

令和5年6月30日

第1回男女共同参画推進部会

午前10時開会

○人権・男女共同参画課長 皆さん、おはようございます。本日はお忙しい中、また、ちょっと雨もばらついてきているところではあるんですが、御出席いただきまして本当にありがとうございます。

定刻になりましたので、令和5年度の第1回世田谷区男女共同参画推進部会を開催させていただきたいと思います。

開会に当たりまして、生活文化政策部長より御挨拶をさせていただきます。部長、お願いします。

○生活文化政策部長 皆さん、おはようございます。本日は大変お忙しい中、御出席いただきありがとうございます。また、皆様方には、日頃より本審議会をはじめ区政全般にわたりまして様々御協力を賜っています。本当にありがとうございます。

さて、先月の5月31日に審議会が開催されましたけれども、皆様方からたくさんの貴重な御意見をいただいたところがございます。ありがとうございました。1か月しかたってございませぬけれども、本日もどうぞ部会のほうから忌憚のない御意見を頂戴したいということで参っておりますので、御発言を様々していただければと思っております。よろしく願い申し上げます。

本日ですけれども、主な議題として、報告事項2点を予定してございます。令和4年度世田谷区第二次男女共同参画プラン後期計画取組み状況の報告について、「男女共同参画推進事業に関するご意見・課題等」にかかる検討状況について、これが主となる議題となっておりますので、部会長はじめ委員の皆さん、どうぞよろしく願いいたします。

簡単ではございますが御挨拶とさせていただきます。

○人権・男女共同参画課長 ありがとうございます。

会議開催に際しまして、3点お知らせがございます。1点目、この部会は傍聴を認め、公開で行います。2点目、本部会での議事について、議事録や本日の資料等を区のホームページ等で公開いたします。そのため、速記事業者にも入っていただいております。3点目、内部の記録用として写真撮影を行います。以上3点につきまして御了承くださいますよう、お願いいたします。

また、部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されておりますが、本日は委員9名中7名の方に御出席いただいておりますので、会議は成立しております。

次に、議事に入る前にお配りいたしました資料の確認をさせていただきます。机の上の

資料を御確認いただければと思います。まず、一番上に次第がございまして、めくっていただいて、資料1、令和4年度世田谷区第二次男女共同参画プラン後期計画取組み状況報告書、資料2-1、「男女共同参画推進事業に関するご意見・課題等」にかかる検討状況、資料2-2、小学生向けジェンダーと多様性に関するリーフレット企画案、以上になります。

不足している方、いらっしゃいますでしょうか。

ありがとうございます。そうしましたら、次第の2、議事に移らせていただきます。ここからは部会長に進行をお願いいたします。部会長、よろしくお願いいたします。

○部会長 皆様、お暑いところをお集まりいただきまして大変ありがとうございます。天候も不安定で、またコロナ、あるいはその他の様々な感染症がかなりすごい勢いで、特に子どもたちを襲っているような状態ということも聞こえておりますので、どうぞ十分に気をつけてということをお願いするとともに、本日もよろしくお願いいたします。

それでは、早速ですが次第2の議事に入らせていただきます。

(1)令和4年度世田谷区第二次男女共同参画プラン後期計画取組み状況の報告について、事務局から御説明をお願いします。

○事務局 私から資料1、暫定版ではございますが、令和4年度世田谷区第二次男女共同参画プラン後期計画取組み状況報告書に沿って御説明させていただきます。

1、2ページを御覧ください。世田谷区第二次男女共同参画プランは、男女共同参画社会の実現を目指すために、区の基本的な考え方、課題達成のための施策を明らかにするものでございます。平成29年度から令和8年度が計画の期間となっております。後半5年分につきましては昨年度から世田谷区第二次男女共同参画プラン後期計画としての調整計画がスタートしているところでございます。今回は、令和4年度の後期計画初年度についての実施報告となります。本書では、基本目標IからIVの数値目標や課題等につきまして、令和4年度の取組み内容と評価、今後の取組み、参考として昨年度審議会からいただきました御意見を掲載してございます。

それでは、3ページ、4ページを御覧ください。こちらにつきましては計画の体系としまして、基本理念・視点、基本目標、課題、施策をまとめてございます。

それでは、5ページ、6ページを御覧ください。

なお、本資料につきましては、それぞれの項目の後ろのページになりますが、数値目標に対する評価と課題、基本目標における課題と令和4年度の実施内容、実施内容の評価と

今後の取組み、推進体制につきましては令和4年度の取組みと評価を中心に説明させていただきます。その後、基本目標ⅠからⅣと推進体制の5項目について、例年同様、御意見を頂戴できればと思っております。

それでは、基本目標Ⅰ あらゆる分野における女性活躍推進を御覧ください。

数値目標に対する評価と課題です。

1、区の審議会等の女性割合は、プラン策定時比で4.3ポイント増、前年度比0.6ポイント増となっております。女性委員が0人の審議会は、令和3年度3件から6件に増加してございます。

2、庁内の管理監督的立場の女性の占める割合ですが、プラン策定時比4.6ポイント増、前年度比0.4ポイント増となっております。区職員全体における女性の割合は53.1%でありますので、今後も女性の管理職の育成に向けまして取組みを進める必要がございます。

3、固定的な性別役割分担意識の解消が必要だと考える人の割合ですが、プラン策定時の数値と直近の区民意識実態調査の数値を比べまして12.1ポイント上昇しております。今後も、学校、家庭、職場などあらゆる分野で事業を展開していく必要がございます。

副次的な数値目標のAとしまして、女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定・公表している区内事業所数は令和3年度から23件増加してございます。計画策定事業者の6割は女性活躍推進に効果があったとの調査結果もあることから、さらに区内事業者に積極的な働きかけをしていく必要があります。

次に、基本目標における課題と令和4年度の実施内容についてです。

課題1としまして、固定的な性別役割分担意識の解消のため、らぷらすによる総合的な展開の中で、各種講座、学校出前講座のほか、情報誌等にも固定的な性別役割分担意識解消の内容を盛り込みました。

課題2、女性の活躍推進と政策・方針決定過程への女性の参画促進においては、新たに庁内の女性職員を対象としたセミナー、意見交換会を実施したほか、仕事と家庭の両立や女性の活躍推進などに積極的に取り組む事業者を表彰する男女共同参画推進事業者表彰を3年ぶりに実施することができまして、事業者の好事例を広く周知することで区内事業者の女性活躍推進に向けた環境整備の啓発を行ってまいりました。

課題3、女性のキャリア形成と多様な働き方の支援につきましては、らぷらすが実施する女性の就労支援や、世田谷区産業振興公社が実施するキャリアカウンセリング等で、多

様な働き方のニーズや社会情勢を反映した内容への見直しなど工夫が見られ、多くの事業が令和3年度の実績を上回っております。

続きまして、実施内容の評価と今後の取組みですが、幼少期からジェンダーバイアスにとらわれない視点の重要性から、継続的にらぶらすの出前講座の活用を行います。庁内の女性職員を対象としたセミナーの拡大開催等、積極的に選考に挑戦できる環境整備の検討を行います。効率的な就職やキャリアチェンジに係る情報を入手できるよう、区ホームページに関連情報を集約したプラットフォーム的なページ作成、リーフレットの掲載情報の整理やビジュアルを見直し、改編を図ってまいります。特別区長会調査研究機構が実施します「特別区における女性を取り巻く状況と自治体支援の方策」をテーマとした研究での若年女性の課題抽出と有効な施策の検討を行ってまいります。

7ページ、8ページに進んでいただきまして、基本目標Ⅱ ワーク・ライフ・バランスの着実な推進です。

数値目標に対する評価と課題です。

4の区内事業所におけるポジティブ・アクションの認知度は、プラン策定時比4.6ポイントの減となっております。今後も情報提供や支援を継続しまして、区内事業者が女性の積極的な登用を進めるに当たり、環境の整備を一層進めていく必要があります。

5、「『仕事』と『家庭生活』をともに優先している」と回答した区民の割合ですが、プラン策定時比3.2ポイント、前回調査調査比2.9ポイントの増となっております。ワーク・ライフ・バランスに関する意識は着実に上昇しております、今後も引き続き、らぶらすの事業やイベント等で周知啓発を行ってまいります。

6、町会・自治会長における女性の割合ですが、プラン策定時比6ポイント増、前年度比0.4ポイント減少しております。

副次的な数値目標ですが、B、両親学級・ふれパパママ講座における男性の参加人数は前年度から増加しております、参加率は令和8年度目標を達成しております。C、ワーク・ライフ・バランスに「既に十分に取り組んでいる」と考えている事業所の割合は、プラン策定時比8.2ポイント増加しております。ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいるという事業所の割合は増加しており、意識の高まりがうかがえている状況ですので、らぶらすが実施する出前講座を事業所向けに実施し、さらなる理解促進を図ってまいります。

基本目標における課題と令和4年度の実施内容です。

課題4、ワーク・ライフ・バランスの普及啓発に関しまして、らぶらすが区内イベントで啓発を行ったほか、経済産業部や産業振興公社が事業所向けの講演会やセミナーを実施しました。

課題5、男女がともに家事、育児、介護を担える支援の充実につきまして、性別にかかわらず、家事、育児、介護等に参画できるように様々な事業、講座を行う等、その環境整備を進めました。

課題6、防災・地域活動等への参画促進に関しましては、地域防災計画や避難所運営マニュアルに男女共同参画の視点を取り入れ、女性、子どもや性的マイノリティの方々への支援や配慮を明確化し、生涯現役ネットワークでは、各種事業や農業、スポーツ、生涯学習など様々な分野の関連する取組みにおいて、令和3年度の実績を大きく上回りました。

