

令和6年度

第2回ふじさわジェンダー平等プラン推進協議会 議事録

日時 2024年10月17日(木)午前10時から正午まで

会場 藤沢市役所 本庁舎6階 会議室6-1

出席者

(1)委員=12人

木村会長、井上副会長、田村委員、池田委員、戸島委員、本間委員、村上委員、山田委員、相原委員、古田委員、鈴木委員、高橋委員
(欠席) 星野委員、川口委員

(2)事務局=3人

藤沢市 企画政策部 人権男女共同平和国際課
濱野主幹、猪野課長補佐、宇田川主任

(3)傍聴者=なし

内容

- 1 「ふじさわジェンダー平等プラン2030」事業の進捗状況について
- 2 審議会等の女性の登用状況について
- 3 「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」に基づく市基本計画の策定について
- 4 包括的性教育について
- 5 その他

○事務局(濱野) 定刻になりましたので、ただいまから令和6年度第2回ふじさわジェンダー平等プラン推進協議会を開催させていただきます。本日は、星野委員と川口委員からご欠席の連絡をいただいておりますが、ふじさわジェンダー平等プラン推進協議会要綱第6条の規定に定める半数以上の委員が出席されておりますので、この会議が成立しておりますことをご報告させていただきます。次に、会議の公開・非公開についてお諮りいたします。本市におきましては、市政において重要な役割を果たしております各種審議会等の附属機関や、これに準ずる機関の会議は、市政運営や施策形成における公平性および透明性を高められるよう、藤沢市情報公開条例第30条の規定により、原則公開としております。この協議会におきましても、公開を原則として運営してまいりたいと考えておりますが、よろしいでしょうか。

(異議なしの声)

○事務局(濱野) ご異議がありませんので、この協議会は公開とさせていただきます。続いて本日の傍聴人はございません。次に本日の会議でございしますが、記録を作成する関係上、発言内容を録音させていただきます。ご発言される際は、職員がマイクをお届けしますので、マイクを使ってご発言くださいますよう、ご協力をお願いいたします。次に資料の確認をいたします。まず会議次第としまして、裏面に委員名簿があるものが1枚、資料1といたしまして、A4横のものが1つ、資料2といたしまして計画の報告書、資料3につきましては、A3で1枚、資料4と資料5は登用状況ということでホチキス止めしているものが1つずつ、資料6として「審議会等の女性登用比率アップに向けての対応方針」が1つと、資料7はA4のものが1枚、資料8はホチキス留めしているもの、包括的性教育としてA4が1枚とA3で折ってあるものが2つ。その他、本日机上に講演会のチラシ2枚を配布させていただいておりますが、詳細は後ほどご連絡させていただきます。議事に入る前に事務局から1点お願いがございします。審議会等は本来、委員間の活発な意見交換や議論を通じて施策を検討していく場でございしますが、市の多くの審議会では委員と事務局の質疑応答に多くの時間が割かれているとの指摘がされております。本協議会では、日頃から活発な意見交換をしていただいておりますが、その点についてご留意をいただきますようよろしくお願いいたします。それではここからの議事の進行は木村会長にお願いいたします。

○木村会長 おはようございます。今日は内容がたくさんありますので、サクサクと行きたいと思いますが、わからない点や確認したい点などのご遠慮なくおっしゃっていただければと思います。

【1 「ふじさわジェンダー平等プラン2030」事業の進捗状況について】

○木村会長 それでは議題1「ふじさわジェンダー平等プラン2030」事業の進捗状況についてのご報告を事務局からお願いします。

○事務局(宇田川) ふじさわジェンダー平等プラン2030の令和5年度事業達成状況について資料1と資料2を使ってご説明させていただきます。

まず資料1をご覧ください。表紙をめくっていただきますとふじさわジェンダー平等プランの重点目標ごとに事業の達成状況とその割合についてまとめた表がございます。事業の達成状況につきましては、AからDまでの4段階で各課が自己評価したものとなります。結果の割合として、Aは前年度と同じ19%、Bは前年度の76%から78%に、Cは前年度の3%から2%に、Dは前年度の3%から1%となっております。なお、重点目標1の事業8番につきましては、令和5年度の実施予定が当初から無かったものとなりますので評価対象外としております。この資料1の次のページをご覧くださいと、重点目標ごとの成果指標を記載しております。こちらはプランに基づく取組がどのような成果をもたらすかを把握することを目的として設定した数値目標となります。現時点で令和12年度の目標値を達成しているものはございません。重点目標3のうち、市の男性職員の育児休業取得率は順調に推移しているものの、それ以外の指標については横ばいの状況が続いております。このような状況を踏まえまして、今後も各課での取組を進めていきたいと考えております。

続きまして、資料2をご覧ください。こちらは先ほどの事業の達成状況がCまたはDに該当する事業について具体的にご説明をさせていただきます。資料2の右上に通番というのがございますので、そちらに沿ってご説明をさせていただきます。まず評価のCでございますが、通番34番「審議会等の女性登用比率アップ対応方針の徹底」は、後ほど議題2でご説明をさせていただきますけれども、数値目標を下回っていることによる評価でございます。続いて通番36番の「郷土づくり推進会議をはじめとした地域のまちづくりへの女性参画の促進」でございますけれども、こちらも目標値に達していないため、通番34番と同様にC評価としております。地域での担い手不足という課題もありまして、例年どおりのご説明となってしまいますが、解決が難しい問題と捉えております。続きまして、通番79番の「藤沢市防災会議における女性の積極的登用」につきましては、令和5年4月1日時点の防災会議員のうち、女性委員が1名のみとなった結果でございます。役職指定は特に行っていないのですけれども、推薦の際に従前の役職に従って提出をされる傾向があり、関係機関の役職者に男性が多いことが原因となっております。委員の推薦依頼を行う際に、女性の登用比率アップに向けたチラシを同封するなど積極的な工夫を行った結果、令和6年4月1日時点では、女性委員が4名、女性登用比率が10%

となっております。続きまして通番81番「国民保護協議会等の委員への女性委員の登用促進」につきましても、通番79番と同様の傾向が見られ、法律に基づく職務指定の関係で女性登用に繋がりにくく、評価がCとなっております。最後に、通番141番「障がい者虐待防止に関する啓発」は、虐待防止啓発ポスターを作成したものの、課の判断として虐待防止の啓発の取組としては不十分だったと評価して、評価がCとなっております。続きまして達成状況がDの事業につきましてご説明をさせていただきます。こちらは通番77をご確認お願いいたします。達成状況Dは他にもあるのですけれども77番につきましては前年度にA評価だったところ今回D評価ということで、こちらをピックアップしてご説明させていただきます。通番77の「保育者セミナーの開催」は、これまで公民館に関わる保育ボランティアのスキルアップを目的としたセミナーを実施していましたが、他課が実施する講習と内容が重複する面があったことを踏まえ、令和5年度から開催を見合わせるようになったということです。令和5年度の実績がなかったということで評価がDとなっております。また昨年度委員の方からご指摘をいただきました点で、通番30番、31番の本課が所管となっている国際関係の事業につきまして、重点目標の「人権を尊重したジェンダー平等の社会づくり」の取組内容が記載されていないのではないかとのご指摘をいただきましたが、こちらは人権という広義の中で取組内容を記載させていただいたものでございます。

最後に、ふじさわジェンダー平等プラン2030の進捗管理は、この令和5年度実績で3回目となりまして、事業の見直しも進んでいることから、廃止等がある場合には、進捗管理シート上の変更事項に記載することとしております。

