

## 令和5年度 第1回 八戸市男女共同参画審議会 会議録

日 時 令和5年10月3日(金) 10時～11時  
場 所 八戸市庁 本館地下会議室  
出席委員 10名 安部委員、慶長委員、堤委員、間山委員、石橋委員  
高木委員、武部委員、中山委員、八木橋委員、山田委員

- 司会：皆様、おはようございます。それでは、定刻となりましたので、ただいまより令和5年度第1回八戸市男女共同参画審議会を開催いたします。
- 司会：本日の会議は、委員10名が出席しておられますので、本会議が成立することを御報告いたします。
- 司会：また、当会議は、昨年度と同様、会議の公開と会議録の公開をすることとしており、会議録につきましては、市のホームページで公開することとしておりますので、御了承願います。
- 司会：それでは、会長より御挨拶をお願いいたします。

《会長挨拶》

- 司会：ありがとうございました。それでは、お手元の資料に沿って進めさせていただきますが、まず資料の確認をさせていただきます。  
本日の資料は、
  - ・次第
  - ・席図
  - ・委員名簿
  - ・【資料4】第5次八戸市男女共同参画基本計画 令和4・5年度進捗状況に対する事前質問・意見一覧表そのほか、委員の皆様事前に送付しております、
  - ・【資料1】第5次八戸市男女共同参画基本計画登載事業一覧
  - ・【資料2】第5次八戸市男女共同参画基本計画登載事業変更事項一覧
  - ・【資料3】第5次八戸市男女共同参画基本計画 令和4・5年度事業進捗状況報告書（令和5年7月31日現在）さらに、各委員お手持ちの
  - ・第5次八戸市男女共同参画基本計画の本冊（ピンク色の表紙）
  - ・第5次基本計画の附属資料（令和5年度事業一覧）以上となりますが、資料の不足はございませんでしょうか。

- 司会：それではこれより、進行は会長にお願いいたします。よろしくお願いいたします。
- 会長：それでは、次第に沿って進めてまいります。本日の議事は1件、「第5次八戸市男女共同参画基本計画の進捗状況（令和4・5年度分）について」です。
- 会長：委員の皆様には、第5次基本計画の令和4・5年度事業進捗状況報告書等を確認いただいて、事前に14件の質問や意見をいただいております。それらを取りまとめた【資料4】、こちらに基づいて議事を進めてまいります。  
進め方につきましては、事前に提出された質問・意見について、委員から補足説明があればお話をいただいて、回答は担当課からお願いしたいと思います。  
また、本日は出席している課が限られているということですので、新たに気づいたことへの質問等があれば、最後の方で取り扱いたいと思います。
- 会長：では、まずは事務局から、資料についての補足説明がありましたらお願いいたします。
- 事務局：それでは、第5次八戸市男女共同参画基本計画の令和4・5年度分の進捗状況の審議にあたり、お手元の資料について補足説明いたします。  
まずは、資料1「第5次八戸市男女共同参画基本計画掲載事業一覧」を御覧ください。こちらには、今回御報告させていただく事業の一覧を掲載しております。  
事業は再掲しているものもありますが、1ページに掲載している「施策の基本方向Ⅰ 男女共同参画に向けた意識づくり」の対象が14事業、2ページから5ページに掲載している「施策の基本方向Ⅱ 男女がともに活躍する社会づくり」の対象が62事業、5ページ下から8ページに掲載している「施策の基本方向Ⅲ 安全安心に暮らせる社会づくり」の対象が45事業で、合計121事業となっております。  
なお、本年4月に委員の皆様にお配りした第5次八戸市男女共同参画基本計画附属資料「令和5年度事業一覧」では、令和5年度実施事業数を120事業としておりますが、今回御報告する事業には、令和4年度で完了した事業1件も含んでおりますので、121事業となっているものです。  
また、御報告する事業の区分の内訳といたしましては、令和4年度以前からの継続事業が113事業、令和5年度から新たに実施した事業が1事業、令和5年度から実施内容を見直した事業が6事業、令和4年度で完了した事業が1事業となっております。  
次に、御報告する121事業のうち、新規・見直し・完了事業等について、御説明いたします。資料2「第5次八戸市男女共同参画基本計画掲載事業変更事項一覧」を御覧ください。  
初めに、「(1)の令和5年度からの新規事業」について、令和5年度からの新規事業は、事業No.115「キャリア教育推進事業」の1件となっております。こちらは、社会人

として「何をどのように学ぶのか」「地域や社会でどう活躍していくのか」「どうキャリアを築いていくのか」など、キャリアアップを啓発するためのセミナーを実施するもので、施策の基本方向Ⅱ 男女がともに活躍する社会づくりの(1)女性活躍の推進②女性のキャリアアップ支援に位置づけております。

次に、「(2)事業の内容を変更した事業（見直し事業）」についてですが、令和5年度から内容を変更した事業は6件あり、1ページから裏面の2ページにかけて掲載しております。

変更内容について、まず、事業No.41「保育事業の充実」は、「軽・中程度障がい児保育事業」の補助金単価を引き上げたもの、事業No.49「子ども医療費助成事業」は、令和6年1月診療分から所得制限を撤廃して対象範囲を拡充するもの、事業No.89「遺児対策給付事業」は、入学祝金の額を従来の7,000円から10,000円に増額したものです。

