

## 平成 19 年度第 2 回八戸市男女共同参画審議会議事録

と き：平成 19 年 10 月 31 日（水）午前 10 時～正午

ところ：市庁別館 8 階 研修室

出席者：佐藤会長・白鳥副会長・岩館委員・小林委員・中屋敷委員・中門委員・竹内委員・  
横川委員・本間委員・坂本委員・刈屋委員・杉山委員・岩間委員

<開会>

●事務局：それでは定刻となりましたので、ただ今より平成19年度第2回八戸市男女共同参画審議会を開催いたします。

まず最初に各資料の確認をさせていただきたいと思います。本日テーブルの上に置かせていただきました資料でございます。一番最初に次第、次に事務局報告、その次にグレーの袋に入っています資料でございますが、こちらは雇用均等室様から提供いただいた資料でございます。その中には「パートタイム労働法が変わります！」という冊子・チラシ、「一般事業主行動計画認定のおすすめ」というチラシ、「ポジティブ・アクション実践セミナー」のチラシです。それから、「情報誌WITH YOU」、「クロバーあおもり」という冊子をお配りしています。以上おそろいでしょうか。

続いて事前に送付しております資料の確認をいたします。まず最初に「男女共同参画に関する苦情処理機関について」、続いて「苦情処理フロー案1、案2」、続いて「苦情処理の位置付けと男女共同参画審議会の関わり方」でございます。続いて「はちのへプラン2006実施計画（前期）推進状況調査の概要」、「はちのへプラン2006推進状況（平成18年度）内部評価結果」、「男女共同参画社会をめざすはちのへプラン2006実施計画（前期）推進状況（平成18年度分）」、以上です。おそろいでしょうか。

それでは会議に入りたいと思います。最初に会長からご挨拶をお願いいたします。

<会長あいさつ>

●会長：おはようございます。今日の議題は前回から引き続いて、苦情処理機関についてと、はちのへプラン2006の推進状況調査の2点についてご審議いただくことになっておりますので、よろしくお願ひしたいと思います。

先日インターネットを見ていましたら、国が実施をした男女共同参画に関する世論調査という結果が出ていまして、ご覧になった方も多いと思いますが、基本的なところだけ、市の状況と比較してみたのでご報告させていただきます。

8月に実施し、10月に公表になっております。「女性が職業を持つことについて」という考え方の中で、「子どもができてもずっと働き続ける方がよい」という設問に対して、「はい」と答えた方が、平成16年の調査に引き続いて増加してきています。女性が働き続けることに肯定的になっているというふうにかかれていまして、43.4%の方が「はい」と答えています。ちなみに八戸市で実施した平成14年度の調査結果では29%ぐらいでした。

それから2番目に「固定的な性別の役割分担」ということについて、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という設問に対して、初めて反対意見が5割を越えて52.1%であるという結果が出ました。八戸では、14年度にこの回答に対しては37%でした。

それからもう1点、「男女の地位の平等感」という中で、「家庭生活の場」では「男が優遇されている」と感じている割合が48.2%、八戸市は69.1%、それから同じ設問で「職場」では国が60.9%で、八戸市は74.9%、それから「学校教育の場」では「男女平等である」と感じている割合が、国は63.4%で八戸市では52.3%と、いずれも同じような傾向ですが、市の方が微妙に遅れている、ちょっと差があるのかなと感じました。

世の中は着実に男女共同参画社会の形成が浸透しつつあるのではないかと思います、まだまだいろいろ問題点も多くありますし、我々の果たす役割というのはますます必要になってくるのではないかと感じましたので、一言ご説明させていただきました。男女共同参画情報メールの第149号に載っていましたので、一回ご覧いただければと思います。以上です。

●事務局：ありがとうございました。それでは、これ以降は会長が議長となり、議事を進行いたします。会長よろしく願いいたします。

<事務局報告>

●会長：はい。それでは、まず最初に事務局の報告をお願いします。

●事務局：それでは今年度10月までに終了した事業の報告をさせていただきます。資料をご覧下さい。

まず(1)男女共同参画審議会、(2)男女共同参画推進庁内委員会、(3)ポジティブ・アクション実践セミナーを開催しました。詳細は資料のとおりです。

続いて、(4)はちのへ女性まちづくり塾でございます。これは平成13年度から実施している事業でございます。7月26日に開講いたしまして、今年度の受講者は20名となっております。内容は、男女共同参画や財政など、市政全般に関することのほかに、産業観光や中心市街地の将来像、裁判員制度などの構成で、資料の通りこれまで10回の講義が終了いたしまして、11月23日が最終講義の予定になってございます。

次に(5)学校教育関係者等研修会でございます。7月27日に八戸市総合教育センターにおいて開催しました。講師には、お茶ノ水女子大学教授・同大学附属中学校長の三輪建二先生をお招きしまして開催しました。市内小中学校、保育園、幼稚園等の教育関係者など44名に参加いただきました。また、この研修会は人権啓発活動地方委託事業の一環として開催されたものでもあります。今回の三輪先生の講義では、講師の講話だけに終わらず、グループ討議を盛り込んだものでございまして、参加した皆様からは参加者間の意識の違いなど、気付きを与えてもらえたと大変好評をいただいたものです。

次に(6)女と男の明日を考える八戸市民のつどいについてですが、9月26日、八戸市公会堂文化ホールにおいて開催いたしました。講師に経済アナリスト・獨協大学教授の森永卓郎さんをお招きして、市民大学講座の一講座、そして人権啓発活動地方委託事業として開催

