

## 配布資料一覧

- (1) ー 会議次第
- (2) 資料1 女性活躍推進計画の検討 ワークショップ意見一覧
- (3) 資料2 女性活躍推進計画（素案）（男女共同参画プラン新旧対照表）

# 令和元年度第3回恵那市男女共同参画プラン推進委員会 次第

日時：令和元年9月30日（月）

午後2時00分～4時00分

場所：恵那市役所 西庁舎3階 災害対策室B

## 1. 開会

## 2. 会長あいさつ

## 3. 議事

(1) 女性活躍推進計画（素案）の検討

資料No. 1

資料No. 2

(2) 女性活躍推進事業の検討

資料No. 1

## 4. その他

(1) 次回開催予定日 令和元年 月 日（ ） 時から

## 5. 閉会のあいさつ

## 女性活躍推進計画の検討 ワークショップ意見一覧

基本目標 基本目標 施策の方向	意見分類	意見	グループ	1-1	1-2	1-3	1-4	1-5	2-1	2-2	2-3	2-4	2-5	2-6	3-1	3-2	3-3	3-4	3-5	全体	なし	備考
1. 意識	①現状と課題	・多世代家族の高齢者は男女平等の意識が薄いので、説明や広報を念入りに行う必要がある。 ・男社会の意識が強い高齢者の無理解をなくす努力が必要だが、高齢者の意識を変えることは難しい。 ・男性は仕事、女性は家庭と考えている一割の意識の解消を図る必要があるのかも感じる。多様性を認めると一方で言っている。 ・アパート暮らしなどの自治会未加入者には広報紙が届かない。広報紙に良いことを書いても見てもらえないし、SNSも見ない。そういう人にどんな媒体でどのような情報を届けるかが課題。	1	●																		
2. 意識	①現状と課題	・13地域への説明会など、広報宣伝を積極的に行う。 ・若年層から年齢が上がるほど男女平等の意識は薄れる。消防団などでも説明して意識の向上を図る。 ・男女は平等であるという意識を改めて持つ。	1	●	●																	
3. 意識	①現状と課題	・家事や育児の負担について、当事者同士で意識のギャップがあることが問題。それを把握し解消していくことが必要。 ・お互いを人として尊重して大切に思う。 ・学校の中で教師が男女を差別することはしないのだろうか？ ・学校教育では、授業の中で男女で助け合うことについて話し合う場をもつ。 ・学校行事にできる限り両親で参加し、両親が協力する姿を見せる。 ・男女平等教育を育む教育の充実に対し、これからの子ども達には、「男でも女でもやりたいことをやる、色々な生き方が選択できる」というアプローチが良いのではないかと。 ・子どもは家庭での両親をよく見ているので、よい手本を示すことが大切である。	1	●	●							●										
4. 意識	①現状と課題	・若者を中心に男女平等で困っていない人は、勉強会をやっても参加しないと、響かないのではないかと。 ・講演会で一方的に話を聞くだけでは頭から抜けてしまいがち。この会議のように、子どもから高齢者までの多世代が安心して話ができる場を作り、テーマを与えて話をしてもらってはどうか。その中で、やりたいことが出ると思っているので、それをやってみることで活躍の場ができるのではないかと。 ・経営者と従業員の考えは違っていて当たり前。違うところを整理して認め合うことが重要。違いを認めあつた上で、企業向けと個人向けの制度や支援策を理解する説明会(ワークショップ)を開催する。個人向けは市民講座にしても良い。	1		●																	
5. 意識	②今後の取組	・女性活躍という概念が分かりづらいので、現在活躍して(生き生きと輝いている、様々な分野・年代の複数の女性の体験談を短編の小さなセミナー形式などで聞く場をつくる。 ・企業や事業主がワークライフバランスの推進に取り組む事に対して意識が低い。なぜ取り組まなければいけないのかが分かっていないので、事業の継続や業績アップのために役立つことを分かってもらわなければならない。ロールモデルや事例を直接聞く機会が必要。 ・家族の役割分担や協力について話し合う機会をつくる。	1		●							●										
6. 意識	②今後の取組	・世代ごとに現状・課題・解決策を洗い出して取り組んでいく必要がある。 ・家庭では夫婦間・働く場では経営者と従業員など、相互理解のためのワークショップを実施し違いを認め合うことも、ギャップを把握する。 ・建前と本音がある。女性は、女性の管理職登用に賛成しているが、自身は無理だと思っていない。【統計から】	1																			
7. 意識	②今後の取組	・女性が自立つ役職や場所(地域役員など)にしていると偏見がある。 ・各種委員会・審議会の女性登用をコアメンバー(一定割合の割り当て制)にする。 ・家庭と仕事の両立は難しい。管理職やフルタイム就労は責任が重く帰宅時刻も遅くなりがちなので戻込みしてしまう。 ・職場は女性の生活に合わせた就業規則や環境を整える。	1																			
8. 意識	②今後の取組	・働きやすい環境を考えるにあたっては、経営者が勝手に決めるのではなく、実際に働いている女性の声を聞き正しくニーズの把握をする。	1																			
9. 意識	①現状と課題	・女性は常に家庭や家事のことが頭にあって仕事に没頭できない。 ・家事は協力があっても女性が主に行うことになっているのが現実。しかし、女性の意識の問題でもある。自分がやらなくても夫や子どもなど誰かがやるように仕向けていかなければいけない。	1																			
10. 意識	②今後の取組	・30代のお母さん防災リーダーが必要。対象者に聞いてもらうには、同世代、同カテゴリーの人が話す効果が高いと思う。	1																			
11. 意識	②今後の取組		1																			
12. 意識	②今後の取組		1																			
13. 意識	②今後の取組		1																			
14. 意識	②今後の取組		1																			
15. 意識	②今後の取組		1																			
16. 意識	②今後の取組		1																			
17. 意識	②今後の取組		1																			
18. 意識	②今後の取組		1																			
19. 意識	①現状と課題		1																			
20. 意識	②今後の取組		1																			
21. 意識	②今後の取組		1																			
22. 意識	②今後の取組		1																			
23. 環境	①現状と課題		1																			
24. 環境	①現状と課題		1																			
25. 環境	②今後の取組		1																			
26. 環境	①現状と課題		1																			
27. 環境	②今後の取組		1																			
28. 環境	②今後の取組		1																			
29. 環境	②今後の取組		1																			
30. 環境	①現状と課題		1																			
31. 環境	②今後の取組		1																			

