

## 令和4年度第2回白井市男女共同参画推進会議

- 1 開催日時 令和5年3月10日（金）午後2時から3時30分まで
- 2 開催場所 白井市役所東庁舎3階 会議室302～304
- 3 出席者 北川慶子会長、市川温子委員、佐藤真弓委員、鈴木孝委員、塚原幸恵委員、大野晋次委員、大高一穂委員、石原昌子委員、草野弘治委員、中島京恵委員、松澤拓巳委員、高橋良多委員
- 4 欠席者 今井幹代委員、鶴沼里江委員
- 5 事務局 市民活動支援課 内藤課長  
市民活動支援係 中原係長、袖山主事補
- 6 傍聴者 1名
- 7 議題 白井市職員のための性の多様性に関するガイドライン（案）について
- 8 議事

○会長 それでは、まず議題に入ります前に事務局から連絡があるそうでございますので、どうぞお聞きください。事務局、よろしく願いいたします。

○事務局 まず初めに、新たに就任された委員の方を紹介させていただきます。公募委員として●●委員に代わりまして、●●さんが新たに委員として就任されました。

●●委員、それでは簡単に自己紹介のほどよろしくお願いいたします。

○●●委員 ●●と申します。よろしくお願いいたします。1回目のほうは出ていないので、今回からなので、よく分からないということもありますし、それから市民としてということしか分からないので、そのつもりで皆さんには見ていただければと思っております。よろしくお願い致します。

○事務局 ありがとうございます。

本日は都合により、●●委員と●●委員が欠席の御連絡を頂いております。

続いて、本日の会議資料の確認をさせていただきます。まず事前配付資料につきまして、次第、資料1、白井市男女平等推進行動計画後期実施計画、資料2として白井市職員のための性の多様性に関するガイドライン（案）、当日の配布資料として委員名簿、以上になりますけれども、何か不足していらっしゃる方はいらっしゃいますでしょうか。よろしいでしょうか。

続きまして、本日の委員については、12名が出席というところで委員の過半数でありますので、白井市附属機関条例第6条第2項の規定によりまして、会議が成立しております。

また、本日の会議については、白井市審議会等の会議の公開に関する指針によりまして原則公開となっておりますので御了承願います。

事務局からの説明は以上になります。

○会長 ありがとうございます。

それでは早速、議事に入りたいと思います。今日の議題は1件だけで、白井市職員のための性の多様性に関するガイドライン（案）についてということでございます。

それでは、先ほど申し上げましたように、この案につきまして、いろいろな御意見を頂戴いたしたいと思いますので、皆様どうぞ御協力よろしくお願いいたします。そして、活発な御意見を頂きたいと思います。

特に多様性というのは、いろいろな角度から考えることができますので、皆様方のどんな小さな御意見、また大きなものでも結構でございますので、よろしく御意見を頂きますようお願い申し上げます。

御発言いただきますときは、私が見えないところもあるかも、見えないところもあるかもしれませんので、挙手をお願いできますでしょうか。それでよろしくお願いいたします。

その前に、まずこの件につきまして、事務局からの御説明をいただけますでしょうか。よろしくお願いいたします。

○事務局（事務局説明）

○会長 どうもありがとうございます。それでは、本当にこのガイドラインが案としてここに出てきておりますので、皆様方からの御意見ですとか、コメントなども含めまして、いろいろなことを考えていきたいと思いますので、皆様方よろしくお願いいたします。

どなたからでも結構でございます。何か御質問でございますか、事務局に対して。また、このことで考えていかなければいけないようなことでもございましたり、あるいは御感想でも何でも、小さいことでも何でも結構でございますので、どうぞ活発に出していただきたいと思っております。

●●委員さん、お願いいたします。

○●●委員 まず最初、冒頭ですけれども、非常にこういった問題に踏み込んでガイドラインを作成いただいていること、とても今の社会に求められているところだと思います。

1点、最初の冒頭で、LGBTとなかなか一般的に聞き慣れない言葉の部分である一方、かなり今ニュース等を通じて、この言葉をよく見聞きするのですけれども。どちらかといいますと、LGBTQという言葉を知ったりするのですけれども、このガイドラインでQに関しては、この右側のページに説明があるのですけれども、LGBTQではなく、例えばLGBTを選んだ、そういう根拠でだったりとか判断基準というか、そういうものがもしあるようでしたら、LGBTにしたというところについて、御意見を頂けたらありがたいと思っております。

○事務局 ありがとうございます。LGBTQを選ばなかった理由としましては、LGBTQ以外にも、LGBT Aという言い方をしたり、様々な言い方があるというところがございますので、まずLGBTというところで記載させていただいて、その後ろにくつつ

くアルファベットについては、別建てで記載させていただいたというところがございます。

○●●会長 もう一度、どうぞ。

○●●委員 ありがとうございます。非常に理解できました。

ただ、この右側にあるLGBT以外にも様々なセクシュアリティに関する言葉がありますという説明書きを頂いているのですけれども、大手のソーシャルメディアでは、この性別というのは58種類あるというふうにも言われておりました。ここに列記することによって、これだけなんだよという印象を与えないような表現上の工夫というか、これ以外にも、多分時代であったり、移り変わりの中で増えてくるものであったりとか、そういうお話もあると思うので、必ずしもここに限定されている言葉だけではないということは、しっかり市の職員を含めたところで御理解いただけるようなガイドラインにさせていただけるというなと思いました。以上です。

○●●会長 どうもありがとうございました。本当に適切かつ重要なことでもございますので、どこかここにLGBT以外にも様々なセクシュアリティに関する言葉があるとありますよね。そこのところにもう一つ、あと一、二行付記するというようなことにすると、はっきり分かりますよね。これからの時代の対応にも可能かと思っておりますので。本当にいい御指摘ありがとうございました。

