

平成20年度第2回函館市男女共同参画審議会会議録

開催日時	平成20年11月11日 火曜日 18時00分から
開催場所	函館市役所 8階第2会議室
議 題	(1)平成19年度「はこだてプラン21」施策の推進状況について (公開) (2)函館市女性センターについて(公開) (3)その他(公開)
出席委員	藤井 良江 会長 廣瀬 努 副会長 大門 春代 委員 柳 順也 委員 島森 靖雄 委員 永浦 政司 委員 小林 恵理子 委員 古川 満寿子 委員 藤野 広善 委員 (計 9名)
欠席委員	長谷 くに子 委員 石塚 みち子 委員 青山 精一 委員
傍聴者	なし
事務局 出席者 職氏名	市民部長 齋藤 俊一 市民部次長 厚谷 享子 男女共同参画課長 下中 修子 主 査 渡邊 俊哉 主 査 金指 真弓 主任主事 宇枝 睦晃

司 会

皆様，本日はお忙しいところお集まりいただきまして，ありがとうございます。
それでは，会議に入ります前に，資料の確認をさせていただきたいと思います。
本日配付いたしましたのは，会議の次第，座席表，審議会委員の名簿，6ページもの参考資料，苦情処理制度リーフレット，DV防止啓発リーフレット，DV相談窓口携帯カード，第34回国内研修報告書，かがやきネットのちらしと，本日皆様にお持ち頂いている先日郵送させていただきました資料，女性センターの業務概要と「はこだてプラン21」の施策の推進状況になります。よろしいでしょうか。

それでは，ただいまから平成20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。

本日の会議は，委員12名中，9名出席されておりますので，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。

また，この会議は，原則公開であります。本日，傍聴人はおりませんので，ご報告いたします。なお，会議録を録音し，公開致しません関係上，必ずマイクを使用しのご発言くださいますようお願いいたします。

司 会

次に，新委員の紹介をさせていただきます。成田和子委員が4月1日付けで市の嘱託職員に採用のため委員を辞退されましたあと，新たに公募をさせていただきました。4名の方に応募をいただき，公開抽選の結果新たな委員が決定しておりますので，ご紹介させていただきます。藤野広善委員でございます。

藤野委員

藤野です。よろしくお願いたします。

司 会

ありがとうございました。
藤野委員を含めた新たな委員構成は，お手元の資料のとおりとなっておりますのでご確認ください。

それでは，ここからの進行は藤井会長をお願いいたします。
よろしくお願いたします。

藤井会長

改めまして，みなさん，こんばんは。20年度第2回目の審議会でございます。それでは次第に従いまして進めてまいります。
早速ですが，議題に入ります。
（1）平成19年度「はこだてプラン21」施策の推進状況について，審議を始めます。事務局から資料の説明をお願いします。

事務局
（下中課長）

それでは事務局の方から報告させていただきます。
まずはじめに「はこだてプラン21」施策の推進状況ということで，今年3月に「はこだて輝きプラン」という第2次の男女共同参画の基本計画を策定いたしました。このたびの19年度の各種事業につきましては旧計画になります。「はこだてプラン21」に基づいて各種進められて参りましたので，旧計画「はこだてプラン21」施策の推進状況ということで作成させていただきました。この報告につきましては，事前に郵送でお送りさせていただきましたので，こちらについて簡単に説

明させていただき、本日机上に配付させていただきました参考資料ですが、「輝きプラン」の中に数値目標、指標項目など新たに設けておりますので、それに照らし合わせて事業の状況をみていきたいと思っております。

まず、冊子になっております「はこだてプラン21」施策の推進状況についてです。1ページから3ページまでを総括表として掲載しております。5つの目標があり、その目標に沿う推進の方向、そして具体的な施策の内容、事業内容となっております。4ページ以降が具体的な事業となっております。それぞれの目標に照らした事業ですが、再掲も含めまして222項目の事業が実施されました。市民部の他、総務部企画部など部で申し上げますと、10の部局、課で申し上げますと28の課がそれぞれ事業を実施しております。当課が実施するような「男女共同参画」とタイトルについているような事業や、タイトルはついていないけど男女共同参画の推進に資する事業などを掲載しております。次年度以降につきましては、新しい計画、「はこだて輝きプラン」に基づいてのご報告になるかと思っております。この内容についてはご覧いただいていると思っておりますので、個々の紹介は割愛させていただきたいと思っております。

次に今日お配りした参考資料をお開きください。1ページ目になりますが、「はこだて輝きプラン」の方では数値目標が一つ、それから指標項目という名前で目標の数値は設定しませんが、数値の動向を見ることによって進捗状況を把握するという目的で掲げている事項があります。それらについて今回見ていきたいと思っております。一番上の数値目標ということで、下に推進の方向、右の方に項目とあります。項目のところに各種審議会委員への女性の登用率、目標30%としております。そこでは17、18、19年度の状況を掲載しております。19年度は21.4%ということでまだ30%には及んでおりません。「はこだてプラン21」、旧の計画の中では、概ね20%ということでしたので、そういう点では概ね目標は達成したことになりますけれども、次の10年に向けて30%ということで更に進んでいかなければならないと考えております。

