

審議会意見（１０月１９日開催）のプランへの反映等

分野	意見内容	プランへの反映等
計画全般	男性・女性という言葉の使用について、性的マイノリティにも配慮した文面へ修正すべき	男女いずれかに区別する表現について可能な限り修正を行った。 例)「男女が」→「性別に関わらずだれもが」「個人が」
目標数値	管理監督的地位にある市職員の女性割合 下方修正はすべきではない。これまでの目標数値の経年変化が追えるようにすべき。	プランP 6 5 指標：管理職（課長級以上）の指標と併せて、これまでの指標である管理監督職（係長級以上）の女性割合 30%を追加。
	時間外勤務時間縮減 ・全体の平均を下げることも必要だが、時間外勤務は部署や個人に偏りがあると思われるので、偏りの分析と対策が必要 ・「超過勤務〇時間以上」の職員数を削減するなどの指標が必要	プランP.6 7 （対象）常勤職員→正規常勤職員に修正 （指標）「4 5 時間以上／月」の超過勤務時間の者を 0 にする項目を追加。
	男性職員の育児休業取得率 ・1 日以上取得であれば目標数値は「100%」にすべき。	プランP.6 7 （指標）「1 日以上取得」の目標を 100%に修正 「合計 5 日以上取得」を 50%とする項目を追加。
取り組み	・不妊治療支援事業として、将来こどもを希望する方への妊娠出産適齢期の正しい知識の提供・啓発が必要	プランP.5 9 妊娠・出産に関する正しい情報提供によるライフプランニング、ワークライフバランスの支援を追加
	推進モデル企業やモデル地域（工業団地など）と市の連携による推進体制の構築が必要	プランP.6 3 事業所等との連携による推進を追加。
実施事業	高校生、学生に向けた男女共同参画の啓発	今後実施する具体的事業の中で、意見を踏まえ事業の内容を検討していく。
	小学生向けの啓発教育資材の開発、導入など	
	父子家庭向け支援、男性相談などの整備の検討	
	庁内超過勤務の縮減については、具体的な取り組みの実施が必要例) ・仕事の量の見直し（事業のビルトアンドスクラップ） ・仕事の効率化の仕組み検討 ・時間外勤務を縮減した部署へのインセンティブの付与	