

第2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1月29日（水）10:00～12:00

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：5名

1. 「人権・ジェンダー平等に関わる意識調査およびジェンダー平等に関わる事業所状況調査」の中間報告について
2. 「品川区職員・教職員向け性的指向・ジェンダーアイデンティティに関する行動指針」の改訂(案)について
3. 令和7年度推進会議開催日程について

■事務局

少しお時間が過ぎてしまいましたが、始めさせていただきます。

皆さん、おはようございます。電車の遅延があり、影響を受けた方は大変だったと思います。ありがとうございます。

改めまして、人権ジェンダー平等推進課長の木村と申します。よろしくお願いいたします。

議題に入ります前に、事務局より本日の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

それではまず、本日は大槻委員から体調不良によりご欠席されるとのご連絡がありましたので、欠席1名です。本会議の開催にあたりましては、本日9名の委員の方の出席を確認しておりますので、会議開催の成立につきましてご報告いたします。

また、第1回推進会議に引き続き推進計画において綿密な連携が必要となる関係の6課がオブザーバーとして出席しております。あわせてご報告いたします。なお、この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を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。では会長よろしくお願いいたします。

■会長

遅ればせながら、皆様明けましておめでとうございます。本年もどうぞよろしくお願いいたします。

それでは第2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。会議開始にあたりまして、本日は5名の傍聴者の方がおられます。

傍聴者の皆様、特に写真撮影の方はご希望されていないということですが、本会議中は妨げになりますので、写真撮影はご遠慮いただきたいと思います。

また、写真撮影以外の動画撮影や録音も禁止しておりますので、ご了承くださいければと思います。よろしくお願いいたします。

それでは初めに第1回で欠席されておられました委員につきまして今回、皆様と初のお顔合わせになりますので、委員より自己紹介を一言お願いいたします。

■委員

初めましてになります。品川学園の校長をしております。本日はよろしくお願いいたします。前は、宿泊行事の引率をしております、欠席させていただきました。前のというか、これまでの流れから言いますと、台場小学校の校長先生が代表として関わっていたと聞いております。そこから引き継ぎまして私になりました。

品川学園は義務教育学校です。1年生から9年生まで、1132名が今通っている学校の校長をしております。品川区には、2001年から教員として勤め始めまして、それまでは他のところに勤務しておりました。管理職を含めまして25年目の年ということで、品川の変遷というのでしょうか、一生懸命、我々もやってきたところを見てきたというところもあります。学校として、様々このことについて考え、実際に動かしていく、教育を変えていかなければなかなか難しいというところ、こういうことがキーポイントだと思っていますので、協力できたらと思っています。よろしくどうぞお願いします。

■会長

どうもありがとうございます。

それではこちらの9名で、今日は会議を進めて参りたいと思います。1名体調不良でご欠席です。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、1番の人権ジェンダー平等に関わる意識調査およびジェンダー平等に係る事業所状況調査の中間報告について、事務局より説明をお願いいたします。

■事務局

それでは人権ジェンダー平等に関わる調査およびジェンダー平等に関わる事業所状況調査について、中間報告をさせていただきます。少し長くなるので、着座にて失礼いたします。

資料1をご覧ください。本年、『人権・ジェンダーに関わる区民への意識調査』とともに『ジェンダー平等に関わる事業所調査』を実施いたしました。こちらは、まだすべての結果は出ておりません。まず速報値ということで、少し数字が出ましたので、そちらを使いながらご報告させていただきます。

1、目的です。人権やジェンダー平等、人権侵害や差別など多様な人権問題等に関する区民意識調査と、ジェンダー平等に関する事業所状況を把握するとともに、今後の人権教育、啓発、ジェンダー平等を推進する上での基礎資料として活用する

ものになります。この調査は、もともと別々に実施していた人権に関わる区民意識調査と、男女共同参画等に関する区民意識事業所状況調査を、ひとまとめにした形で今年度は実施しました。また、速報値のため、多少数値の変更がある可能性があります。ことをご了承ください。

2、調査の概要です。下の表をご覧ください。左側が人権ジェンダー平等に関わる区民意識調査の内容です。右側が事業所調査の内容になっております。

まず区民意識調査につきましては、調査対象が区内在住の18歳以上80歳未満の区民、こちらは外国人3%を含んでおります。こちら、2500人となっておりますが、前回2000人で調査していたものを、サンプル数を増やして実施したものです。こちらの抽出方法は、住民基本台帳より層化二段階無作為抽出というやり方で、区内を七つに分けて、それぞれの区の地域の人口ですとか年代割り振り等に合わせた形で抽出して送っております。調査方法につきましては、すべて郵送で送らせていただいて、その方々からの回答は郵送か、もしくはインターネット回答のどちらでも選べるようにしております。期間中1回、礼状兼督促はがきを送付いたしました。調査期間についてはそちらにある通りです。回収数ですが、全体的には895人の方に回答していただきました。35.8%になります。内訳は、そちらにある通りです。

事業所状況調査につきましては、調査対象が従業員5名以上で、区内に単独事業所または本社本店があるところ、1000件に対して送らせていただきました。抽出方法はそちらにある通りです。調査方法は、区民意識調査と一緒に、郵送で配布して、回答は郵送かインターネットを選べるという形にしております。こちら1回礼状兼督促はがきを送らせていただいております。調査期間は以下の通りです。こちらの回答は270件いただき、27%となっております。前回の調査についてお伝えしますと、区民意識調査は2000人を対象にしておりました。今回は2500人です。今回有効回収数は、35.8%でしたけれども、前回は45.9%でした。事業所状況調査につきましては、1000件という件数は同じですけれども、前回、平成29年にやったときには、250社、25%の回収率でした。少し上がっております。

2ページ目は、区民意識調査の結果を一部抜粋したものを出しております。回答者の属性は、女性が58.3%、男性40.4%で、前回の数字ですと、女性が55.2%、男性42.4%でしたので、あまり変わりはないという感じになっております。年齢につきましては60歳から69歳が22.6%、70歳以上が21.1%、50歳から59歳までが16.9%の順で高くなっています。こちらからは回答者の半数が50歳以上であることが伺えます。

2、人権問題についての質問です。基本的人権についての意識は、こちらの表を見ていただきますと、そう思う、と、まあそう思う、を合わせた、そう思っている、人権意識がある、というふうに思ってもらえる方が、かなり多いようになっています。特に日頃から人権を意識して生活しているという方が68.5%いらっしゃって、前回は63.3%でしたので、少し上がった形になっております。

次のページに進みまして、3ページ、人権を侵害された経験の有無についてですが、あると答えた方が35.1%、ないと答えた方が62.5%となっています。こちら性別で見ると、あると回答している性別に大きく差が出ておりまして、人権侵害の経験がある女性は42.1%で、あると答えた男性は24.9%でしたので、

女性が17.2%高いことがわかります。こちら前回の男女比がわからないのですが、前回はあると答えた方が21.8%、ないと答え方々が46.8%でしたので、少し数値に変化があるなと思います。

3、問題があると思う人権問題につきましては、こちら、上から順番に多かったものになるのですが、子どもへのいじめ・虐待、インターネットによる人権侵害、男女差別、障害者差別・虐待と続いております。前回の順番が、子どもへのいじめ・虐待、インターネットによる人権侵害、のところまでは一緒なのですが、障害者と男女差別が逆転した形になっておりました。この中で特に性別で回答に差があったものに関しては、男女差別では女性が53.8%に対し男性は39.2%が問題だというふうに回答していて、女性の方が14.6%多く、問題があると感じていることがわかります。

