

令和4年度

第1回ふじさわジェンダー平等プラン推進協議会

2022年5月31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） ただいまから令和4年度第1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。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条の規定に定める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。続きまして、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及び透明性を高められるように、藤沢市情報公開条例第30条の規定によりまして、原則公開としております。こちらのふじさわジェンダー平等プラン推進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、ご異議ございませんでしょうか。

（異議なしの声）

○事務局（作井） それでは、ご異議ありませんので、公開とさせていただきます。本日4名の傍聴の方がいらっしゃいます。続きまして、資料の確認をさせていただきます。まず1点目としまして、本日の次第が1枚。資料1といたしまして、「ふじさわジェンダー平等プラン推進協議会要綱」、資料2が「令和3年度事業実績及び令和4年度事業予定」、資料3として「かがやけ地球130号」の抜粋が1枚ございます。資料4といたしまして、パートナーシップ宣誓制度の自治体間連携に関する協定のプレスリリース資料。資料5で、先日、本庁舎の方に設置をしました、生理用ナプキンディスプレイ「O i T r」のプレスリリース資料でございます。資料6が「ジェンダー平等・男女共同参画に関する職員アンケートの実施について」、資料7がそのアンケートの案になっております。最後に、今期17期の委員名簿がございます。以上でございます。

○事務局（鈴木） それでは、次第に沿って進めさせていただきます。会長がまだ決まっておられませんので、議題1につきましては、私が代わりに進行を進めさせていただきます。議題1「正副会長の選出について」議題といたします。ふじさわジェンダー平等プラン推進協議会要綱第5条によりまして、委員の互選により決めることとなっております。会長から決めていただきたいと思います。どなたかご意見はございませんでしょうか。

（片岡委員挙手）

○片岡委員 片岡でございます。前回に引き続き、会長に木村委員、副会長に井上委員でお願いしたいと存じます。

○事務局（鈴木） ありがとうございます。今、会長に木村委員、副会長に井上委員というお声をいただきましたけれども、他にどなたかいらっしゃいますでしょうか。よろしいでしょうか。木村委員、ご了承いただけますでしょうか。

○木村委員 はい。

- 事務局（鈴木） ありがとうございます。井上委員よろしいでしょうか。
- 井上委員 はい。
- 事務局（鈴木） ありがとうございます。それでは、皆さんご異議ございませんでしょうか。

（異議なしの声）

- 事務局（鈴木） ありがとうございます。それでは会長に木村委員、副会長に井上委員が選出されました。お二方、会長、副会長席にご移動をお願いいたします。

（木村会長、井上副会長席移動）

- 事務局（鈴木） それでは、会長の木村委員、副会長の井上委員から就任のご挨拶をお願いしたいと思います。よろしくをお願いいたします。
- 木村会長 皆さん改めまして会長の木村でございます。今期もどうぞよろしくをお願いいたします。初めての方、木村でございます。改めましてどうぞよろしくをお願いいたします。この会は、先ほど井上副会長からもお話がありましたけれども、非常に皆さんそれぞれの立場から活発にご意見いただける非常に忌憚のない委員会というのが特徴かなというふうに思っております。新しい委員の方も加わりまして、今回からもまたそれぞれの立場からの日頃の知見を遺憾なくこの場に持ってきていただけたらなと思っておりますので、どうぞよろしくをお願いいたします。
- 井上副会長 井上でございます。副会長です。どうぞよろしくをお願いいたします。先ほども委嘱式のときに申し上げましたけれど、私もいくつかの自治体で委員をしていますけれども、この委員会は本当に楽しくて、勉強になっているという委員会で、会長はもちろんですが、皆様のおかげかなと思っております。ありがとうございます。それで、できれば、忌憚のない議論と、それから、その議論したことをそれぞれ皆様がお持ちの背景の中で持ち帰っていただきたいというふうに思っています。それが、ジェンダー平等・男女共同参画というちょっと難しい理念を社会に広めていく方法かなというふうに思いますので、ここでの議論を外へという、そういうことも含めて、あるいは先ほどもいくつかご案内がありましたようにいろんなことを協働していくような試みをこの中から発信していけるといいなと思っておりますので、どうぞよろしくお願ひします。
- 事務局（鈴木） ありがとうございます。それではこれからの進行につきましては要綱第5条第2項の規定によりまして、会長をお願いいたします。
- 木村会長 はい。ここからは、私が進行役ということで進めてまいります。よろしくをお願いいたします。本日ですが、改めてのお願いで、コロナ禍ということもありますので、マイクを回してご発言いただきますが、その際に目の前にウェットティッシュが置いてありますので、それで拭いていただいたりというところをご配慮いただけたら大変ありがたいです。忘れてしまったら、それはそれで事務局の方やったださると思うので大丈夫だと思います。ではここからは議題2「ふじさわジェンダー平等プラン推進協議会の概要について」事務局からご説明をお願いいたします。

