

第4次さんようおのだ男女共同参画プラン意見一覧

ページ	箇所	内容	回答
1	17行	第3次の見直しを実施するのか？わかりにくい	「策定する」に修正しました。
3	「少子高齢化の進行」について	<p>「少子」と「高齢」は同じ土俵で語られるものではない。本男女共同参画プランでは、年齢区分を0～14歳、15歳～64歳、65歳以上としているが、少子高齢化では、0～14歳と65歳以上だけが抽出されたものとなっている。少子化については、出産可能な女性の年齢が大きく変わっており、生産年齢をそのまま分母とはできない。高齢化については、私は健康増進課の小野田校区健康推進の1名でもあるが、年齢が68歳で翌年1月2日には69歳になる。</p> <p>公的年金の給付が不足することは1990年頃から経済学者等で指摘されており、30年以上経過した今となって、受取開始期を70歳に延長させたり、定年退職年齢を延長させたりして、受給開始を遅らせ受給総額を減らそうとしている。公的年金は現在受給できる確定額を遅延なく受け取ることだ。</p>	<p>年齢区分については、国勢調査の年齢別人口を掲載し、少子高齢化の参考としています。ご意見は参考にさせていただきます。</p>
3	年齢3区分別人口の推移、年齢3区分別人口の構成比の推移	<p>これらの棒・折れ線グラフは、その年その年の年齢区分に分けて表示しているものであり、あまり意味がない。強いていえば、0～14歳の区別だけが少子化を意味している。しかし、15～64歳を生産年齢人口としているのは現実的ではない。15歳といえば、中学卒業の年齢であり、義務教育の終了をもって生産人口とするのは乱暴である。少子化が進むにつれて同時進行するのは、高学歴化である。これを度外視して、年齢要素が含まれる施策の諸問題は語れない。</p> <p>この際、山陽小野田市は、年齢による構成比の割合基準を、14と15歳ではなく、18と19歳あるいは22と23歳としては、どうだろうか。</p>	<p>生産年齢人口の定義は国の統計を用いています。ご意見は参考にさせていただきます。</p>
4		<p>期間合計特殊出生率の推移グラフにおいて2018年と2019年を比較すると大幅な減少が見られる。全国においても同傾向ではあるが、山陽小野田市はそれを大きく上回っている要因を知りたい。</p>	<p>全国的には婚姻数の減少と、晩婚化が要因とされており、2019年には過去最少の出生数となった年です。(86万5,224人)</p> <p>市内では、転入数の減少と転出の増加が要因と分析しています。また、H31は市内の新築が減少し、宇部市の新築が増加しており、宇部市への子育て世帯の転出の影響が考えられています。</p>

