

世田谷区多様性を認め合い

男女共同参画と多文化共生を推進する条例 解説(第3版)

この解説は、区民、事業者の皆さんに本条例の趣旨や内容を的確にご理解いただき、ご活用いただくことによって、本条例が多様性を認め合い、人権を尊重するとともに、男女共同参画並びに多文化共生の地域社会を築くための指針となることを願って作成したものです。

条例策定にあたってのワークショップやシンポジウムをはじめ、パブリックコメントに寄せられたご意見、条例制定後に寄せられたご意見や区議会での議論など、多くの方のご意見、ご質問にお答えするものでもあります。

本解説は、Q & A方式となっています。区民や事業者の皆さんから寄せられる「 の場合はどうなるのか」「 は含まれるのか」などの新たなご意見や質問については、順次反映していきたいと思えます。

本条例は、名称が長く、わかりづらい、難しいという印象をお持ちの方もいるかもしれませんが、言わば「みんなのためのみんなの条例」となるよう、これからも継続的にご意見・ご提案をお寄せいただければ幸いです。

令和4年(2022年)4月

生活文化政策部 人権・男女共同参画課 文化・国際課

前文

個人の尊厳を尊重し、年齢、性別、国籍、障害の有無等にかかわらず、多様性を認め合い、自分らしく暮らせる地域社会を築くことは、国境及び民族の違いを越えて私たち人類の目指すべき方向である。また、一人ひとりの違いを認め合うことが、多様な生き方を選択し、あらゆる活動に参画し、及び責任を分かち合うことができる社会の実現につながる。

世田谷区は、こうした理念を区、区民及び事業者で共有し、一体となって男女共同参画及び多文化共生を推進することにより、多様性を認め合い、人権を尊重する地域社会を実現することを目指し、この条例を制定する。

【Q & A】

Q 1 : なぜ、前文を設けているのか？

A : 世田谷区は、基本構想（平成 2 5 年 9 月議決）、基本計画で掲げる個人の尊厳や多様性の尊重との整合を図り、「一人ひとりの人権が尊重され、自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、男女共同参画社会の実現」を基本理念として掲げる第二次男女共同参画プランを平成 2 9 年 3 月に策定し、今後 1 0 年間のめざすべき方向性を示しました。

一方、平成 2 4 年に施行された新たな在留管理制度と住民基本台帳制度により、外国人住民も住民基本台帳制度の対象となり、日本人住民と同様に、行政サービスを提供する基盤ができました。

しかしながら、今もなお、男女共同参画の分野では固定的な性別役割分担意識の解消が進まないことやドメスティック・バイオレンスが増加傾向にあること、多文化共生の分野では、外国人住民が大きく増加するなか、生活環境や就労環境の整備、外国人への偏見や差別の解消、国籍や民族等に関わらず、誰もが活躍できる地域社会づくりなど、多くの課題があります。

前文には、男女共同参画及び多文化共生推進による、多様性を尊重する地域社会の実現に向けた区の決意を込めています。

Q 2 : これまでの区の実践との関係は？

A : 区では、従前より男女共同参画及び多文化共生の推進に向けた様々な取り組みを行ってきましたが、この条例により、区の責務として、区が実施する基本的施策（第 8 条）、行動計画（第 9 条）を規定することで、その取り組みをより一層推進していきます。

Q 3 : なぜ、男女共同参画と多文化共生を合わせた条例にするのか？

A : 区では、基本構想において「個人の尊厳を尊重し、年齢、性別、国籍、障害の有無などにかかわらず、多様性を認め合い、自分らしく暮らせる社会を築く」としてしています。また、基本計画の分野別政策に「多様性の尊重」を掲げ、取り組み事業として「人権の尊重・男女共同参画の推進・DV防止の取り組み・多文化共生の推進」を掲げています。

本条例では、多様性を認め合い、人権を尊重する社会を目指すためには、男女共同参画と多文化共生はどちらも重要なテーマであると考え、二つのテーマを合わせた条例にしています。

第1章 総則

(目的)

第1条 この条例は、男女共同参画及び多文化共生の推進に関し、基本となる理念を定め、区、区民及び事業者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画及び多文化共生を推進する施策(以下「男女共同参画・多文化共生施策」という。)の基本的な事項を定めることにより、男女共同参画社会及び多文化共生社会を形成し、もって全ての人が多様性を認め合い、人権が尊重される社会の実現に寄与することを目的とする。

