

第7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8年2月9日（月） 午後3時～5時
場所：品川区役所 第二庁舎5階 251会議室
出席：9名
欠席：1名
傍聴：0名

1. 推進計画の策定について
 - ・計画（案）について
2. その他
 - ・事業者のための性の多様性HANDBOOKについて

■事務局

それでは、時間になりましたので、第7回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推進会議を始めさせていただきます。よろしくお願いいたします。

厳しい寒さの中、またお忙しい中お集まりいただき、ありがとうございます。

皆様のご協力により、本会議も7回目、最終回を迎えました。

本日は、計画についての最終確認と、皆様のご承認をいただければと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

本日の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

まず、本会推進会議の開催にあたり、本日、今のところ8名の委員の出席を確認しておりますので、会議開催の成立についてご報告いたします。

委員がおひとり欠席。また、委員おひとは、15分程度遅れての参加となります。

そのほか、推進計画において緊密な連携が必要となる関係課も出席しておりますので、あわせてご報告いたします。

また、事務局側で一部、業務の関係で途中での入退室がございます。ご理解のほどよろしくお願いいたします。

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。

よろしくお願いいたします。

■会長

それでは、第7回品川区ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会推進会議を開催いたします。

本日は傍聴者がおられませんので、次第に沿って議事を進めて参ります。

それでは次第「1 推進計画の策定について」について、事務局よりご説明をお願いいたします。

■事務局

机上の『品川区ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会を実現するための計画（案）』をご覧ください。

前回の会議で出た変更点や質問などについて、ご報告いたします。なお、微細な修正については説明を省略させていただきます。

まず、表紙を開いた右側に、計画策定にあたっての区長の挨拶を掲載いたしました。

14ページで『①ジェンダー平等意識啓発の強化』を取り上げており、前回、委員からジェンダー平等啓発誌マイセルフについての説明があったほうが良いというご意見をいただきました。こちらはレイアウトを工夫し、コラムとしてマイセルフの写真と説明を掲載しました。

15ページ、事業番号『5 図書館における情報提供』の赤字部分ですが、前回、男女共同参画週間に合わせたパネル展示というような具体的な内容や名前を入れたほうが良いのではないかとということでしたので『条例パネル展示を行います』と記載を修正しております。

19ページ、事業番号『17 性の多様性に関する出前講座等の実施』の内容の最初の赤字部分『人権学習の一環として』を追記しました。

パブリックコメントのご意見に、子どもたちに特定の価値観を押し付ける教育について反対、とのご意見があり、そのことについて前回の会議の中で、子どもたちに特定の価値観を押し付ける教育ではない、という説明があってもいいのではないかとのご意見と、そもそも人権とは何かというところを伝えなければいけないのではないかと、というご意見を受け、追記をしたものです。

同じ17の内容の最後の行の赤字部分ですが、前回まで『志望校』となっていたものを『希望校』に修正いたしました。

21ページにあったレインボーとアライのコラムを、次の22ページに移動させ、こちらにLGBT等やその友人家族向け交流スペースみんなの広場についてのコラムを追記しています。

25ページ、事業番号『37 多世代交流支援』にある高齢者施設ゆうゆうプラザについてのコラムを掲載しました。

38ページ、前回の推進会議でいただいたご意見で、女性スペースではなく、女性専用スペースという記載のほうがよいのではというご意見があり、女性専用スペースへと修正いたしました。

39ページ、しながわ防災学校のコラムを追加いたしました。前回、女性向けコースという名称について、参加は女性だけという印象を受けるので男性が参加できることが記載されているとよいとのご意見があったことから、しながわ防災学校自体を説明するコラムを作成し掲載しております。

42ページ、ジェンダー平等推進センターの写真のみ掲載していたものを、センターについてのコラムに変更しました。こちらは前回のご意見で、センターの役割は大きく、写真だけではなく、きゅりあん内にあることや誰が使えるかなどを発信したほうが良いとの話があり、コラムとして作成しなおしました。

また、隣の43ページの下には、各種相談カードを掲載し、説明の補足になるような形にしております。

50ページ、事業番号『115 就業支援セミナー』の1行目にある、在職者および休職者等を対象に、の『等』についてのご質問がありました。この『等』に入るものは、在職者でも求職者でもないもの、つまり現時点でそこまで働く意思がないもの、あるいは休職中のものが含まれる、という説明が所管課よりありました。

66ページ『指標Ⅲ-(4)-3 産後家事育児支援訪問費助成事業 申請者数』の目標を修正しております。

前回の推進会議で、目標値が令和6年度の現況より減少するとなっているという話がありました。この支援事業は、利用上限時間があるもので、生後1歳未満の乳児を育児中の方への支援で、子どもが1人であれば60時間。2人以上いる場合に、その兄弟の年齢差が3歳未満であれば、180時間。3歳以上の差がある場合は60時間の利用ができる事業です。

結果として、申請者数が予定や目標より急に増加したことで、このように目標が現況より下がってしまうという状況が生まれています。理由としては、令和6年度から事業内容の変更があり、先ほど言った3歳以上の差がある場合は、20時間の利用から60時間へと拡大したことにより、利用者数が急増し件数が増えたという説明を担当より受けております。

前回まで記載されていた目標は、この制度変更ができる前に作っていた未来の目標値を、そのまま横引きしたものです。今回、担当部署と協議し、増加率等を鑑みて目標を変更しました。

74ページ『指標Ⅳ-(2)-5 魅力ある職場づくり支援助成件数』についても、令和6年度の現況が33件、目標が30件というところで、目標が現況より低いという話がありました。

