

令和4年度

第3回ふじさわジェンダー平等プラン推進協議会

2023年1月24日(火)

藤沢市 企画政策部 人権男女共同平和国際課

○事務局（作井） それでは少し早いですが、皆さんお揃いになりましたので、ただいまから令和4年度第3回ふじさわジェンダー平等プラン推進協議会を開催いたします。本日は宮川委員からご欠席のご連絡をいただいております。会議の成立につきましては、ふじさわジェンダー平等プラン推進協議会要綱第6項の規定によりまして、半数以上のご出席が認められておりますので、この会議が成立していることを申し添えます。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、施策において重要な役割を果たしております各種審議会の附属機関や、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及び透明性を高められるよう、条例によって、原則公開とされております。この協議会につきましても、原則公開として運営してまいりたいと考えておりますけれども、よろしいでしょうか。

（異議なしの声）

○事務局（作井） ありがとうございます。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。また本日の会議の記録を作成する関係上、発言内容を録音させていただいておりますので、ご了承ください。なお、発言される委員の方には職員がマイクをお届けいたしますので、マイクを使ってご発言をお願いいたします。それでは資料の確認をさせていただきます。事前に資料を郵送しておりますけれども、お持ちでしょうか。まず、本日の会議の次第、資料1「審議会等の女性登用比率アップに向けての対応方針（案）」、資料2「審議会等委員の選任に向けた事前調査（案）」、資料3「アンケート回答用紙」、資料4「男女共同参画に関するアンケートの実施結果について」となっております。以上ですが、お持ちでない方はいらっしゃいますでしょうか。大丈夫でしょうか。本日の傍聴人は0人となっておりますので、早速議題に入ります。ここからの議事の進行は木村会長をお願いいたします。よろしく願いします。

○木村会長 皆様、おはようございます。既に1月も終盤ですが、本年もどうぞよろしくをお願いいたします。では議題1「審議会等の女性登用比率アップに向けての対応方針（案）について」事務局からご説明をお願いいたします。

○事務局（猪野） それでは、議題1「審議会等の女性登用比率アップに向けての対応方針（案）について」ご説明いたします。こちらにつきましては、毎年度、基本方針を庁内に発出し、審議会等の女性登用比率アップに向けた取組を推進しております。昨年度、本方針に関する庁内アンケートを実施し、12月から1月に本方針を庁内に

発出することが望ましいとの結果となりました。しかし今年度は、来年度以降の人権政策推進体制との関連で、2月に本方針を発出する予定で現在調整を進めております。まずは、資料1をご覧ください。対応方針の趣旨といたしましては、今年度、初めてダイバーシティ&インクルージョンの視点を盛り込みました。多様性、一人ひとり尊重するということを踏まえ、資料のとおり記載しております。今後、人権施策推進指針の改定に合わせまして、本市のジェンダー平等の基本姿勢として、考えを示していくものとなっております。また、昨年度まで全庁で事前協議を実施しておりましたが、実務面において実態に即していないという意見がありましたので、今後、事前協議に替えまして、電子申請で事前調査を実施するように内容を改めました。資料2には、事前調査の項目を記載しております。今まで口頭で内容を聞きながら、確認作業を進めていましたが、決まった事務手順がありませんでした。今後は、調査項目をあらかじめ設定して各課等に回答してもらい、本課が本協議会のご意見を参考にしながら、改善を必要とする場合には、各課へ働きかけるような形に改めようと考えております。特に、今回は、事前協議の内容を外部に報告することを初めて明文化しました。本課としましても、これまで以上に緊張感をもって対応にあたっていきたいと考えております。事前調査の項目につきましては、資料2のとおりですので、委員の皆様のご意見を伺いながら、新たな手法として実施してまいりたいと考えております。なお、1点ご報告をさせていただきます。前回の協議会の中で、「審議会等の委員構成を変更して女性登用比率アップに向けた取組を行っている会議がある」と、ご報告いたしましたが、その後の確認におきまして、当該事案はなかったことが判明いたしました。確認が不足しまして、大変申し訳ございませんでした。今後は、委員構成の変更を一つの考えとして具体化されるよう取組を進めていきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。報告は以上となります。

