

令和2年度
蕪崎市男女共同参画推進委員会
活動報告書及び提言書(今後の活動方針)

令和3年3月
蕪崎市男女共同参画推進委員会

目 次

はじめに	1
活動報告及び提言	2
■委員会活動報告	2
■男女共同参画推進への提言	4
■グループ活動報告及び提言（今後の活動方針）	7
おわりに	15
令和2年度男女共同参画推進委員会委員名簿	16

はじめに

我が国は、少子高齢化に伴う人口減少社会に突入し、仕事・家庭・地域といった様々な活動において、担い手不足が深刻な問題となっています。これらが持続的に発展するためには、「男性は仕事」「女性は家庭」といったジェンダーにとらわれた役割分担から脱却し、すべての人が多様な活動に参加し、自らの能力を発揮することができる社会を目指していかなければなりません。

今年度は、国において「第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～」が閣議決定され、令和という新たな時代と新型コロナウイルス感染症による新たな生活に向けた、次代の男女共同参画社会を目指すスタートの年となっています。

しかし、「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待する。」との目標について、官民の積極的な取り組みが行われてきた一方で、社会全体としては目標の到達には至らない状況にあります。特に、政治分野・経済分野での女性の参画が進んでおらず、その背景には、固定的な性別役割分担意識や無意識な思い込みがいまだに存在していることがあげられます。

蕪崎市においては、令和元年度時点では、一般行政職の管理職に占める女性の割合も12.5%にとどまっており、市の数値目標は達成しているものの30%には及んでいません。また、市の審議会等における女性委員の割合は31.2%と、二年連続して目標の30%を上回る結果となっている一方で、自治会長に占める女性の割合は1.0%にとどまっているなど、一部の分野ではまだまだ女性の参画が進んでいない現状があります。市職員の男性の育児休業取得率についても0%という現状であり、男性の家庭への参画にも課題がある状況です。

「蕪崎市第7次総合計画」の基本方向に定められている「市民が主役の持続可能なまちづくり」を目指すためにも、男性も女性も関わりなくすべての人が多様な活動に取り組める環境づくりを目指していかなければなりません。

蕪崎市男女共同参画推進委員会では、「第2次男女共同参画推進計画」の基本理念「男女が互いに認め合い、協働するまち・蕪崎」に基づき、本年度より「ワーク・ライフ・バランス」を活動テーマに「働き方改革」「仕事と家庭の両立」「多様な生き方」の3つのグループに分かれて活動しています。

各グループの今年度の活動経過をここに報告し、分析した結果を提言いたしますので、ご査収いただき市政へ反映していただくようお願い申し上げます。

活動報告及び提言

私たち男女共同参画推進委員会は、令和2年4月1日よりアドバイザーとして望月 理子先生を迎えるとともに、半数の委員を新たに委嘱され、25名で活動を行ってまいりました。

新型コロナウイルス感染症の影響により、4月、5月は活動を見合わせておりましたが、6月より委員会活動を開始し3月までの10回という限られた委員会活動のなかで、男女共同参画に関する基礎学習会、活動テーマの決定、グループ活動などに取り組んできました。

また、これまで、男女共同参画フォーラムの実施などにより、啓発を行ってきましたが、今年度からは活動を新たに見直し、目的や対象者を明確化し、より具体的な啓発活動の実施に向けて取り組んでいます。

グループによって活動経過は異なり取り組み途中のグループもありますが、今後の活動方針をここに示し、尽力してまいりますので、引き続きご協力をお願い申し上げます。

■委員会活動報告

令和2年度韮崎市男女共同参画推進委員会活動報告 活動テーマ「ワーク・ライフ・バランス」	
月	活動内容
4	
5	
6	24日 韮崎市男女共同参画推進委員会（第1回） ○正副委員長選出 ○令和元年度活動報告・令和2年度活動計画（案）について ○韮崎市男女共同参画推進条例及びプラン概要説明、推進状況報告 ○基礎学習会①「男女共同参画について」 講師：アドバイザー 望月 理子 氏 ※男女共同参画推進月間（山梨県） 6月1日～6月30日 びゅあ総合にて男女共同参画推進委員会活動展示参加 市広報6月号 男女共同参画特集記事掲載
7	22日 韮崎市男女共同参画推進委員会（第2回） ○基礎学習会②「ワーク・ライフ・バランス」に関する学習会 講師：アドバイザー 望月 理子 氏 ○ワークショップ「グループ活動テーマを考えよう」