いたしました。森永先生はテレビでお馴染みの講師ということもありまして550名の参加者があり、大変盛況のうちに終了いたしました。

次に（7）地域啓発講座でございます。6月24日に開催されたものでございましたが、八戸市中心商店街の「にぎわいストリートフェスティバル」におきましてブースを設けて開催しました。休日でも好天にも恵まれたこともあり、子ども連れの家族が多く、子どもたちが塗り絵やパズルをしている間に、保護者の方々にアンケートという形で協力してもらい、性別による固定観念にとらわれていないか考えていただきました。

次に（8）人権啓発活動地方委託事業についてです。これは県からの受託事業として実施しております。①の学校教育関係者等研修会は、先ほど（5）で説明しましたので、②地域コミュニティ意識啓発事業についてご説明いたします。この資料の表のとおり、9月30日の八戸市健康まつりに始まりまして、10月28日の鮫公民館まつりまで終了しました。各公民館等に出向きまして、パネル展示や男女共同参画の基本理念のクイズ、人権啓発物品の配布をするなどして啓発活動を実施しました。

次に（9）男女共同参画社会を考える情報誌WITH YOU 2007年秋号（No.19）でございます。今回は18年度実施の、男女共同参画に関する事業所アンケートの結果を基にした特集を組んでおりまして、通常の1万部のほかに、アンケートをお願いした事業所にも配布しております。その際に各事業所には「仕事と家庭の両立支援に取り組んでいる事業所の募集」のチラシを同封いたしました。

今後の事業予定ですが、主なものにつきまして説明させていただきます。

まず、（2）地域啓発講座でございます。11月10日南郷区産業文化まつりで開催する予定です。内容としては朗読劇や手話で男女共同参画都市宣言文を歌うという予定になっております。朗読劇や歌をとおして男女共同参画の趣旨を広く市民に伝え、日常生活を振り返ってもらおうきっかけとなるよう、実施するものです。

次に（3）はちのへ男女共同参画フォーラム2007でございます。11月23日に八戸市総合福祉社会館で開催いたします。これまで基調講演、パネルディスカッション等の啓発事業となつてございましたが、今年は趣向を変えまして、子育て支援、コンサート活動を行っています。女性デュオの「サエラ」のトーク並びにコンサートを開催する予定になってございます。

最後に、（6）再就職準備（Re・Beワーク）セミナーの開催が11月の15～16日の2日間にわたりまして、八戸市福祉公民館で開催されます。これは（財）21世紀職業財団青森事務所との共催事業となっております。出産や介護等で一端仕事を離れた人、再就職を希望する人のためのセミナーの開催ということになっております。以上でございます。

●会長：ありがとうございます。ただ今の報告に対して質問やご意見ございますか。

●委員全員：なし

<議事>

●会長：では早速、今日の議題に入っていきたいと思います。まず1点目として、男女共同参画に関する苦情処理機関についてということでご審議いただきます。

最初に事務局の方から、前回のまとめといたしますか、審議会の意向に沿って、案を修正していただきましたので、説明をお願いします。

●事務局：お手元に先日お渡ししておりました、苦情処理関係の資料をご準備いただきたいと思っております。このペーパーの1枚目、男女共同参画に関する苦情処理機関の設置について、前回の審議をふまえて、設置目的も施行条例に基づいておりますし、人数も2～3名程度、苦情処理機関が受理する事案として、男女共同参画を推進する施策に意見や要望があるもの、市の施策や措置が男女共同参画の推進を阻害していると思われるものとしております。苦情処理機関では受理しない事案としては、①～⑧まで掲げさせていただいております。

苦情を申し立てることができる人は、市内に在住、在勤、在学している人や、市内で活動している事業所及び団体です。

それから事務処理のフローですが、苦情処理機関が申し出者から内容を聴取し、施策担当部署からも確認します。その後、苦情処理機関から処理方針を提出してもらいます。重要な案件につきましては、前回提示させていただいた資料では、審議会とのかかわりが見えなかったということもありましたので、苦情処理機関で処理したもののうち、重要な案件については審議会の皆さんに審議していただきご意見を出していただく、という形のかかわりが入ってくるものです。その後、市で必要な措置等を決定し、担当部署へ是正の指示、申し出人への処理結果を通知します。最終的には、出された苦情について男女共同参画審議会の皆様に全部報告させていただきたいと思っております。これが、前回の審議の内容をふまえた流れとなる案1のフローでございます。

それと、フローの2枚目の案2では、申し立てがあったものを男女共同参画審議会の中に組み込んだ場合の流れになっています。審議会の中に、苦情処理部会（仮）という係りを作って、その中で処理をしてもらうこととなります。その中で重要案件だと思われたものを男女共同参画審議会全体の中、つまりみなさんで審議してもらおうという形で処理をしていくということです。こちらの形でいくと、苦情の申し出があった案件については重要となるものは、審議会委員15名の皆様に審議していただきますが、そうでないものは審議会の中に苦情処理部会のような係りを作って、その方たちで処理してもらおうということになります。これらを整理したものが、4ページ目の「苦情処理の位置付けと男女共同参画審議会の関わり方」という資料になっております。

これをふまえて、苦情処理を第三者機関にするのか、審議会の中に組み込むのか、また、審議会がどのようにかかわるのかについて、皆様からご審議いただければと思います。

●会長：ありがとうございました。皆さんからいろいろご意見を頂戴したいのですが、今ご説明がありました通り、前回いろいろ審議をいただいた内容は、一応その中に網羅されているのではないかと思います。前回のこの会議の中の大部分の意向はほぼ案第1に近かったのではないかと思います。かえって事務局の方で案1、2ということで今回出されておりました

ので、もう一度前回の検討内容をふまえて整理して、結論を持ちたいと思っていますのでよろしくお願ひします。ただ今の説明で質問ございますか。なければご意見等いただきたいと思いますが。

