

議事録

1. 実施概要

会議名	第5回那覇市男女共同参画会議
開催年月日 時間	令和8年7月21日(火) 14:00～15:30
場 所	なは市民協働プラザ1階 なは女性センター 第2学習室
出席委員	新垣誠委員（会長）、高倉直久委員、平良亮太委員、竹葉梓委員、野崎聖子委員、宮城里沙委員（委員7名中6名参加） 欠席：玉城 直美委員（副会長）
事務局	【那覇市 総務部平和交流・男女参画課】 與那覇副参事、小渡、森芳
傍聴	なし
内容	1 報 告 ①沖縄大学対象アンケート及び意見交換会について ②今後のスケジュールについて 2 審議事項 那覇市性の多様性を尊重する条例の条文（案）について
配布資料	資料1 沖縄大学対象 アンケート集計（まとめ） 資料2 沖縄大学との意見交換会 会要旨 資料3 条例制定のスケジュール 資料4 那覇市性の多様性を尊重する社会を実現する条例案 資料5 第4回男女参画会議時条例（案） 資料6 第4回会議要旨

2. 審議状況

- 1 報告 ①沖縄大学対象アンケート及び意見交換会について
②今後のスケジュールについて

発言者	発言内容
新垣会長	本会議の公開について、「公開」と決定してよいか。異議はないようなので、本審議會は公開とする。 それでは、本日の議題について事務局よりご説明をお願いします。
事務局	事務局より資料1、2、3、6を用いて説明
新垣会長	アンケート結果および今後のスケジュールについて、各委員よりご質問・意見があればお願いします。
竹葉委員	アンケート集計97名について、学生の母体を確認したい。

事務局	沖縄大学の吉川先生が担当する一般教養科目の講座で、主に心理学を学んでいる1・2年生メインの学生であった。
高倉委員	アンケート結果から、性の多様性に関する研修などの取り組みを行っている企業に対して、82%の学生がポジティブな印象を持っているとあるので、さらに企業として取り組みを上げていきたいと感じた。
新垣会長	今は売り手市場のため、学生の就職活動は積極的になってきている。より魅力的な就職先を目指して内定を辞退したり、企業の福利厚生もしっかり確認するなど、学生が就職先を選ぶという意識が高い。どのような企業に好感を持てるかなども重要視している。
野崎委員	売り手市場のため、学生だけでなく30代の方でも転職市場では強気の方も多。若い方は、企業のホームページなどをしっかり見ていて、LGBTQだけでなくSDGsの取り組みなどに積極的な企業を選別している。
新垣会長	今の学生は自己分析、企業研究、業界研究をしっかりしている印象がある。
高倉委員	昨年のピンクドット沖縄でスポンサーをしていただいた金秀ホールディングスさんへ、企業研修を実施したが、継続して研修を実施したいとの反響があった。人材採用でも多様性への取り組みはプラス。県内大手の金秀さんでも研修して高評価だった。他の企業への研修を上げていきたいし、性の多様性への理解が深まることは、人材採用についてもプラスに作用すると感じている。
新垣会長	教職課程を履修しても教職を志望する学生が減ってきて困っている。
宮城委員	現場では教員のなり手が少なくなっていて、いない状態で回すしかない負の連鎖が起きている。教育の分野から取り組むと、理解が早い。子どもたちは素直に話を聞くので、先生が教えることは正解と受け止めることが多い。教員もそのことを踏まえて偏りが無いように気を付けて教育していかないといけない。性の多様性に関する研修は、全教員受講必須というわけではなく、経年研修や希望者研修にとどまっていることが多い。見た目には分からないが、性に関する悩みを持つ生徒はいると感じているため、性の多様性の研修がもっと充実してほしいし、管理職にも聞いて欲しい。
竹葉委員	そのような研修に興味をもって来てくれる方は、多様性に理解がある方だと思う。研修に興味を持たない方への働きかけが必要。
竹葉委員	資料1の3ページ、アンケートの質問5、「あなたのまわりに性の多様性の方がいますか」とあるが、性の多様性といったら性的マイノリティの方の話と示唆してしまっているので、性的マジョリティの方たちには自分たちには関係の無い話との視点を示唆している。

