

第3次おだわら男女共同参画プランの策定に対する市民意見の募集結果について

1 意見募集の概要

政策等の題名	「第3次おだわら男女共同参画プラン」の策定
政策等の案の公表の日	令和3年12月15日（水）
意見提出期間	令和3年12月15日（水）から令和4年1月13日（木）まで
市民への周知方法	意見募集要項の配布（市内公共施設、ホームページ）

2 結果の概要

提出された意見は、次のとおりです。

意見数（意見提出者数）	19件（2人）
インターネット	2人
ファクシミリ	0人
郵送	0人
直接持参	0人
無効な意見提出	0人

3 提出意見の内容

パブリックコメントで提出された意見の内容とそれに対する市の考え方は、次のとおりです。

〈総括表〉

区分	意見の考慮の結果	件数
A	意見を踏まえ、政策等に反映したもの	6
B	意見の趣旨が既に政策等に反映されているもの	3
C	今後の検討のために参考とするもの	3
D	その他（質問など）	7

〈具体的な内容〉

	意見の内容（要旨）	区分	市の考え方（政策案との差異を含む。）
1	市役所内部の組織体制・運営について、数値目標を明確にしながらか具体的な策（男性育休取得など）の実施計画される様子は好感を持ちました。	B	数値目標は、現行の第2次おだわら男女共同参画プランでも基本方針ごとに設定しており、第3次プランにおいても継承し、比較により、達成状況や課題等の解決に必要な対策の検討に活用できると考えています。また、新しい項目も追加しています。
2	全体的に最終的なアクションが、「啓蒙」「情報共有」「教育・研修」「認定&表彰」などに偏っている印象を受けました。これだけ他媒体で男女共同参画やLGBTへの理解が叫ばれている今、行政に求められているのは情報通達ではなく市民の生活を改善できる具体的な制度設計そのもの（もしくは各事業所の制度設計を促すための褒賞など）ではないでしょうか。そこまでは踏み込めないのでしょうか。	C	本プランでは、男女共同参画社会の実現を目指すために必要な施策の方向や取組内容について記載しております。ご意見については、具体的な事業展開の段階において参考とさせていただきます。
3	施策2 ワークライフバランスの策2 に大変期待しています。 結局、女性が家庭（すなわち育児や介護など人的サポートが欠かせないメンバーを介助する手間や平日昼間に活動する他ない仕組みを利用する手間）を支えるために就労のM字カーブに人生を添わせざるうえないのは、男性が定時に帰宅できなかつたり（≡残業込み賃金でないと生活が苦しい）、企業内評価に影響が出たり、有給を取りづらかつたり、といった男性側の就業上の問題の裏返し	B	男女双方のワーク・ライフ・バランスの充実につながる取組を進めてまいります。 また、小田原市女性活躍推進優良企業認定制度の運用の中で、事業主や管理職を対象として、男女を問わず誰もが働きやすい職場づくりについてのセミナーや講演会を開催してまいります。

	<p>です。これは個々人の意識改革で変化できるものではなく、経営者や組織体制の問題です。個人的には女性にキャリアプランを伝えるセミナーを開催するより、共同参画に対する意識が明らかに低い60代以上の男性企業経営者などに組織改革のセミナーを受けていただきたいです。そのほうが恩恵を受ける人数が増えると思います。</p> <p>図表9を拝見しても、女性より低いとはいえ過半数を超える男性が家事は夫婦半々で行うべきだと回答されており、すでに意識の啓蒙は十分なされていると理解できます。ではなぜそれが実現しないのか「参加したくても労働環境により参加できない現状である」が答えだとしたら、集中すべきはこの改善ではないでしょうか。個人への男女共同参画を啓蒙するフェーズはすでに過ぎていると見受けますがいかがでしょうか。</p>	
4	<p>市役所にも、細かなことではありますが、介護や保育、教育、その他生活にかかるサービスを受ける上での事務手続き手間を少しでも減らしていただけるよう取組をいただきたいです。毎年ほぼ同じ内容を手書きして更新する提出書類などないでしょうか。</p> <p>子供を複数育てていると毎年新学期前は書類準備に忙殺される母親の話など耳にします。M字カーブの底にいる市内女性を助けると思っての、具体的な施策群を期待したいです。</p>	C 本プランの中では、特別に介護や保育、教育に関する事務手続き等に関することには触れておりませんが、行政における事務手続きの簡素化は、女性活躍推進やワーク・ライフ・バランスの実現を推進するうえではもちろん、誰にとっても有益なことであると考えますので、今後の参考とさせていただきます。