事務局、どうぞ。お願いいたします。

○事務局 御意見ありがとうございます。3ページ目のほうになるかと思うのですが、どのように記載するかは、今この場でなかなか申し上げられないのですけれども、これ以外にもあるということの表記を、説明の部分をつけ加えるように検討させていただきたいと思っております。以上です。

○●●会長 では、また事務局のほうで、今日の御意見は非常に重要なことでもございますので、検討して、どこかにはどういう形で入れていただくというようなことをお願いしたいと思いますし、その御検討をよろしくお願いいたします。ありがとうございました。

●●委員さん、どうぞお願いいたします。

○●●委員 ●●です。今、性の多様性に関するガイドラインという案ですが、結構内容の濃いものが出来上がりつつあるのですが。これ、例えば職員に対する説明会だとか講習会、それと新たに採用するときの職員に対する教育等は、どのぐらいの頻度でやるようなお考えでいるのでしょうか。

○事務局 お答えいたします。まず新規採用職員につきましては、毎年、男女平等参画の普及というようなことから研修を行っていきまして、その年、その年でテーマというものは異なっているところも若干あるのですけれども、今回このような形でガイドラインを職員のためのものを作成することになりますので、次年度以降は、このガイドラインも含めて、まずは新規採用職員については説明をさせていただきたいなと思っております。

その他の職員の研修につきましても、性の多様性については、これまで実施してきたこ

とはないのですけれども、男女共同参画というテーマで毎年内容を変えまして、職員の職種別に研修というものを毎年行っております。

今後につきましては、当然、今、国のほうでもLGBTですとか、県のほうでも新たな条例というお話もございますので、性の多様性をテーマとした研修についても、今後については検討していきたいと思っております。以上です。

○●●委員 そうであるとすると、今の時点ではどのぐらいの頻度で説明会をして、その周知がどのぐらいの成果が上がっているかということは、まだ未定ということですね。

○事務局 この性の多様性に関しては、ガイドラインがここでできるものですので、当然ここまでつくるまでに至っては、先ほど担当のほうの説明しましたとおり、各課の情報システムを使いまして、いろいろな御意見、これをつくるまでの御意見を頂いたり、担当の課長が入る会議で審議をいただいたりということはございますが、まだ、これについては案の段階で、完成ではございませんので、当然、職員のほうにも周知はしてございませんし、今後につきましては、先ほど説明いたしました、この会議を経て必要な修正を行い、このガイドラインを完成させた上で、職員のほうには周知をしていきたいと考えております。以上です。

○●●委員 承知しました。

○会長 ほかに、いかがでございましょう。

どうぞ、委員さん、お願いいたします。

○●●委員 ●●です。まず、非常に根本的なことの確認をさせてもらいたいのですが、このつくったガイドラインというのは、完全に市の職員向けのクローズドな案なのか、もしくは外部から問合せがあったとき、例えば、どこかの企業で対応に苦慮しているとか、そういった場合に、その企業に対して、こういうのがありますという形で公開をされるものなのか。

○会長 どうぞ、お願いいたします。

○事務局 ガイドラインが完成した時点で、職員のほうにももちろんお知らせしますし、市のホームページで公開を予定しております。以上です。

○●●委員 つまり、これがこの白井市の取扱いになるよという、そういう表明になると認識でよいですね。

○事務局 このマニュアル自体については、1ページ目にも書かせていただいておりますけれども、基本的には、職員のためのガイドラインだと考えております。

しかしながら、市民であったり事業者においても、このガイドラインを参考にさせていただければいいのかなと考えております。以上です。

○会長 ●●委員、どうでしょう。

○●●委員 となると、かなり私は、この内容はすごく薄いなと思っているのですね。薄いというのも無責任だなと思って。正直、書いてある内容については、性の多様性以前の

問題。

これ以外の差別とは何があったかということを考えたときに、例えばセクシャルハラスメントの問題だったり、部落差別問題などがあつたりするわけですね。内容的には、ほぼこれと変わらないわけなのです。

それでもって同じような対応、書類の取扱い、受け答えの。これが今、全部これ、いわゆる性自認とか性の多様性にすげ替わっただけに過ぎない資料なのですけれども、そういう以前から取り組まれている各種ハラスメントや差別の解消において、これもちゃんと整合させているのですよねというところ、それをやっていかないと。というか、それ、やれますよね。

○●●会長 これまでも、この委員会でも検討をしてまいりましたけれども、セクハラですとかパワハラとか、いろいろハラスメントがありますよね。それも男性と女性というような切り口でずっと行ってきましたので、それをダイバーシティというか、多様性ということから、また新たに見直していくというのが、ここは男女共同参画の会議ですので、その切り口からやっていくというようなことなのですね。

本当に今、●●委員さんがおっしゃいましたように、いろいろなまだ差別もありますし、偏見もたくさんありますし、その中で、それぞれの角度からそれを全部解消していこうという流れの中で、私たちは、その切り口を男女共同参画会議で、それをもう少し広げて、こういうセクシュアリティの平等というものにも考えていこうというような会でございます。これまでも行ってきたというような背景はございます。

事務局、どうぞ。

○事務局 ありがとうございます。いろいろな先ほどの職場の問題に関する事とか、そういった部分があることは、当然、認識させていただいております。

今回、このガイドラインを作成したのは、あくまでも資料の1にありますように、性的少数者に配慮した対応マニュアルを策定するという事の計画、職員の対応マニュアルを作成するという計画がございまして、この計画に基づいて、今回、このようなガイドラインの作成をさせていただいたというところでございます。

