

令和元年度第2回函館市男女共同参画審議会会議録

開催日時	令和元年11月28日 木曜日 18時00分から
開催場所	函館市役所 8階第1会議室
議 題	(1) 会長および副会長の選任について (公開) (2) 平成30年度「はこだて輝きプラン」施策の推進状況 (公開) (3) その他 (公開)
出席委員	荒木 知恵 会長 松本 伸 副会長 塗 政江 委員 木村 育恵 委員 池田 延己 委員 佐々木 香 委員 田口 輝 委員 富田 秀嗣 委員 京田 教子 委員 (計9名)
欠席委員	西谷 さおり 委員 田嶋 裕子 委員 喜多 岳史 委員
傍聴者	0名 (報道機関2社)
事務局 出席者 職氏名	市民部長 本吉 勲 市民部次長 横川 真奈美 市民・男女共同参画課長 米田 剛 主 査 山田 清香 主任主事 中川 裕紀奈

<p>司 会</p>	<p>皆様、こんばんは。本日はお忙しいところご出席いただきまして、ありがとうございます。私は、本日司会を務めます、市民・男女共同参画課の山田と申します。どうぞよろしくお願いいたします。</p> <p>それでは、ただいまから、令和元年度第2回函館市男女共同参画審議会を開会いたします。</p> <p>開催にあたりまして、市民部長から一言ご挨拶申し上げます。</p>
<p>市民部長</p>	<p>皆様、こんばんは。市民部長の本吉でございます。</p> <p>本日はお忙しい中お集まりいただきましてありがとうございます。函館市男女共同参画員議会の開催にあたりまして、ひとことご挨拶申し上げます。</p> <p>皆様には、日頃より、男女共同参画社会の実現など市政の推進にご理解とご協力をいただいておりますことに、心からお礼申し上げます。この度、当審議会の委員の改選ということで、12名の委員のうち、9名の方に引き続きお引き受けいただき、3名の方に新たに委員をお願いすることになりました。これからの2年間、よろしくお願いいたします。当審議会は、平成17年に制定いたしました「函館市男女共同参画推進条例」に基づき、委員の皆さま方からご意見をいただく場として、この審議会が設置されております。その後、「男女共同参画基本法」や「女性活躍推進法」の制定などを踏まえながら、昨年3月に、第3次の「函館市男女共同参画基本計画」となる「はこだて輝きプラン」を制定し、現在は、この計画のもと、人権が尊重され、性別にかかわらず誰もが社会のあらゆる分野に参画でき、安心して暮らすことができるよう仕事と生活の調和、ワーク・ライフ・バランスや性的少数者、LGBTへの理解の促進などといった新たな取り組みについても進めているところであります。今後も、市といたしましては、この審議会において、様々なお立場からの忌憚のないご意見をお聞きしながら、更なる男女共同参画社会の実現に向けて取り組んでまいりたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。</p>
<p>司 会</p>	<p>本日の会議の出席状況ですが、委員12名中9名の方が出席されております。委員の半数以上の出席となりますので、男女共同参画推進条例施行規則第12条第7項の規定により、会議が成立しておりますことを、ご報告申し上げます。この会議は原則公開であります。今日は傍聴人はおりませんので報告いたします。なお、会議録を公開いたします関係上、マイクを使用してご発言くださいますよう、よろしくお願いいたします。また、本日の会議の終了時刻は、午後7時30分までを予定しておりますので、皆様のご協力のほど、よろしくお願いいたします。</p> <p>本日は委員改選後、初めての審議会となりますので、委員の皆さまを紹介させていただきます。皆様一言ずつ自己紹介をお願いいたします。</p> <p>函館行政監視行政相談センター行政相談員 塗委員でございます。</p>
<p>塗 委員</p>	<p>塗でございます。行政相談員というのは総務省から委嘱されておまして、函館地区では8名の委員から構成されておまして、昨年度までは男性の委員が多かったのですが、今年度からは女性の方が多くなりました。よろしくお願いいたします。</p>

司 会 函館弁護士会 荒木委員でございます。

荒木委員 荒木でございます。市内で弁護士をしております。函館弁護士会はだいたい55名程度で、そのうち女性の委員は7人、もうすぐ8人になるところです。男女共同参画には割合的には少ないところではありますが、10年前には女性が一人もいなかったところが、ここまで増えましたので、弁護士会の方も頑張っていきたいと考えております。本日はよろしく願いいたします。

司 会 北海道教育大学教育学部函館校准教授 木村委員でございます。

木村委員 木村でございます。皆様よろしく願いいたします。函館校で国際地域学科のうちの教員養成のコースになります、地域教育専攻で教鞭を取っております。学校や教育社会の男女共同参画を進めて行く必要があるところではありますが、私の勤めている函館キャンパスにつきましても、女性の教員がどのくらいいるのかといいますと、あまりいなく、2割とか3割といった目標を掲げていますがまだまだ及ばない状況にあります。このような中、学校の先生として羽ばたいていく学生たちにも、男女共同参画の視点を持って羽ばたいていってほしいと考え、職員の人数もさることながら学校文化などの男女共同参画に取り組んでいるところでもあります。どうぞよろしく願いいたします。

司 会 北海道高等学校長協会道南支部大妻高校学校長 池田委員でございます。

池田委員 池田でございます。北海道高等学校長協会道南支部から来ておりますが、他にも函館市の審議会では、本校には福祉課もあることから、いろいろな委員会にも関係しておりまして、そういったことも踏まえながら、この場でもいろいろなことを学べたらと考えております。よろしく願いいたします。

