

令和4年度 第2回 日進市男女平等推進審議会
日進市男女平等推進状況報告書（令和3年度）に対する事前意見一覧

施策 NO.	箇所	ご質問・ご意見	市からの回答等
1	令和4年・予定	人権啓発活動地方委託事業とは、どのような内容ですか？	法務省から愛知県を通じ委託されている人権啓発活動事業です。人権シンポジウムや人権観劇会などを予定しています。
2	LINEを使った相談について	LINEを使った相談は、相談の敷居は下がると思いますが、相談員側の体制としてはどのようにして対応されているのでしょうか？	法務局実施の相談であるため、詳細は不明です。別添のとおり表記を修正しました。
3	令和3年・予定、実績、分析評価 令和4年・予定	「性別にかかわらず」というジェンダー視点からの人権課題にどのように取り組んだのか、また取り組む予定なのか、記載されていない	個人、個性を大切にといった内容に取り組んだ。また、性の多様性についての内容に取り組んだ。
4	実績	・実施した保育士研修の具体的な内容を教えてください（テーマ、講師など。）。 ・研修の対象となる保育士	『信じる～自己信頼・他者信頼～』というタイトルで、「自分自身を好きになり、まず自分の心を満たすことで相手のことを考えたり、思いやりができるようになる」「相手に興味を持ち良いところを見つけて誉めてあげることで、コミュニケーションがうまくとれるようになり、一歩進んだ関係づくりができる」という内容で行った。講師は、NPO法人親育ネットワーク理事黒田忠晃氏。公立19名、私立9名の参加者があった。また、市民協働課が開催した「性の多様性を理解する研修」にも参加し、園長代理などが出席した。
5	予定（令和4年度） 調査結果の公表について	調査結果の公表について、図書館の来場者のみが目にする場所ではなく、市のHPなど広くアクセス可能な場所に結果概要を掲載するなど、工夫してください。	市HPに結果を掲載しているため、表記を別添のとおり修正しました。
5	実績	「名古屋外国語大学と連携し、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）のアンケート調査を行い、結果をホームページで公表して啓発を行った」 取組内容とともに大学などと連携する取組は、今後も推進してほしい	
9	予定（令和4年度）	研修の対象を広くした点が評価できると思います。	新規採用職員研修は毎年継続して行っており、男女共同参画研修（新規採用職員以外対象）とDV防止理解研修を隔年で実施しております。
9	実績	・研修の具体的な内容を教えてください（テーマ、講師など。）。	市民協働課職員が作成した問題を調べて考察する調べ学習の形式をとった。男女平等に関する市民意識調査など統計資料について考察するもの、日進市男女平等推進条例の穴埋め、「にっしんの表現指針」を使った例題チラシの読み解きを問題とした。
11	令和4年・予定	内閣府男女共同参画局の専門家による検討会が夏以降にガイドラインをまとめる予定。これを確認・活用してはどうか？ 概略は以下のよう。各種の統計調査 性別欄を廃止可能・不可能の整理。男女以外の選択肢の追加。その際の表現は？	日進市では現在、統計等で必要な場合の性別欄について以下のとおりとしています。 「自由記載型の場合は、「性別（ ）」とし、回答したくない、回答しづらい性的マイノリティの方が空欄とする余地を残す。マークシート等の選択型の場合は、「女性・男性・回答しない」や「男性・女性・回答しない」とする。」
12	令和4年・予定	アンコンシャスバイアスについての項目があっても良いか？ ただ、経年比較も重要なので、できる範囲で検討してほしい。	日進市市民意識調査は、総合計画の各施策の進捗を確認するものであり、項目が決まっております。 日進市男女平等に関する市民意識調査の設問として、検討をします。
13	実績	何名の先生の参加があったのか？	
13	研修参加について	どれくらいの人数が参加されているのでしょうか？	市民協働課が開催した性の多様性職員研修に5名参加しました。講師はNPO法人ASTAです。 別添のとおり修正しました。
13	実績	・教職員が参加した研修の具体的な内容を教えてください（テーマ、講師など。）。	