○事務局（猪野） 議題2に入らせていただきます。ふじさわジェンダー平等プラン推進協議会の概要についてご説明をさせていただきます。資料1にあるふじさわジェンダー平等プラン推進協議会要綱に基づいてお話をさせていただきたいと思えます。まず、協議会の名称につきましては、昨年度これまでのふじさわ男女共同参画プラン2020の進捗管理が終了いたしまして、ふじさわジェンダー平等プラン2030の開始に合わせて、プランの名称に合わせてということで、ふじさわ男女共同参画プラン推進協議会からふじさわジェンダー平等プラン推進協議会へと変更させていただいたものでございます。次に設置目的につきましては、第1条の記載のとおり、本協議会は、藤沢市のジェンダー平等、男女共同参画の総合的な推進に資することとしております。男女共同参画につきましては、ジェンダー平等に包括されるものというお考えがあるところではございますけれども、固定的な性別役割分担などが、現在まで根強く残っている中で、様々な分野における女性の参画の重要性が増していることも踏まえまして、引き続き名称を残しております。続きまして審議事項につきましては、第2条に、ふじさわジェンダー平等プランの推進に関し必要な事項およびジェンダー平等、男女共同参画の推進に必要な事項として定めております。なお事務につきましては、第10条にあるとおり、事務の所管課といたしまして、人権男女共同平和国際課が担当させていただいております。説明は以上となります。よろしくお願いいたします。

○木村会長 はい。どうもご説明ありがとうございました。会議の進め方ということで一点お願いいたします。ご発言の際には、委員の皆さんの挙手をいただきまして、私の方から指名させていただいた上でのご発言というところでご協力お願いいたします。それでは委員の皆さん何か、本件に関しましてご質問おありの方いらっしゃいますか。よろしいでしょうか。

（全員質問なし）

○木村会長 はい。ありがとうございます。それでは進んでまいります。続いて議題3「令和3年度事業実績および令和4年度の事業予定について」ご説明をお願いいたします。

○事務局（猪野） 引き続き、議題3、ジェンダー平等プラン推進協議会の、令和3年度事業実績と令和4年度事業予定につきましてご説明をさせていただきます。令和3年度の事業実績を左側、令和4年度の事業予定を右側に記載させていただいております。まず、ふじさわジェンダー平等プラン推進協議会の運営につきましては、令和3年度は1回目をオンラインで、2回目を集合形式で実施しまして、今年度からの進捗管理シートなどの検討を進めていただきました。令和4年度につきましては、2回から3回を予定しております。進捗管理シートに基づく令和3年度の実績の報告及び審議会等の女性登用比率について、次の第2回の会議の中で、ご報告させていただく予定であります。また、庁内会議である藤沢市ジェンダー平等推進会議の運営につきましては、令和3年度に2回実施しております。令和4年度に

つきましても、1から2回の実施を予定しております。続きまして、審議会等の女性登用状況調査につきましてもは、次の会議でご報告をさせていただき予定となっております。なお、令和3年度につきましてもは、国の分類における審議会等の女性登用比率で29.5%、市独自の分類における女性登用比率で42.2%となっております。昨年度は女性登用比率アップに向けた対応方針について、より具体的な対応を示すとともに、市長名で、庁内に通知を発出し、事前協議のためのシートについて、対応方針で示した具体的な例や対応できるかどうかという可能性のチェックをつける欄を設けるなど、対応強化を図ってまいりました。令和4年度は、その結果に基づきまして、課題整理を図りまして、令和5年度に繋げていきたいと考えております。

次に、啓発事業のうち、職員研修につきましてもご説明をさせていただきます。令和3年度は、「LGBTからSOGIへ多様性と包摂性のあるまちづくりに向けて」と題しまして、吉井奈々さんの講演を庁内で動画配信という形で行っております。今年度につきましてもは、日本航空株式会社のご協力のもと、企業におけるジェンダー平等をテーマにした研修を、共に生きるフォーラムへ参加するという形で実施する予定で考えております。続きまして、男女共同参画週間事業につきましてもは、令和3年度から本市の取組として藤沢市ジェンダー平等推進週間として展開しております。横断幕の掲出を今年度は6月2日から、パネル展を6月15日から予定しております。今年度から新たに湘南台市民センターでの展示と、総合市民図書館との連携事業を展開する予定で計画しております。裏面に移りまして、共に生きるフォーラムふじさわについてご説明をさせていただきます。昨年度は、「男が働かない、いいじゃないか、これからの当たり前を考える」をテーマに、大正大学心理社会学部、田中准教授のご講演をいただきまして、オンライン配信を行いました。令和4年度につきましてもは、先ほど職員研修の中で触れさせていただきました日本航空株式会社のご協力により、講演を実施する予定でおります。また、ジェンダー平等、男女共同参画に関する特定課題セミナーにつきましてもは、従来、職員向けで実施してきたものを、市民向けに改めまして、コロナ禍における女性の自殺対策に関するテーマを設定いたしまして、保健予防課と共催で実施する予定でおります。その他に、茅ヶ崎市、寒川町との2市1町連携事業では、昨年度のパートナーシップ宣誓制度、自治体間連携を契機とした啓発事業として、セクシュアルマイノリティに関するテーマを実施する予定でおります。次に情報紙かがやけ地球につきましてもは、公募市民の企画編集による啓発情報紙として発行しているものでございます。令和3年度につきましてもは、ウェブにより、2回配信を行い、ホームページに掲載しております。そのうち1月発行分につきましてもは、資料3にございますが、かがやけ地球130号の抜粋といたしまして、本協議会の池田委員に、共に生きるフォーラムを視聴いただきまして、寄稿をいただきましたのでぜひご覧いただければと思っております。その他の各事業につきましてもは記載のとおりとなっております。

