

利根町パブリックコメント実施結果表

| 1. パブリックコメント実施の概要 | | | |
|--------------------|---------------------------------|--|---|
| 政策等の名称 | 第2次利根町男女共同参画推進プラン(2020～2024)(案) | | |
| 意見等募集期間 | 令和2年1月21日(火)から令和2年2月20日(木) | | |
| 意見等提出者数及び整理番号 | 2名 (NO.1-1 ～NO.2-38) | | |
| 意見提出件数 | 49件 | | |
| 2. 意見等の概要と実施機関の考え方 | | | |
| NO. | ページ・該当箇所 | 提出された意見等の概要 | ・意見等に対する実施機関の考え方 ・提出された意見等に基づき政策等の案を修正した場合の修正内容及び修正理由 |
| 1-1 | P.12 5. 女性の管理的職業従事者の割合 | グラフで、国・県・町の事業規模が表されていないため、町の現状は分かるが、比較対象とするグラフとしては意味がないのでは。 | ここに示しているグラフは、国・県・町の全体の管理的職業従事者に占める女性の割合を示しているものであり、事業規模については考慮するものではありません。 |
| 1-2 | P.16,17 3. 計画の体系 | ページ表記が違っている | ご指摘の通り修正します。 |
| 1-3 | P.23 ④男女の地位の平等感 | タイトルを「社会における場面別の男女の平等感」に変えた方が良いと思います。 (理由) 男女の地位は本来平等であると思っていて、ただ男女の区分を踏まえたととしても、社会のあらゆる場面で、役割分担に相互に不平等があるのは事実であり、これらを何とかしなければと理解しているため。 | 内閣府や茨城県で実施している男女共同参画に関する意識調査の中でも「男女の地位の平等感」という言葉が使われており、比較する際に分かりやすくするため、このままとします。 |
| 1-4 | P.24 ②男女共同参画に関する条例の制定 | 「条例を制定します。」と記載されていることは、男女共同参画推進については、すでに次のステップ(具体的な行動計画)に入っていると思うので、非常に良い施策だと思います。 上記に鑑み、条例の策定時期を具体的に記述した方が良いと思います。 | 推進プランは、男女共同参画の推進に関する施策の基本的方向性を示したものですので、施策の具体的な実施年度の明記はしていません。 |
| 1-5 | P.25 施策の方向2.男女共同参画に関する教育・学習の充実 | 現状と課題の「すべての人が～一人ひとりの考え方も変わっていかねばなりません」を「一人ひとりの考え方も同時に行動も変わっていかねばなりません。」にした方が良いと思います。 (理由) 啓発や制度づくりだけでなく、各自(町民一人ひとり)が行動に表すことが重要だと思うため。 | ご意見を踏まえ、「一人ひとりの考え方を变えること、さらに行動に移していくことが大切です。」と変更します。 |
| 1-6 | P.29 ②制度体制の強化と被害者支援 | 「ドメスティックバイオレンスに関する相談体制の整備」相談窓口を設置と人材育成それぞれに時期を明記した方が良いと思います。 | 推進プランは、男女共同参画の推進に関する施策の基本的方向性を示したものでありますので、施策の具体的な実施年度の明記はしていません。なお、DVの相談窓口は、既に福祉課内に設置しています。人材育成は、職員が、県が主催する会議や研修会に参加しています。 |

| NO. | ページ・該当箇所 | 提出された意見等の概要 | ・意見等に対する実施機関の考え方 ・提出された意見等に基づき政策等の案を修正した場合の修正内容及び修正理由 |
|------|----------------------------|---|--|
| 1-7 | P.31 ①町政等の立案・決定の場への女性の参画促進 | 「女性職員の職域の拡大」 「女性の登用を図るなど」を「女性の登用を図るほか技術職など」にした方が良いのでは。 (理由) 女性職員の職域の拡大が具体的にイメージしやすくなるため。 | ご意見のとおり、修正します。 |
| 1-8 | P.35 ②防災・防犯・交通安全分野での男女共同参画 | 「災害時における復旧・復興の場への女性の積極的な参加促進」 今回の計画に入れたのは、非常に良いことだと思います。高く評価します。 利根町は高齢者が多いため、特に避難所には、より多くの女性職員(臨時職員含む)を配置すべきだと思います。 | 貴重なご意見として、事業の実施にあたり、参考とさせていただきます。 |