【Q & A】

Q4：多様性を認め合い、人権が尊重される社会の具体的なイメージは？

A：「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識や国籍、民族等の異なる人々の文化的違いにとらわれることなく、自らの意思で生き方を選択できる社会のことです。例えば、育児・介護等と両立しながら、自分の能力を十分に発揮して働き続けたいと思っている方が働き続けられるような社会、また外国人等が地域でいきいきと暮らしていける社会など、個人の尊厳を尊重し、年齢、性別、国籍、障害の有無などにかかわらず、多様性を認め合う社会を目指します。

(定義)

第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 男女共同参画 性別等にかかわらず、全ての人、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができることをいう。
- (2) 多文化共生 全ての人、国籍、民族等の異なる人々の互いの文化的違いを認め合い、対等な関係を築こうとしながら、共に生きていくことをいう。
- (3) 性別等 生物学的な性別及び性自認(自己の性別についての認識をいう。以下同じ。)並びに性的指向(どの性別を恋愛の対象にするかを表わすものをいう。以下同じ。)をいう。
- (4) 区民 区内に居所、勤務先又は通学先を有する者をいう。
- (5) 事業者 区内において事業活動を行う個人、法人又は団体をいう。
- (6) 性的マイノリティ 性自認、性的指向等のあり方が少数と認められる人々をいう。
- (7) ドメスティック・バイオレンス 配偶者、交際相手等の親密な関係にある者又はあった者の間で起こる暴力(これに準ずる心身に有害な影響を及ぼす行動を含む。)のことをいう。

【Q & A】

Q 5 : なぜ、「男女共同参画社会基本法」の男女共同参画の定義と違うのか？

A : 男女共同参画社会基本法では、男女共同参画社会の定義を「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」と定義されています。男女共同参画社会基本法に基づいて策定した第二次男女共同参画プラン（平成29年3月策定）では、基本構想・基本計画の「多様性の尊重」を踏まえ、「男女だけではなく多様な性を含めたすべての人が尊重され、参画できる社会」としました。このため、本条例でも、男女共同参画社会の定義を「第二次男女共同参画プラン」の定義に基づき、規定しています。ここでいう「参画」とは、単なる参加ではなく、より積極的な意思決定過程へ加わるという意味です。

Q 6 : 区がめざす多文化共生社会とはどんな社会？

A : 国籍や民族等の違いにより、個人の文化的背景は異なります。お互いに違いを知り、理解し、認め合い、対等な関係を築くことで、誰もが活躍できる社会を実現したいと考えています。

Q 7 : 「性別」という定義ではなく「性別等」としているのはなぜか？

A : ここで表わす「性別等」は、生物学的な男女という一般に言われる性別だけではなく、自己の性別についての認識である性自認が男性でも女性でもない場合や、どの性別を恋愛の対象にするかという性的指向により、性的にマイノリティ（少数者）とされる人の多様な性を含むものとしています。

Q 8 : 区民には、なぜ区内への在勤・在学者も含まれるのか？

A : 条例における「区民」は、世田谷区に住所を有する人を指すのが一般的ですが、本条例は、区、区民及び事業者等が役割を担い合い、協働して男女共同参画及び多文化共生を推進することを目的としていることから、区内に活動の場を持つ方々も含め、「区民」を広く捉えています。

Q 9 : 事業者は、非営利目的の法人等も含まれるのか？

A : 営利または非営利目的にかかわらず、区内に事業所を有し、業を行う個人、法人その他の団体をいいます。「法人」の中には、いわゆる会社及び企業だけでなく、その集合体である商工会議所のような公益財団法人も含まれます。

「団体」とは、法人以外の集団すなわち法人格を有しない集団のことで、ボランティア活動を行う団体や、町会等の任意団体も含まれます。

Q 10 : 性的マイノリティの定義についてもう少し具体的に説明してもらえないか？

A : 性別等の定義で示したように、性のありようは多様ですが、多数の方（マジョリティ）の性自認や性的指向と、少数の方（マイノリティ）の性自認（例えば、生物学的な性別に違和感がある方など）や性的指向（例えば、恋愛の対象が同性や両性の方、異性も同性も恋愛の対象とならない方など）があります。性的マイノリティは少数ではありますが、多様な性のありようをもつ方々を表わしています。

