

第2次木津川市男女共同参画後期計画（案）に係るパブリックコメント実施結果（提出意見及び市の考え方）

資料1

- 1 公表期間：令和7年12月15日（月）から1月15日（木）まで
- 2 計画（案）に対する意見の提出結果： 2人（51件）
- 3 提出された意見及び市の考え

番号	種別	該当箇所	ご意見	回答	計画への反映
1	意見	-	<p>女性センターについて。名称から感じる施設へのイメージは大きいと思います。「女性センター」と聞くだけで私は「男性は利用できない、関係のない施設だろう」という思い込み、先入観があり、講座内容を見ることもなく読み飛ばしてしまう。男女共同参画計画「キラリさわやかプラン」に基づき、誰もが分け隔てのない社会を目指すインクルーシブな社会の時代にふさわしい愛称を公募して名実共に市民の誰もが活用しやすい、親しめる施設にして欲しいと思う。</p> <p>令和8年度に50周年を迎えると聞きました。この記念事業としてはどうか。公募することで女性センターのPRにも繋がるのではないかと。</p>	<p>本市の女性センターは、昭和61年に「木津町働く婦人の家」として設立、平成11年の男女共同参画社会基本法施行を機に、女性の自立支援及び社会参加の促進を図る施設として位置づけ、平成16年度に現在の「女性センター」に名称変更しました。今後も、誰もが利用でき、男女共同参画社会を目指す拠点であることをホームページやSNSなどで周知・啓発を行います。</p>	-
2	提案	p.4 計画の期間	<p>令和3年度から12年度までの図が書かれているが、もう少し詳しく書いて欲しい。年次報告がされている（第2次木津川市男女共同参画計画事業調査票）ので、それが分かるように図解できないか。</p> <p>「木津川市男女共同参画推進条例第18条に基づき、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況等について具体的な数値や成果を示した年次報告書を作成・公表し、木津川市男女共同参画審議会へ報告します。」という文言を入れるべきだ。年次報告が実施されているので、ここに明記する。</p> <p>【訂正案】</p> <p>本計画は、令和8年度（2026年度）から令和12年度（2030年度）までの5年間の計画期間とします。木津川市男女共同参画推進条例第18条に基づき、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況等について具体的な数値や成果を示した年次報告書を作成・公表し、木津川市男女共同参画審議会へ報告します。最終年度に、それまでの取組の点検、評価を行い、次期計画につなぎます。</p>	<p>今回の計画策定は「令和3年度から令和12年を計画期間とする第2次木津川市男女共同参画計画」の後半5年間の後期計画として策定するものです。なお、毎年の進捗確認につきましては「第5章 計画の推進」の「2 計画の進行管理」において記載しています。</p>	-

3	意見	—	2021年～2025年が前期計画だった。この5年間で何が出来て何が出来なかったのかをまとめたページを追加。	計画の事業評価については、年次報告として関係会議において確認、検証のうえ、市ホームページで公開しています。後期計画では、その内容を整理し、第2章「4 第2次計画の進捗状況と課題」において記載しています。	—
4	意見	p. 9 ②審議会等委員の女性割合	2025年は36.6%に回復している。2024年になぜ減少したかの説明が必要。2.3人減っていたようだ。今回1.8人増えたのだろう。これが何かの取組みの成果だったのか、単に成り行きまかせで増減していたのか、分析が必要だ。	9ページに記載の内閣府調査の対象は「地方自治法第202条の3に基づき設置された附属機関」である一方、木津川市では「それら附属機関に加えて市の規則・要綱等により設置している委員会等」も含めて算出(36.3%)しているため、調査対象の違いにより女性割合に差が生じています。なお、内閣府調査における2025年度数値はまだ公表されていません。	—
5	意見	p. 9 ②審議会等委員の女性割合	<p>日本はジェンダー平等後進国である。その日本の平均値を持ち出してそれより数値がよいと満足するのはいかなものか。本市として目標を定め、向上していくべきだ。具体的には、「木津川市における庁内審議会等の女性委員の登用状況」の経年変化を本計画にも掲載することや、減少・増加の理由などを分析し今後の対策に繋げることだ。</p> <p>例えば 「防災会議」の女性委員が8人から10人に改善しているのは歓迎するものだが、半数を女性にするにはあと9人足りない。 「空家等対策協議会」は女性がゼロのままである。空家問題が市内各地で深刻化しており多様な意見が必要だ。 「木津川市いじめ防止等対策委員会」に10人中3人しか女性がないのも疑問を感じる。 旧町の「財産区管理会」が4つあるが、いずれも女性はゼロ。市が関与できないと説明があるが、それでいいのだろうか。本計画は市全体で取り組むものだ。市と市民と事業者が協力して進めるものと条例にもある。直接的に介入できないからといって、打つ手がないと判断すべきではない。財産区管理会においても女性が半数になるよう市は引き続き協力要請をすべきだ。 「自殺対策地域連絡協議会」は10人中1人しか女性がない。自殺対策は言うまでもなく全ての市民、男女が協力して解決しなくてはならない側面も多い。このように、審議会等の性質もよく考えて個々の審議会について数値目標を定めるべきだと考える。</p>	審議会等の委員は所掌事務の内容や専門性、関係団体からの推薦などを踏まえて選任していることから、分野においては女性委員の確保が困難な状況もございます。今後も、新たな審議会等の設置や改選にあたっては、多様な視点が審議に反映されるよう女性委員の参画に努めます。	—