また、事業No.104「母子健康診査事業」は、変更部分に下線を引いておりますが、令和5年度から健康診査回数の拡充や検査費用助成を実施したものの、事業No.109「妊娠出産包括支援事業」は、令和5年1月から開始した「はちまむ応援金事業」を取組概要に追加したものです。

裏面2ページにまいりまして、事業No.114「母子健康教室・健康相談」は、事業に含まれる各種講座のうち「地区健康教室」を「子育て出前講座」に名称を変更したのですが、実施内容に変更はございません。

次に、「(3)令和4年度で完了した事業」については、事業No.106「不妊治療費助成事業」の1件で、こちらは、特定不妊治療に要する費用の一部を助成していたものが、令和4年4月から保険適用となり、当初の目的を達成したことから終了したものです。

次の、「(4)機構改革に伴い担当部署に変更のあった事業」につきましては、7件あり、いずれも令和5年度当初の機構改革に伴う担当部署の変更です。事業No.76「LGBT等理解促進事業」は福祉政策課から市民連携推進課へ、事業No.97「安全・安心情報発信事業」から事業No.102「自主防災組織リーダー育成事業」までは、防災危機管理課から危機管理課又は災害対策課へ、それぞれ変更となったものです。なお、いずれの事業も取組概要に変更はありません。

続きまして、資料3「第5次八戸市男女共同参画基本計画令和4・5年度事業進捗状況報告書」の2ページをお開きください。

2ページ下段に令和4年度実施事業の自己点検結果を掲載しております。

こちらには、令和5年7月31日現在の報告事業121事業のうち、令和5年度から新たに事業を実施した1件を除く、120事業についての令和4年度事業自己点検結果を掲載しております。

こちらは、点検の基準「a・b・c」に基づいて、事業担当課による評価を実施した結果をまとめたものです。「a.順調に進んでいる」が112事業で全体の93.3%、「b.おおむね順調に進んでいるが、改善の余地がある」が8事業で、全体の6.7%となっております。事務局からは、以上です。

- 会長：ありがとうございました。それでは、【資料4】事前質問・意見一覧表のNo.順に進めてまいりたいと思います。

まずは、「施策の基本方向I 男女共同参画に向けた意識づくり」、こちらの質問No. 1、重要業績評価指標の「男女の地位の平等感における『平等』と答えた方の比率」についてです。「『学校教育』『法律・制度』で、以前は平等と答えた人が多かったのに、令和2年では平等と答えた人が減っている。このことについては、どのように考えているのでしょうか。」という質問です。

- 会長：委員、補足説明はございませんか。

- 委員：減ったというのは意識が広がったから、意識が高まったからかと私は思ったんですけど、どうなのかなと思ったので質問しました。

- 会長：ありがとうございます。では、こちらは市民連携推進課から回答をお願いいたします。

- 市民連携推進課：資料4の1ページをあわせて御覧ください。

報告書の3ページにございます指標につきましては、男女共同参画基本計画の策定に合わせて5年ごとに実施しているアンケートをもとにした結果となっております。ここには平成27年度と令和2年度の2か年が載っておりますけれども、「学校教育」につきましては、その前の平成22年度が75.7%でしたので、平成27年度に一度上がって、また下がってという状況になっております。詳しい明確な理由は分からないんですけれども、他の指標と比べても、こちらは7割を超えておりますので、学校教育の現場につきましては、比較的男女共同の意識が浸透しているものと考えてございます。

一方、「法律・制度」につきましては、「平等」と答えた方の比率はいずれも4割前後ということで、他の項目と同様、少し数値が低くなっておりますので、「法律・制度」につきましては、性別役割分担意識や差別を受けたような意識が残っているものと推測してございます。

ただ、前回アンケートが令和2年度なんですけど、その後、令和4年4月から改正女性活躍推進法が、令和5年4月からは改正育児・介護休業法がそれぞれ全面施行され、様々な取組が法律に基づいて実施されておりますので、現状として意識の改善が図られているのではないかと期待はしているところでございます。今後、令和7年度にアンケートを予定しておりますので、そこで状況把握に努めたいと考えております。

いずれにしても、男女の地位の平等感を高めるためには、こういった制度や環境など多くの要因に適切に対処する必要があると考えております。何より、すべての世代で偏見や固定観念、アンコンシャス・バイアスを無くしていくことが大事

だと思っておりますので、市といたしましては、今後も引き続き、男女共同参画社会の実現に向けて色々な取組を推進したいと考えております。以上でございます。

- 会長：ありがとうございました。委員、よろしいでしょうか。
- 委員：ありがとうございます。
- 会長：それでは次に、2ページにまいりまして、「施策の基本方向Ⅱ 男女がともに活躍する社会づくり」の質問No.2、重点業績評価指標「市男性職員の育児休業取得率」と、事業No.36「男性職員の配偶者出産休暇、育児参加休暇及び育児休業の取得促進」についてです。こちらは「市男性職員の育児休業取得率について、5ページの表は実績値でしょうか。5ページの令和4年度は37.0%となっているけれども、35ページの令和4年度実績値を見ると育児休業取得率（男性）が25.7%となっているので、この違いについて教えていただければ。」ということと、「さらに、この数値を上げるために実施している施策などがありましたら教えていただきたい。」という質問でございます。
- 会長：委員から、補足説明がありましたらお願いします。

