

## 令和7年度

### 第3回ふじさわジェンダー平等プラン推進協議会 議事録

日時 2026年1月21日(水)午前10時30分から正午まで

会場 藤沢市役所 本庁舎6階 会議室6-1

#### 出席者

##### (1)委員=12人

木村会長、井上副会長、田村委員、池田委員、戸島委員、星野委員  
本間委員、山田委員、古田委員、川口委員、鈴木委員、高橋委員  
(欠席) 相原委員、村上委員

##### (2)事務局=2人

藤沢市 企画政策部 人権男女共同平和国際課  
鈴木課長補佐、清水

##### (3)傍聴者=なし

#### 内 容

##### 1 議題

- (1)令和8年度人権施策方針について
- (2)審議会等の女性登用比率アップに向けての対応方針について
- (3)ジェンダー平等プラン2030の具体的事業及び成果指標見直しについて
- (4)ふじさわ女性支援計画の進捗管理の検討について

##### 2 その他

- (1)令和7年度第1回ふじさわ女性支援会議について(報告)

○事務局(鈴木) 定刻となりましたので、令和7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させていただきます。委員の皆様の出欠状況ですが、井上副会長と川口委員がオンラインでの出席となっております。また、村上委員と相原委員から欠席のご連絡をいただいております。なお、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、市政運営や施策形成における公平性、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。こ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思いますが、よろしいでしょうか。

(異議なしの声)

○事務局(鈴木) ありがとうございます。ご異議がありませんので、この会議は公開とさせていただきます。続いて傍聴人の確認をさせていただきます。本日は傍聴人の方はいらっしゃらないということで、進めさせていただきます。会議は記録作成の関係上、発言内容を録音させていただきます。ご発言される際は、職員がマイクをお届けいたしますので、マイクを使ってのご発言いただき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。最初に本日は机上に追加の資料を配付させていただきますので、机上の資料の方から確認をさせていただきます。会議の次第、裏面に委員の名簿が載っているものになります。こちらは議題(1)、(2)の資料が追記されたものとなっております。資料の1-1令和8年度人権政策推進方針(案)。資料1-2DEIの推進に向けて。資料2-1令和8年度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2-2審議会等への女性登用状況。資料2-3分類1~7審議会等への女性登用の状況。これらを本日机上に配付させていただきます。資料に不足等がありましたら挙手をお願いいたします。続きまして、事前に送付させていただいている資料の確認をさせていただきます。会議の次第。資料3 ジェンダー平等プラン2030 具体的事業等の見直し一覧。資料4 成果指標見直し一覧。資料5 ふじさわ女性支援計画取組一覧。資料6 ふじさわ女性支援計画進捗管理シート(案)。資料7 第1回ふじさわ女性支援家支援会議次第、委員名簿。資料8 事例共有アンケート「1 対応が難しかった事例」に対する回答。資料9 事例共有アンケート「2 情報交換等を希望する事項」に対する回答。以上が本日の資料となっております。それではここからの議事進行は木村会長をお願いしたいと思います。よろしく願いいたします。

- 木村会長 皆様、おはようございます。オンラインお二人もおはようございます。よろしくお願い申し上げます。では、早速進めてまいりたいと思いますので、議題1令和8年度人権施策方針について事務局からご説明をお願いいたします。
- 事務局(鈴木) 資料1-1をご覧ください。本市では全ての市民が互いに人権を尊重し合い、共に生きる社会の実現を目指し、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ので、2007年に「藤沢市人権政策推進指針」を定めておりまして、2023年の改定の際、名称を「ふじさわ人権文化をはぐくむまちづくり指針」と改称し、多様化・複雑化する人権課題に対して対応するための施策を推進してまいりました。「多様な視点・価値観に基づく社会づくりに向けて、全庁でDEIを支える風土の醸成を図ることを重点方針と掲げ、庁内外に向けて啓発事業をはじめとする各種取組を進めてきたところでございます。しかしながら、国内外において、DEIや多文化共生に反発する動きも見られるなど、人権を取り巻く状況は厳しさを増しております。このような状況を踏まえ、令和8年度につきましても、DEIの取組の更なる推進が必要であると考えられることから、「DEIの取組を推進し、その浸透を図ることで誰もが自分らしく安心して暮らせる組織・社会を目指します。」という人権施策推進方針案を作成しております。この方針案につきましては今後1月29日に開催されます市長、副市長、部長等を委員としました庁内のDEI推進会議に諮りまして、庁内に周知し、DEIの浸透と定着について取組を進めていきたいと考えております。続きまして、資料1-2がDEI推進会議でも使用する資料になっております。D&Iの考えにさらにエクイティ(公正・公平)の考えを加えた資料を用いて、DEIの浸透を図っていきたいと考えております。議題(1)の説明は以上となります。
- 木村会長 ありがとうございます。何かご意見、ご質問、確認なされたい点などございますか。よろしいですか。では、次の議題にまいります。議題2審議会等の女性登用率比率アップに向けた対応方針について事務局からのご説明をお願いいたします。
- 事務局(鈴木) 資料2-1をご用意ください。こちらは、先ほど説明させていただきました令和8年度人権政策方針に示したDEIの視点を踏まえまして、性別を問わず、誰もが政策や方針決定の過程に主体的に参画できる「機会の平等」が確保されることを目標の中心に据えて、その上で数値目標を達成していくことを目的に庁内に周知するものになります。令和7年度は国基準で29.9%、市独自基準で42.6%となっております。ここ数年は横ばいの状況となっております。1審議会等における女性登用比率の目標に記載しておりますふじさわジェンダー平等プランでは、2030年までに市独自基準で女性登用比率を50%にすることを目標としております。この目標を達成するための取組として、2に記載の(1)委員構成の見直しや職務指定の緩和などの働きかけ、

(2)男女比のバランスを考慮した推薦依頼などを例としてあげさせていただいております。3 取組状況の報告になりますが、来年度についても、令和 8 年 4 月1日時点での女性登用比率を集計いたしまして、こちらの協議会に報告させていただきます。資料2-2、資料2-3は第2回の協議会でも報告させていただいた資料と同様のものとなりまして、今回は参考資料として令和 7 年度 4 月 1 日現在の女性登用比率の資料を配布させていただきます。説明は以上となります。

