

会議録

会議の名称	平成27年度第2回ふじみ野市男女共同参画推進審議会		
開催日時	平成28年2月16日(火) 開会時刻 午前10時00分 閉会時刻 午後 0時15分		
開催場所	本庁舎増築棟2階 A201会議室		
出席した者の氏名	役職名	氏名	役職名 氏名
	会長	石井ナナエ	委員 西川けい子
	副会長	斎藤宏	委員 前田清海
	委員	大河内玲子	委員 吉澤紀子
	委員	奥田俊幸	事務局 細谷孝之
	委員	尾山みゆき	事務局 塩野隆一
	委員	笠谷隆久	事務局 嶋田恵子
	委員	黒須さち子	事務局 金井塚文夫
	委員	坂井達也	事務局 坂本心太郎
	委員	千葉信	
会議の議題	①男女共同参画プラン等に対する質疑・意見等について ②審議会の今後のスケジュールについて		
会議の公開又は非公開の別	公開		
会議の非公開の理由			
傍聴人の数	0人		
発言の内容	別紙「発言の要旨」のとおり		
会議資料	別添のとおり		
事務局	市民生活部市民総合相談室		
議事の確定	確定年月日	平成28年2月29日	
	記名押印	役職名 会長 石井 ナナエ (印)	

別紙

発言の要旨

発言者	発言の要旨
塩野室長	<p>ただ今より、平成27年度第2回ふじみ野市男女共同参画推進審議会を開催します。</p> <p>本日の会議には、委員12人全員の参加をいただいております。委員の数が条例施行規則第3条第2項で規定した委員総数の過半数を超えておりますので、会議が成立しております。なお、傍聴者は、0人です。</p> <p>【資料確認】 はじめに、あいさつをお願いします。 石井会長、お願いします。</p>
石井会長	【あいさつ】
塩野室長	引き続き、事務局を代表して細谷市民生活部長からあいさつをいたします。
細谷部長	【あいさつ】
塩野室長	それでは、議事に移ります。議長は、規則第3条第1項の規定により会長をお願いします。
石井会長	それでは初めに議題の(1)「男女共同参画プラン等に対する質疑・意見等について」の説明を、事務局からお願いします。
事務局	<p>昨年10月15日に開催した第1回会議の際、男女共同参画基本計画に基づき年度ごとに作成しているプラン進捗状況報告書の作成に活かすことを目的に、平成26年度実績報告・27年度実施計画書をよく見ていただき、次回会議までにご意見等を伺うとした件について、12月に委員に照会し、年明けにメールにより意見をいただきました。これを受けて、庁内に意見に対する回答依頼を行い、まとめた書類が別紙1と別紙2になっています。</p> <p>別紙1が28ページ、別紙2が9ページありますので審議いただき、審議会全体としての意見をまとめていただきたいと思います。</p> <p>いただきましたご意見は、27年度実績報告・28年度実施計画の庁内照会を3月に行う際、各課に伝えたいと考えています。</p>
石井会長	<p>別紙1については基本目標が6つありますが、それを一つずつ区切りに分け、事務局でそのうちの計画における重要施策との関連を説明したのち質疑をお受けし、審議会の決定事項としていただきたいと思いますと考えております。質疑に当たっては、仕組み・内容を知りたいというものはさけ、市の検討内容の方向性が是か非かといった質疑をしていただければと考えています。</p> <p>では、基本目標1「市民意識の高揚」についてご意見はありますか。</p>
事務局	【基本目標1「市民意識の高揚」中の重点施策のうちで質問のあったものを紹介】※以下の基本目標の審議の際も同様に紹介。