5	施策5	この就労率は、全国と地方都市を比較したものであれば、このような結果はあり得る。この資料は令和2年調査であるから、歴史的にも経過期間が浅く、現在令和5年1月であるが、この違いが表に出るには少なくとも10年～20年はかあると思われる。	直近の調査分を示しています。第3次プランは平成27年調査分を示していますが、割合はほとんど変わっていない状況です。
5		女性の就労率のグラフが取り上げられていますが、男性の就労率も挙げて、55歳と60歳での就労率の低下は定年退職年齢だということを示したうえで、女性が結婚、出産、育児を契機の退職が多いことを示すとよいと思われます。	男性の就労率を追加し、定年退職年齢についても追記しました。
6	1.2	国・県の動きについて	国・県の動きは山口県男女共同参画課に確認し、修正を行いました。
6	(1)	女性活躍推進法の改正 令和4年4月からは、一般事業主行動計画の策定等の義務を <u>常用労働者301人以上から101人以上の企業に拡大</u> されました。 この下線部分を一般事業主は、どう読んで理解するか。常用労働者と非常勤労働者の扱い区分数を常用労働者数を少なくなるように線引きをする。300人中200人を非常勤労働者にシフトする。こうすればザル法だ。	常用労働者とは、期限を定めずに雇用されている労働者でパートやアルバイトも含まれています。(調査期間の前2カ月に18日以上雇われている者と定義)
6	(1)	政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の施行 衆・参議院及び地方議会の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指すことなどを基本原則とする「政治分野における男女共同参画の推進」に関する法律が平成30年5月に施行されました。国・地方公共団体の責務や、政党等が所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定める等、自主的に取り組むように努めることなどが定められました。 この法律は、平成30年5月に施行とあるが、令和5年1月現在をもってしても、議員の男女比は全んど変化はなく、政党等は自主的という名のもとに、構成男女比を改善することもなく、今だもって男女共同参画とは程遠いものとなっている。今の男性議員には、自分の当選のみに執着し、女性と共同する気のない人が全んどのように見える。なぜ有権者にはそのように見えるのか、それは選挙結果が物語っている。現在の市議会議員は総勢22名で、うち女性が3名、(常松・古豊・吉永 敬称省略)で男性が19名である。女性男性比が約16:84の中でどうすれば平等といえる男女共同参画プランが実施されるのか。国の取組みが男性中心であるから、法律の条文でも打上花火のように、最初は景気のおい華やかな色(言葉)を並べて、段々と不完全燃焼となり、最後は尻すぼみで、結局何がしたいのかやりたいのか訳が分からない。どうとでも解釈できる条文となっている。	令和4年現在、女性の衆議院議員割合は186か国中、日本は164位。 国では見える化マップを作成するなどの取組を行っていますが、本市では周知が不足していると感じています。 議会事務局と連携して、周知の強化をはかります。

9		<p>本市が男女共同参画宣言を記念式典で開催したのは、平成24年9月29日だということだ。（一時期、平成22年10月1日を「女性の日」と定めた。）宣言の内容は、誰もが自分らしく生きがいを持って輝けるまちを目指すことらしい。いちいち一語一句反論するのは面倒なので、下線部の全てが理想であり、男女それぞれによって価値が違うものである。「第二次山陽小野田市総合計画」は、平成30年3月から何と12年間に渡るもので、サブタイトルが「～活力と笑顔あふれるまち～ スマイルシティ山陽小野田」だ。スマルシティは缶バッジのロゴマークにもなっている。（ローマ字表記で絵文字）ただ、どうして山陽小野田市がスマイルなのかは、私には判らない。本市の動きの3項目の中で最も古典的なだけで面白くないのが、「アンケート調査」だ。これは、設題を考案する側にも問題があり、類似した回答方法のものを参考にしすぎる。そもそもアンケートは百分率の大小を競うものではなく、多少にかかわらず意見を広く吸収するものと私は考えている。</p>	<p>広く市民の方からの情報を得る手段として、現在アンケート調査を行っています。</p>
9	施策3	<p>第二次山陽小野田市総合計画の策定 平成30年3月～・・・男女共同参画の推進に取り組みます。今後、どの様に取り組推進していかれるか？</p>	<p>第二次山陽小野田市総合計画中期基本計画において、「男女共同参画社会の推進」を基本事業の一つに掲げ、この度改正する第4次プランに基づき取組を推進していきます。</p>
10	施策4	<p>アンケートの回収率が低すぎますね。</p>	<p>令和3年度のアンケートから、インターネットを使って回答できる方法を導入しましたが、回収率の大幅な改善はみられませんでした。（平成28年：31.5%） 今後も回収率があがるような方法を検討します。</p>
10	イ	<p>年齢表の相違</p>	<p>表を修正しました</p>
25	3行	<p>問17 問のと結果が合っていない</p>	<p>結果を修正しました</p>
30	6行	<p>平等と回答する割合が減少。これは大きな問題。この値を増やすために各種共同参画事業を行っているはず。にも関わらず減少している原因はしっかり検証すべき。 全国的な傾向なのか、本市特有の事情があったのか？原因をしっかりと精査しないと今までの事業が無意味だったと言われかねない。そこを整理したうえで計画内容を吟味すべき。仮にコロナが原因であれば明記すべきでは。</p>	<p>別紙1参照</p>
30	第3章	<p>R3年度のアンケートを見ますと良い感じに参画プランに近づいていると思います。</p>	
31	図	<p>学校教育の場でR3調査24.8%と以上に増えているが集計ミスではないか</p>	<p>掲載ミスであったため修正しました</p>

