

「第4次東員町男女共同参画プラン(案)」に対する意見の概要と町の考え方

「第4次東員町男女共同参画プラン(案)」を検討するにあたり、東員町町民意見提出(パブリック・コメント)制度に関する要綱に基づき、検討途中の案を公表しパブリック・コメントを実施しましたので、その結果と提出された意見に対する町の考え方を公表します。

また、ご提出いただいた意見は、趣旨を損なわないよう要約しています。

- 意見の募集期間 令和4年11月28日(月)～12月28日(水)
- 意見提出者数 3人
- 意見数 36項目
- 提出方法 電子メール

No.	ページ	ご意見の内容	意見に対する町の考え方
1	P2	この資料は、質問の内容も時代錯誤のように感じますが必要でしょうか？	現状把握のためにはこのようなアンケート調査も必要であると考えます。
2	P5	「計画期間内にあっても事業の進捗状況や社会情勢の変化などにより、必要に応じて見直します。」とあるが、これは大変良いことだと思う。見直す必要の有無を判断し、どのように結論付けしたかが町民に解かるよう公開してほしい。	社会情勢の変化に対応し適切な施策につなげるため、プランの見直しが必要であると判断した場合は、男女共同参画委員会議などを通して、プランの修正を行いホームページ等で公表します。
3	P9	啓発目的の研修、教育など織り込まれているが、その講師となる人材の育成が計画からは見えてきません。人材の育成計画も織り込んでおくこと継続的に活躍できる場が増えて次世代へつないでいく活動となり有効と思う。	男女共同参画の講師となる人材の育成は、基本目標 I 基本方針①施策4「庁内の男女共同参画意識の醸成」にもあるとおり、県の主催する様々な研修や男女共同参画講座などを開催する事で、人材の育成に努めてまいります。
4	P9	SDGsの各ゴールについてもう少し丁寧に説明が欲しかったです。P2の数値解析をこちらの各項目にあげることで、意見が出しやすいと感じますが、いかがでしょうか。	SDGsの各ゴールについては、P30の次ページに参考資料があります。P30に「参照: https://www.unicef.or.jp/kodomo/sdgs/ (公益財団法人 日本ユニセフ協会HP)」を追記します。また、いただいたご意見を今後の参考とさせていただきます。
5	P9	「女性参画率の設定」とあるが、目標数字を設定にとどまっている。他の項目では具体的に何をすることが記されている。目標数値の設定だけで実現できるものではない。設定したうえで実現に向けて何をするか記す。例えば「審議会・・・などへの女性参画率の設定とポジティブアクションの推進」	女性の参画率の向上を図るため、関係各課へ働きかけを行っていくため原案通りとします。

6	P11	講座回数が2回では少ない印象です。 4回以上くらいの表現にしたほうが良いと感じます。目標は最大努力して達成できる数値にすることで意欲を醸し出し活動の活性につながります。	
7	P11	男女共同参画講座などの開催回数および啓発回数それぞれ2回は少ないのでは。男女共同参画意識の啓発は4つの基本目標の実現に向けてのベースである。住民だけでなく、推進側(職員・管理職・教職員・保育士等)への研修等もP12～P14に記載されている各課の具体的施策からも2回は少ない。特に啓発はあらゆる機会(研修会、広報掲載以外にもポスター・チラシ・保幼小中での親への配布物等)に実施することができる。	「男女共同参画講座などの開催回数」及び「男女共同参画啓発回数」は、回数のみならず内容を充実するよう努めてまいります。住民だけでなく庁内でも講座を開催し各職員への参加を促し、すべての講座や啓発活動では、ポスターやチラシを作成し関係施設等に設置・啓発を行います。
8	P11	審議会、委員会への参画率は50%に引き上げるくらいの目標を期待します。 中間からも一定の目標ではなく、段階的に目標を上げて本気度を全面にだしてほしい。	審議会、委員会への女性の参画率は、三重県の第3次男女共同参画基本計画にある目標値31.2%(令和7年度)を基本としております。
9	P11	子育て支援センターの父親利用数については、増やす点では理解できますが、数字の根拠がわかりにくい。 母子教室の開催回数は一定回数となると、増やせる要因をどのように解釈するか情報が無い為、わかりにくく感じましたがいかがでしょうか？ 育児相談の回数も変動はありませんが、より丁寧であっても良いように感じてしまいました。 ダイバーシティ、インクルーシブ教育等々が浸透している中で、多くの内容に、その視点に立つことで、男女共同参画社会の名称も違和感がございますが、いかがでしょうか？	子育て支援センターの父親利用数については、施設容量や実績から最大限可能な数値目標としています。母子教室と育児相談は内容やPRの充実、より丁寧な相談機会等を設けるため継続的に実施します。 名称については内閣府が推進する男女共同参画基本計画より引用しております。
10	P13	啓発で小学生、中学生への教育は将来のよい成果につながり大変良いことです。社会への興味、意識が高まる年代での教育は年月が経っても心に強く残っています。教育は可能であれば「参加型」をぜひ取り入れてほしい。例えば啓発ポスター、用語の募集、感想文提出(自己目標含む)などもよいと思います。	いただいたご意見を今後の参考とさせていただきます。
11	P13	学校教育で啓発は大変望ましいことです。 さらに「男女共同参画デー」また「週間」を設定してみてはどうでしょうか？基本的な意識の浸透も強めていくとよいと思う。	内閣府の男女共同参画週間(毎年6月23日～6月29日)期間内に映画祭を開催するなど、子ども達へも啓発を進めてまいります。

