

Ⅱ 第9期川崎市男女平等推進審議会 ヒアリング結果報告書

ヒアリング結果報告書

1 趣旨

「第4期川崎市男女平等推進行動計画～かわさき☆かがやきプラン～」の目標に関連した市の取組の中で、喫緊の課題をテーマとして取り上げ、川崎市男女平等推進審議会においてヒアリング調査を行い、更なる効率的・効果的な事業の推進を図っていく。

2 令和元(2019)年度の対象テーマ

- (1) 市職員に向けたハラスメントの防止及び被害者支援の取組について
- (2) 若年層を対象にした就労自立支援について

～テーマに関する計画の施策事業～

- (1) 目標Ⅰ：男女の人権尊重及び家庭・教育における男女共同参画の推進

基本施策2：女性に対するあらゆる暴力の防止と被害者への支援

施策10：さまざまなハラスメントの防止と被害者支援の推進

事業番号29：市職員に対しハラスメントの防止に向けた研修等を行うとともに、相談窓口での相談対応を実施します。

- (2) 目標Ⅲ：地域でいきいきと暮らすための男女共同参画の推進

基本施策9：さまざまな困難な状況にある女性等が安心して暮らせる環境の整備

施策44：ニートなどの状態にある若者に対する就労・自立の促進

事業番号113：ニートなどの状態にある若者に対して、就労に関する講演会やセミナー、相談事業などを実施し、自立に向けた支援を行います。

3 実施概要

- (1) 実施主体 第9期川崎市男女平等推進審議会

- (2) 実施日及び内容

平成31(2019)年4月4日(木)

・ヒアリングスケジュールについて

令和元(2019)年6月7日(金)

・ヒアリングスケジュールの確認

- ・テーマとヒアリング対象事業等の選定

令和元(2019)年 7 月 12 日 (金)

- ・ヒアリング質問項目の確認

令和元(2019)年 8 月 30 日 (金)

- ・ヒアリング調査の実施

- ・ヒアリング調査を踏まえた意見交換、評価の検討

令和元(2019)年 10 月 25 日 (金)

- ・ヒアリング結果の取りまとめ

4 評価結果の取扱い

第4期川崎市男女平等推進行動計画の今後の取組に適切に反映し、効率的・効果的な事業の推進を図る。また、評価の公平さと透明性の確保及び市民に対する説明責任を果たすため、評価結果を公表する。

5 ヒアリング結果による評価と提言

ヒアリング結果を基に、川崎市男女平等推進審議会で意見交換を行い、次のとおり、テーマに係る①評価と提言、②ヒアリング対象事業・部署別評価をまとめた。

(1) テーマ「市職員に向けたハラスメントの防止及び被害者支援の取組について」

①評価と提言

川崎市は、ハラスメントが、個人としての尊厳を不当に傷つけ、その権利を侵害する行為であるとして、その防止と排除に取り組んできた。職場で起こるハラスメントは、職場内の環境を悪化させ、各組織の正常な業務運営の障害となり得るとともに、職員の勤労意欲を減退させ、ひいては心の健康を損なう職員を発生させる要因にもなり得るものである。近年、ハラスメントは、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントなど多様な形態が見られるとともに、異性間だけではなく同性間、性的マイノリティへのハラスメントなども顕在化している。また、ハラスメントは職員間だけではなく、市民や業者と関わる中でも起こりうるものである。その防止に向けては職員一人ひとりが加害者とならないよう啓発を行うとともに、ハラスメントが生じた際には被害者への支援を実施することが必要である。

川崎市ではハラスメントの防止に向けて、新規採用職員研修や階層別研修などの機会を通じて、ハラスメントとなり得る行為及び相談窓口の周知・啓発を図るとともに、サービスチェックシートや自主考査を通じた職員一人ひとりの意識醸成を行うなど、様々な機会を捉えて毎年度継続的に取り組んでいることがヒアリングで把握できた。また、自主考査など、職員が自主的にハラスメントを課題と認識してテーマ設定を行い議論する場があることも評価できる。

しかしながら、研修については、毎年度同じ形式及び内容を繰り返している傾向が見受けられ、講師も職員が務めることが多いことが懸念される。ワークショップ形式でロールプレイを行うことで、実際に被害者や加害者の立場を体験し理解が深まるとも言われているため、座学形式だけではなく、多様な研修手法を検討していくことが必要である。ハラスメントの防止に向けて、引き続き、あらゆる職員に対し啓発を行うとともに、啓発の手法について適宜検討を行うことを提言する。

被害者支援の取組については、相談窓口を設置し、担当職員による一般相談及び弁護士による専門相談を実施するとともに、相談者の了解を得た案件については事実調査を行い、人事管理上の措置を行うなど問題の解決に努めている。また、ハラスメントの防止に関する対策の公正かつ適切な実施を確保するため、「ハラスメント防止対策委員会」を設置している。相談窓口については、周知を行い、啓発資料の中で「相談体制のしくみ」が可視化されていることは評価できる。

しかしながら、被害者支援の各過程において、外部の知見を取り入れる機会が少ないことが懸念される。相談については、弁護士による専門相談を実施しているが、回数は月1

回と限られている。事実調査及び人事管理上の措置については、原則市役所内部で実施されており、被害者保護の観点からハラスメントの問題を内部で解決することへの懸念は大きい。被害者のプライバシー保護及び不利益の防止を図りながら、加害者へ適切な処罰を実施することが再発防止に向けて重要である。なお、「ハラスメント防止対策委員会」については、要綱上で「苦情相談に対する対応状況について報告を受け、その適否等について審議すること」とされているが、事後報告を受けての審議であることから、その後のハラスメント対策の公正かつ適切な実施につながるよう、効果的な審議と任命権者への積極的な提言が必要である。

こうした状況に対し、川崎市男女平等推進審議会は、被害者支援において外部の知見を取り入れた専門性かつ透明性の高い取組を検討していくことを提言する。相談については、外部の相談機関を利用するなど、被害者が気軽に相談できる場を整えることが重要である。また、専門相談についてはより一層「こころの相談室」との連携なども行い、法律相談だけではなく心のケアも推進することが重要である。また、問題の解決に向けては、外部委員による事業評価や国・他自治体の取組の情報収集を行い、どのように改善できるか再検討する余地があると思われる。その際は、被害者支援における「ハラスメント防止対策委員会」の位置付けについても検討すべきである。

