

## 平成 20 年度 第 3 回八戸市男女共同参画審議会議事録

と き：平成 21 年 2 月 18 日（水）午前 10 時 30 分～正午

ところ：市庁本館 3 階 議会第一委員会室

出席者：白鳥会長・渡辺副会長・川村委員・工藤委員・竹内委員・遠山委員・長嶺委員・  
乗上委員・本間委員

### <開会>

- 事務局：ただいまより平成 20 年度第 3 回八戸市男女共同参画審議会を開催します。

### <会長あいさつ>

- 会長：改めまして、皆様、おはようございます。天気がこのような状況の中、お集まりいただきましてありがとうございます。今日の審議内容は 1 点「男女共同参画社会をめざす はちのへプラン 2006 後期実施計画策定について」です。

これまでの前期 3 年間の取組みが、後期にステップアップするために、これをベースにしなが、更に意識啓発活動が一般社会へと広がり、より浸透することを目指して今この見直しの時に、何が問題でどうすれば良いのかを明確に出来る実践型の啓発に取り組んでいくことが、今私達に期待されていることです。このような視点で後期プランについてそれぞれの立場でご意見を賜ればと思います。よろしくをお願いします。

- 事務局：これ以降は、会長が議長となり議事を進行します。会長、よろしくをお願いします。

### <事務局報告>

- 会長：それでは、まず始めに、事務局から報告をお願いします。

- 事務局：平成 20 年 10 月 29 日から平成 21 年 2 月 17 日までの事業報告をします。

※別添「事務局報告」ファイル参照

- 会長：ただ今の事務局からの報告について、何か質問がありましたらどうぞ。よろしいでしょうか。

- 委員：人材育成事業で「元気な女性達のおいしい話を聞こう」が土曜、日曜に開催される予定というのがあったのですが、私もぜひ参加したいので実施して欲しいです。また、結構皆さん普段は忙しいと思うので、特に土曜、日曜に集中して実施して欲しいと思います。お願いします。

- 会長：多くの皆さんが参加出来るように、事務局もいろいろ配慮しながらできるだけ希望を汲み上げて計画、実施して欲しいですね。あとはいかがでしょうか。よろしいでしょうか。それでは審議の方に入ります。

#### <審議・男女共同参画社会をめざす はちのへプラン 2006 後期実施計画策定について>

- 会長：皆様のお手元にある資料「後期実施計画(案)」をもとに進めていきます。  
これまでの前期の取組みと比較すると、八戸市庁の機構改革に伴って担当課の名前の変更、あるいはそれぞれの事業の統合、見直しなど、内容は同じでも表現において見直されている部分もあります。  
今日は内容が非常にたくさんありますが、基本目標の4つの柱に沿って、新たな網掛けの部分もありますので、確認しながら進めていきたいと思えます。それでは、概要説明を事務局お願いします。

- 事務局：後期実施計画案の策定の概要説明をします。まず、後期実施計画の策定にあたってのポイントから説明します。

##### ①後期実施計画のポイント2点

ポイント1<各基本目標の中にある「指標と目標値」の見直し>

各課題に対応した指標と目標値となるよう本数を合わせたり加除・修正した

##### ◎基本目標1

- ・指導的立場の女性の比率が少なくとも30%以上になること →  
◆チャレンジ支援を目的とした講座を年1回以上開催すること

##### ◎基本目標3

- ・育児のための短縮勤務等の制度の普及率が70%以上となること →  
◆国際交流ボランティアバンク登録者数100人以上を維持し、毎年10人以上が新規に登録すること
- ・町内会への加入率が70%以上となること →  
◆教育ボランティア登録者数を常に500人以上確保すること

