

## 【平成 30 年度第 1 回鎌倉市男女共同参画推進委員会会議録】

1 日 時：平成 31 年（2019 年）2 月 4 日（月）午後 3 時から午後 4 時 30 分まで

2 場 所：鎌倉市役所本庁舎 201 会議室

3 出席者：【委員】安富委員長、入江委員、菊谷委員、波多委員、米澤委員

【市等】石渡職員課課長補佐、伊藤商工課長、市民課 杉浦職員、こども支援課 若槻職員、保育課 長谷部担当係長、こども相談課 杉村職員、市民健康課 上林職員、坂本教育センター長、高木消防総務課長

【事務局】松井文化人権課担当課長

文化人権課：市岡職員、宇都宮職員

※ 傍聴者 なし

### 4 議題

(1) 平成 29 年度鎌倉市男女共同参画年次報告について

### 5 配付資料

(1) 会議次第

(2) 【資料 1】鎌倉市男女共同参画推進委員会委員名簿

(3) 【資料 2】鎌倉市男女共同参画年次報告

(4) 【資料 3】審議会等女性委員登用状況調査結果

(5) 【資料 4】鎌倉市男女共同参画推進条例及び同条例施行規則

(6) 【資料 5】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 会議の概要

(1) 事務局・幹事等自己紹介

(2) 会議の公開、傍聴者の取扱いについて確認

(3) 会議録等の取扱いについて

(4) 議事のまとめ方について

### 7 議事

(1) 平成 29 年度鎌倉市男女共同参画年次報告について

#### 【事務局説明】

資料 2 「平成 29 年度鎌倉市男女共同参画年次報告」をご覧いただきたい。本報告は、鎌倉市男女共同参画推進条例第 9 条に基づき、平成 29 年度中に実施した男女共同参画の推進に関する施策の状況について報告をするものである。「かまくら 21 男女共同参画プラン(第 2 次)後期推進計画」では、効果的推進のため、12 の重点事業を定めており、重点事業の状況をまとめている。

目標 1 あらゆる分野への男女共同参画の促進のうち、方針 3 政策・方針決定の

場への女性の参画 において 重点事業 16 各審議会委員、各種団体への方針決定の場への男女共同参画の推進の積極的な推進 と、重点事業 18 女性の登用・職域の拡大の推進 を、掲げている。

「進捗状況」、1点目は、審議会等への女性委員の登用についてである。これは、推進計画とともに、「鎌倉市における審議会等への女性委員の登用推進要綱」により、審議会等への女性委員の登用推進目標を定めており、同要綱第7条第2項に基づき、本委員会に報告するものである。

審議会等を所管する課に対して、全庁的な現況調査を実施し、本資料を作成している。推進計画及び女性委員の登用推進要綱では、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未満とならないこと」を目標値として定めている。平成30年4月1日現在、これを満たした審議会は73のうち25で、割合にすると34.2%であった。

表の時点は各年4月1日現在となっており、補足説明させていただく。本資料の作成にあたっては、内閣府の実施する「地方公共団体に関する男女共同参画等に係る調査」の様式に基づいて作成している。本調査では、平成30年4月1日現在に委員の委嘱があり、かつ平成29年4月1日から平成30年3月31日までに実際に開催された審議会等をカウントしており、よって、毎年開催せず、不定期開催である審議会等もあることから、本結果をもって達成率が上がっているとは言い切ることができない。

資料3の 審議会等女性委員登用状況調査結果に、内訳について掲載している。

女性委員は、委員数890人に対し241人が女性委員であり、登用率は27.1%となっている。女性委員の登用が進まない事由については、複数の要因が重なるものではあるが、「当該分野の専門家、学識経験者等がない」「団体等からの推薦された者が女性ではなかった」との報告があげられている。

このようなことから、劇的に改善することは困難となるが、男女共同参画基本法にある「積極的改善措置」の趣旨に基づき、所管課及び各関係団体へ、女性委員の登用の趣旨の周知と、その働きかけを引き続き行っていく。

市職員の女性の登用及び職域の拡大 については、平成30年4月1日現在の、市職員数における係長以上の女性職員数は99人で、係長以上の職員に占める割合は17.8%であった。なお、管理職数は133人ですが、うち12人の登用、9%であり、また、教育委員会では、学校における管理職への女性職員登用数は、18人で36%となっている。