12	P13	4 幼児期におけるジェンダー教育を加える。 幼児期からジェンダーバイアス(「男らしさ」「女らしさ」などの 男女の役割に関する 固定的な観念や、それに基づく差別・偏見・行動など)をなくす人格形成が大事。脳は0～6歳に90%が作られると言われ人格形成の土台になるから保育園、幼稚園におけるジェンダー・バイアス・フリー教育がなされることが、次世代へジェンダーバイアスの再生産を行わないことにつながる。	基本目標 I 基本方針②施策1 「幼児教育、学校教育を通じた人権・男女共同参画の啓発」に修正します。
13	P13	「弁当の日」の取組だけが自立心の養成？ ジェンダーバイアスにとらわれないキャリア教育女性の経済的自立が男女共同参画社会の形成には重要。女性がキャリアを中断しないために早期から自身のキャリアを考える機会の提供が重要である。性別によるステレオタイプのキャリアを無意識に押し付けるのではなく、幼い時から学校教育や家庭教育の中で自分のキャリアを作っていける基礎となる能力を養っていくことが大事だと思う。身近にいる女性の働き方がモデルとなってしまいがちなので様々なキャリアを作っていく可能性を示してあげる。これまで男性中心の職域等で仕事をしている女性の紹介。男性中心に担ってきた役職を務めている女性の紹介等々。	基本目標 I 基本方針②施策1「幼児教育、学校教育を通じた人権・男女共同参画の啓発」を通じて進めてまいります。
14	P13	教職員・保育士への研修には隠れたカリキュラムへの気づき 自身のアンコンシャスバイアスへの気づきにつながる研修も重要だと考えます。「など」の中に含める程度のものではないと思います。幼児期を中心として人格形成されていく中でジェンダーバイアスは指導者側の接し方で固定化されもするし、フリー化されもします。また、指導者の立場にあると親世代への啓発も可能です。	基本目標 I 基本方針②施策3 「教育や保育に携わる教職員等関係者を対象に、男女共同参画やセクシュアル・ハラスメントの防止、社会的・文化的性差別あるいは性的偏見などに関する教職員研修を実施します。」に修正します。
15	P15	以下の文章を施策1の文章に加える。 また、職業中断後のブランクのある女性の再就職についても関係機関と連携し支援に努めます。 ○女性の就職サポート事業による啓発→支援 上記事業は再就職するにあたってのスキルや仕事へのマインドアップを支援する事業です。 女性のキャリア形成には女性特有のライフイベント(結婚出産育児)が大きく影響し、継続就業するかキャリアを中断するか選択せざるを得ない現状がある。中断後の再就職は多くが非正規社員となり条件面や安定性に不利な状況になっている。その中での再就職支援策は重要なこと。女性の経済自立につながる。男女共同参画社会実現のベースになる。	県の関係機関と連携し「女性の就職サポート事業」による啓発を継続していきます。
16	P15	農林・商工等自営業・・・ 具体的な施策について農業関連のみ記載されている。 ○商工業等自営業の女性参画の促進 ○ダイバーシティ経営の推進 多様な人材を雇用し活用することで女性の活躍の場、働きやすい労働環境につながる。	県の関係機関と連携し「多様で働きやすい職場づくり支援事業による啓発」において、商工業へも取組を進めてまいります。

