

第8期第1回北区男女共同参画審議会 議事要旨

【開催日時】 令和2年11月12日（木） 午後6時30分～午後8時05分

【開催場所】 北とぴあ7階第一研修室

【次第】

1. 開会

- ・ 委嘱状交付
- ・ 正副会長の選任

2. 議事

- ・ 条例、審議会及び第6次アゼリアプラン策定の経緯
- ・ 内閣府「男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本的な考え方について（答申）」概要

(1) 女性活躍推進協議会の運営について

(2) 職員のための「性の多様性」に関する対応ハンドブックの作成について

(3) 令和2年度北区ワーク・ライフ・バランス推進企業の認定について

(4) その他

3. 閉会

【出席者】 奥津委員 平野委員 植木委員 鈴木委員 市川委員 山田（由）委員
早瀬委員 加藤委員 手崎委員 小林委員 矢吹委員 古賀委員 西川委員
眞野委員 吉田委員 阿部委員 大沢委員 近藤委員 木幡委員

【欠席者】 山田（昌）委員

○事務局

（総務部長あいさつ）

（出席状況の報告、資料確認）

（委嘱状交付）

○委員

（各自自己紹介）

○事務局

続きまして、正副会長の選任に移らせていただきたいと思います。

男女共同参画条例の施行規則では、審議会に会長、副会長を置き、会長は委員の互選により、また、副会長は会長が指名すると規定されてございます。

まず、会長につきまして、皆様、いかがいたしましょうか。

○委員

奥津委員に前期に引き続き会長をお願いしたいと思います。

○事務局

ほかには御意見ございませんでしょうか。

ただいま、奥津委員を会長にという御意見がありました。皆様、いかがでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

○事務局

よろしいでしょうか。ありがとうございました。

それでは、第8期の審議会の会長につきましては、奥津委員をお願いしたいと思います。奥津委員、恐れ入りますが、会長席のほうに御移動をお願いいたします。

○事務局

続きまして、副会長の指名を奥津会長からお願いしたいと思います。

○奥津会長

それでは、副会長もぜひ、第7期で副会長を務めていただきました東京家政大学短大部の平野先生に引き続きお助けいただければと思いますが、いかがでしょうか。

(拍手)

○事務局

ありがとうございました。

それでは、皆様、御了承ということで、第8期審議会の副会長につきましては平野委員をお願いしたいと思います。

平野委員、恐れ入りますが、副会長席のほうに御移動をお願いいたします。

○事務局

それでは、これから先の議事につきましては、奥津会長をお願いしたいと思います。よろしくをお願いいたします。

○奥津会長

では、これから議題に入らせていただきますが、今日初めてでございますので、ちょっと一言御挨拶をさせていただきます。

ちょっと座ったままでお話をさせていただきます。どうぞ皆様も、これからもお座りになったままでお願いいたします。

前回までに、このアゼリアプランをおつくりになるということで、この審議会で先生方に大変御協力をさせていただいて出来上がったと。これを今度進められるということについて、この審議会が関与していくということになりますので、私も前と今の社会環境の違い、こんなことも考えなければいけないと思ひまして、いろいろ調べてまいりました。

御承知のように、今年は本当にコロナ、コロナということで、ほとんどの行動が抑えられてしまったという感じがありまして、実は男女共同参画ということについても、職場、地域、それぞれのところで女性が活動することになります、その中で働いていた女性がコロナ禍でどうということになったかを労働調査で見ました。雇用情勢が良いときは、ある意味では放っておいてもどんどん、働き手を必要とする人がいるので女性の雇用者数の数字は上がります。管理職の数字も比較的そういうところがありますが、この情勢、調子の悪いときにどうなったかといいますと、失業者はコロナ関連で7万何千人もありますね。それは男女問わず、そういう形もあるなということではあるのですが、非正規が半分以上で、非正規は女性が多いということもありますけれども、それだけでなくこれは男女共同参画の素顔といいますか、実態だなと思ひましたのは、離職した女性が、もう再就職活動はしません、労働市場から引退しますという方が増えているということなんです。男性に比べてかなりの割合で、しばらく就職活動はしませんというのが女性なんです。

ということで、こういうところをやっぱり注意しながら、社会が調子のいいときだけを考えるんじゃなくて、何かあったときに、こういうことになるんだなというようなことも、ちょうどこの審議会、第8期ですか、ちょうどいいときにめぐり合っ、皆さんにお知恵を拝借して、いい事業を進めていただければなと思ひた次第でございます。