司 会 函館女性会議 佐々木委員でございます。

佐々木委員 函館市女性会議で会長をしております佐々木です。函館市女性会議は、女性の地位向上と男女共同参画社会を推進する函館市のまちづくりに貢献することを目標に活動している団体です。平成24年度から防災に特に力を入れて取り組んでおり、男女共同参画の視点から防災を考える勉強会を重ねてきております。つい先日、22日にもLGBTのことを題材とした講演会とグループワークを行いました。団体として目指しているところもありますし、自分自身もこの審議会で皆さんの意見も聞きながら、男女共同参画について学びたいと考えておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

司 会 公益社団法人函館法人会青年部会 田口委員でございます。

田口委員 公益社団法人函館法人会青年部会の田口と申します。今回始めて参加させていただきました。法人会青年部会は50歳以下の年齢の者が主なのですが、女性の比率も大きくなってきております。また、うちの会社でもどんどん増えてきてお

ります。私の会社はお菓子を作っているのですが、女性が多く、50名弱の社員のうち、30名が女性です。そのような中、皆さんが働きやすい環境について考えております。どうぞよろしく願いいたします。

司 会 函館商工会議所 富田委員でございます。

富田委員 函館商工会議所の富田でございます。商工会議所では工業部会長という立場でこの審議会に参加させていただいております。本業は市内の印刷会社長門出版社をやっております、社員の半数は女性ということで、特にデザインは女性が多く、いかに女性の力を引き出し地域貢献できるかを考えておりますので、この会議の中でみなさんの意見を聞きながら、また、私でもお話できることがあればと考えておりますので、よろしく願いいたします。

司 会 北海道渡島総合振興局環境生活課長 松本委員でございます。

松本委員 渡島総合振興局環境生活課の松本です。私たちの課では男女共同参画のほかDVですとか性暴力被害者対策、その他には交通安全や自然保護の業務等を行っております。行政の立場から意見等させていただければと思いますので、どうぞよろしく願いいたします。

司 会 公募により委員にご就任いただきました、京田委員でございます。

京田委員 弥生町の京田と申します。以前マイセルフのお手伝いをさせていただいております、男女共同参画に興味があったものですから応募いたしまして参加させていただくことになりました。どうぞよろしく願いいたします。

司 会 ありがとうございます。

なお、西谷委員、田島委員、喜多委員につきましては、本日欠席となっておりますことをご報告いたします。

では、次に事務局職員を紹介いたします。市民部長の本吉です。市民部次長の横川です。市民・男女共同参画課長の米田です。主事の中川です。最後になりますが、本日司会を務めます山田です。以上、事務局職員でございます。よろしく願いいたします。

続きまして、議事に入ります前に、ここで本日の資料の確認をさせていただきます。本日配付いたしましたのは、次第、名簿、座席表、資料1はこだて輝きプラン推進状況、資料2女性登用率の推移、女性センター概要、講座募集案内、情報誌マイセルフ62号、LGBT啓発誌、函館女性人材リストのリーフレット、住民票等への旧姓併記についてのリーフレット、そして先日郵送させていただきました表紙付きの審議会資料になります。よろしいでしょうか。

それでは、早速、議題に入りますが、会長が決まるまでの間、市民部長が進行させていただきます。

市民部長 本日は、改選後初めての審議会ということで、会長が選出されておられないの

で、議題1 会長および副会長の選出について、私の方で議事を進めさせていただきます。男女共同参画推進条例施行規則第12条第2項により、会長と副会長は、委員の互選により定めることになっておりますが、まず、会長にどなたか推薦などございませんか。

塗委員 事務局一任でよろしいのではないのでしょうか。

市民部長 事務局一任のご提案をいただきましたが、いかがでしょうか。

各委員 異議なし

市民部長 異議がございませんでしたので、事務局案ということでお諮りしたいと思えます。

事務局
(課長) それでは平成25年度より当審議会委員にご就任いただき、去年は前会長が任期の途中で辞任されたことから、会長を引き継ぎ務めていただきました、荒木委員をご提案させていただきます。

市民部長 荒木委員いかがでしょうか。

荒木委員 皆様にお任せいたします。

市民部長 皆様、よろしいでしょうか。

各委員 拍手

市民部長 それでは会長は荒木委員に決定いたしました。この後は会長を議長として、審議会を進めて参りたい存じます。

荒木会長 これからの議事進行に際し、ご協力をお願いいたします。
では、次に副会長の選任に入りたいと思えますが、どなたか推薦などございませんでしょうか。

各委員 事務局一任で。

荒木会長 事務局一任のご提案をいただきましたが、いかがでしょうか。

各委員 異議なし

荒木会長 異議がございませんので、事務局案ということでお諮りしたいと思います。事務局、よろしく願いいたします。

事務局
(課長) 事務局といたしましたは、松本委員をご提案させていただきます。

荒木会長 事務局から、松本委員ということでご提案いただきましたが、松本委員いかがでしょうか。

松本委員 皆様がよろしければ。

荒木会長 皆様、よろしいでしょうか。

各委員 拍手

荒木会長 では、副会長に松本委員を選出することが決まりましたので、松本副会長はどうぞ、副会長席へお移りください。

司 会 会長、副会長が決まりましたので、それぞれ一言ずつ挨拶をお願いいたします。荒木会長、よろしくをお願いいたします。

荒木会長 改選前も会長をやらせていただいていたのですが、前の会長の方が降りられたので、途中からやったものですから、まだ仕事が残っているということで、ご推薦いただいたものと思いますので、よろしくをお願いいたします。

