

第6次すいた男女共同参画プラン(素案)に対する意見(意見票による意見)

資料2

No.	該当箇所	意見
◆計画の名称について		
1	表紙	— 昨日、意見が出ておりました表紙の素案ですが、タイトルを第6次すいた男女共同参画プラン、サブタイトルにジェンダー平等社会の実現に向けての方が良いと思います。
◆第2章 計画の策定にあたって		
2	3 吹田市の状況	P11 女性の就労状況のM字カーブについてですが、吹田市は転勤族に人気の高い地域であり、転勤族の多さが女性の就労継続を難しくしている要因の一つではないかと考えています。一般的な「出産時に退職、または働き方を変え、育児後に非正規で働くケース」だけでなく、転勤族の妻だからこそ就職継続が難しいという地域特性に一言触れていただけると、男女共同参画についての理解度がさらに上がるのではないかと思います。
3	4 第5次計画の達成状況	P13 P14 P15 第5次計画の達成状況についての総括が非常に形式的で、それぞれの基本課題と指標との関係、目標達成度の評価の妥当性が曖昧に見えます。難しいとは思いますが、なぜこの指標が重要なのか、その指標の目標達成にどのような意味があるのかが、正直不明な印象を受けます。指標の達成が重要ではなく、課題の達成が重要であるというスタンスで書いていただく方がわかりやすいと思います。素案では、「4 第5次計画の達成状況」と、「5 第6次計画に向けて」というセクションが別々になっているために、前者が非常に形式的に書かれているように見えます。
4	5 第6次計画に向けて	P16 第6次計画に向けての文書が前プランの第5次計画に向けて全く同じ文書になっています。13～15ページの3つの基本方向の評価の概括として、第5次プランの到達点・評価にたって、引き続き第6次プランでも3つの基本方向にそって施策を展開していく旨、記載した方が第5次からのつながりが明確になると思います。
◆第3章 施策の内容		
5	1 施策の体系図	P21 審議会でも意見を出しましたが、基本方向2基本施策2、3。基本方向3基本施策1が何故、「重点施策」になるのか理由が不明です。第5次プランの指標評価では、基本方向1はA2、B0、C7。基本方向2はA1、B5、C4。基本方向3はA4、B1、C4で指標評価で最も評価が低いのは基本方向1になります。第5次プランの評価との関係で「重点施策」に設定する理由を体系図の欄外にでも記載する必要があると思います。
6		基本方向2の図の中に、「性差」「ジェンダー」あるいは「男女」などいずれかの表現を含めるべきかと思います。
7	2 現状と課題、主な取組	P25 P30 ①計画指標の「女性を対象とした就労や職業スキル向上等に関する講座数」や「ワーク・ライフ・バランスに関する啓発の実施回数」と市の担当部局の取り組みに焦点を当てた指標設定となっていますが、加えて、これらの講座や啓発に参加する市内の事業所数をどこまで広げるのかを指標として設定した方が良いと思います。 ②茨木市でもあまりすすんでいないようですが、「LGBTQフレンドリー企業」の登録制度なども検討しても良いと思います。
8		P25 P30 ①基本施策2の指標として「女性を対象とした就労や職業スキル向上等に関する講座数」とあるが(p25)、施策の内容と比較してやや些末な目標のように感じます。 ②「男性市職員の育児休業取得率」だけでなく、「平均取得日数」を目標値に加えるべきかと考えます。 ③「ワークライフバランスに関する啓発の実施回数」(p30)も施策の内容と比較してやや些末な印象を受けます。

