

第3次盛岡市男女共同参画推進計画（案）に係るパブリックコメント結果

1 目的

第3次盛岡市男女共同参画推進計画（案）について、広く市民からご意見等を聴取し、計画策定の参考とすることを目的として実施した。

2 実施概要

- (1) 募集期間 令和2年5月30日（土）から令和2年6月18日（木）まで
- (2) 周知方法 広報もりおか（5月15日号）、盛岡市ホームページへの掲載、本庁舎、都南総合支所、玉山総合事務所、各支所、各出張所等への資料配置、報道機関への資料配布により周知した。
- (3) 募集方法 郵送、ファクス、直接持参、盛岡市公式ホームページの応募フォームにより募集した。

3 結果概要

- (1) 提出者数 個人4人、団体1団体（意見数 25件） ※類似意見は集約
- (2) 意見の趣旨と市の考え方
 - <意見の反映区分>
 - 「A」計画等に盛り込むもの
 - 「B」計画等に盛り込み済もの
 - 「C」計画等に盛り込まないもの
 - 「D」その他、要望・意見感想等

No.	計画頁	意見の趣旨	対応	区分
1	P5	<p>【盛岡市における男女共同参画の定義】</p> <p>「従前の「男・女」という枠にとどまらず性的指向や性自認等の多様性をも包含した「男女共同参画の定義を市独自に定め」とあるが、<u>どの部分が市独自のものかわからないので正確に明記してほしい。</u></p>	<p>次のとおり追記・修正します。</p> <p>「盛岡市男女共同参画推進条例においては、<u>国の男女共同参画社会基本法における定義に加え</u>、従前の「男・女」の枠にとどまらず、性的指向や性自認等の多様性をも包含した「<u>性別等</u>」の定義を定め～」</p>	A
2	P15 P21 P30 P83	<p>【成果指標】</p> <p>全体を通じて、「性別等にかかわらず、誰もが尊重され活躍できる」という目指す姿は大変素晴らしい考えである。そのため「男女が平等になるために、社会に残る女性への不利益な点を是正する」という視点での記載について調整してはどうか</p> <p>①「<u>社会で男女平等と思う人の割合</u>」を「<u>社会で性別等による差別がないと思う人の割合</u>」へ（P21）</p> <p>②「災害対応（P30）・政治（P83）における意思決定過程の場への<u>女性の参画拡大</u>」</p>	<p>①について、当該表記は、平成9年度から実施している「調査項目」となっており、経年変化を見るため原案のとおりといたしますが、今後の表記については検討いたします。</p> <p>②について、災害や政治の場における意思決定過程への多様な人材の参画は、多様な意見や視点の反映につながり、よりよい課題解決や創意工夫をもたらす効果が期待されます。性的指向及び性自認の多様性もこの観点に含まれますが、積極的改善措置の優先課題</p>	C

No.	計画頁	意見の趣旨	対応	区分
		を「 <u>女性や性的少数者（LGBT等）の参画拡大</u> 」へ	としてまずは男女数の均衡を図ることが必要であること、また委員等の選出にあたり性的指向及び性自認の把握が困難な場合も想定されますことから、原案のままいたしました。	
3	P20	<p>【成果指標】</p> <p>施策の効果を客観的に把握することができる成果指標が、第2次男女共同参画推進計画よりかなり少なくなっている。<u>達成すべき目標や成果を明確にするために、いつまでにどれだけの水準をめざすか成果指標の明記が必要。</u></p>	<p>本計画は、男女共同参画社会基本法で定める「市町村の区域における男女共同参画社会形成の促進に関する施策についての基本的計画（第14条第3項）」であり、令和11年度までを見通した長期的な施策の方向性を定めた「施策の大綱」です。実効性ある取組を進めるため、計画中間年の令和6年度に達成すべき成果指標を設定し（P20）、数値の推移も含めた進捗状況と今後の取組を、毎年男女共同参画審議会などで検証し、これを次年度事業に生かすこととしております（P51）。また、現状を把握するための指標として「参考指標」を設定しており（P20）、成果指標と合わせて達成状況を検証します。</p>	B
4	P20	<p>【事業の区分】</p> <p>せっかく条例ができたのに、条例にふさわしい計画とは思えない印象。現行の第2次計画の方が、取組が具体的に挙げられていた。本案は取組をA（新規事業）、B（検討事業）、C（継続事業）と区分しているが、計画なので、<u>10年間で取り組むべきこと・つもりのことを書いてほしい。</u>Bがあまりに多く、検討事項では事後検証が困難で計画の事項とはいえない。<u>取り組むべきこと・つもりがないのであれば項目を削除するか、「検討」ではなく「調査・研究」など具体的に取り組む内容に改めてほしい。</u></p>	<p>本計画は、令和11年度までの10年間で計画期間としており、計画の「目指す姿」や、それを達成するための基本目標や施策の方向性は計画期間を見通しておりますが、中間年度（令和6年度）に、盛岡市総合計画の後継計画との整合性を図るため、計画の見直しを行うこととしており、掲載事業は、主に令和6年度までの5年間について取り組む内容について記載しております。</p> <p>また、検討事業については、「高い事業効果が見込まれるものの、現時点では課題が多く、実現に向けて調査や多様な実施主体との協議が必要な取組であり、計画期間内に実施できるよう調査検討を進める取組」と定義しておりますことから、ご理解願います。</p>	C

