

## 平成 18 年度第 3 回八戸市男女共同参画審議会議事録

と き 平成 19 年 1 月 23 日（火）10 時～12 時

ところ 市庁別館 2 階 B 会議室

出席者 佐藤会長・白鳥副会長・小林委員・中門委員・竹内委員・横川委員・熊倉委員  
渡辺委員・坂本委員・刈屋委員・杉山委員・岩間委員

### < 会長あいさつ >

会長：前回審議した「男女共同参画に関する事業所アンケート」の集計結果、はちのへプラン推進状況の 17 年度分、はちのへプラン 10 年間の総括について審議していきます。いずれも非常に大きなテーマですが、ぜひ精力的なご審議をお願いします。特に事業所アンケートについては、集計結果から今後取るべき施策や、はちのへプラン 2006 の数値目標との整合性について、十分にご審議をお願いします。

### < 事務局報告 >

会長：それでは早速、事務局報告をお願いします。

事務局：これまでの実施事業と、今後の事業予定をご説明いたします。詳細につきましては、事前にお配りした「事務局報告」のとおりです。

資料 1 ページの（3）の「はちのへ女性まちづくり塾」を 7 月 8 日に開講し、1 月 15 日をもって、今年度の塾の全日程 9 講座が修了しました。

2 月 16 日には塾のまとめとして、市長との意見交換を実施し、その後閉講式を行う予定です。

2 ページの（4）の「女と男の明日を考える八戸市民のつどい」を 9 月 20 日に市民大学講座と共催で開催しました。

講師には介護プロデューサーの竹永 睦男（たけなが むつお）さんをお迎えし、「男女で分かち合う介護」と題して講演いただきました。「ひとりでがんばらない介護」を提唱し実践している体験談をもとに、男女共同参画の視点で介護を考え実践していくことの大切さについてお話しいただきました。

同じく 2 ページの（5）の「地域啓発講座」を、8 月 27 日から南郷区を中心に、開催しました。

幼児を対象とした「絵本の読み聞かせ」や、男性への意識啓発を目的とした「男の料理教室」、自分らしさを表現するという視点から「俳句講座」を実施しました。

同じく 2 ページの（6）「男女共同参画フォーラム 2006」を 10 月 29 日に開催しました。

今年は、こどものくに保育園園長の佐藤秀樹さんをお迎えし、「保育現場から見えるもの」と題して講演いただきました。パネルディスカッションでは、「仕事と育児の両立のために」をテーマに、講師の佐藤さんのほか、当審議会委員でもある青森労働局雇用均等室長の熊倉澄子さん、市内で英語講師をされているトマス・マシューさんとその奥様の柏山佳代さん、八戸市食生活改善推進員協議会副会長の戸来富美子さんが、それぞれの立場から、実践してきたことや制度の説明、仕事と育児の両立のために進めていることなどをお話しいただきました。

このフォーラムの企画運営は、はちのへ男女共同参画推進ネットワークに委託して実施

いたしました。

3 ページの(7)人権啓発事業のうち、地域コミュニティ意識啓発事業として、6月10日の南郷区で開催された市民大学講座を皮切りに、健康まつりや各地区公民館まつり、南郷区産業文化まつりに出向いて、パネル展示や来場者への啓発物品の配付、アンケート調査などを行いました。年齢層は50代、60代の女性が中心でしたが、3,000人以上の市民に啓発することができました。

4 ページの(10)、9月に発行した情報誌「WITH YOU」では、事業所をターゲットに絞った特集記事を組み、助成金制度の周知などに努めました。

なお、次回3月発行予定の「WITH YOU」にも、続編として、先進的に取り組んでいる事業所にインタビューした内容を掲載する予定です。

これからの予定事業ですが、2月に、南郷区役所において職員を対象に「地域啓発講座」を開催します。旧南郷村役場では、男女共同参画担当部署がなかったために、なかなか職場における男女共同参画の推進が図られにくかったこともあり、昨年に引き続き、ゲームや朗読劇などを通して、意識啓発をしていきます。

以上で事務局報告を終わります。

会長：ただ今の事務局からの報告に、ご意見、ご質問はありませんか。

委員全員：特になし。

会長：なければ事務局の報告はこれで終わりにしたいと思います。

#### < 議事 >

会長：それでは、まず1番目の「男女共同参画に関する事業所アンケートの集計結果」について検討していきます。

長い時間をかけて、皆さんに質問事項などご審議いただきましたが、既に配付されている結果を見て、いろんな感じ方をされている方も多いと思います。私も思っていた以上に比較的進んだ結果が得られたと思っています。その内容について、事務局から概要説明をお願いします。

事務局：まず始めに、このアンケートを実施するに当たって、審議会の皆さんには、内容につきまして、いろいろとご意見をいただいたことに感謝申し上げます。

おかげさまをもちまして、アンケート調査を実施し、所期の目的が達成できました。誠にありがとうございました。

それでは、9月に実施しました「男女共同参画に関する事業所アンケート集計結果」について概要をご説明いたします。なお、今回配付しております集計結果は、本日の審議会用の資料として作っております。本日の審議会で出されたご意見を参考にして、最終的な報告書を作りたいと考えておりますのでどうぞご理解いただきたいと思います。

このアンケートは、八戸市の雇用の状況や女性の活用状況、育児や介護を支援するための取り組み状況について調査し、昨年2月に改定した新しい八戸市男女共同参画基本計画に掲載している数値目標を、現状に即したものに設定して、効果的な男女共同参画の推進を図ることができるようにするために実施したものであります。本日、別紙で「男女共同参画社会をめざすはちのへプラン 2006 数値目標（事業所アンケート関連）」を配付しておりますので、後ほどご検討いただきたいと思います。

