

第4次伊賀市男女共同参画基本計画について

第4次伊賀市男女共同参画基本計画について				20200715審議会 報告資料	20200715審議会意見回答 20200727期限審議会委員意見回答
No (7/15 審議会)	7/27締 切意見	事業番号	委員意見	市回答(審議会時点)	審議会終了後各課回答
1		計画 全体	第1点：基本理念にSDGsの観点にたって、「伊賀らしさ」を。精査して最後に決めたい。	部長：伊賀市には外国籍の方（6.3%）が多い、パートナーシップLGBT施策でも先進的である。 （2）基本理念について 「だれもが輝く男女共同参画社会の実現」 →(案)「多様な主体が輝く男女共同参画社会の実現」 としては？ → 計画全体「企業力」を入れていけたらと考える →計画「事業者の役割」欄	人権政策課 基本理念について「多様な主体が輝く男女共同参画社会の実現」とします。
2		計画 全体	第2点：資料2「意識調査からの課題」から「男女共同参画の意義・目的・周知」が大切。男女共同参画の根本である。もっと前段で。		人権政策課：このままとします。
3		計画 全体	第3点：資料2「右欄の課題について」 「市民力」と「行政力」が見える様に 「みんなの力」「市民全体」で取組み作る。 ※説明会等 「ガンガン」出ていく。		人権政策課：行政は地区懇談会開催時啓発し、市民は協力し取組んでいきます。
4		計画	「伊賀らしさ」は難しい 伊賀の中でも、田舎は超高齢化が進む。 数値に表れることから、女性委員を入れることはよい。男性の参画の仕方にもよる。	郡部は少子高齢化が進む。自治協役員は、啓発の仕方にもよるが、女性の参画は厳しい。家庭での意識・女性の意識・男性女性の役割分担等学校教育の中で男女共同参画を進めることが必要と考えます。	
5		計画	自分は自治協に関わっている。長となると女性は引き受けない。女性も意識改革が必要である。	自治協でも多くの女性が実行委員に参画していることが判ったので、働きかけていきます。	
6		計画 趣旨(案)	・文面の固まりの順序を考えること ・身近なもの考える ・市民が作り上げるもの 国：3つの柱(SDGsアクションプラン2019) Society5.0の推進(企業)/地方創生/次世代と女性のエンパワーメント 女性活躍推進に関わる	文面化して審議していただく。 →本江氏案	人権政策課：趣旨(案)作成 →7/22 朴会長メール送付
7		計画 資料2	県：次期男女計画にSDGs、LGBT、ダイバーシティを加えることも検討している。方向性としては同じと考える。	「ご意見」として伺います。	
8		計画 資料2	意識調査からの課題 男女共同参画の意義・目的・周知	あらゆる場で行っていきます。	
	A	計画 資料2	上記NO.2及び3について 第2点で「周知」、第3点で「みんなの力」「市民全体」というキーワードがあることから広報の強化を入れてはいかがでしょうか。「企業力」とも会長は仰っており、男女共同参画に取り組む、企業や行政の事を発信すればいいと思います。集まる事が困難ですので、「紙ベース」または「SNS」などを利用するなど、フォーラムも盛り上がってきているということも受け、計画にそのようなものを入れるのはいかがか、と思いました。		人権政策課：「広報いが」で発信していきます。
9		計画 資料3 施策番号1	審議会への女性登用率R7目標値40%は高すぎるのでは	国、県共に40%、市も40%とします。	
10		計画 資料3 目標値	今後、強み弱みを共有し今後数値の議論を進めて決めてはどうか		人権政策課回答「超」削除 人事課(事業番号2) →「第4次基本計画の目標設定については整数とする」という方針であれば、小数第1位を四捨五入いただいて結構です。 →上島課長から確認/方針通り →R7目標 市職員における女性管理職の割合 38.4%→38.0%とする。 うち一般行政職員における女性管理職の割合 34.3%→34.0%とする。