No.	計画頁	意見の趣旨	対応	区分
5	P21	<p>【基本目標1の成果指標】</p> <p>①「社会慣習の中での不平等感の割合」を成果指標にしてほしい。 (男女共同参画の視点に立った制度・慣行の見直しの推進度合いを量る指標として、県プランの指標にもなっているため。)</p> <p>②男女共同参画サポーター参加者の知識研修の習得度合いを成果指標にしてほしい。 (参加者認定者数では人材育成に結びつかず、リーダー育成のため必要。)</p> <p>③男女混合名簿の使用状況について校種別の割合を成果指標にしてほしい。 (男女混合名簿の使用については、平成20年度・30年度の2回にわたり岩手県男女共同参画調整委員が勧告を行ったことに対し、県教育委員会が対応している。校種別使用率も公表されており、男女平等の考えに基づき男女共同参画社会の実現の向けてという理由が最も多くなっている。性的マイノリティの児童生徒への配慮からという項目もあり、性別にかかわらず誰もが尊重される社会を目指す盛岡市が率先して、使用率100%を目指すべき。)</p>	<p>本計画における成果指標は、基本目標で掲げる内容を総括する観点のもの一つを設定していることから、原案のとおりといたしました。</p> <p>なお、ご提案のありました各指標について、把握可能なものについては、今後の計画進捗管理の際の参考といたします。</p>	C
6	P21	<p>【基本目標1のリード文】</p> <p>施策2の「C10201男女共同参画意識を形成するための教育・学習の推進」の中で、学校教育において取組を行うならば、取組の目標と評価を明確にするため、児童生徒に対する意識調査が必要と考えることからその内容を追記してほしい。</p>	<p>児童生徒への意識調査は、慎重に対応すべきものと存じておりますので、ご意見の調査についても現時点で予定しておらず、原案のとおりといたしますが、今後計画を実施していく中で、必要に応じて関係課と協議してまいります。</p>	C
7	P23	<p>【基本目標1】「B10203 性別で分けない名簿導入の検討」</p> <p>導入するように岩手県男女共同参画調整委員から勧告され、県教委も動いているのだから、「検討します」ではなく、<u>導入に向け何をするか明記すべき。</u></p>	<p>性別で分けない名簿導入の利用率向上を目指し、各学校への働きかけを既に行っておりますことから、「B検討事業」から「C継続事業」に変更します。</p>	A
8	P23	<p>【基本目標1】「C10201 男女共同参画意識を形成するための教育・学習の推進」</p> <p>男女雇用機会均等法の中にも「セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景に性別の役割分担意識に基づく言動があることも考えられる」と何度も明記されている。</p>	<p>固定的な役割分担意識の解消は、男女共同参画社会を形成する上で重要な課題であり、本計画の基本目標の達成全てに深く関係することから、今後とも教育委員会と連携するなど、施策の推進に努めてまいります。</p>	D

