

「あいち男女共同参画プラン2025（仮称）」（案）に対する意見の概要と県の考え方

番号	項目	意見の概要	県の考え方
1	基本理念	<ul style="list-style-type: none"> ・ジェンダー平等（社会文化的な性差 社会の思い込み）と男女平等をプランの基本に明記していただきたい。 ・基本理念は「多様性に富んだ」について、もともと多様性に富んでいるのに、それを認め合うことがまだできていないことが問題であるため、表現を改める。 	<p>ジェンダー平等も含んだ意味で男女共同参画社会の実現をめざしてまいります。また、多様性に富み、それを認め合うことが男女共同参画社会であると考えています。</p>
2	基本理念	<p>指導的立場の男性の差別発言の背景には、無意識の差別意識がある。個人の尊厳、多様性の尊重、性的少数者への配慮のプランの中のどこかに、アンコンシャスバイアスを入れると計画が見えてくる。</p>	<p>「アンコンシャス・バイアス」については、基本的施策8の中に追記し、「・・・人権尊重の理念の下、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）による悪影響が生じないよう・・・きめ細やかな支援を行ってまいります」とさせていただきます。</p>
3	重点目標 I	<p>市町村の審議会等について、対象となる基準を示すことで市町村間格差の是正を行い、その上で数値目標を設定することが好ましい。（特に民生委員連絡協議会などは、女性の数が多い上に市が設置している組織ではなく、それを含めるか含めないかにより割合が大きく変化する。）</p>	<p>「審議会等に占める女性委員の割合」の「審議会等」とは、県及び市町村とも、法律・条令により設置されているものを対象としています。これらの審議会等における女性委員の割合について、引き続き目標数値を達成できるよう努めてまいります。</p>
4	重点目標 I	<p>「市町村の審議会等委員に登用されうる」「市町村から推薦された者を対象とする」について、市町村が都合の良い推薦・登用をしているように受け止められるため、削除する。</p>	<p>「人材育成セミナー」では、市町村からの推薦を受けた方を対象として実施しています。修了者は推薦市町村での登用に限らず、広い地域・分野での人材育成に資すると考えております。</p>
5	重点目標 I	<ul style="list-style-type: none"> ・統計から、出産を機にいったん離職する方がよいという考えが根強いとうかがわれるため、この意識を将来にわたって変えていかないと女性指導者や専門職も増えていかない。日本のジェンダーギャップ指数が低いことから、危機感を持った取組を期待する。 ・理工系だけでなく、政治家、経済的リーダーを目指す女性の育成も必要である。 ・「多くの女性が主体的に参画する意欲を高められるよう、取組を推進します」について、女性の意欲も課題だが、それを強調するのは問題の解決につながらないため、表現を改める。 ・「しかし、女性は、出産・育児等を理由にいったん仕事を中断する傾向があるため、キャリアを積みにくい状況にあります」について、女性が政策・方針決定の場へ参画する場合に仕事にキャリアだけが求められる資質ではないため、削除する。 	<p>本県では、個人の意思が尊重され、自らの意思に基づいた生き方ができる社会をめざしています。</p> <p>そのため、「あらゆる分野における女性の活躍の促進」では、企業等の働く場だけではなく、地域活動などのあらゆる分野で女性が個性と能力を発揮できるよう、3つの重点目標はいずれも喫緊の課題と考えており、プランに基づいて今後一層の取組を進めてまいります。</p>

