

第1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6年7月30日（火）9:30～11:30

場所：品川区役所 第二庁舎6階 261 会議室

出席：9名

欠席：1名

傍聴：2名

第1部 委員の委嘱

1. 委嘱状伝達
2. 会長の互選および副会長の指名
3. 区長あいさつ

第2部 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

1. 委員紹介
2. 推進会議運営の確認
3. 推進会議の開催予定
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
5. 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
6. 令和6年度事業計画

■事務局

それでは、定刻になりましたので、ただいまから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の委員委嘱式、ならびに第1回推進会議を開催いたします。

本日はお忙しいところご出席ありがとうございます。

私は司会を務めます、人権・ジェンダー平等推進課長の木村と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

品川区では5月からサマールックキャンペーンとして、ノーネクタイ等で執務を行っております。ご了承ください。また、皆様もぜひ涼しい格好で会議に臨んでいただければと思います。

第1部 委員の委嘱

1. 委嘱状伝達

■事務局

それでは、次第に沿って進めさせていただきます。

はじめに「1. 委嘱状伝達」です。本推進会議は、公募区民の方、区内関係団体代表者の方、学識経験者のみなさんを委員として構成しております。

これから委員の委嘱式を行います。区長より委嘱状をお渡ししますので、事務局の誘導により、皆様順次、区長の前にお進みください。受け取り後は自席にお戻りくださいますよう、お願いいたします。

(区長より委嘱状を手交する)

2. 会長の互選および副会長の指名

■事務局

みなさん、ありがとうございます。続きまして「2. 会長の互選と副会長の指名」に移らせていただきます。資料8、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の施行規則第4条第2項により、会長は委員の互選により定め、とありますので、まず会長の互選に入らせていただきたいと思います。委員の方で、立候補の方はいらっしゃいますでしょうか。

もしくは、どなたかご推薦等ありますでしょうか。

■委員

ぜひ川眞田先生に会長をお願いしたいと思います。

■事務局

川眞田先生に会長をというお声がありました。川眞田先生いかがでしょうか。

■委員

それでは、お引き受けさせていただきます。

■事務局

川眞田先生ありがとうございます。よろしくをお願いいたします。
続きまして、副会長は委員の中から会長が指名するとしておりますので、川眞田先生、副会長の指名をお願いいたします。

■会長

寺崎委員をお願いしたいと思います。

■委員

謹んでお受けさせていただきます。

■事務局

よろしくお願いいたします。では、こちらで川眞田会長が決まって、副会長に寺崎委員のご指名がありましたので、こちらで決定とさせていただきます。

続きまして「3. 区長あいさつ」をいただきます。よろしくお願いいたします。

3. 区長あいさつ

■区長

おはようございます。

改めまして、品川区長の森澤です。どうぞよろしくお願いいたします。

本日はお忙しい中、そして大変暑い中、「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」にご出席をいただき、ありがとうございます。

2024年のジェンダーギャップ指数も発表されましたけれども、世界146ヶ国中日本は118位と、過去最低だった昨年の125位からは上昇したものの、依然として低い結果にあります。特に政治と経済の値が低く、これは諸外国に比べて日本の労働参加率が遜色ないことを鑑みますと、意思決定過程への女性の参加、男女の賃金格差など、構造的な問題というのに対応していく必要があると考えております。

品川区は、本年4月に「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」を制定いたしました。この中にも検討の過程で、ご尽力いただいたみなさんもいらっしゃいます。どうもありがとうございました。

議会でも無事可決をされまして、4月に制定をしております。

ジェンダーという文言が名称に入った条例としては2例目、女性のエンパワーメントを基本理念に盛り込んだのは23区初ということで、比較的先進的な条例となっておりますが、まだまだ区内で浸透しているとは言いがたい状況でございます。これから実際に計画を立てて、そして実効性のある計画、そしてプランを実際に実施していくことで、区民のみなさん、企業のみなさん、団体のみなさん、様々な方にご理解いただきながら、みなさん一人ひとりがこの条例の理念のもと行動していただくことが必要だと思っています。そういった中では、みなさんに様々な角度からお知恵をいただきまして、区民に浸透するような、そして区民が実際行動を起こせるような、そういった施策を一緒に考えていただければというふうに思っております。

当推進会議は、区が目指す社会の実現に向けて施策の基盤となる推進計画の策定など、施策を総合的かつ計画的に推進していくための区長の附属機関として設置されております。推進委員のみなさまのお力をお借りしまして、区が目指す社会の実現に向けた取り組みの指針が示され、すべての人が性別等にかかわらず、自らの意思のもと、その個性と能力とを十分に発揮して、あらゆる分野に平等に参画、そして活躍ができるよう、品川区のジェンダー平等と性の多様性を尊重するための取り組みを進め

て参りたいと思っております。

これを機に、区を発信拠点としてジェンダー平等に関してや性の多様性に関する理解の促進、そして尊重し合う社会をしっかりと作っていきたいというふうに思っておりますので、ぜひみなさま、お力をお借りできればと思います。そして、ともに進めていければと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

■事務局

森澤区長ありがとうございました。それでは、これをもちまして第1部を終了とさせていただきます。森澤区長におかれましては次の予定がありますので、ここで退席させていただきます。委員のみなさまにつきましては、この後、第1回推進会議の第2部を行います。席の移動等ありますので、5分ほど休憩とさせていただきます。よろしくお願いいたします。一旦、第1部終了といたします。

■事務局

それでは、準備が整いましたので「第2部 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」に入らせていただきます。会議の方に入ります前に、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)

第2部 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

■事務局

本推進会議の開催にあたり、資料8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条例施行規則第5条第2項において、委員の半数以上の出席をもって開催するとしております。本日、資料1にあります、10人の方々が委員になっているのですが、こちらのうち4番、品川区立学校校長品川学園の校長先生がご欠席となっており、9人の委員の出席を確認しております。総数の半数以上の出席がございますので、会議開催の成立につきまして、ご報告させていただきます。

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。ここからは会長に推進会議の進行をお願いいたします。それでは会長、よろしくお願いいたします。

1. 委員紹介

■会長

それでは引き続き、第1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。初めに委員紹介を行います。どうぞよろしくお願いいたします。先ほどもご紹介ありましたが、本日品川学園の校長先生につきましては、ご欠

席ということでございます。

それでは、自己紹介をお願いいたします。

(各委員および事務局より自己紹介を行う)

2. 推進会議運営の確認

■会長

それでは次に「2. 推進会議運営の確認」について事務局よりご説明をお願いいたします。

■事務局

それではお手元の資料2をご覧ください。こちら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の公開に関する基準案になっております。案となっておりますのは、こちらの内容をこの会議に諮らせていただきまして、決定となった場合にこの取り扱いに沿った運営とさせていただければと考えております。

内容についてご説明いたします。1枚目をご覧ください。第2条では、会議の非公開について記載してございます。こちらの会議につきましては、原則公開を考えております。ただ、会長が必要と認めた場合には、非公開とすることができます。

