

第5次佐賀市男女共同参画計画(案)に関するご意見と市の考え方

番号	ご意見の内容	市の考え方
1	<p>第5次計画のビジョン(理念)「ジェンダー平等あたりまえ都市」は魅力的な一方で、佐賀市が10年後にどのような姿になるのかという具体的な未来像が示されていません。 また、施策の多くが第4次計画と同様に啓発・研修にとどまり、地域社会の変容や働き方の構造改革といった本質的な課題への踏み込みが弱いと感じます。 佐賀市固有の地域性(自治会の高齢化、若年層の地域離れ、地域活動の固定化)や、性別役割意識の背景にある慣習・家父長制的家族観・労働慣行などジェンダー問題の構造的要因を分析し、それに基づく具体的な改革の方向性を示すことが、啓発中心から、制度・慣習・組織文化を変える構造改革型施策へ転換することでの実効性のある計画になると思います。</p> <p>まずは、「男女共同参画」という覚えにくい言葉(概念)を浸透させること、本計画を広く市民に周知することが最初の一步となります。 行政用語・専門用語が多く使われており理解が難しいことや、計画体系が複雑でわかりにくく(基本方向 → 重点目標 → 施策の階層構造が多い)、市民や地域団体が自分事としてうけとりにくいと感じます。</p>	<p>「ジェンダー平等あたりまえ都市」とは、誰もが役割を固定さず自分らしく参画できる社会であり、上位計画である第3次佐賀市総合計画において掲げている「佐賀らしきで、みんなが上を向くまちなか」とあわせて、今後目指していく将来像です。そのほか、佐賀市の他の計画(「子ども・子育て支援事業計画」や「地域福祉計画」など)と連携して男女共同参画の施策をすすめていくこととです。 ご指摘の理解が難しい点があることについては、新たにコラムや専門用語等により説明を補うほか、計画策定後は、広報などの場を通じて計画の内容について市民目線で伝えていくこととします。また、計画体系については、第5次計画から「困難な問題を抱える女性への支援」を新たに掲載することに伴い、第4次計画は5つの基本方向により構成していたものを、第5次計画では4つの基本方向に再編したところとです。</p>
2	<p>基本方向 1 人権の尊重と多様性の尊重</p> <p>課題点 ・啓発事業が中心であり、学校・地域・企業を横断する体系的な取り組みが不足している。 ・学校でジェンダー平等を学んでも地域の慣習や役割期待が変わらず、子どもたちが学びを実感できない。 ・地域活動や家庭内での性別役割意識が根深く、アンコンジャババイアスが再生産されている。 ・啓発講座は参加者が固定化し、社会全体の意識変容につながりにくい。</p> <p>提案 1 学校教育と地域団体の研修を連動させる仕組みの明記 2 自治会・PTA・企業管理職向けのアンコンジャババイアス研修の必須化 3 若者が参加しやすい対話型ワークショップの導入</p>	<p>企業や団体等に対しては、各団体の主体性を尊重しつつ、引き続き、市と共催を呼び掛けたり、市主催の研修に参加を募ったりして当事者意識を醸成していきま す。 学校教育については、関係機関と連携し安全な風土を醸成し、また、公民館等でのワークショップを通じ、若年層の参画を継続して推進します。 啓発講座については引き続き、内容を工夫して、若者が参加しやすい、ワークショップを取り入れたものを実施していきます。</p>
3	<p>2 性の多様性の理解と暮らしやすい環境づくり (p.33~)</p> <p>・当事者が地域で孤立する背景(偏見・慣習・理解不足)が第1章で十分に分析されていない。 ・支援体制が“個別対応”に留まり、地域・学校・医療の連携が弱い。</p>	<p>教職員研修の体系化 2 医療・福祉・学校・地域をつなぐ支援ネットワークの構築 3 地域団体向けの基礎研修の導入</p>
4	<p>3 家庭・学校・地域における性別にとらわれない教育・学習 (p.37~)</p> <p>・施策が学校内に閉じている。 ・家庭科で学ぶ「協働」「ケア」「生活者の視点」が地域運営に反映されていない。 ・PTAや地域活動の性別役割固定化が計画に十分反映されていない。</p>	<p>各団体の主体性を尊重しつつ、引き続き、浸透につながる事業を行っていきます。 学校に対しては、引き続き、性の多様性についての別にとらわれない男女平等教育の教育課程への位置づけを呼びかけ、IP等で発しない男女や地域団体の役割分担見直しは、要望に応じた協議や事例紹介、啓発活動を通じ、各団体の自主的なアプローチを支援します。</p>

