

## 令和6年度第3回青森市男女共同参画審議会 会議概要

【開催日時】 令和6年11月8日（金） 10時00分～12時00分

【開催場所】 青森市役所議会棟 4階 第1、第2委員会室

【出席委員】 青山直人委員、佐藤恵子委員、澤田晃式委員、篠崎有香委員、  
柴田美穂子委員、成田耕造委員、三浦博美委員、三上美紀子委員《計8名》

【欠席委員】 木下晴耕委員

【事務局】 市民部長 佐藤秀彦、市民部次長兼行政情報センター所長 木村久美子、  
人権男女共同参画課長 中田真紀子、主幹 綿谷佑馬、主査 斉藤夕紀

### 【次第】

- 1 開 会
- 2 議 事  
「青森市男女共同参画プラン（案）」について
- 3 報 告  
「(仮称) 青森市男女共同参画プラン（素案）」に対する意見募集の結果について
- 4 その他
- 5 閉 会

### 【会議概要】

#### 2 議事「青森市男女共同参画プラン（案）」について

事務局から資料1、資料2について説明。

#### 質疑応答・意見

##### ○委員

【資料1】 No1 の青森市における課長担当職以上に占める女性の割合について、なぜ、このような低い目標の数字しか出すことができないのか。

##### ○事務局

市職員については、一般職員、主査級、主幹級、課長級と能力に応じて評価され、昇任している。下位の職の女性の割合が大きければ昇任を繰り返していくと、自ずと次の職位の女性の人数が増えていく。今の課長級の方々が下位の職にあった時の女性の割合が今の数字にも影響している。そのため、管理職の数だけを急激に増やすことがなかなか難しいという現状である。

#### ○委員

今の一般職員の方々が頑張ってキャリアを上げていくと、将来的には課長職以上の方がもっと増えていくことがわかった。

#### ○会長

女性が不利な状況になるということを踏まえて、業務に対して、研修、教育も含めて行うことや、そこに配置されて担当することによって力をつけるということは、どの分野でもあると思う。そういう機会を女性に与えて、男性と平等というだけではなく、育てるといふこともやはり取り組んでいかないと、なかなか増えていかないとと思う。

#### ○委員

学校現場では、小学校は女性教諭が大変多く、今は女性管理職も増えてきているが、管理職自体を目指さない人もいると思われる。

なぜなのかを考えると、やはり働きやすさや働き方の問題がある。教頭になると業務も多くなり遅くまで残るなど、働きやすさを見直していく必要があると思う。それは、ひいては男性のためにも、皆のためにもなっていくと思う。

#### ○事務局

市役所としての事業主行動計画があり、その中の指標を今回そのまま引用するため、なかなかポジティブアクションという形で新たな指標をここで設定するというのは現実的には難しい。ただ、市役所の人事部門でも女性の働き方については重要視しており、そのための研修を取り入れるなどの動きが出てきている。

職員が若いうちから、出産、育児などのライフプランの中で、どうやって自分のキャリアを形成していくか、という働きかけが大事であるという認識が出ている。

#### ○会長

市役所では、指標の中で男性の育児休業の取得について100%を目指しており、現実取得する方が増えている。家庭生活に関わる負担が女性だけにかからないようにし、家庭は妻に任せて男性は仕事を全力投球するというのではない働き方に、職場そのものになっていけばさらに変わっていくと思う。

女性の管理職の方のロールモデルが、後に続く女性達に与える影響はとても大きいと思う。今の管理職の方たちの働き方が、後に続く女性に、大きな励みになるのではないかと考える。

#### ○委員

高校や大学にいる間に市役所でこのような人が活躍している、地元で女性がこういうふう頑張っているというのを知ってほしい。

もっといろんな市の人達と交流をし、青森で働く人達のことを知って、青森の働く女性のことを肌で感じてほしい。例えば、教師を目指している高校生だと、先生と実際にお話しして、どのように働いているのかなど聞いたりするのがいいのではないかと。

#### ○会長

後に続く女性としてとても届かないというのではなく、どうやったらやっていけるかとい

うことをアドバイスするというのは、すごく大事なことと思う。

#### ○委員

働き方の問題で、自分は管理職にはならなくてもいいと思っている女性が多いという現状を踏まえての指標であれば、これくらいなのかと思ったが、やはり 2 割ぐらいは欲しいと思う。

#### ○会長

国の目標は 30%であり、すでに実現していてもいいはずであるが、とてもそこまでいっていないというのが実情。少しずつ育てていくという、その意識も含めてやっていかないと、増えていかない。ただ数だけ増やすというのは難しい。

#### ○委員

固定的性別役割分担意識を改善していくためには、職場での意識を改善していく必要がある。職場での意識を改善するための事業を実施しようとした時、今ある指標群の中でどれが関連するのか。今回の新指標では、No. 15 の「男女共同参画社会」という用語の周知度と No. 16 の「ワーク・ライフ・バランス」の認知度が削除され、No. 11 の男女共同参画に対する満足度が、社会全体における男女の地位の平等感に変更されている。事業所での固定的性別役割分担意識の改善状況を把握するためにはどの指標が該当するのか。

