

# 平成30年度 第2回千代田区男女平等推進区民会議議事録

|    |                             |                                      |
|----|-----------------------------|--------------------------------------|
| 日時 | 平成31年2月14日(木) 18時30分～20時30分 |                                      |
| 会場 | 千代田区役所4階 会議室A・B             |                                      |
| 委員 | 会長                          | 三浦 まり (上智大学法学部教授)                    |
|    | 副会長                         | 鈴木 浩子 (明星大学明星教育センター 常勤教授)            |
|    | 委員                          | 五十嵐 裕美子 (弁護士)                        |
|    | 委員                          | 土堤内 昭雄 (公益社団法人 日本フィランソロピー協会 シニアフェロー) |
|    | 委員                          | 原田 裕美 (ちよだ女性団体等連絡会)                  |
|    | 委員                          | 山田 和子(欠席) (千代田区婦人団体協議会)              |
|    | 委員                          | 櫻井 紀子 (千代田区民生・児童委員協議会)               |
|    | 委員                          | 水野 珠貴 (千代田区青少年委員会)                   |
|    | 委員                          | 隈部 雅嗣 (千代田区教育委員会子ども部指導課指導主事)         |
|    | 委員                          | 横山 勲 (東京都労働相談情報センター相談調査課長)           |
|    | 委員                          | 濱田 裕章(欠席) (東京青年会議支所 千代田区委員会)         |
|    | 委員                          | 山下 賢仁 (連合千代田地区協議会)                   |
|    | 委員                          | 宮内 由紀子(欠席) (東京中小企業家同友会)              |
|    | 委員                          | 小沢 貴雄 (区民公募委員)                       |
|    | 委員                          | 松本 咲絵 (区民公募委員)                       |

事務局 地域振興部 国際平和・男女平等人権課

## [配付資料]

- 資料1 性的マイノリティに関するガイドラインの作成について
- 資料2 (仮称) LGBTsに関するガイドライン【素案】の概要
- 資料3 (仮称) LGBTsに関するガイドライン【素案】

## [参考資料]

- 千代田区中小企業 仕事と家庭の両立支援制度のご案内
- 千代田区商工融資あっせん制度冊子
- 平成30年度 東京都 女性活躍推進大賞について
- 若年被害女性等支援モデル事業について

**三浦会長** 時間となりましたので、第2回の「千代田区男女平等推進区民会議」を開催したいと思います。本日は、大変寒い中、お集まりくださいますありがとうございます。本日は1時間半を予定しておりますので、会議の円滑な進行に御協力いただくと幸いです。初めに、委員の移動がございましたので、事務局から報告をお願いいたします。

**武笠国際平和・男女平等人権課長** 今回、委員の方2名が異動などの関係で交代となりました。連合千代田地区協議会の山下様、東京都労働相談情報センターの横山様のお二方でございます。後ほど自己紹介をいただきますけれども、よろしく願いいたします。本来でしたら、ここで区長から委嘱状を交付すべきところですが、本日は公務の都合で区長が出席できませんので、机上配付とさせていただきます。なお、委嘱の任期は、本日から平成32年3月31日までとなっておりますので、よろしく願いいたします。

**三浦会長** ありがとうございます。次に、本日の委員の出席状況につきましては、配付資料の委員名簿をご覧くださいませでしょうか。説明を事務局よりお願いいたします。

**武笠国際平和・男女平等人権課長** 本日の委員の出席状況ですが、3名の方から欠席の連絡をいただいております。山田委員、濱田委員、宮内委員が本日ご欠席となっております。なお、小沢委員におかれましては20分程度おくれるとの連絡をいただいております。配付資料につきましても、あわせてご確認をお願いしたいと思います。本日の配付資料は、資料番号が振ってあるものが3点ございます。性的マイノリティのガイドラインの作成に関する資料としまして、「性的マイノリティに関するガイドラインの作成について」という資料1、【素案】の概要という資料2、素案本体の資料3となっております。参考資料としまして、4点ほどパンフレット類をクリップどめで一緒におつけさせていただきます。そのほかにも、当課の事業のチラシなどを置かせていただいておりますので、こちらもご覧いただければと思います。もし不足のものなどがございましたら、お気づきになった時点で挙手いただければお持ちいたします。今の時点で、何か不足のものはございますでしょうか。よろしいでしょうか。以上になります。

**三浦会長** ありがとうございます。次に、今回より委員となられた方、それから、前回ご欠席でした委員の方に、一言自己紹介をお願いしたいと思います。まずは、土堤内委員からお願いします。

**土堤内委員** 土堤内でございます。母親の介護もあり、夜の委員会になかなか出席できなかったのですが、昨年母が亡くなってしまい、今後は出席できる状況になりました。この年になると介護離職が本当に自分事で、周囲にたくさんそういう人がいます。今、1億総活躍社会と言いながら、

さまざまな制約を抱えて働いている人がこれだけたくさんいるのだなということをもっと感じております。

これからは毎回出席するようにいたしますので、どうぞよろしくお願いいたします。

**三浦会長**

ありがとうございます。お母様のご冥福をお祈りしたいと思います。

介護はこの会議でも取り上げる重要なテーマですので、当事者としてのご意見などいただけると、大変貴重な意見になるかなと思います。ありがとうございました。

では、山下委員、お願いできますでしょうか。

**山下委員**

御紹介いただきました山下と申します。所属は、千代田区の丸の内の方にあります三菱電機の労働組合本社支部というところにおりまして、そちらのほうで今、副委員長を仰せつかっております。

また、労働組合関連の組織としましては、名簿のほうにもありますとおり、連合東京の傘下にあります千代田地区協議会というところで、幹事のほうをあわせて仰せつかっております。

千代田区のある企業の中で働く者の一人として、こういった場に今回参画させていただくことになったことは大変光栄に思います。前任の藤田のほうも大変お世話になりました、一労働者の観点からこういった問題を真摯に取り組んでまいりたいと思いますので、ぜひご指導をいただければと思います。よろしくお願いいたします。

**三浦会長**

ありがとうございます。積極的な参加を大変期待しておりますので、よろしくお願いいたします。

では、最後となりますが、横山委員、よろしくお願いいたします。

**横山委員**

労働相談情報センターの相談調査課長をしております横山と申します。よろしくお願いいたします。

飯田橋にありますしごとセンターの中に入っております、主に都内の労働者の方からの相談、使用者の方からの相談をお受けして、争いがあればあっせんをするような仕事を行っております。

都に寄せられる相談が昨年度は年間約5万件ございまして、退職が一番多くて、その次に職場の嫌がらせ、いわゆるハラスメントが多くなっております。最近ですと、景気がいいせいか、退職したいのだけれども、やめさせてもらえないというご相談とか、あとはテレビで退職代行サービスというのが何回か紹介されていると思うのですがけれども、それに登録したのだけれども話が進まないといった相談も寄せられております。

都内全域の相談を受けておりますので、受けている相談の中で、今回の会議でお役に立てることがあればと思っておりますので、よろしくいたします。

**三浦会長**

ありがとうございました。ハラスメントは、きょうもこれから議論になると思いますけれども、貴重なご知見のほうをお聞かせいただけると、大変ありがたく存じます。

**土堤内委員** 一つだけすみません。私、昨年の12月にニッセイ基礎研究所を定年退社しまして、所属が今、公益社団法人日本フィランソロピー協会に変わっております。申しおきました。

**三浦会長** とんでもありません。この名簿のほうは新しいものが記載されているということですね。ありがとうございます。  
では、議題3に移りたいと思います。「(仮称) LGBTsに関するガイドライン」について、事務局から説明をお願いいたします。

**武笠課長** 議題に入ります前に、事前に了承いただきたい件がございます。本日の会議は公開を前提としておりまして、議事録は区のホームページで公開しております。そのため、真ん中に録音機を置かせていただいておりますので、あらかじめご了承ください。  
また、議事録の作成に当たりましては、委員の皆様にご確認をお願いいたしますので、よろしくお願いいたします。  
では、議題3 LGBTsに関するガイドラインでございます。  
皆様、既にご案内かと思っておりますけれども、性的マイノリティにつきましては社会的な動きが大変大きくなっております。前回第1回目の区民会議で情報提供として、文京区及び千葉市のLGBTガイドラインを提出いたしまして、千代田区でも作成を行ってきたいということを報告させていただきました。  
本日は、ガイドライン素案を資料としておつけしておりますので、忌憚のない御意見をいただければと思います。  
なお、本日提出しております素案は、庁内においてもまだ検討中で、まだまだ整理が必要な状況であります。その点を踏まえてご意見をいただければと思いますので、よろしくお願いいたします。  
では、まず資料1から参ります。皆様、既にご案内かと思っておりますけれども、オリンピック憲章に性的指向による差別禁止が明記されるに至って、日本においてもさまざまな動きが出てまいりました。  
直近ですと、平成30年9月に、東京都が「オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」を公布・施行しております。東京2020大会に向けて性的マイノリティへの理解促進の取り組みが進められております。  
千代田区におきましても、区民会議においてご議論いただいた上で第5次計画を作成いたしまして、この中にも「性的マイノリティへの理解促進と支援」が施策の方向として明記されているところであります。  
この計画に基づいて、講座や相談会を実施するとともに、管理職への悉皆研修を、こちらは人事課所管になるのですが、3年計画で行っているところでございます。  
区の中でもそうした取り組みを進めていたところ、昨年の6月、同性パートナーシップの公的承認についての陳情が区議会に提出されました。  
それを受けまして、区議会から性的マイノリティへの理解と全ての区民が自分らしく生きられる社会を目指す施策の展開を求める決議が出されております。  
そして、8月には、庁内の検討の会議である男女平等推進委員会・幹事会を開催いたし

