

報告資料 2-3

神奈川県男女共同参画推進条例の見直しの方向性(案)				
	第12期第3回審議会(R6.12.18開催) ご意見	委員名	事務局の考え方	参考情報
ジェンダー平等の表現について	1 〇LGBTの考え方も入ると良い。 〇LGBTを入れたらいいのではないかと。もし入れないとすると、ジェンダー、あるいはジェンダー平等ということ、という要素を加えようかということが、この条文から読み取りにくい。おそらく、今の第2条(定義)と、第3条(男女共同参画を推進するための理念)に組み合わせることでもう一度考えたらよいと思います。 (別紙(案)提供あり) 性的マイノリティの人たちの具体的な施策について、かながわ人権政策推進懇話会に任せるにしても、根幹的なところは決めてしまい、神奈川県男女共同参画推進条例と、棲み分けることができると思われる。 〇「ジェンダー」という言葉を使いつつも、性的マイノリティについて全く触れないというのは、「ジェンダー」という言葉を出す意味が大きく損なわれるのではないかなと思うので、やはり性的マイノリティについては触れたほうが良い。	橋本委員 井上委員 野村副会長	【一部反映する】 〇ジェンダー平等を実現して、すべての人が個性と力を発揮できる男女共同参画社会の形成を目指すことを記載する。 〇男女の二元論ではなく、すべての人を取りこぼさず、性別による格差、差別、偏見を解消することを目指すため、主語を「すべての人」にする。 〇本県のL字カーブや男性の家事・育児時間の状況などをみると、「男女共同参画」の実現に向けて依然として多くの課題が残されており、条例に基づき引き続き取組を推進していく必要があることから、今回の見直しでは、条例の基本的な考え方を変更するような大幅な見直しではなく、言葉の定義を一部修正し、県の姿勢を明確化する。 〇性の多様性の尊重については、人権課題として、「かながわ人権施策推進指針」で整理していることもあり、条例の制定については、引き続き「かながわ人権施策推進懇話会」で議論していくこととする。	
第1条目的	2 〇2案提供 1つ目：2つの文章に分ける。 2つ目：第1条(目的)に法律と同じように、ジェンダー平等という言葉は入るが、ジェンダーの内容について、第2条(定義)と第3条(男女共同参画を推進するための理念)に譲るというやり方である。(別紙「井上委員メモ」参照) 第1条(目的)の文章が難しいと思う理由として、ジェンダーと、ジェンダー構造を区別するべきところがいくつかあって、混同されているため、難しく表現されていると感じる。ジェンダーという文化的な性別に基づくと言っているところと、ジェンダー構造という見えない構造物で原因となっているという記述が、重なって出てきているので、分かりにくいところもあると思われる。	井上委員	【反映する】 〇新かながわグランドデザインの政策の基本方向やかながわ男女共同参画推進プラン(第5次)の基本目標にも掲げているなど、すべての人が個性と力を発揮できるジェンダー平等社会の実現を目指し取り組んでいくことは重要。 〇男女共同参画社会基本法には「ジェンダー」の言葉の記載はないが、法案成立に向けた国会審議(平成11年6月8日)の中で、「法案自体はジェンダーの観点を貫いていると考えている」と言及されている。 〇男女プランでも「ジェンダー」を記載しており、県民により理解いただけるよう「ジェンダー」について第1条目的に記載する。	〇〔新かながわグランドデザイン〕基本構想 第2章政策の基本方向 すべての人が個性と力を発揮できるジェンダー平等社会をめざし、固定的な役割分担意識を解消するなど、男女共同参画の取組を推進します。 〇〔第5次男女共同参画基本計画〕第1部 基本的な方針 男女共同参画社会の実現に向けて取組を進めることは、「男女」ととどまらず、年齢も、国籍も、性的指向・性自認(性同一性)に関すること等も含め、幅広く多様な人々を包摂し、全ての人が幸福を感じられる、インクルーシブな社会の実現にもつながるものである。 〇〔国会審議(平成11年6月8日)議録〕 ジェンダーという言葉、社会的、文化的に形成された性別ということですが、一般には理解されてにくいというような御意見が出されました。これを踏まえ、基本法法案においては社会的、文化的に形成された性別という言葉は用いないところですが、法案自体はジェンダーの観点を貫いておると考えている。
	3 〇事務局(案)では長いので、文章を2つくらいに分けた方がよい。	鈴木委員 永岡委員		
	4 〇事務局(案)では、分かりづらいので検討が必要と思われる。	清川委員 前島委員		