ということで、ぜひ皆さんも今年は、そういう特別な年でもありますけれども、今後の本当の基本的なテーマが出されているというときでもございますので、活発な御意見をよろしくお願ひしたいと存じます。ということで、御挨拶を申し上げます。

○奥津会長

続きまして、この審議会の公開についてです。先ほど事務局から御案内がありましたけれども、条例施行規則で審議会は公開するとなっております。ただし、審議会の決定により、一部非公開の取扱いとすることができるとなっておりますけれども、特段、今、非公開にしなければならない理由もございませんので、このまま公開にさせていただいてよろしいでしょうか。では、公開といたします。

○奥津会長

それでは、早速皆様の御協力をいただきながら、審議を進めてまいりたいと思ひます。

御発言については、議事録を後でおつくりになる都合がありまして、マイクを使っただいて、お名前をお名乗りいただき、そして御発言ということでお願ひしたいと思ひます。よろしいでしょうか。

では、その具体的な議事に入る前に、事務局から御説明があると思ひます。条例、この男女共同参画条例、本審議会の元になっているところと、この審議会、それからアゼリアプランのそもそもの歴史とか経緯ですか、これを御説明いただきたいと思ひます。お願ひします。

○事務局

(事務局より、条例及び第6次アゼリアプラン策定の経緯等について説明)

○奥津会長

どうもありがとうございました。

たくさん御説明ありましたけれども、何か御質問とか、確認されたいことはございませんか。御意見もあればお伺いしたいと思います。よろしいですか。

たくさん御説明ありましたから、また後で気がいたら、またそのときにお話しいただければと思います。

では、議事に入りたいと思います。

議事次第にありますように、議事1ということで、これも運営についてということですから、先に事務局から御説明をお願いしたいと思います。

○事務局

(事務局より、議事(1)についての説明)

○奥津会長

審議会と協議会の関係はよろしいでしょうか。御説明が今ありましたけれども、大丈夫ですか。

では、早速次の協議事項ということで、議事の2ということになります。これも資料がいっぱい出ておりますので、事務局より御説明をお願いします。

○事務局

(事務局より議事(2)についての説明)

○奥津会長

御説明ありがとうございました。

御意見をということで、もっと時間が欲しいということもあるかもしれませんが、取りあえず今の御説明についていかがでございますか。確認されたいことはありませんか。お願いします。

○委員

ハンドブック(案)の1ページの下から3行目に、「民間企業等においても参考としていただくこともあります」とありますが、これは実際にハンドブックができました後に、民間の一般の方なども閲覧とか、そういうことはできるような形なんでしょうか。

○事務局

このハンドブックですが、内容が固まりましたら、先ほど言いました職員研修等の冊子として完成版になるんですけれども、その冊子のデータをホームページ上で公開しようと

考えております。それを活用していただければと考えているところです。

○委員

分かりました。ありがとうございます。

○奥津会長

ほかにございますか。

○委員

一読しまして、全体的によく練られていまして、言い回しとかも含めてしっかりしているというのが全体的な感想です。

ただ、労働施策の分野に携わる者として、また、ちょっと先ほど言い忘れたんですけれども、私の事務所は北区さんを初め、城北地域の板橋区とかをメインに含めて担当をさせていただいておりますけれども、ほかの区の審議会の委員も、私ども出席させていただいておりますので、そうした立場にある者として見た場合に、ちょっと気になる点が3点ほどありましたので、申し上げさせていただきます。

職員向けということなので、その辺も含めてなんですけれども、まず7ページの下の方、なお書きがあり、「なお、令和2年1月に告示された」、3行にわたって指針の名前が入っているんですが、厚生労働省のほうもさすがに、名称が長いということで、通称として「パワー・ハラスメント防止のための指針」という表題を掲げまして、その次にこの正式名称を書いておりますので、ここでは3行は長いので、パワー・ハラスメント防止のための指針において、性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことや労働者の性的指向・成人や病歴云々としたほうが、職員の皆様には伝わりやすいのではないかという感じがしました。

また、一般的に指針等を表示するときには、この令和2年1月とありますが、こちらはホームページ、令和2年1月15日厚生労働省告示第何号に該当するものと書きますので、米印でまた別のページに移して正式名称を載せる、これはこれで大事な名称でございますので、別のところに施行日も含めて移していただいたほうがより分かりやすく、浸透しやすいのではないかというふうに思いました。