その他、男女共同参画社会の推進に向けた市民組織「アンサンブル21」が市との協働によりセミナー等の開催を行った。

目標2 心豊かに暮らせる地域社会の実現のうち、方針2 子育て期の父母への支援において、重点事業32 子育て支援体制の充実 を掲げ、ファミリーサポートセンターや、子育て支援センターの運営など、子育て中の家庭への支援を行った。また、子育て支援グループと連携して、イベント等を開催し、子育て支援のネットワークづくりをした。

保育園では、通常保育に加え、延長保育や一時預かりを実施しており、実績等は資料のとおりである。平成29年度からは、保護者からの要望が高かった病児保育事業を実施している。

目標3 仕事と生活の調和のための環境づくりのうち、方針1 男女がともに働く個人としての意識改革の推進において、重点事業40 ともに働く個人としての意識改革、41 ハラスメントの防止 を掲げている。「アンサンブル21」との協働により、フォーラムやセミナー等を開催し、男女共同参画社会の意識づくりのための啓発を行い、具体的にはファブラボ鎌倉の代表を講師とした講座等を実施した。神奈川県等関係機関が発行するチラシ・パンフレットを市内行政機関に配架し、ハラスメントをなくす啓発を行った。

本市の取り組みについては、市職員の男性の育児休業所得率は微増している。

方針2 働く場での男女の均等な機会と平等な待遇の確保において、重点事業42 雇用機会・労働条件における男女平等の実現 を掲げ、方針3 職場・就業環境の整備において、重点事業45 仕事と生活の調和への働きかけ を掲げている。

神奈川県の、女性の年齢層別の労働力率は、全国最下位となっており、鎌倉市に限らず、県内市町村共通の課題となっていると言える。県等が発行するパンフレット、講座等のチラシを配架し、雇用者及び労働者の啓発を継続していく。

目標4 男女共同参画社会実現の意識づくりのうち、方針2 家庭生活への男女共同参画の意識づくりにおいて、重点事業61 男女共同参画社会実現に向けての啓発活動の充実 を掲げている。依然、第一子の出産を機に、育児のための離職が、女性の就業を困難としていることから、父親も育児の知識等を学ぶ講座を実施した。

方針3 社会制度、慣習の見直しと多様な生き方の尊重において、重点事業62 性別役割分担意識の固定化につながる社会的習慣を見直すための学習機会の充実 を掲げ、先の事業と重複となるが、講座等を実施した。

目標5 配偶者等に対する暴力の根絶と人権の尊重のうち、方針1 配偶者等への

暴力の予防に関する啓発 において、重点事業 65 配偶者等への暴力の予防に関する啓発 を掲げている。

配偶者等への暴力、いわゆるドメスティック・バイオレンスを潜在化しないよう、女性相談の周知等を行った。電話による女性相談事業については、次ページ下段に掲載している。

方針 2 配偶者等からの暴力被害者への相談体制の整備・充実 において、重点事業 66 配偶者等からの暴力被害者への相談体制の整備・充実 を掲げ、女性相談等を実施している。いずれも「暴力被害」に限定せず、幅広く相談を受け付けている。

方針 3 配偶者等からの暴力被害者の安全確保と自立支援 において、重点事業 67 暴力を受けた女性や母子等への支援 を掲げ、暴力を受けた女性の安全確保等を実施し、平成 29 年度のシェルター入所は 1 件であった。

実施状況一覧として、これまでの重点事業を、担当課ごとに分け、追加説明を記載するとともに、今回、委員の皆様にご意見をいただくための参考資料とするため、事業実施の件数等とともに、各課にて A から D までの自己事業評価を行った。

B 評価のものについては、現状を維持していくため、説明を省略し、B 以外の評価であったものについて補足説明をする。

中段に記載の、審議会における女性委員の登用について、文化人権課として C とした。100%の目標に対し 34.2%、また行政機関としても民間企業以上に積極的に努めなければならないものと考えている。

