

## 第2次川島町男女共同参画推進計画（案）に関する意見等の募集結果について

### 1 提出期間

令和3年（2021年）1月6日～1月29日

### 2 意見募集の結果

提出者数 1名 提出件数 6件

### 3 意見提出方法

電子メール 1件

### 4 意見の概要と町の考え方

	寄せられたご意見	町の考え方 (修正がある場合は修正内容)
1	<p>P1 1 計画策定の趣旨と背景</p> <p>4行目に「しかしながら、男女共同参画社会の実現には、なお一層の努力が必要」との記述があります。「すすんだのか、すすまなかったのか」の振り返りが必要なのではないかと考えます。</p> <p>12ページの数値目標にある現状値を見る限り、重要だと思われる評価指標で目標との乖離が大きいことに対する振り返りが不可欠ではないでしょうか。そのことが第二次の計画づくりの前提だと認識します。</p> <p>また、世界経済フォーラム（WEF）が</p>	<p>ご意見いただいたとおり、第2章に現計画の振り返りとして、「3 男女共同参画推進計画（第1次）の評価について」を追加し、数値目標の達成状況について記載します。</p> <p>また、世界経済フォーラムが公表した「ジェンダー・ギャップ指数2020」について、第1章の「1 計画策定の趣旨と背景」、第4章の「基本目標2」「施策の基本計方向(2)」に記載を追加します。</p>

	<p>公表した社会進出や政治参加での性別格差ランキングでは、2019年、153カ国中、日本は121位と主要先進国で最下位ということ、川島町としての男女共同参画推進計画であっても受けとめたものであるべきだと考えます。</p>	
2	<p>P10 1 基本理念</p> <p>基本理念の6項目を貫くものは、SDGsの目標5にもあるように、ジェンダー平等を実現することにあると考えますので、先に述べたように世界で見る日本の男女平等の度合いの低さを受け止めた上で、町として解決していかなければならない項目の重点を定め、2025年までに何を变えていくのかという点を明確にさせていただきよう要望します。</p>	<p>ご意見にあるとおり、世界経済フォーラムが公表した「ジェンダー・ギャップ指数2020」について、第1章の「1 計画策定の趣旨と背景」、第4章の「基本目標2」「施策の基本計方向(2)」に記載を追加します。</p> <p>「ジェンダー・ギャップ指数2020」において、日本は特に政治及び経済分野の順位が低い状況でした。本町においても女性管理職や審議会等の女性委員の登用が進んでいません。第2次計画においても、女性の社会参画拡大に向けた取組を行っていきます。</p>
3	<p>P12 3 数値目標</p> <p>不平等の是正されない要因の分析と合わせて、数値目標を達成させていく上で、ポジティブアクションは欠かせません。5年後の目標数値は示されていますが、それを達成するための具体策、スケジュールの記述が見当たりません。四半期あるいは半期毎にPDCAを回すためには、このポジティブアクションが明</p>	<p>一般職事務職の女性職員の割合については、現計画の数値目標としており、目標は達成しました。一方で、女性管理職の登用が進んでいなかったため、本計画では女性管理職の登用を数値目標として掲げています。</p> <p>現在、管理職になる前の主査職については、性別に関わらない任用を行うため、昇任試験及び選考を実施しており、女性職員の主査職も増えています。今後、管</p>

	<p>確である必要があります。</p> <p>具体的にいえば、基本目標 2（N o 3）では、「女性管理職の割合を 2 0 %に引き上げる」とされています。女性が仕事上の責任を引き受けられる社会制度ができていない中で、町としてどのような支援策を考えるのか、こうした施策を盛り込むことがポジティブアクションであり、2 0 %をめざす上で大切なことだと考えます。</p> <p>さらに女性管理職を 2 0 %にということは、その基礎となる一般職における女性職員の占める比率を高めていくことが大事になりますが、数値目標ではこの点がふれられていません。ぜひ数値目標に加えていただきたい項目です。</p>	<p>理職に登用するためには、女性職員に向けた研修を実施するなど、人材育成に取り組む必要があると考えており、基本目標 2 の「施策の基本的方向(2)」「具体的施策①」のN o 2 9に記載しております。</p>
4	<p>P18 具体的施策①</p> <p>非正規で働く女性が雇用労働者の 2 人に 1 人にまで増え、女性の賃金は一般労働者で男性に比べて 7 4 %、短時間労働者で男性に比べて 9 3 %となっています（令和元年、賃金構造基本統計調査）。妊娠、出産を理由にした解雇や退職強要もある中では、雇用・職場での平等の実現が最優先課題と位置づけた施策項目とする必要があります。</p>	<p>ご意見いただいたとおり、雇用等の分野における男女平等の実現は、重大な課題である認識しています。</p> <p>意識・実態調査においても、賃金、採用数、配置場所等において、待遇面に差があることが分かりました。</p> <p>雇用分野の男女平等を実現に向けて、具体的施策①に掲げた施策に取り組んでまいります。</p>
5	<p>P19 具体的施策③</p>	<p>ご意見のとおり、基本目標 2 の施策の基本的方向(3)の具体的施策③に「4 6 ひ</p>

	<p>ひとり親家庭に対しての施策項目を加えていただくことを要望します。ひとり親家庭の貧困状態は先進国の中でもきびしい水準にあると考えます。</p> <p>町として何に取り組むのかを明らかにすることは、大きな期待を寄せられるものになるといえます。児童手当の充実、空き家を借り上げて安価で提供する、小中学校の給食費無料化を実施するなど、誰もが安心して暮らせるような生活基盤の拡充は、男女共同参画推進計画の最も基本になるものです。</p>	<p>ひとり親家庭の自立支援の推進」、「47 生活困窮者の総合相談」の施策項目を追加します。</p>
6	<p>P20 具体的施策④ No 26</p> <p>男性の育児休業に関して単に呼びかけるだけでなく、町職員が率先して取得することが求められます。そのための目標を決める必要があります。</p>	<p>町の男性職員の育児休業については、取得者が少ない状況であり、まずは出産補助休暇の取得を促進していきます。なお、目標は、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画において定めています。</p>