傍聴につきましては、傍聴券の交付とある第3条から以下、傍聴に関して必要な事項を定めております。第3条にございます通り、傍聴には傍聴券を事務局より交付いたします。こちらの委員会の傍聴人定員は、会議の平均的な面積等を加味いたしまして、第4条にある通り、原則として10人以内と考えております。そのため、本日も後方部に椅子を用意させていただいております。

第5条の傍聴できないもの、といたしましては、凶器その他人に危害を与える恐れのあるものを携帯している者、はり紙、ビラ、はち巻き等を携帯している者、ラジオ、拡声器などを携帯している者につきましても、傍聴できない者に当たります。

第6条に、傍聴人の守るべき事項として、守るべき事項が書いてございます。例えば、(2)騒ぎ立てないこと、(4)みだりに席を離れないこと等がございます。

こういった守るべき事項に違反した場合には、会長の方から警告をした上で、ご退席いただくこともございます。

それから、第7条の写真撮影の許可についてですが、傍聴人は傍聴席において、写真撮影を行おうとするときは、あらかじめ会長の許可を得なければならないと記載してございます。写真撮影のみで、動画、録音はこの会議では認めないこととしております。こちらの理由につきましては、委員間の自由闊達な意見を確保するため、区として運営方法を検討した結果となります。そのため、議論の流れが区民のみなさまにもわかり、透明性が確保されますよう、議事録につきましては、ほぼ逐語録に近いような形で掲載させていただきます。また、先ほど申し上げた通り、発言者氏名につき

ましては非公開、記載しない形として掲載をします。

最後の3ページ目につきましては、傍聴券の様式を添付しております。

第10条の議事録につきましては、会議の議事録を事務局で作成いたしまして、区のホームページに掲載し、公開したいと考えております。なお、その際、発言者の氏名は公表いたしません。

また、本日お手元にお配りさせていただいた資料をすべて名簿も含めて原則として、区ホームページに公開していくことを考えております。こちらの会議資料につきましては、議会報告を随時行っていく必要がありますので、その際にも活用させていただくことがございます。以上です。

■会長

以上で説明終わりました。この推進会議の運営であるとか、それから公開に関する基準の案について、今、説明していただきました。この件について、ご質問、ご意見ございましたら、挙手をしていただきたいと思います。いかがでしょうか。

よろしいですか。それでは特にご質問、ご意見ないようですので、公開に関する基準案の通り、この推進会議を運営するということとして、決定したいと思いますけれども、よろしいでしょうか。

(一同異議なし)

■会長

異議なしと認め公開に関する基準を決定いたします。

それではただいまより、傍聴者に入室していただきます。

■事務局

本日、傍聴希望が2名いらっしゃっております。写真撮影は希望されないそうです。

■会長

はい、わかりました。

3. 推進会議の開催予定

■会長

それでは「3. 推進会議の開催予定」について事務局よりご説明をお願いいたします。

■事務局

それでは、資料3、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につきましては、資料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推進

会議の開催予定。この2つを使ってご説明させていただきます。

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は、本年4月施行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条例第12条に基づき、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施策を計画的かつ総合的に推進していくために、区長の附属機関として、令和6年7月1日に設置いたしました。

社会推進会議の10名のみなさん、委員の構成につきましては、資料1の名簿にある通り、公募区民2名、区関係団体2名、学識経験者6名で構成されております。

また、その他として事務局は、区長室長、人権・ジェンダー平等推進課が担い、関係所管課がオブザーバーとして参加しております。任期は、令和6年7月から令和8年3月末までの約2年間となっております。

「2. 調査・審議」内容と「3. スケジュール」、また適宜、資料4の開催予定をご覧ください。

推進会議の役割は、調査及び審議となっておりますが、今期の会議は、令和6年度に2回、令和7年度に5回程度を想定しております。

第1回は、本日7月30日火曜日、午前9時半からの本日の会議となっております。第1回では、この後、区のほうから資料5を使って「区の概要」。資料6、7、8を使いまして、本年4月に制定した「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条例」。資料9を使いまして品川区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取り組みの基盤となる、「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」、これは条例制定前までは、お配りいたしました冊子の資料「男女共同参画のための品川行動計画」を指しております。資料10を使いまして、今年度の条例の基本理念からの区の事業の取り組みをご説明いたします。

第2回は年を明けまして、令和7年1月29日水曜日を予定しております。会議の場所が変わりますのでご注意ください。第2回では、本年10月に実施予定の「人権に関する区民意識調査・ジェンダー平等に関する区民意識調査および事業所状況調査」の中間報告と、令和2年に作成いたしました「品川区職員・教職員向け、性自認・性的指向に関する行動指針」について、条例の制定や、昨年6月に施行された「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」等を踏まえ、改訂を予定しており、こちらのご報告等をしていきたいと思っております。

本年10月に実施予定の区民意識調査について、参考までみなさまには前回の意識調査の要約版、概要版を1番最後の方に添付させていただいております。

令和7年度につきましては、6年度の推進計画の進捗状況や、区民意識調査等の結果を踏まえつつ、主に推進計画の策定について取り組んでいただきます。計画につきましては後程、資料9の推進計画のところでご説明させていただきます。社会推進会

議につきましては以上です。

■会長

以上で説明が終わりました。何かご質問ご意見がありましたら、挙手をお願いいたします。

(質疑なし)

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

■会長

それでは次の議題の「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」に移ります。事務局よりご説明をお願いします。

■事務局

資料5、資料6、あと資料7、8をご覧ください。

条例説明の前提といたしまして、資料5を使って品川区の概要についてお話しいたします。区の概要といたしましては、品川区は東京都の南東に位置する区になっております。東京湾に面した臨海部と山手に繋がる台地からなっており、古くから交通・交易の拠点として栄え、江戸時代には、東海道第一の宿場町としても賑わい、江戸時代には、京浜工業地帯発祥の地として発展して参りました。

現在でも羽田空港ですとか、品川駅へのアクセスのよさ、またリニア中央新幹線の開業が予定されていること。近年はまた、目黒川、天王洲運河、勝島運河などの水辺を活用した舟運観光や水辺利活用に取り組んでおります。

地域としては、品川区は左上の地図にあるとおり、大崎地区、荏原地区、品川地区、大井地区、八潮地区の5つに分かれております。

大崎地区につきましては、高層ビル群ですとか、目黒川、桜並木なので有名です。

荏原地区につきましては、複数の商店街があり、住宅街が隣接しています。

品川地区につきましては、東海道やまつわる神社仏閣が多いことで、歴史がある地域としても有名です。

一言で申しますと品川区自体が、新旧が混在している町というふうに考えております。品川区の面積は22,84平方キロメートル、23区の中では、10番目の大きさ、大体平均的なところになるかと思えます。

左側の下は、人口についてです。現在の品川区の人口は令和6年6月現在で41万人を超えており、41万1142人となっております。人口の内訳は、下に記載していますが、生産年齢人口である15歳から64歳までが、約28万3000人と、人口の半分以上を占めております。高齢者人口が約8万1000人。外国人人口が約1万6000人。世帯数につきましては、約23万7000世帯となっているところでございます。人口が増加し、世帯数や年少人口が増加。また、外国人人口も増加して

