

令和7年度 第2回八戸市男女共同参画審議会 会議録

日 時	令和8年2月16日(月) 14時00分～15時40分
場 所	八戸市庁 本館地下会議室B
出席委員	安部委員、楳内委員、堤委員、加藤委員、島守委員、気田委員、宮守委員、居石委員、高橋委員 (出席9名)
事務局	総合政策部次長兼市民連携推進課長、男女共同参画推進室長、男女共同参画推進室員3名
次 第	1 開会 2 会長挨拶 3 議事 4 その他 5 閉会

次第1 開会

●司会

皆様、本日は御多用のところ御出席いただきましてありがとうございます。少し早いですけれども皆様お揃いですので、ただいまより、令和7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、本日は間山委員が欠席されておりますけれども、10名中9名の方が出席で、過半数が出席しておりますので、本会議が成立することを御報告いたします。

また、当会議は、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。

はじめに、昨年、皆様にお知らせしておりましたが、人事異動に伴い、武部委員が11月14日付で解任となり、後任として、気田勝浩委員が、12月26日付けで当審議会の委員に就任されておりますことを御報告いたします。

それでは気田委員から一言、御挨拶をお願いしたいと思います。気田委員、よろしく願いいたします。

●気田委員

(挨拶)

●司会

ありがとうございました。それでは、開会にあたりまして、会長より御挨拶をお願いいたします。よろしくお願いいたします。

次第2 会長挨拶

●会長

改めまして、皆様こんにちは。大変お忙しい中お集まりいただきまして、ありがとうございます。

今日は気田委員を新たにお迎えして、今年度の第2回ということで、市民アンケートと事業者アンケートの審議、それから第6次の基本計画の策定についてということで二つの案件を扱います。いつもは事前に御意見・御質問等を受けていましたが、今回は皆様のところに2月の頭に、お手元の方に資料が配布されて、それをちょこちょこ御覧いただいていると思いますので、ぜひ、積極的に御質問・御意見等いただければと思います。本日もどうぞよろしくお願いいたします。

●司会

ありがとうございました。それでは議事に入ります前に、資料の確認をお願いいたします。

本日新たにお配りした資料は、次第、席図、委員名簿、そして、**資料7**市民アンケート主要結果と考察、**資料8**事業者アンケート主要結果と考察、でございます。

そのほかに、事前にお送りしてある資料をお持ちいただくようお願いしておりました。**資料1-1**市民アンケート結果概要、**資料1-2**市民アンケート速報値、**資料2-1**事業者アンケート結果概要、**資料2-2**事業者アンケート速報値、**資料3**国の第6次基本計画策定に当たっての基本的な考え方(案)、**資料4**第6次八戸市男女共同参画基本計画の策定方針、**資料5-1**第5次八戸市男女共同参画基本計画_施策の体系、**資料5-2**第6次八戸市男女共同参画基本計画_施策の体系(案)、**資料5-3**施策の体系の比較、**資料6**策定スケジュール。そのほかに、第5次基本計画の本冊、ピンク色の表紙の冊子ですね。こちらの方をお持ちいただくようお願いしておりましたけれども、不足の資料がある方いらっしゃいましたらお知らせください。皆様大丈夫でしょうか。はい、ありがとうございます。

それではこれより議事に入ります。これからの進行は、会長をお願いいたします。

次第3 議事

●会長

それでは、次第に沿って進めてまいります。本日の案件は、市民アンケート及び事業者アンケートの集計結果について、そして、第6次八戸市男女共同参画基本計画の策定についての2件です。案件1の市民アンケート及び事業者アンケートの集計結果については、市民アンケートと事業者アンケートを区切って進めていきたいと思っております。

まずは「市民アンケートの集計結果」について、事務局より説明をお願いいたします。

●事務局

それでは、男女共同参画に関する市民アンケートの結果について概要を御説明いたします。資料1-1市民アンケート結果概要、資料1-2市民アンケート速報値、資料7市民アンケート主要結果と考察を御用意ください。主に資料7を中心に、資料1-1と見比べながら御説明いたしまして、より詳細な内訳が必要な場合に資料1-2速報値を御覧いただくという流れで進めてまいりたいと思っております。

まずは資料1-1結果概要の表紙を御覧ください。こちらにアンケートの概要が載っております。まず、本調査は、第6次八戸市男女共同参画基本計画の策定にあたり、今後の施策検討のための基礎資料とすることを目的として実施いたしました。

調査対象は、八戸市内に住所を有する満18歳以上の市民1,000人です。回収状況は、有効回収数535件、回収率は53.5%となりました。

前回令和2年度調査からの変更点としましては、アンケート送付対象1,000人を抽出する際に、前回は男女半々に、年齢についても各年齢層が同程度となるように設定をしておりましたが、今回は、市民全体の意識の縮図として調査結果を見ることができるよう、性別、年齢区分、地区別の各層の人口割合に応じて抽出しております。抽出時点で男女半々にはなっておらず、年代別でも前回と比較して高齢の方が多めとなりました。その結果、返ってきた535人の年齢構成については、表紙の中段の表にありますように前回令和2年度調査よりも高齢の方が多くなっているという結果となっております。

それでは御説明してまいります。ここからは、資料7主要結果と考察をメインにお話いたしますのでそちらを御覧ください。

まずは、「1.男女の平等感」についてです。資料1-1では、1ページの間1、間2になります。こちらは第5次男女共同参画基本計画の評価指標にもなっておりまして、「平等である」と答えた方の割合が増えていくことを目標としておりますが、今回、残念ながら前回と同程度か、むしろ減少した項目が目立つ結果となりました。特に、(1)家庭生活、(2)職場の分野については、「平等」が男女ともに10ポイント前後減少しまして、その分「どちらかといえば男性が優遇されている」が増加しております。

基本計画に搭載している指標については、「わからない」と「無回答」を除外して算出いたしますので、今回ここに載せている数値がそのまま指標の数値とはならないんですけれども、やはり減少傾向となっております。

今年度から、社会全体の平等感を問2の方で尋ねておりますが、「政治の場」ですとか「社会通念・習慣・しきたり」等の平等度が低いと認識されている分野の影響もあってか、「平等」と答えた方の割合は男女平均でわずか15.1%という結果になりました。

次は、「2. 固定的役割分担意識」についてです。[資料1-1](#)では6ページの問5です。「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方についてどう考えるかという内容で、こちらも「反対」と「どちらかといえば反対」を合わせた割合が、第5次基本計画の評価指標となっております。

今回、「反対」の割合が男女ともに10%以上減少しておりますが、その分増加したのは「賛成」ではなくて、今回新設した選択肢である「わからない」でした。価値観が多様化して、様々な夫婦のあり方があるということで、「一概には言えない」と考える層が「わからない」を選んで増加したのではないかと推察されます。

次は、「3. 男性が育児・介護・家事・地域活動に積極的に参加していくために必要なこと」についてです。[資料1-1](#)では8ページの問8になります。一番割合が高かった選択肢は「夫婦や家族間でのコミュニケーションをはかること」なのですが、前回調査との差分に注目しますと、割合としては2番目だった「年配者やまわりの人が、夫婦の役割分担などについての当事者の考え方を尊重すること」や、「男性による育児・家事などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること」の伸びが大きくなっております。

男性の家事・育児への参画には、古い価値観、固定的な性別役割意識が壁になっているという認識が強まっていると思われます。

次に、「4. 外部サービス利用を含めた家事分担の理想」についてです。[資料1-1](#)では、9ページの問9です。こちらは、「育児」と「介護」と「それ以外の家事」の三つの家事分野について、それぞれ外部サービスの利用希望の有無と、自分と配偶者どちらが多く負担するかというのを組み合わせて尋ねたもので、どの分野においても、「外部サービスを利用しながら、それ以外は自分と配偶者で半分ずつ分担」が一番多い結果となりました。特に、「育児」と「介護」の分野でその割合が高く、その二つの家事分野では、まず外部サービスありきで、残った部分を夫婦のどちらでカバーするか、という議論が中心になっていると思われます。