学校における女性管理職の割合は、後進の育成を継続的に進め、維持又は向上に努めた。

本庁舎 1 階にある子育てメディアスポットは、多くの方に活用いただいた。

消防職員の育児休業等については、取得者はいなかったため、評価は C とした。

以上で、実施状況一覧の説明を終わる。なお、資料事前送付時に、ご質問を伺う旨の記載をさせていただいたが、事前質問は出なかった。

## 【質疑】

委員：各審議会への女性委員の登用について、女性委員の登用が進まない理由の中で、団体から推薦をいただいた人の中に女性委員が入っていなかったとの説明があったと思うが、その推薦する団体と女性委員の人数を増やす方向になっていることの共通認識は出来ているのか。推薦する側に認識はあるのか。

事務局：各審議会委員会の委員の選任は各課が行っている。文化人権課として、すべての推薦をいただく団体に積極的改善措置などの共通認識があるかの確認はしていない。審議会の女性委員の登用は要綱で設定しており、全庁的な共通認識となっている。

委員：審議会等をはじめから吟味していったとき、審議会等の性質上から、女性が全くいないという状況はいかかと思った。例えば、団体から候補者の推薦があったときに、市の取り組みを伝え、推薦する方を考え直すよう差し戻したらどうか。

委員長：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条第1項に「委員資格の役職指定を緩和し、団体代表の委員の推薦に当たっては、当該団体の長等の役職者に限定せず、団体関係者として女性の推薦について協力を求めること」とある。協力を求めることとは具体的に何かをしているのか。

事務局：この要綱に基づき、各課で委員選考を行っている。

委員長：要綱第5条第1項で、各部長は「目標に満たない審議会等に対し、計画的に女性委員の登用をすすめること」と、第2項で「女性委員のいない審議会等を解消し、改選時に少なくとも1名は女性を入れること」となっている。「努めなくてはならない」というのは何の義務なのかが分からない。各部長が実際に努めているか把握しているか。

事務局：今回のこの資料をあたり、各課の審議会等を部ごとにまとめおり、取りまとめをしている。その中で各部長は女性委員の割合の状況を把握している。

委員長：要綱第8条の「この要綱の施行について必要な事項は、所管部長が別に定める。」とあるが、別に定めた内容はないのか。

事務局：ない。

委員長：要綱第6条第3項に記載のある「鎌倉市女性人材リスト」はどのようなものか。

事務局：文化人権課が所管している。女性の個々の経歴や取得資格についてリスト化しているものである。

委員長：それをもとに、文化人権課から「こういう方がいらっしゃる」と勧めているのか。

事務局：各課での委員募集の際、専門家に当てがない場合に紹介している。

委員長：積極的に勧めていくべきではないか。

事務局：本制度について検討していく。

委員長：鎌倉市環境審議会の12人のうち2人は女性だが、ごみ問題や環境に関心をもっている女性はたくさんいると思う。

委員：ごみの関連では、鎌倉のごみ減量をすすめる会も女性が0人である。

委員長：環境政策課の職員がいないので、これ以上審議は進まない。鎌倉市技能者表彰選考委員会は10人のうち女性0人だが、これはどのような状況か。

商工課長：技能者表彰とは、例えば建築現場で働いている方、石工など専門技術を持つ方、優秀な技術を持つ方などのうちから、勤労感謝の日に表彰する事業である。委員は、例えば、造園であれば造園の組合、建築は建築の組合、とび職はとび職の組合があり、それらの団体に推薦依頼をしている。特に女性というお願いではなく、各組合の代表的立場の方が委員になっている。女性が代表的立場にいないわけではないが、委員を受けてもよいと言われる方は男性が多い。そのような方を差し置いて、女性の方をお願いしたいとは言いづらい。所管課の立場をご理解いただきたい。

委員長：委員が10人いるならば、せめて1人でも、と感じる。違った目でこの表彰制度の趣旨を見てみようという方がいた方がよいのではないか。

委員：美容師や理容師は表彰の対象か。

商工課長：表彰の対象である。

委員：そのような分野は女性が多いのではないか。植木職人も女性が増えている時代である。

商工課長：委員会開催は平日夜間であり、個人営業の方は、仕事を差し置いて出席を、とは言いにくいところがある。

委員長：委員会は年何回の開催か。

商工課長：年に1回である。

委員：「言いづらい」とのことだが、市の担当課の方が、再度お願いするのは言いづらいという意味か。

商工課長：職域の組合などで代表的な立場にある方が手を挙げていただくことが多い。それを差し置いて、「申し訳ないですが代表の方ではなくて女性の方にして下さい」とは、依頼する立場としては言いづらい。

