

## 令和6年度

### 第3回ふじさわ人権協議会 議事録

日 時 2025年1月17日(金)午後2時から午後4時10分まで

会 場 藤沢市役所 本庁舎5階 会議室5-1・5-2

#### 出席者

1 委員=11人

鈴木会長、深田副会長、岸本副会長、入沢委員、須田委員、鳥海委員、  
星野委員、木村委員、ポッチャニー委員、萩原委員、森岡委員  
(欠席)都委員、宮城委員

2 事務局=4人

人権男女共同平和国際課 作井(課長)、濱野(主幹)  
猪野(課長補佐)、中村(上級主査)

3 傍聴者 0人

#### 内 容

1 議題

- (1)令和6年度各課職員の人権意識啓発に関する取組について
- (2)犯罪被害者等支援条例について
- (3)令和7年度人権施策方針について

2 その他

## 【令和6年度 第3回ふじさわ人権協議会】

○事務局(濱野) それでは定刻になりましたので、ただいまから令和6年度第3回ふじさわ人権協議会を開催させていただきます。本日は大変お忙しい中、お集まりいただきまして誠にありがとうございます。私は進行を務めさせていただきます人権男女共同平等国際課の濱野と申します。本日もどうぞよろしくお願ひいたします。本日の会議でございますが1時間半程度と考えております。本日は、都委員、宮城委員からご都合により欠席のご連絡をいただいております。ふじさわ人権協議会要綱第7条の規定によりまして、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いたします。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、市政運営や政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。本日の会議におきましても、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) ご異議ありませんので、ふじさわ人権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きます。発言される際は、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くださいますよう、ご協力をお願いいたします。本日、傍聴者の方はおりません。次に、資料の確認をさせていただきます。まず次第と委員名簿が両面になっているものが1枚、資料1といたしまして、令和6年度各課職員の人権意識啓発に関する取組結果、参考資料としまして、保育所・認定こども園等における人権擁護のためのセルフチェックリスト、資料2-1としまして、藤沢市犯罪被害者等支援条例(素案)、資料2-2参考資料としまして、横浜市と相模原市のホームページの写し、パンフレット「LGBTQ向けの人事・福利厚生制度の拡充が進んでいます」というものが、事前にお送りした資料となります。そして、当日の配布資料といたしまして、議題2の条例の意見集約表、議題3で使います資料3-1、令和7年度人権施策推進方針案、資料3-2DEIの推進に向けて、かながわ犯罪被害者サポートステーションのリーフレットの写し、不足等はありませんでしょうか。ありがとうございます。それでは、ここからの議事進行につきましては、要綱第5条第2項の規定により、会長をお願いしたいと思います。鈴木会長よろしくお願ひいたします。

○鈴木会長 皆さま、こんにちは。今日もお忙しい中、ご参集いただきまして、ありがとうございます。本日、令和6年度の第3回のふじさわ人権協議会ということでございます。今日も議題ということで、前回から引き続きのものもあれば、全庁的に市が各課で人権啓

発に関してさまざまな取組を行っているということも伺っております。皆さまから活発なご意見を賜ればと存じます。どうぞよろしくお願いいたします。それでは早速ですが、議題に沿って進めてまいりたいと思います。議題の1つ目になりますが、令和6年度各課職員の人権意識啓発に関する取組についてということで、ご説明を事務局よりお願い申し上げます。

○事務局(中村) お手元の資料1になります。こちらの取組ですが、各課に1人配置していますD&I推進員を中心に、毎年課ごとに人権指針の分野別課題からテーマを設定して、各課の方で職員の人権意識の啓発に取り組んでいるものになっております。職員のひとり一人が多様化、複雑化する人権課題に柔軟に対応できる人権感覚を身につけるために継続的に実施しております。資料1の表紙をめくっていただきますと、裏側に人権課題別番号と取組結果のテーマ分布を記載しております。今年度、テーマとして選んだ課が一番多かったのが、8番の「ビジネスにおける人権」、こちらは例えばハラスメントのない職場づくりですとか、ワークライフバランス、そういったテーマになります。続きまして「ジェンダー平等社会」、「子どもの人権」、「障がいのある人の人権」となっておりまして、昨年度と同様の状況になっております。各課では、課内会議で人権DVDを視聴して意見交換を行ったり、参加した研修の内容を課内で共有して人権課題への理解を深めたり、またweb研修ツールの人権に関する講座を受講して、後日意見交換を行うなど、それぞれの方法で取り組んで気づきの機会を持ちました。参考資料としまして、全国保育士会の保育所・認定こども園等における人権擁護のためのセルフチェックリストを送らせていただきました。去年もお送りしたのですけれども、今年度も保育園からの報告にこちらを活用しているという内容が多かったので、また送らせていただきました。委員の皆さまから、各課の取組の中で良かった点ですとか、ご感想などを伺えますと幸いです。いただいたコメントは事務局で取りまとめまして、この一覧表とともに、庁内へフィードバックさせていただければと思っております。私からは以上になります。よろしくお願いいたします。

