

パブリックコメントのご意見①

意見等の概要	「第4章 数値目標」について ① 市の一般職員における課長補佐級以上に占める女性の割合が示されていますが、市職員全体の中で女性の母数が上昇しないことには指標の割合の上昇には限界があると思います。つまり、市職員に占める女性の割合の指標も必要なのではないでしょうか。 ② 市職員の育児休業取得率が示されていますが、男性の取得率は15%で2027年も15%となっています。育児のしわ寄せが女性に偏っている証拠ではないでしょうか。これらは明らかに女性が育児をすべきであるという前提になってしまっているような気がします。15%が限界と受け取られるのではないのでしょうか。
市の対応	① ご指摘のとおり、市職員全体での男女比の偏りは、女性職員の管理職に占める率に影響するものと考えます。 平成29年4月1日現在の職員全体のうち、女性職員の占める割合は35.5%、そのうち行政職（保育士、幼稚園教諭、医療職、技能労務職を除く。）は25.5%と、男性職員と比較して大幅に少ないのが現状で、採用者に占める女性職員の割合が増えない限り、男女比の偏りは改善されません。 直近3か年（27年～29年度）の職員採用においては、いずれも女性の比率が6割を超えており、この状況が継続すれば職員全体に占める女性の比率も上昇するものと期待はできます。しかしながら、受験者に占める女性の割合は依然3割程度にとどまっていること、採用の決定はあくまで公平な試験の結果によることから、女性の採用について一定の比率を保持することは困難であるものと考えます。それに加え、各年度における退職の男女比も一定ではないことから、女性職員の割合については目標値を定めづらい状況にあります。 女性の登用を促進するため、若年のうちから多様な知識・経験を積み、管理職に必要な政策形成能力やマネジメント力を涵養できるよう、適正な人員配置や計画的な研修の実施等に努めるとともに、採用試験においても将来女性管理職となり得る優秀な人材の確保に向け、受験者をより広く募るための広報活動を充実させてまいりたいと考えております。 ② 本市では、次世代の健全育成を図るための環境整備を目的として、平成17年に「特定事業主行動計画」を策定（平成28年4月に女性活躍推進法の趣旨も加味した内容に改定）しております。 同計画においては、職員がワークライフバランスを維持し、効率的な職務の遂行図られるよう、様々な取組みに係る目標を掲げており、男性の育児休業取得率については平成32年度の取得目標を「10%」と定めています。目標値を設定した当時の現状値（平成26年度実績）は取得率「0%」であり、これを踏まえて「10%」としたものですが、最新の現状値（28年度実績）で既に

	目標値を達成している状況となっています。 このたび、男女共同参画基本計画での目標値を設定するにあたっては、前記計画での数値と乖離しないようにという配慮もあり、現状値と同値に設定いたしましたが、ご指摘を受けて再検討を行い、「15%以上」に修正させていただくことといたしました。より高い数値を設定するのが望ましいところではありますが、母数となる該当者（子の生まれる父親）数がさほど多くないために、取得者数によって率の振れ幅が大きくなってしまう（1 人の取得が率に大きく影響する）ということも考慮した上での判断です。 今後においては、より高い取得率を達成できるよう、制度の利用に向けた意識の啓発を図るとともに、育児休業を取得しやすい職場環境づくりに取り組んでまいります。
その他	

パブリックコメントのご意見②

意見等の概要	「基本目標Ⅱ全ての世代への男女共同参画意識の浸透（意識改革）」について ① 「女性の社会進出」や「性別によるあらゆる差別をなくそう」など、数々の取組を行われてきましたが、日本国内での女性にとって、あらゆる人生の場面での「生きにくさ」は変わりません。配偶者やパートナーの協力がまだまだ不足しており、男性の意識や行動が変わっていないことが原因だと考えられます。アンケート結果を見ると、男性の「子育てをする当事者」としての責任感が欠けているということが読み取れます。このことから、何よりも男性の意識を変えることが大切であり、課題であると考えます。ワーク・ライフ・バランスのアンケート結果を見ても、「管理職以外の職員・社員の意識改革が必要」の回答は、女性が35.3%、男性が26.1%と10%近い差があります。これも男性が「ワーク・ライフ・バランス」について、自分の生活の問題として捉えていない現実の表れだと思います。 ② 「男が変わればもっともっと世の中変わるのに」と私は思っていますが、具体的に何をどうすれば良くて、何から始めれば良いのかといいますと、具体的施策で触れられている「啓発活動・セミナーの開催、家庭や学校での教育、生涯学習での取組」はとても大切で、その中でも、「小学校区単位」での社会教育を進めることはぜひ、実現してほしいと思います。その際大切なのは、「誰もが気軽に“面白そうだな”、“行ってみようか”と思えること。」「地道に継続して活動する。」ということのポイントにしてほしいと思います。 ③ 最近、デジタル版で各紙（新聞など）の記事を読みます。その中で「男性がセクハラをしている現場で“やめろ”と声を上げて、その行為を止められるのは男性である。男性は傍観者になってはいけない。」と、男の人が語っているのを見ました。また、男性の精神科医師が、DV・性暴力（犯罪）被害者の治療・更生に長年携わった経験から、「そのような加害者をなくすために、その原因になっている“根強い男尊女卑思想”を、家庭教育・学校教育の中で消していくことが重要だ。」と語っているのも心強く読みました。このような男性からの発言が、マスコミ上に見られることは、2、30年前には、まだなかったと思います。少しずつでも、「男性の意識が変わり、女性にも男性にも“生きやすい”社会にしよう。」というクールな男性が増えてきているのだと思います。ぜひ、「男が変わろう！男から変えよう！男が変えよう！」をテーマに、宇和島市が全国に先駆けて“ムーブメント”を起こしてほしいと思います。
市の対応	① 計画が目指す女性の社会的な活躍推進のためには、職場や地域、家庭などあらゆる場面において男性の理解のみならず、社会全体の意識改革を推進する必要があります。また、最近話題になっている「働き方改革」というのも意識改革に大きく関わっており、ワーク・ライフ・バランスの確立によって、仕事と家庭生活を共に充実させることは、働く男女どちらにとっても、非常

	に重要になります。性別による固定的な役割分担意識を必要に応じて見直すための広報・啓発活動や学習機会を充実させるとともに、男性の家庭生活への積極的な参画を支援する環境整備に努めてまいります。 ② 啓発活動の進め方については、学校教育の場において、将来を担う子どもたちが主体的に学び、考え、行動する姿勢を育むために、男女共同参画の視点に立った教育を受けるだけでなく、あわせて社会教育の場、特に公民館活動などの地域活動や、それぞれの職場などにおいても、男女共同参画出前講座等において啓発活動の充実に努めます。内容についても、ご指摘のとおり、多くの人に参加していただけるよう、また、誰もが気軽に参加していただけるよう、その地域や職場などの実情を踏まえながらテーマなどを選び、継続的に進めていきたいと考えております。 ③ セクハラやDV、児童虐待、高齢者や障がい者への虐待等、様々な場面において人々が暴力によって著しい人権侵害を受けているという状況があります。その被害者にも加害者にもなることがないように、それらが犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であるとの認識を広く啓発し、それらの行為を未然に防ぐ対策ができるよう努めてまいります。また、関係機関との連携を強化して、被害者の保護や自立支援、相談体制の充実とその相談窓口の周知を図ります。 男女が互いにその人権を尊重しつつ責任を分かち合い、性別にかかわらずなくその個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現を目指します。 貴重なご意見ありがとうございました。
その他	