

目標Ⅱ みんなが政策・方針決定の場に参画できる機会を持てる社会を目指します

地方公共団体の施策決定の結果は、女性にも男性にも等しくかかわってくるものです。また、職場や地域活動をはじめとする様々な団体等の方針を決める場に、女性も男性もそれぞれが参画することで、均衡の取れた創造性豊かな社会づくりを目指します。そのためには、いろいろな人がその企画・立案、実施、評価といったあらゆる過程に参画できる、実質的に平等な機会が与えられる必要があります。

(基本的な課題1) 政策・方針決定過程における女性の参画促進

現状と課題

平成17年度県政世論調査で「男女共同参画社会づくりを進めるに当たって、重要な分野は何か」という問いかけをしたところ、「国・地方自治体の政策・方針決定過程において、男女がともに参画していく社会を推進していくこと」とする回答が4割を超えて最高となっています。

県や市町村の審議会や、地域、学校での集まりで、これから何をするかを決定するときや、目標を果たすためにどうするかなどと話し合うことや、職場において今後の経営方針などを決めるために役員などによる会議が開かれること、このような、その集団での今後の方針や対応について決定する場が、「政策・方針決定過程」です。

国や県、市町村といった行政機関の場合に「政策決定過程」、企業や自治会などの民間団体等の場合に「方針決定過程」と使い分けますが、このような過程は国や地方公共団体、企業だけでなく、どんな小さな集団にも存在するものです。

しかしながら、実際に政策・方針決定過程に女性がどのくらい参画しているかを見てみると、女性の社会進出の進み具合を図るための目安の一つとして用いられる「県の審議会等の女性委員の割合」は、平成17年度で26.3%であり、前の計画で目標とした30%に届きませんでした。

達成できなかった理由は様々ですが、職種や分野によっては女性の数自体が大変少ないことや、団体の役職に就いている女性が少ないことが挙げられます。そのため、より多くの女性委員の登用を促進するためには、より多くの女性の人材を発掘、育成することが重要であり、女性の職域拡大を図ることが必要です。

一方、行政機関において、職員の3割近くが女性である県職員については、

女性の管理職は、平成17年度現在、全国平均の4.8%を上回ってはいるものの5.3%であり、全国で14位です。また、その半数を女性が占める公立学校教職員については、女性管理職（校長・教頭）が平成17年度現在1.5%（高等学校校長）～15.2%（小学校教頭）で全国32～45位となっています。

さらに、平成12年の国勢調査によると、本県で管理的な職業に従事している女性（公務員を含む）は8.9%で全国41位です。

産業の分野においても、農業県である本県で、女性の農業委員は少しずつ増えてきてはいるものの、平成17年でまだ1.3%であるなど、いろいろな分野の政策・方針決定過程に女性が占める割合は、本県ではその多くが全国平均を大きく下回っている状態です。

また、県民にとって、より身近なところである地域での方針決定過程についても、同様の状況が見られます。

圧倒的に女性が参加する小中学校のPTAであっても、会長になるとわずか8.9%（平成16年度）であり、自治会等の会長ではさらに少ない4.7%（同）と、男女約同数で構成されていると考えられる地域の中でも、女性の参画の状況が極めて低い状況となっています。

このような状況を改善するためには、固定的な性別役割分担意識（*18ページ参照）など、周囲の意識によって、女性の参画が妨げられることのないようにするため、女性も男性も、その能力と意思により政策・方針決定過程に参画することができる社会の実現について、地域や職場における気運をつくり出す必要があります。

20年後の男女共同参画社会の実現に向け、今後審議会等における女性委員や、行政職員、教職員における女性管理職の登用、企業に対する女性管理職登用の働きかけなどを一層促進していくためには、現在圧倒的に政策・方針決定過程に参画している男性に対して働きかけることが必要です。

人口の半分を占める女性の能力を活用することは今後の少子・高齢社会に不可欠なものであり、女性であれ男性であれ適材適所とすることが職場や団体活動にとって有益であると認識してもらうことが、女性の登用や参画の円滑な進展の近道と言えます。

そこで、行政においては、男性職員の育児休業取得を推進するなど、女性も男性も仕事と家庭生活等に対等の責任を持つことができるよう、男女が対等な立場で働くことができる職場環境の整備を進めています。

また、行政機関や企業で現在管理職に就いている男性をはじめとする職員に向け、女性登用や女性参画促進のための研修を行うとともに、活躍できる女性の人材育成のための学習・研修機会の充実等に取り組んでいく必要があります。

