

# 平成25年度第2回千葉市男女共同参画審議会議事録

市民局生活文化スポーツ部男女共同参画課

## 1 日時

平成25年11月22日（金） 午前10時00分～午前11時20分

## 2 開催場所

千葉市中央コミュニティセンター 8階 千鳥

## 3 出席者

（委員） 有馬委員、石井委員、仙波委員、田中(崇)委員、田中(牧)委員、溜委員、土井委員、  
鵜田委員、鳥海委員、水島委員、余語委員

（欠席） 一澤委員、長嶋委員、野本委員、山地委員

（事務局） 生活文化スポーツ部長、男女共同参画課長、同主査、同主任主事、同主任主事、  
同主事、男女共同参画センター副館長

## 4 議題

（1）ちば男女共同参画基本計画 新ハーモニープラン（後期計画）年次報告書について

（2）その他

## 5 議事の概要

（1）ちば男女共同参画基本計画 新ハーモニープラン（後期計画）年次報告書について  
平成24年度実施事業について、報告を行った。

（2）その他

## 6 会議経過

（1）開会

（2）生活文化スポーツ部長挨拶

（3）委員紹介及び欠席委員の報告

（4）【議題1】ちば男女共同参画基本計画 新ハーモニープラン（後期計画）年次報告書について

### 【会長】

それでは、議題の1「ちば男女共同参画基本計画 新ハーモニープラン（後期計画）年次報告書  
について」事務局より説明をお願い致します。

### 【事務局】

<事務局説明>

説明は以上でございます。

#### 【会長】

ありがとうございました。

ただ今の事務局からの説明につきまして、何かご質問やご意見はございますか。

#### 【委員】

これは質問というより要望なのですが、非常にご努力いただいていると思いますが、資料の量が多いので、前日くらいに仮版でもよいので事前配布にさせていただいて、我々が目を通した上でここを聞きたいという思いをもって参加できるようにしていただきたいと思います。

私も会社でどちらかという管理畑が長いので、こういった会議の裏方の事情というのはよく分かっているのですが、我々も何かしらの問題意識を持って何かを申し上げるのが、我々委員のミッションだと思っていますので、そこが果たせるように次回以降は事前配布をお願いします。

色々ご説明していただいた中で、例えば22ページと23ページにおいて、様々な指標の進捗状況がありますが、「女性職員の管理職への登用」、「男女共同参画推進事業者登録制度の述べ登録件数」、「男女共同参画センターのは～もねっと登録団体数」、特にこの3つについてご説明されたというのは、何か重み付けがあつてのことでしょうか。

この中で成果のあつた事業で言うと、例えば「保育所の受入児童数を増やす」については、平成21年度10,906人から平成25年4月12,478人とかなり大きな進展があつて、この施策については成功しているともっとアピールされてもよいと思うのですが、資料として出されただけであつたので、今回ご説明があつた3つの施策について何か重み付けがあつたのか、その背景を伺いたいと思います。

#### 【事務局】

事前配布につきましては、今後努めてまいりたいと思います。

ご紹介した3つの事業につきましては、その前に紹介をさせていただきました第1章のところで保育所等は説明させていただきましたので、満遍なくということと特に重きがあつてということではありません。

#### 【委員】

分かりました。

あと、25ページの自己評価についてですが、各部署の方がそれぞれ所管する事業について自己評価を行われたということですね。全く評価しないで、やりっぱなしよりかはよいかと思いますが、自己評価というのはどうしても自己評価で、お手盛りとまでは言いませんが、第三者的な目線も必要だと思います。

例えば民間ですと、最近内部統制もうるさく言われておりまして、監査セクションもしくは外部の監査法人なり、そういう人が入ってきて評価をし、第三者目線を入れるという取組みが増えてきています。今年はこれで自己評価されるとして、今後何かしら他者目線と言いますか、そういう

観点での評価を入れていこうというような方向性はあるのでしょうか。

**【事務局】**

各政令指定都市についてはプランの中で、生活を取り巻くもの全てに関わる広範なものに自治体の特性を生かしながら、男女共同参画社会の実現を目指して取り組んでいくように、と法律で定められております。第三者を入れた評価については、政令指定都市の中でもそこまで実施している市はなかなかない状況ですが、これから調査、研究していきたいと思っております。