5	女性に対する暴力について、若年層への教育を重点施策とされており、10代女性と男性の対比を見るとその重要性は理解できます。ただ、それよりも極端な男女間対比が30-50代にかけて見られており、この年代層に対しての施策は被害者支援となるのでしょうか。10代と異なり、この年齢層は家族内DVだと思われませんが、被害発生前の予防的な措置はこの年代に向けて取ることは難しいのでしょうか。	B	女性に対するあらゆる暴力根絶のための意識啓発と、実際に被害にあわれている方への支援は、どちらも重要で、第2次プランにおいても、年齢を問わずすべての女性に必要な施策として取り組んでまいりました。近年、デートDVやJKビジネス等、また、若い女性の性被害が社会問題となっているため、第3次プランで、若年層への意識啓発を重点項目としました。
6	各図表の調査結果の全体数と、性別ごとの合計や、性年齢別の合計が一致しないのはなぜですか。	D	令和元年度の「小田原市男女共同参画意識調査」では、性別に関する選択肢は「男性」「女性」「その他」の3つとなっております。そのため、男女のみを取り上げている各図表では、全体数とは一致しません。
7	令和○年度（20xx年度）」という表記の個所と「令和○年度」の表記の個所があり、統一したほうがよい。	A	「第1章計画の基本的な考え方」の「1計画策定の趣旨」のみ和暦（西暦）表記とし、それ以降は和暦のみで統一します。
8	「セクシャル・マイノリティ」「セクシュアル・マイノリティ」の表記ゆれがあります。	A	「セクシュアル」に統一します。
9	女性から男性への、親から子への、子から親への暴力はどこに相談すればよいのですか。	D	本市では、男性を対象としたDV相談窓口は設置してないため、神奈川県に設置されている男性の相談窓口を案内しています。また、親子間の暴力については、対象者の年齢等の状況にもよりますが、本市では福祉担当部署や教育委員会等で相談を受けています。
10	21 ページ図表1の回答の母数が表示されていない。	A	「母数」について加筆しました。

11	30 ページ地域団体を所管する課と地域団体等を所管する課の違いは何ですか？	A	「地域団体等」に統一します。
12	比較用に小田原市の男性職員の各昇任希望率を教えてください。	D	この数値目標の根拠としている女性活躍推進法における「特定事業主行動計画」は、平成 28 年度から実施しているため平成 26 年度のデータはありません。 令和元年度の小田原市男性職員の昇任希望率は、「主査級から係長級へ」が 88%、「副課長級から課長級へ」が 89% です。
13	比較用に小田原市女性職員の育児休業取得率を教えてください。	D	小田原市女性職員の育児休業取得率は 100%です（令和元年度）。
14	育児参加のための休暇が女性職員に認められていないのはなぜですか。	D	ここにいう「育児参加のための休暇」の対象は、妻の出産前後に養育する子どもがいる男性職員です。
15	小田原市パートナーシップ等に登録されていれば、民法上の配偶者でない者の出産の際に出産に伴う休暇をとれるようにするべきでは。	C	今後の「小田原市パートナーシップ登録制度」の運用の参考とさせていただきます。
16	参考に小田原市職員の年次休暇年平均取得日数の男性と女性ごとの実績値を教えてください。	D	男女別での年次休暇年平均取得日数は集計していないため、データはありません。
17	38 ページ図表で使用している平均余命が 0 歳の平均余命であることの説明が必要では。	A	図表について、注釈を入れます。
18	各種施策の取組内容に字下げされているものとされていないものがあるので、統一したほうがよい。	A	見やすいように全体を修正します。
19	数値目標の第二次プラン目標値に平成 32 年度以降の和暦を使用しているものは令和に修正したほうがよい。	D	第 2 次プラン策定時の表現に統一していますので、現行どおりとします。

4 提出意見と関係なく変更した点

	政策案との差異	市の考え方
1	細かな字句の修正等	文中の細かな字句や図表のバランス、デザイン等について修正いたしました。
2	図表の数値	図表に用いている国勢調査の結果を最新(令和2年)のものに修正いたしました。
3	「参考資料」の追加	「参考資料」に、パブリックコメントの結果、諮問・答申、関連法や男女共同参画に関する年表を追加いたしました。