石井会長	ご意見はございますか。
齋藤副会長	<p>通しNo.6に「男女共同参画という名称について、一般化されていない印象がある」とあります。これは私の個人的な意見ですが、男女共同参画というところでいきますと、何か皆で男も女もやろうというところで終わっている感じがします。男女共同参画社会を作ろうということでそういう共通の場というものを意識してやるかやらないかで、市民に男女共同参画社会の認識を広げるか広げないかがあるかと思えます。男女共同参画社会をどうしていこうかといういろいろなところで議論したり、浸透させたりするといいいのかなという意見です。※1（巻末審議会意見まとめ対象）</p>
西川委員	<p>男女共同参画という名称（に関しては）で、例えば（県施設の）with you（埼玉県男女共同参画推進センター）は（開設した当時に、名称から）男女の出会いの場であるという誤解があったりして、男性も女性もそこに行って楽しめるのではないかと。だんだんそれはなくなってきましたが当時はそういうことがありました。</p> <p>「社会」ということばが入ることによって意味が違うというのは賛成します。「参画」ということばはなじみが薄く、「参加」ということばは皆が知っていますが、何のための「男女共同参画」かというご意見は大事なことだと思います。</p> <p>※1（巻末審議会意見まとめ対象）</p>
石井会長	他にご意見はありますか。
石井会長	ありませんので、次に基本目標2「働く職場での男女共同参画の推進」についてご意見はありますか。
奥田委員	<p>ワークライフバランスということでは、基本的に残業をしないということをやっています。現在、産休に2人入っていて、替わりをどうするかということでは別の人間を入れてやっていますが、その者が復帰した時に仕事・分担をどうするかがあります。</p> <p>遠しNo.7 2に「ライフワークバランスの推進にその気にさせるような周知方法」とありますが、どんな工夫があるか。そういう所をうまくやって公表できればいいと思っています。</p> <p>※4（巻末審議会意見まとめ対象）</p>
石井会長	ドイツでは育児休暇が3年あって、3年間の休みを取って復帰してくると仕事がなくなっているということがあるらしいですね
奥田委員	そうですね。そういうことがないようやっています。今のところうまく回っています。
大河内委員	通しNo.5 2の回答が「把握していません」というのはどうなのかなと思いますが…。

事務局	<p>事務局からですが、通しNo.5 2の担当課からの答えについて、「把握しておりません」というのは見てどうかなと思いましたがそのまま載せてあります。委員の視点で「把握するならば」、「それでどうするか」とかご意見があればと思います。</p> <p>この施策は、指名参加願の際に男女共同参画を推進しているという書類をいただいているもので、目的として男女共同参画を推進しているものを優先的に指名する趣旨のものと思います。</p>
前田委員	<p>仕事柄、入札参加資格の申請で、今回も1月29日締切でふじみ野市の追加申請の仕事を行いました。</p> <p>ふじみ野市では、若手の技術者を養成するとか、あるいは育児休業制度を導入していて、それは国より上の部分があれば評価するというものです。それは他市にはない特徴です。近隣の市町村ではないので先進的な取組と思います。</p> <p>しかし、育児休業制度の市内の業者のレベルから考えると、育児休業制度を就業規則に取り入れているだけでも先進的と思いますが、それが国よりも上のレベルでの設定がされているとほとんど該当者がいないと思います。基準の設定をもう少しインセンティブ（目標を達成するための刺激）がとれるような、要求レベルを法律の範囲内に押さえていただければ（該当社が）出てくるのではないかと思います。</p> <p>就業規則を見ても育児休業法に定めた範囲内という形での規制がほとんどです。それ以上のものというとなかなかないです。</p> <p>いい制度ですが、実際には使えないところがあります。使いかたを考慮していただく必要があるのではないかと思います。</p>
吉澤委員	<p>子育て関係が興味深く、私も子育てしながら働いていて、子どもが病気になって保育園から「迎えに来てください」と連絡があった時、困ってしまいましたので質疑照会に際して質問をさせていただきました。</p> <p>病児保育は、亀久保ひまわり保育園、富士見の針ヶ谷保育園があると分かりましたが、ちょっと足りないかなと思います。</p>
石井会長	<p>今、出ている意見はもう一度事務局から担当課に伝えていただけるのですか。</p>
事務局	<p>よろしければ委員さんから出されたご意見をこの審議会の中で合意をいただいてまとめていただきたいと思います。</p> <p>27年度実績報告・28年度実施計画の照会を各課にする際、それを付記して照会を行いたいと思います。</p>
石井会長	<p>取り入れられるレベルというのはどれくらいですか。</p>
奥田委員	<p>国が設定しているレベルでというのであれば、皆やると思います。</p>

