

令和7年度第2回長野県男女共同参画審議会におけるご意見の計画答申案への反映状況

※下記に記載の箇所以外についても、事務局において必要な修正を行っています

番号	項 目	意見者	素案 ページ	意見内容	対応	対応内容	見え消し版 ページ	担当部局
1	計画策定の主旨	原委員	1	長野県を魅力的でない県にさせないために、今ここで社会の構造、システムを変えなければいけないという危機感、そのためにこの計画があるという思いを入れ込んでほしい。	計画に反映	ご意見の趣旨を踏まえ、「1 はじめに（1）計画策定の趣旨」に、「性別によらず多様な人材が個性を活かして能力を発揮できるようにし、持続可能な社会、未来に希望が持てる社会としていくことが求められている」という記載を追加しました。	1	人権・男女共同参画課
2	基本テーマ	山口委員	22	「誰もがお互いを尊重し暮らしやすい社会づくり」は積極的改善措置を講じる意思を示すため、「公正な社会」という表現にした方がよいのでは。	原案どおり	「公正な」という表現については、審議会での議論において、その定義づけが難しいという御意見もいただいたことから、今回、テーマの後段の「誰もがお互いを尊重し暮らしやすい社会づくり」については原案で進めさせていただきます。	23	人権・男女共同参画課
3	基本テーマ	築山委員	22	「尊重」というワードはマジョリティを利用してマイノリティに不利益をもたらす抑圧的寛容につながらないよう留意する必要がある。	施策実施の中で反映	今後、男女共同参画施策を進めるにあたっては、ご指摘いただいた内容を踏まえ、適切に対応してまいります。	—	人権・男女共同参画課
4	重点目標 2	原委員	26	男女間の賃金格差解消のため、非正規雇用を正規雇用に移行させるための県としての施策が必要。また、あわせてキャリアアップのための女性自身の意識改革を促す施策があってもよい。	既に記載の施策に内包されている	重点目標 2 の「②解決のための施策」の中で、女性のキャリアアップに向けた意識改革については【b-2】、非正規雇用を正規雇用に移行させるための環境整備については【d-1】【d-2】【d-3】【d-4】の施策として記載しており、ご意見の主旨を踏まえて取り組んでまいります。	28,29	産業労働部
5	重点目標 2	萱津委員、 久保田委員	26	同一労働・同一賃金や女性の非正規から正規への転換、育休取得や賃金格差への取組を行っている優良な企業をアピールしていくことが必要。	既に記載の施策に内包されている	重点目標 2 の「②解決のための施策」の中で、優良な企業のアピールについては【d-1】、企業等への働きかけについては【d-2】の施策として記載しており、ご意見の主旨を踏まえて取り組んでまいります。	29	産業労働部
6	重点目標 2	久保田委員	26	管理職への登用は、女性だけでなく男性も嫌う傾向がある。働き方改革、労働時間の短縮が急務ではないか。	既に記載の施策に内包されている	重点目標 2 の「②解決のための施策」の中で、働きやすい職場づくりの促進と企業等への理解促進については【d-1】【d-2】の施策として記載しており、ご意見の主旨を踏まえて取り組んでまいります。	29	産業労働部
7	重点目標 2	久保田委員 萱津委員 山田委員	26	給与水準が低いエッセンシャルワーカーの待遇改善が必要	既に記載の施策に内包されている	エッセンシャルワーカーを含めた労働者の待遇改善については、重点目標 2 の「②解決のための施策」のうち、【d-1】【d-2】【d-3】【d-4】の「働きやすい職場環境の整備」の取組を通じて支援します。	29	産業労働部
8	重点目標 2	山田委員	26	男性の育休取得が進んでいるが、すべての職場においてそれを前提とした職員数の確保が大前提。誰もが育休を取れる体制を整えるには、個人の努力ではなく制度的な仕組みを変える必要がある。	施策実施の中で反映	定員管理上の課題や労働人口の減少に伴う人手不足など一定の制約があることから対応は困難ですが、男性職員の育児休業取得促進は重要な取組であると認識しています。そのため、職場の負担軽減を図るべく、「子育て計画書」の作成や所属長との面談を通じた支援体制の構築など、既存の取組を引き続き推進し、業務負担の分散と職場全体での支援体制の強化に取り組んでまいります。	—	人事課 教育委員会