先ほどのセクハラですとか、そういった部分、何かやっているのかというところでございますけれども、市のほうでは、事業者向けの研修というところも毎年行っておりまして、令和4年度の例を申し上げますと、白井工業団地協議会さんと商工会さんにも通知をさせていただいたのですが、セクハラをテーマとした市内企業さんの研修ということも、令和4年度については実施をしているところでございます。以上です。

○●●委員 ありがとうございます。

○会長 ありがとうございます。貴重な御意見でございました。まだまだ足りないところもありますけれども、少しずつ一歩ずつ進めていくということで、これから●●委員さんのような御意見をしっかりと聞き届けていきたいと思っております。また引き続きよろしくお願

いたします。

ほかにはいかがでございますでしょうか。

○会長 ●●委員さん、よろしくお願いいたします。

○●●委員 よろしく申し上げます。2点あります。

一つは、すごくつまらない質問なのですが、今ガイドライン手元にあるのが白黒ですよね。コピーですよね。本来でしたら、カラーでと認識してよろしいですか。

というのは、なぜ質問したかといいますと、レインボーフラッグという3ページにありまして、フラッグの6色の旗と書いてあるので、6色と言われても、薄い赤もあれば、ピンクに近い赤もあったり、オレンジに近い赤もあると思うので、その6色が見たかったなという思いです。あと表紙にも、なし坊たちが掲げているので、知りたかったなというのがあります。

二つ目です。私、松戸市で教員をさせていただいている、再任用で。ありがとうございます。そういう色だったのですね。ありがとうございます。

させていただいているのですが、実は松戸市のほうでは、来年度、中学生の制服が、男の子でもスカートを選べる、女の子でもスラックスを選べるということで、何とか中学校の制服でもいいのですね。

つまり、本当に性の多様化に合わせて、本人あるいは保護者の意向で制服が選べる、新しい標準服ということで進んで、やっと5年度からの新入生がそのような形で入学してきます。

それで、先ほど学校関係の資料を予定していたというお話があったので、本当に少子化のこの時代で、子供たち一人一人を支えるといいますか、大切に育てていくためにも、学校関係の資料といいますか。現在、取り組む一番思春期の大事なところ、中学生といいますと。そういうところで、学校関係の対応についても、あったらよかったのかななんて思っております。

根拠は6ページに「職員への対応」というところに、3番の(3)採用時の対応というところで、2行目、「面接時には、外見、性別と一致しない服装など、職務上の能力に関係ないことについて、差別的言動や相手を傷つける行動をとってははいけません」となっているので、制服イコールということではないのですけれども、次世代を担う子供たちにとっても、学校についても一緒に、せっかくガイドラインができるのですから、子供から大人から、それから市民から職員から、いろいろなものをひっくるめて対応できるガイドラインだったら、さらによりよい対応になるのかなというふうに思いました。以上です。

○会長 ありがとうございます。では、事務局から少し説明いただけますでしょうか。

○事務局 ありがとうございます。まず、カラーの部分でございますけれども、大変申し訳ございません。実物については、カラーで当然作成をしております。ホームページには、そのままカラーのものを当然アップする予定となっております。私どものほうでカラー印

刷をすべきであったなど今反省をしています。申し訳ございませんでした。

2点目の学校の部分につきましては、先ほど冒頭で説明したとおり、改めて庁内のほうで協議をして追加をさせていただきたいと思っております。

今、お話しいただいた制服の部分も、今日そういった御意見があったことは、教育委員会のほうにお伝えをさせていただきまして、教育委員会がつくる上で検討の参考にさせていただきたいなと思っておりますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。以上です。

○●●委員 承知いたしました。

○会長 どうもありがとうございました。確かに学校では、まだまだそれ以外にもありますけれども、でも制服がある学校につきましては、本当にそれは大切なこととございますよね。

例えばなのですけれども、私、今、聖徳大学におりますけれども、女子大ではございますけれども、もう10年くらい前からだったと思ひますが、スカートとジャケットだったのですけれども、でも、それにかかわらずパンツもいいというようなことになってきて、それで非常に解放されたというような学生の声もありまして。特に女子大には、こういった性の不一致といひましようか、そういった学生が進学するということが、そういう傾向もあるということも言われておりますので、学校の中でも制服の選択制といひのは、非常に大切なことだと思ひますし、松戸市はこの4月からですよ。

○●●委員 そうですね。

○会長 ですから、白井市では、まだかもしれませんが、これは十分検討していただけるようなことだろうと思ひます。

それから、●●先生が今日オンラインですけれども、●●はどうでございますか。この制服ですとか、それから、いろいろな教育に関わるような多様性につきましては。御意見頂けますか。

○●●委員 ●●にいるのですけれども、大学授業とかで、この性的マイノリティーのジェンダーの話とかというのを私、担当していることもございまして。すみません、ちょっとお話が違うかもしれないのですけれども。

最初にこの資料を拝見したときに、すばらしいなというふうに私は感じました。というのは、まずはその性といひますと、今LGBTとか、その言葉が独り歩きをしているのですけれども、これまでの議論にございまして、LGBT以外のものもあります。

それから性といひのは、これまでは、男か女かという二分法で語られていたのですけれども、しかし、いろいろな表現の仕方とか、性的な指向とかで様々なものに分かれるということが分かってきておまして、しかも、それが一人の人の中で一定に固定されていない。グラデーション、常に動いて、この幅があるとしたら、その中で揺れ動いているといひう。だから一つに固定することができないということになっているのですが、それもこのガイドラインで示されているので、とても資料として、いいなと思ひましたし、それから、