Q11：ドメスティック・バイオレンスはどんな暴力の種類があるのか？

A：配偶者や恋人などの親密な関係、又は過去に親密な関係にあった男女間における暴力のことをいいます。同棲していない恋人間でおこるデートDVもドメスティック・バイオレンスの一形態といわれています。

暴力には、殴る、蹴るなどの身体的な暴力だけでなく、暴言、威嚇などの精神的暴力、友人との交際を制限するなどの社会的暴力、生活費を渡さないなどの経済的暴力、望んでいない性行為を強要するなどの性的暴力等を含みます。

Q12：教育関係者の責務についても規定が必要ではないか？

A：区立学校等の教育機関は区の教育委員会が設置するものですので、教職員も区としての責務を果たす立場にあります。また、区内の国立や私立学校は事業者としてその責務を果たす必要があります。

（基本理念）

第3条 男女共同参画及び多文化共生を推進するための基本理念（以下「基本理念」という。）は、次のとおりとする。

- （1）全ての人々が、多様性を認め合い、人権が尊重され、尊厳を持って生きることができる。
- （2）全ての人々が、自らの意思に基づき個性及び能力を発揮し、多様な生き方を選択することができる。
- （3）全ての人々が、あらゆる分野の活動においてともに参画し、責任を分かち合う。

【Q & A】

Q13：「多様な生き方を選択できる」とあるが、生き方は自分で決めるものであり、条例の扱う分野ではないのでは？

A：性別による固定的な役割分担意識や男性中心型労働慣行は、社会のあらゆる分野に依然として残っています。また外国人であるという理由で、生活上の不便があるという現状もあることから、ご自分の生き方を選択できない方もいらっしゃいます。区では、全ての人々が多様な生き方を選択できるような環境整備に努める必要があると考えており、そのための施策の推進を条例により規定する必要があると考えています。

（区の責務）

第4条 区は、基本理念にのっとり、男女共同参画・多文化共生施策を総合的かつ計画的に実施する責務を有する。

- 2 区は、男女共同参画・多文化共生施策の実施に当たっては、区民及び事業者の協力を得るとともに、国、他の地方公共団体その他関係機関等と連携協力して取り組むものとする。

【Q & A】

Q14：具体的に区はどのような責務を負うのか？

A：区では、従前より男女共同参画及び多文化共生の推進に向けた様々な取り組みを行ってきましたが、この条例により、区の責務として、区が実施する基本的施策（第8条）行動計画（第9条）を規定することで、その取り組みをより一層推進していくこととしています。また、実施にあたっては、区民や事業者の協力はもとより、国、都及びその他の地方公共団体、関係機関、民間の支援組織、NPO、学校、町会・自治会など、地域の活動団体等とも互いに連携し協力し合って、推進を図っていくことが重要と考えています。

Q15：区の責務の中には、子どもへの教育も含まれるか？

A：子どもの教育は、区の教育委員会をはじめ区立学校で行いますので、教育については区の責務に含まれます。

（区民の責務）

第5条 区民は、基本理念を踏まえ、男女共同参画及び多文化共生について理解を深め、あらゆる分野の活動において、男女共同参画社会及び多文化共生社会の形成に寄与するよう努めなければならない。

2 区民は、区が実施する男女共同参画・多文化共生施策に協力するよう努めなければならない。

【Q & A】

Q16：なぜ区民にまで責務を課しているのか？

A：男女共同参画及び多文化共生の推進には、区民の理解と協力が不可欠であり、区民の責務を定めることにより、区民一人ひとりの意識改革や積極的な行動を求めています。

男女共同参画社会基本法にも、「国民は、職場、学校、地域、家庭その他社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するよう努めなければならない。」（第10条）と規定されています。

基本理念にのっとり、固定的な性別役割分担意識や文化的違いによる差別の解消を目指すなど、男女共同参画及び多文化共生の推進に関する様々な取り組みに努めていただくとともに、区が実施する施策をより効果的に推進するため、積極的に協力していただくことを明記しています。

