

令和7年度

第1回ふじさわ人権協議会 議事録

日 時 2025年5月16日(金)午前10時から11時50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＝7人

鈴木会長、木村麻紀副会長、原副会長、鳥海委員、陸委員
宮城委員、富高委員
(欠席) 木村亜希子委員、都委員、岡委員、萩原委員

2 アドバイザー＝1人

洲脇アドバイザー

3 事務局＝4人

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

4 傍聴者 0人

内 容

1 議題

- (1)会長及び副会長の選出について
- (2)藤沢市の人権施策及び令和7年度人権施策推進方針について
- (3)人権施策推進事業の令和6年度実施結果、令和7年度実施計画(案)
について
- (4)犯罪被害者等支援条例の制定について

2 その他

(委嘱式省略)

【令和7年度 第1回ふじさわ人権協議会】

○事務局(高橋) では引き続き、令和7年度第1回ふじさわ人権協議会を開催させていただきます。本日は会議時間を1時間半程度と考えておりますので、よろしくお願いいたします。本日の会議でございますが、先ほどもお伝えさせていただいているところではございますが、木村亜希子委員、都委員、岡委員、萩原委員の4名がご欠席となっておりますが、ふじさわ人権協議会の要綱第7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につきましては、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、藤沢市情報公開条例第30条の規定によりまして、原則公開としているところでございます。本日の会議におきましては、議題(1)から(3)につきましては、特段非公開とする理由がないことから公開、議題(4)につきましては、令和7年9月藤沢市議会定例会におきましてご審議いただく内容となっておりますので、藤沢市情報公開条例第6条第3号に規定する市政執行に関する情報を取り扱うことから、非公開とさせていただき、傍聴はなし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(高橋) ありがとうございます。それではご異議がございませんでしたので、議題(1)から(3)は公開、議題(4)は非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、あらかじめご了承ください。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。次に資料の確認をさせていただきます。事前に送付をさせていただいている資料につきましては、まず次第です。裏面が委員名簿となっております。続きまして、資料1 藤沢市の人権施策推進イメージ。資料2 令和7年度ふじさわ人権協議会議題一覧(予定)。資料3 令和7年度人権施策推進方針。資料4 参考資料といたしまして、DEIの推進に向けて。資料5 ふじさわ人権文化をはぐくむまちづくり指針～藤沢市人権施策推進指針改定版～令和6年度事業実績。資料6 ふじさわ人権文化をはぐくむまちづくり指針～藤沢市人権施策推進指針改定版～令和7年度事業計画(案)。資料7 藤沢市犯罪被害者等支援条例の制定について。資料8 藤沢市犯罪被害者等支援条例(案)の骨子について。資料9 犯罪被害者等支援に係るメニューについて(案)。資料10 県内の犯罪被害者等支援条例設置市における支援メニュー。資料11 意見提出用シート。それから当日配布の資料といたしまして、机上にA3縦

版の資料を置かせていただきました。議題(4)に関わる資料といたしまして、犯罪被害者等支援条例の制定についての意見集約表。以上が資料となっておりますが、過不足等ある方いらっしゃいますでしょうか。よろしいですか。それでは、作井がまいりましたので事務局からもう一度自己紹介させていただきます。

○事務局(作井) 遅くなって申し訳ありませんでした。藤沢市人権男女共同平和国際課長の作井と申します。1年間どうぞよろしくお願いいたします。

○事務局(高橋) それでは、議事に入りますが、会長がまだ決まっておりませんので、議題(1)につきましては、私の方で代わりに進行を務めさせていただきたいと思います。まず議題(1)、会長及び副会長の選出についての審議に入ります。ふじさわ人権協議会要綱の第5条によりまして、会長及び副会長は委員の互選により決定することとなっております。会長を、どなたかご推薦等いかがでしょうか。皆様にご意見をお伺いしたいと思います。

(鳥海委員挙手)

○事務局(高橋) 鳥海委員よろしくお願いいたします。

○鳥海委員 鈴木委員は、かながわ人権施策推進懇話会や藤沢市の障がい者差別解消支援地域協議会の委員も務めておられ、また第9期のふじさわ人権協議会の会長も務められ、これまでの経過もご存知でいらっしゃいますので、鈴木委員に会長をお願いするのが良いのではないかと思いますがいかがでしょうか。