《補足なし》

- 会長：では、こちらは人事課から回答をお願いいたします。
- 人事課：まず、男性職員の育児休業取得率について、記載の数値の違いということでしたが、大変申し訳ございません、35ページに記載している数値につきましては、広域事務組合の職員を含む数値でありましたことから、数値を改めさせていただきたいと思っております。令和4年度の実績といたしましては、育児休業取得率が5ページと同様に男性37.0%、配偶者出産休暇が71.7%、育児参加休暇が63.0%となります。これらの数値につきましては、市と広域事務組合を含めた形で特定事業主行動計画を作っております、数字の拾い方でケアレスミスがあったものでございます。お詫びして訂正いたします。

次に、男性職員の取得率を上げるための取組についてでございますが、まず、全職員に対し、定期的に出産・育児関連休暇制度の周知を行っております。このほか、子どもが産まれた男性職員に個別に連絡をして取得を促しております。また、当該男性職員の上司に対しましても育児休業取得への配慮をお願いすることで促進を図っております。

さらに、昨年度からでございますが、庁内情報ネットワークで育児休業の制度を紹介するコーナーがあり、こちらに、実際に休業を取得した男性職員の体験記、写真、当時のコメントなどを載せたり、その時の上司の声も掲載するなど、育児への理

解を深めていただくための取組も行っております。

こういった取組を継続しながら、育児休業が取得しやすい職場環境づくりに努めてまいりたいと考えております。以上でございます。

- 会長：ありがとうございました。委員、よろしいでしょうか。
- 委員：5ページの令和8年度が30%となっておりますが、これは目標値でしょうか。
- 会長：報告書5ページの令和8年度の30%という数値は目標値でしょうか、ということ、回答をお願いいたします。
- 人事課：計画当初の期間を見ていただくと、平成27年度から4.2%、14.8%、15.0%と令和2年令和3年の伸びていないところを含めて、3割という目標をいったん立てていたものが、そのままの状態になっているということで御理解いただければと。あくまでも令和4年度を上回るような形で持っていきたいというのが希望でございます。以上でございます。
- 委員：ありがとうございます。
- 会長：それでは次に、3ページにまいりまして、質問No.3、事業No.16「女性活躍推進事業」についてです。この事業は、報告書29ページに再掲されております。こちらは「2023年4月27日、デーリー東北新聞紙上に八戸電気工事業協同組合に青森県初の女性部会が設立されたという記事が掲載されました。もし、商工ニュースで紹介されていなければ、この団体取材して商工ニュースへの記事掲載を依頼したらどうでしょうか。」という御意見です。
- 会長：委員から補足説明はございませんでしょうか。
- 委員：たまたま新聞に載っていたので、これは素晴らしい取組だと思って、男女共同参画審議会でも取り上げてみたらどうかと思ひまして質問しました。
- 会長：ありがとうございます。それではこちらは、市民連携推進課よりお願いいたします。
- 市民連携推進課：八戸商工ニュースにはこれまでも「女性活躍推進のススメ」という記事を掲載いただいております。  
八戸商工会議所に八戸電気工事業協同組合女性部会設立の記事の掲載について確認したところ、これまで掲載されていないということでございました。御提案いただいた記事の掲載可否について、八戸商工会議所と協議をしながら、検討していきます。

たいと思っております。

御参考までに、これは青森県内初の女性部会とありますけれども、最近建設業の関係でも女性部会立ち上げの動きがあるようで、当課にも相談が来ており、こういう動きは良いなと思っておりましたので、色々な媒体で発信できるよう取り組みたいと思っております。以上でございます

- 会長：ありがとうございます。委員、よろしいでしょうか。
- 委員：ありがとうございます。よろしく申し上げます。
- 会長：それでは次に、質問No.4、事業No.24の「無料職業紹介事業」についてです。こちらは「人手不足を反映してか、令和4年度の実施結果、令和5年度の実施状況ともに求人数に比べて求職者数は遙かに少ないものとなっている。そのため、就職数はごくわずかとなっているが、就職に至らなかった理由は把握しているか。もし、その理由が分かっているのであれば主立ったものを示していただきたい。」という質問でございます。
- 会長：委員から、補足説明はございませんか。

《補足なし》

- 会長：ではこちらは、産業労政課から回答をお願いいたします。
- 産業労政課：企業の人材確保と求職者の早期就職を支援するため、無料職業紹介所を平成22年度から開設しております。八戸圏域内の事業所の求人登録や就職を希望する求職者の求職登録を受け付けまして、職業紹介等の業務を実施しております。こちらの紹介所では、雇用アドバイザーを配置し、窓口での職業相談のほか、電話やメールでの相談対応も行っておりまして、相談者の希望業種や職種、勤務形態など労働条件に関する要望を聞き取りして、職業紹介を実施しているところでございます。まず、「求人数に比べて求職者数が遙かに少ない」という点につきまして、報告書に掲載しております「新規求人登録者数」と「新規求職登録者数」は、当該年度に新規で申込のあった求人と求職者の数値となっております。現在、紹介所に登録されている求人と求職者を全体で見ますと、有効求人数が令和4年度で754人、令和5年8月末現在で805人、対しまして有効求職者数は、令和4年度で441人、令和5年8月末で436人となっております。また、就職者数につきましては、有効求職者のうち、紹介所で職業相談の結果、求人企業へ紹介状を発行した職業紹介数に対して就職に至った数を計上しているものでございます。こちらの求職登録者については、常に全員が応募などの就職活動を

