

平成 30 年度 政務活動費支出整理簿

会派名 無所属

氏 名 伊藤 圓子

項 目	研修費		支 出 内 容
費 目	旅費		
整理番号	月 日	支出額 (円)	
1	10 / 11	90,260	日本女性会議2018in金沢 旅費・宿泊費(石川県金沢市) (日程、場所等は調査視察等届出書等に記載)
2	11 / 14	48,140	第13回全国市議会議長会研究フォーラムin宇都宮 旅費・宿泊費(栃木県宇都宮市) (日程、場所等は調査視察等届出書等に記載)
	/		
	/		
	/		
	/		
	/		
	/		
	/		
	/		
	/		
	/		
	/		
	/		
	/		
	/		
	/		
	/		
小 計		138,400	備 考
合 計		138,400	

※案分による支出の場合は、案分率等を支出内容欄に記入してください。

平成30年9月4日

会派名

代表者名 伊藤 圓子 様

氏 名 伊藤 圓子



### 調査視察等届出書

八戸市議会政務活動費の取扱いに関する要領第6条第1項の規定により、次のとおり届出します。

- 1 旅行者 伊藤 圓子 議員
- 2 期 間 平成30年10月11日(木)～平成30年10月13日(土)
- 3 場 所 石川県金沢市
- 4 目的及び内容 日本女性会議 2018in 金沢
- 5 経 費 90,260円  
【内訳は、旅費額計算書（第4号様式）に記載のとおり】

第4号様式 (第6条、第8条関係)

旅 費 額 計 算 書

旅 行 日 程			旅 費 計 算 の 基 礎					
行	日	時刻	区 分	基 数	単 価	金 額	備 考	
行	10/11	本八戸駅発 12:44	早見表					
	10/11	金沢駅着 18:24						
帰	10/13	金沢駅発 15:55						
	10/13	本八戸駅着 21:29						
経路・滞在地 別紙のとおり			鉄道運賃	1027.9k	12,640	22,740	本八戸⇄金沢 (往復割引)	
			急 行 料 金	特	2	5,950	11,900	八戸⇄大宮 601.6k
					2	6,050	12,100	大宮⇄金沢 420.2k
			急					
			特 別 車 両 料 金		2	4,110	8,220	八戸⇄大宮 601.6k
					2	5,150	10,300	大宮⇄金沢 420.2k
			航空運賃					
			バス運賃					
			宿泊料		2	12,500	25,000	10/11・12 金沢市内泊
小 計						90,260		
合 計 (小計×人数)						90,260	1名	

視察日程表(案) 平成30年10月11日(木)～13日(土)

伊藤圓子議員

月日	行 程 表	宿 泊
10月11日 (木)	12:44発 12:53着/13:07発 15:38着/15:50発 18:24着 本八戸 - JR八戸線 - 八戸 - はやぶさ20 - 大宮 - はくたか569 - 金沢	金沢市内
10月12日 (金)	13:30～17:00 日本女性会議2018 in 金沢 (1日目) ① 基調報告 [会場]金沢歌劇座1F ホール 〒920-0993 石川県金沢市下本多町6番丁27番地 [電話]076-220-2501 ② 分科会 [会場]石川県教育会館3F ホール 〒920-0961 石川県金沢市下香林坊1丁目 2-40 [電話]076-222-1241	金沢市内
10月13日 (土)	9:30～15:30 日本女性会議2018 in 金沢 (2日目) [会場]金沢歌劇座1F ホール 〒920-0993 石川県金沢市下本多町6番丁27番地 [電話]076-220-2501  15:55 発 18:02 着/18:46 発 21:08 着/21:21 発 21:29 着 金沢 - かがやき510 - 大宮 - はやぶさ35 - 八戸 - JR八戸線 - 本八戸	

平成30年12月4日

会派名

代表者名 伊藤 圓子 様

氏 名 伊 藤 圓 子



### 調査視察等報告書

平成30年9月4日付けで届出した調査視察等を実施したので、八戸市議会政務活動費の取扱いに関する要領第6条第1項の規定により次のとおり報告します。

- 1 旅行者 伊藤 圓子 議員
- 2 期 間 平成30年10月11日(木)～平成30年10月13日(土)
- 3 場 所 石川県金沢市
- 4 概 要 別紙のとおり

# 日本女性会議

2018 in 金沢

2018年10月12日～13日

- 10/12 13:30～14:00 基調報告 (金沢歌劇座1Fホール)  
15:00～17:00 分科会4 働き方 (石川県教育会館3Fホール)
- 10/13 9:30～10:45 記念講演 (金沢歌劇座1Fホール)  
11:00～11:30 分科会報告 ( " )  
13:30～15:30 記念講演 ( " )

## 「70年代の若い社会の構築に向けて」

講師 池永 幸恵 内閣府男女共同参画局長

### ◎ 女性活躍を促すための困難な課題

- ・ 相対的に男社会 (介護・看護職業者7割女性)
- ・ 賃金格差 (男性100に対して女性73%)
- ・ 子育て負担

### ◎ 女性の活躍に期待すること

- ・ 働き手としての女性の存在 視点  
(企業の中で決定権のある役職に女性が入ることで消費者目線の商品づくりやサービスにより経済に貢献する期待がある)
- ・ 購買力  
(消費者として人口の半分の女性は特に購買力パワーがある)

### ◎ 女性の役員(管理職)の壁

- ・ 候補者がいないという状況を改善するために人材育成が必要  
— 内閣府女性リーダー研修  
— 産学+ネットワーク  
(H29年度 横浜、京都)  
(H30年度 関西、愛知)

### ◎ 女性活躍推進法について

- 取場における女性活躍の推進
- ・ 雇主的責務  
女性活躍を促すための数値目標を定め、取り組みを盛り込んだ行動計画を作り、公表する。  
— 301人以上の企業は義務  
300人以下は努力義務

### ◎ 女性活躍の壁

- ・ 男性の家事参加の壁 (育児も含む)  
1997年は女性という固定的性別役割観念の存在が長期間労働して夫の家事参加を促す。

### ・ 男性リーダーの会 内閣府応援

- トップのリーダーシップの重要性  
H26.6.「光輝女性活躍を促す男性リーダーの会」行動宣言の策定・公表を目的に。  
\* H30.7月までに186名の男性リーダーが賛同者は各社イベントで女性活躍の重要性を発信  
\* 日本女性会議 南信越の会 会長も賛同者の一人。

### ◎ 壁の打破の切り札

- ・ テレワーク (時間や場所に制約されず働きやすい)
- ・ テレワークの効果
  - ① ワークライフバランス満足度UP
  - ② 事業の生産性高まる (売り上げUP)
  - ③ 経費等削減
  - ④ 交通費等削減
  - ⑤ 女性離職率減少
  - ⑥ パーソナライズ化進む

### ◎ セクハラ問題

- ・ 財務省次官はセクハラ問題を機に今年(H30)6月野田昭子大臣のリーダーシップ

国行政の中心政策に取組むための緊急政策を決定

→ 条件は 研修 (徹底的)

