

パブリックコメントの回答について

市女性活躍推進計画（案）のパブリックコメント募集手続きについては、令和元年 12 月 6 日から令和元年 12 月 27 日まで募集し、1 名から意見が提出されました。いただいた意見と考え方は以下のとおりです。

いただいた意見の要旨	考え方
<p>新旧対照表 10 ページ【新】、①各種審議会・委員会への女性委員の登用推進について女性登用率が目標値に達していない審議会等において改選時の目標値を定めるなど目標達成に向けて計画的にとりくみます、とあります。旧プランに比較して、ポジティブアクションが示されたことは良かったと思います。</p> <p>ところで、女性ゼロの審議会はどこですか。また、1 名でも増えれば比率はあがったこととなりますが、多くの男性委員のなかに女性 1 名は、女性委員として、とても委縮してしまいますので、そのような審議会はぜひ女性複数となるような目標にしてください。</p>	<p>女性委員のいない審議会等は全 66 のうち 16（恵那市歴史的風致維持向上計画協議会、恵那市文化財保護審議会ほか 14）です（※1）。</p> <p>1 審議会あたり女性委員の複数登用のご意見については、今後の検討課題とさせていただきます。</p> <p>（※1：地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（平成 30 年度）、平成 31 年 3 月 20 日公表）</p>
<p>新旧対照表 8 ページ【新】（1）「女性の職業生活における活躍に関する意識啓発を行います」とありますが、具体的にどんな啓発ですか。「目的に応じた効果的な啓発」を行います。は、具体的にどんな啓発のことでしょうか。</p>	<p>「女性の職業生活における活躍に関する意識啓発」とは、女性の意識改革、企業の就業環境や組織風土の改革、職業生活と家庭生活の両立ができる環境づくりなど、働く場面における女性の活躍の推進に向けた様々な啓発を想定しています。</p> <p>また、「目的に応じた効果的な啓発」とは、ライフステージに変化が生じる、例えば、パパママ学級などの際に、家庭内での家事分担につながる啓発を実施することなどを想定しています。プランの文章については検討します。</p>
<p>新旧対照表 10 ページ【新】（1）「現状では管理職に就くだけの経験や能力を備えた</p>	<p>「現状では、管理職に就くだけの経験や能力を備えた女性が少ない」については、</p>

<p>女性が少ない」という意見もあるため、とあるが、恵那市の女性は、いったん出産・子育てで会社などを退職し、数年のブランクがあってもとの職場に戻る人が多い。また、退職すれば、正規社員の道からそれてしまうこともあり、それだけスキルをつめない現状があります。また、採用時から、管理職への道が開かれているのかどうか、また、キャリアをつめるような研修やスキルアップの機会があるのかどうか、事業所から示されているのかも疑問。</p> <p>このあたりの事業所に対する調査はされていますか。</p>	<p>事業所調査の結果（プラン改訂版（案）16ページを参照）です。同調査で、方針決定、企画・立案、人事、窓口、事務処理の業務内容別に男性・女性の担当割合は調査していますが、女性のキャリア・スキルアップの機会の提供等については未実施です。</p>
<p>新旧対照表 10 ページ【新】（２）⑤として項目を起こし、「市内で管理職や企画部門で活躍する女性を増やす」とする。取り組み内容として、「リーダーとなる女性への研修機会の充実」としてはどうでしょうか。</p>	<p>「市内で管理職や企画部門で活躍する女性を増やす」ことは必要な取組と認識していますが、現状では、女性のキャリア・スキルアップの機会の提供状況をはじめとした企業・各種団体の取組状況等の把握ができていないため、「③企業・各種団体への啓発や情報提供」と同時に、企業・各種団体からの情報を収集するとともに、研修の実施についても検討していきたいと思えます。</p>