

男女平等参画社会実現のための第五次板橋区行動計画（素案）によせられた
ご意見に対する区の考え方について

- 1 パブリックコメント実施期間 平成27年12月16日（水）～平成28年1月4日（月）
- 2 意見提出者数 11名
- 3 意見件数 72件
- 4 質問・意見と区としての考え方

No.	素案 該当ページ	質問・意見	区としての考え方
1	3	「子育てしやすい、安心して介護ができる…」 この言葉が最初に出てくるといことは女性＝ 子育て・介護という観念が第一義になっている のではないかと？	<p><u>ご意見の趣旨を踏まえ、次のとおり、文章を全体的に修正しました。</u></p> <p>【修正後】 「すべての女性が輝くまち」をつくることで、男性も、子どもも、高齢者も、すべての区民が暮らしやすい板橋区をめざします。</p> <p>出産後も働き続けることができる、ライフステージに応じた柔軟な働き方ができる、家庭や地域に十分に関わることができるなど、女性が希望する事柄や直面している課題は多岐に渡っています。</p> <p>しかしながら、社会における制度や慣行の中には、性別による固定的な役割分担など、男女の個人としての能力の発揮や活動の選択を制限するものもあり、これらの解消にはなお一層の努力が必要です。</p> <p>私たちが暮らす“まち”いたばしが、誰にとっても住みよい社会になるように、本計画では、女性の視点から見て暮らしやすい板橋区のしくみをつくることで、すべての区民が個人としての能力を発揮し、ともに輝くことができる男女平等参画社会の実現をめざします。</p>
2	3	区発展に若年世代の定住化が必要なことは認めるが、その年代の定住化が男女平等参画施策のみに起因するわけではないと考える。	<p>若年世代の定住化を促進していくためには、男女平等参画施策の推進はもとより、子育て・教育・まちづくりなどの施策間連携が必要です。区の総合計画である「板橋区基本計画2025」では、政策分野や組織を越えて施策連携し、「若い世代の定住化」を戦略的に促進していくことを明らかにしています。第五次行動計画素案では、この基本計画2025の戦略展開を踏まえ、女性の活躍を積極的に促進していく趣旨を盛り込みましたが、<u>ご意見の主旨を踏まえ、次のとおり、文章を修正しました。</u></p> <p>【修正後】 板橋区基本計画2025では「女性の活躍と健康推進」を、若い世代の定住化促進に向けた施策の方向性のひとつと位置づけました。ワーク・ライフ・バランスを推進することで女性の就労や起業を支援していくとしており、本計画も区政の総合的な視点とも整合を図っていきます。</p>

No.	素案 該当ページ	質問・意見	区としての考え方
3	3	基本構想の理念は理解するとして、なぜ、第五次行動計画の基本理念が「すべての女性が輝くまち」になるのか理解できない。はじめから女性施策に軸足を置くことは条例理念に反する、「男女ともに輝くまち」とすべきと考える。ポトムアップという意味であれば、戦略・施策に盛り込むべきである。	板橋区男女平等参画基本条例にうたわれている「すべての区民が、個人としての尊厳を重んじられ、性別による差別を受けることなく、一人ひとりが能力を発揮し、ともに住みよいまちをつくる男女平等参画社会の実現」を第五次行動計画の基本理念としています。しかしながら、社会における制度や慣行の中には、未だ固定的役割分担などにより、男女の個人としての能力の発揮・活動の選択を制限するものがあることから、本計画では、「すべての女性が輝く」をその解決に向けた戦略として位置づけました。
4	3	「すべての女性が輝くまち」をつくることで、誰もが暮しやすい板橋区をめざすということは、女性ばかりに頼っている。男性も、子供も、高齢者も、女性にお願いするのではなく、自分が責任を持つ事である。「すべての区民が輝くためのまちづくり」に取り組むことが必要で、区はあらゆる障害をなくして、社会改革をする政策を行う。これは女性がするのではなく、区の仕事である。自らが策定した基本条例の基で、区が女性を輝かせる施策を実行しなければならない。	条例がめざす「男女平等参画社会の実現」を基本として踏まえた上で、社会における制度や慣行の中には、未だ男女の個人としての能力の発揮・活動の選択を制限するものがあることから、本計画では「すべての女性が輝くための施策」をその解決に向けた戦略として位置づけ、取組を推進していきます。
5	4	「戦略」という言葉がある。「戦略」とは「戦争・戦闘のはかりごと」(岩波国語辞書)とある。女性の人権問題は戦争なのか？言葉の意味を考えて使って欲しい。	区では、「長期的な視野に立った事業展開」という意味で使用していますが、女性の人権問題に対する考え方としての記述ではありません。
6	4	基本計画の「女性と若者が輝くまちづくり」による戦略的展開を踏まえて、男女平等の行動計画では「すべての女性が輝く」をスローガンにしているが、では「若者が輝くまちづくり」という行動計画はあるか？若者は添え物のように感じる。	現在、若者に係る施策を総合的にまとめた行動計画はありません。今後、東京都等の動向を勘案しながら区として検討していくこととなりますが、現行としては、産業や健康等の関連する分野別計画及び、板橋区基本計画2025と、この基本計画に基づき策定する実施計画において若者が板橋に住み続けながら就労し、結婚・出産・子育てをして地域に愛着と誇りを持てるまちづくりを推進していきます。
7	5	策定の背景として「個人をめぐる状況の変化としても、共働き・単身…」とあるが、順番としては「単身」が初めに来べきと考える。また、「パートナーである男性の子育て・介護への参画の実現…」とあるが「…への参画の実現」を「…の実践」とするべきと考える。	<u>ご意見の趣旨を踏まえ、次のとおり、文章を修正しました。</u> 【修正後】 個人をめぐる状況の変化としても、単身・共働き・ひとり親世帯、
8	6	社会情勢の変化の記述において「働きたい女性が…」とあるが、「働かねばならない」という状況を無視している。女性も男性も誰もが仕事と育児・介護の二者択一を迫られることなく…と続くのではないのか？	<u>ご意見の趣旨を踏まえ、次のとおり、文章を修正しました。</u> 【修正後】 個人をめぐる状況の変化としても、単身・共働き・ひとり親世帯、働く女性が増加する一方で、希望しても働けない女性の存在や働き方の正規・非正規雇用による二極化等あげられています。また、M字カーブ問題がいまだ解消されない中で、育児や介護等の理由により就業を希望しながらも就業できていない女性は約300万人と言われており、誰もが仕事と育児・介護等と

