

会 議 録

会議の名称	令和2年度（2020年度）第3回豊中市男女共同参画審議会		
開催日時	令和3年2月4日（木）18時～20時		
開催場所	市役所第二庁舎4階会議室	公開の可否	<input checked="" type="checkbox"/> 可・不可・一部不可
事務局	人権政策課	傍聴者数	0人
公開しなかった理由			
出席者	委員	倉垣委員、西尾委員、中村委員、槇村委員、青竹委員、宮前委員、山中委員、須河内委員、福井委員、樋口委員、須戸委員、古川委員、山田委員、山西委員、浦委員	
	事務局	山本人権文化政策監、堀山参事兼人権政策課長、土田主幹（男女共同参画担当）、片岡課長補佐、工藤男女・多文化共生係長、廣田主事	
	その他		
議題	<p>(1) 男女共同参画施策推進にかかる市民・事業所意識調査について</p> <p>(2) 豊中市職員のための性の多様性を理解し行動するためのハンドブック作成について</p> <p>(3) その他</p>		
審議等の概要 (主な発言要旨)	別紙のとおり		

令和2年度 第3回豊中市男女共同参画審議会 議事概要

日時：令和3年（2021年）2月4日（木）18時～20時

場所：市役所第二庁舎4階会議室

【出席委員】

倉垣委員、西尾委員、中村委員、楨村委員、青竹委員、宮前委員、山中委員、須河内委員、
福井委員、樋口委員、須戸委員、古川委員、山田委員、山西委員、浦委員

【事務局】

山本人権文化政策監、堀山参事兼人権政策課長、土田主幹（男女共同参画担当）、片岡課長補佐、
工藤男女・多文化共生係長、廣田主事

【本審議会の開催方法について】

新型コロナウイルス感染拡大防止のため、WEB会議で実施した。

案件1. 男女共同参画施策推進にかかる市民・事業所意識調査について

事務局及び分析担当委員より資料に基づいて、男女共同参画施策推進にかかる市民・事業所意識調査概要、
結果の概要について説明した。

委員：市民意識調査の問6にて法律・制度の不平等感があり、また男女での差もあるとの結果だった。どういったところに不平等感を持っているのか、具体的な内容を知りたい。アンケートの形式を考えるとそこまではわからないのかもしれないが、どんな点に問題点があるかどうかわかる範囲で教えてもらいたい。

委員：このアンケート調査では、当日配付の資料で後ほど確認してほしいが、「法律や制度で」という書き方しかしていない。個別具体的な何の法律や制度などに不平等感を持っているのかそこまでは聞けていない。

委員：他の質問についてもアンケートの形式上やむを得ないこともあるが、地域生活や家庭生活での平等といった点について、もう少し具体的にどこが不平等や平等であると感じているのか把握できればと思う。他の点で情報を収集し、さらに問題点をピンポイントとして絞れば対策を講じることにつながるが、範囲が広すぎてどう対応していくべきなのかが伝わりにくい。

会長：今の質問に関係して、本アンケートの自由記述欄にて把握することが可能だったかどうか確認したい。

委員：自由記述欄はアンケート調査の最後の設問、市民意識調査であれば問30に書けるようになっている。自由記述欄の分析については出てきた意見を拾いあげ分類、整理したうえで、そこに委員ご指摘の法律や制度の面での要素があれば積極的に活用したいと思う。今質問があった部分で唯一法律に関して設問で聞けているのは、LGBTについての設問である。法整備が整っていないことや同性で結婚する権利が認められていないといった点で法律面での不備を聞いている。ただ、男女の面についての法律・制度の面では設問中では聞けていないので、自由記述欄から意見を拾いあげたい。

委員：この意識調査は大変貴重な資料になり、よかったと思う。資料②-2の1ページにて、「各領域の中で、男女とも『平等』が『男性優遇』を上回っているのは、教育のみである。」と記載されている。確かに教育の面ではそう思う。無作為に抽出していることもあるが、教育だけではないのではないかと思う。公務員のみなさんはどう思っているのか聞きたい。また、5ページの「5. 仕事について」の項目で、私のこども園では職員が60人を超えている。9時から15時、16時まで働くパート職員が多く、またこども園は朝7時から夜19時まで開園している。ローテーションに入る保育士の負担が課題となっている。問16と関連してくるが、103万円や130万円といった扶養内での勤務を希望する保育士が多い。また保育園児や小学生の子どもがいることで短時間の勤務を希望する保育士も多い。フルタイムで仕事をしなくても子育てや税金が理由で働けない保護者・母親である保育士がいる。

会長：最近は言われなくなってきたが、様々な制約があり十分に働けないことは以前から言われている。

委員：事業所意識調査について、規模別の結果を知りたい。10人以上の事業所から無作為に就出したとのこと。私は女性活躍推進アドバイザーの仕事をしている。一般事業主行動計画の策定を厚生労働省から委託を受けて企業を回って策定につなげていっている。現在計画策定の義務は101人以上の企業となっている。それ以下であれば義務ではないので、策定済の事業所が1割台というのは規模によってはこの程度かと思う。策定のお手伝いをしていると従業員が10人しかいないところに女性従業員は1人だけということもあり、そんな事業所に管理職の女性比率を30%にすることは不可能な話であり、厚生労働省が考える一般事業主行動計画は従業員が10人や20人である規模であれば不要ではないかとの感触を届出書の提出まで支援している中で持っている。

委員：1点質問がある。資料②-2、1ページ目の「(2) 日常生活や社会全般についての考え方【問7】」の2つ目の文章について、「妻や子どもを養うのは、男性の責任である」と考えるのは、女性の割合が男性の割合より20ポイント高いのか、男性の割合が女性の割合を20ポイント以上上回っているのかどうか、私は男性の割合が女性の割合を上回っているのではないかと思うがどうか。そのあとに「男性の伝統的な役割分担意識がうかがえる」との記載があることと、自分のイメージではこの項目は男性の方がより責任を感じるのではないかと思うがどうか。

また、3ページの(4) 家庭での分担①理想では、2つ目の「生活費を得る」では、男性では「主に夫・パートナー」が多くなっていることや、②現実の1つ目の項目でも家計の管理で男性が多くなっているため、訂正が必要ではないか。

委員：これは資料②-2、1ページ目の記述が誤っている。男性の方が女性より20ポイント以上上回っている、が正しい。

委員：事業所意識調査のハラスメントについて、分析では3～4割の事業所が何らかの対策をしているとなっている。事業所調査の回収率が28%であり、市全体の傾向と捉えるのではなく、あくまでアンケートに回答をするような企業の傾向と受け止める必要がある。また、対策状況では、ハラスメントを行わないように、といった口頭での意識づけかと思うが、実際は女性の多い職場では、休業された方の肩代わりをする人が次は自分が妊娠するなら「お互い様」となるが、独身の方や子どものいない人は業務も増えて残

業もするが、手当てが支給されるなど特別な対応がないことから人間関係が難しくなってしまうことがある。対策状況として、意識づけ以外の、何らかの具体的な手当や周囲のカバー、代用人員配置の義務を法律で定められないのかと思う。自由記述欄にはそこまでふみ込んだ内容はないかもしれないが、何らかの対策案があれば教えてほしい。