○木村会長 ありがとうございます。資料1と資料2に関わるテーマについて、ご説明いただいているところです。新たに取り組みされたところとして、ダイバーシティ&インクルージョンの視点を入れ込んだり、その裏のページのところに「(2) 審議会等委員の選任に向けた事前調査への回答」が新たに盛り込まれたり、それを具体化したのが資料2の事前調査案であるとの説明でございました。何かお気づきの点やご意見、コメントございましたら挙手の上、よろしくお願いいたします。

(片岡委員挙手)

○木村会長 片岡委員、お願いいたします。

○片岡委員 片岡でございます。事務局の方に質問いたします。この資料1に示された対応方針については、2月に出される予定と伺っていますが、この資料2の事前調査は、いつ行われる予定でしょうか。

○事務局（猪野） この事前調査につきましては、各団体の委員の推薦依頼を行う前に各課等に回答してもらおう想定です。委員推薦を行った後ですと、対応が取れませんので、委員推薦を行う前のできるだけ早い時期に、事前調査に回答してもらい、内容について検討していく形を採りたいと思っております。なかなか時間的に余裕がないところもあると思いますが、今後はこちらの協議会に報告させていただく形をとりながら、事案を一つ一つ積み重ねて、改善に結びつけていきたいと考えております。

○木村会長 もし何か他にコメントがございましたら、続いてどうぞ。

○片岡委員 ありがとうございます。確かに各団体の委員推薦前に事前調査を行うのが適切だと思いますが、この内容を見ますと、各団体向けではなく、その担当課向けの内容になっていると思いますが、その審議会等を擁する各課に向けた事前調査と理解してよろしいですか。

○事務局（猪野） はい。

○木村会長 ありがとうございます。他に何かございますか。

（井上委員挙手）

○木村会長 井上委員、お願いいたします。

○井上委員 井上です。全体としてはとても良い取組だと思います。こういう形で個々の課が協力しながらやっていく。女性登用が進まない原因は何なのかを各課に考えていただく。各課が考えるのが重要だと思いますので、そこから出てくる問題をこちらで吸い上げて、全体で検討していく形は素晴らしいと思いました。一方で、先ほどの説明ですと、事前調査は審議会委員を委嘱する前の段階で都度、実施するということですよね。例えば、年度毎に実施するのはどうでしょうか。審議会等によっては6月委嘱のものもあれば、11月委嘱のものもあると思います。アンケートや年度計画において、報告いただいた進捗状況を協議会で議論することを考えると、何月に各課に聞くのが相応しいかわかりませんが、向こう1年にわたる計画において、現在どういう状況か各課に聞くといいのではないのでしょうか。そうすると、人権男女共同平和国際課が協議会の日程調整をスムーズに行うことができると思いました。都度、事前調査を実施することにした理由があれば、教えていただけますか。

○事務局（猪野） もともと、委員推薦を依頼する前に、各課が口頭で本課に事前協議を行っていました。今回の事前調査は、推薦依頼前の事前協議を书面化したものになります。年度の報告につきましては、資料1の（3）に「審議会等における女性登用比率報告書の提出」という項目を記載しておりますが、これは例年4月1日を基準といたしまして、5月頃に実施しております。帳票の中で、従来は理由を記載する欄がなかったため、今年度から記載欄を設けております。今後、もう少し具体的な記載ができないか検討し、この事前調査とリンクする形で対応していきたいと考えております。事前協議は、各課の方で漏れてしまうケースが多々ありまして、そこは今課題になっております。この調査を通して年間報告書できちんと拾い上げることを徹底していきたいと思っております。

○井上委員 わかりました。年度の取りまとめとしても、(3)で行うということで、その他のことについては都度、漏れないようにとのことですね。了解しました。ありがとうございます。

