

(仮称) 小金井市第7次男女共同参画行動計画(素案)への意見(パブリックコメント)及び検討結果について

意見募集期間：令和7年12月12日から令和8年1月13日まで

意見提出数：6人・15件

No.	寄せられた意見(パブリックコメント)	意見に対する検討結果
1	<p>2024年、日本の現状を統計・分析し、困難女性支援法が施行された。年齢・障害・国籍を問わず、女性の困難な状況を改善、福祉の増進を図るとされている。これまでの女性保護は売防法(1956年～2024年)根拠に実施されてきたが、廃止に至った経緯、分析、限界を明らかにし、これからの施策に生かしていくことを望む。</p> <p>コメントの視点(立場)は、年金受給年齢を過ぎて働き、腰痛などで失職した立場です。夏の熱中症がエアコンの効かない部屋で起きたり、コロナ禍で失職、アパート代が払えず路上を彷徨うなど、悲劇はこれまでにない速さで貧困に起因して起きています。</p> <p>小金井市第7次計画は、これらを踏まえ、ひとり親、ひとり暮らしの女性の生活自立支援を、各担当に広報に根付いた支援を、地域福祉課等と共に実現していくことを支持し、期待しています。</p>	<p>女性をめぐる課題は生活困窮、性暴力・性犯罪被害、家庭関係破綻など複雑化、多様化、複合化しており、関係部署の連携した支援が一層重要です。困難女性支援法に基づく各種相談支援については、(仮称)小金井市第7次男女共同参画行動計画素案(以下「計画素案」という。)において重点施策に位置づけており、当審議会としても重要な課題であると認識しています。</p> <p>いただいた御意見については今後の施策推進の参考としていただくよう市へ伝えます。</p>
2	<p>基本目標I「人権が尊重され、多様性を認め合う社会をつくる」 最上部でDV被害の相談有無で「相談しなかった」割合が67.1%と高く、第6次計画策定時と比較して13.5ポイント高くなっています。」とあるが、その原因が説明されていない。</p>	<p>令和6年の「男女平等に関する市民意識調査」では、令和元年調査と比べ「相談しようと思わなかった」割合が高くなり、その理由は「相談するほどのことではないと思った」が39.2%と最も高く、次いで「相談しても無駄だと思った」が24.5%、「だれ(どこ)に相談してよいかわからなかった」「自分にも悪いところがあると思った」がそれぞれ19.1%を占めている状況です。</p> <p>また、令和元年調査と比較すると、全体では「だれ(どこ)に相談してよいかわからなかった」が7.5ポイント、「相談する人がいなかった」が5.1ポイント、「自分さえがまんすれば、そのままやっていけるといった」が6.1ポイント高くなっています。</p> <p>このことから、被害者が安心して相談できる体制づくりや、被害者が早期に支援を受けられる仕組みづくりが重要であると認識しています。</p> <p>いただいた御意見については今後の施策推進の参考としていただくよう市へ伝えます。</p>

