

第1回政治分野のハラスメント防止研修教材検討会
(「令和3年度政治分野におけるハラスメント防止研修教材」等の作成に関する検討会)
議事録

- 1 日時：令和4年1月13日（木）15時00分～16時46分
- 2 場所：中央合同庁舎8号館 8階 特別大会議室
(オンライン開催)
- 3 出席者：

座長	大山 礼子	駒澤大学法学部教授
構成員	太田 雅幸	太田雅幸法律事務所弁護士
	同 小田 理恵子	一般社団法人官民共創未来コンソーシアム代表理事
	同 濱田 真里	お茶の水女子大学ジェンダー研究所東アジアにおけるジェンダーと政治研究チーム共同研究者
	同 福田 将己	全国市議会議長会政務第一部部長
	同 三浦 まり	上智大学法学部教授
	同 柳原 里枝子	株式会社ハートセラピー代表取締役
内閣府	林 伴子	男女共同参画局長
	同 吉住 啓作	大臣官房審議官（男女共同参画局担当）
	同 花咲 恵乃	男女共同参画局推進課長
	同 須藤 圭亮	男女共同参画局推進課積極措置政策調整官
- 4 議事次第：
 - 1 検討会の開催及び進め方について
 - 2 政治分野におけるハラスメント防止研修教材の作成について
 - 3 地方議会・地方公共団体における政治分野に係る男女共同参画の推進に向けた優良取組事例集の作成について
- 5 配布資料：

資料1	「令和3年度政治分野におけるハラスメント防止研修教材」等の作成に関する検討会の開催について
資料2	「令和3年度政治分野におけるハラスメント防止研修教材」等の作成に関する検討会の運営について
資料3	政治分野におけるハラスメント防止研修教材の作成について
資料4	地方議会・地方公共団体における政治分野に係る男女共同参画の推進に向けた優良取組事例集の作成について
参考資料	政治分野における男女共同参画の推進に関する法律（平成三十年法律第二十八号）

○林局長 内閣府男女共同参画局長の林でございます。

皆様方、大変お忙しい中、この度は私どもの検討会に御出席賜りまして、本当にどうもありがとうございます。

これより、「令和3年度政治分野におけるハラスメント防止研修教材等の作成に関する検討会」の第1回会合を開催いたします。

構成員の先生方、今回の検討会に御参画を賜りまして、誠にありがとうございます。

女性は、我が国の有権者の約52%を占めております。女性は多数派でございます。政治分野における男女共同参画の推進は、政治に的確に民意をきちんと反映させる観点から、極めて重要と考えております。

先般の衆議院議員選挙では、候補者に占める女性割合は17.7%、当選者に占める割合は選挙前の10.2%から低下して、9.7%と1割を切りました。また、参議院議員における女性議員割合は23.1%となっております。日本の国会議員に占める女性割合は、国際的に見ても非常に低い水準でございます。G7諸国は30~40%でございます。

「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の第2条では、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指すものとされております。さらに、昨年6月の改正では、政党は、候補者の数に関する目標の設定に加え、新たにセクハラ、マタハラ等への対策等に自主的に取り組むよう努めるものとされました。また、内閣府を含む関係行政機関が適切な役割分担の下で、それぞれ積極的に取り組むべきことが規定されました。

内閣府といたしましては、この法律を踏まえて、事例調査を踏まえたハラスメント防止研修に活用できる教材の作成等の環境の整備、また、地方議会、地方公共団体の好事例の収集や、それらの横展開等を通じて取組を後押ししてまいりたいと考えておりまして、この検討会において、構成員の皆様方に様々な観点から積極的な御議論をいただくようお願い申し上げます。

本検討会の構成員は資料1のとおりでございます。座長は、構成員の中から男女共同参画局長が指名することになっておりまして、大山礼子先生をお願いをしております。

それでは、今後の進行につきまして、大山座長をお願いを申し上げたいと思います。

大山先生、どうぞよろしくお願ひいたします。

○大山座長 座長をお引き受けすることになりました大山でございます。皆様、よろしくお願ひいたします。

今日は、中北構成員が所用で御欠席ですけれども、ほかの方々は皆様おそろいということなので、それぞれ2分ぐらい、最初に自己紹介をお願いできればと思っています。

最初に太田構成員、お願ひいたします。

○太田構成員 弁護士の太田雅幸と申します。よろしくお願ひいたします。

私は、昭和59年に衆議院法制局という役所に入りまして、議員立法のお手伝いとか、代議士に対する法的助言をすることを22年ぐらい行ってまいりました。その後、思うところがあって中途退官をして、弁護士登録をいたしまして、医療事件であるとか、あるいは不

法行為事件、刑事事件、その他法律事務に携わってまいりましたが、その中においてもやはりセクハラ問題やパワハラ問題等は珍しいものではなかったなと思っております。

もともと議会関係の仕事に就いていたこともあって、地方議会から呼ばれてハラスメント研修等を担当することもございます。そういうこともあって、今日、お声がけをいただいたのかなと思っておりますが、私自身も勉強させていただければと思っております。よろしく願いいたします。

○大山座長 ありがとうございます。

次に、小田構成員、お願いいたします。

○小田構成員 官民共創未来コンソーシアムの小田理恵子と申します。

今は、官と民をつないで社会課題を解決するというところで、一般社団法人の方で主に自治体の支援をさせていただいておりますが、2011年から2019年まで川崎市議会議員を2期務めさせていただいております。その前は長らく会社員をしております、政治のことを何も知らずに地方議会に飛び込んだわけですが、そこで本当にいろいろな課題を見てきました。

有権者とか議員同士のセクハラ、パワハラ問題も非常に深刻であるなというのは当事者としても感じているところがございます、現在は、地方議員とか地方議員になりたい方のサポートなどもさせていただいておりますので、そうした方々の代弁という形でも、今回、いろいろと御意見をすることができるのではないかなと思っておりますので、何とぞよろしくお願い申し上げます。

○大山座長 ありがとうございます。本当に当事者の代弁ということで、よろしくお願いいたします。

次に、福田構成員、お願いします。

○福田構成員 全国市議会議長会政務一部長の福田と申します。よろしくお願いいたします。

このような検討会に出席するのは今回が初めてでございます。

まず、政務一部が何をやっているかというところを申し上げますと、地方6団体で歩調を合わせつつ、地方の一般財源総額の確保とか、地方税の充実・強化、特に来年度に向けては固定資産税の取扱いが焦点となりましたので、固定資産税の堅持、市町村の基幹税でありますので、そこを守るべく活動を展開してまいったところでございます。

一方で、地方行政も担当しております、特に地方議会の充実につきましても精力的に活動を展開しているところでございます。

ハラスメントにつきましても、無意識に自分がやっちゃっているのではないかと不安になっている今日この頃でございます。ハラスメントをしないように今後とも努力してまいりたいと存じます。

いずれにいたしましても、不慣れでございますので、何とぞよろしくお願いいたします。

○大山座長 どうもありがとうございます。

次に、濱田構成員、お願いします。

○濱田構成員 濱田真里と申します。

私は、研究テーマが「女性議員に対するハラスメント」ということで、この検討委員会のテーマそのものがすごく自分の研究にも関わってくるのかなと思っております。

去年、オンライン上における女性議員に対するハラスメントということで論文を1本書きまして、その後、60人ほどの女性議員、特に地方の女性議員の方にインタビューを1～2時間ほど行って、そこから現場でのサポートが本当に足りていないなということを実感したので、去年の5月にStand by Womenという女性議員をサポートする任意団体を立ち上げて、現在も活動しているという状況です。

今朝も辻立ちのときに、こんなことをされたという相談を受けたり、本当にたくさん相談の声を聞いているので、ぜひそこを今回活かせられたらなと思っております。よろしくお願いします。

○大山座長 ありがとうございます。ぜひ活発に御意見を伺いたいと思います。

次に、三浦構成員、お願いいたします。

○三浦構成員 上智大学で政治学を教えております三浦まりと申します。

政治分野における男女共同参画推進法は、議員立法ということで、議連が立ち上がって、そこが法案を策定したのですけれども、その有識者アドバイザーとして2015年からずっと、この法律の策定、それから改正に携わってきました。

今回の改正は、3年目に改正されたということで、目玉はハラスメントの防止ということになっております。それが無事改正できて、そしてその法律に基づいて今回のような検討会ができたということを非常に嬉しく思っております。

研究の傍ら、パリティ・アカデミーという一般社団法人を立てて、そちらでは若手女性が議員になるためのトレーニングなどを提供しているところです。

ハラスメントに関しては、後ほど御説明しますが、調査をしたり、今回、この法律に基づいて地方議会でも政治倫理条例を策定する動きが既に起きていると思うのですが、そこにどういった視点が必要なのかということも研究しております。

また、大学のハラスメント規定とかハラスメント研修にも携わっているのですけれども、アカハラみたいところで起きるハラスメント研修と、議会とか選挙の場で起きるのと、それぞれ特殊性があると思うのです。なので、一般的なハラスメント研修の上に、そういったどこで起きるのかということの特性を付け加えてやっていく必要があるなということを実践を通じても感じているところです。どうぞよろしくお願いいたします。