前田委員	<p>就業規則の定め方が、育児休業制度法に定める範囲内という文言の使い方をしますので、そういう形であればより取り入れやすいと思います。</p> <p>入札の際、レベルを緩やかにすれば企業でも育児休業を取りやすくなるということです。</p> <p>就業規則で国の制度と同程度で採用しているという証明があればいいということであれば、就業規則で定めていない所でも評価点が上がることを期待して就業規則で定める動きがでてくると思います。</p>
奥田委員	<p>埼玉県のクルミンという評価実績があるが、見てやっていただければと思う。段階によってシルバーとかゴールドとかプラチナなどあるようです。</p>
尾山委員	<p>担当課が把握していないではまずいし、せっかく先進的な取組をするのであれば基準の設け方をどうするかという視点とともに結果に反映していますというのであればインセンティブにもなるのではないかと思います。</p>
事務局	<p>就業規則に育児休暇制度を取り入れるのが大前提ですが、基準を低くするという点について担当課に、審議会の意見としてお出しするという点でよろしいですね。</p> <p>※2（巻末審議会意見まとめ対象）</p>
石井会長	<p>いかがですか…。よろしいようなのでそのようにお願いします。先ほどの吉澤委員のものはどうでしょうか。</p>
前田委員	<p>私の子どもが小さい頃には（病児保育は）なかったのですが、今あるのは前進だと思います。十分とは思いませんが、費用の面もあり難しいとは思いますが…。</p>
坂井委員	<p>病児保育を利用するにも、熱が何度以上あると預けることが難しいとかあるので、小児科の医師にも関わっていただける施設があると、それ以上の熱でも対応できるのかなと…。</p>
千葉委員	<p>病児保育については、増やす方向にしていきたいが今直ぐには難しいと思います。それこそ男女共同参画で、どちらかが休むかで協力して育てましたが、確かにあった方がいいとしか言えません。その他にも必要な施策があるかもしれません。</p>
黒須委員	<p>病児保育、待機児童の問題も同じですが、働き方とのバランスで病気の時はゆったりした環境で休むということが保障されなければならないので、親のどちらか介護で休むことができる人はよいですが、そういうとき施設・制度が整うというのではなく、地域で、社会で、隣のおじさん、おばさんが預かることができるといいと思います。</p>
千葉委員	<p>関連で質問です。市で組織的にご高齢の方などが自宅に伺うという事はしていますか。</p>

事務局	ファミリーサポートだと思いますが、自宅に行くのではなく来ていただく形です。
斎藤副会長	先ほどからのお話は、通しNo.71の質問だと思います。重点施策であって、市で検討するという「○」の印が入っていませんので、「話が出て子育て支援課を応援しているよ」と伝えてくれればと思います。 ※3（巻末審議会意見まとめ対象）
石井会長	他にご意見はありますか。
石井会長	ありませんので、次に基本目標3「あらゆる形態の暴力の根絶」についてご意見はありますか。
事務局	通しNo.85ですが要望が2つ入っています。 DV相談体制、事例についてですが、25年度から積極的にDV相談や総合相談を病院や福祉事務所などにPRを行いました。特に病院ではチラシを小さなカードにして取りやすい場所に置きました。これはDV被害者の夫が検診にもついてくる例が多いことを考慮したものです。 相談事例については、会議録が公開されますので発表は控えさせていただきます。別途来ていただければお話しいたします。
笠谷委員	市での相談体制は充実していると思います。DVもパワハラも、行っている当事者に行っているという意識がないケースもあります。 DVは、個人の問題だけでなく、家庭の崩壊、社会の問題、子どもの非行にも繋がります。また、表面に出てくるのは氷山の一角に過ぎないという認識のもと、これからも引き続き地道にこのまま進んでいって啓もうを行って欲しいと思います。
石井会長	他にご意見はありますか。
石井会長	ありませんので、次に基本目標4「社会参画の推進」についてご意見はありますか。
千葉委員	市での昇任試験はどうなっていますか。女性の管理職が増えていくのではないかと思います…。
事務局	係長職への昇任試験制度があり、40歳以上が受験資格で筆記・作文・面接を行います。 なお、市では副課長級以上が管理職であり、係長は管理職ではなく時間外勤務手当支給の対象者です。 昨年は昇任試験の受験者が十数人で、そのうち女性の応募は1人でした。
千葉委員	女性の管理職が増えていかないといけないと思います。