委員：対策までは自由記述欄からはまだ読み取れていないが、自由記述欄は現在分析中なので、結果がまとまり次第報告したいと考えている。ご指摘の事業所意識調査の回収率が28.6%となっており、1000件配付しての結果なので、ある種の関心のある事業所の中での回答となっている。また10月から11月にかけて調査を実施したため、コロナ禍での状況がアンケート回収率に影響しているのではないかと。

委員：資料②-4の34ページ(2)利用したい男女共同参画支援内容【問20】についても支援希望は「経済的支援(補助金や減税など)」の項目は事業者側が受け取る形でイメージしているのではと思い、質問させていただいた。

委員：男女共同参画推進センターすてっぷのことで発言したい。日本のジェンダーギャップ指数は世界で153か国中121位となっている。この調査結果を見てすごくひどい状況でありながらもなかなかそれを認識していないようなアンケート結果となっていると感じている。若い世代のアンケート回収数によるのかもしれないがそう感じてしまう。私はすてっぷの登録団体「国際交流の会とよなか」に所属しており、月1回すてっぷで会議をすることもあるが、活動している人は60歳代以上の世代が多く、若い世代がすてっぷの活動や講座に参加してもらえないことにすてっぷとしても問題意識を持っている。話し合いを続けているが、若い世代の人たちに女性問題に触れてほしい。語り合う、集まる、働きかける、活動する機会が必要。すてっぷでも若い世代にどうすれば講座に参加してもらえるのかと考えている。すてっぷを利用したことのない人が多いが、資料はすてっぷ情報ライブラリーにあるし、パソコンを利用した起業支援も行っている。相談やサービスといった様々な取組みを行っているが認知度が低く利用されていないことをこのアンケート結果を見て感じている。この結果をどうしていくのか、すてっぷをより利用してもらう、考えてもらう、様々な形でバラバラになっているものをつなげていくことを豊中市に支援してもらいながら行っていく必要があると感じている。

委員：資料②-2の13ページ(2)の防災対策についてだが、配慮していくことが望ましいと感じるが、豊中市では有事に備えて防災計画を策定していると思うが、性別に配慮した対応も計画に盛り込まれているのか。

事務局：豊中市の防災計画でも、これまでの阪神大震災や東日本大震災を受けて避難所の男女別や更衣室といった設備の問題や課題があがってきている。防災計画では避難所開設の際はトイレや更衣室を男女別に安心して使用できるよう配慮し、セクシュアル・ハラスメントや性的被害につながらない形で設置する旨を記載している。

委員：資料②-4の32ページの介護休暇の取得状況について、サンプル数が12名ではあるが男性が6割で女性が3割という数値は意外だった。市民意識調査では家庭での分担では女性の方がほとんど介護の分担をしている結果が出ている。事業所意識調査では介護休暇となると男性の方が多。どのように解釈したらよいか。

委員：サンプル数が12名であることもあるが、私も意外と感じた。これはおそらく女性は介護休暇を取らずに介護をしているということではないか。フルタイムで働いていない女性の方が多い。フルタイムで働かずに介護を行っているのではないか。また、年代的にも仕事をしていない女性が介護を行っている。実際は女性の方が介護を担っているケースが多いと思うが、働きながら介護休暇を取得して介護していると捉えると男性が多くなるのではないか。女性が実際には介護を行っているが、介護休暇を取得しない形で介護を担っている。

委員：母集団も男性が多いということか。調査対象が男性の数が多いから男性の介護休暇取得者が多いとみてよいか。

委員：女性で働いていない状態もしくはフルタイムで働いていない時間で介護を行うと休暇を取らなくてもよくなる、そういった状況に女性が多く当てはまっているというデータではないか。

委員：今の自分にできることは何かを考えながら聞いていた。大学の若い学生と触れ合う機会が多い立場からこの調査結果を見たときに、若い世代で意識が変わってきていると感じた。また前回調査からの変化をみると教育は男女差がなく平等になっているというところから、教育の力で様々な課題が解決できるのではと思う。他の委員からの意見もあったが、今あるものをいかに有効利用するのか、特に若い世代の人たちが利用できるのか、具体的にいい案があればと考えている。

委員：前回の市民意識調査の分析を大学で分担して担当させていただき大変興味深かった。DVの被害がもっと増えているのではないかと考えていた。全国でコロナ禍によるDV被害の増加が報じられているところ、この意識調査はタイムリーな実施となった。数値として出てくるのかと思っていましたがあまり傾向としてはみられない。自由記述欄にそのような旨が記載されていたら情報提供してほしいと思う。

委員：資料②-4の32ページの男性の育児休業率は9.4%と、想定していた数値や全国平均よりも高い理由をどうとらえるか。

委員：確かに高い数値が出ており分析中。事業所規模別や別のクロス集計もかけながら傾向を分析していきたい。

委員：市民意識調査の問9について、理想を聞いてから現実を聞くようになっている。これは何らかの狙いがあるように聞いていると思うが、理想と現実の差をどのように集計・分析していくのか。

委員：今回の資料②の結果の概要では、調査結果を並列に並べている。今後はどの要素に差が大きいのか、報告書作成に向けてその差を具体的に分析していく予定。

委員：今回の調査結果のデータは集計が可能なデータになっているということか。

委員：はい。集計や分析が可能なデータになっている。

委員：小学校の現場で働いている。この調査結果中、特に資料②-2の2ページの【問8】性別役割分担意識が前回調査と比べて賛成派が20ポイント以上減少して反対派が10ポイント以上増加している。学校教育の現場でも豊中市が発行している男女平等教育啓発教材「To you」を小学校4年生から6年生まで、中学校では中学1年生から3年生まで利用している。男女平等の教育についてそのような冊子や教材を豊中市が作成し授業を行っていく中で、実際に学ばなければ以前のように男はこうだ、女はこうだという考えを持ってしまう。今の子どもたちには豊中市では男女平等教育を実践しているのだから、男だから、女だからという固定観念が変わってきているのではないかと。男女平等教育をしっかりと学んでいくことは意義がある。

会長：今いただいた意見を基に、意識調査報告書完成に向けて取組んでほしい。

案件2. 豊中市職員のための性の多様性を理解し行動するためのハンドブック作成について

事務局より資料に基づいて、豊中市職員のための性の多様性を理解し行動するためのハンドブック作成目的及び内容について説明した。

委員：作成の目的の部分に、性の多様性についての「正しい知識を持ち」と記載してあることについて、これは現時点で何らかの原典になる論文や情報に基づいて書いていると思うが、「正しい」という正解がいかにもあるように役所の中で書いてしまうと、一般の市民に「そうあるべきだ」と伝わってしまうのではないかと。コロナにより情報が混乱している状況を鑑み危惧している。性の考え方について記載していることを逐一正しい、間違っていると言える立場ではないが、少なくとも男女の中でいうと性自認を主張した場合に様々な権利がぶつかり合う可能性がある。性被害にあった方や女性として男性と分けてほしいと思っているときに、身体は別としても性指向はグラデーションであることを正しいこととして全員が認識すべきだということが押しつけや強要になってしまうのではないかと危惧している。また子どもを例にすると男性も女性も関係がないということも正しい知識を得る前に伝えてしまうと間違った行動につながってしまうのではないかと。この「豊中市職員のための性の多様性を理解し行動するためのハンドブック」は職員向け、成人されている人向けであり理解して使用することになると思うが、例えば男性同士のカップルが子どもがほしいとなったときは代理母が必要になり倫理的な面での課題を含みながら夫婦だから認めてほしいという権利の主張がある。医学的、倫理的にまだまだ議論が必要な部分があるので、一概に配慮することが悪いことではないが、こうあるべきだという考え方がハンドブックになるべく入らない配慮が必要だと思う。