●委員：もう少し、簡単に男女共同参画審議会のかかわり方で、案1、案2の違いを事務局の方から説明いただければ分かりやすいのですが。

●事務局：第1案の第三者機関（苦情処理委員会）の方では、申し立てられたものの案件はすべて第三者機関にいきます。第三者機関からは、出された苦情案件に対して、こういう風にするべきだというような意見が出ます。その中から重要だと思われるものが、その時に初めて審議会の皆様にお集まりいただいて、案件を提示させていただきます。第三者機関がまとめた処理意見に対して皆様からの意見をいただくという形というのが案1の方のイメージです。

案2の方は、そもそも苦情処理を男女共同参画審議会の皆様の中で選ばれた2～3名の方にお願ひしたいと思います。苦情の処理の係みたいな所でそれを調査していただいて、処理意見をまとめて流れていくという形は案1と同じになってしまうのですが、重要だと思う案件が出てきた場合、その時には、苦情処理の係になった方々に事実の調査とか状況の調査までに留めて、処理意見をどういう形にするかというまではやらずに、審議会全員で一回このテーブルに集まっただいて、皆さんでどうすべきかというのを審議する。要するに意見を提出するのは、審議会になるというイメージです。

●会長：4ページのところにまとめて出ているわけですが、案1ではこの苦情処理機関は第三者機関にまとめていただくと、案2では男女共同参画審議会の中に下部組織として審議委員の中から選んだ方に一般案件については審議をしていただくと、このような形になっているわけですね。前回もこういった意見がなされて、審議会を通すと審議会が年間そう回数があるわけではないので、時間がかかってだめじゃないかという意見も出されたわけです。スムーズな処理ができるとか、あるいは予算的に安く済むとかそういうことも案2の方ではメリットとしてはあるわけですが、どちらにするか、あるいは折衷案的なものがあるか、ご意見をいただきたいと思いますがいかがでしょうか。

●委員：私は案1でいいと思います。理由としてはこの前も話し合いに出ましたけども、スピーディーに処理できる。苦情処理自体がどれか専門知識を必要とするとか、そういう点もありますので、案1でいいのではないかと思います。重要案件については審議会全体でまた意見を申し述べるという形でいけばいいんじゃないかと私は思います。

●委員：私も案1でよろしいと思いますが、要はこの苦情処理事項として、処理する事案とそうでない事案があるわけですね。苦情処理機関で受理しないというのは、当然に法律的な、裁判所に行くとか、そちらの別な機関で、争いごとがあつて判決を求めるとか、そんな重要

な事項なわけです。苦情処理を出した方は、結果を待っているわけです。スピーディーにできる方法がいいかと思います。

●会長：ほかに意見ございませんでしょうか。

●委員：前回、欠席させていただきまして、前回の議論はお聞きしていないわけですが、私は、案1がよろしいと思います。というのはやはり審議会というのは、別組織の苦情処理委員会の運営状況も客観的に外部から見るという立場の方がよいと思います。個別の苦情処理につきまして、この審議会が当事者になるというのはよろしくないと思います。審議会では苦情の中で八戸市が決めました、八戸市男女共同参画基本条例の基本理念にかかわるようなそういう重要な問題については別組織である審議会ですら改めて協議するという形の案1がいいと感じました。

●会長：ありがとうございました。ほかにご意見ございませんか。

●委員：聞き逃したと思うんですが、苦情が出た場合の処理自体は1か月に1回か、それともその都度開くのでしょうか。

●事務局：基本的に申し入れ自体を、随時受けようと思っています。ですので、この処理にあたっては都度とっております。

●会長：ほかの方はいかがでしょうか。前回の意向も案1に近いことですから、案1でいかがかと思いますが。

●委員全員：案1で賛成です。

●会長：よろしいですか。特にあと何か付け加えることとかございますか。審議会のかかわり方も、今説明がありましたけども、重要案件については審議し、最終的には報告をいただくというようなことになるかと思いますが。審議会の意向もかなり尊重されていることになります。よろしいでしょうか。

●委員全員：異議なし。

●会長：1ページ目も特には前回と変わってないので、このままでよろしいでしょうか。

●委員全員：異議なし。

●会長：苦情処理機関の設置についてということでは審議会は案1という意向でお願いしたいと思います。

苦情処理委員会の今後のスケジュールについて、どういう形で発足していくのか事務局の方から考え方を出示していただきたいと思います。

●事務局：ただ今ご審議いただきました内容をふまえて、苦情処理委員会（第三者機関）で実施するには要綱等を整備するという作業がございます。事務局の方で作業を進めさせていただきます。年度内に要綱等を整備いたしまして、できれば来年20年度4月実施に向けて準備していきたいと思っております。

●会長：来年20年度の4月から発足をしていきたいというスケジュールで進めていくということよろしいですか。

●事務局：はい。

●会長：ありがとうございました。非常にスムーズに決まりました。

それでは、次の案件に入らせていただきます。男女共同参画社会をめざすはちのへプラン2006の推進状況について、事務局の方から説明をお願いいたします。

●事務局：はちのへプラン2006推進状況についてご説明したいと思います。

お手元には事前に配付させていただきました、「はちのへプラン2006実施計画（前期）推進状況の概要」、「はちのへプラン推進状況（平成18年度）内部評価結果」、「男女共同参画社会をめざすはちのへプラン2006実施計画（前期）推進状況（平成18年度分）」をご準備ください。

まず基本計画というのは、八戸市において男女共同参画を総合的かつ計画的に推進していくために策定されたものであります。こちらは男女共同参画基本条例第7条によって策定を義務付けられております。計画自体は平成8年に策定されていますが、平成17年度に計画期間が終了いたしましたので、平成18年2月に改定いたしまして、平成18年4月から新しい計画として「はちのへプラン2006」を実施しております。

