

第4次綾部市男女共同参画計画（案）についての意見

No.	項目	提出意見（要旨）	意見に対する市の考え方
1	全編	<p>第4次あいプラン（案）は、男女共同参画に係る施策の一覧のようにみえる。</p> <p>あいプランは、市の過去から未来にける活きた計画である必要がある。そのために重要な点は、市職員が調査データや実態を分析し、課題解決にむけた効果的な事務事業を立案することである。</p> <p>計画案について、①計画は市職員が策定したか、あるいは業者がアンケート調査等を分析し施策など提案したものかをうかがう予定。②業者に委託して計画を作成した場合、委託金額や作成過程、市と業者間の事務分担、以上二点について、計画案の属性を注記してもらいたい。</p>	<p>今計画の策定にあたっては、国の計画策定の動向や考え方などを参考にし、第3次あいプランの内容を踏まえて、業者と市の担当課が協議し案を策定したものです。</p> <p>計画案の策定にあたって、世界や国の動向、データの抽出などについては業者が中心となって行いました。</p> <p>また、施策の内容等については、市の内部で十分な協議を行い案といたしました。</p>
2	全編	<p>男女共同参画施策は、市の関係部署や警察等の他機関にも関係し、横断的で多岐にわたるため、総花的になりやすいと思う。</p> <p>案中で基本目標別・重点目標別に整理されている「施策」や「方向」をみると、数値目標があるものは2つの施策のみで、極めて少ない（14「市の審議会等における女性の参画の促進と市政への女性の意見の反映」、15「女性市職員の職域拡大と管理職への積極的登用の促進」）。</p> <p>市民および納税者は、あいプランをはじめ市の中長期計画に対して「住んでよかった綾部」の取り組みを測れる指標のような計画であればよいと考えているはず。しかし、案は目盛の欠けた指標のようであり、相互の計画間にある整合性を確保して実行し、節目、節目に見直す必要がある。以下の3点が指摘できる。</p> <p>i 期中の達成目標を、施策目標や事業ごとに数値化する。また、アンケート調査等から実態を把握し施策を評価する手法では、新聞やテレビ、パソコン等、周囲の環境にある情報に影響を受けるため、的確な評価はできない。</p> <p>ii 関係する中長期計画においてすでに数値化されているものは、本計画にも再掲する。</p> <p>iii 関係する中長期計画において、数値目標が立てられているものでも、本計画とタイムラグがあるなどで直ちに再掲できない場合は、関係部課間等で協議し、再設定してもらいたい。</p>	<p>男女共同参画にかかる事業については、主には市民の意識改革を図ることを中心とした理念によるものとなっております。数値での達成度を測る指標としては、定期的に行う市民意識調査のパーセンテージによるしかないと考えております。</p> <p>このことから、計画に掲げる数値目標は、事業番号14：市の審議会等における女性の参画（40%以上）事業番号15：女性市職員の登用率（管理監督職30%以上）事業番号30：男性市職員の育児休業取得率13%の3点のみとしました。</p> <p>また、今後の社会情勢の変化等に対応し、見直しを行うことも検討しております。</p> <p>また、本計画では、各部署において男女共同参画の意識をもって各施策を行うことを謳っておりますが、各々の部署で行う施策に関する計画とは、目標とする目的が異なるため数値目標を再掲することは考えておりません。</p>
3	第2章基本目標Ⅱ重点目標1（P23）及び重点目標5（P26）	<p>ジェンダー不平等を正すには、公務の立場では範を示すべきである。以下の3点についてうかがいたい。</p> <p>① 第2章基本目標Ⅱ重点目標1（1）の「15女性市職員の職域拡大と管理職への積極的登用の促進」の内容について、達成のための「女性職員の対職員比率」の目標値を示してもらいたい。</p> <p>② 同目標で「16女性の職域拡大と積極的登用への啓発」を計上しているが、i 女性職員割合の到達目標、ii iの推進にむけた、残業の平準化、または残業を</p>	<p>市職員の採用活動においては、国からの指導の下、平等な受験機会の提供を図るため、性別を限定して受験資格を定めることは行っておりません。</p> <p>よって、職員の男女比率について目標値を定めることはしておりません。女性職員割合の到達目標についても同様です。</p> <p>受験者数の底上げを図るため、固定的な性別役割分担意識にとらわれず、仕事と子育て、介護を両立しているなど、性別の区別なく働きやすく、魅力ある職場であるこ</p>

