

平成30年度 第4回文京区男女平等参画推進会議 要点記録

日時 平成30年12月18日（火）午後3時01分から午後4時26分まで

場所 第1委員会室（シビックセンター24階）

<会議次第>

1 開会

2 会長挨拶

3 審議

・文京区男女平等参画推進計画の平成29年度推進状況評価について【資料第5号】

・その他

4 閉会

<文京区男女平等参画推進会議委員（名簿順）>

出席者

堀内 光子 会長、内海崎 貴子 副会長、打越 さく良 委員、岡田 伴子 委員、
内藤 マリ子 委員、岩永 有礼 委員、田和 健太郎 委員、多田 麻紀 委員、
白砂 修 委員、加未 順也 委員、伊串 久美子 委員、増田 みゆき 委員、
牛嶋 大 委員

欠席者

森 義仁 委員、矢口 和彦 委員、瀬戸 僚馬 委員、原 ミナ汰 委員

<事務局>

出席者

総務部長 吉岡利行、総務部ダイバーシティ推進担当課長 河野友和

欠席者

なし

<傍聴者>

3人

堀内会長：皆さん、こんにちは。時間になりましたので、それでは始めさせていただきたいと思います。年末のお忙しいところ、ご参加とご出席いただきましてありがとうございます。今日は、本年度最後でもございますし、それから、皆様方に今までいろいろ真剣にご議論いただきました評価について、最終的に今回、皆さんとご議論をしてまとめたいというふうに思っておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

それでは、会議を始めるに当たりまして、事務局のほうから出欠状況等ご確認をお願いします。

ダイバーシティ推進担当課長：では、事務局から申し上げます。

皆さん、こんにちは。本日はお忙しい中、ご出席いただきまして、誠にありがとうございます。まず、委員の出欠の状況ですが、森委員、矢口委員、瀬戸委員、原委員から欠席のご連絡をいただいております。

続きまして、席上配付の資料について確認させていただきます。次第と、事前にお配りしている資料第5号、一番上に、1、平成29年度文京区男女平等参画推進計画の推進状況評価についてと書いてあるもの、ホチキスどめの結構分厚い資料と、あと、資料第6号、文京区のSOGI対応について、表裏1枚のものがあります。また、参考として、文京区男女平等参画推進計画、それから、平成28年度文京区男女平等参画推進計画推進状況評価報告書、最後にチラシとして、平成30年度イベント情報という総務部ダイバーシティ推進担当の来年の1月から3月に予定しているイベントのお知らせになります。

資料については、以上なんですけれども、足りない書類はありませんか。足りないものがあったらお持ちしますので、挙手をお願いします。よろしいでしょうか。

また、本日、マイクの入った部屋ですので、お手元のボタンを押していただくと、この赤いランプが付いてマイクが入りますので、発言の際はボタンを押していただいて、発言が終わったらボタンを再び押してマイクを切っていただきますよう、よろしくお願いいたします。マイクが二つ入っていると、音がちょっと乱れたりするので、その辺、注意していただければと思います。

それでは、会長、お願いいたします。

堀内会長：では、ありがとうございました。皆様のお手元に資料もあるようでございますので、それでは、会議を始めたいというふうに思います。今日は、もう既に皆様方にご案内のとおりでございます、この議題1ですが、文京区男女平等参画推進計画の平成29年度推進状況の評価についてということでございます。今回で3回目になりますので、今まで皆様方に十

分ご議論をいただいているというふうには思っております。

それでは、前回のときに出ましたご意見も踏まえまして、事務局のほうから資料についてご説明いただけますでしょうか。

ダイバーシティ推進担当課長： それでは、資料第5号をご覧ください。

1ページ目、推進状況評価についてということで、推進会議としての評価全体の文章が書いてあるんですけども、1段落目で文京区の目指す男女平等参画社会とはという定義付けをして、2段落目で、この報告書の位置付けと、あとは評価方法について記載しています。

3段落目で、29年度の事業の良かったところと、引き続きちょっと課題が見られるところについて触れていて、4段落目は、今年の男女平等にまつわる社会状況、それから5段落目で、国や都の状況を説明して、6段落目、7段落目で、区としてこれから頑張っていくというような話で、結んでございます。

前文に関しては以上で、それから、3ページをご覧ください。これからは重点項目で前回の会議で修正が必要だと言われたところで、ここを直しましたというご説明をさせていただきます。

まずは、3ページの事業番号9、SOGIというものについて注釈が必要なんじゃないかというご意見がありましたので、SOGIのところを米印を引いて、下のほうの網かけのちょっと上に、SOGIとは、Sexual Orientationと、Gender Identityの頭文字をとったもので、「性的指向」と「性自認」を意味していますといったところで注釈を追加いたしました。

続きまして、4ページの右のほうの推進会議評価のところの2段落目です。「また、家族にも多様な形があり、そうした視点に配慮した啓発も必要である」と。これは、多様な家族があるということのご意見がありましたので、この2行は丸々追加となってございます。

続きまして、9ページをご覧ください。事業番号16、「男女平等センターにおける学習機会提供の充実」のところで、これも右下の推進会議評価のところの2行目です。今、「親子で楽しめる内容の事業を企画したことがよい効果を出していると考え」と。子育て世代とか、そういう表現だったんですが、少し表現を修正しています。

また、次の段落のメールマガジンの記載は、前回まで「開始するなど」と書いていたんですけども、発行がまだということなので、「開始を決定するなど」という形で少し表現を変えてございます。

続きまして、次のページ、10ページをご覧ください。事業番号20番です。これも右下の推進会議評価のところの2行目です。「引き続き周知と」の後に、「開催方法の工夫を図り」と

いう文言を追加しています。働いている方の勤務時間とかに応じて、来やすい時間とかも変わるから、開催方法を工夫したほうがいいんじゃないかというご意見がありましたので、そちらを反映させていただきます。

次の右のページ、11ページへ行っていただいて、事業番号55です。こちらにも、LGBTの知識とかについて、中小企業とかと一緒にやっているという川崎市の事例を、原委員がおっしゃっていました。充実とかおっしゃっていたんですが、文京区のほうでも、55番の29という年度が一番下にちょっと追記しているんですけども、性自認及び性的指向に関する対応セミナーというものを、指定管理者など契約を結んでいる事業者向けに行っておりますので、追記させていただきます。

また、推進会議評価の右下のところの一番下の行なんですけど、「期待する」の前に「充実を」というのをに入れて、前回の意見を踏まえた形で修正をさせていただきます。

続きまして、12ページになります。事業番号60のところの右下の推進会議評価の2行目です。

「できるだけ多くの女性や」の後に、「多様な性の人々の就労に」ということで、「多様な性の人々」を追加しています。これも、前回のトランスジェンダーの方が就職がなかなか難しいというご意見がありましたので、女性プラス多様な性の人々ということも追加して記載させていただきます。

最後に23ページをご覧ください。右下の推進会議評価のところ、3行目と5行目のところに、前回、育児休業を取得とか、そういうことを書いていたんですけども、この事業名にもあるように、育児・介護なんじゃないかということで、「育児・介護休業」という形で記載をしております。