○鈴木会長 ありがとうございます。各課で取り組まれたさまざまな人権意識の啓発に関する取組ということでございます。皆さん、ご覧いただきましてご自身の関心のあるところ、関わりのあるところ、あるいは全体をご覧いただいて、皆さんからご意見などを承ることができればと思います。いかがでしょうか。この課のこういう取組は素晴らしいですとか、あるいは全体の傾向についてはこう思うですとか、あるいはご自身の関わりのあるところで、こういうところも大事なのではないかなど、さまざまなご意見をいただければと思います。いかがでしょうか。

(岸本副会長挙手)

- 鈴木会長 岸本副会長、お願いいたします。
- 岸本副会長 感想を述べる前に質問なのですけれども、今までもeラーニングというのが出てきたと思うのですけれども、今回、e-JINZAIというものがあって、この2つの違いについて気になったので、教えてください。
- 事務局(中村) eラーニングというのは私どもの方で教材を作って、庁内で各自パソコンから受講してもらうものになりまして、このe-JINZAIというのは外部のweb研修ツールで新たに職員課の方で導入したのになりまして、たくさんの講座が受講できるようなシステムになっております。「ダイバーシティとは何か」など人権に関する講座もいくつかありまして、そちらを自由に受講することができるシステムになっております。
- 岸本副会長 ありがとうございます。私もこの協議会の委員をさせていただいて3期になりますが、常に人権について考える機会があるということが大切だなとしみじみ思っております。漫然と生活をしていると人権感覚が鈍ってしまうというか、今年初めの漫才の番組で、ある組が男らしさをテーマに漫才をしていて、その後が続いて出てきた博多華丸・大吉さんが男女平等ジェンダーの観点を半分茶化しながらではありますけれども、前の組の話を踏まえながら笑いに繋げていました。少し前までは自分も深く考えずに「男らしさ」、「女らしさ」といった話を口に出してしまったときがありました。他方で、ジェンダーの考え方からすれば「男らしさ」「女らしさ」と言うこと自体が一切許されないという極論に至ってしまうこともありがちですが、この協議会を通じて人権を学び、そして、星野委員の講演では「男らしさとか女らしさを自分の中で持つのは全然構わない、自然のことだよ」と教えていただいたりしまして、更に自分の理解が一步進んだ気がしていました。ですので、身近に何でもいいけれども人権に関して取り組むということ自体がとても大事だと思っています。各課の取り組むテーマ設定は自由に選んでいいよと、かつeラーニングやe-JINZAIというツールも用意をして、いろいろな選択肢の中から学ぶ機会を自分たちの積極的な姿勢の中でピックアップできるという環境を提供している藤沢市全体の取組はすごく素晴らしいし、今後も続けていただきたいなと思っております。かつ効果・反省点のところで行った内容についてフィードバックをしたり意見交換をしたり、更にそれを深めるような機会を持っている課というのは、とても良い取組だと思いました。以上です。
- 鈴木会長 ありがとうございます。それぞれの課が、おそらく独自に、自分たちの業務に関わるところで選ばれているという、「これをやれ」ではなく、自分たちで人権課題を探してというあたりの大事さも岸本副会長がおっしゃるとおりかなと思いました。新しいツールもどんどん出ているのですね。効果・反省点と言いましょうか、やりっ放しではなくて、