**【事務局】**

少し補足致しますと、確かにやっていないのですが、内部の組織の中に監査委員がおりまして、その中に外部の方が入っております。その監査において、市の男女共同参画の施策の評価というものは毎年ではないのですが行われています。それ以外にも外部機関ということで、男女共同参画センターの事業も外部の委員が入った監査委員で監査が行われています。ただ、委員からご指摘がありました、このプランに関しての監査あるいは評価というものは実施しておりませんので、一つの研究課題とさせていただきたいと思っております。

**【会長】**

我々の千葉市男女共同参画審議会も第三者の視点が入る場でありますので、むしろこのような場でこの事業についてお尋ねになりたいということであれば、事務局もおりますのでお尋ねいただければと思います。

**【委員】**

そうするとやはり時間をいただいて読み込んでおかないといけないということがあります。

**【事務局】**

そうですね。その点については今後留意します。

**【委員】**

今、評価の話がありましたが、私も何度かここでの発言で外部評価というものをいかがでしょうかということについて発言しています。私がそこに興味関心があるのは、千葉県で第3次男女共同参画計画を実施しているのですが、第2次の5年間と第3次の5年間を評価委員長として219事業を評価してきています。第2次計画の時は、219事業に対して各所管課が点数で自己評価して、それを更に評価委員が評価する。その自己評価と外部評価の差が大きいところについては対面で聞き取りし、話し合いなどをしました。そうしたことを5年間踏まえてきて、その次は顔が見える関係ということで、重点目標について1事業につき20分くらい担当者と評価委員とで意見交換をして、内部の事業をこちらでも理解しました。来年度具体的にこういうことを期待しますという、意見交換会をやっています。事業をする庁内の皆さんが男女共同参画の視点というものを考えることで、その意識変革を促し、また、どの担当者もこの事業に向き合う時に男女共同参画の視点を意識する

ことを一緒に考えていきたいと思いますというような評価を県ではしております。

経験したことを少しお話させていただきましたが、自己評価のところではC評価の1事業「企業内保育所助成事業」ですが、せっかく保育事業に対して補助金を出そうとしたのに応募がなかったことは本当に残念です。これだけ待機児童が多いということで、一番の社会問題であるところについて応募がなかったということはとても残念でしたけれども、なぜ応募がなかったのか、企業に対してどのように啓発・広報されたのかということを知りたいと思います。

待機児童については、この一年間、千葉市では待機児童数を減少させました。大成功されたわけですね。この千葉市の取組みを高く評価したいと思います。なぜ短期間にそれだけの待機児童数が激減したかということ、規模の小さな保育所に対して、法律等を非常に緩やかに変更されたり、支援をされたりしたということで、待機児童が減ったというような変化もお聞きしていますので、そのように努力されたものもこの場で発表していただくとよいのかなと思いました。

それから女性職員の管理職への登用の割合ですが、全国の政令指定都市の中で千葉市はどうかということを知りたいなと思いました。

#### 【事務局】

企業内保育所整備事業について、なぜ応募がなかったのかという点については、広報を大々的にやっていないかもしれないので調べさせていただきたいと思います。

女性職員の管理職への登用率について、これは平成24年度の内閣府のデータになりますが、国は2.5%、政令指定都市の平均が9.5%でございます。千葉市が6.0%になります。政令指定都市の中で一番高いのは、さいたま市で17.1%、次いで川崎市14.5%、大阪市12.1%となっております。千葉市は20政令指定都市のうち17位でございます。

#### 【事務局】

保育所の関係について補足させていただきます。まず、企業内保育所への補助金の応募がなかったというのは確かに啓発の課題があるのかもしれませんが、実は市が積極的に保育所を作っている、あるいは、保育ルームを作っている中で、企業内保育所と言いますと、最終的には企業の自己負担も発生しますので、やはりその辺が一つネックになっているのかなということを感じています。

また、待機児童の取組みについて、評価をいただきありがとうございました。小規模保育ということで30人規模の保育所を駅周辺に園庭がなくてもよいという形で積極的に取り組んできたこと、それから、子どもが多いところにもピンポイントで60人あるいは90人規模の保育所を作っております。一方で、今後、子どもが少なくなっていくという中でそういった大きな箱モノだけでいいのかという疑問もございまして、保育ママ事業ということで、ビルを借りてそこに数人の指導者が入って3~4人の子供を預かる事業についても、今積極的に取り組んでいます。