No.	素案 該当ページ	質問・意見	区としての考え方
			の二者択一を迫られることなく就業を継続するためには、解決すべき多くの問題があります。パートナーである男性の子育て・介護が喫緊の課題となっており、長時間労働の抑制等による仕事と生活の調和の実現が必要です。
9	5	「男性の子育て・介護への参画の実現が喫緊の課題」とあるが、実現するものではなく実践していくものである。	<u>ご意見の趣旨を踏まえ、次のとおり、文章を修正しました。</u> 【修正後】 パートナーである男性の子育て・介護が喫緊の課題となっており、長時間労働の抑制等による仕事と生活の調和の実現が必要です。
10	7	国の動きの記述「日本社会が明らかに変わり始めました」は「良い方向に」ということか？女性の多くは低賃金のまま、子どもの6人に1人は貧困等現状の中で、そう断言できる根拠を板橋区は持っているのか？	国は法整備をはじめ、女性の活躍推進に向けた様々な取組を打ち出しており、社会の機運は間違いなく高まっていると認識していますが、ご指摘のような課題も山積していることから、 <u>ご意見の主旨を踏まえ、次のとおり、文章を修正しました。</u> 【修正後】 内閣官房に「すべての女性が輝く社会づくり推進室」が置かれるなど、機運がこれまでになく高まっています。
11	9	第四次行動計画における板橋区の取組状況と課題について、「課題」が殆ど書かれていない。「めざす姿1」において、そもそも進まない市内の意識改革を「自己点検」で済ませて良しとすべきでない。「めざす姿3」の町会・自治会等へ何をどのように参画支援したのか、避難所でリーダーになれる人を育成するためどのように取組を進め、積み残した課題は何か？きちんと明記して下さい。	区職員に向けた取組は「推進体制」の一環であり「めざす姿」に含まれるものではなかったため「計画を推進するための仕組み」として記載し直したうえで、 <u>ご意見の趣旨を踏まえ、次のとおり、文章を修正しました。</u> 【修正後】 地域活動への参画を通じた自己実現をめざし、防災リーダーの養成や防災や環境学習等の研修会を実施する等、町会・自治会やボランティア活動、リサイクル活動への参画支援も行いました。 ●計画を推進するための仕組み 区職員に向けた取組として、「仕事と子育ての両立」及び「仕事と生活の調和」ができる職場環境を実現するため、平成27(2015)年度に「第3期板橋区特定事業主行動計画」を策定し、全庁的に取組を進めてきました。区では職員の意識啓発を図るため「男女平等推進ニュース」を定期的に発行するとともに、「男女平等参画の視点」から職員の意識改革や職場環境の点検を進めていくために、「男女平等に対する配慮度の点検シート」を用いて自己点検を行いました。しかしながら、区職員の条例及び男女平等参画の理解度の低さや所管課により温度差や連携不足が見受けられる等の課題が残りしました。
12	11	この計画は「第四次行動計画」を継承、発展させるとあるが、明らかに第四次より後退している。「共同参画」にしても第四次行動計画にはそ	第四次行動計画の反省点を踏まえ、より実践的な計画としていくため「男女共同参画」が平等理念と矛盾せずむしろ男女平等を高い水準に発

No.	素案 該当ページ	質問・意見	区としての考え方
		の文言は一切ない。	展させる理念であるとの考えに基づき「共同」の用語を活用していましたが、 <u>ご意見の趣旨等を踏まえ「平等」に統一しました。</u>
13	12	「基本的な考え方」について「施策の選択と集中」や「推進体制」の意味が分からない	ここで言う「施策の選択と集中」は、行動計画全体を貫く横断的な視点である「すべての女性が輝くまち いたばし」に沿って、重点化する施策を選択して取り組んでいくという趣旨で使っています。「推進体制」は、庁内連携により、積極的に男女平等参画を進めていくための方法や体制を指しています。
14	13	働きたい女性のみをターゲットとすることは問題である。	板橋区男女平等参画基本条例こうたわれている「男女平等参画社会の実現」を目指すことを基本理念としています。しかしながら、社会における制度や慣行の中には固定的役割分担などにより、男女の個人としての能力の発揮・活動の選択を制限するものがあることから、本計画では「すべての女性が輝く」をその解決に向けた戦略として位置づけ、特に就労の場における女性の活躍を重点としましたが、計画の対象は就労世代の女性のみではありません。
15	13	「すべての女性が輝くまち」としている一方で「ターゲット層は30歳～44歳」は矛盾している。その年代以外の女性施策が薄くなってよいものではない。また、ターゲット設定の理由として「経済の担い手」とあるが、経済活動に係る労働年齢は15～65歳とするのが常識である。また、「シティプロモーション戦略」の意味が分からない。区民一般分かる言葉を使用して欲しい。	<u>ご意見の主旨を踏まえ、次のとおり、文章を修正しました。</u> 【修正後】 生産年齢人口の増加や定住化の促進を目指し、現在、区が魅力ある地域社会の形成に向けて取り組む広報活動「シティプロモーション戦略」のターゲットが30歳から44歳の女性であることから、効果的に連携が図れるように努めます。
16	13	「ユニバーサルデザインの考え方を踏まえ」について、基本理念を理解していればこのような文言にはならない。これでは、新しい理念のもとに「すべての女性が輝くまち いたばし」を構築するようにとれるが。	条例理念に基づき施策展開を行っていきませんが、未だ社会における制度や慣行の中には男女の個人としての能力の発揮・活動の選択を制限するものがあることから「男性、女性、だれにとっても利用しやすい」というユニバーサルデザインの考え方も踏まえて、課題解決に取り組んでいきます。 <u>ご意見の主旨を踏まえ、次のとおり、文章を修正しました。</u> 【修正後】 本計画では、「性別・年齢や障がいの有無などにかかわらず、誰にとっても利用しやすくデザインする」というユニバーサルデザインの考え方を踏まえて、子ども連れの人などが社会参加・参画しやすいしくみを構築していきます。区政全般に「女性が社会参加・参画しやすいしくみ」が構築されるよう、区政の担い手であり広報パーソンでもある職員の意識改革を積極的に推進します。
17	13	働く女性を年齢を区切って特化する第五次計画では、対象から外れた幼児期・学齢期・壮年期・老年期、そして全ての男性が抜け落ちている。男女平等推進という大切な視点を外さず、条例に沿って計画を策定して欲しい。	本計画では「すべての女性が輝く」を戦略として位置づけていますが、条例に明記されている「男女平等参画社会の実現」を基本として策定しているため、対象は就労世代の女性のみではありません。また、男性に対する取組も実施し

