

第5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9月8日（月） 午後3時～5時
場所：品川区役所 第二庁舎5階 261会議室
出席：8名
欠席：2名
傍聴：3名

1. 推進計画（パブリックコメント素案）について
2. 令和6年度推進状況評価報告書について（報告）
3. その他

■事務局

時間になりましたので、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始めさせていただきます。

会議の次第に入る前に、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

本推進会議の開催にあたり、本日は、現在7名の委員の出席を確認しております。

委員からは少し遅れるというご連絡をいただいておりますので、到着次第、ご参加いただきます。

また、お配りしております名簿の通り、推進計画において緊密な連携が必要となる関係課が出席しておりますので、あわせてご報告させていただきます。

なお、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ご発言いただき、終わりましたら再度ボタン押してオフにさせていただきますよう、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、ここからは会長に進行をお願いいたします。

それでは会長よろしくをお願いいたします。

■会長

それでは「第5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。

会議開始に当たりまして、本日は3名の傍聴者の方がおられます。どうぞよろしくをお願いいたします。

それでは、次第に従って議事を進めていきたいと思います。

『1. 推進計画パブリックコメント（素案）』について、事務局よりご説明を

お願いします。

なお説明については、1章、それから2章の基本目標のⅠとⅡ、基本目標のⅢとⅣ、それから3章と合計4回に分けて、説明をお願いします。各説明後に、ご質問やご意見を伺います。

まず初めに『第1章 計画の基本的な考え方』について、説明をお願いします。

■事務局

『第1章 計画の基本的な考え方』についてご説明させていただきます。

計画をご覧ください。青字になっているところが今回から加筆、または修正した箇所、前回との変更点になります。

変更点の主な内容についてご説明いたします。

まず、計画の全体にかかわる基本的な考え方のところで、前回ご意見をいただいた、計画に使用している字体は明朝体の方が見やすいのではというご意見についてです。こちらは今回、計画の字体にユニバーサルデザインフォント、UDフォントを使用しています。

ユニバーサルデザインフォントは、年齢や障害、個人差などによる、読みにくさに繋がる要素を極力排除したフォントです。本文の多くの部分で、BIZ UDPゴシックを使用しています。

区の他の計画でも、基本的にはこちらを使用しています。一部、明朝体を使用しているところも、BIZ UDP明朝ミディアムを使用し、なるべく見やすさに配慮した字体を選んで使用しており、字体は変更せず、このままで進めさせていただきたいと思います。

計画内で使用されている言葉の内容について、少し説明があったほうがわかりやすいのではないかとご意見については、137ページからの用語解説で説明しております。

全体にわたって使用されている『性別等』という表現の『等』の中に含まれている内容について記載を、というお話しについては、用語解説内の139ページ、1番左上のところに記載しております。

それでは、計画の各項目に入ります。

6ページ『5 ジェンダー主流化について』に、説明を追記させていただきました。前回の会議でのご意見を受け、追加した内容です。ジェンダー主流化という言葉の意味や成り立ちについて説明をしています。

8ページのDE&I、ダイバーシティ・エクイティー&インクルージョンのところですが、こちらは、DE&Iという頭文字だけが載っていたので、全文の英語表記を追記しました。

9ページ、計画の体系図『基本目標Ⅰ ジェンダー平等と性の多様性を尊重するまち』に、条例の『基本理念9 国際社会・国内での取組に対する理解・推進』も入るのではないかとご意見を受け、基本理念9を追記しました。

第1章の変更点については、以上です。

■会長

今回、修正点を中心に今ご説明いただきました。皆さん、ご意見ございましたら、ご自由をお願いします。

委員をお願いします。

■委員

8 ページ目のダイバーシティの青文字になっているところ、スペルミスがあります。I O S がひっくり返っているみたいです。

■事務局

ありがとうございます。修正します。

■会長

ありがとうございました。
委員お願いします。

■委員

この、計画の体系図にある条例基本理念の①②とか⑥⑧の、この条例基本理念は何ページに出ているのでしょうか。

■事務局

3 ページと 4 ページに、基本理念が記載されています。

■委員

ここですね。

その 2 ページに記載されている基本理念について、わかるといえばわかるのですが、この数字だけ見るとどれなのかわからないので、条例の基本理念が何ページから何ページにあります、と記載していただいたほうがいいと思います。

2、3、4 ページにある、と入れていただいたほうがいいと思いました。

■事務局

ありがとうございます。

■会長

ありがとうございました。他に何かありますか。
委員お願いします。

■委員

用語の解説を追加していただいて、どうもありがとうございます。

139 ページ左上の、性別等の部分の解説に関してですが、いま『性別、性的指向、ジェンダー・アイデンティティーをいう』と説明を加えていただいています。この中に、性表現という要素も含んだほうがよいのではないかと思います。

この点で、もし何かすでに出されているものとの整合性があるってご判断されたところがあるのであれば、その点もお聞かせいただければと思いました。

■会長

事務局の方いかがでしょうか。

■事務局

こちらは、条例の中にこのように表現しているところがあり、その表現をそのまま横引きしています。性表現についての記載は、条例の中には入っておりませんが、研修等では取り扱っています。こちらは条例の表現と合わせているというところで、ご理解をいただければと思います。

■委員

今回は、ここには入れない判断になったということですね。承知しました。

では今後に向けてになりますが、今回書き加えていただいた計画に、制服の選択制についてのこともありました。そのあたりが性表現に関する取り組みかと思しますので、今後アップデートの中でご検討いただけると幸いです。

■会長

よろしいですか。

それでは、第1章についての、ご意見はよろしいでしょうか。

では次に、第2章の基本目標ⅠとⅡについて、事務局からご説明をお願いします。

■事務局

第2章『基本目標Ⅰ ジェンダー平等と性の多様性を尊重するまち』についてご説明させていただきます。11ページからです。

この中で前回、指標の数値の決め方についてのご質問がありました。指標の数値の決め方については、品川区総合実施計画の中などで指標として取り上げられているものは、その数値の考え方から。特に他の計画では取り上げられていないものに関しては、各所管が目標を決めています。

13ページ『指標Ⅰ－(1)－7 条例の認知度の目標』については、区民だけでなく、事務所への周知が必要というご意見をいただいております。

こちらは、15ページの事業『7 働く場等におけるジェンダー平等を推進することを目的とした講座やセミナー、イベント等』において、その対象に事務所も含んで実施をしています。

13ページ『指標Ⅰ－(1)－8 人権尊重都市品川宣言の認知度の目標』については、この宣言から30年経ち、ここ数回の意識調査の中で、なかなか数値の変化がしづらいということがありました。昨年実施した意識調査の結果により、宣言の年代別の認知率によると50歳以下が低く、特に29歳以下はさらに低いという結果がわかりました。

こちらは、目標はこのままにさせていただいて、今後、より若い世代にも知っていただけるように、特にSNS等を活用した様々なアプローチを検討・実施することで、まず30%に届くように進めて、次の目標につなげて参ります。

また、人権尊重都市品川宣言に関する視覚での情報が多く、聴覚でも接する機会を持てるようにというご意見をいただいております。こちらはホームページにおいて、宣言の読み上げ機能が実装されている他、人権宣言の選定日にあわせSNSでの周知なども取り入れ、実施しております。今後も、他の市区町村等の事例なども調査しつつ、引き続き有効な方法を取り入れて実施して参ります。