司 会 ありがとうございます。松本副会長よろしくをお願いいたします。

松本副会長 私はこういう場は初めてでございますので、会長を補佐していきたいと考えております。どうぞよろしくをお願いいたします。

荒木会長 続きまして、議題2平成30年度はこだて輝きプラン施策の推進状況についてですが、事務局から説明をお願いいたします。

事務局 (課長) それでは、議題2平成30年度「はこだて輝きプラン」施策の推進状況についてでございます。

今回は、審議会の委員の改選が行われましたので、資料の説明に入ります前に、男女共同参画に係るこれまでの経緯などについて、若干説明したいと思います。男女共同参画につきましては、国際的な動きとして、国連が1975年を「国際婦人年」と宣言し、世界的に女性の地位向上のための取り組みが始まりました。日本では、昭和60年に「男女雇用機会均等法」が制定され、女子差別撤廃条約の批准を得て、平成3年に育児休業法、平成11年には、男女共同参画社会基本法が施行され、翌年この法に基づき、「男女共同参画基本計画」を国が策定、平成13年には内閣府に男女共同参画局が設置されました。一方、函館市では、平成8年、教育委員会に「女性課」を設置して、この年に男女共同参画社会に向けた「市民意識調査」を始めております。その後、平成10年に現在の輝きプランの前身であります「男女共同参画基本計画～はこだてプラン21」を策定しました。平成13年には所管を市民部へ移しまして、平成17年4月に「函館市男女共同参画推進条例」を施行し、平成20年に第2次、平成30年3月には第3次男女共同参画基本計画「はこだて輝きプラン」を策定したところであります。簡単で

すが、男女共同参画の経緯については以上でございます。

それでは、「はこだて輝きプラン」施策の推進状況について、お手元の資料に基づきご説明いたします。なお、第3次基本計画については、今回が初めての報告となります。1ページをお開き願います。ここでは、「はこだて輝きプラン」の体系図として、左側にある3つの基本目標と、その右隣り、基本目標に沿った9つの推進の方向、さらに、全部で28の主要施策を記載しております。

2ページをお開き願います。2ページから4ページまでは、1ページの右側に記載しております主要施策について、それぞれの主な事業の概要を記載した、総括表でございます。

まず、2ページの基本目標1「人権尊重と男女共同参画の意識づくり」では、性別に関わらずだれもが個人として尊重され、自分の人生を選択できる力を持つことが、男女共同参画社会の実現には重要であることから、推進の方向となる「男女共同参画意識の啓発」や、「男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実」のため、右側に記載した事業を実施し、性別による固定的役割分担意識の解消を図ります。また、「人権尊重と暴力等の根絶のため」、ドメスティック・バイオレンスや、性暴力被害者等への支援体制の強化・充実を図る事業等を実施し、人権侵害のない誰もが男女平等を実感できる社会をめざします。

3ページの基本目標2「あらゆる分野への男女共同参画の促進」では、男女が社会の対等な構成員として、個性と能力を十分発揮し、社会のあらゆる分野において参画することが必要であることから、「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大」のほか、「雇用等の場における男女共同参画を促進」するための事業等を実施し、男女が対等なパートナーとして働くことができる社会をめざします。

4ページの基本目標3「多様な生き方が選択できる環境づくり」では、「少子超高齢社会における男女の自立」や、「生涯を通じた男女の健康支援」のための事業を実施し、ライフスタイルや価値観の多様化に対応した生き方を選択できる社会を目指します。

続いて、5ページをお開きください。こちらには、「はこだて輝きプラン」の基本目標ごと、推進の方向ごとの指標項目の一覧を掲載しております。

6ページから30ページまでは、先程の2ページから4ページまでの総括表に記載した主な事業ごとの具体的な取り組み状況について、平成30年度の実施内容を掲載しております。

今回は、個々の事業についての紹介は、割愛させていただきますが、第3次計画の新規事業に係る平成30年度の実績について、いくつかご紹介させていただきます。

9ページをお開きください。下段の表、基本目標1「人権尊重と男女共同参画の意識づくり」を達成するための主要施策である「男女共同参画の視点に立った学校教育等の充実」における、「各種講座の開催」として、新たに市内の高等教育機関等向け「ワーク・ライフ・バランスに関する出前講座」を開催しました。また、11ページになりますが、「ドメスティック・バイオレンスやハラスメントの被害者・性暴力被害者等への支援体制の強化・充実」として、新たに相談支援体制を充実させ、平成30年度から「性暴力被害者支援相談員」を配置しました。この他、12ページになりますが下段の表、「性的少数者への理解の促進」を、第3次基本計画で主要施策の一つとして、位置づけ、啓発パンフレットを3,000部作成し、市内の公共施設や学校、病院、スーパー等に配付しました。令和元年度に

おきましても、改訂版を9月に作成しましたので、本日お手元に配付させていただいております。

次に、基本目標2「あらゆる分野への男女共同参画の促進」に係る新規事業につきましては、14ページをご覧ください。上段の表、「職場等における女性の登用を促進」するための、マイナンバーカード等への旧氏併記につきましては、本年11月より、氏に変更があった方の請求により住民票に旧氏の記載ができることとなり、住民票の写し、個人番号カードに旧氏が併記されるほか、旧氏での印鑑登録も可能となっているところであります。また、16ページになりますが、「仕事と生活の調和のための長時間労働是正等就業環境の整備」の「事業所等への普及促進」として、企業等にワーク・ライフ・バランスアドバイザーを派遣する事業を実施したほか、一番下の事業内容にありますとおり、男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに関する取り組み企業への契約等における優遇措置の検討し、平成30年度に実施した函館市競争入札参加資格審査申請において、格付審査の際に、「北海道あったかファミリー応援企業」の登録や、厚労省の「くるみん」や「えるぼし」の認定を受けている企業は、主観点へ加点することとしました。なお、ワーク・ライフ・バランスアドバイザー派遣事業につきましては、企業向けの派遣の申込みが今年度はまだ1件であり、本年4月に施行された「働き方改革関連法」への対応や、人材確保、定着のための働きやすい職場環境の整備に関する支援を行うものとなっておりますので、委員の皆さまには、ぜひご周知にご協力いただきますよう、お願いいたします。