委員：このようなハンドブックをありがたく思う。以前現役で教師だった時に小学校での男女共生教育を行ってきたが、その中でやり残してきたことがこのLGBTの部分である。修学旅行でお風呂に一緒に入りたくない、女の子とばかり遊んで変な目で見られる男の子といった、男女を分けまいと伝えてきたが、どうしても取り組めていなかった部分だった。ぜひ学校現場にも反映させてほしい。庄内さくら学園では制服が選べるようになったと聞いている。今でも男子の、女子の制服といった区別がありしんどい思いをしている子どもがいる。子どもからの意見をこれまで聞いてきているので、今後教育の場でもすすめていき、男女を分けているような状況を見直してほしい。

委員：ハンドブックの5ページの内容を確認したい。性同一性障害のことについて記載しているページで、「出生時の性(からだの性:Gender)」になっているが、確かにセックスとジェンダーは議論になっていて、

区別することはどうなのか、ジェンダーとしてひとくくりにしていく考え方が主流となっている。しかし、一般的にはまだ「出生時の性（からだの性）」はSexとして知られていることもありますので、「出生時の性（からだの性:Sex）」として書き、性自認については「性自認（こころの性:Gender Identity）」とする考えの方が日本では少なくとも理解しやすいと思うがどうか。同じく4ページの四角の箱の中で、「②からだの性」とあり、「外性器・内性器・遺伝子・性染色体や性ホルモンなど※自分が思っていたものと違うことも少なくない」とあるが、からだの性も確かに医師の外性器等の目視によってからだの性を判断するが、これも絶対からだの性イコール医師が割り当てたものとは限らない。「出生時に割り当てられた性」との言葉が追加で必要ではないか。あくまで医師による外性器による判断がからだの性とは言い切れない、これも議論の対象であるため記載内容の確認が必要。

会長：この案件については委員の皆様からまだ意見や質問があると思う。今後について、本ハンドブックは最終的に出版物になるものなので、書面で意見をもらう必要があると思うが事務局はどうか。

事務局：貴重なご意見ありがとうございます。案件1も含めてすべてのご質問に応えられていない点があること、またハンドブックは委員のみなさまからのご意見を十分にいただけていない状況であるため、書面でご意見を募り回答を共有していきたいと考えているため引き続きお願いしたい。

案件3. その他

事務局より今後の審議会開催予定、市民・事業所意識調査の発送、分析予定を説明した。

※2月12日から25日まで、委員からの追加意見・質問等を受け付けました。
それぞれに対する考え方及び対応を以下に記載します。

案件1. 男女共同参画施策推進にかかる市民・事業所意識調査について

委員：予想通り事業規模が小さいほど制度、支援が少ないですが、小規模事業所へ、問20のような補助、支援は、実際に行われているのでしょうか、また今後行われる予定はありますか。

事務局：事業所意識調査問20の各選択肢の中では、例えば選択肢6「男女共同参画推進のための講座やセミナーの実施」については来年度実施を予定しています。

- ・今回の調査にて、「経済的支援（補助金や減税など）」や「事業所の取組事例、関連情報、ノウハウの提供」「男女共同参画推進のための講座やセミナーの実施」の順で多く回答が集まっています。
- ・事業所へのアプローチについては、本調査を基礎資料として引き続き第3次男女共同参画計画に位置付けるとともに、庁内の4課（人権政策課・こども政策課・くらし支援課・産業振興課）で構成している、男女共同参画推進連絡会議実務担当者会議にて、具体的な支援内容を検討していく予定です。
- ・いただいたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。

委員：調査の信用性を疑うのではないのですが、回答率が、前回 46.3%で、今回はコロナの関係か 40.2%と低いです。このような調査ではだいたい回答率は何%程度なのでしょう。

事務局：本調査は回答率が前回から 6.1 ポイント減となっています。対象者抽出は前回と同様の無作為抽出処理を行っております。

- ・調査票の設問数やページ数、お礼状兼督促状の送付の有無が回答率に影響するのではと考えられます。今回の本市調査では、設問数が枝問を入れると増加しており、また今回コロナの第 2 波から第 3 波の間に調査を実施したことも影響があったかと思えます。
- ・なお、近隣市の直近の類似の調査回答状況を見ると、20%前半から 50%程度まで幅があるのが現状です。
- ・いただいたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。

委員：案件（1）：P2 問 7 について：

- ・「3 歳くらいまでは母親の元で育てるのがいい」を肯定する人が多い点について、このいわゆる「3 歳児神話」は、種々の事情により母の元で養育されない子供に対し、一生のハンデを与えかねない差別的な考え方だと思います。このような 1960 年代の政策により推進されたとされる考え方の人が今でも多いため、母親以外の大人により教育されて人格的に立派に成長し、堅実に生きてきた人が、年老いるまで劣等感を抱いて悩む様子を見聞きします。
- ・「3 歳児神話には合理的根拠がない」ことは 1998 年度厚生白書に発表されて新聞等でも話題になったと記憶していますが、一方で同様に報告されている「過度の母子密着の弊害」はメディアが大きくは取り上げないように思います。これらの事情から、女性の生き方の選択肢が狭められ、子育てに関する女性への圧力や偏見が、現在も払拭されていないのではと思います。

事務局：いわゆる「3 歳児神話」について、市民意識調査の問 7 の⑤「子どもが 3 歳くらいまでは母親のもとで育てる方がよい」で聞いております。調査結果を見ると肯定派が多くなっており、固定的な役割意識が強いことがうかがえます。

- ・ご指摘のように、肯定派が多数となると女性の生きる選択肢が制限され、その人らしい人生を送ることが難しくなります。
- ・今後も男女共同参画の意識の啓発醸成に取り組んでいきたいと考えています。
- ・いただいたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。

委員：私も、アンケートの結果の概要説明で、数字だけでなく具体的な話を聞きたい。何が、不公平と思っているのか、なぜそう思うのかを、また教えてほしい。

事務局：当該のご意見については 2/4 の審議会でも他委員からのご発言がありました。

- ・自由記述欄には、仕事の昇進や待遇、育児や家事分担についての意見を見ることができます。自由記述欄については、項目ごとに整理し報告書に記載する予定です。
- ・いただいたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。