保育所や介護サービスはもうインフラ化したと言えるのに対し、「育児・介護以外の家事」については、外部サービス希望の割合が相対的に低く、家事代行などを頼むことに

対する心理的なハードルは未だに高いものと推測されます。

次に、「5. 仕事や就職活動において男女差があると感じる場面」についてです。資料 1-1 では 11 ページ上段の問 10 になります。こちらも本来であれば、令和 2 年度調査と比較して下がっていて欲しかったところなのですが、男女ともに全体的に増加しておりまして、特に女性から見た「賃金や昇給」などは 16.1 ポイントも増加しておりました。増加の原因としましては、問 1、問 2 の平等感を尋ねる設問でも言えることなんですけれども、男女とも全体的に不平等を見る目が厳しくなっておりまして、これまでは「仕方ない」とか、あるいは「普通」と思われていたものが、行政による啓発ですとか、メディアの論調などの影響で、認識に変化が起きているものと思われま

す。制度や環境を変えていくには、男性の側からも不平等であるとの認識が増えていく段階がまずは必要となりますので、今回はこれも一つの前進の結果であると捉えたいと考えております。

次に 2 枚目に入りまして、「6. 女性が出産後も離職せずに同じ職場で働き続けるために必要なこと」についてです。資料 1-1 では、11 ページ下段の問 11 です。男女ともに、「保育所や放課後児童クラブなど、こどもを預けられる環境の整備」が最も多く選ばれておりまして、特に女性では 8 割を超えております。市民アンケートのほかの設問ですとか事業所アンケートでも、こういった育児に関するサービスについての選択肢が度々登場するのですが、大体このように上位に選ばれておりまして、育児サービスなどに関する需要は尽きないことがうかがえます。

また、当事者である女性から見て二番目に多かったのが「男性の家事や育児、介護参加への理解・意識改革」であることから、男性の家事参画もさらに進めていく必要があると思われま

す。次は、「7. 地域活動への参加を進めるために必要なこと」についてです。資料 1-1 では 14 ページからの問 13 になります。こちらにつきましては、令和 7 年 2 月の審議会でアンケートの設問内容について、「地域活動に参加したくないと回答した人たちが何を選んでいるかの集計があればいいのではないか」という御意見をいただいております、問 12 が「町内会、PTA、ボランティア活動等への参加状況」についての設問なんです

が、そちらとのクロス集計を行っております。資料 1-1 の 14 ページが問 13 の通常集計結果ですが、15 ページから 17 ページが「自治会・町内会」や「PTA・子ども会」そして「市民団体・ボランティア活動」それぞれに参加したくないと回答した人の集計結果となっております。

結果としましては、全体的に「地域のお祭りやイベントなどの情報を発信し、地域活動への関心を高めること」の割合が高いのは共通していたんですけれども、クロス集計

した「活動に参加したくない」方々の結果では、それに加えて「地域活動の内容やかかる経費について明確にし、参加に当たっての不安感を減らすこと」や「地域活動におけるデジタル化を進め、参加に当たっての負担感を減らすこと」といった、透明化や効率化を求める意見の割合が多い傾向が見られました。

次に、「8.多様な性のあり方について」です。[資料 1-1](#)では 20 ページ下段と 21 ページの間 18、問 19 です。問 18 で、「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する理解増進についてどう考えるか」を尋ねた結果、男女ともに、「社会全体で進めていくべき」という回答が最多でありまして、問 19 ではそのように答えた方々を対象に、どのような取組が必要かを尋ねました。

結果としては、行政や職場での取組についての回答割合も低くはなかったんですけども、学校での取組がそれ以上に高い結果となりました。学校関連の選択肢は、回答者の年齢を確認したところ、若者や親世代から選ばれている傾向がありまして、自身や子どもが仮にそうであった場合を想定して、このような結果になったと推測されます。

次は、「9.男女共同参画社会を実現するために行政が力を入れるべきこと」についてです。[資料 1-1](#)では 23 ページの間 22 です。「育児や介護中であっても仕事が続けられるよう支援すること」や、「保育の施設やサービス、高齢者や病人の施設や介護サービスを充実すること」「育児や介護などでいったん仕事を辞めた人の再就職を支援すること」などの割合が高くなっておりまして、育児等と仕事を両立するための、生活に直結した内容が求められていることがうかがえる結果となりました。

以上の市民アンケート全体の傾向から読み取れたものを「分析と考察」としてまとめております。まず、啓発により市民の認識に変化が生まれていることが、今回の調査結果に表れていると考えられます。そして、それに対する、不平等感を解消するために、固定的性別役割分担意識の解消や、男性が家事・育児をしやすい社会環境づくりが必要です。今回のアンケート調査から見えたことは、「これまで見えていなかった、見ようとしなかった不平等な状態への気づき」であり、「平等」が減少したことも前進の一つの形であると言えるかと思えます。今後は、認識された課題を解決するための、単なる啓発にとどまらない、より実効性のある施策が期待されていると受け止めています。

以上で、市民アンケート結果についての説明を終わります。

●会長

はい、ありがとうございました。まず一つ目の「市民アンケートの集計結果」について説明いただきましたけれども、こちらに御意見、御質問等ございましたらいただきたいと思えます。いかがでしょうか。

●委員

質問を一つ、6 ページの間 5 の固定的性別役割分担意識のところ、今回は男女別で集計結果を見せてくれていますが、これは年代別とかで後でクロス集計するとかありましたか。何かで見た記憶があるのですが。

●事務局

速報ではなく報告書の方ではクロス集計を載せています。

●委員

報告書が完全にできた状態のときには年代別もあるんですよね、わかりました。

●会長

ありがとうございました。皆様どうぞ、御質問でも何でもございましたら。
はい、委員お願いします。

●委員

皆さんありがとうございました、集計お疲れ様でした。

最初の有効回収数のところを見ると、18 歳から 19 歳と 20 歳から 29 歳までの回収率が、これだけ見ると 0.9%と 5%ということで前回からもちょっと下がっているという。見かけはそうなんですけども、実際にこれ、[資料 1-2](#)の 1 ページを見ますと、回答率が 38.5%と 30%ということで、まあまあなのかもしれないんですけど、やっぱり他の年代と比べると、まあ人数が少ないっていうのもありますけれども、ちょっと少ないなっていう印象がありました。各層の人口割合から対象者を選んでいるということなので仕方のないことなのかもしれませんが、学生（18 歳～19）も男性で 3 名という回答数になっているようですし、仕方のないことなのかもしれないんですけど、ちょっと少ないなという感じは受けました。

●事務局

学生さんなんかは、住所を八戸市内に置いたままなんですけど実際はここにいらっしやらない方もおまして、お盆とかで帰ってきたときに回答させます、という話もあつたんですが、お盆とかに帰ってくる機会がない方はそもそもアンケートが手元に届かないという事情もあって、更に回答数が少なくなっているかと思います。

●委員

確かに皆さん、うちの学生もそうですけど、住所を移さないですよ。わかりました。上の年齢層の方は 7 割とか 6 割とかなんですけど、そういう事情もあつたと。
あと、全部郵送でお配りして、Web で回答してもいいよっていう形ですよ。

●会長

Webのアンケートだと、回収率を見てそれ以上に配布することがあるじゃないですか。配信にコストがかからないので、回収率を勘案して、その人口で回答率が悪い世代には2倍3倍と送って、結果、回収数が多世代と近くなるような分割みたいな割り付けは実際あるんですけども、郵送だとお金かかりますのでね、今高いし大変ですよ。難しいね、もっと若い人の意見もいっぱい見たいところなんですけど。

はい、ほかにございませんでしょうか。委員どうぞ。

●委員

例えば、70代以上の方に、就職活動において男女差があると感じる場面があるかどうかとか、そういう質問をしてもわからないのではないかと思います。賃金の昇給とかです。その方々に聞いてその回答が反映されるっていうのは正確な回答になっているのかな、という感想を今持っております。