施策 NO.	箇所	ご質問・ご意見	市からの回答等
14	実績	何名の先生の参加があったのか？	延べ11名です。 (中学校人権担当教諭への説明 6名) (性の多様性職員研修 5名)
14	性の多様性職員研修について	何名くらいの先生が参加されているのでしょうか？	
15	男女混合名簿の作成・使用について	男女混合名簿は、名簿の作成・使用が最終ゴールにならないよう、机の並び方、ロッカーの順番などが依然として男女別といった事が無いよう、注意してください。	
16	内容	「取り組み成果の情報の提供」は？ 指導案や実践のデータベース化ができれば、他の学校・教員間で共有可能になるのでは？	情報の提供については、実績を市HPで公開しています。
17	予定（令和3年度、令和4年度）	女の子らしく、男の子らしくといった性別に関する固定概念は、性別役割分担とはイコールではありません。したがって、「また、女の子らしく、男の子らしくという性別に関する固定概念や、性別役割分担の意識をもたせない・・・」と記載するのがいいのではないのでしょうか。令和3年度の予定は変更できないと思いますので、令和4年度の予定では修正してください。	ご指摘のとおり修正いたしました。
17	分析評価	「性別による色分け、並び方等の男女のすみ分けを行わない保育の実施により、園児の意識形成に寄与した」。大変心強い。	
17	保育現場での取り組みについて	乳幼児期からの働きかけはその後の意識形成にも大きく影響すると思われるので、引き続き保育現場での取り組みに期待したいです。	
20	令和4年・予定	「性別にとらわれない服装の検討を行っていく」とあるが、いつから制服の変更は実施されるのか？	令和5年4月の予定です。
20	制服改善の要望書について	生徒からの発信で要望書が出されているという点で、これまでの市や教育現場の取組が実を結んでいるのが伺え、素晴らしいことだと感じます。	
21	実績	相談窓口の周知をどのように行ったかを記載した方がよいのでは？ 分析の項目に実績が記載されているように思えます。	別添のとおり修正しました。
22	数値目標	・審議会等への女性登用率につき、既に令和7年度の目標値を上回り、令和12年度の目標値に近づいています。達成時期を前倒しし、例えば、令和7年度の目標値を40%と上方修正したらどうでしょうか。	初年度実績だけでは判断しづらいため、経年変化を観察したいと思います。
26	「にっしんの表現指針」の配布について	イラストや具体例などの記載もあり、ジェンダー平等を理解する上で分かり易さという点では有効なツールとなり得ると思うので、家庭教育推進委員への配布に止まらず、他事業での啓発の際にも配布等を行うなどして有効活用できれば良いのではないかと思います。	SDGs推進イベントであるにっしんわいわいフェスティバル2022で、「にっしんの表現指針」について、二次元コード形式で配布しました。 今後も有効活用を検討いたします。
28	ショートタイムテレワーク事業について	他自治体の状況を見てもまだ先進的な取組みだと思いますが、このような取組みが広がれば、将来的には女性に限らず男性にとっても生き方の幅ができ有意義なものになると思うので、その点からも今後に期待したいです。	
29	分析評価	「女性の理系進出を応援する機会」は重要。今後も取り組みを継続してほしい。	
29	女の子の理系進出応援講座について	非常に興味深い取り組みですが、市内で実際に理系分野で活躍されている方と交流できるような講座があっても面白いのではないかと思います。	

