

第6次おかやまウィズプラン(素案)に対する意見の要旨と県の考え方

《寄せられた意見数 50件（9人）》

素案（概要）

番号	意見の要旨	県の考え方
1	今回の計画（案）のポイントとして施策を強化する点などを示してほしい。	次期プランは現行プランの基本目標等を引き継ぎ、取組を進めますが、今回変更した内容（重点目標1 固定的な性別役割分担意識の解消や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に対する気づきの促進、重点目標9 男女共同参画の視点に立った防災・復興の推進、重点目標15 若者・女性にも魅力ある地域の創出・発信）などについて、取組を一層推進してまいります。 (人権・男女共同参画課)
2	施策を担当する体制を体系図に表記することはできないか。また、強化する体制があれば教えてほしい。	体系図はプランの概観を把握できるように、基本目標ごとの重点目標、施策の方向を示したものであり、各施策の担当課は本文中に記載しています。 また、第5章「計画の総合的な推進」に記載しているとおり、各種施策の実施にあたっては、男女共同参画を推進するための総合拠点施設であるウィズセンターを中心に、県民、ボランティア・NPO、事業者・企業や教育機関などさまざまな主体と連携・協働を強化し、総合的かつ効果的に推進してまいります。 (人権・男女共同参画課・ウィズセンター)

第2章 成果と課題

番号	意見の要旨	県の考え方
3	男女共同参画の視点に立った防災・復興の推進は強化してほしい。	県では、防災・減災対策の強化とともに、重点目標9において、県防災会議等への女性委員の登用拡大や、地域における女性消防団員の確保等の取組を実施するなど、男女共同参画の視点に立った防災・復興を推進してまいります。 (危機管理課、消防保安課、人権・男女共同参画課)

第4章 計画の内容

基本目標Ⅰ 男女共同参画社会の基盤づくり

重点目標1 固定的な性別役割分担意識の解消や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)に対する気づきの促進

番号	意見の要旨	県の考え方
4	施策として、多くの意識啓発が示されているが、希望者が研修を受けられるだけではなく、小中学校・高等学校・大学の授業や職場の研修など、日常的な学びの場に組み込まれる仕組みが必要だ。 ほか3件	男女共同参画社会の基盤づくりを進めるため、日常的に男女共同参画について学べることは重要と考えており、教育現場等で一層活用してもらえよう、ウィズセンターの出前講座等の充実を図るほか、企業の経営層向けの意識啓発などに取り組むこととしています。 また、重点目標3において、子どもの頃から固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)にとらわれず、将来を見通した自己形成ができるよう、教職員やPTA研修など、家庭や学校教育等を通じた取組を一層推進してまいります。 (人権・男女共同参画課・ウィズセンター、人権教育・生徒指導課)
5	多くの人々がアンコンシャス・バイアスについて考え、意識を変えられるようにさまざまな場で情報を得ることができるようにしてほしい。	さまざまな機会を通じアンコンシャス・バイアスの気づきを促進できるよう、ウィズセンターの県民向けセミナーや出前講座等のほか、企業の経営層向けの意識啓発などに取り組んでまいります。 (人権・男女共同参画課、ウィズセンター)

重点目標 2 男女共同参画に関する情報収集と調査・研究の推進

番号	意見の要旨	県の考え方
6	SNSを活用した情報発信について、デジタル化が進んでいるので、強力に取り組んでほしい。	ご意見のとおり、Facebook、X、メールマガジン、YouTube等を活用し、効果的な発信に一層取り組んでまいります。 (ウィズセンター)

重点目標 3 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実

番号	意見の要旨	県の考え方
7	学校で男女平等に関する指導を進める際、授業で使える教材や指導資料を県が作成し、ホームページに掲載するなど、学校現場でいつでも使えるようにしてほしい。ほか3件	県では、人権教育に関する各種教材や指導事例集のほか、教職員の指導力向上のためのeラーニングを整備し、ホームページに公開しています。引き続き、教職員の指導力向上の取組の充実を図ってまいります。 (人権教育・生徒指導課)
8	学校の授業で使える教材等をホームページなどで共有し、学校現場以外でも活用できるようにしてほしい。	