続きまして、実施内容の評価と今後の取組みにつきましては、広く区民が参加するイベント等で多くの来場者がPRコーナーに立ち寄り、パネルや配布物に見入るといった状況も見られました。引き続き様々な機会を捉え、ワーク・ライフ・バランスに関する啓発を実施してまいります。また、事業者向けの取組みとしまして、らぶらすの出前講座も含め、中小事業所が抱える課題やニーズを捉えながら、環境整備に向けた支援事業や制度の情報提供や周知啓発を図ってまいります。また、らぶらすが実施する区民企画協働事業における提案には、地域団体より、男性が家事、育児、介護を前向きに取り組むことができる企画が数多く提案されてございます。令和4年度の男性を対象とした事業への参加者数の増加も踏まえ、今後さらなる充実を図ってまいります。さらに、防災・災害分野においては、避難所運営マニュアルにおける位置づけを注視するとともに、らぶらすと女性防災コーディネーターとの連携により、男女共同参画の視点を取り入れた防災講座等により地域展開を図ってまいります。

10ページ、11ページを御覧ください。基本目標Ⅲ 暴力やハラスメントのない社会の構築です。

数値目標に対する評価と課題です。

7、DV防止法の認知度につきまして、前年度の参考値より上がる結果となっております。令和6年度にはDV防止法の改正法が施行されるため、啓発の内容や手法を検討してまいります。

8、「DVが100%加害者に責任があり、許せないものである」と考える人の割合も、前年度の数値から上がっております。

9、デートDV防止の出前講座実施校数は、令和3年度の4校に対しまして、令和4年度は2校にとどまりました。出前講座の周知のほか、デートDV自体の理解促進のため、引き続き中学生へデートDV防止リーフレット等を配布し、啓発をしております。

副次的な数値目標です。D、区職員へのDV防止研修の参加者数は、令和3年度の51名に対しまして、令和4年度は32名でした。令和4年度は、コロナ対策や会場の規模により、昨年度より少ない人数での実施となったため、今後は収容人数の多い会場の確保、また手法の工夫をしまして、より多くの職員へ研修を実施しております。Eですが、パワーハラスメント防止対策義務化の認知度は、直近調査時点（令和2年度）におきまして57.9%となっております。令和2年度に厚労省が実施しました職場のハラスメントに関する実態調査では、過去3年間に勤務先で1度以上パワーハラスメントを経験した者の割合が31.4%だったのに対し、勤務先のその後の対応としまして、特に何もなかったという割合が47.1%といった状況ですので、より一層企業へ周知啓発を強化しております。

基本目標における課題と令和4年度の実施内容です。

課題7、配偶者等からの暴力（DV）の防止と被害者支援の充実につきましては、各総合支所子ども家庭支援課を主体に連携しながら各種支援を行っております。また、外国人のDV被害も増加傾向にあり、多言語化が求められていることから、令和4年より通訳を含めた同行支援の委託を行っております。

課題8、性犯罪・性暴力の防止と被害者支援の充実です。こちらは、犯罪被害に遭われた方の相談対応を行ったほか、学識経験者や関係機関による検討委員会で検討を行うとともに、関係所管による事例検討会を立ち上げまして、様々な犯罪種別や犯罪状況に応じた支援内容、連携体制の在り方についての検討を行いました。

課題9、暴力を容認しない意識づくりです。デートDV防止啓発物を区内中学校2年生に配布するとともに、らぶらすが実施する出前講座を通じて意識啓発を図りました。また、教育委員会では、校長会、副校長会や生活指導主任研修会で研修会を実施し、生徒だけでなく教職員の意識啓発も行いました。引き続き啓発物を配布しまして、出前講座の実施回数増、内容についても検討しながら教育委員会と連携を強化しております。

続きまして、実施内容の評価と今後の取組みですが、児童虐待を含む複雑かつ複合的な支援が必要なケースも増加しております。今後も、DV防止法改正や困難女性支援法の施行を見据えながら、きめ細やかな支援を行っていくとともに、男性や性的マイノリティのDV被害者につきましても、安心して相談ができる環境の整備検討をしております。

また、DV被害者とその子どもへの精神的なサポート、生活を維持するためのソーシャルネットワーク、加害者対応に関しては、警察との連携、法的な対応などの包括的な支援が今後も重要となってまいりますので、民間資源も活用しながらDV被害者を地域で支える体制を整備してまいります。ハラスメントやDV等の防止に関しましては、区民への相談先の周知や、区内事業所へハラスメントを禁止する規定の整備等の働きかけを関係機関と連携し、行ってまいります。

12ページ、13ページを御覧ください。基本目標Ⅳ 多様性を認め合い、尊厳を持って生きることができる社会の構築です。

こちらのNo.10がん検診の受診率につきましては、数値が7月中旬に出る予定でございますので、数値目標に対する評価と課題には掲載しておりませんので御了承ください。

それでは、数値目標に対する評価と課題の11から御説明させていただきます。

11、ひとり親家庭の養育費相談の実施回数は、昨年度同様6回の開催となりました。新型コロナウイルス感染防止対策を徹底しての開催ということもあり、利用相談者の数は昨年度より1名減という状況になっております。

12、「性的マイノリティ」という言葉の認知度は、プラン策定時比17.6ポイント、前年度比7.6ポイント上昇しております。リーフレットの作成、配布、区のおしらせやイベント等での啓発によりまして、認知度が上昇したと考えられます。今後も継続的に周知啓発を行ってまいります。

副次的な数値目標としまして、F、パートナーシップ宣誓の認知度は、令和元年度比18.4ポイント低下しております。こちらはパートナーシップ宣誓の名前だけでなく、その内容も知っているという割合ですが、制度開始から8年を経過し、改めて制度に関する周知を行っていく必要がございます。なお、区におけるパートナーシップ宣誓者は年間27組でした。また、令和4年11月に導入しましたファミリーシップ宣誓者は1組でした。G、性的マイノリティへの人権施策等が必要だと考える人の割合は、令和元年度比10.3ポイント下落しています。施策等の必要性については、「必要だと思う」という割合は下落している一方で「わからない」の割合が令和元年度比5ポイント上昇しております。こちらも施策等の必要性について、分かりやすく継続的な周知啓発が必要と考えております。

基本目標における課題と令和4年度の実施内容です。

課題10、性差に応じたところと身体の健康支援では、発達段階に応じた性教育としまして、リプロダクティブ・ヘルス/ライツの普及啓発のため、専門部会を開催し、若年世代

を対象としたリーフレットの作成や保護者向けワークショップの開催に向けた検討を実施しました。また、らぷらすでは「生理」をテーマに女子生徒や保護者、教職員向けに講座を実施しました。

課題11、ひとり親家庭が安心して生活できる環境づくりです。母子・父子家庭、ひとり親家庭を対象とする給付金の利用実績は、令和3年度に比べてヘルパー利用は増加し、貸付事業についてはおおむね横ばいという状況になっております。

課題12、性的マイノリティなど多様な性への理解促進と支援です。多様な性、家族の在り方を尊重し、理解を促進するため、ファミリーシップ宣誓制度を令和4年11月1日に開始いたしました。都でも同日にパートナーシップ宣誓制度が開始されたこともございまして、東京都全体としての機運の高まりに合わせ、広報周知を行ったことで、教育や保健福祉等、様々な分野から講座や研修の依頼があり、当課やらぷらすでその対応を行いました。

実施内容の評価と今後の取組みです。リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関しては、検討段階から実行段階の時期に差しかかっておりますので、周知啓発物の作成、研修会等を実施してまいります。コロナ禍でさらに困難な状況に陥ることを余儀なくされたひとり親等に対して幅広く事業が実施されており、今後も引き続き、人権の尊重、男女共同参画の視点から適切な支援を行ってまいります。多様な性への理解促進やジェンダーバイアスの解消については、区内事業所へ働きかけを強めるとともに、小学生高学年を対象とした啓発リーフレットの作成を進めてまいります。また、地域保健医療福祉総合計画等における多様な性への配慮の記載について、引き続き所管と調整を行いまして、併せてLGBT理解増進法施行に伴い、区として取り組むべき内容を確認し、法の趣旨に沿った運用方法の検討を重ねてまいります。

最後に、15ページ、16ページを御覧ください。推進体制 男女共同参画社会の実現に向けた方策です。

方策1に関しまして、らぷらすでは、誰もが気軽に利用できる雰囲気をつくり出すため、1人用スペースの設置や情報スペースの集約等、レイアウト変更を実施しました。引き続き、運営協議会や施設利用者の声を取り入れながら、利用しやすい環境を整備してまいります。研修室に関しましても、利用促進のための周知を積極的に行うなど、様々な切り口から利用率の向上を目指してまいります。また、過去に区民企画協働事業として実施した団体がらぷらすで実施する事業の講師を務めるなど、継続的なつながりを生み出し、

団体へのエンパワーメントを促しながら区民や地域団体と連携した施設運営と地域における男女共同参画社会の推進を図ってまいります。アウトリーチに関しましては、出前講座やイベントの出展、事業広報等、全区展開を積極的に行いました。引き続き、地域団体や住民と意見交換を行い、地域懇談会や運営協議会を通じ、ネットワークを形成しまして、男女共同参画推進における体制を整備してまいります。広報に関しましては、らぶらすの施設紹介リーフレット、ノベルティや年間レポートを作成するとともに、男女共同参画が身近な問題であることを継続的に発信することで、男女共同参画を自分ごととして捉えていただけるよう、広くらぶらすの認知度や利用率の向上に努めてまいります。