番号	ご意見の内容	ご意見の内容	市の考え方	
5	<p>II 女性ができる環境づくり</p> <p>1 家庭・学校・地域社会における男女共同参画の推進(p.40～)</p> <p>2 防災における男女共同参画の推進(p.43～)</p>	<p>ご意見の内容</p> <p>・自治会・PTA・地域団体の意思決定層のジェンダーの偏りに対する具体策が不足している。 ・地域の慣習・役割期待・組織文化が変わらない。 ・自治会・学校での学びが地域に接続されない。 ・佐賀市の自治会員の女性割合は4.7%と低く、多様な視点が入りにくい。 ・若年層・子育て世代が参加しにくい構造(会議時間、役割の固定化、オンライン化の遅れ)がある。</p> <p>・女性委員を増やすという表現に留まり、女性ゼロの防災会議をなくすための具体策が不足しており、実効性が弱い。 ・避難所運営におけるジェンダー配慮(生理用品、授乳スペース、プライバシー確保)が十分に制度化されていない。 ・防災会議や地域防災組織に女性がほとんど参画しておらず、意思決定が偏る。 ・災害時のケア労働(炊き出し、子ども対応)が女性に集中しやすい構造がある。</p>	<p>ご意見の内容</p> <p>1 自治会長・役員女性の比率の数値目標設定 2 オンライン会議・資料共有の標準化 3 役割の細分化と短時間化による若年層の参画促進 4 PTA・地域団体の性別役割の見直しを市が支援する。</p>	<p>市の方針</p> <p>各団体の主体性を尊重しつつ、引き続き、多様な人が参画できるように促していきます。 自治会長の女性割合は年々わずかながら上昇5.4%(R7.4現在)しており、引き続き、女性会長の登用についても呼び掛けていきます。</p>
6	<p>3 政策・方針決定過程への女性参画拡大(p.46～)</p>	<p>ご意見の内容</p> <p>1 女性ゼロの防災会議をなくすことを明記(避難所運営にジェンダー配慮を義務化(生理用品・授乳スペース等)) 2 女性防災リーダー育成プログラムの創設 3 学校・地域・福祉の連携による防災教育の体系化</p>	<p>市の方針</p> <p>佐賀市地域防災計画において、「防災計画の推進にあたっては、地域における生活者の多様な視点を反映した防災対策の実施により地域の防災力向上を図るため、防災に関する政策・方針決定過程及び防災の現場における女性の参画の拡大、男女共同参画の視点を取り入れた防災体制の確立に努める」こととしていきます。 防災会議には既に女性委員を配置しており、今後も継続していきます。 避難所運営は防災備蓄計画に基づき、生理用品や授乳室確保などジェンダー配慮を引き続き徹底します。 また、女性防災リーダー育成の周知や出前講座により、地域防災力を高めていきます。</p>	
7	<p>3 政策・方針決定過程への女性参画拡大(p.46～)</p>	<p>ご意見の内容</p> <p>1 審議会の女性比率の数値目標設定(例:40%) 2 若年層・子育て世代の参画枠の創設 3 委員選任プロセスの透明化</p>	<p>市の方針</p> <p>審議会の女性比率は成果目標に設定(50.0%(R12))のどおり、引き続き取り組んでいきます。 委員の選任については、「佐賀市審議会等の設置及び運営に関する指針」に沿って選任しているほか、選任の分野等については審議会の設置目的や協議内容等に応じて適宜対処しているところです。</p>	

