

**「第5次京都市男女共同参画計画（案）」に関する  
市民意見募集の結果について**

**1 市民意見募集結果について**

**(1) 募集期間**

令和3年4月19日（月）から令和3年5月24日（月）まで

**(2) 周知方法**

- ア ホームページ（京都市情報館，ウイングス京都 HP，「真のWLB」応援WEB）
- イ 京都市公式 SNS（LINE，Twitter，Facebook）
- ウ 共生社会推進室及びウイングス京都 SNS（Twitter，Facebook）
- エ 大学生向け（学生向けアプリ（KYO-DENT），大学のゼミや授業等で配布）
- オ 若者・子育て世代向け（幼稚園，保育所，小中高，青少年活動センター等へ配架）
- カ 企業向け（京都商工会議所ML，中小企業家同友会ML等）
- キ リーフレットの配架（市役所案内所，各区役所・支所，ウイングス京都，市立図書館，文化会館，国際交流会館，市内大学等）

**(3) 意見数**

意見者数 712人 意見総数 763件

**(4) 属性**

**<年齢>**

	人数	割合
20歳代未満	415	58.3%
20歳代	122	17.1%
30歳代	41	5.8%
40歳代	26	3.7%

	人数	割合
50歳代	38	5.3%
60歳代	27	3.8%
70歳代	10	1.4%
不明	33	4.6%

**<居住地等>**

	人数	割合
京都市内在住及び京都市内に通勤通学	659	92.6%
その他	36	5.0%
不明	17	2.4%

(5) 御意見の内訳

関連する項目	区分	A	B	C	D	件数
計画全般等		2	46	32	6	86
基本目標1 性別による格差がなく、誰もがあらゆる分野で活躍できる社会		5	317	47	17	386
基本目標2 あらゆる暴力が根絶され、誰もが安全・安心に暮らせる社会の実現		8	113	43	2	166
基本目標3 誰もが人権を尊重され、また健康的に暮らせる社会の実現		1	111	13	0	125
合計		16	587	135	25	763

A：計画（案）に反映するもの

B：計画（案）に記載済み又は主旨に含まれているもの

C：今後施策を検討する際に参考とするもの

D：A，B，Cのいずれにも当てはまらないもの

2 主な御意見と第5次計画（案）への反映等について

(区分A)

計画全般について		
御意見	反映ページ	反映内容（本市の考え方）
<p><b>「計画の位置づけ」</b></p> <p>京都市の都市理念である「世界文化自由都市宣言」はあらゆる計画の最上位にあり、記載すべき。</p>	13ページ	<p>計画の位置づけに、「世界文化自由都市宣言」を追記しました。</p>
<p><b>「重点的に取り組む事項」</b></p> <p>「テレワーク＝柔軟な生き方＝仕事以外の時間にゆとりができる」というのは一面的だと思う。</p>	17ページ	<p>テレワークの課題面として、以下のとおり追記しました。</p> <p><b>「一方で、テレワークは、仕事と生活の境界があいまいになることにより、働きすぎてしまうおそれや、職種や業種等によっては困難な場合もあるとの指摘※もあり、留意する必要があります。」</b></p> <p>※内閣府「男女共同参画白書（令和3年度）」より</p>

基本目標 1 について		
御意見の要旨	反映ページ	反映内容（本市の考え方）
<p><b>施策の方針 1 「仕事と生活の調和と、男性の家庭生活への参画促進」</b></p> <p>【現状と課題】の第 3 項目にある、「ケアワークに主体的に関わることが」と「生涯にわたって自立した生活を送るために必要」について、つながりが分かりづらい。</p>	22 ページ	<p>当該項目に、以下のとおり追記しました。</p> <p>「仕事（ワーク）と、家事・育児・介護といったケアワークに主体的に関わることが、<u>経済的自立や生活に必要なスキルの習得につながり</u>、生涯にわたって自立した生活を送るために必要となってきます。」</p>
<p><b>施策の方針 2 「女性活躍の推進」</b></p> <p>「M字カーブ問題は解消されつつある」とあるが、少子化の影響が無視できず、その認識は時期尚早ではないか。</p>	27 ページ (2, 10 ページ)	<p>M字カーブは、近年、25～39歳の女性の有業率の上昇等により解消されつつありますが、望まない非正規雇用の課題等は依然としてあるため、「M字カーブ問題は解消しつつある」を「<u>M字カーブは解消しつつある</u>」としました。</p>
<p>M字カーブの解消の要因には、子どもを育てたくても、夫婦ともに非正規雇用で金銭的余裕がないという家庭の影響があると思う。</p>		
<p><b>施策の方針 2 「女性活躍の推進」</b></p> <p>【現状と課題】の第 3 項目に、「女性の育成・登用」とあるが、女性の何を育成するのか具体的に表現するべき。</p>	27 ページ	<p>当該項目について、以下のとおり修正しました。</p> <p>「<u>女性のキャリアの形成支援・登用をさらに進めるよう企業に働きかける…</u>」</p>
<p><b>施策の方針 3 「男女共同参画の視点での「市民力、地域力」の向上」</b></p> <p>施策の方針 3 の箱書きの第 2 段落にある、「男女共同参画の視点に立った防災対策を進める」ことと、「多様な担い手が活躍」のつながりが分かりづらい。</p>	30 ページ	<p>当該部分について、以下のとおり修正しました。</p> <p>「<u>性別や年齢に関わらず多様な方々が、避難所の運営をはじめ、地域防災を担うことで、男女共同参画の視点など多様なニーズに合った災害対応が行え、災害に強い社会につながります。</u>」</p>

