

令和4年度

第2回ふじさわジェンダー平等プラン推進協議会

2022年8月30日(火)

藤沢市 企画政策部 人権男女共同平和国際課

- 事務局（作井） 本日は令和4年度第2回ふじさわジェンダー平等プラン推進協議会にお集まりいただきありがとうございます。今回の会議にあたりましては職員に新型コロナウイルス感染事例が発生いたしまして、7月の会議が本日に延期になってしまったことにつきまして、改めてお詫び申し上げます。協議会の開始に先立ちまして、委員の変更に伴う委嘱式を行います。こちらにつきましては、企業・労働団体ということで、藤沢商工会議所女性会からのご推薦によって星谷けい子様にお務めいただいたのですが、このたび星谷様に代わりまして富田御幸様が本協議会の委員にご就任いただくことになりました。委嘱状につきましては、本来でしたら市長から交付するところでございますけれども、本日公務の都合によりまして、人権男女共同平和国際課長の鈴木から委嘱状を交付させていただきます。それでは、今からお呼びいたしますので、富田様につきましては、その場でご起立をお願いいたします。
- 事務局（鈴木） 富田御幸様、ふじさわジェンダー平等プラン推進協議会委員を委嘱します。期間は2022年（令和4年）8月30日から2024年（令和6年）3月31日までとします。2022（令和4年）8月30日藤沢市長鈴木恒夫。どうぞよろしく申し上げます。
- 事務局（作井） よろしく申し上げます。では、富田様から一言ご挨拶をいただければと思います。よろしく申し上げます。
- 富田委員 皆様こんにちは。お勉強させていただくようなつもりで、参っております。自分の見識を少しでも深めていける機会にさせていただけるかと思ひ頑張っております。よろしく申し上げます。
- 事務局（作井） ありがとうございます。それでは令和4年度第2回ふじさわジェンダー平等プラン推進協議会を開始させていただきます。では、まず資料の確認からさせていただきます。資料につきましては7月の時点でお送りさせていただいたものをお持ちいただいているかと思いますが、次第のみ本日、委員の変更がありましたので差し替えをさせていただいております。その他、今日お手元に資料をお持ちでない方はいらっしゃいますでしょうか。まず、資料1として審議会等の女性登用状況、資料2として、ふじさわジェンダー平等プラン2030、令和3年度事業達成状況報告と進捗管理シートが資料3となっております。よろしいでしょうか。それでは、本日は委員の

皆様の全員お揃いですので、こちらの会議の成立につきましては、ふじさわジェンダー平等プラン推進協議会要綱第6条の規定に定める半数以上の出席が認められておりますので、この会議は成立していることを申し上げます。また、本日の傍聴人の方はなしということになっております。続きまして、会議の公開についてお諮りいたします。本市におきましては、市政において重要な役割を果たしております各種審議会等の附属機関やこれに準ずる機関の会議については、原則公開としております。こちらの会議につきましても、公開を原則として運営して参りたいと考えておりますが、よろしいでしょうか。

(異議なしの声)

- 事務局（作井） ありがとうございます。ご異議がありませんでしたので公開とさせていただきます。なお、こちらは議事録作成のためには今回の発言内容につきまして録音させていただいておりますのであらかじめご了承ください。それではここからの議事進行は木村会長にお願いいたします。
- 木村会長 改めまして皆様こんにちは。1回延期になり、また夏休みの中、ご参加いただきましてありがとうございます。今日は1時間ということで15時半まで予定させていただいておりますので議事の進行にご協力のほどお願いいたします。新しく委員に委嘱された富田さんようこそ。よろしくお願ひいたします。それでは議題1に早速入ります。審議会等の女性の登用比率について事務局からのご説明をお願いできますでしょうか。
- 事務局（田代） はい。それでは資料の1、審議会等への女性登用状況についてご説明させていただきます。お手元の資料1と書かれている資料をご覧ください。こちらの審議会の女性登用状況につきましては、今年度4月1日時点の調査結果となります。登用比率につきましては順にご説明申し上げます。まずは上段の表でございます国の分類による審議会等の女性登用比率でございます。国が定める第5次男女共同参画基本計画の目標では、市町村の審議会等を2025年には40%以上60%以下とする目標を掲げております。こちら国の分類における本市の今年度の女性登用比率は31.4%となっております。前年と比較しますと微増ながらほぼ横ばいの状況となっております。続きまして、市独自の分類における審議会等女性登用比率につきましてはふじさわジェンダー平等プラン2030の成果目標として50%を

掲げております。こちらの実績につきましては42.9%ということで、前年から僅かに上昇いたしましたけれども、こちらも横ばいの状況となっております。続いて1枚おめぐりいただきまして、2ページです。審議会等の女性比率をまとめてグラフ化したものがこちらでございます。理想としましては50%を中心として山型になることが望ましいのですが、現状といたしましては40%程度を中心として山型と思っております。また上段の国の分類におきましては0%から9%の審議会数がやや多くございますので、特にこのような審議会等の状況を変えていく必要があると認識をしております。3ページ目以降につきましては審議会等の一覧、国の分類における部ごとの集計内訳、市独自の分類における部ごとの集計内訳などを添付しておりますので、ご確認いただければと思います。簡単ではございますが、事務局からの説明は以上となります。