ハラスメントの防止及び被害者支援の取組については、あらゆる職場で起こり得ることから、行政機関は公務職場として率先して民間企業に対しあるべき姿を示すことが重要である。川崎市男女平等推進審議会は、川崎市がその一端を担うことを期待する。

②ヒアリング対象事業・部署別評価

総務企画局人事部人事課

事業概要	・ハラスメントの防止に向けた取組としては、新規採用職員研修や階層別研修など様々な研修機会を通じてハラスメントとなり得る行為及び相談窓口の周知・啓発を図るとともに、サービスチェックシートや自主考査を通じた職員一人ひとりの意識醸成を行っている。 ・被害者支援の取組としては、相談窓口を設置し、担当職員による一般相談及び弁護士による専門相談を実施するとともに、相談者の了解を得た案件については事実調査及び人事管理上の措置を実施し、問題の解決に努めている。また、ハラスメントの防止に関する対策の公正かつ適切な実施を確保するため、「ハラスメント防止対策委員会」を設置している。
事業への取組・実績	・階層別研修や管理職研修など様々な研修を毎年度実施し、継続的な啓発に努めている。 ・自主考査など、職員が自主的にハラスメントを課題としてテーマ設定を行い議論する場がある。 ・啓発資料の中で「相談体制のしくみ」が明示されているなど相談窓口が可視化されている。

課題	・研修を継続的に行うことが重要だが、毎年度、同じ内容を繰り返している。 ・被害者支援の取組において、専門家など外部の知見を取り入れる機会が少ない。 「ハラスメント防止対策委員会」については、要綱上で「苦情相談に対する対応状況について報告を受け、その適否等について審議すること」とされているが、事後報告を受けての審議であることから、その後のハラスメント対策の公正かつ適切な実施につながるよう、効果的な審議と任命権者への積極的な提言が必要である。
意見	・研修は座学で行っているということだったが、近年、参加型で行うことで、ハラスメントに対する当事者意識への気づきを得るなど主体的に学ぶことの効果が指摘されている。座学だけではなく、ワークショップ形式でロールプレイを行うことなども検討してほしい。 ・弁護士による専門相談が月１回というのは回数が少なく、被害者にとって敷居が高いと思われる。外部の相談機関を利用するなど、被害者が気軽に相談できる場を整えることが重要である。 ・被害者の心のケアが重要であり、「こころの相談室」と連携して専門相談を行い、被害者の気持ちや悩みを受けとめる必要がある。 ・被害者支援について、国・他自治体の取組の情報収集を行い、どのように改善できるか再検討する余地がある。 ・「ハラスメント防止対策委員会」の委員は現状役職指定となっているが、男女比への配慮を行うとともに被害者の声が反映できるように、委員構成のあり方を検討してほしい。

（２）テーマ「若年層を対象にした就労自立支援について」

①評価と提言

男女共同参画社会の形成に向けては、女性は非正規雇用者の割合が高く、結果的に就業時の賃金格差については高齢期における年金等の収入格差にも繋がるなど、男性に比べ貧困等の生活上の困難に直面するリスクが高いことを踏まえ、女性が長期的な展望に立って働けるようにする取組が重要である。第４期川崎市男女平等推進行動計画では、目標Ⅲ基本施策９「さまざまな困難な状況にある女性等が安心して暮らせる環境の整備」において、課題やニーズが男女で異なることがあることに留意し、男女共同参画の視点に立って、誰もが安心して暮らすための環境の整備を行っていく必要があると記載している。

川崎市では、基本施策９の中で施策４４「ニートなどの状態にある若者に対する就労・自立の促進」を位置付け、「コネクションズかわさき」において、国委託事業の「かわさき若者サポートステーション事業」と連携しながら、働くことに不安や悩みを持つ若年無業者を対象にした職業的自立支援を推進している。

川崎市男女平等推進審議会は、川崎市が「コネクションズかわさき」に繋がった相談者に対して、適性検査等も踏まえ、一人ひとりを丁寧に把握し支援を行っていることを把握した。また、個々の状況に応じて、他機関との適切な連携に努めていることも評価できる。

しかしながら、ヒアリングを通じ、事業推進の背景に男女共同参画の課題があることが把握されたが、そのことについて十分に認識されていないことが懸念される。具体的には、個別相談における主訴に関して、男性相談者の保護者は正規雇用など安定した収入のある仕事を望むのに対し、女性相談者の保護者は「まずは社会参加」を望むなど、希望する就労や将来的な展望について男女間で差異があることが伺えた。この背景には家庭における固定的な性別役割分担意識があることが考えられるが、所管課では相談者と保護者間の希望する就労や将来的な展望について差異がみられることを世代間の課題として捉え、本人が希望する進路に繋がるよう保護者への働きかけを行っているということだった。

相談者の希望に沿った支援を推進することの重要性は言うまでもないところだが、男女共同参画社会の形成に向けては、事業の推進において、男女の置かれている状況を客観的に把握し、課題やニーズが男女で異なる場合があることを意識するとともに、必要な範囲で男女間の格差を改善する、男女共同参画の視点を持つことが重要である。該当事業においては、相談者と保護者の望む就労や将来的な展望において男女間で差異がないか継続的に把握するとともに、男性に比べ女性の進路先として非正規雇用が顕著であるのであれば、女性が将来的な生活上の困難に直面するリスクが高いことも踏まえ、長期的な展望に立って働けるよう相談の中で助言していくことが考えられる。また、保護者の中にある固定的な性別役割分担意識の解消に向け、保護者向けセミナーを活用すること有効である。

上記のことを踏まえ、「コネクションズかわさき」では、男女が共に、各人の生き方、能力、適性を考え、固定的な性別役割分担意識にとらわれずに、主体的にキャリアを切り拓く能力・態度を身に付けられるよう事業を推進することを提言する。若年無業者を対象にした職業的自立支援の必要性は高く、川崎市男女平等推進審議会は川崎市が引き続き相談者への丁寧な相談及び事業の周知を図りながら、事業が男女共同参画社会の形成に寄与することを期待する。

