

「福岡市男女共同参画基本計画(第3次)」原案に対して
寄せられた市民意見 及び
意見に対する福岡市男女共同参画審議会の考え方

平成28年3月

福岡市男女共同参画審議会

福岡市男女共同参画審議会では、福岡市男女共同参画基本計画(第3次)原案のパブリック・コメントを平成28年1月6日から同年2月5日まで実施しました。

その結果、9人及び2団体から、合計で87件のご意見等を頂きました。

頂いたご意見及び意見に対する審議会の考え方を取りまとめ、福岡市男女共同参画基本計画(第3次)原案のパブリック・コメント結果として公表いたします。

なお、提出されたご意見や要望等は、公表の便宜上、並び替えを行っております。

市民意見分類

| | | | |
|--------------------|-----------|------|-----|
| 総数 | 87 | (14) | |
| 1 基本計画全般 | 2 | (1) | |
| 2 計画総論 | 9 | (4) | |
| (1) 計画策定にあたって | 4 | (2) | |
| (2) 第3次基本計画の基本的考え方 | 5 | (2) | |
| 3 計画各論 | 76 | (9) | |
| (1) 基本目標1 | 7 | (0) | |
| (2) 基本目標2 | DV基本計画該当分 | 7 | (1) |
| (3) 基本目標2 | DV基本計画を除く | 17 | (2) |
| (4) 基本目標3 | 10 | (2) | |
| (5) 基本目標4 | 22 | (0) | |
| (6) 基本目標5 | 10 | (4) | |
| (7) 基本目標6 | 3 | (0) | |

※()内はいただいたご意見を踏まえ、原案を修正した件数

福岡市男女共同参画基本計画（第3次）原案 パブリック・コメント結果について

市民意見総数（9人・2団体／87件）

凡例
 ①原案どおり ②記載有り ③修正

1. 基本計画全般

| 意見番号 | 頁 | 施策の方向 | 具体的施策 | 意見の要旨 | 意見の内容 | 意見に対する対応 | 意見に対する考え方 |
|------|---|-------|-------|--|--|----------|--|
| 2 | | | | 全体的に「女性」という言葉が多く、女性に意識が偏っている印象を受ける。 | 福岡市男女共同参画基本計画（第3次）を拝見しました。全体的に、やはり女性に意識が偏っている印象を受けます。文章内に使用している「女性」という言葉の多さなどから感じました。 | ① | 「福岡市男女共同参画基本計画（第3次）」は、男女が互いにその人権を尊重しながら責任も分かち合い、性別にかかわらず、個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現を目指して策定するものです。 男女共同参画社会を実現するためには、性別による固定的役割分担意識や性差に関する偏見の解消などが大きな課題とされています。 国の第4次基本計画においても、男女間の実質的な機会の平等を担保するためにポジティブ・アクションの導入が必要としています。 このため、本市の第3次基本計画においても、必要に応じて「女性」や「男性」という言葉を使用しています。 |
| 67 | | | | 福岡市域の女性労働の実態・状況等を調査研究し、広報することを計画に盛り込んでほしい。 | 安定雇用が拡大し、女性や子どもの貧困化が進んでいる実態を正確に把握し、対策を講じることができるよう、福岡市域の女性労働の実態・状況・意識等を調査研究し、広報することを計画に盛り込む。 理由 非正規雇用が増大している実態は各所で述べられているが、そのことで働く女性がどのような状況に置かれているのか、職場はどうなっているのかなどの情報十分収集されていない。プランの中で女性活躍の「見える化」の必要性が書かれているが、合わせて働く女性(特に非正規雇用)の実態の「見える化」にも取り組んでほしい。女性の活躍への道筋を示すためにも、ぜひ調査・研究に取り組んでいただき、実態と課題を明らかにしてほしい。 | ③ | 福岡市域の女性の労働実態調査については、32ページの基本目標1－施策の方向2－具体的施策7に「女性社員の登用や就業環境等の調査」と記載していますが、ご意見を参考に、より分かりやすくなるよう「女性社員の登用や就業環境等の調査（女性労働実態調査）」と追加します。 なお、平成26年度に市内の事業所及びその従業員を対象に「女性労働実態調査」を実施し、その調査結果をこの計画に反映しており、次の基本計画を策定するときにも、調査を実施する予定です。 |

計画総論（計画策定にあたって）

| 意見番号 | 頁 | 施策の方向 | 具体的施策 | 意見の要旨 | 意見の内容 | 意見に対する対応 | 意見に対する考え方 |
|------|-------------|-------|-------|---|--|----------|---|
| 83 | | | | 男女共同参画がなぜ必要なのか、その歴史について記載する必要があるのではないか。 | そもそも、なぜ女性差別撤廃なのか、性暴力防止なのか、男女共同参画なのか、その世界的流れと歴史が、市民にも国民にも市職員へも知らされないまま、国も市も、対策的に動いているように思う。男性の育児参加やクォーター制や女性差別撤廃やセクハラ防止は、男性中心で進められてきた今日の世界が、破滅へ向かうのを防止するために、世界的なうねりの中で、生まれてきたのではないかと。その歴史を掲げる必要があると思う。 | ① | この計画は「福岡市男女共同参画を推進する条例」に基づき、これまでの取組を踏まえ、今後5年間の取組の方向性と内容を明らかにするため策定するものであり、第2次基本計画を策定した平成23年以降の国の動きや現状、今後の課題等について記載しています。 条例には、「国では、国際的な連携のもと、男女平等の実現に向けた取組がされてきた」「福岡市においても、国際社会や国の動向を踏まえ、なお一層の努力が必要とされている」等、歴史について記載されています。 今後とも、条例及び基本計画に基づき、男女共同参画社会の実現に向けた取組を進めます。 |
| 14 | 2 | | | 国際的な動きについて、国際社会において、日本の男女共同参画の推進状況の位置や評価について記載した方がよい。 | (1) 国際的な動き…事実が並べられているだけなので、国際社会において我が国の男女共同参画の推進状況がどのような位置にあって、どう評価されているのかに触れた方がよい。 理由 標題が「策定の背景」となっているので、国連が何を行ったかよりも、その中で日本の役割・位置・評価が重要と考える。 | ① | 第3次計画では、2～3ページにおいて、主に計画策定の経緯や、国内の社会情勢、国の法整備の動きを中心にまとめています。 なお、国際社会における日本の男女共同参画共同参画の位置については、66ページの基本目標5に記載しています。 |
| 15 | 3 | | | 国の動きについて、時系列で記載するのではなく、2次計画のように、どの分野で何が変わったのか、項目を分けて説明した方がわかりやすい。 | (3) 国の動き…改正法の施行等が時系列で記載されているが、2次計画のように、どの分野で何が変わったのか項目を分けて説明した方がわかりやすい。 理由 どのような分野で、何を指して、どのような考え方のもとで等が伝わりにくい。 | ③ | 法整備の動きについては今回時系列でまとめていますが、ご意見を参考に、国の「第4次男女共同参画基本計画」において盛り込まれた内容について追加しました。 |
| 16 | 4 5 6 | | | 主な取組と成果について、成果の記述が少ない。 | (1) 主な取組と成果…「男女平等教育の推進」と「市の政策方針決定過程への女性の参画促進」を除いて、取組内容の列記にとどまり、成果についての記述がない。 理由 (3) 今後の課題の中に成果に該当するのではないかとと思われる内容も見られ、全体としてどんな成果があがって何が課題として残ったのかが伝わりにくい。 | ③ | ご意見を踏まえ、「子育て支援の充実」、「働く女性への支援」、「地域における男女共同参画推進活動の支援」の成果についての文言を追加・修正しました。 |
| 17 | 11 72 | | | 公民館の位置づけや役割について、しっかり記載してほしい。 | 各校区に設置されている公民館についてふれられておらず、どのような位置づけでどのような役割が期待されているのかわからない。（特に役割は求められていない？期待もされていない？） 理由 市内の各校区に推進主体である組織（校区男女協）があり、働きかけの対象として自治協議会があり、活動の場としての公民館がある、この3つがセットできめ細かく校区ごとにあるということは、市民的な広がりの中で、福岡市の大きな強みだと思っているため。基本計画の中でもしっかり扱ってほしい。 | ③ | 11ページの下から10行目を「各校区に自治協議会があり、男女共同参画協議会が組織され、地域活動の場として公民館が設置されているという強みを活かし」に修正します。 ※72ページ17行目も同様に修正 |

2. 計画総論

| 意見番号 | 頁 | 施策の方向 | 具体的施策 | 意見の要旨 | 意見の内容 | 意見に対する対応 | 意見に対する考え方 |
|------|----|-------|-------|---|---|----------|---|
| 82 | 11 | | | 本文1行目「性の違い」を「性の違いや、性のあり方の違い」に変更してほしい。 | 【「一人ひとりが互いに人権を尊重し、国籍や年齢、性の違い、障がいの有無などにかかわらず、多様性を認め合いながら輝いている」】内の「性の違い」を「性の違いや、性のあり方の違い」へと変更が好ましいと思われまます。 理由：「性の違い」が、「二元化された男女」以外にも存在することを知り、そのことを認め合うことで、真の多様性を認め合うことができるかと思ひます。 | ① | ここでは、上位計画である市総合計画に記載されている文章を記載しています。 |
| 66 | 12 | | | 基本目標の順番を変更して、基本目標1「働く場において男女が平等に参画し、女性が活躍できる社会をめざします」基本目標2「政策・方針決定過程に男女が共に参画できる社会を目指します」にしてほしい。 | 基本目標の優先順位 ・「働く場において男女が平等に参画し、女性が活躍できる社会をめざします」を基本目標1にする。(対等に→平等にへ変更) ・基本目標2を「政策・方針決定過程に男女が共に参画できる社会を目指します」にする。 理由 「女性活躍推進法」が4月に施行されることから、第3次プランの最重要課題として目標1に位置づけ、法律を十分活用して、「男女が平等に参画し、女性が活躍できる社会(職場)」づくりに向けた動きを支援してほしい。また、もう一つの重要な課題である「政策・方針決定過程への男女共同参画」があらゆる分野で遅れていることに鑑み、優先的な目標として位置付けてもらいたい | ① | 基本目標は、これまでの本市の取組、成果、今後の課題等を踏まえ、市民の皆さまと共に目指すべき姿を掲げたものであり、第2次基本計画と同じ順番にしています。 また、働く場において男女が対等な立場で参画することを目指すため、「男女が対等に参画し」としています。 |
| 25 | | | | 基本目標4を基本目標1とし、「対等」を「平等」に変更してほしい。 | 基本目標4 働く場において男女が対等に参画し、女性が活躍できる社会をめざします この基本目標4を基本目標1とし、対等を平等に変える。 基本目標1 働く場において男女が平等に参画し、女性が活躍できる社会をめざします 理由 5年ごとに作成される基本計画は、新たな状況下における市の男女共同参画の推進に向けて、当該5年間の重要課題が打ち出さなければなりません。 2頁の(2)国内の社会状況の変化、3頁の(3)国の動き、で触れられているように、雇用の不安定化や介護による仕事の中断が拡大する中、「女性活躍推進法」が施行され2016年4月1日から事業主行動計画の策定と公表が義務付けられます。 こうした中で国の第4次プラン(案)は、その政策トップに「I あらゆる分野における女性の活躍」を据えています。福岡市の第3次プランでもこれらに連動して、市の計画のトップに「基本目標1 働く場において男女が平等に参画し、女性が活躍できる社会をめざします」、を据えていただきたい。 | ① | |
| 26 | 15 | | | 「子育て・介護支援の充実」を重点的に取り組む施策にしてほしい。 | 基本計画体系図 基本目標3 3. 子育て・介護支援の充実を重点的に取り組むべき項目にする。 理由 女性が働き続けられる環境づくりが何より必要で大事。 待機児童の解消はもとより、学童保育、病児保育、ショートステイ、ファミリーサポートセンターなどもっと充実した子育て支援が必要で重点項目になっていないのはおかしい。働く女性のニーズに応えなければならない。効果も一番期待できる。 | ③ | 仕事と子育て・介護を両立できる環境を整備することは重要であると考えています。 重点的に取り組む施策に位置づけ、平成28年度から新たに、働く人が仕事と介護を両立するための相談窓口を設置します。 |