第2条定義及び第3条理念	5 【「男女」の記載について】 〇主語を「すべての人」とする ・主語が「男女」になっていることが、非常に違和感がある。国の男女共同参画社会基本法や女性版骨太の方針も全部そうだが、主語が「男女」になっている。例えば、品川区の条例では、「すべての人」になっているので、主語を「すべての人」にすることはどうか。 ・墨田区、国立市や横須賀市も「すべての人」と使って理念を書いている。結構そういう自治体が多くなってきているのではないかと考えているので、「男女」とあえて入れなくても文章が成り立つ箇所もあるため、「男女」を入れない、また、「すべての人」と置き換えるといった方法でできれば良いと思われる。 ・「男女」という言葉が多くでており、男女の二元論がかなり強調されているように思われるため、省略可能な箇所は省略しても良いかなと思う。 〇主語を「すべての人」は違和感がある ・今回検討している条例が男女共同参画推進の条例ということなので、ジェンダーの視点というのは、大変大事なことで、必要というの分かるが、どうしても違和感を覚えるところがある。さらには、他の委員も言ったように、「男女」という文言が多いというところ、しかしそれをジェンダーに置き換えてしてしまうのは、少し違うのかなと思われる。	白河会長 湯澤委員 野村副会長 前島委員	【反映する】 〇目的に「ジェンダー平等」を追記したため、第2条の定義においても記載した。 〇「男女」の表現について、現行では性別に起因する問題という観点に着目し、その観点から尊重することを強調するために「男女」と使用している。 〇しかし、「男女」だけでは二元論に見えてしまうという意見もあることから、「男女」を「すべての人」と置き換えることとし、第2条(定義)、第3条(理念)に反映する。	

	第12期第3回審議会(R6.12.18開催) ご意見	委員名	事務局の考え方	参考情報
	・「すべての人」と表現したときに、男女計画の特殊性みたいのが上手く表現できないということがご懸念だと思う。「すべての人」ということで、どういうことを言いたいのかを、「男女」は「男女等」といった、こういった意味合いで定義を入れておけば、そのあとは読み替えてもらえると思われる。県民の目線から「男女」が多く出てくるのはいかがかということだったと思うので、記載を工夫すれば懸念は晴れると思う。 男女と何度も繰り返さない方が良いと思う。ただ、他にもいろいろな条例がある中で、ここが問題としているのは、性別、ジェンダー、ジェンダー構造といった、そういうのに起因する問題ということは、やはり確認しながら条例を読んでいただきたい。そういったことも含めて「男女」が正面に出て繰り返しではない方が良いと思う。是非ご検討いただきたい。 ○事務局（案）の「男女（ジェンダーの視点を踏まえ、すべての人を対象とする）」は、県民の方が男女について分かるのか、むしろ混乱するのではないかと思う。定義というのは、ここに我々が考える「ジェンダー」とは、「ジェンダー平等」とはと定義を規定して、その上で、例えば第3条(男女共同参画を推進するための理念)や、第4条(県の責務)にこういう考え方に則って記載するべきでないかと思われる。	井上委員 橋本委員		

		第12期第3回審議会(R6.12.18開催) ご意見	委員名	事務局の考え方	参考情報
第5条 事業者の責務	10	○前回発言した神奈川県 の通勤時間について、改めて「かながわ男女共同参画推進プラン(第5次)」も確認したが、条例にこんな細かいことをどこまで載せるのがいいのか と思ったところである。 テレワークを入れることについての意見を聞き思ったことは、第5条(事業者の責務)に、「事業者は、条例の理念にのっとり、その事業活動を行うに当たっては、男女共同参画の推進を図るものとする。」を、「事業者は、条例の理念にのっとり、その事業活動を行うに当たっては、男女共同参画の推進及びそれに資する環境整備を図るものとする。」とすれば、テレワークや長時間の通勤といった、類するような内容も入るのではないかという印象を持った。	鈴木委員	【反映済み】 ○「事業者は、条例の理念にのっとり、その事業活動を～」の事業活動には、事業を行うために必要な雇用管理や福利厚生活動等が含まれる。環境整備もこの中に含まれると考えられるため。	○〔逐条解説〕 第5条 事業者の責務 「その事業活動」 企画、営業等、事業者の目的である活動をはじめ、事業を行うために必要な広報、広告活動や雇用管理、福利厚生活動等が含まれる。