しっかりとしたまとめについても取り上げているのは大切だということのお話でございました。ありがとうございます。他に皆さんからいかがでしょうか。

(森岡委員挙手)

○鈴木会長 森岡委員、お願いいたします。

○森岡委員 積極的に市をあげて研修をしているというのは、大変良いことだと思っていて、12の項目の中で多いのはジェンダー・子ども・障がい・ビジネスということで非常に身近なテーマということで、良い取り上げ方だと思うのですが、一方で個人的に衝撃を受けているのは、5番の部落差別が0というところで、それだけ浸透して、もう必要性がなくなっているのかと。会社に30年以上働いていましたが、部落イコール人権、人権イコール部落みたいなイメージで理解していたので、それだけ必要性がなくなったということポジティブに受け止めたいと思っています。一方で、9番の被害者犯罪等の人権は1件ということで、これは意識が低いからこそ、条例を定めて意識付けを高めようとしているのか。他にもまだ外国につながるのある人の人権や患者等の人権など、いろいろあるのですけれども、今日、取り上げる犯罪被害者支援条例をこの多くのテーマの中であえて条例化するという取組の背景や意図みたいなものを聞かせていただければと思います。

○鈴木会長 ありがとうございます。いかがでしょうか。

○事務局(濱野) 今年度の第1回協議会でも、背景のあたりは資料をお見せして少し話をさせていただいたと思います。新聞などでも出ていると思いますが、犯罪被害者条例というのは、全国的にも要望されている条例であって、県内では、12月1日の時点で条例制定しているのは11に増えています。令和7年度中の条例制定に向けて、かなり増える予定であります。背景については、犯罪被害者支援団体様や弁護士会様からも、いろいろな要望が出ておりますし、また県・国・警察庁からも出ているというのがありました。本市におきましても検討はさせていただいて、やはり、令和7年度中に制定したいという希望がありまして、次の議題になっている条例案を作成した次第でございます。あと、研修の方の件数ですけれども、庁内の会議体はこれからになっています。市議会の方でも条例の制定の要望というのは出ていたのですが、職員の意識としては一般的にわかっていたとしても、業務として市がどういうことをやるのかというあたりは、まだこれからになっていますので、その辺りもあって件数としては出ていないと考えております。以上です。

○鈴木会長 ありがとうございます。森岡委員よろしいですかね。森岡委員がお話くださった中で、大きなテーマで申しますと5番の部落差別(同和差別)が0というのが、少し悲しいなという思いもございますけど、この辺り、なかなか取り組みにくい状況なのか、どの

ようにこれを見ればよろしいかというのを、もし差し支えなければ深田副会長から何か少しコメントをいただければと思います。

○深田副会長 私も、先ほどお話があったように0件というのは驚いたのですが、部落問題について、学生あるいは児童生徒の頃からあまり学ぶ機会がないのかなという気はしております。私自身は横浜で小学校に通って、その後東京に行ったのですが、人生の中で一度も学校で部落差別のことを習ったことがないです。社会人になってから1回だけそういう機会があったのですが、部落問題を学ぶ機会が少なく、部落差別の問題をあまり身近に感じられない、というようなことが影響しているのかもしれない。それ以上コメントはできません。

○鈴木会長 ありがとうございます。

○事務局(濱野) 少し補足させていただきます。部落差別については、毎年、藤沢市を会場にして、団体様の講演会を行っているということもございまして、職員もかなりの人数が参加させていただいています。また去年はYouTubeで部落差別に関する動画がありましたので、私は前の課でYouTubeを見たり、別に意識啓発を行っているところがございしますので、ここには件数では上がってはいないのですが、研修会に職員としては参加しているところでございます。

○鈴木会長 濱野主幹、補足ありがとうございます。確かに、今回のこの取組結果はそれぞれの課のそれぞれ固有の事業に結びつきやすいのが多いということですので、一般的な知識という中での、例えば今のお話のような同和問題などについては、事業のところでのダイレクトの関わりはないかもしれないけれども、人権を守る担い手としての職員の皆さんとしては、学びもあるという理解でしょうか。ありがとうございます。他に皆さんから何かございますか。

(鳥海委員挙手)