また、一番最後の3行、「また、年次有給休暇の取得率が、管理職の方が一般職員よりも少ないことから、管理職は率先して取得し、模範となるよう努められたい」と。この3行を追記いたしました。前回、管理職の年休取得はどうなんだということで調べましたら、管理職だけで見ると、9.9日で、一般職員が13.7日ということで、3日から4日の差がありましたので、管理職ももっと、年次有給休暇を率先して取るようにという文言を、推進会議の評価として加えさせていただきました。

変更点に関しては、以上となります。

堀内会長：ありがとうございました。

前回に出ました意見を踏まえて区のほうで修正をして、最終的な評価案が出ているわけでございますけれども、皆様方のほうで、何かこれについてご意見とか、ご質問とかございます

でしょうか。

伊串委員：伊串です。

質問をしてもいいでしょうか。

堀内会長：どうぞ、どうぞ。ごめんなさいね。質問とちゃんと明確に申し上げなくてすみませんでした。質問でもどうぞ。

伊串委員：余り立ち入ったことを質問するのはいけないのかもしれませんが、可能な限り、もし分かれば教えてください。最後にご説明をいただきました、23ページの「推進会議評価」の「最後の3行を付け加えました」というふうにおっしゃられたところです。これは、「管理職の方が一般職員よりも、年次有給休暇の取得率が少ないことから」とあるんですけども、何でかな、どうしてなのかなと、ちょっと思っちゃったんですね。男性の方が現状として多いからこういう結果になっているということなのかなと。

と言いますのも、以前、別のタイミングで伺った時に、女性はある管理職になりたがらないというお話を何かしら聞いたような気がしております。もしかして、これも関係あるのかなと気になったものですから、どういう事情があるのかなと。

堀内会長：事務局のほうからお願いします。もしご説明ができればということですが、よろしくお願いします。

ダイバーシティ推進担当課長：確実にこれだという理由かどうかはあるんですけども、自分が考えるところだと、管理職のほうに議会の時期に休めないとか、その休めない時期というのが、正に固定的に休めない時期というのが結構あって、そういった意味で取りづらいということがあつたのが、ちょっと反映しているというところがあるかとは思いますが。

もしというか、これから改善するとしたら、民間企業はちょっと、私は全部把握しているわけじゃないんですが、公務員は年次有給休暇が1時間単位で取れるので、ちょっと空いたときに、計画的ではないので、あんまり好ましくないかもしれないんですけども、ちょっと空いたときに年休を出していけば、この数字を上げるという意味では、取れる機会が増えるのかなと思います。ただ、ワーク・ライフ・バランスの充実とかという意味だと、そんなに充実するわけではないので、こういう計画を作らないと、やっぱり、管理職として出なければいけない会議ですとか、議会对応という意味で、一般の職員よりも取りづらいという状況にはあると思います。

そこで、女性職員がただそこだけを見て、管理職になりたくないと言っているかどうかというのは、またちょっと別の問題ですが、一つの考えられる理由としては、そういったもの

が挙げられると思います。

堀内会長：よろしいですか、伊申さん。

伊申委員：ありがとうございました。

堀内会長：それでは、ほかに、ご質問でももちろん結構でございますので、ご質問、ご意見、あるいは、お分かりにならないところと、そういったことをまとめて何かあれば、お聞かせいただければと思います。

どうぞ。すみません、失礼しました。

田和委員：田和です。

では、今のフォローアップの質問をさせていただきたいんですけども、多分、管理職の方の有休付与日数が、そもそも累進で増えていって20日ぐらいというところなので、若年の方とか新入の方のように、10日とか、15日とかというよりも、日数がとれても率が上がらないというようなことが、もし、原因の中にあるのであれば、この表記は、取得率ではなくて取得日数がとかというふうに変えたほうが、先ほどのご説明の13日とか9日とかというふうに寄り添っているのではないかなと思いました。

堀内会長：詳細なご意見ありがとうございます。

いかがですか。事務局のほうで。

総務部長：年休につきましては、年次有給休暇なので、1年間、1月から12月までということで、20日というふうに決まっているんですけども、それを、繰越しができるという制度がありまして、何もしなければ20日間そのまま繰り越せるので、次の年は40日間になるという形になります。新人ですとか、新たに入った職員は、通常は4月から入りますので、1年間で20日ということですので、4月から入りますと、その分短くなりますので、一番初めのときは、20日を欠ける日数から始まります。ですので、新人の場合は、そういったことで取りにくいのかもしれませんが、それをうまく使って、その次の年に繰り越せば、2年目以降は、管理職も同じですけども、同様な日数が与えられるという形になりますので、取得日数がいいのか、取得率がいいのかというのは、ちょっと、なかなか難しいところではありますが、日数の差といいますか、休日の与えられる環境としては、職員としては余り変わらない、管理職でも変わらないのかなと思います。

田和委員：ありがとうございました。

堀内会長：ご説明ありがとうございました。要するに、累進的に日数が増えるわけではないので、率でも、日数でもどちらでも見ることができるということで、よろしいですね。ご説明を

ありがとうございました。

そのほかには、皆さん、特に、ございませんか。ご意見とか、お分かりにならない、分かりにくいところとか。

はい、どうぞ、伊串委員。

伊串委員：伊串です。

12ページのところなんですけれども。「推進会議評価」のところで、「今回、多様な性の人々のというのも入れて配慮しました」ということですが、そこはよろしいかと思います。改めてもう一度読んでみたんですけれども、性に限って言うと、このような配慮いうか、…つまり、この付け足し部分は非常に良いんですが、でも、「様々な」と言った時には、必ずしも女性とか男性とか、そういった性別の関連だけの話ではないはずなので、その点、今回こちらの会議では、性に限ったところでのフォーカスでいいでしたっけ？

堀内会長：多様なという意味で、多様というのは必ずしも性だけを指すわけではないので、これは、今回は性に限ってかというご質問だというふうでよろしいですね。はい。

私が勝手にお答えするのは失礼かもしれませんが、やっぱり私どもは、男女平等参画推進会議でございますので、その範囲の中にどこまで入るかということだというふうに理解をしております。そういう意味では、男女平等と、それから多様な性の方々の問題、これが両方入るということで、今回、特に評価の中で性の多様性というのを意識した文言が入っているというふうに理解をしているんですけれども、それでよろしいですか。全て全体の多様なアクトを取り上げているわけでは、私どもの任務からないということでご理解をいただければよろしいんじゃないかというふうに思いますが。

伊串委員：分かりました。ありがとうございます。

岡田委員：いいですか。

堀内会長：はい。岡田さん、どうぞ。

岡田委員：一番最初のときに、評価の仕方が、前は数的とかそういういろんなことからの評価だったけれども、今年からは、もう少し成果の内面的なことを重点に評価しますという説明があったと思うんです。例えば、私たちの9ページのところのそういう内面的な評価、その事業の視点とかというのがここに加えられているんですが、ここで言うと、今までと変わった評価の仕方という、どこらを言っているんでしょうか。

堀内会長：よろしいでしょうか、事務局の説明で。

ダイバーシティ推進担当課長：すみません。できるだけ成果を見せられるものについては入れ

ていくという方向で行ったんです。例えば今、岡田委員がおっしゃられた9ページの中では、そういった表記はなくて、例えばですが、4ページの左の所管課評価概要及び所管課自己評価点の評価理由のところの2段落目の2行目から、研修の受講者アンケート結果によると、こういう感想がありましたというところで一定成果が上がったという表記をしています。それができた事業というのは、11個の重点項目がある中でも、半分に満たないぐらいなのかもしれないです。やりたいのは、やりたいんですけれども、なかなか成果を見せるというのは難しいという、ちょっと実感をしているところです。

