

募集期間：令和4年2月17日(木)～令和4年3月2日(水)

提出件数：9件（うち、5件は戦略に追記）

提出者数：5名

	意見の概要	県の考え方
1	<p>県民のウェルビーイングの実現には、企業での女性活躍を推進してゆくことはとても重要なことで、行政に期待するところだが、本来は、それだけではなく、社会全体で男女共同参画が推進されなくてはならない。その中の大きな柱としての戦略であることを、どこかに明記すべきではないか。</p>	<p><u>ご意見を踏まえ、冒頭に、「県民のウェルビーイングや男女共同参画を実現するための大きな柱として、」を追記します。</u></p>
2	<p>女性管理職のロールモデルが現状少ないため、管理職へ登用されることにプレッシャーを感じる女性も多いように思われる。 ロールモデル（働き方はもちろん家庭との両立方法など）を積極的に発信し、管理職への不安を軽減することが重要であると思う。</p>	<p>P20「女性の段階的なキャリア育成」として、「社内で仕事と家庭を両立しているモデルを作り示す」、「社内にモデルとなる女性が少ない場合は、外部セミナーへ参加し他社の女性との交流を促す」と記載しております。<u>（ご意見を踏まえ、表現をわかりやすく修正しました。）</u> 県の支援策としては、P27「女性リーダー養成研修とネットワークの構築」やP28「女性活躍ポータルサイトの充実」を記載しており、様々なパターンのロールモデルを発信していきます。</p>
3	<p>女性が仕事と家庭と両立するために、男性への家事参加を促すだけでなく、家事代行サービスや便利家電を頼ることで、家庭全体の負担が減ると思われる。 家事代行サービスや便利家電を利用する金銭面でのサポートもあっても良いのではないか。</p>	<p>ご意見ありがとうございます。 P18「家事の省力化」として、「家事代行など外部サービスや便利家電なども活用」、「従業員の福利厚生として、家事代行サービスや便利家電の購入を支援することも考えられる」と記載しております。 県の支援策としては、P26「従業員の家庭生活をバックアップする企業の取組支援」、「産後ヘルパーの派遣」を記載しています。</p>
4	<p>指標の男性の育児休業取得率と男性（夫）の家事・育児時間の目標値に向けて進めていただきたい。 この2つ（男性の育児取得促進と男性の家事・育児参加）は対で考えていただきたい。各企業が対象者の「産休前及び育休中のセミナー」を受講させるなど具体的な記述があると良い。</p>	<p><u>ご意見を踏まえ、P17「男性の育休取得促進」に、「男性の育休対象者には、職場での父親学級や家事・育児セミナーを実施するなどし、」を追記します。</u> 県の支援策としては、P26「男性の育休取得促進」、「従業員の家庭生活をバックアップする企業の取組支援」を記載しています。</p>

	意見の概要	県の考え方
5	男性の育児休業取得促進について、「少なくとも2週間以上の取得を」とあるが、配偶者の産後うつ対策や、赤ちゃんと父親のふれあいの重要性（その後の子育てにより影響を与えていると言われる）を考えると、やや短いのではないかと思う。「少なくとも1か月以上」とすればどうか。	<u>ご意見を踏まえ、P17「男性の育休取得促進」に、「配偶者の産後うつ対策や誕生直後の父子のふれあいの重要性を勘案すると、1か月以上の取得が望ましいです。」と追記します。</u>
6	技術系は男社会だが、その中で自分は、技術を覚え、資格を取り、自分から進んで学ぶという姿勢でいたら、いろいろ任されるようになった。消極的な姿勢だと、なかなか認められない。女性だからという意識を男性側がなくすという視点も大事。	ご意見ありがとうございます。 P16「女性の活躍分野を拡げらせてみる」として「男性の仕事、女性の仕事という先入観を捨てて任せてみる」ことを記載しています。 県の支援策としては、P25「製造・建設技術者やデジタル人材の育成支援」、P27「女性リーダー養成研修」を記載しており、仕事内容において男女の役割を固定化する無意識の思い込みの解消を進めていきます。
7	家事・育児を男性側がやってくれたり、育休を取りやすい風潮を作っていくことが必要。男性の育児や家事の勉強も必要では。	P17「男性の育休取得促進」やP18「男性の家庭進出を応援」を記載しております。「男性の育児や家事の勉強」については、 <u>ご意見を踏まえ、「男性の育休対象者には、職場での父親学級や家事・育児セミナーを実施するなどし、」と追記します。</u> 県の支援策としては、P26「男性の育休取得促進」、「従業員の家庭生活をバックアップする企業の取組支援」を記載しています。
8	子どもが緊急時の場合やどうしても休まないといけないときに企業側や社会の理解が大切になる。企業に保育施設を作るのも手だと思う。テレワークを推進し、在宅での仕事ができるようにする。そのための理解が必要。	ご意見ありがとうございます。 P15「仕事も家庭も充実する制度や環境を整備」を記載しています。 県の支援策としては、P23「女性活躍・働き方改革専門コンサル派遣」、「テレワークの推進」を記載しており、育児と仕事が両立できる環境整備を進めていきます。
9	妊娠中の女性に対する内部外部のフォロー、産休明けでの企業側の個人に対する対応も考えなければならない。産後うつや女性がかかりやすい病気などに対する理解が必要で、女性の状態を（妊娠、出産、育児、介護）区別認識し、それに合ったフォローを考えなくてはならない。	ご意見ありがとうございます。 P20「女性の段階的なキャリア育成」や「女性の健康課題への理解を進める」を記載しております。 県の支援策としては、P27「フェムテックの導入、開発支援」を記載しており、女性の健康課題への理解促進を進めていきます。