

**「KYOのあけぼのプラン（第4次）－京都府男女共同参画計画－」（中間案）
に対する意見募集結果（29件／14人・団体）**

【意見募集期間】 令和2年12月16日～令和3年1月6日

No.	項目	御意見の要旨	府の考え
1	概要	概要について 男女共同参画計画とあるので、目指すべき社会の文言の、「男女」は必要ないのではないか。多種多様な人がいるなか、男・女と分ける必要はない。	10年ごとに府が実施している「男女共同参画に関する府民意識調査」の結果によると、男女の役割を固定的に捉える人は少なくなっていますが、「男女平等になった」という回答は全体の47%であり、依然として社会全体が変わるまでには至っていないと考えられます。本計画においては、引き続き男女共同参画社会の実現に向けて取り組むこととしていますが、男女の性にとらわれない多様性を求める社会的な動きの中で、さらなる10年を見据えてダイバーシティの観点を盛り込んだ施策を展開します。
2	概要	概要における「施策の方向性 基本的な視点」について 「ダイバーシティの観点から男性も視野にいたれた男女共同参画の推進」とあるが、その説明としての2点には特にダイバーシティの説明をしているようには見えない。「ダイバーシティの観点」よりは、まだ「ジェンダー平等の観点」を強調するべきではないかと思う。「ジェンダー平等の観点からの男女共同参画の推進」でいいのではないか。	
3	概要	概要について 目指すべき社会についての記載の中に、「男女の人権が尊重され」とありますが、「男女の人権が平等に尊重され」と「平等に」という文言が必要ではないか。	御意見を踏まえて「平等」という文言を追記します。
4	1 参画	政策・方針決定過程等への女性の参画の拡大について 女性研究者の視点を活かすということは大変重要であるが、書きぶりが「理工系」に特化されすぎている。理工系離れは男女共有の課題であり、女性が少ないのは文系・理系含めた研究者全体ではないか。	女性の大学院進学率は、男性に比べて低い状況にあり、特に理工系における女性の進学率が低い。女性を強調した内容となっています。御指摘のとおり、男女を問わず若者が進路選択時に理工系を選択する若者が減少していると指摘されていますので、男性も参加可能なセミナーの実施等、女性に限らない施策を推進してまいります。
5	1 参画	「指導的地位」等に女性が占める割合（全国）について 農業委員法が平成27年に改正、平成28年4月1日に施行された。改正された内容のひとつに、「青年、女性の積極的な登用」があり、市町村長は農業委員の任命にあたっては、年齢、性別等に著しい偏りが生じないように配慮しなければならないとされた。農業委員は、農地の利用、権利移動の許可、転用許可などにに関わり、多様な意見による民主的な議事運営を進める上で、女性委員の役割は大きい。また、ICTを活用したスマート農業の推進等、農業の分野における女性登用の推進が必要。	就農人口が減少する中で、基幹的農業従事者に占める女性の割合も低下傾向にあります。農林水産業の持続性を確保するためにも、女性が能力を発揮し、活躍できるよう就業・参入しやすい環境整備を推進していきたいと考えています。
6	2 地域	生活の場（家庭・地域）における男女共同参画の推進 「地域における若年層や専業主婦等の意見を聞く仕組みを拡充します」とあるが、これは行政の審議会への参画を指しているのであれば、重点分野2ではなく、重点分野1に移した方がいいのではないか。また、「専業主婦」というのは、この計画の文言として使うのはどうかと思う。「子育て世代」等の方がよいのではないか。	地域における男女共同参画を推進するために、地域をよく知る幅広い年代の専業主婦の方々から意見を聞く必要があると考えています。また、「専業主婦」は幅広い世代に渡っているため、引き続きこちらの表現を使用させていただいております。
7	2 地域	京都府内の女性団体の横のつながりを強め相互援助が図れば何か実績に繋がるのではないかと考える。京都府がその仲介的役割を果たすことを提案する。広がりを大きく、深くすることで別の視点からの協力も可能となる。	府内の市町村及び男女共同参画センターと連携し、地域で活動する団体のネットワーク構築と相互連携をさらに推進します。
8	3 就労	女性の雇用 子育て支援、女性が働きやすい社会的な環境整備が必要。個人努力ではなく、社会的なバックアップが必要。そして、気持ちよく働ける職場のチェック機能が必要。	男女がともに仕事と育児等を両立できる環境の整備は、より多くの女性が経済的に自立して活躍できる就業環境の整備としても非常に重要な問題です。引き続き、男女共同参画社会の実現に向けて、女性が働きやすい環境整備に取り組んでまいります。
