

基本目標 I

あらゆる分野での男女共同参画の推進

各委員による意見

<各事業などについて>

○ 事業番号1「管理職への女性登用の推進」

・平成24年をピークに年々管理職の女性の割合が下がっている。平成27年度は13%になる予定で、女性管理職の定年退職と適正年齢（50歳以上）の女性職員が少ないことが理由であり、現在45歳より若い女性職員は人数が多いことから、その年代が適正年齢になれば、目標は達成できるとの説明を受けた。しかしながら、それまでこの状態を見守るわけにもいけないと思うので、職員の年齢分布を視野に入れながら目標を見直したり、年功序列にこだわることなく、資質のある職員を管理職として登用できるよう、職員の育成に力を入れたりすることが必要ではないか。

・女性管理職といっても、行政の場合、男女の採用人数比率が女性管理職比率に影響しているため、目標値にしなくてもある程度予想できる。一般企業のように優秀な人材を中途採用したり、ヘッドハンティングしたりできるならば女性管理職比率を伸ばすことも可能だろう。今後も女性管理職比率を伸ばすことを目標にするならば、長期継続勤務を前提の昇進の見直しや女性の働きやすい職場づくり、子育て支援の充実は欠かせないと考える。

・政策決定の場にどれだけ女性進出しているのかが評価の基準となる。2020年までに30%の目標を早期に達成するための手立てをとること。男女平等を原則としたジョブローテーションなど人材育成を推進すること。また、職種による管理職の割合をだし、分析評価する必要がある。

・ここ数年、管理職に占める女性職員の割合が減少しているが、原因は管理職となる年齢層の女性職員の割合が少ないためとのことだった。町として、女性職員の割合が少ないとしても、管理職の2割は女性にするという目標達成に向けて取り組む姿勢なのかどうか、それによって目標値の設定の仕方は変わってくる。職員の構成上、当面達成は難しいと判断しているのなら、現在の目標値はあっても意味がないので、当面は、女性職員の管理職の割合を男性職員における管理職の割合と同等にする、あるいは全国平均、神奈川県平均と同じにするなど、目標値の見直しを検討する必要がある。また、今後の目標設定に当たっては、管理職の女性職員を育成していくため、どのような取り組みをしていくかという視点も必要ではないか。なお、今回の評価は現状の目標値による評価となるのでBが適當。

・育児休暇などまだ整っていなかった関係で、現在50代の管理職になりうる職員が少ないということであったが、現在の女性職員の割合は全体の25%程度であるということから考えても、管理職についてだけでなく、採用の段階から見直していく必要を感じた。

○ 事業番号2「勤労者実態調査の実施」

・中小企業が多い寒川町では、規模による数値の違いは大きいと考える。したがって、傾向は読み取れるとはいっているが、回収率を上げる工夫をしたうえで、現状と課題を丁寧に分析する必要がある。

・勤労者実態調査の結果を各事業の企画、実施に生かしていくことが必要。なお、回収率の実績は目標値を大幅に下回っているので評価はBが適當。

基本目標 I	あらゆる分野での男女共同参画の推進
各委員による意見	
<p>○ 事業番号2「勤労者実態調査の実施」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・25年度の協議会委員の事業別意見に加えて、回収率を上げるための手立てを講ずる必要がある。そのためには、回答の促進などを働きかけることが必要である。事業所の取り組みを促進するためには、3年に1度全数調査、抽出調査は毎年実施することが望ましいと思われる。事業所別、業種別、職種別、雇用形態などをクロスした分析を行い、女性の登用が進まない現状の問題点を明らかにし、対応策を考える必要がある。非正規労働者が増加する実態の中では、労働者個人に向けた調査の実施も必要と思われる。 ・町内の従業員10人以上の事業所について、無作為で250社を対象に調査を行っているということで、毎年の回収状況が異なるなど比較が難しいという点はあるが、結果公表を含め、アンケートの実施自体が各事業所へ啓発になると思われ、評価できる。 ・3年に一度のアンケートの実施により、女性管理職が2.1%のアップと女性従業員数が2倍にアップしていたことは実態として見えてきた。そのことを、事業内容にあるように「その結果を事業所に知らせることにより、女性登用の向上を図ります。」のであれば、具体的にどのような手法で女性登用の向上に結び付けているのか明記してほしい。 <p>○ 事業番号3「女性委員登用の推進」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・毎年目標をかかげ、27年度には30%を目標としているが、残念ながら近年18%前後を推移してる実態から、目標の達成は難しいと考えられる。事業所・団体などへの働きかけも必要だが、公募の際、審議会が町民にとって身近なものであることをもっと啓発していくことが必要と思われる。 ・今後は、評価の理由欄のとおり取組みを進めてほしい。 <p>○ 事業番号4、5「女性リーダー育成のための講座の開催」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・講座を開けば終わりではなく、リーダーとして活躍の場を考え開催することで、参加意欲の喚起につながると考える。 ・(事業番号5も含む) 女性リーダーの育成のための講座については、安易に既存事業を広くとらえて位置づけるのではなく、受講者が実際にリーダーとして活躍していくための支援につながるような内容となるよう事業を組み立ててほしい。また、「事業番号4、5 女性リーダー育成のための講座の開催」、「事業番号7 男女共同参画に関する講座の情報提供」、「事業番号41 男女共同参画に関する講座の開催」、「事業番号46、47、52はNo41の再掲」を、すべて同じ事業で網羅することは難しい。事業の目的にあった事業内容を組み立ててほしい。 ・(事業番号4、5、6、7) 講座は、町だけで実施するのは限界がある。女性リーダー育成のための講座は他団体・他機関・NPO等でも実施しているので、そうした情報を一覧にして分かりやすく提供していくことも必要。また、今後は講座も行政だけでなく、NPO等の民間団体とも協働して実施することも必要ではないか。事業番号4～6はいずれも実績が目標値を下回っているので評価はBが適当 	