次が、性的マイノリティに対する差別で、女性は32.1%、男性は21.8%、こちらも9.4%の差がありました。一方、外国人に対する差別では、男性が27.6%、女性が20.7%ということで、男性が6.9%高く、問題があると感じています。

4ページのジェンダー平等の意識についてです。性別役割分担への賛否について、ここでは男性は仕事、女性は家庭という考え方についてどう思うかを聞いています。こちらは、経年変化を見て質問している内容になります。青い文字の一番上にあるのが、今回の結果なのですが、その下を書いてあるのが過去に質問した時の数値です。左側には、何年にやったものかというのが書いてあります。そちらのほうも参考にしてください。まず男性は仕事、女性は家庭、という考えについて、そう思わないという人が年々増えているということがわかります。もっともだと思う人と、どちらとも言えない人は減少傾向にあり、特に、もっともだと思うという男性の数値に変化があります。

続きまして、5ページになります。ジェンダー平等の意識。こちらには質問が表の左側にアからキまで書いてあります。このアからキにある各面で、上の方にある男性が優位、平等、女性が優遇されている、あとわからない、無回答というのを選びます。例えば、家庭生活では平等さがどう出ているか、と見ることができます。まず、平等の部分を見ていただきますと、一番高いのが、ウの学校教育になります。59.0%と最も高く、前回も62.1%と一番高い結果が出ております。

次に、家庭生活でも平等であると35%の方が回答されています。その次が、法律や制度の上では平等である、が31.8%。次に、男性の方が非常に優遇、と、どちらかというと男性が優遇、を合わせた男性優遇については、エの政治の場では、が80.5%、以下、キの社会通念、習慣、しきたり、次に、職場では、と続いています。過去に平等と答えた割合を見てください。平等と答えた割合だけを抜き出しているのですが、こちらは、今回の調査とほぼ同じで、平等だと思う順位は学校が高く、政治や社会通念については、まだ困難があると感じている方が多いという結果になっています。職場では、を見ていただくと、平成11年の調査で12.8%だった平等意識が年々上がっていて、今回の調査では25.7%です。時期的に女性活躍推進法が平成26年、2015年に施行されており、ちょうど今年で10年になります。男女雇用機会均等法の成立も、約40年前になりますので、そういった効果が徐々にあらわれてきているのかなと考えます。

それでは6ページ、ハラスメントの防止についてです。ハラスメントの被害経験

は、パワーハラスメントがかなり多いとなっておりまして、前回も同様の結果になっています。パワーハラスメント、カスタマーハラスメント、セクシュアルハラスメントと続いております。その一方で、何のハラスメントも受けたことがない、という方が59.1%います。性別で見ますと、セクシュアルハラスメントで女性が14.6%、男性が3%で、差が11.6%ございます。何のハラスメントを受けたことはないと回答した男性が63.5%、女性が56.3%で、何のハラスメントも受けたことがないというところでも、男性が7.2%ほどいる状態です。

5番、性的マイノリティと人権です。こちらは1番、自分または身近で性別等に悩んでいる人の有無については、そちらにあるとおりなのですが、特に今回はこの質問をしていないので、今後、経過を見ていきたいと考えております。

2番、性的マイノリティの人への意識については、性のあり方には様々な形があるということを理解して公平に接するべきである、という方が67.7%で最も高くなっています。性別の内訳では、女性は73.8%、男性は59.4%で、14.4%の差があります。わからない、については、男性が15.2%、女性が9.4%と、男性が5.8%ほど高くなっています。この質問については、少し質問の文章が違うのですが、似たような質問を平成26年と29年にしていて、それが8ページの内容です。偏見や好奇の目で見ず、性のあり方には様々な形があるということを理解して公平に接するべきだ、が一番高く、性別でも女性が高いというのも、今回の結果と同じような形になっております。

それでは9ページ、仕事と生活の調和、ワークライフバランスです。理想とする女性の働き方について尋ねています。質問の内容が上を書いてあり、下が過去にした質問のときの内容です。前回とは少し質問の仕方が変わっています。今回はライフステージという言葉を使わせていただきました。今回の結果では、ライフステージに関わりなく一生職業を持つ、が50.5%。前回は34.9%で最も高いものになります。次に子育ての一時期だけ一時辞めてその前後は職業を持つ、が32.1%。こちらは前回、44.4%でしたので、少し動きがありました。性別で見ますと、ライフステージに関わりなく一生職業を持つ、と回答した女性は、今回52.9%。前回は38.2%です。男性でも、47.8%の方が今回答えており、前回31.2%でしたので、どちらも高くなっていると考えます。今回は5年前、平成29年のときの調査とは、数値が変わっているなど感じました。

それでは10ページ、DVについてです。DVの経験、見聞きしたことの有無について、見聞きしたことがない、というのが43.6%で前回も45.6%と最も高く、性別では男性が51.1%、見聞きしたことがない、と答えており、前回も53.5%の方がそう答えています。女性に关しましては38.5%。前回39.6%と、やはり男性の方が、DVを見聞きしたことがない、と10%以上高い結果になりました。男性にはDVが見えにくい状況が考えられます。ただ、自分が直接経験したことがあるという回答が今回10.6%です。前回は7.2%でした。性別でも女性14.2%、前回9.4%で、男性で5.5%、前回3.9%というように、女性の方が割合は多いのですが、男性のDV経験も増えており、今まで言いづらかった男性のDV被害も多くなっており、問題が表層化するようになってきているのかな、ということがわかります。

続きまして、11ページからは、事業所調査の結果です。まず、産業分類については、卸売業・小売業が15.2%と一番多く、以下、医療、福祉が13.3%、

製造業12.2%、建設業11.9%と続いています。従業員規模は、5人から9人が32.6%と最も多く、以下、10から29人30%、30から99人14.1%、5人未満13%と続いています。

12ページは女性活躍の推進です。1、管理職数です。管理職のうち、女性管理職が占める割合を見ますと、全体では、いない、が35.9%で、20%から40%未満が17%、40から60%未満16.3%と続いています。内訳は、いないと答えたのが多い順に、係長相当職、課長相当職、部長相当職、役員という順番です。2、女性活躍推進に関する取り組みの有無ですが、効果が上がっているとなっているのが、右側が質問の内容で、上がどれを選んだかという結果になっています。この中で一番効果が上がっているとなったのが、力の長時間労働の抑制や休暇制度を整備するで、30.9%と最も多く、次がオ、明確な人事考査効果基準に沿って性別にとらわれない人事評価を行う。その次がキの多様な働き方の選択、となっています。一方、実施予定なし、については、ウの人事異動によって女性に様々な職種を経験させるや、エの女性がいないまたは少ない職務・役職に女性が従事するための教育訓練を積極的に実施する、が多く、過半数を占めています。

13ページ、多様な働き方です。1番では、多様な働き方ができる制度の整備状況について尋ねています。左側のこちらが出した制度に関して、ありますとか、導入予定があると答えていただきました。制度あり、で一番多かったのが、ア、育児休業制度です。育児休業制度がある、は58.9%で、前回も同じ質問していて最高の67.1%でした。以下、イ介護休業制度、オ再雇用制度と続きます。一方制度なし、では、今回、昔はなかったと思うのですが、クの勤務時間インターバル制度というのが最も多く、以下キのフレックスタイム制度、力の在宅就業制度と続きます。ただ、在宅就業制度については前回、制度ありという方が12.9%から今回30%に向上しており、こちらはコロナなど時代の状況で多様な働き方を取り入れているところが増えているのではないかと考えます。