	皆でまちをよくしていこうという条例なので、一部の性的マイノリティのこと だけと示唆されると、少し残念に感じる。今後は示し方に注意していただければ と思う。
新垣会長	資料 1 の 2、アンケート結果の 3 番に、「多様性の人も過ごしやすい環境にな るべきだと思う」とあるが、自分事ではない感じを受ける。性の多様性や SOGI というのは「自分たちを含めて全部」というところまで意識がっていない。
竹葉委員	質問自体の趣旨は理解できるので、聞き方の問題と思う。
事務局	例えばどのような聞き方だとよいのか。
竹葉委員	「性的マイノリティの知り合いの方が身近にいますか」とか。
野崎委員	質問 5 を設けた意図は、どれだけ身近にいるかいないかを確認するためか。
事務局	その意味で使用している。自分の身近にいるかどうかを聞きたかった。市民活 動団体へのアンケートも同じような質問をしているが、そこでは「身近にいな い」という回答が多数であった。大学生については、「身近にいない・いる・ 分からない」の回答に大きな差がないというか、それぞれいらっしゃる。学生 からすると、LGBTQの方が身近にいることは珍しくない、ということを伝えた かった。
野崎委員	あまり身近に感じていない年齢層が上の方に理解していただく材料としてはい いと思う。少なくとも別の団体へのアンケートと同じ項目としたのは理解はし やすい。
新垣会長	市民向けのアンケートはいつ頃実施したか。それとの比較も可能か。
事務局	昨年 8 月。可能ですが、時期がほぼ 1 年違う。市民向けアンケートの結果は メールで送る。
平良委員	意見交換会の 10 人とアンケート回答者はかぶったか。 当事者を使うのか LGBT を使うのか、いい表現が思いついたら共有したい。そ れと、高校生や大学生と接する際に、身近に性的マイノリティの方がいるかを 高校生に聞いたら、肌感覚として 40% くらいはいる。その子たちが社会人にな ってから同じ様に質問すると、仕事でかかわる人の中にはいないとの回答にな る。利害関係の意識が薄い高校生や大学生の時は割とオープンになるが、社会 人になるとクローズになることはあるのではないかな。

	アンケートの追跡調査や属性調査により、過去の調査結果と比較して、学生から社会人になってからはよりオープンにしづらい環境があるということがデータで明らかにできるかもしれない。
新垣会長	就職活動を機に、隠してしまうケースがあるのかもしれない。
高倉委員	社会人になって異業種交流等で知り合う方の中でカミングアウトしている方は、数えるくらいしかいないので、表に出していない方は実際には多いのではないかと思う。
平良委員	オープンにできる環境が整ってきていると感じているが、社会に出たら実は言い辛い、居心地の悪さを感じる方もいるのかなと。
野崎委員	企業や地域社会での心理的安全性を改善していくのは難しいと思うが、それが条例とかの役割なのかもしれない。
平良委員	高校生や大学生はプライベートの関係性が強いから、自然とオープンな話もできることもあるが、社会人は仕事上の付き合いとなり、ハラスメント防止への配慮などもあって、プライベートな話に踏み込まないのかもしれない。一方で結婚報告などは普通にあって、その差を感じることはある。
野崎委員	悩み事相談について、県弁護士会で性の多様性に関する研修があったが、ほとんど電話相談はしないと。A Iの方が先入観なしに返答をしてくれるので相談対象者として選ばれている。A Iに相談することを前提として、A Iの回答のチェックなどが大事になってくると思う。電話相談には戻すのは難しい。
高倉委員	生身の人間よりも、感情や秘密を気にしなくてもいいA Iの方が相談しやすいのかも。
事務局	友人は話を聞くことはできても、解決はできない場合もあるから、解決してもらいたいことはA Iに相談すると学生が話していた。
新垣会長	心理的に聞いて欲しい部分は、A Iにはできない部分だと思うので、きちんとした知識と理解力をもってコミュニケーションができる人間を育成する必要がある。
宮城委員	中学校で講演する際に設けている個別相談の際、別室で待っているが、そこにくる生徒はLGBT だと思われるかもしれないので別室に行きにくい可能性がある。それでも話をしてくれる子どもたちは表情も変わってくるので、身近な大人が相談にのれるのは大事なことだと感じている。
野崎委員	外国ではSNS を制限しているように、A I も制限がかかるかもしれない。

