

意見票のまとめと回答(書面開催のため、各委員から郵送で提出された意見書に対して、回答書を作成したもの)

報告事項	概要	意見・質疑等				市回答	
<p>2 第3次男女共同参画推進計画(きらきらプラン)進捗状況について</p>	<p>令和2年度の各課施策の進捗状況を表にしたものです。 別紙【判定基準】のとおり、A～Eの5段階でその達成度を表しています。(Zは事業廃止)通常の目標達成は『B』(前年度まで「A」としていましたが。)とし、新規取組・工夫点あり、かつ実績値/目標値=100%超の場合を『A』としております。 【結果】A 6、B 48、C 2、D 1、E 10、Z 0</p>	<p>E判定10項目はコロナ禍ではやむを得ない。その他多くの項目で達成できている点は評価できる。</p>	<p>コロナ禍で67件中54件が概ね達成は評価できる。</p>		<p>項目14-3 男性職員の育休取得率 項目22 管理職員への人材登用良いことである。 ①項目21は、審議会等の女性委員比率が36.5%、報告事項3では、30.7%となっているが、この違いは何か？ ②全体について 評価指数の再検討が必要ではないか。回数、人数、満足度等再度担当課での検証が必要ではないか。</p>	<p>【①の回答】 報告事項2と3の比率の違いは、次のとおり対象の違いによるものとなっております。 報告事項2 市で所管している審議会等(民生・児童委員協議会、人権擁護委員協議会など市の付属機関等ではないが、市を通じて選任される委員で構成される協議体を含む)を対象とした比率(456/1,248×100=36.5%) 報告事項3 報告事項2のうち地方自治法202条の3に規定される審議会等(市の付属機関等)を対象とした比率(222/722×100=30.7%) 【②の回答】 評価指数ですが、令和2年度実施分から第3次きらきらプランの計画に基づいて実施しております。令和元年度第1回審議会において評価のあり方について指摘を受けています。令和元年度までの第2次きらきらプランでは、指標がやったか、やらなかったかといったものが多く、それぞれの事業の取組みについても評価できるよう、達成度の段階を評価する指標に変更したところです。各事業の指標となる回数、人数、満足度等は担当課と人権男女共同参画課で検討して決定したものです。前期計画期間(R2～R6)まではこの指標で実施し、R7からの後期計画で指標等も含め見直していきたいと考えています。</p>	
<p>3 審議会等委員への女性登用状況(令和3年4月1日状況)</p>	<p>女性委員の審議会等への登用状況を表にしたものです。 第2次計画までの目標値30%は達成しておりますが、第3次計画の目標値35%の達成には、遠く及んでいません。 また女性委員0名の審議会も6つあり、すべての審議会に女性委員を登用するという目標も達成出来ていません。 審議会改選の時期を捉え、担当課には目標を達成するよう働きかけていますが、今後とも更に働きかけてまいります。</p>	<p>女性委員0人の委員会は専門家等がない場合もあるので、なくすことは困難かと思う。市の審議会における女性委員の割合が30%を超えたことは評価できる。</p>	<p>③更新時に目標(35%以上)を意識し決定する。審議会ごとの目標を意識して人選していく。 女性委員のいない6審議会は、まず女性委員1～2名を目標にすればいいのではないか。</p>		<p>④女性委員の登用について、市の条例で男性が会長になる例が多くその点を市の内部での再度検討が必要ではないか。</p>	<p>【③の回答】 審議会毎で35%の目標達成に向け、委嘱等を行なおうとする日の2ヶ月前までに人権男女共同参画課に事前協議を行っていただくよう「審議会等への女性参画促進のための東広島市推進要領」を定めております。その際35%未達成の場合はその理由書も添付してもらい、その内容に合わせて女性委員登用に努めてもらえるよう回答書に記載しております。また、女性委員0人の審議会等については、特に厳しく女性登用に努めるよう依頼しているところです。今後もさらに達成できるよう働きかけていきたいと思っております。 【④の回答】 審議会等の会長は委員の互選で決定する場合がございます。会長が男性の場合が多いのは、依然として男女の固定的役割分担意識が根深いことも一因であることは、否めないと考えます。市内で、会長・副会長決定時に女性の登用を強く訴えていきたいと思っております。</p>	
<p>4 令和3年度事業実績及び令和4年度計画</p>	<p>令和3年度も昨年度に引き続き、コロナ禍の影響により、対面での研修等の参加者数は伸び悩みました。 そのためコロナ禍の新しい試みとしてワークライフバランス講座をオンラインで開催し、3月31日まで配信しております。 その他の新しい取組みとしては、働く女性のお役立ちセミナーにおいて、公認会計士・税理士の講演及び民間企業で子育てしながら働いている女性との座談会を開催しました。 令和4年度の新規取組みとして、毎年サンスクエアで開催しているおしゃべりカフェを通常の連続講座に加え、周辺5町で『出張おしゃべりカフェ』を開催します。 周辺地域でのエスポワールの周知・利用拡大を目指し、紹介リーフレットを作成し、各地の子育て支援センターなどに配架します。 その他に防災に男女共同参画の視点を取り入れるための『おでかけ男女共同参画』を北部(福富町)、南部(安芸津町)で開催します。</p>	<p>R3実績 適切に実施されている。</p>	<p>R3実績 オンラインの開催は良いと思う。</p>	<p>R3実績</p>	<p>R3実績 ⑤エスポワール周知のためのパンフレット作成、ワークライフバランスオンライン講座等工夫されていることは理解する。 人のつながりと個人情報保護のなかで大変であろうが、行政サービスの展開の中でどうするか全体の連携した取り組みがあればと思う。</p>	<p>R3実績</p>	
		<p>R4計画 実行可能な計画であると思う。</p>	<p>R4計画 エスポワール周知拡大は良いと思う。</p>	<p>R4計画 おしゃべりカフェにもっとたくさんの方に参加してもらいたい。「出張おしゃべりカフェ」期待しています。</p>		<p>R4計画 ⑥『イクボス養成講座』など子育てに取組む男性を増やす、やる気にさせる講座や「パパが出番」を啓発するイベントなど他部局の事業とコラボできる啓発案を考えたらどうか。</p>	<p>【⑤への回答】 今までもおしゃべりカフェ及びワークライフバランス講座等では、市内の関係課と連携して実施しており、今後もこども未来部、健康福祉部、生涯学習課、産業振興課等と連携して、男女共同参画社会の実現に資する講座等の実施をしていきたいと思っております。 【⑥の回答】 おしゃべりカフェ特別講座は、主に男性をメインにした講座・イベントを毎年度開催しております。今後はこども未来部と緊密に連携し、市内各地にある子育て支援センター等において子育てに取組む男性が増加するようなイベント等を共催するなど、啓発に努めていきたいと思っております。</p>
<p>その他</p>				<p>女性リーダーバンクをきらきらバンクに名称変更、登録要件緩和により、登録しやすくなったと思う。</p>	<p>書面協議も大変と思う。</p>		