

No.	委員	報告書頁	ご質問内容	回答
1	中嶋委員	4	<事業・施策名>広報媒体などによる広報・啓発 ≪質問と意見≫社協が制作、配布したパンフレット「地域たすけあい活動　ちいーとサポート」。男女の役割が固定されたイラストであり、掃除、洗濯、布団干し、衣類の入れ替え等全て女性で、電球交換のみ男性。ゴミ出しと話し相手は男女両性のイラストでした。男女の役割が固定化され、次世代への強い刷り込みになっていると感じたのです。 市役所関係が印刷発行するイラストを一度再検討したら良いなと思いました。広報こさい掲載のイラストは男女差別の無い、大変神経を使っているなど常々感心して拝見しています。	≪回答作成課：市民課≫固定的な役割分担のイラストを行政の発行物・広報で使用してしまうことで、固定的なジェンダー観を次世代へ再生産してしまうという課題はご指摘のとおりです。今後の工夫として、内閣府男女共同参画局などが発行している「固定的役割分担に捉われないデザイン素材～イラストデザイン集～」といったものや、民間のフリーイラスト素材の中で固定的な性別役割ではないイラストを探して使用するよう、庁内で啓発を進めてまいります。
2	河辺委員	9	<事業・施策名>男女共同参画の視点に立った教育の推進 ≪質問と意見≫湖西市の小・中学校の男女混合名簿の実施は、何%になっていますか。	≪回答作成課：学校教育課≫100%です。
3	堀内委員	10	<事業・施策名>市の審議会などへの女性の積極的な登用 ≪質問と意見≫女性の参加率を上げていくことにより、審議会の割合等増加していくと思います。	≪回答作成課：市民課≫ 市の審議会等への女性の積極的な登用につきましては、令和5年度の女性委員割合は28.1%（※）でした。女性委員が0人という審議会等もありますが、女性委員割合は年々少しずつ上昇しております。今後も引き続き、委員の改選時期に女性の登用について依頼するなど、庁内の意識づくりなどを進めてまいります。 ※数値の詳細は【事前送付資料別紙1】「令和5年度審議会等の女性委員割合」をご確認ください。
		13	<事業・施策名>男性の育休推進・家事への参加等 ≪質問と意見≫制度面の充実が社会全体での男女共同参画への意識改革へとつながっていくと思います。	≪回答作成課：市民課≫男性の育休取得促進・家事等への参画につきましては、令和4年度の育児・介護休業法改正など、制度の後押しもあって令和2年度は12.65%だった男性の育休取得率が令和4年度には17.13%となりました（厚生労働省雇用均等基本調査）。湖西市内の状況については、今年度行う事業所調査等を通じて把握してまいります。また、制度面の充実はもちろん、「誰もが育休を取得できる社内の雰囲気」や「育休取得者の周囲のフォロー」も重要であると考えます。
4	犬塚委員	11	<事業・施策名>地域活動団体などとの連携 ≪質問と意見≫この事業は、連携先としてはじめから「男女共同参画をテーマに活動している市内の団体」のみを想定しているのでしょうか。そうだとすると、湖西市の人口規模からいっても、このテーマだけで活動している市民団体は限りなく少ないのではないかと予想します。そのような団体にはじめから連携先を絞るのではなく、むしろ、特に男女共同参画を目的としていない団体でも、このテーマに関連する可能性が少しでもある団体、たとえば子育て当事者の自助団体、子育て支援団体(高齢者介護に関する同種団体なども)、PTA、商工会議所やJAの女性部といった、市ですでに把握している(ないしはこれから把握が可能な)既存の市民や事業所による市内活動団体まで対象を広げて、男女共同参画をテーマとした講演会やセミナーの周知啓発からはじめて、個々の団体に「なぜその団体の活動の上で男女共同参画の視点が不可欠なのか」という角度から、このテーマの意義の理解や認識の深まりを狙いながら、さまざまな連携の可能性を模索することもひとつの方法だと思います。	≪回答作成課：市民課≫ ご指摘のとおり、これまでは連携先として「男女共同参画をテーマに活動している市内の団体」を想定しておりましたが、このテーマに対象を絞ってしまうと湖西市内での団体の活動を把握できていないという状況が続いております。 報告書に未記載の取組ではありますが、連携の一例として、令和5年度に行った「男性育休セミナー」が子育て分野の取組であることから、市内で子育て世代が集まる居場所づくりをしている団体の活動場所へチラシを置かせていただきました。今後、「団体の活動の上で男女共同参画がどのように有効か」という視点をもって、団体との関係づくりからはじめていきたいと考えております。

