたいことなんですけれども、この14、15ページの辺りでパートナーシップについて記載がありますよね。15ページの文京区パートナーシップ宣誓書の受領書を取ると、例えば、確認書類として親族と同様の事情であることが認められるとあるんですが、そういうのを取らない場合に、例えば、文京区の方で同性パートナーがいらっしゃって、例えば、出産休暇を取りたいとか、実際のところどうやって確認されているのかなということが知りたいのが、まず一個目です。

大分話が変わるんですけれども、最近ごく先週くらいに豊島区でアウティングの和解の報道が出たと思っていて、あれは区の何か仕組みに従って申立てをして区があっせんしてるということだったので、文京区にもそういったものがあるのかなのか教えていただければと思います。区の職員が同性のパートナーがいますということで、例えば、育児参加休暇、慶弔休暇等を取りたい場合に、同性のパートナーがいる事実をどのような手続で確認しているのか。書類とかを提出するとか、実際の実務上の運営について知りたいということです。

原委員：すみません。ちょっと補足で、パートナーシップ宣誓は、文京区民が対象ですよ。そうすると、でも職員は、近隣区とかにも住んでたりするんですか。

大野課長：はい、文京区在住とは限りません。

原委員：そうですね。そうすると、パートナー証明がない区だったりもしますよね。それでみんなが困っているんですけれどもね。同性パートナーであるという確認の方法としては、例えば、外国人の結婚の実態を把握する場合は、何か二人に宛てた通信とか見せたり、区によっては実際に同居しているかどうか調べに行くようなこともあります。様々な方法があるんです、実は。写真を提出したり、アルバムとか、何か一緒に記念の会をやったとか、年賀状を出したとか、そういうこれから一緒に暮らしますみたいな、そういうのもあったりとか。何か分かっていたら、そうやるんじゃないですかね。でも決まっていなくて、やりようがないので。

事務局：職員からの申立てを受けてということになるということでした。

藤井委員：要は、もちろんお祝いしてあげたい。疑うのも嫌ですが、本当にそうなのかなとちょっと思っちゃったりとか、そういうことがないようにしてほしいということです。せっかくこれだけいろいろ認めているので。

内海崎会長：もう一点ありましたよね。

藤井委員：先ほど申し上げた最近の豊島区の職場において、パートの方でしたか、上司がほかの方にアウティングしてしまった。それを受けて、対応が悪くなってしまったので、その職場に対して救済の申立てをして、和解に至ったという報道に接したんです。そのときに、その和解というのが豊島区にはそういう制度があって、率先してあつせんか何かを進めていたというようなことを見ていて、私はちょっとその制度に詳しくなかったもので、もしご存じのことがあれば教えていただきたいのと、文京区で同じような制度があるのかどうかを知りたかったのです。

大野課長：一応、男女平等参画推進条例の中で、区が行う男女平等に関する施策への苦情申立ては規定していますが、区の施策には当たらない企業での訴訟について、あつせんとかということはないと思いますが。

内海崎会長：それは確認していただくということで。

原委員：その情報があるので。豊島区なんですよけれども、そんなに私も介入した当事者ではないんですが、LGBT法連合会が豊島区とその方の間に入ったというのは聞いております。それで、豊島区はその申立ては受けたんですよけれども、その後、受けた申立てをどうやって、

どの手順で処理するかということを実は決めていなかったんです。ちょっと早いというか、まだそこまで行っていなかったんです。だから、非常に苦労したという話で、今回の和解も、和解に結局なったんですが、法律的な手続でようやくできたんだけど、やはりそういったものをきちんと定めておかないと大変になるぞという、そういう教訓を得たというふうに聞いています。文京区のほうもそれを参考にして、やはりちょっと考えていったほうがいいと思います。実は、アウトティングってもう日々起きていて、本当に訴えられるのは、本当に被害があって非常に居づらくなった方だけなんです。あとの方はみんな我慢して、仕方ない、誰か言っちゃったよ、みたいな感じでそのまま何とか頑張っているわけです。ですから、やっぱりそのところは結構危機感を持って、定めておかないと大きなトラブルになって、收拾がつけにくくなる可能性があるので、是非よろしくをお願いします。

