

平成22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23年 2月15日 火曜日 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)平成21年度「はこだて輝きプラン」施策の推進状況について(公開) (2)男女共同参画に関する市民・事業者意識調査について(公開) (3)その他(公開)		
出席委員	藤井 良江 委員 大門 春代 委員 石塚 みち子 委員 長谷 くに子 委員 藤野 広善 委員 富樫 絹子 委員 富山 悦子 委員 小西 久子 委員 <p style="text-align: right;">(計 8名)</p>		
欠席委員	廣瀬 努 委員 柳 順也 委員 森山 継一 委員 永浦 政司 委員		
傍聴者	なし		
事務局 出席者 職氏名	市民部長 須田 正晴 市民部次長 山本 幸仁 男女共同参画課長 長内 弘吉 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、受付で座席表をお配りしております。それから机上配
付で会議の次第、女性センター講座募集案内後期号、国内研修の報告書。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議事資料、
「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人中、8人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、ご報告申し上げま
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22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。

会 長

それでは、改めまして、みなさんこんばんは。
何人がご欠席がいらっしゃるようですが、円滑で熱心なご討議をよろしくお願い
いたします。

では議事を進めて参ります。

議題の1、『平成21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、これに関わって事務局よりご説明をお願いいたします。

事務局
(課長)

それでは、事務局より説明をいたします。

お配りしております「はこだて輝きプラン」施策の推進状況について、ご説明い
たします。すでに皆さんにお配りしておりますので、中をご覧になっていると思い
ますが、内容については簡単に報告させていただきたいと思います。

1ページ目には体系図、2ページから4ページまでは総括表として3つの基本目
標、10個の推進の方向、23の主要施策、そして再掲も含めまして184の項目
の事業が6ページ以降に掲載されております。庁内11の部局、28の課でそれぞ
れ男女共同参画推進に資する事業を行っております。再掲されているのは45項目
でございます。

次に数値目標と指標項目について見ていただきたいと思います。26ページをお
開き下さい。数値目標につきましては計画期間内の平成29年度までに各種審議会
委員への女性登用率の目標値を30%としておりますけれども、その下の表にあり
ますように、残念ですけれども審議会の数が減るとともに女性委員の数も減りまし
て、率も下がっている状況でございます。前回の審議会でもお話いたしましたけれ
ども、平成21年度から推薦団体に依頼する際に優先的に女性候補者の推薦依頼を
行ったり、公募に際しましては女性の優先枠を設けるなど行っておりますので、今
後は少しずつ上向くものと思います。次に指標項目として、目標値は定めておりま
せんが、数値の動向によって進捗状況を把握しております。

まず基本目標1，人権尊重と男女平等の意識づくりについて，ですが，男女の地位の平等，ドメスティック・バイオレンス被害割合と相談しなかったという人の割合は，5年毎の意識調査での比較をしておりますので，来年度，平成23年度での調査で比較したいと思います。次のページ，市内の一時保護件数につきましては，ほぼ50件程度で推移しております。平成21年度では50件のうち，ウィメンズネット函館での一時保護件数は48件で，2件は民生事業協会の母子ホームでの保護件数となっております。ちなみに道内の他のシェルターでの保護件数ですが，室蘭地区，ここは室蘭と伊達と登別共同のシェルターがございまして，そこが33件，札幌が27件，帯広が21件，苫小牧と北見が11件，旭川が10件，釧路が6件と，こういう状況になっております。次の「セクシュアル・ハラスメントの被害の割合」ですが，少しずつ少なくなっている傾向ですが，相談をしなかった割合が高くなっております。平成23年度の調査では，どこに相談をしたのかの他に，防止にはどのような対策が必要なのかという質問項目を増やして聞いてみたいと考えております。次の「固定的役割分担を肯定する人の割合」ですが，肯定する人の割合は高くなっておりますけれども，昨年6月に厚生労働省で「イクメンプロジェクト」を立ち上げまして，男性が育児休暇をとるように勤めるなど，様々な場面で家事や育児をするお父さん達をとりあげるようにして，ワークライフバランスを推進しております。若い人たちの意識が変わってきていると思いますので，今回の調査では少しは変わるのではないかと思います。