○ 意思決定過程に男女の参加

• 政治分野に男女共同参加の推進に努力を要する

↓  
議員立法を成立  
して男女の候補者の数を  
限り均等に近づける目標を

• 正しく民意を反映し得るため  
政治分野に男女共同参加は  
大変重要な課題

• 現状 (女性の政治参加率 2018年)

衆議院 10%

都道府県 10%

参議院 20%



「日本の少子化と労働環境と女性の働き方」女性増える  
～ 働き方改革と労働環境の改善 ～

ジェンダーギャップ指数 (GGI Gender Gap Index)

世界経済フォーラムの各国内の男女間の格差を数値化して  
ランク付けした。経済、教育、政治、保健分野の分野別  
から算出された指数 (男性を100%とした女性は何%の指数)  
→ 女子力: 直近の各国の順位は 144 国中 114 位

- 司会者 高橋 浩二 (株) 東レ経済研究所  
タレント・アドバイザー・インストラクター推進部長
- 講師 パネリスト 大槻 奈巳 聖心女子大学文学部教授  
キレサセの長
- パネリスト 近藤 宣之 (株) 日車レーサー 代表取締役会長  
高田 紀子 シールワーク (株) / エスエス・ワーク (株)  
代表取締役  
NPO法人 会議創造会議 理事長

○ 高橋代

「日本の労働環境と働き方」  
 △ 2016 女性活躍推進法が是年  
 301 人以上の企業に義務付けられた  
 △ 2016 年 GGI は 144 国中 114 位  
 との低さ - 4 分野のうち  
 政治参画は課題だ。  
 多くの諸外国ではリーダークラスの女性が増え  
 る増えている (ドイツ、スウェーデン、ノルウェー、  
 スイス、オランダ)

割には同様の経験の連続により意図的に  
 用いられている。  
 取組の4つは社会活動の参加  
 形成の→と考へる (自分の経験の  
 5% 程度を他人に伝えること)  
 △ 企業の本質的人材  
 現在は、多岐戦略の展開を期待して  
 いる。この新しい発想を  
 △ 「水からの時代」 - 未婚化  
 未婚率  
 1965 年 男性 1.5% 女性 2.5%  
 2015 年 男性 2.3% 女性 14.0%  
 今日では男性 4 人に 1 人、女性 9  
 人に 1 人の生涯未婚率とい  
 われる。

○ 大槻代

「ジェンダーの視点から働き方」  
 △ 2020 年  
 2020 年に女性の指導的立場の  
 3割 (30%) に達し政府は努力を  
 高めた。  
 → 難しい。特に企業管理職。  
 △ 知ったかぶり。北北の意は一生のうち  
 通る職業上の経験の2倍は  
 今日では、10%の生涯を通じて

今日では男性 4 人に 1 人、女性 9  
 人に 1 人の生涯未婚率とい  
 われる。  
 日本と日本 - 家族の役割  
 と考へてきた。これを  
 社会保険制度を伴って  
 日本は大きく変わると考へる。  
 → 社会の制度が変わると

△ 日本の雇用状況の崩壊  
希望退職、早期退職は日常化  
実施されている。平均賃金は減少。

△ 2015年高齢者1人に対し2.3人で支える  
2060年 " 1人に対し1.3人 "  
→ 状況を社会でどう埋めるか!

△ 平均寿命  
女性 87.3才  
男性 81.1才

社会福祉を求め、自分自身も  
何を足る生活かを考えなければならない。  
→ 「切り縮む力」

△ 前提と疑問  
経済的・身体的、社会的・精神的  
能力・スキル → 前提  
を疑うことが非常に重要

・ 2100年までの経済的知識・技術の  
得たままに仕事を選ばない方がよい。  
・ 社会的 → 広がる

・ 管理職志向  
日本の女性は管理職志向の低い  
(女性25%に低い。男性45%に  
高い。女性CEOは)

＜管理職志向の低い人＞  
男性は女性に比べて将来のキャリアに  
→ 対する仕事に満足している場合  
女性は女性に理想とする仕事  
に満足していない。  
男性は仕事満足度の低い場合

⇒ 仕事に満足しない方が、仕事に  
満足度というものを管理職  
志向に大きく影響している

△ 女性と管理職志向の関係  
・ 家族重視という女性が多い  
育児で大忙しから管理職志向の低い  
働き続けられない。という視点  
から言われてきた。

政府の待機児童の政策も  
重要な理由。職場の要因を  
おぼしめる必要あり

・ 男女雇用機会均等法の直後、  
女性総合職が増えてきた。  
→ 今から30年経てば女性の管理  
職が少なくなる。  
(この若年の女性総合職は  
多くが定年退職する)

↓ 考えて欲しいこと

△ 男性と女性の仕事の割り当  
てが平等か  
(女性の特性を生かしてという  
のは危険なところがある)  
→ 要チェック

女性も分業を生む可能性が  
あるから  
→ 女性も女性の活用は必要

・ 管理職志向「低」⇒「高」に  
変化  
女性は主に他人の仕事に満足  
する傾向がある仕事に満足している場合  
女性に比べて「高」志向は少ない

△ 女性の活躍推進「なぜ」?  
女性にだけ活躍を言われるのは  
→ 違和感あり  
女性が普通に働き続けられる社会  
は、男性に比べてまだ低い働き易  
い社会に存在している。

△ 人生100年時代  
平均寿命が長いから生き延びる  
自分自身をどう生きていくかと  
いうことを考えていく必要がある

○近藤氏

「人材に必要経費とは」

△企業の意味は「個人と家族族を率いること」

△女性の活躍に限定しては多様な前提として経済の日本的経済に依るべきと云ふ。  
(つまり日本の経済は男性中心、日本人中心、年齢別詳細の流動性がある。女性に限らず若くも志願者も外国人も)

△社員満足があると顧客満足につながる。

△いい会社—仲間意識が大切

△講師の大槻先生のいい会社の定義—男性も普通に働ける。その中心女性も普通に働ける。男/会社

△一応大企業は元々何らかの社員に何らかの自由(意見)認め(社長が批判も受け)

△個人事情を優先する

△今の会社では通年採用で一括採用はしない、むしろシフト制。(大企業等でも人は少ない)

△結果的に8割は単調な組で、総務も女性。

△結婚後も遠方へ移る以外は悪い。出産も女性一人一人はいい。

△女性の営業員としての活躍できる仕組み—意見と営業を両立させる仕組み

- ① 男女27人・78人  
(同じ仕事で27人できる)
- ② 2人4・7人  
(一人が2人仕事できる)

△現在70才を超えて社員は、一応80才までの雇用を目指している。(定年は60才、就業規則では70才までの再雇用、再雇用、再就職雇用と5年毎に決めている)

△経営陣に入った人の準備。全部の経営者大学(年内150万)に入リ、1年内(1月1日、1泊2日)