| 1-9 | P.57.58 施策の方向3.多様な働き方への支援 | 図表17-1, 17-2 ・対象者を60歳未満としているが、65歳未満を対象とした方が良いのでは。 (理由) 現在は、65歳まで何らかの形で働いている人がほとんどであるため。 | 今回実施した住民アンケートでは年齢区分を10歳ごとで回答いただいているので、5歳刻みでの集計ができません。次回策定の際には、アンケートの年齢区分の記載についての変更を検討させていただきます。 |
| 1-10 | P.57.58 施策の方向4.多様な働き方への支援 | 図表17-1, 17-2 ・グラフは、円グラフにした方が分かりやすいのでは。 (理由) 帯グラフだと比較が分かりにくいいため。 | ここでは、「現実」と「理想」の比較を行うため、円グラフではなく、帯グラフを使用しています。 |
| 1-11 | P.60 目標値の設定 | 2-3「自治会などの地域社会で男女の地位が平等になっていると思う住民の割合」 具体的に自治会長の女性の割合を設定した方が良いのでは。(女性の割合20%を目指すなど) (理由) 意識啓発活動だけでは、なかなか進まないなので、具体的に数値目標を掲げた方が良い。 | 自治会などは、自主的住民組織であり、地域活動を行う任意団体でありますので、町の事業実施に伴い、その事業の進捗状況を検証するための数値目標としては不適切であります。 町としては、今後も住民自治組織における男女共同参画意識の啓発を行ってまいります。 |
| 2-1 | P.3 5.計画の背景 | 世界、国、県の動きは連動したものであるはずなので、別個の年表で表すのは、その関連性を分かりにくくしてしまうのではないのでしょうか。 一つのストーリーとして、重要な出来事に沿って概説していただいた方が、取り組みの歩みを理解しやすいと思います。 | 世界、国、県の動きは連動したものですが、「計画の背景」として、世界、国、県それぞれの動きの主な出来事とその内容を記載しているため、年表として、世界、国、県の動きを一つの表として横並びにまとめると、文字量が多くなり分かりづらくなることから、このままとします。 |
| 2-2 | P.11 4.女性の年齢階級別労働力率 | 「60～80歳にかけての女性の労働力率が全国と比べ低くなっています。」とありますが、そこからどのような分析をし、どのような課題が浮かび上がってくるのでしょうか。そのへんについても詳述していただきたい。 | 「4.女性の年齢階級別労働力率」も含め、「1.人口の推移」から「5.女性の管理的職業従事者の割合」では、利根町の現状のみを説明しているもので、分析・課題については記載していません。 そこで、表題を「第2章 利根町の現状と課題」としていましたが、「第2章 利根町の現状」に修正します。 |

| NO. | ページ・該当箇所 | 提出された意見等の概要 | ・意見等に対する実施機関の考え方 ・提出された意見等に基づき政策等の案を修正した場合の修正内容及び修正理由 |
|-----|------------------------|---|---|
| 2-3 | P.12 5. 女性の管理的職業従事者の割合 | <p>・「管理的職業従事者」とは、どの範囲の役職をいうのでしょうか。</p> <p>・民間、公的なものすべて含むデータでしょうか。</p> <p>・「管理職」と「幹部職」との違いは何でしょうか。</p> | <p>・「5. 女性の管理的職業従事者の割合」は、平成27年国勢調査をもとに記載しています。国勢調査における「管理的職業従事者」は、民間、公的なものすべてを対象として、事業経営方針の決定・経営方針に基づく執行計画の樹立・作業の監督・統制など、経営体の全般又は課(課相当を含む)以上の内部組織の経営・管理の仕事に従事するものとされています。</p> <p>・公務員でいう「管理職員」については、人事院規則の中で範囲が定められています。民間でいう「管理職」は、労働基準法上の「管理監督者」とは異なり、法律上の定めはなく、企業ごとに定められているものです。「幹部職」については、特に定められているものではありません。</p> |
| 2-4 | P.14 第3章 計画の基本的な考え方 | <p>このページに書いてある思考の流れが、非常に回りくどく分かりにくくなっています。もっと分かりやすい考え方はないのでしょうか。</p> | <p>上位法である男女共同参画基本法の5つの基本理念にのっとり、町は地域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画を定めるものであり、町独自の基本理念(スローガン)と4つの基本目標を掲げ、取組む流れを記載したものでありますので、このままとします。</p> |
