

会 議 録

会議の名称		令和 7 年度第 1 回つくば市男女共同参画審議会部会		
開催日時		令和 7 年(2025 年) 8 月 6 日 開会 10:00 閉会 12:00		
開催場所		つくば市役所本庁舎 2 階 会議室 201		
事務局（担当課）		市長公室ダイバーシティ推進室		
出席者	委員	部会長：鈴木 彩加 委員：土井 隆義、土井 裕人、永瀬 大紀		
	その他			
	事務局	市長公室長：斎藤 健一 市長公室次長：伊藤 尚美 ダイバーシティ推進室：室長 梅田 祐里、主査 岩永 妹子、 主査 花田 大宜、主事 上岡 巧、主事 尾形 里咲		
公開・非公開の別		☒ 公開 ☐ 非公開 ☐ 一部公開	傍聴者数	0 名
非公開の場合はその理由				
議題		審議 (1) 施策番号 30「性的少数者に関する職員ハンドブック」として作成したガイドラインの「基本的な考え方」について		
会議録署名人			確定年月日	年 月 日
会議次第第	1 開会 2 市長公室長挨拶 3 事務局説明 4 審議 (1) 施策番号 30「性的少数者に関する職員ハンドブック」として作成したガイドラインの「基本的な考え方」について 5 閉 会			

1 開会

事務局：それでは定刻となりましたので、ただいまから令和7年度第1回つくば市男女共同参画審議会部会を開会いたします。本日はご多忙のところご出席くださいまして誠にありがとうございます。本日の司会進行担当いたします、市長公室ダイバーシティ推進室花田と申します。よろしくお願いいたします。

本日の部会は、委員5名中4名で、半数以上が出席していますので、つくば市男女共同参画審議会部会運営要項第4条第1項により、本日の会議が成立いたしますことをご報告いたします。また、本会議はつくば市附属機関の会議及び懇談会等の公開に関する条例第3条により公開となります。会議録を作成いたしますので、ご発言の際は必ずマイクをお使いください。

続きまして次第2に移ります。市長公室長の斎藤より皆様にご挨拶申し上げます。斎藤公室長、よろしくお願いいたします。

2 市長公室長挨拶

事務局：ありがとうございました。続きまして、次第3事務局説明に移ります。

3 事務局説明

事務局：審議に移る前に、事務局から7月に開催した第1回男女共同参画審議会で決定した部会に関する事項等を改めてご説明します。

資料1をご覧ください。男女共同参画審議会には、専門の事項を調査する部会の設置ができることになっており、先般の審議会において性の多様性に関する施策検討のための部会が設置され、5名の部会構成員が決定しました。現在、市では性の多様性に関する施策として、男女共同参画推進基本計画の施策30「性的少数者に関する職員ハンドブックの作成」を進めており、今年度の部会では、これに関して調査・審議いただきたいと考えています。

職員ハンドブックに関連したこれまでの経緯とスケジュールは、資料に記載した通りで

すが、昨年 10 月ごろから作成に向けて、本格的な職員アンケートの検討等を開始しました。年度内に職員アンケートを実施し、それらの結果を踏まえて作成した「（仮称）みんなのためのインクルーシブな環境づくりガイドライン（ジェンダー編）」を今回の部会で審議いただくことになりました。

今後の予定としては、部会で 2 回程度審議いただいた後に、審議会を開催したいと考えています。部会での審議の結果は、審議会に報告し、その報告を受けた審議会に審議会意見を求める形になります。事務局からの説明は以上です。

それではここからは、つくば市男女共同参画社会基本条例施行規則第 8 条第 4 項に従いまして、鈴木部会長に議事の進行をお願いいたします。鈴木部会長、よろしくお願いいたします。

4 審議

部会長：それでは次第に従い進めてまいります。施策番号 30「性的少数者に関する職員ハンドブック」として、作成したガイドラインの「基本的な考え方」について審議をします。初めに事務局から説明等をお願いします。

事務局：では事務局から説明をいたします。お手元に資料 2、施策 30『「性的少数者に関する職員ハンドブックの作成」について』を配付させていただいておりますので、そちらをご覧ください。

まず 2 ページをご覧ください。つくば市男女共同参画推進基本計画では性的少数者に関する差別の解消に向けた施策として、「性的少数者に関する職員ハンドブックの作成」が位置付けられています。これは職員が性の多様性に関する正しい知識を持って行動し、偏見や差別、ハラスメントのない職場づくりを目指すものです。この施策 30 の実現に向けた作成過程で、今年 3 月に全職員対象のアンケート調査を実施しました。後ほど改めて説明いたしますが、この結果を受けて職員ハンドブックの名称、タイトルは、「（仮称）みんなのためのインクルーシブな環境づくりガイドライン（ジェンダー編）」として作成を進めています。

続いて、資料３ページをご覧ください。本ガイドラインは、「１．基本的な考え方」と「２．具体的対応と方針」の大きく二部で構成して作成する方向で進めております。

「２．具体的対応と方針」という部分については、例えば、LGBTQ+に関する基礎的な知識、言葉の意味、LGBTQ+の当事者の方が直面する困りごと、具体的な市民対応の事例などを記載する予定です。この部分が、施策で言うところの「性の多様性に関するハンドブック」として、通常イメージされる部分に当たるのではないかと考えております。

今回の部会では、「１．基本的な考え方」として「職員の姿勢・心構え」について記載する部分を審議いただこうと考えております。「職員の姿勢・心構え」の部分には、ハンドブックとして作成しようとしていた当初の段階から、こういったものは盛り込むべき内容だとは考えていたところですが、職員アンケートの結果を踏まえまして、職員の理解をより促すために、文量を少し増やす必要があると考え、二部構成の「ガイドライン」として策定することといたしました。この部分についてはアンケート結果を説明した後に、名称、いわゆるタイトル部分も含めて、改めて詳細をご説明いたします。

では続いて資料５ページに移ります。ここで、本日の部会の進め方を整理させていただきます。私の方で話しております事務局説明の後に、「基本的な考え方」の文章全体と、４つのパートの計５つに分けて審議をしていただこうと思います。パートごとの構成については後ほどご説明いたします。

続いて資料６ページに移ります。アンケート調査についてですが、実施日時点の会計年度任用職員も含めた全職員 2,940 名を対象に実施いたしましたが、763 名からの回答があり、有効回答率は 26%でした。設問ごとの詳細な結果は 22 ページ以降に記載しておりますが、本日は「基本的な考え方」の作成に関わる部分について中心的に説明いたします。

資料８ページに移ります。「ダイバーシティ」と「LGBTQ+・性的マイノリティ」といった言葉の認知度について尋ねたところ、それぞれ約 7 割、約 9 割の職員が意味を理解していたと回答いたしました。この結果から特に「LGBTQ+・性的マイノリティ」という概念は、職員に広く認識されてきていることがわかりました。

続いて、９ページに移ります。一方で「あなたの身近に LGBTQ+の当事者はいると思いま

すか」という問いに、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答したのは、約半数にとどまりました。

日本の LGBTQ+当事者層の割合は、複数の調査がありますが、例えば 2023 年に電通が実施した調査では、全体の 9.7%という結果が出ており、約 10 人に 1 人の方が LGBTQ+当事者と言えます。こうしたアンケートの結果から、LGBTQ+の存在について知識として認識はしていても、多くの職員が自分とは関係のない誰かのことで、身近にいる存在としては認識できていないのではないかと考えました。そこで職員が具体的にどのような考え、疑問を持っているのかといった職員の声をアンケート結果からより探っていく必要があると考えました。

続いて 10 ページに移ります。こうした経緯から、問 20 などの自由記述欄に書かれた内容の確認作業を進めたところ、次の 2 点が見えてきました。

まず 1 点目ですが、性の多様性だけでなく、男女間のジェンダーギャップに関する意見も多く寄せられていたこと、2 点目は、男女間のジェンダーギャップが解消されない中で、性の多様性に関する取り組みを進めることへの懸念や不満の声があったということです。

性の多様性に関する意見と男女間のジェンダーギャップに関する意見の背景には、どちらも性別による固定観念や社会規範による生きづらさ、逆差別に対するマジョリティからの反発など共通する課題要因があり、これに対応した発信が必要ではないかというところを事務局としては考えました。そこで当初は、職員が性の多様性に関する正しい知識を持って行動し、偏見や差別、ハラスメントのない職場づくりを目指す「性的少数者に関する職員ハンドブック」というものとして作成する予定でしたが、男女間のジェンダーギャップに関する内容も一部に含めたものとして作成する方針といたしました。

続いて 11 ページに移ります。本日議論いただく基本的な考え方の部分ですが、こちらは職員が日頃感じている性の多様性や男女間のジェンダーギャップ、DE&I に関する現状や課題、期待について直接言及のあった自由記述の意見を重要なインプットとして作成したところです。自由記述欄に記載した人数は、回答者 763 人のうち 153 人、全体の約 20%で、問 20 をはじめとした各設問の自由記述欄の内容をすべて確認したところです。まず大分類

として自由記述を「LGBTQ+及びDE&Iに関すること」2つ目が「男女間のジェンダーに関すること」の2つに分ける作業をしました。そして中分類として、これらの回答をした153人のうち51人のコメントから、「基本的な考え方に関連させたほうがよい」意見を抽出して自由記述欄の内容の主訴が類似するものを6つのカテゴリーに分類しました。

続いて資料12ページに移ります。6つのカテゴリーについてですが、「LGBTQ+及びDE&Iに関すること」で3つ、「男女間のジェンダーに関すること」で3つに分けております。それぞれのカテゴリーの具体的な内容については資料をご覧いただきたいと思います。まず、「LGBTQ+、DE&I」では、「多様性や包摂への気づき」、「過度な配慮や逆差別への懸念」、「職場環境改善への期待」といった意見が見られました。

続いて13ページに移ります。次に「ジェンダー」に関する部分では、「性別役割分担意識の押し付け」、「ジェンダー平等における逆差別への懸念」、そして「職場の心理的安全性のニーズ」に関する意見が多く寄せられました。

続いて14ページに移ります。最終的にこれら6つのカテゴリーに分類した自由記述の意見を、ガイドラインの「基本的な考え方」に反映させました。ガイドラインの構成は資料にお示しした通りになります。先ほど申し上げた通り、「基本的な考え方」は、性の多様性と男女間のジェンダーに関することの両方に共通するものとして作成したところです。また自由記述において、LGBTQ+に関する取り組みに対する反発ですとか、批判的な意見が多く見られたところを意識しまして、事務局としてはそういった声に対応する内容になるものを「基本的な考え方」として作成したいと考え、現在の案を皆様にお示ししたところです。

ここで改めてガイドライン策定の目的を2段階に分けて整理しますと、一段階目の目的は、「職員の意識改革」です。職員一人ひとりが自分の当たり前を問い直し、DE&Iへの取り組みは自分にも関係することだと理解すること、職員がマイノリティに対する差別偏見を「私たちごと」としてとらえて、組織として差別を許さない環境を作るために行動を促すことを目指しています。そして2段階目の目的としては、そういったことを「行政サービス全体の向上につなげたい」ということです。職員一人ひとりが自分自身の価値観を

問い直し、行動指針を知ることで、多様な市民のニーズにきめ細かく対応できる職員の育成を目指します。職場内のインクルーシブな環境づくりが、職場のウェルビーイングを向上し、結果として市民サービスを向上していく、ということをしていきたいと考えています。

このガイドラインの名称ですが、アンケート時は「（仮称）つくば市性の多様性に関するガイドライン」という名称をつけていたのですが、「性の多様性」に限ることだけに限定しないものになるということを踏まえて、現在お示ししている「（仮称）みんなのためのインクルーシブな環境づくりガイドライン（ジェンダー編）」に変更することとしました。女性、男性、LGBTQ+の方に関するジェンダーによって生じる課題を対象にしている、ということで「ジェンダー編」という名称をつけたところです。名称に関しては事前のご意見もいただいているところですが、事務局としては2回目の部会でガイドライン全体の構成を皆様にお示しできますので、その際にどういう名称が適当なのかを審議していただくのがよいのではないかと現段階では考えているところです。

続いて15ページに移ります。分類した自由記述の意見をどのようにガイドラインの「基本的な考え方」に反映したのかについては、こちらの対応表をご覧くださいと思います。個別のパートごとの説明は後ほど行います。

最後に資料5ページに戻りますが、改めて本日の部会の進め方を整理させていただきます。先ほどご説明しましたが「基本的な考え方」を全体的な内容から、4つのパートが続く形で、合計5つに分けてご審議いただきたいと思いますので、よろしくお願いいたします。長くなりましたが事務局からの冒頭の説明は以上です。

部会長：ありがとうございました。審議の進め方は、今ご説明ありましたように、資料2の5ページ、「第1回部会の進め方（審議部分）」の通り、基本的な考え方の文章のパート別で5つに分けて進めます。はじめに、資料5 男女共同参画審議会部会委員意見質問一覧の順番で行います。まず全体的な内容に対する意見をいくつかいただいておりますのでそれについて審議をしたいと思います。

では1つ目からですが、A委員から、資料5の1つ目の意見について説明をお願いでき

ればと思います。

A 委員：1 のところの前に、板橋区の方を後で見て改めて気づいてしまったのですが、これ対象者が誰かっていうことですよね。つまり板橋区の場合、小中学校、市が所管する初等教育のところの生徒の話も含まれています。今日、本来だったら塚本先生がその部分の所管になるのかと思ったんですが、小中学校や生徒の話は今回は明示的には入っていないように思われました。もう1つですが、アンケートの部分を拝見してちょっとどきっとしたのが、「生活保護の受給者さんのところに行ったときに、その受給者さんの戸籍姓と見た目が違う。どうしよう。」という意見があった部分です。これはかなり危ういケースだな、というふうに思いました。具体的に言うと、やはり公務員はどうしても、市民に対して一種の強制力というか権力を持つ立場でもあるわけなので、市民がガイドラインの対象になるのかどうかという部分です。ただ、その部分に関しては追々やっていく、という理解も当然あり得るわけで、まずこのガイドライン全体が「市役所」という職場、ただし小中学校は少し独立性があるので一旦そんなに含まないと考えたとしても、「市役所」という職場を主な対象とするという理解でよいのかどうか、というものが私の一つ目の意見でお聞きしたかったことです。それが私の書いた、職員向けであることは承知しました、という部分に対応するというので、整理をさせてください。

そのあとの強制力のところに関してですが、例えば筑波大学のガイドラインのときも、LGBT のガイドラインのときも全く同じ議論があったと思います。「これはどれだけ強制力あるんですか」と。具体的に言うと医学の先生が『「ガイドライン」というと、例えば「治療ガイドライン」であれば、それに従わないでやるわけにいかないものです。「ガイドライン」っていうと、私たちからすると強制なんです、違反しちゃいけないものなんです』と、「そういうものですか」ってその場では聞かれました。なので、そこを気にしています。規則ではない、要するに市役所の職員がこれに反する行動を取ったから何か罰則があるとか、懲戒処分を受けるとか、そういうことではないと思いますが、どれぐらいの強制力があるのかっていうことは気になりました。この部分に関しては、どちらかというと市役所の方にお伺いしたい質問です。以上1番についてでした。

部会長：ありがとうございます。このガイドラインが誰向けなのかということと、それから強制力はどの程度あるのかということなんですけれども、事務局から何か説明などありますでしょうか。

事務局：まず、今作成している「基本的な考え方」の部分は、小中学校の先生方の職場環境という部分では共通する部分もあるのではないかと考えていますので、市内の小中学校の先生方にも見ていただきたいと考えているところです。職場環境という意味では、「つくば市役所」というこの建物で働く職員だけではなくて、小中学校の先生にもこの「基本的な考え方」は関連する部分になると考えていたところです。

ただ、今回は案としてお見せできていませんが、そのあとに続く「ハンドブック部分」に関しては、例えば板橋区の事例でもそうだと思うのですが、「学校の対応」の部分についてだけ別で作成されている場合もありますが、今回私どもがハンドブックとしてお示しする際には、学校部分はまだ作成には至れないと思っています。「ハンドブック部分」は、市役所の職員の窓口対応や、先ほどご指摘がありました、生活保護の方の対応のときにどうするのか、戸籍上の性別と見た目の性別が異なる方が来たときにどうするのかといった話を入れていくイメージでいます。対象者については、そのような形で考えています。

続いて強制力の部分ですが、A委員からお話があったように、本ガイドラインは、職員が遵守すべき服務規律を定めた、いわゆる条例や規則といった直接的な強制力を持つものとイコールのものではありません。ですが、市職員が公務員として当然身につけるべき人権意識とか、人権に関する理念についての心構えや行動指針を定めるものになると考えています。

ガイドライン策定の今後の流れとして、審議会からご意見をいただいた後に、最終的には市長決裁を受けて、市役所という組織全体の方向性として示すものとなるので、市長から全職員に対する職務上の命令という形で整理することができるのではないかと認識しています。仮に職員が、本ガイドラインに沿わない行動をした場合、それが例えばハラスメントに該当する場合には、別の規則で、例えば「つくば市職員のハラスメント防止等に関する規定」というものがありますので、それに基づいて、例えば懲戒処分をするとか、そ

ういったことは当然ありえますし、仮に上司の命令に従わないということも、一部処分の対象にはなってくることはありますので、業務命令に従わないことをもって、懲戒処分ということも可能性としてはあるのかなと思いますが、ガイドラインを根拠に「この部分に違反したから、すぐこういう処分をします。」となるものではないと考えているところで
す。以上です。

部会長：ありがとうございます。その他、ご質問やご意見等ある委員の方いらっしゃいますか。

B 委員：先ほど A 委員からの前半の質問で、2つの質問事項があったと思います。1つは、対象者が職員なんですかっていう話と、もう1つは、このガイドブックが想定している状況は、職員間の職場のウェルビーイングの話なのか、あるいは一般市民と接するときの接し方にも関わってくる問題なのか、両方含んでいるのか、そこを確認したいと思います。

部会長：では事務局お願いします。

事務局：ありがとうございます。説明が不十分で申し訳ありませんでした。

私たちが作成しようとしているのは、まず職場環境を良くして、その上で対市民についてもどうするかというところをハンドブックで言及したいと思っているので両方入っているというのが回答になると思います。

部会長：ありがとうございます。では、その他何かございますか。

A 委員：今の B 委員の質問に補足で申し訳ありませんが、職場の中の同じ職員同士であれば、上司とか部下とかの関係はあっても同じ市公務員としてフラットな立場であるとは思いますが、市民に対して特に何か許認可権限であるとか、何かを支給する権限がある立場の公務員とそれを受給する、命を握られているような市民との関係になると、かなり違ってくるんじゃないのかなと思いました。つまり、前者であればもし、これに違反するとか従わないとか不適切な行動を繰り返す職員がいた場合、先ほどご説明あった通りで、別にこのガイドラインに違反したからというわけではなく、一般的な意味での職場の規律違反といったようなところで懲戒対象にはなるということですが、ただ、市民にいわば加害的な行為をした場合は別問題ではないでしょうか。なので、私はそのところを

懸念しています。ただ、これは発展的な話なのでこれからの論点に含んでいただければという程度のことです。以上です。

部会長：ありがとうございます。このご質問、ご意見についてまとめようと思いますが、いかがでしょうか。最終的に部会としての1つの意見としてまとめたいと考えています。誰向けなのかということに関して、あるいはその強制力の話に関して、何か修正などをつけますか。

B 委員：修正というよりは範囲の明確化はしたほうがいいと思います。手堅くいけば職員間の職場におけるウェルビーイングのガイドラインです。当然職員の意識が変わっていけば、対市民との関係性も変わっていくでしょうから、その効果を狙ってはいるんだろうけれども、このガイドライン自体が、例えば市民と市の職員さんが窓口で接する場合にも関わるものであるのかどうかに関しては明確化をしておかないと、混乱を招くのかなと思います。対象は市職員向けだけど、その職員向けのものが職員間の行為を前提としたのか、対市民との関係も想定しているのかというところは明確化をしておいたほうが、私はいいいと思います。

部会長：その他いかがでしょうか。では、職員同士でのガイドラインなのか、職員と市民の間柄についての話も入ってくるのかの範囲を明確化していただきたいというような形で、1に関しては、意見をつけたいというふうに考えておりますが、よろしいでしょうか。

B 委員：追加でご質問ですが、このガイドラインは今後出た後はパブリックコメントをかけるものでしょうか。

事務局：パブリックコメントを実施するものではないと考えております。

B 委員：もしも、市民との関係性も入ってくれば、市民がどう感じるかってことはやっぱり考えないといけないのかなと思うんですよね。勝手に決められちゃったって思われるとまずいので。職員間の問題に限っていれば、別にパブコメはいらないと思いますが。窓口の対応とかを含めてくるならば、ちょっとそこは勝手に市が対応したと言われないうために何らかの意見聴取は必要なのかなと思いました。

部会長：ありがとうございます。そうしましたら、窓口対応も、ガイドラインに含めるの

であれば、パブリックコメントを実施して市民に対して広く意見も聞いていただきたいということも、あわせて付け加えようかなと思っております。

〔異議なし〕

部会長：そうしましたら、このような形で部会の意見として決定しますので事務局に対応をお願いしたいと思います。続いて、A 委員から、資料5の2つ目の意見を出していただいておりますのでこれについても説明していただけると幸いです。

A 委員：この名称のところですが、私があまり「みんな」っていう言葉を使いたがらないっていうこともあるんですけども、理由は書いた通りで、「みんな」が誰を指すのかわからない、すなわち私は「みんな」じゃないみたいなこと言って、従いませんみたいなことを言う人が出ると嫌だっていうことも含めて、印象が弱いかなと思ったのが1つです。

もう1つはインクルーシブとガイドライン、ジェンダーなどのカタカナ語が3つあって、「カタカナが多いから自分のことじゃない」みたいに見られると嫌だなと感じます。特にインクルーシブが語感としてピンとこない人もいると思うので、この3つは閾値を超えているかなと思いました。それで、一応案として、「誰もが包摂される環境づくりガイドライン（ジェンダー編）」か「誰も取り残さない環境づくりガイドライン（ジェンダー編）」などがあります。以上です。

部会長：ありがとうございます。何か事務局からこの点について補足の説明などありますか。

事務局：ご指摘いただきありがとうございます。事務局としては、「みんな」という言葉には、「自分には関係ないものではなくて全員に関係します」という意味を込めたかったところがございます。しかし、ご指摘にありましたとおり言葉の曖昧さや、カタカナ語が多いことで、わかりづらさが出るのではないかと、「自分ごとではない」という印象を与えてしまう可能性についてまでは、検討できていませんでした。先ほど対象の明確化の話もあったところですので、名称については、全体像を見据えて再度部会に諮らせていただく方が順序としては適切ではないかと思っておりますので、2回目の部会で名称について審議い

ただければと考えていますが、その点いかがでしょうか。

部会長：ありがとうございます。タイトルというかガイドラインの名称については、基本的には2回目の部会の方で検討するということにしたいとは考えているんですけども、2回目の部会に向けて、この時点で名称について他にご意見のある方がいらっしゃればお願いします。

B 委員：A 委員がおっしゃったこともよくわかりますが、これが一般市民向けではなくて職員間の職場内のガイドブックということであれば、職員の皆さんには、例えば「DEI」の「I」が何かなど理解してもらいたいこともあるので、せめてインクルーシブという言葉ぐらいいは、職員の皆さんに知っておいてもらいたいという気はします。どの立場を取るかにもよりますが、そういう意味では入れておくのも1つの案かなとは思いますが。

部会長：その他ご意見ありますでしょうか。

C 委員：括弧の部分に「ジェンダー編」と書かれていると思うんですけど、これは今後、インクルーシブな環境づくりのガイドラインとして、ジェンダー編の他に例えば「障害」とか「国籍」とか、何かどんどん広げていくような認識、イメージでよろしいのでしょうか。

部会長：ありがとうございます。その点について、事務局から補足をお願いします。

事務局：明確に市役所全体としてこういうものをつくりましょう、ということが現段階で決まっているものではありませんが、ダイバーシティ推進室として今作成できる範囲が、ジェンダーに関わる部分だととらえられるので、逆に括弧書きがついていないと「障害」のこととか「国籍」のところまでは十分載せられていないのではないかというご指摘もあり得るのではないかと思います、限定的な意味を込めてつけた部分ではございます。

部会長：ありがとうございます。その他いかがでしょうか。

B 委員：私は「ジェンダー編」という言葉自体にむしろ引っかかってしまいました。先ほど、冒頭にお話ありましたがジェンダーの問題が大きいのでこの部会を作ったように、ジェンダーギャップの問題と性の多様性の問題の2つありますが、これ2つを同時にガイドラインに書き込むのか、それとも性の多様性をもっと重視するのか、ということを確認化

する必要があります。ジェンダーギャップに関しては、これまで審議会の方でやってきたことで、当然それとの共存は図らないといけないけれども、今やるべきは性の多様性の方の問題であるときに、「ジェンダー編」と書かれると、やっぱりジェンダーギャップの方をイメージする人が多くなっちゃうんじゃないかなって気がします。なので、私は「ジェンダー編」って言い方はやはりしたくないなと個人的には考えています。

部会長：「ジェンダー編」という名称がどうしてつけられたのかに関して、もう一度補足説明していただいてもいいですか。

B 委員：内容に関わってくると思いますが、ジェンダーギャップの問題もこのガイドラインに入れるのか、あるいは入れずに性の多様性や LGBTQ の問題に特化してガイドラインを作るのかによって、おそらくこの部分は関わってくると思います。

事務局：ご指摘いただいた内容は、何となく理解はできたんですけども、先ほどアンケート結果のところでお話したとおり、アンケート結果の中で、性的マイノリティに関する話題の部分と、男女間のジェンダーギャップの部分、この二つに関するご意見が両方出てきてしまっていたというところで、私たちとしては、「男女間のジェンダーギャップに関する部分も解消されてないのに性の多様性の方だけやるんですか」といったご意見を踏まえて、両方を包含するものとして「基本的な考え方」の部分でお示ししたいと考え、「ジェンダー編」という名称をつけたところです。先ほどの B 委員からのご指摘に関しては、現状私たちは両方についてやりたいと思ってこのガイドラインを作ったところです。

