

## 第 3 回 男女 共同 参画 審議 会

- 1 日 時 平成 21 年 2 月 5 日 ( 木 )  
午後 1 時 3 0 分 ~ 3 時 3 0 分
- 2 場 所 庁 議 室
- 3 出 席 者 西山 会 長 大 村 副 会 長  
吉 田 委 員 平 島 委 員 和 田 委 員  
大 輪 委 員 秋 谷 委 員 管 原 委 員 牧 委 員  
種 田 委 員 金 井 委 員 栗 田 委 員  
事 務 局 染 谷 企 画 財 政 部 長  
加 藤 企 画 政 策 課 長  
松 井 男 女 共 同 参 画 室 長  
記 録 近 藤  
傍 聴 者 3 名

## 4 議 題

## 5 内 容

( 企 画 政 策 課 長 )

本日はお忙しい中、流山市男女共同参画審議会にお集まりいただき、誠にありがとうございます。ただいまから、流山市男女共同参画審議会を開催いたします。

開会に先立ちまして、企画財政部長よりご挨拶を申し上げます。

( 企 画 財 政 部 長 )

企画財政部長挨拶

( 企 画 政 策 課 長 )

続きまして、西山会長よりご挨拶をお願いします。

( 西 山 会 長 )

西山会長挨拶

( 企 画 政 策 課 長 )

ありがとうございます。それではこれからの議事進行につま

して、西山会長にお願いしたいと存じます。西山会長、よろしく  
お願いいたします。

(西山会長)

本日の委員の皆様の出席状況は、小倉委員が欠席と聞いており  
ますけれども、委員の半数以上のご出席を得ておりますので、条  
例の規定でこの審議会が成立していることをご報告申し上げます。  
またこの会議は公開ですので、傍聴の方もいらっしゃっているこ  
とをあわせてご報告申し上げます。皆様議事の進行によりしくお  
願いいたします。

それでは皆様のお手元にございます配布資料について事務局の  
方からご説明をお願いします。

(事務局)

#### 配布資料説明

(西山会長)

ありがとうございます。今の説明の最後に流山市職員意識調査  
の報告がありました。これは流山市の常勤の職員を対象に行った  
意識調査で、計画を推進する立場の方々の意識としても、非常に  
重要ではないかと思えます。先に配られた市民の意識調査とあわ  
せて把握しておいていただければと思えます。

次に先日開催されました、審議会委員の勉強会で質問が出てお  
りました。それらのご質問に対する回答について、説明をお願い  
します。

(事務局)

グループのご質問については、会議録と一緒にお送りさせて  
いただきました。市女性職員の管理職の登用を推進するというこ  
とにつきまして、人事課に聞いたところ、対象女性職員、20年  
度は主任主事、主査、副主査、36歳～45歳の中堅職員25名  
を対象に研修をしました。人事課ではほぼ女性職員の研修はこれ  
で終わったということです。その目的は自己のキャリアを振り返  
るとともに、今後の仕事に対する意欲向上のきっかけを提供し、  
職場のリーダーとして、さらには女性職員の模範として活躍する  
姿を目指すということです。

それから管理職登用率20%の目標値について、平成20年4

月時点での女性管理職の割合は 5.2%と少ない、管理監督者として有すべき職務経験年数が少ないことや、本人の希望が無いことなどが理由であるが、自己のモチベーションをアップさせる研修を実施し、意欲向上のきっかけを作っていきたい。国家公務員は平成 27 年度までに 30%を目標として、本市では 20%の登用割合を目指したい。

女性の人材の発掘はあったかという質問について、千葉県的女性の人材リストに 2 名の登録があったが、辞退者もありました。それから流山市役所自体、各課である程度の人材の方は把握してはいるのですが、本人から登録するという希望が少ないので、人材登録リストというのは作りづらい状況にあります。

それから女性議会 OB の活動実績については、フィージョアの会というものができまして、約 15 名の方が参加して活動しております。目標は「すべての人がほどほどに仲良く寄り添って生きていける、住み良いまちづくりを目指す」としております。月に 1 度の会議を持ち、常時 10 名程度の会員が参加し、活動方針は「目的に沿った学習と研修等を積み重ね、市政に発信する」となっております。まだできたてなのですが、静かにじっくりと進めているように感じております。

