

計画に対するご意見と文言の修正・その他の意見に分類して記載しています。

【計画に対する意見】

番号	ページ	意見	事務局の考え方
1	全般	計画書案に関してまず思ったことは、あまりにも大部であるということです。ある程度の歴史的なことは、今回の計画を発表するに必要ではあるでしょうが、前置きが長い印象を受けました。そして、表現が難しい。 「男女共同参画」の「男女」は、「すべての人」という意味のほうです。だからこそ、計画の中には、「年少者・高齢者・障害者・外国人」に関する政策もあるのです。そうであればこそ、計画書は、誰もが読める、理解出来るものを目指して頂きたいです。 「男女共同参画」という言葉自体を使うことについても議論されていたと思いますが、今は、国も大阪府も「男女共同参画」という言葉を使っているのです、それとの連動で言葉は使わざるを得ないと思います。しかし、岸和田市が率先し、社会を、国を動かす原動力となることは可能だと思いますので、その気概を持って、政策を進めて行っていただきたい。ただ、まだまだ「男女共同参画」という意識が社会に浸透していないことを前提としての記述はいかがなものでしょうか。もう、言葉としては社会になじんでいる扱いをしてもいいのではないのでしょうか。	第3期の計画の総括、第4期の計画内容と、全体的なボリュームをみながら考えます。 計画書は、誰もが読みやすく理解できるものとなるように考えています。 上位計画との整合性だけでなく、本市の実情を把握した上での計画となるように考えています。
		ヒアリング調査等の中であつたのですが、「働きたい人が働ける社会」になって欲しいという思い、理想ですが、家庭内で、夫婦の一方が他方の「犠牲」になるのでは、実現は不可能です。今までよく聞いた言葉に、妻が働くためには「家庭における夫の理解が必要」ということがありましたが、妻も夫も目一杯働きたいのであれば、家庭は誰が維持するのでしょうか。例えば、この夫婦に子供がいる場合では、親が家にいない時間の面倒をみる制度が必要になってきます。この点を個人任せにしてしまっていると、今までと同じく、夫婦のどちらかが労働時間を割かないといけないことになる。近時高齢者に対するサービスが充実してきていますが、似たようなことが働く世代に対しても必要だと感じます。	「働きたい人が働ける社会」となるよう、個人、家庭、事業所、教育関係者、地域の役割分担を考えて施策を実施する必要があると考えています。
2	全般	企業の立場からとしての意見となりますが、勤務先の会社でも男＝総合職⇒キャリアコース、女＝一般職⇒事務コースのような固定観念が、入社した30年程前には存在していました。 男女共同参画推進にあたり、同一労働・同一賃金や管理職の女性登用目標、企業によっては採用の公平化等、行政の役割と市民・事業者の役割や数値目標の設定は、とても重要と考えます。 休暇についても、大企業の定着から中小企業へと、ゆっくり浸透していくのが通例で、こうした流れを早くしていく事が、行政の力でできないものか思案しているところです。（もちろん、経営にも配慮しなければならぬのですが・・・）	就労の分野においては、様々な法整備とともに企業の努力もあり、制度の定着や意識の変革がもたらされた部分はあります。働き方改革が進められる中、本市の事業者の特性を考慮しつつ、男女共同参画の推進がより強靱な企業運営につながることへの理解促進のため、行政と事業者の役割を協議、調整し、必要な取組を進めます。
3	資料である第3期計画の取り組みの成果と課題	資料である第3期計画の取り組みの成果と課題は、計画本体と一緒に1冊になるのでしょうか？ 一緒にするとただでさえ大部なのが更に、だと思いました。	第3期の検証結果は第4期計画の資料とし、ポイントを押さえたもののみ記載します。資料全体は別添としてまとめます。
4	全般	計画の前提の説明で、市民全体に関わりのあることだと説明されて、計画では、市が取り組んできた、となっているため、ここまで読んで、市民は、結局、自分たちは関係ないと誤解されないかなと危惧します。 計画の紹介との間に、計画における市民や企業の関わりについての計画の総論を付け加えるのはどうでしょうか。 私自身のことですが、計画がとっつきにくく理解しづらかった経験があります。	P34で、市・市民・事業者・教育関係者の役割をわかりやすく記載します。
