

事業No	担当課	事業	ひらつか男女共同参画推進協議会の御意見等	担当課の回答
1	職員課	女性職員の採用推進	女性の採用を推進するに当たり、ポスターなどの告知の他に、実際に働いている女性職員の方からの生の声を聴ける場や映像の提供なども良いと考えます。	採用パンフレットなどに女性職員の声を掲載したり、Web説明会で生の声を配信するなど、女性職員の採用推進を図っています。
2	職員課	女性管理職の登用推進	昇任試験の受験対象となる女性職員、また数年後にその対象となる女性職員に対して上司が昇任試験の受験を促すことも有効ではないかと思えます。自分から手を上げる人を増やすことはもちろんですが、そのような意識を醸成するためには上司からの働きかけが重要と思われれます。	「女性活躍推進研修」として、新任課長を対象に研修を実施し、女性職員が昇任試験を受験しやすい職場づくりを進めています。
			啓蒙による昇進試験挑戦意識の醸成だけでは厳しいと思えます。配属課において個々の具体的な育成プランを設け、フォローしていくなど積極的な対応が必要ではないでしょうか。	女性だけに限らず、新任担当長研修やメンタルヘルス研修など、監督者をフォローする研修を実施していますが、より充実できるよう研究していきます。
3	職員課	女性職員の育成	啓蒙による昇進試験挑戦意識の醸成だけでは厳しいと思えます。配属課において個々の具体的な育成プランを設け、フォローしていくなど積極的な対応が必要ではないでしょうか。	女性だけに限らず、新任担当長研修やメンタルヘルス研修など、監督者をフォローする研修を実施していますが、より充実できるよう研究していきます。
6	消防総務課	女性消防職員のための職場環境整備	ジェンダーフリーの流れから「女性専用」という言葉ではない表現ができればいいと思います。	女性消防職員のための設備を充実・強化することで、女性消防職員にとって働きやすい職場環境を整備するという当事業の目的に鑑みて、ジェンダーフリーの観点とは区別して考えます。また、性的プライバシーに関する設備が含まれるため、男女兼用は控え、あえて女性専用室として整備します。
7	教職員課	女性教職員の登用促進	事業目標(令和5年度まで)について、30%を目指してはいかがでしょうか。	女性管理職の登用は令和2年度は43%でした。退職者と昇任者により数字は毎年変わりますが、安定した数値(30%)を目指していきたいと思えます。
8.2	健康課	市審議会等への女性委員の登用推進【平塚市母子保健事業推進連絡会】	平塚市母子保健事業推進連絡会の事業の目標が、女性委員の割合25%になっていますが、目標値の見直しをお願いします。事業計画に委員構成の団体が記載されていますが、公募枠を広げる、母子を対象にした公募枠を設ける、子育てサークル団体を委員構成推進団体に加えるなどの対策があるかと思えます。	当連絡会の女性委員の割合における事業の目標(令和5年度まで)について、40%に修正します。推薦母体については、委員を選出する際に適宜検討します。
10	社会教育課	平塚市PTA連絡協議会の女性役員の登用促進	男女比率50%目標に対して、計画がR3～R5に掛けて「名簿の確認」「状況調査」では、確認と調査しかしていないため達成は難しいと感じます。	名簿の確認や状況調査に加え、女性の登用促進のため、男女共同参画に関するパンフレットを配布するなど情報提供を行います。その旨を後期の事業計画にも追記します。
			役員名簿の確認、会長・副会長の状況調査の先の具体的なアクションが必要ではないでしょうか。	
17	保育課	子育て支援サービスの充実	事業計画にある、・保育所等への入所・延長保育・一時預かり・ファミリーサポート・病児・病後児保育についての具体的な数値の記載を追加できないでしょうか。保育所入所においては、待機児童数の数値目標がリーフレット『家庭で、社会で、職場でみんなが活躍するまちひらつか』に記載されています。他の項目も数値目標を掲げ、事業計画に記載できないでしょうか。	実施箇所数を事業計画に追記します。
19	青少年課	放課後児童クラブの充実・推進	学童保育の受け入れ児童数の拡充とともに、安全性など「質」を担保する仕組み(チェック体制など)を検討していく必要があるように思います。	クラブの増設等により受け入れ児童数の拡充を図るとともに、クラブ職員への研修等を通じた質の向上を図ります。
24	産業振興課	起業家支援事業の実施	女性による創業プランに対する表彰などありますが、様々な分野で女性に特化した企画、その周知を通して女性活躍を推進していければと思います。	起業家育成のためのセミナーに女性が参加しやすいメニュー等を取り入れ、幅広い層の創業を支援していきます。 また、優秀な事業計画を表彰する「かながわビジネスオーデション」と今後連携することを検討しており、起業や新事業展開等を支援していきます。