33	第4章	1 基本理念 2 6つの基本理念 3 プランの構成 4基本目標 素晴らしいプランの考え方と思います。	
36	施策1	ワークライフバランスは男女共同参画、育児・介護も含め極めて重要。市民や企業に対し意識啓発する取組は、大いに賛成ですが、企業の立場からするとワークライフバランスの意味をはき違える懸念があるため、意識啓発の具体的な内容については注意していただきたい。	担当課と協議し、ワーク・ライフ・バランスの趣旨や目的について注意した啓発に努めます。
36		ワークライフバランスの啓発 具体的取り組みの内容として フレックスタイム制、時短勤務、リモートワークなどを例として挙げてはいかがでしょうか。	方向性、具体的取組に追記しました。
38	施策2	具体的取組の6家族介護者への支援の充実について内容の補足としてヤングケアラーの増加、介護者の高齢化など、というように最初にヤングケアラーの増加を追記してはどうか？	現状と課題、具体的取組に追記しました。
38	施策2	介護の具体的取り組み 昨今問題になっているヤングケアラーについての言及があるとよいと思われます。	現状と課題、具体的取組に追記しました。
39	表 2	男性職員の育児・介護休暇制度 休暇→休業ではないか	修正しました
39	施策3	現状と課題でアンコンシャス・バイアスを（ものの見方やとらえ方のゆがみやへだたり）と日本語表記にしてみてもどうか？	日本語表記も追加しました。用語解説にも記載しています。
39	施策3	男性は仕事、女性は家事という考え方が根深くあるが少しずつ変化してきているように思う。また男性への意識改革を行うとともに、女性への社会参画の意識改革も同時に行うべき。女性にも同じくアンコンシャス・バイアスがあり、社会参画への妨げになっているように思う。	P39については、男性の働き方改革等の記載をしているため、このような表記となっていますが、男女に限らず重要な課題と考えています。
39		男性の働き方改革 36ページと同じく、具体的取り組みの内容として フレックスタイム制、時短勤務、リモートワークなどを例として挙げてはいかがでしょうか。	具体的取組1、2に追記しました。
39		固定的性別役割分担意識（アンコンシャス・バイアス） アンコンシャスバイアスとは無意識の偏見、思い込みのことであり、この日本語をそのまま英語に翻訳したものではありません。もっと広い意味での考え方のゆがみを表します。この表現を使うのであれば、もう少し説明が必要かと思われます。（46、50、51ページについても同様）	p. 39、46、50、51について修正しました。
40	施策1	具体的取組（2）の内容について 各民間団体の女性代表に参画してもらおう等、具体的な方策を明記された方がよいと思う。	各種審議会委員へ女性団体の登用を行っており、女性の積極的な登用を図っています。