基本目標2について

御意見	反映ページ	反映内容（本市の考え方）
<p>施策の方針4「DV対策の強化とあらゆる暴力の根絶」</p> <p>関係機関の担当者がDVや児童虐待のトラウマについて理解した上で対応する「トラウマインフォームドケア」の視点の導入が重要である。すべての関係機関に定期的に「トラウマインフォームドケア」の研修を行うことなどを計画に盛り込むことを提案する。</p>	<p>39ページ</p>	<p>施策の方針4ウの推進施策(2)の第1項目に、以下のとおり追記しました。</p> <p>「被害者が自分の意思で生活していけるようになるため、<u>また被害によるトラウマから回復ができるよう、京都市DV相談支援センターやウィングス京都をはじめ、各相談機関等における心理的ケアの充実に取り組みます。</u>」</p>
<p>施策の方針4「DV対策の強化とあらゆる暴力の根絶」</p> <p>トラウマケアなしには、「世代間の連鎖」や、被害者が加害者に転じたり、被害者がさらなる被害を受けるという「暴力の連鎖」もエンドレスになる。トラウマケアのためのセミナーはもちろん、トラウマを学ぶことも市民への啓発として進めてほしい。</p>	<p>39ページ</p>	<p>施策の方針4ウの推進施策(2)の第3項目に、以下のとおり追記しました。</p> <p>「被害者とその子どもが自立し、<u>トラウマから回復するためには、長期にわたる様々な支援が必要であることを啓発し、市民の意識醸成を図ります。</u>」</p>
<p>施策の方針4「DV対策の強化とあらゆる暴力の根絶」</p> <p>DVを減らすには、学校で正しい知識を身に付けることが一番必要なことではないかと思う。</p>	<p>41ページ</p>	<p>施策の方針4エの推進施策(2)に、以下のとおり追記しました。</p> <p>「…<u>性に関して適切に理解し、DVの当事者にならないよう、「性に関する指導」を充実します。</u>」</p>
<p>施策の方針4「DV対策の強化とあらゆる暴力の根絶」</p> <p>若年層に対応する施策として、単語として一般化している「デートDV」を用い、相談・啓発・対応策を明記してほしい。</p>	<p>41ページ</p>	<p>施策の方針4エの推進施策(2)に、以下のとおり追記しました。</p> <p>「若年層を対象に、<u>デートDVをはじめとして、DV予防の啓発や広報を実施します。</u>」</p>

<p><b>施策の方針4「DV対策の強化とあらゆる暴力の根絶」</b></p> <p>国の「性犯罪・性暴力対策強化の方針」の中でも「子供を性暴力の当事者にしないための生命（いのち）の安全教育」が盛り込まれているので、男女共同参画計画の中でも性教育に関する取組を取り上げたらよいのではないか。</p>	<p>44ページ</p>	<p>【現状と課題】に、以下のとおり追記しました。</p> <p><u>「性暴力等の被害者にも加害者にもならないためにも、若年層から予防教育等に取り組むことが重要となっています。」</u></p> <p>また、推進施策(2)に、以下のとおり追記しました。</p> <p><u>「また、性暴力の当事者にならないように、学校における「性に関する指導」や若年層向けの予防教育等を充実します。」</u></p>
<p><b>施策の方針5「さまざまな困難を抱える方への支援」</b></p> <p>女性であることに加え、高齢や外国籍、ひとり親家庭、引きこもり、障害があるなど社会的困難を抱えている方への支援を充実させることは、男女共同参画社会を推進させる上で不可欠であり、さらに支援体制を強化していくことが重要である。</p> <p>また、誰一人取り残さない社会にするために、自らSOSを発信できない状況にある方への支援は特に充実させるべきである。</p>	<p>45ページ</p>	<p>新型コロナウイルス感染症の拡大により、女性がより貧困など生活上の困難に陥りやすい状況が顕在化しているため、【現状と課題】に、以下のとおり追記しました。</p> <p><u>「女性の貧困等の困難に対し、関係機関が適切に連携することによって、多様な支援を行うとともに、その支援が届きやすくなるよう努める必要があります。」</u></p>
<p><b>施策の方針5「さまざまな困難を抱える方への支援」</b></p> <p>子育てと介護を同時に担う家庭が増えている。男女が共に安心して子育てと介護ができる環境整備が今後必要となるのではないか。</p>	<p>45ページ</p>	<p>【現状と課題】に、以下のとおり追記しました。</p> <p><u>「育児期にある方が、親等の介護も同時に担う「ダブルケア」の課題や、本来大人が担うような家族の介護等を子どもが行っている、いわゆる「ヤングケアラー」の課題が顕在化してきており、その支援が求められています。」</u></p>
<p><b>施策の方針5「さまざまな困難を抱える方への支援」</b></p> <p>ヤングケアラーに関する取組も入れてはどうか。</p>		

基本目標3について		
御意見	反映ページ	反映内容（本市の考え方）
<p>施策の方針6「人権尊重に向けた広報・啓発及び教育」</p> <p>施策タイトルに「学校」を追加すべき。人権は、家庭・地域の役割はあるが、体系的にかつ集団として学び合う学校教育は、理解を深め対処方法を知ることにおいて必須である。</p>	51ページ	<p>推進施策(4)の施策名に、以下のとおり追記しました。</p> <p>「<u>学校</u>や<u>地域</u>、<u>家庭</u>が一体となった<u>教育の推進</u>」</p>

(区分B 基本目標1)

