

平成21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21年11月25日 水曜日 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出について(公開) (2) 平成20年度「はこだて輝きプラン」施策の推進状況について(公開) (3) 函館市女性センターについて(公開) (4) その他(公開)		
出席委員	廣瀬 努 委員 柳 順也 委員 森山 継一 委員 富樫 絹子 委員	藤井 良江 委員 石塚 みち子 委員 永浦 政司 委員 富山 悦子 委員	大門 春代 委員 長谷 くに子 委員 藤野 広善 委員 小西 久子 委員 (計12名)
欠席委員	なし		
傍聴者	なし		
事務局 出席者 職氏名	市民部長 須田 正晴 男女共同参画課長 長内 弘吉 主 査 金指 真弓	市民部次長 山本 幸仁 主 査 渡邊 俊哉 主任主事 宇枝 睦晃	

司 会

少し時間が早いですが、皆さんそろいましたので、始めさせていただきます。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、函館市男女共同参画推進条例、女性センター講座募集案内前期号と後期号、DV被害者生活支援特別給付金について、国内研修報告書、それと本日お持ちいただいていると思いますが、先日郵送させていただきました「はこだて輝きプラン」施策の推進状況調査、女性センター業務概要です。よろしいでしょうか。

本日の会議は、委員12名中、12名が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。

この会議は、原則公開ですが、本日は、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、公開致します関係上、必ずご発言の際にはマイクをご使用いただきますようお願いいたします。ご協力をよろしくお願い致します。それでは、ただいまから、平成21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。

開会にあたりまして、市民部長の須田正晴よりご挨拶申し上げます。

部 長

皆様、ご苦労さまでございます。

市民部長の須田でございます。

平成21年度、第2回の函館市男女共同参画審議会、新しいメンバーになり初めての審議会でございますので、ひと言ご挨拶を申し上げます。

皆様には、日頃より、男女共同参画行政はもとより、市政全般に渡りご理解、ご指導を賜り、心よりお礼申し上げます。また、このたびの委員の就任にあたりまして何かとご多用のところ、お引き受けをいただきまして重ねてお礼を申し上げます。

また、公募の委員、4名の方々が参画されておりますが、今回は9名の応募がありました。公開抽選の結果、本日ご出席の4名の皆様のご参加をいただいております。改めて、これからの審議会の運営に対しましてご支援、ご協力をいただきますよう心よりお願い申し上げます。

みなさんご存知のことだと思っておりますが、国は今から10年前に男女共同参画社会基本法を制定いたしました。今年はそのから10年目、一つの節目の年でございます。また、函館市では平成10年から男女共同参画推進のための基本計画でございます、「はこだてプラン21」を策定いたしまして、それに基づき様々な施策を展開してきたところでございます。平成17年には「函館市男女共同参画推進条例」を制定し、昨年3月には、この審議会でも色々ご審議いただいて第2次の基本計画でございます「はこだて輝きプラン」を策定いたしました。その中で、めざすべき将来像を「男と女（ひととひと）ともに輝く豊かなまち」と定めまして、市民一人ひとりが光り輝くことのできる男女共同参画社会の実現に向け、気持ちを新たにして取り組みを始めたところでございます。

審議会は条例に基づきまして、男女共同参画の推進について市長の諮問に応じて調査審議をするために設置をしたものであり、このたびその第3期がスタートした

ところでございます。先程も申し上げましたが、審議会におきましては、第2次の基本計画の策定に際し、計画内容の審議、答申をいただいたわけでございますが、この新しい基本計画に基づき、今後におきましても本市の施策を進めるにあたり、皆様のご意見を頂戴しながら、市といたしましてもさらなる男女共同参画社会の実現に向けて努力をして参りたいと考えておりますので、委員の皆様のお力添えをお願いする次第でございます。

結びになりますが、委員の皆様にはこれから2年間、この審議会におきまして、活発かつ忌憚のないご意見を、またご協議をいただいて、本市の男女共同参画社会の実現に向け、一層のご支援を賜りますよう心よりお願い申し上げます。どうぞよろしくお願いいたします。

司 会 それでは、委員の皆様を紹介させていただきます。皆様ひとことずつ自己紹介いただければと思います。
 廣瀬努委員です。

廣瀬委員 廣瀬でございます。今、退職後の仕事としまして小学生から大学生までのスクールカウンセラーをやっております。そういうことで委員をさせていただいております。よろしくお願いいたします。

司 会 藤井良江委員です。

藤井委員 藤井良江と申します。教育関係ということで、学校に勤めている者の代表として来させていただいております。よろしくお願いいたします。

司 会 大門春代委員です。

大門委員 大門でございます。現在、函館市PTA連合会の事務局長をしております。前回に引き続き、今回もよろしくお願いいたします。

司 会 柳順也委員です。

柳委員 柳と申します。函館弁護士会に所属しておりまして、今回で2期目ということになります。よろしくお願いいたします。

司 会 石塚みち子委員です。

石塚委員 石塚です。連合の女性会から参りました。どうぞよろしくお願いいたします。

司 会 長谷くに子委員です。

長谷委員 町会連合会の長谷と申します。よろしくお願いいたします。

司 会 森山継一委員です。

森山委員 有限会社森山塗装工業取締役の森山と言います。こちらの方には、函館地方法人会青年部会副部長という立場で参加させていただいております。よろしくお願いいたします。

司 会 永浦政司委員です。

永浦委員 行政関係ということで、北海道渡島支庁の環境生活課長をやっております。私どもの課でこちらと同じように、男女共同参画の行政事務を行っております。そういう関係でこちらに参加させていただいております。よろしくお願いいたします。

司 会 藤野広善委員です。

藤野委員 公募で選ばれた藤野です。今まで京都、神戸で府立高校、市立高校などの先生をやってきました。また東本願寺に住み込みして生活したりもしておりましたが、母親の具合が悪く帰ってきて、店の手伝いをしております。函館に帰ってきてから、色々人間関係でのトラブルなどもありまして、こういうところに参加したきっかけとなりました。ときにはきつい言い方もするかと思いますが、よろしくお願いいたします。

司 会 富樫絹子委員です。

富樫委員 富樫絹子と言います。公募委員です。私は女性団体活動をもう30年続けて参りました。数ある審議会の中でも、この審議会がとても気に入っている者の一人でございます。今日この席に参加させていただいて、大変嬉しく思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

司 会 富山悦子委員です。

富山委員 富山悦子と言います。現在は函館中央病院検査科で働いております。あと2年で退職なのですが、男女共同参画は今回で2回目の参加です。見事に抽選で残りましたので、頑張っていきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

司 会 小西久子委員です。

小西委員 小西久子と申します。公募委員でございます。私は国家公務員として30数年間仕事をしてきて、リタイヤして6年になります。リタイヤ後はボランティアでキャリアカウンセラーをしたり、函館では赤ちゃん訪問を、行けるときだけですがさせていただいております。

私が働き出した昭和40年代は、まだまだ保育所が無くて、子どもをもって働くことはまだまだ大変な時代でございました。そういうことも経験させていただいて、昔は職場の中でも、国家公務員といえども女性が少なく、男女差別もはっきりございました。それから年をとりましてから老人介護もいたしました。舅、姑、姑は90歳で見送りましたが、二人を看ながら仕事を続けました。そういうことで、色々