調査は、市内の10人以上の従業員がいる事業所966社を対象に実施いたしました。

調査方法は、事業所へ宅配便（メール便）により調査票を送り、回答は、郵送、あるいは、FAX、メールのいずれかでお答えいただきました。

調査期間は平成 18 年 9 月 1 日から 9 月 25 日までで、基準日は、9 月 1 日現在で記入していただきました。

回収結果は、対象事業所 966 箇所に対して、408 箇所から回答いただき、42.2%の回収率となりました。

続きまして、アンケートの各質問項目の集計結果についてご説明いたします。

1 ページ目、問 1 の業種の割合ですが、医療福祉業が最も多く、73 箇所で 17.9%、次いで製造業が 70 箇所で 17.2%、次いで建設業が 15.9%でした。

参考に、事業所の規模別の割合を別紙で配付してあります。

10 人以上 30 人までの従業員がいる事業所が最も多く、203 箇所で 49.8%を占めています。301 人以上の事業所は、14 箇所で 3.4%でした。

次に、問 2 の職種や役職ごとの常時雇用者数ですが、男女の比率は、男性 51.9%、女性 48.1%と、ほぼ同数に近い結果が出ました。

しかし、雇用形態別でみると、正社員・正職員の男性が最も多く、全体の 45.6%とほぼ半数を占めています。一方女性は、正社員・正職員よりも、アルバイト・パートで働く割合のほうが高くなっていることがわかりました。

2 ページに掲載しております管理職の割合を男女別で比較してみると男性は 83%、女性は 17%という結果が出ました。

管理職の割合の出し方ですが、本来であれば、管理職の内訳だけに数値が入るべきでしたが、回答をいただいたものの中には、内訳が記入されずに管理職の欄だけに記入されているものや、管理職の数値と内訳の数値の合計が合わないものがあったため、管理職をまとめて記入し計算いたしました。

次に、3 ページ、問 3 の正社員・正職員の平均年齢と、平均勤続年数についてですが、平均年齢は男性が 40.6 歳、女性が 38.8 歳という結果になりました。

平均勤続年数は、男性が 13.2 年、女性が 10 年という結果が出ました。

次に、問 4 の女性を活用するための取り組みについてですが、表現について少し訂正があります。一行目に「女性が働きやすい設備を整備している（トイレ・更衣室など）」で、23%の事業所が実施していました、と記載しておりますが、その割合は、全回答数 739 件のうちの、その項目の割合なので、「全体の 23%を占めています」という表現になります。

また、同じく下から 4 行目の「特に何もしていない」の表現も、「全体の 11.6%を占めています」に訂正いただきたいと思います。

これとは別に、その項目の事業所の割合を出してみると、 募集や採用条件が 19.9%、女性の職域拡大が 22.3%、女性の職域拡大や管理職登用に資する知識や能力が 20.6%、女性の活用の重要性が 21.8%、女性が働きやすい設備が 41.7%、仕事と家庭を両立が 28.4%、特に何もしてないが 21.1%、 その他が 2.9%、無回答が 2.5%となっています。

これを踏まえて、全 408 事業所のうち、1 つでも女性の活用のための取り組みをしている事業所を調べたところ、313 箇所、76.7%という高い割合であることがわかりました。

次に、5 ページ、問 5 のセクシュアル・ハラスメントに対する取り組みについてですが、こちら、問 4 と同じく、2 行目の 28%の事業所が実施しているのではなく「全体の 28%を

占めている」という表現に訂正いたします。同様に下から3行目の「特に何もしていない」が「全体の27.2%を占めている」という表現に訂正いたします。

問5についても事業所の割合を出してみると、事業所内相談窓口が20.3%、対策委員会が6.9%、事業所内研修が9.6%、就業規則が36%、検討・計画中が16.7%、特に何もしていないが35%、⑦その他が2.9%、無回答が1.2%となっています。

これを踏まえて、全408事業所のうち、1つでもセクシュアル・ハラスメントに対する取り組みをしている事業所を調べたところ、263箇所、64.5%という結果が出ました。

セクハラに対する取り組みは6割以上の事業所が行っていましたが、「必要性を感じない」「今まで問題がなかった」など、緊急性をあまり感じていないところもありました。

それから、申し訳ありませんが、セクハラに関する相談件数は、3事業所・3件と書いておりますが、3事業所・4件の誤りでしたので、訂正をお願いします。

次に、7ページ、問6の育児休業制度の規定の有無についてですが、規定があると答えた事業所は、81.9%、ないと答えた事業所は15.9%という結果が出ました。ないと答えた事業所でも、相談に応じる、希望にあわせるなど、独自に対応しているところもありましたが、対象者がいないなど、現在のところ必要ないので規定していない、余裕がないので規定していないというところもありました。

次に、8ページ、問7の育児休業の取得状況ですが、配偶者が出産した男性従業員407人のうち、育児休業を取得、又は取得予定の人は3人で、0.7%にとどまりました。2005年度の全国平均は0.5%なので若干数値は高いですが、1%未満の低水準であることにはかわりありませんでした。

出産した女性従業員226人のうち、育児休業を取得、又は取得予定の人は、177人で、78.3%でした。2005年度の全国平均72.3%よりも6ポイント高い数値となりました。

9ページの取得期間ですが、男性は、ほとんどが3ヶ月未満、女性は、6ヶ月以上1年未満が最も多いという結果が出ました。

以上のことから、男性の育児休業の取得が、依然としてあまり進んでいない状況にあるということがわかりました。

次に、10ページから16ページまでの、問8の働きながら子育てを行う従業員のための制度の制定状況ですが、比較的普及が進んでいたのは、所定外労働をさせない制度と短時間勤務の制度で、約4割の事業所が制定していました。一方、フレックスタイム制度と事業所内託児施設は1割に満たない制定状況にあり、大半の事業所が検討していないという状況であることがわかりました。

