

パブリックコメントの実施結果について

第4次佐世保市男女共同参画計画(案)に対するパブリックコメントのご意見及び回答

○実施期間: 令和5年1月18日(水)～令和5年2月16日(木)

○受付人数(ご意見の数): 14名(63件)

1 計画へ反映させたもの

| No. | 該当頁 | 項目  | ご意見の内容  | 回答  |
|-----|-----|---|---|---|
| 1   | 32  | 4 国際的視野広げ、国際交流を推進<br>(1) 国際交流や国際理解促進の取り組み         | 具体的な内容について<br>この記載内容では、姉妹都市や各国との国際交流や民間団体との連携を通じて得られる知識や情報が、男女共同参画に具体的にどう結びつくのかわかりません。例えば役立てようとしているのが、どのような知識や情報なのかを具体的に記載するなど。   | 具体的な内容の部分を「海外姉妹都市等との交流により、その国の文化や生活習慣などの情報を得て多様性に触れることで、異文化への理解と共生への意識が向上し、男女共同参画推進の取り組みへも貢献します。」に修正しております。<br>変更後については、別紙、新旧対照表をご確認ください。   |
| 2   | 33  | (アンケート結果) 妊娠・出産を理由とした就労形態の変化                      | 「女性に限定してみると、「育児休業を取得し、仕事の形態を変えずに続けて働いた」が最も高く～と記載されていますが、それは明確な誤りです。<br>「妊娠を機に退職した(15.9%)」「出産を機に退職した(15.9%)」「転職した(4.7%)」「妊娠時、働いていなかった(21.9%)」といったネガティブ要因の合計が約54%で、これが最も高い。また、男性とは顕著に異なる傾向です。<br>また、「前回調査と比較すると17.7ポイント増加」と記載されていますが、その要因は無回答・不明の減少によるもの。上記のネガティブな要因の回答も増加しています。書きぶりを修正すべきです。   | 「退職・転職した」と回答された方の割合は36.5%で、継続して働いた方の割合は35.7%となっておりますが、同調査において「退職・転職した」理由をお尋ねしたところ、「子育てに十分な時間をかけなかったから」という理由が半数以上となっており、ネガティブな要因と断定はできないと考えております。<br>前回調査との比較については、比較をわかりやすくするため「不明・無回答」を除いたグラフを追加し、記載については、「アンケート結果より」の部分を「一方で、女性限定にしてみると『育児休業を取得し、仕事の形態を変えずに続けて働いた』が29.2%と最も高くなっています。また、「不明・無回答」を除いて前回調査と比較した場合でも11.4ポイント増加しています。」に修正しております。<br>変更後については、別紙、新旧対照表をご確認ください。 |
| 3   | 45  | 20 男女共同参画の視点に立った意識啓発<br>(3) 性的マイノリティに対する理解の促進について | 「性的マイノリティに対する理解」が唐突に出てきた感があるので、男女共同参画との関係性の説明をどこかに記載するべきだと思います。<br>例えば、自分らしさの表現(あるいは自己肯定感)への「男らしさ」、「女らしさ」のバイアスという観点から関係性を説明できるのではないのでしょうか。  | 課題の部分を「男女共同参画に関する意識改革や理解促進が重要です。」を「性の多様性も含め、誰もが共に参画する社会をつくり上げていくための意識改革や理解促進が重要です。」に修正しております。<br>また、「取り組み項目」と「具体的な内容」の『性的マイノリティ』という部分を『性の多様性』に修正しております。これは、『性的マイノリティ』という一部の人というイメージを持ちやすい文言ではなく、「性」によって生き方を制限されないよう「多様な性」ということばに変えたものです。<br>変更後については、別紙、新旧対照表をご確認ください。  |
| 4   | 48  | 23 学校における教育<br>(1) 道徳教育の充実                        | 男女互いに異性についての正しい理解を深め…の文言は、男女二分化の考えを進めるものであり、マイノリティ、多様性の視点に欠ける。違いを尊重する対等な関係の意識向上を図るべき。   | 具体的な内容の部分について、「小・中学校の生活において、学び合う中で友情を育み、人間関係を築き、異性についての理解を深めることをとおして、互いの人格を尊重する道徳教育を充実させ、意識の醸成に努めます。」へ修正しております。<br>変更後については、別紙、新旧対照表をご確認ください。   |
| 5   | 54  | (11) 防災等における男女共同参画の推進                             | 過去の災害時には、性別や年齢に関わらずに性犯罪や性暴力、DVの被害に遭っています。<br>世界的にも、また日本国内でも警察への被害届が出されていなかったとしても、実際に犯罪が起きていたと思われる証言が多数あります。<br>記載されているアンケート結果には、「避難所設備の充実」も明記されていますが、なぜ必要なのか、という根本的な理由と共に、具体的な対策を施すことで、犯罪を起させない体制づくりや男女共同参画の視点が必要な理由をより深め、市民に対しては警鐘ともなるように思います。<br>被害者は災害後もトラウマを抱え、復興後にも社会生活を送る中で苦しむこととなり、何重もの苦難とともに生きることとなります。<br>表面的なアンケート結果からの検証に留まらず、必要性和対策を多様な視点で記載して欲しいです。<br>防災や減災に対しての有識者はたくさん存在していますので、参考にして欲しいです。 | 本市としても被災地の避難所においてDVや性暴力の被害があっていることは研修等で認識していることから「課題」の中に被害事例があったことを追記いたしました。<br>今後も市民を対象とした防災等に関するセミナー開催などを通じて、避難所等のより良い運営方法男女共同参画の視点に配慮した防災・復興対策にを推進したいと思っております。<br>変更後については、別紙、新旧対照表をご確認ください。   |