委員：103 万円、130 万円の扶養制度の壁は、問題だと思う。これが、女性の働き方を大きく縛っていて、安い賃金のパートタイマーで働くしかない人を増やしている。北欧などでは、正規でも、パートでも時間給は変わらないし、権利保障もあると聞いている。日本もそうすべきだと思う。

事務局：上記自由記述欄にて、働き方改革による労働環境の改善が必要であるという意見をいただいています。

- ・育児や介護により働きたくても働けないのではなく、働きたい、働き続けられるように変えていくための環境整備や政策が必要であると思います。
- ・いただいたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。

委員：教育で確かに、若い人の意識が変わってきているが、今の日本の雇用の面では、非正規が増えなかなか正規職員になれない。簡単に、解雇されたり退職を勧められたりしている。私の娘も、妊娠して勤務軽減を求めているが、コロナ禍で、「職場にクラスターに近いことが起こったお腹の子どもの為に、辞めた方がいいのでは」と勧められ正規職員だったがこの年末に仕事をやめた。意識が上がっても、それを主張できる職場に、特に民間の会社はなっていない。

事務局：来年度、人権政策課では女性活躍推進のための事業所向けセミナーやワークショップの実施を計画しています。働き方改革やワーク・ライフ・バランスの推進とともに、働きたい女性が働き続けられるような取組みを進めていきたいと考えています。

- ・いただいたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。

案件 2. 豊中市職員のための性の多様性を理解し行動するためのハンドブック作成について

委員：内容については、とくにありませんが、強いていうならば横文字が多く、その横文字をこのパンフレットに掲載する必要があるか、もう少し精査してもよいのではないかと思います。あとは職員の認識をきっちりすることと同時に、豊中市がLGBTsについてアライであることを積極的に市民に表明していくことが重要であると思います。そういった取組みを希望します。

事務局：本市においては、平成 29 年に策定した第 2 次豊中市男女共同参画計画改定版にて、LGBT をはじめとする性的マイノリティの人権尊重を取り組むべき課題の一つに位置付け、当事者が抱える課題の解決や社会の理解・啓発を促進するため、庁内および地域、学校等に向けた学習機会の提供や啓発、情報提供に取り組んでいます。

- ・本ハンドブックは完成後ホームページに掲載し、職員研修等に活用することで、取組みを促進していく予定です。
- ・いただいたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。

委員：P19 の（2）執務上必要な施設利用等への配慮の「他の利用者への配慮」はとても難しい対応になると思いますので、可能であれば、他の項目にあるような、実際にされている【対応例】があると、より分かりやすいかと思いました。

事務局：他の利用者への配慮の対応例としては、P14 にて引用している、「令和元年度（2019 年度）厚生労働省委託事業「職場におけるダイバーシティ推進事業」調査 LGBT 団体へのヒアリング」内にて、①利用職場の健康診断において、個別の希望に応じて集団と別に受診できるようにする

②個室更衣室や多機能・誰でもトイレの設置、といった事例が挙げられています。

- ・上記のようにハードソフト面での配慮が考えられますが、特に女性職員側への配慮も必要である旨も同時に記載されています。
- ・ハンドブック作成時点で個別の対応例を記載することは難しいのですが、本市の対応にて実際に生じた事例等について今後改訂時に盛り込んでいくことを検討いたします。
- ・いただいたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。

委員：他委員の発言にもありますように、このハンドブックを教職員にも配布した方が良いと思います。例えば、児童によれば小学校の体育の授業の着替えの時に違和感をもつ児童があるかもしれません。豊中市の職員向けとなっていますが、教職員も含まれるのでしょうか。もし含まれないならば配布の対象とするか、教職員向けのハンドブックを作成した方が良いと思います。

事務局：本ハンドブックは今回市職員向けとして作成しました。教育の現場には児童生徒向けの男女平等教育啓発教材「To you」教材を通して間接的に周知していたところではありますが、教育の場面で必要な要素も今後の改訂時に盛り込んでいけるようにしていきます。

- ・いただいたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。

委員：P2の調査概要の、調査対象欄に「有効回答数（1207人）、有効回答率（40.2%）」を記載すべきではないでしょうか（P7の参考では記載があり、各種の調査にはほとんどその記載があると思います）。

事務局：P2の調査結果をより正確に記載する必要があり、本項目に掲載している市民意識調査の設問に、ご指摘の数値を追加いたします。

- ・「有効回答数（1207人）、有効回答率（40.2%）」を追加いたします。

委員：P3のパートナーシップ宣言は、大阪「府」で制定されて、作成の経過に「豊中市としては独自のパートナーシップ制度は導入せず」とありますが、（大東、交野、貝塚等の）人口の少ない市でも制定しています。今後豊中市でも制定する予定がありますでしょうか。

事務局：本市においては「本市の性的マイノリティへの支援に係る「パートナーシップ宣誓制度」等の活用について」を昨年の8月に策定しました。

- ・市独自のパートナーシップ宣誓証明制度を導入する予定はございませんが、豊中市民も府制度の対象となりますので、大阪府のパートナーシップ宣誓証明制度を活用した施策を実施することとしております。
- ・いただいたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。

委員：「性の多様性」の特に「体の性」について：

「体の性」にグラデーショナルな説明を行うことは、医学的に不適切であり倫理面からの懸念もあります。市職員向けの文書として掲載することには賛同しかねます。

- * ハンドブック p4:「体の性」の図は省いて頂きたいと思います。本図がなくても説明は可能ではと思います。男女別ではあるものの、グラデーション表示のために、例えば乳房発育の程度によって個人をより女性らしい、あるいは中間に近い（男性寄り）と判断するなどの誤ったメッセージを伝えることになり、ハンドブックを使用する職員にセクハラと取られる懸念もあります。

・なお、生物的に男女の2つの性が与えられており、DSDの患者さんの場合もいずれかの性であることから、インターセックスなどの語は避けることが勧められています。

* ハンドブック p21: インターセックスの語の解説において、“男でも女でもない性と誤解され、侮蔑的に感じる人もいるため使用しないことが望ましい”などの注記をご検討ください。また、DSDに関して性指向や性自認がさまざまという説明は誤りです(性分化障害のない男女と同様に大多数は性別と一致しています)。

事務局: P4の図のうち、身体の性のグラデーションについては他のグラデーションとは異なり女性と男性の間にスペースを設け、からだの性としては女性男性の2種類に分類され、それぞれの性の中に様々な身体の状態がある旨を説明しておりました。

・ご指摘の点について資料等を再確認したところ、以下の2点が確認できました。

①DSDの患者家族会である「日本性分化疾患患者家族会連絡会ネクス DSD ジャパン」によると、性分化疾患は身体的な疾患であり、LGBTをはじめとした性的マイノリティの範囲に含まれることを望まない方がいること。