○事務局(高橋) ありがとうございます。ただいま鈴木委員というお声がございましたけれども皆様いかがでしょうか。

(異議なしの声)

○事務局(高橋) ありがとうございます。それでは鈴木委員、お引き受けいただけますでしょうか。

○鈴木委員 はい。よろしくお願いいたします。

○事務局(高橋) ありがとうございます。それでは会長は鈴木委員にお願いさせていただければと思います。続きまして副会長の選出ですが、皆様の方からご推薦される方が、いらっしゃいましたらよろしくお願いいたします。

(鈴木委員挙手)

○事務局(高橋) お願いします。

○鈴木委員 会長を拝命いたしました鈴木でございます。どうぞよろしくお願いいたします。私が会長ということで、非常に心もとないものでございますので、副会長にお力添えを賜りたいと思います。ふじさわジェンダー平等プラン推進協議会会長をお務めの木村麻紀委員、また、先ほどのご挨拶の中で人権問題に幅広くご意見ご言及いただきました

一般社団法人神奈川人権センターの原委員に副会長をお願いしたいと思いますが、皆様いかがでございましょうか。よろしいですか。

○事務局(高橋) それでは皆様、もう一度ご確認ですけれど、ただいま木村麻紀委員と原委員を副会長にというご提案がございましたが、皆様よろしいでしょうか。

(異議なしの声)

○事務局(高橋) ありがとうございます。木村麻紀委員、原委員、お引き受けいただけますでしょうか。

○木村麻紀委員 はい。

○原委員 はい。

○事務局(高橋) ありがとうございます。それでは会長には鈴木委員、副会長には木村麻紀委員と原委員。以上3名の方にご就任いただくということで、ご承認いただけます方は、拍手をお願いいたします。

(拍手)

○事務局(高橋) ご承認ありがとうございます。それでは会長・副会長に選出されました鈴木委員、木村麻紀委員、原委員には会長席、副会長席にご移動をお願いいたします。

(鈴木会長・木村麻紀副会長・原副会長移動)

○事務局(高橋) それではここで、会長の鈴木委員、副会長の木村麻紀委員、原委員からご就任のご挨拶をお願いしたいと思います。鈴木委員からお願いいたします。

○鈴木会長 改めまして淑徳大学の鈴木でございます。皆様からご推挙いただきまして、前期に引き続き会長を務めさせていただきます。先ほど、市長のお話の中で、人の輪というお話がございましたけれども、その輪を実現していく、そこを話し合うこの会議も輪を大事にしながらというふうに思っております。どうぞ皆様、お力添えのほどよろしくお願いいたします。

○事務局(高橋) ありがとうございます。続きまして、木村麻紀委員、お願いいたします。

○木村副会長 改めまして、木村麻紀でございます。どうぞよろしくお願いいたします。別の協議会の方で会長をやらせていただいておりますので、鈴木会長のご苦勞をわずかながら、理解できるところではございますので、なにぶんでも人権の方は初心者でございますので、皆様と一緒に勉強させていただきながら、知見を広げながら、少しでも藤沢市のお役に立て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。

○事務局(高橋) ありがとうございます。続きまして、原委員お願いいたします。

○原副会長 改めまして、神奈川人権センターよりまいりました原直呼と申します。このような場は初めてですので、至らぬ者ですし、慣れていないところはあるかもしれませんが、会長さんのリードのもと、皆さんと一緒にいろいろなことを考えていけたらいいなと思ってお

ります。この場自体が、人権に配慮した場になれるように心がけたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○事務局(高橋) ありがとうございます。ここまでの会議の進行にご協力いただきましてありがとうございます。ここ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、会長が行うこととなってございますので、鈴木会長にお願いさせていただければと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

○鈴木会長 承知いたしました。皆様よろしくお願いいたします。皆様お手元の次第の方でございすけれども、議題(1)は終了いたしました。議題(2)藤沢市の人権施策及び令和7年度人権施策推進方針についてということで、まず事務局よりご説明をお願いしたいと思います。