まして、ガイドラインを策定していきたいという話をし、ご意見をいただいているところでもあります。

11月には、区議会において陳情審査の結果、趣旨採択という形で決着いたしました。こうした経緯を受けて、千代田区においても性的マイノリティに関する取り組みの推進というものが求められている状況でございます。

次に、ガイドライン作成スケジュールということで書かせていただいております。先ほども出てまいりました男女平等推進委員会・幹事会というものは、行動計画推進のために庁内に設置されている委員会でございます。各部の部長が委員になっていただいているものが委員会、各部から推薦していただいて課長級が委員になってもらっているものが幹事会、そして、課から推薦していただいている人が委員になっているものが実務者会議という3段構成になっております。こういった庁内の会議におきましても、ガイドライン作成についていろいろ意見交換を行っているところでもあります。2月8日に推進委員会・幹事会で提出した資料と、本日の資料は同じものとなっております。

区民会議でご意見をいただいた後に、庁内の意思決定のための会議、調整会議は区長を含め、関連の部課長にレクをする場として設置されている会議体ですが、こちらにおいてレクチャーを行い、首脳会議は区的意思決定を行う会議体となっておりますが、ここで最終的な決定をしていく予定でございます。

この首脳会議につきましては、議事の要旨を区のホームページで公開しておりますので、ご興味のある方はごらんいただければと思います。ただ、すぐにとということではなくて、若干タイムラグがありますので、少し遅れての公開となっております。

予定では年度内のガイドライン策定を目指していたのですが、庁内でご意見をいただく中で、まだまだ整理が必要ということもありまして、3月以降のスケジュールは多少ずれ込んでくる見込みでございます。ずれ込むとは言っても、いつまでもずるずるするのではなく、来年度の半ばぐらいまでには策定をする方向で考えていきたいと思っております。

ガイドライン策定後の取り組みですが、ガイドラインで正しい理解を推進して、あわせて区立施設の窓口へレインボーフラッグを設置したり、職員向けのLGBT研修を実施したり、区立学校へ当課で用意したポスターとか図書を送って置いていただくこと等も行っていきたいと考えているところです。

加えまして、区民や区内の中小企業、福祉サービスの提供事業者などへも、LGBT関連の講座を実施し理解を広めていきたいと考えております。

続きまして、資料2でございます。資料3は素案の本体になるのですが、本体での説明となりますと、ボリュームがありますもので、ご確認いただいていることを前提に、資料2を使って概要を説明させていただきます。

このガイドラインですが、対象は区の職員及び教職員ということで考えております。タイトルに「LGBTs」という名称を使っております。なかなかなじみのない名称かもしれませんが、最初は「LGBT等」と、「等」を使用しておりました。しかし、実務者会議で、「等」をつけている趣旨はわかるけれども、「等」がついていることで読みにくい部分があるという指摘を受けました。

また、来年度から月に1回LGBT専門の相談を開始することを予定しているのですけれども、その開始に向けて、NPO法人の代表で当事者の方からお話を伺っていたところ、「LGBT等」の「等」は法律っぽくてなじまないというご意見でした。

そうであれば、同じような趣旨で「LGBTs」と、複数形で「s」をつけるのがいいだろうというご意見をいただき、相談の名称は「LGBTs相談」とすることといたしました。愛称は別につけることも検討している最中ですが、事業名としては「LGBTs相談」でいくこととしております。それと合わせて、ガイドラインのタイトルにも「LGBTs」を使っております。こちらは仮称ですので、この「LGBTs」という部分につきましてもご意見がありましたらお願いいたします。

なお、ほかの自治体の取り組みでは、同性パートナーシップ認証ということが話題になっているところですが、千代田区の場合、いきなりパートナーシップ制度についてガイドラインに書いていくのではなく、職員・教職員向けに、正しい理解から始めていこうというスタンスでつくっております。

ガイドラインについては、先ほども申しましたが、まだまだ庁内でも議論中の段階ですので、当課としてはLGBTへの理解促進と支援の第一歩として、正しい理解から始めるということで考えております。

真ん中の四角囲みのところに参りますが、正しい理解から始めまして、区民に対する配慮・対応、職場における配慮・対応、これは区役所の職場におけるという意味ですが、配慮・対応、そして、学校などの現場、児童・生徒に対する配慮・対応という3つの章で構成していきたいと考えているところです。

それぞれの配慮・対応としましては、区民に対する部分では、窓口などでの対応が主になってまいりますので、対応の際に留意するようなこと、不要な性別欄を削除することや、性別欄を設ける場合には「男・女」以外に「その他」とか「答えたくない」という欄を用意することを呼びかけていく内容となっております。

また、性自認に応じたトイレ利用のご案内。現在、MIWの講座などにおいては実施しているところですが、そうした対応を庁内に広げていきたいと考えております。

職場においては、職員も1,000人以上いるところですので、カミングアウトしている者はいないので、もしかしたら言っていないだけで、LGBTの方がいるかもしれないということがありまして、いることを前提に職員への対応を考える必要があることを周知してまいりたいと思っております。

職員については人事課の所管となる部分が多いために、人事課にも対応を確認してもらった上で、この素案を作成している状況でございます。

児童・生徒に対する配慮・対応。主に学校現場での対応となっております。学校現場での対応は、既に文科省から対応指針が出ているところがありますので、それを踏まえた内容とさせていただくとともに、きょうも委員でお越しいただいておりますけれども、指導課にも内容を確認していただいた上で素案を作成しているところでございます。

こうしたそれぞれの配慮とか対応を通しまして、多様な性自認、性的指向について包含していく、今の言葉で言えばインクルージョンということになるかと思うのですけれども、そういう千代田区の体制というものをつくっていきまして、区の職員・教職員から正しい理解、包含する姿勢をつくり、そこから区民とか区内の事業所などにも広

げていければということを考えているところです。

四角囲みの一番下に、「誰もが安心してその人らしくいられる共生社会」としてはいますが、こちらが区で常々目指しております共生社会の実現と、男女平等推進行動計画の理念にも通じるものと考えております。

このガイドラインをもって、いきなりこの理念まで到達するというのは難しいと思いますので、まずはこのガイドラインをつくることでLGBTsの方も安心して来庁できる千代田区役所、安心して学べる千代田区の学校というのを目指していきたいと思っております。

あと、このガイドラインですが、先ほども申し上げましたけれども、これをつくって終わりということではなくて、今後の社会情勢とか区の状況に応じて見直しを行いますし、これだけということではなく、これを第一歩としてLGBTsの方に対する取り組みを推進していきたいと考えているところでございます。

簡単ではございますが、説明は以上です。

**三浦会長**

ありがとうございました。

千代田区のLGBTsに関する第一歩の取り組みとして、ガイドラインを策定されるということですが、この会議から意見をお出しするのは恐らくこの回だけということになりますね。なので、皆さんのほうからもさまざまな観点から、こちらのガイドラインについてご意見をいただければと思います。どなたからでもどうでしょうか。

**五十嵐委員**

拝見させていただきまして、私が少し気になりましたのは資料3の20ページ以降、児童・生徒に関する部分でございます。

まず1点、形式的なところから申し上げますと、24ページの一番上の○です。「卒業後戸籍上の性別変更を行った者への対応」というところの本文の3行目でございますが、これは性別変更のケースなので、「変更後の名前」ではなくて「変更後の性別」ではないでしょうか。

**武笠課長**

こちらは、性別変更に伴ってお名前の変更のケースがあるので、それで「名前」という記載になっております。

**五十嵐委員**

承知しました。ありがとうございます。

**武笠課長**

この辺もわかりやすく記載したいと思います。

**五十嵐委員**

そうですね。「変更後の性別及び名前」とか、そのほうがわかりやすいのではないかと思いました。

**武笠課長**

ありがとうございます。

**五十嵐委員**

次に、実際上の学校現場で困るのではないかと考えた点がございまして、それが23ペ

ージの「健康診断や宿泊行事」の部分です。恐らく学校の先生方がこれをお読みになって、なるべく忠実に守ろうとされるとお思いますので、実際にどうしたらいいかということより具体的にお考えいただくということが必要になってくるのではないかと思います。

例えば宿泊行事は、「部屋割りへの配慮や入浴時間をずらす等の工夫をする」とありますけれども、特に部屋割りが、例えば性自認が女性である、外見的には男性、それで女性の部屋に入れてほしいということになった場合、実際問題、それは難しいと思うのです。では、一人部屋にするのかというと、修学旅行に来ている中でその子だけ一人部屋というのは非常に難しい。では、先生と一緒にいるのかというと、それも難しい。「配慮する」と書くことは簡単だと思うのですけれども、その配慮の仕方が極めて難しいと思います。

トイレとか、そういったところにはほかの子供とのトラブルが起きないようにと書いてありますので、恐らく宿泊行事等についても、ほかの子供とのトラブルも考えた上で、ガイドライン上に載せるかどうかは別として、具体的な幾つかの選択肢を現場の教員の方にはお示しするほうが混乱が起きないのではないかと思います。

今のところと関係するのですけれども、20ページのIVの1の(1)、「性自認や性的指向に基づく差別・いじめに対して、校長を中心に全ての教職員が厳しい態度で臨む姿勢」とございます。差別及びいじめに対して厳しい態度で臨む姿勢が必要であるというところは論をまたないところだと思うのですけれども、差別という概念については、その対置概念として合理的区別というものがある合理的な区別であれば差別とは言えないと、それなりのすみ分けがされているのです。