行っているものではなく、求職者が希望する求人があった場合に活動を開始する形になっております。

就職者数の状況につきましては、コロナ禍以降、対面での相談が難しい時期が多くあったことなどを背景に相談件数が減少しております、結果として減少しているものと理解しております。

職業紹介の結果就職に至らなかった理由につきましては、こちらで紹介状を発行し、応募の結果不採用であった、もしくは採用を辞退したというものでございます。

無料職業紹介所といたしましては、コロナ禍で利用者数が落ち込んでおり、回復のために、紹介所の活用を促進する必要がございますので、昨年度から既存の求職登録者に対して再度の活用を促すなど、利用者の掘り起こしを行っているところでございます。

今後も利用促進のために、求人・求職情報を取り扱うウェブサイト「八戸都市圏ジョブ市場」も活用しながら、更なる周知に努め、相談者に寄り添ったきめ細やかな対応に努めてまいりたいと思っております。以上でございます。

- 会長：ありがとうございました。委員、よろしいでしょうか。
- 委員：トータルでは求人者数の半分強ぐらいの求職者がいるということですので。報告書 25 ページの数字だけを見るとかなり極端な数字が載っているのですが、今の回答を聞いてそこまで極端ではないということが分かりました。ありがとうございます。
- 会長：それでは次にまいりまして、4ページ、質問No.5、事業No.29の「セクシュアル・ハラスメント等対策の周知」についてです。  
こちらは「ハラスメントの中でも、近年、カスタマーハラスメントが増加していると言われていて、これを放置すると職員のモチベーションを阻害し、心身に障がいを与えるなど、正常な業務を妨げることになるので、こういった事態を防止するために、カスタマーハラスメントの実例を市職員全体で共有するなどしたうえで、対策をマニュアル化したほうがよいのではないかと。厚生労働省では、『カスタマーハラスメント対策マニュアル』を作成しているの、これらを参考に作成したらいかがでしょうか。」という御意見です。
- 会長：補足説明は、委員、ございませんか。
- 委員：近年、セクシュアル・ハラスメントはだいぶ減少傾向にある統計が出ています。パワーハラスメントはどちらかというと横ばい状態、これは勤務先の組織内部で起こるものでありますけれども、カスタマーハラスメントというのは来客者、外部の人から受けるハラスメントということになって、かなり事案のレベルがきつい。激高して騒ぎ立てたりするケースが多いと聞いてますので、精神的な被害というの

は計り知れないものがあるだろうと思います。特にこういう市の行政をつかさどっているところでは一般市民が相手ですから、高圧的に出るわけにもいかず、何とかなだめるしかないのでしょうか、その辺の対策がきちんと、「カスタマーハラスメントという言葉が社会問題化する以前から」と回答に書いてありますので、かなり以前から対策を検討しているということが分かりました。職員の皆さんの精神的な健康を大事にしてください。

●会長：ありがとうございます。それでは、人事課から回答をお願いいたします。

●人事課：カスタマーハラスメントという言葉が社会問題化する以前から、窓口等におきまして、執拗な説明要求や謝罪の要求などを受けることにより、業務に支障を来たす事案が発生しておりました。こういった事案への対応方針となります「不当要求行為等対応マニュアル」を平成 19 年度に策定し、これまで職員に周知等しながら、講習会を開きながら対応してきたところでございます。

回答欄には記載しておりませんが、いわゆる正当な苦情とカスタマーハラスメントの線引きというのはなかなか簡単ではございませんで、段階を追って行って、ここを超えたら強い対応に出ますというところを、内部的には警察への通報も含めて整えているところですが、まずは警察というよりは、職員が単独で対応しない、困った状況の時には同僚あるいは上司が順次出ていき、対応者を変えながら対応をする、これは民間企業でも同じかと思いますが、そういった対応をすることで、職員の孤立や追い込まれる事態をできるだけ避けるということを基本としてやっているほか、難しい場合には、弁護士や警察を含めた関係機関との連携を取りながら対応しているところでございます。

また、厚労省の対策マニュアルにつきましても、以前議会でもカスタマーハラスメントが取り上げられて話題になったことがありましたが、具体的な相談が人事課にもまいりますので、内容を見ながらこのマニュアルを取り込んでいく、あるいは研修ですとかそういった機会を活用しながら適切に今後も対応していきたいと考えております。以上でございます。

●会長：ありがとうございます。委員、よろしいでしょうか。

●委員：はい。ありがとうございました。

●会長：それでは資料 4 の 5 ページにまいります。質問 No. 6、事業 No. 37 の「市職員の時間外勤務の縮減、年次有給休暇の取得促進」についてです。こちらは「時間外労働は、特定の部署や特定の人に偏る傾向にある。そこで、職員 1 人当たりの平均時間数だけではなく、最高値も示すべきだと考える。公表するかどうかは各別、関係部署だけでも把握し、労働基準法や労働安全衛生法に抵触していないか点検する必要があると思う。」という御意見でございます。