4の性的マイノリティへの配慮です。1で性的マイノリティへの配慮として取り組んでいることを質問したところ、一番多かったのが、本人から申し出があった場合に、トイレや更衣室の利用等の対応について方針を定める、というもので、こちらは17.4%です。前は8.8%でした。続いて、相談窓口を設置する15.9%で、前は12%です。カミングアウトの強制、アウトティングなどハラスメントの防止に努める、が12.2%。一方、特にないも、61.1%を占めています。

こちらで中間報告は終了ですが、区民意識調査は前回、令和元年に調査、令和2年3月に報告書を作成しています。ジェンダー平等については男女共同参画に関する区民意識調査、事務事業所調査を、前は平成29年に実施して30年に報告書を作成しました。今回の調査も、今後の人権啓発事業や、今後の推進計画等に活用して参ります。今後の予定ですが、3月末までに報告書とその概要版を作成して、配布を予定しておりますので、こちらはまたお届けいたします。また、この内容はホームページでも公開する予定です。以上です。

■会長

ありがとうございました。説明が終わりました。事務局より人権・ジェンダー平等に関わる意識調査およびジェンダー平等に関わる事業所状況調査の中間報告について説明があったわけですが、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。

お願いいたします。

■委員

形式的なところなのですが、この内容をホームページでも公開するとおっしゃったのですが、見え方とか視覚的な問題として、例えば2ページ3ページだと、全部が横に見ていくグラフになっていて比較がしやすいのですが、3ページになると問題である人権問題のところの棒グラフのあり方が逆になってしまうのでわかりづらい。比較の仕方として、もし改善できるなら統一していただけたほうがいいと思います。

■事務局

はい、わかりました。ありがとうございます。ご意見承ります。今回ですね、速報値というところもありますので、数値や形がそのまま出るということではありません。ご意見として参考にさせていただきます。ありがとうございます。

■会長

他にいかがでしょう。お願いします。

■委員

ありがとうございます。私は事業所の結果がすごく、自分が経営者だから興味があります。特に、女は子どもを産んだら家庭に入るところから舵を切ることが出来てきたのだなと感じたのですが、9ページの設問項目に対してちょっとザワつくというか。表の真ん中あたりに、子育ての時期だけ一時仕事を辞めて、その前後は職業を持つ、つまりM字カーブのことですね。経営者としては、辞める以外に、例えば時短とか、同じ会社でキャリアはちょっとスローペースになるかもしれないけど働き続ける、みたいな。企業の選択肢として、これだけ人が流動化して、せっかく育てた人が1回辞めて、パートさんで大手のフランチャイズの時間売りみたいなところに行ってしまう方がいい。だから、その設問のところにもう少し、何か配慮が欲しい。ライフステージにかかわらず一生働き続けるか、1回辞める以外にも選択肢があるということを示せないかなと思いました。今後の調査の際に検討いただくということで結構ですが。

■事務局

ありがとうございます。設問内容については、私たちもだいぶ悩みました。様々なところの近年の調査ですとかも見ながら、確認して設問を作ったところではあります。

M字カーブにつきましても、少しずつ改善されている、抜け出したというような調査報告もありました。ただ、過去と比較したかったという考えもあります。もちろん、制度がかなり整ってきているということは今回の調査でわかったことの一つです。国内の事業所も、かなり大きさに差があり、従業員数にも差がありますので、従業員数が少ない事業所で制度がないと答えているところは、作るつもりがないわけではなくて、制度という形で作っていないということもあったりするのでは

ないか。制度がないと仕事を続けられない従業員が具体的に出てきたら考えるとか、そういう事情などもあったりするのかなと考えています。調査をするときには、今回いただいたご意見をもとに、周辺で実施している近年の調査なども確認しつつ、設問を考えていきたいと思います。ありがとうございました。

■会長

それでは、お願いします。

■委員

ありがとうございました。1 ページの最初のところですが、有効回収数のパーセンテージで、区民が35.8%で事業者の方が27%ということです。私が意外に思ったのは、回収率は事業者の方が高いのではないかと考えていたので、事業所全体の興味が薄いのか、それとも何か事情があるのか。もしおわかりでしたら、教えていただきたい。興味が薄いのであれば、今後、私たちの会議の課題になるかなと思いました。

■事務局

まず、区民意識調査と事業所調査につきましては、事業所調査を実施していると部署は多くないのですが、人権やジェンダー平等にかかわらず、調査自体はかなり実施しておりますが、年々、回答数が少なくなっております。もしかしたらこの有効回収数は、高いと見ることもできるかもしれません。ただ、こちらとしても皆さんにお答えいただいてこそ、いろんな意見が反映され、参考にしていただけますので、回答数を増やす工夫としては、インターネット回答を今回も実施しました。インターネット回答を取り入れたのは2回目なので、前回と今回しか比べられませんが、今回の方がインターネットでの回答数が多かったという結果が出ております。事業所からも、インターネットの回答があったので、答えやすさは重視していきたいと考えております。

事業所の調査の今回の回答は27%で、前回25%でしたので、少し多くなっています。ただ、増えた理由はわかりませんが、インターネット回答を利用した答え方ですとか。今回は二つの調査を一つにしているので、ただ合わせてしまうと設問数が多くなりますので、できるだけ多くの人に答えていただけるように設問数を絞りました。ただ、やはり絞っても少し多いと感じられる方はいらっしゃるのかなと思いましたので、その解答方法でも、インターネット回答の途中で保留にできるようにしました。こういった小さい工夫で、使いやすい、答えやすい状況をつくっていくことを、今後も取り組んでいかなければならないと考えております。

お答えとは少しずれてしまいましたが、引き続き皆様に参加していただきやすい方法を探し続けて取り組んでまいります。

■会長

お願いします。

■委員

わからないので教えていただきたいのですが、個人の在住の方のその抽出方法の

二段無作為抽出を知りたいわけではなくて、回答率とかのばらつきが年齢層によってもあるので、本来であれば、区民、在住の方の18歳から80歳までの年齢人口分布に即して、各年齢層を何%みたいになるようになっているのかというのを聞きたいのと、企業の方も同じく5名以上の事業所で、回答した多くの事業所では従業員数が少ないので、数の少ないものに比例した按分での調査が行われることになっているのかなという部分をお聞きしたいです。

■事務局

まず、層化二段階無作為抽出は先ほどおっしゃっていただいたとおり、地域の年齢分布に合わせて実施しています。

事業所につきましては、従業員規模や産業大分類ごとに無作為で抽出しております。抽出時には区内の事業所分布を小さく表した内容になっています。地域性は会社が多い地域と少ない地域が区内でも違ってきますので、そういった形ではやっておりません。

■委員

わかりました。ということは、要するに回答結果の数自体のばらつきが、何となく今の区民の全体の意識の分布に相当するというふうに見られるわけです。無作為抽出で、性別もほぼ均等で、年齢層抽出もほぼ均等案分されているということは、区民全体の世代別意識とか、男女の意識とかが反映されているような結果になっていると考えられるかなと思います。あと、こういう報告書で、どんな質問をしたかという質問一覧もつけていただいた方がわかりやすいと思いました。