岡田委員：確かにそういう評価って難しいんだろうなと思って、どういうあらし方かなと、ちょっと思いました。

総務部長：今回29年度は、評価について初めてそういった形で取り上げさせていただいて、この推進会議の中でも協議をいただきましたので、次年度以降も評価は続きますので、その点のことも踏まえまして、更に内容がより分かりやすく、成果の表しやすいような評価に努めてまいりたいと思います。

堀内会長：ご説明ありがとうございました。私どものほうも、数量的なことだけではなく、質的にどういった評価ができるのかということも、来年度以降考えさせていただけたらというふうに思います。ありがとうございました。

そのほかには、ございますか。最後になりますので、この際、まとめとして。全体的には、この推進会議の私たちが、皆さんが出していただいた意見を踏まえて、基本的には評価がまとまっているかなという一般的な感じは思っております。もし今まで言った意見が十分反映されていないというようなことがございましたら、ご指摘いただければと思いますけれども、全体的には、今まで皆さんと議論したところが反映された評価になっているのかなというふうには思います。もちろん、意欲的に、さらに実際にどういう影響があったのかということも踏まえた評価というのは、これからの今後も課題だろうなというふうには思います。

それでは、よろしゅうございますか。今日は時間がございますが、ここでは評価につきまして、前回、皆さんがご覧いただいた部分と、ご覧いただいた中でご意見を賜った部分の改正をした、修正をしたところ、それをご説明をして、ご覧いただいているものでございます。全体的にこれは今までなかったけれども、どうしても是非ということで、はい、どうぞ。

ダイバーシティ推進担当課長：先ほど、年休のところちょっと、ご質問のあった年次有給休暇の取得率なのか、平均取得日数なのかということなんですけれども、事業番号118の実績のところ、年休平均取得日数という表現を使っているのです、取得率の表記から平均取得日

数という表記にちょっと変えさせていただこうと思います。すみませんでした。

堀内会長：ありがとうございます。

はい。どうぞ。

田和委員：再び田和です。

申しわけございません。ちょっと、ずっと一番最初のお話に戻ってしまうかもしれません。1ページ目の1段落目の2行目のところに、性別に関わりなくというふうな指摘のところには、私たちの評価するミッションとして出てきているSOGIのような部分というのは含まれるというふうなことです。それを超えなくても、そういう精神でやっているということですね。

ダイバーシティ推進担当課長：そうですね。

田和委員：ありがとうございます。

堀内会長：ごめんなさい。どうぞ。

伊串委員：伊串です。

すみません、ちょっと確認です。14ページからの表がありますよね。女性比率のところの手書きで丸がついているところがあるんですけども。これは単なるメモなのか、それとも意味を持たせてあるものかということなら、どういうものに丸が付いているのか、何か注のようなものがあるとうれしいのですが。

堀内会長：すみません。事務局のほう、ご説明をお願いします。

ダイバーシティ推進担当課長：これは、結局、事業目標の中で、40%を超えないというのがあるので、それを満たしている会議数を数えたというか、丸をしているので、そんな注釈か何かをちょっと加える形でやらせていただければと思います。

伊串委員：お願いします。

堀内会長：ありがとうございます。それでは、ここは、パーセンテージがいずれか一方の数が4割を超えないというところを達成している審議会の割合について丸が付いているということでございますので、この欄外に注を付けていただくということで対処をするということでございます。

それでは、皆さんよろしゅうございますか。平成29年度文京区男女平等参画推進計画の推進状況評価という第1番目の議題についての審議でございますけれども、これで、ここの第1議題につきましては、終了させていただいてよろしゅうございますか。

はい。それでは、第1議題につきましては、終了をさせていただくことにします。

それでは、その他ということで、今日は、文京区のほうから、SOGIについての文京区の対

策といますか、政策といますか、活動といますか、そういったことをご説明していただくことになっておりますので、お願いできますでしょうか。

ダイバーシティ推進担当課長：資料の6をご覧ください。文京区のSOGI対応についてということで時系列に沿ってまとめた資料になります。

まず、平成25年度に、11月1日施行の文京区男女平等参画推進条例の中で、第7条の中に禁止事項というものを置いたんですけれども、その禁止事項等は、下のほうにゴシックで書かせていただいています、「何人も、配偶者からの暴力等、セクシュアル・ハラスメント、性別に起因する差別的な取扱い」その中に括弧として、「性的指向又は性的自認に起因する差別的な取扱いを含む。その他の性別に起因する人権侵害を行ってはならない。」ということで、性的指向と性自認について条例の中で記載して、これが東京都内の中では、一番最初にこういったことを規定した自治体になったといったところで評価を受けているところでございます。

平成25年度に、こういった条例を作ったということもありまして、翌年度の平成26年度、具体的な動きとして、文京区男女平等センターの相談室で、SOGIとか性被害に関する相談も受け付けるように、相談メニューを1個増やしました。

それから、11月に、そのときカラーリボンフェスタとってオレンジリボンとか、ピンクリボンとか、レッドリボンなど、いろんなリボンを一堂に集めるような周知事業を行っているんですけれども、そこで初めてレインボーリボン、LGBTとかの方が作っている虹色のリボンも紹介して、これ以降、毎年周知するようにしています。

その次の平成27年度に、男女平等推進委員連絡会とって、各職場で男女平等を推進する職員を選んでもらっていて、その人たちに年2回、研修というか、お話をする機会があるんですが、そのお話をするときには性自認及び性的指向について周知・啓発を行っています。平成27年度から始めて、これ以降毎年そういったことを行ってございます。

そのほかにも、27年度には、LGBT啓発カードというものを、Lがレズビアン、Gがゲイで、Bがバイセクシュアル、Tがトランスジェンダーとか、ということを説明したようなカードなんですけれども、そういったものを作成いたしました。これについては、配付対象は、区の職員と、あと区民啓発用で、図書館に置いていただいたりとか、イベントのときに置いておいて、皆さんにとっていただけるように啓発活動にも使用したところでございます。

その次に、平成28年度に入りまして、この男女平等参画推進委員会の中にも、今日のご欠席なんですけど、原委員に有識者として参加していただいて、よりそうした視点の意見も出る

ような形となっておりますし、推進計画の策定過程でも、性自認及び性的指向について審議
していて、区民説明会、パブリックコメントを実施しています。

それと並行して、こちらの二つ目なんですけれども、「性自認および性的指向に関する対
応指針」というものも作成することがあったので、その過程で同じく議論してきたことがご
ざいます。その成果が実ったのが翌29年の3月です。文京区男女平等参画推進計画（平成29
年度～平成33年度）を策定して、各計画事業において、性自認及び性的指向への理解促進を
図る視点を盛り込みました。