な働く場、女性という立場での経験を微力ですがさせていただきますので、次の世代に自分の経験を生かすことができ、ここで色々な議論が出来ていったら素晴らしいですし、自分も勉強させていただきますと思っています。六十路の半を超えて大学院生をしております。よろしくお願いいたします。

司 会 みなさん、どうもありがとうございました。
では次に、事務局職員を紹介させていただきます。
改めまして、市民部長の須田でございます。

部 長 須田です。よろしくお願いいたします。

司 会 市民部次長の山本でございます。

次 長 山本です。よろしくお願いいたします。

司 会 男女共同参画課長の長内でございます。

課 長 長内です。よろしくお願いいたします。

司 会 男女共同参画課主査の渡邊でございます。

主 査 渡邊です。よろしくお願いいたします。

司 会 同じく男女共同参画課、主事の宇枝でございます。

主 事 宇枝です。よろしくお願いいたします。

司 会 最後になりますが、本日司会を務めさせていただきます、私、金指と申します。
皆さんどうぞ、よろしくお願いいたします。

それでは、早速議事に入らせていただきたいと思います。会長を選出するまで事務局の方で議事を進めて参りたいと思います。みなさんよろしいでしょうか。

委 員 意義なし

司 会 それでは、市民部長を仮議長といたしまして、議事を進めて参りたいと思います。
市民部長、よろしくお願いいたします。

仮議長 それでは、仮議長ということで、議事を進めて参ります。

(部長) 議題の1でございますが、「会長と副会長の選出について」でございます。会長と副会長につきましては、男女共同参画推進条例の施行規則第12条第2項によりまして、委員の互選で定めることとなっておりますが、いかがでしょうか。

大門委員 前回、会長にはここにいらっしゃいます藤井委員さんと、副会長の廣瀬委員さんが今回も出ておられますので、引き続きおふたりにしていただけたらと思います

が、みなさんいかがでしょうか。

仮議長
(部長) ただいま大門委員から推薦がございましたが、会長に藤井委員，副会長に同じく
前回務められた廣瀬委員をというお話がございました。みなさんいかがでしょうか。

藤野委員 それは、はじめからそういう計画なのですか。
私は今回交代したほうが良いと思います。

大門委員 どういう意味ですか。

藤野委員 はじめからそういう話し合いがついている様に思うので，今回は新しい人が良い
と思います。

富樫委員 私は大門委員の意見に賛成です。藤野委員がおっしゃることは間違いではないか
と思います。

仮議長
(部長) 委員同士の発言はおやめください。委員同士のやりとりではなく，私の方に言って
いただいて，それを皆さんに投げかけたいと思います。

藤野委員 私は，どちらかの方が残って，一人を新しくした方が良いと，そういう意味です。

仮議長
(部長) 藤野委員のご意見として伺いました。
一番最初に大門委員がおっしゃった，推薦をするということと，藤野委員がおっ
しゃった，そうではなく別途議論するべきだと，こういう意見が二つ出ました。
どちらか決めませんと，先に進みませんので，大門委員の意見に賛成する方，藤
野委員の意見に賛成する方，時間の関係もございますので，一番簡単な方法で決を
採らせていただきます。よろしいでしょうか。

委 員 異議なし

仮議長 大門委員の意見で，会長副会長を指名して推薦するというところでよろしい方は，
挙手を願います。

(賛成多数)

藤野委員，ということで，多数決で大門委員の意見を採用させていただきます。

みなさんよろしいでしょうか。

委員 異議なし

仮議長 それではそのように決めさせていただきます。

では，議題の1につきましては，会長には藤井委員を推薦する，副会長には廣瀬
委員を推薦するというところでよろしいでしょうか。

委員 異議なし

仮議長 それでは、そのように決めさせていただきます。
 では、藤井委員，廣瀬委員，それぞれ会長席と副会長席にご移動いただきたいと
 思います。よろしくお願いいたします。

司 会 では会長，副会長が決まりましたので，それぞれひと言ご挨拶いただきたいと思
 います。
 藤井会長お願いいたします。

会 長 ただいまご推薦をいただきました藤井良江と申します。市民の付託に応え，本審
 議会がその役割をしっかりと果たせますように，微力ではございますが頑張っ
 て参りたいと思います。みなさまのご支援とご協力をどうぞよろしくお願いいたします。

司 会 ありがとうございます。
 では，廣瀬副会長お願いいたします。

副会長 ご指名いただきました廣瀬でございます。よろしくお願いいたします。
 私の役割というのは，第一には会長を補佐すること，もうひとつは，余計なこ
 とを言ってるよ，そんなこと知ってるよと言われると思いますが，今日いただき
 ました男女共同参画推進条例の第20条にあります，この3つの項目について私
 たちが審議するということですから，できるだけここから外れないように皆
 さんと一緒に十分審議するという場を提供するというので，頑張っていきたい
 と思っておりますので，どうぞよろしくお願いいたします。

司 会 ありがとうございます。では，会長よろしくお願いいたします。

会 長 それでは，議題に沿って進めさせていただきます。
 議題の2，『平成20年度「はこだて輝きプラン」施策の推進状況について』で
 す。事務局の方からお願いいたします。

事務局
(課長) それでは，事務局より説明をいたします。
 今，廣瀬副会長からもお話がありましたように，本日，函館市男女共同参画推
 進条例をお配りしております。本審議会はこの条例に基づきまして，設置して
 おりますけれども，第4章の男女共同参画審議会の所掌事務でございますよう
 に，皆様方には男女共同参画基本計画の「はこだて輝きプラン」や，男女共同
 参画の推進に関する各種施策の実施状況などについて，ご意見や提言をいた
 だき審議していただくことになっておりますので，よろしくお願いいたします。
 それでは，「はこだて輝きプラン」での施策の推進状況についてご説明を
 いたします。函館市では，平成10年に男女共同参画を目指すための基本計
 画として「はこだてプラン21」を策定いたしまして，5つの基本目標でのそ
 れぞれの推進状況をこれまで報告して参りました。この計画が平成19年
 度で終えたことから，昨年3月には第2次の基本計画「はこだて輝きプラン」
 として新たにスタートしましたので，この度はこの「はこだて輝きプラン」
 での初めての報告となります。
 まず，1ページをお開きください。

「はこだて輝きプラン」での主な事業推進状況総括表となっておりますが、計画には3つの基本目標がございまして、1ページから3ページまでにそれぞれ推進の方向性と主要施策、それらに対応した主な事業の概要を掲載しております。

まず「基本目標1」として、「人権尊重と男女平等の意識づくり」となっておりますけれども、男性も女性も個人として尊重され、学校教育や社会教育、また職場や家庭、地域などにおける性別役割分担意識の解消を図るため、男女平等意識の啓発を進めるとともに、ドメスティックバイオレンスやセクシュアルハラスメントなどのない、人権を尊重し、誰もが男女平等を実感できる社会をめざすために講座の開催や、DV防止のための啓発などを行っております。