事務局からの説明は以上となります。

○木村会長 たくさんの事業の中で、皆さんそれぞれのご関心もあるかと思えます。どのようなところに注目されたかや、ご感想、理解がしづらいものなどがありましたら、おっしゃっていただければと思います。今回は、表の書き方を前年度から変えられた部分はありましたか。

○事務局(宇田川) 前年度から変えたところは特にございませぬ。

○木村会長 ご意見等はございますか。

(高橋委員挙手)

○木村会長 高橋委員、お願いいたします。

○高橋委員 評価がAからDとなった通番77番について、他の課で取り組まれているから取りやめたというお話でしたけれども、それであれば特に問題ないと思います。逆に、長い期間の取組なので、通番77に限らず、こういった事業は今後も出てくると思います。そのあたりがしっかり後で把握できるような形になっていけばいいと思いました。

○木村会長 他に何かございますか。

(山田委員挙手)

○木村会長 山田委員、お願いいたします。

○山田委員 達成状況報告書を読み、各部門の皆さんが事業に一生懸命取り組まれていることがよく理解ができました。一方、この計画自体の作成に私は携わってなかったので、プロセスがわからないのですが、各事業に目標値欄がないのです。目標値が明確になっていないので、毎年、事業を実行したということで評価している感じの事業が多いので、大体毎年このような結果となることが想定され、あまり意味がないと感じました。目標値を明確にすることで、もっとCランク・Dランクが浮き彫りにされてくる可能性があると思います。また、資料1にある成果指標の中で事業の目標値として取り組むことができるものがあると思いますし、各事業の目標値を明確にした場合は、成果目標値として掲げることができるものもいくつかあると思いました。

○木村会長 事務局から、今のご指摘を受けてコメントはございますか。

○事務局(猪野) 具体的事業の記載ぶりに関しては、課題があると思いますし、この協議会の中でもご指摘いただいたことがございますので、今後の目標設定は、その点を踏まえながら進めていくべきと考えております。現在、プランの方は進捗管理がスタートしているところではありますけれども、目標設定のところにつきましては、随時改善できる部分は対応していきたいと思っておりますので、今後そのようなご意見も踏まえながら対応していければと思います。

(古田委員挙手)

○木村会長 古田委員、お願いいたします。

○古田委員 目標設定数値などがあり、それが達成できている、できてないという報告はわかるのですが、こういうものを導入したことにより、具体的にどういう効果があったかというものは、どこで知ることができるのでしょうか。これは長いスパンでないと結果が出ないと思うのですが、前々から少しずつ取組をされているようなので、例えば「女性登用人数が増えた結果、こういう効果がありました」というようなものが、目標設定と合わせてあるといいと感じました。今すぐ設定することは難しいと思うので、今後に向けて、効果がわかるものが欲しいと思いました。

○木村会長 少なくとも成果指標として目標値が掲げられているものに関しては、定性的な変化にも留意しながら見ていって、それを最終的にどうアウトプットするのかという問題はあると思います。古田委員のご指摘をいただき、もしかすると次期プランの策定の際に、前プランの総括の中にそういった記述を含めていくという考え方もあると感じました。事務局から補足説明はございますか。

○事務局(猪野) 達成状況をまとめるという形で今やっているのですけれども、そこに一歩進めていくとすると、年度ごとの考察というものをしっかりと市側で行っていくということが重要だと思います。全体の進捗管理をする課として、そのような視点を持って取組を進めていきたいと思っています。

(井上副会長挙手)

○木村会長 井上副会長、よろしくお願いします。

○井上副会長 今のお二方の話はすごく重要な話です。他の自治体の協議会にも参加していますけれども、藤沢市のプランと進捗管理は傾向として決して悪くないと思います。今のお二方のご意見の中ですごく重要だったところは、プランの目標があり、目標の下に各課が施策をぶら下げていくわけです。それで目標値がついているものが典型ですけど、目標値が設定しづらい事業もあるのです。それも含めて、この目標を達成するために、この施策というのは本当に役に立っているのかという観点からの事業の達成評価が必要です。例えば「100人集める講演会を実施して、150人集まり大成功でしたのでA」という、事業が上手くいったという評価ではなく、それぞれ工夫した施策や事業が、この目標を達成するためにどういう効果があるか、担当課がこの目標を達成するのだという意識づけみたいなものをこの評価表の中に書き込めるところをもう少し工夫するといいと思います。私は藤沢市のものが全然駄目と言うつもりではなくて、最後にある「評価に対する考え方及び今後の取組」というのはすごくいいと思うのです。この欄がない自治体も結構たくさんあるのです。先ほど言った「100人の講演会を4回実施したのでA」、「3回しかできなかったのでB」ということしか書いていない自治体も結構あるので、それから見たらすごくいいのですけど、こここのところで自分たちが何を評価しているかというのをもう少しわかりやすい形にするといいと思います。プランの所管課が自分のところではなく他課にやっていただく分量が多いという特殊なプランなので、男女共同参画が直接目標ではない課が多い中で、男女共同参画、ジェンダー平等を実現していくということを各課に浸透させていく努力がとても重要なのです。こういう表を書くときに皆さん通常の仕事をしてながら大変だと思うので、あまり無理を言うことはできませんけれども、1つ1つの言葉も含めて、事業を達成したかどうかの評価ではなくて、どういう効果が現れたかを書いてもらうような表現に来年度に向けて改めることができるかどうかを検討しなくてはいけないと思います。数年かけてもいいので、この評価表を少し書き変えるといいと思っています。ポイントは、事業の達成状況ではなくて効果が何だったか。書きづらいので各課からたくさん質問が来るとは思いますが、そこは頑張ってくださいたい。なるべく煩瑣にならないような工夫も含めてやっていただけるといいと思います。ここまで来ているので、もう一歩だと思います。目標達成のために効果があるということを言える事

業と言えない事業があるので、全て統一的に書きなさいというやり方だと難しいし、圧迫的になると嫌になってしまので、うまく変えないといけないと思います。例えば数値目標が出せない、ないしは具体的な効果が図れないところであれば、「こういう例がありました」という個別的なケースをピックアップして紹介してもいいとか、あるいは同じように書くのは難しいかもしれないですが、課内でこの事業についてどういうふうにみんなが議論したかとか、どういう反響があったかとかでもいいと思います。各課もいろいろなところから要請されるので大変だと思うのですが、その中で男女共同参画は違うぞということを知ってもらうためには、定型的じゃない評価表を作るというのは、効果的なのです。新宿区が今年から大きく評価表を変えて、「この事業がどれに効果があるとお考えですか」という欄をつけたのです。そうすると「なんでこんなこと書かなきゃいけないんだ」という電話がたくさんかかってきて大変だったのですが、いろいろなやり取りをしながらそれを始めているのです。本当に男女共同参画社会基本法できたときには、「この施策なんだらう、どこがやるんだらう、自分は関係ない」という感じで、軋轢はたくさんあったと思うのですが、25年経って、事業自体が定常化してきて、去年と大体同じでやればBになるし、コロナがあったので、ここ何年かの比較は難しいのですが、AやBがつくぐらいの感じでみんなやっているのです。そうすると、なんでこれをやっているのかが、わからなくなってしまうのです。なので、次の見直しで表と評価の仕方を各課が主体的に施策を男女共同参画、ジェンダー平等という理念との関係で見直せるような工夫をこの表でしていただきたいというのが私の願いです。