●事務局

一応、質問表の方には「仕事や就職活動をしている、していないに関わらずお答えください」というのは書いてはあるんですけど。

●委員

ああ。でも実態をわかっていますかね。ここが外れるとだいぶ数字が変わるんじゃないかな。仕事をしている人としていない人ってことで分けた方がよかったかも。

●事務局

今回、上の年代の上限を設けていなかったのが90代の回答者の方もいて、難しく大変でしたけど頑張って回答しましたっていうお返事をくれていたんですけど、上の年代の方たちは、例えば70代以上ひとまとめにして、そこは人口割合ではなくてもうちょっと抑えた形にするとか、そういう考え方もあるかもしれないんですけども、今回は、八戸市全体として、最初に御説明をしたんですけども、縮図というような形で、八戸市民全体として見るとどういう意識なのかな、というところを見るということで、今回人口割にしたものでした。

これからのことを考えると、若い世代がどう考えているか何を求めているかというのを見るためには、若い人にたくさん送って回答してもらおうということもあるんでしょうけれども、それを阻んでいる、もうちょっと上の年代の人たちの考え方を見る、ということで全体的に人口割で出したという変更点があったので、こういう結果にはなってしまったんですけども。

●委員

そうなんです。なんかこう私の感覚とちょっと違うなという。実際、昇給金額とかいろいろ見ているんですけど、何か違うんじゃないかなってという感想です、私の。

●会長

ありがとうございます。

そのほかございませんか。いかがでしょう、よろしいですか。事業者のほうに進んでからまた、全体を通してお話していただきってもよろしいので。

無いようであれば、事業者アンケートの方に進んでまいります。では「事業者アンケートの集計結果」について、事務局より説明をお願いしたいと思います。

●事務局

それでは、[資料 2-1](#)女性活躍に関する事業者アンケート結果概要と、[資料 2-2](#)事業者アンケート速報値、[資料 8](#)主要結果と考察、を御用意ください。

まずは、[資料 2-1](#)結果概要の表紙から、本アンケートの概要を御説明いたします。本調査は、市民アンケートと同様に、第 6 次男女共同参画基本計画の策定にあたり、施策検討のための基礎資料とすることを目的として実施いたしました。

調査対象は、市内に本社本店・支社支店を置く市内従業員 10 人以上の 300 事業者とし、業種ごとの割合に応じて傾斜配分をした上で、無作為抽出となっております。回収状況は、有効回収数 154 件、有効回収率 51.3%となりました。

前回令和 2 年度調査からの変更としまして、大きなものが二つございます。一つは調査対象として抽出する条件を、市内従業員 30 人以上としていたものを、10 人以上とすることで対象範囲を広げております。こちらは、経済センサス等の結果から、市内の事業者については 30 人未満の事業者の方が多いということで、より実態に近い結果を得るために変更しております。実際、アンケート回収後に集計しましたところ、154 件中 68 社、44.2%が従業員 30 人未満の事業者という結果になりました。今回、小規模事業者による回答が増加したために、回答傾向の変化が見受けられますが、こちらの方が本来の八戸市の実態に近いものと思われま。

大きな変更点のもう一つは、従業員数などを尋ねる設問で、市内事業者のみの数字ではなく、市外も含めた事業者全体の数字を尋ねる形に変更している点です。こちらは、中小企業と全国規模の大企業とを区別できるようにするための変更です。[資料 2-2](#)速報値の資料では、事業者規模を、常時雇用する従業員「100 人以下」「101 人以上 300 人以下」「301 人以上」の三つにグループ分けして集計して載せております。

[資料 2-1](#)では、このうち中小企業について比較することとして、従業員 300 人以下の

規模である、154社のうち128社の集計値を使用しております。

それでは説明してまいります。**資料 8** 主要結果と考察を御覧ください。まず、一番上の黒丸二つ、こちらは今御説明した変更点が載っておりますので、その下の1番目から御説明いたします。

「1.雇用状況」です。**資料 2-1**では1ページ目、2ページ目の、問2から問4です。全従業員のうち、男性の正社員が46.8%、非正規社員は15.2%、女性の正社員は18.8%、非正規社員が19.2%という結果になっておりまして、前回令和2年度と比較して女性正社員が6.5ポイント減少した一方で、男性の方は非正規社員が4.6ポイント増加しております。

平均勤続年数のお話をしますと前回と比較して、男性が2.1年延びて14.5年となったのに対し、女性の延びは0.4年で10.4年となっております。

と、雇用状況と平均勤続年数について単純に比較したんですけれども、実際に5年間で女性正社員の割合が25.3%から18.8%にまで落ち込んだというのはちょっと考えづらいということで、先ほど御説明しました従業員数が30人未満の小規模事業者からの回答割合が増えたためだと考えられます。

問4では、正社員採用者のうち、新規学卒者と中途採用者の人数を尋ねております。**資料 2-1**ではそれぞれの男女比を載せておりますが、どちらも男性の方が多く、特に新規学卒者では男性63.2%に対し、女性は36.8%と、入口の段階で大きく差がついてしまっております。

次に、「2.女性管理職・役員登用」についてです。**資料 2-1**では3ページ下段と4ページの問6と問7です。問6では管理職男女の人数を尋ねまして、そこから男女比率を算出しましたところ、女性管理職は15.7%と、前回調査の19.6%から3.9ポイント減少しております。減少の理由につきましては、先ほどの問2で、女性正社員が令和2年度比較で25.3%から18.8%に減少しておりましたので、問2と同じく回答事業者の構成が変化したためであると考えております。

問7の女性管理職を登用するための課題についてですが、「女性の採用が少ない」「現時点で管理職に必要な知識や経験、判断力などを有する女性が少ない」「女性本人が昇進を希望しない」の順で割合が高く、なり手不足の状況がうかがえる結果となりました。

続きまして、「3.育児・介護休業の取得状況」についてです。**資料 2-1**では5ページの問8、問9です。問8の男性育休取得率についてですが、こちらも前回令和2年度と比較して21.4%から17.8%と、3.6ポイント低下しております。

問9の介護休業取得者の男女比ですが、こちらは男性50%、女性50%とちょうど半分で、数字としては大変良くなった結果となります。前回令和2年度は男性26.9%でした

ので、その2倍になるような状況でございました。ただ、こちらについては、[資料 2-2](#)速報値の7ページ上部の該当部分を見ていただければと思うんですけれども、介護休業を取得した人数が、男女とも4人ずつでした。母数が少ないので、次の調査のときにもこれぐらいというふうにはならず、一過性の数字である可能性も否めないと考えております。

次に、「4.仕事と家庭の両立を支援するための取組や制度」についてです。[資料 2-1](#)では6ページの問10になります。こちらは新設の選択肢である「半日や時間単位での有給休暇」が60.9%と最も多く、民間企業でも普及が進んでいることがうかがえます。

一方で、前回調査との比較で数値が下がっている選択肢が多く、特に「社内報や啓発資料などで仕事と家庭の両立に関する周知・啓発をしている」については32.1ポイントも減少しておりました。こちらについては、やはり小規模事業者からの回答が増加したことが原因と推察されます。

次は、「5.ハラスメント対策」についてです。[資料 2-1](#)では7ページの問11です。こちらにつきましては、ほとんどの項目で前回よりも数値が下がってしまっております。特に、選択肢の1番目と2番目、「ハラスメントがあってはならない旨の事業主の方針、対処の内容を就業規則やマニュアルなどに明確化している」「ハラスメントの相談窓口、担当者、苦情処理機関等を設置している」は、大企業では令和2年6月から、中小企業においても令和4年4月から義務化されているものですが、前回調査と比較して数値が下がる結果となりました。こちらも理由としては、小規模事業者からの回答が増加したためと推察されます。中小企業であっても、法律で令和4年度から義務になっているので本来は理由として成り立たないところなんですけれども、こちらは直接的な罰則がなく、小規模な事業者としては必要性を感じていない、取組を行う余裕がない、などの事情が推察されます。

続きまして、2枚目に入りまして、「6.一般事業主行動計画」についてです。[資料 2-1](#)では8ページの問12から、11ページの問17です。87.5%が策定していないという結果となりました。こちら、策定が義務となるのは従業員101人以上の企業からでして、[資料 2-2](#)速報値の8ページ、問12で内訳を見ますと、従業員100人以下の企業は義務ではないため、95.5%が策定予定なしと回答しております。