内海崎会長：手を挙げていらした……。

中野委員：ちょっと、私は余り詳しくないんですけども、ここを拝見すると、令和2年4月1日から文京区はパートナーシップ宣言の受付を開始したということなんです。じゃあまだ始まったところということですよ。ほかの区とか、全国的に見るとまだ全然なんですか。そういうパートナーシップ宣言というのを受け付けている区とか、自治体ですね、全国的に見るとどんな感じなのかなと思ったんですが。

内海崎会長：お送りいただいたものの後ろ側に、関東地方しかないんですが、大阪とか愛知とか広島だとか岡山だとか、結構ありますけれども、把握はしてるんですかね、原さん。わかりますか。

原委員：私が介入した、2019年10月時点ですけれども、そこで26自治体で実施、合計617組の登録で、多いところは大阪府大阪市は143組、東京都世田谷区102組、あと、千葉県千葉市の46組です。でも、これは去年の時点、1年前になっちゃっていますが。

中野委員：最近そういう形で、文京区も今年度始められたところで、どんどん全国に広まっている形なんですね。

大野課長：そうですね、全国的に広がりつつあり、文京区はどちらかという後発という形になりますけれども。

中野委員：そうなんですね。一応そういうメリットというか、職員に関してですね、ここの福利厚生制度が利用できるよになるとか、そういうメリットがあるのであれば、やっぱり今までそういうのが自分は受けられなかった方がいると思うので、例えば、結婚のお祝い金とかも受けられるようにやっとなったということ、すごく大きなことです。人から認められる

こともあるんですけども、そういうお金という面でもちゃんと同等にできるようになるというのは大きなことかなと思うんです。

大野課長：ありがとうございます。こちらの宣誓制度につきましては、同性パートナーの方の意思を尊重、応援したいという気持ちでの制度ですし、福利厚生制度のほうについても同じ視点でやっておりますので、そういったことがしっかり認識されて、性の多様性というものへの認識が進む、当たり前のこととなるようにと思っています。

中野委員：10年とか20年前というのは、そういう方がいるということもすごく少ない、少数派だと思っていたりとか、社会的に認められなかったりとか、そういう制度も恩恵を受ける、まずそういう母体もなかったと思うんです。でも、本当にこれからだと思うんですけども、そういうことをまず認めて、そういう制度も作っていくというのはまだまだこれからなのかなと思うんです。実態に、私はこういう形で苦しんでいますという声がないと、じゃあ対応もできなかったことだと思うので、そういうハラスメント的なことも、実際こういうことがありましたということで、知って初めて、私たちも対応できると思うんです。アンケートでもやっぱりそういうことをアウティングされても、どう対応していくか分からないという方が多いのも、やっぱり知らないことが多いと思うので、いろんな事例が社会的にも目に留まるようにしていくことも大事なのかなと、個人的には思いました。

大野課長：そういった部分、啓発も含めてこの制度を推進していければなというふうに思います。ありがとうございます。

内海崎会長：ほかに、いかがでしょうか。

原委員：すみません、質問がちょっとあります。文京区のパートナーシップ制度についてなんですが、今朝、川崎市の会議に行って来たんです。そうしたら、相模原市と提携して乗り入れてやっているというふうに、川崎市は、今年の7月から始まったんですけども、乗り入れをしたというふうに聞きました。それで、ほかにも九州でも福岡と北九州と熊本で乗り入れをして、お互いのパートナーシップ制度が使えるようになっています。そうしないと、ちょっと引っ越しただけで、もう全部ガラガラポンでリセットになっちゃうという状況です。東京もみんなよく引っ越しますから、できればやっぱりそういった形が望ましいかなというふうに本当に思ってきたんですけども、そういう方向で可能でしたら、文京区さんがちょっと頑張って声を上げていただくと、ほかの区さんもそういうふうにやっぱり考えているかもしれないのでということで、よろしくお願いします。