41	施策2	具体的取組（２）の内容について 業種別に代表企業を選び、女性従業員による会議等を開催し具体的な問題点等を解決する等の例を明記すれば？	今回のプランには明記できませんが、担当課と協議したいと思います。
42	施策1	均等な雇用機会と待遇の確保 女性の雇用が増えてきていることは実感しているが、雇用された後がもっと大切だと思う。はたして、その女性の能力を活かすことができるような適切な仕事を与えられているだろうか？このためには、企業側の意識啓発も大変重要であると考えます。	R3年度実施の市民アンケートによると、女性の管理職を増やすための取組や、女性従業員の活躍による効果が高いと感じている企業が多くあります。今後も、商工労働課と連携して、働きやすい環境の整備等、企業側の意識啓発に努めていきたいと思います。
42	施策1	39ページ施策3の意見同様 女性が職域の拡大を求め目指しているかどうか。目指しているにもかかわらず機会が男性より与えられていないのであれば大きな問題。そのあたりの調査結果などがあるとわかりやすい。	R3年度事業所アンケートによると、管理職への昇格を希望している女性は3%となっています。女性が働き続けるためには、夫の積極的な家事・子育て・介護への参加や、休暇を取りやすい環境整備が必要という調査結果が出ています。
44	施策3	ひとり親は母子だけでなく父子も含まれる。母子同様父子にも支援が必要である。	ひとり親家庭に対する支援については、母子だけでなく父子に対しても平等な支援制度となっています。
48		ジェンダー平等、女性のエンパワーメントとカタカナ語がつかわれていますが、このプランの対象読者はこれらの表現で理解しやすいのでしょうか。（49、50、52、53ページについても同様）	ジェンダー平等やエンパワーメントにという表現については、国の男女共同参画基本計画にも使用されている言葉であり、今回のプランにも使用しました。用語解説に説明を記載しています。
49	施策3	ジェンダー平等の日本語の意味を追記してみはどうか？	用語解説に記載しています
50	施策1	ジェンダー平等の推進 SDGsの達成に向けた取組で企業などは早くから取り組んでいるが、男女共同参画の推進としてもいろいろな視点を見てほしい。	ご意見は参考にさせていただきます。
54	9行	学校教育の実施をし・・・ 言葉がおかしいのではないかと	修正しました
54	施策3	DVIについて、日頃より多くの相談を受けてきました。「すぐに警察へ」と言っていますが、代々受け継がれている面もあります。中学生を対象に指導が必要だと思います。	ご意見は参考にさせていただきます。
54		ドメスティックバイオレンスについてはパートナー間だけではなく、親子・兄弟姉妹間でも発生しています。男女共同参画という点ではパートナーからの暴力ということではよいでしょうが文書の最初のあたりで、DVの正しい定義をしたうえで、パートナー間のDVという説明をしたほうが良いと思われます。	追記しました。

56	図	DV相談件数。コロナ禍で罪悪が増え、DVも増えているような報道もあったが、相談件数は横ばい。相談しにくい環境になっているのではないか、処理能力のキャパの問題なのか等分析が必要	令和3年度から専門のDV相談員を設置し、相談体制を強化しました。 また、相談しやすい体制づくりにも取り組んでいます。
56	施策2	市ホームページを見ましたが、DVホットラインの山口県男女共同参画相談センターのリンクができていませんでした。	リンク先を修正しました。
59	施策4	様々なハラスメントは、重大な人権侵害であり、決して許されるものではありません。本頁ではセクシュアル・ハラスメントを主に述べられているが、実例として大手企業の人事担当者による採用面接時のことを述べる。ハローワークに行くと、年齢制限があるものと無いものがある。求人を希望する者は、自分の経験等を照らし合わせて、求人票の中から求人先を抽出する訳であり、被求人者は、自分の年齢の範囲を超えていれば、その段階で面接のステップに進むことはなく、ハローワークの職員も電話前の推薦状は記入しない。被面接者の場合、問題なくハローワークの手続きは終わり、数日後は本面接であった。面接官は数名であったが、中の一人は人事課長の某氏であった。見るからに50代後半の男性で、言葉づかいは横柄であった。この人が質問したのは次の2問だ。1. 60歳を過ぎたあなたが、20歳代と同じように身体を動かせますか。2. 60歳を過ぎたあなたが、20歳代の職員と仲良くできますか。途中、呼び出しの音が鳴ったので失礼します。と数分後には面接室から退室した。 以上は、パワーハラスメントの一例であるが、これは私の妻が山陽小野田市役所庁舎三階で、令和4年に体験したことである。	様々なハラスメントは決して許されるものではありません。 企業や職場内における周知活動に取り組みたいです。
59	施策4	セクハラについてのアンケート結果の追加	p. 24に追加しました
59		セクシャルハラスメントについての言及ですが、多様性ということを重視するのであれば、ジェンダーハラスメントについても言及する必要があるかと思われます	現状と課題、具体的取組欄に追記しました。
60	施策1	健康保持増進対策の推進として運動機会の創出も加えていただきたい。健康経営に取り組む企業も増え、現役世代から健康への意識は上昇傾向にある。企業などとタイアップし、健康保持に対し取り組んでいくと良いと思う。	p. 61具体的取組を修正しました。
60		リプロダクティブ・ヘルス/ライツ ライツの前はスラッシュでよいのでしょうか。 男性を啓発することも重要だと思われます。	リプロダクティブ・ヘルス/ライツが正式名称となっています。

