

第4次くれ男女共同参画基本計画（案）について

1 市民からの意見募集（パブリックコメント）の結果

令和4年9月26日（月）から同年10月25日（火）まで（30日間）、市民からの意見募集（パブリックコメント）を実施しましたが、意見等はありませんでした。

2 第4次くれ男女共同参画基本計画（素案）の修正

令和4年8月開会の民生委員会で行政報告を行った第4次くれ男女共同参画基本計画（素案）について、呉市男女共同参画推進審議会等の意見を踏まえ、修正を行いました。主な修正箇所は次のとおりです。

ページ	修正箇所	修正前	修正後	備考
(全体) 統計等の数値で令和4年度の数値が公表されたものは、時点修正を行っています。				
5	《参考》男女共同参画に係る主な法律の制定・改正等		②「育児・介護休業法」の改正 「育児休業，介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法）」の段階的な改正により，職場における育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止・ハラスメント防止措置が雇用主に義務化されました。また，子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得，育児休業の分割取得，育児休業とは別に子の出生後8週間以内に4週間までの産後パ	産後パパ育休等の取得が可能となった育児・介護休業法の改正内容を追加

			<p>パ育休（出生時育児休業）が新たに取得可能になる等，育児・介護のための休暇を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置が義務化されました。</p>	
6		<p>⑤「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」の策定</p>	<p>⑥「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」の制定 令和4（2022）年5月に「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が制定（令和6（2024）年4月1日施行予定）され，性的な被害，家庭の状況，地域社会との関係性その他の様々な事情により日常生活又は社会生活を円滑に営む上で困難な問題を抱える女性（そのおそれのある女性を含む。）を「困難な問題を抱える女性」として，国・地方公共団体に対して，困難な問題を抱える女性への支援のために必要な施策を講ずる責務を定めています。</p>	<p>ガイドラインは法令ではないため，困難な問題を抱える女性への支援について定めた法令の内容に修正</p>
16	目標Ⅱ 本文	<p>女性の管理職がいる事務所の割合については令和3年の値で51.0パーセントと目標値の50.0パーセントを達成しています。また，市の管理職に占める女性職員の割合についても令和4年度当初の値で11.6パーセントと目標値に達しており，女性委員のいない審議会数，女性の単位自治会長の割合の2つの指標についても，令和4年度当初時点で目標値には達してい</p>	<p>女性の管理職がいる事務所の割合，女性委員のいない審議会数，女性の単位自治会長の割合の三つの指標については，令和4年度当初時点で目標値には達していないものの改善傾向がみられます。 市の管理職に占める女性職員の割合については，令和4年度当初の値で11.6パーセントと目標値に達してい</p>	<p>「女性の管理職がいる事業所の割合」の現況値を令和4年度調査の値に修正したことに伴い修正</p>

		<p>ないものの改善傾向が見られます。</p> <p>一方、審議会等委員に占める女性の割合については、改善傾向が見られず、目標値の30.0パーセントの達成は難しい状況となっています。目標値の早期達成に向け、新たな人材の発掘と育成、女性の人材に関する情報提供の充実が課題です。</p>	<p>一方、審議会等委員に占める女性の割合については、改善傾向がみられず、目標値30.0パーセントの早期達成に向け、新たな人材の発掘、女性の人材に関する情報提供の充実が課題です。</p>	
18	目標Ⅲ 本文1～4行目	<p>地域活動や市民活動に参加している男性の割合、広島県仕事と家庭の両立支援企業登録数（市内企業）、男性の育児休業取得率（市内企業）の3つの指標については、平成29年の値では増加傾向が見られたものの、令和2年の値では減少し、目標値の達成は難しい状況となっています。</p>	<p>男性の育児休業取得率（市内企業）は令和3年度の値で10.1パーセントと目標値を達成しています。一方、地域活動や市民活動に参加している男性の割合、広島県仕事と家庭の両立支援企業登録数（市内企業）の二つの指標については、平成29年の値では増加傾向がみられたものの、令和4年度の値では減少しています。</p>	<p>「広島県仕事と家庭の両立支援企業登録数（市内企業）」と「男性の育児休業取得率（市内企業）」の現況値を令和4年度の値としたことに伴い修正</p>
20～21 (旧19)	関連するSDGsの目標		領域Ⅰ～Ⅳに追加	記載の追加
(旧20)	1 計画の体系表		削除	前ページと内容が重複するため削除
22	施策1 取組 「放課後児童対策の充実」 の内容	<p>保護者が就労等により昼間家庭にいない児童の放課後の健全な育成を目的として、必要な地域において放課後児童会や子どもの活動拠点を整備し、適切な遊び及び生活の場の提供、学習やスポーツ・文化活動、地域住民との交流活動等を行います。</p>	<p>保護者等が就労等により昼間常時家庭にいない場合に児童を放課後から夕方まで預かり、遊びや生活の場を提供するとともに、全ての児童を対象に、身近な場所で安全・安心に過ごし、多様な体験・活動をすることができる居場所等を提供します。</p>	担当課からの意見により修正