障害者のある方に啓発というような件があったかと思うのですが、それは障害のある方の家族への啓発という事でございます。以上がグループへの回答です。

グループの全般的な環境整備の部分と個別の部分に分けるとすることについては、分類について事務局で検討してはみたのですが、これについては審議会の皆様からご意見をいただけると幸いです。

グループの、人や金を推進のためにどこまで使えるのか、というお話については、現行の職員と推進本部、幹事会、研究会の方と、啓発事業の委託を本年度から行っておりますので、それと審議会からのご意見で男女共同参画を進めていかなければならないと考えております。

課題として足りない部分もありますので整理が必要という事についてはご指摘いただきたいと思います。

プランの中に明確な推進体制が記載されていないというご意見については、このプランの34ページに簡単ではございますが、プランの推進についての項目を設けております。より推進体制を充実させるために、進行管理にチェックシートを作る必要もあるかと思っております。チェックシートについても、今はどの課も少数精鋭でやっておりますので、なるべく簡単にできるチェックシートをこれから考えていきたいと思っております。以上です。

(西山会長)

ありがとうございます。それでは配布資料の説明と、先般の勉強会の回答を事務局の方からいただきましたので、何かご質問がありましたらお願いします。

(D委員)

よろしいでしょうか。直接は関係ないかもしれませんが、先ほど部長さんからいただいた、ノー残業デーについてお聞きしましたが、それはどういう目的でしょうか、どのように男女共同参画に役立つとお考えでしょうか。

(企画財政部長)

直接関連してくるものではないかとは思いますが、一番の目的は職員の健康管理です。それにより、家庭に帰り、趣味等仕事以外のことに時間を費やしてもらおう。そのような意図がございます。もちろん人件費削減というメリットもございます。

(西山会長)

ワークライフバランスの行動指針として、就労によって経済的自立ができることと同時に、健康で豊かな生活時間を確保するというのが非常に大きな目的になっております。働きすぎて過労死の問題や家事育児の問題と繋がっておりますので、その視点から男女共同参画とは関わりがあると思っております。

(L委員)

それに付け加えて聞きたいのですが、私も民間でこの活動をやったのですが、幹部が率先して先に帰らないと部下は帰らないという風習がありますね。これをやる場合に部長さんが先に帰るからみんな早く帰れという形なのか、それとも残業代がつかないから管理職は残って、部下だけ帰れという形なのでしょうか。現実

はどうなのでしょう。

( 企画財政部長 )

Ｌ委員が仰るように、一番良いのは私が先に帰ってしまい、あとは部下が自主的に帰るといった形だと思いますが、実はまだそこまでは行っておりません。ですから私の方から早く帰れと言ひ、できれば今後は私が先に帰り、部下が自主的に帰るといった形になれば良いと思っています。

( Ｌ委員 )

なかなか難しいところですね。

( 西山会長 )

それでは本日の進め方についてですが、前回の勉強会ではグループでお話をしていただいたのですが、詰められていない部分が残っていると思いますので、グループでの話し合いを設けたいと思います。ただし時間も限られておりますので、できるだけ短い時間で詰めていただき、全体でのディスカッションをし、事務局に質問を挙げるなり、計画の体系づくりへの提案がありましたら提案いただく、この進め方でよろしいでしょうか。

#### 各グループでのディスカッション

それではそれぞれのグループから話し合いの内容についてご報告いただいて、残りの時間を使って全体での協議をしたいと思ひます。それではグループ からお願いいたします。

・グループ 発表 ( Ｅ委員 Ｉ委員 Ｊ委員 )

前回のグループ としては、この内容についてもう少し詳しい情報が欲しいという所が多かったのですが、まず、1 - 1。各審議会での女性の参画を図るということですが、まだ登用率4割以上を目指すという目標が達成されていない。国が3割、千葉県が4割ということですから、これについてはそのまま継続をしたらどうかと思ひます。

それから女性管理職の拡大を図る、これについては意識調査、また千葉県の内容を見ても、意欲的な人が少ないという部分も大

きいと思うのですが、これについてはその仕事の職種内容、仕事の必要性が職種によってはあるだろうと思います。逆に今回のアンケートの中でもなりたがらないという人が多いということで、どうして管理職になりたがらないのか、その理由をもう少し詰めて、管理職の研修を含め、継続して伸ばしていく必要があると思います。