その理由は、市長が積極的に取り組んでいることが一番の大きな理由ですけれども、一方で、国の方の財源措置も充実してきましたので、我々が改革プランを掲げて積極的に取り組んできた結果がようやく現れてきたのかなというように思っております。

#### 【委員】

今、企業内保育所の話題が出ましたが、一応私の勤務先にはあります。作る時にはものすごく大変でした。どうやっていいか分からなくて。これは若手社員と女性のグループからそういう要望が出たのですが、結局、最初にそういう声をあげた者がでてから3年くらい暗中模索を繰り返しながら作りました。それは、地域の人も使えるようにするのか、あるいは、社員専用にするのかなど色々な問題がありましたので。どうにか作り始めたのですが、利用が必ずしも活発でなく、定員20人程度のところを一桁台前半で推移しているような状況です。

企業側も作りたいと思っている企業はおそらく市内にあると思いますが、なかなか暗中模索のところがあると思いますので、市の方も限られたリソースの中で難しい面もあると思いますが、補助金だけではなくてガイドラインとか事例集とかソフト面でのご支援も検討されてはどうかと思います。

**【事務局】**

これはこども未来局が担当しておりますので、そちらの方に貴重なご意見があったことを伝えておきます。

**【委員】**

よろしくをお願いします。

**【委員】**

私は過日、市原市の三井化学(株)で人権擁護委員の研修会を実施しましたが、そこでは、男女共同参画に関する様々な取組みがなされていました。例えば、女性管理職の登用や女性に対する福利厚生への配慮、それから働いている女性あるいは社員の子どもの預かる保育所も作っていました。こういった男女共同参画に関わる支援をしているような会社については、仕事を委託する際に何かポイントになるということはあるのでしょうか。つまり、有利なポイントになっているかどうかということです。有名企業で、例えばサントリーを見ても様々な取組みをしていますというような報告書を見たこともあります。委員のところでもやっていると聞きましたが、それは何かポイントを目指してやっているのでしょうか。

**【委員】**

それはないです。ただ、「くるみん」は取得しています。

**【委員】**

何かポイントになるということを知ったことがあるのですが。

**【委員】**

ポイントと言いますか、事業者表彰などがこの中に入っていますよね。男女共同参画の視点で企業が大いに貢献した場合に、厳しい審査をして事業者を毎年何社か表彰されています。ですので、ポイントではないんですけどね。

### 【事務局】

ポイントは、22ページで紹介させていただいた男女共同参画推進事業者登録制度において、男女共同参画に関する取り組みをしている場合に事業者の登録をしていただいて、本市の男女共同参画課のホームページでご紹介しております。この制度の中で特に秀でた取り組みがあった事業者へは表彰もできるという規定にはなっております。

### 【委員】

私はコミュニティセンターから研修の講師を依頼されたことがあるのですが、千葉市と契約する際に、人権教室あるいはセクハラへの対応といったものを職員に対して研修する義務があるような契約であったと聞いたものですから、そういうものが事業委託する場合にあるのでしょうか。男女共同参画に関するものでなくても人権の研修など義務付けられているのでしょうか。

### 【事務局】

恐らくコミュニティセンターですと、指定管理の会社様の職員の研修で受けているかもしれませんが、男女共同参画に関する研修というのは決まっていないと思います。

### 【委員】

女性職員の管理職への登用についてですが、千葉市の学校教育の場における男女共同参画について、児童生徒の中では男女平等という意識を持っているということは統計でも出ているのですが、千葉市の小学校における女性職員の管理職への登用は、私達が現職の頃から比べれば増えてはいるのですが、22%とまだまだ低い状況です。しかし、肝心要の千葉市役所については、女性職員の管理職への登用は、課長以上が6.3%と非常に低いわけです。男女共同参画課以外でこういった課で女性課長がいるのか、あるいは、それを進めるために男女共同参画課はどういった働きかけをしているのか伺いたいと思います。

実は、私の所属している人権擁護委員でも女性役員の登用は少ない状況にあります。人権擁護委員でありながら、女性役員の登用率は全国の中でワースト3、下から3番目なのです。今年ももっと下かもしれません。私達が人権、人権と言いながら、自分達の内なる組織を見た際にどうなっているかという時に恥ずかしい思いをしておりますので、自分のことを白状しながら千葉市役所の中ではどうなっているのか、それから教職員の女性の管理職への登用についても何か教育委員会に提案あるいは指導をなさっているのか、ということについて伺いたいと思います。