| 2-5 | P.15 注9 性的マイノリティ | <p>性的マイノリティの説明としては物足りなさを感じます。</p> <p>「同性に恋愛感情を持つ人」はオブラートにくるんだような表現で、現実の性的マイノリティについての理解を深めるようなものとはなっていないと思います。</p> <p>通常、性的マイノリティについては、LGBTを中心に説明されます。</p> | <p>LGBTは、性的マイノリティ(性的少数者)を表す言葉の一つとして使われることもありますが、LGBT以外にも多様な性があります。ここでは、特定のものを指すのではなく、すべての性的マイノリティの方を対象としていますので、このままとします。</p> |
| 2-6 | P.16,17 3. 計画の体系 | <p>ページ数の誤り</p> | <p>ご指摘の通り修正します。</p> |
| 2-7 | P.20 ①男女共同参画関連用語の認知度 | <p>「認知」は「聞いたことがある」という意味なのでしょうか。聞いたことがあるということと、内容も知っているということの間には大きな隔りがあると思います。</p> <p>両者をひとくりにすることには疑問があります。</p> | <p>認知度は、「聞いたことはあるが内容は知らない」と「聞いたことがあり内容も知っている」の2つの回答数の合計になりますが、事業実施の参考にするため、「聞いたことがあり内容も知っている」の割合を調査しまして、内容についての理解も進んでいるかどうかを把握したものです。</p> |
| 2-8 | P.20 ①男女共同参画関連用語の認知度 | <p>「ポジティブ・アクション」具体的にどのような措置があるのでしょうか。</p> <p>アファーマティブアクションとはどのように違うのでしょうか。</p> | <p>ポジティブ・アクションについては、注釈を追加します。</p> <p>アファーマティブ・アクションは、アメリカやカナダなどで使われるのに対し、ポジティブ・アクションは、EU諸国などで使われていまして同義語です。</p> <p>日本では、男女共同参画社会基本法第2条で「積極的改善措置」(ポジティブ・アクション)が定義され、「男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。」と規定されています。</p> |

| NO. | ページ・該当箇所 | 提出された意見等の概要 | ・意見等に対する実施機関の考え方 ・提出された意見等に基づき政策等の案を修正した場合の修正内容及び修正理由 |
|------|--------------------------------|---|---|
| 2-9 | P.22 ③性別による固定的役割分担意識 | 「繰り返しの意識啓発」とは具体的にどのような啓発をお考えなのでしょうか。今までの啓発を繰り返すことでいいのか、見直す必要もあるのではないかと思います。 | 具体的啓発は、P.24に掲げる具体的な施策を進めていきます。 啓発は、町が実施できる啓発活動を繰り返し行うことが重要でありますので、今後も町民の方にさまざまな方法や機会を通じて周知啓発を行ってまいります。また、男女共同参画推進条例を制定し、男女共同参画に関する取組みを総合的かつ計画的に推進していきます。 |
| 2-10 | P.24 ①男女共同参画に関する意識啓発の推進 | 性別による固定的役割分担意識を変えるためには、それぞれが変わらなくてはならないのです。男性には男性向けの、女性には女性向けの啓発のあり方があると思います。男性向けパンフレット、女性向けパンフレットをつくって配布するなど必要だと思います。 | 男性・女性別のパンフレットを町独自で作成することは難しいと考えますが、今後も国等のポスターやパンフレットを活用するとともに、広報紙に連載しているコーナー「男女共同参画ってなあに」などにより、性別による固定的役割分担意識を変えるための啓発活動を行ってまいります。 |
| 2-11 | P.24 ①男女共同参画に関する意識啓発の推進 | いくつかの自治体で「女性議会」開催の取り組みが行われているようです。このような取り組みも、意識啓発の大きな力になると思います。 | 貴重なご意見として、事業の実施にあたり、参考とさせていただきます。 |
| 2-12 | P.24 ②男女共同参画に関する条例の制定 | 2年後をめどに制定するというのを聞いていますが、もしそうならば明記した方がいいと思います。 | 推進プランは、男女共同参画の推進に関する施策の基本的方向性を示したものですので、施策の具体的な実施年度の明記はしていません。 |