##### ◎基本目標4

新 DV（ドメスティック・バイオレンス）防止に関する情報提供を年1回以上すること

※2つ目と3つ目の指標と目標値は、課題の順に揃えるため順番を入れ替える

##### ポイント2<重要課題>

- ・前期実施計画では、重点推進事業として4つの事業を抽出して掲げた
- ・後期実施計画では施策の体系の広義的観点から、事業それぞれではなく「課題」そ

のものに焦点をあて、基本計画の中でも特に重要課題であると判断されるものを取り上げることにした

目標 1・課題 1 政策・方針決定過程における参画の多様化の促進

目標 2・課題 1 労働の場における男女の均等な機会と待遇の確保

目標 3・課題 4 地域活動及びボランティア活動の推進

目標 4・課題 3 男女が平等で多様な選択を可能にする教育・学習への支援

②計画の趣旨、計画の期間、進行管理について

前期を踏襲したもので特に変更はない。なお、計画の期間は基本計画の後半3年ということで21年度から23年度までの3年間になる

③前回の審議会で委員の皆様からご指摘いただいた部分について

※確認・提言内容の説明は省略

④事業名が網かけとなっている事業について

前回（平成20年10月29日）の審議会後に各課に再度照会・検討した結果、追加もしくは施策の体系が移動となったもの

※製本する際には、網かけは取る

⑤「障害者」の「害」の字の表記について

現在八戸市では、「障害者」といったように人の状態を表す場合には、「害」の字をひらがな表記にする方針となり、先日（2月13日）全課に通知があった。

法令名や制度、施設、団体の名称は適用除外。よって、会議終了後、「害」の字を使用している課に確認をとり、修正させていただくことをご了承いただきたい

⑥それ以外の事業は、前回の審議会時の配付資料と変更なし

- 会長：ありがとうございました。ただ今、見直し、それから検討した結果等の説明がありました。何か質問がありましたらどうぞ。

私から質問があります。各事業に番号がふってありますが、前期の時は2桁の番号をふっていましたが、後期は3桁になったのは、何か意図があるのですか。

- 事務局：前期は1番からふりました。後期策定にあたり、事業の見直しや統合があったことから、前期と混同しないよう500番からふったものです。前期計画と突き合わせてみた時に、1桁目の数字を見ていただくと、だいたい前期の事業と並びが合うようになることからこのように番号をふりました。

- 会長：そのような意図で3桁になっているということでした。よろしいでしょうか。

それでは、基本目標Ⅰ・Ⅱについて、ご意見がありましたら出してください。この部分では11・12ページに大きく網掛け箇所が出てきています。前回の皆様からのご意見を

受けて、それぞれの課で検討され、新たに見直されたものですがいかがですか。

- 委員：追加事業は各担当課と調整をし、了解を得て具体的に組み込んだものと理解してよろしいのですね。
- 事務局：その通りです。各担当課でも、どの目標・課題・施策の方向に登載されるのかは了承済みです。
- 委員：わかりました。
- 副会長：11 ページで網掛けの部分が 537、538、539 とありますが、これは単純に前期の所から番号が追加になったところが網掛けになっていると考えればいいのですか。例えば 538 番については前期の方にも前の番号としてそれが入っており、内容的には同じようなものですが、番号が新しくなっているところということで網掛けになったのですか。
- 事務局：今ちょうど委員がおっしゃった 537 番と 538 番の事業は、前期の時は 1 つの事業として登載していました。それを 2 つに分けたということで網掛けしたものです。網掛けしている事業は、前回の会議終了後に追加、修正したものということで、前期の番号と対比させて変わった所ということではありません。
- 会長：事業を分割したということですね。文言が前期と同じ表現なので、今のような疑問が出てくるかと思います。
- 委員：基本目標の中で、さまざまな施策があります。例えば、チャレンジ支援のセミナー等の開催はとても良いことだと思います。参加者になるべく多い方が良いと思いますが、働きかけや人数等、どの辺りに目標をおいてやっているのか、現段階では詳細が見えません。指標目標といいますか、詳細について何か作成しているものがあれば良いのですがありますか。
- 事務局：今のチャレンジ支援のセミナー等に限らず、各登載事業 1 本ごとに評価をするための指標は設定しています。例えば今日配付しております、19 年度の推進状況というものがあります。それと同じような形で各事業ごとに目標をおいてあります。  
指標自体は毎年変えるものではなく、例えば、今、後期のプランを設定するところですが、3 ヶ年で同じメジャーで見えるようにしています。前年より参加者が増えた減ったというような形でも見れるようにしています。