います。しかし反対に、1世帯当たりの人員は減少しております。また、割合でいうと、区民の5人に1人が高齢者で、25人に1人が外国人というような割合です。右側の総人口の推移予測につきましては、現在2024年の中間推計という赤線のところですが、40万を超えて、緩やかな上昇で推移をしてきています。また、年齢3区分別人口の推移・予測につきましては、今、2018年と2028年の部分の間というところになっていきますけれども、年少人口が4万6911人で、ちょうどこの増加傾向の間にある時期になっております。

資料にはないのですが、昨年実施した区民アンケートでは、約8割の方が幸せだと感じており、約7割の方が区民であることに誇りを持っていると答えるなど、満足度として考えると高い割合となっております。

次に品川区長期計画につきましては、2ページ目に記載をさせていただいております。こちらは基本計画の体系図です。計画期間は令和2年から令和11年までとなっております。資料に記載がなく、恐縮ですが、計画のキャッチフレーズとして「輝く笑顔 住み続けたいまち しながわ」というのを掲げており、そのキャッチフレーズのもと、人・地域・安全という、赤・青・緑で分けられた3つの政策分野を掲げております。

今回の条例に一番関係の深いところでは、赤い部分「人 すこやか・共生」というところで、一番下の赤線で囲った四角の中に、「平和で人権が尊重され、多様性を認め合う社会の実現」とございます。そして、これが10年後どうなっているかというのをボックスの中に記載していますが、計画上、区が10年後に目指す姿としては、「性別等にかかわらず、多様な生き方を認め合う社会の視点が根付き、地域、家庭、職場、学校など社会のあらゆる場面で、区民が性別や年齢、障害、国籍、人種、文化などのさまざまな違いを理解・尊重し、共生できる環境が構築されている」という10年後の姿を描いています。ここまでが区の概要になります。

続きまして、資料6、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をご覧ください。

昨年、条例制定にご尽力いただきました方々にはよくご存知の内容かと思いますが、改めて一緒にご覧いただければと存じます。条例は資料7、施行規則は、資料8にございます。

資料6の赤字で書いてある、第何条というところは、条例のどこに記載してあるかを示したものになっております。

条例制定の目的は、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施策を総合的かつ計画的に推進するための基本理念を明らかにし、区民や教育関係者、事業者等とともに、すべての人が性別や性的指向、ジェンダーアイデンティティにとらわれることなく、誰もが自分らしく生きられる社会の実現を目指すため、制定されました。

品川区では平成5年に23区唯一の人権宣言である「人権尊重都市品川宣言」を出

し、こちらは「人間は生まれながらにして自由であり平等である」ということと、「いかなる国や個人も、いかなる理由であれ、絶対にこれを侵すことはできない」ことを述べております。啓発や周知については、この人権宣言に基づいて取り組んでまいりました。昭和56年に「婦人問題解決と婦人の社会的地位向上のための品川区行動計画」を策定して以来、平成11年施行の「男女共同参画社会基本法」の理念に基づき、品川区でも「男女共同参画のための品川区行動計画」を策定し、進めてきたところです。

しかし、区長からの挨拶でも話が出ておりましたが、日本のジェンダーギャップ指数が低迷を続け、昨年は125位と過去最低となるなど、依然としてジェンダー平等に対する課題が存在していること、また、近年では性的マイノリティなど多様な性に対する課題への対応が求められ、令和5年6月に「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」が施行されたこと。そのような社会情勢を踏まえ、区の条例を制定したところでございます。

「1. 品川区が目指す姿『ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会』とは（定義）」につきましては、記載のとおり、自らの意思によって社会のあらゆる分野に平等に参画できる社会。その個性と能力を十分に発揮して、誰もが自分らしく生きられる社会。多様な個人として尊重される社会。差別や暴力を受けることなくない社会。としています。

「2. 基本理念」に関しましては、「①人権侵害の根絶」。こちらは、性別等を理由とした差別、配偶者暴力とハラスメントなどの人権侵害が根絶されること、としております。

「②多様な生き方の選択」。すべての人が固定的な性別役割分担意識に基づく社会制度や慣習、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。

「③平等な参加機会の確保」。すべ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。

「④生活と仕事、学び、地域活動の調和」。こちらはすべての人が、家事、子の養育、家族の介護、その他の生活における活動及び職場学校地域等における活動の調和のとれた暮らしを営むことができること。

「⑤リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）の尊重」。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（性と生殖に関する健康と権利）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。

「⑥ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会を支える教育」。学校教育、社会教育、その他の教育の場において、ジェンダー平等と性の多様性の尊重し合う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り組みが行われること。

「⑦女性のエンパワーメント」。こちらは23区では、品川区が初となっております。女性が尊厳と誇りを持って、自分自身の生活と人生を決定する権利を保障し、あ

らゆる参画の機会において、女性個人が持つ力を十分に発揮できること。

「⑧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解消」。すべての人の性的指向やジェンダーアイデンティティが尊重され、性的指向やジェンダーアイデンティティを原因とした日常生活上の困難等が解消されること。

「⑨国際社会、国内での取り組みに対する理解推進」。国際社会および国内におけるジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会に係る取り組みを積極的に理解し、推進すること。

条例名にジェンダー平等を冠しているのは明石市に続き2例目、条例の中に女性のエンパワーメントを入れたものは23区初となっております。

続きまして次のページ「3. 各主体の責務」につきましては、区、区民等、教育関係者、事業者等に、それぞれ条例にあるジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会について理解を深め、それぞれの活動において、地域等での推進、教育、生活及び職場の環境整備に努めること、としております。

「4. 禁止事項」につきましては、性別等に起因する差別的取り扱い、配偶者暴力等、ハラスメントなどの人権侵害の禁止。個人の性的指向やジェンダーアイデンティティに関して、公表を強制する、もしくは禁止すること、また本人の意思に反して、公にするアウティングを禁止しております。

「5. 情報の発信・流通にあたっての配慮」として、何人も性別等に起因する人権侵害を助長することのないよう十分に配慮しなければならない、としております。

「6. 推進計画の策定」に関しては、区は9つの基本理念を実現するための推進計画を策定し、これに基づき、ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会推進施策を総合的かつ計画的に推進していくこととしており、推進計画は、推進会議の意見を聞き、策定することとなっております。この推進計画を皆さんで策定していただくこととなります。計画については後程ご説明させていただきます。

「7. 普及啓発および広報」について、区は、理解促進や普及啓発および広報活動に努めることとしており、現在、区のホームページや広報紙、SNSなどでの周知のほか、先ほどお渡しした条例紹介リーフレットを2種類作成し、児童・生徒用につきましては夏休み前に学校にお届けしたところです。大人用のリーフレットにつきましても区内の施設に設置したほか、区内の様々な会議体、官公署連絡会ですとか、東京商工会議所の会議、区内13地区での町会長会議および民生委員協議会等の機会をとらえ、リーフレットを配布しつつ条例の紹介と説明に伺っております。今後も広く周知を実施して参ります。

「8. 推進会議の設置」については、先ほどご説明したとおりです。

「9. 苦情・相談の申し出・対応」についてですが、区が実施するジェンダー平等社会推進施策などについて、苦しい事情、苦情や意見を申し出ることができます。こちらについては、受けた内容と必要に応じて有識者の方々に意見をお伺いし、適切に対応していくこととしております。