「あいち男女共同参画プラン2025（仮称）」（案）に対する意見の概要と県の考え方

番号	項目	意見の概要	県の考え方
6	重点目標 I	<ul style="list-style-type: none"> ・男性だけが長時間労働をしているわけではないので、表現を改める。 ・「（職場における仕事と家庭生活の両立支援の取組）」の項について、ジェンダーバイアスが強い表現となっていないか。 ・男性がジェンダーから抱える問題に記述している部分が、ワーク・ライフ・バランスの部分くらいしか読み取れない。 	<p>御意見のとおり、各種施策は、男女とも対象とすべきものと考えております。</p> <p>一方で、ワーク・ライフ・バランスについては、現在男性に長時間労働の傾向があり、家事参画が進んでいないこと、また、政策・方針決定過程への参画などは女性について取組が進んでいないことにより、それぞれ喫緊に取り組む課題として男性または女性に焦点を当てたものとしています。</p>
7	重点目標 I	<p>家庭内における男女の役割分担が顕著であることに對し、例えば高齢男性への家事講座の開催等、実践的な講座を県や市町村は開催すべきである。</p>	<p>男女共同参画に関するセミナーを開催する際には、生活に役立つものとなるよう毎年テーマを検討しておりますが、御意見については、今後のセミナーや講座検討の際の参考にさせていただきます。</p> <p>より多くの県民の皆様役に役立てていただける内容となるよう、今後も努めてまいります。</p>
8	重点目標 I	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画社会の実現は理想であるが、その進展により、少子化や都市への人口集中など社会全体にある種の副作用や意図しない結末を誘発することにならないか、検証が必要である。 ・プラン案の基本的施策2、3により地元就労や地方創生の推進、生涯未婚やリンクス夫婦増加の抑制に、どの程度の効果があるか予測値があればよいと感じた。 	<p>男女共同参画社会は、男女が自らの意思によってあらゆる分野へ参画することができ、均等に利益を享受し、共に責任を担う社会です。実現へ向けては、各種施策の効果を検証しながら取り組んでまいります。</p> <p>県民の皆様魅力ある愛知県であることが、男女共同参画社会の実現とともに少子化や若い世代の転出などの問題解決へもつながるものと考えますので、引き続き関係局と連携を図りながら、毎年の統計値を注視しつつ、各種施策を進めてまいります。</p>
9	重点目標 I	<ul style="list-style-type: none"> ・女性が商品のアイデアなどを簡単に書き込めるサイトを作る。企業が商品化や会社の仕組みづくりなどに採用できるようにすることで、育児中や介護休職中の方でも社会に貢献できていることを感じてもらう。 ・幼稚園や保育園の近くにコワーキングスペース、ワーケーションスペースのための施設を設置したり、小学校の空き教室を活用することで、育児と仕事の両立がしやすいようにする。 	<p>働く場における女性の参画を進めるためには、保育サービスの拡充に加え、ワーク・ライフ・バランスの推進が不可欠と考えます。企業において柔軟な働き方が広く取り入れられるよう、県として支援を進めてまいります。</p>