- 委員：その指標はいつ出てくるのですか。今、計画の段階ですが、審議会の中では出てこないのですか。
- 事務局：今日ここには準備していませんが、各課と登載事業を計画に載せるか載せないか、当該分野を重点的に進めるために事業をどうしたら良いかなど、各課と調整する時には、何を指標に設定すれば良いのか、一緒に相談はしています。  
事業の実施状況を数値的に評価するために、何で評価するか等その段階では項目はある程度めどが立っています。今委員の皆様のお手元にはお示ししていませんが、21年度から始まる後期プランがまわりはじめて、21年度分の評価に入る時、つまり22年度に皆様のお手元にお示しする形となります。今はそのような形でやっておりました。
- 会長：具体的にはそれぞれの担当課が持っているということですね。
- 委員：今それぞれ4つの目標のところにある指標というのは、計画の最後である23年度の目標値になるのですか。
- 事務局：例えば、目標Ⅰの1つ目の「審議会等の男女構成比率」に関しては、純粹にこちらにデータがありますが、4つ目の「八戸市が男女共同参画基本条例を制定していることを知っている人の割合が、20歳以上の市民の80%以上になること」というのは、どのように数値を取るのかということになってきます。  
このようなものになると、体系の中の事業、例えばこちらがやる意識啓発事業やチラシを配る時、講演会をやる時など、皆様にPRする時の参加者数で取ればいいのか、意識調査のアンケートを取るという場面で評価すればいいのか、そこは工夫が必要になってきます。意識調査をするという形ではイメージをおいています。
- 会長：大きな目標から取組み、意識啓発から更に具体的な実践事業への取組みということで、委員の皆様も具体的な姿をイメージして疑問を抱いていると思います。それぞれの担当課が具体的な目標を持ち、それぞれの事業を遂行するための工夫が各課に任せられ取組んでいるということです。とても大事なことだと思います。  
ある程度、ルールが敷かれたところで、更にそれを市民にまで広げる、浸透させる、実際の姿として見えてくる私たちが望む社会に近づくためにどう具体的に取組んで歩んでいかなければならないのかというあたりが、今のような委員の皆さんの指摘にある今その段階にきていると思います。基本目標Ⅰ・Ⅱについてはよろしいでしょうか。
- 委員：ここに様々書いてありますがこれをどうやって進めていくか、担当課だけではなかなか難しいですね。でも、やるしかないですね。

- 会長：このように見直しがされて、新たな事業の追加や、実際やってみて事業を分割することが望ましいということが出てきたのは今までの3年間でベースになっていることで、こうやって動くということが大変大事だと思います。

それを後期に繋げていき、意識の啓発だけではなく、具体的な動きを示していく、結果は様々あると思いますが、やらないことにはそれ也不会きません。一歩前進ですね。

それでは、基本目標Ⅲに進みます。13ページからです。よろしいでしょうか。

- 委員：基本目標Ⅲの指標とその目標値の中に「育児休業取得率が男性 10%以上」と出ていて、かなり厳しい目標値だと思います。これに対してどのような施策が当てはまるのかがよく分からなかったのですが、私は男性が育児休業を取ると社会も変わってきて、とても良いと思っていますので、ぜひこの方向で進んでいって欲しいです。

もし、具体的にこれをやったら、男性の育児休業取得率が高くなると思われる施策があったら教えてください。

- 事務局：今委員から出ました質問ですが、例えば先ほども出ましたチャレンジ支援のようにセミナーを何回やるというように、ストレートにこれですとあたるイメージの事業ではないと思います。

実際、ここに出てくる育児休業取得率 10%という数字は、国の基本計画であり八戸市でもなった数字になっています。では、どうすれば男性も取得できるようになるのか、もしくは取れる環境になるのか、ある意味特効薬はないと考えております。これはやはり各個人の意識もありますし、その方が働いている職場の環境、体制、また上司、同僚の意識が関係してくるのではと思います。

特効薬がない中で何が出来るのかとなると、とても苦しいところではありますが、情報の提供や、このように取得している人もいるという例示を出したり、これは国の男女共同参画局でもやっていることですが、全国の事例を紹介したり、八戸市の中でもそういう方がいたら事例紹介をするなどやっていければと思います。周りの人が取得していて、自分も取ってもいいのかなという気分になるのをじわっと盛り上げていくのが良いのではと思っています。

- 委員：私達は現実的に職場に育児休業制度を導入する立場ですので、実際に取組んでいける我々と連携を取っていただければ、お互い非常に効果的になるのではないかと思うので、ご検討お願いします。