次に、基本目標3「多様な生き方が選択できる環境づくり」に係る新規事業につきましては、22ページをお開きください。「安心して子育て・介護ができる環境づくり」の「子どもの貧困対策」として、子ども未来部が実施した「子どもの生活実態調査」の結果を踏まえ、生活困窮世帯の中学生に対する学習支援や、学童保育料の軽減、返済不要の給付型奨学金の支給等を実施しました。また、25ページになりますが、「高齢者や障がいのある人が安心して暮らせる環境づくり」のため、「認知症施策の推進」として、認知症になってもできる限り住み慣れた地域で暮らし続けることを支援するための、新オレンジプランに基づき、認知症の人やその家族に早期に関わる「認知症初期集中支援チーム」の配置を行いました。

第3次計画の新規事業につきましては、以上でございます。

続きまして、少しページが飛びますが、31ページをお開き願います。

31ページから37ページまでは、5ページの各目標の指標項目一覧に記載されている指標項目の推進状況を記載しております。分かりやすく、基準値と目標、実績などをまとめた一覧を作成しましたので、お配りしました資料1をご覧ください。

始めに、基本目標1「人権尊重と男女共同参画の意識づくり」についてです。この項目のほとんどは、5年毎に行っております、「男女共同参画に関する市民・事業者意識調査」での結果をもとにしておりまして、直近の調査は、第3次計画策定前の平成28年度となっております。

それでは、推進の方向「男女共同参画意識の啓発」で、「男女共同参画」の言葉の認知度については、「聞いたことがあり、意味も知っている」と答えた人の割合は、29.8%となっております。一方で、40.5%の市民は「聞いたことがない」と回答しており、男女共同参画への理解と市民意識の向上を図るための取り組みが、まだまだ必要な状況にあります。次回、令和3年度に予定されてい

る次回調査の際には、認知度の数字が増加することを目標としております。

次に「固定的な性別役割分担を肯定する人の割合」についてですが、これは「男は仕事、女は家庭」というように、性別でその役割を決めているという考え方であり、この割合が減少することが望ましいわけですが、平成28年度では、26.6%となっております。それ以前の調査と比べ、減少傾向にはありますが、肯定する人の割合は、女性は21.8%、男性は32.5%と、男性の方が女性よりも肯定的な意識が根強く残っており、男女共同参画に関する男性の理解の促進を更に図っていくことが必要であると考えております。

続いて、推進の方向「男女平等の視点に立った教育・学習の充実」で、「社会全体における男女の地位が平等であると感じている人の割合」ですが、平成28年度調査結果は、11.1%となっております。意識調査では「社会全体」という分野のほか、「家庭生活」「職場環境」「学校教育」「社会活動」「制度上」「政治の場」「社会通念」といった各分野における男女の平等感を訊ねていますが、「学校教育」の分野では「平等になっている」と感じている人の割合は、65%である以外は、全ての分野で、「男性の方が優遇されている」と答えた人の割合が、「平等になっている」と答えた人の割合を上回っています。また性別で比較しますと、全ての分野で平等になっていると回答した割合は、男性の方が高くなっており、女性に不平等感が強いことがわかります。

次に、「人権尊重と暴力等の根絶」で、「ドメスティック・バイオレンス被害の割合と被害者が誰にも相談しなかった割合」についてですが、平成28年度の調査結果では、被害の割合が12.5%で、こちらは男性と女性をあわせた割合となっております。男女別では、女性の6人に1人、男性の12人に1人が直接経験したことがあると答えております。また、誰にも相談しなかったと答えた人の割合は43.3%となっており、相談窓口のさらなる周知とともに、それぞれが抱える問題解決へ向けて、関係機関での連携強化が必要であると考えております。

次に「ドメスティック・バイオレンス被害による緊急一時保護件数」については、平成28年度までは、年間50～60件程度で推移しておりましたが、表の右側、平成30年度実績では、シェルターへの一時保護件数が、40件となっております。年々減少しております。

次に、「ハラスメント被害の割合と被害者が誰にも相談しなかった割合」ですが、こちらも意識調査の結果で、セクシュアル・ハラスメントについて直接経験したことがある人の割合は、平成28年度では、男性と女性を合わせた結果で、11.3%となっております。また、直接経験した割合は、20代から40代の女性に多く、約5人に1人が経験したことがあると回答しています。平成28年度の調査から新たに加えた質問項目で、働く女性が妊娠・出産を理由として職場で受ける精神的・肉体的嫌がらせである「マタニティ・ハラスメント」につきましては、2.6%が経験したことがあると回答しております。また、育児休業を取得しようとするなど、男性が育児参加する権利や機会を侵害する言動や嫌がらせである「パタニティ・ハラスメント」につきましては、0.1%が経験したことがあると回答されております。

ハラスメント被害を経験された方で、誰にも相談しなかった割合は50.0%となっております。セクシュアル・ハラスメントなどのハラスメントは人権問題であり、雇用の場における男女共同参画を阻害する要因にもなることから、ハラスメント防止のため、事業者に対して意識啓発するなど、社会全体で取り組むべ

き問題であり、また被害者への支援として相談窓口の周知等に取り組んでいく必要があると考えております。

次に基本目標の2「あらゆる分野への男女共同参画の促進」についてです。推進の方向「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大」で、「市内事業所における管理的地位にある女性の割合」については、市内事業所の労働条件等の実態を把握するために、市の経済部が、市内に所在する従業員10人以上規模の事業所を対象に実施した「函館市労務状況調査」の結果を基にしており、平成28年度は23.7%となっております。またこの調査は平成28年度までは毎年行っておりましたが、平成29年度から2年毎の調査としたため、直近で行った平成29年度の調査結果は23.8%となっております。

次に「市における管理的地位にある女性の割合」についてですが、こちらは女性活躍推進法に基づく函館市特定事業主行動計画の中で、令和2年度末までに17%とすることを目標としており、平成30年度当初においては14.6%となっております。