Q17：「・・・努めなければならない」とあるが、努めなかった場合、罰則などはあるのか？

A：罰則規定はありません。区では、日常生活や社会生活において、性別等の違い又は文化的違いによる差別により、活動を制限し、社会への参加を制約している社会的障壁を取り除くことが重要だと考えています。このため、罰則等は特に定めず、第7条に「何人も、性別等の違い又は文化的違いによる不当な差別的取扱いをすることにより、他人の権利利益を侵害してはならない。」とする規定を置いています。今後、本条例の基本理念をご理解いただくために、男女共同参画社会、多文化共生社会の形成に向けた差別解消の啓発を行ってまいります。

（事業者の責務）

第6条 事業者は、基本理念を踏まえ、男女共同参画及び多文化共生について理解を深め、その事業活動及び事業所の運営において、男女共同参画社会及び多文化共生社会の形成に向けた必要な措置を講じるよう努めなければならない。

2 事業者は、区が実施する男女共同参画・多文化共生施策に協力するよう努めなければならない。

【Q & A】

Q18：区民に比べて事業者の責務は厳しいように思うが、何か理由はあるのか？

A：男女共同参画の推進は、とりわけ雇用の分野における取組が必要不可欠であることに鑑み、本条例において明文化しています。第5条の区民の責務と同様、男女共同参画社会及び多文化共生社会の実現のためには、事業者が男女共同参画及び多文化共生を十分に理解し、雇用の分野における取組みを積極的に実践していくことが求められています。働くすべての人が、そのライフスタイルに応じて多様な働き方を選択し、それぞれの働き方に応じた適切な処遇、労働条件の確保、労働環境を整備することが重要です。そのため、事業者が、募集、採用及び昇進など、あらゆる場面において、性別等や文化的違いによる不当な取扱いがないよう配慮し、事実上生じている不当な取扱いについては、積極的に改善していくことが必要です。

（性別等の違い又は国籍、民族等の異なる人々の文化的違いによる差別の解消等）

第7条 何人も、性別等の違い又は国籍、民族等の異なる人々の文化的違いによる不当な差別的取扱いをすることにより、他人の権利利益を侵害してはならない。

2 何人も、公衆に表示する情報について、性別等の違い又は国籍、民族等の異なる人々の文化的違いによる不当な差別を助長することのないよう留意しなければならない。

【Q & A】

Q19：「性別等の違い又は国籍、民族等の異なる人々の文化的違いによる不当な差別的取扱い」とは、具体的にどういうものが含まれるのか？

A：「性別等の違い又は国籍、民族等の異なる人々の文化的違いによる不当な差別的取扱い」には、直接的であるか間接的であるかを問わず、また、差別の意識のあるなしに関わらず、結果として性別等による差別、文化的違いによる差別的取扱いになるものが含まれます。例えば、「結婚や妊娠をしたことを会社に報告したら解雇された」、「外国人であることを理由に、アパートの入居を断られた」などのケースが考えられます。「男だから、女だから、外国人だから」といった意識を見直し、区民一人ひとりが個性と能力を發揮できる地域社会をめざしてまいります。

Q20：なぜ、公衆に表示する情報については「留意しなければならない」と規定しているのか？

A：様々な媒体を通して不特定多数の受け手に発信される情報の中には、性別等による固定的役割分担を前提とした表現等が見受けられます。こうした表現は、多くの区民が日頃から目にするにより、当たり前のこととして社会一般に浸透していく恐れがあります。

表現の自由は、憲法で保障された権利として尊重されるべきですが、その一方で、表現される側の人権についても、憲法上の権利として保障されています。そのため、区内の公共の場に表示される広告物等については、性別等の違い又は国籍、民族等の異なる人々の文化的違いによる不当な差別を助長する表現を行わないよう、十分留意していただけるよう、啓発活動を行っていきます。

Q21：トランスジェンダーの人は、自認する性別や外見の関係で男女別のトイレに入ることができないと言われている。民間の建物に男女別のトイレしかないような場合に、区は「だれでもトイレ」を設置するよう促すことができるのか？

A：条例には、民間のビルに対する指導権限等はありませんが、トランスジェンダーの方がどんなことで困っているのか、丁寧に説明し、理解を得るようにします。

Q22：同性カップルや外国人であることを理由にアパート入居を断った場合、条例違反に問われるのか？

A：どちらの場合も条例の趣旨に反しており、そうした差別を解消していこうというのが、条例制定の趣旨です。こうした相談は区の施策（第8条）に関することではないので苦情としては受け付けませんが、ご相談いただいた場合、関係者に条例の趣旨を説明し、理解をお願いしていきます。

