

今後の重点取組（案）について

令和4年7月8日

令和4年度第1回湖西市男女共同参画審議会

目次

- 1 令和7年度までの取組スケジュール（案）**
- 2 令和4年度に開始する重点取組（例）**
 - 2-1.性の多様性に関する理解・取組の促進**
 - 2-2.審議会への女性の参画推進**
 - 2-3.多様な働き方を可能にする環境の整備**
- 3 庁内の推進体制拡充案について**

1. 令和7年度までの 取組スケジュール（案）

1-1. 計画の進行管理について

目的

男女共同参画推進の効果を高め、計画に設定された数値目標（計画冊子36頁）を達成するため、各課の取組について、自分たちで**進行管理**を行う。

方法

男女共同参画の基本目標に付随する22の施策について、計画に設定された**所管課**が、**なにを、いつ実施する予定（可能性を含む）**か、具体的な**取組スケジュール案**を作成する。

ポイント

- ①国、県、近隣他市や法改正等の動向を注視し、「**いつどの施策に取組むことが効果的か**」を意識した取組スケジュール案とすること。
- ②**所管課は、少なくとも1つ以上の取組**を記入すること（「全課」とされた部分は任意）。
- ③**6つの重点施策**（計画冊子17頁）を意識すること。
- ④予算、組織体制、社会情勢等の不確定な要素が当然含まれることから、本スケジュール案はあくまでも**所管課の取組目安としての資料**であることにご留意ください。

イメージ

【資料3】第4次男女共同参画推進計画 取組スケジュール（案）

2. 令和4年度の 重点取組（例）

2-1. 性の多様性に関する理解・取組の促進

	R3	R4	R5	R6	R7
重点1	パートナーシップ	研修・講座・性別欄見直し			

①職員研修（市民課）

多様な性に関する基礎知識、国・県の動向、事例等に関する説明を聴取し、行政職員として知っておくべき知識と素養を修得するため、管理職（係長～課長）を対象に研修を行う。

②市民向け講座（市民課）

LGBTQ+をはじめ、多様な性について基礎知識を学ぶとともに、大学生をファシリテーターとしたグループワークを通して、市民が自ら考える契機とする。また、リーフレットなど啓発物品を作成、配布し広く意識の向上を図る。

③行政文書の性別欄見直し検討（市民課・全課）

静岡県は令和3年4月に、性別欄のある公文書の全庁調査を実施し、県の裁量で性別欄の可否を検討できる公文書734件のうち、356件について、削除又は記載方法の見直しを行った。市においても、同様の調査を行うなど、性別欄の見直しについて検討する。

2-2. 審議会への女性の参画推進

	R3	R4	R5	R6	R7
重点2		審議会等の女性登用促進（割合調査・公開・担当者研修・随時見直し）			

① 審議会等の女性委員割合調査（市民課）

例年6月頃に内閣府の依頼による調査時に、各審議会の「次回の委員改選時期」「前回調査の女性割合」等を明記し、結果を庁内で共有する。

② 庁内依頼（市民課）

数値指標（女性委員40%以上）を意識した人選となるよう依頼する。あわせて、公共分野のあらゆる意思決定において、男女の平等な参画が重要であるという意識づけを継続して行う。

③ 改選時の委員見直し（全課・市民課）

各課は、事務局を務める審議会や協議会の委員改選時においては、近隣市の類似審議会等の現状聞取り・人材探し・推薦団体への女性登用依頼などを行い、数値目標を意識した委員の見直しを行う(R3年度の数値は【資料5】)。

先進事例：掛川市（条例に委員割合規定、担当者説明会、ウェブサイトでの公開など）

2-3. 多様な働き方を可能にする環境の整備【背景】

育児・介護休業法の改正（R4.4～）

希望に応じて、男女共に仕事と育児等を両立できる環境づくりのため、育児・介護休業法及び雇用保険法が改正され、R4.4より段階的に施行される。

【令和4年4月1日施行】

1. 育児休業を取得しやすい**雇用環境整備**及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する**個別の周知・意向確認の措置の義務付け**