No.	素案 該当ページ	質問・意見	区としての考え方
			ていきます。
18	13	計画体系について、各分野で展開する政策を「行動」、その推進・解決に向けた「施策」を達成するための手段が「事業」となると説明されたが、「めざす姿は「目標」しかし、政策は政策であり、日本語として決して「行動」ではない。施策があり、その実現の為に行動するのです。）この「行動」の表記は、「政策」或は、第四次計画で使用している「課題」とした方が適切である。	本計画では、アクティブ（活動的・積極的）に男女平等参画社会の実現をめざしていくという決意から、「めざす姿」を達成するための政策を「課題」ではなく実践的な「行動」として表現しました。
19	15	数値目標と進捗管理は施策を考慮する時点で最も大切であるが、ここに条例の視点が欠如すれば意味はない。審議会委員や行政内委員会とは別の研究班が必要なのは？	第五次行動計画では、「活動指標」と「成果指標」との2種類の指標を設定しますが、基本は「男女平等参画」であり、条例の視点を踏まえたものとなります。そして、条例に基づき進捗管理を行っていくため、別の研究班等の設置は考えていません。
20	20	マンガはわかり易い表現として取り入れたのだろうが、あまりにも短絡的で雑である。「パパ！家のこと、協力お願いね！」とあるが、夫は家庭を営む夫婦の一方の担い手であり、「協力者」ではない。この漫画自体が不要と思うが、どうしても掲載するならば、このセリフはせめて「パパ、家のこと一緒にやろうね！」としてはどうか。	マンガは親しみやすく分かりやすいため、区民の皆様が少しでも男女平等参画推進施策を、身近なこととして捉えていただけるよう作成しました。文言に関しましては、 <u>ご意見の趣旨を踏まえ、次のとおり、文章を修正しました。</u> ※マンガ4コマ目 【修正後】 パパ、家のこと一緒にやろうね！
21	24	「男性の家事・育児等の家庭生活への参画を進める…」とあるが、今更ながら家庭内において男性はお客様の存在なのかと感じてしまう表現である。家事・育児も「主たる責任者は妻」男性は「協力者」という性別役割分担は成り立たない。この部分は「家庭生活において男性の家事・育児の実践を進める…」としてはどうか。	<u>ご意見の趣旨を踏まえ、次のとおり、文章を修正しました。</u> 【修正後】 家庭生活において男性が家事・育児を実践していくために、男女平等参画への男性の理解促進や意識改革を図ります。
22	24	子どもを産むことができるのは女性だけであり、出産に関しては女性に支援が必要であるが、子育てには男性も関わらなければならないという意識を計画に盛り込んで欲しい。	ワーク・ライフ・バランスの意識づくりに向け「男性の働き方改革・家庭参画支援」において、意識啓発や動機づけを推進していきます。
23	24	子は、現代の医学では、男性と女性の子どもであり、男性も育てる義務がある。仕事をする障害については保育園の整備ばかりでなく、男女ともに、ワーク・ライフ・バランスがとれるように、区は実行すべきである。企業に義務化し、実行しなければ、罰則を設ける。また、申し出る窓口を設ける等の対応が必要である。	ワーク・ライフ・バランスの意識づくりに向け「施策1-1-2 男性の働き方改革・家庭参画支援」において、意識啓発や動機づけを行います。企業に対する罰則や申し出窓口の設置等については、雇用関係、賃金等の労働に関することが、国・都の事務となっていることから、区としてできることが限定されてしまいますが、今後、国や都との連携をさらに進めるとともに、女性活躍推進法に基づく情報の提供など、取組について検討を進めていきます。
24	25	「ダイバーシティ」という文言があるが、この言葉は国や都の文書では頻繁に使われているが、まだ一般区民に十分浸透しているとはいえない。脚注を付けるべきと考える。	<u>ご意見の趣旨を踏まえ、次のとおり、脚注を付けました。</u> 【脚注】 多様な人材を積極的に活用しようという考え方のことで、性別や人種の違いに限らず、年齢、性格、学歴、価値観などの多様性を受け入れ、