次に指標項目になります。これの一つ目ですが、真ん中辺りの項目ですが「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」これについては、このあと意識調査の結果が何件か出てきますが、意識調査は5年毎に実施しております。次回の調査は23年度と予定を組んでおりますが、直近の調査が18年度に行われました。その前、さらにその前ということで、平成8年、平成13年、平成18年という流れを比較することができます。これにつきましては18年の意識調査ができたときの報告とあまり大きな変化はありませんが、掲載しております。この「男女の地位が平等と感じている人の割合」というのは、平成18年度が11.5%。本当に徐々にではありますけれども、その平等感というのは広がりつつあるのではないかなと言える数字であると思っております。

次に3つ目の項目、下の項目になりますが、「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」。これにつきましても意識調査での数値を掲載しております。被害の経験の割合としましては、13年度が16.2%、18年度が17.1%。この数字が、そのまま被害が広がっているというように受け止めるのか、DVについての認識が広まったことによって、認識している人の割合が多くなってきたかという部分では、一概に言える状況ではありません。ただ、潜在化しているものを表に出して相談していくという方向性をつけられると良いと思っておりますので、相談しなかった割合というのが下がっていくことが望ましい、というように考えております。相談しなかった割合は、平成18年度は45.1%というようになっておりますが、今後も悩んでいる方々が相談できる体制を作って

いくことが必要であると考えております。

次に2ページをお開きください。2ページの一番上、「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」です。これにつきましては、17年度から毎年増加の傾向を示しております。相談件数につきましてもここには掲載していませんが、毎年1,000件を超える相談があり、昨年、19年度で言いますと1,727件、その前の年が1,029件ですので、大幅に増加した状況があります。もう少し長い目を見たときに、その変動がどうかというのは長期的にみなければ分かりませんが、毎年1,000件を超えているという状況はありますので、これにつきましても今後更にDVの対策が必要であると、考えられます。

次にそのページの2つめ、真ん中の項目「セクシュアル・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」。これにつきましてもDVと同じように相談をしていくという方向に進んでいけばよいと考えております。ただ、調査につきましては、平成18年度の調査に「相談しなかった割合」というのが出ておりますが、その前の回の調査にはこの項目がありませんでしたので、5年後の調査を待って状況をみていきたいと考えております。

次に3つめの項目です。「固定的な役割分担を肯定する人の割合」。これは男性女性にとらわれずに色々な活動を行うことが望ましい形だと考えておりますので、固定的な「男性はこれ、女性はこれ」といったような性別による役割分担を肯定するひとが少なくなっていくことが望ましいと考えられます。そういう中で、この意識調査ではまだ横ばいというような感じでできております。今後この肯定する人の割合が下がっていくことが望ましいと考えております。因みにここには載せておりませんが、国の平成19年の世論調査では賛成が44.8%、それに対して反対するというのが52.1%という状況になっております。

次に3ページをお開きください。3ページの指標項目としては、まず1つめとして、「市の職員管理職における女性の割合」ということで、そこに17,18,19年度の女性の割合を載せております。課長級以上の女性の登用率としまして、下から2段目のところに女性登用率を掲載しています。17年度ですと3.7%、そこから毎年増加の傾向をたどっておりますので、今後も増加してくるものと考えております。

次に「小中学校における女性管理職の割合」です。これにつきましても一概に増加という状況にはなっておりませんが、5年前等に比べると確実にその実数も増えている状況がうかがえます。ただ、この3年間でみた部分ではそんなに大きな変化はないように見受けられます。

次に3つめの「女性従業員配置の考え方」、これにつきましても意識調査の結果を基にしております。この女性従業員を配置するにあたって事業所に調査を行っております。要するに個人の能力、適性等を考えるとということで性別に関わらず個人の能力に応じて人員配置を行っております、というように回答された事業所の割合が26.0%となっております。これにつきましても、これ以前の調査が無かったものですから継続的に調査していく必要があるかと考えております。

次に4ページをお開きください。雇用の部分になりますが、項目として「男女別基本給額平均」の数値を載せております。これにつきましては、市で毎年行っている労務状況調査というものからとっている数字なのですが、これについて若干説明させていただきたいのですが、資料の5ページをご覧くださいと思います。5ページの下の方に労務状況調査の概要について説明しておりますが、これは従業員10名以上の規模の事業所、500事業所を任意抽出し、郵送で調査票を送り返信用封筒で回収するという方法をとっております。こういう状況になっておりますの

で、これが全市の調査ではないということから全市的な傾向と位置づけられるものではないのですが、その数字をみていくことで、継続的にみていくことで何らかの指標になると考えております。4ページに戻っていただきますが、4ページの上になります。基本給額の平均ということで男性と女性の額を載せています。男性と女性が性別による差が縮まっていくことが望ましいと考えております。19年度ですと、男性を100%とした場合に女性が80.9%の基本給を得ているというように解釈できます。この額が今後近づいていくことが望ましいと考えております。