17	P16	<p>○記入式パンフレットの設置 これはほかの具体的施策とトーンが違う 記入式パンフレットとは？</p> <p>下記を加える ○女性がライフステージに応じた柔軟な働き方ができるように事業所への啓発 現実的な課題としてまだまだ、女性は子供の成長に伴うライフステージの変化によって希望する働き方も変化する。それに柔軟に対応できる職場環境を整えることで女性がキャリアを中断することがなくなり、また、中断したとしても再就職の壁を低くすることができ、女性の経済自立につながる。男女共同参画社会実現のベースになる。</p>	<p>基本目標Ⅱ基本方針②施策1 「○記入式パンフレットの設置」は削除します。 県の関係機関と連携し「女性の就職サポート事業」による啓発を継続していきます。</p>
18	P16	<p>行政職員の職域拡大・・・→行政職員の性別にとられない職域拡大・・・ ○男性職員の育児休業取得者率 → 取得者率の向上</p>	<p>ご意見のとおり修正いたします。</p>
19	P17	<p>自治会役員について会計は女性が担当の例をよく見るが、会長、副会長など要職になると成り手がいない。 地域の集まりでの対話だけでは男女共同参画の必要性の理解が深まっていかない。地域の班長会などに行政から出前講座などで出向いて必要性を説く機会を持つなど働きかけをしてほしい。</p>	<p>いただいたご意見を今後の参考とさせていただきます。</p>
20	P17	<p>女性参画率の設定 →「審議会・・・などへの女性参画率の設定とポジティブアクションの推進」 以下の○の二項目は基本方針①②と書き方が違う ○審議会・委員会の女性参画率 ○自治会役員の女性比率 ↓ ○各種審議会・委員会設置規則や要綱等における委員規定について、「団体の長」等の幹部役員に限定せず、一般の女性構成員が参画可能となるよう、可能な限り規則や要綱等の見直しに努める ○審議会・委員会の女性参画促進 ○自治会役員の女性比率の向上に向けた啓発 ○女性人材バンクの設置</p>	<p>基本目標Ⅱ基本方針③施策1 「審議会・委員会及び自治会役員などへの女性参画の促進」 「○審議会・委員会の女性参画の促進」 「○自治会役員の女性参画の促進」に修正します。</p>

21	P17	<p>町役場内での女性の管理職登用は町民の女性活躍に対する意識啓発に大きな役割を果たすと考えます。 役場へ入った時、机の向きの違う席に座っているのは男性のみであったのが女性も半数近くいると「景色」が変わる。そのことが女性の役職者も当たり前になる時代であることを視覚的に啓発することになります。</p> <p>「〇事務職員の女性管理職などの比率」は基本方針①②と書き方が違う 〇男性管理職の意識変容を促す研修の実施 〇女性職員のキャリア開発研修(エンパワーメント研修)の実施 〇組織のアンコンシャスバイアスの解消と性別にとらわれずに活躍できる組織づくり 無意識に男性の役割、男性向きの仕事、女性の役割、女性向きの仕事という性別による役割分担意識が働いてしまう。そのことが職域拡大や昇格等に影響する。 役場内のダイバーシティに取り組む上ではこの無意識の偏見をまず取り除くことから始めないと女性活躍の実現はなかなか進まない。(役場職員のみならず、住民の無意識の偏見も)</p>	<p>基本目標Ⅱ基本方針④施策1 「無意識の偏見の解消と性別にかかわらず誰もが活躍できる組織づくりを推進します。」を追記します。 「〇事務職員の女性管理職などの比率の向上」へ修正します。</p>
22	P18	<p>子育て支援サービスに保護者が仕事を休めない場合の病児保育の導入について検討できないか。</p> <p>〇プレイルームの利活用 → 利活用の推進</p>	<p>病児保育について、東員町では平成29年度に桑名市と協定を締結し、桑名市内2箇所で開催しています。 基本方針Ⅲ基本方針①施策2 「また、病児保育、一時保育、学童保育、障がい児保育の実施や、子育て支援センター、ファミリー・サポート・センターの運営など、保護者の幅広い保育ニーズに対応できるよう、子育て支援サービスを充実します。図書館の開館日、開館時間に合わせて、乳幼児の親子にプレイルームを開放し親同士のコミュニケーションや子どもの感性と成長を育むための場を提供します。」に修正します。 「〇プレイルームの利活用の推進」に修正します。</p>
23	P19	<p>フレイルサポーターの活用を織り込んでみてはいかがでしょうか？ 年齢が高くなっても活躍できるよう心身の健康でやる気を引き出し、積極的な社会参加を促す環境づくりのサポートも必要と思います。</p>	<p>フレイルサポーターを養成し地域での活動を進めていきます。 基本目標Ⅲ基本方針②施策1 「〇フレイル予防の普及・啓発」を追記します。</p>
24	P20	<p>性の多様性を正しく理解し認め合えるよう努める必要があります。 LGBTはわかるが、その4つに含まれない方がいるとか、SOGI、アウティング、性別はグラデーショナルなど、なかなか正しい理解とまていかないことが多い。</p>	<p>基本目標Ⅲ基本方針③ 「また最近では、多様な考え方が高まる一方で、LGBTなどへの偏見に苦しむ声などがあげられており、性の多様性を正しく理解し認め合えるよう努める必要があります。」に修正します。</p>
25	P21	<p>ユニバーサルデザインを取り入れる計画には大いに賛同します。 ユニバーサルデザインアドバイザー資格を持っている町民は多くいますので是非、機会あるごとに知識とスキルを活用していただければ嬉しく思います。</p>	<p>いただいたご意見を今後の参考とさせていただきます。</p>