次の女性のエンパワーメントを図るということについて、これについても継続をしていくべきという考えです。

それから4番。これについては最近の諸情勢を見た場合に、防災会議や総合計画審議会に必ず女性の参画を図るという。これについて最近では消防署にも女性の職員が増えているということで、男女同等まではいかないかもしれませんが、女性の必要な場面も出ると思います。今までどうして漏れていたのかという話も出ました。これは取り上げたほうが良いと思います。

それから女性の能力開発と職域の拡大を図るということですが、現状今の社会情勢からして、これは女性というより男性のほうが現状は問題が多いという事で、現時点では100項目の中には残すとしても、重点施策の中からは外したほうが良いのではと思います。

3の出産・育児を理由に退職した女性の就業機会の拡大を図る、これは意欲のある人材は、出産等で辞めても、もう1度働きたいという考えは当然のことで、現状保育所等も整備され、働く場も拡大してきているので、これについても伸ばしていくべきと思います。

4の農業については、国としては必要があるのかもしれませんが、流山としてはどうなのか、100項目の中では必要があるかもしれませんが、重点テーマからは外してはどうかと、今回もそのような議論がありました。もしこれをやるのであれば制度から各家庭が内容を理解し、初めて自分達がしたい農業で男女共同参画を進めていくということになるので、そこまでそこに力を入れてやる必要はないのではないかと思います。

大きい項目の3はすべて継続していけば良いと思います。概略としては大体このような形です。

( 西山会長 )

ありがとうございます。グループ から提案されました施策の方向について、継続していくという意見に対しての反対意見等あればお願いします。無ければ肯定という事で、全体も同意見と考えさせていただきます。もう1つ提案されているのは、100項目の中には入れておくべきだが、重点施策として取り上げる項目としてはどうなのかという意見が出ておりますので、それらの意見を踏まえ皆様からのご意見をお願いします。

いかがでしょうか、疑問が出ているのは女性の能力開発と職域の拡大を図るといふ施策についてです。グループ としては仕事を巡る問題からすると男女それぞれ問題がある、しかし職域の拡大という視点からすると、まだ女性に多く課題が残っているという現状があります。皆様方のご意見はいかがでしょうか。グループ としてはこのままの文言では継続するべきではないということでしょうか。

( E 委員 )

継続は必要ないのではと思います。

( 西山会長 )

皆様はいかがでしょう。職域の拡大というのは管理職、意思決定の場への参画というものとも関わりがあると思うのですが。

( I 委員 )

この女性管理職のことなのですが、女性でも独身主義というのはおかしいですが、結婚しないまま仕事をやっている方も結構いらっしゃるって、そういう方は自然と役職に入っていくかと思えます。その方に焦点を当てた考え方と、普通に主婦として働いている方と比べると全然違う形になると思えます。例えば育児のため休暇を取り、仕事から離れている方に焦点を当てた場合、女性管理職の拡大というのは日本が潰れていってしまうという危惧もあります。また仕事が趣味という方もいらっしゃいますし、その辺の兼ね合いを取るにはどうするべきかと思えます。

( 西山会長 )

先ほどの職員意識調査でも、管理職になるという時に、女性と男性とでは、理由が違っていて、女性の方は家事の負担が非常に

大きいために躊躇するということが出ておりますので、子どもがいるいないに関わらず、その方の能力発揮をどう支えるのかということになります。管理職になりたくないのであれば、それをどうするかという問題もあります。

能力開発と職域の拡大を図るというのは現状としては重要なことだと思っております。いかがでしょうか。

( D 委員 )

これは管理職の中での職域の拡大という事でしょうか。

( 西山会長 )

いえ、これは一般的にということです。

( D 委員 )

それならばこれは必要ではないでしょうか。個人的にはそう思います。

( 西山会長 )

まだ女性はある種補助的な業務の所に多いとか、企画等は男性が多いとか、そういう意味合いでの職域の拡大を意味している所はあると思います。

( M 委員 )

私も賛成なのですが、少し引っかかるのは言葉の使い方です。女性と特定して女性の能力開発ということに問題があると思います。ですから例えば能力開発研修への機会均等とか、そういう男女共に同じ機会を与えられ、その中で能力開発がされれば指導的な立場へ希望する人も増えるのではないのでしょうか。そういう言葉を使うべきではないのでしょうか。

