

会 議 録

- 1 附属機関の会議名称 令和元年度第2回水戸市男女平等参画推進委員会性的マイノリティに関する専門部会
- 2 開催日時 令和元年8月22日(木)午後2時30分から午後4時00分まで
- 3 開催場所 みと文化交流プラザ5階 ミーティングルームA
- 4 出席者
  - (1) 委員 楢崎 ひろ子 鬼澤 真寿 澤畑 英史 田山 知賀子 滑川 友理  
水嶋 陽子
  - (2) 事務局 石塚 美也 川和 勇一 飯村 久美
- 5 議題及び公開・非公開の別
  - (1) 勉強会の振り返り(公開)
  - (2) 本市において必要とされる施策や課題等について(公開)
- 6 非公開の理由
- 7 傍聴人の数 0人
- 8 会議資料の名称
  - 資料1 勉強会の内容報告(非公開)
  - 資料2 本市の性的マイノリティに関する取組について
  - 資料3 性的マイノリティに関する本市の課題, 施策について
- 9 発言内容

**事務局**

本日はお忙しいところお集まりいただきありがとうございます。

定刻となりましたので、ただいまから令和元年度第2回水戸市男女平等参画推進委員会「性的マイノリティに関する勉強会及び専門部会」を始めさせていただきます。

まず、前回副部長に選任されました\_\_\_\_委員から、一言お願いいたします。

**副部長**

\_\_\_\_でございます。私、専門は家族社会学でして、今回の議題にもなっていますように、

本当に変化の激しいところだと思いますので、皆さんと一緒に学んでいきたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

## 事務局

まず、最初の 15 分は非公開での勉強会とさせていただきます。

(勉強会 非公開)

## 事務局

それでは、専門部会に移ります。議事に入る前の進行につきましては、私男女平等参画課の石塚が務めさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

ここで、本日の専門部会資料についてご確認いたします。

資料 1, 前回勉強会の振り返り

資料 2, 水戸市の対応一覧

資料 3, 性的マイノリティに関する本市の課題, 施策について

そして、前回勉強会でお配りした県からの文書等をもう一度御用意しました。右肩に④, ⑤と番号が入っております。資料は、以上です。

なお、\_\_\_委員におかれましては、急きょ欠席ということで御連絡をいただいております。

水戸市男女平等参画基本条例第 20 条の 3 第 4 項の規定により準用する第 20 条の 2 第 2 項の規定にあるとおり、本日、委員の 2 分の 1 以上である 6 名の出席があるため本専門部会を開かせていただきます。

それでは、ここからの議事進行につきましては、部会長にお願いします。

## 部会長

まず、会議終了後に会議録を作成いたしますが、その署名人を\_\_\_\_\_と\_\_\_\_\_のお二人にお願いしたいと存じますが、皆様いかがでございましょうか。

(異議なしの声)

では、\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ お願いいたします。

それでは会議次第 1, 勉強会の振り返りに移らせていただきます。

8 月 14 日の勉強会に欠席のかたもいらっしゃいましたので、もう一度、内容を事務局から説明願います。

## 事務局 (資料非公開)

資料 1 勉強会の内容, 当日のやり取りなど

## 部会長

ただ今の事務局からの説明について、御質問ございますか。

次に、会議次第 2 本市において必要とされる施策や課題等について 事務局から説明をお願いします。

## 事務局

資料 2, 3 性的マイノリティに関する本市の課題, 施策について

資料 2 は水戸市の取組をまとめたものです。

資料 3 を御覧ください。まず、茨城県から市町村に対して取組等について検討を依頼されている事項がございます。右肩に④と書いてある資料を御覧ください。検討すべき事項として、1 番目が周知・啓発、2 番目がパートナーシップ宣誓制度の適用拡大、3 番目に申請書の性別記載欄の見直し、という 3 つの項目が挙げられております。そのうち、1 番の周知・啓発につきましては、すでに職員向けの研修を平成 28 年度から実施しておりまして、今年度、全ての課が受講済みとなりました。2 番目の市営住宅の入居については、水戸市は今年 8 月 1 日から入居できるようになりました。それから、本市に市立の病院はありませんが、水戸市内の大規模な病院においても適用が拡大するということです。3 番目の不必要な性別記載欄の見直しについて、そのうち、申請書類の性別記載欄の削除につきましては、水戸市で規則を定めまして、不必要な性別欄は削除しました。基本計画策定第 3 次の基本方針の中で、大きな柱の一つ「性別にかかわらず人権が尊重される社会の構築」に、「性別にかかわらず、誰もが生き方、働き方を選択でき、性的マイノリティも含め多様性と人権が尊重され不合理な扱いを受けることのない環境づくりを促進します」となっております。