次に「各種審議会等委員への女性の登用率」についてですが、第3次基本計画の計画期間である令和9年度末までに、35%とすることを目標としておりますが、平成30年度当初では、25.8%となっております。各種審議会等委員への女性委員の登用促進策といたしましては、従来から「附属機関・その他の会議の設置等に関する取扱要領」を定め、女性や青年の参加を促進し、より多くの意見を行政に反映させるため、それぞれの委員の登用率について、目標値を設定し、委員の改選の際には、推薦団体への依頼にあたり、優先的に女性を推薦していただくようお願いしております。さらに、平成25年度から開始した「函館市女性人材リスト」登録者への各種審議会の公募情報の提供や、各部局が各種審議会等の委員を選定する際に、女性人材リストを活用するよう呼びかけをしているところであります。なお、この登用率につきましては、平成21年度からの推移をグラフにしたものを本日資料として配付しております。先程ご説明申し上げました取り組みを開始した平成24年度以降、徐々にではありますが、登用率は上昇しているものの、国や道と比較しても、低い状況であり、さらなる取り組みの強化が必要であると考えております。

次に、市の男性職員の「育児休業取得率」「配偶者出産休暇取得率」「育児参加休暇取得率」についてですが、こちらも女性活躍推進法に基づく函館市特定事業主行動計画の中で、それぞれ令和2年度末までの目標が定められております。このうち、男性の育児休業取得率および配偶者の出産予定日前後に、当該出産に係る子またはその子の兄弟を養育するために取得できる休暇である「育児参加休暇」の取得率については、目標を達成しております。

次に、「雇用等の場における男女共同参画の促進」で、「女性従業員配置の考え方」についてですが、こちらにつきましても平成28年度に実施した意識調査の結果を基にしておりまして、女性従業員を配置するにあたり、性別に関わらず個人の能力に応じた人員配置を行っているという回答した事業所の割合は、59%となっており、事業所においても、このような考え方が浸透してきているものと考えております。

また、「ワーク・ライフ・バランスが実現できている」と回答した人の割合は、21.5%となっており、一方で全体の41.1%が実現できていないと回答しており、その理由としては、「職場に人的な余裕がないため」「職場の理解がない

ため」などが多くなっております。男女が均等な就業機会と待遇を得ることができ、子育て・介護など様々なライフステージの中で、働き続けることができるよう、仕事と生活が調和のための働きやすい職場環境づくりに取り組み、ワーク・ライフ・バランスを推進していきたいと考えております。

次に、「多様なニーズを踏まえた就業環境の整備」で「男女別基本給の月額の内平均」についてですが、こちらは「函館市労務状況調査」の結果を基にしております。先ほども申しましたが、この調査は2年毎に実施しますので、平成29年度の調査結果をお知らせしますと、男性が236,672円、女性が210,676円で、男性の基本給を100とした場合に、女性は約89%相当の基本給という状況となっております、平成28年度と比べると、1ポイント低下しております。

次に、「地域社会等への男女共同参画の促進」で、「町会・自治会等における女性役員の割合」についてですが、町会活動に関わっている女性のうち、会長職はまだ少なく、平成30年度では、182町会中11名で、全体の6.0%となっております。

次に、基本目標の3「多様な生き方が選択できる環境づくり」ですが、少子高齢社会における男女の自立支援で、「育児休業制度」や、次の項目の「介護休業制度に関する規定の設置率」についてですが、これらも「函館市労務状況調査」の結果を基にしております。育児休業や介護休業制度について就業規則等で定めている事業所の割合となっております。平成29年度は育児休業制度が79.4%で、概ね8割の事業所において制度に関する規定が整備されている状況にあります。また、介護休業制度に関する規定の設置率につきましては、平成29年度は75.3%となっております。小規模な事業所などでは、こうした制度を活用して休まれた方の代替の従業員を雇うことは、なかなか難しいものと考えますが、制度として整備し、従業員一人ひとりのライフステージの中で、安心して働き続けることができる職場環境づくりをすることは、企業にとっても、従業員の定着率や、生産性の向上など多くのメリットがありますので、市といたしましても、ワーク・ライフ・バランスを推進する中で、働きやすい職場環境づくりの支援や意識啓発などの取り組みを進めていきたいと考えております。

次に、「子育て支援の満足度」についてですが、これは市民のまちづくりに対するニーズや結婚などに対する意識を把握するために実施した市民等アンケートの結果を基にしております。平成27年度調査時には11.2%であった満足度を令和元年度までに20%とすることを目標としております。今年度実施されたアンケートの結果が先日公表されましたが、それによる函館の子育て支援に対する満足度は13%となっております。

次に、保護者が労働等で昼間家庭にいない小学生を対象とした地域放課後児童健全育成事業、いわゆる学童保育所の施設数についてですが、函館市子ども子育て支援事業計画により、令和元年度までに61クラスとすることを目標としておりましたが、平成30年度で67クラスに達しており、目標を達成しております。この子ども・子育て支援事業計画は今年度が計画の最終年度となっておりますので、現在、子ども未来部における次期計画の策定作業をしているところであります。

次に、「生涯を通じた男女の健康支援」で「若年層（10代）の人工妊娠中絶数」について、これは第2次基本計画策定時に、函館市の10代の人工妊娠中絶実施率が、全国平均に比べても非常に高いということで問題視されたことから、その推

移を押さえているところですが、平成30年度は67件と、平成28年度よりも若干増えており、今後におきましても現在市で取り組んでおります、中学生を対象に命の大切さや、思春期の心と身体、妊娠と出産等について学ぶ思春期教室による啓発に取り組んでいきたいと考えております。

その下の、「妊婦一般健康診査受診率」についてですが、函館市では妊婦の健康管理を図るため、母子保健手帳交付時に受診票を交付し、健診費用の一部を助成しております。受診率を令和元年度までに95%にすることを目標としておりますが、平成30年度の受診率は83.9%となっております。

