

令和 7 年 6 月 9 日

第 1 回世田谷区男女共同参画・多文化共生推進審議会

午後1時59分開会

○人権・男女共同参画課長 皆様、こんにちは。まだ定刻まで少しありますが、委員の皆様、全員揃いましたので、少し早く進めさせていただければと思います。では、ただいまより令和7年度第1回世田谷区男女共同参画・多文化共生推進審議会を開催いたします。よろしくお願いいたします。

本日は、お忙しい中、また蒸し暑い中、御出席いただきましてどうもありがとうございます。また、日頃より世田谷区の男女共同参画及び多文化共生の施策に御理解、御協力いただきまして、重ねて御礼を申し上げます。

それでは、開会に先立ちまして、生活文化政策部長より挨拶を申し上げます。よろしくお願いいたします。

○生活文化政策部長 皆様、改めまして、こんにちは。皆様方には日頃より区政全般にわたりまして、また本審議会を通じて様々御協力を賜り、この場を借りて御礼を申し上げます。ありがとうございます。

本日、令和7年度1回目の審議会ということになります。委員の皆様におかれては、今年度が2年目ということになろうかと思います。引き続き、どうぞよろしくお願いいたしますと思います。

区では、先週から区議会第2回定例会が始まっておりまして、3日、4日、5日と代表質問、一般質問がございました。この審議会に関連いたしましては、生理用品の公共施設への無料配布のための配備の御質問や、女性特有の健康課題に対する取組みをということ、また、今日もお話に出てくるとと思いますが、第三次男女共同参画プラン策定に向けて、ジェンダー平等に関する位置づけをしっかりとしたほうがいいのではないかという御質問などが人権・男女共同参画関係ではございました。

一方、多文化共生の分野では、職員に多文化共生における条例が浸透していないのではないかという御指摘もいただいております。それから、今日来ていただいておりますが、クロッシングせたがやで行っている事業について、より在住外国人の方への充実を求めるといったような御質問等々もいただいております。

御案内のとおり、今年度4月から犯罪被害者等支援条例がいよいよスタートしました。これは基金と共にスタートしてございます。また、審議会でも御意見をいただいております、困難な問題を抱える女性への支援のための基本的な施策の方針もスタートしてございます。また、関連しては世田谷区パートナーシップ宣誓10周年の節目の年ということ

で様々な事業を展開していく。それから、こことは関係ありませんが、人権・男女共同参画課では平和の取組みもしておりまして、平和資料館も今年10周年を迎えるということで、後ほど御案内があるかも分かりません。

また、多文化共生の分野では、コロナが明けて姉妹都市交流がいよいよ本格化してまいりまして、昨年はオーストリア・ウィーン市ドゥブリング区との提携40周年の記念に区長等が行ってイベントが行われました。今年度は、55周年を迎えるカナダ・ウィニペグ市との調印式があるということでございます。また、これも後ほど御案内があると思いますが、姉妹都市ではございませんが、テーマ型交流ということで台湾高雄市との音楽交流もございまして、そちらへのお誘いもできればと思っております。

今日は、それやこれやで報告事件6件等々がございすけれども、皆様方からは忌憚のない御意見を頂戴できればと思っております。

今年度の審議会では、先ほども言ったように、年間を通じて来年3月策定予定の第三次男女共同参画プランの検討を進めていくことになってございます。引き続き、様々御意見を頂戴できればと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。本日は、どうぞよろしくお願いいたします。ありがとうございます。

○人権・男女共同参画課長 ありがとうございます。

それでは、会議開催に際しまして、いつもどおりでございすが、3点お知らせがございす。まず1点目、この審議会は傍聴を認めておりまして、公開で行います。本日は5名の方が傍聴を申し込まれて、まだおそろいではない方もいらっしゃいますけれども、傍聴をされております。2点目、審議会での議事につきましては、議事録や当日の資料等を区のホームページ等で公開をいたします。そのため、本日も速記関係の方が入りまして録音をしております。3点目、また、内部の記録用としてお写真を撮影させていただくことがございすので、どうぞ御了承をお願いいたします。

また、本審議会は過半数の出席がなければ開くことができないと規定がございす。本日は11名の方に御出席をいただいておりますので、会議は成立しております。欠席は4名の方でございす。

次に、議事に入る前に、お配りしました資料の確認をさせていただきます。机上の資料を御確認いただけますでしょうか。本日も資料が多いのですが、まず、資料1としまして委員名簿と部会構成、資料2はこちらの審議会についてという資料、資料3-1は世田谷区犯罪被害者等支援リーフレット「犯罪被害を受けた方々への支援のご案内」、資料は3

点で、ナンバリングを振っておりませんが、黄緑色のリーフレットになります。それから条例のリーフレット、3点目が、条例に係る基金をつくりましたので、基金のチラシでございます。資料4に参りまして、「(仮称)世田谷区第三次男女共同参画プラン」の策定に向けた検討について、資料5-1、「区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査」の実施について、資料5-2、区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査の調査票の案、それから本日追加資料として、前回の区内企業の意識・実態調査の調査票の前回令和2年度版も置かせていただいております。続きまして、資料6、令和7年度「第二次男女共同参画プラン後期計画に対するご意見・課題等」への今後の取組み、資料7、世田谷区パートナーシップ宣誓10周年記念事業について、資料8、令和7年度国際交流・多文化共生事業の実施予定について、資料9、世田谷区男女共同参画・多文化共生推進審議会及び各部会 令和7年度年間予定表(案)でございます。そのほかに、昨年度、皆様方にアンケートの質問項目等についていろいろ御助言いただいた、男女共同参画に関する区民意識・実態調査の報告書、それから各シンポジウム等のチラシがございます。

以上でございます。恐らく資料はそろっているかと思しますので、続けさせていただきます。

それでは、次第の2、各委員及び事務局の紹介でございます。資料1の名簿を御覧いただけますでしょうか。昨年度に引き続き、委員の皆様はこの15名の方ということで変更はございません。裏面にはそれぞれの部会委員のお名前を記載しておりますが、こちらについても昨年度と変更はございませんので、御紹介は割愛させていただければと思います。今年度もどうぞよろしくお願いいたします。

続きまして、事務局側でございますが、今回、令和7年度の第1回ということで、区のほうでは4月に人事異動がございまして、転入をしてきた職員がおりますので、その職員を中心に紹介をさせていただきたいと思います。

(事務局紹介)

○人権・男女共同参画課長 以上でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

続きまして、次第3、議事に移ります。こちらからは会長に進行をお願いしたいと思います。会長、どうぞよろしくお願いいたします。

○会長 皆さん、よろしくお願いいたします。いつもですが、本日も時間どおりの進行で実りあるディスカッションをしたいと思いますので、御協力のほどよろしくお願いいたします。

それでは、早速ですが、次第3、議事について進めていきます。

本日は報告事項が6つということでございますので、まず報告事項(1)ですが、「世田谷区犯罪被害者等支援条例」及び「世田谷区犯罪被害者等支援等基金条例」の制定についてということでございます。このことについて、事務局から説明をお願いします。

○事務局 犯罪被害者等支援条例に関しましては、2月26日の当審議会で詳細な内容を報告させていただきまして、3月の区議会で議決をいただき、4月1日から施行ということになっています。本日は、世田谷区犯罪被害者等支援条例の条例全部が載っている三つ折りのリーフレット、条例に基づき各種支援を行います、この支援の御案内ということで二つ折りのパンフレット、それから支援条例と同時に施行しています犯罪被害者等支援等基金条例について御報告いたします。

私からは以上でございます。中身につきましては、お時間のあるときに御確認いただければと思います。

○会長 どうもありがとうございました。今の御説明につきましての御質問、御意見はありますでしょうか。ありましたらよろしく願いいたします。

○委員 すばらしい条例を進めていただいて、ありがとうございます。

すみません、ちょっと追いつけていないので質問なのですが、これは同性パートナーも含むということでよろしいですか。

○事務局 はい、支援の対象にももちろん含みます。

○委員 ありがとうございます。そういうところはリーフレットとかには明記されていますか。今、見つけられずに大変失礼しました。今、私が十分見られていないところかなと思いますので、もし記載がないようでしたら、サイトとか周知のタイミングで同性パートナーが含まれるということも広く発信いただけると、すごくありがたいと思います。

○事務局 分かりました。要綱にははっきり明記されていますので周知につきましては検討します。

○委員 うれしいです。ありがとうございます。

○事務局 はい、承知しました。

○会長 どうもありがとうございました。このことについて、よろしいでしょうか。よろしければ、ほかのことで結構ですので、御質問とか御意見がありましたらお願いいたします。いかがでしょうか。特にないということでありましたら次に進みます。

それでは、報告事項(2)のほうに進めさせていただきます。報告事項(2)は「(仮称)世

田谷区第三次男女共同参画プラン」の策定に向けた検討についてということでございます。このことについて、事務局から御説明をお願いいたします。

○事務局 では、右上に資料４と書いてある「（仮称）第三次世田谷区男女共同参画プラン」の策定に向けた検討についてという資料を御説明させていただきます。

まず、１番の主旨にありますとおり、平成29年３月に、平成29年度から令和８年度までの10年間を計画期間とした第二次男女共同参画プランを策定しました。その後、社会情勢等の変化を踏まえ、一部見直しを行いまして、現在は令和４年度から令和８年度までを計画期間とした第二次男女共同参画プラン後期計画に基づいて、施策の推進に取り組んでいるところです。令和８年度に現行プランの期間が終了となることから、この10年間の社会情勢の推移を分析し、新たな課題やニーズを捉えながら、令和９年度からの（仮称）世田谷区第三次男女共同参画プランを策定するための検討を開始いたします。

続きまして、２番の新プランの方向性についてでございます。（１）から（３）に記載しているところでございますけれども、現行プランの策定から約８年が経過しまして、この間、女性活躍推進法やＤＶ防止法などの法改正がございました。また、国の第５次男女共同参画基本計画につきましても、新たに来年度から始まる第６次計画として、本年12月の閣議決定を目指して検討が始まっております。