No.	素案 該当ページ	質問・意見	区としての考え方
			広く人材を活用することで生産性を高めようとするマネジメントについていう。
25	25-30	仕事と生活の調和に向けた「環境整備」のほとんどが啓発となっており、内容は、この数十年変わりが無いのではないかと。	仕事と生活の調和の実現には、意識啓発に並び、企業等における職場環境整備が重要ですが、雇用関係、賃金等の労働に関することは、国・都の事務となっていることから、今後、国や都との連携をさらに進めるとともに、区でできる取組について検討を進めていきます。
26	25-30	すべての区民がライフステージに応じた柔軟な働き方ができるよう、仕事に就けるような施策に取り組むことが必要。そのための障害はなんであるか。病気で働けない場合の方策の検討も必要である。	ライフイベントに対応した多様な柔軟な働き方の実現に向けて、「行動1-2 女性の継続就労や社会参画が叶う環境の整備」において、企業等の環境整備や区民の方々の多様なニーズに対応した子育て・介護支援に取り組んでいきます。また、生活上の様々な問題に対しては「施策1-3-2 女性の経済的自立と生活の安定に向けた支援」の中で、経済的支援も含めて取り組んでいきます。
27	29	環境が整わないのに家庭参画促進など、男性への重荷が非婚につながり、未来に失望するという悪循環になるのではないかと。	働き方の見直しや働きやすい環境整備等、企業への働きかけを行い、ワークライフバランスを実現していくことで、男性の負荷を軽減しながら、仕事と家庭生活や地域生活が両立できることをめざしていきます。
28	29	女性の社会参画のための環境整備に向けたポジティブ・アクションの推進について、ありきたりではない新しい事業メニューの展開を望む。子育てや介護支援も同様。	ご提案いただいた新しい事業メニューの展開については、それぞれの事業の中で検討をしていきます。
29	30	女性ばかりでなく、男性のためにも介護の障害を解決することが必要である。介護施設の充実ばかりでなく、男女ともにワーク・ライフ・バランスがとれる働き方が出来るように、企業に義務化し、実行しなければ税金を増額する等の対応が必要である。	「施策1-2-3 介護等に対する支援」として、介護者の男女の区別なく介護負担軽減の取組を進めていきます。企業に対する罰則等については、雇用関係、賃金等の労働に関することが、国・都の事務となっていることから、区としてできることが限定されてしまいますが、今後、国や都との連携をさらに進めるとともに、女性活躍推進法に基づく情報の提供など、取組について検討を進めていきます。
30	31-34	「就労や能力発揮に向けた支援」の現状と課題解決の方向性において、女性の相対的貧困率が高いとして、具体的に非正規・ひとり親・高齢単身女性などを挙げつつも、取組については「相談体制を含めて、適切な支援」と具体的には何も無いところに方向性を持って行っている。保育所の問題、高齢者受け入れ施設や、地域サポートの問題、具体的な問題を上げ、担当部署を上げ、連携して問題解決に当たる、というところまで書いて欲しいと思う。それらが無ければ、第五次計画すべてが単なる文章の羅列に終わってしまいそうな不安を感じる。	貧困問題の解決については、区単独では解決できない課題もありますが、第五次行動計画では「施策1-3-2 女性の経済的自立と生活安定に向けた支援」でひとり親等への支援を行うとともに、「施策2-1-2 生涯キャリア形成に向けた意識づくり」において、女性が長期的な視点に立つて準備できるような教育を進めていきます。単身高齢女性の直接的支援については、関連する福祉計画等に位置づけており、それらと整合を図りながら相対性貧困の視点を踏まえて取組を実施していきます。 <u>文言に関しましては、ご意見の趣旨を踏まえ、次のとおり、施策1-3-1の文章を修正しました。</u> 【修正後】 多様な生き方、働き方があることを前提に、各人がその選択において能力を十分に発揮できるよう、再就職や起業支援、リーダーとしての役

No.	素案 該当ページ	質問・意見	区としての考え方
			割等、雇用の分野においても女性が活躍できるよう知識や情報の提供を行います。
31	31-34	この計画には、とりわけ問題化している相対性貧困の視点が抜け落ちている。ひとり親や高齢単身女性の具体的対応部署は男女社会参画課ではないにしろ、担当部署との連携により関わらなくてはならない課題が沢山あると考える。男女平等参画社会という括りに、高齢者問題を加えて欲しい。	<p>貧困問題の解決については、区単独では解決できない課題もあります。第五次行動計画では「施策 1-3-2 女性の経済的自立と生活安定に向けた支援」において、ひとり親等への支援を行うとともに「施策 2-1-2 生涯キャリア形成に向けた意識づくり」において、女性が長期的な視点に立って準備できるような教育を進めていきます。単身高齢女性の直接的支援については、関連する福祉計画等に位置づけており、整合を図りながら、相対性貧困の視点を踏まえて取組を実施していきます。<u>文言に関しましては、ご意見の趣旨を踏まえ、次のとおり、施策 1-3-2 の文章を修正しました。</u></p> <p>【修正後】 ひとり親家庭等、生活上の困難に陥りやすい女性が増加している中で、女性が長期的な展望に立って働けるようにすることも必要であることから、就業による自立支援や相談体制の充実、日常生活の支援等、課題を抱える女性等が安心して暮らせる環境整備に向けた支援を行っていきます。</p>
32	36	マンガ表現について、2コマ目の女性のセリフ「…私たちも社会に参加したい」は、あたかも家庭と仕事の場を完全に分離し、仕事をしていない女性を社会に加わっていない存在であるかのように思わせる。「…私たちも自分の力を発揮できる仕事につきたい」としてはどうか。また、事情が許せば働きたいというものではない。	<p>マンガは親しみやすく分かりやすいため、区民の皆様が少しでも男女平等参画推進施策について、身近なこととして捉えていただけるように作成しました。<u>ご意見の趣旨を踏まえ、次のとおり、文章を修正しました。</u></p> <p>※マンガ2コマ目 【修正後】 私たちも自分の力を社会で発揮したい。</p>
33	38-42	男女共同の意識づくり、その他全ての施策について、いずれも、参画推進・参加促進・参画支援といった言葉に溢れているが、実際何をどうやって、どうするのか、全く見えてこない。もうひとつ言わず追加表記をして、これからの5年が見える様にして欲しい。	具体的な取組については、今後、事業・内容・担当課を一覧表として掲載していきます。また、施策ごとに活動指標を設け、5年後の目標値を設定します。
34	41	男女共同参画の意識づくりを進めるにあたり、子どもの頃から将来を見通した自己形成ができるような取り組みを具体的にイメージ出来ない。何のこと・どんなことか？	男女とも経済的自立できる人材を育成していくことが必要であるため「施策 2-1-2 生涯キャリア形成に向けた意識づくり」において、子どもの頃から長期的な視点に立って準備できるような教育を進めていきます。
35	41	若者の就業率が課題。自立に向けた教育や仕事の場の提供が必要である。	「施策 2-1-2 生涯キャリア形成に向けた意識づくり」において、子ども達が長期的な視点に立って準備できるような教育を進めていくとともに「施策 1-3-1 女性の就労と能力向上に向けた支援」において、ハローワークと連携により、知識や情報の提供だけでなく、雇用率の向上を図っていきます。
36	42	幼少期からの男女共同参画意識を推進する主な事業の一番目が「中学生と乳児親子のふれあい	各施策における事業の並び順は、重要度等の優先順位によるものではありません。また、各事