- 会長：委員、補足説明はございませんでしょうか。
- 委員：地方公務員には直接労働基準法や労働安全衛生法は適用されないんですけれども、人事院規則に基づいて各自治体で条例などがあり、準じた体制が整っていると思うので。一応、労基法や衛生法に抵触していないかという形で質問してみました。
- 会長：ありがとうございます。こちらは人事課から回答をお願いいたします。
- 人事課：時間外勤務の縮減につきましては、まず基本といたしまして、管理職も含め、月 45 時間以下、年 360 時間以下という上限をいったん設けております。この内容につきましては、毎月前月の時間外勤務の結果を人事課で把握し、各種対応をしているところでございます。

一方で、災害あるいは先般の新型コロナ対応、大規模なイベントの開催など、業務の量や時期など、自らコントロールできない業務がございます。こういう場合であったとしても、月 100 時間未満、年 720 時間以下などとする上限を設けております。ただし、近年はこの上限を超えるようなケースも出ておまして、これを超える場合には、事前に人事課に申請書を提出していただき、その実態をあわせて把握している状況でございます。

これらの対応をしながら、特に時間外勤務の多い部署においては、特定の職員に業務が集中しないように平準化を促しているほか、先般のコロナ禍の保健所対応業務の中では、部全体で取り組んでいても時間外勤務が多くなっている、かつ長期化が見込まれるというところで、全庁的な職員応援を行った、こういった体制を取った事例もございます。

なお、結果的に時間外勤務が月 45 時間を超えた場合には、産業医より、職員に対しては保健指導、所属長に対してはその職員に関連する助言指導を行いながら、過重労働に対する健康管理対策を並行して実施しているところでございます。

最後に、時間外勤務時間の最高値については、その年の災害、今であれば昨年、一昨年のコロナの状況の中で、新聞等で御覧になったかと思いますが、200 時間を超える時間外勤務があったというなかなか厳しい状況がございましたけれども、数値が大きく異なる場合がございますので、これからの取組の中では、平均の時間外勤務の数字に加えて、例えば月 45 時間を超えている職員がどの程度いるのかなど、もう少し幅を広げた形で、負担のかかっている職員の割合が見えるような数値、こういったものも指標として用いることを検討してまいりたいと考えております。以上でございます。
- 会長：ありがとうございました。委員、よろしいでしょうか。

- 委員：私の顧問先や色々な関係者から聞いたところによると、45 時間を超える労働、突発的な何かが起ればそれは仕方がないと思うんですが、恒常的に 45 時間を超えている、何の対策もとらない、というところが見受けられたりするので、そういうことがないように人材の配置なども考えながらやっていただければと思います。
- 会長：それでは次に、6 ページにまいりまして、質問No.7、事業No.41 の「保育事業の充実」についてです。こちらは「保育事業が充実され、利用対象者は利便性が図られていると実感しているが、当市においては更に一時預かり保育事業や障がい児保育事業など進めていかなければならない現状があるのか。予算の増加や施設の増加の動向がある。」という質問でございます。
- 会長：委員から補足説明があればお願いします。
- 委員：予算の増加などの傾向が見られたので、少し補足をお願いできたらと思いきして質問しました。
- 会長：それでは、こども未来課より回答をお願いいたします。
- こども未来課：当市では、第2期八戸市次世代育成支援行動計画後期計画という令和2年度から6年度までの5年間の計画を策定しております。こちらの計画におきまして、乳幼児期の教育・保育の充実のための支援として、多様な保育サービスの提供に取り組むこととしております。  
皆様御承知のとおり子どもの数は年々減少しております。ただ、一方で、保育に対してのニーズが多様化していることや、発達が気になる子、グレーゾーンの子が増加傾向にあることなどから、事業の拡充が必要となっております。  
また、事業を実施するためには、保育士の配置が必要となりますが、特に補助単価が低かった軽・中程度障がい児保育事業につきましては、施設運営に支障が出ないように、補助金額を増額したところでございます。以上でございます。
- 会長：ありがとうございます。委員、よろしいでしょうか。
- 委員：はい。ありがとうございました。
- 会長：それでは次に、質問No.8、事業No.52 の「女性相談事業」についてです。こちらは「女性相談事業として、女性相談及びDV被害相談が減っているのは途中経過ということで判断してよろしいでしょうか。また、予算を増やすことは大変良いことだと思いますが、この事業について、ここまで予算を増やした内訳などを教えていただくということは可能でしょうか。」という御質問でございました。

- 会長：委員から補足説明があればお願いします。

《補足なし》

- 会長：それでは、こちらはこども家庭相談室から回答をお願いいたします。
- こども家庭相談室：令和5年度実施状況の相談件数が昨年度の実施結果よりも少ないのは、本年4月1日から7月末までの4か月分の実績であるためでございます。  
一方、昨年同時期と比較しますと、女性相談件数はほぼ同数であります。DV被害相談は増加傾向にあり、今後も高水準で推移することが想定されているところでございます。  
また、今年度の予算額につきましては、昨年度の決算額よりも約1,000万円の増額となっておりますが、その増額の内訳は、女性相談員を2名から3名に増員したことに伴う人件費の増額分が約200万円と、母子生活支援施設「小菊荘」のエアコン設置に係る施設運営事業者への補助金を800万円計上したものでございます。以上でございます。

