

No.	質問内容	回答
1	<p>P2 (2) プランの期間の説明について ～随時、施策などの見直しを行うこととします。 とあります。例えば、第3次安城市男女共同参画プランの途中で第8次安城市総合計画に入り、女性活躍推進法は平成27年に策定されている。このような場合に、随時見直しをしてきたのでしょうか？</p>	<p>第3次プラン中にご意見にあるような、状況変化はありましたが、見直しはしていません。見直しについては、緊急度や費用対効果等を勘案し、他市の状況を踏まえ内部で検証した結果、修正を加えることはしませんでした。</p>
2	<p>P4 プランの位置づけの関連イメージについて イメージではなく、関連としていないのは、なぜでしょうか？</p>	<p>関連図と修正します。</p>
3	<p>P4 プランの位置づけの図について 愛知県配偶者からの「暴力防止及び被害者支援基本計画」は、横にある「あいち男女共同参画プラン2020」へ向けての矢印が向けられていないように思いますが、いかがでしょうか？</p>	<p>愛知県では、「あいち男女共同参画プラン2020」の中にDVについての記載はせず、別に「配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画」を策定しているため、矢印はついていません。</p>
4	<p>P.9 グラフ(■安城市の保育所入所児童数の推移グラフ)について 内、核家族、母子家庭、父子家庭の割合はいくつでしょうか？ 合計特殊出生率の減少と共に子供は減少しているにも関わらず保育所入所児童数が増加傾向にあるということはすなわち、家庭環境で説明できないのでしょうか？</p>	<p>核家族は把握していません。 母子・父子家庭については、手当を受けている世帯は把握していますが、お知りになりたい割合については試算できません。 保育所入所児童数の増加は、保育園の入所規定が変更になり、以前は入所できなかった求職中の方も申し込めるようになったことと、安城市は第3子以降の子どもは保育料・主食代が無料となるため、入所希望が増えていると考えられます。</p>
5	<p>P.9 グラフ(■介護している人の性別)について 内、働いている人の割合は男性女性それぞれいくらでしょうか？ また、その働いている人の内、正規雇用と非正規雇用の割合はそれぞれいくらでしょうか？</p>	<p>主に介護している人(回答者)の就業状況は、 (男性) 無職：66.1% パートタイムで働いている人：14.6% フルタイムで働いている人：13.1% 不明6.1% (女性) 無職：53.6% パートタイムで働いている人：22.2% フルタイムで働いている人：20.3% 不明3.9% ※正規・非正規の別は質問していないため不明です。</p>
6	<p>P.10 グラフ(■安城市役所の管理職に占める女性の割合の推移)について 安城市役所で働く女性は全体の何%で、またその女性の中で何%が管理職なのでしょうでしょうか？ また、男性は全体の何%で、そのうち管理職は何%なのでしょうでしょうか？ 上記2つの男性女性の管理職比を比較すると、一致しますか？</p>	<p>平成29年度4月1日現在で、 ・女性職員の割合：49.5% ・男性職員の割合：50.5% ・管理職に占める女性の割合：12.7% ・ 〃 男性の割合：87.3% 職員の割合と管理職の割合は一致していません。</p>
7	<p>P.12 ③女性の就業や管理職・役職への登用について 昇進に前向きな回答があわせて女性で84.4%、男性で89.9%とありますが、回答者の年齢を働き盛りの20～30歳代に絞ると何%になりますか？</p>	<p>この質問は高校生限定で調査したものですので、ご質問の20～30歳代の回答はありません。</p>

No.	質問内容	回答
8	<p>P.13 ⑤DVについて 健全な交際について学んでいる最中の高校生の結果に意図的にフォーカスしている理由は何ですか？ 12行ある内の5行が高校生の結果についてですが、他にデータから読み取れる一般解はなかったのでしょうか？ 精神的に成熟しない内は反動形成をする傾向が強いです。本質的なDVなのか、それとも反動形成の一種なのか。切り分けることが難しい世代について分析することは、本アンケート内容では極めて難しいように感じますがいかがでしょうか？</p>	<p>今回、DVについての内容は、市民と高校生にだけお聞きしました。高校生へのアンケート調査を実施できましたので、今後の若年層へのDV対策に生かしていきたいため、高校生にフォーカスしました。</p> <p>また、反動形成であってもDV行動であると考えため、反動形成の視点は考慮していません。</p>