No.	素案 該当ページ	質問・意見	区としての考え方
		体験事業」とする意図が不明である。一番下の意識啓発を、強力に進める事が先決ではないか？	業の中においても男女平等参画の意識づくりを進めていきます。
37	42	小・中学校教員研修は辟易するほど行われているが、男女平等に関しては殆ど組み込まれていない。年間計画の元でしっかり行って欲しい。	男女平等教育に関しては、人権教育全体計画及び年間指導計画において取り組んでいきます。
38	43-44	男女平等参画の視点を踏まえた防災対策について、主な事業に「防災にたずさわる関係各所の男性の意識改革」を加えてほしい。また、もう少し、具体的な記述が必要である。	<p>職員の意識改革については、「めざす姿4」において、男女平等参画に関する職員の理解を促進することで、区の施策に男女平等参画の視点が反映されるよう取組を推進します。防災対策の具体的な記述については、「行動2-2 あらゆる分野へのさらなる男女平等参画促進」に<u>ご意見の趣旨を踏まえ、次のとおり、文章を修正しました。</u></p> <p>【修正後】</p> <p>○ 防災の分野では、災害時には、平常時における社会の課題がより一層顕著になって現れるため、平常時から男女平等参画社会の実現が、防災・復興を円滑に進めていくための基盤になります。</p> <p>○ 東日本大震災の災害対応の現場においては、救助・救援、医療及び消火活動、復旧・復興等の担い手として、多くの女性が活躍し、また、現在も活躍していますが、意思決定の場での女性の参画は少なくなっています。</p> <p>○ 災害対応において女性が果たす役割は大きいことを認識し、女性の意思決定の場への参画や、リーダーとしての活躍を推進することが重要です。</p>
39	47	女性が意思決定過程に積極的に参画できるよう「実効性のあるポジティブ・アクション…」とあるが、なお一層の目に見える推進につながる事業の展開を望む。何年後までにどのくらいにするかといった数値目標を決めることを望む。	第五次行動計画では、積極的に男女平等参画を進めていくために庁内連携による「横断的な連携取組」を設定しました。審議会委員等の女性比率向上に向けては、女性登用促進のガイドライン作成等によりポジティブアクションを進め、5年後の数値目標の達成につなげていくことを計画しています。
40	50	ページ下半分のマンガ表現は、あまりにも短絡的(単純化)過ぎる。女性のための相談窓口に行きさえすればすべて解決するかなのような書き方はいかがなものだろう。相談窓口ではどんな相談に乗ってもらえるのか、そのメニューをもう少し詳しく示す程度が良いと思う。	<p>マンガは親しみやすく分かりやすいため、区民の皆様が少しでも男女平等参画推進施策について、身近なこととして捉えていただけるよう、作成しました。文言に関しましては、<u>ご意見の趣旨を踏まえ、次のとおり、文章を修正しました。</u></p> <p>※マンガ5コマ目、6コマ目</p> <p>【修正後】 「お気軽に相談してください。」 「健康相談、悩み相談」</p>
41	50	心とからだの健康支援に、「性差」という表現があるが、不適切である。差には、多い少ないといった上下関係が存在することであり、「性別」「性の違い」とするべきと考える。	性差は生物学的な差であり、特に上下関係がある文言ではないと考えます。男女の器質的・生理的・社会的な差異を考慮した医療を性差医療と呼びますが、その用い方と同じです。
42	52	「心とからだの健康支援」の現状と課題の方向	<u>ご意見の趣旨を踏まえ、次のとおり、文章を修</u>