事業内容は、企業が人材確保や定着のためのテレワークや在宅勤務、新たな休暇制度の導入やセミナーなどについて助成です。

この事業の実績は、令和4年度実績が22件、5年度28件、6年度33件です。この助成は、同じ内容で毎年もらえるものではなく、新たな取り組みに対して助成するもので、同じ企業が同じ内容をしてもらえない助成です。働き方改革などにより、このような取組に対する助成は増加傾向にありますが、毎年目標件数であることと、令和6年度は33件でしたが、令和7年度の現時点、1月の半ばの時点で、22件にとどまっているということから、こちらの目標はこのままとさせていただきます。

79ページ『指標Ⅳ-(3)-3 すくすく赤ちゃん訪問率』についてです。

こちらは、赤字の括弧内に『生後4ヶ月までの赤ちゃんが対象』を追記しました。この訪問率についても、目標95%に対し、現況が98.6%であるということが前回、話題になりました。

このすくすく赤ちゃん訪問事業の対象は、4ヶ月健診の対象者です。区内の出生数は約3000人。そのうち、未熟児は全体の6%を占めており、約200人程度いるということになります。未熟児全員が4ヶ月間入院をしているわけではありませんが、退院後に訪問できる赤ちゃんや里帰り出産から4ヶ月未満に区に帰ってきて訪問を受ける赤ちゃんを含めた、訪問の目標率が95%です。

過去の訪問率は、令和4年以前が80%前後、その後は令和4年度82.4%、令和5年度94.6%、令和6年度98.6%です。

令和5年度に急に訪問率が上がった理由は、令和5年度から、QRコードによる電子申請を可能にしたことなどで訪問率が上がっているのも理由になるのです。

が、ここでも一定数は、未熟児や4ヶ月健診前の訪問が利用できない、予定できないなどの方がおられます。

すくすく赤ちゃん訪問を受けられていない方についてどうしているのかを確認したところ、妊娠期からの相談事業などと連携し、かつ、すくすく赤ちゃん訪問を受けられなかった方で4ヶ月健診にも何らかの理由で来られない方に関しては、電話や訪問で家庭状況を100%把握しているということでした。よって、目標については、95%のままで行かせていただきたいということです。

139ページでは前回、バイセクシュアルの説明内容が、パンセクシュアルと混同した内容ではないかというご指摘を承りまして、確認し修正いたしました。

140ページ、ジェンダー主流化の説明を用語説明のところに入れたらどうかというご意見がありましたので、追記しております。

説明は以上です。

■会長

ありがとうございました。

以上、事務局から推進計画の修正部分等について、説明していただきました。本件につきまして、ご質問あるいはご意見ございましたら、挙手をお願いしたいと思います。

何かございますか。委員、お願いいたします。

■委員

前回、話をしたことがほぼ改訂されているので、凄くいいと思いました。率直な意見です。

■会長

他にいかがでしょうか。委員、どうぞ。

■委員

本当にお疲れ様でした。

前回分のパブリックコメントに対してのところも含めて、とても丁寧にご対応いただいたと思っております。

事務的な内容の部分になりますが、79ページのすくすく赤ちゃん訪問に、生後4ヶ月までという説明を書き加えていただいて、状況もなるほどなと把握しました。

同じく81ページの204にも、すくすく赤ちゃん訪問が記載されていますが、これは同じ事業でしょうか。

■事務局

はい、そうです。

■委員

同じ事業であれば、内容に赤ちゃんが生まれた家庭、生後4ヶ月までの間に訪問して、ということの説明文に書いていただくと内容がわかりやすいと思います。

■会長

ありがとうございます。
他にいかがでしょうか。委員、お願いします。

■委員

繰り返しになり申し訳ないのですが、37ページの品川区防災会議の女性の割合の目標4割は、次回は必ず5割にしていきたい。

それから、79ページのすくすく赤ちゃん訪問について、比べ方が変わるのでというのはあるかもしれなませんが、一定数対象とならない赤ちゃんの数を目標数から除いて、目標95%ではなく目標100%としたほうがいいのではないかと先日も申し上げています。

できれば、その対象にならない赤ちゃんを除いた数で、100%を目標にする方向に今後の検討をお願いしたいなと思います。以上です。

■会長

ありがとうございました。今の点いかがですか、事務局。

■事務局

防災の件につきましては、前回の説明と重なりますが、防災会議における女性の割合は、区だけでなく、都や国の目標も40%であるというところ。また、現状が13.6%であるということで、まずは今回、40%を目標とさせていただき、令和12年のところで目標を達成し、その先を50%を目標として目指せるように持っていきたいと考えております。

すくすく赤ちゃん訪問については、目標は100%にできればその方がいいとは思いますが、すくすく赤ちゃん訪問の目的としては、生まれた子ども全ての家庭で、4ヶ月健診を受ける前に、訪問をきっかけに不便や慣れない育児の心配などについて伺い、その解消に繋げるなどの目的があります。そのため、母数である品川区で生まれた4ヶ月健診対象の子どものうち、入院や里帰り中の子どもの数を減らすという考え方は、今のところありません。

今後も子育て系の事業については毎年、区だけでなく、都や国からも、新たなサービスや支援がいろいろと出てきます。これらの内容については数年先になにがあるか、方向性も含めて変わるところもあるかと思しますので、所管とまた話し合っ、計画を進めていきたいと考えております。以上です。

■会長

委員、お願いします。

■委員

142ページのリプロダクティブ・ヘルス／ライツの説明ですが、下から4行目、北京宣言及び行動要綱領となっていますが、『要』の漢字が1つ多いので、削除をお願いします。