No.	計画頁	意見の趣旨	対応	区分
		<p>しているので、<u>相談の充実につながる新たな指標をつくる必要がある。</u></p> <p>③「<u>多様性の尊重と安心な暮らし</u>」を図る数値目標として、<u>人権相談件数は「成果」とはいえない。市民アンケートの新規項目として、性別等によらず盛岡市は安心して暮らせるまちかどうかを尋ね、それを目標値としてほしい。</u>また、表外にある注意書きの相談件数の「減を目標とする」については、<u>不平等や差別の構造が早急に変わることを見込めない情勢で、減はこの計画期間中に見通せないと思う。より多くの人々が相談できることが望ましいので、この注書きは削除するよう求める。</u></p>	<p>項目の設定については、「基準値である平成30年度の指標があること」「毎年計測が可能であること」が必須条件になり、<u>現段階でこの条件を満たす指標が存在しないため、次回改定時に向けた参考とさせていただきます。</u></p>	
12	P25	<p>【基本目標2-1の指標】</p> <p>①性の多様性に関する職員研修の参加率を<u>成果指標にしてほしい</u></p> <p>(SOJIという言葉があるように、すべての人に関わる人権問題として考えるため。また、管理職の意識も重要なので、全職員のうち研修を受けた人の割合が必要。)</p> <p>②性の多様性に関する教職員研修の参加率を<u>成果指標にしてほしい。</u></p> <p>(文科省の文書でも、性同一性障害や性的指向・性自認に係る児童生徒に対するいじめを防止するために教職員の正しい理解や学校として必要な対応について周知することも明記されている。また、平成25、26年に行われた岩手県「高校生の生と性に関する調査」ではセクシュアルマイノリティと考えられる生徒が10.1%存在することが明らかになったと報告されている。アイデンティティについて考える時期に自分を肯定できないことは、その後の人生に大きな影響を与えることから、教職員の理解・正しい知識の研修は必須と考える。)</p> <p>③男女共同参画視点での防災講座受講者数を<u>成果指標にしてほしい。</u></p> <p>④防災会議における女性委員の比率を<u>成果指標にしてほしい。</u></p> <p>(基本目標の中に男女共同参画視点で災害対応することの重要性が明記されてお</p>	<p>本計画における成果指標は、基本目標で掲げる内容を総括する観点のもの一つを設定していることから、<u>原案のとおりいたしました。</u></p> <p>また、研修の参加率については、業務との兼ね合いから、全員に研修を義務付けすることが困難であります。継続開催することで、より多くの職員の意識向上を進めます。</p> <p>なお、ご提案のありました③の指標につきましては、今回表記を修正することとし、<u>「男女共同参画視点での防災講座等の受講者数」と「男女共同参画視点での防災リーダー等認定者数」を削除し、「男女共同参画視点での防災講座等の修了者数」(累計)に一本化して修正することとします。</u></p>	C D