第8条 セクシュアル・ハラスメントの禁止等	11	○「事業者は、～第三者(取引先の従業員、施設利用者、生徒等を含む)に対してセクシュアル・ハラスメントを行わない～」となっているが、家族間や自社内でもあったりするため「他者」でも良いのではないか。	桑原委員	【反映済み】 ○セクシュアル・ハラスメントは、「性的な言動により相手方の職場、家庭、学校、地域その他の生活環境を害すること又は性的な言動に対する相手方の対応によりその者に不利益を与えることをいう。」と第3条で定義している。 ○セクシュアル・ハラスメントは、職場(自社含む)と家庭も定義で含めており、当条項では当然禁止していることになる。 ○男女雇用機会均等法でも、事業者の使用者に対して防止措置義務を設けているが、当条例では、「使用者以外の第三者」と幅広く禁止している。そのことが分かりやすいよう例示しているため、「他者」では分かりにくくなってしまいうことから、現在の記載のままとする。	○〔男女雇用機会均等法〕 (職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等) 第十一条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
	12	○セクシュアル・ハラスメントに限らなくてもいいのではないか。ジェンダーとの話もあるため、「ジェンダーハラスメント」を含めると、セクシュアル・ハラスメントと定義してしまっているのかと少し疑問に感じた。	桑原委員	【一部反映済み】 ○ジェンダーハラスメントについて、国でも定義が確立されておらず、禁止事項まで記載はできないのが状況であると考える。 委員からも「ジェンダーハラスメントと表現する場合、かなり大きい話になるため、難しいのではないかと思っている。」と意見もいただいていることから記載しないこととする。 ○マタハラについて、男女雇用機会均等法で防止措置が義務付けられているため、「条例に根拠を置かなければ実施できないか」を踏まえ、条例に規定を置かなければ解消できない状況があるか、及び記載方法の検討を行う。 ※ 第8条の他、第10条及び規則における届出の内容も精査する必要がある。 ○パワハラについて、労働施策総合推進法で防止措置が義務付けられているため、「条例に根拠を置かなければ実施できないか」を踏まえ、本条例に記載しないこととする。	○〔第5次男女共同参画基本計画〕 2 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保及び各種ハラスメントの防止 (1) 施策の基本的方向 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に向けて、性別を理由とする募集・採用、配置・昇進等における差別的取扱い、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント等が行われない職場づくりを促進する。 ○〔男女雇用機会均等法〕 (職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等) 第十一条の三 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
	13	○マタハラやパワハラといった1つ1つのハラスメントの具体的な施策について、施策等で展開することでもよいが、どういう構造の中、どういう関係で、なぜ出てくるのかをきちんと見て施策を進めなければいけないと思われるため、明確に示せるとよい。 ハラスメント、あるいはジェンダーハラスメントと表現する方法もあると思われる。しかし、その場合かなり大きい話になるため、難しいのではないかと思っている。	井上委員	<参考：R元.7.24開催 第9期第3回審議会岩田前会長意見> 男女共同参画の範疇で、パワーハラスメントまで書き込む必要があるのか。 ○すべてのハラスメントを行ってはならないことについて、条例第3条1項(理念)で「性別によるいかなる権利侵害も受けないこと、(略)、男女が個人としての能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されること」を旨として男女共同参画が推進されなくてはならないこと、また第5条1項(事業者の責務)で「事業者は、条例の理念に則り、その事業活動を行うに当たっては男女共同参画の推進を図る」と規定されていることから、事業者に対して、男女が個人としての能力を発揮する機会を確保し事業活動を行うことについては、既に条例に盛り込まれていると考える。 ※セクシュアル・ハラスメントについては、男女雇用機会均等法のように雇用の場に限ったものではなく、県内にいるすべての人のあらゆる場面で禁止しているため、当条例に記載している。	○〔育児介護休業法〕 (職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等) 第二十五条 事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