次に二つめですが、「町会・自治会等における女性役員の割合」。これにつきましても全体的に、当課で言う審議会の登用率30%とありますけれども、女性の割合が高まっていくことが望ましいと考えております。現在の状況で見ますと、4%、5%台になっておりますので、これも横ばいの状況であるというように見受けられます。

次に3つめですが、「女性センター各種講座への男性参加割合」。これにつきましては、催し物自体は17年、18年あたりでは女性限定の講座というのはほとんど無くなってきております。ただ、女性のための人材育成講座ですとか、女性のためのこころと体の相談とか、そういうものも設けられてはおりますけれども、ずいぶん講座としては男女が参加できる状況になっております。実数をみたところでも、少しずつ男性の参加が多くなってきておりますので、今後もそういうことが期待されるかと思えます。因みに男性の参加ではどういうものがあつたかと言いますと、男性料理教室はもちろん男性が参加するとなっておりますが、パソコン教室ですとか、それから施設見学、競馬場の施設見学を行いました。そちらの方にも割と男性の参加が多かったというように聞いております。あと、趣味や教養の講座ということでは、あまり男性の参加がこれまで無かったのですが、例えばガラスアートなどにも男性が参加されていたり、ご夫婦で参加されているなどということも少しずつ見受けられるようになってきたと聞いております。そういう状況で男性の参加は少しずつながら増えてきております。

次に5ページをお開きください。5ページの1つめの項目は「育児休業制度に関する規定の設置率」。これにつきましては、就業規則等に規定しているかどうかということをお問うものです。一応育児休業、それから二つめの介護休業等につきましても法的に認められた制度ですので利用できますが、やはり就業規則等にはっきり明記していくことで、より利用しやすくなる制度になると思えますので、その規定への設置をやっていく必要があると考えております。現状ではこのような状況になっております。50%から70%位までできているのではと、思われます。

次に3つめ、最後の項目になりますが、これは「若年層、10歳代の人工妊娠中絶数」、これは第2次の計画を作るにあたりまして、ここは函館の部分に関して言うと非常に多いということで、問題視されてきたところではありますが、年々減少の傾向はあります。17年度は203件であったところが19年度は104件、ということで今後も意識の啓発等を進める中で、若年層のこういった数値を減らしていきたいと考えております。

第1の議題に関する資料の説明は以上でございます。
よろしくお願いたします。

藤井会長

ありがとうございました。

それでは、平成19年度の施策の推進状況について、ご意見、ご質問をいただき、審議に入りたいと思えます。

はじめに質問がございましたらどうぞ、お出しいただきたいと思えます。

古川委員 4ページの平均基本給額，この数値ですが，対象の企業などは後ろの方にありましたが，これは正社員なんですか？パート職員などは入らないのですか？

事務局
(下中課長) その区別はしていないのですが，調査対象になっているところはそこに限定していなかったと思うのですが。

古川委員 私が色々な相談をうけて経験する基本給額よりも，すごく女性が高いかなと思いました。ほとんどが10万から10万以下の方が多いものですから，この19万というこの金額を見て，多いなと思ったものですからそのへんを伺いたかったのですが，実際に働いている女性の給与，金額としては少し現実味がないように思います。

藤井会長 今回の古川委員のご質問は，参考資料の方の4ページです。4ページの「多様なニーズを踏まえた就業環境の整備」，男女別の基本給額の平均のところをご覧いただきたいと思います。

これは，雇用の状況を確認していますか？

事務局
(下中課長) 申し訳ありません。今，調査の対象になっているものが給料についてどうなのかというところを冊子から探せないで，調べて後でお答えしたいと思います。

藤井会長 はい。これは保留ということでおさえたいと思います。他にご質問がありましたらどうぞ。

藤野委員 すみません。初めて話させて頂きます。

個人的にショックな事がありまして，この委員に応募させて頂いたのですが，2ページのところに「男女の人権尊重意識にたった」という言葉があります。私も警察に呼ばれたことがあります。警察官は女性優先に考えています。全く私の言うことは聞いてくれず，女性が訴えたから私が呼ばれたと。現に私が体験して恥をかいたのですが，一步間違えば逮捕される寸前までいったのです。意外と女性の平等意識とありますが，相手は女性の言うことを受け止めて聞く，という警察官そのものが女性を弱者とみて意見を聴くという体制があるように思いました。

こういったことから，全く人権意識という平等性が無いように感じます。相手が嘘の文書を作って私が訴えられて，ストーカーなどしていないのにストーカーをしていると訴えられて。なぜ習い事をしにいただけなのにストーカーになるのでしょうか。そういった大変な目に遭いました。