B 委員：この問題はこれに限らず近年よく見られる現象で、性の多様性の LGBTQ の運動と、例えばフェミニズムの運動等が最近ちょくちょく衝突するわけですね。なので、それがここにもでてきているのかなと私は思いましたけれども、「ジェンダー編」としてやることでそれが解消されるかというと、私はむしろそれにより曖昧になってしまうんじゃないかなって気はしています。

むしろ、これは性の多様性の問題のガイドラインだけれども、ジェンダーギャップとは衝突するものではないのだ、あるいは、共闘しないといけないのだということを内容に書き込んでいくことの方が大切であって、「ジェンダーギャップ解消の問題と性の多様性の

保障の問題等は衝突をしない。むしろ共闘すべきものだ」という考え方自体を、このガイドラインに書いていくべきであって、それをクリアにするためには、「ジェンダー編」という名称の形を私はとらないほうがいいんじゃないかなという気がしています。あえて、やっぱりそれは分けたほうがいいのかなって。そうしないと、おっしゃっているように、両方の考え方の人がこれを読んだときに、それぞれ好きのところだけをつまみ食いするとか、その部分だけしか目が行かなくなってしまう。その結果意識の解消には、結びつかないんじゃないかなってという懸念があります。

部会長：市としては、アンケートの結果から2つともやっていく必要があるという方針ということですが、「ジェンダー編」という言葉だと今度は逆に対象にならない人が出てくるような気がするので、むしろ今のつくば市の条例とか審議会とかの状況と合わせるのであれば、「男女共同参画編」や「ジェンダー・セクシャリティー編」みたいな形にした方が良くないかなという気もしますが、いかがでしょうか。

C 委員：例えば、今後市の職員の方がLGBTQの当事者から相談を受けたとか実際に関わることがあったって状況のときに、「そういえばつくば市にはこういった性の多様性に関するガイドラインがある」ということで、それがきっかけとなってガイドラインを拝読するっていうようなこともあると思うんですけど、やっぱりこの「ジェンダー編」とか、「みんなのためのインクルーシブな環境づくり」というと、どうしてもLGBTQとか性の多様性っていう方面に、思考が結びつくのが少し難しい部分もあるんじゃないかなということ、ご意見をお聞きしながら感じておりました。

B 委員：補足ですけど、そもそもこのガイドラインを作ろうという話が出てきた背景にあるのは、男女共同参画審議会の全体の計画に基づいてではなくて、その中の性の多様性の部分が入っているから、その性の多様性の部分に対応するために、これをやろうと始まったことですね。なので、それをもう1回全体に広げてしまうと、ぼやけるんじゃないかなって気がします。あくまでもこのガイドラインは、計画の中の性の多様性の部分に基づいて作っているものです、ということをはっきりさせ、それは全体の男女共同参画とは決して矛盾するものでもないし、衝突するものでもないんだってことをきちんと書き込むこ

との方が大切なのかなって思いますけどね。

A 委員：事情はわかるので、いろいろ迷うところではあると思いますが、まずは先ほど部会長がおっしゃったように、「ジェンダー・セクシャリティー編」とするのが1つの妥協策なのかなと思います。その一方で市のご担当の方から見たときに、すなわち、要するにバイナリーな男女のジェンダー平等の話が解決していない状態で性的マイノリティのことを扱うのはおかしいってというような、風向きってどれぐらいありますか。その風向き感がわからないと我々も、どれぐらい、どういうふうに言えばいいのかわからないところがあって、だから実は、かなりこのあたりが強いついていうことであればそういうふうを考えなきゃいけないし、そういう人はいるけど、ちょっと補足説明をつければ、わかってもらえそうだっていうぐらいなのか、そのあたりの感触をお聞きしたいなと思いました。

部会長：この点について事務局からお願いします。

事務局：具体的に先ほどご指摘のあったようなご意見がすごく多いかなどの割合が出せているわけではないんですが、そういう方もいますという程度と認識しております。自由記述欄のところで複数名ありましたが、そもそも自由記述欄を記載している方自体が多くないので、その書いた中のさらに一部の方が「それも解決されてないのに」とか、女性の回答者の方が「私も差別されてるのに」というようなニュアンスの意見がありました。ですので、アンケート結果からはごく一部しか見えないと考えております。

部会長：ありがとうございます。全体的な内容に関するこの2つ目の委員意見について部会長の意見を整理していきたいと思いますが、どうぞ。

B 委員：少数意見であっても「男女差別が解消されていないんだから、それを先まわしにすべき」だという発想自体が私は大きな問題だと思っています。性的マイノリティ問題は別に後回しにしていい問題ではありません。現にそれで困ってるというか、苦しんで人がいるわけだから今やらないといけない問題なので、同時並行に進めないといけない問題だと思います。なので、そこはぜひ職員の方、ごく一部であってもわかっていただきたいことではあります。

それで、ちょっと確認したいのですが、今回このガイドラインを作るときに「ジェンダ

一編」ということでイメージしたときに、先ほどの「自分は女性として差別されているのに」という職員さんの意見にあったように、女性としての差別を許さないという部分に関しても、あわせてこのガイドラインに入れるのかどうかによって変わってくると思います。入れるのであれば今おっしゃったように、「ジェンダー」と「性的マイノリティ」を列記でもいいと思います。

そういった、「女性差別も解消されていないのに」という方の意見にも答えるならば、例えば、このガイドラインの中をまた2つのパートに分けて、「ジェンダーギャップ編」と「性の多様性編」の2つのパートに分けて、両方書くということになるのかなってふうに思います。であれば包括的でいいと思います。つまり、「男女差別を許さない」ことのガイドライン、それから「性的マイノリティに対する権利侵害を許さない」ことのガイドラインという2つのパートに分けて作ることも選択肢に入ってくると思います。このように反発意見にきちんと答えるのであれば、「ジェンダー編」でもいいかなって気はします。

部会長：ただ、それだと拡散していくからあまりよくないということをおっしゃっていませんでしたか。

B 委員：そのパート1とパート2で分けるならば、例えば、部会で扱うのはパート2の方でパート1の方はむしろ全体の審議会の方で取り扱う議題ではないですか。そもそもジェンダーギャップの問題に関して扱っているのは私たち全体で行う審議会の方ですから、そこでパート1を扱い、パート2はこの部会で扱うってことになっていくんじゃないでしょうか。

部会長：先ほどお話を聞いて思ったのは資料2の2ページのところに、基本目標とガイドラインの位置付けが書かれていますが、基本目標の中では「性的少数者に関する職員ハンドブックの作成」と位置付けられているので、ここにジェンダーギャップをむしろ入れてしまうことによって論点が拡散するとおっしゃったのかなと思ったのですが、そういう意味ではありませんか。

B 委員：そういう意味です。ジェンダーギャップと性の多様性の2つを混ぜてしまったら論点が曖昧になってしまうので、市職員の方からの「男女差別が解消されていないのに」

ってという声に答えるならば、両方のガイドブックを合冊で作らなきゃいけないですよね、ということです。あるいは、そうではなくて、今回はあくまでも性的少数者に対する差別の解消ということに基づいて、ガイドラインを作るんだったら、もう「ジェンダー編」ってというのはやめて性的少数者に限定したネーミングにしないと曖昧になってしまいますよねってということです。その中で、どちらの方針でいきたいと思いますかということです。この部会にはあくまでも、性的少数者に関する差別の解消に基づくガイドラインの作成を目的として設置されたものなので、性的少数者の部分だけでガイドライン作るならばこの部会で終了するものだし、例えば性的少数者をパート2にしてパート1の方にジェンダーギャップの解消も入れるならば、それは現行の審議会全体のほうで検討して合冊をして初めて「ジェンダー編」と付けるなら問題ないと思います。しかし、そうじゃなくて、この性的少数者だけを扱うのであれば、「ジェンダー編」というネーミングはあまり好ましくないんじゃないですかという意見です。

部会長：ありがとうございます。この点については部会として意見をまとめていきます。

B 委員：部会としてはあくまで私たちが担当するのは、性的少数者に関する差別の解消の方です。性的少数者のみで1冊になるか、あるいは分けてパート分けする構成になるのかは、私たちが決めることではなくて、市の方針だと思います。ただ、あくまでも部会で扱うのは、性的少数者の方だけであり、ジェンダーギャップに関しては取扱いません。それは審議会全体のほうで扱うものです。

部会長：ガイドライン自体に両方とも盛り込んだ上で部会では性の多様性だけを扱うのか、それともガイドラインの内容は性の多様性だけにして当初のとおり実行して引き続き部会で審議するのか、の方針を再検討していただきたいということですか。

B 委員：そこに関しては現在市がどう考えているかだと思います。

事務局：現状私たちが想定していたのは、資料2の3ページの構成の部分をご覧いただきたいんですけども、今回皆様に議論いただいてる、この「基本的な考え方」という部分に関しては、性の多様性に関することと、ジェンダーギャップに関することと、両方に共通する部分があるのではないかと思ったところです。職員が心がけなければいけない部分

ですとか、姿勢といった部分に関して「当たり前を見直してみましょう」とか、そういう部分で性別に関しての思い込みを問い直す部分が大事だよね、といった共通する部分があるのではないかと考えたので、この「基本的な考え方」の部分については、性の多様性に関すること、男女間のジェンダーギャップに関することと共通する姿勢のようなものを示せればと考えたのが1番のガイドライン部分であり、この2番のハンドブックの部分に関しては、むしろ性の多様性に特化したいと思っていたところです。

B 委員：ありがとうございます。であれば、そもそも「DEI」自体は「ダイバーシティ」「エクイティ」「インクルージョン」であるので、これは男女不平等の問題もかかってくるし、性的マイノリティも大分関わってくるわけなので、さきほど申し上げたように、この2つのトピックは決してお互いに衝突するものではなくて、DEIのもとで、そもそも共闘しないといけない、お互いに助け合わなきゃいけない問題なんだ、ということをきちんと基本的な考え方の部分で書いていただくということであり、だからそれは男女差別の解消という問題と性的少数者の権利の尊重という、この2つが同じDEIに乗っかっているんだってことを基本的な考え方で書いていただくことで、職員さんがアンケートで言っているような衝突をするものではない、という意識を啓発するということだと思います。それに基づいて、ハンドブック部分では、性的少数者についての内容であるならば、やはりこの冊子、ガイドライン自体は、性的少数者についてのガイドラインになるわけですから、そうするとタイトルは「ジェンダー編」というふうに私はしないほうがいいと思います。

部会長：ありがとうございました。基本的な考え方のところで、つくば市の男女共同参画に関する政策における、性の多様性の位置付けに関してしっかり書いてくださいということかなと思いました。加えて、ハンドブック部分が性の多様性に特化するようであれば、名称に関しても引き続き検討していただきたいということ、部会の意見として付けるのはいかがですか。

B 委員：では、具体的にどういうタイトルが良いとかは皆様に伺いたいと思います。私は少なくとも「ジェンダー編」ではないほうが良いと思いますが。

部会長：そうしましたら、ここまでの審議を踏まえまして、この名称に関する2つ目の事

前意見・質問のところでは、まず「基本的な考え方」の部分で、男女共同参画施策における性の多様性の位置付けをしっかりと書くようにしたほうがよいということ。それに伴ってタイトルをどうするか、「ジェンダー編」とすると、おそらく余波が出てくるので、引き続き検討してください、ということよろしいですか。

B 委員：それで結構です。私の個人的な意見としては、「性の多様性編」がいいと思いますが。あるいは基本目標のタイトルをそのまま挙げて誰も反対しないと思いますので、「性的少数者に関する差別の解消編」でもいいと思います。

部会長：ありがとうございます。そのような感じで、引き続き名称については検討していただきたいということで、部会の意見とさせていただこうと思いますので、事務局は対応をお願いします。

部会長：続いてC 委員から、資料5の3つ目の意見、これも全体に対するものですが、説明や補足があればお願いできればと思います。

C 委員：いただいた資料を読んでの全体的な感想なんですが、すごく批判的というか、もっとこうしなければいけないとか、適切ではない、問題も引き起こしますとか、何かすごくマイナスな印象をイメージしてしまう部分が私の中にはあって、市全体として発信していくならば、何かこういった課題だけじゃなくもっと良いところとか、こういったところをさらに活かしていけるんじゃないかとか、そういったポジティブな肯定的な側面をもう少し取り入れたほうが、何か気持ちのよいガイドラインになっていくんじゃないかなってことを思いました。

部会長：ありがとうございます。事務局から説明しますか、それとも意見をいただきますか。

事務局：1点ご説明を先にしておいたほうが良いかなと思ったので、お話をさせていただきます。

今回、C 委員からご指摘を受けて改めて、なぜ案でお示したような内容になったのかと改めて振り返ってみますと、アンケートの自由記述欄の中に先ほど申し上げたような、

性の多様性の取組みに対する反発ですとか、批判的な意見というのがどうしても目立ってしまっていたことが事務局として少し気がかりでして、そのような意見を持つ人に対してどうしたら伝わるのだろうか、といった点を念頭に置いてこのガイドラインの策定をした部分は、多分に影響していると思います。その結果、余計に反発されるのではないかなというご意見が、C委員の方からお示しいただいたのかなと思います。策定の背景にはこのようなことがありました。

部会長：ありがとうございます。全体の印象や論調について、ということですが、その他委員の方からご意見ありますでしょうか。

B委員：個人的な感想に過ぎませんが、おっしゃることはよくわかります。例えば、今アメリカで生じていることを見れば、いわゆるポリティカルコレクトネスに対するバックラッシュが何で生まれているかっていうと、リベラルな人たちが上から目線で「禁止すべき」っていうふうに来るから反発が起こるわけですね。

なので、そこを工夫せずに、これは駄目あれは駄目だって言われると、どうしても反発が生まれてくるので、そうではない書き方をしないといけないというのは本当にそうだと思います。そこはよっぽど気をつけないといけないのかな、逆にやっぱり反発を招いてしまうのかなっていう気はしますよね。

部会長：そうですね。私も印象としては同じようなことを思いました。何と云うか、読む側の認識を改めさせようとしているみたいな、そういう印象を持ちました。アンケートの中での回答を受けてのことっていうことだったので、かなりディフェンシブな書き方をされているのかなと思ったんですけども。一応職員向けの環境づくりみたいな話のガイドラインってことなので、私もあんまりこう、「認識を改めてください」という書き方よりかは、「国の方で法律がこうなっていて市としてはこういう条例があって」というような、何か法的な話から入った方が、逆にいいのではないかなという気はいたしました。

いかがでしょうか。この点について、ご意見等ありますでしょうか。

A委員：今、部会長がおっしゃったように確かに、公的セクターである以上は、その上の

規則でこうなっていて、こうなりますっていうふうに演繹したほうがよいというのがある一方で、上の方で例えば憲法が変わったみたいな感じのことが起きちゃったときに身動きがとれなくなるっていうこともあるので、その意味では、つくば市として目指すことはなんでしょうかみたいな、ある意味そういう理念ベースでやったほうがいいのかなという感じも私は一方でしています。部会として、どちらの意見にまとめるみたいな方向じゃない議論の仕方がちょっとよくないかなとは思いますが、私はどちらかというとな後の方を好ましく思います。

これは少し混乱させる発言で申し訳ないところではありますが、やはり今回、このように、担当課の方で、きちんと理念を持ってその意図や意思を持って作っていただいているということがこれ非常に大事だと思っています。つまり、大学とかでも結構こういうのってとりあえず生成 AI に投げてみて、そこから作ろうみたいなことをよくやっています。そうじゃなくて、つくば市はこうすべきだっていうところから入って、それで意見聴取を職員さんにして、それで自由記述で批判的なものが上がってきたとしても、全部無視して聞いたことだけにするみたいな、アリバイづくりみたいなことじゃなくて、ちゃんと意見を聞いた上で、それに対する対処を入れますっていう姿勢は非常に良いと言うと上から目線ですけど、これは非常に大事なことだと私は思っております。この進め方自体、行ったり来たりなところはありますが、やはり必要なプロセスであるというふうに私は考えております。

部会長：ありがとうございます。これに対して意見をまとめていこうと思います。

B 委員：表現をできるだけ慎重に工夫していただきたいということだと思うんですね。これは駄目ですよ、いけませんよっていう言い方ではなくて、こういった環境づくりをすることはそれはあなた自身にとっても翻ってみれば、生きやすい職場になるんことなんですよっていうような書き方。だからそれは、「あなたと敵対する人」や「あなた以外」の問題じゃなくて、例えば性的少数者の方のいろいろな権利を尊重することは、自分自身の権利が尊重されることに実ははね返ってくることなんですよ、というふうな書き方にしていただくと反発を抑えられるんじゃないかなって気がするんですね。だから、こういう困っている人がいるから何とかしろ、ではなくて、それはあなた自身の問題ですよって

というようなニュアンスを書き方に含めると私はいいのかなって思っています。

部会長：ありがとうございます。では、C委員の全体的な内容に関する意見について、部会の意見を整理したいと思います。表現について工夫してくださいっていうことでよろしいですか。

〔異議なし〕

部会長：では、このように部会の意見を決定しますので事務局は対応をお願いしたいと思います。ありがとうございます。ここまでが事前に出していただいた中で全体的な内容に関する意見ですが、この他にも何か意見がありましたら挙手をお願いしたいと思います。大丈夫でしょうか。

〔挙手なし〕

部会長：ではそうしましたら、次に「ガイドラインを作るにあたって／なぜ必要なのか」のパートについて審議をしたいと思います。このパートについて事務局から説明等をお願いしたいと思います。

事務局：改めてですが、ここから先は、ガイドラインのパートごとに審議を進めていただくことになります。まず始めに、確認ですが、資料2の15ページの対応表をご覧ください。6つのカテゴリーに分けた自由記述のご意見を「基本的な考え方」のパートに、それぞれ反映させています。その上で、これから議論いただくのは、お渡しした資料3の「ガイドラインを作るにあたって／なぜ必要なのか」の部分になります。

ここに関してはDE&Iの観点から、人権や格差に関する課題を自分ごととして考えて欲しい、その解決に私たちごととして関わってもらいたい、共に行動してもらいたいということ、これがこのガイドラインの目的の1つであり、職員の意識改革の重要性を説明する部分として作成したところです。

また、「なぜ必要なのか」というところで説明しているのは、マイノリティの方の生きづらさはマジョリティ中心にできている社会の仕組みや制度の中で無理を強いられている

ことに起因すること、立場が変われば誰もがマイノリティになり得ること、これらを認識してもらうことで職員が自分らしく働ける職場がつくられ、職員一人ひとりのウェルビーイングを高め、それがひいては市民サービスの向上にもつながることです。ガイドラインのもう1つの目的である行政サービス全体の向上につなげることを説明した部分として、ここを作成したところです。

資料2の15ページに戻りますが、自由記述の「①－3 職員のウェルビーイングと職場環境改善への期待」と、「②－3 職場環境における安心感・心理的安全性のニーズ」に分類した意見をここに反映させようとしたところです。以上になります。

部会長：ありがとうございます。「ガイドラインを作るにあたって」、そして「なぜ必要なのか」というところの審議ですが、このパートについてはC委員から、資料5の4つ目の意見を出していただいておりますので、補足等ありましたら説明をお願いしたいと思います。

C委員：さっきの議論とも少し繋がる部分があると思いますが、一番最初の「なぜ必要なのか」というところで、括弧の「ガイドラインはむしろそう思うあなたのためのものです」というのが、私としては「あなたはもうすでにそういう価値観を抱いてるんだ」というような前提というか、少し言葉があれなんですけど、けんかを売っている表現に聞こえてしまうというか、そのようなイメージがあったので、何かそういう特定する言い方よりは、その「みんな」とか「全員」とか、そういった文言に統一をしたほうが温かさが増すんじゃないかなってことを感じておりました。

部会長：ありがとうございます。こちらに関して意見のある方いらっしゃればお願いします。

B委員：私も今のC委員の意見をサポートします。やっぱり、あなたのためですって言われると、何か自分が責められているような気がするので、先ほど申し上げたようなPC（ポリティカルコレクトネス）に対する反発みたいに重なってきてしまうんですね。なので、私はやっぱりC委員が書かれた代替案の方がいいのかなって感じはしますね。

部会長：その他何かご意見ありますでしょうか。

A 委員：私も、あなたっていう言い方は、特にいわゆる Z 世代には、あなたっていう人称で言われるとハラスメントだと思うみたいな人がいるみたいなこともありますし、あなたっていうのはどうしても使わなきゃいけないとき以外は少し避けたほうがいいかなっていうのは私もそう考えました。以上です。

部会長：ありがとうございます。それでは C 委員の意見について部会の意見を整理したいと思います。文章表現に気をつけていただきたいというところかと思いますが、特定のマイノリティのためだけではなく、私たち全員にとって大切なものなのだというようなスタンスで書き換えていただきたいというのを部会の意見にしたいと思いますが、いかがでしょうか。

〔異議なし〕

部会長：ありがとうございます。ではこのように部会の意見を決定しますので、事務局は対応をお願いしたいと思います。

C 委員：事務局に質問ですが、先ほどの説明では、15 ページの自由記述欄の分類というところを元にしてこの項目を作成したということだと思いますが、その前に自由記述の回答が得られたのがすごい少なかったというような説明もあったと思いますが、実際この 700 人ぐらいを対象として自由記述を書いてくださった割合というか、回答率ってどのくらいだったとかってお聞きしてもよろしいでしょうか。

事務局：自由記述を記入したのは、全回答者 763 人のうち 153 人、全体の 20% になります。

C 委員：そうすると、この自由記述の分類も、約 150 名の意見を元に作成したってことでしょうか。

事務局：はい。その 153 人のうち、「基本的な考え方」には直接的に関係しないご意見もあり、そこからさらに分類しているので、実際に反映させているのは 51 人分になります。51 人分の意見が特に「基本的な考え方」に関わる部分として抽出したものになります。

部会長：ありがとうございます。ではこの他に、この「ガイドラインを作るにあたって／なぜ必要なのか」に関して意見のある方がいれば、挙手をお願いしたいと思います。い

かがでしょうか。

〔挙手なし〕

部会長：ないようでしたら、次に行きたいと思います。続いて「1 当たり前を問い直す」というパートの審議です。資料3の3ページかと思いますが、このパートについて事務局からまずは説明をお願いしたいと思います。

事務局：事前に読んでいただいているので、あまり冗長に説明すると時間がもったいないと思いますので、この点については簡潔に説明させていただきます。

この部分に関しては、私たちの日常生活や職場で無意識のうちに当たり前と感じていることについて、1度立ち止まって考えていただくことが、DE&Iなどを自分ごととしてとらえる第一歩になる、という部分を入れようと考えて作成したものです。

資料2の15ページになりますが、この部分に自由記述欄の「①—1 D&Iへの気付きと当たり前への問い直し」、「②—1 性別役割分担意識・固定観念の押付けと当たり前に対する疑問」に分類をした意見に対して答えられるものにしたいと思い作成したところです。以上です。

部会長：ありがとうございます。このパートについては、A委員から、資料5、5つ目の意見が出されていますので、補足説明等ありましたらお願いしたいです。

A委員：補足といいますか、例えば学会のシンポジウムのタイトルとかでよく社会規範を問い直すとかってちょっと多いので、何か研修教材とかそういうような感じになってしまうかなっていうのがありました。C委員からあった、文章全体の印象が少し硬いっていうところに関わるところです。何か漢字の方が多いですよ、直角が。そういうことも含めてです。なので、私だったら例えば「当たり前を問う」というのもちょっと詰問みたいに見えるので、「当たり前を考え直してみよう」ぐらいかなと思いました。

部会長：ありがとうございます。また、表現の話なのかなと思いましたが、こちらに関して意見のある方はいらっしゃいましたら、挙手お願いします。

B委員：「当たり前を疑う社会学」というタイトルの本が、筑波大の先生が書かれたも

のがありましたけど、やっぱりちょっと堅いので、私は例えば、「当たり前に縛られない」とかそれぐらいにしてもいいのかなって気はしました。当たりの前提を疑うってことですが、何で疑うかっていうとそれに縛られないで自由にやりましょうってことだと思うんですね。だから、もう結論書いちゃって「当たり前に縛られない」というのはいかがですか。

部会長：「その当たり前は当たり前ですか」みたいな形で、ちょっと表現もやわらかくしていただきたいというふうにまとめようかなと思いますが、いかがですか

A 委員：1つ追加させてください。自動ドアの例えは某先生もよく言う文言ですけども、確かにこれ非常にわかりやすい例えですが、ただその当たり前か当たり前じゃないというかに関しては、例えば選択的夫婦別姓とかの話でもある意味共通しますけど、当たり前って本当に当たり前なんですか、あるいは、当たり前や常識が変化することってよくありますよね、みたいな例は出していいと思います。私が授業でよく出す例としては、「昔は常磐線でたばこ吸えたよね」とかあるいは「職場でもみんなたばこ吸いながら、仕事してたよね」とか、「灰皿投げてたよね」とかそれもハラスメントじゃすまないですけど、でも例えば「どこでもタバコ吸ってよかった、みんなたばこの吸い殻捨てて当たり前だった、でもそれは現在当たり前じゃなくなりましたよね」とかもうちちょっと当たり前が変化する例、みたいなものもあったほうがいいかなというふうに感じました。

部会長：ありがとうございます。表現を直してくださいということと、当たり前が変わることの具体例みたいなものも追加して理解をやすくしていただいた方がよいのではないかという感じでまとめてもよろしいですか。

〔異議なし〕

部会長：これを部会の意見とさせていただきますので、事務局は対応をお願いしたいと思います。続いて、これもA委員からの、資料5の6つ目の意見についてですが、こちらも補足等ありましたらお願いしたいです。

A 委員：すみません、意見6と意見7はどちらも特権ということに関することなので、合

わせてよろしいですか。これは同じところの文言に対応するので。つまり、太字のところが結構強いというか重要なところで、私たちが何かを当たり前だと語れること自体が、実はマジョリティの特権ですということについては、確かにその通りではありますが、ただ、意固地になっちゃう人だとカチンとくるような表現な気がするので、修正加筆案のような言い方を考えてみました。

すなわち、「私たちが何かを当たり前だと思ってしまう背後にマジョリティの特権が隠れていないでしょうか」ということです。

ここで多分重要なのは、あなたという人が悪いっていう言い方やマジョリティ特権を持って振りかざしているあなたという人が悪いじゃなくて、マジョリティ特権に気づいていないことに問題があるので、そこをちゃんと改善しましょうっていうふうなニュアンスにしないと、読み手が攻撃されていると思って過剰反応する人がいるんじゃないのかなというふうに思いましたというところが意見6のところですよ。

