「岐阜県男女共同参画計画（第４次）案」に対するパブリック・コメント結果

意見募集期間　：　平成30年12月18日（火）～平成31年1月16日（水）

ご意見をいただいた人数及び件数：４人・４件

No.	ご意見の内容（要旨）	ご意見に対する県の考え方
１．あらゆる分野における男女共同参画 （１）政策・方針決定過程における女性の参画拡大		
1	女性管理職について 　県職員の管理職における女性の割合が、１１．９％（全国4位）という数字を大変うれしく感じた。県における男女共同参画の意識も高いことが分かる。 　それに対して、校長・副校長・教頭の女性管理職については非常に残念に感じる。 　全校種の女性校長の割合を是非高めてほしい。小中学校は女性教頭の割合が高いので、そのことが期待できそうだが、高等学校や特別支援学校が女性教頭の割合が全国平均を大きく下回っており、根本的に改革が必要ではないか。 　力量のない人間を管理職にすることはあり得ないことだが、高等学校、特別支援学校においては、女性教員の見方や位置づけ、育て方などを根本的に見直し、男女共同参画時代にふさわしい女性管理職を育成・配置してほしい。	男女共同参画社会を実現するためには、あらゆる分野において男女が共に意思決定の場に参画することによって、多様な視点を取り入れる必要があります。 　第４次計画では、政策の柱1「あらゆる分野における男女共同参画」、施策の方向（１）「政策・方針決定過程における女性の参画拡大」において、主な取組として「政治・行政における政策・方針決定過程への女性の参画拡大」を盛り込み、この中で「県職員・教職員について、女性管理職の増加や、女性の職域拡大を推進」することとしています。 　岐阜県教育委員会においては、平成28年3月に「子育て支援と女性活躍の推進のための行動計画」（次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画）を策定し、2020年4月1日の女性管理職職員の割合を20%とする数値目標を掲げ、女性教職員の管理職への登用の推進や多様な職務機会の付与、研修などによるキャリア形成支援などに取り組んでいます。 　こうした取組もあり、平成30年度には高等学校の校長に占める女性の割合や、特別支援学校の副校長・教頭に占める女性の割合が、全国を上回る水準に上昇するなど、県内学校における管理職への女性登用は着実に進みつつあります。 　今後も引き続き、女性教職員が働きがいを実感し、ますます活躍できるような職場環境づくりを進めてまいります。
１．あらゆる分野における男女共同参画 （４）家庭における男女共同参画の推進		
2	男女共同参画には男性の意識を変えて行くことが大事だと思います。家事育児は共働きでも妻に偏りがちで、夫に悪気はなくても妻に任せてしまうことが多いのではないでしょうか。男性は何気なく「手伝ってあげる」「やってあげる」と言う事が多いですが、そうではなく「自らやる」「やるのが当たり前」へと、男性の考え方、意識が変わっていくよう、取組を推進してほしいと思います。男女共同参画という言葉は使い古された感もありますが、未だに応対、掃除など女性にかたよっている職場もあります。男女共同参画は行政、公が呼びかけを続けないと社会は変わりません。しっかりと計画の取組を続けてほしいと望みます。	男女共同参画社会の実現に向けて、あらゆる分野への女性の参画拡大と、男性の家事・育児・介護等への参画の推進をあわせて進めていく必要があります。 　第４次計画では、「男性の家事・育児・介護等への参画の推進」を重点事項の一つとし、政策の柱1「あらゆる分野における男女共同参画の促進」の中で、「（４）家庭における男女共同参画の推進」という項目を立て、家事・育児・介護等は男女が共同して担っていくという意識の醸成や、男女が共に主体的に家事・育児・介護等に参画できる環境づくりに向けた取組を推進していくこととしています。