2ページの「基本目標2」の「あらゆる分野への男女共同参画の促進」では、男性も女性も社会の対等な構成員として、社会のあらゆる分野に参画することが必要で、各審議会等への女性登用率の向上や、「男女機会均等法」や「育児・介護休業法」など雇用に関わる法制度の周知・啓発に努めるとともに、働く女性の母性保護対策、女性の就業環境の改善や就労支援のための講座の開催などを行っております。

3ページの「基本目標3」の「多様な生き方が選択できる環境づくり」では、安心して子育てや介護を行うことができるように、子育て支援サービスや介護支援体制の充実を図るとともに、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を進めることが必要で、誰もが生涯を通じて健やかに暮らすための健康づくりや、女性に対して妊娠・出産等に適応した健康の支援に努めております。

これらの計画の基本目標での主な事業の概要をそれぞれ掲載しておりますが、5ページから24ページまでに、それぞれの基本目標に対する具体的な取り組みについて、関係部局に実施事業の照会をいたしまして、その回答をプランの体系順に整理をしまして掲載をしております。再掲も含めまして174の項目の事業が実施されておまして、それぞれの事業の担当課は市民部の他にも福祉部や経済部など11の部局で28の課が、それぞれ男女共同参画に資する事業を行っております。

本日、個々の紹介については割愛させていただきますけれども、4ページにそれぞれの施策での数値目標および指標項目を、推進の方向性を示すものとしてそれぞれ掲載しております。これらの項目ごとの数値の動きで進捗状況を把握することができますので、そちらの方から内容を見ていきたいと思っております。具体的なものは後の方になりますが、25ページから掲載しておりますので、こちらの方でご説明いたします。

25ページですが、「はこだて輝きプラン」数値目標および指標項目となっております。一番上には計画期間内での数値目標として、各種審議会委員への女性の登用率の目標値を、10年後の平成29年度までに30%として定めております。その下には平成17年度からの数値の推移を記載しておりますが、平成20年度につきましては20.3%と、前年度より1%下がった結果となっております。旧計画の「はこだてプラン21」での目標値は20%でしたので、目標値としては達成しておりますが、今後平成29年度までに10%を上乗せしていかなければならない状況です。毎年審議会の改変がございまして、女性が参加する審議会の減少もございまして、今回数値が減ったものと思っておりますけれども、今後は、担当する総務部の人事課より、推薦団体に依頼をする際に優先的に女性候補者の推薦依頼を行ったり、公募に際しては女性の優先枠を設けるなど、関係部局に働きかけていかなければならないと考えております。

数値目標につきましては、一つだけですけれども、次からは指標項目として、目

標値は定めておりませんが、数値の動向によりまして進捗状況を把握するということが掲げております。

「基本目標1」の「人権尊重と男女平等の意識づくりとして」ひとつ目は、「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。これは、5年毎の市民・事業者意識調査として行っておりますが、社会全体では平成8年、13年、18年と、9.2、10.1、11.5%と、少しずつではありますがありますが、男女の平等感は広まっている状況です。また、約50%の人が学校では平等と答えており、年代層でいきますと若い人ほど平等と感じている人が多いようでございます。しかし、まだ全国と比較しても意識は低い状況ですので、今後さらに啓発活動や学校教育の場での人権尊重や、個人の能力に応じた指導を行うなど、継続した意識啓発を行う必要があると考えます。意識調査につきましては、5年毎に行っておりますので、次回は平成23年度に行うことになっております。

次に「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」ですが、これも意識調査での比較となっております。被害経験の割合では増加しておりますが、相談しなかった割合は減少している状況ですが、まだ半数近くの方が誰にも相談せずにいる状況です。市内の相談機関でのDVに関する相談件数は、ここには掲載していませんが平成18年には約1,000件、平成19年には1,800件、平成20年には2,000件を超えておりまして、相談する方はかなり増えている状況ですので、DVに関する認識は確実に広まってきていると思います。今後相談しなかった割合はさらに減ることと考えております。また、被害割合につきましては、これまで潜在化しており、表に出なかったものが認識が広まったことにより割合が多くなったとも考えられ、一概に被害が広がっているとは言えないと思いますので、今回の調査で確認をしていきたいと思っております。

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」ですが、平成17年度からの件数では増える傾向となっております。平成20年度では、54件のうち、NPO法人ウィメンズネット函館での保護件数が50件、民生事業協会の母子ホームでは4件の保護件数となっております。

全道的に比較をしてみますと、道内に8箇所ある民間シェルターでの比較ですが、函館での件数が特に多く、平成20年度では室蘭地域、伊達・登別を含めてですけれども、そこで36件、苫小牧で19件、札幌で17件、帯広14件、北見14件、旭川11件、釧路8件、という状況となっております。

次に、一番下の「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」ですが、セクシュアルハラスメントについても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良いと考えておりますが、53.8%と半数以上の方が被害を受けても相談しなかったと答えております。セクシュアルハラスメントについての認識というのはかなり広まってきているものと考えておりますけれども、平成18年の調査だけですので、今後次回の調査で再度状況を確認したいと思っております。

次に26ページの「固定的な役割分担を肯定する人の割合」ですが、男性は主要な業務で、女性は補助的な業務」または「男は仕事で、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すが、この割合が減少することが望ましいわけですが、これまでの状況をみてもほぼ横ばいで変わらない状況となっております。平成18年度では45.6%の人が肯定しており、反対が43.

1%ですから、それを上回っている状況です。

女性の社会進出はどんどん進んでおりまして、社会のあらゆる場面で活躍をされておりますので、今後は差別なく個性や能力に応じた活動ができるように、また仕事と家庭生活とが両立できるような制度の定着が今後も必要と考えております。

次は「基本目標の2」、「あらゆる分野への男女共同参画の促進」ということで、「市の職員の管理職における女性の割合」について記載しております。この数字につきましては病院局につきましても含めた数値となっております。下の段の女性の登用率で比較していただきたいと思いますが、平成17年度から毎年少しずつではございますが、着実に増えている状況でございます。女性の係長職も年々増えておりますので、今後もこのように女性の管理職の割合は増加していくものと考えております。

次は「小中学校における女性管理職の割合」です。この表でご覧の様に4年間で比較した場合ですけれども、校長、教頭職の合計数で見ましても、4年間ではあまり変化がないように見受けられます。

次に「女性従業員配置の考え方」についてですけれども、事業所が女性従業員を配置するにあたりまして、性別に関わらず個人の能力、適応性を考えた人員の配置を行っているという回答した事業所の割合ですが、26%となっております。また、女性の特性に応じた人員配置を行っているという回答した事業所が33.4%、特に決めていないとの回答が30.2%でした。これは以前の調査がございませんので、今後継続して調査を行い、比較していきたいと思っております。

次に27ページの「男女別基本給額の平均給与」です。この労務状況調査ですけれども、以前は従業員10名以上の事業所500社を任意に抽出しまして回答を受けておりました。平成20年度につきましては、市内の全事業所1,565社を対象としておりまして、このうち約500社から回答をいただきまして、正規職員での基本給の平均金額を掲載しております。平成20年度で見ますと、男性を100とした場合に、女性は約82%の基本給を得ている状況となっております。ご覧のように年々男性との格差は少なくなっている傾向でございます。