- 委員：提案です。594番「両親学級の開催」がとても良いなと思ったのですが、この時、一緒に男女参画国際課の方が行って説明するとか、そのようにされるのも良いのではな

いでしょうか。

- 会長：育児休業に関する具体的な事業としては、登載されている事業の中ではこの両親学級とかが意として設定されている部分であるのかなと受け止められますね。
- 事務局：担当課と相談して検討してみたいと思います。
- 会長：事業を活かしてより啓発を進めていきたいですね。まだまだ、女性の立場で、男性の立場でというような難しい厚い壁がある部分ですね。男性の育児休暇取得率は、八戸市はまだ1桁ですよ。
- 事務局：ほぼ0に近いです。
- 委員：調査はしているのですか。
- 事務局：以前調査したことがあります。
- 委員：約1%というのはその調査した段階での数字ということですね。目標値を設定したということは、いずれ目標値に達したかどうか確認する機会を設けるということですね。それはいつ頃ですか。
- 事務局：この計画の終了期に間に合うように、もしくは終了した辺りになると思います。
- 委員：身近な庁舎内での取得率はどうでしょうか。
- 事務局：市職員約1,000人いますが、取得した男性は1名です。実はその後続く人が出ていない状況です。
- 委員：次世代育成支援法で企業の方にばかりお願いするのではなく、国も自治体も自分たちの職員に育児休業の取得を促進するというのがあります。八戸市でも特定事業主行動計画を作られているかと思います。そちらとこのことをうまく連動してやっていければと思います。
- 事務局：呼びかけてはいますが、なかなか取得者が出ません。
- 会長：限りなく0に近いという状態をどうやって10%にあげるか、ここで何かアクション

ンを起こさない限りは近づいていけないと思います。

- 委員：その何かアクションはあるのですか。
- 事務局：行政側の施策としては、ここに登載している事業ですので、今ここにおいで委員の皆様から何かお考えを頂戴できればと思います。また、委員の皆様の所属している職場の状況はどのようなものか伺ってみたいと思います。
- 委員：私が勤めている所は、今 600 人くらいいますが、男性が育児休業をとるとなると辞めろというような体制です。特に、今この不況の時代ですから。職場は女性の方が多く、2/3 が女性、1/3 が男性ですが、やはり家庭・育児のことは女性がやるべきだという考えです。

育児休暇を取りたいと言うと辞めさせられるから育児休暇は取れないという話を聞きます。特に私達は民間なので、そういうのが強いです。ですから、これで 10%というのはどういうものなのかと思います。
- 事務局：実際、女性の方は取得しているのですか。
- 委員：パートがほとんどで正社員は少ないですが、正社員の方は結婚して、子供が産まれると辞めて欲しいというような雰囲気があります。どうやったら私達民間がこれに近づけるのかと思います。
- 委員：企業は利益を追求するので、どうしても男性が働いて女性が家庭を守るという状況が多いです。制度を導入して、本当に取得していかなければならないので、意識を変えていかなければ多分できないことだと思います。当社では男性の取得者は 1 人か 2 人だと思います。
- 事務局：では、その方はかなり先駆的ですね。
- 委員：そうですね。話によると奥さんの体調が悪くて取得したようですが、基本的にはこのような制度は使わないです。現状的にはなかなか厳しいと思います。
- 委員：これからの日本は、やはり男女が共同して参画しなければ大変な時代が来るということを、どう働く側と雇用する側が理解し合うかが大切だと思います。例えば「今年は 1 人休ませるか」とか、「自分が休みます」とか、そういうところからの一歩が踏み出せるかが目標の 10%に近づけるか否かに繋がってくると思います。



今、委員がおっしゃったように、利益の追求があるので、「あの人に休まれると困る」とか、休む方も「私が休めば皆に迷惑がかかる」というような考え方が繰り返されて今の状況になっています。ここから一步踏み出していこうということですが、なかなか難しいですね。

- 委員：行政も企業も働いている労働者もトータルだと思います。ですからやはり、結構女性がいる職場は育児休業が取れているという企業はあります。

行政が保育の支援をしたり、会社でも女性を登用したり、訓練させる制度をやっていないと、いつまでたっても成立しないし、私達労働者も残業ばかりしないで早く帰って家のことをやるという意識を持たないとなかなか進まないと思います。

