

(追加資料)

ふじみ野男女共同参画プラン進捗状況報告書に関する質疑・意見等回答への審議会意見 別紙1 関係

通しNo.	プラン進捗状況報告書該当頁	所管課	質疑・意見等	回 答	審議会意見	反映内容
6	24	市民総合相談室	○「男女共同参画」という名称について一般化されていない印象があり、今後もこれを補足するキャッチフレーズなどを用いることは適当と考えますが、これまでのフレーズよりも基本理念を用いるほうが良いのではと個人的に思います。	ふじみ野男女共同参画推進計画においては「だれもが自分らしく活躍するまちふじみ野」を基本理念としています。その理念をわかりやすく、また親しみを持っていただくためにキャッチフレーズを広く公募し、採用したキャッチフレーズはスタンプ化し、チラシ、ポスター、封筒印刷などに活用しています。 第二次男女共同参画計画策定の際には新たなキャッチフレーズについても検討していきます。	・別紙1の2ページ、通しNo.6及び7のところで、「男女共同参画」の全庁・全庁的な取組を図るためには、「男女共同参画社会」という視点でやっていく必要があるということで、「男女共同参画社会」というような名前をキャッチフレーズ中に入れることも必要ではないかということ。	平成30年度に策定する新プラン策定の際に検討します。 (市民総合相談室)
7	24	市民総合相談室	公募だけでなく学校内で事前にレクチャー付きで生徒に応募させるのはどうでしょうか。出前講座も同時に実績になります。	児童生徒を対象とした意識啓発は、今後の課題と考えています。第一段階としては、学校を対象とした出前講座等の実施を検討していきます。	・子どもたちへの人権教育では、学校で早い時期に男女共同参画社会をということ取組を行っています。しかし当室でどうやって関わっていくことが出来るか、時にはアウトリサーチするという意識をこの部分について審議会の意見としてまとめたいと思います。	
52	53	契約・法務課	実績はどうなっていますか。	把握しておりません。	・別紙1の9ページ、通し番号52のところで、「実績は」に対する回答で「把握していません」ということで、就業規則の中に育児休業制度を取り入れていることが大前提にはなりますが、国の基準にならって実効性があり、絵に描いた餅のような無理なものでない柔軟性のある現実的なものを取り入れ、やっていくということを視点に見直しを行って欲しいという意見がありました。	(未反映)
101	90	市民総合相談室	女性委員の固定化への懸念、人材の発掘をどこかに入れておくのが良い。 この項、政治(市議会)への参画そのものがない。 埼玉県の「女性の政策提言講座」、埼玉県男女共同参画推進センター「女性のための政策セミナー」の市民への情報提供を。	第二次男女共同参画プラン(平成30年～)の作成に向け、検討材料の1つと考えます。	・別紙1の18ページ、通し番号101、102、105、106のところで、重点施策にもなっている女性管理職のことです。タイムリーなことに、国の男女共同第4次計画でも「係長」が、いわゆる「課長相当職」ではなく「係長」職に占める女性の割合が示されました。このこともあり、女性にポジションを与えることによって本来持っている力を発揮できるものがあるのではないかとことから試験制度を否定するわけではありませんが、研修や評価によっても人数を増やすなどによって、「やってみて分かることがある」、「やってみて見える景色がある」ことから、女性が意識を持てる職場風土を作ることが必要ではないかという意見ができました。	構成割合を35%以上となるよう、審議会等の女性委員の構成割合が低い部署や男女比のバランスの悪い審議会等については、その原因を追求しながら改善策を探ります。 (市民総合相談室)
102	90	市民総合相談室	施策55→女性委員が多いところのメリットは?アンケートをとってみるのはどうか?	第二次男女共同参画プラン(平成30年～)の作成に向け、検討材料の1つと考えます。		

(追加資料)

通しNo.	プラン進捗状況報告書該当頁	所管課	質疑・意見等	回答	審議会意見	反映内容
105	92	人事課	施策57→女性の多い職の中でのリーダーとしての役割と男性の多い職での女性リーダーとして求められる役割は違う難しさがあると思います。	平成27年度も自治人材開発センターで実施している「女性職員のためのキャリアデザイン研修」に役付職員向け2人、一般職員向け2人と前年より受講者が倍増したところです。職場におけるリーダーの役割は、男女比率の違いのほか、多岐に亘る市役所業務に関する場合、部下の性格や人間性によって異なるものと考えますので、柔軟に対応できる女性リーダーの育成に努めます。		研修等を通して、女性の意識改革を進めます。 (人事課)
106	93	市民総合相談室	P36、P78も同様だが、毎年のように「事業所にチラシ配布する」という事業計画は思い切って見直し(削除)してはどうか？ 隔年にしてある程度まとまった予算を確保し、企画もの(通しNo.72の★1参照=主要課題「男女ともに仕事と家庭を両立するための条件整備(P64-67)」のチラシを作るとか、講演会や研修会などのイベントを行ったうえで配布するとかメリハリがあった方が訴求力が増すと思う。))	ちらし配布については、市内の事業者に周知できる唯一の機会と考えておりますが、講演会等での配布と合わせて、今後検討させていただきます。	前ページと同じ	女性の登用のメリット等について市報やチラシの配布等を通して事業所に周知します。 (市民総合相談室)

ふじみ野男女共同参画プラン施策別数値目標に関する質疑・意見等回答への審議会意見 別紙2関係

通しNo.	プラン進捗状況報告書該当頁	所管課	質疑・意見等	回答	審議会意見	反映内容
35	54	改革推進室	24年の実績(29%)より、26年(28.1%)の方が登録者が減ってしまっているのは残念ですね。今後の対応に期待します。	活用方法を検討してまいります。(改革推進室)		
36	54	改革推進室	市の施策・方針の立案がどのようなプロセスを経て行われているか、その過程で一般市民(男女問わず)がどのように参画可能なのか、がそもそもよく知られていないのではないかと？ 市の施策や方針の立案・決定を公表する際に、一般市民も関与している事実や、実際に関与した市民の感想なども追加して公表してはどうか？	本制度に限らず、市の施策や方針の立案に当たっては、より多くの方に参画していただけるよう推進してまいります。(改革推進室)	・別紙2の6ページ、まちづくり人材登録制度は、登録者数・活用件数が報告書にない中で「活用方法を検討してまいります」という回答で、実態としてどのくらいの登録数があるかそれを活用しているのが想像できないし、登録者数が分からない中では活用していなければやめた方がいいと言いきれない部分があります。制度の運用状況をお聞きし、それで初めて活用方法を検討すべきであるという意見がありました。【審議の結果、担当課への確認事項とする】	本制度の女性登録者の割合だけでなく、審議会等における女性委員の登用比率向上に実効性があるものとなるよう制度を見直していく必要があると考えます。 (経営戦略室) ※平成28年度に、改革推進室が経営戦略室に名称変更しました。