奥田	<p>女性活躍推進法が施行され、事業主行動計画の関係で労働局に行ってきました。当社では、事業主行動計画として4年間で女性の管理職30%という目標を立てています。現在、女性管理職は1人しかいません。管理職の全体の人数が多くないので4年間であと3人増やそうと思いますが、管理職になろうとする意識が少ないのが問題であり、今は研修制度はないですが研修制度での昇任も考えています。</p> <p>試験という引いてしまうものなので実際の仕事ぶりを見て昇任を決められたらと思います。</p>
尾山委員	<p>私が思うには、女性は自己採点が厳しいというか、男性は結構思いつきやっちゃえという人もいると思うのですが、女性は盤石に固めないとなかなか進めない傾向があるという気がします。</p> <p>私もある業界の係の中で役をやらされたことがあり、そのポジションに置かれて、そこで汗をかいて身に付けたり、あるいは「そのポジションに行ったから見える景色がある」と思います。それはそこにいかないとわからないもので、盤石にしてからと考えていたら無理な話です。</p> <p>そういう意味で、周りでそのポジションに行けそうな人、頑張っている人を見て、Aさんのやり方では無理だけどBさんのやり方だったら私にもできるかもと自分自身に近いモデルが探せるということから数というのはあるかなと思います。</p>
吉澤委員	<p>私の職場は270人ぐらいで女性は13人います。救急隊長をしています。男性の上に立ち、対等にしゃべらないといけないことや責任も負わなきゃならないので当時はいやでしょうがなかったのですが、やってみて確かに大変さもありますが、「やってみて分かったこと」も多くありました。試験制ではありませんでした。尾山さんの意見に賛成です。</p>
石井会長	<p>もっと女性が管理職になりやすくなるような方法を考えていただきたいという意見でいいですか…。そのように決定します。</p> <p>※5（巻末審議会意見まとめ対象）</p>
石井会長	<p>他に質問はありますか。</p>
石井会長	<p>ないようなので、基本目標5「生涯にわたる健康支援」についてご意見はありますか。</p>
石井会長	<p>ないようなので、基本目標6「生活福祉の向上」についてご意見はありますか。</p>

大河内委員	<p>DV被害について、いろいろな課でがんばっていると思います。うちの会でも、男女共同参画で何かをしたいというところでDVについて県の出前講座を使って学習会を開いたりしています。一番目指しているのは、DV相談に来る前の（段階の）人たちで、学校でもDVに関して取り入れています。もう少し上の年代の女性たちがDVだと分からない。自分が受けていることが当たり前と持っている意識の啓発をしていきたいということがあり学習会を開いています。</p> <p>しかし、なかなか潜在的にDV被害を受けているのに気付かない人たちの意識の気付きの発信が進まない。市の学校教育課、社会教育担当課、公民館で研修会・講座を開いていますので何か一緒に連携できればと思います。</p>
石井会長	これは基本目標1の「男女共同参画意識の啓発」にも関連することですね。
奥田委員	通しNo.167に「高齢福祉は充実していると感じます」という意見があり、素晴らしいと感じました。
笠谷委員	通しNo.162のDV相談関連課と一人親関係相談課の連携は、28年度の計画にどのように盛り込んでいかれるのか見ていきたいと思っています。
黒須委員	<p>一人親に関してですが、一人親は大変で特に離婚しての場合は母子家庭同様に貧困になりやすいため、離婚をためらったり、DV被害を我慢して家庭を維持して行くことがあります。社会保障の充実や各課での連携が重要と思いました。</p> <p>※6（巻末審議会意見まとめ対象）</p>
西川委員	<p>基本目標1に戻らせてもらい、通しNo.24の「男女共同参画のキャッチフレーズ」のところですよ。</p> <p>男女共同参画社会は暴力のない社会と思うので、キャッチフレーズの前のレクチャーが大事だと思います。学校への出前講座で、まず男女共同参画社会のイメージを固めて、その場でシュミレーションをし、感想を書かせることが今後のDV防止につながります。</p> <p>DV防止法は今のところ、残念ながら避難と予防の部分しかありません。出前講座を受けた児童・生徒が資料を家に持ち帰り、家族に話してもらおう。そして家庭内でのDVを見た子がDVをなくす子になっていくと思います。</p> <p>関係課でないところを含めた横断的な啓発を期待します。</p>
石井会長	<p>今のご意見は「庁内全体が横断的に連携を取りながら男女共同参画社会をつくるために、いろいろ頑張ってください」という意見」とし、全体の意見としたいと思っています。</p> <p>※1（巻末審議会意見まとめ対象）</p> <p>他に質問はありますか。</p>
石井会長	質問がないので、次に別紙2の全部について事務局から説明願います。