意見	回答
<p>出産、育児に関しては、どうしても女性に負担がかかる。特に出産してから就学までの間は、手がかかる上に病気にかかりやすい。</p> <p>一方、仕事の吸収力もよくキャリアを積める時期と重なってしまうことにジレンマを感じる女性は多いのではないかと。こういった問題を少しでも解決するには</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・育休取得(最低1箇月間)の義務化</li><li>・病児保育の拡充</li><li>・残業がある忙しい職場でも希望があれば子育て職員の配置</li><li>・産休育休取得により負担が増える職員の待遇の改善</li></ul> <p>そして、何よりも職場で不満がたまらないよう常に各自意見を言いやすく風通しの良い職場にすることを意識する。</p> <p>このような環境が整ってくれば、少子化問題も改善されお互い尊重しあう社会の実現化に一步近づくと感じている。</p>	<p>少子高齢化・人口減少が本格化する中で、個人、企業、そして社会全体が持続的に発展していくためには、働く人のライフステージに合わせた多様な働き方の推進、仕事と家庭の両立支援、安心して子育てできる環境の整備、男女が共に働きやすい職場づくりなどの取組が必要です。</p> <p>事業主に対して、男性の育休取得を促進する施策として、国の両立支援等助成金制度があり、「出生時両立支援コース」は、子の出生後8週間以内に開始する連続14日以上(中小企業は連続5日以上)の育児休業等を取得した男性労働者が生じた事業主は、助成を受けることができます。</p> <p>また、令和3年6月に育児・介護休業法が改正され、男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、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・意向確認の措置の義務付けなど、労働環境の改善に向けた取組が定められました。</p>
<p>男性の育児や家事への協力を阻害している要因として、社会や個人の意識の問題もさることながら、男性の勤務先の理解が得られにくい現実があると思う。特に、人員に余裕のない中小企業の場合、物理的に対応できないケースがあると思う。</p> <p>協力した企業にメリットがあることをもっと強調すべき。例えば育休を認めた企業に、代替人員に支給する給与の一部を補助するぐらいの思い切った方策が必要ではないか。</p>	<p>また、安心して子育てできる環境に向けて、就労形態や子供の状況などに応じたきめ細かな保育サービスの充実等に努めてまいります。</p>
<p>産休や復帰の時期が読めないことから、企業としてのリスク回避のために社会的地位や仕事内容などに男女不平等が生まれている現状があると考えます。そこで、産休を必要とした従業員に正当な対処を行った企業に対して、行政から一定の金銭及び物資などの手当てを支給することで、企業の自発的な改善を促進できると考える。</p>	<p>また、安心して子育てできる環境に向けて、就労形態や子供の状況などに応じたきめ細かな保育サービスの充実等に努めてまいります。</p>
<p>女性がいきいきと働くには、雇用している会社が変わらないといけないと思う。</p> <p>行政が、会社が採り入れやすい参考事例を広く周知することで、そういった事例に取り組む会社が増えることを願う。</p>	<p>男性の家庭への参画促進に向けた環境整備に向けた取組を推進している企業の支援を行い、参考となる企業の取組などについても広く共有してまいります。</p>
<p>正社員で勤務をしているが、臨時での土日対応や年末年始、お盆対応できる保育所があると働きやすくなると思う。</p> <p>女性が仕事を中心に頑張りたいと思っても、子どもの対応で休むことに負い目を感じるの、勤務先も然りだが、市として国として柔軟な対応と浸透があると助かる。</p>	<p>誰もが子育て・介護等をしながら働き続けることができるよう、多様で柔軟な働き方を推進するとともに、保育の充実等を図ってまいります。</p>
<p>最近、男性でも育児休暇を取得する方が増加してはきているが、まだまだ少数派のイメージがあり、取得しにくいのが現状である。京都市男性職員の育児休業取得率の目標値は30%とのことであるが、もう少し上を目指してもよいのではないかと。また、育児休暇を取得しやすい職場内の雰囲気作りが大事だと思う。</p>	<p>本市では、育児の状況や求める配慮について所属長と話し合える仕組みの導入や、庁内情報誌への男性の育児休業取得者の体験談の掲載などの取組の結果、男性の育児休業取得率が大幅に上昇してきています。令和2年度の男性職員の育児休業取得率の実績が36.7%と当初目標の30%を達成しましたが、令和7年度までさらに上昇させることを目標とします。</p> <p>また、育児休業期間については、国と同様、原則として1箇月以上の取得を促進しており、希望する職員が取得しやすい雰囲気づくりなど、職場環境の整備に努めています。</p> <p>今度とも、京都市役所が率先して取り組み、効果的な取組を民間企業にも共有できるよう、努めてまいります。</p>

<p>育児休暇を取得した結果、出世が難しくなるといった実情はないのだろうか。また、育児休暇後の復職のサポートや、立場、給料などは保障されているのだろうか。</p> <p>育児休暇を取りやすい環境だけでなく、取得後の立場が安定していれば、男女ともに育児休暇取得率も上がっていき、目標値の達成に貢献すると思う。</p>	<p>本市では、育児休業の取得期間に関わらず能力、実績に基づき昇任の判断が行えるよう、取得者に対し、昇任要件を柔軟に運用しています。また、収入面の不安軽減のため、取得時の給与等のモデルケースやシミュレーションの提示等も行っています。</p> <p>さらに、育児休業から復帰した職員が円滑にキャリア形成を図れるよう、一定期間、職場の繁忙状況に応じて、臨時的任用職員の配置を行うなど、子育てとキャリアの両立を支援する環境整備等を行っています。今後とも、職員が安心して、育児休業を取得できるよう取組を推進してまいります。</p>
<p>「本市職員における管理職員に占める女性職員の割合」の目標数値がどうにも低すぎる印象を受けた。男女半々にすることが、性差をなくすことではないかと思った。</p>	<p>女性職員のキャリア形成支援の取組等を進めた結果、管理職員に占める女性職員の割合は着実に上昇しています。目標数値は、現況の本市職員全体に占める女性職員の割合を勘案しながら設定しています。今後とも性別にとらわれず意欲と能力に応じた人事配置や登用の推進を図ってまいります。</p>
<p>市役所における男女共同参画に向けた条件づくりとは、どのようなことを検討されているか。</p>	<p>京都市役所における男女共同参画に向け、女性職員の登用やキャリア形成の推進、職員の能力発揮の機会の拡充、市役所全体の「真のワーク・ライフ・バランス」の実現に取り組んでいます。</p>
<p>コロナ禍をきっかけに、育児や介護はもちろん、家庭や地域のための時間を大切にする働き方へシフトしていく風潮が高まっている気がする。コロナが収まっても、時短勤務や在宅勤務、時差勤務など、個々の状況に合わせた働き方が当たり前になる日が来て欲しいと願う。</p> <p>また、育児休暇などでも周りに気兼ねなく休みやすい環境を作る一方で、休んでいる人の代わりに頑張る人がきちんと評価してもらえるよう、休む人も残る人も誰もが気持ちよく働ける職場がスタンダードになってほしい。</p>	<p>貴重なご意見をいただき、ありがとうございます。</p> <p>今後の計画を推進するうえで、参考とさせていただきます。</p>
<p>私は、京都市のまちづくりに関わっているが、社会が変化している中で、今後のより良い地域やコミュニティ、暮らしや働き方に関心を持つ方は、年々増えてきていると実感している。</p> <p>一方で、市民の方からは、「どうしていけばいいのだろうか？どこから始めていけばいいのだろうか？」という声を多く聴く。今後は地域の中で、多様な「つながりの場」と「学びの場」が必要と思っており、今後も、多く開催されることを望む。</p>	<p>多くの市民がライフスタイルやライフステージに合わせて地域活動に参加することは、担い手の多様化や担い手不足の解消の観点からも必要であり、また、子育てや高齢者の生活支援、災害時の被害軽減など地域の多様化する課題やニーズに対応し、様々な視点から課題解決ができることが期待されます。</p>
<p>少子化、介護問題などに直面する中、安心して柔軟な働き方、生き方を選択し充実した人生を目指すためには、「ご近所さん力＝地域力」も大切だと思う。</p> <p>昼間仕事で留守の間、子供の何気ない様子に気をつけてくださったり、遠方の独居の親の様子を「ご近所さん」から伺え、安心することもある。また災害などは、その力の重要性はいうまでもない。地域の「つながり」も生きがいをもって生活する上でとても大切だと思う。</p> <p>しかし、「子どもがいないので地域に馴染めない」「学校の役員の仕事もあるので地域まで考えられない」という方がおられるのも事実である。その解決策を練っている先に「真のワーク・ライフ・バランス」があると思う。</p>	<p>性別や年齢に関わらず、住民同士が日頃から挨拶を交わすなど、程よい距離感でつながり、お互いの価値観を認め合いながら地域活動に参加することは、真のワーク・ライフ・バランスが目指す、安心して心豊かに暮らせるまちの実現につながります。今後とも、誰もが地域活動に参加しやすくなるきっかけづくり、場所づくりの取組を進めてまいります。</p>
<p>男女間で災害から受ける影響が異なるため、防災計画にも男女共同の視点が必要ということは、計画案からの発見であった。行政の働きかけで、地域防災が強化されることを期待している。</p>	