②LGBT法連合会のホームページでは、性の3要素のうちからだの性を「戸籍の性」と表記し、女性男性をそれぞれ単色で表記していること。

・これらのことから、P4の枠内「②からだの性」及び下欄の「性はグラデーション」の図表現を変更いたします。

・DSD(=インターセックス)については、上記のように範囲に含まれることを望まない人がいる旨を用語集に追記いたします。

・P4の枠内「②からだの性」の説明文に、

「医師による出生証明書に基づいて戸籍に記載されている性別です。」

「※女性にも男性にも様々なからだの状態があります。」の2文を追加します。

・P4下欄の「性のグラデーションの」の図のうち、からだの性の女性男性のグラデーションをそれぞれ単色にて表現するように変更いたします。

・P21の用語集「インターセックス」の欄の説明文に「…性的指向や性自認とは異なる概念で、LGBTと同列に入れることを望まない人もいます。」と変更します。

委員: p4-8「性の多様性への理解を」を項立てする理由について:

・ハンドブックの目的は、府のパートナーシップ宣言証明制度を受けて、男女の婚姻と同等の権利を同性同士にも認めて行う業務・対応が発生することから、その背景を知ることと考えます。『性自認の点では「両方」「中間」「どちらでもない」「日によって違う」という主張がある』という知識は業務上も必要と考えますが、性指向や性自認と「性的役割に関する考え方」とが混同されている可能性も考慮しなくてはならないのではと考えます。また、どのような考えも尊重し、差別に繋がらない配慮は必要と考えますが、「セクシャリティは多種多様な性から成り立っています」と断定する文を掲載することには非常に疑問があります。行政においては十分に慎重な取り扱いを考慮すべきではないかと思えます。

・特に公共の場のトイレの問題などにおいて、性別で分けて欲しいと希望する人々との要望や権利との折り合いをどのように扱うのか、という方向性が不明確なまま、“性別の自己決定権”を認める運動(※下記参照)の推進とまでは言わないものの、本項全体として「性がグラデーションである」と認めることを是とする記載になっていることに対する懸念があります。

・ここでは職務上必要な知識として、同性で夫婦に該当する場合や、性自認が戸籍上と異なる場合がある

こと、これらの事情に対して差別意識を持たない旨の説明に留めてよいのではと思います。

- ・また、表には大変出にくいことですが、例えば同性からも性的対象となり得る、あるいは自認にのみ基づく女性が女性専用の領域に立ち入る可能性等の状況を想起させる内容をハンドブックに含めることは、特に性被害経験のある職員の場合には、研修にストレスを感じるのではないかと危惧します。性的被害の多くは女性が被害を受ける側であり、表面化するものは極わずかです。“性別が自己決定できる”との主張の対側に、声を上げられない多くの女性がいることを汲み取った対応が行政には求められるのではないかと思います。

※：性別の自己決定権と多様な性を肯定するトランスジェンダリズムについては、“自分は女性だと感じたら身体の状態を問わず女性、ということにしてしまう思想”として、これに反対する声を上げているグループも存在します。

- ・これらの人々が、女性の身体を持つ人たちだけにある共通した経験について語り、女性差別について取り上げて欲しいと思っているのに対し、性の多様性を広める活動は「女性差別の実態を見えにくくする」ものとして懸念されています。

事務局：このたび大阪府制度等を本市において活用する一環で職員向けハンドブックを作成することとなりました。

- ・大阪府はパートナーシップ宣誓証明制度を開始するにあたり「大阪府性的指向及び性自認の多様性に関する府民の理解増進に関する条例」を制定しました。この条例には、「性的指向や性自認の多様性が尊重され、すべての人が自分らしく生きることが出来る社会の実現を目指す」ことが前文に掲げられています。
- ・また、国の第5次男女共同参画基本計画においても「性的指向・性自認（性同一性）に関することについては、（中略）多様性を尊重することが重要であることは当然である。」と記載されています。
- ・本市においても第2次豊中市男女共同参画計画改定版において、施策の方向に「性的マイノリティの人権尊重」を掲げていますので、性の多様性への理解促進が必要であると考えております。
- ・トイレや更衣室利用時への配慮は他委員のご意見と同様です。「性的マイノリティの人権尊重」は、障害者差別解消法における「合理的配慮」と同様、人権を尊重しながら各項目の個別の調整を実施していくことが大切だと考えております。同時にその中で女性職員側への配慮も必要なのは当然のことと考えています。
- ・性的被害の多くは女性が受ける側であることと同時に性的マイノリティの方が性的被害に遭うこともあり、被害を受ける、性暴力は許さないということは「すべての」女性に必要なことです。
- ・本ハンドブックでは、市職員に対しLGBTをはじめとした性的マイノリティの理解及び啓発の促進を目的に作成いたしますので、当事者自身のことや直面する困難な状況について伝え、理解してもらうことがまずは一番大切であると考えます。
- ・いただいたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。

委員：P8 LGBTの方々への支援については、含めるとしても支援活動の存在の紹介に留めるべきではと考えます。例えば性同一性障害に関する支えが行政的にも必要なことを紹介する点に異議はありませんが、ここで記載の支援の中には前述の通り、全面的には賛同しかねる点も混在しているためです。また、支援活動を共に行うことを呼びかける文面であることから、ひとつの思想の強要となる懸念を拭えないと考えております。

事務局：これまでお伝えしているとおり、本市としては、平成 29 年に策定した第 2 次豊中市男女共同参画計画改定版にて、LGBT をはじめとする性的マイノリティの人権尊重を取り組むべき課題の一つに位置付け、当事者が抱える課題の解決や社会の理解・啓発を促進するため、庁内および地域、学校等に向けた学習機会の提供や啓発、情報提供に取り組んでいます。

- ・アライ（ALLY）であることを示す具体的な行動例を市職員にわかりやすいよう、提示しています。
- ・いただいたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。

委員：P10 窓口の呼び出しについて：市役所などの行政上の業務では氏名や生年月日等により、個人の「取り違え」がないように手続き等の業務を遂行することが優先されるべきと思います。従って、性別と自認の不一致に対する配慮を重視するあまり、一律に姓のみで呼び出すことは避けるべきではないかと思います。

事務局：例えば本市市民課での呼び出しは原則として受付番号で行っており、場合によっては本人に直接お名前を確認する場合がありますが、本項目はあくまで「呼び出し」の場面であり、周囲に聞こえるような声量で本人を呼び出す際には名字だけで行う旨を説明しているものです。

- ・いただいたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。

委員：P11 性別にかかわらず表現例について：一般に使用されている呼称等の使用を一律に禁じる「言葉狩り」的発想の対応は、混乱の元になると思います。また代替案の「パートナー」は仕事上のパートナーにも使用されており、夫が妻以外のパートナーと仕事を共にすることが珍しくない業態もあります。婚姻関係にない同棲中、あるいは一時的な性的関係を示唆する相手の呼称としても使用されます。従って、市役所側が「パートナーとは配偶者相当に扱う人のこと」などのように一方的に定義づけた場合には、受け手側の多くは戸惑う可能性があり、不確実・曖昧な情報収集による混乱は避けるべきと思います。子供が社会人の場合にお子さんなどの呼称にも違和感があります。

- ・性別の呼称に対する希望がある場合にのみ、個別に希望の呼称を確認する手順でよいと考えます。不快に受け取られるかもという配慮であることは理解できますが、差別的な受け止めをせずに丁寧に聞くことで適切な対応は可能ではないかと思います。

