

様式第2号（第9条関係）

会議録

会議の名称	令和3年度第1回ふじみ野市男女共同参画推進審議会			
開催日時	令和3年 9月22日（水）			
開催場所	書面開催			
出席した者の氏名	役職名	氏名	役職名	氏名
	会長	石井ナナエ	副会長	斎藤 宏
	委員	大河内玲子	委員	坂井達也
	委員	奥田俊幸	委員	千葉 信
	委員	尾山みゆき	委員	西川けい子
	委員	笠谷隆久	委員	前田清海
	委員	黒須さち子	委員	佐藤雅美
会議の議題	(1) ふじみ野市第2次男女共同参画基本計画実施報告・事業計画について (2) 審議会等の女性登用状況調査の結果等について (3) その他			
会議の公開又は非公開の別	公開・非公開			
会議の非公開の理由				
傍聴人の数	0人			
会議の内容	別紙のとおり			
会議資料	別添のとおり			
事務局	市民生活部 市民総合相談室			
議事の確定	確定年月日	令和3年10月 5日		
	記名押印又は署名	役職名 会長 石井ナナエ ㊟ ※自署の場合は、押印不要です。		

## 別紙

### 令和3年度第1回ふじみ野市男女共同参画推進審議会書面開催の結果報告

新型コロナウイルス感染症予防対策として、書面開催にて実施した男女共同参画推進審議会の結果を下記のとおり報告いたします。

#### 記

■資料送付日 令和3年9月10日（金）

■開催方法 各委員に会議資料を送付し意見書にて回答

■回答期限 令和3年9月22日（水）

#### ■回答結果

(1) ふじみ野市第2次男女共同参画基本計画 実施報告・事業計画について

○意見あり：8人

- ・石井会長
- ・斎藤副会長
- ・大河内委員
- ・奥田委員
- ・尾山委員
- ・西川委員
- ・前田委員
- ・黒須委員

○意見なし：4人

- ・千葉委員
- ・笠谷委員
- ・坂井委員
- ・佐藤委員

(2) 審議会等の女性登用状況調査の結果等について

○意見あり：10人

- ・石井会長
- ・斎藤副会長
- ・大河内委員
- ・奥田委員

- ・千葉委員
  - ・尾山委員
  - ・西川委員
  - ・笠谷委員
  - ・前田委員
  - ・黒須委員
- 意見なし：2人
- ・坂井委員
  - ・佐藤委員

(3) その他

- 意見あり：7人
- ・石井会長
  - ・斎藤副会長
  - ・大河内委員
  - ・坂井委員
  - ・奥田委員
  - ・笠谷委員
  - ・前田委員
- 意見なし：5人
- ・千葉委員
  - ・尾山委員
  - ・西川委員
  - ・黒須委員
  - ・佐藤委員

詳細

※事務局の運営に対するご意見等、議題に対する回答ではないものは除かせていただいております。

## ■回答結果

- (1) ふじみ野市第2次男女共同参画基本計画 実施報告・事業計画について  
(意見あり)の内容

### <石井委員>

1-1-23 長期不就労の人が沢山います。生活保護の生活から1日も早く抜け出すように、市内で外国人を雇ってくれる中小企業を把握して情報提供していただけると良いと思います。

### <斎藤委員>

管理指標1-14 市民大学等における男女共同参画の学習機会ですが、令和3年度の市民大学ふじみ野の講座に見当たりません。他所で開催ですか？

### <大河内委員>

1 成果指標「男性職員の育児休業取得率」 令和2年が25%なのに、令和6年が15%なのは低すぎないか？

2 管理指標「29 就労支援件数」 令和2年54件で令和5年が30件以上はどうか？50件位はいけるのではないのでしょうか。

### <奥田委員>

コロナ下で事業の実施・計画に苦労されている事と思います。引き続き目標に向かって頑張ってください。

### <尾山委員>

1-4-1-18 (市民総合相談室)