6	意見	p. 11 女性職員の職域拡大とともに	どうやって職域を拡大するのか？例えば文化財保護課に会計年度任用職員を含め女性は何人いるのだろうか。この表では受験者に女性が何割かしか分からない。文化財保護の分野は審議会含め女性の参加が進んでおらず課題であることは既に明らかだ。受験者数はもとより、現在の各課の女性割合こそ一覧できるようにして初めて問題点が浮かび上がるのではないか。	木津川市の職員採用試験については、どの職種においても男女問わず募集や採用を行っています。また、配属先についてもその時々状況により男女問わず適材適所の配置を行っています。そのため、各課の女性割合につきましては、その時々状況により大きく異なってくるため、計画には掲載しないこととしています。	—
7	意見	p. 12 《保育所・幼稚園・小中学校の校長・教頭の女性割合》	中学校において女性の校長は一人だけである。市として女性の校長を増やす目標をもつべきだ。少なくとも半数の小中学校に女性の校長がいることを目標にしたい。女子生徒にとっての目標・手本になることは間違いない。	学校管理職は、教員としての経歴などを踏まえた登用となっています。校長のみならず教頭においても女性管理職を任命しており、現時点で、市立小中学校の校長、教頭における女性の割合は40パーセントです。	—
8	意見	p. 18 形態別の構成をみると、男性は8割以上が正規雇用者であるのに対して、女性は約4割にとどまり、	そもそも木津川市職員のうち会計年度任用職員の割合が非常に高く、それは全体の6割になり、そのうち9割が女性と言われている。この現実を直視することは避けては通れないはずだ。会計年度任用職員の雇用実態についても言及すべきだ。	木津川市の会計年度任用職員の任用については、登録制で行っております。登録者のほとんどが女性で、これは非正規の雇用を希望される方が多いことによるものと認識しています。	—
9	意見	p. 20 本市の女性センターで受け付けた相談の件数は、近年では減少傾向となっているものの、	全国的にもDV被害は増加傾向であるのに、女性センターでの相談件数は減少傾向。中でも「DV・ストーカー」に特化すると平成27年度で35件、令和6年度で10件。しかもこれは年間の件数である。女性センターが女性の困りごとを受け止める場所になり切れていないのではないか。女性センターの在り方を見直す必要があるだろう。そして本当に困っている人はどこに助けを求めているのか。実態調査が必要ではないか。	困りごとを受け止める場所として、改めて市民の皆さまへの周知が必要と考えています。女性センターの利用対象者について、広く市民に分かりやすくお伝えするとともに、男女共同参画社会を目指すための拠点であることを、ホームページやSNSなどで周知・啓発を行っていきます。	—
10	意見	p. 20 職場におけるハラスメントの相談は、近年では、令和3年度(2021年度)をピークに減少傾向となっております	「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は、54,987件(前年度比8.5%減)で13年連続最多と厚労省のHPで紹介されている。「減少傾向だ」と書いてしまっているのだろうか。職場におけるハラスメントは深刻な人権侵害であり、国も対策が必要だと指摘している案件だと伝わるよう訂正して欲しい。	ご指摘の通り、国の統計では職場のハラスメントに関する相談件数は令和3年度をピークに減少傾向が見られますが、これは人権侵害が解消されたことを示すものではありません。被害の潜在化や相談に至らないケースが存在する可能性も踏まえる必要があります。そのため、本計画では、相談件数の推移にかかわらず、ハラスメントを人権侵害として明確にとらえ、相談支援体制の充実など引き続き必要な施策を推進します。	—