23	施策3 本文	パートタイム、派遣労働等の多様な働き方への支援と、育児・介護休業制度や時間外労働の制限、勤務時間の短縮など仕事と生活の両立支援に係る制度の定着及び利用促進を支援します。	育児・介護休業制度や時間外労働の制限、勤務時間の短縮など、仕事と生活の両立支援に係る多様な働き方への支援、制度の定着及び利用促進を支援します。	非正規雇用の推奨ととられかねない表現を修正
25	施策2 本文	積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の取組を促進するため、雇用に関する相談体制の充実を図るとともに、国・県等関係機関と連携して啓発を行います。	雇用における積極的改善措置（ポジティブ・アクション*6）の取組を促進するため、相談体制の充実を図るとともに、国・県等関係機関と連携して啓発を行います。	「雇用における」を明記し、対象を明確化
25	施策2 注釈追加		*6 ポジティブ・アクション（積極的改善措置 Positive Action） 社会的・構造的な差別によって、不利益を被っている女性や少数者に対して、一定の範囲で特別な機会を提供することにより、実質的な機会均等を実現するための暫定的な措置	ポジティブ・アクションについての注釈を追加
26	成果指標と目標 値 表	市の管理職に占める女性職員の割合	37ページに移動	計画に合わせて領域を移動
27	施策1 取組 「市における積極的取組の推進」の内容	企業等の模範となるよう、市職員の育児休業等の取得を推進するための環境づくりに積極的に取り組みます。	市長の「イクボス宣言」を始め、企業等の模範となるよう、市職員の育児休業等の取得を推進するための環境づくりに積極的に取り組みます。	「イクボス宣言」に係る記載を追加 附属資料に宣言を追加
28	基本方針1 本文3～4行目	男女共同参画について理解を深める学習機会の充実を図ります。	男女共同参画について理解を深める学習機会の充実、性の多様性を理解して尊重し合える性教育等の充実、広報・意識啓発を行います。	リプロダクティブ・ヘルス/ライツの啓発の充実を考慮して追加

29	施策3 取組 「性の多様性や命を大切に する教育の充実」の 取組名	性の多様性や命を大切に する教育の充実	性の多様性や命を大切に する教育及びリプロダク ティブ・ヘルス/ライツ (性と生殖に関する健康 と権利) *7 についての 啓発の充実	リプロダクティブ・ヘル ス/ライツについての啓 発の充実を考慮して追 加。
29	施策3 取組 「性の多様性や命を大切 にする教育の充実」の 内容	命の尊さや人を思いやる ことの大切さを伝えてい くとともに、自分自身を 大切に、相手にも思いや りを持った行動ができる ように啓発します	命の尊さや人を思いやる ことの大切さを伝えてい くとともに、自分自身を 大切に、相手にも思いや りを持った行動ができる ように啓発し、性の多様 性やリプロダクティブ・ ヘルス/ライツに関する 理解を深めるため、講 座等による啓発の充実 を図ります。	リプロダクティブ・ヘル ス/ライツについての啓 発の充実を考慮して追 加
29	施策3 注釈追加		*7 リプロダクティブ・ ヘルス/ライツ (性と生 殖に関する健康と権利 Reproductive Health/ Rights) 1994年にカイロで開 催された国際人口・開 発会議において提唱さ れた概念。その中心課 題には、いつ何人子ど もを産むか産まないか を選ぶ自由、安全で満 足のいく性生活、安全 な妊娠・出産、子ども が健康に生まれ育つこ となどが含まれており 、また、思春期や更年 期における健康上の問 題等生涯を通じての性 と生殖に関する課題が 幅広く議論されている 。女性2000年会議に おいては、HIV/エイ ズその他の疾病を含む 健康上の問題への政策 の実施についても提案 されている	リプロダクティブ・ヘル ス/ライツについての注 釈を追加

37	施策1 取組 「女性職員の登用と職域拡大の推進」の内容	女性職員の職域拡大，能力開発と登用を推進します。	女性職員のエンパワーメント，職域拡大と登用を推進します。	「能力開発」を「エンパワーメント」に置き換え表現を修正
39	施策2 項目名	施策2 まちづくりや防災・災害復興の分野における男女共同参画の促進	施策2 まちづくりや防災・災害復興・環境の分野における男女共同参画の促進	「・環境」を追加修正（ページ20～21，40同様）
39	施策2 取組 「防災・災害復興分野における男女共同参画の促進」の内容	災害時の経験を踏まえ，男女のニーズの違いに応じた防災計画の策定や災害現場における活動への女性の参画を促進します。 また，持続可能な社会の実現にとって重要な環境分野において，女性の積極的参画を推進します。	災害から受ける影響やニーズが男女で違うことに配慮するなどにより災害対応を推進します。 また，災害現場における活動への女性の参画を促進します。	環境分野に関する内容を切り分けて全文修正
41	指標「男性の育児休業取得率（市職員）」の目標値	目標値：10%	目標値：50%	目標値の修正
41	指標「男性の育児休業取得率（市内企業）」の現況値と目標値	現況値：2.9%（令和3年度） 目標値：5%	現況値：10.1%（令和3年度） 目標値：30%	現況値を令和3年度（令和4年度調査結果）の値に修正及び目標値の修正

3 今後の予定

令和5年3月に第4次くれ男女共同参画基本計画を公表する予定です。