○大山座長 ありがとうございます。法律制定の立役者のお一人ですので、ぜひ忌憚のない御意見を賜りたいと思います。

最後になりましたけれども、柳原構成員、お願いします。

○柳原構成員 おはようございます。株式会社ハートセラピーの柳原と申します。

私はもともと看護師で、病院で13年ほど働いて、その後、製造業の健康管理室で看護師

として6年間ほど働いていたのですけれども、その際に、心の病とか、そういったところが非常に問題だなと思って、大学のほうで心理士の資格などを取りまして、今は公認心理師などの資格があるのですけれども、13年ほど前に会社を起こしまして、それがそもそも働きやすい職場づくりとか、そういう支援をしたいなというところで会社を起こして、現在は実績でいいますと、公務職場におけるハラスメント検討会の委員を務めさせていただいたり、消防庁のパワハラ対策検討会の委員を務めさせていただいたり、厚労省のハラスメントシンポジウムでパネラーとかファシリテーターをさせていただいている次第です。

現場では様々な、それこそ大学だとか、大学で実は弊社のカウンセラーが学生相談室のカウンセラーなんか業務委託で行っておりますので、私もカウンセリングをしたり、あとはハラスメント関連で申しますと、大学だけではなくて、企業、行政、そういった全国の組織に対して働きやすい職場づくり支援ということで、研修をしたり、コンサルティングをしたりしています。外部相談窓口も行っているんで、現場の管理者たちの困っている声だとか、ハラスメントの被害者の御相談とか、加害者の個人研修だとか、そういったことをしているところは強みかなと思います。

弱みとしましては、本日お集まりの皆様は政治に対して非常に詳しい専門家でございますが、私は政治について、お恥ずかしながら今まであまり勉強してきておりませんので、ほとんど素人という感じですので、変な発言があるかもしれませんが、そこは御了承いただきたいと思います。

企業とか、そういう組織に対しての対策は自信を持っておりますので、その辺の観点から意見を言えればと思っております。よろしく願いいたします。

○大山座長 ありがとうございます。

すごく多様性のあるメンバーで、本当は議会もこうなっていれば問題ないという感じがいたしましたけれども、ぜひいろいろな方面から御意見を伺いたいと思います。

最後になりましたけれども、私の自己紹介を簡単にいたします。

私は、議会とか、そういうものを中心とした政治制度論が本業でございまして、国会あるいは地方議会のことを研究したり、シンポジウムで何か言ったりということをやってきたわけですけれども、どうしても国会をよくしていこうとすると、あまりに人間が偏っていることが今大問題で、研究しているうちに、それを何とかしないとどうにもならないなと思いはじめたのが10年ぐらい前かなという気がしております。

そんな観点から、特にいろいろな取りかかり方があると思いますけれども、ハラスメントの問題というのは非常に大きな阻害要因になっていると思うので、ぜひここで一歩でも二歩でも前に進めるような議論ができたらと思っております。皆様、よろしく願いいたします。

それでは、最初に、この検討会の進め方について、事務局の方から説明をお願いいたします。

○須藤調整官 積極措置政策調整官の須藤と申します。

私から、資料2に基づいて本検討会の運営について説明をいたします。2点ございます。

開催方法について。「原則として、オンラインで開催する」としております。現下の新型コロナウイルスの感染予防の観点も踏まえまして、オンラインで開催するということでもあります。

2点目、議事の公表の在り方について、検討会は非公開として、マスコミの方、一般の方の傍聴はございません。一方で、検討会の終了後速やかに、検討会での配付資料を公表する。それから、議事録については、発言者に御確認をいただいた上で公表するというようにしております。

説明は以上でございます。

○大山座長 今の御説明について御意見あるいは御質問等がありましたら、画面に向かって手を挙げていただきたいと思います。いかがでしょうか。

よろしいですか。

では、時間も限られていますので、その次に進みます。政治分野におけるハラスメント防止研修教材、地方議会・地方公共団体における政治分野に係る男女共同参画の推進に向けた優良取組事例集の作成に当たって御議論をいただく。これが本日のメインでございますので、早速そちらに移りたいと思います。

まずは事務局から御説明をお願いいたします。

○須藤調整官 事務局から資料3及び資料4について御説明を申し上げます。

まず、資料3、1ページ目です。昨年の通常国会において、政治分野における男女共同参画推進法が一部改正されて、セクハラ等の発生防止に資する研修等を実施する旨の規定が追加されたところでございます。

4ページです。昨年度、内閣府男女共同参画局において行った調査です。全体の42.3%、女性に至っては57.6%の方が議員活動、選挙活動中に有権者、支援者、議員等からハラスメントを受けたという回答が出されております。

このページの表3をご覧くださいますと、その際に有効な取組についての回答結果では、議員向け研修が女性、男性ともに一番多かったということがございます。こういったことも踏まえまして、今般、各議会等においてハラスメント防止研修を実施する際に活用できる教材を作成するというところでございます。

5ページです。今回、昨年の10月から11月の1か月間、内閣府において専用の投稿サイトを開設いたしまして、全国の地方議会議員を対象に、有権者、議員等から実際に受けた、また見聞きしたハラスメント事例を募集いたしました。そうすると、1,324件の事例が寄せられたということがございます。

6ページです。ハラスメントについては、既に厚生労働省において、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント、この3つに関する指針が定められておりまして、その中で類型を整理しているということがございます。したがって、今回、集まった事例について、それぞれの類型に従って整理をしたということがございます。

これらの類型で分類できないものについては、その他として分類をした。具体的には、議会でのヤジとか、会議における威圧的な言動等で発言がしにくくなる、そういったものについてはその他ということで整理をしたということでございます。

8ページです。まず、ハラスメントの行為主体ということで、誰からハラスメントを受けたかということでございます。今回の調査結果では、有権者からのハラスメントが全体の5割強であります。

9ページです。ハラスメント事例調査結果ということで、議員が受けたハラスメント事例を類型ごとに割合を整理しております。パワハラが7割弱、セクハラが2割強ということで、その他というのも一定割合あるということでもあります。

10ページです。こちらは、議員から議員へのハラスメント、有権者から議員へのハラスメント、それぞれ類型ごとの割合を整理したものでございます。大きな傾向の違いはありませんけれども、議員から議員のハラスメント事例についてはその他の事例が約100件弱あります。

11ページです。議員から議員へのハラスメントについて、さらにパワハラ具体的な類型ごとに割合を出してみますと、精神的な攻撃が圧倒的に多い。次いで、プライベートへの立ち入り、干渉といった個の侵害、それから、仕事を与えない、程度の低い仕事をやらせるといった過小な要求という類型が3番目に多くなっているということでもあります。

12ページです。セクシュアルハラスメントについて、環境型が圧倒的に多くなっている。その次のマタニティハラスメントについては全体で12件ということで、事例の数は少ないということでありましたけれども、6対4ぐらいの割合で出てきているということでございます。

13ページです。今度は、有権者から議員へのハラスメントということで、こちらも精神的な攻撃が圧倒的に多くて、次いで個の侵害ということで、この2つではほぼ全体を占めるという結果になっております。

14ページです。セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント、いずれも議員からのハラスメントとほぼ同じ傾向を示しているということでございます。

15ページから31ページが主な事例ということで、今回の調査で寄せられた事例のうち、主なものについて類型ごとに記載をしたものでございます。

上の四角囲いに行方を端的に記載をした上で、下の具体例において、それらがどのような状況において行われたかということについて、個人情報特定されないように配慮した上で記載をしております。そして、具体例に記載をしている事例が今後研修教材において紹介する事例の候補として想定しているものでございます。

個々の事例については15ページから31ページに記載のとおりでございます。時間の関係上、個々の説明は割愛いたしますが、ここに挙がっている事例が紹介事例として適切か、あるいは紹介する方法としてどのような工夫が必要か、そのような観点も含めて御議論をいただきたく思っております。

次に、32ページ、動画教材の全体構成のイメージでございます。全体で30分ぐらいの動画を想定しております。構成として、まずは前提としてハラスメントの定義、各類型の説明。2番目に、類型ごとの割合といった、今回の調査によって得られたデータを紹介する。それから、類型ごとの具体的な事例をストーリーにして、分かりやすく紹介をしたいと考えております。

そして、3つ目、本検討会の議論を踏まえまして、ハラスメントを防止または解決するための施策としてどのような取組が必要で、また有効か。法律には、研修の実施、相談体制の整備という取組が挙げられておりますが、それらも含めまして必要かつ有効な取組はどんなものがあるか、そういった御議論を踏まえて教材等に盛り込みたいと考えております。2点目、後ほど御紹介いたしますけれども、地方議会や地方自治体の中にはこの分野の取組が既に始まっているものもございますので、本教材においても幾つか事例を紹介できればと考えております。

33ページです。本検討会において御議論いただきたい事項といたしまして、1点目、ハラスメント教材の全体の構成の在り方ということで、研修の受け手にとって効果の高い、いわゆる刺さりやすい教材とするためにどのような作り方がよいか。2点目として、各類型における紹介事例として適切か、紹介する事例を取り上げるに当たってどのようなことに留意すべきか。3点目、国、地方公共団体において今後取り組んでいくべき方向性について、様々な観点から御議論いただきたいと思っております。

