

「(仮称) 第二次ざま男女共同参画プラン (案)」に係る

パブリックコメントの実施結果について

1 パブリックコメント実施概要

- (1) 募集期間 平成22年11月15日(月)～12月14日(火)
- (2) 意見を提出できるもの
 - ・市内に住所を有する者
 - ・市内に通勤もしくは通学する者
 - ・市内に事業所又は事務所を有する法人その他の団体
 - ・意見公募の手続きにかかわる事案に利害関係を有する者
- (3) 提出方法 直接、郵送、ファクス、電子メール

意見募集結果

意見提出者数	意見総数
3名	12件

番 号	意 見	回 答
-----	-----	-----

1	<p>P4 まちづくり指標の「男女共同参画社会」に向けた情報提供や相談事業が充分に行われてきていると思う市民の割合という指標は不適當なので、なくすべき。理由は2点ある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「思う」という意識だけの問題であれば、市民の福祉向上にはつながらない。 ・本当に「男女共同参画社会」された状態であれば、そもそも「男女共同参画社会」に向けた情報提供や相談事業を市民は必要としなくなるのであるから、数値を上げることを目標とすることは不適當である。 	<p>まちづくり指標に関しましては、平成23年度からスタートする第四次座間市総合計画の中で、目標を明確にして評価できる計画作りを基本姿勢のひとつとして、その課題解決の着実な推進に向けて定めているところでありますので、ご理解願います。</p>
2	<p>P10 片働き共働きの円グラフについて片働きがどちらの性によるものか分かる統計を示して欲しい。働くのが男であれ女であれ片働きで済むような社会を目指すべきである。「女性が働き、男性が家事に専念するというあり方をそれぞれ50%にする」ということをP4の目標に追加すべき。これは男女共同参画の1つの核心部分だと思うが、いつも曖昧にされることに釈然としないものを感じる。</p>	<p>ご指摘の円グラフにつきましては、平成20年度に子育て支援課が実施いたしました「次世代育成支援（子育て支援）に関するアンケート調査」において集計した結果から、担当課にて独自に作成したものとなっております。父親の就労状況及び母親の就労状況が調査報告書の中で記述されていますが、父親のほとんどが就労していることから、片働きの大半は父親であると考えられます。本プランの基本理念として、P3「2.基本理念および目標」の「基本理念 ○男女の人権の尊重」で示させていただいているとおり、「個人としての尊厳を重んじ、個人の自己決定・自己実現の視点から、性別にとらわれず、個人が自由な選択のもとで能力を發揮できる社会の実現を目指すこと」は男女共同参画社会の実現に不可欠です。ご意見のとおり「女</p>

番 号	意 見	回 答
		<p>性が働き、男性が家事に専念する」というあり方もその中に含まれていますが、そうしたことも含めてひとりひとりが生き方を選択できることが、男女共同参画にとって非常に重要であると考えます。</p>
3	<p>P11、2段落目の「また、「女性が仕事をもつことにおいて望ましいこと」(図3)について、最も多くの意見を集めたのが「子育ての時期だけ、一時やめて、そのあとはパートタイムで仕事を続ける」というものでした(「夫の収入によって答えは変わる」は除く。)」という部分について、「夫の収入によって答えが変わる」が最も重要であるはずなのになぜ除外するのか理解できない。これは、共働きをする理由が決して「男女共同参画」のためではなくて、単に経済的な理由であることを示すものである。とすると、共働きを増やすことは、むしろ市民の福祉に反することになる。共働きの家庭がなぜ共働きであるのかをちゃんと分析した記述を入れてほしい。例えば地方(特に私の出身地の鳥取県)では共働きが非常に多いが、それは単に給料が安いので共働きをせざるを得ない事情がある。そういった状態を座間市が目指すべきではない。</p>	<p>ご指摘のとおり、「夫の収入によって答えは変わる。」というのは働き方を選択する上で重要な回答と考えております。(図1)から見られる父母の就労希望につきましても、自己実現のために「働きたい。」というだけでなく、収入面での問題もあると考えています。しかし、ここで問題として提起させていただいたかったことは(図3)の回答からも見られるとおり、女性は仕事をもつことに意欲を持っている一方で、社会風潮や社会制度、あるいはパートナーの意思により「子育ての時期だけ一時やめる」という選択をせざるを得ないことを示唆するものである、ということです。決して共働きを推奨しているものではなく、ひとりひとりの働き方について、よりフラットな考え方を浸透させていかなければならないという考えに基づいています。</p>
4	<p>P13 審議会への女性登用率を「50%」と目標に定めているとして、そうならない原因が市民意識調査から示されているが、意識ではな</p>	<p>審議会への女性登用率が目標に達しなかった原因としましては、ひとりひとりの考え方や、審議会の体制そのものなど様々な理由が考えられます</p>