○木村会長 ありがとうございます。前回から1回延期をしてしまったということもありまして、資料をお配りしてから少し時間があつたかなと思しますので、お読みいただいている方も少なくないかもしれません。事前にご質問があればということで、メールで事務局にご質問などをご連絡いただいた方も複数いらっしゃったということで伺っております。それを改めておっしゃっていただいても結構ですし、この場で別に何かお気づきの点などあれば、ご質問、ご意見いただければと思います。まず挙手いただいて、こちらからご指名させていただいて、マイクでお話いただければと思います。いかがでしょうか。よろしくをお願いします。

(小林委員挙手)

○木村会長 小林さん、どうぞ。

○小林委員 青少年指導員協議会の小林です。よろしくお願いたします。郷土づくり推進会議における女性の割合ということで、少し先になるかもしれませんが、こちらの方で申し上げてよろしいでしょうか。

○木村会長 はい、大丈夫です。この中に入っていますね。

○小林委員 5ページ以降です。こちらの割合について、日頃地域で活動しているものとして、一言、言わせていただきます。事務局の方へもメールを送っているのですが、郷土づくり推進会議の委員は公募を除いて、ほとんどの方が選出母体から推薦されています。例えば各地区にもよりますが、資料1

の5から9に掲載されている諸団体等です。例として、私も入っていますが、青少年育成員協議会、民生委員、地区の社協と重複して引き受けて活動している方もおられます。女性の登用比率を上げていくためには、もともとの母体をバランスよくすることがとても重要だと日頃の活動を通じて痛感しております。また、会長職の兼務がやはりいくつか見受けられる地区もあります。例えばその地区の会長が男性ですと、行く先の会長が男ということになるので、そこは当然上がってくるということになります。多様かつ活発な意見、会の活性化等を踏まえますと、会長職の兼務はなるべく控えていく方向で考えたいかがでしようかということをお願いしたいと思います。多分、市の方もわかっていると思うのですが、地区に行くとき結局みんな顔ぶれが一緒なのです。今日は青少年指導員で来ましたとか、今日は●●●委員として来ましたとか、結構みんないろいろ看板を5枚も6枚も持ってらっしゃる方がいらっしゃるので、そういう活動は、ご本人の意向でされておられますが、そういった方がやはり役職につくというところで、男女登用の比率の弊害が出てきているというのは、地域活動を始めて8年経ちましたが特に感じております。特にこれから20代、30代、40代のお母さん、お父さんたちの世代は、私たちと同じような地域活動していくには、とても厳しいというのがよくあります。本当に共働きが増えておりますので、皆さんお仕事を持っていて活動となると大変厳しいなと日頃痛感しております。そういったことも踏まえますと10年、20年のスパンで活動しやすくしていくことで、やはり男女比率アップが上がっていくと思っています。

- 木村会長 小林さん、ありがとうございます。地域にそういった活動の中でもやはり充て職みたいな形で、やはり男性に偏ってしまうような現状があるというお話ではないかと思いつながりながら聞かせていただきました。他にも毎年この女性登用比率は報告事項ということで、長く委員をやっていたら「ふんふん」という感じかと思いますが、やはり専門性の高いところであるほど、どうしても充て職がやはり多くなるという課題があったかと思いつたので、地域でもそういった似たような状況があるというお話でした。事務局の方からそういった現状も踏まえて、地域での対応ということで、もし何かコメントございましたら、あわせておっしゃっていただいてもよろしいでしょうか。

○事務局（猪野） 人権男女共同平和国際課 猪野と申します。よろしくお願いたします。郷土づくり推進会議につきましては、貴重なご意見ありがとうございます。郷土づくり推進会議につきましては、昨年度、市長名で審議会等の女性登用比率アップに向けた対応方針を本課から発出し、市民自治推進課から各公民館に対し、周知を図るなどの取組を進めております。結果といたしまして各地域の方からは、いろいろコメントが上がってくるようになりましたが、やはり地域によって温度差があるというのは現状として感じております。また、公民館の担当者からは、性別を問わず地域の担い手が不足していて、深刻な状態となっているということが指摘されています。その上で女性登用比率を改善させていくということがなかなか難しく課題認識はしていますけれども、改善につなげるまでに至っていない状況です。今後もこういった周知・啓発等の取組を一つ一つ進めながら改善を図っていきたいと思っております。ご意見につきましては、本課と担当課である市民自治推進課と共有いたしまして着実な取組を進めてまいりたいと思っております。以上です。

○木村会長 ありがとうございます。よろしいでしょうか。他にこの女性登用比率に関して、事前にご質問いただいた方も含めて、もしよろしければ。

（高橋委員挙手）

○木村委員 はい、どうぞ。

○高橋委員 高橋です。事前にもメールでご質問させていただいた内容をここでお話させていただきたいと思っております。先ほど事務局の方からお話があった2ページ目、比率が極端に低い0%から9%であったり、逆に女性がとても多い90%から100%であったりというところが私も気になるなと思ってご質問させていただいております。そういった委員会には何らかの働きかけが、もちろん難しいと思っておりますけれども、必要なのではないかと思います。