○木村会長 ありがとうございます。他に何かございますか。

（高石委員挙手）

○木村会長 高石委員、お願いいたします。

○高石委員 高石です。資料1の文案を拝見いたしました。こちらの文面に対して冒頭に条文がございますが、もう少し意義を書き込んだ方がよいというのが率直な感想です。冒頭から30%前後とか、市独自の基準を10%という数字のあと、D&Iに続いておりますが、男女共同参画とは、多様性を増すということになると思います。一方で多様性を増す、その中で生きていくというのは、言い方は悪いですが、企業では結構面倒です。いろいろな人の意見を吸い上げて進めていくのは民主主義の根本だと思いますが、そういった面倒なことをお願いしてやっていることだと、私は理解しています。もう少し意義を書いた方がいいかと思いました。ご検討をお願いできればと思います。

○事務局（猪野） 貴重なご意見ありがとうございます。やはり文章につきましては、私どもの課として、目標達成がなかなか上手く進んでいないという意識が先行してしまっているところもあります。このような書き出しになって、やはり意義が理解されることが、大切なことと思います。そうしたことを踏まえながら、着実な対応が取れるようにしていきたいと思っております。

○木村会長 他に何かございますか。

(堀江委員挙手)

○木村会長 堀江委員、お願いいたします。

○堀江委員 堀江です。事前調査の項目を拝見していて、今の高石委員のお話と少し通じるところがありますが、例えば問8の3「見直しは行っていない」とか、問9の3「緩和は行っていない」とか、問10の3「求める予定はない」といったような回答をした課に対して、追加協議・ヒアリングのようなことを実施されるご予定はありますでしょうか。何かの理由で、ここら辺ができないと回答されていることがある場合は、やはりヒアリングをして、「どうしたら改善できるか」といった働きかけをしていかないと、限界があるという気がいたしました。以上です。

○事務局(猪野) ありがとうございます。各項目につきまして「予定はない」、もしくは「行っていない」ということに関して、一定の理由を書く欄を設けております。一方で、全ての項目でその欄を設けていない部分もありますので、そのあたりはもう一度検討したいと思います。回答状況に応じて本課からヒアリングをするということも、あらかじめ明文で入れており、そういったフォローアップが非常に大切かと思っておりますので、適切に対応していきたいと思っております。

(角田委員挙手)

○木村会長 角田委員どうぞ。

○角田委員 角田です。よろしく申し上げます。今の堀江さんと同じところが気になっていた部分なのですが、例えば問14のところ、前の質問から関わってきますけども、「男女比率を考慮した委嘱を行わない理由をご記入ください」と書いてありますが、要綱上の関係等もあり、「行わない」のではなくて、「行えない」審議会があると思います。これは、前回か前々回に議論になった部分で、いわゆる充て職が該当します。本庁のことはわからないのですが、地元の御所見公民館や市民センターが行っている、例えば私は郷土づくり推進会議に出ていたのですが、各自治会の代表者を委員として選出するように求めるような要綱でした。代表者は自治会長です。御所見地区だけではないかもしれませんが、自治会長はほとんど男性です。そうであれば、「行わない」ではなくて、「行えない」理由は、その要綱に問題があります。ただし、「自治会を代表して来てくれないと郷土づくり推進会議がつまづいてしまう」、「個人的な意見ではなく、自治会に持って帰ったうえで、自治会の皆さんの意見を集約して来てほしい」というような、キャッチボールがしたいからそういう要綱を作っていると思います。ではどこが問題かというところ、男女比率を考慮した委嘱を「行えない」の

は、自治会長さんがもっと女性が増えてくれないと困るというところに問題が来てしまうのです。あるいは要綱を完全に変えざるを得ない。そういう問題もあるので、各課の担当者に事前調査に答えて欲しいと言うと、「行わないのではなくて、行えない」という思いの部署もあるのかなと思います。例えば昨日、市役所の関係ではないのですが、中学校の学校運営協議会に参加してきました。これは学校長が自分の判断で、地域の方々に委員をお願いするものです。最大15名までで、御所見中学校は13名ぐらいですが、女性が3人ぐらいしかいないのです。この場合は、学校長が地域団体等の代表ではなくて、自分でお願いして委員委嘱に向けたとやりとりするわけだから、それこそ男女比率は50%に持っていきます。ですが、一般のところはまだそういう意識が行っていない。そういうところには、どんどんアプローチして、なんとか男女のバランスを半々に持っていくことができますが、審議会によっては、その前段階の要綱に問題があるとか、メンバー構成を固定せざるを得ないとか、そういうところを変えていかないと、担当部署の努力だけでは私は難しいかと思っています。以上です。

