

【令和 5 年度鎌倉市男女共同参画推進委員会会議録】

1 日 時：令和 6 年（2024 年）2 月 29 日（木）

午前 10 時 00 分から午前 11 時 45 分まで

2 場 所：鎌倉商工会議所 102 会議室

3 出席者：【委員】佐藤委員長、鈴木副委員長、菊池委員、高橋委員

【事務局】共生共創部小川次長（途中退席）、地域共生課矢作課長、新井課長補佐

※ 傍聴者 1 名

4 議題

- (1) 令和 4 年度鎌倉市男女共同参画年次報告について
- (2) 審議会等女性委員登用状況調査結果について
- (3) 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律概要及び市の取組について
- (4) その他 第 3 次かまくら人権施策推進指針策定進捗状況について

5 配付資料

- (1) 【資料 1】令和 4 年度鎌倉市男女共同参画年次報告書
- (2) 【資料 2】審議会等女性委員登用状況調査結果
- (3) 【資料 3－1】困難な問題を抱える女性への支援に関する法律ポイント（国資料）
- (4) 【資料 3－2】鎌倉市の女性相談
- (5) 【資料 4】第 3 次かまくら人権施策推進指針（案）
- (6) 【資料 5】第 3 次かまくら人権施策推進指針（素案）に対する意見及び市の考え方

6 会議の概要

共生共創部次長挨拶、出席委員の確認、傍聴者の確認取扱い、会議録等の取扱いについて確認した後、互選により委員長及び副委員長を選出し、委員長議事のもと、議案の審議に入った。

7 議事

議題 1、2

委員長：議題 1「令和 4 年度鎌倉市男女共同参画年次報告について」事務局から説明をお願いします。

事務局：資料 1 令和 4 年度鎌倉市男女共同参画年次報告をご覧ください。本報告書は、鎌倉市男女共同参画推進条例第 9 条に基づき、令和 4 年度中に実施した男女共同参画の推進に係る施策の状況について取りまとめたもので、「かまくらジェンダー平等プラン（鎌倉市男女共同参画計画（第 3 次）」に望み策定した「前期実施計画」

に定めた取組内容について、令和4年度取組状況やその評価について、目標に沿って整理したものです。

2 かまくらジェンダー平等プランの概要について、簡単にご説明いたします。
鎌倉市では、平成5年に「かまくら女性プラン」を策定し、平成13年にそれを継承した「かまくら21男女共同参画プラン」を策定、平成24年に第2次プランを策定しました。

令和4年3月には、これまでの男女共同参画の考え方を踏襲しつつ、社会的・文化的に形成された性別である「ジェンダー」における公平性を求め、性別による役割やその相互関係の平等を目指して、また多様な性を認め合い、全ての人が安心して自分らしく暮らすことのできる社会を目指し、「かまくらジェンダープラン」を策定いたしました。計画年度は令和4年度から令和13年度となります。

プランの具体的な取組については推進計画である「かまくらジェンダー平等プラン前期推進計画」に記載されており、今回の配布した年次報告につきましては前期推進計画に基づく取組の評価結果となります。

評価結果の主なものを説明いたします。

4 ページからは、各施策に基づく取組内容に対する令和4年度の各課の取組状況について、事業評価と今後の課題をまとめています。

表の左から、目標に対する各方針に紐づく施策、前記推進計画に基づく取組内容、担当課、令和4年度取組状況、評価（A 十分達成した、B おおむね達成した、C まだ努力を要する、D 取り組めていない）、事業評価の理由と今後の課題が記載しています。

主な取組について説明いたします。

まず、4 ページから6 ページにかけて、「目標Ⅰ ジェンダー平等社会実現への理解促進」についてです。

6 ページ方針2 多様な性の尊重について、パートナーシップ宣誓制度の実施についてですが、取組状況は記載のとおりですが、今後の課題の点で、市外へ移動した制度利用者が改めて手続きをすることなく引き続き制度利用が可能となるよう他市町村と協力し制度の充実を図る、とあります。現在神奈川県では全市町村パートナーシップ宣誓制度を実施しており、現在県がとりまとめ広域的に連携ができる取組を準備しております。また、今後は市でも現在のパートナーシップ宣誓制度のご利用者から宣誓後の利用状況についてインタビューなどを行い、より利用しやすい制度となるよう取り組んでまいります。