各課で、性別欄が残っている様式が何種類あるか、調べてみてはいかがでしょうか？

「全様式中〇〇%」という形で見えると、ふじみ野市のこれまでの取り組みの成果が具体的に見えてくるので、推進の弾みになると思います。

手間のかかる提案で恐縮ですが、数値化して成果が見える＝モチベーションアップにつながると思うので、事業計画としてご検討いただければ。

なかには性別の記載が必須なものもあるかもしれません。そのようなものは、なぜ性別欄が必須なのかを市民に説明し、理解を求める働きかけをすれば良いと思います。

また、必須ではないけれども性別欄が残っているものについては、ホームページの様式コーナーで明示したり、窓口対応の際に注釈を一枚配布するなりして、必須でない性別欄は早期に廃止していただきたいです。

#### 2-1-4-3 2 (契約・法務課)

令和2年度は、事業所へのインセンティブを与える方法について情報収集を行ったとのことなので、この情報収集の結果を踏まえて、ふじみ野市としてはどのような方針を立てていかにして事業に展開していくのかについて、(青写真でもいいので)事業計画に盛り込んではいかがでしょうか？

今年度も他自治体への情報収集が計画されていますが、収集と並行して活用＝うまくいっている事例を、ふじみ野市の計画や実践にどのように落とし込んでいくのかということも非常に重要なことだと考えます。集めた情報のアウトプットが見えないともったいない気がします。

### <西川委員>

#### ■全体について

令和2年度は新型コロナウイルス感染防止緊急事態宣言のため中止せざるを得ない会議や研修が多く「中止」という報告になっているのはやむを得ないことと思います。コロナ一年目なので「書面会議・資料郵送」の対応しかできない状況がありました。

令和3年度は、そろそろ半期を終えますが、研修においてはオンライン研修、会議においてはZoomによる会議を行うことが要求されます。研修においては、予定した講師の録画を準備できない場合は、代わりになる他のオンライン講座等を情報提供するよう勧めることもできます。何より、会場の広さと参加人数のバランス、検温・消毒・換気を徹底してのリアル開催も可能です。

令和3年度は既に2年目で対策準備期間はあったので、ぜひ「〇〇という方法で実施」と報告できたらと思います。

#### ■担当課「市民総合相談室」について

##### 施策番号15

マイノリティ(LGBT等)の認知度に対する割合を令和5年度には70%とするという目標ですが、それに向けて市報やホームページなどで積極的に情報発信を行っているのでしょうか。

「知らない」からという理由で、知らずに差別していたマジョリティが、多様性を深く理解していくためにまず「知る」必要があります。それには積極的な情報発信が必要です。意識調査は、令和5年ですので、その間にSNSなど、あらゆる媒体を駆使して情報発信をしていくことが必要と考えます。

また、これは人権研修の中に項目として入れ、人権研修として行えます。知らずに差別に加担していたマジョリティとして、次は「知ったら差別しないでアライになろう！」というのが目標です。(アライ：LGBTQの理解者、支援者)

#### 例えば：他自治体のパートナーシップ制度について

「自分の住んでいる自治体にパートナーシップ制度があるというだけで、そのことが当事者にとっては支えになっている」ということをどう思われますか？

以前、当事者の方からレインボーフラッグについて、ペットボトルの水に例えて説明がありました。「この水は飲んでも大丈夫」というボトルのラベルと同じだそうです。ラベルがなければ安心して飲めない。この例えからパートナーシップ制度は自治体のレインボーフラッグではないでしょうか。

#### 施策番号 30・31

産業振興課と協同のセミナー・お仕事相談は、開催時期が令和2年度のコロナ感染者数の少なかったちょうど谷間で実施されたのではないかと思います。参加者数が令和元年より増加しています。飲食のパートの多い女性たちの解雇などは代表的な女性へのしわよせでした。コロナ禍対策としての「仕事探し」「テレワークのための講座」などは埼玉県女性キャリアセンターでも希望が多いです。

令和3年度、何らかの方法でのテレワーク環境支援を含む就労関連のセミナーやお仕事相談の開催を願います。セミナーに参加した方が個別相談につながる事が大事です。

新規の創業支援セミナーも同じく、令和3年度の実施報告が楽しみです。

#### 施策番号 45・40・51

コロナ禍で夫が家にいる時間が長いためにDVの相談が増加し、かつて利用できた平日の相談時間が取れない、あるいはいつもの気晴らしの行動がコロナ禍で制限されている、感染の恐怖が大きいなど、弱者ほどコロナの影響を大きく受けています。