8	26日	韮崎市男女共同参画推進委員会（第3回） ○グループテーマの決定 ○グループ分け、グループリーダーの決定 ○学習会③ 講師：アドバイザー 望月 理子 氏 ○グループ活動
9	23日	韮崎市男女共同参画推進委員会（第4回） ○グループ活動
10	28日	韮崎市男女共同参画推進委員会（第5回） ○ゲストの講話 渡邊 たま緒 氏（山梨総合研究所主任研究員） 【テーマ】自治会活動・働き方改革 堀内 直也 氏（NPO法人みつばのくろーばー代表） 【テーマ】介護 ○グループ活動
11	25日	韮崎市男女共同参画推進委員会（第6回） ○ゲストの講話 依田 秀彦 氏 （東京エレクトロンテクノロジーソリューションズ（株）人事総務部 部長代理） 【テーマ】働き方改革 泉 翔悟 氏 【テーマ】イクメン・カジダン ○グループ活動
12	23日	韮崎市男女共同参画推進委員会（第7回） ○グループ活動
1	27日	韮崎市男女共同参画推進委員会（第8回） ○男女共同参画について（今後の活動について） ○グループ活動
2	24日	韮崎市男女共同参画推進委員会（第9回） ○グループ活動
3	24日	韮崎市男女共同参画推進委員会（第10回） ○「市長への活動報告書及び提言書の提出」について ○本年度の活動について（反省） 29日 市長への活動報告書及び提言書の提出 ○委員会活動報告及び男女共同参画推進活動への提言 ○グループ活動報告及び提言

■男女共同参画推進への提言

1. 男女共同参画推進体制の整備充実

(1) 男女共同参画推進委員会の組織強化と機能の充実（継続）

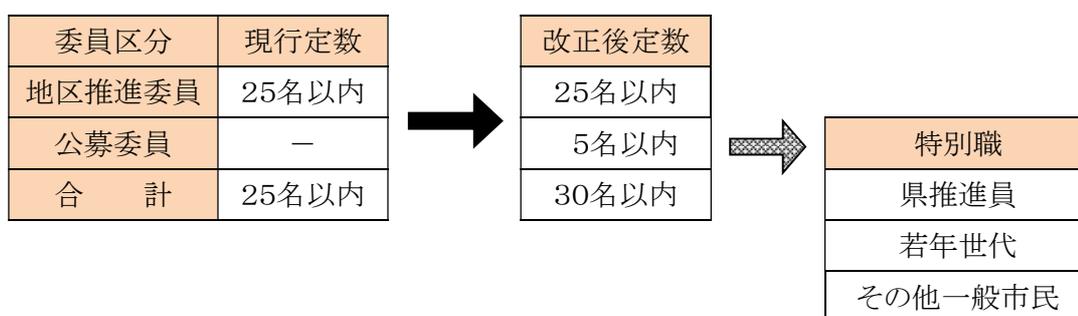
本件については、平成21年度の委員改選時期において、委員の任期2年の一斉改選から隔年改選への改正を求めたところであり、それ以降の改選で各地区の選任方法等の改善により、一定の成果が得られた。

この改選方法については、平成26年度をもって経過措置が終了したところであるが、今後も引き続き、本委員会が男女共同参画推進に十分機能できるように、委員の男女比バランス等組織の充実に配慮されたい。

(2) 公募委員制度の導入（継続）

本委員会の委員は、現在、各町（地区）からの推薦委員23名と市から推薦された2名の合計25名で構成されている。

これに、男女共同参画に意欲や関心のある一般市民からの公募委員を加える公募委員制度を導入されたい。そこでは公募委員は5名程度とし、そのうち半数程度は特別職として県の男女共同参画事業に携わる地域推進員の枠を設けることで、さらなる運営充実を図られたい。加えて、将来を見据え、幅広い世代への男女共同参画意識の浸透のため、若い世代を構成委員として加えた本委員会の活動が展開できるように、広報やメディアによる委員の募集方法についても工夫されたい。



2. 事業所の男女共同参画推進対策の強化・充実（継続）

市では、市内の事業所で働く市内の男性が育児休業を取得した場合に、取得した男性と企業に助成金を支給する制度を開始するが、このような事業の実施により、市内事業所の、職場環境づくりにつながる事が期待できる。

