

「にのみやジェンダー平等プラン(案)～第3次二宮町男女共同参画計画～」に対する意見募集の実施結果（意見と町の考え方）

募集期間 令和5年1月4日（水）～ 令和5年2月3日（金）

意見数 : 3件

意見提出人数 : 1人（電子申請1件）

意見の概要及び町の考え方

No	意見の概要	町の考え方
1	部署によっては、男性だけの部署や男性が多くを占めている状況があるようです。防災安全課も男性だけのように見られますが、避難所運営や準備段階での女性の視点を活かすことは待ったなしの課題です。至急、職員配置を変えるか、方針の議論に女性を参加させるなどの対策をどこかでうたう必要を感じます。	【施策5】 「政策・方針決定過程における女性の参画促進」 施策の方向⑨ 「町職員における女性管理職登用の推進」 施策の方向⑩ 「審議会等における女性参画の推進」 【施策6】 「防災分野におけるジェンダー平等の促進」 上記を位置付けし、女性の参画等について推進することとしています。
2	町職員における男性の育児休業等の取得促進や、町職員の時間外勤務の縮減については、雰囲気だけのことではないと思います。基本的に、職員がゆとりをもって仕事を進められる・終わることのできる環境を準備する時間内に仕事が終わることができるよう、人の配置などを考えるべきです。	【施策4】 「働く場におけるジェンダー平等の促進」 施策の方向⑦ 「ワーク・ライフ・バランス」の実現に向けた取組 No.15「町職員の時間外勤務の縮減」の文中「雰囲気づくり」を削除し、「管理職のマネジメント研修等を実施します。」を新たに追記し、取組を推進します。
3	一般的には、女性が非正規雇用につかざるを得ない一方、男性が長時間労働を強いられる状況があると認識しています。ジェンダー問題は、経済的な格差でもあると思います。町でも、就業状況についてつぶさに把握する必要があるのではないのでしょうか。	プラン策定や改定時に実施する町民意識調査において、「就業状況」の設問を設けています。本プラン策定時に実施した調査（令和3年7月～8月）での「正規の社員・職員」の割合は、男性が52.5%に対し女性は28.4%でした。令和4年7月には、女性活躍推進法が改正され、常時雇用する労働者が301人以上の事業主に「男女の賃金の差異」の情報公表が必須項目になる等、男女間の賃金格差解消に向けた取組が進められています。