そのように女性の言うことを鵜呑みに聞くということは，男女平等とは言えないのではないのでしょうか。

藤井会長 そういう思いがあられて，委員に公募されたということなのですね。

廣瀬副会長 ここでは全体的なこと，ということで話し合います。個々のことで苦情などがあるのならば，もっと別のところで話された方が良いのではないですか。男性が女性に苛められていることもあると思います。そういった事例があったということをお聞きしたいと思います。

藤野委員 色々なことがあったのです。

藤井会長 そういったことから、この委員に応募されたということを皆で受け止めておきたいと思います。よろしいでしょうか。

では、質問をいただきましたので、今度はご意見ございましたらどうぞ、よろしくお願いいたします。

事務局 よろしいでしょうか。

(下中課長) 先ほどご質問いただいた件ですが、この調査の中で対象になっている方ですが、調査対象は正規従業員との記載がありますので、お知らせいたします。

藤井会長 正規従業員の給与の平均ということですが、函館の場合、派遣やパートなど大変割合が多い状況もあります、ということをおさえておきます。

これに関わって、あとご意見ございましたらよろしくお願いいたします。

大門委員 この調査を見ますと、少しずつでも意識が男女共同参画の方向に向いてきているのかなという、ちょっと明るい兆しがありますね。30%というのは国も定めている目標ですから、現実の目標とは遠いかも知れませんが、少しずつは函館もこういう意識で来ているのかなと、感じました。

あと、5ページの函館市の労務状況調査なんですけど、19年度の調査で対象が、事業所476ということに対して、回答事業所が191事業所という大変少ない回答数ですよ。ここに何か、函館の女性が働くということの難しさがあるのかなと、そこから読み取りますが、回答してこない事業所に対して追跡調査のようなことはしてはいないと思いますが、これに対する理由というのがそちらで調査をしてみえますでしょうか。ちょっとあまりにも少ない回答で、どうなのかなと。あまり回答数が少ないということは、正確なアンケート調査ということにも中々なりにくいのではないかと思います。何か、ここにあるのかと、そういう感じがいたしました。

事務局 この調査につきましては労働課でやっているものですから、調査の状況、進み具合などというのは把握はしておりませんでした。ただ、こういう風な事業所の調査で後追いといたしますか、回答のないところを再度お願いするなどということをやっているのかどうか、ということをご確認してみたいと思います。

藤井会長 全体の把握ということで、もう少し回答数をあげる手だてがあればいいかと思えます。

司会をやっておりますが、3ページの女性管理職の割合ということでございますが、20年度の状況をお知らせしたいと思えます。

函館市の女性校長は、今年度は小学校4名、中学校2名。それから教頭は小学校が6名、中学校2名ということで、横ばいような状況がみられますが、この教職員の雇用といたしますか、動きは渡島教育局全体に関わるものですからその実態をお知らせしたいと思えます。12年前、わたくしが管理職になりました時には、限りなく5に近いひと桁、教頭、校長合わせてひと桁でございました。今年度は合わせて29名になりましたので、確実に増えているということは言えると思えます。それも合わせてお知らせしておきます。

ほかにご意見ございませんか。

古川委員

先ほどの雇用の件のところですが、希望としては、できたら実態が分かるためには是非ともパートとか、そういうところも対象にして調査していただきたいと思います。5年毎というときに、そういう対象が変わると調査としては相応しくないかも知れませんが、それは希望です。それから3ページのところの管理職に関してですけれども、先ほど渡島教育局で対応するのでなかなか、そのへんでは簡単にはいかないという校長先生の場合がありましたけど、市の職員というのは完全に函館市で対応するので、少なくともこの3割を何とか目指すような方向でいていただきたいと、それを期待したいと思います。それで、3ページの下の方に推進の方向で項目として「女性従業員配置の考え方」というのがありますけど、これと合わせて言いたいのですが、実際に管理職にする場合にそれまでの色々な経験などがきつと関わってくると思います。そういう意味ではどうしても今までの状況の中で、女性がなかなかそういう経験をしづらい状況の中では、どうしても管理職になっていく割合が減っていくのかと思います。できるだけそのあたり、市の場合は目標数値に近づくような方向での人事体制をやっていただかないと、先導者としての役割が出来ないのではないかと思いますので、期待します。

藤井会長

はい、よろしいですか。

小林委員

全体をみまして、今古川委員も少しお話されていましたが、5年毎に一度という部分では、状況を把握するのに何故5年毎でなければいけないのか、5年ではなく3年とか2年とか。確かに調査する上ではすごく大変なことなのは分かっております。ただ、もっと良くしていこうということで、こうやって皆さんで会議している上ではきちんとした数字を得るために、毎年、と急に言うのは大変だと思いますが、5年を3年にするというところでどうなのかと思います。

藤井会長

いかがでしょうか。今後、これについて動きがあるようでしょうか。

事務局
(下中課長)

今、一存ではお答えできませんが、確かに5年というのは長いかなと思います。色々な形で、こういった無作為でなどしっかりした調査でなかったとしても、折々に簡単にと言いますか、早めに答えが出せるような調査もあるかと思っておりますので、そういうことも含めながら考えていきたいと思っております。