9	<p>P.13 ⑥市民・企業・地域の役割について 書かれていることはアンケートを取らなくてもわかることです。 この内容を実現するために、誰が何をいつまでにどうするのででしょうか？</p>	<p>当たり前だと考えられていることが、アンケート結果からも改めて把握することができました。</p> <p>市民の家事・育児分担のためには、男性は家事・育児スキルの習得に関する支援を、町内会では地域組織等における男女共同参画の促進といった取組を、企業では職場環境改善の取り組みを取り入れていくこと等あらためて認識することができました。実現時期については、プランの期間で取り組んでいきます。</p>
10	<p>P.13 【企業ヒアリング結果まとめ】について 女性社員は増加傾向とのことですが、C社について記載がありません。なぜですか？</p>	<p>ヒアリング結果については、すべての企業・団体について記載するのではなく、特徴的な内容について記載しています。 (C社はすでに女性が4割を超えています。)</p>
11	<p>P.14 【企業ヒアリング結果まとめ】について “管理職に求められる能力や働き方が従来から変わらない中で、家事・育児を行う社員が管理職に就くことの困難さがあるようです”と記載がありますが、その中でどう仕事をしていくかが重要なのではないですか？ A/B/C社は、それぞれどのような考え方でそのような立場の人も仕事が続けられる環境を整備していると話していましたか？ その点が最も重要な点だと考えます。</p>	<p>1点目については、ご指摘の通りだと考えています。</p> <p>また、環境の整備については、A社では女性を対象とした「キャリア開発研修」を実施しています。</p> <p>B社、C社では、これから環境整備をして、女性管理職の登用をすすめていきたいとお話を伺えました。</p>
12	<p>P.14 【企業ヒアリング結果まとめ】について ワークライフバランスについて、A社とC社についての記載がないのはなぜですか？ また、結論が「課題とはなっていない状況です」とありますが、“潜在的な課題があるにも関わらずそれが顕在化しない限り放置する”という場合、現在の課題となっていない状況が最も問題ではないですか？</p>	<p>B社（製造業）で、特に長時間労働の是正などの課題がみられたためです。</p> <p>ワーク・ライフ・バランスについてA社では、若手会議や女性会議を開催し、仕事と生活のバランスがとれるように制度の見直しにつなげるなどをしていました。</p> <p>C社については、下の「女性の働き方も柔軟な体制をとっている」部分に記載しました。</p> <p>介護については、いずれの企業ともまだ該当となる人が少ないため、認知度は低い状況でした。ただし、A社は、介護セミナーなどを開催しています。</p>
13	<p>P.14 【企業ヒアリング結果まとめ】について 中小企業では“より自由に、柔軟に働ける環境となっています”とありますが、具体的にどのような環境でしょうか？ また、その環境づくりは大企業では不可能なのでしょうか？</p>	<p>C社では、女性の勤務時間を1時間短くしたり、営業エリアを自宅近辺に限定などの取組を行っています。従業員の少ない企業では、状況にあわせてルールや制度を改正しやすいという強みがあると考えられます。</p>
14	<p>P15. 【団体ヒアリング結果まとめ】について 至極当然のことが記載されているかと思いますが、結局のところ課題はなにで、誰が何をいつまでにどうするのででしょうか？</p>	<p>アンケートなども含めて21ページの重点項目で集約し、特に解決すべきと考えられる事項の記載、重点取組へとつなげる構成としています。</p> <p>課題としては、①女性の役員登用 ②退職後の男性の活躍 ③様々な少数者を含んだ多様な方への意識と考えています。これはプランの中で取り組んでいきます。</p>

No.	質問内容	回答