こうした法改正など国の動向、さらに令和４年度から令和８年度を期間としております東京都における男女平等参画推進総合計画や、区の基本計画、実施計画等の整合性も図りながら、新たな体系や施策を検討してまいりたいと考えております。なお、新たなプランの計画期間は令和９年度から令和13年度までの５年間としております。

（４）につきまして、昨年度本審議会においても御報告しておりますが、男女共同参画に関する区民意識・実態調査や、この後、改めて御報告させていただきますが、区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査、また、こちらも今年度実施を予定しております職員に対する意識調査、こういったものについても新たなプラン策定の基礎資料といたします。

次に、（５）ですが、新たなプランには、令和６年４月に施行されました困難な問題を抱える女性への支援に関する法律、いわゆる女性支援新法の第８条第３項に規定する市町村推進計画を内包していく予定でございます。

続きまして、（６）です。ＥＢＰＭ、いわゆる証拠に基づく施策立案の観点から、ジェンダー統計に基づく施策の立案を新たなプランにも位置づけるとともに、全庁に向けてこう

した方針を定めていくという内容でございます。こちらは区の統計に関しまして、この間、申請書や届出書等の性別欄の削除が進んだ結果、男女間の格差等を明らかにするために必要な統計データが十分収集できていないという課題が見えてきたため、改めて現状の確認と性別欄の取扱いについて評価と整理を行いまして、こちらの審議会でも皆様に御意見を伺いながら、全庁的に方向性を示せるよう方針を定めていきたいと考えております。

続きまして、3番の検討体制についてです。新たなプランの策定に当たりましては、世田谷区長より新プラン策定に当たっての考え方について本審議会へ諮問しまして、審議会にておまとめいただいた考え方を区長へ答申いただくというものでございます。具体的な検討については、男女共同参画推進部会で御審議いただきます。

裏面を御覧ください。こちらはプラン策定に向けた検討体制について、左側をこの審議会、右側を庁内検討体制としたイメージ図になります。こちらの図の右下のほうにあります庁内作業部会について、計画に関係する各所管課の担当を交えて意見交換を行い、さらに課長級、部長級で構成されるそれぞれの会議で検討を重ねます。こうして検討した案を審議会及び部会にお諮りして、皆様からいただいた意見を踏まえ、再び庁内で検討するといったサイクルを何度か繰り返すことで議論を深めていき、最終的に審議会より区長へ答申をいただきたいと考えております。

最後に、4番の策定までのスケジュールになります。まず、来月より区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査を開始いたします。また、7月22日に予定する男女共同参画推進部会において検討課題の洗い出しを行うといった、まずは皆様に広く御意見をいただく機会を設定していきたいと思っております。その後、11月頃の審議会にて計画骨子案を諮問させていただきます。続きまして、令和8年1月頃の男女共同参画推進部会、2月頃の審議会にて計画骨子の検討を行います。年度が変わりまして、令和8年5月頃、こちらの審議会及び男女共同参画推進部会にて計画素案の検討を行い、9月頃に計画素案を公表し、区民意見の募集、パブリックコメントを行います。その後、10月頃実施の部会で計画案の審議を経て、11月の令和8年度第2回審議会にて答申をいただきまして、年が明けて令和9年3月に第三次プランの策定、こういった流れでございます。

私からの説明は以上となります。

○会長 どうもありがとうございました。ただいま資料4に基づいて、世田谷区第三次男女共同参画プランの策定に向けた検討の大きなスケジュールなどを御説明いただきました。今の説明について、御質問、御意見はございませんでしょうか。いかがでしょうか。

今年度、また来年度を通じて計画を審議し、来年度の3月には策定ということでよろしいですか。令和7年度と8年度に検討し、年号としては令和9年になりますが、令和8年度末に計画策定ということでございます。その間に審議会は何回で、部会はどのくらいの回数でしょうか。

○事務局 それぞれ検討については3回ずつを予定しております。

○会長 そういうイメージですので、かなり忙しいですね。

○人権・男女共同参画課長 あわせて、こちらの策定スケジュールには記載しておりませんが、区議会のほうにも随時報告等を上げていくような状況でございます。

○会長 どういうものにするかの議論は、実質的には次の部会からになると思うのですが、今の時期では全体のスケジュール進行についての質問とか、どのくらいの時期が計画を立てる上で一番重要か、この辺になるともう変えられないとか、いろいろありますでしょう。そのようなイメージとかについての御質問があるかなと思うのです。この時期はちゃんとやっておかないと計画にうまく意見が反映できないとか、そういう感じなのですか。そのようなイメージとかについての御質問があるかなと思うのです。この時期はちゃんとやっておかないと計画にうまく意見が反映できないとか、そういう感じなのですか。けれども、いかがでしょうか。イメージとして何か御質問はございますか。大丈夫ですか。

あとは国と都の計画とか、国の法律の変化とか、社会情勢の変化とか、いろいろ盛り込むべきこともあるかと思いますが、それらについては、本日は恐らく審議はできませんが、そういうものを入れ込んで新たな第三次プランをつくっていくということです。御意見等はよろしいですか。

よろしければ、これは御報告を伺って、スケジュールはこんな感じだということを御了解いただいたということで、次に進めさせていただきます。

それでは、報告事項(3)に移らせていただきます。報告事項(3)は「区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査」の実施についてということでございます。これは次回にはもう調査してしまうのですかね。今、実態的に御意見をいただいたほうがいいのですね。

○事務局 はい。

○会長 分かりました。それでは、御説明をお願いいたします。

○事務局 どうぞよろしくお願いいたします。それでは、私から、資料5-1、「区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査」の実施について、また、資料5-2の調査票の案から御報告させていただきます。

まずは資料5-1、「区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査」の実施について、概要を説明させていただきます。なお、本資料は5月21日の区民生活常任委員会にお

きまして報告をさせていただいた資料となっております。

主旨でございます。先ほどプランの策定の中でもございましたが、現行の第二次男女共同参画プラン後期計画は令和8年度までを期間としておりまして、令和9年度から施行予定の次期プラン、（仮称）第三次男女共同参画プランを策定するに当たりまして、区内事業者の実態やニーズを的確に把握して分析した上で、その基礎資料として活用するために5年に一度実施するものでございます。

2(1)の調査対象ですが、本調査は、東京都の産業労働局が実施しております男女雇用平等参画状況調査を参考にしております。この男女雇用平等参画状況調査では、従業員規模30人以上の事業所を対象としておりますが、世田谷区内の事業所で従業員規模30人以上の事業所に設定するとなるとサンプル数が小さくなってしまうことから、20人以上の事業所を対象に設定し、約28,000件程度を見込んでございます。

(2)調査方法ですが、郵送により調査用紙を配布、回答は郵送や、例えばスマートフォンなどウェブによる回答も可能にいたします。また、調査用紙送付用の封筒には、例えば目立った色の封筒で、かつ、封筒の表面にも二次元コードを印字しまして、そこからも調査ページに進んでいただけるような回収率の向上にも寄与するように工夫してまいります。

(3)調査期間は8月の2週間程度を見込んでございまして、期間中、お礼状兼督促等も送付する予定でございます。

(4)ですが、本調査は次期プラン策定支援業務委託の中で仕様書に盛り込んでおり、プロポーザル方式で選定しまして、7月上旬に事業者が決定する予定でございます。

3、調査項目についてです。こちらは5年に一度の調査ですので、調査の継続性の観点から、基本的には、女性の雇用・活躍推進の状況、育児・介護休業制度、仕事と育児・介護の両立支援制度など、前回の調査項目を引き継いでいく形となりますが、次期プラン策定の検討資料としてより活用できるよう、現在の男女共同参画のトピックスを盛り込むなどアップデートを行いまして、また、逆に古い情報、設問を削除するなど、事務局で案を作成しているところでございます。

スケジュール（予定）ですが、御覧のとおり、本日の審議会で御意見をいただきまして、7月に総務省統計局のデータベースから事業所データを抽出しまして、8月に調査を行います。10月の集計・分析を経て、11月の審議会で速報を御報告させていただきます。

続きまして、資料5－2を御覧ください。調査票の案になります。本調査は継続の調査

が中心でございますが、現状に合わせて追加、削除した項目等を中心に説明させていただきます。

2 ページ目は主に事業者の属性を聞くフェイスシートとなっております、基本的には、この業種と事業所の常用労働者数、正規とか非正規の内訳が、区民意識調査で言うところの性別・年代別とクロスになるということを想定しております。

続きまして、3 ページ目です。主に女性管理職の人数等を聞いておりまして、こちらに関しては、ほぼ変更等はございません。

4 ページ目からの2、女性活躍推進法に基づく事業主行動計画についてですが、この項目が一番大きく変更したところでございます。まず、ポジティブ・アクションにつきましては、国や都の計画でもこの用語を使った取組みは落ち着きを見せているところもございますので、こちらは2問削除いたしました。現行のプランの数値目標に採用しているところもございますので、認知度のみ、この項目で尋ねます。

6 ページ、7 ページを御覧ください。より現状に即した次期プランの検討資料とするために数問新設いたしました。大きく3点でございます。1つは6 ページ上段の女性活躍推進法に関する認定制度の認知・取得状況を聞く質問です。今後、事業主が男女共同参画を推進していく上で、人材確保、また事業者PR等、こうしたインセンティブも大切な要素であると認識しておりますので、事業者の現状を尋ねたいと考えております。

そして、これを聞いた上で、その下になりますが、仮に区でも同様の認定制度を導入した場合の事業者の意向も調査したく、追加をいたしています。

続きまして、2つ目ですが、6 ページ下段です。女性版骨太の方針2025原案や区議会からの御意見も踏まえまして、男女間の賃金差異の要因分析にも資する観点から、区内の男女の賃金格差を聞いてみたいと思っております。

また、3つ目、7 ページ目になりますが、現在国会で審議されております改正女性活躍推進法では、女性の健康上の特性に留意した取組みの推進が盛り込まれる予定ですので、女性の生理休暇の取得率、また、生理休暇以外にも女性特有の健康課題に配慮した取組みをしているかどうか、こういったところも聞いてみたいと思っております。

