

## 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

### ○施策の基本方向Ⅰ 男女共同参画に向けた意識づくり

No.	内 容	担当課
1	<p><b>【P3】重要業績評価指標</b> <b>男女の地位の平等感における「平等」と答えた方の比率</b></p> <p>「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。これは、どのように考えているのでしょうか。</p> <p><b>【回答欄】</b> 本指標は、八戸市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算出しております。 直近3回（令和2年度・平成27年度・平成22年度）の調査結果を見ると、「学校教育」の項目は、調査ごとに数値の増減はあるものの、「平等」と答えた方の比率がいずれも7割を超え、他の項目に比べて高い数値を維持していることから、男女共同参画意識が浸透しているものと推測しております。 一方、「法律・制度」の調査結果を見ると、「平等」と答えた方の比率はいずれの調査も4割前後となっており、「学校教育」以外の他の項目と同様、数値が低くなっていることから、性別役割分担意識や差別が根強く残っているものと推測しております。 なお、前回アンケート後、令和4年4月より改正女性活躍推進法が、令和5年4月より改正育児・介護休業法がそれぞれ全面施行され、様々な取組が実施されていることから、令和7年度に予定しているアンケートで状況の把握に努めたいと考えております。 男女の地位の平等感を高めていくためには、制度や環境など多くの要因に適切に対処していくことが必要ですが、何よりも、すべての世代で固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見、固定観念、アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)を無くしていくことが重要であることから、今後も、男女共同参画社会の実現に向けた各種取組を推進してまいります。</p>	市民連携推進課

○施策の基本方向Ⅱ 男女がともに活躍する社会づくり

No.	内 容	担当課
2	<p><b>【P5】重点業績評価指標 市男性職員の育児休業取得率</b>  <b>【P35】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</b></p> <p>市男性職員の育児休業取得率につきまして、P5の表は実績値でしょうか？P5の令和4年度は37.0%となっています。P35の令和4年度実績を拝見すると、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思います。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ございましたらお願いします。</p> <p><b>【回答欄】</b></p> <p>まず、男性職員の育児休業取得率についての御質問ですが、35ページに記載している数値は、広域事務組合の職員を含む数値であったため、以下の数値に改めます。</p> <p><b>【令和4年度実績（八戸地域広域市町村圏事務組合職員を除く）】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 育児休業取得率 男性：37.0% 女性：100%</li> <li>・ 配偶者出産休暇 71.7%</li> <li>・ 育児参加休暇 63.0%</li> </ul> <p>次に、男性職員の育児休業取得率を上げるための取組みとしましては、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いるほか、子どもが産まれた男性職員に個別に連絡して取得を促し、当該男性職員の上司にも育児休業取得への配慮をお願いしております。</p> <p>さらに、令和4年度から庁内情報ネットワークで育児休業を取得した男性職員の体験記やその上司の声を掲載するなど、育児への理解を深めていただく取組みを行っており、今後もこのような取組みを継続し、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ます。</p>	人事課

No.	内 容	担当課
3	<p><b>【P19】事業No.16 女性活躍推進事業（再掲：P29）</b></p> <p>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いならば、この団体取材し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。</p> <p><b>【回答欄】</b></p> <p>八戸商工ニュースを発行している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に関する記事の掲載状況を確認したところ、これまで掲載していないとのことでした。</p> <p>御提案いただいた記事の掲載可否も含め、今後八戸商工会議所と協議を進めてまいります。</p>	市民連携推進課
4	<p><b>【P25】事業No.24 無料職業紹介事業</b></p> <p>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求人数に比べ求職者数は遥かに少ないものとなっています。そのため、就職数はごくわずかとなっていますが、就職にいたらなかった理由は把握していますか。もし、分かるのであれば主立った理由を示していただきたい。</p> <p><b>【回答欄】</b></p> <p>市では、企業の人材確保と求職者の早期就職を支援するため、平成22年度から八戸市無料職業紹介所を開設し、八戸圏域内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、職業紹介等の業務を実施してきたところであります。</p> <p>当紹介所では、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を行っており、相談者の希望業種や職種、勤務形態などを含む労働条件に関する要望を聞き取ったうえで、職業紹介を実施しております。</p> <p>御質問にありました「求人数に比べ求職者数が遥かに少ない」という点については、当報告書に掲載しております実施状況及び実施結果の「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、現在、当無料職業紹介所に登録されている求人及び求職者全体の数としては、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、対する有効求職者数は、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。</p> <p>また、就職者数については、有効求職者のうち、当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おり、当紹介所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となっております。</p>	産業労政課