11	意見	p. 30 女性を管理職に登用するうえでの課題は、「女性自身が管理職を望まない傾向がある」、「残業や休日出勤、出張などができない女性が多い」	ここではアンケート結果だけを記載しているが、管理職を好まないとか残業や休日勤、出張が「できない理由」について言及すべきだ。残業しなくてもいい職場、出張する際の十分なサポート（家族の支援や公的サービス）の得られる環境があれば女性でも管理職になったり、出張できる人もいるはずだ。個人の考えに答えを求めるのではなく、社会構造の側に問題があると書くべきだし、それがこの計画の意義だ。	アンケート調査内では「できない理由」の質問はないため、この形での掲載となっています。木津川市職員につきましては、研修への参加や、各種制度の周知を行うことで、女性が管理職になっても働きやすい環境づくりに努めます。	—
12	意見	p. 36 市民意見交換会（ワークショップ）結果の概要	ワークショップが開催されたこと自体は歓迎するが、どういった場で、どういった人たちがこれに参加したのか、もう少し説明が欲しい。年齢構成、性別なども明記して欲しい。	ワークショップの参加者について、個人が特定されないように配慮したうえで、性別のみの記載として計画に追記します。なお、本ワークショップは女性センター参画団体や市のホームページ等を通じて参加を募り、18名の参加がありました。	追加
13	意見	p. 36 「男女の比率を何%」と決めことが、そもそも差別ではないか。	まず、誤字脱字がある。「決めことが」⇒「決めることが」 そして、この発言だがこのまま何の解説もなく記載しているのか疑問に思う。このような発言があったと紹介してもよいが、注釈をつけて反論しておくべきだろう。 女性を増やすために委員数などに数値目標を定めることは「積極的格差是正措置」という。現に多くの国で男女同数を制度化している（フランスは、公選職での女性・男性が50%ずつのパリテ法を施行した）。本市はこういった格差是正に反論する言説に対していかなる説得を試みるのか。非常に大きな問題なので書きっぱなしは良くない。	ご指摘のとおり誤字を修正します。 なお、ワークショップでの意見については、出された意見をそのまま掲載しておりますが、意見の意図としては、「近年では性の多様性なども謳われている中で「性別」での数値設定に拘る必要はないのではないか」といったご意見でありましたので、その注釈を追記します。	追加
14	意見	p. 39 男女共同参画の推進に関する指標の中間評価	審議会の女性割合、女性のいない審議会の数、市の女性管理職の登用割合は悪化している。成果どころか後退した。原因分析が必要だ。そのうえで、具体的な対策を練ることが求められているが、そのような記述はない。	毎年度実施している進捗状況を通じて、各指標の動向を継続的に確認するとともに、審議会への女性登用の促進や女性職員の人材育成・登用に向けた環境整備など啓発に努めます。	—
15	意見	p. 40 女性センター事業の取組と評価	令和2年から令和5年までは全国的にコロナ禍で集会などに制限があった。この表ではコロナ禍以前の利用頻度が分からないため、パッと見ると利用頻度が大幅に改善しているように感じるので、活発に利用されていると勘違いしてしまうのではないかと。 女性センターの在り方について改めて議論しなくてはならない。立地、名称を含めて検討委員会などを設置しての見直しが必要だ。	コロナ禍での開催自粛期間があったことについての注釈を追記します。 女性センターの在り方については、9番でもご意見をいただいた通り、設立趣旨や利用対象者について、広く市民に分かりやすくお伝えするとともに、男女共同参画社会を目指すための拠点であることを、ホームページやSNSなどで周知・啓発します。	追加

16	意見	p. 48 審議会等における委員の男女構成比の定期的な調査と公表	「木津川市における庁内審議会等の女性委員の登用状況」という一覧表が男女共同参画推進審議会で共有されているが、これも一般市民にはたどり着けない資料になっている。「男女共同参画」のページを充実し、分類し、こういった進捗管理の表が誰でもすぐに見れるようにしなくてはならない。そうでなければ公表したことになる。	ホームページでの掲載について、分かりやすい表示となるよう工夫・検討します。	—
			「木津川市文化財保存活用地域計画協議会委員」は最近発足したもののだが、やはり9人中女性はゼロ。「文化財保護審議会」も女性ゼロ。文化財の保存活用は観光戦略にも繋がっており、女性の視点が必ず必要である。文化財保護課において男女共同参画の意識は浸透しているのだろうか。加えて、人権推進課の働きかけも弱いのではないかと。改善を求めたい。	文化財保存活用地域計画協議会委員を、関係機関・団体に選出を依頼しているものは当該団体からの推薦を、学識経験者はこれまでの木津川市文化財行政とのかかわりや経緯を重視して委嘱しています。公募委員の選考についても、応募者の文化財に対する知識や意識、意欲など適正な審査観点から審査し、現在は欠員となっています。 文化財保護審議員についても、木津川市発足後20年10期のうち、8期は女性も審議員に委嘱しています。審議員退任に伴う後任や団体選出の審議員は、前任者や団体の推薦を重視しているため、結果的に女性審議員が不在となっています。公募委員の選考についても、応募者の文化財に対する知識や意識、意欲など適正な審査観点から選考し委嘱しています。 男女共同参画を推進する観点から、女性が少ない文化財の専門分野においても、女性委員の掘り起こしを意識した委員の選出に努めたいと考えています。	—
17	意見	審議会等における女性委員登用率の目標設定と進捗管理	男女共同参画審議会の議長が「審議会の中で女性委員をという声がかこれ以上浸透しないのは、委員の決め方の構造上の問題もある」と指摘している。掛け声だけでなく、仕組みを変える必要がある。具体的には数値目標を決めて必ず達成するという決意が必要だ。	毎年、担当課へのヒアリング等を実施したうえで、審議会において計画の進捗確認等の確認、評価を実施しています。今後も、組織全体として男女共同参画の意識浸透を図ります。	—
			まちの在り方を議論する「都市計画審議会」の男女比については18人中2人で11%。前の審議会には3人の女性いたので、16%➡11%と悪化している。都市計画などはまちづくりのあり方にも直結しているため、もっと多様性が必要だ。	都市計画審議会については、警察、消防、土木事務所等の関係行政機関における女性登用の現状や、公募委員への女性の応募者数に左右される側面があり、任期によって構成比に偏りが見られる場合がございます。本市としましては、より多様な視点を審議に反映できるよう、引き続き女性委員の参画促進に努めていきます。 また、男女比という数字のみにとらわれることなく、多様な視点や価値観をまちづくりに活かすことが重要であると考えております。市民の皆様からの多様な声に真摯に耳を傾け、柔軟に施策へ反映できるよう取り組みます。	—