3. 基本目標 1

| 意見番号 | 頁 | 施策の方向 | 具体的施策 | 意見の要旨 | 意見の内容 | 意見に対する対応 | 意見に対する考え方 |
|------|----|-------|-------|--|---|----------|--|
| 4 | 28 | | | 社会的な意識の問題として、女性だけではなく男性が不平等感を感じていることについても認識してほしい。 | 社会的な意識の問題として、私が勤めている倉庫内作業の職場では、荷造りが終わった段ボール箱を出荷用カーゴに積み上げ、女性は一切積み上げせず、男性に押し付けている現状がある。しかも、男女問わず力（ちから）をそれほど必要としない軽い荷物ですら男性従業員にカーゴ積み作業を押し付けていて、男性として強く不公平感や矛盾感を持っている。「女性社員のお茶くみ」のように、「女性」が不平等感を感じていることだけでなく、男性が不平等感を感じている事についても無視しないでほしい。 | ① | 性別にかかわらず個性と能力を発揮できる男女共同参画社会を実現することは、男性にとっても女性にとっても生きやすい社会になると考えています。 なお、女性だけではなく男性も不平等感を感じていることも認識しており、性別による固定的役割分担意識を解消するため、市出前講座などにより啓発に努めます。 |
| 79 | 30 | 1 | | 施策の方向1の枠組みの「男女平等教育を推進します」を「男女平等教育ならびに性の多様性を理解し肯定する教育を推進します」に変更してほしい。 | 男女平等教育の推進の項目について 「性別にとらわれずそれぞれの・・・中略・・・男女平等教育を推進します」 ↓ 「・・・男女平等教育ならびに性の多様性を理解し肯定する教育を推進します」に修正を希望します 理由 「性の平等」を語る時に男女のふたつでは不十分であることは今や明らかです。「男女」という書き方のみではこぼれ落ちる人々（性的少数者とよばれる人々）がいます。市の基本計画は、すべての市民を対象にした書き方にすべきだと思います。 | ① | 施策の方向1は、子どものころから性別にとらわれず自己形成ができるよう男女平等教育の推進や教育関係者に対する研修の充実について記載しています。 LGBTなど性的マイノリティについても、教育関係者の研修に取り入れ、児童生徒への指導に活かしてまいります。 |
| 27 | 30 | 1 | 1 | LGBTなど性的マイノリティについて、男女平等教育にも記載してほしい。 | 1 平等教育における男女平等教育の推進 以下の具体的施策の内容を追加 ●LGBT など性的マイノリティに関わる課題をとりあげて、多様な性について学んでいきます。 理由 性的マイノリティは20人に1人という統計があり、これによればクラスに1人はいるということになります。幼少の時から自身の体に違和感を感じる人も多く、入学すると日常的に偏見や蔑視にさらされ、いじめの対象になることもあります。 44頁の29「高齢者、障がい者等が安心して暮らすための支援」に一部入れられていますが、LGBTが問題とするのは、そのことへの周囲の偏見や差別であると思います。周囲の偏見によって『いじめにあたり不登校にならないためにも、多様な性を知り、お互いを尊重していくためにも学校における教育が重要です。そこで教育の分野で取り上げることが求められます。 | ① | 男女平等教育においては、子どもたちが性別にとらわれず、それぞれの個性と能力を発揮できるよう取り組んでいます。 LGBTなど性的マイノリティについても、教育関係者の研修に取り入れ、児童生徒への指導に活かしてまいります。 |

3. 基本目標1 (つづき)

| 意見番号 | 頁 | 施策の方向 | 具体的施策 | 意見の要旨 | 意見の内容 | 意見に対する対応 | 意見に対する考え方 |
|------|----------|-------|-------|---|--|----------|--|
| 28 | 32 | 2 | 7 | 「PTA会長の男女二人制導入に向けた調査・研究」を新たに加えてほしい。 | <p>● 「PTA会長の男女二人制導入に向けた調査・研究」を新たに加える</p> <p>理由その1 PTAのPはparentですので、当然女親・男親を想定しています。ところがPの代表者である会長職に女性は小/中学校がそれぞれ4.9%、4.3%（平成27年）という低さで、もっと深刻なことには近年ほとんど変化がありません。男女平等教育の推進に向けて「子供のころからの男女平等教育が重要」（30頁）とされながら、「長になるのは男性」、という意識を小学生から植え付けています。教育の場において、比較的実現しやすいPTA会長職を男女2人制とするための調査・研究を施策に入れていただきたい。</p> <p>理由その2 (1) 主な取り組みと成果、での◆地域における男女共同参画推進活動の支援（6頁）において改選時期に合わせて「役員への女性の参画を働きかけるなど取り組みを行いました」とあります。しかし(2) 今後の課題には、「諸団体の代表者は圧倒的に男性が多いという状況が・・続いている」とされ、「意思決定過程への女性の参画が進むよう、支援を一層充実していく必要がある」（10頁）と記されているものの、抜本的取組は見当たりません。</p> <p>理由その3 ・学校教育を支えるPTA活動の趣旨からしても女親、男親平等に任務を担うこと。 ・小さいときから子どもに「見える」形で男女共同参画を意識づけることが重要であること ・PTA会員は他の自治組織の会員に比較して若く、新しい制度導入も理解を得やすいこと</p> <p>上の理由から、教育と地域の2分野に重なって「PTA会長の男女二人制に向けた調査・研究」を新たに加えてもらいたい。</p> | ① | <p>小・中学校のPTAは、独立した任意団体であり、その組織や運営のあり方及び調査・研究については、PTAで取り込まれるものと考えています。</p> <p>また、PTAを含む地域諸団体における会長など代表者への女性の参画促進につきましては、地域諸団体への働きかけを行うとともに、男女共同参画の必要性を広く市民が共感できるよう、出前講座や地域における男女共同参画推進活動の支援などにより、幅広く意識啓発に取り組みます。</p> |
| 29 | 14 34 | 4 | 12 | 施策の方向4「国際理解・交流の推進」を「多文化共生社会の実現を目指して」に変更してほしい。 | <p>施策の方向4 国際理解・交流の推進、を多文化共生社会の実現をめざしてに 変える。</p> <p>34頁 施策の方向4 国際理解・交流の推進、を多文化共生社会の実現をめざしてに 変える。 枠内のテーマにも下線の部分を挿入する。</p> <p>男女平等に関する国連の動向や諸外国の女性の状況等について情報提供や学習機会の提供に努め、多文化共生社会の実現をめざして市民の国際理解を深めるとともに、移住外国人女性の人権が守られ安心して暮らせるよう支援を行います。</p> <p>理由 国境を越えて人、物、財、情報が集中し拡散するグローバル化の只中であって、平和で心豊かな地球市民として連帯していくためには、異なる文化や価値観を尊重し有用な知を共有していくことが重要です。もはや国際理解や交流では、この流れについていけません。何よりも多様な人々との共生が必要と考えます。</p> | ① | <p>この計画は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施するために策定するもので、施策の方向を「国際理解・交流の推進」としております。</p> <p>なお、具体的施策の内容に「多文化共生社会の実現に向けた活動支援」を記載しております。</p> |

3. 基本目標1 (つづき)

| 意見番号 | 頁 | 施策の方向 | 具体的施策 | 意見の要旨 | 意見の内容 | 意見に対する対応 | 意見に対する考え方 |
|------|---|-------|-------|---------------------------------------|---|----------|---|
| 80 | | | | 基本目標1に「性の多様性に関わる項目」を追加してほしい。 | <p>基本目標1の「性別に関わりなくその個性と能力を十分に発揮できる社会」の実現のためには性的少数者への配慮が必要です。これには住宅・雇用・教育・市民啓発など多岐に渡る課題が含まれているので、新しく「性の多様性に関わる項目」を起こしていただくことを希望します。</p> <p>理由 固定的性別役割分担の前提になっている強固な男女二分異性愛主義が、性差別や性偏向を生んでいます。「性の多様性」について正しく認識することが固定的性別役割分担の解消に大いに資すると考えます。</p> | ② | <p>基本目標1は、性別にかかわらず個性と能力を発揮することができる男女共同参画社会の実現を目指して、拠点施設を中心に、意識啓発、学習機会の提供、情報発信を全市的に推進していくための具体的施策を掲げています。</p> <p>性の多様性については、44ページの基本目標2－施策の方向4－具体的施策29「高齢者、障がい者等が安心して暮らすための支援」の中で、性同一性障がいの専門電話相談などに取り組みます。</p> |
| 81 | | | | 基本目標1に「性的少数者あるいは性の多様性に関わる項目」を追加してほしい。 | <p>計画の目的として、下記が原案として策定されています。</p> <p>「・・・男女が互いにその人権を尊重しながら責任も分かち合い、性別にかかわらず、個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現を目指して、「福岡市男女共同参画を推進する条例」(以下「条例」という。)の規定により、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施するため策定するものです。」</p> <p>◆意見 本目標1に掲げる「性別に関わりなくその個性と能力を十分に発揮できる社会」の実現のためには性的少数者への配慮が必要です。これには住宅・就労・教育・市民啓発など多岐に渡る課題が含まれるので、新しく「性的少数者あるいは性の多様性に関わる項目」を起こすべきだと思います。 色々な法律がある中、男女共同参画を勧める法律・条例などは、一般的に軽んじられやすいと感じています。 ところが、この男女共同参画が充実していない社会では、命に関わる事案が少なくないという事から考えても、大変重要な考え方の指針です。 計画の題目からの変革は、ゆくゆくは必要になるかもしれませんが、第三次計画から、性的少数者への配慮を込めた条文づくりなどで一歩進んでいただきたいと希望します。</p> <p>◆理由 ・性の平等を語る時に、男女の二つでは不十分であることは今や明らかです。この「男女」という言葉だけを取り上げても、性的少数者の方々の視点からすると、二分化されている枠に、自分を はめこまなければならない社会に、生き辛さを毎日抱えていらっしゃる。 ・固定的性別役割分担の前提となっている強固な男女二分異性愛主義が性差別・性偏向を生んでいます。性の多様性について正しく認識することが固定的性別役割分担の解体に大いに資すると考えます。</p> | ② | |