- 会長：ありがとうございました。委員からはよろしいでしょうか。

- 委員：はい。

- 会長：それでは続いて7ページにまいりまして、質問No.9、事業No.57の「町内会加入促進・組織強化事業」についてです。こちらは「町内会加入促進・組織強化事業を実施しているが、5ページの町内会長に占める女性の割合が非常に低いと感じる。とても残念に思っているが、何か良い方法はないのでしょうか。」という質問でございます。

- 会長：委員から補足説明はございますか。

《補足なし》

- 会長：では、こちらは市民連携推進課より回答をお願いいたします。
- 市民連携推進課：当課で所管している事業に「市長との公民館サロン」という事業がありまして、昨年度から市内の全地域を回らせていただいております。ですので、やはりどの地域も地域の担い手不足が課題になっておりまして、その中で若者や女性、外国人といった多様な方々に町内会活動に参加してもらうことで活性化したいというお話も出ているところでございます。  
そうした中で、市では、市内の38の連合町内会から組織する八戸市連合町内会連

絡協議会と連携し、地域の担い手の育成・発掘を目的に、「地域コミュニティ人材育成アカデミー」を実施しております。この講座の中で、町内会での女性の活躍に関するテーマを取り上げて、意識啓発を図ることも考えております。

また、市職員が地域に出向いて、ジェンダーや男女共同参画などについて地域の方が学ぶ機会を設ける「男女共同参画出前講座」も開催しております。地域の求めに応じて開催しておりますが、この講座をきっかけに、女性会の立ち上げに向けて動き出した連合町内会もございます。具体的には、長者地区で昨年度求めに応じて出前講座を行ったことがきっかけで、女性会を立ち上げたいという相談を受けまして、当課で所管している「『地域の底力』実践プロジェクト促進事業」に提案いただき、補助金も活用して、女性会の立ち上げと事業を行うということで動いております。

こうした動きも出てきておりますので、各地域で講座の実施や38地区の連合町内会長による情報交換会において情報共有などを図り、取組の紹介もしながら、女性の活躍や女性町内会長の増加につながるような取組を推進したいと考えております。以上でございます。

●会長：ありがとうございます。委員、よろしいでしょうか。

●委員：大丈夫です。

●会長：続いて、8ページにまいりまして、「施策の基本方向Ⅲ 安全安心に暮らせる社会づくり」の質問No.10、事業No.76の「LGBT等理解促進事業」についてです。こちらは「市民向けに、性的マイノリティ理解促進のためのリーフレットを作成・配布したということで、とても分かりやすいリーフレットだと感じた。不足が生じた場合は増刷とありますが、増刷予定はあるのでしょうか。」という質問でございます。

●会長：委員から補足等はございませんでしょうか。

《補足なし》

●会長：ではこちらも、市民連携推進課より回答をお願いします。

●市民連携推進課：こちらのリーフレットは、多様な性のあり方について、正しい知識の習得と理解を促進するため、今年7月に1,000部作成し、市庁舎や市民サービスセンター、地区公民館などの公共施設等で配布しております。また、市のホームページでも公開しているほか、広報はちのへ8月号にも内容を一部掲載しております。

また、パネル展や講座など、当課のイベントでもこちらのリーフレットをお配りしておりまして、今後も活用を検討していることから、残部を確認しながら、必要な部数を今年度中に増刷する予定で考えております。以上でございます。

●会長：委員、よろしいでしょうか。

●委員：ありがとうございます。

●会長：次に、質問No.11、事業No.77「心のバリアフリー推進事業」についてです。こちらは「この事業は大変重要な事業と捉えているが、令和4年度に実施していた、高齢者疑似体験、車椅子操作介助体験などは、とても重要な機会と思いますが、令和5年度はそれらを企画していないように見えました。是非、高齢者疑似体験や車椅子操作介助体験などは継続して実施いただければと思います。」という御意見です。

●会長：委員から、補足説明はよろしいでしょうか。

《補足なし》

●会長：それでは、こちらは福祉政策課から回答をお願いいたします。

●福祉政策課：当課では毎年、市の社会福祉協議会が主催するボランティア・市民活動フェスティバルに展示ブースを出しております。このボランティア・市民活動フェスティバルには当課のほかにも様々な団体がブースを設けて、色々なことを実施していらっしゃるんですけども、事前に内容の調整が行われます。今年度につきましては、主に市内の小中学校を対象として福祉体験学習を支援している「八戸市ボランティアセンター」という団体が、高齢者疑似体験や車椅子操作介助体験を実施したいということでしたので、当課ではパネルを作成し、アンケート形式のクイズを実施することにした次第でございます。

おっしゃるとおり、体験型イベントは大変重要なものと認識しており、来年度以降も続けて、色々な団体との調整の中で、より効果的な方法で実施していきたいと考えておりますので、御理解をいただきたいと思います。よろしく申し上げます。

●会長：委員、よろしいでしょうか。

●委員：はい。

●会長：それでは9ページにまいりまして、質問No.12、事業No.82「虐待などの防止に関する啓発（障がい者）」についてです。こちらは「令和4年度以前からの継続取組事項として、自己点検で『順調に進んでいる』となっているが、自己点検結果の根拠となっているものは何か。障害者雇用率向上などへの結果が出ているものは無いか。」という御質問でございます。