18	意見	審議会等における委員公募制の導入の拡大	<p>公募制の導入の拡大は良いが、どうやって拡大するのか具体策が必要ではないか。令和7年4月現在で公募の委員がいるのは全体の6%（委員総数が825人で公募委員46人）しかない。公募委員がゼロの審議会等はなんと75%（審議会等総数58のうち、公募市民ゼロの審議会等は44）である。公募市民ゼロを75%から0%に改善する、公募市民割合を現在の6%から0%にすると目標を立てるべきだ。</p>	<p>審議会における委員の公募については、市民参画の促進や多様な意見の反映を図る観点から、計画に基づき実施しています。一方で、審議内容の専門性や関係法令等により、公募による委員選任が難しい審議会もあります。今後も各審議会の性質を踏まえつつ、市民参加の機会の充実に努めます。</p>	—
			<p>委員の選定方法も考え直す時が来ている。委員が大量に欠席して審議会が成立しない事態も発生している。なぜそのようなことになったのかの分析も必要だし、どうしたら有意義な議論の場になるかを考え、手を打たなければ「市民との協働」は実現しない。</p>		—
19	意見	男女共同参画人材リストの作成及び提供	<p>男女共同参画審議会での人材リストの作成及び提供が男女共同参画推進とどういった関係があるのか？と疑問が呈されていた。「講師を選ぶ際や、審議会委員を選ぶ際にも利用」との行政側の説明があったが、それはあくまで内部の利便性ではないのか？施策というには裏付けが弱い。</p>	<p>人材リストは、男女共同参画の推進を目的として各部署が実施する講座や講演会等において、幅広い人材の情報を共有するための参考資料として整理しているものです。今後も、審議会等への多様な人材の参画が進むよう、関係部署と連携しながら意識啓発や情報共有に努めます。</p>	—

20	意見	農業委員会及び商工会役員等への女性の登用促進	<p>昨年9月農業委員の交代があった。実に3人もの女性の候補者が出た（おそらく初めて）にもかかわらず、選ばれたのはたった1人だった。府内でも最低の農業委員会での女性割合（19人中1人）であるにもかかわらず、市は問題意識が希薄である。</p> <p>農政課はもとより、男性のみで構成される庁内組織、「農業委員会候補者選考会議」にも問題があるのではないかと推測する。今こそ部長級の職員たちの意識改革に取り組みなければならない。そして、農業委員会についても女性委員増の数値目標が必要だ。</p> <p>第2次木津川市男女共同参画計画事業調査票（令和6年度分）には「農業委員会及び商工会役員等への女性の登用促進」の施策の評価が商工会でB（35名中3名：8.5%）、農業委員会の評価がA（19人中1人：5.2%）は不可解。農業委員会も評価はBないしCであろう。</p> <p>農水省が出している「令和6年度農業委員への女性の参画状況」を見れば、本市が府下の15市のうち女性農業委員の割合が最低（京都平均12.7%、本市は5.6%で26市町村中22位であり、15市の中で最低。）だと分かる。女性が確実に増える仕組み＝女性枠の設置または数値目標が必要だ。</p>	<p>農業委員会に係る意思決定の過程においては、基本的には性別にかかわらず農地法等に基づき決定されますが、女性等の多様な視点から柔軟に物事をとらえ検討し活動する必要性もありますので、男女共同参画と多様性を尊重する視点を持ち、引き続き女性農業委員の参画促進に努めます。</p> <p>また、農業委員候補者選考会議の選考者につきましては、農業に関係する課の課長という位置付けで要綱に定められており、男女比について特別考慮しているものではありませんが、今後も本市農業の発展と課題解決に効果的な委員選考ができるよう選考会議のあり方を検討していきます。</p>	—
21	意見	地域団体等における方針決定過程への女性の参画促進	<p>「地域団体」の定義は何か。地域長・副地域長は含まれるのか？曖昧過ぎて分からない。</p> <p>市は地域長・副地域長や自治会役員の男女比率等について実態調査をして公表すべきだ。実態の把握と併せて数値目標も設定する必要がある。</p> <p>そのうえで、地域長・副地域長や自治会役員に対して啓発・啓蒙をしなくてはならない。</p> <p>また、「地域団体」という名称は使わずに、「自治会組織など地域団体」と訂正して欲しい。</p>	<p>本計画では、地域における意思決定の場に女性をはじめ多様な人が参画することが重要であるとの考えから、地域住民が主体となって活動する団体を広く「地域団体」として位置づけています。</p>	—