職員の皆さんにそれを周知していただくということが、まず大事かと思えます。

こういう性の問題というのは、どんなに、差別はいけませんとか、ハラスメントしてはいけません、こういう人がいるのですというふうに言ったとしても、それは自分が違うという立場から、人にそんなことしてはいけませんよと言っているのです。やはり当事者意識というか、自分事として、みんな同じ問題を抱えているのだなということ、まずは職員の皆さんにそれを知ってもらうという。それを知らないから差別が起きるということがあると思えますので、まずは、それを知ってもらうということが大事かなというふうに思いましたので、まずは職員の皆さんが、知識というか、共有して、そして市民の皆さんに関わっていくということで、それが大事なのかなと思えます。

それから子供たちは、最近、小学生の子とちょっとお話しする機会があったのですけれども、我々大人が考えているよりも、ずっとこの性の多様性に関する授業とか、そういうのが進んでいまして、多分、年を取っている我々のほうが、性に対する固定観念が強いかなという意識があります。

若い人は、どんどんどんどん柔軟な考え方になってきているので、職員の方というのは大人の方なのですけれども、その方々がちゃんと知識を持って市民の方々と関わっていくというのが、順番として、とても大事なことになるかなと思えました。

すみません、ちょっと違ったかもしれないのですけれども。以上です。

○会長 どうもありがとうございました。なかなかこの場に来ていただけませんでしたので、そういったような御意見も頂くことがありませんでしたけれども、本当にありがとうございました。

それでは、ほかの方々、いかがでございましょうか。

●●委員さん、お願いいたします。

○●●委員 二つぐらいあるのですけれども、「公的証明書類の性別欄の取扱い」とあるのですけれども、記入任意であれば、記入欄なくてもいいのではないかなと単純に思ってしまったのですけれども、それについてはどうですかね。そもそも、なくてもいいのではないのと思ってしまったので。

○会長 どうですかね、その辺のところ。

事務局。

○事務局 ありがとうございます。基本的には任意ではあるのですけれども、書いていただける方には書いていただき、市としては、できる限り把握はしていきたいという部分もございますので。

ただ、当然書きたくない、そういった方、いろいろな方がいらっしゃいますので、そういった部分で任意というような表現にさせていただいています。以上です。

○●●委員 そうしますと、それを見たときに、書かなかったという罪悪感とかも出る人も出るかもしれないのですけれども、それで自分で自分を傷つけるのではないのですけれど

も、ああ、自分はこういう性別なんだというふうに思ってしまう人がいると思うのですけれども。それについても、ごめんなさい、ちょっと言葉が下手くそであれなのですけれども。

○会長 ちょっと悩ましいところがありますですね。どうでしょうか。事務局の御見解は。

○事務局 大変難しい問題だとはございます。市のほうでは、先ほどの資料の8ページ以降に、各種様式における性別記載方法の方針というものを平成31年3月に策定をしております。基本的には、この策定した方針に基づきまして、市の各課が必要に応じて、もちろん法律上で性別の記載が求められているものにつきましては、性別を記載させていただいていますが、現在のところ、この方針に基づいて、各証明書等は記載のほうをお願いしているところです。

この方針につきましても、平成31年3月に策定したものでございまして、表現を含めて、この辺は適宜修正を行う必要があるのかなと思っておりますので、この中で、申請の際に、ここの表現方法といいますか、そこの部分については、改めて検討が必要なのかなと思っております。以上です。

○会長 ありがとうございます。そういたしましたら、この10ページに性別を書く欄があります。性別情報ですね。この例1と例2がございしますが、現在ではどちらでございましょうか。白井市としては。

○事務局 平成31年3月に作成した際には、この10ページにあるようなどちらでもいいよという形で使わせていただいていたのはいるのですけれども、最近の例で見ますと、5ページのような形に変わってきている部分もあるので、こちらの記載方針ですか。こちらのほうは、適宜こちらの10ページのような形に進展をしていく必要があるのかなと現時点では考えております。

また修正に当たっては、他市の情報ですとか、国の部分ですとか、そういったところを参考にさせていただきながら、その辺りは検討させていただきたいなと思っております。以上です。

○会長 この点につきましても、記載の方法ですとか、ストレスがかからないのは、どういう方法なのかということも御検討いただきたいなと思いますので、よろしく願いいたします。

●●委員さん、よろしいですか。

○●●委員 ありがとうございます。

○●●会長 検討して、我々も考えていきましょう。

○●●委員 そうですね。

○会長 意見を次の機会でもお出してください。お願いします。

それでは、ほかにはいかがでございましょうか。

●●委員さんですね。

○●●委員 お願いいたします。目次の2の「市民への対応」という項目になるのですが、先ほどこのガイドラインを設定するに当たって、いろいろと他市の方との意見交換もあったと伺ったのですが、他市のガイドラインを見たときに、この市民への対応のところで災害時における対応という項目がありまして、いわゆる性的指向とか性自認が多様であることを考慮して、災害時に想定される課題を整理して、地域の防災計画であったり、避難訓練であったり、そういったことを実施する。このガイドラインが発行されたことを契機に、そういったことを取り組んでいくという、職員に対する意識づけというのは、男女共同参画のところでも、女性に対するというところではあったかと思うのですが、ここについても少しガイドライン上で災害時における対応という項目を立てていただいて、何かしらの記載をいただくということについて、いかがでしょうか。

○事務局 ありがとうございます。これを作成するに当たりましては、私どもも、先ほど他市の方と意見交換とありましたが、他市のガイドラインを参考にさせていただきました。その中で●●委員おっしゃるように、災害時のガイドラインというところが入っているもの、入っていないもの、様々な状況がございました。