②ヒアリング対象事業・部署別評価

経済労働局労働雇用部

事業概要	「コネクションズかわさき」では15～39歳の支援対象者の職業的自立に向けて、国委託事業の「かわさき若者サポートステーション事業」と連携し、相談支援や就職に向けた実践的支援、就職活動の準備に向けた基盤的支援を実施している。
事業への取組・実績	・市委託事業として、臨床心理士によるこころの相談、職業体験（短時間）、保護者向けセミナー、社会継続支援セミナー等を実施し、一人ひとりに寄り添った支援を行っている。また、個々の状況に応じて他機関との適切な連携を推進している。
課題	・相談者の保護者の中に固定的な性別役割分担意識が根強くあり、本人が男性の場合は安定的な正社員雇用を望むのに対し、本人が女性の場合は雇用形態を問わず社会参加することを望むといった、希望する就労や将来的な展望に男女間で差異が見られる。この状況を所管課では世代間の課題として認識していたが、男女共同参画の課題としても認識することが必要である。 ・事業の対象となる当事者や保護者への周知が十分とはいえない。
意見	・保護者における固定的な性別役割分担意識が根強いということであれば、保護者向けセミナーにおいて、その解消をテーマとして扱うなど積極的に活用していくことが必要である。なお、実施においては、対象とする保護者がテーマに抵抗感を持たずに参加できるよう検討することも重要である。 ・事業の重要性は高いと思われるが、当事者、企業、子どもを持つ保護者に十分に認知されているとは言えない。周知を推進するとともに、支援機関や企業との連携強化を行い、事業の発展に努めてほしい。

6 ヒアリング結果概要

(1) テーマ「市職員に向けたハラスメントの防止及び被害者支援の取組について」

目標Ⅰ 男女の人権尊重および家庭・教育における男女共同参画の推進

基本施策2 女性に対するあらゆる暴力の防止と被害者への支援

施策10 さまざまなハラスメントの防止と被害者支援の推進

事業番号29 市職員に対しハラスメントの防止に向けた研修等を行うとともに、相談窓口での相談対応を実施します。

【担当部署 総務企画局人事部人事課】

○所管課への事前質問

【ハラスメント防止に向けた取組について】

1 研修について

- ・手法（座学、ワークショップ形式など）

答）座学

- ・研修テーマ（ハラスメント全般をどのように扱っているか、性的マイノリティに対するハラスメント防止にも対応しているか、ハラスメントになりうる言動をどのように伝えているか）

答）（1）新規採用職員研修「職員の服務について」

（2）階層別研修「人事管理について」

（3）各局における管理職会議での研修「ハラスメントのない職場を目指して」

（4）コンプライアンス研修「業務上の指導とパワーハラスメント」

（5）自主考査「ハラスメントのない職場を目指して」

（6）その他

各研修において職場におけるパワハラ、セクハラ、性的マイノリティ等について、人事課作成のパンフレットや人事院規則等を活用して、定義や防止策、ハラスメントになり得る言動等を具体的な事例を用いながら伝えています。

- ・研修対象（新任課長研修以降の課長級、部長級、局長級を対象にした研修の実施の有無（有の場合はその内容、無の場合はその理由））

答）課長級から局長級の職員を対象として、コンプライアンス研修を実施しました。パワーハラスメントの内容及び法的責任について概説し、業務上の指導がパワーハラスメントに該当する場合を中心にして具体的な事例を交えながら講義を行いました。

また、各局における管理職会議での研修では、各局の課長級から局長級の管理職を対象として、職場におけるパワハラ、セクハラ、性的マイノリティ等について、具体的な事例を用いながら管理職自身がハラスメントをしないよう、また、発見したら早めに対応するように講義を行いました。

・研修の講師（選定の基準・理由）

（１）～（３）については、人事課職員

（４）については、弁護士に依頼

【選定理由】川崎市職員ハラスメント相談専門相談員を５年間にわたり務められ、職員からのハラスメントに関する相談や苦情に対して専門的知識をもって対応していただいております、川崎市のハラスメント相談の状況を十分理解されています。また、川崎市以外でも社外ハラスメント相談窓口としての対応をされているなど、ハラスメント対応に関する知識を豊富に持ち、実務にも精通されています。

・研修の効果測定（研修の効果を測定する仕組みの有無（有の場合はその内容、無の場合はその理由）、受講者のアンケート結果の概要）

答）コンプライアンス研修の受講者アンケートでは、理解度や有効度が高いと回答した数が８割を超えていました。

・研修のフォローアップの状況（受講者を対象にした研修後のフォローアップの有無（有の場合はその内容、無の場合はその理由））

答）副市長による依命通達や自己点検として実施しているサービスチェックシートにハラスメントに関する項目を入れることで再認識を促しました。また、サービス掌冊子を全職員に配布しています。

2 サービスチェックシートについて

・実施によって把握している、ハラスメント防止に向けた効果

・チェックシートの回答結果の活用の有無（有の場合はその内容、無の場合はその理由）

答）サービスチェックシートは、サービスや公務員倫理についての基本的な規範やルールを再認識するとともに、自らの職務遂行やプライベートでの行動等における問題点に事前に気付くことを目的としています。その結果については、課内会議等の機会を通じて所属全体で振り返りを行う等、必要に応じて、職員への助言等に活用するよう促しています。

【被害者支援の取組について】

3 ハラスメントに関する相談窓口について

・相談できる内容の範囲（職員からハラスメントを受けた外部関係者（業者・市民）並びに、外部関係者（業者・市民）からハラスメントを受けた職員の相談に対応しているか）

答）原則、各局庶務担当課で対応し、相談内容に応じた対応を行っています。相談があった場合は、必要に応じて職員厚生課の「こころの相談室」等を案内しています。

○所管課への当日質問

【ハラスメント防止に向けた取組について】

1 研修の実施における現状の総括及び課題について

答）研修は座学方式で実施しており、ハラスメントの概念が多様化する中で、ハラスメントの定義や該当する事例を周知するほか、相談したい場合はどのようにすればよいのか、相談窓口の周知も併せて行っています。相談の内容としてはパワーハラスメントに対する相談が増加しています。パワーハラスメントは業務上の指導との線引きが難しいため、今後もハラスメントの定義や防止策を幅広く浸透させていく必要があると考えています。

・パワハラについては新たに法的規制が作られるなど対応が求められている。厚生労働省が言葉の定義などを掲載した冊子を出しているが、活用は。

答）法改正の内容などを踏まえて、川崎市のハラスメントの防止に関する要綱でも平成25年からパワーハラスメントもハラスメントの範囲に位置付けており、その定義や言動例などについて周知を図っています。

