

平成29年度第2回旭川市男女共同参画審議会 開催結果報告

日時	平成29年11月24日(金) 18:30～20:00
場所	旭川市総合庁舎2階 第2応接室
出席者	委員 11人 青山委員, 伊藤委員, 上島委員, 笠井委員, 後藤委員, 境野委員, 嶋崎委員, 鈴木委員, 谷委員, 羽柴委員, 西田委員 (50音順) 事務局 3人 黒蕨総合政策部長, 矢萩男女共同参画担当課長, 藤澤
欠席者	委員 1人 佐々木委員
傍聴者	0人
資料1	あさひかわ男女共同参画基本計画の体系と主な取組
資料2	数値目標の現状値
資料3	平成29年度実施事業(政策調整課男女共同参画担当)について
資料4	男女共同参画出前講座等の実施状況(平成25年度～)

会議内容

議題

- (1) 会長・副会長の選出
- (2) 会議の運営について
- (3) あさひかわ男女共同参画基本計画について
- (4) 男女共同参画の普及啓発の取組について
- (5) その他

1 開会

総合政策部長:(挨拶)

本来であれば、西川市長が出席し、みなさまに御挨拶をさせていただきたいと考えておりましたが、本日はあいにく他の公務が入っておりますので、私から代わりに御挨拶申し上げます。

まずは、この度の第8期の委員就任につきまして、快くお引き受けいただきましたことを、改めてお礼を申し上げます。

今回、委員12名のうち8名の方に新たに御就任をいただくこととなりました。4名の方には、前回から引き続き御就任をいただいています。この12名のみなさんで、平成31年11月までの2年間、本市の男女共同参画の推進に関して、御審

議をいただくこととなりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

男女共同参画につきましては、平成11年に男女共同参画社会基本法が施行され、国も地方自治体もさまざまな施策に取り組んでまいりました。

平成28年には女性活躍推進法が全面施行となり、働くことを希望する女性はその希望に応じた働き方ができるよう、さまざまな取組が進められているところです。

男女共同参画は、性別に関わらず、一人一人の個性や能力が発揮できる社会を目指すものであり、男女共同参画の推進は、人権課題としてだけでなく、これからの人口減少社会において社会の活力を維持するためにも、重要な施策であります。

本市におきましては、平成15年3月に「旭川市男女平等を実現し男女共同参画を推進する条例」を制定し、この条例に基づき男女共同参画審議会を設置し、これまでの14年間、多くの委員の皆様にご尽力をいただきながら、男女共同参画社会の実現に向けて取り組んできたところです。

現在、平成28年度～32年度を計画期間とする「あさひかわ男女共同参画基本計画中間見直し版」に基づき各分野の施策に取り組んでいるところでございますが、今後ますますの推進に向け、委員の皆様方から御意見やアドバイスをいただき、市の施策の推進に役立てて参りたいと考えていますので、どうぞよろしくお願いいたします。

以上、簡単ではございますが、開会に当たっての挨拶とさせていただきます。

事務局：(男女共同参画担当課長から事務局の紹介)

- ・12名中11名の出席であり、旭川市男女平等を実現し男女共同参画を推進する条例施行規則第11条第3項の規定により会議が成立していることを報告。

各委員：(各委員から自己紹介)

事務局：(資料確認)

## 2 議題

### (1) 会長・副会長の選出

(総合政策部長が仮議長として進行し、会長の選出を行った。事務局一任となり、事務局からは、大学でジェンダーを研究テーマとされている嶋崎委員を会長、第7期で副会長を勤めていた羽柴委員を再び副会長として提案し、了承された。)

会長：(就任挨拶)

副会長：(就任挨拶)

### (2) 会議の運営について

事務局：会議は、原則公開、傍聴者は5名程度で先着順とし、会議の開催予定日や

議題を市のホームページ等で事前に公表することとしたい。

- ・会議録は、要点記録方式で、発言者は「会長」「委員」とし、事務局で会議録案を作成し、各委員に確認の上、会議録を確定することとしたい。
- ・また、確定した会議録は、市のホームページ等で公表する。  
(事務局からの提案どおりに了承された。)