- 事務局(猪野) 「評価に対する考え及び今後の取組」という項目につきましては、このジェンダー平等プラン2030がスタートしたときからの進捗管理に新たに追加したものとなっており、その後もこの協議会の中で改善を図りながら現在の進捗管理表を作り上げてきたというところがございます。今後につきましても、こういった改善点を見ながら対応していきたいと思っているのですが、実際に庁内でも、目標に対する実績を書くときに、「これは本当にジェンダー平等に関わっているものなのか」とか、「ジェンダー平等に効果があるのか」というような疑問を感じている課もあります。その点を踏まえると、目標の数も少し整理をしながら対応していくことが今後必要になってくるかと考えております。
- 木村会長 こういった対話をしながら、少しずつ来年以降に向けて、効果検証というような形で、施策がきちんと目標に結びついているのかという視点を入れるといいと思います。その他いかがでしょうか。

(池田委員挙手)

○木村会長 池田委員、お願いします。

○池田委員 ワークライフバランスの推進のところで1つお話をさせていただきます。ワーク

ライフバランスの推進のうち、通番95番「父子手帳の交付」がございます。令和5年度は2,920冊の父子手帳の交付があったということが書いてあり、おそらく出生数がこのくらいになっているのだと思います。一方、通番94番に「マタニティクラスの開催」について、令和4年頃までは感染症の影響で受講者数も少なく、夫やパートナーの教室参加が再開した関係で、参加が例年より少なかったと書いてあります。参加人数が695人とありますが、父子手帳の交付数から、2,920人分ぐらいの父親がいると考えたときに、マタニティクラスの参加が大体3割から4割ぐらいになっています。資料1を見ていくと、もともとは1,291人で半分ぐらいいたようなのですが、通番96の「男性を対象とした育児講座等の開催」で極端に下がるのです。担当が分かれているとは思いますが、男性の家事・育児の参加促進を考えるのであれば、部署間の連携・地域との連携をもっと強く取れば、参加率は上がっていくと感じました。

- 木村会長 今の池田委員からのご指摘については、所管課に申し送りをお願いします。
- 井上副会長 マタニティクラスのほうが参加しやすいそうなのか、公民館で実施している事業だと特有の場になるのか。どうなのでしょう。
- 池田委員 母親教室が両親教室に変わって10年ぐらい経つと思うのですがけれども、今マタニティクラスの参加というのは、大変多くなっているのです。現場という考え方もあるのですが、「こういった育児講座もあります」という紹介をすれば良いだけだと思うのです。育児講座のところで去年申込もなくして中止になったというふうに書いてあるので、極端だと思いました。
- 井上副会長 母親教室で親しくなった人とママ友になったりすると、やる場所が変わっても参加しやすいと思いますね。
- 池田委員 育児講座も含めて、例えば男性の介護とか、地域の担い手という部分での窓口にもなり得るはずなのです。地域の担い手がいなくて、男女のバランスが悪いというような話もありますが、これは藤沢市以外でも全体的にそうです。その次の世代をどう考えていくかというときに、中間層というのはとても大事になってくるし、その下の育児世帯、地域の子育ては地域のパスポートとよく言っているのですがけれども、その方たちが担い手になって、その地域を支えるという流れも作っていかないといけないということ考えたときに、こういう時期はとても大事だと私は実感として思っているのです。ここは必要だと思っています。
- 木村会長 おっしゃるとおりだと思います。当該課同士で意識して連携していただいて、今池田委員がおっしゃったような流れを地域に作っていくという視点は大事だと改めて思いました。

(田村委員挙手)

○木村会長 田村委員、お願いします。

○田村委員 これだけの事業を多課に渡ってプランを組んで取り組んでいるということに、すごく感銘を受けました。同じ会社の中でも人事以外に他の部にも渡って、これだけ1つの目標に向かってやっていくのは、難しいところがあるので本当に素晴らしいことだと拝見をいたしました。その中で、一方、今の男性の育児参画といったところもあったのですが、市の男性職員の方の育休取得率を数値的な目標として入れていらっしゃると思います。こちらが令和元年1.9%というところからすると、27.1%は、30%を目指すというところで現実的な数値なのかもしれません。一方、民間企業ですと、男性の育休取得というのは義務化も視野に入れて、90%や100%を目指す中で、独自の育児目的の休暇とかも入れながらこの数年取り組んできて、やっと法整備の方でパパ産休制度が入ってきて、会社独自というよりも法に伴いながら取得を勧めるというところが進んできています。弊社も独自の育児休暇目的を入れた上で98%ぐらいなのですが、それを抜くとまだ7割、8割少ないという部分は現実ではあるのですが、世の中の動きから見ると数値目標自体が少し低いというところと、市の中で具体的にどういう施策・政策を考えて、育休取得を進めようと思っているのかということも聞きたいと思いました。なぜならば、そこで文化が変わらなければ、多課に渡っていらっしゃる方のマインドも変わらないし、最終的に効果に繋がる目的がぶれたりすると思ったので、市の職員さんに向けてどういうことを考えて取り組まれているのかと思ったのが1点です。

またD評価のところ、「AからDに移りました」1件ということで、ご紹介をいただきました。それは他の課がやってらっしゃるのということで理解はできました。ただ、去年もDで今年もDという3件の紹介がなされませんでした。通番45番の「男女共同参画ネットワーク協力員との連携した啓発活動」や、通番212番「セクシュアルマイノリティをテーマとした講座等の開催」、通番264番「女性競技者のキャリア支援に向けた検討」、1つ1つを見ると大事なことで、プランに入っているのは素晴らしいのですが、2年連続で「できませんでした」となっているので、事業として必要ないのか、優先順位が低いのか、人が足りないのか、そのあたりを見直さないと、先ほどの効果検証の話にも繋がるかもしれませんけれども、「できませんでした」だけの結果では、きっと次の年度も「できませんでした」となると思います。我々の企業の中では、そこは「なんでできなかったの」「この事業は必要なのか。必要なら、どうやったらやれるのか」と問われるところもあるので、D評価のところを最初からご紹介がなかったという部分にも課題があると感じました。

○事務局(猪野) D評価の部分について、例えば通番45のふじさわジェンダー平等ネットワーク協力員の関係ですと、地域の担い手不足の中で体制が維持できないような状況があり、事業自体は廃止という形に至っております。ジェンダー平等プランを作った当時

目標として掲げていたものが、現実としては、事業廃止せざるを得なくなってきたというものも出てきておりますので、そのあたりは今後評価という書き方と合わせて、どういう状況になっているかということをきちんと明示できるようにしていきたいと思っております。本事業については、今、地域の担い手不足というところがあるので、地域でどうやって事業展開を図っていくのか、その代わりになる事業についても、今後お示しができたらと思っております。

もう1点の男性の育休の取得率の向上に向けた取組ですが、市の職員のポータルサイトに実際の事例を載せるなどということを職員課で対応しております。また、本課で令和4年度、5年度にD&Iをテーマとした職員研修を実施しました。令和4年度は、木村会長にもご参加いただいておりますけれども、どちらも先進企業の取組を見て、実態を認識してもらおうという内容で行っております。特に昨年度については、アフラック生命の方に来ていただき、前年の研修アンケート結果で「D&Iがどうしてうまくいかないのか」などさまざまな意見があったので、そういった意見を具体的に出してパネルディスカッションの中で課題感を整理することも取組としてやっております。少しずつそういったところから意識を定着させていきたいと考えております。