次のページの基本目標2，あらゆる分野への男女共同参画の促進についてです。「市の職員の管理職における女性の割合」についてですが，右下の印で書いてありますように，交通局と水道局を除いて，函病の看護師さんを含むデータとなっております。平成21年の4月1日時点では，部長級は函病の看護局長さんで，次長級は事務職が3人，函病が1人，課長職では事務職は8人，保健師が3人，函病の看護師さんが4人，課長補佐級では事務職が1人，函病の看護師が4人となっております。次に小中学校における女性管理職の割合ですが，過去5年間では校長先生，教頭先生を合わせた人数をみても，変化は少ない状況となっております。次のページです。「女性従業員配置の考え方」につきましては，平成23年度の調査結果で比較したいと思います。次に「男女別基本給額の平均給与」ですが，平成20年度までは女性の給与は年々上がる状況で，男性との格差も少なくなりましたが，平成21年度は経済不況の影響もあるかと思いますが，給与も下がり，男性との格差も広がっている状況でございます。次に「町会・自治会等における女性役員の割合」ですが，町会に関わっている女性の方で役職に就かれている方もいらっしゃると思いますが，やはり会長職となるとなかなか難しいようで，増えていない状況でございます。次の「女性センター各種講座への男性参加割合」ですが，平成21年度から指定管理者が変わり，講座の回数は増えておりますが，なかなか男性参加者が増えていない状況でございます。次に，基本目標の3の「多様な生き方が選択できる環境づくり」ですが，育児休業制度と次の介護休業制度に関する規定の設置率ですが，法的に認められている制度ですので年々増える傾向にあるわけですが，平成21年度は規定を取りやめたわけではないでしょうけれども，若干減っております。これも経済不況のせいなのではないかと思っております。次のページの「若年層，10代の人工妊娠中絶数」は，少しずつではありますが，減ってきている状況です。

以上，「はこだて輝きプラン」施策の推進状況についてご説明いたしました。

会 長 ありがとうございます。今の説明に関わって、ご意見ご質問をお願いいたします。

小西委員 恐れ入りますが、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、函館は50件ということですが、その他の箇所について、もう一度お願いいたします。

事務局 (課長) 多い方から申し上げましたが、室蘭地区が33件、札幌が27件、帯広が21件、苫小牧と北見が11件、旭川が10件、釧路が6件です。

会 長 この件に関わって何かございますか。
これは、函館が突出して多いように思いますが、ウィメンズネット函館の認知度が高いのか、他の要件があるのか、事務局はどのようにつかんでいらっしゃいますか。

事務局 (課長) 今おっしゃられましたように、函館は特に多いのですが、ウィメンズネットの認知度が高いということで、他の地域からも一時保護を求めて来られる方も多いというようには聞いております。前回、藤井会長からも他都市で、このウィメンズネットが果たしている役割で公的に行っているケースがないのかというお話で、調べてはみたのですが、札幌と旭川が配偶者暴力の相談支援センターというのは設置しております。ただこれはあくまでも相談センターというものなので、実際に一時保護をしているということでは、北海道を除いた市の部分では他は無いという状況になっております。ですから、さきほど申し上げた民間8つのシェルターがやっているという状況です。北海道の施設はかなり規模が大きいので、その施設があることで札幌も件数が少ない状況かと思えます。

会 長 今回の項目、DVに関わるご意見、ご質問はございますか。
では別件でございませんか。

富山委員 28ページなのですが、「あらゆる分野への男女共同参画の促進」ということで、市職員の管理職における女性の割合。これ、なかなか伸びないような感じですね。函病さんであれば女性がほとんどですので、部長職が1人もわかりませんが、市の職員でどうしてここまで登用率が低いのでしょうか。拒否されるわけではないと思いますが、その辺、アップ率をどう上げるかという対策と言いますか、そういうあたりが必要かと思えます。例えば私は中央病院ですけど、やはり看護師長になるにあたっては沢山の仕事、業務があるものですから、やりたくないわけではないけど、やれないということでそういう職を拒否する方がいるんですけど、実際に市の職員の中では女性の登用をもっともっと積極的にできないものかなと。何故こんなにまだ低いのかというのが疑問に思いますので、そのへん何かありましたらお願いいたします。

あと30ページなのですが、「多様な生き方が選択できる環境づくり」ということで、育児休業制度、介護休業制度が減っている原因は経済状況その他社会的状況ではないかということですが、函館市の場合は本当に育児休業とか介護休業を取れる、例えば子どもを産み育てる若い人たちがどれほどいるんだろうかと。産業が無

いのでその辺が危惧されますし、低下率になっているのかと考えています。そのあたり、なにかわかりましたらお願いいたします。

会 長 2点に関わる質問でございます。事務局お願いいたします。

事務局
(課長) まず市の職員の方ですけれども、率的にいけますと、他都市と比較してもさほど低い状況ではないと思います。確かに函病が入っておりますので、部長職は21年度では函病だけになっておりますが、22年度に女性の事務職の部長が誕生いたしました。また係長職はかなり女性が増えておりますので、少し年数はかかるかも知れませんが、その係長が今後課長昇格の年代になりますと少しは増えていくのではないかと期待しております。それから経済部の方の調査、労務状況調査でこのような状況になっておりますが、女性が育児休暇をとることができるということは増えてきているとは思いますが、先ほど申し上げましたが、イクメンということで男性の育児休暇もとるということで推進しておりますので、男性の育児休暇も取得することが少しずつは進んでくるのではないかと考えております。なかなか、中小企業が多い状況の中で、制度的なものを実行していくというのは、厳しいところもあるかも知れませんが、来年度の事業者調査の中でも調査項目として加えた形で行いたいと思っております。