| 2-13 | P.25 施策の方向2.男女共同参画に関する教育・学習の充実 | 現状と課題の「一人ひとりの考え方も変わっていかねばなりません」とあります。県の男女共同参画推進プランをみると①ひとが変わる②組織が変わる③社会が変わる、という考え方が貫かれています。「ひとが変わる」というのは、意識が変わるだけでなく、実際に行動し、成功体験を積み重ねることによって現実のものとなると思います。そうした具体的な施策が必要になってくると思います。男女が一緒に何かを成し遂げていく成功体験。そうした場面が多くなることを望みます。 | ご意見を踏まえ、現状と課題の文章を「一人ひとりの考え方を考えること、さらに行動に移していくことが大切です。」と変更します。 |
| 2-14 | P.25 施策の方向2.男女共同参画に関する教育・学習の充実 | 幼児教育から、男女共同参画社会を視野に入れた教育が必要となってきます。わたしたちは、男の子はこうあるべき、女の子はこうあるべき、そうしたことを知らず知らずのうちに子どもたちに押し付けたりします。結婚、出産、家事、子育て、長年にわたって築かれてきた価値基準を打ち破り、「人が変わって」いくのは大変なことです。多くの苦勞と時間が必要です。息の長い取り組みをお願いします。 | 貴重なご意見として、事業の実施にあたり、参考とさせていただきます。 |

| NO. | ページ・該当箇所 | 提出された意見等の概要 | ・意見等に対する実施機関の考え方 ・提出された意見等に基づき政策等の案を修正した場合の修正内容及び修正理由 |
|------|----------------------------|---|---|
| 2-15 | P.26 ②男女共同参画を支える社会教育の充実 | 社会教育の重要性を痛感します。その意味で生涯学習課の担う役割は大きいものがあると思います。生涯学習については、きっちりした「生涯学習推進計画」を町として策定し、その中で男女共同参画を支える社会教育を位置付けた方がいいように思います。 | 生涯学習推進計画を策定する予定はありませんが、今後も、男女共同参画に関する講座等による学習機会の充実や自主的なサークル活動等の支援を行ってまいります。 |
| 2-16 | P.29 ②制度体制の強化と被害者支援 | 「ドメスティック・バイオレンスに関する相談体制の整備」相談窓口を設置とありますが、もうすでに設置してあるのでしょうか。その窓口はどこに、どのような名称で設置しているのでしょうか。もしこれから設置する場合には、「女性相談」という名称にすれば相談しやすいんじゃないかと思います。「DV相談」というと、ハードルが高くなってしまいう気がします。また、「人材育成を図る」とありますが、具体的にはどのような人材を、どのように育成するのでしょうか。 | DVの相談窓口は、福祉課内に設置しており、窓口には「権利擁護の相談支援」と表示しています。また、法的措置等を考えている場合には、月1回、町の顧問弁護士による無料法律相談も開催しています。人材育成につきましては、現在は、職員が、県が主催する会議や研修会に参加しています。 |
| 2-17 | P.29 ②制度体制の強化と被害者支援 | 「ドメスティック・バイオレンス被害者への支援」親のDV現場を目撃してしまう子どもの心は大きく傷ついてしまうと思います。こうした目撃そのものが子どもにとっては虐待になるのだらうと思います。福祉課と子育て支援課の連携が重要になってくると思います。相談から被害者、子どもの保護は、どのように行うのですか。指針などありましたら、教えてください。 | 子どもの目の前で行われるDVは、面前DVとなり、精神的な虐待にあたります。被害者からDVの状況やどの様な支援が必要なのか聞き取り、関係機関との橋渡しを行います。DV被害者への支援は、福祉課と子育て支援課や県の関係機関と連携を取りながら支援を行います。また、被害者(子どもを含む)に身の危険がある場合には、被害者を一時保護し加害者から引き離すなど、児童相談所との連携や警察に通報する等の措置を取ります。支援を行う上で、県の女性相談センターが作成している対応マニュアルを活用しています。 |
| 2-18 | P.29 ②制度体制の強化と被害者支援 | 「子ども家庭総合支援拠点設置事業」子どもの社会的自立までには長期間の支援が必要になると思います。子育て支援課を中心に関係各課が、どのように協力していくのでしょうか。具体的に教えてください。 | 「子ども家庭総合支援拠点」は、町内のすべての子どもとその家庭及び妊産婦等を対象として、世帯の実情の把握や情報提供、相談等への対応など、世帯が関係する福祉・保健・医療・教育等の各機関間で連絡・調整・訪問等を行い、その家庭に必要な支援を継続的にしていくことが主な内容となります。協力体制については、ケースによって個々の対応内容が異なるため、今後、子ども家庭総合支援拠点設置に向けて準備をしていく中で、具体的にお示しできるように検討してまいります。 |