また、同じ太字の文章や、そのあとに出てくる特権っていう言い方に気になりました。つまり、表現が強いついていうのは、よく大学で注意しろって言われることですが、独り歩きする懸念がある言葉っていうのはできるだけ、慎重に使おうということです。なので置く文脈にひと工夫したいなというのが私の考えです。

修正加筆案に関して、つまりマジョリティが特権を持っているということに気づきなさいよ、みたいな文脈でそのまま行くよりは、私であれば例えば、先ほどの逆差別の話に関係しますが、「昨今のマイノリティに対する配慮や支援について不当に特権を与えているように感じる人がいるかもしれません」、すなわち特権という言葉は逆方向から使うってことですが、「ただ特権とでもいえるものは、むしろ、マイノリティの方が持っているのではなくマジョリティの方が持っていて、それにマジョリティが気づいていない場合が多いということ、そしてその背後に社会の不合理な構造で力関係が往々にしてあるということに気づきましょう」と。「特に公務員は、業務で接する市民に対して、優越した力関係を持つこともあるので、十分に注意しなければなりません」というような、ちょっと後段の方は余計かもしれませんが、私は特権という言葉は、もう少しクッションで使いたいな

と思いました。

また、関連するところで、独り歩きする懸念がある言葉としては逆差別って言い方を私は気にしています。関連して、差別っていう言葉も、過剰反応されるからいけないってわけじゃないんですが、收拾のつかない過剰反応を惹起する可能性のある言葉かなというふうに思いましたので、私であれば差別はだめですよ、みたいな言い方よりは、つくば市の公務員としてセクシャリティを含む性別による不利益な処遇をしない、っていう行動規範を強調していただくのが、いいかなとも思っています。

なぜかという、差別をしないという、「私はこれ区別だと思うから別にいいんです」みたいなこと言う人がいますよね。だからその意味では不利益な処遇をしないという言い方の方がそれを不利益な処遇は禁止ですじゃなくて、公務員たる私はセクシャリティに基づく不利益な処遇をしませんっていうような、そういうような言い方がいいかなと思いました。すいません、ちょっと特権から外れましたが、追加も含めて以上です。

部会長：ありがとうございます。6と7の意見を一緒に審議するということですが、他の委員の方から何かご意見ありますでしょうか。

B 委員：私もやっぱり今の原案はきつかなって感じがしますので、A 委員の案がいいのかなって個人的に思います。「私たちが何かを当たり前と思う背後にマジョリティの特権が隠れていないでしょうか。」ということと同時に、もう1つ、さっきのことを踏まえるならば、その特権とバランスをとる意味でもですが、「またそれが自分自身を苦しめている面もあるかもしれません。」ぐらいに書き込んでおくバランスが取れるかなっていうふうな気がします。

部会長：ありがとうございます。その他いかがでしょうか。私も特権とかマジョリティもちょっと強いかなっていう気もしなくもないので、先ほどA 委員がおっしゃったような、公務員として、セクシャリティ、性の多様性に関する不利益な処遇をしないという形で書いていただいた方がいいのかなと思いました。では、この6と7に関して部会の意見をまとめようかなと思います。

A 委員：すみません。ちょっと私の不利益な処遇をしないみたいな話のところはどちらか

というと、2以降の方にかかってくることはあるんですが、ちなみに性的マイノリティって言い方どこかで使いましたか。もし性的マイノリティっていう言葉を使うのであれば対応関係としてマジョリティって言葉を入れたほうがいいんですが、性的マイノリティという言い方を特段していないのであれば、マジョリティとあえて言う必要がない。あるいは性的少数者と言っているところがあれば、多数者、多数派という言葉でもいいのかなと。多数派を括弧で囲んでいますが、多数派（マジョリティ）というふうに逆にするっていうのもありでしょうね。

いずれにしても、当たり前というのが本当に当たり前なのか考え直してみて、それと一緒に当たり前だと思っていた思い込みによって、自分が縛られていて、パフォーマンスが出せないとか苦しんでいるみたいなことがないか、考え直してみることが自分自身のためにも、みんなのためにも必要なんです、みたいな言い方にまとめるという感じですかね。

部会長：ちなみに事務局にお伺いしますが、性的マイノリティとか少数者、少数派っていう文言は出てきますか。

事務局：現状、基本的な考え方の部分は先ほどお話したように性の多様性に関することと、男女間のジェンダーギャップのことと両方包含するようなものにしたいというような意図もありましたので、あまり性的マイノリティですとか、LGBTQ+を言いすぎないように作っていたと思います。LGBTQ+は出てきますが、性的マイノリティ、性的少数者という言葉は、おそらく出てこないと思います。

B 委員：それは書いたほうがいいんじゃないですか。そもそも、これはガイドライン自体が基本目標3の(3)の性的少数者に関する差別の解消、施策30の性的少数者に関する職員ハンドブックの作成があって、それに基づいてやるわけですよね。ならば、それはちゃんと書いたほうが私はいいと思います。立ち位置がはっきりしていいんじゃないかなと思いますけどね。

事務局：今、B 委員からご指摘があったように、このガイドラインをどういう位置付けで作ったかというところが、いわゆる行政計画とかですと冒頭にこういう法律とかこういう計画があって作っています、という解説が入るものをイメージできるのかと思います。当

初そういうものも入れて作成していましたが、資料編みたいで、後でそこだけ入れることをイメージしていたので、冒頭に書いたほうがよいというご意見であればそこは修正も検討したいと思います。

B 委員：すみません、前言撤回しますが、最初は書かずに、最後に※印でもなんでも、注記でガイドラインはこれに基づいて作られていますっていうふうに書いておくぐらいがいいのかなと思いました。

部会長：マジョリティあるいは多数派という言葉が何か浮くというか、何を指しているのかがわかりにくいのかな、という気もしなくもないですね。この施策との関係とかあるいは性的少数者・性的マイノリティのようなことと対応させておかないと、っていう話だったと思います。

B 委員：言葉遣いとしては、「多くの人たちの特権」とかですかね。「多数派」というと派閥みたいな感じがするので、まだ「多数者」の方がいいと思いますが。あとは「多くの人たち」、「多くの人々の特権が背後に隠れていないでしょうか」くらいの方が、まだ動けるのかなって気はしますけどね。あるいは、最初に「私たちが何かを当たり前と思う背後に」って書いてあるから、そうすると「私たちが何か当たり前だと思う背後に、私たちの特権が隠れてはいないでしょうか。」でもいいかなと思いますが。

部会長：でもそうすると「私たち」は「マジョリティ」になってしまいますよね。

B 委員：そうです。それでいいんです。ここで言いたいことは「マジョリティの人の当たり前を疑う」ことですよね。「マジョリティの人が抱えている自動ドアを当たり前と思っているが、それは実は特権なんです」ってこと言いたいわけですよね。

なので、いいんじゃないかなと思います。なので、繰り返しますが「私たちが何か当たり前と思っている背後には、私たちの特権が隠れてはいないでしょうか」、ということと同時に、よく言われるように「例えばフェミニズムに対して男性学が生まれてきたように、それが、私たち自身を苦しめている面があるのかもしれない。」というふうに両面書いて、バランスとるのがいいのかなっていうふうに思いますね。

部会長：部会の意見としては、どうまとめましょうか。「マジョリティ」じゃなくて、「私

たち」あるいは「多くの人たち」というような表現を使っていただくとかですか。

B 委員：私個人の意見はそうですが、他の委員の皆さんがどう思われるかだと思います。

それに皆さん同意されるならもうそれで部会の意見としてもいいと思います。それで、私が今提案しているのは、「私たちの特権」という言い方です。まずそれに対して皆さんがどうお感じになるかです。私はそれでいいと思って提案していますので。

A 委員：この「私たち」というのがまず「市の職員」ということになるわけなので、そうすると、市の職員にも当然いろんな属性の方はいらっしゃるけれども、一種の権力というか、市において標準側みたいなところに立っているという点では、「市職員たる私たちが何らかの形でマジョリティ側、多数者側に立っていて、そこには多数者が無意識、無自覚に持っている特権があったりしないでしょうか。それはこの 이슈について考え直さなきゃいけないところです。また、その「当たり前」の呪縛みたいなもので、無意識に無自覚に自分を苦しめてしまっている人もいるかもしれません。それも含めて、みんなでこの問題を考え直すことによって、よりよい職場環境をつくば市を作っていきましょう」というような感じで整理するとか。かえって分かりづらくなってしまいましたが。ごめんなさい、録音して後で聞き直される前提で、私もしゃべりながら忘れていたので、申し訳ないんですけど。私なりに言い換えたならそうなったというような感じです。

B 委員：公務員たるっていう文言は私は入れないほうがいいと思います。あくまでもこれは対市民向けではなくて、部署、職場の環境の問題なので、公務員たるものはっていうことは今回私は省いたほうがいいかなと思っています。

部会長：他の委員の方は大丈夫ですか。6と7についてはどのように意見をつけましょうか。私は、A 委員がおっしゃったような形でまとめていただくのがよいのかなと思います。趣旨を私も未だ咀嚼できていなくて、どう言語化したらいいのかっていうところで困っています。

B 委員：部会としては、その方向でまとめてくださいとしたらどうですか。

部会長：では、部会としては、今お2人が出してくださった意見の方向でまとめていただきたい、ということにしたいと思います。すみませんが後ほど録音を聞き直していただい

て、まとめていただければと思います。

その他に、「1 当たり前を問い直す」に関して意見がある方がいれば、挙手をお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

〔挙手なし〕

部会長：ありがとうございます。では続きまして、「自分ごと、私たちごととして社会課題を見直す」という、資料3の4ページからのパートについて審議していきたいと思います。このパートについて事務局から説明があればお願いしたいと思います。

事務局：時間も限られていますので、こちらに関しては、誰かを非難するのではなく、こういった社会課題の本質的な原因をともに探し、誰もが生きやすい社会をともにつくっていかう、という「自分ごと」から「私たちごと」への発展させることを意識して作成したところです。

先ほどA委員から、こちらの部分について「逆差別」の言葉に関してご意見をお話されていたかと思いますので、もし必要であればその部分を議論いただければと思います。以上です。

部会長：ありがとうございます。このパートについては塚本委員から、資料5、8つ目の意見が出されていますが本日欠席されていますので、読んでいただいてこちらに関して意見のある方は挙手をお願いしたいと思います。もしくは先ほど事務局の説明にありましたように逆差別という言葉が入っていますが、これをどうするかについて、何かご意見があればお願いしたいと思います。

A委員：逆差別という言い方の4ページの丸囲みの下か、3行目ぐらいだったと思うんですが、あくまで逆差別だという批判をする人もいるかもしれないが、それは的外れであるということの文脈なので要素として必要は必要ではあると。ただ、用語として逆差別って言い方をどこまで入れるか。少なくともこちらの地の文に入れるってよりは引用文で入れるということではありますが。私は逆差別という言い方についてはちょっと慎重にじゃなくてより丁寧にケアをしておかないといけないのかなと思います。この青線の囲み

の中のところの、「行き過ぎた LGBTQ+への対策は逆差別に繋がるのではないか」、とその下のところ、おそらく逆差別と同義になるのが、「トランスジェンダーなどの当事者が自分たちは弱者だから特別扱いするべきという考え方に嫌悪感を覚える」というところですが、ここはかなり強い言い方だと思うんですけれども。ただ、少なくとも特別扱いっていうことに関しては、当事者側がその「特別扱いをしてください」という言い方をしているというよりは、「公正な扱いをしてください」ということを言っているのを、多数者の側が「それはあなたへの特別な利益や特権の付与という要求ですね」と言い換えてしまう問題であると、私は考えます。

いずれにしても、逆差別と言ってしまうこと、当事者が特別な利権というか特権を得ている、特別扱いをされているという状況認識自体に一種の誤った捉え方があるんじゃないでしょうか。その辺りをもうちょっと丁寧に言った方がいいのかなと思います。

部会長：ありがとうございます。その他いかがでしょうか。

B 委員：そもそも論ですけど、これガイドライン作るときに、アンケートの声を今この青で囲んでいるように、そのままストレートに載せてしまうのは、ちょっと書いた人が見たときにどう思うかなって気がするので、「特別扱いじゃないんだよ」というようなことを、A 委員がおっしゃったように、地の文で書き込んでいって、「特別扱いされているんじゃないだろうか」というようなアンケートの記述もありましたが」ぐらいにしておいて、回答者の言葉自体を載せないほうが、私は反発を招かないんじゃないかなって気はします。

A 委員：今 B 委員がおっしゃった事に関しては私も言い忘れていましたが、アンケートの回答者がこういう、ある意味公的文書のところに記述内容がそのまま、あるいは翻案された形であっても、近いものとして出てくるという意図で了解して回答しているかっていうことは少し疑問です。なので、今回は青い四角枠の中は入れないほうがよいのではないかなと思うことが1つ。もう1つは先ほどの「嫌悪感を覚える」みたいな強い言葉だと、当事者側が見たときにかなり侵襲性を感じるというのもあるのでその二重の意味でこの青枠のところは載せないでいただいて地の文のところで説明をするというような、「こういう意見もありましたが」みたいな感じでやるのがよいかなと思います。以上です。

部会長：ありがとうございます。事務局に確認ですけれども、青囲みのアンケートの声は、これそのまま書いて職員の方にも配布する予定ということですか。

事務局：アンケートの中で、特に合意を取り付けているかと言われますと、そこについて言及はしていないのでそのまま書いてしまっていました。ご意見を踏まえて直接的な今の書き方はやめたほうがいいかなと考えたところです。

部会長：ありがとうございます。この「自分ごと」「私たちごと」以外のところにも該当するのかなと思いますので、アンケートで寄せられた声を直接書くとか、掲載するというのは避けたほうがよいのではないかということが1つと、もう1個は「逆差別」、「特別扱い」、「嫌悪感」のような、露骨な表現に関して、私も地の文でもあまり入れない方がいいのかなとは思っています。地の文でも入れてしまうと、何かその言葉に正当性を与えてしまうような感じがしています。逆差別とか特別扱いとか、嫌悪感があるとかっていう意見が寄せられたということを念頭に置きつつ、これらの言葉は使わずに、説得していくっていいか、そうじゃないんだよってというような書きぶりにしていったほうがいいのかなと思いますが、いかがですか。

B 委員：であれば、「特別扱いされているという意見もありましたが」って形はとらずに、例えば「優遇されているというような意見もありますが、そうではないですね」ってというような書き方かなと思います。逆差別とか特別扱いじゃないんですってことを言うためには、やっぱりそういう考えがあることを前提に話を進めていかないといけないとは思いますが。

「性的少数者の方たちが優遇されている、というような意見も見受けられましたが、そうではなく」という文脈にしたほうがいいんじゃないかなと思いますけどね。

A 委員：多分まとめ方としては、「独り歩きしがちな言葉には注意を払って文面を修正していただきたい」というのと、あと複雑化させてしまうことだと申し訳ないんですが、この2のところは、確かに「自分ごと私たちごととして社会課題を見直す」ですが、少数者に対して何か施策や対応をするというところに、差別解消あるいは差別の撤廃みたいな文脈で言うのもありますが、ただここはエクイティの観点を入れたほうが整理としてはしや

すいんじゃないかなと。かえってうまくいかないかもしれないですが、公平な対応というところ、「不合理な力関係のある社会的構造の中で、不利益を受けている人いる人に対して、エクイティのある対応をするっていうこと」なんだよと。それを自分ごと私たちごととしてやっていくという、そういうエクイティの観点で少し整理するっていうのはいかがでしょうか、というのが私からのこの4ページから5ページの2のところに対しての提案です。どうでしょうか。

B 委員：要するにね、「エクイティという施策自体が少数者に対する優遇なんだ」っていうふうにとらえているということなので、「やはりエクイティにするべきでない」という主張につながるわけですね。だから、「特に自分は優遇されていないじゃないか」っていうことの裏には少数の人が優遇されているじゃないかっていう意見があるわけだから、そうじゃないですよっていうところを訴えれば私はいいと思います。

部会長：みんなのニーズに、何かこう配慮されたり、答える必要があるよねっていう感じにしてみてもいいのかなと思いましたが、そのエクイティの観点を入れていいですかね。なので、そういう職場にしていくためにも、もし LGBTQ+の人たち、あるいは性的マイノリティの人たちが必要とするニーズに答えていく、配慮する必要があるんじゃないかっていうふうなことをここに盛り込むとかですか。ないほうがいいですかね。

B 委員：でもここはそもそも、やっぱり彼らが優遇されているじゃないかっていう意見があるから、それに踏まえて書き換えるところだと思うから、「そうじゃないですよ」っていう書き方は要と思います。優遇されているわけじゃなくて、むしろ逆に冷遇されているから、それを私たちすべて同じものにしましょうってことなわけですね。だから、誤解を解くのがここの目的だから、何か誤解を解く書き方にしないと、書く意味がなくなっちゃうのかなと思います。

部会長：では、アンケートの直接の引用はしないでいただきたいということと、逆差別とか、強くて誤解を招くことや独り歩きしがちな言葉の使い方には気をつけていただきたいということと、特別扱いや逆差別などの意見が寄せられたということを受けて、マイノリティの人たちが優遇されているのではなく、むしろ冷遇されているのであるということ

説明していただきたいということですかね。

〔異議なし〕

部会長：ありがとうございます。では事務局はこれを部会の意見としますので、対応していただければと思います。

C 委員：今のこの2の部分の一番最後のところが少し気になっていたんですが、「マジョリティ側が、この課題に積極的に関与することが求められます」っていうところで、何かこの文言がすごくマイノリティが置き去りにされているっていうような印象を、私としては一部受けてしまう部分があったので、ここも全員っていうような要素を含めるのも1つ考えて欲しいな、ということを感じておりました。

部会長：マイノリティの人や困っている人など、当事者の意見とかも柔軟に聞きながら、っていう文言追加していただくとかですか。

B 委員：今のC委員の意見は、「マジョリティ、多数派側が」って言い方はしないほうがいいんじゃないですかってことだと思います。「みんなが」ということ。その実現のためには、「みんな」が力を合わせて課題に積極的に関与することが求められますぐらいの方がいいんじゃないですかっていう意見だと思います。

部会長：わかりました。それでは、2のその他のこととして、「みんながこの課題に積極的に関与することが求められます」っていう書き方にしてはどうでしょうか、ということ部会の意見として追加でつけるということですね。

〔異議なし〕

部会長：ありがとうございます。続きまして、もう1個の意見は3の「インクルーシブなつくば市を目指す私たちの行動指針」についてですが、このパートについて審議をしたいと思います。

このパートについては塚本委員から9つ目の意見が出されています。本日ご欠席ですので、これについて何かご意見ある方は挙手をお願いしたいと思います。

B 委員：先ほどから出ているように、文言を修正しないといけないと思うんです。例えばマジョリティ、多数派に合わせて作られている、などの言葉遣いは先ほど出た意見を踏まえて、直していくということを確認するぐらいかなというふうに思います。

部会長：他のパートと同様に、マジョリティ等の言葉遣いについてはそろえてください、ということ部会の意見としようかなと思います。その他、ご意見等ある方いらっしゃいますでしょうか。

C 委員：これは良い点の感想みたいなものにはなるんですが、ここの青枠は、ポジティブな意見が載せられていて、すごくここまで全体としてすごくマイナス的な文言だったり意見が書かれている中で本当にここの感想が唯一のポジティブな側面が書かれていたので、こういった文言を見ると、すごく安心感というか、すごくプラスに心が向くような印象を受けたので、ぜひこういった要素をガイドライン全体として取り入れていって欲しいなっているのは感じておりました。

部会長：そうですね直接引用するのではなくて、何かこういう具体例がありましたみたいな形で、地の文に入れていただくと良いのかなと思いますので、それを部会の意見としたいと思いますが、大丈夫でしょうか。

〔異議なし〕

部会長：ありがとうございます。では、このように部会の意見として決定しますので事務局は対応を検討していただければと思います。一応全部かと思いますが、この他に部会として意見を付したい事項というのはありますでしょうか。

〔挙手なし〕

よろしいでしょうか。そうしましたら、施策番号 30 性的少数者に関する職員ハンドブックとして作成したガイドラインの、基本的な考え方についての審議は以上になります。部会としての意見をまとめたものは後ほど、皆さんにも確認いただきますが事務局との、調整は部会長に一任ということで大丈夫でしょうか。

〔異議なし〕

部会長：ありがとうございます。この他事務局から説明があればお願いしたいと思います。

事務局：第2回の部会では、ガイドラインの「2 具体的対応と方針（ハンドブック部分）」を審議いただく予定です。現段階では年内、11月または12月の開催を予定していますが、部会長と相談の上、委員の皆様に日程のご案内をしますのでよろしくお願いいたします。

以上です。

部会長：ありがとうございます。それでは本日予定していた案件は以上となりますので、以上で審議を終了いたします。本日は慎重な審議を進めていただくとともに、円滑な議事運営にご協力いただきありがとうございました。進行を事務局にお返しします。

5 閉会

事務局：鈴木部会長ありがとうございました。また、委員の皆様におかれましても、長時間にわたりご審議いただきありがとうございました。本日の会議録と部会意見をまとめたものは後日、送付いたしますのでご確認をお願いいたします。

以上をもちまして、令和7年度第1回つくば市男女共同参画審議会部会を閉会いたします。ありがとうございました。

令和7年度 第1回つくば市男女共同参画審議会部会 次第

日時 令和7年(2025年)8月6日(水)

午前10時～正午(終了予定)

場所 会議室 201

- 1 開会
- 2 市長公室長挨拶
- 3 事務局説明
- 4 審議
(1) 施策番号 30「性的少数者に関する職員ハンドブック」として作成したガイドラインの「基本的な考え方」について
- 5 閉会

<配布資料>

資料1 「性の多様性に関する施策検討のための部会」について

資料2 男女共同参画推進基本計画(2023～2027)「施策 30 性的少数者に関する職員ハンドブックの作成」について

資料3 (仮称)みんなのためのインクルーシブな環境づくりガイドライン(ジェンダー編)
(案)

資料4 「(仮称)つくば市性の多様性に関するガイドライン」作成に向けた職員アンケート

資料5 事前意見・質問一覧

「性の多様性に関する施策検討のための部会」について

1 部会の位置付け（つくば市男女共同参画条例施行規則第8条）

部会は、審議会が審議会内に設置する機関です。部会は、調査した事項を審議会に報告して、審議会の審議を経て決定した意見が「審議会意見」として市に報告されることになります。

2 調査・審議事項

「性の多様性に関する施策」

現在、市では、性の多様性に関する施策として、つくば市男女共同参画推進基本計画（2023～2027）の施策 30「性的少数者に関する職員ハンドブックの作成」を進めており、今年度の部会では、この施策に関して調査・審議いただきます。

部会での調査・審議の結果は、書面にて審議会に報告することとなります。

3 これまでの経緯と今後のスケジュールについて

令和6年（2024年）

10月 ハンドブック掲載内容・職員アンケートの設問に関する具体的な検討開始

→ 職員の姿勢・心構えといった内容を盛り込むため、成果物をハンドブックではなく、「(仮称)つくば市性の多様性に関するガイドライン」として作成することとした。

令和7年（2025年）

3月 職員アンケート実施

4月 職員アンケートの結果分析

ガイドラインの「基本的な考え方」部分の作成開始

→ アンケートの結果、性の多様性だけでなく、ジェンダー（男女のジェンダーギャップ）に関する意見も多数寄せられたため、これらについても包含したガイドラインを作成することとし、名称を「(仮称)みんなのためのインクルーシブな環境づくりガイドライン（ジェンダー編）」としました。

7月 第1回審議会において部会の設置が決定

8月 第1回部会

11～12月 第2回部会

令和8年（2026年）

1～3月 第2回審議会（部会の結果報告）

<参考>

つくば市男女共同参画審議会部会運営要項

(趣旨)

第1条 この要項は、つくば市男女共同参画社会基本条例施行規則（平成16年つくば市規則第35号）第8条に規定する部会の運営に関し必要な事項を定めるものとする。

(調査事項)

第2条 部会は、つくば市男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）が専門の調査をすべきものとした事項について調査し、審議会に書面をもって報告する。

(部会の招集)

第3条 部会の会議（以下「会議」という。）は、部会長が招集する。

(議事)

第4条 会議は、部会の委員の過半数が出席しなければ開くことができない。

2 会議の議事は、出席した部会の委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、部会長の決するところによる。

(庶務)

第5条 部会の庶務は、市長公室ダイバーシティ推進室で処理する。

附 則

(施行期日)

1 この要項は、令和7年7月7日から施行する。

(有効期限)

2 この要項は、令和9年3月31日限り、その効力を失う。

<参考>

つくば市男女共同参画社会基本条例施行規則

(部会)

第8条 審議会に、専門の事項を調査するため、部会を置くことができる。

2 前項の部会の委員は、審議会の委員のうちから会長が選任する。

3 部会に部会長を置き、会長が指名する。

4 部会長は、会務を総理し、部会の会議の議長となる。

5 部会長に事故あるときは、あらかじめ部会長が指名する委員がその職務を代理する。

男女共同参画推進基本計画（2023～2027）
「施策30 性的少数者に関する職員ハンドブックの作成」
について

令和 7 年（2025年） 8 月

つくば市男女共同参画推進基本計画（抜粋）

基本目標Ⅲ 一人一人の人権の尊重

(3) 性的少数者に関する差別の解消

性的指向や性自認（性同一性）を理由とする差別的取扱いについては、不当なことであるとの認識が広がっていますが、いまだに偏見や差別が起きているのが現状です。

誰もが多様性の中に存在する一人であり、その生き方が尊重されるよう差別を解消し、偏見を取り除くための啓発を行います。

施策30 性的少数者に関する職員ハンドブックの作成

性的少数者に関する正しい知識を持ち、行動することができるよう職員向けのハンドブックを作成します。

- ・ 施策30の実現に向けた作成過程において、職員アンケートを実施（P.6以降で詳細説明）

※ 職員ハンドブックの名称は、

職員アンケート実施時点では、「（仮称）つくば市性の多様性に関するガイドライン」としていましたが、現在は「（仮称）みんなのためのインクルーシブな環境づくりガイドライン（ジェンダー編）」としています。

(仮称) みんなのためのインクルーシブな環境 づくりガイドライン (ジェンダー編) 構成 (案)