事務局
(部長) 若干補足をいたします。女性の登用、市役所における女性の登用ということで、市役所の一般的な、主査、課長、次長を年齢で判断するわけではありませんが、だいたい係長に昇格するのが35歳位。それから課長が45歳位。次長以上になると50歳位からとなるのが今までの一般的な傾向です。最近女性の方々が、特に共働きも含めまして女性の職員がどんどん増えてきておりますが、今から20年前くらいに採用された人がちょうど、課長への昇格が45歳位になりますが、その当時の採用者が少ないということもあるのかと思います。課長が言いましたように、主査の職員はまだまだ低いですが、最近は変な話ですが、同じレベル、同じキャリアを持っていれば、人事施策としてはどちらかというと女性の方を登用しようという施策がとられてきているように思います。管理職以上ですが、函病の方々も入れて11%ということですが主査、係長の占める割合というのは現状14.7%となっています。ということですので、段々底上げはされてきているのかなと思います。ですから5年、10年経つと相当の率になってくるのかと思います。昨年初めて部長職も誕生しましたし、そういった意味では、まだまだですけど登用率は高くなるということが期待できると思っておりますので、これが市役所の状況でございます。

司 会 若干時間はかかるにしても、これから伸びが期待できるという市役所の状況でありました。

大門委員 今回の女性の登用率についてのことですが、これは函館が21年度が11.8%、全道でどうなんでしょうか。他都市の登用率はどのくらいで推移しているのか、データはございますか。ありましたら教えていただければと思います。

事務局 22年4月1日現在ですけれども、札幌で8.4%。それから小樽が12.6%。

(課長) 旭川が8.5%になります。高いところでいきますと、留萌が16.3%、苫小牧が15.4%、稚内が17.8%、芦別が20.4%。あとちょっと小さい町になりますが、名寄が23.6%と、率的にはかなり高いところがございます。少ないところでいきますと、北見が3.6%です。これは全職員、企業会計も含めた数字でいきますと、函館は7.1%に下がります。そういうデータがございます。

会 長 函病を除くと7.1%ということですか。市全体で11.8%ということですか。

事務局 (課長) プランは函病を入れて水道、交通を除いているんですけど、水道、交通を入れると7.1%に下がるということですよ。水道、交通にはどうしても女性管理職がないものですから、下がりますね。

会 長 わかりました。
他にございませんか。

小西委員 今の件に続きましてですけれども、国は30%を目標というのをずっと言っていますね。函館は7.1%で北海道は全国の都道府県の中でかなり低いというのを記憶しておりますけど、やはり函館が率先して登用率をアップしていただきたいと思えますし、そのためには、前の委員会でも申しましたように、函館市役所の中での部長さんの研修とか、課長の研修会とか、係長の研修とか新任職員の研修もあると思うんですけど、特に管理職、意思決定できるところはほとんど男性でいらっやると思うんです。そのところで、是非是非男女共同参画に関してこの女性の登用率も含めて、国が昨年12月17日に第3次計画の答申を出しましたね、内閣府で。その辺のところを、学習と言いますか、研修の中に入れていただいて、みんなの意識を高めていただきたいなということを一とつお願いしたいと思えます。7.1%等というのは絶対に1割にしていきたいと思えます。それと、この12月17日の内閣府の答申にも載っていましたが、その中で行政分野における女性参画の拡大ということでロールモデルを発掘しなさいということとか、メンター制度の導入を促進するとかいうのも書かれています。その中に、今言いました管理職を含めた様々な階層の職員向けの男女共同参画推進に関する研修の実施等に努めるというのも入っているんですけど、なかなかメンター制度などを置いているのは全国で少ないと思うんです。やはり、相談にのり、女性の登用のために、まだまだ数も少ないわけですから、助言もしてくださるそういうメンター制度なども函館は率先してやっていただきたいと思えますし、とにかくこの数字を上げていただきたい。もっと女性を登用していただきたい。そうでないとなかなか3割までいかないと思えますので、ですからひとつは前後しますけど研修会、特に管理職の研修会でこういう問題を取り上げていただきたいということと、人事関係になるかも知れませんが、メンター制度で支えてあげて、ロールモデルもまだ少ないと思えますけど、そういう人を育てていくということをしていただきたいと思えます。よろしく願いいたします。