16ページ『14 児童・生徒呼称の推進』を記載しました。こちらは、生徒たちを「さん」付けで呼ぶことの徹底という内容で、新たに追加した部分です。

『ジェンダー平等教育の推進』におけるジェンダー主流化の考えとして、カリキュラムや教材、名簿以外に、通常時から取り組んでいる内容となっています。

17ページ『(2) 多様な性のあり方に対する理解促進と支援』へのご意見として、女性より男性、そして年代が上がるほど性の多様性を認める考えが低くなる傾向とあり、高齢の方への理解促進に関する取り組みが必要ではないかというご意見がありました。

条例制定以降、区では機会をとらえ様々な会議体で条例の内容説明を行っております。高齢者の方々が参加するような会議や、地域での様々な集まりでも実施しております。今後も、イベントへの参加など、周知に努めて参ります。

また、啓発誌マイセルフの最新号では、わかりやすく条例のことを説明しており、こちらもシルバーセンターなどの高齢者関連施設への冊子設置など、様々な機会をとらえた説明や配布、ホームページへの掲載、またSNS配信により周知をして参ります。

20ページ『24 同性パートナーに向けた続柄欄に「夫または妻（未届）」と記載する住民票の写しの交付』を追記いたしました。こちらは、10月1日から施行予定です。詳細は、次第にある『その他』でご説明いたします。

同じく20ページから21ページには、学校における性的マイノリティの児童・生徒の困難な経験についてのデータに基づき、相談できないことについて、具体的な取り組みを記載すべきではとのご意見により、追記した部分があります。そちらが27、30、31、32です。

にじいろ相談やスクールカウンセラーによる面談、学校の風土の醸成、標準服におけるデザインの選択制などを、追記しております。

28ページ『基本目標Ⅱ ジェンダー主流化の推進』に入ります。

34ページの『Ⅱ－(2)』で、地域活動における、ジェンダー平等意識の醸成の指標として、団体や町会、自治会の役員の女性割合を追加したらどうかというご意見をいただきましたが、町会・自治会は自主組織であり、運営や役員選出において行政の関与が適切ではないという考えにより、計画には記載しません。

こちらは、やらないということではなく、区民の方々へ固定的な役割分担意識等の解消や地域活動への参加の啓発を行う中で、誰もが活躍できるような取り組みを進めていただけるように、こちらから声かけをすることや、それぞれの団体での男女比率などに興味を持っていただけるような形で取り組みたいと考えています。

36ページ『(3) ジェンダーの視点に立った防災対策の推進』では、いくつか性の多様性への配慮についてご意見をいただきました。

37ページの『事業番号72 ジェンダーアイデンティティの多様性の配慮』のところで、性的指向に起因する困難もある、というご意見をいただきましたので、こちらの言葉を『ジェンダーアイデンティティを含む多様性』へ修正いたしました。

38ページ『73 男女に配慮した備蓄品の設置』から、『多様な視点での備蓄品の拡充』へ修正をいたしております。こちらは地域防災計画でも、避難所における人権への配慮が明記されていることから、運営マニュアル等の充実や強化を図って参ります。

同じく38ページ『77 しながわ防災学校』について、前回、少し誤解を与える書き方の『女性向け防災学校の実施』と記載していましたが、こちらは、も

ともとあるしながわ防災学校の中に、新たに女性向けコースができたという話になるため、今回『しながわ防災学校（女性向けコース・女性防災リーダー育成コース）の実施』へ修正いたしました。

また、この項目について話したときに、女性を含むマイノリティという視点で、このような講座を実施しても面白いのではないかというご意見をいただきました。今後の実施内容については、防災課と連携して検討を進めて参りたいと思います。基本目標のⅠとⅡについては以上です。

■会長

はい、ありがとうございました。こちらについて何か皆さんご意見ありますか。委員からどうぞ。

■委員

青いところがつけ足していただいたところですね。

その中で、16ページのブルーの14番と、それから21ページの30、31、32なのですが、新しく付け加えた文章体が、「何々しています」となっています。他のところは、「何々します」という文章で終わっているのですが、新しく加えたところが、「しています」になっているのは、多分既にやっていることを言いたいのだと思いますが、気になりました。

加えて、「です・ます」と書いてあるところと、書いていないところがあったりします。新しく直したところが他とは表現が異なっているのが気になりました。

■会長

よろしいですか。

■事務局

ありがとうございます。

そちらは、いまいちど文章を全て確認し、書き方を統一するようにいたします。

■会長

それでは委員、お願いします。

■委員

ちょっと気になったのですが、言葉の使い方について教えてもらいたいなというのがあります。女性の場合『女性』と表現されていて、でも男女の場合は『男女』で、性、は言わないのですね。

自分の勝手な感覚ですが、『男性女性』というのと『男女』というのだと、何か違う感じがするのです。何か行政としてそういう言い回しをする、という決まりみたいなのがあればそれでいいのですが、男女に性を入れなくて文章を短くする、という配慮があるのかとも思いました。もし何か意図があるのであれば教えてください。

もう1点、先ほど1章のときに意見が出ていましたが、この非常にカラフルにデザインされた基本理念の1から9までのアイコンが、1章で1番最初に打ち立ててあって、2章でもその基本的考え方の横に、基本目標に対しての基本理念の

アイコンがついています。ただ、ちょっと小さい。色はわかるのですが、中の文字が見えない、読めない。このアイコンを目につくようにして定着させたい、という意図は感じますが、もう少しわかりやすくしてもいいと思います。

例えば、さきほど委員が話していた「掲載されてはいるけれど、基本理念1が何だか、すぐはわからない」というところをもっとわかりやすくしたほうがいい。基本理念1なのはわかるけれど、その基本理念1を、すぐ近く、前のページか上に、その基本理念を1から9まで並べておけば、この内容は基本理念1に対応して、内容はこれだな、というのがわかりやすいかと思います。

せっかく、こういうふうデザインした物を作ったのなら、そしてせっかくカラー刷りするのなら、コストはそんな変わらないはずです。カラー刷りするなら、もう少しいろいろなところに基本理念のアイコンをわかりやすく配置して、この計画の根本はここだ、というのがわかったほうが、より私たちのような素人には、計画内容を理解しやすいかなと思いました。

■会長

ありがとうございます。

■委員

このアイコンも、小さくするなら、例えば真ん中に「1」と書くとか、もう少し見やすくならないといけない。黄色いのは「基本理念1」なんだ、となれば、わかりやすくなると思います。計画へのアイコンの記載は、皆にわかりやすく掲載したほうがいいという印象を受けています。

■会長

事務局いかがですか。

■事務局

まず、1つ目ご質問の『男女』と、『男性女性』という言葉の使用方法に関してですが、ひとつの性を指すときに、女性というふうに『性』をつけて使っているところですが、全体を見直して今いちど確認をさせていただき、違うところがあれば修正します。

あと2つ目のご質問の条例の基本理念については、表記の方法をかなり悩んで作成したところでもあります。

9ページの基本目標の1番左側、基本目標Iの下に、基本理念の①②⑥⑧⑨と記載しています。基本目標の横にすべて基本理念を記載するなど、さまざま試行錯誤したのですが、表記の仕方は、皆さんに、よりわかってもらいやすいように、今いちど考えてまいります。

