

パブリックコメントの結果と対応方針について

- 1 実施期間 令和3年12月15日（水）～令和4年1月14日（金）
- 2 実施結果 1人（9件）

※ご意見につきましてはとりまとめの便宜上、適宜要約しています。

No.	ご意見・ご提案の概要	ご意見に対する市の考え方
1 (P1)	<p>● <b>計画の目的が不明</b></p> <p>「策定の趣旨」について、何のために策定するのかという意思・目的が読み取れない。</p>	<p>「策定の趣旨」につきましては、第4次計画の策定に至った理由を述べています。今計画は、「男女共同参画社会基本法」及び「荒尾市男女が共に生きる社会づくり推進条例」に基づき策定するもので、第3次計画が期間満了になるため見直しを行い、第4次計画を策定するものです。</p> <p>本市では、「荒尾市男女が共に生きる社会づくり推進条例」第14条において、「男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため」と目的を定めており、平成15年、「荒尾市男女共同参画計画」を策定、平成28年度に、現在の「第3次男女共同参画計画」を策定しました。</p>
2 (P2)	<p>● <b>65歳未満の人口構成に関する男女比率への言及</b></p> <p>高齢者における男女比について言及しているが、その下の世代に対する言及がない。「65歳未満では男女比率が均等である」は「教育や社会活動における男女参加比率の度合いは、能力が等しければ均等であるはず」という一つの数値目標の根拠となるので、言及することが望ましい。</p>	<p>本市の人口ピラミッドから、高い高齢化率であること、その中でも女性の割合が多いことをお伝えしています。また、45歳以上ではいずれの年齢階層でも男性より女性が多いことを表記しています。このページは統計資料に基づき、人口動態からみる本市の現状をお伝えするページとしていますので、考察等は表記していません。その後のページを読んでいただくための基礎資料としています。</p>

<p>3 (P4~P11)</p>	<p>● <b>不公平感を抱く具体的な事例について</b> 市民意識調査結果より、不公平感について具体的にどのような事例に対して感じたのか不明。</p> <p>● <b>アンケート結果の分析</b> アンケート結果の項目により分析の程度がばらばらである。結果から読み取れる事柄、傾向、解決までを分析し記載することが望ましいのではないか。</p>	<p>男女の平等感については</p> <p>①家庭生活、職場 ②学校教育の場 ③政治の場 ④法律や制度の上 ⑤社会通念・慣習・しきたり等 ⑥地域社会 ⑦荒尾市全体</p> <p>の7分野に分けてアンケートをとり、統計的な処理を行って荒尾市民全体の意識や意向を反映した信頼性のあるデータを把握することにより、計画策定の資料としております。アンケートでは一つ一つの事例を自由記載で求めてはいない状況です。今後のアンケート内容への貴重なご意見として参考とさせていただきます。</p> <p>アンケート結果は荒尾市民の現状として、その事実をお伝えすることを目的に掲載しているため、ご指摘のとおり、P10及びP11の説明文は、P5~P9のように読み取れる事柄についてまで表記するように変更します。</p>
<p>4 (P24)</p>	<p>● <b>基本理念における「女と男」の記載の適否</b> 基本理念における「女と男」の記載について、社会情勢の変化により、男女という表記にこだわることは政策を縛ることにならないか。</p>	<p>ご指摘の、男女共同参画計画における「女と男」と「性的少数者（LGBT等）」との位置づけは、今回の計画策定に関して最も苦心した課題でした。そのことの意義について論及していただき、ありがとうございました。結果的には貴意に添う形での回答にはなりません。男女共同参画審議会等での検討の経緯について説明させていただきます。</p> <p>ご承知の通り、行政施策は法律や条例という根拠があって実施できるものです。第4次荒尾市男女共同参画計画は、「男</p>

女共同参画社会基本法」に基づき策定するものであり、計画策定の根拠は基本法、及び荒尾市の推進条例にあります。一方、「性的少数者（LGBT等）」については、国連の「持続可能な開発目標（SDGs）」や国（内閣府）の「第5次男女共同参画基本計画」で、「多様性」、「包摂性」等の理念が示されたところですが、2021年5月、「LGBT理解促進法案」の国会提出が見送られたことから法律としての整備は行われていないという現状です。