2点目ですが、今のことも絡みますけれども、14ページ下段の②ハラスメントにかかる相談への配慮についてですが、こちらは先ほどの7ページと違しまして、男女雇用機会均等法に基づき厚生労働省が作成した「指針」ということで、逆に名称が書かれていないので、これは恐らく平成18年に出了た「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」というのがあるんですけれども、これは長いので、国のほうではこれを通称、これも長いんですけれども、「セクシャル・ハラスメントに関するハラスメント防止のための指針」、通称「セクハラ防止指針」などと言っていますけれども、もうちょっと職員に分かりやすい名称にして、正式な名称と告示については、また米印で別のところに書くとか。やはり大事な指針ですので、名称はしっかり出していただきたいのですけれども、あと出す場合に、3ページと14ページで整合を図っていただきたいということでございます。

それから、細かいのですけれども、14ページのほうで②ハラスメントにかかる相談への配慮についてのところの3行目、「当該者に対する職場におけるセクシャル・ハラスメントが指針の対象になることについて明記されています。」とありますが、指針の中では確かに本指針の対象になることについて明記されていますとあるのですけれども、職員向けの資料としては、この「指針の」という言葉は要らないのではないかと思いますので、それだけ申し上げておきます。

最後に、16ページの4の性の多様性に関する関係資料で、②の地方公共団体の取組ですが、丸の2番目に平成27年11月に東京都渋谷区において条例が施行され、同性パートナーシップ証明書の発行が開始されましたとあるのですが、同じ時期に世田谷区さんのほうで、同じ11月5日だと思えるのですが、世田谷区パートナーシップ宣誓制度を施行いたしまして、今年度、5周年ということで何かイベント等を行われておりますので、ほかの、もし同じ時期でしたらバランスをとって両方書いていただいたほうがいいのではないかとということ。それが1つです。

それから、その次の丸ですね。「同様の施策を推進する地方自治体は徐々に増え、令和2年4月時点では23区で7区が実施している。」とあるのですが、最初の「同様の施策を推進する地方自治体は徐々に増え」とありながら、23区の紹介だけにとどまっていますので、職員の方に啓発するためであれば、全国で何団体とか、その後、今、東京ですと何団体、こういう書き方にしたほうがいいのではないかなと。

それから、7区ということですので、北区さんの周辺の区を取組状況等を示す意味で、具体的な実施区の名前を提示したほうがいいのではないかなと、こういうふうに思った次第です。

以上、3点でございます。

○奥津会長

いかがですか、それぞれ御指摘がありましたけれども。

○委員

先ほどの指針の資料を今日お持ちしましたので、後で事務局の方に渡したいと思います。

○事務局

ありがとうございます。

指針の名称につきましては、本文中に簡単に、それでどこかで別というのは、そのとおりだと思いますので、表記の仕方についてはちょっと工夫させていただきます。

最後の16ページのところの国や地方公共団体の取組のところにつきましては、いっぱい羅列すると余計分からなくなっちゃうのかなというところもあるので、ちょっとこちらの表記の仕方については工夫させていただければなというふうに思います。御意見ありがとうございます。

○奥津会長

ほかにいかがですか。

どうぞ。

○委員

質問なんですけれども、SOGIのところではソジとソギと表記されているのですが、それは何か意味がおりかなと思って、ちょっと質問を。

○奥津会長

前のほうの用語解説。

○委員

目次にも「ソジ・ソギ」というふうに、大体出てくるところには、4ページとかにも書いてあるんですけれども。

○事務局

ソジとソギって、言い方が統一されていないということもあり、両方分かるようにという事で併記はしています。

○委員

私どもが作成したガイドラインも参考にさせていただいて、どうもありがとうございます。それで、提唱している団体さんに聞いたら、国によってはちょっと発音の関係でソギと言ったり、ソジと言ったりするそうなんですけれども、提唱している団体さんはソジと言っているようですね。わざわざ括弧して振るのはすごく、非常にいいと思ったのですが、ソジとソギ、何か1個にしたほうがいいのか、なんて思ったりしたので、ちょっと質問させていただきました。

○事務局

まだ概念的に新しいので定着していないと思います。

○委員

なおさら、定着するためにソジとかいうのもいいかなと思って、法連合さんに確認したところ、「なくそう！SOGI（ソジ）ハラ」という、大きくホームページをつくって、そのほうがいいかななんて思ったりしました。