方策2に関しましては、庁内における情報発信としまして、男女共同参画に特化した庁内紙「にじいろ通信」を発行するなど、定期的な情報発信を行いました。また、特定事業主行動計画では、区役所の管理監督職に占める女性割合の目標値を、令和2年3月までに37%から令和7年3月までに40%へ目標を上方修正しています。令和5年4月現在、その割合は38.8%となっておりますので、継続して情報発信を行い、男女共同参画を推進してまいります。

方策3についてです。男女共同参画・多文化共生推進苦情処理委員会をより利用しやすい制度とするよう、周知方法や名称変更、手続の簡略化等を含め検討してまいります。また、特別区長会調査研究機構におきまして「特別区における女性を取り巻く状況と自治体支援の方策」についての調査研究を行うほか、次期第三次男女共同参画プランの策定に向けましては、区民調査を令和6年度、事業者向け調査を令和7年度に予定してございます。こちらの調査の実施に当たり、ジェンダー統計に基づきながら、より明確に現状と課題を把握しまして、必要な施策を着実に計画へ反映するものとなるよう、今後、関係所管やらぶらす、男女共同参画・多文化共生推進審議会の皆様とも協議しながら、様々な分野における課題の確認、関連統計の評価・改善方法など、ジェンダー統計の活用の仕組みを検討してまいります。計画的かつ体系的にあらゆる分野でジェンダー主流化を進める体制を構築してまいります。

私からのプラン取組み状況報告書の案につきましては以上となります。

○部会長 どうもありがとうございました。

ただいまの御説明につきまして御質問、御意見等がありましたらお願いいたします。

それで、皆様に課題をちゃんと認識していただきますように、ちょっと説明を加えさせていただきますと、例えば基本目標I、6ページの最後に参考というものがございます。

令和3年度取組み状況報告書に対する男女共同参画・多文化共生推進審議会意見と参考に出ているんですが、これを今年の分を基本的に求められていると思ってよろしいですね。各目標について、何か御意見があったら最後のページの「男女共同参画・多文化共生推進審議会 男女共同参画部会からの意見」に掲載されます。これは去年のものでございますが、令和4年度となって新しい意見が載る。去年はこんなことを言ったけれども、今年は何かということ新しい報告を含めて皆様にお考えいただきたいということで、それが課題でございます。四、五十分取っておりますので、非常に短い時間ですが、ぜひ活発な御意見をお願いいたします。

例えば基本目標Ⅰだと何々だとかと順番にやっていきますか。それとも、そういうものはなしに言いたいことを、基本目標幾つとどんどん意見をもらうか、どちらがやりやすいですか。目標Ⅰからやっていきますか。そうではなくてもいいですか。では、順不同に、例えば基本目標Ⅲのここを私はこう思うというような御意見をいただければありがたいです。お願いいたします。

去年のものは参考になると思いますけれども、いかがでしょうか。数値が下がっているところなどもございますが、コロナの影響もございまして実施ができなかったということもあるかと思えます。ただ、その方法が違っていたり、もうちょっと工夫したほうがいいみたいなことがあったら、より施策の進むような方向で展開していただけるような御意見をいただければありがたいと思います。いかがでしょうか。どちらからでも結構です。

基本目標Ⅰに関して言いますと、それなりに数値目標そのものは順調に達成しているし、副次的な数値目標も、このままうまくいくと令和8年度には150ぐらいになるかなみたいな、ちょうど計算するとあと3年だから年間23件掛ける3で60幾つとか思いながら見ていたんですが。そういう意味では数値目標的には何とかなっているかもしれませんが、いかがでしょうか。ほかのところでも結構です。

○委員 基本目標Ⅰの参考の1個目のポチは多分私が去年申し上げたことだと記憶しています。女性管理職の希望者が少ない理由を分析し、働き方の見直しを進める等、希望者が増えるように頑張ってもらいたいというようなことを申し上げたと思うんですが、女性管理職の希望者が少ない理由の分析などはなさっているのでしょうか。もしなさっているのであれば、どういう形でしているのかということをお聞きしたいです。40%は控えめな目標だと思うので、女性の区職員の割合が53%ですから、やはり50%を目標にしたほうが良いとは思っていますので、その辺の分析についてどのようになさっているのかお聞きしたいです。

○人権・男女共同参画課長 ありがとうございます。

まず、管理職になることをためらう理由ですけれども、区職員に対して調査をかけさせていただいております。そこから見えてきたことについては、これは固定的役割分担意識の表れだとは思いますが、やっぱり家庭との両立がなかなか難しいのではないかといいことですか、ロールモデルが少ないというところ、あと、いわゆる責任が重くなるというようなところに関しましては、男性の答えている割合と女性の答えている割合で、女性のほうが明らかに高い結果が得られているかと思えます。

もう1点の質問ですが、もちろん50%を目指したいという気持ちはすごく強く思っているところではあるんですけれども、今、年間で何人の管理職が入れ替わっていくのかとか、具体的な数値を考えたときに、この40%という数値も相当野心的な目標にはなっています。最大限のところを書かせていただいております。あと、やっぱり平等感が出てくる割合が、男女共同参画の分野でいうと40%から60%の間に入ってくると対等な関係性が見いだされるようになってくるのではないかという情報も得まして、今40%に設定させていただいております。

○委員 ありがとうございます。

調査をなさっていて、家庭との役割分担が難しいとか、ロールモデルが少ないというような結果について踏まえて、やはり改善する必要があると思いますが、今までの男性管理職の働きぶりを基本とされてしまうとなかなか難しい部分はあると思うんです。だから、別に低くするわけではないんですけれども、ワーク・ライフ・バランスにも関わると思うんですが、家庭の役割もやはりしなければならないような女性でも働きやすい、管理職等になれるというような、ポジティブ・アクションにも通じるかもしれませんが、そのような施策を考えていただきたいと思えます。

あと、ロールモデルが少ないというのも、やはり増えなければロールモデルも少ないままなので、その辺の悪循環は改善していただきたい。

あと、ロールモデルという点で、難しいことですが、民間とかで、逆に、結婚していて子どもを持っていない女性のほうが出世コースから外されるみたいなことをちょっと耳にしたことがあります。それは要するに、やっぱり結婚もしていて子どもも育てている、それでもその中でしっかり働いているみたいな、逆にそういう女性が求められてしまう。

それはますます女性を追い詰めるし、逆にシングルだったり子どものいない女性がすご

く足を引っ張られるというか、不当な扱いを受けるところもありますので、難しい問題ですけれども、家庭もあって子どももいらっしゃる女性を働きやすくする施策と同時に、それとは関係なく、子どもの有無とかも関係なく、女性がしっかり正当に評価されて——正当な評価というのが、男性目線の正当な評価でもなく、女性を増やすということが意義があると思いますので、そういうポジティブ・アクション的な部分も含めての、やはり女性の数を増やすということがとても重要だと思いますので、よろしくをお願いします。

○人権・男女共同参画課長 本当に貴重な御指摘をありがとうございます。世田谷区としてもここはすごく大事な指標だと考えていて、総務部とも連携を取りながら進めさせていただいているところです。

やはりロールモデルが少ないという部分ですとか、今までのモデルではなかなかトライしようと思っていただけるような職員は少ないんじゃないかというところもありまして、6ページの課題2にもちょっと書かせていただいているんですが、昨年度新たに庁内の女性職員を対象としたセミナーを開催して、女性部長の方々をゲストとして招いて、どういう働き方、どういう生き方をしているのかというようなお話をさせていただいた上で、参加された女性職員の方とワークショップをやらせていただきました。

あと、方策のところにもちょっと書かせていただいたんですが、庁内報として「にじいろ通信」という男女共同参画を推進していく意識醸成のための庁内報みたいなものなんですけど、その中で今年度4月、管理職試験の申込み、応募が始まったりとか、係長試験の応募とかの打診があるようなタイミングの時期に女性管理職の方をちょっと特集させていただいて、どういう働き方があるのかとか、どういう思いで働いているのかみたいなことを身近なところで捉えていただけるように発信させていただいた。そのような取り組みをやっています。

今年度の管理職の申込みでは、女性の管理職の数が増えたということも総務部から議会に報告しております。そういったところを地道に拡大させながらやっていきたいと思っはいるんですが、それ以外に、先ほど御指摘いただいたような、なかなか気づきにくいポイントみたいなところについて、よりしっかり認識していただいた上でトライしていただく方が増えていくというような何か有効な方策などがあれば、御助言いただけると大変ありがたいと思っています。

○部会長 今の点はまさに令和4年度の取組み状況報告書に対する意見として取り上げていただくことでよろしいですね。具体的にどう書くかはまた別なんですけれども。

今いろいろとやっていることがあって、それなりに成果を上げつつあるという御意見をいただいたんですが、基本的に考えると、男性も家事、育児に参加するとなると、従来そういうものを全部妻にやらせて自分は仕事だけみたいな形での管理職モデルでは男女とも立ち行かなくなることが明白なので、女性だけではなく男女とも。そうすると、海外なんかでは女性の大臣なり男性の大臣が育休を取ったり、あるいは女性の首相が産休を取ったりとか、そういうやり方がごく当たり前になってきつつあるので、従来の管理職に求められているものとは違った管理職の在り方もあり得るみたいなことをやっぱり出していただかないと、男女とも厳しくなるんじゃないかなという気もしております。なので、その辺はさらなる、管理者そのもののイメージみたいなものや、その在り方みたいなものにも変化いただけるような、そして、それが女性も男性も管理職になりたいと思う人を増やすことにつながるような、何かそういう施策もお願いしたいと思っております。

これは意見ですね。これを書いちゃっていいですよ。だって、意見を求められているのだから、ないと次に行けないみたいな。すみません。あと、いかがでしょうか。時間がなくなってきてしまうので、ほかのところでも結構です。