続きまして、資料4について御説明を申し上げます。

1ページです。取組事例集の目的について、政治分野の男女共同参画推進法、こちらの法律には両立支援、ハラスメントの防止、人材の育成等の取組についての規定がございますが、こういった施策に取り組む地方議会、地方公共団体を後押しするという観点から、全国の優良取組事例を収集して、全国の自治体に紹介する、展開するという目的で作成することとしております。今回、内閣府から全国の地方公共団体約50団体を対象にアンケートを実施して、その中から20団体ほどリストアップをして取組事例を掲載しているところでございます。

2ページです。その取組の分類として、この法律における規定の立て方に沿って、人材育成、ハラスメントの防止または解決、両立支援、それ以外のその他の取組ということで、4つのカテゴリーを設けているところでございます。

3ページから4ページにかけて、事例集に掲載予定の取組を一覧にして掲載しております。時間の制約もございますので、主なものを簡単に御紹介させていただきます。

11ページです。まずは人材育成の取組ということで、兵庫県小野市の「おのウィメンズ・チャレンジ塾」というものでございます。これは毎年テーマを決めて、女性リーダーの育成、そのために必要なスキルを身につけるための講座を実施しているということでありませう。実施主体は男女共同参画センターなどが主体となっている。これは平成22年度から実施をしております、今年度は7～9月に開催している。そして、男女共同参画の基本や

コミュニケーション能力、伝わる話し方といった実用的なスキル、リーダーとして必要なスキルについて講座をしている。これを実施した成果として、一番下でございますが、学習会や交流会、具体的には男女共同参画、防災といった活動を行う4団体が成果として生まれているということでもあります。

12ページです。香川県まんのう町、「まんのう町女性議会」という事例でございます。女性に町政への関心と、また、女性の声や意見を町政に生かしていく、そういうことを目的として実施されているものでございまして、町役場と議会事務局が実施主体となっていて。毎年1月に開催をして、傍聴者も入れた上で、議員については公民館運営審議会委員、PTAの推薦、また、公募で選ばれた12～13名前後の女性議員が、町長や教育長をはじめ、町の当局に質問して議会を行う。実際にこの取組によって町の施策に採用されたものも出てきているという事例でございます。

次に、ハラスメントの防止、解決に関する取組でございます。

15ページ、群馬県の取組でございます。政治分野の男女共同参画推進法の改正を踏まえて、セクハラ・マタハラ問題の発生防止に資する取組ということで、研修の実施、相談体制の整備に、議会の事務局が実施主体となっていて取り組んでいるということでもあります。

具体的に、昨年10月に群馬労働局とも連携して、議員を対象としたハラスメント研修を実施しているということ。もう一点、相談窓口を設置をして、議員間のハラスメントについても、専門機関と連携の上で対応を検討しているということでもあります。具体的にまだ相談窓口寄せられた案件はないということでもありますけれども、こういった体制整備が進められているということでもあります。

次に16ページ、愛知県犬山市の取組であります。昨年の4月にハラスメントの防止に関する要綱が制定されて、昨年の5月から運用されている。これは相談窓口が議長でありまして、申出があった場合、議長はハラスメント苦情処理委員会を設置することになって、処理委員会が事実関係の調査を行った上で、対応措置等を検討することになっています。これについても、まだ具体的な案件がなく、開催された実績はないということでもあります。

次に17ページ、島根県浜田市の事例でございます。昨年の7月に政治倫理条例の一部改正をして、政治倫理基準の遵守事項にハラスメントを位置づけたということでもあります。ハラスメント事案が発生した場合に、議員または市民は議長に対して審査を請求することができる。議長は、審査会にその審査を依頼して審査会を設置する。審査会が具体的な事実関係等を調査・検討した上で、場合によっては議長に対して辞職の勧告等の措置を講ずるよう求めることができるという制度の改正を行った事例です。これについても、まだ具体的な事案はないということもございます。

次に、両立支援に関する取組です。

21ページ、茨城県取手市の事例でございます。オンライン委員会、オンライン会議ということで、市議会の会議規則、市議会の委員会条例を改正いたしまして、これまでも災害

の発生、感染症の蔓延防止のためにオンラインでの委員会の招集、出席を可能にしていたわけですが、今般、妊娠、出産、介護等の場合においても、委員長の許可によってオンライン出席を認める旨の改正を今後していくという予定になっております。具体的には、委員会での質疑、採決等の全ての議事に可能になっているということでございまして、これまでオンライン委員会の開催実績44回、会議システムの使用実績98回でございます。

次に22ページ、群馬県榛東村の事例でございます。こちらは会議規則を改正して、議員が生後満1年に達しない子を育てる場合は、会議中に2回、それぞれ少なくとも30分、育児時間を議長に請求することができる。労働基準法に準じた育児時間の付与を会議規則上も制度的に整備をしたということでございます。実際に議会中の取得はまだないということでありまして、議会の閉会后、全員協議会を開催するまでの間、約45分の時間を設けて、実際に2名の議員がこの制度を活用しているということでございます。

最後に、その他の取組です。

25ページです。議会政策サポーター制度、長野県飯綱町の事例でございます。まちづくりのための政策立案を目的として議会政策サポーターを設置している。2～3年に1回の割合で実施をしている。議会政策サポーターについては、公募や議員の勧誘によって選ばれているということでありまして。直近は昨年2月に実施をしております、実際にこれまで政策のサポーターから4名が町議会議員選挙への立候補につながったという事例でございます。

27ページ、兵庫県の事例でございます。親子傍聴席の設置ということで、傍聴規則を改正して、防音機能を備えた親子傍聴席を整備するという事で、幼い子供連れの方でも気兼ねなく議会を傍聴できるような環境を整えている。実績として、昨年2月の定例会において6人の方がこの制度を利用しているということでございます。

最後、29ページです。御議論いただきたい事項、検討事項として掲載しております。

1点目が、2ページに示した各取組の分類の仕方、それから、現在挙げている各取組事例のバランス等も含めて、構成について御議論いただきたいと思っております。

2点目は、留意すべき事項ということで、他の自治体においても参考となるような、まさに横展開する取組としてふさわしいかどうか、さらに深掘りする点がないかどうか、そういった観点を含めて御議論いただきたいと思っております。

3点目、今回、リストアップをしております取組に限らず、政治分野の男女共同参画を進めるために、今後、国や地方公共団体においてどのような取組が必要で、また効果があるのか、今後取り組むべき方向性ということも含めて御議論いただきたいと思っております。

私からの説明は以上でございます。

○大山座長 どうもありがとうございました。

これから防止研修教材と事例集に分けて議論をしていきたいと思うのですが、まずはハラスメント防止研修教材のほうについて、皆様の闊達な御意見を賜りたいと思っております。

その前に一つ質問をしたいのですけれども、これは研修といっても誰に対して研修をするのかということがあると思うのです。それによって随分違ってくると思うのですけれども、それはもう既に何か考えていらっしゃるのか、それとも、それも含めてここで検討するという事なのか、どちらでしょうか。

○須藤調整官 第一義的には議員を対象とした研修教材を想定しておりまして、出来上がった教材についてはホームページに掲載をして、どなたでも見られるようにしますので、一般の方々、有権者の方々も見られるようなものを想定しているということでございます。

○大山座長 でも、研修対象は議員なのですね。そうすると、それで有効な研修教材をつくらなければいけないということになると思います。皆様、それを前提にぜひ御意見をいただきたいと思います。どなたからでも画面上で手を挙げていただければと思いますけれども、いかがでしょうか。

三浦構成員、どうぞ。

○三浦構成員 私のほうで資料を用意しましたので、そちらを画面共有しながら、議員対象の研修としてはどの辺りに注意すべきかについてお話ししたいと思います。

議員対象にやるときのポイントについて、私が何を根拠にお話をしているかといいますと、昨年、全国フェミニスト議員連盟という地方議員を中心としているグループがあるのですが、そちらと一緒に共同プロジェクトとして女性議員に対するいじめ・ハラスメントの調査をしました。

ハラスメント自体はここ5～6年ぐらい問題視されていて、フェミ議でもハラスメント調査を以前やったことがあるのですよね。ところが、ハラスメントという言葉では捉え切れないような、いじめと言ったほうが正確ではないかという実態が地方議会でいろいろと起きているということが報告されております。そこで、いじめ・ハラスメントという形で実態を調査することになりました。

そこで、今回の内閣府の調査と似たような形で、いろいろな行為類型を設けて、こういった経験はありますかということを行いました。同僚議員からと有権者からではどう違うのかということをはっきりとしたいと思ったのですけれども、まず、どちらから受けるのか。大体同じぐらいであるというのが結果として出ています。今回の内閣府調査では有権者からのほうが多かったということですが、我々の調査では同僚議員からのほうが若干多い。朝日新聞も似たような新人議員のアンケート調査をやったときには、同僚議員からのほうが多かったという結果が出ております。

それぞれのサンプルバイアスがありますので、確定的なことは言えないわけですが、ほぼ似たような水準で起きているだろうというところが実態なのではないかなと思います。

重要な点は、同僚議員からと有権者からでは形態がどうやら違うようであるということです。有権者からはセクハラ、セクシュアルなものがまだまだ多いということがこの調査からも分かっています。ところが、議員からは、さすがにセクハラによくはないといった理解が若干進んでいるのか、減っている可能性はあるということがアンケートからも出てい