5	P5 上から11 行目	「地域で培われてきた伝統や文化に配慮しつつも」を取り去って、「…推進に取り組み、本市における『男女共同参画社会の実現』をめざして…」と続けてはどうか。 「伝統文化に配慮する」ことが、いつまでも男女不平等社会の存続原因にもなっているのだから、これに配慮しては永久に平等にはならない。P9の「大阪府の動向」では、「固定的な性別役割分担等を反映した制度・慣行が、男女の社会における活動の自由な選択に対してできる限り影響を及ぼさないよう配慮」とある。これと岸和田市は矛盾することになる。 またP6に記載の、岸和田市の条例の3条（基本理念）では、「性別による固定的な役割分担意識に基づく社会制度及び慣行は、男女の社会における活動の自由な選択に対し、影響を及ぼすことのないように見直されること」としている。これとも矛盾する。	岸和田市男女共同参画推進条例の前文に「培われてきた伝統や文化に配慮しつつ、固定化された男女の役割にとらわれず」とあるように、条例の趣旨を活かし、伝統や文化と共存共栄しながら、本市の男女共同参画を推進します。
6	P13 グラフ	このグラフが問題。まず1点目は視覚的に分かりにくいこと。2点目は、このグラフが「嘘」は示していないとしても、現実の男女差別のあからさまな実態を、故意にではなくとも隠蔽している面があること。 もっと実態にふさわしい、且つ分かりやすい表を掲載してほしい。 例えば ①家庭生活の場で、をみると「どちらかといえば」も含め「男性優遇」は全体の52%、同じく「女性優遇」は7%、男性優遇が7.4倍も多い。⑤社会通念・慣習やしまたりで、では男性優遇は実に34倍も多い。比較的「平等」だと思われる③学校教育の場でも、男性優遇が4.5倍になっている。	このグラフは、昨年度に実施した男女共同参画に関する市民意識調査結果です。この調査結果がすべてではありませんが、判断材料のひとつとして参考にすることを考えています。

番号	ページ	意見	事務局の考え方
7	P17 「1-3」	「男女共生に関する学校教育」と「学校園における男女共同参画の意識づくり」とありますが、「男女共生」「男女共同参画」を明確にわかる理由を教えてください。（23ページも同様）	学校での児童・生徒への教育については、「男女共生」、それ以外のものについては、本計画で使用している「男女共同参画」としています。
8	P20 ①	「●町会への男女共同参画に関する啓発」の具体案はできているのか？何もなければ何十年経っても何も変わらない。	担当課とのヒアリングや課内での協議を重ねる中で、2点について考え方が異なる部分があります。 1点め：町会への働きかけについて ●町会は独立した団体であるため、女性役員の選出を促すなど所管課として直接的な働きかけができない。 ●町会は、まちづくりや市民生活に大きな影響がある団体であり、他の各種団体とは異なり、より積極的な取組により効果が期待できるので、所管課の業務として取り組む。 2点め：男女共同参画の意識づけについて ●人権・男女共同参画課の仕事であり、所管課の仕事ではない。 ●人権・男女共同参画課と所管課がともに取り組む仕事である。 どのように考えるのがよいか委員の皆様のご意見を伺いたいと考えています。
9	P21 ②	「●出産補助休暇の取得促進」について、これは「必ず取る」ことと市として決めてほしい。親の逝去では忌引きがある。子の誕生で何日か休めないのは考えてみれば異常ではないか。 「●事業所への啓発」も町会の場合と同じ。せっかくの『アンケート』をどう活かすのか。	●休暇は義務ではなく権利であり、職員の意志によるものと考えますが、かけがえない時間を家族と過ごす経験は職員にとっても大きなメリットになることであり、休暇取得への働きかけは実施しているところです。 ●調査結果から本市の事業所の特性を再確認し、必要な啓発のあり方を再考します。
10	P26 「基本施策1」	ポジティブ・アクションを実施する場合、例えば女性の占める割合が低い理由を分析する必要があると思います。そうでなければ、単なる数合わせという批判をあげます。なぜ女性が少ないのか説明したうえで、初めて具体的な施策がうてると思います。	各課ヒアリングから、附属機関の女性委員比率が向上しないのは、女性の学識経験者が少ない、団体の長は男性が多い等の理由が把握できています。管理職への女性の登用についても、率が向上しない理由や背景を分析し、どのような施策が必要かを検討します。
11	P28 ②	「DV被害へ・・・」、メディアでよく見かける被害実態を考えると、支援については妻と子どもをワンセットで支援する体制が必要。	児童虐待とDV被害者支援は連携については、第4期計画でも、28ページ「DV被害者への相談支援体制の充実」の項目に位置づけて取り組みます。