No.	計画頁	意見の趣旨	対応	区分
		り、目標達成や効果を図るために不可欠。 「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン」でも、防災リーダーの育成を図る際に女性の参画促進に努めるものとする」と明記されている)		
13	P25	<p>【基本目標2-1のLGBTの表記】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「LGBT」という言葉で雑に一括りにして終わりにすべきではない。2020年現在ではLGBTQ+という言葉が一般的であり、また、そもそも性的指向を表すLGB(lesbian, gay, bisexual)とgender identityの問題であるT(transgender)は位相の違う言葉なので、ぜひSOGI(sexual orientation, gender identity)という言葉盛り込むべき。 ・「性自認」という言葉は、「その人本人の感じ方の問題」という印象も与え、矮小化して誤解を招きやすいことから、sexual identity=性のアイデンティティとそのまま英語で使う場合も多い。 	<p>国（法務省）における表記「LGBT」を使用しておりましたが、ご指摘のとおり、性的マイノリティを表現する言葉には様々あり（「LGBTs」「LGBT+」「LGBTQ」「LGBTQ+」「LGBTQIA」など）、また、今後変化することも考えられることから、本計画においては、性的マイノリティを表す言葉として、現在、広く一般に認知されている「LGBT」を使用することとし、<u>使用に関して次のとおり注釈を追記します。</u></p> <p><u>「本計画では、「LGBT」を「LGBTを含む性的マイノリティの総称」として使用します。」</u></p>	A
14	P26	<p>【基本目標2-1】「施策1 性の多様性の理解と支援」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・異性愛者でない若者は、学校でいやがらせをされたり、自死率も高い、メンタルヘルスの問題を抱えやすいなど、深刻な人権問題を抱えている。 ・学校教育において、世代の高い先生ほどセクシュアルマイノリティの人権について理解がない傾向がある。差別用語を使ったり、「男らしくしろ」などと生徒をばかにしたりする先生がいる。若い世代を彼らの偏見から守るよう、人権教育、性教育もきちんと教えるべき。性教育をしないというのは虐待にあたる。 	<p>多様な性のあり方への無理解などから、性的指向や性自認を理由とした差別や偏見により、当事者は生きづらさを抱え、社会生活で困難な状況に置かれていることが多いことから、性の多様性についての関心と理解を深め、偏見や差別等を解消するための啓発や講座等を通して、教育委員会と連携し、理解と支援に向けた意識を醸成してまいります。</p>	D
15	P27	<p>【基本目標2-1】「B21101 同性パートナーシップ制度」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・同性パートナーシップ制度を出来る限り早く実現してほしい。 ・セクシュアリティに関わらず誰もが権利を認められ、その人らしく生きることのできる市であってほしいと望んでいる。 ・東北で同性パートナーシップ制度が実現 	<p>行政として制度を創設するためには、当事者のみならず、社会の中でも制度が活用される必要があるものと考えており、また、性の多様性を尊重する取組を始めたばかりであり、意図しないアウトティングなどから当事者の方々の人権を守り、暮らしやすい社会にするためにも、まずは、計画に基づ</p>	D

No.	計画頁	意見の趣旨	対応	区分
		<p>している自治体がまだないので、ぜひ東北第一号になってほしい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・異性愛者以外の人たちの人権を保護するために、まずは同性婚を始めないと話にならない。 ・世田谷区役所では職員の伴侶が同性でも結婚祝金が支給され、そのパートナーが亡くなれば弔慰金も支給され、職員休暇制度も平等で、介護休暇、慶弔休暇が取得できる。家族向け職員住宅の入居も平等にするなどの対応がされている。盛岡市はどうか。 	<p>き啓発などに確実に取り組んだあとに導入することが肝要であると存じております。</p> <p>このことから、まずは、策定予定の「第3次盛岡市男女共同参画推進計画」に基づき、多様な性への理解促進に取り組むことで、市民意識の醸成に努めてまいります。</p> <p>なお、現時点では、盛岡市職員における同性パートナー対象の制度はありません。</p>	
16	P26 P28	<p>【基本目標2-1】「施策1 性の多様性の理解と支援」「施策3 性と生殖の理解と生涯に渡る健康支援」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・すべての職場に生理休暇を義務付ける（雇用形態で差別しない）。 ・育児や介護休暇で性差別をしない。 ・避妊具、避妊薬や生理用品を非課税にし、ピルなどが安い価格で手に入るようにする。 ・女性の医師を増やす。 ・女性が安心して自分の体調を管理できるようにする。 ・三重県のようにアウティング防止対策を打ち出す。 ・幼少から学校での性教育、リプロダクティブヘルス&ライツ、社会のミソジニーを考える授業をする。 ・親しい間柄でこそセックス、性的行為の強要など暴力、モラルハラスメントが起こりやすいことを早いうちから子ども達に教える。 ・男性にも女性の月経について教える。 ・性暴力、モラルハラスメント防止のための研修をすべての職場、学校で行う。 ・トランスジェンダーの人も更衣室やトイレを使いやすいよう、誰でも使えるトイレを増やす。 ・学校の制服（女性はスカート、男性はズボンという固定観念を助長する）を廃止するか、好きな服を選べるようにする。盛岡 	<p>いただいたご意見の趣旨は、基本目標2-1の取組に含まれているほか、今後の施策の参考としてご意見を承ります。</p>	B