平成16年度県民意識調査において、女性があまり進出していない分野におい

て女性の登用を計画的に進めていくこと（積極的改善措置〔ポジティブ・アクション〕）（*）については、男女とも7割以上が「賛成する」と回答しているのは、男性にとっても女性にとっても、男女が同じ場に対等の立場で参画することが望ましいという意識の現われと考えられ、今後男女共同参画施策を進めていく上で、行政や民間においても積極的改善措置を実施していく必要があります。

すでに県内においても積極的改善措置に取り組んでいる企業等も見受けられるようになりましたが、男女共同参画を推進する立場である県においても、一事業所として率先して取り組むことが必要です。

用語の説明

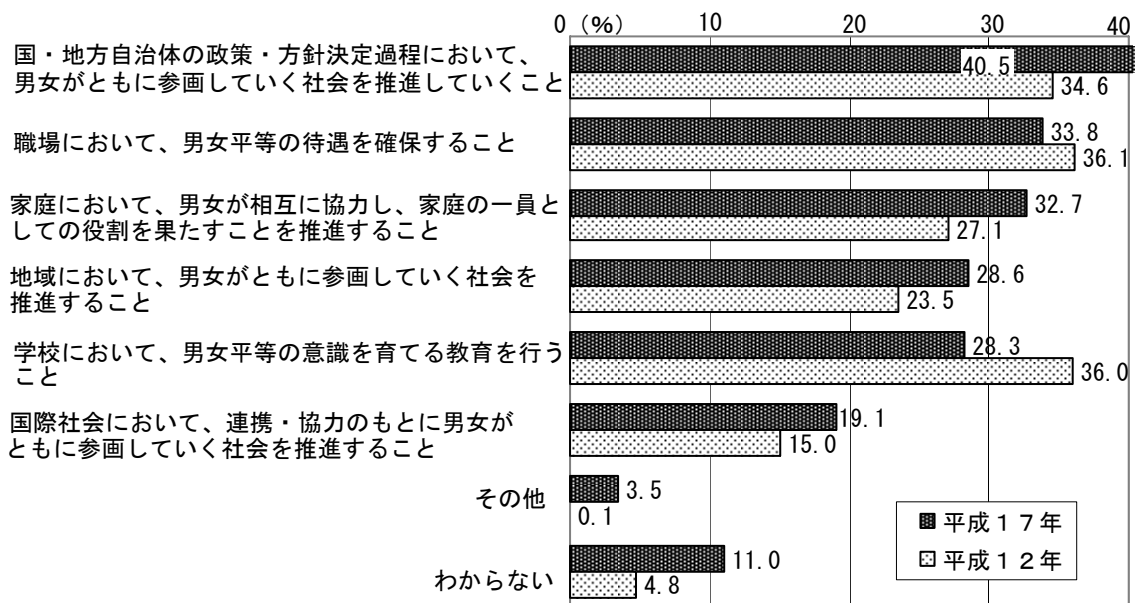
* 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）

男女が、社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内で、男女のいずれか一方に対し、その機会を積極的に提供すること。たとえば、審議会委員の女性登用のための目標値を設定し、計画的に取り組むことなど。

一方、女性の参画の低さの一因として、同調査で、管理職への登用について女性に問うたところ、「なりたくない」という回答が24.7%で最も高くなっていますが、「なりたい」という回答は10.9%、「どちらでもよい」との回答が20.6%であり、女性自身も管理職登用への意欲が現れています。特に40代や50代の女性は13%台とより登用への意識を強く持っています。

これらの登用への希望を持つ女性の潜在的な能力を引き出すための学習や研修機会をそれらの女性が得ることで、政策・方針決定の場に積極的に参画していただけるよう、管理や意思決定を行う能力育成のための講座等の充実に取り組む必要があります。

図13 男女共同参画社会づくりを進めるために重要な分野(複数回答)



(千葉県報道監「県政に関する世論調査」)