| 2-19 | P.31 ①町政等の立案・決定の場への女性の参画促進 | 「審議会等女性委員の積極的な登用」各課に働きかけることが書かれていますが、それぞれに数値目標を掲げた方がいいと思います。たとえば、区長会では女性区長は一人だけです。区長会で十分に議論し、数値目標を設定し努力することが必要だと思います。 | P.60数値目標に「2-1審議会などへの女性委員の登用割合」を掲げています。 |

| NO. | ページ・該当箇所 | 提出された意見等の概要 | ・意見等に対する実施機関の考え方 ・提出された意見等に基づき政策等の案を修正した場合の修正内容及び修正理由 |
|------|----------------------------|---|--|
| 2-20 | P.31 ①町政等の立案・決定の場への女性の参画促進 | <p>「女性職員の職域の拡大」 事業内容にある文章では、管理職への登用が、幅広い分野への配慮の主な例となってしまいます。 「女性の登用を図るなど」→「女性の登用を図るほか、技術職など」と書き換えた方が良いと思います。</p> | ご意見のとおり、修正します。 |
| 2-21 | P.32 ②行政運営における男女共同参画 | <p>「ハラスメント根絶に向けた取り組みの実施」 職員同士のセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント根絶のためがんばってください。 わたしが気になっているのは、町民から職員へのパワハラのような行為。たとえば、職員に対して一方的にののしるなどの行為があるやに聞いています。 役場は「明るい職場」かつ「町民とのより良いパートナーシップを築く場」であってほしいと思います。若い職員は、町民からのクレームに傷つくこともあると思います。まず第一に町民の問題であるとは思いますが、職員の心の健康も心配ではあります。 総務課で十分な配慮をお願いします。</p> | 貴重なご意見として、事業の実施にあたり、参考とさせていただきます。 |
| 2-22 | P.34 ①地域活動における男女共同参画 | <p>「住民自治組織における男女共同参画意識の啓発」 問題はどのような啓発を行っていくかであり、一歩進んで、地域での女性リーダー育成事業を行っていく必要があると思います。 ただその事業に対して、女性がどれだけ手をあげてくれるかが問題です。 男性の理解・協力が必要になってくるのでしょうか。まず、男性が変わらなければならないのでしょうか。 各課の取り組みの中でも、そうした「男性の意識」が変わる取り組みを地道にやっていくしかないのでしょうか。</p> | 貴重なご意見として、事業の実施にあたり、参考とさせていただきます。 |
| 2-23 | P.35 ②防災・防犯・交通安全分野での男女共同参画 | <p>「災害時における復旧・復興の場への女性の積極的な参加促進」 一歩進んで、避難所を運営できる女性リーダーの育成を積極的に行っていくべきだと思います。</p> | ご意見を踏まえ、「また、避難所の運営を円滑に行うため、女性リーダーの育成を推進します。」を末尾に追記します。 |
| 2-24 | P.36 ③国際交流の推進 | <p>「国際理解教育の推進」 事業内容にある「国際感覚」というのは、具体的にどのようなものなのでしょうか。英語だけでなく、さまざまな言語を話す多様な主体が参画する国際的な活動との連携が必要になってくると思います。</p> | <p>「国際感覚」とは、英語指導講師(ALT)の母国やその他の国のさまざまな文化や伝統などを学ぶことで、日本国内に限った観点ではなく、グローバルな視点から物事を考えることのできる感覚を指します。また、ご意見を踏まえ、一つの言語や国にとどまることなく、できる限り資料や情報など環境を整え対応していきたいと考えます。</p> |

| NO. | ページ・該当箇所 | 提出された意見等の概要 | ・意見等に対する実施機関の考え方 ・提出された意見等に基づき政策等の案を修正した場合の修正内容及び修正理由 |
|------|-----------------------------|---|--|
| 2-25 | P.39 図表10-2 | 図表と事業がどのように結びついているかよくわからないのですが。アンケート結果と各事業との関係についてご説明ください。 | 現状と課題で説明しているように、図表10-2では、60歳以上では、男女とも「健康問題」が最も多くなっており、高齢化が進行している利根町での健康支援が重要であることを示しています。施策としては、「①健康保持・増進のための支援」・「②心とからだの健康づくり」で、高齢者に限らず町民の健康支援策について具体的に記載しています。 |