△短時間勤務の勤務月2日の規定も勤務の例も

△「挨拶」をする。挨拶は「IVを聞く」。挨拶は「相手の懐に入る」。社長が「環境部長、経理部長等」IVを聞き、社員の懐に入る会話(つまり今の会社は社員の情報を知らない立場)

△豊饒な会社を築く。女性は元々20歳から働く→職場の明かす

△会社は上下関係ではなく横の関係

「社員に大切にする社長は、社員も大切にされる」

△組織活性化への3要素  
① シフト制  
② シフト制  
③ シフト制

△例「全社危機意識」と  
2人組と3人組と4人組の仲間意識

△社員に大切にするのは経営者に  
(社員も経営者に)

◎ 生涯働く時代には雇用が最大の社会のセーフティになる。今の会社は—社員増強を社念する。

○ 高代

△ 「仕事の意味」として人材の量  
会社と企業価値の向上  
社員は30人位 創設2年  
(主婦～OL～学生へ)

△ 女性の自己実現にたいして必要としている

- ・ 石川島16/24年労働者の女性の就業率71.2% 全体の55位 (北陸では女性の就業率多い)
- ・ 一社 管理職は14.7名 (公務員を含む)

- ・ 「どうしてやるのか」の重要性  
「どうしてやるか」では自分  
自分のためだけならば、金銭生活  
の第一の「道」の選択は容易  
女性社員は「どうして」と思っている

△ 女性の昇進

- 女性の昇進を管理職の理由  
→ 男性のせいではないことに理解を感  
じている
- ⇒ 「たかき氏は」「高橋主婦は」  
——という言ひ方はよく、時間  
節約ではある。しかし、それだけ  
では成果を確かめて評価して  
いく。女性の昇進は難しい

△ 女性に偏見をもちたがる  
女性は数字に弱く、技術に  
弱くという

△ 事例1

- 「北越電機株式会社」の役員  
従業員300人 (女性60人)
- ・ 行動計画の冒頭に  
「社員が仕事と生活と両立す  
せることのできる社員全員が働き  
やすい環境をつくること」を、全員の

社長の「能力を十分に発揮できるように  
する」という行動計画を策定し、  
実行する。

- ・ 07年度の目標の3つ目の目標には  
「管理職の層の職階にある女性労働者  
対象として、早稲豊秋の奨励には  
管理職の層で社外に能力を伸ば  
すための研修」を行うと書かれている。
- ・ 女性の意識改革の必要と代表取締役  
・ 仕事の質をレベルを時間と評価して  
・ 「意識改革の中心は男も女も」

△ 事例2

- 「株式会社アールエス石川」のTPO社  
石川県内11拠点、95名の社員 (女性25%)  
TPO社に入社11年目、おととし  
会社では店休中の取次。徳起100%  
のTPO社には、人事現業の管理  
員も勤め、将来は役員に昇格の月  
標を掲げる。  
「自分はこんな職場の社長、社長  
のようには働けない会社か、こんな  
に働かなくていい。働き方と  
生活の両立を」
- ・ 女性の働き方を取り巻く  
→ 相互理解 (2227-2004年)

○ 岩原代

- △ 仕事にやりがいを感じる女性の出産後  
の仕事の進捗にたいして割合高い
- △ 女性非管理職は男性非管理職  
より管理職に必要だと思っ  
た能力の期待レベルが高いとい  
うデータがある (女性の管理  
職への期待は男性の半分)  
傾向あり。一方の「女性」を感  
じている傾向あり。  
女性非管理職は同男性  
より自身の能力詳細が低い

二六五

△女性の登用に関し、女性の集中を押し上げることが、上司の役割となるべき。

社長室の立派な、例、送迎の対応あり。

近藤さんなど、社長室に。高は社長が709-と同じで334張り経営

△2000年の時代、育児の後には介護問題あり。女性の離職に片寄りの。状況が、1人、1人、1人、1人。時代は両方の親を倒れると女性男性も介護に注力必要となる。

○高代

△顧客に評価される女性の条件 → 理由を要する

△人手不足時代のマネジメント  
— One-to-One Management (一人一人の事情に合わせたマネジメントの重要) → これ以上に社員のケア

△又が年令化を避けて20代は周りの影響。社長は10代20代 → 利益の中心は若手世代の走り出しの力がある。

△性善説を批判する。  
△自分自身を磨く(人生戦略) 或は道徳的な目標を定める。

○近藤代

△当社長土井 39歳以内

・2010年は3900万円以内  
34歳以内は教育研修費に支出している。

是律的には、常に3人に経営者として1年以内の2人に支出。

○> 海外出張の費用やTOEIC (国際3200-3300英語能力) をとるための資格取得費用、能力向上のために使うのが支出の3/4は会社から出す。

・当社の研修費は会社で7900万円以内  
売上1億の0.2%程度。大前さんは2.3%程度を費やしている。  
当社は研修費の5割を教育に充てている。

○近藤代

△読書者としていざという時に羊頭必用。経営現場に。

△7社以内は1人  
— 他費の多い → 1社以内の他費、人のせいにしている。  
他費は何の進歩も生み出さない

△社長室 - 自分自身の元気を磨き上げることが重要  
(他費では磨き上げられない)

△他費の支払は感謝(1月30日までに3000円)

○大槻代

△社会で活躍する人材)の傾向成長して人  
→ 学ぶ機会を確保する  
学ぶチャンスは自分の中に蓄積して置くことが肝心。

△10年経てば会社から学ぶ必要はない。一生の自分の中に蓄積して置くのは大きい。

△「女の力に人は変わる。」  
↑ 女性が変わる。

○高代

△東京商工経済研で、自分自身も代り、多様な人材を活躍させる。若い世代の中小企業は活況を呈している。若い世代は、人手不足、優秀な人材が不足している。経営者層に集まっている。 → 幼少人口の減少、高齢者に集まっている。



《 能の道と歩む ~ 私のおもひ ~ 》

・ 講師 松田若子 宝生流能楽師  
東京芸術大学音楽学部大学院能楽専攻修了  
2014年 重要無形文化財(総合指定)認定  
日本能楽会会員  
福井大学非常勤講師

○「加賀室生」とは 前田家に於ては氏に  
推奨し 整えられた。

○ 能の世界は 男性主義だ。その材料  
祖伝文化の稽古を習い 幼少の母  
の舞台を眺む。

悔むと云ふ名を以て 両親の地  
界に今 両親の存在を以てして  
いかに 自分への存在を以てしては  
親の存在と 二からは 前へ進む。

○ ストリーに於て 胸の激痛に見舞われ  
る母の悲劇 父の死の中で母  
は自分と能を包んでいく。

○ 文化の分野での線引き(性別)は  
性別ではない。二を以てして  
男と女性との性差を認識する  
は困難である。

(男性には許され 女性には許され  
ない領域がある。昔のゆい思ひを  
舞台に仕立て 出たことある)

○ 結婚し 夫の跡を継ぎ 息子と共に  
母子で 舞台を築き上げた。600年  
の歴史 日本文化の伝統で 男  
性の主たる世界にある  
2016年 女性の能楽師としての認定  
を受け。