こうしたことを踏まえて、本計画の策定に当たっては、基本法の定義、男女共同参画社会の形成については「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意志によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう」に基づき、基本理念には「女と男」という従来からの文言を引き継ぎ、さらに、今計画から「女と男、すべてのひとがともにいきいき輝くまち」とし「すべてのひと」を追加することにより「社会情勢の変化」を踏まえ、多様な人を包摂した基本理念としています。本計画は、一般市民の方にもご理解いただき、ともに「男女共同参画社会の実現」を進めていただくために策定するものです。そのためには、市民にとってその「基本理念」が身近でわかりやすい表現であることが求められています。こうしたことから、「第4章 計画の基本理念と体系」に先立つ、第3章、P17からの「3 計画策定の背景」の（1）世界の

		動き、(2) 国の動きの中で、国連の「持続可能な開発目標 (SDGs)」や国の「第5次男女共同参画基本計画」について説明を行ったところです。
5 (追記が求められる情報)	<p>● <b>荒尾市職員の職域別男女比率及び採用比率の記載の追記</b></p> <p>管理職に関する数値目標や比率の変遷は記載されているが、職域別の男女比率や採用試験における男女の採用比率が計画では不明。管理職の男女比率は職員比率、採用比率、退職者の多寡の結果であるため、必要と考える。</p> <p>また、市内事業者の状況把握として、事業者の男女比率も記載することが望ましい。</p>	<p>採用試験の男女の採用比率については、別途「荒尾市特定事業主行動計画」を策定し、結果を公表しているところです。</p> <p>また、本計画の管理職に占める女性の割合の数値目標につきましては、ご意見いただいた市職員全体の男女比等を勘案し設定しています。</p> <p>市内事業者においては、本計画策定のための基礎データとして、5年に1度の調査を実施することとしていましたが、新型コロナウイルス感染症の影響に鑑み、今回は実施を控えさせていただきました。次期計画策定の際には、貴重なご意見として参考とさせていただきます。</p>
6 (P28)	<p>● <b>荒尾市職員の男女格差是正のためのポジティブアクションの設定</b></p> <p>荒尾市職員における男女格差是正ために、採用の基準を満たす者の中から、男性より女性を優先し採用するというような、ポジティブアクションを設定できないか。</p>	<p>男女雇用機会均等法では、職員の募集及び採用に係る性別を理由とする差別が禁止され、男女均等な取扱いが求められています。なお、本市職員（市民病院を除く。）の全体構成では女性職員が約35%ですが、ここ数年の新規採用では同数又は女性職員の方が多傾向にあり、20代職員に限れば女性職員の割合は半数以上になっています。</p>
7 (P28)	<p>● <b>子育て離職者再雇用の促進</b></p> <p>離職した職場へのカムバック支援として、荒尾市事業者の子育て離職者の採用支援を実施できないか。</p>	<p>労働力人口が減少し続けていく中、働きたいと希望する人が働くことのできる社会を実現していく必要があります。第3次計画から引き続き第4次計画でも具体的施策「7女性の就労支援」として、働きたいと希望する女性の支援として、スキルアップ事業を実施していく計画</p>

		<p>にしています。</p> <p>また安定的な労働力確保のためには、誰もが働きやすい職場環境であることが重要であるため、事業所向けには、具体的施策「5 経営者層の意識改革の促進」として、女性活躍推進法に基づき、女性が働きやすい職場環境の推進のために事業を実施していく予定です。ご提案につきましては、貴重なご意見として参考とさせていただきます。</p>
8 (P34)	<p>● <b>教育への国際交流の推進</b></p> <p>国際社会の理解のために、台湾との学生間交流を推進することで、荒尾市の教育上の魅力向上、宮崎兄弟生家としての国際的知名度の向上、観光客の増加等相乗的な効果も見込めるのではないかと考えています。</p>	<p>本市では宮崎兄弟と孫文の交流の歴史を礎に、これまで中国や台湾、シンガポール等の世界各地の孫文記念館との交流を行ってまいりました。とりわけ近年はシンガポールの孫中山南洋記念館（晚晴園）との施設間交流に取り組み、シンガポール国家遺産局と連携についての合意書を締結しました。その中で、ご意見をいただきました青少年交流をはじめ、市民交流や文化交流が盛り込まれており、新型コロナウイルスの感染状況に鑑みながら、今後取り組んでいく予定です。また、シンガポールは多民族国家であり、かつ日本に比べ男女格差が小さい国であることから、この交流により多文化共生や多様性を尊重する姿勢を育むことができると考えております。いただいたご意見につきましては、事業展開の上での貴重なご意見として参考とさせていただきます。</p>
9 (P36)	<p>● <b>男性職員の育児休業取得率</b></p> <p>市の男性職員の育児休業取得率の目標値が低すぎるのではないかと考えています。</p>	<p>国の「少子化社会対策大綱」で掲げられた「2025年までに30%」という目標と合わせた形にしています。</p>