ただ、いじめについては、いじめ防止対策推進法上、いじめの定義というのは被害者がつらいと感じたか、嫌だと感じたかということが唯一の判断基準に事実上なっているのです。そうすると、性自認や性的指向といったものを持った子がつらいと言えば、それが直ちに法律上のいじめにはなるのです。それに対して絶対許さない厳しい姿勢で臨むということになると、逆にそれは同じように保護しなければいけない、同じように配慮しなければいけない周囲の児童・生徒に対して受忍を強いるという問題も生じてくるころだと思えます。

そのあたりも、もちろん差別・いじめをなくすというのが非常に大事なので、この文自体は必要だと思うのですけれども、実際の適用に当たってそういう問題が出てくるというところを意識していただいて、教職員の方々に対して研修をされる際には、もう少し具体的などころまで落とし込んだお話をされるほうが、学校現場が適切に運営されるのではないかと思います。

**武笠課長**

ありがとうございます。

**三浦会長**

今のお話ですと、研修の内容に関してより具体的なご提案でしたので、21ページの2の(1)のところは今「学習会や校内研修等の実施」だけなのですが、ここで少し文言をつけ加えて、今のご懸念を実際に反映させるということも考えられますか。



- 五十嵐委員** 具体的にどの部分に今の懸念を盛り込むと解決されるのかというところは、このガイドライン上の文言に今のいじめの定義の話とかそういうものを落とすのはちょっと難しいと思いますので、このガイドラインが作成、運用される際の留意事項として。
- 三浦会長** 留意事項はつくられますか。
- 武笠課長** やはり庁内からの御意見でも、実際にこれをこのままやろうとすると、現場ではなかなか難しい点があるというご指摘は出ているところですので、その辺がわかるような記載の仕方はしたいと思っています。ただ、どう記載するかは検討中です。
- 小川文化・スポーツ担当部長** ちょっと補足しますと、庁内の議論の中で、まさに今皆さんからご指摘いただいたようなことは指摘をいただいています、あくまで今回は第一歩目のガイドラインということになりますので、ここに載せるべきかがちょっと迷う点があって、これに加えて、各職場でガイドラインに基づいたマニュアルのようなものを個別につくっていくことが現実的な対応になってくるのかなと思うので、今回、第一歩目のガイドラインにどんなものを載せていくのか、どういうレベル感で書き込んでいくのかといったあたりのご意見をいただきたいということです。
- それに加えて、先ほどご意見がありましたように、附帯意見として、例えば個別具体的な事例を示したような事例集のようなものも別途つくることが望ましいといったようなご意見もあろうかと思っておりますので、今回つくるガイドラインをどういうレベル感のものにしていくのかというあたりを、少しまた皆さんからご意見をいただければ、庁内の議論にまたフィードバックして、そのあたりを反映した上で決めていきたいと思っております。その辺を含めてご意見をお願いしたいと思います。
- 三浦会長** 関連してですけれども、想定されるいじめの内容として、具体的には恐らくアウトティングがあるのだらうなと思っております。実際に大学でもそのような残念な事件があったわけですが、19ページにはカミングアウトとアウトティングということで、その語句の説明がされているのですが、20ページ以降の具体的な学校での対応のところにはその言葉が入っておりませんので、ひょっとしたらアウトティングということも入れて、いじめに対する対応の一つとして例示するという事は考えられると思っております。
- 今ですと、どちらかという当事者からの悩みにどう対応するかということだったのですが、周りの子供たちの受けとめ方に関してどうするかというような記述はやや薄いような印象を持ちましたので、恐らく両方に対して配慮が必要になるかと思っております。そこを入れると、五十嵐委員のご懸念とちょっとずれるかもしれませんが、重なるところもあるかなと思っておりますので、ご検討いただければと思います。
- せっかく、学校のところから始まりましたので、学校関係の対応で何かほかにお気づきの点はございますでしょうか。
- 山下委員** 三浦さんのお話とも関連するのですけれども、大人の場合でもなかなかこういった内容を自分から出すということが難しい中で、子供の場合はさらにそれが難しいのかな

と感じまして、おっしゃっていただいたとおり、ある種当事者の相談があって初めてどう対応するかという印象を若干受けるかなという感想があります。

どちらかという、ガイドラインの中を書くというよりかは、研修中のカリキュラムというか、そういう中に盛り込まれるべきことなのかなという気もするのですが、教職員の方々が、そういった兆候があると言い方が正しいかどうかはわからないのですが、気づいてあげられるというふうな先生のスキルの部分の重要性というか、気づいてあげられる、すくってあげられる体制というところも何かしらの形で盛り込んでいただいたほうがいいのかなという意見でございます。

**三浦委員**

ありがとうございます。

もう一つ、私も若干気づいたところで、おっしゃるように、家族にも相談できないということがこの場合あって、20ページの1の(2)で、家族にも相談できないので、教職員が対応するということが書かれているのですが、その後の記載だと、どちらかというと、家族も本人もそのことを理解して、保護者のほうから学校に対応を求めるといったような枠組みになっていると思うのですが、そこが必ずしもそうではなくて、家族の間で葛藤があり、保護者が子供の性自認、性的指向を受けとめられない場合もあると思うのです。

そうすると、学校側が受けとめ切れない保護者に対してどう対応するのかということも配慮事項として入るのではないかなと思うのですが、その記載がなかったように思うのです。それもガイドラインの中には入れるというふうにご検討はされますでしょうか。

**武笠課長**

今は入っていなかったところですので、今の御意見も踏まえて検討させていただきたいと思っております。

**鈴木副会長**

今のお話のつながりでいくと、ちょっと私が読み落としているだけなのかもしれないのですが、子供から相談があったときの守秘義務みたいなことに関してはどこかに載っておりますか。

**武笠課長**

学校のところではなく、19ページでカミングアウトとアウトティングというコラムを設けてまして、本人の了承なく第三者に言っはいけないということを書かせていただいております。

**鈴木副会長**

その第三者という判断がどこまでなのかなというところが難しいのかなと思うのです。今の保護者というのを聞いたときに。そのあたりはすごく難しいところだと思うのですが、何かもしガイドラインが示せるのであれば、子供の意思を確認するとか、そういうことがあってもいいのかなと思います。

**武笠課長**

ありがとうございます。この辺の書き方も工夫ができるように検討させていただきます。

**鈴木副会長**

もう一点。22ページに、「多様な生き方を考えた進路指導」というところがあります。確かに、現実問題としてLGBTsの子供が将来を描きにくいということはあるのかもしれないのですが、これは一歩間違ってしまうと、LGBTsだと通常の進路につけない可能性が高いというふうに読めてしまうと、違う道を選ばなくてはいけないのだと思ってしまうことも問題かなと思うのです。

ですから、企業の中で差別されないということであれば、通常の進路をとることは可能であるということがちゃんと子供に伝わるといいなと思いますので、多様な生き方があることを学べるようにするとだけ書いてしまうと、多様でなくてはいけないというか、普通があるわけではないのですけれども、自分は普通ではないというところに上書きをどんどんされてしまうということがあるといけないなと思いますので、差別されないといった文言が入ったほうがいいのかなと思います。

**五十嵐委員**

先ほどのアウトティングに関連するところもあるのですが、例えば小学校の段階で、その当時の性自認について学校に対して開示があった場合、それを中学に引き継ぐかどうかという問題が現実的には生じてくるのかなと思っています。例えば障害に関する情報等であった場合には、そのまま基本引き継ぎましょうというルールになっているはずなのですが、性自認の場合はアウトティングの問題が非常に大きいので、卒業の段階でもう一度、引き継いでほしいか、それとも引き継がないでほしいかというところの本人の意思を確認するような仕組みをつくられたほうがよろしいのではないかと思います。

それもこのガイドラインに載せるとすれば、不用意に本人が望まない形で開示されることがないように、適切な時期に本人の意思を状況に応じて追加で確認するか、そういった文言を入れることも一つ考えられるように思います。

**三浦会長**

本人の性的指向、性自認に関する個人情報の保護を、打ち明けられた側、学校の側が遵守するということですね。そこが書かれていないので、そちらの記載が必要ではないかというご意見だと思います。ご検討のほどよろしくお願いします。

**三浦会長**

制服なのですが、一部の区立学校では標準服が、本人の申し出によって女の子でもズボンをはけるとなっているということなのですが、それは一部だけですか。それは、ガイドライン策定後、教育委員会のほうで何か、あるいは各学校の判断に任せられるということなのでしょうか。

**隈部委員**

制服の決定権は校長にあると思いますので、いろいろな地域との相談などがあって定めるものかなと思います。例えば九段中等教育学校は十何年前に制服を制定するときには、地域の方々と、もっと言うと、九段中学校、九段高校の歴史を引き継いでということなので、女の子はセーラー服型なので、セーラー服型にズボンは似合わないという概念があったので、今は九段中等にはズボンは用意していないということです。都立の小石川中等教育学校は、女子がズボンをはけるように用意をしている。

九段中等教育学校の場合は、適性検査を受けて自分から入学する学校でもあるので、学校説明会のときに制服はこうなっていますよというものをある程度見せて入ってくるので、これは公立の学校でもそうですけれども、うちにはこういうズボンもはけませんよ、LGBTだけではなくて、例えば女子だったら、もう高校生になると寒いのでズボンをはきたいですと。この学校にはズボンを用意しています、では、私はこの学校を選びますという選択のところもあると思います。