■委員

いいですか。

■会長

どうぞ。

■委員

あとで令和6年度の評価報告書についても取り上げますよね。
この基本計画の基本目標は、対応していますよね。
9ページに、計画の体系図と基本目標があるのですが、進捗状況評価報告書の2ページにも基本目標がある。でも、計画が違うのか。

■会長

令和6年度の進捗状況評価報告書の内容は、前の計画ですので、基本目標も前の基本目標になっています。

■事務局

そうです。令和6年度の進捗状況評価は、前の『マイセルフ品川プラン』の計画内容に対しての評価になっています。

■委員

違う計画なのですね。前の計画なのは、わかりました。
では、前の計画との違いや整合性などがわかれば、移り変わりもわかるかなと思ったりしましたが、やめておきます。

■会長

他にご意見ありますでしょうか。
委員お願いします。

■委員

37ページの『Ⅱ-(3)-3 しながわ防災会議における女性の割合』についてです。何回かご意見をして申し訳ないのですが、目標が40%になっています。これを、50%を目標にさせていただきたいと思います。このままだと女性の構成員は半数より上に行ってはいけないというメッセージになりかねないのではないかと思います。

それからその上『Ⅱ-(3)-2 しながわ防災学校実施回数(女性向けコース・女性防災リーダー育成コース)』についてです。これだと、普通コースが男の人用で、それにプラスして女性向けコースを作るというイメージになります。女性向けコース・男性向けコース、ではなく、普通コースに男女ともが学べるような仕組みをやっていただいたほうがいいと思いました。

■会長

なるほど。いかがですか事務局。

■事務局

まず1つ目の品川区防災会議における女性の割合につきましては、こちらは他の計画の中で、目標数値を出しているものを使用しています。そちらの考え方の基準に沿ってやっているのではないかと考えておりますが、こちらは所管に伝え、確認をさせていただきます。

あと、2つ目のしながわ防災学校についてです。しながわ防災学校自体、男女ともに参加していただいているいい内容になっております。ですが、防災学校に参加

される方が、どうしても町で防災に携わる方、そしてそれに男性が占める割合が多いという実態がございます。そのため、女性の参加を促すよう考え実施しているということが、新たなコース実施のきっかけでもあります。いただいたご意見を所管にも伝えますが、防災担当と呼ばれる町の方々に、女性の参加増加や、その会議の中に女性が増えるようにということのために、女性向けのコースをつくり、参加しやすい状況をつくり、また女性ならではの話をしていただく機会をつくることを含めて、今はこのようなコースが必要なのでは、という考え方があると思います。今後、所管の方にも話をして参ります。

■委員

その、女性ならではの、というところが微妙かなと思います。

揚げ足を取るわけではないのですが、結局、本当に避難所を開始するときには、男の人も女の人も一緒にやらなければいけないわけです。例えば、こういう防災学校の段階から、一緒に学んだ経験をしたほうがいいのではないかと思います。

女の人の講座で、せっかく防災を学んだとしても、女の人だけでやっていたとなると、災害が本当に起きたときに、女の人と男の人が一緒にやる避難所運営という時に、どうなのかなという懸念がありますので、ご配慮いただければと思います。

■会長

委員どうぞ。

■委員

僕も委員に1票です。これ、気になったのです。

なんだかこう考えると、女性以外はこの講座を受けてはいけませんよね。でもそうすると例えば、女性男性、ジェンダーにかかわらず配慮が必要ということについて、むしろその一般コースを受講する人が除外されている印象を受けるのはすごくよくないと思いました。女性しか話せないとか、その配慮について、女性同士であれば話しやすいという内容も、もちろんあると思います。しかし全ジェンダーに配慮したコースを設けるのであれば、男性女性、誰でも入っていい一般コースの中で、女性をはじめとするジェンダーへの配慮について話し合われているとならないと、講座内容として不十分ではないかと思います。

ジェンダーに関する配慮などの知識が全員に備われば、先ほど委員がおっしゃったように、いざ本当に避難所を開設するとき、男性以外のリーダーも手を挙げやすい状況が生まれると思うので、そこは日頃から、そういう全部包括した形での実施を取られるといいかなと、強く思いました。

■会長

ありがとうございました。

よろしいですか、他に。委員お願いします。

■委員

私も防災のところで、2つ質問があります。

まず、ジェンダーアイデンティティを含む多様性、への変更、反映をありがと

うございました。

お伺いしたいのは、こちらに性的指向という文言を明記されず、ジェンダーアイデンティティを含む多様性、としたことに、なにか背景があったのでしょうか、についてです。内容のところにある『安全性とプライバシーの確保』は、すべての要配慮者に共通する部分かと思います。それ以外のところが、女性への配慮に見えがちなものは、事例として並んでいるものが女性への配慮に見えるからかなと思います。このジェンダーアイデンティティを含む多様性として性的指向に関することを入れるのだとすると、具体的な困りごとなど、内容に性的指向の多様性についても含んだ事例も入れたほうが、整合性がとれるかなと思いました。

38ページの『73.多様な視点での備蓄品の拡充』についても、同様です。

その下の『②防災対策における女性の参画拡大』をテーマ名として採用していただいているのですが、その下を見ると『74.多様な視点を取り入れた地域防災計画の見直し』や『75.会議への幅広い人材の参画の促進』と書かれています。必ずしも女性という属性に限らず、ジェンダー平等について考えたい人を含め、いろいろな人に参画して欲しいという話だと思っていますので、女性を含めた多様な人の参画拡大のような書き方にしたほうが、読んだ時に自分が含まれているという感覚を持てると思います。

同じく、先ほどからご意見がある防災学校についても、すでに計画が進められているなどの難しさもあるのかもしれないのですが、コースの参加者を受講生の属性で分けるというより、防災への取り組みの中にジェンダー平等の視点も必要だよねということを、みんなで学ぶ機会があるのがいいのかなと思っています。

もし検討の余地があれば、受講生の属性で分けるのではなく、女性の防災をテーマとして取り上げるのであれば、ジェンダー平等について学べる講座があります、としていただくことも、案の一つかなと思います。

理由としては、女性のことは女性が話し合うべき、ということになると、例えばそれをLGBTQで考えたときに、LGBTQのリーダーがいない避難所はLGBTQに関しての配慮はありません、という状況になってしまうリスクもあると思っています。やはり、その「意見を言えば反映します」という状態は、望ましくないだろうと思うのです。

避難所リーダーのジェンダーや属性によらず、リーダーとして必要な視点として、ジェンダー平等や多様性への配慮を学んでいるという状況が、品川区が目指しているスタイルかなと思っています。そこに向けての取り組みとして、検討していただけるといいのではないかなと思いました。

■会長

事務局どうぞ。

■事務局

今いただいたご意見につきましては、所管のほうに共有して参りたいと思います。

1点、72のところにある、ジェンダーアイデンティティを含む、というところについてご説明します。ここには記載しておりませんでしたが、主旨としては性的指向についても含んでいるという考え方であります。災害時においてありえる具体的な同性パートナーの困難としては、同性パートナーが避難所で家族とし