続いて、8 ページから14 ページまでは育児・介護休業制度についてでございますが、基本、経年の質問となっております。8 ページの説明文は現在暫定的に載せておりますが、育児・介護休業法が本年4月に改正されましたので、その周知啓発も兼ねて載せております。今後、委託業者が決まりましたら、いま一度文言、最新法令、体裁を整えてまいります。

す。

続きまして、15ページから17ページまではワーク・ライフ・バランスについてでございます。17ページの上段でございますけれども、ここも事業者への調査の中での周知啓発を兼ねまして、女性の再就職について、前回は女性の雇用率が結婚や出産を機に低下するといったM字カーブの説明を載せていたのですが、昨今の育児と仕事を両立する女性の増加等の影響もありまして、M字の底の部分、グラフで77%となっているところですが、こちらは徐々に改善に向かっている。こうしたことから、M字カーブではなくて、女性の正規雇用比率を年代別にグラフにしたときの、20代後半をピークに右肩下がりに低下するといったL字カーブの説明に変更をしております。

続きまして、18ページから20ページ、ハラスメントについてです。ハラスメントの類型にカスタマーハラスメントとかパタニティハラスメント、そういった文言を追記しております。

また、20ページの多様性の尊重の項目では、問29、パートナーシップ宣誓の認知度を問う設問に、令和4年度にはファミリーシップ宣誓の拡充も行いましたので、そちらを盛り込んでおります。

最後になりますが、22ページ、23ページです。新型コロナウイルス感染症への対応と働き方改革につきましては、コロナ禍も収束して久しく、新たなフェーズに入ったということもございまして、設問数が多くなり過ぎてしまう懸念もございしますので、削除したいと考えております。

私からは以上となりますが、今後、改正女性活躍推進法の動向とか、皆様からいただきました御意見を踏まえて随時修正し、メール等でお諮りしたいと考えております。

○会長 どうもありがとうございました。ちょっと確認いたしますと、本日いろいろ御議論いただきますが、次回の部会でも議論できるのでしょうか。時間的に難しいでしょうか。

○事務局 次回の部会のときに、まだ修正はぎりぎり間に合うかなというところですが、その間、今日いただきました意見とか、そういったところを踏まえましてメールでお示しさせていただいて、また、できる限り部会でもお話しさせていただければと思っております。

○会長 相当ぎりぎりですね。業者が7月の頭に決まるのですか。

○事務局 7月の頭に業者が決まりまして、そこから調査票の最新の法律の整合性とか、

体裁とか、そういったところを調整しまして、8月には実施をしたいと考えておりますので、ちょっとタイトになるのかなとは考えております。

○会長 それでは、今の段階で大きなことについてはぜひ御意見を出していただければと思います。では、お願いします。

○委員 非常に重要な調査ありがとうございます。ざっとですけれども、幾つかありまして、つれづれにお話しさせていただきます。

まず、大本のところで、この調査の男女が法律上の性別なのか性自認なのか、何で回答すべきなのか、全体を通じて同じなのであれば冒頭に書いていただいて、設問ごとに異なるようであれば記載をされたほうがお答えしやすいかなと思います。例えば私であれば、性自認は男性ですし、法律上は女性ですから、例えば私が育児休暇を取ったときに、私の会社はどちらを書けばいいのかみたいなのが分かりづらいのかなと思います。

でも、この発言の大本にあるのは、全ての施策に男女共同参画の観点はすごく重要だと皆様いつも言うてくださっていると思うのですが、同じように全ての男女共同参画の施策の中に性の多様性の観点が重要であり、今回の調査を見ると、最後の性の多様性の項目以外、性の多様性が想定されていないように見えるというところについて、やはり5年ぶりなのでアップデートが必要なのかなと感じたというのが全体的なところになります。

細やかなところで、どんどん言っていきますと、設問6の後の新設問のところですが。ここに例えばP R I D E 指標が入っていないのは民間指標だからなのだろうか。もし民間指標でも入れていただけるようであれば、L G B T Qに関する指標で、日本で一番大きいものはP R I D E 指標になりますので、入れていただくことは御検討いただき得るのかなと思います。

また、問7以降の育児休業に関するものですが、これは婚姻している人たちだけではなく、事実婚や同性パートナーも対応しているのかというのは、どこかの設問で聞いていただくのがいいかなと思います。事実婚に対応しているところは多いと思いますが、同性パートナーに対応しているところはまだ少ないのではないのかなと思いますので、その差異を見るためにも重要なかなと思います。

もう少し付随して、そこで取れるとしたら、婚姻をしているパートナーしか対応していない場合、それはなぜなのかというのを選べるような設問で取っていただくのがいいのかなというのと、もしくは対応している場合、同性パートナーが育児休業を取っても国からの補償がないので、その間の給与はどうしているのか。大企業であれば国が払えない分を

企業が補填することがあるのですが、例えば20人未満の場合はそうではないというときに、その実態がどうなっているのかというのは非常に重要になるかなと思っていて、その調査上、見えるのが、多分休みはそもそも取れていないし、取れたところでも給与は出していないから実際は休めないというところが浮き彫りになるのかなと思うので、すごく重要なデータになるので、もしよろしければお願いします。

あとは問12以降、男女で取られた人たちが聞かれていると思います。ここは、もし法律上の性別なのであれば、それは記載いただいたほうが分かりやすいのかなというところでした。

問30に飛びます。今、パワハラ防止法が改定される動きがあるじゃないですか。参議院の厚生労働委員会では可決されていて、衆議院でも可決されているので、もう参議院でも可決されるだろうというパワハラ防止法の中で、S O G Iに関するところのいろいろな改定もあったのです。釈迦に説法ですが、追加になった点は主に3つありまして、1つ目が就活生のS O G Iハラも包摂する。もう一つがカミングアウトの強要、もしくはしないでおけということはS O G Iハラに当たり得る。あと一つが、カスタマーハラスメントの中でもS O G Iハラにきちっと対応していこうというところなんです。今言った3つの観点のうちの最初の2つは書いていただいているかなと思うのですが、お客様への周知とか、お客様からのS O G Iハラの対応というところが今回問30に入っていないので、そこは追記いただいてもいいのかなと。

あとは④、「慶弔休暇や介護休暇等」となっているところに、今回育児休暇のことも多いですので、育児休暇も入れてもいいのかなと思いました。

五月雨ですが、一旦以上です。

○会長 いろいろあったので、まず皆さんも含めて理解できたかどうか。質問そのものがよく分からないところもあったかもしれませんので、その確認をしたいと思います。大きく言えば、ここに書いてある女性、男性についての定義をどうするかということが一番大きいと思いますが、それぞれの質問の中身に応じて定義を変えということも可能かもしれませんが、その場合はどのように記述するかということなのですが、大丈夫ですか。事務局は全部聞き取っていらっしゃいますか。

○事務局 基本的に、記載される方が、性自認が明確に分かるような注意書きですとか、そういった体裁にいたしますし、あと委員がおっしゃいましたP R I D E指標も検討していきたいと考えております。いかんせん設問数もございますので、そういったところを勘

案しながら随時お諮りをさせていただけたらと思っております。

○会長 ありがとうございます。いかがですか。大丈夫ですか。

○委員 すみません、五月雨にお話ししてしまいまして、あれはどういうことだというのが多分あると思っているので、もしよろしければ、また別途お時間をいただけるとありがたいと思います。

○会長 では、もし何かあったら委員に質問をしてください。ほかの方も今の件でいろいろ御質問があるかと思いますが、いかがでしょうか。今の件でなくてもいいのですが、お願いいたします。

○委員 今の件ではないのですけれども、お願いします。

6 ページの認定制度の認知・取得状況についてですが、例えばくるみんとか、マークがあったと思うのです。このマークがあるのとないのと認知度って変わってくるのではないかなと思いますので、できればマークを入れていただくといいかなと思います。

○事務局 ありがとうございます。

○会長 大変いい案ではないかなと思います。回答する人が回答しやすいように、あまり複雑にならないようにするというのも非常に大事なポイントかと思っています。難しいことばかり要求して申し訳ないのですが、これは企業に行って、恐らく担当者が記入する形になると思うのです。担当者によっては、こういうものをよく知っていて、すすっと書ける人もいるかもしれないけれども、制度について十分な知識がなかったりすると、途中で、あれ、分からなくなってしまうと。例えば、いろいろな制度はそれぞれに、こういう条件の人は使えて、こういう条件の人は使えないとか、先ほど結婚していなければ育児休業は使えるのか使えないのかとか、どういう条件だと使える、使えないとかがあったりするのですかね。ただ、そこまで入れると制度利用については相当難しい記述が必要になってくるかと思っています。だから、たくさん注を並べてもいいのですが、注を並べれば並べるほど書くほうが、ああ、難しい、やめようとか言って、出さなくていいやみたいになってしまいうのも残念で、たしかこれまでの回収率が大変少ないのですよね。

○事務局 前回は17.2%、コロナ禍ということもあったのですけれども、そういった数値でございまして、その前の平成27年度調査が23.5%前後というところです。東京都に同類の調査を確認したところ、大体24~25%という回答を得ていますので、今回どうなるかというところです。

○会長 前回は17%だったら、もうちょっと上げたいというところは希望としてあります

ね。

○事務局 はい。すみません、前は16.2%です。

○会長 世田谷が？

○事務局 世田谷が。

○会長 東京都はもうちょっと上だと。

○事務局 東京都は直近の調査です。

○会長 分かりました。それもありまして、いろいろな観点で御意見をいただければと思いますが、取りあえずこの調査票に関連して、今のことでも、あるいはほかのことでも、御意見、御質問がありましたらお願いいたします。

