

第10期 第8回 男女平等参画推進審議会議事録（要旨）

開催日時	平成21年9月7日（月）午後7時～9時
開催場所	立川市女性総合センター・AIM 第2学習室
出席者	松田美佐、野中 映、丸山和夫、佐藤良子、加藤恭子、太田靖敏、田中愛誠、二場美由紀、川合 薫、事務局（課長以下4名）
傍聴者	なし
配布資料	<p>1. 立川市第5次男女平等参画推進計画における主要課題の取り組みについて 主要課題2 雇用の場における男女平等参画の推進</p> <p>2. 立川市第5次男女平等参画推進計画における主要課題の取り組みについて 主要課題1 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進</p> <p>3. 立川市第5次男女平等参画推進計画における主要課題の取り組みについて 主要課題3 配偶者等からの暴力の防止</p>
議 事	<p>1. 開会</p> <p>2. 議事</p> <p style="padding-left: 2em;">第5次男女平等参画推進計画の策定に向けての検討</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用の場における男女平等参画の推進について ・ 今後の日程について <p>3. その他</p> <p style="padding-left: 2em;">次回日程 9月29日（火）午後7時～</p> <p style="padding-left: 2em;">女性総合センター第2学習室</p> <p>委員 それでは第8回の推進審議会を始めます。まず、事務局から配布資料について説明があります。第7回要旨についてはご確認いただき、内容に誤り等あれば9月29日の審議会までに事務局へご連絡ください。それでは議事に入ります。今回は、雇用の場における男女平等参画の推進について、前回7月に続き審議します。次回は全体のまとめに入る予定です。</p> <p>市 （資料の説明）資料1は、雇用の場における男女平等参画の推進については、答申のたたき台の形になっていた方が検討しやすいというご意見をいただき作成いたしました。また、資料2と3については、今までのご検討に基づき答申のたたき台の形で作成しておりますが、当初お目につけたものと違う</p>

	<p>のは、施策の例示のところに、ある程度事業を付け加えていることです。庁内の担当課に調査をしまして、このようなことであれば、市として具体的に取組んでいけるというところを挙げています。これは第5次計画の原案になるものとお考えください。答申を会長にお願いをして作っていただき、その分にこれを添付して、提言という形でご提出いただくという方法をとりたいと思っております。ですので、これに加えて審議会としての答申を作成していただきたいと思えます。答申していただきましたら、提言の中の現状と課題や施策展開の方向性につきましては、第5次の計画の中にこのまま掲載する予定です。そのほかに、今回施策の例示の中で具体的に出たものについては、第5次計画推進の体系図に連なる実施計画として、提案の中にある具体的な事業が掲載されて、担当課の方で事業を展開していくという段取りを考えております。早速ですが、今日は本来前回終わる予定だった雇用の場について、資料1に沿ってご検討いただき、ご意見をいただいたものを庁内で検討し、答申のための原案としたいと思えます。よろしくお願いたします。時間がありましたら、資料2と3につきましては、文言や内容について後修正いただければと思えます。それから、資料としては載せておりませんが、市の審議会・委員会における女性の割合をお配りしております。これは、過去5年間の地方自治法に定められている審議会等と行政が要綱等で定める委員会等の女性の登用状況です。これは、先日条例に基づいて女性の登用状況の改善を求める苦情が出され、苦情処理委員からの勧告がありましたので、そのことのご報告で使用させていただきます。それでは会議が終わりましたら会長が行う具体的な事務作業について少し打ち合わせを事務局といたします。それではお手元の資料1について、自由にご発言をお願いいたします。</p> <p>委員</p> <p>過去5年間の登用率については私がお願いしました。というのは、先日ニューヨークの国連本部で女性差別撤廃条約に基づく進捗状況の検討が行われ、日本が6年ぶりに報告し、審査が行われました。その結果、日本は6年前の勧告以来、ほとんど改善されていないということがわかりました。そのことがあったので、身近な立川市の行政の登用率にも注目しました。それから、議事の方では、平成19年2月の男女雇用</p>
--	--

	<p>平等調査結果の内容を雇用の場の答申に反映してはどうかと思います。これをまとめて入れてはいかがでしょうか。</p> <p>委員 これはすでに報告書として出ているものですので、これを答申に入れるというのは難しいと思います。</p> <p>委員 これを踏まえて、答申の内容に反映させてはどうか、と言うことです。立川市の企業の現状を知るのにとってもよい資料でした。企業にとって育児休業も介護休業も取得させることが、利益になっているという結果も出ています。</p> <p>市 平成 18 年度の調査ですが、今のところこれが最新で、すでに議会やホームページで公表をしているものです。当然私共としてはこの結果も踏まえて第 5 次計画を作っていく予定です。それに当たっては、根拠となるようなデータを載せた資料編を作る予定で降ります。この総括部分について、資料として載せるということではいかがでしょうか。</p> <p>委員 そういう形でしたら、このデータについては、報告書の何ページを見るように、というような参照の仕方は可能だと思います。1 回すでに発表されたものを新たな答申に盛り込むというのは筋が違うと思います。われわれがこの調査結果を踏まえて答申をまとめるということが必要なものであって、すでにまとまっているものを答申に組み込むというのは、われわれの仕事ではなくなるのではないのでしょうか。</p> <p>委員 ですが、この資料を読むと、育児休業や介護休業を従業員にとらせてみて、短時間の休業をとることが企業のためにとっても役に立ったという結果になっています。それから、一旦退職して再就職する女性については、そういう女性を是非採りたいと企業が考えている、ということが資料に載っており、そういうことがこちらの文章には載っていません。だから、それを文面に載せたいです。詳しくはそこを参照してくださいとするのもいいのですが、せつかくのこの成果を文面に載せる方がいいと思います。私も文面を考えてきましたが。</p> <p>委員 具体的にこの項目を新たに追加する必要がある、というご提案でしたら、皆さんにご提案いただければと思うのですが、これをそのまま載せるというのは。</p> <p>委員 そのままではありません。</p> <p>委員 こういう 1 文があり、くわしくはこちらを参照と言う形にするのがよろしいかと思いますので、その報告書の中でも特に</p>
--	--

