

2021/1/28～2021/2/8実施 令和2年度第1回男女共同参画推進委員会で出た感想や意見等について（まとめ）

| 1. 報告事項1・2西宮市性の多様性に関する取組の方針等について【資料1～3】 | 市の回答 |
|--|---|
| <p>多くのコメントがあって、よかったです。</p> | <p>ご意見ありがとうございました。</p> |
| <p>市はパブリックコメントに対して非常に丁寧に対応されている印象を持った。例えば、パートナーシップ制度に関わる用語や概念のとらえ方について、コメントを活かして変更されている。一方、残念なのは、学校教育の制服に関わる部分である。No.27で、生徒・保護者からの要望等がなければ対応しないというのは、教育関係者が「主体的に」トランスジェンダーの子どもを理解し、寄り添おうとする姿勢の欠如である。No.33の回答からも消極的なことがわかる。教育関係者は、日々の生活から、制服やトイレの使用の問題が、子どもの体調不良や不登校の原因等になっていることを感じ取っていただきたい。</p> | <p>学校教育に係る部分につきまして、教育委員会として現状回答できる内容をお答えしております。教職員への啓発等で連携して実施していくよう働きかけを継続したいと考えております。また、実際要望がなければ対応しないということではなく、要望が無くても各学校において検討している状況です。事実として要望は出ていないとのことです。</p> <p>また、制服及びトイレ等設備の問題に関して、教育委員会ではなく、各学校において判断する部分もございますので、どこまで変更できるかは不透明な状況です。方針にも学校教育における取組に対する支援や当事者への配慮の検討を掲げておりますので、そうした部分についても取組に努めてまいります。</p> |
| <p>パブリックコメントを反映させたパートナーシップ宣誓証明制度が導入される動きに、とても期待しています。パブコメには学校教育の変化（制服や性教育など）を求める声が複数見られました。幼稚園、小中学校など早い段階での教育は、文化や習慣を変える鍵となります。教育委員会と連携した取り組みが望ましいです。また、職員の勤務条件においてパートナーシップ制度への対応が困難とありますが（資料3-4）、国や近隣市との横並びではなく、独自の方針や制度をつくる程の強い気持ちはあっても良いのではないのでしょうか。</p> | <p>教育分野に関する考えは上に記載したとおりです。</p> <p>職員の勤務条件について、すぐに取扱いを変更できるものではありませんが、独自の方針や制度等環境整備にも努めてまいります。</p> |
| <p>感想になるが、書面だけの審議は、発言者のニュアンスが伝わりにくいため、厳しい。多様性への行政の取り組みは他自治体と比較しても評価できる。市民がより関心を持つよう、啓発、情報発信は欠かせないと思う。</p> | <p>今回の書面審議については、ご不便をおかけして大変申し訳ございません。来年度以降は、ズームや集合による審議開催を検討しております。多様性への取組は、この方針を契機に積極的に進めていきたいと考えております。</p> |
| <p>男女共同参画のアンケートでは、男性と女性で別々に数値化しているものが多いですが、性別を記入したくない人が増えてきた時に、どのように取り組んで行かれるのでしょうか。</p> <p>また、アンケートの1番目に、「男は仕事、女は家庭」に賛同できるかという質問を長年してきましたが、今後はどのように取り扱う予定でしょうか。</p> | <p>男女共同参画に関する講座アンケートには、男女と括弧を設け、そのうち男女別のみ抽出して統計を取っています。括弧については母数が少数であるため、統計からは除外する場合があります（意見を反映しないという意味ではありません）。</p> <p>男女別統計については、必要性があれば統計を取ります。国からも男女別統計は重要であるとの方向性が示されておりますので、男女別統計が無くなることはありません。</p> |
| <p>多様なご意見をとても丁寧にまとめられていると思います。</p> <p>「パートナーシップ制度」という具体的に見える施策の展開は、市民から様々な意見が生まれていく大切な「男女共同参画を考える」起点になると思われま。より一層の発信と市民の意見を受けての具体的な展開を期待しています。</p> <p>施策の宣言だけでなく、PDCAで常に実りある内容にしてください。</p> | <p>ご意見ありがとうございました。</p> <p>市民の皆さんや当事者からのご意見も参考にしながら、PDCAも意識しながら施策を進めてまいります。</p> |
| 2. 報告事項3西宮市男女共同参画プラン推進状況・評価報告書について【資料4】 | 回答 |
| <p>2019年、女性の管理職比率は13.1%、男性の育児休業取得率は9.8%でした。言うまでもなく、それぞれ低い数字です。2020年に20%を目指していた女性の管理職比率が、2028年度の目標値でも20%です。同様に、男性の育児休業取得率が、2028年でも13%なのは、低く思われます。いずれも、もっと挑戦的な目標を定めるのが望ましいのではないのでしょうか。女性の育児休業に比べ男性のそれは、期間が短くなりがちです。取得率だけでなく、取得日数についても目標値に入れてはどうでしょうか。</p> | <p>取得日数の目標につきまして、次回改定の参考とさせていただきます。目標設定については、人事担当部署と調整しており、次回の目標設定の際にこの意見も伝えて、検討いたします。</p> |