これを作成する中で、先ほど申し上げましたけれども、庁内の男女共同参画の関係各課を集めた会議がございますけれども、その中でその部分は検討させていただいた結果、このような形に現状なっております。

といいますのは、災害時につきましては、基本的にももちろん職員のほうも避難所運営に携わらせていただくのですが、実際、災害が起きたときには、多くが職員というよりも、実際には市民の方々が取り組む内容、避難所運営は実際にはそのような形になってしまうという部分がございます、それが一つと。

あとは、地域防災マニュアルのほうに、災害時の対応というものは、避難所運営の仕方という部分で記載をさせていただいておりますので、今回、検討に当たって、このところには、結論としては記載をしないという結論に現状至っているという状態であります。以上です。

○●●委員 今、その男女共同参画のほうでも、仮にダイバーシティというものを市として積極的に取り組んでいくということであれば、例えば事業所の108という事業の中で、避難所の開設であったり運営というところ、内容としては、災害発生時に避難者の性別や年齢等に配慮した避難所運営を実施するために、男女がともに参画できると。

このダイバーシティというものをうたっていくのであれば、男女ではなく、もう少し多様な広がりというものをきちんと認識できるような言い回しということも工夫していただいたほうがよろしいかなと感じました。以上です。

○会長 事務局。

○事務局 ありがとうございます。そのあたりも参考にさせていただきたいと思います。

ありがとうございます。

○会長 ぜひ防災計画も、もう一度見直していただかなければいけませんよね。

それから、それに関してですけれども、今おっしゃったことに関しまして、教育の現場で、特に避難所は、小・中の公共施設、教育施設を使うということになっていますよね。

そうすると、トイレの問題もありますよね。そういうことは、ふだんからちゃんとダイバーシティ用といいますか、障害者用のトイレというのは造っていますけれども、それをもう少し表現を変えらるということ、みんな気軽に使えるということにもなります。そういうことも配慮して、また考えていかなければいけないのかなということもございますよね。

教育の現場では、ぜひそういうことも、この委員会としても提案するというか、防災計画も、それから教育の現場でも、災害時の対応について、男女だけではなくてダイバーシティということで考えていただくというようなことですよね。そういうこともお願いしておきたいなと思いますので、よろしく願いいたします。

○事務局 1点、付け加えさせていただきますと、庁内の会議の中には、当然防災を担当している危機管理課のほうも入っておりますので、併せて、そこは連携を図りながら対応してまいりたいと思っております。

○会長 よろしく願いいたします。

ほかには、いかがでございましょうか。

どうぞ、●●委員さん、お願いします。

○●●委員 もう一度なのですけれども、ガイドラインの公共施設の利用について、私は先ほど、かなり無責任だと思った理由の最大点は、ここなのですね。

公共施設の利用を全部読ませてもらいます。「トイレや更衣室などの使用に関しては、本人の意思をなるべく尊重した対応や、他の利用者との調整をどのように行うか等について、あらかじめ検討しておくことが必要です。なお、性別による区別のない多機能、多目的トイレ・更衣室等を別に設置することも有効ですが、その利用のみを強制し、利用者の性自認に適合した設備の利用を認めないこととするのは不快感を与える恐れがありますので、本人の意思や他の利用者の状況等により対応する必要があります。特定の方々だけに利用を限定しているような表示は、かえって当事者への配慮を欠くことになり得るので留意する必要があります」と。

一体、これは何を言いたいんだと。正直、どのようにでも解釈できてしまうのですよね、この条文は。先ほど、この資料はホームページにも出るわけですよ。つまり、参考にされるわけですよ。

今、政府のほうでもLGBTに関する法案等でいろいろ議論がされていて、ニュースにもなったりしたときに、一番、今、火が点いている議論はここの部分ですよ。何でここを玉虫色にするのかと。何でちゃんと生物学的な性別と性自認と、性自認と生物学的な性

別による区別と、性的指向、これは内心の自由の部分ですけれども、それをちゃんと分けて考えた上で記載をしなければならないところを、なぜこのような玉虫色に解釈できる書き方にしてしまうのか。私が一番無責任だと思った点はこの点ですが、なぜなのでしょう。

○会長 お答えになれることで結構でございますので、事務局からどうでしょうか。よろしくお願いたします。

○事務局 お答えに大変困るというのは正直なところでもあるのですが、特段こちらとしては、特にここを濁しているという認識はないのですけれども。この部分は、具体的にどのような表現にしていってよいか、できれば御意見を頂けると、ありがたいと思っています。

○●●委員 これは非常に個人的な部分であるのですけれども、先ほどの非常時のときの話にもあったとおりなのですけれども、しっかりと生物学的な区別に従うというよりは、戸籍法における続柄に従うことということと。あとは、もしトランスジェンダーの方がいらっしゃるのであれば、それはやはり法律にのっとった記載に従う。これもちゃんと民法の戸籍上、民法に記載されているので、それに従っていただくというのは、必ず必要になってくるはずで。そこに個人の不快感が何だというのを持ち込んではいけないというふうに私は考えているので、ちゃんとその線引きはしていただきたい。

ここにも書いてあるとおり、「特定の方々だけに利用を限定」とありますけれども、それは逆を言えば、特定の方々だけの利益になってしまうわけですね。

ちょっと語弊がある言い方ですけれども、いわゆる男性と女性で今まで過ごしてきた方々の権利も同時に守らなければいけないわけですね。それとの整合をこの表現でどうやって取っていくのかが、私には全く分からない。だから濁していると、無責任だと私は思います。