### 【事務局】

具体的に人事課あるいは教育委員会の方に我々の方から依頼をするということはありません。ただし、冒頭にご挨拶申し上げましたように、今女性の活躍というものが求められているという意識を人事当局も持っていますし、当然トップも含めてそういう意識を持っております。結果として、教育委員会に関しては女性の管理職のウェイトが非常に大きくなってきているという現状があります。ただ一方で、我々市長部局の方はそうはなっていないということですが、なかなか難しい問題

があります。この間の首都圏サミットでも議題の一つとしてあげられていたのですが、その中である市の市長が言っていたことで、公務員の給与体系のことが一つあります。公務員の給与はなかなか上がらないで管理職になろうがならまいが、一定の率で上がっていく実態がございます。そういう中で重たい責任を持つよりも、重たい責任がない方がよいという判断をされる女性の方が多いのではないかということが発言されている市長がいらっしゃいました。私もそれが事実かどうか分からないのですが、そのような現状の中で、今ご指摘もありましたので、我々もやはり人事当局の方にはできるだけ女性管理職を多くできないかという働きかけをしていきたいと思っております。

#### 【委員】

確かに小学校は女性校長の割合は高いのですが、中学・高校になると激減してきます。そういう中で、東京都なども校長・教頭など管理職に手を挙げる人が少なく説得してもなりたがらないという状況もあるのですが、実はそのアンケートを色々分析していくと、元々教員になりたくて、現場で生徒と接するという教員職として最後までまっとうしたいのだけれども、管理職になると全く生徒との触れ合いがないのでごめんだというような傾向があるそうです。仕事の内容と自分の生き方の部分が大きく左右するようです。

#### 【会長】

これはワークライフバランスの問題も絡んできますが、管理職になりますと労働時間に関する制限が事実上なくなってしまいます。そうすると、現実的に非常に夜遅くまで働くことが事実上その職場において常識化している場合においては、女性が管理職になるということを選択するのは現実的にかなり難しいということもある。そこはそもそも考えなければいけないかなという印象を私自身は持っております。

#### 【委員】

私は連合から参加しているのですが、小学校の教員をしております、教職員組合に所属しておりますので現状ということで触れたいと思います。

やはり、小学校に関しては女性の管理職が大変増えております。中学校・高校に関しては伸びないということもあるのですが、やはり中学校の抱える問題というのは正直ありますので、それが大きな比重を占めているのではないかなという印象があります。また、中学校の女性の先生方が管理職になる際に、小学校で管理職になるというような方が結構いらっしゃいますので、小中合わせてみていくという視点も義務教育ということで大事なのではないかなと感じています。やはり中学校よりも小学校の方が校長先生と子どもが触れ合う時間も非常に多いですし、中学校だとちょっとハードルがあるかなという印象もあります。

私達は組合の方で意識調査もしているのですが、毎年教職員のストレスアンケートを実施しています。一昨年とったアンケートで、一昨年まではストレスを感じることで「職場と家庭の両が大変」ということがトップだったのですが、今年度とったアンケートを2年前と比較しますと、そのポイントが落ちまして2番手になりました。これはずっと取り組んできたワークライフバランスの実現というものが少しずつ数値として現れたのかなと感じています。

**【委員】**

一番になったのは。

**【委員】**

一番になったのは「職場の人間関係」ということで、それはそれで問題なのですが、そういった状況があります。

もう一点、学校も育児休業が3年間取れるようになりまして、2年以上取られる方が結構多くなりました。そして第2子出産と合わせると3年を超えて5年くらい職場を離れるという方も多くなってきました。そこで視点を当てたのが「復帰」というキーワードなのですが、職場に復帰する、復職するにあたって大変不安に思っている方もいらっしゃるのではないかと思います。育児休業をとってそのまま退職されていく先生も少なくはないんですね。ですので、組合の取組みですが、カムバックセミナーというものを開催することになりまして、復帰にあたって不安を解消していきましょうということで、同じようなそろそろ復帰を考えていますという方が集まって、今週きぼーるで実施することにしましたのです。定員がありましたので、先着順での申し込みで実施したのですが、その日の午前中に満員になってしまうくらいの希望がありました。