需要が増えた相談に関しては、ふじみ野市は中止ではなく、弁護士をはじめ女性相談も庁舎から相談予約をした方に電話で対応しています。中止している自治体もある中で、市民サービスとしてもっと強調してもいいことではないでしょうか。（弁護士相談が電話でできるのはコロナ福といえます）

配偶者暴力相談支援センターが市役所内にあるふじみ野市は、市民総合相談室の他に市民課・生活困窮者相談窓口・子育て支援課・保健センターという「被害者・加害者に会う現場」があります。

配暴機能があるため配暴センターが司令塔となり、庁内での連携ができ、例えば市民課での戸籍証明書等の交付なども窓口で適切安全に対応できています。配暴機能がある自治体だからこそ庁内で完結していることでも、ヒヤリハット等、何か気がつくこと、今の様式では不十分なこと等を県配暴に意見を伝えてほしいです。（埼玉県内の配暴センター会議だけでなく）住基支援に関する情報や戸籍関係など、配暴機能のある自治体から現場がない県が情報を得ることで県内の配暴未設置の自治体への支援も広がります。

市配暴だから言える支援の現状を発信することで、県全体のDV被害者の支援の幅が広がります。県は市にバックアップしたくても現場がないのでどこをバツ

クアップするか、先進的な DV 被害者対応をしている基礎自治体として市からの発信・注意喚起を協力して頂けるとうれしいです。

#### 施策番号 49

ふじみ野市は、支援を必要とする人が動くのではなく、相談室に必要な担当課が訪れる「ワンストップ」の形をとっていることも被害者支援として強調して良いことです。「DV 被害者生活支援コーディネーター」については、支援を必要とする方のアドボケートの役割も含めて、必要な支援を縦割りではなく横に動けるため、女性相談の求められている役割を果たせるものです。施策として「新設」であり「設置を検討」とありますが、これは女性相談員の動き方から見た名称で既にそのように動いている女性相談員もいると思います。「女性相談員が継続的に関わった」ということがそれを表しているのかもしれませんが、文字数の制限もあると思いますが、例えば一行でもいいので何か具体的にどういう形で関わったのかという文言を加えられないでしょうか。

女性相談員が全員「DV 被害者生活支援コーディネーター」を目標とするべきだと思っています。女性相談員がこの目的や役割を理解するように研修しなくてはならないと考えます。(内閣府の研修等への積極的な参加がそれを助けます)

そして、DV 被害は「離れる」「別れる」がゴールではなくスタートです。女性相談員は、他市からふじみ野市への避難者も含め、被害者の長い人生の大変な時期の伴走者でなくてはならないのです。

#### 施策番号 90

虐待と DV はセットです。虐待児の保護が先で避難したお母さんは、子どもの母親という役割が先で、自分自身が DV 被害者であるという認識をもてず、避難先で DV 被害者支援に繋がるのが遅れてしまうことがあります。被害の中で精一杯子どもを守り自分のことどころではなかった時に、避難できたことで安全が確保されて、どっと体調を崩すことも少なくありません。これは安全が確保されてはじめて、緊張して無理をしていた疲弊が症状として出るわけで、DV の被害者の誰にもあることなのですが、そういった DV 被害者への支援情報や心理教育がないと、被害者は自分を責めることになります。

市民総合相談室は要対協のメンバーに参加していたと記憶します。担当課には市民総合相談室が入っていませんが、何らかの形で参加していることが報告できないでしょうか。関わっているのであれば、児童虐待と DV 被害についての関係機関が連携できているという説明があった方がいいのではないのでしょうか。「DV と児童虐待は同時に起きていることを踏まえて連携しています」とそう見えるようにこの部分の書き方をひと工夫できないでしょうか。

■とても気になっているところ

#### 施策番号 70・71・72

基本目標 5 生涯にわたる健康支援ですが、リプロダクティブ・ヘルス、リプロダクティブ・ライツの部分。リプロの言葉を使わず、あえて「性と生殖に関する

る健康と権利」としてはありますが、「健康」の部分に偏っているような気がずっとしてました。

リプロダクションという言葉は再生産ですから、不妊治療のクリニックで「リプロダクション・クリニック」というように普通に使われています。そして包括的性教育の重要な概念でもあります。(注) でもいいのでリプロダクティブ・ヘルス、リプロダクティブ・ライツをきちんと入れる方が良いと思います。ちなみに表記は、「リプロダクティブ・ヘルス&ライツ」です。/(スラッシュ)はorなので、&として「・」を使う場合もあります。リプロダクティブはヘルスにもライツにもかかっているわけです。