Q23：友達どうしの軽口など、意図せず差別的な発言をした人は罰せられるのか？

A：そもそも本条例には、罰則規定を設けていません。本条例の主旨の啓発に努めるとともに、公衆に表示する情報に十分に留意するよう、差別や不当な取扱いをすることがないように理解を求めていきます。

Q24：国籍、民族等の異なる人々でも、生まれたときから何代にもわたって日本に住んでいる在住外国人は、文化的違いがない場合がある。文化的違いはなくても外国人だからという理由で差別的な取扱いをされることがあった場合は、条例第7条の「・・・国籍、民族等の異なる人々の文化的違いによる不当な差別的な取扱いをすることにより、他人の権利利益を侵害してはならない」に該当しないのか？

A：この条例の前文では、「個人の尊厳を尊重し、年齢、性別、国籍、障害の有無にかかわらず、多様性を認め合い、自分らしく暮らせる地域社会を築くことは、国境及び民族の違いを越えて私たち人類の目指すべき方向である。」としています。また、第3条の基本理念の第1では、「全ての人々が、多様性を認め合い、人権が尊重され、尊厳を持って生きることができる」社会の実現を目指しています。文化的違いがなくても、国籍、民族等の異なる外国人だからという理由で差別的取扱いをすることは条例の趣旨に反するものだと考えます。

第2章 基本的施策等

(基本的施策)

第8条 男女共同参画・多文化共生施策は、次に掲げるものを基本とする。

- (1) 固定的な性別役割分担意識の解消
- (2) ワーク・ライフ・バランス(個人の仕事と生活の調和を図ることをいう。)に係る取組の推進
- (3) ドメスティック・バイオレンスの根絶
- (4) 性別等の違いに応じた心及び身体への健康支援
- (5) 性的マイノリティの性等の多様な性に対する理解の促進及び性の多様性に起因する日常生活の支障を取り除くための支援
- (6) 外国人、日本国籍を有する外国出身者等(以下「外国人等」という。)への情報の多言語化等によるコミュニケーション支援
- (7) 外国人等が安心して安全に暮らせるための生活支援
- (8) 外国人等との交流の促進等による多文化共生の地域づくりの推進
- (9) 外国人等の社会参画及び社会における活躍を推進するための支援
- (10) 国籍、民族等の異なる人々の文化的違いによる偏見又は不当な差別の解消

2 区長は、前項に定める基本的施策を効果的に推進するため、必要な教育又は啓発を積極的に行うものとする。

【Q & A】

Q25:それぞれ具体的にどういった施策を展開していくのか?

A:より具体的な内容につきましては、行動計画に取り組むべき施策を掲げていますが、以下のとおり、第1～10項について区の考え方を示します。

(1) 固定的な性別役割分担意識の解消

最近では、「男は仕事、女は仕事も家庭も」という「新役割分業」になっているともいわれており、固定的な性別役割分担が男女の多様な活動を妨げるといわれています。「男は仕事、女は家庭」など、性別によって役割を分担(分業)する意識を解消するための啓発を進めていきます。

(2) ワーク・ライフ・バランス(個人の仕事と生活の調和を図ることをいう。)に係る取組の推進

長時間勤務や転勤を当たり前とする男性中心型の労働慣行は、育児や介護等と両立しつつ能力を十分に発揮して働きたい女性にとっては、思うように活躍できない背景となっています。また、男性にとっても家事や育児、介護等に関わり多様な経験をすることにもなっています。このような背景を踏まえ、ワーク・ライフ・バランスの取組や普及啓発に取り組めます。

(3) ドメスティック・バイオレンスの根絶

ドメスティック・バイオレンスは家庭等で起こるため、外部から見えづらいことなどから潜在化しやすく、被害が深刻化する状況にあります。暴力防止の理解促進、相談の充実、被害者の安全確保、回復、生活自立を支援し、暴力の根絶を図ります。なお、区では、平成30年12月に配偶者暴力相談支援センターの機能を整備し、さらに施策の拡充を図りました。