○事務局(中村) 人権男女共同平和国際課の中村です。私の方からご説明させていただきます。それではまず、藤沢市の人権施策について資料1 藤沢市の人権施策推進イメージに沿ってご説明させていただきます。資料1左上の人権指針・方針に基づく事業計画という欄をご覧ください。藤沢市の人権施策につきましては、ふじさわ人権文化をはぐくむまちづくり指針の基本理念である人権を大切に、「人権文化」をはぐくむまちづくりに基づきまして、3つの基本目標「個人が尊重され、自分らしい生き方ができる社会の構築」、「ともに支えあい、ともに生きる社会の構築」、「パートナーシップによる施策の推進」を掲げて施策を推進しております。その下に人権施策推進方針の策定とあります。こちらはその年度に取り組む重点課題を人権施策推進方針として明示するもので、今年度から策定しております。内容につきましては後ほどご説明いたします。次にその右隣をご覧くださいと、人権指針・方針に基づく事業の実施とあります。こちらは実際に市が行う施策や啓発について、市民の方に向けて行うもの、また職員に対して行うもののうち、主な事業や取組について記載したものでございます。その下の欄に藤沢市DEI推進会議があります。こちらは庁内組織になりまして、昨年度までは藤沢市D&I推進会議という名称でしたが、名称が変更になっております。こちらの会議は、会長が藤沢市長、副会長は両副市長、委員は各部等の長で構成する会議体となっております。こちらの会議体で、人権及びジェンダー平等、男女共同参画に関する施策の推進、企画・調整などを行っております。その左隣にある、ふじさわ人権協議会が、今こちらにご参加いただいている皆様の会議になります。こちらは外部組織ということで、学識経験者、関係団体、企業労働団体、市民の公募委員の方から市長が委嘱した委員で構成しておりまして、定数は15名以内となっております。今期の委員は11名となっております。任期は2年間で、藤沢市の人権指針の進行管理に必要な事項や人権意識の啓発を推進するために必要な事項、その他人権施策の推進を図るために必要な事項について協議及び検討を

行う場となっております。その他に人権施策を推進するにあたって連携先として、点線の下に書いてある左下の部分が人権擁護委員で、こちらは市議会の同意を得て市長が推薦し、法務大臣の委嘱を受けた委員の皆様で構成する組織となっております。市内では18人の委員の方が活動されていまして、先ほど自己紹介の中でもお話がありましたが、鳥海委員も人権擁護委員の中の1人でいらっしゃいます。そのほか、その右側の2市1町人権・男女共同参画連携推進会議、こちらにつきましては、藤沢市と茅ヶ崎市、寒川町の2市1町における人権男女共同参画部門の課で構成する会議体となっております。人権男女共同参画やDV対策の推進にあたって、法律的見地から協議及び情報交換をしているものでございます。次に、今年度のふじさわ人権協議会の議題の予定につきまして、資料2をご覧ください。今年度、協議会を3回開催予定でございます。第2回は8月29日(金)14時から、場所は本日と同じこちらの会議室。主な議題は犯罪被害者等支援条例の制定について第3回は来年の1月23日(金)14時から、場所は同じくこちらの会議室で、主な議題は令和7年度各課職員の人権意識啓発に関する取組についてを予定しております。次に令和7年度人権施策推進方針につきまして資料3をご覧ください。ただければと思います。藤沢市では、全ての市民がお互いに人権を尊重し合い、ともに生きる社会の実現を目指し、2007年に藤沢市人権施策推進指針を策定しました。近年は人権課題の多様化、複合化が進んでおり、一つ一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年に改定した人権指針に人権施策推進方針を別途定めると記載しております。そちらを踏まえまして、資料3の令和7年度人権施策推進方針を作成し、今年1月に開催した市長・副市長・部長等を委員とする藤沢市D&I推進会議に諮りまして、2月に全庁に向けて発出しております。そちらの枠で囲った中になりますが、令和7年度人権施策推進方針は、「お互いの人権を尊重し、さまざまな生き方、考え方を認め、支えあいながら人権文化をはぐくむまちづくりに向けて、DEIの考え方を社会に普及します」としてあります。下の※のところに、DEIとは、Diversity(多様性)、Equity(公正・公平)、Inclusion(包摂性)の頭文字を取ったもので、誰もが属性によって不利益を受けないよう、それぞれの状況に即して公平な機会が提供され、一人ひとりが尊重される組織や社会をめざすこととあります。このDEIについて少しご説明させていただきますので、資料4をご覧ください。「DEIの推進に向けて」という資料になりますが、下の段にダイバーシティとあります。ダイバーシティは、性別や人種、年齢だけでなく、価値観や背景を含めて多様な状態にあること次のページにお進みいただきまして、インクルージョン、一人ひとりを尊重し、それぞれの価値観を認め合うこと。その2つを合わせたD&I、ダイバーシティ&インクルージョンは、多様性を認識するだけではなく、一人ひとりの違いを受け入