女性活躍推進計画の検討 ワークショップ意見一覧

基本目標 基本目標 施策の方向	意見分類	意見	グループ
32 2. 環境 全体	①現状と課題	・女性の意識を変えていくことが必要。	1
33 2. 環境 全体	②今後の取組	・行政、ハローワーク、経営者の代理人、従業員の代理人の4者による討論会やハネルデイスカッションを行う。現在検討中。	1
34 2. 環境 全体	②今後の取組	・自分の働き方は自分で決めるための支援に取り組む。	1
35 2. 環境 なし	①現状と課題	・労働力不足で外国人に頼っているが、女性に活躍してもらわないと日本がだめになる。また女性だけでなく、障害者、高齢者の就業率を上げていくことも必要。	1
36 2. 環境 なし	①現状と課題	・職場はまだまだ男性中心だが、人材不足から女性を求める声が多い。	1
37 2. 環境 なし	②今後の取組	・新たに女性が就業するにあたっては、能力や教養を高めたい必要がある。	1
38 2. 環境 なし	②今後の取組	・お金がいるからなんでも働くのではなく、どの分野で活躍するか、ワークライフバランスはどの程度を目指すか、それを考える事をサポートするような取り組みがあると良い。	1
39 2. 環境 なし	②今後の取組	・若者に対しては、普通の企業説明会では見えてこない、会社の紹介ではなくそこで働く人にフォーカスしたもの、こんな生き方ができるというものをやってほしい。	1
40 2. 環境 なし	②今後の取組	・10代の生徒・学生に自分の望む生き方を考えることで、働くことやワークライフバランスについて考える授業を講師派遣して行ってはどうか。学生に限らず対象を広げて行ってもよい。	1
41 2. 環境 なし	②今後の取組	・くらしビジネスサポートセンターで女性活躍の支援も含めた何らかの取り組みを行う。女性専用とはせず、部門の垣根を取り払った、よろず相談窓口。	1
42 2. 環境 なし	②今後の取組	・女性センターは恵那市の規模では単独では成り立たないと思うが、くらしビジネスサポートセンターの中に女性センターも入り女性の相談も受けていけると良いと思う。目的がなくて、女性でも誰でも気軽にに行ける場になると良い。	1
43 2. 環境 1-1 1-3	②今後の取組	・企業でも家庭でも、男女平等という意識改革が必要。	2
44 2. 環境 1-3 2-2	①現状と課題	・企業側では出産により育児休業を取得されるとその間の対応に苦慮する。育児休業期間限定で募集がないし、常勤を雇ってしまつと育児休業から復帰されたときに人員余力が発生してしまう。企業規模がある程度あればカバーができる。数名の企業では難しいかもしれないが、それでも実現している企業もあるので、経営者の考えるところが大変。	2
45 2. 環境 2-1	①現状と課題	・女性側にも管理職や長になりたくないという意識がある。	2
46 2. 環境 2-1	②今後の取組	・委員会等の男女の比率を定める。	2
47 2. 環境 2-1 2-4 1-1	①現状と課題	・男性社内にいる組織が多い。	2
48 2. 環境 2-2	②今後の取組	・職場内の賃金や昇格などの男女差別をなくす。	2
49 2. 環境 2-2 2-1	②今後の取組	・企業内で誰もが上級職を目指す教育体制を作る。	2
50 2. 環境 2-3	②今後の取組	・年間休日の多い会社や残業の少ない会社等のPRをし、より良い就業環境づくりに取り組むことのメリットを増やす。	2
51 2. 環境 2-3	②今後の取組	・公的機関が率先してワークライフバランスの推進をし、その姿を見せる。	2
52 2. 環境 2-3	②今後の取組	・男性が育児休業を取得しやすくなる。	2
53 2. 環境 1-3	①現状と課題	・企業に定時に退社できる体制ができていない。	2