が、委員の皆様のご意見をお伺いしながら、前例踏襲にとらわれず、事業の再構築を図ってまいりたいと考えておりますので、引き続きよろしく願いいたします。なお、昨年度の事業実績といたしまして、プレスリリース資料を2つ付けさせていただきます。資料4にパートナーシップ宣誓制度自治体間連携、資料5に、無料生理用ナプキンディスペンサーの設置についてということで、2つお配りをさせていただきます。資料4につきましては、昨年度、藤沢市が茅ヶ崎市、寒川町とパートナーシップ宣誓制度に係る自治体連携に関する協定を締結いたしまして、連携をすでに開始しているところでございます。この連携の特徴といたしましては、大きく分けると、神奈川県内は横浜市などの政令市で実施している都市間連携と、パートナーシップ宣誓書受領証を1回発行したら連携自治体間で使えるという横須賀市や鎌倉市などで導入している相互利用方式の2つに分かれております。私ども2市1町では、それぞれにメリット、デメリットがありますので、検討した結果、横浜市や川崎市、相模原市が導入しております都市間連携の形を、自治体間連携と名称を改めまして、導入をさせていただいたものでございます。

続きまして、もう1つの資料5にございます、無料生理用ナプキンディスペンサー「O i T r」を市役所本庁舎に設置につきまして、こちらは本庁舎の1階と3階の女性用個室トイレ各1か所に設置をさせていただきました。この「O i T r」という機械につきましては、生理用ナプキンをトイレトペーパーと同様に、日常的に必要なサニタリー用品として位置づけ、個室トイレに常備し、無料で提供するサービスとなっております。この導入に際しましては、女性の健康と尊厳の視点から、生理に伴う負担を軽減するという考えのもと、オイテル株式会社と協定を結びまして、実施しております。なお、この「O i T r」のナプキンの費用につきましては、「O i T r」の方で配信しております広告動画の広告費から賄われております。報告は以上となります。

○木村会長 はい。ありがとうございます。資料5まで、お話がございましたけれども、委員の皆さんの方から資料5までの全般的なご質問があるでしょうか。

(片岡委員挙手)

○木村会長 はい。片岡委員、お願いいたします。

○片岡委員 片岡でございます。本日の議題の4にも上がって資料も出ている、ジェンダー平等・男女共同参画に関する職員アンケートについて、こちらの実施が本年度になっているようですが、こちらの位置づけは本年度の事業予定のどこに入るのでしょうか。

○木村会長 事業予定に関わるスケジュール的なお話ということで、後段に多分内容に関するご説明はあると思うのですが、スケジュールに関しまして何か事務局の方から。

○片岡委員 スケジュールに関してではなくて、これはこの課で行う事業の一覧だと思うのです。この事業の一覧のどこに位置づけられるのかという質問です。

○木村会長 お願いします。

○事務局（猪野） はい。事業の位置づけにつきましては、こちらは今後の職員研修や職員向けの啓発活動に踏まえて実施していくものとなっております。本日ご意見を頂戴しながら、事業について、詳細をつめていきたいと考えておりますので、現時点では掲載はしておりませんが、今後のそういった職員研修などの部分に寄与するような形で実施したいということで考えております。

○片岡委員 ありがとうございます。

○木村会長 よろしいでしょうか。

○片岡委員 はい。

○木村会長 その他の方、何かご質問ありますでしょうか。

（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 小林です。資料5の無料生理用ナプキンディスペンサーの設置につきましてご尽力いただきましてどうもありがとうございました。これは前回も私も申し上げたのですが、県立の学校では全て受け取りたいときに受け取れるっていう体制がもうすでに出来上がっていると。それで本市の小中学生のお子さんに対してはどうかということなのですが、あの本庁舎だけの設置だと、まず、御所見でちょっと困ってる子が取りに来れるかって、それはちょっと無理なお話ですので、今後の展開についてお聞かせください。市民センターに今後設置していくのか、やはり生理の貧困っていうのは、ずっとこれからも続いていくと思いますので、それがもとで学校に行けないとかそういうことが絶対、青少年においてあってはならないので、今後の展開をお聞かせください。

○木村会長 はい。お願いいたします。

○事務局（猪野） この「O i T r」の設置につきましては、あくまで広告動画の配信の費用で賄われているという点から、一気に設置するという事はなかなか難しいところではございますけれども、市役所に設置するという事で、広く民間企業や商業施設などに設置を促していくという一つの広報、啓発的な役割があるかと思っております。