最後になりますが、生涯を通じた男女の健康支援として、がん検診受診率について、平成26年度受診率を基準に、令和元年度までに10%以上増加することを目標として、がんに関する知識の普及啓発や無料クーポン券を送付する等の取り組みを進めておりますが、平成30年度の受診率は基準値よりも減少しているところでもあります。がんを早期に発見し、治療に結びつけるがん検診は、健康寿命を延ばす上で欠かせないものであり、今後におきましても、受診していない市民に啓発リーフレットを送付するなど、受診率向上の取り組みを進めていきたいと考えております。

以上が指標項目についての数値等による「はこだて輝きプラン」の施策の推進状況でございます。

どうぞ、よろしく申し上げます。

荒木会長 まとめて説明いただきましたが、どの点でも結構でございますので何か、ご意見、ご質問等がある方はいらっしゃいますでしょうか。

富田委員 がん検診の受診率が平成26年に比べると胃がんからすべてのがんにおいて低下しているのですが、何か理由があるのでしょうか。

事務局
(山田) 全体的に健診の受診率が低下しているところではありますが、一つの要因として、乳がん、子宮がんについて平成25年度までは5歳刻みで受診のための無料のクーポン券を発行していたところ、平成26年度に終了となり、この年に未受診者に対し、受診勧奨を行ったため、平成26年度は高水準となり、これを超えるような受診率にはつながらなかったというようなことが考えられます。

富田委員 当社でも女性職員は健康診断で、自発的に、特に乳がん検診を受ける方がいるものですから、特に乳がん検診について26パーセントは16パーセントに下がったところが特に気になったところでしたので、お聞きしました。分かりました。

荒木会長 他に、何かありますでしょうか。もしなければ私の方から一つよろしいでしょうか。市の男性職員の休暇の取得率についてですけれども、他の統計に比べると目覚ましい成果をあげているように思うのですが、市の方ではお子さんがお生まれになった男性職員に休暇の取得を推奨されたりとか、休暇を取得された職員の経験談を紹介するなど、何か工夫をされているのでしょうか。

事務局 特段、経験談の周知などについては取り組んでいないのではないかと思います

(山田) が、総務部人事課では「職員の仕事と育児・介護の両立支援制度の活用の指針」により、休暇制度の周知を図る中で少しずつ休暇を取得しやすい環境が整ってきているのではないかと考えております。

荒木会長 ありがとうございます。この育児参加休暇取得率などは平成28年度には5.5%であったものが、平成30年度には34%と、目標を4%も超えていますがいなと思ったのでお聞きしました。ありがとうございます。それでは他に何かありますでしょうか。

池田委員 調査についてですが、平成28年度で次回が令和3年度のものや、あるいは28年度にあって次が29年度というものなど調査によって5年間隔であったり1年間隔かくであったりとあるが法的根拠はあるのですか？この項目によっては5年毎にやりなさいとか、3年毎にやりなさいとか何かで決められているものなのか、それとも市が独自に決めているものなのかお聞きしたい。

荒木会長 項目テーマによって調査の年度が異なることについて、何か法的根拠や市の方針があるのかどうかについてのご質問ですが、事務局いかがでしょうか。

事務局 (山田) 意識調査につきましては、法的根拠はないのですが、5年毎に実施しております。他の項目につきましては、基本的に毎年調査を行っておりますが、労務状況調査につきましては、毎年行っていたものを2年に一度の調査となりましたが、その経緯までは把握しておりませんでした。

荒木会長 それでは、男女共同参画課でなされている意識調査は5年に一度やっているが、他の調査については課が違うということでしょうか。

事務局 (山田) はい。労務状況調査につきましては、市の経済部が実施しております。

荒木会長 毎年やっている調査もあるが、それは別の部局がやっているの、毎年やっている経緯についてはわからないということでしょうか。

事務局 (山田) そうです。

池田委員 5年毎にやっている調査についても、例えば3年毎にすると精度が上がるのではないかと。

事務局 (山田) 5年毎にやっている意識調査を3年にしてはどうかとのご提案でしょうか。

池田委員 その方がより精度があがるからいいのではないかと。

荒木会長 池田委員、ありがとうございました。男女共同参画課で実施している意識調査の結果を3年毎にしたほうが精度が高まるのではないかとのご提案でした。他の委員の方で、なにかありますでしょうか。

塗委員 少子超高齢社会における男女の自立支援の各項目のところで規定ができていますよ、とのことでしたが、育児介護休業制度に関する規定について、実際企業によってはなかなか取りにくいという声をきいております。というのは人数が少ないために仕事を休むと後々自分にツケが回ってくるというのが現状であることから、それを何とか人員を増員するための支援を市や国でできないのでしょうか。

荒木会長 制度があっても人員確保が難しいことから、実際には休めないことから何か支援ができないかのご質問ですが、事務局いかがでしょうか。

市民部長 従業員数が少ない企業において、規定を作ったとしても、現実的に休みを取りにくいという話は私たちも聞いております。そのためにその期間にヘルプで頼むための人員の雇用形態は難しく、そこに国や市が支援することは難しいところになっております。市役所の場合は人員が多く、回しがきくところがある。従業員規模の小さい企業については、規定を作って休みを取らせてあげたいけれど難しいところがあり、効果的な解決策というものは難しいと考えております。

池田委員 もう一つ、子育て支援の満足度について、20%目標で13%と、先日市町村合併の効果についての新聞報道もありましたが、医療費の子育て支援における期待度というのが全然だめだったと新聞にあった。実際、私の教え子たちも函館に住んでいても、北斗市に行こうかなとか、森にいる子も仕事を求めて函館に来るのではなくて、北斗市に住もうとしている。高校生まで医療費を無償化することで、函館に人が来る、そして子育て支援の満足度が上がると思う。予算の関係もあるのでしょうけど、高校生までの医療費の無償化について、函館市では検討しているのでしょうか。