(3) あさひかわ男女共同参画基本計画について

事務局：(資料1「あさひかわ男女共同参画基本計画の体系と主な取組」について概略説明。)

会長：各委員から何か意見はあるか。

委員：資料2の現状値について、前年度に比べて上がっているのか、下がっているのか。

会長：比較できる資料がないと、進捗しているかどうかがわからない。

事務局：計画策定時からこれまでの数値目標の項目の数値の推移を委員各位に送ることとする。

委員：数値目標の項目の数値は、順調に目標に近づいているとみて良いのか。

事務局：数値目標1「市の附属機関における女性委員の割合」、2「市の附属機関における女性委員割合10%未満の数」及び3「市の私的諮問機関等における女性委員の割合」については、順調とは言いがたい。それぞれ、上がったか下がったかは今までもあったが、今年度は附属機関と私的諮問機関の女性割合が計画策定時より下がってしまった。数値目標10～17の子育て支援体制の整備に関する項目の数値は順調に目標に近づいている。

委員：最終目標については、どう捉えるものか。何をもって達成とするのか。

事務局：数値目標は計画の進捗度合いを客観的に見るための尺度。男女共同参画が進み、性別問わず活躍できる体制が出来ると、数値が自ずから上がっていくものと考えられる。数値目標を達成することが最終目標ではなく、男女共同参画が進み、性別に関わりなく個性や能力を発揮できる状態にすることが目標。

委員：数値目標1～3が芳しくないと言われても、表を見てもわからない。数値目標1～3が思わしくない原因は何なのか。また、数値目標が設定時より下がったと言われても、説明が雑ばくすぎてわからない。

事務局：公募以外の委員の就任については、団体に委員の推薦依頼をすることが多い

が、そもそも推薦依頼を行った団体に女性が少ないという事情があったり、団体の代表者が委員に推薦されることが多く、団体の代表者は男性が多いため、男性委員の割合が高くなっていることが考えられる。

いろいろな分野で女性が活動に参加することが増えると、徐々に女性の代表者も増え、女性委員の割合も上がってくるものと考えている。

事務局：審議会には、都市計画や消費生活会議など、様々な分野にあり、女性を多く推薦いただきたいと、推薦段階で各団体に依頼をしている。また、高齢者と若者の比率についても是正をしようとしている。ただ、そういった方向性は持っているが、どうしても推薦依頼をすると、高齢の男性が推薦されることが多い。できれば半々が良い状態だと思うので、調整のため、例えば公募委員が3名の場合は、2名は女性にするなどしているが、まだ女性委員の割合50%という目標達成にまでは至っていない。いろいろな団体や社会で女性が地位を高めて、推薦されるような環境を目指していかなければならないと考えている。

会長：最終目標値を達成することが目的ではないということだが、目標値を立てた根拠や説明などがあると理解しやすいと感じた。

また、数値目標に関して、子育て支援についてはだいぶ目標に近づいてとのことだが、例えば、目標を立てた背景には、待機児童0を目指したとするのであれば、現状、市内には待機児童が何人いるのかといった数値もあると良いと思う。

その他にも、市職員に関する数値目標についてだが、市で率先して実施しているところがあると思うが、さらに進むと良いと思った。ただ、育児休業取得率については下降傾向にあるのか。

事務局：男性の育児休業取得率については、年によって波があり、毎年確実に上がるものではない。平成27年度は取得者が非常に多かったのですが、例年並みの平成28年度は下がっているように見えてしまう。

会長：市が率先して取り組むと良いと思う。

委員：配偶者が出産した職員のうち、4.3%しか取得していないのか。ずいぶん低い。

事務局：市職員の男性の育児休業取得率は民間企業よりは高いが、決して高い数字ではないと思っている。

会長：全国平均で見ると、男性の育児休業取得率は2%くらいなので、比較すると高いとは言える。

待機児童についての数値がわかれば示して欲しい。

事務局：放課後児童クラブ（旧留守家庭児童会）については今年の12月から待機児

童0を達成し、今年度も待機児童0を継続している。今後の目標としては、待機児童解消のため、定員以上を受け入れる弾力的運用をしているため、狭さを解消し、環境整備を行うための施設の拡充を検討している。