54 2. 環境 2-3 1-3	①現状と課題	・女性が出産したら仕事を辞めないといけないという、職場の風土や既成概念が一部で残っている。	2
55 2. 環境 2-3 1-3	①現状と課題	・男性女性に限らず有給休暇が取りにくい。また、昇進に影響があるのではないかと意識。	2
56 2. 環境 2-3 1-3	②今後の取組	・識から、男性の育児休業が取りにくい。 ・企業が多様な就業形態(短時間勤務など)を取り入れるためのトップの意識改革や、相談支援などを行う。	2
57 2. 環境 2-3 2-2 1-3	①現状と課題	・人を求めるなら会社にも努力が必要だが、それをしていない若しくはできていない会社が多い。	2
58 2. 環境 2-4	①現状と課題	・子供のごとは父親か母親がどちらかで対応できれば良いので、家庭生活での男女共同参画意識の育成が重要。	2
59 2. 環境 2-4	①現状と課題	・夫婦が同じようにフルタイムで働いていても、家庭の事は女性の方が担う割合が高いというケースが多い。	2
60 2. 環境 2-4	①現状と課題	・家庭内で女性が外に出る体制が出来ていない。	2
61 2. 環境 2-4	①現状と課題	・地域の役は男性がやるという既成概念があるが、自治会の役員は世帯主(男性)に依頼するため世帯主表記になることが原因ではないか。実際に役割を担っているのは奥さんの場合も多い。	2
62 2. 環境 2-4	①現状と課題	・自治会等に女性が参加できる体制がない。	2
63 2. 環境 2-4	②今後の取組	・地域役員への女性の進出。実際にその役を担っている奥さんの名前を表に出して活動してもらえようように取り組む。	2



女性活躍推進計画（素案）（第2次恵那市男女共同参画プラン新旧対照表）

新	旧
<p>●表紙 平成28年4月<u>策定</u> <u>令和元年3月改定</u></p> <p>●P1 1 プラン策定の趣旨 こうした現状・・・<u>策定しました。</u> さらに、平成27年（2015）9月には「女性の就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。）が施行され、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要となっていることから、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、急速な少子高齢化の進展やその他社会情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現していくことが求められています。このため、平成28年度から令和7年度までの10年間を計画期間として策定された「第2次恵那市男女共同参画プラン」について、「女性活躍推進法」の趣旨に基づき「女性活躍推進計画」を包含した「第2次恵那市男女共同参画プラン（改定版）」を策定します。</p> <p>●P3 2 プラン策定の背景 (3) 県の動き さらに、平成31年（2019）には、「岐阜県男女共同参画計画（第4次）」及び「岐阜県配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画（第4次）」が策定されました。</p> <p>●P4</p>	<p>●表紙 平成28年4月 <u>追加</u></p> <p>●P1 1 プラン策定の趣旨 こうした現状・・・<u>策定します。</u> <u>追加</u></p> <p>●P3 2 プラン策定の背景 (3) 県の動き さらに、平成26年（2014）には、「岐阜県男女共同参画計画（第3次）」及び「岐阜県配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画（第3次）」が策定されました。</p> <p>●P4</p>