○委員 今のところで、15ページの方策2の○の2つ目の2行目から3行目について、世田谷区役所における比率が、部長級12.2%、課長級23.4%、係長級が41.8%となっています。全体のこの38%がどうやって出てきたのかちょっと私には分からないけれども、ここを40%とか45%、私もこれは50%を目指すのがと思います。その内訳で、課長級30%、係長級50%、これは最低ラインでももらえたらいいなと思うのです。部長級は12%、これを20%にするのはなかなか難しいだろうというのは推測されるのですが、係長さんと課長さんの比率を頑張って上げていただくのはできるんじゃないかなと私は、接していて、そんな気がするんです。

それで、1つ、これは職員の皆様がどのようにお感じになっているか私は分からないけれども、退庁時間が17時15分で、そこでさあっと帰る課と、お仕事がたくさんあってもかもしれないけれども、遅くなる方とある。ですから、そのところの退庁時間が、5時15分で終わったとしても5時半にはみんなが帰れる。それが当たり前となれば、働いている女性であれ、子どもがいるいない、2人で働いている、そういうことを考えても、かなり違ってくる生活が見えるんじゃないかと思うんです。

今、本当に9時、10時まで電気がついている場所もあります。その方たちが遊んでいるのではない、本当によくなさって、それがなければ区の皆さんにとっての生活が回ってい

かないということも、私はよく承知しているつもりです。でも、そのところをどうか。人を増やすのか、どうするのか、そこは分かりませんが、退庁時間というところをぜひ上司の方たちの中で考えていただいて、早く帰れる環境をつくっていただくのはどうかと思っています。学校は、今、一生懸命それをやっています。学校の先生方は物すごくブラックだったのを一生懸命今改善しようとして、結構進んで、ぽつぽつでも進んでいると思います。

ごめんなさい。長くなるんですけども、それには区民の理解も必要なんです。ですから、お役所の方は一生懸命やってくれているから夜でもいいわよねって、これは駄目。やっぱり9時－5時の間にちゃんと会議もするし、全部終わるように、区民にもそこは理解をしてもらわないとできない所管もあります。ですから、そこは区民もこのことを理解して、様々な職業が決められた時間で退庁できる。そして、その時間が短くなるかもしれない、残業がつかないかもしれないけれども、生活ができるだけの収入が得られるような、そういう給料のことも併せて考えていっていただきたいと思うんです。

○部会長 今の御意見は、基本目標Ⅰでよろしいですか。

○委員 今のところで構いません。

○部会長 Ⅰの御意見としていただいてよろしいですね。

○人権・男女共同参画課長 はい。

○部会長 管理職とか、庁内の管理監督的立場の女性の占める割合を増やすためには、やはり退庁時間、その他ワーク・ライフ・バランスに関連するような条件整備も非常に重要であるということが1つポイント。

あともう一つ、40%というのはすごく考えた上での数値で、これは非常に意欲的だとおっしゃったのは、恐らく職員の性別比みたいなものの年齢構成を見たときに、若いところに多いというのは一つあるかもしれない。若い女性たちにとって、特に仕事と家庭の両立は非常に大変になっているということも考えると、その問題もあるかもしれない。幾つかの問題を考えたときの40%だと思うんだけど、それをどう考えるか。53%が今の職員の女性の比率だとすると、40%が本当にぎりぎりなのかどうかということに関連して、先ほどのワーク・ライフ・バランスの問題とか、退庁時間の問題とか、年齢によるところの男女比のずれみたいなものが将来変わってくると考えると、将来的にはもうちょっと増やせるのではないかと考えたことですね。先ほどの御意見にも関わるような、そういうところも含めて御検討いただきたいというような意見でしょうか。

よろしいですか。そんなことをぜひお書きいただければと。

○人権・男女共同参画課長 はい。ありがとうございます。

○部会長 そうしましたら、どんどん出していってください。どうぞ。

○委員 御説明ありがとうございます。2点ちょっと気になるところがあったので教えてください。

まず、7ページ目の数値目標のNo. 4です。先ほどから皆さんが議論しているポジティブ・アクションの認知度なんですけれども、ここの目標が令和8年80%になっていて、直近の実績から倍なんです。何かここは施策があるのかというのが1点目です。

2点目は、13ページの真ん中辺の課題10、性差に応じたところと身体健康支援の3行目です。「女子生徒やその保護者」となっているんですけれども、男子生徒はそこには入っていないのかという疑問です。よろしくをお願いします。

○人権・男女共同参画課長 1点目を私からお答えさせていただきまして、2点目はらぶらすの事業なので、館長から御回答いただければと思っています。

まず、1点目のポジティブ・アクションの認知度の最終目標との乖離が大分できてしまっているけれども、その手だては何かないのかというところです。このポジティブ・アクションという言葉自体があまり使われなくなってきたからみたいなどころがあるんですけれども、ただ、ここの大事さ、重要性はやっぱり残っていて、一般事業主行動計画が女性活躍推進法で定められているのですが、ここの具体的な取組み内容がポジティブ・アクションとほぼイコールなのかなという部分があります。具体的に区内事業者にも誰もが働きやすい環境を整備していきましょうという働きかけを今後さらに充実してやっていきたい。その中に一般事業主行動計画の策定を推奨させていただく。そこでポジティブ・アクションの重要性みたいなどを丁寧に説明させていただく。あわせて、5ページの副次的な数値目標のAの一般事業主行動計画の数を上げていくところと、ポジティブ・アクションの認知度を上げていくところを合わせて取り組んでいきたいと考えています。

○男女共同参画センター館長 今、御質問いただきました女性の生理についてのことでありますが、今まで取り上げたことがなかった課題だったんですけれども、らぶらすは今回初めて生理を取り上げました。そのときに巷では男子生徒にもという学校さんもあったりという情報も得ながらやっています。ただ、今現在、女性自身が生理のことについてあまり知らないということがあります。この中で私たちがお伝えしたかったことは、自分の体のことはまず自分が理解しようということだったんですね。その上で自分の生き方を

考える、これからのことを考えていくということに焦点を置きました。男子生徒にも必要ではないかという話があります。男子生徒も女性の体のことを知ってほしいという気持ちもあります。ただ、女性もすごく細かく知ってほしいわけではないと思っていますので、この講座では、女性に特化したものをやらせていただいています。

そのことは、間もなく刷り上がるんですけども、情報誌「らぷらす」で、今回、高尾美穂先生にお話をいただいています。そのあたりのことを読んでいただけるといいかなと思っています。先日、高尾美穂先生と博多大吉さんの対談本を出されました。博多大吉さんがおっしゃることには、50歳にして、自分は男性でありにも女性のことを知らなかったということをおっしゃっています。ですので、そういう視点で男性も生理のことは理解してほしいという思いは私たちも持っています。

○委員 本当に継続してほしいなと思います。発達に応じたというのはすごく重要なことだと思います。自分たちの発達段階に応じて、やっぱり体も心も変化していきますので、ぜひ継続してください。ありがとうございました。

○男女共同参画センター館長 ありがとうございます。

○部会長 女性だけじゃないですね。生殖とか子どもが生まれるとか、そういうこと全般に対する知識が本当に男性は少ないんです。あまりにもなさ過ぎるので、何かそういう講座もらぷらすが将来的には、今ではなくて、これと一緒にやれではなくて、またそういう企画で。

私も大学の頃に随分言ったんです。都立大学で男性教職員向けの女性の体講座みたいなものをしっかりやれと。分かっていないんですよ。院生とかドクターとか、女性がいっぱいいるんですよ。分かっていないから、先生方が全くひどいことを言うんですよ。それを知らないで教職員をやっているとか怒ったことがあります。無理なことを要求するなど何回も言っているんです。出産予定日の2週間前の人に外国出張しろとか言うんですよ。2週間行ったら帰ってこられるとか言うんです。何遊んでいるんだとか言って。あんた、何言ってるのって、本当に怒ったことがあります。そういう予定日がどんなにずれるかとか、どんなに危ないかとか、何も知らないままに教職員をやるな、指導教員をやるなど。

上司も同じですよ。誰でも同じだと思うんです。人間として知らなければいけない一つの知識なので、ぜひお願いします。若いときにそういうものをちゃんと知っておくと、いろいろ気をつけるようになるので、若いときからお願いしたいと思います。

すみません、何か勝手なことを言って。ほかの方、どうぞお願いします。

○委員 遅刻してすみませんでした。よろしく申し上げます。

基本目標Ⅳについて3つ質問と2つお願いがあって、ちょっと時間が迫っているので質問についてはここで回答いただかなくても大丈夫です。基本目標Ⅳのページ4ですけれども、まず質問です。

施策の①の就労・災害時等における性的マイノリティへの支援とは何をされていますかというところがまず1点目です。

2つ目に、④の性的マイノリティの相談体制・居場所づくりは、何回やってどれくらい人が来ていますかというところですか。

3点目の質問として、ページ13に飛ぶんですけども、令和4年に区内事業所への働きかけを行っていきますということなんですけれども、どんなことをされますかというところが、3点質問です。後ほどでも後日でも大丈夫なので。

ちょっとお願いのほうに行くんですけども、2つあります。

1つ目に、ページ13にLGBTQの理解増進法が施行されたので、区の取り組む内容を確認していくと書いていただいている、重要なんですけども、1つお願いとして、世田谷区はもう皆さん御存じのとおり、LGBTQの取組みにおける本当に先駆的な区なので、法律に合わせていくという考え方よりも、やっぱり条例に沿ってとか、これまでの取組みの延長でやっていただくということが大事なのかなと思っております。引き続き先駆的な取組みをしていただけるとありがたいなという願いです。