この計画を推進していく具体的事業を掲載したものが、お手元に準備いただきました「はちのへプラン2006実施計画」というものでございます。この事業についての実施状況は年に1度調査することとしております。また、今回がプラン改定後、初めての調査となります。

この事業に対しての評価についてですが、「はちのへプラン2006実施計画（前期）推進状況調査の概要」というのをご覧いただきたいと思います。これまでのプランの評価方法についての課題だった客観的な評価をするために、評価の仕方を見直ししてみました。

これまでの評価というのが、明確な評価基準がなかったということもありますし、担当者の判断に評価がゆだねられていた所がありました。そういうようなことがないような方法を今回は検討してみました。

評価方法でまず一番に決めたかったのが、各事業の指標の設定というものでございます。指標というのは、どの程度事業が推進されたかということ客観的に判断するための、できれば数値目標、基準値です。指標を設定することで、担当者が変わっても評価がぶれないような方法で評価したかったということです。事業一つ一つに設定させていただきました。

できる限り数値目標を設定してもらいましたが、どうしても設定しづらいというものもございまして、そういうものについては事業の方向性を指標とさせていただきました。

評価の段階ですが、第1段階として内部評価を行います。これは、調査の概要の2ページの基準に基づいて、担当課が、実施状況と計画の達成状況、男女共同参画の視点の導入状況というのを自己評価したものでございます。その結果をふまえて、男女参画国際課で各施策の方向ごとに計画どおり又は計画以上に取り組みられた事業の割合で評価を行ったものが、第2次評価となっております。

評価するにあたってもう一つ基準を決めたことがございます。まず実施状況のA～Bまでの評価は問題ないのですが、達成状況においては、調査をした段階で担当者の判断にゆだねられている所があったので、基準を設けました。

aは計画以上に達成できた、bはほぼ計画どおり達成できた、cは計画には及ばなかった、という判断の所です。ここの基準を、aは指標値を0.1でも上回った場合、bは指標値と同じ若しくは指標値の90%以上である場合、cは指標値の90%に0.1でも及ばなかった場合というように基準を定めました。

例えば、プランの推進状況の1ページ、事業番号1「審議会への性別で偏らない委員への登用」で「男女構成比率において少ないほうの割合30%以上」という指標になっておりますが、達成状況がcとなっております。評価がb以上になるためには、指標の90%以上にならないといけないので、27%以上なければならぬのですけれども、25.2%だったので評価はcです。これをふまえて男女参画国際課で施策の方向ごとにA aとA bの割合で評価したのが二次評価です。これを参考資料としてまとめたのが「はちのへプラン2006推進状況（平成18年度）内部評価結果」です。以上をご覧いただきまして皆様からは総合的なご意見やご提言などいただきたいと思っております。

●会長：ありがとうございます。はちのへプラン2006が18年度から新たに実施されているわけですが、したがって今回、新しいプランについての評価を初めて審議会で論議いただくことになるわけですが、平成17年度までの分については昨年度は一部時間がなくて、推進状況の検討はしなかったと思っております。今回新しい形が出てきた基本計画と、その実施状況について評価方法も新たに取り入れられまして、従来の推進状況報告に比べますとかなり見やすくなっていると思っております。しかもその結果が非常に分かりやすく、評価がしやすくなっていると思っております。同時に評価結果の中身を見ると、二次評価もほとんどが★マーク3つになっているようなので、うまく進捗できているんじゃないかと思っております。ただ今回はほとんどの方が初めての評価ですし、いろいろとご意見があると思っておりますが、まず全般的に見て、個々の結果云々の前に、全体的な評価の仕方であるとか、あるいは評価の決定の仕方、数値であるとか、いろいろ全般的なことについてご質問、ご意見をいただきたいと思っております。



●委員：非常に前向きな取り組みで、ご苦勞を感じましたが、ちょっとお伺いします。さきほどご説明いただいた中の、男女共同参画の視点の導入状況とありますが、それらも新しい試みじゃないかと思えます。この項目を設定するにあたって、どういう点について配慮して設定したかお話ししていただけませんか。

●事務局：新しく評価を検討するにあたりまして、他都市を参考にさせていただきました。数値目標を掲げている自治体が少ないうえに、評価方法を明確に設定している所も少なかったのですが、その中で最も私たちの意向に近かった仙台市の評価方法を参考にいたしました。特に女性・男性双方に男女共同参画の視点が配慮されているかを主眼において設定いたしました。

●委員：もうちょっと詳しい設定の基準というようなものがあるかと思ったのですが、仙台市のものを参考にしたということで理解すればよいのですね。ありがとうございます。

●委員：事務局は評価基準を策定するにあたってかなり苦勞されているんだなと思いました。物事を評価する時にどうやって客観的に評価していくのか、非常に重要じゃないかと思えます。そういった時にいろんな項目がたくさんあって、これをまとめてこれはどうかと判断するわけですが、きちりと評価基準が決まっていると担当している人が変わっても、それに基づいて評価していけばいいので、非常によいと思いました。

例えばよくないかもしれませんが、各会社でやっていると思いますが、社員のボーナスを支給する評価をする際に、現場での一次評価をし、それを二次評価にかけて初めてその社員のポイントが決まります。

問題は、評価者訓練みたいな、評価する人が変わっても同じような評価がなされていくようなシステムづくりが必要になってくるのではないかと思います。ですから今の推進状況はかなり苦勞して作ったんじゃないかと思っています。私も実際にこういった評価づくりで企業の中に入った経験があるのでよく分かります。がんばってほしいと思います。