あと、139ページの、WPS：ウーメン・コンマ・ピースの、コンマとピースの間にスペースが入るといいと思います。以上です。

■会長

他にございますか。委員、お願いします。

■委員

過去数回ほど欠席して、大変申しわけありませんでした。

そんな中、大変充実したプランができ上がっておりまして、素晴らしいなと思います。お疲れ様でした。

本当に内容に関して、皆様で議論を重ねてのことだと思しますので、私から特にはないのですが、敢えて、ひとつ提起をさせていただけるとするならば、区長も言っていますが、条例に基づいた具体的なプランの基盤となる、立派なものができ上がったと思います。

昨日の選挙結果を見るまでもなく、最近ますます世界は、全ての中で解決するようになっていっているのではないかという印象を強く持っております。

そうしたときに計画全体を拝見すると当然、皆様のこれまでの知見と蓄積に基づいて、また色々なものを策定されてきた経験などを落とし込んで策定していると、我々も考えているのですが、例えば、紙による広報や啓発誌マイセルフ、講座、あるいはイベント、訪問、やはりそんなものが多いと思います。

でもそれだけではなかなか救いきれない、リーチしきれない、あるいは響かせることはおろか届かせることもできないような世の中に、おそらくなっていくのだろうと思います。そうするとますます人権という言葉に対して、特定の左翼的意見を押し付けるなどというような言説が、非常に力を得ていく。いまとなっては人権・ジェンダー平等推進課というものが抱えるある種、世の中の一部からの逆風がいかほどあるかと、私は想像してしまいます。

そんな中、我々は素晴らしいと思っているものが出来た。でも出来ただけでなく、それを使ってどのように発信していくのか。皆さんはそこに最大限、注力すべきなのではないかと、あえて提起申し上げたいと思いました。

素晴らしいものをいかに活用していくのか。日本は、自分も含めてですが、何となくやっている感に支配されている国だと、私は思っています。何となく目標設定して、それを超えているように見せる。あるいは超えているかのように見せかけることでやっている風に世の中を動かすことが、穏便な毎日の時間の経過に繋がってきたところがあると思います。

でもこうした素晴らしいものができた今、やはりいかに届けていってかかってことを、今、考える必要があるというときに、人権・ジェンダー平等推進課が、仮にXやいろいろなソーシャルメディアで発信しても、おそらくほとんどスルーされると思います。

でもその中で、戦略広報課が持っているXアカウントの登録者が3万6000人いるようですが、少なくともリーチが広いところに向けて、どういったコンテンツがあれば少しでも広がるのか。きゅりあんでやったリアルイベント、ここは綺麗で立派な箱だと思いますし、立派なイベント、楽しいイベントをやっていることも認識しています。そのイベントを開催したとき、例えばそれを映像化してソーシャルメディアなどにも展開していく、マルチユースしていくというようなことをやっていくことを、考えなければならないと思います。

これまでの仕事のやり方ではやらなくていいことだったかもしれないけれど、場合によっては、そんな区内の様々なモビリティやリソースをモビライズしていくことこそが、おそらく「しあわせ多彩区」というこの計画にすごくふさわしい

スローガンの実現に繋がるのではないか。やっている感ではなく、発信や実践が重要になるのではないか。

そんなことを思ったので、ちょっとお伝えしました。

■会長

ありがとうございました。

他にいかがでしょうか。委員、どうぞ。

■委員

21ページのみんなのひろばの解説のところですが、パーッと見たときにみんなのひろばとは何だったかなと思いました。これは実際に集まる場をつくっているものですね。それならば、抽象的ではなく開催場所などの具体的な説明があったほうが、わかりやすくいいかと思います。

修正でなく、追記でいいと思います。

■会長

ありがとうございました。他にいかがでしょう。

何かコメントとか感想みたいなものでも構いません。今日でいよいよ最後になりますので、その前に1つ、何かご意見があれば、お聞かせいただければと思います。

委員、お願いします。

■委員

本当にここまでまとめていただいて、ありがとうございました。

ジェンダー平等を声高に言うと「あなたはそっちなの？」と見られてしまうというこの世の中の状況をどう変えていくのかということが、ここからは一番大事だと思っています。

私は経営者です。きちんと生産性が上がったり、採用に繋がったり、モチベーションが上がったり、そして利益も出るという経営戦略の話まですると、経営者は動きます。そして、自分はそういう企業のモデルになりたいと、これを読みながら思っています。

先ほど委員がお話しされたように、どうやって発信するかが重要だと思います。自社は、社員一人ひとりを大事にしていたら社員の採用にもあまり困らないし、今、定着率や出戻り率がすごく伸びています。

転職の話や転職サイトがたくさんあるなかで、転職すると視野が広がるという風潮があります。同窓会で自分だけが転職経験がなくて、自分の世界が狭いと思うので退職する、なんていうことが起こります。

自社は、離職率が以前は1%以下だったのですが2%超えてしまって、結構ショックを受けたのですが、そこで出戻り率を測ったら4%が戻っていることがわかりました。そして、出戻り社員の定着率はとても良い。二度は辞めないんです。

一度辞めた会社に、居心地が悪い思いをしてもわざわざ戻ろうと思ってくれる。地道な、一人ひとりを大切にしてきたことが、一度外に出て、泥臭いけれどもいい会社だったと気づいて戻って来たりします。ジェンダー平等と声高に言うのではなく、それは経営の成果に繋がっているんだというモデルになろう、と心静

かに誓っておりました。

以上です。

■会長

ありがとうございました。

他にいかがでしょうか。委員、お願いします。

■委員

最後にお尋ねしますが、こんなにたくさん事業があり、各担当課があって、これからこのような事業をしていくことは、とても大変なことだと思います。

一部分は、指標という数であらわせる結果がわかりやすく出てくるのですが、ほかに、数字には出ないけれどやったとか、できなかったとかの結果があると思いますが、担当課からそのようなものについての結果報告をしていただく機会はあるのでしょうか。