「10. その他」にあるのは、区の条例の施行後5年を経過した際、状況の変化や必要に応じて条例の内容を見直すこととしています。

「11. 施行日」につきましては記載のとおりです。

こちらの条例につきましては、昨年、品川区ジェンダー平等の推進に関する検討委員会においてご検討いただき策定したものになります。ご尽力いただいた委員の方々、ありがとうございました。長くなりましたが、条例に関する説明は以上です。

■会長

ありがとうございました。そうしましたら、この条例に関するご質問、ご意見等ございましたら、挙手をしてからご発言をお願いします。

はい。どうぞ。

■委員

ありがとうございます。日本で2例目と23区で1例目となるジェンダー平等という文言と女性のエンパワーメントを基本理念に入れた条例ということで、大変画期的かつとても素晴らしい内容だなと思っております。本当にすてきな条例を作ってくださいましてありがとうございます。

1点だけ、リプロダクティブ・ヘルス/ライツというところに、セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツという言葉が、国際的には主流になっているところ、セクシュアルが入らなかった理由というのがあるのかなと、その条例を作るときの、いろんなご意見の中であったのかなというふうにも思ったのですが。

セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ、私どもでは、これの推進活動を私どものミッションとして行っているところなのですが、基本的人権の一つです、というふうにお伝えしています。セクシュアル・ライツ、性に関する権利がここに入っていないことの課題としては、自分のSRHR、セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ、自分がどのような性を生きるのか、自分がどのようなときにどのような相手に恋愛感情を抱くか、性的な行動をするのか・しないのかということを選べる、ということが含まれて参ります。ここに入らないことで、一つ問題、問題というか、課題かなというふうに思うのは、性的な行動をしたくないという権利もこの中に含まれていて、性暴力を受けたくない、暴力を受けない権利がこの中にあるんですけども、1番と関連してくると思うのですが、ハラスメント等の人権侵害が根絶されること、受けたくないという権利を持っている、ということを伝えることができなくなってしまっているように考えます。

ハラスメントでは、ジェンダー平等、女性の権利を守る上で、性暴力、ジェンダー・ベースド・バイオレンス、性に基づく暴力と日本語では言われますが、女性だけが常にターゲットになるわけではなくて男性もターゲットになるといいますし、多様な性を持っていらっしゃる方ももちろん性暴力のターゲットにはなり得るんですけど

も、それもセクシュアル・ライツ、自分には、性加害を受けない権利があるんだって
いうことを訴えることも必要になってくる。できればセクシュアル・ライツというの
を含めていただけると良かったのかなということ、ちょっと思いました。すいません、
コメントになってしまうのですが、ありがとうございました。

■会長

ありがとうございました。これについてはどうですか、事務局の方。

■事務局

こちらを決めたときには、話に出ていなかったようです。ただ、確かに今年に入って
私が勉強したときには、セクシュアルが入った形で出ているものもあったので、ち
ょっとそちらの方に関しましては、学んでいって、取り入れ方や内容について考えた
いと思います。

■会長

はい、どうぞ。

■委員

ありがとうございます。すいません。1番と関連してしかお話なかったのですが、
もちろん6番、8番のところにも関わってくるとのことだと思います。自分がどの
ような性を生きるのか、どのような相手を好きになるのか、どのような性自認を持っ
て生きていくのか、ということにも含まれてくる場所ですので、ぜひ引き続きご検
討いただけたらというふうに思います。

■会長

今後の施策の中で取り込んでいくということは可能ですよね。

事務局の方、今のご意見を参考にしていただければと思います。

他にいかがでしょうか。はい。どうぞ。

■委員

先ほど申し上げましたように、こういう条例ができたのを大変喜んでいるのですけ
れども、たまたま私も行動計画参画会議に参加をしていた関係でこの条例にとっても興
味があつたということもあって、触れる機会、あるいはこういう条例のリーフレッ
トができたんだよってということを教えてもらう機会があつたのですが、例えば全く関
係ないというか、こういうことを一般の区民が知る、条例があるよってということを知
る方法としては、例えばどんなことがありますか。あまり他の、目に触れたことがな
いのですから、ちょっとお尋ねしたいと思います。

■会長

事務局の方、お願いします。

■事務局

今は町に出て、まずは周知ということで、大勢が集まる会議や団体の集まりに行かせていただいているのですが、もともと、課でやっている講座ですとか、そういうものもやっておりまして、それは、基本理念の中のどこかに重なるような形で、講座を取り扱っております。

昨年、リプロダクティブ・ヘルス/ライツにつきましては、講座の中でも取り上げさせていただいておりますし、前は女性の防災という形で、エンパワーメントとはちょっと違うのですが、備えるということで女性視点の防災という講座もさせていただいたり、というところで、同時に条例の周知もさせていただくというような形をとらせていただいています。

あと11月に「ジェンダー平等推進フォーラム」がありますので、そちらのほうでも広く周知をしていく予定になっております。

■会長

ありがとうございました。よろしいですか。

他にご意見ご質問ございますか。どうぞ。

■委員

まずセクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ、うちの会社に持っていったら何のこと？となります。伝わらないです。

ワーク・ライフ・バランスも、自社の工場の人たちはいまだにワーク・バランスって言っていて、それじゃバランス取れないじゃんみたいなことを普通に口にするようなのが中小企業の現実です。その現実の外で、こういうカタカナ言葉をみんながわかっていると思ってしゃべっちゃうことのリスクをすごく感じます。何かもう少し言い換えるとか、何か例え話を出すとか、工夫が必要です。

児童・生徒用の条例紹介リーフレットを見ると、性のあり方は多様です。性は、からだの性、こころの性、好きになる性、表現する性…ってこう書いてあって、これを読めばうちの社員さんもなるほどねってわかる気がします。

自社ではね、カタカナNGなんです。イノベーションと言わないでゼロイチ（01）って言うとか伝える以上に伝えることを重視します。カタカナでわかったふりすること、わかったふりがズレを生むっていうことに対しての怖さを感じました。

あともうひとつは、そういう講習会をやると結局、意識が高い人しか集まってこない。そういう悩みがある人とかは集まってくるかもしれないけれども、それはそれで

否定しないけれども、関係ねえぜって思っている人が変わることが、一番このピラミッドの多いところじゃないですか。そこをどう仕掛けていくかってことはすごく大事です。

経営者に限って言えば、むちゃくちゃ助成金の説明会に行きますよ。区の助成金の説明会って言ったら、何を今年やるのと、関心高いです。そういう機会にセットで、ジェンダーってこういうことですよ、と伝える。

たとえば、今、男女賃金格差が話題ですが、男女賃金格差と言われたときに、大概の経営者は就業規則の中では格差はないから自社は大丈夫だよねと思うんですよ。でも実際のところは、賃金格差は実態として存在していて、理由としては、M字カーブがあるからとか、管理職にならないからとか、無意識の役割意識が根底にある。何というか、やっぱり、自分にメリットがある、自社と自分の成長のためなら、関心を持つ。関係ないと思わせないことがすごく大事で、そここのところにもうひとひねり何か欲しいな、と思いました。以上です。