2つに、これも法律観点ではあるんですけども、いわゆる法律ができたことにより、特にトランスジェンダーへのいわゆるデマ的なヘイトスピーチ、例えばトランスジェンダー RIGHTS が認められていくと、女性トイレに男性が押し寄せて入ってくるんじゃないかというようなものとかが増えてきています。これは明らかにデマであり、ヘイトスピーチであるというようなところですか。そういった不安をあおられて区民、市民の皆様が不安になっているというのも事実であるときに、やっぱり今こそ多様な性の理解促進が本当に重要になってきています。それは区民の皆さんにとってもそうですし、そういった声が区民から上がってきたときに、区の職員の方々が、扇動的なとか、踊らされた判断をしないといえますか、その上でもすごく重要だなと思っておりますので、改めて理解促進をよろしく申し上げます。

その上で、らぷらすが多様な性の研修実施をしていただいているというのは本当に素晴らしい。区内のセンターが、いわゆる出前授業とか出前研修をできるというのは本当にサ

ステナブルなモデルなので、本当にいい事例だなと思っています。一方で、例えば小学生とか中学生にするものと企業にするものとの内容が違うときに、そこの研修開発ですとか、そのトレイン・ザ・トレーナーみたいなのがやっぱり大事になってくるので、ぜひそこへの予算づけですとか実施というところをお願いできるとありがたいなと思っています。

以上です。

○人権・男女共同参画課長 まず、1点目の4ページの計画の体系の施策①で就労・災害時等の支援はどういうことをやっているのかというところですか。まず、就労の部分について、例えば区が契約行為をするときに、その契約書に合わせて、多様性条例があり、その中で差別の解消という規定がある、事業所にもそういった責務が定められていますというように、その条項を引っ張ってきまして、事業所内の働きやすい環境整備、取扱いが平等になるような処遇の改善を働きかけています。それから、サービスに関しても、やはりそういった差別、偏見がないようなとか、その取扱いに差がないような事業活動をやってくださいという呼びかけを行っているというところですか。

災害時等における配慮については、避難所運営マニュアルというものを区が策定しております。その中でLGBTQの方に対する配慮としてどういうことが必要なのか具体的に明記するというのをやらせていただいています。

2点目の質問をちょっと、意図を聞き漏らしてしまいまして、もう1回お願いしたいんですが。

○委員 ありがとうございます。相談体制と居場所づくりを何回やって、どれくらいの方が来ていますかという、特に意図はなく、本当に成果のところをお伺いしたかったです。

○男女共同参画センター館長 回数ですけれども、相談につきましては電話相談を月4回やっております。曜日と時間帯を変えて、より多くの方たちがリーチできるような形を整えています。それに加えて、居場所は月1回第4土曜日の午後にやっております。そこにいらした方限定ではないんですけれども、その後に面接相談をやらせていただいております。

○委員 面接、就活面接の意味ですか。

○男女共同参画センター館長 就活ではないんですけれども、そのときに対面相談をさせていただいています。今のところ、2組の方限定なんですけれども、ほぼ予約が入っている状態になっています。相談件数ですけれども、今、正しいものが出てきていないんです

けれども、コロナ禍を経て、やっぱり相談件数は上がってきているという形になっています。数字はちょっとまた正式にお答えさせていただきたいと思います。

○人権・男女共同参画課長 3点目の質問で、13ページの多様な性への理解やジェンダーバイアスの解消についての区内事業者への周知ですけれども、これも先ほどの1点目の質問とちょっと重複する部分はあるんですが、今、世田谷区の中で取り組んでいるプロセスとしまして、まず区役所内部の整備みたいなところをやっております。その後外郭団体できちんと処遇の平等に向けての、例えば婚姻を要件とする事業やサービスについては、LGBTQのパートナーシップの関係にあるような方々も同じように受けられるようにというような、様々な規定があると思うんですけれども、その規定の整備をやったりとか、ハラスメント防止の規定を設けたり、そこにはLGBTQの方も含めていく、そういうようなところをやっていきます。

さらに、今着手していこうと思っているものが、まずは区との契約関係にあるところということで、区と契約を結んでいるような事業者に対しては全てそのような依頼をかけています。あとは指定管理で区立施設を運営されているところに関しても同じように処遇平等に向けての働きかけをさせていただいております。

○委員 ありがとうございます。非常によく分かりました。すばらしい取組みをさせていただいて感謝しています。

施策①の就労の部分については、本当に区の契約行為に入れていただいているのは本当にすばらしいところですが、区内の就労相談がLGBTQも安全に利用できるのかというところも併せて非常に重要だと思うので、そちらの就労相談側との連携についてもぜひお願いできたらなと思います。あとは、令和4年の区内事業者への働きかけとして今後も拡大をしていただけるのはありがたいです。

一方で、世田谷区は、大阪とか渋谷とか札幌があるような企業の認証とかフレンドリー宣言みたいな企業のそういった取組みの可視化をするものがまだないなと思っているので、その可視化をサポートするような何か取組みにつながってもいいのかなと改めて思いました。

御回答いただき、ありがとうございます。

○部会長 どうもありがとうございました。特に多様性に関連するところでは、数値目標として性的マイノリティの人権施策等が必要だと考える人の割合が落ちているという問題もありますので、それをどうしていくか、それをどういうふうにしたら改善できるか。皆

さんがもう十分だという認識なのか、それで落ちているのか、どういう理由で落ちているのかという分析がちょっと大事かなと思っております。それは意見につけ加えていただけると。

あとはいかがでしょうか。

○委員 11ページの下の参考のところ、啓発についてDVが中心になっているけれども、性暴力も大きな問題なのでしてほしいという意見を出しましたけれども、今後の取組みのところで、具体的に性暴力という言葉が出てきていないので、等に含められているのかもしれないですけれども、ぜひそれは性暴力と入れてほしいです。

あと、被害に遭わないためにではなくて、加害者にも被害者にもならないためにという啓発の仕方をしてほしいということ。

あと、法律が改正されて、不同意、同意していないことが性暴力だと打ち出していくということがすごく大事だと思うので、この性同意ということを入れていただきたいなと思いました。

その関連で、13ページの年代に応じた性教育の取組みのところでも、ぜひ性同意という考え方を入れていただきたいなと思います。自分も相手も大切にする、お互いを尊重するというので、この流れになるのかなと思うので、ぜひ入れていただけるといいかなと思いました。

1つ感想なんですけれども、らぶらすの机と椅子が変わって、レイアウトが変わって、何かすごく空間が和らいだなと感じました。すごくいいなと思ったので、ちょっと感想を言わせていただきました。

○男女共同参画センター館長 ありがとうございます。

○人権・男女共同参画課長 周知啓発の性暴力、性犯罪に関しては、当然入れなければいけない部分だったと思いますので、入れさせていただき、修正していきたいと思っています。

○委員 今、皆様のご意見として伺いましたことは、本当にそのとおりだと思います。そのためにも、先ほどに戻るんですが、13ページ、課題10の年代に応じた性教育の取組みというところ、先ほど館長からはお答えを頂戴しておりますけれども、これは男と女とかではなくて、とにかくその学校にいる生徒全部という感覚でつくっていただきたいと、そういうふうに考えます。

実は、私たちは平成18年から高校生に性暴力、それから性被害にならないために、男女

でどういうふうにコミュニケーションをとったらいいのだろうか。そのためには、男女、平成18年なのでまだLGBTQまではいっていませんでしたけれども、それぞれの体にどういう特徴を持っているのか。そして、そのときに、さっき性同意、同意するかしないかということがありましたけれども、それによって同意をしたから、じゃ、その先どうなるのか。じゃ、拒否するにはどうすればいいのかとか、それはなぜ拒否をする必要があるのか。自分でちゃんと決められるようになるためにということが最大の眼目でありましたけれども、それでやってきました。

それで、みんなよく分かるんです。高校生で、平成18年からずっとですけれども、18年の頃の高校生は、今の中学生ぐらいではないかなというような感覚もあるので、ですから、ぜひどちらかの性とかどうとかということではなくて、多様性を考えるという意味での体のつくりであったり状況であったり、それをお互いに理解できる。それがなければ、多様性の理解までは、なお難しいのではないかと私は思うんです。ですから、このプログラムはその視点を入れていただいて、進めていただければありがたいです。

○人権・男女共同参画課長 ありがとうございます。まさにおっしゃっていただいているようなお話のとおりだと思うんですが、らぶらすに関しては、様々な取組みをやっているものの中で特にターゲットをしっかりと定めて、より深く知っていただきたい、気づきを得て、何か学んでいただきたいという中で、いろんな取組みをやっている中の一つの講座だけちょっとこちらで、いい取組みだったかなというところで記載させていただいたという経緯があって、ここだけをターゲットにして考えているというわけではないのではないかと思います。

その上で、区としてどうするかという部分なんですけれども、その前段に書かせていただいているリプロダクティブ・ヘルス/ライツの普及啓発のための専門部会を世田谷保健所が中心になって、保健と人権と教育の3本の柱で検討をさせていただいています。外部の専門家の方々にも入っていただいて、様々な活発な御意見をいただいているんですが、本当に深いレベルで、中学2年生を今ターゲットには置いているんですけれども、中学2年生の生徒にどうしたらきちんと理解していただけるのかという部分について、かなり長い時間をかけて議論をさせていただいています。そのリーフレットが完成しましたらば広く中学2年生全体にまけるようなものを、学校教育の中できちんと配布できるようなものをどうしたらつくっていただけるのかという議論をさせていただいています。