●会長：ほかにご意見ありますか。

●委員：二次評価で★マーク 1 個しかないのもありますね。これはどういう風に活用することになるのでしょうか。例えば市の施策とか方針決定の場に男女が平等に出てこれるようにしていたかというと非常に低いですが、今後はどのような扱いになるのでしょうか。

●委員：関連して、すいません。一次評価、二次評価とあるわけですが、一次評価をした人がさらに二次評価もするという事ではないですよね。

●会長：男女参画国際課は自分のところで評価があるからそうですね。

●委員：そこをお聞きしたい。

●事務局：まず二次評価についてお答えします。各事業ごとではなくて施策の方向ごとに評価をしているんですけども、施策の方向全体としてどのくらい計画を実施・達成できたかできなかつたか、ということの評価します。この部分を男女参画国際課の方で評価いたします。それも機械的にA a、A bの割合を計算して出します。評価が低かった場合は、もちろん指導ということで、こちらの方から、今日審議会から出ましたご意見ももちろんですが、改善して欲しいという意見をまとめましたものを担当課に返します。その後、担当課から改善策の回答をもらって、最終としたいと思います。もちろんこの評価自体も、市民に公表することになっておりますので、市民の方からご意見があれば、担当課へ伝え、改善等していきたいと思っております。以上です。

●会長：よろしいですか。

●委員：施策の方向が41項目とありますが、どういう内容ですか。

●事務局：皆さんのお手元の「はちのへプラン2006推進状況（平成18年度）内部評価結果にまとめてありますのでそれをご覧いただければと思います。

そちらに基本目標1～4までと、基本目標を設定したときにどういう課題があるかがそれぞれ出ております。基本目標1であれば課題が1～4まで出ております。その課題を解決するためには、どのような施策が必要なのかというところが、施策の方向になります。ここでは、3つの方向を示し、各事業を計画的に進めていくこととしています。この施策の方向が全体で41項目あるということです。

●委員：それぞれの施策の方向を足していくと41項目になるということですね。

●事務局：そうです。

●会長：ほかにございませんか。

●委員：まず今回の評価方法は、市民にとって従来よりずっと伝わりやすいんじゃないかと思えます。ただ事業の進め方についてはいろいろと課題があるような気がしています。

普段からチラシ・冊子が非常に多いと感じています。特に漠然とした男女共同参画社会というものに対する考え方をPRするために、県もチラシ・冊子が非常に多いこと、そして評価結果で、チラシ・冊子をたくさん配ったからよいという風にも受け取れる結果が出ているんですね。私も5、6年男女共同参画社会づくりというものに携わって感じていましたが、そのチラシ・冊子をもう少し検討すべきだと思っていました。

チラシ・冊子の内容の検討と本当に市民に必要なのか、また経費をかけてするのであれば市民が心待ちにしているようなものにしていかなければならないと思います。

それから二つ目は、事業に費用がどのくらいかかっている、事業を実施する業者がずっと同じであることに対して、それでいいのかなという思いがいつもしています。これは平等に機会を与えていくべきじゃないかなという気がしています。ボランティア活動の一環としてやっていると思いますが、営利的なものはないのかということなど、それはやはり指導者としての行政が、いくら委託したとしてもそこはきちっと指導して欲しいと思います。

●会長：今のご質問の中で、費用がどのくらいかかっているかというのは、チラシやなんかを配布するための費用ということですか。

市の肩を持つわけではないですが、改定前の実施計画にはPRしていく項目に対しての実施の仕方として、チラシの配布をするというのがかなり多かったです。チラシを配布したので、結果はAである、という評価が以前はかなりありました。それはちょっとおかしいのではないかと、チラシを配布した結果参加者が増えたとか、あるいは理解が得られたとかそういうことであれば分かりますが、そういう評価はおかしいのではないかと感じていました。

今回の中身を見ますと、かなり減ってきてはいます。まだ確かにおっしゃるとおり、チラシを配布したとか、窓口に置いたとかありますが、そういう意味で、改定前の計画からいくらかは減って少しは改善されていると私は思っております。事務局の方はいかがですか。

●委員：すいません。私はチラシを否定しているわけではないんです。それで参加する人もいると思いますので、中身の問題でありますし、検討が必要だと思ったのです。

チラシや冊子を配った後の評価も必要だと思います。公民館やスーパーなんかに積まれたままずっとあるなという印象があります。目に付いていますので、その辺の検討が必要じゃないかなということですか。あとは、費用と業者についても検討いただけたらと思っています。

●会長：事務局の方で何かありますか。

●事務局：チラシ等の配布ということですが、確かに役所からいろんな情報提供のためのポスターやアンケートなどを公民館等々でかなり配布しております。HPで周知するだけですと非常に情報が不足なものです。やはり広く皆さんに知っていただくために、確かにインターネットはございますが、ペーパーで見ていただくことが一番早く分かりやすいというのが実状でございます。確かにパンフレット等の配布の仕方等々の見直しはまだまだしなければならないと感じております。

各事業でやっていますが、男女共同参画にかかわる啓発事業ということもあって、非常に分かりにくい部分もあるかと思っております。市の方ではそういった啓発活動も必要と思っております。

また、事業実施業者がいつも同じ業者というようなご意見ですが、現在、当課で事業委託する場合は、公募という形で委託先を募集しております。委託事業に関して同じ業者が続く

ということは結果として出ていることとございます。いずれにしても、機会は平等に与えているということで、ご理解をいただきたいと思っております。

●会長：今の意見も参考に取り入れていただくということでお願いしたいと思っております。

●委員：私もこの推進状況を見て、本当に頑張っているなと思えました。審議会に参加させていただいてはいるのですが、知識不足ということが非常に身にしみて分かりまして、まちづくり塾にも参加させていただいて、いろいろ勉強しております。会員の方が一生懸命コーディネートしてくださったりして日々努力なさっていることを、男女共同参画なのに時流に反するんじゃないかと胸が痛むような気がしております。