新	旧
<p>3 プランの性格  ①「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に<u>基づく</u>「市町村男女共同参画計画」として位置づけられます。  ②「<u>女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）</u>」第6条第2項に<u>基づく</u>「<u>市町村推進計画</u>」として位置づけられます。  ③「<u>配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（DV防止法）</u>」第2条の3第3項に<u>基づく</u>「<u>市町村基本計画</u>」として位置づけられます。  ④「第2次恵那市総合計画」を上位計画とし、そのほか関連諸計画との整合性を図って策定しています。</p> <p>4 プランの期間  本プランの計画期間は、平成28年度から<u>令和7年度</u>ですが、<u>本プランの内容は、令和元年3月に、女性活躍推進法に係る内容を新たに追加したものです。</u>  また、<u>本プランは、社会情勢の変化など必要に応じて見直しを行います。</u></p> <p>●P5～P14 <u>最新値に置き換え</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 人口等の状況</li> <li>2 就業率の状況</li> </ol> <p><u>(2) 女性の就業に関する状況</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3 アンケート調査結果</li> </ol> <p>●P14後  <u>(3) 女性の就業意識に関する調査結果</u></p> <p>●P15</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 基本理念</li> </ol> <p>キャッチフレーズ</p>	<p>3 プランの性格  ①「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に<u>定められた</u>「市町村男女共同参画計画」として位置づけられます。  <u>追加</u>  <u>追加</u>  ②「第2次恵那市総合計画」を上位計画とし、そのほか関連諸計画との整合性を図って策定しています。</p> <p>4 プランの期間  本プランの計画期間は、平成28年度から<u>平成37年度</u>の10年間と<u>します。</u>  また、<u>5年経過した段階で必要に応じて見直しを行います。</u></p> <p>●P5</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 人口等の状況</li> <li>2 就業率の状況</li> </ol> <p><u>追加</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3 アンケート調査結果</li> </ol> <p>●P14後  <u>追加</u></p> <p>●P15</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 基本理念</li> </ol> <p>キャッチフレーズ</p>



