

## 第3次盛岡市男女共同参画推進計画(掲載事業案)に対する 寄せられた意見と反映事業

【意見交換】令和元年9月27日～令和2年1月16日実施分まで

【対象】男女共同参画関係団体（9団体）、性的少数者支援団体（2団体）、事業者（一般女性社員：8事業所、管理職：16事業所）  
庁内各課、もりおか女性センター

【反映事業】A：新規事業に盛り込む B：今後検討する事業に盛り込む C：継続事業に盛り込む・その他（意見を受けて追記）

項目	意見の趣旨	反映状況	反映事業
<b>■全体</b>			
1	目指す姿  「活躍」という言葉について、活躍したくてもできない人はどうなるのか。「誰でも自分らしくありのままで生きられる」がよいのではないかと。目指す姿の意図の記載が必要では。	男女共同参画社会基本法及び市条例で掲げる「性別（等）に関わりなく個性と能力を十分に発揮する」ことは「活躍」にほかならないという観点から使用しておりますことから、「目指す姿」の趣旨説明を記載します。	C
<b>■基本目標1「性別等に関わらず多様な生き方を選択できる意識の形成」</b>			
2	【施策2】 多様な生き方を選択できる学びの充実  男女共同参画意識形成のためには、教育の場における啓発や教育関係者向けの啓発が非常に重要である。	従来からの継続事業（学校教育の場での男女共同参画意識形成のための教育等）に加え、教育関係者向けの研修や、性別で分けられない名簿導入の検討等を盛り込みます。	B
3	【施策3】 男女共同参画を推進する人材育成  人材育成講座などを受講しても、その後の活躍の場がない。現行では受講して終わり、となっている。学んだ力を地域に還元できるしくみや方法が欲しい。	人材育成講座終了後の、地域での活躍機会の創出の取組を盛り込みます。	A
<b>■基本目標2-1 人権尊重と安全安心な暮らしの実現～多様性の尊重と安心な暮らし</b>			
4	【施策1】 性の多様性の理解と支援  性に多様性があることを小さい頃から教育する必要がある。	児童生徒向け啓発冊子等の作成などを盛り込みます。	A
5	【施策1】 性の多様性の理解と支援  あらゆる教育手段の一つとして出前講座などがあればよい。	出前講座の実施を盛り込みます。	A
6	【施策1】 性の多様性の理解と支援  ・性の多様性の理解に関する市職員や教育関係者への研修が重要。 ・以前、市の窓口対応や選挙時に不快な思いをしたことがあった（申請書の性別と見た目が異なる場合） ・働く場面（就職・異動等）で、どこまで事情を話すべきか（カミングアウト）、受け入れてもらえるかはいつも不安や困難を感じている。	市職員・教職員・事業者等に向けた、性の多様性の理解と支援のための研修の実施を盛り込みます。	A
7	【施策1】 性の多様性の理解と支援  ・多目的トイレを増やしてほしい ・トイレのLGBTサインは掲げてほしくない（かえって利用しにくい） ・着替えも含めて個室で済むようにしてほしい ・日常生活上の不便を解消したい（病院の受診時の呼称、同性パートナー手術同意や面会時 等）	多目的トイレ等の普及啓発を盛り込むとともに、当事者のニーズを把握しながら不便解消のための取組（困難事例紹介や対応の具体例の情報提供や啓発）を盛り込みます。	A

	項目	意見の趣旨	反映状況	反映事業
8	【施策1】 性の多様性の理解と支援	同性パートナーシップ制度の早期導入を希望。 ・特に地方は制度ができれば風土が変わっていく ・東北地方の自治体ではまだ導入されていない ・自治体ができることは制度をつくること ・行政が制度を整えることで、これまで「社会の端」にいた人たちに光を当てることができ、自分たちは存在していいのだという希望やきっかけを与えることができる ・検討事業ではなく新規事業に入れてほしい ・いつまで待てばいいのか ・導入までのスケジュールを示してもらえば待てる	性の多様性の理解と支援の機運醸成を行いながら、導入についての検討を行う必要があることから、今後検討する取組に盛り込みます。	B
9	【施策1】 性の多様性の理解と支援	企業に対する理解と支援の取組も必要。性的少数者への支援のための取組に賛同したいが、何をすればよいかわからないという企業もある。	「LGBTフレンドリー企業」登録制度の創設を検討することを盛り込みます。	B
10	【施策2】 性と生殖に関する理解と生涯に渡る健康支援	妊娠出産に向けた支援、特に「産後ケア」について、現在の訪問型に加え、他市で実施し好評のデイサービス型もあればよいと思う。親が遠方で手助けできない場合も多い。	産後ケア事業の拡充について検討することを盛り込みます。	B
11	【施策3】 男女共同参画視点での災害対応	女性防災リーダー養成講座終了後に人材登録をしても活躍の場がない。	地域の自主防災組織と連携し、男女共同参画視点を持ちながら広く活動できる仕組みづくりを検討することを盛り込みます。	B
12	【施策4】 性別等による人権侵害の禁止	報道関係者への啓発も必要ではないか。	市民や事業者向けに、どのような行為が性別等による人権侵害にあたるのかなどの具体的事例の啓発や情報提供を行うことを盛り込みます。	A
■基本目標2-2 人権尊重と安全安心な暮らしの実現～配偶者等からの暴力の根絶				
13	【施策2】 相談及び被害者支援体制の充実	性暴力被害者相談支援センター（県）が盛岡にあるのを知らなかった。もっと周知が必要ではないか。	性犯罪・性暴力、性別等に関連するハラスメント、若年層を対象にした性的な暴力（AV出演強要など）などの予防啓発と相談窓口の周知と支援の取組を盛り込みます。	A
■基本目標3-1 あらゆる場面における多様な人材の活躍～地域社会や家庭における活躍				
14	【施策1】 活動方針立案や決定の場における男女共同参画の推進	政治分野における男女共同参画推進法（H30）が施行されたが、政治＝男性がやるもの、という意識が強く、女性は拒否する傾向がある。また政治に関わる女性が「見えない反発」を買う雰囲気を変えたい。	政治分野における男女共同参画の推進に向けた講座などの啓発事業を盛り込みます。	A
■基本目標3-2 あらゆる場面における多様な人材の活躍～働く場における活躍				
15	【施策1】 女性の活躍推進	・自社に女性管理職のロールモデルがないので将来管理職になる想像がつかない。 ・異業種（他社）の人との交流も効果的である。 ・コミュニケーション、円滑な人間関係構築、リーダーシップなどを学べる講座を受けてみたい。 ・女性管理職が少ないので、研修会等の開催案内や情報提供が欲しい（多数）	働く女性向けの人材育成（キャリアアップ・両立支援・ロールモデル情報提供等）の取組を盛り込みます。	A