## (区分B 基本目標2)

意見	回答
<p>コロナ禍が1年以上続き、生活困難な女性や世帯が増え、その労苦を身近な家族への暴力に訴える例は多い。相談、一時保護できる場所の増加が求められていると思う。</p>	<p>コロナ禍により相談窓口の拡充が求められる状況で、生活の不安や困りごとの相談窓口として、7月からウイングス京都において「つながる相談室」を開設しています。</p> <p>DVの一時保護は、京都府家庭支援総合センターが担っていますが、入所要件に当たらないケースは民間シェルター等で対応しており、本市は、運営経費の補助により支援しています。保護の必要な方が安全に入所できるよう取り組んでまいります。</p>
<p>DV被害者とその子どもへの安全確保や自立に向けた支援の充実など、児童虐待等関係機関とも連携し、初期の相談から地域に根差した自立までの支援を目指していることが特に良いと思った。子どもが暴力を受けてなくても目の前でDVを目撃することは心理的虐待であり、ストレスと心の傷を負うため、子どものケアも大事だと考える。</p>	<p>DVは、児童虐待をはじめ、家庭内で様々な問題が重なり合うなど、課題が複合的なケースが多く、京都市DV相談支援センター、各区役所・支所、児童相談所、警察をはじめ関係機関が連携した支援が必要欠です。</p>
<p>DVと児童虐待、貧困、ひとり親の問題は密接に関係しているにもかかわらず、所管部署が別々であるので、具体的にどう連携するのかを明確にして実効性のある対策をとっていただきたい。</p>	<p>京都市要保護児童対策地域協議会での個別ケース検討会議における連携はもとより、適切かつ迅速に支援できるよう、関係機関が横断的に対応を行っています。</p> <p>なお、虐待やDV、ひきこもり、不登校などの孤独・孤立に起因する様々な社会問題について、本市が令和3年度に設置した「孤独・孤立対策プロジェクトチーム」において、全市一体となって課題解決に取り組んでまいります。</p>
<p>DV加害者の分析やカウンセリングに重点を置く必要がある。加害者は自分の加害行為に気づきにくく、再発に繋がる。</p>	<p>国、京都府及び他都市の取組を研究し、加害者更生に関する支援の在り方を検討してまいります。</p>
<p>被害者の多くが女性だということは認識しているが、男性で被害にあっている方はいる。男性被害者の相談先についても、充実していくとより良いのではないかな。</p>	<p>本市では、ウイングス京都において、男性カウンセラーによる「男性のためのDV電話相談」を実施しています。今後とも、男性被害者の実情やニーズを探りながら、支援の手法を検討してまいります。</p>
<p>自分が被害にあわないように、被害にあっているかもしれない人に気づいたら助けられるようにしたい。被害を受けている人は恐怖に支配され、なかなか自分から助けを求められないこともあると思う。第三者であるからこそ気づき相談できる専用の窓口があってもよいと思った。</p> <p>また、手遅れにならないよう、こういうことがあれば即相談窓口へという指標があったらいいと思った。</p>	<p>京都市DV相談支援センターにおいては、被害者の親族や知人、関係機関からの相談にも応じており、電話相談、匿名での相談も可能です。周りの方が気付くことで、早期にセンターとつながることができ、支援が可能となります。</p> <p>相談の判断に当たっては、本市発行のリーフレットに記載している「DVチェックリスト」を活用ください。(緊急時は、警察へ通報願います。)</p> <p>また、京都市DV相談支援センター通信では、相談者の思いや体験記を掲載しています。ひとりでも多くの被害者に支援が届くよう、広報等に取り組んでまいります。</p>
<p>家族、信頼できる友達、警察に相談、思い切って逃げるなどいろいろな方法を試してほしい。DVや暴力を受け、自分が悪いとか絶対に思わないで、いち早く助けを求めてほしい。</p> <p>相談に行きにくい方もいるので、電話でも対応してほしいかな。</p>	<p>京都市DV相談支援センターや京都府家庭支援総合センターの相談窓口の周知に加え、全国共通のDV相談ナビ「#8008(はれれば)」やDV相談ナビ+ (プラス)の電話相談「0120-279(つなぐ)-889(はやく)」やメール相談(24時間受付)やチャット相談(12時~22時)の周知に努めてまいります。</p>
<p>DVに関する問題は、外部からの介入が難しい分、通報などには迅速に対応できるようにしていただきたい。DVかもしれないと思ったときにすぐ通報できる番号があればいいと思う。</p>	
<p>被害者や、被害者を発見した人が連絡をしやすいように日常で使うLINEなどのアプリで相談できるようにするのはどうか。</p>	

