第3次広島市男女共同参画基本計画（素案）に対する市民意見募集の結果について

1 市民意見募集期間

令和2年12月21日～令和3年1月20日

2 公表方法

- (1) 市ホームページに募集コンテンツを掲載
- (2) 広報紙「市民と市政」へ募集記事を掲載
- (3) 男女共同参画課、公文書館、各区区政調整課に閲覧用の資料を設置

3 意見の応募方法

郵送、ファックス、電子メール、窓口への持参及び本市ホームページの応募フォーム

4 市民意見募集結果

(1) 意見提出者数

7人

(2) 意見件数

29件

(3) 意見への対応

対 応	件 数
① 意見の趣旨により計画の一部を修正又は追加するもの	0
② 意見の趣旨が既に計画（素案）に盛り込まれているもの	8
③ 計画の修正は行わないが、取組の実施において参考とするもの	10
④ その他（現状の説明など）	11
計	29

5 市民意見の概要及び意見への対応

①意見の趣旨により計画の一部を修正又は追加するもの[0件]

②意見の趣旨が既に計画(素案)に盛り込まれているもの[8件]

関連する基本方針等	市民意見の概要	広島市の考え方
1 基本方針1	<p>避難所開設・運営において、性被害等の防止のため、「避難所チェックシート」に基づく、「女性や子育て家庭に配慮した避難所の開設」、「男女共同参画の視点に配慮した避難所の運営管理」を行うよう、明確にしてください。</p>	<p>避難所開設・運営時において、女性や子育て家庭への配慮や男女共同参画の視点に基づいた配慮がなされているかについて、チェックシートを作成し、このチェックシートによる確認を行いながら、開設・運営に取り組むよう進めています。こうした具体的取組については、「基本方針1 あらゆる分野における政策・方針の立案及び決定への女性の参画の拡大－基本施策3 防災・復興における女性の参画の拡大」の主な取組「男女共同参画の視点に立った避難所運営の支援」の中に含まれる内容です。</p>
2 基本方針2	<p>現状は学校を卒業後最初の就職で正規雇用ではなく、契約社員や派遣社員という非正規雇用で採用されるとほとんどの場合一生非正規雇用でしか働くことができず、高齢になっても年金だけでは生活が成り立たない状態である。女性の貧困や男女間格差の一因になっていると指摘しているとおり、非正規雇用の問題に取り組む必要がある。</p>	<p>「基本方針2 働く場における男女共同参画の推進と職業生活と家庭生活等の両立－基本施策1 働く場における男女共同参画の推進－(1)働く場における男女の均等な機会と待遇の確保及び女性の活躍に向けた取組の促進－ア 事業者に対する男女雇用機会均等法等の遵守の周知・啓発」に記載しているとおり、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消など、国・県等と連携して、継続的に事業者に対する関係法令等の遵守に係る周知・啓発を図ります。</p>
