

『いなざわ男女共同参画プランⅢ』策定に対するパブリックコメント募集結果について

- 1 募集期間 令和3年1月18日(月)から2月16日(火)まで
- 2 意見提出者数 6人
- 3 意見件数 32件
- 4 提出された御意見の要旨と市の考え方
(御意見は、文意等を損なわないように要約しています。)

No.	頁	御意見の趣旨	市の考え方
1	P5	「プランの位置づけ」について、今度の計画で真っ先に検討されなければならないのは、現下のこの事態、この現実をどう分析し、どう対応するのか、どう打開するのか、正面から問い直すことではないでしょうか。いまのコロナ禍で展開している、あぶり出されたこれまでのジェンダー政策の遅れによるジェンダー不平等にメスを入れずして、実効ある計画にはならないでしょう。 本市の計画案には「雇用構造のジェンダー不平等」、「男女の賃金格差の不平等」などに対する「賃金格差の解消や正規化の目標数値」すら設定しておらず、抜本的見直しが必要です。	「雇用構造のジェンダー不平等」、「男女の賃金格差の不平等」を直ちに解決することは非常に困難であると考えておりますが、これらの問題解決に向けた取組みといたしましては、本プランにおいてファミリーフレンドリー登録企業やえるぼし認定企業等の認定企業を増やすことを目標とすることで、結果として「賃金格差の解消や正規化の数値向上」に繋げてまいりたいと考えております。
2	P12	行政が力をいれるべきことにおいて、再就職の支援・子育て中や介護中でも仕事が続けられるように支援・柔軟な働き方支援を求められている。とあります。具体策は。	「基本目標Ⅱ あらゆる分野での男女共同参画の推進」の基本的施策「安心して子育て・介護ができる環境整備」、「女性への就労支援」において、「保育サービスの充実」、「ファミリー・サポート・センター事業の推進」、「介護支援事業の充実」を始めとした各種取組みを実施してまいります。
3	P14～P16	P14 正規職員・従業員 P15 審議会等委員 管理職の割合 P16 連絡協議会における女性委員 女性区長の割合はなぜ低い。	
4	P15～P24	P15 審議会・市職員の管理職への女性の割合が低い。P16 地域での女性の割合も低い。P17 ひとり親世帯の貧困度・P18 高齢世帯の要支援・要介護者の女性割合の高さ。女性を取り巻く現状は困難度が高いと結論付けている。 P20 がん検診の受診率の低さ、P23、24のDV窓口の相談の少なさを指摘。すべて困難で低いレベルであることを認識している。 では、どうしてそうなっているのか、原因は何か、それをどのように改善していくのかの具体的提起ができないのはなぜなのでしょう。	様々な分野での女性の参画が進まない原因の一つとしては、本市では、全国と比較して、「男性は外で働き、女性は家庭を守るべき」、あるいは、「子どもができたら仕事をやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がよい」といった固定的な性別役割分担意識が根強く残っており、子育てや介護による女性への負担が大きいことがあるのではないかと考えます。 また、がん検診受診率については、乳がん検診や子宮がん検診に対する羞恥心や体への負担に対する不安が要因の一つであると考えております。 DVに関する相談窓口の認知割合については、周知が不足している状況が否めないと考えております。 一方で、本市の固定的な性別役割分担意識は過去の調査と比較して徐々に改善されるなど、これまでの男女共同参画についての取組みの成果として表れている部分もあります。
5	P16	「地域活動への女性の参画状況」での「まちづくり連絡協議会」の数値をみると、どんどん実態として女性委員の割合が大きく低下すらしており、しかもその他の各種指標を見ても、ほとんどが全国平均、県平均よりも低いという恐るべき状況です。稲沢市の立ち遅れは重大です。まず計画として、抜本的打開を目指すべきなのに、計画案はまったくおごなりの目標設定であり、決意も覚悟もないことは明瞭です。改善を求めます。	これらの課題を受け止めつつ、目標とする数値の達成に向け、また少しでも数値が改善するよう、本プランにおいて、引き続き、男女共同参画についての理解や周知をはじめ、各種相談体制の充実、保育サービスの充実、介護支援事業の充実を始めとした取組みを実施してまいります。