また、同じく3月に、文京区の区職員・教職員のための「性自認および性的指向に関する対
応指針」というものを作成しました。この対応指針を作ったということを受けて、翌平成29
年度の6月以降、区の職員、管理職に関しては必修で、一般職員は希望者ということで研修を
行いましたし、教職員に関しては、これは必修ということでSOGI対応研修を実施しています。
それは、平成30年度も同じく実施してございます。29年度の6月から、性自認及び性的指向に
ついて気軽に話し合える場として、「文京SOGIにじいろサロン」というものを実施していま
す。これも、今日ご欠席の原ミナ汰さんに講師役を務めていただいて、基礎知識を勉強した
り、当事者の方の話を聞いたりということで、いろんな話をお茶を飲みながら、そんな気軽
に話をするような会になっていて、偶数月の第3日曜日に実施して、29・30年度と行っており
ます。

あと、10月には、区の発注工事等における契約書類に、性自認及び性的指向に起因する差
別の禁止を明記しております。これも、自治体としては、珍しいというか始めのほうに行っ
たので、報道していただいたりとかで、文京区はこういうことをやっているんだというのが
全国的に広まったようなものでございます。契約書類にそういったものも明記したのも踏ま
えまして、2月には指定管理者等の事業者向けにSOGI対応研修というものを実施いたしました。

また、その翌月の3月には、もう私、手帳なんかにつけているんですが、アライシールとい
う虹色のシール、LGBTの方に支援しているよとかそういう気持ちを示すようなものになるん
ですけれども、そういったものも作成して、そういう支援したいという趣旨が分かっている
方、研修を受けた方に配付するようにしています。

裏のページに行ってください、平成30年度、今年度なんですけど、一番上は、職員互助会
でして、これは区の制度というわけではなくて、親睦団体なので、ちょっと括弧でくくって
いまして、4月から区の職員互助会において、同性パートナーシップ関係にある者も、結婚祝
い金の対象にしたということになっています。また、6月から、区が実施する採用試験、非常

勤職員の採用試験なんですけれども、その申込書から性別欄を削除しています。

次に、6月定例議会において、同性パートナーシップ制度を求める請願というものが提出されていて、6月、9月、それから、この間終わった11月の総務区民委員会においても審査されて、継続審査というふうになっています。

また、8月からは、区営住宅、障害者住宅、シルバーピアの入居者資格に、「事実上親族と同様の事情にある者として規則で定める者」を追加して、同性の方も対象となったところです。

同じく8月に、区民向けの映画上映会、「文京SOGIにじいろ映画会」というものを実施して、昼・夜2回なんですけど、映画のタイトルとしては、「彼らが本気で編むときは、」というもので、昼の部では、当事者の方も呼びつけて映画を振り返りながら、自分はこういう経験してきたというようなトークライブも実施してございます。

9月には、区内の介護事業所向けに、毎年、介護事業所の連絡会というのをやっているのでも、その場所を借りて、SOGI対応研修を実施して、理解を深めていただきました。

また、11月には、文京区は区内に19の大学があって、多いということから、大学職員向けに、学生と接する機会の多い職員に理解を深めていただくということで、SOGI対応セミナーというものを実施いたしました。

このほか、区の調査、区が実施している調査とかについての性別項目なんですけれども、区で、区職員のための対応指針を作ったのが平成29年3月ということなので、今、区の調査の性別項目は、男と女だけしかないものと、あと、その他という全てに対応できるものと、あとは必要ないものは男女という性別欄を削除したものとが混在していますが、対応指針が定められているので、これからは必要がないものについては性別欄を削除するし、必要なものについては、その他というのが出てくるような形で、原則として変わってくるというふうな方向で動いております。

また、参考として、ほかの自治体の状況を申し上げますと、同性パートナーシップ制度というものを持っている自治体が、今、渋谷区、世田谷区を初め9自治体の実施してございます。参考に申し上げますと、2015年11月から渋谷区、世田谷区が一番最初に口火を切って、2016年4月に三重県の伊賀市、それから、2016年の同じく6月に兵庫県の宝塚市、2016年7月に沖縄県的那覇市、翌年2017年6月に北海道の札幌市、それから2018年4月、今年の4月なんですけれども、福岡県の福岡市、7月には大阪府の大阪市、今年の9月からは中野区も同性パートナーシップ制度というものを導入してございます。

参考に、12月1日現在の登録申請数を自治体ごとに申し上げますと、渋谷区は31組、世田谷区が81組、三重県の伊賀市が4組、兵庫県の宝塚市が2組、沖縄県的那覇市が25組、北海道の札幌市が59組、福岡県の福岡市が34組、大阪府の大阪市が69組、最後に中野区が14組といった状況になってございます。

国の動きなんです、ついこの間、12月5日に議案受理されていて、あと、衆議院の内閣委員会とかに閉会中審査という形で、性的指向又は性自認を理由とする差別の解消等の推進に関する法律案というものが提出されていて、これは立憲民主党の西村議員ほか10名の野党共同で出した提案、議員立法の法案ということなんですけれども、国が基本方針を作って、都道府県で計画を作って、市区町村で計画を作って、そういう性的指向又は性自認を理由とする差別をなくすように広げていこうという議員立法の法案になっています。

そういうものが出されたという動きが一つあるのと、あと、今年の6月にWHO、世界保健機構が国際疾病分類の最新版を発表して、その中で性同一性障害というものが精神疾患から外れることになったというふうな報道があります。英語で、ジェンダー・インコングレンスという形になったらしいんですが、その日本語訳として厚生労働省が、性別不合、不平等の不に合計の合です。性別不合という仮の訳を示しているんですけれども、今後3年ほどかけて正式な和訳を検討するというふうな形で報道があります。今まで、障害という表現を使っていたんですけれども、障害ではないんだという世界的にはそういった流れがあります。

また、東京都の動きなんです、10月に「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念実現のための条例」が成立していて、その中でLGBTとかについても規定していて、都としては基本計画を作って、これからそういう差別の解消ですとか、理解の促進に努めていくというふうに言っています。ただ、基本計画の中身自体が、ちょっとまだ全然見えてきていないので、これからどういうことにするのかというのは注視しているところです。都が基本計画を作れば、当然、区にも何らかの影響があるのかもしれないので、その辺は注意深く見守っていきたいと思っています。

今のところの文京区のSOGI対応、それから国や都の動きに関しては、以上でございます。

堀内会長: SOGI対応について、大変詳細なご報告ありがとうございました。これにつきまして、皆様方のほうからご質問とか、ご意見とかございますでしょうか。何か少し前に、私は新聞報道で、国が今後、また一策を検討するというようなことが書いてあったような気がするんですけれども、私もその後フォローしていないものですから、ちょっと、国として何か対応の動きがあるのかなというように感じて、新聞報道だけなものですから見ていたんですが、

法案は野党が共同で出しているということのようでございます。何かございますでしょうか。

はい。どうぞ。

打越委員：打越です。

同性パートナーシップ制度を求める請願が継続審査が続いていて、採択されないというのは、どういう事情があるのかなと思います。そこら辺は、なかなか、議会側の問題で、区の方は答えづらいのかもしれないかもしれないんですけども、ちょっとご説明いただけたらいいなということと、やっぱり、全体にこの、象徴的に同性パートナーシップ制度ということが重要であって、何ていうんですか、意識の啓発とかそういうことに集中してしまうと、前の会議でも申し上げたと思うんですが、あんまり一般人の啓発ということにとどまらなくて、意識の変革部分にも制度がやっぱり重要だと思うんですね。制度の重要性ってあると思うので、やっぱり、この前、私は驚いてしまったハッピーベイビープロジェクトの冊子のように、ちょっとおまけのように、こういうものがありますねみたいな形で、何かこうコラムぐらいの話になってしまって、もうそういうことではなくて、それを何というか、やっぱりマイノリティーですねという扱いではなくて、冊子も全部写真とかから何からして、異性愛の人が正当という感じのことを示してしまったようなものが出てきてしまうように、何かやっぱり足りないなという区の姿勢があらわになってしまったと思うんです。やはり、そういうことからしても、積極的に転換をするためには、同性パートナーシップ制度とかを進めていただきたいなと思っているので、啓発というよりは制度を主体的に作っていくということを求めたいなというふうには願っています。