No.	計画頁	意見の趣旨	対応	区分
		<p>の真冬は日中も零下の日が多いのに、女性にだけスカート履けというのは虐待。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・また頭髪の色を指定することも人種差別にあたるので、いまだに「髪を染めるな、髪は黒くしろ」などという校則がある学校は人権侵害であることを学習すべき。 		
17	P30	<p>【基本目標2-1】「施策3 男女共同参画視点での災害対応」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・災害が起こったときの避難所の職員は男女半々にする。 ・プライバシーを確保し、性暴力が絶対に起こらないようにする。 ・男性職員だけが占めてしまい、「生理用ナプキン（避難所では）贅沢品だ」などという誤った対応をしないでほしい ・同性カップル、トランスジェンダーの人なども安心して避難所ですごせるよう、プライバシー確保のために、「体育館での雑魚寝」のような避難所をなくしてほしい。 	<p>いただいたご意見の趣旨は「施策3 男女共同参画視点での災害対応」の取組に含まれておりますので、施策の推進により、災害対応の各場面において、職員の配置も含め、男女共同参画の視点を踏まえた取組が実現され、災害時の困難を最小限にできるよう、意識啓発や人材育成に取り組みます。</p>	B
18	P30	<p>【基本目標2-1】「B21301 自主防災組織と防災リーダーの連携の充実」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「しくみづくりを検討します」とあるが、男女共同参画視点の防災リーダー等が61名認定されており、東日本大震災を経験した県の県庁所在地としても「検討」の段階は過ぎている。<u>この計画期間中にしくみづくりをするよう求める。</u> ・従来防災講座が開催されてきているが、終了後の活動の場がないと聞いている。町内会・地域の自主防災組織と連携しながら活動するには防災リーダーの位置づけが必要。地域の自主防災組織等と連携し、広く活動できるしくみづくりを「モデルケース」を通して検討するなど具体化してほしい。 	<p>検討事業については、「高い事業効果が見込まれるものの、現時点では課題が多く、実現に向けて調査や多様な実施主体との協議が必要な取り組みであり、計画期間内に実施できるよう調査検討を進める取組」としておりますので、施策実施のためには、現在の自主防災組織における現状やニーズを踏まえた上で効果的な施策のありかたを検討する必要があります。原案のとおりといたしました。</p> <p>なお、ご提案のモデルケースのしくみについては、今後の検討の中で参考とさせていただきます。</p>	C
19	P39	<p>【基本目標3-1の成果指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・市職員における一般職の女性管理者割合を<u>成果指標</u>にしてほしい。 ・女性のいない審議会等の数を<u>成果指標</u>にしてほしい。 	<p>本計画における成果指標は、基本目標で掲げる内容を総括する観点のもの一つを設定していることから、原案のとおりといたしました。なおご提案の指標は参考指標に掲げており、成果指標と合わせ、施策の検証に使用することとしております。</p>	C

