

第4次下妻市男女共同参画推進プラン(案)に対する市民意見の募集結果について

令和4年1月25日(火)から令和4年2月14日(月)までの21日間、第4次下妻市男女共同参画推進プラン(案)に関するパブリック・コメント(意見公募)を実施したところ、ご意見の募集結果は以下のとおりとなりましたのでお知らせいたします。

皆様のご協力ありがとうございました。

つきましては、頂いたご意見の概要とこれに対する市の考え方を公表いたします。

●ご意見の募集結果

受付件数：1名8件

お問い合わせ

下妻市 市長公室 市民協働課 男女共同参画係

電話 0296-43-2111 (内線：1233)

第4次下妻市男女共同参画推進プラン(案)に対する意見の内容と市の考え方

No.	意見の概要	件数	市の考え方	計画案の修正
1	<p>I プランの内容全般について</p> <p>(1)「第4次下妻市男女共同参画推進プラン」の内容を女性差別撤廃、ジェンダー平等を目指すものにあらためる。</p> <p>【説明】</p> <p>「男女共同参画」の施策は、女子差別撤廃条約の批准やジェンダー平等を求める世論と運動によってすすめられてきました。しかし、日本のジェンダーギャップ指数は世界120位と遅れており、取り組みの強化は喫緊の課題です。「第4次下妻市男女共同参画推進プラン」(以下「プラン」という)は、直接的にはあまり関係ないと思われる「施策の方向性」が含まれ、総花的で重点がはっきりしなくなっています。たとえば、P.42の「(2)U・Iターンの促進」や、P.55の「(3)人生百年時代を見据えた健康づくり」など、市にとって重要な施策ではありますが、この推進プランに入れる必要はないと思います。入れるのであれば、「男女共同参画」とのかかわりを明記すべきです。そもそも女性差別の</p>	1	<p>本プラン(案)は、市の上位計画であります「第6次下妻市総合計画」と、国の「第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～」(令和2年12月25日閣議決定)及び茨城県の「男女共同参画基本計画(第4次)」、市民アンケート結果や社会情勢を踏まえ作成しており、ご指摘いただいた女子差別撤廃やジェンダー平等を目指すことの他、超少子高齢化や人口減少、未婚・単独世帯の増加、新型コロナウイルス感染症の拡大、頻発する災害発生等の社会情勢を踏まえ、3つの基本目標と11の施策の方向性を掲げ、市民が活躍できる男女共同参画社会の実現を目指すものであります。</p> <p>「U・Iターンの推進」については、女性や若者が男性とともに活躍するためには雇用の場を拡大する必要があること、また「人生百年時代を見据えた健康づくり」については、第3次下妻市男女共同参画推進プランに継続して推進するものであり、人生百年時代の到来に備え市民の健康寿命の延伸を図るものであります。</p>	無

	是正やジェンダー平等推進の推進プランとすべきです。			
2	II プランに追加すべき項目 (1) 選択的夫婦別姓制度の導入に向けて努力する内容を加える。	1	「選択的夫婦別姓制度の導入」については、国の政策や動向に準じて推進してまいります。	無
3	II プランに追加すべき項目 (2) LGBT に関する差別の撤廃と権利擁護を目指して努力する内容を加える。	1	「LGBT に関する差別撤廃と権利擁護」については、国や県の動向と市民のニーズを踏まえ、P. 50 のNo.56「SDGs 目標 5 ジェンダー平等の実現」や、P. 52 のNo.69「性の多様性に関する情報提供と普及啓発」により推進に努めてまいります。	無
4	III 「施策の方向性」について 1 基本目標 I あらゆる分野における男女共同参画の推進 施策の方向性 1 政策・方針決定過程への女性の参画拡大 (1) No.1 女性委員登用の目標を「30%」から「50%」にあらため、完全な男女平等をめざす。 【説明】 日本では、2020 年までの 30%程度目標が達成されませんでした。国連や国際社会は 2030 年までに男女の	1	本プラン(案)は、SDGs 目標 5 ジェンダー平等をはじめ、男女平等のまちづくりの推進を図るため、P. 66 に記載した数値目標を掲げております。 ご指摘のとおり、P. 34 のNo.1「審議会及び委員会等への女性委員登用」の目標については本市の状況を鑑み、令和 8 年度目標 30%、令和 13 年度目標 40%に変更します。 また、本プラン(案)の SDG5 の標記につきましては「SDGs 目標 5」に修正します。	有