て扱われることが難しいとか、同性で同一世帯であることを理由に、避難所に居づらくなってしまうようなことが困難として考えられます。

そのようなことから、ジェンダーアイデンティティーを含む、のなかに性的指向も入っているという考え方にはなっておりましたが、具体的な記載がなかったことについて、お詫びいたします。

■会長

はい。

委員どうぞ。

■委員

皆さんのご意見をとても勉強になるなと思いながらお伺いしつつ、事務局も大変だろうと思っています。

その上で、やはり日本のジェンダー平等が遅れに遅れまくっているからこそ、こんなにいろいろな指摘が出るのだらうと思います。

東日本大震災以降、女性が防災対策に参画するという声が促されていますが、まだまだ実際の参画などには至っていません。プラス、世の中は、世界は、もっと先に進んでいます。ジェンダー平等や人権擁護の観点から、ジェンダーだけでなくいろいろな人を一緒に包括して、いろいろな人が過ごしやすい避難所をつくっていきましょうとなっている中で、人権尊重都市をうたう品川区だからこそ、やはりここ『②防災対策における女性の参画拡大』としているのは、これが実現していないからこそ書かれていると思っていますが、やはりここはジェンダー平等にさせていただいた上で、外国人であるとか障害者であるとか、いろいろな人の参画も必要なのだらうと思います。

ですので、言うは易しかもしれませんが、さきほどの77の防災学校のところでは、多様な視点を含める多様な特性を持つ人、ありとあらゆるインターセクシュアリティーを持つ人たちが参画できるような取り組みができればいいのかなと思いました。

■会長

事務局どうぞ。

■事務局

防災については、まず問題点としてなかなか女性の意見が取り入れられてないという現実があります。いま、能登半島地震のときの結果がたくさん出てきています。その前の災害の経験や問題の指摘、反省などの情報などが分析されて出ていたにもかかわらず、能登半島地震の災害時対応では反映されていなかったのでは、という結果が出てきておまして、そこに向けてまず「女性の」という言葉については、確かに検討する余地はあるのかもしれませんが、その女性についての問題も、実際の災害時対応では深刻な問題として多くあったこともあります。

女性の参加が少ないこと、そして女性に参画してもらう手段や方法として、防災学校の内容についても、より参加しやすいよう考え、災害時や避難所での女性の困難などについての検討やその話題を出しやすいという考えで、防災学校の内容を構成しています。実際、防災訓練を実施すると、参加される方の性別割合は

どうしても男性の方が多いという地域の実情があります。皆様からいただいたご意見は防災課に伝え、取り組みやその内容について話をしていきたいと思います。

そういったことで、こちらの文言についてどこまで修正できるかというところは、検討させていただければと思っております。なお、防災学校についてはどのコースも男女ともに参加が可能とのことですし、一般コースの内容に多様な人への対応について取り上げていると聞いております。

外国人等に関しては、防災という取り上げはしていないのですが、23ページ『(3)共生社会の理解促進と支援』のところに記載をしております。

■会長

私からも1つよろしいですか。

26、27ページの外国人向けの情報提供云々というあたりのですが、『42 在住外国人向け LINE 情報配信』というところで、在住外国人という言葉が使われています。一応、法務省等だと3ヶ月より超えた人たちは在留外国人といいますよね。その辺のところは、あえて在住と使われているのかなというのを、ちょっと確認させてください。

■事務局

この在住外国人向けという言葉は、この事業の名称です。LINE配信を始めたころに国や東京都の方が、この言い方をしておりましたので、そのような名称になったと考えられます。

品川区に住んでいる外国人の方向けのLINEでの情報配信では、ごみの分別などの生活情報などを取り上げて配信しているのですが、特に9月と3月は防災について配信したり、ホームページのリンクを張って、区のホームページは131か国語に変換できます、ということや子育て、観光について、また区の冊子の紹介などもしています。

■会長

では、在住というワードとして使っているということですね。

それから、29ページのところで、条例名に鍵括弧がついているところと、ついてないところがあるのですが、これも何か分けておられるんですか。

同じ条例のことについては、例えばリーフレットや啓発用周知啓発コンテンツデータには鍵括弧がついていないですよ。

単に抜けているのか、何か考えがあって使い分けているのかを確認したいのですが、いかがですか。

■事務局

条例名という名称に鍵括弧をつけているのですが、他のところも含め見直し、統一した記載になるよう確認して修正いたします。

■会長

また、36ページで女性・平和・安全保障のアジェンダについて触れていることは大変素晴らしいと思うのですが、正確に言うと、このWPSのアジェンダが示しているのは災害ということではありません。アジェンダを実施するにあたっ

て、日本の政府が災害ということをし、取り入れているということなのです。この正確な書き方は『WPS アジェンダ実施のために、第3次WPS に関する行動計画が示すように』とするのが、おそらく正確なのだと思います。ここは修正されたほうがよいと思いました。

■委員

前提の話ですが、災害ですと障害者も入ります。外国人に対して言語とか通訳のサービスがあるのに、例えば聴覚障害者とか視覚障害者に対しての災害時における配慮について、どこかで取り上げてもいいかと思っています。

あまり広くなっちゃいけないのですが、外国人について記載されているのであれば障害者も書くべきじゃないかと、読んでいて思いました。当然、配慮はされていると思いますが、障害者向けの災害時の対処はされているのでしょうか。

■事務局

災害時の、ということでは、防災課はもちろん、障害者、高齢者など、それぞれの所管課で、支援が必要な方に対する災害時の対策や対応方法を検討して、計画などをつくり、実施しています。

■委員

ありがとうございます。

あと、先ほどの防災学校の件ですが、防災学校がどのように行われているかが、わかりづらいです。そもそもカリキュラムの中に、女性の避難の場合とか、障害者の避難の場合という、コース自体に説明やそのことについて勉強できる場というのを設けるなどを行っているのでしょうか。

■会長

事務局どうぞ。

■事務局

どのように取り入れられているかはわかりませんが、コースの内容には入っていると思います。また、防災学校ではワークショップなども取り入れて行っているとのことですので、様々な内容について取り組みやすく、理解しやすいような工夫もされているのではないのでしょうか。

■会長

はい、では委員どうぞ。

■委員

前回も話したと思うのですが、確認です。

70ページの指標『IV-(1)-3 区職員における課長級以上の女性職員の割合』の目標が30%になっています。

今日いただいた資料によると、一般職員の数は、女性職員の割合が6割ぐらいです。とすれば、令和12年度には目標達成まで届かないかもしれませんが、こも50%を目標としておくほうがいいのではないかと思いました。

■会長

それは基本目標Ⅳ、この次のところになりますので、Ⅳの話のところで、まとめてご説明いただくということによろしいですか。

では、次の第2章の基本目標のⅢとⅣについて、事務局のほうからご説明をお願いします。

■事務局

それでは43ページ『基本目標Ⅲ 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について』です。

前回いただいたご意見に、区の事業では暴力は人権侵害であるというところを学ぶ機会が少ない、というご指摘がありました。

これについては、たとえば、54ページに指標『Ⅲ－(2)－1 DV講座実施回数』が記載されています。ジェンダー平等推進センターで実施している講座では、必ず年間の講座の中にDV講座を取り入れています。講座は、周知を工夫するとともに、オンラインでの参加もできるようにしています。また今年度からアーカイブ配信も始めました。