ますし、ヒアリングからもそういった傾向が見られます。しかしながら、物理的なもの、いわゆるパワハラのものは同僚議員からでは非常に多いものとなっています。

もう一つ、ハラスメントという言葉では捉えられないものとして、地方自治体法上の懲罰というのが地方議会であるのですが、それではなくて、懲罰的対応として、問責決議、議員辞職勧告、議事録から発言を削除する、発言を制限する、あるいは謝罪を要求するといったことが報告されています。とりわけ、少数会派、一人会派に所属するような議員がそのような対応を受けていることが分かっております。

これらを何と名付けるのか、非常に難しいのですが、例えばハラスメントをしたということが理由で問責決議に遭うということもあるのです。この辺りもハラスメントの認定というものが実は多数派が勝手にできてしまうというような議会の問題もありますので、そこを含めて、どのような認定にしていくかという仕組みづくりが必要になってくるということがあると思います。

それから、ハラスメントで重要なのは、どのような影響があるのかということです。今回のハラスメント調査ではそれは聞いていらっしやらなかったのかどうか、あれですけども、議員研修をするときに、加害者にならないための防止研修ということだと思いますので、起きているハラスメントというものが軽いものではなくて、受けた本人にとっては非常に大きな影響を受けている、メンタルの影響、萎縮したということをととても多くの人が言っておりますし、議員を辞めようと思ったという人も3割近くいるということで、政治参画を阻害しているものであるという認識を広めることがとても重要ではないかと思えます。

そこで、議員向けの研修に当たって留意点として、今の内閣府さんからの御紹介は、厚生労働省の指針を踏まえて、指針上の区分、類型に従って当てはまるものを入れてストーリーをつくっていくという御提案だったと思うのですが、それですと、セクシュアルな形態を取ったり、取らなかったりとなり、でも、セクシュアルなものや物理的なものを一緒に受けることもあるわけですね。むしろ動機とか、どういう背景でそのハラスメントが起きているのかということに着目して、そういう意味ではストーリーとして説明していくほうが防止効果は高いのではないかと思います。

では、どういう動機があるのかということですが、一つは、政治学でこの分野で言われている、「女性に対する暴力」であるという視点がとても重要だろうと思います。これは、女性がターゲットになる、女性が女性という理由で標的になるタイプのハラスメントであって、そこで言わんとしていることは、女性は議員としての職業遂行能力はない、あなたは議員ではなくて女性なのだ、女性であるということはおとしめる意味での女性なのだというメッセージです。そういったことが、形は性的であったり、性的でなかったり、いろいろなのですが、言わんとしているメッセージはこういうことであるというのを一連のストーリーにして伝えていくことが必要ではないかと思っています。

その中では、「女性のくせに～」、「女性だから票が取れない」とか、要するに女性は

政治家は務まらないと。あるいは、女性にだけお酌をさせるとか、コーヒーをいれるとか、女性役割を押しつける。あるいは、「子供がいるのだから子供のことをやらなければいけない」といったケア役割を強調する。あるいは、「今、誰が子供の面倒を見ているのだ」という言い方をすることによって、ケア役割を果たしていないという道義的責任を女性に対して追及する。これは非常に横行しているマタハラ、ケアハラだと思います。また、性的対象として扱い、見下して支配するといったことも起きています。

今回、恐らくこの調査はハラスメントであると御本人が認識したものを集めていると思うのですが、御本人がハラスメントと思わないような類いのいじりとか、マイクロアグレッションなど、いろいろとあるのです。なので、ハラスメント研修ではそういったことを含めていくのが必要なのではないかと思います。

例えば、マイクロアグレッションとしては、あなたは女性の割には政治家として優れているねみたいな言い方です。そうすると、女性は政治家としての能力は低いといった偏見があるからこそ、女性の割には質問がいいという褒め方になる。本人は褒めているつもりなのですが、これはマイクロアグレッションの典型的な一つになります。そういったことも議員研修には必要なのではないかと思います。

これらは女性に対する暴力ですが、それとは別に男女ともに受ける様々なハラスメントがあって、その中の大きなものの中に、政治的動機に基づくもの、これは議会に本当に特徴的なものだと思います。対立しているいろいろな政治的案件の中で、相手勢力を攻撃していく手段の一つとしてハラスメントが使われているということがあります。

さらには、異分子排除といいますか、これまでの議会の慣習とはちょっとそぐわないような、どちらかというとも市民感覚を持ってくるような議員に関して、守旧派の議員から、そんなことをするものじゃないといった形での排除も非常に多いというのが実態だと思います。

なので、ストーリー仕立ては非常にいいと思いますので、形態だけに着目するのではなくて、動機に踏み込んだ研修が有効ではないかなと思います。

さらに、ハラスメントの結果、当人たちがどれだけ大きな影響を受けたのかということ伝えていくことが防止のためには非常に重要だと思います。議会だとパワハラがとても多いわけです。恐らく今回の事例には出ていなかったような、たくさんのパワハラがあって、声を荒らげるというのも、御本人からすると通常政治活動の一環と思っているかもしれない。これまでだったら、別にそういうのも許されていたと思っている可能性もあると思うのです。ある種、政治というのは政治力を発揮して物事を解決していく、権力の作用そのもの場ですから、そこにおける政治力の行使と、あってはならないハラスメントの線引きをどこにするのか。パワハラ定義でも、社会通念を超えた過度なものをハラスメントとするわけですが、そのラインはどこなのかということが政治の場合はとても難しいのだらうと思います。

ただ、言えるのは、やはり権力を濫用して人格攻撃であるとか、職務の円滑な遂行を阻

害しているの、意思決定から排除している、それがいけないのだということを言葉で議員に対して説明をすることが必要なのではないかなと思います。

今回のハラスメント調査は議員の方の被害だったと思うのですがけれども、大山先生が先ほどおっしゃったように、政治家が加害者となる議員研修になりますので、そうすると、被害者は議員だけではなくて、選挙のボランティア、インターン、議会事務局の方とか、もう少し広がりがあるのですね。ですから、今回のハラスメント研修も議員向けということであれば、議員が加害者にならないための研修であれば、被害者は議員だけではなくて、政治に関わる様々な人がいるという形での研修が望ましいのではないかなと思います。

さらに、議員にどうやって自分の権力関係が優越な立場にあって、それは一線を越えて不当な形で濫用してはならないということを感じさせるのか。ここは、ハラスメント研修、アカハラでも非常に難しいところですがけれども、これを言うていくことが必要だろうと思います。

多くの場合は、期数の高い議員、年齢の高い議員、多数派（大会派）に所属している人、それから役職者、ですから、議長なども残念ながらハラスメントの行為者になりかねないわけです。さらには、議会事務局からのハラスメントもあって、議会運営の知識がある人が知識のない人に対して行うということもあります。

有権者からの場合には、支持基盤であるとか、あるいは地元活動、選挙については自分のほうが知っているということをバックグラウンドにハラスメントが起きる。また、これは一般的なジェンダーの研修でありますけれども、男性とか異性愛者、シスジェンダーの特権といったものも同時に伝えていく必要があるのではないかなと思います。

（４）被害者は、先ほど申し述べた点になります。

３は優良事例なので、後ほど言及できればと思います。

私の方からは以上です。

○大山座長 ありがとうございます。

私も最初のいろいろ集めてくださった事例なんかを拝見して、こういうところからやっていくというのは大賛成だし、頑張っていてくださっているとは思いますがけれども、ただ事例を並べただけだと、はっきり言って我々もそういう目に遭ってきているし、逆に男性議員の人たちは、「こんなことを気にするのはおかしい」で終わってしまう可能性が高いと思うので、そこをどういうふうに気づかせるかというところが知恵の絞りどころだと思うのです。

皆さん、いろいろな角度から御経験があると思うので、ぜひその辺について御意見を伺いたいと思います。どなたからでも、どうぞお願いいたします。

では、太田構成員、お願いします。

○太田構成員 ありがとうございます。

今の三浦先生のお話はとても参考になりました。ありがとうございます。

三浦先生もおっしゃっていたように、ストーリー仕立てはとても大事だと、私もストー

リーで教材を作ったらどうかみたいなことを考えていたのですが、32ページの資料を見ますと、まずハラスメントの定義、各類型の説明、(2)でストーリーとして事例を紹介みたいな感じで書いてあるのですが、30分の教材で、定義から入って、ストーリー仕立てというのは議員さんに刺さっていかないかなという感じが私はしています。

例えば女性議員が新人として初めて登庁して一生懸命頑張ろうと思っていたところ、先輩議員からパワハラを受ける、セクハラを受けることで、だんだん落ち込んでいって、そして、だんだん暗い気持ちになっていって、最後はこんな議会にはもう来たくないみたいにだんだん落ち込んでいく、女性の政治参画も阻害されていく。それは女性だけの問題ではなくて、男性だって新人議員は一生懸命やろうと思ってきたけれども、小さな仕事しかやらせてもらえないとか、罵倒されるとか、いろいろなことで気持ちが小さくなっていくというストーリー。逆に、そういうことをやることによって加害者の議員は面従腹背に遭ってしまうとか、あるいはインターネットで、こんなことをしているひどい議員だみたいなことで、有権者の人心も離れてしまう。