9	3 就労	就労、雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和について 建設業、運輸交通業において、人手不足は慢性的な問題ではあるが、特に女性の就労や雇用の継続が業界の課題となっている。業界においても労働環境の改善、長時間労働の是正に取り組んでいるところではあるが、パワースーツの使用の推進や助成等も含め男性も女性も働きやすい環境の整備が求められる。	建設業や運輸交通業等の女性の参画が十分ではない業種での、女性の就業及び定着を推進してまいります。なお、建設業においては、国や市町村、建設業団体、教育機関と連携し「京都府建設業魅力向上プロジェクト」を通じて建設産業の魅力発信を行うとともに、生産性向上や働き方改革の促進など、建設労働者の処遇改善、女性、男性とも担い手の確保に係る取組を進めています。

No.	項目	御意見の要旨	府の考え
10	3 就労	パタニティ・ハラスメントに対する記載があるが、具体的な男性の育休取得率の数値目標などが必要。	男性の育児休業取得率の向上については、第3次計画においても数値目標を設定していましたが、未達成の状況であり、引き続き、数値目標を設定し取り組んでまいります。
11	3 就労	妊娠・出産・育児がもたらすキャリアへの影響について 女性活躍の推進において、妊娠・出産・育児がキャリアの妨げにならない制度づくり・環境づくりが重要である。深刻化する出生率改善のためにも、これらを後押しする施策を推進されたい。	経済分野において男女共同参画を推進するためには、企業が主体的かつ積極的に女性の活躍や従業員のワーク・ライフ・バランスを推進することが求められます。経済団体・労働団体等と京都府・京都市・京都労働局等の22団体が構成する「輝く女性応援京都会議」の事務局である「京都ウィメンズベース」を中心に、女性活躍の推進に取り組んでまいります。
12	4 男性	企業におけるワーク・ライフ・バランスを考慮した人事評価の導入促進について 重点的な取り組みとして、「企業におけるワーク・ライフ・バランスを考慮した人事評価の導入促進」があげられているが、企業現場の実態に即した取り組みを期待する。	企業にとってワーク・ライフ・バランスを進めることは、従業員の意欲の向上や優秀な人材の確保など経営戦略として重要です。男性の意識改革が進まないことの原因として、長時間労働を前提とした従来型の働き方の存在があり、意識改革を進めるためには企業におけるワーク・ライフ・バランスを考慮した人事評価の導入が有効であると考えられるため、企業の実態を把握しつつ、重点的に取り組んでまいります。
13	4 男性	この10年、社会の多くの分野で女性の参加が進み、女性活躍が推進されたと感じているが、性別による固定的役割分担意識は根強く残っており、特に男性の意識改革・働き改革が重要だと思っている。しかし、男性の意識改革は難しいと感じている。男性は女性への差別とは思っておらず、慣習となっている。男女共同参画は脳では理解できるが行動につながっていない。	固定的な性別役割分担意識や固定観念は、往々にして幼少期から長年にわたり形成されており、女性にも男性にも存在しています。男女共同参画を推進するすべての取組の基盤として、学校教育において男女共同参画についての理解促進のための教育を行うとともに、多様な立場の府民が男女共同参画について自らの問題と捉え、理解を深められるよう情報発信が必要だと考えております。
14	4 男性	新型コロナウイルス感染拡大に起因する外出自粛により、家事・育児・介護が女性に集中した。また、生活不安により大きなストレスとなっている。男性は、なぜ家事・育児・介護等に女性とともに取り組む、または、自分が出来ることをしてみたいという気が回らないのだろうか。非正規雇用の女性が解雇となり生活が成り立たないという声も聞く。	また、京都ジョブパークマザーズジョブカフェでの女性の再就職支援やニーズに応じた職業訓練・JPカレッジ等により就業力の向上に引き続き取り組んでまいります。
15	5 安心	貧困、高齢、障害等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備について 「多様な立場の人々への配慮」ということで、「同和問題の当事者」とあるが、同和というのは「同和地区」つまり地域を意味する言葉。当事者は、「部落問題」、「部落差別の当事者」であると思っている。国の計画に対してもパブリックコメントを行い、修正された。	地域で生活する多様な人々の中には、性的指向・性自認に関すること、障害があること、外国人やルーツが外国であること、同和問題(部落差別)に関すること等に起因する様々な人権問題により困難な状況におかれている方がおり配慮が必要です。御意見を踏まえて反映します。
16	5 安心	重要分野のⅡ. 安心・安全な暮らしの実現の5. の冒頭には、女であること、貧困・・・ではないかと思えます。また、「人権が守られ」を入れていただけたらと思えます。同和問題の当事者とありますが、部落差別解消推進法もできましたので、「同和」ではなく、部落でよいのではないのでしょうか。	