事務局：本項目は性別にかかわらず表現の例として「パートナー」等を挙げています。

- ・それぞれの場面に応じた言い換えの表現例を市職員に提示することにより、市民視点での応対向上をめざすことが可能かと思えます。
- ・なお、「パートナー」という表現は全国の市町村が採用している「パートナーシップ宣誓証明制度」にも使われているとおり、配偶者等をさす言葉として記載しています。
- ・いただいたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。

委員：表現する性について；「表現する性」を意識する人の中には、むしろその人が男女の固定観念に縛られている場合もあるのではと感じることがあります。確かに大多数の女性が好むもの、男性が好みやすいものがあり、体力その他の能力に性差は存在しますが、女性あるいは男性としての特徴が尊重され、場合によっては保護され、認め合った上で、表現等の自由が尊重されることが大切だと思います。一般に多くの男性あるいは女性が好む表現形があるのは事実なので、表現する性にも男女を両極とするグラデーション表記に反対するものではありませんが、ある行為や表現を男性的などと判断すること自体が

決めつけた思考に基づいている場合もあると思います。

事務局：「表現する性」では服装・話し方・振る舞いなどにおいて、自分の性をどのように表現するかを説明しています。

- ・P4「性はグラデーション」図にある女性男性の表記はここでは社会的な性のことであり、様々な表現がグラデーションのようにあり得ることを説明しています。したがって各表現が男性的、女性的であることをこのグラデーションの中で説明するための表現としてご理解いただければと思います。
- ・いただいたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。

委員：P19 採用時の対応について：性別不問や性別欄の廃止は真に男女の平等に資する方策なのか疑問です。妊娠可能な年齢の女性を採用する際に配慮すべき点を配慮せずに採用した結果、産休中のカバー要員となる独身女性には手当が出ずに荷重労働が課されるといった、異性間に限らず同性間における不平等も生じているのが現状です。短絡的に性別不問とするのではなく、現状の問題点を目隠しすることにならないかなど、十分な議論が必要と考えます。

事務局：女性就業禁止の例として、「女性労働基準規則」にてタンクや船倉内などでの業務を禁止している法令がありますが、これらはむしろ例外であり、男女雇用機会均等法により性別を理由とする労働者の募集採用は禁止されています。

- ・文具大手のコクヨが性別欄のない履歴書を発売し、本市の職員採用試験においては採用試験申込書の性別欄は自由記入式にしています。P19の(4)採用時の対応により性別によらずその人の「能力」「個性」による採用活動をより促進していくべきであると考えます。
- ・いただいたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。

委員：ハンドブックに求めたいこと：業務上必要な同性カップルに対応する場合、戸籍上の問題点などの場面を中心に、資材を再考いただければと思います。現状は性指向を含む性の多様性を主張する人々の意見を代弁する資材となっており、上記に紹介しましたトランスジェンダリズムに反対の意見を有する人々や DSD の方々、性被害を受けている人々の心情には沿わないハンドブックとなっていると思います。

- ・「性の多様化への理解促進」は却って女性として本来持つべき権利の喪失・剥奪に繋がる懸念があると考えています。実際に女性専用のスペースが共用という名目となることで女性には使用できなくなっている場面もあります。また女性の活躍は決して男性のように生きることではありません。性の多様性の概念に反対するグループが述べている通り、「(女性が性別に関連して受けてきた不平等な地位を改善するために) 必要なのは、女性に合わせた社会設計なのであって、社会的性別に合わせて、女性を書き換えることではない。」という声にも耳を傾けて頂ければと思います。

事務局：男女のパートナーと同じように暮らしている同性パートナーの方には、法律上の婚姻関係と異なり、相続や税、子どもの共同親権など法的な権利保障がありません。本市は府を通じて性的マイノリティの人権問題に関する法制度を確立し、教育・啓発や相談等の取組みを一層促進することを大阪府を通じて国に求めています。

- ・「大阪府パートナーシップ宣誓証明制度」を利用し、受領証を所持している豊中市民がすでにいらっしゃると大阪府から聞いています。

- ・本ハンドブックは当事者が抱える困難や課題への理解、啓発や情報提供により、市職員が適切に行動できるよう作成するものです。
- ・他委員のみなさまのご意見への修正対応により、完成とさせていただきたく思います。
- ・いただいたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。

委員：

- ・表紙
 - *「性の多様性」というタイトルですが、「性の多様性」(大阪府)を使用するか、「多様な性」(法務省)を使用すべきなのか、現在、自分自身も悩んでいます。
 - *マチカネくんのイラストですが、スカーフかじょうろ(もしくは両方)が右上にある旗のように6色だといいなと思いました。多様性という文言があるため。

事務局：本市においては大阪府制度を活用した取組みを行っていくことや、国の第5次男女共同参画基本計画にも「多様性を尊重することが重要である」との記載があるため、「性の多様性」と表現しています。

- ・マチカネくんのイラストは新たなポーズ等をとる場合、案を作成し当市魅力創造課への図柄変更届の提出が必要となっております。現在、ご意見をもとにレインボーフラッグを持ったマチカネくんイラストを作成中です。
- ・マチカネくんイラストについてはハンドブック完成に間に合えば差し替えさせていただきます。
- ・いただいたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。

委員：

- ・目次
 - *一番下の欄に、「本ハンドブックは、作成段階における社会の状況や情報などに基づいて作成しており、今後の社会情勢や市民の意識などの変化に応じて、必要な見直しをしていきます。」という文言をぜひ追記してほしいと思います。

事務局：他市のハンドブックを確認すると、府内では堺市が「このガイドラインは、現時点で基本と考える内容を盛り込んでおり、今後も必要に応じて見直しを行っていきます。」と記載しております。

- ・今後も改訂が必要であると考えておりますので、上記に該当する文をもくじ下に追加します。

委員：

- ・1頁 はじめに 4行目
 - *LGBTをはじめとする性的マイノリティ～ 「性的マイノリティ」という表現について、LGBT 以外には「性的マイノリティ(少数者)」という言葉が一般的ではあるが、「マイノリティ(少数者)」という言葉が差別的なニュアンスを含むという考え方があります。例えば、当事者の人々を表す用語に「LGBT s(エルジービーティーズ)」があり、「LGBT」だけでこれらのカテゴリーに限定しない多様な性自認・性的指向の在り方を表すこともありますが、多様性を見える化するためにも「s(複数)」を加えてはどうかと思っています。どのような意図をもって、「性的マイノリティ」という表現をしていくかの検討をしていきたいです。

※ダイバーシティやインクルージョンという言葉もどこかに入れることができないかとも考えています。

事務局：ご指摘の「LGBTをはじめとする性的マイノリティ」という表現は、現計画である第2次豊中市男女共同参画計画改定版内での表現であり、現在本市で当事者の方を表現する方法として統一して使用しています。

- ・ダイバーシティやインクルージョンは私たちがめざす男女共同参画社会の実現と共通する理念を持つ言葉です。
- ・来年度に次期計画への改定作業を行いますので、表現方法についても検討していきます。
- ・いただいたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。