デートDVについて、若年層に有効な動画を活用するというご意見をいただいておりますが、45ページ『92 若年層に向けたデートDVやJKビジネス、SNSを使ったリベンジポルノ等の未然防止のための啓発およびパンフレットの配布』、『93 若年層に向けたデートDV防止の出前講座等』のところで、動画の取り入れについて検討して参ります。

47ページ『102 相談場所の安全性の確保』にあった警察OBという言葉は、警察出身者と改めさせていただきました。

58ページ『(3)困難な問題を抱える女性への支援』の指標『Ⅲ－(3)－3 就労相談の相談件数』を追記しました。

こちらは前回、指標が女性相談やDV相談などの件数のみ、また相談の件数とされているものが多い、というご指摘をいただいたところです。今回追記したのは就労の相談、という内容ではありますが、困難を持つ女性が、相談により一歩すすんで、自立した生活に向け、就労へ取り組むための支援を行っていくという考えで、新たに追記しております。

58ページ『Ⅲ－(3)－1 女性相談の相談件数』のところでは、困難女性の中に性的マイノリティの女性も含まれている、というご意見をいただきました。

『①女性に関する相談体制の強化』のところの説明の中に『女性に関する相談は年齢、家族関係、置かれている環境や背景等、また障害、ジェンダーアイデンティティ、国籍等の状況によって』と、障害、ジェンダーアイデンティティ、国籍等という言葉を追記しております。

59ページの『再掲21 にじいろ相談(LGBTQ専門相談)』を、再掲いたしました。

次、69ページからの『基本目標Ⅳ 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』に進みます。

前回、基本目標Ⅱのところで、審議会等における女性の比率を入れたらどうか、また見やすいようグラフにした区の女性職員比率も入れたらどうか、というご意見をいただきました。69ページの右下に『区職員における役職段階ごとの女性職員の割合』のグラフを入れております。

70ページでは、職員数の割合などを記載しています。

こちらでは、現況を踏まえた目標を記載しています。基本的にはほとんどのところで目標として50%を目指す、という記載になっております。

さきほど委員がおっしゃったのは、区職員における課長級の女性職員の割合も50%に、と理解しておりますが、職員割合などに比べ、こちらは役職に上がるためには試験や段階があり、突然数値が上がるというものではないということと、今の数値を踏まえ、12年に30%に届くという目標を掲げています。今後取り組んでいく、というところで、管理職についてはこの数値で検討していきたいと思っております。

たとえば係長級については、50%までもうすぐ、というところに届いております。下の役職である係長級から管理職へ上がっていきますので、他にも様々な要素もあるので一概には言えませんが、今回は難しくとも次の計画策定などでは50%を目指そうとできるのではとも考えます。

73ページの指標『Ⅳ-(2)-8 区職員における男性の育児休業（2週間以上）取得率』について、取得した日数は何日ですか、というご質問をいただきました。令和6年度については、最高の取得日数、これは連続取得した日数ですが、642日という方が1番長く、最短は7日間でした。

平均取得日数は、175.8日です。

80ページ『③子育て支援の充実・男性の育児参加支援』のところで、前回、男性が子育てについて学ぶ機会がない、必要なスキルの支援が必要というご意見がありました。

ここに記載されている事業は、両親ともに参加するというものですとか、中には父親の育児スキル向上を図るもの、父親同士の仲間づくりをサポートするものが入っておりまして、今後もこのような事業の充実を図って参ります。

83ページ『④高齢者・障害者への支援と介護を支える環境整備の推進』です。

高齢者、障害者への支援と、介護を支える環境整備の推進では、84ページ、『230 民生委員・児童委員による身近な相談』のところで、それらの委員の知名度向上について、ご意見をいただきました。

民生委員・児童委員のお仕事内容の周知や啓発については、民生委員の日などの機会をとらえて、広報等による周知を実施しています。昨年は、区長が1日民生委員・児童委員体験をし、その様子をお伝えするなど、様々な方法で啓発活動に努めています。今後もいただいた意見を参考に、引き続きさらなる啓発に努めて参ります。

『232 認知症高齢者と家族の社会参加仲間づくりの支援』との記載でしたが、『認知症の人とその家族の社会参加、仲間づくりの支援』へ修正しました。

基本目標Ⅲ、Ⅳについては以上です。

■会長

ありがとうございました。

それでは、ただいまの基本目標のⅢとⅣについて、ご質問ご意見ありましたら挙手をお願いします。

委員どうぞ。

■委員

1点、確実に変えたほうが良いと思うところだけお話をさせてください。

58ページ『①女性に関する相談体制の強化』のところに、青字で障害、ジェンダーアイデンティティ、国籍等の状況によって抱える問題は様々です、と追記していただいたのですが、ここで取り上げているのは女性に関する相談体制の強化なので、この政策自体が、ジェンダーアイデンティティも女性であることを想定していると思います。

むしろ、トランスジェンダー女性もその中に含まれる、ということや、性的指向は多様である、というところを含んだほうが良いのではないかと思います。そうすると、単語として、ここはジェンダーアイデンティティという書き方は、正確ではないのではないかと、という状況です。

■会長

そうすると、ここはどう修正したらいいでしょうか。

■委員

そうですね、変えるとしたら、障害の有無や性のあり方、国籍等、というようなかんじで書いていただくとかはどうでしょう。あとのところで、国の法律のところでも使われている言い方だと思います。

性的マイノリティという言い方を、国の法律だと使われていたかと記憶しているので、そちらに合わせていただいてもいいかもしれません。

■会長

はい、よろしいでしょうか。

それでは委員どうぞ。

■委員

80ページ『204 すくすく赤ちゃん訪問事業』は、問題があると認識される家ではなく、普通に全部訪問するという事業なのではないでしょうか。

というのも、また例によって目標の話で申し訳ないのですが、78ページにある令和6年度のすくすく赤ちゃん訪問率が98.6%となっていて、目標は95%になっています。もし、全部の赤ちゃんがいる家庭を訪問するということであれば、目標は100%にしておいたほうが良いのではないのでしょうか。

あと70ページ『区職員における課長級以上の女性職員の割合』の目標は50%をお願いします。

以上です。

■事務局

『すくすく赤ちゃん訪問事業』は、生後4ヶ月未満の赤ちゃんがいるご家庭に、助産師・保健師、児童センター職員などが伺うという内容になっています。結果として、100%を目指すということだと思いますので、所管と話をします。

ありがとうございます。

■会長

はい。

それから、先ほどのやはり50%にするべきだという、念押しのご意見ですね。

そうですね。それを目指すというところであれば、確かに50%という数字にするのも理由があるかなと思いますよね。

他にいかがでしょうか。委員どうぞ。

■委員

前にも言ったかもしれませんが、今後に向けてご検討いただきたいのは、64ページから66ページにかけての、リプロダクティブ・ヘルス／ライツに関するところです。64ページだと、上から3行目です。

特に女性においては妊娠・出産期、更年期とライフステージにより、とありますが、妊娠、出産だけではなく、その下にあるグラフを見ますと、性や妊娠、出産についての情報提供・相談体制の充実と書いてあります。妊娠、出産だけではなく、性に関することについても、健康を保つための情報として必要であるということもあります。