■事務局

ありがとうございます。前回、1回目の会議のときに、前回の意識調査の概要版をお渡ししました。ただ、概要版ではない報告書では、A4の1センチぐらいの厚みの冊子になっておりまして、そこらには全部の設問がその形式のとおり掲載されております。今回も同じような形で作成させていただきますので、すべての設問についてご確認いただけるようになります。

■会長

ほかにいかがでしょうか。お願いします。

■委員

先ほど設問内容に関しての補足説明をありがとうございます。もしこういった設問があればお聞きしたいという趣旨でお伺いするのですが、この中には入ってなかったと思うのですが、区の取り組みの認知状況ですとか、条例に関しての認知状況を尋ねたような設問項目があったかどうかということと、もしあればそちらの概要の数値、おわかりになる範囲で、ぜひお知らせいただきたいなと思いました。

あともう一つ、性的マイノリティに関しての設問で、この中だと7ページにまとめられている部分、性的マイノリティの人への意識というところで設問はあったのかなというふうに思うのですが。他の自治体の調査の中だと、この性的マイノリティに関しての知識の部分で、情報としてどういったことを知っているか、とい

ような点での調査項目も入っているかと認識しております。そちらに該当するような項目があったかどうかをお聞きしたいです。

■事務局

まず今回、私たちが手に入ったのも速報値で、しかも一部だったので、今お尋ねになられた条例に関する質問もありますが、まだ数値が上がってきておりません。今後の結果ではもちろん出て参ります。

二つ目の性的マイノリティの方に関する知識についての質問があったかどうかというところですが、区民意識調査については、ここに載っていないものと、その知識についてというのは、お尋ねはしておりません。

■委員

ありがとうございます。次回に向けてというお話になるかと思うのですが、性的マイノリティの人への意識の背景には、場合によって十分な知識や情報を手元に持っていらっしゃらないことが原因になっているものもあるかなと認識をしております。例えば世田谷区が実施されている調査の中ですと、性のあり方については、個人の趣味嗜好によるものであるという記述が正しいかどうか、ということを選んでいただくような調査項目が入っていきまして、どれぐらい誤った回答の割合があるかというところから、啓発が進んでいるかどうかを測る、というような取り組みがされていると認識をしています。区民啓発がどれぐらい進んだのかは、なかなか測りにくい部分かと思いますが、一つの指標になり得るのが正しい情報を持っていらっしゃる方がどれぐらい増えているのか、或いは増えていないのかという点なのかとも思いますので、ぜひご検討いただければと思って発言をさせていただきました。

追加でもう1点お伺いしたいのが、子どもたちの状況に関しての部分です。気になったのが、5ページ目にあるジェンダー平等の意識というところ。確かに学校教育では平等であるというふうに答えている割合が高いとおっしゃっていたかと思うのですが、前回までの結果と比較した場合、この59.0%という数字はおそらく最も低くなっている状況かと思われます。今回この調査自体は、18歳以上の方に行われたということですが、他の調査の取り組みの中で、実際に今、学校教育の場にいる子どもたちに向けての調査等が予定されているか、あるいはこれから何かとられるご予定があるかどうかというようなところもお伺いできればと思っております。

他の自治体ですと、男女共同参画に関する児童生徒調査というものをとられていたり、子どもの権利という文脈の中でジェンダー平等の取り組みについても、アンケート項目が用意されているところがあったと認識しておりまして、ぜひ生の声といいますか、今の子どもたちの声が集められるとよいのではないかなと思いお尋ねいたします。

■事務局

ありがとうございます。まず、学校教育ではというのが、5ページのところにありまして、ジェンダー平等の意識では一番高い数字にはなるのですが、確かに過去60%以上だったところから数値は下がっています。どうして下がったのかということについては、まだ詳しくきていないところもあり、理由が読めないところはあ

りますけれども、今後こういった理由が考えられるのかは見ていきたいと考えておりますし、例えば次回の質問で、評価がどういうふうに出てくるかというのも重要になるのかと思っております。

子どもたちに向けた調査については、今のところ予定はしておりません。そういうやり方があるということはわかりましたので、ご意見として承って検討したいと思います。

あと1点、先ほど性的マイノリティの方についての知識については、設問がないというふうにお伝えしたのですが、制度の名前、言葉や制度を知っていますかという設問はしております。例えば、性的マイノリティという言葉を知っていて、言葉も意味も知っている、言葉を聞いたことがあるが意味は知らない、知らない、という3択で聞いています。その中に、例えばSOGIですとか、アライですとか、東京都パートナーシップ宣誓制度というものを、言葉の意味も知っている方、言葉は聞いたことがあるが意味は知らない、という質問方法で聞いているものがありました。失礼いたしました。

■会長

それでは、お願いします。

■委員

大変興味深い調査結果をご共有いただきまして、ありがとうございます。本当に見ていると、あれもこれも面白いなと思いながら拝見したのですが、言葉の定義の部分でお伺いしたいと思います。

まず人権・ジェンダー平等に関わる意識調査の方ですが、そもそも人権とは何なのか、普遍的人権とは皆持ち合わせてるものではありませんが、日本の教育制度のなかで人権教育というものが、必ずしもすべての地域で義務教育のなかでしっかり時間を割いて受けられるものではない以上、人権についての理解がどれほど浸透しているのか。人権を思いやりと思っている方々も社会の中にいる印象があるなか、人権とは何ぞやということを理解しているかどうかを問う設問があったのか、がちょっと気になっています。

あと、基本的人権の意識に、人権についての意識の説明のところでも、自分の権利ばかりを主張してみたいな設問もあるなか、こういう回答の内容見ていてもちょっと心配だと思いました。人権の定義というものの理解度、というものをとる必要があるのかなという印象を持ちました。

あと年齢について、抽出方法の中で各地域の年齢分布に応じて郵送されたというふうにお伺いしました。そうすると、この回答率が品川区の人口分布と比較的マッチしているのかどうか、というところも気になりました。といいますのも50%以上の回答者が50歳以上となると、若い人の声というのがなかなか聞かれていないのかなと。つまり、若い人が体験している人権侵害が反映されづらくなっている。日本の人口分布自体が高齢者の方が高くなってきているという、仕方がない部分もあるかもしれないのですが。その上で回答を見せる時に、年齢別の分析で、この年齢層の方はこういう回答しましたという見せ方をするなどを検討されるかをお伺いしたいと思います。

あと、その年齢層、年齢別、年代別に回答、年代別の分析をすることで、先ほど

お話にあった5ページ目のジェンダー平等の意識のところ、学校教育では比較的平等が保たれているという回答も、かなり変わってくるのではないかと思います。若い方は、もしかしたらここもちょっと違うご意見があるのかとも思いますし、その年代の方で、アからキの中で、どの生活のセグメントの中でどこを体験してらっしゃるかということも変わってくるのではないかと思います。

あと、6ページ目、何のハラスメントも受けたことはない、とおっしゃる方の年代もちょっと気になりました。年齢が高くなればなるほど、今であればハラスメントと受け取られることも、その方々がご活躍されていた時代、現役だった時代にはハラスメントではなかったと考えられていました。昨今話題になっておりますフジテレビの問題などを見ていると、そうかなと思います。そういった意味では年代別の分析をしていただけると、よりリアリティの高い実態が見えてくるのかという印象を持ちました。

あと、10ページ目、DVについての回答にも、見聞きしたことがないという回答が多いところにすごく私はびっくりしたのですが、DVとは何ぞやという定義の説明があったのかも気になっています。DVは家庭内で行われている暴力、というふうに簡単に理解されがちですが、そのなかにも、経済的なDV、精神的DV、性暴力であるとかいろいろあると思います。そういったことも含めて、どういう理解のもとにこういう回答が出たのかなということが気になりました。