- 会長：委員、補足説明はございませんか。
  
- 委員：はい。質問No.12 と 13 は同じ内容ですので、一緒にお答えいただいで大丈夫です。人権の尊重と多様な人々への理解の促進という大きな項目の中で、我々も国に準じた機関として障がい者雇用率の目標を達成していきましょうということで進んでおります。全国の支店で募集をかけるとお話をいただいて、我々も去年の12月から一人雇用させていただいております。そういう取組の中で、市もある程度取り組まれているだろうと思いながら、参考にお聞きできればということで御質問させていただきました。
  
- 会長：ありがとうございます。委員がおっしゃったように、質問No.12 と 13、事業No.82 と 83 は同様の御質問となっておりますので、こちらは障がい福祉課から回答をお願いいたします。
  
- 障がい福祉課：まず、虐待などの防止に関する啓発ということで、本市では、平成24年に「障害者虐待防止法」が施行されたのを受けまして、障がい福祉課と、市内3か所の市委託相談支援事業所、こちらは湊病院・青南病院・みちのく記念病院、3病院の系列の相談支援事業所ですけれども、こちらの市内3か所の委託相談支援事業所からなる「八戸市障がい者虐待防止センター」を設置し、虐待の相談受付及び対応・支援を24時間365日実施しております。  
また、障がい者虐待防止に関する啓発活動としまして、障がい福祉課の窓口パンフレットを設置しているほか、市ホームページによる障がい者虐待の事例や相談先などの周知を行っております。  
このほか、市内の障害福祉サービス事業所に対する集団指導におきまして、事業所における障害者虐待防止に努めていただくよう指導を行っております。  
令和4年4月1日に、市内の障害福祉サービス事業所における虐待防止に関する措置が義務化されており、具体的な措置の内容は、事業所において虐待防止委員会を設置する、従業員に周知徹底する、定期的に職員に対する研修を実施する、虐待の担当を設置する、それらが昨年4月に義務化されておきまして、年に1回の集団指導において、障害福祉サービスを提供する400事業者に対し、虐待防止に努めていただくよう指導を行っております。  
このほか、回答欄に記載はございませんけれども、個別の事業所に出向いて実地指導もしており、虐待防止に関する措置の書類等を確認させていただいて、措置がとられていない場合にはとっていただくよう指導を行っているところでございます。  
啓発に関する自己点検の結果は、その根拠を数値等で表すことは困難でございますけれども、事業所に対する部分も含めてこれらの取組を継続することにより、少しずつではありますが、市民の障害者虐待防止に関する理解が深まっているものと考え、自己点検結果を「順調に進んでいる」とさせていただいております。

なお、障がい者の虐待防止に関する啓発におきまして、障害者雇用率向上などへの結果が出ているものは当課で把握しておりませんが、虐待に関する理解が深まり、虐待の防止が図られることにより、障がい者の雇用の定着、辞めない、辞めるのを防ぐ、あるいは雇用率向上につながるものと考えております。

次に、事業No.83の障害者差別解消のための啓発活動事業につきまして、平成28年4月に施行された「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（障害者差別解消法）」は、障がいのある人もない人も、お互いの人格や個性を認め合いながら、共に生きる社会を実現するために制定されたものでございます。

この法律において、国や地方自治体のほか、民間事業者においても、障がいのある人に対して、正当な理由なくサービスの提供を拒否・制限する「不当な差別的取扱い」の禁止と、障害のある人から何らかの配慮を求める意思の表明があった場合における「合理的配慮の提供」が求められております。

当市では、障害者差別解消のための啓発活動として、課の窓口にポスターを掲示しているほか、市役所内で、期間の定めはございますが、チラシ付きのポケットティッシュを配布しております。

また、市のホームページに障害者差別解消法の概要や、不当な差別取扱い、合理的配慮の説明及び事例の掲載など、市民に対する理解・啓発を図っております。

具体的な事例を申し上げますと、不当な差別取扱いと考えられる事例としましては、車いすを利用していることを理由に入店を断られる、障がいがあることを理由にアパートを貸してもらえない、障がいがあることを理由にスポーツクラブへの入会を断られるといったことが挙げられます。

また、合理的配慮に欠けると考えられる事例といたしましては、車いすの方が階段の上り下りをするのを手助けしない、目の障害がある方に対して講演会でスクリーンでしか説明をしない、耳の障害がある方に対して音声でしか講演をしないといったことが挙げられます。

これらの事例を障がい者差別解消ということで掲載し、市民に対する理解・啓発を図っているところでございます。

啓発に関する自己点検の結果は、先ほどと同じで、その根拠を数値等で表すことは困難でございますけれども、これらの活動の継続により、少しずつではありますが市民の意識が高まっているものと考え、自己点検を「順調に進んでいる」とさせていただいております。

なお、障害者差別解消のための啓発活動におきまして、障害者雇用率向上などへの結果が出ているものは、こちらも把握しておりませんが、先ほど御紹介した障害者に対する差別解消が図られることにより、障がい者の雇用定着及び雇用率向上につながっていくものと考えております。以上でございます。

●会長：ありがとうございます。委員、よろしいでしょうか。

●委員：ありがとうございました。よく分かりました。我々も職員全員で受け入れ側

としての勉強会や研修も行いましたが、今のお話も参考に、更には人権の尊重、多様な人々の理解を深めていけるようにしていきたいと思っております。ありがとうございました。