引き続き、このような取り組みを推進することで、市内事業所の男女共同参画推進に努められたい。

3. 各分野における役員・役職への女性登用の促進（継続）

市の審議会等における女性委員の割合は、平成25年3月に策定された第2次計画において令和5年3月に30.0%とする目標を掲げた。

この割合は徐々に数値を上げ、令和元年度は31.2%となり、目標を上回る結果となっている。

しかしながら、自治会長に占める女性の割合は1.0%にとどまっているなど、一部の分野では、女性の登用がまだまだ進んでいない。後述のグループ活動報告及び提言のなかでも触れるが、地域の活動を維持・継続していくためには、さまざまな活動に多様な人材が参加することが重要である。

今後、幅広い分野での女性登用の促進に向け、なお一層、各種の機関・団体等の会議、市広報誌への掲載等あらゆる機会を通して女性が参画できる環境づくりに一段の指導・啓発に努められたい。

4. 若年世代への男女共同参画推進（新規）

社会のさまざまな状況において一人一人が平等な社会、つまりジェンダー平等な社会を目指していくためには、無意識のうちに培われたジェンダーに気が付くことが重要である。

これまでも男女共同参画推進委員会の活動の中で、フォーラムを実施するなど、地域に向けた啓発活動を実施してきた。しかし、参加者の多くが50代～70代であり、若年世代の参加が少ないという課題から、委員会活動においては、中学生・高校生、新婚世帯、働き盛り世代など若年世代を対象とした活動を実施するなど、新たな取り組みを始めている。

市においても、学校教育の場での男女共同参画の推進や、働き盛り世代に対する男女共同参画推進に関する事業の実施など、更なる取り組みに努められたい。

5. 具体的な男女共同参画推進活動の推進（新規）

男女共同参画社会の実現のため、韮崎市としての具体的な活動を積極的に推進されたい。以下のとおり、委員会の提言の実現に向けた積極的な取り組みや今後の活動支援に努められたい。

(1) 次代を担う若者にとって魅力ある職場づくりの推進

中学生・高校生の考える「働き方」について、アンケート調査を実施した結果、「仕事の満足感」と「プライベートの充実」という「ワーク・ライフ・バランス」の実現を重要視していることが分かった。

よって、市内事業所が働く人それぞれのライフステージにあわせた柔軟な

働き方に対応できる環境となることは、若い世代にとっても魅力的な職場づくりにつながる。

市としても、事業所における男女共同参画推進対策の強化・充実に努められたい。

(2) 新婚世帯を対象にした冊子作成及び配付への支援

多くの世帯が共働き世帯となっている今、家庭と仕事を両立し、一人一人が自分らしく充実感を持って生活できるように支援することは、活力あるまちづくりにもつながる。

委員会では、新婚世帯のそれぞれの夫婦にあった家事分担の在り方を考え、新生活への不安解消につなげるための冊子の作成に取り組んでいる。

市としても、この冊子作成及び配付に支援いただくとともに、若者が市に生活の拠点を置き、安心して子どもを生み育てることのできる環境づくりに努められたい。

(3) 自治会改革委員会（仮称）の設置

区長を対象に自治会活動についてのアンケート調査を実施した結果、人口減少・高齢化のなかで、自治会活動の維持・継続が困難な状況が進行していることが分かった。

そこで、「自治会改革委員会（仮称）」を設置し、次のとおり検討を進められたい。

- ① 業務内容のスリム化
- ② 自治会独自の業務と市の依頼・協力事項の整理
- ③ 自治会役員の一部を女性とするアフターマティブアクション（積極的格差是正措置）の採用

■グループ活動報告及び提言（今後の活動方針）

【働き方改革グループ】

活動報告

テーマ	「働き方」改革の推進について
内容	「仕事は男性」「家庭は女性」という価値観はいまだ根強く、男性の育児休暇取得率は低く女性の管理職登用にもまだまだ課題がある。 そこで、次代を担う若者が働きたいと思う職場環境などを調査し、市内の企業に結果を伝えることで、職場環境を見直すきっかけとしてもらいたい。
活動状況	中学生・高校生へのアンケート内容を検討したうえで調査を実施し、118件の回答を得た。 集計を行った結果は、別紙のとおりである。（別紙資料1）