番号	項 目	意見者	素案 ページ	意見内容	対応	対応内容	見え消し版 ページ	担当部局
9	重点目標 2	竹村委員	26	理数系や技術職など成長分野への女性の進出促進に向けた取組が必要。具体的には、採用・登用段階での機会均等、キャリア支援、女性ロールモデルの発信、職場環境整備など。	既に記載の施策に内包されている	重点目標 2 の「②解決のための施策」の中で、女性が少ない分野への進出も含めたキャリア支援のための、誰もが能力を発揮し生き活きと活躍できる職場環境の実現に向けた取組として、【a-4】の施策を記載しており、ご意見の主旨を踏まえて取り組んでまいります。	27	産業労働部
10	重点目標 2	竹村委員	26	教育分野において、女子の理数分野への関心を高め、進路選択につなげる教育の充実が重要。性別にとらわれず可能性を広げられる学びの機会を、学校教育段階から確保する必要がある。	施策実施の中で反映	既に義務教育段階において、性別の区別なく教育実践を展開しており、進路選択等の場面においても、本人の関心や意欲に基づく進路実現に寄与するよう、各学校において引き続き取り組んでまいります。	—	教育委員会
11	重点目標 2	山口委員	27	男性の家事・育児・介護への参画の視点が不足している。男性が家で活躍してこそ女性が外で活躍できるという前提を入れていただきたい。	計画に反映	ご意見の趣旨を踏まえ、「2 現在の社会情勢（3）男性の家事、育児参画意識の高まりとケア労働の女性への偏り」において、「ケア労働の負担が女性に偏っていることが女性の社会参画を阻む要因となっている」という記述を追加しました。	3	人権・男女共同参画課
12	重点目標 2	成澤委員	27	職場内で育休取得者のフォローに回った者へのサポートが少ない。企業の環境づくりへの支援ができないか。	既に記載の施策に内包されている	重点目標 2 の「②解決のための施策」の中で、誰もが気兼ねなく育休をはじめとする休暇を取得できる職場環境づくりの取組については【d-4】の施策として記載しており、ご意見の主旨を踏まえて取り組んでまいります。	29	産業労働部
13	重点目標 2	成澤委員、 蒲生委員	27	最低賃金の引き上げにより、企業側の社会保険料負担が増すことで、パートタイム労働者を業務委託に切り替える動きも見られる。これに関して特に中小零細企業への具体的な支援策が必要ではないか。	施策実施の中で反映	賃上げに伴う税や社会保障負担の議論は、国レベルで適切に制度設計がされるべきものですが、その上で、賃上げ等に伴う社会保険料の負担が、女性に多い非正規雇用労働者の不安定な雇用形態への移行につながらないように、国等と連携し、雇用の安定を図ってまいります。	—	産業労働部
14	重点目標 2	川上(信)委員	27	地域の中でも世代を超えて子育てに協力するような仕組みができないか。	計画に反映	地域で子育てを支える取組については、重点目標 2 の「②解決のための施策」の中に【e-1】の施策として記載していますが、ご意見の主旨を踏まえ、社会全体で子育てを応援する機運醸成についての記載をさらに充実させました。	30	こども・家庭課
15	重点目標 3	山口委員	29	「暴力の加害者・被害者にならないための教育」という記載に関連し、「ジェンダーに基づく暴力」という視点、言葉を入れてほしい	計画に反映	ご意見の趣旨を踏まえ、「2 現在の社会情勢（5）暴力・ハラスメント根絶への社会的関心の高まり」において、「こうした暴力の背景にはジェンダーに基づく不平等や固定観念が存在することもあり、」という記述を追加しました。	4	人権・男女共同参画課 児童相談・養育支援室
16	重点目標 3	山口委員	29	有害情報のゾーニングのためにも、ジェンダー平等の教育を学校で実施することが必要	既に記載の施策に内包されている	県としては、重点目標 3 の「②解決のための施策」のうち、【a-2】の施策により、ジェンダー平等を含む教職員の人権意識を向上させることにより、学校生活のあらゆる場面において、さらなる人権教育を推進してまいります。	31	教育委員会