その中で、やっぱり学校教育の先生方が、あとは家庭の中で保護者が、どうやってお子

さんたちに伝えていくのが望ましいのか、一人一人の教職員や保護者の方が悩みながらやっている部分があるので、そこをどうやったらやりやすくなっていくのかも含めて検討させていただいているような状況です。

○部会長 どうもありがとうございました。

実は、もう数分でやめなければいけないんですが、今、要望がありまして、推進体制とか、らぶらすに関連して御意見がまだあんまりないので、もしあったらお願いしたいということです。らぶらすの講座についてはあったんですよね。また、らぶらすの配置については大変いいという評価もいただきましたが、そのほか、推進体制やらぶらすの在り方等について、何か御意見があったらお願いいたしたいと思うんですけれども、いかがでしょうか。

暴力のほうは、いただいたので、いいですね。

○事務局 大丈夫です。

○部会長 ただ、出てはいるんですね。推進体制については、管理職の比率みたいなものとかの話も出ましたし、「にじいろ通信」の話も出ましたし、ですが、何かやっぱりもうちょっとあったらよろしいですか。

昨年度は意識調査の回答率が少ないということの問題視しておりましたけれども、今年はどうでしょうか。らぶらす機能の強化についてはお願いしたいという話が先ほどありましたね。リーフレットその他、LGBTQの意識啓発に関連して予算をつけるなり、もうちょっと年齢ごとにどうやるかといったようなことについての支援をお願いしたいという御意見もございました。それをそちらに回していただいてもよろしいですね。やっぱり性教育とかそういうことに関連して、非常に状況が変わってきていますので、ぜひそこについてらぶらすでの、要するに施策の充実を期待するので、その検討そのもの、どういうふうにやっていったらいいかというその検討も含めて、ちゃんとその支援体制をしっかりしてほしいということだと思います。よろしいでしょうか。あとはいかがでしょうか。

○委員 らぶらすさんは、テーマも細かく、すごく今の時流に乗って新しいものをいろいろ出してくださっているなと思っています。今後も期待しています。

11ページのEのパワーハラスメント防止のところですがけれども、厚生労働省のデータで、過去3年間で1度以上経験した人の割合が31.4%、結構高く、その後の行動として「何もしなかった」が多い、さらにその勤務先の対応としても「特に何もしなかった」割合が47%というこの状況はひどいというか、率直に非常に深刻な嫌な社会になっている。

世田谷区のこととは分からないですけれども、何かやっぱりハラスメントに対する痛みと
いうか、意識がすごく過剰になっているのもあるかもしれません。私も管理職と社員、両
方経験する中で、親身に管理者として相談に乗っていたら、介入し過ぎでパワーハラスメ
ントダイヤルとか企業のところに連絡が入ったりとか。全然大事には至りませんでしたけ
れども。何かそういうこともあって、管理職も過剰な加害者意識に傷つくということもあ
ったりと、大変複雑な構造になってきています。

管理者の研修とか相談窓口を充実させていくということは既にお取り組みなんですけれ
ども、ここに、会社はやっぱりその目撃者というか、傍観者という存在が結構いて、誰し
も何となく分かっていたみたいなものがある。その人たちに対して、どう行動したらいい
のかみたいなことがあんまり分からないということもあるので、何かそういうものも啓蒙
の中に入れていっていただけると、社会がよりよくなっていくかなと思いました。

○人権・男女共同参画課長 先ほど御意見いただいたものにも通じる、加害者にも被害者
にもならないというところの中で、性暴力の部分だと傍観者にはならないというところも
あります。その傍観者にならないというのを具体的に、どういう行動がとれるのかみたい
なところまで、かみ砕いて提案できるようになると、より普及啓発という部分での効果は
高まるのかなと思いますので、そのあたりをちょっと勉強していきたいと思います。

○委員 ありがとうございます。

○部会長 ありがとうございます。

ほかはいかがでしょう。大体大丈夫ですか。

そうしますと、ほかの議題もございますので、これについてはこのくらいにさせていた
だければと思うんですが、今後もし出てきたら何か御連絡してもいいんですか。

○事務局 そうですね。メールで。

○部会長 メール等で、皆様の御意見をいただいているんですが、内容的に同じであれば
そちらに入れていただくこともできるわけですね。もし何かお気づきの点がありましたら
御連絡いただければと思いますということで、先に移らせていただいてよろしいでしょ
うか。

それでは、次に行きたいと思います。報告事項(2)ですが、「男女共同参画推進事業に関
するご意見・課題等」にかかる検討状況についてという非常に長いタイトルの報告事項で
すけれども、事務局から御説明をお願いいたします。

○事務局 資料2-1の説明をさせていただきます。

こちらに関しましては、先月の審議会でお示しさせていただきました。この間、委員の皆様、議会等からいただきました御意見や課題に対しまして、男女プランの基本目標、推進体制の諸課題を項目ごとにまとめまして、その実施内容として進捗状況を記載した資料でございます。先月の審議会から日も浅いという状況もありますので、実施内容についてまだ空欄の部分も多いですが、かいつまんで進捗状況について報告させていただきます。

まず、1 ページ目の課題3、女性のキャリア形成と多様な働き方の支援の1、女性への就労支援ですが、こちらは4月20日にらぶらすの研修室におきまして、女性起業家交流会を開催しました。講師をお招きしまして、起業に関する経験談をお話いただいたほか、女性起業家同士の情報交換ですとか、また交流する場が設けられたことで、ネットワークの構築を促すことができたと考えています。

続きまして、女性の就労にかかる課題と方策の検討といたしまして、現在、特別区長会調査研究機構が実施しております「特別区における女性を取り巻く状況と自治体支援の方策」をテーマとしたプロジェクトチームで、若年女性が抱える生きづらさとそれに対する有効な施策についての検討を、現在、進めているところでございます。

2 ページ目になりますけれども、ワーク・ライフ・バランスの着実な推進の区民向け情報発信ですが、先日、庁舎内のワーク・ライフ・バランス推進の視点を取り入れたイベントの調査を全庁向けにしまして、本日その結果を区のホームページに掲載してございます。こういったことから区民に向けての情報発信を行っているところです。

続きまして、3 ページの配偶者からの暴力（DV）の防止と被害者支援の充実の2の男性DV被害者に対する相談体制の拡充です。こちらは、DVとなりますと女性支援に重きが置かれている。実際に被害者の数も多いんですけれども、ただ一方で困難を抱える男性の存在も忘れてはならないということもございますので、必要な支援体制の確立という課題認識の下、配偶者暴力相談支援センター機能における業務の一つでありますDV相談事実証明書の発行を目的とした男性面談の体制機能の整備、こちらを整えまして6月1日より運用を開始してございます。

以上が現状の課題についての実施状況についての説明です。

続きまして、5 ページを御覧ください。性的マイノリティと多様な性の理解促進と支援です。特にこちらの実施内容について、現在、試行錯誤しながら取組みを模索している課題でして、こちらについてもぜひ御意見を頂戴できればと考えております。

まず1点目ですけれども、2の教育分野への働きかけでございます。こちらは資料2-

2、企画案をお配りさせていただいていると思うんですが、そちらを御覧ください。こちらは小学生向けジェンダーと多様性に関するリーフレットの企画案でございます。

こちらの作成経緯といたしましては、現在、区では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、いわゆる多様性条例なんて言われておりますけれども、こちらの以下①から③の基本理念の下、その推進を行っているところです。その中で、現在、中学生以上に向けまして性の多様性に関するリーフレットを作成し、配布、啓発をしておりますけれども、さらに下の学齢期の柔軟な心を持つ小学生の時期に、男女平等参画ですとか多様性に関する理解を深めてお互いを尊重する心を育てる、そういったところも男女共同参画社会の実現、多様性を認め合う社会の実現を目指す上ではとても重要であると考えております。その一環としまして、教育委員会の協力連携の下で小学生向けにリーフレットを作成しまして、啓発していきたいといった趣旨のものです。

実施内容の案としましては、こちらはまだ固まっていないので案という段階です。

まず、リーフレットの作成の内容に生かすに当たりまして、ジェンダーや多様性に関する出前講座やアンケートを行いまして、基礎知識を習得するとともに、小学生の抱えている例えばモヤモヤ感ですとか考え方を把握します。

次に、対象といたしまして、教育委員会の意見もこの間協議を重ねてまいりまして参考にすることで、もちろん生徒さんの個人差はあるんですけれども、ジェンダーや多様性に関する意識が顕在化し始めて、また、中学校の受験等もございますので、学業への影響の少ない範囲というところで、区立小学校の4年生を対象として設定しております。また、初年度の施行となりますのでトライアル的な要素もあるということで、実施校は3校程度のミニマムな規模感で今考えているところでございます。

このようなスキームの中でジェンダーや多様性に関する講義の前後でアンケートを例えば行いまして、講義の実施前と後での意識についての変化ですとか実態を調査、また分析した上で、リーフレット内容に反映したいと考えています。

その後、裏面になりますけれども、分析結果を盛り込んだ、例えば、男らしさ女らしさについての内容を記載する、自分らしさについてのことを記載する、LGBTQについて記載する、そういった内容のリーフレットを作成しまして、主に小学校高学年を対象に広く配布することを予定してございます。

その上で、可能であれば、道徳ですとか保健体育等の授業でも活用いただきたいと考えております。

この企画案に対しての御意見も頂戴できればと思っているのがまず1点目です。

2点目がございまして、5ページの5の区内事業者の同性パートナーのいる職員処遇の平等、LGBTQへのハラスメント禁止規程の整備に向けた取組み、特に区立施設運営受託事業者から、区との契約事業者、外郭団体等というところです。実績としましては、受託事業者にアンケート調査を行い、処遇平等の規定やソジハラスメント禁止の規定を整備しているか確認しているという現況ですけれども、今後、より効果的な要請方法を検討しております。