No.	ご意見の内容（要旨）	ご意見に対する県の考え方
2．働く場における男女共同参画 （1）女性の活躍推進に向けた組織風土づくり （2）男性中心型労働慣行等の変革とワーク・ライフ・バランスの実現 （3）女性の希望に応じたキャリアアップに向けた支援		
3	自分はまだ学生ですが、将来社会人として働いていくことを考えると、出産や子育てをしながらも働きやすいことや、女性であることが不利にならないなど、そうした社会であってほしいと願っています。計画にあるワークライフバランスなど実現出来るよう推進してほしいと思います。 また、計画では女性のキャリアアップ支援などがあることを知りましたが、自分も将来、利用するかもしれないと思いました。さらに多くの人が利用出来るよう、わかりやすくPRしていってほしいと考えます。	男女共同参画社会の実現に向けて、また、少子高齢化・人口減少が進む中で持続可能な社会を作る上でも、働きたい人が性別に関わりなくその能力を十分に発揮して働くことができる社会づくりが重要です。 第4次計画では、新たに「働く場における男女共同参画」を政策の柱の一つに位置付け、働く場において、男女が共に能力を最大限発揮して、いきいきと働き、活躍できる社会を実現するため、女性の活躍推進に向けた組織風土づくりや、男性中心型労働慣行等の変革とワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を推進してまいります。また、女性の希望に応じたキャリアアップに向けた支援等を充実させるとともに、より多くの方にご利用いただけるよう、積極的な広報・啓発活動を実施してまいります。
1．あらゆる分野における男女共同参画 （1）政策・方針決定過程における女性の参画拡大		
2．働く場における男女共同参画 （1）女性の活躍推進に向けた組織風土づくり		
4	女性の社会進出は着実に進んでいる。というのが正直な感想である。その背景には、今回の「岐阜県男女共同参画計画」のように行政の施策もあるだろうし、もう少し掘り下げて考えるなら、人権意識の向上や専門分野への女性の進出など様々な要素が考えられる。少子高齢化や人口減少という大きな課題を抱える日本にとって、労働力の確保という点においても、女性の社会進出はますます期待されるところである。 こうした女性の社会進出を推進していく上で、「男性中心型労働慣行」など、日本社会が抱える構造的な問題を改善していく必要があるだろう。ただ、教育の最高峰ともいえる医学系の大学で、入試の合否判定に男性優位な条件が存在していたなど、「男性中心型労働慣行」を改善していくには大きなハードルを抱えているように考える。また、ワーク・ライフ・バランスを推進していく上で、調査結果にある「子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業に就く方がよい」と考える人が多いことは、制度的な改善はもちろんのこと、女性の就業意識を変えていく必要があると考える。 こうした課題を改善していくには、本計画で掲げられた7つの重点課題を実現することは重要なことである。ただ、網羅的に取り組むのではなく、7つの中でも特に「あらゆる分野への女性の参画拡大」と「企業経営者や管理職等の意識改革」に重点を置いた展開が必要だと考える。つまり、「ものが言える女性の存在」を拡充させていくことが重要である。「男性中心型労働慣行」などの改善は、現状の男性中心型社会では限界がある。政策や方針決定過程に関わる女性や企業の女性管理職を増やすことで、「男性の家事・育児・介護等への参画」や「ワーク・ライフ・バランスの実現」など、内側からの改善が期待できるものと考える。	男女共同参画社会の実現に向けて、あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大が極めて重要です。 第4次計画では、政策の柱1「あらゆる分野における男女共同参画の促進」の中で、「政策・方針決定過程における女性の参画拡大」という項目を立て、政治、経済、社会などあらゆる分野で男女が共に意思決定の場に参画することによって、多様な視点を取り入れ、将来にわたり持続可能な社会を目指すとともに、政策の柱2「働く場における男女共同参画」の中で、「女性の活躍推進に向けた組織風土づくり」という項目を立て、組織のトップなどの意識改革を図りながら、女性の活躍と長時間労働の是正など働き方改革の推進に向けた組織風土づくりを促進してまいります。