

「ふくしま女性活躍推進計画(案)」に対する県民意見公募(パブリック・コメント)への対応

No.	ページ	行番号又は表中番号	県民からの御意見 (H29.1.10～H29.2.9)	対応																														
1	17	2	民間企業と県市町村単位の比較を知りたい。 公務員の女性管理職割合は増えているのでしょうか。	公務員の女性管理職割合の推移は以下のとおりです。 <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="5">女性管理職の割合の推移</th> </tr> <tr> <th></th> <th colspan="4">※課長相当職以上に占める女性の割合</th> </tr> <tr> <th></th> <th>H22</th> <th>H24</th> <th>H26</th> <th>H27</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>民間</td> <td>4.1</td> <td>13.4</td> <td>13.6</td> <td>12.7</td> </tr> <tr> <td>公務員(県)</td> <td>3.7</td> <td>4.3</td> <td>4.9</td> <td>5.8</td> </tr> <tr> <td>公務員(市町村)</td> <td>6.5</td> <td>7.2</td> <td>10.4</td> <td>11.3</td> </tr> </tbody> </table>	女性管理職の割合の推移						※課長相当職以上に占める女性の割合					H22	H24	H26	H27	民間	4.1	13.4	13.6	12.7	公務員(県)	3.7	4.3	4.9	5.8	公務員(市町村)	6.5	7.2	10.4	11.3
女性管理職の割合の推移																																		
	※課長相当職以上に占める女性の割合																																	
	H22	H24	H26	H27																														
民間	4.1	13.4	13.6	12.7																														
公務員(県)	3.7	4.3	4.9	5.8																														
公務員(市町村)	6.5	7.2	10.4	11.3																														
2	36	8～9	現在の家族構成は、核家族や共稼ぎの家族が増えている。上司の世代と環境が変わり、(母、祖母だけが子・孫の面倒を見ていたが)今は男女問わず育児が必要であることを理解していただきたい。	本計画は、そのような趣旨も考慮して策定しております。又、男女共生課においても、【ふくしま男女共同参画プラン】を見直し中であり、そのような視点も踏まえて見直しているところです。																														
3	全体		47都道府県の中で、「福島県職員」は「女性活躍推進」への取組が進んでいると言われるような組織になっていただきたい。 ＜例＞男性職員の育休取得促進・看護休暇等の取得促進	福島県職員男女共同参画推進行動計画に基づき、県職員の女性活躍推進にも取り組んでまいります。																														
4	25	3	「ふくしま女性活躍応援会議」の設立とあるが、どのくらいの頻度で開催されているものなのか。認知があまり図られていない気がする。	平成28年7月26日に設立した同会議は年1回の開催ですが、県内各分野の組織のトップが女性活躍の重要性を認識し、情報共有と連携を図るとともに、それぞれが女性活躍に向けた取組を進めるものです。今後も取組の一層の推進と積極的な広報を行ってまいります。																														
5	27	12～13の間の図	「女性活躍促進事業」の一つに、「働く女性のハンドブック」の作成とあるが、どのように配付し、周知をされていくのか。また、ハンドブックの作成だけでなく、サポートコール(相談ダイヤルのような)の設置等もあるのか。	毎年、5,000部作成しており、企業訪問の際に配付するほか、ハローワークや県の就職相談窓口等において配付しております。 また、ハンドブックの中に「困ったときの相談窓口」として、相談内容ごとの連絡先を掲載していますので、御活用ください。 なお、県雇用労政課のホームページからもハンドブックをダウンロードすることができます。 (URL: https://www.pref.fukushima.lg.jp/uploaded/attachment/125654.pdf)																														