4. 基本目標2（施策の方向1：DV基本計画該当分）

| 意見番号 | 頁 | 施策の方向 | 具体的施策 | 意見の要旨 | 意見の内容 | 意見に対する対応 | 意見に対する考え方 |
|----------|----------------|-------|----------------------------|--|---|----------|---|
| 84 | 39 | | | グラフについて、「恋人、配偶者、パートナーから暴力を受けた経験について」ではなく、「暴力を受けたことがある割合」を出す必要があるのではないか。 | 凶恋人、配偶者、パートナーから暴力を受けた経験について、女性が多く被害を受けている実態が伝わってこない。 男性と女性に対し、暴力を受けたことがあるかどうかのパーセンテージを出す必要があるのでは。沖縄の調査と横浜の綿密な調査を見たが、誰もが納得するグラフにしてほしい。 | ③ | 「恋人、配偶者、パートナーから暴力を受けた経験について」のグラフで、暴力を受けたことがある割合（「何度もされた」「1・2度された」）を示しています。 ご意見を参考に、38ページ4行目の文章にあわせて、項目の順番を変更し、「命の危険を感じるぐらいの暴力をふるう」を一番上にしました。 |
| 12 34 | 40 | 1 | 14 | 「発達段階に応じた教育」を「できるだけ早い時期からの男女平等教育やDV予防教育」と具体的に記載してほしい。 | 配偶者からの暴力による被害・加害者を生まないために、子どもの発達段階に応じた教育に取り組みます。 を、「できるだけ早い時期からの男女平等教育やDV予防教育」にして欲しい。 理由 発達段階に応じた教育というよりも、「できるだけ早い時期から男女平等教育を」と、もっと具体的にはっきりさせた方がよいと思う。なお、幼児教育の現場では男女平等教育がなされているとは言い難い。 | ① | 男女平等教育については、30ページの基本目標1－施策の方向1「男女平等教育の推進」の中で取り組むこととしています。 また、男女平等教育やDV予防教育については、子どもの発達段階に応じ、早い時期から教育を行ってまいります。 |
| 18 | 40 41 | 1 | 15 16 17 18 | DVについても、子育て支援のように、民生委員・児童委員等、地域と連携した施策が必要ではないか。 | DV、児童虐待に一番気づきやすいのは地域（近所の住民）ではないかと思うが、施策として、地域団体や民生・児童委員等を対象とした働きかけ、連携があった方がよいと思う。P54にはあがっているので、それとの関係を考えてもあげるべきではないか。 | ① | 民生委員・児童委員をはじめ医療機関等の関係機関には、研修等を通してDV被害者への支援について連携を呼びかけているところです。 |
| 3 | 40 41 42 | 1 | 14 15 16 17 18 | 女性の人権問題だけでなく男性の人権問題、男性への差別も解消することを強く求める。 「DV」「マタハラ・パタハラ」等について、男性の被害者も救済するという意識と体制を作ってほしい。 | 女性の人権問題だけでなく男性の人権問題、男性への差別も解消することを強く求めます。 例えば「DV」「マタハラ・パタハラ」等にしてもきちんと男性の被害者も救済するという意識と体制を作ってほしい。博多駅や貝塚駅などで見かける「ミズリリーフライン」などの広告を見ると、被害者を女性に限定しているかのような印象を受ける。率直に言うと、「男性の被害者は無視されるんだろうな」と思えてくるし、万一異性から暴力を受けても救済されないんだなと言う絶望感すら感じている。 | ① | 基本目標2において、DV等の施策は男性被害者も対象としていますが、DVの被害者数が女性の方が圧倒的に多いため、「女性への暴力が根絶され、男女の人権が尊重されるとともに・・・」としています。 |
| 30 | 40 | 1 | 15 | DV相談のワンストップ化を明記してほしい。 | ワンストップ化を明記する 理由 被害者の保護のためには、関係機関の連携だけではなく、被害者個々人の状況に応じたきめ細かな対応が必要である。 したがって、様々な手続きを案内するだけでなく、ワンストップ体制を整備することで被害者に寄り添うやさしい対応と、漏れのない対策がとれるようになり、大きな成果が得られると思う | ① | 必要に応じて相談員が関係機関との窓口になったり、同行支援を行ったりすることで、被害者の負担を軽減し、被害者に寄りそった支援を行っています。また、スーパービジョン研修等を通して、被害者の状況に応じたきめ細やかな対応ができるよう、相談員のスキルアップを行っています。 |
| 10 | 45 46 | 1 | 15 16 17 | DV被害者に対して、ワンストップで保護ができるようなシステムができないか。 | 「ワンストップ」で保護ができるようにシステムができるとよいと思う。 理由 具体的施策がいろいろあって心強い。しかし担当はあちこち。精神的にも身体的にもダメージを受けている被害者や子どもたちに、各担当に同じことを何度も言って手続きをするのは大変な労力を要すると思う。1度で手続きが済むようなワンストップセンターのようなものがないだろうか。 | ① | |

5. 基本目標2（施策の方向2～4：DV基本計画を除く）

| 意見番号 | 頁 | 施策の方向 | 具体的施策 | 意見の要旨 | 意見の内容 | 意見に対する対応 | 意見に対する考え方 |
|----------|----|-------|-------|---|---|----------|--|
| 13 35 | 42 | 2 | 23 | 性犯罪被害者を未然に防止するためには男性への平等教育がとて重要であり、防犯出前講座は、男子（男性）を中心に実施してほしい。 | 防犯出前講座の実施等により、性犯罪被害者を未然に防止するための広報・啓発を行います。 防犯出前講座は、ぜひ「男子（男性）を中心」に実施して欲しい。 特に、大規模な男子の多い高校や大学を抱える福岡市では、国市私立を超えての防犯教育が必要ではないかと考える。 性犯罪被害者を未然に防止するためには男性への平等教育がとて重要である。 理由 性犯罪被害者を未然に防止するためには男性への平等教育がとて重要である。性犯罪被害は女性の落ち度と言われやすいが、加害者が絶対に悪いことを周知徹底させることが重要。 性犯罪被害者を未然に防止することは被害者側にはできない。俗に言う「強姦神話」を払拭させるような取り組みを市民全体に広めて欲しい。 また、性犯罪被害者は女性だけにとどまらず、男性被害者も性的マイノリティの被害者もいることを忘れてはならない。 | ① | 防犯出前講座は、性犯罪の被害にあわないための方法や犯行手口などについて、高校や大学、専門学校などにおいて、女性に限らず男性に対しても行っています。 このような講座を受けることで、加害者に一方的に非がある犯罪であることを改めて認識するとともに、家族など身近な人に対して注意喚起する知識が身に付くものと考えています。 |
| 33 | 43 | 3 | 24 | 子どもの発達段階に応じた教育に性教育を位置づけてほしい。 | 子どもの発達段階に応じた教育に性教育をきちんと位置付ける 理由 様々な興味本位の性情報があふれていて子どもたちに悪影響を与えているし、性行為や妊娠の低年齢化、若い世代に性病が広がっている。小学校低学年からの性教育を具体的施策の中に明記する必要がある。 | ① | 基本目標2－施策の方向3「生涯にわたる健康支援」の中で、思春期の子どもが正しい性に関する知識を持てるよう、発達段階に応じた教育を進めています。 また、思春期の子どもに対する教育の基盤となる低学年からの健康教育も実施しています。 |
| 31 | 43 | 3 | | 施策の方向3「生涯にわたる健康支援」を「生涯にわたる健康支援と自己決定権の尊重」に変更してほしい。 | 生涯にわたる健康支援と自己決定権の尊重 に変更 理由 性と妊娠出産に関して自分で決定する権利が尊重されないことでDVやさまざまな性に関する暴力が発生している。健康支援だけでは不十分。 | ① | 各区保健福祉センターにおいて、妊娠や出産等の女性の健康をめぐる様々な悩みについての相談に対応し、生涯を通じた女性の健康の保持増進を図っております。 また、基本目標2－施策の方向3「生涯にわたる健康支援」の中で、思春期の子どもが正しい性に関する知識を持てるよう、発達段階に応じた意識啓発の取組を進めています。 |
| 32 | 43 | 3 | 25 | 具体的施策「母性機能の社会的重要性」を「出産機能を持つ女性の健康と権利」に変更してほしい。 | 母性機能の社会的重要性 を 出産機能を持つ女性の健康と権利 に変更 理由 母性機能の社会的重要性の強調は、権利の尊重がなければ、女性への出産圧力となる。 | ③ | 母性機能とは、妊娠・出産・哺乳という母になる性機能という意味で使用していますが、ご意見を参考に、「母性機能」を「母性」に変更します。 |
| 85 | 43 | 3 | 25 | 「男性の育児参加に対する企業や市民の認識強化を徹底して行う必要がある」という文章を追加してほしい。 | 「母性機能の社会的重要性に関する認識の浸透に関し、次世代の声明を受け継ぐこと」だが、これは、女性のみで行うべきものではなく、男性と共に行うことが非常に重要であると思う。よって男性の育児参加への企業や市民への認識強化は、私たちにとって、新たな視点であるため、徹底して行う必要がある。という文章を付け加える。 | ② | 具体的施策25は、母性機能の保護の必要性についての認識の浸透について記載しています。 男性の育児参加への理解促進は必要であると考えており、53ページの基本目標3－施策の方向2－具体的施策35「男性への意識啓発と、家庭生活や地域活動への参画促進」に記載しています。 |
| 11 | 43 | 3 | 26 | 女性への不妊治療支援しか記載がないため、不妊は女性だけの問題と受け取られるのではないか。 | 女性への不妊治療サービスは書かれているが、男性への不妊治療支援はどうなっているのだろう。 不妊は女性だけの問題だと受け取られかねない。 理由 不妊の原因は、半数が男性と言われている。不妊を女性のせいだと責められて辛い思いをしている女性は多い。 | ③ | 男性に原因がある場合の特定不妊治療も助成の対象としており、さらに、平成28年1月20日から男性不妊治療費の助成拡大を行っています。 ご意見を参考に、よりわかりやすくなるよう、具体的施策の内容の記載について、不妊治療に関する記述を分けて、不妊治療の前に”男女の”を付け、「●子どもを望む夫婦の不妊治療に関する経済的支援や相談体制の充実を進めます」とします。 |

5. 基本目標2（施策の方向2～4：DV基本計画を除く）（つづき）

| 意見番号 | 頁 | 施策の方向 | 具体的施策 | 意見の要旨 | 意見の内容 | 意見に対する対応 | 意見に対する考え方 |
|------|----|-------|----------------------|--|--|----------|--|
| 1 | 43 | 3 | 24 25 26 27 | 女性の喫煙及び受動喫煙防止について強調してほしい。 | 禁煙と受動喫煙の危害防止は極めて重要です。男性はもちろん、女性の喫煙及び受動喫煙によって、著しい健康被害が生じるため、女性を喫煙及び受動喫煙から守ることを強調していただきたいです。 受動喫煙において言えば、職場や家庭内もしくは外出先などでの受動喫煙被害によって、ガン（例：女性特有の乳がんは、受動喫煙によって2.6倍罹患率が上がる報告もある。子宮頸ガン、子宮ガンも受動喫煙被害関連がある。）、流産、胎児の先天性異常、妊娠しにくくなる、など次世代にわたるまでの被害をもたらすものであり、看過しがたいです。 生涯を通じた男性・女性の健康支援について、無煙環境支援（喫煙も受動喫煙もさせない支援）の強調をよろしくお願いします。 | ① | 禁煙及び受動喫煙防止については、基本目標2－施策の方向3「生涯にわたる健康支援」の各施策の中で取り組むこととしていきます。 また、女性の禁煙及び受動喫煙防止の取り組みの重要性については認識しており、本市の健康づくりの総合的な計画である「健康日本21福岡市計画」などにおいても、具体的な取り組みの展開を図っていきます。 |
| 6 | 42 | 2 | | セクハラ・パワハラの被害者は女性だけではない。男性へのセクハラ・パワハラについても取り締まることを強く求める。 | 女性従業員による男性へのセクハラパワハラや男性から男性など、同性間へのセクハラパワハラについてもきちんと取り締まることを強く求める。「被害者」は女性だけではない。私（男性）も、お尻を触られるなどの「セクハラ」は何度も受けている。だが、社会的に男女政策が女性被害に偏っている為、やりきれない怒りに襲われる。 | ① | セクハラ・パワハラについては、男女を問わず対象としており、基本目標2も「男女の人権が尊重されるとともに」としていきます。 |
| 9 | | | | 「貧困、高齢、障害等により困難を抱える人が安心して暮らせる社会を目指します」は、基本目標2ではなく、基本目標1または基本目標6に入れてはどうか。 | 基本目標2「貧困、高齢、障害等により困難を抱える人が安心して暮らせる社会を目指します」は、基本目標2ではなく、基本目標1または基本目標6に入れてはどうか。 理由 貧困や高齢者、障害等による困難を抱える人の安心はとても大事だが、基本目標2に入れてしまうと、「暴力」が薄まってしまい、暴力防止への意識が弱まってしまう恐れがある。女性への暴力は、ここでしっかり力を入れるべきだと思う。 | ① | 「貧困、高齢、障がい等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備」につきましては、安全・安心な暮らしの実現に必要と考えており、基本目標2の中で取り組んでいきたいと考えています。 「女性への暴力防止」につきましては、施策の方向2「配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護」を「福岡市DV基本計画」に位置づけるとともに、重点的に取り組む施策のひとつとして、引き続き力を入れて取り組んでいきたいと考えています。 |