新	旧				
<p>「話し合い 支え合おうよ わが家も恵那も」  <u>「誰もが生き方と働き方を選択できるまち 恵那（案）」</u></p> <p>●P18  (1) 男女平等・男女共同参画に関する意識啓発 ★  平成28年度に実施した「市民意識調査」によると、「男性は仕事、女性は家庭」という性別による固定的な役割分担意識への支持が1割程度を占めており、今後このような意識の解消を図る必要があります。<u>また、この根底には、夫婦などの当事者間で意識のギャップがあることが問題であり、お互いに相手を尊重してギャップを解消していくことが必要です。</u>  <u>また、女性活躍推進法に基づき、働くことを望む女性が希望に応じた働き方を実現できるよう、女性の職業生活における活躍の推進に向けた啓発を行う必要があります。</u></p> <table border="1" data-bbox="758 1120 901 2114"> <tr> <td data-bbox="758 1780 901 2114">①広報紙、各種メディア※を活用した意識の普及・啓発</td> <td data-bbox="758 1120 901 1780">広報紙やホームページなどを活用し、男女共同参画及び女性の職業生活における活躍に関する意識の啓発を行います。<u>また、各地域自治区など対象を絞った啓発を行います。</u></td> </tr> </table> <p>●P19  (2) 男女平等教育などの推進 ★  ②男女平等意識を育む教育の充実  道徳や学級活動の授業などを中心とした教育活動の中で、<u>男女平等や男女共同参画意識</u>をもたせるように努めます。</p> <p>●P20  (3) 男女共同参画を推進する多様な学習機会の提供・情報収集 ★  男女共同参画の取組は市民に十分浸透しておらず、男女共同参画に関する意識や認知度も性別や年代、地域により大きな差が生まれています。性別役割分担意識や、男女共同参画に関する無関心、間違った認識は、男女共同参画社会</p>	①広報紙、各種メディア※を活用した意識の普及・啓発	広報紙やホームページなどを活用し、男女共同参画及び女性の職業生活における活躍に関する意識の啓発を行います。 <u>また、各地域自治区など対象を絞った啓発を行います。</u>	<p>「話し合い 支え合おうよ わが家も恵那も」  <u>追加</u></p> <p>●P18  (1) 男女平等・男女共同参画に関する意識啓発  平成26年度に実施した「市民意識調査」によると、「男性は仕事、女性は家庭」という性別による固定的な役割分担意識への支持が1割程度を占めており、今後このような意識の解消を図る必要があります。<u>追加</u></p> <p><u>追加</u></p> <table border="1" data-bbox="758 136 901 1120"> <tr> <td data-bbox="758 795 901 1120">①広報紙、各種メディア※を活用した意識の普及・啓発</td> <td data-bbox="758 136 901 795">広報紙やホームページなどを活用し、男女共同参画に関する意識の啓発を行います。<u>追加</u></td> </tr> </table> <p>●P19  (2) 男女平等教育などの推進  ②男女平等意識を育む教育の充実  道徳や学級活動の授業などを中心とした教育活動の中で、<u>強い男女平等意識</u>をもたせるように努めます。</p> <p>●P20  (3) 男女共同参画を推進する多様な学習機会の提供・情報収集  男女共同参画の取組は市民に十分浸透しておらず、男女共同参画に関する意識や認知度も性別や年代、地域により大きな差が生まれています。性別役割分担意識や、男女共同参画に関する無関心、間違った認識は、男女共同参画社会</p>	①広報紙、各種メディア※を活用した意識の普及・啓発	広報紙やホームページなどを活用し、男女共同参画に関する意識の啓発を行います。 <u>追加</u>
①広報紙、各種メディア※を活用した意識の普及・啓発	広報紙やホームページなどを活用し、男女共同参画及び女性の職業生活における活躍に関する意識の啓発を行います。 <u>また、各地域自治区など対象を絞った啓発を行います。</u>				
①広報紙、各種メディア※を活用した意識の普及・啓発	広報紙やホームページなどを活用し、男女共同参画に関する意識の啓発を行います。 <u>追加</u>				