例えば、定員が5名でも10名でもいいのですが、ある一定水準の定員のところについては1名以上女性を入れる程度のなにか目安を示すとかそういったことがあってもいいと思えました。それから、最初のところの分類で職員の女性比率がとても少ないのがすごく気になりました。こちら市として何か考えられたらいいと思えました。以上です。

○木村会長 高橋さん、どうもありがとうございました。事前にもメールでもご質問いただいていた部分でもありますので、事務局の方から、改めて現状の

ご説明お願いいたします。

○事務局（猪野） 審議会等の女性登用比率につきましては、委嘱前に本課と事前協議を実施することとさせていただいております。数字上極端に低い、もしくは高い場合につきましては個別に対応を求めるなど、図っているところです。昨年度の女性登用比率アップに向けて対応方針におきまして、事前協議の帳票を変更しまして、その中で必要な検討、対応を図っているかというチェックシートを新たに加え、その中で見えてきたことは、対応できることを確認できるようにしました。その中で、こういった数値に極端に差が出る場所の多くが法令や規則の関係で充て職になっているという理由が多くありますので、審議会等の実施体制を含めて検討ができるかどうか、もう一度確認をしながら周知を図っていきたいと考えております。また職員のみ審議会等につきましては、技術職を中心とした職場は女性職員が少ないということが原因というふうに考えております。女性の技術職の応募というのが、現状非常に少ないという状況もありまして、現在職員課におきまして採用募集のパンフレットや広報にて、女性が活用している事例、もしくは庁内職員の紹介という形で積極的なPRを図っているということを確認しております。引き続き女性の活躍できる職場作りといった取組を進めてまいりたいと考えております。

○木村会長 高橋さん、よろしいでしょうか。

○高橋委員 ありがとうございます。女子学生の登用といいますか、リクルーティングの部分から、やはり少し変えていくことによって、上がっていく数値であるという部分もあるのかなと思います。

○木村会長 他にこちらの方の議題に関しまして。

（高石委員挙手）

○木村会長 はい、高石さんお願いします。

○高石委員 高石です。よろしく申し上げます。今、技術職のというお話ありましたけども、もし技術職を外した数での比率等が、細かい数字はないのかもしれませんが、目安でもあれば、お聞かせ願いたいと思いますのがまず一点。そして、50%まであるかどうかわかりませんが、高い女性比率の部門とそうでない部門があったとして、それが働き方にどんなふうに変化があるのでしょうか。例えば、これは社会とか組織が良くなるためにやっ

ているものであり、単なるゴールではないわけですし、いろいろ数値を出していますけども、定常的なものだけではなく、30%を超えている部署は残業時間が少ないとか、女性がいきいきしているとか、男性も育休が取れているとか、そういったことのためにやっていると思うので、そういった話もちよつと伺いたいなと思います。よろしくお願いします。

○事務局（猪野） まず技術職を除く市職員の比率というところは、この場での答えは難しいのですが、事務職に関しての男女比率は一定の均衡が保たれてきているかと思っております。次に、女性が活躍している分野、職場というところにつきましては、保健医療部門・福祉部門のところは女性比率が非常に高くなっております。以前ですと例えば事業系の課には男性の方が圧倒的に多いというのもあったのですが、最近は女性との比率も配慮されるようになりまして、どこの課も均等に配置が行われるようになってきているというのが実感としてありますが、先ほどお話した技術職につきましては、全体の総数は男性の方が圧倒的に多いという状況もありまして、なかなか女性の配置が進まないという現状になっております。次に女性の多い職場の時間外との連動性というところですが、対比する事業の内容が大きく違っていますので、一概に申し上げることは難しいかと思うのですが、今後の分析というところでは大切なことと思いますので、その手法につきましては、検討させていただければと思っております。

○木村会長 高石さん、よろしいでしょうか。

（井上委員挙手）

○木村会長 はい、井上さん。

○井上委員 井上です。質問というよりもコメントなのですが、今の2人がおっしゃったことは本当に重要だと思います。最初に高橋さんの方でいうと、やはり原因をきちんと定めて対応したらいかがですかという話だと思います。お答えの中にも例えば充て職が多いとかそういう形のコメントがありましたので、やはりちゃんとやってらっしゃると思う一方で、だから次にどうするというふうにしていかないと、これは進まないかなと思います。この数字はいいところまで来ているが、横ばいで突き破れない。他の自治体でもそういう所は多いと思います。そのためには、やはりこれまで同じことをやっていただけでは進まないわけですから、原因が段々わかりつつあるということにつ