れ、尊重することとなります。このD&Iの実効性を確保するためには、個人の力が発揮できる環境を整備したり、働きかけたりしていくことが必要となります。一人ひとりの違いはさまざまですので、その違いによって不均衡にならないように適切に配慮することが求められるということです。そのために、次のページにありますEQUITY(公正・公平)、一人ひとりの違いに合わせたリソースの提供や必要な支援を行い、誰もが同じスタートラインに立って能力を発揮できる環境を実現することをD&Iに加えまして、DEIへと考え方が進化しています。このエクイティと似たような言葉として平等を意味するEQUALITY(イクオリティ)があります。エクイティとイクオリティの違いにつきまして、下のイラストをご覧ください。人によって背の高さはさまざまです。左側のイクオリティを表すイラストでは、全員に同じ高さの台を準備していて、与えられる条件はみんな同じで平等ですが、背の低い子はリングに手が届きません。右側のエクイティを表すイラストでは、それぞれの背の高さに合わせた台を準備することで、全員がリングに手が届く状態となり、同じスタートラインに立つことができます。次のページにお進みいただきまして、DEIとは、誰もが属性によって不利益を受けないよう、それぞれの状況に即して公平な機会が提供され、一人ひとりが尊重される組織や社会をめざすこととなります。藤沢市では今年度、この人権施策推進方針に基づきまして、職員一人ひとりが人権尊重の視点のもと、事業を推進し、人権文化をはぐくむまちづくりに向けて、DEIの考え方を社会にも広めていくことで、他者を尊重しながら、誰もが自分らしくある社会をめざしていきたいと考えております。説明は以上となります。

○鈴木会長 ありがとうございます。今、中村さんから市の方向性をお示しいただいたところでございます。皆様からご質問、ご意見いかがでしょうか。この方向で行くのだということが宣言されているということでございます。今回、このDEIにつきましては、先ほどご紹介の中でも先駆的な取組をなさっておられる日本航空様から、前期も委員のおひとりとして参加していただきました。今回はアドバイザーということで、洲脇さんにご同席いただいております。もし可能であれば、急なことで恐縮でございますけれども、洲脇様よりDEIの推進について、お考え等を少しご教示いただければと思います。お願い申し上げます。

○洲脇アドバイザー はい。では、弊社での取組につきまして、少しお時間をいただきまして、お話をさせていただきたいと思っております。弊社におきましては、2014年にトップコミットメントとして、ダイバーシティ宣言を発信いたしまして、それ以降、グループ全体として、多様性を尊重する風土を醸成して、そこから新たな価値を創造することをめざして取組を進めてまいりました。現在は、主に5つの柱を軸に取組を進めておりまして、ジェンダーギャップのない活躍・キャリア形成、障がいがある社員の活躍推進、LGBTQの理解

