

第3次刈谷市男女共同参画プラン パブリックコメントの結果について

1 実施状況

(1) 募集期間

令和3年11月15日（月）～令和3年12月14日（火）[30日間]

(2) 意見の件数

5件（3人）

(3) 提出方法の内訳

持参：1件、メール：4件

2 内容別意見の件数

| | |
|-----------------|----|
| 第1章 プランの基本事項 | 0件 |
| 第2章 刈谷市の現状と課題 | 1件 |
| 第3章 プランの基本的な考え方 | 0件 |
| 第4章 プランの内容 | 3件 |
| 第5章 プランの推進体制 | 0件 |
| その他 | 1件 |

3 意見の概要と市の考え方

□第2章 刈谷市の現状と課題

| No. | 頁 | 意見の概要 | 市の考え方 |
|-----|----|--|--|
| 1 | 10 | 資料にあるように、「刈谷市役所における管理職の女性割合」は平成30年からほぼ横ばいであり、全国・愛知県の上昇傾向に逆行しています。このグラフは部長・監・課長が1つのグループですが、部長単独としたら下降のグラフになるのではないのでしょうか？できれば、部長単独の数値を明示して頂ければと思います。日本女性会議という大きい予算を使って開催した刈谷市がこのような結果であることについて如何なものでしょうか。主催した市が率先垂範すべきと思います。 | <p>管理職の女性職員割合のうち、部長級単独の割合については、刈谷市特定事業主行動計画において公表しています。本プランでは、全国、愛知県との比較の観点から、部長・監・課長を1つのグループとして管理職の女性職員割合を表示しています。</p> <p>管理職の女性職員割合を増やすためには、早い段階から人材育成に取り組む必要があると考えており、就労継続支援やキャリア支援を行うとともに、管理職になる上で必要な業務経験を積めるよう支援していきます。</p> |

□第4章 プランの内容

| No. | 頁 | 意見の概要 | 市の考え方 |
|-----|----------|--|---|
| 2 | 35 | <p>35ページの02…学習の提供についてです。具体的な事業が何一つあげられていないです。可能な事業はないでしょうか。</p> | <p>令和2年度に開催した「日本女性会議2020あいち刈谷」の愛称「ミライク」を引き継ぐ男女共同参画啓発イベント「ミライク刈谷」や既存の各種講座(レディースカレッジ、子育てカレッジ、パパスイッチ等)の開催に加え、様々な情報発信や学習機会の提供をしていますが、他の取組と同様に、個々の講座名までは表記しないこととしています。</p> |
| 3 | 36 37 | <p>(2)子ども・若者の男女共同参画の意識づくりの現状・課題では、「学校教育の場における男女の平等感は全ての分野の中で最も高くなっており、教育現場においての男女差はあまりないと考えられます。」とあります。一見そうみえますが、校則においては男女の区別が明確のようです。そしてその根拠は学校側の「男らしさ、女らしさ」という古い考え方が大きいのではないのでしょうか？今般高校の制服を新しくしていくようですが、まだ男女が明確です。</p> <p>どの分野属性にも世代間ギャップは存在しますが、義務教育世代の教育現場の意識改革が最も重要だと思います。よって学校職員・関係者への男女共同参画の基本的な研修が行動計画に必要だと思います追加を希望します。</p> | <p>学校職員への男女共同参画の基本的な研修については、取組No.04「教育現場における男女共同参画を促進する環境づくり」の③「教職員の意識の向上」で具体的な事業として挙げています。現職教育として全校で性の多様性への理解を深める研修を行っています。また、管理職を対象に、性の多様性に関する専門家を講師に招いて研修を行っています。</p> <p>本市の中学校の制服については、保護者アンケートを実施するなど、機能性とデザインの両面で既に見直しに取り組んでいます。現在の制服に新しい制服を加えることで、男女の区別がないように選択の幅を広げることができると考えています。またその他にも学校生活における男女平等の取り組みを実践しつつあり、その一例として、男女区別のない混合名簿の使用や、互いの名前を呼ぶときに、教師、子どもともに男女の区別なく「〇〇さん」と呼ぶよ</p> |

| | | | |
|---|----|---|---|
| | | | うにすることで男女の区別をしない意識が浸透してきています。 |
| 4 | 38 | <p>(3)市職員の男女共同参画意識の向上の現状・課題に「男性の育児休業取得促進のための…義務付け等」とあるのだから行動計画に「男性職員の育児休業取得率」を目標にあげるべきではないでしょうか？</p> <p>男性の育児休業は女性にとっても家庭に於いてもとても重要だと思います。確か以前アンケートをとられてたかと思えます。仮に実績がなくても目標設定すべきだと思います。行動計画に追加を希望します。</p> | <p>令和3年6月に改正された民間の育児・介護休業法の改正の趣旨を踏まえ、地方公務員の育児休業法の改正により、男性の育児休業取得促進に関する内容については令和4年10月に施行されることが予定されています。この改正に合わせて、本市でも男性職員の育児休業取得を促進させるための取組を進めるとともに、特定事業主行動計画での目標設定についても検討します。</p> |

□その他

| No. | 頁 | 意見の概要 | 市の考え方 |
|-----|---|---|---|
| 5 | — | <p>感覚的ですが 男女共同参画 という表現に問題はないのですか 女性の・・・という事でしょうか 全ての人が平等という事がわかる表現の方良いのでは</p> | <p>本プランは、1999年に制定された「男女共同参画社会基本法」に基づき策定しており、第1次及び第2次プランからの継続性を持って同じ名称を使用しています。</p> <p>「男女共同参画」は、女性のみを対象とする言葉ではなく、英語では「gender equity」と表され、日本における男女平等に関する政策用語として用いられています。</p> <p>刈谷市男女共同参画推進条例においても、「性別にかかわらず全ての人の人権が尊重され、誰もが輝くまち刈谷」を目指し、条例を制定したことを示しています。</p> <p>更に本プランの推進にあたって重視する視点の一つとして、「日本女性会</p> |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | 議2020あいち刈谷」大会宣言を掲げており、一人ひとりが「かけがえのない“わたし”を生きる」ことができる社会の実現に向け、施策の推進を図っていきます。 |
|--|--|--|---|