「1 基本的な考え方」と「2 具体的対応と方針」の2部構成をイメージしています。
今回の職員アンケート結果を受けて、本質的な理解を促すために、「1 基本的な考え方」の内容を
充実させて、「ガイドライン」として策定することにしました。

【構成案】

(仮称) みんなのためのインクルーシブな環境づくりガイドライン (ジェンダー編)

1 基本的な考え方

はじめに

職員の姿勢・心構え (行動指針)

2 具体的対応と方針

用語解説 (※基礎知識に当たるもの)

当事者の困りごと

基礎的なポイント (差別的な言葉・表現、カミングアウト)

具体的な対応事例 (窓口対応・職場)

相談窓口

ハンドブック部分 (施策30のイメージ)

性の多様性に関して、
ハンドブックとして活用できる
内容を掲載します。

第1回部会では、「1 基本的な考え方」部分を審議

第2回部会では、「2 具体的対応と方針 (ハンドブック)」部分を審議予定

目次

・ 第 1 回部会の進め方（審議部分）	5
・ 職員アンケート調査	6
・ 「基本的な考え方」作成の手順	11
・ ガイドライン構成（案）	14
・ 自由記述欄の分類	15
・ 補足資料	22

第1回部会の進め方（審議部分）

・事務局説明

本資料に沿って、職員アンケートの結果とそれを反映して作成した「基本的な考え方」について説明します。

・審議

事務局説明を踏まえて、「基本的な考え方」のパートごとに以下の5つに分けて審議をしていただきます。

(1) 全体的な内容

(2) ◆ガイドラインをつくるにあたって / ◆なぜ必要なのか？

(3) 1. 「当たり前」を問い直す

(4) 2. 「自分ごと」、「私たちごと」として社会課題を見直す

(5) 3. インクルーシブなつくば市を目指す私たちの行動指針

職員アンケート調査

【調査の概要】

1. アンケート名 「（仮称）つくば市性の多様性に関するガイドライン」作成に向けた職員アンケート

2. 目的

「（仮称）つくば市性の多様性に関するガイドライン」

に掲載する内容の検討材料とするため実施

- ダイバーシティ（多様性）やインクルージョン（包摂性）の基本的な考え方
- 性の多様性に関する知識や行動例をまとめたハンドブック

3. 対象者

市職員全員：2,940人（会計年度任用職員を含む）

4. 期間

令和7年（2025年）3月10日から令和7年（2025年）3月21日

5. 回収状況

有効回答数 763（有効回答率26.0％）

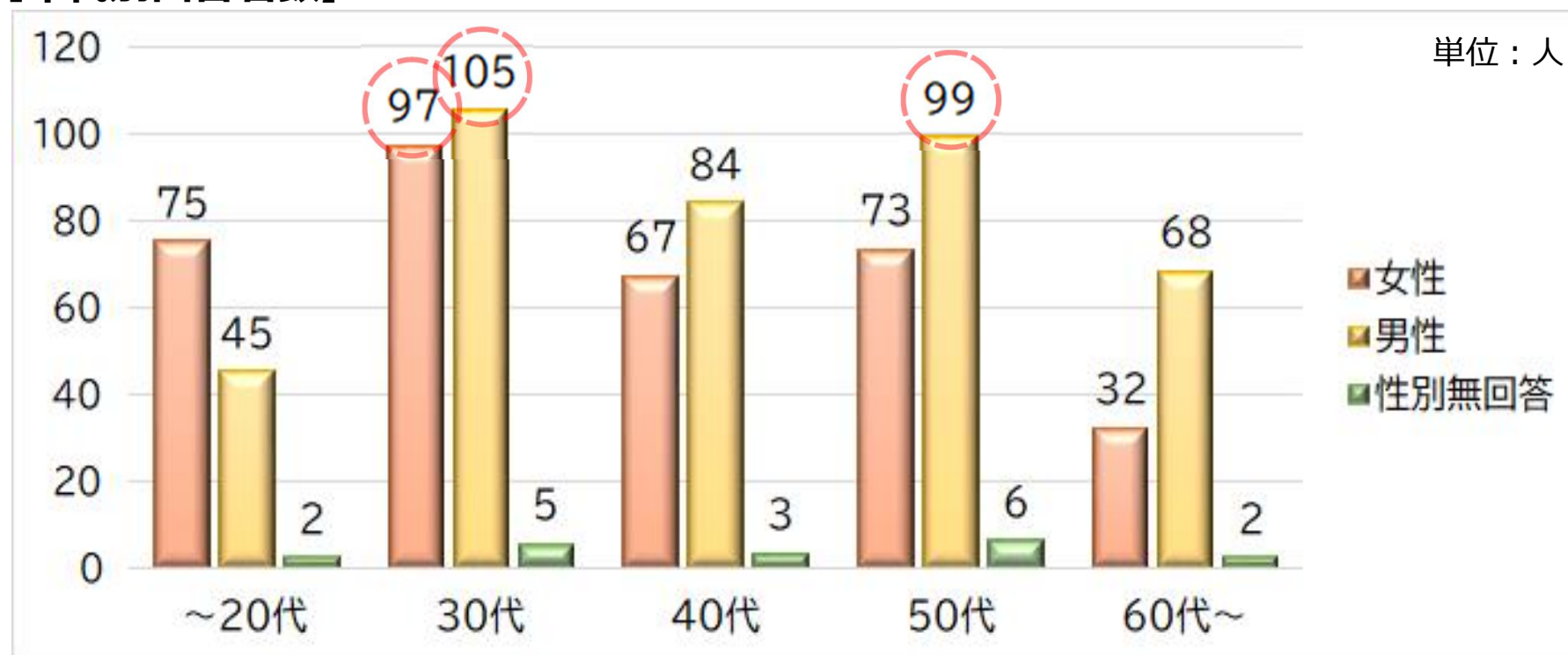
6. 調査結果 の表示方法

- ・ 回答は各質問の回答者数（N）を基数とした百分率（％）で示しています。
また、小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳の合計が100.0％にならない場合があります。
- ・ 複数回答が可能な設問の場合、回答者が全体に対してどのくらいの比率であるかという見方になるため、回答比率の合計が100.0％を超える場合があります。

職員アンケート調査 【回答者の内訳】

回答者の内訳をみると、「30代男性」の人数が最も多く、次いで「50代男性」、「30代女性」の順に多くなりました。

【年代別回答者数】

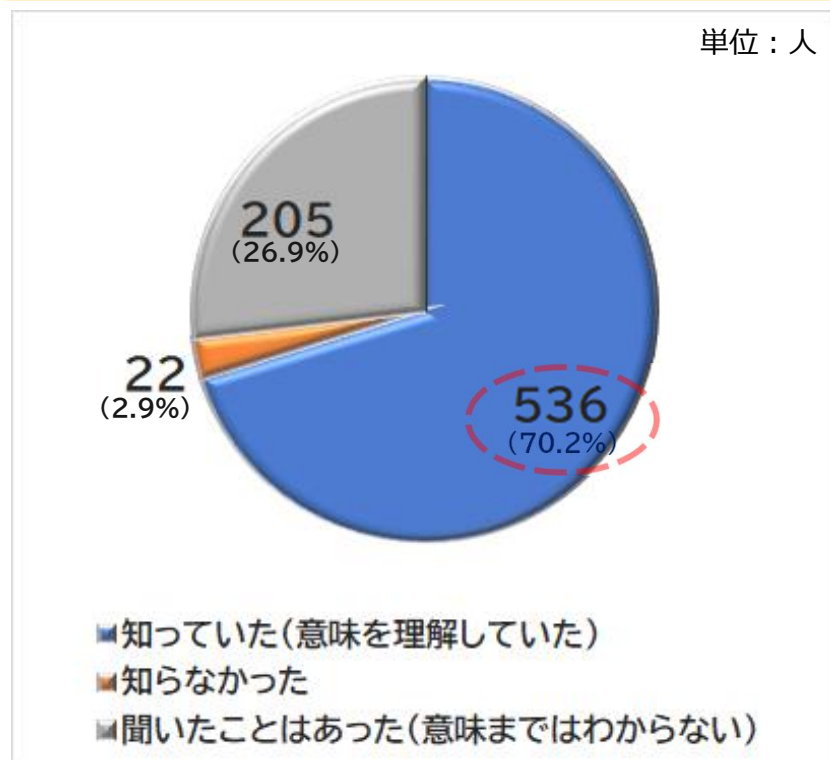


職員アンケート調査 【言葉の認知度】

「ダイバーシティ」は約 7 割、「LGBTQ+・性的マイノリティ」は約 9 割の職員が意味を理解していたと回答しました。これらの概念は、職員にも広く認識されてきていると考えられます。

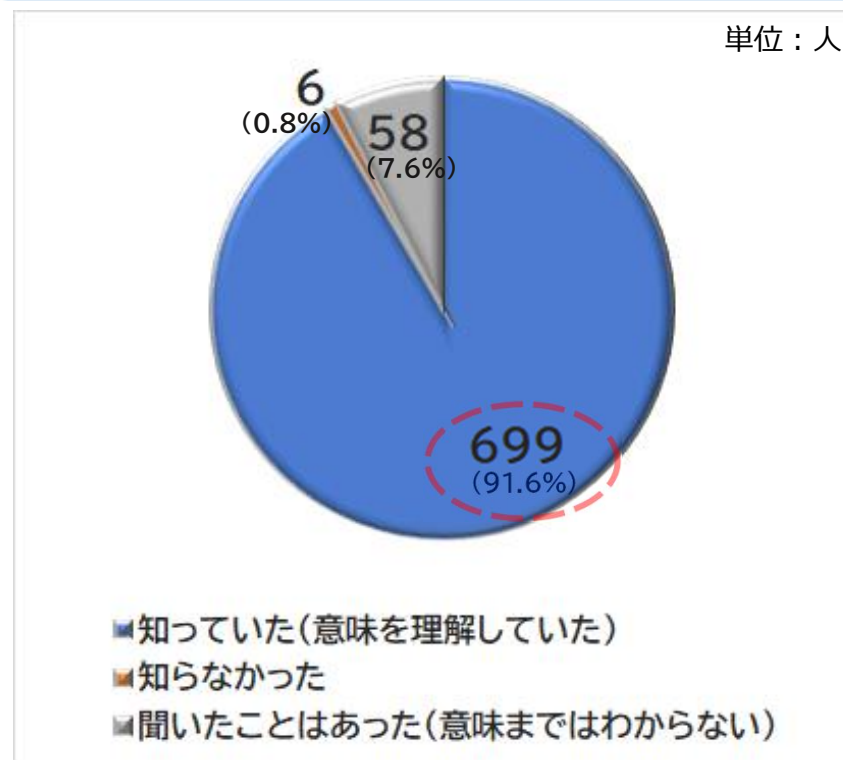
【「ダイバーシティ」の認知度】

知っていた **536** / 763人（全体の**70.2%**）



【「LGBTQ+・性的マイノリティ」の認知度※】

知っていた **699** / 763人（全体の**91.6%**）



※「レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダー・クエスチョニング/クイア」などの総称として使用されている言葉のいずれか 1 つでも知っていたかどうか。

職員アンケート調査

【認知度と身近さのギャップ】

ニュースや人事課の研修等で知識としては認識していても、それが「自分に関わること」という実感には至っていない状態ではないかと考えました。

【これまで、LGBTQ+に関連した情報を入手する機会がありましたか？（複数回答可）】

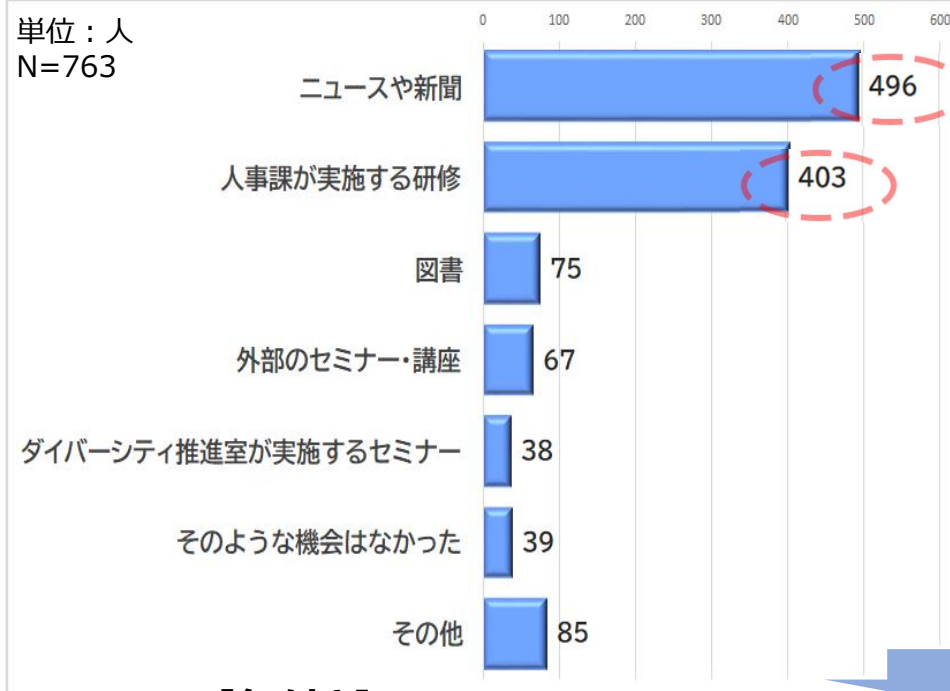
「ニュースや新聞」「人事課が実施する研修」が多数

【あなたの身近にLGBTQ+当事者はいると思うか？】

「そう思う」「どちらかといえばそう思う」合計

367 / 763人（全体の**48.1%**）

単位：人
N=763



単位：人
N=763



【気づき】

さらに踏み込んだ職員の本音を知る必要がある

（例：具体的にどのような考えを持っているのか、どのような疑問を持っているのか等）

職員アンケート調査

【アンケート結果から見えてきた課題】

【気付き】

さらに踏み込んだ職員の本音を知る必要がある

（例：具体的にどのような考えを持っているのか、どのような疑問を持っているのか等）

【職員アンケート 自由記述欄から見えてきたこと】

・ 自由記述欄に寄せられた意見には、「性の多様性」に関するだけでなく、「男女のジェンダーギャップ」に関する意見も多数寄せられた。

・ 「男女のジェンダーギャップ」が解消されていない現状で、「性の多様性」に関する取組みを進めることに対する、懸念や不満の声も聞かれた。

【「基本的な考え方」の作成方針】

当初は「（仮称）つくば市性の多様性に関するガイドライン」として策定する予定でしたが、

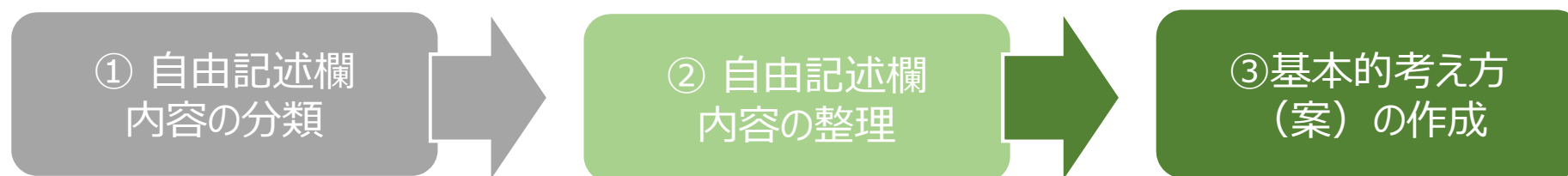
「性の多様性」に関すること・「男女のジェンダーギャップ」に関することの意見の背景には

共通する課題があると考え、それらに対応するものとして「基本的な考え方（職員の姿勢・心構え（行動指針））」を作成することにしました。

「基本的な考え方」作成の手順

各設問（特に問20 ダイバーシティ推進室へのメッセージ）の自由記述欄に記載された内容を以下の手順で整理しました。

【自由記述欄 分類手順】



【大分類】

- ①LGBTQ+、DE & Iに関すること
- ②ジェンダーに関すること（①に該当しない男女のジェンダーギャップに関すること）

【中分類】

- ①「**基本的な考え方**」に関連させた方がよい意見
- ②「ハンドブック」に関連させた方がよい意見
- ③その他（①②以外の対応を検討した方がよい内容）

・中分類が「**①基本的な考え方に関連させた方がよい意見**」としたものを抽出。

・自由記述欄の内容の主訴が類似するものをさらにカテゴリ別に分類して整理。

- － **LGBTQ+、DE & Iに関すること**
→ 3つのカテゴリで整理（①－1～①－3）
- － **ジェンダーに関すること**
→ 3つのカテゴリで整理（②－1～②－3）

各カテゴリの自由記述欄の内容を、どのように「基本的な考え方」に取り入れるのかを検討して、案を作成。

「基本的な考え方」作成の手順

自由記述欄の分類 ① LGBTQ+、DE&I

自由記述欄の回答から、LGBTQ+及びDE&Iに関する主要意見を以下の3カテゴリーに整理しました。

【①LGBTQ+、DE&Iに関すること（3カテゴリー）】

①－1 D&I(多様性、包摂性)への気付きと「当たり前」の問い直し

- D&IやLGBTQ+に関する基本的な認識、世の中の「当たり前」に対する疑問やその変化に関する意見
- 無自覚な偏見や固定観念に気づくことの重要性に関する意見

①－2 過度な配慮・逆差別への懸念とバランスへの配慮

- DE&IやLGBTQ+への取組が「行き過ぎている」、「特別扱い」と感じられ、既存のマジョリティ層への「逆差別」につながるのではないかと懸念
- DE&I（多様性、公正性、包摂性）推進における「やり過ぎ」や「特定の人への優遇」といった懸念
- 公平性と公正性のバランスを求める意見

①－3 職員のウェルビーイングと職場環境改善への期待

- 職員自身の働きやすさ、職場内での人間関係、そして制度面での改善が、最終的に職員のモチベーションや市民サービスに繋がるというポジティブな期待に関する意見

「基本的な考え方」作成の手順

自由記述欄の分類 ②ジェンダー

自由記述欄の回答から、ジェンダーに関する主要意見を以下の3カテゴリーに整理しました。

【②ジェンダーに関すること（3カテゴリー）（①に該当しない男女のジェンダーギャップに関すること）】

②-1 性別役割分担意識・固定観念の押付けと「当たり前」に対する疑問

- 「男性はこうあるべき」「女性はこうあるべき」といった従来の性別役割分担意識や固定観念が、言葉や態度で押し付けられることへの不満やそれに対する疑問や違和感

②-2 ジェンダー平等・DE&I推進におけるバランスと「逆差別」への懸念

- ジェンダー平等を推進する上での具体的な施策（女性管理職の登用、附属機関の委員の男女比率など）が、かえって「逆差別」を生むのではないかという懸念
- ジェンダー平等を推進する上での具体的な施策（女性管理職の登用、附属機関の委員の男女比率など）が、「数値目標ありき」の不自然な推進ではないか、といった懸念

②-3 職場環境における安心感・心理的安全性へのニーズ

- 職場で自分の意見や立場が受け入れられるか、安心して働けるか、といった心理的な側面や、人間関係における具体的な経験に関する意見

ガイドライン構成（案）

職員アンケート結果を踏まえて、「（仮称）つくば市性の多様性に関するガイドライン」改め
「（仮称）みんなのためのインクルーシブな環境づくりガイドライン（ジェンダー編）」
とし、ガイドライン構成案を作成しました。

1 基本的な考え方

- ◆ガイドラインをつくるにあたって
- ◆なぜ必要なのか？

1. 「当たり前」を問い直す

自分の「当たり前」を問い直し、D E & I（多様性、公平性、包摂性）に取り組むことは自分にも関係することを理解する。

2. 「自分ごと」、「私たちごと」として社会課題を見直す

マイノリティに対する差別・偏見に対して、「私たちごと」として行動することの重要性を認識し、差別を許さない環境（職場・社会）をつくる。



3. インクルーシブなつくば市を目指す私たちの行動指針 5つの行動指針

2 具体的対応と方針（ハンドブック）

自由記述欄の分類

対応表：ガイドライン構成と自由記述欄の分類

◆ガイドラインをつくるにあたって ◆なぜ必要なのか？	①-3 職員のウェルビーイングと職場環境改善への期待 →P.18
	②-3 職場環境における安心感・心理的安全性へのニーズ →P.21
1. 「当たり前」を問い直す	①-1 D&I(多様性、包摂性)への気付きと「当たり前」の問い直し →P.16
	②-1 性別役割分担意識・固定観念の押付けと「当たり前」に対する疑問 →P.19
2. 「自分ごと」、「私たちごと」として社会課題を見直す	①-1 D&I(多様性、包摂性)への気付きと「当たり前」の問い直し →P.16
	①-2 過度な配慮・逆差別への懸念とバランスへの配慮 →P.17
	①-3 職員のウェルビーイングと職場環境改善への期待 →P.18
	②-2 ジェンダー平等・DE & I推進におけるバランスと「逆差別」への懸念 →P.20
	②-3 職場環境における安心感・心理的安全性へのニーズ →P.21

3. インクルーシブなつくば市を目指す私たちの行動指針

自由記述欄の分類

①LGBTQ+、DE & Iに関すること

①-1 D&I(多様性、包摂性)への気付きと「当たり前」の問い直し

- D&IやLGBTQ+に関する基本的な認識、世の中の「当たり前」に対する疑問やその変化に関する意見
- 無自覚な偏見や固定観念に気付くことの重要性に関する意見

《主な意見》

- ・ 「何が正しいかは時代と世界情勢によって変化する」、「この手の話題は時代によって流行り廃りがある」、「所謂ポリコレなどに対する反動も世の中では支持されている」といった「正しさ」への懐疑的な意見。
- ・ メディアでLGBTQ+の当事者が揶揄されていた様子を目にしてきた世代の人たちは、偏見が強いと感じることがある。
- ・ LGBTQ+当事者なのかどうかで区別をすること自体がよくない。性のあり方はグラデーションなので誰もが当事者という意識を持つべきである。
- ・ 「個人として尊重」するためには相手をよく知ろうとする姿勢が重要。



【基本的な考え方に取り入れる内容】

- ・ 無自覚な偏見や固定観念に気付くことの重要性
- ・ D&Iの自分ごと化することの重要性

→ 主に 1. 「当たり前」を問い直す

2. 「自分ごと」、「私たちごと」として社会課題を見直す

に反映させました。 16

自由記述欄の分類

①LGBTQ+、DE&Iに関すること

①-2 過度な配慮・逆差別への懸念とバランスへの配慮

- DE&IやLGBTQ+への取組が「行き過ぎている」、「特別扱い」と感じられ、既存のマジョリティ層への「逆差別」につながるのではないかと懸念
- DE&I（多様性、公正性、包摂性）推進における「やり過ぎ」や「特定の人への優遇」といった懸念
- 公平性と公正性のバランスを求める意見

《主な意見》

- ・ 行き過ぎたLGBTQ+当事者への対応策は、逆差別につながることを考慮されていないと感じる。
- ・ LGBTQ+に関することに限らず、言うてはいけなことがどんどん増えていて、生きづらい世の中だと感じる。
- ・ LGBTQ+を意識することこそが差別だと感じる。職場環境においても、ただ相手を一人の人間として尊重していれば済む話なのにこのような配慮が必要だろうか。



【基本的な考え方に取り入れる内容】

- ・ 特権への無自覚は、誤った差別の認識に陥りやすく、「逆差別だ」とマイノリティ（少数派）を責める思考になりやすいこと。
- ・ 誰かを非難するのではなく、本質的な原因を共に探し、誰もが生きやすい社会を目指す必要性。
- ・ 人権は、個人の努力や感情に左右されるものではない、誰もが持っている普遍的なものであること。

→ 主に 2. 「自分ごと」、「私たちごと」として社会課題を見直す

に反映させました。

自由記述欄の分類

①LGBTQ+、DE&Iに関すること

①-3 職員のウェルビーイングと職場環境改善への期待

●職員自身の働きやすさ、職場内での人間関係、そして制度面での改善が、最終的に職員のモチベーションや市民サービスに繋がるというポジティブな期待に関する意見

«主な意見»

- ・ 職員の環境が変わると、職員も身近に感じて、業務に取り組みやすくなるのではないか。
- ・ 職場において、同性婚に否定的な意見を聞いて、自分に同性の恋人がいたことは言わないでおこうと思った。
- ・ 理解できなくても、理解できない存在がいることを受け入れて欲しい。特別扱いをするのではなく、いろいろな人がいることが普通で、どんな人がいてもそれを当たり前を受け入れてもらえる環境があれば一番良い。
- ・ ハンドブックや研修で過度にLGBTQ+だけを取り上げることは、当事者にとって辛いので慎重にしてもらいたい。どんな人も「一人」として尊重する視点で、施策や研修をぜひ進めることが、差別の対策にもつながると思う。



【基本的な考え方に取り入れる内容】

- ・ 「ウェルビーイング」や「誰もが自分らしく働くことができる職場」の重要性。

→ 主に ◆なぜ必要なのか と

2. 「自分ごと」、「私たちごと」として社会課題を見直す

に反映させました。

自由記述欄の分類

②ジェンダーに関すること

(①に該当しない男女のジェンダーギャップに関すること)

②-1 性別役割分担意識・固定観念の押し付けと「当たり前」に対する疑問

- 「男性はこうあるべき」「女性はこうあるべき」といった従来の性別役割分担意識や固定観念が、言葉や態度で押し付けられることへの不満やそれに対する疑問や違和感

《主な意見》

- ・ 性別役割分担意識にとらわれた発言をされた（女性だから育児に専念すべき、出世は配偶者に任せればよいなど）
- ・ 結婚・出産は当然という考えの押し付けを感じる。
- ・ 役所の風土として、女性差別や若い女性をもてはやす風潮などが残っているにもかかわらず、これらの問題を放置したままLGBTQ+の問題だけを取り上げることに釈然としないものを感じる。



【基本的な考え方に取り入れる内容】

- ・ 性別役割分担意識・固定観念を言葉や態度で「当たり前」として押し付けることは、個人の尊厳の侵害になる。

→ 主に 1. 「当たり前」を問い直す に反映させました。

自由記述欄の分類

②ジェンダーに関すること

(①に該当しない男女のジェンダーギャップに関すること)