3 基本方針2	<p>保育サービス等の充実とあるが、子どもの権利からすれば、保護者が延長保育しなくてもいい勤務や、病気の子どもの看護のために休暇が取れる職場にするよう企業に働きかける必要がある。</p>	<p>「基本方針2 働く場における男女共同参画の推進と職業生活と家庭生活等の両立－基本施策2 職業生活と家庭生活の両立に向けた職場環境の整備－(1)育児・介護休業制度等の定着と柔軟で多様な働き方の促進－ア 職業生活と子育て、介護などの家庭生活を両立させるための事業者への働き掛け」に記載しているとおり、職業生活と子育てなどの家庭生活を両立させるための事業者への働き掛け、育児・介護休業制度の利用についての広報・啓発を行います。</p>
4 基本方針2	<p>働く場における男女の賃金格差をなくすことが必要。現在働く女性の多くが、非正規雇用・パートで、「夫の扶養の範囲内での労働」を前提とした低賃金に置かれている。ひとり親家庭の女性たち(男性も)が生活困難な状況にあるのは、多くが低賃金の非正規雇用のため、子どもの育ちにも悪影響を与えている。まず、最低賃金の引き上げ、男女が対等な立場で働ける環境を作るよう、対策を講じることを望む。</p>	<p>「基本方針2 働く場における男女共同参画の推進と職業生活と家庭生活等の両立－基本施策1 働く場における男女共同参画の推進－(1)働く場における男女の均等な機会と待遇の確保及び女性の活躍に向けた取組の促進－ア 事業者に対する男女雇用機会均等法等の遵守の周知・啓発」に記載しているとおり、性別を理由とする採用・配置・昇格等における差別的取扱いの廃止、男女間の賃金格差の解消などの男女雇用機会均等法等の履行の確保や、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消などについて、国・県等と連携して、継続的に事業者に対する周知・啓発を図ることにより、働く場における男女の均等な機会と待遇の確保を推進します。</p>
5 基本方針4	<p>子どもの年齢に応じた妊娠・出産・避妊を含めた性教育を行い、嫌なことをされそうになったら「嫌だ」と言えるよう、子どもたちに教える必要があることを明記してほしい。</p>	<p>性に関する教育については、「基本方針5 男女の人権を尊重する市民意識の醸成－基本施策4 子どもの頃からの男女共同参画を推進する教育の充実－(5)性や健康に関する教育・啓発の推進－ア 性や性感染症等に関する教育・啓発の充実」において、男女が互いの性を理解、尊重し、性に関し適切な意思決定や行動選択ができるよう、推進していくこととしています。引き続き、各学校において、学習指導要領に基づき、子どもたちの発達段階を踏まえ、学校全体で共通理解を図りながら取り組んでいきます。</p>
6 基本方針4	<p>若年層に対する教育・啓発のために指導する立場の教職員等に対する周知・啓発を図るとあるが、教職員に対する啓発についての取組が記載されていない。</p>	<p>DVに関する教職員等に対する周知・啓発については、デートDV(交際相手からの暴力)防止啓発リーフレットを作成し、市内の高等学校等の生徒と教職員へ配布しています。その際、教職員に対して、生徒から相談を受けた場合の対応や配慮事項・アドバイス、相談機関等についての案内を行っています。なお、本リーフレットの配布については、主な取組の「デートDV防止対策」として素案に掲載しています。</p>