一つ、具体的な例というか、今、非常に危惧されている例ですけれども、よくある温泉施設の例ですね。私は性自認が女性ですと言って、日本の法律上、何の処置も行っていない、生物学的には男性が女性用の風呂に入ると。私は性自認が女性なのだから入れろと言われたときに、その施設は対応できるのですかと。その性自認を認めて入浴することを許可したときに、今まで女性だった人たちの権利が本当に守られるのですかと。そういった部分ですよね。

それは別に入浴施設ではなくて、更衣室とかトイレでも同じようなことは発生するわけです。今、女性の入浴施設を例にしましたがけれども、これは男性のほうでも変わらないわけです。男性の風呂に女性の肉体的特徴を持った人が、私は性自認が男性ですから、男性風呂に入りたいですと。そういったときに、許可したとしましょう。女性の身体的特徴を持った方が、性自認が男性だということで入っていったときに、いわゆる普通の男性たちの権利は、どう守られるのかと。

ここでよく言われるのが、それは男性にとって得じゃないかというふうにも社会から言われたりするわけですが、男性にとって、そういう人がその中にいるということがどれだけ危険なことなのかとか。それは社会的にですね、肉体的にじゃなく。

例えば、性自認が男性なんだからということで入ってもらってもいいとしても、私なんか絶対見てしまうし、ぎょっともしますよね。そのときに、その女性がセクハラだと言われたときに、性自認で区別したときに、男性から男性へのセクハラも成り立つわけですね。

そして、さらにその被害を訴えた男性が女性の肉体的特徴を持っていたとしたときに、社会はそれを許容しますかね。私は許容されないと思っているのですよ。まず間違いなく、もし、その加害したと思われる側が私だったとしたら、まず社会的に生きていけないですよ。

つまり、そういうふうに既存の人たちの権利をどうやって守っていくのか、その点がこれにはない。なので、どうしても取れる内容じゃなくて、しっかりと法律上に、今、法律上として記載が必要な書類もあるということで、調査もいろいろ進めたと言っていますよね。そういうことは法律上の取扱いがあるわけですね。その法にのっとった対応で、どうしていくのかということも、しっかりと考えて記載をしていただきたい。

○会長 ありがとうございます。本当に、こうしてみると、いろいろ考えなければいけないことが多くありますが、特に、この今お読みいただいた5ページですよ。

これも私たち、ひょっとしたら気づかないことがたくさんあったのかと思いましたので、●●委員さんの御意見は非常にありがたいことだと思いますので、もう一度どうすべきかということを経理局、庁に持ち帰って御検討くださいますでしょうか。

そして、もう一回次の会議で、あるいはどういう方法でもいいのですけれども、それを委員に返していただいて、また意見を頂くというようなことをして、ちゃんとしたガイドラインにしていくというようなことが考えられますが、これは可能でございましょうか。

○事務局 今日、皆さんの御意見を頂きたいなと思っているのですけれども、市としては、できれば今年度中に策定をしていきたいと思っておりますので、今日頂いた御意見、幾つかございますので、その辺を修正した上で、それをできれば、結構時間がないので、修正内容について、会長さんに一任いただきたいなと市では考えているのですけれども。

修正内容、もちろんこちらで修正した上で、会長、皆さんから了解が頂ければ、会長さんに一任をしていただければありがたいなと市としては考えております。

○会長 ●●委員さんも、今の事務局のお答えなのですからけれども、それで良かったら。もちろん事務局と私どもで考えて、そして皆さん方に投げかけたいと思いますので。それで、また御意見頂いてということで。それは●●委員さんだけではなくて、皆さん方から御意見を頂くということで。今年度中ですから今月いっぱいしかありませんので、時間はそんなにはありませんけれども。

●●委員さんですね。

○●●委員 ●●です。センター長をさせていただいていますので、その観点と、あとは、前委員さんの中でも実際にトランスジェンダーの方がいらっしやって、その中の御意見の中で、今までのアンケートが大体、男性、女性の選択肢しかなかったと。なかなか、そのどちらにも該当しない者からすると、これは心苦しいんだという御意見がたしかあったと思います。

その点では、市のほうは、すぐにその対応として、先ほどの明記の無回答の方法ですとか、そこの工夫をしていただいたのは、一歩前進されたのかと思います。

また、今、●●委員さんのほうからも言われたところも、確かに、社会的に見ると課題は多々あると思いますが、今回のガイドラインの私の捉え方としましては、当事者の配慮というものをしっかり示していきましょうよというところの第一歩の部分なのかなと思っています。

なので、コロナのガイドラインでもそうですけれども、徐々に変わっていく。ガイドラインも、これで完璧ではなくて、そこそこに色合いをつけて、徐々にこの8ページ以降の「性別記載方針」の内容も、法制度が変わってくると、内容も徐々に変更していくようになるのだと思いますので。

この「公共施設の利用」のところに関しては、公共施設を運営させていただいている者の立場からしますと、今、男性、女性だけではなくて、多目的も真ん中どちらでも利用できますよ、障害があっても利用できますよという形で場所を置くとか、ハード面ではなかなかすぐに変えられないものでも、例えば、我々、●●では、災害時には災害ボランティアセンターを立ち上げます。