現在枚数などの記録をとっておりますので、こうした取組の状況を、改めてご報告をさせていただければと思っております。

○木村会長 今のところは、この場所での設置のみということでよろしいですか。

○事務局（猪野） はい。当面は、本庁舎1階と3階のみという形での実施となります。

○木村会長 はい。ありがとうございます。その他、どなたかございますでしょうか。

（高石委員挙手）

○木村会長 高石委員、どうぞ。

○高石委員 はい。いろいろな活動されていらっしゃるって、それを市民の方にプロモ

ーション取りたいというのがあると思うのですが、そういったときに、こういったジェンダーの話って、割とその人権とか平等とかっていうことで語られるとは思いますが、ベースはそれであるものの、やっぱりそれって何がメリットなんだって話がないなというのは常に感じているところです。別に藤沢市さんのことだけではなくてですね。例えば、私の企業での経験に基づきますと、男性社会の企業にいたこともあるのですが、そうするとやったら会議が長いんですね。なんか誰かが勲章をあげないと、男性の会議って終わらないんですけど、今の会社はですね、女性が半々いるとですね、非常に合理的な会議になっているなど感じていて、会議なんかもすぐ早く終わったりとか。で、残業時間なんか特に少なくなる。そうするとすごくみんなハッピーになる。だからやろうよっていうこのメリットがもうちょっと打ち出せないのかなっていうのを感じています。それを今ちょっとこのふじさわジェンダー平等プランっていう表紙を見てもですね、多様性があるって人が並んでいるなっていうのはあるんですけども、それってこれ何か訴えかけてくるものがないんですよ、みんないるな、多様性というのわかるのですが、こうするともっとなんかみんなハッピーだよ。それをどういう事象で表現するかまでは考えないといけないところだと思いますけども、何かそういったメリットが、これをやっているというメリットがあるんだよっていうのを、何かこうやれたら、いいかなと思います。そういったことの検討は可能でしょうか。

○事務局（猪野） この点につきましては、私ども事務局の方もやはり痛感しているところになっておりまして、今回ですね、講演会で日本航空株式会社の社員の方をお願いをしているところですが、今回、ご講演いただく方は、ジェンダー平等を促進する部署を統括されている方です。企業の視点でそういった取組をすることによって、どういった効果が出るのかとか、そのようなお話もお伺いできるのではないかと期待をしております。私ども市の職員も、形だけでなく、実感として、このジェンダー平等というものを推進していくということを意識していきたいと思っておりますので、そうした取組にも繋げていければというふうに思っております。

○木村会長 はい。ありがとうございます。その他の方は何かご質問ご意見等ございますか。

（池田委員挙手）

○木村会長 はい。池田委員、お願いします。

○池田委員 理解を深めたくてお聞きしますが、先ほどの片岡委員と同じような話をしてしまうのですが、この2030の各重点目標の課題があって、それに対して、この事業実績がどれかにあてはまって、どれが課題になっていて、この政策が推進しているだとか、その辺の整理したものが後で出てくるような認識でよろしいでしょうか。

○事務局（猪野） それは今回の職員向けのアンケートということで、よろしいでし

ようか。

○池田委員 事業実績で、いろいろと啓発をやられたものが、どの重点目標に当てはまるのかお伺いしたいという趣旨です。

○事務局（猪野） 私どももこの事業の中でどの重点目標に当てはまるかというところについては、それぞれの事業を行う際に意識しておりますが、それを体系的にまとめてご提供ができていないところになりますので、そこは今後の資料作りの中できちんと整理をしていきたいと思っております。後ほどのアンケートに関しましては、どの重点目標に課題があるかということを整理しまして、それをアンケートという形でとって、職員の中でどの重点目標が不足しているのか、そういったものを把握しまして、その重点目標に合わせた事業展開を今後図っていきたいと考えております。

○池田委員 ありがとうございます。

（小野委員挙手）

○木村会長 小野委員、お願いいたします。

○小野委員 今のいろんなやっばり、先が見えないっていう部分では、こういう文書だけを作ってということよりも、その文書の中に事例みたいな形で、こういうふうな変化があったよというような事例集みたいなものも付けて、こういう文書を流していくと、よりわかっていくのではないかというふうに思います。私はサッカー協会の方をやっているのですが、これは遠い海外の話で恐縮ですが、ワールドカップの国際審判に日本の女性が1人、初めて6人中、選ばれた中の1人として、初めて選ばれたということがあったり、アメリカの女子のサッカーが、非常に男子よりも虐げられていて、今回、係争で決着がついた。男子と女子が同じ給料体制で、会場も同様。それから、男性が子育てに参加できるということも条件としてつけさせてもらったというような実績とかがあって、ジェンダー平等の中で日本は世界の中で200番目くらいしかないというような状況ですので、そういう目に見える形の何か事例をくっつけて、アンケートを取ったり、話をしたりというようなことをしていくと、よりみんながこういういいことがあるんだなっていうのが目に見えるかな。それぞれが頭の中で、どんな効果があるのかなっていうことを考えるよりも、目に見えてそれが実際に理解できていくのではないかなというふうに思います。これからは何かそういう方策を目に見える可視化するような形で、お願いできれば。大変でしょうけど、一つの考え方としてお話をさせていただきました。以上です。

○事務局（猪野） 大変貴重なご意見ありがとうございます。例えば、横浜交通機動隊の女性隊員の記事なども先日大きく載りましたが、市役所に限定せず、さまざまな好事例を発信していくことも重要と考えております。

○木村会長 はい、ありがとうございます。また次回の協議会ですかね、プランの進捗状況の確認っていうのをおそらく事務局の方からご提示があるかと思っておりますので、またその際にも、ぜひこういった具体例を入れた方がいいのではないかと思います。

ことであるとか、そういったご意見を頂戴できればと思います。ありがとうございます。

(井上副会長)