藤井会長

はい、ありがとうございます。

永浦委員あたりでは、そういう動きをつかんでいらっしゃいますか。

永浦委員

数値目標につきましてはひと項目しかないということで、あと全て指標項目という整理をされているようですが、道の新しい計画の中でも今回新たに指標項目というのを定めまして、道における審議会での女性委員の登用率というのが19年6月の調査で30.8%というかたちになっておりますので、次期計画、20年から29年度までの計画の目標値を更にアップして40%というようなかたちで現在登用しております。函館市さんの場合現実的には20%台で推移しておりますので、目標を30%においたときに、例えば他の課のほうに登用のしほりかける審査だと

か、そこらへんどういう形でされているのかなと思います。道の場合は、男女平等参画の担当グループのほうに、全て審議会等を設置する場合は協議をして、尤もな理由が無い限りは30%登用してくださいと、という指示をするかたちをとっています。例えば、なかなか上がらないということで特段各課のほうにしばりをかけていないのであれば、そういうことをご検討されたらどうかと、思っています。

それと、道の方も参考項目、市で言う指標項目と同じかたちで若干情報提供させていただきます。公立学校の校長、教頭に占める女性の割合というのが、全道平均で調べておりますが、6.8%。それから女性公務員の管理職への登用については、道の場合1.0%、市町村の場合8.9%というかたちで、断然市町村の方が高くなっております。

函館市さんは、全道平均からいうと若干低いのでもう少し頑張っていたらいいかなと思います。そちらのほうは感想ということです。

藤井会長

はい、ありがとうございます。

どうも、市もそういう方向で動いているということは明らかなのですが、なかなか思ったような動きが現実にはついていかないというような状況もあるかと思えます。先ほど女性管理職の話をしていただいたところですが、合わせて女性の登用率を上げるという動きは、強い意向でもあります。そのことを申し添えておきたいと思えます。

事務局
(下中課長)

審議会等の登用率30%ということにつきましては、所管しているのは総務部人事課になりますが、人事課でも30%達成に向けて具体的な各関係課に対する、どういうお願いをしていくか、というようなことも検討中ではあります。今丁度30%目標ということでたてたばかりですので、私たちも協力してやっていきたいと考えております。

藤井会長

その時には、先ほどの永浦委員の道の動きなどもご参考になさると良いかと思えますので、お願いいたします。

ほかに。

古川委員

審議委員への公募制の拡大というのが、この施策の推進状況にあります。今後それも是非拡大の方向で、公募の拡大の方向ということでお願いしたいと思えます。

藤井会長

要望が出されました。

ほかにございませんか。

質問でございますか？

藤野委員

1ページの「人権尊重と男女平等」について、これはなかなか難しいのではないですか。現に私も経験しまして、女性の自惚れのために逆に男性を畏にはめたりする傾向もあると思えます。私もそういったことを経験しているので、意外とこの人権尊重、男女平等というのは、何と言いますか男は男、女は女というところであまりにも平等にしすぎたために、女性が自惚れすぎていると。そういう観点から警察などではなんでも言うこと聞いてくれるから、訴えてやれと、そういった傾向があるのではないかと思います。そういったことから世の中がどんどん乱れていくのではないかと思います。

一般論としてですが、人事などは官庁関係が決めることで意見を言える立場ではないですが、一般の男女平等の意識感というものに対して、このままでいくと男女平等ではなく女男平等になるのではないかという感じがしています。

藤井会長

ご意見として受け止めたいと思います。

それでは、ほかにご意見がないようでしたら議題の(1)については質疑を終了いたします。

では、次の議題に移ります。函館市女性センターについて審議を始めます。事務局から資料の説明をお願いいたします。

事務局
(下中課長)

それでは女性センターについて報告いたします。事前にお配りいたしました業務概要を基にしてご説明させていただきたいと思います。

女性センターは表紙の写真にありますように3階建ての建物で、1階が東川児童館、2階、3階が女性センターとなっております。1ページ目、2ページ目、施設の概要等を掲載しております。4ページ目にありますが、利用時間については午前9時から夜間の9時までということで、1日を3区分として利用していただいております。日曜日が休館でそのほか祝日等もお休みで、年末年始に休みがあります。利用料金につきましてはそこに定めている通りですが、条例に従いまして女性の団体の利用は無料、それから男女共同参画の形成に資する団体というのも無料というように設定されております。

この女性センターは現在指定管理者制度を導入しております。指定管理者制度は公の施設の管理に民間の能力、あるいはノウハウを幅広く活用して市民サービスの向上、それと行政コストの縮減を図るという目的の下に新たに出来た制度です。女性センターにつきましては平成18年度から制度を導入しております。現在は函館家庭生活カウンセラークラブが施設の管理運営を行っております。この業務概要についても指定管理者が作成しております。