図14 審議会等における女性委員の割合の推移

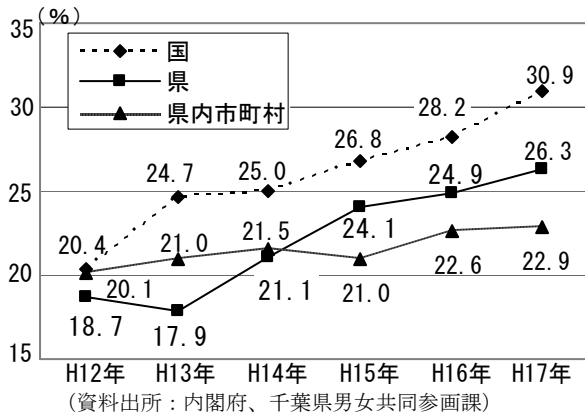


図15 県職員及び管理職職員に占める女性比率

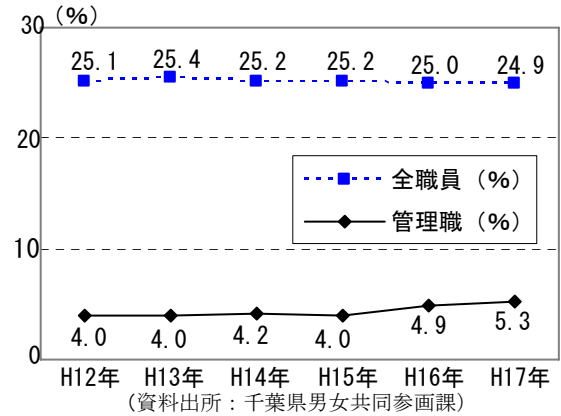


表2 公立学校における女性の管理職

(平成17. 5. 1現在)

	役職	女性比率 (%)	全国平均 (%)	全国順位	教職員に占める女性の比率 (%)
小学校	校長	12.3	18.2	38位	67.0%
	教頭	15.2	21.6	36位	
中学校	校長	2.1	4.7	40位	40.0%
	教頭	2.0	7.8	45位	
高等学校	校長	1.5	4.7	43位	23.5%
	教頭	4.4	5.7	32位	

(資料出所：内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ」、千葉県教育便覧)

表3 労働分野における女性の参画

	県 (%)	全国平均 (%)	全国順位	時点 (資料出所)
管理的職業従事者	8.9	11.2	41	H12年10月1日(総務省「国勢調査」)
農業委員	1.3	4.2	45	H18年3月末 (千葉県団体指導課)
農業協同組合役員	0	1.6		H15年度事業年度末
漁業協同組合役員	0.2	0.3	16	(千葉県団体指導課)

図16 自治会及び子ども会の会長に占める女性の割合(千葉県)

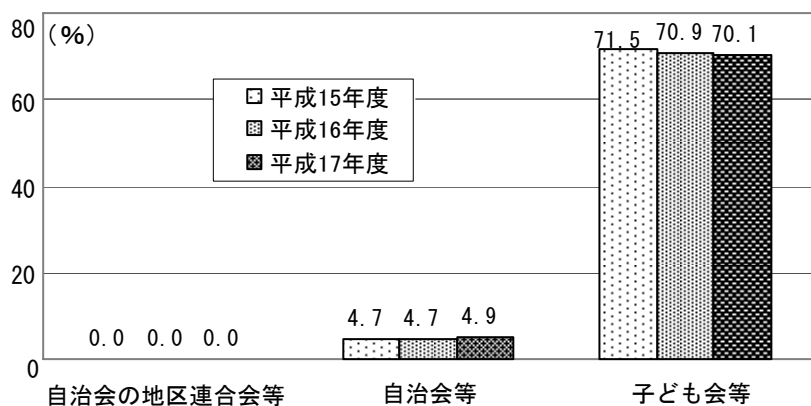
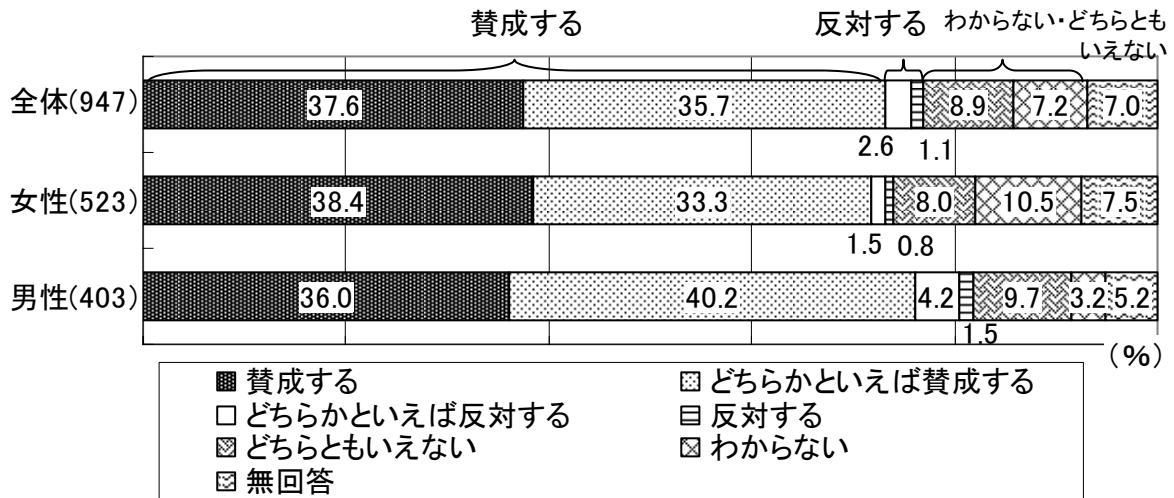