7	基本方針4	男女平等教育というところで指導計画を作るとされているが、暴力の問題は深刻で、ここでも取組の計画をつくっていただきたい。	男女平等教育に関する指導計画として、平成29年に「男女相互の理解と協力、男女共同参画社会に関する指導事例集」を作成しており、各学校ではこれに基づき、教育活動全体を通じて、発達段階に応じ、人権の尊重や男女の平等などについて指導を行っており、デートDVについても、あらゆる機会を通じて指導を図っているところ。
8	基本方針5	大切な身体とところを守るために正しい性教育が必要であり、学校教育の中できちんと取り組む必要があることを明記してほしい。	性に関する教育については、「基本方針5 男女の人権を尊重する市民意識の醸成－基本施策4 子どもの頃からの男女共同参画を推進する教育の充実－(5) 性や健康に関する教育・啓発の推進－ア 性や性感染症等に関する教育・啓発の充実」において、男女が互いの性を理解、尊重し、性に関し適切な意思決定や行動選択ができるよう、推進していくこととしています。引き続き、各学校において、学習指導要領に基づき、子どもたちの発達段階を踏まえ、学校全体で共通理解を図りながら取り組んでいきます。

③計画の修正は行わないが、取組の実施において参考とするもの[10件]

関連する基本方針等	市民意見の概要	広島市の考え方	
9	基本方針2	他の自治体が実施している子育て世帯のためのおむつ配達や、中学校の給食の無料化など広島市も実施してほしい。	御意見については、子育て家庭の経済的負担の軽減等に関する個別具体の御要望と受け止め、今後の事業推進にあたっての参考とさせていただきます。
10	基本方針2	広島市の会計年度任用の雇用条件の改善を ・会計年度任用という雇用が増加しており、「働く場における男女共同参画の推進」とは、相いれない雇用形態。事務補助の場合、フルタイムの雇用のときと比較すると、月額3万円の減収。賃金・保険適用など、「夫の扶養の範囲内での労働」を前提としており、「男女共同参画」の精神に逆行するもの。非正規雇用であっても、正規職員と同等の労働条件とするよう、改善を望む。 ・低賃金、長時間労働などの労働条件が一番のネック。企業への指導だけでなく、まず、市職員の労働から見直ししていただくよう、願います。	会計年度任用職員の報酬水準は、その職務内容や責任等に応じ、従前の臨時・非常勤職員の年収を上回るよう設定しています。さらに、休暇制度や社会保険を適用するなど大幅な改善を行っています。 本市では、長時間労働の是正や男性職員の育児休業の取得促進など、職員の働き方改革に取り組んでいます。今後も職員が職業生活と家庭生活を両立できるよう、職場環境の整備に努めていきます。
11	基本方針3	学校現場では、性的マイノリティに配慮した対応が求められるのは言うまでもないが、制服や校則についても配慮したものにする必要があり、実態を調査し、人権侵害にあたる校則は見直すための取組が必要。	校則は、各学校において定めているものですが、各学校においては、児童生徒の実情、保護者の考え方、地域の状況、社会の常識、時代の変化等を踏まえたものになっているか、絶えず見直しを図る必要があります。こうしたことから、教育委員会では、各学校を訪問した際や校長会を通じて、積極的に見直しをするよう指導しています。
12	基本方針3	シングルマザーが生活に切羽詰まり、孤立していると感じる。地域において孤立させないネットワークをつくるのが重要であり、社協などを中心とした支援及び経済的支援などの充実を図ることが必要。例えば、子ども食堂の取組を中心に、地域におけるひとり親を取り残さない取組など、地域でつながり、しかも経済的にも一息つける取組みの強化が必要。	本市では、ひとり親家庭等の「こども」と「親」が、気軽に交流し安心して集うことのできる「居場所」づくりを支援するため、地域で子どもの学習支援や食事支援を行う団体に対して補助を行う「ひとり親家庭等居場所づくり事業」を実施し、現在5ヶ所で開催しております。今後も本制度の充実を検討しているところです。
13	基本方針3	ひとり親を対象とした児童扶養手当を充実するなど、ひとり親の実態に合わせた支援が必要であり、広島市独自の経済的な支援制度をつくるべき。	本市では就業による自立に向けた就業支援を基本としつつ、子育て・生活支援、学習支援などの総合的な支援の充実を図っており、経済的支援としては、児童扶養手当の支給や母子父子寡婦福祉資金貸付を実施しているところです。本市独自の経済的な支援制度につきましては、国の動向を注視しつつ、今後のひとり親家庭の方々の状況を踏まえながら、必要に応じて検討して参りたいと存じます。
14	基本方針3	「多様な性のあり方を受容し、互いに尊重し合う人権教育や啓発を推進します。特に、学校現場においては、性的マイノリティの児童生徒へ適切な対応を行う必要があることから、教職員等に対する情報提供や啓発に努めます。」の部分に強く賛同する。今はまだ十分な研修が行われていないので、養護教諭など一部の教職員だけでなく、全教職員が研修する機会を作るべき。	教職員等に対する情報提供や啓発については、新任の全教員を対象とした初任者研修や、養護教諭等を対象にした学校保健研修、新任保健主事を対象にした研修等で、性同一性障害等、性的マイノリティへの理解や対応について、講義を中心とした研修を実施しています。