このように復帰に関する不安を取り除いていくことによって、社会で活躍していただけることにつながっていくのではないかなと考えています。

**【事務局】**

大変貴重なご意見ありがとうございます。今後の施策の参考にさせていただきたいと思います。

**【委員】**

質問が2点ございます。1点目ですが、今、女性職員の管理職への登用についてお話がありましたが、登用に当たり工夫されている点があるかどうか。これまでとどう変えたのか。制度を変えた、評価基準・登用基準を変えた、などについてお伺いしたいと思います。

2点目は、話が戻ってしまうのですが、25ページの自己評価についてです。評価の方法ですが、「ア 評価1」と「イ 評価2」のそれぞれで質問をされていると思うのですが、特に評価2の「A：効果があった」と「B：一定の効果があった」の回答者側の違いはあるのでしょうか。どのように判断して区別をしているのかお伺いしたいと思います。

**【事務局】**

A、B、Cの区別については、この制度を導入しましたが、自分達の所管の部署で男女共同参画の視点を入れていただく、気づき、振り返りというものを主眼にしていたので、こちらにつきましては明確な基準はありません。

**【事務局】**

登用にあたっての工夫については、我々も人事当局がどのような形でしているのか詳細に把握し

ていないのですが、一つは何年か前から立候補制度というものが導入されておりまして、当然女性でも、私は男女共同参画課の課長になりたいという立候補をすることが可能です。どこの組織でも立候補することができます。その場合、総務局長の面接を受けた上で、最終的な人事配置が行われますので、本人の希望がある程度実現できるような制度の見直しなどが行われています。

**【委員】**

ありがとうございます。

自己評価のところでは御提案なのですが、A・B・Cと3段階でとられていると思うので、どうしても真ん中に回答が偏ってしまいがちになるという傾向があると思いますので、4段階でとるといった方法もぜひご検討いただければと思います。

**【事務局】**

ありがとうございました。参考にさせていただきます。

**【会長】**

今気付いたのですが、41ページの事業No. 41103に「男女共同参画推進状況の入札・契約制度への反映」というものがあります。これは先ほど委員が指摘されたことと若干関係するかと思えます。平成25年度事業計画の欄には、発注者別評価点について5点の加点を行うなど、いわゆる業者の選定にあたってその他の取組み状況を排除されているように見受けられるのですが、これは先ほどの委員の話と関係してくるのでしょうか。

**【事務局】**

そうです。これは契約課で業者さんの登録をやっております。その時に加点をしますということで、業種は絞られてしまいますが、それもポイントと言えばポイントです。

**【委員】**

だから企業は一生懸命やっているのかと思ったんですよ。保育所を作ったり、お金がかかることですね。それをやっても契約を取りたいからやっていると思ったのです。

**【会長】**

それでは私の方から質問させていただきます。

千葉県配偶者暴力相談支援センターが開設されたということで、大変重要な取り組みだと思えます。ただ、こちらのチラシには場所が書いていないのですが、これはあえてそうしているということでしょうか。電話してきた人にだけ知らせるというものでしょうか。

**【事務局】**

被害者さんをめぐる色々な事件等もごございます。配偶者暴力相談支援センターにつきましては、相談者の安全を守るためには秘匿ということで伏せております。

**【会長】**

分かりました。ただ、22ページの一番最初の指標項目に「配偶者等からの暴力の相談場所を知っている人の割合」とありまして、ここだけ見ると、センターの場所を知っている人が多い方が望ましい、とされているようにもとれます。他方、チラシにはセンターの場所は載せていない。このことについてご説明をお願いします。

**【事務局】**

配偶者暴力につきましては、相談場所は色々あってよいとは思いますが、法律に定められております配偶者暴力相談支援センターでできる業務などがございますので、その機能を設置するというところでございます。色々なところを案内してはいるのですが、男女共同参画センターもそうでございますし、区の保健福祉センターでも色々な健康相談から入ってくることもありますし、色々なところがあるので、どこか相談場所を知っているよねというところがバーになればよいということで記載しております。

**【会長】**

なるほど。それは要するに入口がどこにあるのか知っているかということ聞かれているというわけですね。分かりました。

**【委員】**

31ページの事業No. 21103「市職員に対する研修の充実」という項目ですが、それぞれ研修を受けられた人数が掲載されているのですが、これは基本的にほぼ全員参加されるものなのでしょうか。参加率について分かれば教えてください。