「あいち男女共同参画プラン2025（仮称）」（案）に対する意見の概要と県の考え方

番号	項目	意見の概要	県の考え方
10	重点目標Ⅰ	<ul style="list-style-type: none"> ・ 保育園におけるオムツの処理や持ち帰り洗濯の業者委託など、仕事と子育てを両立するための負担軽減を図るべきである。 ・ 企業内保育園を設置する。商工会議所、商工会などと適宜協力し、女性の育児負担の解消に努める。 ・ 女性医療従事者に特化した記述があるが、待機児童解消のために必要な幼稚園・こども園について、また、保育士・女性研究者への支援についても記述する。 	<p>社会のあらゆる分野へ男女がともに参画するためには、保育など就業環境の整備が重要と考えます。</p> <p>保育士の配置や質の高い人材確保については、市町村等を通じて必要な支援を行ってまいります。また、認定こども園、幼稚園についても、運営費の補助や研修等を行うなど待機児童の解消に資する取組を続けてまいります。女性研究者については、基本的施策5の中で取り組んでまいります。</p>
11	重点目標Ⅰ	<p>報道によると、2020年4月末時点で、社長・代表のうち、女性は全国平均8.0%であったのに対し、愛知県は6.1%と全国ワースト2位ということであった。愛知県は女性経営者にとって厳しいという認識に基づき、次期プランにも調査結果を盛り込んだものにすべきである。</p>	<p>本県企業の女性社長・代表の割合が全国平均を大きく下回る背景の一つとして、従業員の女性割合が低い製造業が主要産業であることが指摘されています。製造業等のモノづくり現場における女性管理職増加に向けた施策とともに、女性起業家・経営者の創出に向けた取組を行ってまいります。</p>
12	重点目標Ⅰ	<p>保育と介護に関わる人材の大幅な給与の引き上げを求める。</p> <p>日本では、女性蔑視により、女性が家庭でケア労働をするのが当たり前であるとする風潮が長く続き、保育と介護に関わる仕事への評価が低い。これからこの分野では専門性が高い人材が必要であり、緊急に対応を求める。</p>	<p>保育士については、女性における全産業平均賃金との間に差があることを踏まえ、国が保育所の運営費の補助において処遇改善等加算を行うなど、給与改善が進められています。</p> <p>介護職員については、2009年度以降の介護報酬改定等に加え、経験・技能のある介護職員に重点化した更なる処遇改善が2019年10月より実施されています。</p> <p>県としましては、今後も給与の改善など、保育士・介護職員の処遇改善や社会的評価の向上に努めてまいります。</p>
13	重点目標Ⅱ	<p>会社組織と異なり、地域自治会等の役員は、行政の力が届きにくい分、男性中心体制が延々と続く組織である。様々な深刻な問題を抱えており、従来の末端行政請負型年配男性役員による運営は限界に来ているが、思い切って、女性役員比率は同数を掲げ、市町村に提示すれば刺激になるのではないか。</p>	<p>自治会長等の役員は、地域ごとに選出方法が定められています。地域活動へ女性の参画が進むよう、市町村及び県民の皆様への意識啓発に努めてまいります。</p>
14	重点目標Ⅱ	<p>県男女共同参画推進課の活動内容を、各種イベントなどを通して多くの人にアピールする。</p>	<p>意識啓発や事業を行うにあたっては、より多くの県民の皆様へ情報を提供できるよう、各種イベント等での資料配布やWebページへの掲載など、工夫して行ってまいります。</p>

「あいち男女共同参画プラン2025（仮称）」（案）に対する意見の概要と県の考え方

番号	項目	意見の概要	県の考え方
15	重点目標Ⅱ	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画社会の実現が、県下自治体や市町村で理解・実践されているかを県は把握すべきであり、自治体管理職や担当課職員の研修、市町村間の連携を進め、県全体の向上を図るべきである。 ・県下自治体のジェンダーギャップ指数を公表・比較してもらいたい。 	<p>計画に掲げる施策が着実に実施されるよう、進捗管理指標による状況把握のほか、市町村向け調査により、毎年の男女共同参画の状況について数値化し、公表することとしています。</p> <p>また、男女共同参画の担当者会議の場などを通じて連携を図り、県全体で男女共同参画社会の実現をめざしてまいります。</p>
16	重点目標Ⅱ	<ul style="list-style-type: none"> ・「児童の権利に関する条約」を学び、自らの権利を行使し得るようにすることや、お互いの性を尊重する前提として系統的な性教育を、学校教育に位置付けてほしい。 ・子どもにとっての男女共同参画は非常に重要である。 ・「子どもの頃から・・・自立してそれぞれの個性と能力を伸ばすことができるよう」とあるが、子どもの頃は支援されたり、依存してもいいはずなので、「自立して」を削除する。 ・小・中・高と年代が上がるごとに、より具体的な現状に基づくキャリア教育や、科学的根拠に基づいた性教育を行ってもらいたい。 	<p>児童生徒の人権に配慮しながら、一人一人を大切にされた教育や学校運営に努めます。また、教員が人権教育への正しい理解に基づき、児童生徒の発達段階に応じた指導を通して、基本的人権の醸成を図るとともに、個性や能力を発揮するために必要な自立・主体性を育むことも支援してまいります。</p> <p>性教育に関しても、各学校の実情に応じて関係機関と連携した取組を今後とも行い、主体的な力を身に付けるよう支援してまいります。</p> <p>また、中高生向けの事業として、女性技術者との交流や、継続就業への意識づけ等により具体的なキャリアイメージを描くことを目的としたものなど、早い段階からの男女共同参画の意識付けを働きかけてまいります。</p>
17	重点目標Ⅲ	<p>選択的夫婦別姓制度について、県としての考えはどうなのか。最低でも県民意識調査を行う程度のことは考えていただきたい。</p>	<p>選択的夫婦別姓制度については、本県の2001年9月議会において、選択的夫婦別姓制度の導入を検討するよう要望する意見書を国に提出しております。今後とも、国会における議論の動向を注視してまいります。</p>