それともうひとつ。審議会に占める割合ということで、先ほどご説明いただきました審議会の数が減ったということも含めまして、21年度で20.2%ということとして、21年から公募の枠に色々な約束が出来たりとか、各種団体にもお願いしているということだったんですが、これも一番最近の基本計画では国の審議会に

占める女性の割合は平成21年度で33.2%になっているんですね。都道府県の審議会に占める女性の割合は28.4%です。これは平成27年、2015年までに30%にするという成果目標が書いてあります。それから市区町村の審議会等委員に占める女性の割合は平成21年全国平均で23.3%です。これも平成27年、2015年には30%にすることが挙がっております。ですから函館は今まで20.2%なんですけれども、全国の市区町村の23.3%より低い訳ですからやはり、是非是非全国平均は上回るように努力していただきたいなと思います。よろしくお願いいたします。

会 長 このあたりが一番手をつけやすい場面かなと思うのですが、いかがですか。

事務局
(課長) 市の職員の方ですが、様々な研修を行ったり、職員の派遣を行ってありまして、このたび、担当の金指が自治大学に函館市役所から初めて女性として研修を受けて参りました。そういう研修の方にも人事の方では力を入れてきているという状況になってきております。次に審議会の登用率なんですけれども、確かに低いということは十分に思っております。これを如何に上げるかというのは、まだ少し、我々のところではないのですが、人事の方でも少し積極的に行っていかなければならないと思います。今お話がありましたように、第3次の計画の中でも、10年間でかなり男女共同参画は進んできたけれども、もう少し積極的に国も北欧のような形で取り組んでいきたいという姿勢も見えますので、国の状況が変わることで自治体も方向性が変わるのではないかと思います。例えば、審議会のなかでどうしても男性しかいないような審議会がありますので、女性が入れるようにしたいということ人事課は考えているようですから、そういう意味では期待をしたいと思っております。

会 長 ありがとうございます。ではこの件を離れてもよろしいでしょうか。それでは別件「はこだて輝きプラン」に関わってのご意見、ご質問がございましたらお願いいたします。

 よろしいでしょうか。それでは「はこだて輝きプラン」を離れます。

 議題の2に移りますがよろしいでしょうか。

 では、議題2、男女共同参画に関する市民・事業者意識調査についてですが、事務局よりご説明をお願いいたします。

事務局
(課長) 事前にお配りしております案のとおり、スケジュールは、4月から5月頃までに調査票の作成と、対象者・事業所を抽出します。6月には調査票を配付し、調査票の回収を行います。8月から10月頃まで、集計を行いまして、11月頃に調査結果を公表する予定となっております。

 調査項目についてですけれども、平成18年度に行ったものを基本に行うということにしておりますけど、前回とほぼ同じ状況で調査した方が良いということで、そのままというお話でございました。他都市の状況も検討しまして、印で記載したものを変更、追加したいと考えております。

 市民意識調査では、問2では男性が家事を行う割合について聞きたいと考えており、男女に家事の分担状況を聞いてみたいと考えています。それから問4ですけれども、暴力の実態とデートDVについての認知度について聞いてみたいと考えております。問5のドメスティック・バイオレンスについては相談しなかった理由につ

いてを、問7のセクシュアル・ハラスメントでは防止対策について聞いてみたいと考えてみました。それから問9と問11では、前回お話がありましたように、「・・すべきだ」という言葉を「・・・した方がよい」に変更いたします。

事業者意識調査ですけれども、問2、問3、問4、問10についてですけれども、回答をいくつか選んでいただくようにしてはありますが、それぞれの項目について答えていただくような質問に替えようと考えてみました。また、問5と問7では回答の内容を変更するように考えてみました。

平成23年度はこの様な内容で調査を行いたいと考えております。

以上でございます。

会 長

いよいよ5年毎の調査が23年度にということで、若干今日的な課題に関わる設問が加わったというお話と、答えやすいような、状況に応じた答え方ということで答えを色々と工夫されているということでございました。

これに関わっていかがでしょうか。

大門委員

1ページですが、2の男女の役割分担についてということですが、印の家事の分担状況について追加で問う、という項目がございますが、から そのひとつづつについて、回答をいただくということによろしいですか。

事務局
(課長)