全体では、1つでも制度を制定している、又は取り組みがある事業所は、235箇所、57.6%で、予想していた数値より上回ってはいましたが、各制度の未定、無回答の割合が50%以上を占め、制度の普及が十分とは言えません。

次に、17ページ、問9の次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定状況ですが、制定済の21箇所のうち、301人以上の事業所は11箇所ありました。これは、301人以上の事業所14箇所のうち、78.6%の事業所が届けていることとなります。

次に、18ページ、問10の介護休業制度の規定の有無ですが、約7割の事業所で規定があると答えています。規定はしていなくても独自に対応している事業所もありました。

次に、20ページから21ページの、問11の介護休業の取得状況ですが、男性従業員では

介護休業取得者 3 人全てが 3 ヶ月未満と答えています。女性従業員では、介護休業取得者 8 人のうち、3 ヶ月未満が最も多く、次いで 6 ヶ月以上 1 年未満、次いで 3 ヶ月以上 6 ヶ月未満となっています。

しかし、介護休業制度は普及しているものの、実際取得する人は男女ともかなり少なく、使いにくい制度になっているのかもしれない。

次に、22 ページから 25 ページの、問 12 の働きながら家族の介護を行う従業員のための制度の制定状況ですが、短時間勤務制度については、約 4 割、始業時間の繰上げ・繰り下げは約 3 割の事業所が制定済と答えています。しかし、フレックスタイム制度については全体の 5.1% の事業所のみが制定済と答え、約 9 割の事業所が未定、無回答という結果になりました。

介護クーポン制度を導入するなど、独自に取り組んでいるところもありましたが、全体では、1 つでも制定している、又は取り組みがあると答えた事業所は、189 事業所、46.3% という結果が出ました。

以上のことから、制度の普及があまり図られていないことがわかりました。

次に、26 ページから 28 ページの、問 13 助成金制度についてですが、いずれの助成金制度も約 3 割の認知度であり、制度の普及があまり図られていないことがわかりました。

次に、29 ページ、問 14 の行政の取り組みについてですが、ここも、全回答数 983 のうち、各項目に対する割合を出しているので、1 行目の 20.2% の事業所が希望していますを、全体の 20.2% を占めています、に訂正いたします。

最も多かったのが、「保育施設やサービス、高齢者や病人の施設、介護サービスについて充実する」で、20.2% を占めています。次いで、再就職支援や就職情報の提供を充実する」の 17.6%、次いで「育児・介護休業法の啓発・推進をする」の 14% でした。

その他では、「女性の意識改革」や「経営者向けの研修会」「休業中の代替要員の斡旋」、「介護家庭等への助成金制度の拡大」など、具体的な意見が寄せられたほか、景気対策が先決という意見もありました。また、「現実に合い、活用され易い施策を」という意見もあり、今後の施策の展開について見直していかなければならないと感じました。

最後の自由記述では、32 の意見を寄せていただきました。

意見の中には、不況のために、なかなか取り組みができないという声も多く、まずは、景気回復が先決と考える事業所もあるようです。

また、男女の意識改革だけに限らず、制度の利用・活用については、企業・経営者の認識や意識のあり方が重要である、という意見もありました。

「行政は現場の実態をもっと知るべき」という厳しいご意見もあり、このアンケート調査が、今後、行政が男女共同参画を進める上での大切な資料となることとっております。

以上でアンケートの概要説明を終わります。

会長：今の説明で、ご理解いただくのはなかなか難しいかもしれませんが、事前に配付してあるので読んでいただいていると思います。

進め方として、最初に全般に関する結果の質問を受け、2 番目に集計結果の各項目ごとにご意見をいただき、3 番目に、はちのへプラン 2006 の数値目標との整合性に対する意見をいただき、最後に、その他の意見として皆さんからご提案をいただきたいと思います。それでよろしいでしょうか。

全委員：異議なし。

会長：それでは、全般に関するご質問からいただきたいと思います。感想でも結構です。今、説明の中にもありましたが、事業所単位での割合の出し方と、全体の意見数に対する割合の出し方とありましたが、これについてはいかがでしょうか。

委員：966事業所の中で、408事業所の回答があり、42.2%の回収率となっているのは、意外とよかったのではないのでしょうか。

会長：後から再依頼のはがきを出したからですね。

事務局：はい。9月25日の時点で、30%は超えていましたが、もう少し回収率を上げたかったので、9月26日に再依頼のはがきを出しました。

会長：30%が一つの目安だったと思いますが、10%もオーバーしているので、事務局の尽力に感謝したいと思います。その他、ご質問ありませんか。

委員：ここに出されている集計結果は、単純集計をもとにそれぞれの項目についてグラフにしていますが、この後、例えばそれぞれの中で特徴的なところをクロス集計をかけて出していくとか、有意差をみたりする予定ですか。また、そういったデータを持っていますか。

それから、最後の問15で挙げているご意見・ご要望の32件というのは、どのように抽出しましたか。書いてあるものそのまま掲載しているのか、それとも代表的な意見をまとめているのか教えてください。

3点目は、解釈のことについてです。例えば3ページに、「特に何もしていない」が11.6%あり、その理由が次のページに女性従業員が少ない又はいないというのと、女性従業員が非常に多いからというのがあります。特に何もしていない理由に、全く逆の意見が出ています。これは、同様のことがいくつも出てきています。不況だからやっていないという言い方をしている場合に、不況で先にこういうことをやる意味はないという場合と、やりたいたけれど不況だからできないという場合と、微妙に違ってくると思います。そういう解釈についてはどう考えていますか。

事務局：まず、1点目ですが、クロス集計はこれからどんどん取っていきます。ほとんどの項目についてクロス集計して、どの項目とどの項目が関連性が高いのかをみますし、もちろん検定をした上で最終的に報告書に掲載していきます。2点目のご意見については、掲載されているものは、いただいた意見全て掲載しています。3点目の評価については、むしろ審議会の皆さんにご意見をいただいて、報告書に反映していきたいと考えているので、今回の報告書には、行政の判断はなるべく控えました。