○ 能界での 男女の区別は無いか  
とあり。"女性であること"を以て  
"女性を演じる時 男性の女性を演  
じて演じるように" との発言がある。

《 所感 》

○ 日本の古典芸能中の古典である能は  
男性主義の世界と承知して来たが  
今回 沢の加賀室生流の女性の  
能楽師の存在に 驚きと感動。

○ 視線以上の 女性であること 唯の  
高潔であり 悔みと云ふ名を以てして  
苦悩に於て ストリーの経験談を混じ  
る。話しに 心を打ち振る 能楽師  
の認定を受けられた。会場から  
は 不審の拍手や 鳴り響く 女性の  
声 声と一途に 精進する姿に  
その心へ 自分と重ね 励まされた。

○ 講演の中で 松田代は "舞台舞  
臺の汗流す。宝生流化舞を  
演じられた。431年に入り 石川  
半之助 能楽堂にて 女性能楽師に  
なる 能楽公演事業を 開始するに  
意欲を示した。

○ 自分自身の心で 多くの皆さんに  
能を好んで見ていただき たいと  
いう願いを以てして  
演じられた。

○ 政治倫理への厚み 以上の厚み 高士への  
伝統芸能 古典芸能の世界の中で  
奮闘し 声高に 自らを以てして 精進を  
重ね 自ら領域を拓き  
きた 姿に 越えて 感心し 勇気も  
湧き 頂いた 講演であった。



← 中からの生々方：働かたにカタチ

～ 「結婚」の選択肢。不人気なわけ～

○ 講師：シボクサ 長石代史絵 総合内科専門医：作家

○ エグジネート 小園 誠 AIG損保シブクサ代表

○ シボクサ 高谷マサト 公立小松大学准教授  
内科科医ルビート木十  
鈴木建設(株)代表取締役

◎ おおに史絵代の講演

△ 最近話題の医学部の女子学生入試の操作問題、東京医大で行った

＜、他は同じ大学では無い。

自らの医学部を象徴にしよう。実は同様なことをあそびあつていた。

→ 男子は多岐にわたる。その多浪の人も。

△ 女子医学部に入るといふには、男子以上に勉強し成績が良かったから女子から入った。自らは東京女子医科大学だった。

点數操作のしくみ、男女共学で同じレベルの中を女子のみの大学に当初戸惑う。

△ 平成元年、男女共学で成り立つ大学から私立大学病院の内科を教

室の入社試験の面接時の教授の一言「うちは女医は要らないから」と放された。

△ 女医の増えない操作する、点數を減らして女子入学者を減らした理由は何にか

① 男の初産児の量と産む時間の長いこと。(女の人は妊産婦、出産後に長い時間かかるといふこと)

多岐にわたる男子のなかには全くなりの医師の養成に多額の税金を投入してその中で働かせる。しかもその多くは多浪の人は働かずに退学してしまっている。そして多浪の人もまた最初から下駄を履かせるのではなく、下駄を履かせた上で入っている。(国の事情)

② 大学側の事情

「うちは女子は要らないから」という理由

→ 2004年頃は医師の世界の人事情は教授の握っていた。

教授の気持を損なうようにとの返潮が根付いていた。

③ 教授：先輩からの女子を見下すのは「女性のせいにはない」といふのが、女子の存在を医療現場の空気に。それによって患者から女医に社露骨に嫌な顔をする「女の女医か」と卑下の口調で言われるりする。

△ 現在は、女医の3~4割に増えている。特に(女子)入学者は4割の女子だ。



△ 子供の頭張りに対しては、母医介の話を聞いてくれる子も出てきた。その子の年齢を聞いてお母さんに話した。

△ 医療現場での女子に求められるのは、自己満足ではなく「自分のため」という限界を決めている。97は自分のことと関係がない。

<シンポジウム>

● 小泉代

△ 40歳未満の女性系金融(保険会社)に転職。2019年末退職。  
△ 会社に入社当初は30代の女性が多かったが、その理由は→ 男子学生が多い。大手の会社へ行く外資系やIT系企業など会社には母を向けられた。これ優秀な女子へ入社し高い意識で活躍。月給も企業別にも男女雇用均等の文化が広がってきている。

○ 塩谷代 (1951年生れの日本人)

△ 石川県初の文科系地方経管  
△ 1年で日本文化大使に昇格。日本文化を海外に紹介する行手に参加。  
△ 1年の女性  
外務大臣、防衛大臣の女性  
科挙者への所長も女性  
中国大使、国連大使の女性  
日本大使の前任者も女性  
日本は先進国で1年ほど前には「今から先は女性に力を入れる。日本は経済的成長を遂げている。社会的成長は1年の間に達成されている。

△ 1年のMe Too運動  
1年の10月17日の19日の山崎氏の発言がきっかけ。10月19日、高松市議会議員の発言がきっかけ。Me Too運動の広がりに。  
07. 女性1年(2019)差別問題の根深さ。

△ 日本でのケース  
・産科医の医師の性別平等  
・100+の社長に女性社長。割合を求めた人。社長は「女性の社長は社長」と言われた。

○ 金代

△ 会社内での建設費が70周年を迎えた。  
△ 「イクボス宣言」を今年市長とする。2016年、会社青年会議所の理事長と協賛。市長と共同宣言。一歩見ても推進するボスで「会社イクボス企業同盟」を結成。

○ 折原代

△ 女性仲間には子育ちのサポートを医師にも伝えていく。彼女たちの100歳まで生きてほしい。そこから時代への期待の一つかと思う。

職場環境向上への情報共有、1万人の相互提携。1万人の性別年齢、家庭環境にかかわらず、1万人の会社と両立できるよう実践していく。

● 小泉代

△ 自社の役員にまずは女性化を推進していき、それによって各部署の社員も女性化を推進。自分自身も社員として参加している。参考になる取り組み。

△ 2015年時点、50歳時にみれば未婚率  
男性 28.37% (9人/1人)  
女性 14.0% (9人/1人)  
1990年頃は、男性は5%前後。2015年向で未婚率は3~4倍増。今回で「結婚」の選択肢が不人気。どうしてなのか。伺いたい。



大衆族印のサボトがある

△日本で盛んなこと

- ・日本では総合社で、総合社には主として男性が採用され、一般職は女性ばかり採用。
- ・総合社の男性には、スチュウマンやアシスタント、一般職の女性には、専任の女性に象徴される立場に置かれていく。
- ・採納のみ。これは件ではバリエーション大衆分社。採用のみ、人は別採用されていく。(男性は別)

△日本の女性自身の意識の違い

- ・インドの女性に比べて
- ・自身の意見表明を躊躇なく出来る。自信を持って
- ・日本の女性に比べて
- ・優秀な人でも上司(男性)の顔色を伺って行動する。これは自信を持って
- ・これは、やはり教育の差によるものか、疑問に思っている。何故か、この「普通」と自分自身を認めていく。これは自分自身を認めて
- ・上司に謝罪に行く。これは自身を認めることかと思える。