- 田村委員 よく理解できました。弊社も2016年ぐらいに始めて、やっと今、男性が育休を取るということが当たり前という感じになってきました。やはり5年10年かかって浸透していくものだと思うので、ぜひ継続していけるように何かご協力ができればと思います。

(井上副会長挙手)

- 木村会長 井上副会長、お願いします。

- 井上副会長 今の企業の取組は参考になるということと、加えて自治体ならではのところもあって、妊娠・出産・育児期というのは人間の一生の中で介護期と並んで、役所のサービスの受け手になる、役所に自分が市民として出向く最初の出会いではないかと思うのです。市役所の職員がいつもカウンターの内側、ないしは執務室で仕事をしている行政を担っている人が市民としてカウンターの向こうに並ぶというのは、市役所職員として得がたい経験だと思います。なので、そういう観点からも男性も女性も育休を取ることの意味づけをぜひ市役所の中でしていただきたいし、管理職を含めてそういう観点での理解をしていただきたいと思っております。それは市民として市役所職員が地域の中でも活躍していってもらおうというところに繋がっていくと思っております。やはり並んでみないと、内側にいたらわからないです。それは駄目なことに気がつくだけではなくて、例えば他自治体に住んでいる職員は「藤沢の方がいい」と思うこともあるかもしれないし、「自分の住んでる市町のこういうのをやってみよう」と気がつくことも含めて、ぜひカウンターの向こうに並ぶ経験を持ってください。そのためには1週間とか2週間ではなくて、

月単位で取らなくては、そういうところまではたどり着けないと思います。そういう役所ならではということも管理職にお伝えいただけたらと思っています。よろしく願います。

【2 審議会等の女性の登用状況について】

○木村会長 続いて、議題2「審議会等の女性の登用状況について」のご説明を事務局からお願いいたします。

○事務局(宇田川) それでは議題2「審議会等の女性登用状況について」ご説明させていただきます。まず初めに資料3をご覧ください。上段の表にあります国の分類による審議会等(分類2～4)の女性登用比率についてまずお伝えします。国が定める第5次男女共同参画基本計画の目標では、市町村の審議会等委員を2025年には40%以上60%以下とする目標を掲げております。国の分類における今年度の本市の女性登用の比率は昨年度と同じく31.1%となっており、横ばいの状況が続いております。続いて、市独自の分類における審議会等の女性登用比率につきましては、ふじさわジェンダー平等プラン2030の成果目標として50%を掲げておりまして、今年度の実績は42.1%と前年からわずかに減少いたしました。こちらも横ばいの状況となっております。続いて、この資料3の裏面をご覧ください。審議会等の女性登用比率を比率ごとにまとめてグラフ化したものがござります。理想としては50%を中心として山形の形になるのが望ましいところですが、現状としては、国の分類の方も、藤沢市の独自分類の方も、30～39%あたりを中心とした山形となっております。資料4は分類1～7の審議会等の一覧、資料5は国の分類2～4における女性登用状況で前年度と比較した資料を添付しております。

女性登用比率アップに向けた本市の取組として、毎年、資料6にあるとおり、「審議会等の女性登用比率アップに向けての対応方針」を発出し、職員の意識啓発を図っております。また、各審議会等を所管する課は、各種団体への推薦依頼や公募を開始する前に女性登用比率アップに向けた事前調査を電子申請にて回答することとしておりまして、委員構成の変更や職務指定の緩和について、本課が状況確認を行っております。この事前調査の内容は、資料6の2枚目から3枚目に添付しております。事前調査は電子申請で行い、委員決定後の状況把握としては、毎年4月1日時点の審議会女性登用比率状況調査で確認をしております。その際に、基準を満たしていない審議会等には現状分析と今後の取組を報告してもらっています。今年度の調査で、現状分析や今後の取組として意見が上がったものを少しご紹介させていただきます。現状分析としてあがった主な意見としては、「選出する団体に女性が少なく、女性の登用を増やしてほしいと求めて

も、男性が推薦されてしまう。」「法律条例の規定で、充て職になっている。」「専門分野に女性が少ない。」といった意見が多くあがっていました。今後の取組としてあがった意見としては、全体で196件の回答があったのですが、そのうちの61.7%が「推薦団体等に協力、理解を求める」、「委員構成を変更する」との回答が1%、「その他」が37.2%となっております。「その他」の部分で法令の影響や手続きの困難さがある、委員構成の変更が難しいという回答もあったところです。一方で、「今は変更しないけれども今後職務指定の緩和に向けて検討していく。」や、「審議会の中で参画が少ない女性や男性、若者も参加できるように開催方法を工夫する。」といった前向きな意見もありました。

審議会活動への参加は、本来はご本人の意思によるものだと思いますが、女性登用比率の数値目標達成のために、本人の意思に関わらず、指定がかかってしまって参加しなければいけないといったような課題が一部見られていると思います。この点を踏まえ、市としては、数値目標を掲げながらも、性別に関わらず誰もが政策方針決定過程に主体的に参加できる機会の平等の確保や公平性・公正性を意味するエクイティの視点で取組を進めております。本日はこういった視点で委員の皆様からも本市の取組へのご意見や、それぞれのご所属での取組事例などがありましたら、ぜひ伺いできればと思っております。

最後に資料6でお示した審議会等の女性登用比率アップに向けての対応方針につきましては、今後、市としての人権やジェンダー平等施策の方針に内包させていきたいと考えております。当初、第2回協議会の方でこちらを議題としてあげるとお伝えしていましたが、具体的な内容は現在検討中ですので、その内容は今後の第3回の協議会の方でお話をさせていただきます。

- 木村会長 なかなか進まない、同じ数値が続いているという背景のお話もありましたけれども、何かお感じになられたことや、こうしたいいのではないかという意見はございますか。

(山田委員挙手)

- 木村会長 山田委員、お願いします。
- 山田委員 資料6対応方針と達成状況報告書の通番34の事業との関係というのはどういことになるのでしょうか。
- 事務局(猪野) ご指摘いただいております審議会の女性登用比率アップに向けた対応方針というものが、通番34の主な具体的な事業のものとなっております。この対応方針を徹底して実施した結果として、目標値には達していないということで、取組が十分できなかったという形での評価をしております。
- 山田委員 通番34の評価がCだったので、具体的なアクションプログラムとして対応方