○木村会長 年度が替わりということで、委員の構成が変わることがあるかと思うのですが、そういったところで女性の登用比率アップに向けた対応指針、このような形で交付されるということについてお話がございました。資料2-2は後ほどという形になるのですか。

○事務局(鈴木) 資料の2-2、2-3につきましては、前回もお配りしていて、令和7年度の実績数値の参考資料となっております。

○木村会長 ありがとうございます。私から一点よろしいでしょうか。数年来、方針の提示ということで、表現も含めた改定を努力されているかと思うのですが、年度替わりで昨年度から違った表現や、お声がけ、取組を各部署になさっているといった事例がありましたら教えていただけますか。

○事務局(鈴木) 今年の通知文では、「女性のエンパワーメントとジェンダー平等の推進は、誰一人取り残さない社会の実現に向けた重要な取組です」という内容に書き換えていて、女性活躍という点を強く打ち出した内容になっております。また DEI推進会議は、一昨年までは、D&I 推進会議という名称だったのですが、昨年より市長がトップの DEI 推進会議になって、今年2年目というものになります。基本的には昨年度からの掲載の事例などの取組について、各課に継続して依頼していくという内容になっております。

(戸島委員挙手)

○戸島委員 わかれば教えていただきたいのですが、こちらの比率が藤沢市のものだと思うのですが、他の市町村と比べたときに、客観的に見たときに、高い水準なのか、それとも平均なのというのが読み取れなかったのですが、他と比較した場合は、どのような数字が出てきますか。

○事務局(鈴木) 他市と比較して極端に藤沢市は低いというわけではないのですが、目標値というのが50%を達成というところを掲げておりますので、その目標には届いていないというのが現状となっております。

○戸島委員 わかりました。ありがとうございます。

○木村会長 ありがとうございます。他にいかがでしょうか。

(高橋委員挙手)

○木村会長 高橋委員お願いします。

○高橋委員 来年度の委員に向けて様々な働きかけをされると思うのですが、既に決まってしまった後の働きかけにならないように、タイミングを見計らって、働きかけをしていただけると良いと思います。質問というよりもお願いになりますけども、よろしくお願いいたします。以上です。

○木村会長 そのあたりは、どのようなスケジュールで各部署へ働きかけを行っていらっしゃるか教えていただいてもいいですか。

○事務局(鈴木) こちらの DEI推進会議というのが1月29日に行われますので、その会議の中で、認められましたら、庁内に向けて発出していこうと考えております。よろしくお願いいたします。

○木村会長ありがとうございました。

(山田委員挙手)

○木村会長 山田委員お願いいたします。

○山田委員 2-2資料を見ますと、2021年4月1日が29.5%、42.2%で、2025年が29.9%、42.6と0.4%アップしています。5年間取り組んでその成果が0.4%のアップというのを事務局として、どのように評価されているかお聞きしたいと思います。

○事務局(鈴木) こちらの数値に関しましては、目標値を50%にしているというところで、まだ目標に達していない点については、力が足りていないと感じております。DEI推進会議は、去年から藤沢市長が会長に変わった会議体になっておりますので、DEI推進会議の取組を庁内にも考えていただいて、登用比率の方が少しでも上がるように努力してまいりたいと考えております。

○山田委員 私が聞いているのはこの0.4%アップしたという事実に対して、どう評価されていますかというのをお聞きしているのです。

○事務局(鈴木) 審議会の母数も増えているという状況で、委員の構成数が5名程度しかないような審議会もあったりする中で、なかなか数値が伸びていないというところを痛感している状況です。0.4%は、ほぼ横ばいというような現状ですので、もう少し積極的な策を打っていかないと正直いけないと感じております。

○山田委員 ありがとうございます。

○木村会長 数字上微増とはいえ、ほぼ横ばいかなという認識というところですね。

(古田委員挙手)

○木村会長 古田委員、お願いします。

○古田委員 古田です。よろしくお願いいたします。これは働きかけで終わってしまっているという解釈でよろしいのでしょうか。昔から、このやり方は、それほど変わっていないという

ことになるのでしょうか。会議体で取り組まれていることは変わっていないということですか。委員構成で比率アップに向けた取組が結局、依頼をかけているのがメインだと思うのですが、昔からそれが変わっていないという形なのですか。私は委員になり1期目なので、昔は、どのようにやっていたか理解できていない部分があるので、多少変わってきているのでしょうか。

○木村会長 その辺りの過去からの取組も含めて、ご説明をお願いします。

○事務局(鈴木) もともと各担当課が委員を依頼する際に、特に職務指定の必要がない場合は、会長や代表という職務の指定を外していただくように人権男女共同平和国際課からお願いをしているというような状況です。職員の中で女性登用率に対する考えは理解していると思うのですが、委員のなり手不足やどうしても男性が多いとか、女性が多い分野の会議体があるというのが現状となっています。数値としては目に見えて大きく変わってはいないのですが、取組内容は少しずつですが浸透していると考えております。

○木村会長 ありがとうございます。私の記憶ですが、以前は、こちらが事務局になって、方針という文書を示して、各委員に周知するというのはなかったという認識でおります。それこそ2020年前後とかそのぐらいですかね、ジェンダー平等プランの事業の進捗と審議会の女性登用率のアップというのを毎年秋口ぐらいに毎回同じような数字を見せられるので、これはどう解釈したらいいのか、改善するには何をするのかということ、歴代の委員の方が繰り返しいろいろな形で質問やご意見をされて、そういった中で事務局である担当課の皆さんが、いろいろな対応を一つ一つ積み重ねて、今に至っているという認識でおります。まだまだではあるのですが、以前に比べてはよいというご理解をいただけるのがいいのかなと思っております。私自身もそう理解しております。他に何かございますか。大丈夫そうでしょうか。オンラインのお二人もよろしいでしょうか。特段ないようでしたら、来年度の成果に期待しつつ、次の議題に入ってまいりたいと思います。議題3ジェンダー平等プラン2030の具体的事業及び成果指標の見直しに関しまして事務局からご説明をいただきます。お願いいたします。