( 西山会長 )

男女共に**能力開発し**、職域の拡大を図るとのことばだといかがでしょうか。

( M 委員 )

よろしいと思います。

( 西山会長 )

今議論になっているのは「女性」と使うところと、「男女」と使うところとあると思いますので、ここでは男女とすると。ただ、ともすると研修機会は男性の方に多く女性の方に少ないという問



題は残っていると思いますので、研修機会を平等にというところに力を注ぐべきだと思います。

あとはいかがでしょうか、農業の部分を重点から外して、項目としては残すというご意見がありました。

( J 委員 )

実質流山市内に農業だけで営んでいる家庭数はどれくらいあるのでしょうか。

( 事務局 )

かなり少ないです。専業農家は少ないです。ほとんどは兼業農家です。

( 西山会長 )

いわゆる施策の方向として書き上げている項目のすべて重点という意味合いではないですね。

( 事務局 )

はいそうです。すべて重点ではありません。これは今までのものを載せて、その後なるべく短くしたいという考えがありましたので、事務局で検討し、細かい文言の整理等したものです。それから国の方針等も踏まえた上で、ワークライフバランスや防災会議への女性参画を入れました。一応農業だけでなく、農業等ということで、商店でも女性が補助ということにならないようにという方針があります。

( 西山会長 )

今のお話では、まず施策の方向性を示してその後に事業ということになるかと思いますが、必ずしも方向として例示されているものがすべて重点になるということではないということですね。

( 事務局 )

今までの重点ですが、以前の審議会では全部は審議していけないからある程度重要なものを抜粋して審議していこうという話でしたので、どうしてもというわけではありません。

( 西山会長 )

それではグループとしても、項目としては残しておいても良いというお話でしたので、残すという事でよろしいでしょうか。

( L 委員 )

農業という言葉を取ってはいけませんか。自営業に関連するという事で良いのではないのでしょうか。農業だけではなく、自営業にすればすべてに関連することですから。

(西山会長)

農業と具体的に書いているのは、農にシフトするという意図もあると思いますし、農業を自営業で括ってしまうと見えなくなってしまうものがあるという事だと思います。色々な部分で農を見直そうという動きがあると思いますので。それと農村女性の置かれている地位等もあると思いますので。

(L委員)

共同でやるという意味の前向きな言葉なら分かるのですが、農業協定という言葉は必要なののでしょうか。

(K委員)

私は少し違うように受け取ったのですが。今の流山の農業をやっている方が専業ではなくとも、その人達も連帯を取り、色々なものを発信するようになっていきますね。それ位柔軟性のあるものをということで農業等となっているという事ではないのでしょうか。最近では農業に従事する方も様々な情報を発信しています。そういう意味では大事だと思います。言葉の書き方の問題もありますが。

(西山会長)

それではこれに関して項目は残すという事でよろしいのでしょうか。農に関しては本当に地産地消が大事にされ、地域おこしと絡む部分もあります。女性の起業と結びつけたり、まちが元気になるという例もいくつもありますので。

(M委員)

農業という言葉に問題があるならば、農業を含むという言い方にしても良いのではないのでしょうか。農業を含む自営業に従事する女性の、経営という部分は起業にしても良いと私は思います。起業経営を表に出しても良いかなと。最近多いのは女性が会社を起こして農に絡む仕事をやっていらっしゃるので。

(西山会長)

良いご提案が出たので、農業を含む自営業として考えるという事で、いかがでしょうか。それではグループ に関しては、もし

他に提案があればペーパー等でご質問いただければと思います。  
次はグループの発表をお願いします。

・グループ発表（大村副会長 C委員 M委員 D委員）  
グループでは前回の復習から入りました。

まず1つ、2-1と3に分かれていたものを1つに統合するというものがありました。これについてはどのような意図があったのでしょうか。

（事務局）

項目をまとめても問題は無さそうと判断しまして、統合を試みしました。

（大村副会長）

項目の捉え方の問題ですので、それで内容がすべて変わるものではないと思うのですが、逆に統合しなければいけないのかなと思いました。内容的に統合した方が洗練されるという事であれば統合するべきだと思いますが、少し必要性が分かりませんでした。