麴町中学校は私服登校を定めていたり、さまざま取り組みとか、校長先生のイニシアチブで生徒たちが制服について考えるという取り組みが行われているみたいです。

**三浦会長**                    ガイドラインとしては、そういった方向で柔軟なルール変更を要請する、そういう立ち位置ということになりますか。

**小川部長**                    そうです。あくまでも、権限は確かに校長にあるのですけれども、ガイドラインを定める以上、我々のガイドラインを定める意図、方向性みたいなものは伝えていく必要があると思いますので、今、会長がおっしゃったような意味合いのことを盛り込むべきと、事務局としても考えております。

**三浦会長**                    ありがとうございます。

**五十嵐委員**                    たびたび申しわけございません。23ページの「不要な性別欄の削除」、最後の2行ですけれども、ここに挙げられている幾つかの書類の中で、学生証と卒業証明書が異質なように思われます。

学内の掲示物とか学校への提出書類等々であれば、それは学校の中で自由をきかせることができると思うのですが、学生証や卒業証明書等の公文書の記載というのは、一部の人についてだけ性別欄を削除してしまうことが、できるのであればそういう対応でも構わないと思うのですが、ちょっと難しいのかなという気もしています。

**武笠課長**                    こちらは議論を経てというよりも、私どももいろいろわからないことが多いもので、他の自治体のもとか法連合のほうでつくっているガイドラインを参考につくらせていただいております。その中にあった記載をそのまま写している部分もありますので、その辺の背景とか根拠については、確認した上で、今の23ページの不要な性別欄についても事例を記載するように見直したいと思います。

**五十嵐委員**                    もしも多くの自治体で学生証と卒業証明書の性別を一斉に消してしまうということが行われているのであれば、特に問題ないと思うのですけれども。

**武笠課長**                    確認させていただきます。

**小川部長**                    確かに、ご指摘のように、進まれる先の学校で引き継ぎをする場合がありますよね。

- 五十嵐委員** あると思います。なので、一律削除は正直、現実的ではないのかなと感じているところです。ただ、希望に応じてそこを削除する形で発行することはできるのかなと思います。そのまま「不要な場合は廃止する」ということも書かれていたので。
- 武笠課長** その辺の記載も検討させていただきます。
- 鈴木副会長** 今の23ページの性別の部分で、これもわからないので教えていただければと思います。男女以外の記載方法が「答えたくない」となっていて、ほかの自治体もそうになっているのかもしれないのですが、これは例えば「答えない」ではだめなのか。「答えたくない」と言うとともに意図が入るのですけれども、「男性」か「女性」か「答えない」の3拓で、フラットな感じにすることはできないのかなと思いました。
- 武笠課長** わかりました。その記載も確認させていただきます。
- 山下委員** こういった卒業証明書とかは、企業の立場ですと、例えば採用のときの提出書類になっているケースが多く、特に卒業証明書はあるのかなと思っていて、仮に一律みたいになったときに、千代田区の学校で最終学歴というふうな方がいらっしゃったときに、民間の企業ですと「何ですか、これは」ということになる可能性がなきしもあらずと。企業という立場ではそういうこともあり得るのかなと思ったので、議論が必要かなと思います。
- 武笠課長** ありがとうございます。この辺も学校の裁量で変更が可能なものについてはという趣旨がありますので、そこが明確にわかるように、また、何については必要があって、必要がないのかというのも確認した上で記載をするように見直したいと思います。ありがとうございます。
- 原田委員** 入試がある九段中等教育学校とかは、男子40名、女子40名みたいな募集方法をしていますね。今後、そういうことに関して性別を書かないということはどうなのかな、整合性としてどうするのかという疑問がありますが、そのあたりは何か決まっていますか。
- 小川部長** 先ほど来ご指摘いただいたことは、企業さんの場合でもそうですし、私が一番初めに頭に思い浮かんだのが、例えば女子校に進まれる方もありますが、まさに今、原田さんがおっしゃった、必ず定員を決めていますので、先ほどから課長が言っているように、そのあたりにそごが生じないように表現を工夫させていただきたいと思います。皆さんがご指摘の点、ごもっともだと思います。
- 三浦会長** 性別が必要とされる公文書として、今、卒業証明書、学生証の話がありましたけれども、区から出す住民票とか戸籍の記載というのは、13ページのところにあるのですが、そちらとの整合性はどうなっているのでしょうか。

- 武笠課長** 国の法令などで性別欄の記載の定めが出ているものについては、区の裁量でなくすることはできませんので、そういった定めのあるものの変更は難しいと考えております。ただ、区の独自の様式として、必要がないのに性別についても収集してしまっているものがあれば、そういう不要な性別欄はなくしていきましょうという趣旨でございます。
- 三浦会長** 通称を学校では使うことが可能になるという記載があったのですが、区からの証明で通称を区の裁量として公文書に書くということもあり得るのですか。
- 武笠課長** 公文書ではあくまで本名、戸籍上の氏名でないといけないものもあると思いますので、全てにおいてというのは難しいかと思っております。
- 三浦会長** 私の個人的なことなのですが、私も通称使用なので、LGBTとは別の話で、別姓の話になりますけれども、たまたま印鑑証明書をとったら、千代田区は本名しかないので、一緒に書類を提出した友人が文京区でとったら、あちらは旧姓が書いてあるのです。なので、文京区に住んでいたら、それを使うと銀行口座はそのまま旧姓で可能なのですが、千代田区の証明だとなので、銀行口座が開けないのです。区の裁量でできることがあるはずで、旧姓の記載というのは区の証明書で出せる。出している自治体がほかにありますので、そこはご検討いただきたいと思いますところですが、これは旧姓ということになるのですが、それとはまた別ですよ。男性的な名前、女性的な名前から変更する、そういった通称の使用においてもそのようなことができる可能性があるのではないかという気がいたしますので、その法的な可能性について少しご検討いただければと思います。
- 武笠課長** 貴重な情報をありがとうございました。
- 三浦会長** 学校関連についてはよろしいでしょうか。もしまた学校があれば戻るということで、少し議論を進めるために、順番が逆になりますけれども、区民についてはいかがでしょうか。私のほうからですが、区民に対する対応として気になったというか、多分当事者の方の不利益としてあるのが、区営住宅に同性カップルが入れるかということがあると思うのですが、それへの対応というのはどうなりますか。
- 武笠課長** 区営住宅は、同性パートナーシップと同様、千代田区ではガイドラインに基づいて取り組みを行った先に議論すべきこととしてあるという認識でおります。
- 三浦会長** 基本的には認められないと。
- 武笠課長** 現時点のガイドラインの中で認めるということは考えておりません。

- 小沢委員                   この中において同性婚についてはどう対応しますか。
- 武笠課長                   同性パートナーシップについても同様に、ガイドラインの中で規定するという事は考えておりません。
- 小川部長                   先の話としてあるかなと思うのですが、先ほど来、話が出ているように、このガイドラインは第一歩でありまして、このあたりがきちんと浸透した上でないと、同性婚として権利を行使される方も、周りの方も、双方の理解がない中でやるということが難しいと我々は考えていますので、現時点ではそこは難しいけれども、先のものとして検討の必要はあると考えております。
- 小沢委員                   先ほどのレベル感の話にもかかわるのですが、例えば区の条例をここで検討します、作りますといった文言を、このガイドラインに入れ込むということはレベル感としては可能なのですか。
- 小川部長                   かなり先の話なので、現状では難しいと考えております。
- 小沢委員                   では、区の条例への盛り込みについては、一切考えられるような段階ではないということですね。このガイドラインを受けて、区の条例を作ったり、区の条例に影響を及ぼしたりというようなものではないという位置付けでしょうか。
- 小川部長                   そうですね。先ほどの資料2の概要の一番下のところに、どういう状況を目指すのかといったあたりが書かれてございますけれども、ここの実現をした上でなければなかなか難しいとっていて、まずは職員がきちんと身をもって区民の方やその他学校の子供たちに対しても、こういうガイドラインにのっとった対応ができる。その上で、この一番下のところに書いてございますように、区民や企業の方にもこうした理解を広げていく。その先に、今、ご指摘いただいたような、例えばパートナーシップ制度の検討みたいなのが出てくるのかなと思います。その土壌がない中では、なかなか考えにくいというのが我々のスタンスです。
- 三浦会長                   その点について教えていただきたいのですが、資料1で、「千代田区における経緯」のところで、昨年6月に同性パートナーシップの公的承認についての陳情が提出されたということなので、区民からそういった要望があったわけですね。11月に区議会において陳情が趣旨採択されたということですが、これは区議会において同性パートナーシップの公的承認をする方向での趣旨採択ということによろしいのですか。
- 武笠課長                   済みません。陳情の書き方が不十分なのですけれども、同性パートナーシップの公的承認を求める陳情ではなくて、検討を開始してほしいという陳情でした。

