

府中市男女共同参画プラン(第3次) パブリックコメントまとめ

(1) プランに反映していくもの

ご意見		回答の主旨(案)
1	数値目標について ・数値目標をもっと積極的に設定されるべきでは?思い切った目標が行動や考え方も変える力になると思う。5年間の目標値を前向きに再考していただきたい。	ご意見のとおり、目標は「あるべき姿」の数値を掲げることが重要であると考え、目標値を修正させていただきます。目標達成に向けて具体的な施策の実行に努めてまいります。

(2) 感想およびご意見の趣旨がプランに含まれていると考えられるもの

ご意見		回答の主旨(案)
2	プラン全般について ・プランの認知度の低さについて、My府中でパブリックコメントの締切りなど通知するのはどうか? ・パブリックコメント自体が知られていないのではないか。情報発信、啓発活動のためにMy府中の普及・有効活用、i-coreFUCHUや府中のお店も気軽に協力してほしい。 ・男女共同参画プランの着実な実行してほしい。	今回のパブリックコメントについて、府中市公式アプリ「My府中」でパブリックコメントの周知をさせていただきます。いただいたご意見を踏まえ、今後、プランを知っていただくための周知啓発はもとより、プランを推進するためにも、具体的な施策について着実に推進していきます。
3	プランにおける考え方について ・結婚・出産期(20~30才代)の就業率が高い府中市の「強み」とありますが、子どもをあずけてでも働かないと生活が成り立たないのが現状だと思います。子育てのしやすい市だとは思えません。	女性が働き続けることができる環境が整っていることは「強み」として捉えています。「子育てしやすい府中市」として取り組んでおりますが、まだまだ足りないのは何なのか、今後子育て世代のニーズ把握に努め、ニーズに沿った施策を実現していきます。
4	パートナーシップ宣誓制度導入 ・LGBTQ等については、周囲に当事者の方がおられず、課題がわからない。	LGBTQ等の課題は顕在化しており、見えにくいという現状があるため、啓発活動はとても重要と考えております。また、単なる啓発ではなく、行動変容につなげることで、実感となり、そのことが意識改革につながると考えています。そのため、パートナーシップ宣誓制度を導入することを具体的な施策として掲げており、市民や企業のみならず理解を得るセミナー、多世代で考える機会を作ることで、性差だけでなく年齢や国籍、障害の有無に関係なく、自分らしく暮らすことができる社会を推進したいと考えています。
5	働き方改革の推進 ・府中市内は中小零細企業が99%を占めているということで、いかに封建的というか、大企業で推進されている性別にかかわらず、能力を発揮できる多様な働き方、働き方改革の推進が殆どなされていない状況です。 ・零細企業で働く人にこそ目を向けるべきです。中小零細企業で働く人達(男女を含めて)に働き方改革や女性活躍推進の制度利用を図るべきです。 ・男女共同参画社会の実現は、あらゆる場での課題があるものこの府中においては、人口減少に歯止めをかけるためにも、企業の働き方改革が重要と考えます。中小零細だからできるという利点は是非、経営者の方には考えてほしいと思います。	働き方改革については、プラン策定協議会の中でも、特に中小零細企業にフォーカスをあてて議論してまいりました。中小零細企業の経営者に対する働き方改革セミナーの開催や、アドバイザー派遣による伴走型支援等、企業支援を推進します。また、基本目標3において、働き方改革に取り組む企業の機運の醸成や、職場環境改善に向けた啓発の重要性を位置づけております。
6	ワーク・ライフ・バランスの推進 ・休職しやすい環境も必要だが、休まなくてもいい府中を目指してほしい。育休、産休などで女性が総合職など出世から遠ざかるため、育児サービスの充実に賛同します。(資料P.43)	仕事を辞めることなく会社に復帰できるよう、産休や育休制度の利用促進を図ることはもちろんですが、制度を利用したことが職場でのハンデとならないよう、休職中も研修に参加できる、育休を取ったからこそ得られた体験を見せていく、といった仕組みをつくることも必要だと考えております。加えて、ご指摘のように育児と仕事を両立することができるよう、育児サービスについては今後も拡大推進していきます。
7	女性参画拡大 ・有権者の多数は女性であるが、政治は少数派になっている。思い切ったクオータ制を。 ・審議会等にもっと女性を登用するために、やる気のある人による場の提供をしてほしい。また、様々な会議のあて職は考え直した方がよい。 ・女性がチャレンジできる環境整備をし、女性が声を上げやすいようにしてほしい。小さな声も見逃して欲しくない。 ・女性議員が少ない(女性の意見を反映するために) ・女性会も高齢化して老人会も少なくなり、若い人の女性会の活動を希望する。女性の議員の数も多くなり女性の活動を頑張らせて欲しい。 ・管理職女性登用を行ってほしい。 ・女性自身が、一歩も二歩も下がっているのではないかとと思う所がある。	府中市における審議会などの委員選出の際、近年では充て職を見直したり、所属組織の中でも女性の選出を依頼するなど、男女比率を意識しながら審議会等の目的に合った選出をしておりますが、一部偏りが見られるため、今後、クオータ制などにより数値目標達成に向けた取組としております。また、プラン策定協議会の中でご指摘もありましたが、単に人数合わせとならないよう、比率の達成が目的ではなく、意見が反映されることを目的として、市全体で考え方を共有し、取り組んでいきたいと考えております。女性の管理職登用については、まずは市役所における取り組みの推進を図り、企業における女性の職域拡大につなげていきたいと考えております。
8	女性のチャレンジ支援 ・中小企業の経営層の女性活躍や両立支援の意識は、出産・子育て、両立支援、介護、働き方改革など既婚者中心の支援に偏りがちであり、国や自治体の施策に頼りがちで、若手女性の採用や既存の女性従業員育成(キャリア形成)のため経営層や企業自ら改革する意識が総じて低いと思います。年齢を問わず、女性の感性や特技を活かすようなキャリア形成を進めないと、多様な視点で新たな価値や商品・サービスが産んできた府中市の特徴が廃れかねないと思います。 ・府中市の女性の雇用の大半が小規模企業又は中小企業であり、ルーティンの仕事が中心でスキルアップやステップアップを希望する女性は多くはないことが、企業のワークライフバランスの取組が遅れている理由の一つと想定されます。経営層は従業員のニーズの多寡にかかわらず、企業は従業員(男女問わず)のキャリア形成を進め、従業員を大切にすることを指し、行政がそれを支援することが大切だと思います。	いただいたご意見を踏まえ、子育ての有無や既婚・未婚に関わらず、誰もが活躍できるキャリア育成なども検討していくことや、若手経営者を対象としたセミナーや女性のデジタル人材育成等のスキルアップの支援、女性のチャレンジを促進する意識啓発、そしてそれらを活かせる場を充実させていくことで、女性が自分らしく活躍することのできる環境を支援していきます。
9	ハラスメント防止対策の推進 ・ハラスメント対策をしてほしい。	ハラスメント対策については、「自分の職場でハラスメントが起きているかの実態把握ができていないのではないか」、特に「中小企業ではアンケートなどに答えにくいのではないか」という策定協議会での意見を踏まえ、行政が市内企業におけるウェブを活用したアンケートを実施することで、まずは実態把握を行い企業へフィードバックすることとしています。また、アンケート調査について意識啓発となる内容とし、ハラスメント防止につなげていきます。
10	DV相談体制 DVについて、人口が少なく、顔見知りが多いということが対面で相談し辛い一因と思う。webの相談もいいが、対面でないとわかってもらえないことも多いと思う。市外からの専門の相談員に市外で相談できる場があれば良いと思う。	DV相談の窓口としては、匿名性を図るための広域的な取り組みが必要と考えており、国や県の機関も活用することが有効となるため、複数存在する相談窓口の特色がわかるよう「見える化」し、自分に合った窓口相談しやすい仕組みを整えていきたいと考えています。
11	アンケート調査内容について ・市民アンケートの「男女が共に、仕事と家庭を両立していくためには、どのようなことが必要だと思いますか」という設問の選択肢について、就業環境の充実に重点が置かれているが、女性の一層の活躍のあり方や企業の両立支援の取組に対する住民の考えや意見を把握すべきと考えます。 ・アンケートについて、男女別の分析結果も欲しい。男性、女性とで平等感の乖離はないか。 ・家事のゴミ出しとは分別もふくむのか?男性の家事参加の低さも。	ご意見のとおり、家事や育児への参加に関して、以前のアンケート結果と比較して、意識改善はされているものの実際の行動などについては男女の認識のズレが生じています。(アンケート結果は男女別のクロス集計を行っており、内容は後日府中市ホームページで公表します)意識としては理解しているものの、現実の行動に乖離があることはアンケート結果からも読み取れる部分があり、何が原因でどのような課題解決をすることが適切なのかを模索しているところです。現段階では、男性の家事参加を向上させるための、より具体化した家事分担シートを配布することを検討しています。また広報などでの啓発、学校での教育等については、引き続き行っていくこととしています。

