

令和3年度

第2回ふじさわジェンダー平等プラン推進協議会

2021年11月11日(木)

会議室 5-1・5-2

藤沢市 企画政策部 人権男女共同平和国際課

○事務局（古谷） それでは定刻となりましたので、ただいまから令和 3 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いたします。事務局の主幹の古谷と申します。よろしくお願ひいたします。

（資料確認）

○事務局（古谷） 本日につきましては、井上委員、高橋委員、角田委員、星谷委員の 4 名が欠席をされていらっしゃいますが、要綱の第 6 条の規定に定める半数以上のご出席いただいておりますので、この会議が成立していることを申し添えさせていただきます。

続きまして、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の審議会や附属機関、これに準ずる機関の会議は公平性、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。

議事録作成のため、この会議につきましては、録音を行い、それをもとに議事録を作成し、公開をさせていただきますこととなります。皆様よろしいでしょうか。

（「異議なし」の声あり）

○事務局（古谷） ありがとうございます。では、会議に先立ちまして、今まで担当をしておりました、事務局職員の中田が異動となり、新たに海上（うなかみ）が参りましたので、簡単にご挨拶をさせていただきます。よろしくお願ひします。

○事務局（海上） 皆様、こんにちは。新しく担当させていただくこととなりました。海上と申します。よろしくお願ひいたします。

○事務局（古谷） ありがとうございます。ぜひ若手職員ですので、皆様に育てていただければありがたいと思っております。それでは、ここからの議事の進行を木村会長にお願いしたいと思います。よろしくお願ひいたします。

○木村会長 皆様、改めましておはようございます。

久しぶりですね。お元気でいらっしゃいましたか。色々ございましたけれども少し落ち着いてきたところで、今回は対面形式で開催させていただくこととなりました。本日は議事進行をさせていただきます。よろしくお願ひします。

また、案内等でも事前に周知がありましたが、ふじさわジェンダー平等プラン推進協議会の名称に変わりましたから、初めての開催ということになりますので、ご承知おきいただければと思います。

それでは議題に入ります。本日の議題 1 番、審議会等の女性登用比率アップに向けた庁内アンケート実施結果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） では、事務局から説明させていただきます。資料 1 をご覧ください。

1 の調査対象という項目につきましては、各審議会等において各委員選任時に事前協議を要する 117 の審議会等のうち女性登用比率が、本市の達成目安としてあります 40%から 60%に収まっていない審議会 81 件を対象として実施しております。

2 の回答数につきましては、81 件ということで、回答率は 100%となっております。

続きまして、3 の回答結果について、項目ごとにご説明をさせていただきます。

まず「(1) 事前協議の状況について」の項目でございますが、「事前協議を行った上で推薦依頼をした」というのは45件、全体では55.6%ございましたが、これまでも対応方針を示し、女性登用比率アップに向けた取組を進めてきたところではございますが、残念ながら「事前協議の必要性を認識していなかった」というところが26件、全体で32.1%ありました。さらに「事前協議が必要であることを認識していたが省略した」というのが10件、12.3%ございました。

後ほどご説明をさせていただきますが、事前協議の徹底に向けまして、対応方針の改善というところで対応を図ってまいりたいと考えております。

続きまして、「(2) 新規委員委嘱に際し、前回帳票に記載した分析に基づいた対応を図っているか」、という項目については、「適切に行っている」、「一部を行っている」を合わせますと、7割超ができていたという結果となりました。

「(3) 委員推薦依頼時に、女性の登用について投げかけを行っているか」につきましては、文書、電話、対面など、何らかの形で行っているのは約6割ということになっております。

次に「(4) 女性登用比率の達成目安について、達成できない理由」ということで問を設けさせていただきました。この項目は高橋委員からご意見をいただきまして、追加したものです。

「選出団体等に女性または男性が少ないため」が33件で最も多く、「委員が充て職」、「委員選出に市が関わっていないため」、などの回答が複数ございました。

この中で、委員が総勢で3名というところの審議会等も入っておりますが、こちらはいずれの比率になっても目標の中には収まらないのですが、該当は6件ということになってございます。

続いて4につきましては、今後の対応ということになります。

「(1) 庁内における推進体制の強化」と、「(2) 「審議会等の女性登用比率アップに向けての対応方針」の発出」の記載内容と、発出時期の改善で効果的な対応を図っていきたいと考えております。

まず「(1) 庁内における推進体制の強化」につきましては、ふじさわ男女共同参画推進会議を11月1日付けで、ふじさわジェンダー平等推進会議と庁内会議の方も名称を変更し、会長を市長としまして、更に参加委員として教育長を加えるという形で体制の強化を図ったものでございます。

次に「(2) 「審議会等の女性登用比率アップに向けての対応方針」の発出」につきましては、まず女性参画の意義というものをしっかりと明記すること、また取組例を具体的に示すことによりまして、効果を高めていきたいというふうに考えております。

また発出時期につきましては、昨年度まで10月に発出をしておりましたが、アンケート結果などを踏まえまして、改善を図ることといたします。

発出につきましては、会長が市長になったため、発出文書も市長名となりますので、より強力で効果的な対応が図られるものと考えております。

令和4年度に向けましては、審議会等の事前協議及び管理表や審議会等委員の女性登用状況調査票等の帳票に関して達成に向けた取組をより具体的に記載するよう帳票の改定を進めさせていただきます。説明は以上となります。