5. 基本目標2（施策の方向2～4：DV基本計画を除く）（つづき）

| 意見番号 | 頁 | 施策の方向 | 具体的施策 | 意見の要旨 | 意見の内容 | 意見に対する対応 | 意見に対する考え方 |
|------|----------|-------|-------|---|--|----------|---|
| 37 | 38 50 | | | 基本目標2の「誰もが安心して暮らせる社会を目指します」を基本目標3に移してほしい。 | <p>基本目標2 女性への暴力が根絶され、男女の人権が尊重されるとともに、誰もが安心して暮らせる社会を目指します(38ページ) の下線部分を削除し、基本目標3に挿入する。 基本目標3 仕事と生活の調和を実現し、誰もが安心して暮らせる社会を目指します (50ページ) 同時に、 基本目標2の（目指す姿）の枠内の文「<u>貧困、高齢、障がい等により困難を抱える人が安心して暮らせる社会を目指します</u>」を基本目標3に移し 基本目標3（目指す姿）を以下のように変更する。 「長時間労働など従来の働き方を見直すことにより、<u>社会的制度も活用しながら、男女がともに家事・育児・介護等に参画でき、仕事と生活の調和がとれた社会、貧困、高齢、障がい等により困難を抱える人も安心して暮らせる社会を目指します</u>」</p> <p>理由 「女性への暴力の根絶」と「困難を抱える人への支援」は別の課題であり、 新たな目標として掲載できなければ、基本目標3に入れた方がよい。 女性や子どもの貧困問題、高齢、障がい問題は女性労働の在り方に起因する部分が多いと考えられる。(女性は安定雇用から排除され、家事・育児の責任を全面的に負うため貧困に陥ることが多い)</p> <p>仕事と生活の調和が取れる社会にするためには、互いの責任の分かち合いだけではなく、社会制度、政策の充実と活用が不可欠だと思う</p> | ① | <p>「貧困、高齢、障がい等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備」につきましては、安全・安心な暮らしの実現に必要と考えており、基本目標2の中で取り組んでまいりたいと考えております。</p> <p>「女性への暴力防止」につきましては、「配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護」を「福岡市DV基本計画」に位置づけるとともに、重点的に取り組む施策のひとつとして、引き続き力を入れて取り組んでまいります。</p> |
| 36 | 44 | 4 | | 施策の方向4「貧困、高齢、障がい等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備」を基本目標3に移してほしい。 | <p>基本目標2の4「<u>貧困、高齢、障害等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備</u>」を基本目標3に持ってくる。</p> <p>理由 ひとり親家庭の親が、ワーク・ライフ・バランスがとれる社会になる施策こそが求められているから</p> | ① | |
| 68 | 44 | 4 | | 基本目標2の施策の方向4「 <u>貧困、高齢、障がい等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備</u> 」を基本目標3に移し、あわせて基本目標3の名称と目指す姿を変更してほしい。 | <p>(以下3点を基本目標2から基本目標3へ移行する) ① 基本目標3を 男女が共に仕事と生活の調和を実現し、誰もが安心して暮らせる社会を目指します に変更する ② (目指す姿)を 長時間労働など従来の働き方を見直すことにより、社会的制度も活用しながら、男女がともに家事・育児・介護等に参画でき、仕事と生活の調和がとれた社会、貧困、高齢、障がい等により困難を抱える人も安心して暮らせる社会を目指します に変更する ③ 44ページ 施策の方向4 「<u>貧困、高齢、障がい等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備</u>」を54ページの後に持ってくる</p> <p>理由 ① 「女性への暴力の根絶」と「困難を抱える人への支援」は別の課題であり、 新たな目標として掲載できなければ、基本目標3に入れた方がよい。 女性や子どもの貧困問題、高齢、障がい問題は女性労働の在り方に起因する部分が多いと考えられる(女性は安定雇用から排除され、家事・育児の責任を全面的に負うため貧困に陥ることが多い)また、長時間労働に警鐘を鳴らし男女の自立を促すためにも「男女が共に」を明記した方がよい</p> <p>② 仕事と生活の調和が取れる社会にするためには、互いの責任の分かち合いだけではなく、社会制度、政策の充実と活用が不可欠だと思う</p> <p>③ 困難を抱えた女性等の支援としては、ひとり親家庭、単身者、高齢者、障がい者等すべての人がワーク・ライフ・バランスの取れた暮らしができるように支援が必要</p> | ① | <p>国の第4次基本計画において、4つの政策領域のひとつに「II 安全・安心な暮らしの実現」が掲げられており、その中で重点的に取り組む個別分野として「生涯を通じた女性の健康支援」「女性に対するあらゆる暴力の根絶」「貧困、高齢、障害等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備」が設けられています。 この政策領域と3つの分野に該当する施策を基本目標2としています。</p> |

5. 基本目標2（施策の方向2～4：DV基本計画を除く）（つづき）

| 意見番号 | 頁 | 施策の方向 | 具体的施策 | 意見の要旨 | 意見の内容 | 意見に対する対応 | 意見に対する考え方 |
|------|----|-------|-------|---|---|----------|--|
| 8 | 44 | 4 | 28 | ひとり親家庭等への支援として、学習支援やファミリー・サポート事業への減免などを検討してほしい。 | <p>具体的施策の内容において</p> <ul style="list-style-type: none"> ひとり親家庭等に対し、子育てにかかる経済的負担を軽減するための支援等を行うとしているが、P48で具体的施策としてあがっているのは、児童扶養手当と医療費助成と就学援助であると思われる。他に子育てにかかる経済的負担の軽減として、学習支援やファミリーサポート事業への減免などを検討してほしい。 <p>理由</p> <ul style="list-style-type: none"> 子育てと仕事の両立に悩むひとり親は多い。親族の支援がない場合、残業や早出の時などにファミリーサポートを依頼したいと思っても、利用料が家計を圧迫するので、利用しないという声がある。日常生活支援事業では送り迎えができないなど制約もあるので、ひとり親に対して減免制度を設けてもらいたい。（回数の制限はあり） 経済的に厳しい家庭では、子どもを学習塾に通わせる余裕がなく、子どもの勉強が難しくなってくる小学校高学年からは親にも難しい内容で、教えられる学習困難が不登校につながることも多いので、無料の学費支援をどの子も気軽に受けられるよう体制を整えてほしい。 子ども食堂、子どもの居場所なども検討していただきたい。 | ② | ひとり親家庭等への子育てにかかる経済的負担を軽減するため、低額で支援を受けられる日常生活支援事業について、残業時でも支援が受けられるよう検討します。また、全ての子どもが健やかに育成される環境をつくるため、新たに、NPOやボランティアなどが行う食事の提供と居場所づくりの支援などに取り組んでいきます。 |
| 86 | 47 | 2 | 20 | セクシュアル・ハラスメントが禁止されている理由等について、市役所内の周知が必要である。 | <p>所属長による部下へのセクシャルハラスメントが黙認され、ハラスメントを受けた側の異動で終わったという話を聞いた。市役所の中でもセクハラで、目くじらをたててという男性も多い。セクハラがなぜ禁止されるのか、なぜ海外で巨額訴訟になるかという根本が市の職員に浸透していないのではないか。小手先の女性の権利獲得のためだけでなく、女性差別撤廃がなぜ世界での潮流となったかを、知らしめる必要がある。また、職場でのセクハラは、たとえ有能な男性であっても懲戒免職くらいの意気込みで取り組んでほしい。罰則なしというのが職場のセクハラの温床になっているのではないか。又本庁の閉鎖的構造は、セクハラや不祥事が起こりやすい。区役所等のような市民に開放された空間づくりを目指す必要があると思う。</p> | ① | <p>職員によるセクシュアル・ハラスメントの防止に関しては、研修等で注意喚起を行うほか、防止の手引きを作成するなどにより周知を図っております。</p> <p>また、セクシュアル・ハラスメントは懲戒処分の指針の中で、処分の対象となり得ることを明記しております。</p> |
| 7 | 48 | 4 | 28 | 区家庭児童相談室の相談員研修はどのくらいの頻度で、どういった内容で実施されているのか。 | <p>「区家庭児童相談室相談員研修」</p> <ul style="list-style-type: none"> どのくらいの頻度で、どういった内容で実施されているのか（今後していくのか）を知りたい。 <p>理由</p> <p>最初に訪問するのが、区役所家庭児童相談室なので、相談員の対応により相談者が希望を持てるか、一歩をふみ出せるか、その後に重要なポイントとなる。以前、相談員研修があまりないと聞いたことがあるので、資質の向上のため、特にあらたに採用した場合などに相談を受ける時の基本的態度について研修をお願いしたい。</p> | ① | <p>家庭児童相談室の相談員は、全市で23名配置しており、年間延べ70名程度が相談業務に関する研修を受講しております。</p> <p>また、新任の相談員については、新任者研修を実施しております。</p> <p>接遇に関する研修についても、年に1回、各所属において実施しております。</p> <p>今後も、各研修の実施及び受講に努めてまいります。</p> |
| 87 | 48 | 4 | 28 | 住民データの利用や、民生委員や関係機関との連携、担当職員を増やすことにより、困窮母子父子世帯を積極的に探し出し、支援していくことが必要である。 | <p>大阪の「母子餓死事件」にもあるように、DV被害と貧困がセットになり幼児と母親が孤立していることが多い。ひとり親で児童手当等を申請しないと福祉施策からもれてしまう。住民データ等を利用し、積極的に母子世帯をみつけ、民生委員、児童相談所、乳児院、福祉事務所、母子寮、ハローワーク、シェルターと連携をとり、担当職員を増やし、困窮母子父子世帯を積極的に探し出し、支援していくことが必要である。</p> <p>また、母子世帯では、女性の低賃金労働におかれている現状と相まって、性産業に母親が流れていくことが多いと聞きます。風俗店に保育所併設という記事もありました。劣悪な環境にある母子をどうやって身体を売らずに生活できるかも考えていく必要がある。</p> | ① | <p>困窮家庭への支援について、こども総合相談センター、各区保健福祉センター、学校、教育委員会などが連携し、虐待の予防と早期発見や、育児困難を抱える家庭への支援を、引き続き力を入れて取り組んでまいります。</p> |