○事務局(鈴木) 資料3をご覧ください。ふじさわジェンダー平等プラン2030につきましては、2021年度から30年度までの10年間の計画となっております。2026年から計画の後期に入っております。2025年3月にはふじさわ女性支援計画をジェンダー平等プランの別冊として策定いたしまして、今年度からふじさわ女性支援会議も開始されていることから、大幅な中間見直しは行わずに、具体的事業が5年経過をして廃止になったり、内容が変化したりしているものが多くありますので、そちらの内容の変更・修正等を行ったものでございます。庁内に照会をして、回答をまとめたものになっております。

それでは、具体的な内容を説明させていただきます。通番が左上にございまして、それぞれの取組内容、具体的な事業そして担当課が左から入っております。区分には修正・廃止という内容が入っております。その隣に数値を変更するのか、具体的な事業を変更するのかといった、変更箇所を記載しております。その隣に、変更前と変更後を並べて、どこを修正したのか分かるように一覧にまとめさせていただきました。上から順番に、通番18から説明をさせていただきます。こちらは令和6年度の取組実績を修正したいということで記載をさせていただきます。令和6年度の取組実績で、「特別支援教育専任スクールカウンセラーを1名増員」となっていたのですが、これを「スクールカウンセラー(2名)の学校へ派遣」ということで、内容の修正依頼がありました。続きまして通番22番、人権男女共同平和国際課の事業になっておりまして、主な具体的な事業の変更で、2023年3月にふじさわ人権文化をはぐくむまちづくり指針に改定されておりますので、名称の変更となっております。通番27番、こちらは主な具体的な事業の中の表現の変更になるのですが、人権教育について指導資料の作成配布という記入があるので、不特定多数の方に配る「配布」ではなく、特定の対象者に配る「配付」に漢字の表現を統一したいということで、こちらが変更で上がってきております。通番44・45、令和6年3月31日をもって、ふじさわジェンダー平等ネットワーク協力員という制度が廃止になっておりますので、44・45は区分を廃止とさせていただきます。通番66・68、こちらは生涯学習総務課の担当事業で、変更前が「藤沢市生涯学習活動推進室(フラップ)を通じた支援」ということだったので、こちらのフラップが令和5年度で閉設になっておりまして、現在は藤沢市生涯学習大学事業と事業名が変わっていることから、「生涯学習大学事業を通じた支援」ということに表記が変更となっております。続きまして通番77です。こちらは通番76にございます「保育ボランティア研修の開催と統合」ということで、77番は廃止となっております。通番86「関係機関との連携」ですが、具体的な内容が労働問題懇話会の開催となっております。オブザーバーとして人権男女共同平和国際課もこちらの会議に参加していることから、担当課の産業労働課に加えて、人権男女共同平和国際課を追加しております。また具体的な事業というところで、「関係機関との連携」という表現から「労働問題懇話会の開催」という内容に変更しております。通番87番につきましては、通番86の「労働問題懇話会の開催」と統合する内容となっております。通番88番、産業労働課の「ワーク・ライフ・バランス推進に関する企業向け、市民向け事業の実施」が「健康経営の推進」へ変更ということで、健康経営優良法人として藤沢市が認定を取得しているということで、内容を変更しております。通番90番、こちらは86番と内容が一緒となっております。労働問題懇話会の開催と同様の変更となっております。通番91番、こちらも通番90と統合するという形で、労

働問題懇話会の開催となっております。続いて通番95番、親子すこやか課の「父子手帳の交付」になりますが、令和6年度より父子手帳の周知啓発内容がふじさわ子育てガイドに集約されまして、父子手帳としての配布が終了されておりますので、廃止となっております。続いて104番、「第2期藤沢市子ども・子育て支援事業計画」に基づく子ども・子育て支援施策の展開ですが、令和7年に藤沢市子ども若者共育計画に改定されたことに伴い変更となっております。続いて通番118、119、120番は同じ変更内容になるのですけれども、「小児」ではなく、全て「子ども」という表現の方に統一することによって、「子どもに対する医療の充実」、「子どもに対する医療費助成」と変更となっております。続いて122番、「生活支援型ホームヘルプサービスの実施」、こちらの担当事業課が高齢者支援課から地域福祉推進課に令和7年度より変わっておりますので、変更となっております。続きまして144番、「子どもに関係する機関との連携」で、担当課が子どもに関係する機関との連携ということで、教育指導課からこども家庭センターへ担当課が変更となっております。続いて、149番、こちらは通番27と同様で「資料作成、配布」が「資料作成、配付」と変更となっております。223番、「ひとり親家庭などへの医療費の助成」ですが、こちらは「ひとり親家庭など」ではなく「ひとり親家庭等」と変更となっております。通番242番、親子すこやか課の「離乳食教室、食事教室、食物アレルギー教室の実施」ですが、事業編成に伴い廃止となっております、243番と統合となっております。243番、「乳児期の教室の実施」ですが、「乳児期」ではなく、「乳幼児期」と変更となっております。247番「特定不妊治療費の助成」ですが、特定不妊治療費の助成が令和6年度より公的医療保険の対象となったことから、今後は「不妊治療費(先進医療分)の助成」と変わっております。264番「女性競技者のキャリア支援に向けた検討」というスポーツ推進課の事業になりますが、女性競技者のキャリア支援を直接するのが難しいということで、「女性競技者特有の課題・特徴への理解の拡大」ということで事業の内容を変更していくものとなります。以上で一覧の説明を終わります。令和8年度は、変更後の内容で進捗管理していきたいと考えております。よろしく願いいたします。

○木村会長 ご説明いただきまして、ありがとうございます。何かご質問ある方、いらっしゃいますか。

(本間委員挙手)

○木村会長 本間委員、お願いいたします。

○本間委員 本間です。87番、88番、91番、「ワーク・ライフ・バランス」という言葉が「労働問題」や「健康経営」という言葉に置き換わっているのかなと感じました。私は経営について全くわからないのですが、「ワーク・ライフ・バランス」という言葉が訴えることと、「労