いては、それを取り除くためのいろいろな手段を生み出していく必要があるかと思います。それが単にこの課からの働きかけということだけでは、多分難しいと思いますので、そこは全庁的な形で様々な進め方をお考えいただきたいと思っています。そういうお話だったと思います。それともう一つ高石さんの話もすごく私も興味深く伺いました。特に最後のご質問で、女性が多いところは、もしかしたら残業が少なかったり、働き方がちょっと他と違ったりといった可能性がないだろうかということです。だから女性が増えたことによって具体的にどういう違いが出てくるかっていうのをもう少し具体的な形で示してもらえると、女性登用の方にもプラスに働くと思いますので、なかなか定量的にやるのが難しいのではないかと思いますので、少し工夫をしながら、ぜひ進めていっていただきたいと思っています。すぐ効果が出ることではないけれども、少しずつでも、こういう働き方をして、もしかしたら男性職員で、職場がこんなに変わったというのものもあるかもしれないし、おっしゃった通り、職場の職種や行政の体制によって、一律でいかないことだというのは十分わかっていますけれども、そこを超えてこういう働き方をしている職員がいるというような紹介をしていくのはとても重要だと思います。それとともに少し大きく考えますと、おそらくこれは市役所の職員のキャリアを形成に関する指針みたいなところに話がおそらく繋がっていくことだと思います。ここの課やあるいは人事課なんかとも協働して、もう少しキャリア形成みたいなところからプログラミングしていくといいかなというふうに、30年ぐらい前から言っていますけれども、なかなか。それこそ私の時代であれば、やはり総合職としていろんなところを回って、だんだん上に上がって、大きな仕事を自分で決めていける仕事に就いていくというのが一つのパターンですよね。でも最近はやっぱり、そうではない形で例えば専門的にこの仕事をしたいから入ったんだという学生がいたり、うちの学生に聞くとそういう学生もいます。そういう人が市役所の中でキャリア積んでいくというのは、モデルがちょっと少ないという気がしますので、そういうことも含めて、市職員のキャリア形成、キャリアデザインみたいな発想から少し人事政策含めて、取り組んでいただきたいと思っています。男女共同参画ということだけではないと思いますけれども、男女共同参画やジェンダーはその場合のとても重要な柱になると思いますので、この課が旗を振ってもいいと思っています。

以上感想です。

○木村会長 ありがとうございます。はい、その通りだと思います。

(宮川委員挙手)

○木村会長 はい、宮川さん、お願いします。

○宮川委員 宮川です。質問というかコメントなのですが、実は昨年もこれを見ながら同じことを言ったと思ったのですが、資料1の1ページ目の分類別詳細の中で、この2、3、4という行政、法律、条例というのは非常に行政のコアな部分、行政全体のデザインをしていく部分においての女性の参画が非常に少ないというところが気になるところです。井上さんがおっしゃったようなキャリアデザインを考えてもやっぱりサービスとしての行政をどういうふうにデザインしていくのかがこの部分になるかと思しますので、そこへの女性の登用というのが非常に重要かと思えます。それから、もう一点が、職員のみのところ非常に少ないということも、やはりこれも同じ構造なのかなというふうに思います。もう一つ、これはディスカッションするような内容ではないのですが、先ほどのお答えの中でも充て職の多いというようなお話があって、これは私も何年もずっと聞いてきたので、一瞬納得しそうなになったのですが、よくよく考えてみると、何故そこが充て職なのかということを見ると、実はこれがジェンダーの格差の一つの要因になっている。要職が男性で占められていることをある意味増幅するような装置として働いているということなのかもしれないと印象として思いました。なので、充て職であることの意味というのをジェンダーの意味からもう一度考え直してみるというようなことが、今後少し長いディスカッションになるかと思えますけれども必要になってくるかと思いました。以上です。

○木村会長 はい、ありがとうございます。

○事務局（猪野） 貴重なご意見ありがとうございます。充て職が多いということに関しまして、やはり課題というふうに認識をしておりまして、その点につきましては、昨年12月に発出いたしました女性登用比率アップに向けた対応方針の中で、充て職の緩和というものを具体的に提示させていただいております。要綱の改正などを実際に行い、女性登用比率がアップした審議会等もありますので、そういった事例の蓄積というものを積極的に図りながらの庁内へ情報提供していきたいというふうに思っております。また、こう

いったことに関して事前協議の中でも、きちんとお話をしていくという考え方は引き続き持っていきたいと思っております。

○木村会長 ありがとうございます。今おっしゃった内容で要綱を出していくことによって改善した審議会があるということですが、具体的に例えばどこか今分かりますか。

○事務局（猪野） すみません。何件かそういったコメントが返ってきたというのをと記憶していて、お答えしましたが、具体的に審議会の名前までは把握していないので、後ほど公表させていただければと思います。

○木村会長 わかりました。次回のときでも結構ですけれども具体的な成果ということだと思いますので、ぜひ、この場で皆さんと共有できればと思いますので、よろしくお願いします。

