

## 宇治市男女共同参画計画「第6次U」I あさぎりプラン（最終案）」と初案（パブリックコメント時点）との比較

No	初案	最終案	頁
1	<p data-bbox="297 384 1090 464">国の「第5次男女共同参画基本計画」においては、めざすべき社会として以下の4点を示しています。</p> <div data-bbox="311 531 1086 1137" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="349 552 1070 679">① 男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会</li> <li data-bbox="349 695 1070 775">② 男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会</li> <li data-bbox="349 791 1070 919">③ 仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会</li> <li data-bbox="349 935 1070 1110">④ あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGs で掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会</li> </ul> </div>	<p data-bbox="1122 336 1915 512">「国等の動向による変更」 国の男女共同参画会議「<u>第6次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方(案)</u>」においては、めざすべき社会として以下の4点を示しています。</p> <div data-bbox="1122 531 1897 1050" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="1160 552 1881 679">① 男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会</li> <li data-bbox="1160 695 1881 775">② 男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会</li> <li data-bbox="1160 791 1881 919">③ 仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会</li> <li data-bbox="1160 935 1881 1015">④ <u>あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、国際社会と協調する社会</u></li> </ul> </div>	2

No	初案	最終案	頁
2	<p>●本計画は、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」(以下、「DV防止法」という。)第2条の3第3項に定める「市町村基本計画」である「宇治市DV対策基本計画」及び、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(以下、「女性活躍推進法」という。)第6条第2項に定める「市町村推進計画」である「宇治市女性活躍推進計画」及び、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」(以下、「困難女性支援法」という。)第8条第3項に定める「市町村基本計画」である「困難な問題を抱える女性への支援に関する宇治市基本計画」を包含します。</p>	<p>「パブリックコメント意見による修正」</p> <p>●本計画は、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」(以下、「DV防止法」という。)第2条の3第3項に<u>基づく</u>「宇治市DV対策基本計画」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(以下、「女性活躍推進法」という。)第6条第2項に<u>基づく</u>「宇治市女性活躍推進計画」を包含するとともに、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」(以下、「困難女性支援法」という。)第8条第3項に<u>基づく</u>「困難な問題を抱える女性への支援に関する宇治市基本計画」を<u>新たに位置づけます</u>。</p>	3
3	<p>② 宇治市男女共同参画支援センターにおける相談の状況</p> <p>1. 女性のための相談 (略)</p>	<p>「パブリックコメント意見による修正」</p> <p>② 宇治市男女共同参画支援センターにおける相談の状況</p> <p><u>女性のための相談は、一般相談の件数がこの10年間で約1.5倍に増加していますが、DVを主訴とする件数は横ばいであるため、家族間の問題や人間関係など相談者の主訴が多様化していると考えられます。</u></p> <p>1. 女性のための相談 (略)</p>	18

No	初案	最終案	頁
4	<p>育児について、配偶者と半分ずつ分担することを希望し、育児休業を取って子育てをしたい男性が増える一方で、依然として女性の家事等への負担が大きいことから、男性の家事・育児参画促進の環境整備のほか、固定的な性別役割分担の解消に向けた男女双方の意識改革・理解の促進により、パートナー間のコミュニケーションを深めることで、<u>共働き・共育ての実現</u>に取り組む必要があります。</p>	<p>「審議会意見による修正」</p> <p>育児について、育児休業を取って子育てをしたい男性が増える一方で、依然として女性の家事等への負担が大きいことから、<u>育児休業にとどまらず男性の家事・育児参画促進の環境整備を進めるほか、固定的な性別役割分担意識の解消</u>に向けた男女双方の意識改革・理解の促進により、パートナー間のコミュニケーションを深めることで、<u>男女ともに仕事と家庭生活の両立ができるよう</u>に取り組む必要があります。</p>	22
5	<p>(具体的施策1)</p> <p>様々な機会、方法により、固定的な性別イメージについて、各世代に応じた意識啓発に向けた情報発信や講座を開催します</p>	<p>「パブリックコメント意見による修正」</p> <p>(具体的施策1)</p> <p>様々な機会、方法により、固定的な性別イメージについて、<u>幼少期や、若年層から高齢層まで各世代に応じた意識啓発</u>に向けた情報発信や講座を開催します</p>	26
6	<p>(現状と課題)</p> <p>○ また、リーダーや役員の性別が慣習や前例等によって偏ることがないよう、固定的な性別役割分担意識の見直しについて、周知・啓発を行うことも重要です。</p>	<p>「パブリックコメント意見による修正」</p> <p>(現状と課題)</p> <p>○ また、リーダーや役員の性別が慣習や前例等によって偏ることがないよう、固定的な性別役割分担意識の見直しについて、<u>地域団体や事業所へ周知・啓発</u>を行うことも重要です。</p>	33