15	基本方針3 基本方針5	<p>男女共同参画をすすめるにあたり、教育の責任は非常に大きいと考えるが、「ア 学校教育全体を通じた指導の充実 子どもの発達段階に応じ、幅広い科目において教材・資料の開発、活用を行うなど、あらゆる機会を通じて男女共同参画の視点からの教育を推進します。」「イ 学校教育関係者等への男女共同参画についての研修・啓発の充実 教職員、保育士、保護者等に対する男女共同参画についての研修・啓発の充実を図ります。」という記載は具体的でなく、実効性に乏しく感じる。例えば、市内の学校の中には、「男女別名簿」のところが何校もある。いまだき、男子が先、女子が後の名簿を毎日使うことに抵抗がないこと自体が課題である。また、性的マイノリティの子どもにとっても、配慮がない。これらを踏まえ、市として、必要のない性別分けをなくす取組をすすめてほしい。</p>	<p>御指摘の児童生徒名簿については、各学校において教育活動等を総合的に勘案して作成していますが、各学校に対しては、男女共同参画の視点や性的マイノリティの児童生徒への配慮等を踏まえ、男女混合にすることを検討するよう指示しているところです。また、学校生活において、性的マイノリティの子どもが在籍している学校と連携し、子どもや保護者の意向を尊重できるよう、きめ細かな対応の充実に努めています。</p> <p>本計画は、本市の男女共同参画に係る施策の方向性や内容を明らかにするものであり、各取組の詳細な内容について記載はしておりませんが、上記の取扱いを始め、性的マイノリティの生活上の困難の解消に向けた取組を適宜進めてまいります。</p>
16	基本方針4	<p>コロナ禍でDV相談も増加している状況があり、DVセンター相談員を増員し、会計年度任用職員ではなく正規雇用とすべき。それがすぐには難しい場合は処遇の改善を求める。</p>	<p>本市の配偶者暴力相談支援センターの相談員については、売春防止法第35条の規定により婦人相談員として市長が委嘱することとされており、会計年度任用職員としての任用となります。現在、3名の職員で相談業務に当たっており、現時点ではその体制で適正に対応できていると考えますが、増員については、相談件数や他の政令指定都市の状況などを踏まえて、適宜検討していきたいと考えています。</p> <p>なお、会計年度任用職員の処遇については、国から示された考え方を踏まえ、関係者との協議の上で、職務経験を考慮した給料の格付けや昇給、期末手当、時間外勤務手当等の支給、休暇制度、社会保険の適用など、従来の臨時・非常勤職員の勤務条件に比べ大幅に改善しています。</p>
17	基本方針4	<p>女性に対するあらゆる暴力に関する相談体制の充実については、LINEを活用した相談の充実を図ることが必要。</p>	<p>女性に対する暴力に関する相談支援については、内閣府が実施する「DV相談＋（プラス）」において、DV被害者に対するオンラインチャット相談が行われています。また、令和2年6月に策定された「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」に基づき、同じく内閣府において、令和3年度内からの性犯罪・性暴力被害者へのSNS相談の通年実施に向けた検討・準備を進めることとしており、令和2年度に試行的にSNS相談事業「Cure Time（キュアタイム）」が実施されたところです。今後、こうした国等の動向を注視しながら、被害者が確実かつ適切に相談機関に繋がるよう、各相談機関の周知を徹底する等、女性に対するあらゆる暴力についての相談体制の充実を図ります。</p>
18	基本方針4	<p>性被害をなくすために、子どもの時からの「性教育」が必要。性についての正しい知識を持っていれば、性被害だけでなく、性加害も防ぐことができる。せめて小学校高学年からの「性教育」を実現してほしい。</p>	<p>性に関する教育については、「基本方針5 男女の人権を尊重する市民意識の醸成－基本施策4 子どもの頃からの男女共同参画を推進する教育の充実－(5) 性や健康に関する教育・啓発の推進－ア 性や性感染症等に関する教育・啓発の充実」において、男女が互いの性を理解、尊重し、性に関し適切な意思決定や行動選択ができるよう、推進していくこととしています。引き続き、小学生から各教科等の特質を生かしながら横断的視点で、子どもたちの発達段階を踏まえ、系統的な教育を推進していきます。</p>

④その他(現状の説明など)[11件]

関連する基本方針等	市民意見の概要	広島市の考え方
19	<p>昨今の新型コロナウイルス感染症に伴う社会的・経済的影響についての実態・課題・対応等、もう少し言及があってもよいのではないか。</p>	<p>男女共同参画の推進を図る上での新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う影響や課題については、テレワークの導入やオンライン活用が進んだことによる働き方の変化、生活様式や雇用・就業をめぐる環境の変化を受けた生活困窮を始めとした様々な困難を抱える人の増加、家庭内の暴力の増加や深刻化に見られるような女性に対する暴力の助長について挙げています。本計画は、男女共同参画社会に実現に向けて、5年間の計画期間を通じて取り組むべき課題や施策を掲載するものであり、少子高齢化、働き方・暮らし方の変革、頻発する大規模災害等と並び、背景となる社会情勢の変化の一つとして捉えています。</p>