■会長

はい。ありがとうございます。他にご質問ご意見いかがですか。
どうぞ。

■委員

先ほどご指摘いただいたセクシュアルがなぜ入らなかったのか問題について、私も議論の過程に参加した記憶をたどりつつなんですけども、おそらく、さっきおっしゃいましたけれども、その横文字といいますか、外国から簡単に輸入されてくる概念、分析概念といったものが日本にどう定着していくかっていう、そういう過程の中にあるのではないかと考えています。

例えば、アイデンティティという言葉は、最近でこそ、大分何となく一般的にも認識されていると思いますけども、じゃあ、エンパワーメントはどうなんだろうとか。

「ジェンダー」を入れるかも、結構実は議論しまして。それとセクシュアルを入れることが必要なんだ、それこそが本当の、ここで目的としているリプロダクティブ・ヘルス/ライツの肝なんだというご指摘はすごく重いなと思って拝聴していました。

一方でおっしゃったように、こうした条例の中に入れたときに、そのエンパワーメント、ジェンダーアイデンティティ、セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルスみたいなことを言うと、やっぱりかなり遠く感じさせてしまうというのもあったのではないかなと思うのがひとつと、あとは、おそらく概念をちゃんと事務局の皆さんが当てはめようと思って入れた結果、これが残ったんですけれども、そこに最新のある種の知見であるとか、世界的なトレンドといったところを踏まえた上での落とし込みっていうところに、ひょっとしたら至らなかったのかなと想像しました。

ただ、これはもう決まったものですし、少なくとも概念として含まれてるってこと

は、前向きなことだと思います。なので、ご指摘いただいたこと、その真髓を担うべきこの項目の精神みたいなところを、ご指摘いただいたような、本当に関係ないよと思っている人たち、一般区民に向けても、どういうふうにわかりやすく落とし込んで、それを活用していくかっていうことのたたき台をこの会議ですれば、よりその前向きなポジティブソーシャル支援に繋がっていくのではないかなと思いましたので、頑張ればいいんじゃないかと思います。

■会長

はい。ありがとうございます。ほかの委員の方がでしょうか。

■委員

ありがとうございます。横文字が非常にわかりにくいセクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ、リプロダクティブ・ヘルス/ライツでも、おそらくご興味のある方にしか覚えていただけない言葉ではないかなと。どうやって、この性と生殖に関する健康と権利をお伝えしていくかっていうのは、私たちの団体の中でも長年課題となっていて、本当に今おっしゃっていただいたことを広く、もっと頑張らなければいけないというふうに思いながら、お伺いしておりました。ありがとうございます。

先ほどお伝えしきれなかったんですけど、もう一つ重要な問題を追加させてください。今リプロダクティブ・ヘルス/ライツの尊重の箇所、すべての人が妊娠・出産などの、と書いてあるんですね。妊娠・出産は誰もがするわけではないんですよ。女性でも子供を持たないことを選ぶ人もいます。そういったことを含めてやっぱりセクシュアルが抜けてしまったのは、生き方の多様性を認める、理解するという意味でも、もったいないことだと思います。リプロダクティブ・ヘルス/ライツのヘルスを保つのはもちろん重要なことですが、その上でリプロダクティブ・ライツの中には、子供を持つ・持たない、持たない選択をするということも含まれてくるのですけれども、やはりセクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツと全てつけていただくと、妊娠・出産以外の人生、全ての長い人生の中でずっと必要になってくる、性と生殖に関する健康と権利の全てが内包されるかなと思います。言葉にこだわってしまって申し訳ないのですけれども、おっしゃっていただいたように、これから2年近く続く、この会議の中で実行するときに、区民の皆さんにもっと知っていただけるために、何か私もお役に立てたらなというふうに思っている次第です。ありがとうございます。

■会長

はい。ありがとうございます。他にいかがでしょうか。よろしいでしょうか。それでは、とりあえずこの項目については終了とさせていただきます。

5. 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

■会長

ご質問がないようですので、次の5番の議題ですね。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計画の方に移りたいと思います。それでは、事務局よりご説明をお願いします。

■事務局

では資料9をご覧ください。「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」についてご説明させていただきます。

説明に際しましては、先ほどご紹介しました「男女共同参画のための品川区行動計画（第5次）」の冊子をお配りしておりますので、後程ご覧いただければと思います。

資料9の上の方に、四角が2つ並んでおりまして、左側が現在、右側が次という形でご覧いただければと思います。

左側の四角は、男女共同参画のための品川行動計画で、第5次の計画になっております。計画期間は令和元年度から令和10年度までとなっております。こちらは計画の愛称を「マイセルフ品川プラン～誰もが自分らしく～」としておりまして、この考えは、条例に通ずるものと考えております。

この計画の基本理念ですが、左側の水色の四角、縦長のものをご覧ください。こちらは「区民一人ひとりが互いに人権を尊重し、多様な生き方に配慮しつつ、責任を分かち合い、能力と個性を発揮して、誰もが自分らしく生き生きと生活して暮らせる男女共同参画社会の実現」を目指したものになります。この「互いに人権を尊重し、多様な生き方に配慮する」や「能力と個性の発揮」というところは、条例の基本理念である人権侵害の根絶や、多様な生き方の選択、エンパワーメントと合致していると考えております。

この基本理念のもと「マイセルフ品川プラン～誰もが自分らしく～」の中には、3つの計画が包含されております。

1つは、上にある「男女共同参画のための品川行動計画」で、男女平等意識の教育と啓発、性的マイノリティへの理解促進と支援といった、4つの項目を掲げておりまして、関連する区事業の一部を右側に記載しております。

2つ目は「基本目標2 あらゆる暴力の根絶」の右側に記載されております「配偶者暴力対策基本計画」で、配偶者からの暴力の未然防止と早期発見を筆頭といたしまして、品川区では虐待防止ネットワーク推進協議会などの会議体が持たれているところでございます。

3つ目は「基本目標3 女性の活躍と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進」の右側にあります、「女性活躍推進計画」で、ワーク・ライフ・バランスの推進を主眼に書かれておりますが、女性の活躍というところで、創業支援ですとか、また家庭生活におけるワーク・ライフ・バランスを推進するための子育て相談・支援に関

するサービス等の提供を行っております。

こういった計画を策定しているところですが、今回この計画について、10年ではなく5年という期間に計画を変更し、再来年の令和8年からの5カ年計画で策定することを考えております。というのは、ひとつには「男女共同参画のための品川区行動計画」については10年の期間中、5年毎に見直しを実施しておりました。ただ、ちょうど見直しの時期に昨年の条例検討が入りまして、これから見直し・改訂をしても、すぐに次の計画策定期間が来てしまうこと。

ふたつ目には、先ほど条例等でご説明してきた、ジェンダー平等や性の多様性を取り巻く社会情勢の変化に対応していくためには、10年の計画期間が少し長いのではないかという意見が出てきたためです。

今回、皆様方には、条例に基づくジェンダー平等推進政策等を総合的かつ計画的に推進するための基盤となる推進計画の策定について取り組んでいただくところです。そのため、今年10月に実施させていただきます「人権に関する区民意識調査・ジェンダー平等に関する区民意識および事業所状況調査」について、次回1月の会議で中間報告をさせていただき、令和7年度の推進計画の策定の準備とし、取り組んでいただければと計画しております。