あと、9ページ目ですね。ワークライフバランスのところ、理想とする働き方。最終的にはジェンダーで分ける必要性がないということ。男性だから、理想とする男性の働き方とか、理想とする女性の働き方とかではなくて、すべての人に理想的な働き方という設問ができることになることが、最終的なゴールかなと思います。ここの説明のところで、アンコンシャスバイアスがにじんでしまうというものもあるかなと思いました。

あと、すべての設問に対する回答が今回は中間発表ということで、手元にはないということだったのですが、正規の女性を含む、すべての方の正規労働者率、非正規労働者率みたいなものも見えるとちょっと面白いかなというふうにも思いました。いろいろ言ってしまったのですが、以上です。

■会長

時間の関係もあるので。今7問ぐらい質問が含まれていたと思うのですが、事務局回答は大丈夫ですか。

■事務局

はい。ご質問ありがとうございます。まず人権の定義につきましては、特に人権の定義を書いている設問のようなものではありません。ただ、品川区が人権宣言をしておりますので、そちらをご存じかどうかという設問はさせていただきました。

品川区では、まず人権宣言が基本となる人権の考え方ということで、学校や様々なところで周知を広めていますので、人権尊重都市品川宣言について質問はしております。

年代別の調査結果が出るかというところなのですが、今まで年代別の形をしておらず、意見としてお伺いして、そういうことが冊子の中に入れ込めるか、こういった形でそれができるようになるかというところについては、相談しながらやってい

きたいと考えております。

ハラスメントのなしと、DVのなしというところに関しましては、こちら設問で知らない、見たことも聞いたこともない、という回答をした方がかなり多いというのが両方でありました。この結果については、本当に知らないとか、わからない、受けたことがないという方がいらっしゃると思う一方、ハラスメントが何なのかとか、DVというものが何なのかということについて、例えば自分が受けているものがDVだと気づかない方もいらっしゃるという一定数の方が、この回答者の中に含まれていると考えています。質問ではそう書いていないのですが、自分が受けているこの待遇がハラスメントだったり、人権侵害だったり、DVだということに気づいてない方がいらっしゃるのではないかと。DVについては、例えば他の設問の中では、DVを受けたことがありますかと聞いて、自分が直接経験したことがあると答えた方は、次にどんな内容でしたか、と聞かれます。選ぶのは、例えばDVでは、身体的暴力、性的暴力、対物暴力、精神的暴力、経済的暴力などがあり、そのなかから選ぶようになっている。設問を順番に読んでいただくと、こういうものもDVに当たるのかと理解していただけるような設問をつくっております。

多様な働き方ですとかワークライフバランスの理想については、今回どうしてもM字カーブのところもあり、女性について聞いたというところなんです。今回は速報値を載せさせていただきましたが、今回の結果や今後の調査については、いろいろな聞き方をして答えを導き出していけたらと考えております。

■会長

お願いします。

■委員

できるだけ端的にお話します。非常に労力のかかる調査お疲れ様でした。

1点だけ伺います。いろいろあるのですが、気になったのは、2番の人権問題の基本的、先ほど草間さんもお尋ねがありました基本的人権についての意識っていうところの、このア・イ・ウのウのところですね。人権尊重が叫ばれるなか、自分の権利ばかりを主張する人が増えていると。これ訳すと自分の人権ばかりを主張して、他人の人権を考えない人が増えているというところにも読み取れます。そこで、これに76%の方、圧倒的多数と言っていい数の方が、それに賛成しているという現状について、まずこれ前例のデータがあるのかどうか気になったことの一つです。

それと、これ実は非常に、極めて今重要なところだと思っているところです。そもそもこういう調査があって、いろいろなマイノリティのことは配慮しましょうと。より平等なソーシャルチェンジを伴う社会を実現しましょう、ということでこういうことを行政が行い、リサーチを行い、そしてそれを教育の場に還元する、あるいは職場に還元していくためにやっていると思うのですが、前提として、やはり人権というものをどういうふうにとらえているかということが、おそらくこの10年20年で著しく日本においては変わってきているような気がしています。つまり簡単に言うと、人権というのは面倒くさいもので、もともとは勉強するものなんですね。学校で勉強する内容として、基本的人権の尊重、憲法に書かれています。3大原則の一つです。勉強する内容だったものが、いろいろなマイノリティーに対

する配慮をしようという社会のパラダイムが進む中で、まず女性ですよ。まず女性をちゃんと開放しようと、男女平等を実現しようという動きが、大雑把に言うところ60年代ぐらいから始まったものが蓄積された上で、今この数字にまでたどり着いてきたという現状がある。ただその後、様々なマイノリティーに対する、ある種の気づきというか、社会の仕組みなどが合意形成されていく中で、セクシュアルマイノリティ差別もよくないよねっていうのが90年代ぐらいから、あるいは2000年代から見えてきた。そして今、何が起きているかというところ、全体として今回のこの調査結果は、ポジティブなデータだと思いました。つまり、女性だったり、それ以外のマイノリティーに対する配慮をしないといけないよね、多様な働きをしないといけないよねっていう合意に向かっていくんですね。ただ、一方で何が起きているか。バックラッシュなんです。いろいろなマイノリティーが声を大きく主張していることに対する脅威を感じている方がいっぱいいる。そしてそれが取りも直さず、このインターネットによる人権侵害が2番目に出ていますけれども、これに密接に結びついているんですね。やっぱりマイノリティーが声を上げれば上げるほど、マジョリティの反発が起こる。それは当然のことです。そのことが起きている。

その上で何を言いたいかというと、だから、前例を調べてもいいのではないかと考えたのが一つです。

あとは、その際に、行政がひるんではいけないと思うんですね。それはやっぱりそこに向けて進めないといけないんだって、100年前、女性は何の権利もなかったということも踏まえて、その前提として設問の仕方もそうですし、その前提として人権問題をどうとらえられているかというところを正確に把握した上で、こういうある種のキャンペーンをやっていくということが一番重要なんじゃないかなと思ったので、まさにこのウの設問の前例データの変遷も気になりましたし、その辺のところをぜひ伺いたいなと思いました。

■会長

簡潔に回答をお願いします。

■事務局

こちらの2ページの2-1の(ウ)の設問につきましては、前回、5年前の調査では80.2%でした。今回76.2%以下になりますので、前回80.2%から少し減少したというような結果になっております。この設問、その時代によっていろんなとらえ方ができると考えています。先ほどおっしゃられていたバックラッシュの話は、特に最近、アメリカの状況などもあります。そういうことが起こるのだなというのが、私たちも驚いているというか、もともとマイノリティの方たちが声を上げるとインターネット上ですごく叩かれてしまう、というようなことがあったりしますので、こちらの設問はその時代によって、質問の見方ですとか出てくる数字の見方が違ってくるのかもしれないと考えます。例えば、ヘイトに対する考え方としてこの設問を見るのか、例えばマジョリティーから見た権利を叫ばれているというふうに取り取らなくてはいけなくなってくるのか。時代によって、意味や読み方が変わってくるのかと考えます。例えば数値による補足説明を前後にしていくとか、その前後の設問を重ねていくことで考えていくような調査の仕方も考えていけるかなと考えております。