#### ○会長

先ほどの説明で、No. 15 の「男女共同参画社会」という用語の周知度、No. 16 の「ワーク・ライフ・バランス」の認知度の指標の項目を廃止したと挙げられていたが、改めて、意識調査の項目を入れずに、認知度や周知度ではなくても指標を入れることはできるか。

#### ○事務局

指標を追加することは難しい。職場や家庭などを区別せず、社会全体ということで No. 11 の社会全体における男女の地位の平等感の指標に統合し、設定している。事業所に限定した指標としては読み取りが難しくなっているとは思っているが、継続的に調査を続けて数値を測っていくことを考えた際に、指標をいくつも設けることができないので、今回 No. 11 の質問に絞った形で統計をとればと考えた。

#### ○委員

No. 3 の市役所における男性の育児休業取得率について、男性が育児休業を取得する日数は決まっているのか。例えば、極端な例として、1 日だけ取得しているとすると、きちんと育児をするために取得しているのとは違うと思われる。

育児休業取得率が 100%であっても、同時に、取得日数を把握することは可能かどうか。

#### ○事務局

育児休業取得については、希望する日数を取ることができ、1 週間の方もいれば 1 年の方もいる中で、期間を考慮せず、取得した方はカウントするというような統計の取り方となっている。期間の長さは、個々の事情によって変わってくるので、このアンケートの中では、

内訳として把握はしているが、数値には反映させていない状況である。

#### ○委員

NO.4のAOMORI STARTUP CENTERの支援による女性の創業件数について、目標値が31件になっており、実績値がすでに目標値を達成している。目標値として妥当かどうか。目標値の算出方法に、新型コロナ感染症の期間である令和3年度が含まれているので、目標値が小さくなっている。もう一度検討してもよいのではないか。

#### ○事務局

この事業自体が女性だけを対象にしているものではなく、男性も女性も起業する方全てを対象にしているものであり、参考としての内数を目標値としている。令和5年度の42件というのはイレギュラーに多い数字だったということもあり、そこを基準にしてさらに増やしていくというのが目標値として適切かどうかを担当課と協議のうえ数値を設定している。

担当課からは、スタートアップセンターの今の運営方法が始まったのが令和3年度からであり、その部分も考慮して目標値を積算したということで伺っている。

#### ○委員

育児休業について、取る日数は多分夫婦で話し合っていて決めていると思うが、育児休業日は給料の出ない日になるのか。

#### ○事務局

育児休業中、市からの給与は無給になるが、申請すれば後日共済組合から育児休業手当金が支給される。

#### ○会長

一般的に男性の育児休業取得のハードルになっているのは、給料が高い男性が育児休業を取得すると世帯収入がすごく減ってしまうため、夫婦相談の上で女性が取るという傾向にあると思う。ただ、若い方たちの意識が変わってきていると思うので、育児休業を取ったことのメリットを実感する方が増えれば、少しずつ良くなっていくと思う。

後押しするような行政や社会の支援があればいいと思う。

#### ○委員

職場での意識づくりについては、会社のトップもそうだが、働いている周りの方も大事である。例えばお子さんが熱を出してお母さんやお父さんが帰った時に、周りの人が苦い顔をするなど、そういったことがないよう、環境づくりをする。それが男女共同参画ということに近づいていくので、具体的な取組としてはそういったところも大切だと考えている。

#### ○会長

先ほど委員から出た旧指標 No.15の「男女共同参画社会」という用語の周知度、No.16の「ワーク・ライフ・バランス」の認知度について、市民意識調査に入れることはできないか。市民の方の意識がどれくらい変わっているか、単に平等になっているというだけではなく、意識調査として数字で表すのも大事ななと思う。検討していただきたい。

今回は取り上げなくてもよいが、ワークライフバランスという言葉というよりも、それに見合うような質問項目で入れるのもいいと思う。

○事務局

指標として入れた方がいいということか。それとも、指標とは別にアンケート等何らかの形で数値的な部分を追っていけるようにした方がいいということか。

○会長

指標に入れるのが難しいということであれば、別の形ででもよい。

○委員

No. 12 の男女共同参画に関する講座等の実施回数について、以前はカダール・アコールの講座の参加人数が指標であったが、今回は講座の回数になった理由を聞かせてほしい。

○事務局

指標を検討するに当たり、参加者数だけを追っていくというのは人口減少を踏まえると実現が難しくなる。質やニーズに応じたやり方を考えた講座を開催するのが指標として適当なのではないかということで、回数に変更した。

○委員

人数が置き去りにされたわけではないと思うが、男女共同参画の考え方を普及させていく効果を検証する場合、より多くの人に男女共同参画の考え方について触れていただく、知っていただく、聞いていただく、気づいていただくということはすごく大切なこと。

この先の具体的な取り組みについては、カダール・アコールの指定管理者に向けて、人数、対象、内容など何か示していくものの中でしっかりと精査しながら求めていくということか。