次は「町会・自治会等での女性役員割合」です。会長での比較をしておりますけれども、平成17年度からの女性会長の比較は4~5%と、低い状況で推移しております。町会に関わっている女性の方で、役職に付かれている方もいらっしゃると思いますが、会長職となりますとなかなか難しいようでございます。

次に、男女共同参画の拠点施設の機能の充実ということで、「女性センターでの各種事業への男性参加割合」を比較しております。男性の生活面での自立支援を行うための講座等を、女性センターでは積極的に行っておりますが、平成17年度から平成19年度までは参加者は着実に増加しておりましたが、平成20年度は男性の参加者が減っております。これまで参加者の多かった夜に開催しております「男性の料理教室」や「パソコン教室」での参加者が減ったことによるものですが、今日みなさま方にお配りしております講座募集案内にございますように、今年度はほとんどの講座で男女での参加を募集しております。また、夜に開催する講座がかなり増えております。こうすることで、今後は男性参加者の割合は増えるのではと考えております。

次は「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、「育児休業制度」や次の「介護休業制度に関する規定の設置率」について調査しております。これは法的に認められている制度ですので、就業規則等に明記することで利用

がし易くなりますので、今後制度が定着することが望ましいと考えております。それぞれ平成17年度からの比較をしましても、年々制度が定着している状況となっております。

最後ですが「若年層，10歳代の人工妊娠中絶数」ですけれども、平成17年度は203件でしたが、平成19年度は104件と、かなり減ってきている状況です。平成20年度は4件ほど増えておりますけれども、相対件数で減る割合が鈍化しておりますことから、これだけで動向を見るということではできませんので、来年度以降も状況を見ていきたいと思っております。なお、意識啓発については、今後も継続して行っていく必要があると考えております。

以上が数値目標・指標項目での数値による、それぞれの施策での進捗状況についてご説明いたしました。以上です。

会 長

詳しいご説明がありましたけれども、みなさんお手元の施策推進状況の中で、まず質問から受けたいと思います。

大きな体系、事業推進の総括表からご質問がございましたらどうぞ、お願いいたします。

(質問なし)

よろしいでしょうか。それでは、詳しい説明がございました25ページ、「はこだて輝きプラン」の数値目標および指標項目について、ご質問ございませんでしょうか。

富山委員

この資料を見まして、26ページのところで実際の男女比と伺いますか、管理職の男女比なんですけど、ここではどういう比率になっているのかということと、男性が多いからこういう比率になるのか、雇用者がいないものなのか。比率は女性が低いだけでも、男性の方はどういうふうになっているのかということも。あと病院も入ってこの率だとかなり少ないのかなと思いました。必要性があるかどうかかわからないのですが、そのへんをちょっと感じました。

それから27ページですが、一番最後に「10代の人工妊娠中絶数」ということで、私たちの病院でもけっこう10代の方が来ることがあります。これは大変なことだというふうに思っております。実際に産んでしまうというかたちもけっこうありますし、本当に性教育がどうかたちで、実際は任されていると思えますが個人個人の家庭なり個人の知識に任せられるのだと思えますが、やはり学校教育の中でどうかたちでこういうあたりを啓蒙しているのかなと感じました。

会 長

2点のご質問がございました。

1点目ですが、富山委員から、管理職のところ、市の職員の管理職における女性の割合に関してのご質問ですね。函館市立病院の管理職の数も入っているのかどうかということでございます。

それと、函館市の青年、男女の比率についてのご質問がございました。

事務局
(課長)

管理職の分だけの比較しかしておりません。函病も含めた全体の数値が上に書いている数字ですが、例えば課長級であれば154人いるけれども、そのうちの12名が女性の管理職ということになります。函病の管理職を含めておりますので、部長職1人は函病になります。そのほかに課長補佐の方も何人かいらっしゃいます。

そういうことで、函病の職員も含めているので、その割合が少し多い状況になっております。

全道で比較した場合ですが、他の市町村と比べても同じくらいの率という状況です。北海道の管理職の比較をしますと、かなり道の方は管理職が多い状況ですのでそのうちの女性の比率としますと、かなり低い状況にはなっております。

それから人工妊娠中絶ですけれども、富山委員がおっしゃるように学校での教育を行っておりまして、道の方から渡島がかなり人工妊娠中絶比が高いということで、平成17年、18年、19年の3カ年で小中学生を対象にそういう指導啓発を行っていると同っております。

事務局
(部長)

人工中絶についてですが、市内のお医者さん方が中心のボランティア活動ですが、「性と薬物を考える会」と言いますが、小児科さんや、婦人科さんも含めてそういう会があります。そういうところが、学校での出前の授業をやっています。ある意味ではボランティア的な活動として色々な取り組みをされております。市が直接ということですと、学校の現場でそういった時間を設けるというのが実態でございます。

それから、市の管理職ですが、市の職員で女性の占める割合というのは確か3割近くいると思いますので、その比率から言えばもっと高くならなきゃいけないのかなと思います。それと、おっしゃるように病院関係で総婦長さんですとか看護師長、いわゆる管理職がおりますので、それを除くと一般職での管理職はまだまだ少ない。ただ、最近の傾向としては、一般職の部長職は出てませんが、次長職が4人、ここ2~3年で増えてきております。近々、一般職での女性部長も出てくるだろうという状況となっております。スピードの問題も多少ありますけれども、これからどんどん増えていくだろうと思います。市の施策としても人事の施策としても女性をできるだけ登用するというのでやっております。ただ、おっしゃるようにまだまだ低いといった状態ですので、これを高める努力はこれからも続けていかなければならないと思っております。

会 長

よろしいでしょうか。

藤野委員

あの、男女の関係のことで、委員になったのですが、誰でもかかれても女性だから管理職にということではなく、ある程度人間性とか人柄を見て登用しているのでしょうか。そういうところが聞きたいのですが。女性優先と考えてきている時代になってますが。

事務局
(部長)

当然、男性・女性ということではなく、まずはその人の持っている能力とか知識ですとか、それが登用の最大のベースとなります。昔は役所の中でも実態として女性の昇進について、ある意味では消極的だった面があったのかと思います。そういうことがありましたので、女性だから昇格させるということではなくて、女性の方々のキャリアですとか、知識ですとか、どんどん積み重なってきました。

藤野委員

人間性についてはどうですか。

事務局
(部長)

評価する中には、当然その人の人間性も加味されると思います。

会 長

よろしいでしょうか。

富樫委員

藤野委員の発言は大変気になります。そういうことではなく、今課長さんがご説明いただいたのは全体的な施策についての説明だったと私は聞いております。その中でご質問申し上げたいのは、26ページの管理職の部分についてのご説明はいただきましたが、採用の時ですが、例えば市役所の場合に限ってになりますが、もし分かっているなら教えていただきたいのですが、採用の時の男女の比率ですとか、それから人間性のお話もありましたが、そうではなく男女の比率とか、学歴とかいわゆる雇用のための色々な条件があると思いますが、そういうことを含めて分かる範囲で教えていただきたいです。

