

杉並区男女共同参画行動計画 令和4年度(2022年度)～令和12年度(2030年度)(案)
に対する区民等の意見概要と区の方考え方について

※網掛けの部分は、計画に反映させた意見

| No | 意見概要 | 区の方考え方 |
|---------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 第2章 計画を取り巻く動向等について | | |
| 1 | 第2章における「今後の課題」について、「～が求められる」「～の必要がある」という記述は他人事のように感じる。 [他、同趣旨1件] | 計画案の構成として、第2章の「今後の課題」については、関連するデータ等を踏まえ、区としての課題認識を示しています。これを受け、第3章において、それらの課題解決を図るための具体的な取組を明らかにしたものです。 |
| 2 | 「3就労、再就職、能力開発の推進」の1つ目の○の文章について、記述した各種データを総合的に考慮した上で、「働く場において依然として男性優位の実態にある」という流れでまとめてもらいたい。 | ご意見を踏まえ、記述内容を修正します。 |
| 3 | 8頁の「地域における男女共同参画の推進」一番下の○の文章は、主語のねじれがあるととも区として何をすることがわかりにくい。 | ご意見を踏まえ、記述内容を修正します。 |
| 4 | 11頁において、更年期症状を女性特有の健康問題としているが、男性にも更年期があることを踏まえた内容に修正してもらいたい。 | 更年期症状は男性にもありますが、この項では、女性特有の健康問題を課題として捉えているため、ご指摘のような修正は適当でないと考えます。なお、改めて女性の更年期症状の主要因を追記することとします。 |
| 第4章 計画の推進に向けて | | |
| 5 | 男女共同参画をまず区役所から実現するため、幹部職、役職の半分は女性となるようにしてもらいたい。 | 区が定めている「ワーク・ライフ・バランス推進プラン」では、令和7年度までに管理職に占める女性職員の割合を30%、係長級に占める女性職員の割合を50%にする目標を立てて取り組んでおり、今後の数値の推移を踏まえ、次回の計画改定時(令和7年度予定)に新たな目標数値を検討し、女性職員の昇任意欲向上に努めていきます。なお、ご意見を踏まえ、よりわかりやすい記述となるよう、25頁に掲載している「推進プラン」の目標毎の指標に対する現状値等を追記します。 |
| 6 | 現状を変えるためには、男女共同参画の担い人を育てることが大切であり、区役所も区内事業所の一つとして、区職員が区民の手本になるよう取り組むべきである。 | 区役所としての取組については、「第4章 計画の推進に向けて」において、区の特定事業主行動計画である「ワーク・ライフ・バランス推進プラン」の取組を掲載しており、今後も、区内最大の事業所として区内事業所の模範となるよう取り組んでいく考えです。 |
| その他 | | |
| 7 | 育児休暇期間終了後の年度中途入園は困難なため、第一子が保育園に在籍しながら、第二子以降の育休を両親が取得できるようにしてもらいたい。 | 両親が育児休業を同時取得する場合は、家庭保育が可能な状況となり、保育の必要性はないものと判断せざるを得ません。そのため、第一子の在籍を希望する場合、第二子の出産後休業に加え、最大で29日間に限り、父母同時での育児休業の取得が認められています。 |