

平成23年度男女共同参画審議会（第2回）

平成24年1月20日
於市役所3階大会議室A

1 さんようおのだ男女共同参画プランについて

2 その他

プラン改訂版(素案)に対する審議会委員の意見と対応について

意見1 素案 p.7「施策（1）男女共同参画に関する市民意識の醸成」について
男女共同参画に関する啓発も基本的人権尊重のうちのひとつである。各課が行う様々な講演会・研修会を共同開催してはどうか。

対応 人権啓発については、p.13「施策（3）男女共同参画を推進する社会教育の充実」の「具体的取組」の中において、社会教育担当、人権推進担当双方で「人権を考える集いの開催」を挙げており、協働推進課と社会教育課が協働して人権講座を実施しています。この中で、女性の人権も人権問題のひとつとして取り上げています。今後も様々な事業で効果的な協働体制を検討していきます。

意見2 素案 p.14「施策（4）女性のエンパワーメントのための学習機会の充実・リーダーの養成」について

実際にどのような情報提供をして、どの様な結果が出ているのか

対応 一般財団法人やまぐち女性財団が開催する「人材セミナー」「チャレンジ支援セミナー」、また独立行政法人国立女性教育会館が主催する「女性のキャリア形成支援推進研修」等、各種団体から送付されてくるチラシを市役所に配備して周知しています。今後、より効果的な周知方法について検討します。

意見3 素案 p.15「重点項目3 男性、子どもにとっての男女共同参画の推進」について
国、県もこの文言を使っているが違和感を持った。「男性、子どもへの～」、「男性、子どもに対する～」または「男性、子どもに向けての～」でどうか。

対応 本項目は、国、県の改定に沿って新規設定したものです。現案どおりとします。

意見4 素案 p.15「施策（1）男性の意識啓発及び家庭・地域参画に向けた支援」、素案 p.43「施策（3）育児・介護休業制度の普及・啓発」について

「具体的取組」の、「・特定事業主行動計画の見直し」について、「特定事業主」とはどんな事業者か。また、計画の見直しをして、何を目指すのかが不透明。

対応 「特定事業主行動計画」とは、「次世代育成支援対策推進法」（平成15年施行）において、特定事業主（国の各府省や地方公共団体）が、自らの職員の子どもの健やかな出生と育成を支援するため、策定・推進することとされているもので、次のような事項を定めています。

1 勤務環境の整備に関する事項

- (1) 妊娠中及び出産後における配慮
- (2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進
- (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等
- (4) 時間外勤務の縮減

- (5) 休暇の取得の促進
- (6) 異動についての配慮
- (7) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正

2 その他の次世代育成支援対策に関する事

なお、素案では、「特定事業主行動計画の見直し」と表記していましたが、既に平成22年4月から新しい5年間の計画期間に入っておりますので、当該箇所を、「特定事業主行動計画(※注)の推進」と変更し、欄外に『(※) 特定事業主行動計画：「次世代育成支援対策推進法」に基づき、特定事業主(国の各府省や地方公共団体)が、自らの職員の子どものための健やかな出生と育成を支援するため、策定・推進する計画』という注釈を追加します。

なお、平成22年の見直しにおける主な追加内容は、育児・看護休暇の取得やノー残業デーの定時退庁への配慮に関する項目です。

意見5 介護現場では女性に負担が集中しており、男性の参画が急務であるので、以下のような意識啓発の講座を設定されたい。

- ・介護に関する認識を高める
- ・自分の終末はどうするのか
- ・家族の介護は誰がするのか

また、核家族化による影響もあってか、育児における男女共同参画は進んでいるが、介護については、そもそも必要な技術に対する知識が不足していると思われる。介護休業をとる意識の醸成のためにも、以下のような講座を設定されたい。

- ・男性のための、介護の基礎知識研修と介護食の実習

対応 素案 p.15「施策(1) 男性の意識啓発及び家庭・地域参画に向けた支援」、p.29「施策(1) 仕事の生活の調和の推進」及び p.42「施策(3) 育児・介護休業制度の普及・啓発」の「具体的取組」の中の「男性の家事・育児・介護等への参画啓発」の担当部署欄に「高齢者福祉担当」が含まれていませんでしたので、追加します。啓発の手法・内容の詳細については、御意見を元に、実施計画策定に向け担当課が検討を進めます

意見6 素案 p.29「施策(1) 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進」、p.31「施策(2) 育児環境づくり」及び p.33「施策(3) 福祉の充実と健康づくり」について

これらの施策は企業にとって大きな課題で現在取り組んでいるところであるが、良い人材の確保ができてはじめて様々な問題を解決することができると思われる。市として、もっと県や国と連携して求職者と企業がお互いの情報提供ができる場を作ってもらいたい。また、市として取り組んでいることを、企業や各団体に対してセミナー等を実施し、もっとアプローチしてもらいたい。

対応 商工労働課と連携し、企業訪問活動等を行う中で、お互いの情報交換や人材育成に努めることが大切です。市として、そのための体制作りが急務と考えますが、単独での対応は難しい面もありますので、県や活動団体等の協力を得ながら、取り組んでいきます。