■会長

話は尽きないかと思いますが、全体版が出た段階でもう1回検討できればと思います。

そうしましたら、時間も限られておりますので、次の議題に進みたいと思います。

2番目ですね、品川区職員・教職員向け性的指向・ジェンダーアイデンティティに関する行動指針ですね。配布資料でございますが、それではこれについて事務局からご説明お願いいたします。

■事務局

資料2をご覧ください。品川区では、令和2年に品川区職員・教職員向け性自認・性的指向に関する行動指針を作成しておりますが、こちらは作成したのが5年前になり、新しく中身を刷新し、バージョンアップして作り直したものがこの品川区職員・教職員向け性的指向・ジェンダーアイデンティティに関する行動指針になります。

区の職員・教職員は、区民をはじめ多様な状況にある多様な方々と接していくこととなります。区民それぞれの状況ですとか、日常生活上の不自由さなどにこちらから気づいて、対応も一緒に考えていけるようにということで作成をさせていただいているものです。あくまでも区の職員・教職員向けということになりますので、書き方として内容が区職員・教職員にありうる内容となっていることを、ご理解いただければと思います。

こちらは今まで研修等で使っていたり、いつでも見られるような形でデータでも置いてあります。新年度にデータ配布をしたりですとか、また折に触れ対面の研修でも取り上げている内容になります。

こちらの改訂に至った経緯としましては、令和4年11月に東京都のパートナーシップ宣誓制度が開始し、区もいろいろな庁内サービスにも取り組んでいることと、令和5年6月に国の理解増進法ができました。あと一番大きなのは今年度、令和6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ができて、誰もが自分らしく生きることのできる社会の実現を目指しておりますので、そういった下地を取り込んだ形で、内容をアップグレードして作成したものにになります。

作成にあたっては、支援団体に内容の確認を行っております。あと、別の団体になるのですが、7月から実施しているにじいろ相談の専門相談の方にも見ていただいたり相談しています。また、この改訂案をさらに庁内外の全課に内容の確認を依頼して、現場も含めた調整や変更を行ったものが、今お手元にあるものになります。

今回改訂にあたって心がけたのが、見やすさ、わかりやすさとともに、具体的な場面を入れることで、自分がその場面に対応する際のことを想像して、思い出しやすくてきたらと考えて作っております。その結果、初版は20ページでしたが、今回は35ページほどに増える予定です。

皆様には、この改訂版の作成にあたり内容について、お考えやご意見をいただければと思います。本日この場でということだけではなく、お気づきの点があれば、後日メールにてお知らせいただくように最後にお知らせいたします。

簡単に改訂版の概要や変更点についてご説明させていただきます。まずタイトルです。令和2年に作成したのものに関しては、性自認・性的指向としておりましたが、

理解増進法に合わせて性的指向・ジェンダーアイデンティティと変更しております。この書き方は先にできた条例にもそのように記載しています。

2 ページの目次をご覧ください。項目を増やしたところからご説明いたします。目次と中身を見ながらご確認いただければと思います。

1 の性の基礎知識について、増やしたのは4 番、S O G I ハラと5 番、注意が必要な言葉や概念になります。8 ページにS O G I ハラ、9 ページに注意が必要な言葉や概念が記載されています。どちらも初版でも内容としては記載されているものになりますが、項目として立て、分量を増やしております。特に9 ページの注意の必要な言葉や概念では、より具体的に、使用に際しての注意を促している内容で作っています。

1 3 ページの3、職場における対応です。初版では職員の対応としておりましたが、個人の話だけではなく自分も含めた職場や業務内容についても考えとして入れ、全体の働きやすさとして取り上げるために職場における対応としています。

1 4 ページは巻末にもありますが、ハラスメントに関する相談窓口や連携の規定、相談方法、相談を受けた人の対応方法について記載しました。具体的には例えばハラスメントに対してどこにどう相談したらいいのかということもありますが、相談を受けた人があそこに載ってる、こういうふうに相談する、というのを職員間同士でも相談を受けたり、したりする際に、具体的な話ができるよう考えたものです。

1 5 ページでは、各職場でも、採用や面接を実施する部署があることから、2 の教員採用時の対応や、福利厚生制度、健康診断、施設利用についての内容を増やしております。健康診断、施設利用については初版でも文章中に記載されていたのですが、今回は項目として立てています。

1 6 ページの4、その他の配慮については、宿泊研修についてや生理休暇等の体調管理についてなど、必要な可能性がある配慮について記載をしています。

教育現場における対応です。目次で言うと4 番、1 7 ページからです。1 8 ページの1、教職員等の知識理解の浸透のなかで、生徒から相談を受けた際にアウティングに繋がったりしないよう、下線部分等の注意点を入れたり、2 0 ページでは名前の呼び方や通称名の使用について記載しています。こちらは全般を通じて、例えばアウティングやハラスメントに関する意識づけなどを繰り返し話題として取り入れています。さっき読んだなという内容も、全体を通じて読むと何回か出てくるものもあるのですが、必要で大事なことなので何回も入れさせていただいたということ。あと、使い方として、研修では全部の内容を勉強することができるのですが、例えば実際に対応する場面で迷ったり困ったりしたときに、この冊子を見て目次で目測をつけて、そこを読んで理解し考えとか、調べたり相談してみようという行動ができるように、繰り返し、大事なことについて入れるようにしております。

また、全体を通じて、具体例や実際の場面を想定した内容を取り入れるようにしております。

例えば、1 0 ページの区民対応1、窓口や相談の対応では、具体的に窓口職場等であり得る内容や場面で、当事者の方が具体的にどのようなところで困難を感じる可能性があるのか、それに対してどういうような配慮をすることができるかについて、アドバイスや具体例から、どういう形でそれを自分の職場で対応できるかについて考えられるように、今すぐ具体的にできるような内容を中心に記載するようにしております。

25ページから28ページには、所々で引用している品川区の条例を記載しており、その内容については23、24ページで内容を説明しています。

29、30ページについては、相談窓口の一覧を連絡先や対応日時付で記載しています。

31、32ページは、文中に出てくる関連用語の説明を載せております。

行動指針は、職員向けに配布して研修等で使用していきませんが、全編読まなくても、先ほど言ったようにちょっと知りたいことや注意点について各自でも確認できるように考えて作っています。

今後のスケジュールですが、今年度中に作成して、来年度最初の研修から活用していくよう考えています。

本日と、今後、皆様からいただいた意見について検討、考慮して、行動指針を作っていこうと思っています。ただ、全課にお願いしたときにも伝えたのですが、すべてを取り入れられなかったり、方針と少し違ったりというところは、増やせないところもあるということをご理解いただけますようお願いいたします。

例えば全庁に聞いたのは、本来であれば窓口などのお客様への直接対応があるところにだけ聞けばよかったのかもしれませんが。しかし庁内では異動もあります。前の職場であった事例や経験も含めて、一緒に考えていただきたいと思い、全庁に考えていただく機会を持っていただいております。ご報告は以上です。

■会長

それでは説明が終わりましたので、本件についてご質問・ご意見がございましたら、挙手をお願いします。

いかがでしょうか。お願いします。

■委員

内容についてというより、一つだけコメントということで。

やっぱり性に関すること、これも人権なんだよねということの一言があるといいのかなと。多様な性の方がいらっしゃるということは、その知識があるないにかかわらず、すべての人のセクシュアルライツ、性的な権利を守ること。これは人権の一つで、これに基づいて人権侵害があってはいけないとか、ハラスメントであったり、アウティングであったり、ここに書いてあるようなことがあってはいけないということを最前提条件として、どこか一言書いていただけるといいのかなと思いました。