竹葉委員	A I に相談しても壁打ちしているだけで、解決はしないのでは。回答精度は気になるが、何かしら返信はあるから、進んでいる気はするのかもしれない。
新垣会長	スケジュールについては、ご意見ありますか。
高倉委員	条例が制定された暁には、企業はより我が事として性の多様性について取り組みましょうという機運を高めたい。多様性を尊重する企業は学生からも魅力的に見える。人手不足の解消にもつながっている企業の取り組みの実例を交えて研修会をするのもありかなと思う。
事務局	那覇市と連携していることもあって、沖縄大学の吉川先生とは条例制定後の協力についても話をしているが、企業とのコラボレーションはまだ考えていなかったため、検討できればと思う。
新垣会長	スケジュールについては以上でよろしいですね。

2 審議事項 那覇市性の多様性を尊重する条例の条文（案）について

発言者	発言内容
新垣会長	続いて那覇市性の多様性を尊重する条例の条文（案）について事務局の方から説明をお願いします。
事務局	事務局より資料4、5、6を説明
新垣会長	説明ありがとうございます。意見やご質問をお願いします
新垣会長	前文の「少子高齢化」はどこから来たのか。また、その後に続く、「多様な個性を理解するとともに、誰一人取り残さないまちを地域社会と連携して創っていくことが必要である」に、少子高齢化は関係しているのか。
事務局	法規調整により、最近では人口の減少と高齢化をまとめて「少子高齢化」としている。社会が大きく変化する要因の一つと捉えている。
新垣会長	少子高齢化による社会の変化と多様な個性を理解することが、どうつながるのか。
事務局	社会が大きく変わる最も大きな要因が少子高齢化。これを除いて社会環境が大きく変化する具体的なイメージができないのではないか。

竹葉委員	元々、「人口の減少」を改めて「少子高齢化」となっているが、少子高齢化があるから、多様性を尊重しなければいけないという文脈は、若干繋がりにくい気がする。むしろ反対意見で使われることが多い言葉。
新垣会長	グローバル化が進み、地域が多様化し、様々な価値観を持った方が社会に出てきているとするならば、お互いを尊重し多様な個性を理解するにつながるのは分かる気がする。
高倉委員	少子高齢化やグローバル化だけでなく、様々な社会環境の変化とか。
野崎委員	「少子高齢化、」ではなく、「少子高齢化やグローバル化等、」にした方が、少子高齢化にポイントが絞られない気がする。少子高齢化は社会や公共インフラも縮小されていく中で、多様性を尊重するからこそ誰でもトイレなど、ユニバーサルデザインにもつながるのかなと思う。
高倉委員	少子高齢化の前にグローバル化を持ってくることは話としてはどうなのか。
事務局	この2つは入りたいワードではあるが、どちらが先に来るべきかまでは決まっていなかったかもしれない。
竹葉委員	「少子高齢化」がなぜ入っているのかを明確に説明できるようにした方がいい。
新垣会長	社会環境が大きく変化することの理由として記載していると言われたらそれまでではあるが、少子高齢化が進んでいないアフリカでも多様な個性が尊重されるべきだし、というのはある。
野崎委員	デジタル化とか SNS の浸透の方が、むしろ生きづらさを感じる原因になっている気がする。デジタル化を入れて増やすという考えもあるかもしれない。少子高齢化の文字がトップバッターに来ていて目につきやすい。
竹葉委員	書き順の並びは優先度の高い順と考えられますよね。そうすると那覇市は少子高齢化に着目していると捉えられかねない。
高倉委員	少子高齢化は確かに問題ではある。ただ、性の多様性と直接確実にリンクしているかという点、どうなんだろう。
新垣会長	「少子高齢化」を入りたいのは、推進会議での意向なのか。
事務局	推進会議では「少子高齢化」は入れるべきワードではないかとの意見があった。