○木村会長　ありがとうございます。この資料1の内容について、ご説明いただいたところですが、この部分で何かご質問やご意見などございますか。

○小野委員　充て職という表記がありますが、充て職とは、男性がだめとか、委員の指定がされているものとか、特定の課から選出する等、どういう意味なのかを教えてください。

○事務局（猪野） 充て職という言葉につきましては、庁内であれば、部長であったりとか課長であったりとか、役職等で指定がかかっているものです。また、庁外であれば、例えば商工会議所の課長以上とか専務理事とか、そういった組織や役職で指定がかかっているものを充て職と呼んでおります。

○小野委員 規約の変更等、その課で何か話し合いがされるとか、そういうことはあるのかないのかはわかりますか。

○事務局（猪野） 各課で要綱に定めていたり、条例に定めていたりというところもありますので、各課の状況までは把握しておりませんが、今回、条例や要綱等の改正による職務指定の緩和を取組例として示させていただきました。今までは例えば代表の長であるものと記載されていたものを、代表の長又は代表の長が推薦するものというような表記に変えるなどして、女性の登用を促進していきたいと考えております。

○小野委員 市長名で出す文書になるのでしょうか。

○事務局（猪野） 対応方針の通知については、市長名となります。

○樋浦委員 樋浦です。このアンケートに向けては、私も含めて皆さんがこれで良いということで進められているものだと思うのですが、今回、回答いただいてみて、ちょっと違和感があったのが、達成目標が40%から60%ということで、60%を超える場合の課題と、40%に満たない場合の課題は、全く違うというふうに思うのですが、資料2でも全部並べてあるので、中身を読み込んでいくとこれは60%を超えている場合の理由説明だとか、40%満たない数値だという様に理解できます。資料1も資料2も一括して目標を書くと、3人に1人とか2人とか3人の場合は全部その数字外になってしまうという課題はあるかなと考えます。しかしながら、60%を超えるものの課題というのは男女共同参画というところから、もちろんあると思います。しかしながら、やはり、40%に満たないところの課題を重点的に考えていく方がいいかなと私は考えますが、あえてこういうふうな整理の仕方をしている理由をご説明いただけるとありがたいです。

○事務局（猪野） まず3名の審議会等につきましては、達成が数値上できませんので、調査の部分で課題があったと認識しております。

続きまして40から60%としている点でございますが、先ほど委員がおっしゃられたとおり、男性の参画も必要であることから60%と目標上限を入れさせていただいております。

前回の協議会の中でも、一部の審議会等で女性の比率が非常に高く、全体の比率を押し上げて平均が高くなっているように見せてしまっているのではないかと、ご指摘がありました。そこも踏まえ、引き続き達成目標は、40%から60%というのは一定の範囲内で、男女比率が均等になるように対応するという方針としてやっていく必要があると考えております。

女性登用比率のところを重点に置いた方が良いのではないかとこのところにつきましては、対応方針を出すときに、「女性登用比率アップに向けた」とタイトルをつけさせていただいており、女性登用比率を上げることが重要であるということ職員に認識してもらうよう、通知を发出させていただいておりますので、ご理解いただければと思います。

○樋浦委員 追加です。趣旨はもちろんそうだろうなというのはわかりますが、例えば資料2を読み込んでいくときに、これはどっちだろうかっていうのがわからないわけです。だからこの審議委員会が何%で課題を抱えているのか、という点がずっと読めたかもしれないなと思います。それが無くて、ずっと最後まで読んで、多いのか少ないのかわかります。だから課題を整理する上においても、

この集計の仕方が違うとわかりやすいなというふうに思いました。これは意見です。

○事務局（猪野） 貴重なご意見ありがとうございます。調査を行う際には、こういった比率にも注目を当ててきちんと整理を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。定期的にご報告いただいている比率でございますので、そのデータをずっとつけていただくとか、来年以降工夫していただけるといいのではないかなと思えます。

○樋浦委員 資料2について、続けて指摘させていただきます。

No.20 について、一番右の欄に「事前協議の形骸化について」の指摘がありますが、その形骸化云々ということもわかりませんし、事前協議というのがそれぞれどうかわかりませんが、やはり問題提起があったということは受け止めるべきかと思えます。

No.24 について、「偏向した募集をかけることができない。」という表現があります。女性登用を目指すというようなことが、こういう「偏向した募集」というような言葉で1人歩きすると嫌だな、と少し思いました。

No.25 について、事前協議の必要性について、（それぞれの地区によって、事前協議の必要性の有無にばらつきが生じ得るという内容の）問題提起をされているように感じました。

No.34 について、40%いかないのかと思うのですが、「8人中3人の女性で意見を聞くことができしており、現状のままで問題がないと思われる」と書いてあって、その意見は危険かと思えます。今の対応で意見をきちんと聴取して女性の意向も反映できているのかもしれませんが、「50%の目標ということで言うと、今3人だけどちゃんと聞いているから大丈夫ですよ」と言う理論は、少し違うのではと感じます。