②-2 ジェンダー平等・DE&I推進におけるバランスと「逆差別」への懸念

- ジェンダー平等を推進する上での具体的な施策（女性管理職の登用、委員の男女比率など）が、かえって「逆差別」を生むのではないかという懸念
- ジェンダー平等を推進する上での具体的な施策（女性管理職の登用、委員の男女比率など）が、「数値目標ありき」の不自然な推進ではないかという懸念

«主な意見»

- ・ 女性だから昇進させる、希望の有無に関わらず女性の管理職を増やす、というのは違うのではないか。性別問わず能力や意欲のある人を昇進させるのは大切だが、性別による昇進は逆差別に当たると思う。
- ・ 本来、知識や経験に基づいて選ばれるべき各種審議会等の委員の選定や、女性管理職の登用を男女比率のみに固執して不自然な任命を行うことが多様性のあり方として正しいのか疑問。

【基本的な考え方に取り入れる内容】

- ・ 特権への無自覚は、誤った差別の認識に陥りやすく、「逆差別だ」とマイノリティ（少数派）を責める思考になりやすいこと。
- ・ 「公正性（Equity）」を追求する上での「公平性」のバランスの取り方

→ 主に 2. 「自分ごと」、「私たちごと」として社会課題を見直す に反映させました。

自由記述欄の分類

②ジェンダーに関すること

(①に該当しない男女のジェンダーギャップに関すること)

②-3 職場環境における安心感・心理的安全性へのニーズ

- 職場で自分の意見や立場が受け入れられるか、安心して働けるか、といった心理的な側面や、人間関係における具体的な経験に関する意見

《主な意見》

- ・ 育児のための時短勤務の際に、「重役出勤でいいよなー」と言われたことがあり、育児や家事で心身ともに疲弊しているときで落ち込んだ。
- ・ ハンドブックや研修など、過度にLGBTQ+だけを取り上げることは、当事者にとって辛いので慎重にしてもらいたい。どんな人に対しても「一人」として尊重する視点で、施策や研修をぜひ進めてほしい。それが、広い意味で差別の対策にもつながると思う。

【基本的な考え方に取り入れる内容】

- ・ 「誰もが安心して、自分らしくいられるインクルーシブな環境」の重要性
- ・ 「自分ごと」、「私たちごと」として関わることの意義

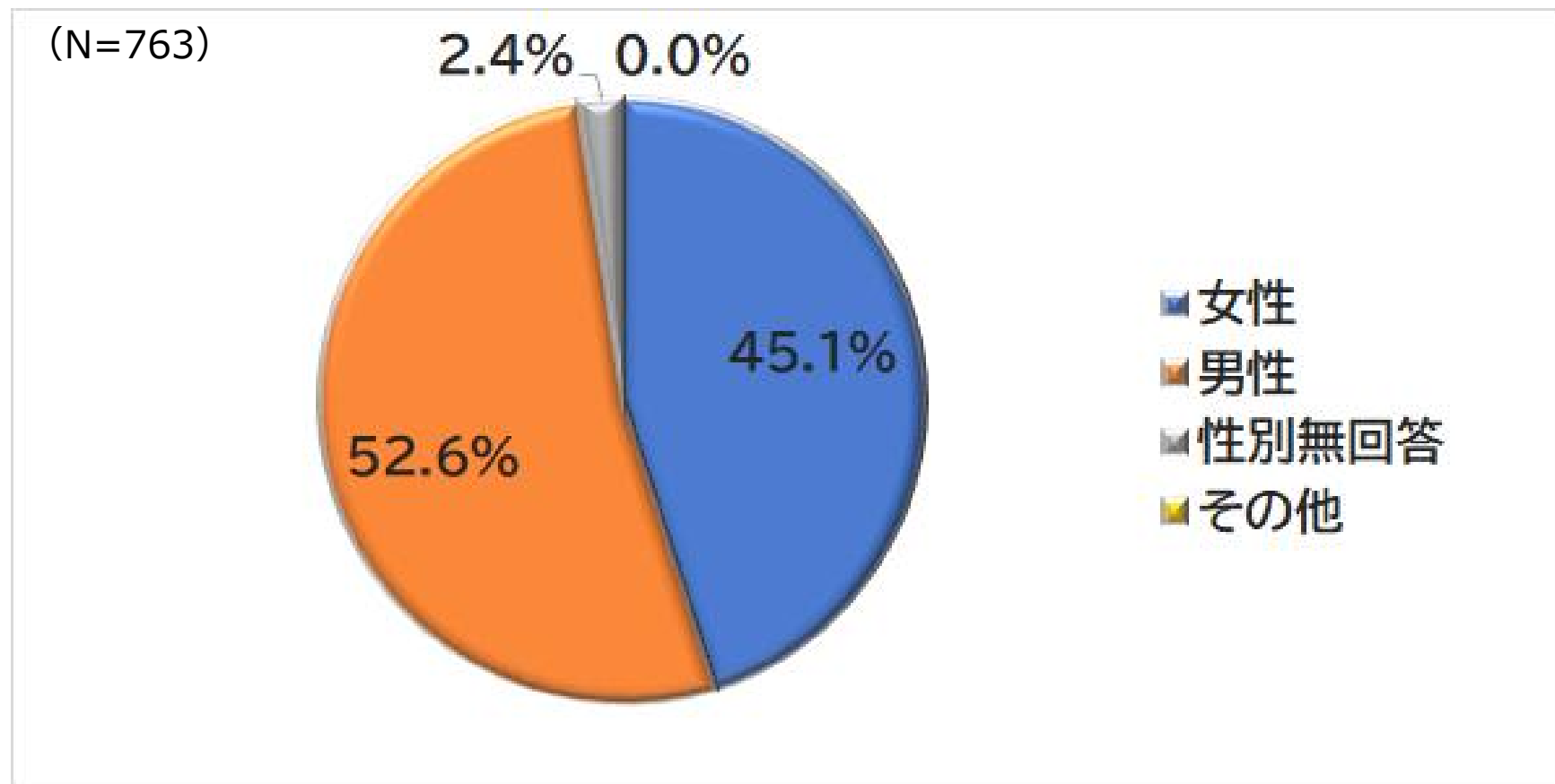
→ 主に ◆ガイドラインをつくるにあたって と
2. 「自分ごと」、「私たちごと」として社会課題を見直す に反映させました。



補足資料 職員アンケートの設問別集計結果 (N = 763)

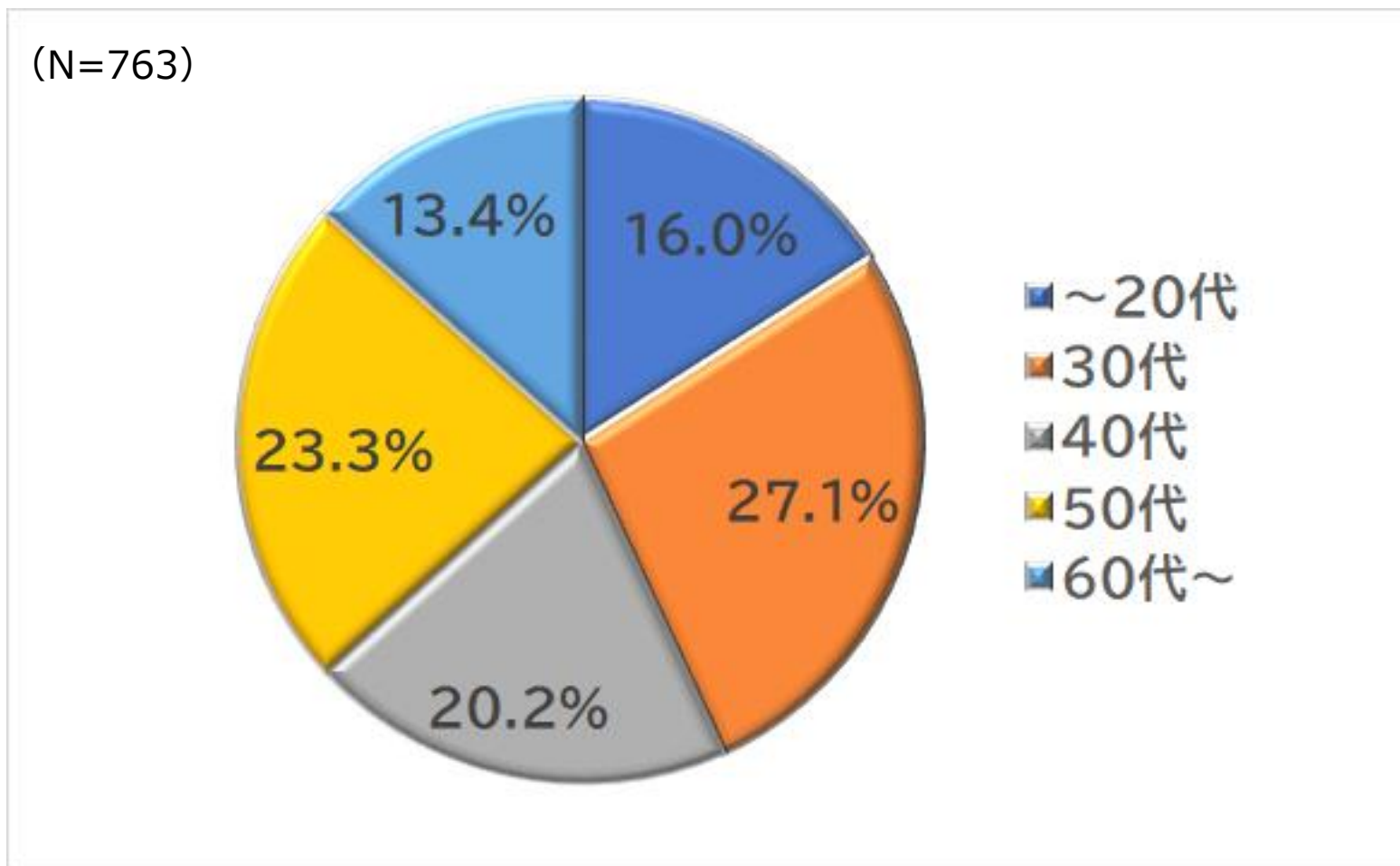
【問 1】あなたの性別（自認する性別）を教えてください。
※性別（性自認）による認識の差異を把握するために、
お尋ねします。（任意）

「男性」の割合が52.6%、「女性」の割合が45.1%、「性別無回答」の割合が2.4%でした。



【問 2】年代

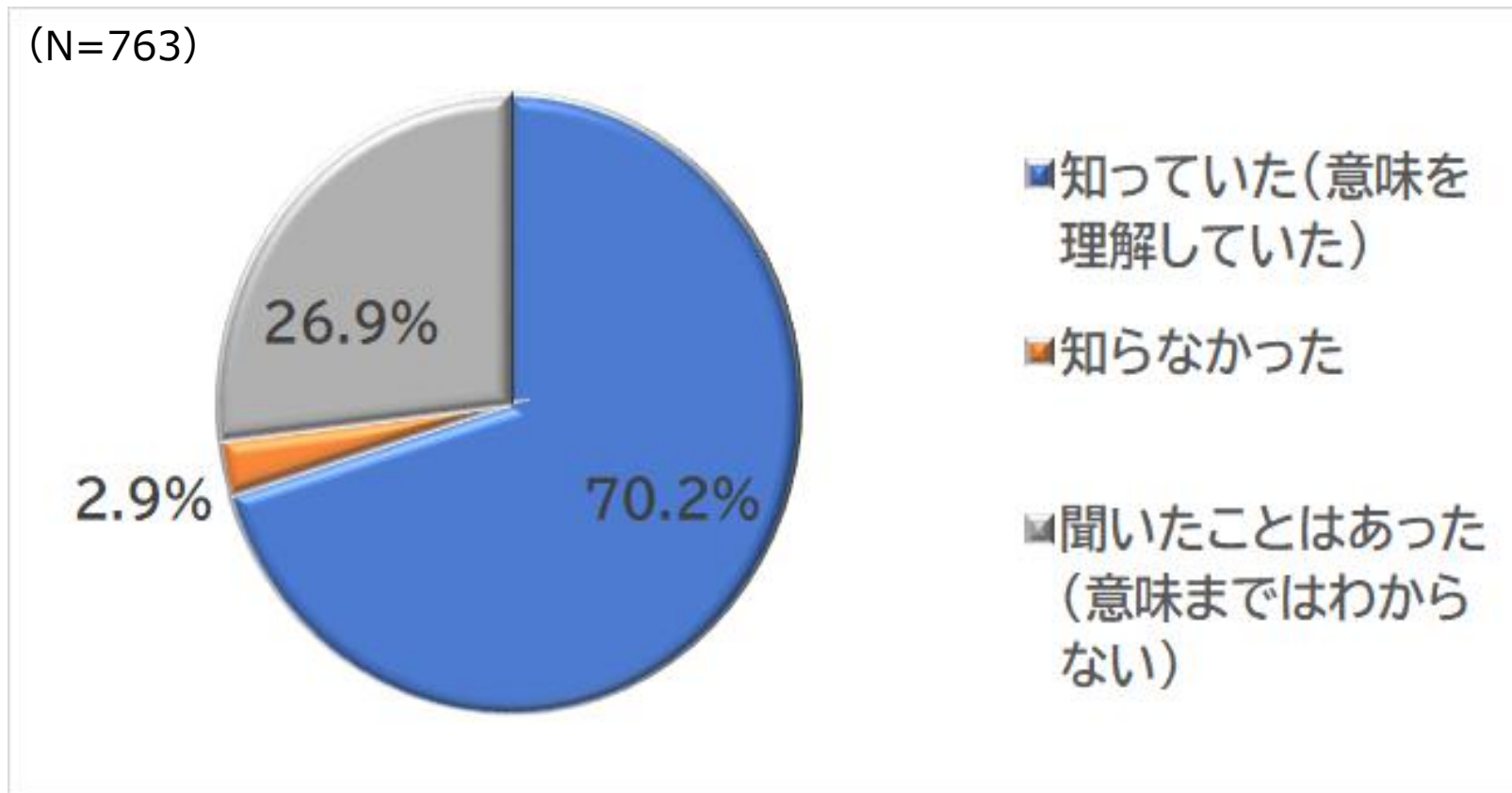
「30代」の割合が27.1%と最も高く、次いで「50代」の割合が23.3%、「40代」の割合が20.2%となっています。



【問 3】「ダイバーシティ」という言葉を知っていましたか。

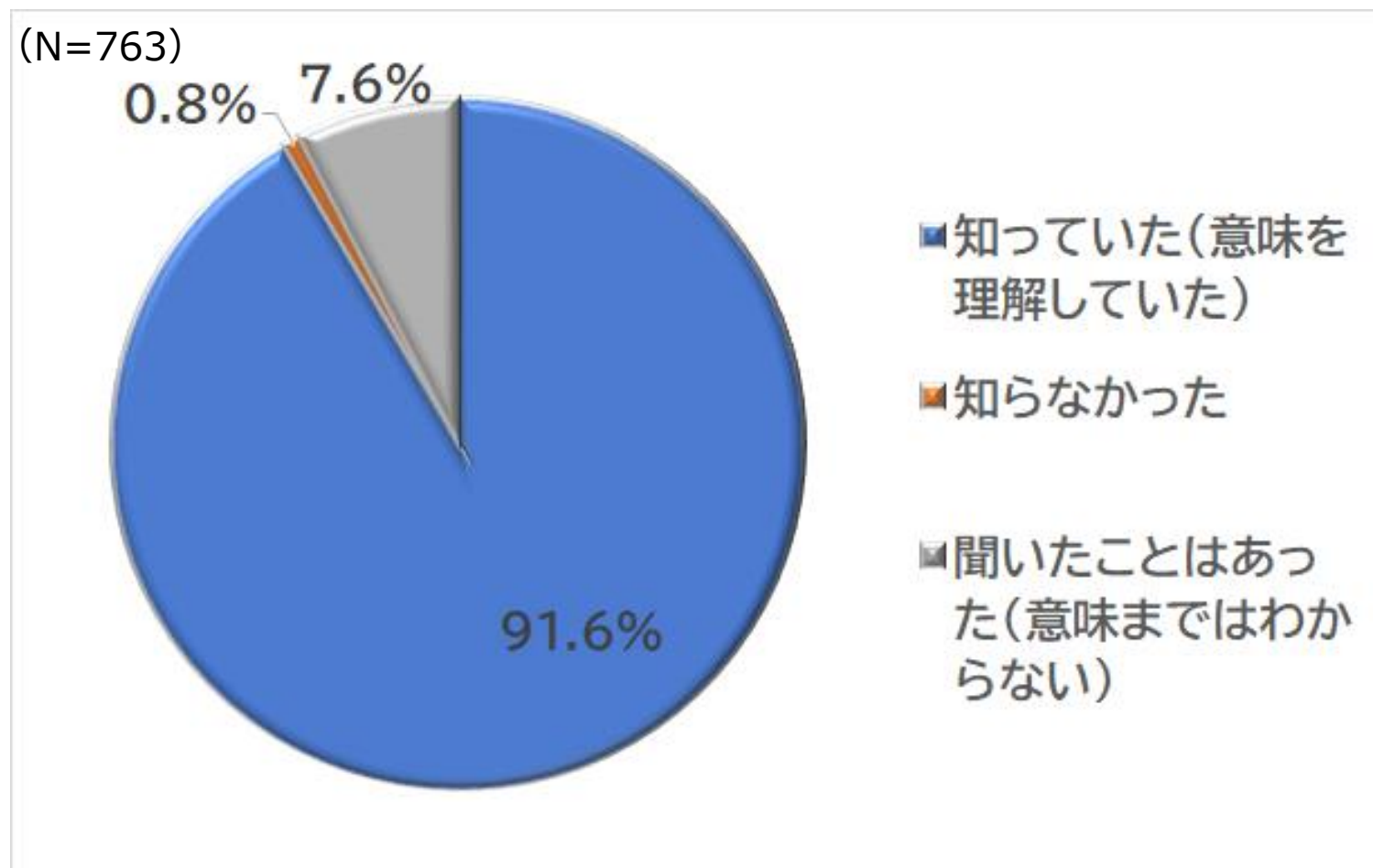
※「ダイバーシティ」とは、直訳すると「多様性」であり、性別、国籍、年齢及び障害の有無など、様々な面での違いがある人が共存している状態を指します。

「知っていた（意味を理解していた）」の割合が70.2%、「知らなかった」の割合が2.9%、「聞いたことはあった（意味まではわからない）」の割合が26.9%となっています。



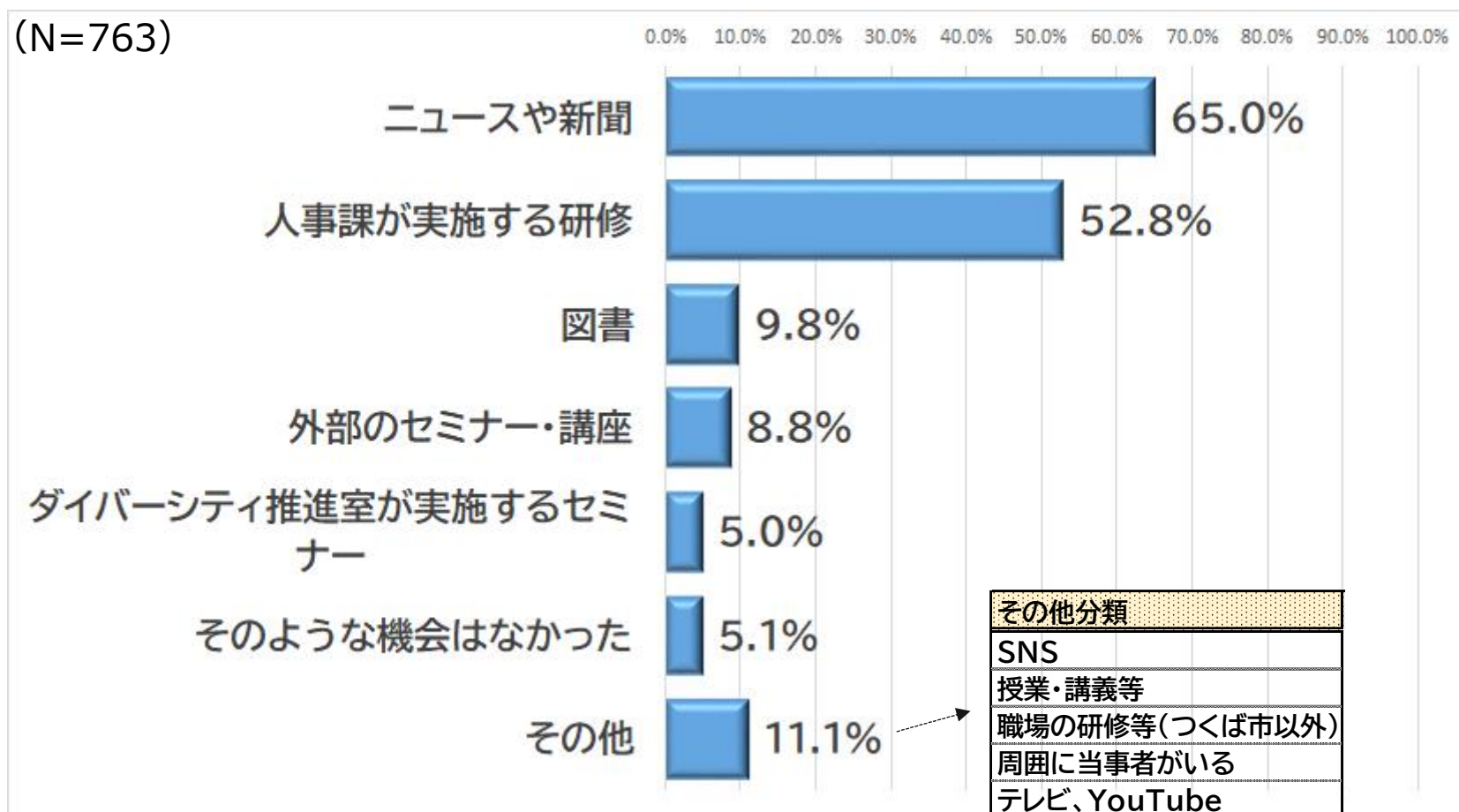
【問4】「LGBT・LGBTQ・LGBTQ+・性的少数者・性的マイノリティ」といった言葉は、「レズビアン（Lesbian）・ゲイ（Gay）・バイセクシュアル（Bisexual）・トランスジェンダー（Transgender）・クエスチョニング/クイア（Questioning/Queer）」などの総称として使用されています。これらの総称として使用されている言葉のいずれか1つでも知っていましたか。

「知っていた（意味を理解していた）」の割合が91.6%、「知らなかった」の割合が0.8%、「聞いたことはあった（意味まではわからない）」が7.6%となっています。



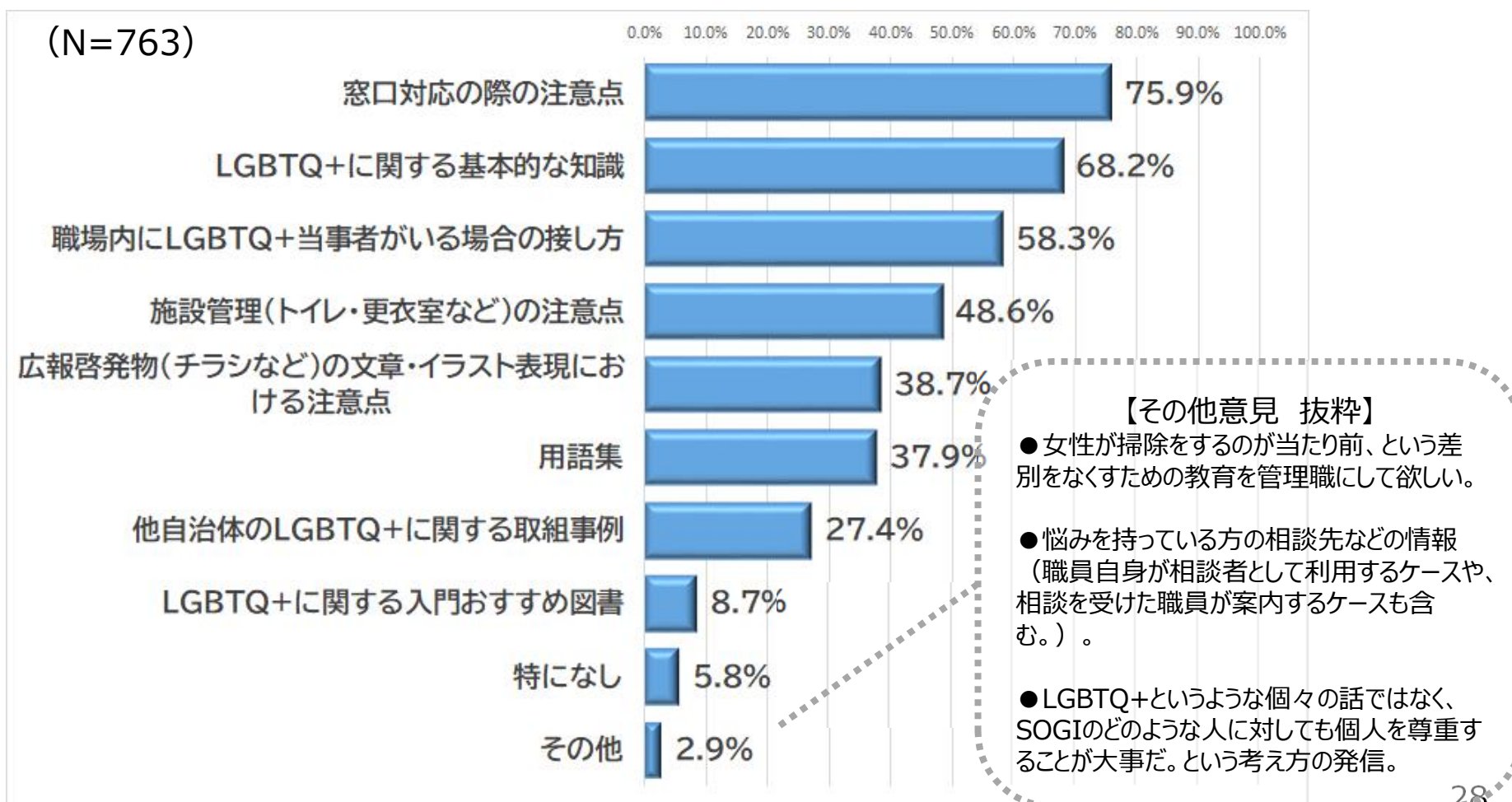
【問 5】これまでLGBTQ+に関連した情報を入手する機会がありましたか（複数回答可）。