提言（今後の活動方針）

市内企業への男女共同参画の視点に基づいた職場環境見直しの推進

中学生・高校生の考える「働き方」について調査し、次代を担う若者たちが働きたいと思う職場環境を分析するため、アンケート調査を実施した。

集計を行った結果、以下のことが明らかになった。

1. 「男女共同参画」の認知度

約30%が「知らない」との回答であった。また、「知っている」と回答した約70%についても、言葉の意味まで理解していない場合も多いと考えられる。

中学生・高校生に向けた啓発活動の重要性や必要性が高いことが分かる。

2. 「働き方改革」の認知度、関心度

「働き方改革」という言葉を「知っている」と回答した人は約90%であり、「関心がある」と回答した人は7割以上という結果であった。

言葉はすでに知っていて、関心があるという層が高い割合でいることが分かる。

3. 「働き方改革」に取り組む企業で働きたい理由

約80%が「働き方改革に取り組む企業で働きたい」との回答であった。

その理由としては「育児や介護のための休みや、自分の都合に合わせた休みがとりやすそう」「残業が少なそう」といった回答が多く、自分や家庭の時間を確保することに関心が高いことが分かる。

4. 将来働きたいと思う職場環境

「自分のやりたい仕事ができる」がもっとも高い得点となり、次いで「自分の生活とのバランスがとれる」が高い得点を得た。

自らの夢や希望を実現したいという仕事に対する前向きな姿勢と、プライベートも充実させたいという気持ちが両立していることが分かる。

また、「上司や同僚に相談しやすい雰囲気がある」という項目については、2番目、3番目に重視するとして選択した人が多く、もっとも重要視しているわけではないが、職場内でのフォローの必要性も高いことが分かる。

5. ワーク・ライフ・バランスの実現のために重要だと考える企業の取り組み

「育児・介護などのための休みをとりやすくする」がもっとも高い得点となり、次いで「「ノー残業デー」の徹底や休暇の取得をうながすなど、家族との時間や自分の時間を作れるようにする」が高い得点を得た。

自分や家族との生活の時間を確保するための支援がもっとも必要であると考えていることが分かる。

次いで、「希望する業務に取り組めるなど、仕事の満足度を高めるように配慮する」が高い得点を得ており、仕事に働きがいや充実感を感じるのが「ワーク・ライフ・バランス」の実現には必要であると考えており、そのための支援を必要としていることが分かる。

6. 女性の活躍推進に対する考え方

85%が「推進すべきである」と回答した。また、2%が「推進の必要はない」と回答、13%が未回答であった。

「推進すべきである」と回答した理由としては、「誰もが働きやすいほうがよい」「努力しただけ評価されるべき」といった、性別によって差別されることがないようにすべきとの意見が多く見られた。

また、「女性の視点や発想が必要だと思う」といった女性の活躍が会社の

利益につながるといった意見も見られた。

7. 男性の育児休業取得に対する考え方

86%が「推進すべきである」と回答した。また、14%が未回答で、「推進の必要はない」とする回答は0%であった。

「推進すべきである」と回答した理由としては、「育児は女性一人でやるものではない」といった、育児は夫婦が協力すべきことであるという認識が普及していると考えられる。また、「男性も育児に取り組みたいと思う」「家庭の状況によっては男性が育児休業を取りたい場合もあると思う」といった、男性が育児休業をとりにくい現状に対して改革の必要性を投げかける意見も見られた。

8. 働きたい地域に関する考え方

4%が「地元（韮崎市内）」、27%が「地元（山梨県内）」と回答した。理由としては、「生まれ育った場所に恩返しをしたい」といった、地域を愛する気持ちに基づくものが多かった。

一方で33%が「地元以外」と回答し、地元で働きたいと考える人とほぼ同じ程度の割合で、地元以外で働きたいと考えていることが分かる。

理由としては、「地元以外の場所に自分のやりたいことがある」といったものや「地元にあまり魅力を感じない」といったものが挙げられた。

上記のことから、中学生・高校生は自分の働き方について「仕事の満足感」と「プライベートの充実」という「ワーク・ライフ・バランス」の実現を重要視しており、企業に対してもその実現のためのフォローを求めていることが分かる。

よって、市内の事業所が、男性も女性も関わりなく、その人が働き甲斐を感じながら、それぞれのライフステージにあわせた柔軟な働き方ができる環境となることは、若い世代にとっての魅力的な職場づくりにつながり、若い世代の働き手確保につながるのではないかと考える。