6	P15	「政策・方針決定過程への女性の参画状況」に関わっての意見です。政策方針決定への女性参加の問題では、審議会委員などの女性比率について、国際的に当たり前になっている5割目標すら掲げないでは、まるで江戸時代の計画案ではないかと見まがうばかりです。	数値については、一朝一夕に改善されるものではなく、段階を踏んで取り組んだ結果が表れてくるものですので、本プランの数値目標については、本市の現状や国や県の数値目標等に鑑み設定しております。政策・方針決定過程への女性の参画を促すための数値についても、まずは、本プランでの目標が達成できるよう努めてまいります。

No.	頁	御意見の趣旨	市の考え方
7	P17	ひとり親世帯・母子世帯を積極的に市で採用してほしい。	職員採用にあたっては、地方公務員法により平等取り扱いの原則、成果主義が定められております。本プランにおける取組みとしましては、「ひとり親家庭の就業支援」として、自立に向けた支援の推進及び母子・父子家庭就業相談を実施してまいります。
8	P18.19	高齢単身世帯数の推移グラフと要支援・要介護認定者数の推移グラフの男性と女性の上り配列が統一されていない。特別に意図するものがなければ、統一した方が見やすい。	御意見のとおり表示方法を統一します。
9	P20	がん検診受診率の低さについて、指定日に都合がつかない人の為に市民病院等でいつでも検診が受けられるようにしてはどうか。	医療体制上、いつでもと自由にというわけにはいきませんが、市民病院や厚生病院でもがん検診を受診できる体制を整えております。引き続き、医師会の協力を得ながら、検診が受けられる体制を整えるとともに、対象者への周知を行うことで、がん検診受診率の向上を図ってまいります。
10	P20	がん検診受診率の折れ線グラフについて、点線の折れ線グラフが実線に見える。	グラフ中と凡例の線グラフの表示が異なっておりましたので修正します。
11	P25	公立保育所を統廃合したり民営化した事が目標達成したととらえることはどうかと思います。	子どもの数が減る中、多様化する保育にニーズに対応するために、統合した保育園の跡地への子育て支援センターの開設、小規模保育事業所の設置、延長保育、乳児保育、障害児保育に対応した保育園の増加に取り組んだ結果として、プランⅡで設定した目標値を達成しております。
12	P25	子育て支援の推進というなら、もっと広く考えてほしい。プールを失ったり広場を失ったり、このようなことについてはどのように考えたらよいのですか。	限られた財源の中で、多様化する様々なニーズに対応するために、施設の老朽化や利用状況等に鑑み、廃止、統合する施設もあります。そういった場合には、可能な限り代替となる施設や機能の確保に努めておりますので、御理解いただければと考えます。
13	P25	公共施設のバリアフリーの整備評価がAになっているがトイレの問題が解決していないのでは。	プランⅡで設定した数値目標の達成状況につきましては、策定時の基準値、平成26年度の実績値、令和2年度の目標値と現況値から評価あり、目標とした施設数以上の整備が達成したことからA評価としております。トイレの洋式化等につきましては、安全で安心な施設サービスを提供する観点から施設更新時の検討事項とさせていただきます。
14	P26	「家族経営協定」、「ファミリー・フレンドリー登録企業」など、専門的な言葉のため、言葉の解説を注釈で追記していただきたい。	巻末に用語解説の項目を作成し、専門的な言葉の解説を行ってまいります。
15	P27	「プランの基本的な考え方」に関わっての意見です。これらにたいする行政の対応の遅れは、逆にますます著しくなっています。その原因の根本は、女性差別撤廃条約をはじめ、ILO条約などの国際条約の水準を、計画と施策の土台にすえていないという政府の態度にあります。「日本におけるジェンダー不平等の構造的な問題」は、女性蔑視が社会の構造的な体質になっていることはだれの目にも明らかになっています。それだけに、稲沢市など自治体のこうした計画案を、国県言いなりに「整合性」だけ気にするのではなく、現実を打開していくためのものにする努力が必要ではないでしょうか。稲沢市自身のジェンダー不平等の是正策こそいま求められているのではないのでしょうか。	本プランは、本市のこれまでの取組みや市民意識調査の結果を踏まえて、現状と課題を分析するとともに、男女共同参画社会基本法第14条第3項に基づき、国の「第5次男女共同参画基本計画」及び県の「あいち男女共同参画プラン2025」に勘案し、策定しております。また、まちづくり連絡協議会や農業分野における男女共同参加の推進など本市の特色も盛り込んだ計画としており、男女共同参画社会の実現に向けた取組みを進めてまいります。