ということで、ちょっと事情がもし、ご説明できるならお願いします。

ダイバーシティ推進担当課長：議会での審議に関しては、ちょっとこちらから説明はできないんですけども、パートナーシップ制度をやっていないですが、文京区としては、先ほど対応指針を作って、それが全国で結構早目のほうに作ったということで、ほかの自治体、例えば千葉市とか、熊本市とかそういったところから対応指針をどうやって作ったのというような問合せが、本当に電話だけでもありますし、実際に話を聞きにくるというものもあります。ちょっとまだ作っていない自治体に関しては言えませんが、北陸地方の自治体とか、関西地方の都道府県レベルのところとかが話を聞きにくるとかというのが結構多いですし、議員視察という意味でも、中部地方の自治体の市議さんが何組も来て、対応させていただいているので、区として取り組んでいることが理解促進につながっているんだろうという感覚は持っています。

打越委員：だから、申し上げているのは、理解促進ではなくて、やっぱり人権とかそういうことを、人権尊重という意味で展開しなきゃいけないと思うんですね。だから、やっぱり制度的なことですよ。皆さんお勉強してくださいねという啓発では全然足りないんで、その対応指針は早かったかもしれないけれども、もう、9自治体も全国で出ているのに、なぜこれが足踏みしているのかなというのは、ちょっと区の事情じゃないかもしれないんですが、激しく疑問に感じるということは表明しておきたいと思います。

堀内会長：ご意見をありがとうございました。この対応指針というのは、区としては、これが政策として確立をしたものであるという、何というんでしょうか、お考えの下にやっておられると。だから、この対応指針は、今、打越委員がご指摘されたパートナーシップ制度というような、こういう制度と対応するものなんだということなんですか。ちょっと、その点のご説明を聞かせていただくと有り難いと思います。

総務部長：ここで言います対応指針と申しますのは、区が、区の職員ですとか、教職員が、それぞれの区民への対応ですとか、例えば学校ですとか、そういった場面や場所、様々なところによって、いわゆる性的指向とか、性自認が典型でない方々にとって差別的な取扱いをしないようにということで、具体的に対応の考え方なり、あり方を述べたものですので、それが必ずしもパートナーシップに結び付くというものではないということなんです。

堀内会長：ご説明ありがとうございました。

そのほかに皆さん方、ご意見ございますか。

内海崎副会長、どうぞ。

内海崎副会長：今のこのパートナーシップ制度のことなんですけれども、学校教育の場で考えてみても、研修とか啓発というのは、子どもに直接対応している教職員に対しての心構えとか、意識変革みたいな、それに当たりますよね。それで、対応指針も、その意識啓発をした結果、具体的にどういう行動が必要だということを示しているだけであって、同性パートナーシップ制度ができるというのは、基本的に同性であってもきちんとパートナーシップとして認められて、制度的に位置付くということになっているので、全くレベルが違うように思うんですね。むしろ、こういうパートナーシップ制度が当然にあって、そして対応指針があるということのほうが両輪になっていくんじゃないかなというふうに思うんですね。例えば、パートナーシップ制度があると、学校の子どもたちが、そういう同性パートナーを見たときに、制度として認められているというときの見方と、そうでない形を見たときとは、また、教員が説明するときにも、全然根拠の正確性というのは違ってくると思うんですね。

なので、やっぱりこの同性パートナーシップ制度というのを、これだけ渋谷区とか、世田谷区、中野区がやっているのであれば、何で文京区が進んでいないのかというのは、ちょっと、はなはだ疑問というよりは、もうちょっと進んでもいいんじゃないかなということは強く思うんですが、いかがでしょうね。

総務部長：パートナーシップにつきましては、今、市町村レベル、区レベルでやっておりますので、その地域限定ということになりますので、それぞれのやり方もありますし、その地域を離れば、やはりパートナーシップというのは、特に何も影響はないということでございます。文京区も、パートナーシップの制度から得られる実益といいますか、生み出されるものというのは、先ほども担当課長が説明いたしましたけれども、例えば住宅の関係の同居の関係ですとか、あと、職員互助会、会社の福利厚生などへの面というのも、別の形でやっておりますして、そういったことで施策を積み重ねているという状況でございますので、パートナーシップの制度を導入していないからといって、ほかの自治体に劣っているかというのと、そうではないのかなという認識はございます。

制度ということになりますと、それは本来的には、国なりが当然、考えるべきものというふうに思っております。それがパートナーシップ制度がいいのか、それとも、いわゆる同性婚がいいのか、そういった段階を踏まえるのか、いきなりそこに行くのかというのも、当然国のほうでも検討をすべきものだとは思っておりますので、その辺も文京区としては注視をしていきたいというふうに思っております。

打越委員：国が議論すべきことであって、やっぱりあれですね、区としては、国などを注視していても、なかなか議論は進んでいないからといって、これを正当化、制度をしないことが、ほかのいろいろな住宅の資格とかそういうことをやっているからといって正当化されるエクスキューズにはならないと思いますので、やっぱり、社会的承認という意味で、この制度というものは大きいわけですね。だから、積極的に、婚姻する自由とか、人権というものを同性カップルにおいても尊重するという区の姿勢を示すためには、国を待っているわけにはいかないということで、積極的に、国もそういう各自治体の動きを踏まえて動かされていくものだと思いますので、保留しておくべきことはないというふうに意見したいと思います。

堀内会長：ありがとうございます。

はい。伊串委員。

伊串委員：伊串です。

すみません。今、人権の話が出ましたので、一つ、私からも言いたいですけれども。冒

頭に、「平成25年度条例で禁止事項というのが入りました」という話をされましたよね。これは、「東京都内で文京区が初なんです」ということで、第7条の禁止事項ですが、…云々かんぬん書いてありまして、「その他の性別に起因する人権侵害を行ってはならない」と、こう書かれています。これについて文京区が都内で初であるならば、現時点では、全国で9自治体があるということなんですけれども、少なくとも世田谷区、渋谷区が先行しているわけですね。この点に関してだけ文京区が遅れをとるのは、どうなのかなとちょっと疑問に思います。

それと、もう一点付け加えたいなというふうに思いますのは、今、全国で9自治体が進んでいるわけですよね。だとしたら、先行する自治体から、いろいろ状況をお聞きすることもできるんじゃないかなというふうに思っています。このパートナーシップ制度が採用されたことによって、逆に新たに何かこう、課題になるようなものがあつたのかどうか、勿論、寧ろ良くなったことだとか。何かそういったような検証というか、そういった情報やデータがあってもいいんじゃないかなと思います。つまり、先行事例を参考にできるのではないかなというふうに思います。