結果のさらなる分析については男女共同参画推進委員会でも引き続き行っていくが、このアンケート結果を市内の事業所に伝えることは意義深いものと考えられる。

市でも引き続き、事業所における男女共同参画推進対策の強化・充実に努められたい。

【家庭と仕事の両立グループ】

活動報告

テーマ	新婚世帯が抱える結婚・育児・介護などの不安解消について
内容	<p>結婚して家庭を持つと、家事や育児・介護など新しく取り組まなければならないことが増えるが、どのような作業がどのくらいあるのかは前もって想像しづらい。</p> <p>また、共働きは当たり前になっており、家庭の仕事を夫婦で協力し合うことが重要であるが、「夫婦で平等に家事をやる」と話しても、具体的にどのような作業があるかを夫婦で共有できていない場合、何の作業をどんな基準で分担するのが良いのか考えづらい。</p> <p>そこで、家庭の中の仕事を「見える化」し、不安を少しでも解消し、その夫婦にあった「夫婦平等な役割分担」を考える手がかりとするため、家事リストを作成する。</p>
活動状況	メンバーの経験などから、家の中にどのような仕事があるかの洗い出しや、手に取った人にとってわかりやすくするための工夫の検討を進めた。（別紙資料2）

提言（今後の活動方針）

<p>「『我が家にとっての平等』を考えるための家事リスト（仮称）」の作成</p> <p>今年度については、「家の中の仕事」を『①料理／②洗濯／③掃除&収納／④育児／⑤介護／⑥地域との交流／⑦家の保守』の分野に分け、具体的にどのような仕事があるのかについて洗い出しを行った。</p> <p>また、ただ項目を列挙するのではなく、その夫婦にあった「夫婦平等な役割分担」について検討しやすくするための工夫として、「力のいる作業」「時間がかかる作業」「毎日必要な作業」など、家事の特徴をマークで分かりやすくするなどのアイデアを検討している。</p> <p>さらに、手に取った人にとって親しみやすい内容とするため、「家の中にある仕事」が楽になる知恵袋コラムや、防災アプリの紹介など生活に役立つ情報を紹介するページをつくるといった工夫も検討している。</p>
--

今後の活動については、下記のとおり予定している。

- ・ 「家の中にある仕事」の整理及び完成
- ・ 夫婦にあった「夫婦平等な役割分担」に役立てもらうための工夫のさらなる検討
- ・ 「コラム」や「生活に役立つ情報」のさらなる検討
- ・ ハンドブックのデザインの検討
- ・ 印刷・製本
- ・ 完成した冊子の市関係課への設置依頼

冊子の完成に向けて引き続き取り組み、上記に記載したとおり、完成した冊子については、市の市民生活課、福祉課、健康づくり課など、新婚世帯が訪れる窓口を設置・配付していただきたいと考えている。

市でも引き続き、若者が市に生活の拠点を置き、安心して子どもを産み育てることのできる環境づくりに努めていただきたい。

【多様な生き方グループ】

活動報告

テーマ	自治会役員の性別による役割分担意識について
内容	自治会活動において、「役職＝男性」「サポート＝女性」という性別による役割分担意識が根強い。 人口減少によりさまざまな活動への担い手不足に直面している今、女性や働き盛り世代でも参加しやすくするためにはどのようにしたらよいかを検討する。
活動状況	区長へのアンケート内容を検討・実施し、99地区に対し回答を依頼。93地区から回答を得た。 その結果は、別紙のとおりである。（別紙資料3）

提言

自治会改革委員会（仮称）の設置

区長へのアンケートの結果から、人口減少・高齢化の中で自治会活動の維持・継続が困難な状況が進行していることが浮き彫りとなった。

そこで韮崎市男女共同参画推進委員会で検討した下記の1～3の内容について、自治会改革委員会（仮称）を設置して検討していただきたい。

1. 業務内容のスリム化

(1) 市からの依頼事項の整理

市の各課から、募金や会費の集金や、チラシの配布、イベント参加者のとりまとめといった依頼がなされ、自治会長の業務の負担となっている状況がある。

そこで、依頼事項の現状把握を行い、アウトソーシングが可能な業務や不要な業務を精査し、業務内容の簡素化・削減に取り組む。

(2) オンライン化の併用

書類の提出や会議のために市役所へ通うことや、チラシの配布などが負担となっている現状があり、特に仕事をしている人には役職を引き受けにくい

状況となっている。

そこで、書類の提出方法として、郵送だけでなくメールアドレスを提示したり、書類をデータ化して閲覧可能としたりするなど、複数の手段を提示することで利便性を向上させる。