促進、シニア社員の活躍領域の拡大、グローバル人材の育成、これらの観点からさまざまな施策を展開しているところでございます。例えば、ジェンダーギャップレスの活躍推進に向けた取組といたしましては、両立支援として、フレックスタイム制度、テレワークの導入や、小学3年生までの時短制度の整備ですとか、またキャリア形成支援としましては、産・育休などの休職期間を評価上積算する仕組みの導入ですとか、育休復帰者を対象とした研修、これは、長い期間仕事から離れていると、復帰の際の不安も高くなりがちであることから、改めてビジネスマインドを思い起こしていただき、安心感を持っていただくための研修ですけれども、こういったものを行っています。また、障がいのある社員の活躍推進の取組につきましては、特例子会社とともに積極的に取組を進めております。基本的な考え方としまして、業務の後方支援にとどまらず、障がいのある社員が個々の特性や能力を生かして、幅広い領域で活躍するという点を大切にしております。例えば、社員向けのカフェやマッサージルーム、ネイルルームなどで接客や施術を行ったり、空港のファーストクラスラウンジにおいて、お客様にコーヒードリップやシューシャインのサービスを行うなど、社員やお客様と接する場においても、多くの社員が活躍しております。こうした取組は障がいのある社員が、それぞれの職場で能力を発揮して活躍するだけでなく、社員のDEIへの理解を深める機会にもなっています。これらの社内のDEI、多様性を高める取組につきましては、グループの中期経営計画にも目標として掲げております。現在の中期経営計画の計画期間は、2021年度から2025年度まで、今年度までですけれども、例えば、女性管理職登用ににつきましては、女性管理職を30%とすること、また、日本における外国籍社員の採用を年間100名規模とすること、また障がい者雇用におきましては、2022年度と比較しまして、30%増加させることなどを掲げておりまして、これまでの実績といたしましては、おおむね順調に推移をしているところでございます。今後、人口減少や労働力不足がより進展し、また社会の多様性や複雑性も増していくと思います。こうした中で、多様な人材が自分らしく働きがいを持って働き、新たな価値を生みながら、組織のレジリエンスを高め、会社として成長していく、また社会に貢献していくということが重要であると考えておりまして、DEIはその手段として鍵になるものと考えております。引き続きチャレンジを続けまして、DEIの推進を図っていきたいと考えております。以上でございます。ありがとうございます。

○鈴木会長 ありがとうございます。洲脇アドバイザーから日本航空の取組を聞かせていただきました。私もメモをさせていただきましたけれども、本当に日本のトップ企業の中でこういった素晴らしい取組がたくさんあって、我が社はどうかというようなことも、いろいろ聞き比べながら聞かせていただいたところでございますが、皆様、せっかくの機会ですので、洲脇アドバイザーにお聞きしたいことなどもあればぜひと思いますが、いかが

でしょうか。せっかくですので、私の方からご質問申し上げたいと思います。日本航空さんでのDEIの戦略というのが、経営計画の中にも位置付けられているということでありますけども、ジェンダー、障がい、LGBTQ、シニア、グローバル、そういったところに属性を持つ人とそうでない人が当然いるわけですが、どちらかというと、そうでない人たちが多数になってしまう企業の人材の配置の中で、そこに属していない、いわゆる多数の社員の人たちの理解というのは、こういう取組が進んでいく中で高まっていくのでしょうか。いわゆるマイノリティというふうに言って良いかわかりませんが、それ以外の社員の皆さんの意識というのはいかがでしょうか。

○洲脇アドバイザー ありがとうございます。弊社では、DEIを「自分事化」する、ということが非常に大切であると考えておりまして、先ほどご説明させていただきましたジェンダーであるとか、障がいの有無であるとか、そういった属性による違い、というものももちろんありますけれども、DEIの観点としましては、それにとどまらない、例えば考え方、価値観の違いなど、属性のみならずさまざまなものがあると思います。DEIは誰にとっても考えていくべきことである、ということを社員にもしっかり伝えていくことを大切にしております。一方、社内の取組みとしましては、例えば先程障がいがある社員の活躍推進の部分でもお話をいただきましたが、実際に職場の中で、障がいのある社員とない社員が接する機会を設けていくことで自然に相互理解が深まっていくということも大事にしつつ、またイベントなどで積極的に「DEI」の重要性を発信するというようなこともしながら、社内のDEI推進に向けて取組みを進めているところでございます。