市民部長 函館市の子育て、特に医療費の無償化については多くのご意見をいただいております。対象となる子どもの人数が函館の場合は大きくなりますので、確かに予算の問題もあります。現在、保健福祉部の方で、全てではありませんが、一部世帯の高校生までの入院医療費の無償化するなど、医療費の無償化についての動きが出ているところであります。

池田委員 子どもは成長するにつれ、だんだん病気をしなくなる。高校生になると入院する子がどれだけいるか。それであれば高校生も無償化した方がいいと思う。実際、北斗市も七飯町もやっている。子育て満足度を上げていくためには、こういった取り組みが必要なのではないかと。そして、高校生の入院費が無償化していることを誰も知らないのではないかと。周知についても検討する必要がある。

荒木委員 審議会の委員からそういった意見があることを関係部局へお知らせいただければと思います。特段なければ、この議題についてはここまでとしたいと思います。では次に議題3「その他」とありますが、事務局からお願いします。

事務局 (課長) その他といたしまして、報告事項がございます。6月に開催した男女共同参画審議会でご意見いただきました女性人材リストについてです。広く登録していた

だけの人材を集めることを目的として、従来の自薦のみの取扱から、他薦もできるよう要綱を改正いたしました。お手元にリーフレットを配付させていただいておりますが、今後は様々な団体へ出向き、女性人材リストの存在について周知を図ってまいりたいと考えております。また、今年度は女性人材リストの登録更新の年になっておりますことから、更新を依頼する際に、審議会等会議につきましてアンケート調査を実施し、今後の審議会等委員への女性登用率向上のための参考としていきたいと考えております。

次に、性的少数者いわゆるLGBTに関する今年度の取り組みについてです。性的少数者の方にとって、申請書等市の様式に性別記載欄があることで精神的な苦痛を感じたり、必要とされる行政サービスを受けることをためられるといったことが困りごとの例としてあることから、市の様式における性別記載欄につきまして、その必要性を確認し、不要な物については削除するよう見直しを実施した結果、性別記載欄を有する申請書等様式276件のうち、91件につきまして、令和元年度中に性別記載欄を削除することとし、手続きを進めているところであります。

また、春にもご報告いたしました但、性的少数者にも利用しやすい公共トイレのあり方を検討するために、本年3月から市役所本庁舎の1階と8階にある多目的トイレを「だれでもトイレ」と表示していたところですが、併せて実施していたアンケートの結果、表示について、「好感が持てる」と回答した割合が多かったことから、今後は市の所管する施設の多目的トイレに「だれでもトイレ」と表示していきたいと考えております。

以上でございます。

荒木会長

今の報告について、ご意見、ご質問をお願いします。

特になければ、私から一点よろしいでしょうか。

性的少数者への配慮として、性別記載欄について91件を削除したとのことでしたが、残りのものは何かご事情があつて削除できなかったとのことでしょうか。

事務局
(山田)

この度、申請書等における性別記載欄について、各部局でその必要性をあらためて精査し、例えば国等が定めた様式ですとか、医療上、性別による配慮が必要ですか、本人確認に必要があるものなど185件については削除することができませんでしたが、それ以外の91件について、令和2年4月までに削除することとしております。

荒木会長

ありがとうございました。委員の皆さま何かありますでしょうか。

松本副会長

女性人材リストのリーフレットを見ているのですが、自薦・他薦を問いませんというのは、他薦の場合、どこに書けばいいのでしょうか。

事務局
(山田)

他薦の場合は、裏面の申込書の一番下に推薦される方のお名前等をご記載いただいた上で、被推薦者に事前の承諾を取っていただきたいことから、被推薦者のご署名もお願いしております。

松本副会長

それでは、例えば講演会等を聞いて、その講師の方をぜひリストに推薦したい

と考えたとしても、事前にその方の承諾を得なければ推薦できないということですか。

事務局
(山田)

そうです。

荒木会長 他薦はいいが、被推薦者の同意は必要だということですね。他に何かありますでしょうか。

池田委員 高校の入学願書の性別記載欄についてですが、今回の試験から私立高校についても削除することとなりましたので報告します。

荒木会長 ありがとうございます。他の委員の方がいかがでしょうか。改選後初めて参加された田口委員何かありますでしょうか。

田口委員 活発な意見があり、非常に勉強になりました。

荒木会長 京田委員いかがでしょうか。

京田委員 今回、私のように公募に応募された方は何名くらいいらっしゃったのでしょうか。

事務局
(山田) 今回の委員改選にあたりましては、公募委員の募集にあたりまして、3名の方からの応募がありました。そのうち、1名の方につきましては、応募の条件を満たしていなかったことから、その方を除いた2名の方に委員としてご就任いただいたものであります。

荒木会長 では、その1名の方が要件を満たしていたら、3名の方が公募での委員として就任されていたのでしょうか。

事務局
(山田) 公募委員の定員は2名ですので、その場合は抽選で委員を選出することとなります。

荒木会長 ありがとうございます。他の委員から何かありますでしょうか。それでは議題3については、質疑を終了いたします。

委員の皆様から、何かございますか。

佐々木委員 2つ程お願いがあります。函館市の男女共同参画のシンボルマークがない。北海道の中でも男女共同参画のシンボルマークを作っているところもある。私たちの大会では内閣府のマークを使っているのですが、函館市のマークがあれば使えるので、ぜひ考えてもらいたい。2つ目は、平成24年度に男女共同参画の国内研修が打ち切りになったときに、この審議会でもなぜ国内研修がなくなったのか聞いていただいたのですが、その当時のお答えが、函館市の中では男女共同参画社会が十分浸透したのでもうこの事業は必要がないですというお答えだったのですが、その後、市議会で第2次男女共同参画基本計画策定から10年たって、函館市の