事務局	【別紙2の数値目標に関する質疑のうちで質問のあったものを紹介】
前田委員	「待機児」の質問を今回したのですが、いわゆる「保留児」はどうでしょうか。保育環境の整備では、待機児だけではなく保留児がどれくらいいるかによって環境整備計画がなされるべきであり、「保留児」はどれくらいでしょうか。
事務局	担当課職員はこの席におりませんのでお答えできません。別途お答えします。
西川委員	通しNo.48の保育園の「待機者数」で、回答に「多様化するニーズ」とありますが、保育者のニーズや受け入れる側の保育園のニーズもあるのでこの辺りを具体的に知りたいです。
千葉委員	通しNo.49では民間保育園の関係の質問に回答していただいたが、この答えからは子育て世代の親のニーズに応えられたのかどうか読み切れていません。
坂井委員	<p>施策番号64の「まちづくり人材登録制度」は、どれだけ仕組みが機能していて男女参画施策として適していますか。必要がなければカットしてもいいのでは。前回会議では、今後作成するプランは、その内容を「あれもこれも」ではなく「あれかこれか」にしたほうがというお話がありましたが今後の計画に盛り込んでいくのですか。</p> <p>※7（巻末審議会意見まとめ対象）</p>
事務局	<p>「まちづくり人材登録制度」は、各担当課で審議会のメンバーなどを選出する際の一助として、人材をあらかじめ把握し登録しておく制度で、冊子のようなものでまとめを作成しています。</p> <p>今回、当審議会の委員さんの選出にあたり、この冊子を活用したわけではなく、男女共同参画の推進に造詣のある適任者を独自に選出しています。全庁的に本制度が活用されているかはこの場では不明です。しかし、ある課では女性委員を探すときに活用したと聞いております。今後もっとそれを活用していくのかは改革推進室で決めることですが、当室としては登録を見に来たときに女性委員の割合など段取りをしっかりとってくださいとは言えると思います。29年度の女性の審議会委員の割合目標35%の達成の働きかけを当室でもしております。</p> <p>次にこのプランの施策の範囲が幅広すぎるのではないかという話についてですが、各課の職員が報告書冊子を見たときに「これも入ってくるの」という疑問があることは言えます。しかし間違いなく男女共同参画には繋がっています。次回プラン冊子作成で、この状態でいくのか凝縮していくのは皆様のご判断によって行われると考えています。</p>