(4) 性別等の違いに応じた心及び身体 の健康支援

男女が互いの身体的性差を十分に理解し合い、人権を尊重しつつ、相手に対する思いやりをもって生きていくことは、男女共同参画社会の形成にあたっての前提です。特に、女性は妊娠・出産や女性特有の疾病を経験する可能性があることに留意する必要があります。「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)」の考え方は、男女共同参画社会の実現にとって欠かすことのできない視点です。心と身体 の健康についての正確な知識や情報を提供し、生涯を通じて健康を享受できるように、年代に応じた性教育の普及や啓発活動を進める必要があります。

(5) 性的マイノリティの性等の多様な性に対する理解の促進及び性の多様性に起因する日常生活の支障を取り除くための支援

性的マイノリティは、性自認(自己の性別についての認識)や性的指向(どの性別を恋愛の対象にするかを表わすもの)を理由として、社会の偏見や生活上の困難に直面するといわれています。性自認や性的指向を理由とした差別や偏見をなくすための知識や理解を深めるとともに、当事者への日常生活上の支障を取り除く支援が必要です。

(6) 外国人、日本国籍を有する外国出身者等(次号において「外国人等」という。)への情報の多言語化等によるコミュニケーション支援

外国人が地域社会で自立した生活を送るために必要な日本語を習得できるよう、学習機会の拡充や、必要に応じて日本語の支援を行います。また、多くの区民が利用する場所のサイン等について、多言語化を推進するとともに、「やさしい日本語」やルビの普及に努めます。

(7) 外国人等が安心して安全に暮らせるための生活支援

外国人が行政・生活情報を入手し、地域生活で生じる様々な問題について相談できるように、生活相談のための窓口を運営するとともに、教育、住宅、就労など、地域で暮らすうえで必要不可欠な生活基盤の充実を図ります。

(8) 外国人等の交流の促進等による多文化共生の地域づくりの推進

地域住民との相互理解を深めるための様々な交流事業の開催や、外国人が活躍できる場をつくることにより、地域の多文化共生を推進します。

(9) 外国人等の社会参画及び社会における活躍を推進するための支援

外国人が地域住民の一人として地域社会に参加・活躍できるように、地域コミュニティやボランティア活動への参加を促します。

(10) 国籍、民族等の異なる人々の文化的違いによる偏見又は不当な差別の解消

多様な文化を理解し合える交流イベント等を開催し、区民一人ひとりが互いの文化について相互理解を深め、人権を尊重し合いながら共に暮らしていける多文化共生の意識づくりを推進します。

Q26：性的マイノリティや外国人等に対して、ことさら支援をする必要があるのか？

A：性的マイノリティや外国人であるという理由や言葉がわからないことによる誤解などによって、性的マイノリティや外国人の中には生活しづらい状況を抱えている人がいます。そうした場合には、対等な立場で活躍できるような底上げにつながる支援が必要であると考えています。

Q27：リプロダクティブ・ヘルス/ライツという言葉は大切な考え方を多く含んでいるので、「性別等の違いに応じた心及び身体の健康支援」の中に言葉として入れるべきではないか？

A：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）は、男女共同参画の分野では重要なキーワードであります。専門性が高く、一般的でないことから、「性別等の違いに応じた心及び身体の健康支援」という言葉に置き換えています。具体的な行動計画となる「世田谷区第二次男女共同参画プラン」には、リプロダクティブ・ヘルス/ライツという言葉とともに記載してあります。

（行動計画）

第9条 区長は、男女共同参画・多文化共生施策を総合的かつ計画的に推進するため、行動計画を策定し、これを公表するものとする。

2 区長は、行動計画の策定に当たっては、あらかじめ次条に規定する世田谷区男女共同参画・多文化共生推進審議会の意見を聴かなければならない。

3 区長は、毎年一回、行動計画に基づく施策の実施状況を公表するものとする。

【Q & A】

Q28：男女共同参画の行動計画は、第二次男女共同参画プランになるのか。その場合新たな課題解決はどうしていくのか？

A：第二次男女共同参画プラン（平成29年3月策定）は、男女共同参画施策に関する行動計画にあたります。第二次男女共同参画プランは、計画期間が10年間です。社会情勢の変化や新たな課題等に対応するために、第二次男女共同参画プランとの整合性を図りながら、令和4年3月に第二次男女共同参画プラン後期計画を策定しました。