どうしても管理職の女性が少ないというと、女性と男性と能力差がそんなにあるのかと、疑問に思っているわけです。特に教育委員会の資料だと思いますが、学校関係の管理職の数をみても、都道府県的にみても富山県がトップで、良い状況だと私の学習範囲でも感じておりますが、それに比べると北海道はずっと下の方です。そういうことも含めて、教育委員会の資料と市役所の資料と違うのかもわかりませんが、採用の時の男女の比率などをお聞きしたいです。

会 長

事務局、お願いいたします。

事務局
(部長)

市役所に限らず、男女いわゆる、性別を採用条件にしてはいけないと、これは何年前から国のほうで指導をされています。何故、函館市役所で女性の管理職が少ないかということですが、先ほど30%近く女性が職員であるとお話させていただきましたけれども、つまり今管理職の適齢期と言えれば変ですが、だいたい45歳から50歳くらいの方が昇格、市役所で言えば課長という管理職に就きます。つまり、今から20年、25年くらい前まではやはり男性の比率の方がものすごく多かったです。ですから現状も対象となる人たちの層からすると、やはり圧倒的に男性が多い。その結果としてこういう数字に表れていると思います。

それから、採用の問題ですけれども、最近の傾向からしますと、試験で入ってくる比率からするとむしろ成績は女性の方が良いです。特にペーパー試験の成績は男性よりも女性の方が良いというのが、現実、実態でございます。ここ数年、市役所も行革の関係であまり採用していませんが、ほぼ半数近くは女性が占めているというのが今の状況です。ただ前にも言いましたけど、管理職となる層がやっぱり圧倒的に男性が多いので、結果として男性の管理職が多いという実態でございます。

学校の現場となりますと教育委員会の関係でございますけれども、どうなのでしょう、先生の男女比というのはそんなに変わらないものではないでしょうか。やっぱり男性の方が多いという実態もあるのでしょうか。

会 長

富樫委員が先ほど富山県の例を出されましたけれども、北海道の女性教職員の割合は他府県に比べると、男女比では男性が多くて、中学校が多い状況です。小学校では、女性の教員の割合は年々増えておりまして、半数を優に超えているというのが状況であります。

事務局
(部長) 市の職員もそうなんですけれども、昔といえは変ですが、女性は結婚して辞める方がけっこういたという実態はあります。途中で専業主婦という形をとられ方が多くいたというのが、現状管理職が少ない原因のひとつかと思います。経済状況、市役所にも無いとは言えませんが、肩たたきのようなことが昔は無きにしもあらずだったのだらうと思います。最近はそのようなこともなくて、要するに共稼ぎ、両方が働いて、男も女も平等とまでは言えませんが、家庭生活も含めて分担をしてやっていると、そういった時代も少しずつ定着しつつあるのかと思います。そういったことで大分状況は変わってくるだろうし、これからも益々変わってくるだろうし、私どもはとらえております。ある意味では今は過渡的状況と言えは変ですけども、これから5年、10年まだまだ変わりますが、我々が目指す目標数値というのはその達成に向けてかなり厳しい状況もあるのかなと、思っております。

富樫委員 未来は明るいけれども、現状は厳しいということですね。
ありがとうございました。

会 長 では、質問ございませんか。

小西委員 単純な、数字と言いますか、内訳の質問なのですが、課長補佐級というのは具体的には病院局も含めているとおっしゃいましたので、どういう職種なのでしょう。病院は看護師ですね、だけど課長補佐というのはこの最初の方のページでは、係長職が68人というふうに出ていましたけれども、課長補佐というのは出ていなくて、課長補佐というのは病院のものなのでしょう、あるいは市の事務組織の中にも課長補佐クラスに女性がなっているものなのでしょう。

事務局
(課長) 市長部局で言いますと、港湾空港部に一人、女性の課長補佐がいらっしゃいます。あとは病院局になります。

会 長 よろしいでしょうか。
他に質問ございませんか。
それでは、ただいまの「数値目標および指標項目」について、統括目標に達するためにこういう施策が必要なのではないか、あるいはこういう方法があるというようなご意見ございましたら、お願いいたします。

小西委員 先ほど、お二人の方からもご意見が出ておりましたけれども、女性の登用率ですけども、本当に積極的に進めていただきたいと思います。先ほど、40歳から50歳の適齢期が男女の比率で女性が少ない、とおっしゃいました。それはもちろんあると思いますが、私が思いますに、やはり50歳以上くらいは非常にそうだと思いますが、40歳から40歳中くらいまででいけば、大分時代が変わっていると思うんですね。我々の時代から言えば20年くらい新しいわけですから、そうしますと、やはり意識的に訓練を、研修とかで女性がどういう扱いを受けてきたとか、女性も同じように能力、あらゆる力をつけてそこにまとめていってもらおうという訓練ですね研修も含めた。そういうのがあまりされてこなかったのと違うかなと思います。言葉が悪いですけども、「男社会」できていると思います。ですか

ら、より意識的に、女性に特化したとまでは言いませんが、やはり目標値、審議委員の3割目標は平成29年までとなっておりますが、この中の職員もこれも一応は3割という目標なんですね。10年後に3割、国もだいたいあらゆる場面での、審議会などでも、女性研究者3割とか、色々あげておりますから3割というのが当面の目標。それで、3割というのが一つの組織でいくと、すごく変わるというのは、これは言われています。アメリカのカーター理論と言いますが、マイノリティが3割を超えると非常にその組織は変わるということは、ハーバード大のそのカーター先生は言われています。よくガラスの天井と言いますが、3割のガラスの天井がですが、天井が、上が見えるようで破れないということで、ガラスの天井を破ろうということで、アメリカでは民間も含めて管理職は4割までいきましたね。だからそうなると大分変わってくるのではないかと思います。3割まではまだまだ難しいですけれども、日本も公のところで3割という数字をけっこう出していますので、できるだけ早い時期に、しかるべき研修も含めて、それから職員の方々の男女共同参画社会基本法などのことも、それぞれのセクションで係長研修とか、あるいは一般新入職員研修とか色々あると思いますが、そういうことも取り上げたら良いと思います。

是非私は、女性がもっとあがって行って欲しい。やはり1割というのは少ないです。まして病院局も入って1割というのであれば、この事務組織の中では8%位になるのでしょうか。9%以下なのかも知れません。是非、ご尽力いただきたいと思います。よろしく願いいたします。

事務局
(部長)

おっしゃるとおり、今の状況ですぐ管理職という考え方ではなく、例えば10年先、ということは今の市役所の実態からすると45歳くらいから管理職に登用されるということがありますので、もっと若くなればいいのですが、そういう実態を踏まえて組織として、今の35歳前後の女性、男性もそうですけれども、そこにどう管理職としての資質を学んでいただくか、ということがあると思います。今どうするかではなく、そのマイナス10年の世代をどう活用し、どう能力を開発していくかということに、もう少し市の研修制度も含めてやっていかなければならないというご意見、もっともだと思えます。私の方からも人事当局に、強く訴えたいと思います。

会 長

10年、20年を見据えた、男女を含めてのお話であります。資質の向上のための研修を、というお話でございました。
ほかにご意見ございませんか。

藤野委員

ちょっと参考として意見を言いたいのですが、人事のことはお話しされましたが、それは良いのですが、男女平等の中にもある程度区別も必要ではないかと思えます。あまりにも男女平等すぎて、人権尊重の中で女性がうぬぼれているような感じがします。私は男性の方が公平に物事判断するように思います。
だから男女共同の中にも、はっきりとした区別をもった男女共同社会であって欲しいと思います。