	<p> どういう項目が必要である、というところを具体的に挙げていただけますと、皆も議論がしやすいと思いますので、よろしくをお願いします。 </p> <p> 委員 </p> <p> ひとつは具体的施策の例示というのは、答申の中に入ってくるわけですか。 </p> <p> 市 </p> <p> 答申の中にあまり具体的な施策をたくさん盛り込んでいただくというよりも、こんなものは盛り込みますということで示している内容であり、これについては今審議会の委員の皆さんだけがわかっている内容です。例えば施策といいますとたとえば資料1の具体的な施策の例示の○数字の各項目がこちらでいう施策に当たるものです。この施策に、それぞれついている・が施策にぶら下がってくる事業となります。これは具体的に立川市が何ができるのかという例示です。これを審議会の皆さんに、こんな形で計画を作っていきますということで今日お示ししておりますが、答申にここまで細かくということではありません。 </p> <p> 委員 </p> <p> というのは、今委員がおっしゃったことは、2ページの(2)の具体的な施策の例示①の5番目「妊娠・出産による不利益取り扱い防止への働きかけ」に当たるものだと思います。ですからこの項目を委員がおっしゃるように調査の結果を反映させた形に文言を直すのがよいのではないかと思います。 </p> <p> 市 </p> <p> 前回部長も申し上げましたが、市としては企業に対して強制するとか、こういうことをやりなさい、という形での投げかけはできない。どちらかという働きかけて一緒にやってみましょうというニュアンスです。企業が介護休暇を取らせなければならないという取り決めを市ができるわけではありません。ですからそういったところで、どこの部署がやるかはこれからですが、企業に働きかけをしていくという計画を作るのが現実的ということでこういう書き方をしています。それから、第4次の積み残しもあります。107の実施項目の中でできていないところもあるので、それらも引き続き事業になってくるものと思います。今回の計画は3つに主要課題を絞りこんでいます。審議会の皆さんに話し合っていた、それ以上のことは載せない、という部長の方針ですので、皆さんにお話し合いをいただいた内容がそっくりそのまま計画になると考えていただければと思います。一方、第4次の </p>
--	---

	<p>積み残しをその中にどのようにちりばめていくかということが難しいところです。さきほどの女性の登用にしまして雇用の場にすべきか、ワーク・ライフ・バランスに入れるべきかといういろいろな問題がございます。そのあたりを最終的にどうすべきかを事務局で調整をしている段階ですので、3つの主要課題について、こういう形に事業が関わってくるというところをお考え頂ながら、審議を進めていただければと思います。</p>
委員	<p>文章の語呂についての指摘です。2 ページの(2)の文章 7 行目「仕事の対価としての報酬を受けにくい状況があるといわれています。ので…」とありますが、ここは。(句点)をとるということでよいですね。それから、2 ページ(1)の具体的施策の例示の③の二番目に合同面接会の開催というのがありますが、これはどんなものですか。</p>
市	<p>これは前にもハローワークと東京都、市の合同で、市が会場を提供して、就労関係の面接会を開いたということがありました。単発でしたがなかなか評判がよかったということで、次はうちの産業振興課と、外部の他団体などと共催でできれば、と掲載しました。具体的にどういう形態になるかはこれからですので、このような書き方とさせていただきました。</p>
委員	<p>それから、2 ページ(2)の①の 2 番目、「企業内研修や防止対策整備実現に向けた働きかけ」というのは、セクシュアルハラスメントのことでよいですか。</p>
市	<p>そうです。</p>
委員	<p>主語があった方がよいと思います。それから 3 ページの③の家族経営協定というのはどんなものですか。</p>
市	<p>これは農業振興の担当が具体的に進めている施策で、国の制度に認定農業者制度というのがあります。これは農業改善を積極的に行っていく農家を市長が認めて認定するというものです。その農家を認定しますと、その経営体の 1 人だけが認定農業者として認められますが、家族協定というのは、その協定を結べばご家族全員が認定農業者さんになれるという制度です。</p>
委員	<p>法人化するというのではないですね。</p>
市	<p>法人化につきましては農業法人というまた別の制度があります。家族協定は、それぞれの経営体の中で、家族一人ひとり</p>