「ニュースや新聞」の割合が65.0%と最も高く、次いで「人事課が実施する研修」の割合が52.8%となっています。



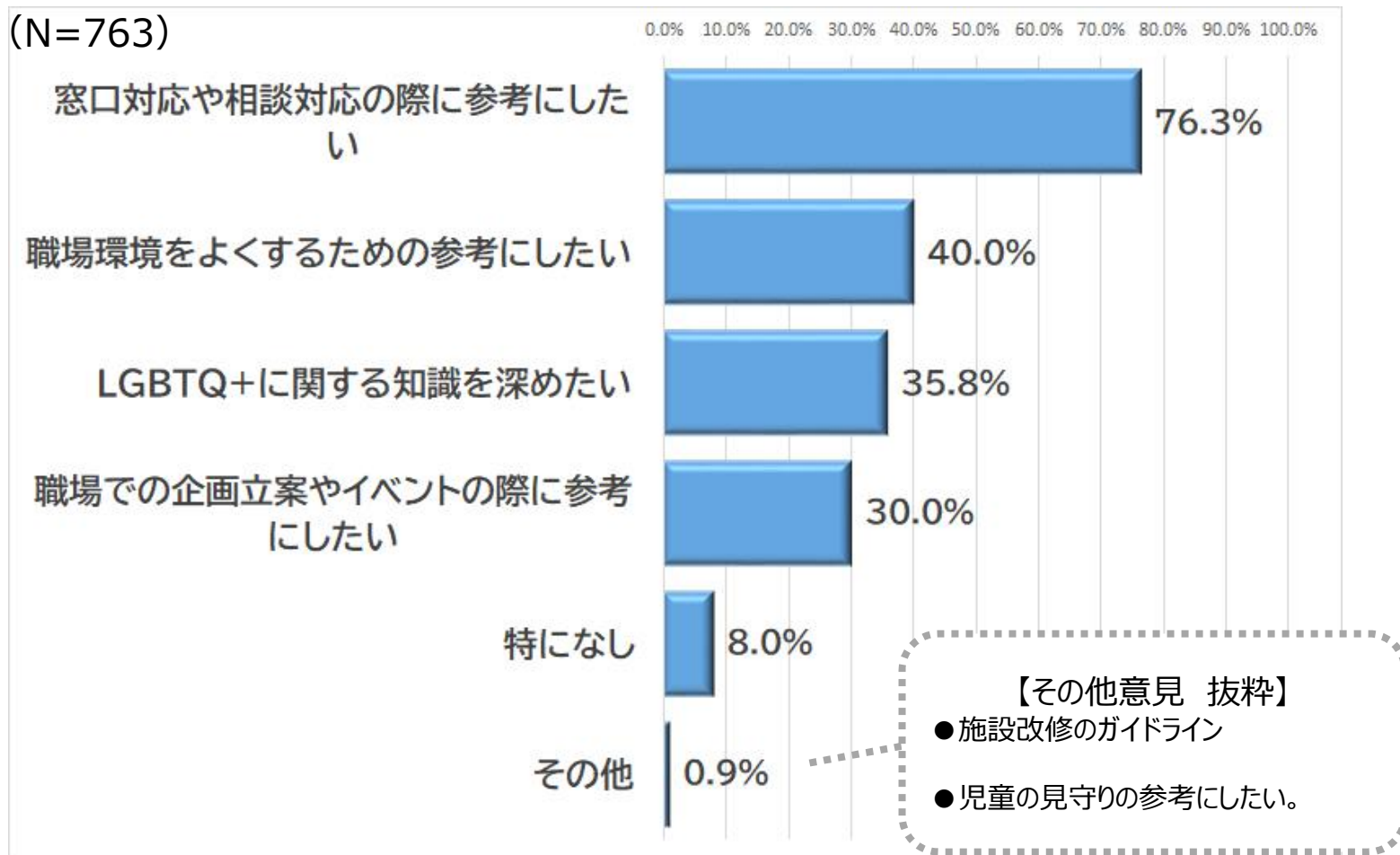
【問 6】職員ハンドブックに掲載してあるとよいと思う内容を教えてください（複数回答可）。

「窓口対応の際の注意点」の割合が75.9%と最も高く、次いで「LGBTQ+に関する基本的な知識」の割合が68.2%、「職場内にLGBTQ+当事者がいる場合の接し方」の割合が58.3%となっています。



【問 7】職員ハンドブックをどのように活用したいですか（複数回答可）。

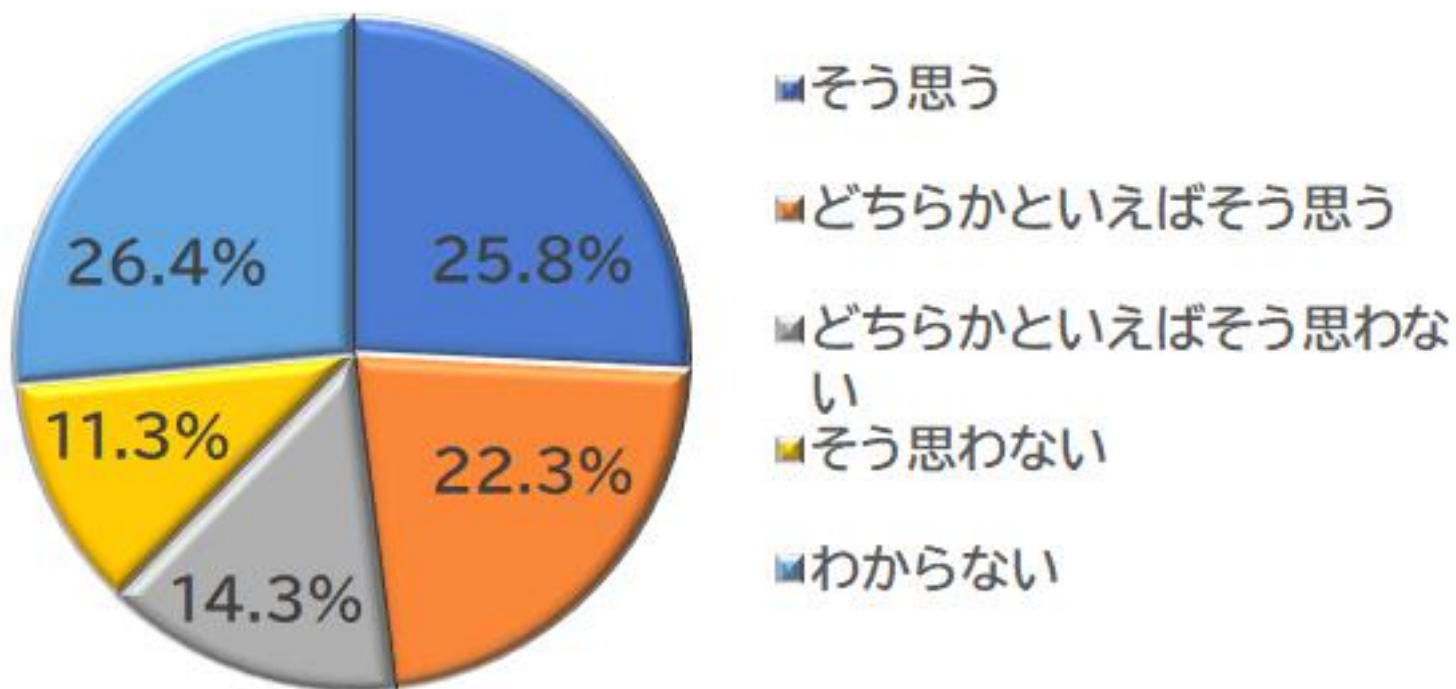
「窓口対応や相談対応の際に参考にしたい」の割合が76.3%と最も高く、次いで「職場環境をよくするための参考にしたい」の割合が40.0%、「LGBTQ+に関する知識を深めたい」の割合が35.8%となっています。



【問 8】あなたの身近な人たちの中に、LGBTQ+当事者はいると思いますか。

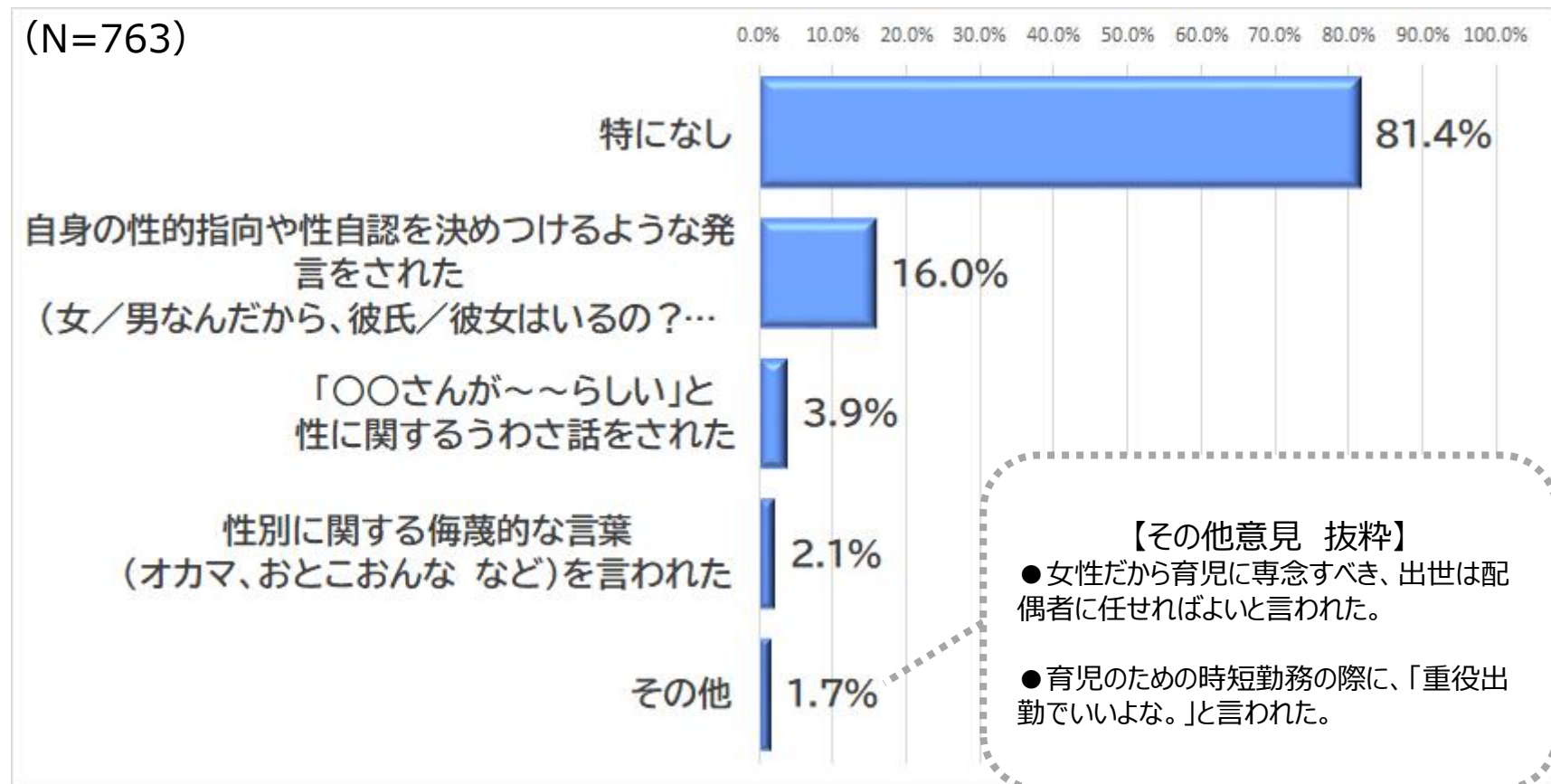
「わからない」の割合が26.4%と最も高く、次いで「そう思う」の割合が25.8%となっています。
「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の割合の合計は、48.1%でした。

(N=763)



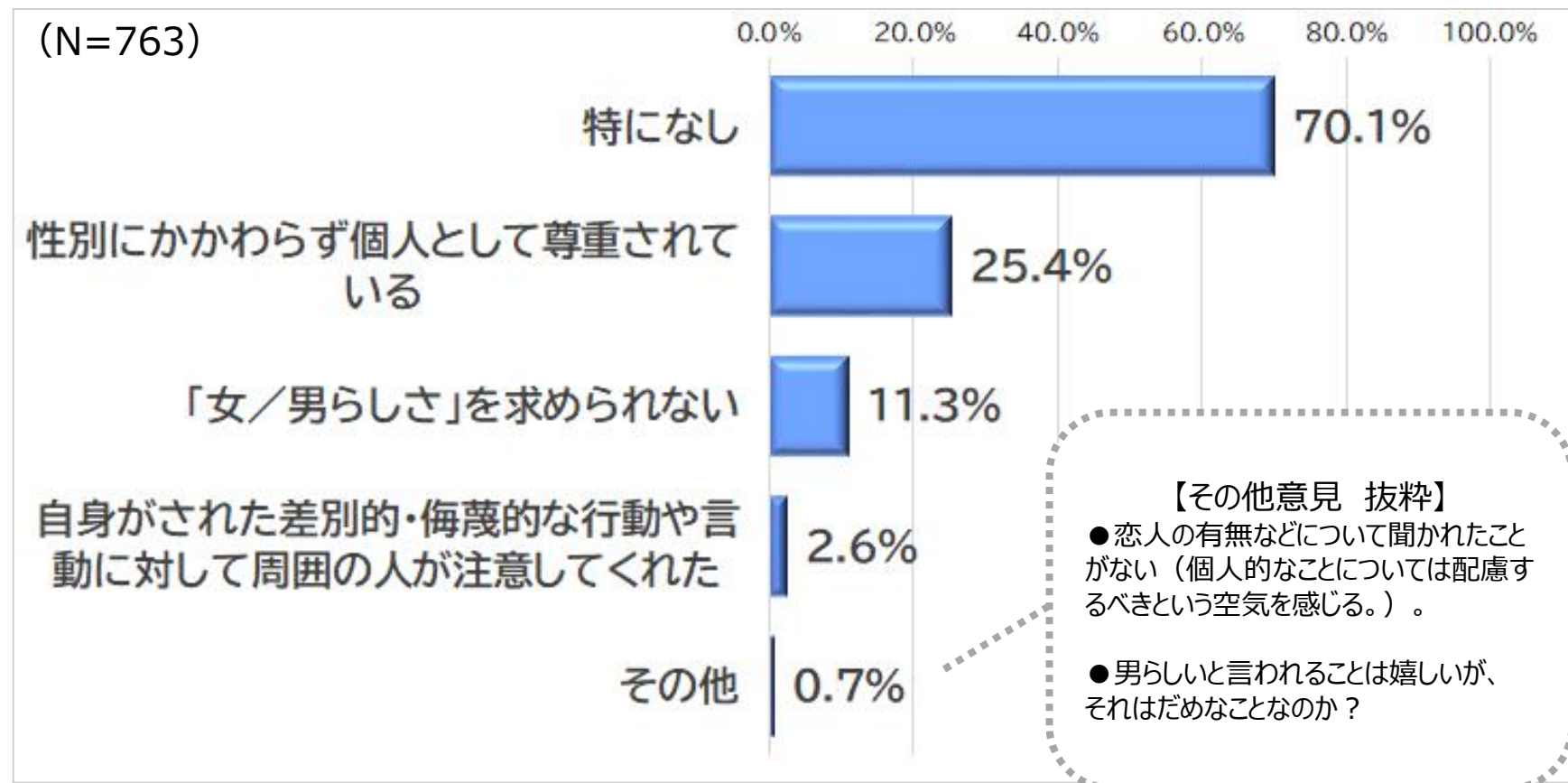
【問 9】これまで職場内でジェンダーや、性的指向・性自認に関連して【自身がされて不快】に感じた経験はありますか（複数回答可）。

「特になし」の割合が81.4%と最も高く、次いで「自身の性的指向や性自認を決めつけるような発言をされた」の割合が16.0%となっています。



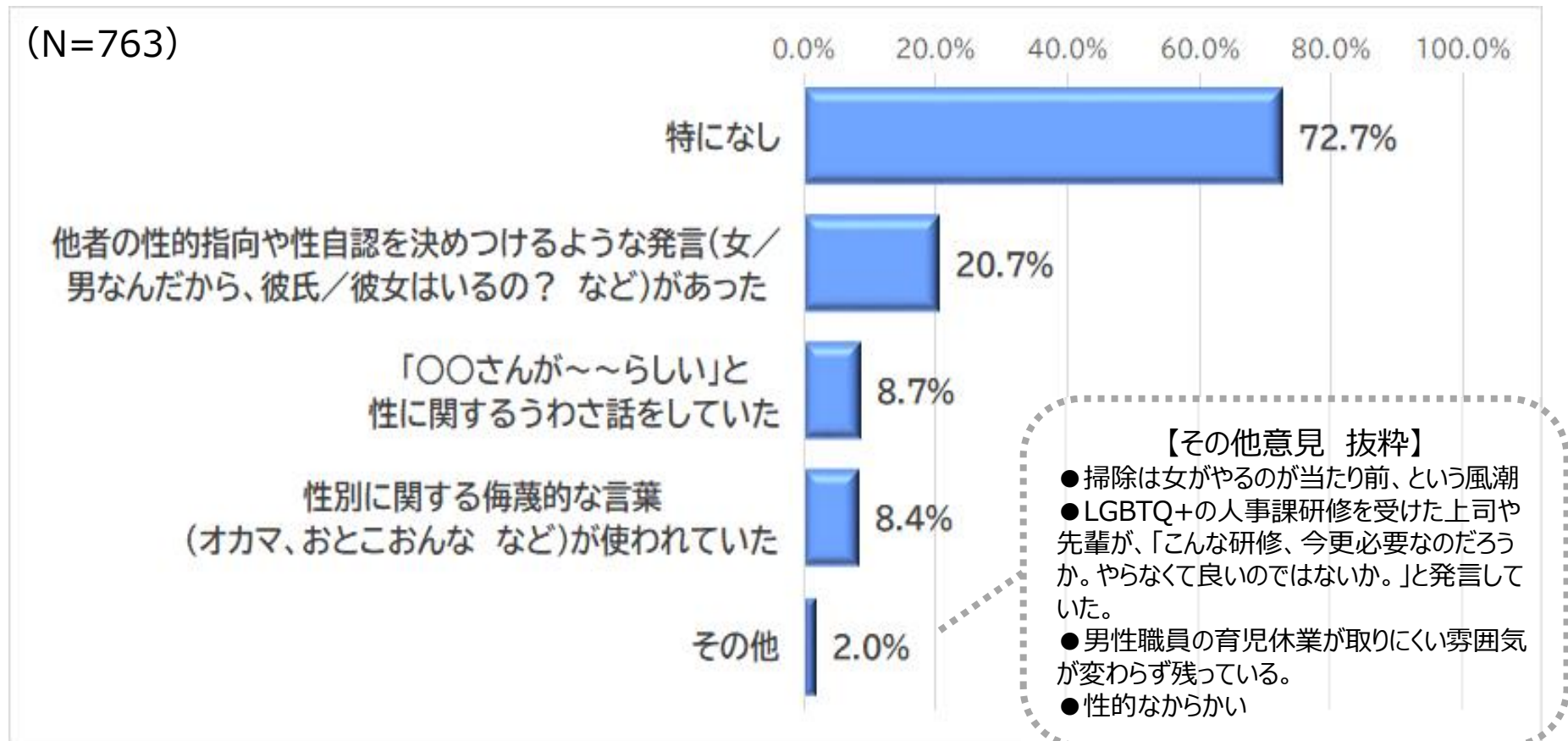
【問10】これまで職場内でジェンダーや、性的指向・性自認に関連して【自身がされて良かった】と感じた経験はありますか（複数回答可）。

「特になし」の割合が70.1%と最も高く、次いで「性別にかかわらず個人として尊重されている」の割合が25.4%となっています。



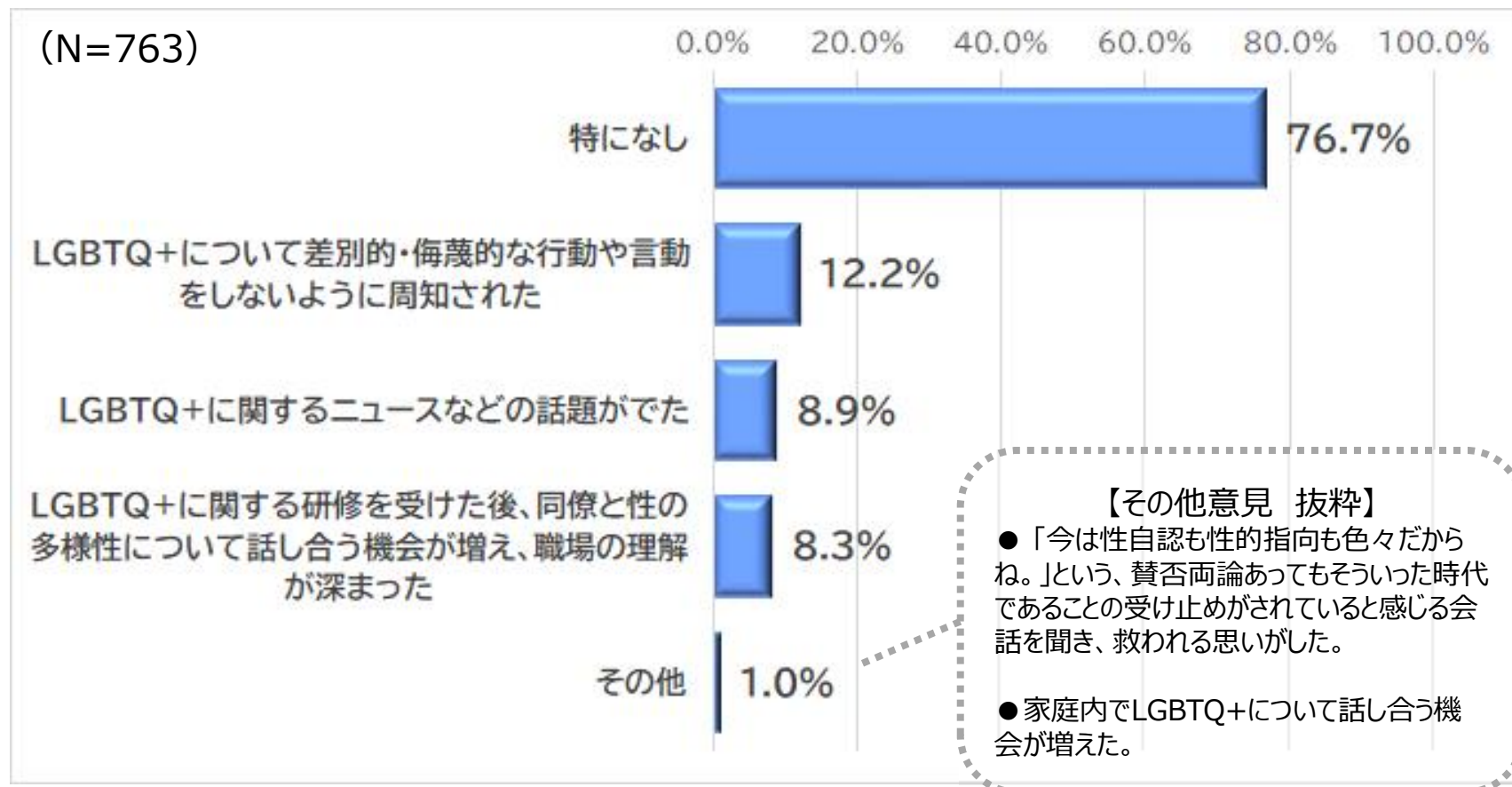
【問11】これまで職場内でジェンダーや、性的指向・性自認に関連して【周囲の言動（自身がされた言動を除く）で不快】に感じた経験はありますか（複数回答可）。

「特になし」の割合が72.7%と最も高く、次いで「他者の性的指向や性自認を決めつけるような発言があった」の割合が20.7%となっています。



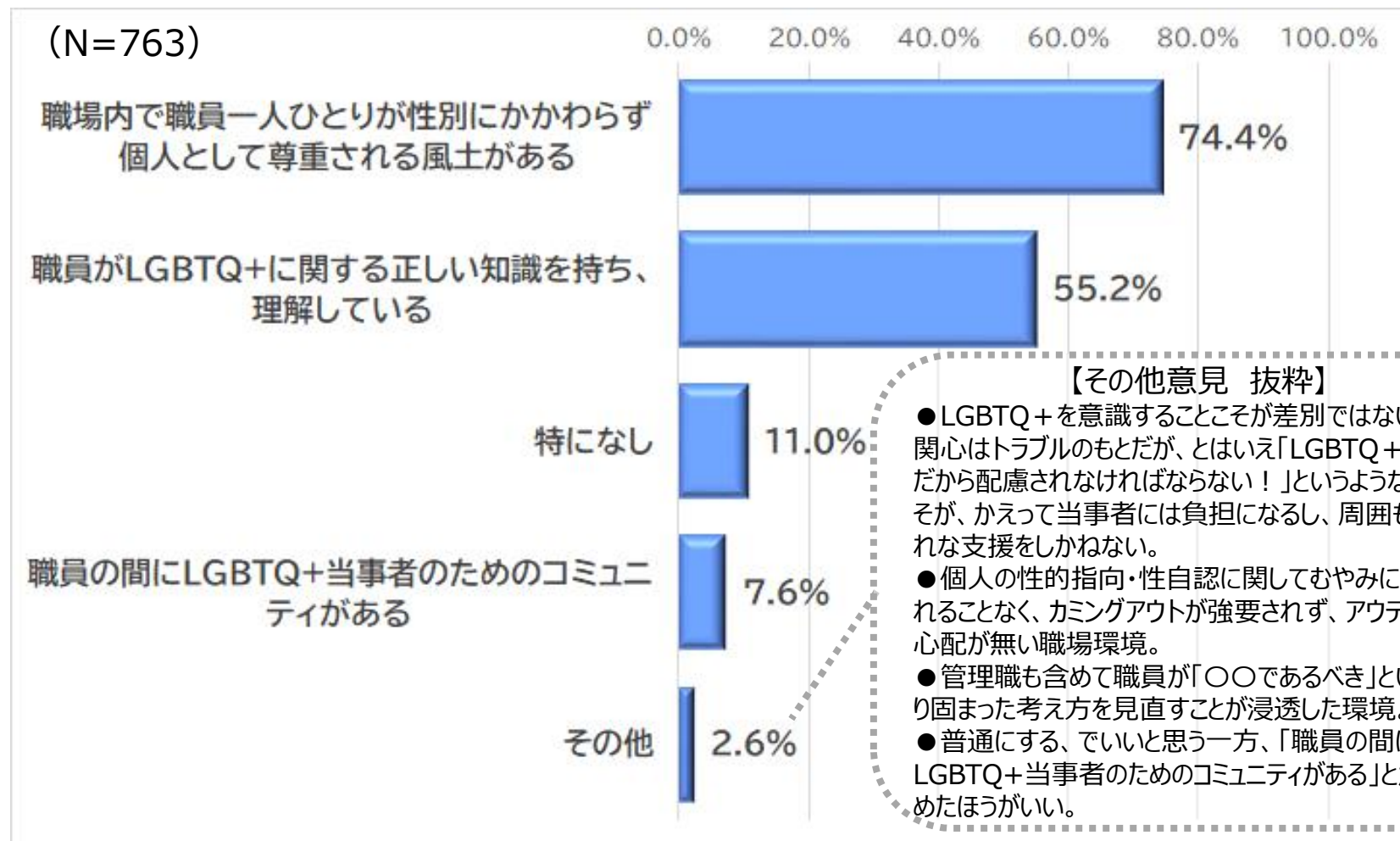
【問12】これまで職場内でジェンダーや、性的指向・性自認に関連して【周囲の言動で良かった】と感じた経験はありますか（複数回答可）。