○鈴木会長 鳥海委員、お願いいたします。

○鳥海委員 私はテーマの設定理由にすごく着目して、124か所あるうちに、アンケートを実施して職員に関心のあるテーマを決めたというのが124の中に2つだけだったのですね。確かに、アンケートをすることによって時間もかかりますし、いろいろ大変ですが、17ページのNo.72の課と20ページのNo.87の課ですけど、この2つを見ていると、本当にきちんと取り組まれています。特に20ページのNo.87の課では、テーマ設定と取組内容もアンケートを行って、ものすごく丁寧に行っているのですね。アンケートを行って職員に関心があることを決めることによって、やはり意識啓発にすごくなると思うのですね。このようなアンケートをして集約して、回答結果を各職員に周知するということは、も

のすごく手間がかかるけれども、理想的な取組の流れなのではないかなと思いました。  
以上です。

○鈴木会長 鳥海委員、ありがとうございます。72番、子育て給付課さんとそれから87番、公共建築課さん。公共建築課さんが子どもの人権なのですよね。保育園ではなくてね。この辺りは、課内の職員の皆さんの関心をアンケートを取ってというところ、本当におっしゃるとおり、アンケートを取っていくという中では、もしかすると幅広く人権課題の中でどれがというところから始めていくと、鳥海委員がおっしゃるように、こういう課題もあったのだというのを、もう1回認識を新たにすることも含めて良い取組なのだろうと思いました。ありがとうございます。他に皆さんからいかがでございましょうか。

(入沢委員挙手)

○鈴木会長 入沢委員、お願い申し上げます。

○入沢委員 よろしく願いいたします。ビジネスと人権に関して、多くの課の皆さまが取り組まれていると感じました。取組の中身は、いただいた資料を拝見する限り、各課または、各個人の業務の範囲において人権が業務とどう関わっているのか、という視点が多いとお見受けしました。本来は、もう少し広義の、サプライチェーンを含めて、つまり、例えば自治体であれば多くの公共事業発注や業務委託を行っていらっしゃると思いますので、その発注先、委託先さらにその先のいわゆる孫請け企業までを含めて人権侵害が行われていないか、そこまで監督責任があるものです。サプライチェーンを含めたビジネスと人権について、今後の人権教育に取り入れていただくとよろしいのでは、と考えました。

○鈴木会長 ありがとうございます。このあたりは多分、市では入札とか指定管理者の選定というときに、私の知る限りですけれど、例えば障害者差別解消法についてのところをしっかりと守ってくださいとか、発注をお願いする先のところにも、確か一定の要請みたいなものがあつたように思いますが、そのあたりいかがでしょう。もしおわかりなるようであつたら。

○事務局(猪野) 業務委託等の仕様書につきましては、障害者差別解消法に基づく合理的配慮について記載をするように関係課から各課に周知されております。その他の人権課題に関しては、具体的には入れておりませんが、先日程で行ったeラーニングでは委託先に対しても責任が及ぶというのを触れさせていただいているような形になっております。

○鈴木会長 ありがとうございます。その先といいましょうか、市役所が執行する事業、自分たちでやるものだけでなく、委託先をお願いする場合にもそういったことが、しっかり

とやり始めているというようなところでご説明ありがとうございました。入沢委員、ありがとうございます。他に皆さまからどうでしょうか。

(ポッチャニー委員挙手)

○鈴木会長 ポッチャニー委員、お願いいたします。

○ポッチャニー委員 とてもたくさん取り組んでいると、これを見るとわかります。去年も取組結果を見ましたが、去年と今年では、たぶん各課でのテーマが変わっているのではないかと思います。職員の方は何年かで課を異動しますよね。いろいろな関わりがあって、経験値が高くなる。今はこの課で学んでいる人権課題は実はこの課題は自分の課だけではなくて、異動した課にも関わりがある場合、その課にも情報共有できるといいかなと思います。外国につながるのある人の人権というテーマについては、去年より多くの課が取り組まれました。これからも子どもから大人まで外国人は増えると思います。ですので、いろいろな課題を学び、どんどん情報共有をして広げていくといいと思います。以上です。