重点目標 4 男性にとっての男女共同参画の推進

番号	意見の要旨	県の考え方
9	well-beingのためにも働き方改革の推進は大切だ。	女性だけでなく、男性にとっても生きやすく暮らしやすい多様な幸せ(well-being)を実現する社会をつくるためには、あらゆる世代の誰もが仕事や子育て、介護、自己啓発などさまざまな活動を自分の希望するバランスで展開できる仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)が重要と考えています。 そのため、プラン重点目標4のほか、重点目標14において、企業がワーク・ライフ・バランスに配慮した働き方改革に適切に対応できるよう、企業の経営層向けの意識啓発に取り組むなど、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方を引き続き推進してまいります。 (人権・男女共同参画課、子ども未来課、労働雇用政策課)

<p>10</p>	<p>「男性育休期間の長期化を促進し」とあるが、男性育休を希望する方が希望する期間、取得できるようになれば良い。長期化を促進するのはどうか。</p>	<p>第2章「3成果と課題」で記載のとおり、男性の育児休業取得期間は女性に比べ短期間での取得が中心となっています。希望する男性が、希望する期間、育休を取得することができるよう、県では、企業の経営層向けの意識啓発など、男女が共に安心して子育てしながら働ける環境づくりに取り組んでまいります。 (人権・男女共同参画課、子ども未来課)</p>
<p>11</p>	<p>働き方改革の推進は、男女共同参画を進めるうえで欠かせない。男性も女性も、仕事と生活の調和（ワーク・ライフバランスの実現）を図ることができる環境づくりが重要だ。 ほか3件</p>	<p>男女共同参画を進めるためには、あらゆる世代の誰もが仕事や子育て、介護、自己啓発などさまざまな活動を自分の希望するバランスで展開できる仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が重要と考えています。 そのため、プラン重点目標4のほか、重点目標14において、企業がワーク・ライフ・バランスに配慮した働き方改革に適切に対応できるよう、企業の経営層向けの意識啓発に取り組むなど、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方を引き続き推進してまいります。 (人権・男女共同参画課、子ども未来課、労働雇用政策課)</p>
<p>12</p>	<p>男女共同参画社会の実現のためには、男性の育休取得を推進するだけでなく、日々の業務量の男女間の偏りをなくすことが大切だ。男性の育児時間をとろうと思えば、子育て中の男性の長時間労働についても企業等は対策をとる必要がある。</p>	<p>第2章「3成果と課題」で記載のとおり、長時間労働による時間的な制約などから、男性が家事や育児等の家庭生活に関わる時間が女性に比べて少ないことは課題と考えています。 そのため、企業の経営層向けの意識啓発や子育て支援に積極的な企業等の優良事例の横展開など、男性の家事・育児等への参画につながる取組を一層促進し、男女ともに仕事と家庭が両立できる環境づくりを進めてまいります。 (人権・男女共同参画課、子ども未来課)</p>

基本目標Ⅱ 男女の人権が尊重される社会の構築

重点目標5 性別に基づくあらゆる暴力の根絶

番号	意見の要旨	県の考え方
13	教職員等を対象とした人権意識の啓発を進めると、子どもたちにも伝わっていく。初任、中堅、16年等、すべての人が受ける研修において行ってほしい。	県では、管理職や担当者対象の研修等において、人権教育に係る研修を実施しています。引き続き、重点目標5「①性別に基づくあらゆる暴力の発生を防ぐ環境づくりの推進」を図るため、各種研修において実施してまいります。 (人権教育・生徒指導課)
14	県内に配偶者暴力相談支援センターが5か所とあるが、実際は1か所が女性相談支援センターに統合されている。配偶者暴力相談支援センター設置を増やす国の方針の中で縮小するのは、救われる命が救えない状況に陥っている。	県では、令和6年4月の困難な問題を抱える女性への支援に関する法律の施行に合わせ、DV被害や生活困窮、家庭破綻など、困難な問題を抱える女性について、相談から自立まで切れ目のない支援の中核を担う組織として女性相談支援センターの機能強化を図り、あわせて、DV関連業務について、より迅速かつ包括的に対応するため、配偶者暴力相談支援センターの機能を1か所に集約しています。 現在、「配偶者暴力相談支援センター又は女性相談支援員を設置している市町村数」は県内で5市町村となっています。最も身近な市町村において相談体制の充実を図ることで、早期に適切な支援につなげるため、次期プランの基本目標Ⅱの数値目標では10市町村を増やすこととしています。 (人権・男女共同参画課、地域福祉課)