12	P40 3-1-1 イ	デートDV予防啓発講座の実施した結果、若年層のリプロ理解が促進できた、と読めますが、それで間違いないでしょうか。確認です。	デートDV予防啓発講座は、リプロ理解へのひとつの手段ではありますが、リプロに関するすべての理解が促進できたとは言えないので、今後の展開を考えます。
13	P41	DV相談を、男性やトランスジェンダーの人たちなども受けられるような体制は必要ありませんか？	DV相談は、現在も女性に限定していませんが、男性やトランスジェンダーの人たちの利用は少ないのが現状です。相談しやすい体制についても考えます。第4期計画では、30ページ「多様化する新たな課題への支援」において「多様なニーズに応じた相談窓口の充実」を考えています。
14	P46	「能力・実績主義に基づいて登用をすすめたが、目標値を達成できなかった」とありますが、なぜ達成できなかったのですか？女性に能力がなかった実績がなかった、ということでしょうか。	「人事異動基本方針」において「能力・実績主義に基づき、女性職員も積極的に管理・監督職へ登用を進め、性別にとらわれない職域拡大と能力活用を推進すること」と定めています。その結果として、目標値の達成に至らなかったということです。目標が達成できなかった理由や背景について引き続き検証していきます。
15	P59	セクシュアルマイノリティに対するハラスメントや暴力についてもふれてはどうでしょうか。	第4期計画では、30ページ「多様化する新たな課題への支援」において、「多様なニーズに応じた相談窓口の充実」で取り組みを考えています。
16	P49	地域活動や町会活動の独立性が強調されていますが、市は、私的団体に関与しないという宣言に読めます。何もしないでいいのか・・・。	N.O.8参照
17	P51	「婦人防災クラブ」・・・「婦人」でいいのか。	「婦人防災クラブ」は、51ページ、第3期計画の取組と成果に記載しています。現在の名称も「婦人防火クラブ」ですが、「婦人」という名称は適切でないと考えられるため、担当課ヒアリングにおいて、名称についての再考を提案しています。

【文言の修正・その他のご意見】

番号	ページ	ご意見	事務局の考え方
18	P2 冒頭	「10年後、互いの・・・」 「10年度、ひとり一人が互いの・・・」と補足した方がいいのではないのでしょうか。原案のままでは「互いの」の内容がわかりにくいと思います。	補足するようにします。
19	P2 最後の行	「男女共同参画推進法」 法律の名称は正確にお願いします。名称変更になったのかと思いました。	「男女共同参画社会基本法」に修正します。
20	P3	目次 第3章 1推進体制 (3)市民、事業者及び教育関係者との協働、連「携」の「携」の字が抜けている。	「連携」に修正します。
21	P5 5行目から	「性別においては女性、男性のみならず」と書かれていますが、そこまでに「男女共同参画」という言葉が3回でてくるのに、ここで「女」を先に持ってくることに、妙な居心地の悪さを、私は感じました。	「性別においては男性、女性のみならず」と修正します。
22	P5 (1)基本理念	1行目に「性別にかかわらず」という言葉があるのがよいと思いました。 P6 (2)計画の位置づけ 上から4行目、同じように「性別に関わりなく」とあるので、ひらがなと漢字は統一した方がよいのではないのでしょうか？	「関わりなく」と「かわりなく」の記載は統一します。なお、男女共同参画社会基本法は、前文で「性別にかかわらず」を記載しています。
23	P5 (1)基本理念	誰もが暮らしやすい社会に「していく」ための「していく」という言葉は、実現の前段階というイメージです。すぐぐりぐりどいというか、遠回しな印象を受けます。単純に「する」でよいのでしょうか。	「する」に修正します。
24	P6 (4)	家族を構成する男女が、・・・「社会」の後「及び公」を入れる。「公」が入らないことには、どうにもやっていけない場合があるので。	岸和田市男女共同参画推進条例第3条の条文のため、修正することはできません。

番号	ページ	意見	事務局の考え方
25	P6 (5)	リプロダクティブヘルス・ライツについては、男女平等を謳うより、特に女性の権利・権限を明記した方がよい。妊娠・出産で命をかけるのは女性だけ、妊娠・出産の決定権は女性の専権事項とすべきではないか。(P28も同様)	これも、岸和田市男女共同参画推進条例第3条の条文のため、修正することはできません。