No.	頁	御意見の趣旨	市の考え方
16	P28	男女共同参画に関する学習機会について、職員の皆様方の学習はいかがでしょうか。	
17	P31	男女共同参画の理解促進について、地域協働課が担当となっています。しかしこの問題に関しては全庁的に取り組むべき課題です。各部・課が担当になっていますがばらばら感が否めません。 全庁的横断的に男女共同参画、ジェンダー平等、そしてSDGsについての研修はしていますか。 そのような取り組みはあるのでしょうか。男女共同参画、ジェンダー平等、SDGsについて、市職員の意識は、現在どのようなレベルなのでしょうか。	男女共同参画に関する職員研修といたしまして、例年、外部から講師を招き、LGBT等性の多様性やワークライフバランスの重要性、男女共同参画社会推進のための行政の役割といった男女共同参画に関する内容について講義形式での研修会を実施しているほか、「SOGI・LGBTガイドラインを共有」するなどすることで、職員の意識向上に努めております。 今後も引き続き、市職員の男女共同参画への意識向上を図るため「職員研修会の開催」を継続してまいります。
18	P28	「男女共同参画の視点から」を「ジェンダー平等の視点から」に修正してはどうか	「男女共同参画」と「ジェンダー平等」は同義語であるため、本プランでは法律等を踏まえて「男女共同参画」と表現してまいります。
19	P28	具体性が無いと思います。	本プランでは、「男女にかかわらず 個性と能力が発揮できる男女共同参画社会の実現」のため、4つの基本目標を掲げ、それぞれの基本目標に数値目標を設定し、達成状況を評価・改善することで実現性を担保しております。
20	P33	あらゆる分野での男女共同参画の推進について、国の第5次男女共同参画基本計画の数値目標を参考とし、「市職員の課長以上の管理職に占める女性の割合」の目標値を「30%」に引き上げるとともに、防災会議における女性の登用率を拡大して女性の視点からの防災の取り組み強化を。	国の第5次男女共同参画基本計画の数値目標を参考に、「市職員の課長以上の管理職に占める女性割合の目標数値」を「22%」に、「防災会議における女性の登用率」を「15%」とし、取り組みを進めてまいります。
21	P34	「安心して子育て・介護ができる環境整備」について、非正規で賃金が低く抑えられている働き方を変えていくことが求められる。	本プランにおきましては、ファミリーフレンドリー登録企業やえるぼし認定企業等の認定企業を増やすことを目標とすることで、結果として「非正規で賃金が低く抑えられている働き方を変えていくこと」に繋げてまいりたいと考えております。
22	P34	市の職員は正規採用の女性職員を増やして、活躍できる女性を増やしていくことが男女共同参画の推進となる。	職員採用にあたっては、地方公務員法により平等取り扱いの原則、成果主義が定められております。
23	P35	「女性農業者への支援の充実」について、農業分野における男女共同参画について否定する訳ではない。 しなしながら、農業のみに特化した支援は賛同しかねる。 従来からの取り組みであり、当市の植木産業が盛んであったとしても、一部の職業に限定した支援に見えてしまう。 当市はモノづくりやサービス業も盛んであり、工業商業に関わる女性の就労支援にも力をいれるべき。(例:工場働く理工系女子の支援など)	本プランにおきましては、女性全般の就労を支援するため、ライフスタイルや事情に合わせた相談体制の充実や学習機会の提供に努めてまいります。 「女性農業者への支援の充実」につきましては、これまでのプランⅡに引き続き、本市の地場産業であることから特化して掲載したものです。他の産業分野におきましても、これまでどおり就労支援を行ってまいります。
24	P36	「公共調達における男女共同参画推進企業への優遇施策の活用」について、本評価制度について評価表などの詳細についてご教示いただきたい。	「稲沢市総合評価落札方式試行要領」に基づき、「地域精通度地域貢献度等」に若年層・女性等の雇用実績を評価・加算する項目を設けております。