## 2 ご意見など

| No. | 該当頁 | 項目                        | ご意見の内容  | 回答  |
|-----|-----|---------------------------|---|---|
| 6   | 1   | 計画策定の趣旨                   | しかしながら～・解消されていないのが、現状とうたわれています。<br>このアイコンシャス・バイアスの解消に特化した、具体的な啓発活動の記述が抜けているのが残念です。  | アンコンシャス・バイアスの解消については、本市も課題であると考えており、事業実施の中で取り組みをしていきたいと考えております。   |
| 7   | 2   | 計画の位置づけ                   | 第4次長崎県男女共同参画基本計画(以下「県計画」とします)P2の書きぶりに倣い、「市の関連計画」として、他の計画名も列挙して、どれも足並みを揃え一体的に推進すべきであることを強調すべきと考えます。<br>(例:まち・ひと・しごと創生総合戦略、新させばっ子未来プラン、特定事業主行動計画、行革推進プラン)                     | 「第7次佐世保市総合計画」を上位計画とし、他の計画の取り組みと併せて事業実施を行いたいと考えております。  |
| 8   | 3   | 市民意識調査                    | なぜ対象が20～60代に限定されているのですか？<br>今後5年間の、「誰もが」いきいきと活躍できる社会づくりのための計画であるなら、市民意識調査の対象は絞るべきでないと考えます。  | 年齢制限をなくすというご指摘かと存じますが、市民意識調査は5年毎に抽出対象年代を変えずに実施しており、必要に応じ前回調査との比較を行っております。   |
| 9   | 3   | 計画の策定体制について               | 佐世保市男女共同参画審議会での策定にあたり、十分な審議をされたのでしょうか。審議機関と何回審議されましたか。長崎市との比較は。   | 令和4年度は男女共同参画審議会の開催は2回です。審議会開催に際しましては、事前に資料を配付し、ご検討いただいたうえで、意見を頂戴するよう努めております。計画策定におきましては、1回目に市民意識調査の結果についての説明や計画の体系をお示しし、2回目の審議会の前後に各委員よりご質問、ご意見等を伺う期間を設け、限られた時間ではございますが、充実した審議となるよう努めました。<br>(長崎市の審議会開催状況 令和3年度(計画策定年度3回))                        |
| 10  | 4   | 近年の男女共同参画の動向              | 県計画P5～「本県を取り巻く社会情勢の現状・課題」やP10「今後取り組むべき施策の視点」に倣い、現状・課題を記載すべきです。特に、「人口減少・少子高齢化」「人生100年時代」「女性に対する暴力や生活上の困難」「ダイバーシティ」に触れるべきと、強く考えます。  | 現状については、「統計」、「アンケート結果」で記載しており、「人生100年時代」や「女性に対する暴力や生活上の困難」については、「基本目標Ⅲ 安全・安心な暮らしの実現」の施策の中で取り組みます。「ダイバーシティ」は多様性という意味かと存じますが、本計画では「一人ひとりの個性や自主性が尊重され、誰もが対等に様々な場に参画し、その個性や能力を発揮し、ともに輝いて生きられる男女共同参画社会」をめざすことを目標としており、多様性との共生は本計画の柱と考えております。           |
| 11  | 6   | 佐世保市の動き                   | 上記現状・課題を明記し、「本市が本計画を策定(改定)することによって解決したい課題」「現状・課題把握のための統計指標」を記載すべきと考えます。<br>また、計画書の中に、本計画が目指す「ゴール」や「先進事例(ロールモデル)」を盛り込むことで、イメージの共有を図ることができそうですが、そうしたものは書けませんか？                | 課題については、「第3次計画の総括」の中で記載しております。<br>また、本計画が目指すべき社会は「一人ひとりの個性や自主性が尊重され、誰もが対等に様々な場に参画し、その個性や能力を発揮し、ともに輝いて生きられる男女共同参画社会」であり、目標に記載しております。   |
| 12  | 15  | 市民意識調査                    | 市民意識調査の考察があいまいであると言えます。<br>佐世保市の前々回と比較するならば、全国・長崎県の統計も前々回を使わなければ、統計結果だと言えないと思います。   | 佐世保市での調査結果と全国・県の調査結果から地域性による違いがあるかの比較、また佐世保市の以前の調査結果と比較を行うことにより、「男女の地位の平等感」について変化を比較しております。   |
| 13  | 16  | 女性が活躍するために市が力を入れていくことについて | 小さい頃から学校での意識啓発を行うべき という考えを持つ女性が34%いるということは、ジェンダーフリーの考え方が増えてきたと感じられます。この声を吸い上げる具体的な取り組みを提示してあげたいと思います。   | 「男女共同参画の視点に立った意識啓発」や「学校等における男女平等教育の推進」の中で実施したいと考えております。   |
| 14  | 16  | 女性が活躍するために市が力を入れていくことについて | 市役所でも非正規職員の比率は女性が多く、不安定な雇い方をしています。<br>近年、会計年度任用職員という雇い方(5年間で退職)で、不安定な女性が多く働き、せっかく5年間の経験も積んだ優秀な職員も辞めざるを得なくなって、職場も混乱しているようです。佐世保市はこういう雇い方を止めて、女性がいきいきと働き活躍する場をつくる模範になってほしいです。 | 会計年度任用職員制度については、一会計年度内での任期を定め任用される非常勤職員となり、年度ごとに新たな任用として任用されるものであります。<br>本市においては、同一所属での連続しての任用については、5年間としておりますが、これはその職場で働きたいと希望される他の方に対し機会を与えようとの考え方から、同一職場においては5年という上限を設けているものです。<br>なお、別の職場において任用される場合には、5年を超えて任用ができるような制度としておりますので、ご理解をお願いします。 |