・公務職場ならではの特徴はあるか。

答）公務職場ならではの特徴は特に把握していません。

2 ハラスメント防止の取組の今後の方向性について（今後の研修予定など）

答）階層別研修や管理職会議など色々な場で継続的に粘り強く実施していくことが大切だと考えています。研修ではありませんが、各職場で行う自主考査などさまざまな場で継続的に取り組むことも重要であると認識しています。なお、時代とともに状況や定義も変わっていくため、継続して変化に応じた普及啓発を実施していきたいと考えています。

・職員が何年かごとに研修を受けるなどの工夫は、サイクルを組んで実施しているのか。

答) 階層別研修として新規採用時、中堅職員研修、各昇格時などを捉えた研修を行っています。その他、各局で管理職研修として研修を実施したり、コンプライアンス研修などでも各局の人事担当課長や希望者が参加できるように、色々な場面の研修機会の提供を行っています。

・研修スタイルの変更を検討していく方向性はあるか。

答) 座学以外の方法を現状では検討していません。

【被害者支援の取組について】

3 ハラスメントに関する相談への対応における専門家の活用について

・一般相談を受ける人事課職員のスキル向上のための取組（弁護士等専門家に相談内容等の相談ができる体制はあるか）

答) 人事課では、過去の各事例の対応などの積み重ねの情報があるため、そういった情報をもとに対応能力を上げるようにしているほか、外部研修（ハラスメント専門家・弁護士）を受講するなど、相談を受ける人事課職員のスキルの向上にも努めています。

・事実調査の段階における専門家（弁護士など）の関与の有無（有の場合はその内容、無の場合はその理由）

答) 相談の流れは2つあり、直接、弁護士に相談をした場合は、弁護士の指示により対応しています。人事課職員が相談を受けた場合は、本人の承諾を得た上で各局人事担当課を通じて事実確認をしており、専門家の知見が必要な場合は、随時、弁護士等に相談しながら対応しているところです。

・解決方針（被害者へのケア及び加害者への措置）の決定等の段階における、専門家（弁護士、精神科医など）の関与の有無（有の場合はその内容、無の場合はその理由）

答) 必要に応じて、専門相談員の助言、指導を受けています。被害者へのケアについては、「こころの相談室」等を案内しています。

・神奈川県内には相談対応ができる団体が多いが、そうした団体の活用による心理的なケアの実施についてどのように考えるか。弁護士だと法的対応を遵守する傾向があるが、どのように考えるか。

答) 心理的なケアについては、職員厚生課の「こころの相談室」を活用しながら、保健師などが気持ちの整理などの相談に対応しています。

4 ハラスメントに関する問題の解決方針について

- ・ **被害者への対応について（受けられる経済的（労務災害の適用など）及び精神的ケア、常勤職員と非常勤職員で受けられる支援に違い等の有無）**

答）経済的支援は、公務災害の適用は個々の事案によって基準に当たるのか判断しており、ハラスメントによって精神疾患となった場合は、職務遂行上にあるのか、相当因果関係があるのかが認められる判断基準となり、個々の事例により決まっているところです。また、常勤職員と非常勤職員については、ハラスメント防止に関する要綱でも規定しているように、常勤職員と非常勤職員で区別せずに同じ対応をしています。

- ・ **事実確認は人事課が対応するのか。**

答）まずは、各局人事担当課が事実確認を行っています。

- ・ **加害者への措置について（注意指導などの措置内容、及びその判断基準）**

答）加害者への措置については、事実確認を行った上で必要な対応をしています。場合によっては、上司なり、所属長などから注意を行います。重篤なケースは、懲戒処分などに至ることもありえます。

- ・ **具体的に重篤なケースとは。**

答）過去3年間では、重篤なケースは起きていません。相談を通じて気持ちの整理ができたため、それ以上の対応に至らないケースや、事実調査により、周囲が事実を認識できたことや局人事担当課から注意したことで納得したといったケースもあります。

- ・ **被害者と加害者とを人事異動で勤務場所を分けるなどの対応することもあるのか。加害者がハラスメントについて認識をしていない場合も考えられるが、加害者への教育など働きかけはしているのか。**

答）人事課が加害者を呼んで研修をすることはしていませんが、各局人事担当課がハラスメントに関する資料を見せたり、加害者の言動についてハラスメントに該当すると注意（教育）することはあります。

- ・ **相談者が相談したことでの不利益（相談したことで孤立してしまう。仕返しされてしまう。職場に居づらくなる。）の恐れがあるが考えは。**

答）相談者には、事実確認をする際に、訴えていることが分かってしまう可能性もあることを伝えた上で、事実確認をしている。事実確認をする場合は、要綱で不利益の無いよう定めており、注意をしながら対応しています。

5 ハラスメント防止対策委員会について

・委員構成における男女別割合への配慮の有無

答) 川崎市職員のハラスメント防止対策委員会運営要綱（以下「防止対策委員会運営要綱」という。）に定められている者を充てています。

・構成員に外部委員及び非常勤職員の代表委員を含むか（含まない場合はその理由）

答) 職員労働組合が選任する者及び教職員組合が選任する者として2名委員がいて、選任は非常勤嘱託員も含め、組合から推薦してもらっています。現時点では、非常勤嘱託員は推薦されてはいません。

・防止対策委員会運営要綱で委員の部署が決まっているが、どのように決めているのか。

答) 人事担当部署、市の組織・研修担当部署、人権担当部署、他任命(市長部局以外)の人事担当課(ハラスメント担当課)、職員労働組合を充てています。

・防止対策委員会委員に研修は実施しているか。

答) 委員を対象にした研修は開催していませんが、各局の人事担当課長など管理職向けに研修を実施しており、委員も参加しています。

6 被害者支援の取組の課題及び今後の方向性について（被害が起きた場合の対応に関するガイドラインの作成など）

答) 対応が遅くなると被害者の心の傷が深くなることから、迅速にきちんと対応することが大切だと感じています。今後の方向性については、それぞれの事情に応じて対応方法が変わってくるため、ルール化することは厳しいと考えますが、今までの個別事例の積み上げを踏まえて、迅速に対応していきたいと考えています。

・被害者のプライバシーを守る配慮はどのようにしているのか。被害者に対するバッシングなど、被害者を保護しながら事実確認することは難しいと思われるが、対応はどのようにしているのか。

答) 御指摘のとおり、事実確認は難しいところであり、相談者の気持ちに寄り添った対応をするように心掛けています。一方で、事実確認をしていくとハラスメントではないこともあったりして、加害者とされた側にこころの傷を負わせることもあるため、公平な姿勢で対応するように心掛けています。