No.	寄せられた意見（パブリックコメント）	意見に対する検討結果
3	<p>「こがねいパレット」実行委員と「かたらい」編集委員 「こがねいパレット」実行委員に夫婦委員が活動し、妻は昨年の坂東眞理子氏講演で司会を務めました。男性3人女性1人の絶妙な編成の「かたらい」編集委員を夫は兼ね、取材する喜びの滲む記事を寄せました。選考した市男女共同参画室は、リタイア後の市民の活動に選択肢を提供したとなれば、これぞ望ましい行政市民協賛になると期待します。</p>	<p>「こがねいパレット」及び男女共同参画情報誌「かたらい」は、これまで長きにわたり市民参加・協働により事業を実施してきました。計画素案においても、施策No.96で市民や市民活動団体との連携を記載しており、引き続き市民参加・協働による男女共同参画事業を展開していただくよう、市へ要請していきます。 いただいた御意見については市へ伝えます。</p>
4	<p>『聞き書き集 小金井の女性たち』保存への支援 こがねい女性ネットワーク発行の2冊の女性史『聞き書き集 小金井の女性たち一時代をつなぐー』、『聞き書き集 小金井の女性たち一時代を歩むー』は市内外図書館に所蔵されていますが、現物の在庫はなくなり、市長や教育長への贈呈も不可能な現況です。そこで、お願いがあります。電子図書として永久保存してもらいたいと切望しています。例えば、小金井デジタル平和資料館の活動が発足してほぼ1年ですが、そこにデジタル化して保存されれば、小金井唯一の女性史は永久に誰にでも利用されると考えます。経費は不明ですが、男女平等実現にお力を頂きたいと切望しています。</p>	<p>小金井デジタル平和資料館は小金井平和の日条例10周年を記念し、市民実行委員との協働事業として開設されています。 いただいた御意見については市へ伝えます。</p>
5	<p>第4章 施策の展開 施策②「人権尊重における相談対応の充実」で子どもオンブズパーソンが新設されているのはとても良い事と思うが、人権・身の上相談、女性総合相談の拡充も具体的に挙げて欲しい。</p>	<p>いただいた御意見については、担当課において検討されることが適切と考えますので市へ伝えます。</p>
6	<p>「人権が尊重され、多様性を認める社会をつくる」で、施策の方向(3)多様性への理解の促進の、No16, 17, 18で様々な事業が示され、特にNo18で、性の多様性への理解促進のため、パネル展の実施(新規)、リーフレットの作成・配布(新規)が書かれていることは、素晴らしいです。性的少数者の多くは、社会に根強くある、差別・偏見のため、カミングアウトするのが困難ですので、これらの事業は必須です。</p>	<p>第6次男女共同参画行動計画(以下「前計画」という。)より性の多様性への理解促進に向けた具体的な施策を展開し、計画素案においても引き続き取り組むべき課題と位置づけました。 偏見や差別解消に向け、市民に向けた情報提供を一層進めていただくよう市へ伝えます。</p>
7	<p>性の多様性への理解促進のために、No. 16. 17. 18はとても有効です。身近に性的少数者がいないと感じるのは、社会に差別や偏見があり、カミングアウトできないからなのです。</p>	<p>No.6と同様です。いただいた御意見については市へ伝えます。</p>

No.	寄せられた意見（パブリックコメント）	意見に対する検討結果
8	<p>昨今、教師から生徒・学生への性加害・性暴力が数多く報道されています。職員・教員に対して「人権尊重の視点に立った性教育」の研修を行って欲しいです。</p>	<p>教職員が人権尊重の視点に立ち、性加害を防止することは、子どもの安全を守る上で不可欠です。</p> <p>教職員が「性暴力は重大な人権侵害である」との認識を深く共有し、人権尊重に基づいた適切な指導を徹底できるよう、研修や環境整備の継続が求められます。</p> <p>いただいた御意見については、担当課において検討されることが適切と考えますので市へ伝えます。</p>
9	<p>職員・教員に対して「人権尊重の視点に立った性教育」の研修を行い、生徒対象に、包括的性教育をしていただきたいです。</p>	<p>市では、全ての職員が個人として尊厳を尊重され、男女共に働きやすい職場環境を確立することを目的に、ハラスメント防止に取り組み、また、人権問題や性の多様性についての正しい理解と認識を深めるための研修を実施しているとの報告を受けています。</p> <p>なお、性加害・性暴力を根絶し、一人一人が性を人権として捉えるために、教育が果たす役割は極めて重要です。</p> <p>いただいた御意見については、担当課において検討されることが適切と考えますので市へ伝えます。</p>
10	<p>施策②健康と性に関する学習・啓発の充実の具体的な事業のところですが、「性に関する授業の実施」となっていますが、「人権尊重の視点に立った、包括的性教育の実施」にして欲しいです。一人一人が、自分のからだ・性を人権としてとらえ、ひいては生徒・学生間での性加害・性暴力をなくすためにも必要です。</p>	<p>性加害・性暴力を根絶し、一人一人が性を人権として捉えるために、教育が果たす役割は極めて重要です。</p> <p>小中学校では、子どもたちが加害者、被害者、傍観者にならないよう、人権尊重を基盤とした「生命（いのち）の安全教育」に基づき、包括的な指導が行われているとの報告を受けています。</p> <p>いただいた御意見については、担当課において検討されることが適切と考えますので市へ伝えます。</p>
11	<p>「人権尊重の包括的性教育の実施」が必要不可欠です。まずは知ることからすべてははじまります。それによって一人一人が、自分のからだ・性を人権としてとらえ、相手も大事にできます。その結果、生徒・学生間での性加害・性暴力をなくすことにつながるからです。</p>	<p>No.10と同様です。いただいた御意見については市へ伝えます。</p>