| No. | 該当頁   | 項目                                   | ご意見の内容   | 回答  |
|-----|-------|--------------------------------------|--|---|
| 15  | 23    | 9 DV防止講座の実施回数                        | 毎年10校に限られていますが デートDV予防教育は対等な関係を育む人権教育でもありますので、中1の時に全員話が聞けるような回数を目標としてほしい。  | DV防止講座の実施回数につきましては、年10回の実施を目標としておりますが、10回以上の実施についても可能な範囲で対応しております。<br>なお、中学校でのデートDV予防教育については、毎年、校長会や養護教諭部会で開催に関する案内を行い、各校の希望に応じて実施しております。   |
| 16  | 24    | 基本目標Ⅲ 男女がともに参画する基礎づくり<br>(人権男女共同参画課) | インスタグラムでの情報提供とあるが インスタグラムのアクセス先が見当たらなかった。サイト先を明示してほしい。   | インスタグラムのアクセス先は「instagram.com/supicasasebo」です。<br>計画へは記載いたしません、佐世保市ホームページ等で周知を図ります。  |
| 17  | 25    | 重点項目                                 | 前計画における2つの重点項目の達成度は、いずれも「目標値には届いていない」のですが、このことに対する市としての評価総括を記載すべきです。<br>それを踏まえ、今回計画でも、重点項目への取組を、何らかの形で継承すべきと考えますが、取上げないのですか？取上げないなら理由を明記すべきです。<br>また、率先推進の旗振り役・ロールモデルとしての佐世保市における取組に対する評価総括も、記載頂きたいです。   | 総括については、「第3次計画の総括」で記載しております。<br>なお、重点項目については達成はされておませんが、改善もみられることから各施策の中で継続して取組を行うこととしております。  |
| 18  | 30    | 政策方針決定                               | P13で市議会議員に占める女性の割合も、現状・課題として触れられているならば、市議会議員への女性参画についても、取組内容や数値目標を設定すべきではないでしょうか。<br>(設定しないならせめて、総人口や市議選立候補者・当選者に占める女性割合の現状値を記載するとか。)  | P13については、現状として記載をさせていただいております。<br>現状の数値からみても市議会議員の女性割合は低い状況です。日本のジェンダーギャップ指数においても「政治参画」は、非常に低い数字となっており、今後も市としては男女共同参画への意識啓発に取り組みたいと思います。  |
| 19  | 30    | 1 審議会等への女性の参画促進<br>(1)女性委員の積極的登用     | 審議会の開催回数、内容について。<br>審議会の構成比率が、男性72.5%、女性27.5%であり、これは公平な比率とは言えない。また、回数も年に1～2回で、これでは審議も不十分であり、改善に向けたきめ細かな対策や経過途中のふり返り、新たな対策の検討など無理と思われる。<br>政治、行政の政策決定において、「男性が優遇されていると思う」と答えた女性が8割に近い(77.9%)という結果は、早急に改善されなければならない事態ではないでしょうか。そのためにも審議会の開催時間、曜日、リアル、リモートなど働く女性も参加しやすい条件の整備を急ぐべきと考えます。 | 審議会については、佐世保市附属機関の設置及び運営に関する指針に基づき、適宜見直しも行いながら実施して参ります。<br>※男女共同参画審議会の開催時間帯については、令和4年度第1回の審議会においてアンケートを実施いたしましたところ、現在の開催時間(18:30～)が良いとの回答が一番多い結果となっております。   |
| 20  | 30    | 1 審議会等への女性の参画促進<br>(1)女性委員の積極的登用     | 女性委員の比率を高めること。特に、医療、介護、福祉、子育て分野は、女性の従事者が多く男女同数とすること。<br>また、開催回数は年間複数回とし、審議会の実効性を高めること。   | 附属機関の女性委員比率につきましては、今後も比率が上がるよう進捗管理を行いたいと思っております。<br>審議会については、佐世保市附属機関の設置及び運営に関する指針に基づき、適宜見直しも行いながら実施して参ります。<br>また、スピカ主催のセミナーやイベントなどにおいても、市民の皆様のご意見を伺うよう努めてまいります。  |
| 21  | 29～30 | 政策・方針決定過程の場                          | 審議会等の女性登用状況については、目標40%には届くどころか、27.3%と低くなっています。現在の1年に1回の審議会では報告だけで終わり、審議することが不十分です。何が問題か、どういった取組が必要か議論する時間と進捗状況を確認する審議は必要です。複数回の審議会の在り方を求めます。   | No.20と同じ回答でございます。   |