△日本女性に職場復帰の意識

- ・日本では、100%の女性が職場復帰する。これは、100%の女性が職場復帰する。これは、100%の女性が職場復帰する。
- ・これは、100%の女性が職場復帰する。これは、100%の女性が職場復帰する。
- ・これは、100%の女性が職場復帰する。これは、100%の女性が職場復帰する。

△日本の女性に職場復帰の意識

- ・日本では、100%の女性が職場復帰する。これは、100%の女性が職場復帰する。
- ・これは、100%の女性が職場復帰する。これは、100%の女性が職場復帰する。
- ・これは、100%の女性が職場復帰する。これは、100%の女性が職場復帰する。

○お母さん世代

△職場復帰して、出産予定の年齢が90歳以上の場合には可能だが、問題は介護の場合。親(80代以上)介護可能な場合は60代。これ以外の介護は難しい。これは、日本の養老習慣。介護の手配に苦労。これは女性に50代から60代まで必要であると感している。

○お父さん世代

△職場復帰の歴史について

- ・本人の意識の問題もある
- ・社会自体のサポートが足りていない

○お母さん世代

△女性自身 自分に自信が持てない部分がある。これは、お母さん世代に多い。これは、お母さん世代に多い。

○垣谷

△国・行政の考えの取り組みについて

- ・子育て支援は女性の活躍に社会に与える影響が大きい。(4年ぶり)
- ・これは、社会の仕組み、会社の仕組み、変えていかないと、女性に活躍の場が与えられない。

○会社世代

△会社世代: どの業種でも人材不足。男性よりも女性で入社していきやすい。これは、会社世代: どの業種でも人材不足。男性よりも女性で入社していきやすい。

△会社世代: どの業種でも人材不足。男性よりも女性で入社していきやすい。これは、会社世代: どの業種でも人材不足。男性よりも女性で入社していきやすい。

●小問A

△ 教育や研究の視点から考察しよう

○ 再問A

△ 医学界は、女性管理職の目標達成  
できない人の数が多い。

女性教授は ほとんどなし。  
( 2000年卒の東京女子医科大学の  
1. 5万のうちの )

向題の多い 東京医科大学は初代  
学長を女性に選んだ。大学の業績も  
あがっている。

△ 学術界の女性管理職の現状  
への期待や不安  
管理職 = 責任 - 責任は重い

目標の達成しにくい。学術的・政治  
的には成果を出しにくい。誠実な  
思いやりを、スレを感じる。

○ 場合

△ 日本は女性向上のためにとるべき  
に投資しているか 知るべき

・ 30%の女性  
女性AT&Tは30%の席を占めていて  
24%の女性。そのうち政治の  
世界。管理職のみに女性が入った。

・ 日本、社会(社会)で達成した  
日本では達成できなかった

→ 日本国は女性を国民のせい  
自国は女性を解雇するから  
女性を勉強させるのか?

・ 日本国は海外の女性を雇う。皆んな  
働く税金を外国人に払って  
活動している。

・ 女性を雇うのは海外の女性を雇う

●小問A

△ 外資系でできる仕事は  
外国人は女性の管理職は

得意だし、正しい仕事は  
正しくないと非常  
に不利になる。

7割。男性の管理職は得意だし  
この意味で、女性の可能性を  
随分感じることがある。

△ 職業選択の自由はどうか

○ 小問A

△ 女性の職業の選択は  
厳しい

△ 交渉するKのイージス  
( 3つの、汚い、危険 )

命の若者の長  
( 給料が安い、厳しい、危険 )

△ 自命は3Kを  
感謝、感謝、貢献と任せている

△ 建設業界、現場で嫌いな  
女性従業員に働くことを  
このように取る意見は  
女性にやさしい環境の整備も含めて

女性にやさしい環境の整備も含めて  
適当な環境づくりを実施。  
( 1. 1. の標準 - 1. 7. のため )

○ 場合

△ 自命の周りには女性を  
医師、土木、IT、経営、  
命の周りの女性

だから自命は、女性化率の  
この感覚は

△ 日本は天國で、  
この天國は天國に  
できないものは、言いつに  
→ 自命は、自命は

自命は、自命は、  
自命は、自命は、

△ 1917年 自合エポールウイフエリ  
(激しい競争を合エポール)

管理取次げで2階に色人等居りて  
40人程居り下せし。

△ 人の半分は女性。自合エポール自合エポール  
に交じり居り下せし。

◎ 小園氏

△ 言語の伝達に喜ぶる事あり  
25人程居り下せし。

◎ 田中氏

△ 塔舎の工が一時に停滞にありしが  
日本に在りては天國に在りては皆無  
くして居り下せし。

△ 日本に在りては人向に居り下せし  
喜ぶる事あり下せし。不  
→ 塔舎の工が一時に停滞にありしが  
日本に在りては天國に在りては皆無  
くして居り下せし。

◎ 塔舎

△ 塔舎の工が一時に停滞にありしが  
日本に在りては天國に在りては皆無  
くして居り下せし。

△ 1918年 ラベントウナート・タコ  
エロ 1つで最初の文化館に在り  
居り下せし。

(日本に在りては天國に在りては皆無  
くして居り下せし。不  
→ 塔舎の工が一時に停滞にありしが  
日本に在りては天國に在りては皆無  
くして居り下せし。

日本に在りては天國に在りては皆無  
くして居り下せし。

《新感》 記念シポジウム

その中の二つから

○ 今大会プログラム 全般的に講師シポジスト 多量で、スタートアップ70名を見据えたことが有意義である。特に、この記念シポジウムで、インドの適者マクス・クエンの切迫は、現在日本の状況に似ている日本人、特に女性への激しくも温かい指摘に思わすうかっている自分から。

○ 塩谷さんからの自覚女性に訴えかける「自由に自身をもて」だ。そして適者マクス・クエンの自身を高める。その意識、意欲の分けた「準備されたスタートアップ」も身に付く。キレアプロ71: 繁華の笑いは石壁かてある。

○ 女性に与えられたる層は、女性自身に与えらる塩谷さんの外は、おそれおそれるも指摘している。

○ インドは超IT社会のありゆきにて日本は既に豊か化し、国内のITから、女性への社会での立場、差別、男女平等の意識に停滞している。ITが、女性への意識を高め、女性の地位を向上させる。インドはITが、女性への意識を高め、女性の地位を向上させる。インドはITが、女性への意識を高め、女性の地位を向上させる。

インドにもある、パワハラ、セクハラ、差別問題だ。近年は Me Too 運動もあり、勇気を出して声を上げることができたと。SARVADIA 財団の中心は、女性への意識を高め、女性の地位を向上させる。インドはITが、女性への意識を高め、女性の地位を向上させる。

○ この打倒案は、クエンと塩谷マクス・クエンは35歳同。30%の席と女性の席とでは決まると言う。

「日本女性会議2018の全訳」は35回目の開催である。全訳での開催に35年歩みがあった。2009年に入り、日本女性会議の参加者を増やす中で、全訳の女性と男性が男女共同参画に力を入れている。全訳への大会誘致に御礼に、誘致活動が10年に及び、その間、男女共同参画に力を入れている。全訳への大会誘致に御礼に、誘致活動が10年に及び、その間、男女共同参画に力を入れている。