策定していない理由としては、「努力義務だから、義務ではないから」という理由を押しえて一番多かったのが、「女性従業員が少ないから」でございました。

続きまして、「7.えるぼし認定」についてです。[資料 2-1](#)では、12ページの問18から問20までです。96.1%の事業者が「取得していない、取得予定なし」と回答しております。取得していない理由としては、56.9%の事業者が「制度の存在を知らなかった」と

回答しておりますが、「そもそも認定を取得することにメリットを感じなかったから」が19.5%ですとか、「申請にかかる費用や作業の負担が大きいから」が13.8%といった、実利的な理由を挙げた事業者も少なくありませんでした。

次に、「8.女性の活躍を推進する上で課題になっていること」についてです。資料2-1-1では13ページの間21になります。「結婚・出産・育児など、ライフステージの変化による影響が男性より大きい」「担当させる業務や配置できる部門が限られる」が、同率で最も多い結果となりました。後者についてはその回答をした事業者の業種を確認してみましたところ、運輸業ですとか建設業からの回答が多く、長距離の運転手ですとか建設作業員など、どうしても男性が中心となってしまう職種の事情もうかがえる結果となりました。

次に、「9.健康課題への対応」についてです。資料2-1では14ページから16ページにかけての間22です。五つの分野すべてにおいて「特に制度や取組はない」という事業者が最も多く、6割から7割以上という結果となっております。「新たな休暇制度の創設」という選択肢を選んでいる事業者はほとんどなく、通常の病気休暇と区別した取組を行っている事業者は少ない結果となりました。

取組を行っている中では、休暇制度の充実やサポート体制の整備の割合が高くなっております。

次に、「10.行政にどのような取組を期待するか」についてです。資料2-1では17ページの間23です。「保育施設や保育サービスを充実する」「介護施設や介護サービスを充実する」などサービスの充実を求める回答が多くなっておりまして、事業者としても女性が働きやすい環境を求めていることがうかがえる結果となりました。こちら、市民アンケートの最後の設問の「行政がどのようなことに力を入れるべきだと思うか」というところでも、やはり同じような結果となっております。

以上の、アンケート全体の傾向から読み取れたものを「分析と考察」としてまとめております。

今後、女性活躍を進めていく上で、考えられる方策としましては、「女性が少ないから計画は不要」と考える事業者に対し、少子高齢化による人手不足対策として女性活躍が有効であるという、経営的視点での啓発をすること。女性管理職不足の根本原因は、そもそも正社員採用における女性比率の低さがあるため、女性の積極採用と長く働ける取組の提案をすること。制度や環境の整備が難しい中小企業向けに、ロールモデルとなる企業を紹介するなどの情報発信をすること。

アンケートの回答内容から、特に今回、小規模な事業者が増えたこともありまして、

八戸市内の事業者は、女性活躍に対する関心がない、または取り組む余裕がない小規模事業者が多く、取り組む必要性を感じていない、または優先順位が下がっている可能性があるため、これらのような啓発や情報発信を継続することで定期的な意識づけを図っていくことが必要と考えております。

以上で、事業者アンケートの結果概要についての説明を終わります。

●会長

ありがとうございました。それでは、ただいま御説明いただきました事業者アンケートの集計結果について、皆様から御意見・御質問がありましたらお受けしたいと思いますが、いかがでしょうか。

はい、委員どうぞ。

●委員

最後の締めのところに出てきたのですが、いま結構、県内の企業さんが人手不足人手不足と言っている中で、女性の方を人手不足を補う要員として、あまり考えていらっしやらないのかなと、ふと思ったところです。業種別というところで構成を見ましても、建設業さんとか運輸業さんとか確かに女性の方が少ない業種で、そこに女性の方が入って行って活躍するというイメージが、まだあまりできていない事業所さんも多いのかなと思ったところです。どこもいま人手不足なところで、経営戦略としても女性の方をうまく活躍できるようにやっていった方が良くなりますよ、というようなことの啓発は必要じゃないかなと思ったところです。

あともう一つですね、ハラスメント対策が進んでませんというところも、中小企業だから仕方がないのかなと思いつつも、やっぱりそういうハラスメントのある職場は働きにくくて、人も定着しないですぐに辞めていってしまったりとか、あとはハラスメントを受けて体調崩された方が長期お休みするとか、そういうことで、ハラスメントが起こってしまえば会社にとってはいいことが何もない、ということはあまりわかってないのかな、とちょっと不思議に思ったところでした。

●会長

ありがとうございます。そうですよね。

ほかに、御意見・御質問等ございましたらどうぞ。いかがでしょうか。

●委員

男女共同参画の目線で見るときに、統計は忘れたんですが、青森県って女性の社長は全国の中でも、割合は全国平均と比べると高いっていうふうに出ているんですね。あと、これから商売を始めて創業するっていう方も、今度、市もセミナーとか一緒にビジネスプランとかやったりしますが、応募者はその中で女性もいないわけじゃないんですけ

ど、半々ですかって言われたら確かに少ないんです。建設業とかも含めて、独立してやる方がいないわけではない、というところがあります。

あと国の政策で、創業する人に、女性活躍推進で女性っていうだけで金利を割引く融資制度があるんですよ。女性の創業も応援しようっていう政策だと思うんですけども、いま男女共同参画、ダイバーシティ、いろんな部分を含めて同じくやっていこうというときに、同じ創業でお金借りるのに、男性は若者 30 歳未満と、55 歳以上の人は優遇するんですよ。シニア創業応援とか、あるいは若年の若者も起業の応援しようというので。それで、なぜ女性は金利が割引かれて、男性だけなんでこんな年齢制限つけるの、というところですね。皆さんだったらどう思うのかなっていうのがあるんですね。

●会長

確かにね、逆差別と思う人もいますしね。

●委員

逆に女性も、そういうので差をつけて欲しくないという強気の人もいれば、いろんな事情があってという部分も含めて。あと、女性の管理職がまだ追いついていないという部分からも、追いつくまではみたいなこともあるんですけども。

●委員

ポジティブアクションというのがあるんですけども、やっぱりこの管理職の比率が男女で開きがあるとか、ある職種に男女の偏りがあるといったときに、女性を底上げするために男女比を 4 割になるまでの暫定的な措置で、女性だけ管理職候補の人を集めて研修をすとか、女性だけの求人を出すとか、そういうのが特例として均等法で認められているものがありまして、それと同じような考え方で、こう年代ごとに区切って、大きい業者の男女割とか資金力とか、そういうのを見たときの、その格差を埋めるための底上げなのかなとちょっと伺って思いました。

あと、働き盛りの男性の方は開業資金を潤沢に持っていらっしゃるとか、何か統計的に、個人差はあると思いますけど、そういうところから来ているのかなというふうに感じました、

●会長

完全格差解消になればね、そんな男女で差をつける必要もないんでしょうけどね。ほかにいかがですか。はい、委員どうぞ。

●委員

すいません、委員と委員にちょっとお聞きしたいと思って。2 番目の「女性管理職・役員登用」のところで、私、当初から質問の意図がよくわからなかったんですけど、資料

2-1の4ページの間7の選択肢で、「管理職に必要な知識や経験、判断力などを有する女性がいらない」というのはどういうことなんだろうと、すごい引っかかってまして。でも先ほどの集計の結果とか、委員の方々の御意見を聞いていたら、正規でないからとか非正規が多いからってということなのかなってちらっと思ったんですけど、これ具体的にはどんな感じなんでしょうか。

●委員

おっしゃるように、正規と非正規の差もありますし、あと職種とかで、おそらく建設業さんとかが多いのかなと思ったんですが、技術職とかで、ある程度技術的な知識があって、お客様との直接営業とかそういったもので実績を上げるとか。そういうような機会とかが、今までは男性の方がやっぱり多かったのかもしれない。結構女性の営業職の方とかも若い方が今は増えていると思いますので、そういった方が40代とか50代になられたときには、管理職になれる方も今後増えていくと思いますが、いま管理職の年代の方が若い頃、20代とか30代でまだ女性の営業職だとか技術職だとかそんなにいちゃらなかった頃の方々は、まだ管理職になるために必要な知識とか経験とかを持ってらっしゃらないような感じかもしれないというのは、読んでいて思いました。