委員：

- ・ 4頁 7行目
*からだの性のあとに「、出生届・戸籍上の性」を追記していただきたいです。
→「インターセックス」の方もおられるため

事務局：上記の他委員からも同様のご意見をいただいています。修正・追加内容についてご確認ください。

委員：

- ・ 4頁 18行目
*揺れている人や変わる人、自分でも認識できない人などいます。のあとに、「大切なことは、カテゴリ分けすることではなく、性の多様性を知り、一人ひとりの性のあり方を尊重することです。」を追記していただきたいです。

事務局：本意見に関連する記述として、P1「はじめに」の本文中に「性のあり方は、性的マイノリティの方に限らず、全ての人に関わりのあることであり、性の多様性が尊重され、誰もが自分らしく生きることが出来る社会を実現していくことが求められます。」と記述しています。

- ・「大切なことは、すべての人が持つ性のあり方の多様性を尊重することです。」を追加します。

委員：

- ・ 5頁 12行目
*「性別不合」 → 「性別不合 (Gender Incongruence, GI)」に修正していただきたいです。仮訳と書いてあるので、英語を載せた方がよいと思いました。

事務局：性別不合の英訳についても掲載させていただきます。

- ・ P5 の枠内、「性別不合」を「性別不合 (Gender Incongruence, GI)」と追記いたします。

委員：

- ・ 6頁 10行目の下に 以下の文を追記していただきたいです。
*大切なことは、LGBTであるかどうか性的マイノリティであるかどうかということではなく、いかなる生物学的性、性別、性自認、性的指向、性的表現であっても、それぞれのあり方が尊重されるべきであるということです。数が多いあり方を正しいとはせず、お互いのあり方を尊重しましょう。

事務局： P6 は LGBT 等の用語解説をし、文章の最後に SOGI ついて触れ、次の P7 につなげていく構成にしています。

- ・ご提案の文章を調整したうえで、挿入する箇所を P7 の 5 行目以降といたします。
- ・P7 の 5 行目以降に、「それぞれの多様な性のあり方を尊重しましょう。」を追記します。

委員：

- ・ 6 頁 <セクシュアリティの一例>

＊この表ですが、知っている方にはわかるかもしれませんが、初めて知る方には少しわかりにくいなと思いました。

→例えば、「L レズビアン：女性を好きになる女性」「G ゲイ：男性を好きになる男性」等、言葉の説明があれば、初めて知る方にもわかりやすいのではないかと思います。

＊「パンセクシュアル（すべてのセクシュアリティの人が恋愛や性愛の対象となる人）」も入れてほしいです。

事務局： P6 の図「セクシュアリティの一例」は、多様な性の一例を説明するために本市職員向けの人権研修にて使用しているものです。

- ・P6 の本文中でもそれぞれの用語説明をしております。
- ・いただいたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。

委員：

- ・ 7 頁 17 行目

＊～「気づいていないだけ」の後に、「知らない（正しい知識がない）」「話してもらっていない」を追記していただきたいです。

事務局： ご意見を参考に、該当部分に文章を追記いたします。

- ・P7 の「参考：性的マイノリティの割合」8 行目に、「…「気づいていないだけ」「知らない（正しい知識がない）」「話してもらっていない」というのが…」を追記いたします。

委員：

- ・ 8 頁 5 行目

＊性的マイノリティの力となるため、～ とありますが、文章的にここは、LGBT 等の当事者の力となるため、にした方がよいと思います。

事務局： P1 の「はじめに」4 行目にて、「LGBT をはじめとする性的マイノリティ（以下「性的マイノリティ」という。）」としており、P8 の「性的マイノリティ」についても同様の略として用語を使用しています。

- ・いただいたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。

委員：

- ・ 9 頁 4 行目

＊観点からも性的指向や性自認について理解し、「も」を追記していただきたいです。

事務局：本ハンドブックにて市職員に伝えたいことは「性的指向」や「性自認」は人権そのものであり他の人権課題と同様に尊重されるべきであることです。

- ・ご意見いただいた「も」を挿入いたしますと、「性的指向」「性自認」を人権尊重の観点とは異なる概念で捉えているようにも解釈できるため、望ましくないと考えます。
- ・いただいたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。

委員：

- ・ 9 頁 6 行目の～一つではありません。の後に、
* 当事者への配慮・対応は、一人ひとりの人権を尊重するものであり、個性を受け入れ、個性に応じた配慮や対応をすることに他ならず、”特別扱い”ではありません。 を追記していただきたいです。

事務局：次の段落においても類似の表現がありますので、文章を調整したうえで追記させていただきます。

- ・ P9 の本文 5 行目に、「…一つではありません。一人ひとりの人権を尊重し、配慮・対応することが大切です。」を追記させていただきます。

委員：

- ・ 9 頁 10 行目
* ～を念頭に考えて、自分自身の行動・発言が「豊中市」としての対応であることを忘れず、行動しましょう。 と、していただきたいです。

事務局：接遇に関する委員のご意見を参考に文章を追加いたします。

- ・ P9 の本文 9 行目に、「…を念頭に考えて対応することが重要です。自分自身の行動・発言が「豊中市の顔」であることを忘れず対応しましょう。」を追記いたします。

委員：

- ・ 11 頁 5 行目の後に、
* 他部署への引き継ぎについての対応があればと思いました。

事務局：窓口・電話対応時に加え、引継ぎ時に配慮すべき事項を追記させていただきます。

- ・ P11<電話で>の後に、以下の項目を追加します。

<他部署への引継ぎ>

①当事者かどうかの情報については、本人の了承がなければ、他部署へ引き継ぎではいけません。引継ぎが必要な場合は、必ず本人の意向を聞き、了承を得ましょう。

委員：

- ・ 15 頁 11 行目 スペースがあれば
* (衣類、化粧品、生理用品等)を追記していただきたいです。

事務局：P15 は本市危機管理課の助言を得て作成しています。

- ・ 危機管理課に確認したところ、生理用品も備蓄用品となっているため、追記に問題はないとのことでした。

た。

- ・生理用品も追記させていただきます。

委員：

- ・16頁 3行目

＊～がないことが必要です。 と修正していただきたいです。

事務局：ご指摘の意見を反映させていただきます。

- ・P16の本文1行目「差別やいじめ、ハラスメントがないことが必要です。」に修正いたします。

委員：

- ・16頁 6行目

＊～職員の理解を深めていきます。 と修正していただきたいです。

事務局：ご指摘の意見を反映させていただきます。

- ・P16の本文5行目「深めていきます。」に修正いたします。

委員：

- ・16頁 11行目

＊性的指向・性自認に困難を抱える職員（職員本人だけでなく、当事者のいる家族や親族のいる職員、友人のいる職員など）が聞くことは、～。この文言はぜひとも追記していただきたいです。

事務局：ご指摘の意見を反映させていただきます。

- ・P16の（1）3行目の「性的指向・性自認に困難を抱える職員（職員本人だけでなく、当事者のいる家族や親族のいる職員、友人のいる職員など）が聞くことは、…」と追記させていただきます。