(3) 市の実施する会議の見直し

市の実施する会議の回数が多く負担になっている現状や、日中の会議に出席するため仕事を休まなければならないといった現状がある。

そこで、会議の必要性を見直し書面決議等を活用したり、日中の会議の回数を見直し、夜またはリモートの会議を実施したりすることで、負担軽減を図る。

また、託児付きの会議を開催することで、子育て世帯でも参加しやすい環境を整える。

(4) 各自治会の実情に合わせた役職の見直し

自治会の規模や年齢構成などの実情に対して、市から依頼される役職の人数や内容があっておらず、対応できないという現状がある。

特に、愛育班員、不法投棄防止監視協力員、日赤奉仕団、食生活改善推進委員については、以前、総務課で実施したアンケートのときと同様に、選出人数の見直しや必要性を問う声が挙げられており、時代の変化や自治会の状況に合わせて柔軟に対応できる仕組みが求められる。

そこで、必要な役割や選出人数、役職のあり方を見直し、画一的、慣例的な対応から、自治会が地域の実情に合わせ、必要に応じて選択できるような仕組みを作ることで、それぞれの状況に合わせた活動を行えるよう推進する。

2. 自治会独自の業務と市の依頼・協力事項の整理

コロナ禍により、地域の交流の場が少なくなり、つながりが希薄化することへの懸念が寄せられ、自治会独自の主体的な活動の重要性を感じている状況があった。

本来、自治会活動は自主的なものであるにもかかわらず、市からの依頼・協力事項をこなすだけで精一杯というような逆転現象が起きており、これを見直すことは、自治会活動が本来の姿を取り戻すことになり、地域の活性化にもつながる。

そこで、市の依頼事項と自治会独自の業務の内容を分けて整理し、それぞれの見直しを推進する。

一方、防災に関わることなどは、自治会と市が連携することで効果を上げるものであり、引き続きその重要性を伝えることで、自治会の主体的な取り組みを推進する。

3. 自治会役員の一部を女性とするアファーマティブアクション（積極的格差是正措置）の採用

女性の登用について、「適任であれば男女は問わない」「女性の参画により、女性視点での意見に期待できる」と考える人が多くいた一方で、「今まで女性は役職についたことがない」「女性は引き受けないと思う」「家族の理解が得られないのではないか」といった、女性の実績や意欲、家族の理解についての意見や、現在の業務内容では女性には無理だという意見も少なくない。

よって、これまでの「男性は役職」「女性はサポート」といった固定観念的な性別役割分担意識による自治会業務を見直し、業務内容のスリム化に加え、初めての人に向けた手引書を作成するなどの支援策を講じることで、アファーマティブアクション（積極的格差是正措置）を採用するための前提条件を整える。

また、自治会活動の慣習にとらわれず、男女共同参画の視点から自治会活動を考えるために、若い世代に向けた啓発講座の実施や、小中学校におけるジェンダー平等教育を推進することで、意識改革をはかる。

以上、1から3の検討内容について自治会改革委員会（仮称）で検討いただき、持続可能な自治会運営に向けて積極的な取り組みをお願い申し上げます。

おわりに

以上、蕪崎市男女共同参画推進委員会の活動経過を報告し、次年度さらなる活動の推進に取り組んでまいります。

令和3年3月29日

蕪崎市長 内藤 久夫 殿

蕪崎市男女共同参画推進委員会
委員長 清水 雅美

令和2年度男女共同参画推進委員会委員名簿

役職	地区	氏名
委員長	韮崎	清水 雅美
副委員長	神山	嶋田 眞理子
副委員長	中田	高添 久
委員	市推薦	山寺 園江
委員	市推薦	泉 翔悟
委員	韮崎	窪田 いくみ
委員	韮崎	成島 美穂子
委員	穂坂	横森 正樹
委員	穂坂	志村 千代美
委員	藤井	古澤 文友
委員	藤井	望月 理子
委員	中田	新藤 隆子
委員	穴山	角田 吉徳
委員	穴山	小泉 ますみ
委員	円野	大塚 務
委員	円野	森本 由美子
委員	清哲	雨宮 正一
委員	清哲	櫻田 明子
委員	神山	長田 明彦
委員	旭	久保田 佳幸
委員	旭	遠藤 真美
委員	大草	小尾 智子
委員	大草	飯野 陽子
委員	竜岡	興石 利枝
委員	竜岡	川口 英治
アドバイザー	-	望月 理子