26	P9 上から5 行目	「男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法」 一体の法律ではないので、それぞれ分けて記載した方がいいと思います。	「男女雇用機会均等法」及び「育児・介護休業法」に修正します。
27	P12 1行目	「市の…1.53、超少子化の境目とされる数値は1.5です」でよいのでは。麗々しく「上回っている」と書くほどのこともない。	「市の合計特殊出生率は近年1.53となっています。なお、1.5未満が、超少子化の境目とされています。」等修正します。
28	P17 体系図	体系図は、一覧にできないと意味がないと思います。見開きでもいいと思いますし、工夫をお願いします。	見開きで全体が見えるようにページを調整します。
29	P17 「I-1- ①」 市民団体 等への活 動支援と 協働	男女平等参画社会到来を目指して活動する某団体では来期から部会の一つが、これまでの活動拠点から追い出されようとしている。「他市のメンバーが半分ほどいるから」というのが理由だが、その団体としては、全メンバーのうち市の市民が3分の2を軽く超えているので、問題ないと思ってきた。 それが前年度より、各部会はもちろん事務局の一端を担う広報委員会まで「独立のグループ」と見做されるようになった。そうしたのは市の一方的な都合であって、その団体に直接の責任はないと思う。 ① どうしても「3分の2条項」の厳守が必要であれば、「今年度は本市民を55%に、来年度は60%、再来年度は65%まで引き上げること」としてくれたら、団体側も何とか対応できるのではないかと。現に当市民でその部会に入会したいという人はいる。「活動支援」を謳うなら、本気で支援してもらいたい。 それからその団体の講演会等を開催するときに、講師の講演料を補助して頂いているが、上限を今少し上げてほしい。今のままでは在京の先生方には非常に来てもらいにくい。関西地方でも講師の先生は大勢いらっしゃるはずだが、それが案外そうでもなくて困っている。	男女共同参画センターの登録グループの登録基準、岸和田女性会議への補助金についてのご指摘のため、ここでの議論は割愛させていただきます。
30	P19	(1) 成果指標 (アウトカム) (2) 活動指標 (アウトプット) わざわざ () 書きしているのは理由があるのですか？	成果指標・活動指標を言い換えるとアウトカム・アウトプットとなります。アウトカム・アウトプットは、様々な計画でよく使用される言葉のため、() 書きをしました。省略することも可能です。
31	P20 囲み記事	「女だから料理は完璧でなくちゃ」に違和感を感じます。「女だから」疲れていても、とか、好きじゃないけど、「料理」しなくちゃ、くらいでいかがでしょうか。	「女だから好きじゃないけど料理しなくちゃ」等、文言を修正します。
32	P21 ③	「男女共同参画の意識づくりのための情報の収集・提供」のため、市庁舎その他公の施設に「男女共同参画推進都市宣言」の垂れ幕を設置しては。目立てば、嫌でも目に入る。NO29の団体では遙か以前より提言している。	個々の事業については、ご提案を参考にします。
33	P21 ③	男女共同参画の意識づくりのための情報の収集・提供の真ん中の欄右の欄の④と⑦に対応するものがありません。	④⑦を削除します。
34	P21 ④	「●事業所への男女共同参画の意識づくり」、本当に身を入れてやってください。	
35	P22 ③	「登録グループの育成・支援」、何の罪もないメンバーが困惑するようなこと(急に活動場所の変更を示唆されるとか)はしないでいただきたい。誰もが安心して活動に勤しめるように配慮するのが支援だと思う。	男女共同参画センターの登録グループの登録基準についてのご意見ですが、ここでの議論は割愛させていただきます。
36	P22 ④	「●…市民団体…」の中に、町会・自治会は含まれるのか。	含まれます。
37	P23 ②	「●管理職における女性比率向上」、教職員の仕事自体が忙しすぎるのでは。それではケア労働を多く持たされる女性は、管理職を希望しにくくなる。	団体ヒアリングで、そのような現実があると伺いました。夕方遅い時間から始まる職員会議に子育て中の教職員は参加できない、子育て期間中は業務を軽減しているため管理職になるための経験をつめないという意見もありました。