(3) 今後の具体的事業に向けて参考としていくもの

ご意見		回答の主旨(案)
12	女性の健康保持・増進 ・女性が健康で社会活動をするためには「女性健康リテラシー向上」が必要ではないかと感じております。女性特有の月経関係について大変リテラシーが低いと感じる。女性が社会のなかでパフォーマンスを下げることなく活躍するため、まず健康に関する正しい知識を広め(教育、広報)、症状があるなら気軽に相談できる場所を設け治療するものであれば医療機関を勧めるなど古典的なアクションかと存じますが大切なことではないかと思えます。	ご指摘の通り、女性の健康についてのリテラシーを高めることは重要と考えており、女性特有の諸症状について「恥ずかしくないもの」「当たり前のこと」として認識されるような社会を目指し、具体的な取組を検討していきます。
13	アンケート調査内容について ・企業アンケートの企業のワーク・ライフ・バランスの取組の設問について79%の企業が「特になし」と回答していますが、その理由を深掘りすべきです。 ・企業アンケートの女性活躍の設問について、企業の経営者は一定の理解は進んでいるが、なぜ、約8割の企業がワーク・ライフ・バランスの取組をしないのか、把握すべきだと思います。 ・企業アンケートの「企業は今後どのようなことに力を入れていくべきだと思いますか」という設問について、企業の回答が職場環境や雇用制度・規約の改善が中心で、女性のスキルアップやステップアップ等のキャリア育成の取組が弱い。これでは「やる気がある若手女性の確保」は難しくなると思います。 ・女性従業員に対し、「管理職になりたいか、なりたくないか」及びその理由並びに男女共同参画社会の実現に向けて、24ページの「企業は今後、どのようなことに力を入れていくべきだと思いますか」という問を聞くことで、企業(経営層)と女性従業員の意識のギャップがわかり、問題の本質がクリアになると思います。この「ギャップ」を埋めることが行政の施策だと思います。 ・アンケートについて、学校教育の場での低さが気になる。 ・アンケートの回収率が低い(特に企業)。	ご指摘の通り、企業のワーク・ライフ・バランスの取組に対する意識・実態の把握は重要であると考えます。今後、企業への取組の啓発などをおこなっていく中で企業の意識・実態を深掘りして参ります。具体的には、基本目標3で、女性の職域拡大に向けた意識改革についての項目を設置しており、女性のキャリアアップやステップアップについて企業に啓発を行っていきたくと考えております。