2. **有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和**

【令和4年10月1日施行】

3. **産後パパ育休**（出生時育児休業）の創設

4. 育児休業の**分割取得**

【令和5年4月1日施行】

5. 育児休業等の**取得状況の公表の義務付け**（労働者数1,000人を越える事業主）

2-3. 多様な働き方を可能にする環境の整備【案】

	R3	R4	R5	R6	R7	
重点6		育休取得促進・周知啓発				

① 育児・介護休業制度の広報・啓発（産業振興課・市民課）

R4年度 ダイバーシティ推進委託事業、企業訪問、労務懇談会での説明、広報掲載

R5年度 男女共同参画社会づくり宣言事業所の取組事例収集、啓発品配布、出前講座

② 市役所内における男女共同参画の職場づくり（総務課）

R4年度 男性育休制度に関する周知、相談窓口の設置等、取得率の割出し

R5年度 研修（ワーク・ライフ・バランスなど）実施、業務効率化推進、他市事例の研究など

③ 女性の多様な働き方に関する支援（産業振興課・市民課）

R4年度 女性の再就職支援委託事業、ダイバーシティ推進委託事業

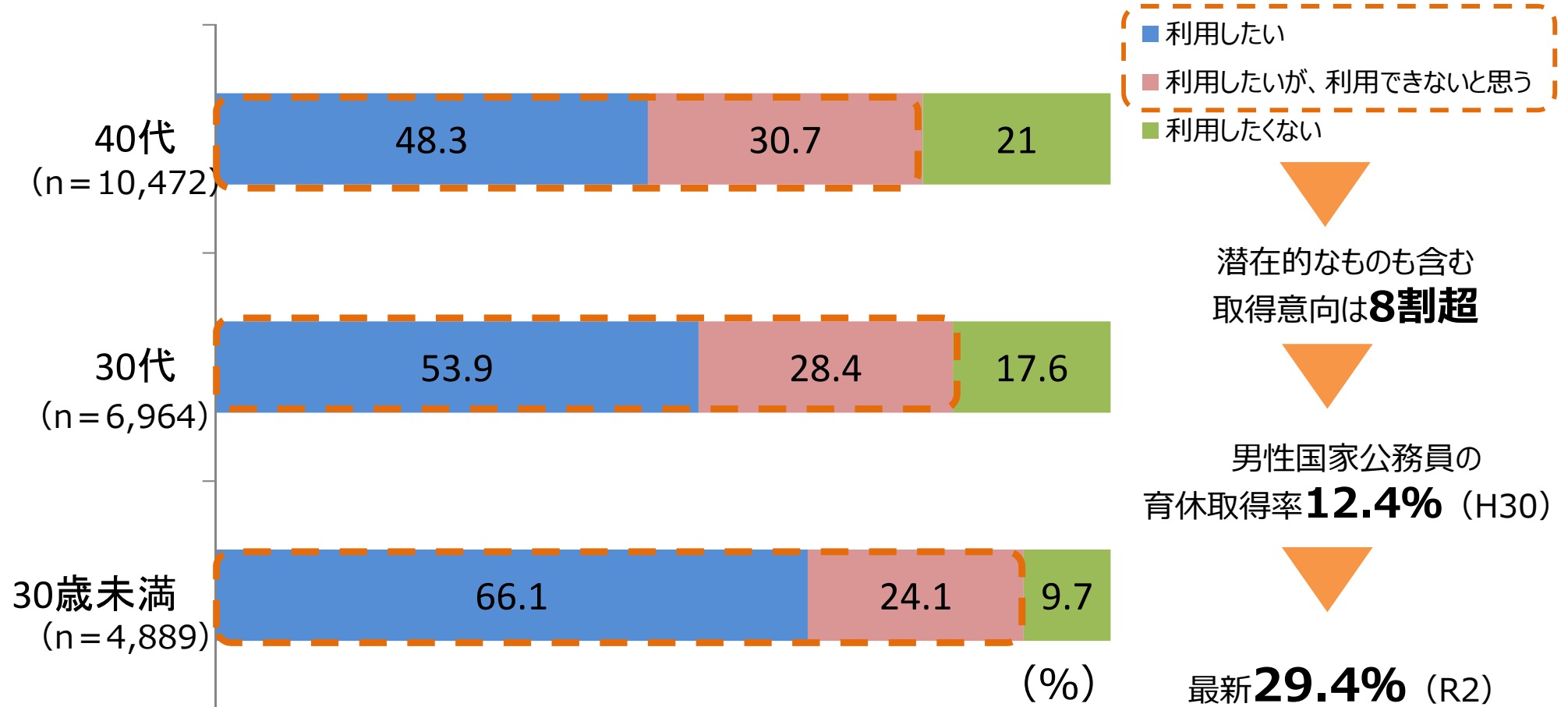
R5年度 起業講座、女性デジタル人材育成講座など

上記はあくまで**取組案**です。各課の具体的な取組案は、9月頃決定予定です。

2-3. 多様な働き方を可能にする環境の整備【参考】

データから見る育休取得意向

(1) 今後、子の出生時に育児休業を取得したいと思うか。



「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進に関する職員アンケート調査」

(国家公務員の約3割を無作為に抽出し、インターネット調査で実施。上記数値は、調査対象者のうち50歳未満の男性職員の回答。)

2-3. 多様な働き方を可能にする環境の整備【参考】

国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針（R1）

令和2年度から、子どもが生まれた全ての男性職員が、1か月以上を目処に育児に伴う休暇・休業を取得できることを目指して定めた方針。各府省等は、以下を標準の取組として、必要な工夫を加えつつ取得を促進する。