Q29：多文化共生の行動計画はいつ作るのか？

A：多文化共生施策に関する行動計画につきましては、平成30年度に検討を行い、平成31年3月に多文化共生プランを策定しました。計画期間は5年間です。

Q30：行動計画に基づく施策の実施状況はどのようにチェックし、公表していくのか？

A：男女共同参画・多文化共生施策を推進していくためには、行動計画に基づいた施策の実施状況を調査、検証し、達成状況を確認し、次年度へ繋げていく必要があります。区では、行動計画の進捗状況を明らかにするために、毎年、施策の実施状況を世田谷区男女共同参画・多文化共生推進審議会に報告するとともに、区のホームページ等で公表し、区民及び事業者等に対し施策への理解と協力を求めています。

第3章 世田谷区男女共同参画・多文化共生推進審議会

(世田谷区男女共同参画・多文化共生推進審議会)

第10条 男女共同参画・多文化共生施策を総合的かつ計画的に推進する上で必要な事項を調査審議するため、区長の附属機関として、世田谷区男女共同参画・多文化共生推進審議会(以下「審議会」という。)を置く。

2 審議会は、区長の諮問に応じ、次に掲げる事項を調査審議する。

(1) 行動計画に関すること。

(2) 前号に掲げるもののほか、男女共同参画・多文化共生施策の推進に関し区長が必要と認める事項

3 審議会は、学識経験者、区内に住所を有する者その他必要があると認める者のうちから区長が委嘱する委員15名以内をもって組織する。

4 前項の委員の任期は、2年とし、再任を妨げない。ただし、補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

5 審議会に、男女共同参画、多文化共生に関する事項その他の専門的事項を調査審議するため又は調査審議を効率的に行うため、部会を置くことができる。

6 前各項に定めるもののほか、審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、規則で定める。

【Q & A】

Q31: 審議会は大きく二つのテーマを取り扱うと思うが、専門部会を含めてどのように開かれていくのか?

A: 男女共同参画と多文化共生の部会を設置し、男女共同参画・多文化共生それぞれの施策を総合的かつ計画的に推進する上で必要な事項を、各部会で調査審議し、審議会本会で諮問・答申していく予定です。

Q32: 審議会の委員はどんな人がいるのか?

A: 審議会の委員は、男女共同参画・多文化共生に関する専門的見解を有する方、男女共同参画又は多文化共生の推進に関係する団体の方、区民公募委員で組織されています。

世田谷区男女共同参画・多文化共生推進審議会委員 構成

(令和4年4月1日現在)

| | 人数 |
|--------|----|
| 大学教授等 | 3 |
| 弁護士 | 1 |
| 関係団体 | 6 |
| 町会自治会 | 1 |
| 産業団体 | 1 |
| 人権擁護委員 | 1 |
| 区民公募 | 2 |

第4章 苦情処理

(苦情の申立て等)

第11条 区民又は事業者は、男女共同参画・多文化共生施策に関する事項について、区長に対し苦情若しくは意見の申立て又は相談をすることができる。

2 区長は、前項に規定する申立て又は相談(以下「苦情の申立て等」という。)を受けたときは、速やかに調査等を行い、必要に応じて適切な措置を講ずるものとする。この場合において、区長は、必要と認めるときは、次条に規定する世田谷区男女共同参画・多文化共生苦情処理委員会に諮問し、その意見を聴くものとする。

【Q & A】

Q33：苦情と意見、相談の違いは何か。

A：区の男女共同参画と多文化共生に関する施策が不十分だったり、不適だったりしたことが原因で何らかの不利益等を受けた場合に申し立てるものが苦情です。

区の男女共同参画と多文化共生に関する施策に関して、改善や修正等の提案又は賛同など、何らかの考えを伝えることが意見です。

区民・事業者の生活や活動にあたって、男女共同参画や多文化共生に関連する事項で解決したい事柄がある場合に、区に助言や意見を聞くことなどが相談です。

Q34：男女共同参画・多文化共生施策に関する事項について相談したい場合は、どこに相談するのか？

A：これまでどおり、サービスを提供している担当課が、まずはしっかりと話をお伺いし、適切な相談窓口がある場合は、そちらをご案内します。

男女共同参画施策に関する事項については、生活文化政策部人権・男女共同参画課、男女共同参画センターらぶらすでも相談を承ります。

Q35：どういった内容を相談できるのか？

A：「区の責務」(第4条第1項)に規定する男女共同参画・多文化共生施策のことで行動計画に盛り込まれた施策が中心になりますが、男女共同参画・多文化共生を推進するための施策以外でもこれらに関する事項であればご相談いただけます。