そうです。それは男女毎、両方に聞くという形です。

大門委員

それと、4ページなんですけれども、5の介護と子育てについてという項目で、(2)の「子育てについての考え方」なんですけど、回答は一つという風になっておりますが、私は自分がアンケートに答えるとすると、どうしても一つじゃ納得いかない項目なんです。ここの回答はやはり複数回答ということで、例えば、私が答えるとすれば理想論かも知れませんが、の「男の子も女の子もどちらも家事ができるように育てるのが良い」、これは本当に私もそう思っております。そうしますと、の「男の子も女の子もどちらも経済的に自立出来るように育てるのがよい」、これも当然選びたいんですね。そうすると、やはり回答が一つということはちょっと足りないのではないかという気がしますので、ここは複数回答、例えば回答が二つとか、と言う風に替えていただいた方が皆さん良いのではないかと考えました。

あと の「男の子も女の子もどちらも経済的に自立できるように育てるのが良い」、に一つやはり精神的な自立というのかなり大きいウェイトを占めますので、経済的なことばかりではなくて、精神的な面も自立するというのを考えておりますので、精神的・経済的に自立できるようにというふうになんと言葉を一つ増やしていただければ良いのではないかと思います。けっこう二十歳過ぎても精神的に自立できなくて、親に寄りかかっているという若い人が多くなっていますので、そういう意味でも経済的な面ばかりでなく、精神的にもというようなことを入れていただいた方がよろしいのではないかと考えます。以上でございます。

会 長

今の件、ご検討をということでよろしいでしょうか。

私の方から、司会をしながらでございますが、問12の設問の仕方ですが、「子育てについて」となりますと、どうやって子どもを育てていくか、父か母が、そし

て両方がという子育ての作業ということの方のニュアンスが大きいかなと思います。子どもをどのように育てようと思うか、というような方が次の質問に関わってくるのかなと思うのですが、これについては今すぐということではなく、あなたは子どもをどのように育てたいと考えているかと言う方が、繋がっていくように思います。それで、 から と、 から 、 , , というようにくりが別であってもよろしいかなという風に思います。ご検討ください。

事務局
(課長) はい、わかりました。

小西委員 2ページの、「3男女の人権について」というところで、「(1)女性の人権が尊重されていないと感じること」で、問3あなたが女性の人権が尊重されていないと感じるのは、どのような場合だと思いますか、という中の です。『「令夫人」「女史」のように女性だけに用いられる言葉』というのがありますが、これはちょっと難しいといえますか、例えば、女史などと言うのはもちろん否定的に、男勝りで女のくせに勝ち気だ、というような皮肉で言う場合もあるかも知れませんが、だいたいは社会的地位とか名声のある女性に敬意をはらって、学識のある方とかで女史というのがまだ敬意を込めて言われる場合もあると思うんです。それから、令夫人は基本的には夫が所有するというのが語源だとネットなどにも書いてありますが、令夫人も、例えば、これは良いか悪いかわかりませんが、結婚式の時などはまだ招待状に「ご令室様」などと書いてある場合もありますね。だから、この言葉として女性だけに用いられる言葉と言うことで、このアンケートを受けた人が、例えば私などが受けたときに思うのは、「女医」とかね。「男医」とは言わないですね、男の人のことを。あと「女流作家」とか、女の人だけの、そういう方が分かりやすいのではないかなという気もしますので、その辺をご検討いただけたらと思います。ですので、女史というのはまだそういう意味も大分残っている気もしますが、私の年齢のせいでしょうか、若い人はそうは思わないのでしょうか。やっぱりそういう皮肉で言う場合が多いのでしょうか。

大門委員 そんなことは無いと思いますよ。

小西委員 やっぱり尊敬をして、敬意の現れととらえられている場合もあるので、女性だけに用いられる言葉での人権ということであれば、一般のアンケートをされる場合はもう少しわかりやすい言葉の方が、と思います。

事務局
(課長) 検討したいと思います。

会 長 今、小西委員から「私の年代では」、というお話があったのですが、アンケートをとる年齢が広いのであれば、若い方も使っている言葉が宜しいかと思うのですが、皆さんの中で、「こういう言葉は気になります」というのがありましたらどうぞ。よろしいでしょうか。

事務局 今、小西委員がおっしゃったように、確かに「女医さん」とか「女流作家」とい

(課長) う言葉は、「男流作家」があるかといえばそれは無い訳ですから、よく検討したい
と思います。

会 長 ご検討ください。

富山委員 2ページの問4ですが、「ドメスティック・バイオレンスの実態について」とい
うことで、印で追加項目があります。ドメスティック・バイオレンスというのは、
今、モラルハラスメントと言って心的な暴力といいますか、例えば嫌がらせをした
り、嫌味言ったり皮肉言ったりとか、実際にそういうことも沢山あるので、それも
やはり一つの言葉の暴力です。この問いだと「暴行を受けたことがある」だとその
暴行は力関係だけに見えますので、その辺をもう少し精神的な面での、例えば、自
尊心を傷つけられた、とか色々なところで自分のことを言われたとか、家庭内での
言葉の暴力、見下したりとか。やはりこういうことも入るのかと思いますので、そ
ういうことを入れた方が良くかと思っています。