（片岡委員挙手）

○木村会長 片岡さん、お願いします。

○片岡委員 片岡でございます。私は正直言って、これを毎年見るのがつらいんですね。何故つらいかというとな事務局がご説明されたように、なんとなくずっと横ばいだからです。昨年、市長からメッセージが出されたことというのは、とても意義あることだと思っておりますが、残念ながらそれがまだ数字として表れていない。特にやはり私が気になるのは高橋さんがおっしゃったのと同じように0%と0～10%、それから90～100%、逆に女性ばかりというところがある。この偏りがとても気になります。普通の社会のように男と女がだいたい半々ぐらいの状態にするのがナチュラルな形だと思いますので、それをめざしていただきたいわけですが、何十年もこれを見ていて、ずっと0のところ、もう歴史的にずっと0のところがあります。よく見ていくと、やはりジャンルの弱いというか、ジェンダー施策が行き届いていないところがあると思うのです。それを改善するには例えば今ぱっと見たところだと農業とか畜産といった第一次産業分野、それから防災、経済、観光、国民保護協議会とかもそうですね。それから名誉市民のものとか、北部の方の開発とか、公共工事とかそういったものも女性の参画が少ない分野かと思っております。2030年までに50%。あと8年9年しかないわけですよ。そうしたら普通にビジネス的に考えたら1年に1%ぐらい着実に上げていかなきゃいけない。そうしたら、やはりそのようなところにもう少し日ごろから

の働きかけをしないと、これは改善されていかないのではないかと、つまりこの委員会に対してではなくて、農業に関わる畜産に関わる女性の地位をもっと上げていくための施策を日頃からしていないと、それは反映されないし、北部地域の女性の地位の向上に対して日頃から何かの仕掛けをもっていないと、これは改善されないと思います。そういった特定の明らかに見えているジェンダー的に弱い部分に対して、この審議会、協議会という形ではなくて、日頃の施策をもう少し重点を置いてやっていただけないでしょうか。よろしく願いいたします。

○木村会長 はい、今すぐということではありませんけど、一言コメントお願いします。

○事務局（猪野） こちらも件も非常に貴重なご意見ありがとうございます。この点については、やはり私どもの方も数値を見ながら理解している部分はありますけれども、それをどういうふうに具体的にやっていくかというところは、なかなか難しい部分でもありますので、もう少ししっかりと政策研究というところも力を入れていきたいということを今考えているところではあります。今後ご意見を頂戴しながら、具体的な取組を進めていきたいというふうに思っています。

○木村会長 はい、ありがとうございます。政策面での研究という部分かと思えますので、引き続きここでもお話できたらと思います。ありがとうございます。こちらのテーマに関しまして、もし何か今後追加でご質問等ありましたら、事務局の方におっしゃっていただければと思います。先ほど私の方から質問させていただいた具体的な改善があった審議会についての情報なども提供いただきたいと思いますので、引き続きご意見をいただきたいと思います。次の議題2に移ってまいります。ジェンダー平等プラン2030の事業の進捗状況の部分でございます。事務局からご説明いただいて、その後皆様からご質問いただきたいと思います。

○事務局（田代） 続きまして議題2ということで、引き続き人権男女共同平等国際課の田代がご説明いたします。ふじさわジェンダー平等プラン2030の令和3年度達成状況につきまして、資料2、資料3によりご説明させていただきます。併せてご確認いただければと思います。まず資料2の表紙をめくっていただきますと、こちらに総括表がございます。こちらの総括表は

ふじさわジェンダー平等プランの重点目標ごとに達成状況とその割合がまとまった表となっております。事業の達成状況につきましてはAからDまでの4段階評価で、各課が自己評価をしたものとなっております。Aにつきましては「目標を達成した」、Bに関しては「目標を概ね達成した」、Cに関しては「目標達成できなかった」、そしてDに関しては「目標となる事業が実施できなかった」となっております。まず各評価につきまして、Aにつきましては主な具体的事業をはじめ、関係事業を着実に実施し、目標となる効果が得られた。目標となる指標がある場合につきましては、それを達成したというものとなっております。Bにつきましては、目標の中核となる主な具体的事業は実施しており、目標とする効果や指標が概ね達成できたということによりまして、これまでの事業の評価だけでなく効果に着目をして、その達成度を記載するようになっております。結果の割合につきましては、Aにつきましては22%、Bにつきましては69%、Cにつきましては6%、Dにつきましては3%になっておりまして、前のプランの進捗管理最終年度の令和2年度と比較しまして、達成状況につきましては、こちらの中心はAからBに移っておりますけれども、未実施の件数につきましては3%という形で減少しております。続きまして例年通り評価C、Dについて具体的な説明をさせていただきます。まず達成状況のCにつきましては、新型コロナウイルス感染症の影響による事業中止等が直接的な原因でないものについて次の通りとなっております。資料3に令和3年度進捗管理シートがございまして、それぞれのシートの右上に通し番号が書かれております。こちらの通し番号で事業番号をお話しさせていただきます。まず17ページの通し番号34番、36番、79番につきましては、いずれも女性登用比率が目標値である50%に達していなかったことによりC評価とさせていただいております。以前は事業実施に着目して評価をしていたため、B評価としていた部分ではあったのですが、実績基準が目標値を下回ったことによりCとしたものでございます。続きまして通し番号266番、いのちを支える自殺対策の実施につきましては事業をオンラインに変更するなどして対応したものの、令和3年度に自殺者が増加したこと、また講演会などの一部事業が中止となってしまったことに鑑みまして、総合的な判断としてC評価になっております。続きまして達成状況Dの事業につきましては、新型コロナウイルス感染症による事業中止等