また令和7年度中に、条例にありますとおり、令和6年度におけるジェンダー平等社会推進施策の進捗状況の公表を実施させていただき予定です。推進計画についての説明は以上のとおりとなります。

■会長

ありがとうございました。それでは今の推進計画の点について、何かご質問、ご意見ございますでしょうか。それでは、どうぞ。

■委員

行動計画って漠然としていて、何をするのかというのは正直、私もまだ分かっていないところなんですけども、要するにこの第5次計画に挙がるような基本理念、基本視点、基本目標というものを洗い直して、もっとシャープにする、そういうようなイメージでいいでしょうか。

■会長

いかがでしょう、事務局の方。

■事務局

そうですね。今回そういうことにもなりますし、あと条例ができましたので、今まで作ってきた計画通りのものやっていくというよりは、条例ができたことにより、その条例の基本理念ですとかを取り込んだ内容でつくり直していくとか、構築し直し

ていくというような考え方でやっていきたいなというふうに考えております。

■会長

いかがですか。

■委員

あとこの施策の推進状況の公表とこの計画とはどう絡み合っていくのか、計画は計画で、行動をするものとはまた別問題になってくると思うので。我々がどこまで関わるのかなっていうところが、いまいち、ちょっとわかりません。

■事務局

説明が拙くて申し訳ありません。まず、令和6年度における進捗状況の公表というのは、もともと条例の中にそれをするということになっております。今年度やった内容について、こうでしたということを公表させていただくのですが、その公表する内容もみなさんに見ていただいて、それも含めて、その先の目標について考えていただくというような考え方でおります。

■委員

まだわからないところもありますが、これからみなさんと深めていきたいなと思います。

■会長

要は10年計画では長いので5年で中間見直ししましょうっていう話をしていたら、コロナもあったし、条例策定のことが出てきたので、それがちょっと後ろ倒しになってしまった。条例が今回できたので、そうするとアップデートしなきゃいけない部分もたくさんあるので、何というか、ある種作り直しみたいな形になった。そういうイメージでいていただいたらよろしいのではないのでしょうか。

■事務局

せっかくなので新しく作り直しましょう、という感じです。

■会長

ただ、その前回の10年計画の中間でいろいろ数値目標がどんなふうになっているとか、そういう今までの数値目標の達成度合いというのは確認しようとしておられるわけですね。

■事務局

今までやっていたものについても、特に古いわけでも間違いであったわけでもない
ので、もちろんそれに関しても、目標に対して結果がどうだったかっていうところも
必ず見ていかなければいけないところではあります。それは見た上で、その先の計画
も立てていくというのが計画の立て方かなというふうに考えています。

■会長

はい。ありがとうございます。他にいかがですか。

はい。

■委員

今のところにかかるのですが、この推進計画の策定のところに、区民意識調査の
結果に基づきあってあるのですけれども、今までも区民意識調査をされていて、その結
果に基づいて行動計画を作られたことはあるのでしょうか。

■事務局

今までも、区民意識調査をした翌年に計画策定をしてきたという流れがあります。
今の区民の方々の考えがこういう考えなので、ここの部分をもっと強化していかなけ
ればいけないとか、計画を立てる際のアイディアというか、そのように使ってきたと
ころはあります。

■委員

なので、区民意識調査の結果に基づいて入れ込むところと、そうでなく入れ込むと
ころがある、ということですか。

■事務局

そうですね。区民意識調査でこうだったから入れないとかっていうことではなく、
絶対やらなきゃいけないところもありますので、それに関しては変わらず入れ込んで
いかなければいけないかなというふうに考えています。

■会長

はい。よろしいですか。はい。ありがとうございます。

他にどなたか、はい。よろしくお願いいたします。

■委員

ほかの計画との関連性というところに関してお伺いをしたいなと思います。

私たち今回はこのジェンダー平等と性の多様性というところをテーマに計画を考
えていくことになると思うのですが、具体的に示されている目標の中には、例えば防

災であったり、福祉の文脈、教育の文脈など、ほかに基本計画があるという分野も複数、あるというふうに理解をしております、おそらくそれらの基本計画に関しても、ちょうど令和5年度に品川区の地域防災計画修正をされたかと存じますが、そういったほかの基本計画のほうに反映をすべきものというのも、おそらくこの委員会の中で、議論の点に上がるのではないかなというふうに思っております。

そういった事柄に関しての庁内の連携の体制ですとか、こういった形で私どもがその他の分野にも関わるることについてご意見をお出しすれば良いのかというところについて何かございましたら伺いたいです。

■会長

事務局、いかがでしょう。よろしいですか。

■事務局

今おっしゃっていただいたように、庁内で役所の中で様々な計画、各部署での分野に応じた基本計画があります。例えば、今挙げていただいた地域防災計画とかは、まさにその区民のみなさんと一緒に作り上げている計画でありますので、今回のこちらの会議、推進計画を作っていく中では、当然関連している部分というのがたくさん出てきます。その関連する分野について、こちらの推進会議の方において、こうではないかとか、こういうことだというお話を議論していただくというのが、まず第一であります。もうでき上がっている、その他の計画においては、この会議で出た意見ということで、我々事務局のほうでまず調整するのがひとつと、それから全体を調整する企画部門がありますので、企画部門がそれぞれの計画を掌握といいますか、そういうところもありますので、その企画部門との調整というのを我々のほうで行いながら、それぞれの計画の期間があって、いつ改訂するかとかがいろいろありますので、その辺の調整をかけながら、という形になってくると思います。ぜひ忌憚ない意見をいただいた中で、我々のほうでそういった調整をさせていただければというふうに思っています。

■委員

ありがとうございます。ぜひ担当課の皆様、ご出席いただいているところもあるかなと思いますので、持ち帰っていただけるようなものを出したいなと思いました。ありがとうございます。

■会長

ありがとうございます。他にいかがでしょうか。

■委員

3つあります。1つはこのマイセルフ品川プランの中で、セクシュアルマイノリティへの理解促進と支援という取り組みは、啓発事業みたいになりがちだと思うんですよね。

実際に自社でそういう子が入ってきたときに、私のトリセツと言って、これ得意だけど、これすごい苦手みたいなのをオープンにしたら、ほかの何かマイノリティじゃない子もオープンにして、滅茶苦茶働きやすくなりました。

自己理解をして、それをきちんとオープンにすると、でこぼこを補いあって、同じ会社の中の人的資源が相乗効果によって最大化した。そういう具体的な事例が一番経営者としてはイメージしやすくマネしやすい。

こうあるべきですって言われて、それで正しいんだろうけど、今この社員たちの中でどうやるのよ、みたいな気持ちが経営者の中では起こりがちなんです。そうか、こんなやり方もあるんだと思わせる、うまくいった事例集みたいなリアルなものも、啓発事業の中に入れていただきたいなと思います。

それからもう1つ。11ページにある、ワーク・ライフ・バランスの推進のところも同じです。こういうところも大企業の人的資源も豊富なところの事例で、全員がリモートワークできる職種みたいなところが出るのではなくて、泥臭いところでもこんなようなやり方してるよ、というのが結構大事だと思っています。