No.41 について、医者に男性が多いということと、最後に夜間に開催される会議が多くて、女性の推進がされにくい現状があると書いてあるとすると、やっぱりその会議のあり方とかも工夫しながら女性の登用を促していくべきと思えました。

No.66 について、男性の応募が多いから、男性が多くなってしまおうというのは普通に読んで納得できますが、選任する際、「公平公正な価値観を持っている市民を選んだ結果として、男性比率が高くなっている」と表現がありますが、「公平公正なことをやっているのは男子が多いです」と、言っているように聞こえます。ここも直接指導してくださいということではないのですが、アンケートに見られるやはり比率アップに向けての課題というのが出ているような気がします。以上です。

○木村会長 ありがとうございます。今ご指摘のあった中で、追加的に説明したいところが事務局からもしあれば、どうぞ。

○事務局（猪野） ご指摘をいただきましてありがとうございます。この点につきましては、私どももこのアンケートの調査結果を見た際に認識を持っておりまして、今回案として提示した対応方針にも、女性登用に関する意義を明示したのは、職員の認識を変えていく必要があるとの考えからでございます。今回アンケートを行う際、各課には、率直に意見を出してほしいと伝え、課題が見えないような形で記載するのではなく、きちんと自分たちの考えや思っていることを率直に書いてもらいました。今回の結果を踏まえまして、政策方針決定過程への女性の参画を進めていきたいと考えております。

No.25 の湘南大庭市民センターの部分の記載につきましては、元々条例や要綱などに規定されていない審議会については、協議の対象としてなかったところですが、その協議の対象とならない団体について、具体例として、「地域における団体」との表記になっていたため、当該団体は地域団体なので、

協議の対象とならない、と湘南大庭市民センターの職員は認識していたため、協議対象から漏れたということでございます。今回の対応方針案ではその点について、改善を図っております。

○木村会長 ありがとうございます。私もこの部分を質問させていただこうかなと思っていたところでしたので、地域等の組織ってというのは今後、こちらの比率の測定の対象組織に含めるということによろしいですか。

○事務局（猪野） こちらについては、もともと女性登用比率の中に含めておりますが、事前協議という点では、審議会の数が多いことから、その線引きをさせていただいており、事前協議の対象を、条例・要綱等を根拠とした審議会等とさせていただいております。

○木村会長 今後は事前協議の対象に含むということによろしいのか。

○事務局（古谷） 1点追加をさせていただきますと、今、木村会長と樋浦委員の方からご指摘いただきましたように、今後の取扱いについて、この数値を見ていただくとわかると思いますが、半分ぐらいが、やはり事前協議を要しない団体であったり、地域団体であったり様々な団体であるわけです。今回猪野から説明しましたけれども、事前協議を要するものという条件で調査をしてしまいましたので、残り半分ぐらいの部分をどう整理していくか、ということについては検討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 なるほどそういうことですね。わかりました。ちょっとすれ違いが生じていると感じましたので、そこは明確に進めていただけたらと思います。回答ありがとうございます。他にご意見がある方はいらっしゃいますか。

○宮川委員 No.36とNo.37で「再任依頼が慣例化している」とか、「前任者からの紹介で委員を決めているので未達成です」と書いてあるのです。率直なご意見をいただいた、と読みました。恐らく他の課等でもあるのではないかと思います。その男女のバランスということ以外にも、改善すべきポイントなのではないかなと、ガバナンスとして改善すべきポイントなのではないかな、というふうに思った次第です。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。今いただいたご意見につきましては、担当部署にも伝えさせていただこうと思います。

○木村会長 ありがとうございます。特に公民館等もそうですけど、その地域の現場に近いところというところで、やはりいろいろなステークホルダーを入れていくという方向性が非常に大事なかなと思います。それが固定化しないようにというのは、必要じゃないかなというふうに感じました。

それでは、議題2に入ります。申し訳ございませんが、事前に片岡委員からご意見頂戴しておりました、事務局からご紹介いただいてもよろしいですか。

○事務局（猪野） 出席がちょっと遅られるということで、片岡委員より、議題1に関してご意見をいただいておりますので、読み上げさせていただいて、片岡委員の考え方をお伝えさせていただこうと思います。

“昨年10月に副市長が発した対応方針を受け、審議会等への女性比率アップに向けた具体的な取組を始められたことは、誠に喜ばしいことと評価いたします。庁内アンケート結果によると、「女性登用比率の達成目安について、達成できない理由」に「選出団体等に女性または男性が少ないため」「委員が充て職であるため」「委員選出にしか関わっていないため」などが多く挙げられていました。これについては、選出団体に「女性と男性1人ずつ2人の候補を出していただきたい」と要請するのはいかが

でしょうか？ これはスコットランドなど海外の比例代表の選挙において、各政党が女性と男性2人の候補者を立て、全体の男女の偏りをみながらどちらかを選出するシステムを参考にしたものです。「公募委員に応募する女性が少ない」「担い手不足から、人材を見つけることに苦慮している」とともに、広報に積極的に力を入れていただきたいと思います。何もせず手をこまねいているだけでは状況は変わりません。できることから着手し、改善されていくことを望みます。”とのご意見をいただきました。