そういう意味では、被害者のほうがだんだん輝かしい高ぶった気持ちから落ち込んでいく、逆に加害者のほうも同じようにパワハラ・セクハラをすることによって何もいいことがない、むしろ政治生命を失う結果になるというような、どっちにとっても決していいことはないというようなストーリーをまず最初に打ち出した上で、ところどころでパワーハラスメントとは何なのか、セクシュアルハラスメントとは何なのかというところを小さなコラム的に紹介するという形で、最初からキャッチーなもので入って行って、ところどころで、やはり法律の議論なので定義的なところを挟み込んでいくということがいいのかなみたいなことを考えていました。

取り留めのない話ですみません。以上です。

○大山座長 ありがとうございます。非常に具体的な御提案をいただきましたけれども、ほかの構成員の皆さん、今の太田構成員のお話を受けていかがでしょうか。

小田構成員、どうぞ。

○小田構成員 ありがとうございます。

私も、元地方議員として、現在、地方議員のオンラインサロンを運営してまして、800人ぐらいと日常的に交流させていただいていて、そこでも、ハラスメントという名前ではないのですが、様々な相談を受けたり、お互いに励まし合ったりしています。

三浦先生のおっしゃっていたことがまさにそのとおりでございまして、その中で、具体的な事例を見ていくと、加害者側が自分が表立って人に言えないようなことをやっていると意識をしているケースと意識をしていないケースがあるなと思います。

意識をしていないほうについては、やはり啓発というところで、これはやってはいけないのだなというのは理解してもらえるようになるのかなというところと、これはハラスメントであると訴えている議員さんの傾向を見ると、年代別の意識の差があって、これはハラスメントだと感じるという受け取る側の意識の差もあるなというところは啓発のほうで

いろいろしていけると思うのですが、あえて自分がそういうことをやっていると分かっているやられるケースは結構ありまして、そういう場合は誰にも分からないような密室でとか、すれ違いざまにとか、本当に悪意があるのです。

そういった悪意のあるケースの中に、先ほど三浦先生のおっしゃったような懲罰的な、例えばひどいケースですと、少数会派の議員に対して議員辞職勧告を出すとか、議事録の削除、そういったことも起こってきていまして、そちらがかなり深刻だなと思っているのですが、そこへの対応は研修だとなかなか難しいのかなというところと、研修にそういった方は出てこられるのかなというところと、なかなか難しいなというところもありまして、その辺りは少し整理して考えていく必要があるのかなとは思いました。

以上です。

○大山座長 ありがとうございます。

おっしゃるとおりだと思います。確信犯はなかなか研修には出てこないですね。それはむしろ議長会なんかで対応していただくような話かもしれません。

いかがでしょうか。どなたでも。

では、濱田構成員、お願いします。

○濱田構成員 今、皆さんがいろいろとお話しされてきたのを伺っていて、まさに、これまでとがめられてこなかった、当たり前だという空気感の下でされてきたことを、改めてこの研修で指摘するというのがすごく重要なのかなと思いました。

地方議会の構成を見ると、やはり男性が圧倒的に多くて、あと60代、70代の方もすごく多いので、そういう人たちが見るとなったときにどういうストーリーにするかというところもすごく悩ましいところかなと思いました。

ただ、内閣府の去年の調査で、男性も女性もともに被害を受けているということで、男性が32.5%、女性が57.6%という結果が出ていたと思うのですが、これはいろいろなところでよく聞くデータではあるのですが、私が現場で男性も含めてインタビューをされていてすごく思うのが、男性議員の場合はこんなハラスメント経験がありますというのが2～3個だったりするのです。数も少なく、こんなことを言うとなれですけども、軽いものもすごく多かったりするのですけれども、女性議員の場合は本当に深刻なものが毎日メールで届きます。数字を見ても、32.5%と57.6%でちょっとしか差がないように感じても、実態はすごくギャップがあるものなのかなと、現場で話を聞いていて思うところです。なので、最初に三浦先生からあったように、女性に対する暴力であるというところはしっかり強調して入れるべきと、現場の声を聞いていて思っています。

あと、今回の事例はすごく分かりやすいなというところと、どれも本当に頻繁に聞くものばかりで欠かせないものだなと思ったのですけれども、オンライン上でのハラスメントの事例が一つも入っていなかったのかなと見ていて思いました。

私が今一緒に取り組んでいる方も、オンライン上に同僚議員からひどいことを書かれたり、その議員を応援している団体が彼女のフェイスブックにいろいろ書き込んでくるとか、

オンライン上で困っている話もよく聞くので、それも一つ入れてもいいのかなと思いました。

あとは、場面として、選挙期間に選挙を手伝う男性議員が男尊女卑の言動をしたり、無自覚なセクシュアルハラスメント的な会話をして選対の意欲をそいでしまうというような相談もよく受けるので、選挙期間のものも今回入っていなかったように思ったので、そこも入れるといいのかなと思いました。

あと、議員秘書の話もよく聞くのです。これはどこに含めたらいいのかなと思っていたのですが、選挙期間中に国会議員の秘書が手伝いに来るともよくあると思うのですけれども、そういうときにハラスメントに遭うとか、あと、国会議員からの伝達で、例えば今、妊娠中なのに、このパンフレットをあなたの地域でいついつまでにこれだけ配れと言われるとか、間に第三者が入ることによるハラスメント、しかも政党内だとなかなか断れなくてつらいみたいな声も聞いたりするので、そういう形のものもあるのかなと思いました。

これは今議論するべきものなのかは分からないのですけれども、ハラスメント防止または解決するためにどのような取組が必要かつ有効かということで、これは2つ目のほうの取組事例に当たるのかなと思うのですけれども、ハラスメントの対策として30分でまとめ切れないのではないかというのが正直なところです。例えば、最後に相談窓口、こういう相談が受けられますとか、それぐらいしか今ぱっと思いつかないのですけれども、一番皆さんがおっしゃるのが、一人で抱えないといけないということがすごく負担になるということです。

国会議員の方の場合は周りに公設秘書の方もいらっしゃったりして、地方議員の場合だと一人でやっていますという方が多かったり、あと、近いからこそ生まれるパワーハラスメントで、なかなか言えないみたいなこともあるので、相談できる相手が一人でも二人でもいると全然違うという話を聞くので、そういうところがあるといいなと思うところです。

あと、三浦先生がさっきおっしゃった、懲罰とか、いじめ的なものですね。小田さんもおっしゃっていましたが、私も現場で話を聞いていて、これはいじめだな、まさに小学生のいじめではないのですけれども、議会内が本当にいじめ、なのに議会内でいじめのことを話していてすごくおかしいということは何人もの女性議員の方がよくおっしゃるのです。私がいじめを受けているのに、いじめ問題をどう解決するかを議会で話しているとおっしゃっている。

やはり、ハラスメントとくくるとセクハラ的なものをイメージされる方が多くて、私もいろいろな方にハラスメントについて話したりするので、それはセクハラとか、言っては駄目ということだよねという認識をよくされていて、それだけではない、すごく幅広い、いじめも含めたものが議会内で起こっているので、そこをどう包括していくのかというところは切り口として重要なのかなと思いました。

以上になります。

○大山座長 ありがとうございます。

私も、異質なものの排除というのがすごくあると思いますね。女性だと異質だから、そこで女性に対して攻撃的になるというのがあるのですけれども、そんな気がしております。

ほかの構成員の方、いかがでしょうか。

では、福田さん、どうぞ。

○福田構成員 選挙に関連して一言言わせていただければなと思います。

有識者からのハラスメントというと、選挙に絡んでくると票に直結する話なので、ほとんどの議員さんは泣き寝入りではないかと思うのです。

これは聞いた話ですが、選挙事務所に「ハラスメントをなくそう」みたいな張り紙をべたべた貼ったら、その事務所ではハラスメントが減ったという話を聞いたことがあるのです。そういった事例もこの中に入れていただければいいのかなという感想を持ちました。

○大山座長 今おっしゃってくださったことは、無意識でやっている悪気がないタイプの人には効くかもしれないですね。そういうのも必要なのではないかと思います。

柳原さん、いかがですか。

○柳原構成員 では、画面を共有したいと思います。これは企業さんなどで管理職対象とか幹部対象で行っているハラスメントの研修の3時間バージョンですけれども、ちょうど三浦先生のお話なんかを伺っていて、今回30分という話ですけれども、ストーリー的には私も同意しております。

まずは整理するためにお話しすると、最初にいかに損害があるかという被害者に対するメンタルもあるし、世界的に日本が遅れているというところだとか、加害者もメンタルの問題が加害者になった途端に発生したり、あと、処分とか、罰せられたり、どういう損害があるという話を最初に脅しといいますか、そういったことをまず入れることがいいのかなど。

あとは、三浦先生もおっしゃっていたように、事例が結構、都内の組織は割と把握しているのですけれども、少し差別的になってしまうといけないけれども、地方に行くといまだにセクハラについてあまり分かっていないということもありますので、分かりやすい事例、裁判事例とかではなくて身近な事例をまずセクハラにしてもパワハラにしても盛り込むということ。