| 22  | 30    | 2 市における管理職への女性職員の登用推進                | 会計年度任用職員制度は、行政の中に於ける女性職員の雇用の障害になっている。<br>女性管理職の登用、女性職員のキャリア向上の為に改善してほしい。<br>市民の中の女性活躍をリードする役割が果たされていないと考えます。   | 会計年度任用職員は、任期を定め、補助的業務に従事する職に対して任用している職となり、本格的業務に従事する正規職員(常勤職員)とは異なる職に従事するものであります。<br>正規職員における女性職員のキャリア向上については、女性職員を対象に、政策形成能力及び行政管理能力の習得を目的として、総務省所管の自治大学校への派遣を行ったり、近年では、マネジメント研修やステップアップ研修のほか、長崎県や全国市長会への研修派遣を継続的に行うなど、女性職員の能力開発やキャリアアップに向けた取組みも行ってまいります。<br>女性職員の管理職への登用については、男性、女性といったことで区別するのではなく、職員に対して効果的な人材育成を行うとともに、職員の能力や仕事の成果を適正に評価し、意欲と能力のある職員を管理職に登用していくことが重要と考え実施しております。 |

| No. | 該当頁 | 項目                                       | ご意見の内容   | 回答  |
|-----|-----|--|--|---|
| 23  | 30  | 2 市における管理職への女性職員の登用推進<br>(2)能力開発のための研修実施 | 会計年度任用職員(非正規)が増加しており、うちその7割以上が女性です。安定雇用といえない女性職員が能力を十分に発揮し、キャリアアップできるのか疑問です。アンケート調査を行っていないなら行うべきだと思います。一部の女性職員だけでなく、底上げを図るためにも正規職員を増やすべきであり、非正規から正規職員への登用をすることも必要だと思います。市こそモデルになるべきだと思います。 | 会計年度任用職員は、任期を定め補助的業務に従事する職であり、男性・女性といった区分をすることなく、公募による募集により任用しております。<br>正規職員の採用については、競争試験による能力実証を踏まえて採用を行っております。                  |
| 24  | 32  | 5 農林水産業等自営業における女性への支援                    | 取り組み事項についてなぜ農業だけ女性農業者への支援となるのでしょうか、水産業や林業にも女性従事者がいるのではないのでしょうか。<br>(2)(3)についても同様で、取り組みの具体的内容が縦割りすぎるのではないのでしょうか。第一次産業というくくりで取り組みを整理するべきだと思います。  | 現在の取り組みは、担当部署ごとに現場に沿った具体的な内容を記載しております。今後は、ご指摘の内容を踏まえ、本計画の取り組みを推進しながら、次期対策を検討の際には第一次産業という枠組みで整理することを検討いたします。                       |
| 25  | 33  | (アンケート結果)女性が職を持つことについて                   | 女性は「子どもができて、ずっと職を持ち続ける方がよい」と考えている人の割合が49.5%であり、男性(39.8%)よりもずっと強く思っていることは、女性のキャリア観に係る顕著な傾向と考えます。そのことに触れるべきです。   | 現状から女性自身もキャリアに対する意識の変化があるとともに働きながら出産・子育てができる環境の整備が進んできていると認識しており、P35の課題部分で触れております。  |
| 26  | 35  | 課題                                       | 「年齢別の労働力状況やアンケート結果の就労形態の変化をみると、女性が働きながら出産・子育てができる環境の整備が進んでいる」と記載されていますが、そう書くなら、それだけの取組内容及び成果に関する記述が必要と考えます。  | 「女性のライフステージに応じたキャリア形成の支援」の職場環境づくりに関する取り組みについては、基本目標Ⅱで実施します。   |
| 27  | 35  | 6 職業意識の育成<br>(1)学校教育における職業意識の育成          | 発達段階において 労働に対する意識の育成を図るために、労働基準法などの法律についての教育も実施したほうが良い。  | 労働基準法については、労働者の権利として代表的な法律である、労働基準法、労働組合法、労働関係調整法の労働三法について、中学校3年生社会科(公民分野)で学習しています。   |
| 28  | 35  | 6 職業意識の育成<br>(1)学校教育における職業意識の育成          | 労働基準法についても働く者の権利として、教育することが重要である。  | No.27と同じ回答でございます。   |
| 29  | 35  | 6 職業意識の育成<br>(1)学校教育における職業意識の育成          | 学校教育に於ける職業意識の育成には労働基準法を学ぶことが必要・教育することが必要です。  | No.27と同じ回答でございます。   |
| 30  | 35  | 6 職業意識の育成<br>(1)学校教育における職業意識の育成          | 労働者の権利を守る労働基準法も教える必要があると思います。  | No.27と同じ回答でございます。   |
| 31  | 35  | 6 職業意識の育成<br>(1)学校教育における職業意識の育成          | ここに「キャリア教育」とあるが、働く者の人権を守る「労働基準法」の学習を入れるべきではないか。いわゆるブラック企業で心身をすり減らし、離職するならまだしも自殺者すらでている現状をくい止めるセーフティネットとして労基法は重要である。  | No.27と同じ回答でございます。<br>また、長時間の労働が心身の病気や過労死に及ぼす影響があることや働きながら子育てができる環境づくりなど、働き方改革にも触れながら、仕事と個人の生活を両立できる「ワーク・ライフ・バランス」の実現に向けて学習をしています。 |

| No. | 該当頁 | 項目  | ご意見の内容  | 回答   |
|-----|-----|---|---|--|