○ インドは超IT社会のありゆきにて日本は既に豊か化し、国内のITから、女性への社会での立場、差別、男女平等の意識に停滞している。ITが、女性への意識を高め、女性の地位を向上させる。インドはITが、女性への意識を高め、女性の地位を向上させる。

この開催は、2017年と10年間の男女共同参画に力を入れている。全訳への大会誘致に御礼に、誘致活動が10年に及び、その間、男女共同参画に力を入れている。

○ 森喜朗元総理のITから、IT技術者1万人と日本の現状を述べ、現状を改善する。現状を改善する。現状を改善する。現状を改善する。

第3号様式（第6条、第8条関係）

平成30年9月4日

会派名

代表者名 伊藤 圓子 様

氏 名 伊藤 圓子



### 調査視察等届出書

八戸市議会政務活動費の取扱いに関する要領第6条第1項の規定により、次のとおり届出します。

- 1 旅行者 伊藤 圓子 議員
- 2 期 間 平成30年11月14日(水)～平成30年11月15日(木)
- 3 場 所 栃木県宇都宮市
- 4 目的及び内容 第13回全国市議会議長会研究フォーラム in 宇都宮
- 5 経 費 48,140円  
【内訳は、旅費額計算書（第4号様式）に記載のとおり】

第4号様式 (第6条、第8条関係)

旅費額計算書

旅行日程			旅費計算の基礎					
行	日	時刻	区分	基数	単価	金額	備考	
行	11/14	本八戸駅発 08:40	区分	基数	単価	金額	備考	
き	11/14	宇都宮駅着 11:57						早見表
帰	11/15	宇都宮駅発 17:31	区分	基数	単価	金額	備考	
	り	11/15						本八戸駅着 20:33
経路・滞在地			鉄道運賃	528.5k	8,420	16,840	本八戸⇄宇都宮	
平成30年11月14日(水) 08:40 本八戸駅発(JR八戸線) 08:50 八戸駅着 09:05 八戸駅発(JRはやぶさ12) 10:29 仙台駅着 10:41 仙台駅発(JRやまびこ136) 11:57 宇都宮駅着								
第13回全国市議会議長会研究 フォーラム in 宇都宮 [会場] 宇都宮市文化会館 (栃木県宇都宮市明保野町7-66) ・13:00 開会 ・13:20~14:20 基調講演 「共生社会と地方自治体」 ・14:40~16:40 ハネルデイスカッション 「議会と住民の関係について」  <宇都宮市内泊>			急 行 料 金	特	2	5,290	10,580	八戸⇄宇都宮 522.4k
			急					
平成30年11月15日(木) 第13回全国市議会議長会研究 フォーラム in 宇都宮 [会場] 宇都宮市文化会館 ・09:00~11:00 課題討議 「議会と住民の関係について」 ・11:30~16:30 視察 日光市「近代産業遺産・世界 文化遺産活用事例(日光の社 寺)」視察			特別車両 料 金		2	4,110	8,220	八戸⇄宇都宮 522.4k
17:31 宇都宮駅発(JRやまびこ147) 18:41 仙台駅着 18:54 仙台駅発(JRはやぶさ33) 20:12 八戸駅着 20:25 八戸駅発(JR八戸線) 20:33 本八戸駅着			航空運賃					
			バス運賃					
			宿泊料	1	12,500	12,500	11/14 宇都宮市内泊	
			小計			48,140		
			合計(小計×人数)			48,140	1名	



平成30年12月4日

会派名

代表者名 伊藤 圓子 様

氏 名 伊 藤 圓 子



### 調査視察等報告書

平成30年9月4日付けで届出した調査視察等を実施したので、八戸市議会政務活動費の取扱いに関する要領第6条第1項の規定により次のとおり報告します。

- 1 旅行者 伊藤 圓子 議員
- 2 期 間 平成30年11月14日(水)～平成30年11月15日(木)
- 3 場 所 栃木県宇都宮市
- 4 概 要 別紙のとおり

第13回

全国市議会議長会

---

研究テーマ 宇都宮

---

(報告書)

平成30年11月14日～15日

---

宇都宮市文化会館

---

「地域共生社会」をどう作るか  
— 2040年を越える自治体のありか —

◎ 講師 島本太郎 中央大学法学部教授

○ 井戸田氏に「2040年問題」と。  
- 2025年 - 団塊の世代の後期高齢者となる。その次にピークの高齢者が増える。

○ 高齢人口、生産年齢人口、若者から、とわけて元来人口を2つ出さず、現役世代の割合をみれば元来人口。

○ 1億人の大人口を50%  
特に定年後の男性高齢者を資源に  
— 決定的に重要  
⇒ 高齢者の活躍の場

○ 新し縁  
地縁、血縁が衰えている。  
— 無縁社会と化し  
75%はケルヒと地域社会と  
つらねは持たない。

○ 2040年頃、就職氷河期世代  
も、おろし高齢者になる。  
— 特に高齢単身男性の孤立化、  
困窮化、認知症

(2040年には現役世代の2/3が1600万人減少し、経済的および社会的に支えられなくなる状況)

○ 2053年 人口1億人になる  
(1億人を越えるのは1967年)  
・ 1967年 現役世代: 高齢世代 = 10:1  
2053 " " = 1:1

○ 2040年を境として、さらに重要なのは東京圏、近畿圏の人口比の激化  
→ 漏斗状の社会の到来

(2040年に、多くの都道府県は人口が2025年より減少し、東京は2015年の1.351万人を越え増える)  
⇒ 東京 ~ 漏斗の底抜ける  
(こぼれ子も産み育てることも難しい)

東京は社会増といえ、出生率は低い  
「高齢者の85歳以上の割合は増える  
→ 支えられなくなる困窮者

⇒ 東京都民は事実上、子育てを諦める  
- 2人の子供を2人のダブルケアに  
擔わせることはできない。

◎ ビンケは40%  
⇒ 半分を元来人口に頼っていて、いかに仕組みを2人の子供を各自が担いでいるか、問われている。

⇒ 困窮、孤立を越え、みんなが人材の社会にできるのか。  
→ 特に高齢世代が地元で働く条件を「できる」と知ることが、新しい縁を喜ばし縁を地元に定着させるか、その2020年自治体の未来を決める。

○ 二からの新しい福祉のあり方  
⇒ 保続する福祉から元来保続する福祉  
(非正規の増え、雇用不平等の拡大、  
みんなとこの生活賃金、働かせ難さを  
もっている → 一先早く少し支援  
する事で、みんな地域で元気で力を  
発揮できるように)

⇒ 「地域共生社会」形成の1つ  
① 生活困窮者自立支援法に基いた自立相談支援の事業を実施。  
② 福祉と雇用をつなぐ。

《議会と住民の関係について》

- ◎ パネリスト 江藤俊昭氏 山梨学院大学院研究科長・法学部教授
- ◎ パネリスト 今井昭氏 (公財)地方自治総合研究所主任研究員
- ◎ パネリスト 本田節氏 有限会社 しまり亭代表取締役
- ◎ パネリスト 神田誠司氏 朝日新聞大阪本社地域報道部記者
- ◎ パネリスト 小林紀夫氏 宇都宮市議会議長

○ 本田氏

パネリスト!!