○事務局(猪野) 貴重なご意見ありがとうございます。この内容といたしましては、問7以降で、まず問8については、委員構成の変更について、問9で「職務指定の緩和、」問10で「推薦依頼に対する協力を求める予定」、そして問12で「公募委員の選考」、そして問13は「学識経験者等の選任」にあたっての項目という形で、項目をそれぞれ分けて、設定させていただきました。その中の表現として、理由を尋ねるように作ったのですが、やや強い表現になっておりますので、その辺りは確かに各課等での拒否反応が出てしまわないよう、丁寧な表現を心がけて、もう少し改善を図りたいというふうに思います。ありがとうございます。

○木村会長 はい。ありがとうございます。

(小野委員挙手)

○木村会長 はい。どうぞ。

○小野委員 小野です。先ほども出ましたが、対応方針案の前文の辺りで、日本の人口、中国もそうですが、少子化という部分で、やはり子どもを増やすために女性の活躍というのは大事なことだと思います。男性の働き方改革だけではなくて、女性の働き方も大事だという部分をこの中に込めて、今のお話の中にもありましたように、無関心だったり、知らなかったりということがあると思いますので、そういう部分を知らしめるためにも、少子化対策で女性の活躍を広く後押しするということが、大事になるのかと思います。また、その辺について子どもという点にも目を向けながら、婚

外子の子どもも入れたりしながら、女性がやはり働きやすい環境作りという部分で、文章を作っていたきたい。無関心な人にも読ませるような表現をしながら作っていたけるといいと思っておりました。以上です。

○木村会長 はい。小野委員ありがとうございます。

○事務局（猪野） まず、数値の目標が設定されますと、どうしても出たくない女性が出させられてしまうとか、女性の少ない職場ですと、女性がいろいろなものを掛け持ちしなくてはいけないというケースが出てくるのではないかという課題も示されたことがあります。そういう意味でも、女性が主体的に参画できるようにするというのを、しっかりと中に入れ込む必要があるとお伺いして感じていました。こういった女性参画の課題につきましては、啓発活動や研修活動等でいろいろな課題について、職員一人ひとりに浸透を図っていきたいと思っております。

○木村会長 はい。ありがとうございました。こちらは、先ほど高石委員もお話されたような、数字を満たすだけではないこと、一番の意義と一番目の冒頭の文章が逆かと私も感じるころがございました。あと堀江委員がコメントしてくださいましたけれども、そういったフォローアップがなかなか難しいという部署に対してどういったアプローチをしていくのか、がポイントかと思いますので、その辺りも引き続き継続的にお考えいただくのがよろしいと思います。ありがとうございました。次の議題に進みます。資料の3番が該当しますが、議題2「藤沢市パートナーシップ宣誓制度における宣誓者を対象としたアンケートの実施について」、事務局からご説明をお願いいたします。

○事務局（田代） それでは議題2「藤沢市パートナーシップ宣誓制度における宣誓者を対象としたアンケートの実施」につきまして、資料3に基づいてご説明申し上げます。藤沢市でも2021年（令和3年）4月からパートナーシップ宣誓制度を開始しておりまして、本日現在、33組のパートナーの方にご宣誓いただいております。こちらの制度が開始されてから、間もなく2年を迎えるタイミングでございまして、今後の制度のあり方ですとか、あるいは支援、本市の施策への参考とするために、宣誓された方を対象にアンケートを実施するものでございます。主にアンケートの内容としましては、3点を中心に作成をさせていただいております。1点目は、宣誓の際の事務手続です。2点目は、宣誓後にご自身が感じられた変化です。3点目は、本制度における意見あるいは要望といったところを中心に、17の質問項目を設けさせていただいております。詳しくはお手元にごございます資料3に各項目が記載されてお