平良委員	順序を入れ替えて、例えば、「グローバル化や少子高齢化等、人々の生き方や家族の在り方が多様化していく中で」、とすることで社会環境の変化についての説明をクッションとして入れ込むのはどうか。
事務局	順序入替、クッション説明については検討する。 那覇市が性の多様性だけに特化した段落ではなく、意図としては、那覇市がより暮らしやすく発展していくためには、誰一人取り残さないまちを地域社会と連携して創っていくことが必要であるということを表すことを意図としている。 次の第3段落で那覇市がやってきたこと、それを受けてあらゆる差別や偏見を許さない意思を表して、だからこそ、地域社会全体で取り組むことを決意するんだという流れ。 グローバル化と少子高齢化の順序、人々の生き方や暮らし方が多様化しているという言葉は足すことで、分かりやすい条文になればと思うが、検討させてほしい。
竹葉委員	説明を聞くと前文のストーリーはイメージできる。前文は全体で解釈の時に見るので、少子高齢化の文言が入っていること自体、性の多様性の文脈では、主に反対論の人たちが根拠として使っているものなので、少し異色。やはり気になる。 また、この条例は理念条例なので、よりブレーキをかける要素として書いてあるのかなというところ、後の個別の条文自体に具体規定があるわけではないので、個別の条文を適用して解釈しようとするときに、参照するのは結局前文になる。そうすると今のストーリーを聞かないで見ると違和感があるので、それを踏まえて検討してほしい。
高倉委員	第2条9号のファミリーシップの定義は、整理されて見やすくなったと思う。
野崎委員	同居しているものの「もの」がひらがなになっている箇所がある。
事務局	法規調整をした際に、「3親等内の親族の中で、同居しているもの」だと、3親等内のという大きな枠の中から、同居しているという限定的なものを指す場合、対象が人でも「者」ではなくひらがなの「もの」となる。
新垣会長	宮城委員、教育に携わるものについてはいかがか。
宮城委員	条例に入れ込むことで、学校の教員もやらなければならないとなると思う。条例がすでに制定されている浦添市は、教員にも浸透していると感じている。 教員が学び、子どもたちへ伝えて視野を広げるということを取り組んでいるので、子どもたちにジェンダーフリーの意識が浸透してきている。子どもたち同士がこういった話題が自然と話せるというのは心の負担の軽減にもなる。那覇

	市も条例が制定され、教員の意識が変わって、そこから子どもたちに広い視野で伝えられることになると思う。
竹葉委員	7条について、以前は「意識の形成」であったが、「意識の醸成」になっているが。
事務局	法規調整の中で、条例では、醸成を使うことが多いとのこと。形成というと、存在がなかったところに形を創るというイメージを持つ。醸成は、元々あるものを高めていくというイメージがある。一人ひとりの心の中にあるものを少しずつ成長させていくという考えであれば、醸成でもいいのではないかというアドバイスがあった。
野崎委員	意識の形成というと、思想・信条をいじるような感じがするというものもある。
新垣会長	7条のところで、教育を行うよう努めるとあるが、教育に携わる者自身が意識を高める必要があるのでは。教育者は配慮した教育を行わないといけないが、自らがそれを理解しなければ萎えてしまうのでは。
事務局	7条には見えてこないが、逐条解説を作成している。教育委員会と調整しながら、教員が多様性に関する理解を増進できるよう、研修の受講を推奨するなどの文言を入れて、教員の成長を促す記載を逐条解説に盛り込むことを考えている。
野崎委員	教育に携わるものは、学校教育だけではなくて社会教育とかを幅広く取り入れているので、そういった意味でもこれが一定の到達点となっているかもしれない。この書きぶりの方がより広く受け入れられやすいし、逐条解説等で学校教育に関してはより質の高い教育がなされればと思う。
宮城委員	性の多様性に関する研修の受講を強く推したい。教員は、性の多様性に関する研修は、一部を除いて受講しない教員も多いと思う。最近では夏休みは教員もしっかり夏季休暇をとるようになってきていて、受講が必須の研修以外は、受講する教員は少なくなっている。
事務局	確実に受講しないとイケない研修とは。
宮城委員	初任研修、中堅研修、校内研修など。
竹葉委員	那覇市は初任研修、中堅研修、研修を実施していますよね。
宮城委員	那覇市は実施しているが、他地区では実施していないところもある。
新垣会長	教員への研修などを、推進計画などに盛り込むことはできるのか。