あと、なぜ起こるのかというところは、先ほど先生たちがおっしゃっていただいたようなことで、どうして起こるのかというところをお話しして、その起こることに対してどうすればいいのか、ここがすごく大事でして、いろいろなところで研修をすると、なぜ起こるのかの後に、ではどうしたらいいかというところをみんな知りたがるわけですね。特に、パワハラの場合だと、なぜ起こるのかで終わってしまうと非常に不満で終わるといいますか、もう指導できないじゃないかみたいな、そういうことで不満で終わってしまうので、そのところをどうしたらいいかというところを入れていかないといけないなと思っています。

対処法としましては幾つかありますけれども、加害者側としましてはアンコンシャスバ

イアス、無意識の偏見についての自己振り返りチェックもできるようなことがあるといいなというのと、あとはコミュニケーション法だと、時間があまりないですから、ワンポイント的な感じで双方向のコミュニケーションの取り方とか、あとは、先ほどマイクロアグレッションという話がありましたけれども、うっかりハラスメントという無意識に行ってしまう、うっかりボディランゲージで行うパワハラも最近問題になっているので、そういう事例を入れる。

今回の研修は、議員さんたちが見るに当たって、被害者側にならないためにというところも学んでおいたほうがいいと思うので、そのためには上手な断り方、相手を不快にさせない断り方とか、曖昧な断り方だと相手が誤解してしまうのだよというところの勉強だとか、そういったことも入れるといいかなと思っています。

つまり、30分だとしたら、30分動画を幾つか作ったほうがいいなと思っていて、1個だけでこの内容を入れたところで、失礼ながらあまり効果がないのではないかなと思ひまして、どうせ作るのであれば、幾つかタイトルを、セクハラとか、パワハラとか、関わり方みたいな、そういうのを作った方が効果があるのではないかな。そうでないと、やっただけで終わるのではないかなと思っている次第です。

今、1番についてお話ししましたがけれども、先日行われたパワーハラスメント検討会でも出たのですが、相談対応というのは結構身近な人とかにもするので、できたら本当は議員皆さんが仲間から相談されたときにどう対応するかということも知っておくといいので、そのバージョンもあるといいなと思っている次第です。

研修内容については以上です。ありがとうございます。

○大山座長 どうもありがとうございました。

そういう事例がある、それがどうしたで終わってしまう可能性があるのも、そこをもう一步どうするかというところがすごく大事だと思うのですがけれども、まずは一つ作ってみるといことなのかなという気もしますけれども、ほかの方々、いかがでしょうか。二巡目ということで、どなたでも。

では、太田構成員、お願いします。

○太田構成員 今回の30分動画を何個か作ったほうがいいのではないかとすることは、貴重な意見かなと思うのだけれども、ちょっと欲張りかなという気持ちもあります。要するに、会社の研修でも、あるいは弁護士会の研修なんかでも、そんなに長時間かけられないというか、30分ないし45分ぐらいでオーディエンスの限界が来る。30分、40分ぐらいの短い時間で刺さるようなもので取りあえずやってみるしかないのかなと。そういうショートなものだとすると、本当に典型的なもの、よくあるものを心に刺さるようなストーリー仕立てでインプットしてあげる。

そういうときに、これは狭いのではないかとと言われるかもしれないけれども、パワハラ、セクハラ、マタハラ、あるいはソジハラ的なものが男女共同参画の阻害要因として典型的なものとしてある、そのほかに確かに懲罰を利用したものとか、そういうのもあるのだけ

れども、それはどちらかというところ、大山先生がおっしゃったように異分子阻害的なものということで、男女共同参画の典型的な阻害要因とは言えないのかなと私は思っています。そういう意味では、先ほど言ったようなパワハラ、セクハラ、マタハラ、ソジハラの的なものでまずは刺さるような教材を作ってみたらどうかというのが私の今の考え方です。

○大山座長 ありがとうございます。

どちらも一理あるという感じなのですけれども、ほかの方、いかがでしょうか。

小田構成員、どうぞ。

○小田構成員 動画をどういうふうに議員にデリバリーするかということも大事だと思っていて、内閣府さんのホームページに置いただけでは議員さんは見ないと思うのです。

例えば、今、地方議員は各議会内で勉強会みたいなものを開催していて、フォーマットとして1時間から1時間半ぐらいの勉強会を期ごとに開催されているので、そこに乗せられるかなということも一つ検討材料かなと。

とはいえ、勉強会は大抵任意参加でして、あと、主催が誰かによって参加率が変わってくるということも正直ございます。例えば議長が開催する勉強会ですと比較的参加率が高くなったりしますので、そういった仕立てができるといいのかなと思いました。

以上です。

○大山座長 おっしゃるとおりかと思えます。

ほかはいかがでしょうか。

どうぞ。

○濱田構成員 質問をよろしいですか。今の小田さんにかぶせてですけれども、これはどういうふうに見ていただくとか、義務化するみたいなところはあるのでしょうか。今回、法改正でも、マタハラ、セクハラに地方議会が取り組むというふうになったので、かなり強制力を持たせられるのかなと勝手に期待をしていたのですけれども、そこら辺は何かもしあれば教えていただきたいです。

○大山座長 いかがですか。あまりなさそうな気がしますけれども。

○須藤調整官 今回作った教材を必ず使わなければいけないというのは、なかなかそこは難しいと思います。ただ、各議会、あるいは各地方公共団体において、今回の法律では研修の実施というものを講ずるということになっていきますので、そのやり方については各地方議会、地方公共団体の判断になりますけれども、その際に活用できるような教材を内閣府としては提供するというところで考えております。

○濱田構成員 ありがとうございます。

○林局長 1点補足いたしますと、あと、研修の実施状況や相談窓口の設置状況などを、私ども全自治体を調べて、それを見える化することによって、この教材を使っているかどうかは別として、ちゃんと研修しているか、ちゃんと相談窓口を置いているか、そういったことを私どもの男女共同参画局のホームページに全国の自治体の見える化サイトという

のがございまして、そこをクリックすると、どこの市町村でどれだけ女性議員がいるかが分かるようになっているサイトですが、そこにセクハラ、パワハラ防止について、研修しているか、窓口を置いているかとか、こういったことが分かるようにし、そういう形によってプレッシャーがかかるかと思っております。

○濱田構成員 御回答ありがとうございました。

今回、もし動画ができれば、男女共同参画局のメールマガジンや、広報的な部分でメディアとかも取り上げるのかなと思うのですけれども、法律ができて1年後ぐらいにできるめどなのか、予定的にはそれぐらいですか。去年の法律ができたから1年ぐらいですよ。

○林局長 動画が出来上がるタイミングですか。

○濱田構成員 動画が出来上がるタイミングです。

○林局長 それはもっと早くと思っております。この春には出来上がっているということをおもは目指しておりますので、先生方に、いろいろ御示唆をいただければと思っております。

○濱田構成員 ありがとうございます。

注目度が結構高いのかなと思っております。去年もかなりニュースというか、女性議員が少ないということは新聞も含めていろいろなメディアで取り上げられていて、こういう動画ができましたということをおもは各社が発信することによって、一般の人もしかしたら見る可能性があるのかなと思うので、そこも踏まえてすごく重要な立ち位置のものかなと思っておりました。ありがとうございます。

○大山座長 三浦さん、お手が挙がっていましたよね。どうぞ。

○三浦構成員 林局長がおっしゃったように、市町村の女性参画見える化マップは非常に使い勝手がよくて、すばらしいツールだと思っております。既にそこにセクハラ研修が入っていますけれども、全部の自治体をクリックしたわけではないですが、見たところ、ほとんどチェックが入っているところはありませんでしたので、今後はそれが入っていくということで、自治体間競争が促進されることを期待したいと思います。

そこは恐らく三議長会との連携を進めながら、ぜひとも議長会で、こういう教材があるのだということと、あそこにチェックが入るか、入っていないかということをおもは有権者としても非常に気にしているのだと、そういった意識合わせができると、デリバリーに関しては非常にいいのではないかと思います。

メディアも、濱田さんがおっしゃるように注目するので、教材ができたというだけでなく、それを実際に使った議会が出ると、そこにカメラが入って、こんなふうに研修をやっているとといったことは報道されるだろうなと想像します。それがいい形でプレッシャーになることを期待したいと思います。

同時に、議会の難しさというのは、柳原さんのお話を聞いていても、企業でも大学でも、同僚であるとか、同じコミュニティーに属していて、アカデミックであれば教育をする立場にある、信頼関係の中でそのような教育が行われなければならないという前提がある中

で起きてしまうハラスメントの防止なのですよね。議会は必ずしもそういう関係性にはなくて、政治的なライバルがいるという状況ですから、そうなってくると被害者が泣き寝入りするとか、それで次に選挙に出なかったら、それすら望んでいる人もいるわけですね。

だから、アカデミックで学生がそれで就学機会が制限されたということは、誰しもがそんなことはあってはならないということを経験しているのですが、政治の場合には必ずしもそうではない、そこを踏まえた上での政治のハラスメントの特殊性を押さえる必要があるのかなと思います。