○鈴木会長 ポッチャニー委員、ありがとうございます。おっしゃるようなある課に属していた人が別の課に属したときに、前の課で人権課題として取り組んだことが、次のところに行っても同じようなものを、また展開できるのではないかということですね。それは行政の皆さんの異動していく中での人権課題への向き合いの幅の広がるということを期待したいというところかなと思いますけれども、ご意見ありがとうございます。他には皆さんいかがでしょうか。皆さんから大変好意的な意見が総意としてはあったということで進めただけであればいいかなと思います。1つだけ申しますと、各課の取組でそれぞれ素晴らしいものがあると思うのですけれども、それが横で皆さんが情報共有しているのだろうか。ある課では、先ほどの鳥海委員がおっしゃっていたようにアンケートをして、一步進んだ取組をしている。他の課にも、それが展開していくというのは、2つの課がやっているということ、他の課が知ることだと思うのですが、そのようなところについても全庁的に公表されているということでございますかね。それを見て他の課の取組からも学んで欲しいなと思いました。

(星野委員挙手)

○鈴木会長 星野委員、お願いします。

○星野委員 テーマ別の案件というのは、各課1つなのでしょうか。それとも、複数でしょうか。

○事務局(中村) そちらも自由に選んでいただける形になっています。

○星野委員 ざっと見たところ、同和について取り組んでいる課もありましたね。ジェンダーと同和を両方取り組んでいるところがありました。19ページの83の都市計画課ですね。

えせ同和が入っていましたので、複数でも、これは分野別ですとジェンダーで集計されているかと思います。

- 鈴木会長 ありがとうございます。星野委員からのご指摘の83番都市計画課さんは、たくさんのテーマがDVDを見る中であったということで、1つのテーマとしてジェンダー平等が出ていますけれども、他のテーマも複数カウントできるのではないかというようなご意見でした。ありがとうございます。確かに、幅広く学んだときは、どのように分類整理するかというのは、市の課題として取り組みいただければなと思います。星野委員、ご指摘ありがとうございます。よろしいでしょうか。よろしいようであれば、こちらの議題はここまでとさせていただきます。更なる取組を期待申し上げます。

(議題2は非公開)

- 鈴木会長 続きまして、議題の3つ目でございます。令和7年度人権施策方針についてということで、事務局よりご説明をお願いいたします。

- 事務局(猪野) 資料3-1、3-2ということで、本日お配りした資料の方でご説明をさせていただきます。本市ではすべての市民が互いに人権を尊重し合い、ともに生きる社会の実現をめざしあらゆる施策を人権尊重の視点に立って推進するというところで、2007年に藤沢市人権施策推進指針を定めております。近年は人権課題の複雑化や多様化また複合化が進んでおりまして、1つ1つの課題に適切に対応するだけではなく、時代の変化に対応して、重点的な取組を推進していく必要があるという認識のもとで、2023年の改定では、年度ごとの人権施策推進方針を別途定めるということで、指針の中に明記をさせていただいたところでございます。この度、同指針を踏まえまして、資料3-1にあります令和7年度人権施策推進方針(案)を作成いたしました。本市では、段階的にD&Iの周知啓発を進めてきているのですけれども、これまでは公平・公正を意味するエクイティの考えというものが入っておりませんでしたので、その重要性を踏まえまして、「多様な視点、価値観に基づく社会づくりに向け、全庁でDEIを支える風土醸成を図ります」というものを方針案とさせていただきます。この方針案につきましては市長、副市長、部長等を委員としたD&I推進会議に諮りまして、庁内周知を図った上で、推進を図っていく予定であります。今後、今までDEIを明文化したものというのは、ほとんど私どもの中ではないというところになりますので、令和7年度の対応方針をもって、その根拠としながら、DEIの周知啓発を着実に進めていきたいと考えております。資料3-2につきましては、私ども藤沢市役所の中では、このDEIという考え方が、まだ浸透していない状況になっておりますので、まずはこのD&I推進会議でDEIというものは、どう

いうものかということの説明した上で、浸透を図っていきたいというふうに考えており  
ます。説明は以上となります。

- 鈴木会長 ありがとうございます。資料3-1、3-2にございますとおり、これまでD&Iと  
いうダイバーシティ&インクルージョンに、更にE、エクイティ(公正・公平)を加えて、DEI  
の理念に基づいて進めていくということが、令和7年度からの方向性になったというこ  
とでございます。こちらにつきまして、皆さんからご質問・ご意見、いかがでしょうか。