| 32  | 38  | 10 雇用の機会確保と雇用の場における環境の整備の推進<br>(1)育児介護休業制度の普及     | 働く女性は子育て世代でもあり、その両立だけでも相当な負担です。その上、職場や地域社会からのパワハラ、マタニティーハラスメントなどがあれば、出産を思いとどまることにつながり、少子化が一層加速します。<br>働く環境の改善は、少子化にストップをかける一番の方策です。福利厚生、産休、育休(男女)を気兼ねなく取得する環境づくりは、行政、企業、地域社会の理解と日常普段の働きかけが必要と思います。<br>制度があっても実行できなければ、結果につながりません。<br>佐世保の企業のアンケート回収率が約18%。これでは正確な実態がつかめたとはいえません。また「公務」でアンケート"0"は問題。行政にたずさわる職場で実態をつかみ、改善を目指さないで市民生活の改善がすすむとは思えません。ぜひ、熱意あるお取組みを期待いたします。 | 女性だけでなく誰もが働きやすい職場環境づくりは、重要なことと考えております。ご意見のとおり、制度が整っていても、実際に周知され、利用できる環境づくりが必要であるため、その取り組みとして、「イクボス宣言」や「女性活躍応援宣言」を推進しているところです。今回の事業所実態調査は回答数が低かったため、次回調査の際には、検討・工夫が必要であるとと考えております。                              |
| 33  | 38  | 10 雇用の機会確保と雇用の場における環境の整備の推進<br>(4)事業主の取り組み促進      | 女性活躍応援宣言登録事業所の中には、過労死を出した事業もある。<br>どういう基準で啓蒙してあるのか、目標値なのか知りたい。  | 女性活躍応援宣言は事業主がそれぞれの環境に応じた取り組み内容を自ら宣言し、女性活躍についての取り組みをしていただく制度となっております。   |
| 34  | 38  | 11 両立のための職場における啓発促進<br>(1)ワーク・ライフ・バランスの率先推進及び普及啓発 | 担当課に、各部署人事担当課(職員課や、教委・水道局・消防局の総務課)も参画すべき(しているべき)と考えます。<br>佐世保市役所こそ、率先推進・多様な働き方実現の旗振り役・ロールモデルとして、トップランナー振りを、積極的に対外に示すべきと考えるためです。<br>(P57 1.庁内推進体制の整備において、「全ての職員が～率先して行動」「総合的な調整や庁内の連携を図り」と記載されているから、尚更です。)   | 市役所の各部署人事担当課は、ご指摘の取組み項目の市役所という1事業者における中心的な実施推進部署となるものです。計画に記載しています担当課は、取組み施策自体を市の業務として所管している課となります。  |
| 35  | 39  | 12 多様な働き方を可能とする就業環境の整備                            | (1)～～に関する支援制度の「普及」とありますが、佐世保市役所での「率先推進」も明記すべきです。そして、担当課として、行革局・DX推進室・職員課も参画し、市役所における実践事例を積極的に対外に示すべきと考えます。  | 市役所内でも新たな職場環境づくりを実践している部署もございますので、今後、実践事例として対外的に紹介をするよう検討したいと考えております。  |
| 36  | 39  | 13 ハラスメント防止のための啓発<br>(1)職場におけるハラスメントを防止する環境づくり    | 啓発だけでなく、各企業、団体で研修を義務づけること。<br>また、市職員の研修等も全職員の研修を行うなど徹底すること。   | パワハラ防止関連法に基づき、各事業所では様々に取り組みをしていただいていると考えております。市としましては今後も継続して情報提供に努めてまいります。<br>現在、本市では管理職を対象に「ハラスメント防止研修」を隔年で実施していますが、今後は、一般職も対象として実施していく予定です。  |
| 37  | 39  | 13ハラスメント防止のための啓発                                  | 市内企業、団体の啓発の先頭に立つ意味で市職員とくに管理職が率先してハラスメント防止研修を受講すべきだと思います。<br>また、職場でのハラスメントアンケートも必ず実施してほしいです。   | ハラスメント防止については、その必要性から、管理職を対象に「ハラスメント防止研修」を隔年で実施しております。<br>職場でのハラスメント実態調査については、今後も定期的に実施していくこととしております。  |
| 38  | 39  | 13ハラスメント防止のための啓発                                  | 市職員のハラスメント防止に向けた啓発では、研修等の実施や参加人数が少ないと報告があります。今後、年に何回開かれるのか、参加人数を増やしていく具体的な取組みは。(ハラスメントを受けた人が多いと聞いています)  | 現在、本市では管理職を対象に「ハラスメント防止研修」を隔年に1回実施しております。以前は、集合研修を実施しておりましたが、動画配信研修とし、一定の視聴期間を設けることで、自身のペースで受講出来るような取組みを行っております。今後も、より多くの職員の意識啓発を図るため、動画配信研修を継続して実施してまいります。  |
| 39  | 39  | 13 ハラスメント防止のための啓発<br>(2)市職員へのハラスメント防止へ向けた啓発       | 2022年10月公表のハラスメントに関するアンケート調査で、過去1年間にハラスメントを受けた事があるという回答が134件もあったとの結果に驚いています。内容としてはパワハラが最も多い結果とのこと。また、ハラスメントを受けた割合は前回よりも8%以上も高くなっており、病気になる人、退職する人も増えるのではと懸念されます。一方、ハラスメント防止研修においては、R3年度は全職員を対象に受講案内しているにも関わらず、受講者はたった21名とのこと。これでは防止啓発の意味がないと思います。特に管理職に対しては毎年全員受講を徹底させることが必要だと思います。  | 令和3年度は、長崎県市町職員研修センター主催の研修を募集案内したところ、自主的に研修に参加した職員が21名でした。<br>令和4年度に、管理職(前回未受講者を含む)を対象に実施した「ハラスメント防止研修」では、156名受講しております。<br>ハラスメント防止研修については、必要性を認識しており、管理職に限らず、段階的に階層を下げる等を検討し、広く意識啓発を図る研修として、今後も継続して実施していく予定です。 |