○委員 御説明ありがとうございました。2点お伺いさせてください。

1つ目は、同じく6ページの新設問の2つ目というのですか、今の御質問の次のところですが、聞き逃していたら申し訳ないのですが、「認定制度を世田谷区で導入した場合について」という書き方をされていて、初見で読んだときに、ここの捉え方が難しいなと思ってしまって、認定制度自体はもちろん国の制度だったりで、制度自体はあると思うのですけれども、この「導入」をどういった意味合いで使っていらっしゃるのかということは今教えていただくとともに、少し書き方も変えていただけたらありがたいというのが1つ目でございます。

もう一つは3ページで、ここは前回と同じ質問ということなので、何かを変えるのは難しいかもしれないのですが、付問2-1のところで読んでいて少し気になったのが、付問2-1の回答対象が、女性管理職が1割未満あるいは全くいない役職区分が1つでもある事業所であれば、女性管理職が少ないのはなぜだと思いますかという間に答えることになっているのですが、これをそのまま素直に読ませていただくと、女性管理職が全くいない役職区分が1つでもあるということなので、例えば、役員だけ女性がいなくて、ほかの役職にはたくさん就いているようなケースであっても、女性管理職が少ないのはなぜかという間に答えることになってしまって、会社の全体像で見ると非常に女性が多い会社であっても、もしかしたら役員がお一人しかそもそもいらっしゃらないような会社だからゼロというケースでも、この設問に回答しないといけなくなってしまうのかなと思っていて、このあたりは、前回と同じだということなので難しいのかもしれないのですが、整理いただけるとより回答の質が高まるのかなと思いました。

○会長 どうもありがとうございました。まず最初のほうは、えるぼしとか、そういった

制度と同じものを世田谷区が導入するというような感じの仮定設問になっていますけれども、ちょっと難しいかもしれないですね。国の認定を受けていても、その上に世田谷区の認定を受けたら何かいいことあるのかしらとか、同じだったらいいことはないのではないとか、それプラスの制度なのか、あるいは今まで国だと外されるけれども、自分のところは世田谷区でやれば入るかもしれないとか、そういう話として導入してくれるのか、あるいは国の制度に上乘せみたいな形で導入してくれるのかとかがないと、何でやっているのにまたやるのかみたいな、その辺の想定だからこそその難しさがありますね。こういうのはどうしたらいいのですかね。確かにその辺は想定しろというほうが難しいかなと思うところもあります。今後考えていただければということですが、今、御意見はありますか。

○事務局 男女共同参画を進めるに当たって、いろいろな契約の加点を都でやっていたり、そういったこともありまして、その中で、区がそれよりも上に行くのか下に行くのかとか、そういった趣旨で書いたのではなくて、要は世田谷区の事業所さんが、こういったものがあれば利用したいかどうかという意識を知りたい、そういった趣旨でこの質問を追加させていただいたのですが、確かにおっしゃるとおり、国の上乘せになるのか、それとも同じものになってしまうのかというのはありますので、そこは書き方を工夫させていただくか、もしくは削除してもいいのかなとか、いろいろ考えさせていただきます。

あと、もう一つも、おっしゃるとおり、役員がたくさんいるのに一つがないから書けない、そういった事業所さんもいらっしゃると思いますので、その辺も書き方の工夫が必要かなと思います。ありがとうございます。

○会長 20人以上ですから、小さい会社も多いので、これだけの種類の管理職がそもそもそろっていないかもしれないしというのがあるので、ぜひお考えいただいて、それからもしそういう御趣旨であれば、最初のえるぼしとかを知らなかったから利用しないという人もいるかもしれないので、利用条件を知らないとか、いろいろなことでやっていないかもしれないけれども、もし簡単に利用できるのであれば利用したいかどうかみたいに想定を変えてもいいのかもしれないですね。

○生活文化政策部長 私からも。多少、私が事前に見ていたものよりもいろいろ工夫して、足されている分は今御指摘いただいている部分かと思います。たくさんの企業に答えていただきたいということで、このアンケートそのものを、やっていないと悪いことみたいにならないような表現で考えなければいけないねということではちょっとお話をしています。もしこれができていないと何か言われるのかなとかいうふうにならないような感じ

で質問ができたらいいかんと思っています。

○会長 なかなか難しいものでございますね。企業にこういう質問をすると、行政はどれくらいやっているかチェックしにかかっているみたいに思って回答しないということも十分考えられるので、これは別に検査ではないのだよ、チェックではないのだよというニュアンスを出せるように、むしろニーズ調査なのだよとか、そういう感じもあるように調査票をおつくりになっていると。

○生活文化政策部長 そのような方向性で再調整をさせていただけたらと思います。

○会長 苦勞しますね。そういうことを理解していないところもございますので、ありがとうございます。今の点はいかがでしょうか。よろしければ、ほかの点でも結構ですが、いかがでしょうか。

私は、M字カーブを入れるところで、これで分かるのかな、よく分からないグラフだなと思いながら見ていたりもしたのですけれども、今のは17ページの「女性の再就職について」ということで、これまではM字型カーブというのを出していたのですね。それをL字型カーブに変更するということですか。

○事務局 そうです。今まで調査をする一環として、こういった社会課題の周知啓発みたいな説明も載せていますので、M字カーブというところでコラム的に載せさせていただいたのですが、国の調査等を見ますと、M字カーブもMの一番下のところ、このグラフで言うと77%のほうも、だんだんMから底のところが引き上がりつつあるということもございますので、それよりもL字カーブのほうに課題意識を持っていただきたいという考えから、ここの説明文をL字カーブに変えた、そういった趣旨でございます。

○会長 前の調査票だと、14ページにある「女性の再就職について」というところの説明文の中にM字型カーブというので、文として入っているのですね。

○事務局 そうです。それで、グラフも追加しました。

○会長 グラフも追加しているのですか。今度はそれを再就職ということで、特に女性は正規雇用に関してL字カーブであると。つまり、若いときに正規雇用になっているけれども、中高年になって再就職するときには正規雇用が減っている、そういうことをある種の課題として考えて、そのことを付け加えたいということですか。

○事務局 はい。

○会長 趣旨は分かりました。ここに2本載せているけれども、実際の調査票では、2本のうちの上のグラフは取ってしまうのですか。

○事務局 取ったほうが分かりやすいですね。

○会長 2つあったら何の話をしているのだろうとなってしまうので、どっちかにして…
…。

○事務局 そこは分かりやすくします。

○会長 よろしくをお願いします。それでちょっとほっとしました。これは何を説明しているのだろうと。申し訳ありません。

あと、どこのデータなのかというのは必ず載せておいてください。日本全体のデータなのか、世田谷区のデータなのか、東京都のデータなのか、地域によってかなり差があるかもしれないので。あるいは厚生労働省何とかみたいな統計の出どころ、そうすれば全国調査とか、そういうことが分かりますので。

○事務局 今回は……。

○会長 総務省と書いてありますね。

○事務局 でも、書いていないところがもしありましたら、そこは出典先を明らかにするようにします。

○会長 ぜひお願いいたします。ほかにいかがでしょうか。

○委員 同じ17ページのところで、今の「L字型カーブ」を描いています」にすると、次の文章が「無職である方が少なくありません」で終わっていて、恐らくM字のときの御説明が残っている。正規雇用のお話に変えるということでしたから、細かいですが、併せて御修正いただいてもいいのかなと思いましたので、念のためです。

○会長 ありがとうございます。

○委員 各質問にというほどではないのですが、相談窓口の設置とか社内窓口とか、そういった表現のところが幾つかあるのですが、そのことでちょっとお尋ねをしたいのです。人数が20人以上の規模ですから、大きな会社では社内に相談窓口もあろうかと思いますが、少ないところでは、社内に窓口がありますと、そこへはなかなか相談がしにくいのではないかと。世田谷区には産業振興公社がありますが、そちらのほうでも相談窓口を設け、いわゆる会社の中ではなくても、ここへ相談ができますよということになっています。そうすると、社内ということもあると思いますが、世田谷区であれば、会社の中ではなくても、公共的なところでの窓口も相談が可能だよということを伝えているかどうかとか、そんなところもあってもいかがなのかなと思いました。心の問題で、なるべく早くそういういったところへつながるような環境があるかどうかという視点で考えていただくという

こともあるのかなと。ただ、設問の数にもよるかなと思いました。

○会長 どうもありがとうございました。今のはハラスメントの相談とか、ほかのところにも相談窓口はありましたか。

○委員 何か所か。

○会長 事業所内に相談窓口があるという話と、事業所外の相談窓口について周知とか、それは違う話なので、2つやると面倒くさいかな。その辺の難しさはありますね。

○事務局 それか、ハラスメントに付随したところですので、この調査は周知啓発のいい機会でもありますので、区のそういった窓口を載せたりとか、注書きではないですが、そういったことも考えられるのかなと今思っています。

○会長 大学の相談窓口を設置していた経験から言うと、大学内の窓口というのはあまり利用されないのですね。あまり信用されない。小さい会社であれば、まず信用されません。そんなのを相談したら、今の内部通報者に対するハラスメントみたいなのがすごいでしょ。まず潰されてしまうので、外の窓口がある、そちらへ相談もできますよということを知るのはすごく大事だということは、その先生方はよくおっしゃっていましたね。中にあったところで何の役にも立たんと。あったほうがいいのかもしいのですが、20人ぐらいで、この人が相談して、社長さんの弟さんか何かが部長をやっている、その人がセクハラするなんていうのを言ったら、あっという間にばれてしまうとか、そうになってしまうので、ぜひそのあたりのところもお考えになりながら、リアリティーのあるような対策をお考えいただけるとありがたいです。

相談というのは、ハラスメントのことも、ほかのことも、身近なほうがいい場合と、身近だと相談できない場合もあるのですね。身近な人でないからこそ相談できるという両方を考えながら、相談窓口は設置すべきだと思っております。ありがとうございました。

○委員 さっきのところの表ですが、Lだけ残すという話でしたが、Lは就業している女性の中のパーセンテージということなのですかね。そうすると、Mがあってもいいのかなと、ちょっと思いました。Mが就業率で、女性全体の中の例えば84.8%の人は、25から29歳は働いていますということですね。女性全体の59.7%が正規雇用ということなのですかね。では、やっぱりMがないほうがいいのですかね。