会 長 よろしいでしょうか。これもご検討ください。

富樫委員 4ページの子育ての考え方の上の方に、「介護の家庭内での分担について」があ
ります。18年度の調査と比べてみての結果なんですけど、この項目は から まで
だいたい18年度と同じような項目です。とすれば、同じような結果が出てきそう
な感じがします。18年度の調査の時と、5年後になった今と、介護状況の環境が
かなり変わってきているなということを感じているものですから、項目が同じであ
れば結果は何となく同じになりそうな気がしますので、もう少し福祉関係で今問題
になっていることを調査してみたいかかなという気がいたしました。

会 長 この設問に関わっては家庭内の分担ということにしてはいるのですが、こちらの
方を削除してもう少し、専門機関の方を問うた方が良いという内容ですか。

富樫委員 この質問は家庭内ということで、家庭内のことを聞くということになっていま
すが、今家庭内での介護の状況が色々な外部的な要件で変わってきているという現実
があると思います。それが5年前と違う傾向にあるのではないかなということ
を、見聞きしますので、この設問であれば同じ答えが出てくる気がしますので、も
っと具体的になんか中を精査する必要があるのではないかなと思います。

会 長 今の件、良いでしょうか。

事務局
(課長) まず、過去にやったものと同じデータでとりたい、というのが一つで、前
回もそのようなお話で確認しておりました。やはり、状況がどのようになっている
のかを捕まえたいという思いがあります。ですからこれまで女性が介護をするとい
うところが、変わったことによって男性も介護で色々助けることが増えてくるか
どうかということも知りたいということもあります。富樫委員がおっしゃったよ
うに、福祉の状況で変わるということであれば、追加してその部分を聞かなければ
ならないかと思っています。どうでしょうか。

会 長 追跡と言いますか、動向をみたいということで、18年度と同じ質問を残しつつもう少し今の介護の意識を問いたいというご意見が多ければ、質問を追加するというので、というのが事務局の考えですが。

富樫委員 傾向の変化というのを捉えると言うことでの話はわかりますが、現実的にこの項目からはみ出ている現実を見聞きすることが多いものですから、もし出来るのであれば、その他のでも結構ですがもう少し具体的に家庭内で抑えてますけど、家庭内で本当に、ここで問題にするくらい男と女がわかれながら、あるいは同等になりながら介護をしているかということになると、外部的な環境が変わってきていますので、様々な問題が出ているということを経験的に思います。比べるためにこの5項目でやるというのはそれはそれで分かるんですけど、でも現実的でない。調査というのはやはり現実を把握すると言うことが大事な目的の一つだろうと思います。

会 長 今のご意見をいただきながら、追加するかどうかというのはまたご検討をよろしくお願いいたします。
他にございませんでしょうか。
それでは、意識調査の内容について様々なご意見いただきましたが、よろしいでしょうか。では、よろしくお願いいたします。
議題3に移ります。「その他」とありますが、事務局からお願いいたします。

事務局 (課長) その他ということで、まず、女性センターの業務概要ということでお配りしていましたが、若干説明をしたいと思います。
業務概要の11ページをお開きいただきたいと思います。(2)の利用者の構成比ですけれども、先ほど女性センターでの講座の男性の参加割合というところで、講座では男性の参加者が減ってきている、とお話ししましたが、センターの全体の利用状況では平成20年度に比べまして120人ほど、率にして7.2%から7.4%に若干ではありますが増えております。子どもの割合ですけれども460人増加しております、4.6%から7.6%に増加しております。また、(3)の年齢別構成比ですけれども、30歳未満、それから30歳から39歳の方の比率が、合わせて1,469人から2,553人と、1,080人増えておりまして、率としましても、12.7%から19.5%に増えており、若い方の利用が増えていくという状況です。次の12ページですけれども、これまでの年度別の利用状況をグラフで示しております。これまで利用者が減少傾向でありましたけれども、平成21年度は前年度より1,481人増加いたしました。少し増えたということで、良い傾向だと思っておりますが、平成22年度なんですけど、月別に集計をしておりますが、今年は夏が暑かったので、8月の利用者が減っております。それから、冬の雪の多さで、1月の利用者が減っている状況です。設備の方では扇風機を増やし、利用しやすいように対応していきたいと考えております。