・ハラスメントの内容（セクハラ、パワハラ、マタハラ）、性別、関係性（上司と部下の関係なのか、外部（取引業者）との関係なのか）の統計や傾向は。

答) ここ数年はパワハラ相談が多いと認識しています。性別による相談の差はないと感じています。パワハラは、上司と部下の関係のほか、同僚の間でのケースの相

談もあります。

・取引先（外部）、市民からの相談はあるのか。対応はどうしているのか。

答）事業者（委託契約）からの相談は、ハラスメントの防止に関する要綱の対象となっており、対応をしています。その他の委託契約締結をしていない事業者や市民からの相談の場合は、要綱の対象とはなっていません。しかしながら、対象外だからと言って対応しないことはなく、枠組みが異なるが市民からの苦情の申入れとして、職員の接遇などの面から対応をしています

・第３者（被害者、加害者以外）からの相談はあるのか。

答）ハラスメントを見かけた第３者からの相談もあります。

○ 委員意見

- ・全体的に専門職・専門家など有識者との関わりが少ないと感じる。内部だけで解決できるほどハラスメントの問題は簡単ではないため、外部の知見を入れた方がよい。また被害者保護の視点も重要である。
- ・職員数が多い割には相談件数が少ない。相談しにくい要因があるのではないか。また、相談について外部の専門家を取り入れるべきではないか。専門相談が月１回というのは回数が少なく、被害者にとって敷居が高いと思われる。ハラスメントかどうか分からないけれど相談したい、といった人が気軽に相談できるよう、外部の相談窓口を入れるなど被害者にとって選択肢が増えた方がよいと考える。
- ・研修の効果測定が難しいことは理解できるが、毎年度同じ内容を繰り返していることが懸念される。職員への研修は、講師を変えたり、スタイルを変えたりするなど検討してもらえるとよい。
- ・事実調査に第三者性が欠けることが問題である。また、必要に応じて指導等を行っているが、対応「解決の仕方」の大半が嚴重注意となっている点や、事実確認を内部（現場の局人事担当課）で行っている点が懸念される。
- ・事業の評価について、外部の専門家を入れるなどしてどのように評価すべきか再検討する余地があるのではないか。厚生労働省など国の対応や、他自治体のモデル事例を取り入れるなど、外部の知見を取り入れた方がよい。
- ・ハラスメント防止対策委員会の機能や権限、委員の人選などは再考の余地があるのではないか。

（２）テーマ「若年層を対象にした就労自立支援について」

目標Ⅱ 地域でいきいきと暮らすための男女共同参画の推進

基本施策 9 さまざまな困難な状況にある女性等が安心して暮らせる環境の整備

施策 4 4 ニートなどの状態にある若者に対する就労・自立の促進

事業番号 5 5 ニートなどの状態にある若者に対して、就労に関する講演会やセミナー、相談事業などを実施し、自立に向けた支援を行います

【担当部署 経済労働局労働雇用部】

○所管課への事前質問

1 コネクションズかわさき事業における支援対象者の範囲（国及び川崎市で委託している範囲、育児・介護等を行っている者を対象に含むか）

答）「コネクションズかわさき」は、若年無業者（※）の職業的自立に向けて、国委託事業の「かわさき若者サポートステーション事業」と連携し、市委託事業として、臨床心理士によるこころの相談、職場体験（短時間）、保護者向けセミナー、社会継続支援セミナー等を実施する事業の総称です。国・市支援対象者の範囲とそれぞれに対する支援内容は以下のとおりです。

なお、育児・介護等を行っている者は、双方の支援対象となります。

※若年無業者：15～34歳で、非労働力人口のうち家事も通学もしていない方（厚生労働省の定義）

●国支援対象者

15～39歳の未就労者かつ家事も通学もしていない方で、就労意欲のある方（登録後6か月以内に就職活動を開始し、就職活動開始から6か月を目途に就職することを目標とする方）とその保護者としています。

●市支援対象者

15～39歳で、就労意欲等のある方であれば、国支援対象外である在学学生や在職者を支援対象としています。

<国・市支援対象者の範囲とそれぞれに対する支援内容>

支援内容		コネクションズかわさき	
対象者		国支援対象者	市支援対象者
相談支援		【国】 上記対象者の相談支援	【市】 上記対象者の相談支援
実践的支援 (就職に向けたより実践的な支援)		【国】 職場体験（週20時間以上） 【国】 就職支援セミナー 【国】 定着・ステップアッププログラム	【市】 職場体験（週20時間以上） 【市】 就職支援セミナー 【市】 定着・ステップアッププログラム
基盤的支援 (就職活動の準備に向けた支援)		【国】 コミュニケーション講座 【国】 就職者による体験談講話	【市】 コミュニケーション講座 【市】 就職者による体験談講話
市で実施している支援		【市】 こころの相談（臨床心理士） 【市】 職場体験（短時間） 【市】 保護者向けセミナー 【市】 社会継続支援セミナー	【市】 こころの相談（臨床心理士） 【市】 職場体験（短時間） 【市】 保護者向けセミナー 【市】 社会継続支援セミナー

【国】：国委託事業、【市】：市委託事業

2 コネクションズかわさき事業の潜在的な対象者となる、川崎市でニート状態にある若者の数（男女別、年代別）

答）若年無業者（ニートと同義）の人数は、「労働力調査（総務省統計局）」から算出しており、市町村別に集計していないため、川崎市の数値はございません。なお、内閣府「子供・若者白書」によると、全国における15～39歳の若年無業者数（内閣府「子供・若者白書」では15～39歳を若年無業者として調査）は、平成30年、71万人と推計しています。

※コネクションズかわさきは、若年無業者の職業的自立における支援を目的としているため、コネクションズかわさきの支援対象となるのは、若年無業者のうち就労意欲等のある方としています（国支援対象者の定義）。

3 コネクションズかわさき事業登録者数・進路決定者数の男女別・年代別の傾向

答）平成29年度及び平成30年度の事業登録者数・進路決定者数は次のとおりです。

●事業登録者数

<平成29年度>

単位（人）

登録者数	10代	20代	30代	計
男性	24	116	50	190
女性	4	84	51	139
計	28	200	101	329

<平成30年度>

単位（人）

登録者数	10代	20代	30代	計
男性	18	111	68	197
女性	10	78	69	157
計	28	189	137	354

●進路決定者数

<平成 29 年度>

単位 (人)