働問題」や「健康経営」という言葉が訴えることは、ニュアンスがまるで違うように感じるのですが、いかがなものでしょうか。教えてください。

- 木村会長 全部をまとめたような印象を受けがちかなと思うのですが、集約の意図など伺っている範囲で、ご説明いただけたらと思いますが、お願いできますか。
- 事務局(鈴木) 主な具体的な事業が、「関係機関との連携」や「ふじさわワーク・ライフ・バランス推進会議の開催」となっているのですが、「ワーク・ライフ・バランスの推進」というのは重点目標3としては引き続き残ります。「関係機関等の連携」という記載になっていたのですけれども、具体的にやっている事業が「労働問題懇話会の開催」となっているので、具体的な名称に変更しているものです。ふじさわワーク・ライフ・バランス推進会議は、令和3年度をもって廃止になっており、後継の会議として労働問題懇話会を開催し、会議の中で関係機関と連携等を実施しております。
- 本間委員 要するにワーク・ライフ・バランスという概念があって、その中には労働問題も含まれているという考え方なのか。例えば労働問題という大きな問題があって、その中にワーク・ライフ・バランスがテーマとして入っているのか。そこがイメージできなくて。
- 事務局(鈴木) ワーク・ライフ・バランスは広く社会構造に関係する課題として、産業労働課では労働問題懇話会で、ワーク・ライフ・バランスを1つのテーマとしたり、女性就労問題をテーマとしたりといった会議を行っています。
- 本間委員 つまり労働問題という枠組みの中にワーク・ライフ・バランスが入り、そこで浸透を図ろうという捉え方でよろしいでしょうか。
- 事務局(鈴木) はい。大丈夫です。
- 木村会長 ワーク・ライフ・バランスも含めて、労働問題懇話会の議題として取り扱われているテーマになるということですね。その他見直しの内容につきまして、いかがでしょうか。

(山田委員挙手)

- 木村会長 山田委員、お願いいたします。
- 山田委員 今の具体的事業ですが、一覧表を見ていますと具体的事業の見直しは、たくさんあるのですけれど、例えば22番の主な具体的事業に「指針による着実な推進」と書いてあります。非常に曖昧で具体的ではないのです。あと、66番、具体的事業「フラッグを通じた支援」とあります。非常に曖昧ですよ。具体的に何をするのか。着実な推進とは具体的に何をしたら着実なのか。通じた支援というのは具体的にどういう支援なのか。88番もそうなのですけれど、「健康経営の推進」は具体的ではないですよ。健康推進をするために何をしなければいけないか。この辺があまりよく考えられてない。もう少し深く考えて何をしたら良いのかをきちんと設定していくということが大事だと思うの

です。この辺が具体的でないということは、のちのちの評価が甘くなる要因だと思います。評価がみんなA・Bになるのはここなのです。具体性がないから。もっと具体的にするには数字を入れるのが一番良いのですけれども、数字が入れにくいときには、できるだけ具体的に何をするかということを書いていく。具体的事業が曖昧だということは、取組の元になる目標を達成できる行動に繋がっていないということで、ききほどの0.4%に繋がってくるのではないかと思います。以上です。

○木村会長 ありがとうございます。ご指摘に対する対応策というところで、個別に具体的にどうするという話は今後あるかと思うのですけれども、大きな方針として、今、山田委員からのご意見が来年度、この協議会のテーマになっていくのではないのかと思われませんが、そのあたりをお聞かせいただけますか。

○事務局(鈴木) 具体的事業に書いてある事業内容は、おっしゃる通り曖昧な書き方になっているものもあるのですけれども、取組内容などは、各課で掲載内容を確認して、向こう10年記載の取組を行っていく内容となっておりますので、基本的な取組内容については、進捗管理シート記載があるものと捉えております。具体的事業名だけだと、おっしゃる通り、着実や取組を進めるというような具体的な数値を求めるような表現には、なっていないのですが、取組実績で数値や数値に表れない具体的な取組も記載していただいているので、それに対しての達成状況を評価していければと考えております。

○木村会長 よろしいでしょうか。

(井上副会長挙手)

○木村会長 井上副会長、お願いいたします。

○井上副会長 今のお話にも私も同じような印象を持ちました。これは見直しですよ。見直すということは、文言の訂正はともかくとして、状況が見えないです。おっしゃったように計画を見れば、詳しく書いてありますが、どのように担当が考えたかという中身の話が口頭では少しずつ出てきていたと思いますが、この表の中に出ていないので、何をどのように変えてどうしたらいいのかというのが、わかりづらいので、意見が言いづらいという状態なのだと思うのです。重要なのは、なぜ見直し必要があるのかというところだと思うのです。そして、その見直しを具体的にこのように考えたと説明して下さるといいと思います。それがこの表の中に見直しの理由や要点みたいなものがあれば、質問したり、考えたりできると思うのです。なので、表の作り方も含めて、来年度に向けて考えていただけるとわかりやすいし、具体的な協議ができると思うのです。この委員会は各課の行っている事業を応援するという意味もあると思うので、この表をもう少しわかりやすくしていただけるといいかなと思いました。ご検討ください。以上です。