ますので、ご覧いただければと思います。こちらのアンケートにつきましては、回答期日を2月24日の金曜日とさせていただき予定です。いただいた回答につきましては、統計的に処理をさせていただいた上で、来年度の協議会において結果を報告させていただき予定でございます。説明は以上でございます。

○木村会長 ありがとうございます。基本的なことなので、私から先に質問させていただきます。宣誓された33組の方々に、郵送で回答を求めるのでしょうか。

○事務局（田代） はい。郵送で回答を依頼し、返信用封筒にて回答をいただく想定でございます。

○木村会長 承知しました。内容面も含めて、ご意見がございましたらお願いいたします。

（小野委員挙手）

○木村会長 小野委員どうぞ。

○小野委員 33組ということで宣誓者があったということですが、健常者、ろうあ者の内訳はお分かりになりますか。

○事務局（田代） 特段、障がいのある方の宣誓実績はございません。

○小野委員 それは何か理由は考えられるのですか。ろうあ者の人も、こういうパートナーシップ宣誓というのは知っているのか、そういう方法は特に取っていないのか。

○事務局（猪野） 今のご質問につきましては、まず障がいのある方がいるかどうかについては、調査対象としていないため、確認しておりません。現在に至るまで、手話を使う等の対応はしていませんが、例えば申請にあたり、電子申請など複数のツールを使って予約を受け付けるなど、障がいのある方でも手続きしやすいようにしています。また、手話のご要望がありましたら庁内での対応が可能ですし、他の障がいがある方でしたら、それに応じた合理的配慮により、パートナーシップ宣誓ができるように対応いたします。

○小野委員 質問した理由としては、NHKのテレビ番組で、ろうあ者の同性愛者が、自分は男性なのか女性なのかということを感じて苦しんでいる姿が取り上げられていたからです。もう少し障がいのある人、目の見えない人とか、臓器移植をしている人とか、そういう方面にも何かPRするような形をとっていただけると良いと思ったので、お話をさせていただきました。よろしく申し上げます。

○木村会長 はい。ありがとうございます。

（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 高橋です。先ほどの議論で、個人が特定されない形で集計処理するというお話がありましたが、冒頭にアンケートを実施する理由をお伝えしたほうが、このアンケートに個人の気持ちを書いていただけるかと思います。

○木村会長 ありがとうございます。その辺の対応はいかがですか。

○事務局（田代） 今回、資料3では、アンケートの内容・項目のみをお示ししております。こちらをそのままお送りするわけではなく、アンケートへの協力依頼を鑑文に記載してお送りする予定です。こちらのアンケートは、実施して終わりということではなく、今後、本市の施策に生かすということを明記し、アンケートへの協力をお願いする想定です。

○木村会長 しっかり形式を踏まえているということですね。ありがとうございます。他にいかがでしょう。

（小林委員挙手）

○木村会長 はい。小林委員お願いいたします。

○小林委員 青少年指導員協議会の小林です。アンケートの内容ではありませんが、私どもの協議会では1月9日、今では「はたちのつどい」と名称になりまして、青少年課と共に、1部と2部で分けて実施しました。青少年課が事業主体ですが、約2,000人の参加者が市民会館に集まるところで、藤沢市パートナーシップ宣誓制度、男女共同参画の取組を紹介できないものだろうかと常々思っております。やはりトラブル防止のために、私服警官の方、制服警官の方が会場内外で警備をされますが、藤沢市も性別に関わらず、いろいろな方が参加者を応援している、「はたちのつどい」にふさわしいような藤沢市の応援姿勢をお見せするというのは、すごく大事ではないかと感じました。藤沢市パートナーシップ宣誓制度をご存知ない方もいるかもしれないし、いろいろな性の自認を抱えている人もいるかもしれない。市がそういうところで大々的に事業を展開してくだされば、その方の生きる道において背中を押してくださるのではないかと、受付業務を通じて感じました。どうか前向きに検討していただければと思います。ただ誰かを呼んでイベントをするというのではなくて、「こういった施策もしています」という紹介する場でもありますので、皆さんもご存知かと思いますが約2,000人が参加する事業は、本当に少ないと思います。そのようなところで、施策を紹介するというのはとても重要だと思います。以上です。