それで今のお答えで、啓発活動中心ということで啓発事業とかチラシ配りが多いのかなということが半分納得はしたのですが、この二次評価でたくさん★マークが並んでいますが、果たして本当に八戸市に住んでいる人たちが男女共同参画が進んでいると思っているのだろうか、と思っています。男女共同参画ということも今になって反対する方はいないと思うので、ここはもう一步前進して啓発して、チラシ配布だけじゃなくて企業とか事業所とかそういう方たち、働くものたちがもう少し気楽に働けるような活動が必要だと思っております。やはり八戸市に住んでいて、「いいところなんですよ」と、ほかの人に言えるような、将来、すぐにはできないと思っておりますが、役所の中でチラシを配って評価がA a というのではなくて、具体的に女の方が住みやすい、男の方も働きやすい、大上段にかぶった設定かもしれませんが、そういうふうな時期にきているんじゃないかと思っています。ただ単に計画してチラシを配ってよしとするより、もう一步前進する、どういうふうにしたら前進するかという模索があっているんじゃないかと思っておりますが、いかがでしょうか。

●会長：啓発の仕方について、一步進んだ形が望ましいということですか。何か事務局の方でありますか。

●事務局：男女共同参画についての意識啓発は男女共同参画ということをもっと知っていただくということがスタートでした。

現在はある程度年数も経ってきましたので、事業所の方々にはそういった意識というのは持たれてきています。先だっけの事業所アンケートの結果からも出てきています。

役所の中では、男女共同参画にかかわる明確な事業というのは逆にいうと無いわけですね。例えば道路の整備事業など、人々が歩きやすくする、あるいは子どもたちの安全なまちづくり、それら全体が一つになって、男女共同参画を進めることとなってくると思っております。

個別に事業を見ただけでは、男女共同参画に直接どこにかかわりがあるんだろうと、見えてないところがあるかと思っております。各部署のそれぞれのかかわりのところで、側面からやっていきたいという意識を持って盛り上げていきます。役所からいろんな案内とかそういったものの中で、意識啓発として、例えば育児休暇の取得率の向上や、労働局のさまざまな助成事業を使ってもらい、それが結果になる。このように男女共同参画社会を意識した施策に

反映してくる形で、役所において事業を計画し、推進しているとご理解いただければと思います。

●委員：二次評価で、★マークが3つのところが多いですけども、2つのところを見てみますと、「男女の機会均等・待遇平等の推進」とか「パートタイム労働・家内労働等の労働条件の整備」、「安全な道路・交通環境の整備」、「ボランティア活動を促進する気運の醸成」のところは2つになっているんです。ここがまだ不足している部分なのかなと私は見ています。具体的に啓発活動ということよりは、調査した結果、まだできていないんだろうなと思います。

評価としては男女参画国際課のできることでは当然ここまでだとは思いますが、それぞれの部署では実践するために何をしていくかと言うことなのです。やはり女性のエンパワーメントですとか育児や仕事の両立をすることですとか、再就職支援とかそういうことにかかわる実践がまだできていないように思います。それは先ほど委員がおっしゃったように、活動している人がいつも同じだと私も思っていて、活動を一生懸命やっていたらしゃるんですけど同じ枠の中でやっているの、行き詰っているのかなという部分と、広がりがないと思っております。

若い男女が加わりにくい状況だと思っております。今一番労働の問題とかで、困っている若い人たちが本当の声を出せるチャンスが少ないので、どうしてもこういう形は作っているけど実際は不満はいっぱいという人もあるだろうなと思っております。そこに踏み込んでいかないと、やはりいろんな活動が展開していかないのかなと思います。その仕組みをこれから広めていくにはどうしたらいいかというところを、私たちもそうですが、ある程度子育てが終わって自由があって、一生懸命活動もできる。そこにいない人たちの声をいろんなところで拾い上げて、その人たちが自分のところで何をするかというのを積み重ねていったときに結果として男女共同参画ができたなと感じるだろうなと思っております。

総括して★マーク二つの所は要注意だなと感じました。

●会長：例えば、今の★マーク二つ、家内労働等の労働条件の整備という、推進状況の方のページで見ますと、8ページの、例えば施策の方向2の30番、31番の事業の内容を見てみますと「パートタイム労働者の多様な就業意識や就業実態を踏まえた適正な雇用管理の改善を推進するため、パートタイム労働ガイダンスやパートタイム雇用管理改善セミナー等の開催チラシを窓口に設置し、周知に努める」とあります。窓口に設置する目標として2か所以上と掲げ、結果としてcという評価になっているわけですが、こういったことを例えば5か所にするとか、あるいはチラシだけでなくもう一歩進んだ具体的な項目で進めていってほしい、そういうことでよろしいわけですね。要望として、意見としてお願いします。ほかにありますか。

●委員：8ページの今おっしゃっていた、同じことなんですけど、少し前、今月の初めでしたでしょうか、私の知人が仕事をしたいということで八戸の職安を尋ねてみたら、「性別不問」

と書いてあったので大丈夫だろうと思って面接を受けたら、実は男性がほしかったと言われたと言うんですね。それと同じような形でパートの方も行ったのですが、年齢制限が実はあったそうです。八戸の職安の所長さんに電話をかけて聞いてみたところ、今は、企業の方では、「男性募集、女性募集」とは書けないんですね。男女雇用均等法があって、それは承知しているのですが、実際行ったらそういうことがあったので、手立てを考えてほしいということをお話したら、先週から「これは女性が多く携わってます」とか、「年齢は実はこれぐらいです」というのが、FAXの項目に入ってくるようになり、私も大変うれしく思いました。