齋藤副会長	<p>いろいろな部署、学校、団体、企業とのネットワーク化が男女共同参画社会を作り上げる上で重要なポイントだと思います。</p> <p>ただ、お話があったように、あまり広げすぎると訳が分からない状態になりますが、その中でどういう重点施策を作るかということがキーポイントだと思います。報告書は今までも作られていますが、絞ったかたちでとは感じます。各部署から真摯に回答いただいております、否定ではなく、よりよくするためのネットワーク化を考えて行く必要を感じます。</p>
笠谷委員	<p>注意していただきたいのは、各課では日常のルーティンワークの一つではあると思いますが、男女共同参画の視点を強めてもらう意識を持ってやってもらいたいことを強調しておきたいです。</p>
事務局	<p>最後に審議会としての意見を確認させていただきます。</p> <p>・別紙1の2ページ、通しNo.6及び7のところで、「男女共同参画」の全庁・全市的な取組を図るためには、男女共同参画社会という視点でやっていく必要があるということで、「男女共同参画社会」というような名前をキャッチフレーズ中に入れることも必要ではないかということ。 ※1 (p 3 関係)</p> <p>・子どもたちへの人権教育では、学校で早い時期に男女共同参画社会をとということで取組を行っています。しかし当室でどうやって関わっていくことが出来るか、時にはアウトリサーチするという意識をこの部分について審議会の意見としてまとめたいと思います。 ※1 (p 8 関係)</p> <p>・別紙1の9ページ、通し番号52のところで、「実績は」に対する回答で「把握していません」ということで、就業規則の中に育児休業制度を取り入れていることが大前提にはなりますが、国の基準にならって実効性があり、絵に描いた餅のような無理なものでない柔軟性のある現実的なものを取り入れ、やっていくということを見直しを行って欲しいという意見がありました。 ※2 (p 5 関係)</p> <p>・別紙1の11ページ、通し番号71のところで、この保育環境への質問は重点施策ではありませんが意見が出たということで、地域で受け入れる仕組みも大事ではないか、いろいろな働き方があるのでそういったことを含めてご意見として反映させていただきます。 ※3 (p 6 関係)</p> <p>・別紙1の11ページ、通し番号72のところで、ライフワークバランスについては、推進を行っていますが、市では正職員が少ない中で臨時職員が増えています。実態に即した働き方で、残業しないという方針がありますが、それに対してその気にさせる周知方法を今後も検討しながらというところでどんな工夫があるのかということを示してほしいということを審議会の意見としますか。【審議の結果、不採用とすることに決定】※4 (p 3 関係)</p>

事務局 (続き)	<p>・別紙1の18ページ、通し番号101, 102, 105, 106のところ、重点施策にもなっている女性管理職のことです。タイムリーなことに、国の男女共同第4次計画でも「係長」が、いわゆる「課長相当職」ではなく「係長」職に占める女性の割合が示されました。このこともあり、女性にポジションを与えることによって本来持っている力を発揮できるものがあるのではないかということから試験制度を否定するわけではありませんが、研修や評価によっても人数を増やすなどによって、「やってみて分かることがある」、「やってみて見える景色がある」ことから、女性が意識を持てる職場風土を作ることが必要ではないかという意見がでました。 ※5 (p 7 関係)</p>
	<p>・別紙1の26ページ、通し番号162のところ、DV被害女性の貧困問題ですが意見としますか。⇒【審議の結果、不採用とすることに決定】 ※6 (p 8 関係)</p>
	<p>・別紙2の6ページ、まちづくり人材登録制度は、登録者数・活用件数が報告書にない中で「活用方法を検討してまいります」という回答で、実態としてどのくらいの登録数があるそれを活用しているのが想像できないし、登録者数が分からない中では活用していなければやめた方がいいと言い切れない部分があります。制度の運用状況をお聞きし、それで初めて活用方法を検討すべきであるというという意見がありました。【審議の結果、担当課への確認事項とする】 ※7 (p 9 関係)</p>
石井会長	<p>それでは意見として採用した6項目について、本審議会の意見として決定することといたします。 以上で議題1「男女共同参画プラン等に対する質疑・意見等について」を終了します。 次に議題2「審議会の今後のスケジュールについて」を議題とします。説明を、事務局からお願いします。</p>
事務局	<p>【資料1により説明】 28年第1回会議を平成28年6月24日(金)午後開催予定。 28年第2回会議を平成29年2月に開催予定。</p>
石井会長	<p>議事が全て終了しました。事務局に進行をお願いします。</p>
事務局	<p>閉会のご挨拶を斎藤副会長からお願いいたします。</p>
斎藤副会長	<p>これを持ちまして、平成27年度第2回男女共同参画推進審議会を終了いたします。</p>