意見7 素案 p.31「施策（2）育児環境づくり」について

表現が堅いので、「子どもを育てやすいまちづくり」としてはどうか。

対応 「施策（2）子どもを育てやすい環境づくり」に名称変更します。

意見8 素案 p.34「施策（3）福祉の充実と健康づくり」について

高齢化が進み、認知症を含む要支援者の増加が誰の目にも明らかな現状においても、自分が実際に関わる状況になるまで介護を他人事と考える人が多く、特に日頃家庭生活で自立が未完成な男性が介護に直面した場合、余分な負担を背負い込み相談する相手も見つからないという事態が見受けられる。《新たな取組》に、以下の項目を追加されたい。

・介護に関する市民アンケートの実施

対応 高齢者福祉に関するアンケートについては、平成23年度の第5期高齢者福祉計画策定において実施しています。今後の高齢化の進展に伴い、在宅介護への支援等はこれまで以上に真摯に取り組まなければならない課題と考えていますので、ご意見を元に、実施計画策定に向けて検討を進めていきます。

意見9 素案 p.37「施策（2）防災分野における男女共同参画の推進」について

防災については、職域・団体等では研修・訓練が行われているが、高齢者・一般家庭人等、社会参加の少ない人達の防災意識も高める機会が必要であるので、《新たな取組》に次の項目を追加されたい。

・各自治会への出前講座

対応 自治会を含む各種団体に対する防災に関する出前講座は、既に実施しています。本件を含め、防災分野における取組の詳細については防災担当課で検討中です。

意見10 素案 p.37「施策（2）防災分野における男女共同参画の推進」について

《現状と課題》のうち、「女性のニーズへの配慮や女性の参画についての対応が十分に行われていなかったり、増大した家庭的責任が女性に集中していたりする事例が見受けられます。」のくだりについて、もっと具体的に表記されたい。

対応 当該箇所を、「物資の提供やプライバシーの保護など、女性のニーズに対する配慮が不足していたり、炊事・洗濯等、悪条件の中での家事負担が女性に集中していたりする事例が見受けられます。」に変更し、これに伴い、《方向性》のうち、「また、被災時には、物資の提供やプライバシーの保護などで女性のニーズに配慮した取組を推進するとともに」について、上記下線部を削除します。

また、同施策の《新たな取組》の中の、「防災現場における男女共同参画」は「被災現場における男女共同参画」の意でしたので、訂正します。

意見11 事業所の従業員や市職員の雇用に当たっては、能力に応じた採用が望ましいので、

《具体的取組》に次の項目を追加されたい。

・採用条件の男女区別の廃止

対応 事業所に対する雇用機会均等化の取組については、素案 p.39「施策（1）男女の均等な雇用機会と待遇の確保」の《具体的取組》の中の「男女雇用機会均等法、労働基準法、パートタイム労働法などの関係法令の周知徹底」に含まれます。市職員の雇用については、採用条件に男女の別はありません。

意見 12 素案 p.42「施策（3）育児・介護休業制度の普及・啓発」について
育児・介護休業取得期間中は無給の場合が多く、社会保障だけでは賄えないので、《具体的取組》に次の項目を追加されたい。

■男性（世帯主）の育児・介護休業取得促進のための支援

- ・事業者への働きかけ
- ・補助金制度の促進（上積み）

対応 《具体的取組》の中の「・男性の家事・育児・介護等への参画啓発」に担当部署として挙げられている商工労働担当課は、企業訪問の際など、機会をみて事業者への働きかけを行っています。育児・介護休業期間中の生活保障については、市独自の施策は考えておりませんが、制度の充実について関係機関に要望していきます。

プラン改訂版(素案)に対する審議会委員の意見と対応に係る新旧対照表

意見 No	新	旧
4	<p>●p.15 《具体的取組》のうち ・ <u>特定事業行動計画（※）の推進</u></p> <p>●p.15 ページ下部欄外 （※） <u>特定事業主行動計画：「次世代育成支援対策推進法」に基づき、特定事業主（国の各府省や地方公共団体）が、自らの職員の子どもたちの健やかな出生と育成を支援するため、策定・推進する計画</u></p>	<p>・ <u>特定事業行動計画の見直し</u></p>
5	<p>●p.15、 p.29 及び p.42 《具体的取組》のうち、「<u>・ 男性の家事・育児・介護等への参画啓発</u>」に対応する担当部署欄</p> <p>人事担当 児童福祉担当 高齢者福祉担当 商工労働担当</p>	<p>人事担当 児童福祉担当 商工労働担当</p>
7	<p>●p.31 施策名 施策（2） <u>子どもを育てやすい環境づくり</u></p>	<p>施策（2） <u>育児環境づくり</u></p>
10	<p>●p.37 《現状と課題》のうち <u>被災時に当たり、物資の提供やプライバシーの保護など、女性のニーズに対する配慮が不足していたり、炊事・洗濯等、悪条件の中での家事負担が女性に集中していたりする事例が見受けられます。</u></p> <p>●p.37 《方向性》のうち また、被災時には、女性のニーズに配慮した取組を推進するとともに・・・</p> <p>●p.37 《新たな取組》のうち ・ <u>被災現場における男女共同参画</u></p>	<p><u>被災時に当たり、女性のニーズへの配慮や女性の参画についての対応が十分に行われていなかったり、増大した家庭的責任が女性に集中していたりする事例が見受けられます。</u></p> <p>また、被災時には、<u>物資の提供やプライバシーの保護などで女性のニーズに配慮した取組を推進するとともに・・・</u></p> <p>・ <u>防災現場における男女共同参画</u></p>