

■審議会における意見等に対する見解等一覧

施策名	主担当課	審議会での主な意見等	回答 (担当課としての対応方針・見解など)
行政分野における女性の参画の推進	人事課	女性管理職の登用について、前年度と比較して市役所における女性管理職の登用率が2ポイント程下がっているが、その理由について何が考えられるか。	年齢構成上の男女比についても偏りがあるため、一時的に女性管理職の登用率が低下することもあるが、若年層になるほど女性比率が増加しているため、将来的には改善されると考えている。
行政分野における女性の参画の推進	人事課	市役所は市内事業所のモデル的な職場になることが求められるが、そうした中において、市役所の各部署内では、女性が管理職試験を受けやすい状況にあるのか。また、女性の管理職への登用促進に向けて、どのような取り組みを行うのか。	管理職の受験資格の在職年数について、育児休業や介護休暇の期間は除算しておらず、また、育児についての部分休業者にも積極的に係長職への配置を行っており、管理職への受験資格の機会を等しく付与している。
行政分野における女性の参画の推進	人事課	採用や昇進について、女性枠を設けるということも一つの提案としてあるが、どのように考えるか。	職員の任用については、受験成績、勤務成績等に基づいて行わなければならないが、受験資格等に性別を設けることは困難である。
行政分野における女性の参画の推進	人事課	女性の採用数を増やすために、そして、採用された女性職員が管理職としていきいきと働きやすい職場をつくるために、どのような人事政策を進めようと考えているのか。	競争試験の結果として、近年の新規採用職員における女性職員の割合は増加している。部分休業中の職員であっても勤務成績に応じて係長職に昇任し、係長職やラインの管理職になって長期にわたり休業等する場合についても、一時的にスタッフ職に任用し、復職後にライン職に任用するなどの対応により、本人や組織運営上に負担がかからない柔軟な人事政策を進めている。

施策名	主担当課	審議会での主な意見等	回答 (担当課としての対応方針・見解など)
女性の労働力率	産業政策課	女性の労働力率について、八尾市はどのように特徴を分析しているのか。	<p>現在、女性の労働力率について、背景等分析はできていない。</p> <p>平成19年度以降、回答率が低い等により実施していない労働事情調査（無作為に抽出した約2000事業所を対象）を25年度に実施する方向で検討している。</p> <p>その調査のなかに、男女共同参画の視点で、労働力率を分析できるような項目が含まれていけるよう、関係課と連携を図りたい。</p>
顕彰制度	人権政策課 (男女共同参画推進係)	男女共同参画の推進に積極的に取り組んでいる企業や団体、市民等に対する顕彰制度を検討してはどうか。	<p>男女共同参画社会づくりに関する市民意識の高揚を図ることを目的として、男女共同参画の推進に積極的に取り組んでおられる企業や団体、市民等を表彰する制度の構築を進めて参りたい。</p> <p>特に、男女共同参画に積極的に取り組んでいる企業や団体を表彰することにより、男女共同参画社会づくりの促進を図りたいと考えておりますが、市民への表彰制度も含め、幅広く意見を聴取しながら進めていきたい。</p>