<p>京都市DV相談支援センターの相談支援終了時における「課題解決」の割合が「61.7%」。およそ10人に4人は解決に至らないというこの状況はいかかなものか。課題解決の割合がもっと上がることを望ましい。</p>	<p>「課題解決に至らない」の中には、支援を希望せず相談者自身で解決することを決定されるケースや、相談員の連絡に応答されないケースなどが含まれています。</p> <p>可能な限り継続した支援につなげ、課題解決できるよう、相談者に寄り添った支援に努めてまいります。</p>
<p>長年ウィングス京都ではDV被害者の自立支援講座を開催している。参加した被害者同士が集い語り合うゆえにエンパワメントされていると聞く。ケアのためのシステムは、被害者も参画し、企画することが今後展開されれば、より、エンパワメントにつながると思う。</p> <p>市内の母子生活支援施設やDVセンターや保育所等の協力で、当事者が集う機会を今後も継続し、横のつながりを充実させ、地域へのつながり、地域住民の変化にもつなげてほしい。</p>	<p>DV等の被害者が抱えているトラウマから心身共に回復できるよう中長期的な視点に立った支援が必要です。</p> <p>ウィングス京都では、DV等の被害者が同様の経験を持つ参加者と一緒にトラウマの影響を理解し、どうしたら気が休まるのかを学べる「トラウマ・ケア読書会」も実施しております。</p>
<p>DVを受けた知り合いは、抵抗するにも力の差が大きく、されるがままで、思い切って相談窓口相談していなければ、死んでいたかもしれないと聞き、恐ろしくてぞっとした。</p> <p>インターネットや貼り紙を増やすなど被害者の方を助けられる可能性を広げ、被害の増加を止めなければいけない。</p>	
<p>親がDVが原因で離婚したが、全て終わってしばらく経ってからようやく分かった。母が動かなければどうなっていたか分からず、小学生ではとても自分で動くことはできない。周りの大人が気づいて助けを差し伸べないと救えない。</p>	<p>貴重なご意見をいただき、ありがとうございます。</p> <p>今後の計画を推進するうえで、参考とさせていただきます。</p>
<p>DVと気づくまでに要した期間が長期に渡るケースの多さが示され、事態が複雑かつ深刻で外から読み取りにくい事象である証である。事を大きくすることを厭う気持ちが相談することを拒んでいるケースが沢山あると推察する。</p> <p>市民からの心の相談に応じていただいた団体や現場職員の方々に感謝しつつ、今後とも、相談対応が十分に可能な人的資源の確保、ワンストップで必要な支援を選択できる組織形態の維持・管理、直接相談者に対応する現場職員の心のケアをも視野に入れた政策推進を希望する。</p>	
<p>性暴力等の根絶について、京都性暴力被害者ワンストップ相談支援センターでは、京都市も連携機関として、医療機関の連携や急性期の対応強化にさらに連携を深めてほしい。</p>	<p>京都性暴力被害者ワンストップ相談支援センター（京都SARA）において、性犯罪・性暴力の根絶に向けて、本市、関係行政機関、医療機関、警察、弁護士会、民間団体等が連携して、被害直後から中長期にわたる総合的な支援を行っています。</p>
<p>ユネスコが提唱している「包括的性教育」を小中学校で導入することを施策として加えていただきたい。DVを始めとする「ジェンダーに基づく女性に対する暴力」の根絶に必要な不可欠である。</p>	
<p>若い世代から性に関する正しい知識の普及啓発が大切だと思う。特に性的関心が増し、様々な人との出会いが増えてくる思春期に自身の身体も人の身体も大切にできるように正しい知識を得る機会が充実しているといいと思う。また、性的少数者など、人の性のあり方も多様であり、正解はないということが実感できるとよい。</p>	<p>学校教育においては、学習指導要領及び中央教育審議会答申並びにこれらを踏まえ作成した本市の「学校における「性に関する指導」」に基づき、生命の尊重や自己及び他者の個性を尊重するとともに、相手を思いやり、望ましい人間関係を構築すること等を重視した指導と関連付け、生殖機能や性感染症等の知識の習得にとどまらない教育を引き続き実施してまいります。</p>
<p>学校における「性に関する指導」とあるが、これは性教育を学習カリキュラムに入れることを意味するのか。学校の裁量に任せるのではなく、どの生徒も同じように学習機会があるようにしていただきたい。</p>	<p>「性に関する指導」は、学習指導要領に基づき、体育・保健体育科での指導を中心に他の各教科や特別活動等の教育活動とも関連させながら、次の点に配慮し、実施してまいります。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・児童生徒の発達の段階を踏まえること</li> <li>・学校全体で共通理解を図ること</li> <li>・家庭・地域との連携を推進し保護者や地</li> </ul>

	<p>域の理解を得ること</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・集団指導と個別指導の連携を密にして効果的に行うこと</li> </ul>
<p>ジェンダーとは何か、性的マイノリティとは何かなど、マイノリティについて色々知ってもらい機会を設け知識を付けてもらう。また、実際にマイノリティである人たちと関わり合ったり、その人たちの話などを聞き、さらに知識を深めていってほしい。</p>	<p>本市では、性の多様性への理解の促進や性的少数者の方の生きづらさの解消を目指して、当事者団体とも協働し、コミュニティスペースや講座、研修会など性的少数者の方々の思いや経験を共有し、相互理解を深める機会を設けたり、企業や学校、地域等が実施する研修、講師となる当事者の紹介などに取り組んでいます。</p> <p>また、人権情報誌、市民しんぶんのほか、現在作成中の保護者向けリーフレットなどを活用し、「学校・地域」における理解を広げる取組も進めてまいります。</p>
<p>多様な性について学ぶ機会は年々増加し、若者を中心に理解の輪が広がりつつあるが、世間一般では未だに理解に戸惑う方が多いだろう。</p> <p>専門家等による講演会や研修会を設けて、社会、地域での理解者を増やし、LGBT当事者の中に、「自分を偽ることなく生きたい」と思っている人が数多くいる現状を知ってもらうことで、性的マイノリティーの方達の助けになると考える。</p>	

(区分B 基本目標3)

意見	回答
<p>アンコンシャスバイアスは子どもの頃から、周りの環境によって培われてしまう。若いとき(子ども時代)から、自分のキャリアプランをしっかりと築く教育について、ぜひ具体的な施策をお願いする。</p>	<p>性別による固定観念やアンコンシャスバイアスは、幼い頃から長年にわたり形成されがちであると言われており、児童生徒が発達段階に応じて、男女共同参画への理解を深めることができるよう性に関する指導との関連に留意しながら取り組んでまいります。</p>
<p>女性や障害のある方など多様な意見を政策に反映させることは大変重要である。女性も積極的に社会の中で活躍するという決意を持たなければならないと思う。そのためには小中学校の時から意識を持てるような取組が必要だと思う。</p>	

(区分B 計画全般)

意見	回答
<p>コロナ禍で大変な思いをし、不安を抱えている人が多くある中だからこそ、誰もが充実した生活を目指す取組が重要だと思う。</p> <p>古い固定観念に縛られているなど、女性の活躍がなかなか進まない実感があるが、ピンチをチャンスととらえて、この計画が新しい京都を創るための礎となったらよいと思う。</p> <p>市民一人ひとりが我が事として男女共同参画について考えることができるよう、啓発などの取組は、誰にも分かりやすく、とっつきやすくするなど、工夫して行っていただきたい。</p>	<p>貴重なご意見をいただき、ありがとうございます。</p> <p>今後の計画を推進するうえで、参考とさせていただきます。</p>
<p>多くの方が計画の考え方を共有し、性別をはじめお互いの違いを認め合い尊重し合う風土が浸透することを願う。真のワーク・ライフ・バランスの計画の統合は適切と思う。「インクルーシブ・ケアシステム」も素晴らしい。しっかり実現、運用していただきたい。</p>	
<p>男女それぞれの自由な生き方を尊重し、社会に平等に存在するものとして、認識することが重要であるが、生物的に備え持った、男女それぞれの特性からくる差異については十分に踏まえる必要がある。様々な場面、環境において、何でも男女、同じでなければならないということではない。</p>	<p>男女がお互いの身体的特徴を十分に理解し合い、互いに思いやりをもって生きていくことは、男女共同参画社会の実現のための前提となると考えています。</p>
<p>ウィングス京都は、ジェンダーや男女共同参画に関する幅広い資料をそろえており、大変有意義な場所である。一方で市民への認知度はまだ低いように感じる。正しい情報を得ること、「知る」ことは、問題を自分事として捉え、選択していくために不可欠だと思う。この場所がある意義は京都市としても大きいため、ぜひ守り、広げるための取組をお願いしたい。</p>	<p>ウィングス京都は、男女共同参画に関する施策や取組を情報収集し、分かりやすく提供する重要な役割を担っています。他にも、女性グループ・団体等の自主的活動の場の提供、講座等の実施、調査研究等、多様な機能を有し、今後とも、京都市の男女共</p>