針を発出している D&I 推進会議会長が具体的な次の行動目標を作ったということですか。

- 事務局(猪野) 資料がわかりにくくて申し訳ないのですが、資料6は今年度に向けて出した昨年度の対応方針になっており、参考として入れさせていただいたものです。この対応方針をもって今年度事業を進めてきておりまして、審議会の委員に女性をできるだけ登用していこうということで進めてきているのが現状となっております。今年度中に新しい対応方針を作成いたしまして、これを庁内に示し来年度以降の事業に生かしていくという形となっております。
- 山田委員 元々の事業というのは、人権男女共同平和国際課が担当課になっていきますよね。これとD&I推進会議会長との関係と、この元々の事業の内容というのが修正されたということなのですね。令和4年度にこの事業の内容が資料6の内容に事業の目標が修正されましたということなのですね。
- 事務局(猪野) 修正といいますか、この事業は人権男女共同平和国際課が所管部署となっているのですが、これを対応方針として市の中で示していく際にはD&I推進会議という会議体を設置いたしまして、市長をトップとする会議の中から情報発信することによりまして市の職員1人1人に徹底していくという流れを作っております。対応方針は毎年作っておりまして、目標を変えたものではなく、対応方針を都度変更していることとなっております。
- 井上副会長 D&I推進会議というのができたのか令和5年度でいいですか。
- 事務局(猪野) この会議体の設置について、もともと男女共同参画推進会議という名称で庁内に設置しておりまして、女性登用比率アップを図っていくための組織体としてスタートしてきた経過がございます。ジェンダー平等推進会議に途中名称を変更しておりますけれども、令和5年度から人権とジェンダーを包括的に行う会議体として改めまして、その中で女性登用比率アップの対応方針もこの会議の中から発出するという形に改めております。なお、D&I推進会議は、人権男女共同平和国際課が所管しておりますので、この会議を通じて女性登用比率だけではなく、人権やジェンダーに関する市の方針を示していく場ということで運用をしているところでございます。
- 井上副会長 令和4年に実質的にはメンバーは庁内会議で変わらないけれど、内容が少し増えて会議の名前もそれに伴って変わったというのであれば、それは審議会の女性登用比率アップに向けての庁内的取組をいわばバージョンアップしたということなので、そのことをこの取組のところに書くといいと思います。
- 山田委員 そういう意味では、これはCではなくて、バージョンアップされた大きな目標に展開できたわけだから、Bでもいいのではないかという考え方もありますよね。

○事務局(猪野) 具体的な事業という記載は、対応方針の徹底と書いてありますので、ご指摘いただいたとおり本来はどういう取組をしているかということをも書かなければいけないと思います。この点は、書きぶりを整理しまして、今後の記載については修正をしていきたいと思っています。

○木村会長 次年度に向けて、この点は改善をしていただけたらいいのではないかと思います。D&Iということで、人権とジェンダー平等が一緒になったというところは、理解がなかなかしにくい部分でもあると思います。企業は企業で人権という領域の取組というのを求められてやっている部分もあります。分けて考えつつも一緒の取組というところもあるので、どう取り組んでいるのかということが、これだとD&Iしかやっていないと捉えてしまう部分もあると思います。概念の変更などがあったようでしたら、しっかりそこは入れていただくといいと思います。その他ありますか。

(本間委員挙手)

○木村会長 本間委員、お願いします。

○本間委員 資料6の対応方針のD&Iに加え、公平性、公正性を意味するエクイティの視点でというふうに書いてありますが、これはフェアネスとかイクオリティではなくて、エクイティをあえて選んでいるのは、何か意味合いがあるのか教えてください。

○事務局(猪野) このエクイティというのが最近企業でもよく使われております、D&IにEを加えたDEIという取組の一環というところがございます。このエクイティというのは私たちが導入のときに、具体例としてあげていたのが、小さいお子さん、体の大きい方、身体に障がいがある方などが、自転車に乗るときに、平等という考え方からすれば、全て同じ大きさの同じ形の自転車を揃えるというような話があったのですけれども、エクイティの考え方であれば、その身体状況に合わせた自転車を用意するということが正しいのだというような説明をしました。そういった視点から考えまして、1人1人の状況に合わせたものをきちんと用意しながら、公正に参加できる機会を作っていくということが大切ということで、エクイティを使わせていただいております。

○本間委員 女性登用比率をアップさせるという文脈だと、皆さんそれぞれの事情があり、それぞれできることをやっていただければ良いので、女性登用比率は上がらなくても仕方ないかもしれないですねというロジックにも使ってしまうような気がして疑問を抱いたのですが、いかがでしょうか。

○事務局(猪野) 例えば女性が参加しにくい時間に会議をすとか、そういったところを改善するということも、エクイティの考え方の一つではあると思います。そういった改善に繋げていくというところでは、この考え方は重要なところかと思っております。ただ先ほど説明の際にお話した、女性だからというだけでいくつも会議に出なくてはいけない方が

いるというような状況が現に生じているというのは私たちも聞いておりまして、そこをどう考え方を整理していったって、数値目標をやっていくかというところは非常に難しい課題だと考えております。ただ数値が上がらない理由付けに使うということは、考えていません。

○本間委員 その考え方は、フェアネスという言葉では表現できなかつたから、わざわざ新しいエクイティという言葉を使ってらっしゃるのかと思いました。

○事務局(猪野) 他の用語を使うかどうかというよりは、どちらかという、ふじさわ人権協議会の中で、そもそもD&Iの定義をどのように考えていこうかという議論をした際に、DEIを企業で取り組んでいらしゃっていて、その人その人に合った公正性や公平性を導入していくということが非常に重要だというお話をいただきましたので、エクイティという単語を使いました。

○井上副会長 今の質問はとても大切なところだと思うので少し補足をすると、どういう言葉を使うかということと、それから今ご指摘があったような形で当初の目的と変わって、独り歩きするということは別の問題なので、今のご意見はとても大切だと思います。だからエクイティが駄目という意味ではないですよ。フェアネスだって違う形で使われてしまうことはいくらでもあるので。ただ問題はエクイティということは何を表現しようとしているのか、理念みたいなものがきちんと整理されていて、それがみんなに見える形で、これから何年後かの担当になった人も含めて、みんなが共有できるということが重要なのだと思います。その上でエクイティはこれまで均質な人を前提として給付行政をやってきたのを、そうではない形でやっていこうという試みの表れなのです。なので、その点はもう少しはっきりわかるような形で人権の会議も含めて文書にしておくということが重要かと思えます。

○事務局(猪野) 今回この資料の中では審議会の女性登用比率アップに向けての対応方針の中で、このエクイティが出てきたというところではあるのですが、今後につきましては、人権やジェンダーの視点を含めたこのD&I推進会議を設置しているということも踏まえ、もう少し大きい角度からこのDEIとは何かというものをきちんと庁内に周知していきたいと考えております。

○木村会長 どういう順番とか、どういうことをやるのかというのを職員の方も理解をしないと、「もうこれ以上は」みたいな感じになっている状態だと思いますので、そこを打ち破るための、1つのメッセージとしてもこの話は必要だと思っています。貴重なご意見ありがとうございました。

【3 「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」に基づく市基本計画の策定について】

- 木村会長 それでは次の議題に移ります。「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」に基づく基本計画の策定が進んでおりますが、その現状について、事務局の方からご説明をお願いします。
- 事務用(猪野) それでは議題3のご説明をさせていただきます。資料8をお開きください。困難な問題を抱える女性への支援に関する法律に基づく市基本計画の策定につきまして、骨子案をお示しするものでございます。資料8の1/5ページをご覧ください。本計画はこれまでご説明してまいりましたが、「ふじさわジェンダー平等プラン2030～藤沢市男女共同参画計画～」の別冊として策定するものとなっております、ジェンダープランと同じく 2031年(令和13年)3月31日までの6年間を計画期間とするものとなっております。7月末を期限として実施した藤沢市女性の暮らしに関する市民意識調査の集計を現在行っているのですけれども、通常こうした取組は今までコンサルティング会社などへの業務委託で行ってきたものなのですが、今回から市職員が単独で集計、集約、考察まで行うということになりまして、当初の計画より少々時間がかかっております。本来であれば今日ご説明をしたいところではあったのですが、詳しくは次の専門部会を通じてご報告をさせていただければと考えております。次に2/5ページをご覧ください。目標と施策の方向性につきましては、女性相談支援員への負担の増加や女性が抱える困難や不安の軽減や解消をするためには民間団体との一体となった取組が必要ということなどから、支援者を支える施策の推進というものを基本方針の中に入れていきたいと考えております。重点目標につきましては、3つございまして、1つがあらゆる暴力の根絶、2つ目が生活上の困難に対する支援、3つ目が生涯にわたる健康づくりの推進というふうに記載をさせていただいております。重点目標の3につきましては、リプロダクティブ・ヘルス/ライツの視点を踏まえ、女性の健康と権利の保護という名称に変更する方向で調整を進めております。重点目標1はあらゆる暴力の根絶といたしまして、配偶者等による暴力の防止を最初に掲げております。現在集約中ではあるのですが、今回の調査によりますと、相談先の情報不足、DVへの気づきに繋がらないことへの指摘がありましたので、DV相談窓口の周知啓発について、まず強化をしていきたいと考えております。また相談支援体制の充実につきましては、女性相談支援窓口におけるDV相談に対する専門性の向上と他部署との連携強化を明確にしまして、その上で女性相談支援窓口以外の相談窓口の職員の対応能力の向上ということで女性からの相談対応について、適切に行えるよう研修など拡充を図っていくことを柱としております。次のハラスメントにつきましては「人格を否定するような言動を受けたことがある」という回答した人が24.1%に上

