

【令和2年度男女共同参画推進委員会会議概要（書面会議）】

1 日 時：令和2年11月27日（金）

新型コロナウイルス感染症に関する現状を勘案し、書面会議により開催しました。

2 スケジュール

- (1) 資料送付：令和2年11月11日（水）
- (2) 意見書締切：令和2年11月27日（金）

3 出席者

佐藤委員長、米澤副委員長、小山内委員、佐久間委員、中里委員

4 報 告

- (1) 令和元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

5 配付資料

- (1) 【資料1】男女共同参画推進委員会委員名簿
- (2) 【資料2】令和元年度鎌倉市男女共同参画年次報告
- (3) 【資料3】審議会等女性委員登用状況調査結果
- (4) 【資料4】かまくら21男女共同参画プラン（第2次）改訂版 後期推進計画
- (5) 【資料5】鎌倉市男女共同参画推進条例等
- (6) 【資料6】鎌倉市における審議会等への女性委員の登用推進要綱

6 報告に対する意見

委員からの提出意見は「令和2年度鎌倉市男女共同参画推進委員会意見書」のとおり。

7 今後の対応

ご意見を踏まえ、今後の事業に取り組んでまいります。特に、全委員からご指摘を受けました、審議会等女性委員登用状況における目標達成率の減少につきましては、早急な改善に向け、より積極的な働きかけを検討してまいります。

意見書

令和2年11月26日

佐藤委員長

- 1) かまくら21男女共同参画プラン(第2次)改訂版後期推進計画には様々な視点から男女共同参画を推進するための取り組みが示されています。特に、12の重点事業は早急に取り組むの必要な内容であり、また相互にリンクする要素が含まれています。鎌倉市の男女共同参画の実現を期待できる計画であると考えます。
- 2) 重点事業16 各審議会委員、各種団体の方針決定の場への男女共同参画の推進ですが、資料2 令和元年度鎌倉市男女共同参画年次報告の5ページ、男女いずれか一方の数が総数の10分の4未満とならないことという男女構成比の目標を達成した審議会などの割合は31年度より、低下の傾向が認められます。資料3の2~3ページに目標を達成できない理由が示されていますが「適当な人材がない」が多く、委員を募集するプロセスや委員の選出の基準の見直しが重要な課題になると考えられます。
- 3) 重点事業18 女性の登用・職域の拡大の推進は、「市職員の女性の管理職数」において、向上がみられます。「学校における管理職の女性教職員登用数」は、校長先生・教頭先生・学年主任などの内訳がどうなっているのかを確認する必要があるかと思います。

意見書

令和2年11月23日

米澤副委員長

資料2

① 該当部分

2ページ (3) 基本理念①を含む事業全体における「男女」の定義について

意見

今回は既に計画がある中での取り組みですが、次回の計画改定時には「男女」という文言自体を「個人」と定義する必要があると考えます。SDGsの観点からLGBTの方々もそれ自体を隠すことなく自然な社会である事が求められるこれからの時代において、「男女」というどちらかに選択を迫る様な文言は今後修正できるところは対応して頂ければと考えます。※とは言ったものの、共同参画推進の観点からどちらかに分類をせざるを得ない現状を考えると難しいのも承知しています。

② 該当部分

5ページ 鎌倉市の取り組み

意見

今回、達成率が減少したことは我々男女共同参画推進委員会の活動が及ばなかったと痛感しています。この事態を次年度以降も繰り返さない為にも、今回の報告においてなぜ減少したのか原因を分析し、まとめる必要があると考えます。また、可能であれば対策を立てるなり、ここは次回委員会内の議題にするのも良いかと思えます。

③ 該当部分

5ページ 目標設定について

意見

根本的に目標設定が非常に厳しい数値だと捕らえています。男女の数が半々は理想ですが、個人的には専門職等の観点から偏りが出てしまうのはある程度致し方ないと考えています。しかし、本来は参画できる能力と人望があるにも関わらず、参画出来ない環境があるとすれば、その環境を改善するなどして対応していく事が重要だと考えます。例、子供から目が離せないため、日中会議に出席できない⇒WEB会議の導入や一時保育の確保等

また、組織の実態に合っているのかも重要だと考えます。例えば、その組織に男性が98人で女性が2人の総勢100名で男女平等の視線から役員が男性3人、女性2人と設定するのは、ある意味男性側から見ると不平等と見

られることもあるかと思えます。よって、私は組織の男女比率に合った形での政策・方針決定の場へのそれぞれの参画が重要であると考えます。

④ 該当部分

6～7ページ 進捗状況

意見

認可保育所は改善されているが、待機児童が78人という結果は、少し強引かもしれませんが待機児童が発生する⇨子供を預けることが出来れば社会復帰する女性（男性）がまだいると考えられます。しかし、常に変動する児童数を考えると無闇に保育園の数を増やすこともリスクであり、簡単ではないかもしれませんがやはりこども園を増やしていくことが解決策の一つではないかと思えます。また、ファミリーサポートセンターの支援会員や依頼会員は微増だが、活動件数や利用者数は減少している。一時的な就労、リフレッシュ等で気軽に児童を預けられる環境が整備されることは女性の社会進出にも繋がると考えます。よって、若い女性の社会進出や参画にはこうした児童を安心して預けられる環境の拡充と制度を認知していくと共に利用者が利用しやすくする改善が必要不可欠であると考えます。ここも可能であれば良い点も悪い点もそれぞれ原因を分析する必要があると考えます。