それからグループの中で煮詰めたわけではないのですが、基本目標と基本的課題、つまりプランの体系の立て方が、個人的な意見でもあるのですが、見れば見るほど分からなくなってきました。大きな1に入っているものがなぜ大きな1に入っているのか。体系はタイトルを見ただけで内容が分かる、想像がつくようなものにしなければならぬと思います。

対案として決定的なものを挙げられるわけではないのですが、例えば施策の方向を全体的に見て、内容的にできるだけ分かりやすく括ってみようということ、1つのアイデアとして、1-1にある審議会、管理職、エンパワーメント等、方針決定への女性の参画、これは男女共同参画を進める部分である意味核になる部分ですので、これをまとめているのは分かります。その次の1-2の職業能力の部分ですが、これは大きな問題としては労働、雇用という問題の中に位置付けることができると思います。1-3はまた少し違ったものです。そのように考えていくと、3つに分けるとするならば、総論というものを置いて、中にはどのようなものが入るかということ、意思決定過程の問題とか、1-1の項目

だったり、2 - 3の社会的性別に気付くための情報提供だとか、2 - 4の中の2から4、2 - 4の6の防災、このあたりをまとめて総論としてはどうかと思いました。

それから教育、家庭、地域のことについては1つにまとめる事ができるのではないかと思います。そうすると例えば1 - 3の家庭責任の問題。2 - 1の男女共同教育の中の社会的性別をのぞいた部分ですね。2 - 2の人権尊重の視点に立った性教育、2 - 4の女性の人権の尊重の暴力の問題。3 - 2の、ここは非常に迷う所ですが、このグループに入るかなと思います。

最後に労働、健康、福祉の問題でまとめる事ができるかなと思います。1 - 2の職業能力の部分や2 - 3の就労の場における男女平等、2 - 4の人権尊重の中の5。3 - 1は全部。3 - 3を括って労働、健康、福祉関係と言って良いと思います。

このようにもう少し、それぞれの括りの中に入っている問題がもう少し絡み合えるようにした方が良いと思います。今までの分け方は非常にオーソドックスであって、千葉県目標を立てる時もこのような感じであったと記憶しているのですが、もう少し別の分け方もできるのではないのでしょうか。そうすると前回グループの発表をさせていただいたと思うのですが、これは じゃないか、 じゃないかというものが、もう少しすっきりするのではないかと思います。もう少し考えても良いのではないかと思います。  
(西山会長)

ただいまグループ からご意見をいただきました。続いてグループ のもう1つ柱立てをするというご報告をいただいて、トータルで議論をしたいと思います。

・グループ 発表 (L委員 G委員 K委員 F委員)

グループ としては、この括りに項目を追加した方が良いのではないかという意見がありました。それは推進体制の確立ということですが。確立と言っても、強化と言っても良いと思うのですが。その中身として一応大きく分けて3つありまして、1つは行政の役割の見直し。それは現在職員1人で男女共同参画を進めていて、はたしてできるのだろうか、非常に疑問を感じます。もし現状

の女性1人であるなら、やはり舵取りだけしかできないのではないかと思います。そこに大きな権限を与えるのは非常に難しいと思います。そのような意見が出まして、まず行政の役割の見直しというのが非常に重要ではないかと思います。

2つ目は国からの文書も出ているのですが、NPOや民間の活力ある土壌づくりというものをやっていかなければならないのではないかと、民間の連携、それが大事だと思います。行政としてはトップダウンですが、我々民間としてはボトムアップで、皆が男女共同参画を意識してくるような社会づくりを民に任せなければなりませんのではないかと思います。そういう意味での連携強化を図るべきだと思います。

3つ目は進行システムの継続的な管理、その3つをやって、環境づくりを進めるという事が大事ではないかと思います。

(西山会長)

それでは、ただいまいただきましたそれぞれの発表内容を最後まで詰めるという作業はできませんので、大村副会長から出されている提案から。私も感じていたのですが、項目の中で重複しているものがあったり、分類の判断に迷うものがあったり、混在している感は否めないという事はあると思います。体系を新たな3つに分類し直すということ。それからもう1つ推進体制を加えること。また国の課題としても挙げられている地域づくり等、市民と連携協働についても考えていかなければならないと思います。お手数ですが現存のものに4を付け加えて推進体制を入れ、本日議論したものをに入れてもらうということが1つ。それから大村副会長のご提案の通り、領域を分けて、体系を作り直してください。本日は残りの時間では精査することは難しいですし、次回その分類が無いとディスカッションはできないと思いますので。