20		<p>固定的な性別役割分担意識について、その解消だけでは不十分で、世帯主を主体とした税制や医療、年金などの社会保障制度へと変えていくことが必要である。</p>	<p>税制や社会保障に関する各制度については、それぞれの根拠法令に基づいて行われています。今後、国において法改正や制度のあり方についての議論を注視していきたいと考えます。</p>
21	<p>計画の基本的な考え方</p>	<p>SDG s を取り上げるなら、どの施策がどれに該当しているのかをはっきり示し、国の5次計画で出てくる新規方策にしっかり対応した計画を作っていただきたい。このような素案では、第2次計画を延長するのと変わらない。</p>	<p>持続可能な開発目標（SDG s）は17のゴールが設定されていますが、一つの施策が複数のゴールに関係するものも多く、すべての施策で関連するゴールを表示することは煩雑な印象になると考えます。そのため、各施策の方向性を示す5つの基本方針ごとでゴールを表示しています。</p> <p>また、国の第5次男女共同参画基本計画に盛り込まれた新規の施策のうち、市として取り組むべきものについては、それに対応した内容としています（例：防災・復興分野における女性の参画の拡大、多様な性のあり方への理解の促進と支援等）。</p> <p>なお、本計画は、第2次基本計画の進捗状況等を踏まえ整理した課題に対応する施策を盛り込んでおり、第2次基本計画で解消できなかった課題については本計画においても引き続き取り組むこととしています。</p>
22	<p>基本方針1</p>	<p>「広島市女性職員活躍推進プラン」について、会計年度任用職員への対応はどうなっているか。広島市における正規雇用と非正規雇用の割合はどうなっているか。市の業務を多くの会計年度任用職員が行っているが、本来年間通して雇用しなければいけない業務は正規職員を配置すべき。</p>	<p>「広島市女性職員活躍推進プラン」は、女性職員が働きやすく、働きがいを持ってますます活躍できるような環境づくりを推進するための取組等を定めた計画であり、正規職員に限らず、会計年度任用職員にも適用されますが、採用方法や任用形態の違いから、管理職への昇任意欲を高めるための取組等、会計年度任用職員を対象としない取組もあります。</p> <p>また、令和2年4月1日現在で「広島市女性職員活躍推進プラン」の対象となる正規職員の人数は9,304人、会計年度任用職員的人数は5,126人（時間任用を除く。）、短時間再任用職員的人数は542人です。</p> <p>本市では、政策の企画・立案などに該当する業務は正規職員が担い、補助的・ルーティン業務などに該当する業務は会計年度任用職員が担うといった役割分担としており、個々の業務内容や性質に応じて、適切な任用形態の職員を組み合わせた執行体制としています。</p>
23	<p>基本方針2</p>	<p>待機児童を減らすためには、保育士不足を解消することが必要。保育士が不足するのは、保育士の給与が低いということが挙げられる。広島市は保育所を民営化する方針を長年示し、保育士を非正規化しているが、それでは保育士は増えない。待機児童を減らすのであれば、民営化を止めて、非正規化をやめてほしい。また、保育士へ手当を直接支給し、給与そのものが高くなるような政策を実施してほしい。</p> <p>ニーズの高い地区には、自治体が主体となって計画的に公立保育所を作してほしい。</p>	<p>待機児童を解消するため、保育需要に対応したハード整備による受入枠の拡大や受入枠を効率的に活用するための情報提供等に取り組むとともに、保育士の処遇改善を始め、就職支援や業務負担の軽減など安定的な保育士確保に向けた取組を引き続き実施してまいります。</p> <p>また、今後、公立・私立、幼稚園・保育園等を問わず、幼児教育・保育の一体的な質の向上を図るとともに、公立園と私立園それぞれの特性を踏まえた役割分担により、地域ごとの状況を考慮した持続可能な提供体制の構築に取り組むこととしています。</p>
24	<p>基本方針2</p>	<p>施策の指標「働き方を工夫して、労働時間の削減に取り組む人の割合を増やす」の項目について、個人の問題ではなく組織の問題であるため、「取り組む職場を増やす」という表現にしてほしい。</p>	<p>職業生活と家庭生活の両立には、職場環境の整備などの事業者による取組の推進と併せて、労働者個人の意識や行動の変革が必要であることから、当指標を掲げています。なお、事業者における働きやすい職場環境の整備を促進するための指標としては、「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、女性活躍の推進に取り組む企業を増やす」、「民間企業における男性の育児休業取得率を上げる」、「男女共同参画に積極的に取り組む事業者の数を増やす」を掲げています。</p>
25	<p>基本方針2</p>	<p>まず市が範を示す意味で、広島市職員の両立支援制度の拡充にとりこんでほしい。育児や介護に関する制度が不十分であるため。</p>	<p>本市では、休暇等の制度について、研修や庁内LANの活用など様々な機会を通じて職員に周知を図り、仕事と家庭の両立を支援しています。一方、地方公務員の休暇等の勤務条件を定めるに当たっては、地方公務員法の規定により、国及び他の地方公共団体との間に権衡を失しないよう適当な考慮が払われなければならないとされています。本市では、この地方公務員法の原則を踏まえて適切に対応しています。</p>