やはりいろんなことを感じてる市民が声を出せないでいるということ強く感じました。それで今日いただきました資料で、パート労働法が変わるということもまだまだ浸透していないと思いますので、ぜひこれを一般の方にもっと分かりやすく新聞や広報等いろんな形で多くの市民に知っていただく機会をぜひ作っていただきたいと思います。

それともう一点、委員がおっしゃったのは、この「情報誌WITH YOU」だと思っただけですね。これは見方によっては情報を得る一つにはなると思うんですが、実は個人的なことで大変申し訳ないんですが、一か月前、北京から世界遺産を見にいらした方がいたんですが、同行した時の会議の中で、食事の時私たちはマイ箸を持って行って食べたんです。彼女たちは普通の割り箸を出して食べていましたが、「どうしてあなた方はマイ箸を持ってきたのですか」と聞かれたんです。「木を切ることは、自然を破壊することだから、割り箸を使うのはやめようと思っているんです」と言ったら、中国でも森林が荒れてきて大変なんだという話から紙を大事にすることはいいことだと言われました。

この「WITH YOU」は発行する、しないは私がどうこう言うべきことではないので、せめて紙の質を下げられないのかと思いました。

話は戻りますが、中国の北京、西安でも女性の方が今一生懸命働こうとしています。「私は今その関係に携わっているのよ」と言ったら、「やっぱり仕事場、行政、そして世界に出て行かなきゃだめだよ」と言われましたので、パートタイムで働かれる方、会長が先ほどおっしゃったように43%の方が働きたいという意識を持っているので、それを行政がもっともっとバックアップして社会進出できるようにしてほしいと思いました。

※マーク二つが三つになってほしいと思っています。

●会長：ありがとうございます。ほかにご意見ありますか。

●委員：はちのへプラン前期半ばにして、今評価がこのような結果、事務局の方の大変なご苦労でとても分かりやすい資料提供をしていただきました。取り組みの方向として非常に順調な、いい方向に歩んでいるというのを確かに手ごたえがあったと私たちが掴むことができたし、これまでのそれぞれの部署での大変な苦労を今後につなげていくためにどうあればいいかというあたりが、今日いただいた評価の資料で大事ではないかと思います。チラシ一つにしても啓発でスタートしたものが今委員の方々からより効果的なチラシ広報になるためには工夫が必要だ、それぞれの部署でどうあればいいかなど、細かいことが出てきましたが、例えばそのようなことが各部署でこれを受け止めて、具体的に今度はいいいものはよしとして、

継続をしていき、評価が低かったものは部署で工夫してつないでいくというのがこの評価です。事務局の大変な苦勞が活かされてくるところだと思います。これをつないでいけるあたりに今後大きな課題があると思います。

プランの取り組み前期18年度～20年度半ばにしてこのような評価が出たということは、私は素晴らしいことだと思いますので、より充実させていくためにこれを活かしていくということを大切にしていってほしいということを強く感じました。ありがとうございました。

●会長：ほかにご意見ございませんか。

●委員：これからの課題ということなんですけれど、先ほどから申し上げていますが、チラシ・冊子で提示して啓発していくということで終わってはいけないということです。

一つの方法として商工労政課に関する所で、いろんな分野にかかわっていて素晴らしいと思っています。しかし、特に小さい規模の会社で働いている人達は、クビになりたくないの、福利厚生面で問題があっても黙っているという状況、女性に限らず男性にも問題があると感じています。昨年、事業所へのアンケートを行いました、これを続けていって、こういうふうな評価を得た場合に何とか事業所へも届かないものかと思っています。

私の周りに、男の子も女の子も若い子で非常に悩んでいて、クビを切られたり嫌な思いをしたくないので何も言えないでいるという悩みを聞くんです。従業員10人くらいの小さな会社で、一人辞めても補充しないと、そうすると皆に負担がかかってしまう。確か法律でそれを指導される形になっていると思うんですが、それが働いてないなという気がします。チラシや冊子でアピールして、段階的にインターネットやなんかで、そして次の段階に進む方法はこういうこともあると思います。

●会長：ほかに何かご意見がありますか。

●委員：労働にかかわるお話が出ましたので、労働に携わっている立場で、商工労政課が取り組んでいる事業に私もメンバーで入っていますのでお話しします。

はちのへプラン2006実施計画のこの冊子の11ページのところにあります「八戸勤労者福祉サービスセンター事業」というのが商工労政課が窓口になって運用されておまして、そこに書いてありますように八戸市の300人未満の小さな事業所で働く方々が、事業主と働く従業員の方々と商工労政課の窓口に来ていただくと、このサービスセンターにかかわることができるんです。加入することができるんです。これは、中小企業で働く方々は、今おっしゃるように結婚とか亡くなったときなどのお祝いやお見舞い、香典とか、なかなか出しきれないということがあったりします。そういうことを大企業並みに中小企業に働く皆様方がいっぱい集まることによってスケールメリットをめざしてみんなで助け合っていくというような事業なんです。制度ができて今年で6年あまりになりますが、推進状況の9ページにあるように、今300社ぐらい加入しています。推進状況の9ページに実績がありますので、ぜひご相談いただきたいと思い、募集に歩いています。そのお店を運営している方とか少人数で働

いているところが大変劣悪な状況であっても、大企業並みに働く従業員に対して、会社はこういう福利厚生事業があるので、八戸市内の方々が就職できるようにしていただきたいということで立ち上がってやっているのがこの事業です。私もメンバーで、今日たまたまその会議が午後からありますので、伝えておきます。