No.	委員	報告書頁	ご質問内容	回答
5	井川委員	11	<事業・施策名>地域における防災活動への女性参画の促進 «質問と意見» 自主防災会の役員に女性がいる地区2/61、防災会議の女性委員の割合9%の現状にとっても残念に思います。自治会役員の構成メンバーが、未だに年功序列で男性に偏っているために女性の参画につながらないのだと思います。 地域防災に女性の視点に立った災害支援を行うことは自主防災組織の向上につながります。その意思決定の場に女性が参画することが必要不可欠です。組織の規約に役員の男女比を男女各1名とするなどして組織の仕組みを変えたらどうか。様々な災害が発生している昨今、防災に対する平常時の備え、災害時の対応など女性の意見や女性と男性のニーズの違いが反映されにくく、必要な支援が提供できないこともあります。女性は子育て、介護、地域の世話役に関わっていることも多く、地域住民の代弁者となり、地域を引っ張っていく行動力やコミュニケーション能力もあります。今後は、他分野で活躍している組織の女性たちと自主防災組織がつながる交流の場やネットワーク作りが必要だと考えます。※先日の女性防災講座に参加して積極的な意見、発言が飛び交い有意義な講座でした。ぜひ継続して下さい。	«回答作成課：危機管理課» 自主防災会の規約につきましては、各自主防災会において検討し作成しております。 自主防災会の役員に女性が参画いただけることが望ましいのですが、負担も多く遠慮されてしまう方もいると伺っております。 積極的に防災の会議や打ち合わせ等へ参加いただけるよう、女性防災講座を継続し、防災意識を持った女性の育成に取り組んでまいります。
6	高橋委員	12	<事業・施策名>女性の就労支援について «質問と意見» 中小企業は人手不足が続いており、学卒（新卒）の採用が非常に厳しい中、今後積極的に活用したいのが女性と高齢者だと思います。女性が出産後就労したい場合、保育園への入園が確定するかに左右されます。 就労中に産休育休を取得された方は、職場で就労証明書が発行されるので、復帰時期に影響が出るだけで保育園入園は保証されますが、専業主婦が出産後就労したい場合、就職希望先では保育園が確定してはじめて採用の話ができ、保育園の手続きでは、就労証明書がないと申請できないとなると、未就学児をかかえる専業主婦は就職することはできないのか・・・ このような状況を解決する対策を検討していただけるのか、またはもうすでに対策済みなのかお聞きしたいです。	«回答作成課：幼児教育課» 保育所は、市で行う入所調整により入園者を決定します。この入所調整では、申請された児童の『保育の必要性』を指数化し、指数の高い児童から調整を行います。指数を決定する際の参考資料としているのが『就労証明書』です。湖西市では、雇用契約上の月就労時間数に応じて9～20点の配点をしています。なお、「保育所が決まったら雇用予定」とする、雇用開始日を未来日とした就労証明書のご提出も可能です。 ご家庭や就労先の状況により、雇用形態や就労時間数、働き方など様々なケースがあると思いますので、詳細については個別にご相談ください。
7	小木委員	15	<事業・施策名>男女の均等な雇用機会と待遇確保の広報・啓発について «質問と意見» 待遇確保につながるインセンティブはなかなか難しいようですね。	«回答作成課：市民課» 男女の均等な雇用機会と待遇確保に関連する制度として、厚生労働省の行っている「えるぼし認定制度（女性の活躍推進に関する状況が優良な企業を認定する制度）」や、「くるみん認定制度（子育てサポート企業として優良な企業を認定する制度）」などがあります。たとえば「えるぼし」の認定を受けた企業では「企業のイメージアップ」や「社員の満足度・定着度の向上」はもちろん「公共調達で加点評価を受けることができる」ことや「日本政策金融公庫による融資制度で低金利の融資を受けられる」といったメリットもございます。企業にとっては働き方の改善や制度作りなど負担もありますが、こうした取組みが、男女の均等な雇用機会と環境づくりに繋がると考えております。
8	寺本委員	—	—	—