か、直接的な原因でないものとしたしましては、通し番号51番、女性のキャリア形成支援として、事務所開設の際に事業所にかかる賃借料ですとか改装工事費を助成する事業ですが、こちらの申請がなく、また支援実績がないことから、評価がDとなったものでございます。説明は以上でございます。

- 木村会長 はい、ありがとうございます。資料2と資料3にわたりました。こちらのジェンダー平等プラン2030進捗状況に関するご報告でございました。こちらは事前にメールでご質問いただいた方もいらっしゃいますし、本日ご覧になってお話をお聞きになってのご質問、ご意見で結構です。何かおありの方、挙手いただいでご発言ください。お願いいたします。

(宮川委員挙手)

- 木村会長 宮川委員、お願いします。
- 宮川委員 宮川です。今のご説明をいただいたC評価のものについては非常にわかりやすく、こういうふうに出てくるというのはいいことだなというふうに思います。目標値を下回ったので、C評価ですということがクリアになったということで非常に良いと思うのですが、この進捗管理シートの全体を見させていただいて、ほとんどのものに関しては目標というものが書かれていない中で、目標がどれだけ達成されたかというのが書いてあるというのがちょっと気になったところです。中をよく見てみると、同じような達成状況なんだろうなと思いつつながら課によって、AになっていたりBになっていたりというものがあるように思われております。なので、今後このようなシートを作るときに、目標は何なのかということ欄にして、明記していただく。それに対してどこまで達成できて、もちろん各事業というのは、書かれた目標だけのことではないと思いますけれども、目標以外にもこんなことができたというのは、どんどん盛り込んでいただくにしても、少なくとも各事業に対して目標を設定して、目標に対してどれだけ達成できたかということが、より明らかになるような調査になっていくと今後良いのではないかと思います。以上です。
- 木村会長 はい、ありがとうございます。進捗管理シートに基づいた目標との照らし合わせの仕方ということで、見えていますとそういうところがあるかなと思いますので、改善の方向性として、事務局いかがでしょうか。
- 事務局 (猪野) この進捗管理シートが見つらい形になってしまっている部分

かと思えますけれども、目標につきましてはジェンダー平等プランそのものを目標という形にしておりまして、各課の方でそれに基づいて評価を入れるということとしております。まずその点につきましては今お話を伺っている中でも、では具体的に取組をしていくのかというところがなかなか見えにくいと思えますので、次の年度の調査票につきましては、少し改善を図ってきたいと思っております。

- 木村会長 はい、ありがとうございます。少しずつ見やすくなってきているかなと思えますので、引き続きということをお願いできたらと思えます。その他はいかがでしょうか。

(高橋委員挙手)

- 木村会長 高橋さん、お願いいたします。
- 高橋委員 高橋です。こちらも事前にメールでご質問させていただいた内容で二点ございます。一点目が資料2の重点目標3の「ワーク・ライフ・バランスの推進」の市の男性職員の育児休業取得率ですけれども、こちらへのお願いとして、是非こちらについては目標を達成していただきたいなと思っております。やはり市の職員がそういったところでしっかりやっていると示す姿勢も大切かと思えますし、そのためにはなかなかご本人だけでやるということには難しいと思えますので、ご本人だけではなく管理職やこちらの課ですとか、あと推進委員会のトップや市長から働きかけるというのも、市の職員に対してできるのではないかと思いました。事前に休暇がわかっていたら、組織としてその人の仕事の割り振りを見直すとか、その課全体にもメリットもあると思えますので、そういったこともあわせてご検討いただければと思えます。もう一点がコロナ以外のところでのC評価、D評価というお話がありましたけれども、そのコロナの関係で施策全体としては、オンラインをうまくし利用して評価が高かったところ、できなかったから中止したそういったものがあつたかなと思えます。講演会についてはもちろんリアル開催の良いところもあると思えますが、オンラインの方が逆に後で見直せたり、会場に行かなくても講演が聞けたりといったこともありますので、良い方を取れば良いと思えますし、逆にオンラインが使えていない企画についてうまく利用できている類似の企画がありましたら、こういったやり方ができますよとか、そういったところをお知らせするような支援の仕方も、市としてできるのではな

いかと思いました。以上です。

- 木村会長 はい、どうもありがとうございました。何かございますか。
- 事務局（猪野） まず一点目の男性の育休取得につきましてですが、職員研修や職員課発出の通知等で現在周知を図っているところでございます。また今年度、本課主催の共に生きるフォーラムを開催するようになっておりますけれども、特に男性の育休を含めまして、先進的な取組を行っております日本航空株式会社から講師をお招きいたしまして、男性育休の取得のメリットなどにつきましてお話を伺う予定としております。こちらは一般公開とあわせまして、各課1名の職員を研修として受講させまして、職員への意識浸透を図りたいと考えております。また庁内会議の活用につきましては貴重なご意見として検討してまいりたいと思っております。続きまして2つ目のオンラインを含めた活用ですけれども、講演会につきましてはやはり内容や対象者を含め検討した中で、オンラインがいいのか、もしくは講演会という形でお招きしてやっていくのがいいのかというところは各課等で現在検討しながら進めているところになっております。講演会等の情報につきましては、職員が共有できるポータルサイトに掲載されますので、こういった取組をしているかが共有しやすくなっております。そういったツールを使って私どもも含めまして、好事例がありますと、その課に問い合わせ反映させていくということをやっておりますので、こういった相互の庁内発信というところが重要だと考えております。
- 木村会長 はい、どうもありがとうございます。こちらのテーマについてはいかがでしょうか。