あと労働の関係で、なかなか休みが取れない、昼休みもない、年次有給休暇もないなど、いろんな状況で働いている例がいっぱいあります。私のところでは、労働に関する「何でも労働相談」というのもやっています。お金を貸すとか、就職あっせんとかはだめですが、働いて、「お休みがいただきたいのですが」と、一人で行ってしゃべった時に、不当に「明日から来なくていいよ」と強烈なことを企業から言われるというようなことがあるとすれば、私どもに電話していただければ、相談に応じ、アドバイスしています。

●会長：ありがとうございます。ほかにご意見ございませんか。

では私の方から一点申し上げたいのですが、この計画を進めるにあたって、各基本目標ごとに指標とその目標値が設定されているわけです。例えば実施計画の3ページをご覧になっていただくと、基本目標I「あらゆる分野においての男女が共同して参画できる機会の確保」に対して課題が4まであって、その課題を達成する目標値、指標が下に出ているわけですね。

「審議会等の男女構成比率において少ない方の割合が30%を下回らないこと」という指標が最終的に平成23年度までに達成させていくということであるわけです。かなり具体的に数値目標を示して、これに向かって進んでいるわけです。したがって私は今年度においてもこの項目に対しての結果がどうだったのか、出せるものは出した方がよいという気がしています。

例えば、推進状況の1ページで「男女の構成比率において少ない方の割合が30%以上」、今年度は25.2%でしたので、評価はcとなっています。男女構成比率が30%を下回らないことに対する結果はここにあります。全く無い指標項目もあるわけですが、出せる項目は出していただいた方がいいんじゃないかと思っています。この数値を達成するための施策がこの実施計画の中に盛り込まれていないものもあるので、目標を達成できているかどうか分からない状況です。指標に掲げる施策を実施計画の中に盛り込めるものは盛り込んでいったほうがいいんじゃないかということを感じましたのでぜひお願いしたいと思います。

ほかにこの件に対してご意見ございませんか、なければこのはちのへプラン2006実施計画に関する推進状況について終わりにさせていただきたいと思います。今いろいろな方からいただいた意見を審議会の意向として付してぜひ反映させていただきたいと思います。

ではここで委員の方から、先ほど雇用均等室からいただいた資料の説明をお願いしたいと思います。

●委員：一つはパートタイム労働法の改定に関する資料、それからもう一つが仕事と家庭の両立を容易にするための一般事業主行動計画に関するチラシ、そして、21世紀職業財団が行うポジティブ・アクション実践セミナーのチラシをお配りさせていただきました。



皆様のご関係で、パートタイム労働法などにかかわる説明会のご要望がありましたらできるだけこちらから出向いてお話させていただきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

パートタイム労働法につきまして、今回の改正の大きなポイントを申し上げますと、パンフレットの2ページ目と3ページ目がポイントが分かる部分でございます。パートタイム労働者の定義について、2ページ目に書いてあります。このパートタイム労働法の適用を受けるのは、とにかく1週間の労働時間が1分でも通常の労働者より短い場合になります。

例えばフルタイムで契約社員で雇われている方が、通常の労働者となるような状況の事業所もあります。そういった場合は、フルタイムの契約社員の労働時間に比較して短い方はパート労働者となるということになります。

それから3ページ目でございますが、中身につきましては、まず、仕事の内容が同じかどうかを基準に判断していくことになります。仕事の内容も同じで、契約期間の定めもなく、なおかつ人事異動等の取り扱いも同じようなケースについては、1項目でもいわゆる正社員の方と取り扱いを違える場合は、法違反となります。こういう差別禁止という規定がはっきりと打ち出されたという点が重要です。それ以外の方については仕事等が同じかどうかという基準を設けまして、賃金、教育訓練、福利厚生の3つについて取り扱いを定めています。働き具合に応じた処遇をするというのが法律の趣旨でございます。

また、労働条件を雇入時に文書交付等で明示する。待遇について説明を求められたら、きちんと説明をすることを行うことが義務付けられました。労働条件の明示に違反した場合は過料が科せられます。

最後に、身分自体を正社員に転換するチャンスを与えることになりました。必ず正社員にしなければならないというものではございませんが、正社員に転換できる機会を与える措置を講じることが義務付けられました。

非常に関心が高い法律だと思います。私どもも普及に努めていきますので、広報では皆様にぜひご配慮をいただきたく思っております。

それから2点目、一般事業主行動計画」に係るものでございます。これは平成26年度までの時限立法でございます次世代育成支援対策推進法に基づきまして、この一般事業主行動計画を、各企業で策定し、労働局に届け出いただくということを進めているところでございます。策定・届出は従業員301人以上では義務、300人以下では努力義務としています。その計画が目標を達成し、一定の要件を満たす場合は取り組みを評価させていただきたく、認定というしくみをとっております。認定をした時にはこの「くるみん」の認定マークを差し上げて、企業のイメージアップに利用していただくようお願いしております。

今のところ認定につきましては青森では1件も出ていないのですが、もし認定されますと第1号ですから、啓発効果も高いと思います。かなり進んでいるところもあります。

簡単ではございますが説明を終わりたいと思います。

●会長：ありがとうございました。以上で本日の議案はすべて終了しました。次回は来年の2月の中旬～下旬で、最終の審議会になるかと思っております。議題は決まっていますが、市長

への提言に向けて、2年間のまとめをしていきたいというふうに思っておりますので、この2年間取り組んだ内容を思い出していただき、次回、発表等をお願いいたします。今日はありがとうございました。

<閉会>

事務局 以上をもって男女共同参画審議会を終了いたします。