「ふくしま女性活躍推進計画(案)」に対する県民意見公募(パブリック・コメント)への対応

No.	ページ	行番号又は表中番号	県民からの御意見 (H29.1.10～H29.2.9)	対応
6	28	4	職種によって、女性の働き方は大きく異なる。 県内産品の主軸の農林水産業における環境整備は急務であると思う。	農林水産業における女性活躍についても、本計画に盛り込んでおり、しっかり取り組んでまいります。
7	<全体を通して>		具体的な取組について担当部局より施策が示されており、分かりやすい。その取組が、雇用主も働く側も実感できるものとなるよう、官民一体となって取り組む必要があると思う。	ご意見を参考に、取組を進めてまいります。
8	8～9		福島県内の労働時間が全国平均よりも多いこと、また増加傾向にあることについて原因を分析する必要があるのではないか。	福島県は、「全労働者」計の総実労働時間は全国1位で、全国平均とは153時間の差があります。P9の図表にはありませんが、「フルタイム労働者」の年間総実労働時間は全国3位で、全国平均と約44時間の差があり、また、「パートタイム労働者」の総実労働時間は全国1位で、全国平均とは213時間の差があります。 業種別に見ると、建設業、運輸・郵便業、情報通信、卸・小売業の総実労働時間が長くなっており、復旧・復興などの業務が増えたことも要因の1つと考えております。
9	13		固定的役割分担意識に反対の割合がはじめて50%を超えたくらいなので、まだまだ(特に男性の)意識を変えることが必要と思う。	「ふくしま男女共同参画プラン」に基づく施策と連携しながら男性の意識啓発を進めてまいります。
10	22～23		女性の活躍を推進することが、家事や育児の負担を減らして労働時間を増やすことではなく、男女が共に多様な生き方、働き方ができる社会になっていったら良い。	男女がともに働きやすい職場環境づくり、柔軟な働き方の推進などを進めることにより女性の活躍に資するとの視点から本計画をまとめております。

「ふくしま女性活躍推進計画(案)」に対する県民意見公募(パブリック・コメント)への対応

No.	ページ	行番号又は表中番号	県民からの御意見 (H29.1.10～H29.2.9)	対応
11	24 28	17～19 28～	農山漁村における女性活躍促進について、記載があるが、業種・職種により女性活躍推進の上で課題となる問題は様々であると思われ、そうした種類ごとの議論・対策が必要だと感じた。また、「女性」活躍だけでなく、職種によっては女性中心の職場へ男性をどう参加させるか(例えば保育や介護等)といった視点が必要な場合もあると思うので、「ダイバーシティ」や性別にとられない「総活躍」といった表現が、今後ますます重要であり、主流になっていくと感じた。	業種特有の課題については、施策を展開する中で丁寧に対応してまいります。 また、いただいた御意見につきましては、施策を展開していく中で、配慮してまいります。
12	3 17 18 37	8～9 2～3 11～12 11～13	女性の活躍が重要であることは理解しているが、「本当に優秀な人材なのか?」「本当に管理職に向いている、適している人材を選んでいるのか?」も更に重要であると思う。従って、企業の経営者や管理職が、その優秀な人材を見極める目を養うことが最も重要ポイントになると思う。単に安心して働ける場を提供するだけでなく、その人達が企業に何をもたらしてくれるかも考えるべきだと思う。	P23に記載してありますとおり、本計画は「自らの意思によって働こうとする又は働いている女性が、その思いを叶えることができる社会を目指す」ものであり、女性の意思を尊重しつつ、女性が活躍できるようにするためのものです。 また、管理職への登用については、男女平等に評価されることを前提としています。
13	8 35	2～3 6～7 2	労働時間が長いという問題において、女性活躍が直接関係してくるか若干疑問を感じる部分もある。仕事に慣れ、企業にとって大事な人材が結婚、出産というライフイベントで仕事を辞める場合、それを埋めるために他の人が自分の仕事に加え、そこをカバーするという点では長時間労働に結びつくかもしれない。しかし時間外労働の改善には、まずは仕事の効率化が優先されるように思う。	労働時間が長いことによって、男女ともに家庭生活の時間が短くなり、家事、育児、介護等の時間が取れなくなります。更に、P20のとおり、女性が出産や育児で退職している現状や、P21家事・育児、介護の分担割合の現状から、長時間労働が女性の職業生活の障害になっていると考えられます。 仕事の効率化については、指摘のとおりであり、長時間労働の是正と効率化の取組はセットで行うべきものと考えております。