26 基本方針3	<p>高齢者や障害者が安心して暮らせる環境の整備ということでは、自分で移動できる手段を確保するために、歩道や道路の整備が必要。ぜひ道路環境の整備及び電柱の地中化なども進めていただきたい。</p>	<p>本市では、主要な公共施設周辺を中心に高齢者、障害者、その他の歩行者が安心して通行できるよう、道路のバリアフリー化整備を推進しています。</p> <p>また、令和2年3月に策定した「広島市無電柱化推進計画」では、歩行の障害となる電柱をなくし、誰もが移動しやすい歩行空間を確保することを方針のひとつに掲げ無電柱化整備を推進しています。</p>
27 基本方針4	<p>セクハラについて見出しに取り上げているが、成果目標にはDVに関連することばかりで、対策が見られない。マタハラ、パタハラなど、ワーク・ライフ・バランスを進める上で多種多様なハラスメントを撲滅していく必要性を見出しでしっかりと示し、成果目標を掲げて欲しい。</p>	<p>男女が共にその個性や能力を十分に発揮するためには、ハラスメントがなく、働きやすい職場づくりを進めることが重要であり、「働く場におけるハラスメントの防止に向けた取組の推進」として、セクシュアル・ハラスメントのほか、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等のハラスメントの防止に向けた事業者の取組等を支援することとしています。</p> <p>直接ハラスメントに関わる施策の指標は掲げていませんが、各種ハラスメントの温床とならないよう、事業者における働きやすい職場環境の整備を促進していくため、「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、女性活躍の推進に取り組む企業を増やす」、「民間企業における男性の育児休業取得率を上げる」、「男女共同参画に積極的に取り組む事業者の数を増やす」を掲げています。</p>
28 基本方針4	<p>DV対策のためのDVセンターや、児童虐待対策の児童相談所の正規雇用を増やしてほしい。現在、ほとんどが非正規雇用やボランティアで対応されていると聞く。かなりの負担になっているのではないか。</p>	<p>本市の配偶者暴力相談支援センターの相談員については、売春防止法第35条の規定により婦人相談員として市長が委嘱することとされており、会計年度任用職員としての任用となります。現在、3名の職員で相談業務に当たっており、現時点ではその体制で適正に対応できていると考えますが、増員については、相談件数や他の政令指定都市の状況などを踏まえて、適宜検討していきたいと考えています。</p> <p>また、児童相談所については、児童虐待等の相談に迅速かつ的確に対応するため、児童福祉司等の正規職員である専門職を増員し、体制強化を図っています。</p>
29 基本方針5	<p>アンコンシャスバイアスについては、この計画のどこで触れられているのか。</p>	<p>「アンコンシャスバイアス（無意識の思い込み）」というワードの明記はありませんが、アンコンシャスバイアスの一つの表れである「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識が、男女が対等なパートナーとして責任を分かち合い、個性や能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の形成を阻害する大きな要因となっている旨、「基本方針5 男女の人権を尊重する市民意識の醸成」の現状と課題において触れています。さらに、「固定的な性別役割分担意識を持たない男女それぞれの割合を増やす」を施策の指標として掲げ、その解消に向けた取組を進めていくこととしています。</p>