⑤ 該当部分

8～10ページ 仕事と生活の調和のための環境づくり

意見

市民、企業ともに男女の構成比率に則したバランスで役割分担を変革することは重要ですが、男女共に適材適所がある為（重労働等の条件では基本的に男性が率先して担当するべき部分）、その部分も考慮して役割を意識していく必要がある。私個人の考え方ですが、これからは例えば夫婦内でも役割を決めたりするのではなく、お互いに来るときに出来る事をやるなどのフレキシブルな考え方も重要だと思います。更には男性が地域と関わる事で、その地域コミュニティが活性化する一助になり、その活力が地域の魅力へと繋がって行くと考えています。そして女性の活躍推進については女性にも積極的に機会の提供を行うべきだと考えますが、あくまでも男女ともに平等に進めつつ、女性が参加しやすい等の設えを行っていくことが重要だと考えます。※男性職員の育児休業取得率が目標の15%を上回っている点は非常にいいことだと考えます。この数値が伸びた原因も分析することが今後の伸びに関係してくると考えます。また、ハラスメントについては市の職員に対しても企業の役員や社員に対しても、定期的に研修会等を行っていくことで些細な事でも男性、女性関係なくハラスメントに繋がり相手を傷つけてしまう事になると知ってもらう機会を提供し続ける事が重要だと考えます。

また、雇用機会や労働条件の男女平等の実現については本来男女関係なく個々の能力がしっかりと評価されるべきであり、その結果が女性又は男性に偏ったとしても、それは性別に関わらずその個人を評価しての事と考えます。更には、LGBTも分け隔てなく接していくまちを目指すのであれば、男女平等と言葉もすでにどちらかに決めつけている事になりかねないと考え

ます。よってこれからは個人平等や個人（能力）評価の実現という表現に切り替えていく必要があるのではないのでしょうか。この個人平等や個人評価という考えが広がれば、男女も正規雇用もパートも関係なく評価される社会へ近づくと願っています。その上で厳しい意見になるかもしれませんが、ここで平等という考えを推進するのであれば、やはり所得金額の上限、下限に関係なく一定の割合で正規非正規に関わらず納税に対する義務も平等であるべきだと考えます。市レベルでどうにか出来る事ではないと思いますが、パートで〇〇万までは扶養で納税義務無し等の優遇があると、その中で納めようとするのは致し方ないことと思います。よって、例え少額であろうとも、納税や社会保険をパートやアルバイトにも平等に適用していくことも女性の社会進出を決意させる一助になるのではないのでしょうか。

男女分け隔てなく、仕事・家事・育児・介護に取り組める環境整備は非常に重要だと考えます。育児・介護休業制度は、整備する事は重要だが業績の関係で実現できない企業もいる。例えば収益が上がっていない企業でも、先の継続が見える場合には若干でも従業員の休業制度を許可した際に助成金を出すなどの措置を取っても良いと考えます。

⑥ 該当部分

11～12ページ 男女共同参画社会実現の意識づくり

意見

男女どちらかの意識を一方的に是正したとしても効果は薄いと考えます。男女が同じ講座や講演内で同じように意識が変わることが必要だと考えます。また、啓発活動を行うのであれば市役所ロビーへのポスター展だけでは効果は限定的だと考えます。

学習機会の充実では、イベントへの参加も重要ですが、若手～中堅までの世代へは SNS や HP での発信が非常に有効であり、積極的に活用することが重要です。事例の紹介を交えて断続的に発信していく必要があります。

⑦ 該当部分

13～15ページ 配偶者等に対する暴力の根絶と人権の尊重

意見

意見⑥と似たような内容となってしまいますが、啓発活動はやはり SNS や HP を活用していく事が重要だと考えます。また、DV の被害者が被害者として、加害者が加害者として気付かないことも考えられます。そこを気付かせる為にも、SNS など事例紹介や相談窓口への誘導などを積極的に発信していく必要があると考えます。

相談体制の整備・充実に関しては、もちろん理想は発生件数0件ゆえの相談件数0件ですが、数値が減少＝発生件数の減少には必ずしも結びつかないため、ここの数値は注意が必要だと考えます。実際の発生件数を正確に把握することは不可能だと思いますが、常に相談しやすい環境整備が今後も求められる事業だと考えます。