○木村会長 はい。ありがとうございます。

○事務局（猪野） 来年度から、本課も他課との連携を明確に打ち出していこうという事で今、提案をしております。今後、どの事業と連携していくかについては、検討させていただきたいと思うのですけれども、そういった「はたちのつどい」も含めてさまざまな事業を確認しながら調整していきたいと思えます。

○木村会長 ありがとうございます。この課独自の事業もあると思うのですが、ジェンダーフリーストリーミング、ジェンダーの主流化ということで申しますと、どんな場所にも関わりのあることですので、もう少し積極的に出て行かれることをおすすめてほしいと思えます。小林委員も貴重な現場の声をありがとうございます。その他いかがでしょうか。大丈夫でしょうか。それでは議題3に参りたいと思えます。「男女共同参画に関するアンケートの実施結果」ということでございます。こちら事務局からご説明をお願いいたします。

○事務局（田代） それでは、議題3「男女共同参画に関するアンケートの実施結果」につきまして、資料4によりご説明いたします。こちらにつきましては、昨年10月21日の金曜日に、Fプレイスのホールで開催いたしました「共に生きるフォーラムふじさわ」に参加した職員を対象に実施いたしました。こちらは、アンケート項目に男女共同参画に関する意識について質問を設けましたので、本協議会で報告させていただくものになります。研修に参加した各課等の課長補佐以上の職員を対象に、90件の回答を得ました。質問1につきましては、「男性の方が優遇されている」が8.9%、「どちらかという男性の方が優遇されている」が41.1%で、【男性が優位である】と感じる回答は、ちょうど50.0%となりました。また、「平等になっている」が31.1%、一方で「女性の方が優遇されている」が2.2%、「どちらかという女性の方が優遇されている」が16.7%となり、【女性が優位である】と感じる回答は、18.9%となりました。次に質問2として、質問1の選択の理由を尋ねています。回答の例を挙げますと、【男性優位である】と感じる回答につきましては、「男性管理職の比率が高い」のほか、消防職では「施設面から女性が働きやすい職場とは言えない。施設によっては女性トイレがない、仮眠室がないなど、すべての職場で女性が働ける環境が構築されていない。」といった回答がありました。【女性優位である】と感じる回答につきましては、「女性の方が風水害時などの現場対応の場合において配慮するケースがある」「女性活躍のもと、女性を優先して昇進させている」といった回答がありました。【平等になっている】と感じる回答については、「女性管理職の比率が改善しており、男女を理由とした評価の差を感じない」、「休暇等の処遇面

において男尊女卑の印象が薄い」といった回答がありました。また、「ジェンダー平等・男女共同参画について、課等又は個人としての実践事例」に関する設問への回答について、「広報・ポスターを作成する際に、男女の配置・構図を考慮している」や、「男性職員による育休取得の促進について呼びかけている」といった回答がありました。説明は以上でございます。

○木村会長 ありがとうございます。これもご説明の中でなかったのが基本的な事項で私からお伺いしてもよろしいですか。アンケートの回収率ということで63.4%なっていますが、男女の内訳はわかりますか。今わからなければまた後日で結構です。

○事務局（田代） 申し訳ございません。男女の内訳の回答につきましては後日お示しさせていただきます。

○木村会長 わかりました。何か皆さん、お気づきの点などございますか。

（角田委員挙手）

○木村会長 角田委員どうぞ。

○角田委員 今、会長が質問されたところですが、基本項目で対象者として各課の人権施策推進担当の男女比が、まず90人しか標本数がないのでなんとも言えませんが、内訳だけではなくて、性差はあったのでしょうか。例えば「女性が優遇されているのではないか」という項目は男性ばかりが答える、あるいは女性ばかりが答えているとか、優位の差はないと言うのか、その辺が大きいと思います。男性は、「女性ばかり優遇されている」と思っているとしたら問題だし、逆も問題だと思います。「男女による差がない」というのが一番良い結果だと思いますが、そのあたりを教えてください。また、その辺りはクロス分析のようなことをされていますか。