以上です。

ダイバーシティ推進担当課長：他自治体に、状況を聞くのは当然聞いているので、悪くなるということは特になんですが、ただ、意見としては、作っているけれども、それが何に使えるよと言ってあげられないのが、ちょっと申しわけないなという担当者の意見は、複数の自治体から聞いています。特に何か権利義務を付与するものではないので、これがあるから何ができますというのが言えないのが、ちょっと、こちらとしては何か申し訳ないなみたいな言い方は、複数の自治体は言っています。当事者の方が、区というか自治体が認めることによって安心感を得るという声があるし、それが一番の利点になっているのはお聞きしていますが、実際これがあることによって何ができるのといったときに言えるものがないというのは、制度を作っているけれども、じくじたる思いだというのはよく複数の自治体からは伺っているところです。

堀内会長：よろしいですか。

伊串委員：はい。少なくとも、もちろんできないことも多くて、じくじたる思いというのは確かにあるのかもしれないんですけれども…。でも、やはり受益者の方々のことを考えると、その方々がより満足して頂けるようにできる限りのことをされるということ、つまりそういう姿勢が大事なんじゃないかなというふうに、ちょっと思いました。

以上です。

総務部長：すみません。先ほど、人権の話が出ましたけれども、パートナーシップ制度があることによって、当事者の方が安心するとかというのは確かにあるのかなというふうに思っておりますけれども、それがなくなることによって、区の条例で禁止している人権が侵害されているとか、そういったことについては、特に文京区としては全く思っておりませんので、その点については、述べさせていただきたいというふうに思っております。

堀内会長：ありがとうございます。

打越委員：いいですか、一つ。

堀内会長：はい。

打越委員：すみません。婚姻する自由自体が侵害されているということなので、ちょっと伝わってなかったのかなというふうに、今、思ったんです。

それで、特にそれだからといって、何がどう変わるというわけではなくて、自治体としてはじくじたる思いというのはあるのかもしれないんですけれども。ただ、そういうことをやってみても、自治体として精一杯のことをやってもそうなんだということが、むしろ国を動かすと思うんですよ。だから、国が、ちゃんとそういうことを、同性婚を認めていかなきゃいけないということにもつながっていく。こういう声が多くて自治体としては頑張っても限界がありそうだということも。だから、特に何ていうことがないということ自体も、とても有意義なことだと思うので、やっぱりちゅうちょする必要はないかなというふうに思います。

堀内会長：ご意見ありがとうございます。これって、文京区は、条例で差別的取扱いを禁止していますよね。この中に、性自認とか性的指向、何人もそういうことについて差別してはならないと書いてあると、例えば、文京区内で住宅を貸す人が、借りたいというふうに来た人、性自認あるいはそういう性の多様な方が来たときに、だから明確に言わなければ分からないですけれども、だから貸さないといった場合に、文京区の条例違反になると。人権侵害であると。そういうことを書いてあるから、文京区では、パートナーシップ協定がなくても、ある一部分は、全てができるとは言わないんですが、人権部分は確保しているんだというふうに言えるんでしょうか。ちょっと私の質問なんですけど、疑問なんです。

総務部長：そのように当然言えるかと思っておりますけれども、そういったことがないように、そういった方々も、同性の方同士で住宅を求めたいという方もいらっしゃいますので、文京区としては、文京区の不動産業の組合ですとかの組織がありますので、そういったところに、そういう点については当然配慮をして、そういった差別的な取扱いがないようにしてください

というのは、お願いなり、注意喚起をしているところであります。

堀内会長：そうですか。そうすると、ある部分については、条例に基づいて禁止事項になっているので、文京区がきちんとその部分は指導というのか、実施というのかができるんだというふうに言えるというふうに考えてよろしいわけですね。

総務部長：そのために、先ほどもご説明いたしましたけれども、区と請負契約をしている事業者ですとか、指定管理者ですとか、介護事業者ですとかに対しては研修をしておりますし、契約書の中でも、そういった差別的な取扱いをしないことというのをきちんと明記しております。それは、その請負の業者なりが当然それを履行しなくてはいけない義務がありますので、そういった事案が発生したときには、きちんと指導とか対応はしていかなければいけないというふうには思っております。

堀内会長：ありがとうございます。そういう意味では、文京区は、こういう性自認あるいは性的指向、これに基づく人権侵害については禁止事項になっているので、かなり強い政策を持っているというふうにおっしゃってよいわけですね。パートナーシップ制度というのがある区や自治体にあるけれども、文京区は、人権の禁止事項として進めているんだと、そういう基本姿勢があるんだということでご説明なさるといふふうに理解をしてよろしいわけですね。すみませんね、まとまりがなくて。

総務部長：そのように理解していただいて結構だと思いますし、25年に条例ができてから今までも、そういった形で対応をしてきた認識は持っておりますので、今後もそのようにやっていきたいと思っております。

堀内会長：ありがとうございます。そういう意味では、区の姿勢は大変明確なんだろうというふうに、私は今、感じたんですけれども。はい。

ほかにはございませんか。

ハローワークのほうからおいでになっておられるので、ハローワークは、この点については特に就職の場合に、人権問題について大変指導をやっておられるんじゃないかと思うんですけれども、その点は何かお話ししていただけるようなことはございますでしょうか。もしございましたら、教えていただければ有り難いんですが。

白砂委員：ハローワークですと、労働者側と事業主側でこの問題が大きくあるんですけれども、現在、仕事を探す側、求職者においては、ご自身の申請する性で対応をしておりますし、仮に性の記入が希望しないということでは、それで対応しております。職業相談、就職活動においては、事業主側にそういったもの、人権に含めて対応を要求しているんですが、ただ、

物理的な問題になってくると、現場で問題になっているのは、やはり就労することについて、ロッカーですとか、トイレの問題ですね。ハード的な面で、やはり今、男性と女性とトイレが分かれているのが一般なので、やはり受入側の体制として、事業主側、企業側が理解を示しても、他の従業員の方が、そういったところで対応がうまくいかなくなってしまう。

あとは、こういった対応を、前半でお話しした私どもの表現では、オープンとかクローズという表現をしているんですが、ご本人が望まない場合には、クローズという形で職業相談、就業の相談をしているんですけども、それがやはり、後でそういった性自認とか性的指向の方ということが分かってしまったときに、そういった方たちを差別するよりも、逆に、そういったことを何で最初に述べないんだというところでトラブルになることなどもあります。やっぱり、気持ちでは理解をしているんですが、現場でうまく回らないということの事例はありますね。

以上です。

堀内会長：ありがとうございます、ご説明いただきまして。はい。

そのほかには、皆様方のほうでご質問とか、ご意見ございますでしょうか。

大変詳細にご説明をいただきましたけれども。

はい、どうぞ。

内海崎副会長：すみません。ちょっと質問なんでけれども、もしご存じだったら教えていただきたいんです。介護事業所向けのSOGI対応研修をなさったということで、これは、文京区の対応指針に基づいて研修をなさったのかどうかということと、それから、今日、原さん見えてないので、現場がちょっと分からないんですが、介護事業所の場合は、いろいろな問題が多分出てくると思うんですけども、どういう中身をなさったのか、もしご存じだったら、ちょっと、教えていただきたいんです。