○木村会長 はい。井上委員お願いします。

○井上副会長 はい。2点、質問があります。1つ目はパートナーシップの話ですけれども、2つのパターンですね、自治体間連携と相互利用でしたっけ。これそれぞれ比較してお話してくださいまして、細かい検討をされたと思います。簡単で良いので、メリット、デメリットそれぞれあったらそれをご紹介いただきたいというのが1つ。それともう1つは今の池田委員のお話とも関係するんですけれども、事業実績、事業予定の表ですが、進捗表、進行表の方がよりいいのかなと思うんですけど、要するにね、ジェンダー平等とか男女共同参画とかものすごく幅が広くて、目標も多岐にわたりますので、この事業が何を推進しようとしているのか、目標のどれに当たるのかっていうのをこの表の中に書くっていうことをやるっていいかなっていうふうに思います。それで、進行管理ないしは効果測定ですかね。それが繋がっていくと思いますので、だとすると目標が3つぐらいくつついちゃって、表にならないっていう点、結果になることももちろん考えられて、それはそれでいいんじゃないかなと、目標がこういうふうから絡み合った形でこういう事業を考えているんだと。この事業をするにあたって、この向きを意識して、講演会1つ企画にするにしても、何を狙ってどういうところへっていうところに繋がっていくと思いますので、普段の重点目標ぐらいの分け方ぐらいがちょうどいいかなと思うんですよね。それがついてるといいかなというふうに思いました。

○木村会長 ありがとうございます。ご質問いただいたパートナー制度の部分についてちょっとご回答お願いできますか。

○事務局(猪野) 先ほどの説明の中で、少しわかりづらい点があったかと思います。申し訳ございません。まず、自治体間連携と相互利用方式という形の違いがございます。自治体間連携というのは、転出先のところで、新しい受領証が発行されますので、そういう点では、新しくパートナーシップ宣誓をすることと、ほぼ同じ形になります。ただ、提出先で、新たにパートナーシップ宣誓をすることになりますと、必要な書類が多くなってしまいますので、その一部を省略することができるというのがこの自治体間連携の特徴となっております。相互利用協定というのは、自治体間をまたがって、例えば横須賀市で発行した証が、藤沢市に転入しても、そのまま使い続けられるというのが、相互利用方式でございますけれども、大きく1つデメリットとしてあるのが、その受領証が使われたときに、例えば民間会社で受領証を見せたときに、藤沢市としてはこういう証が来たときに、ご対応お願いしますという周知をしているんですが、横須賀市の証を持ってきたから会社側では、有効なのか、わからないとか、横須賀市はどのような制度でやっているのかっていうのを、その不動産会社も理解できないっていうようなことが生じる可能性があります。

す。また、横須賀市で発行したものを、協定自治体間でやりとりをしていくとことになりまますので、引き続きそのデータの管理をしていくのですが、転出と転入を繰り返されますと、情報の根本的なものが、事実関係とずれてしまうリスクがありまして、情報の管理という部分でも難しいというふうに捉えております。ただ、神奈川県内ですと、大きく分けまして、いくつか連携がありますが、相互利用協定を締結しているのが、南足柄市、中井町、大井町、松田町、山北町、開成町のグループと横須賀市、逗子市、葉山町、三浦市、鎌倉市のグループとなっておりまして、自治体間の協定としては、大変大きな規模を持っております。一方で、この都市間連携や自治体間連携をやっているのは、横浜市ですと千葉市、川崎市ですと相模原市と相互で協定を結んでいるだけですので、この広がりという部分では、この自治体間連携を選択するということだと、他市町村へ広げていくときの課題というのがあります。今後につきましては、人口規模の大きい横浜市、川崎市、相模原市が都市間連携という形でやっていますので、それらの自治体と同一の方式で、連携しておけば将来的に異動人口が結構多いということで、より実効的な形になるのではないかとということで、自治体間連携という形を取らせていただきました。

- 井上副会長 ありがとうございます。おそらくその自治体間での要綱の作り方とか効果の違いが関係してくると思うので、なかなか難しいところかなという危惧もしていますが、何にせよ、利用者の側が、使い勝手がいいようになるような形でぜひ進めていただきたいと思いますし、まだまだこれ、複数の自治体でという動きが始まったばかりというのは少し言い過ぎかもしれませんが、まだまだこれからなところがあると思いますので、ぜひ、今、申し上げたような方向で進めていただけたらと思います。以上です。
- 木村会長 はい。ありがとうございます。では、この議題に関しては、よろしいでしょうか。では議題4、「ジェンダー平等・男女共同参画に関する職員アンケートについて」のご説明に移らせていただきたいと思います。事務局の方から、お願いいたします。
- 事務局（猪野） ジェンダー平等・男女共同参画に関する職員アンケートの実施についてご説明をさせていただきます。令和3年3月にふじさわジェンダー平等プランを策定いたしまして、令和3年度から、この本プランに基づきまして、各事業の展開が図られているところとなっております。本プランの着実な進捗管理に当たっては、職員のジェンダー平等、男女共同参画の意識向上が不可欠であるということから、アンケートを通じて認識を深めるとともに、アンケートの結果から、課題を整理し、重点的な対応が必要なものに着目した職員研修の展開などを図りたいというふうに考えております。また来年度以降、現時点では未定ではございますけれども、ジェンダー平等・男女共同参画に関する市民意識調査が予定されておりますので、その検討資料となるように、従来の市民意識調査の項目を踏襲しながら、応用させた形で作成をしております。ご意見等頂戴できればと思いますので、どうぞよ