○会長 つけた場合は説明をちゃんとしないと、何のための何のグラフかが分からなくなるので、例えば文章で、M字型カーブについては、就業率から見る限り、かなり解消されており、年齢が上がっても就業している人は多いということがデータから見てとれます

が、正規雇用比率に関して、その正規雇用比率というのは、全就業者の中の正規雇用の方の割合ですとか書いて、それで見れば、下がってはいないけれど、Lという意味では上のほうのLだよ。

○委員 L字型の意味合いもあれなのですから。

○会長 下のほうはLと言うのですか。よく分からない。

○委員 横から見るとLではあるのですね。

○会長 LとMと言うのですか。これはよく分からないのですけれど。

○事務局 調べたところ、L字カーブも、一見Lには見えないですけれども、回転させたときにLに見えるということで、L字カーブと呼ばれているというふうに……。

○会長 下のほうをLと呼ぶのですね。下のほうに限定して使う言葉なのですね。

○事務局 はい、そうです。

○会長 でも、あまり普及していないですか。L字カーブと言われたら、正規雇用比率の斜めになった、こういう形を言うのだなと。M字のほうはもうかなり普及していますので、いいけれども、こっちのほうはあまり普及していないのだったら、L字カーブをわざわざ入れなくてもいいかもしれないですね。

○生活文化政策部長 資料を見て、最初にグラフが入っていないくて、分かりにくいからグラフを入れないとLが何だか分からないと入れたのですが、そこが説明と食い違ってしまっているんで、私も今見ていて分かりにくいので、全面的に分かりやすく、意図をしっかりと伝えられるようにしたいと思います。

○委員 ただ、15歳から19歳が0%だから、そうすると、やっぱり女性の全人口ということなのですかね。女性の全人口の例えば25から29歳は59.7%が正規ということなのですかね。

○会長 正規雇用比率が女性全体のその年齢の人口を母集団としたときの正規雇用比率なのか、全労働者人口か。それがほとんど同じであれば差は少ないのですが、後半のほうになると、女性人口は変化しないけれども、働いている人は専業主婦になる人もいるから、減ってくることは確かですね。これは後半になると相当差が出てくるのですね。

○委員 65歳以降は、正規はゼロで、ただ、就業している人は13%ぐらいはいると。

○会長 そんなにいないかね。70歳ぐらいになっても頑張って働いているようなイメージはあるのですが。

○事務局 これは今、暫定版でつけていますので、載せる際にはそこをちゃんと分かりや

すくさせていただくのと、あとL字カーブについて、女性の骨太の方針2025でもL字カーブの解消というところで、国がそういった解消をするという方向性が示されているので、これはあってもいいのではないのかなというのが担当としての感想です。

○会長 女性の骨太の方針でL字カーブの解消というのが載っているの、それを課題としてグラフも載せて、分かりやすく説明するということですね。分かりました。ということは、国の女性の骨太の方針では、非正規労働者の比率をなるべく減らしていくということなのですね。

○生活文化政策部長 分かりやすくしていきます。

○会長 L字カーブ解消というのはどういう意味なのだろうね。

○委員 私の理解だと、もともとM字カーブだったものが、就労継続するための政策とか働きやすさとかを充実させていった結果、出産を機に離職する人たちが離職はしなくなったから底が浅くなっていったけれども、本当に女性たちの働き方が改善されたかという、見てみると正規雇用に戻っていないとか、一度離れてしまうと、結局、働き方がパートだったりになってしまうから、いまだ課題は残っている。少し質が変わったので、M字は解消されつつあるが、今はL字カーブという認識で、課題が少し変わってきているみたいな理解をして、私の場合は、MとLのそういうストーリーを聞いたほうが理解しやすいです。ただ、複雑になるとかもあるでしょうし、その辺はどうなのですかね。

○委員 男女共同参画局のページには同じようなのがありますね。ちょっと年度は違いますが、M字とL字が両方あって、数字の説明もされていますね。就業率というのは就業者／15歳以上人口×100。だから、やっぱりMとLは両方あったほうがいい気はしますね。

○会長 課題はL字カーブ解消になっていますか。

○委員 そのような理解なのではないでしょうかね。女性の年齢階級別正規雇用比率が25歳から29歳の58.7%をピークに低下していますということなので、やはり今御説明されたような課題だと思います。

○会長 これが下がるのを下がないようにしようということですかね。横になる。形にこだわるのだったら、L字解消するというよりも角度を上げましょうみたいな、そういう意味でL字解消するのですね。L字解消って何を言っているのだろうと。

○生活文化政策部長 下の青い線が正規ですから、開きがあるということは正規雇用比率が低いということですよね。だから、これがMに近づけば近づくほど、再就職しても正規

で雇ってもらえるということなので、そういうところを開きがある。ということは、この辺の年代層の人たちは賃金が総じて低くなっているということなので、それがうまく説明できればいいのだと思います。

○会長 分かりました。要するに、上もLなのです。M字だったのが上もLで、今、こんな形のLだから、ちゃんと就業率に合わせて正規雇用比率を同じようにしようという意味で、それはL字解消ではない。

○委員 差が問題。

○会長 日本語の使い方がちょっと変ですよ。解消すべき対象としてのM字だったので、解消というイメージがついてしまうのですが、今、L字になっているものをこちに上げましょうということなのですね。それだったら物すごくよく分かる。そういう意味なら分かるのですね。Lを解消するというのは何を言っているのと。解消しないで上げたほうがいいと思っていました。それをL字解消と言っているのかな。とにかく、男女共同参画局が正しいか正しくないかは別として、この調査は分かりやすく説明していただければと思います。ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。ほかにいろいろあるのではないかと思います。調査票の検討はすごく難しく、どれだけ時間をかけても難しいのですね。いつも言いますが、社会学者なんて半年かけるのですよ。毎回こうやって集まりながら、1回3時間ぐらい、ああでもない、こうでもないとやって、プリテストをやって、やっぱり駄目だから、こうしようとかして、半年ぐらいかけてやっと調査票って完成させるものなので、時間をかければかけるだけよくなるのです。調査というのは質問文とか選択肢によって大きく変わってしまっていて、本当に必要なデータが取れないこともよくあるので、ぜひ時間をかけてやりたいのですが、そうも言っていられないので、今御意見があったらお願いします。もし今日、難しいようでしたら、いつまでぐらいなら……。できれば、やっぱり前もって言ってもらったほうがいいですね。今日でなくても早めのほうがいい。次回の部会まで待たずに……。…。

○事務局 またメールさせていただきまして、御意見をいただければと思います。

○会長 非常に急いでいる調査なので、早めに意見を言ったほうがいいだろうということです。ので、よろしくお願いします。いかがでしょうか。ほかのことでも結構です。特に、委員から冒頭お話しいただいたのは大変重大な、なおかつ、難しい御意見ですので、それぞれの質問項目で対応しなければいけないことが変わってくるかなと思いますが、よろし

くお願いします。

○副会長 19ページの間25で「ハラスメントが問題になったことがありますか」とあるのですが、1は「問題になったことがある」なのですけれども、2が「問題になったことはないが実態としてはある」というのは、どういう状況を指しているのでしょうか。

○事務局 これも経年のそのままのものなのですが、前回の調査報告書を見たところ、要は問題としては認識しているけれども、それを調査機関に言っていないとか、表に出していないようなところもある、そういったニュアンスとして捉えました。

○副会長 実際に今まで2番の回答はそれなりにあるのですか。わざわざ2番を選ぶのは相当勇気が要りそうというか、これは聞かれて答えるのかなという印象があるのですが。

○事務局 前回の調査ですと、何らかのハラスメントが問題になったことがあるかというところで、「問題になったことはないが実態としてはある」が全体で14%という数値になってございます。

○会長 ただ、問題になるってどういうことなのだろうというのはちょっと考えますね。だから、役員会なんかで問題になって、それこそ誰かが処分とか、そういう話になったという意味をきっと問題になったと呼んでいるのだと思うのですが、実態としてあるなら問題ではないかという、実は問題だと私なんかは思うのですよね。むしろ実態としてあって何も対応していないのは大問題だということもあるので、問題になったという意味が難しいなと思いながら考えてはいました。でも、大体間違えないで皆さん回答しますかね。その辺のところはいかがでしょうか。今の点は何かございますか。そのほか、いかがでしょうか。よろしいですか。

そうしましたら、次の報告に行かせていただきますが、先ほど申しましたように、この調査はすぐ調査票をつくることになりますので、家に帰って、ここは変だというのがありましたら、ぜひメール等をお願いいたします。

それでは、報告事項(4)は「男女共同参画推進事業に関するご意見・課題等」にかかる今後の対応についてということでございます。そして、この質問については、次の報告事項(5)と併せてお聞きしますということなので、説明を2つ続けてと認識してよろしいでしょうか。

○事務局 はい、そのとおりでございます。

○会長 では、報告事項(4)と(5)についての御説明をお願いいたします。

○事務局 まず報告事項(4)、資料ナンバーでいくと6から御説明させていただきます。

「第二次男女共同参画プラン後期計画に対するご意見・課題等」への今後の取組みというところでございます。本資料は、第二次プランに対するこれまでいただいた御意見や課題に関する取組み状況を記載した表として、各審議会部会の開催ごとにお出ししてきた資料でございます。今年度より、ある程度項目を絞りまして、重点的に取り組んでいくものをピックアップする形で報告させていただきたいと思っております。本日は少しかいつまんでの説明とさせていただきます。

まず、1枚目、基本目標Ⅰ、あらゆる分野における女性活躍推進についてです。こちらの表で言うと、右側の検討状況のところ項目ごとに令和6年実績と、下の段に令和7年今後の取組みで分けて書かせていただいておりますが、本日は令和7年のところを主に説明していきたいと思っております。

まず、プラン課題1、固定的な性別役割分担意識の解消の取組みにあります男性の男女共同参画への意識向上にかかる取組みの拡充についてですが、令和7年度は男女共同参画講座として、シングルファーザーを対象とした講座、男性のための男性の生きづらさについて考える講座など、こうした男性を対象とした講座も予定しております。