○奥津会長

では、参考にさせていただいて、ちょっとどうするか検討いただければと思います。

ほかにかがですか。

さっきもちょっと御説明がありましたけれども、使い方で、民間企業などもということなんですけれども、ホームページでどうぞ御覧くださいというだけですか、皆さんに広く使っていただくという手段は。

○事務局

この冊子が作成できましたら、産業団体と商工会議所とか、いろいろ会議体がございますので、そちらのほうには御案内させていただきまして、御活用くださいというような御案内をさせていただこうと思っております。必要があれば冊子をお配りすることはできますが、つくる冊子の数に限りがございますので、できればホームページでダウンロードとさせていただくということで、御案内をしたいと思っております。

○奥津会長

それに関連して、ちょっと。初めておつくりになりますし、世の中全体もそんなに一般の国民にとっては歴史の長い、熟した話ということでもないのだから、これから磨かれていくとは思いますが、職員研修用の資料ということだったものですから、ちょっと私は職員としてお仕事される、自分たちの中。それから、職員として区民に対してお仕事される、そういう2つの場面を分けて書かれるかなと思って読みましたら、必ずしも分けていなくて基本知識のような形で終わっています。

だから、そういう意味では民間企業も使えるんですけども、区の職員さんが区民に対してサービスをきちんとなさるといふ方には、またもっと、きっと懇切に説明されたものが必要になる時期もあるのかなとは思ひまして、今後ぜひまたいろんな情報を積み重ねて、見直しを必要としたら、その時は見直しをさせていただければと思っておりますが、いかがでしょうか。

○事務局

まず、先ほど言いました、ホームページ上では公開させていただきたいというふうには考えていますが、9ページ以降の職員に求められることというところに、(1)から(4)まであるんですけども、(1)から(3)までは、主に区職員向けとなっております、要するに、区民に対して職員の対応や配慮の仕方を掲載しています。(4)につきましては、職場内での対応の仕方ということですので、14ページで書かれているような職場における対応につきましては、民間企業の企業内での対応にも活用できるのではないかなというふうには考えているところです。

奥津会長からも御意見ございましたが、まずプロトタイプという形でございますので、こちらの「はじめに」のところの1ページの一番下のほうにも記載させていただきましたが、社会情勢の変化を踏まえまして、必要に応じて適宜見直しは行ってまいりたいと思っております。まず初版では、まず知って、性の多様性についての基礎知識を正しく理解するということが第一の目的を考えて、作成したいなというふうには考えているところです。

○奥津会長

2ページの1から4は、職員の心得は本当の共通の、国民共通のことですから、多分、お仕事されている中ではもっとこれから、区の職員としてはこれはというようなものも出てくるでしょうから、研修を充実するという意味では、またそのときにはそういうものも用意いただければなと思っておりますが、よろしく申し上げます。

○事務局

ありがとうございます。

○奥津会長

いかがでしょう、ほかに。

言葉というのはなかなか難しいので、この場でと言われてもあれだと思えますけれども、どうぞ、気になることがあれば。

○委員

私どもの事務所では、9月に合同セミナーの一環としまして、社会保険労務士の方を講師として、性的マイノリティーの方に対する支援者の方とにかんじたことをテーマとしまして講演いただいたんですけれども、まだまだ民間の事業所等におきまして、性的マイノリティーの方々に対する理解というのが浸透していないといえますか、これからだなというのが実感でございます。

区の職員の方々も、多様性社会推進課の皆様のように専門的に従事されている方は造詣が深いと思うんですけれども、全体としては、民間の事業所よりはいいでしょうけれども、まだまだこれからしっかり浸透をさせていかなければいけないという状態ではないかと思われまので、最初から踏み込んだ内容ですと、かえって理解が浸透されないということもありますので、そういったことも含めて今回一読させていただいたんですが、今後さらにグレードアップを図るにしましても、今回提示いただいたハンドブックの案というのは、そういう意味ではよくまとまっているのかなと感じまして、先ほどそのようなコメントをさせていただいた次第です。

○奥津会長

評価がありました。

○事務局

ありがとうございます。

○奥津会長

このイラストなんかも、いかがですか。意外とイラストというの、見る人は気にしたりしますけれども。これはプロがお描きになったんですか、フラッグは別として。

○事務局

このハンドブック中の調整中というところは、今監修者のほうには確認をとらせていただいています。

6ページにあるイラストにつきましては、実は私どものほうで区民向けのリーフレットをつくりまして、そのときにデザイン会社さんにつくっていただいたイラストです。この病院のとか、いじめに遭っているようなイラストはつくっていただいたもので、あまり男女ということでもなく、そういったものを排除したような形のイラストをつくっていただ