No.	素案 該当ページ	質問・意見	区としての考え方
		性での記述、「女性健康支援センター事業を推進するとともに…こころと身体健康支援を推進していきます」となるのか？男女平等参画推進センターの相談業務の基本は「人権侵害の問題」であるから、あくまでも「連携」して行くようになるのではないかと。「人権侵害の問題」という視点から、この文面は不適切と思う。	<u>正しました。</u> 【修正後】 男女平等推進センター相談業務は、平成 28（2016）年度より、女性特有の健康上の問題を相談しやすい「女性の健康を支援する拠点」である女性健康支援センターと「女性のための相談窓口」として隣接配置します。双方の連携をより強化していくことで、女性のこころと身体健康支援を推進していきます。
43	53	「施策 3-1-2 からだと性に関する正確な情報の提供」について「生涯を通じた女性の健康づくり…」とあるが、「性」については女性のみならず、男性の体の仕組みや発達についても正確な知識を持つことが大切である。主な事業の中に「年齢に応じた性教育を実施する」を加えてほしい。性教育を担当する教師への研修なども必要である。	学校における年齢に応じた性教育は、「健康に関する正しい知識を身につけるための教育」事業の中で実施していきます。
44	54-55	「ハラスメント等の根絶」の記述について、「女性に対する暴力」とあるが「女性に対する暴力・男性に対する暴力」では？	「配偶者からの暴力の防止と被害者支援」の必要性について記述したものです。「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」では、被害者の多くの場合が女性であることと、経済的自立が困難である女性に対して配偶者が暴力を加えることは個人の尊厳を害し、男女平等の実現の妨げとなることとしています。人権の擁護と男女平等実現の視点から、このような状況の改善を図ることは、女性に対する暴力を根絶しようと努めている国際社会における取組にも沿うものであると法律に明記されていることも踏まえて、第四次行動計画から「女性に対する暴力」としています。
45	55	メディア・リテラシーについての記述があるが具体策がない。次ページの「施策 3-2-1 様々な暴力・ハラスメント防止」の主な事業の中にもメディア・リテラシーに関してのメニューがない。小中学校での年齢に応じたメディア・リテラシー教育が必要と考える。	様々な暴力・ハラスメントの防止事業のひとつとして、メディア・リテラシー普及のための講座開催や啓発を行っていきます。小・中学生に対しては、人権教育の中でインターネット上の人権侵害について位置づけられているため、「めざす姿2」の男女平等参画意識の推進の中で取り組んでいきます。
46	58	ページ下半分のマンガ表現は不要である。板橋区職員等の統計を見た上でこのマンガ表現は、あまりにもきれいごと過ぎて鼻白む。確かにこうなったら素晴らしいと思えるが、今の現実を考えると、能天気で空々しく感じる。	マンガは親しみやすく分かりやすいため、区民の皆様が少しでも男女平等参画推進施策について、身近なこととして捉えていただけるよう、作成しました。「めざす姿4」については、第四次行動計画の反省を踏まえ、職員意識の低さを改善し、区役所における男女平等参画を促進するために新たに編成した章でもあることから、本計画における区の宣言的な意味合いも込めて、「区役所が一丸となった男女平等参画推進していく」ことを強調した内容としました。
47	64	「行動計画実現に向けた進捗管理」の、審議会と推進本部の標記について、実際には毎年行っていた外部評価がなくなることをきちんと明記すべき。審議会の形骸化に繋がりがかねない。「推進本部」「幹事会」とうたっているが、身内評価	行動計画の進捗管理は、当然に男女平等参画の視点を踏まえたものであり、条例に基づき実施していくものです。評価体制については、平成 26 年 4 月の推進本部で見直しを行いました。「男女平等参画推進による意識や状況の変化」が 1

No.	素案 該当ページ	質問・意見	区としての考え方
		<p>によるものだけに頼るのは大きな後退であり、到底公正な評価が行われるとは考えにくい。一方的に行政の所謂「合理化」を、男女平等参画社会を推進するとする壮大な事業の中で行って良いものか否かを問いたい。第三者評価を受け公表すべきである。</p>	<p>年間の取組ではかれないという実情を踏まえ、審議会は計画期間全体を網羅した大きな視点で次期行動計画策定に資する総括評価を行うよう、一方で、推進本部は、行政活動の量を示す「活動指標」等に基づき、1年間における区の取組状況について毎年度適切に評価を行っていくよう、双方の役割分担を明確にしました。公表は、毎年度、実施状況報告として行います。 <u>ご意見の趣旨を踏まえ、次のとおり、文章を修正しました。</u></p> <p>【修正後】 条例に基づき設置する「板橋区男女平等参画審議会」と庁内の推進機関である、区長を本部長とする「男女平等参画推進本部」により、男女平等参画施策を総合的に企画・進行管理・評価・調整していくとともに、総務部長を幹事長とする「幹事会」により、実効性のある施策の推進を図っていきます。</p>
48	65	<p>女性活躍推進法に基づく協議会の設置検討とあるが、庁内か？第三者を入れるのか？</p>	<p>詳細については、今後、取組を推進する中で検討していきます。</p>
49	65	<p>点検・評価にあたり、区民ニーズの把握とあるが、どのような方法で把握するのか？</p>	<p>広く区民の皆さまのご意見を反映できる方策について、今後、取組を推進する中で検討していきます。</p>
50	66	<p>センターの機能充実とあるが、1か所ですべき拠点を分散させて機能は充実しないと考える。</p>	<p>男女平等推進センターに関しては、今後、区役所周辺の公共施設再配置計画の中で検討していくこととなりますが、本計画においては、今回の体制の変化を踏まえ「男女平等を進めるしくみと男女平等推進センター機能の充実」において、「施策4-3-2 広がりを持った広報・啓発」や「施策4-3-5 女性健康支援センターとの連携強化」等により、新たな視点での情報発信や連携体制づくりに取り組んでいくとともに、さらなる拠点充実に向けた取組を進めていきます。</p>
51	66	<p>男女平等推進センターの認知度・利用率が低いことは残念であるが、イコール不要なものとはならない。今回、センター機能を解体し、分散配置が決まったが、行政は、センターが誰のものか、何のためものか、そして、センターがどうあるべきか考え、5年後の青写真を示すことを望む。機能分散により、男女社会参画課とのつながりが薄れることも懸念される。昨年の区議会では「これはいつきのものであります」と明言をされているが、男女平等推進の基盤であるセンター機能の一本化・さらなる充実が一刻も早く実現されるよう今後のセンターのあり方を行動計画に明記し、将来展望を示して頂きたい。</p>	<p>センターの分散配置は一時的なものであり、今後、区役所周辺の公共施設再配置計画の中で検討していくこととなりますが、5年間を計画期間とする本計画の中で、施設整備の視点からの方向性を明記していくことは難しいものと考えます。しかしながら、今回の移転は、相談業務や啓発業務における女性健康支援センターとの連携強化など区民に寄与する部分も大きいことから、新たな視点での情報発信や連携体制づくり等運用面からの工夫等、さらなる拠点充実に向けた取組を進めていきます。<u>ご意見の趣旨を踏まえ、次のとおり、文章を修正しました。</u></p> <p>【修正後】 団体交流室と情報資料コーナーはグリーンホール7階に移転配置されます。男女社会参画課を取り巻く環境や体制が大きく変化することから、引き続き、男女平等参画施策を推進し、センターの活性化を進めていくためには、新たな</p>