64	施策4	心身の健康について、これからはコロナ禍であり「心の健康」、いじめ、自殺防止など対策推進への取組。現在、「人権教室」を小学校で行ったが、多くの問題が見えてきた。	P. 51にあるとおり今後も学校教育において先生や保護者も含めて人権教育の推進に取り組みます。
68	7行	育児休業取得率について。現在本会の男性職員は育児休業中で取得率100% (1/1) また息子も育児休業も取った。市役所は取りにくい職場なのか (1/9 : 対象者が9人いて取得したのは1人)	<p>目標値20%→30%へ変更しました。(第5次男女共同参画基本計画の令和7年度までに30%を目指すことを受けて)</p> <p>育児休業法が改正されたことを受けて、本市も条例改正を行いました。</p> <p>①育児休業の取得回数の増加(2回→4回)</p> <p>②子が生まれた職員への育児休業制度の個別説明、取得意向確認</p> <p>③非正規職員の育児休業の取得要件の緩和等、男性職員が育児休業を取得しやすい体制整備を行いました。</p> <p>育児休業を取得すると、給料が減額されるなどデメリットもあるため、短期間であれば年休や特別休暇を利用して育児参加をする方法もある。最終的には夫婦間でよく話し合っ決定されるべきこと。大切なのは、職場の理解や支援も含めて育児休業を取得しやすい環境を整備することであるので、しっかりと取組を進めていきます。</p>
75	表	2021 (R4) 何か記載することはないのか? これまでは毎年何らかの記載がある	記載しました。
		表記について 全体的に言葉の使い方に不統一感が感じられます。	

<p>自由意見</p>	<p>男女共同参画という言葉もそのうち死語となり、誰もが共同して参画していくという表現になるのではないかと考えています。プランを作成しても、企業等（特に中小企業等）においては、人件費策げにや経営不振でプランに取り組む余裕のない所や、学校も少子化でアンコンシャス・バイアス的な考えの人もかなりおり、制服の自由化を促進しても、同級生や地域の人から白い目で見られたり、反対に学校に苦情を言う人も考えられます。さらに今後、コロナ禍がさらに進めば若年層のSNSからの犯罪に巻き込まれたり、自殺者がさらに増えるのではないかと心配でなりません。プランは非常にいいと思いますが、数年後、市民の考え方が変わっていくかというクエスチョンのような気がします。行政がまずは手本を示し、地域に積極的に動いていくことが必要と考えます。プランの実現には長い道のりがかかると思います。</p>
<p>自由意見</p>	<p>きめ細やかにプラン・指標が組み立てられているので、できるだけ実行されれば良いと思います。行政の方たちは素晴らしいと感じました。</p>
<p>自由意見</p>	<p>今回、固定的性別役割分担意識という言葉は初めて聞きましたが、この意識を変えていくには、なかなか難しく感じました。でも、男女平等、ジェンダー平等などは大切なことです。この意識が変わるまで繰り返し訴えること、教育することは大事だと思います。男女には体力的、身体的差は当然ありますから、そこを上手に役割分担できる世の中になってほしいと思います。市には、その支援を絶えず行ってほしいです。</p>