このご意見につきましては、できるだけ多くの対応事例を収集し、庁内に周知を図っていきたくと考えておりますので、貴重なご意見として参考とさせていただきたいと考えております。

また、「公募委員に応募する女性が少ない」「担い手不足から、人材を見つけることに苦慮している」などについては、各課等、近年の課題となっているところではございますが、何よりも、公募する各課等の職員の意識付けが重要と考えておりますので、先ほどご説明をした市長名で発出する対応方針には、女性登用比率の改善の意義、事例を記載し、積極的な対応が図られるよう啓発を進め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。それでは議題2に進んでまいります。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～の進捗管理シートにつきまして、事務局から（案）の説明をお願いいたします。

○事務局（猪野） それでは、資料4を用いてご説明させていただきます。本プランにつきましては、来年度に各課等から、令和3年度の事業実績報告を受けることとなります。そこで今年度中に進捗管理シートを、皆様のご意見等を参考にしながら確定いたしまして、来年度に向けて準備を進めていきたいと考えております。前のプランである、「ふじさわ男女共同参画プラン2020」の進捗管理シートに比べまして、記載すべき項目を必要最小限にとどめるようにしました。その一方で、これからご説明する項目を新たに追加しまして、計画に対する実効性を高めていきたいと考えております。

資料の上段の方から順にご説明をさせていただきます。

上から4つ目にあります、実施方法というところは、新たに追加する項目となっております。

業務委託や指定管理者の導入など、市としての業務の関わり方というものも変化してきており、その実施方法に合わせて、取組実績を記載し、評価ができるように新たに設けたものとなっております。

次に上から5つ目にあります、変更事項につきましては、右側の掲載項目に対する考え方にも記載しておりますが、例えば、民間サービスの充実で、市としての取組が直接実施から、側面的支援に変わった場合等に記載できるように欄を設けさせていただきました。

続きまして取組実績以下につきましては、対象年度と、その前年度の2か年を記載する形としました。このことで、年次ごとの実績の記載に統一性を持たせることができるほか、前年度との対比により、課題整理、今後の取組として記載した内容の検証ができるようにしたものでございます。次に評価欄につきましては、「ふじさわ男女共同参画プラン2020」の進捗管理シートでは、事業達成という表記としていたため、事業をどの程度実施したかという点で評価をする傾向が見受けられましたので、今回、目標に対する評価と表現を変えました。併せて評価基準の考え方を記載のとおり整理をしております。

一番下の欄につきましては、「ふじさわ男女共同参画プラン2020」の進捗管理シートにあった、「今後の方向性」等の欄につきましては、廃止をしまして、「評価に対する考え及び今後の取組」という欄を新たに設けました。目標に対する評価だけでは見えない効果や課題整理、今後の具体的な取組などを

記載することで、各課が主体的に対応、取組を進めていけるようにしたものとなっております。資料の説明は以上となります。

○木村会長 進捗管理シートの表記の仕方ということで、いろいろとご説明をいただいておりますけれども、見やすさ、その内容等につきまして、何かお気づきの点がありましたらご意見をお願いします。

○木村会長 事務局の方にお尋ねですけど、私どもに特に諮りたい箇所とか、そういったところございましたら、追加でおっしゃっていただいても結構ですが、いかがでしょうか。

○事務局（猪野） 私どもの方で、案を作る段階で、目標に対する考え方というのが、どうしても各課の捉え方によって記載内容の具体性が変わってきてしまう、というところがありました。ただ数値化できない事業というのも非常に多いので、そういった点ではどのぐらい事業を実施したかに流れてしまうのは仕方のない部分もあるかとは思いますが、どういった効果があって、どのように考えて評価をしたっていうところを記載できるようにしていくところを今回提案させていただいたのですが、この点を特に皆様からご意見いただけたらと思っております。

○木村会長 補足いただきましてありがとうございます。統一の軸があるわけでもないという部分で、各課や事業によってばらつきが出やすいところかなとは思いますが。各委員ご意見よろしいでしょうか。

また、これを案としてある程度固めまして、この後のスケジュールに関して、分かっている範囲で、お示しいただけるでしょうか。

○事務局（猪野） 進捗管理シートにつきましては、来年の4月になりますと、各課の方に通知を出させていただいて記載をしてもらおう予定になっております。今回から新たな記載になりまして、書き方も変わってきますので、各課等がしっかりと記載できる時間を確保していきたいと思っております。今回、令和2年度と3年度を記載しているのですが、令和2年度につきましては、前プランのところになりますので、あらかじめこちらの方で資料に入力をしまして、きちんと対比ができるように準備をしていきたいというふうに思っております。

○木村会長 来年、また内容を確認して、各課に発信していくという流れになりそうですね。他に質問等ある委員はいらっしゃいますか。

○小野委員 その調査票の評価に対する考え及び今後の取組について、充て職だとか、意識がなかったとか、そういう表現が仮に出てきたら、資料を各課に返して、具体的にどういうことでそれを解決していくのか、という部分を返して書き直してもらいたいな。そのような対応は可能でしょうか。