	B	計画	資料3 施策番号1	【市職員の女性管理職の割合】 女性管理職の割合を増やすことは、もちろんであるが、それと同時に年功序列的な人事を議論すべきである。		人事課：昇任・昇格等については、人事制度検討委員会において検討をおこなっており、主査級以上については、昇格選考を実施しています。
11		計画	資料3 14・17	男女共同参画フォーラムについて ・今年度新型コロナウイルス感染症のため中止（来年度同講師）した。 ・ネットワーク会員加入PR（来年度新規加入会員募集促進）を要望する	上島課長：フォーラムについては男性の参加も増加している。3年前から高校生参加。会員加入促進については、他の「人権団体」へも働きかけていきます。	
12		計画	資料3 施策番号10	男性リーダーの育成は大切と実感している。勧めてほしい。	「ご意見」として伺います。	商工労働課： イクボス講座などを通じて男性リーダーも育成していきます。
	C		資料3 基本施策6 事業番号45	こどもの心のケアという点では、新型コロナウイルス感染症予防のための臨時休校により、家庭で保護者が子どもを見る時間が増えたことでストレスとなり、子どもに強くあたったり、暴力的になるという事案もありました。コロナ以外にも、「あせり」や「不安」、虐待、ゲーム依存など子どもの心のケアが必要な事案が増えてきています。そのため、スクールカウンセラーの増員が必要であると考えます。そうした心のケアが、将来に於いても暴力を許さない力を培うことになると考えます。		学校教育課：スクールカウンセラーにつきましては、現在、県教育委員会からの各校への派遣をベースにし、市費2名のスクールカウンセラー、市費2名のソーシャル・スクール・ワーカーを学校の要望に応じて派遣しています。また、子ども未来課や児童相談所等の関係機関とも連携し、子どもたちのケアに取り組んでいます。今後もスクールカウンセラーの派遣をさらに充実させるよう努めていきたいと思います。
13		計画	資料3 51	・「男は仕事、女は家庭」なるべく改善し誰もが活躍出来る社会に ・事業名欄中「性的マイノリティ」という言葉は現状を鑑み表現を見直してはどうか。（例えば「多様な性自認・性的指向への理解促進」など）に改めてはどうか。【柴田委員申し出による修正 7/27】	性的マジョリティになりつつある。 →検討し変更したい。	人権政策課：「多様な性自認・性的指向への理解促進」とします。
	D		資料3 基本施策7 事業番号51	昨年度は、すべての中学校で「性の多様性」に関する職員研修と授業が実施され、本年度は、当初のよていでは、「性の多様性」に関しての研修会が小学校教員対象に行われる予定でした。そうした職員研修や、子どもたちへの指導（授業）とともに、今後、制服に関する議論も進んでいくと思われまます。そうした取組とともに、トイレや更衣室などハード面での整備も順次進められていくことを要望したいと思います。		学校教育課：「性の多様性」について、学校における課題はソフト面、ハード面の両面あり、それぞれに解決していく必要があります。職員研修や児童生徒への学習とともに、今後制服検討をはじめ、学校施設の整備についても検討を進めていきます。
	E		資料3 基本施策8 事業番号60	今回の新型コロナウイルス感染予防のための臨時休校の際、感染予防のための臨時休校の際、感染予防の観点から、放課後児童クラブの受け入れ人数が制限されたことで、利用希望の児童が利用できず、昼間、家で子どもだけで過ごしたり、あるいは、保護者が仕事を休まざるを得ないケースが多く見られました。今後も感染症の拡大が心配される現状を踏まえた受け入れ態勢の充実をお願いしたい。また、指導員の人員の確保ができず、午前中、放課後児童クラブの児童を学校で受け入れざるを得ない状況も見られました。今回のような急な対応が求められる事案の場合に、学校としても協力できることはすていきたいが、そうした事態にも対応できる人員の確保をお願いしたいと思います。		学校教育課：臨時休業中には、学校勤務の教育支援員や教育活動サポーターが放課後児童クラブのスタッフとして協力したり、学校の施設を開放し、学校勤務の者が児童クラブに通う児童の対応をしたりすることもありました。放課後児童クラブを所管する子ども未来課と連携し、非常事態に対応してきました。非常事態のための特別の人員確保は難しいですが、今後も学校と放課後児童クラブの連携を深め、協力体制を構築していきたいと考えています。
	F		資料3 基本目標II	【男女平等について】 「男は仕事、女は家庭・育児・介護という性別役割分担に否定的な考えが多い事に啓発の方法・必要性を強く感じた。学校教育の中で家庭課男女共修のとりくみ等を理解してもらえ紹介も必要ではないだろうか。		・人権政策課：計画に盛り込み済 ・学校教育：学校現場における男女共生の取組は、技術家庭科の男女共修の取組をはじめ、男女混合名簿や上靴等の色分けの廃止の取組など、多くの取組の歴史があります。こういった取組を形骸化することなく、その趣旨や先人の思いを、現在の教育にも生かしていきたいと思えます。

14		計画	資料4	数値目標の考え方 小数点以下がある目標値、～を超える、という表現の仕方について、アンケート調査結果を鑑み、委員の皆様の意見で最終的に「提案」という位置づけとするため、継続的審議を行い今後数値を決めていく。		人権政策課：省く「～を超える」 人事課→「第4次基本計画の目標設定については整数とする」という方針であれば、小数第1位を四捨五入いただいて結構です。 →上島課長から確認/方針通り →R7目標 市職員における女性管理職の割合 38.4%→38.0% とする。 うち一般行政職員における女性管理職の割合 34.3%→34.0% とする。
	G			子育てに男性参画を意識づけるひとつとして、おむつ替えベッド付トイレを男性トイレに設置。公共トイレから始め、商業施設への設置依頼など環境整備を推進し、日常生活の中で目にすることでの意識の改革を図る。又、観光地で整備することで内外への啓発にもつながる。		ご意見として、推進委員会内で情報共有します。
15		その他			無し	

第3次伊賀市男女共同参画基本計画 進捗について

16		進捗	15	HAGについて 自治協は85ある。コロナ禍での防災は少し違うが、避難所（設置）訓練は、地域の中で女性が防災リーダーとなる糸口ではないか。 防災について女性の力を発揮出来るよう取組んで欲しい。	「ご意見」としてうかがいます。
17		進捗	21	人事課説明後 ハードルが高い研修。まずは日帰り研修から始め、慣れたら長い研修へ。会社では2日間研修でも嫌がられる。（段階を経る）	人事課へ伝える →口頭で連絡済
18		進捗	21	「フレンテみえ」の研修プログラムは参加し易い。	人事課へ情報提供し伝える。 →人事課へ「フレンテみえ」2019/2020パンフレット送付。口頭説明済20200716
19		進捗	60	人事課：育児休業5名の内訳を知りたい	部長回答：第3次計画を立てるとき実績が0人であった。当初、長期取得目標を1人とした。5名は長期が難しくても短い育児休業人数を数えている