「特になし」の割合が76.7%と最も高く、次いで「LGBTQ+について差別的・侮蔑的な行動や言動をしないように周知された」の割合が12.2%となっています。



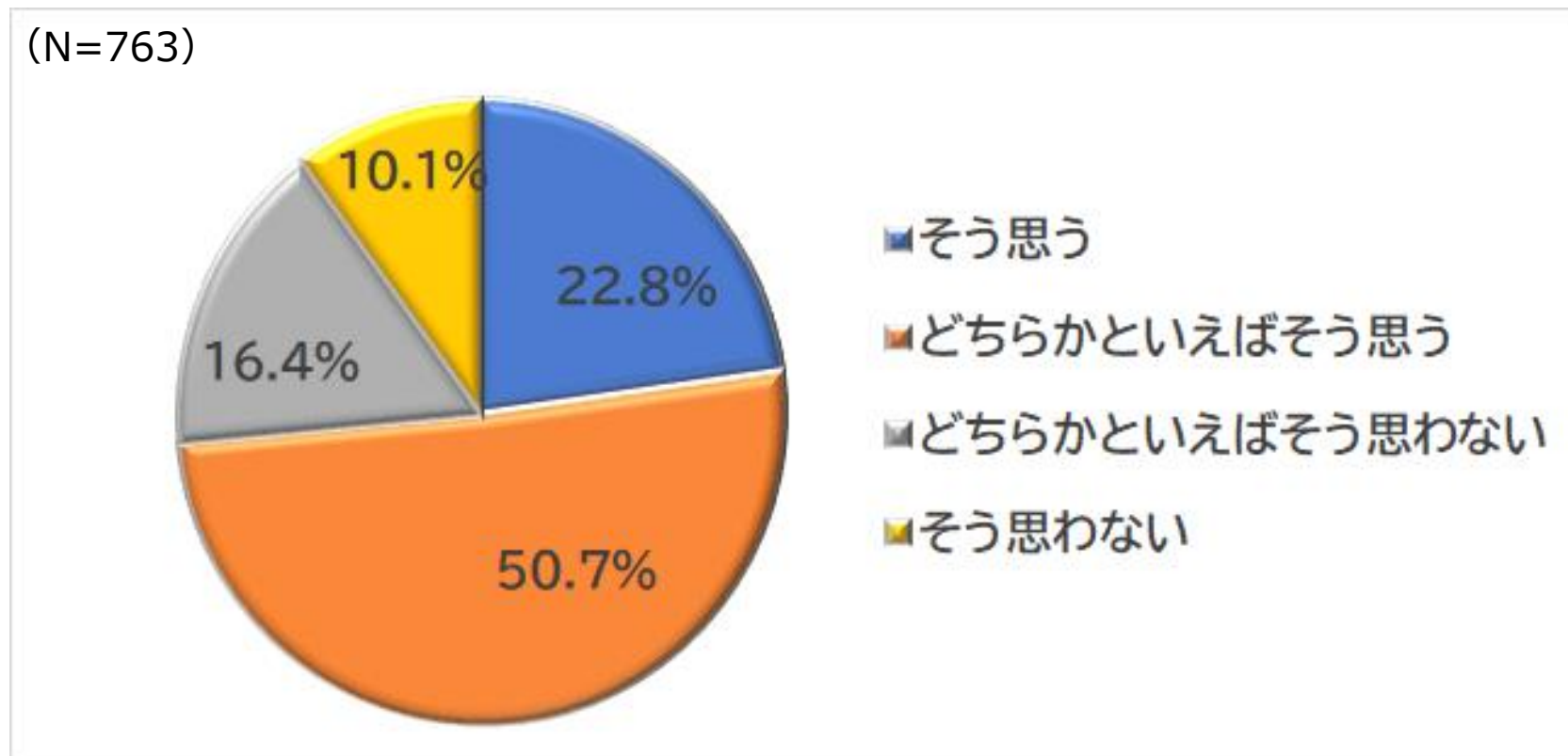
【問13】LGBTQ+当事者も働きやすい職場環境はどのようなものだと思いますか（複数回答可）。

「職場内で職員一人ひとりが性別にかかわらず個人として尊重される風土がある」の割合が74.4%と最も高くなっています。



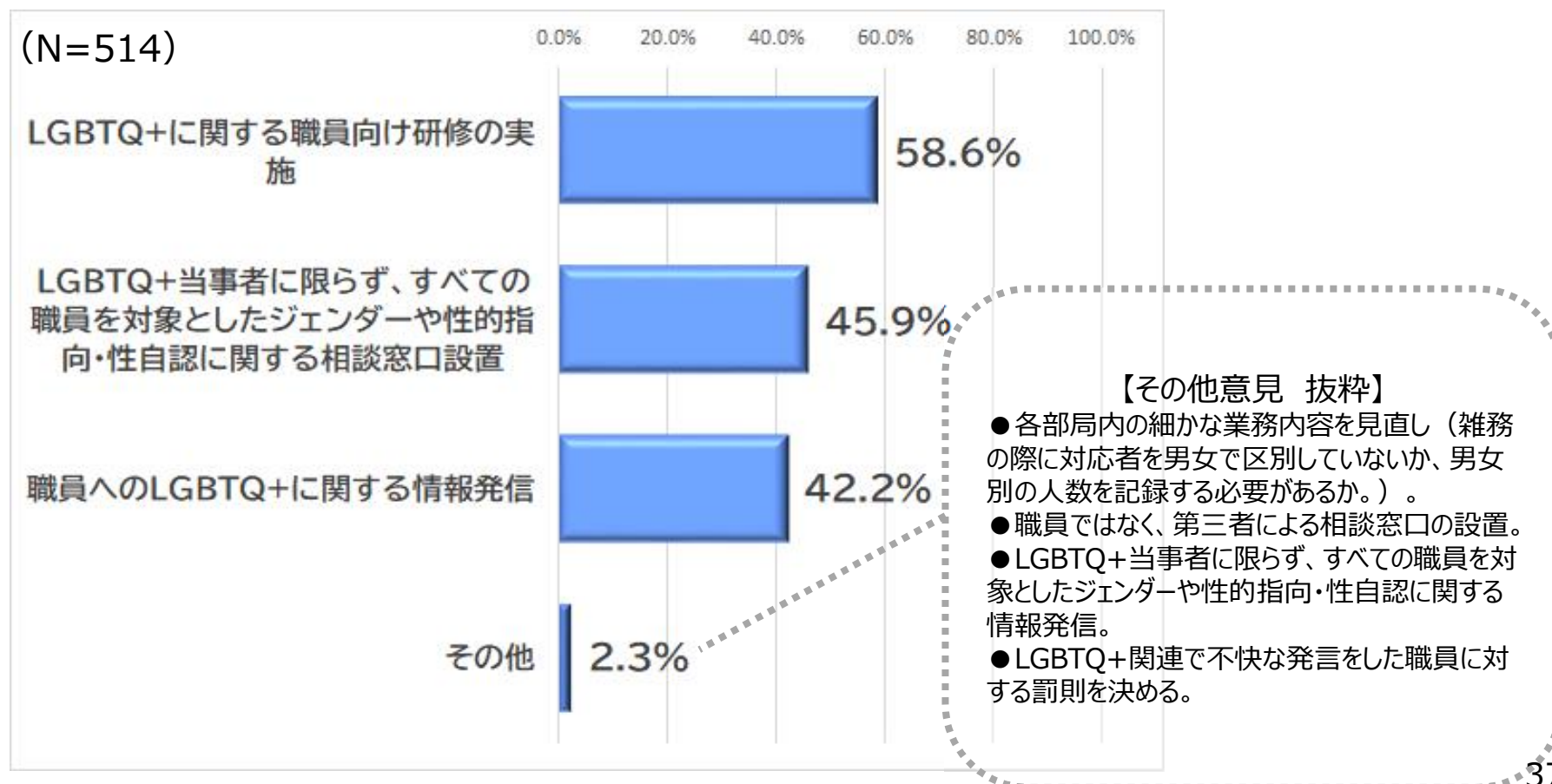
【問14】LGBTQ+に関する施策があった方がよいと思いますか。

「どちらかといえばそう思う」の割合が50.7%と最も高く、次いで「そう思う」の割合が22.8%となっています。



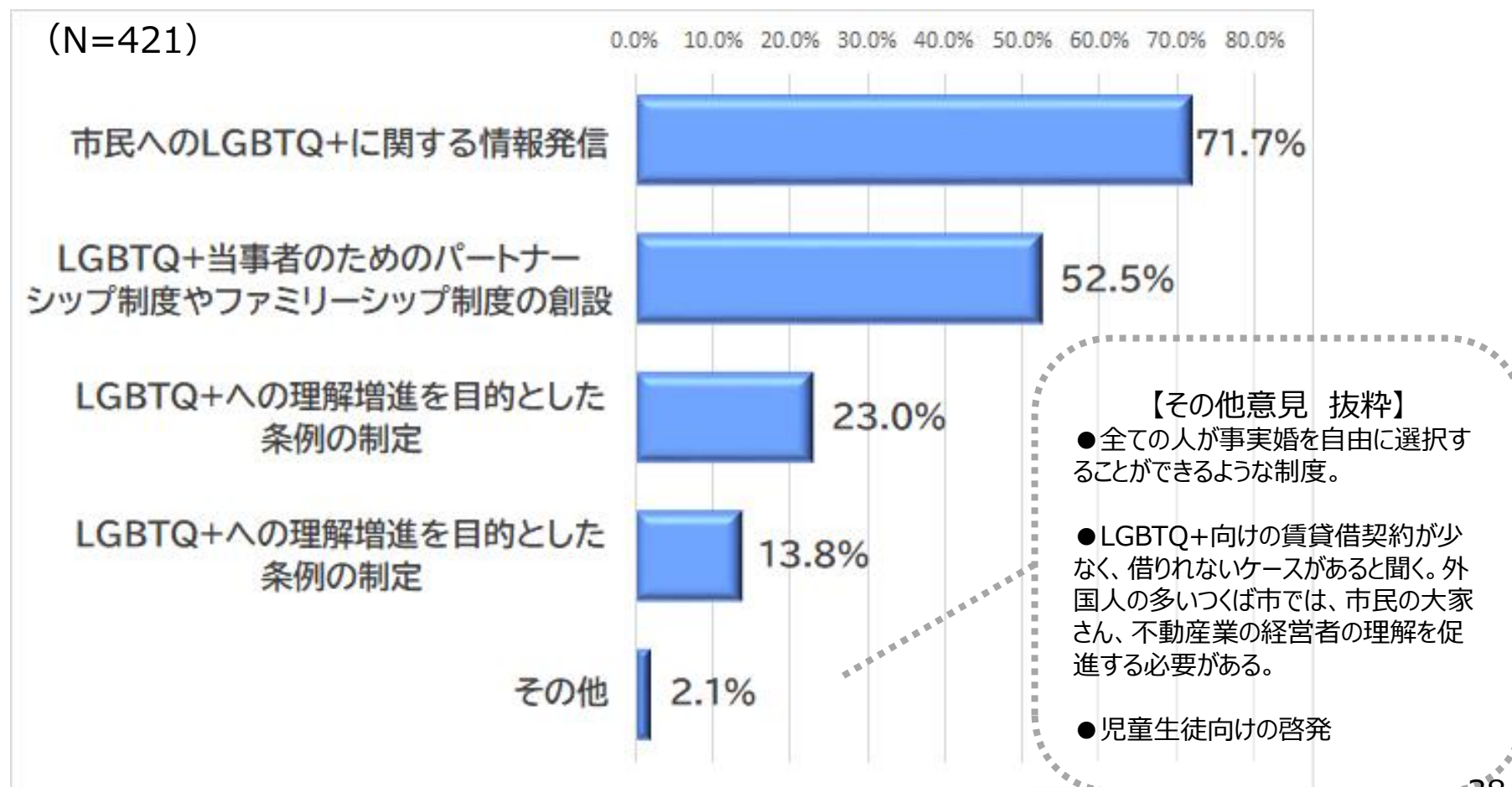
【問15】問14で「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を選
択した方に伺います。具体的にどのような【職員向け】
施策があるとよいと思いますか。（複数回答可）。

「LGBTQ+に関する職員向け研修の実施」の割合が58.6%と最も高く、次いで「LGBTQ+当事者に限らず、すべての職員を対象としたジェンダーや性的指向・性自認に関する相談窓口の設置」の割合が45.9%となっています。



【問16】問14で「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を選択した方に伺います。具体的にどのような【市民向け】施策があるとよいと思いますか。（複数回答可）。

「市民へのLGBTQ+に関する情報発信」の割合が71.7%と最も高く、次いで「LGBTQ+当事者のためのパートナーシップ制度やファミリーシップ制度の創設」が52.5%となっています。

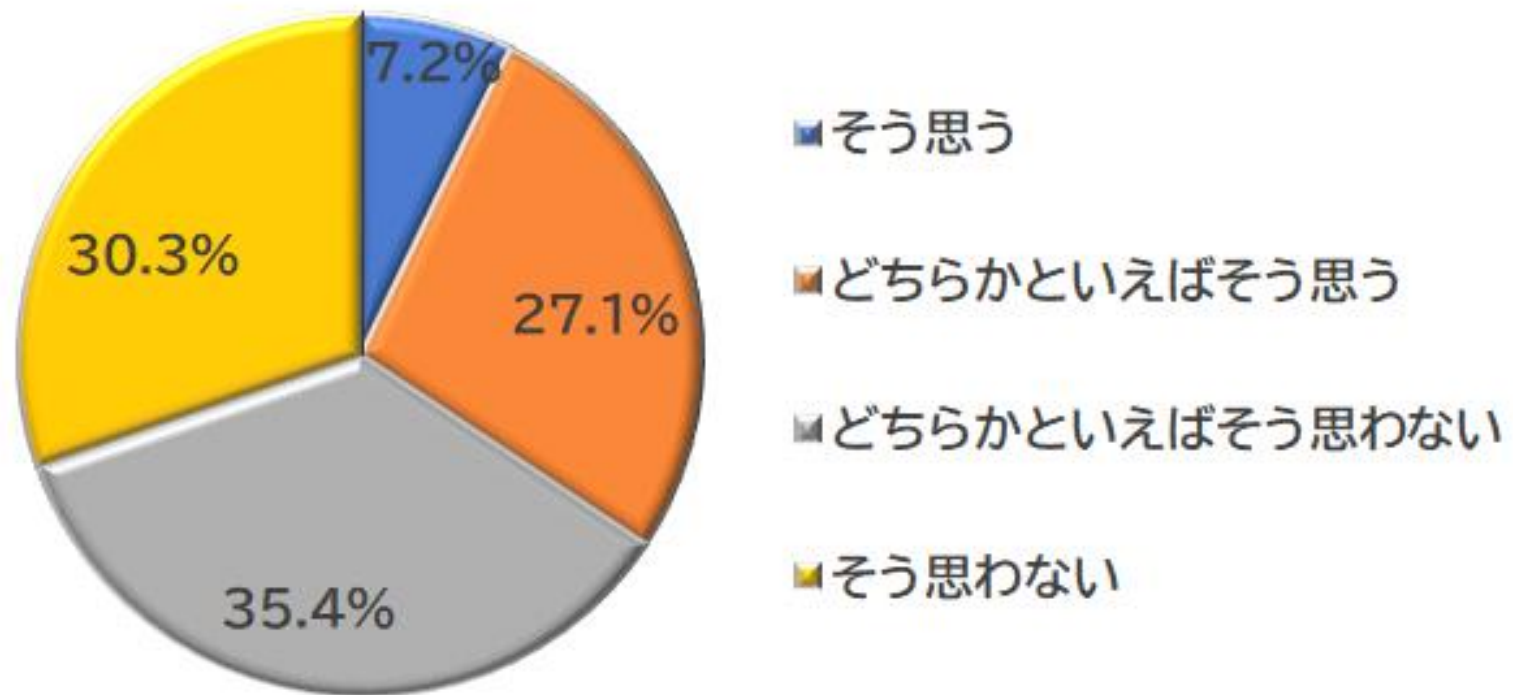


【問17】各部等にダイバーシティ担当職員を設置した方がよいと思いますか。

※ダイバーシティに関する研修・勉強会に参加した職員が、これに関する部局等内の職員からの相談を受ける役割を担うことを想定しています。

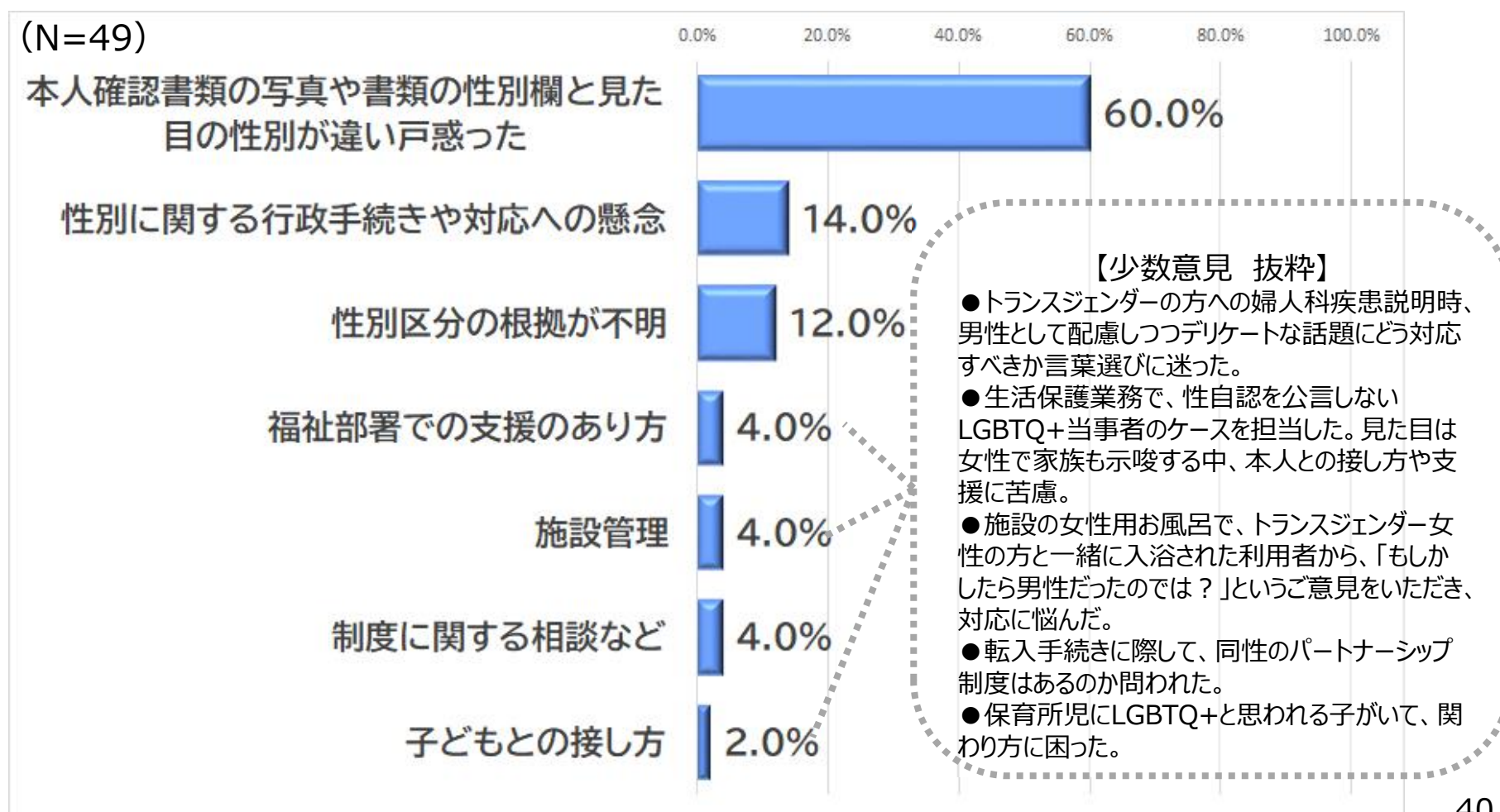
「どちらかといえばそう思わない」の割合が35.4%と最も高く、次いで「そう思わない」の割合が30.3%となっています。

(N=763)



【問18】窓口・電話での市民対応において、相手方がLGBTQ+当事者であった（LGBTQ+当事者だと思われる）ことで、実際に困った経験はありますか。可能な範囲で当時の部署名や細かいシチュエーションを教えてください（自由記述）。

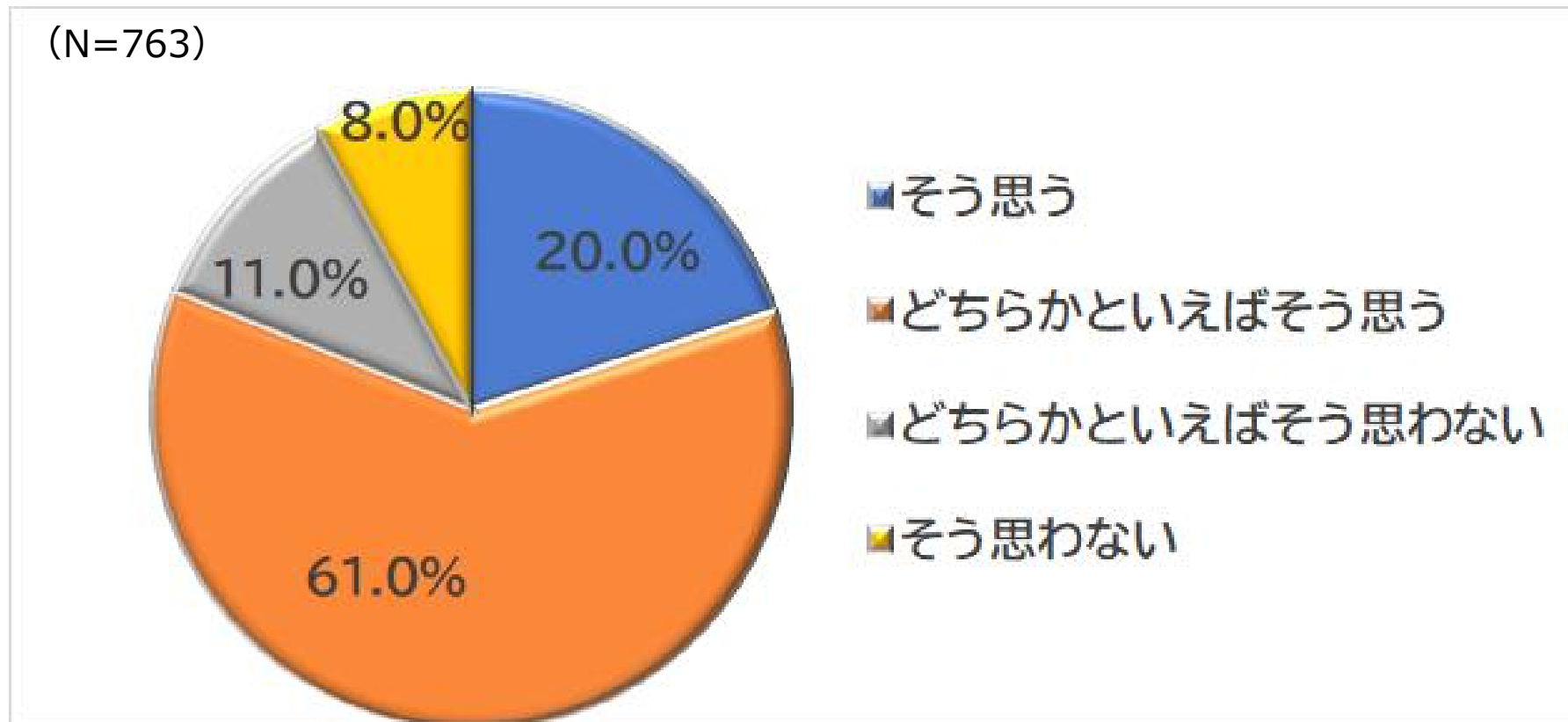
「本人確認書類の写真や書類の性別欄と見た目の性別が違い戸惑った」の割合が60.0%と最も高くなっています。



【問19】

市民対応に役立てられる内容を学べる機会として、
ダイバーシティに関する勉強会があるとよいと思いますか。

「どちらかといえばそう思う」の割合が61.0%と最も高く、次いで「そう思う」の割合が20.0%となっています。



（仮称）みんなのためのインクルーシブな環境づくりガイドライン

（ジェンダー編）（案）

基本的な考え方

このガイドラインが、私たち一人ひとりが自分らしく、そして互いを尊重し合いながら働くための指針となり、つくば市がより豊かで、誰もが自分らしく生きられる地域社会となるための一助となることを願っています。