○鈴木会長 ご説明ありがとうございます。他に皆様から、何かお聞きになりたいこととかいかがでしょうか。あるいは市の方向性についてお話をいただきましたので、市の方針についてのご質問、いかがでしょうか。特にはよろしいでしょうか。アドバイザーの洲脇さんからお話いただいたところ、「自分事」というのは本当にキーワードかなと思って伺っておりました。市の人権施策推進方針というのは、読んでいくと、まずは職員の皆さんが、というところのようにありますので、その意味でいうと、職員の皆さんが、先ほどの洲脇アドバイザーのお言葉をお借りするならば、「自分事」として人権施策推進方針を自分のものにして、発信していただけるといいなと思った次第でございます。他に皆さんからよろしいようであれば、次の議題に進みます。大丈夫でしょうか。ありがとうございます。では、続きまして議題(3)人権施策推進事業の令和6年度実施結果・令和7年度実施計画案についてということで、まず事務局よりご説明のほどお願い申し上げます。

○事務局(中村) それでは人権施策推進事業の令和6年度実施結果につきまして、資料5をご覧ください。こちらは人権文化をはぐくむまちづくり指針の章立てに沿って記載しております。まず第2章の2、人権教育・人権啓発の推進といたしまして、藤沢市人権啓発

講演会を11月1日にFプレイスホールで開催いたしました。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、大東文化大学特任教授の渡辺雅之さんにご講演いただきました。その他、保健所との共催による市民講演会をYouTubeでの動画配信により実施いたしました。また鳥海委員が委員を務めていらっしゃる人権擁護委員会の活動の一つとして、企業福祉施設等での研修を支援いたしました。また12月の人権週間・北朝鮮人権侵害問題啓発週間に合わせて、本庁舎1階ラウンジで著名人の人権メッセージパネルや横田めぐみさん、特定失踪者の方々の写真展示による啓発活動を行いました。次の3相談支援の充実に記載の人権電話相談・人権特設相談につきましても、人権擁護委員会の活動支援でございます。その下の4、パートナーシップによる取組、若年層への効果的な人権啓発の検討につきましては、藤沢市子どもをいじめから守る条例に関するリーフレットを作成し、市内の高校1年生に配布しました。また2月のピンクシャツデーに合わせてピンクシャツと同条例を周知するポスターを作成しまして、市内の学校や施設に掲示して周知を行いました。次に第4章の1、人権施策の推進体制といたしましては、こちらの協議会や庁内組織であるD&I推進会議を運営いたしました。その下の2に移りまして、職員への人権研修といたしまして、各課においてテーマを設定し研修等を行う人権意識啓発への取組の実施、また各課で1人選出するD&I推進員に対する研修を実施いたしました。このD&I推進員の研修につきましては、先ほどありました藤沢市人権啓発講演会に参加いただくことで、研修としております。また職員専門研修として多文化共生ワークショップ研修を職員課と共催で実施した他、ほぼ全職員を対象とした人権eラーニング研修を実施いたしました。次に3、研修啓発といたしましては、原副会長が所属される神奈川人権センター様を始めとした人権関連団体主催の講演会などに職員が参加いたしました。令和6年度の実績は以上となります。次に令和7年度事業計画案につきましては、資料6に記載の通りとなっております。令和6年度との違いとしては一番下にあります湘南地区語る・かたる・人権トーク、こちらは横浜国際人権センター様と共催の講演会で茅ヶ崎市と藤沢市で交互に開催されるものになりますが、今年度は本市の市民会館での開催となります。それ以外は、ほぼ今年度と同様の事業計画となっております。説明は以上となります。

○鈴木会長 中村さんありがとうございました。今、令和6年度の実績、また7年度の計画ということでご説明をいただきました。皆様からご質問ご意見等ございましたらいただきたいと思います。いかがでしょうか。

(木村副会長挙手)

○鈴木会長 木村副会長お願いいたします。

○木村副会長 木村でございます。去年の実績のご説明もいただきましたので、そちらともという感じではあるのですが、第2章4番目のパートナーシップによる取組に関しまして、令和7年度に関しては検討という状況で、開催日は未定でございますけれども、令和6年度の方向性といいますか内容は市内の高校生を対象にということで取組をされたというふうに読み取れますけれども、そのような形をお考えなのでしょうか。と申しますのも、例えばいじめというものを仮にテーマにする場合、市内となりますと、やはり小・中学校というのは一義的に大きな市政の対象となってこようかと思います。ただそこらは教育委員会の方が主管轄であるというふうに理解しておりますけれども、そのあたりとどのような形で連携をしていくのが望ましいと考えていらっしゃるのか。市政に直接的にターゲットになりうる層に対するアプローチというのが一義的にあってしかるべきかなと感じましたので、そのあたりご質問させていただきます。お願いします。