1 管理職員による本人の意向に沿った取得計画の作成、取得中の業務運営の確保

- ・合計1か月以上の休暇等の取得を前提に、上司（管理職員）が対象職員に取得勧奨。
- ・本人の意向に基づき、上司が取得計画を作成。事前に業務分担の見直し等の環境整備を行い、取得期間中の円滑な業務運営を確保。

2 幹部職員のリーダーシップ発揮、人事当局の積極的な関与

- ・幹部職員：定期的なメッセージの発信、取組状況の確認、必要な対策の実施。
- ・人事当局：管理職員の報告により対象職員を把握、取得状況の進捗を確認。取得意向のない場合や実績の間に乖離がある場合には、本人等に確認するなど、積極的に関与する。

3 人事評価への反映

- ・幹部職員・管理職員その他直属の上司等の取組状況は、人事評価に反映（内閣人事局は考え方・目標設定例を通知）

3. 庁内の推進体制 拡充案について

3-1. さんかくリーダー（案）

目的

男女共同参画の効果的な推進及び意識浸透のため、庁内推進体制を拡充する。令和4年10月より開始予定。

方法

1. 係長以上1名を「さんかくリーダー」として課より選出する（例:ITサポーター）。
2. リーダーは下記より最低1つ以上取組内容を選ぶか、自由提案をして、課内で取組む。
3. 年度末に、リーダーから市民課へ取組内容と効果を報告する。

項目	取組内容（案）
(1) 学ぶ	性の多様性に関する職員向けガイドブック（静岡県）を読み、レインボーシールを名札等に貼る。
(2) 調べる	課で事務局を務める審議会等の男女構成比を調べ、どちらかの性別が4割を下回る場合には、偏りの原因を考え、報告する。
(3) 行動する	イクボス10か条（厚労省）を読み、所属内で可能な業務改善案を作成・報告する。
(4) 自由提案 （例）	<ul style="list-style-type: none">・各種講演、イベント時に、男女共同参画に関する啓発品を配布する。・広報等で取り上げる市民の男女比を5:5にする。・各種意見聴取、説明会等の参加者の男女構成比が5:5となるよう場を設定する（自治会から男女1名ずつ参加など）。・所管業務において、男女共同参画の視点で先進的な取組を調べ、課内で共有する。