重点目標6 情報化社会における女性の人権の尊重

番号	意見の要旨	県の考え方
15	携帯電話事業者等への立入調査によるフィルタリングの設定を促進してほしい。	引き続き、重点目標6「②情報化社会への対応」として、携帯電話事業者等への立入調査を実施し、フィルタリングの利用促進に向けた取組を進めてまいります。 (子ども家庭課)

重点目標7 生涯を通じた女性の健康支援

番号	意見の要旨	県の考え方
16	<p>プレコンセプションケアを全県を挙げて推進してほしい。</p>	<p>プレコンセプションケアは、性別に関係なく年代に応じ、性と健康に関する正しい知識を持ち、健康管理を行う取組であり、引き続き、中学・高校生等を対象とした「未来のパパ&ママを育てる出前講座」のほか、リーフレットの配布やホームページ等を活用し、それぞれの世代が将来の自身の健康について考えていけるよう、市町村や関係機関等とも連携し、普及啓発に取り組んでまいります。</p> <p>(健康推進課)</p>
17	<p>仕事と健康課題の両立支援を望む。</p>	<p>女性が不本意に離職することなく、キャリアを形成していくためには、女性特有の症状を踏まえた健康への理解、支援は重要であり、県では、経営層向けセミナーや、女性のキャリア形成講座などにおいて、国の法改正の内容等の周知も含め、男女双方の理解促進を図るほか、相談体制の整備等により、女性の生涯にわたる健康を包括的に支援してまいります。</p> <p>(人権・男女共同参画課、健康推進課、労働雇用政策課)</p>
18	<p>妊娠・出産に関する正しい知識の普及啓発は必要だ。どこで行っていくのか示してほしい。</p>	<p>中学・高校等へのリーフレットの配布や出前講座の実施、岡山大学病院内のおかやま妊娠・出産サポートセンターによる相談対応等により、市町村等とも緊密に連携し、正しい知識の普及啓発に取り組んでまいります。</p> <p>(健康推進課)</p>

重点目標12 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

番号	意見の要旨	県の考え方
22	全世代、性別を問わずにハラスメントなどについて、研修やアーカイブ配信などを行い、県民全体で意識を持てたらと思う。 ほか1件	引き続き、次期プランにおいても、ハラスメント防止のための企業向けセミナーを開催するほか、ハラスメント対策について企業の先進事例を紹介する冊子の作成・配布やホームページへの掲載など積極的な情報発信に取り組みます。あわせて、講座や各種媒体等を通じ、カスタマーハラスメントに関する消費者への意識啓発に取り組みます。
23	各種ハラスメント対策の強化を望む。	また、県の職場においても、ハラスメントの防止等に関する要綱を定め、役職等に応じた職員研修の実施や相談窓口の設置等、ハラスメント防止対策に取り組んでまいります。 (人事課、くらし安全安心課、労働雇用政策課、教育政策課・教職員課、監察課)
24	職場においてハラスメントがなくなるのが働きやすい職場につながる。どの世代においても性別問わず、ハラスメントがなくなるよう毎年研修を行うなどの取組が大切だ。 ほか3件	

重点目標14 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現

番号	意見の要旨	県の考え方
25	柔軟な働き方が受け入れられてくることで、固定的な性別役割分担意識の払しょくに向かっていくと思う。	次期プランにおいても、引き続き、経営層向けセミナーや子育て支援に積極的な企業等の顕彰、優良事例の横展開など、企業経営者等への意識啓発に積極的に取り組むなど、多様で柔軟な働き方を推進してまいります。 また、県の職場においても、すべての職員が家庭と仕事を両立し、豊かな職業生活を送ることができるよう、面談等を通じて、各種の両立支援制度の周知や利用促進を図るなど、多様で柔軟な働き方の推進に取り組んでまいります。 (人事課、人権・男女共同参画課、子ども未来課、教育政策課・教職員課、警務課)