進路決定者数	10代	20代	30代	計
男性	5	65	24	94
女性	4	46	28	78
計	9	111	52	172

<平成 30 年度>

単位 (人)

進路決定者数	10代	20代	30代	計
男性	5	63	39	107
女性	6	59	57	122
計	11	122	96	229

4 過去 2 年間の進路決定者の進路（職種・就業形態）及び進路決定後のフォローアップの内容

答) 平成 29 年度及び平成 30 年度の進路決定者の進路及び進路決定後のフォローアップの内容については次のとおりです。

●主な職種

進路決定者の主な職種として、事務従事者、サービス職業従事者（美容、飲食、調理、介護）、運搬従事者（倉庫内作業）、販売従事者、生産工程従事者、システムエンジニア等があります。

●就業形態

単位 (人)

就業形態	平成29年度	平成30年度
パート・アルバイト	82	91
契約社員・嘱託	17	27
正社員・正規職員	39	73
派遣社員	12	17
起業	1	0
職業訓練	17	10
進学	0	4
不明	4	7
計	172	229

●進路決定後のフォロー

就職後の職場定着支援として、概ね 1 か月後に電話やメールでコンタクトを取り現状把握を行った上で、面談等を実施しています。3 ヶ月、6 ヶ月、12 ヶ月経過後につい

ても状況を把握し、定着支援に努めています。また、サポステ卒業者が参加し、成功体験や悩みを共有できる場（サポステ Café）を設けています。

5 保護者への支援内容

答）未就労の子どもを抱える保護者の方に向けて、個別相談やセミナーを実施しています。個別相談では、保護者の方との面談で状況把握を行い、本人の職業的自立に向けた支援の方針を立てます。セミナーでは、現在、若者が置かれている就職状況や、子どもへの接し方についてお伝えしています。また、ひきこもりや発達障害等の子どもを抱える保護者の方の相談内容に応じて、川崎市精神保健福祉センターや川崎市発達相談支援センター等、他の支援機関を御案内しています。

6 事業実施における国との連携及び役割分担

答）1＜国・市支援対象者の範囲とそれぞれに対する支援内容＞の表のとおり、国と市が連携し、基盤的支援事業の一部を川崎市が実施することで、より多くの若者の就労支援に繋がっていると考えています。

7 事業の広報内容（広報媒体、広報先（チラシ等の配架箇所・配布方法））

答）広報媒体として、チラシやHP等を活用しています。チラシの配架箇所として、川崎市精神保健福祉センターや川崎市発達相談支援センター等の支援機関や市内高等学校に配架し、情報の共有と対象者への周知を図っています。

8 若年層の職業的自立に向けた就業支援に対する川崎市の考え方

答）若年層の職業的自立に向けて、国委託事業の「かわさき若者サポートステーション事業」と連携し、市委託事業として、臨床心理士によるこころの相談や職場体験（短時間）等、基盤的支援（就職活動の準備）の一部を川崎市が実施することで、より多くの若年無業者の就業支援に繋がると捉えています。

また、無業状態に陥らないためには、中途退学や卒業時の進路未決定の未然防止や、職業・就職に関する意識向上を図る他、中途退学によって支援機関とのコンタクトをとることが困難になる前に、コネクションズかわさきの周知を図ることが重要であると考えています。

○所管課への当日質問

【若年層を対象にした就労自立支援について】

1 個別相談の実施状況について

答) 個別相談の実施状況については、まず始めに「状況把握」として、漠然とした不安、何からしていいのか分からない、自信がないなどといった相談が多いので、不安の背景、つまりき体験、自信を失っている原因、生育歴、学校選択、家族関係等をしっかり把握するようにしています。その次に、「主訴内容の把握」として、本人の話をしっかりと聴取するようにしています。就労に向けて本人の合意を確認した上で、「支援方針・目標を立てる」ことを行っており、本人と一緒に就労支援プログラム（5つのステップ ①働く土台づくり、②自分と仕事を知る、③基礎力獲得、④就活準備・就活、⑤就職（職場定着・ステップアップ目指す））に沿って支援計画を立てています。また、就職後においても職場に定着できるよう、1ヶ月、3ヶ月、6ヶ月、12か月を基本に、電話やメールで声掛けをするほか、カウンセラーによる個別面談などの支援を行っています。また、カウンセラーの見立てや本人の希望により、必要に応じて、臨床心理士による「こころの相談」も行っています。

・5段階のうち、「自分と仕事を知る」では、「情報を集める」方法などを伝授しているのか。

答) 様々な仕事（業種・職種）があることを伝えています。様々な職場体験の受入情報を伝えたり、その業種の人に、事務所に来ていただいて話をしてもらうこともあります。様々な仕事があるということを知ってもらい、視野を広げて一歩踏み出すきっかけ作りを目指しています。また、同じ建物に「キャリアサポートかわさき」があり、連携して相談者に応じた求人情報の提供を行っています。

・ステップ「就活準備・就活」では、実際に模擬面接の実施や書類の書き方の伝授などにも対応しているのか。

答) 対応しています。この「就活準備・就活」まで行くと就職に近づいてきていると言え、このステップに行くまでが重要だと認識しています。カウンセラーは13人おり、本人が何に悩んでいるのかについて丁寧に聞き出すようにしています。また、来訪経路として、電話やメール（フォームメール）等があり、フォームメールで来た場合、こちらから電話をかけ、直接本人と話をし、状況把握を行うようにもしています。面接の練習に行くまでの段階で、一歩踏み出すきっかけ（来ようと思ったきっかけ）など個別相談で確認し、場合によっては臨床心理士とともに話を聞くなど、こころの整理においても丁寧に対応しています。

2 こころの相談の実施状況について（支援内容、相談事例から把握している男女別相談者の相談の主訴の傾向・課題など）

答）男性の場合は親の価値観と相談者本人との考え方の違い（世代間ギャップ）が主訴の根底にあることが多いと感じます。女性で言うと親の価値観として「とにかく社会で元気に働いていてくれれば」と考えている場合が多いことが挙げられます。