うちの会社の事例でいうと、とにかく女性は管理職になりたがらないっていう、本当にそこがしんどかったんですよ。

働き続けることもするし、やりがいがある仕事もやるけど、マネジメントは辞退しますとなる。この時は、経営会議という取締役会の次の会議のところに21世紀枠っていうのを作って、女性社員か、入社3年目までが半分入るっていう形で、それまでは課長以上が出る会議だったのを、21世紀枠でとりあえず入れちゃおうみたいなことをやったら、なんだ、意思決定するのは怖くないんだみたいな空気が生まれました。

経験の量が圧倒的に少ないことが問題なんです。経験の量は質を高める、その経験の量を増やすと、ぱっと意識が変わったりしたんですよ。そういうリアルな話がマネしやすく、～べき、みたいな話をされても、本当に難しい。

これをやってみたらうまくいったよっていうのは、どっかの企業の事例をパクって、それを自分たちなりにアレンジしているんです。この啓発事業をそういう事例でやってもらいたいなっていうふうに、すごく思ったのが2点目です。

あともう1つ、このマイセルフのゴールがきちんと数字で出ているとかもすごくいいなと思っていて、15ページ、14ページの項目を参考にしながらブラッシュアップしていくというのはすごくいいなと思うのですが。このマイセルフ、写真が濱野前区長なんですよ。これを見るたびに私は、濱野さんか…という気持ちに、嫌いとか好きではなく、これに対して森澤区長はどう思ってるんだろうって、こう、心が揺れるんですね。ここに1枚ペラでいいので、森澤さんも今ジェンダーのこの条例をつくる中で、これをブラッシュアップしようとしているんだみたいな、何か森澤さんの顔写

真も入った1枚ペラが挟んであるだけで、随分、利活用の仕方が進むのではないかと思います。資源ですからね、これも税金で作っている冊子だから無駄にはしないというお気持ちもすごくわかるんですけども、このまま使うのもちょっとと思うので、アイディアを差し上げました。以上です。

■会長

ありがとうございます。マイセルフ品川プランの冊子はできた当初から改訂されていないので、ちょっと仕方がないところもありますね。ご意見をご参考にしていただいて。

6. 令和6年度事業計画

■会長

それでは時間も限られておりますので、6番目の議題に入りたいと思います。令和6年度事業計画ですね。事務局の方からご説明をお願いします。

■事務局

それでは資料10をご覧ください。令和6年度事業計画です。これは区の事業の一部を抜粋して掲載させていただいているものになります。

こちらの基本理念が幾つかこうバラバラと図のようになっておりますが、条例の基本理念に照らして図に落とし込んだものになります。小さい黒丸に書いてあるのが区の事業になるのですが、見ていただくと、全体的に基本理念9ですとか、基本理念7に関しては、比較的いろいろなところに引っかかってくるような形で、事業が展開されているのが見えてくるかなと思います。

左側の相談事業の中では、今年度から「心のカウンセリングSNS相談」を開始いたしました。また、支援体制としましては「苦情・相談申し出制度」も、今年から開始したものになります。ハラスメント研修ですとか、生理の貧困への支援、配偶者暴力等の相談支援につきましては、近年どれも深刻な問題で、件数も増えてきているところがありますので、引き続き丁寧に取り組んで参ります。

「若者の心と体の健康相談」につきましては、今年度の補正予算により、10月から開始予定というふうになっております。

LGBTQ当事者等への支援・啓発につきましては、専門相談として「にじいろ相談」を品川区でも月2回、対面と電話相談で開始しております。

「みんなの広場」につきましては、先ほど話していただきましたが、先日、今年度の第1回のひろばが開催され、運営側としてご参加いただきました。

その他、東京都パートナーシップ宣誓制度の活用についても引き続き取り組みを続け、啓発活動として、学校等での出前講座や職員研修を実施いたします。

また、令和2年に作成した「品川区職員・教職員向け 性自認・性的指向に関する

行動指針」を今年度、改訂する予定となっております。

右上の講座・イベント等の実施につきましては、様々な啓発活動を実施してまいります。11月9日に「ジェンダー平等推進フォーラム」を実施いたしますが、こちらは「多様な生き方を選択できる働き方の新時代」というようなサブタイトルがついておりまして、そちらについて取り上げていく予定です。

ジェンダー平等推進講座は、今年度8回実施予定となっております。先日、女性の防災についての取り組みを実施しており、次の回を9月に予定しております。

その他、ジェンダー平等啓発誌の発行や出前講座でのジェンダーバイアス講座などを実施しております。

学校の市民科においても人権教育等を実施しています。

計画の推進につきましては、この推進会議が今年度から開始されました。その他、人材育成研修等でも取り上げて参ります。

創業支援、就業支援、子育て相談、各種支援サービスにつきましては、引き続き各課で取り組んでいく予定です。

今後さらに条例や基本理念の周知を実施し、各部署での取り組みについても推進して参ります。区の事業計画についての説明は以上です。

■会長

ありがとうございました。本件についてご質問ご意見ございましたら、挙手をお願いいたします。どうぞ。

■委員

すごい基本的なことをお伺いするようで申し訳ないのですが、この基本目標と基本理念っていうのはどんなふうに違うのでしょうか。

■会長

事業計画ですか？前のところ？

■委員

資料9に基本目標とあって、資料10の基本理念というのはまた別に、何かまとめられてるところがあるのかなと思っております。

■会長

事務局、お願いします。

■事務局

資料10の基本理念については、条例の基本理念と照らし合わせて書いております。

9つある基本理念をそれぞれの事業でこれ、この事業に関してはここについて取り組んでいる、というような考え方で。ただ複数重なっているところもあります。資料9の基本目標は行動計画の目標です。

■会長

他にいかがでしょうか。よろしいですか。何かございますか。

■委員

ちょっと前から一瞬気になっていて、これ全校配布していますよね。

■事務局

全校に配布しています。

■委員

児童数の配布ですか？

■事務局

5年から9年生です。

■委員

5年から9年生全員に1枚？

■事務局

児童数分を、学校にお届けしています。

■委員

そうすると、子供がこれを7年生以上は期待できないのですが、5・6年生はきっと家に持って帰って、お父さんお母さんとか、おじいちゃん、おばあちゃんに見せるので、啓発効果としては高いかなと思いました。ちょっとそれを聞きたくて。すいません。ありがとうございます。

■事務局

ありがとうございます。

■会長

ほかに。はい。

■委員

今のお話とちょっと関連してなんですけど、子供たちはもちろんそうなのですが、ジェンダー平等とか、男女とかって言った瞬間に、女性しか見ないんじゃないかなっていう気が大いにしています。男性に参画していただくということがとても大事なだと、当団体の活動を行う上でもいつも思っています。ジェンダー平等を推進する活動に関わっている皆さんは、男性にももっと頑張っていたきたいと思っているんじゃないかと思います。

こういうリーフレットもなかなか手に取らないんじゃないかなって思っていて、どこに行ったら入手できるんですか、ということをお伺いしたいのが一点。あと、男性の手に取っていただくような工夫が必要かなと思うんですけれど、そういったことも検討いただけたらなと思いました。