| 2-26 | P.43 ①高齢者とその家族への支援 | 今後高齢者は増え、介護の担い手は増えないことが予想されます。10年先を見据えて、施設がニーズに対応できるのかを検討しなければならないと思います。介護人材の育成、町に定着させるための施策を考えていく必要があると思います。また、町として、介護事業者間の連携について、コーディネートする役割を積極的に担って行くべきだと思います。 | 高齢者の増加に伴い介護サービスの需要が高まる中で、介護事業所では介護職員の給与水準も含めた待遇面が改善されていないことにより、介護人材の確保に苦慮しているのが実情です。そのような中、昨年10月には介護職員の賃上げのための介護報酬改定が行われたことにより、給与改善と人材確保に繋がると期待しているところです。町としては、今後安心して介護サービスが受けられることができるよう、介護事業所との連携を密にし、介護人材の育成、確保に向けた施策について、介護保険事業計画の策定に向けて検討していきたいと考えています。 |
| 2-27 | P.45 障がい者の社会参加支援 | 「移動支援」「コミュニケーション支援」の具体的な内容を教えてください。障がい者の社会参加という以前に、障がい者が地域の中で、どれだけ受け入れられているのか、考えて見なければならない現状があると思います。利根町の中で、障がい者も輝けるような施策をよろしく願います。 | 移動支援は、障害者手帳を交付されている方や難病患者の方で、単独で外出することが困難な方に対して、社会生活上必要不可欠な外出や、余暇活動等の社会参加のための外出の際に付き添いをしてくれる移動支援員を派遣するものです。コミュニケーション支援は、聴覚または音声・言語に障害がある方の意思疎通の円滑を図るため、手話通訳者や要約筆記者を派遣するものです。 |
| 2-28 | P.45 障がい者への相談体制の充実 | 「ピアカウンセリング」はこれから行うものなのでしょうか。すでに行われているものなら、実績を教えてください。いただければ幸いです。 | ピアカウンセリングは、町が委嘱している障害者相談員によって随時受付していましたが、周知不足により実績がないため相談体制の充実を図っていきたいと考えています。 |
| 2-29 | P.47 ②家庭生活における役割分担 | 「実際の役割分担への感じ方の差」はなぜ生まれ、この差は放置しておいてもよいものなのでしょうか。放置できないものであるとすれば、その差をうめるためにどうすればよいのでしょうか。その辺の分析をお願いします。 | 「③男女の役割分担」(P50)に記載していますが、「男女がともに役割を分担しながら生活していくために必要なこと」についてのアンケート結果によると「夫婦や家族の間に会話など、コミュニケーションをよくはかる」が最も多く、次いで「男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくす」となっています。このアンケート結果を踏まえ、今後も広報紙等による意識啓発や男性向け講座等を行ってまいります。 |
| 2-30 | P.48, 49 図表12-1, 12-2, 12-3 | 各図表は、各家事の役割分担の割合(%)をあらわしていますが、夫の1日当たりの家事の時間をアンケートで聞いたらどうでしょうか。その家事時間をKPIとして掲げるのはどうでしょうか。 | 次期計画策定に関するアンケート実施の際の参考とさせていただきます。 |
| 2-31 | P.51 ①ワーク・ライフ・バランスの推進 | ワーク・ライフ・バランスの推進を行うには、町が町内事業者積極的に働きかけていく必要があります。鳥取県北栄町では、部下の仕事と家庭の両立を応援し、自らもワーク・ライフ・バランスを実践する「イクボス」の普及を進めているそうです。 | 貴重なご意見として、事業の実施にあたり、参考とさせていただきます。 |

| NO. | ページ・該当箇所 | 提出された意見等の概要 | ・意見等に対する実施機関の考え方 ・提出された意見等に基づき政策等の案を修正した場合の修正内容及び修正理由 |
|------|-----------------------------|---|---|
| 2-32 | P.53 図表15 | 「育児休業や介護休業を取得しやすい環境をつくること」がトップとなっています。やはり、事業所に対するアプローチの重要性が見てとれます。町内の事業所に対して、「優良マーク認定」などの方策を考えてみてはどうでしょうか。 | 現在、町独自の「優良マーク認定」は行っていませんが、茨城県では、企業、関係団体、行政が一体となって、女性が多様な働き方を実現できる環境づくりを進め、女性はもちろん男性もいきいきと働き、ともに活躍する活力ある茨城の実現を目指す「いばらき女性活躍推進会議」を発足し、随時会員を募集しています。会員企業の方は、「いばらき女性活躍推進会議」のロゴマークを使用できます。町としても、今後も引き続き本制度の町内企業への周知を積極的に行ってまいります。 |