番号	項 目	意見者	素案 ページ	意見内容	対応	対応内容	見え消し版 ページ	担当部局
17	重点目標 3	成澤委員	30	重点目標 3 の指標が 1 つだけでは、進捗管理に不十分ではないか。当事者目線で、例えばどれくらい生きやすくなったかなどが測れないか。	施策実施の中で反映	県民意識に関する指標については、第 5 次計画では他に「社会全体が男女平等と感じる人の割合の増」がありましたが、これまでの審議会での議論の中で、指標として不適当というご意見をいただき、第 6 次計画で採用しなかったという経過から、第 6 次では記載の 1 つのみとなっています。 一方で意識の変化については、それ自体の変動を直接観測することは難しいものの、その結果は他の重点目標に関する指標の変動として現れるものと考えています。 また、県民のジェンダーに関する意識の把握方法や適切な指標については、計画の進捗状況の確認や施策の形成に活用することを目的として、引き続き検討を進めてまいります。	—	人権・男女共同参画課
18	重点目標 4	山口委員	31	研修・訓練により相談応対者を育成していただきたい。	既に記載の施策に内包されている	重点目標 4 の「②解決のための施策」の中で、相談支援員の資質向上等に向けた取組については【a-4】の施策として記載しており、ご意見の主旨を踏まえて取り組んでまいります。	33	児童相談・養育支援室
19	重点目標 4	成澤委員	32	性と生殖に関する健康と権利に関連し、子どもを産む・産まないといった多様な選択肢を、女性が自ら選択できるようにしてほしい。	既に記載の施策に内包されている	男女とも現在のからだの状態を把握し、将来の妊娠やからだの変化に備えて自分たちの健康に向き合う、プレコンセプションケアに関する正しい知識の普及啓発については、「妊娠ながの」等で引き続き行っていきます。この取組については、重点目標 4 の「②解決のための施策」の中で、【c-2】の施策として記載しています。	35	健康福祉部
20	重点目標 4	成澤委員	32	女性・男性ともに更年期障害が起こることの啓発と理解促進に取り組んでほしい。	施策実施の中で反映	更年期障害等特有の健康課題に限って事業を実施することは困難ですが、男性・女性に限らず、性や生殖、思春期や更年期など年齢に応じて生じる健康に関しての相談支援を県の委託事業である「性と健康の助産師相談」で引き続き対応を進めます。	—	健康福祉部
21	重点目標 4	正村委員 久保田委員 川上(正)委員 築山会長	32	「男女共同参画社会」を目指すには、男性への支援、男性の人権尊重も考えた方がよい。 管理職、自治会長など、男性でも負担が過剰、手当てが少ないとして敬遠する傾向が出てきている。 男性の生きづらさは家父長制的な構造が要因。男女共同参画を推進し、それを相対的に軽くする、就業以外での生きがいを感じられるようにすることもジェンダー平等の大きなテーマであり、そこにも配慮した計画になるとよい。	計画に反映	ご意見の趣旨を踏まえ、第 5 次計画の達成状況のうち、「重点目標 5 男女双方の意識改革・理解の促進」の①の中に、「固定的性別役割分担意識は、男性にも生きづらさを感じさせ、困難な状況に追い込む側面がある」という分析を追記しました。 また、困難な状況にある男性への支援は、以下に「課題解決のための施策」として記載しています。 重点目標 4 【b-9】【b-10】（34ページ）	15	人権・男女共同参画課
22	重点目標 5	川上(正)委員、 竹村委員	34	全ての市町村で男女共同参画計画が策定されるよう、早急な対応が必要	既に記載の施策に内包されている	重点目標 5 の「②解決のための施策」の中で、市町村の男女共同参画計画の策定支援の取組については、【d-2】の施策として記載しており、ご意見の主旨を踏まえて取り組んでまいります。	36	人権・男女共同参画課

番号	項 目	意見者	素案 ページ	意見内容	対応	対応内容	見え消し版 ページ	担当部局
23	指標	原委員	36	県職員の育休取得の目標について、取得率向上を達成しつつあるのだから、取得日数を目標にすべき。	計画に反映	ご指摘の趣旨を踏まえ、重点目標2の取組指標のうち「県職員の育児休業取得率の増」を以下の指標に入れ替えました。 【男性県職員の育児休業取得率及び取得期間の増】	30,39	人事課
24	指標	山口委員	36	非正規雇用者の正規化とパート労働者の賃上げについても指標に追加してほしい。	施策実施の中で反映	非正規雇用者の正規化を数値として測定することは困難ですが、モニタリング指標の「被雇用者の正規雇用率（男女別）」により、進捗を管理してまいります。	—	産業労働部
25	指標	山口委員	36	DVだけでなく、「デートDV」の認知度も指標にしてはどうか。	計画に反映	ご指摘の趣旨を踏まえ、重点目標4の取組指標として以下の指標を追加しました。 【デートDVの認知度の増】	35,39	児童相談・養育支援室
26	指標	原委員	37	ジェンダー主流化の研修を受講した職員の理解が深まったかどうかより、どのくらい意識が変わったか、納得したか、定着したかを指標とした方が成果が見えるのでは	計画に反映	ご指摘の趣旨を踏まえ、重点目標5の取組指標のうち「ジェンダー主流化に関する職員意識調査において、研修により理解が深まったと回答した職員の割合の増」を以下の指標に入れ替えました。 【職員アンケートで、「ジェンダー視点を施策に反映したり、事業実施において何らかの具体的対応・配慮をしている」と回答した県職員の割合の増】	37,40	人権・男女共同参画課