●委員

ありがとうございます。

●委員

うちはですね、従業員が大体7,000、8,000人くらいなんですよ、全国で。それで採用するときの比率が、私54歳で平成7年とかの時代で、採用数の中でやっぱり圧倒的に差がありました。9対1とか8対2とか。今はですね、採用で大体半々くらいですね。もう半々くらいで女性も全然当たり前のようになっていうところですから、多分その移行期のところで、女性を採用しても管理職になれる人がいないってところもあったりするんですけど、これ逆に委員の方だと女性管理職の割合ってどのくらいですか。

●委員

そうですね、昔に比べれば結構増えていると思います。

●委員

2割増とかですか。

●委員

そんなにはいないかと。

●委員

大体年代が同じくらいのところで、多分これ移行期で、多分これからどんどん女性で管理職をやる人は増えてくるのかなっていう。ちょうどタイミング悪く、うちは団塊の世代の子供ですからね。

●委員

多分その年代で建設業とかに入られても、女性はまだ営業事務とかで内勤事務だけをしていたとか、あとはまだ結婚出産とかで辞められる女性も多かったのでさらに女性の比率が少ないと。

●委員

社内恋愛で結婚すると女性は辞めていたんですけど、今は辞める人いないんですよね。同じく勤めているんですよ。結婚式も誰もよばなくなっちゃいましたけどね。昭和世代では女性は寿退社が当たり前だったところ、今は結婚式も呼ばれないし、結婚しても当たり前のように残っているということがあってですね。せっかく入ったのに辞めちゃうとまたそこで分母が減ってきますけど、今はそういう社会になったので、女性管理職っていうのもまたこれからなのかなと。

●委員

結婚してることすらわからない。旧姓使用とかが認められる会社が増えて、女性の方も名字変えないで仕事を続けて、なんか後から、あの人とあの人夫婦だったんだっていうのを知って、えーみたいな。

●委員

それ、あるあるですよ。名前も変わらずに全然。

●会長

これからじゃあ、だんだんに半々の世代になっていくという。

●会長

ほかにございませんでしょうか。大丈夫ですか。はい、委員どうぞ。

●委員

中小企業の実態を考えたときに、データを取るにあたっては中小企業の方を多く取られたっていうことで、より実態に即したデータが出ているのかなと思います。その上で、中小企業の実態を考えたときに、女性に教育する環境がないとか、そういうのがいっぱいあるんですよね。そうした意味で、先ほど申し上げた企業風土改善というところは、しっかりと対応していただきたいと思います。

●会長

はい、ありがとうございます。ほかに御意見・御質問等ございませんか。大丈夫ですか。じゃあちょっと進んで、またある方は最後の方で。では、今の時点で他にないようであれば、案件1については終了させていただいて、次の案件2ですね、「第6次八戸市男女共同参画基本計画の策定について」、こちらの方、事務局から説明をお願いいたします。

●事務局

それでは、第6次八戸市男女共同参画基本計画の策定について、御説明いたします。まず先に、第5次基本計画本冊の4ページをお開きください。「3.計画の位置付け」の(1)にあります。八戸市男女共同参画基本計画は、男女共同参画社会基本法及び八戸市男女共同参画基本条例第7条の規定に基づいて、男女共同参画の推進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るための基本的な計画として策定するものです。

5ページの「4」にありますように、現行の第5次計画は、計画期間を令和4年度から令和8年度までの5か年としておりました。来年度中に次期第6次計画を策定する必要があり、本日、その策定方針ですとか体系及び策定スケジュールについて御審議いただくものとなります。

それではですね、市町村の計画というのは、国の男女共同参画基本計画等を勘案して定めることとされておりますことから、まずは、国の第6次基本計画策定について御説明いたします。

資料3をご覧ください。国は、令和8年度からを計画期間とする第6次男女共同参画基本計画の策定を進めており、策定に当たっての「基本的な考え方」が示されております。本来であれば、閣議決定された国の「第6次基本計画_説明資料」を当審議会の資料として御提示するところなんですけれども、国の第6次基本計画は、基本計画の原案となる「基本的な考え方」がまとまらず、令和7年中の策定には至りませんでした。理由としては、昨年12月12日に開催された男女共同参画会議において、内閣府が示した「基本的な考え方」という資料の中に旧姓使用の法制化が明記されていたことに、一部反対意見が上がったためです。そのため、今回の審議会には、12月12日の男女共同参画会議の資料である「第6次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方(案)説明資料」を御提示させていただきました。

国の基本計画の策定期間や今後の方針というのはまだ示されていませんが、「基本的な考え方(案)説明資料」中、5ページの第10分野のところに記載されている「旧姓使用の法制化」に関する部分が問題になったところなのですが、これ以外のところは大きな変更があるということは考えづらいため、現状では本案をベースに、市の第6次計画の検討を進めております。

それでは、この資料の1ページ目にお戻りください。左上、「6次計画の位置付け・構成等」ですが、国の男女共同参画基本計画は、男女共同参画社会基本法に基づいて、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画として策定されるものです。「基本的な方針」と「政策編」の2部で構成されておりまして、令和17年度末までの「基本認識」と、令和12年度末までを見通した「施策の基本的方向」と「具体的な取組」が定められています。

右側に参りまして、6次計画のポイントです。「女性の参画」として、「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となること」を引き続き目指し、取組を強化、その水準を通過点として、「2030年代には、指導的地位にある人々の性別に偏りが無いような社会となることを目指す」としており、そのための取組として、「男性も含めたすべての人の就業環境の改善につながり、更には女性も男性も暮らしやすい多様な幸せ（well-being）の実現に資する取組を推進すること」、「男女共同参画の視点をテクノロジー施策に反映すること」、「地域における男女共同参画を推進し、地域社会の活力を高めること」の3点を挙げております。

資料の左下に参りまして、第1部の「基本的な方針」については、記載されている①から④を計画の目指すべき社会としております。

その下には、人口減少等の社会構造や、根強い固定的な性別役割分担意識等の意識・価値観の動向など、社会情勢の現状認識を踏まえた計画とすることが記載されておりますが、国の「基本的な考え方」では、「基本的な視点および取り組むべき事項」として、「性別にかかわらず、全ての人にとって働きやすい環境づくり」と、「女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の一層の推進」、それから「各地域の実情を踏まえた男女共同参画の取組を推進し、女性にも選ばれる地域づくりを後押しするため、雇用の場の創出、起業支援、固定的な性別役割分担意識の解消・慣行の見直し等の、各地域における男女共同参画の推進」などが掲載されております。

資料の右下に参りまして、第6次男女共同参画基本計画の政策についてです。政策は、「Ⅰ_男女共同参画の推進による多様な幸せ（well-being）の実現」、「Ⅱ_男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備・強化」の二つと、それらを総合的に推進するため、「Ⅲ_男女共同参画社会の実現に向けた推進体制の整備・強化」で構成されており、ⅠとⅡの領域の下に重点的に取り組む12の個別分野が設けられています。

資料2ページをお開きください。個別分野について、掻い摘んでご説明してまいります。第1分野「ライフステージに応じてすべての人が希望する働き方を選択できる社会の実現」については、共働き・共育ての実現に向けた、仕事と育児や、仕事と介護の両立支援のための取組がまとめられています。

第2分野「あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大」では、先ほど6次計画のポイントで説明したように、2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となることを目指して、最終的に2030年度には、指導的な地位にある人々の性別に偏りがないような社会となることを目指すための取組がまとめられております。

3ページに移ります。第3分野「女性の所得向上の実現と経済的自立に向けた環境整備」では、改正女性活躍推進法の着実な施行や、非正規雇用労働者の待遇改善等の取組がまとめられております。

第4分野「生涯を通じた男女の健康への支援」では、女性の健康相談支援体制の構築・強化を進めることなど、第5分野の「テクノロジーの進展・利活用の広がりを踏まえた男女共同参画の推進」では、女性デジタル人材の育成に取り組むことが記載されています。