次に6ページになります。6ページでは利用者数を掲載しております。以前にご報告しました折りにお知らせしておりますが、この10年度から11年度への落ち込みにつきましては統計のとりかたを変更しまして、区分をダブルカウントしていたものを、例えば午前、午後と2回計上されていたものを実際の1回というように実数で計上することにきりかえたための落ち込みになっております。平成19年度の利用につきましては、トータルで12,609人という状況になっております。徐々に利用者数が減ってきているという状況がありますが、その右側の方にあります登録団体、表の右下になります。現在44グループが登録されております。この登録数自体も若干減ってきております。それから19年度で言うと「まちづくりセンター」等の開館というのもありましたので、そういうことも影響しているかと思えます。そういう中で若干利用者数が落ち込んでいる状況があります。

次に8ページ以降は19年度の事業の実績を掲載しておりますが、9ページの下にありますパソコン講座などは、就業に向けたということで中高年の方もいらっしゃると思いますが、中には20代の若い男性も受講されていたと聞いております。それから料理教室につきましては、12ページ以降に掲載しておりますが、料理教室はどれもやはり人気があると言いますか、参加者が多く集まる講座になっております。13ページ上の男性料理教室につきましては、年齢構成というのは3分の2位が高齢の方が参加しているということです。そのほか単身赴任の方ですとか、中年くらいの方でも家庭で家族に食べさせてあげたいという気持ちをもって参加されている方もいらっしゃるようです。

あとは内容をご覧いただきたいと思います。

それから本日お配りしました参考資料の6ページをご覧いただきたいと思いません。先ほど申し上げました指定管理者制度ですが、18年度から導入しております。指定の期間が3年間になっておりまして、今年が3年目になります。来年からの指定管理者を選考するという作業が今年行われておりまして、5月に募集をいたしました。その選定経過を資料の6ページに掲載しておりますが、5月16日に募集説明会を行い、その後女性センターにおいて施設見学会を2回開催しております。それから7月に入りまして選定委員会。この選定委員会は総務部の行政改革課で行っておりますが、庁内の委員が3名と民間の方、弁護士さんですとか大学の先生などが加わっての選定委員会となっております。その選定結果が9月に outcomes、指定管理者の候補者」ということで決定しております。これは正式には12月の議会を経て指定管理者として指定されるというかたちになりますが、それで今は「候補者」ということになっておりますが、枠の一番下の方に次年度からの3年間、「にっぽん生活文化楽会」というところに管理運営をお願いする予定になっておりますので、ご報告いたします。

女性センターにつきましては以上です。

藤井会長

はい。詳しい説明がございましたが、最後に指定管理者の候補者についてもお話いただきました。18年度から始まったこの指定管理者、管理運営をお任せするというような指定管理者制度ですが、今までの管理者の期限が終わるということで、新年度から新しい候補者を選定したということでございます。

この今の説明に関わりまして、ご質問ございませんか。

業務概要の6ページですが、やはりここの数の落ち込みがちょっと気になりますが、西部地区に交流センターが出来たということが大きな要因なのではないでしょうか。それとも全市的に様々なこういった講座が広がっているので、なかなか集まりにくくなってきたものなど、どのように捉えられていらっしゃいますか。

事務局
(下中課長)

講座につきましては、ここの表にありますように15年度辺りから講座の参加者数というのは大きな変化はおきていないかと思えます。団体利用が減っているのだからというようにこの表では受け止められますが、登録グループが減ってきている理由としては、2~3の団体はやはり会場をかえているということがあります。西部地区の交通の便もありますし、センター自体がエレベーターが無いなどという中で定着していた利用者層というのが段々高齢化していく中で、利用が苦しくなってきたという話も出てはおります。そういう中で団体利用が若干減ってきているかと思えます。それから有料の団体につきましても、例えば19年度でみると27団体が有料での利用ということで、それが年々落ちてきているということもあります。ですから女性センターの利用は、登録された団体の方の利用に支えられているというところがありますので、今後は新たな利用者層の開拓ですとか、講座よっての新たな客層、集客ということを考えていかなければならないのでは、と思っております。

藤井会長

今ご説明がございましたが、いかがでしょうか。

古川委員

何度もすみません。今おっしゃってましたが、男性の方、女性センターに行ったこと、みなさんありますでしょうか。まず階段を上がって2階まで行かないといけ

ないんですよね。ですから会場が2階か3階なんですよね。それで中高年となるとけっこうみなさんきついですよね。それで、女性センターの改装といいますか、本当は今の時代に合った新しいセンターがあれば良いと思うんですが、そこまでいかなくともそういう改装予定は無いのでしょうか。あのままでは、利用しにくいことは利用しにくいと思うのですが。

事務局
(下中課長)

今、改装の予定は特にありません。ただ間違いなく、階段の段差が昔風の建物なので段差そのものが高いという問題もあります。できれば私たちでは、それを補助できるような設備を整えたいとは思っていますが、今の段階ではまだ断言できない状況にあります。ただ、建物の構造自体でエレベーターも難しいと言われているものですから、その辺はなかなか改修に進まないかと思っています。