担当のキャリアカウンセラーが対応をしていますが、必要な場合は、臨床心理士と一緒にもらい認知行動療法を行うなど、医療的なサポートも行っています。

・「コネクションズかわさき」の事業登録者数は。

答）平成30年度は354人（男性197人、女性157人）でした。

・こころの相談の実績は。

答）平成30年度は延べ267回の相談実績がありました。

・こころの相談を実施する判断基準は。

答）キャリアカウンセラーが必要だと判断した時に実施していますが、本人が臨床心理士と話をしたいと希望し実施する場合もあります。

・適性検査は実施しているのか。

答）実施しています。

3 就業支援に結び付けるための取組について（ターゲット層への具体的な働きかけや、予約・来所に至るまでのアクセスのしやすさへの配慮について）

答）相談者本人は、インターネットで情報を知ることが多いと把握しています。保護者が子どものことで悩んで来る場合は、区役所・図書館からのチラシを見て来ることが多いです。また、各区役所の地域みまもり支援センターや精神保健福祉センター、発達相談支援センター等の支援機関と連携しており、事業の情報共有も行っています。

・39歳を超える方への対応はどうしているのか。

答）国の委託がベースのため、支援対象範囲（15～39歳）外については、キャリアサポートかわさきなどの関連施設を紹介して対応しています。厚生労働省は、就職氷河期世代の対応として、現在の対象年齢39歳までを44歳までに引き上げる検討をしているところであり、動向を踏まえ、川崎市でも対象範囲が変更される可能性はあります。

4 就職に向けてより多くの時間を要する相談者への対応について（例えば、障害のある方などへの支援内容）

答) 障害のある方を支援している機関から、「コネクションズかわさき」に連絡がくることがあり、職業的自立の観点で支援します。支援機関同士が事業を分かり合って連携することが重要なため、意識的に密な連携を取るようにしています。

・支援に時間がかかるケースの分析は

答) 「自分の悩みは何であるのかわからない場合」や「本人と親の考えが違う場合」などがあります。本人の悩みや訴えを聞きながら対応するが、10代など若い方の場合は、本人が何をしたいのか、何に悩んでいるのかなどについて、親の考えと異なる場合には、親にも本人の意向を伝えるなどの説明を行っています。

・一度、登録はするものの就職が決まらずにつながらない場合はどうしているのか。

答) 一度、登録をすると有効期限はないため年度が替わって新たに登録する必要はなく、継続して支援しています。

・女性の方が、進路決定率が高いが理由は。

答) 20代の相談者は就職先が決まりやすい傾向にあります。「コネクションズかわさき」の相談者は若干、人とのつながりを苦手とする人が多い中でOA業務などパート・アルバイトの仕事を希望する人も多く、求人も多いので、実際に就職が決まっていくことが多いと把握しています。OA業務だと女性の方が希望することが多いので、そのような結果になっている可能性があります。

5 市と委託業者との連携状況について（企画・実施・評価など各段階における関わり方）

答) 相談は委託業者が担当していますが、相談者の支援ニーズなどは共有し、今どのような支援メニューが必要かなど、連携しながら検討しています。また、報道機関等への広報を連携して行うほか、定期的な連絡会議、振り返りを実施しています。

川崎市では、現状の支援ニーズを踏まえて、今後の支援の方針（委託の範囲：仕様書）を決めています。事業を進める上で、広報の面や、支援機関同士の連携の場作りなど、行政が入った方がよい場合には対応や調整をしています。

・川崎は企業も多く労働資源が豊富だと思う。地元で活躍している企業と連携しているようだが、その調整は市が中心に企業と調整をしているのか。

答) 職業体験などを受け入れてもらう場合などは、川崎市と委託業者が一緒に受入先を新規開拓しています。市内に事業所は約4万社あり、色々な企業を知ってもらいたいため、川崎市としても力を入れているので、協力しながら実施しています。

6 現状の課題はどのように把握しているのか。また、今後の方向性はどのように考えているのか。

答) 一つ目として、無業者層の年齢が徐々に高年齢化しているため、無業期間が長期化しているということがあります。二つ目としては、男女別の主訴の説明の中で、親と子の世代間ギャップがあり、「親は学校を出たらすぐに働くのが当たり前」と考えていますが、子どもにとってはそうでない場合もあります。保護者向けセミナーを実施して、世代間ギャップを認識し解消するための働きかけをしていきたいと考えています。三つ目として、相談者は、一つの業界で自分に合わない仕事を経験すると全ての業界でも同じだと考えてしまう傾向が見られます。小学生など低年齢時から、川崎には約4万もの事業所があり色々とチャンスがあることを知る場や機会の提供を通じて、就労観を醸成していきたいと考えています。

・就業形態に、パート・アルバイトが多い。働いて一人で自立していくには、次のステップが必要だが、どのように考えるか。

答) 職業的自立に向けては、ステップがあります。まずは、週に数日でも働き始めることが大切であると考えています。その他、川崎市の「だい」JOBセンターでは、住宅確保の支援を行ったり、区役所においても様々な支援があるので、連携しながら支援をしていきます。

○ 委員意見

- ・就労観に関して子ども達に向けてどのように教育を通じ発信していくべきかを考えている点がヒアリングを通じ伺え、非常に評価できると思った。「コネクションズかわさき」は、子育てしている保護者間で十分に認知されているとは言えず、周知を推進していただきたい。なお、30歳以上や団塊ジュニアとされる世代については人口も多く就労支援へのニーズも高いと思われるため、支援を必要とする背景等について分析を行っていただきたい。
- ・就労支援については色々な会社が関係していると思うが、商工会議所の中でも「コネクションズかわさき」は、あまり認知されていないように感じる。一部の企業などとはすでに連携していると思うが、他にも協力できる企業もいるのではないかな。
- ・世代間ギャップの側面もあるが、男女共同参画の問題も根強く、男性は正社員で働き、女性は社会参加できればよいといった性別役割分業意識が若者の就労・人生そのものに大きな影響を与えていて、就労支援の課題になっているように感じた。そのことについて、例えば、世代間ギャップへの保護者の働きかけをしていると伺っ

たが、もう少し社会的なレベルで考える必要があるのではないか。

- ・世代間ギャップの解消ということを目指されているということだったが、世代間のギャップを多様性として受容できるかが重要ではないか。色々な世代によっても違うし、一人ひとり価値観が違ってよいということを伝えていただければと思う。
- ・働く場での男女平等の推進に向け、大切なのは、子育てをしているときにもいかに両立して働いていける環境整備が大事だと感じる。
- ・「コネクションズかわさき」にたどり着いた人には、とても丁寧に個別に対応している。適性検査等をしていて、本人も気が付かない特性が把握できる。また、他の発達障害支援センターや精神保健福祉センターなどの関係機関との連携を円滑に実施していることは評価できる。一方でジェンダーの視点については事業推進に当たり認識することが必要だと感じた。
- ・川崎市独自の事業が非常に豊富で、他機関との連携もしっかりとしている。委託先のNPO法人の力を活かしながら実施していることも素晴らしい。
- ・国の支援事業に、川崎市が支援事業を付加しており、内容については評価できる。ただ、国の事業の枠組みの中で実施しなくてはならないようにも感じた。委託先の現場であるNPO法人もその枠組みの中で健闘していると思うが、川崎市と委託事業者の連携の中で、もう少し発展性があるとよいと感じた。