ろしくお願いいたします。

- 木村会長 はい。ありがとうございます。資料7の方に職員アンケートの文案が記されております。事前にちょっとお読みになられたかどうか、お時間がなかったかもしれないんですけども、ちょっとお読みいただきつつ、もうすでに何かご質問ですとか、コメントがおありのようでしたら、お願いできますでしょうか。

(高石委員挙手)

- 木村会長 はい。高石委員、お願いします。
- 高石委員 はい。アンケート案ありがとうございます。私の方から2つちょっと気づいたことがございました。1つ目は先ほどのやはりメリットをどういうふうにかえてるかっていう質問を入れた方がいいんじゃないかと思えます。この内容ですと、もうジェンダーとか平等に関することを知ってますか、仕組みがどうなっているかわかってますかみたいな、という目的はわかるんですけども、やはりこれを正すことで、何を実現したいでしょうか、何を実現されるでしょうか、今困ってることは、これができてないから何で困ってるんでしょうか、メリットも必要かと思えますけども、そういうことがあるともっと事業の輪郭見えてくるのかなと思いました。それともう1つは企業なんかですと、私どもの会社でもいろいろ取り組んでおりますが、やはり管理職に対するいろいろな取組があるんですね。やっぱり女性を登用するとかっていうのってやはり管理職が決めることなので、そういったその管理職に対する管理職の仕事の業務に関する視点っていうのがないなと思ったので、そういったことも入れてはいかがでしょうか。はい。私から以上です。

- 木村会長 ありがとうございます。何か今のご意見に関して、コメントございますか。事務局の方お願いします。

- 事務局(猪野) どうもありがとうございます。特に最初におっしゃっていただいた、メリット、デメリットというところを考えるとということ、なかなか事業の各実施課によって考え方が違ってくるところもあるかと思うんですけども、それをもって、何を実現していくのかということの視点というのが非常に大切だと思いますので、ここに挙げているものは確かに知識を問うところが多いので、そこを改善しながら、作成していきたいというふうに思っております。2つ目にいただいております内容につきましても、あわせて検討させていただければと思います。

- 木村会長 よろしいですか。はい、ありがとうございます。

(高橋委員挙手)

- 木村会長 はい。高橋委員、お願いします。
- 高橋委員 高橋です。今の高石委員の話も少し関わるところなんですけども、何を実現したいかといったところとても大切だと思っております。ここでビフォーアフターっていいですか最初にここが問題に感じているというところがありましたら、そこに対して何か施策を打って、何年後かわかりませんが、それをやった上で、どんな効果が出たか、そういったところも図れると、よりいいんじゃないかなと、

このアンケートが生きてくるのではないかなと思いますので、このアンケートで何か施策で、その結果どうなったかそういった考えで進められるとより良いものになるんじゃないかなと思いました。以上です。

- 木村会長 はい。ありがとうございます。他に何かご意見、ご質問、本件に関していかがでしょうか。

(井上副会長挙手)

- 木村会長 はい。井上委員、お願いします。

- 井上副会長 やや形式的なことで恐縮ですが、鏡のページにアンケートの実施についてということで、対象者は全員、会計年度職員を除く全職員ということですか。それがわかりにくかったのと、それから実施の方法について記載がなかったのですけれども、どういう感じにするのかなということが気になりました。それと今の2人のご意見を私もなるほどというふうに聞いていました。それと共に、私がすごく聞いてほしいのはそれぞれのこの重点目標が現状、自分がやってなかった職務ですね。それと関係があるかどうかとされているかどうかですね。どこにどうやって質問すればいいかっていうのが、対案があるわけではないので申し訳ないんですけど、だから全ての重点目標について全部というのはちょっとどうかと思うし、ちょっと難しいところもあるんですけど、男女共同参画とかジェンダーって、この課の皆さんは当然、自分のお仕事とってらっしゃいますけれども、そうじゃない方たちがこれをどうやって意識してくださるかというところが重要なんですね。ジェンダー主流化と言うんですけども。それを問うような、ないしはアンケートって要するに私たちは数字を知りたいと共に、アンケートに答えていただくことによって、アンケートに答えた方が学びを得るといような感じですけど、いろんなこと考えてくださったり、気づいてもらうということも重要な役割ですので、そういうジェンダーっていう宙に浮いて見えるようなそのことについて何か聞かれているというのではなくて、そういう部分もちろんあっていいのだけれど、今の自分の仕事、例えば水道課とかの方が、これを見てどう思うかなとか。何か、そういう質問になるといいなと思いました。以上です。

- 木村会長 はい。井上委員、ありがとうございます。副会長がおっしゃってくださったのでちょっと私も補足的に申し上げますとやっぱりその点のご質問がちょっと内容的になかなかこの中には記されていないなという印象です。最後のところに自由記述でディスペンサーの設置についてどう思われますかみたいな質問があるんですが、ちょっとこれも、なぜこれだけを自由記述にされているのかっていうのはちょっと意図をはかりかねております。せつかく、自由記述ということで、職員から広く意識ですとか、業務に活かせる視点っていうのを訊ねるような、そういう機会にもなるかと思っておりますので、ちょっと即席で申し上げる無責任な言い方になるのであれですけども、やっぱり日頃の業務の中でジェンダー平等に関して何か課題に感じていることはありますかであるとか、いろいろな質問の方向性があると思う