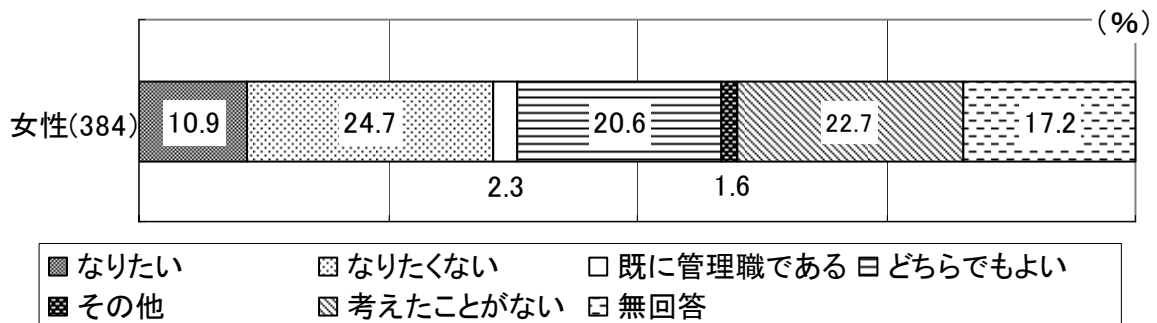
図17 ポジティブ・アクションの取組について



(千葉県男女共同参画課「男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査」[平成16年9月])

図18 女性の管理職への昇任に関する意識

(設問：機会があれば管理職になりたいか)



(千葉県男女共同参画課「男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査」[平成16年9月])

施策の方向と具体的取組

1 企業、各種団体・機関等における方針決定過程への女性の参画促進

- 各種団体のトップや人事担当者等を対象とする広報・啓発活動を実施します。
- 企業や教育・地域団体などを構成員とする「千葉県男女共同参画推進連携会議」を設置し、県との協働により男女共同参画を促進します。
- 男女がともに組織運営に参画できるシステムづくりについての各種団体・機関の取組を支援します。

2 行政における政策決定過程への女性の参画促進

- 県の審議会等委員に占める女性の割合について新たな数値目標(40%)を設定

するとともに、さらなる登用推進のために、女性を登用しやすい委員会等の構成要件を検討します。

- 女性委員不在の審議会等ゼロを目指します。
- 県職場における男女共同参画の推進及び能力ある女性職員の管理職を含む役付職員への登用推進のための積極的改善措置（ポジティブ・アクション:*36 ページ参照）計画の策定及び推進を図ります。
- 県職場における男性の育児休業取得率（50%）の達成に努めます。
- 県職場における仕事と家庭の両立支援のための短時間勤務制度(*1)の導入について、法改正の動向を踏まえて検討します。
- 市町村における審議会等委員や管理職職員への女性の登用を働きかけます。（数値目標設定の促進）
- 市町村における仕事と家庭の両立支援のための職場環境整備への働きかけを行います。
- 女性人材リストの充実及び市町村等への情報提供に努めます。
- 県及び市町村等の女性の募集・登用に関する推進体制を強化します。

3 女性のエンパワーメント(*2)のための教育・学習機会の充実

- 女性の能力開発推進のためのキャリア学習の場を提供します。
- 「ちば県民共生センター」及び女性の人材育成のための事業展開の充実を図ります。
- 政策・方針決定過程における女性の参画状況の情報の収集や提供を行います。

用語の説明

*1 短時間勤務制度

育児、介護等を行う職員について、勤務から完全に離れることなく子育てや介護ができるようにするため、常勤職員のまま、1日の勤務時間を8時間より短縮し、又は1週間の勤務日数を5日より少なくすることができる制度。

*2 女性のエンパワーメント

直訳は「力をつけること」。女性が自らの意識と能力を高め、社会のあらゆる分野で、政治的、経済的、社会的及び文化的に力を持った存在となり、力を発揮し、行動していくこと。

県民の意見から

- 各地で女性委員会主催のフォーラム等に男性の参加が多く見られるようになった。
- わずかではあるが、男女共同参画が進みつつある。女性・男性を問わず役員を登用できる環境づくりを推進してほしい。
- 職場においても女性もおおいに勉強し、管理職として力を発揮していかなければならない。そのためのシステム作りが大切。
- 審議会等委員の女性登用が進んでいないので、数値目標を設定し積極的に取り組んでほしい。

※県民集会やタウンミーティング等で県民からいただいた意見を掲載しています。
(巻末資料をご覧ください。)