【未定稿】

26	<p>県の職場における育児休業・介護休暇を取得しやすく復帰しやすい環境の整備、県の職場における育児短時間勤務・早出遅出勤務など、働きながら育児をしやすい環境の整備について、希望する人が必要な期間利用できる制度になることを望む。そのためには、男性は仕事、女性は家庭といった固定的な性別役割分担意識を見直すことが大切だ。ほか2件</p>	<p>県の職場においては、すべての職員が家庭と仕事を両立し、豊かな職業生活を送ることができるよう、面談等を通じて、各種の両立支援制度を周知するなど、可能な限り希望に沿った休暇等を取得できるよう調整を行っています。</p> <p>引き続き、男性も育児や介護の担い手であるという意識の醸成を図るなど、男女が共に子育てや介護をしながら安心して働ける職場環境づくりを進めてまいります。</p> <p>(人事課、教育政策課・教職員課、警務課)</p>
27	<p>県の職場における育児休業・介護休暇を取得しやすく復帰しやすい環境の整備、県の職場における育児短時間勤務・早出遅出勤務など、働きながら育児をしやすい環境の整備について、休暇を取得しやすくするためには、環境の整備が必要だ。近隣の県、市町村とも協議を重ね歩調を合わせて取り組まなければならない。</p> <p>育児・介護の休暇取得可能日数も幅を持たせ、多くの人を利用しやすい制度にすべきだ。</p>	<p>職員の勤務条件については、地方公務員法により、国及び他の地方公共団体との権衡が求められており、県においても他県の状況等を踏まえ、各種休暇制度を設けています。</p> <p>引き続き、すべての職員が仕事と生活を両立することができるよう、適切に対応してまいります。</p> <p>(人事課、教育政策課・教職員課、警務課)</p>
28	<p>県が先導し、例えば施設の中に保育園や幼稚園をつくることはできないか。このようなモデルが民間へも広がることを期待する。</p>	<p>県では、職員向け保育施設の設置に向け、準備を進めています。庁内への保育施設の設置により、子育て中の職員が働きやすい職場環境を整えるとともに、子育てと仕事の両立を率先して支援する県の姿勢を示すことで、民間事業者の子育て社員に対する理解と支援が広がると考えています。</p> <p>(人事課)</p>

第5章 計画の総合的な推進

番号	意見の要旨	県の考え方
29	<p>県内の男女共同参画を推進する担当課・センター同士が情報交換し、連携する体制も必要だ。民間団体の発足・育成のための事業も取り組んでほしい。</p>	<p>第5章「計画の総合的な推進」で記載のとおり、市町村との情報共有や緊密な連携を図るとともに、市町村の男女共同参画の推進に向けた取組などを積極的に支援し、地域に根差した取組を促進してまいります。</p> <p>また、重点目標2に記載のとおり、団体活動に資する情報提供や活動支援を行うなど、ウィズセンターが中心となって、各種団体などさまざまな主体との連携及び協働を強化してまいります。</p> <p>(人権・男女共同参画課・ウィズセンター)</p>
30	<p>女性活躍推進交付金の活用により、県男女共同参画推進センターも必要な支援や事業が出来ていない現状を解決できるのではないかな。</p>	<p>今後示される予定の独立行政法人男女共同参画機構が行う自治体男女共同参画センターに対する支援の内容等も注視し、交付金の活用について検討してまいります。</p> <p>(人権・男女共同参画課・ウィズセンター)</p>
31	<p>相談窓口には専門性のある職員を配置し、育成・雇用を含めた資質向上に取り組んでほしい。</p> <p>また、相談支援員が孤立している現状も問題だ。窓口が一人体制にならない相談支援員の人員確保を望む。</p>	<p>県では、相談支援対応に熱意のある職員を配置するとともに、各種研修等の機会を提供し、資質向上等に努めています。</p> <p>また、相談支援員が一人で問題を抱え込まないよう職場内での情報共有や方針検討等を行っています。</p> <p>(人権・男女共同参画課・ウィズセンター、地域福祉課・女性相談支援センター)</p>