7 川崎市男女平等推進審議会について

(1) 権 限

ア 男女平等推進行動計画の策定・変更に際し、意見を述べる。(条例第8条)

イ 男女平等の推進に関する重要事項の調査審議 (条例第17条)

(2) 組 織

第9期川崎市男女平等推進審議会

任 期：平成31(2019)年4月1日～令和3(2021)年3月31日

委員数：13人(女性7人、男性6人)・(2019年7月～女性8人、男性5人)

- ・男女いずれか一方の委員数が委員総数の4割未満とならないようにする。
- ・市民のうちから委嘱される委員は、公募によるものとする。

(3) これまで実施したヒアリング

実施日時	対象等
平成22(2010)年 7月1日(木)	第2期行動計画 柱Ⅳ－基本施策14 男女共同参画推進員の活動の充実 【局・区の男女共同参画推進員】
平成23(2011)年 8月26日(金)	第2期行動計画 ① 柱Ⅰ－基本施策1 性に基づく人権侵害の根絶に向けた取組の充実【男女共同参画センター、川崎区役所保健福祉サービス課】 ② 柱Ⅱ－基本施策5 豊かな生活のための時間と空間の確保への支援及び基本施策6 子育てを支える環境の充実 【上下水道局庶務課及び育児休業を取得した男性職員】
平成24(2012)年 9月19日(水)	第2期行動計画 ① 柱Ⅳ－基本施策12 政策・方針決定過程への女性の参画促進【総務局人事課、課長職の女性職員】 ② ひとり親世帯への施策【市民・子ども局子ども本部子ども福祉課、健康福祉局生活保護・自立支援室】
平成25(2013)年 10月2日(水)	第2期行動計画 ① 柱Ⅰ－基本施策2 DV被害者支援対策について【市民・子ども局子ども本部、区役所所管課】 ② 柱Ⅲ－基本施策8 子どもからおとなまで、生涯を通じた教育や学習・研修のための環境の整備【教育委員会人権・共生教育担当、生涯学習推進課】
平成26(2014)年 8月22日(金) 9月24日(水)	第2期行動計画 ① 柱Ⅱ－基本施策4 事業者による男女共同参画の取組と、男女共同参画の視点における市内企業・事業所の現状と課題及びそれらを踏まえた市の取組について【一般社団法人 中原工場協会、経済労働局労働雇用部】 ② 柱Ⅳ－基本施策11 かわさき男女共同参画ネットワークの検証と活用について【市民・子ども局人権・男女共同参画室】

平成 27(2015)年 9月2日(水)	第3期行動計画 (1)男性の子育て・地域活動への参加促進について ① 目標Ⅰ基本施策3 施策3 男性が地域活動に参画できる環境づくり 【教育委員会生涯学習推進課】 ② 目標Ⅲ基本施策1 施策1 地域活動における男女共同参画の促進 【高津区役所生涯学習支援課】 (2)男女共同参画の視点を取り入れた防災対策について 目標Ⅲ基本施策1 施策3 防災・まちづくり分野における男女共同参画の推進と女性の参画の拡大 【総務局危機管理室、中原区役所危機管理担当】
平成 28(2016)年 9月1日(木)	第3期行動計画 ① 目標Ⅰ基本施策3 キャリア在り方生き方教育における男女共同参画の視点について 【教育委員会教育改革推進担当】 ②目標Ⅱ基本施策2 科学技術・学術分野における男女共同参画の推進と女性の参画の拡大 【経済労働局企画課、労働雇用部】 【教育委員会総合教育センターカリキュラムセンター】
平成 29(2017)年 7月31日(月)	第3期行動計画 特定事業主行動計画に基づく市内の女性活躍に向けた取組について 目標Ⅱ基本施策1 施策2 女性職員の職域拡大、能力向上と登用の推進 目標Ⅱ基本施策3 施策2 育児・介護休業制度などの定着と利用促進 【総務企画局人事部人事課】
平成 30(2018)年 9月14日(金)	第3期行動計画 川崎市DV防止・被害者支援基本計画に基づく取組について 目標Ⅰ基本施策2 施策1 ドメスティック・バイオレンスの防止と被害者支援の推進 【市民文化局人権・男女共同参画室、こども未来局児童家庭支援・虐待対策室、区役所所管課】
令和元(2019)年 8月30日(金)	第4期行動計画 ① 目標Ⅰ基本施策2 市職員に向けたハラスメントの防止及び被害者支援の取組について 【総務企画局人事部人事課】 ②目標Ⅲ基本施策9 若年層を対象にした就労自立支援について 【経済労働局労働雇用部】

第9期川崎市男女平等推進審議会委員名簿

(50 音順、敬称略)

	氏 名	所属等
1	あ べ ひろこ 阿部 裕子	特定非営利活動法人かながわ女のスペースみずら
2	いしやま ともこ 石山 智子	川崎市ケーブルテレビ協議会
3	いた い ひろあき 板井 広明	お茶の水女子大学
4	おか の としあき 岡野 敏明 (R1. 4. 1～R1. 7. 8) み し く ゆ り こ 御宿 百合子 (R1. 7. 9～)	川崎市医師会
5	かいのう たみ え 戒能 民江 ◎	お茶の水女子大学
6	かとう しゅういち 加藤 秀一 ○	明治学院大学
7	ごうはら ただし 郷原 正	市民（公募）
8	たきがみ あ り さ 瀧上 亜里佐	川崎商工会議所
9	たち ゆう き 館 勇紀	川崎市 P T A 連絡協議会
1 0	ま な べ く に こ 眞鍋 邦子	市民（公募）
1 1	みやざわ たかし 宮澤 孝	川崎地域連合
1 2	やまのくち ち ほ 山之口 千穂	市民（公募）
1 3	ゆ や ま かおる 湯山 薫	神奈川県弁護士会

◎会長 ○副会長