○木村会長 ありがとうございます。事務局、よろしいでしょうか。

- 事務局(鈴木) 各課からは変更理由は一覧でいただいております。紙面に載せる都合上、変更理由を口頭でお伝えした部分が多かったと思っております。修正の理由を書きいただいたものもございますので、会議終了後、委員の皆様にご共有させていただきますので、そちらを参考にいただければと思います。
- 木村会長 速やかに対応いただけるということでありがとうございます。そちら踏まえて何かご意見等ありましたらメールで事務局に送っていただければ、ご回答になるかと思っております。ご対応よろしく願いいたします。来年以降、いろいろな計画等の変更に伴って、見直しがあると思っております。名称変化などの単純な変更でないものに関しては、変更理由や背景を追加していただくか、理由欄をもう1列設けていただいて委員にご共有いただけるとより理解が深まると思っておりますので、よろしくお願い致します。
- 事務局(鈴木) 資料4の説明をさせていただきます。
- 木村会長 お願いいたします。
- 事務局(鈴木) こちらがジェンダー平等プラン2030重点目標ごとの成果指標となっております。今回、成果指標の数値の修正があった点が(6)重点目標6「誰もが安心して暮らせる社会づくり」の、「日頃運動をしている人の割合」になります。こちらが元気ふじさわ健康プラン、藤沢市健康増進計画(第3次)に更新されたことによりまして、令和7年度より数値目標が変わっております。もともとの目標値は、令和12年度までに20～39歳が54.0%という目標だったのですが、こちらが50%に修正されているということと、40～64歳が68%という目標だったものが、60%に変更になっているという報告を受けております。あと、数値としてまだ皆様にお示しはできないのですが、重点目標2「あらゆる分野でのジェンダー平等の促進」にあります「市職員の管理職に占める女性の割合」の目標数値30%ということと、重点目標3「ワーク・ライフ・バランスの推進」、「市の男性職員の育児休業取得率」の目標値を職員課が特定事業主行動計画の中で見直しを行っている状況ですので、来年度の会議の中で修正になった数値を報告させていただきます。資料4については以上となります。
- 木村会長 ありがとうございます。来年度の会議体がどのような形で運営されていくのかによると思うのですが、これは、通例でいうと春の協議会、秋の協議会とあると思うのですが、どのタイミングでご共有いただけますか。
- 事務局(鈴木) 第1回協議会で、皆様にご共有できると思っております。
- 木村会長 ありがとうございます。目標の変更に関しまして、何かご意見ございますか。  
(高橋委員挙手)
- 木村会長 高橋委員、お願いします。

- 高橋委員 高橋です。成果指数にデータが入っていないものは、数年に1回の評価ということだと思うのですが、どのくらい頻度なのでしょう。
- 木村会長 人権を尊重したジェンダー平等の社会づくりは、市民意識調査が絡んでいるところですか。
- 事務局(鈴木) 令和10年に次期計画の市民意識調査を行っていく予定です。
- 高橋委員 わかりました。データがないと、これからどうやって取組をしていけばいいかという検討が難しいと思いますので、結果がわかり次第、何らか対策を速やかに行うと良いと今の話を聞いて思いました。あと、重点目標2. 市内企業の管理職に占める女性の割合というのがあるのですが、市として民間企業に働きかけるとするのは難しい気がしたのですが、何かできるのでしょうか。
- 事務局(鈴木) おっしゃる通り市が民間企業の人事の部分に意見はできないのですが、労働問題懇話会の中で、女性の意思決定の場での機会の平等などといった取組を民間企業にもお願いをしているというのが現状になります。
- 高橋委員 わかりました。もう一つ、藤沢市防災会議における女性の割合は、割合が上がっていて、結果が出ているのかなと思うのですが、うまくいったものについては、どのようなやり方をしたかを他の課にも共有されると、良いと思いました。以上です。
- 木村会長 ありがとうございます。他はいかがでございましょう。

(池田委員挙手)

- 木村会長 池田委員、お願いします。
- 池田委員 池田です。データあるなしに関わらず、お話をさせていただくのですが、1つは重点目標3で、先ほど市の男性職員の育児休業取得率の目標値がまた変わってくるだろうということだったので、これが高く変わっているといいなというふうに思います。他の自治体もそうですけれども、市の男性職員の育休取得率は、どこも8割ぐらいになっていると思うので、50%を切っている値になってしまうと藤沢市の育休取得率が低く見えてしまうので、このあたりの目標値は高い方がいいかなと思います。男性の育児休業取得率、介護休暇・介護休業の取得率の目標値も5%というのは低すぎる。令和12年度(2030年)の目標は、国が育休取得率を80%と85%にしようとしているので、このあたりの見せ方も必要かなと思いました。あと、重点目標6「誰もが安心して暮らせる社会づくり」の中で、マタニティクラスの参加者数の目標値が1200人になっていて、補足として「\*1出生数の減少及び実施方法の見直し等を踏まえ設定」とあるのですが、これは今回付けたわけではなくて、これ前からつけているものなのではないでしょうか。
- 事務局(鈴木) こちらは前から付いているものになっております。

○池田委員 わかりました。ありがとうございます。事前に調べたところによると藤沢市の出生数は2500～2600ある中で、第一子の出生数がこのデータから見えなかったのですけれども、例えば、4分の1であれば、6～700人の第一子の出生数があるとすると、両親がいるので、1400という数字になってくると思うのです。根拠はわからなかったのですが、今は育休取得率も上がっているのです、この目標値も上がっていかないと本来はおかしいのではないかと思います。以上です。

○木村会長 ありがとうございます。もし何か把握されている情報等ございましたら、ご回答をお願いします。

○事務局(鈴木) 親子すこやか課でマタニティクラス開催の指標のようなものは、計画などでは定めていないという状況のようですが、現在の事業の開催状況では、マタニティクラスの上限が1080人になるということを伺っております。さらに土曜日、日曜日、または平日などの参加日の希望を聞いていくと、700～900くらいが現実的な値になるのではないかと、担当課とのやり取りの中で、伺っております。今回、数値を下げることも、担当課と相談はしたのですけれども、実際846人ということで、ほぼ事業のキャパシティ限界まできている状況なので、そこに合わせて下げるよりも今後また事業の拡大をする可能性もあるのではないかと、1200という数値は残していこうと担当課とは話をさせていただいております。なので、出生率は多少上がり下がりはあるのですけれども、1200という数値というところで、今は変えずやっっていこうと担当課と調整をさせていただいたところがございます。

○池田委員 わかりました。ありがとうございます。もしその数値が変わらないのであれば、もしかしたらマタニティクラスの内容について、他の自治体と差があるのかもしれないのかと思います。都内ですとプレパパクラスは、ものすごい倍率なのです。なので、内容について検討することがあるかもしれないと思います。

○事務局(鈴木) 担当課と内容を確認して、きちんとご説明できるようにしておきたいと思っております。

○木村会長 ありがとうございます。この辺りは対象の世代の認識も非常に変わっているところであると思いますので、アップデートをしていただけたらと思います。池田委員もいろいろ情報をご提供いただけたらありがたいです。ありがとうございます。その他、いかがでしょうか。

(星野委員挙手)