新	旧								
<p><u>や女性活躍社会の実現を阻む大きな要因となります。</u></p> <p>このため、今後は男女共同参画社会<u>など</u>について、正しい理解が得られるよ うな継続的かつ、有効な啓発活動を実施していく必要があります。講演会や学習会 などを通じて、市民の意識を高めていくことが必要です。</p> <p><u>また、女性活躍社会の実現に向けては企業の取組が必要不可欠ですが、積極 的な取組が行われるかは企業の経営者の意識によるところが大きいため、企業 経営者への啓発活動の実施が重要です。</u></p> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="491 1778 715 2078">②講演会や学習会な どの開催</td> <td data-bbox="491 1151 715 1778">男女共同参画の推進母体である「男女のわ」ネ ットワークなどと協力・連携し、様々な課題解 決に向けた学習の機会などを提供します。 <u>また、実施の効果を高めるため、目的に応じて 対象者を指定したり参加型で主体的に学べるよ うにするなど、内容を工夫して行います。</u></td> </tr> <tr> <td data-bbox="715 1778 858 2078">③企業・各種団体の経 営者や人事担当者に 対する女性活躍の学 習機会の提供</td> <td data-bbox="715 1151 858 1778"><u>企業の経営者や人事担当者へ、ワーク・ライフ・ バランスに取り組む企業の事例や支援制度など の学習の機会を提供します。</u></td> </tr> </table>	②講演会や学習会な どの開催	男女共同参画の推進母体である「男女のわ」ネ ットワークなどと協力・連携し、様々な課題解 決に向けた学習の機会などを提供します。 <u>また、実施の効果を高めるため、目的に応じて 対象者を指定したり参加型で主体的に学べるよ うにするなど、内容を工夫して行います。</u>	③企業・各種団体の経 営者や人事担当者に 対する女性活躍の学 習機会の提供	<u>企業の経営者や人事担当者へ、ワーク・ライフ・ バランスに取り組む企業の事例や支援制度など の学習の機会を提供します。</u>	<p><u>の実現を阻む大きな要因となります。</u></p> <p>このため、今後は男女共同参画社会<u>など</u>について、正しい理解が得られるよ うな継続的かつ、有効な啓発活動を実施していく必要があります。講演会や学習会 などを通じて、市民の意識を高めていくことが必要です。</p> <p><u>追加</u></p> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="491 792 715 1093">②講演会や学習会な どの開催</td> <td data-bbox="491 165 715 792">男女共同参画の推進母体である「男女のわ」ネ ットワークなどと協力・連携し、様々な課題解 決に向けた学習の機会などを提供します。 <u>追加</u></td> </tr> <tr> <td data-bbox="715 792 858 1093"><u>追加</u></td> <td data-bbox="715 165 858 792"><u>追加</u></td> </tr> </table>	②講演会や学習会な どの開催	男女共同参画の推進母体である「男女のわ」ネ ットワークなどと協力・連携し、様々な課題解 決に向けた学習の機会などを提供します。 <u>追加</u>	<u>追加</u>	<u>追加</u>
②講演会や学習会な どの開催	男女共同参画の推進母体である「男女のわ」ネ ットワークなどと協力・連携し、様々な課題解 決に向けた学習の機会などを提供します。 <u>また、実施の効果を高めるため、目的に応じて 対象者を指定したり参加型で主体的に学べるよ うにするなど、内容を工夫して行います。</u>								
③企業・各種団体の経 営者や人事担当者に 対する女性活躍の学 習機会の提供	<u>企業の経営者や人事担当者へ、ワーク・ライフ・ バランスに取り組む企業の事例や支援制度など の学習の機会を提供します。</u>								
②講演会や学習会な どの開催	男女共同参画の推進母体である「男女のわ」ネ ットワークなどと協力・連携し、様々な課題解 決に向けた学習の機会などを提供します。 <u>追加</u>								
<u>追加</u>	<u>追加</u>								
<p>●P22</p> <p>(5) あらゆる暴力への対策など ★</p> <p>●P23</p> <p>(1) 政策・方針決定過程の場への女性の参画拡大 ★</p> <p>恵那市での政策・方針を決定する過程において、これまでは女性の参画が少 なく、どちらかといえば男性中心の視点で政策・方針決定を進めてきたと言え ます。市の審議会等における女性委員の参画率は2割にとどまっている状況で あり、市民意識調査においても、政治の場で、男性の方が優遇されていると感 じる割合は6割と高くなっています。そのため、市の審議会等における女性の参 画をさらに進め、<u>さまざま視点から</u> 市政を考えていく必要があ ります。また、性別にかかわらず参加しやすい会議運営の方法を検討するなど、</p>	<p>●P22</p> <p>(5) あらゆる暴力への対策など</p> <p>●P23</p> <p>(1) 政策・方針決定過程の場への女性の参画拡大</p> <p>恵那市での政策・方針を決定する過程において、これまでは女性の参画が少 なく、どちらかといえば男性中心の視点で政策・方針決定を進めてきたと言え ます。市の審議会等における女性委員の参画率は2割にとどまっている状況で あり、市民意識調査においても、政治の場で、男性の方が優遇されていると感 じる割合は6割と高くなっています。そのため、市の審議会等における女性の参 画をさらに進め、<u>女性・男性の双方の視点に立って</u>市政を考えていく必要があ ります。また、性別にかかわらず参加しやすい会議運営の方法を検討するなど、</p>								

新

参画しやすい環境づくりを進めることも重要です。「事業所調査」によると、女性が管理職に就くことについて、「意欲と能力のある女性は、ほとんど管理職に就いた方がよい」の割合が約7割と最も高く、一方で「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」という意見もあるため、企業などへ女性登用に關する啓発や取組を行う必要があります。

①各種審議会・委員会への女性委員の登用の推進	市が設置する各種審議会・委員会への女性委員の登用拡大に努めます。 <u>女性登用率が目標値に達していない審議会等においては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取り組みます。</u>
③企業、各種団体への啓発や情報提供	職場における重要ポストへの女性登用例などの資料収集に努め、企業などへ情報提供を行います。
④地域活動への女性参画の促進	地域における活動において、性別にかかわらずい役員就任や、活動参加ができるよう情報提供、啓発を行うとともに、 <u>仕組みを検討します。</u>

●P24

(2) 就労の場における男女平等の確保 ★

また、「女性活躍推進法」に基づき、子育て中など就業を一時中断している女性の公正な職場復帰、再就職や起業など、個人の意欲と能力が活かされる環境づくりを進めるとともに、結婚・出産・介護などによる女性の離職を減らし、女性の活躍を推進していくことも重要です。  
 さらに、「女性の就業意識に関する調査」によると、希望する働き方では、「一般従業員やパートタイマー」の割合が他県より高く半数に達しているため、企業の求人内容を見直すことも必要です。