15	<p>P.16 基本施策I-1 男女共同参画に関する啓発促進の表におけるD評価の3項目について</p> <p>2016年度の実績値が2011年度よりも下がっているため、2017年度の目標値は見直すべきです。</p> <p>また、そもそも2016年度の目標値はいくつで、その目標値は妥当だったのでしょうか？</p> <p>すべての項目について、2016年度の目標値と、何を根拠にその目標値を設定したのか説明ください。</p>	<p>指標の数値は、最終年度(2017年度)目標値のみを設定し、各年度ごとの目標値は設けていないことから、2016年の目標値は設定していません。2017年度の目標値の見直しは、すでに次期プランの策定にとりかかっている中で、費用対効果を考え見直しは考えていません。</p> <p>また、評価結果の判定は、2016年度の実績を踏まえ3次プランがどれだけ達成できたか判断し、次期プラン策定に検証結果を反映するため、1年前倒しで途中評価しました。3次プランの最終評価は、2018年度に評価します。(アンケート調査を除く)</p>
16	<p>P.16 基本施策I-1 男女共同参画に関する啓発促進の表におけるA評価の3項目について</p> <p>2016年度の実績値にも関わらず2017年度の目標値を超えているため、目標値の見直しが必要です。</p> <p>または、これ以上目標を上げる必要がない場合は、2017年度の項目から外すべきです。</p>	<p>指標の数値は、最終年度(2017年度)目標値のみを設定し、各年度ごとの目標値は設けていないことから、2016年の目標値は設定していません。2017年度の目標値の見直しは、すでに次期プランの策定にとりかかっている中で、費用対効果を考え見直しは考えていません。</p> <p>また、評価結果の判定は、2016年度の実績を踏まえ3次プランがどれだけ達成できたか判断し、次期プラン策定に検証結果を反映するため、1年前倒しで途中評価しました。3次プランの最終評価は、2018年度に評価します。(アンケート調査を除く)</p>
17	<p>P.18 【評価結果のまとめ】について</p> <p>“26ある指標のうち、A判定となったものは18指標と、全体の約7割を占めました”とありますが、そもそもこのABC判定は2017年度の目標値に対する2016年度の実績値のはずです。</p> <p>2016年度の目標値に対する2016年度の実績値で議論しなければならないはずですが、この評価方法でよい理由を説明ください。</p>	
18	<p>P.18 【評価結果のまとめ】について</p> <p>“特に様々な分野で～”とありますが、これはなにを指していますか？</p> <p>何かを指しているなら具体的に記すのがレポートですので、“～や～などの様々な分野で”ならば理解できますが。</p>	<p>「特に様々な分野」を「家庭生活の場や社会通念・慣習・しきたりなど」に修正します。</p>
19	<p>P.21 重点II 働き方の改革も踏まえた男性の家庭参画の促進について</p> <p>重要なのは男女共同参画社会の実現です。表現は適切ですか？</p> <p>本表現はつまり、男性の家庭参画が促進すれば男女共同参画社会が実現する、と捉えられますが、そう取られても問題ないと言い切れますか？</p>	<p>男女共同参画実現のためには男性中心型労働慣行等の変革が必要であり、アンケートなどからも男性は家事・育児・介護等への参画が十分でない状況であると言えます。そこで、男性が家庭参画することが男女共同参画社会への第一歩ととらえ、適切な表現と考えます。</p>
20	<p>P.22 プラン体系表について</p> <p>表の一番右の欄の“女性活躍”は、上部に“※”で説明がありますが、パッと見たときに誤解を与えます。(男性活躍はなぜ不要なの？など)表現方法を変更すべきと考えます。</p>	<p>内閣府より、どの取組が「女性活躍推進法」による施策が表記するようとの通達があるため、一覧表に表記しなければなりません。そこで、誤解を与えないように「女性活躍」を「活躍法」に変更します。また、体裁を整えるため、「重点」を「重点項目」、「DV」を「DV法」に修正します。</p>