6. 基本目標3

| 意見番号 | 頁 | 施策の方向 | 具体的施策 | 意見の要旨 | 意見の内容 | 意見に対する対応 | 意見に対する考え方 |
|------|----|-------|-------|--|---|----------|---|
| 38 | 50 | | | 基本目標3を「男女が共に仕事と生活の調和を～」としてほしい。 | 「基本目標3 仕事と生活の調和を実現できる社会をめざします」の項目に、「男女が共に」を仕事と生活の調和の前に挿入した方が良い。 理由 多様で、柔軟な働き方の実現が女性のみを対象にしているように読める。 | ① | 本計画は、“一人ひとりが”仕事と生活の調和を実現できる社会を目指しており、女性だけではなく男性も対象にしています。 なお、基本目標3の目指す姿には「男女がともに」という表現を記載しています。 |
| 39 | 52 | 1 | 31 | ワーク・ライフ・バランスの推進にとって、長時間労働の削減や有給休暇の完全取得など法令順守が行われていないことが問題であり、「関係機関と連携して企業等に労働時間や休日の法令厳守の指導をする」を追加。 | ワーク・ライフ・バランスの推進にとって、長時間労働の削減や有給休暇の完全取得など現行法令順守が行われていないことが問題。関係機関と連携して企業等に労働時間や休日の法令厳守の指導をする、を追加。 理由 企業の長時間労働が目にとります。啓発・広報は必要ですが、企業の体質を変えるためには、法律を順守させるよう企業に対する行政指導が必要なのでは。 | ① | 労働時間・休日等の労働条件に関する企業の法令順守の監督・指導は、国（福岡労働局）が所管しています。 本市としましては、今後とも、国・県と連携し、企業に対する啓発に努めてまいります。 |
| 42 | 52 | 1 | 31 | ワーク・ライフ・バランス推進企業優遇制度を設け、長時間労働の削減など働き方改革を実践している企業等にメリットのある施策を検討してはどうか。 | ワークライフバランス推進企業優遇制度等を設け、長時間労働の削減やテレワークを推進する等、働き方改革を実践している企業等にメリットのある施策を考えられるのはいかがでしょうか。 理由 従業員のワークライフバランスを考えた働き方改革の必要性は昨今の情報からキャッチしている企業経営者は多いと感じます。 但し、会社の個々の台所事情で慢性的な長時間労働止むを得ないという組織が大半を占めるようにも思います。 講演会を実施するだけでは、根本的な働き改革にはなりません。働き方改革に舵取りをしないと経営上で損をするくらいの実質的な取組みが必要だと思います。 | ② | 「社会貢献優良企業優遇制度」（次世代育成・男女共同参画支援事業）の認定基準において、働き方改革や女性の活躍推進の取組についても新たに認定要件項目としています。 また、働き方や女性活躍推進に取り組む企業を紹介する「見える化」サイトを創設し、市民や就職活動中の学生などにも広く周知してまいります。 |
| 69 | 52 | 1 | 31 | 具体的施策の内容に「企業等へ労働時間や休暇制度等の法令の周知と順守を徹底し、長時間労働の削減や個人生活との調和が図れるよう取り組む企業等を支援する」を追加してほしい。 | 企業等へ労働時間や休暇制度等の法令の周知と順守を徹底し、長時間労働の削減や個人生活との調和が図れるよう取り組む企業等を支援する を追加 理由 多様な雇用形態を生活の状況に応じて選択可能にする取り組みは、性別役割分担から解放されるためにも、男女双方に必要。まず第一に長時間労働をなくすこと、柔軟に働ける制度を導入し雇用の継続ができるように取り組む企業を支援することが重要ではなからうか。 | ① | 「見える化」サイトの周知や社会貢献優良企業優遇制度、行動計画策定支援等において、長時間労働の削減などについても企業の取組が促進されるよう取り組みます。 |

6. 基本目標3 (つづき)

| 意見番号 | 頁 | 施策の方向 | 具体的施策 | 意見の要旨 | 意見の内容 | 意見に対する対応 | 意見に対する考え方 |
|------|----|-------|-------|--|---|----------|---|
| 44 | 52 | 1 | 34 | 「男性の育児休業取得者の推進を行う。」「企業等に実践して頂きたい働き方改革をドラステックに市役所から実践する。」を追加してほしい。 | [追加して頂きたい事項] ・男性の育児休業取得者の推進を行う。 ・企業等に実践して頂きたい働き方改革をドラステックに市役所から実践する。 理由 “随より始めよ”のことわざの如く、市役所からワークライフバランスを率先の上、目指すべき社会の在り方の模範を示して頂きたいと感じます。 | ① | 男性の育児休業取得者の推進等を含む家庭生活と職業生活の両立支援策については、「福岡市特定事業主行動計画」に基づき着実に取り組みます。 |
| 70 | 52 | 1 | 34 | 具体的施策の内容に「市役所内の長時間労働の縮減と働き方の見直しに取り組み男性職員の育児休業取得を促進するために特定事業主行動計画の目標達成に向けた取組をより具体化させる」ことを明記してほしい。 | 市役所内の長時間労働の縮減と働き方の見直しに重点的に取り組み男性職員の育児休業取得を促進する。そのために特定事業主行動計画の目標達成に向けた取組をより具体化させることを明記する。 理由 ワーク・ライフ・バランスを推進するためには、市役所における意識啓発だけでは不十分である。企業を啓発する前提としてまず市役所で具体的かつ効果的な取組を実践するべきではないだろうか。「長時間労働の削減」と「男性の育児休業取得」という課題は明確なので、一定期間の育児休業取得を対象男性職員に義務付ける等の思い切ったとりくみが効果的だと思う。 | ① | 長時間労働の縮減と働き方の見直しや男性職員の育児休業取得促進については、家庭生活と職業生活の両立支援策として「福岡市特定事業主行動計画」に基づき着実に取り組みます。 |
| 45 | 53 | 2 | 35 | 男性への意識啓発だけでなく、同時に女性への意識啓発も行ってほしい。 | 固定的性別役割分担意識解消取組については、男性のみを集めた意識改革ではなく、同時に女性にも意識改革を行う。 理由 固定的性別役割分担意識は男性側の意識によるところが大きいのではと思いますが、女性側も“家事・育児をしてこそ女性”と幼いころからの擦りこみによる誤った認識を持っているように感じられます。 ワーキングマザーへのアンケートをとった際、「貴女のパートナーは家事・育児を分担していますか?」の設問に、「時々、手伝ってくれますので、助かります。」と“手伝う”“助かる”という表現で返す方がいます。これは家事・育児を行うのは主が妻、従が夫と意識の底にあるからだと感じます。 一つの事例でしかありませんが、固定的性別役割分担意識は男性だけの意識解消では解決できない根深いものがあります。このテーマは男女同時に行い、お互いにワークライフバランスを考える機会を作ることが大切だと思います。 | ① | 男性、子ども、子育て世代等を含め、あらゆる人を対象とした、男性・女性に特化しない市民全体への意識啓発については、基本目標1で取り組むこととしています。 日本社会には男性中心の働き方等を前提とした労働慣行が依然根付いているという現状や、男女共同参画社会の実現は女性のみならず男性にとっても大変重要なことであることを理解していただくために、ここでは、特に男性に向けた意識啓発を記載しています。 |
| 41 | 55 | 1 | 31 | ワーク・ライフ・バランスに取り組む優良企業の表彰と広報をしてほしい。 | ワーク・ライフ・バランス優良企業の表彰と広報 理由 うまくいった事例があると、拡がりやすい。表彰された企業の宣伝にもなり、ワーク・ライフ・バランスをとる企業がさらに進む。また、モデルがあると、それに続く企業も増える。実施すれば企業の実績に効果が上がると思うから。 | ③ | ワーク・ライフ・バランスに取り組む優良企業の広報については、ワーク・ライフ・バランスや女性活躍に取り組む企業を市ホームページで紹介することとしており、主な事業に追加します。 |
| 40 | 55 | 1 | 34 | まず市役所から、長時間労働を削減するとともに、育児休業取得の数値目標設定に取り組んでほしい。 | 市役所内で、本気で長時間労働を止め、育休取得を数値目標を決めて実施する。 理由 民間企業で、難しいことも市役所内部から実行することで、説得力も出ると思う。思い切った実践を期待する。 | ① | 職業生活と家庭生活の両立支援策については、「福岡市特定事業主行動計画」に基づき着実に取り組みます。 |
| 43 | 55 | 1 | 34 | 子どもが生まれる予定の職員及びその上司に対する研修も必要だが、全職員に展開してほしい。 | ・子どもが生まれる予定の職員及びその上司に対する研修 ⇒該当者ならびに上長に対する研修も必要ながら、全職員に展開する。 理由 ・子どもが生まれる予定の職員及びその上司に対する研修 出産・育児と仕事の両立について全職員に理解を促すことにより、余計なマタニティハララスメントを起こさせない・受けない事を最小限に留められると考えます。 出産・育児を経験せずとも介護を経験する方は確率が多いと思います。全員がお互い様の精神で業務に就けるような環境整備を望みます。 | ③ | 全職員を対象に、ワーク・ライフ・バランスに関する様々な研修を実施していますが、その実施内容については、これからの確かな内容となるよう取り組んでいきます。 また、子どもが生まれる予定の職員及びその上司向けや育児休業中の職員向けも含め、職員向けの研修については「ワーク・ライフ・バランスに関する研修」に集約します。 |