○事務局（猪野） こちらの進捗管理シートに関しては、事業毎というものになりますので、そのあたり細かく記載するという形ではないのですが、この帳票とは別に、事前協議をする際の帳票というものがございまして、そちらには現状分析と目標の達成に向けた考え方というのを記載することになっております。その中で、例えば先ほど指摘された理由等で対応策を取っていない、という場合には、きちんと改善をしていくように、その場で説明をして対応するようになっています。

○事務局（古谷） 1点補足させていただくと、もしかしら議題の1と議題2と混同されていらっしゃる部分もあるかもしれませんので、小野委員よりご指摘いただいた、充て職だったり、委員が少なくてというケースは、この議題1の女性の割合を増やしていくことと関係しています。今お示しをしております、進捗管理シートというものにつきましては、実際に各課がどのような取組をしていくかということ、昨年皆様にご議論いただいて一緒に策定いたしました、「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、具体的事業一覧ということで 98 ページ以降に掲載されております。わかりやすい例を挙げますと、地域において、子育て支援していきましょう、という話があった時に、放課後の子ども教室や保育所における地域の子育て家庭を対象とした相談や交流事業を実施している等です。これら、各課が事業実施しているものにつきまして、協議会でも、実施の方向性や何故目標達成できなかったのか等を議論いただくための進捗管理のシートということになります。よろしく願いいたします。

○木村会長 お示しいただいた案の一番下に、評価に対する考え方及び今後の取組のところ、事例として書いていらっしゃるんですが、より今後の取組の部分で、もう少し具体的な表現ができる余地があるのか、というところは検討しても良いのかなと思います。例えば選択対象を広げるための規程の改定を行うとか、色々な方法があると思うのですが、この今後の取組というところに具体的な事例が挙げると、より良いものになると思います。他ご意見ある方はいらっしゃいますでしょうか。

○木村会長 また何かお気づきの点がございましたらメール等でご結構ですでお寄せいただければと思います。それでは議題 3 に入りたいと思います。次第に記載の、その他の項目にございます、多様な性における性別表記の考え方について、事務局からご説明をいただければと思います。

○事務局（猪野） 議題 3 のその他にございます「多様な性における性別表記の考え方について」ご説明をさせていただきます。本市では 2016 年に藤沢市人権施策推進指針を改定した際に、理解が進んでいない人権課題への対応として、セクシュアルマイノリティに向けた施策の方向性を示す中で、性別の表記や性別の情報取得については、業務上必要な場合のみとさせていただいております。法令等で決まっているものにつきましては、その内容に沿って対応していくこととなりますけれども、例えばアンケートや調査などにつきまして性別の傾向を把握するために、性別の取得等を行うケースがございます。その際に、性別欄の選択肢をどのようにすればいいか、という問い合わせが庁内各課から複数寄せられているような状況となっております。この場合、「男性」、「女性」、「その他」という欄を設けるという方法がありますが、「その他」という表現に疎外感を持たれる方も実際にいらっしゃるようでして、インターネットなどでもそういった声が多数見受けられます。そこでもう一つの対応策として、さらに「無回答」という欄を設けるなどの対応を行っている課等がございます。また審議会等の女性登用比率に関しまして、庁内の会議を行った際に、委員からトランスジェンダーの方が委員として入った場合に、性別をどちらにカウントすれば良いのかという意見もありました。この点については、ご自身が「男性」、「女性」、いずれでもない場合は「その他」という形で、性自認を重視して記載いただくように話しているのですが、そのあたりにつきまして、考え方を委員の皆様幅広くに頂戴できればと思っておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

○木村会長 はい、ありがとうございます。皆さんから幅広く、お考えをお聞きしたいというところで、少しオープンにお話ができればと思うのですが、事務局に机上配布していただいております、セクシュアルマイノリティに関するリーフレットについて、併せてご説明いただけますでしょうか。

○事務局（猪野） 「みんなが自分らしく生きるために」と表紙にあるパンフレット、こちらはセクシュアルマイノリティ啓発のパンフレットとなっております。ちょうど昨日、出来上がってまいりまして、今日は皆様のお手元にお配りすることができました。このパンフレットは、「ふじさわジェンダー平等プラン 2030」の重点目標 5 の「多様な性を尊重する社会づくり」として、セクシュアルマイノリティへの理解を図るため作成をしたものでございます。本市が平成 30 年に実施した男女共同参画に関

する意識調査におきまして、セクシュアルマイノリティまたは LGBT の言葉の認知状況というのは、8 割を超えているところではあるのですが、一方で、偏見や差別などにより生活がしづらい社会だと思う人も 8 割程度いるという結果が示されました。それぞれの主体ができることをパンフレットの中に記載をさせていただいており、働きやすい職場づくりや、パートナーシップ宣誓制度についても載せておりますので、事業者を含め広く配布をして参りたいと考えております。説明は以上となります。

○木村会長 はい、どうもありがとうございました。ちょうどできた資料を見せていただいております。藤沢市のいろいろな現場での情報収集の過程で、お困りの状況等がある、というようなお話がございました。皆さんのいろいろな情報を、日々接していらっしやって、その中で受け手としての捉え方であるとか、あるいはいろいろな企業ですとか団体所属の部分で、皆さん活動されておりますので、ご自身のご経験等お話いただけたらと思うのですが、いかがでしょうか。