No.	該当箇所		意見
9	2 現状と課題、主な取組	P33	基本施策4 地域における男女共同参画の推進について PTAでは、実務（副会長・委員・担当）は女性が多く担っていることがあります。しかし「会長（トップ）」だけは男性が就任する傾向が強い。仮に会長を女性にすると、実務からリーダーまで女性に偏りすぎてしまうことになります。つまり「男女共同参画」といっても、単純に「女性会長を増やせばよい」ではなく、全体の役割分担のバランスを取らなければならないとおもいます。次のシートに取組案を添付します。（⇒P3に掲載しています）
10		P36～P53	「ジェンダー」「性差」「男女」などの表現が出てこない内容が散見されます。計画全体の趣旨に照らして適切な支援項目を記載すべきかと思ひます。
11		P59	吹田市は生活圏域が複数（高齢者福祉では6圏域）に分かれている中、出口町のデュオの活用だけでなく、デュオが中心となって各生活圏域の施設を活用して地域の多世代の市民の参加を広げる方向が必要だと思ひます。ジェンダー平等の推進という視点で地域包括支援センター等とデュオが協働した取り組みをすすめることができると思ひます。重層事業では、関わりが出てくると思ひます。従って、指標として「デュオ」の利用者数ではなく、各地域で開催するジェンダー平等に関わる講座の開催数・参加者数にした方がデュオの認知度向上につながると思ひます。
◆第4章 計画の推進			
12	4 計画推進のための目標値	P64	p.64の表の下25と26は同じ指標名です。
◆その他（全体に対する意見など）			
13	—	—	（市民のみなさんも取り組んでみませんか）の問いかけは大変良いと思ひますので、もう少し強調したほうが良いと感じます。例えば、枠線を少し太くする、字体を変える等。
14	—	—	コラムや用語集があったほうがよい
15	—	—	セクシュアルマイノリティ関係がやや少ないのでもう少し拡充したほうがよい
16	—	—	DV、女性支援法とかは中々表面的に表に出てこない事の方が多いと思ひます。本当にこまっている人の所に情報が届いているのか、どうかという所が大きな問題だと思ひます。色々な問題をかかえている女性でも「時間がとれない」「働かないといけなひ」現状の中あきらめてしまう人も多いと思ひます。 母子家庭では特に金銭的な面で大きく左右されることが多く離婚して働くようになったら朝9:00～5:00まで働いたら最低賃金を20万位もらうようにして頂けたら良いなあ～といつも願っております。生活できないから親の元にもどっての生活をするのですが、そこに親の収入があれば色々な福祉がもらえないという状況の中での生活がよぎなくされています。 いつか自分と子供とで生活したいと思ひつつ何々自立が出来ない!!もっともっと行政が十分に生活できるようにして欲しいですね。最初は別れた元主人からお金の援助があっても月日がたつにつれてくれないことが多いようです。子供を育てていかなければならない日々金銭的にでも十分生活できるようになって欲しいと日々思っております。

No.9の取組案

① 役割全体の見える化
PTAや自治会で「誰がどの役割を担っているか」を男女比で可視化する。 →「会長は男性多数、副会長以下は女性多数」といった構造を明示し、バランスを議論できるようにする。
② 複数人制リーダーシップの導入
会長1人制ではなく、共同代表制（男女ペア会長制など）を導入する。 →代表の場に女性も男性も立つことで「象徴的な偏り」を解消。
③ 役割ローテーション制度
「会長・副会長・委員」を数年ごとにローテーションし、性別に関わらず平等に経験できる仕組みを導入。 経験値を平準化し、「男性はトップ、女性は下支え」という固定化を崩す。
④ 役割の細分化と再設計
会長職を「対外調整」「内部運営」「企画推進」など複数の分担に細分化。 男女で得意な分野に応じて役割をシェアできる体制にする。
⑤ 研修・育成と支援策
男女問わず「リーダー養成講座」を開催。 女性だけでなく男性も「実務」を経験するように促す。 育児・介護などの負担軽減支援（託児サービスや会議のオンライン化）を行い、男女双方が役職を担いやすくする。
⑥ 評価とガイドラインの整備
自治体や教育委員会が、「男女比率に偏りがいないか」を毎年評価。 PTAや自治会に対し、男女参画のバランスを意識した役員選出ガイドラインを提示。