んですけれども、ぜひそういったところを自由記述として設けて、職員の皆さんから広くいろいろなお声を吸収する良い機会として活かしていただけるんじゃないかなというふうに思います。もし、この点よろしければお考えをお聞かせいただいてもよろしいですか。

- 事務局（猪野） はい。まず、貴重なご意見ありがとうございます。ぜひ、そうした項目は増やしていきたいと思います。今回、アンケートで自由記述欄が少ない部分というのは、当初予定していたのはeラーニングのシステムを使って実施しようと考え、項目数を絞り込んだ関係でこのようになってしまったんですけれども、自由記述は先ほどのご指摘のとおり、大切だと思いますので、改めて考えていきたいと思っています。

その上で、なぜこの中で無料の生理ナプキンの提供機器の設置のことだけが自由記述になっているかということなんなんですけれども、やはり意見が1つではなくて、いろいろな価値観があって、いろいろな話をお伺いしています。今回設置について、正しいとか正しくないってということではないのですが、設置についてどのような視点を持っておくかということ是非常に大切だと思っております、それを職員がどのように感じたかのかというものをアンケートの中に入れてたいということで、自由記述欄とした経過がございます。内容としては、以上となります。

- 木村会長 はい。ありがとうございます。背景がなんとなく浮かぶような形でございました。

（角田委員挙手）

- 木村会長 はい。お願いします。

- 角田委員 私の方から内容についてではなくて、アンケート調査の仕方について。ちょっと私は研究所にいた関係で、アンケート調査に多少ですが携わった経験があるのですが、まず、基礎項目がどうなっているのか、今eラーニングって言われましたが、eラーニングがどういうものかわかっていないのですが、各職員が自分のパソコンを端末でやると、当然それは全部一元管理されて、誰がこれを回答したかわかるわけですね。記名になるのか。無記名であるか記名であるのかとか、あるいはその基礎情報ですよね。男性か女性か、管理職か管理職でないかとか、そういったものとのクロス集計とかすると、大分いわゆる立場とか、いろいろなものが見えてくるんですね。人によって当然こういう傾向があるのかっていうのは見えないとアンケートとして非常にもったいないなと。かといって、プライバシーに関わる部分があるので非常に難しいんですけども、やはりアンケートはかなり考えて作らないといけない。それからあともう1つは、例えば3番のところ、最も関心がありますかと、6つの重点目標の中であなたはどれが一番関心がありますかという質問に私だったら非常に答えにくいなと、同じように、最も関心があるのはっていう言い方ではないんですけど、同じように、1つ選択させるっていうのはどういう意図を持っているのか。よくあるのは、自分が重要だと思うものを全て選んでいただく

か、上位から3つ選びなさいとか、目的があってそういう検査するわけですよ、アンケートって。その辺の意図がちょっと見えてないので、一体どこまでこのアンケートが活きるかなという不安は感じましたね。なんとなくやってみよう、やってみただけだなみたいな。それで、その後、5年度以降にやる市民のアンケート調査に繋がっていきけるのかな。もう少し練った方がいいんじゃないかなと思っていました。市の中にそういうアンケート調査、あるいは統計の得意な方がいらっしゃれば、ちょっとご相談いただいた方がいいのかなという気はします。以上です。

- 事務局（猪野） 今のご指摘については、その通りだと思いますので、改善を図っていきたくと思います。実施方法ですが、先ほどeラーニングとお伝えしたのですが、eラーニングシステムが使えないことがわかりまして、現在、調整を行っております。役職や性別などの個別性がないものについては、集計を取ろうと思っておりますので、その項目は別途入れようかと考えておりますが、そのあたりがきちんと整理できてないまま、お示ししていただきましたので、その点についてはきちんと整理をしまして、改めてご提示をさせていただければと思います。
- 木村会長 ありがとうございます。事務局、ちなみにこちらの方は今日いろいろお声出ていますけれども、最終的にこういった形のアンケートを行うということのご連絡といいますか、ご共有というのはどういう形でしていただけますでしょうか。
- 事務局（猪野） 実施が7月から9月を予定しておりますので、次の会議までに一度電子メールの方で送らせていただきまして、内容を見ていただこうと思っております。改めてご意見をいただく場を設けるか、もしくはメールに対してご返答いただく形で集約をしていくかにつきましては、今後、調整をさせていただければと思います。
- 木村会長 はい。ありがとうございます。そこはスケジュール次第ということですね。その他、ございますでしょうか。大丈夫ですか。

（堀江委員挙手）

- 木村委員 はい。堀江委員、お願いいたします。
- 堀江委員 はい。堀江です。すみません、ちょっと私の理解が足りてない質問になってしまったら申し訳ないんですが、今回のこのアンケートはもともと市民意識調査に向けて検討しようということであったり、先ほどその職員の研修に対して活かしていくということのお話があったんですが、項目を見るとやはりちょっと先ほどおっしゃっていたように意識のところを聞いていらっしゃる部分が多いのかなというのが印象でした。研修などを行う際はやっぱり意識もそうなんですけれども、今、皆さんのその働いてる職場の実態がどうなっているのかとか、何に困ってらっしゃるのかとか、こういう課題に対して、今、自分の部署にどういうところが足りてないのかとか、そこら辺を探っていくと、何をお伝えしたら、より皆さんが良くなるのかっていったところになかなかアクションベースでは結びつけにくいんじゃないかなという印象を持ちましたので、そのようなところも検討いただけると