7. 基本目標4

| 意見番号 | 頁 | 施策の方向 | 具体的施策 | 意見の要旨 | 意見の内容 | 意見に対する対応 | 意見に対する考え方 |
|------|----|-------|-------|--|--|----------|---|
| 46 | 58 | | | <p>基本目標4の施策内容は、「女性活躍推進法」に則った取り組みが中心になっているが、雇用の場における男女共同参画を推進するためには、男女雇用機会均等法の推進、長時間労働の削減、男女の賃金格差の是正も重要である。</p> <p>貧困は女性労働者の大きな課題である。</p> <p>女性労働者の半数を占める非正規労働者、育児や介護等制約のある働き方をせざるをえない労働者が安心して生活できる社会を目指して、女性労働者の労働実態や生活実態を踏まえた施策が求められている。</p> <p>このような女性労働の実態を踏まえた施策としては不十分であり、再度十分な検討を望む。</p> | <p>【基本目標4】に対する全体的な意見</p> <p>「女性活躍推進法」が制定されたことにより、女性の活躍推進が大きな潮流となっています。そして、「女性が活躍できる社会を目指して」と、言われるようになりました。</p> <p>第2次基本計画と比べると、推進法に則った取り組みが中心になっていません。女性の活躍推進が進めば、雇用の場における男女の均等な機会と待遇の確保が図られるものではありません。</p> <p>雇用の場における男女共同参画推進の要は、男女雇用機会均等法が推進されると共に、長時間労働の削減の実施、男女の賃金格差の是正も重要なことです。</p> <p>「女性活躍推進法」を否定するものではありませんが、一部の女性の活躍をどんどん進めていくばかりでは、非正規で働く女性との間で女性労働の二極化が進むことになることにもなるばかりです。シングル女性の貧困、シングルマザーの貧困、高齢女性の貧困等、貧困は女性労働者の大きな課題です。</p> <p>女性労働者の半数を占める非正規労働者—育児や介護等制約のある働き方をせざる労働者が安心して生活できる社会を目指して、女性労働者の労働実態や生活実態を踏まえた施策が求められています。</p> <p>当該「基本目標4」の施策内容は、このような女性労働の実態を踏まえた施策としては不十分であり、再度十分な検討を望みます。</p> | ① | <p>「女性活躍推進法」は、非正規の女性も含む、働くことを希望する全ての女性を対象としています。</p> <p>第3次計画では、市独自に従業員が300人以下の企業に対して行動計画策定の支援に取り組むこと等により、出産等を理由とした退職の防止、ワーク・ライフ・バランスの推進等を促進してまいります。</p> <p>個々の女性に対しては、キャリアアップや就労支援のための講座や研修、法制度の情報提供、様々な悩みへの相談対応等の支援を行ってまいります。</p> <p>また、就労相談窓口で一人ひとりの働き方のニーズに応じた就職支援を実施してまいります。</p> |
| 47 | 58 | | | <p>目指す姿を「働く場における男女の均等な機会と待遇が確保されるとともに、働きやすい職場環境が生まれ、企業等における女性の活躍推進の取組が進み、男女がその能力を十分に発揮することで企業活動も活性化し、活力ある社会となることを目指します。」に変更してほしい。</p> | <p>(目指す姿)</p> <p>働く場における男女の均等な機会と待遇が確保されるとともに、働きやすい職場環境が生まれ、企業等における女性の活躍推進の取組が進み、男女がその能力を十分に発揮することで企業活動も活性化し、活力ある社会となることを目指します。</p> <p>理由</p> <p>働く場における男女の均等な機会と待遇が確保され、働きやすい職場環境があつてこそ、企業等における女性の活躍推進が進むのである。</p> <p>女性の活躍推進の取組が進めば、働く場における男女平等、働きやすい職場環境になるわけではない。</p> <p>最も重要な文言を冒頭に持ってくる必要がある。</p> | ① | <p>目指す姿については、この計画で重点的に取り組むこととしている、企業における女性活躍推進を初めに記載しています。</p> |
| 50 | 58 | | | <p>本文8行目からの非正規労働を肯定的に捉える文言は納得できない。「再就職の女性はやむを得ず非正規雇用を選択している」と変更してほしい。</p> | <p>本文8行目以下を下記に変える。</p> <p>再就職の女性の多くはやむを得ず非正規雇用を選択し、女性就業者の半数が非正規雇用で働いています。男女間の賃金格差は、正社員・正職員間では平成25年度で(男性:100に対して女性74.8)で、依然として開きがあり、非正規雇用の女性との格差は言うまでもありません。</p> <p>理由</p> <p>「非正規雇用が多様な就業のニーズに答えているという側面」はない。諸外国と異なり短時間就労は当然のごとく非正規労働であることや雇用の流動化の中で契約社員や派遣社員などの非正規就労が拡大する中で、短時間で働くためや再就職で仕事を得るために、女性はやむを得ず、非正規で働いているのが実情であり、誤った認識である。</p> <p>この文言については審議会でも論点になっており、実態を反映しておらず、非正規労働を肯定的に捉えるこの文言を入れることには納得できない。</p> | ① | <p>国の第4次基本計画の中にも「非正規雇用は、多様な就業ニーズに応えるという積極的な意義もある一方」という記載があり、「平成26年度女性労働実態調査」においても、パートタイム労働者への今後の働き方の希望についての問いに対して、パートタイム労働を希望すると答えた人が過半数を超えています。以上の事から、「非正規雇用が多様な就業ニーズに答えているという側面」と記載しています。</p> <p>ご意見を参考に、よりわかりやすくなるよう、「男性に比べ女性の方が雇用者に占める非正規雇用の割合が高いことなどから」と追加します。</p> |
| 71 | 58 | | | <p>9行目後半から11行目の「非正規雇用が多様な就業ニーズに答えている・・・」を「仕事と子育てを両立するために多くの女性は非正規を選択せざるを得ません。そのことが、男女間の賃金格差だけではなく正規・非正規間の賃金格差や待遇格差をむしろ拡大しています。」に変更してほしい。</p> | <p>9行目の終わりから11行目の初めの文を次のように変更する。</p> <p>仕事と子育てを両立するために多くの女性は非正規雇用を選択せざるを得ません。そのことが、男女間の賃金格差だけではなく正規・非正規間の賃金格差や待遇格差をむしろ拡大しています。</p> <p>理由</p> <p>非正規雇用が多様な就業ニーズに答えているわけではなく、安定した短時間勤務という選択肢がないことが、女性の非正規雇用の増大の要因と思われる。子育てと両立させるためにやむを得ず非正規雇用を選択している。</p> | ① | |

7. 基本目標4 (つづき)

| 意見番号 | 頁 | 施策の方向 | 具体的施策 | 意見の要旨 | 意見の内容 | 意見に対する対応 | 意見に対する考え方 |
|------|----------|-------|-------|--|---|----------|---|
| 48 | 58 | | | 本文16行目に「このため、働く場における男女共同参画を推進するために、国や県との連携により一層努めるとともに、引き続き企業に対し、男女の均等な機会と待遇確保を図るために働きかけを行っていく必要があります。」を追加してほしい。 | 本文16行目に下記を追加する。 このため、働く場における男女共同参画を推進するために、国や県との連携により一層努めるとともに、引き続き企業に対し、男女の均等な機会と待遇確保を図るために働きかけを行っていく必要があります。 理由 「女性の活躍推進」が前面に出されているが、働く場における男女の均等な機会と待遇の確保は、雇用の場における男女共同参画の基本なので、2次の基本計画には記載されていた文言を削除する必要性はない。 | ① | 女性活躍推進法は働く場における女性活躍推進により男女の実質的な機会の均等を目指すものとなっています。そのため、ここでは「企業における女性活躍推進の支援」と記載しています。 |
| 72 | 58 | | | 22行の後に「また、企業への均等待遇への働きかけも重要です」を追加してほしい。 | 22行の後に <u>また、企業への均等待遇への働きかけも重要です</u> を挿入 理由 女性の活躍推進のためには、均等待遇などの条件整備が不可欠です。 | ① | |
| 73 | 58 | | | 23行～27行を「育児や介護のために仕事を中断した人には、労働関係情報の提供や就業意識の啓発、再就職支援等を行い、多様な働き方を支援する取り組みを今後さらに充実させていく必要があります。」に変更してほしい。 | ③ 23行～27行を次のように変更する <u>また、育児や介護のために仕事を中断した人には、労働関係情報の提供や就業意識の啓発、再就職支援等を行い、多様な働き方を支援する取り組みを今後さらに充実させていく必要があります。</u> 理由 育児や介護は女性の仕事という前提で、子育て中の女性の働き方として多様な働き方を推奨するのは固定的性別役割分担を助長することにならないか。多様でかつ自立可能な働き方を男女ともに支援するべき。 | ① | ご指摘の部分については、現在の就業の有無に関わらず、個々の女性に対する支援を充実させることを記載しています。今後とも、女性のライフスタイルやライフステージに応じた多様な働き方が可能となるよう、取組を進めます。 |
| 49 | 58 | | | 本文の下から11行目からの4行「平成26年度に開始した「おうち企業」や「プチ起業」(中略)今後さらに充実させていく必要があります。」を削除してほしい。 | 本文24行目からの以下を削除する。 平成26年度に開始した「おうち企業」や「プチ起業」支援、さらにテレワークや(在宅勤務)の普及・促進など、女性のライフスタイルやライフステージに応じた多様な働き方を支援する取り組みを今後さらに充実させていく必要があります。 理由 女性が自立して生活できるような収入を得る可能性が低い、これらの事業を充実させることが、働く場における男女共同参画を推進するものではない。女性のライフスタイルやライフステージに応じた多様な働き方を支援するのではなく、様々なライフスタイルの中で老若男女が自分の希望する働き方ができる市民の意識づくりや社会体制・企業文化づくり等を推進すること等により推進するべきである。 | ① | 9ページにも記載しているとおり、「働くことの意義は、経済的な自立を促進するだけではなく、自己実現や社会貢献の手段にもなり得る」と考えています。また、ライフスタイルや価値観の多様化に応じて働き方のニーズも多様化しているため、起業を目指す女性の支援については、段階に応じた支援を行っているところです。今後とも、女性のライフスタイルやライフステージに応じた多様な働き方の支援は必要と考えています。 |
| 19 | 58 62 | | | 「おうち起業」「プチ起業」という名称は、女性は家庭が大事でできる範囲で起業すればよいというマイナスイメージを発信しているのではないか。 | 女性対象の「おうち起業」「プチ起業」の支援施策は、女性は家庭に重きを置いてできる範囲で起業すればよいというマイナス効果の印象を与えてしまうのではないか。ライフステージ全体の中での位置づけがわかりにくい。ネーミングの工夫等が必要だと思う。 理由 マイナスイメージを発信してしまう心配があるため。 | ① | 女性の起業については、起業を目指す女性の段階に応じた支援に取り組んでいます。店舗を持たず、比較的小規模低リスクの形態から始めたいというニーズも多く、そうした段階を支援するにあたり「おうち起業」「プチ起業」といった表現を使っています。 |
| 74 | 58 | | | 30行の後に「この法律を活用し、女性が活躍できるよう職場の環境整備に取り組む企業を支援します」を追加してほしい。 | 30行の後に <u>この法律を活用し、女性が活躍できるよう職場の環境整備に取り組む企業を支援します</u> を挿入 理由 「女性活躍推進法」の周知と活用は大変重要であり、育児や介護で中断することなく雇用が継続され、安心して能力が発揮できるための環境整備を進められるよう積極的な支援をお願いしたい。 | ② | 58ページには、基本目標4において目指す姿を実現するための課題を中心に記載しています。女性が活躍できる職場環境の整備に取り組む企業への支援については、施策の方向1に記載しています。 |