■事務局

こちらは区の施設に置かせていただいているので、図書館ですとか、区の資料を置いてある資料コーナーですとか、もちろんジェンダー平等推進センターにも置いてあります。

あと、手に取っていただくのに工夫が必要かなというふうには考えていますけれども、先ほどご紹介したとおり、町の会議体で配らせていただいておりますが、会議体によっては、ほぼ男性が占めていらっしゃるしとか、そういうところもあります。ただ皆さんに配るだけじゃなくて、説明の時間をいただけた会議に関しては、このリーフレットで言うと例えば5ページの「もやもやしていませんか」のアンコンシャス・バイアスについてのところをご紹介したりすると、男性の方々も何か言われたなとか、子供の頃言われていたし、今でも身近にそういう話はあるよねっていう話とか、お話のきっかけとかにもしていただいて、そのあとの会議でも、割と盛り上がったよって。私はご説明したあと、本来の会議が始まるので退室してしまうことが多いのですが、その会議の方々には、そのあと何か話し合っていたよ、という話があったりします。ちょっと効率は悪いかもしれませんが、そういった会議などの人数が集まっていて行きやすいというところに出ていけたらと思います。あと、先ほどおっしゃっていたように、説明会みたいなところにお時間をいただければ、そこでもお話しさせていただくような機会を、どんどん持っていこうと考えております。

■会長

どうぞ。

■委員

今、労働人口が減っていて、中小企業はむちゃくちゃ人を雇いたいんですよ。こういうことをわかっていたら、よその会社がまだやってない部分で競争力につながるぜ

みたいな、そういう、人として正しいだけでなく経営者は商売につながるガツガツしたところに響くのです。私、これデータでもらえたら、社員教育に使えるなと思っています。平たくって、具体的で、自分の胸に聞いてみる、みたいなことができる。データなら、オンラインとかで全国の営業所にもシェアできるので嬉しいなと思いました。

■会長

教育機関でも同様な問題を抱えていると思います。
ほかにいかがでしょう。それではお願いします。

■委員

時間も迫っているので、端的に。

すごくリアルなというか、リアルというキーワードだと思いますけども、すごく大事な視点だなと思って拝聴していました。今回はその計画を作って、それをどう進めていくかっていうところに落とし込んでいくことが、この会議体の目的だと思いますけど、お話のなかでちょっと思ったのは、やっぱり成功者のロールモデルが見える化するっていうことがすごく大事だと思ってまして、例えば女性は総理大臣になれないって今思っているじゃないですか。誰もなったことがないからです。でも例えばですけど、オリンピックで連覇をした人がいるってなったら日本人で目指せるじゃないですか。みんな大好き、おじさんも大好き、おばさんも大好き、大谷翔平。大谷翔平は二刀流が成功する、メジャーでもナンバーワンになれるというロールモデルになっていますよね。そうすると人は目指せるんですよ。

なので、多分品川区が今後目指すべきは、まず森澤区長という、ある種革新的な女性区長が誕生して、それによってこういう新しいことをしようとしている、ということのをいかに打ち出すか。で、この会議体も、まさに事業計画はこれですと。例えばそれに、今おっしゃったような経営者の成功のロールモデルみたいなものを発信していく。あるいはそういったもののワークショップみたいなものを開催する。

区が主催だと、なかなかそういうお勉強感とかお上感が出てしまうと思うので、例えばそれを受講したら、何かわからないですけど、助成金の応募にちょっと優遇ポイントになります、みたいなこととかね。ある種のニンジンをぶら下げると。そのための財源どうするかって言ったときに、例えばですよ。例えば、逆行するようですけど、もうこういう冊子はやめます。印刷費は全部カット。で、それをそういうリアルな場における広報啓蒙活動に全投入して、データで各学校に一部配る。これ、やった感が出ます。やった感になるし、あとはもう全部減らして、データで配布して、徹底してやる。今、iPadがみんな学校にあると思うので、それで終わる話だと思うんですよね。

なので、さっきも平成何年とかすごくわかりにくい、しょうがないんですけど、1

9年なら2007年で、17年前からすると結構やっぱいろんなことが変わったなって気がします。

ハラスメント、当時はセクシュアル・ハラスメントだけだったけれど、今はカスタマー・ハラスメント、あるいはなんなら公務員ハラスメントもあるかもしれませんけれども、そういったいろんな概念が多様化して、より広まって行って、アップデートが求められているという中で、どういうふうに具体的なニンジンをぶら下げて、こういうのをいわゆる行政が行う啓蒙あるいは社会変革に向けて実施、みたいなものをどういうふうに今の時代にアップデートしていくかということも、たぶん、この会議体のある種の知見と有識者である我々ということになっていきますので、みたいなことの力を結集して、そういったものを事務局の皆さんに提供・提案していく。なにか、そんなことができたらいいいんじゃないかなと思っていました。なので本当に、具体的なニンジンをどうぶら下げるか、みたいな。今風に。それが大事なんじゃないかなと思っていました。以上です。

■会長

これからそういうことを具体的にこの推進会議でお話していくということですから、今そういう方向性を出してくださったかなと思います。

それでは、時間も迫ってきました。たくさんのご発言、ありがとうございました。本日いただいた意見を整理して、次回の会議の議題として取り扱っていくということで、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

ご挨拶というか、活発なご議論、本当にありがとうございました。私も冒頭にも申し上げましたけど、4月から人事異動でこちらの方の配属になりまして、こうした会議体の部分についての担当、事務局長という立場で入らせていただきましたけれども、今日いろいろご意見いただいて、1つ思ったのは、こういった理念とか条例の周知の難しさというか、我々はまだまだ不得手な部分があるのだなというのを改めて認識したというところで、周知についてきちんと、もっとやっていく。やっていけるように工夫したいなといったところを、率直なところで思った次第です。

こうした活発な議論をいただいていますので、今年度は、この推進会議が2回という予定なのですが、ここまですりいろなご意見いただけるということは、私も事務局として参加させていただいていて、いろいろワクワクするようなお話もいただいたので、もう少し回数があってもいいのかなというのはちょっと思いましたが、決まった日程ですので今年は2回ということで、来年度は計画を作るという具体的な議論にも入ってきます。そうしたところでも、皆さんからぜひ活発なご意見をいただきたいなと改めてって思った次第であります。

条例から計画を作って、というところに当たって、貴重なこのお時間をいただいての会議体ですので、ぜひ皆さんと一緒にしっかりと進めていければと思っています。よろしくお願いいたします。本日は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。それでは第2回推進会議の日程について、もう1回ご連絡をお願いします。

■事務局

第2回の推進会議につきましては、来年の1月29日水曜日、10時から12時を予定しております。今回。こちらは第2庁舎の6階ですけれども、もう1つ下の階になります。次回は第2庁舎5階の251会議室というところで、実施いたしますので、場所はお間違えないようにお気を付けください。

また、1月29日水曜日ということで、時間が空きますが、よろしくお願いいたします。

■会長

ありがとうございました。それでは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。少し日にちが空きますけれども、次回またよろしくお願いいたします。ありがとうございました。