委員：やはり従業員数が多い事業所のほうが、回答率が高いのでしょうか。

事務局：従業員が多いほうが回収率は高いです。例えば101人以上であれば約7割の事業所から回答いただいています。30人以下だと、約3割の回答率になっています。

会長：規模別事業所数及び割合の表に、送付時の業種別の事業所数と割合を入れてもらえればいいのではないのでしょうか。

事務局：業種別は出していませんが、全体の従業員数の規模別であれば今わかりますので、参考にお伝えします。

1~9人が0(10人以上で抽出しているため)、10~30人が697箇所、31~49人が122箇所、50~100人が94箇所、101~300人が41箇所、301人以上が12箇所となっています。

回収時は、9人以下が出てきたり、従業員数の変動等のために301人以上の事業所が当初12箇所だったのが14箇所に増えたりという誤差はあります。

会長：それでは、次に、集計結果についてご意見をいただきたいと思います。問 1～3 までのところで、ご意見ございませんか。

委員：ここの部分は 3 つとも業種別で結果が出ていますが、農林漁業は 3 箇所、鉱業は 1 箇所しかないので、規模別で出ていないと、あまり意味がないと思いますが、規模別で割合は出ますか。

事務局：今回は、業種別でしか出していませんが、今後報告書を作る上では、規模別も掲載したと思います。

会長：1 ページ目の下の表で「役職別・雇用形態別」とありますが、管理職は役職があると思いますが、職種別でいいのではないのでしょうか。

事務局：職種別に修正したいと思います。

会長：それから、さっき説明がありました、割合の出し方は、説明どおり（全回答数を 100 とした場合の各項目の割合）の出し方でいいのでしょうか。事業所数で出した割合のほうがわかりやすいと思いますが、いかがですか。事務局では、どのように考えていますか。

事務局：これは相談ですが、ここでは全回答数のうちの項目の割合で出して資料を作っていますが、先程説明の中でお伝えしたように、事業所数 408 に対する割合のほうがよいのでしょうか。もしくはどちらも載せたほうがよいのでしょうか。

会長：私は、各事業所に対する質問だったので、事業所数で割ったほうがいいのではないかと思います。いかがですか。

委員：ここでこのような集計をしていますが、今後このようなアンケート調査をするという時期が来た時に、一貫性を持っていかないと、関連性がなくなると思います。今後、このアンケートをどのように行政に生かしていくのかによって変わってくると思います。行政の出し方でいいのではないのでしょうか。

委員：今の話からずれるかもしれませんが、私はアンケート全体としての意見が重要ではないかと思っています。個々に関しても重要かもしれませんが、男女共同参画をどれだけ広めていくか、どれだけそういう社会にしていくかということが重要であって、私はこのアンケートで得られたものに対して意見を述べる場であったほうが、実効力のある市民として求めているものではないかという気がしました。皆さんはいかがでしょう。

会長：内容的にはおっしゃるとおりだと思いますが、ここではデータの取り方として、理解できる方法はどちらかという問題なので、それについての意見は、今のところ事業所単位での出し方が一つと、このままでいいという意見が一つ出ていますが、このままでいいということですか。

委員：私としては、事業所の意見、市民としての意見がわかればどちらでもよいような気がします。やはりきちんと決めなければいけないのでしょうか。

会長：質問の意図をどのように捉えているかということです。

委員：回収率が当初 10% かもしれないといわれていた中で、42.2% になったということは、男女共同参画の啓発の成果だと思っています。このアンケート結果をみていると、端的に言うと、事業所の置かれている位置は非常に厳しいということがわかります。全体をみても、アルバイト・パートの人数が多いのを見ると当然の結果だと思いました。一方で、助成金について興味があったのでインターネットで調べてみたらたくさんあって、自分が知りたかった助成金がいくら出るかということがわかりませんでした。やはり日本の

政府もこういったことに力を入れているんだなということがわかりました。また、はちのヘプランについても、審議会委員でありながら、この会議に出るまで知らないでいて、自分の不勉強を恥じるばかりでした。

それから、公民館まつりで事務局の方が休みにもかかわらず、啓発活動をしていて、その熱意を感じました。

個人的には、事業所の厳しい状況にありながら、このアンケートを通してみると男女共同参画に反対の人はあまりいないのではないかと思いましたが、個人の意識に対する啓発だけではなくて、事業所をどういうふうに生かしていくかというほうが重要だと思います。どういう補助金があるのかとか、働き方も含めて具体的な啓発に努めて事業所を生かしていくことが、男女共同参画社会の実現のために実効性があることだと思います。

この会議では、これからは行政からも提言ができるような場であったほうが良いと思いました。

会長：それでは次に、集計結果に対するご意見と、はちのヘプラン 2006 の数値目標と、このアンケート結果との整合性についてここでまとめて、はちのヘプランの修正へと持っていきたいと思えます。それについてのご意見をいただきたいと思えます。

委員：確認ですが、ここに記載してあるのは全回答数を 100%とした場合の割合ですね。先程の説明の中で読み上げていただいたのは、それぞれの項目ごとに事業所数 408 を 100%とした場合の割合ということですね。そうすると、複数回答もあるので、その全体の割合を出すよりは、ポジティブ・アクションをやっている事業所を 10%にあげるという目標がありますので、どのぐらいの事業所が取り組んでいるかを出したほうがよいと思えます。