■会長

事務局お願いします。

■事務局

今回、計画の指標となる数字を入れさせていただきました。前の計画と比べ、かなり多くの指標を示しています。その理由は、今後毎年、前年度事業の評価をすることになっているからです。昨年の夏、皆さんに作成していただいたのは前の計画に対する令和6年度事業の評価でしたが、そのとき皆様からも「評価の目安として、数字が欲しい」とのご意見をいただきました。今回の計画で指標を増やしたのは、今後行っていく評価のため、ということも理由のひとつです。

毎年、計画のなかの指標の数値を確認し評価していきますが、今回の計画での指標を何にするかというときに、人数とかパーセントにできない事業もありました。指標にできないものについては、今年つくった前年度評価でも文章として評価しています。例えばこの取組をどこと一緒に実施して連携して、というような文章での報告です。今後も評価内容は、文章と数値と両方合わせて報告をさせていただきたいと考えております。

■会長

他にいかがでしょうか。

指標のあり方は、例えばコロナが突然発生したりというような影響を受けたりするので、この数値目標を定めるのがなかなか難しいところはあると思います。でも、わかりやすい評価制度ということも、すごく大事なのではないかと思います。そこは、工夫して説明をしたりしながら進めていただければと、私も感じているところです。

委員、最後に何かございますか。

■委員

21ページのみんなのひろばのLGBT等という表現ですが、この冊子の中で唯一ここだけLGBTで、ほかはLGBTQです。

ホームページ見たら、事業名をLGBTとなっているので、そこの修正ができ

ないかなと思いました。ここだけがLGBTで、すごく気になっています。以上です。

■会長

事務局、いかがでしょう、この点。

■事務局

こちらについては一旦持ち帰らせて確認させていただければと思います。

■会長

ご検討いただくということですね。ありがとうございました。
他によろしいですか、皆さん。委員、どうぞ。

■委員

1 ページ目の『計画の基本的考え方』のところは、基本的「な」を入れたほうがいいのではないかと思います。

■会長

確かに「な」を入れた方が割と自然は自然ですかね。

■事務局

修正します。

■会長

そろそろ、皆さんよろしいですか。

何回にもわたっていろいろコメントをしてきたものですので、そのたびごとに丁寧に対応してくださったという印象を持っております。皆さまのおかげで、かなりまとまってきていると思います。

もし、他にご質問がないようでしたら、2. 推進計画の承認へ進みたいと思いますけれどもいかがでしょうか。

(「異議なし」の声)

それでは事務局より提示されました、品川区ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会を実現するための計画案について、承認いただける方は拍手にて、承認をお願いいたします。

(委員一同より拍手にて承認)

それでは承認をされました。ありがとうございます。

次に2. その他『性の多様性HANDBOOK』についてのご説明をお願いします。

■事務局

『事業者のための性の多様性HANDBOOK』について説明させていただきます

ます。

こちらは、ほぼ完成形です。音声コードが入っていないなどではありますが、この内容でやらせていただく予定になっております。

では、原稿をご覧ください。

まず、この『事業者のための性の多様性HANDBOOK』は、昨年皆様にご確認いただいた区民向けの『性の多様性をよりよく理解するためのHANDBOOK』の事業者版として作成しました。

事業者として、性の多様性を理解し、職場づくりや商品サービスの設計の際に活かしたいという思いがあっても、どこから始め、どのような配慮が必要なのかという悩みをお持ちの事業者がいます。

このHANDBOOKはそのような事業者に向け、基礎知識から始まり、職場内や外部へのサービスや営業に役立つ内容や具体例を入れることにより、当事者を身近な同僚やお客様として感じていただけるように、また、今日から何ができるのかという実務に取り入れられる点に配慮して作成したものです。

3ページには、関連する法律や条例を紹介しています。

特にLGBT理解増進法の説明では、事業主等の役割として、理解増進や研修、就業環境に関する相談体制の整備など必要な措置を講ずるように努めるなどの努力義務が示されていることを記載しています。

下には、品川区には条例があり、区民、事業者、教育関係者が一緒に条例の内容についての取組を進めていくための指針であることを記載しています。

4ページでは、事業者がなぜ性の多様性に関する取組を進めていく必要があるのかということについて記載しており、5ページには、事業者からのよくある質問とその回答を掲載しています。

6ページ、7ページは、性の多様性についての基礎知識で、区民向けのものとはほぼ同じ内容になっております。

8ページ、9ページでは、働く当事者の声を掲載しました。職場で不快な思いをしたことがきっかけの、心身の不調等での通院や休職をした性的マイノリティは24.8%であり、一般労働者の13.6%から見ると倍にもなります。また、72.9%の人は職場に伝えていないことなどが示されています。

9ページは、職場で不安になったことについて具体的なお話を掲載しました。

10ページ、11ページは、職場や社内での取組についてです。取り組むべき内容は下に掲載していますが、職場の事情などにより取り組み方には調整が必要です。困ったときには、品川区のにじいろ相談でも事業者からの相談を受けていることを伝えています。例えば、今度入社してくる人が性的マイノリティなのだが、会社としてどのような配慮ができるかなどの相談を受けられることなどを掲載しました。

12ページ、13ページは、社外への取組や顧客に対する配慮について。

12ページは当事者が、されて困ったこと・嬉しかったこと的具体例を示しており、13ページでは、当事者のために、窓口や書類などでできる具体的な対応方法などについて記載しています。