それから今年度、残り僅かとなりましたが、10月から3月までの後期の講座内容をお配りしております。

次に報告ですが、「はこだて男女共同参画フォーラム」について、ご報告したいと思います。昨年の10月17日曜日にホテル函館ロイヤルで、「21世紀、女と男の再チャレンジ」と題しまして、昭和女子大学学長で初代内閣府男女共同参画局長の坂東眞理子さんを講師にお招きして、講演をお願いいたしました。女性39

4人、男性29人で男性が少なかったのですが、合計で423人と、これまでの中でも多くの参加をいただきました。講演内容では、女性では最近25歳から29歳での未婚の人が59.9%いる。それから、男性では40歳から44歳で未婚の人が22%もあり、約4分の1が独身であり、少子化にもつながっている。また、定年まで働くことが出来ないのも少子化の原因の一つではないかというお話でした。ご自身は学長ですが、大学の教授としても授業をされており、また地域でもボランティア活動をされ、様々なチャレンジをされているというお話をお聞きしました。夫婦はお互いがパートナーとして新しいチャレンジをして欲しいし、また退職した夫婦もこれからどう暮らしていくかを検討するための再々チャレンジをして欲しいと、そのような内容の講演でございました。

それからお渡ししております男女共同参画国内研修ですけれども、今年も昨年と同様に男性1人、女性2人の参加となっております。8月26日木曜日から29日日曜日までの日程で、本当に今年は暑い夏で、その中での研修でございました。年齢的にはかなり高齢の方が参加されましたが、暑さにも負けずに自分たちの活動している内容をさらに高めるために、大変一生懸命研修されておりました。内容につきましてはお配りいたしました報告書に記載しておりますので、ご覧頂きたいと思っております。

それから資料はございませんが報告がございます。昨年、国の地域活性化交付金で、「住民生活に光をそそぐ交付金事業」という事業が新たに内閣府で補正予算化されました。これまで光が当たっていなかったDV関係への予算措置がとられたもので、女性センターで現在DV相談業務を行っているので、相談室の改修や、隣接する談話室、託児室の改修を平成23年度に行いたいと考えております。それからまた、市内で活動しておりますNPO法人ウィメンズネット函館に対しましても、施設の充実や被害者のサポートなどに補助金として交付することになっております。以上が、報告になります。

最後ですけれども、この審議会の次回の開催予定ですけれども、このメンバーでは最後となると思っておりますが、5月頃を予定しております。

以上でございます。

会 長 まず、その他の案件として、4点出されておりました。はこだて男女共同参画フォーラムにはこの委員の方も沢山出ていらっしゃるようで、大変一般の参加者の方々にも好評だったように思っておりますけれども、これを含めて一括してご質問ご意見がありましたらお願いいたします。

会 長 夏が暑くて、冬が寒いという女性センターの改修でしょうか、若干お金をかけられるということで、これが参加者増加に結びつくの良いなと思っておりますのでございますけれども。

事務局
(課長) 先ほど申し上げましたように、DV絡みでの予算措置ということで、相談室がかなり暗いものですから、そこを少し明るくしたいということで、まず模様替えと、実は隣の方にも音が響くものですから、防音施行を行いたいと考えております。また、隣接の談話室と、託児室についても子どもさん達も遊びに来ますので、改修したいと思っております。トータルで2千万円位の規模を考えており、少し見た目には良い状況になるかなと考えておりますが、残念ながら皆様方からご要望のあるエレ

ベーターについてはちょっと今の段階では予算付けは出来ないものですから、そういう機会があればまた考えたいと思います。

富樫委員

女性センターの件に関連すると思うんですが、非常に女性センターの利用者が増えて来たということと、講座数、その他に工夫が見られることは重々承知しているんですが、女性センターというのは1ページに書いてあるように、男女共同参画の拠点施設ということになっていると思うんですが、実は私どもの関係している女性団体の方で、今年の10月に3つの大会を予定しております。1つは北海道の女性大会、もう一つは北海道・東北ブロック大会、それからもう一つは函館市の女性大会の3つを組み合わせる予定になっているんですが、この前理事会があったときに、女性センターにそのための事務所を設置できないみたいなお話がありました。外部的なこのような事業は函館市にとって、大変大事なことだと思います。東北6県からも女性が主ですがおいでになるし、道内各地からも参りますし、もちろん函館市、渡島管内も全部入りますので、そういう時に拠点になる女性センターがそのための事務所として利用できない施設なのかどうかということを確認しておきたいのですが、お願いいたします。

事務局
(課長)

