

函館市監査公表第12号

函館市長から、包括外部監査の結果に基づき措置を講じた旨の通知があったので、当該通知（写）を地方自治法（昭和22年法律第67号）第252条の38第6項の規定により、別紙のとおり公表する。

令和7年8月19日

函館市監査委員 小野 浩

函館市監査委員 本間 裕 邦

函館市監査委員 出村 ゆかり

函館市監査委員 道畑 克 雄

函 総 務

令和7年(2025年)7月29日

函館市監査委員 様

函館市長 大 泉 潤

令和6年度(2024年度)包括外部監査の結果に基づく措置の  
通知について

令和7年(2025年)3月27日に報告を受けた包括外部監査の結果に基づき、または当該監査の結果を参考として講じた措置について、地方自治法第252条の38第6項の規定により、別紙のとおり通知いたします。

令和6年度（2024年度）包括外部監査の結果に基づく措置  
（特定の事件名 男女共同参画に関する事務の執行について）

## 1 指摘事項

監査対象 部局等	意見の概要	報告書 ページ	措置の内容
総務部 人事課  市民部 市民・男女 共同参画課	<p>各種審議会等委員への女性登用の促進</p> <p><b>目標値である35%に到達するよう実質的な対応を取るとともに、数値目標自体の上方修正を検討されたい。</b></p> <p>目標値を大きく下回っている現状は、現時点における各種審議会への女性登用に向けた取組が不足していることを示していると言わざるを得ない。女性登用率の向上に向けて、より実質的、効果的な取組を検討し、速やかに改善を図られたい。</p> <p>また、目標値の設定についても、国の第5次基本計画の趣旨等に照らして再検討されることを求める。</p>	120	<p>各種審議会等委員につきましては、市内の関係団体等へ就任を依頼する際、女性の推薦に配慮をいただくようお願いしているほか、公募委員の決定においては女性優先枠を設定できるなど、女性登用促進の取組を進めてきておりますが、委員の要件として、専門的知識が必要とされることなどにより、女性の該当者が少ないことなどを課題として認識しているところです。</p> <p>今後におきましても、女性登用率の向上に向けて、効果的な取組の検討および推進に努めてまいります。</p> <p>また、次期函館市男女共同参画基本計画において、国の第5次基本計画の趣旨等を十分に踏まえ適切な目標値を設定し、取組を進めてまいります。</p>
総務部 人事課	<p>函館市役所自体の男女共同参画の実現状況について</p> <p><b>「市における管理的地位にある女性の割合」の目標値を再検討し、5年後の目標値を30%、最終目標値を50%と定めることを求める。</b></p> <p>現状の函館市の17%という目標設定は、条約の精神や国の目標という視点を欠くものである。「50対50パリティ」は、真に公平・公正な社会、男女共同参画社会を実現するための手段、到達すべき当然の目標である。</p> <p>市は、自らが「50対50パリティ」＝50%目標を設定することに対し、真剣に向き合うべきである。</p>	156	<p>職員の任用や昇任につきましては、地方公務員法第13条の「平等取扱いの原則」および第15条の「任用の根本基準（成績主義）」に基づき性別によらず実施しておりますことから、管理的地位にある女性の割合の向上のためには、採用や人材育成など中長期的な視点で取り組む必要があると考えており、令和8年度から令和12年度までを計画期間とする、次期函館市特定事業主行動計画において、適切な目標値を設定するとともに、将来の女性管理職の登用に資するような取組を進めてまいります。</p>
総務部 人事課	<p>函館市役所自体の男女共同参画の実現状況について</p> <p><b>函館市男女共同参画基本計画に、市職員の女性数、採用数の指標を加え、目標値として市職員（一般職）の女性の割合を50%とすることを求める。</b></p> <p>函館市は、地方公共団体として、</p>	157	<p>職員の任用や昇任につきましては、地方公務員法第13条の「平等取扱いの原則」および第15条の「任用の根本基準（成績主義）」に基づき性別によらず実施しておりますことから、市職員の女性数を増加するためには、多くの女性に本市職員の採用試験を受験していただく必要があります。</p> <p>函館市男女共同参画基本計画に市職員の女性数、採用数の指標を加え、適切な目標値を</p>

<p>「50対50パリティ」を実現する必要があるが、市職員の女性の数および採用数について、指標として設定されていない現状は、男女共同参画社会の推進や実現に対する市政に関わる大きな問題であると考えます。</p> <p>女性職員の割合を50%とし、かつ、指導的地位に女性が占める割合を増加させるためには、早期に女性の採用者数を増加させる必要性がある。</p> <p>したがって、新規採用にあたり、積極的な格差是正措置（ポジティブ・アクション）を実施していくことを検討すべきである。</p> <p>また、女性応募者を増やすため、採用に係る広報活動において、女性の働きやすさや、男女共同参画に関する取組等を積極的にアピールするとともに、女性が就職するうえで抱える悩み、課題などの把握に努められたい。</p>	<p>設定するとともに、女性に魅力ある職場環境を整備し発信するなど、将来の女性職員数の増加に資する取組を進めてまいります。</p>
---	---

令和6年度（2024年度）包括外部監査の結果に基づく措置  
（特定の事件名 男女共同参画に関する事務の執行について）

## 2 意見

監査対象 部局等	意見の概要	報告書 ページ	措置の内容
総務部 人事課	<p>函館市役所自体の男女共同参画の実現状況について</p> <p><b>「市の男性職員の育児休業取得率」の目標値を見直し、令和7年度で50%、最終目標値を100%と定めることを検討されたい。</b></p> <p>令和7年度（2025年度）で20%という目標値は、令和5年度（2023年度）時点で、はるかに高い数値で達成しており、もはや目標値としては低すぎるというべきである。</p> <p>市職員一人一人が、男性職員の育児休業は、出産する女性が育児休暇を取得することと本質的な差異はない、という視点に立つことが重要である。</p> <p>したがって、より高い目標値を定めることが検討されるべきである。理想としては、「50対50パリティ」すなわち、女性と同等のものとして100%を目指すべきである。</p>	156	男性職員の育児休業取得率の目標値につきましては、函館市特定事業主行動計画において定めておりますが、令和8年度から令和12年度までを計画期間とする、次期函館市特定事業主行動計画において、最終目標値を100%とするべく検討してまいります。