	項目	意見の趣旨	反映状況	反映事業
16	【施策1】 女性の活躍推進	人手不足の中、企業の人財育成のため、女性社員にも学習の機会と人脈づくりのきっかけを与えることが必要であることから、企業経営者等への働きかけを期待する。	女性活躍推進に関する事業所への啓発と取組支援を盛り込みます。	A
17	【施策2】 男性の家庭や地域における活躍推進	男性の育児休業取得などの育児参画には、女性だけでなく男性も定時で終業できる取組が真に必要。	事業所における男性の家庭地域参画促進に向けた啓発活動や、ワーク・ライフ・バランス推進のための取組を盛り込みます。	A
18	【施策3】 ワーク・ライフ・バランスの実現による誰もが活躍できる職場環境の整備	多様性を活かすマネジメントについては、今後ますます重要になる。	経営者・管理職向けの多様な人材を活かすマネジメント支援のための取組を盛り込みます。	A
19	【施策3】 ワーク・ライフ・バランスの実現による誰もが活躍できる職場環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>働き方改革の具体的な取組に苦慮している。残業しないという指示があるが方法がわからない。</li> <li>社員向け、管理職向けなど階層別の人材育成セミナーを継続開催してほしい（多数）</li> <li>性別に関わらず、男女が一緒に参加できる意識改革セミナーを開催してほしい（多数）</li> </ul>	「誰もが活躍できる職場づくり」の推進に向けた事業者への啓発と先進事例紹介、具体的な取組方法の情報提供などの支援の取組を盛り込みます。	A C
20	【施策3】 ワーク・ライフ・バランスの実現による誰もが活躍できる職場環境の整備	非正規雇用労働者に対する処遇改善が必要である。	国や県等の関係機関と連携し、事業所における改善の取組を促進するための要望活動に加え、制度の周知、相談などの支援を検討します。	B

<その他の意見（一部）>

21	性の多様性の理解と支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>「性的少数者（LGBT等）」だからではなく、「一人の人間」としての人権問題として扱ってほしい（特別扱いされたいのではない。）。</li> <li>公権力を行使する行政には、性的少数者に対する権利や利益を十分に擁護することが求められている。</li> <li>条例に「性別等による人権侵害の禁止」が明文化されたことはよいことだと思う。次は禁止事項を担保するための施策が求められる。</li> </ul>		
22	女性の活躍推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>社内にロールモデルとなる女性が少なく、女性が就ける役職は限定的で将来が見えない。</li> <li>会社は女性活躍推進を進めようとしているが育成対象者が少ない。その中で、一人でがんばれといわれて大変である。</li> <li>シングルマザーの就労は困難が多い。</li> <li>クレーム対応で女性に対応すると、男性対応時よりも威圧的に接する客が多く困っている。</li> <li>風通しのよい職場づくりの方法、コミュニケーションの取り方が課題。</li> <li>女性活躍推進の取組を男性がどう感じているか知りたい。</li> <li>まだまだ管理職は男性で、女性社員の扱いに苦慮する人が多いと思う。男性上司対象の女性人材育成研修があってもよい。</li> <li>世代によっては女性だけ特別扱いされていると不快に感じる男性もいるので、互いの理解を深めるためにも男性を含めて研修を行うことも必要ではないか。</li> </ul>		
23	計画全般	<ul style="list-style-type: none"> <li>男女共同参画は待っていても進まない。積極的に働きかけていかななければならない。</li> <li>計画策定後も、推進状況などを含めて団体等との意見交換の場が欲しい。</li> </ul>		