	<p>が共同経営者になれる。そうすると、たとえば休日や労働時間、収入の保障などについて、契約を結ぶことができます。家族経営協定を結ぶことによって、女性を含めて、家族の生活が安定してきます。前にこの項目は4つ目「中小企業・自営業における労働環境の整備」として特出をしておりましたが、3つにまとめた方がよいというご意見もあり、すでに行っている施策でもあり、ここに掲載いたしました。これが施策にぶら下がりますと、この項目を農業振興の係が担当するというので、具体的に乗ってまいります。</p> <p>委員 田んぼなどでいくつかの田んぼをやっている人たちが共同で経営するということを知っていますが、これは畑をやるのに実際には一緒にやるということではないのに、経営だけ一緒にやるということですか。</p> <p>市 これは家族単位です。1つの家族の中で結ぶ協定です。ほかの経営体の方々と一緒に経営する、というと、先ほどの法人化の方の話です。</p> <p>委員 関連して伺いますが、前回の会議でも小さい企業や農家でも家族総出で働いても、所得がみんな世帯主のものになってしまうという話があったので、ちょっと調べてみました。女性差別撤廃条約の中で文言としては出てきていませんが、所得税法第56条で、家族に所得を分散してはいけないという規定があるそうです。そういうのがあるので、他の家族には働いても収入が得られないということがネックになっているということがわかりました。そのことが、先日の日本の女性団体があまりにも国連の勧告が実施されていないということで問題にしていますが、この家族経営協定ではその点はどうなるのですか。</p> <p>市 家族協定では家族の方も契約によってお金をもらうのですから、それぞれが独立して申告すればよい、ということです。これは国の制度なので、収入逃れとか所得税逃れが目的のものではありません。それぞれが働いた分だけちゃんと収入を得ようという制度です。</p> <p>委員 2ページの(1)の具体的施策の例示⑤の「創業を目指す女性のグループ化」というのは具体的にどういうものですか。</p> <p>市 立川では起業する方に店舗を一定期間貸し出して、起業の支援を行っていますが、一人では起業しにくいという女性のた</p>
--	---

委員 市 委員	<p>めに仲間で集まってチャレンジショップで試行し、本格的にお店を始めるといった方もいらっしゃいます。そういったグループでの企業者の育成といったことをイメージしています。これは市の産業振興関係の事業ですね。</p> <p>市の産業振興課と商工会議所が連携しています。</p> <p>若葉町の食堂を運営している方々も、支援している方々ですか。</p>
市	<p>あれはNPO法人です。グループ化の方は、起業して実際に収入を得たいという方々が対象です。八王子では道の駅で女性の農業者の方々がプリンセスクラブというグループを作ってカレーを出したりして収益を上げています。そういったグループ化するまでというのが大変ですので、そこに支援していこう、ということです。これはある程度施策として実際にできそうな部分ですので、実施計画では具体的項目を載せられると思います。</p>
委員 市	<p>「創業」と「起業」は、使い分けがあるのですか。どちらかという、起業という使い方が多いと思います。</p> <p>起業に訂正します。それからこの「雇用の場」の課題は「ワーク・ライフ・バランス」と密接な関係がありますので、(2) 具体的施策の例示の②の保育サービスの充実につきましては両方にダブって記載しています。これは実際に計画の策定に入ったときに整理をすることにしており、現段階では再掲の形で載せています。どうしてもここが切り離しては考えられないところです。</p>
委員 市	<p>両方に「第1課題の…を参照」ということでそれぞれに載せて、相互参照することはできますか。</p> <p>他の計画書では、次に出てきたところに「再掲」としているところもあるようです。</p>
委員 市	<p>再掲となると、先に出てきた方には次に出てきた方に再掲となっていることはわからない、ということになりますか。</p> <p>別々に各項目を読んだ場合、わからない、ということもあろうかと思います。</p>
委員	<p>もし可能ならば、相互にわかる形の記載がわかりやすいと思います。よく書くのは「ワーク・ライフ・バランスの第何項を参照」などかと思います。両方に必要な項目だとこちらが認識しているということが分かればよいと思います。単純に</p>

	<p>ダブっている、ということではなく、わかってあえて記載しているということが見えた方がよいと思います。</p> <p>委員 両方ダブっているのに順番がまちまちですが、これをやはり統一した方がよいと思います。</p> <p>市 これは答申の中では載せない部分ですが、皆様にはどんな項目があるかをお見せするというご約束をいたしましたので掲載しています。答申の中に出てくるのは「保育サービスの充実」という項目がポンと出ます。その後の・の部分は、計画の中に事業としてついてきますので、今ここに延長保育や一時保育と書かれているのは、何回か審議会を開く中で、市として具体的に何ができるのか示してほしいというご要望があったので、こんな項目がありますということをご理解いただくために載せています。</p> <p>委員 女性と男性が社会で働いたり家庭生活もちゃんとできるようにということで、保育サービスというのは市民意向調査でも一番希望が多かった部分ですから、2つぐらいダブっているのは当然だと思いますが、順序がバラバラというのは相談した方がよいのではないのでしょうか。</p> <p>市 答申には出ないとご説明があったとおりです。われわれは見る分には順番がバラバラとなっているかもしれませんが。</p> <p>委員 どちらかは載るということですね。</p> <p>委員 どちらも載らないです。</p> <p>市 これは市が行う事業の方に実際に載って来ます。</p> <p>委員 では答申には言葉としては載らないのですね。</p> <p>市 事務局としてはそのようにお願いできればと思っております。</p> <p>委員 その辺がよくわかりません。さきほども進捗状況がまだ漏れているものがあるとおっしゃいましたが、私たちにはどれが漏れていてどれが実施されているかということが分かりません。私たちはこれは分かった方がよいのですか。分からなくてよいのですか。</p> <p>市 市としては、今年第5次計画の重要課題とした3項目について、どんな施策が考えられるかということの検討をお願いしておりますので、第4次との整合性の検証ということについては、私どもの仕事になるかと思っております。ただ、この3つの項目の中にあてはまるかあてはまらないかというの</p>
--	---