○鈴木会長 木村副会長ありがとうございます。どうでしょうか。事務局の方からお答え頂戴できますでしょうか。今年度の方向性とか、あとは対象をもう少し幅広くというようなお話だったかと思います。いかがでしょうか。現段階でわかっている範囲のところがあれば、課長の方からお願いします。

○事務局(作井) ご意見ありがとうございます。今、木村副会長からお話があったように藤沢市立の小・中学校に関しましては、教育委員会が主体となって人権啓発等をしております。本課ではピンクシャツデーについてのポスターを作成し小・中学校に周知しています。いじめ防止の電話相談のカードをピンクシャツデーに合わせて本課でも作成をしているのですが、教育委員会の方でも予算を取って作成しているということで、市内の市立小・中学校については教育委員会の方で、教育委員会で対応ができない私学や高校・大学等については本課の方から啓発をするというような形で役割分担しているところです。ただ、子どもをいじめから守る条例につきましては本課が条例の主管課になっておりますので、こちらのリーフレットについては毎年、本課の方で作成をしたデータを送って、生徒たち全員が持っているタブレットにデータで送っていただいています。

○鈴木会長 ありがとうございます。

○木村副会長 ご回答いただきましてありがとうございます。状況としてはよくわかりました。そういうことであれば、今後に向けてお願いといいますか、ご提案なのですが、いじめというのは非常に大きな人権問題だということを皆さん認識されているかと存じますが、教育委員会の方の小・中学校に対する取組が、どのような状況になっているのかということも含めた形でのご報告・情報共有をいただけますと非常にありがたいと思っております。それに対して、私どもが何か申し上げるといったことではないのかもしれないのですが、どういった状況にあるのかというところを判断させていただく

上で非常に参考になるかと思いますが、ご提案させていただきたいと思います。ご検討ください。

○鈴木会長 ありがとうございます。ご意見として市に受け止めていただきたいと思います。他に皆様からどうでしょうか。

(富高委員挙手)

○鈴木会長 富高委員お願いいたします。

○富高委員 一市民としての疑問というか、感じたことなのですけども、昨年度の事業実績の中で、人権メッセージパネル展を本庁舎1階ラウンジで行いましたというふうにあります。私、たまたま買い物に出かけたときに、例えば平塚ですと、ららぽーとの1階で展示があります。それから横浜で、市なのか県なのかわからないですけども、人権メッセージ展示を見かけました。そういうところで人権のマスコットの印刷されたティッシュを配ったりして、まず人権について知ってもらい、人権という言葉を残してもらいたいというのが第一だと思っているのですが、市役所の本庁舎1階ラウンジというのは、用事がないとなかなか出入りしない場所ですね。藤沢市だと、例えばテラスモールは、あちこちから多くの人があるわけなのですよ。そういうところでの展示というのに、今までたまたまなのかかわからないですけども、私は出会ったことがなくて、そういうところで展示の実績はあるのか、また今後そういうところで展示をする予定はあるのかというところを伺いたと思います。

○鈴木会長 ありがとうございます。事務局からいかがでしょうか。

○事務局(中村) テラスモールなどの商業施設で人権パネル展を実施したことは、今まではまだない状況でございます。まもるちゃんとあゆみちゃんのマスコットは昨年度、人権週間にパネル展を実施したときに、お持ちいただけるような形で、置いておいたということがございます。

○鈴木会長 ありがとうございます。富高委員いかがでしょうか。

○富高委員 それが可能なかわからないまま発言しているのですが、例えばテラスモールとか、人がたくさんいる商業施設を藤沢市として利用していくというのは効果があるのではないかと思います。子どもにはあのキャラクターが人気がありますので、キャラクターを積極的に利用していく、それと、物価高の時代ですので、ティッシュなどの日用品などは受け取ってもらえると思うので、そういうところから、人権というものを知ってもらう、関心を持ってもらうのがよいのではないかと、考えます。