現在、区内事業所の規模や経営状況など置かれた状況は様々でありまして、中には大変厳しい経営状況の企業さんももちろんおられます。そうした状況の中で経営再建に向けて努力されている事業者様ですとかそういったことも踏まえまして、現在の多様性条例の第7条では性別等の違いによる差別の解消があり、第6条では事業者の責務として、事業者は、その事業活動及び事業所の運営において、男女共同参画社会の形成に向けた必要な措置を講ずるよう努めなければならないという努力規定も踏まえまして、区内事業者がより納得感を持って主体的に取り組んでいただけるようにするには、今後どのような呼びかけをしていけばよいのか、御意見をこの場で頂戴できればと思っております。

前段のこともありますけれども、この2点を中心に御意見いただければと思っております。

私からの説明は以上になります。

○部会長 どうもありがとうございました。

一つが、資料2-1に基づく「男女共同参画推進事業にご意見・課題等」にかかる検討状況のまず一般的な御説明と、特に焦点を当てて、基本目標Ⅳ、性的マイノリティ等多様な性の理解促と支援に関連して、まず一つが小学生向けジェンダーと多様性に関する出前講座とアンケートということの課題についての御意見、もう一つが、その裏のほう。これは項目としては別ですね。ジェンダーバイアスの気づきと多様性への理解につながるリーフレット作成についての御意見。

それからもう一つが、5ページの一番下にあります課題5、区内事業者の同性パートナーのいる職員処遇の平等、LGBTQのハラスメント禁止規程の整備に向けた取組みについての御意見ですね。

大変盛りだくさんで、あと25分でどうやってやるんだろうと思いますけれども、時間がないので何でも最初からどんどん出していってください。

○委員 まず、このリーフレットの企画が進んで小学生啓発をされるということはすばらしいことだと思って、感謝をしています。

まず1点目、アンケートの部分ですけれども、やはり小学校4年生、3校程度に対するアンケートは、これまでもたくさんあるものなので、新たにすごく大きな発見があるという形式ではないと想定されます。せっかくしていただくのであれば、先駆的ないろいろなものが見えるといいなと思っています。

その場合は、案は2つかなと思っていますんですが、案1としては、区から区内の小中学生に対して一律で状況を取っていただくというような調査がいいのかなと思います。三重県で高校2年生に対する一斉調査を県がやったんですけれども、その小中学校版というものが一ついいかなと思います。

一方で、案2なんですが、やっぱり小中学生に対してアンケートを一律で取るということは難しい場合も多いので、そうしたら区内の小中学校の先生方に一律で相談状況とかを取っていただくというアンケートのほうが、小学校4年生数百名の声を聞くよりも立体的に見えるのかなと思うので、ぜひその調査設計の対象とか方法について御検討いただけるとうれいすというのがアンケートです。

2つ目、リーフレットにつきましても、これは難しいんですが、小学生にリーフレットを配ったらそれを読んでくれてLGBTQの理解が深まるかということ、必ずしもそうではないということが14年間LGBTQの教育をやっている中でのすごい葛藤になっております。子どもたちに伝えるためには、やっぱり先生がどう授業できるようになるのかという先生の啓発、並びに先生が授業実施のために使える様々な授業案ですとかをつくっていくということがすごく大事になっています。今回のリーフレットはリーフレットですばらしいと思うんですが、ぜひ第2弾、第3弾として、授業案の作成ですとか、授業の好事例の収集ですとか、ないしは授業で使えるような教材の開発ですとか、もしくはそれを届けていただけるらぶらすの皆様研修内容の開発ですとか、そういったところに第2弾、第3弾と踏み込んでいただけるといいのかなと思いました。

ありがとうございます。以上です。

○部会長 今回のアンケートというのは、出前講座をやった子どもさんたちの前と後ろで取るという調査設計ですよね。それに対して、それ以外のことを御提案いただいたというふうにとればよろしいですか。そのほかにもいろいろやり方があって、そのほうが意義がある調査もあるということで御紹介いただいたということだと思います。

ほかはいかがでしょうか。

○委員 今の御意見と、あと先ほどの性教育の問題が議論のテーマになっていたと思うんですけれども、私、世田谷区のリプロのほうの委員にもなっていて、日本性教育協会というところの関連でいろんな知見を得ているんですけれども、リプロのほうでは中学生対象のいろんな働きかけをしようとしていて、これは小学生対象ということなんですけど、これはこの何十年も続いていることですが、問題は子どもたちというよりはやっぱり大人なんですよね。

かつて、ジェンダーバッシングとかそれと関連した性教育バッシングというのが非常に激しくあって、状況はかなり変わりつつあるにもかかわらず、現場の先生方の意識が非常に萎縮したままです。こういう内容だときっと現場では配れないだろうという話をどうしてもつくる側も意識しないといけなくなっています。現場からの反発というか警戒心みたいなものがあるって、学習指導要領で認められていないからとかという話がすぐ出てくるんです。

ところが、実際には学習指導要領をはみ出した内容も、学校ごとの事情で教えていいということは、文科省の担当者すら認めていることですし、東京都の新しい性教育のガイドラインみたいなものでも、もうちゃんとはっきり書かれていて、学習指導要領を超えた授業案まで書かれているんです。しかし、やはり多分面倒くさいとかそういうことが本音としてあると思いますし、もちろん保護者からの反発が一部であれ強いので、こういうものをうかつに配るとそれが火種になって、その後継続してできないとか、そういうおそれもちろんでするので、慎重にやっついていかないといけないんですけれども。

今みたいなことを考えると、私がひしひし感じるのは、子どもたちがどう受け止めてくれるのかなというのはもちろん大事なことで、ただ、その点については非常な工夫がなされているんですが、現場の特に学校で何かやる場合には、先生たちとかその保護者の人たちがそれを受け入れてくれないと、非常に限定された、どっちつかずな内容にとどまってしまうというのを事あるごとに感じています。具体的な施策としては、やはり先ほどのご意見と同じなんですけれども、先生方への啓発とか働きかけのほうが現状では非常にむしろ重要なぐらいではないかなという気がしていますので、そういう方向で工夫をさらにしていただければありがたいかなと思っています。

○人権・男女共同参画課長 お二方から御指摘いただいた内容についてはしっかり受け止めて、今も教育委員会と、生徒たちにきちんと届くようなものをどうやってつくって

いくのかという議論をさせていただいて、ある程度の合意を得たのがこのタイミング、フェーズになっています。やっぱりつくってもなかなか学校で配布できないとか、活用してもらえないというものだと全く意味がないので、そこはきちっとできるように、かつ、子どもたちの生の声とかもきちんと入れながら、心と体が大きく変わっていくような大事な時期に、ある程度性について、自分の性についても他者の性の変わりようについても肯定的に捉えていけただけのような内容としていきたい。なので、LGBTQについて、いきなり小学4年生に、こういう内容だから認めていこうねみたいな内容にはならないとは思っています。

○部会長 ほかのことで結構ですが、いかがでしょうか。

今はこの小学生向けジェンダーと多様性に関するリーフレット企画案に関連しての御意見が多かったと思います。慎重にやっていく必要があるというところもあると思いますけれども、ある側面ではこういうことをずうっと20何年もちゅうちょしているということが、少子化問題もありますし、若者が減っているという問題もありますし、結婚というのはどんどん選択しなくなっているということもありますし、日本の閉塞状況に結びついている。

最近、性差別のコストという本を読んだのですが、それによりますと、女性党首とか男女平等みたいなものを推進しないことがどれだけ経済的にマイナスかということがすごく書いてあるんです。何十%という形で日本の経済発展を抑えているという状況を説明しているような、経済学的な観点でそういうことを言ったほうが政治家はちゃんと目が開くというので、そういう観点で言っているんですけども。

そういうことを考えていったときに、ぜひ世田谷区としては発展する世田谷区、発展と言っではいけないのか。未来に持続可能な世田谷区をつくっていくためにも、その辺のリスクを考えた上でも、だからやめ、駄目となるのではなくて、慎重でもしっかりと進めていくという方向でやっていただけるといふふうに私は思っておりますので、期待しております。よろしく願いいたします。

長くなってすみません。お願いします。

○委員 前提を踏まえていなくて申し訳なかったです。ありがとうございます。

ちょっと2点なんですけれども、1点目に、小学校4年生に対してLGBTQを教えるのは先駆的ではないというところをまず押さえなければいけないというところですか。

既に2020年から使われている小学校教科書の保体の半分はLGBTQが入っています。

むしろ、世田谷区で使われている保体に入っていないんでしたっけというところをちょっと確認しないといけないというくらいで、むしろ2024年から使われる小学校の保体の教科書6社全てがLGBTQを入れるということは、もう毎日新聞にも記載をされていますので、小学校4年生もしくは高学年からLGBTQのことを教えるということは、国内でも全く先駆的ではないですし、今回の法律でも記載をされましたというところもあります。もっと言うと、ユネスコとかだと幼稚園とかから教えるべきだというふうに言っているので、早過ぎることを教えるから慎重にならなければいけないというのは、教育分野においても、法律分野において、また国際的な分野においても正しくないというところがあるのかなというふうに、すみません。ここは言わざるを得ないかなと思います。

2点目に、世田谷区の状況として、佐々木掌子先生、2018年ぐらいだったかなと思うんですけども、区内の中学校と連携しながら複数の中学校でLGBTQの授業を実施して、その前後の変容などを取った論文などを区と一緒につくられていると認識しています。中学での促進があったからこそ小学校での促進というところがあると思いますので、区のもこれまでの取り組みの経緯を踏まえて小学校でも取り組みを促進する必要があるのかなと思うので、そのときどういうふうにやったのかなというところが少し前例になって考えていく必要があるかなと思いました。