次に、7 ページから9 ページにかけて「目標Ⅱ 意思決定の場でのジェンダー平等の推進」についてです。

9 ページをご覧ください。（1）政策・方針決定過程への女性の参画ですが、こちらの内容は、議題2 審議会等女性委員登用状況調査結果と内容がリンクしていますので、一括して説明いたします。資料2 審議会等女性委員登用状況調査結果をご覧ください。鎌倉市における審議会等への女性委員の登用推進要綱第3条では、審議会等においては、「男女いずれか一方の数が総数の10分の4未満としないこと」を目標値として定めています。

令和5年4月1日現在、これを満たした審議会は69のうち47で、目標達成率は68.1%、また、女性委員は、委員数685人に対し281人、女性登用率は41.0%と前年度から4.6ポイントの増加となっています。

目標達成率は、令和4年の53.0%に対し15.1ポイントの増加となっています。この背景には、令和4年7月に「鎌倉市における審議会等への女性委員の登用推進要綱」を改正し、各部の目標達成率を把握するなど、推進体制をより強化したことによるものです。また、市長マニフェストにも「令和6年度までに全ての審議会において男女いずれか一方の数が総数の10分の4未満とならないようにする」と掲げ、全庁各課で取り組んだ結果、改善したものであります。

では、資料1 令和4年度鎌倉市男女共同参画年次報告 に戻ります。10ページから16ページにかけて、「目標Ⅲ 安全・安心に暮らせる社会の実現」をご覧ください。

11ページ(4)「子育てのための環境づくり」ですが、ファミリーサポートセンターの取組の記載のほか、保育サービスや子育てに関する相談体制の充実、放課後の安全で健やかな居場所づくりへの取組を記載しています。12ページの下段「かまくら冒険遊び場」については、コロナ禍においても昨年度に比べイベント実施回数の増加等により来館者は増加したが、未就学児親子の利用が伸び悩んでいるため周知活動に力を入れる旨記載しています。

14ページの(6)「包括的支援体制の推進」では、上段では、複合的な課題を抱える人の相談に、身近な地域で包括的に対応する取組を記載しています。鎌倉市は令和4年度から重層的支援体制整備事業に取り組んでおり、今後市の委託事業者と市内の相談支援事業所の関係を構築し、連携を図っていく旨、また本市女性相談との連携にも取り組みます。下段は社会参加に向け支援事業への取組状況を記載しています。こちらはCとなっていますが、地域の社会資源開拓が不十分であったため、今後は生活支援コーディネーターや障害者の地域活動支援センター等との連携をはかり地域の社会資源の開拓に取り組む旨記載しています。

15ページ下部(3)「一人ひとりの命を大切にすまちづくり」ですが、下段「かまくらサポートリスト」の配布について記載があります。サポートリストとは、困りごとを相談できる市内の支援窓口の一覧が記載されているものです。令和4年度の取組については記載のとおりですが、令和5年度は市民団体との協働事業で外国の方に向けてやさしい日本語及び英語版の作成作業を行っています。

次に、17ページから20ページにかけて目標Ⅳ「ワーク・ライフ・バランスのための環境づくり」についてです。

18ページ一番上ですが、働きたい女性のためのセミナーを市民団体と協働で開催いたしました。コロナ禍でオンラインで開催したことにより、参加しやすい形態となり、満足度も増加しています。

19ページ上から2段目「育児中の不安や…交流できる機会をつくります」としてオンラインでの交流会を開催しました。このような悩みを共有できる場を継続していく旨記載しています。

その下の段、男性の育児休業取得についての取組です。令和3年度の18.8%か

ら令和4年度は34.9%と上昇しています。

次に、21ページから22ページにかけて目標V「配偶者等に対する暴力の根絶」についてです。

21ページ中段の女性相談について、令和4年度の相談件数は376件、22ページに記載の一時保護について、令和4年度は2件です。女性相談につきましては、後ほどの議題で改めて説明いたします。

議題1、2につきまして説明は以上です。

委員長：ただいまの事務局の御説明につきまして、御質問、御意見をお願いいたします。私からは、9ページ方針2（2）市職員等の女性の登用及び職域拡大について、2番目の「女子学生等を対象とした消防職業体験を行います」というところが参加希望者が0だったんですが、どのように周知を行ったのでしょうか。

事務局：募集をしたんだけども残念ながら応募者がなかったということのみ確認しております。市のSNSにおいても募集していたようですがそれ以外の媒体については確認できていません。令和5年度も実施しているということですので、あらためて確認していきます。