○木村会長 星野委員、お願いします

- 星野委員 星野です。重点目標5「セクシュアルマイノリティの人にとって生活しやすい社会だと思ふ人の割合」で、こちらは市民意識調査の結果だと思ふのですが、市民意識調査は何年に1回実施しているのでしょうか。
- 事務局(鈴木) 基本的には、計画の策定ごとに実施をしているという形になります。
- 星野委員 令和3年～6年までは、全く実施していなかったということですか。
- 事務局(鈴木) そのようになります。この項目については、実施していないという状況です。
- 星野委員 次回の調査は、いつの予定でしょうか。
- 事務局(鈴木) 2030の計画を見直すタイミングで、予定では見直しの2年前の令和10年に実施を予定しております。計画をまた改定する際には、こちらの協議会に専門部会をお願いいたしまして、市民意識調査の内容やどういった計画にしていくのかというのは、委員の皆様のお知恵をいただきながら、行っていきたいと考えております。よろしく申し上げます。
- 木村会長 どうもありがとうございます。

(井上副会長挙手)

- 木村会長 井上副会長、お願いいたします。
- 井上副会長 先ほどの池田委員のお話と関係しているのですが、資料3の95番で父子手帳の配布が終了したという話が出てきていて、父子手帳の配布が終了したということに伴って、事業が変わっていくということだと思ふのですが、このあたり説明が欲しかったなという気がしています。母子手帳は予防注射、健診も含めて使う機会があり、受け取るということについてインセンティブが非常に強いですね。それに対して父親に対するアプローチは積極的に実施しないと普及しない事業だと思いますので、父子手帳をやめて子育てガイドに集約するというので、内容的には足りているのだと思ふのですが、訴求の仕方としてそれでいいのかという議論が担当課であったかということも含めて教えていただきたいと思ふます。あと、先ほどの池田議員のお話で思いましたけれど、ネーミングは重要だと思いますので、そのあたりも含めて担当課でどのような議論をしてきたのか、お話を伺いたいと思ふます。あと、資料3の264番、女性アスリートに対する訴求がなかなか難しいということで、理解への拡大という形に変更するというものなのですが、これもどのように事業が変わっていくのかという話をご紹介いただけるといいと思ふます。女性競技者特有の課題・特徴という、わかりにくいところがありますけれど、学校の部活が地域課される動きがある中で、女子中学生・女子高校生、一番身体という部分で揺れ動く時期に、その指導者に対する訴求など、様々な形で事業展開

が考えられると思いますので、現在の見直しにあたっての方向性みたいなものをご紹介いただけると嬉しいです。

○木村会長 事務局お願いいたします。

○事務局(鈴木) 95番の父子手帳については、どういった議論で、父子手帳という名前をなくしたかというところは、資料が手元がないのでお答えはできないのですが、妊娠届け出時の面談で、ふじさわ子育てガイドを使って、お父様・お母様に説明していると聞いておりますので、こちらのふじさわ子育てガイドで事足りているというのが現状なのかなと思っております。父子手帳を廃止したという見方や、父親の育児の参加の見え方もあると思いますので、そういったところの経過がどのような議論があったのか担当課に確認して、後日回答できればと思っております。あと、264番の女性アスリートについてですが、キャリア支援を市が行っていくという目標を立てましたが、実際難しく何もできていないというのが現状でしたので、今後は女性競技者特有の健康障害や女性競技者向けの栄養講座、その他には競技者や保護者、さらには指導者をターゲットとして、裾野を広げた形で取組に力を入れていきたいと、担当課から報告をいただいておりますので、今後事業展開が変わってくるものと考えております。

○木村会長 ありがとうございます。井上副会長、いかがでしょうか。

○井上副会長 ありがとうございます。特に最後女性アスリートの問題は本人も重要ですけど、指導者の問題が重要であると思います。学校現場はもちろんですが、それ以外の地域スポーツも含めて意識啓発が重要になってくるのかなと思いましたが、期待したいところです。父子手帳に関しては、またお話を伺えればと思いますけれども、どういう形でアプローチしていくかというのは、工夫が要るところだと思いますし、育休取得とも私は関係してくるところだと思いますので、工夫のしどころだと思います。よろしく願います。期待しています。

○木村会長 女性の健康づくりは、我々が要望したい方向性を担当課も認識していらっしゃるということが、わかりました。非常に心強いと思います。一方で、父子手帳、両親学級は、これからの子育て世代に対するアプローチをアップデートしていただきたいと思えます。よろしいでしょうか。

(鈴木委員挙手)

○木村会長 鈴木委員、お願いいたします。

○鈴木委員 鈴木です。私は、こういう調査に無知なのですが、目標値はどのように決められているのですか。目標達成しているものとしてないものの、共通点みたいなのが見えないと思っています。以上です。

- 木村会長 いろいろな事業に対して、それぞれの設定の仕方があるとは思いますが、大きな考え方として、共有いただけるところがありましたら、お願いしたいと思えます。
- 事務局(鈴木) 目標の設定値といたしましては、国の方で目標を定めているものもごございます。そういったところは国の数値を目標に藤沢市の現在の状況を照らし合わせて、目標値を設定しているというものになっております。その他、各課の事業の中で、それぞれ計画を持って行っているものもごございますので、計画の数値を入れ込んでいるものもあります。各課の事業で計画値がないというものの中にはあるので、そのような場合は、その事業の中で、計画策定時に定めた目標値という状況になっています。
- 鈴木委員 ありがとうございます。
- 木村会長 それでは、議題3はこれで終わらせていただきます。続いては、ふじさわ女性支援計画の進捗管理の検討に関しまして、ご説明をお願いいたします。
- 事務局(鈴木) 資料5. ふじさわ女性支援計画の取組一覧をご覧ください。前回の協議会で、ジェンダー平等プランとふじさわ女性支援計画がどのようにリンクしているのかわかりづらいというご意見もいただいております。それぞれ体系的にわかるように、資料を3枚でまとめさせていただいております。左側が女性支援計画に記載されている内容となっております。これに対応するジェンダー平等プランの記載の個別事業を矢印で右側にわかるような形で記載をさせていただいております。こちらまだ事務局まとめの内容となっておりますので、この後、担当課に確認していきたいと思っております。ジェンダー平等プランの記載の修正前の275事業のうち、およそ76事業程度が女性支援計画に対応してくるものと考えております。資料5を参考にしながら、資料6の進捗管理シートの説明を進めていきたいと考えております。続いて資料6ふじさわ女性支援計画 進捗管理シート(案)をご覧ください。こちらも前回、皆様からご意見をいただいております。資料の見直しをさせていただいております。上から女性支援計画の重点目標と施策の方向性を記載させていただいて、女性支援計画に記載されている取組の内容が入っております。変更事項については、今後変更があったときに利用を考えておまして、ふじさわジェンダー平等プラン2030における対応事業が通番の何番なのかを記載する欄を作っております。取組実績には、担当課が当該年度に実施した取組実績を記入することを考えております。今回はジェンダー平等プランの通番8、人権男女共同平和国際課の事業でライフステージを踏まえた社会啓発の推進、固定的性別役割分担意識の解消に向けた啓発の推進という事業の取組を参考として記入させていただいております。取組実績を講演会の実施の内容や市でジェンダー平等に配慮した表現内容を庁内で広めていったというような内容を参考に記入をさせていただいております。今後の課

