

「生駒市男女共同参画行動計画(第4次)(案)」に対する議会及び市民における意見と市の考え方

資料 2

No.		ページ	意見の概要	意見に対する市の考え方	修正内容
1	議会	P7	現在では成人年齢が18歳となっている。「20歳未満の子ども」と記載されているが、18歳以上を子どもという違和感を感じる。誤解のないような記載にしてほしい。	親と子の「子」のことを指しているの、何歳でも親子といえます。ここでは、20歳未満と限定していますが、誤解のない表記にします。	「20歳未満の子」に変更します。
2	事務局	P12	奈良県DV相談状況のグラフのデータが2021年度までの数値となっている。	最新のデータに更新します。	2023年度までのデータに変更します。
3	議会	P15	グラフの調査時点の表記について、「今回調査」と記載されているが、いつのことを指しているのかわからない。	令和5(2023)年の調査なので、グラフには西暦で調査年を記載します。	「2023年調査」に変更します。
4	議会	P27	事業所アンケートは市内事業所のことか。規模的なもの、従業員数は何人以上に調査すると決めていたのか。掲載されている3つのグラフのように、回答数が5人や9人のアンケートは棒グラフにするのはどうかと思う。%標記すると1人2人で割合が大きく変わることになる。「%」表記を人数に変えてみてはどうか。	市内にある5人以上の事業所200者に調査依頼しました。回答された75事業所のうち、この設問に答えていただいた事業所が50ほどでしたので、その中で出産された従業員、配偶者が出産された従業員はこの数になっています。棒グラフから人数の表に変更する等検討しましたが、他のページと体裁が異なり違和感が生じるため、グラフの変更はせず表記を工夫しました。	棒グラフの%表記の横に[実数]の表記を追加します。
5	議会	P37	施策体系について、「他計画を兼ねる部分」のことがわかりにくい。	「生駒市男女共同参画行動計画」策定に加えて、「生駒市配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」、「生駒市女性活躍推進計画」、「生駒市困難な問題を抱える女性への支援のための基本計画」の4つの計画を一体的に策定しています。体系にそれぞれの計画の範囲を示していますが、ご指摘を踏まえ、記載のしかたを変更します。	体系表を変更して差し替えます。
6	議会	P39	基本方針1に「人権意識の高揚、～」とあるが、辞書で意味を調べると「高揚」とは「気分が高まる」と記載されている。気分を上げる言葉を、意識を高めることに使うのはおかしいのではないか。意識を上げるならば、「向上」がふさわしいのではないか。	「意識を高める」という意味で使用しましたが、近年は馴染みなくなっている言葉ですので、より「分かりやすい表記」にします。	「人権意識の向上、～」に変更します。

No.		ページ	意見の概要	意見に対する市の考え方	修正内容
7	議会	P40	「市民・事業者ができること」の二つ目の○について、市民や事業者が「できること」を記載するところなのに「意識する」で止まっている。気づくだけではなく、アクションを起こすような文章にならないか。	意識して、自らの意思で行動に移すように文章を修正します。	「～意識し、自ら考えて行動に移す。」と変更します。
8	議会	P42	ピックアップ2で教育大綱についての説明をされているが、添付されている写真ではわかりにくい。イラストを大きくして掲載すればいいのではないか	本文の内容が視覚的にわかるように工夫して、イラストと写真を掲載します。	教育大綱のイラストとキャリア教育のオンライン会議の写真、円になって学ぶ授業風景の写真を掲載します。
9	議会	P43	女性委員の割合について、6行目「未だ達成できていない状況です」とあるが、ある程度達成できているのだから、達成状況を載せるほうがいい。	文章中に達成状況がわかる文章に変更します。	文章中に「令和6年3月時点では女性委員の占める割合は35%となっています。」に変更します。
10	事務局	P43 P46 P47	「男女」の記載を見直してはどうか。	「男女共同参画」という計画名に使用されている用語や法律名等についてはそのまま記載しますが、その他の文章中に入っている「男女」については文章に合わせて記載を見直します。	P43、46、47に記載されている「男女」を「性別にかかわらず」や「すべての人」、「誰もが」に変更します。
11	議会	P46	【施策の概要】文章中に「セクシャルハラスメント、マタニティハラスメントやパワーハラスメントなど職場における各種ハラスメントの防止」とあるが、今、話題となっている「カスタマーハラスメント」がない。記載したほうがいいのではないか。	ハラスメントは種類が多く本文中に全部は書ききれないため、カスタマーハラスメントについては、「など」に含んでいます。	原案のとおりとします。
12	議会	P47	ピックアップ4のイコマドには、オープンスペースの機能もあるので、3つの機能ではなく4つの機能ではないか。	イコマドの施設にあるオープンスペースは、機能を果たす「場所」であり、この「場所」をサテライトオフィスやコワーキングスペースとして利用しており、機能としては3つとなります。	原案のとおりとします。
13	議会	P48	子育てしながら働く人にとって、子どもが病気の時に預かってもらうところが問題となる。両立に向けた子育て支援サービスの充実に「病児保育・病後児保育」を入れてほしい。現在2か所あるが電話してもいっばいだと断られる状態である。	仕事と子育ての両立には、様々な問題があると認識しています。施策の内容の⑨-1の2つ目に「多様な保育サービスの充実」を記載していますが、この中に含まれる具体的事業については前期実施計画で記載します。	原案のとおりとします。