26	P21	基本目標Ⅲ基本方針③ 施策6 性の多様性に関する理解の促進、を加える。以下番号を修正	
27	P21	性別、年齢、障がいの有無、国籍・文化的背景の違いを背景とする課題と性的少数者、LGBT等の課題とは分けて対応を考えるべきだと思います。 課題解決に向けて、○交流の場や理解の促進を追加する。 性的少数者は施策6として独立したものにする。 施策6(以下施策番号を合わせて修正) 性の多様性に関する理解の促進 ○性の多様性に関する理解促進のための啓発・情報提供の充実 町民課 ○学校における性の多様性に関する教育の充実 学校教育課 ○県のパートナーシップ宣誓制度の周知 町民課 とか町においてもいなべ市のようにパートナーシップ条例のような取組を進め、同性カップルであるために夫婦でないと受けられない行政・民間のサービス等が利用できるような対応を考えるべきでは。	第4次男女共同参画プランでは、性の多様性の理解を深めるため推進していきます。 基本目標Ⅲ基本方針③施策5 「○性の多様性に関する啓発・情報提供の充実」を追記します。
28	P21	ヤングケアラーの問題はないのでしょうか？ 本来大人が担うと想定されているため表に出にくいです。ケアを担う子どもが男女の場合、性別役割分担意識、ジェンダーバイアスから女子に負担が多くなる(約6割)ことが多いと言われています。	ヤングケアラーについては、新たな問題として早期発見し必要な支援につなげるよう努めてまいります。
29	P21	ひとり親家庭などへの生活支援 ↓ ひとり親家庭への就業支援、生活支援 ひとり親家庭において生活支援はもとより、自立した生活を可能にする正社員雇用等への就業支援にも力を入れるべき。特に単身女性(母子家庭の母、母子家庭の子、女性単身の高齢女性)の貧困問題は就労条件に左右されることが大きい、生活支援もしつつ、就労支援に力を入れることでこれらの解決につながる(老後の年金受給金額も含め)	就業支援については町単独で行う体制づくりが難しいため、県の関係機関と連携し「女性の就職サポート事業」による啓発を推進していきます。
30	P22	DV対策という生命にもかかわりかねない重要な施策の目標指標が育児相談の開催回数のみでよいのか。 意識啓発の取り組みを入れるべき。オレンジリボン・パープルリボンの取り組みの啓発。広報誌・強化期間の取組・支援に係る情報提供等々。	基本目標Ⅳ基本方針①施策3 「○パープルリボン、オレンジリボンの周知・啓発」を追記します。

31	P11	防災会議参画率の数値目標に伸びを入れて期待感を高めてほしい。 中間から3年間は向上しなくてもよいのでしょうか？根拠を示してほしい。	防災会議の委員について、女性が担える部分については積極的に任命していきたいと考えております。
32	P23	○防災会議の女性の参画率 →女性の参画率の増加(or参画促進) ○専門職種を設定できる場合には、女性が就いている専門職種に振り替えるなど、女性が登用されるように努める。 東員町防災会議条例について、このままでは女性が参画できる可能性が低い。条例に女性が参画できる要素を加える。例えば保健師等女性が多い職種をいれる等。	基本目標Ⅳ基本方針②施策1 「○防災会議の女性参画の促進」に修正します。
33	P23	防災への女性目線での参画は大いに有効と思います。 参加率を目標にするのもよいですが、できれば防災サポーターの育成と女性防災リーダーの育成に力を入れてほしいと思います。まず意識の改革は必要であり、一方通行の講座だけでなく町民運動として継続的に活かしていける体験型の学習を取り入れてほしいです。	誰もが参加できるよう地区ごとに防災訓練を継続的に実施していきます。
34	P23	女性の意見を積極的に取り入れ、防災対策を充実させます。 ↓ 地域の防災に関する方針決定過程及び防災の現場における女性の参画を促進し、女性の意見を積極的に取り入れ、地域における多様な生活者の視点を反映した防災対策を充実させます。	施策の中で具体的に説明しているため原案通りとします。
35	P24	男女共同参画事務局や推進委員の選考はどのようにされますか？	事務局は男女共同参画主管課、推進委員は男女共同参画の推進に意欲のある方を基準に選考します。
36	その他	町議会議員の男女クオータ制の検討はされないのでしょうか？	議会改革の一環として検討してまいります。