◆ガイドラインをつくるにあたって

私たちは一人ひとりが、異なる個性や属性、そして多様な背景を持つ存在です。「つくば市」という組織もまた、そうした多様な「違い」を持った職員が集まることで成り立っています。この多様性こそが、私たちの組織を豊かにし、より大きな力を生み出す源泉になります。

しかし、様々な人々がただ集まるだけでは、その力が最大限に発揮されるとは限りません。一人ひとりが自身の個性や能力を十分に発揮するためには、お互いの違いを認め合い、誰もが安心して、自分らしくいられるよう助け合うインクルーシブ（包摂的）な環境も不可欠です。

このガイドラインは、インクルーシブ（包摂的）な環境づくりに向けて私たち一人ひとりが、どのように考え、何ができるのか、そしてどのような行動ができるのかを考えるためのものです。

◆なぜ必要なのか？

「ガイドラインを必要としているのはマイノリティ（少数派）であり、自分には必要ない」と思う人もいるかもしれません。

しかし、このガイドラインはむしろ、そう思うあなたのためのものです。

マイノリティ（少数派）の生きづらさは、マジョリティ（多数派）中心にできている社会の仕組みや制度の中で無理を強いられることに起因します。立場が

変われば誰もがマイノリティ（少数派）になり得ます。単に新しい環境に身を置くことで、これまでの「当たり前」が通用しなくなることも少なくありません。マイノリティ（少数派）に我慢を強いる社会は、巡り巡ってみんなに我慢を強いる社会です。

様々な職員が働く「つくば市」という組織が、誰もが自分らしく働くことができる職場になることは、職員一人ひとりのウェルビーイングを高め、ひいては市民サービスの向上にもつながります。

このガイドラインは、「Diversity(ダイバーシティ/多様性)」、「Equity (エクイティ/公正性)」、「Inclusion (インクルージョン/包摂性)」を「自分ごと」として考え、人権や格差の課題の解決を、マイノリティ（少数派）側の努力や既存の仕組みだけに任せるのではなく、私たち自身が「自分ごと」、「私たちごと」として主体的に関わり、共に行動することで解決していくためのものです。

1. 「当たり前」を問い直す

日々の生活の中で、私たちが「当たり前」だと思っていることはたくさんあります。しかし、その「当たり前」は、誰にとっての「当たり前」なのか、一度立ち止まって考えてみるのが重要です。それを問い直すことがDE&I（多様性、公正性、包摂性）を自分ごととして考える第一歩です。

私たちが何かを「当たり前」だと語れること自体が、実は「マジョリティ（多数派）※1の特権※2」です。

※1 マジョリティ（多数派）：社会の標準とされる属性を持つ人を指します。また単に数の多さだけではなく、社会や組織のルールを決められる側にいることを意味します。

※2 特権：性別（性的指向・性自認）、社会階層、障害の有無などの属性においてマジョリティ（多数派）側にいる人に、その属性にいてだけで自動的に与えられる優位性のことです。

この「特権」は、歩き進むと次々と開く自動ドアのようなもの、と考えると分かりやすいでしょう。社会ではマジョリティ（多数派）に対してドアが開きやすい仕組みになっています。例えば、段差や階段を苦も無く通行できることや、日本語のみの表示でも内容が理解できることなどはマジョリティ（多数派）にとっての「当たり前」です。マジョリティ（多数派）側には常に自動ドアが開いてくれるため、ドアの存在すら意識することはありませんが、マイノリティ（少数派）はドアが開かずに立ちふさがるため、ドアの存在を認識せざるを得ません。

男女の役割意識も同様です。

「男性は仕事、女性は家庭」という形で性別による役割や行動様式が強く期待され、それが社会の規範として現在も根強く残っています。

このような「ジェンダー規範」は、教育、メディア、法制度、企業の慣行などを通じて強化され、個人の意識にも影響します。しかし、何を「当たり前」とするかは、時代によっても、属しているコミュニティや育った国、文化によっても違うもので、かつては「当たり前」とされていたことが、今では差別につながるケースも少なくありません。

インクルーシブな環境づくりのためには、自分とは異なる価値観や受け止め方があることを知り、それを尊重する必要があります。それはあなた自身が尊重されることにもつながります。

職員を対象に実施したアンケートでは、次のような声が寄せられています。

- ・「育児のための時短勤務のときに『重役出勤でいいな』と言われた。」
- ・「女性だから育児に専念すべき、女性は出世を配偶者に任せればよい」と言われた。
- ・「女性職員も時間外勤務をしているのに、男性職員が時間外勤務をしなくて恥ずかしくないのか」と言われた。

こうした声は、「当たり前」という価値観の押し付けが、個人の尊厳に影響を与え、職場の活力を損なう可能性を示唆しています。

例えば、「子どもが親の面倒をみるのは当たり前」という考えは、家族のケアを担う子どもたちの困難（ヤングケアラー）や、介護のために仕事を辞める人たち（介護離職）が抱える問題を見過ごし、必要な支援が届きにくくなることにつながります。このように「当たり前」は時に支援を必要とする人々の困難を見過ごす原因となります。

だからこそ、私たちは自身の「当たり前」を常に問い直し、アップデートしていく必要があります。

2. 「自分ごと」、「私たちごと」として社会課題を見直す

差別とは、いじめや暴力といった直接的な行為ではありません。

残念ながら、社会の様々な構造や文化の中にも差別が溶け込んでいます。マジョリティ（多数派）にとって「当たり前」のことも、マイノリティ（少数派）は同じ扱いを受けられないことが往々にしてあります。こうしたマジョリティ（多数派）の特権はその存在に気付きにくいという特徴があります。なぜなら、「自分は特に優遇されていない」という認識のもとで暮らしているためです。

特権への無自覚は、誤った差別の認識に陥りやすく、「逆差別だ」とマイノリティ（少数派）を責める思考になりやすい問題も引き起こします。

職員を対象に実施したアンケートでも、次のような声が寄せられています。

- ・行き過ぎた LGBTQ+への対策は逆差別につながるのではないかと懸念しています。
- ・トランスジェンダーなどの当事者が自分たちは弱者だから特別扱いするべきという考え方に嫌悪感を覚えます。

このような声に表れているように、マイノリティ（少数派）集団に対して国・

地方自治体、企業などが是正措置や支援を行うと、マイノリティ（少数派）が過度に保護され、特権を与えられ、マジョリティ（多数派）の負担が増えると誤解されがちです。

差別の問題は、その存在を否定したり、声を上げることを躊躇させたりするような不合理な力関係を伴います。

例えば、自分の経験だけで、「この社会に差別など存在しない」と言うことは、差別を受けている人々にさらなる困難を強いることになり得ます。差別は「矛先を向けられた側」だけの問題ではなく、「社会の構造」に根差したもののだからです。

また、「マイノリティ（少数派）の中には頑張っている人もいるのに、努力が不足している人の援助をするのは不公平だ」といった考えは、自分では選択や変更することができない特定の状況にある人々を排除する可能性があります。

こうした理解を深める上で、人権は、個人の努力や感情に左右されるものではない、誰もが持っている普遍的なものだと認識することが大切です。

マイノリティ（少数派）の人権や課題の解決に取り組むことを「意識が高い」、「理想的すぎる」と揶揄する見方は、人権が普遍的なものであることや人権尊重の観点から、適切ではありません。

私たちは誰かを非難するのではなく、本質的な原因を共に探し、誰もが生きやすい社会を目指す必要があります。

構造的な差別や文化的な差別がなくなることで、マイノリティ（少数派）の活躍の可能性や選択肢が広がることは、同時にマジョリティ（多数派）も、これまで意識しなかった固定観念や役割にとらわれずに、より多様な選択肢を持つことにつながります。

少子高齢化が進み、若年層の人口が減少傾向にある日本において、活躍できる人を増やすための支援や努力は私たちの未来を明るくし、結果的に多くの人たちを孤立や孤独から救うことになります。その実現のためには、社会や組織のルールを変える主導権を持つマジョリティ（多数派）側が、この課題に積極的に関与することが求められます。

3. インクルーシブなつくば市を目指す私たちの行動指針

DE & I（多様性、公正性、包摂性）の推進は、単に「違い」を認めるだけで

はありません。それぞれの「違い」を活かし、組織の強みに変えていくことを目指すものです。様々な市民ニーズに応え、誰もが働きやすく、自分らしくいられる職場、そして地域社会を築くために、5つの行動指針を示します。

〈行動指針〉

- (1) 意識のアップデート：「当たり前」を疑う
- (2) 個人の尊重：一人ひとりの立場に対する理解や尊重
- (3) インクルーシブな職場：様々な職員が自分らしく活躍できる職場づくり
- (4) ユニバーサルな制度：公平性に配慮した制度と運用
- (5) 市職員としてのリーダーシップ：社会的な理解の促進

(1) 意識のアップデート：「当たり前」を疑う

既存の「当たり前」を問い直し、様々な視点を持つことの重要性を認識します。

従来の社会の制度や仕組み、文化や慣習が、特定の人々にとって排除や困難を生み出していないかを常に意識し、多角的な視点から検討します。研修等の機会を通じて、人権や性の多様性に関する知識を深め、固定観念や偏見に気づき、アップデートに努めます。

「自分がされて嫌なことは他の人にしない」という考え方だけでは不十分です。「私は嫌だと感じていないから問題ない」となりかねません。

そうではなく、自身の発言や行動が、相手に何を強いることになり、どのような背景を持つ人々にどのような影響を与えるのかを深く考えてみるのが大切です。

(2) 個人の尊重：一人ひとりの立場に対する理解や尊重

様々な声に耳を傾け、それぞれの立場や状況を受け止め尊重します。

個人が抱える困難の背景にある、マジョリティ（多数派）に合わせて作られている社会の制度や仕組み、文化や慣習に目を向け、様々な個人の考え方を受け止め、尊重し、相手の気持ちに寄り添った丁寧な対話を心がけます。

固定観念にとらわれず、個々の職員の多様な経験や視点を組織の力として活かしていくことが重要です。また、良かれと思って一方的に行うのではなく、対話を通じて決定を行うことが重要です。

1 と 2 について、職員を対象に実施したアンケートでは、職場内で自分又は周囲であったことで「良かった」と感じた事例として、次のような声が寄せられました。

- ・ 育児休業から復帰した際、上司が「子どもが小さいから残業は無理だろう」、「重要な仕事は任せられないだろう」と決めつけることなく、「何か困っていることはないか」、「どのような働き方を希望するか」と丁寧に意向を確認してくれたことで、自分に合った業務調整やキャリアアップの機会を得ることができた。
- ・ LGBTQ+に関する研修を多くの職員が受けたことで、「こういう言い方は良くないんだな」、とか「相手の状況を決めつけるのはよくないんだな」といった話題が職場内で自然と交わされる雰囲気ができてよかった。

(3) インクルーシブな職場：様々な職員が自分らしく活躍できる職場づくり

全ての職員がその能力を最大限に発揮できるよう、働きやすい職場環境を整備します。

ハラスメントのない安心できる環境、相談しやすい体制、そして心理的安全性の高い職場風土を整えることに加え、採用、人事評価、昇進などの人事制度において、性別やセクシュアリティに関する偏見や評価の偏りがないか常に検証し、公平性を確保することで、誰もが尊重される組織文化を醸成します。

職場をインクルーシブにすることで、職員が多様な視点や経験を活かせるようになり、結果として市民一人ひとりのニーズにきめ細かく寄り添ったサービス提供につながります。

(4) ユニバーサルな制度：公平性に配慮した制度と運用

日々の市民サービスの提供において、様々な背景を持つ市民がいることを前提とし、性別やセクシュアリティに関する偏見や評価の偏りがないかを意識し、公平性に配慮します。

一人ひとりのニーズに寄り添った対応を心がけ、誰もがわかりやすく、情報にアクセスできるよう表現や方法を工夫します。

特定のニーズに特化した制度を新たに作るだけでなく、既存の制度の対象を広げ、運用を柔軟にすることで多くの人の選択肢を広げる可能性があるという視点を持つことも重要です。

(5) 市職員としてのリーダーシップ：社会的な理解の促進

ジェンダーや性の多様性に関する正しい知識や情報を積極的に発信し、職員と市民双方の理解を深めるための啓発活動を推進し、地域社会全体でD E & I（多様性、公正性、包摂性）を推進する取組みを強化します。

「(仮称) つくば市性の多様性に関するガイドライン」作成に向けた 職員アンケート

【概要説明】

ダイバーシティ推進室では、従来の男女二元論の女性・男性だけでなく、LGBTQ+（性的少数者）も含めた多様な性があることを踏まえた、「性別にかかわらず自分らしく生きられる社会」を目指し、取り組んでいます。

その一環として、性に関連した人の多様性と包摂（ダイバーシティ&インクルージョン）に関する基本理念や、つくば市職員が性の多様性に関する知識を正しく理解して、行動するための指針となる職員ハンドブックなどで構成される「(仮称) つくば市性の多様性に関するガイドライン」の作成に向けた検討を進めています。

このアンケートでは、今後の職員ハンドブック作成の参考にするため、職員の皆さんが性の多様性に関連して「普段どのような困りごとに直面しているか」や「どのような環境になればより働きやすくなると思うか」などについてお尋ねします。

お忙しいところ恐縮ですが、回答にご協力くださいますようお願いいたします。

※アンケートは匿名で実施するため、個人が特定されることはありません。安心してご回答ください。

※所要時間は5分程度です。

※アンケート中の「LGBTQ+」とは、「レズビアン（Lesbian）・ゲイ（Gay）・バイセクシュアル（Bisexual）・トランスジェンダー（Transgender）・クエスチョニング/クィア（Questioning/Queer）及びこれらに当てはまらない多様な性のあり方を含む性的少数者の総称として使用しています。

【アンケート内容】（番号は設問／「・」は選択肢）

- 1 あなたの性別（自認する性別）を教えてください。（※性別（性自認）による認識の差異を把握するために、お尋ねします。）（任意）
 - ・女性
 - ・男性
 - ・その他
 - ・無回答
- 2 年代
 - ・～20代
 - ・30代
 - ・40代

- ・ 50 代
- ・ 60 代～

3 「ダイバーシティ」という言葉を知っていましたか。

※「ダイバーシティ」とは、直訳すると「多様性」であり、性別、国籍、年齢及び障害の有無など、様々な面での違いがある人が共存している状態を指します。

- ・ 知っていた（意味を理解していた）
- ・ 聞いたことはあった（意味まではわからない）
- ・ 知らなかった

4 「LGBT・LGBTQ・LGBTQ+・性的少数者・性的マイノリティ」といった言葉は、

「レズビアン（Lesbian）・ゲイ（Gay）・バイセクシュアル（Bisexual）・

トランスジェンダー（Transgender）・クエスチョニング/クイア（Questioning/Queer）」などの総称として使用されています。これらの総称として使用されている言葉のいずれか1つでも知っていましたか。

- ・ 知っていた（意味を理解していた）
- ・ 聞いたことはあった（意味まではわからない）
- ・ 知らなかった

5 これまでLGBTQ+に関連した情報を入手する機会がありましたか（複数回答可）。

- ・ 人事課が実施する研修
- ・ ダイバーシティ推進室が実施するセミナー
- ・ 外部のセミナー・講座
- ・ 図書
- ・ ニュースや新聞
- ・ そのような機会はなかった
- ・ その他（自由記述）

6 職員ハンドブックに掲載してあるとよいと思う内容を教えてください（複数回答可）。

- ・ LGBTQ+に関する基本的な知識
- ・ 窓口対応の際の注意点
- ・ 職場内にLGBTQ+当事者がいる場合の接し方
- ・ 用語集
- ・ 他自治体のLGBTQ+に関する取組事例
- ・ LGBTQ+に関する入門おすすめ図書
- ・ 広報啓発物（チラシなど）の文章・イラスト表現における注意点
- ・ 施設管理（トイレ・更衣室など）の注意点
- ・ 特になし
- ・ その他（自由記述）

- 7 職員ハンドブックをどのように活用したいですか（複数回答可）。
- ・窓口対応や相談対応の際に参考にしたい
 - ・職場での企画立案やイベントの際に参考にしたい
 - ・LGBTQ+に関する知識を深めたい
 - ・職場環境をよくするための参考にしたい
 - ・特になし
 - ・その他（自由記述）
- 8 あなたの身近な人たちの中に、LGBTQ+当事者はいると思いますか。
- ・そう思う
 - ・どちらかといえばそう思う
 - ・どちらかといえばそう思わない
 - ・そう思わない
 - ・わからない
- 9 これまで職場内でジェンダーや、性的指向・性自認に関連して【自身がされて不快】に感じた経験はありますか（複数回答可）。
- ・自身の性的指向や性自認を決めつけるような発言（女／男なんだから、彼氏／彼女はい
るの？ など）をされた
 - ・性別に関する侮蔑的な言葉（オカマ、おとこおんな など）を言われた
 - ・「〇〇さんが～～らしい」と性に関するうわさ話をされた
 - ・特になし
 - ・その他（自由記述）
- 10 これまで職場内でジェンダーや、性的指向・性自認に関連して【自身がされて良かった】と感じた経験はありますか（複数回答可）。
- ・性別にかかわらず個人として尊重されている
 - ・「女／男らしさ」を求められない
 - ・自身がされた差別的・侮蔑的な行動や言動に対して周囲の人が注意してくれた
 - ・特になし
 - ・その他（自由記述）
- 11 これまで職場内でジェンダーや、性的指向・性自認に関連して【周囲の言動（自身がされた言動を除く）で不快】に感じた経験はありますか（複数回答可）。
- ・他者の性的指向や性自認を決めつけるような発言（女／男なんだから、彼氏／彼女はい
るの？ など）があった
 - ・性別に関する侮蔑的な言葉（オカマ、おとこおんな など）が使われていた
 - ・「〇〇さんが～～らしい」と性に関するうわさ話をしていた
 - ・特になし
 - ・その他（自由記述）

12 これまで職場内でジェンダーや、性的指向・性自認に関連して【周囲の言動で良かった】と感じた経験はありますか（複数回答可）。

- ・LGBTQ+に関する研修を受けた後、同僚と性の多様性について話し合う機会が増え、職場の理解が深まったと感じた
- ・LGBTQ+に関するニュースなどの話題がでた
- ・LGBTQ+について差別的・侮蔑的な行動や言動をしないように周知された
- ・特になし
- ・その他（自由記述）

13 LGBTQ+当事者も働きやすい職場環境はどのようなものだと思いますか（複数回答可）。

- ・職員がLGBTQ+に関する正しい知識を持ち、理解している
- ・職場内で職員一人ひとりが性別にかかわらず個人として尊重される風土がある
- ・LGBTQ+当事者や当事者をサポートしたいと考える人たちのコミュニティがある
- ・わからない
- ・その他（自由記述）

14 LGBTQ+に関する施策があった方がよいと思いますか。

- ・そう思う（→問 15 にお進みください）
- ・どちらかといえばそう思う（→問 15 にお進みください）
- ・どちらかといえばそう思わない（→問 17 にお進みください）
- ・そう思わない（→問 17 にお進みください）

15 問 14 で「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を選択した方に伺います。具体的にどのような【職員向け】施策があるとよいと思いますか。（複数回答可）。

- ・LGBTQ+に関する職員向け研修の実施
- ・LGBTQ+当事者に限らず、すべての職員がジェンダーや、性的指向・性自認に関連した相談ができる窓口の設置
- ・職員へのLGBTQ+に関する情報発信
- ・その他（自由記述）

16 問 14 で「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を選択した方に伺います。具体的にどのような【市民向け】施策があるとよいと思いますか。（複数回答可）。

- ・LGBTQ+当事者のためのパートナーシップ制度やファミリーシップ制度の創設
- ・LGBTQ+への理解増進を目的とした条例の制定
- ・市民へのLGBTQ+に関する情報発信
- ・LGBTQ+に関する出前講座等による自治会への働きかけ
- ・その他（自由記述）

17 各部等にダイバーシティ担当職員を設置した方がよいと思いますか。

※ダイバーシティに関する研修・勉強会に参加した職員が、これに関する部局等内の職員からの相談（例：チラシの表現がジェンダー平等や LGBTQ+への差別・偏見の観点から問題がないか）を受ける役割を担うことを想定しています。

- ・そう思う
- ・どちらかといえばそう思う
- ・どちらかといえばそう思わない
- ・そう思わない

18 窓口・電話での市民対応において、相手方が LGBTQ+当事者であった（LGBTQ+当事者だと思われる）ことで、実際に困った経験はありますか。可能な範囲で当時の部署名や細かいシチュエーションを教えてください（自由記述）。

（例）市民窓口課 住民票の交付申請において、実際に窓口に来ている人と本人確認書類の写真の見た目の性別が異なり判断に迷った／選挙事務に従事しているときに～／健診のときに～

19 市民対応に役立てられる内容を学べる機会として、ダイバーシティに関する勉強会があると思いますか。

- ・そう思う
- ・どちらかといえばそう思う
- ・どちらかといえばそう思わない
- ・そう思わない

20 ダイバーシティ推進室に期待することなど、メッセージ等があればご記入ください（自由記述）。

	該当箇所	委員名	意見・質問	修正・加筆案
1	全体	土井裕人 委員	【ガイドラインの建て付けについて】 職員向けであることは承知しましたが、「強制力」はどの程度あるのでしょうか。規則ではないと思いますが、上司からの業務上の指示くらいなののでしょうか。	
2	全体	土井裕人 委員	【名称について】 「みんなのためのインクルーシブな環境づくりガイドライン(ジェンダー編)」は、私としてはよい名称には思えませんでした。 理由： →「みんな」は誰を指すかわからず、印象がどうしても弱い。 →インクルーシブとガイドラインという2つのカタカナ語があり、「自分ごとではない感」が出てしまう。特に、インクルーシブが語感としてピンとこない人もいます。	a だれもが包摂される環境づくりガイドライン(ジェンダー編) b だれも取り残さない環境づくりガイドライン(ジェンダー編) →SDGsのジェンダー平等を想起させるようにしています。
3	全体	永瀬委員	全体の印象が少し固く、読んでいて心が暗くなってしまう部分がありました。例えば、「されがち」「適切ではありません」「求められます」「問題も引き起こします」といった表現など。 (終盤の「良かった」と感じた事例は読んでいてホッとしました。)	例えば、「つくば市」特有の良い点、その良い点をどのように活かしていけるかについて、もう少し具体的なつくば市の肯定的な側面もとり入れると心理的にも温かなガイドラインにつながるのではないかと思います。
4	P1~2 ◆なぜ必要なのか？	永瀬委員	「ガイドラインを必要としているのはマイノリティ(少数派)であり、自分には必要ないと思う人もいるかもしれません。しかし、このガイドラインはむしろ、そう思うあなたのためのものです。」 上記の表現は、「そのような価値観を抱いている人」というような無意識のうちのバイアス・区別がかけられているようで、少し私は不快に感じてしまいました。このガイドラインの本軸・目的とずれが生じてしまう表現のようにも思われます。	パッと良い表現が思いつくわけではないのですが、テーマにもある「みんな」「全員」などの文言だと私は、安心します。 「このガイドラインは特定のマイノリティ(少数派)のためのものではなくて、私たち全員にとって大切なものです。」など。

	該当箇所	委員名	意見・質問	修正・加筆案
5	P3～4 1.「当たり前」を問い直す	土井裕人 委員	【見出しの『「当たり前」を問い直す』について】 この見出しも、語感が強い(あなたの考え方は間違っているので問い直しなさい)という印象を受けました。また、大学で使うような堅さも感じます。	そのため、「「当たり前」を考え直してみよう」くらいがよいかなと思います。
6	P3～4 1.「当たり前」を問い直す	土井裕人 委員	【P3 の太字「私たちが何かを「当たり前」だと語れること自体が、実は「マジョリティ(多数派)※1 の特権※2」です。」】 実際そうなのでその通り言いたいのですが、言われた側がカチンときて意固地になり、心を閉ざしてしまう心配をします。	『私たちが何かを「当たり前」だと思ってしまう背後に、「マジョリティ(多数派)※1 の特権※2 が隠れていないでしょうか。」といった表現を提案します。 よくないのは「マジョリティ特権を持って振りかざす*人*」でなく、「マジョリティ特権に気づいていない*こと*」です。しかし、そのことに気づいていないとしても「一発アウト」になるわけではなく、「マジョリティ側だと往々にして気づかないことだから、この機会に気づいて意識をアップデートすることで、誰もが尊重されるつくば市を一緒に作りましょう」という流れにして頂きたいと思います。
7	P3～4 1.「当たり前」を問い直す	土井裕人 委員	【「特権」という言葉の使い方】 これはかなり強い表現(独り歩きする懸念がある)だと思いますので、置く文脈に一工夫したいと思います。	すなわち、いきなり「マジョリティが特権を持っていることに気づくべき」という文脈よりは、「昨今のマイノリティに対する配慮や支援について、不当に特権を与えているように感じる人がいるかもしれません。しかし、特権とでも言えるものはむしろマジョリティの側が持っていて気づかれていない場合も多いこと、またその背後に社会の不合理な構造や力関係が往々にあります。とりわけわれわれ公務員は業務で接する市民に対して優越した力関係を持つこともあり、十分に注意しなければなりません。」といった書き方を、私ならば考えます。

	該当箇所	委員名	意見・質問	修正・加筆案
8	P4～5 2「自分ごと」「私たちごと」として社会課題を見直す	塚本委員	この視点が大切なのだと感じている。マジョリティは普段、マイノリティに対してあまり意識をしていない。代表的な例として、資料 2P17 アンケートの自由記述の分類において「意識することが差別」「ただ相手を一人の人間として尊重していれば済む話」といった記載が挙げられる。違いに気づかず平等に接することは、無視や排除につながることもあり注意が必要であると考え。無意識の前提や見えづらいう困難さに目を向けるべきと考える。	
9	P5～6 3 インクルーシブなつくば市を目指す私たちの行動指針	塚本委員	行動指針(1)(2)について この 2 つの指針は学校教育においても重要である。つくば市教育大綱の中では「管理から自己決定」という文言があり、そこでは対話や合意形成に基づく多様な自己決定場面を設定している。このような活動も、様々な視点を持つことの大切さや相手への理解や尊重を育むことにつながっている。	