幸いです。

○事務局（猪野） 貴重なご意見どうもありがとうございます。その点も踏まえていきたいと思います。今回、研修に活かすということを前提として作りつつも、過去の市民意識調査のものをそのまま持ってきている部分も項目の中に多数あります。そうした整合が十分とれてなかったのかということもありますので、改めて課題整理をして、お示しをさせていただきたいと思います。

○木村会長 大丈夫でしょうか。よろしいでしょうかね。はい。ということで次回の会議の席になるのか、その事前ということになるのかということですが、改訂したものを、ご協議いただけるということですのでまたその際に、皆様のご指摘をいただければと思います。ありがとうございます。そろそろ時間もという感じなのですが、事務局から情報提供があるとのことで、ディスペンサーの件はもう先ほどおっしゃいましたよね。その他何かございますか。

○事務局（猪野） では、少し時間が押してきましたので、簡潔にお話をさせていただければと思います。日本航空株式会社の社員の方にお越しいただき講演をしていただきすけれども、今のところの男性キャビンアテンダントをされていたということも踏まえて、固定的なイメージで苦勞されている点や、あとは逆に先ほどありましたが、効果的などころは何かあったのか、男性がキャビンアテンダントをして意識がどう変わってきたのかなどについてもお話をいただこうと思っております。ぜひ皆様の方にもご意見を頂戴いたしまして、こういう内容にしてはどうかというものをいくつかいただけたらと考えておりますので、よろしくお願ひいたします。

○木村会長 はい。ありがとうございます。何かこの場であった方がいいですか。

○事務局（猪野） 時間もないので電子メールでいただく形でよろしいでしょうか。事務局宛によろしくお願いいたします。

○木村会長 では、皆様、9月から12月ということで調整中の啓発セミナーのテーマに関しまして、今のご説明があったような内容にされる方向だそうですね、その際にこんな視点をより盛り込んだ方がいいのではないかとか、そういったお話がございましたら、ぜひ事務局の方に、箇条書きなんかでも結構かと思っておりますので、送って差し上げてください。よろしくご協力のほどお願ひいたします。委員の皆様からのご連絡事項とかその他ございますでしょうか。

（小林委員挙手）

○木村会長 小林委員、先ほど配っていただいたいろいろ資料のほうを。

○小林委員 先ほど私どもの協議会より、青少年にとって良い環境を考える集いの講演会の案内を配布させていただきました。コロナ禍でやはり子どもたちがとても厳しい状況におかれている。そして、マスコミ、テレビ等から知りえないという部分で、NPO子どもセンターてんぼの理事の影山さんにお越しいただいて、子どもの自立の一助に子どもシェルターの取組についてお話いただくようになっております。こちらの方ですね、7月13日水曜日この時間で予定しておりますので、ぜひ

皆様、お申し込みの上、いらしてください。よろしく申し上げます。

○木村会長 資料があるかと思しますのでご確認ください。

(小野委員挙手)

○木村委員 小野委員、どうぞ。

○小野委員 特にジェンダーの関係とは、関係ないかもしれませんが、今、公務員の非常勤と常勤の非正規雇用との賃金格差とか労働時間とか、そんなことが非常に問題になっているっていうのは、コロナ禍の中で企業で働く臨時雇用とか、そういう部分でもいろいろ問題があるかなというふうに思います。労働問題として、人権だとか、平等だとか、ワークライフバランスとか、そういう関係で、視点を持って見ていく必要があるかなというふうに思って、ちょっとこの会議とはあまり関係ないかと思いましたが、そんなこともちょっと留めておいていただいて、どこかで資料として、出てくるといいかなというふうに思いまして発言をさせていただきました。以上です。

○事務局（猪野）私どもの方でも、重点目標の3が、ワークライフバランスの推進という形で掲げておりますので、その点で、具体的な内容と合致するかなと思います。ジェンダーの視点ということは、必ず持つておきながら、広くそういった視点で議論をいただけたらと思っております。また、男女共同参画の部分で、私ども、労働懇話会という労働関係の協議会の方にも参画しておりますので、そのあたりの情報をご提供できればというふうに思っております。

○木村会長 はい。ありがとうございます。では、お時間もまいりましたので、以上をもちまして本日の次第は全て終了とさせていただきます。事務局の方にお戻しいたします。よろしく申し上げます。

○事務局（作井） はい。本日はお忙しい中ありがとうございました。先ほどから少しお話しておりますとおり次回は7月から8月上旬までを目処に開催したいと考えておりますので、また日程の調整をさせていただきます。よろしくお願ひいたします。また、今度から新しく委員になられたお二人の方にはご提出していただく資料があります。後ほど職員が伺いますので、よろしくお願ひいたします。それでは、以上で本日の会議を終了させていただきます。長い間ありがとうございました。お疲れ様でした。

○全員 お疲れ様でした。

以上