## 部会長

今、この時点での御質問ございますか。なければ、皆様から御発言をお願いしたいのですが。資料 3 に、県から水戸市において求められているということが出ております。また、項目がいくつか出されております。

茨城県がパートナーシップ制度を作りましたが、現時点で水戸市は職員向けに研修をしたり、先生向けに研修をしたりと、他の自治体より先駆けて取組が始まっているということです。それから、平成 16 年の、申請書類の性別記載欄の廃止について、これも水戸市は早かったです。

## 副部会長

私は大学におりますが、やはり、なかなか理解が進まないところは、すごく感じております。性同一性障害の学生さんも、私のゼミにもおり、10 年ほど前から学生は見ているのですが、では、大学として対応できているかというところ、正直なところ、できていない。例えば卒業証書など、さまざまところで、必要のない性別欄に悩まされざるをえない。20 歳前後ですと、ホルモン治療などが始められる歳ごろですので、もう少し正しい理解が、大学生も含

めて伝わるといいと常に感じております。難しいのは、性同一性障害の議論と同性愛の議論を、どう切り分けて議論するべきなのか。多様性という言葉でまとめてしまっているのか、一つ一つの事例を考えながらやっていかなければいけないと考えております。

## 部会長

前回の勉強会でもLGBとTが違うというお話がありましたが、今、日本は4つが一緒になっているけれども、本当は違うというのが、性同一性障害のかたの主張ですが、いかがですか、一緒にするというのは。

## \_\_\_ 委員

周知・啓発で可視化するために、性的マイノリティ、LGBT、と説明するのはいいと思うのですが、実際の対応としては、どのような性別で生きていきたいかという問題と、家族、パートナーなど双方がいての同性愛などの保障の問題、という二つに分けて考えるのがポイントだと思います。

## 部会長

前回の勉強会でも同性パートナーシップ制度が初めてできた時、性同一性障害のかたはあまり喜ばなかったという話もでてきましたが、「知られたくない」は少し違うかもしれません。

## \_\_\_ 委員

自認の問題ですから、そうですね。

## \_\_\_ 委員

今後、性的マイノリティということを考えていくときに、やはり小さいうちからの意識づけ、意識改革が必要であるといったことは、ある程度皆さん共通理解できるかと思います。例えば、学校現場の中で、性教育であるとか、色々な教育が入ってきて、性的マイノリティについても、いろいろな人がいるんですよ、みんな違ってみんないい、ということ伝えていくとなると、同じ性的マイノリティでもいろんなタイプがあるということを理解することは、まず不可能だと思うのです。ある程度の年齢になって、女性で生まれて女性の心をもっている、男性の心をもっている。女性の心をもっている、女性が好きであるとかいったようなことを、この図のように示していただければおおよそは理解できるのですが、これを、細かく、果たしてどの段階で理解する必要があるか、ということを見ると、一般化することが正しいことではないかもしれないが、入り口としては、見かけが女性であっても、男性の心をもっている人もいれば、見かけが男性であっても、女性の心をもっている人もいるというようなあたりで、小さいうちから実際に皆さんの周りにもいるんですよ、というところから始めていくことによって、いろいろな人がいるということ子どもたちの認識の中で、だんだん受容ができるようになっていくのかなと思います。先程もお話がありましたが、ひっそりと生きていきたい、というかたもいらっしゃる。それも人権としてきちんと尊重してい

なければいけない。あるいは、自分自身はこうですということで、表に出して生きていこうとしているかたもいる。それももちろん、認識していかないといけない。市民レベルで共通理解を図りましょうといった時に、計画的にやらないと難しいところがある。戦略をある程度、機関あるいは団体が中心になってやっていくことによって、ずいぶん変わっていくとは思いますが。逆にそれに対する反発、抵抗感を示されるかたも出てくると思いますけれども。性教育を教育の現場に持ってきたときに、考え方二つありまして、一つは寝た子を起す必要はないという考え方と、寝ているからこそ、今起こして正しい知識を与えていかなければならないという考え方が両面ありました。いろんな考え方があって、色々な人がいて、学ぶ側にもいろんな人がいるということ認識したうえで、戦略的にそれを広げていくという方法をとっていかなければ、共通理解は図れないと思います。