また、少子化の文脈で妊娠、出産、更年期が取り上げられたり、最近は女性活躍の文脈で更年期のこともよく言われます。しかし、そういうことだけではなく性に関すること全般において正確な情報が必要なので、ここにはそう書いていただけたらと思います。更に言えば、セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツとしていただけるとありがたいかなというふうに思っています。

66ページ『①リプロダクティブ・ヘルス／ライツ』でも「すべての人が妊娠、出産等のリプロダクティブ・ヘルス／ライツを認め合い」と記載されています。妊娠や出産、産みたい人に対してはそのとおりですが、産みたくない人、産めない人、また、産まないという選択をする人もいます。そういう人たちについてもすべてカバーされるといいのかなと思います。人工妊娠中絶や避妊なども含め、女性が自分の体のことを、産める体を持つ人が自分の体のことを自分で決められる権利、そして正確な情報を入手するということは、非常に重要なことです。今回は無理かもしれませんが、ご検討いただけたらなというふうに思います。

■会長

事務局何かありますか。

■事務局

いただいたご意見について、検討させていただきます。

ありがとうございます。

■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、どうぞ。

■委員

質問です。DV相談に関してですが、配偶者やパートナーが異性とは限らないということを前提とした包摂的な相談体制整備や、場合によっては男性が被害者

側になるなどもあり、相談をしづらくなってしまう方が存在するという現状に対しての取り組み、ということについての記載がどこかにあれば、お伺いしたいと思いました。関連する記載はどこかにございますか。

■会長

事務局どうぞ。

■事務局

品川区のDV相談に関しましては、性別を問うておりません。女性相談員による相談、となっておりますが、あくまでも相談を受けるのが女性と限定しているだけで、相談する方の性別を限定してはおりませんので、男性もちろん、性的マイノリティの方に関するご相談も承っております。

DV相談に関しても『女性相談員によるDV相談』としていますが、相談者の性別を問うておりません。どんな方がご相談をいただいても、話を伺って、一緒に考えていくという対応をしております。

46ページの『96 配偶者等暴力に関する相談窓口の充実』の内容説明のところにもDV相談と掲載されていますが、この相談では相談相手の性別を問うていません。実際に女性に限らず、いろいろな方のご相談を受けており、男性でも性的マイノリティの方でも、というような記載はしておりません。以上です。

■会長

そういう記載にしたほうが好ましいのではないかと、というのが中島委員のご意見でしょうか。

■委員

そうですね、内容としては、今すでに取り組まれているところを続けていきます、ということになるのかと思いますが、やはり排除されていないということを明記いただくことにも1点、意味があるかなと思っております。ことDVに関しては、そのあとに使える公的支援や、シェルター等について、性的マイノリティであることを理由に断られてしまっているという他自治体のケースなどもあります。そう言ったことではない、ということであれば、むしろそれを書いていただくことに意義があると思います。ご検討いただけると幸いです。

■会長

他に、この目標ⅢとⅣについて、ご意見ございますか。

時間もございますので、もしⅢとⅣで特に今、質問、ご意見ないということであれば、第3章の資料編の方に入りたいと思います。

あとで他のところについてご指摘いただいても構いません。ざっと資料のところまで説明を済ませたいと思います。

それでは第3章の資料編について、事務局からご説明をお願いします。

■事務局

第3章資料編は86ページからです。目次の1番最後の辺りを見ながら、記載されている内容についてご確認ください。

まず、前の計画から変更のあった部分です。

87ページ『1 推進体制・策定経過』では、皆様が今、参加している会議体の名前、委員のお名前、会議日程について掲載されています。

こちらの会議体につきましては『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』で定められた推進会議が推進計画の策定・評価・変更その他、推進計画に関する重要事項について調査および審議を行うと規定されています。そして、この会議体で実施しております。

88ページ『2 品川区行動計画推進計画推進会議 諮問事項等一覧』では、過去の行動計画の会議体と、その諮問事項について記載されていました。

条例による推進会議の設置以前は、品川区行動計画推進会議というものがあって、そこでの諮問や会議、提出された方針等の一覧を記載しております。

また『3章 資料編』の3～8については、関連法規や条例等、この計画に含まれているものが掲載されております。

特に92ページ『4 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』と、125ページ『8 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律』が、今回新しく包含した内容です。

130ページ『9 ジェンダー平等推進関係の主な動き』は、区から世界までのジェンダー平等に関連する動きについて記載をしています。

また137ページからは『10 用語解説』の掲載になります。

用語解説で、新しく掲載されている言葉は、例えば、アライ、アンコンシャスバイアス、WPS、LGBTQ、しながわネウボラネットワーク、ジェンダー、ジェンダーアイデンティティ、ジェンダー平等、重層的支援会議、性的指向、性別等、SOGI、東京都パートナーシップ宣誓制度、ハラスメント、ピアサポート、ヤングケアラー、リプロダクティブ・ヘルス/ライツなどを記載しました。

ハラスメントの説明については、ハラスメントの形態が多様化し複雑化していることから、個別の事例の列举を避け、一般的な定義を記載しています。特に条例の中で『他の者を不快にさせる性的な言動（性的指向またはジェンダーアイデンティティに関する言動を含む。）および妊娠、出産、育児もしくは介護に関する制度を利用すること、または妊娠し、もしくは出産したことを理由に、精神的苦痛もしくは身体的苦痛を与える言動を言う』と定義をされておりまして、そちらをもとに、「セクシャル・ハラスメント」と「マタニティ・ハラスメント」については、個別に記載しました。説明は以上です。

■会長

ありがとうございました。この資料編について何かご意見ございますか。
委員どうぞ。

■委員

136ページの世界的ジェンダー平等推進関係の主な動き、世界的な動きの内容について提案なのですが、2024年に女性差別撤廃委員会の日本審査がありました。ここで、日本国内におけるジェンダー平等の不備、ジェンダー平等政策の不備や、遅れなどについて、かなりの指摘がありました。

このときの2024年は、8年ぶりの日本審査だったのですが、この結果をもって今回、いま男女共同参画局で策定している『第6次男女共同参画基本計画』

などにも、日本審査での指摘が反映され、また、いろいろな制度へ反映する努力を行うところです。

8月末に男女共同参画局が出した素案の中でも、指導のなかの、女性差別撤廃条約の日本女性差別撤廃委員会における日本審査で指摘された4項目ほどについて、2年以内に日本政府は進捗状況を報告しなさいというフォローアップ項目が60件ほどありますが、これに関しては、素案を見る限りフォローアップしていきます、ということにも言及しているようです。

日本のジェンダー平等についての進捗を、ジェンダーの法令、世界的な女性の権利の専門家が指摘した内容という意味でも、とても重要な内容です。

そのようなことから、女性差別撤廃委員会による日本審査、日本政府に対する、勧告があったということ、ひとつの事実として記載していただくといいのかなと思います。以上です。