		<p>しない日の設定等にかんする、市の施策を示してもらいたい。</p> <p>③ 市職員から、i 職種別臨時等非正規（定員外）職員数、うち女性職員の比率の推移を示してもらいたい。また、ii 定員抑制等で女性の非正規職員が増えていないかの、その過去5年間の推移や、iii フルタイム職員割合、一般職員との給与、有給休暇等の格差、iv 格差解消の実績と計画目標も示してもらいたい。</p>	<p>とを情報発信することや、業務に関する知識や技能の継承を行いつつ増大かつ複雑化する業務に対応するため、業務を見直し効率化を目指すとともに、性別を問わず優秀な職員の確保に向けて努力してまいります。</p> <p>残業の平準化、残業をしない日の設定など市の施策については、継続的なワークライフ・バランスの実現を目指すため、業務の見直しなどの取組を促進するための意識改革を推進しています。</p> <p>平成5年度から毎週水曜日をノー残業デーとしており、災害などの非常事態等特別な場合を除き、日常業務繁忙等の理由による時間外勤務を認めないこととしております。今後も引き続き、管理職による定時退庁の率先垂範、繁忙時における業務支援調整等の促進を行いながら、時間外勤務を減らそうという職場の雰囲気づくりと、業務の見直しなどの取組を促進する意識改革の徹底に努力してまいります。</p>
4	<p>基本目標Ⅱ重点目標1 政策方針決定過程における女性の参画の拡大 (1) 方針決定の場への女性の参画の促進 (P23)</p>	<p>アンケート調査結果から「自治会やPTA等の会長や役員に女性が増えた方がよい」と答えた者（「どちらかというと思う」を含む）が、女性で71.8%、男性で87.8%と高い。</p> <p>重点目標1「17 地域活動における女性の参画拡大」自体には反対しない。一方で、自治会の内情は、末端組織の高齢化等で活動自体が困難な地域も多く、再編が課題になっている。自治体は任意の住民親睦団体であるため、補助金の交付対象にする、または女性の登用に係る啓発を行うことはいかなものか。本施策はジェンダー不平等をむしろ促進してしまう懸念もある。自治会を市の下部組織とみる疑念が生じるため、厳に慎むべきと思う。</p> <p>そして連合組織等、自治会の上位団体があるため、各組織内においてジェンダー不平等解消にむけた課題整理と方針決定をしていただければよいと思う。強引な解消策が法的な問題につながることや、関与が求められる場合を除き、市等行政機関が干渉すべきことではないと思う。</p>	<p>ご意見のとおり、自治会組織は独立した任意の団体であり、その人事に市が介入することは行うべきではないと考えます。</p> <p>地域活動における女性の参画拡大につきましては、女性が参画されることにより団体の活動はさらに活性化されると考えますので、各々の団体において女性の参画が進むよう、個々の市民の男女共同参画意識の醸成に向け啓発に努めたいと考えております。</p>
5	全編	<p>① あいプラン案を通読したところ、大変読みづらい計画で、かつインパクトが感じられない。市の男女共同参画における現状や課題、市民が等しく参画できる活動の紹介等、市民に寄り添った計画案にしてもらいたい。また、市外における男女共同参画の歴史や法整備の経緯等は、資料編に譲り、計画案はあいプランに特化し、計画の「わかる化」をしてもらいたい。</p> <p>② 令和2年度から会計年度任用職員制度が創設されたが、自治体によっては財政上の事情等で、正規職員の欠員を臨時等非正規職員でカバーする動きもみられる。その影響は女性の参画障壁となりえる。</p> <p>そこで、i 綾部市役所における会計年度職員中に</p>	<p>①ご意見として承ります。</p> <p>②</p> <p>○定員外職員数、女性職員の比率</p> <p>近年250人～300人までの人数で推移しております。正職員と同様に平等な雇用機会を提供することから性別を限定して受験資格を定めることは行っておりませんが、専門職での勤務や業務により短時間勤務であったり、週の勤務日数が少ない勤務であったりすることから、育児や介護、治療等を行いつつの勤務や、ダブルワークなど性別を問わず選択肢が生まれています。</p> <p>○定員外職員と正職員の格差</p> <p>令和2年4月1日より新たな会計年度任用職員制度を</p>

	<p>占める男女別の職員割合、ii フルタイム職員の管理職（係長以上）に占める割合につき、5年間の推移をうかがう。また、それらについて第4次あいプランに盛り込んでもらいたい。</p>	<p>開始し、給与、年次休暇、特別休暇など正職員に準じた制度体系となりました。フルタイム、パートタイム、性別を問わず働きやすい職場づくりに今後も努めてまいります。</p> <p>○正職員の管理・監督職に占める割合</p> <p>これまで比較的女性職員の配置が少ない部門へ女性職員を配置するなど職域の拡大を通じた多様な職務機会の付与により、平成28年度以降、課長級以上の管理職に占める女性職員は約20%台を推移、担当長・課長補佐の監督職に占める女性職員は20%から30%台へ推移しております。</p> <p>管理職へ成長していく人材確保に向けて、性別にかかわらず能力・適性のある職員を監督職へ積極的に登用してまいります。</p> <p>また、第4次あいプランの事業番号15において、女性市職員の管理監督職割合を30%にすることを目標値として盛り込んでおります。</p>
--	---	---