

| No. | 該当ページ | 当該箇所                       | ご意見等   | 市の考え方   | 修正の有無 | 流山市第5次男女共同プラン修正案                                    |
|-----|-------|----------------------------|--|---|-------|---|
| 1-1 | 全体    | 全体                         | 前回の計画から、より丁寧に計画策定がなされ、良い計画となっていると感じました。特に【基本的施策10 男女共同参画と多様性に配慮した防災対策の推進】と防災における男女共同参画を章立てして明記したところなどは、男女共同参画の視点からの市民の防災活動が盛んな本市の特徴を捉え、流山市ならではの個性のある計画となっているのではないのでしょうか。   | 本プランは、男女共同参画審議会の答申及び近年の大規模災害等発生時の課題等を踏まえたものとしています。市としても防災対策における男女共同参画及び多様性の視点は重要なものと捉えています。   | 無     |   |
| 1-2 | 全体    | 全体                         | 課題としては、本市では「流山市多様性を尊重する社会の推進に関する条例」を千葉県内で初めて制定し、「流山市パートナーシップ・ファミリーシップの届出制度」を開始しましたが、第5次計画の中では、LGBTQの方の課題に対応する事業や項目が見当たらない点が気になります。(13ページ15行目)基本計画1の2「男女共同参画や性の多様性に係る意識啓発を行います」が相当するのかなと思いますが、折角、条例を制定し、届出制度を始めたのですから、広範な意識啓発にとどまらず、もう一步踏み込んだ表現があっても良いのではないのでしょうか。  | 本市は「流山市多様性を尊重する社会の推進に関する条例」を制定し、条例に基づき「流山市パートナーシップ・ファミリーシップの届出制度」を開始しています。条例及び届出制度の制定により、条例や届出制度の意義や必要性について広く周知啓発し、性的マイノリティの方が抱える困難や課題についての取組を実施することができるため、事業内容の記載を一部修正します。 | 有     | P13 事業内容No.2 男女共同参画への意識啓発や性の多様性への理解を促進するための取組を行います。 |
| 1-3 | P19   | 基本的施策7 困難な問題を抱える女性への支援     | 前回の計画以降に成立した法律として「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」がありますが、法律では、DV被害者と並んで、特に若年女性に対する支援について書かれています。本計画では、(19ページ 基本的施策7 困難な問題を抱える女性への支援)に施策が書かれていますが、相談窓口の周知だけで、法律が対象とするような若年女性の相談に繋がるか疑問があります。全国的に若年世代の相談としては、電話や相対での相談のほかにLINEやチャット、メールなどの相談が用意されているケースが多いようです。すぐにではなくても、直接話さなくても相談できるようなツールの整備が求められていると思います。          | 市では、これまでもDVの相談だけではなく、若年女性を含む幅広い女性の悩み事の相談を受け付けています。相談方法として、電話、電子メール等による相談や、必要に応じて面談なども実施しています。また、千葉県がLINEでの女性相談を実施していますので、併せて周知・啓発を行っていきます。                                  | 無     |   |
| 1-4 | P25   | 3 第5次プランの指標一覧              | 最大の懸念は、第5次プランの指標一覧について、令和7年～11年の5年間の計画の成果指標としては、数値が低いのではないかと感じる項目があります。例えば、9.市女性職員の管理職への登用率などは30%を目標にして、5年後に30%を超える効果が得られるのか、甚だ不安です。女性人材活用への舵取りは、少子高齢化で人材獲得が年々困難になる社会環境の中で、市の将来に渡って人材の質を担保する有効な方策であり、この5年間での取組に失敗すると、その後の人材戦略上、大きく周辺他市に後れを取ってしまう恐れがあります。(女性管理職が活躍していない自治体は、自治体職員を目指す女性人材にとって果たして魅力的でしょうか)。 | 指標の目標値は、国・県の計画や、流山市総合計画及び個別計画等を勘案し、事業ごとに現状を踏まえて設定しています。市の女性職員の管理職への登用率は、指導的地位に占める女性の割合を30%とする国の目標を受けて設定したものです。引き続き、女性管理職を増やすための取組を行っていきます。                                  | 無     |   |
| 1-5 | P25   | 3 第5次プランの指標一覧              | 数値を設けず、増加、減少としている項目が目立ちますが、目標数値は5年間の積み上げとして設定されるべきであり、単に増加、減少という目標値は根拠が乏しくなってしまうため、いかがなものかと思えます。   | 目標値を「増加」「減少」としている指標については、社会経済情勢の影響により、数値目標の設定が困難な指標であることから、方向性を示すこととしています。以上の点を踏まえ、指標No10、「市内事業所の女性の管理職への登用率」については、現状値を踏まえた目標値にしていますが、国の目標値に合わせて、「増加」から「30%」へと修正します。        | 有     | 市内事業所の女性の管理職への登用率 目標値30%                            |
| 2-1 | P15   | No13 職員の意識改革と勤務環境の改善を図ります。 | 職員の勤務環境改善とワークライフバランスの推進については、具体的な数値目標を設定して取り組むべきと考えます。<br>その理由として、<br>1. ワークライフバランスが整っていない環境では、優秀な人材の確保が困難になること<br>2. 職員の働き方が不健全な状態では、住民サービスの質の低下が懸念されること<br>が挙げられます。具体的な数値目標として、以下の項目の設定を提案いたします。<br>1. テレワーク実施率<br>2. 時間単位年次有給休暇制度の導入及び取得率<br>3. フレックスタイム等の柔軟な勤務時間制度の導入及び利用率                             | 市では、新型コロナウイルス感染防止対策として、試験的にテレワーク・時差出勤を実施しました。本格的な実施については、先進自治体の取組事例、近隣自治体の状況等を踏まえながら、引き続き研究してまいります。また、時間単位年次有給休暇制度はすでに実施していますが、取得率については把握しておりません。                           | 無     |   |
| 2-2 | P14   | 指標 市男性職員の育児休業取得率           | 男性の育児休業の取得率85%の目標を掲げたことは非常に評価できる。より踏み込むのであれば、本質的には平均取得日数目標も合わせて掲げると良いのではないかと。  | 育児休業は、男性職員が養育するための期間を取得することになるので、取得日数の数値目標を設定することは考えていません。  | 無     |   |