○事務局（猪野） 申し訳ありません。今回のアンケートは、何かの指標として実施した訳ではないので、クロス分析は行っておりません。こちらのアンケートは、以前お話した職員向けの調査とは別のものであり、あくまで簡易的に実施したものです。

○木村会長 わかりました。ありがとうございます。他にございますか。

（片岡委員挙手）

○木村会長 片岡委員、お願いいたします。

○片岡委員 片岡です。この取組はとても良い試みだと感じております。割と皆さん正直に書かれていると思えました。先ほど他課との連携とおっしゃいましたが、その男女平等になっている、なっていない、あるいは男性が優遇されている、女性が

優遇されている、あるいは女性の昇進が遅いとか、女性の管理職が少ないと言ったことを皆さん感じられていて、それに関する幅広い課の方々から、お知恵を拝借できると思います。今回、単発的に行われたことかと思いますが、こうした輪をもう少し広げていき、いろいろな課からお知恵を拝借することによって、本当はブレインストーミングのようなことができればいいと思いますが、「いかにしたら女性管理職の比率を上げられるか」というテーマで皆さん集まるとか、本当はそういうことができたら面白いと思います。ですが、こういった書面上でのご意見を頂戴するという方法も、非常にこれから役立つのではないかと思います。ぜひ何らかの形で続けていっていただきたいと思います。

○事務局（猪野） 貴重なご意見ありがとうございます。まだ来年度の予算の関係が決まっていないところですので、明確にお伝えすることは難しいのですが、人権分野と男女共同参画分野で、それぞれワーキンググループを作り、年間を通じて取組を進めようと考えています。今までは、研修等で一方的に話を聞くことはありましたが、もう少し自主的にいろいろな課題を考えていくような取組をやりたいということで、検討を進めているところになります。今回のご意見も参考にしながら対応していきたいと考えております。

○木村会長 ありがとうございます。他に何かありますでしょうか。

（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 高橋です。2点あります。今、予算の話が出たので、そこにも関わるところですが、先ほどのアンケートの内容を話していただいたところで、消防局でいろいろハードの面が整ってないという話がありました。そういったハード面のところは予算化が必要だと思いますので、こちらの課からも後押しできるような、数年かけてでも女性が少ないところに後押しできるようなことがあったらいいと思います。あと、もう1点は資料4の最後のページの上から2つ目の項目です。これはいいなと思ったところがありまして、当課において既に2人が育児参加休暇…とありますけれども、事前に担当業務の平準化ができれば、業務を進める上でも大変素晴らしいことだと思います。こういったソフトの面については、課の中で取り組める内容だと思いますので、ぜひ庁内で周知していただけるといいと思いました。以上です。

○事務局（猪野） 改めて貴重なご意見をいただきましてありがとうございます。今いただいた点などは、庁内で共有をしていくということも大切かと思っておりますので、そ

ういった取組も進めていきたいと思ひます。どうもありがとうございます。

○木村会長 ありがとうございます。他にいかがですか。

(井上委員挙手・池田委員挙手)