今の件、富樫委員の方から以前に問い合わせがありました。そのあと直ぐに女性会議の会長、副会長さんが私の方に参りまして、相談を受けました。一つには事務所として実際にどれくらい利用状況と申しますか、使うのかというお話をしましたが、逆に会長さんの方からはびっしり使ってやるような業務的なものは無いという状況でした。北海道女性団体連絡協議会からの連絡等についてもメールでやりとりをするような状況になっていて、それをみなさんにお知らせするということでした。実際に女性センターは、皆さんに集まっていただく場合に、使用したいということでした。物を置くだとか、そういうことで事務所的に使う必要性は無いように私も思いましたので、そういう意味では長い期間事務所として女性センターを使うより、もし使うときがあれば優先的に部屋をとるような形でお使いいただければと考えております。実際に、会長宅の近くに空いている事務所があるということで、そこに一時的にそういうものをおいて、業務をしたいということでした。10月11日と12日、東北・北海道合わせて約1,700人位の方がいらっしやると聞いております。実は7年に1回、東北6県と北海道を入れて7年目で回ってくるんですね。8年目になりますか、それが今回函館で開催するわけです。以前に富樫委員が女性会議の会長時代に函館で開催しており、15年ぶりに函館で開催するというので、かなり多くの方が集まりますので、市からも補助金を出す予定です。先ほど言いましたように、センターをびっしり使うまではないというお話でしたので、使うときがあれば部屋を使えるようにしたいと考えております。

会 長

よろしいでしょうか。それでは、予定していた議題、これで全て終了でございますけれども、なにかございますか。

小西委員

実は、私は函館市の子育てアドバイザーの第1期生、平成19年度に受けた修了生です。そのときは、12月から翌年の3月まで、長かったですけれども30人弱が終了いたしました。この男女共同参画で男女共同参画に関するといいますか、女性問題のアドバイザーの養成講座的なものを是非考えていただきたいと思うので

すけれども、今年はアンケートをおとりになるということで非常に事務量も増えられるし大変だと思いますけれども、実は私、10年前の平成13年度に女性問題アドバイザー養成講座というのがありまして、京都府なんですけれども、それを受けました。それは、5月から翌年の2月まで毎週土曜日、仕事を持ちながら本当に大変だったんですけれども、仕事を持っている方も家庭の方も、学生さんも含めて30人くらいが来て頑張って知事から修了証書ももらったんですけれども、やはりみんなそれぞれ散らばって、色々なところで活躍されていますし、それは何年か続きまして、京都府は今、女性のチャレンジ講座の方に養成講座は変わっているんですけれども、そういう意味の、子育てアドバイザーの講座も凄く良かったと思います。今第4期になりましたかね、今年までで。ですからそういうのを是非前向きに考えていただきたいなあと思います。やはり函館の男女共同参画社会を進めるという意味で、「男と女」というのは凄く良いスローガンと思いますね。だからと思ひして、一応ご参考までに、こういうのをやりましたという私の時の10年前の資料がありましたので、コピーして持って参りました。是非是非そういう女性問題アドバイザー養成講座などというの、広く函館で呼びかけて作っていただけたらよりまた函館の中も進むと思います。しかも先ほどから何度も言っていますが、今年の第3次の共同参画基本計画で決められことには、今までの答申で無かったポジティブアクションの中でもクォータ制などという言葉も使っています。クォータ制、割当制なんて今まで無かったですね。ノルウェーではご存知のように上場企業の社長は4割以内女性を入れないとだめとか、大臣でもだいたい4割くらいでしょうか。女性の活用が一番進んでいるように聞いていますが、そういうクォータ制という言葉も使っていますし、それから去年の8月に国連が日本政府に対して、女性差別撤廃委員会ですか、そこが日本政府に対してかなり辛口の答申を出しました。日本は全然出来ていないということで。それに対してきちんとやりなさいということで、それで今度のこの答申にも「国際的に」という言葉が凄く使われています。国際的に答えるようにしないとダメだ、国際的に認められるように日本も進めなければならない、今言いましたように女性を政策決定の場へとか、色々なことが沢山ありますが、ネットに載っています。私もプリントアウトしてきましたけど、内閣府の男女共同参画局に載っています。だからそういう意味でも一人ひとりが色々な草の根でそういう力を付けていけたらいいなと、そのためには市がそういう研修もやっていただけたらなと思って、私の10年前の資料がありましたので、参考までに見ていただいて、今年はお忙しいかも知れませんが、できるだけ早い時期に予算の関係もあるかも知れませんが、よろしく願いいたします。

会 長

ご意見、要望ということでございました。他にございませんでしょうか。

それでは、次回は23年度の春頃という先ほどのお話でございました。次回が今審議会委員での最後ということでございます。

以上で本日の議題を全て終了いたします。お疲れさまでございました。

司 会

以上をもちまして、平成22年度第2回男女共同参画審議会を終了いたします。皆様どうもありがとうございました。

閉会（19：13）