17	5 安心	ひとり親について 正規・非正規といった呼び名があること事自体問題に思う。その格差を正すように企業まかせにするのではなく、もっと働きかけをして欲しい。ひとり親が非正規に甘んじているのは、多くの場合子どもの養育にやむを得ないところがある。ひとり親が働きやすい社会的条件整備をする必要がある。障がい者雇用に目標があるように、ひとり親雇用にこそそれくらいの意気込みが欲しい。	ひとり親家庭のうち、母子世帯は父子世帯に比べて所得が低い傾向があり、また、女性の非正規雇用者の割合は5割を超える状況にあります。京都府では、女性の年代や就業形態、男女の雇用の機会・待遇の違いなどを視野に入れた対策を進めるとともに、ひとり親家庭の実情に応じた支援を実施してまいります。
18	5 安心	ひとり親家庭への支援について 家庭生活、就労、子育てをひとりでごなしていかなければならない家庭に対して、家事代行などのサービスを定期的に受けられる支援等健康な生活を取り戻す支援をのぞむ。子育て期には無理をして働き、子育てが終われば児童扶養手当も終了、福祉医療も終了、子どもの就学貸し付けの返済が始まりと生活は一層苦しくなる。さらなる支援が必要。	

No.	項目	御意見の要旨	府の考え
19	5 安心	<p>障害のある女性への具体的な施策について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・雇用全体におけるデータが男女比しかなく、障害者の男女統計データの整備と可視化が必要。 ・性暴力へのワンストップ支援センターについて、現在開設されている「京都SARA」のバリアフリー施設への移転を願う。 ・障害ある女性等への災害時の支援について、災害時の被害では障害のある女性の被害は男性に比べて多く発生するので、特段の配慮と環境の整備をお願いする。 ・男女共同参画への障害のある女性の登用を進めるため、男女共同参画の会議等に委員として障害のある女性を登用していただきたい。 ・障害のある女性の複合差別等、企業及び市民向け研修について、障害女性の複合差別については理解が進まない状況にある。京都府として定期的な研修の開催が必要。 	<p>障害のある女性は、それぞれの障害の種類ごとの特性、状態により様々な支援が必要であることに加えて、女性であることにより、さらに複合的に困難な状態におかれていることがあります。「京都府障害者基本計画」に基づき、防災・防犯等の推進、自立した生活の支援・意思決定支援の推進、保健・医療の推進等における施策を総合的に推進してまいります。また、共生社会を実現するためには、全ての府民が障害のある女性の複合差別をはじめ、障害を理由とする不利益な取扱いの禁止や合理的配慮の提供等についての理解を十分に深めていくことが重要と考えておりますので、引き続き、「京都府障害のある人もない人も共に安心していきいきと暮らしやすい社会づくり条例」の普及啓発に努めてまいります。</p>
20	6 暴力	<p>新規の取組として、「市町村における女性相談体制を強化」とありますが、ぜひ指導力をもって取り組んでいただきたい。</p>	<p>配偶者等からの暴力は深刻化、複雑化しており引き続き重点的に取り組むべき課題です。市町村を始め、各関係団体と連携し、相談体制の強化をはじめとした対策を進めていきます。</p>
21	6 暴力	<p>DVIについて なかなか顕在化しない問題。見える化を考えていくことが大切。「窓口へ来てください」という対応ではなく、いろいろな方法で声を上げられるようにする必要がある。SNSや24時間対応がもっと知られる、利用しやすいようにする、そして女性だけではなく、子どもも利用できるようにする必要がある。さらに、「緊急性はない」と安易に判断するのではなく、継続的な見守りにつなげていく、そのために児童相談所の職員や社会福祉士等関係者の数を増やす必要がある。</p>	<p>被害者に対しては、相談から保護・自立支援、自立後の支援に至るまで、行政と民間団体が連携しながら、専門的な支援を早期から切れ目なく包括的に提供する必要があります。特に、民間支援団体は、被害者のニーズにあわせた柔軟な支援が可能であることから、より連携を深めていきたいと考えております。</p>
22	6 暴力	<p>P.16の女性に対するあらゆる暴力の根絶においても重点的な取組に教育の文字がない。各年代に合わせたDVIに対する教育を、また男性に対しても実施して欲しい。</p>	<p>幼少期や若年層を含むそれぞれの年代に応じた教育が必要なことから、重点的に防止啓発を行ってまいります。また、企業等と連携し、男性に対してもDVI防止啓発を推進してまいります。</p>