会 長

ご意見として伺っておきます。

大門委員

先ほど、小西委員さんの方から研修が必要だと、そういうお話がありました。正にその通りなのですが、わたくしがPTAにおりまして、市内小中学校75校あるんですが、PTAの女性の会長さんが8名になりました。10年前からみましたら随分数も増えてきたということははっきりしていますが、何故PTA会長になる女性が少ないのかと。私も母親委員さんとよく接しておりますので、会長のなり手が無いとか悩んでいるとか、よく言うのですが、じゃああなたがやればいいでしょうと。やはり単Pの副会長さんというのは実践的な活動をしていますから、むしろ会長さんになったほうがいいのよと、そういう風に勧めるんですが、なかなかその意識がね、女性の意識がまだ低いんだなというのを、現実的それぞれ思っているんですね。この意識がちょっと変わったら、がらっと変わって会長さんの率も増えていくんだなというのがあります。それが、今、若い30代40代前半のお母さん達の意識が変わりつつあるんですね。それはこの頃感じます。ですからあと4~5年もしたら、本当に20%位に女性会長さんが増えていくんじゃないかなと、そういう期待があります。だから、我々60、70の世代は中々意識を変えることは難しいんですけども、個人差はありますけれども、やっぱり今若い方々は変わってきているなというのは肌で感じます。ですから将来に期待したいなという風に、思っております。

その、女性自身の意識の面と、またあらゆる体験の場と言いますか、経験を積み重ねていくという、研修を重ねていくということでもありますが、その二つが備わったら、本当に良いなという風に思います。男女の比率もどんどん、行政での比率がどんどん高くなっていくのではないかな、という感じがしております。

会 長

ありがとうございました。ほかにございませんか。

富樫委員

女性の研修の機会なんですけど、推進をしていくことで、男女共同参画社会を作っていくなかで、男女共同参画フォーラムなども実施されております。ここの傾向をみてみますと、おひとり講師を選んで、実行委員会形式でなされているというのもひとつの方法です。それから女性センターのパンフレットなども見ますと、単発的なものが多いわけです。私事ですが、この6月に仙台市を訪問しまして、昔の女性センター、今の男女共同参画センターなんですけど、そこを伺ったときに、継続的な女性のパワーアップするための講座をされてました。2ヶ月に1回とか、そういう感じでやっている状況を伺ってきました。単発的なものというのは、やらないよりはやった方が良く、というような研修内容であれば、それがつながっていくのに非常に時間がかかるということは明らかなことです。ですからそろそろ課の方でも連続、あるいは継続的な意味を、目的を持つような研修講座の実施を今後考えていくべきでないかと思っております。

それから、もうひとつですが、マイセルフという情報誌の発行がされております。これは、前は確か市民も入って制作していたと思いますが、このたび拝見しましたら課の方で出しているんですね。今、「協働」という時代なものですから、できるだけ民と官が腕を組むといいですか、民と行政との力を協働して合わせて何事も作っていくという方向があるにも関わらず、課の方で作るといのはどうかと。確かに民を入れますと、情報のレベル、学習のレベル等々にかなりの凸凹があるものですから、手間暇はかかるとは思いますが、そのへんを、以前に戻ってとは言いませんが、もう少し民の力を入れた方が、市民の力を入れてそういう情報誌などを作った

方が良いかと思えます。仙台で情報交換した時も伺ってきましてし、他の情報誌にも目を通すことが多いのですが、そういう傾向なものですから、課一本でやるのではなく、民も入れた前のスタイルが望ましいと思えます。という二つを申し上げます。

会 長

富樫委員から二つのご意見がございました。

2点目、マイセルフの編集、発行に関わって何かございますか。

事務局
(課長)

確かに富樫委員がおっしゃるように、前は編集委員ということで何人かいらっしやいましてその方々にマイセルフの発行をお願いして、年1回発行しておりました。男女共同参画課になってからは年2回発行しておりますけれども、今おっしゃるように今後は、他のところでも男女共同参画センターなどでこういう情報誌を発行しているところがございますので、今後は女性センターにも協力していただきながら進めていきたいと考えております。

それと、先ほどお話しされました単発的な講座よりも継続した講座を開いた方がいいのではないかというお話ですけれども、その通りだと思っています。今回の女性センターの指定管理者も、連続した講座を開催して、色々と皆様方に継続して参加してもらおうというようなことも心がけているようでございます。

会 長

議題の2番目、「はこだて輝きプラン」の施策の推進状況につきまして、沢山ご意見ありがとうございました。女性センターの講座に関わるお話がございましたので、ただいまの「はこだて輝きプラン」の方はこれで打ち上げでよろしいでしょうか。

それでは議題の3番目に移らせていただきます。函館市女性センターについてのご説明をお願いいたします。

事務局
(課長)

みなさま方にピンク色の女性センターの業務概要というのをお配りしております。女性センターは、平成18年度から民間の新たな発想で市民ニーズに合ったサービスの向上を図ること、それと行政コストの削減を図るという目的から指定管理者制度を導入しております。平成18年度から20年度までは女性センターの利用団体でありました、「函館家庭生活カウンセラークラブ」さんというところが管理運営を行っておりました。

また、今年の4月からは新たに「にっぽん生活文化楽会」が指定管理者となりまして、平成23年度までの3年間、主催事業となります学習、文化教養、料理教室や相談事業、また自主事業などを行いまして、施設の管理運営を行っているところでございます。この業務概要につきましても指定管理者が作成しているところでございます。

12ページをお開きください。これまでの年度ごとの利用状況の推移を掲載しておりますけれども、かなりグラフ的にもがくっと下がっているところがございます。平成10年度から11年度への大幅な落ち込みとなっております。下の方に説明書きがありますけれども、集計の仕方を変更したもので、それまで午前午後を通して利用している場合2回と計上していたものを、実数でカウントしたことで、団体利用が半減した状況となっております。

それから、平成15年度からの主催事業の減少についてですけれども、これはこ

れまで市で行っておりましたカウンセラーの養成講座が、函館家庭生活カウンセラークラブに運営をお願いしたことで、団体利用での集計となっております。

このカウンセラー養成講座は、年間に60回位の講座を行っておりますので、その年の参加者の数によりまして、年間の利用者数に影響しております。平成17年度の参加者が一番多くございまして、最近はちょっと減少傾向にございます。この4年間では、団体の利用は毎年減少傾向にございます。次の13ページに利用グループの記載をしておりますけれども、これは今年度、平成21年度での数ですけれども、全部で68グループが登録されております。実は昨年までは、44グループしかございませんでしたので、かなり利用グループが増えております。そういうことで、今年度は女性センターの利用者も増えるのではないかと考えております。

少し戻りまして、11ページをご覧ください。平成20年度の利用状況を掲載しております。全体で11,614人の利用がございまして、男性の利用者が約7%で843人でした。また、50歳以上の利用が約72%ほどございまして、若い方の利用が少ない状況はここしばらく続いている状況です。