	<p>が難しいところで、当てはまるものは入れていきたいと思いますが、第4次の実施事業107の事業をこの3項目の中にすべて入れていくというのは難しいです。人権問題などという大きな項目もありますし。ですから、これは、あくまでもこの3項目からなる計画とするのか、第4次の項目をすべて検証して盛り込んでいった方がいいのか、難しいところです。</p>
委員	<p>3項目というのは、主要課題の3項目ということですね。そうすると、私はこの3点を重点的にやる、ということで、よいと思います。この3点には加藤さんが心配されている保育問題もワーク・ライフ・バランスの中で子育て支援として取り上げられていますし、これと雇用の場の方にも違う切り口で子育てについては取り上げていますし。</p>
委員	<p>これは答申のための審議であるとするれば、先ほどおっしゃった具体的施策の例示の・の部分、議論してもあまり意味がないということになりますか。</p>
市	<p>それは、皆さんの意見を参考に、こういう風に事業を膨らませてという展開の参考になります。事業は男女平等参画課だけがやるのではなくて、全庁的にやりますし、他の計画とのからみもありますので、皆さんからはこういうご意見をいただいているということで、他の部署とすり合わせをしていくことも可能ですから、もし、この1つひとつについてお考えがあるならば、寄せて頂いた方がよいと思います。</p>
委員	<p>今後の計画策定につながるわけですね。では、1つは、最初に委員が指摘された2ページ(2)の本文7行目の「ので」ですが、そのまま「。」を取るだけだと非常に読みにくくなると思います。「…状況があるといわれています。」はそのままにし、次に「そのような状況の改善に向け、積極的に経営に参画し経済的な自立が可能なように、関係者の意識改革を図っていきます。」ということではいかがでしょうか。それから、内容については、具体的施策の例示にある事業については講座やセミナーなどがあり、非常に行き届いた内容になっていると思います。是非、実現させていただきたいと思いますが、参加者のニーズも多いと思います。ただ、3ページの(3)の具体的施策①の3つ目に「男性のための男女平等の意識啓発講座の開催」というのがありますが、これは、そ</p>

	<p>れまでに上がっているセミナーや講座と、内容や正確を異にしているように思います。これはどのような人を対象と考えているのかが見えてきません。例えば、簿記講習を開催するといえ、たくさんの人が集まると思いますが、男女平等参画の意識啓発を行うとして、そこに参加したいと集まった人たちは、来てみようという意思を表明した時点ですでに男女平等の意識が啓発されているのではないのでしょうか。これは、この講座に出席を義務付けるということもできません。ただ、こういう講座があるということは望ましいと思いますし、こういう講座に来てほしいと思う人たちは、前時代的な考え方の雇用者だと思うので、そういった人たちに講座に来ることをまず啓発しなければならないというのは、とても難しいと思います。こういった講座がすでに行われている、ということはありませんか。</p> <p>市 委員</p> <p>行われていません。</p> <p>女性向けの男女平等の意識啓発講座について考えたときに、何かぼんやりした問題や不満を持つ女性が参加して、それに言葉が与えられて意識化されるという効果があったと思います。同じように、ぼんやりと何か違うかもしれないけどよく分からないから来てくれる、という男性をターゲットにするのであれば、講座として成り立つのではないかと思います。</p> <p>委員</p> <p>男性のための男女平等意識啓発講座という講座があるのではなく、あらゆる講座において、男性の意識啓発を根底に置いた講座を行っていくということなのかなと、私自身はとらえています。これがここにポンとあると違和感があるかもしれませんが、こういった意識を持ってやっていくということかと思っています。</p> <p>市</p> <p>事務局からお伺いですが、こういうものを事業としてぶら下げていくのは難しいとお考えですか。第5次計画の推進の主体は男女平等参画課になりますが、具体的な事業が見えてない中でこういう書き方を計画の中で載せていくことをトライしているのですが、こういう項目立てをすると難しくなると思いますか。</p> <p>委員</p> <p>難しいと思います。今までも男女平等参画推進委員会では、条例を作った時などに講演会や講座を開いて、それに関わってきましたが、出席率はとてもよくないです。こういう枠に</p>
--	---

	<p>はめたような講座で呼びかけするのはとても難しいと思います。アトムでも男女平等施策の事業をやっていますが、毎回人集めに苦慮している状態です。このタイトルではなかなか人は集まらないと思います。</p> <p>委員 雇用機会均等法で、女性の雇用等に関していろいろ規定しているおり、経営者は企業風土なども含めて改善する立場として、追い込まれている方もいるのではないのでしょうか。そういう人を対象にした講座はある程度効果があるような気がします。行政の方でそういう雇用主を把握して呼びかけるということではいかがでしょうか。</p> <p>市委員 開催の仕方をいろいろ工夫検討したいと思います。</p> <p>今経営者というお話が出ましたが、次の経営を担う、現場で働く中間管理職の方向けに、男女比率の問題とか、女性の力が必要であることと、そのためにはこういう職場環境を、というセミナーを企業向けに開催するというのも1つかと思います。会社でそういう教育がされているところばかりではないと思います。</p> <p>委員 男性のための男女平等意識啓発というのは、経営者の方はもちろんですが、働く側としても、前回話に出たように、一般職になりたいということを表明しにくい男性もいますので、多様な働き方があるのだということを雇用される側に啓発することも、十分意味があるものなので、是非事業としてぶら下げて、開催すべきではないかと思います。</p> <p>委員 今までなかった取り上げ方ということで、躊躇なさる必要はないと思います。表向きは男女平等意識啓発講座でなくても、企業であれば、企業のメリットになるということを前面に出すなど、ターゲットによって出し方を変えることで、男女平等意識啓発講座になります。</p> <p>委員 妊娠中の夫婦を対象にした両親学級が増えていますが、そういう場で、ここで夫婦の関係性が変わるのだから男性もこういう視点を持つことはどうかという話は、聞いてくれるのではないかと思います。あるいはリタイアを前にしたあたりの層をターゲットに、など、ライフステージを絞って行くと、その層に魅力的なかたちに見える可能性があると思います。私が講座をやるなら、第1子を妊娠したあたりで講座をやるのが効果的かなと思いました。</p>
--	---