ダイバーシティ推進担当課長：対応指針というよりも、区の契約仕様書のほうに、SOGI対応もするように記載している関係で、去年の2月に、指定管理者とか契約事業所向けに研修会をやったんですけども、介護事業所は多いので、またちょっと別の機会に研修しようという形で、今年の9月に行ったという部分があります。

中身としては、やっぱり介護する人、介護される人両方に、性的指向が非典型的の方もいらっしゃるということで、そのときは、講師の先生がたまたまご親族、おばあちゃんか、おじいちゃんかちょっと忘れてしまいましたけれども、特別養護老人ホームに入っていて、会い行ったときに、職員の方から、お孫さんが来てくれてよかったね、結婚はいつするのとか

と言われたときに、たまたまその講師の方は当事者で、聞かれるのは嫌だったと。そういったことも踏まえて、介護を受ける人、介護する人、そのご家族を含めて多様な性の方がいるので、誰もが嫌な思いをしないように配慮していくような形の対応が必要なんだというのを、事例を交えながら説明していました。実際に受講生同士で、確かあのとき、ロールプレイングというか、自分はこうカミングアウトをすとかされたという練習も含めて、実習みたいなこともちょっとされていたような研修でした。もちろん、冒頭には、LGBTに関する基礎知識というのを講義した上で、具体的に介護現場でどういうのが考えられるだろうかというところを考えさせるような研修を行っていたと記憶しています。

内海崎副会長：ありがとうございました。これを伺ったのは、義務教育学校の教員免許を取得する際に、介護等体験というのが義務付けられていまして、5日間、社会福祉施設、介護施設ももちろん行くんですけども、そういった福祉施設の現場で、私は、セクシュアル・ハラスメントの調査をしたんです。今の、例えばいつ結婚するのとかに始まり、何とかちゃんは、かわいいから、あなたのところへ行けばいいわよねみたいな、そういうセクシュアリティだとか性的な部分を介護の方法というか、その施設の利用者さんだとか、それから職員同士だとかで、多用しているんですね。戦略とか、ストラテジーとか、方法論として。そういうところがあると、多様な性を持った方たちが、自分がカミングアウトしているかしていないかを問わず、そういうセクシュアリティに関わる差別的な発言や、言動が起きると、非常に嫌な思いをなさっているんですね。実際、介護体験へ行った学生たちのデータを見ても、非常に不快な思いをしている、身体接触や何かもたくさんあるんですね。なので、介護事業所向けのSOGI対応は、ものすごく実は難しいんじゃないかなというふうに思ったので、それでちょっとお伺いしたんです。分かりました、ありがとうございます。

堀内会長：そのほかにもございますか。

どうぞ、伊串さん。

伊串委員：伊串です。

今のお話を伺っていて、ちょっと気になったんですけども。少なくとも文京区は、先ほどの第7条の禁止事項というのを掲げておりますので、調達全般に関して、グリーン調達みたいな、所謂「何とか調達」…ちょっと言葉は分かりませんが、そういう形の方針を全般的に打ち出すことはできないのかなと、ちょっと気になりました。と言いますのも、ここで記載されていますように「指定管理事業者向けにこれこれをしました」、「発注工事にこれこれをしました」、「介護にこれこれをしました」と、もし全般的に方針が打ち出されていれ

ば、このようにあるエリアをとって「やりました」というふうに別にぼつぼつ列挙して言わなくても済むのかなと、ちょっと思ったんです。もしかして何か優先順位でもあるんでしょうか。

ダイバーシティ推進担当課長：基本的には、仕様書に盛り込んでいるので調達全般に、もうそういう網がかかっています。言い方としては、指定管理者等という中の「等」に、いわゆる物品調達とか、工事とか、いろいろ含んでいます。所管課と契約関係にあるところに幅広く声を掛けてもらって来ていただくという形で、もちろんすごいたくさんの相手があるので、全員来てもらっているわけじゃないですけども、一応、聞こうと思えば区のほうで用意した研修を受けられるということになっています。

伊串委員：分かりました。ありがとうございます。

堀内会長：よろしいですか。ありがとうございました。よろしいでしょうか。

そのほかには、皆様方のほうで、ご質問とか、ご意見とかございませんでしょうか。SOGIの問題は、今国際的にもだんだん、大きな人権問題として課題になっておりまして、国連もいろんな国がありますので、ご存じのとおりイスラム圏では、この問題は同性愛者については罰則がつくような、というようなところ、SOGIについて国の刑罰がつくような国もございます。国連では、なかなか、人権としての対応が難しかったんですけども、2010年に人権委員会のほうで、この問題については人権問題として対応するようになっておりますが、一方でジェンダーを中心的に担当しているところは、なかなか、この問題が進まないという非常に宗教的な背景もあって難しいところがないわけではないというような、国際的な状況でございます。日本の場合には、国内の理解がかなり進んでいるのかなというふうには思います。

皆様方のほうで、特にこれについてご要望があればもちろん、先ほど打越委員がご要望というか、今後のご意見ということでおっしゃられましたけれども、そういうこともございましたら、是非、皆様方のほうからご意見を賜ればというふうには思います。はい、どうぞ。

田和委員：田和です。

小学校のPTA連合会で各校周年行事のあるところに行くんですが、110周年を迎えた金富小学校に、先日行ってきました。そこでは屋内のリニューアル工事を終えて、突貫だったようなんですけども、それに間に合わせるような形でいろんなところが快適化された中で、みんなが驚いたのが、お手洗いは男女のシンボルマークとシンボルカラーみたいなものが一般的なんですけど、そこはそこをできるだけ優しく表示して、さらに色は男子トイレも女子トイ

レも同じというようなことでした。知らない人が行くと間違えることが多くて、ちょっとトラブルはあったんですけども、非常に先進的なものを新しい快適化で取り入れていただいているというので、思春期から先で、いろんなものに目覚めていく前の段階の小学生が、こういうのに自然に接するということになれば、そういった時期を迎えたときに、そういえばというふうな形で振り返ればいいなと思っています。もちろん保護者にもいろんな意見があると思うので、一本にはなっていないとは思いますが、そういったところを取り組んでいただいて、快適化工事を見て、よかったなと思いました。

堀内会長：ありがとうございます。貴重な情報をといるのか、そういうふうに今後進んでいく可能性があるのかもしれませんが。大変ありがとうございました。

文京区のほうとしては、何かそういうことに関しての統一方針みたいなものはおありになるんですか。今、小学校の話聞いて、ちょっとふと思ったんですが、よろしく願います。

総務部長：すみません。小学校の快適化工事の例を出していただいてありがとうございます。このシビックセンターは、20年以上前に建ったものですから、男子のトイレは青だし、女性のトイレは赤になっておりますけれども、いろんな最近のことを考えますと、やはり、ご紹介をいただいたように、別に男性が青で女性が赤ということは、当然ないわけでございますので、その点でトイレに入るのがなかなか嫌だとか、気になってしまうとかというお子さんもいらっしゃると思います。できる限りそういったことを無くす配慮というのは、当然、新たな建築物とかにはしていかなくてはいけないと思いますし、トイレに限らず様々なところで、男性だからこう、女性だからこうという形は、なるべくといたしますか、しないような形で、文京区としては取り組んでまいりたいというふうに思っております。今回ご紹介していただいた事例は、その一つの典型例かなというふうには思っております。