<p>ウィングス京都は、「男女共同参画通信」や「ジェンダーハンドブック」など、先進的な啓発冊子を作成されており、良い取組をされていると思う。若者にもっと届けてほしい。</p> <p>ただ、男女共同参画の拠点というには、もう少し頑張りが必要かもしれない。より一層の活躍を期待している。</p>	<p>同参画の拠点施設として、社会状況の変化と市民の皆様のニーズに対応した機能を発揮できるように努めてまいります。</p>
---	---

(区分C 基本目標1)

意見	回答
<p>30, 40年前、女性は結婚し、退職して家庭に入ることをよしとされ、家事、育児、夫の親、親戚、近所との付き合いまで、ほぼひとりで担ってきた。娘の夫が家事や育児をしている姿を見て、羨ましいやら、申し訳なく思うやら。京都は伝統を重んじる土地柄。私たち世代が理解をし、考え方を変えなければならぬ問題だと思う。</p>	
<p>今は紙おむつで、洗濯機も全自動で、食器洗浄機まであるのに、なぜ妻の家事・育児・介護時間が370分(6歳未満の子を持つ共働き世帯)なのかと悲しくなる。育児の時間は幸せな時間でもあるが、家事時間はなるべく短くしたい。妻への負担が多いのは、祖父母である私たちにも責任があると思う。</p>	
<p>「男は仕事、女は家事・育児」という考えは、今も価値観の一つとして自分の中に存在している。役割分担意識の解消が必要と思うが、その考えで生きてきた世代を否定し、排除するようなことはしたくない。世代を超えて、色々な考え方を受け入れ合うことで、共同できればいい。</p> <p>性別、世代(年齢)等、それぞれの立場から意見を出し、社会へ反映できるように、市議員、正規雇用職員、管理職員等の割合が、一定の層に偏らないことが共同につながると思う。</p>	
<p>「男は家族を経済的に困らせない為に働きに出て、女は家事や育児をして子どもを育てるもの」という概念に代表される、ロールモデルの固定化を容認してきた歴史を顧みて、世間一般の「普通」と比較し、自分の希望するライフスタイルが不一致だった時の心理的苦痛を想像すれば、地方自治体が率先して多様な生き方を是認していく姿勢を示すことは重要だと考える。ロールモデルは誰にでも当て嵌める事が可能ではないこと、自分の身近にも「普通」のスタイルとは別の方法で生きたいと願っている人がいるかもしれないと、全ての人が認知できるようになればと願う。広報戦略上の課題、教育上の課題、生涯学習支援上の課題、あらゆる分野で課題は多岐に渡る。ひとりひとりの生き方を尊重するポジティブな方向性の政策推進を希望する。</p>	<p>貴重なご意見をいただき、ありがとうございます。</p> <p>施策を検討する際に、参考とさせていただきます。</p>
<p>組織の意思決定権者に女性が少ないという事実はそれ自体差別的だと考える。組織の在り方や意思決定の在り方、具体的な労務進行の在り方が、男女それぞれの性に対し公平に設定されているか総点検を行い、女性が参画しにくい環境を作っていないかどうかを考えねば、女性の参画比率は一向に上がらない。「女性は半歩下がって男性の後を付いていく」のが理想だとする言説は、多様な生き方を是認する寛容な考え方とは相反するものだと市民ひとりひとりが気付ける場面や機会が増える政策推進を希望する。</p> <p>家事・育児・介護は、賃金を伴う労働と等価に「生きる」上で必要不可欠だとする認識を、全ての生活者が持つ事が肝要と思う。労働に対する認識は多様であり、人が違えばスタンスも違うことを前提とした政策推進を希望する。</p>	

<p>この計画案は現状の課題をふまえ、基本目標や施策の方針が適切に設計されていると思う。性差別の固定観念を払拭していくには、何が問題であるかに気づくこと（「それって性差別ですよ」と）。そして性差別のない価値観に目覚めて皆が自分らしく生きられるように変わっていくには、男女共同参画を実現しているロールモデルや好事例をどんどん発信して啓発することが重要である（「そんな生き方もあるのね」と）。</p>	
<p>将来はいろいろな場面で活躍できる看護師になりたい。まだ、男性しかできない仕事がたくさんあり、女性が活躍できる仕事は限られている。男性も女性も対等に仕事ができ、対等に活躍できることは本当に素敵な事だと思う。個性と能力を十分に発揮でき、女性が活躍できる社会が実現することを願っている。</p>	<p>貴重なご意見をいただき、ありがとうございます。 施策を検討する際に、参考とさせていただきます。</p>
<p>もっと男性にも子育てを理解し参画してもらうために、京都市でも父子手帳を配布することを提案する。</p>	
<p>女性の管理職等を増やしていくことは重要だが、その職に必要な能力の有無に関わらず「女性だから」という理由で管理職に就くことがあっては本末転倒だと思う。数字に固執するのではなく、女性の能力開発のセミナーを充実させるなど、管理職にふさわしい女性を増やすことに注力すべき。</p>	
<p>意思決定の場にある者は、性別に限らず自分と異なる様々な属性意見を聴き、視点を持つことを求められる。男性だから女性の気持ちが分からない、女性的発想に欠ける（だから女性管理職が必要）という発想は、根本的に問題がある。その文脈で「女性が入れば多様性が広がる」とするのは、極めて場当たり的で危険ではないか。</p>	<p>社会の様々な分野における意思決定の場に男女が共に参画し、多様な意見や新しい発想を政策や方針に反映させることは、多様性に富んだ持続可能な経済社会を実現するうえで重要です。しかしながら、社会で女性の力が十分に発揮されているとは言い難く、管理職割合をはじめ、性別による格差の解消は取り組むべき課題と考えています。本市では、経済団体等と行政が連携した「輝く女性応援京都会議」において、積極的な人材発掘・能力開発・管理職への登用の推進、「働き方改革」の推進による環境づくり、リカレント教育の推進など、女性の活躍推進にオール京都で取り組みます。</p>
<p>子育てや介護を支える保育士や介護スタッフの処遇改善も方針に反映していただきたい。</p>	<p>本市では、これまでから独自財源による保育士の処遇改善を行っており、これにより、本市の民間保育園等保育士の給与は全国平均を大きく上回っています。今後極めて厳しい財政状況を踏まえ、子育て支援策が持続可能なものとなるよう、必要な検討を行ってまいります。</p>
<p>女性の雇用についての企業へのアプローチとして、女性の雇用促進に対して企業が行っている活動や取組を奨励するようなキャンペーンや大会を行政が主催し、優秀な企業をピックアップして評価してはどうか。良い取組を広く紹介し、社会全体でその方法を共有することができ、また、企業は行政からの評価を新たな人材採用活動でのPRに利用することができる。</p>	<p>国においては、女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（えるぼし認定）が創設されています。認定を受けた事業主は、公共調達における優遇措置を受けられるほか、日本政策金融公庫の融資を通常よりも低金利で受けることができます。</p>
<p>行政や企業、大学等で、様々な取組がなされているが、実際の実績を知りたい。採用に関し、優先しますと記載されていても、どの程度の応募でどの程度の採用に至ったのかなど、数字などで示していただきたい。</p>	<p>また、女性活躍推進法に基づく、一般事業主行動計画には、女性職員の採用や育成、定着、登用、職場風土の改善など女性活躍に向けた取組を目標に掲げ、年1回以上情報を公表することが事業主に義務付けられています。このような制度等について、広く周知してまいります。</p>