委員：私も件数が0だったので何かいい方法がないかなと考えていたところでした。目標が3.4%にしたいということでしたので、消防に興味を持つ女性はどこにいるのかなと考えた時に、鎌倉の場合ライフセーバーが学生さんとても盛んで、表彰されている方もいると聞いています。そういったところにアクセスをして、積極的な促しみたいなのがあると参加者が増えるのかなと考えていました。

事務局：いただいた御意見を担当課にフィードバックをいたします。

委員長：17ページのワークライフバランスのための環境づくり（1）性別の違いによらない役割分担の促進のところ、「家事・育児・介護に関する講座を開催します」という部分でC評価になっている。いろいろな施策のかなり深い部分で関わってくるのが、家事育児介護の性役割だと思うので、こちらはぜひ講座を開いて、市民への啓発が必要と考えますがいかがでしょうか。

事務局：おそらく指定管理者に運営が移行する過渡期であったので、実施ができなかったのではないかと推測されます。今回の御意見を担当課に伝えます。

委員：同じところになるが、委託事業者や指定管理者が講座を行うことは大切だが、やはり市のバックアップが必要となると思います。「家事・育児・介護」は大きい領域なので、生涯学習課だけではなく関係部署に働きかけながら団体と一緒に講座を持っていくような視点で取り組むのが良いと思います。

委員：4ページの施策「豊かな人権感覚を身に付け職務にあたるよう市職員、教職員の研修を行います」とあり、取組内容は「習得します」と掲げておりそれに対する取組状況についてはアウトプットアウトカムの議論で何をもって達成といえるのかといった場合の評価の前提として、結果的に職員がどういう感想をもったのかとか、どういう行動が変わったのかというフィードバックというか評価の具体を詰めていく必要があるのかと思います。ここだと教育指導課などに評価のフィードバックを戻してもらいたいなと思います。参加何人というだけだと達成しているのかというのがなかなか見えない部分があって、全体の中でのチェックが必要だと思

います。例えば14ページ「性犯罪性暴力防止に向けた意識啓発を進めます」というところでも、情報提供しました、発信しましたという取組が記載されているが、それによってどうなったか踏み込んでいく必要があると思います。そうでないと結局やりましたというだけになってしまう。やる意味があるかというところも考えていく必要があると思います。前提として、様々な法律に基づく計画が組み込まれているのだが、横串としての女性の比率を考えていくのであれば、例えば10ページ、「経済的に困窮している人を支援し、社会的自立を促します」というところで、取組状況の件数の記載があるが、このなかで女性はどれぐらいいたのかなど、評価の精度を上げるというか、ほかの出してきた数字と組み合わせをすると言う意味でも必要であると思います。15ページ「健康に関する情報提供の充実と健診を実施します」というところの取組内容「子宮頸がん検診を実施します」では、この検診を女性が受けていればいいのかというのと、先ほどの横串の問題で、男性にこの事業がどう理解されているのか、男性もこのような健診を進めることができるのかとか、難しいとは思いますがそのあたりのフィードバックは所管課にあってもいいのかと思います。健康面では女性にアプローチするだけではなくて男性理解が当然必要となってくる。16ページの方針4（1）防災分野では避難所の運営部分で取組として「パーテーションや女性用品等を配備し、男女両方の視点から環境整備・運営を行った」とあるが、どういう形で行ったのかでAなのかBなのかという評価が変わってくるので、基準があればその確認ができると良いと思います。生理用品は水などに比べ優先順位が低いのではないかという声もあるが、感染などの関係で命にかかわる部分であるので重要な問題だと思う。その下で「災害時における男女共同参画センターとの相互支援体制を形成します」というところで、研修を受講したということだが、内閣府のHPで研修プログラムを公開しているので、全員を集めて行う研修もあると思うが、動画を見るなどして学び研修もあると思うので、フィードバックをしてもらえると良いと思います。9ページ（2）女性職員の管理職への登用推進だが、令和4年はこういう比率という記載があるが、質問も含めて女性の管理職登用は試験制度なののでしょうか。東京都や23区は試験制度そうではなくて一定の勤務実績を見てなののでしょうか、希望制なのかなど聞きたい。