**【事務局】**

これは強制なので100%ということになります。

**【委員】**

ありがとうございます。

**【委員】**

先ほど、女性の管理職の登用や重要施策の決定過程に女性が関与する割合を上げるという点が議題にあがりました。弁護士会の方もこれは非常に重要な課題として取り組んでおります。千葉市と同じようにこれはなかなか進んでおりません。というのは、皆様からご意見とか情報提供いただいたように、やはり負担が大きいということが一番の理由のように感じております。このため、千葉県弁護士会としてはなかなか遅々として進まないということがあるのですが、例えば、東京の弁護士会など女性の割合が高いところでは、女性会員の交流会を開いて女性の理解を求めているというような活動もしているようではあります。

これは先ほど会長からもありましたように、ライフスタイルが非常に大きく絡んでいて、市からこうゆうライフスタイルが望ましいというようなことも言えないところが大きいかと思ひまして、非常に水と油でなかなかまとまり切れないようなところがあると思ひます。そのところを何らかの打開策を探さざるを得ないと思ひますので、やはり職場の施設などでお金のかかるところ、例えば、女性の更衣室をうまくしたいという時にお金がかかる、その時には女性が予算に関わらなければ、そもそもやってあげたいけどお金がないということになります。そういったところで女性が関わらなければ、どうしても女性全体の生活がうまくいかない、職場環境がうまくいかない、円滑に進まないということがありますので、女性の方々の働きやすさに関わるんだというように宣言されて理解を求めていくのも一つの手かなと思ひます。そのところが堂々巡りになっている感じがします。女性も管理職になりたいけどできない。できないから女性の意見が入らない。女性の意見が入らないから女性の働きやすさのところ、職場環境にフィードバックされないというわけで、何とかそのところをうまくできないかと希望ですが思ひます。

長くなってしまつてすみません。それで、千葉市の女性職員の管理職の割合について、データをご提供していただいたのですが、これは難しいと思ひますね。民間も大規模な企業であれば、ある程度の協力はしていただけると思ひますので、そうしたところの状況をご報告いただいて、我々の中でそれを参考にしながら、何かしらの打開策をここで協議できたらいいなというのが2つ目の希望になります。

#### 【事務局】

ありがとうございます。参考にさせていただきます。

#### 【委員】

今の委員の話に付随して、感想的なことになりますが、私はJA千葉みらいの女性部の役員をしております。JAといいますとやはり農業をしている方が多いわけですし、保育所も田舎の方にも大分できましたし、学童保育も延長時間が設けられまして、女性も農業にたっぷりと時間がとれるようになりましたが、介護の問題が入ってきていまして、介護がままならずどうしても家庭でみるという場合が多いですね。そして農家の方がJAの職員になっていることが多いのですが、そうしますと管理職になると言ひしても、やはり職場を終えてから子どもさんを連れて帰り、帰れば今度は介護をしなければならぬ両親が待っているという、なかなか管理職にはなれないという状況があります。ですから、こうした面でライフスタイル等を色々考えてくださるともっと職場もよくなって、農協の女性の管理職も増えるのではないかなと思ひます。

#### 【事務局】

先ほどご紹介致しましたが、今回の首長が集まる首都圏サミットの議題の中で、女性の管理職の話がございました。そこで今お話がありましたように、一つの事例で、課長になってくれということで人事の方からお願いをしたのだけれども、もう介護でどうにもならないということで管理職にはなれないといった事例が自治体の中でも非常に多くなっているということが紹介されていたことをご報告させていただきます。

**【委員】**

今、委員に現場の状況をお伝えいただきましたけれども、農業委員のメンバーがほとんど男性でしたよね。農業委員への女性の登用については、管理職ではないけれど農業委員として発言するというので、各県内の農業委員会の状況を見ますと女性の農業委員も随分増えてきておりますね。いきなり管理職というよりも、男性が占めていた農業委員に2割、3割と、今じわじわと女性の方々が増えてきているので、そういうところから女性の立場や介護の問題も色々発言されて、男性の方々との協力や気付きなどの効果が随分でてきているようなのですが、今までの長い歴史があるので一気にはいかないかなと思います。ただ、農業委員の女性の方々の数が増えてきているということはよい兆しなのかなと感じています。

**【会長】**

恐らく女性にとって働きやすい職場環境というのは、男性にとっても働きやすい環境であると思います。その意味では単に男女共同参画だけの問題ではなく、むしろ男性も女性も気持ちよく働ける職場を作っていくことが結果的に女性の積極的な参加にもつながっていくという感じが致します。