ですから、太田さんがおっしゃる、一般的なハラスメント研修で今回はいいのではないかというのも一理あると同時に、なぜああいう懲罰的なことが起きるかということ、まさしくそれが政治権力闘争そのものだからなのです。その視点を全くなしにしてしまうと、議員さんたちの権力って何なのか、その権力を行使するときにあってはならない人格侵害は何なのかという自省を促すことは必要ですから、社会におけるマナー講座的なハラスメント研修から一歩踏み込んだ、政治における権力の在り方、それが人権侵害にならない権力の行使は何なのかということを入れる必要があるのではないかなと思っています。

○大山座長 ありがとうございます。

確かに、先ほど事例をいろいろ挙げて、辞めなければならなくなった事例という話も出ましたが、それなら辞めたらいいじゃないかという人が議員の中には必ずいるわけですね。だから、その辺も考えていかなければいけないのかなと思います。

ですけれども、三議長会のほうでも随分いろいろ考えていらして、何とかしたいと思っ

ていらっしゃると思うのですけれども、福田さん、その辺はいかがですか。

○福田構成員 まだ緒に就いたばかりですので、これからだと思うのですけれども、十分参考にさせていただきながら前に進めていきたいと思っております。

○大山座長 議長会が推進していただくのが一番早いと思うので、ぜひ三議長会で御検討いただければありがたいなと思います。

ほかに研修教材についてここが言いたいという御意見をぜひお願いしたいのですけれども、いかがでしょうか。よろしいですか。

そうしましたら、大体予定時間になりましたので、優良取組事例集のほうについて少し御意見を伺うということにしたいと思いますけれども、いかがでしょうか。どなたからでも。

では、三浦さん、お願いします。

○三浦構成員 優良取組事例の一つに、女性リーダーの育成について幾つか出ていたと思うのですけれども、男女センターについての実施例も1つ挙がっていたのですが、これはすごくたくさんあるので、女性会館協議会で既に取りまとめなどをしておりますので、1つだけということではなく、もっとたくさん出されてもいいのかなと思っています。

女性議員養成というのは、ちょっとまだできていないのですが、女性リーダーという形で、例えば審議会に参加する人とか、地域のリーダーということを含めての養成はもっ

とたくさん行われていますので、先ほど女性リーダー育成という形で取り上げていらしたので、そういうことであれば、本当にたくさん事例があるということをお紹介いただければと思います。

そうすることによって、法律ができて、多くの男女センターもやりたいという要望を私のところにもたくさん届いているのですが、政治のものはなかなか踏み込めない。政治的中立性の中でどういうふうにするのかみたいなことを考えながら、でも、やりたいと思っている男女センターはたくさんありますので、ぜひ背中を押すような形で取組事例を提示していただければと思います。

もう一つ、先ほどの資料でも言いかけた点ですけれども、政治倫理条例がたくさんこれからできてくると思うのです。この法律でハラスメントの防止が地方議会の責務ということで書き込まれておりますので、政治倫理条例の中に公共調達のところとハラスメントと両方内容が入ってくるのですけれども、ハラスメントを入れた政治倫理条例をつくらうという機運が全国的に高まりつつあるだろうと思っています。

そのポイントですけれども、第三者性ということと専門家を入れるということですね。そこを確保しないと、先ほど来、既に話が出ているように、議会の非常に狭い人間関係の中でハラスメントが起きているわけですので、例えば議長を窓口にするとうまく相談できないこともたくさん出てきてしまうのです。ですから、第三者性のある相談窓口を置くということ。

さらに、ハラスメントの場合、事実認定がとても重要な点ですが、そこまで踏み込んで政治倫理条例をつくらないと、ハラスメントがあった人が議会、議長に言う、議長が委員会をつくる、でも、その委員会が第三者性があまりなかったり、専門家がいなかったりすると、事実認定もきちんに行われないうちかもしれません。そういうふうには被害者が思うと、相談に行けなくなってしまうわけですね。

実際に地方議会で今起きていることを見ていると、ハラスメントがあった、それはあったかどうかを認定する手続の公平性が今ないですから、力を持っている多数派が、あなたはハラスメントをしたと言って、それを理由に懲罰的な動議、問責決議が起きてしまっているのです。

地方議会の場合には除斥ということがたくさんあるので、要するに、本人は退場してくださいと、本人がいない場で議論をして、それで多数決で決めてしまう。普通のハラスメント認定は企業でも大学でもそんなことはあり得なくて、当事者からちゃんと言い分を聞いて判断をしていくわけですが、そういった手続性が確保されていないのです。そんな中に政治倫理条例が出来てしまうと、むしろハラスメントはいけないという倫理的な規定を盾に、多数派がさらにいじめを、少数派を排除する口実になりかねないです。ここは、私は大きな危機感を持っています。

ですから、倫理条例をつくるということだけではなくて、ぜひハラスメントの事実認定をきっちりと、第三者性と専門家を入れるということまで踏み込んだ形でお伝えするこ

とが必要ではないかと思えます。

○大山座長 ありがとうございます。

ほかの構成員の方、いかがでしょうか。事例集の方です。

太田さん、お願いします。

○太田構成員 今の三浦先生の意見は、私もそう思う部分もあるのですが、ちょっと異論を差し挟ませていただくと、政治倫理条例の中にハラスメント防止をビルドインして、審査委員会的なものを置く。その審査委員会の立て方は大きく分けて2つあって、1つは町組だけで検討する、事実認定する、何らかの結論を出すという仕組みと、外部の有識者で構成する委員会で審査して認定して、議長に対して勧告をするようなものと2つあって、どっちがいいのかというのが、現在両方ともある中で、外部性の高いもの、専門家を入れたものを推奨するとまで言えるのかなと。

両方、議会によって考え方もあり得るのかなと思うのですね。長所、短所、両方ともあって、議会の中で全部落とし前をつけていく、自浄能力を発揮するのがいいのだという考え方もある。それが本当に実現できるかどうか分からないけれども。

もう一方で、第三者委員会をつくるとなると、多くの場合は首長部局の下にぶら下がる形で、議会内の不始末を首長部局の下にぶら下がる委員会に持ち込むというのが本当によいのかどうかという考え方もあり、両方あって、そこはどのような審査委員会の立てつけにするかというのは各自治体、各議会で、両方ともあるけれどもどうしますかというようなフラットな形でもいいのかな。そこはもうお任せというか、こっちのほうがいいのだというふうに決めつけるところまではいかないのかな。

私もいろいろなところで審査委員会のつくり方をどうするかという質問を受けることがあって、両方長短はありますよ、そこは各議会で御判断くださいというふうにして判断を示さないようにしています。

だから、そこはどこまで踏み込んで政治倫理条例をつくって、審査委員会をセットするときの仕組みをどうするかというところの踏み込み方、そこまでこの取組事例集の中で示唆するかどうかというのは、ちょっと慎重に考えたほうがいいのかなというのが私の考え方でございます。

以上です。

○大山座長 三浦構成員、どうぞ。

○三浦構成員 質問なのですが、内部で審査委員会をつくるといったときは、具体的にどのような構成員になって、そのメリットはどういうふうにお考えですか。

○大山座長 太田さん、どうぞ。

○太田構成員 構成員は通常は各派の代表者なのかなと思うのですね。そのメリットは、議会の中で起きた出来事を議会の中で決着させる。自分たちで全て解決するというところにメリットがあると思います。だから、ほかの人々に委ねるわけではなくて、自分たちで物事を考えるというところは一つメリットかなと思います。

それが、確かに、場合によっては多数派勢力の言いなりになってしまう危険性はもちろんあるのだけれども、そもそも議会というのはそういうものであるので、多数派の言いなりになってしまうから駄目なんだと言ったら議会自体が成り立たない。多数派の意見に流れるかもしれないけれども、議会ですからそこは議論して物事を検討し認定していくというところは期待するしかないのかなと思っています。

ただ、それしかないと言っているのではなくて、外部の有識者で構成する委員会に任せる、あるいは外部の弁護士とか学者に入ってもらって検討するというやり方も両方ある。そこはいろいろなやり方があるということでもいいのかなと私は思っています。

○大山座長 通常のセクハラとかアカハラとかでも内部審査というのはあり得ます。だけど、それで解決がつかない、それだと不公平になる場合は外部の人を入れた第三者機関になるという話だと思うのですね。

確かに、議会の中のことを首長さんの方にぶら下がっている審査会、外部機関でやるというのは私もおかしいと思います。

本当は、議会の中で超党派的に合意して、自分たちが出るのではなくて、議会の機関として少し外部の人を入れたような審査会ができて、そこに入れられればいいのだけれども、それぞれの議会はそれだけの人的資源がないと思うのですよ。だから、私はその辺はむしろある程度固まりで、都道府県単位の議長会で何かそういうのをつくるとか、そういう方法もあるのではないかと前から思っています。

濱田さん、どうぞ。

○濱田構成員 ありがとうございます。

私は被害者の声を聞いている側面からコメントしたいと思ったのですが、皆さん、相談窓口があっても、しづらいということをしごくおっしゃっています。相談窓口は議会にあるものではなくて、政党にあっても、そこでの相談がしづらい。なぜなら、そもそも男性社会なので、そこで意見を言うこと自体がしごくリスクがあるということで、やはり第三者の人に言いたいということ。

