

第2次吉賀町男女共同参画計画(案)に対する意見募集(パブリックコメント)の結果について

【募集期間】

令和5年1月10日(火)から令和5年1月31日(火)まで

【実施方法】

町ホームページへの掲載、本庁及び分庁舎における閲覧

【意見提出方法】

庁舎窓口に提出、ファックス、郵便、電子メール

【ご意見の内容と回答】

いただいた意見	回答
<p>本計画におけるビジョンの目的に「えがお・しあわせ・生きやすさ」とありますが、これをどうしたいのかよくわかりません。動詞を入れることで何をするのか見えてくるのではないのでしょうか。</p>	<p>「まちに関わる全ての人のえがお・しあわせ・生きやすさ」の実現を目指します。</p>
<p>事実の中に、吉賀町における平均給与収入額の男女格差が最大で1.7倍とされています。この事実に対して、計画の中でなぜなのかという分析を加え、格差をなくす取り組みを加えることで男女共同参画を実現する経済的な条件が成立し、「幸せ」を実感するのではないのでしょうか。</p> <p>町役場の場合、会計年度任用職員の制度を設けていますが、相対的に多数を占める女性の収入が低く抑えられています。底上げと収入を増やすためにフルタイムでも働くことができる制度への改正を検討し、共同参画という名称に近づける最低の条件を整えることも必要ではないのでしょうか。</p>	<p>男女雇用機会均等法の定めるところにより、雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別は禁止されています。(第5条・第6条)吉賀町に住み、働く人の男女・年代別の給与収入額に男女格差があることは事実であり、その要因の一つに、女性の非正規雇用割合が高いこともあるかもしれません。しかしながら、非正規のパートタイムで就労する人が一様に正規のフルタイムでの就労を望んでいるかといえば、そうとも言い切れません。非正規雇用が正規雇用よりも劣っているというわけではありません。家事、育児や介護をするためにフルタイムで働くことが困難であり、パートタイムや短時間就労を選択する場合があります。自分の希望に反して、「男性が主に稼ぎ、女性は補助をすべき」という固定的な性別役割分担意識のもとでそれが行われているのならば、意識や価値観を柔軟にしていくための、学びや気づきの機会を提供していくことで変化があるかもしれないと考えます。また、家事や育児は女性の役割であるという意識や風土があるのであれば、そこにもアプローチしていきます。</p>

<p>コロナ禍で全国の DV の相談件数が急増している報告もあります。DV とは何か、身体的・精神的・経済的・性的・社会的・子どもを巻き込むものまで広範な暴力等があり正しく理解できる環境を整えることも、男女共同参画の基礎的な部分になるのではないのでしょうか。人権の中に含まれるものと思いますが、お互いが尊重し合い、他者からの影響で表現が押しとどめられることにならないことを願います。</p>	<p>DV は、基本的人権の侵害です。DV に至ってしまう要因は様々ですが、その一つにジェンダーギャップが潜んでいる場合もあるかもしれません。家庭内での人間関係を良くし互いを尊重することができること、孤立を生まない社会となる地域や職場の風土が醸成されることで、あらゆる暴力のない、「まちに関わる全ての人のえがお・しあわせ・生きやすさ」が実現できることを目指します。</p>
<p>男女ともに、職場、地域、団体、さらに家庭内においても責任あるポジションを望まない傾向が高まっているように感じています。持てる能力を積極的に発揮しようという意欲を引き出せる内容が盛り込まれることを期待します。</p>	<p>高校生ワークショップ「ミライを語りませんか」では、「ハタラクコトと NEXT リーダー」というテーマで高校生と大人が語り合いました。これまで当たり前とされてきた、強く統率力のあるリーダーではなく、柔軟で寛容な聞く力を持つリーダーを理想とするという意見が出ました。多様性を尊重し、権利と責任を互いが納得できるバランスで持つことにより、「まちに関わる全ての人のえがお・しあわせ・生きやすさ」が実現できることを目指します。</p>
<p>LGBTQ に関する記載がないのはなぜか。</p>	<p>性別を、男性と女性の 2 つにわけるとは不自然であることは明らかです。しかしながら、いまだに社会には、「男性は…、女性は…」といった固定的な性別役割分担意識が根強く残っています。本計画では、「ステップ1:関係性をよくする」「ステップ2:主体的に考える」ことから、LGBTQ 等の性的マイノリティだけでなく、すべての人が持つ「性のあり方」によって誰もが差別されることなく、自分らしくえがおでしあわせに生きられる社会を目指します。</p>