

## 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

## (2) 第 6 次防府市男女共同参画推進計画に基づく令和 5 年度事業計画について

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>P1 行政における女性の参画拡大</p> <p>審議会等への女性の登用を進めることには何ら異論はないが、各審議会に委員として参加した者として、あえて苦言を申し上げるとすれば、審議会に委員として参加される人のなかには、「男女を問わず」まったく発言されない委員も見かける。その多くは「推薦母体」を持つ人たち。</p> <p>団体（組織）によっては、女性の推薦が困難なところや推薦されても審議会のテーマに「門外漢」であったり、資料等検討の「余裕」すらない人もいる。意欲のある市民の参加枠を増やし、女性の参加を求めることも必要。</p> <p>P15 防災その他の分野への男女共同参画の推進</p> <p>地域活動における女性参画の拡大において、第5次計画で指標とされているのは、自治会長や民生委員・児童委員に占める女性の割合ですが、これらの方以外に、地域には防災士や交通安全推進員、廃棄物減量等推進員、福祉員、友愛訪問員等を担っておられる方がいる。これらの数値も把握して、はじめて地域活動における女性参画の状況と言えるのではないか。</p>	<p>議事進行や資料づくり等を工夫するなど、すべての委員が発言しやすい会議運営に努めてまいります。</p> <p>御意見にありました委員の女性委員の割合です。</p> <table border="0"> <tr> <td>防災士</td> <td>37/482人 (7.7%)</td> <td>R5.4.1</td> </tr> <tr> <td>交通安全推進員</td> <td>34/240人 (15.4%)</td> <td>R5.5.1</td> </tr> <tr> <td>廃棄物減量等推進員</td> <td>5/19人 (26.3%)</td> <td>R5.4.1</td> </tr> <tr> <td>福祉員</td> <td>286人 (女性人数不明)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>友愛訪問員</td> <td>679人 (女性人数不明)</td> <td></td> </tr> </table>	防災士	37/482人 (7.7%)	R5.4.1	交通安全推進員	34/240人 (15.4%)	R5.5.1	廃棄物減量等推進員	5/19人 (26.3%)	R5.4.1	福祉員	286人 (女性人数不明)		友愛訪問員	679人 (女性人数不明)	
防災士	37/482人 (7.7%)	R5.4.1															
交通安全推進員	34/240人 (15.4%)	R5.5.1															
廃棄物減量等推進員	5/19人 (26.3%)	R5.4.1															
福祉員	286人 (女性人数不明)																
友愛訪問員	679人 (女性人数不明)																
委員B	<p>審議会等における女性委員の積極的登用について、前年度実績が目標未達だったが、具体的な事業計画が無いようです。</p> <p>改善取組もご検討願います。</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。</p> <p>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	提出された意見の概要	意見に対する考え方
委員C	<p>P9 子育てに優しい環境づくりの推進 子どもが一緒だと車の乗降に広いスペースが必要なため、公共施設の駐車場で親子連れに横の車との間隔が広い駐車スペースを整備してほしい。</p> <p>P27 健康教育、健康相談、健康診査等の推進 受診対象者への文章・ハガキでの受診勧奨（年2回予定）について、人工知能（AI）を活用する事業者へ業務委託する」とあるが、AIをどのように使うのか詳細を知りたい。</p> <p>P38 性の多様性についての理解・啓発 パートナーシップ制度の導入を検討してほしい。</p> <p>P44 学校施設の有効活用 放課後の学校施設を利用して、子どもたちが安全・安心に活動できることは良いことだと思う。学年の異なる子ども同士の交流や地域の方との交流は多様な経験ができると思う。</p>	<p>御意見を参考とさせていただきます。</p> <p>AIが、受診履歴等の情報から受診対象者の行動分析し、その対象者にあった内容の受診勧奨文書を選び案内をします。</p> <p>山口県では、性的少数者への支援を充実させ、パートナーシップ宣誓制度の導入を検討しているところであり、その動向を注視してまいります。</p> <p>御意見のとおり、子どもたちの学習やスポーツ・文化活動等の取組を「放課後子ども教室」で実施しています。</p>
委員D	<p>L G B T理解増進法が制定されたため、施策の策定・実施をするための位置づけについて、具体的には。</p> <p>男女共同参画について、事業所への啓発・連携が重要であるが、具体的方法は</p>	<p>地方公共団体の役割として、「国と連携を図りつつ、その地域の実情を踏まえ、性的指向及び性同一性の多様化に関する国民の理解の増進に関する施策を策定し、及び実施するよう努めるものとする」とされており、今後は、国の施策の策定を注視してまいります。</p> <p>国・県と連携し情報提供を行うとともに、市においては「女性活躍推進セミナー」を開催するなど、男女共同参画への理解を促進することとしています。</p>