38	P24 ①	具体案が命です。	
39	P25 ③	「●厚生労働省が認定する…加点する仕組みの検討」、検討だけでなく是非実施をお願いしたい。随分昔よりNO29の団体から似たようなアイデアを出している。何もなくては、事業者もやる気が出ない。	男女共同参画を進めるための動機付けが必要であると考えます。
40	P25 基本施策 2	ワーク・ライフ・バランス (仕事と家庭の調和) 日本語とカタカナ英語の位置に、ちぐはぐさを感じました。	内閣府の表現方法に合わせ、「仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス)」に修正します。
41	P25 ①	「●市職員のワーク…」男性の育児取得者を減点しない規則を作ってほしい。同じ立場の人間が誰でも取っている、となれば誰もがとりやすい。そうでもない限り、常に掛け声だけで済んでしまう。	
42	P26	「市民のみなさんに取り組んでもらいたいこと」 「残り」は不要ではないかと思えます。	「残り」は、削除します。

番号	ページ	意見	事務局の考え方
43	P26 「基本施策1」	女性の進出、参画、人材育成を言うなら、例えば「家事の外注化」に、女性や家族が違和感を持たないような、意識づくりにも気をを入れてほしい。現在我が国において「家事の外注化」は、何かタブー視されている印象を受ける。 「保育」「介護」が全面的にとはいえないまでも「専門家」「賃金取得者」の手に委ねられているのに、「家事」のみは所謂一般人が「他人」に委ねてはならないような、そういう空気がある。これも一種の「岩盤規制」というべきもので、そういう「規制」を、勇気をもって破っていかなくては、新しい社会にはなれない。 そういうと女性間の格差を広げるイメージを持たれるかもしれないが、そうではなく、妊娠中、病後、特に仕事が忙しく在宅できないときなど、身近なところから始めてみては。	
44	P26 ③	「●地域活動における男女共同参画…」を特に熱心をお願いしたい。調査のしっばなしにしないこと。	
45	P27 下から2行目	「取組ます」は、「取り組みます」ですね。	ご指摘のとおりです。名詞は「取組」に動詞は「取り組む」で統一します。
46	P28 (上段) ①	「●若年層を中心とした…」、市内の全中学・高校で実施すること。「道徳」の時間を活用してはどうだろうか。「性」における人間の尊厳を守ることが、最高の道徳教育の一つだと認識している。	
47	P28 (上段) ①	「●地域活動のリーダーへの…」ぜひ講座の実施をお願いしたい。男尊女卑のリーダーが多そう。(お茶の用意は女性にさせる、女性が見当たらなかつたら携帯電話で妻を呼んでやらせるなど)	
48	P29 ①	「●大阪府パートナーシップ…」と同様のことを、当市でも始めてみては。そういうことがメディアに載ると、それ自体が性的マイノリティの人々への理解につながっていくし、支援の一環にもなる。	
49	P29 ②	「●病児保育の充実」は口先でなく具体的に増やしてほしい。小さな子どもは病気にもかかりやすく、そのせいで母親が仕事を断念せずに済むように。また子育て支援一般として、障害のある子の支援などきめ細かいものが望まれる。そんな観点からも、市内の幼児教育が民間任せになってしまうよう、公の責任を自覚してもらいたい。	
50	P30 ①	「男女共同…地域防災」については、手始めに男女共同参画に則った避難所づくりのDVD鑑賞を、各町会館・自治会館で実施してみては。出来ればその地区に住む人たち全員に観ていただきたい。	
51	P33	仮案ではありますが、矢印はこれでいいのか…。	ご指摘のとおり。この図は削除し、次ページの図と統合することを検討しています。
52	P51	課題だけが最下段になるので、P52に全部移してはどうでしょうか？	ページ配分を調整します。
53	全般	「基本理念(仮)」はこれで適当だと考えます。 『第3期計画の取組の成果と課題』についても、『第4期』に過去の反省すべき経験を活かしていくことで、より希望の持てる岸和田の市民社会が構築できますように。 「人権尊重」と聞いて、何をイメージするかと問われたら、「人は少しぐらいの苦労は担わなくてはいけませんが、度の過ぎた苦労は担わなくてよいこと」、「人をその役目・役割でのみ見るのはその人を物扱いしていること」、「性被害事件が起きたとき公は、被害者にはいかなる落ち度もないという前提で動くこと」、だいたいそんなところです。	