また、認可保育所については、現時点では待機児童0を達成できていない。(平成29年4月1日現在で19人、平成29年10月1日現在で42人)

出生の関係上4月より10月の方が待機児童が増える。現在、認可保育所の拡充を進めているため、平成30年4月で認可保育所の待機児童は解消出来る見込みであると考えている。

会長：他に意見はあるか。

委員一同：特になし。

事務局：数値目標の推移及びそれぞれの数値目標の根拠については、関係資料を後日送付する。

#### (4) 男女共同参画の普及啓発の取組について

事務局：(平成29年度実施事業(政策調整課男女共同参画担当)について及び資料4 男女共同参画出前講座等の実施状況(平成25年度～)に基づき概略説明。)

会長：各委員から何か意見はあるか。

委員一同：特になし。

会長：ワーク・ライフ・バランスアドバイザーについての概略を説明して欲しい。

事務局：ワーク・ライフ・バランスアドバイザーは平成28年度から実施している事業で、ワーク・ライフ・バランスの推進にあたり、事業者からの依頼に応じ、市から社会保険労務士を派遣し、具体的な取組方法をアドバイスしている。派遣先では、長時間労働の是正や就業規則の改正などの相談にのっていることが多い。

会長：ワーク・ライフ・バランスアドバイザーは公的な資格ではないのか。

事務局：市の要綱で定めたもので、公的な資格ではない。

会長：出前講座に関して、学生など若年層に向けたデートDVに関する講座は重要だと思う。また、DV被害を受けている人は、なかなか、被害を打ち明けられないなどの実情がある。若年層向けと共に、大人向けのDVに関する講座があっても良いと思うがどうか。

事務局：DV相談を受け付けている市の女性相談でも、20～30代以外にも、50～

60代でDV被害を受けている方はおり、特定の世代だけの問題では無いと考えている。ただ、「DV被害者向け」という形での参加者集めは難しいと思われる。検討はしたい。

委員：学生向けのデートDV講座は、「学校」という単位があり、授業の一環として実施出来るので、啓発活動が行いやすいという側面がある。大人のためのDV講座となると、学生と違って、個人が単位になるので、集めにくい。DVというのは、公に出来ないからこそ、悩み苦しんでいる人が多い問題であるため、趣味や教養の講座のように、被害者に集まってくださいというような形での講座はできない。

一方的に感じるかも知れないが、支援者や、相談窓口の案内などに関しての、情報発信をして、困ったときにどうしたら良いかということ、広く伝えていくことが大事だと思われる。

DV防止法が施行され、DVが犯罪と認知されてから、意識は変わってきている。警察内部でも研修が行われ、DVについて、どう対応するか、一人で結論を出さないなど、対応する警察官の資質向上がなされてきている。

また、被害者についても、ここ20年の間にDVという言葉がかなり浸透し、自分が置かれた状況は自分が悪いからではなく、DVだと認識出来るようになってきた。日頃、DVに関する支援活動をしていると、人々の中になんか情報の広がりを感じる。

公的機関、私的機関と関係なく、情報をとにかく沢山流すことが大切だと身をもって感じている。

会長：他に御意見はあるか。

委員：児童・生徒向けポスターについて、個人的には、想像していたポスターと違った。小学生向けのポスターについては、低学年が見ても何もわからない。中学生向けの字だけのポスターだと、字から受けるイメージだけで、せっかくのポスターだったので、視覚で訴えかける良いポスターが出来なかったものか。

また、ポスターを貼るだけでどれだけの効果が得られたか。一時間でも男女共同参画に関して授業で扱えば違うと思うがどうだったのだろうか。先生にお聞きしたい。

委員：自分の学校では、ポスターは貼るだけだった。学校によって扱いは違うのだろうが、人権関係のコーナーがある学校は、そのスペースに貼り、そうでなければ、担当者が空きスペースに貼る対応だと思われる。

委員：予算をかけて、そのような対応だともったいないと思うが。

事務局：ポスターの掲示を各学校に依頼する際、ただ掲示してくださいとポスターを送ったのではなく、可能な範囲でポスターに込めたメッセージを学校集会などで伝えて欲しいとお願いした。学校も事情があるので、全部の学校で実施出来てはいないようだが、対応してくれた学校もある。