(岸本副会長挙手)

- 鈴木会長 岸本副会長、お願いいたします。

- 岸本副会長 この度の推進方針については、市が促進する職員向けの指針と理解して  
おります。人権の尊重の考え方は普遍的なものだと思っていまして、先ほどのDEIの考  
え方が職員に浸透していないのではなく、DEIという単語が浸透していないというこ  
とだろうと思うのです。この言葉を分解すれば、「多様性を認めましょうね」とか「公正・公平  
が大事ですよ」というD&Iにエクイティが、つけ加わったわけですが、いずれも理  
念的のところは普遍的なはずなのだと思うのです。少し言葉が悪いですが、流行りの言  
葉に振り回されている感を感じてしましまして、名称をD&IからDEIに表面的に取り繕  
っただけではないかと思ってしまう。企業であれば、注目されているトピックに乗っ  
かって、それに合わせて変わっていきましよう対応を迅速に変えていくことにも合理性  
がありますが、自治体にはもう少し根を張った対応を求めたいところ。単語に振り  
回されているような印象になると、人権への理解も何か浅く見えてしまうのではない  
かと懸念しています。DEIという単語が世間でも出回り始めたので、その単語について  
周知を図ることも大事なのですけれども、もう一段掘り下げた「人権文化をはぐくむまち  
づくり指針」のときに言っていたような人権尊重のもう少し理念的な普遍的なものにつ  
いて職員に浸透するようにそれが伝わりやすくわかりやすくいくような形で方針の表現  
も考えていただけたらなと思いました。

- 鈴木会長 岸本副会長 ありがとうございます。本当にそのとおりだと思うのですね。言  
葉は大事なのですけれども、結局、D&IからDEIに変わっていくというところで、そのこ  
とによって、藤沢市の人権の担い手としての職員の方々が、どういうふうに実際的に変  
わっていくのかということが見えてこない、何となく看板を現代的な用語にかけかえ  
ましたというだけで、なんか少し空虚な感じを覚えるのは私だけかもしれませんが、  
そのようなことがあろうかと思えます。民間企業の中でもいち早くDEIを推進してお  
られる入沢委員から、D&IからDEIのところも含めて、このあたりの議論について、日  
本航空での取組を含めて教えていただければと思いますが、いかがでしょうか。

○入沢委員 私がおりますDEI推進グループは、ちょうど2年前にD&IからDEIに組織名称が変わりました。そうしたところ、社内では全く同じ現象、つまり「もやもや」や、「何が変わったんだ」というクエスチョンマークが上がりました。どちらが良い、悪いというお話ではありませんが、発信する際には、なぜエクイティが大事なのか、なぜエクイティを強調するのか、という目的や思想がないと、単に組織名称が変わっただけ、になってしまいます。ぜひ、Eを入れる思いを、一緒に発信をいただければと思います。もう一点、DEIとは結局は、誰もが自分らしく、ということなのだと感じています。他者を尊重しながら自分らしくある、その世界を目指していく、ということ、関係するみなさまにメッセージングいただければと思います。

○鈴木会長 入沢委員、ありがとうございます。このような人権についての取組に先駆的な企業であるJALさんであっても、そこを進化させていくプロセスの中では非常にいろいろなことを考えながら、それを実のあるものにどうするのかということに腐心されていたというのは非常に示唆に富むお話だったかなと思って伺っておりました。ありがとうございます。他に皆さまからいかがでしょうか。DEIという新しい更なる進化したものを進めていくということについて。

(森岡委員・須田委員挙手)