Q36：苦情は区の施策に対して申し立てることができるが、それは第8条で示された基本的施策のみを指しているのか？

A：男女共同参画及び多文化共生の施策は、第8条に掲げるものを基本としていますので、苦情の対象は、第8条に掲げる施策に関する事項を想定しています。ただし、それ以外の区の施策についても男女共同参画及び多文化共生に関する事項であれば苦情の対象に該当する場合がありますので、まずはご相談ください。

Q37：苦情については様々なものがあると思うが、第8条の基本的施策の(10)「国籍民族等の異なる人々の文化的違いによる偏見又は不当な差別の解消」に関する苦情とはどんなものを想定しているか？

A：この場合、「偏見又は不当な差別の解消」を目的とする区の施策が対象となりますが、教育又は啓発活動の内容が不十分であったり、適切でないと思われることに対する苦情などが想定されます。

Q38：区の施策以外の苦情や相談はどのように扱われるのか？

A：区の施策以外の苦情や相談につきましても、まずはしっかりとお話を伺い、外部を含む適切な専門相談窓口をご案内したり、本条例の趣旨を関係者へ丁寧に説明する等、対応していきます。

Q39：すべての苦情・意見の申立てや相談に対応するのか？

A：次の場合は、対応できない場合があります。

1. 判決、裁決等により確定した事項
2. 裁判所において係争中の事案に関する事項
3. 行政庁において不服申し立ての審理中の事案に関する事項
4. 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律第 13 条の援助の対象となる事項
5. 議会に請願又は陳情を行っている事案に関する事項
6. 申立ての日より 1 年以上前に発生した事案に関する事項で調査が困難と認められるもの

Q40：苦情処理件数や、苦情の内容を公表してほしい。

A：苦情処理委員会の会議録について、今後、区HP等で公表予定です。また、相談や意見、苦情の件数や内容について、審議会に報告し、その内容について区HP等で公表します。

Q41：苦情については、苦情処理委員会に委ねるのではなく、区としてしっかりと話を聞き対応すべきだ。

A：相談や意見、苦情の区別はなかなかつきにくいと思われれます。まずは担当窓口（生活文化政策部人権・男女共同参画課）などでお話を伺い解決に向けて取り組みます。

（世田谷区男女共同参画・多文化共生苦情処理委員会）

第12条 苦情の申立て等について、公正かつ適切に処理するため、区長の附属機関として、世田谷区男女共同参画・多文化共生苦情処理委員会（以下「苦情処理委員会」という。）を置く。

- 2 苦情処理委員会は、前条第2項の規定による区長の諮問に応じ、苦情の申立て等について調査審議し、区長に対して意見を述べるものとする。
- 3 苦情処理委員会は、男女共同参画及び多文化共生に関し、深い理解と識見を有する者のうちから区長が委嘱する委員3名以内をもって組織する。
- 4 前項の委員の任期は2年とし、再任を妨げない。ただし、補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。
- 5 苦情処理委員会は、審議のため必要があると認めるときは、関係職員その他の関係人の出席を求めて意見若しくは説明を聴き、又はこれらの者から必要な資料の提出を求めることができる。
- 6 前各項に定めるもののほか、苦情処理委員会の組織及び運営に関し必要な事項は、規則で定める。

【Q & A】

Q 4 2 : 苦情処理委員会の委員はどんな人がいるのか？

A : 苦情処理委員会の委員は、男女共同参画・多文化共生に関する深い見識を有する方や法律の専門家等で組織されています。

世田谷区男女共同参画・多文化共生苦情処理委員会 構成
(令和4年4月1日現在)

| | 人数 |
|-------|----|
| 大学教授等 | 2 |
| 弁護士 | 1 |

Q 4 3 : 苦情処理委員会は定期開催されるのか？

A : 苦情処理委員会は意見を聴く必要がある際に開催します。

第5章 雑則

(委任)

第13条 この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則

1 この条例は、平成30年4月1日から施行する。

【Q & A】

Q 4 4 : 規則には主にどのような内容を規定するのか？

A : 規則には、審議会や苦情処理委員会に関する事項について規定しています。