## 部会長

校長会では、これまで論議したことはあるのでしょうか。

### \_\_\_ 委員

水戸市の校長会で、そういった研修会が開かれたことはございません。私が行政にいた時も、そのような研修会はありませんでした。ただ、去年私は県の男女平等参画のメンバーだったので、そこではもちろん、自分でもいろいろ勉強させていただきましたけど、そういう機会がない限りは、団体がみんなで研修する機会というのは、まだ少ないと思います。

## 部会長

今回、県が施策をしたことで変わるかもしれないですね。教育の現場では段階的に変わっていくということですね。その他、いかがですか。

### \_\_\_ 委員

企業では、働き方改革というのが法整備されて出てきて、今まで企業で当たり前と思っていた働き方を変えなくてはならず、働く人の気持ちも変わってきているという話があります。これまでのように9時から5時まで働きたい人もいれば、半日だけ働きたいとか、週3日だけとか、そういう人たちも出てきている。今、人手不足でして、そういう多様な働き方に対応している企業は社員がどんどん集まるのです。旧態依然のサービス残業当たり前とか、いわゆるブラック企業は人がどんどん離れていってしまう。社長さん含め会社の方針を決めるかたがたがおっしゃるのは、課題が何か分からないということです。社員がどういうことを望んでいて、どういう働き方であればこの会社で長く働いていただけるのか、どこから手を付けていいのか分からないと。まず、やることは、働いているかたがたから、何が課題なのか、どうなればこの会社で長く働けるのかを吸い上げて、それに対して、会社としてどう対応できるのかを一つ一つ潰していく。一例としては、当初離職率が28%だった会社が離職率4%までになったということです。それは、一人一人の課題を一個一個潰していったことで、離職率がどんどん下がり、それに比して、売上が伸びていったのです。課題というのを当事

者のかたがたから吸い上げて、行政のほうもやれることがないか、そういうのを一個一個潰していくことで、この行政はすごく理解がある、だからここに移住しましょう、ここで暮らしていきたいと。生き残りができるのは、そういう理解ある行政になっていくのかと思います。

## 部会長

すごくいいキーワードをいただきました。「ここで暮らしていきたい」という、性的マイノリティのかたもここ水戸で暮らしていきたいと思っていただきたい。今、現状、就職などの際の理解度とか、どうなのでしょう。10年くらい前、就職で横浜に行って、体調を崩して水戸に戻ってきて、結局生活保護しかなかったということがありました。サービス業、アパレル業、そういうところは、職場はどうなのでしょう。

## \_\_\_ 委員

もちろん、美容業やアパレル関係は比較的受け入れてます。海外から来ているブランドなどは、そういったことを方針として打ち出しているの、比較的働きやすい場所かと思えます。あとは、医療福祉の従事者のかたも比較的多いと感じております。しかし、性別が特化した職業があると思えます。建築など、どうしても、女性で生まれて男性として生きていきたいというかたでも、なかなか、男とみなさない、とか、いざ入ったはいいけれども、特別枠のような扱いで受け入れてあげるといった向き合い方、それは真の理解ではなく、皆さんと一緒、変わりがないということにはつながらない。いつも、特別扱いを受けているような気がして、というかたももちろん、いらっしやいます。

## 部会長

就職はなんとかできている状態ですか？

## \_\_\_ 委員

相談を受けていると、就職時期の大学生などで多いのは、リクルートスーツ、どの性別を着用するか、それは、性同一性障害といわれるかただけではなくて、性別に違和感があるというかたまで含まれてくる。しかし、非常識だといって人格を疑われてしまうのではないか、だから、我慢して着たくないものを着用するべきなのか、どうなのか、ということもあり、面接する先がだいぶ狭められているのも現状です。それは、以前も今もあまり変わらないと思えます。そういった縛りがないところを、当事者の人たちは選んで就職活動をしているという状態です。