14ページ、15ページのアライについてでは、性の多様性を理解し、支援し行動する人：アライとして、今日からできることについて、記載しました。

16ページには裁判事例を掲載し、どのようなことが不法行為に当たるかを示しております。

17ページは、東京都パートナーシップ宣誓制度の説明と、品川区の行政サー

ビスにおいてもパートナーシップ宣誓をしていることで受けられるサービスがありますということを示しています。

18ページは、区で実施しているLGBTQに関する専門相談『にじいろ相談』と『みんなのひろば』の紹介をしています。

19ページのチェックリストは、社内研修でこちらの冊子を使っていたけるように、振り返りチェックリストを掲載いたしました。

裏表紙は、区を含めた相談窓口を紹介しております。

こちらについては、委員のほうで補足があればお願いいたします。

■委員

こちらの事業者HANDBOOKの作成のうち、原稿部分を担当させていただきました。

先ほどご説明あった通り、社内の研修でぜひご活用いただきたいという意図を反映したものにしております。他の区でも、事業者向けのHANDBOOKを出されているところはあるのですが、特に今回、品川区のHANDBOOKの中で特色かと思われるのは、4ページ、5ページのところに、なぜ取組を進める必要があるかということ、経営の目線から見た場合にも納得しやすい形でまとめたという点が1つあるかなと思います。

法律があるからやらなければいけないというだけではなく、取組を進めることが企業経営にとってメリットに繋がるのだということ、このページ活用しながら、ご覧いただけるとありがたいと思っております。

また、社内の取組で、職場環境を整える部分については、割と他のHANDBOOKにも書き込みあるかと思いますが、品川区の場合、BtoCのビジネスをされている方も一定数いらっしゃるということと、BtoBであったとしても取引先様とのご関係があるだろうということ、12ページ、13ページのところに、顧客に対する配慮という別項目で、社内の整備とは別のところでも取組の必要性と、できることがあるということを示したのも、特色の1つかなと思っております。

冊子を各自で読んでいただくということも必要なのですが、できれば冊子をみんなで見ながら話し合うとか、自分たちは次にどこを取り組むかという計画を立てていただくとか、何か活用の実践例がたまってきた場合には、ぜひこんなふうに冊子を活用している事例がありますということも、区から発信していただくと次に繋がるのではないかと思っております。ぜひ皆様のお近くでも活用いただけたら、ご活用いただけたらうれしく思っております。

以上です。

■会長

ありがとうございました。事務局どうぞ。

■事務局

こちらの冊子は、区のホームページにデータを掲載し、また冊子として印刷し配布します。先ほどもお伝えしましたが、4月以降に地域や区内企業が参加する会議・会合などでも説明していきます。

その中で活用していただける企業が出てきたらいいなとも思いますし、活用例がたまってきたら、またそれを他の企業などにもご紹介していくというよう

なことも考えていきたいと思っております。以上です。

■会長

ありがとうございました。

この性の多様性HANDBOOKについて、コメント、ご質問ございますか。委員、どうぞ。

■委員

区で作成しているものを、自社で使わせていただきました。

地方に自社工場があり、そちらに性的マイノリティの社員が入社しました。会社として、組織として、上司や同僚として、どうしていいのかわからないということから、その社員が配属される部署の社員たちはいろいろと自主的に勉強会をしたのですが、他の部署の社員との情報格差があるということが課題でした。外部の専門家を講師とするのではなく、その社員がいる部署の上司で一番勉強した方が研修を行ったのです。ハンドブックの4ページの記述によって、マネジメントの人たちが「忙しい」「納期が逼迫している」「でもこの研修をやる意味はここにあるんだ」という納得に繋がりました。

研修後の感想に、そういう人は普通にいて、研修で左ききの人やA B型の人ぐらいいるということを知った。でも言わない・言えない人もいるから、今回入社した方は、ジェンダーアイデンティティなどをオープンにして入社してきたけれど、もしかすると言えないでいる人もいることに無自覚だった。結局、L・G・B・Tそれぞれの意味を知ること以前に、一人ひとり全員違うということがわかった、という感想が多くありました。

そして12ページの、お客様に対して無配慮にやってしまうと…というところ。4ページには業績が上がるとは書いていないのですが、顧客満足度に繋がるというところと、そこが繋がることによって、価値観の押し付けではなく自然に納得できるようになったので、すごくありがたいと思います。ありがとうございました。

■会長

委員、いかがですか。

■委員

3番の基本理念1から9の、8番にアンダーラインが引いてあるのは何か理由があるのでしょうか。

■事務局

8番に線を引いているのは、この冊子に内容が8番に関連していることを示しています。

性的指向やジェンダーアイデンティティに起因する日常生活上の困難の中に、このような、例えば窓口、職場で、する側が気付かずに与えてしまう困難があります。先ほど委員もおっしゃっていましたが、知らないうちに無自覚にしていたことを、苦しいこととして受けとめている人がいるかもしれないことについて、この条例の基本理念の中の、アンダーラインが引いている日常生活上の困難として今回、この冊子で取り上げていますと、示させていただいています。

■委員

そうであれば、その旨をどこかに記載したほうがわかりやすいと思います。要は、この冊子を完全に読み込むとそれがわかるのかもしれませんが、そうでなければこのアンダーラインの意味はきっとわからない。何かちょっとその手がかりになる説明などがあるといいなと感じました。

■会長

ご検討いただければと思います。他にいかがでしょうか。
委員、お願いします。

■委員

この冊子の配布の話ですが、ホームページにデータを載せるっていうことと、あともちろんどこかに配りますよね。
せっかくだから、例えばこの計画案の74ページ、75ページにある職場づくりの支援や創業支援などをやる人にセットで渡してしまうとかも考えてもいいのかなと思いました。この地域産業振興課にも、こっそり渡していただければなと思います。

■事務局

地域産業振興課には、話しはじめています。
地域産業振興課に限らず、色々な課などに協力していただいて、そういった会議や会合があったらぜひ話をさせていただきたいと伝えます。昨年、条例策定後にも、そのような協力をいただいていますので、同じような形で、もっと伝えられる場所も探していきたいと考えています。