○鈴木会長 富高委員、ありがとうございます。市としても受け止めていただけたらと思います。おっしゃるとおり、多くの人に知ってもらわなければ、目に触れなければというところだと思いますので、ご検討お願いします。私から一言申し上げたいと思います。先ほどの

木村副会長のご発言に関連しているのですが、今、ここにあげている事業実績や計画は、人権男女共同平和国際課所管事項としてあげられていると思うのですが、木村副会長の「いじめのところはどうですか」というご質問のところで、小・中学校は教育委員会が所管ということでしたが、全庁的にいろいろな組織が人権に関する啓発や取組をされていると思いますので、マップのような全体像がわかるものが、可能であれば欲しいなと思っています。先ほどご説明いただきました市の施策推進方針は市全職員の皆さんが取り組むということで、それぞれの課ごとの取組が一覧できるといいかなと思います。その旗振り役としての人権男女共同平和国際課があるだろうと感じておりますので、この課の固有の事業以外の部分も見える化していただけると、なおいいのではないかなと思いました。他に、皆さんからいかがでしょうか。

(陸委員挙手)

○鈴木会長 陸委員、お願いします。

○陸委員 私は2018年に藤沢に引っ越してきて、たまたま広報で藤沢市人権啓発講演会の情報を見て、参加させていただきました。その講演会が初めて人権について考えさせられるきっかけになっていて、外国人として人権は難しいテーマで、人権に関する情報を得るチャンスが少ないと感じております。この事業実績を見て、藤沢市がさまざまな取組をされているということを知りました。外国人市民はこのような情報をどこで得ることができるのか。また、人権に関する電話相談や人権に関するリーフレットや情報の多言語対応を市はどのように考えているのかを知りたいです。

○鈴木会長 陸委員、ありがとうございます。藤沢市における多様なバックグラウンドを持つ市民に対する言語的な支援について、いかがでしょうか。

○事務局(作井) ご指摘ありがとうございます。人権男女共同平和国際課ということで外国人市民会議の事務局も務めている中で、異文化理解や多文化共生というものを推進しているにもかかわらず、例えば人権啓発講演会やジェンダー講演会を開催するとき、日本語でのパンフレットやリーフレットしか作成していないということに、今気付かされたという状況でございます。ホームページ等に情報は全て掲載しておりまして、今年度からホームページが100以上の言語に翻訳ができるようになりましたので、ホームページに掲載されているものは、多言語化できるようになっているのかもしれないのですが、啓発の方法なども日本人向けに作成していたという状況は確かにございます。いろいろなイベントを開催するにしても、案内を作るにしても、やさしい日本語や多言語化ということを全庁にお願いしている立場ですので、今後、そういった視点で計画していきたいと思っています。ありがとうございました。

○鈴木会長 ありがとうございます。陸委員よろしいでしょうか。

○陸委員 はい。

○鈴木会長 ありがとうございます。今、伺う中で、ホームページの言語が100を超える言語に翻訳できるのはすごいですね。とは言え、それ以外のところでの情報発信の場もより多言語でということを推進していただきたいというメッセージをいただきました。他に皆さんからいかがでしょうか。特によろしいようであれば、次の議題に進めさせていただきたいと思います。

(議題4は非公開)

○鈴木会長 次に、その他ということでございますが、委員の皆様、事務局からございますでしょうか。ないようでしたら、本日の会議は終了とさせていただきます。皆様ありがとうございます。進行を事務局にお戻しします。

○事務局(高橋) 鈴木会長、ありがとうございました。事務連絡ですが、次回第2回協議会につきましては、8月29日(金)午後2時からを予定しております。場所は本日と同じ藤沢市役所本庁舎5階、会議室5-1となります。よろしくお願いいたします。開催日が近くなりましたら、通知と資料をお送りいたします。もう1点、本日の会議の議事録につきまして、作成でき次第、皆様にメールでお送りいたしますので、ご確認よろしくお願いいたします。本日はお忙しい中、ありがとうございました。以上で本日の会議を終了とさせていただきます。

以上