なお、平成20年度の事業内容につきましては、14ページから掲載しております。14ページにございます学習講座では、就労支援のためのパソコン講座、これは連続8回の講座を開いております、日中と夜にもそれぞれ行っております、これはほぼ定員での利用となっております、非常に人気がございました。また、17ページの料理教室ですが、これも人気がございまして、男性料理教室にも多くの方に参加していただきました。また季節に合わせましたクリスマス料理ですとか、お正月の料理教室を毎回楽しみにされているかたもおられまして、大変人気がございました。

今年度の講座につきましては、本日お配りいたしました講座募集案内の内容となっております。先ほど女性センターでの男性参加割合でも申し上げましたけれども、男女で参加できる講座が増えております。夜の講座も多くなっております。

女性センターでは、男女共同参画社会の実現のための事業展開を積極的に行っております、「DVと虐待相談」や「女性のための職場環境相談」の相談業務を今年度より新たに開設いたしまして、一人でも多くの市民の悩みを解決するお手伝いを行っているところでございます。また、今年度自主事業としてシニア世代を対象に文学とか書道とか、そろばんに親しんでいただくための、年間を通して利用できる「寺子屋いろは」と言う教室も開設しております。今年度の指定管理者は、これらの講座などの募集案内について、ホームページをたちあげまして、インターネットで発信したり、地域の町内会へも案内を行っております、新たなPRを行いまして、利用者の拡大に取り組んでいるところでございます。以上、簡単ですが女性センターの業務概要についてご説明いたしました。

会 長

ありがとうございました。ただいまの件につきまして、ご質問、ご意見がございましたら、あわせて伺います。

藤野委員

この講座の中に江戸時代のように男女の区別講座など出来ませんか。そうしたら私が講師をしますが。

事務局
(部長)

藤野委員がおっしゃる、あえて区別をする、差別をするというための講座というのは馴染まないものです。講座としては馴染みません。藤野委員がご自分の

主張をされるためになんらかの行動をされる，それはそれで結構だと思いますけれども，市が管理をして委託をしている女性センターでおっしゃるような講座を取り入れることは難しいことです。

藤野委員 たぶんそう言われるだろうと思って言ったのですが，そういう講座もあってしかるべきだと思います。

事務局
(部長) 函館市全体の，例えば生涯学習ですとか，社会教育の中でそれぞれ，色々な考え方の方が色々なことを主張して，それにまた賛同する方がいて，それはそれで構わないと思いますけれども，これはあくまでも女性センターというのは男女共同参画，女性の社会進出，こういったものをもっともっと広めましょうという趣旨で管理運営されている施設ですので，今言ったようなことはちょっと難しいですね。不可能に近いということです。

会 長 11ページの利用の構成の中で，50歳以上の利用率が72%ということがございましたが，考えてみますと，49歳以下の年齢は働き盛りであるということもありますし，もう一方で，千代台の青年センターというものもあるように思います。なので，一概に年代が高いということで，もう少し下げて若者もということのみを考えなくてもよいのかと考えておりましたが，いかがですか。

事務局
(部長) 施設の区分けと言いますか，青年センターというのは基本的には29歳以下の青年の利用促進，勤労者も含めてですね。ですからそれ以下の方々や団体の利用については無料にしましょう，ということです。ただ，実態からすると，まちづくりセンターもそうですけれども，市民が沢山色々な講座を用意して，ある意味ではそれぞれの施設側でバッティングしていると言うと変ですけれども，施設の講座の設定も含めて，一度整理することも必要なのかな，と思います。それぞれの施設が持っている趣旨に合った講座の内容と言いますか，確かに生涯学習という意味からは大切なことなのでしょうが，施設の趣旨から言うと，もう少し中身の精査とかが必要なかなと感じております。そのへんをこれからどう施設の管理運営に生かしていくかと言うことを，指定管理者とも相談しながらやっていくべきなのかなと思います。

会 長 ありがとうございます。
他の方でご意見，ご質問ございませんか。

富山委員 私などは月曜日から土曜日まで働いているものですから，貴重な日曜日ですけれども，土曜日の夜とか，午後とか利用できるのが良いかと思いますが，実際，土曜日はやってないのですか。

事務局
(課長) 土曜日まではやっておりますが，日曜日は休館になっています。

富山委員 じゃあ土曜日は夜も開いていますか。

事務局
(課長)

はい、開いております。ただ、利用状況は土曜日は少ない状況です。

富山委員

そういう声はないのですか。土曜日やってほしいとか、日曜日やってほしいとか、そういう声はないのですか。

事務局
(課長)

前に聞いた話になりますが、日曜日は逆に利用者が少ないという状況なのと、今言ったように土曜日もトータルするとやはり平日よりは少ない状況です。年代層によるのかもわかりませんが、実態はそのような状況になっております。

富樫委員

日頃女性センターを使っているのですが、女性センターの担当者ではなくて課長が説明されるとちょっと食い違ってしまうのですが、現実的に女性センターというのは欠落の多い施設なんですよ、利用者側に言わせると。整備上問題があるセンターではないかと、私は考えております。といいますのは、青年センターなどと比べたら面積的な差もありますけれども、機能的に申し上げましても、例えば運動するための、軽運動をするためにも講習室を使わなければならないという現実、それから音が無いんですよ。ピアノも無いしエレクーンも無いし、それをやると隣の部屋に響くという風に、非常に偏った施設であるということがございます。そういうようなことを利用者懇談会等々で、施設の面も含めて、階段がきついたりとか、色々利用者懇談会ではいっぱい、13ページに書かれている利用者の方々がおいでになって意見、要望が出るんですが、ほんのわずかな部分が直された、改善されたということです。基本的にはあの建物そのものが、機能が非常に問題のある施設ではないかという風に使いながらいつも思っております。これは私だけの意見ではなく、色々な女性団体が主に使いますので、会議をする場所がようやく確保出来るにしても、団体の事務局として使える場所が無い。そういうこともずっと長年訴え続けてきておりますけれども、いまもって解決されないということです。1階、2階、3階とありまして1階の方が児童館になっております。午前中は児童館は使われていないので、空いてますよね。行政の対応として、午前中使われていない児童館の利用の方法をもっと総合的に考えたらいかかかと思えます。例えば、女性センターは昔の労働省とかの関係で保育室などがあって、おもちゃだとか、遊具だとかが場所をとっております。今はそこに非常に魅力的に利用するために若いお母さんと赤ちゃん、幼児達が集まって利用しているようなんですが、その場所に行くためには2階にあがっていかなければならない。そのときに、下の方の児童館は空いているわけですよ。だからそういうようなところを工夫して活用できないのか、ということが一つあります。例えば、今使っている幼児やお母さん達が利用している部分を、女性団体の事務所的なブースといいますか、そういうものに活用出来ないかな、という風に行く度に思っているのですが、これは何年がかりでも解決されないので、頑張っても報われないんじゃないかなと。