あとは、相談を受ける人が、これは柳原さんの専門かもしれないのですけれども、やはり専門的な知識を持っていないと二次加害をしてしまうというリスクが非常に大きいかなと思います。それで、あなたが受けたことはハラスメントなんかじゃないよ、それぐらい我慢しないといけないよということは本当によく言われる典型例かなと思うのです。

そういうところでのハラスメントの知識をちゃんと持っている人かどうかというところも含めて、第三者でちゃんと聞ける人がいるかどうかというところは、相談窓口は企業の中だとしごく設置数が多いと思うのですけれども、実際にそれが本当に機能しているかというところを見ると、担当が人事の人だったりするとなかなか言えないとか、そういう問題がしごくあると思うので、そういう視点から見ると、やはり第三者というところは相談をする人の立場からすると重要なポイントなのかなと思いました。

以上です。

○大山座長 ありがとうございます。

小田さん、お先にどうぞ。

○小田構成員 先にすみません。

議会の中でのハラスメントは、基本的には力の強い者が弱い者に対して行使するパターンが非常に多いです。権力闘争というよりは弱い者いじめというケースが非常に多いのです。そういった意味で、ハラスメントを訴えるというのは、性質としては企業のパワハラ
の訴えよりも内部告発に近い性質があるのではないかなと思っています。

そこを鑑みると、内部の設置機関があっても、非常に難しい状況にかえって陥ってしまう
ケースが出てきてしまうのではないかなというのは非常に危惧するところです。

以上です。

○大山座長 ありがとうございます。

私が申し上げようと思ったのも、今の小田構成員の御発言と裏表みたいな話ですけども、
議員というのは本来は上司と部下みたいな関係がないのですよね。議員同士は対等のはず
なのです。だけど、実際はすごく力の差があるということが多分難しいと思うので
す。

部下が訴えるとか学生が訴えるというのだと、それは聞いてあげなければいけないとい
うふうになるのだけれども、議員で出てきたのだから自分がしっかりすればいいのではな
いかみたいな理屈にどうもなりやすいところがあって、だけど、実際には力関係がアンバ
ランスだということが多分問題なのだろうと思っています。そこをクリアするためにど
ういう窓口がいいのかというのは頭をひねるところかなと思いますけれども、いかがでし
ょうか。

三浦さん、どうぞ。

○三浦構成員 どこに窓口を置くかといったときに、大山先生もおっしゃったような、何
らかの広域で設置するというのが現実的なのではないかなと思っています。公平委員会
みたいな苦情処理機関も複数の自治体で設けているところがありますので、それを参考にし
ながら、恐らく議長会のイニシアチブの下、複数の議会でそういった機関を相互に使える
ものとして設置をしていくというのがいい方向ではないかなと思います。

多数派が少数派をいじめていくというのが様々な議会で起きていることですから、政治
は多数決だというのが一方で、しかしながら、そこにハラスメントとか、いじめとか、
特定の人を常に排除していくというのは、民主主義からしてもおかしいことであると思
います。そのことを議員に自覚させていくことが必要になりますので、これは相談窓口の設
け方にしてもそうですし、ハラスメントの研修にしてもそうなのですけれども、多数派だ
ったら何をやってもいいということではないということは研修の要だと思います。

○大山座長 ありがとうございます。

多数決というのは、少数派が自由に意見を述べた上での多数決なので、そこを言わせな
いようにしているというのは民主主義でも何でもないわけですから、そこをどういうふう

に保障していくかというのは非常に重要な視点だろうと思います。

ほかの方、いかがでしょうか。

そうしましたら、これからどう進めるかという辺りを少しお話ししたほうがいいですかね。いかがでしょうか。男女局の御予定はどうでしょうか。

○須藤調整官 今後、本日の議論も踏まえて、最終的に動画にするためにシナリオのような形で次回お示しをすることを考えております。今後の具体的な動画の作り方、どういった内容を盛り込むか、次回は最終的な取りまとめの回となりますので、そういった最終的な出来上がりのイメージということも含めて今後の進め方について御意見を伺えればと思います。

○大山座長 そうですね。この会合は2回ということで最初から伺っていますので、次で決めることとなりますから、そうすると、前もって御提示いただいて、皆さんの御意見を伺ってフィードバックしていただくとか、そういうような機会が必要かなと思いますけれども、皆さん、いかがでしょうか。何でも御意見がありましたらお願いします。

では、太田構成員、お願いします。

○太田構成員 今、大山先生がおっしゃったところだと思うのですね。こんなものを想定していますというのを事前にいただかないと意見が言えない。そのときに、さすがにシナリオまで含めて完成というのは難しいのではないかと思うのだけれども、プロットというか、ストーリー仕立て的なものはこんなものを想定している、こういうストーリーを見せることで訴求していく方針なのだというのを示していただけるのか、どうなのか。

ある程度のプロットまでは御用意いただけるのかどうかというのは、内閣府さんに聞いてみたいと思うのですが、どうでしょうか。

○大山座長 いかがでしょうか。

○林局長 私どももそのつもりでおります。こういった感じのというので、具体的にかなり前広にお送りさしあげて、よく見ていただいて、それで次の回でコメントをいただくと私どもとしてもありがたいと思っております。そのコメントも踏まえて修正したもので、実際に業者に動画の撮影をしてもらわないといけませんので撮影をしていく、そういうことを念頭に置いております。いかがでしょうか。ぜひお考えをお聞かせいただければと思います。

○大山座長 皆さん、いかがでしょうか。どなたでも。

三浦先生、お願いします。

○三浦構成員 動画というのは、俳優の方が演じる実写を作られるのですか。それともアニメーションですか。

○須藤調整官 具体的に今の段階で決まっているわけではないのですが、もともと想定していたのは俳優が演じる形でのストーリーを想定しておりました。

○林局長 その辺りはいかがでしょうか。アニメを作るとなると、それはそれでまたコストがかかる面もあるので、恐らく俳優さんに実例的なことをやってもらって、「こういう

ことをしました」「ブー」みたいな感じの動画が一つはあり得るのかなという話を私どもの中ではしておりました。

○大山座長 ハラスメント研修動画みたいなものは、よその国ではすごくいいのができていますよね。そういうのをご覧になっていると思うのですけれども、どうでしょうか。何か参考になるものはありそうですか。

もし、構成員の方でこれがいいみたいなものがあつたら、御紹介いただいてもいいかなと思うのですけれども、どうでしょうか。

○林局長 御教示いただけるとありがたいです。

○大山座長 柳原さん、いかがですか。

○柳原構成員 動画については、特に議員さん向けの動画というのは見たことがないので、普通の一般の組織向けだったらあります。

○大山座長 でも、一般の組織向けでもすごくよくできていて印象的なものとか、もしあれだったら見ていただければ参考になるかもしれないから、データを送っていただければいいのではないかなと思います。

○柳原構成員 はい。

○濱田構成員 こちらのチャットに送る形でも大丈夫ですか。

○大山座長 大丈夫ですよ。

○林局長 大丈夫です。ぜひお願いします。

○大山座長 では、そういうのも見つつ少し御検討いただいて、本当は次の会合の前に1往復ぐらいできると能率的かもしれないですね。

○林局長 分かりました。それでは、次回の前に1往復できるように、私ども作業を加速して頑張ります。

○大山座長 急がせて申し訳ないけれども、よろしくお願いします。

そうすると、次回の予定はまだ決まっていないですよ。大体いつ頃になりそうでしょうか。

○須藤調整官 次回はこれから日程調整ということですが、目途としましては2月上旬から中旬ぐらいの時期を考えております。

○大山座長 では、そんなに時間がない感じですね。分かりました。

では、今日はこんな感じでよろしいですかね。何か一言言いたいみたいなことがありますたらぜひお願いしたいと思います。

今、濱田構成員から来ましたね。

○濱田構成員 2本お送りしました。1つ目がアクティブバイスタンダーというハラスメントの傍観者に向けたものですが、これは俳優さんを使ったもので、すごく分かりやすいものなので、共有させていただきました。

2つ目がジャパン・スポーツ・アソシエーションというスポーツの現場におけるハラスメント防止動画で、2022年、最近作ったものだと思うのですけれども、ハラスメントの考

え方とか、セクシュアルハラスメントとはとか、それぞれの項目ごとに作っているのだから分かりやすいなど。日本語なので参考になるかなと思ってお送りしました。

○大山座長 ありがとうございます。

それでは、少し先走って言ったかもしれませんが、事務局から連絡事項がありましたらお願いいたします。

○須藤調整官 本日は精力的な御議論をいただきましてありがとうございます。

次回の開催は2月の上旬から中旬ということをめどに考えておりますが、その前に各構成員の皆様に案を示して、1往復した後に2回目を開催するという進めさせていただきたいと思います。引き続きよろしくお願いいたします。ありがとうございます。

○大山座長 皆様、今日はありがとうございました。本当に貴重な御意見をいろいろいただいたと思いますので、ぜひ男女局の方では御検討いただいて、みんなでいいものを作っていきたいと思います。

では、これで終了ということにさせていただきます。どうもありがとうございました。