事務局	次期男女共同参画計画の中に盛り込めるか検討していく。
平良委員	教育に携わるもののところだけ、「努めなければならない」を入れ込めないか。市民等や事業者との並びで比較すると、一番影響が大きい。努めなければならないという表現が、印象的に怖いものとして見えてしまうからというのであれば、市民に関しては「努めるものとする」でいいと思うが、教育に関しては、より義務感のある姿勢は示してもいいのでは。
宮城委員	浦添市は「努めるものとする」だったかと思う。
新垣会長	教育に携わるものには、公立教育以外の民間の学習塾なども含むはずなので、「努めなければならない」とすると、行政からの押し付けのように感じ取られる可能性もある。
事務局	他自治体における、市民等・事業者・教育に携わる者の、条項における「努めるもの」に関する表現の違いをまとめた資料を配布したので確認いただきたい。 市民等や事業者は「努めるものとする」とし、教育に携わるものだけを「努めなければならない」とすると、「なぜ教育者だけ努めなければならないとしたのか」との問いに説明ができないので、市民等、事業者、教育に携わるもの全て「努めるものとする」に統一している。
野崎委員	教育に携わるものについて、義務的にした方が効果は高いのだろうが、戦時中の軍国教育の事例もあることから、回り道の教育でもいいのかもしれない。学校現場の教員の意識は高まっているのではと期待しているが、実際はどうか。
宮城委員	性の多様性について、教員に興味があるように感じられない。講師として校内研修等に行くが、「初めて知った」ということもあるし、教員の一言で子どもたちが傷ついているという現状もあるし、男女分けしている言葉も多く聞こえてくるため、問題は根深い。常に意識していないと発する言葉は変わっていかないと思うが、研修を受ける機会が年に1回であったり、1回すらもない教員もいるので、学校現場はそこまで変化しているとは感じられない。むしろ子どもたちの意識が変わってきていると示唆する言動が見られるため、大人（教員）たちも変わっていかないといけないと思う。
野崎委員	前文の4段落目、「性の多様性については、」ではなく「性の多様性は、」と言いつけた方がいい。
新垣会長	逐条解説はできあがっているのか。メールで共有していただければ。逐条解説も答申に含まれるのか。

事務局	逐条解説は作成中で、初めて見る方にも分かりやすいように、事例なども入れていきたいと考えている。完成次第メールにて共有する。また、答申に含まれるのは条例本文のみで、逐条解説は含まれない。
宮城委員	混合名簿の実現については、教職員組合からの呼びかけから沖縄県は20年かかった。現場から声を上げて、ジェンダーのことはないがしろにされてきていて、苦しんでいる人間は少数者だからということでなかなか取り上げてもらえない。条例が制定されると、守らなければならないものとして見られると思うので、教員の意識を変えていくチャンスになると感じている。
新垣会長	県内の市では、浦添に続いて那覇市が条例を制定することになるので、条例を制定していない他市町村に対しても、例を示すことになるので、一歩踏み込んだ条例でもよかったのかなと思う。国よりも先に自治体の条例が先進的な場合もあるので。 どうしても他市を準じてしまうこともあるかもしれないが、現状に合わせた条例かもしれないが、条例が現状を変える力、社会を変革する力があるので、理念条例でも侮れない。
竹葉委員	先例となった国立市や浦添市の条例制定から約10年経つが、ほぼ同じような内容の条例となっている。那覇市としてはもう少し頑張っただけよかったが、事務局もここにたどり着くまでに努力をしてきているので、次期男女共同参画計画の策定の際に、工夫するなど頑張してほしい。
野崎委員	7条について、「基本理念に対する理解を深める。」付け加えることができるのではないかと。「努めるものとする」と定めている他の自治体の条例を見ても、「教育に携わる者は基本理念に則り」、「基本理念に対する理解を深めるとともに」などの文言がある。 7条の教育に携わるものの後に、「基本理念に対する理解を深めるとともに、性の多様性を尊重する意識の醸成に配慮した教育を行うよう努め、市の施策に協力するよう努めるものとする」というような、基本理念への理解について盛り込むことができるかもしれない。そのことによって、教員向けの研修などに性の多様性に関する内容を入れやすくなるかもしれない。
新垣会長	時間がきているのでまとめますと、今後について。検討いただきたいポイントがいくつか出た。 ・前文の少子高齢化の部分の検討 ・教育に携わるものの責務の部分の検討 ・前文4段落の「性の多様性については」を「性の多様性は」に修正 この3点の修正を検討するという条件の下で、条例素案を承認ということによるのか。

事務局	～ 各委員（承認） ～ 承認と言う事で決定とする。事務局は修正箇所を検討結果をメールにて共有するように。 この後について、附帯決議もないので、答申案と逐条解説を事務局にて作成し、各委員にも決裁を得たうえで、日程調整をして答申の流れでよいか。 ～ 各委員（異議なし） ～ 条例案について、本日主にご確認いただいた修正箇所以外にも、気になる点があれば、7月27日までに何か気になる事があれば事務局へメール等でご連絡ください。 以上を持って、会議を終了とします。
-----	--