	<p>委員</p> <p>先ほどお話に出た若葉町の食堂は、実際にデイサービスを経営しています。利用者の中には、独身者で、親の介護のために仕事を辞めた方がいらっしゃいます。これから非常に大きな社会問題になるのではないかと思います。男性は不景気で残業もある程度しなくてはならない、というしぼりがあり、それができない方は社会から外れた存在になってしまうという通念があると思います。(個々の)意識啓発というよりも、社会全体として、きちんと働けない人はいない、といった社会構造になってしまうと、社会保障がどんどん拡大しますし、男女に関わりなく格差が生まれます。そういうことに対する社会的な考え方への働きかけというものを広くしていった方がよいと思います。人は自分が困らなるとなかなか行動しないので、それが女性問題の講座に男性がなかなか来てもらえないというところだと思います。今起きている様々な問題は女性だけで解決できるものではないので、そういうことを働き方や生き方を含めて一緒に考えましょう、と、堅くない内容にすれば(男性も来るのではないのでしょうか)。女性の労働力が期待されているわけですし、多様な働き方を社会が要望していかないと、多分成り立っていかないのでは思います。なので、そういう、もっと広い、切実な問題としての男女平等意識啓発講座にすればと思います。</p>
	<p>委員</p> <p>今は企業や働く場での男女平等を考えているところですが、地域づくりの分野においても男女平等はとても大切です。私もここ10年ぐらい関わってきていますが、やはり女性の参加を拒むというところが非常に多いです。私たちは常に男女平等を心掛けてまちづくりをしています。いたるところに封建的な制度が残っているために、女性をボイコットするようなまちづくりをしているところがあり、その地域でまちは活性化されていません。男女平等意識が男性も女性もあるところは活性化につながっていて、その地域によって格差が非常にあります。雇用の場と同様、地域の男女平等をどうするかを考えていくときに、男女平等意識の底上げがまちの活性化に、一方まちの活性化が男女平等につながっていく、ということを啓発する講座を考えたほうがよいと思います。</p>
	<p>委員</p> <p>もう少し資料1の検討にお時間をとれると思いますが、皆様いかがでしょうか。今日は資料1について主に検討する予定</p>

	<p>です。もしご意見がないようでしたら、資料2と3についても少しご意見いただければと思います。</p> <p>委員 資料1の1ページの現状の課題の本文の文言についてです。1行目、「…男女が共に働きやすくしていくための…」とありますが、「男女が共に働きやすくしていくための労働環境の整備…」なのでしょうか。「男女が共に働きやすい労働環境の整備」なのでしょうか。私は後者だと思います。それから、6行目「…仕事を続けるか辞めるかの選択は個人の意思が尊重された結果でなければなりません。」は、「…個人の意思が尊重されなければなりません」ではないのでしょうか。続けて、「また、職場内におけるセクシュアル・ハラスメントの問題や…」とありますが、セクシュアル・ハラスメントは当然ですが、もともと男性が多い職場の中では、女性に対するパワー・ハラスメントがあると思います。ですので、セクシュアル・ハラスメントだけの記載でよいのか、ということがあります。男女平等参画の分野ではセクシュアル・ハラスメントだけでよいのかと迷います。管理職に男性が圧倒的に多いところでの女性の雇用の場の現状なので、パワー・ハラスメントも記述した方がよいのではとも思います。皆さんで考えていただければと思います。せっかく内容を審議したものが、きちんと表現されていないと残念なので、読みにくさのない、引っかけのない文章をと思います。主要課題が3つにまとめられているということですが、この中にすべていえることは、次世代育成の考え方です。今の人たちの意識を変えていくことも必要ですが、就労の場や男女平等のこと、暴力、それぞれの課題にこれからの世代を担う人たちの将来を見据えた計画作りが必要だと思います。すべての計画の施策の中には、本来であれば次世代育成に向けた働きかけが盛り込まれてこないといけないと思います。</p> <p>委員 3つの軸にするということについては、最初に市から審議会へ枠組みとして与えられたものです。ですので、第5次計画においては、この3つの軸を中心にまとめる、という前提があつて、審議会も答申をまとめたいと思います。この3つの軸については審議会が選択したものではないということをはっきりさせていただきたいと思います。</p> <p>委員 あらためてまとめるに当たって、この3つのところに、今ま</p>
--	--

	<p>で挙げてこなかった第4次計画のことを入れていかなければならないのが大変とおっしゃっても、発想が逆転しているな、と思います。</p>
市	<p>今回のように3つについて検討する、ということが市の方針で決まって、その3点について皆さんに検討をお願いしております。これは事務局サイドの話とさせていただきたいのですが、私たちは今年度が終わると、第4次計画の検証をしますが、私たちは今年度が終わると、第4次計画の検証をします。その中で、終わっていない事業については、どこかに残しておくということが出てまいります。これは事務局サイドのお話をして混乱させてしまい、申し訳なく思っています。</p>
委員	<p>本来ならば、第4次計画がどこまで達成されているかというところを、私たちは踏まえて次につなげていくという展開でないといけないと思います。そこがなかったのは私自身の勉強不足ですが、課題を与えられたところで「ここから入るのか」という感じでした。この3つについては、どなたがお決めになったのですか。</p>
市	<p>市の政策なので、誰が、ということではありません。</p>
委員	<p>それは全部を網羅してしまうと、時間的にも内容も希薄になってしまうから、ということですか。</p>
市	<p>そういう反省もあったかと思われそうです。5年の計画の中で事業を実施していくには、あまり手を広げていくと全部が中途半端になってしまうという反省もあったと、前任者からも聞いております。</p>
委員	<p>この3つの審議について諮問されたときに、私は、今までもこのような方法で（計画策定について）進めてきたのだと思っていたのですが、違うのですか。</p>
市	<p>前計画の実施項目を検証し、そこに新しく出た項目を当てはめていく、という本来の計画の作り方の方が作業的には容易です。</p>
委員	<p>いままではどうしていたのですか。</p>
市	<p>前計画にあった実施項目を検証し、次の計画ではこの項目をどのようにするかについてご審議いただき、というような作業になると思います。</p>
委員	<p>この点についてはいろいろとご意見もあるかと思いますが、今からスタートに戻ってやり直すわけにはいきませんので、そもそもこの審議がどこからスタートしているかをきちんと</p>