廣瀬副会長

私は前にセンターの運営委員長をやっておりまして、かじっていたことがありますが、隣りに住宅が出来ましたね。あのために、住宅で車を停めるスペースが少なくなってしまったんですよ。出入口が。それで、車で来るのにかなり不便をしておりますのでそこが、実際にあそこに来ている方にすると「駐車場が、駐車場が」と言っております。もちろんあそこは狭くてしょうがないところだから、以前には知り合いのいる方などは水道局の方に頼んで入れてもらったりすることも出来たようですが、今は全く出来なくなりました。車の置き場所も問題があるのかなと思います。

藤井会長

廣瀬副会長から駐車スペースの話がでました。実際利用された方は、今出た2つが一番つらいかなと思います。あそこを利用するとき、わたくしなどはとにかく早く行って車を停めるスペースを確保するというをやっている状況です。そういうところが少しでも利用者に便が良くなると、減少の歯止めにもなるかなということがあります。まずすぐには難しいと思いますが、そのあたりのことをお願いいたします。

ほかにございませんか。

以前にこの会で、名称も考えていく時期ではないかということ、確かわたくしの方からお話したような気がしますが、含めて、もちろん男性も視野に入れて講座などをひらくにあたってこの名前のままで良いのだろうか、というようなことも今後お考えいただきたいということを話したような気がします。含めて、様々な今後のことを考えていただくと良いかなと思います。

事務局
(下中課長)

本当に、今みなさんからご意見をいただいたことは、女性センターの利用者懇談会などでも必ず出るような内容でして、なかなかご期待にお応えできていないという状況があります。それから、名称の問題については条例を変えていくことで「女性の利用無料」という部分をそのまま継続するのが難しい状況になってくるかな、と思われま。その時にこの無料の利用団体に支えられているセンターを、より変える前よりも魅力的と言いますか、利用者層を広げておかないといけないのだろうというようにも思いますので、その辺りを並行して考えていかなければならないものだと思っています。

藤井会長

よろしく願いいたします。

この女性センターについての説明、業務概要でございましたが、ご意見などあと

よろしいでしょうか。

ほかにご意見が無いようでしたら、議題の(2)について質疑を終了させていただきます。

それでは次に、議題の(3)その他、ということで事務局から何かございますか。

事務局
(下中課長)

事務局の方からは、やってきた事業の報告や新しい事業についてお知らせしたいと思えます。

まず、10月25日、ロワジュールホテルで男女共同参画フォーラムを開催いたしました。お陰様で参集者285名ということで、非常にたくさんの方にいらして頂きまして、その感想も、大変良かったという感想を多くいただいております。また来年に向けても計画していきたいと思えますので、ご意見があればまたいただきたいと思えます。

それから今日お配りした資料の中に「男女共同参画国内研修」という報告書をお届けしております。今年は男性2名が研修生として派遣されたかたちとなっております。予算上3名なので3名いらっしゃったのですが、1名の方が急遽プライベートな都合により参加できなくなったということで、男性2名が参加されています。その報告書につきましては、来週「はこだて・女性大会」というのがありまして、その中でお二人から報告をいただきます。前の審議会の中でも、フォーラムとかもっと大きなところで報告をする機会をもったらどうか、というご意見もいただきましたが、今回はなかなかそういう時間がとれませんでしたので、冊子についてはフォーラムの来場者の方にお配りして、フォーラムの開催前に事務局からご紹介してみなさんに注目していただく、というかたちをとりました。

それから、そのほかに「マイセルフ40号」を発行しましたが、その中でも国内研修について報告いたしました。色々な方に見て頂きたいということで、多方面に情報を発信していくことにいたしました。

それからDVに関しましては、7月に「女性に対する暴力防止対策機関会議」という、毎年やっておりますが、警察や法務局、あるいは民間団体を含めた大きな会議ですが、それを開催いたしました。その機関会議の構成メンバーが中心となりまして、来週17日から金曜日まで、市役所の1階ホールで「女性に対する暴力防止パネル展」を開催いたします。お時間のある委員の方がいらっしゃいましたら是非ご覧いただけたらと思えます。

そのほか、お手もとの方にはDVに関してのパンフレット、携帯カード等をお配りさせていただいております。

それから新たな事業ですが、今日チラシを一枚、メールマガジンという一枚ものですが、お配りさせていただきました。これは、紙の情報、マイセルフなどで色々情報発信をしてきておりますが、インターネットを通じた情報発信も新たに加えていきたいと考えまして、10月末に第1号を発行いたしました。「H a k o d a t e かがやきネット」という名称にいたしまして、これから月に1回配信していきたいと考えております。その中で各種講座の案内や、5年毎ですが意識調査の結果や、そのほか男女共同参画について、わかりやすく情報発信していきたいと考えております。市のホームページの男女共同参画課のページをみていただくと、そこから登録ができるようになっております。登録をしていただきますと、自動的にメールが配信されることとなりますので、もしよろしかったら登録をお願いしたいと思います。よろしく願いいたします。