**【委員】**

ただ今の農業委員の話に関連して、32ページに千葉市の附属機関について記載がありますが、女性の委員がない審議会・委員会をなくすといった目標を掲げている自治体もどこかあったと思いますが、千葉市の現状はどうなのでしょう。また、こちらには登用の促進などが掲げられていますが、あえて数値目標を掲げなかった背景などを伺えればと思います。

**【事務局】**

22ページに記載があります。基本目標2の一番上の「附属機関の女性委員の割合」です。これをできるだけ早期に30%達成という目標を掲げております。「女性委員がない附属機関の数」は平成27年度に0という目標を掲げております。女性委員がない附属機関の数は、平成22年4月に6でしたが、平成25年4月は8ございます。

**【委員】**

どういうところが女性が全然いないのでしょうか。

**【事務局】**

女性委員がない附属機関は各局にあるような状況ですが、経済農政の分野で少し多くなっております。

**【委員】**

経済農政と言いますと具体的にはどういったところでしょうか。

### 【事務局】

市場取引、乳牛育成牧場運営、中小企業資金融資に関する附属機関になります。

### 【委員】

附属機関というのは例えばこういった審議会のことですよね。やはりご努力されていて、関係団体に1人は入れていただくということで、推薦・委嘱をお願いしているというような状況だと思います。その中で誰が出てくれるかということについては、そこでも附属機関を所管する課の方も団体の方も相当ご尽力されていると思うんですね。そこでやはり行き着くところは、女性の方にこれをお願いすると、介護や育児がありながら一線で働いていると、女性の方も若く子育て真っ最中の方がどうしても指名されてしまいますので、どうしても両立という問題が出てくるかと思います。やはり、そのところが重要な問題になってくるなと思います。

例えば、先ほど触れなかったのですが、東海の方では役員クラスになった場合に17時以降に会議を入れないような計画を立てていると聞きます。17時以降になるとどうしてもご家庭に戻って、もちろん女性に限らずという意味合いですけれども、しなくちゃならないこともたくさんあると思います。だから何とか前倒しにできないかと考えますが、私達の業務ですとどうしても役所関係の仕事が多いもので、17時までには通常の業務、裁判業務であるとか、会議の業務などをこなさないといけないので、それ以外の業務となるとどうしても17時以降になってしまうという循環になってしまいます。ただ、そこをしょうがないと言っていると前に進まないなので、なるべく17時以降に重要会議をやらないような努力をしておりますので、今後更に考えなければいけないとは思っております。

### 【委員】

先ほど会長、委員の話にもあったのですが、やはり残業時間がどれだけ少なくできるかで男性も女性も働きやすい職場というものを築いていけると思うのですが、そのことについて千葉市の取り組みで行われていることがあれば教えていただければと思います。

### 【事務局】

全庁的にはやはりそこが課題になっていまして、局部長会議というものがあるのですが、その中で総務の方からそれぞれの局の実績の報告がございます。そこで前年度より残業時間が多くなっているところには、市長から理由を問われますのでその分析等をやることになっております。また、全庁的にはどこでもやられていると思うのですが、ノー残業デーの実施をしております。これは九都県市の取り組みでもありますが、水曜日は全庁的に消灯しなさいということで基本的には帰ってくださいというような取り組みはやっております。

### 【会長】

大変貴重なご意見を多数いただきありがとうございました。ぜひ今回のご意見などを踏まえて、千葉市の男女共同参画の推進にご協力いただければと思います。

**【委員】**

基本的なことで恐縮ですが、この報告書は千葉市男女共同参画ハーモニー条例の第11条において、市長が作成して公表するとなっているのですが、この後の手続きについて教えてください。

**【事務局】**

この審議会でご報告するとともにご意見をいただいて、今月中にはホームページで公表する予定でおります。

**【会長】**

それでは、他にご意見ないようでしたら次の議題に移りたいと思います。

(5) その他

**【会長】**

議題の2「その他」について事務局より何かありましたらお願いします。

**【事務局】**

お手元にお配り致しましたチラシのとおり、12月14日、15日の2日間、男女共同参画センターまつりを開催致しますのでそのご案内を申し上げます。

海南友子さんによります講演会をはじめまして、市民団体により様々な催し物を実施致しますので、お時間ございましたらぜひお越しいただきたいと存じます。また、お手元に配布しておりますチーバくんのピンバッジですが、DVと児童虐待の根絶を訴えるパープルリボンとオレンジリボンをモチーフにオリジナルで作成致しましたので、今年度色々な街頭キャンペーンの時に市民の方に向けて配っております。明日23日は、女性に対する暴力をなくす運動でこちらを千葉県と一緒に街頭啓発させていただこうと思っております、一つ一つ皆様にお配り致しましたのでよろしくお願いします。