	14	○国の法律には「セクシュアル・ハラスメントを行ってはいけない」とまでは書いていないので、当条例に記載してあることは非常に価値ある。他のハラスメントについては、例えば、ジェンダーハラスメントや、SOGIハラスメントもあるが、この条文にセクシュアル・ハラスメントだけではなく、すべてのハラスメントを行ってはならないと記載をしてもよいと思う。2002年に条例が制定された際は、最新だったと思われ、2020年にパワハラ の防止が措置義務になったため、変更の必要がある状況だ と思っている。○〇ハラスメントと詳しく全部入れる必要はないと思うが、何か変更があってもいいのではないかと思っている。	白河会長		○〔労働施策総合推進法〕 第九章 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題 に関して事業主の講ずべき措置等 (雇用管理上の措置等) 第三十条の二 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。 2 事業主は、労働者が前項の相談を行つたこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

	第12期第3回審議会(R6.12.18開催) ご意見	委員名	事務局の考え方	参考情報
	15	永岡委員	【反映する】 ○当条項では「何人も、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。」と、県内にいるすべての人を対象に禁止している。 セクシュアル・ハラスメントは、男性から女性に限らず、女性から男性へ、また同性間での性的な嫌がらせな行為もある。 また、今回、第1条（目的）、第2条（定義）、第3条（理念）において、ジェンダー平等や「すべての人」の記載をする案としており、その改正により、男性から女性に対して行われるだけではないことを反映することとする。	
第9条 情報を 読み解 く能力 の向上	16	武井委員	【反映する】 ○メディア・リテラシーの醸成に関する条文のため、情報の具体的内容を記載することとする。	
第10条 男女共 同参画 の推進 に関する 届出等	17	野村副会長	【反映済み】 ○県では、競争入札参加資格の「物品・一般委託」「公共工事」において、女性の活躍状況が優良な企業を受ける認証であるプラチナえるぼし認定・えるぼし認定企業に対して加点点評価を実施している。	
	18	本多委員	【一部反映済み】 ○報告内容の国との情報共有について 届出項目の中には、「民間事業所の女性管理職(課長相当職以上)の割合」など県の指標となっているものがあり、国の調査では、都道府県別の同じ項目の毎年の実績値が把握できないことから、届出による効果も踏まえつつ、引き続き、現状のまま届け出いただくこととする。 ○男性の育休期間の幅が細かく刻まれていることについて 事業者負担を減らすために、厚労省「雇用均等基本調査(事業所票)」の調査と同じ区分に合わせている。(ただし、24か月～36か月未満、36か月以上は、24か月以上に統合)とすることで、事業者負担を軽減としている。)	<類似の調査> ○〔雇用均等基本調査(企業調査)〕 対象：常用労働者10人以上を雇用している民営企業のうちから、産業・規模別に層化して抽出する企業 ※都道府県別の公表なし
	19	白河会長	【反映は難しい】 ○事業者の負担が過重にならないようという委員の意見もあり、引き続き、現状の必要最低限の項目を届け出いただくこととする。 ○業種によってテレワークへの取組やすさの違いもある。 ※テレワークの普及度合いと実施実態やテレワークが日常生活行動や都市に与える影響を調査し公表している。(ただし、首都圏等の圏域ごとでの公表)	○〔テレワーク人口実態調査〕※国土交通省 (調査目的)国土交通省では、テレワーク関係府省(内閣官房、内閣府、総務省、デジタル庁、厚生労働省、経済産業省、国土交通省)と連携して、テレワークの普及推進に取り組んでおり、本調査は、全国の就業者の働き方の実態を把握することで、今後のテレワークの普及促進策に役立てることを目的として、毎年実施している。