4ページを御覧ください。第6分野「ジェンダーに基づくあらゆる暴力を容認しない社会基盤の形成と被害者支援の充実」では、当該基盤を形成するための広報や啓発を推進すること、そして、各関係機関が連携した相談支援体制の整備等がまとめられております。

第7分野「男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備」では、経済的な問題等をはじめとする困難な問題を抱える女性に対して包括的な支援の実施を、そして第8分野「防災・復興における男女共同参画の推進」では、能登半島地震を踏まえて、平常時から男女共同参画の視点を取り入れることを取組として掲載しています。

5ページをご覧ください。第9分野「地域における男女共同参画の状況に応じた取組の推進」では、若年層の人口流出等を背景に、固定的な性別役割分担意識の解消を含む男女共同参画を推進して、女性や若者が活躍でき、暮らしやすい地域へとシフトすることが必要不可欠であるという認識に立って、企業や地域における男女共同参画推進に係る取組が取りまとめられております。

第10分野「男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備」では、税制や社会保障制度をはじめとする社会制度全般について、男女共同参画の視点に立った見直しを図ることを、第11分野「教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進」では、固定的な性別役割分担意識等の解消に資する方策についての周知や普及、そして、第12分野「男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献」では、国際会議の場における情報発信が、それぞれ取組としてまとめられております。

以上が、国の「第6次男女共同参画基本計画策定に当たって基本的な考え方（案）」であり、これを参考として、当市の第6次男女共同参画基本計画を策定することとなりま

す。

では続いて、市の第6次男女共同参画基本計画について、御説明いたします。

●事務局

それでは、第6次八戸市男女共同参画基本計画の策定方針について御説明いたします。

資料4を御覧ください。こちらの資料は、後ほどご説明いたします「第6次八戸市男女共同参画基本計画の体系案」の策定に当たり、市としての考え方をまとめたものです。

まず、策定方針の一つ目、「誰もが理解しやすい計画を策定する」についてですが、八戸市が目指す男女共同参画社会を実現、言い換えますと、男女一人ひとりが生き生きと暮らせる八戸市を実現するためには、市民、事業者、行政それぞれが、基本計画の趣旨を理解し、実践することが重要であることから、計画の策定に当たっては、わかりやすい文言や表現を用いるなど、誰もが理解しやすい計画を策定したいと考えております。

次に二つ目、「八戸市の実情を踏まえた計画とする」についてですが、策定に当たっては、国や県の基本計画、八戸市総合計画等との整合性を踏まえつつ、審議会や庁内関係課等連絡会議のほか、広く市民の御意見をいただくためのパブリックコメント等により、八戸市の実情を踏まえた目標や施策を立案し、計画に位置付けます。

次に三つ目、「多様な分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込む」についてですが、私たちが目指す、「男女一人ひとりが生き生きと暮らすことのできるまち八戸市」を実現するためには、多様な分野において、男女共同参画・女性活躍の視点を取り込んだ施策の推進が重要であることから、計画に位置付ける事業は、市のすべての政策を対象として検討いたします。

次に四つ目、「女性に選ばれる地域づくりの施策を新たに位置付ける」については、先ほど国の考え方の第9分野の説明でも触れましたが、若者、特に女性が地方を離れる動きが加速する中、同様の施策が「はちのへ創生総合戦略」においても掲載されており、整合を図るため、女性に選ばれる地域をつくるための施策を新たに位置付けることとします。

次に五つ目、「計画の進行管理を位置付ける」についてですが、計画の期間が5年間であることに鑑み、計画の期間中も社会情勢などの変化に対し適切に対応するため、計画に登載する事業については、前回の審議会でも第5次基本計画の進捗状況をご審議いただきましたように、毎年の評価を行うとともに、必要に応じて事業の見直しや新たな事業の追加などを行うこととし、引き続き進行管理について計画に位置付けます。

次に、「第6次八戸市男女共同参画基本計画の体系案」についてご説明いたします。**資料5-1**と**資料5-2**により説明いたしますが、比較しやすいよう、並べてご覧ください。**資料5-1**は、現行の第5次計画の体系図、**資料5-2**は第6次基本計画の体系案となります。本日、冒頭で申し上げました通り、市町村計画は、国の男女共同参画基本計画等を

勘案して定めることとされておりますが、当市の第5次計画は国の構成順序と異なっていたため、第6次計画では基本的に国の施策体系に合わせるように体系案を作成しております。

基本目標は、文言の修正を図るとともに、第5次の「3_すべての人の人権と尊厳が尊重され、健康で安全安心に生活できる社会」が、第6次では、「Ⅱ」に移動する等などしております。

第5次で掲げた実施施策は、すべて第6次の実施施策に対応するようしておりますが、表記に修正のあるものについては、実施施策の右側に(修)と記載するとともに、第5次の修正前部分を灰色網掛け、第6次の修正後表記を黄色網掛けで表示しております。実施施策の右に(新)とあるものは、今回新たに追加する実施策となります。

また、当市の男女共同参画基本計画は、女性活躍推進法に基づく市推進計画を兼ねており、該当の実施施策は、オレンジ色の枠で囲っております。

それではそれぞれの位置付けについて説明いたします。各資料左側に「目指す姿」を記載しておりますが、こちらについてはこれまで同様、「男女一人ひとりが生き生きと暮らすことのできるまち八戸市」で変更ございません。

施策の基本方向の大きな変更点として、第5次では、例えば「Ⅰ_男女共同参画に向けた意識づくり」の下に「(1) 男女共同参画社会への関心や理解の促進」と、「(2) 学校教育・社会教育を通じた意識づくり」が紐づく形で2段構えとしておりましたが、第6次では1段に変更するとともに、表現を国のものに沿った形に見直しております。

資料 5-2での表記を基礎に基本目標と施策の基本方向についてご説明いたします。

「基本目標Ⅰ_性別に関わらず誰もが個性と能力を發揮し活躍できる社会」は、国の施策の第1分野から第3分野に該当するもので、第5次の「基本目標2_男女がともに個性と能力を發揮し、多様性に富んだ活力ある地域社会」から表現を変更しており、「1_多様で柔軟な働き方を選択できる環境の整備」、「2_政策・方針決定過程への女性の参画拡大」、「3_女性の経済的自立に向けた環境整備」を位置付けております。

「基本目標Ⅱ_すべての人の人権と尊厳が尊重され健康で安全安心に生活できる社会」は先ほどのとおり順番が移動しており、国の施策の第4分野及び第6分野から第8分野に相当するもので、施策の基本方向を、「1_生涯を通じた男女の健康への支援」、「2_性別に基づくあらゆる暴力の防止」、「3_貧困等生活上の困難に対する支援と多様性の尊重」、「4_地域防災における男女共同参画の推進」としております。

「基本目標Ⅲ_男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり」については、第5次の「1_固定的な性別役割分担意識にとらわれない多様な生き方を可能とする社会」を国の表現に沿って変更した項目であり、国の施策の第9分野から第11分野に相当するものです。施策の基本方向として、「1_地域における男女共同参画の推進」、「2_男女共同参画

社会への関心と理解の促進」を位置付けております。

次に、基本方向に基づく実施施策についてご説明いたします。[資料 5-3](#)市の施策の体系の比較をご覧ください。こちらの資料は、第 6 次計画の体系案と第 5 次計画の体系の各実施施策の対応を示すものです。実施施策を比較するため、第 5 次計画分は目指す姿、基本目標、施策の基本方向、実施施策の順を反転して表示しております。資料中の矢印で表現しておりますが、先ほど触れましたとおり、第 5 次で掲げた実施施策は全て第 6 次の実実施策に対応するようにしており、一部表現を変更するとともに、順序等も国の「基本的な考え方(案)」に沿って前後しておりますが、第 5 次計画の施策は全て第 6 次計画でも搭載しているところがございます。