基本目標Ⅰ	あらゆる分野での男女共同参画の推進
各委員による意見	
<p>○ 事業番号4、5「女性リーダー育成のための講座の開催」</p> <p>・女性リーダー育成のための講座であれば、聞くだけの一方交通の中身ではなく、自らが積極的に男女共同参画をすすめる推進役として地域で力を発揮していくための方法を学べるようグループワークを取り入れるなどの形態を取り入れることが必要である。そのためには、多世代間での交流も必要である。若い人が参加できる企画を考える必要がある。できれば、企画から町民画参加でいる形態が考えられないか。また、男性の意識の方が、高い結果になっている。考えられる原因は、男性は、地域でもリーダー的な役割（町内会・自治会役員）、企業でも管理職などの地位にある。さまざまな制度や情報を得る機会が、男性より少ないのではないかと推測される。女性のリーダーを増やすことが必要（制度・情報を知る機会をつくる）。女性を積極的な参画と男性の実質的な男女共同参画意識の醸成のための方法として、住民を巻き込んだ男女共同参画推進体制をつくってとりこんでいく必要がある。県内自治体で、男女共同参画ランティア、男女共同参画リーダー、男女共同参画ネットワーク、男女共同参画推進委員、男女共同参画市民サポーター会議、男女共同参画情報誌編集会議など、形が違うが取り組んでいる自治体もある。参考にしていく必要がある。</p> <p>・今年度は神奈川県立かながわ女性センター共催で寒川町として講座を開催できたことは、大きな前進であったと大きく評価できる。また、その企画に「ニュースポーツ教室」という形で、託児(保育)をセットにして子育て世代の参加を促したのはすばらしい。当日の参加は者自治会関係者が多いように見受けられたが、今後、女性の自治会長等の役員の選出を促す等、働きかけが必要と考える。</p> <p>・町内での開催は難しいのか。藤沢や茅ヶ崎との合同で開催するのは良いが、寒川町民が参加しなければ効果は上がらないのではないかと。しかし、参加者全体の半数が男性だったという点については、男性の意識改革という点においては評価できる。</p> <p>○ 事業番号6就労支援パソコン講座</p> <p>・町内(近隣)の事業者で、パソコンができると就労に優位になる、パソコン操作ができることを就労条件として挙げている事業者がどれだけあるのだろうか。また、会場が町内でないことも参加者が少ないことにつながっているのではないだろうか。会場ならば長期休業中の学校も考えられる。</p> <p>・就労支援であるならば、就業につながるスキルアップでなければならない。短期間の講座ではスキルアップは望めない。評価A、今後の方向2とあるが、目的・内容等検討する必要がある。</p> <p>・寒川からの参加者が1名のみという点から考えても、効果はかなり薄いと考える。県や他市との共催は構わないが、これでは寒川町民の就労支援にはほぼなっていない。共催でも会場を寒川に設定するなど、町民の参加を促す工夫をさらにしていく必要がある。</p> <p>○ 事業番号7男女共同参画に関する講座の情報提供 ○ 事業番号8求人に関する情報提供 ○ 事業番号9生涯学習に関する情報提供</p> <p>・さらに充実強化を望む</p>	

基本目標 I	あらゆる分野での男女共同参画の推進
各委員による意見	
<p><総評></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 様々な場面で女性の活躍が見られるようになってきたが、政策・方針決定の過程への女性の参画は、まだまだ十分とはいえない状況である。施策として実施されている事業についても、十分これまでの取組みを検証していただき、目標値の見直しを視野に入れながら、取組みを進めていってほしい。 ○ 内部、外部ともに、数値による評価が一番分かり易いし、評価しやすい。しかし、目標値として設定する値や何を指標にするかで良い評価になったり、悪い評価になったりする。何を今後の取組み方向・方針にするかをしっかり検討することで、アンケート項目や数値設定が具体化してくる。それが、施策につながる。 ○ 中高年、女性支援就労支援は行われているが、周知不定もあるのではないかと。小さな子どもを連れての参加は難しく講座を受講する事によっての実際の就労に結び付くイメージを持たれる方がどれぐらいいるのでしょうか。 ○ 日本は、人口的にも、労働の減少に伴い、女性が仕事をする事は、必然。地域の活動に参加、ひとつでも何らかに関わり、参加する、。そして、幸福度を高めることが大切です。従来のライフスタイルを変えていかないと、人口減少の日本は、成り立たなくなる。子育て、家庭の両立を満足するためには、女性の働く時間帯を組み替える、構想を考える。国を挙げて、社会全体で〔企業はじめ、商店全て、雇い主側〕この考えを養う。同じベクトルになることが重要。また、仕事をしている女性は、幸福度が高いといわれている。社会全体が、仕事をしながら、安心して、子育てが出来る環境が無ければ、日本は成り立たなくなる。ゆっくりしている場合ではない。時間が無い。マイナンバーどころではない。 	