そうなりますと、男性、女性だけではない、いろいろな多種多様な方がいるときに、その配慮をするというところは、これは行政だけでなく、こういうガイドラインの考え方を示すことによって、我々の立場で持ち帰ったときに、確かにこの表記の仕方は、もうちょっとそこは配慮が必要だよねと、その参考のきっかけになるというところでは、ある程度、ここで完璧なものができるのは理想ですけれども、今、教育のほうではどんどん、その辺は若い人のほうが活発に、その意識がやわらかく変化してきているとは思いますが、やはり我々一人一人が、ここの男性、女性だけではないというところ、このLGBTという知識を得るきっかけというところで、職員に対象と言いながらも、やはり一人の人間として、ここの部分の理解を広げてもらうための一つのガイドラインという捉え方であれば、私はまず、ここの部分は、ある程度一定のガイドラインとしては進めていくべきなのかなと思います。ちょっとまとまりませんが、以上です。

○会長 ありがとうございます。

では、●●委員さん。

○●●委員 ●●です。先ほど玉虫色という表現がありましたけれども、もともとこのジェンダーという問題を取り扱うときに、先ほど出ましたグラデーションという、赤でもな

い、黒でもない、白でもないという、非常にグラデーションで受け止めをすごく幅広く捉えなければいけない問題というか、社会的な課題ということですよ。

●●さんおっしゃったように、非常にこれというのは、こう決めたからこうではなくて、常に移り変わって変化していくものなので、ガイドラインをつくる側としては、柔軟にこのガイドラインというものを時代が要請する形に変えていってほしいという。柔軟性を持ち合わせていただければ、今の問題というのは、こういった委員会の検討会の中で問題提起する中で、徐々に移り変わっていくのではないのかなと感じますので、今、ここでこうあるべきだという形で無理に決め込むというか、作り込むのではなくて、変化にきちっと対応していくんだよという姿勢をまず示していくということが、とても大事な事かなと思います。と1点と。

施設ということであれば、今この公共施設に関しては、市民への対応ということになりますけれども、この職員への対応というところで、他の市のガイドラインでは、職務上必要な施設利用等への配慮という項目を設けているガイドラインもあると。

だから、白井市職員、または、そういった公的な職に就いている方に対する施設、職務上必要な施設の利用等への配慮という文言があると、市民への対応だけではなくて、職員に対する対応というものもしているというガイドラインの位置づけになっていくのかなと感じました。以上です。

○会長 ありがとうございます。

●●委員さん、お願いします。

○●●委員 ちょっと話が逸れてしまうかもしれないのですが、昔も性自認というか、グレーなことで悩んでいた子はいると思うのですよね。ちょっと昔は、ランドセル一つにしても、男の子は黒、女の子は赤で。私は赤でした。だけれども、今は色はいいんだよということで、女の子が茶色のランドセルだったり、男の子がピンクの色、本当にもフリーになって。昔は、本当は、僕は赤が背負いたいののに、黒しか駄目だと言われて泣いているという姿は見たことないのですよね。つまり、それなりに適応して我慢をしていたと思うのです。

そうして今こうやって時代は変わって、いろいろな性を認めようという時代になりましたよね。だからといって、あまり考え過ぎるのもどうかなと思うのですよね。

例えば、この公共の施設の利用のところに、男子トイレ、女子トイレがあって、それが嫌な人が多機能を使えばいいのですよね。多目的なトイレを。それだけの文言でいいのではないかなと思うのです。不愉快を与えるおそれがあるとか、特定の方々だけに限定をしているとかいうところは、ちょっと考え過ぎなのかなと。思うのは自由だと思うのですよね。

なので、こちらのガイドラインのほうでは、こういうトイレがあるので御活用くださいという感じだけで、玉虫色というお話があって、私もいろいろそちらのことも分かるし、いろいろ分かるのですけれども、だったら、はっきり、どれ使ってもいいのだよというぐ

らいで、感情の部分は明記しなくてもいいのかなんていうふうに思って聞いておりました。以上です。

○会長 どうもありがとうございました。

事務局がお答えくださいますか。

○事務局 ありがとうございます。先ほどから意見出ていますように、このガイドラインは、ここで市としては、令和4年度中に、一旦、策定はさせていただきたいなというふうに思っております。

先ほど●●委員からもありましたように、これで終わりではなくて、そのとき、そのとき、先ほど学校の話もありましたけれども、適宜必要なときに見直し、追加、修正というものは必要なものだと考えておりますので、またその際には、この会議等で意見を頂きながら、また庁内の当然、関係課による検討もしながら修正等は行ってまいりたいなというふうに考えております。

また、性自認に関しても、当然、様々な御意見があることは、市としても承知をしているところでございます。そういった部分、当然、慎重な対応をしていく必要があるのかなと考えておりますので、その都度、委員の皆様の御意見を伺いながら対応させていただきたいなと思っております。以上です。

○会長 事務局からの答えもそうです。しかしながら、せっかくこうやって4人の方々からのいい御意見を頂きましたし、それから、ここでは●●委員さんがおっしゃったことというのは、●●さんお一人のことではなくて、いろいろなそういうお考えの方もいらっしゃるだろうと思っておりますので、せっかくここで御意見頂きましたので、このそれぞれの御意見を重視しながら、もう一度ここは少し検討をさせていただいて。それで●●さんのおっしゃったことが、すぐにはここに反映されないかもしれませんが、十分にその意を含んだものにできていければいいなと思っております。

ただ、時間が本当に少ないので、考えがどこまで行くかということには限度があると思いますが、その部分は今回は御容赦いただいて、これから次々にそのリバイスしていく、そのときに、よりよいものにしていくというふうにさせていただきたいなと思っておりますので。

すみません。事務局と私のほうに御一任頂けたらありがたいと思っております。よろしく願いいたします。

ほかには、いかがでございましょうか。

どうぞ、●●委員さん。

○●●委員 大きな4番の相談窓口の(3)の白井市の相談窓口というところで提案があります。

一番下の「教育相談」というところがあると思うのですがけれども、今、子供たちもいろいろなこと出まして、コロナでさらにいろいろな悩みを抱えていて、最近テレビの報道等でもあるヤングケアラーという言葉、文言も入れていただければよろしいかなと思ってお