施策 NO.	箇所	ご質問・ご意見	市からの回答等
30	分析評価	「不安軽減と生き方の選択肢を考え直す機会」は重要。今後も取り組みを継続してほしい。	
34	実績	大学・企業との連携で事業展開し、学びを深めたことが評価できる	
35	分析評価	オンライン配信の導入など、状況に応じた取り組みを継続してほしい	
38	数値目標	女性の部長・部次長級の実績が目標値からかなり離れています。今年度の実績を分析し、新たな取り組みも取り入れている点など期待も持てますが、目標値の実現は可能でしょうか。今後も取り組みをすすめてください。	目標値設定年度までには目標が達成できるよう取り組みを進めてまいります。
38	全体	「部署にとらわれない横断的な協力体制の整備」の拡充を期待する	
43	男性職員の育児休業取得率	男性職員の育児休業が目標値からかなり離れています。取得率が上がるような施策とともに、「育児のための」まとまった休業取得となるよう、休業日数が1日や2日といった極めて短期間とならないよう気を付けて取り組みをすすめてください。	
43	分析評価、予定	「育児休業が伸び悩む背景として、経済的な不安や所属への負担増などが挙げられていることから、これらの不安を解消するようガイドブック等を改定し周知」も必要だが、職場のコミュニケーションも重要ではないか。男性育休取得は重要ポイントであるだけに、「育児休業の取得を促進するような周知ツールを整えていく」ことに期待する。	
43	育児休業取得率、特別休暇取得率の低下について	コロナ対応などによる業務増加等もあるかと思いますが、男女平等を推進する立場として、取得率の向上に期待したいです。	
47	予定	在宅勤務の通年化、時差勤務など、積極的に試行導入し、多様な働き方を継続して模索してほしい	
48	予定	不妊治療の保険適用によって、一般不妊治療費助成よりも却って負担額が高くなるケースもあると聞か、日進市の実情はどのようなか？	自費負担額に対して一般不妊治療の助成をするため、負担額が高くなるということはありません。
52	予定	有意義な取り組みと思うが、手を挙げる大学がなかったのは残念。	令和4年度は、愛知学院大学と協働で啓発事業を実施します。
53	予定	「適切な性教育」とは？ 国連は『国際セクシュアリティ教育ガイダンス』を出しているが…。	指導要領に沿った教育を行っています。
58	予定・実績	「ジェンダーについても意識」とあるので、性別による参加者の人数の記載が欲しい。	別添のとおり修正しました。 (介護支援専門員研修 女性31名、男性4名) (介護職員研修 女性21名、男性4名)
59	予定・実績	「ジェンダーについても意識」とあるので、性別による参加者の人数の記載が欲しい。	別添のとおり修正しました。 (女性58名、男性27名)
60	予定・実績	「ジェンダーについても意識」とあるので、性別による参加者の人数の記載が欲しい。	別添のとおり修正しました。 (女性35名、男性28名 合計63名)

施策 NO.	箇所	ご質問・ご意見	市からの回答等
64	予定（令和4年度）	性的少数者の避難所での暴力防止にも目をむけることを追記したらどうでしょうか。 たとえば、「避難所開設訓練において、女性や性の多様性という視点からの避難所運営についての講義を行い、男女避難所開設・運営をする際の・・・」などです。	ご指摘のとおり修正しました。
65	分析評価	「男女共同参画担当」のピブスを着用し訓練に参加したことで、参加者に男女共同参画の視点の必要性を訴えることができた」とあるが、いまいち具体的に状況を知りたい	男女共同参画担当者が避難所開設訓練にいるという状態を示したことによって、男女共同参画の視点が防災にも必要だということを感じていただけました。
66	分析評価	是非、中学生向けも行ってほしい	令和4年度は、中学生に向けての啓発を予定しています。
67	実績	・実施されたDV防止研修の具体的な内容を教えてください（テーマ、講師など。）。	基礎的な内容で「DVは特別な問題ではない」「暴力は目に見えるものばかりではない」「暴力は複合的に重なり合っている」といった点を中心に、ケースなども使いながら考える内容でした。講師はウィメンズカウンセリング名古屋YWCAに依頼しました。
68	数値目標	・相談件数の減少要因をどのように分析されていますか。	相談件数は令和2年度から横ばい。 相談の開設日数、開設日時、周知方法等について変更はしておらず、令和元年度数値（平成30年度実績）からの減少要因について、直接の要因は不明。
68	予定	・相談件数が減少している状況からすると、相談の実施のみならず、窓口の周知も予定に加えるべきと考えます。	相談窓口の周知についても予定に加ええます。
74	実績	・「支援体制の検討」の予定に対し、「支援体制を確認した」が実績として書かれています。支援体制の確認とは具体的に何を意味するのでしょうか。検討はされなかったというのでしょうか。	想定ケースの検討を行い、支援の進め方などの状況を確認し、徹底を図りました。
74	全体	「DV被害者の支援体制の検討」に留まらず、「支援体制を構築」してほしい。	