No.	素案 該当ページ	質問・意見	区としての考え方
			視点に立った情報発信や連携体制づくりが必要です。また、さらなる拠点充実に向けた取組を進めます。
52	69	区民と協働で進める男女平等参画意識づくりなどについて、区民と男女社会参画課がバラバラになる時に、これは何か？どのように？という疑問が自然である。	新しい体制の中で、実施方法や内容を検討しながら、区民の方々とより連携を強められるよう、対応していきます。
53	69	区民との協働推進において、挙げられている事業は、従来通りのものであり、やや形骸化している感がある。もっと斬新で区民の共感を呼ぶような事業の展開を望む。	第四次行動計画での実績や反省を踏まえながら、事業内容、方法の見直しを進め、それぞれの事業の中で検討していきます。
54	74-75	配偶者暴力防止基本計画の冒頭にDV法の定義を明記して欲しい。被害者にとっては、身を守る闘いと同時に自分をエンパワメントする闘いが必要であり、例え身体的な暴力にさらされなくても、言葉や態度の脅しで相手を支配することもDVである。	<u>ご意見の趣旨を踏まえ、次のとおり、文章を一部修正しました。</u> 【修正後】 ○ 配偶者からの暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、その暴力の被害者の多くは女性です。配偶者暴力は、「配偶者」という親密な間柄において、家庭という人目に触れにくい場所で起こることから、長年、被害者の救済を困難にしてきました。 ○ 平成13(2001)年4月に「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」が制定され、配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制が整備されました。平成16(2004)年の法改正では、「配偶者からの暴力」の定義が拡大され、身体的暴力に限定されていたものから言葉や態度などによる精神的暴力も含むことになりました。以降、社会情勢の変化等により生じる新たな問題に対応していくため、第二次、第三次改正がなされ、平成26(2014)年の第三次改正では、法の適用対象が「生活の本拠を共にする交際相手」に拡大されました。
55	74-82	配偶者暴力防止基本計画に上がっていることはDVの予防と、被害者になった場合の対策が主である。予防、被害者へのケア、加害者を更生させるための施策、この3つはどれが欠けてもDVの根絶にはつながらないと考える。	加害者更生・加害者支援については、引き続き、国や都の動向を注視しながら検討していきます。
56	74-82	DV予防についての取組も不可欠である。	身体的暴力に限らず、暴力を容認しない社会風土づくりに向けた取組を進めます。
57	74-82	非常に難しい事ではあるが、加害者支援は、なくてはならない対策である。国内では民間の機関では実施されています。人権教育・啓蒙、被害者支援も喫緊の課題ですが、これらの3点は対策の視点から外すことなく取り組んで頂きたい。	引き続き、加害者支援については、国や都の動向を注視しながら検討していきます。
58	特定箇所なし	家庭に男子不在を促進する長時間労働制度（高級管理職を除く）を解消するために、家庭の重要性を再認識し、家庭と仕事のバランスが取れた社会の実現や残業なしで仕事が遂行できる体制の確立が必要である。	働きたい人が性別に関りなくその能力を十分に発揮できる社会を実現することは、第五次行動計画における重要な課題として認識しており、「めざす姿1」の目標として位置付けました。「男性の働き方改革・家庭参画支援」により意識啓発や動機づけを行うとともに、企業の意識