■会長

ありがとうございます。他にいかがですか。
委員、どうぞ。

■委員

細かいことなのですが、マルの位置です。
例えば3ページの一番上、右側の7行目ぐらい、事業主等の役割として下記のような努力義務が示されています。指名されていますマル(6条。10条2項)なんですけれど。一般的にこのマルの位置は最後になるかと思いますが、そういうところが幾つかあるので再度確認していただければと思います。

■事務局

ありがとうございます。
今後、この内容を印刷業者に渡して、文字の配置やデザイン的な部分についてはこれから修正をしていくところになりますので、業者とも確認してまいります。
戻ってしまいましたが、計画も今まで皆さんにお配りしていた資料は、自分たちでワードやらを駆使して作っていました。今後は印刷会社に渡してデザイン等の修正をこれからしていただくようになります。こちらについても、例えば少しのずれなどをデザインの観点で修正していただくようになります。

話を戻しますが、冊子のほうは、確認して修正してまいります。

■会長

それでは、よろしく願いいたします。事務局どうぞ。

■事務局

計画については、今後、デザイン等を進める中で隙間ができ、写真等を入れられるようになるのではないかと考えています。その場合は、コラムのようなものではなく、関連する写真などの掲載をする可能性があります。デザインの担当者と業者とで相談しながら入れさせていただければと考えています。

そうするとまた、雰囲気としては少し変わってくるかと思いますが、内容は、このままで行かせていただきますので、ご了承いただければと思います。

■会長

わかりました。ありがとうございます。
委員、どうぞ。

■委員

今後、この先に、たとえば各会社の実際の実績や事例を乗せられればよいなど思いました。

たとえば、自社の新しい工場は誰でもトイレもあり、着替えなどもできるようにしているのですが、1990年にできた古い工場では明らかに男・女という分け方になっています。

それを改築できるかということ、もうあと何年も使うかどうかというなかで、運用で何とかしたいと社員もみんな思っているのですが、そういうときに何か方法があるかなどの事例を、教えていただけたらと思います。

男性トイレを使用したい体は女性の社員がいたとします。生理用品を入れる箱がないことについて社内でどうすりかという話が出て、結局、体調不良もあるし、尿パッドがいる場合もあるんだから、その社員が使用する場所だけでなく、どこのトイレでも、男性トイレにも箱を置こうということになりました。その話に行き着くまでの会議の回数などを考えると、前例というか、こういうやり方があるという事例がどこかに載っていたらすごく助かるのではないかと思います。

■会長

ご検討いただければと思います。

それでは一通り皆さんご意見いただきましたか。たくさんのご意見ありがとうございます。

それでは、本日の推進会議をもちまして、令和7年度の推進会議を終了といたします。

委員の任期は3月末までということですので、皆様から、一言ずついただきたく、こちらの委員から順番で、私が最後に一言伝えさせていただきます。皆様、一言といわず二言でも三言でもいいのでお願いします。

■委員

いままでの第5次までの計画は男女共同参画という発想でしたが、ちょうど区

にジェンダー平等と性の多様性の条例ができ上がったことによって、ガラッと内容検討も変わったというふうに思っていました。

分厚く手広くまとめていただいて、すごく良かったと思っています。まさにこれをどう実行して、検証していくかということが今後の課題だと思いますので、それも見していきたいなと思っています。

とてもいい計画だと思います。ぜひ、有言実行していただければと思います。

■会長

それでは、委員、お願いします。

■委員

立派なものできて良かったと思います。

いろいろな先生方のお話をうかがって、すごく自分が、自分の身の回りのことしか知らなかったということを思い知らされました。

あらためて自分勝手な感想とか意見に何か事務局の方に真摯に対応していただいて、ありがとうございました。

■会長

それでは、委員、お願いします。

■委員

ありがとうございました。

私自身がすごく、この会議に出ることによっていろいろ学ばせてもらったなどという気がしています。

また、非常に多岐にわたる項目について、ひとつひとつ全部ここに記載されたということは素晴らしいことだとおもいますし、先ほどおっしゃったように、それをどう実現して流布していくのかということの大切さも実感しています。

あと、これは私見になるのですが、今まで女性が男性にマウントを取られていたというような世の中の体制があり、その中で女性が身を守るために「相手から求められる、いわゆる女性らしい振る舞い」をしてきたというような文化を構築するということが行われていて、今はまだそういうことが残っているので、時々、私はそれを思ったりするんですね。要は、男性から見たときに「この女性の対応は…」と思うことがあるのですが、でも、それを掘り下げて「なんでこの人はそんなことをしているのかな」というときに、それは男性側にも原因があるということに気づかされました。

ですので、そういう世の中を少しずつでも、この計画が是正していけることを本当に心から望んでいますし、委員に混ぜていただいてよかったなと思いました。ありがとうございました。

以上です。

■会長

ありがとうございました。

それでは、委員、お願いします。

■委員

経営者の立場として20年社長やって、先日会長になりました。そのなかで、こんなに一生懸命やっていたのに、なんだか世の中の逆戻しがまた始まったという感じ。徒労感というか、すごい恐怖感もあるし、なんだか砂上の楼閣のように崩れていってしまうのかなという恐怖がすごくあるのですが、ここに計画として明文化されたこと。ここに言葉として掲載されるまでに、これだけ話し合いとやりとりを経てつくられたということは、なにか自分の心の拠り所になるなと思っています。

私は男女雇用均等法前に生まれて、いわゆる女らしさとか、世間の女性像がガチガチな時代にいました。女性がクリスマスケーキに例えられて、25（歳）を超えたら半額、26（歳）になったら捨てられてしまうと言われていた時代に、24（歳）には結婚しなければと結婚する。そんな人生から、今ようやくここに来たという感じなので、まだ日本はジェンダーギャップ指数も低いけれど、でも少なくとも私が24歳のころとは随分変わってきました。ここで逆戻りしないよう、いまの気分みたいなものでやられないようにと思います。