大野課長：そうですね。他の自治体の状況も含め、制度を運用しながら考えていきたいと思

ます。ありがとうございます。

原委員：それから、あともう一つあるんです。DVの先ほどの区民調査の中で、シェルター、やっぱり暴力を受けた人、被害を受けた人が性別にかかわらず保護されるという話も出てきましたけれども、実は、パートナーシップ制度というのは、暴力とかけんかとかもめ事とか、そういうことを可視化することでもあるんです、実は。やっぱりどんなカップルにも、いろいろ問題がありまして、別れることもあれば、うまくそこができなくて暴力になることもあって、どんどんそういうことが見えるようになってくると思うので、是非そこはもうセットで進めていかなければならないと思います。なので、本当にオールジェンダーで考えていただきたいというふうに思います。よろしくをお願いします。

内海崎会長：ほかに、いかがですか。乗り入れは本当に大事だと思いますので、ここで東京都を見ただけでも区が幾つかあって、世田谷と渋谷は乗り入れするというのをちらっと聞いたんですけれども、やってないんですね、まだ。どこにいても、例えば、文京区で行ったパートナーシップの宣誓が中野区や豊島区や世田谷区に行っても同じように取り扱われる、そういう相互乗り入れって物すごく大事だと思うので、私は、茨城に住んでいて、茨城は全域なので。

原委員：すごいですね。

内海崎会長：知事が率先してがーっとやりましたので、上から降ってきたようですけども、いずれにせよ形ができていくというのは大事なことなので、ちょっとその辺りも少し考えていただけると、今後に向けてですね。ほかに、いかがですか。はい、どうぞ。

黒田委員：10ページの下の方の制服についてなんですけれども、こちらにはそのお子さんによって、申請をして希望するほうの男女で異なっているものを利用できるというふうに、それを認めるようにというふうを書いてあるんです。ちょっとここに記載するようなことではなく全然別個なんですけれども、そもそも制服は最初から選べるようなものであれば、わざわざこのようなことを書く必要はないのかなと思っています。音羽中は学ランと制服（セーラー服？）なので、組み合わせることは不可能ですけども、ブレザー、スラックス、ブレザー、スカートのところでしたら、例えば、もう自由に組み合わせてもいい、女の子がどっちを着たり、履いてもいいというような、もうどちらでもいいですよということであれば、もうこのようなことをわざわざ書くこともないのかなと思いました。ちょっと、ここが趣旨は違うかもしれませんが。

内海崎会長：文京区の制服の選択制はどこも始まっていなかったでしたか。1校だけ、どこか

の中学校で始めた。

牛嶋委員：女子がスラックスを選べるところが幾つかあるところで、うちは十中（第十中学校）なんです、十中も選べるようになった。そもそも、普通の通学とか結構ジャージの子も多かったりするので、元々割と緩いは緩いんですけども、普通のそういういわゆる制服みたいなものもない。十中は選べますし、あと何校かあります。やっぱりそういうブレザーみたいな、合わせやすいところと、元がそうでないところでちょっと違うみたいなんです。なんで、そういうところは、割とズボンでもいいよという感じになっているみたいです。

内海崎会長：制服の問題は、今後の男女平等参画推進計画の中でもちょっと考えていく必要があるかもしれませんね。柏は、公立中学校は選べるようにしましたので、なので、区教委（教育委員会）さんが、えいやと言っただけであれば、なるんではないかと思っておりますので、その辺りも今後の課題として、ありがとうございます。ほかに、おありになりますか。

中野委員：制服の話が今出たんですけども、私が働いていた会社は、私が入社したときは女子はスカートスーツだったんですけど、だんだん時代の変化とともにパンツスーツも出てきて、その日にどれを着るかというのは自分で選ぶことができたんです。だから、自分でカミングアウトしていなくても、女子の場合なんですけれども、パンタロンのほうが気持ちいいという人はそういうのを履いたりとか、そういうカミングアウトをしなくても選べる制服制度というのがあったのかなと、今考えたら思います。男子の場合はどうか分からないんですけど、そういう対応もあるということ。