No.	寄せられた意見（パブリックコメント）	意見に対する検討結果
1 2	<p>事業名/具体的な事業（仮称）男女平等推進センター整備の検討→（仮称）男女平等推進センター設置の検討</p> <p>「第6次行動計画（2021年3月）」と今回の第7次行動計画素案を読み比べ、5年前と現在、そして今後5年間の小金井市行政がよりよく展開していったほしい、という願いを込めて、1点だけ修正を提案しました。</p> <p>（仮称）男女平等推進センターは実在していません。それなのに、「一整備の検討」という表現はおかしくありませんか。整備とはあらかじめ実体があり、不完全な実態を整えていく・・・ということですよ。設置を検討し、準備のための第一歩を踏み出さないと、永遠にできない気がします。参考資料として、先駆的の市民団体が、当時の市長に提出したお願い文を添付します。2004年7月付けです。（添付資料「女性センター（仮称）設立についてのお願い」）</p>	<p>（仮称）男女平等推進センターの整備については、長年の課題となっています。市では公共施設のあり方については公共施設マネジメントの観点から全体として検討し進めている旨の報告を受けています。これまでと同様に庁内における様々な検討の状況があり、その機会を捉えて適切に関わりながら進めていくことができるよう計画案に示していくことが必要と考えています。第3次計画から第6次計画まで「整備」を使用してきたことから、事業名及び具体的な事業はこのままとしますが、いただいた御意見の趣旨を踏まえ、事業内容を「設置」の文言を入れて修正します。</p>
1 3	<p>庁内職員の男女平等意識</p> <p>小金井市男性職員育児休業取得率は76.9%になりましたが、何日間なのかなどを具体的に記載し、市民に明らかにしてほしいと願います。100%は当然なのに、市役所はなぜなのかわかりたいと思います。育児休業こそ、市長の音頭で周囲が祝福し、100%達成してほしいと願います。合計特殊出生率1.12に恐怖しています。</p>	<p>市では第3次小金井市職員次世代育成支援プランにおいて、男性職員の育児休業取得促進にかかる目標として、取得率100%及び2週間以上の育児休業取得率85%を掲げて取り組んでおり、目標数値の進捗管理については、ホームページに掲載されています。職員の育児休業取得日数の公表については、担当課において検討されることが適切と考えますので市へ伝えます。</p>
1 4	<p>施策の方向（1）庁内の男女平等の推進</p> <p>小金井市では、部長職11人中、女性はたった一人で、極端に数が少ない。なぜ、女性の部長職の数が少ないのかを調べ、もっと女性の部長職の数を増やすための工夫が必要です。</p>	<p>市政運営を行う上で、多様な視点を持つことは重要であり、市職員においても、政策決定を担う役職である管理監督職の女性割合が低い現状は大きな課題です。市の女性職員活躍推進プランにおいては、女性職員の昇任試験申込率について、主任職35%、係長職25%を目標として掲げています。いただいた御意見については、担当課において目標達成に向けて引き続き取り組まれることが適切と考えますので市へ伝えます。</p>
1 5	<p>施策の方向（1）庁内の男女平等の推進</p> <p>小金井市では、部長職11人中、女性はたった一人です。それについてなぜ、女性の部長職の数が少ないのかを調べ、少なくとも半分は女性の部長にしてください。そして働きやすい環境も提案することが大事です。女性の部長職の数を増やすことで、多様な意見が出て、小金井市がより住みやすい地域になります。そうすれば人口が増え、ますます魅力的な小金井市になります。</p>	<p>No.14と同様です。いただいた御意見については市へ伝えます。</p>

※提出された意見は、原則として原文のまま全文を掲載します。