基本計画に携わる人たちは、この概念が、①「リプロダクションにおける自己決定権の保障(国家による介入を受けない自由権)」と②「リプロダクティブ・ヘルス・ケア(国家によって保障されるべき社会権)」という社会から適切な情報とケアを保証されるという二つがあって③「健康権」という最高水準のリプロダクティブ・ヘルスに至るという三つの原則があることを理解すべきです。

女性にしかない権利を明確に「人権」とした世界人権会議(ウィーン会議)は1993年、行動計画に「リプロダクティブ・ヘルス&ライツ」が明文化されたのが1994年のことです。「①自己決定権」は性交同意年齢(日本は13歳です!)にも関わる問題であり、現状は同意すべき13歳までに科学的で正確な性教育がなされているとはいえません。同意のための情報を知らずにどうして同意できるのでしょうか…ということから包括的性教育の必要性に関心を持つ先生方が熱心に取り組んでいます。「包括的性教育」は人と人の関係性を学ぶのでここLGBTQも入ります。また「デートDV防止」として学校への人権講座としても既に取り組まれています。

さらに、女性の貧困という問題から、特に生理があり避妊しなくてはいけない30年以上、生理用品・避妊ピル・中絶などの負担を個人が強いられています。特に若年層の貧困(経済的にも情報的にも)問題が深刻です。

自己決定権については男女共同参画における重要な概念です。健康支援「性と生殖に関する健康と権利」として保健センターが担当課であるだけではリプロダクティブ・ヘルス&ライツの社会権だけを対象にしています。これは男女共同参画の計画なので、リプロダクティブ・ライツという重要な自己決定の概念を男女課がきちんと捉えていくことが今後必要になると思います。計画を作り実施していく過程で新しい問題もたくさん出てきます。できる限り対応していくことが求められていると思います。特にこの部分にそれを感じました。

## <前田委員>

外国籍市民の理解と支援について

少子化の進行の中で、外国籍の技術系就労者がふじみ野市内でも増加しています。経営者の中には、①パスポートを預かると言ってトラブルになったり、②ビ



ザの更新の際、在職証明書の発行交付に法外な手数料（相談事例では4万円）を要求したり、③仕事中人目を構わず怒鳴ったりして、挙句に退職に際して離職票を発行しなかったり、様々なトラブルも発生しています。

これらは、外国人への差別感情や、労働法への無理解からくるものですが、市内中小企業経営者に向けた啓発活動を、例えば商工会と協力するなどして実施できないでしょうか。

#### <黒須委員>

コロナの感染拡大の影響が多々あると思います。講演会、研修などを中止することなく開催できるように、対策していただけたらと思います。（Zoom等）

#### ■回答結果

(2) 審議会等の女性登用状況調査の結果等について  
(意見あり)の内容

#### <石井委員>

全審議会に男女の割合を50%にするのは難しいと思いますが、教育委員会は是非50%になるよう勤めて下さい。

#### <斎藤委員>

毎年の女性委員が一人もいない審議会等リストは、固定している感ありですが、個別対策を考えるか、理由によってはやむなし、外す断も必要かと思いません。

#### <大河内委員>

達成率の低さが気になります。環境審議会などは、男性女性共に問題意識を持っている人が多いので…

#### <奥田委員>

女性の占める割合が徐々に増えています。目標の40%以上に向って一人もいない審議会を減らすように頑張ってください。

#### <千葉委員>

行政委員会・審議会での女性登用状況を見ると達成しているのは、50分の1の委員会・審議会です。個人的思いですが、学校教育課関係の委員会・審議会は、早々に目標を達成し、他の所管課・係の見本になってほしい。将来日本をよって立つ児童・生徒を教育しているのですから…

