

委員	議案・報告	質問・意見内容	対応状況
本田委員	議案	改訂版（案）の第4章「具体的施策の展開」の中に、具体的施策が18示されているが、施策の方向性3には、施策が2つしか示されていない。 これはあまりにも少ないのではないか。 資料4の「困難な問題を抱える女性への支援に関する計画策定について」とも大いに関連性があり、関連づけた表現や、もう少し女性の立場に立った計画が検討されてもよいと思うがいかが。	【事業参考（案には盛り込めないが、考慮すべき事として今後の参考とするもの）】  施策の方向性Ⅲは、DV防止法に基づく市町村計画「熊本市配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画」のため、「困難な問題を抱える女性への支援」に関しては、今回の改訂で施策の方向性Ⅱ具体的施策14⑥に位置づけていますが、次期計画策定の際には、ご意見を踏まえ検討します。  なお、今後困難な問題を抱える女性への支援に関して計画策定を予定しており、施策の方向性Ⅲ（熊本市配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画）との整理については、来年度設置予定の「熊本市困難女性支援基本計画（仮称）策定委員会」において議論されるものと考えております。
水野委員	議案	若い世代の育休体験談の掲載は良かったと思う。 また、行政の中で、若い男性から「育休を取得した」といった声を聞くことが増えた。 これが「行政だから」「企業が大きいから」とならないような周知が必要だと感じた。	【既記載（既にご意見の趣旨、考え方を盛り込んでいる、あるいは同種の記載をしているもの）】  男性の育児休業取得については、本市の男女共同参画情報誌はあもにい（令和5年3月発行）において特集しており、行政だけではなく民間の取得事例も紹介しておりますが、今回の中間見直しを踏まえ、今後も男性育児休業のさらなる取得促進に向け啓発を行っていきたいと考えています。
坂口委員	議案	【P5、24（成果指標）について】 地域活動への参加率→第1次計画でも第2次計画でも基準値をどんどん下回っているうえに、そもそも参加したいとも思っていないようなので地域活動への参加率で男女共同参画の推進の達成をはかるのはかなり無理があると思う（男女共同参画推進と地域活動参加率に相関関係がみられないので、いくら講座や啓発をしても地域活動への参加率は上がらないのでは）。自治会長の女性割合や防災関係の数値を目標値にした方が施策の方向性Ⅰの到達度合いが分かるのでは。地域活動参加率を指標にするならば、地域活動参加と男女共同参画推進の関係性を明確に示してほしい。	【事業参考（案には盛り込めないが、考慮すべき事として今後の参考とするもの）】  今回の中間見直しでは、現計画の継続性の観点から、計画の目標（目指す将来像）、施策の方向性及び成果指標の項目は維持することとしています。  次期計画策定時には、市総合計画や社会情勢等を鑑みながら、成果指標の見直しを含めて検討します。
坂口委員	議案	【P7（図-3）について】 図の指標年度の「平成」表記が「令和」になっていません。	【補足修正（ご意見を踏まえて案を補足修正または追加記載したもの）】  ご指摘を踏まえ、7ページ図-3を修正します。
坂口委員	議案	【P10（図-5）について】 赤線（民間企業の女性管理職割合）の令和4年度の数値がないのは調査していないのか。	【その他】  「県内民間企業の女性管理職の割合」については、熊本県で実施している「熊本県労働条件等実態調査」をもとに掲載しており、公表されている令和3年度までの数値で掲載しています。

坂口委員	議案	<p>【P26（成果指標）について】 市の審議会等における女性委員の割合→令和9年度の目標値は「40～60%」ではなく明確な数値にすべきではないか。少なくとも60%という数値は明らかにおかしい。（逆にいうと男性の割合が40%ということ…男女半々が前提のはずだが、半々に近づけるのではなく遠ざける目標値に設定する理由は何か。）</p>	<p>【説明・理解（市としての考えを説明し、ご理解いただくもの）】</p> <p>施策の方向性Ⅱの成果指標「市の審議会等における女性委員の割合」の目標値の理由として、審議会には委員数が少人数又は奇数の審議会があり、全ての審議会が50%の数値に留まることは困難であることから、審議会等ごとには男女比率の均等を目指し50%を前提とした取組を進め、計画上の目標値は「40～60%」とします。</p> <p>なお、今回の中間見直しにおいて、国の第5次男女共同参画基本計画 においても設定されている「40%～60%」も参考にして設定しています。</p>
坂口委員	議案	<p>【P29（民間女性管理職の方の経験談）について】 【管理職になって良かったことは】→前半で就職（転職）や異動の話が出ているが、管理職になることと関係があるのか。全体的なキャリアの話をしているのか管理職の話をしているのか分かりづらい。管理職のエピソードだけに焦点を当てた方がいい。 【女性管理職を目指す方へ】→「実力も経験もあり…」とあるが、むしろ男性は実力も経験もなくとも男性というだけで管理職になりやすいのが従来の社会なので、その部分は削除して、女性に自信や自己肯定感を持つよう促すような表現・文言を入れてもいいのでは（実力も経験もなくとも自己肯定感が高いから「男性は結構気軽に役職や役割を引き受けて」いるんですよ）</p>	<p>【補足修正（ご意見を踏まえて案を補足修正または追加記載したもの）】</p> <p>この経験談は、女性管理職を経験している方に「実際の経験を通じて得たこと」をもとに執筆していただいています。ご意見を踏まえ、管理職に焦点をあてた表現を追加するなど市民に伝わりやすい表現に修正いたします。</p>
坂口委員	報告事項 (1)	報告書の質向上と熊本市職員の残業時間削減の両方が実現されることを願います	年次報告書については、委員及び市民に伝わりやすいものとなるよう、業務効率化の視点も踏まえ作成していきます。
坂口委員	報告事項 (2)	策定された計画はいつから実施されるのですか（令和7年度？）、喫緊の課題とありつつ最短でも計画開始は法施行から1年は先だと思のですが、それまではどのように困難な問題を抱える女性を支援するのでしょうか。	<p>「困難な問題を抱える女性への支援に関する計画」は令和6年度中に策定し、計画期間は令和7年度からを予定しています。</p> <p>「困難な問題を抱える女性への支援」に関しては、今回の改訂において新たに施策の方向性Ⅱ具体的施策14⑥に位置づけていますが、既存事業で既に取り組んでいるものもあり、次期計画策定までは、高齢・福祉等の個別計画と連携を図り、困難な女性への支援に取り組みたいと考えております。</p>
坂口委員	報告事項 (3)	メール添付にて「ジェンカレッジ」という団体が実施した男女共同参画センターに関する調査をまとめた資料をお送りします。「はあもにい」の機能などの改善に本気で取り組むのであればとても参考になります。ご確認いただければ幸いです。（内閣府男女共同参画局のHPに色々掲載されていますが、これが視覚的に分かりやすいので…）	資料のご提供ありがとうございます。提供していただいた内容については、男女共同参画センターはあもにいのあり方に関する参考とさせていただきます。

※提出順に掲載