22	意見	p. 48 女性のリーダー養成 研修の実施	<p>具体的取組みとあるが、「女性リーダー養成研修」だけでは伝わらない。例えば「女性議会」という取組みをしている自治体がある（加西市や新城市、田原本町など）。市民から希望者を募って意見を出す仕組みで、いわゆる「こども議会」などの女性版である。</p> <p>また、ジェンダー平等の先進的取組みで有名な豊岡市では「女性のためのリーダーシッププログラム」「豊岡地域リーダー塾」「子育てママ向けのビジネス相談IPPOTOYOOKA」など多彩なプログラムを実施、組織としても「くらし創造部多様性推進・ジェンダーギャップ対策課ジェンダーギャップ対策係」を設置して取り組んでいる。</p> <p>本市においては、市内外で活躍する女性リーダーの話の聞いたりするような機会をまずは作っていくべきではないか。</p>	<p>ジェンダー平等に向けた施策を推進するため、豊岡市をはじめジェンダーギャップに関する先進的な取り組みについて引き続き調査・研究してまいります。</p>	—
23	意見	p. 50 雇用の分野における 男女平等の職場づくり と女性の能力開発	<p>「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス認証企業制度（京都府）を市としても周知して推奨することが必要だ。</p> <p>市内事業所は十数社が参加しているようだ。市としても認証を受けている事業所をHPで紹介するなど評価し、さらに多くの事業所が認証を取るよう促すべきだ。</p> <p>その他、厚労省の「イクボス宣言」の取組みの周知や市内でも進んでこれを取り入れるなどの前向きな姿勢が必要だ。市長がイクボス宣言している自治体も多数ある。福知山市では大橋一夫市長をはじめ、副市長、教育長、市民病院院長ら課長級以上の幹部職員132人が2025年5月29日、「イクボス宣言」を行ったというニュースもある。</p>	<p>ご意見のありました「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス認証企業制度や「イクボス宣言」などは、国や府、他の自治体における働き方改革や人材育成を進めるうえで参考となるものと認識しています。事業所の取り組みが広く共有されることを踏まえ、情報発信の在り方についても、今後の参考とさせていただきます。</p>	—
24	意見	p. 51 ハラスメントのない 職場づくりの推進	<p>ハラスメントのない職場づくりは当然必要なのだが、それを実現するための道筋が見えない。一体、現状はどうしているのか。職員に対して匿名アンケートをしてはどうか。前期計画期間の実態も示されず、これでは何もわからない。</p>	<p>木津川市では「木津川市職員のハラスメントの防止等に関する規程」「カスタマー・ハラスメント対策基本方針」を制定し、ハラスメントの無い職場づくりに努めております。また、各ハラスメント研修への参加によりハラスメントに対する意識の向上に努めています。</p>	—

25	提案	p. 52-53 ワーク・ライフ・バランス 仕事と生活の調和 の実現	「企業や事業所は、国・京都府の両立支援企業認証を積極的に取得し」とあるが、もう一歩進めて「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス認証企業制度（京都府）を紹介してはどうか。更には、市内の事業所も参加していること、市としても推奨することなども書き加えて欲しい。このままでは、一体どんな認証制度で誰が参加しているのかも知りえない。 【訂正案】 企業や事業所は、「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス推進企業認証制度（京都府の認証制度）を積極的に取得し	市内企業・事業所による国・京都府の企業認証制度の取得への取組が進むよう、認定制度について注釈を掲載します。	追加
26	意見	p. 53 ファミリーサポートセンター事業の充実及びサポーターの育成	ファミリーサポート事業の充実が不可欠なのは言うまでもないが、問題はこれがどんどん先細り傾向になっていることだ。ファミリーサポート活動件数推移は、令和4年：972件、令和5年：803件、令和6年：308件など、令和4年をピークに大きく減少している。他市の活動件数は、長岡京市1551件、八幡市1417件など大きく違う。本市に何が足りないのか、何が出来るのか、細かく分析して対策を講じるべきだ。 このページにはファミリーサポート制度の利用実績の推移などを示して現状と課題を明らかにする必要がある。	ご指摘のとおり、活動件数推移は令和4年からの3か年を比較すると減少傾向にあります。 原因としては、多く利用していた世帯の中できょうだい利用の送迎が不要になったことや、民間参入による他のサービスの利用によるものと分析しています。 今後、利用者のニーズを分析しつつ、対象範囲の再検討等を含めたルールの見直しとサービスの充実に向け、検証していきたいと考えます。	—
27	提案	p. 54 家庭・地域における男女共同参画の推進	「◆めざす姿◆さまざまな視点を持つ担い手が活動し、幅広い意見を取り入れた地域活動が行われています。」とあるが、「さまざまな」では曖昧過ぎるので具体的に書くべきだ。例えば男女共同参画の視点、多文化共生の視点、障がい当事者・支援者の視点、子ども・若者の視点などかと思われるが、「さまざまな視点」の明確化が必要だ。 【訂正案】 男女共同参画の視点を持つ担い手が活動し、幅広い意見を取り入れた地域活動が行われています。	ご指摘の通り、地域活動においては、男女共同参画の視点だけでなく、多文化共生や障がい、こども・若者の視点など、さまざまな視点が必要と認識しております。ここで羅列するのが難しいため、「さまざまな」と表現しています。 今後も男女共同参画の視点はもちろんのこと、共生社会を目指して多様な視点を持った活動が行われていくよう、支援していきます。	—
28	意見	p. 55 (1) 男性の家事・子育て・介護等への参画促進	「男性が子育てにかかわるための父親教室等の開催」とあるが、前期計画での実施状況はどうだったか明記すべきだ。市の子育て支援事業を見る限りは「マタニティ広場」くらいしか見つからない。なかなか男性が出てこないという難しさもあるだろうが、工夫を凝らして参加を促すべきだ。	本計画は今後の施策の方向性を示すことを目的としており、全計画の詳細な事業評価については、別途、年次報告や関係会議などにおいて確認・検証を行っています。それらの結果を踏まえ、成果があった取り組みは継続、発展させるとともに、課題が認められた点については、改善を図る形で本計画に反映しています。なお、ご意見は前期計画と取組み結果の検証の参考といたします。	—