○飯島委員 飯島です。よろしくお願ひします。こちらのパンフレット内で LGBT から SOGI という箇所がありますが、今現在 LGBTQ の方が一般的なのかなと思ひて、Q がなぜここで削除されているのか伺わせていただきます。

○事務局（猪野） 藤沢市としては、LGBT という人を示す言葉から、SOGI という誰を好きになってどう生きるか、全ての人に関わること、一人一人が性のあり方を尊重する考え方に立って取組を進めさせていただひているところがございます。その中で、パンフレットの紙面上のスペースや、わかりやすさを重視してそのこの書き方とさせていただいたということになります。

○飯島委員 それで Q を削除して、LGBT で止めたということでしょうか。

○事務局（猪野） はい。このパンフレットでは、そういう考えで対応させていただきました。

○木村会長 今後の表記にも関わることなので、継続的に検討していただひたいと思ひます。他にご意見ある方いらっしやいますか。

○宮川委員 宮川です。先ほどお話がありました性別の表記の件についてなんですけれども、まずお話を伺いながら、素晴らしいなと思ひました。そういう疑問が庁内で出てきて、その間い合わせがこちらの部署の方に来るといふことは、本当に皆さんの取組や頑張りが市の中で浸透してきているということを感じてすごく、本当に素晴らしいことだなというふうに思ひました。性別の書き方ですが、私も詳しいことは存じ上げないのですが、パスポートの表記で、性別を X にしているという国もあります。アメリカがそうですか。確かその X というのが無回答ではなくて、特定しないという意味合いだったのではないかなと。なので、その他というより、特定しないという表記にするというような考え方は一つあるのではないかと思ひました。以上です。

○木村会長 はい、ありがとうございます。事務局にまずご発言お願ひします。

○事務局（猪野） 大変貴重なご意見ありがとうございます。この項目につきまして、私どもの方でもお調べして、整理をしていきたいと思います。

○小野委員 私もパスポートの話はテレビで見て聞いて、すごいなと思ひました。X で、いろんな漫画の中でもいろいろ使われたり話の中でも使われて、言葉で表せないあのモデルを表せない部分といふので、みんながそれを理解することで、良い記号であると思ひます。生物学的な表記の中では、オスメスがあって、その間に X が入ることは、すごくわかりやすいのでは無いかと思ひました。やはりそれが、広がっていくといいなと思ひますので、いろんなところに働きかけながら考え方を収集していただひて、また検討していただひけると良いと感じました。以上です。

○木村会長　まだ日本では、明確にXというような表現が広がっているとは、ちょっと言い難いのかなと思いますけれども、今後どういった形になるのかということもあるかと思えます。他皆様の身近で、こんなふうになっている等、事例はありませんでしょうか。

○樋浦委員　樋浦です。なかなか本当に悩ましい問題でして、自分が例えば何かのアンケートを取るときに、どういう形でお示しするのかってずっと悩んできました。市での公開講座を実施するときのアンケートも、職員さんと一緒に悩みながら実施したところです。例えば、今後一般化できたら、性自認を答えてもらうということなのかな、と思っていますが、その他というのはやっぱりFM (Female, Male) があって、その他という印象が強いので、それも含まれる何かになるのかな。と、まだまだFMXみたいなことを日常的に使いこなす段階には行ってない。というふうには思います。しかしながら、その他という言葉が非常に少数派で排除されている気持ちがする。という指摘を受けたこともあるので、やはりそこは大事な要素かと。それから男女別が、あえて必要ない場合は書かないで実施するという選択も必要かなというふうに考えており、自分でやるような限りでは、データとして必要な場合は、性自認というふうに書いたりして使ってきているので、これがいいという提案ができるわけではないのですが、試行錯誤だろうと思えます。宮川委員がおっしゃったように、そこまで来て、たくさん頑張って今ご説明したことが、普通になるようになるというふうには思っています。以上です。

○木村会長　ありがとうございます。その他ご意見ある方はいらっしゃいますでしょうか。

○木村会長　日本語表現として、何か今いろんなケースがあるかと思のですが、無回答という、表現があると先ほどありましたけど、より強く「もう答えたくない」という項目を設けて、他のアンケートみたいなもので、目にしたことがありました。例えば樋浦さんがおっしゃったみたいに、それは本当に性別を取る意味があるのか、というところの精査っていうのはいろんなレベルでやっていく必要があるのかなと思います。

○宮川委員　MでもFでもないというのと、答えたくない。というのはまたちょっと違うと思えます。答えたくないわけではないが、MでもFでもないという人が選べる、Xに何て言う日本語をつけるかですよね。特定しないっていうことがひとつかなと思ったのですがけれども、もしかしたらもうちょっと適切な日本語があるかもしれないですし、ちょっと探していけると良いと思えます。ただ答えない。というのとは違う、ということは思いました。

○事務局(古谷)　事務局から一点追加をさせていただきますと、皆様ご存知のように今年の4月1日から藤沢市パートナーシップ宣誓制度が始まっており、こちらは19組の方がもうすでに宣誓をされていらっしゃいます。もちろん、現実に皆様からいただいたご意見を踏まえつつ、やはり私どもとして、この当事者の方の意見を丁寧に汲み取って、より適切な表現を、引き続き検討させていただければと思います。よろしくをお願いします。