○人権・男女共同参画課長 佐々木先生については、教育委員会のほうでやっている人権教育推進委員会という会議がありまして、そのメンバーに入っていて、やはり人権教育推進関係に関してLGBTのことをどのように理解、促進、教育していくのかという部分がかなり比重を置いて議論されているような状況です。その中で私が認識しているのは、ちょっと間違っているかもしれないんですけども、学齢期に応じた教育の内容は変わってくるというところの中で、LGBTQに関しては中学校からというような認識ではあったんです。もう1回そのあたりを確認してみたいと思います。

○委員 お願い申し上げます。ありがとうございます。

○部会長 私、いつも思うんですけども、これは何度もいろんなところで言っているんですけども、人のセクシュアリティ、ジェンダーのセクシュアリティに関連して、これまで学校教育はほとんど触れてこなかったと思うんです。なので、LGBTQの理解はとても大事なんですが、その前に基本的に誰もが本人のセクシュアリティとかジェンダーとか、ジェンダー意識、そういうものを尊重されるんだ、他の人のそういう意識を尊重するんだというところも、先生の態度としても、それから皆さんの子どもさん同士の関

係においてもそれが基本で、だからこそ多様な性についても当然だという、そこに行かないと、自分自身が尊重されていないと感じている子どもたちが多いたと思うんです。

何で男の子なのにそんなことをするのか、女の子なんだから洋服はちゃんと、みっともない格好しては駄目だとか、いろんなことを突然投げかけられて、それにどう反応していいかわからないというのが日本の子どもたちだと思うので、セクシュアリティって何なのかとか、なぜそういうものがあって、なぜそれが必要で大事なことになるのか、将来それがどんなふうな人生と結びつくのかということ。あなた自身の気持ちが尊重されるべきなんだというところをちゃんと伝えられるような、そういうパンフレットになってほしいと思います。その上で多様なということは当然でしょう、みんなそれぞれ一人一人が違うのだからと。

男性の性も尊重されていないと私は思っていますよ。女性の性ももちろん尊重されていないけれども。特に男の子の性なんていうのは、放っておけば何とかなると思われているような、そういうところですよ。ネットで見れば、どうやればセックスできるかわかるだろうみたいな。そんなところで放置されている。それはとてもつらいことだと思うんです。そういう性を持っているということを肯定的に語られるんじゃなくて、笑われたり何か否定的に語られたりする。女の人にとっては被害を受けることが多いから、つい攻撃的になる。でもそれが、男性に、男の体を持っていること自体反省しろみたいな、そういうような攻撃になってはいけませんよ。それでは男性は罪悪感を強制され、自分の性を肯定できなくなる。

だけど、そこに何があるかということをもっと肯定的に語れるような、何かそういう尊重されるという気持ちを男女とも持っている。もちろん多様な性の方も持てる。そういうものを求めての小学校からのじゃないかなといつも思っているんです。よろしくお願ひしたいと思います。というようなこともあります。もっとほかのところもあるので、ぜひ。

具体的には、区内事業者の同性パートナーの云々というところですね。平等処遇は相当やっているんだけど、去年の事業者のことは、結構これはいいですね。区内事業者のところ、もうそういうことを持っているかどうかというところでらぶらすの事業に参加できるかどうかが決まってくるんですか。それを実際やっていらっしゃるということでしょうか。ちょっとその説明を、もう一回確認したいんですけども、お願いします。

○男女共同参画センター館長 共生会 SHOWAのことになると思います。私どもは特にあえてそういう文言は入れていなかったんです。ただ、誰をも排除しないというところは

当たり前のこととしてあるので、それでいいというふうに判断しておりましたが、今回その文言が入ることによって、読む人が安心できるという状態が今以上にあるのであれば、それも検討するというので、今、私どもの就業規則等を見直している状態です。ただ、冒頭申し上げましたが、今の状態でも別に誰も排除するというわけではないという確固としたものは持っております。ただ、そういうものが表現的に必要であるということであれば、それについて改正していくというのも一つの方向かなと思って今検討し始めているところです。

○部会長 今検討し始めているところということによろしいでしょうか。らぶらす運営事業者をはじめとする区立施設運営受託事業者から、区との契約事業者、外郭団体等に対する取組みとして、例えばソジハラメント禁止の規程を整備しているとか、そういうところがあるというのをまず一つきちっと事業者に対して情報提供するとともに、そういうものが評価に当たって一つの観点になるということを公表していただければ、多くの事業者にそういうようなルールが広まるだろうということですよ。いろんなところでそういう取組みをやっていて、公的機関が性差別禁止とかということをちゃんと入れているような事業者しか入札に参加させないみたいなことをやっているところは多いですよ。

実効性は知りませんがね。ある自治体で聞いたら、そういうのをつくってあるけれども、その適用で落としたりしたところはまだ1件もありませんと言って、結構そんなところが多いんですよ。ルールはつくっているけれども実際使っていませんとか、点数化していませんとか、それじゃ駄目じゃんって言うんですけども、ここがどれくらい使っているか。

本当にルール化した後、それを実際の入札に生かしたということがあって初めて、事業者としては、これは危険だ、大変だと思って取り組むわけで、そういう方向でのお考えだと思いますが、これについての御質問は。

○委員 今のお話のことで、41事業者のうち同性パートナーの処遇の平等の規定を備えているのが2事業者しかいないですよ。2社しか定めていない。ソジハラメントについては7社しかいない。少ないですよ。よく就業規則とか、厚労省とかがサンプルを発表したりとかしているじゃないですか。そういう感じで、どうやって制定していいかわからないというところもいっぱいあると思うので、同性パートナーの処遇平等の規定なんて、性的指向を問わないとか性自認を問わないとか、そういうものをつけ加えればすぐ改正できたりするので、そういうサンプルを配布するとか、ソジハラメント禁止条項もそうで

すけれども、LGBTQにちゃんと配慮した就業規則サンプル案、こういうものをつくってください、これを採用すればできますよみたいな、簡単にできるようなものを配布するというのも一つかなと思います。

結構そんなにハードルは高くなくて、別に弁護士に相談しなきゃつくれないとかそういうレベルでもないはずなんですけれども、多分どうやってつくっていいか分からないみたいなものが強いと思いますので、簡単にできますよと周知し、なおかつそれを要請するところも考えていただいたらいいかと思います。

○部会長 どうもありがとうございました。ほかはいかがでしょう。今のことで結構ですし、ほかのことで結構です。

非常に大事なことなんですよね。企業社会の一つの構成員であって、私たちと同じ価値観を共有して、それこそ岸田さんみたいですが、価値観を共有してみたいな。そして、もっとよりよい社会のために共に歩いていくというためにしてほしいことなので、ぜひ、こういうちょっとした入札に参加するしないとか、入札のときの評価に関わるとかという、すごく利益に結びつくような話になってしまいますけれども、そういうところでやっぱり見られているんだぞという認識を企業にも持っていただきたい。企業は今そういうことを社会的に求められている時代ですからね。もう既にSDGsその他のところでずっと企業が持続可能な社会ということを目指して一員として参加していくということが世界的にも共有されているという段階なので、ぜひその意識を持っていただきたいと思います。

○委員 いわゆる大企業であれば、法務部門もあり、法改正があればすぐ対応をして、そういうことだと思います。ただ、世田谷区内は中小企業が物すごく多いんです。その中で、本当に家内工業的にしているところで、その人たちが入札に入りたいというときにその規約をどうするか、出さなきゃいけない、多分そういうときに困るのではないかなと推察します。

やっぱり産業振興公社が、どういう業者がということは一番よく承知しているところだと思いますので、産業振興公社のほうでも会議で、就業規則、この同性パートナー、それから男女の差別をしないということで、かなり規約の改正というのはできてきているのだと思いますし、話にも出ていると私は感じているところです。

それで、この規約の改正については、外郭団体はほぼ終わったんじゃないかなと思うんです。ですから、区の外郭団体はこうやって変更してきていますよ、だから皆さんもねと

いう形で行くのはどうかなと思うのです。大企業だったら、やりなさいよでいいけれども、その受け止め方がやっぱり、言われちゃったという感じよりも、ああ、そういう社会なんだという理解になれば、それこそ今やっていることが生きてくるんじゃないかと思うんです。

それから、先ほどのご意見にもありました、ひな形なり、こういうふうにすればいいんですよということを周知するような方向を何か検討して、人権・男女課だけではなくて関係機関とそこができたらいんじゃないかなと私は感じました。

○部会長 どうもありがとうございました。今の点はお答えになりますか。大丈夫ですか。

よろしければ、時間が2分しか残っておりませんので、この件につきましても、もし今後御意見等ございましたら事務局のほうに御連絡いただければと思っております。

今どうしてもという方がいらっしゃいましたらお願いします。よろしいでしょうか。

では、3、その他はありますか。特にないですか。

それでは、これで議事を終わらせていただきます。

事務局に司会をお返しいたします。

○人権・男女共同参画課長 部会長、委員の皆様、本当に有効な御意見、御指摘、ありがとうございました。

最後に今後の予定だけ御報告させていただきます。8月1日火曜日に第2回の男女共同参画・多文化共生推進審議会を予定しておりますので、こちらについても御出席をお願いできればと思っております。

それでは、令和5年度第1回世田谷区男女共同参画推進部会を閉会させていただきます。皆さん、本日はどうもありがとうございました。

午前11時59分閉会