こちらの方からは以上です。

藤井会長 はい、ありがとうございました。最後のお話、メールマガジン配信を開始したというニュースもございました。

今の説明でその他事項が終わりますが、委員のみなさまから何かございましたら、島森委員、柳委員、ご感想でも結構です。

島森委員 特にございません。

柳委員 女性センターの休館日が日曜・祝日となっておりますが、これは動かしがたいものなのでしょうか。日曜・祝日もやればまた利用者が増える、というものでないのでしょうか。

事務局
(下中課長) 条例施行規則の方で規定しておりますが、開館当初は月曜日が休館でした。ただ、日曜日の利用があまりないということで、あとから日曜日の休館というようになったようですが、それについても色々ご意見がありますので、今後日曜日の開館が望ましいのではないかという声が大きくなれば、そちらの方に変更するということもあり得ると思います。

柳委員 ありがとうございました。

藤井会長 よろしいでしょうか。ありがとうございます。

それでは事務局のほうから次回開催予定をお願いいたします。

事務局
(下中課長) 次回は、みなさんに来年度の予算が確定してから、新年度の予算の状況等についてお知らせしたいと思いますので、まだちょっと月まではっきり言えませんが、来年の春に開催したいと考えております。

藤井会長 ありがとうございます。それでは以上でしょうか。

藤野委員 男女共同参画苦情処理については、これはけっこう話がきているのですか。

マイセルフの中にありますが、私も女性から人権侵害されたひとりです。この苦情は女性ばかりの苦情を聞いているのですか。それとも男性の意見も聞いているのですか。

事務局
(下中課長) 苦情処理につきましては、年1回報告をしておりますが、男女共同参画を阻害すると思われる、例えば市の制度とかそういうものについてご意見をいただきますと、それについて申し出があれば苦情処理委員という方が、市の職員ではなく、専門のカウンセラーの方や、廣瀬先生にもお願いしておりますが、そういった方に第三者の目でみて頂いて、申し出の内容を確認していただきます。その確認をして頂いた中で、例えば雇用の場における男女共同参画として問題があるのではないかという実態があったとすると、その事業所について要望を出したり、あるいは市に対して、例えば当課に対してこういうことがおかしいのではないか、という話があったときに第三者である苦情処理委員が問題ありと判断した場合には、当課の方に改善するべきということによっていただき、それに対して当課が対処していくという、そういう仕組みになっています。

ですから、男性女性に関わらず申出人は男女の性別を問いません。

藤井会長 よろしいでしょうか。

藤野委員 あまり女性を優先に考えるばかりに、逆に女性から大変な目にあわされたことがあります。男女平等と言いながら、平等であるようで平等でないと思います。

藤井会長 先ほど藤野委員がご質問なされた苦情処理に関わっては、男性女性の性を問わないでどちらでも受け付けるということでお返事がございました。よろしいでしょうか。

藤野委員 女性が強くなって、私は本当にひどいことをされて、人生真っ暗にされました。

廣瀬副会長 事務局にお聞きしますが、藤野委員には条例等を渡されていますか。

藤野委員 読んでおります。

廣瀬副会長 読まれているなら、理解してこの会をやっていただきたいのですが。

藤野委員 理解は出来ませんが、この言葉ひとつひとつのように綺麗ごとで無い場合もあるんです。私のような苦情の話もあって出しました。

廣瀬副会長 ここには前文が書いてあり、これに則って審議会を設けますよとなっています。審議会というのはそこにあるように、審議するところです。

藤野委員 だから、幅広く考えてほしいのです。男女平等にはある程度の表裏があるということ。そういう意味でも捉えて欲しいのです。

廣瀬副会長 ただ、あまり個人的な話は別なところでされた方が良いでしょうね。

藤野委員 男女平等といっても裏も表も色々なことがあるのだということが言いたかったのです。

藤井会長 よろしいでしょうか。先ほどのご質問、苦情処理に関わっては、男性も女性もどちらでも受け付けるということです。この件はよろしいですか。

事務局
(下中課長) よろしいですか。
男性と女性の個人間の問題につきましては、例えばもし女性の方から同じ様な話があったとしても、やはりそういう内容では受け付けられないかなと思います。むしろそういう時は裁判など、詳しくはよく分からないのですが、相談機関に相談して、そういう中で市の施策などでなければ、個人間での「言った」「言わない」などといったことの審議は、こちらの課では、あるいは苦情処理制度では利用していただける内容ではないと思います。

やはりそういう、みなさん満足できるような、お互いに男性女性ということであるために不幸な気持ちなどを持たないような施策になっていくべきだと思います。

個々人の問題の上に男女共同参画の問題は成り立っていると思いますので、逐次改善されていけば良いなと思います。

藤井会長

本日の議題に関わってはよろしいでしょうか。

以上で本日の議事を終了いたします。ご協力ありがとうございました。

司会

以上をもちまして、平成20年度第2回函館市男女共同参画審議会を終了いたします。みなさん、お忙しい中本当にありがとうございました。

閉会（19：15）