委員長：女性委員登用の推進をするためには、担当職員が言いづらいのであれば、部長が言えばよい。

委員：それぞれの団体等の代表の方が委員をやっている、と。市民委員の枠があり、そこから女性委員が出てくる可能性もあろう。

団体等の代表を差し置いて女性を、ではなく、技術を教授する側の代表は女性もいるといった説明の仕方もあろうかと思う。

環境問題やごみ問題に女性委員の方が少なく、是非、市民の暮らしの身近にいる方の意見を聞くという言い方で、女性委員を増やしていただきたい。専門家枠と市民枠を分けて、必ず市民枠を用意するなど。専門分野であればあるほど必要である。

委員長：要綱第6条第2項には「市民公募枠を設け、複数以上偶数の公募市民委員がある場合は、男女の人数の割合は、同じ割合とするよう努めること」とある。市民公募枠は全ての審議会等にあるのか。

事務局：必ずしも全てではない。

委員長：努力義務だから、ということはいけない。市長に意見を述べることとする。

委員：消防について伺う。育児休暇を取っている職員が0人だが、そもそも職場が育児休暇を取れる環境にあるのか。人員不足という話はよく聞くが、実際はどうか。

消防総務課長：29年度について男性職員が育児休暇を取得した者はいないが、女性職員は2名おり、申請があれば取得できる職場環境としている。消防活動ができないようなことがあるならば、人数を確保していくことになる。

委員長：その2名は消防士か。

消防総務課長：消防吏員であり、救急救命士の資格保持者である。育児時間として、始業時間と終業時間についてそれぞれ30分の時間短縮勤務となっている。警防救急課と予防課に配属している。

男性職員については育児参加休暇制度の取得実績はある。

委員長：消防吏員の女性職員はどのくらいか。

消防総務課長：9名。全員が救急救命士である。

委員長：事務職員はいるのか。

消防総務課長：事務職員1人、事務職員再任用1人の計2名を配属している。

委員：報告書では自己事業評価がある。外からの視点による評価があればいいと思う。本委員会でやるべきものかもしれないが、それによりこの自己事業評価も活きる。

委員長：市長への意見とする。

委員：市職員について、役職に就かれる女性職員の数が年々増えていくのは素晴らしいこと。しかしながら、男女共同参画社会は民間企業において進まないといけない。気運を高めていくために、講座なども市内事業者の人事担当者とはコラボしていけるとよい。一般人には、男女共同参画という言葉はなじみが薄く、仕事でも男女差別は感じない。大事なのは、企業や商工業者の連携だと考える。小さな商店ではそのようなセミナーを開きにくいいため、協働で行うべき。商工会議所があ

り、中小の会社は加入している。協働により、声を拾っていただけるだろう。

ファミサポや子育て支援についてだが、利用者が減っている。現場の感覚としては、働くお母さんが増えている。在宅の子育てを支援している窓口は、働くお母さんにとって使いやすいものではない。専業主婦は減っており、一方、保育、一時保育、延長保育のニーズが増える。子育て支援策は働く女性を前提としていく必要がある。また、保育についてはよく語られるが、もう少し子どもが大きくなり必要となるのが学童である。学童についての話がほぼない。

委員：学童の親に対する支援が足りていないと感じる。青少年課は学童保育の遂行で精一杯。全国的な問題であり、学校以外で子どもたちが過ごす時間に対する支援を所掌するところがないと思う。

委員：いわゆる「小1の壁」か。

委員：小学生になると仕事を辞めてしまうケースが多く、女性が仕事を続けることの限界があるのではないか。教育委員会と青少年課がある市長部局が分かれていることで、対応ができないのではないか。子どもにとってもつらいこと。学校という箱を除くと、目も手も届いていないと思う。

委員長：指摘の点は、後期推進計画にあるか。

委員：計画にはない。子どものことだけで、親の視点がない。学童子育て期の父母への支援。学校の役割が大事と思う。

教育センター長：教育センターで、学齢期の親の相談を受けることがある。相談を受け、学校につなぐなど個々のケースにより対応は異なる。

委員：教育センターは、いじめだったり、学校に居場所がなかったりすることに対応している。親に対して、家庭に対しての相談は受け付けていない。

教員センター長：相談を受けることはあるが、スクールワーカーが対応したり、児童相談所につないだり、という対応となる。

委員：そのような問題には行政は入りにくいという事情があろう。“おせっかいおばさん、おせっかいおじさん”を増やして、そのような方々に出番をお願いします、と。「何を根拠にウチの問題に口を出すのか」と言われてしまうと、学校の先生も、教育委員会も立ち入ることができない。