るなど、女性の問題として大きな課題となっていることから、ジェンダー平等プランと同様、暴力の根絶という考え方の中に位置づけていきたいというふうに考えております。続きまして3/5ページをご覧ください。重点目標には生活上の困難に対する支援となっております。生活困窮への対応とともに、今回の調査では、母子世帯の苦しい生活状況やDV被害による離別と推察される例が見られたことから、ひとり親家庭などへの支援を明確に記載していきたいと考えておりました。母子父子自立支援員の相談支援の充実についても明記していきたいと考えております。続きまして、4/5ページをご覧ください。重点目標3につきましては、女性の健康と権利の保護として、「女性特有の心身の変化や不調により社会生活に影響があったか」との質問に対して、41%の方が「ある」と回答していることから、女性が抱える健康の課題をテクノロジーで解決する商品やサービスを示すフェムテックを活用した取組の啓発などといった新しい考え方も盛り込んでいきたいと考えております。また今年度策定された本市の自殺対策計画に女性の自殺対策が基本施策の1つとなっておりますので、メンタルヘルス対策や情報提供の推進、命を支える自殺対策などの実施につきましても明記をしていきたいと考えております。その他にも、性に対する理解、知識不足による課題が社会生活上の困難と結びついていることや、人権侵害に直結するようなケースもあることから、性の理解と啓発の推進についても盛り込んでいきたいと考えております。最後に5/5ページをご覧ください。女性支援に係る体制の充実につきまして、女性支援のための一元窓口の設置というものを求める声があるということは認識しているのですが、本市では現在、DVをはじめとする女性相談を生活援護課におきまして、生活支援と一体的に対応できる体制を整えております。一元化することが、むしろ各課との連携に必要な時間を要するのではないかということや、市の事業に幅広く精通する人材の確保が難しいのではないかという指摘もありまして、現時点では各相談窓口における女性からの相談・支援の対応力の向上と、庁内連携の強化というものを軸に体制の検討を進めているところになっております。なお、庁内連携といたしましては、女性支援庁内連絡会議(仮称)、庁内外の連携としましては女性支援調整会議(仮称)の設置を検討しているところでございます。説明は以上となります。

- 木村会長 資料7、8に基づくご説明でございまして、調査の詳細な結果については、次の協議会の方でお示しをいただけることになるのではないかということでございます。計画骨子という形で資料8をお出ししています。まずは、私から一点。最後に女性支援調整会議という話がございましたけれども、これは当協議会の中に設置するという表現になっておりました。イメージとして、現在計画策定に向けて、一時的に専門部会を設置しておりますけれども、そういったものが継続的に続いていくというようなイメージでよろし

いのでしょうか。

○事務局(猪野) 現時点では、この骨子案については完全な案ですので、どういう方向でいくかというのは決定していませんけれども、この計画を作るにあたって、ジェンダー平等プラン推進会議と全く分かれてしまいますと進捗管理の部分でも問題があるほか、DV計画自体が、ジェンダー平等プランに内包されておりますので、関連性を持たせていかなければいけないというふうに考えております。そういう意味では、この会議との上下関係という形にするのか対等関係にするかは、まだ考えてはいないのですけれども、関連性を持たせた会議として設置していきたいと考えております。

○木村会長 他に何かありますか。

(井上副会長挙手)

○木村会長 井上副会長、お願いします。

○井上副会長 (1)女性支援調整会議と(2)女性支援庁内連絡会議の2つの会議を新しく作って、(2)は庁内の会議、(1)は庁外も含めた会議なのだと思います。特に(1)は今までもDV計画も含めて似たような会議があったと思うので、その会議の性質としてどう違うのかということと、メンバーも含めて、具体的な形で考えていく必要があると思うのです。それも踏まえて(1)の会議をどういう性質のものにするか、具体的にどこに置か、ジェンダー平等プラン推進協議会との関係をどうするかという方を先に考えておいて方がいいと思うのです。要するに、具体的なケースについての検討をする会議なのか、それとももう少し施策との関係での会議にするのかは違うと思うのです。例えば、児童虐待でやっている要保護児童対策地域協議会のイメージでいくのか。それともいわゆるDV政策などで捉えるようになってきているケース会議のような、具体的な事案の解決を目指してくようなものでは全然違うと思うので、会議の機能をはっきりさせておかないと議論がなかなか難しいかなと思いますし、折角これを作るのに1年に1回来て終わりでは、あまりにも悲しいので、そうではない形で限られた予算の中で進めるためにどうしたらいいかをメンバーも含めて知恵を絞るところだと思いますので、今のところのイメージで教えていただければと思います。

○事務局(猪野) 県を中心といたしまして、支援調整会議をどういうふうに各市町村やっていくかという話し合いを何回か持たれているのですが、個人情報の取扱いが非常に大きな課題になっております。それをケース会議としてやっていくのは現状難しいと、多くの自治体から意見が出ております。本市の個人情報の規定から考えますと、なかなか難しい部分もありますし、仮にこれが DVに関わる話でありますと、どこかで情報が漏れてしまうと命の危険に関わるので、取扱いが難しいと考えております。現在イメージしているものと1つとして、障害者差別解消支援地域協議会があります。市や民間企業で対

応したときの事例の蓄積や、普段から顔が見える関係性づくりを趣旨としてやっておりますので、そういったものを参考にしながら、整理をしていけたらと考えております。

○井上副会長 専門部会でまた議論したいと思いますが、もちろん個人情報の問題はありますけれど、私の支援の経験から言うとケース会議というのは、個人情報を踏まえた上で行うものなので、狭い意味でのケース会議はできると思うのです。もう1つ支援調整会議という名称から私が連想したのは、市がいろいろなケースをこれから扱っていき、それを後から振り返ってケースを検討するのではなくて、そのケースが市にかかったときに、それをどうするというような機動性もある会議というものです。だとすると、もっと小さい単位で、Zoomなどを使いながら、すぐに動けるといった会議体をどうしても想定してしまうし、そういうものが必要だと思っています。そういうのもあり、それと市がやってきたことを2ヶ月とか3ヶ月ぐらいの間隔で要対協がやっているような形で個人情報の保護を施した上でケースを振り返る会議を行う。外部関係機関、庁内関係機関が「本当だったらやればよかったのに」「これは頑張って成果がありました。でもこういうふうには道ありませんでしたか。」というような振り返りを責任者である行政が主催して行うということはとても大きな意味があると思います。全体としてのイメージをもう少し固めていく必要があると思います。個人情報をいろいろな自治体と検討していると思うのですが、それは会議の性格とケースの使い方で決まってくるので、個人情報があるから、ケース会議ができないということはないので、そこは丁寧に議論をお願いします。