会長：事業所単位で割合を出すということで意見が出ましたが、皆さん、よろしいですか。

全委員：異議なし。

会長：それでは、他に意見がなければ、問 4、5 について、ご意見、ご感想等ありませんか。

全委員：特になし。

会長：それでは、次の問 6 についてご質問等ありませんか。難しいようであれば、問 15 のその他の意見以外で何かご質問やご意見ございませんか。

委員：問 6(7 ページ)の、規定がない理由のところ、注目している意見がありました。「育児を終了した人がほとんど」や「育児を終えた年代を採用している」、「雇用者の年齢が高い」と並んでいます、3 ページ目の業種別の平均年齢を見ると、確かに子育てをしている 20 代後半から 30 代前半の人が少ないというのが出ています。本当は(子育て期の)そういう人達に意見を聞けば、もっと生き生きとした意見が聞けたかもしれないと思えます。回答する側はもう少し上の世代の人達なので、本当に聞きたい人達に対応していないと感じました。

委員：私も同様のことを感じました。回答の中には若い人が既にいなくなるとかアルバイトの女性が多いということから、育児を一旦終了された人達の再雇用という働き方なので、こういう形になっていると思えますが、結果は出ないなという感じがします。その辺が数値化した時に、制度は整備しているけれど、なぜ仕事を辞めたかとか、規定がない理由の中に、「結婚すると退職するため」とありますが、この人(結婚して退職する人)に話を聞きたいという気がします。そういうことから、聞き取れない部分があるので、数値で出す



のは難しいと思いました。

会長：考え方で変わってくると思いますが、「こうした意見は、このように考える」というふうにご意見いただければよいと思います。ここで結論づけることはできないと思います。ですので、今後どういったことを進めていけばよいのかなどという議論ができればよいと思います。

それでは、後ほどまた意見をいただくことにして、はちのヘプラン 2006 の数値目標について話し合っていきたいと思います。

はちのヘプラン 2006 の基本目標の 2 番目の「性別による不合理な格差のない職業生活の確保」1 労働の場における男女の均等な機会と待遇の確保、2 多様な職業ニーズを踏まえた就業環境の整備、3 仕事と育児・介護の両立のための雇用環境の整備とあります。その中で「市内でポジティブ・アクションを実施している企業の割合が 10% 以上になること」「市内の事業所の管理職についている男女の構成比率において少ない方の割合が 15% を下回らないこと」「市内の事業所で“次世代育成支援行動計画”を策定している割合が 10% 以上になること」という数値目標が掲げられているわけですが、今日の資料（男女共同参画社会をめざすはちのヘプラン 2006 数値目標・事業所アンケート関連）の中に、アンケート結果から得られた数値が出ています。それを見ると、既に管理職の割合で男女の少ないほうの割合が 15% というのは、結果では女性が 17% となっているので上回っています。ただ、一般的に 30% という目標値もあるので、目標値を修正しなければならないかもしれません。この数値目標について、ご意見はございませんか。まずは、「市内のポジティブ・アクションを実施している企業の割合が 10% 以上になること」という目標値がありますが、これに関してはいかがですか。管理職の男女の構成比率も 15% と既に上回っていますが、いかがですか。

委員：集計結果 3 ページに出ている女性を活用するための取り組みで、「女性が働きやすい設備を整備している」という回答が確かに高いですが、内容のところが問題だと思います。例えば、「女性の職域を拡大し、配属している」が 12.3% で、女性の管理職の割合が 17% と大変似かよっていますが、もっとこれについての事業所側の取り組みが必要ではないかとか、中味をもう少し取り上げてはどうかと思います。

会長：はちのヘプラン 2006 を前回お渡ししていますが、これの中に既に数値目標が決められているわけです。この目標値は、八戸市の実態がつかめなかったので、国の目標値を仮に入れてある状態です。この数値目標をちゃんとしておかないと、今後また次にアンケートを取った時や、実態がどうなのかをつかむ上で大変になります。

委員：それは当然だと思います。目標値そのものは、もう少し高くなるべきではないかと考えています。ただ、さっきも言いましたように、内容が問題ではないかと思うのです。総合的に考えると、トイレや更衣室はもう常識となっているので、全ての事業所がそうならないといけないと思っています。そういうことも含めて、もう少し数値が高くなるべきではないかということと、内容をもう少し検討すべきではないかと考えています。数値だけではなく、男女共同参画ということを考えたら、女性を活用するための取り組みを一つ取り上げてみろいろと問題があるのではないかと思います。

委員：私も今の意見に賛成なんですけど、単純にこの結果を見ただけで「女性が働きやすい設備を整備している」でトイレ・更衣室と例示があるので、それであればやっていると思って○を付けた事業所も多いと思います。それは、アンケートの項目を作る段階で考え

が足りなかったのかもしれませんが、これを見てそのことに気が付いたということもあるので、この結果だけで果たして私たちが推進しているポジティブ・アクションに合致した取り組みをしているのかどうか判断は難しいと思います。むしろその理解が深まることによって、この数値は下がっていくかもしれないと思います。ポジティブ・アクションに関しては、この結果だけで決めることはできないと思います。しかし、管理職に関してはもう少し高くてもよいと思います。ただ、目標値自体がどういう経緯で定められたかわかりませんが、今、国で、少子化対策として“子ども・子育て応援プラン”というのを出示しております。そこで出されているポジティブ・アクションの目標値が、確か25%（40%に訂正）だったと思いますので、10%からもう少し上げてもいいのかもしれませんが。この結果を見た時に、採用拡大とか設備の整備を除くと、大体10%はいつているので、それを考えれば目標をもう少し高く持ってもいいのではないかと思います。

委員：数値的にはもう少し上げてもいいと思います。ただし、女性というだけで人数をそろえるためだけに起用するのはやめてほしいと思います。アンケートの中にも、男女同等に扱っているという事業所もありました。ある意味、管理職やリーダーになる人は、能力や人間性など大きなものが求められるわけで、それを数値をただ挙げて男女そろえていくというのではなくて、その事業所にあった能力や技術的なものが必要だと思いますが、それに加えて人間的なものや哲学的なものを加味した社員研修や指導者研修が必要だと思います。そういうリーダーが選ばれて初めて数値が上がってよかったと言えると思います。アンケートを取る時の、こういった研修をしているかということも必要ではないかと思ひます。