題として「固定的役割分担意識の解消について、市民に対し、広くそしてわかりやすく情報提供するにはどのように展開すればよいか検討する必要がある。また講演会以外でも情報を発信し続ける必要がある。」と各課が抱える課題等をこちらに記入していただこうと考えております。実績と課題をふじさわ女性支援会議の中で、この資料を使用して、意見交換を行いまして、担当課が記入した内容を女性支援会議の中でいただいた意見を事務局まとめて記載する。記載した内容を、ジェンダー平等プランの協議会で評価していただいて、それを担当課にフィードバックするというようなシートにしていきたいなと思っております。ふじさわ女性支援計画自体は困難女性を支援するというような目的で作っている資料になっておりまして、具体的な数値の目標値というものは、今現在設定しておりません。ふじさわ女性支援会議内で情報共有と意見交換を実施して、個別事業の達成の状況は、ジェンダー平等プラン2030で評価していくというような内容で、女性支援計画の中では課題を出して、意見交換を行っていきたくと思っております。進捗評価シートについては以上となります。

- 木村会長 ありがとうございます。ご質問、ご意見ございますか。私から一点確認なのですが、ふじさわ女性支援計画に関する進捗管理のタイムスパンですね。そのような頻度で管理シートの更新などを行っていくのか教えていただいてもよろしいですか。
- 事務局(鈴木) 基本的にはジェンダー平等プランと同じような進捗の状況になっていくのかなと思います。ふじさわ女性支援計画の第1回で、担当課の取組と課題を出して、議論していただき、その意見をまとめた内容を、ジェンダー平等プラン第2回で皆様に出して、その内容を女性支援会議の第2回に返せるような形で、スケジュールを組んでいけたらと思っております。
- 木村会長 それが来年度からのオペレーションということですね。
- 事務局(鈴木) そうです。
- 木村会長 承知しました。ありがとうございます。皆さん、いかがでございましょうか。来年度以降、非常に重要な本協議会としての役割になるかなとも思います。よろしいでしょうか。議題としては以上になりますが、その他の事項として令和7年度第1回ふじさわ女性支援会議についてのご報告を事務局からお願いいたします。
- 事務局(鈴木) 昨年11月21日に第1回目のふじさわ女性支援会議を開催しておりますので、そちらの内容のご報告をさせていただければと思います。資料7が次第となっております。裏面が委員名簿となっております。庁外の委員が10名で、庁内の委員が11名、計21名の会議体となっております。第1回目の会議の内容ですが、第1回の会議になりますので、女性支援計画の概要や女性支援会議の役割を、資料を使いながら説明を行わせていただきました。その後、委員の自己紹介をいただきまして議事に入りました。

正副会長の選出を互選で行いまして、会長はジェンダー平等プラン推進協議会の副会長でもあります井上委員にお願いをしております。副会長はこちらもジェンダー平等プラン推進協議会の委員である高橋委員に務めていただくことになっております。この後、意見交換ということで、資料8、9を用意していたのですけれども、皆様の自己紹介や取組内容をしっかりとご説明いただいたということで、時間が足りなくなりまして、資料8、9については第2回に持ち越しとなっております。第2回の会議は2月2日(月)となっております。こちらまた来年度の第1回目の協議会では、女性支援会議の報告もさせていただければと考えております。以上、女性支援会議の報告とさせていただきます。

○木村会長 ありがとうございます。第2回が、2月2日(月)に開催されるということと、本協議会の委員のお二方も入ってらっしゃる会議ということになりますけれども、このような形で進んでいるという状況の共有でございました。何かご意見ございますか。資料8、9は次の会議で委員の皆さんで議論されて、フィードバックが出てくるような形になっていくということですね。オンラインのお二方は、大丈夫でしょうか。女性支援会議絡みの進捗管理、それから実際の会議体もスタートしているということですが、よろしいでしょうか。

(井上副会長挙手)

○木村会長 井上副会長、お願いします。

○井上副会長 この協議会と女性支援会議の関係について丁寧に説明してくださり、ありがとうございます。女性支援会議はより実務的な内容で問題提起型の委員会になっていくといいのではないかなと思っていますので、それを受けて本協議会が市政やジェンダー平等計画の中に根拠付けながら、市の施策に浸透していく形になっていくといいかなと思っていますので、先ほどの説明でふじさわ女性支援会議が、わかりやすくなってきたと思いますし、表も工夫していただいてよかったなと思っています。まずは回してみたいと思っています。ふじさわ女性会議には、大変多くの方たちが集まってくさって、自己紹介でほとんどの時間が終わってしまったのですが、私は決してそれは悪いことではないと思っています、具体的な形で話をしていくためには必要なプロセスだったなと思っています。次回の会議では、事例の話などをしていきたいと思っていますので、そこから出てきた問題や市の施策としての課題などを次のこちらの会議で、皆さんにお話できたらいいなと思っています。よろしくをお願いします。