事務局：管理職登用は一定の勤務実績に基づく人事評価制度の中での登用になります。

委員：横串を通していくのだとすると、希望があるのかないのか、どれぐらいの比率なのかなどを分析していくなどを提案したいです。平等ですよと言っても育児や家事があるなどで希望を出してないなどがあればそこへの対策は必要となると思います。そのあたりのサポートはどうなっているのか。本人のキャリアプランや、環境整備が十分なのかとか、住民全体に男女平等を進めるのであれば、職員が十分配慮されていますよというモデルを示すことになると思います。

事務局：職員課で女性の管理職登用を進めており、仕事をしながら家事育児の負担に対し、どうバランスを取っていくかということ、女性のキャリアプランなどの相談に乗りながら取り組んでいるところです。一方、仕事の責任や拘束時間が増え子育てをしながらでは負担があるという実態がまだまだあり、組織やそれを踏まえた業務分担が必要になると考えています。アウトプットとアウトカムの話では、研修な

どの効果がどのように実務の体制上、施策上、形につながるかという部分がやはり実効性の観点で重要だと考えておりますが、まずは理解をする・状況を受け止めるという点が入口であり、啓発事業をしっかりと促進させていくという取組を確実にしながら、防災事業をはじめ、学んだ視点をどのように所管分野に反映させていくのか、それぞれの部署でどのようなことができるのか、どのような成果をつくっていくことができるのか、というところにつなげていく必要があります、そこは地域共生課も担当課と一緒に知恵を出し合い、対応しながら進めていくところかなと考えています。

委員：13 ページ障害福祉課のC評価で今後の課題として「事業継続」とあるが、努力を要するが事業継続していくのがやっとなことなのか、どのような状況なのかお伺いしたい。

事務局：上から2番目の取組内容「在宅障害者の市独自の生活支援サービスを充実します」で「C 事業継続」だけだとわかりにくいということで確認しました。ここでは検討のみで具体的な手法を確立できなかったと言うことでCという判定したとのことです。その2つ下「障害者介護を支援するための相談体制の充実」だが、ここはコロナ禍の影響もあり、各事業所との連携や相談件数が伸び悩んだり十分な体制ではなかったということでCとしたということです。一番下のかまくらふれあいショップの部分は週二回、82回実施しているため、Bと修正させていただきます。

委員：点数を辛くつけていらっしゃる部署と、そうでない部署があり、先ほどお話あったようにもう少し基準があるといいのかと思います。A B C D評価が部署によって違う気がしました。数値的なものなどの基準があるといいと思います。職員の管理職の話のなかで、男性の育休取得含め取っていない人へのフォローが必要になってくる分野だと思うので。対外的にも市が目標としてやってくために伝えていっても良いかと思います。

委員長：女性の管理職への登用が長時間労働を懸念されたりするなど、適性があるのにできないということにはコンサルティングなどが必要と思います。

委員：障害のところとも関連するが、指標が難しいのであれば、取組状況のところでは一歩踏み込んだ詳細なものを書いてもらうとよりわかりやすい。人との関わりやケアが必要な分野というのは、なかなか難しいと言うのはわかる。だとしたらどのようなケアなどを具体的にやってきているのか、どういうことを気を付けてやってきているのかという取組状況や課題を書いてもらえるとより判断やコメントしやすいし、先に進むのかと思う。

委員長：ありがとうございます。それでは次の議題に移ってもよろしいでしょうか。

議題3

委員長：議題3「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律概要及び市の取組について」事務局から説明をお願いします。

事務局：資料3—1をご覧ください。令和6年4月1日に施行される「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」は、脱売防法化と新たな女性支援の構築の2つの意義

があると言われています。脱売防法化につきましては、表の右側、売春防止法第4章「保護厚生」から婦人保護事業を切り離し、自立援助を基本とした福祉的対応を基本的原理とする改革となっています。ここまで、1956年の売春防止法制定から66年かかったと言われています。また、新たな女性支援の構築については、女性をめぐる課題が複雑化、複合化しており、コロナ禍によりこうした課題が顕在化したことから新たな女性支援強化が喫緊の課題となり、表の上部になりますが、「女性の福祉」、「人権の尊重や擁護」「男女平等」といった視点が明確に規定されました。

国・地方公共団体の責務は「教育・啓発」「調査研究の推進」「人材の確保」「民間団体援助」となっています。中段の記載ですが、国の基本計画に基づき、都道府県で基本計画を策定します。基本計画に記載する内容は婦人相談所、女性相談支援員、女性自立支援施設、民間団体との協働による支援です。今後市でも都道府県が策定する基本計画を踏まえ、計画策定を検討していきます。また、支援調整会議については後ほど説明いたしますが、必要に応じ開催していきたいと考えています。