No	初案	最終案	頁
7	<p>(具体的施策 25)</p> <p>女性職員の能力開発と意欲向上を目的に、女性職員を対象とした研修の実施及び外部研修への派遣を行います</p>	<p>「パブリックコメント意見による修正」</p> <p>(具体的施策 25)</p> <p><u>女性職員のキャリア形成を支援し、意欲の向上を図ることを目的に、女性職員を対象とした研修の実施及び外部研修への派遣を行うとともに女性の管理監督職員と若手職員の意見交換会を実施します</u></p>	33
8	<p>(具体的施策 31)</p> <p>ここからチャレンジ相談事業において、相談者同士の情報交換の場となる「起業カフェ yukichi」や「ここからチャレンジマルシェ」を実施し、チャレンジしたい女性同士の交流を促進し、ネットワークづくりを支援します</p>	<p>「パブリックコメント意見による修正」</p> <p>(具体的施策 31)</p> <p>ここからチャレンジ相談事業において、相談者同士の情報交換の場となる「起業カフェ yukichi」や「ここからチャレンジマルシェ」を実施するほか、<u>チャレンジしたい女性同士の交流やネットワークづくりを支援するとともに、産業支援拠点「宇治NEXT」とも連携する中で、起業を目指す女性のニーズに応じ、更なるステップアップを促進します</u></p>	34
9	<p>(具体的施策 59)</p> <p>DV対策ネットワーク会議で、関係機関や民間団体等とDV相談があった場合の連携について意見交換を行い、迅速かつ適切に被害者支援を実施します</p>	<p>「パブリックコメント及び審議会意見による修正」</p> <p>(具体的施策 59)</p> <p>DV対策ネットワーク会議で、関係機関や民間団体等とDV相談があった場合の連携について意見交換を行い、<u>的確な対応ができるよう、迅速かつ適切に被害者支援を実施します</u></p>	42

No	初案	最終案	頁								
10	<p>(計画の推進にかかる目標値・指標値)</p> <table border="1"> <tr> <td>本市管理監督者への女性職員の登用割合 ※2</td> <td>22.1%</td> <td>21.9%</td> <td>(25%) ※3</td> </tr> </table>	本市管理監督者への女性職員の登用割合 ※2	22.1%	21.9%	(25%) ※3	<p>「他計画策定による修正」 (計画の推進にかかる目標値・指標値)</p> <table border="1"> <tr> <td>本市管理監督者への女性職員の登用割合 ※2</td> <td>22.1%</td> <td>21.9%</td> <td>25%</td> </tr> </table>	本市管理監督者への女性職員の登用割合 ※2	22.1%	21.9%	25%	53
本市管理監督者への女性職員の登用割合 ※2	22.1%	21.9%	(25%) ※3								
本市管理監督者への女性職員の登用割合 ※2	22.1%	21.9%	25%								
11	<p>(計画の推進にかかる目標値・指標値)</p> <table border="1"> <tr> <td>本市男性職員の育児休業取得率(取得者数/対象者数) ※2</td> <td>11.1%</td> <td>58.1%</td> <td>(30%) ※3</td> </tr> </table>	本市男性職員の育児休業取得率(取得者数/対象者数) ※2	11.1%	58.1%	(30%) ※3	<p>「他計画策定による修正」 (計画の推進にかかる目標値・指標値)</p> <table border="1"> <tr> <td>本市男性職員の育児休業取得率(取得者数/対象者数) ※2</td> <td>11.1%</td> <td>58.1%</td> <td>85% ※3</td> </tr> </table>	本市男性職員の育児休業取得率(取得者数/対象者数) ※2	11.1%	58.1%	85% ※3	54
本市男性職員の育児休業取得率(取得者数/対象者数) ※2	11.1%	58.1%	(30%) ※3								
本市男性職員の育児休業取得率(取得者数/対象者数) ※2	11.1%	58.1%	85% ※3								
12	<p>※3 は、次期宇治市次世代育成支援特定事業主行動計画及び宇治市女性活躍推進特定事業主行動計画で設定されるため、初案では第5次計画での目標値を記載しています。</p>	<p>「他計画策定による修正」 ※3 は、2週間以上の育児休業取得率とします。</p>	54								