会長：他にご意見ございませんか。

委員：（男女共同参画社会をめざすはちのへプラン2006数値目標・事業所アンケート関連の）とですが、制度の普及率が満たされてはいるんですが、実際取得しているかということは、特に介護休業制度は、普及率は70%近いのですが、アンケートの結果からも取得者がとても少なく使いづらい制度であるとあったので、普及率だけではなく、取得率を上げる目標値の設定の仕方はできないのでしょうか。

委員：介護休業の取得率は難しいです。介護を必要とする人がどれくらいいるかはわかりません。育児については、出産者数や配偶者が出産した人数がわかっているので、取得率は出せます。ただ、休業を取りたいか取りたくないかは、本人の意思にもよります。取りやすい環境にあっても、自分は取らないという人もいるので、目標値を設けるのも一つの方法だと思いますが、難しさもあると思います。

委員：しかし、先程の委員がおっしゃったように、あまりにも介護休業取得者が少なすぎるような気がします。制度の普及率というだけで安堵していいのかという気はします。育児休業制度についても同じです。

委員：9ページの育児休業取得状況や、21ページの介護休業取得状況を見ても男性がほとんど取れていません。なぜ取れていないかという理由づけもあればもっと親切だったのかなと思いました。休業を取っていないのは、企業が取らせてあげていないのではないかと、または取りにくい環境にあるのではないかと理由づけがあったほうがよかったように思ひます。

今、団塊の世代の人達が大量に退職すると、これからの企業にとって切実な問題になってくると思います。取ってください、取らせてあげてくださいという、行政側からの何ら

かの後押しをしていかなければならないと思います。多分、男性は取りたくても取れない状況にあるのではないかと思います。マスコミ報道等で、結構男性の休業取得者が出てきているということを見聞きしています。まだ八戸はほんの少しだけで、これからどうなっていくのかと思うと、休業の取得について進めていってほしいと思います。

会長：今のご意見は、その他の部分で伺ったご意見として承りたいと思います。

数値目標に関してですが、ポジティブ・アクションについて10%という目標値があるわけですが、先程からそのままの数値でいいのではないかという意見が出ています。

それから、市内の事業所の管理職についている男女の構成比率は、少しあげてもいいのではないかという意見も出ています。

また、次世代育成支援行動計画を策定している割合が10%以上となることについては、意見がまだはっきり出ていませんが、これらに関してもう少しご意見ございませんか。

委員：ポジティブ・アクションですが、資料では、一つでも取り組みをしている事業所を出していますが、例えば女性が働きやすい設備を整備している（トイレ・更衣室など）を省いて、3つぐらいやっている事業所で割合を出すとまた違ってくるのではないのでしょうか。

事務局：ポジティブ・アクションの実施個数でいきますと、どれかわかりませんが、一つだけやっているという事業所は33%ぐらいで、二つというところは20%ぐらい、三つだと13%ぐらい、四つだと5%ぐらい、五つだと2%、六つ全部やっているところは1%ぐらいになります。

会長：今の説明を踏まえて、そのまま10%でよろしいですか。

全委員：異議なし。

委員：私は、もう少し高いところに持っていってもよいのではという意見です。

委員：私も、先程、子ども・子育て応援プランの数値目標が少し高かったので、10%という目標は低いのではないかと考えています。管理職の目標値の15%については、本来は男女5割ずついるわけですから、3割ぐらいでいってほしいと思います。

会長：ポジティブ・アクションは子ども・子育て応援プランに近い数値、管理職は30%ということですね。

委員：そうです。

事務局：トイレについて、当然のことという話が出ていますが、前回労働局からいただいた「Do! ポジティブ・アクション」という冊子の中に、「女性の活躍が進んでいる企業に取り組んでよかったと回答した取り組み内容のトップ3というのが掲載されています。そこには、職域拡大の部分で、男女ともに使いやすい器具、設備等を導入している（例：トイレの整備、営業車をAT車へ変更等）が、たったの8.9%の事業所でしか取り組まれていないとあったので、八戸でも10%ぐらいを目標にしてよいのではないかという経緯があって、そのような数値にしました。ただ、今回のアンケート調査の結果では、この数値とは全く違う企業の取り組みや制度整備が見えてきましたので、今までの数値が基本ではなくて、今のアンケートが新たな八戸市の基準だと考えていただいたほうがよいと思っています。ここにはポジティブ・アクションと漠然と書いていますが、ポジティブ・アクションとは何なのか、何をもちょうポジティブ・アクションとするのかをここで示しいただいたほうが、次にアンケートをする時に、それに対応した聞き方ができると思うので、そのようなことをご提言いただければ、それを反映した形で報告書を作っていきたいと思います。

ので、どうぞよろしくをお願いします。

会長：今の事務局の考え方に基づいて、ポジティブ・アクションについては何%ぐらいが妥当かということと、主にどの項目を達成していれば、目標を達成していることになるというようなご意見がありましたらお願いします。

委員：今の事務局の話はもっともだと思いますし、多分、数値目標を決めた時と今の流れが変わってきていて、当然になってきたために数値が変わってきていると思います。このアンケート結果が、初めて出た数字なので、ポジティブ・アクションは何なのかということを決めていかなければならないと思います。その上で目標値は決めたほうが向かっていきやすいと思います。

委員：アンケート調査について、数字は出ているのでそれについて、既に決めている数値目標と比べてみて、どうするかという問いかけだと思いますが、それについて簡単に何%にすると答えていいのですか。というのは、行政との兼ね合いもあるだろうと思うのです。前に10%にしている、アンケートの結果が出たから変えるのもいいのですが、行政も入って具体的に事を進めていくわけですから、ここで話し合った結果が果たしてそのとおりになるのかということも考えてしまいます。