2ページ目です。1条、2条の法律の概要ですが、目的・定義は困難な問題を抱える女性の福祉の増進を図るため、困難な問題を抱える女性への支援のための施策を推進し、人権が尊重され、女性が安心して、かつ自立して暮らせる社会の実現に寄与するもの、3条の基本理念では①多様な支援を包括的に提供する体制を整備すること②関係機関及び民間団体協働により早期から切れ目なく実施されるようにすること③人権の擁護を図るとともに男女平等の実現に資すること、国・地方公共団体の責務は、困難な問題を抱える女性への支援のために必要な施策を講ずる責務があります。

7条、8条の都道府県は基本計画の策定義務、市町村は基本計画策定の努力規定があること、3ページ目上から2つめ第11条において女性相談支援員が専門的技術に基づいて必要な援助を行うこと、第13条において民間団体との協働による支援を行うこと、15条では関係機関で構成される支援に関する情報交換及び支援内容に関する協議を行うため支援調整会議を組織するよう努めることなどが規定されています。

続きまして資料3-2「鎌倉市の女性相談について」の資料をご覧ください。鎌倉市では専門知識を有する女性相談員を会計年度任用職員として配置し、面接及び電話相談を実施しています。

- (1) 女性相談員について、令和5年度は4名体制で常時1名勤務しています。相談員の資格は資料のとおりです。
- (2) 勤務時間は午前10時～午後5時で相談時間は午前10時～午後4時30分までです。
- (3) 主な業務はDV、離婚その他さまざまな相談に応じること、必要な情報を提供し、又は助言を行うこと。また新法施行に伴い、他部門他機関との連携がより重要となってくると考えられます。
- (4) 募集時の資格は記載のとおりです。

2相談実績についてです。件数につきましては、令和4年度は376件で令和3

年度より減少しています。これはテレワーク等の普及により家族の在宅時間が増えたことも影響していると考えられるほか、近年民間機関等の相談機関も増加し、ご本人の相談先の選択肢の増加が影響していると考えられます。

令和4年度 376 件の相談の内容内訳です。夫に関する相談が 36.2%、3つ下のその他人間関係に関する相談が 39.9%となっています。376 件のうちDV等に関する相談は 134 件（35.6%）です。

下の表はDV等に関する相談の内訳です。134 件のうち、夫からの暴力は 101 件と大半を占めています。

その下はシェルターへの避難状況です。令和4年度は2件3人です。参考として令和5年度は本日現在まで1件1人で、売防法関連です。説明は以上です。

委員長：質問、意見をお願いします。

委員：相談は多くあるが、実際シェルターを利用される方は多くないという現状がありますね。一人の方が何回も相談されるのか、そこに至る前の方が多いのか。DVの相談を受けた後の対応はどうされているのか気になります。同じ方が複数回相談をされているのかなど。

事務局：現在シェルターの利用が非常にハードルが高いのが現状です。女性相談としては、そこまで至らない方にもできる限りの支援を行っている。お気持ちを聞く部分と手立てとしての助言をする部分など、支援を行っています。

委員：3点質問させていただきたい。まず、女性相談員は会計年度任用職員ということだが、市として決められることなのでしょうか。

事務局：市ごとに決められるが、現状ほとんどの市で会計年度任用職員として勤務しています。

委員：多種多様な知識を持ち、危険を伴う責任も重い仕事だと思う。市の正規職員として雇用できれば人材の幅が広がっていくのかと思う。2点目は電話と面接の相談であるということだが、違う方法の相談を行う可能性があるかとお聞きしたいです。

事務局：アウトリーチが必要というのも認識しています。電話ができない、電話だけではわからない生活環境など、伴走的なケースワークとしての支援が必要と考えています。

委員：主な相談内容は主訴を記載されていると思うが、ほとんどの場合重複する相談となると思います。今後DVかつ生活困窮など重複の件数も見えるとありがたいです。

委員：法律も変わったこともあるが、女性相談員は会計年度任用職員でやっていくのでしょうか。午後1時から2時の休憩の間は誰も受けられないということか。

事務局：昼休みは職員が対応しています。資格をもった会計年度任用職員が専属で女性相談員として任用しています。

委員：女性相談員の上に係長などがいると思うが、他の仕事も行いながらなのか、一つの指揮命令があるということでしょうか。この仕事をメインにやることになっていないと、児童虐待部門では組織で動いているので漏れがないが、非常勤の人が一人で行っていると個人対応になりがちである。組織化できるか。今回守秘義務を課し、支援調整会議ができるがどう位置付けていくのか。

