

## 青森市男女共同参画審議会 会議概要

【開催日時】 令和5年1月16日（月） 10時00分～11時05分

【開催場所】 青森市役所議会棟4階 第1・2委員会室

【出席委員】 青山直人委員、木下晴耕委員、佐藤恵子委員、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  
八木橋晃委員《計9名》

【欠席委員】 なし

【事務局】 市民部長 加福理美子、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 奥崎章規、主査 小笠原誉史、  
主事 大柳恵里奈

### 【次第】

- 1 開会
- 2 委嘱状交付
- 3 市長挨拶
- 4 組織会  
(1) 会長選出  
(2) 副会長選出
- 5 審議会  
(1) 議題  
青森市男女共同参画審議会の位置付け  
「青森市男女共同参画プラン」の概要  
(2) 意見交換
- 6 閉会

### 【議事要旨】

#### 組織会

委員の互選により、会長に佐藤恵子委員が、副会長に成田耕造委員が選出された。

#### 審議会

「参考資料1 青森市男女共同参画推進条例【概要版】」に基づき、青森市男女共同参画推進条例の概要について、「資料1 青森市男女共同参画審議会の位置付け」に基づき、青森市男女共同参画審議会の位置付けについて、

「資料2 青森市男女共同参画プラン【概要版】」及び「資料3 青森市男女共同参画プラン推進状況報告書（令和3年度実績）」に基づき、青森市男女共同参画プランの概要及び本計画の進捗状況について、事務局から説明。

## 《質疑応答》

### ○委員

先程市長のお話にもあったとおり市役所における男性の育児休業取得率が向上し、かつてない実績を挙げているが、先程説明にあったプログラムについて、相当実効的な取組をされたように思うので、具体的に内容を教えていただきたい。

### ○事務局

昨年 10 月から開始した「男性職員育児休業取得促進プログラム」の内容としては、男性向けの育児ハンドブックやイクメンプランシートのほか、収入影響モデルの作成、育児関連制度の職員研修の実施、育児休業取得意向報告書及び育休サポートシートの作成、市長からのお祝いメッセージの贈呈、代替要員の確保をすることとしており、市として男性職員の育休取得をサポートしている。

### ○委員

制度の周知徹底・啓発を今まで以上に図ったということのほか、収入面については何かサポートはあるのか。

### ○事務局

育休取得に伴う収入減を不安に感じる職員がいるため、育休を取得している間の収入について試算し、具体的内容を提示している。

### ○会長

今説明があったプログラムについては、大変斬新で有効なプログラムだと思う。  
青森市のホームページ等で紹介されているか。

### ○事務局

市のホームページにも掲載している。後程、資料を提供する。

## 《意見交換》

### ○会長

今年度初めて顔を合わせての審議会であることから、委員それぞれのお立場から、男女共同参画における課題や日頃感じていること等、ご意見を伺いたい。

### ○委員

ワーク・ライフ・バランスの認知度が徐々に向上し、令和 5 年度の目標値に対する令和 3 年度達成率が 104.3%と目標を達成しているが、今後の課題として、ワーク・ライフ・バランスを実現した社会を目指すということを意識していく必要があると考える。そのためには、職場が従業員の育児や介護など仕事以外の部分に対して理解を示すということ、また、社会の一人ひとりが固定的性別役割分担意識から脱却していく必要がある。

ワーク・ライフ・バランスの実現した社会を目指すということを意識し、まずは男性の固定的性別役割分担意識から脱却するための意識啓発を今後も継続して進めていくのがいいと思う。新型コロナの影響で講座への参加率が低くなっているため、先程の「男性職員育児休

業取得促進プログラム」に関する情報の発信など、講座以外でも男性の意識啓発を促進する方法を考えていくのがいいと考える。

#### ○委員

市における「男性職員育児休業取得促進プログラム」が非常に功を奏していることから、今後もこのプログラムを継続していくとともに、モデル事業として民間企業に紹介するなど、成功事例としてアピールしていくといいと思う。

また、男女共同参画の啓発小冊子を小・中学校に配布したと説明にあったが、配布するだけでなく、出前授業や外部講師の講話なども実施し、子どもたちが知識を得たり、勉強したりする機会を設けてほしい。

#### ○委員

「カダール」、「アコール」などで男女共同参画推進のための事業を担当しており、委員からお話があった男性の参加、参画が大きな課題となっている。コロナの影響により参加者は減ったが、その一方でリモートやSNSによる発信など新たな取組を進め、ピンチをチャンスに変えてきた。

今、学校ではSDGsに関する多くの取組があり、幼少期からジェンダー教育を進めていくいい機会だと考えている。委員の皆様とも連携しながら取り組んでいきたい。

#### ○委員

教育活動について、父親の参加率が大変高くなってきており、これは非常に良い傾向だと思っている。その一方で、男性教職員の育児休業取得率については、私たち管理職も考えていかなければならないし、教職員不足の問題と併せて対策が必要と思っている。

また、昨日の新聞に載っていたが、性暴力から児童を守る教育の取組として、文科省作成のDVDを活用し、13日に教職員で研修会を開催した。性暴力に関する指導は、教職員にとっては少しハードルが高いと思っていたが、非常に良くできた教材で、子どもたちと対話しながら学んでいける内容となっていた。

市で作成している啓発用の冊子についても、使いやすいものになっていけばいいと思うので、私たち教職員も意見を出すなど協力させていただく。

#### ○委員

青森県は女性社長率が全国でも高く、女性が会社の要職に就くことには全く抵抗がなく、当然だと思っている。商工会議所でも女性部会などが活発に活動している。

先程、女性の起業・創業に関連して説明のあったスタートアップセンターは、商工会議所1階にあるので、ぜひご覧いただきたい。

また、当社では男性2人が育児休業を取得しており、男性の育児参加が少しずつ浸透しているのを肌で感じており、この流れを広げていければと思っている。

#### ○委員

人権擁護委員として、各小学校で人権教室を実施しているが、コロナの影響により、あまり活動ができず大変残念に思っている。早くコロナが収まり、学校で子どもたちに会い、男女共同参画や思いやりなど、様々な問題について討論できることを期待している。

#### ○委員

雇用等の分野については、男女雇用機会均等法や女性活躍推進法など、関連法の改正等が

行われており、段階的に施行されている。特に女性活躍推進法の改正により、令和4年4月1日から一般事業主行動計画の策定義務企業の規模が拡大され、301人以上の事業主のみ義務化されていたものが、101人以上の事業主が対象となっている。

また、産後パパ育休をはじめとする男性の育児休業の取得促進を図るための改正育児介護休業法が順次施行され、労働施策総合推進法の改正により中小企業にも職場のパワーハラスメント防止措置が義務化された。

青森労働局では各種助成金制度の支給による支援などを実施しているが、そのほか青森働き方改革推進支援センターでは、雇用に関する法令・制度の専門家である社会保険労務士が産後パパ育休の相談なども含め、事業主を支援している。

このような法改正や取組により環境整備が図られ、一層の女性活躍推進につながることを期待されるが、事業主の認知度が低く、周知・広報が課題と考えている。青森市、関係団体・関係機関と連携しながら、今後も積極的に取り組んでいきたいと考えているので引き続きご協力をお願いしたい。

#### ○会長

各委員からのご意見を参考にしながら、当審議会が青森市の男女共同参画推進に貢献できるよう、今後も委員の皆様と共に尽力していきたいと考える。