委員長：教育委員会が立ち入ることができないのが問題か。教育の現場と社会の現場が繋がらない。その狭間に子どもが入ってしまうことがある。もどかしさがある。

委員：学童期の親に対する担当部局がない。部局がなくとも、連携する仕組みがあればよいと思う。“おせっかいおばさん、おせっかいおじさん”も連携の仕組みに



入れる。学校での気付きを含めた連携の仕組み、理想はそのような部局があることが望ましい。

委員長：共感する。ただ本委員会は男女共同参画推進委員会であることから、この委員会としては取り扱えない。人権啓発を所掌している文化人権課において受け止めて欲しい。子どもの人権について、そこに親の存在があるわけだから、そこまで発想を拡げて取り組んでいただきたい。

委員：子育て期の親は、子育てとは直接に関係しない悩みもある。横浜市の区によっては、保育園に女性支援団体が出張して相談にのっている。家庭内の親や祖父母との人間関係の相談や、相続などの相談に対応している。子育て期の親の悩みは、子育てだけではないことを踏まえて欲しい。

委員：子育ては女性が、いわゆる「ワンオペ」で担っている。欧米は育休が短く、すぐに働く。そのかわり男女半々で時短で働く。それがEU全体に広がっている。人口も増えている。育休ばかりに目がいって、時短の視点がない。

委員：鎌倉市だけの問題ではない。世界では「子どもを迎えに行かなくてはならない」「では会議はこれで終わりにしましょう」というのが普通の光景。日本だったら「お前、やる気あるのか」となる。意識の違いを知るべき。常識であったものが、実は非常識であった、という風になればいい。

委員長：目標4 方針2 重点事業 61 男女共同参画社会実現に向けての啓発活動の充実で、視野の広い啓発を行っていくということ。

委員：先進国の取り組みを知らせていく啓発を行うのも一案と思う。

委員長：意見は、重点事業 61、重点事業 62 の意識づくりについて、企画、実行するというまとめ方とする。

委員：配偶者等に対する暴力について、2001年にDV法が施行されたが、シェルターへの入所件数は全国的に減ってきている。その要因は様々であるが、かつては明らかに暴力の跡が見られたが、現在は精神的暴力が問題となっている。わかりやすく言うために、加害者が夫・男性、被害者が妻・女性とするが、社会的に成功し収入も多い、いわゆるハイスペックな夫からの精神的暴力、モラルハラスメントに苦しんでいる。妻が働いている場合と、働いていない場合によっても違ってくる。第三者の理解が得られにくく「自分に問題がある」と自分を責め、うつ状態が進行する傾向がある。高機能自閉症、アスペルガー症候群のパートナーを持つ方々は日常会話でも苦勞する。収入が多いとって十分な生活費が与えられていないことがある。このようなことに対する啓発はこれから、という状況。若年

層は比較的サポートされているが、50代60代の方々、一見普通の生活を送られている人の悩みが深いケースが、潜在的にかなりあると思う。啓発にはその視点を取り入れて、県担当者と連携して取り組んでいただきたい。

委員長：「インクル鎌倉」と、配偶者等に対する暴力の根絶はどのように関係するのか。インクル鎌倉のホームページにはDVの被害者相談に対応するとは書いていないので、ここに載せるのは適当ではないと考える。

事務局：改める。

委員：女性相談についてだが、男性もDV被害者になり得る。男性についても取り組んでいただきたい。

委員：神奈川人権センターはDVに悩む男性相談を行っている。

委員長：市のハラスメント相談員は男性か、女性か。

職員課職員：男性、女性、1名ずつである。

委員長：「男女1名の弁護士」と記載すべき。

委員：市のハラスメント相談に6件とあるが、具体的解決に結びついたのか。

職員課職員：相談員による相談件数のみを把握している。

委員長：その他はあるか。以上で終える。議事録は議事録として、別に意見書として市長に提出する。取りまとめは私と事務局にお任せいただくということでご了解いただきたいと思う。(全員了承)

以上で平成30年度鎌倉市男女共同参画推進委員会を閉じる。

以上