続きまして、少しページをおめくりいただいて、3ページ目です。上のところが基本目標Ⅱ、ワーク・ライフ・バランスの着実な推進について、プラン課題4、ワーク・ライフ・バランスの普及・啓発の2番に記載しておりますが、昨年度から始めた事業者向け講座を引き続き行っていく、先進事業者表彰につなげていくなど、男女共同参画や多様性の尊重といった取組みへの動機づけとなるような事業を検討、実施してまいります。

続きまして、4ページ目です。基本目標Ⅲ、暴力やハラスメントのない社会の構築についてのプラン課題7の2番に、男性DV被害者に対する相談体制の拡充とございますが、令和6年1月に開始しましたLINE相談のさらなる充実や、男性の生きづらさに関する事業の拡充を検討してまいります。

同じページの下の方に行きまして、プラン課題8の2番、性犯罪・性暴力被害者への緊急支援についてでございます。緊急支援として、性犯罪被害者が医療機関を受診する際の同行支援や受診に伴い生じた医療費の費用助成を開始しました。今後、より利便性の高い制度となるよう、医師会等と調整を行ってまいります。

また少しページを飛んでいただきまして、6ページ目の基本目標Ⅳの取組みについてです。このページも引き続き多様性の理解促進を図っていくことを目標に、幾つか挙げますと、らぶらすにおけるリプロダクティブ・ヘルス／ライツに関する講座や、区内小学校へ

の多様性を学ぶリーフレットの配布、また、L G B T Qに関する職員研修なども予定しております。

7 ページ目、推進体制についてです。こちらの真ん中ぐらいの方策 2、区職員の男女共同参画の推進の 2 番に記載のジェンダー主流化及びジェンダー統計の活用ですが、あらゆる分野における事業実施のプロセスにおいて、ジェンダー主流化を進めていくため、その根幹となるジェンダー統計の収集と活用について検討していきます。

最後に、8 ページ目、方策 3、推進体制の整備・強化というところでございます。こちらの 2 番、困難な問題を抱える女性への支援につきまして、昨年度のあり方検討会の結果を踏まえ、庁内関連部署と連携して包括的な支援の提供を目指していきます。

駆け足となりましたが、私からの説明は以上になります。

では、そのまま続いて御説明させていただきます。資料 7、世田谷区パートナーシップ宣誓10周年記念事業についてという資料を御覧いただければと思います。

資料 7 に記載のとおり、今年度、パートナーシップ宣誓制度10周年を迎えますので、幾つかのリレーイベントを通じまして、さらなる L G B T Qに関する理解促進及び制度の周知を行ってまいりたいと考えております。

2 番、実施内容です。T o k y o P r i d e 出店は 6 月 7 日・8 日ということで、昨日と一昨日の 2 日間、代々木公園にて世田谷区のブースとして出店してきたところでございます。資料裏面を御覧いただければと思いますが、実施の写真を載せておりますが、こちらにあるとおり、豪徳寺の招き猫をモチーフとした新たなキャラクターによる 6 色のメッセージカードを作成しまして、来場者には L G B T Qに関するメッセージを書いていたいただき貼り出しました。カードの色ごとにテーマを決めまして、例えばパートナーの方へとか、未来に向かってとか、社会に対してなど、いろいろなメッセージを書いていたいただきました。ざっとですが、メッセージカードに記入していただいたのが 600～700 枚ほどあったので、これから正確に数えていきたいと思いますが、かなりの御来場をいただきました。単純に来場された方は 1,000 人を軽く超えているほど盛況に運営できたかと思っております。こちらが L G B T Qの理解啓発の一助になったのではないかと思います。大型の招き猫のパネルもございますが、こちらは高さが 180 センチぐらいありまして、今後行われる各リレーイベントでも理解啓発の象徴となるように前面に出していきたいと思っております。こちらのメッセージカードについては、ほかのリレーイベントでも配布しまして、皆様に様々なメッセージを書いていたいただき、この後、簡単に御説明しますが、最終

的に行うセクシュアルマイノリティフォーラムというところで集約して掲示できたらいいなと思っております。

続きまして、(2)ですが、せたがやにじいろひろば特別企画をらぶらす事業で行ってまいります。

(3)セクシュアルマイノリティフォーラム拡大版の開催ということで、既に10月19日と日付も決まっておりますが、こちらもパートナーシップ宣誓から10年を迎えるに当たってシンポジウムを開催して、著名人を招きまして、宣誓制度の歩みや今後の展望について、区長とパネルディスカッションを行う予定でございます。著名人と申しましたが、ロバート キャンベル様をお呼びすることが確定しておりますので、いろいろお話を聞けたらいいなというところで、現在企画を進めております。

(4)記念動画の作成も、10周年を記念しましてパートナーシップ宣誓者のインタビュー動画を作成しまして、ショートバージョンとか、じっくり聞いていただく動画とか、こういったパターンをつくって発信していくということを考えております。これを通じて広く区民に知っていただくきっかけとできればと思っております。

(5)各種理解促進リーフレットの発行ということで、こちらも10月の発行を目指しておりますが、以下3種類のリーフレットを作成していきたいと思っております。①記念リーフレットです。こちらも様々な統計データとか、ぜひ皆様の興味を引くような内容でつくってきたいと思っております。②「性の多様性を知ろう」リーフレットということで、こちらは内容を新たに改新して作成していきたいと思っております。③事業者向けリーフレットということで、事業者の取組みに関するリーフレットも作成していきたいと考えております。

続きまして、(6)らぶらす企画展ということで、11月にらぶらすにおけるいろいろなLGBTQ関連事業や、区のパートナーシップ・ファミリーシップ宣誓等の紹介を行ってきたいと思っております。

(7)全庁的に区役所の中でも広く、例えばレインボーフラッグとかポスターとかを掲示しながら周知を広めていきたいと思っております。

最後は(8)区施設でのパネル展示ということで、これも10月から11月ぐらいに行う予定ですが、以下のとおり、区内2か所、なるべく人が集まりやすいようなところで展示を行ってきたいと思っております。北沢タウンホールと中央図書館ということで、こちらは動画の例えば二次元コードも大々的に示すなど、パネルも併せて周知啓発を行っていく予

定です。

お話ししたとおり、今年度、パートナーシップ宣誓10周年を迎えますが、この間、東京都でもパートナーシップ宣誓が始まるなど、全国的にも人口カバー率が約9割といったところで、制度が広まっていく一方、世田谷区におきましては、今、制度の認知度が意外と低くなってきておりまして、こうした現状もございますので、リレーイベントを通じて世田谷区の実践の周知とともに、LGBTQの方々を身近な存在として感じられるよう取り組んでいきたいと考えております。

私からの説明は以上となります。

○会長 どうもありがとうございました。ただいま、資料6、令和7年度「第二次男女共同参画プラン後期計画に関するご意見・課題等」への今後の取組みと、資料7、世田谷区パートナーシップ宣誓10周年記念事業についてという2つの御報告をいただきました。これら2つの御報告に関連しまして、御意見、御質問を承っていききたいと思います。いかがでしょうか。

○委員 改めて、パートナーシップ宣誓10周年、本当にありがとうございます。日本の中で9割の人口に広がったのも、やっぱり世田谷区の英断によりパートナーシップを日本で実現していただいたからだ本当に感謝をしておりますし、いい形で整えてくださっていることが日本中の自治体に影響しているということ、本当に感謝を申し上げます。また、昨日、おとといと代々木公園でのブース出店も、本当に様々な自治体が出店いただけるようになったのも、世田谷区がそういった取組みをリードしてくださっているからだと思っておりますし、そういったところも本当に厚く御礼申し上げます。すごくいいブースだったと思っております、世田谷区民の方々が、自分の自治体が来ているということでエンパワメントを受けた場だと思います。ありがとうございますという御礼を議事録に残したいという気持ちです。

あと、1つ質問と、1つお願いになるのですが、資料6の6ページ、プラン課題12の4のパートナーシップ・ファミリーシップ制度の対象とならない、法律婚できない人の困りごとへの対応で、今、研究をしてくださっているというところですが、この研究はどういった研究で、どこで発表されるのか、どう活用されるのか教えてくださいというのが1点目です。

2点目に、質問兼お願いみたいなのですが、庁内連携のところで、ああと思ったのが、令和7年度は区の地域防災計画の改定で、これはもう改定が終わったところですよ。

今、要配慮者の中に性的マイノリティーとか同性パートナーということが入っていない状況で修正されたものが公開をされておりまして、所管されている課から、ほかの課の計画改定に当たり、この視点を入れてね、この観点を入れてねと言いつけていただくというのは本当に大事なところだなと思います。福祉連携の地域福祉計画の中に入れていただいたというのは本当にありがたかったので、もし地域防災計画がまだ間に合うようだったらお願いしますということと、難しい場合は、今後、避難所マニュアルの改定とかも付随するのかなと勝手に推測していますので、ぜひお願いします。

地域防災計画に限らず、男女共同参画と関連性が深いところにつきましては、この計画が改定されるというのを少し議題に上げていただけると、この観点をお願いしますみたいなのが言えたりできるかなと思ったので、今後もしそういったところがあったらお願いします。

○会長 ありがとうございます。もしお答えがありましたらお願いいたします。

○事務局 では、最初のほうの御質問、導入の研究を行ったというところでございますが、我々のほうで、各事業、ほかの所管も通じて御意見をいただいているところですが、今これに取り組んでいこうと決まっているところは実はないのですけれども、そういった御意見をぜひいろいろなところで集めていきまして、新しいプランに盛り込むとか、新しい事業につなげていきたいと今考えております。

○委員 では、当事者の区民からヒアリングをしているというような意味合いなのですかね。

○事務局 そういったことも含めて、今回のプランも当事者の団体の方からのヒアリング等も行っていきたいと思っておりますので、そういったところで御意見を集めるなど、ほかの事業からも御意見をいただいておりますので、様々なところで御意見を集約していつて、課題について取り組んでいけたらと思っています。雑駁としたお答えで申し訳ないのですが、そういうところです。