## 事務局

前回お渡しした事業所調査で、「性的マイノリティに対する配慮をしていますか」という質問で事業所に聞いております。回答事業所の2割近くが何らかの配慮をしているということです。事業所の感覚では、2割のところ、何らかの配慮をしています。

## 部会長

20%と出ていても、実際は何かちょっとした言葉だけでも「やってます」といっている、ということはあるかもしれませんよね。方針として打ち出しているというだけで、何もやっていなくても。先生、今、卒業の時の話ができましたが、就職の時にスーツの問題などで相談を受けたことなどはございますか。

## 副部会長

ございます。やはり、スーツを着ていかないと就職活動ができないところは避けるという学生も多くいまして、特に、ここでも治療が始まった時というのは非常にセンシティブであるということが書いてありましたが、20歳くらいで治療を始めて、卒業するころ、安定していなくて、就職活動できない子が多いです。私の知っている卒業生は、今水戸で働いておりますが、大学卒業と正規の就職との間に少し時間が空きます。治療のタイミングと就職活動が両立できない。本人としては、これまで小中学校を通じて違和感を感じていて、最終学歴である程度決着をつけたいということがあるので。当事者、学生の中でのネットワークは相当あるので、学内でも、そうした学生たちの集まりはあるのですが、すぐに解決にならなくても、似たような状況の学生が、学校を超えて集まり、情報交換できるような場があるだけでも、変わるのではないかと考えております。

## 部会長

経営者の視点で、性別欄に女性とあって、服装などが男性的なとき、今は、そういうのはあまり関係なく採用されますか。

## \_\_\_委員

うちで直接学生さんをたくさん採用しているわけではありませんが、会員企業の例ですと、例えば今、首都圏のほうの企業さんが営業にヒールなんかはかなくていいのだよと。世の中の流れがそうなっています。恰好よりも能力で勝負する若い人が増えてきて、企業もそのようにスライドしているので、性別も国籍も関係なく、優秀な人であれば一緒に働こうということになるので、進んでいる企業はダイバーシティになっています。マーケットは世界中になるので、それをやっていかないと生き残れない。そういう視点じゃないと。

## 部会長

この間、テレビ番組で、美容室に当事者のかたが店長さんで、そういうかたを自分でカットしてあげる、そういう美容室が結構東京ではあるというのです。それも一つの戦略になる時代に入ってくるかと思えます。水戸のまちの真ん中でやってほしいですね。

## \_\_\_委員

私は、この男女平等参画センターで男女平等の意識を持って活動している登録団体10団体

のネットワークで、男女平等参画社会に向けての啓発をしましょうという活動をしています。去年、北関東の3県合同でやる男女平等のシンポジウムで、性的マイノリティに関する講演などしていただいたことも聞きまして、市民向けには、この施設でLGBTフォーラムとか、LGBT成人式とか、そういう施策が集まってくる場所にもなってきた、だいぶ変わってきたというところはあると思います。こういう内容の資料を見ながら、勉強会が市民向けにも必要かと思います。市民向けに、やはり「知られたくない」という、そういう心情も分かっていなくてはいけないということも含めた資料などがあると、私たちが活動していくのに、みんな平等に生まれてきて、自分の生きたい生き方をすることができるのだという、そういう意識を進めていく一つのきっかけをこれから進めていけるといいと思います。

## 部会長

水戸市では、人権や男女平等の観点からの何か分かりやすい資料など、公式にありますか。

## 事務局

公式パンフレットのようなものはまだ、作っておりません。

## \_\_\_ 委員

他の県では100人100様の生き方があるというパンフレットを作っているところもあると聞いております。市民向けに分かりやすく、LGBTに限らず多様な生き方を求める人たちがいるのだということで、心の性というのがとても大事で、生まれてきた、生物的な性を一つの基準にするのではなくて、いろいろな性の捉え方があるよと、作っていただけたらいいと思います。

## 部会長

人権教育を学校でやっておりますよね。そのかたたちの話の中には、性的マイノリティのかたの話はできますか。

## \_\_\_ 委員

題材としては、まだ扱っていないと思います。人権教育をやっているかたがたは、教育関係のOBのかたが多く、講義される先生が自身もまだ深く学ぶ機会がないのではないかと思います。