ロジカルではなく、気分みたいな曖昧なものに飲み込まれて「フェミニズムばあなんですか」ということを、冗談として、飲みの席とかで言われる。そういうなか、ここで笑うのではなくどう返すか、嫌な雰囲気にはせずどう返すか、みたいなことを、常に必死に考えたりして生きています。そんななかで、この会議の委員として参加した経験は、ひとつ自分の拠り所になってくるなと思い、参画させていただきました。感謝しています。どうもありがとうございました。

■会長

ありがとうございました。
それでは、委員、お願いします。

■委員

ご一緒させていただきまして、本当にありがとうございました。

委員の皆様からのご発言に気づかされたり、学ばせられたりすることがたくさんあったなと思っています。

ちょうど土曜日に、みんなのひろばの今年度の最終回がありまして、初めて参加しますという品川区民の方が来てくださっていました。

とてもすてきな計画になったと思うからこそ、次のテーマは、どう届けていくかということ。どのように品川区を中心に発信していくか、という二点なのではないかと思っています。

その初めてひろばに参加した区民の方も、条例のパネルを初めてご覧になって、なんだかいい区ですねとおっしゃっていて、住んでいる人が、自分が住んでいるところをいい街だと思えるのって、本当に素敵なことだと思うんです。

だからこそそうやって、うちの区ってこんなことをやっているんだよと、次は区民の方が語ってくださるようになったら素敵だなと思っています。

品川区からぜひ発信を続けられるように、私もこれからもできる範囲でかわらせていただきたいなと思っています。ありがとうございました。

■会長

それでは、委員、お願いします。

■委員

なるべく端的に説明します。

先ほど大体の思いをお伝えしたのですが、この会議体に移る前の1つ前の段階、条例策定にあたっては、会長をはじめ、なにかとメンバーが重なっていますが、私もその委員としてやらせていただきました。その条例をこの会議体が出す計画案に落とし込むというところまで、一気に通貫でかかわらせていただいたことに今、とても感慨深いなと思っています。

品川区民の皆さんのウェルビーイングのため、あるいはポジティブなソーシャルチェンジのために、今回の計画があると思っています。

最初の条例の会議のときに、この条例は東京都の他の自治体と比べて、品川区はどういう状態で、全国的にもどういう状態かというのを見比べたときに、必ずしも先進的ではないですね、という立ち位置の確認からやった記憶があります。

でも今、こうしてこの計画ができ上がって、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んだという極めて具体的な、フワッとごまかしたような法律ではない形での言葉が、すごくすばらしいなと思っています。

これからは、この条例と計画を本当の意味で使って、一気に品川区は全国でもフロントランナーに躍り出たのではないかなと思っています。

そこからどンドンどンドン走って行って、それを発信していけばいい。

そうすると何が起こるかという、いま品川区は全国の自治体のなかで子育てしやすいナンバーワンという指標が発表されると、みんなが注目すると思うんです。

どこに住もうかなと思ったときに、大田区のほうがちょっと家賃が安いと思うかもしれない。でも、品川区が手厚いかな、トータルで得じゃないかなとか、いや港区はおしゃれだけれど、なんだか品川区のほうがいいんじゃないかな、そういうポジティブな人の交流に繋がっていくと思います。

おそらく子育て世代に向けてかという、これはそれではない。でも、外国人かもしれないし、性的マイノリティかもしれない。実は、ほとんどの人間がなんらかのマイノリティ性に当てはまると思うのですが、この区はそういった人たちがなんとなく過ごしやすいのではないかなというのが、いちばん、この条例を作った意味だと思います。そして本当にそれは、委員がおっしゃったような経済的実利メリットにも繋がるんだ、より強い、強い企業経営に繋がるんだというメリットにも繋がる。

かつ、それがあつた種の社会的安全性というか、メンタルヘルスというか、そういった面からも、より強いチーム、より素敵な自治体に、素敵なコミュニティーに繋がるんだということになっていく。

この条例や計画がライトハウスのような存在になって、明るく、この暗い時代に光を照らし続けるよすがになっていただければいいなと、参加者として、かつ、区民として思いました。

以上です。ありがとうございました。

■会長

委員、お願いします。

■委員

私も約2年間、初めてこういった会議にかかわらせていただきました。戸惑

うことばかりで至らない点多々あったかと思いますが、皆様のご発言からたくさん勉強させていただきました。

これまでにもすでに何回か話に出っていますが、やはり本当に素晴らしい条例だと思います。

ジェンダー平等という言葉が入っているということ、それから性の多様性を尊重し合う社会を実現するためと言い切っているところが、本当に素晴らしいと思っています。会議の委員就任をお引き受けしたときにも、本当に光栄だなという気持ちがありましたが、ワンクールやってみて改めて、この条例の意義、そしてこの計画が果たしていくべきこと、実現をしていくことは本当に今だからこそ、本当に実現していかなければいけないと思っています。

アメリカや他の国でも、ジェンダーという言葉が国の文書から削除されてしまうような時代です。それがどんどん世界に広まってきていて、差別をすることが何で悪いのかというような言説まで広がってきてしまっている。

この世界は一体どうしてしまったのか、底が抜けたのではと気になることもありますが、でも、この条例を持っている区には、私もいさせてもらえるかもしれない、生きていけるかもしれないと思う人はたくさんいると思うのです。