- 委員：うちの会社で育児休業を取った者がいます。2人とも同じ部署ではないものだから、生活の時間帯が違います。その中で、女性の方が忙しかったというのがありますが、夫婦で話し合っって仕事を乗り切るためにどうするかということで2人で分担し、会社の理解もあって取得したという例があります。

しかし、それは特別な感じがしますし、その後が続く取得者は今のところいません。女性は取得しているようですが、企業の意識もないのでしょうか。

- 会長：まだまだ周りは育児休業を取れるような環境ではないということでした。しかし、少しでもこうしたらというような、仕方がないで終わらないためにも、このような両親学級や様々な施策を考えて事業に取り組んでいるのだと思います。

意識の啓発は、当事者もさることながら、それぞれの企業も組織として意識していかなければいけないということですね。いろいろな場で機会をとらえて啓発していくことです。それぞれの課がそれを意識しているか、していないかでは非常に大きいと思いますので、そのように受け止めて取り上げていくことが大事ではないかと。

また、委員の方から、両親学級での機会に共同でというのも1つの大きなことだと思います。まだまだ、皆さんでアイデアを出していかなければいけない部分だと思います。今、委員の皆様からフリートークで様々な意見を出していただきました。大変ありがたかったなと思います。

育児休業についていかがですか。非常に大きなステップの部分です。

- 委員：今、男性の育児休業者が出ていらしたという話がありましたが、そういう企業については、ほかの要件が加わると先進的な取組みをしたということで、認定ということをしております。認定を進めるためにコンサルタントが伺っているかと思います。私も積極的に取得を引き上げるようにアドバイスをしていますので、ぜひ会社のイメージアップ等に活用していただきたいと思います。

このような景気状況で逆風な訳ですが、ここを乗り越えなければ本物になりませんから、私どもも法令違反をしている場合は是正していきますし、もっと幅広く男性が取得するために意識の啓発部分を基調に連携しながら進めていくことが非常に大事だと思います。

- 会長：とても心強い話をいただきました。委員それぞれが持ち帰って、こういう機会もあるということを知ってほしいと思います。

では、次の基本目標Ⅳに進みます。23 ページから 29 ページです。ここには、先ほど説明があったように、網掛け部分やDVに関してなど、新しく入ってきた部分もあります。いかがでしょうか。

- 委員：事業番号 633 番に「映像利用学習会」というのがあります。私は今これに関わっているのですが、21 年 4 月から体制が変わって、指定管理者の関係で会員制を取らないことになるとは思いますが、今この段階で会員制をとらないと分かっているのであれば、内容の「会員自身による課外活動」というのを削除した方が良いのではないかと思います。確認をしていただければと思います。

- 会長：「会員」という表現ですね。4 月からということなので、確認をお願いします。

- 委員：DVとは悲しいかな大変な話ですが、実際八戸市でこのような場面に遭遇した、あったというようなことはありますか。

- 事務局：所管するのが子ども家庭課になり、相談室を設けています。相談件数の実績をとらえるという形になりますと、相談実績はございます。微増しているような傾向に見受けられます。

- 委員：予防のための何かプログラム等が本来ならここに出てきても良いと思います。早期発見もそうですが、例えば、高校生や大学生はもちろん、中学生の段階で、DVというものが実際にあって、それは自分達が防げるということを教えるものがあればと思います。

意外に暴力だとは知らずにやっちゃっているというところがあるようです。言葉による暴力も 1 つです。所管がここか学校教育かよくわからないのですが、あれば良いのかなと思います。

- 事務局：委員のおっしゃるように例えば学校教育等の教育プログラムに組み込むのは簡単にはいかないかもしれませんが、例えば、本日皆様のお手元にお配りしたデートDV

のチラシは、市民団体が開催するのを私どもが後援させていただくものです。

このようなデートDVや、委員がおっしゃられたような若い方々といえますか、今までここに出てきたDV防止法でも、それまで「配偶者間の」という言い方をしていたものを、あえてその表現ではなく結婚という法律関係がない間柄の仲でのDVを防止しようとなっている活動を増やしていくとか、こちらでも支援していくなどしてチャンスを増やしていきたいと考えています。

やはり、何がDVなのか、そのものを分からないままに行っているケースもあるようです。殴る、蹴るといった暴力行為だけではなく、言葉の暴力だったり、精神的なプレッシャーを与えたり、金銭的な自由を与えない等、自分が暴力を受けているということに気がついていないという、そこの部分の教育です。