	<p>答申に書く。その上で、盛り込むべきご意見をもう少し伺えればと思います。時間的にもう少しありますので、資料2、資料3にうつっていただいてもかまいません。どの点についてかということを書いていただいて、ご意見をお願いいたします。</p>
委員	<p>さきほど委員がおっしゃったところをまとめたほうがよいのではないのでしょうか。私も1ページの現状の課題の本文1行目は「男女が共に働きやすい労働環境の整備」の方がわかりやすくよいと思います。</p>
委員	<p>私もその方がよいと思います。</p>
委員	<p>「働きやすくしていくための」と、「労働環境の整備」に掛かります。「働きやすい」と、「労働環境」に結びつくから、はるかに読みやすいと思います。</p>
市	<p>「働きやすい」とさせていただきます。6行目の「…個人の意思が尊重された結果でなければなりません。」は結果をとるということでよいのでしょうか。</p>
委員	<p>そうですね。</p>
委員	<p>今回の文章はとても丁寧だと思います。前回の表からここまで膨らましたのはとてもよかったと思います。次の「セクシュアル・ハラスメントの問題や…」ですが、モラル・ハラスメントやパワー・ハラスメントなどもありますので、逆にハラスメントだけにするのはどうでしょうか。そうするといろんな種類のものが包含されるので。</p>
委員	<p>そうとも思ったのですが、私たちはこのハラスメントの問題について事例も含めて知っているのでハラスメントでよいとしても、あまりそのことについて意識がない方にハラスメントのみで伝わるのかどうかということを見るとセクシュアルもパワーも書かないといけないのかなと思い、皆さんのご意見を伺いたいと思いました。書く側はわかっている、どこを簡略化して、どこを明示するということはとても大事だと思います。</p>
市	<p>セクシュアル・ハラスメントはに限定したのは、ポジティブ・アクションの中に、セクシュアル・ハラスメントの文言が結構出てまいります。男女平等の中ではセクシュアル・ハラスメントを強調した方がよいかと思い、この書き方となっています。委員にいただいた資料を基にこの書き方にしてござい</p>

		ます。
	委員	象徴的な言葉ですからね。
	委員	私たちは審議しているので言葉の意味もわかりますが、やはりここは、丁寧に載せていった方がよいと思います。
	委員	妊娠・出産などの際のペナルティといったことは、セクシュアル・ハラスメントではなく、パワー・ハラスメントです。そういうことも含めると、セクシュアル・ハラスメントだけでは言葉が足りないかもしれません。
	市	では、読む方がわかりやすいように、ということで、付け加えさせていただきます。
	委員	実際に困っているハラスメントを付け加えていただきたいと思います。
	委員	2ページの(2)の①のセクシュアル・ハラスメント防止対策の推進の要請というところは、このままでよいですか。
	市	ここはポジティブ・アクションの中に述べられている部分ですので、このままでよいと思います。
	委員	法律になっているところですね。
	委員	あまり言葉を細かくしてしまうと、そのことにとらわれてしまうので、元々の基本的な考え方である「男女が平等に働けるためにはどうしたらいいのか。」ということが分かりやすく述べられていることが大切かと思います。
	委員	資料2ワーク・ライフ・バランスについてよろしいでしょうか。2ページの(1)の具体的な施策の例示①に「一人親」と「ひとり親」の記載があります。
	市	「ひとり親」です。
	委員	3ページの(3)の具体的な施策の例示の5番目、「市における積極的取り組みの促進」とありますが、これは何を取り組むのかが分かりませんでした。
	市	これは具体性に欠けるので、むしろ施策に入ることです。
	委員	ここにあると違和感があります。
	委員	これはなくてよいですね。
	委員	4ページの市民・地域、企業、行政の役割の欄で、(市民)の欄は「…しましょう」と書いてあり、(行政)の欄は「…します」という書き方になっていますが、これは答申として、こういう書き方でよいのですか。
	市	これは庁内の検討でも意見があったところでした。

委員	これは答申ですから、行政の「…します」と言う書き方はいかがかなと思います。
市	それぞれの立場からの書き分けをしたのですが、しない方がよければ「…しましょう」という書き方に統一します。
委員	行政が自らを振り返って「…しましょう」ということですか。
市	これが皆さんの提言として出されるとなれば、「…しましょう」と言う書き方もできるかと思います。考えさせていただきたいと思います。
委員	項目が「市民・地域、企業、行政の役割」となっており、(1)では市民・地域社会の役割(市民)(地域社会)となっています。
市	これは「社会」をとるということでよいでしょうか。
委員	合わせた方がよいと思います。
委員	5ページの(2)「③企業の次世代育成の取り組み」というのは何ですか。
市	これは「次世代育成支援対策推進法」という法律に基づく取り組みです。
委員	資料1に戻ってお聞きします。前回議論のあった雇用の場にあった4項目目「自営業における労働環境の整備」については、今回この項目立てをはずして、他の3項目に包含していくという形になっています。今日も3ページの③家族従業員の労働条件の明確化について農業に関わる部分として説明や議論がありましたが、前回は、商業や工業についても議論がありました。商業や工業の部分はどのようなイメージを持って、このような記載になっているのかということをお聞きしたいのですが。
市	その部分については、現在産業振興課と調整中ですので、それができたら具体的に事業として盛り込む予定です。
委員	前回議論に時間をかけたところなので、どういうあるべき姿を描いてこの表現になっているのかを確認したいと思いました。
委員	資料3配偶者からの暴力の防止の1ページの最後の文「本計画では、これらの暴力防止に認識を深める啓発活動と…取り組みを進めることが重要です」となっており、文章の主語と述語が合わない感じがします。
委員	「本計画では」を最後に持ってきて、誤解のないようにしてい