○事務局

市と指定管理者とで協議しながら進めさせていただきたいと考えている。

○委員

講座の回数の指標については、検討していただきたい。講座を計画していても、講師の都合で急に、キャンセルになったりすることもあり、多めに講座を計画して実施している実情がある。この講座回数をクリアするために、回数だけを考えた場合、質はどうなるのか。委員の皆さんにも意見を伺いたい。

○会長

回数だけこなせばいいというわけではないというのは、言うまでもないこと。

○委員

No. 13 の男女共同参画意識啓発事業への男性参加者の割合に関しても、前回のプランでは、男性の参加者の割合の指標が 32%だったが、今回は 28.7%と目標値を下げた指標になっている。これは、女性の参加者が多い現状があるため、参加人数が増えれば増えるほど男性の割

合が減ってしまうということも原因であり、悩ましい。

○委員

カダール・アコールの講座のターゲット、年代、こういった方々が中心、などということはあるか。

○事務局

講座の内容により男性も女性も年代も問わず広くというものもあり、テーマによりいろいろターゲットを分けて開催してもらっている。

○委員

資料中、子どもの頃から男女共同参画への理解を促すと記載されているが、例えば高校生などへの講座はあるのか。

○事務局

小学生、中学生、高校生を対象にした講座がある。

○委員

講座を SNS で発信することや、講座に参加できなかった方にも広く周知されるなどの取組みはされているか。

○委員

講座の周知を SNS 等で発信したり、講座が終わった後の内容を事業報告の形で、カダール・アコールのホームページに掲載したりしている。

○会長

会場に来て実際に聞くということのも意義があると思うが、そうではない形で、もう少し手軽に話を聞いたり、知識を得ることができるという機会があると、もっと若い方や仕事をされている方も参加できる。

○委員

講師の意向でオンデマンド配信を控えてほしいという場合もあるが、了解を得て YouTube 配信、オンデマンド配信をして、たくさんの方に見ていただいたこともある。

○会長

今出た講座の回数について、71 回という回数はどうか。やはり再検討が必要なような気がする。

○委員

令和 10 年度の目標値で、目標を達成していない場合は何か問題が生じるのか。

講座の回数も含めて、もちろん現実的な数値でなければいけないが、その数値にとらわれて、ここまでやればよいとなってもいけない。ここまでは頑張ってみるといいう数値ではダメ

か。そして令和 10 年度になり、頑張ってみてみたが、ここまでしかいかなかった。となった場合は今後どうすればいいのかを考えて進めていけばいいと思う。

○委員

達成されなくても何も問題が生じないとすれば、何のための指標なのか。達成できなかったら、それを検証し、次どうするのかというのがないと、指標は不要になると思う。

例えば女性管理職ということ言えば、目標値はやはり 50%だと思う。令和 10 年度にはそのステップの段階の一つとして、今回出ている数字や頑張れば達成できる数値が指標として掲げられるべきだと思う。

一方で、講座の回数が 100 回になればいいのか。多ければ多いほどいいのかというと、女性管理職が 50%にいずれなればいいのかとは違うと思う。そこのところを改めて問題提起させていただく。

○委員

目標値における目標回数は、参加人数であっても講座回数であっても実現可能な数値目標でよいと思う。ただ、そのうえで、参加者が講座に参加することで当初目的としていた知識を得られたであろうか、どの程度満足できたであろうか等を参考指標としてとってみてはどうか。

○会長

今、委員がおっしゃっているようなことを数値化するということはできるか。

○委員

指標をこと細かくプランで掲げることはできないと思うが、参考指標というものは市民の皆さんにお示ししていくことはできると思う。定量評価とともに定性評価も合わせて考えていくのはすごく大切なことだと思う。

○会長

参加された方がどのように受け止めたかというのは重要なので、再検討の余地があるような気がする。一つ指標を足し、回数をもう少し減らしてもいいのではないか。

○委員

人権教室への参加者数について、過去 5 年間の平均値で出していると思うが、令和 2 年度は新型コロナのため人権擁護委員を派遣できなかった。令和 3 年度は DVD を貸し出し、担任の先生に人権教室を開催してもらったものも含めて平均値となっている。目標値の数値はこのままでよいが、人権教室への参加者数の実績はもっと増えると思っている。

○会長

プランの名称については、今までのプランと違いが分かるような形にしたい。青森市男女共同参画プランというだけであれば、どこでその区別をつけるのかというのが疑問である。令和 6 年度から令和 10 年度版のような、計画年度を付けて考えていただけないかなと思う。

○委員

年度を入れて区別するというような形にさせていただきたい。

○委員

このプランの作りについては、見やすく、理解しやすく、巻末に用語の説明もあり、コンテンツとして素晴らしいものだと思っている。熱心に作っていただいた苦勞が垣間見え、立派なものだと評価したいと思う。

○会長

委員がおっしゃってくださったようなとてもいいプランができたと思っている。ただ、あくまでもこのプランは計画であり、これを踏まえて青森市の男女共同参画がまた前進することを本当に願っている。

### **3 報告「(仮称) 青森市男女共同参画プラン (素案)」に対する意見募集の結果について**

会議時間の都合により、後日書面により各委員に報告を行った。(「わたしの意見提案制度」による素案への提出意見なし)