- 三浦会長** 検討を開始してほしいという陳情が出て、検討を開始するという趣旨が採択された。
- 武笠課長** 検討を開始するというのではなく、同性パートナーシップなどについて理解してほしい、そのお気持ちは十分にわかりますというような意味合いが趣旨採択となります。
- 三浦会長** 気持ちがわかったので、それを受けて、具体的には何をやるということになるのでしょうか。
- 武笠課長** 具体的に動く第一歩としてガイドラインをつくって、ここから正しい理解を進め、その先にLGBTの方々の権利をどうするのかを検討していきたいということで考えております。
- 小川部長** 資料1を見ますと、線が引っ張ってあるところです。陳情が採択されたがゆえに、性的マイノリティに関する取り組みの推進が求められていますよということなので、要は我々がそういった取り組みを精力的にこれから進めていく必要がある。採択したということは、我々はそういう責務があるという認識のもとにこれから取り組んでいくということです。
- 三浦会長** そうすると、恐らくこのガイドラインの中に、当事者からの陳情というか、要求内容の一つに、理解増進もあるけれども、将来的なパートナーシップの公的承認を求める声もあるということを知ることが大事だと思うんですね。そのことの記載がないと思いますので、区民に対する対応のところで配慮すべきこととして、当事者からそういった要求がある。  
なぜそういう要求があるのかと言えば、具体的な不利益として区営住宅に入れなかったり、賃貸契約ができないとか、あるいは病院で家族と認められないことによる不利益等々といったことを具体的に書かれたほうが、何が当事者にとって困っていることなのかの理解増進につながると思いますので、その記載が必要なのではないかと思います。
- 武笠課長** そういった権利について、何かをやる、やらないということではなくて、そういう不利益が実際にあるという記載ですね。
- 三浦会長** 当事者はそういうことを考えている。理解をするわけですから、当事者からそういう声が千代田区の中ではもう上がっているということを書くということが理解促進につながるのではないのでしょうか。
- 小沢委員** もう一つ質問していいですか。2月から開かれる区議会の中で、何かこれに関して動きはありますか。要は、11月に趣旨採択されて、それを受けて、2月のこれからの議会の中で動きは予定として何かあるのですか。



- 武笠課長** 趣旨採択で審査終了となっておりますので、今後の動きというのはいないです。
- 小川部長** ただ、このガイドラインが策定したら、当然、区議会へ報告し、また意見をいただいたりということはあるので、そのあたり、どういうふうに性的マイノリティに関する取り組みが進んできたかということは、今後も引き続き、折々で進捗において報告していくことにはなります。そのタイミングは今回ではないということです。例えば、これがそのタイミングででき上がっていけば、当然、報告するような動きは出てきたかと思うのですが、今の時点ではまだ、先ほど申し上げたとおり、庁内でも未定でありまして、きょうはまたこういったご意見をいただいているさなかでありますので、こういう状況ではまだ議会に出すタイミングではないということです。
- 原田委員** こちらはすごく細かく配慮してつくってあるなと思って、感心して読ませていただいたのですが、議会に出したりした場合、こういうことに反対されるお声があるというのでも聞いたことがあって、この状況から後退することもあり得るのですか。
- 武笠課長** 議会からもこの4月に、「性的マイノリティへの理解とすべての区民が自分らしく生きられる社会を目指す施策の展開を求める決議」というのが、全会一致、全員一致で出されておりますので、LGBTについて理解を進めていく取り組みを行っていくということに反対される方はいないのではないかと考えております。
- 三浦会長** どうぞ。
- 鈴木副会長** 意味を教えてくださいと思うのですが、16ページの「福祉サービスにおける配慮・対応」のところの最後の2行ですが、「また、相談等の現場では、当事者を支える介護者を性別で区別することがないように、発言や対応に配慮する必要がある」というのは、具体的には何を指しているのでしょうか。
- 武笠課長** 記載がわかりづらくて申しわけありません。例えば、高齢者のお宅にヘルパーさんが行ったときに、高齢者御本人でなくても、一緒にお住まいになっているご家族の方にLGBTの方がいるかもしれない。その方を性別によって差別をしたり、偏見を持って接したりすることがないように気をつけてくださいというような趣旨でした。
- 鈴木副会長** どう書いたらわかりやすいですかね。
- 武笠課長** この辺の書きぶりも検討させていただきます。
- 三浦会長** ほかに、この区民の対応ではいかがでしょうか。
- 五十嵐委員** 15ページの「公共施設における配慮・対応」で、トイレ・更衣室の設備利用に関してですけれども、ここも「他の利用者との調整も必要である」と書いてありまして、具体

例、「現在、千代田区では、職員が付き添って性自認に応じたトイレ利用を案内する」と。それはまさにそのタイミングでほかの利用者がいる場合には、お声がけをして理解を求めるということですよ。

これはある意味では自分の性自認をあらかじめ職員に伝えなければ、そういった対応がとれないということになりますけれども、それはさまざまご検討の結果、今、積極的にそういうやり方を選択しているということになりますでしょうか。

**武笠課長**

ここも、かなり積極的に区が全体的にこういう対応を行っているように見えてしまう書き方になってしまっているのですが、現実的にはMIWを御利用されている方の中で、自分の性自認のトイレを使いたいとおっしゃる方についてこういう対応をしていますというだけですので、この辺の書きぶりについてもそれがわかるように修正を予定しております。

**五十嵐委員**

そうすると、その施設の性質とか利用者について区が認識している情報に応じて適宜対応するというのが基本の方針にはなるということでしょうか。

例えばもう性自認のとおりのお手洗いに行っていただいて構わないというのを原則にして、区民にもそれを開示した上で、直接、性自認のとおり場所に入っていくというようなやり方も、それはそれで一つの選択肢だとは思いますが、それは施設の性質によるという整理になるということですね。

**武笠課長**

施設の性質もあると思いますし、また、ほかの利用者の方にも理解がないと、なかなか御本人が自分の性自認に応じたトイレを何事もないように使うことは難しいかなと思っております。

**五十嵐委員**

ほかの利用者との間でトラブルが起きないように配慮する運営するというのも、LGBTの方々に対する配慮の一対応だと思います。  
承知いたしました。ありがとうございます。

**武笠課長**

トイレにおいては、副区長が日比谷のミッドタウンに行って見たという事例を紹介してくださいました。入り口の前のついたてのようなものがあって、男性と女性のマークがあって、そのついたての奥には、仕切りなどが無い、男性用トイレと女性用トイレとだれでもトイレがあるので、ご自分の性自認に応じた入り口から入って、中はだれでもトイレを使うこともできるし、体の性に応じたトイレのほうに行くこともできる。ただ、入り口は性自認に応じた入り口から入れるということで、ご本人的には入りやすい入り口になっているという事例があるという話がありました。

ですので、今後、区立の施設などにおいても新しくトイレを設置する場合には、そういった配慮もあるのではないかと紹介していきたいと思っております。

**五十嵐委員**

ありがとうございます。

- 三浦会長**                    この同じ記載の場所で、多目的トイレを強要するのもよくない。しかし、本人の性自認に適合したトイレの利用を認めないことは相手に不快感を与えるということを書いているのですが、「不快感」という言葉が適切なのか、ちょっと気になるのです。本人からすると、自分の尊厳を傷つけられるようなことで、不快感以上のむしろ精神的苦痛に近い感情なのかもしれないと思うのですね。
- また同じ言葉が17ページにも出てきますけれども、ここは恐らく不快感ではないのではないか。ここは当事者のご意見を参考にするのが一番いいと思いますので、その上でこのあたりの言葉の使い方をご検討いただければと思います。
- 武笠課長**                    ありがとうございます。
- 三浦会長**                    区民に関してはいかがでしょうか。
- 水野委員**                    すごく漠然としていて申しわけないのですけれども、今後、区民全体、学校の現場でも、外国人もますますふえていくと思います。これは日本語が前提ではないですか。通訳を介して何かをしなければいけない。そういったときの対応はどうされていくのだろうかと思いながら読んでいたのですけれども、そういった文言を入れることは可能なのですか。
- 武笠課長**                    外国からいらして言葉が通じないLGBTの方に対しての対応というところですね。
- 水野委員**                    区役所の方の職場とか、こういう対応も必要なのかなど。漠然としていてごめんなさい。
- 武笠課長**                    これからのオリンピック・パラリンピックに向けて、外国人のLGBTの方もいらっしゃると思いますので、そういった視点もいられるのか、検討させていただきます。ありがとうございます。
- 三浦会長**                    ありがとうございました。
- 土埴内委員**                それに関しては、訪日外国人がこれだけふえてくると、外国人の場合、LGBTだけではなくて、例えばイスラムの人たちの性に関する意識や文化は全然違うわけで、それへの対応も多分検討しなければいけないと思います。
- 武笠課長**                    多文化共生や外国人の対応については、このガイドラインとは別のところで検討させていただきたいと思っております。
- 小川部長**                    難しいですね。15ページのところに事例を出しましたけれども、ニュージーランドのトイレと書いてあって、性別で分かれていない。こういうことが文化的に成り立っている国の方がたくさんいらっしゃるわけなので、すごく複雑といいますか、日本は

きっちり、今どきという言い方はおかしいかもわかりませんが、男性・女性という分け方をしてしまいがちなので、こういう国は結構あるのでしょうか。どなたか、御存じの方はいらっしゃればと思うのですが、あるとすると、LGBTでない方でも案内の仕方が難しいですね。

**土埴内委員**

実際、アメリカのオフィスでは性別の区別もない、ユニセックストイレは結構あります。日本でもたしかお茶の水のオフィスビルでありましたが、やはり定着しなかったです。

**三浦会長**

ドイツのデパートでそういうのは見たことがあります。ニュージーランドのこの絵と同じような形で、個室が並んでいるだけで、どこでも誰でも入れる形でした。スペースの問題ですかね。余裕がないとできないのかもしれないです。

**土埴内委員**

それから、話がちょっと飛んでしまうけれども、オリンピックで諸外国の人がたくさん来られた時に、女性専用車がどう受け止められるのだろうと、私はすごく気になっています。

もちろんWoman Onlyで、例えば男性介助者もオーケーと書いてありますけれども、例えば性自認が女性のトランスジェンダーの男性がそこへ入っていったときに、警察官を呼ばれたりとかいう可能性もあるのではないかと。注意書きのところには性自認が女性の方はオーケーとは書いていないですね。