**【会長】**

この件に関しましてご意見、ご質問ございましたらお願い致します。

特にないようでしたら、これ以外のご意見、ご質問をお願い致します。

**【委員】**

千葉市の男女共同参画課で作った「デートDVってなに？」という冊子についてですが、こちらは皆さんに配布してあるのでしょうか。

**【事務局】**

第1回の審議会の時に配布しております。

**【委員】**

実はそれがすごくよくできていますので皆さんにご紹介したいと思います。青少年に対するデートDVの予防講座に非常に効果的でありました。私達の法務局の人権擁護委員でも作っているのですが、対象が短大生、大学生向けの内容となっております、千葉市で作りましたのは、対象が中学生向けのものです。漫画が入ってまして、その登場人物も可愛い中学生になっています。私は市原市の某中学校で3年生にそれを使って講義を致しました。非常によくできておりましたので、男女共同参画課の努力に対して褒めたいということです。色々なところで活用しております、私も人権擁護委員の関東甲信越の男女共同参画推進委員会でも紹介して、著作権とか言わないからご利用くださいと言ってしまったのですが、よろしいでしょうか。皆さんも機会がありましたらご活用いただきたいと思います。

#### 【委員】

それでは積極的なご活用をお願い致します。

それ以外に何かありますでしょうか。

#### 【委員】

今までお話を伺っていた中で、男女共同参画って何だろうなっていうのをあらためて思いました。今ご発言を聞いていると、女性の社会参加、職場への参加に関して、保育所や更衣室等そういった問題も色々出てきているのですが、女性の働きやすい職場イコール意外と男性が働きにくい職場なんじゃないかなと思いました。

もし自分が会社の中で重い責任を持たされた場合、どうしてほしいかと言うと、男性側にもっと家庭とか生活の面を今まで以上に責任を持って、担ってもらわなければ受けられない。例えば、立候補で登用を積極的に、という話もありましたけれど、今までの話の中では、女性が働きやすくするために男性側は何をしたら女性が働きやすくなるんだろうというのがあまり聞こえてきません。介護にしろ、子どもの教育にしろ、保育所にしろ、男性が参加しなければいけない生活面はたくさんあると思うのですが、何で男性側からそういう意見があまり出てこなくて、女性ばかりに早く終わって家庭ができるように、なのかなと思いました。

今、イクメンとかいうのも出ていますけれども、働き盛りの男性も家庭に参加できるような意識付けをしていかないといけないと思います。それが時短とかノー残業になるのでしょうか、家庭に参加する意識付けは全体的にもっと大きく、少しずつでも意識付けしていかない女性ばかりが、家庭も介護も仕事もできるように、となってしまう。女性ばかりでなくて、全体的な人数から言えば働いている男性がもう少しずつ家庭を顧みれば、それが本当の男女共同参画なのではないでしょうか。その辺も何かあってもいいかなという感想を持ちました。

#### 【事務局】

貴重なご意見ありがとうございます。当然そういうことございまして、我々としても一昨年から作りましたイクメンハンドブックにおいて、子どもが生まれる方に対しまして、母子手帳と一緒に配布し、男性の育児参加を促進するような取り組みを実施しております。また、市役所の中で申し上げますと、人材育成課において、ワークライフバランスの関係で男性の家事の手伝いといった

ものを促進しなさいといった取組みも実施しております。我々もそういった啓発活動に取り組んでいます。やはりそれが男女共同参画の形成につながるものだと、そういう認識で仕事をしているということでございます。

**【会長】**

それではよろしいでしょうか。

以上、皆様方のご協力によりまして、本日の議事はすべて終了致しました。この後は、進行を事務局へお返し致します。

**【事務局】**

水島会長におかれましては、議事の進行大変お疲れさまでした。

委員の皆様方におかれましては、本日大変お忙しい中、ご出席いただきましてありがとうございました。

それでは以上をもちまして、平成25年度第2回千葉市男女共同参画審議会を閉会致します。ありがとうございました。