(事務局)

作り直してみます。やはり分かりやすいものを作る事が目標です。

(西山会長)

皆様もそれでよろしいでしょうか。もう1度事務局に組み直してもらおうという事で。その方が皆様の議論もやりやすいと思いま

すので。市民の方にも分かりやすいと思います。よろしく願います。

次回は全体で集約した議論をしたいと思いますので、皆様の方で何かご提案がございましたら、事務局にペーパーでお出しただきたいと思います。できるだけ皆様の意見を反映させて作った方が良くと思いますので。

次回の審議会ですが、一応6月4日の午前中の予定ということでもよろしいでしょうか。10時から12時ですね。

(L委員)

それまでに資料が届くわけですね。

(事務局)

その予定です。

(西山会長)

4日までには皆様のお手元に資料が届きますので、それを読んだ上でご参集いただきたいと思います。

(G委員)

結構間が空きますね、それまでの間に勉強会等が開かれるのでしょうか。前回はそのような形であったと思います。もし全体でやるというのであれば、グループでまとめてからこの場で決めるということで良いと思います。

(M委員)

体系が変わるという事ですから、それが事務局から出ないと議論がしにくいのではないのでしょうか。

(西山会長)

施策の内容は変わりませんので、議論自体は支障ないと思います。勉強会は今の体系でやっていただいて良いと思います。それではグループでお諮りいただくということで。事務局よろしいですか。

(事務局)

話し合いの後、皆様からのご意見をいただき、それを事務局で集約して叩き台を作成し、皆様に送付した後に審議会に臨むという形ですね。

(G委員)

まだぼやけているのですが、どのような進行になるのでしょうか。

( 西山会長 )

各グループでの話し合いの後、もし体系の作り直しについて、各グループから意見があればその時に出していただく。それを事務局で集約し、その上で6月4日の審議会に臨むということと考えております。

( G 委員 )

事業としてやっていく上で男女共同参画そのものが庁内でそれなりに動いてはいると思うのですが。それをどのように推進していくのかというのが先ほどのグループからの意見だったのです。そもそも今の体系を組み替えて作っても、それは行政の結果で、それが実際どのように進行させていくのかということについては、少々消化不良でした。プランを作るために勉強会をするのは良いのですが、肝心の事業そのものの進行管理はどうなるのでしょうかというのが気になったので。進行管理はしっかりしないとけないと思います。

( 西山会長 )

スタート当初から美辞麗句でプランを作るのではなく、実効性のあるものを作るという所に強く皆様のご関心はあったかと思えます。諮問内容として、第2次プランを、より良いものを作っていくために提言するという事も審議会の役割としてございます。プランを作りっぱなしにせず、作ったものをどう管理していくのかということも重要な課題だと思えます。

( G 委員 )

プランを作るだけでなく、そのプランの進行管理をしながらでない、と、上手くいかないと思います。プランを作るだけになっているように思えましたので。4ヶ月も空きますので、4ヶ月空いて議論をして、また同じということでは意味もありません。勉強会は必要です。

( 西山会長 )

前回のプラン等を丁寧に検討していくということも重要ということによろしいでしょうか。

( L 委員 )

市長からの諮問は「これまでの実績と検証結果を踏まえ」ということになっています。今までの検証結果のデータももらわないと、新プランは作れないと思います。やはり勉強会は中間に入れないと進まないと思います。また議論も大変ですが、文書化はもっと時間が掛かります。積極的に勉強会を開いていかないとまとまらないと思います。

( 企画政策課長 )

よろしいでしょうか。勉強会等の時間の設定は、会長、副会長、事務局でやらせていただき、決まりましたら皆様に連絡をいたします。それから次の審議会の日程ですが、実は議会の日程が決まっていないので、まだ仮の予定です。それにつきましても事務局預かりでよろしいでしょうか。

( 西山会長 )

それでは日程は預からせていただくという事で、よろしく願います。本日はありがとうございました。