- ・人吉市人口3.3万人
- ・H7~H14(2期目)人吉市議
- ・H14 熊本県議選落選
- ・落選後、数回欧州のグリーンツーリズムについて視察
- ・その後全国を150回ほど日輪グリーンツーリズムやまちづくり研究で回る
- ・ふるさとをテーマと現状をテーマにH元専科執筆
- ・主婦力・若力・高齢者力という3起業(具現化)
- ・H10専科(有)しまり亭(2期目以降)高齢者雇用型と若者支援型の雇用地域力と共助で自立のE2/E3
- ・高齢者等不雇議とお母さん会
- ◎ 人吉市は女性議員1人のみ  
議決案などから女性が出た機会が少ないのが現状

- ・元鳥取知事(片山)は、人民会議を国民投票に15人の会議をつくる
- ・議員の現状は、その当時と余り変わらない  
中高年の男性議員が多く、女性に少ない  
→片寄っている感じ
- ◎ 栗山町の議会報告会では、文字のものは聴くこと!! と電線
- ・議会報告会とせよに、今津若松市は、市民の意見交換会  
ある議会では、議会7年-30
- ・今津若松市は、市民の意見と政策が100%にのびる仕組みが確立している

○ 小林氏

- ・議会は執行権なし
- ・地方自治制度の改正も含めて改革が必要  
悪い点では無いが、  
→本格的改革に突いていない  
地方選挙の制度も含めて
- ・日本の二代表制は戦後のGHQが導入

○ 神田氏

- ・ドイツ・スイスでは、首長は議員会選  
制をとるべき
- ・地域は多様な政策を多様な  
性で示さねば、議員、議会も多様な  
改革が必要と必要と可る。

- ・記者歴36年、地議連会と30年の付き合い
- ・選挙代の誌刊—から、議会は727-7  
とある。
- ・地方議会の北と、人吉市は、財政赤字  
の多いと、言われる。政務活動費不  
行の反対を、言うべきと、言われる。
- ◎ 12年位前、議会の改革が始まった  
に。(北海道栗山町に始まる改  
革から)
- ◎ 議会は、住民、地域を代表する組織

○ 今井氏

- ・地方自治制度をどう若くして、いかに  
市議会と、言った、数年から、数百戸の  
人口の市の議会もある  
(次ページ)

無投票当選者比率の推移をみる  
市議会、指定都市議会では、その割合が競  
争率があるが、町村議会、早稲議会では  
高くなる。

市の特質～機能的な市民活動有  
町村会～令区域的な。

一般的に議会は市民に与える存在。  
その地域課題に対する対応力も  
町会。  
(例) 2016年1年間に法律により市町村は  
新しい条例の計画  
... 新規立法で6本  
(競争後見制度利用促進基本  
計画... 努力規程等)  
... 改正法で4本  
(地域高齢者就業機会  
確保法画)... 改正規  
程等

1年間に10本の新しい計画策定が法  
律により市町村に求められている。  
義務規程以外は、努力規程、社会  
的経済的発展促進法、町村の振興  
... 国の果敢たる役割を、都道府県の  
採り得る役割の全額を担うこと  
からゆき、市町村は降格されて  
くる。～つまり、自治体との関係  
関係とゆき、その内題提起が  
必要。

○本田代

行政の合併の予り、全国的にみて  
は、2010年代前半の24、取り分け小  
校区規模の住民の一体感に根ざした  
圏域で新しいまちづくり(自治2300形)  
をうけて、地域リーダー育成、  
議員は義務と担うことが必要。

全国800位以上の議会が基本条例を  
ついているが、「議会は変えている  
と、まだ不透明。

○今井代

市民活動と議会との関わりが事例  
例) 行政へのスルー(遠洋に送る  
ない事務処理に付いた)の陳情  
請願を提出... 議会中心に行政を  
牽引する動きで奪却した。

2010年代後半には、市民の側から  
議会に働きかけられるようになる。  
議会-議員も、市民の側から市民  
活動に近づける。

「自治体の政治の総量を増やす」  
地域を中心自治体の政治を見直す  
としている。「決める」ことを見つめる  
ている。→ 総量を増やす、その中心に  
は、地域活動、市民活動の連携の  
中心議会を展開する必要がある

○定政派は立派な者減らさず  
自治体政治の総量を増やす。

○小林代

京都府議会の取り組み  
政策討論、広報広聴機能の  
強化、陳情・陳述の機会設置、  
議会活動の報告  
— 議員の意識も高まり、  
一定の成果は出ている。

議員、議会が市民に身近な存在と  
して、地域の実情、地域課題を  
把握し、積極的に対応できるように  
するためには、選挙制度、選挙の  
知見を磨いて、その若さの度には、

政令市の方、その中核的より、住民  
主体の議員を選任して行っている。  
\* 選挙区制  
→ 選挙区選挙は条例で定める。

○神田代

多様な民意を汲む  
→ 大田市議会、市民フォーラムの創設  
(議員の中心に、市民の側から始める)

- 議会の機能を上げるには
  - 議会が市民の声を正確に政治的に反映し、市民の要望を実現していく。(会派若しくは議会の実施による政策方針として、具体的に何事か政策を実現していく)
  - 4-1 議会と2の取り組み

<合議制の賛同>

△ 二の二期間で、議会改革はどの議会でも相当進んでいる。その反対に、投票率はどんどん下り、知らず知らずのうちに、向こうから来ている。政治の力に思える。その要因としては、現行の公取選挙法にあるのでは、投票率向上には関係ない。

(答) 神田代

選挙にいらぬ投票の割合が多くなる。その解禁は、2017年有期者に声を届けようとする。選挙の取り除き。議会改革の中に住民を巻き込んでいく。住民の意見も、議会に反映

○ 本田代

選挙権年齢 18才とすれば、主権者教育で、若者に政治への関心を高めることが求められる。

○ 江藤代

多様な社会において合意形成は、議決権を以て議会の役割の中で大変大事にしている。  
→ 合議制と2の議会改革

＜議会と住民の関係について＞

◎ コーディネーター 江藤 俊昭 (山梨大学大学院研究科長・法学部教授)

◎ 事例発表者 桑田 鉄男 (久慈市議会副議長)

伴 藤 健太郎 (新潟市議会)

新潟市議会主催者教育プロジェクトチーム

ヒナンキ代 (大山市議会議長)

道法 知江 (竹原市議会議長)