さっき言った、例えばイスラムの人なども、あの列車の扱いはどうなるのかすごく気になっているのです。イスラムの国に行くと、痴漢云々ではなくて、地下鉄が男性用や女性用に分かれていたりしますよね。そういう人たちが来たら、女性専用車はどう運用されるのだろうなと思いました。

**小川部長**

類似のこととして、例えば行楽施設等々でプールの更衣室とか、いろいろなところでそういうことは出てくるのではないかと思います。そうすると、区もあるのかな。例えばスポーツセンターがありますので、そういうところの扱いはどうするのか。ここは今のことをヒントにさせていただいて。

**土埴内委員**

私は表現がWoman Onlyになっているから、オンリーがすごくひっかかっているのです。御存じのとおり、サッカーでジャパニーズオンリーと浦和レッズのサポーターが書いて、ペナルティーを課せられて、無観客試合をやったことがあります。注意書きのほうは小さく書いてありますけれども、Woman Onlyという表記を諸外国の人が見たときにどう思われるのかと。

**三浦会長**

どう思われるのかは、日本は痴漢が多いと思われるでしょうね。そのための対処として出てきたわけですから、トランスジェンダーの方で同じように見た目が女性であって、痴漢の被害に遭われる人であったら、Woman Onlyのところに入るのはそれほど問題はないと思います。

- 土堤内委員 それに乗ってきたときに、既に乗っている女性の人たちから通報されたりとかはないですか。
- 三浦会長 女性に見えるから痴漢に遭うわけです。
- 土堤内委員 女性に見えなくて、男性で性自認が女性の人はいませんか。
- 三浦会長 そういうことでは多分ないと思います。女性に見えるから被害に遭う。そういう人たちを助けるためのWoman Onlyなので、実際の性別は置いておいて、その人が女性に見えるのであれば、その人が乗っていても周りは別に不思議に思わないですから、ここは問題ないと思います。
- 土堤内委員 トランスジェンダーで、見た目は男に見える人はいないですか。
- 三浦会長 男に見える人が女性として性被害に遭うかといったら、遭う確率はすごく少ないですよ。何のためにあれがあるのかということは、性被害を防ぐためにあるので、その趣旨でそこは考えればいいわけですから、広げて考える必要はないと思います。
- 土堤内委員 一般車両に乗っていて男性に囲まれているのが怖いというトランスジェンダーの男性がいる。そういう人が女性車両に乗りたいたい。
- 三浦会長 それは難しいでしょうね。男性に見える場合はね。
- 土堤内委員 それで、男性に囲まれるのが怖いという人がいるのですよね。
- 五十嵐委員 将来的に女性専用車両に乗れるようになっていくのが、LGBTへの配慮ということになっていくかという問題提起ですね。  
同様の問題がお手洗いにもあるような気がしてしまして、男女でトイレを分けるというのは、例えばトイレにおける性犯罪防止というところでは非常に一役買っていたわけで、今後、トランスジェンダーへの配慮ということももちろん大事なのですけれども、防犯上、すごく問題が出てくるのではないかとこのところは懸念しているところではあります。  
例えば海外のお手洗いなんかですと、中で犯罪が起こったらわかるように、足元が大幅にあいているのですよね。でも、日本はそういう形状になっていない。今までであれば、女性用のお手洗いに男性が入れば、その時点でとめられていましたけれども、これからそういうことがなくなっていくのであれば、女性専用車両も性犯罪対策という趣旨で導入されたものなので、性犯罪防止というところでは一段進んだ対策が求められると思いますし、それはLGBTのガイドラインにおいて、現状を変更するのであれば、そのタイミングに合わせて一緒に考えるべき問題のように思います。もちろんそれが直

接このガイドラインに載ってくるわけではないのですけれども。

三浦会長

トイレは最終的に個室ですけれども、日本の場合は公衆浴場がたくさんありますので、その対応をどうするかというのもまた別途議論が必要になりますね。区営の温泉はとりあえずないということで、ガイドラインの枠外でありますけれども、そのあたりも我々の中での認識を深めていく必要があるのかなと思います。

武笠課長

ガイドラインの先にあるものの認識をさせていただきました。ありがとうございます。

三浦会長

またお気づきの点があったら戻るとして、次の職場について何かございましたら、ご意見をいただければと思います。

小沢委員

18ページの2番、「採用時の対応」のところで、きっとこれは千代田区職員の採用かと思うのですが、性別を聞かないなど、そういった文言があってもいいのではないかと思います。もしくは、廃止をすとか、思い切った言葉があってもいいのではないかと思います。

武笠課長

実際、千代田区では採用時に性別欄を書かないような形になってきておりますので、この辺の記載はどこかに入れていたと思ったのですが、どこかで落ちてしまったのか、確認をさせていただきます。

三浦会長

他方で、性別統計も必要だという話は今までもしてきて、女性の管理職比率とか、そういったことも重要ですが、採用時では問わず、応募の中に性別欄がなく、しかしながら、入った後は性別の統計はとられているわけですね。それは採用のときに、女性は少な過ぎるとか、女性をもっと採らなければいけないということの施策もやっていらっしゃると思うのですが、それを性別欄なしではどのように遂行されるのでしょうか。

武笠課長

人事に確認したものがあつたのですけれども、今、手元がないようですので、採用時の性別欄につきましては、申しわけありませんが、確認させていただきます。

三浦会長

第5次計画の中でも、女性の採用をより積極的にするという方向でしたよね。役員はもちろんそうなっていると思いますが、採用においても女性の比率についてある程度数値目標が書かれていましたか。

武笠課長

そこまでのものがあつたかというのが、今、確認できませんので、確認しておいて、また皆様にお知らせできればと思います。

三浦会長

そちらの目標との整合性がとれるような採用時の対応が必要だと思います。

小川部長

今のお話の流れからすると、採用時には当然把握しておかなければいけないというこ

とになると、採用計画も考えなければいけないわけなので、そこらあたりとちゃんと整合がとれるものは必要として残すしかないと思うので、そうでなければ、例えば非常勤とか臨時職員まで含めれば不要な場合も出てくると思うので、そういうことは外すけれども、確認をした上で、そういう人事管理上、性別の管理も必要だということになってくれば、そこは必要なものとして外すことはなかなか難しいので、それはそういう記載になってきます。

三浦会長

非常勤、臨時職員は不要かもしれないということですが、女性活躍推進法の中で集めるべきデータの中には非正規の方も入っていらっしやって、つまり非正規雇用の中に女性がすごく多いということが問題になっておりますので、そこも性別記載がなくなってしまうと、逆に女性が多いということがわからなくなってしまうから、ここはかなり慎重に取り扱うべき案件ではないかと思います。

小川部長

今、ご指摘いただいたところと整合がきちんととれるような表現にさせていただきます。

三浦会長

職場はほかにいかがでしょうか。

山下委員

採用時のところとはまた別の話ですけれども、実際に今働いていらっしやる方々についても、実は教職員のところについては、役割分担に本人の希望を反映するように検討ということが明記されているところもあって、みずからの性自認によって、これはやりたくない、そこは職務として与えられたときにどうそれに職員として受けるかという問題もあるのですけれども、そういった役割を与えるときに本人の性自認ということも考慮するということが記載としてはあったほうがいいのかなど。

実際、弊社でそれがあつかうかということ、ないのですけれども、そこまでまだ検討が追いついていないというわけではないのですが、これだけガイドラインという形で区としても取り組まれるということなので、実際の働いている現場で役割を与えていく中でも、そういう配慮というところを書いていただくのもよろしいかなと。

武笠課長

職員の性別役割分担に関する部分につきましては、人事が別に基本計画を持っておりますので、そちらとの役割分担と内容の整合性を考えた上で記載させていただきたいと思います。

三浦会長

今のご指摘の点、むしろ基本的には職務に関して性別役割分業を持ち込まないという方向で施策は進んでいると理解していたのですが、そうではないのでしょうか。

山下委員

それは多分、割り当てる側の感じだと思うのです。それが、例えば本人が割り当てられたことに対して、自分の立場で。

三浦会長

どちらが男性、どちらが女性ということをもっともしないようにしていこうとしてい

るので、これは女性向きの仕事とか男性向きの仕事という区別がなくなれば、さまざまな性自認の方にとっても、それは区別がなくなるということです。今のお話だと、これは男性向きの仕事、女性向きの仕事があったときに性自認の方にとってはと。そもそもそういった男性職、女性職をなくそうという方向で動いているわけですから、男性職、女性職を残しながらそれを性自認に合わせていこうという話ではなくて、むしろ性別割り当てをなくしていく方向に社会が変わりつつあるということで施策は動いていると私は理解しています。

山下委員

すみません。それは私の理解がそうではなかったのです。

どちらかという、男性向き、女性向きかという仕事、そういう認識で与えるということは、私の中でもそういった意思で申し上げたわけではなくて、例えば仮にフラットな考え方の中で、あなたはこれをしなさいという形で仕事を与えられたときに、これは自分の中ではできないという状況が生まれてくる可能性があるのかなと思ったのです。そのときに対して、与える側というのがそれをどう判断するか、どう対処するかという意味での私の思いだったのです。

三浦会長

やりたくない仕事を与えられることはいろいろとあるかもしれませんが、これは性に関してなので。

山下委員

嫌だという理由がそこに起因する場合ですね。そういうパターンはないのかもしれないですけども。

三浦会長

それがLGBTに関して具体的にどういった事案なのかなというのが。

山下委員

ごめんなさい。そこは私もすぐに何かということが出てこないのです。

三浦会長

ほかにはいかがでしょうか。

五十嵐委員

18ページの(3)の3行目からですけども、職員同士で相談を受けた場合は、本人の部分の話を真摯に受けとめた上で、どうしてほしいか、上司や人事課に相談してよいかを聞く。本人の了承を得ずに他人に話をすることは絶対に行っちゃいけないという記載ですけども、可能な限り、上司や人事課に相談してもいいかということを確認するというのは丁寧な対応でよろしいと思うのですけれども、仮にそこで明確な答えが返ってこなかった場合、区の窓口で相談したにもかかわらず、その担当者が一人で抱えざるを得なくなって、上司にも言えないという状況は、区の対応として適切なのかというのが気になっています。