続きまして、防災計画や避難所マニュアルなのですけれども、すみません、今どこまで網羅されているかはまだ把握していないところですが、区の事業ですので、どんな事業であっても、やはりLGBTQの観点から考えなければいけないというところは、我々は常々発信しているところですし、このプラン改定も非常にいいきっかけとなります。担当者を通じて庁内検討会も行っていく予定なので、その辺の意見交換の際やプランを策定する際には広く周知を行っていつて、そういった意識を誰もが持てるようなところにつなげ

ていきたいと思っております。

○委員 非常に助かります。計画の中で高齢者や障害者、外国人等の要配慮者となっていて、LGBTQが明記されていないのはちょっと残念だなというふうには思っておりますので、ぜひまたいろいろなところで入れていただけるとありがたいと思います。

○事務局 はい、貴重な御意見として伺いたいと思います。ありがとうございます。

○会長 今の点で何か御意見はございますか。よろしければ、ほかのことでも結構です。

○委員 資料6の4ページのプラン課題7の男性DV被害者に対する相談体制の拡充で、今年の1月17日からLINE相談を開始したとありますが、これの利用状況が分かれば教えていただきたいです。

それとは別に、6ページで、一番下の4、パートナーシップ・ファミリーシップ制度関係の令和7年の今後の取組みで、法律婚やパートナーシップの当事者と比して関係性の理解や権利・義務において、どのような違いや生きづらさ、困難があるかを研究するとありますが、これは成果物という何らかのものを予定されているのか、予定されているとしたら教えていただければと思います。

あと、パートナーシップ宣誓10周年記念事業の招き猫がすごくかわいいのですけれども、このレインボーの招き猫のパネルは私も昨日見ました。すごくかわかったのですが、このステッカーをつくって配布したりしたら、ぜひ欲しいなと思いました。すごくかわいくて、PRにいいのではないかなと思いました。

○会長 LINE相談のほうの実績は分かりますか。

○事務局 最初の男性のLINE相談というところで、今年の1月17日からLINE相談を拡充しまして、現在、LINEで相談を受けたのが2件という状態になっております。電話相談は引き続き回数も増やしまして、微増傾向にはあるのですが、LINEという面では2件といった状態にとどまっているのが現実です。ただ、もちろん周知をたくさんしておりまして、友だち件数はかなり伸びているのですが、それが今つながっていないというところで課題認識を持っておりまして、これからLINEの活用も推進していこうと考えております。

○事務局 では、続きましての御質問について、「パートナーシップ・ファミリーシップ制度の対象とならない、法律婚できない人の困りごとへの対応」ということで、成果物というお話だったのですが、この後、プランの策定に当たって当事者の方々にヒアリングを行ってまいりたいと思っておりますので、その辺の結果を踏まえて、その記録をまとめて

残すなど、まだはっきり決まっていはいないのですけれども、そんな形で成果として残せればと今思っているところでございます。

○会長 これが決まって出ていますとか、これから出しますではないですが、出す気持ちがあるということですね。

○人権・男女共同参画課長 研究していくと言葉で書くと、学識の先生方は、何か問いを立てて研究報告書が出るみたいなイメージをされたと思うのですが、役所で研究といいますと、大学のそういった研究とはちょっと違ひまして、検討といいますと具体的な施策を出していくようなイメージなのですが、研究というと、その一歩手前の情報収集とか、検討の素材を集めていくとか、それを研究していくという、そんな意味合いで使う役所言葉なのかもしれませんが、そんな意味合いでございまして、問いを立てて調査研究をやっていくという意味合いでないニュアンスがございまして、そういったことで記載したところでもございます。すみません、補足でございました。

○会長 初めて聞きました。ありがとうございます。そういうものなのだというのは分かりました。

○委員 ありがとうございます。この研究テーマはとても重要だと思うので、検討の前段階の研究を超えて検討していただいて、プラン策定などに生かしていただけたらいいと思うので、ぜひ具体的に検討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。

あと、3点目の招き猫のパネルの件、委員から大変ありがたい御意見をいただきました、実は我々内部でも盛り上がりつつあって、昨日のTokyo Prideでもかなり反応がよかったので、これを何かに使っていけば理解啓発につながりやすいのかなということで、世田谷区もキャラクターがいっぱい出ていますけれども、メインキャラクターになれるよう、今、予算の関係はあるので限られてはきますが、ぜひ何かつくってPRしていきたいと考えております。ありがとうございます。

○会長 どうもありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。

○委員 よろしく申し上げます。

資料6の5ページのプラン課題9、暴力を容認しない意識づくりの1、取組み名称ハラスメント、性暴力云々のところで、令和6年でも令和7年でも表記されているのですけれども、「「被害者にならないため」の啓発に加え、「被害者にも加害者にもならないため」の啓発周知」と書いてあるのですが、DVもそうですし、性暴力もそうですが、被害者の

ほうに問題がある、課題があるという考え方がずっとあって、そうではなくて、この問題を考えるときには、加害があるから被害があるという視点に立って書いていただきたいと思うので、被害者にならないための啓発が先になってしまうと、その考え方を踏襲しているような感じになるので、やっぱり加害がまず問題なのだよねという書き方に変えていただけるといいかなと思いました。

もう1点、これは質問なのですが、同じく資料6の4ページの一番下の緊急支援として、医療費の費用助成なのですが、たしか警視庁と東京都もこの医療費助成をしていたかと思うのですが、これとどう違うのか。警視庁と東京都はちょっと対象が違っていて、警視庁が対象にならないときに東京都みたいになっていたように思うのですが、これが区になったのか、あるいは対象がちょっと違うのか、ここを教えていただきたいと思いました。

○事務局 確かに東京都、警視庁も性犯罪・性暴力を受けた方の緊急支援ということで、診断書料の負担とか、性感染症検査の費用負担とか、あとは緊急避妊薬の負担等をやっていますが、世田谷区も同じように支援をやろうということで、立てつけとしては警視庁や東京都とそんなに変わらないのですが、被害に遭われた方が相談できる窓口をより広げていこうということで、あと地域の医療につなげていくという観点も踏まえて、区も同様の支援をやろうというのが今回の趣旨でございます。

○委員 そうしますと、選んでというか、より身近なところに申請ができるようになったという理解でいいのでしょうか。

○事務局 そうですね。窓口を広げていくということです。

○生活文化政策部長 区で犯罪被害者等支援条例を推進していくわけですが、我々がこれをやらないと、たらい回しになってしまうのですね。ですから、我々でもできるようにしようではないかということでございます。我々のところに相談が来れば、我々でできないと警視庁へ行ってくださいとなってしまうものですから、寄り添いから外れてしまうということで、何とかやっていこうということでございます。

○会長 どうもありがとうございました。5ページのほうの「被害者にならないため」の啓発に加え、「被害者にも加害者にもならないため」という順番、この記述は前から使っているのですか。どうなのでしょう。

○事務局 恐らくそうかと思うのですが、今、御意見をいただきまして、まさにそのとおりだなとこちらも感じているところなので、その辺は誤解がないように修正等を考えてい

きたいと思います。ありがとうございます。

○副会長 2点質問したいと思います。まず1点目ですが、パートナーシップ宣誓10周年記念事業で、クロッシングせたがやでは何か予定されていないのかというのが1点と、もう一つは、今ちょっと話が出た犯罪被害者の相談窓口のところで、外国人区民に向けた周知はどうなっているかということとか、もし日本語が十分にお話しできないような方の御相談が来たときにはどのように対応するか、教えていただきたいと思います。

○文化・国際課長 それでは、文化・国際課長からお答えします。

最初の犯罪被害者の関係のクロッシングせたがやでの周知の予定ですが、クロッシングせたがやで条例の周知というのはまだ具体的に行っていない状況です。また、相談に関して、多言語化や外国人住民の方からという場合は、タブレットがございますので、それを用いて庁内関係団体のほうで調整をしていきたいと思います。

○副会長 クロッシングせたがやでも、やっぱり世田谷らしさということで、パートナーシップの発信をされるといいかなと思いました。

○会長 相談するということは、どんな制度があるか相談できることを知らないで相談に来ないのですね。外国籍の方でも犯罪被害者等の支援を受けられるのですね。クロッシングせたがやでやるかどうかは別として、そういうことについての周知はよろしく願いしたいと思います。

○文化・国際課長 文化・国際課と人権・男女共同参画課とクロッシングせたがやと連携してやっていきたいと思います。

○事務局 犯罪被害者等支援担当です。ようやく先ほどお示ししたリーフレット、パンフレットの形が出来上がってきていますので、これを外国語版にするとか、あとホームページの周知啓発というのは現在のところの課題になっておりますが、相談につきましては、文化・国際課の協力を得て、いつ来られても犯罪被害者支援の相談は乗れます。

○副会長 あと、クロッシングせたがやでもパートナーシップ宣誓10周年の発信とか、何か記念事業があるといいかなと思いました。

○生活文化政策部長 多文化共生の推進に当たっては、全部が文化・国際課でできないものですから、それぞれの所管が意識を持って取り組んでいくというスタンスで全庁に周知を広げているところでございます。そういう意味では、人権・男女共同参画課がクロッシングせたがやさんと連携してやっていくという形になろうかと思います。

○委員 住民側から意見を言わせていただきますと、皆様はパートナーシップとか多様性

ということで御理解していると思うのですが、私たち一般住民の中には、なかなかそこまで理解していない方がとても多いのです。先ほど見せていただいた、こういう形で、ぜひ私たち一般にも分かるような場所、例えばふるさと区民まつりもございますね。そういうところでこういうものを出していただいて、一人でも多くの住民が、私たちでは理解できない多様性を持った方がいらっしゃるのだという理解が深まるように、難しい問題ではなくて結構ですので、お一人でもそういうことを御理解できるような方を増やしていただくことが大切かなと思いましたので、一言言わせていただきました。