7. 基本目標4 (つづき)

| 意見番号 | 頁 | 施策の方向 | 具体的施策 | 意見の要旨 | 意見の内容 | 意見に対する対応 | 意見に対する考え方 |
|------|----|-------|-------|---|--|----------|---|
| 51 | 60 | 1 | | 施策の方向1を「働く場における男女の均等な機会と待遇の確保の推進及び企業における女性活躍推進の支援」に変更してほしい。 | <p>施策の方向1のタイトルを「働く場における男女の均等な機会と待遇の確保の推進及び企業における女性の活躍推進の支援」に変える。</p> <p>理由 働く場における男女の均等な機会と待遇の確保がなければ、女性の活躍はありません。</p> | ① | 雇用の場における男女の均等な機会と待遇の確保については、重要な課題と考えますが、この計画では、企業における女性活躍推進を重点的に取り組むこととしているため、「企業における女性活躍推進の支援」としています。 |
| 75 | 60 | 1 | | <p>施策の方向1を男女平等推進を追加して「企業における男女平等推進及び女性活躍推進の支援」に変更してほしい。</p> <p>また、具体的施策の内容も同様に變更してほしい。</p> | <p>基本方向1のタイトルと取り組み概要の文頭に「男女平等推進及び」を挿入する 企業における男女平等推進及び女性活躍推進の支援 (P.60)</p> <p>理由 女性活躍推進のためには、まず男女が平等に採用され、評価され、均等待遇が実践されることが重要です。そのことが明記される必要があります。</p> | ① | 女性活躍推進法は働く場における女性活躍推進により男女の実質的な機会の均等を目指すものとなっています。そのため、ここでは「企業における女性活躍推進の支援」と記載しています。 |
| 52 | 60 | 1 | | <p>施策の方向1の取組内容の概要(囲みの中)を「経営者や管理職の意識改革を促進し、女性の労働と能力に対する適性な評価が行われ、雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保及び女性活躍推進の必要性を企業等へ広く働きかけます。女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定の支援をおこないます。」に変更してほしい。</p> | <p>施策の方向1の施策の取組内容の概要(囲みの中)を経営者や管理職の意識改革を促進し、女性の労働と能力に対する適性な評価が行われ、雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保及び女性活躍推進の必要性を企業等へ広く働きかけます。女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定の支援をおこないます。に変える。</p> <p>理由 施策の方向1の取組内容の概要としては、女性の活躍推進に偏った書きぶりとなっています。 働く場における男女平等や女性の活躍推進に最も重要なことは、女性が妊娠出産することで女性労働者を2流の労働者と位置付ける経営者等の意識や長時間労働が会社に対する忠誠となっている現在の企業文化等の変革、そして性別役割分担意識がしみ込んでいる男女労働者の意識改革がなければ、女性の活躍推進は望めません。 女性の活躍推進が空回りしないで、実現できる福岡市となるためには、何が重要か再度検討をお願いします。</p> | ① | 女性活躍推進法は働く場における女性活躍推進により男女の実質的な機会の均等を目指すものとなっています。そのため、ここでは具体的なアクションプランを記載しています。 |
| 53 | 60 | 1 | 41 | <p>具体的施策の内容を「●女性の活躍推進のためには、女性の活躍推進の必要性を説くとともに、雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保、職域拡大、長時間労働の削減、短時間正社員等の多様で柔軟な働き方等が重要であることを講演会等様々な場で、経営者や管理職の意識改革を促します。</p> <p>●妊娠・出産・育児休業などを理由とする不利益な取り扱いをなくすために企業におけるマタニティ・ハラスメントの防止、及びセクシュアル・ハラスメントの防止等についても啓発を行います。」に変更してほしい。</p> | <p>具体的施策の内容を下記に変える。</p> <p>●女性の活躍推進のためには、女性の活躍推進の必要性を説くとともに、雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保、職域拡大、長時間労働の削減、短時間正社員等の多様で柔軟な働き方等が重要であることを講演会等様々な場で、経営者や管理職の意識改革を促します。</p> <p>●妊娠・出産・育児休業などを理由とする不利益な取り扱いをなくすために企業におけるマタニティ・ハラスメントの防止、及びセクシュアル・ハラスメントの防止等についても啓発を行います。</p> <p>理由 女性の活躍推進を進めるためには、男女雇用機会均等法の推進は大前提である。雇用の場における男女平等が到達していない状況において、第2次基本計画に記載されていた当該内容を削除することは、基本計画の内容の後退ともいえる。 また、多様で柔軟な働き方の一つにももちろんテレワーク(在宅勤務)も含まれるが、在宅勤務は誰でも対応できる働き方ではなく、短時間でもフルタイムと時間当たりの賃金が同一賃金であり、福利厚生も同等に受けられる短時間正社員制度の普及が重要である。 マタニティ・ハラスメントの防止はもちろん重要なことであるが、マタニティ・ハラスメントは大きくとらえれば、セクシュアル・ハラスメントの一類型なので、職場などにおけるセクシュアル・ハラスメントを推進することにより、マタニティ・ハラスメントの防止の推進も進むと考えられるので、セクシュアル・ハラスメントの防止も記載する必要がある。</p> | ① | <p>雇用の場における男女の均等な機会と待遇の確保については、重要な課題と考えますが、この計画では、今後5年間に取り組む具体的な内容として、長時間労働の削減等の働き方改革、マタニティ・ハラスメントの防止を記載しています。</p> <p>なお、セクシュアル・ハラスメントの防止については、42ページの基本目標2-施策の方向2に「セクシュアル・ハラスメント等及び性犯罪の防止」に記載しています。</p> |
| 76 | 60 | 1 | 41 | <p>具体的施策の内容に「女性労働者の状況を把握し、賃金や待遇格差をなくす均等待遇への啓発を進めます」を追加してほしい。</p> | <p>「女性労働者の状況を把握し、賃金や待遇格差をなくす均等待遇への啓発を進めます」を入れる</p> <p>理由 ② 企業内で女性活躍を推進するためには、賃金格差をなくし、均等待遇を進めることが重要である旨を啓発していくことが重要。</p> | ① | 雇用の場における男女の均等な機会と待遇の確保については、重要な課題と考えますが、この計画では、長時間労働の削減等の働き方改革や、企業における女性の活躍推進を支援するための取組を記載しています。 |

7. 基本目標4 (つづき)

| 意見 番号 | 頁 | 施策 の方向 | 具体 的施策 | 意見の要旨 | 意見の内容 | 意見に 対する 対応 | 意見に対する考え方 |
|----------|----|-----------|----------------|--|--|------------------|--|
| 54 | 61 | 2 | | <p>施策の方向2の取組内容の概要(囲みの中)に、「男女労働者の意識改革及び職場における労働者の権利についての知識の習得」を追加してほしい。</p> | <p>施策の方向2の施策の取組内容の概要(囲みの中)を男女労働者の意識改革及び職場における労働者の権利についての知識の習得並びに女性のキャリアアップ・能力向上のための研修や情報提供を行います。</p> <p>理由 福岡市の「平成25年度男女共同参画社会に関する意識調査」では「『女性が職業をもつ』ことについて」の項目では、「ずっと職業を持っている方がよい」とする回答は女性でも37.5%に過ぎず、男性に至っては3分の1以下の30.7%である。女性が働き続けるためには、まずは男女労働者の意識の改革が最も重要である。</p> <p>また、女性が働き続けるためには職場における労働者の権利を確実に習得しなければ、妊娠女性に対する配慮の権利行使、育児や介護休業・看護休暇の取得、マタニティ・ハラスメント、不当な解雇等に対して対抗等の権利行使を実行できることが重要である。</p> <p>そして、女性が働き続けることができるようになった上で、キャリアアップ・能力向上につながるものとする。</p> | ① | <p>施策の方向2は、働く女性への支援として、女性のキャリアアップ・能力向上のための研修や労働関係の情報提供、相談対応に取り組むこととしています。</p> |
| 55 | 61 | 2 | 43 44 45 | <p>具体的施策を「43 男女労働者の意識改革」「44 働く女性への労働法等に関する研修と情報提供」「45 働く女性の能力向上、キャリアアップ支援」に変更してほしい。</p> | <p>具体的施策を下記の順番に変更する。</p> <p>43 「男女労働者の意識改革」 44 「働く女性への労働法等に関する研修と情報提供」 45 「働く女性の能力向上、キャリアアップ支援」</p> <p>理由 働く女性への支援として、重要な課題を一番に持つてくる必要があるため</p> | ① | <p>施策の方向2は、働く女性への支援として、女性のキャリアアップ・能力向上のための研修や労働関係の情報提供、相談対応に取り組むために、3つの具体的施策を掲げています。</p> |
| 56 | 61 | 2 | 43 | <p>具体的施策43を「男女労働者の意識改革」とし、具体的施策の内容を「●女性労働者が性別役割分担に捉われていることを認識し、女性が働き続けることのメリットについて理解するための研修や情報提供を行います。」に変更してほしい。</p> <p>●働く女性が抱える問題や悩みを共有し、解決を図るための、MLやfacebook等のIT交流ツールを活用して、働く女性の交流の場を提供します。</p> <p>●働く女性が抱える様々な問題や悩みに対する相談機能の充実を図ります。」に変更してほしい。</p> | <p>43は「男女労働者の意識改革」とし、具体的施策の内容を</p> <p>●女性労働者が性別役割分担に捉われていることを認識し、女性が働き続けることのメリットについて理解するための研修や情報提供を行います。</p> <p>●働く女性が抱える問題や悩みを共有し、解決を図るための、MLやfacebook等のIT交流ツールを活用して、働く女性の交流の場を提供します。</p> <p>●働く女性が抱える様々な問題や悩みに対する相談機能の充実を図ります。」に変更。</p> <p>理由 未だに妊娠出産で退職する女性が約6割いる現状を変えるためには、働く女性を含めて男女労働者の意識改革をするために研修や情報提供が必要である。</p> <p>働く女性は時間がなく、なかなか研修会への参加などは困難な状況もあり、現在働く女性は様々なIT交流ツールを活用して、情報交換を行っている。他市ではすでにそうした取り組みを行っているところもあるので、是非、実施してほしい。</p> | ① | |

7. 基本目標4 (つづき)

| 意見番号 | 頁 | 施策の方向 | 具体的施策 | 意見の要旨 | 意見の内容 | 意見に対する対応 | 意見に対する考え方 |
|------|----|-------|-------|---|---|----------|---|
| 57 | 61 | 2 | 44 | 具体的施策の内容に「労働組合法」「知識習得のための研修の実施」を追加してほしい。 | <p>具体的施策の内容</p> <p>●男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法、労働基準法、労働組合法等法制度知識習得のための研修の実施や労働関係情報の提供を行います。</p> <p>に定める。</p> <p>理由</p> <p>労働関係の法律については情報提供だけでは不十分であり、権利の知識習得のための研修が必要である。</p> | ① | <p>具体的施策44は、働く女性への労働に関する広報と情報提供を掲げており、雇用の場における男女共同参画に関連する法令を例示しています。</p> <p>労働関係法令に関する研修につきましては、福岡県と労働教育講座を共催しております。その他、国などにおいても講座が実施されています。</p> <p>今後も各種研修の中などで、労働法令の広報・情報提供に努めます。</p> |
| 77 | 61 | 2 | 44 | 具体的施策の中に「労働者の権利についての情報提供が必要であり労働組合法なども含めた研修の場を多く設定します」を追加してほしい。 | <p>「労働者の権利についての情報提供が必要であり労働組合法なども含めた研修の場を多く設定します」をいれる</p> <p>理由</p> <p>学校教育を含め、働くことの意義と働く人の権利についてきちんと学ぶことがないため、安心して働き、能力を發揮することができない。社会教育の中に労働者教育をきちんと位置付け、研修の機会を設けることが必要。</p> | ① | |
| 58 | 61 | 2 | 44 | 具体的施策の内容に「●職場のコミュニケーションが円滑になり、女性が自分の権利行使について主張できるようになるために、アサーショントレーニング等のスキル習得のための研修を行います。」を追加してほしい。 | <p>具体的施策の内容</p> <p>●職場のコミュニケーションが円滑になり、女性が自分の権利行使について主張できるようになるために、アサーショントレーニング等のスキル習得のための研修を行います。</p> <p>を追加する。</p> <p>理由</p> <p>権利行使には知識の習得だけではなく、実行できるためのスキルの習得が必要であるために、アサーショントレーニング等の研修も必要である。</p> | ① | <p>具体的施策44は、働く女性への労働に関する広報と情報提供を掲げています。</p> <p>今後も、労働法令の広報・情報提供に努めます。</p> |
| 78 | 62 | 3 | | 女性が家庭内で子育てをしながら働ける場の提供ではなく、男女にかかわらずフレキシブルに働くことができ、自立できるような支援を行うべき。 | <p>女性が家庭内で子育てをしながら働ける場の提供とまではなく、男女に関わらずフレキシブルに働くことができ、自立できるような支援を行う</p> <p>理由</p> <p>育児や介護のために仕事を中断しなくてよい働き方が第一だが、再就職の場合でも、自立可能な働き方を男女ともに支援するべき。</p> | ② | <p>枠囲みの1行目に「働きたい女性がライフスタイルやライフステージに応じて、多様な働きかたができるよう、関係機関と連携し就業や再就職の支援を行います。」と記載しています。</p> <p>今後とも、働きたい女性が、ライフスタイルやライフステージに応じて、多様な働きかたができるよう、支援していきます。</p> |