29	意見	p. 55 (1) 男性の家事・子育て・介護等への参画促進	「男性が子育て・介護・介護に参画しやすくなるための環境整備」とあるが、具体的にどんな環境整備なのか伝わらない。前期計画で何をしたのか。後期計画で何をするつもりなのかを明記して欲しい。	本計画は今後の施策の方向性を示すことを目的としており、全計画の詳細な事業評価については、別途、年次報告や関係会議などにおいて確認・検証を行っています。	—
30	提案	p. 55 地域団体の役職者への女性の登用促進	「地域団体」という名称が何度も使われているが、分かりにくいので他の表現を使うほうがいい。 【訂正案】 自治会組織など地域団体の役職者への女性の登用促進 また、地域における男性優位の状況が一番変え辛く、しきたりが根強く残っている。内部から変革するのは非常に困難なため、改善には外圧が有効だと考える。そこに市の人権推進課の役割があるはずなので、地域の実態を調査したうえでの協力要請をすべきと考える。	本計画では、地域における意思決定の場に女性をはじめ多様な人が参画することが重要であるとの考えから、地域住民が主体となって活動する団体を広く「地域団体」として位置づけています。	—
31	意見	行政と市民団体等との協働による事業の実施及びネットワークづくりの推進	具体的にどんな事業を実施するのか。前期計画で何をしてきたのか。実情と課題を分かるように記載すべきだ。	本計画は今後の施策の方向性を示すことを目的としており、全計画の詳細な事業評価については、別途、年次報告や関係会議などにおいて確認・検証を行っています。	—
32	意見	地域おこし・まちおこし・観光分野における女性の参画支援・人材育成支援	具体的にどんな事業を実施するのか。前期計画で何をしてきたのか。実情と課題を分かるように記載すべきだ。更に、前期計画では担当課に総務課は記載されていないのが、後期計画案では追加された。これはどういう理由があったのか。説明が必要だろう。	本計画は今後の施策の方向性を示すことを目的としており、全計画の詳細な事業評価については、別途、年次報告や関係会議などにおいて確認・検証を行っています。	—
33	意見	男女共同参画推進のための拠点（女性センター）の活用	前期計画でどんな活用をしてきたのか。課題は何か。分かりやすく記載すべきだ。そして、審議会でも名称変更の提案などがされている。女性センターのあり方そのものが問われている。	本計画は今後の施策の方向性を示すことを目的としており、全計画の詳細な事業評価については、別途、年次報告や関係会議などにおいて確認・検証を行っています。	—
34	意見	地域のきずなづくりに向けた住民同士の交流促進	新しく追加されているが、追加の経緯と具体的にどんな事業をしていくのかを明示すべきだ。	本計画は今後の施策の方向性を示すことを目的としており、全計画の詳細な事業評価については、別途、年次報告や関係会議などにおいて確認・検証を行っています。	—
35	意見	市民の自主的な生涯学習への支援	新しく追加されているが、追加の経緯と具体的にどんな事業をしていくのかを明示すべきだ。	本計画は今後の施策の方向性を示すことを目的としており、全計画の詳細な事業評価については、別途、年次報告や関係会議などにおいて確認・検証を行っています。	—