ひらつか男女共同参画プラン2017 後期事業計画に対する意見一覧表

事業No	担当課	事業	ひらつか男女共同参画推進協議会の御意見等	担当課の回答
26	高齢福祉課	女性のための就労セミナー等の開催	シニア向け就労支援セミナーにおいて、女性の参加者を増やすことや、就労を希望するシニア世代の女性向けの内容を盛り込むなど、検討をお願いします。	令和2年度に開催した就労支援セミナーにおいては、参加者39名のうち19名が女性であり、女性の方にも積極的にご参加いただいている状況ですが、より一層参加していただけるようセミナーの内容について、いただいた御意見を参考にハローワーク職員とともに検討していきます。
28	職員課	仕事と家庭の両立支援の取組	制度をPRしても職場・業務状況等もあり、本人の希望だけで長期間の育児休業を取得することは難しいので、初期のアプローチとして1日、若しくは数日間の取得を促進し、対象となる方の取得状況を管理し、本人・職場の意識・理解を向上させることも良いと思います。	短期の育休取得については、期末手当や昇格の算定期間から除算しないなど制度の改訂を行っております。また、育児参加計画書の作成により、職場での共通理解を深めています。
【新規】 31	職員課	職場環境の整備	端末の台数や適正配備だけでなく、在宅勤務やテレワークでは自宅が職場となる事を踏まえ、自宅での作業環境整備や心身のケアに関する内容も含めた方がよいと思います。	関係各課と連携し、作業環境整備について研究を進めます。また、心身のケアについては、毎年実施しているストレスチェックにより対応します。
			在宅ワーク・テレワークの推進やフレックスタイム制などの導入は、女性に働きやすい環境づくりに繋がると思います。	働き方に関する制度について、研究を進めていきます。
【新規】 31	デジタル推進課	職場環境の整備	新しい生活様式によりオンラインでのコミュニケーションも増えてきていると思いますのでオンラインシステム(ZOOM等)などを使用するの窓口などを活用するのも良いと考えられます。	こども家庭課にて、オンライン相談を実施している事例や、青少年課にてLINEを活用したチャット相談システムの導入予定などがありますので、今後も相談業務等でのオンラインシステムの活用を検討してまいります。
36	産業振興課	男女問わず働きやすい環境づくりをテーマにした講演会の開催	セミナー関係は県や市の他部署、他団体との共催により実施することで参加率の向上を図り、専門家の講義と併せて、女性管理職の登用やイクボスなどについても実施企業やその女性の実体験などの話は参考になると思います。	労働セミナーは例年、県との共催で行っていますが、今後も連携してより効果的な方法を検討します。講演会の内容についても、いただいた御意見を参考に検討します。
39	人権・男女共同参画課	事業所向けイクボス認定制度の創設	年度毎の事業計画について、登録企業数がR3年度、3社、R4年度、2社、R5年度、1社と先細りになっていますが、登録企業の拡充を図れないでしょうか。	登録企業数については、直近年度の増加率などを踏まえて設定したのですが、年度ごとに前年度の増加数を参考に上方修正を行うなど適宜見直しを図ってまいります。
45	人権・男女共同参画課	女性のための無料法律相談会の開催	コロナ禍の状況を踏まえ、オンライン相談等のリモートでの開催もできればよいと思います。	三密を回避する実施体制を整えた上で事業を行っているところですが、相談会参加者の希望等も踏まえ、コロナ禍の状況に応じて柔軟に対応してまいります。
47	人権・男女共同参画課	DV被害者の一時保護やその後の自立に向けた支援	様々な施策、特にDVなどの課題については神奈川県等の担当部署や警察などの機関との連携は、非常に重要だと思います。さらに専門家の意見や支援も取り入れるシステムづくりが大切です。	DV対応に当たっては、当課だけではなく庁内・庁外関係機関との連携が欠かせないことから、事業55に掲げている「平塚市DV防止等ネットワーク会議」を開催し、情報共有や意見交換を行い、連携を強化して対応します。
57	人権・男女共同参画課	学校でのデートDV防止講座の開催	大学・専門学校生などの若年者や、イクボス宣言企業の新人社員研修などへの働きかけも必要ではないでしょうか。	後期事業計画においては、まずは中学生を優先して講座の開催を行っていくこととしますが、その後の展開として、対象者の拡大については必要に応じて検討します。
60	職員課	市役所でのハラスメント防止の啓発	ハラスメント意識向上・防止には内部通報制度と通報された案件に対して適切な対応とその水平展開が効果大と考えています。	本市では、ハラスメントに関する要綱を定め、ハラスメントの禁止を明示するとともに、苦情・相談窓口を設置しています。また、職員向けの情報紙も発行し、職員の意識向上を図っています。