23	7 健康	<p>生涯を通じた男女の健康支援について 京都府では全国平均と比べて平均寿命が長く、健康寿命は短くなっている。京都府内においても夫婦のみ世帯が増えており、適切な介護サービスや社会支援が受けられなければ共倒れする恐れもある。さらに、単独世帯も増えており、地域社会から孤立する高齢夫妻や単独世帯の問題もある。健康維持、介護・疾患予防対策のひとつとして、職場や市町村の健康診断を受診し、また地域との関わりを持ち高齢になっても就労やボランティア、生涯学習活動等、社会に積極的に参加することが大事。不妊治療への助成についても、経済的な支援の拡充を検討していると聞いているが、仕事や家庭生活を続けながら不妊治療を続けられるように職場の理解と協力も必要。</p>	<p>人生100年時代が到来する中、府民一人ひとりが生涯にわたって健康な生活を送るために、不妊治療と仕事等の両立も含め、男女の年代や生活スタイルに対応した適切な保健・医療、福祉を提供してまいります。</p>

No.	項目	御意見の要旨	府の考え
24	8 理解	プランができたなら、小学生から高齢者まで誰もが見て・読んで分かるようなパンフを作成して、学校の教材としても使えるようにしてほしい。 学習は、小さい時からの積み重ねが必要でその結果、「男も女も、そうでない人も全ての人(多種多様な人)により、みんなが生きやすい世の中」が作られる。教育は大事。また、高齢者の固定観念を変える学習の場づくりも必要。	家庭、職場・学校、地域社会など社会のさまざまな場で、誰もが個性と意欲に応じて能力を十分に発揮できる機会が確保されるように、男女それぞれの自由な選択や活動を制約する要因となっている意識や慣行などを見直していく必要があります。そのためには、男性・子ども・若年層等を含め、男女共同参画が必要であることをあらゆる府民が共感できるよう、啓発の取組を強化するとともに、学校における発達段階に応じた男女共同参画に関する教育の充実を図っていきたくと考えています。
25	8 理解	教育・学習の充実 について 男女共同参画の推進には特に教育が重要である。大人になってからでは、固定観念やアンコンシャス・バイアスなどによって意識改革が難しくなるため、小学校の早期から学校教育などを通して、男女共同参画や家族の大切さについて学ぶことが重要であり、キャリア教育の充実を推進されたい。	また、京都府教育委員会が作成した人権学習資料集の中で、「女性の人権問題」として男女共同参画社会の実現を目指した内容を取り上げています。この学習資料集等を各学校における人権学習や教職員研修に活用して、男女が互いに尊重し協力し合い、よりよい社会を築いていこうとする態度を養うことができるよう、発達段階に応じた人権学習の充実や、教職員の人権意識の向上に取り組めます。さらに、企業等とも連携して、男女共同参画の啓発に取り組んでまいります。
26	8 理解	男性への取組 男尊女卑の考え方が、先進国の中でも色濃く残っている。案にもあるが、もっと教育のプランをしっかり持つことが必要。女性史、個人主義、民主主義、子どもの権利条約等々、学ぶだけではなく指導者側が見直しやチェックをしっかりとし、生活の中に埋もれているものを掘り起こし、さらに企業でも振り返り作業をしていく必要がある。	
27	8 理解	男女共同参画についての理解促進と教育・学習の充実について 重点的に取り組む主な取組においてアンコンシャス・バイアスを取り払う教育をすぐにでも実施できるように、具体的な目標を提示すべきと考えます。また、子供を教育する立場の教職員に対しても、多様性やジェンダー平等についての研修という項目の追加が必要だと思います。	
28	9 育児	「子育て環境日本一」の実現に向けた環境整備について 定期検診については、子どもの数が減少しているので、かなり丁寧な対応になっていると聞いているが、母親は幼児や乳児を抱えて一人で過ごす時間が多く、育児の負担は母親に偏っているのが現状。各地域の公民館や、自治会館で、定期的に保健師や指導者に、さらに一般の育児経験を終えた女性達と茶話会の様な場が必要だと考える。就学前の、健康状態、発達過程、家庭環境から子育て中の母親の「困り」を聞くことで、大きな悩みになる前に解決に繋がる。	京都府子ども・子育て応援プランに基づき市町村や子育て支援団体と連携して、子育てひろばなど、身近なところで親子が気軽に集える場(機会)の整備・充実や、地域の子育てサークル等の情報提供などを進めます。
29	9 育児	男性の育児休業取得を推進するということが、他の方に迷惑がかかると、まだ女性でも育児休業が取りにくい職場があるような状況。また、保育士免許を持っていても賃金がひくいいため保育士の職に就かない方も多いと聞く。例えば、府が独自の補填制度を設ける等により保育士を確保する必要があるのではないかと。	保育人材等の確保については、保育士修学資金貸付等事業の実施や京都府保育人材マッチング支援センターの活用、保育団体と協働で行う「保育の魅力発信キャンペーン」などに取り組んでいるところです。また、処遇改善に向けては、京都式保育人材キャリアパスの導入促進に取り組むとともに、保育士の給与改善について引き続き国へ要望してまいります。