■会長

いいと思います。去年や2016年など、何回も日本審査を実施しています。そして、それが多々、国内に影響を与えたということもあります。

記載場所ですが、国のところに、その国連の女性差別撤廃委員会の審議・審査がありました、ということを入れてもいいのではないかと、私も思います。

他にいかがでしょうか。委員どうぞ。

■委員

WPSのことも結構取り上げているので、記載してもいいと思います。

■会長

そうですね。

WPSも、いくつか掲載していますね。

■事務局

ありがとうございました。検討します。

■会長

他にいかがでしょうか。

委員どうぞ。

■委員

資料編作成、大変だったと思います。お疲れ様でした。

その中で、何を取り上げていくか、きっと迷われながらの検討作業であっただろうなと想像しつつ、ご提案させてください。

例えば、文部科学省で出されている通知に関する資料や、いじめ防止に関する基本方針の中で、性的マイノリティについて言及されているもの、国レベルで大きく動いたものがいくつかあると思っています。そして、この計画ではその法律になったものを主軸に挙げていただいていると思うのですが、こと具体的な取り組みに反映されるもので考えると、学校関連の文科省の取り組みは一部含めていただいてもいいものがあるのではないかと思います。ご検討ください。

■会長

私からも1つ。

この用語説明の中に、セクシャル・ハラスメントとマタニティ・ハラスメントについては言及したというところです。今、法律上で規制されているものだと、パワー・ハラスメントがあります。最近だとカスタマー・ハラスメントも入りました。法律で規制されているものは、女性も関係のある問題ですので、それは載せておいたほうがいいかなと思います。今の内容には、あまり入っていないように感じます。スペースの関係で難しいのかなとも思いますが、法律上規制されているものについては、少し留意してもいいのかなというのが私の見解です。以上です。ご検討ください。

他にいかがでしょうか。委員どうぞ。

■委員

私もそれは思いましたが、この計画の文章の中で引用されたものは、書く必要のないのかなとも思います。

あと『マイセルフ』とは何だろうと思うので、入れたほうがいいと思いましたほかのいろんな事業の名称もですが、この名称はなんだろう？と思います。特に、今回の計画には何度も『マイセルフ』と記載されていて、何かな？と思う人がいると思うので『ま行』に載せてもいいのではないかなと、今、調べながら思っていました。

■会長

ありがとうございます。

啓発誌『マイセルフ』は、月刊誌ですか。季刊誌ですか。

■事務局

発行は年1回です。

■会長

年1回ですか。

■事務局

昨年度から年1冊の発行です。

昨年の内容は、条例の意味や最新の数値を全部載せて発行しました。

■会長

そんなに丁寧に作られているのに、もったいないですね。

どうやったら入手できますか、という質問はきたりしますか。

■事務局

いまのところ確認していませんが、ホームページにも掲載し、発行時にSNSでも周知しました。また、今年度の会議やまちでの説明では、啓発誌を配布して条例や計画について説明しています。

先ほどのハラスメントの件を補足して説明します。

法律については、こちらが、品川区での男女共同参画のため品川区行動計画第6次に当たるというところが、まず大前提でありまして、その中で、他に配偶者暴力、女性活躍、女性困難女性支援の法律を包含しています。

言い方が難しいのですが、取り上げている法も、性別による差や性差による困難についてになりますので、当然たくさんのハラスメントが含まれています。

前回、話に出ましたが、ハラスメントという時に、セクシャル・ハラスメントとパワー・ハラスメントが重なっているような内容など、たくさんのパターンがあるのは承知しています。そのうえで、計画の用語説明でハラスメントとして個別に説明を掲載しているのが、条例に基づいた『セクシャル・ハラスメント』『マタニティ・ハラスメント』にしております。

前回と説明が重なりますが、世の中にどんどん新しいハラスメントが生まれている状況の中で、たとえばここに掲載されていないハラスメントは取り組まない、ということではなく、限定せずに取り扱っていくことが必要ではないかということで、『ハラスメント』という単語は説明をしています、細かい説明を入れないのはそういう考え方が理由です。

■会長

ありがとうございました。資料編について、何か他にご意見ございますか。
委員どうぞ。

■委員

今日も勉強になっています。いつもありがとうございます。

さきほど委員からのご指摘があった、学校関係のことをこの資料編に掲載しては、という話は、私もそういうふうに思います。ただ、生徒指導提要に、こういう根拠がたくさん書かれているのですが、それをどのぐらい、どういうふうに紹介するのか。

案ではないのですが、今後も教職員が理解する上で指導提要を使った研修は続いていくと思いますので、資料編に学校関連や指導提要に関連する記載があると、教職員はそこから内容を理解しますし、保護者や地域へ、こういう背景があって学校もいろいろなことをやろうとしているのかなと伝える方法になるのかなと思いました。ご検討いただければと思います。

■会長

はい、よくご検討いただければと思います。
他にいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

■事務局

ここで、今まで説明していた計画の今後についてご説明させていただきます。

10月からパブリックコメントを実施します。内容は、皆様に本日ご意見いただいた内容を含め、関係所管等にも確認したことになります。

パブリックコメントでいただいたご意見については、内容を確認・検討して皆様とご相談させていただきます。

■会長

ご検討いただければと思います。
委員どうぞ。

■委員

64ページについてです。資料編88ページから90ページを見ながら、日本のジェンダー政策の歴史を見ているようだな、素晴らしい資料だなと思いながら見ていますが、気になったのは、ジェンダー平等の実現が遅々として遅い背景には教育、性教育の重要性についてです。

64ページを振り返ったときに、皆さん自分の健康を守るために必要なことや、子どもの成長と発育に応じた性教育について、女性の41%、男性でも35.6%の方が必要だとおっしゃっています。

そして88、89ページを見てみると、ジェンダー・フリー教育、ジェンダー教育など、過去あったけれど、今なされていないこと、歴史の中のいろんなプッシュバック、バックラッシュなどがあって、できなくなってしまったことが、結果として現在の、そして現在までに至るジェンダー不平等につながり、ジェンダー平等が進んでいないというところに繋がっていると思っています。

生涯を通じた健康支援の一環のところで、性教育の導入ということと、この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というのをお持ちの品川区で取り上げていただけたらありがたいと思いました。以上です。

■会長

ありがとうございます。

それでは、議題2の令和6年度の推進状況評価報告書について、事務局よりご説明をお願いします。

■事務局

それでは、縦型の『マイセルフ品川プラン 進捗状況評価報告書』をご覧ください。

これまでの会議で、皆様に評価、検討していただいていたものを、最終的に集約したものが、今、皆様のお手元にお渡ししているものになります。これを10月に公表いたします。

こちら、内容について1点お詫びがございます。

27ページ『女性職員の比率』のところで、前回お渡ししていた資料に誤りがありました。今お渡ししているものが、正確なものです。ただ、数値などの大幅な上下や、それによる順位の変更などはありません。

誤っていたのは、令和7年4月1日現在の数値です。正しい数値に記載変更したものをお渡ししております。大変申し訳ございません。

また、この進捗状況評価報告書の作成にあたり、委員の皆様には活発なご意見による検討や評価をいただきましたこと、心から感謝申し上げます。

■会長

27ページのこの数字に間違いがあったというご説明ですね。

■事務局

はい。記載した数値に誤りがございました。数値の違いはありましたが、結果や全体には、前回と特に順位が逆転したなどの変更はございません。

■会長

部長級の比率が、年間８ポイント以上下がったわけですね。
前回も話題になりましたが、減ったこと自体は変わらないということですね。
委員どうぞ。

■委員

全委員会の個々の委員会人数の公表はしないのですね。

■会長

事務局どうぞ。

■事務局

各委員会の個々の人数については、今回は掲載いたしません。次回、新しい計画に基づき、公表する方向で検討しています。

■会長

はい、わかりました。
他に、報告書についての質問はいかがですか。
２７ページのところの修正ということですが、それ以外の変更はありますか。

■事務局

前回いただいたご意見を取り入れた部分が、２４、２５ページの丸ポチとして掲載しています。

また、それ以外のところでは多少、文言や語尾の修正がございます。２４、２５ページでご意見の追加と、２７ページの令和７年の女性職員比率以外、特に表記の変更はございません。