	<p>就職者数の状況については、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、職業相談件数が減少し、結果として減少しているものと理解しております。</p> <p>職業紹介の結果、就職に至らなかった理由については、応募の結果、不採用であった、または採用を辞退したものととなります。</p> <p>市無料職業紹介所としては、今後、コロナ禍で落ち込んだ利用者数回復のため、紹介所の活用を促進する必要があると考えており、昨年度から既存の求職登録者に対し、紹介所の再度の活用を促すなど、利用者の掘り起こしなどを行ってきたところであります。</p> <p>今後も利用促進のため、市無料職業紹介所の求人・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、更なる周知を行うほか、窓口での職業相談・職業紹介において、相談者に寄り添ったきめ細やかな対応に努めてまいります。</p>	
5	<p><b>【P30】 事業No.29 セクシュアル・ハラスメント等対策の周知</b></p> <p>近年、ハラスメントの中でもカスタマーハラスメントが増加していると言われております。カスタハラは放置すると職員のモチベーションを阻害し、心身に障害を与え、正常な業務を妨げることとなります。このような事態を防止するため、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のでしょうか。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」を作成していますので、これらを参考に作成したらいかがでしょうか。</p> <p><b>【回答欄】</b></p> <p>当市では、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、窓口等において、執拗な説明要求や謝罪の要求などを受けることにより、業務に支障を来す事案が発生しており、このような事案が発生した場合の対応方針となる「不当要求行為等対応マニュアル」を平成19年度に策定して職員に周知を図るとともに、不当要求行為等に対処するための講習会を開催するなど対応に努めております。</p> <p>これまででも不当要求行為にエスカレートする可能性がある場合には、対応する職員が孤立しないよう、複数の職員で連携しながら対応しており、職員だけでの対応が難しい事案には弁護士や関係機関に相談するなどして対処しております。</p> <p>今後は、委員御案内の厚生労働省が作成した「カスタマーハラスメント対策マニュアル」や、新たな事案等を踏まえながら、カスタマーハラスメント等への適切な対応に努めてまいります。</p>	人事課

No.	内 容	担当課
6	<p><b>【P36】事業No.37 市職員の時間外勤務の縮減、年次有給休暇の取得促進</b></p> <p>時間外労働は、特定の部署や特定の人に偏る傾向にあります。そこで、職員一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ます。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います。</p> <p><b>【回答欄】</b></p> <p>時間外勤務の縮減につきましては、管理職も含めて、月45時間以下、年360時間以下とするよう上限を設け、毎月状況を把握しながら対応しているところであります。</p> <p>また、災害や感染症への対応、大規模なイベントの開催など、業務の量や時期などを自らコントロールできない業務を行う場合でも、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、これを超える場合は、所属長から事前に人事課に申請書を提出させ、その実態の把握に努めております。</p> <p>これらの対応を通じて、時間外勤務の多い部署においては、特定の職員に時間外勤務が集中しないよう平準化を促しているほか、コロナ禍の保健所対応業務など部署全体で時間外勤務が多くなり、かつ長期化が見込まれる場合は、全庁的に職員の応援を行う等の体制を取っております。</p> <p>なお、月45時間以上の時間外勤務を行った場合は、産業医より、職員に対しては保健指導、所属長に対しては助言指導を行うなど、過重労働に対する健康管理対策を実施しているところであります。</p> <p>時間外勤務時間の最高値は、その年の災害その他避けることのできない事由の有無により数値が大きく異なるため、時間外勤務の縮減に向けた取組状況につきましては、平均時間外数に加え、例えば月45時間以上の時間外勤務を行った職員数等を用いることも検討してまいりたいと考えております。</p>	人事課

No.	内 容	担当課
7	<p><b>【P39】事業No.41 保育事業の充実</b></p> <p>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おりますが、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を進めていかないといけない現状があるのか（予算の増加、施設の増加の動向がある）。</p> <p><b>【回答欄】</b></p> <p>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において、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。</p> <p>子どもの数は年々減少しているところですが、一方で、保育へのニーズが多様化していること、発達が気になる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。</p> <p>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いては、施設運営に支障が出ないよう、補助金額を増額いたしました。</p>	こども未来課
8	<p><b>【P48】事業No.52 女性相談事業</b></p> <p>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ことは可能でしょうか。</p> <p><b>【回答欄】</b></p> <p>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す。</p> <p>一方、昨年同時期と比較すると、女性相談件数はほぼ同数であるものの、DV被害相談については増加傾向にあり、今後も高水準で推移することが想定されます。</p> <p>また、今年度の予算額については、昨年度の決算額より約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あります。</p>	こども家庭相談室

No.	内 容	担当課
9	<p><b>【P52】事業No.57 町内会加入促進・組織強化事業</b></p> <p>町内会加入促進・組織強化事業を実施しているが、P5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。何か良い方法はないのでしょうか。</p> <p><b>【回答欄】</b></p> <p>当市では、八戸市連合町内会連絡協議会と連携し、地域における担い手の育成・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、同講座の中で、町内会における女性の活躍に関するテーマを取り上げ、意識啓発を図ることが考えられます。</p> <p>また、市職員が地域へ出向き、ジェンダーのことや男女共同参画社会、女性活躍推進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」を実施しており、この講座をきっかけとして、女性会の立ち上げに向けて動き出した連合町内会もあります。</p> <p>今後、各地域での講座の実施や「38地区連合町内会長による情報交換会」における情報共有などにより、地域内における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検討していきたいと考えております。</p>	市民連携推進課