| No. | 該当頁                  | 項目   | ご意見の内容   | 回答   |
|-----|----------------------|--|--|--|
| 40  | 30<br>35<br>38<br>39 | 2 市における管理職への女性職員の登用推進<br>ほか                  | 女性職員の管理職登用や職域拡大・能力開発、雇用の機会確保、環境整備などがあげられているが、市役所とその関係職員でパートタイム(令和2年から会計年度職員)の割合は女性が多く、このような状況では、これらの目的達成は困難ではないか。まず、市行政自身が女性の安定的な雇用を実現してほしい。                     | 女性職員の管理職登用については、任期の定めのない正規職員の中から、職員の能力や仕事の成果を適正に評価し、意欲と能力のある職員を管理職に登用することとしております。また、会計年度任用職員は、任期を定め補助的業務に従事する職であり、公募による募集をおこなっております。正規職員、会計年度任用職員のいずれについても、男性、女性に関係なく、その職員の能力を發揮できるような雇用機会の確保、環境整備を行ってまいります。 |
| 41  | 41                   | 16 子育て支援策の充実<br>(2)放課後児童への支援体制の充実            | 放課後児童クラブの開設数について、数値目標の達成は良しとして、コロナ禍、少子化の現状の中で児童福祉法や子どもの権利条約に基づき、検証を望みます。現状は余りにも企業化され、塾化される傾向にあると思います。  | コロナ禍や少子化の現状においては、これまで以上に運営事業者や関係各課と連携を図りながら、全ての児童が放課後を安心・安全に過ごすことができるよう放課後児童対策に取り組んでいきます。  |
| 42  | 41                   | 16 子育て支援策の充実<br>(2)放課後児童への支援体制の充実            | 働く母親が増えて、放課後児童クラブへの悩みも多いと聞いています。ひとつの学校に一方所は放課後児童クラブは必要だと思います。どのクラブも平等に母親の負担を少なくして安心して預けられるような方策に力を入れてほしいと思います。73ヶ所の開設数だけでなく、事業所と連携してどのような運営をしているのかチェックも必要だと思います。 | 市内の放課後児童クラブについては、現在小学校区ごと1ヵ所以上設置し合計73ヵ所において、それぞれのクラブの特色を活かした運営を行っています。全ての児童及び保護者が放課後を安心・安全に過ごすことができるよう、毎月の事業実施報告やクラブへの立入検査などにより、放課後児童クラブの質の向上に取り組んでいきます。   |
| 43  | 41                   | 16 子育て支援策の充実<br>(2)放課後児童への支援体制の充実            | 現在は73ヶ所設置でR3年度実績値で待機児童なしとのことですが、コロナ禍で学童に行かせたくても経済的理由で、学童を辞めざるを得ない家庭も出ています。実態を把握していただき、子どもの権利条約の観点で質の転換を図ってほしいと思います。  | 多様化する市民ニーズや地域の実情を踏まえたうえで、全ての児童が放課後を安心・安全に過ごすことができるよう、運営事業者と情報を共有しながら、放課後児童クラブの運営や質の向上について検討していきます。   |
| 44  | 45                   | 21 広報等における取り組みの推進<br>(2)男女共同参画の視点に配慮した広報     | 年頭の広報誌で市長のあいさつ文が掲載されるが、男女共同参画社会についての文言が見当たらない。参画社会を目指す本気度を年頭の市長挨拶文の中に盛り込んでほしい。   | 市の根幹となる「第7次総合計画」に「人権尊重と男女共同参画社会の推進」を掲げており、市として重要な施策と位置付けております。年頭の広報誌については、紙面の制約もありすべての重要な施策に触れることは難しいものと思われまますのでご理解をお願いします。  |
| 45  | 45                   | 20 男女共同参画の視点に立った意識啓発<br>(3)性的マイノリティに対する理解の促進 | 当事者が相談できる窓口の設置、充実させること。  | 性の多様性に限らず、市としては市民相談室や女性相談室で様々な相談を受けつけております。また、長崎県人権教育啓発センターでの「LGBT相談デー」やみんなの人権110番など、県や国が開設しております相談窓口もございますので、そちらの周知も図っていきたくて考えております。  |
| 46  | 45                   | 20 男女共同参画の視点に立った意識啓発<br>(3)性的マイノリティに対する理解の促進 | 理解の促進がすすむよう、当事者の要望を聞くことが必要と思います。そのための環境づくりも必要と思います。  | 本市ではパートナーシップ宣誓制度の検討も行っており、ご意見等については人権男女共同参画課で受け付けております。  |
| 47  | 45                   | 20 男女共同参画の視点に立った意識啓発<br>(3)性的マイノリティに対する理解の促進 | 昨今、国会でもLGBTQに関する法整備の論議が行われています。佐世保市の具体的施策では、「理解のための啓発・研修」などの文言はありますが、性的マイノリティの当事者やその家族などが相談や意見を述べる窓口についてはどう考えていますか。  | No.45・46と同じ回答でございます。   |