○人権・男女共同参画課長 ありがとうございます。区民まつりでも同じように出店をする予定でございます。いいキャラクターもできましたので、親しみやすい形で、ステッカーとかクリアファイルとか、いろいろな販促グッズなどもつくって、皆さんに見える形で行っていきたいと思っております。ありがとうございます。

○委員 10周年記念の件はすばらしいです。ありがとうございます。その中で、LGBTQ理解増進法の計画が今年度末までに必ず出るじゃないですか。そういう中で、その時期が重なる可能性がかなり想定し得るのではないのかなと思っていて、様々な資料をつくっていただくタイミングなので、もしかしたら、結構ぎりぎりであっても、それが出る場合と出ない場合を想定いただいて御準備いただいたほうがいいかもしれないと改めて思うようなタイミングでございましたので、一言です。

○会長 御意見どうもありがとうございました。時間が大変押しておりますので、急いで行きたいと思います。

次に、報告事項(6)に進ませていただきます。報告事項(6)は令和7年度国際交流・多文化共生事業の実施予定についてです。事務局から説明をお願いいたします。

○事務局 御説明をさせていただきます。右上、資料8を御覧ください。時間がありますので、少し省略しながら簡単に説明できればと思います。

まず、資料8の一番上に記載しております外国人住民へのアンケート調査ですが、こちらは例年実施しているアンケート調査となっております。無作為で抽出しました1000名の外国人の方を対象に、今年度は世田谷区第二次多文化共生プランの数値目標として掲げている項目に加え、せたがや国際交流センターに関してや防災に関する項目を設けました。調査票は5月29日に発送しており、7月4日までを回答期限としております。なお、今年度は回収率向上に向け封筒の大きさや色を変更し、また、後日、礼状兼督促はがきを送付するなど工夫を行っております。結果については8月頃に取りまとめまして、区ホームページ

ージにおいて公表いたします。

次に、上から3つ目、7月29日火曜日ですが、台湾高雄市青少年交響楽団・せたがやジュニアオーケストラ交流コンサートを開催いたします。こちらは世田谷区が台湾高雄市と締結している文化交流に関する覚書に基づく音楽交流となっております。高雄市のジュニアオーケストラである台湾高雄市交響楽団付設青少年交響楽団と二胡などの伝統楽器の楽団である高雄市青少年国楽団の2団体と、せたがやジュニアオーケストラが合同でコンサートを行い、音楽を通じた友好を深めます。コンサート終了後には子どもたちの交流会を実施する予定となっております。本日、お手元にチラシを配布させていただいております。平日昼間の開催とはなりますが、委員の方々に御興味のある方がいらっしゃいましたら、お席を御用意いたしますので事務局まで御連絡をいただければ幸いです。

続きまして、9月に姉妹都市中学生教育交流派遣事業としまして、14名の区立中学生がオーストラリア・バンバリー市を訪問いたします。こちらは同じく姉妹都市であるカナダ・ウィニペグ市と隔年で実施している事業となっております。派遣生徒たちは、現地の学校での授業体験や日本文化を通じた学生との交流を通じて国際理解を深め、多様な文化を受け入れる意識の醸成を図ります。

少し飛ばしまして、下から4番目に記載しております9月から10月で、区政モニターアンケート調査を実施いたします。こちらは最初に御説明した外国人アンケート調査と比較して、主に日本人の方を対象とした多文化共生に関する調査となります。区政モニターに登録されている250名の方を対象に、多文化共生に関する設問を10問程度設けます。昨年度から開始した調査ですが、記述回答では多文化共生に関する様々な意見・意識を把握することができました。引き続き、外国人住民のみならず日本人住民の意識についても把握し、区民の区政参画推進につながる取組みとして実施してまいります。

続いて、12月に外国人との意見交換会を実施いたします。こちらも例年実施しておりますが、昨年度は多文化共生リーフレットの案について、参加者の皆さんに話し合っていました。本日お手元に配布させていただいておりますものが、参加者の意見を基に作成したリーフレットとなっております。昨年度中にデータ版として完成させたため、まだ印刷まで至っておりませんが、現在印刷の準備をしておりますので、今年度は多言語化と印刷を進めておりますので、国際交流センターや様々な事業、イベントなどにおいて配布し、多文化共生の周知啓発を図ってまいりたいと考えております。

本当にお時間がないところで申し訳ないのですが、リーフレットをちょっと紹介させて

いただきますと、表紙にございます「世田谷は世界だ」ということで、「出会う・知り合う・つながり合う」という参加者の方に考えていただいた多文化共生を分かりやすく伝えるための「世田谷は世界だ」というキャッチコピーになっております。

そのほかにも、２ページ目の外国人住民も住みやすいまちにするためにはどうすればよいかについて、各グループで話し合っていました。

最後のページでは、外国人住民の方に答えていただいた世田谷区のおすすめスポットを掲載するなど、区民の皆さんと共につくった親しみやすい内容となっております。

意見交換会は意識把握だけでなく、参加者同士の交流を深める機会ともなるため、今後とも継続して実施してまいりたいと考えております。

ほかにも今年度の実施予定がありますが、お時間の関係で、こちらで割愛させていただきます。

説明は以上となります。

○会長 どうもありがとうございました。今の御説明につきまして、御質問、御意見はございますか。

○副会長 資料の下から２つ目に職員の多文化共生意識の醸成というのがあるので、本日、部長から冒頭にありました職員への多文化共生・男女共同参画条例の普及について議会でどのように回答されたのか、お聞きしたいと思いました。

○文化・国際課長 それでは、私から御回答いたします。

まず、多文化共生に関する職員の意識がまだ十分浸透していないのではないかという御質問でした。区長、部長からそれぞれ御答弁を差し上げまして、区長のほうでは、区の最前線の職員一人一人がしっかり理解をすることが大事だと。今お話しさせていただきましたリーフレットも作成して、区のホームページに掲載することから準備を進めているところ、また、この行にある「やさしい日本語」研修を職員の意識醸成に資するものとしている点を指摘させていただいています。また、職員は、「やさしい日本語」とか多文化共生の背景について、アンケートの中でかなり必要性を感じているので、ブラッシュアップしてやっていきたいという点と、部長からさらに実務的に、見える化をどうやっていくのか、また研修の効果をどうやってさらに深めていくのかという点がございまして、多文化共生プランの取組みは部長会等で全庁に共有しているところで、一定の理解を得ながら全庁で具体的に取り組んでいる。具体例としては、「Life in Setagaya」という多言語でのせたがや便利帳とか、資源とごみの分け方・出し方のリーフレットなど、多言語化したり

一フレットが今できている。それは条例の理念を踏まえて、できるところから所管部と生活文化政策部で連携しているという状況です。最後に、研修の効果という点では、「やさしい日本語」研修を実施しておりますが、出られる職員の数にも限りがあったり、より多くのメニューを出していくということにはまだ課題がある状況だと思っていますので、条例所管部として、研修、庁内のホームページや様々な手法で庁内関係所管と綿密に連携していきたいということを御答弁しています。

○会長 ほかにいかがでしょうか。御質問、御意見等はございますか。

それでは、大変申し訳ないのですが、ここで切らせていただいて、最後に、次第4、今後の予定に進ませていただきます。事務局から御説明をお願いいたします。

○人権・男女共同参画課長 今後の審議会、部会につきましては、資料9を御覧ください。お時間がないので後ほど御覧いただければと思いますが、今年度の審議会、部会は、資料9に記載のとおり、日程とそれぞれの報告案件はおおよそこのような案件を予定しているということでお示ししております。どうぞよろしくお願いいたします。

○会長 どうもありがとうございました。本日の予定案件は以上でございます。

全体を通じて御質問等がありましたらお願いいたします。よろしいでしょうか。

それでは、この後の進行は事務局をお願いいたします。

○人権・男女共同参画課長 本日も大変案件の多い中、熱心に御助言、御意見をいただきましてどうもありがとうございました。本日、資料にはつけてございませんが、昨年度も実施しておりました御意見票というものを先日の資料送付のメールにデータでお送りしておりまして、そちらをお使いいただいてもよろしいですし、メールでベタ打ちで返信していただいてもいいのですが、今日お話しし切れなかったことにつきまして御連絡いただければ大変ありがたく存じます。

あと、お配りしている報告書等について補足させてください。男女共同参画に関する区民意識・実態調査は冊子のほうをお配りさせていただいておりますが、お持ち帰りの御希望がない場合には置いていただければ各ボックスに収納させていただきます。また、こちらはホームページでも御覧いただくことができます。

最後に、平和事業のチラシ2枚につきまして簡単に御説明させてください。1点目は、7月16日に開催いたします平和記念シンポジウムということで、「次世代への継承」と題しまして、ノンフィクション作家の保阪正康さんをお迎えいたしまして、第1部は基調講演、第2部は保坂区長と、各大学の講師を務めていらっしゃいます、川崎市平和館の学芸

員でもあられる方がファシリテーターをされまして、パネルディスカッションを行います。世田谷区民会館ホールでございます。皆様ぜひお越しいただければありがたく存じます。

もう一つは、7月20日の「あの夏の絵」という演劇でございます。これは広島市のとある高校の実話を基に演劇化されたものでございまして、高校生が被爆体験者の方から直接お話を聞いて、それを絵に描くという取り組みをしている広島市の基町高校という市立の高校がありまして、その絵も、被爆者の話を聞いて、絵を見せながら、ここはこう違うとか、ああ違うとか言いながら一緒につくり上げていくというような取り組みをしている実話を演劇にしたものでございます。こちらは7月20日日曜日、選挙もあるかもしれませんが、北沢タウンホールでございます。いずれも、出席を御希望ということであれば事務局のほうでお席を用意させていただきますので、ぜひこの機会に御参加いただければ大変ありがたいと思います。

長くなりましたが、御案内は以上でございます。よろしいでしょうか。

それでは、これをもちまして令和7年度第1回男女共同参画・多文化共生推進審議会を閉会いたします。皆様、本日はどうもありがとうございました。

午後4時7分閉会