いたものを貼り付けさせていただいています。

レインボーフラッグとか、後ろのほうの15ページのところのイラストについては、ちょっとこれは一般素材のものなので、もうちょっと適切なものがあるか、ないかということも含めて、監修者と御相談させていただきたいと思っております。

先ほど説明はしなかったんですが、17ページに職員アンケートの結果について集計はしているんですけども、こちらはまだ集計途中なのですけれども、これは途中経過から見ましても、やっぱり言葉も意味も知らないという人、アライとか、そういったものについても本当に知らないというような状況が見てとれるので、先ほど委員からもおっしゃっていただいたとおり、やっぱりまず知って、正しい理解をしてもらうというのが必要なというふうには考えております。そういったことを主眼として、このハンドブックをつくっていききたいというふうには考えているところです。

以上です。

○奥津会長

どうぞ、お手をお上げの方。

○委員

このハンドブックはカラーでおつくりになる予定でしょうか。

○事務局

はい、カラーでつくります。

○奥津会長

どうぞ。

○委員

ちょっと内容から少し外れてしまうのですけれども、これは全職員の方に配付をされて、全職員の方に研修という形でやられていくということなんですか。

○事務局

冊子につきましては、全職員に配付を予定しております。

研修自体ですけれども、一度に全職員はできませんので、まず、管理職とか係長級等から順次、三、四年ぐらいで全職員が受講できるような研修はしていきたいというふうに考えているところです。

○奥津会長

これについて、今日御意見が出ているのはもちろん大方なのですけれども、後で何かこれはといった場合、気がついたというような場合はどうしたらいいでしょうか。

○事務局

事前に送付はしておりますけれども、その場では、なかなか意見は出ないと考えてございました。

恐れ入りますが、ここはこうしたらいんじゃないかというような御意見がありましたら、19日までに事務局のほうまで御意見をお寄せいただけましたらとてもありがたいです。

それを基に原稿を確定、監修者と相談して、12月中には印刷の発注をかけたいと思いますので、どうぞ、ぜひよろしくをお願いします。

○奥津会長

では、メールとか電話でよろしいですか。

○事務局

はい。

○奥津会長

ということですので、もう一度よく御覧いただいて、御意見があればお寄せいただければと思います。

では、大変申し訳ないのですが、時間の都合もございまして次の議題ということで、議事の3、ワーク・ライフ・バランス推進企業の認定ですか、これの御説明をいただきます。

○事務局

(事務局より議事(3)についての説明)

○奥津会長

ということは、今の新しい社会情勢に合わせたワーク・ライフ・バランスというのはどんなものかという形で、新しい制度をもう一回考えになると。

それについて、何か御意見、あるいはアイデアがおありになったらお寄せいただきたいと、こういうことではございますか。

○事務局

はい。

○奥津会長

今でも、ちょっと思いつかれることがあれば、ぜひ御発言をお願いしたいと思いますが、従来型の正規社員とか非正規とかいう、そういうタイプだけで考えているわけにはいかないでしょうと、こういうことですね。

では、またこれも後ほど、よきアイデアがありましたらぜひ区のほうにお寄せいただきたいということですね。そうしないと、新しい制度ですから、おつくりになるのに困るということですね。ぜひ積極的に、よいお考えをお寄せいただければと思います。

では、残っているのは議事の4、その他ということになりますが、これは一括して、そ

の他ですので御説明いただけますか。

○事務局

(事務局より議事(4)についての説明)

○奥津会長

ありがとうございました。

一通り議事は進みましたけれども、とにかく何かこれは疑問に思いましたとか、ちょっと一言申し上げておきたいというようなことがありましたら、どうぞ御発言いただきたいと思います。

今日は初回でございますので、問題を全部ぼんと投げられて、しばらくお勉強してお返しすると、そういうことになろうかと思えます。皆様、これからお世話になりますが、よろしく願いいたします。

特段御発言がなければ、これをもちまして、本日予定しておりましたものは全部終了いたします。審議会を終了させていただきたいと思えますが、いかがでございましょうか。よろしいですか。

では、これで議事のほうは終了ということで、事務局にお返しをいたします。

○事務局

皆様、本当にありがとうございました。

それでは、これをもちまして、第8期第1回男女共同参画審議会のほうを閉会させていただきます。

本日は長時間にわたりましてありがとうございました。またよろしく願いいたします。