委員：前期も委員を務めていたが、そのときにポスターについて話しあった時に、悩んだことは、小学校は児童の年代が1年生から6年生までと幅広いため、どの年代にもわかるものと考え、「小学校は難しい」ということだった。

委員：せっかく作成するのであるから、低学年に合わせて欲しかった。たとえば、高学年には子どもっぽくても本当に小学校に上がる1年生あたりに家族のあり方や先生方のこととか、わかりやすく、シンプルなもの良かったのではないかと思った。

委員：いくつかの案があったが、審議会で話し合いの結果、今回の形に落ち着いた。学校で、言葉を沿えてもらえると、もっと有効だったのではなかったのではないかとと思う。

事務局：市から小中学校には、かなりの数のポスターやチラシの掲示・配布依頼を行っている。学校側の実情として、通常の授業だけで時間数がぎりぎりの中、追加で何かをチョイスするのは、各学校・先生の判断があり、一律に対応してもらうことは難しい状況にあると思うが、市としては、掲示や配布するだけでなく、児童・生徒に説明もして欲しいと各学校に文章を添え依頼はしているところである。

委員：学校としても対応したいところだが、一つ一つ対応してはつぶれてしまう。

事務局：今回の男女共同参画啓発ポスターについては、市内全ての学校で対応してもらうことはできなかったが、学校によっては、集会で話すなど、ポスターに込めたメッセージを児童・生徒に伝えている。

会長：他に意見はあるか。

委員一同：特になし

#### (6) その他

会長：発言が無かった委員から、全体を通して、質問や感想をお願いしたい。

委員：ワーク・ライフ・バランス推進事業者表彰についてだが、いつから実施している事業か。

事務局：平成28年度から実施している。ワーク・ライフ・バランスに関連する事業自体が平成27年度からで、事業自体はまだ開始して間もない。

委員：応募事業者が5事業者というのは少なく感じ、もっと母数が多くなれば良いと思った。ワーク・ライフ・バランスに関して、企業側から動きがあることは、社会にとっても良いことで、どんどん普及していけば良いと感じた。

委員：市職員の管理職における女性の割合についてだが、市として、女性管理職を増やすような働きかけは、どのようなことをしているのか。

事務局：管理職に上がっていくには、まず主査になって係長になって課長補佐になってといった順番がある。急に管理職にはなれないので、まず、支えている分母の部分を上げていかなければならない。まずは、係長の部分から増やし、経験を積み、課長職を増やす。今は過渡期にある。

以前は、そもそも女性職員が少なかったが、今は女性の職員も増えてきた。今後期待できる場所であると思う。

委員：市の審議会について、役員を引き受けてから、審議会に参加する回数が増えた。審議会に出席していると、一般公募で委員になった方は、とても勉強されている方が多いと感じ、自分も学ばなければと思う。各審議会それぞれに一般公募はあるのか。

事務局：全部の審議会ではないが、ほとんどの審議会に一般公募はある。

委員：高校生の時にデートDVの講座を受けたことがある。講座を受けたことで、気づくことがある。何も知らないと、デートDVをされていると気づかない人が少なくない。講話を聞くことで自分で認識できると、凄く感じている。

学校関係でいうと、難しいとは思いますが、保護者会や、時間が取れば家族内でも認識が共有出来れば良いのではと感じた。

委員：審議会内で何も発言できなかったが、資料を見て、どう捉えるかなど勉強になった。自分自身、学校で学んでいることを、もっと深く理解するために質問したり、違う角度で見るのが大事だと思った。

会長：他に発言がある方は。

委員：市職員の女性管理職の話が出たが、そもそもの話として、女性の希望者が少ないのか、それとも希望しているが管理職になれない状態なのか。

事務局：管理職になることを希望するかどうかということは個人の判断であるためなかなかオープンにならないが、希望者数はわからない。女性だけではなく、男性の中にも当然管理職になることを希望しない職員はいる。通常は課長補佐になって、次に管理職になるので、課長補佐の男女の割合が一つのポイントになる。まずは、母数となる課長補佐の人数をしっかりと増やしていくことが重要だと考えている。

