

委員の意見・要望と第2章での対応箇所

【全般】

グラフの違いを分かりやすく。	全てのグラフで対応しました。
----------------	----------------

【長時間労働】

長時間労働の削減が必要。	2（1）2段落目 「長時間労働の解消など『働き方の見直し』を進める必要があります。」
学生に対するワーク・ライフ・バランスの知識の啓発と企業への啓発を両方行ってほしい。	1（1）6段落目 「大学等と連携し、～市内企業における女性の活躍状況等の就職情報を提供していくことが必要です。」 1（2）3段落目 「ワーク・ライフ・バランス推進のメリットを経営者向けセミナーの開催によりトップの意識に働きかけるとともに」 2（3）2段落目 「各関係機関と連携し、企業や労働者への働きかけや、企業の取組みへの支援を進める必要があります。」

【風土】

両立のための雰囲気づくり、職場の理解や協力	2（4）2・3段落目 「妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いも禁止されています。～、パタニティ・ハラスメントの問題も深刻化してきました。こうした嫌がらせ行為には対策を講じていく必要があります。」
職場での固定的性別役割分担意識の解消	2（1）1段落目 「この背景には、～固定的な性別役割分担意識により、～。～仕事とそれ以外の家庭生活や地域生活との調和を図ることができる社会の実現が重要です。」
管理職になる人は時間の制約なしに働かなければいけないという意識の改革	1（3）3段落目 「管理職として活躍する女性の割合を高めるには、～人材育成に配慮することが必要です。そのためにも、企業の経営層・人事担当者への理解を深めるための啓発が必要です。」

### 【就労継続】

<ul style="list-style-type: none"><li>・専門職であっても働きつづけられるような政策が必要。</li><li>・金融機関などの「寿退社」の風習を改める</li></ul>	1 (1) 5段落目 「就労が中断することなく、女性が安心して働くための職場環境を整えるためには、育児・介護休業制度の整備・普及や取得を促進し、不利な取扱いが解消されるよう、国・県と連携しながら企業に対して啓発していく必要があります。」
---	---

### 【休暇制度】

<ul style="list-style-type: none"><li>・休暇制度の充実、制度の普及、更なる利用促進が必要。</li><li>・小規模事業所での育休の制度整備や利用促進の工夫が必要。</li></ul>	1 (2) 4段落目 「取組が進んでいない企業に向けては、女性の積極的登用や働き方の見直しに関するノウハウや各種支援制度、先進企業における働き方改革の事例などを発信し、取組を促す必要があります。」
<ul style="list-style-type: none"><li>・休暇などの制度が整備されている企業には優秀な人材が集まることを行政の側から啓発を。</li><li>・会社、経営層の理解、意識改革</li></ul>	1 (2) 3段落目 「女性の雇用や登用等の女性の活躍促進、ワーク・ライフ・バランス推進のメリットを経営者向けセミナーの開催によりトップの意識に働きかけるとともに、自主的に取り組む企業に対しインセンティブを付与するなど、企業の取組を後押しする必要があります。」

### 【管理職登用】

能力のある女性の管理職への登用を。性別を問わず、優秀な人は登用されるべきという環境をつくるための啓発を。	1 (2) 3段落目 「女性の雇用や登用等の女性の活躍促進、ワーク・ライフ・バランス推進のメリットを経営者向けセミナーの開催によりトップの意識に働きかけるとともに、自主的に取り組む企業に対しインセンティブを付与するなど、企業の取組を後押しする必要があります。」
女性が昇進の打診に応じないケースもある。	1 (3) 4段落目 「また、女性自身も～管理職登用の機会に積極的に応じるなどの意識改革が必要です。」
管理職女性のロールモデルの不在	1 (3) 5段落目 「これらのことが可能となるよう、行政においてはロールモデルの発信や異業種間のネットワークづくりを支援する必要があります。」

**【男性】**

男性の子育てへの関与	2（1）3段落目 「誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる社会を実現するためにも、男性の家事・育児等への参画を促進することが重要です。」
------------	---

**【保育園】**

保育園になかなか入れない。	2（2）3段落目 「仕事と子育ての両立に欠かせない保育事業については、希望する園に入りやすいようきめ細やかな対応を行うとともに、」
---------------	--

**【啓発】**

学生が働く女性を取り巻く状況や問題を知る機会を。	1（1）6段落目 「大学等と連携し、～市内企業における女性の活躍状況等の就職情報を提供していくことが必要です。」
ハラスメント対策など、法律の周知が必要。	2（4）2・3段落目 「雇用の場においては、男女雇用機会均等法により、セクシュアル・ハラスメントに対する防止措置が事業主の責務とされており、～こうした嫌がらせ行為には対策を講じていく必要があります。」