	<p>完全な平等を実現させることをめざしています。推進プランでも、No.56「SDG5 ジェンダー平等の実現」で、「2030 までの目標達成に向け…まちづくりを推進します」と掲げています。整合性を図ります。</p> <p>なお、SDG 5 は SDGs 5 にあらためるべきと思います。</p>			
5	<p>Ⅲ 「施策の方向性」について</p> <p>1 基本目標 I あらゆる分野における男女共同参画の推進</p> <p>施策の方向性 2 働く場での男女共同参画の推進と仕事と生活の調和</p> <p>(2)No.6「ノー残業デーの徹底を図ります。」を「時間外労働は一時的・臨時的業務に限定することを基本にし、当面 1 日あたりの時間規制を行うとともに、ノー残業デーの徹底を図ります」にあらためる。</p> <p>「適正な人員配置の資料とします」を「適正な人員配置を図ります」にあらためる。</p> <p>【説明】</p> <p>ワーク・ライフ・バランスを推進するには、働き方の改善が不可欠です。SDGs は、仕事や雇用について、すべての人に働き甲斐のある人間らしい仕事（ディーセントワーク）の実現を求めています。また、ILO</p>	1	<p>市職員の時間外労働の縮減については、別に定める「下妻市次世代育成支援・女性活躍推進特定事業主行動計画（R3～R7）」を策定し、時間外労働の縮減やノー残業デーの徹底を進めております。超過勤務が多い職員に対しては所属長が事情聴取し、改善が見られない場合は指導する等、時間外労働は一時的・臨時的業務に限定することを前提に行われております。</p> <p>ご指摘がありました P. 37 の No.6「市職員の時間外労働の縮減」事業内容の「適正な人員配置の資料とします」については「適正な人員配置を図るための資料にします」に、P. 40 の「大都市圏への転入」については「地方から大都市圏へ流出」に修正します。</p>	有

<p>は、ディーセントワークについて、①十分な所得があり、②社会保護によって労働者と家族が保護され、③労働基本権などの労働者の権利が保障され、④ジェンダー平等を促進するという4つの内容を持つ仕事と定義しています。そして、ジェンダー平等促進が核として位置づけられています。</p> <p>時間外労働や休日労働を前提としない働き方は、仕事と生活の調和の推進やディーセントワーク実現にとって不可欠です。人員不足を時間外労働などで対応するのではなく、増員を図るべきです。</p> <p>平成22年から令和2年までの社会増減で、女性は1,214人の減少となっています(P.40)。また、若い女性の流出は出生数の減少(P.10)の一因となり、年少人口と生産年齢人口の減少(P.9)にも影響していると考えられます。</p> <p>プランは、地方の若い女性の流失は、大都市圏では「安心して暮らせる十分な所得」や「やりがいのある仕事」が得られやすいことなどにある(P.40)と指摘しています。働きがいのある人間らしい仕事のできる働く場所を確保することは、人口流出の抑制ばかりか人口減少抑制に寄与します。この観点からの対応も重要です。</p> <p>なお、「大都市圏への転入」は「大都市圏へ転出」か</p>			
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

	「大都市圏へ流出」に改めるべきと思います。			
6	<p>Ⅲ 「施策の方向性」について</p> <p>1 基本目標Ⅰ あらゆる分野における男女共同参画の推進</p> <p>(3)「会計年度任用職員は一時的・臨時的な業務に限定し、正規職員への転換を図ります」を挿入する。</p> <p>【説明】</p> <p>国の「第5次男女共同参画基本計画」は、「正規と非正規の間には給与等の処遇面での格差が存在しており、非正規に女性が多いことと相まって男性と女性の間の待遇差につながっていると考えられる。また、こうした待遇差が、全ての年代の女性の貧困にもなっていると考えられる。」と指摘しています。</p> <p>市が率先して対応することで、すべての女性の安定雇用と安心して暮らせる所得が得られるようにし、働く場でのジェンダー平等を推進します。</p>	1	<p>本プランは、会計年度任用職員の業務や正規職員への転換を図ることを目指すものではありません。</p> <p>承った貴重なご意見は行政への要望として取り扱わせていただきます。</p>	無
7	<p>2 基本目標Ⅱ 安心・安全なくらしの実現</p> <p>施策の方向性1 あらゆる暴力の根絶</p> <p>(1)施策の方向性の1の「あらゆる暴力の根絶」を「女性に対するあらゆる暴力の根絶」にあらたる。</p>	2	<p>本プラン(案)の策定にあたり市民アンケートを実施した結果、男性が身体的・精神的な暴力を受けた経験があるにも関わらず相談できずに我慢しているケースが多いことがわかりました。</p>	無

<p>(2)上記のあらためにより、「現状と課題」および「施策の方向性」の見直しを行う。</p> <p>【説明】</p> <p>推進プランは「男女共同参画」の課題であり、「暴力の根絶」を一般化すべきではありません。</p> <p>国の「第5次男女共同参画基本計画」も「女性に対する」が挿入されています。また、「女性に対する暴力の背景には、人権の軽視や社会的・経済的な男性の優位性がある。また、暴力の被害者は……貧困等生活上の困難と暴力被害が複合的に発生している場合もある。」と指摘しています。</p>		<p>そのため、本プラン(案)では、P.46 (1) 身体的・精神的苦痛を含むあらゆる暴力の根絶、被害者の保護・支援に向けた環境づくりと、P.47 (2) 男女が互いの人権を尊重する社会づくりを主要課題に掲げ各種事業を展開し、すべての人に「暴力の加害者にならない」「被害者にならない」「万一、被害者になった場合には相談する」ことの周知徹底と、適切な相談支援を行うことにより、暴力の根絶を推進してまいります。</p>	
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--