## (区分C 基本目標2)

意見	回答
<p>今の私があるのは京都市DV相談支援センターのおかげと思っている。弁護士相談や裁判所への付き添いなど細部にわたり、私たち親子を支えていただいた。全ての被害者が私が受けたようなサポートを受けられるよう、全国にこの制度が広がって欲しい。</p> <p>別居後の面会交流と離婚後の共同養育、共同親権について、行政としてもその危険性を認識していただきたい。</p>	<p>京都市DV相談支援センターでは、初期の相談から自立支援まで、被害者に寄り添った切れ目のない支援に取り組んでいます。</p> <p>DVに関わる面会交流や共同親権等の課題については、情報収集と研究等を進めてまいります。</p>
<p>「DV対策の強化」のためにはDV被害の「現状と課題」の把握が必要で、市民意識調査について経年変化分析調査が必要である。</p> <p>前回まで実施されていた「配偶者等からの暴力に関する市民意識調査」による現状と課題の把握が必要ではないか。</p>	<p>京都市DV相談支援センター等と、DVの現状と課題についての的確な把握と情報収集に努め、今後の市民意識調査についても、効果的な設問や手法を検討してまいります。</p>
<p>京都市パートナーシップ宣誓制度は歓迎される一方で、京都市はセクシュアルマイノリティの生き方等に理解のある都市とは言い難い。京都市が取り組む制度等を幅広く伝えていく必要がある。教育の現場で若年層を対象に伝えることや、セクシュアルマイノリティの理解に取り組んでいる企業には京都市の認定を与える等、動きの見える取組を望む。</p>	<p>本市では、パートナーシップ宣誓制度の実施を契機に、市営住宅の入居要件の見直しなどの性的少数者の方々の生きづらさの解消に向けた取組を進め、広く周知に努めています。</p> <p>性の多様性の理解促進に向けて、教職員の研修等をはじめ教育現場での取組も実施しています。</p> <p>先進的な企業の取組について、人権情報誌、企業向けパンフレットや人権講座で紹介するなどの取組も進めてまいります。</p>
<p>DVに関しては、LGBTの人に対しての配慮はあるのか気になった。同性愛の人だけがDVを受けている・行っているわけではないから、男性、女性にとらわれないDV被害者のサポートやDV対策を行う必要があると考える。</p>	<p>LGBT等の性的少数者の方々に関わるDVについても課題と認識しており、京都市DV相談支援センターやウィングス京都などと研究・検討を行ってまいります。</p>

## (区分C 基本目標3)

意見	回答
<p>推進施策について、“女性であること”についての差別の支援の充実の項目はあるものの、男性にむけての項目は一切記載がないことが問題であると感じた。社会的に弱いとされているのは女性であるが、男性にはそういった対策の必要性がないというわけではないので、記載・対策を求めたい。</p>	<p>本計画では、性別にかかわらず誰もが個性と能力を発揮し、活躍できる社会の実現を目指し、男女共同参画の視点での施策を進めてまいります。</p> <p>一方で、非正規雇用率、給与格差など男女の待遇格差があり、女性がより深刻な影響を受けており、その格差の解消に取り組むべき重要な課題と考えています。</p>
<p>男性が稼ぎ、女性が家事という夫婦、その逆のパターンの夫婦、共働き、家事協力という夫婦、どれが正解ということはなく、各夫婦が相談して決めているので、取り立てて「男は仕事、女は家事・育児」という固定概念を解消する必要はないと感じる。その形を選んだ夫婦が時代遅れと思われていないか心配である。</p>	<p>男女共同参画社会とは、「誰もが自らの意思に基づきあらゆる分野において、個性と能力を発揮でき、様々な「つながり」の中で、ライフスタイルやライフステージに合わせて、生きがいとゆとりのある充実した暮らしが実現した社会」を目指すものであり、多様な生き方を認め合い、それぞれ選択された生き方を尊重することが基本であると考えています。</p>
<p>「真のワーク・ライフ・バランス」について、「家庭」「仕事」「社会貢献」の三つが求められるのは理解するが、仕事についていない専業主婦(主夫)も広い意味で社会に貢献しているのであり、そうした人を排除しているように感じてならない。</p>	<p>その考えの下で、「真のワーク・ライフ・バランス」は、「家庭(生活)・仕事・社会貢献(地域活動)」を個々の望むバランスで成立させることが生きがいのある充実した人生につながるものとして、提唱させていただいております。</p>
<p>「仕事」、「生活」、「地域活動」のいずれも充実していることは理想であるが、諸般の事情により「地域活動等」への参加の余裕がないこともあるにもかかわらず、これをしないと「真の」ワーク・ライフ・バランスにならないというのは、いかがなものか。</p>	<p>その考えの下で、「真のワーク・ライフ・バランス」は、「家庭(生活)・仕事・社会貢献(地域活動)」を個々の望むバランスで成立させることが生きがいのある充実した人生につながるものとして、提唱させていただいております。</p>