委員：希望者がいるのに、管理職に登用されないのか、希望者が女性にいない、希望者自体が少ないのか。そうであるなら、どうして女性は希望しないのか。

もし、女性管理職の数字だけ15%に上げる、希望しない人に声をかけるというのであれば、そこに男女共同参画のありかたにギャップを感じる。女性が管理職になる



ことを希望しない理由が根本的になにかあるのかを知りたい。

事務局：女性が管理職になることを希望しない理由としては、子どもを育てている、夫の勤務の状況など各家庭や社会の事情があると思われる。市として特別な組織の事情があるというよりは、社会の中でどう仕事をしていくかということだと思われる。

女性の管理職を増やしていくということは、女性だけをひいきするという事ではない。男性も女性も、均等に考える必要がある。女性の課長補佐職の割合が上がることで、女性の管理職の割合も上がっていくと考えている。

委員：管理職における女性の割合15%というのは、職員の男女比も加味した上での数か。

事務局：現在の職員の男女比は、男性7、女性3。そのままの割合で考えると女性の管理職は30%ということになるが、世代によって男女比は異なり、上の世代は女性比率が低い。

事務局：かつては、女性は庶務を担当し、お茶くみや来客対応をし、男性が企画や事業を持つといった役割分担があった。男性が色々な仕事をし、経験を積んで管理職になるという流れがあったが、ここ10～20年は、性別に関係なく、様々な仕事を体験するようになってきている。

委員：市の体制どうこうというより、社会的に女性は結婚し子育てをするという風潮が強いので、主体的に子育てをしなければならない。そのため、子どもを育てている最中は管理職を希望しない女性が多い。このように、女性が管理職を希望しない理由が、固定的性別役割分担意識による特有のものであるのが問題ではないか。

事務局：今、女性管理職が少ない理由の一つとして、以前は、そもそも女性の採用数自体が少なく、管理職になるような世代に女性職員が少ないということがある。女性が管理職を希望しない理由は研究テーマだとは思いますが、男女ともに、個々人が管理職を希望するかどうかについての意向については、個人情報になるため、公表されるデータでは無い。女性が管理職を希望しない理由については、今後分析が必要だと思う。

委員：そもそも管理職への登用についてのシステムはどうなっているのか。昇任試験によるものなのか。

事務局：昇任試験はなく、係長、課長補佐と段階を踏んで昇任するシステム。

管理職になることを希望しない女性職員もいることは思うが、そのことよりも、女性の係長、課長補佐の人数が少ないことが、女性の管理職の割合が低い要因であると考えられる。先ほど、職員の男女比が全体で7：3と話したが、世代によって女性職員が少ないところもあり、管理職になるような経験を積んでいる世代に女性が少

ない。そもそもの母数が少ないためであると考えている。

委員：環境を整えば、希望者を募るという方法もあるかも知れないが、その人の能力によるのだと思う。人事としても、女性だからということではなく、能力があるから、ステージを上げて活躍して欲しいという思いを込めて、上からの引き上げがある。女性の比率を上げるというのではなく、女性も管理職になる機会を与えるということが大事。上層部が本気でやろうと思えばもっと増えると思う。それに、きちんととりくまなければ、政府が主導している女性活躍推進法に基づく会社の行動計画にも響く。

どうしても、家庭の事情などで、なかなか踏み出せない女性もいるので、会社が環境を整える必要もある。希望者を募る、比率を上げるというよりは、その人の能力や、期待したい人、可能性がある人、上でもっと活躍できる人をどんどん引き上げる機会を与えられれば、女性の管理職割合はもっと上がると思う。

事務局：市としても、そういった感覚は持っている。女性で管理職に昇任する人は、若い年代が多いが、性別で管理職になるのではなく、あくまで能力と業績の評価。若くても実力のある職員は管理職に登用していこうと考えている。

会長：構造的な問題も大きく、難しい課題ばかりとも思うが 少しずつ対応して行って欲しい。

他に意見はあるか。

委員一同：特になし。

事務局：次回の審議会は来年の6～7月に開催する予定。近くなったら改めて案内する。

以上