●委員：愛されているから束縛されるんだという考えも、ある意味間違ったDVの考え方ですね。

●事務局：そうですね。正しい知識を伝えていかなければならない課題であると考えています。

●副会長：今の話についてですが、日本家政学会という家政科教育に関連する学会があり、その中で問題になっているのが、DVだとか消費者教育とかカードの使い方等に関するものです。

家族経営だとか家庭生活という部会の中で、現場の先生が例えば「DVについては夫婦間だけじゃなく別れた彼氏、彼女のこともうんだよ」とかそういうことを説明したり、地域でとか個人的に行う先生はいらっしゃいます。しかし、学校教育で踏み込んでいくのはちょっとみたいな感じです。そういう状況で関東地区、関西地区では取組みが今、行われているというのが紹介されていました。

●委員：私は人権学習会というのをやっていて、19年度は中央高校でやらせていただきました。すると、今年度は中央高校が独自で教材を作り取組んだということでした。やってみるとこれは必要なんだと分かっていただけるものだと思います。行政でもぜひ、やっていただきたいと思います。

●会長：非常に難しい部分もありますが、実際に相談件数としてあがってきているということは、周りが分かり合う、認め合う、良い関わり合いという学びが必要ではないかと思えます。

あとはいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

では、最後の重要課題にいきます。ここは前期の取組みの時は、「重点事業」というこ

とでした。ご意見がありましたらどうぞ。

- 委員：基本目標Ⅲの重要課題が「地域活動及びボランティア活動の推進」となっています。この課題4の施策の体系に男女参画国際課の事業がない気がするのですが、それでもこれが重要課題になるのですか。

- 事務局：課題4の「地域活動及びボランティア活動の推進」に焦点を当てたいと思ったこと自体は、やはりいろいろな社会問題や防災の話でも最後に人を助け合うのは人的ネットワーク、地域コミュニティだろうということからです。このような活動や参加してくださるボランティアの方々が大事だろうということでここにスポットを当てたいと取り上げました。

基本目標Ⅲの指標と目標値に「国際交流ボランティアバンク登録者数」という形で当課の部分の載せています。具体的事業の方には掲載していませんが、国際交流ボランティアバンク登録は国際交流協会がやっており、事務局は男女参画国際課の方でやっておりますので、そういう形でも見れるかと思えます。

ボランティア活動を支援するというのは、庁内の各課で、例えば観光ボランティアや教育支援ボランティア、国際ボランティアや環境の関係であったりと、各方面で市民の方々、関係者の方、関心を持ってくださる方々等、多方面から参加していただくという体制になっていますので、どちらかという全庁をあげてというような形で皆様のお力添えをいただきながら推進していきたいと思っています。当方としては全く無関係ではないということをご理解いただければと思います。

- 委員：後になってこのように反省する時のことも考えれば、1本、男女参画国際課の「国際交流ボランティア登録の推進」事業が見えても良いのではないのでしょうか。再掲という形ででも載せてはどうでしょうか。

- 事務局：そうですね。実際、事業としてあるので掲載するように検討します。追加で中に組み込みますので、以降の事業番号が変わってきます。

現在、課題3に掲載している「国際交流ボランティア登録の推進」事業を、更に課題4の「ボランティアの推進」にも該当するという観点で再掲するという事でよろしいでしょうか。検討してみます。

- 会長：再掲という形で検討をお願いします。では、全体に戻ります。何かご意見がありましたらどうぞ。

- 委員：607番の「八戸市虐待等防止ネットワーク会議」について、今私が関わっているの

ですが、こちらは年1、2回の会合があり関係機関とネットワークの会合があります。虐待等防止ネットワーク会議という標記の仕方の良いのか確認をお願いします。

- 会長：委員が今関わっているその会議の正式名称は何といたしますか。
- 委員：虐待等防止ネットワーク会もしくは研修会です。また、ネットワーク会議の中でさらにケース検討会議というのがあり、それはまた別です。
- 会長：会議という文言についての確認ですね。その辺りは事務局どうでしょうか。
- 事務局：事業名には会議と記載してあり、事業の内容には委員のおっしゃったような会議、研修会を開催すると書いてあり、全てを包括したような形で書いてある部分が、研修会なのか、会議なのかという整理の仕方についてですね。担当課に確認いたします。
- 会長：だいぶ細部に渡り意見を出していただきました。ありがとうございます。これだけの事業を見通して、次の実践部分において委員の皆様がそこを意識して見てくださったこと、ありがたく思います。審議をここで終わりにしてもよろしいでしょうか。  
今、担当課に確認事項や再度検討というのがありますが、当審議会としては、後期実施計画案はこれで進めていくことでよろしいでしょうか。では、審議はこれで終わりにしたいと思います。ご協力ありがとうございました。  
次に委員から提供がありました資料の説明をお願いします。