<p>性別役割分業に関し、間違っただけは正さなければいけないが、男女が全く同じ条件での生活（正規雇用で働いて家事もする）が当たり前という社会になったときに、専業主婦（主夫）として家事や育児に専念したい人が批判的に捉えられてしまうのではないかと。自分のライフスタイルは自分で決めて当然という意識もともに持たなければいけないと思う。</p>	
<p>そもそも「男は仕事、女は家事・育児」という考え方に不都合を感じない人も一定多いのではないかと。なぜ考え方を改めないといけないのかを、計画のイントロ部分に簡単に書く方がとっつき易いと思う。</p>	<p>少子高齢化、人口減少の急速な進展、また人生100年時代が到来する中で、社会全体が持続して発展していくためには、希望に応じた多様な働き方の促進や女性活躍の推進など、誰もが自らの意思に基づき、あらゆる分野で個性と能力が発揮できる社会づくりが必要です。</p>
<p>数値目標を含めた見通しのある施策がたくさん紹介されていて、市として本気で男女共同参画に取り組もうとしていることが伝わってきた。しかし、計画案の文量がかなり多いので、詳しいところまで理解しようと思ったらかなりの時間を要してしまう。市民の意識を変えていくには、認知度の向上は必要不可欠であると感じるが、その点では少しハードルが高いのではないかと。</p>	<p>そのためには、固定的な性別役割分担意識を解消していくことが重要であり、家庭、地域、職場、学校などのあらゆる場で、幅広い年齢層に、親しみやすくわかりやすい広報等を工夫してまいります。</p>

(区分C 計画全般)

意見	回答
<p>第4次計画は、2011年度からの10年間であったが、第5次計画は、2021年度から2025年度までの5年間と期間が短縮されている。新型コロナウイルス感染症拡大の影響で、先行きが見通しにくい状況であることから、第4次計画同様、計画の期間を10年間とし、十分な活動期間を確保したほうが目標数値達成に寄与するのではないかと。</p>	<p>「京都市基本構想」及び「京都市基本計画（京プラン）」がいずれも令和7年度（2025年度）までであること、また女性活躍推進法が令和7年度までの時限立法であること、新型コロナウイルス感染症の影響から、今後の社会状況が大きく変化すると予測されること等を踏まえ、計画期間を5箇年とするものです。</p>
<p>計画の名称、女性活躍、男女平等というのは、性が女性と男性の2つしかないと思ってしまう。今の時代、LGBTの方など多様な性を持った方がいる。セクシャリティが多様化していく中で、違う表現ができたらいと思う。</p>	<p>本計画は「男女共同参画社会基本法」及び「京都市男女共同参画推進条例」に基づき策定するものであり、また、性別に関わる格差や不平等、困難について、いまだ女性の問題が大きい状況を踏まえると、「男女共同参画」の名称の変更は困難と考えています。本計画では、目指すべき男女共同参画社会を「市民ひとりひとりが、性別にかかわらず個人として尊重され、様々な分野でいきいきと活動することができる社会」としており、誰もが多様性を認め合い、安心して暮らせるよう、計画に基づいて取組を進めてまいります。</p>
<p>性的少数者など、性別について多様性が受け入れられつつある昨今、「男女」と明確に記載することのバランスが難しいように思う。しかしながら、男女の格差が完全に解消されているわけではないため、このような計画を策定し取組を進めていく必要性もあると考える。すべての人が性別関係なく、いきいきと社会生活を送れるよう、個々を尊重する風土、社会になってほしい。</p>	
<p>目標数値が市役所職員内部のものに偏り過ぎていると思う。もっと広い視点で設定すべきではないかと。  <ul style="list-style-type: none"> <li>管理職や育休取得率は市内企業・事業所（官公庁も含む）で目指していただきたい。</li> <li>ジェンダーギャップが課題である政治分野・研究職分野などにも踏み込んでいただきたい。</li> <li>共働きは増えたけれど、フルタイムの割合は30年変化なし。賃金格差の問題はDVにもつながるので指標にしてはどうか。コロナ禍は働き方・暮らし方変革のチャンスである。これを追い風に少し踏み込んだ計画にすることを希望する。</li> </ul> </p>	<p>民間企業における役職者の女性比率、民間企業における男性の育児休業取得率について、参考数値として、国の第5次男女共同参画基本計画の目標数値等を掲げております。  また、より男女共同参画を推進していくべき分野や課題について、本計画とともに、国の計画を参考にしながら本市、国、府、企業、関係団体、市民の皆様が連携して取り組むことが必要と考えています。</p>
<p>DV・虐待が深刻化する大きな原因の1つは、相続や税金の控除が法律上の婚姻関係においてのみ確保されており、関係性を経済的に束縛されていることである。  市民個人単位での社会保障を前提とし充実させるという事業を盛り込むよう求める。</p>	<p>国の第5次男女共同参画基本計画に記載のとおり、個人の働き方の多様化、家族形態が急速に変化していることを踏まえつつ、働く意欲のある全ての人がその能力を十分に発揮できるよう、また、様々な施策の効果が必要な個人に確実に届くよう、社会の諸制度のあり方について検討されるべきと考えます。</p>

(区分D)

意見	回答
選択的夫婦別姓制度ができるように、国に働きかけてほしい。	選択的夫婦別姓については、婚姻制度や家族のあり方と関係する重要な問題として、国民の間に様々な意見があることを踏まえ、国において、丁寧な検討が進められるべきものと考えます。今後も、国における議論の動向や司法の判断、世論等を注視してまいります。
男女ともに安心して子育てできる環境の整備は重要である。育児休業あけに預けられる保育園や病児保育園の整備なしに男女ともに仕事と生活の調和は図れない。近隣の聚楽保育園廃園は、この方針に反していないか？ ぜひ市として環境整備を率先して具体化していただきたい。	男女がともに安心して子育てできる環境に向けて、就労形態や子供の状況などに応じたきめ細かな保育サービスの充実等に努めてまいります。聚楽保育所の廃止については、地域の保育需給を踏まえて判断したものであり、同保育所を廃止しても、当該地域での受入枠はあるため、計画の方針に反しているとは考えておりません。
固定的性別役割分担意識が、企業内での業務上の役割分担や役職者比率、賃金格差、また全般的な男女の経済的格差を拡大させ、ひいてはそれがひとり親世帯の貧困にもつながっていると思う。 働きたいが税法上の配偶者控除や配偶者手当の範囲内で、と考える女性は多く、女性の社会進出を抑えているように思えてならない。	男女共同参画社会基本法には、「社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。」と定められています。男女共同参画社会の実現に向けて、社会制度については、経済社会情勢を踏まえて、法に定める基本的な考え方により必要な見直しが行われるべきものと考えます。