	<p>ただきたいと思います。</p> <p>委員 2ページの(1)の具体的施策の例示③のデートDVや怒りのコントロールという文言が分かりにくいと思います。それから、3ページの(2)の具体的施策の例示の①の「通訳の確保」というのは何でしょうか。外国人の被害者ということですか。それから、(4)の具体的施策の例示の③配偶者暴力対策基本計画の策定というのは何でしょうか。</p>
	<p>市 デートDVは若年層の恋人間におけるDVで、最近言葉として定着してきたものと認識しております。怒りのコントロールというのは、自分自身で怒りを抑えられない若い人が多いので、小さい頃から怒りを我慢するという教育がDV防止につながるということで、事業に入れさせていただきました。通訳の確保は、外国人の被害者向けです。それから、計画の策定ですが、これは、改正DV法の中で本来市町村には努力義務となっているところで、立川市ではこれを第5次計画に組み込みたいとしておりましたが、この部分だけボリュームが大きくなってしまいますので、第5次計画の中で、配偶者暴力対策基本計画の策定を実施項目としてあげることにはしたいと思っております。</p>
	<p>委員 資料1の3ページ③の農業の家族経営協定のことですが、前回の会議でも小さい企業や農家でも家族総出で働いても、所得がみんな世帯主のものになり、家族には財産権がないと伺いました。それで、所得税法56条の廃止を求める運動も起こっています。家族経営のところの配偶者とその親族が事業に従事したとき、その給与は必要経費として認められず、女性の人権侵害になっているとのこと。ですから、農業のことだけでなく、商業や工業に従事されている方のことも、もう少し書いた方がよいと思います。</p>
	<p>市 はい。</p> <p>委員 資料3の2ページの上から4行目、「…精神的ケアや経済的自立のための就労支援等…」とつながってしまっているので、「相談機能の整備、経済的自立のための就労支援等、精神的ケアを含めた被害者の自立支援等に…」とした方がよいと思います。それから2ページの一番下、「…一自治体では解決できない問題も多く含まれているので…」の「ので」は「ため」の方がよいと思います。4ページの(4)の3行目、「配</p>

	<p>偶者等からの暴力の防止と被害者保護のための行動が円滑に展開…」のところは、「…被害者保護が…」でよいと思います。それから、④の本人と子どものケア体制のところ、カウンセリング相談についての記載が1つ目と3つ目に重複しています。大事なところなので2つあってもよいのですが、2つの違いを出した方がよいと思います。</p> <p>市 庁内の検討の中で、子どものケアだけでなく、本人自身のケアも重要である、という意見が出ましたので、子どもと本人を分けるということで2つ書きましたが、その点わかりやすく表現したいと思います。</p> <p>委員 資料3の1ページの現状と課題のところ「また、女性に対する暴力は、子どもにまで被害が及ぶ場合があります、幼い頃からのこうした暴力は子どもの人格形成にも大きな影響を及ぼし、次の世代への暴力の連鎖に繋がることもあります」です。これは確かにその通りで、ここが抜けてしまうと非常に危うい部分なのですが、子どもたちのおかれた環境だけで述べてしまうことの危険性や、それによって傷つく母親、子どもさんがいて、ここはとても扱いを丁寧にしなくてはならないところです。以前はあまりこういうことが知られていなかったもので、全面的にこういう文章を載せることが多かったのですが、今はこのつらい体験を反面教師として生きていく可能性は大きいのだという表現をするようになってきています。ここの表現は、ちゃんと「…繋がることもあります」としてくださっているのです、それでよしとするのか、または「…人格形成にも大きな影響を及ぼし、次の世代への暴力の連鎖に繋がることもあります」のところを「子どもにまでも大きな影響を及ぼすため、次世代育成の視点においても重大な問題です」とする方がよいのか。皆さんにお聞きしたいと思います。</p> <p>市 ここの表現は少しきついでしょ。ここのところは審議会でも時間をかけて検討していただいたところです。</p> <p>委員 以前の文言にはこのことが入っていなかったもので、盛り込むべきと申し上げましたが、はっきりした言い方がいいのか、すこし柔らかい表現がいいのか、またはこれは社会問題であるという点をクローズアップした書き方のほうがよいのかを迷いました。皆さんのご意見はいかがでしょうか。</p> <p>委員 昨日も地域で虐待を受けている子どもを保護する件があり</p>
--	--