No.	素案 該当ページ	質問・意見	区としての考え方
			向上や環境整備など、ワーク・ライフ・バランスを実現していくための働きかけを行い、働き方の見直しや働きやすい職場環境に向けた取組を推進していきます。
59	特定箇所 なし	女性が抱えるライフステージ（結婚・妊娠・育児・介護）における半強制的な退職勧告を含め女性が意図しない退職を無くすことが必要である。	ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方の実現には企業経営者の意識改革が不可欠であることから「行動 1-2 女性の継続就労や社会参画が叶う環境の整備」において、企業が、主体的に取組を進めることができるよう、環境整備とポジティブ・アクションについて啓発し推進していきます。また、子育てや介護については、区民の皆様の多様なニーズに対応したサービスを提供していきます。
60	特定箇所 なし	いじめ問題、家庭内暴力問題等については、学校・教育委員会・区役所の執行権限の無い部署が担当するのではなく、補助的な作業への協力は続けるにしても、決定・執行権は警察署に移すべきである。	いじめ問題については、平成26年に策定した「東京都板橋区いじめ防止対策の基本理念、組織等に関する条例」に基づき、学校、家庭、地域及び警察を含む関係機関等の行政機関が互いに連携協力しています。DV等家庭内暴力問題についても同様です。なお、いじめ問題は、引き続き担当課が中心となって対応していくこととなりますが、DVやDVを背景とする子どもへの虐待等については、第五次行動計画に内包する板橋区配偶者暴力防止基本計画の「関係機関との連携推進」において対応していきます。
61	特定箇所 なし	女性管理職比率の向上は、女性が生き生きと働ける職場が確立できていけば自ずと向上していくものと考え。強制的にただ単に比率を上げただけでは続かない。	様々な意思決定過程において、実質的に男女双方の意見が反映されることが重要であり、そのために、一定の数値目標を設定することは必要であると考えます。
62	特定箇所 なし	DVやワーク・ライフ・バランス、キャリアや震災など政府の掛け声に対応する文言は多く見られるが、基本は「人権、女性の人権問題」であることを踏まえるべき。	条例理念に基づき策定しており、当然のこととして、基本は女性の人権問題であることと認識しています。
63	特定箇所 なし	板橋区は男女平等参画基本条例である。共同と平等は根本から全く違うものであり、板橋区は、「男女共同」ではなく「男女平等」でなければならない。国からの引用部分は仕方ないが、条例の通りにして欲しい。東京都も平等条例である。混在使用は理解しかねる。	第五次行動計画をより実践的な計画としていくため「男女共同参画」が平等理念と矛盾せずむしろ男女平等を高い水準に発展させる理念であるとの考えに基づき「共同」の用語を積極的に活用していました。しかしながら「共同」と「平等」の文言を混合して使用することが解りにくく紛らわしいことから、 <u>ご意見の趣旨等を踏まえ「平等」に修正しました。</u>
64	特定箇所 なし	制度・政策が経済・社会活動を健全に保つには、給付や規制などの直接的な働きかけだけでなく、それを正しく考えて行い、共に支え、受けて活かせる人的資源の育成・確保も必要である。拡大・征服・支配という男性的・外征的原理から、持続・対話・共生という女性的・家政的原理への転換を求められている今、女性活躍を促進できるよう期待する。	ご意見の趣旨を踏まえ、様々な取組の中で女性の活躍を促進できるよう対応していきます。
65	特定箇所 なし	「めざす姿1～3」が「まち」である事は日本語として不適切である。まちづくりをめざす行動計画ではない。男女平等参画社会を推進する為の行動計画であり、基本条例が示し、第四次計画でも掲げている様に「男女が個性と能力を	「まち」はハード面だけではなく、区民の暮らしそのものを含めた概念として使用しています。板橋区基本構想でうたう「未来をはぐくむ緑と文化のかがやくまち“板橋”」や条例がめざす「ともに住みよいまち」の表現とも整合を図

No.	素案 該当ページ	質問・意見	区としての考え方
		發揮し、安心して暮らせる社会」「男女平等参画」の意義を広く理解し、行動にむすびつく社会」「人権の尊重」等の言葉に変えるべきではないか？	るとともに、区が推進する「めざす姿」が区民の皆様へ、より解りやすく身近なものとして伝わるよう「社会」ではなく「まち」としました。
66	特定箇所 なし	男女平等に関して、PTA・区役所職員・町会・商店会・防災訓練等でも研修として組み込んでいって欲しい。	それぞれの団体の自主性も尊重しながら、男女平等参画が地域からも進むよう、取組を検討していきます。
67	特定箇所 なし	マンガは親しみやすく分かりやすいが、言葉でなく絵で表現することは難しい。むしろ、成果指標を具体的に表や図を活用し説明してほしい。	マンガは親しみやすく分かりやすいため、区民の皆様が少しでも男女平等参画推進施策について、身近なこととして捉えていただけるよう作成しました。成果指標に関連するグラフは、可能な限り、各めざす姿に関連するページに掲載し、現状と課題解決の方向性について説明をしています。
68	特定箇所 なし	パブリックコメントによる意見聴取について、現在何の案件についての募集がされているか速やかにわからない。そして、案文が手に入らないと検討ができない。広く住民の声を聞くには、説明会なども開催して欲しい。行政と住民が政策をとともに練っていくことこそが、実効ある政策になると思う。また、期間が2週間程度と短い点は改善して頂きたい。	第五次行動計画策定に関わるパブリックコメントは、東京都板橋区区民参加推進規程第4条から6条までに規程する区民参加の機会の提供方法において定められている「実施基準」に則り実施しました。しかしながら、ご意見を踏まえまして、今後は、広く区民の皆様のご意見を反映できる方策について工夫していきます。
69	特定箇所 なし	時間不足を理由に、熱心に長期にわたり取り組まれている登録団体に意見を募らなかつたことは素案の検討姿勢として間違っているのではと考えるが。	第五次行動計画策定に関わるパブリックコメントは、東京都板橋区区民参加推進規程第4条から6条までに規程する区民参加の機会の提供方法において定められている「実施基準」に則り実施しました。しかしながら、ご意見を踏まえまして、今後は、登録団体の皆様をはじめ、広く区民の皆様のご意見を反映できる方策について工夫していきます。
70	特定箇所 なし	男女平等参画の課題は、あらゆる面と結びついているため、区職員がその理念と意義を理解することを求め基盤整備につなぐことは正しいと思うが、区に多数働いている非常勤職員、臨時職員、委託職員等への視点が全くない。これら「非正規」の大半が女性であり、雇用の不安定さや賃金の安さ、休暇制度の不十分さから「輝く」ことができずに、苦勞していると考えられる。	機会を捉えて、必要な働きかけを行っていきます。
71	特定箇所 なし	区業務の外注化を含め、区の業務を格差が膨大な職員・女性労働者に担わせていることを踏まえるべき。それぞれの担当課や人事課、財政課などに理解を求め、対応改善について働きかける必要があると考える。	機会を捉えて、必要な働きかけを行っていきます。
72	特定箇所 なし	非正規労働者の増加と言葉では触れているが、相談体制以外全く取り上げていないのは、問題である。実態調査にしても、管理職登用数を取りあげている。しかし、多くの女性は非正規労働者として不均等待遇で差別を受けて働いている。非正規の多数は、女性である。均等待遇には程遠い労働実態を、まず調査すべきである。	雇用関係、賃金等の労働に関することは、国・都の事務となっていることから、区としてできることが限定されてしまいますが、今後、国や都との連携をさらに進めるとともに、女性の就労と能力向上に向けた支援を推進していきます。