36	意見	p. 56 多様なニーズに対応した防災対策の充実	「多様な」では伝わらない。「さまざまな」と同様、曖昧過ぎる表現は使うべきでない。そして、「ニーズ」だけでなく「立場」という概念も必要になる。 【訂正案】 「多様なニーズに対応した」⇒「多様な立場と要望に対応した防災対策の充実」とし、更に「多様な立場」の説明として、「高齢者、障害者、難病・アレルギー疾患、その他の慢性疾患、妊産婦・乳幼児、子ども・少年少女、外国人、性的マイノリティなど」を追記すべきだ。	本計画については、現行計画の趣旨を踏まえつつ、今後の施策検討や情報発信の中で、分かりやすい説明に努めていきます。	—
37	意見	p. 56 女性消防団員の活動の充実	女性どころか男性の消防団もなり手が見つからない現実がある。具体的にどうすればなり手が増えるのか。前期計画で何を実施してどんな成果があったのか。今後の課題は何か。明記して欲しい。	本計画は今後の施策の方向性を示すことを目的としており、全計画の詳細な事業評価については、別途、年次報告や関係会議などにおいて確認・検証を行っています。	—
38	提案	多様な市民に配慮した避難所運営の推進	本計画の趣旨からも、ここでは「女性の視点を取り入れた」、又は、「男女共同参画の視点を取り入れた」とはっきりさせるべきだ。 【訂正案】 男女共同参画の視点を取り入れた避難所運営の推進 【追加すべき内容】 自主防災組織への女性参画の推進、避難所運営マニュアルを女性の視点で実施、避難所運営訓練を女性の視点で実施。	本計画は今後の施策の方向性を示すことを目的としており、全計画の詳細な事業評価については、別途、年次報告や関係会議などにおいて確認・検証を行っています。	—
39	意見	p. 58 (1) あらゆる暴力を許さない社会意識の浸透	主に啓発や周知が取り組みとしてあげられているが、相談体制の充実こそが必要ではないか。夜間や出張相談の検討を。また、暴力から逃げて近隣の市町村に移動することもあるため、広域連携の確立が必要だ。	本計画は今後の施策の方向性を示すことを目的としており、全計画の詳細な事業評価については、別途、年次報告や関係会議などにおいて確認・検証を行っています。	—
40	意見	(3) 女性や子どもへの暴力防止対策の推進	とりわけ子どもたちに暴力（性暴力も含む）の問題を分かりやすく伝える必要がある。文科省が作成した「生命（いのち）の安全教育」の活用状況はどうなっているのか。前期計画で具体的にどう取り組んだのか明記すべきだ。	本計画は今後の施策の方向性を示すことを目的としており、全計画の詳細な事業評価については、別途、年次報告や関係会議などにおいて確認・検証を行っています。	—

41	意見	p. 59 DV等に関する相談体制の充実と相談窓口の周知	京都SARA（京都性暴力被害者ワンストップ相談支援センター）や京都ストーリー相談支援センター（KSCC）等についても言及すべきだ。木津川市はこれらの情報をHPに掲載していない。また、パープルリボン（女性に対する暴力を根絶するシンボルマーク）についても説明すべきだ。 相談体制の充実については夜間や出張相談の検討が必要だ。また、暴力から逃げて近隣の市町村に移動することもあるため、広域連携の確立も大切だ。 京田辺市では府南部7市および京阪奈北近隣6市での女性相談窓口の相互利用を実施している。	本計画は今後の施策の方向性を示すことを目的としており、全計画の詳細な事業評価については、別途、年次報告や関係会議などにおいて確認・検証を行っています。	—
42	意見	p. 61 被害者の自立支援	前期計画では「DV被害者等の市営住宅の優先入居」とあったが、この後期計画では「DV被害者等の市営住宅の入居資格の緩和」に変更されている。変更の意図は何か。 また、木津川市営住宅管理条例の6条「入居者の資格」で配偶者の暴力の被害者について規定があるが、これに追加するような優遇措置を講じるということだろうか？	現状は、優先入居ではなく入居資格の緩和となっています。また、市営住宅の老朽化により、毎回募集できる戸数が少ないため、優先入居枠を設けることができにくい状況です。	—
43	意見	p. 63 年齢段階に応じた性と生殖の健康と権利教育の推進	学校現場においては性教育とかわりが深い分野だと思うが、具体的に前期計画で何をしたのかわからない。例えば中学生の思春期育児体験を実施している自治体もある。母子手帳だけでなく「父子手帳」の交付をして父親に育児参加を促す自治体もある。本市はどのように取り組んでいくのか明記して欲しい。	本計画は今後の施策の方向性を示すことを目的としており、全計画の詳細な事業評価については、別途、年次報告や関係会議などにおいて確認・検証を行っています。	—
44	意見	p. 64 困難な状況におかれた人への支援	ひとり親家庭、経済困窮者、生きづらさを抱える人の支援などが必要とあり、全く異議はないのだが、他の取組み同様、課題も具体策も見えてこない。 前期計画での支援は十分だったのか、課題はなかったのか。そこを書き込まなければ生きた計画にならない。	本計画は今後の施策の方向性を示すことを目的としており、全計画の詳細な事業評価については、別途、年次報告や関係会議などにおいて確認・検証を行っています。	—
45	意見	p. 68 (1) ジェンダー平等保育・教育の推進	p. 63の指摘と重なる部分もあるが、学校教育との連携が不可欠になる。もう一歩進めて具体的に書いて欲しい。例えば、「男女共同参画図書の実践」、「思春期育児体験」、「中学生を対象とした子育て理解講座」などがあるだろう。 前期計画での支援は十分だったのか、課題は何かも知りたい。	本計画は今後の施策の方向性を示すことを目的としており、全計画の詳細な事業評価については、別途、年次報告や関係会議などにおいて確認・検証を行っています。	—