例えば本人に対する安全配慮義務の観点から、非常に本人がストレスを感じていて、すごくひどい状態になっているので、何らかの手を打たなければいけないという認識に職員が至る可能性もありますよね。そのときに、本人から明確な了承がなかったからといって、その相談窓口の上司というのは結局。



- 武笠課長** すみません。記載がわかりづらかったのですが、職員同士というのは、同じ職場における同僚同士で言われたというような事例の想定でした。相談窓口の下に書いてあるので、そこがわかりづらかったようで、大変申しわけないのですけれども。
- 五十嵐委員** ありがとうございます。それであれば了解いたしました。済みません。読み違えてしまっ  
て。
- 武笠課長** この辺の書き方も工夫させていただきます。
- 五十嵐委員** 適切な相談窓口に相談を受けたのであれば、そもそも上司に言っていないかということを確認したほうが丁寧なのかもしれないですけれども、それより先に本人の安全配慮という場面もあると思います。
- 三浦会長** 17ページのところ、先ほどと一緒にですが、括弧書きの中の「当事者が不快に思う言葉」の「不快」という言葉ですね。恐らく「精神的苦痛」という言葉のほうが適切なのではないかなと思います。  
ほかにかがでしょうか。
- 土埴内委員** 先ほどの性自認の職場の話ですが、具体的な例で一つ、私もスポーツクラブに行っているのですけれども、ジムのロッカールームの清掃が、例えば男性ロッカーを男性だけど自分は女性と思っている人が清掃する場合、その方はやはり精神的な苦痛がないのかなと。それはやはり配慮する必要はあると思うのです。
- 三浦会長** 日本だと、女性の清掃の方が男性のところに行くのは割と認められていますよね。
- 土埴内委員** その逆はだめですね。  
でも、利用者から見れば、男性だって女性が入ってくることに對してすごく抵抗がある人もいっぱいいますしね。だから、仕事によっては男性、女性を分けていることあるのでしょうか。
- 三浦会長** トランスジェンダーの教育者、保育士さんでの対応というのを何か想定されていますか。
- 武笠課長** 今のところ、千代田区では具体的な事例というのがほとんどない状態ですので、手探りの状態です。トランスジェンダーの保育士さんについての情報は、残念ながら把握できておりません。  
何か情報をお持ちの方がいらっしゃったら教えていただけますか。
- 三浦会長** 男性保育士さんがおむつをかえることがどうかという議論がありましたので、これか

らそういった具体的な事案が出てきて、やはり社会的な検討が必要なのかなと思います。

**武笠課長** 保育士さんもそうですし、介護のヘルパーさんなどについても同じようなご意見をいただいているところでしたので、ガイドラインの先の検討事項かと思っております。

**三浦会長** ほかに、皆さん、いかがでしょうか。

**土堤内委員** 区民とか、職場とか、児童・生徒に対して配慮・対応を考えていく上では、性自認、性的指向への正しい理解をどう進めるかがとても大事だと思うのです。LGBTと書いてあったときには、この説明書きにもあるように、LGBの話とTの話と、そこは2つ異なった概念がちゃんとうまく伝わっていくのかなど。LGBの話は結構理解する人が多かったりするので、そこを何か上手に伝える方法、2つの概念があって、しかもその2つが重なるとさらに見えにくい状況が起こっていることをうまく伝えないと、その後の具体的な対策が難しいと思いました。

**五十嵐委員** 根本的な話なのですがけれども、必ずしも共通理解がないのかもしれないと気になっているところがありまして、LGBTの方々が自分が自認している性と別の性別の方と一緒にロッカーやお手洗いを使いたくないというところに対して配慮が必要であるというところは、皆さん共通で同意される場所だと思うのです。逆に、その他の方々、自分と同一の性に見えない人と更衣室やお手洗いを一緒に使いたくないという感情というのは、私はそれは等しくどちらも保護されるべきだろうと思うのです。

ただ、世の中の多数派が生まれた性と性自認とが一致している状態なので、その人たちが自分たちがマジョリティであるから、自分たちの意見だけを通すのだということであると困るのですけれども、逆に、LGBTの方々が自分の性自認に従った方向に来た場合に、それに異を唱えることは許されないという対応も、それはそれで間違っているような気がするのです。そここのところが、結局、お手洗いや更衣室の使用というところにあらわれてくるような気がしています。

これは大人であれば、どうしても異性または異性に見える人と同じところを使いたくないという人は、誰であってでもだれでもトイレに入ればいいのですけれども、特に成長過程の子供にとって、ほかの人の認識というのをそのまま受け入れて、一緒に部屋で着がえたら嫌だなんていうことはいじめになるからダメなのだと、受け入れることを強制されることが起こってはいけないというのが気になっています。

仮にそういう強制が起こってしまうと、結局、LGBTに対する配慮に対する反発というような感情につながっていったら、LGBTに対する正しい理解、配慮の妨げになるように感じているのです。なので、受け入れる側の人たちの感情というのも十分に配慮しなければいけないと思っています。ですので、なるべくガイドラインにそうした記載を反映されたほうがよいかなと思います。

**三浦会長** 重要な点のご指摘、ありがとうございます。

武笠課長

それに関しては、障害者差別解消法ができたときに「合理的配慮」という言葉が出てきましたけれども、LGBTsに関しても合理的配慮というのが当てはまるのではないかと考えております。

どちらかの立場でどちらかの言い分だけを通す、LGBTsだからといってその主張を全て認めなくてはいけないということではなく、多様な人がいるのだから、その中にはLGBTの方もいるし、そうでない方もいる。対話の上でお互いが尊重し合えるような対応をしていきしょう、どちらかがマジョリティだからといって、それを押しつけるのではなく、建設的な会話の上でお互いが納得のいく対応ができるようになっていきましょ、ということをこのガイドラインでは伝えたいと考えております。

小川部長

それはそうだと思うのですが、現実問題はかなり複雑なことが絡んで難しいこともあるかと思うのですが、方向性は確かに課長が言ったようなところは目指したいという思いはみんなありますので、それをうまくこの中に入れられるように。

武笠課長

これが第一歩なので、どこまで入れられるかというところはございます。

小沢委員

別の点でもよろしいですか。2点あります。1点目は、目次の2ページ、3ページを見てください。IIの3、「千代田区の取組」のところに入れるか、もしくはVとVIの間に入れるか、どちらかだとは思いますが、主に教職員の方たちに対して後押しをするようなものとして、数値目標ではないですが、予算関係のことを入れ込んでいただけるといいかと思えます。何年間を見通してこれだけ予算化しますということをガイドラインに書いていただけると、これを見た教職員の人たちも、予算的措置があるのだったら取り組もうかなということになるのではないかと思います。このガイドラインにも、そういった数値的な、どのくらいの年月でどのくらいの予算を配分していきますといったことがあれば、いいのではないかと思います。

2点目は、ガイドラインにふさわしくないと個人的に思うのは、例えば14ページ「性別や関係性を決めつけるような表現は避ける」や、17ページ「当事者が不快に思う言葉」、21ページにも「NG例」などがあります。このガイドラインにはこういったネガティブなものは載せなくてもいいのではないかと個人的に思います。

こういう例は、むしろレベル感で言えばこの一つ下ぐらいの研修で使うようなものに載せるぐらいがいいかと思えます。ガイドライン自体にはこういう言葉は載せなくてもいいのではないかと個人的に思いました。

以上です。

小川部長

1点目の予算的なというのは、具体的にどんなことをイメージされているのですか。

小沢委員

例えば宿泊について、予算的な措置があれば部屋をたくさん借りられて、修学旅行だったら、修学旅行をより円滑に運営できる。また、例えばトイレを設置するにしても、予算的措置があれば多くの学校で設置することができる。そういうトイレの設置であ

ったり、宿泊だったら部屋であったり、そういった配慮が予算的な措置があればできるのではないかとということです。

小川部長

これは区としての考えですけれども、ガイドラインというのはあくまで取り組み姿勢、方向性をしたためのものだという理解であって、恐らく今ご指摘いただいたようなお話は、それから後、実効性をさらに高めていくためのアクションプランに似たようなものになってくるのかなと。要は、具体的に何を取り組むかということが述べられて、それが計画的に進められて、それで予算が幾らかかってみたいな、そういう流れになってくるので、恐らく先々、そうしたことがあったほうが現場としてすごく取り組みやすいといったことも出てこようかと思うのですけれども、ガイドラインに入れるかどうかということにはちょっと難しそうな、私はそういう受けとめではあるのです。施策の先々としては、そういう考え方も必要かとは認識しております。

もう一点の、「避ける」という言い方がいいかどうかは別として、我々でつくったときに、いろいろな職員がイメージしやすいようにしたかったのです。何げなく「旦那さん」とか「奥さん」という言い方を恐らくしてしまっているのです、少しそこは例示を挙げたほうがいから、「避ける」という言い方ではないにしろ、何らかの例示はしたいなと思っていたので、いかがですか。何かその辺は。