No.		ページ	意見の概要	意見に対する市の考え方	修正内容
14	議会	P53	男性の相談の充実についてどのように考えているのか。	男性相談については、奈良県女性センターが実施している「男性相談」や連携体制をとっている寝屋川市や枚方市の「男性相談」窓口をご案内しています。生駒市では、すぐに男性相談の窓口を開設することは難しいですが、令和7年度に講座等を開催して、男性相談のニーズ把握をしながら前向きに考えていきます。P49⑩-2に記載している施策の内容を進めていく事業を実施していきます。	原案のとおりとします。
15	議会	P57 P58	指標について、目標値の根拠はあるのか。 現状値より上昇(減少)の現状値はいつなのか(R6か) 表記を数値化できないか。数値化されていないと評価できない。	「現状値」とは、策定時点の値のことです。 目標値については、国の計画や、奈良県の計画の目標値等を参考にしています。担当課と調整しても数値目標が出せない場合は、「策定時の値より上昇、減少」としています。 実績を毎年確認し、現状値よりも上昇(減少)するか、その状況を見ながら検証していきます。	「策定時の値」と変更します。
16	事務局	P59	資料集に本計画の策定経過を記載してはどうか。	アンケートやパブリックコメントの実施状況、審議会の審議状況を記載します。	計画の策定経過を追加します。
17	事務局	P98	用語解説に「ダイバーシティ」を記載する方がよいのではないか。	第4次の計画が目指す社会のあり方を伝えるためにも、現在の考え方を記載します。	用語解説に「ダイバーシティ」を追加します。
18	議会	全体	語句の説明を各ページの下欄に入れたほうがわかりやすいのではないのか。	本計画では、用語解説を一覧にして巻末に50音順で掲載しています。一覧にすることにより、男女共同参画に関する用語をまとめて学習してもらえる効果があると考えています。 語句の説明をそれぞれのページの下欄に入れると、説明の分量が多いページが出てきてしまい、計画書全体の構成が崩れて読みづらくなります。解説が必要な語句には*を付していますが、同じページの下欄に用語解説が掲載されているページを記すこととします。	解説が必要な*が付いている用語のページの下欄に、解説が掲載されているページを記載します。

No.		ページ	意見の概要	意見に対する市の考え方	修正内容
19	市民 (パブリックコメント)	全体	<p>①計画ではジェンダーギャップ指数を取り上げているが、世界的に見ても日本は女性の方が男性よりも幸福を感じている状態である。一つの指標を恣意的に取り上げるのではなく、多角的視点から本当に必要な支援を見出すよう努めていただきたい。</p> <p>②幸福度を指標とするのであれば、計画の「困難な問題を抱える女性に対する支援(新規)」で救うべきは女性ではなく男性ではないか。ともあれ差別を止めるという大前提に立てば性差関係なく男女とも支援すべきであり、女性のみにもフォーカスすることは男性に対する差別である。</p> <p>③米国では過度なジェンダー配慮を止める動きも注視し、柔軟に変更できる計画としてくれることを望む。</p> <p>参考:「日本はジェンダーギャップ125位」をそのまま受け取ってはいけない…「指数」が反映しきれない現実の世界  <a href="https://president.jp/articles/-/71137?page=1">https://president.jp/articles/-/71137?page=1</a></p> <p>参考:世界120位「女性がひどく差別される国・日本」で男より女の幸福感が高いというアイロニー  <a href="https://president.jp/articles/-/44903?page=1">https://president.jp/articles/-/44903?page=1</a></p> <p>参考:LGBTや女性の取締役選任ルールは「無効」米企業で「過度」の多様性見直し進む  <a href="https://www.sankei.com/article/20241220-4BKVPASUAZMQDDYHJT5JBVBQH4/">https://www.sankei.com/article/20241220-4BKVPASUAZMQDDYHJT5JBVBQH4/</a></p>	<p>①ジェンダーギャップ指数は国際的な課題認識を共有する上での一つの指標として活用しております。これからも、多角的な視点から施策の必要性を見極め、さまざまなデータや研究成果を踏まえた計画を策定し、その実行に努めます。</p> <p>②「困難な問題を抱える女性への支援」に関する施策につきましては、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」の規定に基づき策定する市町村基本計画として位置づけるものです。多様性を尊重し、性別、年齢、国籍や障がいの有無などにかかわらず、全ての人を受容され差別されることなく活躍できるダイバーシティへの転換期の課題等を解消する方策のひとつであると考えています。今後も、社会情勢の変化など様々な状況もふまえつつ、適切かつ柔軟に取り組んでまいりたいと考えています。</p> <p>男性に対する施策についても、基本目標Ⅲ 基本方針5 施策の方向⑩の「本人の希望やライフステージに応じた働き方の実現」における施策の内容について取り組んでいきます。(P49)</p> <p>③国内の動きはもとより世界の動向も注視しつつ、P5の計画期間のただし書きにありますとおり、社会情勢の変化や計画の進捗状況に応じて柔軟に計画を見直してまいります。</p>	<p>①原案のとおりとします。</p> <p>②多様性を尊重するために、一人ひとりの多様な個性が認められることを目指し、P36の基本目標1の文章中に「一人ひとりの多様な個性(ダイバーシティ)が認められるとともに、」を追加し、P46基本方針4【施策の概要】文中の「多様性」を「ダイバーシティ」に変更します。</p> <p>③原案のとおりとします。</p>
20	事務局	全体	—	—	その他表現などにかかる軽微な変更を行いました。