

配 布 資 料 一 覧

- (1) — 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	1-1	①現状と課題	1	●																		
2. 意識	1-1	①現状と課題	1	●																		
3. 意識	1-1	①現状と課題	1	●																		
4. 意識	1-1	①現状と課題	1	●																		
5. 意識	1-1	②今後の取組	1	●																		
6. 意識	1-1	②今後の取組	1	●																		
7. 意識	1-1 1-2 1-3	②今後の取組	1	●	●																	
8. 意識	1-1 2-4	①現状と課題	1	●								●										
9. 意識	1-2	②今後の取組	1																			
10. 意識	1-2	①現状と課題	1	●																		
11. 意識	1-2	②今後の取組	1	●																		
12. 意識	1-2	②今後の取組	1	●																		
13. 意識	1-2	②今後の取組	1	●																		
14. 意識	1-2 2-4	①現状と課題	1	●								●										
15. 意識	1-3	①現状と課題	1			●																
16. 意識	1-3	②今後の取組	1			●																
17. 意識	1-3	②今後の取組	1			●																
18. 意識	1-3	②今後の取組	1			●																
19. 意識	1-3 2-3	①現状と課題	1			●																
20. 意識	1-3 2-4	②今後の取組	1			●						●										
21. 意識	全体	②今後の取組	1																			
22. 意識	全体	②今後の取組	1																			
23. 環境	2-1	①現状と課題	1						●													
24. 環境	2-1	①現状と課題	1						●													
25. 環境	2-1	②今後の取組	1						●													
26. 環境	2-1	①現状と課題	1						●													
27. 環境	2-3 2-2	②今後の取組	1						●	●												
28. 環境	2-3 2-2	②今後の取組	1						●	●												
29. 環境	2-4	①現状と課題	1																			
30. 環境	2-4 1-3	①現状と課題	1																			
31. 環境	2-5	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、能力や教養を高めしていく必要がある。	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 2-4 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 2-1	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	・女性性は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この意識から、男性の育児休業が取りにくい。	2
56 2. 環境 2-3 1-3	②今後の取組	・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 2-2 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	・子供のこ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			
64	2. 環境	2-4	②今後の取組	・子どもの頃から家庭内での役割は平等という教育をしっかりとしていく。 ・女性が家を空けるときに、男性が送り出せるように日常で話し合っておく必要がある。女性が家庭のことをやるのが当たり前という意識や、女性が男性に家庭のことを預けて出てくることは悪いことという意識を変えていくことが必要。	2								●													
65	2. 環境	2-4 1-3	②今後の取組	・家庭内での役割も平等にするための教育で、男性の家事や育児講座を実施し、男性の意識を家庭や子育てに向けてようにする。講座などに出かけるのが苦手な人もいるので、アミックスのコミュニケーションチャネルを活用する。	2		●						●													
66	2. 環境	2-4 1-3	②今後の取組	・現状、防災の支援物資で乳幼児に必要なものなどは子育てをしている人しか分らないので、分ける人に入ってもいらない必要な物資を検討してもらう。	2										●							●				
67	2. 環境	2-5	②今後の取組	・女性の中にもいろいろな考えを持つ人がいるので、プランの文章の中で、女性の視線とひとくくりにするのはおかしいのではないかと。	2																					
68	2. 環境	全体	①現状と課題	・企業、商工会議所、ハローワーク、市などで連携を強化して、情報を発信や取り組みを行うことで、女性の活躍をサポートする。	2						●															
69	2. 環境	なし	②今後の取組	・恵那市の祝日をつくって会社も学校もみんな休む。 ・男女の賃金格差が大きいので、男性が働きに出ることになる。それにより女性の働く場が少なくなる。	2																					
70	2. 環境	2-2	①現状と課題	・職場で子育て世代への理解や配慮がない。急に休みが取れないなど。	2								●													
71	3. 体制	2-2 1-3	②今後の取組	・企業が子育て支援や福利厚生に力を入れていることで多くの人材が集まるなどのメリットがあると思う。企業の取り組みのPRをすることにより、企業が子育て支援取り組みを推進している。企業を取り組むことによるメリットを増やすため、各種認定制度がどういったものなのか一般の方への理解を促進していくことも大切。	2																					
72	3. 体制	2-2	②今後の取組	・国の支援制度などを企業が知らないことで従業員が支援を受けられないという状況があるのではないかと。企業への意識啓発と制度等のPRにより企業の取り組みを促す。	2																					
73	3. 体制	3-1	①現状と課題	・子ども園や小学校の警報発令時や学級閉鎖時など、いざというときに子どもの預け先に困る。	2																					
74	3. 体制	2-2	①現状と課題	・子どもの預かりの体制は充実させてきているが、週末や長期休暇の放課後児童クラブ、子ども園などといった支援の充実。	2																					
75	3. 体制	3-1	①現状と課題	・放課後児童クラブが足りていない。高学年を中心に、本当は利用したいが利用できていないと聞く。	2																					
76	3. 体制	3-1	①現状と課題	・子ども園の未就学児保育の定員が少なく預けられない。0歳児から預けられる園が増えたと良い。	2																					
77	3. 体制	3-1	①現状と課題	・食物アレルギーの子どもの預けられない場合がある。	2																					
78	3. 体制	3-1	①現状と課題	・保育教諭、放課後児童クラブ支援員・指導員などの不足が深刻。	2																					
79	3. 体制	3-1	①現状と課題	・子育て支援制度(保育・学童・ファミリーサポート)を知らないため支援を受けられない人がいる。周知不足か。	2																					
80	3. 体制	3-1	①現状と課題	・ジョブピッキングセンター内など身近なところに気軽に子育て相談・支援の場があるとよい。	2																					
81	3. 体制	3-1	①現状と課題	・親の送迎に頼る高校生は、親の仕事が終わって迎えに来てもらってからの放課後の居場所が少ない。	2																					
82	3. 体制	3-1	①現状と課題	・大井町では、大井町の行在所を小学生から高校生が夜9時頃までいられる居場所にするように進めている。通学路沿いにそういう場所をつくるのが施策になると良い。	2																					