（富田委員挙手）

- 木村会長 富田さん、よろしくお願いたします。
- 富田委員 理解不足でしたら申し訳ないのですが、男性の育休の話で、男性の育休が取りにくいことの原因をどのように判断してらっしゃるのかを伺いたいです。私の会社の例で申し上げますと、現状私は事務を離れているので変更があるのかもしれませんが、育休を取ると、収入の7割が保障され、手当してもらえます。育休事例が発生したときに「育休を取ったら」と言っても、「収入が7割になってしまったら困るので取れない」ということで、男性が5日間だけ取れる別の育休がございますよね。それも7割になるのですが、



それを会社の方で手立てを取って取りやすい形にして、そちらの5日間の方は取ったのですが、普通考えると、私の会社は給料が安いですし、それから7割の収入になってしまうと実際に皆さん取れるのでしょうか。取れる方ももちろんいらっしゃると思いますけど、男性だとご主人が収入の中心の役割を果たしていて、女性が7割になっても割と抵抗感が少ないのかな。ただ男性の方が夫の方が7割になっちゃうというのは、その家計によっては結構深刻な問題だと思います。私の経験上、現状の法律を知らないで言っているのですが、育休が進まない原因の一つはやっぱり収入の問題にあるのかなと漠然と思っております。その辺、お考えや分析があるのであれば教えていただければと思います。

○木村会長 これは民間、行政それぞれというふうなところもありますよね。

(小林委員挙手)

○小林委員 小林です。富田さんのお話に加えて、私は昨年度藤沢市が行っている双子ちゃん、三つ子ちゃんの子育てサロンがあるんですね。そちらの方に2回ほどお手伝いに行ったときに、2回目のときに5～6組いらっしゃったんですが、1組除いてパパが来ていたんです。時代は違うわと思っていたら、育休を会社から強制的に取らされているというか、セットになっているんですとおっしゃっていたパパがいらして、市の状況を見たときに藤沢市はどうなんだろうと思って、逆に言えば先駆者的に強制的に行政としては取るというモデルを示してもらって、それを民間がなっていくというのがいいんじゃないかと思ったり、ちょうど宮城さんがいらしているので、今の状況を教えていただきたいなとずっと思っていて。そのサロンでは、1年取っているというパパもいらっしゃったんですよ。4人子育てするのは大変だからと1年取っていますというパパもいて、第一子が双子ちゃんのパパは3か月取っていますとおっしゃっていました。

○木村会長 ということで、今の会社はどうなっているのかというところですけど、地域の民間企業の状況というところで、最近お気づきの点とか変化など感じられるところがございましたら。

○宮城委員 そうですね。制度としてはやっぱり育休を取っても良いという形で、決して強制的ではないですが、ただ、会社全体として女性のキャリアを上げていこうというのは合致してしまっていて、女性で長い間育休を取るという

方は減ってきたように感じます。まだお子さんが小さいうちから保育園に入れて、ちょっとでも仕事をしたいという女性が増えていると、男性の育休が増えているという実感、正直あんまり感じないですけども、保育も少し藤沢市とかは充実しているのかもしれませんが、何とか保育園などで見ていただきつつ、早めに仕事に復帰したいというマインドは高まっているとは感じますけれども、決して男性が増えているとは感じていません。

○木村会長 なるほど。今、富田さんからご意見あったような収入という部分もクリアにしていくというところでの早期に施行されるということは確かにあるかと私も受けとめておりますし、一方で小林さんおっしゃっていただいたように育児の現場で、男性パートナーの方がどんどん出てきているというふうな、やはり世代としても非常に大きいのかなというふうに感じる部分もありまして、もしよろしかったら池田さん、私からご指名して申し訳ないのですが、父親というお立場からまた最近の活動の中での変化とか、今の皆さん方のコメントとかお聞きになって、何か共有いただける部分がありましたら、お話しいただいてもよろしいですか。

○池田委員 はい。NPO法人ファザーリングジャパンの池田と申します。男性育休のことですけども、昨年度（21年度）の国全体としては、育休の取得率というのは13%を超えていて、去年12.75%というところは、これ公務員を除いた値です。なので、民間企業だけを見ても全国的にはそれぐらい高くなって13%ぐらい高くなっているということと、公務員を含めるともっと高くなってくるので、この30%という目標値が出ていて私はちょっと実は少ないと思いました。なので、これはひょっとしたら計算式が少し何かあるのではとモヤモヤ考えていたところではありますけれども、男性の育休取得率というのは伸びていますし、所得の8割ぐらいが戻ってくるところということで給付金についても前よりかは少し良くなっています。ただ、それも半年まで半年を過ぎてしまうと給付率もちょっと下がってしまいますけれども。なので、夫婦で半年ずつくらい取ると実は一番良い給付率にはなるということもございます。大手の方では、もう義務化が進んでいますので、多分地域でも、育休を取得して、地域で子育て支援センターにいらっしゃるパパさんもとても多いと思います。ただ中小企業はそこまでまだ行っていないという状況でもありますし、もっと言いますと大手企業は休職率