男女共同参画はどのくらい進んでいるのでしょうかという質問を聞いていただいた時に、当時の市民部長の回答が10年たってもほとんど進んでいませんということでした。男女共同参画が十分推進されていたから国内研修はもうやめるという説明と、10年たっても進んでいないという回答に矛盾があり、今回の報告の中でも男女共同参画という言葉聞いたことがないと40%の方が答えているのであれば、まだまだ函館で男女共同参画を推進していく必要があります。国立女性教育会館で毎年やっている推進フォーラムという、全国の男女共同参画にかかわっている行政の担当者や男女共同参画を推進する団体のリーダーや女性センターに関わっている職員が一堂に会して毎年研修会が開催されているのですが、そこに行かなくなったあたりから、私たち女性会議も男女共同参画を勉強してきている基礎的な知識を持ったメンバーが全く増えていないどころか、年々高齢の一途をたどっていて、国内研の団体も解散してしまった。函館市の男女共同参画を推進するためにも、内閣府からの情報を直接の情報も聞き、国が目指そうとしている男女共同参画の基本的な情報を一番身近に感じ取れる唯一の場ですので、国内研修の補助を何とか復活させてほしい。一度なくした補助金なので、復活するのは難しいとは思いますが、これが基本となっていて、そこで学んできた方たちが今までずっと函館市の男女共同参画について支えてきた方たちなので、なんとか復活してもらいたく切実にお願いしたい。

荒木会長 ありがとうございます。1点目は男女共同参画のシンボルマークを作ってはどうかというお話と、2点目の国内研修についてですが、国内研修とはどのようなものかご説明いただけますか。

佐々木委員 国内研修は、国立女性教育会館で毎年8月開催する男女共同参画推進フォーラムへ、市の部局の担当者と公募で選ばれた一般市民の方が一緒に参加するというもの。最初は5人だったのが、3人になり、平成24年度で廃止になった。もともとスタートした時は女性会議に加盟していたような団体からの推薦がなければ行けなかったのが、団体推薦ではなくて一般公募でも行けるようになった。

京田委員 一つよろしいでしょうか。私も国内研修に参加したことがありまして、私の時は3人でした。その時は埼玉の嵐山に行きました。とても勉強になりました。それを機会に男女共同参画に興味を持ち、こうして応募させていただきました。研修がなくなったことは知りませんでした。とても勉強になりましたので、市の方も大変だとは思いますが、ぜひ復活してほしいと思います。

荒木会長 京田委員からご経験についてお話しいただきました。事務局から何かありますでしょうか。

市民部長 シンボルマークにつきましては、確かに現在、制定されておられませんので、デザインということもあり、予算に関わってくるところも多少はありますが、内部で検討させていただきたいと思います。

国内研修につきましては、研修支援については男女共同参画だけではなく全体的な見直しがあったのだと思います。委員からも一度廃止になった支援策の復活は難しいとお話があったように、再度当時の経過を調べた上で検討したいと思

いますが、対象者の選定といった制度の部分でも難しいと思います。

佐々木委員 春先にも国立女性教育会館ではリーダー研修というものをやっていて、そちらにも行ったことがあります。初めて参加した時は、北海道からは私ただ一人の参加でした。他の都道府県の方たちは団体のリーダーと行政の担当者と男女共同参画センターの職員の方が3人一組で集まって、全体研修のほか、情報交換や、それぞれの立場での研修もする。それとは別に、男女共同参画推進フォーラムはリーダーだけではなく会員も含めてどなたでも参加できるもので、北海道からも男女共同参画を推進している団体から代表や会員の方、行政の担当者、男女共同参画センターの方たちが一個団体で行き、毎年行かれているので皆さん顔なじみになっている。男女共同参画は何かといった基本的なことや、最前線で進められている内閣府の施策についても、具体的に担当者の方や、研究されている大学の方からのお話が聞く貴重な場である。全額自費で行こうと思う人はなかなかいない。全額市が負担するのではなくても、一部負担でもいい、市の方から呼びかけて毎年参加していただくことが、函館市の男女共同参画が進む近道なのではないかと思っています。

荒木会長 塗委員どうぞ。

塗委員 シンボルマークについて、とてもいい案だと思います。男女共同参画に関する認知度が低いという報告があったので、小学生や中学生、高校生からデザインを公募するともっと認知度が高くなると思う。それと男女共同参画と言うワードに拒絶的な反応を示す男性がいまだにいる現状では、子ども達の純粋な目からだんだん、その家族からだんだんと浸透させていくのがいいのではないかなと思います。

市民部長 シンボルマークについては、公募という手法については効果的で、公募すること自体が周知に繋がることから検討していきたいと思う。アンケートでも男女共同参画について聞いたことがないと回答している人がいるのは、男女共同参画という言葉自体が浸透していないことであり、公募自体が男女共同参画の言葉の認識にもつながることから、シンボルマークについて検討したいと思う。それから、私自身、塗委員がおっしゃっていた高齢男性の感覚というものはそうなんだろうなと思うところがあります。男性も育児休業を取るようなことは考えられないという世代もあるかとは思いますが、若い世代や子ども達を対象とした取組等についても検討していきたいと思っています。

荒木委員 なにごともお金がかかる場所ではありますが、いろいろな事業をやるなかで、どういった効果があるかそれぞれ違うと思いますので、研修会への補助を希望する意見が審議会から出たというところと、現にその研修会に参加された方が当審議会の委員に応募されているというところで、とても効果が出ていると思いますので、ぜひ検討していただきたいと思っています。

それではこれで、議事につきましては終わらせていただきます。

では、次回の審議会の予定につきまして、事務局よりお願いします。

事務局 (山田)	次回の審議会の開催予定についてですが、次回開催は来年6月頃を予定しております。
荒木会長	ありがとうございました。それではこれで本日の議事を終了させていただきます。

閉会（19：30）