| No. | 該当頁 | 項目   | ご意見の内容  | 回答   |
|-----|-----|--|---|--|
| 48  | 48  | 23 学校における教育<br>(1)道徳教育の充実                                  | 多様な生き方を認め合うためには、「道徳」では不十分。「人権意識を高める教育」を充実すること。  | 道徳教育には、大きく四つの分類「自分自身に関すること」「他の人とのかかわりに関すること」「自然や崇高なものとのかかわりに関すること」「集団や社会とのかかわりに関すること」があり、人権については、「他の人とのかかわりに関すること」の中で、特に学びを深めています。また人権教育も発達段階に合わせて学ぶことができるように、指導計画を立て、各学校の実態に合わせて取り組んでいます。                                   |
| 49  | 48  | 23 学校における教育<br>(1)道徳教育の充実                                  | 道徳というよりもむしろ人権教育が必要と思います。  | No.48と同じ回答でございます。  |
| 50  | 48～ | 23 学校における教育<br>(1)道徳教育の充実                                  | 道徳は社会生活を送るためのマナーやモラルで他者に対して思いやりを持つことを身につけさせていくものだが、ここで具体的内容として書かれているのは、人がどのような立場であっても尊重されなくてはならないとする人権教育に近いのではないか。これは、P53、29-(1)「発達段階に応じた性教育の実施」でも避妊や性感染症対策の教育ではなく人権の視点から性と生殖と健康の教育をしてほしい。  | 人権意識を高めるうえでの道徳教育の充実、という観点であることから、人権教育に近いと感じられたことと思います。道徳教育は、大きく四つの分類「自分自身に関すること」「他の人との関わりに関すること」「集団や社会とのかかわりに関すること」「生命や自然、崇高なものとの関わりに関すること」があり、それぞれの道徳的価値について考え、議論しています。また、性教育においても、身体のことだけではなく、互いのことを思いやるという視点をもって、教育しています。 |
| 51  | 48  | 23 学校における教育<br>(2)DV予防の取り組み                                | 性教育についても実効あるものになるよう充実させること。   | 「具体的施策 29 適切な性教育の推進」で、発達段階に応じた性教育について実施方法を検討を重ねながら取り組みます。  |
| 52  | 49  | 24 DV等あらゆる暴力への対策の推進<br>(1)相談窓口の周知・充実                       | 相談センターを設置し、あらゆる相談事に対応できる相談窓口のハブ化を目指してほしい。   | 人権男女共同参画課内にある女性相談室で受けた事案によって関係機関へ繋がっているところですが、今後も、長崎県や関係機関と協議を行いながら研究していきたいと考えております。   |
| 53  | 50  | 《統計情報より》   | 18歳未満の子どもがいるひとり親家庭1700世帯についての経済状況、進学率、住宅事情などが分かる資料が見られない。   | 厚生労働省や長崎県においては、対象を絞ってひとり親家庭への調査が行われておりますが、全般的な調査は行われておらず、ひとり親家庭に関する詳細な資料を持ち合わせておりません。  |
| 54  | 50  | 26 貧困や高齢、障がい等により困難を抱えた人への支援<br>(3)生活困窮世帯等への学習支援            | 生活保護世帯の学習支援の状況が不明。場所・人数を示し、他の分野と同様に数値目標を設定し検証が必要。   | 学習支援を行っている場所などについては、支援を受けられている方のアウトティングに繋がる恐れがあるため、記載はしておりません。また、計画の数値目標の中に「学習会(中学生の部)の実施回数」を設定しております。   |
| 55  | 50  | (9)生活上の困難を抱える人が安心して暮らせる環境の整備<br>(ひとり親、高齢者、障がい者、生活困窮世帯等の支援) | 県計画P5～11にて丁寧に整理されているのと状況は同じで、佐世保市でも、安心安全な生活を脅かす諸課題が顕在化しているはず。だからこそ、県計画に倣い、これらの諸課題に係る統計指標を挙示し、現状認識を記載して頂きたいです。また、こうした諸課題を予防・解決し、困難の世代間連鎖を断ち切るために、将来世代への教育(人権・ジェンダー・ワークライフバランスのみならず、キャリアデザインや結婚観・マネープランも)が不可欠と強く考えます。教育に関しては、これらへの取組も実践する方向で、内容を具体的に記載して頂きたいです。 | 本計画では、前計画の振り返りとアンケート結果から課題を整理して、各項目ごとに現状や課題を記載する作りとしております。ご指摘の件につきましては、主要課題の「(6)教育を通じた男女共同参画の推進」と「(7)意識改革に向けた啓発・普及の推進」で取り組みます。   |
| 56  | 52  | (10)生涯を通じた健康支援<br>(健康増進・出生率向上)                             | 安心安全な生活を脅かす諸課題が挙げられているのと逆で、本計画を履行実践していくことによる副次的効果として、「(将来的に)市民・事業所・行政にも還元される、メリットが享受されるものだ！」ということを明記して頂きたい。   | 各取り組み項目を実施することにより男女共同参画社会のみならず、ご指摘のように様々な分野で効果があると考えております。   |