21	<p>P22 プランの体系での区分について</p> <p>区分の仕方が理解しにくいように思います。</p> <p>各取組の中で、重点項目をあげていると思われませんが、IとIIにおいては複数の項目が重なり合って実行されるものもあるように感じられます(また、経年変化の中で幅広く取り扱うこともできる)。重点項目の視点とDVや女性活躍だけ区分している点についてどのように分けるのかを伺いたい。</p>	<p>いくつか重複するものもあると思いますが、一番重要度の高いものを記載させていただきました。</p> <p>「重点項目」の区分は、重点項目と各取組との関係性を明確にするために設定しています。</p> <p>また、DV法、活躍法の区分については、本プランが2つの根拠法に基づき策定していることから、各計画の施策がどこに該当するのかを明示するため、区分を設けています。</p>

No.	質問内容	回答
22	<p>P. 25 男女平等意識の促進 成果指標について ①, ②共に目標値はどこから見積もったものですか? 設定目標値の妥当性を説明してください。</p>	<p>目標値は、過去の市民アンケートの結果等から設定しました。ご指摘をいただき再考し、目標値の一部を修正しました。 算定方法：H16とH28アンケート数値の上昇率をを算出し、H28の実績値にH35までの6年間の上昇数値を加え設定。(ただし、H28の数値がH16よりも下回っている場合はH16の数値、国などに目標値があるものはその数値)</p> <p>①社会通念・慣習・しきたりなどにおいて男女平等であると答える市民の割合 女性：H16(5.5%)、H28(9.4%) 上昇率0.325 $0.325 \times 6 = 1.95$ $9.4 + 1.95 = 11.35\%$ 男性：H16(19.5%)、H28(21.9%) 上昇率0.2 $0.2 \times 6 = 1.2$ $21.9 + 1.2 = 23.1\%$</p> <p>②「男は仕事、女は家庭」という考え方に賛成・どちらかといえば賛成の市民の割合 女性：H16(18.0%)、H28(26.3%)のため、18.0% 男性：H16(36.3%)、H28(33.9%) 上昇率0.2 $0.2 \times 6 = 1.2$ $33.9 + 1.2 = 32.7\%$</p>
23	<p>P. 26～P. 49 表の「指標」について 該当ページのすべての「指標」について、この指標の妥当性を説明ください。 該当ページのすべての「取組」について、この取組の効果見積を説明ください。 本指標を基に本取組を実施することで、目標値の達成が可能なのか、それともかなりチャレンジングな目標設定なのか、レベル感が知りたいです。</p>	<p>この指標は、取組に対する代表的な活動の数値を担当課と調整の上、妥当であると判断したものを記載しました。また、「取組」の効果見積及びチャレンジ的な目標については、別添資料3に記載しました。</p>
24	<p>P26 情報発信について 情報発信の情報誌とは何を指しているのか伺いたい。</p>	<p>「安城市男女共同参画情報誌」及び中学生へ配布する「みんなでつくる男女共同参画」を想定しています。</p>
25	<p>P33～P34 女性活躍について 安城市特定事業主行動計画が幅広い包括的な内容になっているため、その行動計画とどのように並行して女性活躍を男女共同参画の切口で押し進めていくのが、よくみえてこないように思います。企業などは一般事業主行動計画があるし、国の女性活躍推進法との関りがもう少し明確になるように説明してほしい。</p>	<p>特定事業主行動計画は、次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法の両法律に基づく計画であり、育休の取得率や女性管理職の登用割合等の目標を達成することで、ワーク・ライフ・バランスの促進につながると考えます。したがって、市役所が率先して取り組むことで他企業の模範となり、男女共同参画をすすめることができると考えています。</p>
26	<p>P35～P36 No, 27 職場環境を考える講座などの内容について 具体的にどのような講座を展開されるのかわかる範囲で伺いたい。</p>	<p>市民対象に働き方について考える講座を想定しています。 企業の人事担当者や労働者等を対象の講座は、商工課及び商工会議所等での開催への働きかけをしていきます。</p>
27	<p>P35～P36 No, 29 ⑦同様にライフプランニング支援について この講座内容を伺いたい。</p>	<p>平成28年、29年に子育て中またはライフプランを模索中の女性対象に「Re・スタート講座」で、キャリアやワーク・ライフ・バランス、キャリアプランなどについて考える講座を実施しました。この講座の内容を改良するなどの内容を想定しています。</p>