## 部会長

人権の部分から入っていく必要がありますね。

それから、医療の部分は、手術などの際、県立病院では、パートナーの同意でもよいという動きがありますが、大きな病院の現状どうでしょうか。

## 事務局



はい、県からの資料⑤の8ページで、大きな病院については、県の支援体制について、そのような方向でいくということで、ほぼ承諾済みとのこと。

#### 部会長

不動産のほうの動きがどうですか。

#### \_\_\_委員

実際の不動産、部屋が借りにくいとか、生命保険とか、携帯とか、企業の動きについて、茨城県内は、まだまだです。もっと前にパートナー制度を導入したところでは、ある程度民間企業さんへのアプローチも進んでいって、そういったサービスから従業員間の福利厚生まで行っている自治体もありますが、私の知る限り、県内で、これを機に取組が始まったというのは、まだ聞いていない。ただ、携帯関係は、各社全てパートナーシップがあれば家族割引適用となっていて、本社から各支店へ周知してもらえれば済むのではないかと。生命保険は、日本レベルでは、死亡時の保険の受取人がパートナーでもよいというのがあるようですが、県内の状況はまだ把握できておりません。

#### 部会長

できたのは7月ですから、これからですね。

では、最後に市役所の庁内のことです。これまで職員研修をやってきました。茨城県では職員採用の応募用紙から性別欄を削除すると。そして、市町村にも検討を求めています。ただ、性別記載がなくても、住民票などで分かるわけですが、いかがでしょうか。ここでは決定ではなく、参考意見をいただく、ということになります。

#### \_\_\_委員

取組姿勢を対外的に示すという意味では、意味があるのかもしれませんが、実際の、組織運営で、残念ながら、今、おそらく年齢ですとか、人種ですとか、性別も含めて、そうしたものを一切排除して、単一の能力をどう図るかというのはかなり議論のあるところで、「能力がある人」というのが、きれいごととしては言えますが、本当に現場がそれで動くか、といったときに、かなり難しいのではないかとという意味で、パフォーマンスとして出すのは勝手ですが、実際どうなのかということで、私個人としては、もっと実質的なところに力を入れたほうがよいと思っています。

#### \_\_\_委員

試しにやってみるのもいいと思います。そして、課題が出てきたら、解決していけばよいと思います。そして、実務的にどんな弊害が出てくるのか。一回やってみて、課題が出てきたら、その都度潰せばよい。

#### \_\_\_委員

私も男女であるとか、日本人だから、外国籍だからとか、仕事をする上で、こだわる必要は全くないというのが、基本的に自分の考え方です。落とす理由がはっきりしていれば別ですが、性的マイノリティだから、というのは、この世の中、絶対通ると思わないので、基本的に、男女であるとか、性的マイノリティであるとか、障害を持っているとか、そういうところを全く抜きにして、自分たちが欲している人材なのかどうかというのをきちんと人事のほうで見ていけばいいのであって、人を区別する、差別する物差しにはならないと基本的には思いますので、どんどんそういった形でやってみるべきであると思います。まず水戸市の職員として、男女という項目をなくして、人として採用するか、しないか、その人の能力を見て決めてくださいという。全国的にも、数を増やさなきゃならないとかあります。その時に、女性だから数を増やすということではなくて、自然と、その数に到達する、その数を意識しなくてもその数に到達するようなシステムで、女性を若いうちからきちんと育てていって、管理職候補者としてきちんとやっていける人を増やすということ自体が大変重要なことであって、自分では、数のために引き上げていくという考えはとらないと思っています。マイノリティのかたであっても能力を持っているかたは、きちんと評価するべきだと思います。

## 部会長

国でも、数値目標を掲げていますが、その数字との整合性とかはいいのでしょうか。全く数字を考えなくていいのでしょうか。

## \_\_\_ 委員

数字を全く無視するというものではありません。教員社会でいうと、小学校は女性の先生が6割です。中学校は男性6割。6割の女性の中にも、優秀なかた、沢山おられます。ただ、御家庭があるとか、子育てがあるとか、介護があるとか、いろんな事情で実質的に男性の方より女性の方にその負担が大きくなっている現実、日本の場合はあるのです。それで、管理職を辞退されるかたが多いのです。今になって反省するのですが、そういったかたをやはり若いうちから、いろいろな経験をさせて、自分も管理職でやってみたいと思うようなルールをもっといろんなかたに対して、敷いてあげることができれば、おのずと目指すパーセンテージというのは自然に到達すると、私自身は考えております。女性がこれから社会の中で活躍する土台を、環境をきちっと作ってあげるといふ、それは、マイノリティのかたに対しても、全く同じだと思います。