○ 桑田代

久慈市の議会改革のスタートのきっかけ

① 若手議会事務局員が周囲自費で早稲田大学の北川教授のところで勉強

② 2010年、定数問題で紛糾し委員長辞任後、改革意見を発し更に自分指名された後任となる

③ 2011年議長選挙を立候補制とし結果明で議会改革の必要性を訴え正副議長を当選

当初は中・高を対象としたので小中学校からスタートし現在では小・中も実施

428.8/7.実行委員会(仮)立ち上げ1週間後、議長よりプロジェクトチームの立ち上げを要請される

12/21.高2を対象に主催者教育プロジェクトを実施

県庁的には模擬市議会実施

(市長後、議長後、議員総会議にのびる。県庁的対策は事例の挙げ、議論、採決で予算付けの可否を決定する)

2014年3月議会基本条例の制定「L・L・L・L・L 条例」

428.29年度までおおよそ600人に参加してもらう

アンケートを実施しその結果を検証

○ 伴藤代

主催者教育プロジェクトについて報告プロジェクトのきっかけ

「議員として必要としているものがわからない」と言われるのが一番の課題。若手や同志も中心に、議長が強い力をつけて進めた。

(H18年統一選で初当選した13人で学校と共同の道から始めるという結果からスタート)

△ 市議会の内情 19% → 92% の激増 市議会の理解 98% が D・D・D 理解している

△ 議員謝辞も役割を努めるとしてアツクアツクアツク等々うけ実施

△ 学校への出席 - 社会に開かれ入念に打ち合わせる

政治的中立性を保つた上、議会と関係がある

・ 経緯

全議員対象勉強会企画 - 新潟県立岩田日光生科議会に学ぶ主催者教育の取組についてこの話をしもらう。

中高校生を対象プログラムを教育委員会・選挙管理委員会にもお願い

○ ヒナンキ代

議会改革の2ステージ 改革の機軸解向に必要 → 議会は与党に権限を市民のみに最大限に行き渡る役割



・議会機能向上の為の取組

一般質問を1=例に挙げる。

① 議員間討議推進

定例会中 議員間討議を行う

これに 全員協議会を聞く

△ 一般質問 議案質疑の後

△ 部内委員会 の開始前

議案質疑終了後と討論の由  
に実施

⇒ 委員長報告では 意思表示  
政策提言が 機会増える

○ 道法代

・竹原市 昭和中期の合併以来  
現在も合併できず 単独市政

・議員と12月1日に議長に就任

「南の村議会」を2012年

「議会の見え方」を2013年

「自治体運営の見え方」を2014年

② 議会への政策提言力向上

議員間討議は 政策提言につな

がる 市民の意見を取りこむ

③ 市民参加

市民の意見を取りこむ場を増やす

大山市議会では 市民1人1人

制度、女性議会、ポイント

ポイント、市民の意見採集会

親子議場見学会の実施

・災害時対応 (議会と)

災害時の議員の行動マニュアル

を作成し 各町に配布し 議会

と災害対策本部と連携を

図る

→ 2018.7月の豪雨災害では 議員

の行動マニュアル 災害連絡会

起動した。

・74-77-4制度 (議会と行政)

これは 市民参加の一番重要な取組

(定例会の会期中に 市民の議場で

全議員の前で5分程度 発言する制度)

○ 桑田代

・久美市 人口3万6000人弱

3万7000人の 白樺美林

国内有数の琥珀の産地

北限の海女の町

・74-77-4で発言 (5分) の全員

協議会の 議員間討議で取りこむ

市民を促す。

→ これを 具体的な改善につなげる

例 取組

例) 災害弱者の名簿案件緩和等

⇒ 市民の発言の改善につなげる

市民の意見は 高利 投票率

又 町内問題の解決へ

・2010年の議会改革に取り組み

・2014年制定の議会改革条例の前

文に一言を入れる

→ 「議会は 基本条例」

・干渉候補と市議会と議会間

協定を結ぶ

→ 議会活性化と災害時協力

・「74-77-4ばかりでなく」等の話

あつた。 全然なのに。

地域の実情の話は 市全体に

良い話 持ちこたに 関する意見多

議員には 74-77-4の甲斐に 言及

・常任委員会委員長の所信表明に

より 74-77-4

→ 政策形成の活動を活性化



議会報告会の失敗

→ 市民の理解を以て「市民会議」

と名称を以て集むる

は、むしろ目的を以て

「市民会議」と「市民協

働きの場」と規定

⇒ 議会と市政について考

えかけを要す。

△ 参加者の中には、当該市議

選に立候補する議員の存在

人がある。

# 「新感」

① 選挙代に於き調講演について  
 2025年は団塊世代の後期高齢者となり、高齢者福祉医療可成り年金と抱える課題が山積。  
 Cal. さらにむと深刻なものは  
 2040年問題だと代は訴える。  
 2025年以降も北高の峰と表現して2040年頃には、就取引河期世代の高齢者になっていく。  
 この世代の高齢者の特徴的なのは、高齢單身男性が多く、その孤立化、団塊化の重い課題と受けるは明白。

団塊の世代は自分の老後と共に、それ以上に、自分の子や世代への不安を抱えているのは事実だ。結婚は、息子が欲しい。かつ、就労形態が派遣、パート、フリーランス、結婚しないことできず。当然子や子に抱く孤立、孤立の高齢者になっていくのは目に見えている。

この世代の雇用安定化の支援は重要だと再認識させられる。選挙代に言う「地域や若者社会」には、団塊、孤立を越え、みんなの人材を活躍できる社会であり、自治体の仕組みがどうかが問われる。

若年の現状とそれを踏まえた具体的な政策が取り進むこと。このことについて、基調講演で「元気な地域、そこに泉が湧く」

選挙代の語のキーワードは、「保護する福祉」から「元気にする福祉」

② 「議会と住民の関係について」  
 パネリストの加藤と課題討議について  
 栗山町に始まった議会改革を契機に先進的の地方議会から改革に着手。三浦県議会、四日市市は元三浦県知事北川早太郎の研究所の助言でUEI改革を推進。県内自治体の改革の牽引役となり、県内自治体議会は全日議会のトータルに名を連ねている。  
 (2017年県議会改革調査1200名、300自治体、11議会入る)

しかし、多くの議会では議会と住民の距離は縮まらず状態。中央政治家不祥事未解決、不適切発言多発、政治活動不適切使用等々で、政治、議会への不信の高まり、議員の汚職、汚弊、無感の層が増え、結果として起きている。

この現状を打破するには、住民に身近な役職に、実感がある議会を目指し、果敢に連続的の改革に臨む。この議会改革の「パネリスト」高田、中野、大谷の臨むこと。特に若者の課題討議の事例登載者、桑内、17歳の、17歳の、内容は大いに参考にしたい。

③ 先づ「伊藤町の主権者教育」について  
 取り組むのは素晴らしい。直接運営、教育委員会と連携し、議会は市立十校を管轄、専任の「パネリスト」学校に方向にしているというスタンス。

1728-29年度の500人に及ぶ2023年の結果、市議会の現職、内閣の一気には高まり、その成果は素晴らしい。70歳以上の若年主権者意識の高まり