委員	提出された意見の概要	意見に対する考え方
委員D	男性の育児休暇取得の促進。年次の取得率は。	育児休業法が改正され、産後パパ育休制度の創設や雇用環境整備、個別周知、意向確認の措置の義務化がされました。市では、男性職員が育児・介護休暇を取得しやすいよう所属や本人に向けた制度の周知を行っています。市職員の年次の育児休暇取得率は、令和2年度 9.5% 令和3年度22.7% 令和4年度 20.7%です。
委員E	重点項目1 女性の参画について、特に農林水産業に関しては、農林水産に関する高校・大学等に出向いて、若者のうちから研修会などに置いて、人材を発掘しておく。	御意見を担当課に伝えます。
	重点項目3 施策⑥多様な選択を可能とする子育てや介護支援の充実、 施策⑦皆で共に担う家庭生活促進について 各公民館で単位で「子ども食堂：広義の地域づくりにつながる」ために、子どもと老人の居場所づくりのための活動を促進させるための支援をする。 (子どもの学習支援、老人と子どものふれあい活動を主として、たまに一緒に食事をとる活動を取り入れる。参加者自由【貧困家庭救済ではない】 そして、この支援のために、各地区の社協、老人クラブ、母推、子ども会等の組織がコラボする。子ども食堂主催者が音頭をとる。)	御意見を参考とさせていただきます。
	重点項目4 地域活動における男女共同参画の推進 施策⑧ 防災、その他の分野への男女共同参画の推進 消防署等、地域防災分野へ女性学生等を積極的に見学・体験させる企画を組み女性の参画の意義を理解させる。	消防本部では、性別に限らず学生に、消防における職業体験の機会を提供することとしています。 地域防災分野への見学・体験については、御意見を参考とし担当課に伝えます。

委員	提出された意見の概要	意見に対する考え方
委員F	個人的感想だが、民生委員が全員男性あるいは全員女性だったとしたら、何かしら違和感はぬぐえない。かたやPTA会長は毎年、大多数が男性であるように思うが、違和感は感じない。女性の会長が半数とは言わないが3～4人いてもいいのではないかと思う。このような一貫性のない感覚の由来にこそ、男女共同参画推進のキモがあるような気がする。	性別による固定的役割分担意識は、個人の意識による所が大きく、解消に向け地道に啓発を続ける必要があると考えます。
委員G	○審議範囲が広範囲になり過ぎている 令和4年度での実績でも触れたが、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。基本目標1くらいで良いのではないかと。多岐に渡り過ぎている。	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。
委員H	P1 行政における女性の参画拡大で消防本部が女子学生等を対象としたインターンシップ等の開催のため予算措置を要望していますが、なされていない。救急車に女性の消防吏員が乗車することで、女性の救急患者にとってメリットが多いと思うが、予算措置は可能か。  P5 働き方改革促進事業で「ほうふ幸せます働き方促進企業認定制度」について、計画書のP52の目標指標が、現状値の95社と同数です。予算がついているのに、同数という理由を教えてください。	女性消防吏員の採用に向けたインターンシップ等の開催については、特別の予算措置を必要とするものではありません。また、現在、東出張所の建て替えを進めており、その中で女性消防吏員が勤務できる環境を整えることとしています。  平成29年度に開始した「ほうふ幸せます働き方促進企業認定制度」では認定期間を3年間としており、認定企業に認定期間の満了後も、引き続き取組を進めてもらえるよう企業に働きかけていることから、まずは、現在の登録数と同数を維持することとし目標にしています。