母子等への支援も相談体制の整備・充実と同様に数値の見方には注意が必要です。ここも常に相談しやすい環境整備が今後も求められる事業だと考え

ます。更には、被害者は女性に限らないことも周知していく必要があると
考えます。

⑧ 該当部分

16～26ページ 実施状況一覧

意見

男性職員育児休業取得率は目標数値を上回っています。B⇒A としっかりと
評価している部分だと思います。

また、厳しい意見になってしまうかもしれませんが企業目線から考えると、
全ての評価が前年度同様という部分が気になりました。全てがAでの
前年度同様であれば素晴らしいですが、そうでない限りB評価であっても
より向上させる為の取組みを考え、C評価は特に改善を行っていく部分であ
ると考えます。もちろん理想論であることは分かっていますので、例えば
今後委員会を開く際には、C評価の事業を改善させる為のディスカッション
など、委員会を巻き込んでも良いと考えます。我々も出来る限りの事は
お手伝いをさせて頂きたいと思えます。

資料3

⑨ 該当部分

ここに関しては意見③と同様です。10分の4も一つの指標ですが、より
組織実態に応じた指標も設けても良いと思えます。

意見書

令和2年11月24日

小山内委員

◆資料2 令和元年度 鎌倉市男女共同参画年次報告について

P.23 重点事業61、62について

男女共同参画に関する啓発を具体的にどのようになされたかの部分で「SNSで発信してきた内容を情報誌にまとめ発行した」と記述されています。SNSとは何を指しているのか、具体的にどのような内容をどれくらいの頻度で発信したのかを知りたいと思いました。

事業評価を図る物差しとして、発信されたという実績より発信した中身とそれに対する市民の反応を加えていただければと思います。

◆資料3 審議会等女性委員登用状況調査結果について

附属機関においても女性委員数が0.0パーセントの機関があることに、率直に衝撃を受けました。

記載の「達成できない理由」を確認する限り、市側がかなり強力なイニシアチブを発揮しなければ改善は難しいのではないかと推察しています。

審議会等への女性委員の登用に関するポジティブ・アクションプランの策定に取り組まれてはいかがでしょうか。

令和2年度鎌倉市男女共同参画推進委員会

意見書

令和2年11月26日

佐久間委員

目標1 あらゆる分野への男女共同参画の促進 方針3 政策・方針決定の場への女性の参画 重点事業1.6 各審議会委員、各種団体の方針決定の場への男女共同参画の推進で、男女構成比の目標を達成した審議会等の割合を見ると、昨年度の37.7%から今年度は31.6%と下がっている。目標が達成できない理由として「適当な人材がない」という審議会等も目立つが、登用率が20%以下の審議会等については積極的な働きかけが必要ではないでしょうか。

意見書

令和2年11月18日

中里委員

1. (資料2 P.5) 市職員における女性の職域の拡大について

市職員における管理職の女性割合の増加など、順調に目標を達成されていて素晴らしいと思います。市役所の取組みの姿勢が、市民や民間企業に少なからず影響を与えていると思います。引き続き期待しております。

2. (資料2 P.24～) 配偶者等に対する暴力の根絶と人権の尊重

多岐にわたる関係機関の連携をスムーズにする各取組みは素晴らしいと思いました。市が相談者の気持ちに配慮しながらセーフティネットの役割を積極的に担おうとする姿勢は、市民の大きな安心感につながると思います。

3. (資料3) 審議会等女性委員登用状況調査結果について

女性登用率が前年比で下がっており、各審議会の個別の事情はおありかと思いますが、大変残念です。今後は、特に女性の登用比率がゼロまたは著しく低い審議会等について、『資料6「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6条（審議会等の運用）(1)～(3)』の取組状況を伺いたいです。目標を達成できない理由を具体的に共有することで、現状の市政の課題や市民の意識の理解につながり、的を射た対策を立てやすくなると思います。

また、資料3に記載の「目標を達成できない理由」として、大きく以下の3つが挙げられていることについて、各々に対する意見を申し上げます。

【理由1】 適当な人材がない

専門知識を要する審議会の場合、結果として性別に偏りが出ることはあると思います。ただ、その状況を超えるために、市としてこの目標を掲げたのだと思いますので、適当な人材が「いない」のではなく「まだ出会えていない」という前向きな気持ちで人材を探していただきたいです。

【理由2】 根拠法令等に「〇〇会会長」等の委員選任要件があるため「〇〇会会長」以外は選任することができない内容の根拠法令なのではないでしょうか。その場合は、進捗状況を追う意味が乏しいので、当該審議会は目標の対象から外すか、あるいは、その根拠法令自体を見直す余地はないか検討した方がよいのではないのでしょうか。

【理由3】市側が選任していない、団体からの推薦のため
女性登用の努力目標があることが選任団体にきちんと伝わっているか、また女性登用に対する団体側の反応を確認することで、今後の対応を考えやすくなると思います。
なお、平成30年度の会議録で、市側が委員を選任していない場合、選任団体に女性の登用をお願いしづらいケースがある、という趣旨の市職員さんの意見を拝読しました。
すぐに結果に結びつかなくとも、団体に市の方針を伝え続けることが重要だと思います。例えば、委員登用について市の方針を伝える市長名の書面を、審議会に関わるすべての団体に毎年手渡すなど、担当職員が実施しやすい啓発方法を検討されてはいかがでしょうか。(類似の対応を実施済でしたらご容赦ください)

以上