世界の中で、日本は、各分野において女性の登用率がそうとう低いです。そし

て、ふじみ野市においても同様な状況です。

所管課、係への啓発を市長、部長、課長が率先して取り組んでいただきたいです。

### <尾山委員>

①〈目標数値に満たない理由〉のうち、「C＝（他所で選任されていて）事務局として関与できない」については、選任の根拠や選任方法について、担当課において再度確認が必要ではないでしょうか？

市が設置している委員会や審議会なのに、市が委員等の選任に主体的に関与できないということには奇異の念を抱きます。選任の主導権は本来的には市に有るのだが、仮に、これまでは事実上どこかに丸投げ（または現在の委員に後任の選任をお任せ）していたというのであれば、この機会に根拠に遡って確認したうえで、男女のバランス（さらには年齢や地域的なバランスもあるのかもしれませんが）が均衡するような選任方法にシフトしていくべきではないでしょうか。

ルールの上では任期があるものの再任の繰り返しでメンバーが固定化しており、そもそも新たなメンバーが入り込む余地がない、という状態に陥っていないか、念のため再点検してみても良いように思います。

②〈目標数値に満たない理由〉のうち、AとBについて

いずれも、「その職にある女性（男性）が少ない」という理由ですが、不存在（ゼロ）でないなら、その少ない中から、女性（男性）を選んではいけないですか？

「少ない中から選ぶと、職歴が浅い、経験値がそれほど高くない、などの理由で、選任直後からバリバリの即戦力委員として活躍してくれない」、という反論があるかもしれませんが、定員が2～3人の委員会・審議会では厳しくても、定員が10人以上もあるような委員会・審議会ならば任期中に当該委員が「育つ」のを待てないものでしょうか？

さらに付け加えるなら、どの委員会・審議会にも任期があるわけで、任期満了で順調に新陳代謝をしていくルールが浸透しているなら、その期の委員が期待値に満たなかったとしても、次期は別な人材に交代するので、挑戦的な人選もしやすいと思いますがいかがでしょうか。

副次的効果ではありますが、市から、その職種での少数派である女性（男性）に着目して選任依頼があれば、そのことで少数派である女性（男性）の活躍の場が拡大しますし、その職種の中での女性（男性）の立ち位置の変化にも繋がっていく可能性はあると思います。

行政のこうした取り組みは、民間企業や民間の職業団体の意識を少しずつ変え、男女共同参画が真に浸透していくことになると思います。

### <西川委員>

素朴な感想ですみませんが、5名以下の審議会・委員会であれば、「偶然男性だけでした」はあり得ると思います。No. 20は17名、No. 49は10名で「女性0」というのは偶然ではないように感じます。偶然でないというところにジェンダーバイアスがあるはず。農業委員会や自治会組織の会議に一人でも（まずは一人から）女性の意見が反映されるための工夫が何かできないものかと毎回感じていました。そして、長く委員もさせていただき、もう頑張っても限界というような感じがしていました。次は他市の積極的な取り組みを探して参考にして、思い切って何か新しい仕組み作りから考えた方がいいのではないのでしょうか。

### <笠谷委員>

女性ゼロの審議会は、その理由が「C」となっているのが大半であるが、委員数が数名と少ないのもネックになっていると思われます。ここを改善していくのはなかなか難しいと思われるが避けて通れない大きな課題。効果的推進策について今一度知恵を絞って欲しい。

### <前田委員>

#### 1、はじめに

市の審議会等委員に占める女性の割合を高めようとする一連の事業計画は、ふじみ野市が目指す「多様性を認め合う共生社会の実現」の為には必要不可欠な政策課題と考えます。

市の計画ないし具体的な施策が、男性の視点、女性の視点、そしてまた第3の視点ともいべき性的マイノリティーの方の視点等から多角的に検討・評価されることが重要であると考えます。

#### 2、委員の推薦・任用等について

各審議会での委員の推薦・任用にあたり、広く人材を求めるために、候補者推薦の基礎を広げることが必要ではないかと思えます。

その為の方策の一つとして、市内には様々な組織・団体がありますので、こうした諸団体の中から継続性や専門性等一定の要件を満たす団体と連携を図り、これらの団体に対して候補者の推薦を依頼するという形をもっと取り入れては如何かと思えます。

