

令和 5 年度第 1 回防府市男女共同参画審議会委員の御意見・御質問に対する回答一覧

(1) 第 5 次防府市男女共同参画推進計画に基づく令和 4 年度事業実績について

委員	提出された意見の概要	意見に対する考え方
委員 A	<p>第5次計画の進捗状況評価について</p> <p>計画に基づき、盛りだくさんな事業内容についてA～D評価されているが、施策・重点目標・基本目標、そして男女共同参画への取組及び成果への総合評価が欠けているのではないかと。</p> <p>審議会では、個別事業の評価をすることが主たる目的とは考えられないので、別紙「進捗状況評価」を添付したので、ぜひ総合評価まで行っていただきたい。</p>	<p>総合評価とすることは、多くの事業がある中で難しいと 考えているため、基本目標ごとに目標指標を設定し、進捗状 況を把握し、評価しております。(資料3)</p>
委員 F	<p>個別の事業単位の評価ももちろん必要だと思うが9つの重点目標の目標単位 での行政サイドの評価があってもよいと思う。</p> <p>経常・継続的な事業の事業効果は長い目で見なければ本当の効果は見えてこ ない。とりわけ男女共同参画などは、一般市民にとっては雲をつかむような 話で身近に実感できるものがあるわけではない。十年前に比べてこうなった とか、女性が団体の長になったことで、こういう変化がありましたという事 例の方が、市民にとっても自分達の問題として意識出来るのではないかと。</p>	

委員	提出された意見の概要	意見に対する考え方
委員B	<p>P1 審議会等における女性委員の積極的登用について事業評価がCとなっている。目標35%との乖離が大きい。 具体的な改善取組が必要だと感じる。</p>	<p>審議会等の女性の登用割合は、目標35%に対して、30.1%となっています。各団体から、審議会等の委員の登用は適任者を推薦いただいているところであり、各団体に割り当てをお願いするのは難しいと考えています。 各団体に対し、男女共同参画の趣旨を丁寧に説明し、女性の積極的な登用を促進してまいります。</p>
委員E	<p>審議会等における女性の積極的登用について、目標値より低いので、あらかじめお願いではなく、事前に団体等へ推薦（指定）してもらうよう要請する。 特に自治会長、地域防災士は、女性団体へ推薦してもらう（企業等へも）</p>	
委員C	<p>P1 市の計画的な人材育成と女性職員の管理職への登用 女性管理職の登用について令和4年は18.0%と目標を達成し、事業評価もAであるが、日本の行政分野での女性登用は遅れていて、もともと目標値が低い ため、女性管理職がさらに増えるように今後も力を入れてほしい。</p>	<p>市では、防府市特定事業主行動計画に基づき、女性職員の活躍を推進しており、令和5年度の女性管理職への女性登用は18.3%です。 市としては女性職員の管理職への登用目標を掲げていますが、目標達成のために登用を進めるのではなく、人材の育成を図り、結果として目標が達成されるような形で進めたいと考えています。</p>
委員E	<p>基本目標Ⅰ 重点項目1 女性の管理職登用 目標15%に対して現状値18%は素晴らしい。</p>	

委員	提出された意見の概要	意見に対する考え方
委員C	P25 健康教育、健康相談、健康診査等の推進 人間ドックの利用者が減少した原因について分析されていれば、要因や傾向を教えてほしい。	医療機関が、新型コロナウイルス感染症の対応のため、健康診断や検診を一時的に停止したことが、人間ドック利用者の減少要因の一つと考えられます。
委員D	P9 ほうふ幸せます働き方推進企業認定制度について、「認定申請なし」となっているが、市から指定するような方法もあるのでは。	企業側の主体的な取組を促すことを目的に認定をしていますので、申請に基づき認定をしています。
	P7 パワハラ・セクハラを受けた人の相談機関、方法は。	ハラスメント防止措置法により、事業主は、従業員からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備することが義務化されており、各事業所に相談窓口が設けられています。なお、会社や労働組合に相談窓口がない場合や、相談がしにくい場合は、山口労働局（総合労働相談センター）で相談することができます。
	P31 こころの健康の支援のため、各校の養護教諭は重大な役割を果たしているため、対応できるよう、養護教諭の職務の負担軽減にも配慮してほしい。 補助員を年間〇日間つける等	御意見を参考とさせていただき、担当課に伝えます。
	P22 デートDVパンフレットの配布について パンフレットを活用するために、各校でどのように配布、取り組んだか。	中高生に「デートDV」についての認識を持ってもらうために学校を通じ、中高生が読みやすいパンフレットの配布をお願いしています。各校での具体的な取組まで把握しておりません。
	P63 事業計画をしておきながら、要請がなかったため実施しなかったというのは。	市の「聞いて得するふるさと講座（出前講座）」のメニューとして「防府市の国際交流（異文化理解）」を載せていますが、令和4年度は、受講申込みが無かったことから、開催なしとしています。