○鈴木委員 先に森岡委員、続いて須田委員から伺いたいと思います。

○森岡委員 私は30年以上、株や為替など投資の世界をやっていて、ここのところDEIは非常に注目されるテーマで、あるときはESGといたり、あるときはSDGsと呼んだり社会的に道徳的に良かれと思って、DEIは絶対善だと私は思っているのですが、現実の問題として、それが進んでいる会社を選んで投資したら意外とパフォーマンス悪かったりとか、なかなか現実には難しいと。兵器を作っていたりだとか、アルコールを作っていたりだとか、タバコを作っていたりする株がガンガン上がったりとかする現実もあってですね。投資の方は、概念はいいけれど、お金を出すのはみたくない、そんな厳しい現実もあると。一方で先ほど言ったように私はこの概念をととても良いと思っています、ロータリークラブも入っているのですが、ロータリーとしてもDEIはぜひ推進すべきだと言っていて、絵柄は違うのですが、めくってみると真ん中にあるエクイティとイクオリティの違いは、非常にわかりやすい違いで、機会の平等というのが、このイクオリティだと思うのですが、でも機会の平等も、煎じ詰めると、生まれたときから貧しくて大学に行けないとか、教育を受けられないとか、そういう人たちに上げ底を作ってあげるというのは僕は全く同感だと思うし、自分自身も奨学金や学費免除とかで、なんとか大学を卒業できたという立場では、上げ底で救われたと思っているのですが、一方でアメリカでは、このDEIに逆風が吹いていて、上げ底がおかしいのではないかと人々も増えていて、

そのような人たちがトランプを支持していて、トランプが大統領になるという、なかなか厳しい現実もある中で、私はそうは言っても、これは揺らぐことなく続けるべきだと思っ  
ているし、更に推進すべきだと私は思っていますが、その辺の行政としてのスタンスには揺  
らぎがないのかということをお聞きしたいなと思いました。

○鈴木会長 これは決意表明せよということですね。

○事務局(猪野) おそらくアメリカですと人種の問題などの大きな課題も抱えながら、昨今  
は衰退だとか、進歩だとか、いろいろなニュースが流れているのだらうとは思いますが、  
けれども、中長期的に見れば、やはりこの方向性というのは不可欠なことと思いますので、  
取組を進めていくということは問題ないかと思っています。ただ、エクイティの考え方と  
いうのは、人によって見方や差があるのだらうと思いますので、そこのところについ  
ては、やはりしっかりと中で議論しながら、きちんと進めていかなければいけないと考  
えております。先ほど、お題目だけ変わってというお話もあったので、そういう意味も含め  
まして、きちんと内容を浸透できるように取組を進めていきたいと思っています。

○鈴木会長 ありがとうございます。「頑張る」、「揺らがない」ということだったと私は受け  
とめております。続いて、須田委員、お願いします。

○須田委員 横文字があまりにも多すぎて、なんでDEIとか、D&Iにしなければいけない  
のか。公平とか公正ならば、我々の年代でも十分に理解できるのですよね。だんだん  
慣れて、「D&Iはこうなんだな」というならいいのですけれど、今、D&I、DEIと並べられ  
たら、ついて行かれない。まして我々の世代の人数が多い世の中で、わかるものを出し  
てほしいという、私の率直な意見です。私はこの会議について行くのは本当に大変だ  
たのです。日本人でありながら、なぜアルファベットが並んだものを議論しなければい  
けないのか。日本語のものを議論するのではなくて、なぜ英語のものを議論するのか、本  
当に不思議で仕方ないのです。なぜ日本語を最初にやって、「このような形でも呼ばれ  
ているんですよ」と言いながら、皆さんに伝えてくださるのなら、皆さんわかると思  
うので  
すけれど、「DEIの推進に向けて」なんて書かれたら、「何じゃ、こりゃ」と言って、見る気  
もしなくなるという人もいるということをお聞きしたいなと思っています。以上です。

○鈴木会長 須田委員、ありがとうございます。とても大事なご指摘だと思います。わかる  
人だけわかればいいDEIではなくて、市民みんながわかるDEIでなければいけないとい  
う観点から考えますと、須田委員は、ご自分の年齢のことをおっしゃいますけれど、こ  
れはみんな同じだと思っております。大切なご意見でございます。ありがとうございます。  
他には皆さんいかがでしょうか。よろしいでしょうか。これが動き始めるということで、ま  
たそれぞれ市民の立場で注視していきたいなと思っております。よろしくお願  
いいたしま

す。以上で用意された議題は終了となります。その他ということで、委員の皆さまから何かインフォメーションやご意見があれば承りたいと思いますが、どうでしょうか。

○鈴木会長 では、以上をもちまして、令和6年度第3回ふじさわ人権協議会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。

以 上