番号	ご意見の内容	市の考え方
8	<p>III 働きやすい環境づくり</p> <p>1 事業所における男女共同参画の推進(p.49～)</p> <p>・企業任せの施策が多く、構造改革の視点が弱い。 ・女性管理職比率が低い。 ・非正規雇用は女性が偏り、賃金格差が固定化している。 ・男性育児取得率が低く、家庭内のケア負担が女性に集中している。 ・企業の働き方改革が進まず、長時間労働が常態化している。</p>	<p>女性の就業環境の改善については事業No.310～312のとおり、必要な情報等を周知してまいります。また、引き続き事業所の経営者や総務担当者向けの企業セミナーを開催し、働き方改革を促してまいります。</p>
9	<p>2 ワーク・ライフ・バランスの推進(p.52～)</p> <p>・制度整備はあるが、働き方文化の改革が弱い。 ・市役所自身がモデルとなる取り組みが弱い。</p>	<p>市内事業所に対するワーク・ライフ・バランスの推進については、事業No.305、307、308に記載のとおり取り組んでまいります。 市役所における取組は重点目標3に記載していますが、男性の育児休業取得率の向上や長時間労働の是正については一部効果がでており、市役所がモデルとなるような周知を行いながら市内事業所への波及に努めます。 ※市役所の男性育児取得率については事業No.335に記載のとおりです。</p>
10	<p>3 庁内における男女共同参画推進体制の整備(p.57～)</p> <p>・市役所内の取り組みが形式的で、実効性が弱い。</p>	<p>市役所内の取り組みは、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画により進めています。 管理職比率は、実際に管理職になりたいたいという職員は多くないため、組織全体で管理職を増やす取り組みを行っています。なお、成果指標として29.3%(R12年度)と設定しています(p48)。 人事制度や働き方に関する施策の企画・見直しには「ジェンダー影響評価」の視点を取り入れ、職員一人ひとりが能力を発揮できる職場環境の整備に努めます。 佐賀市子育て支援マニュアルや佐賀市特定事業主行動計画への目標記載や管理職への指導等により、男性育児は「取得してあたりまえ」の雰囲気は醸成されつつあります。今後は、事業No.335に記載のとおり、取得日数を伸ばす取り組みを行ってまいります。</p>

ご意見の内容		市の考え方	
11	IV 安全・安心で暮らしやすい環境づくり 1 生涯にわたる心と身体の健康づくり(p.64～) 2 ジェンダーに基づくハララスメント防止(p.68～) 3 暴力の防止と被害への対応(p.71～)	・性差医療の視点が弱い。 ・若年女性・高齢女性の健康課題が計画に反映されていない。 ・相談体制中心で、予防策が弱い。 ・若年層・学生向けの予防教育が不足。 ・地域・学校・医療との連携が弱い。 ・若年女性への支援が不足。	女性特有の健康課題には、訪問事業や健康相談等の既存事業において個別に対応しているほか、事業402、403を通じて引き続き性差医療の視点を取り入れた健康施策を実施していきます。 事業No.117により、引き続き小・中学校における情報モラル教育の充実や、SNSを介した青少年の性被害・性加害やインターネット等に起因するトラブルの未然防止に向けた啓発活動を行っています。 ご提案を踏まえ、次の下総部のおり文言を追加します。事業No.453「被害者及び加害者に対し適切な対応ができきるよう県及び近隣市町、警察、医療機関、学校、地域、弁護士会等の被害者支援に関わる機関との連携を図る。」 また、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」や「佐賀県DV防止・被害者等支援基本計画」に沿って、若年女性を含めた被害者に向けた計画としていきます。
13	4 困難な問題を抱える女性への支援(p.77～)	・制度説明中心で、支援が縦割り。 ・若年女性・ひとり親・経済困難女性への支援が十分でない。	相談内容が多様化・複雑化・複合化しており、引き続き、女性相談担当課で内容の聞き取りを行い、関係部署と連携を図ったり、必要に応じて同行支援を行ったりして支援に努めてまいります。 また、ご提案を踏まえ、次の事業を追加します。事業No.467「相談者に対し、養育費に関する情報提供を行うなど、養育費確保に向けた支援を行う。」
14			