現状をお話しいたしました。

会 長

女性センターの整備と、運用の仕方についてのご質問でございましたが、いかがでしょうか。

事務局

富樫委員はよくご存知だと思いますが、現在の施設は女性団体の色々なご意見を

(部長) 聞いて、作った施設ではなく、たまたまと言ったら失礼ですけども、現状女性センターと児童館を合わせた複合的な施設になっているのが実態です。そういう意味ではおっしゃることはよくわかります。ただ今おっしゃったように、もう少し使い勝手が良くなる方法、一番良いのは新しくもっと立派な、機能の良い施設を作るのが解決策なんでしょうけれども、なかなかすぐにはそういう話にもならない訳でございますので、もう少し使いやすいするための工夫と言いますか、児童館は福祉部の所管ですし、女性センターは市民部の所管ですので、「すぐ出来ますよ」とはここでは申し上げられませんけれども、そういった努力、小さな工夫をしながらより使いやすい施設に出来ればと思います。もっと立派な使い勝手の良い大きい施設をというご要望はよくわかりますので、まずは現実の問題としてその辺のところを関係する部局と相談していきたいと思います。

会 長 よろしいでしょうか。他の方で、ご意見ございますか。

小西委員 今のお話、ご質問に合わせてですけども、女性センターを、なかなかご無理でしょうけど、建て替えるというのは予算要求にはあがっているのですか。予算の要求もしていないのですか。

事務局 しておりません。

小西委員 全く現在はしていないのですね。

会 長 何年来、この女性センターの階段が急なことから、施設の使い勝手が悪い、それからできればもう少し広いところで新しい建物をという要望が、この会議でも出ていたような気がいたしますが、近い将来そういう予定はいかがでしょうか。

事務局 「はい」という訳ではないのですが。私も4月からで、まだ半年ちょっとですけども、色々とお話をお聞きいたしました。おっしゃる話はよくわかりますし、予算を要求しないまでも実際にやるとしたらどういう施設が良いのか、我々も研究をすると言いますか、調査をするということも含めてすぐには実現しなくても、我々としてはこういうものが望ましいという自身のプランをきちんと作る、そういったことにこれから取り組んでみたいと思います。

会 長 よろしいでしょうか。利用される方々も意見を出せる場がございましたら、夢をつないで期待していきたいと思います。

小西委員 利用されてる方々からも意見が出ていとおっしゃられてますので、是非、総意で素敵なものを期待します。今地方財政も大変なんでしょうけれども、色々全国的に素敵なのが出来てきていますね、名前は色々違いますけれども女性専用のね、そういうのができたら本当に「輝きプラン」になりますし、是非是非要望していただきたいと思います。よろしく願いいたします。

会 長 他にございませんか。
それでは3つ目の議題につきまして、これで終えてよろしいでしょうか。

その他の事項でございますが、何か委員の方お持ちでいらっしゃいますか。
(委員，意見なし)

ではすべての議題について打ち上げたいと思います。ご協力いただきましてありがとうございました。

事務局
(課長)

その他ということで、事務局の方から報告をしたいと思います。事務局からはこれまで男女共同参画課が行ってきた事業などについて、ご報告いたします。

まずお手元にお配りいたしました1枚もののペーパーになりますけれども、函館市DV被害者生活支援特別給付金事業の実績になりますけれども、DVの被害から逃れるために、住民票を元の住所に残したまま避難していることで、定額給付金と子育て応援特別手当を受け取ることができなかった方に対しまして、相当額を給付する目的で、男女共同参画課が窓口となりまして5月1日から11月2日まで受付を行いました。

「市政はこだて」とか函館市のホームページなどでもPRを行いまして、22件の相談がございました。そのうち11世帯が該当いたしまして、大人の方11名、子どもが17名の合わせて28人の方に、それから子育て応援特別手当の該当者が3人おりましたので、相当額を給付しております。当初我々が想定したよりも少し少なかったかなという印象でしたけれども、各戸に配付しております市政はこだてや関係機関から呼びかけた上でのことでありまして、申請者の方からはこのような制度があってよかったというようなお話もございました。

道内の都市と比較しましても、旭川で9世帯、合計20人ということですので、人数的にはこの程度なのかなという状況のように感じております。

それからDVに関しましては、この他に7月に「女性に対する暴力防止対策関係機関会議」を開催しております。それから11月12日から25日までが国の「女性に対する暴力をなくす運動」期間となっておりますので、この機関会議の参加団体であります警察や法務局、児童相談所それから民間のウィメンズネット函館さんなども協力をいただきまして、先週一週間、市役所1階の市民ホールで「配偶者等に対する暴力防止パネル展」を開催して、DV防止の啓発活動を行っております。

その他、DVに関し、相談携帯カードとかリーフレットを作成いたしまして、配付しておりますし、最近は高校でのデートDVについての講義をするということで我々のこのリーフレットも、欲しいということで問い合わせもきておりますので、配布しております。

それから国内研修の冊子をお渡ししております。今年度、男性1人と女性2人の方を研修生として、埼玉の国立女性教育会館で行われましたフォーラムに8月27日から30日までの期間、派遣をしております。今週の27日金曜日には女性会議主催の「はこだて女性大会」が市民会館で行われますけれども、その中で報告会として代表者の方に今回の研修の内容とか、感想などを報告していただくことになっております。

それから行った事業で、先月、10月17日にロワジュールホテルで、はこだて男女共同参画フォーラムを開催しております。落語家の笑福亭松枝さんという方に「男女共同で じゃない い世の中」と題しまして、上方落語を交えながらの講演を行っております。約270名の方に参加をいただいております。今回初めて落語家の方をお招きいたしまして、今までよりは若干男性の参加者も増えました。僅かですけれども、いままで24～5名だったのが37名のかたに参加をいただいております。

ります。

参加された方のアンケートからは、本物の落語も聴けて楽しくわかりやすい講演を聴かせてもらったとか、90分の時間もあっという間に過ぎました、また次回も楽しく参加したい、という方もおられましたので、次回も男性の方も参加しやすい講演会になるように計画をしたいと考えております。

以上、男女共同参画課の進めてきた事業についてご説明いたしました。

会 長 報告がございました。ありがとうございました。

事務局 (課長) 次に、次の審議会の開催日程ですが、今のところまだ何月というのは決めておりませんけれども、予算が確定した来年の春頃に開催をしたいと考えております。

会 長 次回は来春の予定ということでございました。また予定が決まりましたら連絡があるかと思しますので、よろしく願いいたします。

事務局 (課長) それから、今回お配りいたしました施策の推進状況の中に、色々と毎年出ている数字と、単発的に出ている調査、市民・事業者意識調査というのがありますが、これは5年に1回の調査で次回が平成23年度に調査を行うことになっております。この指標項目に掲げているものにつきましては当然調査しなければならない事項ですが、もし委員の中で他にこういうことを調査した方がいいのではないかとか、そういうものがあれば、次回の審議会の中で出させていただいて、それを今度の調査の中に盛り込んでいければというように考えおります。出来れば次回に、前回やった18年版をあとでみなさんに送付いたしますので、中を見ていただいて次回に検討していただければと考えております。

会 長 よろしいでしょうか。23年度の調査に向けて質問内容で、もう少し追加があったほうがよいとかみなさんのご意見がありましたら、まず目を通して次回の審議会で検討したいと思います。みなさんよろしく願いいたします。
それでは終了といたします。

司 会 以上をもちまして、平成21年度第2回男女共同参画審議会を終了いたします。皆様遅くまでどうもありがとうございました。

閉会(19:40)