○事務局(猪野) ご指摘いただいた点については、こちらでももう一度検討していきたいと思います。今、本市の場合、重層支援の計画もありまして、ケースの方はケースごとの対応の中で重層支援を活用するという含めて、検討が行われる部分もあるので、この会議の位置づけについては、もう少し詰めて調整していきたいと思います。

○木村会長 ありがとうございます。他に何かありますか。

(本間委員挙手)

○木村会長 本間委員、お願いします。

○本間委員 まず今の会議の件に関して、きちんと調べたわけではないのですが、最近藤沢市は庁内会議を充実させている印象があります。民間の私たちから見ると、役所の中で関係者が集まって打ち合わせをして何かが決まり、私たちは後で決定事項として知らされる感じになってしまうのです。だから庁内の連絡会議と民間の支援者との関係性をもう少し交通整理をしないと、折角できている信頼関係をいつか損なうリスクもゼロではないと危惧しているのが1点です。あと、まだたたき台の段階だと思うのですが、困難女性支援法とDV保護法の兼ね合いの仕方というのは、行政の皆さん結構頭を悩ませてらっしゃるといえるか、工夫を要求される部分だと思うのです。藤沢市さんの場合は

女性相談員さんが生活保護の担当課にいらっしゃるの、ものすごく特徴的で、たいていの市区町村は子ども家庭の方に女性相談員さんがいらっしゃるのです。そういった独自性はとても評価をしているのですけれども、困難女性になった場合、DV被害者以外の人たちも女性相談員さんは対応せざるを得なくなっていて、それで非常に忙しくなるだろうというお話だったと理解しました。その上で、実際に女性相談員さんをどういうふうに位置付けるかというのは他市でも試行錯誤の段階のようで、私どもの経験ですと、例えばこの人は困窮というと、困窮の相談窓口を使って困窮の支援者がつく、もう支援者がいるからいいでしょうと最初付いていた女性相談員さんがいなくなったりするのですが、実はその人が後で配偶者からの暴力は受けていないけれども、親から虐待を受けていて、でも成人していて、手帳も持ってなくて、他の保護の制度に引っかかれないといった場合、身を隠す場合の専門性は女性相談員さんに勝る方々はいないと思うのです。もちろん女性相談員さんをそんなに増員はできないでしょうから、この方向性について反対するわけではないのですけれども、リスクマネジメントという観点から言うと、女性相談員さんの専門性というのをしっかりと評価をしていただいて、その上で研修を実施したり、連携強化したりというのは本当に大事だと思うので、まず女性相談員さんの地位を確実なものにしていただきたい。また、女性相談員さんは非正規雇用なので会議に出られないこともあると思うのですが、女性相談員さんがいないケース会議はありえませんので、そのあたりもご配慮いただくと助かります。

- 事務局(猪野) 確かに庁内の連携というのは、非常に重視をしているところもありまして、会議の設置が増えている現状がございます。会議をどんどん作ればいいということではないと思いますので、そこは趣旨を踏まえて、きちんと整理をしていきたいと思います。いろいろとご指摘をいただいているのですが、女性相談支援員の会議の参加ができないかということにつきましては、例えば2市1町の茅ヶ崎、寒川、藤沢で、DVに関する会議には参加をしてもらって意見を言っていたいておりますので、会議への出席というのは本市の場合は実施しております。

(山田委員挙手)

- 木村会長 山田委員、お願いします。
- 山田委員 市基本計画の策定の趣旨に「ふじさわジェンダー平等プラン2030～藤沢市男女共同参画計画～の別冊として」と書いてあるのですが、もう少しジェンダープランの計画との関係を明確にしておいた方が良くと思います。そうしないと、あれもやっているこれもやっているでは、あまり意味がないと思います。
- 事務局(猪野) 確かに私たちも計画を作るにあたりまして、ジェンダー平等プランとの境目をどうしていくのかということが非常に悩ましいところでもあり、まず趣旨をきちんと

意識していくということが大切だと思いますので、このあたりは補足をしていくとともに、私たちも意識して取り組んでいきたいと思います。

(戸島委員挙手)

○木村会長 戸島委員、お願いします。

○戸島委員 生活にさまざまな困難がある人々への支援というところで4/5ページの4番目に「育児・介護を行う女性への支援」とあります。育児と介護というのは非常に手を取られてしまい、働けなくなってきました。特に障がいを抱えているお子さんですと、預かってくれる保育園が少ないのです。うちではできる限りお受けをしているのですけれども、やはりそれでも医療的ケア児や、いろいろな障がいを抱えているお子さんたちは、なかなか入園ができないのです。介護については、うちの職員でも1人いたのですが、いわゆる若者ケアラーですとかヤングケアラーで、入所先がないため、すぐ退職されてしまったのです。介護もやはり仕事の機会を奪うという結果になっておりますので、もし検討ができれば、育児と介護は分けて記載し、もう少し強調して支援するというのを記載した方がいいのではと感じました。

○事務局(猪野) 確かに今まで事業の展開として、育児と介護をワンセットにしてお話する機会が多く、固定的性別役割分担意識の解消だということで啓発事業をするケースが多かったです。育児というのは男性も参加するという考え方が広まりつつあるのですが、介護の分野は遅れているのではないかという指摘が非常に多くありまして、そういったところも含めて整理をしていかななくてはいけないと思いました。検討を進めていきたいと思えます。

○木村会長 こちらの計画骨子案より具体的になったものや、市民意識調査の結果などの続報が次回の協議会あると思います。またその辺りも踏まえ、あともう1回専門部会がございまして、関係の委員の方はよろしく願いいたします。

【4 包括的性教育について】

○木村会長 それでは、次の議題に移ります。包括的性教育についてということで資料9が用意されております。事務局からご説明をお願いします。

○事務局(濱野) 資料9をご覧ください。包括的性教育については、近年、インターネットなどが普及しまして、子どもたちでも簡単にスマホを使い、SNS等で性犯罪被害が後を絶たない状況というところから、人権や性の多様性を含めた包括的性教育の重要性が高まっていると認識しております。先ほどの議題にありました本市が今計画をしていることにつきましても、その点を検討しているというところから、委員の皆様からご意見をいただきたいと思っております。ご意見の中に、現在多くの中学生や高校生が市役所の

5階の市民ラウンジや学習室に来庁しております。このスペースに性の悩みなどを気軽に相談できるユースクリニックのような相談ステーションを設置してはどうかという要望をいただいております。その場合の中学生や高校生の利用想定やイメージやメリット、デメリットについてご意見をいただければありがたいと思っております。もしできましたら今日のお帰りの際に本庁舎の5階になりますので、ご覧になっていただき、相談ステーションを設置した際のイメージが行政の方もわからないところもありましたので、皆様からの意見をいただければ助かります。包括的性教育という言葉自体があまり周知されていないところもありましたので、こちらの方に有識者会議で行われている記録を載せさせていただきます、さいたま市と立川市の男女共同参画の情報誌の中で少し触れておりますので一緒に添付させていただきます。今日議題がたくさんあったので、この場でというのは難しいと思っておりますので、今月末までに「包括的性教育について」、「市役所に相談ステーションを設置する場合のメリット、デメリットについて」の2点についてのご意見をいただければありがたいと思っております。その意見を集約させていただきまして、第3回協議会にて共有させていただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