| 57  | 53  | 29 適切な性教育の推進<br>(1)発達段階に応じた性教育の実施                          | 「国際セクシュアリティ教育ガイダンス」では、性と生殖の健康に関する内容をはじめ、人間関係、ジェンダー、人権など幅広い内容を扱う「包括的セクシュアリティ教育」が推奨されているそうです。「包括的セクシュアリティ教育」の視点で性教育に取り組んで欲しいと思います。  | No.51と同じ回答でございます。  |

| No. | 該当頁   | 項目   | ご意見の内容  | 回答  |
|-----|-------|--|---|---|
| 58  | 57    | 3 計画の進捗管理  | 男女共同参画審議会に於いて、計画の進捗状況を検証したり、意見を求めたり出来る会になっているのか疑問。<br>まず、市民や女性の意見を聞く場が必要。審議会を充実したものにして欲しい。  | 審議会の開催前に資料を配付し、内容をご検討いただいたうえで、幅広くご意見を伺うようにしております。<br>また、スピカ主催のセミナーやイベントなどにおいても、市民の皆様のご意見を伺うよう努めてまいります。  |
| 59  | 57    | 3 計画の進捗管理  | 検証や評価をするに当たってのアンケートの取り方として、国や県と比較する場合、回答項目が違って比較できないものがないようにする。また、企業へのアンケートの回答数があまりにも少なく(14ページ 18.4%)、隠れている実態があるのではと懸念します。<br>もっと回答が多くなるよう積極的な取組みが必要と思います。<br>そして、計画をの実のあるものにするためには、年に1回でなく半年に1回の推進会議と審議会が必要ではないかと思います。   | 事業所実態調査については、実施期間や調査依頼先についての検討が必要であると考えておりますので、今後は1事業所でも多く回答をいただけるような工夫を検討していきたいと思っております。<br>また、スピカ主催のセミナーやイベントなどにおいても、市民の皆様のご意見を伺うよう努めてまいります。  |
| 60  | 全体    | その他  | このスケジュールでは、審議会のその存在意義が失われる。他県、他市の動きと比較すると本市の取り組み姿勢の弱さは明らかである。このパブリックコメントにしても、このスケジュールでは市長の計画策定決裁までにごれほど考慮されるのか。「やりました」だけでは、民主主義のルールの形骸化である。今後の取り組みにおいては、スケジュールの見直しが必要である。   | 計画策定にあたり、審議会には令和3年度から令和4年度にかけて市民意識調査(素案)等の確認、調査結果の分析、計画書(骨子)、計画素案の確認などに関わっていただいております。<br>パブリックコメントは、「佐世保市パブリックコメント手続要綱」に基づき、30日間となる令和5年1月18日(水)～2月16日(木)で実施しております。また、頂いた意見についても1月以上かけて吟味させて頂いたところで、次回策定時には、今回の振り返りを踏まえ、スケジュールについてもさらに検討してまいります。 |
| 61  | 57・全体 | 3 計画の進捗管理  | この計画案では、「配慮」「周知」「啓発」「推進」「支援」「～に努めます」などの言葉や文が多用されているが、具体的な施策などの記述がほとんどない。数値目標などを設定し、具体的な施策をこの計画案においてもわかるようにしないと、男女共同参画社会の実現は絵にかいたような餅でということになる。今後の審議会では、これらの具体的な施策とその進行状況をもっとこまめに議題として審議会を開催する事。   | 計画は方向性を定めたもので、その方向性に基づいた具体的な取り組み内容と実績を審議会へご報告し、進捗状況について審議いただいております。なお、その内容については本市ホームページにおいて公表するものとしております。   |
| 62  | 47・52 | 第5章 計画の内容<br>(8)女性等に対するあらゆる暴力の根絶<br>(10)生涯を通じた健康支援 | 男女共同参画社会の実現は、人権が行き渡った社会と考える。つまり、人権があらゆる施策の土台である。そのことから(第5章について特にP47、P52)、男女共同参画社会の実現の大きな障壁には、人を産み育てるという重要事柄が、社会の変化に即応することなく男女役割分業という考えで様々な軋み(雇用における男女差別、セクハラ、DV、中絶、性感染症・・・)を生じさせている。その是正のための鍵は、「リプロダクティブ・ヘルス・ライツ(生殖と健康の権利)」である。<br>人間教育の根幹にこの「リプロダクティブ・ヘルス・ライツ(生殖と健康の権利)」を据える事が肝要である。<br>残念ながら、これらの問題への具体的施策として、本計画では学校教育が取り組む項目として道徳教育の充実があげられている。道徳とは何か。親孝行、友愛、夫婦の和などをいわれているのか。これらに異論を唱える人はまずいないだろう。これら異論をもちにくい道徳・徳目が男女共同参画社会の実現のための教育として推奨されることに違和感を禁じえない。<br>道徳としてではなく「リプロダクティブ・ヘルス・ライツ(生殖と健康の権利)」を根幹にした教育、特に性教育の推進を実現することが肝要である。<br>残念ながら佐世保市は、以前中絶が他都市に比べて多いという統計を見た。その背景等の総括がなされているのか不明であるが、佐世保の現在までの成り立ちの特異なことを考慮して、佐世保市が性教育において「リプロダクティブ・ヘルス・ライツ(生殖と健康の権利)」に根差した性教育の先進的市となる積極的取り組みを希望する。 | No.51と同じ回答でございます。   |
| 63  | 全体    | その他  | (当然ですが)全体的に女性参画を主体として計画が構成されていますが、女性の社会参画は、困難や課題は多いものの日本社会の中で流れはできている(あるいはできつつある)と思います。<br>さらに計画をステップアップするには、その流れを維持するとともに、男性の社会参画が進まない理由をもっと掘り下げて考えていく必要があると感じました。   | 男女に限らず誰もが社会の対等な構成員として参画することを目指すべき目標と定めており、いただいたご意見を参考にしながら事業の実施に努めてまいります。   |