○木村会長 はい。井上委員どうぞ。井上委員、池田委員の順でまいります。

○井上委員 意見ではなくてコメントですけれども、片岡委員もおっしゃったようにとても良い取組だと思ひます。私はこれを見た瞬間に、これでワークができると思ひました。内容を羅列して、参加者で分類し具体的な課題を考へてもらって、解決に向けた話し合いを行ったら、1時間半ぐらいのすごく面白いワークができると思ひました。ワーキンググループでお考へくださるということですので、ぜひやっていただきたいと思ひます。そのときに、先ほど各課のお知恵とか情報共有の話もありましたけれど、いろいろな課から情報が入ってくるということが重要だと思ひますし、先ほどブレインストーミングの話もありましたけれど、いろいろな課の人たちが話し合いに入ってくるという場があるということ自体にととても大きな意味があります。すぐに何か結果が出るということがあればいいですが、そうでなくても、市役所全体としての素地が育まれると思ひます。お金がかかること、かからないこと含めて、ぜひ進めていただきたいと思ひますし、「ここに来ると、みんなでワークができて楽しいよね」という感じになるように、最初は愚痴でもいいと思ひます。「職場で若い人が育休取っちゃうから困ります」と中間管理職が言うのもいいと思ひます。出てきた課題と意見を、みんなでシェアするというような形に進めていけると、とてもいいと思ひます。

○木村会長 ありがとうございます。ワーキンググループの第1回のネタが完成した感じですね。では池田委員よろしいですか。

○池田委員 非常に興味深くて、本当に皆さんすごく力を入れていただいていると感じて、とても良い取組だと思ひます。1つの気になったのがアンケートの回収率です。職員研修のアンケートで63.4%というのは少し低いと思ひたのですが、電子申請だからでしょうか。このアンケート、おそらく回収率を上げると、この辺の割合が大分変わってくるのかと思ひます。回収率についても、少し考へていただけるといいと思ひます。以上です。

○事務局(猪野) ありがとうございます。今回、初めて電子申請による回答を試みたのですが、うまくできない職員がいたり、回答を強制しなかったりということもありましたので、回答率が思うように上がりませんでした。電子申請での回答により、非常に業務効率が良くなりましたので、もう少し徹底しながら、回収率を上げていく

ように努めていきたいと思ひます。

○木村会長 ありがとうございます。職員研修の一環ということで、私も先日ファシリテートさせていただいたのですが、これは参加職員に対するシンポジウムのこの後に書いていただいたものですよね。研修とセットですから、提出はマストであるというのが原則かと思ひます。研修とアンケートをセットにしたことはすごく良かったです。このように率直な意見が出ましたし、職員課が聞いたら絶対こんな結果にはならないですよ。すごくいいアプローチだと思ひますし、職員課にとってこれは宝だと思ひます。すごいお宝情報だと思ひますので活かしていただきたいですし、今後も研修とアンケートをセットでやるという方法をぜひ続けていかれたらいいと思ひます。ありがとうございました。では、残りの時間は「その他」となっています。いろいろ配布物をいただいていますので、もし皆さんにご案内したいことがございましたら、フリートークで一人1分くらいお話しただけですが、どなたか補足のある方はいらっしゃいますか。

【各委員から事務連絡（概要のみ記載）】

○池田委員

- ・国立成育医療研究センターによる父親支援に関するシンポジウム

○事務局（猪野）

- ・平和学習事業の成果物配布
- ・DV防止啓発リーフレットの配布
- ・2市1町広域連携事業「性の多様性を認め自分らしく生きられる社会づくり」
- ・保健予防課との共催事業「精神障がい者の人権～地域共生社会をめざして～」

○小林委員

- ・非行防止ポスター展の実施結果

○木村会長 ありがとうございます。よろしいでしょうか。「その他」ということで皆さんにもお話いただきました。以上をもちまして、本日の議題は全て終了させていただきます。ご協力ありがとうございました。今年度の協議会は今回が最終回とのこと。委員の皆様、大変お疲れ様でした。来年も続きますので、引き続きどうぞよろしくお願ひいたします。スケジュールのことも含めて、事務局から最後、ご案内とご挨拶をお願ひできますでしょうか。

○事務局（作井） 木村会長、議事進行ありがとうございました。今、お話がありましたとおり、令和4年度のこちらの協議会につきましては今回が最終回となります。

1年間ありがとうございました。委員の皆様におかれましては、来年度も任期が続きますので、引き続き協議会に参画いただくこととなります。どうぞよろしく願いいたします。以上をもちまして本日の会議を終了させていただきます。どうもありがとうございました。お疲れ様でした。

以 上