ります。

友人関係、家庭関係など、「など」というふうなところもあるので、「など」に入るのだよと言われれば、それまでなのですけれども、「家庭環境・ヤングケアラーなど」とか、何となく明記したほうが、結構な人数いるということなので、ありがたいなと思います。以上です。

○会長 どうでございましょうかね。事務局。

○事務局 ここは追加できると思いますけれども、念のため教育委員会とも相談をさせていただきながら対応してまいりたいと考えております。以上です。

○会長 では、お願いいたします。

ほかには、どうでしょうか。何かお気づきの点がございましたら、小さいことでも結構でございませう。

むしろ小さいことほど重要だということもありますし、この3月でこのガイドラインというのができてしまいますので、もしよろしければ、何でも結構ですが。

●●委員さん、お願いします。

○●●委員 このガイドラインの6ページなのですけれども、(3)採用時の対応というところで、文言の解釈をすれば、あまりそういった間違えることはないと思うので、下から2行目の「職務上の能力に関係のないこと」とあるのですけれども、市の採用の職員の職務というところで、例えば男性であったり、女性であったり、またそれ以外という、そういった想定をしている職務というものはあるのですか、現状。

○事務局 私、正直、採用の部分に携わったことがないので、細かいところまでは承知していないのですけれども、基本的には、性別の部分でそういった能力というものはないのかなと考えております。以上です。

○●●委員 ありがとうございます。

○会長 このままでも、よろしいということですか。

○●●委員 はい。今の。

○会長 結構でございませうか。

○●●委員 教えていただきました。

○会長 分かりました。

ほかには、どうでしょうか。

●●委員さん、お願いします。

○●●委員 このガイドラインですが、今年度中にある程度のものを決めるというお話でしたが、今後、例えば改善とか見直しとかをするときに、今回みたいなこういう会合は開かれますか。

○事務局 修正する内容にもよるのかなと思っておりますけれども、先ほども申しました学校の部分ですとか、そういった部分の追加に当たっては、当然、庁内の会議、それから

こちらの会議のほうにも、今回のように提案をさせていただきたいなと思っております。以上です。

○●●委員 承知しました。そうであれば、また委員の皆様方の意見を参考にさせていただいて、改善できればと思っております。

○会長 ありがとうございます。では、そういうこと、これからの改定のこともありますし、多分、我々の任期中にも、ひょっとしたら出てくるかもしれませんので、注意深く見てまいりましょう。

そして正すことがあれば、早めにそういうふうに意見を庁にも事務局に申し上げて、そして会議を開いていただくということになるかもしれませんので、皆様方よろしく願いますし、事務局にも、どうぞよろしく願います。

意見は出尽くしましたでしょうか。ということでありましたら、今日の議題はこの1件でございましたけれども、それでは、この議題に関することは終わりましたということで。

●●委員さん、最後に一言、何か御意見はおありでしょうか。

○●●委員 この期の前のときに、性的マイノリティーの市民の方がいらっしゃって、その方とお話しする機会がございました。

その頃から、白井市が先頭に立って、この性の多様化で行政が動き始めるといいなという私、個人的に夢を持っておりましたので、今回このようにガイドラインを作成して下さって、そして、まずは職員の方への周知を図っていくという、そういう道筋ができたのが、とてもうれしいというか、よかったなと思っています。

なかなか、これ全国民に、全員に関わる問題なので、しかし、やはり法律とか国の行政とか、そういうのは後手後手といいますか、とても遅いと思います。法律というのは、私たちが動いて初めてやっと動いていくということなので、それよりも、まずは白井市という、こういう皆さんの仲間で動き始めると、国を動かすぐらいの何かが生まれるのではないかなというふうに私は期待をすごくしています。よろしく願います。ありがとうございました。

○会長 ありがとうございます。ここで3月に、この性の多様性に関するガイドラインができますよね。そうしたら、将来的にはといいましょうか、次の年度でも結構ですけども。例えば、ほかの千葉県の中でも六つか七つぐらい条例をつくりましたよね。そういったようなことも今後考えていくという可能性もあるのではないかと思います。それはどうでございますでしょうか。

○事務局 現時点においては、そのような予定はないというところでございますけれども、当然、国の情報ですとか、国の法案の関係、県の条例の関係、そういった部分もございまずので、また市としては、性の多様性については重要なテーマであると考えておりますので、引き続き、その辺りについては、調査、研究はしていきたいなと思っております。

○会長 そういうような方向性は、本当は条例も何もなくてダイバーシティが進めばいい

ことなのですけれども、でも、ワンステップずつ進めるということになりますと、多分そういう方向性になるのかなと思いますし。

流山市でも、私、この男女共同参画の会長をしていますけれども、やっとやっと1年かきで相当紛糾しながらも条例ができたところなのですね。こういったような条例がない県は、千葉県だけでございますよね、47都道府県の中で。

それで、市の中でも、六つか七つでしたか。そのぐらいしかまだありませんし、まだまだ白井市がそういうような方向に行くのでしたら、早いほうだと思いますので、イニシアチブを取ることでもできるのだらうと思いますし。せっかくこういう建設的な意見を出してくださる委員さん方ばかりでございますので、そういうような機運になっていけば、一つはさらに推進ができるのかなというような気がいたします。

では、委員の皆様方も、ぜひぜひお考えくださいませと思っています。

ということで、今日の委員会は終わります。