■事務局

ありがとうございます。そちらについては、検討していければと考えております。

■会長

他にいかがでしょうか。お願いします。

■委員

すごく労作といいますか、これも本当にいろいろなところに配慮されてきた文章だと思いますので、本当にまず敬意を表したいと思います。

6 ページのコラムのジェンダーアイデンティティ、性同一性障害についてのところですが、これについてはご承知のように、WHOを含めて、いろんな性のあり方の定義であるとか、それを受けての各国の対応ですとかについては、非常に意見が割れているところです。ある意味どこを依拠すればいいのだろうかというのは、はっきりと大変な状況になっています。そのあたり本当にいろんな、このにじいろ相談の専門相談員など、いろいろな方のご意見も踏まえつつ、着地点を探っていくのがいいのかなと思いましたので、引き続き皆様の頑張りに本当に期待します。

■事務局

ありがとうございます。

こちらをつくるにあたり初版を見直したときに、この5年間にかなり状況も変わっております。また、ここから例えば5年後にどうなっているかということもあり、良い方向に変化が進んでいけたらと思います。

今、作成中で進んでいたり、話題に挙がっていたりするものがあります。特にご指摘いただいた6ページの性同一性障害という言い方も、もう過去の言い方だと思うところがあります。でも、これについてのほかの考え方も、先ほど言っていたように存在します。ただ、いろいろな考え方があること自体も知らない方もいる、という現状もありますので、こちらからもこの冊子を作って終わりではなくて、その時の新しい情報を入れつつ、必要に応じて改訂を繰り返していくものであると、今回改訂してみても感じました。

また、こちらの内容にかかわらず、何かご意見があれば伺いながら、会議はまた何回もありますので、議題になくてもご意見をいただけたらと考えています。

■会長

他にいかがでしょうか。お願いします。

■委員

自社の話になるのですが、LGBTQの生徒の受け入れを実習で頼まれてずっとやってきて、今度入社されることになりました。社員が一生懸命勉強会をして、行政の方に話を聞きに行ったりしてやっているのですが、この冊子がすごく綺麗にまとまっていて、これを流用させてもらえたらいいなと思いました。すごく具体的に、こういうときこうしたらいいというところまで書いてあり、知識のところは一生懸命勉強しているのですが、こういうことを無意識だとやってしまいがちだよね、みたいなことが載っているのが力になるなと思って、すごくいいなと思ったのですが、これは勝手に使ってもいいのでしょうか。

■事務局

ありがとうございます。どの部分をどう使うかということと、おそらく会社の内容によっては、より良い別の方法があるとも思います。そちらについては、もしよろしければご相談しながらしていきたいと思います。

こちらは、今まだ案の状態ですが、でき上がったものは区のホームページで公表しますので、見ていただければと考えます。

あともう1点付け加えるなら、今年度より実施しているにじいろ相談では、例え

ば、今度受け入れる社員がいますという会社からの相談も受けています。職場や同僚としてどういうことに注意したらいいか、どういう受け入れをした。こういうことを考えているが対応に間違いがないか。例えば、会社がいろいろ先回りして準備し過ぎて、それはそこまで対応してしまうと結果としては本人の気持ちや機会、成長する権利を侵害する可能性があったりします。本人がカミングアウトしていない状態では、その気遣いが逆にアウティングに繋がりがねないとか。また、不必要なところには情報を共有する必要がないとか。今回のこの場面での対応はほかの方と一緒にいいです、というようなアドバイスをいただいたりできる場所です。

にじいろ相談は当事者だけの話ではなく、会社の方などがそういう相談をしに来られたり、家族とか友人でも相談していい。相談員は、様々な相談に対応しておりますので、もしよければ、会社の方に相談内容などを持ってきて、ご相談を受けることもできます。ご検討ください。

■会長

他にいかがでしょうか。お願いします。

■委員

内容に関しては、後程メールでということでしたので、そちらでお送りさせていただきます。

補足資料に関してのご提案になります。区の条例は載ってらっしゃると思うのですが、例えば厚生労働省からはこういったものが出ていますというようなこと、パワハラ防止法の中でもSOGIハラやアウティングがこういうふうに書かれていますとか、文部科学省の通知が出ています、というような根拠資料になるようなものの一覧等が載っていると、実際に対応したいと思っている方が参照して使用できるのではないかと思います。全部載せるのは難しいと思いますが、項目だけでも載せていただくことをご検討いただければと思います。

■事務局

そちらについては、持ち帰って検討させていただきたいと思います。

■会長

他にいかがでしょうか。お願いします。

■委員

この冊子の中身についてではないのですが、これを作って、このあと品川区の職員にただ配布するだけで終わっちゃうんですか。何か研修とかは予定されていますか？

■事務局

こちらは4月から使用するのですが、まず新任研修から始まって、職層研修、例えば係長とか管理職に上がったら受ける研修。あと2年目研修などの形で研修があります。庁内については、私が講師をしているものも多いので、そこで取り入れていきます。今までも実施していましたが、新しくアップデートして、職員が使いや

すくなるように作っていますので、今後も引き続き、それぞれの研修で取り上げてまいります。

■委員

だいたい新人の時にやるのかなと思ったのですが、5年目、10年目、15年目っていうと、もう慣れてしまって新しい制度に対しても意識が鈍化しちゃうことが多いので、専門職の世界でも必ず研修はありますが、必ずこれを用いて、具体的に設問なりディスカッションなりしてもらって、知識を高めてアップデートして欲しいなと思ったので、あえて聞いてみました。ぜひやっていただきたいと思います。

■事務局

ありがとうございます。これを使ってどういうふうにやっていくかは私も今後研究してまいりたいと思います。

■委員

ありがとうございます。よろしくお願いします。

■会長

お願いします。

■委員

余計な話なのですが、これ、とてもよくできていると思います。要は、先ほど委員がおっしゃったのと同じように、一般向けっていうか、区民向けに冊子みたいのを作らないのかな、そんな予定はないですか？と思いました。

■事務局

一般向けには、例えば、これはかなり区の仕事に具体化し過ぎていて、一般の方全員にはあまり向かないかなというふうに考えます。

例えば、一般向けにはLGBTQの方たちへの理解という内容で作っている冊子があります。そちらの方は配布もしておりますし、いろんなところに置かせていただいたり、ホームページにも掲載しております。わかりやすく、もっともっと端的に、絵が多く、見れば少しわかるような形で作っている冊子があります。来年版ももうでき上がっておりますので、こちらの方をぜひご活用いただければと思います。またそちらについても、周知に努めます。

■委員

ありがとうございます。

■会長

他にいかがでしょうか。

■委員

以前の行動計画で、この内容を随分話し合って、こうした方がいい、ああしたほ

うがいいとみんなで意見を出し合ったのを思い出しました。多分これからもバージョンアップされるということで気になることがあります。これの初版に関わって、研修をされて、その職員の方が勉強された後に困った事例とか、そういうお声を集める仕組みはあるのでしょうか。もしあればそれを今度の改訂時に参考になりますし、なければ、そういう事例は情報でもあるので扱い方がちょっと難しいと思いますが、みんなで共有すると同様の内容で困ったときに次の職員の方がそれを参考にできるようなふうになれば、こういう冊子も生きてくるのではないかと思います。どうぞお願いします。