堀内会長：ありがとうございました。

それでは、そのほかにも何か。はい、どうぞ。

内海崎副会長：拝見すると、文京区は、かなりSOGIに関して取り組んでいらっしゃるという印象は持つので、できればもう一歩ということで、先日、神奈川県三浦市立初声小学校というところで、小学校5年生は3クラスあるんですが、全てのクラスで養護教諭と、それから学級担任とがチームティーチングで、性の多様性に関する事業を3時間目、4時間目、5時間目と連続で1日かけてやったんですね。そこには養護教諭と、それから担任にプラスして当事者の方が、生教材という表現を使っていましたけれども、お見えになって、それで、それぞ

れのクラスで、それぞれの担任が、自分がその性の多様性にどんなふうを考えているかというところを取っ掛かりにして実践をしたんですね。

詳しくはちょっと、今回その場ではないのでお話しできないんですが、スーパーバイズでちょっと入ってクラスを見ていたんですけども、そこでいろいろ、その実践を道徳の授業でやっているんですね。道徳でそれができる、しかも、教科書な何かには実はないんです。教科書には書かれていませんので、人権のところで行っているんですが、項目として利用するところは、学習指導要領からも項目として抽出できるので、独自の取組をなさっていたんですね。そこに行くまでには、養護教諭の先生や、ほかの先生方が、保護者に対しての情報提供をずっとやり続けた上で、この授業をやっているんですけど、教員にSOGI対応の研修をやっていただいたのであれば、もう一步進んで、道徳の授業ですとか、これは、市教育委員会が中心になって、県教育委員会も来て見ていらっしゃいました。そういうところまで一步進んで働き掛けができたらいいなというふうに、もし可能であれば、文京区はここまで進んでいるので、どこかでそういうことをやってくれたらいいなという、要望というか希望というか、ちょっとそういうふうに思いましたので、述べさせていただきました。

ダイバーシティ推進担当課長：今年度、既に明化小学校というところが、東京都の人権教育尊重推進校に指定されているところでして、性の多様性のみを扱っているわけじゃないんですけども、男らしくでも女らしくでもなくて、自分らしく生きていこうという授業の一環で、確か総合的な学習の時間を使われていたと思うんですが、事業を行っています。トランスジェンダーの当事者の方に、たまたま遠隔地なのでスカイプか何かの対面の授業だったんですけども、経験を聞いて、その人の半生というか、自分はこういうふうな性自認を持っていて就職とかも苦労して、現在こうなっているというような来歴を話していただいて、それに対して児童がどう思うか、自分らしく生きるとはどういうことかというのを考えさせるような授業がありました。それは、たまたま人権尊重推進校だからということはあるんですが、そういう取組がちょっと増えていくような形で、こちらからも働き掛けとかができたらいいなというふうには思っています。

内海崎副会長：よろしくお願ひします。

堀内会長：よろしくお願ひします。

そのほかには、皆さん、ご要望とか、ご意見とかございますでしょうか。

はい。どうぞ。

牛嶋委員：牛嶋です。

今のは非常にいい話だったと思うんですけども、こういうのって、何か重点項目のところに入れていくみたいなことを今後考えて、毎年更新していないのかもしれないんですが、そういうのに加えていきましょうみたいなことになっていったりするんでしょうか。

ダイバーシティ推進担当課長：重点項目に新たに加えるというよりも、今も重点項目2番のところで学習指導の充実という事業があって、そこでの実践例というか、紹介する事業の記載の中に、来年度というか30年度実績に関して、そういったものも所管課のほうに書いてもらう形で働き掛けようというふうに考えてございます。

牛嶋委員：ありがとうございます。今の内容は、一応この2番の内容の中にあるものとしてやっていくということですね。ありがとうございます。

堀内会長：ありがとうございます。

そのほかにはございますか。よろしゅうございますか、SOGIにつきましては。

本当に区のほうからの詳細なご説明、大変ありがとうございました。

それでは、このほかには何か、区のほうからお話することはございますか。

ダイバーシティ推進担当課長：あと、今後の流れのところだけなので、それでは、今話してもいいですか。

堀内会長：そうですね。もうこれで、今日皆さんとお話をする議題というのは終わったと思いますので、すみません、その他のほうに移っていただければ有り難いと思います。

ダイバーシティ推進担当課長：今回まで議論していただいた平成29年度の推進状況評価なんですけれども、もし、この場でちょっと言い忘れてしまったなということがあれば、来週の12月25日の火曜日までにご意見をいただければと思います。こちらのほうでは、先ほどちょっと修正するものがあったので、それを直したものを2月の区議会のほうに報告して、3月には評価報告書という形でまとめさせていただこうと思っております。

それから、あとは来年度の話になるんですけども、今年4月第1回目にお配りした、女性活躍推進計画というものも、平成30年度からの計画になりまして、それは評価はしないんですけども、実績の把握は行っていくというふうに申し上げてきております。特に様式というか、例えば、この項目に関しては、こういう事業をやって何人ぐらい集まったという、数字というか、実績については、関係するハローワークですとか、都の職業能力開発センターとかに個別にまた、別途来年度入るか入らないかぐらいのときをお願いしようと思っておりますので、よろしく願いいたします。

来年度に関しては、1回目の会議を5月から7月の間に開催できればいいなというふうに思っ

ておりますので、引き続きよろしく願いいたします。

事務局からは、以上でございます。

堀内会長：ありがとうございました。来年度からは女性活躍推進法に基づく事業、それもお出しただけという状況でございます。特に評価ということではなく、実際に女性活躍促進法に基づいておやりになったことを、私どものほうに提供していただくということでございます。

来年度のお話もございまして、今日は、これで皆さん方とご議論というのか、ご審議する事項は全て終わったわけでございますけれども、何か、毎回大幅に時間を超過したのを、ちょうどこれで相殺できるかなという非常に長期にわたっての時間配分になりまして恐縮でございました。今日は、比較的議論点も少なかったものですから、もし、これで是非ということがなければ、審議は終わらせていただくことができるかなというふうに思いますが、いかがでございましょうか。はい、どうぞ。

伊串委員：すみません。ちょっと質問ですけれども、以前の会議で、何か国連の方が一度こちらに来られるかもというお話があったような記憶がございますが、結局どうなりましたか。

堀内会長：そうです。UNウィメンの日本事務所長が、一度こちらに来てお話をしていただけかどうかという、新しくいらっしゃった方のお話があったのではないかと思いますけれども、それは今後、どんな状況になりますでしょうか。本年度はこれで終わりですので、来ていただいても来年度ということなのですが。

ダイバーシティ推進担当課長：来年度に向けてそういった機会を設けてもらうような形で、ちょっと要望はしてみたいと思います。すみません。

堀内会長：ありがとうございます。大変お忙しいようなので、なかなか大変だろうなというふうには思いますけれども、もし、来年度、適当な時期というか、なるべく早い時間に、お時間がございましたら、お話を伺える機会があったらいいということで申し上げておきます。

では、よろしいでしょうか。これで何か年間を合わせると時間配分の帳尻ができたのかなという、非常に長期的な状況でございますが、本当に1年間、ありがとうございました。ご協力ありがとうございました。是非、ちょっと早いかもしれませんけれども、よいお年をお迎えくださいませ。来年度もよろしく願いいたします。

では、今日はこれで終わりにさせていただきたいと思います。ありがとうございました。