83	3. 体制	3-1	①現状と課題	・子ども食堂があるとよい。ただし、小学生は一度帰宅してからでないと出かけてはいけないというルールがあるようなのでそこも課題である。	2																					
84	3. 体制	3-1	①現状と課題	・企業が子育て支援制度を知らないのではないか。	2																					
85	3. 体制	2-3	②今後の取組	・企業内や複数企業合同での企業内保育所などの子育てサポート施設があるとよい。	2																					
86	3. 体制	3-1	①現状と課題	・地域のシニア世代が子育てで支援できるシステム作り。ご近所での見守りなど。	2																					
87	3. 体制	2-3	②今後の取組	・地域が子育て世代の人たちと関わりを持ち、子育て世代の現状を知ることが必要。	2																					
88	3. 体制	3-1 2-4	②今後の取組	・対象を高齢者だけでなく若い世代にも広げた。日常的な支援をしてくれる家事サポートの仕事ができると良い。料理ならまかせてという女性が多いので食事をつくってもらえたりするのと良い。それが高齢者の働く場になるのと良い。3世代同居のおしんちゃんやあやんがサポートしてくれる部分に当たるようなサービスや仕組みができると良い。	2																					
89	3. 体制	3-1 2-4	②今後の取組	・地域内の高齢者を対象としたサポート(ごみ出し1回いくらなどを、子育て世代が求めるサポートへも拡充して)できると良い。単価が高いと頻りに頻りに利用できないので、日常的に利用できる単価での仕組みづくり。	2																					
90	3. 体制	3-1 2-4	②今後の取組	・保育所をつくって保育士を雇うほどの体力がない企業が多い。また、目に見えた生産性向上などの効果を感じられにくい。助成金を使って実現できた企業中にもある。	2																					
91	3. 体制	3-1 2-4	②今後の取組		2																					
92	3. 体制	なし	①現状と課題		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、自らの意思によつて職業生活を営み、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、もつ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年度から令和7年度の10年間ですが、本プランの内容は、令和元年3月に、<u>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"> 1 人口等の状況 2 就業率の状況 <p><u>(2) 女性の就業に関する状況</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 3 アンケート調査結果 <p>●P14後</p> <p><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"> 1 基本理念 <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見直しを行います。</u></p> <p>●P5</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 人口等の状況 2 就業率の状況 <p><u>追加</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 3 アンケート調査結果 <p>●P14後</p> <p><u>追加</u></p> <p>●P15</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 基本理念 <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="754 1120 903 2114"> <tr> <td data-bbox="754 1778 903 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="754 1120 903 1778">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="754 136 903 1120"> <tr> <td data-bbox="754 792 903 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="754 136 903 792">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

や女性活躍社会の実現を阻む大きな要因となります。

このため、今後は男女共同参画社会などについて、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。

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。

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ぶようにするなど、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	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。

●P22

(5) あらゆる暴力への対策など ★

●P23

(1) 政策・方針決定過程の場への女性の参画拡大 ★
 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、さまざま視点から 市政を考えていく必要があり

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、

旧

の実現を阻む大きな要因となります。

このため、今後は男女共同参画社会などについて、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。

追加

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>

●P22

(5) あらゆる暴力への対策など

●P23

(1) 政策・方針決定過程の場への女性の参画拡大
 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、女性・男性の双方の視点に立って市政を考えていく必要があり

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、

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。 また、 <u>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	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、 <u>求職者の多い業種の企業誘致を積極的にに行い、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、 <u>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。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、育児や介護などに

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	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、 <u>企業誘致を積極的にに行い、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、 <u>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。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。 <u>また、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 style="text-align: center;">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>				