■会長

そもそも、どうしてこういう修正が入ったのでしょうか。２７ページのところの修正について、説明をお願いできますか。

■事務局

２７ページについてですが、今年度最初の会議でお伝えしたときに、７月１日以降になれば、その数値が確定するとご説明いたしました。そして、７月１日に公表された数値を掲載し、今年度２回目の８月の会議を実施したのですが、そもそも７月１日に公表された数字が誤っていたと最近報告がありましたので、正しい数値であることを重ねて確認し、修正して数値の掲載を変更いたしました。

また、さっきの多少の修正という説明の内容にあたりますが、１１ページの基本目標Ⅱ『２ 総合相談』のところで、そのうちＳＮＳ相談の件数を掲載しては、というお話がありました。括弧内に、ＳＮＳ相談が４６件という記載を１行足し

ております。

■会長

10月に掲載ということですね。ありがとうございます。これについて特にご意見よろしいですか。

それでは、ご意見、ご質問もないようですので、『3 その他』についてご説明いただけますか。事務局、よろしくお願いします。

■事務局

10月1日から品川区で運用開始する2つの事業についてご報告いたします。

参考資料1、2をご覧ください。

まず『参考資料1 住民票の写しへの同性パートナーの続柄の記載開始について』です。

条例の理念に基づき、区独自の取り組みとして、住民票の続柄の記載を、これまで同一世帯の同性パートナーの続柄記載については、同居人と記載されていたものについて、1の概要にあるとおり、同性パートナーによる申し出に基づく区への申し出に基づいて、続柄の表記を『夫（未届）、妻（未届）』と記載し、交付することができます。

対象は、『2 対象者』に書いてある条件をすべて満たす方です。

こちらは、東京都パートナーシップ宣誓制度に基づいた事業ですので、まずは東京都パートナーシップ宣誓制度を申請していることが、対象の第一条件です。

留意事項は、他の市区町村でも同様の内容を実施しているところがありますが、品川区から他の市区町村に転居した場合、特に、住民票上のそれらの記載が引き継がれるものではないとなっています。申し込み時に説明し、ご理解いただいた上で申し込みをしていただくということになっております。

また、特殊な方法をとる関係から、申請は戸籍住民課の窓口または郵送、オンライン請求のみの対応です。各地域センターですとか、コンビニ交付での対応はしておりません。

続きまして『参考資料2 品川区災害弔慰金等支給審査委員の委嘱及び品川区パートナーシップ弔慰金の支給に関する要綱の制定について』です。

こちらの内容を説明しますと、もともと災害弔慰金の支給に関する法律で定めた、遺族に対する災害弔慰金というのがあります。その受給対象として、法律で定める遺族がいらっしゃらなかった場合、または受給する方がいらっしゃらなかった場合に、同性パートナーの方へ災害弔慰金を支給できると定めたものです。この要綱の制定も、10月1日に予定しております。説明は以上です。

■会長

ありがとうございました。その他の点について、何かご質問等ございますか。

住民票の記載は、もうすでに実施している自治体も23区の中にありますよね。

そこへ転出する際は、内容は引き継がれるということですか。それとも、再度、手続きが必要なのでしょうか。

■事務局

住民票の記載について、転出先で同様の内容を実施していたとしても、内容は

引き継がれません。

転出するときに転出証明書を出し、次の自治体に提出するのですが、転出先が同様の取り組みをしても、していなくても、転出証明書には、一旦同居人と記載がされます。理由は、住民票への記載が品川区独自ルールによるものだからです。引っ越し先の自治体が同様の取り組みを使っていたとしても、申請のルールや要件が異なる場合もありますので、それぞれの区市町村へ申請が必要になります。

■会長

わかりました。

他にいかがでしょうか。特にご質問ないですか、よろしいですか。

それでは説明も一通り終わりました。本日いただいたご意見を整理して次回の会議で取り扱っていくとのことですので、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは最後に事務局を代表して区長室長よりご挨拶をお願いいたします。

■事務局

本日も活発なご意見いただきまして、本当にありがとうございます。

特に計画は、いただいた意見をもとに修正をかけてパブリックコメントを実施するという段階に入っていきますので、いよいよ策定の中で大きなところに入ってきたというところでございます。

今回も、いただいたご意見で私もなるほどな、と伺ったものもありました。

また、例えば語句の使い方の統一や、意味、意味合いであるとかってというのは、改めてこれは考え直しながら、直していかななくてはいけないなと思ったところもあります。それから防災学校のところは十分ご議論いただきましたので、所管部門と詰めさせていただいて、まだ区の事業が、皆様からいただいたご意見の部分に対して追いついてないというか、現実是这样であるということを、ここでお示しをさせていただいておりますけれども、いただいたご意見をもとに、どれだけ考え方が入れられるのかについて、しっかりと所管と話をしていきたいと思っています。

それからもう1つ、区の管理職の女性を50%にということについてです。これは何度もご議論いただいて、我々としても是非そこに、といったところがあります。

ただ1つだけお話をさせていただくと、区の全体の職員の女性の割合は60%近くですが、この部分の1番大きく占めているのは保育士なのです。

今、2500人ぐらい職員がいるとしたときに、600か700ぐらいは間違いなく保育士なのです。そして皆さんご存じのとおり、保育士は女性が圧倒的に多い、というのが1つと、管理職になるためには試験を受けなくてはならないのですが、その試験が、いわゆる保育士が普段している仕事からすると、かなり違う分野のところを勉強しなくてはいけないということがあります。そういう、保育士のような人達でも管理職試験を受けやすくなるようにという努力はしているのですが、23区全体の制度は、人事委員会が特別区23区で作っているのです、品川区だけの意見だけでは動かせないという現実があります。

ただ、そうは言いましても品川区の職員として働いている方にぜひ管理職にな

っていただいて、仕事を進めていただきたいというのは、私どもも思っているところです。そういった制度への見直し等も含めて、我々もいろいろ考えていきたいということは、今日お話を聞いていて改めて思ったところです。

いずれにしても、10月にパブリックコメントが入ってきますので、またそこで出た意見等を含めて皆さんと議論して、より良い計画を作っていければと思いますので、どうぞよろしく願いしたいと思います。

本日は、どうもありがとうございました。

■会長

それでは、事務局より第6回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6回推進会議の日程についてお伝えをさせていただきます。

第6回は、少し間が空きまして、令和8年1月8日木曜日、午後3時からの開催になります。7、8、9月と、ここまで続けての推進会議の開催でしたが、パブリックコメントの調整もありますので、少し期間が空きます。

会場につきましては、1つ下の階の251会議室での実施になります。

12月に改めて第6回推進会議のご案内を委員の皆様には送らせていただきますので、そちらご確認いただければと思いますので、どうぞよろしく願いいたします。

■会長

ありがとうございました。

それでは、本日の推進会議を閉会としたいと思います。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願いいたします。