	<p>ました。連鎖反応がある可能性があることを強く書かなければ心に響かないのではないのでしょうか。柔らかめの表現に留めておいてはこういう問題が多く起こってきているということが認識されません。</p>
委員	<p>加害者に怒る立場としては、ここを痛烈に訴えたいという思いと、被害者の方がこれを読んだときに、子どもを被害に遭わせてしまった、そういう状況においてしまったということが心の傷になっている方は、大きな心の傷になってしまうという現状があります。ですから、この文章のあとに、だからこういうふうにしていかなくてはいけない問題ですということを、書いた方がよいかもかもしれません。両方の立場の人が見る前提で、大切に書かなくてはいけないと思います。</p>
委員	<p>そう思います。</p>
委員	<p>「…子どもの人格形成にも重要な影響を及ぼし…」の及ぼしと言い切っているところは、「及ぼすこともあることを考えると」などと、必ず影響すると断定しない書き方のほうがいいのではないのでしょうか。</p>
委員	<p>断定はしない方がいいけれども事実としてはこういうことは非常に多く起こっているということを含んでいただいて。</p>
委員	<p>ひとつとしては、このあとに「次世代育成の観点からもこの問題は非常に重要なんだ」という1文を加えることで、なぜここまで書くのかということを強調するということではいかがでしょうか。</p>
委員	<p>入れた方がいいですね。</p>
委員	<p>これは、被害者やその子どもといった当事者だけでなく、皆が社会問題として考えた方がよいことで、次世代育成の問題であるということ表現した文章を、時間をいただければ言葉を練りたいと思います。</p>
委員	<p>相談を十分行ったり、ケアを十分にしたりすれば、その連鎖を断ち切れる、というところを、計画の中に盛り込んでいるということを表す発展的な文章がよいのではないのでしょうか。現実には変えられないが、未来は変えられる。傷は癒されるのだ、ということを含んだ文章があれば、ある意味で救済となるのでは。</p>
委員	<p>この文章をここまで書いてくださったならば、次のところに一行半ぐらいで入れていただくべきかと思います。次世代育</p>

	<p>成の視点において、社会問題なんだということを入れたいです。言葉を練る機会というのはまだあるのですか。</p> <p>次回29日には、一応最終版の最後のチェックということにさせていただきたいと思います。これは現状を皆様にお知らせするための前文なので、かなり事実関係を並べているような内容です。</p>
<p>市</p>	<p>審議したことを組み込んでくださっているなというのが随所に感じられました。今日話し合う時間がなければ資料1を固めて、資料2と3は意見をということでしたね。</p>
<p>委員</p>	<p>まだ少々余裕がありますので、今日でこれはもう終わりにしますということではありません。今日終わってもなるべく早めにご意見をいただいて、反映できるようでしたら反映させていただきたいと思います。この次世代育成の点につきましても、よい文言があるようでしたらアイデアも含めてご連絡いただければと思います。</p>
<p>市</p>	<p>いろいろな文面が集まったら皆さんに送っていただいて、検討するという時間はありますか。</p>
<p>市</p>	<p>そこまでの時間はありませんので、会長・副会長さんに調整していただければと思っております。ここから先は時間的な問題もありますので、会長・副会長さんにご一任ということをお願いしたいと思っております。ご意見の期限は今週中ということにさせていただきます。</p>
<p>委員</p>	<p>どうしても今審議を、と言うものがなければ、時間的なことも含めて、今後の日程の説明をお願いいたします。</p>
<p>市</p>	<p>次回の日程は29日です。最終案の確認をお願いしたいと思います。事前に資料はお送りいたします。今後のスケジュールですが、まず答申案は、会長・副会長さんと事務局で検討をさせていただいて、答申案とその取り組みとして調整し、セットで市長へ答申していただくこととなります。それに基づいて事務局で計画の素案を作り、10月中旬に庁内の会議の承認を経てパブリックコメントを10月いっぱいぐらいまでに募集し、その後素案を計画案としていく予定です。審議会の皆さんはこの審議については9月29日に終わりますが、任期としては平成23年1月までございますので、その間、第4次計画の進捗状況の評価などを行っていただくこととなります。よろしく願い申し上げます。</p>

委員 市	<p>今日の審議の細かい修正点の期限は、 11日金曜日までにメール、電話、ファクスでお願いいたします。</p>
委員 市	<p>皆様よろしくお願いたします。 それから、ご報告です。冒頭お配りした市の審議会・委員会における女性の割合をご覧ください。男女平等参画基本条例に苦情の申し出という項があります。市民の方が市の施策に苦情の申し出ができるという制度です。今年度制定後初めて、女性の登用状況の改善を求める苦情が出されました。その件で3名の苦情処理委員さんに申し立てをした市民団体の事情聴取をしていただいた結果、苦情の内容に間違いはないということで、7月30日に市長宛に勧告がありました。女性の登用について推進する旨、政策会議でも決定し、9月議会でそのことについて報告することになりました。平成21年4月1日現在24.9%という数値になっておりますが、委員さんの任期や、委員会の性質上、なかなか女性の方が委員になりくいものなどもございます。その分野にもともと女性の進出が少なかったり、法律で決められた資格などの縛りがあったりすると、なかなか手前の女性がないという現状もありますが、目標の35%に向けて努力していくという方向で、庁内で申し合わせをいたしましたので、皆様にご報告させていただきます。</p>
委員 市	<p>目標達成の年度はいつですか。 本来であれば第4次計画に35%の目標を掲げており、達成年度は平成21年度です。ご覧いただくとお分かりいただけたと思いますが、なかなか進んでいないのが現状です。かなり無理しても、ということで市長の方から指示がありましたので、このことについては、早めの達成をしたいと思っております。</p>
委員 市	<p>平成19年度は27.1%いますが（下がっていますね）。 各年度にたち上がる会によって、委員構成が変わって参りますので、流動的な数字と考えていただければと思っております。ただ、流動的であっても、最低35%という目標は各年度達成するように、ということです。</p>
委員	<p>申し合わせというのは、どこで、どういう申し合わせをしたのですか。</p>

	<p>市 政策会議という部長が集まる会議の中で、市長から直接、部長へ指示がありました。</p> <p>委員 それでは、本日はこれで終了いたします。次回は9月29日火曜日です。ありがとうございました。</p>
--	---