「ふくしま女性活躍推進計画(案)」に対する県民意見公募(パブリック・コメント)への対応

No.	ページ	行番号又は表中番号	県民からの御意見 (H29.1.10～H29.2.9)	対応
14	13 21 27	1～3 4～5 2～4	「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という固定的役割分担に反対する方が半数を超えたとしても、全面的に意識を変える必要はないと思う。もちろん男性が家事・育児・介護をすることに反対するという意味ではなく、家庭それぞれが決めることであり、その意識を統一する必要はないと思う。その家庭それぞれが決めた事を企業が受け入れることができるような環境づくりは必要だと思う。	P37に記載してありますとおり、経営者や管理職など企業トップへの意識啓発を進め、従業員の意思を尊重しつつ企業における働きやすい職場環境づくりを進めるものです。
15	16 30 35～36	2～5 12～14 2 3	女性が働きやすい環境を作るためにその女性が希望することを取り入れたり、育児休業の取得、普及、女性管理職を増やす等、良い取組であると思うが、私の実体験として、逆にその穴埋め(＝残される側)を経験しているため、一方的な希望だけを取り上げるとは平等でないように思う。残された側のことも理解することが必要だと思うし、求めるだけでなく企業側に恩返しも必要だと思う。(例えば、能力開発に取り組む、自分の仕事が誰にでもわかるようなマニュアル作成等) ※私は独身なので、ライフイベントで休職する人達とは反対の立場におります。反対側の意見を述べさせていただきました。	いただいた御意見につきましては、P37にあるよう、労働者等に対する意識啓発をする際に取り入れさせていただきます。
16	22	1～36	実際どれだけの女性が本気で働きたいと思っているかわからないが、人間的にも働く人材的にも優れていて本気で働きたいと思っている女性は応援したい。 そのためには経営者や管理者が見極める力を持っていないといけないと思う。	経営者、管理者向けセミナー等を実施する際など、御意見を、事業実施に当たり参考とさせていただきます。
17	24	6.7	私個人の意見としては、ある程度の年齢になるまでは、子供と過ごす時間を優先すべきだと思う。それによっては子供の性格も決まってくると思うので。よって、余程のことがない限りは仕事をしないで子育てに専念しても良いのでは?企業にとってなくてはならない存在で、本人も企業のために本気で働きたいと思っている方は応援したい。	女性の意思を尊重し、女性が様々な選択をする中で、どの選択をした場合であっても、支援が行き届くように計画に盛り込んでおります。

「ふくしま女性活躍推進計画(案)」に対する県民意見公募(パブリック・コメント)への対応

No.	ページ	行番号又は表中番号	県民からの御意見 (H29.1.10～H29.2.9)	対応
18	25	13～15	産休や育休を取得することにより、その人が抜けた部分を誰かがカバーしなければならない。それを考えると、継続雇用が必ずしもベストな形ではないと思う。 もし、継続雇用を考えるなら、1人が2役3役できる体制を早期に作り上げる必要があると思う。	企業に中小企業診断士等のアドバイザーを派遣するなど、育休取得者の業務をどのようにカバーするか等についても、企業に対する支援を行ってまいります。
19	26	上段	高齢化社会なので、介護はもっと深く掘り下げてほしい。産休・育休等、子供に関しては無条件に要望が受け入れられることが多いのに対し、親の面倒をみることにおいては、介護状態が重度であったり、重い病気ではないと理解を得られないのが現状だと思う。そこまでの状況ではなくても、気兼ねなく早退したり休んだりできるようになれば良いと思う。	計画書P22、P25、P39に「介護」を追加します(計画の修正)。 (「出産、育児、 <u>介護</u> 」と、介護についても明示します。)
20	32	全段	自分のやりたいことが見つかるのはとても良いことだと思う。自分がやりたいことを見つければ責任感も生まれ、向上心もでてくる。最近、職に就いてもすぐ辞めてしまう若者が多いのでこういった取り組みは非常に良いと思う。	御意見を事業実施の際に参考とさせていただきます。