会長：必ずしもそのとおりの数値になるとは限りません。審議会の意向をまとめて、あと行政に預けて判断してもらうということになります。

管理職については、どのぐらいの目標値がよいと思いますか。30%ぐらいでいいですか。一般的にいわれている数値ですし、アンケートでも、17%という結果が出ているので、既存の目標値を上回っているので、30%でいいでしょうか。

全委員：異議なし。

会長：では、ポジティブ・アクションと次世代育成支援行動計画についてはどうですか。ポジティブ・アクションは25%でいいですか。項目としては、どれが達成していればポジティブ・アクションを実施しているということになるのでしょうか。

委員：制度を制定していることと、やはりアクションなのだから、具体的に育児休業を何%取得している人がいるとか、介護休業を取得している人が何人いるとか、制度を利用して初めてアクションといえると思います。順番として、最後にポジティブ・アクションの数値目標が出ると思います。

委員：そのことを考えた上で、何%になるかということだと思います。しかし、簡単に言えないような気がします。

会長：集計結果3ページの下グラフが、ポジティブ・アクションに該当する主な項目ですが、これを事業所数で出すと、トイレなどの設備の整備に関しては、41.7%達成しています。それ以外については、ほぼ20%ぐらいと均衡しています。そういうことで、20%か25%ぐらいでいかがでしょうか。あとは事務局にお任せしたいと思います。

次世代育成支援行動計画のほうはいかがでしょう。集計結果17ページからいくと制定済は5.1%です。制定中と、制定予定を入れると17.4%になるので、これも10%ではなく20%ぐらいになるのかと思っていますが、いかがでしょうか。

全委員：異議なし。

会長：最後に、先程ご意見もありましたが、その他の意見(問15)も含めて、ご意見、ご要望はありますか。

委員：数値にみえない、本来の要望などそういう部分はその他の意見をみると、「男女均

等と言っても女性は出産・育児に力を入れて家族を守り、男性は外で安心して働けるのが一番男女均等だと思う」とか、「男女共同参画は良い事のように思うが、男女の特性、違いを生かし、役割を理解すべきではないかと考える」という意見も出ているので、自分としてはまだまだ納得していません。では、これをどう生かすのかというと、女性団体を活用して、数字に出てきていない本来の要望を踏まえて、それを出していくことが次の仕事として重要だと思います。今までの実施事業を見ていますと、参加人数がとても少なく、それでやっていますとはいえないと思います。費用に見合った効果を出していくような、声に出すような仕事を女性団体がやっていくようになっていけばいいのではないかと思います。

委員：先程委員がおっしゃった、(男女共同参画社会をめざすはちのへプラン 2006 数値目標・事業所アンケートの) と の制度の普及率はこれでいいと思いますが、取得率については、休業を取りやすい環境を作ってほしいという要望を盛り込んでほしいと思います。数値化するの難しいと思いますので、そういう意見を入れたほうがいいと思います。

委員：そういったことを女性団体がちゃんと調べて、どういった声が出ているのかを出していくのが次の作業だと思います。

委員：それは助成金制度についても同じだと思います。PRをもっとして行ってほしいと思います。

委員：女性団体ばかりではないと思います。最近では、男性が育児休業をちゃんと取れる進歩した事業所も出てきて、明るい見通しも出てきているので、事業所の責任者が男女にかかわらず、理解して進めていくことが重要だと思います。

委員：いい事業所の掘り起こしもそうですし、まだまだ要望があるということを出していかないといけないということが見えてきたということです。個人的なことですが、自分の息子も今、就職活動をしていて、その様子を聞いてみると、各企業の質問項目にはまだまだ差別にかかわるようなことが出てくると言っていました。女性に対して、出産したらどうしますかとか、恋人はいますかという質問もあったそうです。八戸ではないかもしれませんが、まだまだだな、と子ども自身が感じていました。また、友達と話すと、女性は、ずっと働こうというつもりでないというような、意識がまだ低いと言っていました。女性は大変な仕事を総合職でやるよりも、一般職でやったほうがいいという発想まであると言っています。まだまだ男女共同参画を進めるためにやることはいっぱいあると感じています。

委員：やはり、男女共同参画社会をめざすはちのへプラン 2006 の数値目標の 子どもの看護休暇制度、介護休業制度の普及率と、 育児のための短時間勤務等の制度の普及率は低すぎると思います。私たちは、全ての事業所において規定の整備をしていただきたいと、事業所を回って指導しておりますので、そこは普及率の目標値をもう少し高くするよう、検討していただきたいと思います。また、私たち行政からみても、このアンケートはいろいろなものを出していただいて、今後どういったところを取り上げて進めていけばよいかが出ています。いろいろな見方がありますが、例えば、セクシュアル・ハラスメントについて、あり得ないと思って取り組んでいないというところに対して、そうではないということを理解してもらうように指導していかなければならないということもわかりましたので、行政といたしましても、参考にさせていただいて進めさせていただきたいと思います。

会長：他によろしいでしょうか。今回は案件1がやはりメインテーマでしたので時間をかけさせていただきました。これで案件1については終了させていただきたいと思います。

時間があまりなくなりましたので、案件2と3は審議できないようですが、案件3の「はちのへプラン10年間の総括」は、事務局のほうで、今年度中にまとめるようです。ここで事務局から説明していただいて、それに対する質問や意見は、電話なりメールなりを事務局に出していただいて、あとは事務局でまとめていただきたいと思います。はちのへプラン17年度の推進状況についても、ご質問、ご意見は事務局にあとで同様に提出いただきたいと思います。次の会議の時に出していただいてもよいと思います。