No.	頁	御意見の趣旨	市の考え方
25	P37	地域防災における男女共同参画推進について、避難所の設置の責任者に男女両方の設置、プライバシーを守る十分な確保、性暴力への対応、男女別トイレ、授乳室など配慮などの取組みの具体的な推進を。	「避難所運営マニュアル」において、「女性用トイレ、更衣室、授乳室の設置場所の工夫」や「暴力防止対策の検討・注意喚起」、「相談コーナーへの女性の配置」などを定めており、女性に配慮した避難所運営が確立されるよう体制づくりに努めております。 また、「地域防災における男女共同参画推進」として、自主防災組織に女性が参画できる機会の充実に努め、男女共同参画の視点を取り入れるため、防災リーダーを育成する講座や防災訓練などへ女性の参加を推進します。
26	P39	生涯を通じた健康づくりの支援に「緊急避妊薬」についての検討。性被害、若年層に望まない妊娠問題が新型コロナウイルス禍の中で大きな問題となっている。	本市では予期せぬ妊娠に悩む女性や家族のかたを支援するため、関係機関の情報提供を行っております。本プランにおきましては、若年層への性被害を防止する情報提供などに努めてまいります。
27	P41	DV等相談体制の強化に「ジェンダーに基づく暴力、女性に対するあらゆる暴力の根絶のため、非常時にも機能する相談手法も含めた相談支援体制の充実に努め、家庭に居場所のない被害者が安心できる居場所づくりを進める。」を追加してほしい。	非常時の対応を含む相談支援体制の充実ににつきましては、「DV、ハラスメントなどの相談体制の充実」に含まれており、また、被害者が安心できる居場所づくりにつきましては「迅速・円滑な一時保護の実施」「自立に向けた生活支援」に含まれておりますので、新たな項目の追加はいたしません。引き続きDVや各種ハラスメントを許さない社会意識の醸成、相談体制の整備・充実を行い、安心して暮らせるまちづくりを推進してまいります。
28	P42	庁内の推進体制について、取組み推進するために、関係各課で組織するため「稲沢市男女共同参画推進連絡会議」を適宜開催して…とあるが「年度ごとに取組み状況を把握し、ジェンダー平等に向けた世界的な潮流に遅れない計画の推進していく」を入れたらどうか。	男女共同参画に向けた実効性を担保する取組みとして、「世界的な潮流に遅れない」という表現でなく、担当課による事業報告及び成果目標値の把握により進捗状況を管理していくこと、プランの進捗状況は稲沢市男女共同参画審議会に報告し、審議会委員からの提言を、各担当課にフィードバックすることで意識啓発、事業内容の改善、充実に活かしていくといった具体的な内容といたします。
29	P44	本計画の総括ともいえる数値目標のため、現状値と目標値には年度を記載し、目標期限を明確にした方がよい。(例:現状値(令和2年度)、目標値(令和9年度))	現状値には算出年度、目標値には目標年度を表記します。
30	P44	前回目標値としていた、“「男女共同参画社会」という用語の周知度”は残すべき。全国の認知度と比べてはるかに低く、また、男女共同参画の意識を測る上で、もっとも単純明瞭な目標であると考えているため。	本プランにおきましては、男女共同参画社会を実現していくため、単なる用語の周知度ではなく、具体的な市民の皆様の男女共同参画への意識を指標として計画を推進してまいりたいと考えております。
31	P44	ファミリー・フレンドリー登録企業、えるぼし認定・プラチナえるぼし認定企業、あいち女性輝きカンパニー認定企業などそれぞれの言葉の解説があれば良い。	巻末に用語解説の項目を作成し、専門的な言葉の解説を行ってまいります。
32	-	数値目標を上げるために啓発活動をするつもりなのですが、問題は、啓発活動が届かないところで問題が起こっているということです。それをキャッチするのは、様々な相談窓口になります。稲沢市は相談業務を委託にしています。それではなかなか機能しません。市の職員にすべきです。各種相談を通じて市の施策に反映していく仕組みを作るべきだと考えます。	市役所に寄せられる相談内容は多岐にわたるため、関係機関や専門家と連携して対応したり、内容によっては主たる対応を関係機関等に委ねるなど、適切な対応を図ってまいります。