## <その他>

### 1. 委員提供資料の説明

私どもも厚生労働省も来年度の政策に向け、いろいろな動きがありますので、その動きについてわかる範囲で資料をお届けしたいと思います。

この配付資料のほかにも、先ほど話にも出ていました男性の育児休業につきまして、育児休業マニュアルというものができました。これは厚生労働省のホームページの中にもあります。いかに男性も育児休業を取ってもいいのだ、取れるのだということを定着させる方向で、様々な角度からノウハウを記載したマニュアルがありますので、また皆様のお手元にお届けできるようにしたいと思います。

本日、皆様にお届けした資料は、1点は、男女共同参画とも共通部分があります「次世代育成法」の改正です。今、育児休業制度の話も出ましたが、育児休業制度も当然含むような、仕事と育児を両立しやすい環境整備作りについて取り組んでいます。取り組む内容については、具体的に私どもの所管としては、企業に対して「より取得しやすい環境を作ってもらうために計画を立ててください。そして、それを届けてください」という

ことをお願いしています。

今のところ、届出の義務が従来 301 人以上企業規模だったのが、2 年後には 101 人以上規模になります。

それから、計画をただ作ってしまっておくのでは実効があがらないので、作った以上は、まずは職場に周知してかつ世間に向けても公表するということが新たにこの 4 月から、301 人以上企業において新たに計画を策定した場合において義務化されることになっております。なるべく絵に描いた餅ではなく、現実を伴うような計画ということで進める形にしています。

計画の内容には様々メニューがありますが、基本的にはどの企業においても育児休業制度を取得しやすい周知広報や法にまつわる制度、また、育児に関わる働きやすい環境ということで、残業の制限ですとか、有給休暇取得促進等を盛り込んでいます。いずれにしても、男性も育児に参加できるというようなことを具体的な雇用管理の面から後押しするという内容になっています。

それから、もう 1 点は、前向きにファミリー・フレンドリー企業表彰あるいはポジティブ・アクションということでの均等部門での表彰で、前向きな企業に対してどんどん評価する機会を与えていきたいという表彰制度を設けています。

昨年度は十和田地区の施設がファミリー・フレンドリー部門で青森労働局長賞を受賞しています。いろいろなケースがありますが、なるべく進んでこういった受賞の機会を得られるような形で取り組んでいます。

このように前向きな方向付けもすると同時に、現実には非常に景気が厳しい中、女性の方、子供がいる方、パートの方について法に触れるような問題が発生しやすいということが懸念されています。そうした問題が発生した場合には、こちらで紛争問題の解決を援助する制度を設けています。実際に、全国の雇用均等室に寄せられた相談、問題の解決方法が資料の中に付け加えられていますので、後程ご参考にしていただき、困っている方がいましたら雇用均等室を紹介していただいたり、また、このような制度があるということを広報していただければと思います。貴重な時間をありがとうございました。よろしく願いいたします。

- 会長：ありがとうございました。いつも新しい情報をいただいてありがたいことです。全体に広めていくという私達の役目もあると思います。せっかくの機会ですので、何か話しておきたいことをお持ちの委員がいらっしゃいましたらどうぞ。

今日は、時間を超過してしまいましたが、今日の審議内容についてそれぞれの立場からたくさん意見していただきありがとうございました。1 つ 1 つは確認しませんが、課に戻されたもの、確認するもの、再度検討を重ねなければいけないものが出てきました。ありがとうございます。事務局の方でそれを受けてよろしく願いします。それではこれで審議を終わります。ありがとうございました。

以上をもちまして第3回八戸市男女共同参画審議会を終了させていただきます。皆様  
お疲れ様でした。

<閉会>