マイノリティ性を持たない人なんていないということも谷生委員がおっしゃっていましたが、本当にそのとおりです。私は、性と生殖に関する健康と権利（SRHR）をつけてくださいと何度も言わせていただいてしまったのですが、やはりこれの本当の意味することは、どんな人も自分を生きていくということ。自分の性と体で自分らしい人生を自分で切り開いて生きていくことにおいて、誰かに申しわけないとか、私でごめんなさいなんて思わなくていいんだということが、SRHRだと思っています。

そういった意味で、このような条例を持っている品川区はすべての人たちが安心して暮らせる区になり得ると思っています。

ですので、本当にこの計画策定のプロセスにかかわらせていただいて光栄に思っています。皆様、本当にどうもありがとうございました。

■会長

ありがとうございました。

それでは、委員、お願いします。

■委員

すごくいい計画ができたと思うので、本当に良かったと思います。

この一連の流れの中で私がいくつか繰り返し、目標を40%じゃなく50%にしてくれと言っていたのは、女性はわきまえているというふうにならないため。女の人たちが、いろいろあったとしても、5割じゃなくて4割で私たちはいいんですよということにならないように、という気持ちでしていたことですので、どうぞご容赦いただければと思います。

会長、副会長にもいろいろ助けていただきながら、いい計画ができたと思うので、皆様、いろいろとありがとうございました。

■会長

ありがとうございました。それでは最後に私から。

私、実は4期8年、この活動に参加させていただきました。まだ条例ができる

前の第5次行動計画から、課長も3人、部長も3人変わっていった状況のなか、ずっと品川区のこのテーマにかかわらせていただきました。そういう意味で、何とかここで新しい行動計画ができ上がり、それがすばらしいものにできたということは、本当にちょっと誇りに思っているところです。

私も、もう8年過ぎましたので、これで委員は退任させていただくつもりであります。課長には何度も申し上げているのですが、品川区の皆さんはすごく地元に対する熱というのか、愛が結構あって、委員の方々もとても積極的に、前の推進会議のときにも本当に積極的に参加されて、そのたびごとに報告書が出ています。報告書にもきちんとその内容が書き込まれている。

大体どこの組織でもそうだと思うのですが、昔のものがずっと下の方に積まれていってしまって、その良さが再評価されることはなかなか難しいのです。でも、ぜひこの機会に昔のものを引っ張り出してもらって、そのあたりのところをもう少し評価しながら、今後のよりよい品川区のジェンダー平等政策に使っていただきたいと、心から思います。

本当に歴史があることなので、そのことを忘れないでいて欲しいですし、今のちょっと悲しい時代になってきても、今までの歴史を振り返ってみると、やはりきちんとしたプロセスがあって今のこの状態があるのだということを、皆さんもう1回思い起こしていただきたい。決して、品川は後戻りしない。積極的に前に向かって進んでいくという、そういう政策・施策を、ぜひ続けていていただきたいと、心から願うところです。

まだ大学にはおりますので、お手伝いできることがあったら、なんでもおっしゃっていただければと思います。

本当に、皆さんにいろいろ学ばせていただきました。

ありがとうございました。

最後に事務局を代表しまして、区長室長よりご挨拶をお願いしたいと思います。

お願いいたします。

■事務局

最後なので、立ってお話したいと思います。区長室長でございます。

2年間、この計画策定に当たりまして、皆さんのご協力をいただきまして本当に、本当に、ありがとうございます。

おかげさまで、私もこの計画はものすごくいい計画だと感じております。ジェンダー主流化というのを主軸に置くなど、前回の会議でもお伝えしましたが、区の計画としては、かなりチャレンジングなものがこうして形になるということは、本当に感慨深いものがあります。

私もこの会議出るにあたり、たくさん勉強させていただきました。私は職員の職層研修などで講話をする機会があるのですが、先ほどおっしゃっていましたが、人はみんな違うんだよということは、必ず研修で言うようにしております。それが、こちらの会議に参加して勉強させていただいたことによって、より実感を込めて話せるようになったというのは自分の中でも成長だと感じています。そういった意味でも、とても学ばせていただいた会議だったと思っています。

先ほど拍手で承認していただいたこの計画ですが、計画を作ることが目的ではなく、先ほど会長もおっしゃっていましたが、そのあといかに実践していくか、

成果を出すかというところが、これから我々行政の間われるところだとおもいますので、そこをしっかりと発信をして、この計画が、先ほども品川がトップランナーとして、と言っていたいただきましたが、品川から日本に大きく、日本全国に広がるように、まさにその気概で進んでいければと思っております。

少し長くなりましたが、本当に2年間、皆さんのおかげで、しっかりした計画ができました。

職員を代表いたしまして、皆様にお礼申し上げます。

本当にありがとうございました。

■会長

それでは、事務局から何かインフォメーションはありますか。

■事務局

事務局より委員改選および令和8年度の推進会議についての事務連絡をさせていただきます。

まず1点目。本日も承認いただきました計画は、先ほど申しあげました通り、これからデザイン、構成、製本に入っていきますので作成は3月末の予定です。

納品されましたら、皆様のもとに完成しました計画本編、内容をピックアップした16ページから20ページ程度の概要版の作成も予定しておりますので、計画と概要版、あと本日も紹介させていただいた事業者のための性の多様性HANDBOOKを、4月中頃に各委員の皆様へ郵送させていただければと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

2点目ですが、推進会議の委員の任期は2年のため、来年度委員の改選が行われます。

区民の公募委員につきましては、2月21日より公募を開始する予定です。

また、次年度1回目の推進会議は、7月ごろに開催予定です。現時点では日時等が未定のため、委員には別途通知で開催案内させていただきます。

以上です。

■会長

ありがとうございました。

それでは、名残惜しいですけれども、これで本日の推進会議を閉会といたします。

皆様お忙しい中、本日はありがとうございました。