このような取り組みを通じて諸団体との意見交換や協力関係を作ることは、市政運営上も有用ではないでしょうか。

#### 3、充て職の審議会について

「市町村防災会議」は充て職とのことですが、「市町村防災会議」の役割の重要性に照らし、「充て職」での委員の確保が適切なのか疑問があります。

「充て職」の場合、往々にして、その在任期間中だけのとりあえずの役職という事で、自覚や参加意識の無い（薄い）方が就任されることもあります。

しかし、地球温暖化の中で災害が激甚化している状況下では、「周到な防災計画の作成」や「きめ細かい避難所の運営」等が求められます。避難所については、プライバシー・アレルギー・生理用品・ペット等、これまで顧みられなかった様々な配慮すべきことが指摘されています。「市町村防災会議」がこうした要請に十分に応えるためには、委員の方には専門性や積極的な参加意識が必要でないかと思います。「充て職」での委員の登用が適当なのか再検討しては如何でしょうか。

なお、災害時の避難誘導の際の幼児・女性・高齢者のサポートや避難所での生活などでは、女性の視点は不可欠であり、女性委員の確保は優先課題だと思います。

#### <黒須委員>

女性委員0の審議会がなくなるように、どう対策していくか記述があると良いと思います。

#### ■回答結果

##### (3) その他

(意見あり)の内容

#### <石井委員>

② 管理指標：外国籍市民が県平均よりはるかに超えるふじみ野市では、生活相談件数が増えるだけでなく、フードバンクや衣料、生活用品の無料支給を求める人が急増しています。

③ 参考指標：待機児童数が激減しているのは良いと思います。

#### <斎藤委員>

全体としては事業実績、事業計画共順調だと思います。

#### <大河内委員>

全体的に男女共同参画への意識が進んだようには見受けられません。私たちがどのようなはたらきかけをしていくべきかが、今後の大きなテーマとなりそうですね。

#### <坂井委員>

①成果指標等がとても見やすくてよかったです。

②進行管理面について十分把握できました。

③貧困や就労、外国籍、健康問題など生活のしづらさから子育てやDV、児童・高齢者虐待など各課単独ではなく横断的な支援を展開している個別ケースが多いのではないかと思います。こうした具体的成果や課題から新たな生活福

社の向上計画づくりについて当計画ではないかも知れませんが期待していません。

④他市ですが介護保険制度誕生の際、高齢者に制度を理解し利用してもらうためにボランティアグループが発足され普及啓発運動が行われました。共同参画は膨大な事業内容を網羅する総合的（総花的）な計画のためポイントを絞る必要があると思いますが、官民一体で地域に出向いていくアウトリーチ型の運動が効果的ではないかと個人的に思います。

#### <奥田委員>

石井会長、24時間テレビ見ました。出来より一緒に感動しました。

八王子の住民の私としては、ヒロミさんの活躍でふじみ野市の手助けができた事がうれしかったです。

#### <笠谷委員>

コロナ感染拡大防止策（三密回避、不要不急の外出自粛、リモートワーク普及による労働・生活環境の変化等々）が当基本計画や施策にストレートに関係してくるとは思わないが、大きな社会環境の変化があったのは事実。一応基本計画や施策への影響について検討しておく必要があるのではと思料。結果、何も問題なしであれば、それで十分。

#### <前田委員>

多様な性、多様な生き方についての理解の促進

中学校の制服の在り方について、「制服の選択制」を検討してはどうか。

例えば、中学校や高校の周年事業の際の企画の一つとして、制服の改定を行う例が多数あります。

この制服の改定作業では、①夏の異常な暑さを考慮した素材の選択という趣旨と共に、②LGBT（特にトランスジェンダー）に配慮した制服という視点も入れて、「制服の選択制」を採用している学校もあります。

「制服の選択制」には、女子生徒の防寒という意味合いもあります。

「人は、その個性に応じて生活する権利がある」といった視点から講演会等を併せ企画するなどして、LGBTへの理解と人権について考える機会を作る等、実際の日常生活の中で、「多様な性と多様な生き方」を考える機会を作ることが大切かと思えます。

（ちなみに、富士見市の本郷中学校では、開校50周年記念事業の一つとして、昨年から2年かけて、制服の選択制を伴う改定を行っています。）