46	意見	p. 68 女性のエンパワーメントのための学習機会の充実	具体的にどんな事業を実施するのか。前期計画で何をしてきたのか。実情と課題を分かるように記載すべきだ。女性の活躍を応援するなら、「女性議会」や「女性リーダー養成講座」などを実施するなどが考えられる。	本計画は今後の施策の方向性を示すことを目的としており、全計画の詳細な事業評価については、別途、年次報告や関係会議などにおいて確認・検証を行っています。	—
47	意見	p. 68 男女共同参画活動団体への支援・ネットワークの強化	市内に男女共同参画活動団体があるのか。あるとしたらどんな団体なのか。具体的に示して欲しい。	京都府女性の船参加者同窓会組織「ステップあけぼの」相楽支部山城木津加茂ブロックが該当します。	—
48	提案	p. 69 地域団体等における方針決定過程への女性の参画促進（再掲）	「地域団体」という名称は分かりにくい。「自治会組織など地域団体の」と訂正したほうがいい。 【訂正案】 自治会組織など地域団体における方針決定過程への女性の参画促進 また、地域における男性優位の状況が一番変え辛く、しきたりが根強く残っている。内部から変革するのは非常に困難なため、改善には外圧が有効だと考える。そこに市の人権推進課の役割があるはずなので、地域の実態を調査したうえでの協力要請をすべきと考える。	本計画では、地域における意思決定の場に女性をはじめ多様な人が参画することが重要であるとの考えから、地域住民が主体となって活動する団体を広く「地域団体」として位置づけています。	—

49	意見	<p>p. 71 パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度の運用</p>	<p>宣誓によって利用できるサービスだが、現在本市では</p> <ul style="list-style-type: none"> ○市営住宅の入居申込み ○市営墓地（一般墓地・合葬墓地）への埋蔵 ○一般墓地使用権の承継 ○在宅高齢者等紙おむつ給付申請 ○介護者交流事業の参加 ○SOSネットワークQRシール配布申請 ○みまもりあいステッカー利用補助申請 ○位置探索サービス利用補助申請 ○犯罪被害者等見舞金給付申請 <p>である。 更なる拡充が必要ではないか。 例えば、</p> <ul style="list-style-type: none"> ○母子手帳の交付 ○子育て支援金の支給対象 ○保育所等の入所申請 ○放課後児童クラブの利用申請 ○病児保育室の利用申請 ○通学定期券の補助 ○入院時等の各種届出書類の申請 ○検査・手術等の同意 ○病状等の説明 ○延命処置の同意 <p>等が考えられる。 当事者を交えての話し合い、当事者に対するヒアリングや意見募集などとして声を拾う必要がある。</p>	<p>今後の制度の運用に向けて、先行自治体での運用などを研究しながら、当事者の方へのニーズに沿った形での運用ができるよう、研究・検討を進めていきます。</p>	—
50	意見	<p>p. 71 (2) 男女共同参画推進のための広報・啓発の推進</p>	<p>広報・啓発について書かれているが、それに加えて何より大切なのは男女共同参画になる「制度」を確立することが大切ではないか。具体的には女性枠の設置や数値目標の徹底などだ。 本市について言えば、前期計画の実績はあまり上がっていない。むしろ悪化している取組みが多い。それは仕組みが機能せず（またはなくて）、個人の思想信条に任せているからだと思う。 そして、一番大切なのは部長級の男女同数化ではないかと思う。多岐にわたる懸案事項を部長級が集まって話し合っているが、ここがアンバランスでは男女共同参画はまずもって進みにくいだらう。</p>	<p>男女共同参画の推進にあたっては、制度の確立が重要であり、本市としてもその必要性を認識しています。 一方で、制度を実効性のあるものとするためには、市民や関係者の理解と協力が不可欠であり、そのための広報・啓発も重要であると考えています。本計画では、制度や仕組みの充実を図るとともに、広報・啓発とあわせて施策を総合的に推進してまいります。</p>	—

51	意見	<p>p. 74 市の審議会等における女性委員の割合</p>	<p>「審議会等への女性委員の参画促進要綱」を定めるべきだ。制度として豊中市を参照されたい。豊中市の要綱には「各部局の長は、毎年度、所管する審議会等への女性の参画をすすめるための計画（以下「参画推進計画」という。）を作成」ともあり、各部局が女性参画に向けて取組むよう定めている。</p>	<p>審議会等への女性委員の参加促進については、男女共同参画社会基本法及び国の男女共同参画基本計画の趣旨を踏まえ、本市男女共同参画計画に基づき取り組んでいるところです。本市では、審議会等の委員改選にあたり、所管課に対して女性委員の積極的な登用について配慮を求めるとともに、必要に応じて男女共同参画担当課が助言・調整を行うなど、運用面での対応により実効性の確保を図っています。また、女性委員の参画状況については、男女共同参画計画に基づき把握し、継続的な改善に努めています。このようなことから、現時点では要綱の制定は行っておりませんが、今後も審議会等への女性の参画が一層進むよう、引き続き取り組んでいきます。</p>	—
----	----	------------------------------------	---	--	---