小沢委員

例えば、ガイドラインにこういう言葉が載った瞬間に、千代田区のガイドラインとしてはそういう言葉は言ってはいけない言葉として認めてとといった、逆の受け止め、変な受け止めがされかねないのではないかとということです。当然、そういう言葉はレベル感で言えば、このガイドラインの下にあるようなものにはあってもいいと思いますが、この第一歩のガイドラインにそういう言葉はなくてもいいのではないかと思ったということです。

小川部長

その意を酌むのであれば、絶対使ってはいけない言葉というよりは、人によって受けとめ方はさまざまだから、避けたほうが無難な言葉のような、もっとうまい言い方があるのかもわかりませんが、使うことがふさわしくないようなケースが出てくるような言葉としての例示は少し入れたいという思いはあったので、絶対使ってはいけないという言い方では私もはななかったのですが、そこの誤解がないように表現をして、できれば何らかの例示は入れたいという気持ちはあるのです。

三浦会長

例示があったほうがわかりやすいと思うのですが、この表現は避けるという、そこだけをとられてしまうと、なぜその表現がいけないのかという本質が伝わらなくて、言葉狩りをしているのではないかとというような反発を招く可能性はあると思うのですね。だから、避けるということが重要なのではなく、その言葉が当事者にとってはとても苦痛をもたらすものであるということを示すことは重要なのだと思うのです。

小川部長

なるほど。受けとめはさまざまなので、そう感じる方もいらっしゃる言葉なのだよということがわかるように、それをうまい言葉で端的に。

- 三浦会長** わかった上で、あえて傷つけたいのであればそういう言葉を使う方もいらっしゃるかもしれない。でも、それは傷つける言葉なのだよということをみんなが知ることが大切だということであって、区のほうからこれこれは避けるという言い方では恐らくないのだと思います。
- 小川部長** そこは表現を工夫させてもらいます。
- 三浦会長** もう一つ全般的なところで気になった点は、サブタイトルですが、「誰もがその人らしくいるために」となっていて、何か当事者ではない人からの目線の言い方な気がしたのです。陳情のほうでは、「自分らしく生きられる社会」という、「自分らしく」となっておりますので、どちらかというところ、「自分らしく」という言い方のほうが当事者も含めての言い方のような気がします。「その人らしく」と言うと、自分はLGBTではないという立場の人が他者であるLGBTの方に向かってやる施策という一方通行的な、あるいは他者性が強調されるような表現のような気がしますので、「自分らしい」というほうがいいのではないかと思います。
- 小川部長** ごもっともですね。ありがとうございます。
- 三浦会長** ほかにいかがでしょうか。
- 土埴内委員** さっき申し上げた、性自認と性的指向の関係の表現も「性自認・性的指向」、「性的指向や性自認」、「性自認や性的指向」と3通りの書き方をされているので、統一したほうがいいと思います。
- 武笠課長** 言葉がまだ整理されていないところがありますので、統一していきたいと思っています。
- 土埴内委員** 性的指向と性自認、順番を合わせておいたほうがわかりやすいと。LGBTもそうですけれども。
- 小沢委員** レイアウトに関してですが、点線のものと同角い実線のものがありますが、何でもかんでも同角い実線にするのではなくて、ちゃんと意味を持って使い分ける書き方をした方が、後で見たときにはわかりやすいと思います。
- 武笠課長** ありがとうございます。体裁とか細かい文言につきましては、まだまだ途中のところがありますので、その辺を含めて整理させていただきたいと思っています。
- 原田委員** 目次のところも、「取組み」と「取組」、「み」があるのとないのがあります。

小川部長 統一します。ありがとうございます。

鈴木副会長 区民に対する配慮で不要な性別欄を削除するというものがあるのですが、これはきっとベースにあるのが合理的に男女を区別する必要があるのかどうか、それをちゃんと考えましょうということだと思いのですね。だから、性別欄とすると性別欄だけになってしまうので、男、女、LGBTsというふうに分けるのではなくて、一つにしていくものもあるのではないかとということがどこかに表現されるといいのではないかと思います。

武笠課長 今までなかった視点でのご指摘、ありがとうございます。

鈴木副会長 多分、合理的な必要があれば、トイレとか個室とかは分けていくのだと思うのですが、必要がないけれども、とりあえず男女で分けているみたいなものもあるのかなと思います。

三浦会長 ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。  
いろいろな意見が出ましたけれども、非常に充実した、細かいところに行き届いたガイドラインだと思いますので、きょうの意見を反映させた上で、さらに充実した、また第一歩として今後につながるようなものを作成していただければと思います。お疲れさまでした。

武笠課長 ありがとうございます。

三浦会長 それでは、議題4の「その他」になりますけれども、事務局のほうからよろしく願いいたします。

武笠課長 その他としまして、参考資料をお配りさせていただきましたので、簡単に説明させていただきます。参考資料が4点ございますが、順番に参ります。

まず、「千代田区中小企業 仕事と家庭の両立支援制度のご案内」のパンフレットでございます。こちらは当課で行っている助成金または奨励金を給付する制度となっております。区内の中小企業の事業主の方にご利用いただける制度ですので、ご活用いただければと思います。もし周りに制度が使える方がいらっしゃいましたら、ご案内いただきますと幸いです。

2点目が、「千代田区商工融資あっせん制度のご案内」となっております。こちらは商工の担当課であります融資制度の御案内ですが、パンフレットの8ページ目に、先ほどの仕事と家庭の両立支援制度を使ったものには優遇措置が受けられる制度がございますので、こちらを利用していただくと利子の優遇の制度があるということで、あわせて御案内させていただいております。こちらを対象の方などにご案内いただければと思います。

3点目が、東京都の女性活躍推進大賞についてのご報告です。30年度6月から8月で

募集されていたものの大賞の結果が発表されましたので、ご案内させていただきます。つけておりますのは、東京都のホームページからとったものですので、これと同じ情報がホームページで公開されております。

最後のページ、特別賞の産業分野を受賞されている株式会社井口一世は千代田区内の企業ということでご紹介いただいております。この賞は企業、団体、個人などで御応募できるような賞になっておりますので、来年度、我こそはという方はご参加いただければと思っています。

最後、「若年被害女性等支援モデル事業」です。一枚ものの資料ですが、東京都が今年度から若年被害女性等支援モデル事業を開始いたしました。これはJKビジネスの被害などに対応する事業となっております。千代田区内ですと、秋葉原がモデル地区とされておりまして、アウトリーチ支援が実施されております。直近ですと2月中に、見回り、声かけが実施されるという情報もございます。

秋葉原のJKビジネスの問題は、区だけでは対応し切れない部分があったのですけれども、東京都がこうした支援事業を始めてくれましたので、区としては大変ありがたいと思っていますところでは。

参考資料は以上の4点です。その後ろに当課の事業のチラシなどもつけさせていただいております。MIW通信の43号もおつけしておりますので、こちらもお覧いただければと思います。講座やイベントについては、ご都合のつく方にはぜひご参加いただければと思いますので、よろしく願いいたします。

その他の情報としては以上でございます。

**三浦会長**

それでは、区から提供いただきました情報について、ご確認されたいこととか質問等がございますか。

今年から始まる千代田区女性史編集委員に私もかかわっておりますけれども、あした締め切りということですが。

**武笠課長**

まだ間に合いますので、我こそはという方はよろしく願いいたします。

**原田委員**

結構、募集は集まっているのですか。

**武笠課長**

最新はまだ見ていないのですけれども、先週末の段階で10名程度集まっていました。

**小川部長**

基本的なことを学んでいただく機会を設けるためにやりますので、どうぞお気軽に。

**武笠課長**

男性の方にも御参加いただいておりますので、男性も歓迎です。

**三浦会長**

まだ1日ありますので。

東京都の秋葉原の事業はいつまで続くのですか。

**武笠課長**

年度区切りですので、今年度、3月です。この後、モデル事業から本格実施になってい

くのかというのは、まだ情報待ちの状況です。

**三浦会長**

こちらの会議からも、秋葉原の状況は何らかのアウトリーチ活動であったり、何か必要ではないかという意見が上がっておりましたので、都の動きは大変歓迎したいと思っております。でも、3月で終わってしまうということであれば、また4月以降、何か区としてできることがあれば、引き続きご検討いただければと思います。

**武笠課長**

当課の来年度の予定を最後にご案内させていただきます。

ガイドラインのところで申し上げましたけれども、4月からLGBTの専門の相談を月1回で開始する予定でございます。毎月第2木曜日の午後から夕方にかけて実施していく予定となっております。

もう一つが配偶者暴力相談支援センターについて、この区民会議でもいろいろ御意見をいただいているところではあるのですが、来年度、基礎調査の予算を若干ではございますが、要求しております。虐待に関連する部署を横串を刺すような調査をかけて、千代田区ではどういう事例があるのか、どういう特徴があるのか、千代田区において配偶者暴力相談支援センターの機能を設置していくとしたら、どういう形のものか望ましいのかという調査を行いたいと考えております。

この基礎調査をもとに庁内での議論を進めて、当課としましてはぜひ機能設置に向けて動ければと思っているところでございます。

また、進捗について報告をさせていただきます。

**三浦会長**

ありがとうございます。

**土堤内委員**

1つ質問をしていいですか。例の大学の医学部の不正入試で女子学生が非常に不利益をこうむったことが大きな社会問題になりましたけれども、千代田区の大学ではそういった実態調査とかはされているのでしょうか。

**小川部長**

調査をしているのは文科省かな。指導課も小学校、中学校の話なので。区としては特段そういったことはないです。

**三浦会長**

ありがとうございました。

今年度はきょう2回目ですが、最後ですね。本年度最後の第2回千代田区男女平等推進区民会議は以上で終了となります。どうもありがとうございました。

——了——