事務局：組織体制ですが、人権・男女共同参画担当の職員として相談員と一緒に動きながら

やっていますが他の業務を行いながらやっているのが現状です。支援調整会議は、鎌倉市では要綱で整備できます。個人情報共有できる会議をどの切り口から行うか、女性相談としての支援調整会議のメンバーをその都度その世帯を支援するのに必要な方を招集し開催することとなります。

委員：全国的な議論がされていないため、問題提起を含め提案させていただきました。

委員：女性相談員として、リスクに見合わない賃金だと思います。行政の福祉分野はジョブ型の専門職を採用する流れになっており、女性相談員もある程度の年齢層を選ぶ職種となると思います。自治体として専門職の採用がどうしてもジョブ型になることは理解できるが、福祉職を採用していこうという流れもあり、そういう選択肢も組織の中で専門職を育てていくという視点もあるとよいと思っています。非常勤職員は女性の割合がとても高く、官製ワーキングプアと言われ賃金も押さえられるようなところも気になります。

委員長：時間帯も相談しにくい時間帯でもありますね。夜出ないと相談できない人もいます。昼間何らかの形で働いているとこの時間帯に電話をするのが難しいと思います。また、電話できない人たちもいる現状があり、電話するというのが一つのステップでありアクション。電話をするエネルギーがない人も支援が必要だと思います。

議題 4

委員長：議題 4「第 3 次かまくら人権施策推進指針策定進捗状況について」説明をお願いします。

事務局：資料 4、資料 5 をご覧ください。現在地域共生課で、第 3 次かまくら人権施策推進指針の策定作業を進めており、12 月 25 日から 1 月 24 日の期間で、パブリックコメントを行いました。本日ご出席の委員からもご意見をいただき、ありがとうございました。資料 5 がいただいた意見に関する市の考え方、資料 4 が意見を反映し、素案を修正したものととなります。

資料 5 に基づいて説明いたします。3 人の方から、14 件の意見をいただきました。主なご意見について、ご意見と市の考え方を説明します。

No.1 です。素案では 6 ～ 8 頁になります。第 3 章施策推進の取組 共通施策「(1)すべての人の人権」の特に重要な取組「①すべての人が安心して自分らしく暮らせるための意識づくり」内に、住民向けの社会教育・研修について言及があれば良いというご意見です。

ご意見のとおり本指針では市民向けの啓発の重要性を鑑み、2 段落目の「人権啓発の推進」として、ホームページや SNS などによる人権関連情報の提供部分に、「講座等の開催」による人権啓発という文言を加えました。

No.3 です。素案 8 頁になります。第 3 章施策推進の取組 共通施策「(1)すべての人の人権」の特に重要な取組「③自殺対策・孤独孤立対策」についてです。ご意見のとおり対象者をひきこもりに限定せず記載をいたします。

No.12 です。素案では戻りまして 8 頁になります。素案 6 頁からの共通施策「(1)すべ

ての人の人権」の特に重要な取組「③自殺対策・孤独孤立対策」内に、「自殺に傾く人のサイン」の箇所ですが自ら傾くという以上に、追い込まれている状況であると思いますので、「自殺に追い込まれている人のサイン」という表現への変更のご提案です。担当課とも協議し、自殺に追い込まれている状況より、もっと前から支援に繋げるという考えから、一部趣旨を踏まえるかたちで「自殺に追い込まれそうになっている人のサイン」と修正いたします。

説明は以上です。

委員長：ご意見はありますか。

委員：共生条例には触れられていないのですか。

事務局：4ページの基本理念の特に1，2の部分で共生条例の表現を用いているほか、5ページの基本方針の1のところなど、随所に共生条例の概念を盛り込んだ指針となっています。

委員：6ページにも出ていますね。全部に関わっているということですね。

事務局：策定の趣旨など全部に関わり、共通施策においても記載し、あらゆる人の人権を尊重することとしているのが特徴です。

委員長：以上で本日の審議は終了します。

事務局：今日いただいたご意見は担当部署とも共有します。