旧

参画しやすい環境づくりを進めることも重要です。「事業所調査」によると、女性が管理職に就くことについて、「意欲と能力のある女性は、ほとんど管理職に就いた方がよい」の割合が約7割と最も高く、一方で「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」という意見もあるため、企業などへ女性登用に關する啓発を行う必要があります。

①各種審議会・委員会への女性委員の登用の推進	市が設置する各種審議会・委員会への女性委員の登用拡大に努めます。 <u>追加</u>
③企業、各種団体への啓発	職場における重要ポストへの女性登用例などの資料収集に努め、企業などへ情報提供を行います。
④地域活動への女性参画の促進	地域における活動において、性別にかかわらずい役員就任や、活動参加ができるよう情報提供、啓発を行います。

●P24

(2) 就労の場における男女平等の確保

また、「女性活躍推進法」に基づき、子育て中など就業を一時中断している女性の公正な職場復帰、再就職や起業など、個人の意欲と能力が活かされる環境づくりを進め  
 女性の活躍を推進していくことも重要です。

追加

新

① より良い就労環境の推進	より良い就労環境を目指すため、商工会議所や商工会、市内事業所などに対して、広報紙、ホームページ、リーフレットなどの活用により、男女共同参画に対する啓発や情報発信を行います。 <u>また、市内事業所などが就労環境の見直しに取り組めるよう、従業員との意見交換の機会づくりや手法の情報提供に努めます。</u>
② 求職ニーズと求人ニーズのギャップの縮小を推進	<u>求職ニーズと求人ニーズのギャップの縮小を目指すため、求職者の多い業種の企業誘致を積極的に行い、就労の場の提供を充実します。</u>

●P25

(3) 「仕事と生活」の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現支援 ★  
 また、「女性の就業意識に関する調査」によると、「仕事と家庭を両立しやすい環境の整備」や「休暇制度の柔軟な運用」などのワーク・ライフ・バランスの取組を求める女性の高いため、ワーク・ライフ・バランスの取組を推進していくことが必要です。あわせて、取組をPRすることは企業が取り組むメリットになるため、企業の取組を発信する機会を増やします。

また、市内企業に働きかけると同時に、恵那市役所内においてもワーク・ライフ・バランスを実現するための取組など、市内企業の模範となる仕組みづくりを行い、取組を情報発信していく必要があります。

③ 恵那市役所における両立支援制度の利便性の向上	恵那市役所が率先して子育てや介護をしながら活躍できる職場を実現するため、意識啓発などにより、両立支援制度※の利用がしやすい環境を整え、利用促進を行います。 <u>また、それらの取組を市内企業等に情報発信します。</u>
--------------------------	---

●P26

(4) 家庭生活と地域活動への男女共同参画の促進 ★  
 このため、男女が共に仕事と家庭の調和を図りつつ両立し、育児や介護など

旧

① より良い就労環境の推進	より良い就労環境を目指すため、商工会議所や商工会、市内事業所などに対して、広報紙、ホームページ、リーフレットなどの活用により、男女共同参画に対する啓発や情報発信を行います。 <u>追加</u>
② 求職ニーズと求人ニーズのギャップの縮小を推進	<u>求職ニーズと求人ニーズのギャップの縮小を目指すため、企業誘致を積極的に行い、就労の場の提供を充実します。</u>

●P25

(3) 「仕事と生活」の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現支援  
そのため、今後も、市民や企業に働きかけ、ワーク・ライフ・バランスを推進していくことが必要です。

また、市内企業に働きかけると同時に、恵那市役所内においてもワーク・ライフ・バランスを実現するための取組など、市内企業の模範となる仕組みづくりを行い、必要があります。

③ 恵那市役所における両立支援制度の利便性の向上	恵那市役所が率先して子育てや介護をしながら活躍できる職場を実現するため、意識啓発などにより、両立支援制度※の利用がしやすい環境を整え、利用促進を行います。 <u>追加</u>
--------------------------	---