○木村会長 井上副会長、ありがとうございます。これで全ての議事が終了ということになります。田村委員、ご発言ありませんでしたので、ご感想をいただければと思います。

○田村委員 田村です。議題3のときに男性育休の目標は変わらないのですかと聞こうかなと思ったのですが、池田委員初め、ご意見をいただいたので、発言を控えさせていた

できました。10年という長いプランを立てられる中で、きちんと見直しをして、前に進んでいこうという取組が計画的になされているということは、本当に素晴らしいことだと思って拝見しておりました。そういう意味でいうと、早く達成できたものに関しては、「達成できたね」と終わりたくなるものの、少し高い目標に塗り替えていただくことで、課題や問題も新たに見えてくるし、そこからいい取組が始まるのかなとも思いますので、担当の皆様は「達成できてよかった」と思いがちかもしれないのですが、ぜひチャレンジな高い目標に塗り替えていただければと思って聞いておりました。ジェンダー平等など一部策定時に既に高いけど目標値が低いみたいなものもあったかなと思っていて、途中経過を測るものがないと何に向かってやっているのかも、わかりにくいし、伝わりにくいのかなとも思いましたので、市民意識調査以外にも何か進捗を測るような一段階わかりやすい目標値施策みたいなものがあるとより理解が深まるかなと感じました。以上です。

○木村会長 田村委員、ありがとうございます。田村委員は民間企業の方でして、今、民間企業は、すごく変化が激しくて、中期目標も立てるのをやめるという企業も出てきているという状況ではありますけれども、逆に言うとその地域自治体は長期で中長期目標を持って、計画立てて、進捗管理することが、むしろしやすい領域かなと今日のコメントから私も感じるころではありますので、頑張ってくださいと思います。そしてもう一点、今回、任期中最後の会議ということになりますので、退任が決まっている委員の方から、ご挨拶をいただければと思っております。川口委員、よろしいでしょうか。今回の会議に参加してのご感想やメッセージがございましたら、よろしく願います。

○川口委員 川口です。皆さんこんにちは。皆さんがいろいろ指摘されているところが、私の気になるところが大変多く、代弁してくださったようで、聞いているだけで今日は満足でした。以上です。

○木村会長 前回までいろいろと積極的にご意見いただきまして、ありがとうございます。では、鈴木委員、会議に出たの感想など、いかがでしたでしょうか。

○鈴木委員 鈴木です。今期で終わりとなってしまいますのですけれども、皆さん様々な分野で活躍されているので、知見の深い方が多く、大変勉強になりました。ありがとうございます。

○木村会長 ありがとうございます。ぜひまたいろいろな分野で、ご活躍いただけたらと思います。高橋委員も一旦、任期が終わりますので、簡単にご挨拶いただけたらと思います。

○高橋委員 今期で一応期としてはおしまいということなのですが、ふじさわ女性会議にも関わりますので、何らかの形でこれからも関わっていけたらと思っております。皆さん、いろいろご意見聞かせていただいて本当にありがとうございます。

○木村会長 ありがとうございます。ふじさわ女性支援会議でもお役目お持ちでいらっしゃると思いますので、引き続き頑張っていただけたらと思います。私もこれを持ちまして、こちらの会議の委員の任期を終わらせていただくこととなります。7期と長い間やらせていただきましたのでお役御免とさせていただきますこととなります。7期ですので2012年からになります。2012年を振り返っていただくと、ジェンダーの状況はどのような感じだったか、ご記憶でいらっしゃいますか。私自身は子育てが始まってライフステージが変わったタイミングでもあり、2011年に東日本大震災がありまして、当時は女性が少なすぎるという声があった防災会議に今では女性がたくさん採用されるようになりましたという話も先ほどあり、非常に嬉しく聞かせていただきました。というのも、その頃は避難所の運営に参画する女性が非常に少ないといった課題があり、それに伴っていろいろな課題が避難所にあるといったお話が聞こえてきて、藤沢でどういったことに取り組んでいけばいいのか協議会の中で勉強会をさせていただき、大変有意義な時間を取らせていただくことができました。2015年あたりから女性活躍が始まって、コロナがあって、女性を中心としたエッセンシャルワーカーの方の置かれている課題などが可視化されるなど、ジェンダーの課題がずいぶん社会的に注目されるようになった十数年だったのかなと、今更ながらとか改めて感じております。ジェンダーは私たちの暮らしやビジネスへの影響が非常に大きいものなのだというのを実感した十数年でもありました。私も任期終了のご挨拶でいつも申し上げているのですが、ジェンダーは他の施策の全ての根幹であるというのを私達自身も認識しながら、事務局の市の皆様も認識していただきながら、取り組んでいただくというのは大変重要だと思っております。ジェンダーが根幹にあって、各部署があるというぐらいの土台を担う重要な課題であるという認識を私も含めて持っていけたらいいのではないかなと思っております。世界経済フォーラムによると、この調子でジェンダー平等のいろいろな進捗が進んでも、ジェンダー平等を達成するまでに100年以上かかってしまうとのこと。進んではきているのですけれども、このままのスピードでいいのか、どうやって加速をさせていけばいいのかというのを、それぞれの皆さんの領域で具体的に落とし込んでいって、加速させるための手段をそれぞれの領域で考えて、いけたらいいかなと思っております。私自身は他の委員会で引き続き役割を果たしていくことになるのですけれども、ジェンダーの方は一旦、卒業させていただきますので、皆様、来年以降、ぜひ引き続き良い議論をしていただけたらと思います。長きにわたりまして、ありがとうございます。以上でございます。

○事務局(鈴木) 木村会長、議事進行ありがとうございます。本日の会議は第18期ふじさわジェンダー平等プラン推進協議会の任期最後の会議となります。来期に向けて、また学識経験者の皆様と、団体推薦の方については委員推薦のご依頼をさせていただきます

たいと思いますので、よろしくお願いいたします。また本日の会議の議事録を作成次第、皆様にメールでお送りさせていただきますのでご確認いただければと思います。木村会長、委員の皆様、本当にありがとうございました。以上をもちまして、第3回ふじさわジェンダー平等プラン推進協議会を終了させていただきます。

以上