

昨年度審議会における主なご意見と対応等について

資料 1

区分	委員からいただいたご意見	対応及び検討の状況、今後の方向性
1 ジェンダー教育の 推進	幼少期からのジェンダー教育が必要と考えるが、どのように考えているか。	<p>(人権・地域教育課)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当課主催の研修や、各学校・地域の要請に応じた訪問研修において、男女共同参画社会の実現をテーマとした内容を、積極的に取り上げている。 ・令和4年度は、教職員を対象とした「課題別人権教育研修講座」にて、男女共同参画社会の実現に向けての講演を実施した他、県内の幼稚園・保育所や、市町村の人権教育研究会等からの要請に応じ、ジェンダーの視点から就学前における人権教育についての講義を実施した。 ・人権教育学習資料集「なかまとともに」に男女間の性的役割分担意識を見つめ直し、自分らしく生きることについて考える教材を盛り込み、その活用促進を図っている。 ・引き続き、男女共同参画など人権意識を高め、全ての人の人権を尊重する態度を育てていきたい。
2 多様な性への理解 促進	性的マイノリティを含め、様々な性に対する考え方を施策の中で取り入れていただきたい。	<p>(人権施策課)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和2年度から令和3年度にかけて奈良県人権施策協議会において「性的マイノリティの人権」に関する部会を設置し、委員や庁内各課を交えた意見交換、検討を行った。今後も引き続き施策の実施状況の確認、報告を行っていく。 ・県の関係課に性の多様性や性的マイノリティの視点を持って施策に取り組むよう働きかけを行う。 <ul style="list-style-type: none"> ①県の各計画、マニュアル等の策定、改定の際に、人権に配慮し、性の多様性や性的マイノリティの視点を持って計画の策定や見直しを行うよう担当課に依頼。今後も引き続き働きかけていく。 ②県有施設のトイレの整備等について、引き続き庁内各課に働きかけていく。 ・人権情報誌への掲載、人権啓発パネル展示などの啓発を実施。今後もあらゆる機会、媒体を使って広く粘り強く県民に啓発を実施していく。 ・性の多様性についての正しい認識を深めるため、県民や行政職員、相談員等を対象として「性的マイノリティの人権」をテーマとした研修会を実施している。

<p>3 男性の育児休業取得への支援</p>	<p>男性の育児休業取得率の向上に加え、取得期間についても短期にならないようフォローしていくことが必要と考えるがどうか。</p>	<p>(女性活躍推進課)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護休業法等の改正により、育休制度が見直され、男性にとって長期間の育休を取得しやすい環境整備が進められているところ。県においては、10月に厚生労働省及び奈良労働局との共催による、企業を対象とした男性育休取得促進セミナーを開催。 ・また、11月に父親の家事・育児参画に関する写真展等の開催を予定しており、引き続き関係機関と連携しながら、普及啓発に取り組んでいく。 <p>(行政・人材マネジメント課)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男性の平均育児休業取得日数については、女性に比べ取得期間が短く、本人の希望を踏まえながら、男性の育児休業等の取得促進及び取得期間の拡大を図っていく必要があると認識しているところ。 <p>(育児休業平均取得日数 令和元年度：男性70日、女性466日)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和3年3月に策定した新たな特定事業主行動計画においては、数値目標として、令和7年度までに男性の育児休業取得率を50%、うち25%が1ヶ月超取得することを掲げ、取り組みを進めている。 ・令和3年度においては、男性の育児休業取得率は39.6%、うち取得期間が1ヶ月超の割合は20.8%となっている。 ・具体的な取組内容としては、男女いずれもの職員を対象とした子育て支援研修の実施、男性職員向けに育児参画の促進の周知等の情報提供、代替職員の確保のほか、管理職から育児休業の対象となる職員へ制度を周知し、意向確認を行うことにより、男女ともに働きながら子育てしやすい風土の醸成に努めている。 ・育児休業を希望する職員が希望する期間で育児休業を取得し、男女が共に仕事と育児を両立できるよう、男性の育児休業取得率及び取得期間等に注視しながら、実のある取組を引き続き進めてまいりたい。
------------------------	--	--

<p>4 ICTの推進</p>	<p>ライフラインに関わる業種ではテレワーク導入が難しく、テレワークに適した業種と適さない業種がある。テレワークに適した業種を対象に導入・推進してはどうか。</p>	<p>(女性活躍推進課)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・なら女性活躍推進倶楽部の会員企業を対象に、テレワークの導入促進に向けたセミナーを開催し、テレワークが難しい業種でも部分的導入が可能な事例を示すなど、会員企業の経営者や管理職のテレワークに関する理解促進を図った。 <p>(雇用政策課)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和3年度からICTを活用した新しい生活様式への対応や柔軟な働き方を推進するため、テレワーク導入セミナーを開催し、テレワークについて考える機会を創出するとともに、Webツールを展示し、実機による体験と相談会を実施するなどのWebツール体験フェアを開催している。 ・テレワーク導入のための相談窓口を設置するとともに、相談のあった事業所へ専門の相談員を派遣するほか、テレワークの実施に必要な機器の購入費等への補助を実施している。
<p>5 男女共同参画施策の推進</p>	<p>男女共同参画施策を進める上で、県がリーダーシップをとる場合や、住民に近い市町村が対応してそれを県が支援するなど、役割分担しながら連携して推進すべきではないか。</p>	<p>(女性活躍推進課)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・市町村は、男女共同参画センターや女性の相談窓口の設置など地域住民に最も身近な自治体としての役割を果たしている。 ・現在、男女共同参画計画を策定している市町村は、23市町村（うち4市町村は地方まち・ひと・しごと創生総合戦略への位置づけ）であるため、県として未策定市町村に対して、策定に向けての助言・支援を行っているところ。 ・また、市町村に対し、担当課長会議や担当職員研修会を開催し、情報提供や講義等を行っている。 ・今後も、男女共同参画の実現に向け、県と市町村が協働・連携して取り組んでいく。