8. 基本目標5

| 意見番号 | 頁 | 施策の方向 | 具体的施策 | 意見の要旨 | 意見の内容 | 意見に対する対応 | 意見に対する考え方 |
|------|----|-------|-------|--|--|----------|---|
| 5 | 66 | | | 「指導的地位に占める女性の割合」について、数ありき・女性ありきの取組が行われていることに強い危機感と不満を持つ。性別にかかわらず意欲・能力に応じた「機会の平等」に徹してほしい。 | 「指導的地位に占める女性の割合」やそれに類する取り組みについて数ありき、女性ありきの発想から脱却し、意欲・能力で選抜するという「機会・チャンスの平等」に徹してほしい。意欲と能力があれば性別問わずその職に就かせる、それだけでいい。それでも男女比が偏っても問題ないから。むしろ、男女比に囚われ、無理やり女性を「指導的地位」に就かせようとする、結果的に社会全体的に業績が落ちてしまうので、私としては、数ありき・女性ありきで取り組みが行われていることに強い危機感と不満を持つ。 なお、私個人としては、女性が「指導的地位」などに就くこと自体は構わないと思っている。 | ① | 固定的性別役割分担意識や過去の経緯により生じている男女の置かれた社会的状況の格差を解消し、実質的な機会の平等を担保するためには、ポジティブ・アクションによる取組が必要と考えています。 引き続き、国の目標「社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度にする」を踏まえ、取組を進める必要があると考えています。 |
| 20 | 66 | | | 日本のジェンダーギャップ指数が145か国中101位という記載だけでは、市民に理解されないのではないか。 | 説明文の上から3行目～6行目は一般市民にはわかりにくい。 理由 P67の一番下のデータと見比べないとわからないうえ、高い教育レベルでありながら、政治・経済分野の参画レベル（特に政治）が低いことが読みとれるか不明。 | ③ | 66ページの上から4行目を「我が国では、男女共同参画の国際的な指標の一つであるGGI（ジェンダー・ギャップ指数）が145か国中101位となっており、特に、政治・経済分野の男女格差が大きいことからわかるように、女性の参画状況は十分とはいえません。」に修正します。 |
| 59 | 66 | | | 福岡市も「女性活躍推進法」に基づいて取り組むことを明記してほしい。 | 国は「女性活躍推進法」を制定して実効性のある取組を始めたこと、福岡市もこの法律に基づいて取り組むことを明記する。 理由 202030は全国でも福岡市でも「絵に描いたモチ」に終わっている。市は女性活躍推進法に基づいて、女性の活躍状況を把握し、課題分析を行い、数値目標や取組内容を盛り込んだ行動計画を策定して、これを公表する義務がある。 | ③ | 女性活躍推進法に基づき、この計画の基本目標3と基本目標4の部分を、市町村推進計画に位置付けています。 なお、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画策定の進捗状況を踏まえ、66・68・70ページに「福岡市特定事業主行動計画」を記載し、文言を見直しました。 |
| 60 | 66 | | | 福岡市職員の女性割合が低い状況を改善するため、女性を積極的に採用する取り組みを行うことを追加してほしい。 | 福岡市の全職員の女性割合が30.1%（平成27年5月1日現在）と低い。この状況を改善するために女性を積極的に採用する取り組みを行う、ことを追加する。 理由 市職員の採用者女性比率は平成23年から26年まで35%程度で推移している。少なくとも採用者50%以上を確保しなければ、男女平等な福岡市政は半永久的に実現できない。なお、女性活躍推進法では役職者・管理職の女性比率が4割未満の場合には女性のみを対象とした中途採用が可能となった。 | ① | 市職員の採用については、地方公務員法に定める平等取扱いの原則及び成績主義の原則を前提に、男女の別なく、受験成績その他の能力の実証に基づいて行うこととなっており、公正に実施しているところです。 なお、採用者のうち事務職の女性比率はおよそ43～49%で推移していることから、採用者女性比率が35%前後で推移しているのは、受験者の男性比率が高い職種があることが要因となっているものです。 |
| 61 | 67 | | | 市職員の年齢別男女共同参画構成比を表す図を掲載してほしい。 | 市職員の年齢別男女構成比を表す図（市職員構成ピラミッドの年変化）を挿入する。「男女格差を示す指標の国際比較」は削除してよい。 理由 市職員のどの年齢層で女性比率が低いか分かれば、女性の新規採用の必要性や、女性管理職の中途採用などの計画がたてやすい。「男女格差を示す指標の国際比較」は福岡市の男女共同参画推進のために役立っているとは思えないので削除してもよいのでは。 | ① | 67ページには、66ページの文章に関連する主なデータを表すグラフ等を掲載しています。 |

8. 基本目標5（つづき）

| 意見番号 | 頁 | 施策の方向 | 具体的施策 | 意見の要旨 | 意見の内容 | 意見に対する対応 | 意見に対する考え方 |
|------|----|-------|-------|---|---|----------|---|
| 21 | 68 | 1 | 49 | 審議会等委員への女性の参画を促進するためには、庁内の取組だけでなく、推薦元の団体への働きかけや人材情報の収集・提供機能の充実も必要だと思う。 | 庁内の協議会や事前協議といった対内的な施策に加え、委員の推薦母体となる団体への働きかけや人材情報の収集提供機能の充実も必要だと思う。 理由 庁内だけの問題ではなく、推薦する側の意識にも関わる問題であると思う。 | ① | 委員の推薦母体となる団体への働きかけや人材情報の収集・提供については、必要に応じて実施しています。 今後とも、審議会等委員への女性の参画促進に向けて、それぞれの団体の実情に応じた働きかけを実施します。 |
| 62 | 68 | 1 | 49 | 審議会等委員への女性の参画率の目標年次「平成32年度まで」を「平成32年度までの出来るだけ早い時期」に変更してほしい。 | 審議会等への女性の参加率が、平成32年度までに40%…、を平成32年度までの出来るだけ早い時期に40%…、とする。 理由 審議会等への女性の参加率は、福岡県も北九州市もかなり前から40%をクリアしている。平成26年のデータでは福岡県41.6%、北九州市43.8%である。福岡市の人材は福岡県、北九州市に劣っていないので、人材発掘の努力をすれば40%は32年を待たずに達成可能と思われる。福岡県下の自治体の見本となるべく努力をしていただきたい。 | ① | 審議会等委員への女性の参画率の数値目標については、これまでの取組状況や現状値を踏まえ、「平成32年度までに40%」としています。 当審議会においても、毎年度の進行管理の中で、進捗状況を評価していきます。 |
| 63 | 68 | | 50 | 具体的施策の内容の1番目に「女性活躍推進法」に基づいて、女性の活躍状況を把握し、課題分析を行い、行動計画を策定して公表する。」 2番目に「女性採用率の向上、ならびに管理職・役職者における女性比率を高めるための取組を進める」を追加してほしい。 | 施策の1番目に、「女性活躍推進法」に基づいて、女性の活躍状況を把握し、課題分析を行い、行動計画を策定して公表する、を追加する。 上に続けて、女性採用率の向上、ならびに管理職・役職者における女性比率を高めるための取組を進める、を追加する。 理由 市は、女性活躍推進法を率先して実行すべき立場にあります。各事業所や市民に、福岡市がモデルとなって取組んでいる事を公表して頂きたい。 (50)においては、職場環境の改善だけでなく、その前に職員及び管理職・役職者の女性比率の向上について言及して頂きたい。 | ③ | 女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画策定の進捗状況を踏まえ、66・68・70ページに「福岡市特定事業主行動計画」を記載し、文言を見直しました。 なお、ご指摘の内容については、「福岡市特定事業主行動計画」に記載のうえ、着実に取り組んでいくものと考えています。 |
| 64 | 70 | | 50 | 具体的施策の「福岡市職員の人材育成・活性化プラン」の前に「女性活躍推進法」を追加してほしい。 | 「女性活躍推進法」を挿入して、女性活躍推進法及び福岡市職員の人材育成・活性化プラン…、とする。 理由 女性活躍推進法に基づいて、新採用時の女性比率の向上や、女性管理職の中途採用などに総務企画局の中の人事部が腕をふるっていただきたい。 | ③ | |
| 65 | 70 | | 51 | 企業で活躍する女性リーダーのロールモデルを市の刊行物で紹介してほしい。 | 企業で活躍する女性リーダーのロールモデルを市の刊行物で紹介する。 理由 女性が意欲と希望を持って仕事と家庭を両立させながらリーダーを目指すには、ロールモデルの生き方が大変参考になります。 | ① | ロールモデルについては、市の刊行物等で紹介する予定はありませんが、女性の活躍に取り組む企業を市ホームページで紹介してまいります。 |

9. 基本目標6

| 意見 番号 | 頁 | 施策 の方向 | 具体 的施策 | 意見の要旨 | 意見の内容 | 意見に 対する 対応 | 意見に対する考え方 |
|----------|----|-----------|-----------|--|--|------------------|--|
| 22 | 73 | | | 「過去2年間における地域活動への参画状況」のグラフを掲載する必要があるのか疑問。 | 一番下のデータの意味（掲載目的）がわからない。 理由 「参加したことがない」人が圧倒的に多いことと地域の男女共同参画推進との関係がわかりにくい。男女別のデータではないためでは？P72説明文のどの部分と関連？ | ① | 72ページの下から2行目の「男女に関わらず誰もが地域活動に参画しやすいように工夫し、活動の担い手を増やすことも今後さらに必要になってきます。」の文章に関連するデータとして掲載しています。 |
| 28 | 75 | 2 | 56 | 【再掲】 「PTA会長の男女二人制導入に向けた調査・研究」を新たに加えてほしい。 | 基本目標1に記載 | | |
| 23 | 76 | 3 | 58 | 地域防災は啓発だけでは不十分だと思う。 | 地域防災の分野が新しく取り上げられたことはよかったと思うが、意識啓発だけでよいのか。（不十分） 理由 今後5年間でやっていくことが意識啓発だけでは不十分と思う。一部の校区で着手している校区防災訓練の見直し等を広げていく取組などを盛り込む必要がある。 | ① | 地域の防災訓練等への女性の参画につきましては、76ページの「具体的施策の内容」の1行目の「防災分野における女性の参画促進」の取組として、意識啓発を図るとともに、様々な機会をとらえて地域の防災訓練等に関する先進的な取り組み事例を紹介し、女性の参画促進に取り組んでまいります。 |
| 24 | | | | 地域の意思決定過程への女性の参画が進んでいない根本の原因を分析しているのか、今後どうしていくのかわからない。 | 校区ごとに推進組織（男女協）が組織されて長い年月が経過しているにもかかわらず、地域の意思決定過程への女性の参画が進んでいない（団体の長への就任など）根本原因がどこにあるのか、今後どうしていくのかわからない。分析はされているのでしょうか？ | ① | 地域の意思決定過程への女性の参画が進んでいない原因につきましては、73ページのグラフの「地域における団体のリーダーに女性が少ない理由」から、これまでの慣習や性別による固定的な役割分担意識が背景にあると考えています。 これを解消するために、意識啓発や地域の男女共同参画推進活動の支援に取り組むとともに、地域における女性リーダーの育成に取り組んでまいります。 |