左側の第 6 次計画の部分をご覧ください。まず、「基本目標Ⅰ_性別に関わらず誰もが個性と能力を発揮し活躍できる社会」についてですが、「1_多様で柔軟な働き方を選択できる環境の整備」は、女性も男性も働くことを希望するすべての人が、仕事と子育て、介護等を両立できる環境を整備するための施策を掲載しております。市民・事業者アンケートでは、行政が力を入れるべきこととして、子育てや介護を支援する施設・サービスの充実など、仕事と家庭の両立支援に関する事柄を挙げた方が多くいらっしゃいました。具体的には、「(1) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた雇用環境整備」、「(2) 仕事と育児、介護の両立支援」で構成しております。「(2) 仕事と育児、介護の両立支援」については、第 5 次では「家庭における男女共同参画の推進」としておりましたが、先ほどのアンケートの結果を受けまして、より取組内容の実態を表す表現に見直いたしました。

「2_政策・方針決定過程への女性の参画拡大」は、国の 6 次計画の「基本的な考え方(案)」でもポイントとして挙げられていること、また、八戸市における女性人口が過半数を占めているのに対し、主に民間企業や行政などにおける、役員や管理職などの女性比率が低い現状に鑑み、それを是正するための施策として掲載しております。

「3_女性の経済的自立に向けた環境整備」は、男女間格差の是正や女性のキャリア形成を促進するためのもので、「(1) 雇用における男女の機会均等の促進」と、「(2) 女性のキャリアアップ支援」で構成しております。

次に、「基本目標Ⅱ_すべての人の人権と尊厳が尊重され健康で安全安心生活できる社会」ですが、「1_生涯を通じた男女の健康への支援」は、男女が互いに身体的性差を理解し合い、人権が尊重され、尊厳を持って生きることができるとは、男女共同参画社会の形成に当たっての大前提であることから、性差に応じた健康についての理解を深めつつ、男女の健康を生涯にわたり包括的に支援するための施策をまとめております。

ここで 1 点修正でございますけれども、実施施策の「(2) 妊娠・出産・産後ケアに対

する健康支援」と記載しておりますが、正しくは「ケア」をとりまして、「妊娠・出産・産後に対する健康支援」でございます。お手数をおかけしますが、お手元の資料の修正をお願いいたします。

「(1) 生涯を通じた健康の保持増進」と、ただいまご紹介した「(2) 妊娠・出産・産後に対する健康支援」で構成しており、(2) については、国の取組に合わせて施策名に「産後」という言葉を追加しているところでございます。

そして、「2_性別に基づくあらゆる暴力の防止」は、暴力が個人の尊厳を踏みにじり、安全で安心な暮らしを妨げる大きな要因となっていることから、引き続き施策として掲載するものです。

「3_貧困等生活上の困難に対する支援と多様性の尊重」では、経済社会における男女が置かれた状況の違いなどを背景に、女性は貧困等の生活上の困難に陥りやすいこと、年齢や障がいの有無、国籍の違いなどの理由により、複合的に困難な状況に置かれる場合があることから、「(1) 貧困等生活上の困難に対する支援」、「(2) 多様な人々への理解の促進」の二つで構成しております。

「4_地域防災における男女共同参画の推進」は、誰もが安全安心に生活できる環境を整備するため、地域防災において男女共同参画の視点を取り入れるための施策をまとめております。

次に、「基本目標Ⅲ_男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり」についてです。男女が対等なパートナーとして、職種や役割等を決めつけられることなく、自らの意思と選択に基づいて自分らしく生きることのできる社会を実現するためには、年少者から高齢者までの全世代において、男女共同参画の理念や考え方を正しく理解し、適切に行動することが必要であることから、広く地域や社会において男女共同参画を推進するため、関心を高めることや理解の促進に取り組み、男女共同参画社会の実現に向けた基盤作りを目指します。

「1_地域における男女共同参画の推進」について、こちらは国の第6次計画の「基本的な考え方」の中で、近年、若者や女性が地方を離れる動きが加速しておりますけれども、その理由について、特に女性において「地元を離れたかったから」とした回答の割合が高く、その背景として、根強い固定的な性別役割分担意識も一因であるとの指摘がなされていることなどから、「(1) 女性が活躍でき、暮らしやすい地域づくりのための男女共同参画の推進」に係る施策を新設しておりますほか、「(2) 地域活動における男女共同参画の推進」と二つの施策で構成しております。

「2_男女共同参画社会への関心と理解の促進」では、「(1) 理念や法律・制度等の普及啓発活動の推進」、「(2) 学校教育を通じた男女共同参画の推進」、「(3) 社会教育を通じた男女共同参画の推進」、「(4) 男女共同参画に関する調査・公表」の四つの施策を掲

載しております。

体系案の説明については以上となります。今後は実施施策に対する具体的な事業・取組の登載作業を進めますが、本日の委員の皆様のご意見、市民・事業者アンケートの更なる分析、今後開催する庁内連絡会議の意見などをもとに、適宜修正を加え、調整してまいりたいと思います。

最後に、**資料 6** 八戸市第 6 次男女共同参画基本計画策定スケジュール（案）についてご説明いたします。第 6 次計画策定に当たりましては、本日の審議会のほか、令和 8 年度に 4 回の審議会及び 3 回の庁内連絡会議を開催し、その後、パブリックコメントにより市民の意見を広く募集した上で、来年度末の策定を目指します。

委員の皆様におかれましては、例年よりも多い 4 回の審議会開催ということで大変お手数おかけいたしますが、スケジュールの調整にご協力いただきますようお願いいたします。事務局からの説明は以上となります。

●会長

はい、ありがとうございました。

ただいま第 5 次計画の体系について説明いただきましたけれども、こちらの体系案につきまして、皆様から御意見・御質問等あれば頂戴したいと思いますが、いかがでしょうか。気になる点、修正部分とか、新しいところですか、表現が気になるところとか、何か御意見あればお話いただければと思います。

●委員

取り入れていただかなくてもいいんですけど、今、融資の相談とか受けてりなんかするときに、外国人の雇用ってすごい問題になっていて、人口減少で人手不足っていうときに、外国人の雇用って実は、青森県の中で八戸圏内が一番多いんですよ。この前も地震があったときとかも、避難の方法とか含めていろいろあって、地域で仲良くやっていくときには、外国人も含めたところの男女共同参画的な視点とかやらないと、しっかり地元の人たちとの連携とかっていうのはうまくいかないのかなと思いつつ、この中に外国人雇用っていうところはあまり出てこないんですけど、それは守備範囲じゃなかったのかなっていう。

●事務局

雇用に直接言及している部分というのはちょっとないんですけど、**資料 5-3** で言いますと、左側に第 6 次の体系案を載せておりますけれども、Ⅱ-3-(2)「多様な人々への理解の促進」のところですね、外国人の方に対する理解の促進とか、そういった事業とかも取りまとめて行く予定となります。

●事務局

現行の第5次計画の方でも、この「多様な人々への理解の促進」というところに、国籍の違いというところで外国人が入ってきて、こちらの方には外国人だけじゃなく、障がいの有無だとか、性的マイノリティの関係とかっていうのも入ってくるんですけど。第5次計画本冊の40ページのところに、「多様な人々への理解の促進」というので主な取組も載せてあります。ただ、外国人の雇用というのは確かに守備範囲外でした。

●委員

意外と外国人の社長さんもやっぱりいて、経営している方もいるんですね。というところで、あんまり阻害せずに。育成就労も今年度来年度から始まって、結構前まで外国人って珍しかったんですけど今は意外と珍しくなくなっているんで、何かどこに入るのかなと思いつつ、というつぶやきでした。

●事務局

うちの課がですね、ちょうど外国人、多文化共生をまさにやっている課でして、今年度3月に向けて多文化共生推進プランというのをちょうど今作っているところなんです。そちらの多文化共生推進プランでは、いわゆる今までの、外国人を弱者という立場として共生、一緒に暮らしましょうという支援だけじゃなくて、街づくりのパートナーだと位置付けて、外国人の社長さんもいると言っていましたけど、外国人の起業家、創業支援とかそういう事業も入れています。多文化共生推進プランの方もありつつ、逆に男女計画の方にもそのプランを活かして何か事業が入ってくる可能性はありますので、そこはちょっと相互にうまく絡めていきたいと思っていました。

