令和 5 年度 進捗状況報告書について

【第 2 回審議会における事前の意見と回答】

	頁	意見	回答
1	P 4	指標のワーク・ライフ・バランスの同感にかかる割合が大幅に悪化した理由は。	令和元年度以降の調査では、回答の選択肢に、「どちらかといえば同感する」「どちらともいえない」「どちらかといえば同感しない」が追加されたため回答が分散されたのではないかと考えられる。 (「どちらともいえない」の回答率を追加すると 60.1%になる。)

【本部会での意見と回答】

	項	意見	回答
1	P 7	実績数値の DV、デート DV の数値が減少していることの検証が必要ではないか。	平成 27 年度の調査では、設問項目に「DV」や「デート DV」の注釈がついているので、意味が理解でき答えやすかったのではないかと考えられる。

甲賀市男女共同参画計画（素案）について

【第 2 回審議会における事前の意見と回答】

	頁	意見	回答
1	P63	③何の支援かわからない。	取組内容に「加害者や擁護者（虐待者）の更生に向けた・・・」に修正。
2	P64	②取組内容 3 つ目、身体が女性だけの支援か。	身体機能が女性と男性への支援。 （主に不妊に対する支援のため）
3	P65	①取組内容 4 つ目、宣誓制度の導入日はいつか。	6 月 10 日。
4	〃	②取組内容 2 つ目、地域全体で取り組むのは市民なのではないか。	市の取組内容なので、「地域全体で取り組めるよう支援する。」に修正。
5	P67	1. 庁内の推進体制とあるが、体制だけでなく職場環境づくりなども取組内容にあるので、「1. 庁内の推進体制と職場風土づくり」又は「1. 庁内の推進体制と職場環境づくり」とした方がよいのではないか。	「1. 庁内の推進体制と人材育成」に修正。 また、7 行目「多様なニーズに応えられるよう人材育成を推進します。」に修正。
6	P75	備考に役職の記載があったほうが良いのではないか。	会長、副会長を追記します。

甲賀市男女共同参画計画（素案）について

【審議会でもいただいた意見と対応について】

	頁	意見等	対応前	対応後
1	—	「男女」を「だれもが」などの修正に伴って、「性差を問題にしない社会をつくりたい」という強い思いを文章に加えてほしい。	—	P1 計画の概要の1. 計画の背景と目的に「個性と能力を十分に発揮できるダイバーシティ（多様性）が尊重される社会の実現に向け・・・」と追記した。
2	P11	【事柄の認知等について】 教育現場での学びが少ないのではないか。	—	P53、P54 施策の推進の「②次世代への男女共同参画の推進」を重点とした。
3	—	LGBTQの問題等を意識してもらうため、すべてを「だれもが」に修正しなくてもいいのではないか。	—	LGBTQの当事者団体「にじいろBIWAKO」に意見を伺った結果、市の制度実態や意思を踏まえて言葉の用法を検討した結果、P55の「3. 男性のための男女共同参画の推進」とP59「2. 女性の働く場への参画・能力発揮に向けた支援について」は、男女を残すこととした。
4	—	シングルマザー、シングルファザー、既婚者、単身者などの支援が見えない。	—	P56 4. 「多様なライフスタイル」に注釈を入れた。

5	P58	【ハラスメントについて】 「あらゆるハラスメント」では、 性差を格差にしないための施策が 見えにくくなってしまう。	P58 たたき台 「あらゆるハラスメントの防止に向 けた啓発を行う。」	P58 セクシャル・ハラスメント、マタニテ ィ・ハラスメント、パワーハラスメント と明記し、「など」を追記することで他 のハラスメントも含む内容にした。
6	—	【女性キャリアアップ等】 管理職の育成ができていない。 働くことによる自分の価値の向上 や働き続けることへのバックアップ が必要。	—	P53、P59 施策の推進の「③女性の活躍に向けたキ ャリア形成への支援」を重点とした。 新たに「女性の継続したキャリアアップ 支援」を行う。 P67 庁内の推進体制において、女性管理職の 登用の拡大に向けた取組を推進するた め、人材育成や意識醸成を図る。
7	—	誰もが楽しく働くことが大事。	—	P53、P60 施策の推進の「3. ワーク・ライフ・バ ランス（仕事と生活の調和）の推進」を 前回は引き続き重点とした。
8	—	男性も女性同様に育児休業が取得 できる職場づくりが必要。	—	P53、P60 施策の推進の「3. ワーク・ライフ・バ ランス（仕事と生活の調和）の推進」を 前回は引き続き重点とした。

【本部会等で出た意見と対応について】

	頁	意見等	対応前	対応後
1		まちづくり協議会の位置づけは。	「区・自治会、自治振興会等」	市民活動推進課に確認。 「区・自治会、自治振興会（まちづくり協議会）等」に修正。
2		「男女」の文言を修正するにあたり、人権に関する総合計画と整合を図ること。	「男女」「男女間」「男女がともに」等	人権推進課に確認。 特に問題個所はなし。
3	P8	4. 各種窓口相談の現状について、「ジェンダー平等社会の実現」を重点とするならば、LGBTQ ⁺ の相談件数を入れたほうが良いのではないか。	—	人権推進課と協議した結果、LGBTQ ⁺ の相談件数は、とらえるべき課題の切り口が異なるため記載しない。
4	P28	事業所意識調査の回答数について、「差があります」だけではどのくらいの差があるかわからない。	「注：前回の有効回答数と差があります。」	前回の回答数を記載した。 「注：前回の有効回答数（68通）と差があります。」
5	P50	基本理念の「女と男」は変更しなくてよいのか。	「女と男 いきいき輝く 活気あふれる あい 甲賀」	基本理念は修正しない。
6	P58	「女性が離職しない介護職場・・・」とあるが、女性だけか。また、介護の職場だけか。	「女性が離職しない介護福祉の職場づくりを進める。」	担当の地域共生社会推進課に確認し、「だれもが離職しない福祉の職場づくりを進める。」に修正。
7	P63	新③加害者の支援で、DV関係であるのに家庭児童相談室が担当課にないのはなぜか。	担当課 「地域共生社会推進課、長寿福祉課」	家庭児童相談室に確認。 加害者への支援は行っていないとこのことで記載しない。
8	〃	高齢者は高齢者虐待があるが、障がい者虐待もあり、担当課に入れるべきでは。	〃	障害福祉課に確認。障がい福祉課も追加。 「地域共生社会推進課、長寿福祉課、障がい福祉課」

9	P69	区・自治会の役員（会長・副会長）に占める女性の割合の目標指標が現状からみると高いのではないか。	実績：令和5年度 4.5% 目標：令和6年度 9.8% 令和10年度 12.0%	県平均13.8%（市部平均14.8%）であり、高すぎる目標設定ではないことから、変更しない。
10	P72	付属機関等における女性委員の登用率がなかなかあがらない。事務局としての方針はなにかあるのか。	実績：平成27年度 27.4% 令和2年度 30.2% 令和5年度 30.7%	クオータ制度の導入など、総務課と協議し、検討をしていく。