

第4次男女共同参画行動計画等骨子案 検討状況  
(女性活躍推進計画)

審：審議会 意：市民意識調査 労：労働実態調査

基本目標	施策の方向性	審議会からの意見等概要	次期計画での取扱い
基本目標 1 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置	(1) 女性の職業生活における活躍の推進に取り組む企業に対するインセンティブの付与等	特になし	⑥-(1) 「雇用における男女均等な機会と校正な待遇の確保の推進」に含める
	(2) 希望に応じた多様な働き方の実現に向けた支援措置	<ul style="list-style-type: none"> <li>柔軟な働き方、(雇用形態、テレワークフレックス等)を求める声が多くあがった (労)</li> <li>女性の登用が推進され、希望に応じた多様な働き方の実現に向けた支援の措置という部分が、あまり推奨されていない。(R3 審③)</li> <li>コロナの影響もあり、非正規の女性に焦点を当てた取り組みが必要である(2021 女活推進協議会)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⑥-(4) 女性の起業、再就職、<u>デジタル人材の育成等多様な働き方</u>への支援施策に多様な働き方を含める。</li> <li>⑥-(5) 非正規労働者に向けた支援(コロナ対応)</li> </ul>
	(3) 情報の収集・整理・提供及び啓発活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性の労働実態調査や各計画の評価と課題について、もう少し現場の情報を取り入れた方がよい (R3 審③)</li> <li>若い世代へのSNSを含めたソーシャルメディアを使った情報発信、「ジェンダー不平等度がきわめて高いという日本の現状」をしっかりと啓発する必要がある。(DV や女性相談) 県や市の相談機関が多くあることの情報発信をもっと行う必要がある (意考察)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① -(1) 「男女共同参画推進に関する現状分析と情報の収集・提供」</li> <li>② -(3) 「男女の人権の尊重に関する啓発および教育の充実」</li> <li>① -(7) 「情報発信・受信における人権尊重と男女平等の推進」に含める</li> </ul> <p>若い世代への情報発信を含め、情報発信が不足している点がある。SNS 等を生かせるとよい。</p>

第4次男女共同参画行動計画等骨子案 検討状況  
(女性活躍推進計画)

〔審〕：審議会 〔意〕：市民意識調査 〔労〕：労働実態調査

<p>基本目標 2  職業生活 と家庭生活 の両立 を図るた めに必要 な環境の 整備</p>	<p>(1) 経営者・管理職、男性の 意識と職場風土の改革</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・20～30代の男性が希望に応じた働き方ができていないことから、ワーク・ライフ・バランスの実現のカギを握る40～50代の管理職の意識改革がきわめて重要 (〔意〕考察)</li> <li>・行政にのぞむこと「女性に対する理解不足解消のための、経営者・管理職などを対象とした講習会等の開催」(男性27.1%、女性26.7%：2位) (〔労〕)</li> <li>・女性が働き続けていく上で必要なこと「女性が働くことへの管理職や男性従業員の理解」(46.5%：3番目) (〔労〕)</li> <li>・待遇の面で性別による差がある理由「経営者や管理職の差別意識があるため」(23.7%：2位) (〔労〕)</li> </ul>	<p>(③-④)「男女共同参画の視点を持つための男性従業員への意識改革の推進」)</p> <p>⑤-②「男女共同参画の視点を持つための経営者・役員・管理職への意識改革の推進」を追加</p> <p>商業労政課が経営者に向けた意識改革の事業をやめてしまったため、経営者に対するアプローチが現在ほとんどできていない状況。</p> <p>経営者向けのセミナー等で情報発信をする場が設けられるとよい。</p>
	<p>(2) 職業生活と家庭生活の両 立のための環境整備</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男性のワークライフバランスなど重点的に進めるべき (R3〔審〕③)</li> <li>・管理職になりたくない理由3「仕事が忙しくなり、家庭生活と両立が難しいため」(26.0%) (〔労〕)</li> <li>・現在働き盛り、子育て世代の30代男性は「仕事よりも家庭生活を優先したい」と考えている (〔意〕)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・既存の</li> <li>③-③「男女共同参画の視点を持った男性の働き方・生き方への支援」</li> <li>⑤-①「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」の推進」に含める</li> </ul>

第4次男女共同参画行動計画等骨子案 検討状況  
 (女性活躍推進計画)

〔審〕：審議会 〔意〕：市民意識調査 〔労〕：労働実態調査

<p>(3) ハラスメントのない職場 の実現</p>	<p>・職場におけるパワー・ハラスメント対策については、大企業は2020年6月1日から、中小企業は2022年4月1日から義務化</p> <p>・ハラスメント等に対して、経験がある、あるいは見たり、聞いたりした際、「特に行動はしなかった」人が半数にのぼる。行政は、上司や同僚に相談しやすい職場風土や相談窓口の設置を促すことが求められる (〔労〕)</p>	<p>⑤- (4)「ハラスメント防止対策の推進」を追加する。</p> <p>上司や同僚に相談しやすい職場風土の改善や、情報発信力を強める。</p>
------------------------------------	--	---