●会長

守備範囲だそうです。ほかにどうでしょう。

●委員

well-beingという多様な幸せが、今のまさにII-3-(2)のあたりに入るかなと思うんですけども、このwell-beingはSDGsからきていますし、結構トレンドな単語なのでどこかに入れてもいいかと思います。

●会長

そうですね、いまwell-beingって結構使いますしね。
はい、ほかにいかがでしょうか。

●委員

指導的な地位に占める女性の割合30%という目標を立てているんですけど、それを考えるとどうしても企業へのアプローチが必要だと思うんですけど、そのへんの文言がな

いように感じます。企業へのアプローチ、その部分も追加してもらえれば、もっと促進されると思われます。

●会長

ありがとうございます。ほかに、御意見等ありましたら。いかがでしょうか。

●委員

私が住んでいる家のすぐ近くに、外国人労働者の方の一軒家があって、多分寮で、会社買ってそこに住まわせているんですよ。この間国旗がパッと揚がってうちの母がびっくりしまして、調べたらベトナムかミャンマーかどちらかの、星がついた国旗だったんですね。住んでいる人は多分5、6人はいるんじゃないかと思うんですよ。それで、乗用車が止まっていたり、あと自転車が止まって。あとね、小さい赤ちゃんもいるんですよ。で、そのお母さんが毎朝、多分保育園に送っていくみたい。それ、いつも同じ時間に出るので、ああ大きくなってきたな、みたいな感じで見るとしばらく住んでいるんですよ。で、そうしたときに、その人たちが住んでいるっていうことは、すぐ近所の人にはわかるんですけど、その町内全体でわかっているのかなど。私は町内の役員もしているんですけども、うちの町内どんどん高齢化してて、一人暮らしのお年寄りも多いし、いつの間にかいなくなったら施設に入っていたとか、1人で亡くなった方もいらっしゃるっていうところなんです。そうしたときに外国人の寮になっているところだということを、どういうふうに町内としてやっていけばいいのかなって、今これを見ながら考えていたんですけど。八戸市としてはそういうところは把握されてるんですよ、おそらく。

●会長

町内会も担当、守備範囲ですよ。

●事務局

プライバシーもあるので、我々の方でどこに外国人が住んでいるかというのをポイントとしてマッピングしているわけじゃないんですけど、ある一定の地域、工場があるとか外国人が働く会社がある、近くに集中しているというのはわかっているので、我々がやっているのは、ちょっとたまたま先週ニュースにもなったんですけど「BOSAI 力講座」という、日本人と外国人が同じ地域の人として避難所を運営するという講座を年1回、持ち回りでいろんなところでやっているんですよ。そのときに、お互いに知り合いになってもらって、そこでうまく会話して、どこに住んでるのって聞いてもらって、あそこ住んでますって言って、お互い同じ町内だと把握して、じゃあ何かあったら声かけるね、みたいな感じで関係を作ってもらおうようなことをしています。うちの方でも住民基本台帳とかデータを引っ張ってきたら住所はわかるんですけど、それを町内の方に共有

できないので、そういう形で直接会っていただいて、知り合いになってもらう機会を作るようにしています。さっきのプランにもありましたけど、やっぱり町内会も高齢化が進んだり日本人が入ってくれなくて加入率も低下しているので、外国人の方に町内会に入ってもらえないか、あるいはその町内会活動に参加してもらえないかっていうことを、今、それもプランに載せてやろうとしています。実際、江陽とか多賀台とかはですね、夏祭りに町内の人が呼んで参加してもらって、多賀台なんかは、お客さんとして来てもらっていたら、逆にその外国人の方が自分たちも屋台を出したいって言って、去年の夏祭りのときにはフィリピンとかベトナムとか外国の屋台が町内の夏祭りに出て、それも賑やかで面白かったって話をしていました。お客さんとしてお祭りに来てもらうというところから、それをきっかけに今度は運営の方に入ってもらおうというふうにできつつあるので、そういうところもちょっと意識して今後やっていきたいとは思っております。

●会長

はい。ありがとうございます。

ほかに御意見・御質問ございませんか。いかがでしょうか。はいどうぞ、委員。

●委員

指導的な地位に占める女性 30%程度というのが国の目標にあって、八戸市の方でも目指されるってことですけど、ただ数を上げればいいのかそういうのではなくて、きちんと、女性が指導な立場に立つことによってどういうメリットがあるのか、ということも併せて周知していただいて、じゃあ取り組もう、というような気持ちが生まれるような計画になるといいなと思いました。

例えば、町内会の役員に女性の方も参画できる、意見が言えるということになると、防災とか避難所の運営とかそういったところでも女性の声を反映したような避難所運営ができるようになるとか。そうすると避難所に来られた女性の方も安心して避難所で生活ができるようになるとか。そういうようなことで、ただ数を上げると良し、ということではなくて、いろいろと女性の意見が反映されて、男性も女性も暮らしやすくなりますよってというようなことを書いていただけるといいなと思いました。

●会長

ありがとうございました。御意見・御質問、ほかにどうでしょうか。よろしいですか。

●委員

私もちょっと 1 個だけ気になったのが、「基本目標Ⅱ-1 生涯を通じた男女の健康への支援」というところですね。ここだけに「男女」って入るとすごく違和感があって、なんかこう感じるが人がいるんじゃないかなと。ちょっとそれだけです、気になった点です。

●事務局

第5次するときには「生涯を通じた健康の保持増進」で、「男女」が入っていませんでした。

●委員

そうですね、入ってなかったですね。改めてここに入れなくてもいいかなという意見でございます。

●会長

そのほか、いかがでしょうか。何か気になる点は。体系案について、御意見・御質問いただければと思いますがどうですか。よろしいですか。はい、ありがとうございます。

無いようであれば、次はスケジュールの方、先ほど資料6で説明いただきましたが、御質問等ありませんか。大丈夫ですか。

では、特に無いということであれば、案件2についてはこれで終了とさせていただきます。

あとは最後、全体通してですね、先ほどの案件1の方に戻られてもいいんですけど、何か御発言しておきたいことなどあれば発言をお願いしたいと思います。いかがでしょうか。新たに気がついた点とかよろしいですか。

では、無いようであれば、本日、審議された内容については、事務局の方で適宜追加・修正等の検討をお願いしたいと思います。

次第4 その他

●会長

本日予定していた案件は以上となりますが、そのほか、委員の皆様から何かあれば御発言を賜りますが、ないですか。大丈夫ですか。

[委員から特になし]

●会長

それでは、事務局の方から何かございましたらお願いしたいと思います。

●事務局

委員の皆様には、本日、大変貴重な御意見いただきましてありがとうございます。皆様からいただきました御意見を踏まえまして、第6次基本計画の策定に向けてこれから事務局の方で事務を進めてまいります。今日はたくさん資料がありますので、お帰り

になって、もし何か気づいたことありましたら遠慮なく事務局の方にお申し出ください。

なお、次回の審議会ですけれども、先ほどスケジュールでご説明しました、5月下旬の開催になります。引き続きよろしくお願いいたします。

今ですね皆様、第12期の委員として就任いただいているんですけれども、委員の任期が6月30日までございます。5月の次の6月末まではあるんですけれども、その後ですね、また13期の委員の選任事務がございます。皆様にはせっかくですのでまたこの6次の計画もありますので、ぜひ続投といいますか継続をお願いしたいなと思ってございますので、よろしくお願いいたします。事務局からは以上でございます。

●会長

はい、ありがとうございます。では、以上で本日の議事の終了ということで、進行を司会の方にお返ししたいと思います。大変ありがとうございました。

次第5 閉会

●司会

会長、ありがとうございました。

委員の皆様も、本日は貴重な御意見ありがとうございました。

今年度の審議会は今回最後となりますけど、先ほどもお話した通り、5月に令和8年度の第1回の審議を開催する予定です。後日、日程確認の御連絡をいたしますので、御対応をよろしくお願いいたします。

また、第13期の委員選任につきましては、今後、皆様の御意向を確認させていただいた上で、5月中頃に依頼文書をお出しいたしますので、こちらの方もよろしくお願いいたします。

それではこれもちまして、令和7年度第2回八戸市男女共同参画審議会を終了いたします。皆様、本日はありがとうございました。