○木村会長　はいありがとうございます。宮川委員から話がありましたけれども、このような課題が出てくること自体がすごく前進をしているというところかな、というふうに捉えられますので、また何かそういった動きですとか、広く多様な視点が必要だというときには、ぜひこの場にお諮りいただければと思います。よろしくお願いたします。その他議題がある方いらっしゃいますでしょうか。

○片岡委員　今の性別をいろんなアンケートや書類に表記させる問題と少し似ているのですが、未婚既婚を問うものが非常に多いです。未婚・既婚を問う意味というのはどこにあるのか、いろんなパート

ナーの形があって良いだろうと。私はこれを、特に医療の現場で問題にしていたのですが、女性が医療のために、検診等を受けるそのときに、未婚か既婚か書く欄があることがあります。特に生殖系の話ですと、未婚か既婚かということについては、昔は意味があったかもしれませんが、今はほとんど意味をなさないと思います。例えばここで、セクシャルパートナーがいるか、あるいは定期的に性的関係を持つ方いらっしゃいますかとか、要するに何を聞きたいのか、がわからない。それがどのように健康に関わっているのか、未婚か既婚だけを聞くのは意味がないのでは無いかと、ヘルスの場面でも私は言っております、それを何回も言ってきたのですが、なかなか変わっていない状況でした。しかし、やっと全国的に署名活動がオンライン上で動き出して、20年も経ってやっとかとは思うのですが、そのようにいろんな意味で、世の中が変わりつつあるなと感じております。そのため、いろんな場面で未婚既婚を問うところがありましたら、そういったところもご配慮いただけるといいかなと考えます。今、戸籍も長女とか長男という表記がなくなりました。男女全て嫡出子であろうが非嫡出子であろうが、「男」「女」という形に変わってきました。だから、なるべく区別が必要のないものをわざわざ区別しない。ということが、インクルーシブな社会の形成にも一つ繋がっていくのではないかなと感じております。以上です。

○木村会長　ありがとうございます。新聞でも取り上げられておりますよね。読んだ限りでは結論に至るような状況では無いようなので、今後どういった形で一定の方向性が導かれていくのかというのは、注目していきたいテーマでもあるのかなと思います。行政文書等にも関わる部分でもありますので、もし何かご意見がございましたら、事務局のご発言いただけますか。

○事務局（猪野）　男性女性という区別のこともそうですが、やはり職員一人一人がそういった、区別が本当に必要なものなのかどうか、ということ、きちんと考えるということが非常に大切だと思います。特に事務で必要のない項目を市民の方からお伺いするということがないように、そうしたことを徹底していくような形が必要かと思っておりますので、関係各課とも、いただいた情報を提供しながら対応し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す。先ほどの性別表記のこととあわせまして、こんな動向もというところで必要箇所にもたまたま情報を共有していただければありがたいなと思います。他、ご意見ある方いらっしゃいますでしょうか。

○池田委員　NPO法人ファザーリングジャパンの池田と申します。1枚資料を入れさせていただきました。NPO法人ファザーリングジャパンは、もうかれこれ10年以上父親支援を実施しておりますが、女性活躍の裏には男性の家事とか子育て等がセットだと思っています。その中でなかなか男性が、家事育児しようと思っても、社会や会社がそれを許してくれない。というところで、いろんな育ボスだとか、企業版の両親学級とかをやっているところなのです。しかし、子供が産まれてからの父親は会うことが多いですが、生まれる前の段階で会えることがすごく少なくて、この傾向を何とかしたいと思っています。私たちはファザーリングジャパンの中で、今の大学生をメインに捉えていたのですが、もうちょっと子育てのことについて知りたくないですか、こういう機会が欲しくないですか、というところのニーズ調査というものをさせていただいております。今50大学以上の大学生や大学院生も含めて、230件ほどの回答をいただいておりますが、もう少しアンケートの結果を測るのに、ご協力いただける方いらっしゃいましたらもう数名の学生でも構いませんのでこちらのチラシのご案内にアクセスして回答いただけると助かります。というご依頼をさせていただきました。以上となります。