■事務局

研修をしているときに、話題になるということもありますが、研修終了後のアンケートを取っていて、そこに自分の体験などが記載されていることがあります。研修後のアンケート、特に4月以降の研修後のアンケートは、そういう意味でもちょっと楽しみにしています。そのほかには、研修後に具体的な相談があったりとか、こういうのをどうしたらいいのか、自分のところでも実はこんなことがあって、といったお話をいただいたりもしています。

あと、直接ではないのですが、研修を受けた人が職場に帰って話題にしていたという話は聞きました。研修受講を機に職場の中でも話すきっかけになればいいと考えております。

今後、例えばアンケート結果などは、皆さんにご報告できるようになったら、お伝えしたいなと考えます。以上です。

■会長

お願いします。

■委員

ありがとうございます。現場としましてはこれを読んで、もう一度確実に伝えていく、まず教職員に伝えていくということが非常に大事だなということを、再確認したところです。難しいなと思うところが、我々ずっと保護者に対するこういった理解がなかなか進んでない状態の中で、子どもを守っていけない。子どもとの相談でうまく進められないという可能性があります。先ほども出ましたけれども、住民というか、保護者に対する理解を推進するような、何か手だてがあるといいなというふうに思います。

なかなか学校発信だけだと、学校がそういうふうに考えているだけでしょ、となってしまうような状況もあり、ぜひ援護射撃していただけると嬉しいなというふうに思います。

あと、誰1人取り残さないということで学校経営ももちろん進んでいますので、人権は教育のまず柱であるということで進めているところではありますが、数々の人権問題を扱っていくと、莫大に考えることがあるという現状もあります。そこへどういうふうに教員が理解を進められるのか、いわゆる働き方改革という中で、もしくはこの子どもとの接触を増やしていこうということもあり、その中でどうやって、教員も子どもたちも一緒に人権についての理解を深めていく機会をつくれるかなということを、今また聞かせていただいて、していかなくちゃいけないのだなと

いうふうに思ったところです。感想になりました。

■事務局

ありがとうございます。保護者については、今回子どもを中心にして、例えば子どもが言って欲しくないと言ったら保護者にも伝えないという話を書いてあるのですが、子どもを中心に作らせていただいたところがありまして、保護者についての視点は、今後、勉強しながら、できればご相談しながら、一緒に考えていきたいと思っております。逆に具体的に、例えば保護者に対してこういうことを言いたいものだけでも、何かなかなかわかってもらえないというような事例があれば、それも共有していただいて、一緒に考えさせていただければと考えております。ぜひよろしく願いいたします。

■委員

ありがとうございます。一つ思っているのは、基本的に人権問題って自分のこととして降りかかると、まさにそれはそうなるんですが、そうではない場合に、それを受け入れることがなかなか難しいということがあります。あらゆる人権問題が、多分そこで頓挫しているところも、私はあると思っています。ですから、より人権に関する理解が必要だということになるのです。そのところで、ぜひ、この件に関しても、保護者にこういうことの心構えというようなものを皆さんにつくっていただくことがいいのではないかとこのように思っております。よろしくどうぞお願いいたします。

■事務局

ありがとうございます。人権問題については、例えば年2回ほど人権と憲法の日、それぞれの時期に合わせて、区民向けの講演会やイベントを実施しています。あと、具体的にテーマ別で、DVなど一つ一つの問題についても講座を開いています。先生方にも、講座などの情報を共有させていただいて、例えば、どういうふうにそれを区民の方、イコール保護者の方も含まれると考えていますが、そういった方にも自然な形で参加していただけるような形がとればよいと考えております。またご相談させていただきます。

■会長

ありがとうございます。では、最後に私も一つだけ。

12ページのところで、具体的な事件が紹介されておりますけれども、判決の内容が入っていません。つまり都側が負けていて、こういう都の姿勢のここがよくないことなのだという判決の内容を書いておかないと、事実関係だけでは曖昧なもので終わってしまうと若干危惧しましたので、判決内容を是非記載してください。

■事務局

ありがとうございます。意見を取り入れさせていただければと思います。

■会長

そろそろ時間にもなりますので、もし何かございましたら個別に、事務局の方に

メールなりでご連絡いただければと思います。

■事務局

会議終了後、本日中に質問フォームを皆様のメールアドレスに送らせていただきます。そちらに記入をして、2月3日午後5時までに、ご回答いただければと思います。よろしくお願いいたします。

■会長

わかりました。それでは皆様、ご協力いただければと思います。

そうしましたら、最後の議題ですね。3番、令和7年度推進会議の開催日程についてに移ります。事務局よりご説明をお願いいたします。

■事務局

資料3をご覧ください。令和7年度の推進会議の開催日程になっております。

一方的で申し訳ないですけども、こちらの日程で実施させていただきたいと考えております。初回が7月17日で、7月、8月、9月で、1月、2月、3月という形で、右側の方に取り上げる内容について記載をさせていただいております。

■会長

皆さん、何か日程についてございますでしょうか。いかがですか。

■委員

すいません。月曜、木曜が多いのは別にいいのですが、時間が2時、3時とかだと皆さんどうですか。僕、個人的には3時からだと助かります。2時だと、難しいところがあって。僕の個人的な事情で動かすのもちょっと恐縮なのですが。

■事務局

もし皆様がよろしければ、3時開始でいかがでしょうか。

■委員

今決めていただけるなら大丈夫です。

■事務局

はい、では3時から5時ということで、これを修正したものを、後で先ほどのメールと一緒に、送らせていただきます。

■会長

事務局の就業時間に支障はありませんか。

■事務局

就業時間中ですので、問題ありません。

■委員

すみません、ありがとうございます。

■会長

それではまた再度、完成版をみなさんに送ってください。

■事務局

お配りした資料3は、よければ机の上に置いていただけますか。後ほど、正しいものをメールでお送りします。

■会長

よろしいでしょうか。それではたくさんご意見いただきまして、ありがとうございます。本日いただいたご意見を整理しまして、次回の会議において議題として取り扱っていくという予定でございます。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

区長室長でございます。本日も活発なご意見どうもありがとうございました。私も区から説明をさせていただきながら、皆様のご意見を拝聴していたのですが、いろいろなちょっとした気づきといいますか、そういう部分が多々ありました。今後のこの施策の展開に向けて、いろいろ参考にさせていただくことが多いなというのは、改めて感じさせていただいたところです。

先ほど申し上げましたけども中間報告いたしました調査結果、それから今ご議論いただいた職員向けの行動指針ですね。これにつきまして完成いたしましたら、皆様の方にお届けいたしますので、どうぞよろしくお願いしたいと思います。

また、日程の方も先ほど見て確認させていただきましたけれども、来年度は夏からのスタートと会議はなりますけれども、計画を作っていくという本丸ともいえるのではないかという、大きな部分に入ってきますので、また皆様のご協力を賜りたいと思っております。どうぞよろしくお願いしたいと思います。どうもありがとうございました。

■会長

それでは、次回の第3回の推進会議の日程について、事務局の方からお願いします。

■事務局

事務局から、次回の会議日程につきましてお伝えいたします。先ほど資料3の方にも書かれておりますが、第3回7月17日の木曜日、午後の3時から5時、15時から17時ということで、部屋はこちらの251会議室になります。よろしくお願いいたします。審議内容はこちらに大体書いてある通りです。またこの内容について、審議させていただければと思います。よろしくお願いいたします。以上です。

■会長

ありがとうございます。それではこれで本日の推進会議を閉会といたします。皆様お忙しい中ありがとうございました。次回もどうぞよろしくお願いいたします。