委員：

- ・16頁 14行目

＊必ずしも性的マイノリティの方に対して～ 「の方」を追記していただきたいです

事務局：ご指摘の意見を反映させていただきます。

- ・P16の（1）5行目の「性的マイノリティの方」に追記させていただきます。

委員：

- ・16頁 17行目

＊【当事者が差別、不快に思う言葉】「差別、」を追記していただきたいです。

事務局：ご指摘の意見を反映させていただきます。

- ・P16の囲み部分タイトルを「【当事者が差別・不快に思う言葉】」と追記させていただきます。

委員：

- ・ 16頁 18行目

*女らしく、男らしく、を追記していただきたいです。

事務局：ご指摘の意見を反映させていただきます。

- ・ P16 の囲み部分【当事者が差別・不快に思う言葉】に、「女らしく、男らしく」を追記します。

委員：

- ・ 17頁 11行目の後に、

*豊中市のハラスメント防止に関する方針、指針等に性自認や性的指向の文言が入っているものがありましたら、この頁に引用した方がよいと思いました。

事務局：ご意見について確認したところ、「職場におけるハラスメント防止に関する指針」が制定されており、該当の部分を確認できましたので、追記等対応させていただきます。

- ・ P17 に以下の囲み文及び文章を挿入します。

参考：職場におけるハラスメント防止に関する指針

- ・ 同指針ではセクシュアル・ハラスメントの定義として、以下の記載があります。
「職場において行われる他の者を不快にさせる性的な言動への対応によって、職員が職務を遂行するうえで一定の不利益を受けるものと、その性的な言動により職員の就業環境が悪化するものがあります。(中略)「性的な言動」とは、性的な内容の発言および行動をさし、性別により役割を分担すべきとする意識または性的指向もしくは性自認に関する偏見に基づく言動も含まれます。」
- ・ また、「全庁的にハラスメントに関する相談窓口を周知し、全ての職員が働きやすい職場環境づくりに努めます。」としています。

もし相談を受けてどうしたらいいか困ったり、悩んだときは、専門の相談窓口や支援団体に相談してみてください。

委員：

- ・ 17頁 下の欄に

*「何気ない言動で笑いあっている、周囲を見てみてください。無理やり愛想笑いしている人がいるかもしれません。何気ないゲイジョークで笑っている学校、職場で回りを注意深くみてください。仲間の中に当事者がいて、無理やり愛想笑いをしている顔があるかもしれません。」(「いのちリスペクト。ホワイトトリボン・キャンペーン」制作のパネルから抜粋)

→ 可能であれば上記のような引用があればよいと思いました。

事務局：ご意見いただいた内容は、P17 よりも P16 の (1) に追記する形で挿入する方がよいかと思えます。

- ・ 引用元の正確な文章が確認できなかったため、同様の趣旨にあたる文章を挿入します。
- ・ P16 の (1) の 5 行目に以下を挿入します。

「何気ない言動で笑いあっている、周囲を見てみてください。無理やり愛想笑いしている人がいるかもしれません。」

委員：

- ・ 19頁 10行目の後に、
 - * (6) 安全衛生
 - ・健康診断や、必要な医師の診断書は、職員が希望する医師の受診を認める。
 - ・産業医についても、性的指向・性自認に関する知識や理解をさらに深め、職員等からの相談によりの確に対応していくことが求められる。
- 安全衛生の項目があれば、職員のみなさんが安心されるのではないかと思います。

事務局：健康診断時や診断書提出時の配慮についても記載の必要があるかと思います。

- ・産業医の記載も含め安全衛生の項目を追加するためには、職員課との確認調整が必要であり、お時間をいただく必要があります。
- ・今回については追記は見送りいたしますが、次期改訂時に反映できるよう調整いたします。

委員：

- ・ 20頁 (6) 相談の窓口のどこかに
 - * 「すてっぷ」の女性相談や男性相談を載せていただきたいです。

事務局：すてっぷの女性相談及び男性相談において少数ながら性的マイノリティの方からの相談が実際にあるとのこと。

- ・ただ専門的に受け付けているわけではないため、相談窓口への掲載を見送っています。
- ・他市では男女共同参画センターにて LGBT 専門相談を実施しているところもあるため、今後本市として相談窓口設置の必要性を調査検討していく必要があると考えています。
- ・いただいたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。

委員：

- ・ 21頁 4. 性的マイノリティに関する用語 (50音順) に、できれば可能な範囲で、以下を追記していただきたいです。
 - * クィア：「奇妙な、独特の」という言葉の意味で、性的少数者の総称の一つ
 - * LGBTQ・LGBTI・LGBTIQ… LGBT に「Q クエスチョニング (Questioning) 又はクィア (Queer)、I インターセックス (Intersex)」の頭文字を加えた言葉
 - * バイセクシュアル：性的指向が女性、男性どちらにも向く人
 - * パンセクシュアル：人を好きになる時に、相手の性別が条件にならない人
 - * 性別違和：2013年に改訂された「精神障害診断の手引き第5版 (DSM-5)」で、「性同一性障害」に代わって使用されている名称。出生時に割り当てられた性と性自認の不一致を感じている状態をさす。性別違和そのものは精神疾患ではないとされている。

事務局：ページの都合があり申し訳ないのですが、「クィア」のみ追記させていただきます。

- ・P21の用語集に、「クィア」の項目を追加いたします。

委員：

・ハンドブック、「2. 市民等への対応」の（2）事業・制度の見直しの中で、P.13に

- ② 性別記載欄の取扱いという事例が挙げられていますが、ここに「性別欄が法的に義務付けられたものか、業務の性質上必要となるか」を検討して不要であれば削除するというような表現がなされていますが、市の職員の方はこれだけで十分に理解されるのでしょうか、通常、“法”が性の多様性を前提にしていることは少なく、また“業務上の必要性”となると、さらに曖昧であり、これだけでは実効性に欠けるのではないかと、ということです。

言いたいことは、このハンドブックは、いずれ民間事業者の参考資料ともなるべきものだとすれば、窓口で本人確認が必要な業務一般に、もっと具体的に踏み込んで書かれるべきであるか、もしくは性別を記載しない場合にどのような問題が生ずる可能性があるかを検討して、例外項目として明示する、といったことが必要であるように思われます。

事務局：性別記載欄の取扱いについて各部局から問合せが入った場合、人権政策課では現在、以下の対応をしています。

- ① 設けようとしている性別欄が必要かどうか吟味し、不要であれば削除する。
 - ② 業務の性質上、性別を取得する必要がある場合は、自由記述欄として設ける。（「女」「男」のほかに自由度が生まれ、「答えたくない」や空欄も可能となるため）
 - ③ 業務の性質上、性別を取得する必要がある、かつマークシート等の事情で「女性」「男性」の選択肢が必要な場合は、できる限り「その他」等、第三の選択肢を設ける。
- ・問合せ時には記載の目的や理由を確認し、削除や他表現の助言を行っています。
 - ・性別記載欄について、本市においては統一した指針や見直し方針を現在は定めておりません。今後の検討課題であると考えております。
 - ・性別記載欄の取扱いについては今後の検討課題としてとらえており、課題や対応の整理を行ったのちに本ハンドブック記載内容も併せて改訂していければと考えております。

以上