それでは、事務局のほうから、「はちのへプラン10年間の総括」について説明をお願いします。

事務局：それでは、「男女共同参画社会をめざすはちのへプラン」10年間の総括についてご説明いたします。

八戸市では、潤いのある住みよい八戸市を築くために、男女共同参画社会の実現に向けて、市民と行政が取り組むべき基本指針として、平成8年に「男女共同参画社会をめざすはちのへプラン」を策定しました。

その後、平成13年には、「八戸市男女共同参画参画基本条例」の制定、「男女共同参画都市宣言」をするなど、積極的に男女共同参画を進めて参りました。県内の市町村では、行動計画の策定、条例の制定、都市宣言をなし得たのは、現在でも唯一八戸市だけです。

はちのへプランも、平成13年度に目標年度を5年間に延長し、昨年度で10年が経過しました。

この間、急速な少子・高齢化の進展、社会情勢の変化など、私たちを取り巻く環境の変化は著しいものがありました。この変化に対応しつつ、さらに豊かで活力ある八戸市を築いていくために、この10年を振り返り、どのような成果があり、どのような課題が残されたのかを、基本目標にそって、検証してみました。

基本目標 男女平等の意識づくりでは、男女平等のための啓発の推進、学校教育における男女平等教育の推進、生涯学習を通しての男女平等の推進を課題として掲げ、各施策を展開して参りました。

その中の一つに「女性まちづくり塾」の実施があります。この事業をすることによって、女性が主体的に行動し、自らの能力を伸ばせる人材の育成に寄与しました。その成果もあり、塾の修了生からは、多数の審議会委員が輩出されています。

一方、平成4年度、平成14年度に実施した意識調査では、平等になっていない分野は「社会通念・慣習・しきたり」であると感じている人が多く、性別による固定的な役割分担に基づく社会の不公平感が残っているという課題が残されました。

基本目標 あらゆる分野への男女共同参画の推進では、政策・方針決定過程への参画の推進、家庭・地域社会への参加・参画の推進、国際交流の推進を課題に掲げ、各施策を展開して参りました。

最近では、男性の役割と思われがちだった町内会長や、公民館長などへの女性の進出や、市の審議会等のへの女性委員の割合が進んできました。

しかし、社会活動への参加に対しては、「時間が無い」「仕事で精一杯」など、参加意欲に反して、参加できない状況もあり、仕事や家事との両立を支援するための体制整備をする必要があるという課題が残されました。

基本目標 労働の場における男女平等の推進では、延長保育の実施保育所や一時保育実施保育所の増加など、育児環境の整備が進み、男女雇用機会均等法の改正など事業主への男女の公平な待遇が求められ、浸透しつつあります。

しかし、今回の事業所アンケートからわかるように、育児休業や介護休業など制度の普及は進んできてはいるものの、実際は、特に男性側の制度の利用者が少ない状況にあります。働き方の見直しも含め、男性の育児休業等の取得促進を進めていく必要があるという課題が残されました。

基本目標 生活の場における男女平等の推進では、市民病院に女性外来が設置されたことや、急な残業や病気などにより、子どもの保育を一時的に希望する家庭を援助する「八戸市ファミリーサポートセンター」が立ち上がるなど、ライフスタイルに応じた支援が進められてきました。

しかし、家庭生活において男女平等であると感じている人は、全体の18.9%にとどまっています。家庭の協力と理解は、男女共同参画社会を実現するために不可欠な要素であることを今後も市民へ啓発していく必要があるという課題が残されました。

平成8年度に策定したプランは、具体的な数値目標を掲げていないため、推進状況を定量的に評価することは難しいですが、全般的には、女性も男性もあらゆる分野へ参画する機会の確保や、多様化してきているライフスタイルに対応するための各分野での環境整備、地域との協力、行政サービスなどは着実に推進されてきています。

しかし、「男だから、女だから」という固定的な性別役割分担に基づく社会の不公平感は未だに続いており、さまざまな場面で個性と能力が発揮できていないと感じられている状況もあります。

これまで進めてきたはちのへプランは17年度で目標年度を迎え、18年2月に改定しましたが、10年間の成果と課題を踏まえて、継続して、意識啓発を含め、実効性のある施策の展開をしていきたいと思えます。

以上で説明を終わります。

会長：今の説明で、ご質問ありますか。今の説明でご理解いただくのは難しいとは思いますが、もしあとで資料を読んで質問がありましたら、事務局のほうにお願いします。

それでは、時間がきましたので、これで今日の会議は終わりとなります。今日のまとめとして、数値目標については先程ご審議いただいたとおり、ポジティブ・アクションの目標値は20%、管理職の構成比率については30%、次世代育成支援行動計画については20%に変更したらいいのではないかとということで、審議会の意見としたいと思えます。その他の項目として、今回のアンケートをしたことによって、やるべき目標や対策がかなり見えてきたと思えます。その辺をぜひ精力的に進めてほしいと思えます。特に制度の普及率や実際に行動に移すということを強力に進めてほしいという意見を付して、この審議会の意見としたいと思えます。よろしいでしょうか。

委員：子どもの看護休暇制度、介護休暇制度の普及率と 育児のための短時間勤務等の制度の普及率が低すぎるという意見はどうなるのですか。

会長：そこは、目標値として掲げないで、もっと取得率を上げていただきたいという意見を付けて出していこうということにしたいと思えますが、いかがですか。それとも、目標値を掲げたほうがよいでしょうか。

委員：既にある目標値は低すぎるので、審議の時間がないのであれば、そういう意見が

あったということを覚えておいていただいて、ぜひご検討いただきたいと思います。

会長：わかりました。それでは、最後に次回の審議会ですが、5月の下旬ごろを考えています。案件は「男女共同参画に関する苦情処理」についてです。

事務局：以上をもちまして、男女共同参画審議会を終わります。

< 参考 >

子ども・子育て応援プランは、こちらでご覧になれます。

[www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/jisedai22/pdf/data.pdf](http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/jisedai22/pdf/data.pdf)