- 木村会長 資料9の内容をご説明いただきました。月末までにというお話ですけれども、少し時間もございますので5階のスペース行かれたことのある方、ない方、いるかもしれませんが、学生さんが時間帯によってはたくさん勉強しにきているスペースがあります。そこに相談ステーションを置くかどうかということですが、ご意見やアイデアありますか。

(古田委員挙手)

- 木村会長 古田委員、お願いします。
- 古田委員 高校生は受験勉強する場として使っている方が多いイメージがあったのですが、中学生も利用されているのですか。比率としてはどのような感じなのですか。
- 事務局(濱野) 特に統計を取ったり、見に行ったりすることがなく、たまに通ったりという程度なのですが、夏休みのときはかなり中学生もいたと思います。1階にローソンがあって、クーラーがきいていて居心地がいいし、外にテラスがあって自由に行き来できるので、夏休みの間は小学生も含め若い方たちが多いという印象です。
- 木村会長 このテーマに関わらず、子供たちの居場所としてのニーズというのは、あると感じるところではあります。何かいかがですか。

(鈴木委員挙手)

- 木村会長 鈴木委員、お願いします。
- 鈴木委員 YouTubeで、ユースクリニックを東京の医療関係の方が新しく開かれて、そこに若い方が来られているというのを見ました。ユースクリニックを藤沢でやる場合は、何か臨床心理士など医療系の方を置くというような考えをお持ちなのですか。

○事務局(濱野) できれば医師の方に来ていただいて個室で相談できるような状況が欲しいという要望は来ております。

(相原委員挙手)

○木村会長 相原委員、よろしくお願いします。

○相原委員 5階は通りかかったことがあって、真剣に皆さんがその場所を利用していると感じました。みんなで騒いでしまうということはなく、一生懸命勉強されていて、図書館以上に静かだと思いました。あとエレベーターに乗っていると、小さいお子さんを連れのお母さんがいらして、市役所のイメージが変わってきたと思います。市民の人たちが、自分の居場所としてここを使えていて、いい景色が見たい、空気が吸いたいと思ったときに、ベランダへ出て空気が吸えて、それに対して誰も咎める者もないですし、私みたいに時々来て「こんな人たち何やってんだろう。」と思うようなことがあったとしても、市役所を上手に利用される方たちがだんだん増えてくるのであれば、相談する場所として作るというのはとてもいいと思います。ただ、場所的に少し狭いので、どこかお部屋を1つ通路のところに作るという形がいいと思いました。

○木村会長 相談しやすい環境というのは非常に大事だと思います。適度に気軽に来やすく、あまりクローズなところではないにしても、一方でやはり内容は多くの方に聞かれてはいいものではないと推察しますので、そのあたりのバランスは大事だと思います。

○井上副会長 専門の人に来てもらうかはとても大切で、この要望というのもとても良い要望だと思うので、それを市が真剣に検討してくださっているというのは本当に喜ばしいことだと思います。良い形で着地されるといいと思うので、例えばリーフレットを置くとかポスターを貼るとかというのではなくて、そこに行って相談できる人を置いてほしいというという要望ですよね。適切に遮断をしながら相談できるということを念頭に置いているのか、「これどういうふうにするか」みたいに話しかけてそれに答えてくれるような自分のことを個別のケースとして相談するというよりは、一般的な大人の意見をもらうというイメージなのかではずいぶん違うし、相談室の設置の仕方も違うと思うのです。それも含めてなかなかイメージを作っていくのが難しいと思いますけれども、皆さんのご意見をいただいて、月末までにご検討いただきたいと思います。私も藤沢市役所は前の庁舎のときを知っていますけれど、本当に雰囲気が変わったと思います。そういうものは市の財産だと思います。そこで何らか話を聞いてくれる人がいるということは、画期的ではないかと思うので、ご検討をよろしくお願いします。

○木村会長 そういう意味では、先ほどの相原委員からのお話に関連して、子連れのお母様がいらっしゃる空間は育児相談等のニーズももしかしたらあるのかもしれない。ダイレクトなご相談のステーションにするのか、相談に繋ぐためのワンクッションにするのか

でも全然コンセプトが違うと思うので、どこを狙うのかなというところなど、皆さんもご意見ありましたら、ぜひご提出いただけたらと思います。もしよかったら、5階のスペースご覧になりたい方は本日ご覧になっていただいて、その上で今月末10月31日までに事務局にご意見のある方は、お送りをいただけたらと思います。よろしくお願いいたします。

【5 その他】

○木村会長 用意された議題は以上となります。その他ということで、事務局から願います。

○事務局(濱野) それでは事務局から3点連絡をさせていただきます。

1点目は机の上に配布をしましたチラシについてです。本課が主催する講演会が11月に2回ございます。11月1日金曜日に、第39回藤沢市人権啓発講演会を開催いたします。今年は「気づきにくい偏見や差別、マイクロアグレッション」をテーマに、大東文化大学文学部特任教授の渡辺雅之さんにご講演をいただきます。もう1つは11月19日(火)に、令和6年度ジェンダー平等・男女共同参画講演会を開催いたします。今年は「多様性ってなんだろう? ~すべての人にとって安心・安全な職場づくり~」をテーマに、認定NPO法人ReBitの三戸花菜子さんにご講演をいただきます。皆様もしご都合がよろしければご参加をよろしくお願いいたします。

2点目は専門部会の開催についてです。11月から12月に専門部会を開催したいと考えております。専門部会委員の6名の方には日程調整のため改めてご連絡をいたしますのでよろしくお願いいたします。

3点目は、次回の第3回協議会です。1月27日(月)午前10時半からを予定しております。開催日が近くなりましたら改めてご連絡をさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

事務局からの連絡は以上です。

○木村会長 その他、皆様それぞれのご活動などで、共有されたいことはございますか。

(相原委員挙手)

○木村会長 相原委員、願います。

○相原委員 藤沢商工会議所女性会35周年記念事業といたしまして、SDGs関係でマイクロプラスチックストーリーという映画を上映することにしました。環境フェアと同時に市民会館の小ホール使えることになり、教育委員会の後援名義も取れました。チラシをお配りしますので、ぜひ皆さんにもいらしていただきたいと思います。

(高橋委員挙手)

○木村会長 高橋委員、どうぞ。

- 高橋委員 先ほどの池田委員のお話で、マタニティクラスと両親学級とで課が違くと連携が難しそうだという話が出ていたと思います。例えばこういうチラシを公民館は必ず作っていると思うので、両親学級などで配ってもらう。課は違うけれど、連携にそれほど手間をかけず、スムーズにできるかと思いました。
- 木村会長 PR方法はやはり大事ですね。紙であると残るので、すごくいいと思います。今の育児世代はやはりをご覧なるケース多いと思うので、SNSなどでの発信をしていくことも大事だと思います。村上委員、本日の感想などはいかがですか。
- 村上委員 さまざまな取組の全体像がようやく理解できてきました。今後も、一緒に考えていけたらと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。
- 木村会長 ありがとうございます。それでは専門部会の方もございますけれども、他の委員の皆様とは第3回協議会でお目にかかれればと思います。今日はどうもありがとうございました。お疲れ様でした。

以上