委員	提出された意見の概要	意見に対する考え方
委員D	<p>P 66・67 調査値、現状値の対象人数は。</p> <p>P 67 性別による固定的な役割分担意識の改革の設問が大ざっぱすぎる。 職場での意識についても必要と思う。</p>	<p>H28 第5次男女共同参画推進計画市民意識調査 (1,500人対象 622人回答)</p> <p>H31 第5次総合計画市民意識調査 (4,000人対象 1,410人回答)</p> <p>R3 第6次男女共同参画推進計画市民意識調査 (1,500人対象 596人回答)</p> <p>この項目は、市民意識調査の設問の一つとして、従来の性別的役割分担意識の変化を前回調査と比較するため記載しています。 職場での意識については、P66の2に記載しています。</p>
委員E	<p>重点項目2 男性の育休・介護休業の取得促進→市職員及び公務員等に関して、関係部署の男性職員については、割当て制度でもよいから、まずは取得させるようにしてみる。(経験すること、短期間でも良い)が大切。</p> <p>P67の指標「男女共同参画に関する意識調査」について、目標値に対して、現状値がかなり低いかなぜか。</p>	<p>割り当てを行うことまでは、難しい面も考えられますが、男性が育児・介護休暇を取得しやすいよう環境づくりとして、所属・本人に向けた制度の周知を努めています。</p> <p>調査時の平成28年度では、言葉の認知度を調査しました。 しかし、男女共同参画を進めるためには、言葉だけでなく意味まで知っていただいて、はじめて進めることができるものと考え、令和3年の市民意識調査では「男女共同参画社会」の意味まで知っている人の割合を調査しました。そのため、平成28年の市民意識調査値より数値が減ったと考えています。</p>

委員	提出された意見の概要	意見に対する考え方
委員G	<p>○現実問題として 国の言う、女性管理職、役員等の目標は理想だが、数字ではなく、実質的な職場環境や待遇の改善の方が先だ。ほとんどの企業の女性職員の中では、私生活の変化や出産、子育ての比率が極端に負担となっているので、管理職等になりたいと思えない女性が多いのではないかと。中小、特に個人企業等ではほとんど実現不可能な目標だろうと思える。育休等が上がらないのは男性社員の待遇や昇進等への弊害と捉える企業風土が日本では圧倒的にあるものと思料する。国は目標を言うが具体的な対応や法整備が追い付いていない。これが現実ではないか。</p> <p>○何の為に参画をやるのか 参画の為に参画に思えて仕方がない。そうではなく、皆が生き生き暮らせる社会づくり、皆が平等で機会均等な暮らし易い社会を目指して参画をやるのであろうから、小手先だけでは前に進み難いのではないかと。</p>	<p>男女雇用機会均等法や育児・介護休業法などの労働関係法令は、趣旨に沿って適正に取り組まなければならないものと考えます。目標数値は、あくまでも取組の進捗度合を把握するためのものであり、目標達成すること自体が目的ではありません。</p> <p>男女共同参画社会の理解と必要性が伝わるよう、啓発活動を中心に取り組んでまいります。</p>
	<p>これまでの計画にも盛り込まれていたが、審議範囲を狭めて、他の審議会に委ねてはどうか。それだけでなく、大ボリュームなので、基本目標1 重点項目1・2で良いのではないかと。多岐に渡り過ぎていたので、審議対象をもっと絞る必要がある。昨年もこの意見は出ている。健康管理まで踏み込む事は無い。</p>	<p>男女共同参画は、社会生活全般だけでなく家庭生活まで関わるものであることから、広範囲にわたる計画となっています。しかし、内容によっては男女共同参画の推進に直接関係するものではなく、他の審議会で協議されているものもあります。そのため、第6次計画では、他の計画での取組は、施策から外し、男女共同参画に特化した重点項目と施策のみとするよう見直しを行いました。</p>
	<p>○○女性部は必要か 自治会女性部存在意義、地区の奉仕活動グループは必要であるが、何も女性に限定することはないのではないかと。これまで女性は、存在感が薄い為に、○女性部がつくられたのであろうが、同一に扱うなら特別に女性部を作る必要性はないのではと考えるが、皆さんの御意見は。</p>	<p>各団体におかれましては、団体の目的・活動内容など、それぞれの実情を踏まえ、取組を進められていると考えています。取組内容について、委員の皆様にご紹介いただきたいと思っております。</p>

委員	提出された意見の概要	意見に対する考え方
委員G	<p>○男女共同参画、数値だけ追及すべきでない。検証が必要だ。</p> <p>地域活動で、自治会長は殆ど男性である。それに反して民生委員は、ほぼ男女比は五分五分である。これは今に始まった事ではなく、ずっと以前からだ。</p> <p>だが、民生委員の男女比は半々でも、民児協議会長は自治会長までではないが、圧倒的に男性が多い。要するに、纏め役は男性という固定観念が抜けていない。男性、女性の一般的な特性を無視しては、参画が進まないと考える。</p> <p>○世代間差の受け止めの違い</p> <p>今の高齢者主体の役員では、進展が難しい。現在、地区の役員など主だった年齢層は、60歳代から70歳代である。戦後直ぐの思考では共同参画の進展はあまり期待出来ないと考えます。</p> <p>○パンフレットで広報どれだけ効果がある</p> <p>パンフレットで広報すると要所要所で出てくるが、パンフレットでは、広報効果が少ないと思う。わが身に振り返ってみてパンフレットをどれ程大切にするか考えてみたらよい。良く目を通さない内にゴミ箱直行である。メディアを通して視聴に訴えるのが、一番手っ取り早いと考えられる。</p>	<p>個人の意識の根底にある固定的な役割分担意識や固定的な社会通念は、一朝一夕に解消することは難しいと考えています。</p> <p>男女共同参画の推進は、市民一人ひとりに推進の意義を認識してもらうことが大切なことであり、地道な意識啓発や広報活動に努めます。</p> <p>広報の手段は様々であり、それぞれ特性があると考えています。広報戦略室と連携し、より効果的な広報に努めます。</p>
委員H	P21 子育てに優しい環境づくりの推進①の赤ちゃんの駅の整備で、駅登録数43ヵ所は令和4年度事業だけで登録された数と理解してよろしいか。	全体の登録数が43ヵ所であり、令和4年度は、3ヶ所追加登録しています。