| 2-33 | P.54 ③家庭での「子育て」の役割分担 | 子育ての女性にかかる負担が大きいことが分かります。女性の負担の大きさだけでなく、育てられる子どもにとっても、いろいろな大人に育てられた方がいいようです。夫はもちろん、地域の中の多様な大人たちが子育てにかかわれる仕組みを作ればよいと思います。「親子発達相談」に注目しています。事業内容が十分に達成されるよう、よろしくお願ひします。 | 貴重なご意見として、事業の実施にあたり、参考とさせていただきます。 |
| 2-34 | P.59 ②農業・商工業分野における男女共同参画の推進 | 「家族経営協定の周知・締結に向けた支援」 ここの家族経営協定は、「商工自営業」は含まれないように読めます。つまり、具体的事業の中に「商工業分野」は含まれないように思えます。鳥取県北栄町では、商工業も含むと思いますが、「女性グループによる経営の多角化・複合化や6次産業化の取組」というものがありました。 | ご意見を踏まえ、事業名「家族経営協定の周知・締結に向けた支援」の事業内容を「農業分野で推進している家族経営協定を、商工業分野においても推進し、家庭での就業環境を話し合い見直すことで、男女共同参画に対する意識の醸成を図ります。」に修正します。 |
| 2-35 | P.60 目標値の設定 | 1-3「DV防止法」という言葉を聞いたことがあり、内容も知っている住民の割合 法律の内容は知らなくても、DVについて知っており、DVは根絶していかなければいけないということを知っていればよいのではないかと思います。 | DVの認知度については、前回計画策定時(平成25年)時点で「聞いたことがあり内容も知っている」が82.5%であり、ほとんどの方が理解している状態でしたが、いまだ配偶者等からの暴力はなくなっておりません。そのため、配偶者等からの暴力は重大な人権侵害であり、法律上で防止策、保護策が明記されていることを理解していただくため、「DV防止法」と変更したものです。 |
| 2-36 | P.60 目標値の設定 | 2-1町職員の管理職に占める女性の割合 管理職はどの範囲を指すのか明記すべきだと思います。 優秀な女性職員は早めに係長とし、十分に能力を発揮してもらいべき。課長職にももう少し多くの女性が就くべきだと思います。 町の「自治基本条例検討委員会」は、16人の委員の中で、半分の8人が女性というバランスで、利根町を男女共同参画の町として位置づけられたらいいなと思う委員も多いのではないかと推察します。 | 貴重なご意見として、事業の実施にあたり、参考とさせていただきます。 管理職の範囲については、「管理職(係長以上)」に修正します。 |

| NO. | ページ・該当箇所 | 提出された意見等の概要 | ・意見等に対する実施機関の考え方 ・提出された意見等に基づき政策等の案を修正した場合の修正内容及び修正理由 |
|------|-------------|--|---|
| 2-37 | P.60 目標値の設定 | 2-1町職員の男性における育児休業取得人数 育児休業の対象となった職員の数からわからないと、なんとも言えません。 対象人数に対して、何人育休をとったかの割合を表してもいいと思います。 | 指標を「新たに育児休業を取得した男性職員数」に修正します。 対象人数は、育児休業取得可能な職員数の年度ごとの把握ができないので、このままとします。 |
| 2-38 | P.60 目標値の設定 | 目標値の設定として、出生率についてはありませんが、「保育所待機児童数」や「放課後児童クラブ待機児童数」はあります。 少子化傾向への歯止め、子育ての関係では、男女共同参画の中に、子どもを生み、育てやすい利根町ということが入ってきてもいいような気がします。 「子育て支援センター」の利用者数も指標として考えてもいいのではと思います。 | 少子化傾向への歯止めや子どもを生み、育てやすい環境づくりは、人口減少対策に特化した「利根町まち・ひと・しごと創生総合戦略」により推進していきます。 目標値の「子育て支援センターの利用者数」については、子育て支援センターの利用は、未就園児が対象でありますので、登録家族数が減少していることから、目標値としては不適切であるため、「利根町まち・ひと・しごと創生総合戦略」では、KPIを「地域子育て支援センター年間利用児童登録率」を設定しています。 |