を公表しなくちゃいけないとか、いろいろ制度も変わってきていますので、もっともっと育休普及率というのが高くなるのだらうと思っています。しかし、育休というのはあくまでスタートなので、これから子育てを向かい合うための知識や技術というのをプラスアルファでやっていく必要があるところも、あわせてお伝えしたいと思います。

○木村会長 ありがとうございます。いろいろなコメントをいただいてありがとうございます。

(井上委員挙手)

○木村会長 井上さん、どうぞ。

○井上委員 今の育休の話はとても大切なところだと思います。民間の方、公務員の方それぞれだと思います。収入の問題もありますし、現状としては女性の方は非正規雇用が多いということも含めていろいろ問題あるかなと思います。二つ話したいんですけど、一つは昔、育児休暇制度が始まったときに読んだ新聞記事でしたが、ドイツで似たような育休制度が始まったときに夫婦で夫が自営の弁護士で高収入、妻は普通のサラリーマンというカップルでどっちが育休を取るかを決めたい。夫の方が収入はよい、妻の方が少ないという状況で日本のさっきの話もありましたけど合理的に家計収入を考えると、妻が休んだ方がいいんですね。そのときの夫婦はどういう決断をしたかという、夫の方が社会的な地位も高いし、プレステージが高い職業に就いている。だから自分が休むと。この新聞記事を読んだときに本当に目から鱗が落ちたんですね。もちろん経済的な問題は重要ですけども、その後のリカバリの問題を考えると、そうではない選択があってもしかるべきだし、それをできるために夫婦の間でのお互いの意識というか、自尊心というか、それをお互い認め合っているということが前提となりますので、そう簡単にはできない話ですけども、ジェンダー構造の中にいる私たちにはなかなかできない決断だと思ったのが、30年過ぎてもまだこの話を思い出します。それと公務員は率先して取得するべきとの話がありましたけども、前にもお話したかもしれませんが、私も公務員の方の30%は低いと思います。公務員の方に育休を取ってほしい理由の一つには、もちろんそのワーク・ライフ・バランスでありますとか、プライベートライフをもっと充実してほしいということは、もちろん一般的な会社員と同じようにありますけど、もう一つとても重

要なのは育休を取ると、5日とかそういうのではなくて何ヶ月単位で取っていただけると、責任持って育児や家事をまわすようになります。そうすると、子どもが小さい時は役所の様々な制度を使う機会が多いですね。そうすると今まで役所の中において、市民を見ていた人が初めて向こう側から市政を見ることができます。これは本当に大切な機会だと思いますので、そういう観点からも育休制度を考えていただきたいと思っています。以上です。

○木村会長 はい、ありがとうございます。これから男性に限らず育児休暇は引き続き政策のトピックになってきますので、また皆さんとお話していけたらと思っております。ありがとうございます。ちょっと時間もそろそろきましたので、どうしてもこの場で何か告知も含めてございます方いらっしゃいますでしょうか。特によろしければ、事務局の方からご案内とともに次回以降のご案内をいただいて、終了したいと思っています。事務局の方からお願いできますでしょうか。

○事務局（猪野） 次回の協議会につきましては現在日程の方は調整をさせていただいておりますが、今年度につきましては3回実施したいというふうに考えております。今後、市長名での対応方針というのを発出していくということがございますので、それに合わせた形で実施ができたらと思っておりますので、改めてご連絡をさせていただきたいと思っています。先に事務連絡をさせていただきます。チラシを置かせていただきましたが、「生きづらさを抱える若年女性たちの今とこれからの必要なこと」ということで令和4年度藤沢市自殺対策講演会を本課と保健予防課の共催で実施を予定しております。こちらの方はオンラインになりますので、チラシのURLから入っていただきますと、予約ができますので、申込みをしていただいて、ご覧いただければと思います。もう一件がまだ公開していないのですが、10月21日（金）に2市1町広域連携事業の「ジェンダー平等・男女共同参画講演会 共に生きるフォーラムふじさわ2022」ということで、先ほどお話をさせていただきました日本航空株式会社から社員の方に来ていただきまして、「誰のための女性活躍～女性活躍はあなたにとってのチャンス～」というテーマで、ご講演をいただく予定となっております。一般公開も予定しておりまして、職員研修と併用して実施したいと思っておりますので、よろしければご参加いただければと思います。9月25日の広報でお知らせする予定になっており

ますので、ご覧いただければと思います。以上となります。

○木村会長 はい、ありがとうございました。これで議題の方は全て終了になります。次回以降のスケジュールはまた改めてご案内いただけるということですので、皆様またご協力のほどお願いいたします。本日はご参加いたしましてどうもありがとうございます。皆さん引き続きのご健康に気をつけてお過ごしいただければと思います。ではまた次回お会いしましょう。ありがとうございます。お疲れ様でした。