- 会長：それでは、最後となります、10ページの質問No.14、事業No.102の「自主防災組織リーダー育成事業」についてです。こちらは「自主防災組織リーダー育成事業に関して、令和4年度の決算額から、令和5年度の予算額がかなり増えているが、内訳について教えていただくことは可能か。八戸市防災士育成補助金、資格取得に係る費用の助成等に使われているからでしょうか。これについても大変良い事業だと思うので、継続をしていただきたい。」という質問と御意見でございます。

- 会長：委員から補足説明はございますでしょうか。

《補足なし》

- 会長：こちらは災害対策課より回答をお願いいたします。

- 災害対策課：委員お見込みのとおりでございます。地域防災の担い手の育成ということで、今年度新たな事業といたしまして、防災士育成補助金を計上したもので、内訳は表のとおりとなっております。

次年度以降につきましては、自主防災組織の方々に意見をお伺いしながら判断することになりますが、現時点では継続したいと考えております。以上でございます。

- 会長：ありがとうございました。委員、よろしいでしょうか。

- 委員：ありがとうございます。先ほどの質問No.9の町内会のところと結構重なるところがあると思います。自主防災組織リーダーの育成というのは非常に重要で、やはり今後は町内会と同様に女性の割合も重要なところになってくると思いますので、その辺も含めて御検討いただければと思います。よろしくお願いいたします。

- 会長：ありがとうございます。それでは以上で事前にいただいていた質問・御意見は終了となります。ほかに御質問等ございませんでしょうか。

《質問等なし》

- 会長：では、本日の議事であります第5次八戸市男女共同参画基本計画の進捗状況については、これで終了とさせていただきます。審議されました質問・意見については、事務局でまとめていただきたいと思います。

本日予定していた議事は以上となりますが、その他全体として何でも結構です。

委員の皆様から何かございましたら御発言ください。

●委員：もしよろしければ。

●会長：委員、どうぞ。

●委員：回答の中に女性活躍推進法の話が若干出ておりましたので、私から情報提供という形で皆様にお知らせしたいと思います。

まず、今回色々拝見させていただいて、八戸市には女性活躍推進法などに関して積極的な取組を進めていただいているということで、労働局といたしましても感謝申し上げたいと思います。大変ありがとうございます。改めて敬意を表したいと思います。

せっかくの機会ですので、厚生労働省の認定制度について情報提供させていただきたいと思います。

女性の活躍に関する状況が優良であるなど一定基準を満たした企業には、女性活躍推進企業として「えるぼし認定」というものがございます。県内では現時点で17社が認定を受けておまして、そのうち八戸市の企業は8社ということで、約半数を八戸市の企業が占めているという状況です。また、えるぼし認定企業の中でも特に優良であるとして、「プラチナえるぼし認定」というものもございますが、こちらは県内では八戸市の企業1社となっております。女性活躍において八戸市は一歩進んでいるというところが率直な感想でございます。引き続きどうぞよろしくお願い申し上げます。

一方で、労働者の仕事と子育ての両立を図る取組が基準を満たすなどの場合に認定を受けられる、「くるみん認定」というものもございます。こちらは、県内の認定企業38社のうち八戸市の企業が8社ということで、2割程度になっております。また、より高い水準の取組を行った場合に認定を受けられる「プラチナくるみん認定」というものもございまして、こちらの県内の認定企業の内訳は青森市が3社、弘前市が1社、横浜町が1社で、残念ながら八戸市はまだないという状況でございます。私どもも引き続き周知に努めてまいります。八戸市、また本日御参加の委員の皆様におかれましても、機会がありましたら周知に御協力をいただければと思います。私からは以上です。どうぞよろしくお願いいたします。

●会長：ありがとうございました。そのほか委員の皆様からございませんでしょうか。

《委員からはなし》

●会長：それでは、本日いただきました御意見については、事務局で意見書案としてまとめていただいて、皆様に確認いただいた後、市長への意見書提出と、各課への通知を行いたいと思います。それでは以上で本日の議事を終了し、進行を司会にお

返ししたいと思います。

- 事務局：会長、ありがとうございました。また、委員の皆様、本日は貴重な御意見等をいただきまして、誠にありがとうございました。

次回でございますが、第2回男女共同参画審議会につきましては、1月下旬頃に開催したいと考えております。詳細につきましては、後程皆様の日程を確認させていただいた上で、追ってお知らせしますので、どうぞよろしくお願いいたします。

なお、お手元に、11月24日（金）開催の「教育関係者等研修会」のチラシをお配りしておりました。昨年度に引き続き、あおもり女性ヘルスケア研究所所長の蓮尾豊先生をお招きし、「性の健康と権利に配慮した子ども達への接し方講座」を開催いたしますので、後ほど御覧いただければと思います。

また、今月は「八戸市男女共同参画推進月間」でございます。20日（金）には、「人生の充実度を上げる！ウェルビーイングキャリア～しあわせのコツをつかんでイキイキ働く～」と題しまして、女性チャレンジ講座の公開講座を開催することとしております。

さらに、23日（月）には、情報番組のコメンテーターとしてもおなじみの弁護士である菊地幸夫さんをお招きし、男女共同参画意識啓発講演会を、市民大学講座との共催で開催する予定としております。

委員の皆様におかれましては、御参加並びに事業の周知につきまして、引き続き御協力を賜りますよう、お願い申し上げます。

- 司会：それでは、これもちまして、「令和5年度第1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、本日は誠にありがとうございました。