●P26

(4) 家庭生活と地域活動への男女共同参画の促進  
 このため、男女が共に仕事と家庭の調和を図りつつ両立し、育児や介護などに

新

についてもそれぞれの責任を果たすことができるよう、家庭における男女共同参画の取組を進めることが必要です。

①家庭生活での男女共同参画意識の育成	広報紙などのメディアの活用、セミナーなどの開催など、夫婦間や家庭生活においての男女共同参画意識の向上に向けた啓発を行います。 <u>なお、セミナーでは、夫婦間の意識のギャップの解消につながるなど、実践的な内容を検討します。</u>
③まちづくり活動組 織における女性役員の 登用推進	まちづくり活動に対し、 <u>さまざまな視点の意見</u> を多く取り入れるため、女性役員の登用について積極的に推進します。

●P28

(1) 子育てに関する支援体制 ★

また、令和元年10月に実施された「幼児教育・保育の無償化」により、今後さらに保育サービスマスや子育てと就労を両立するための支援に対するニーズが高まることが予想されます。企業についても、これまで以上に子育て支援のための取組が求められます。

⑤ワーク・ライフ・バランス推進企業の PR と登録促進	従業員の子育て支援のための取組や、意識啓発を積極的に進める企業などの PR に努めます。また、 <u>企業に対して好事例や支援制度などの情報提供を行います。</u>
-----------------------------	--

●PC

(6) 女性の職業生活における活躍に関する支援体制

男女共同参画社会や女性活躍社会を目指す中では、働きたいという希望を持ちつつも働いていない女性や職場でステップアップしたいと希望する女性が、その思いを叶えることができる社会、ひいては、男女がともに多様な生き方、働き方を実現できる社会を目指すことが重要です。

現在、女性の出産、子育て期の就業率の低下は年々小さくなりつつあります

旧

についてもそれぞれの責任を果たすことができるよう、家庭における男女共同参画の取組を進めることが必要です。

①家庭生活での男女共同参画意識の育成	広報紙などのメディアの活用、セミナーなどの開催など、夫婦間や家庭生活においての男女共同参画意識の向上に向けた啓発を行います。 <u>追加</u>
③まちづくり活動組 織における女性役員の 登用推進	まちづくり活動に対し、 <u>女性の意見</u> を多く取り入れるため、女性役員の登用について積極的に推進します。

●P28

(1) 子育てに関する支援体制

追加

⑤子育て支援企業の PR と登録促進	従業員の子育て支援のための取組や、意識啓発を積極的に進める企業などの PR に努めます。 <u>追加</u>
--------------------	---

●追加

追加

新	旧				
<p>が、男性の就業率と比較すると依然として低い状況となっており、働く場面において女性の力が十分に発揮できているとはいえない状況です。</p> <p>少子高齢化や人口減少における労働力不足の懸念や、人材の多様性（ダイバーシティ）の確保の観点からも女性の活躍に向けて早急に取り組むことが必要です。</p> <table border="1" data-bbox="399 1131 694 2116"> <tr> <td data-bbox="399 1131 510 2116">①女性活躍の意識啓発</td> <td data-bbox="510 1131 694 2116"> <p>広報紙やホームページなどを活用して、働く場で活躍する身近な女性ロールモデルや情報発信を行います。</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="399 1131 510 2116">②女性の就業・再就職の支援</td> <td data-bbox="510 1131 694 2116"> <p>女性が社会に出る際の不安を減らすため、恵那くらしビジネスサポートセンターによる、女性の就業・再就職に関する相談対応・セミナーの開催や、ハローワークが開催するセミナーの情報提供による支援を行います。</p> </td> </tr> </table>	①女性活躍の意識啓発	<p>広報紙やホームページなどを活用して、働く場で活躍する身近な女性ロールモデルや情報発信を行います。</p>	②女性の就業・再就職の支援	<p>女性が社会に出る際の不安を減らすため、恵那くらしビジネスサポートセンターによる、女性の就業・再就職に関する相談対応・セミナーの開催や、ハローワークが開催するセミナーの情報提供による支援を行います。</p>	<p>追加</p>
①女性活躍の意識啓発	<p>広報紙やホームページなどを活用して、働く場で活躍する身近な女性ロールモデルや情報発信を行います。</p>				
②女性の就業・再就職の支援	<p>女性が社会に出る際の不安を減らすため、恵那くらしビジネスサポートセンターによる、女性の就業・再就職に関する相談対応・セミナーの開催や、ハローワークが開催するセミナーの情報提供による支援を行います。</p>				