## \_\_\_ 委員

採用時、応募する時、その時点では性別欄はいらないと正直思っています。ただ、先程課題で挙がっているように、採用した人数であったり、現在働いている人の割合であったり、今後、男女差別のところ改善を求めていきたいから統計を出すわけで、それが平等だったら、そんなものはいらないと思うのです。これから数年の間はやはり必要だと思うので、面接時は取り扱う、そして、合格後は、戸籍上の性別にするのか、御本人の自由な意向で御本人が自認している性別で扱ってもらう、という形にするのか。後々は、性別は排除がいいと

はと思いますが、現実的には男女の平等を図るために性別欄が必要なら、自認している性がいいと思います。能力で選んだ結果、男女何人だったというので足りるのでは。選ぶところは性別欄なく選ぶほうがフェアだと思います。

## 部会長

水戸市には男女平等参画基本条例がありまして、その中で、ポジティブアクションというのがあって、その中に市役所の格差是正、行政というのはやはり市民の先を走っていけるという面もあり、政治でもクウォータ制というのがあって、今回そういう法律ができましたけれども、今回選挙の結果、候補者は同等ではなかったですね。そう考えた時に、ポジティブアクションというのは、男女平等にしていくためにある程度、目標を立てるということで、それが同等になれば、全くそれはなくなっていくわけです。その過程で、ポジティブアクションの考え方もあるので、例えば、水戸市役所の採用時に、今まで男性ばかりだった建築関係とかにも、女性が増えていますが、実際どうなのかなというのが、ちょっと私は疑問です。

## \_\_\_ 委員

市の職員の採用試験は、まず、水戸市のためにその人が何をできるのかということなので、ある程度の教養とかで選抜されるのでしょけれども、その時は、性別は関係なく、必要ないので取っていただいているのではないかと思います。その先は、土木関係とか、保育や幼稚園関係とかのような、やはり男女比率が片寄ってくるのではないかと思います。採用試験の時には、性別に関係なく選抜していただくのがフェアであると思います。水戸市でも試しにやってみてはいかがでしょうか。\_\_\_先生がおっしゃったように、20代で、自分がどちらの性か、迷いがあるかたちにとっては、2択しかないような願書の書き方とかは、必要のないことにしていけたらいいと思います。

## 部会長

ありがとうございます。それぞれのかたから御意見をうかがいました。

今日の議論は結論ではありません。ここで、皆さんの意見を委員会に出しまして、意見として出して、全体で検討していくということになります。

最後にもう一つ。カミングアウトしたことにより、命を落としてしまった事例がありますが、カミングアウトを受ける側は、どういうことに気を付ければよいでしょうか。

## \_\_\_ 委員

受け入れる側が、自分の性別に対する感覚を相手に押し付けないことだと思います。自分はそうじゃないから受け入れないということだと、やはりどうかと思いますし、なおかつ、それを面白おかしくアウティングする、本人の同意なく、第三者に情報を漏らしてしまうことは絶対あってはならないと思います。本人がどうしたいのかというところを、第一に考えて、話を聞いてほしいと思います。

## 部会長

人権を尊重するということから、市民に性的マイノリティを知っていただくというのも大事ですが、学生さんなどは、一番心配なのはSNSなどで拡散することでしょうか。

## \_\_\_委員

自治体によっては、多様な性について書いてある教科書を採用したところもありますし、保健体育、道徳などで「思春期には異性に興味を持ち始める」と、あたかもそれが唯一のように書かれている教科書のところもあります。生徒さんたちは、教科書が全部正解だと思ってしまうので。意識が変わってしまうと思います。

## 部会長

やはり教育が大事ですね。

## \_\_\_委員

年齢が下がれば下がるほど、影響力が大きいと思います。

## 部会長

いろいろな立場からの御発言をいただきまして、議論が深まったと思います。では、専門部会として、前回及び今回の勉強会の内容と、本日の議論の内容について取りまとめたものを、全体の推進委員会に書面で報告したいと思います。書面の内容については部会長一任でよろしいでしょうか。

(異議なし)

以上をもちまして第2回性的マイノリティに関する専門部会を終了いたします。  
ありがとうございました。