内海崎会長：元々その制服が性別で分かれているということそのもののほうを、問題にすべきなんだろうと思うんですけども、ありがとうございます。ほかに、いかがですか。

それでは、時間も迫ってまいりましたので、事務局から補足をしていただいて、ご意見があればこの後、お気づきになったご意見は、事務局にお願いするという事で、先ほどと一緒にいいですか。12月7日で。

大野課長：同じように、12月7日の月曜日までにメール等で更にお気づきの点がありましたら、ご意見をいただければと思います。会長をはじめ、副会長、委員の原さんに、ちょっとご相をさせていただいて、記載内容についてはしっかり精査して、今年度中の改訂を目指してやっていきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。ありがとうございます。

内海崎会長：三つの審議、かなり急ぎまして2時間で三つやるということだったので、かなり急ぎました。是非これだけは、どの部分でも結構ですけども、この場でご発言をということがおありになれば、お受けいたしますがいかがでしょうか。はい、どうぞ。

牛嶋委員：小さいことなんですけれども、この調査の17ページのところで、平等というところがあんまり目立たないなと思っています。女性優遇、男性優遇、平等みたいになっていて、（前回の区民調査報告書の）58ページからのグラフだと、平等がすごく真っ黒で見やすくなっていて、こっちは見やすく工夫されてるなと感じましたので。最終的には、こういうふうにしていただければいいのかなというふうに思いました。以上です。

内海崎会長：ありがとうございます。

大野課長：内容を見やすく、ポイントとなる箇所を目立たす。全体的に校正していきたいと思っています。

内海崎会長：見え方の工夫ですよね。強調すべきところをどうするかということで、見てほしいところは、分析をしてみないと、どこを見てほしいかというのが浮き立ってこないの、分析の結果どこを強調するかということ事務局のほうでお考えいただいて、それで作成していただくということよろしいですか。はい、分かりました。

それでは、議事の3、その他でございます。事務局からどうぞ。

大野課長：本日も、いろんな意見をいただきまして、大変ありがとうございます。また、ちょっと十分にお答えできないことがありまして、大変申し訳ありませんでした。

こちらは、3点ですけれども、推進状況評価のほうは、まとめまして再度会長にご確認いただき、今後、議会報告等もありますので、1月早々にはまとめていきたいというふうに思っております。

それから、区民調査については、先ほど会長からもございましたが、クロス集計をしっかりと行いながら表の見せ方も含めて調査結果にまとめて、これが結局来年策定する計画の基になりますので、しっかり活かせるようにしていきたいというふうに思います。

最後のこちらの対応指針につきましても、3月の策定を目指して内容を精査していきたいと思っています。今後審議につきまして、来年年明けに第5回の推進会議を予定しておりますが、その際には、「男女平等参画推進計画令和元年度文京区男女平等参画推進状況評価報告書(案)」という形で、表紙、評価の前文、前回お付けしておりました目標と成果指標を付けたものでお示しさせていただきますので、そちらのほうご確認いただければというふうに思います。

次回、第5回につきましては、年明け1月22日の金曜日、午後2時から4時までを予定しております。会場は、第2回、3回と同様、こちらの文京シビックセンターの24階、第2委員会室を今のところ確保しておりますが、次回につきましては、これまでご示唆いただいたリモートでというところも導入していきたいというふうに思っております。ただし、完全な

リモート形態とするのか、集合できる場所を設けながらリモートでの参加も可という形態にするのかについては、設備環境の状況に応じ、改めてお示しさせていただければというふうに思います。詳細については、後日ご連絡をいたしますので、また次回もよろしくお願いたします。

ご連絡事項は、以上でございます。本日も、ありがとうございます。

内海崎会長：それでは、これをもちまして、令和2年度第4回文京区男女平等参画推進会議を終了いたします。

次回は、1月22日の金曜日。開催については、また、事務局から詳細なご連絡行くと思います。

本日も、活発なご意見をいただきまして、ありがとうございます。次回も、どうぞよろしくお願いたします。