○施策の基本方向Ⅲ 安全安心に暮らせる社会づくり

No.	内 容	担当課
10	<p><b>【P71】 事業No.76 LGBT等理解促進事業</b></p> <p>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るが、増刷予定はあるのでしょうか。</p> <p><b>【回答欄】</b></p> <p>本リーフレットは、多様な性のあり方について、正しい知識の習得と広く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、総合保健センター、市民病院など、市内の公共施設で配布しているほか、市ホームページでも公開しております。</p> <p>また、パネル展や講座などの当課イベントでも配布しており、今後、研修会等でも広く活用していく予定であることから、使用数量や掲載内容改定の有無を確認したうえで、必要な部数を今年度中に増刷したいと考えております。</p>	市民連携推進課
11	<p><b>【P72】 事業No.77 心のバリアフリー推進事業</b></p> <p>心のバリアフリー推進事業は大変重要な事業と捉えていますが、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、とても重要な機会ですが、令和5年度はそれらを企画していないように見えます。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していただければと思います。</p> <p><b>【回答欄】</b></p> <p>ボランティア・市民活動フェスティバル2023での高齢者疑似体験、車椅子操作介助体験につきましては、今年度は主に市内の小中学校を対象に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が実施することでしたので、当課ではパネルを用いた意識啓発に注力したところです。</p> <p>体験型イベントは、心のバリアフリーの正しい理解や思いやり意識の醸成に効果的だと考えておりますので、他団体との調整を図り、推進してまいりたいと考えております。</p>	福祉政策課

No.	内 容	担当課
12	<p><b>【P77】 事業No.82 虐待などの防止に関する啓発（障がい者）</b></p> <p>令和4年度以前からの継続取組み事項とし、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。</p> <p><b>【回答欄】</b></p> <p>当市では、平成24年に「障害者虐待防止法」が施行されたのを受け、当課及び市内3か所の市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・支援を実施しております。</p> <p>また、障がい者虐待防止に関する啓発活動として、当課窓口に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周知を行っております。</p> <p>この他、市内障害福祉サービス事業所に対する集団指導において、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。</p> <p>啓発に関する自己点検結果は、その根拠を数値等で表すことは困難ですが、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、自己点検を「順調に進んでいる」としております。</p> <p>なお、障がい者の虐待防止に関する啓発において、障害者雇用率向上などへの結果が出ているものは把握しておりませんが、障害者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、障がい者の雇用定着及び雇用率向上につながるものと考えております。</p>	障がい福祉課
13	<p><b>【P77】 事業No.83 障害者差別解消のための啓発活動事業</b></p> <p>令和4年度以前からの継続取組み事項とし、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。</p> <p><b>【回答欄】</b></p> <p>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ました。</p> <p>この法律において、国・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。</p>	障がい福祉課

	<p>当市では、障害者差別解消のための啓発活動として、当課窓口にはポスターを掲示しているほか、市役所内で、チラシ付きのポケットティッシュを配布しております。</p> <p>また、市ホームページに障害者差別解消法の概要や、不当な差別取扱いや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。</p> <p>啓発に関する自己点検結果は、その根拠を数値等で表すことは困難ですが、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」としております。</p> <p>なお、障害者差別解消のための啓発活動において、障害者雇用率向上などへの結果が出ているものは把握しておりませんが、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るものと考えております。</p>																													
14	<p><b>【P89】事業No.102 自主防災組織リーダー育成事業</b></p> <p>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ますが、これに関して、内訳について教えていただくことは可能でしょうか。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思います。</p> <p><b>【回答欄】</b></p> <p>お見込みのとおりで、防災士育成補助金を計上したものであります。内訳は下表のとおり（単位：千円）</p> <table border="1" data-bbox="320 1290 1129 1641"> <thead> <tr> <th></th> <th>令和4年度決算</th> <th>令和5年度予算</th> <th>増減(R5-R4)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>謝礼</td> <td>0</td> <td>140</td> <td>140</td> </tr> <tr> <td>消耗品費</td> <td>28</td> <td>30</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>通信運搬費</td> <td>70</td> <td>70</td> <td></td> </tr> <tr> <td>複写機使用料</td> <td>4</td> <td>10</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>防災士育成補助金</td> <td>0</td> <td>1,180</td> <td>1,180</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>102</td> <td>1,430</td> <td>1,328</td> </tr> </tbody> </table>		令和4年度決算	令和5年度予算	増減(R5-R4)	謝礼	0	140	140	消耗品費	28	30	2	通信運搬費	70	70		複写機使用料	4	10	6	防災士育成補助金	0	1,180	1,180	合計	102	1,430	1,328	災害対策課
	令和4年度決算	令和5年度予算	増減(R5-R4)																											
謝礼	0	140	140																											
消耗品費	28	30	2																											
通信運搬費	70	70																												
複写機使用料	4	10	6																											
防災士育成補助金	0	1,180	1,180																											
合計	102	1,430	1,328																											