ありがとうございます。

- 木村会長 池田さん、ありがとうございました。資料は皆さんお手元にありますでしょうか。この二次元コードからアクセス可能です。
- 池田委員 調査対象はあと高校生から大学生と一応表記を学生にしていまして、メインターゲットが大学生となっています。
- 木村会長 なるほど。お近くで、大学生の方中心に高校生ぐらいも大丈夫かなと思いますけれども、ご案内をいただけるような機会を持ちの方いらっしゃいましたらぜひ、調査の方へのご協力をお願いしたいと思います。その他ということで他の委員の皆さんを含めて何かご連絡事項とかありましたら、お願いします。
- 小林委員 今日は藤沢市へのお願いということで、県青少年の健全育成の立場から、申し上げさせていただきます。皆さんもご存知かと思いますが、生理の貧困が現在問題となっております。私の子どもが公立高校の共学に通っておりまして、先日学校長から全生徒に向けて、同制度について、今年の6月から8月末にかけて、県教育委員会が県立の学校12校をモデル校として、女子トイレに生理用品を配備する取組を行いました。その一環として、生徒にアンケートを実施した結果、経済的な理由で生理用品の確保に困っている生徒や、生理用品が手元にないため早退するなど、安心して学校生活を過ごせなかった、という意見があることが明らかになりました。そういったことを踏まえ、県立学校に在籍する生徒が、生理用品の確保に不安を感じることなく、より安心して学校生活を送れるよう、10月から全県立学校において一部の女子トイレに、生理用品を配備することになりましたので、お知らせします。とあります。そうしまして、私も会長とともに確認したところ、藤沢のモデル校の内、藤沢養護学校がこれに該当しており、現在公立高校は1学区なので、藤沢のお子さんはどこへでも通えます。例えば見てみますと、茅ヶ崎高等学校や横浜緑ヶ丘高等学校もこの取組を実施する学校の一つとなっております。藤沢市でも4月から防災備蓄品の中から、ナプキンを配布しておられましたけれども、これもホームページを見ますと、10月29日で終了しております。そして近隣の小中学校の対応を見ますと、内閣府男女共同参画局HPの7月20日のデータによると、地方公共団体の取組として県全体としては70%を超えるところで実施をされておられますが、市のレベルで見ると、藤沢市は今申し上げた防災備蓄品の配布のみ、近隣の大和市では、市内の小中学校で、4月26日から女子トイレに掃除当番が補充する形で置いてあり、綾瀬市におきましては、市が6月8日から女子トイレに防災備蓄品のナプキンを置いているようです。教育長にも委員にコメントして体制の強化が図られているので、藤沢市においても、現在は保健室や教員から、無い時はいただくということになっているのですが、子どもの立場からすると、とてもハードルが高い。ぜひとも、こちらは予算化していただいて、生理があるから今日学校を早退するとか、生理があるから行けないという状況をなくしていただきたいので、この問題を改善していただきたいなと思っております。9月17日からかなテラスでも配布という取組がありますが、早い子でも小学校2年から初潮があるので、小学生がそういった情報をどこで手に入れるのか、中学生はどこでそれを手に入れるのかというのは、厳しいと思います。ですので、やはり小中学生に向けて、女子トイレに行ったら生理用品があり、学校に安心して行けるという状況も、もちろん整えないといけないけれども、ここに行ったら気兼ねなくもらえるという仕組み作りが大切かと思えます。特に今ご家庭でもスマートフォンを持っている方は多いので、二次元コードを駆使して、お子さんに例えばLINEとかインスタとかで呼びかけることもできると思いま

す。小中学校高校生活を送るのはその時期しかないので、ぜひとも子ども達の機会を奪わないように  
よろしくをお願いします。

○小野委員 今日の新野新聞に記事が出ていたようですね。

○小林委員 外国のお子さんも、いらっしゃいますので、英語であるとか、例えば藤沢市に住んでいる  
外国に繋がる方の特に多い言語に関する、そういったものも含めてお知らせいただけると、より良い  
と思います。子どもが読めても、保護者の方が読めると限らないので、ぜひともよろしくお願いま  
す。

○木村会長 社会的な課題にとしてちょうど俎上に上がってきたテーマでしたけれども、実際に地域  
でどういう状況なのか、地元がどういう状況なのかという話をさせていただいて、貴重な情報だったか  
と思います。ありがとうございます。

○事務局（猪野） 貴重なご意見ありがとうございます。教育委員会の方では、今お話があったような  
整理をして、保健室などでお配りするという形を取っております。また、貧困という問題が絡んでい  
るところもありますので、単純にお配りするのがいいのか、それともきちんとその聞き取りなどをし  
ながら対応していくのが良いのかところもありますので、そうした視点も含めて福祉や教育等の関係  
課を交えながら検討していくところかと思っておりますので、引き続きよろしくお願ひいたします。

○木村会長 はい。それではですね、当初予定していた議題につきましては、これで全て終了とさせて  
いただきます。事務局の方にご案内も含めて最後お返しいたしますので、再度よろしくお願ひいたし  
ます。

○事務局（古谷） 議事の進行につきまして、木村会長ありがとうございます。最後に、事前にお送  
りしておりますチラシについて、ご説明差し上げます。お手元の資料をご覧になっていただければと  
思います。今回、皆様とともに策定いたしました、「ふじさわジェンダー平等プラン 2030」の趣旨に  
基づき、3つのオンライン講座をご用意させていただいております。いずれも様々な視点から、ジェ  
ンダー平等・男女共同参画について考えていただけるような企画になっておりますので、ぜひ皆様の  
ネットワークを駆使して、周知啓発などしていただければありがたく存じます。今年度の本協議会に  
つきましては、これをもって終了となります。本日はお忙しい中ご参加いただき、ありがとうございます。  
また何か、ご意見ご質問等ございましたら、ご遠慮なくメール等でお寄せいただければと思  
います。

○木村会長 以上で本日の会議を終了させていただき、閉会とさせていただきます。ありがとうございます。

○全員 ありがとうございます。

(閉会)