No.	計画頁	意見の趣旨	対応	区分
20	P39	<p>【基本目標3-1の成果指標】</p> <p>審議会等における女性割合を考慮すると、学識経験者の専門性が薄くなり、市の施策に必要な助言を受けられないおそれがある点に留意する必要がある。学識経験者はその高度な専門性と行政への的確な助言を行う能力などの観点で選ばれるほうが良く、男女の均衡の視点はそのほかの組織代表委員や公募委員などのところで考慮すればよいのではないかと。このことから、「<u>市の審議会等の男女の委員数の均衡について、学識経験者枠については、男女の均衡の視点から除いて選定することもある。</u>」と付記してはどうか。</p>	委員の構成は、各審議会等の性質に 応じたものになっておりますが、市条例第18条における「積極的改善措置」の中で、市附属機関の委員の男女数均衡を図るよう努めることとしておりますので、原案のとおりといたしました。	C
21	P39	<p>【基本目標3-1の参考指標】</p> <p>「小中学校PTA会長に占める女性割合」について、PTAは会長がトップダウンで決める組織ではなく、むしろ役員と先生との合議制の組織であることが多いことから、会長でなくても意思決定には参画できる。このため、指標として会長だけをとらえるのではなく、執行部（会長、副会長、書記、会計等）まで加えて「<u>PTA役員に占める女性割合</u>」としてはどうか。</p>	ここでは、組織の責任ある地位にある女性の割合に着目することで、地域における多様な人材の活躍の状況を把握するための参考にする指標としておりますことから、原案のとおりといたしました。	C
22	P44	<p>【基本目標3-2の成果指標】</p> <p>男性の育児休暇取得率を<u>成果指標にしてほしい。</u></p> <p>（岩手県の男性育児休暇取得率は全国でワースト2。国の第4次少子化社会対策大綱では、男性育児休暇取得率の目標を30%とした。企業や官公庁の多い盛岡市が率先して目標達成推進をすべき）</p>	本計画における成果指標は、基本目標で掲げる内容を総括する観点のもの一つを設定していることから、原案のとおりといたしました。なおご提案の指標は参考指標に掲げており、成果指標と合わせ、施策の検証に使用することとしております。	C
23	P46	<p>【基本目標3-2全般】</p> <p>・男女のジェンダーギャップについて紹介しながら、賃金格差について触れられていないのは残念。賃金に格差があり、日本の賃金が低すぎることは人権問題。盛岡市役所の求人等を見ても、ほとんどフルタイムで拘束されるにもかかわらず、最低賃金での労働で、期間もたった半年～1年など、人を使い捨てるような求人募集が多すぎる。</p>	<p>正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の解消の取組については、「B32301多様で柔軟な働き方の推進・非正規雇用労働者の待遇者解消の啓発」に盛り込まれております。</p> <p>その他のご提案の内容は、今後の施策の参考としてご意見を承ります。</p>	B

No.	計画頁	意見の趣旨	対応	区分
		<ul style="list-style-type: none"> ・「女性で独身の非正規労働者」と、「結婚して正社員であること」が「標準」であるかのような表現も差別的。 ・異性愛者中心，異性婚を利用できる人だけに有利な社会制度設計をやめるべき。 ・本来婚姻制度を使わなくてもシングルインカムで誰でも子育てできる社会，制度設計にしていくべき。 ・結婚していないことが経済的に不利になるような制度設計を変えるべき。 ・清掃やスーパーマーケット等のエッセンシャルワーカー，司書や保育士，介護士，美術館の学芸員等，多くが女性を占める職業において，国家資格を持った人まで最低時給で働かざるをえないのは性差別があるから。 ・賃金を上げることを無視して男女の不平等は絶対になくならない。COVID-19で減収や失職をした人のためにも，ユニバーサルベーシックインカムUBIの導入を検討すべき。 ・夫婦別姓等についても早く実施すべき。 		
24	P47	<p>【基本目標3-2】「A32104 女性の参画が少ない分野における女性の活躍推進」</p> <p>「施策1 働く場における女性の活躍推進」について、「女性の参画が少ない分野での女性の活躍推進」だけでなく、「男性の参画が少ない分野での男性の活躍推進」も合わせて取り組むことで、「目指す姿」に近づけるのではないか。「<u>男性の参画が少ない分野での男性の活躍推進</u>」を追加，もしくは，「<u>男女の参画が現状でアンバランスな分野においても，性別等にかかわらず活躍できるように取り組む</u>」などと修正してはどうか。</p>	<p>ご提案の趣旨は，施策3の「A32301 誰もが活躍できる職場づくりの推進に向けた事業所への啓発と支援」「A32302経営者・管理職向けの多様な人材を活かすマネジメント支援」などに含まれており，性別等に関わらず，働く場面において多様な人材が活躍できる環境づくりのための取組を行います。</p>	B
25	P48	<p>【基本目標3-2】「A32202 男性の育児休業等取得促進のための機運醸成」</p> <p>男性の育児休業等取得促進のために具体的な取組の明記が必要。</p>	<p>男性の育児休業等促進のための取組は「講座や啓発資料の配布，関連イベントの開催等」などの中で予定しており，具体的な内容は，企業等の現状やニーズを把握しながら進めてまいります。</p>	B