番 号	意 見	回 答
	<p>く現実の問題として何が原因なのかということが示されていないので参考にならない。原因が分からない状態では目標を実現することは不可能である。P17、18 に施策が書かれているが、これが本当に効果があるという確証が持てない。そのような施策は税金の無駄なので、いっそのことやらない方がよい。</p>	<p>が、特定には至っていない状況です。貴重なご意見として実施計画策定の際の参考とさせていただきますとともに、今後原因についても調査していきたいと存じます。</p>
5	<p>全体的な指針として、形式的に男女共同参画を実現して見栄を張ることが目的ではなくて、市民の福祉向上のためであることを明記して欲しい。</p>	<p>男女共同参画社会の実現そのものが、ひとりひとりが暮らしやすい社会であると考えます。ご理解願います。</p>
6	<p>P3「育児・介護休業の普及」、P12に「企業における育児休業制度の普及促進」、P14に「育児休業・介護休業制度の普及・促進」とあります。国の方針とは相反するかもしれませんが、これを積極的にすすめる必要はありません。なぜなら、現実問題として育児休業をとれるかどうかは職種や企業の規模によって不可能で、公務員・大企業の労働者だけが得をし、小企業・自営業者にはなんの利益もないということになってしまふからです。それよりは「ベビーシッターの普及」をいれてください。ベビーシッターの利用に対して何らかの補助をすれば、より多くの労働者が恩恵をうけられます。また、ベビーシッターの普及を推進することは新しい雇用の創出につながります。企業に何らかの負担を求めるに</p>	<p>ご指摘のとおり、職場の環境によって様々な要因があり、育児休業を取ることが難しいことも考えられます。これは現在国においても盛んに叫ばれている「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」にも関係してきますが、全国を取組事例を見ますと、小規模の企業でも社内に託児所を設けるなどの積極的な取組を行っている例もございますし、各企業における創意工夫により従業員の福利厚生につきまして努力されていることと存じます。しかし、育児休業制度を利用できないことから、子育てのためにやむなく離職せざるを得ないことや、男性が取得できないことにより家事、育児の負担が女性にばかりかかることは解消しなければならない問題だと考えます。「休む」という選択肢を雇用者の権利として獲得できることは</p>

番 号	意 見	回 答
	<p>しても、社員を休ませるよりは、ベビーシッターの分育児手当を上乗せしてでも、なるべく継続して働かせるほうが、より多くの人の利益になると思います。</p>	<p>非常に重要なことでありまして、その後の職場復帰がしやすい環境づくりを進めることも、優秀な人材を企業が獲得し、雇用し続ける上でプラスになると言われています。</p> <p>ご提案の事業につきましては、今後施策を実行する上での貴重なご意見として検討させていただきます。</p>
7	<p>現行プランに比べ、男女という区分にとどまらず、個人に焦点が当てられているところが時勢に合っていると思われる。</p>	<p>この先10年の男女共同参画を見据えたプランとして、性の多様性等も考慮し、「ひとりひとり」に焦点を当てて表現させていただきました。</p>
8	<p>「男女平等」の実現には「男女共同参画」がまず達成されることが必要と思われるが、そのあたりの使い分けがしっかりなされているように見受けられる。</p>	<p>「男女共同参画」の目指す先を明確に示すことできるよう努めてまいりました。多くの方にご理解いただけるよう今後とも啓発を行ってまいりたいと存じます。</p>
9	<p>プランの扱う範囲がかなり広く、また抽象的なものが多いので、進ちょく状況や達成度合いが分かりにくくなることが予想される。具体的な段階では、なるべく外部から見ても進ちょく状況がわかるようにする必要があると思われる。</p>	<p>(仮称) 第二次ざま男女共同参画プランの目標を達成するために、構成事業までで示された方向性をもとに、各施策担当課ごとの実施計画により目標値等を定め、適切に運用していくよう努めてまいります。</p>
10	<p>大企業レベルでは、「男女共同参画」が業績に影響があることが理解されてきているが、中小企業や地域では、まだそこまで理解されていないのか、理解していても実現が難しいように見受けられるので、従来とは違ったアプローチが必要だと思われる。</p>	<p>ご指摘のとおり、「男女共同参画」につきましては企業等の間でも徐々に浸透してきていますが、社会全体になじんできているものとは言えません。引き続き「男女共同参画」に関する意識啓発に努めるとともに、その啓発方法につきましても今後勉強してまいります。</p>
11	<p>日本はすでに少子高齢化社会であることは認識されているが、これか</p>	<p>現在座間市の高齢化率は18.6% (平成21年1月1日現在) となつて</p>

番 号	意 見	回 答
	<p>ら超高齢化社会に急速に移行することについては、座間市ではあまり危機感が感じられず、旧来の性別役割分担意識を是とする人々がまだかなりいることがその一因ではないかと推測される。組織の長は男性という意識が根強いという話が未だに聞こえてくる。大企業はすでに、能力主義に変わっていることもあり、長は男性でなければ、という発想は、組織にとって有用な人材の採用および登用を妨げる要因になるということが認識されている。地域も、まもなくはじまる超高齢化社会に対応するために、能力主義に移行する必要があることを指導していくことが必要と思われる。</p>	<p>おり、高齢社会に位置づけられている状況ですが、平成17年と比べると4.7ポイント上昇し、ご指摘のとおり急速に超高齢社会に向かっていきます。また、国における高齢化率は平成19年に21%を超え、すでに超高齢社会に突入しています。</p> <p>ご指摘の組織の長についてですが、徐々に性別によるものではなく、いわゆる「適材適所」ということが浸透しつつあると思いますが、「組織の長は男性」という考え方が根強い部分も残っているものと考えています。利益をあげることを目的としない地域活動においては、その慣習がより強く残っていると思われませんが、今後活動内容に即した的確な人事に期待するとともに、呼びかけを行っていきたいと考えています。</p>
12	<p>「(仮称)第二次ざま男女共同参画プラン」(案)は、男女共同参画社会の実現に向けて、細部にわたり検討され、施策の体系も分かりやすくまとめられていると思われました。</p> <p>しかし、各分野における男女共同参画をめぐる状況は、まだまだ厳しいのが現状です。</p> <p>プランの趣旨が理解され、行政、企業、地域、市民の『連携』が機能し、課題が一つひとつ解決されていくことを願っています。一市民として、意識啓発の担い手の一人でありたいと思われました。</p>	<p>ご指摘のとおり、「男女共同参画社会」の実現には、行政、企業、地域、市民の連携が不可欠となっています。今後ともプランの趣旨をご理解いただくとともに、ご協力をよろしく願います。</p>
3名	12意見	