「あいち男女共同参画プラン2025（仮称）」（案）に対する意見の概要と県の考え方

番号	項目	意見の概要	県の考え方
18	重点目標Ⅲ	<ul style="list-style-type: none"> ・性的少数者にかかる相談体制を構築されたい。 ・性的少数者への理解促進を掲げるのであれば、「パートナーシップ条例」について検討を行うといった方向性を明示してほしい。 ・次の理由に基づき、同性パートナーシップ制度などの要綱制定を求める。 ①県内一部自治体・近隣県では同制度の創設や制度創設の動きがあること、②愛知県の人口や経済規模からすれば相当数の当事者が生活しており、同制度を活用しうる素地も存在していること、③同性愛に関する権利保障を実効的になすことに、一刻の猶予もないこと、④性的マイノリティ当事者への権利保障政策に、知事のイニシアティブによる先駆的な取組を期待すること ・その他のLGBTに関する課題についても、早急に対応されたい。 ・愛知県における同性パートナーシップ制度の導入を熱望する。（不動産屋で住居を探すのが困難、パートナーが救急搬送された際に医師からの説明が受けられない） 現状、国は同性婚を認めない立場であることから、県の施策として導入をお願いしたい。 	<p>性的少数者を含めたすべての方々の人権が尊重される社会の実現に向けて、国や近隣自治体の情報収集を行いながら、関係局と調整を図って取り組んでまいります。</p> <p>パートナーシップ制度については、他の自治体における導入状況を注視しつつ、多様な意見を念頭に置きながら、研究を続けてまいります。</p>
19	重点目標Ⅲ	<ul style="list-style-type: none"> ・性的少数者に関する箇所について、「性同一性障害」というのは診断名であり、適切な表現ではないため、表現を改める。また、価値観の問題ではないことから、「異なる価値観を互いに認め合い」を削除する。 ・複合的に困難な状況に置かれた人を支援するため、相談業務に携わる者への研修は、「県」市町村職員へ行うべきである。 	<p>御意見を踏まえて、「性同一性障害」を「性自認」に改めます。また、研修対象を「県・市町村職員」に改めます。</p>
20	重点目標Ⅲ	<p>コロナ下では、貧困女性の解雇など、厳しい状況が明らかとなっており、経済的支援を強く要望する。</p>	<p>貧困女性のうち、母子家庭については、経済的支援として児童扶養手当や遺児手当の支給、母子福祉資金の貸付け、医療保険における自己負担分の費用の助成を、引き続き実施してまいります。</p>
21	重点目標Ⅲ	<ul style="list-style-type: none"> ・「同和地区出身」を「被差別部落出身」とするべきである。（2016年部落差別解消推進法の制定により、同和問題を部落差別と標記することとなったため。） ・「（複合的に困難な状況に置かれている人々への支援）」で、「相談業務に携わる者に対して、その背景を理解するための研修を実施」とするべきである。（複合差別を受けている人にとって、その背景を理解した上での相談者でなければ二次被害をもたらすため。） 	<p>御意見を踏まえて、「同和地区出身」を「被差別部落出身」という表現に改めます。</p> <p>また、該当箇所を「相談業務に携わる者に対して、様々な困難への理解を深めるための研修を行ってまいります。」に改めるとともに、今後とも女性相談センターなどにおいて、複合的に困難な状況におかれている方々への理解の向上等に努めてまいります。</p>

「あいち男女共同参画プラン2025（仮称）」（案）に対する意見の概要と県の考え方

番号	項目	意見の概要	県の考え方
22	重点目標Ⅲ	<ul style="list-style-type: none"> ・愛知県では、PTAにおける「母親代表」のしくみが当たり前になっているが、間違っている制度である。PTA会長は男性、実際に業務を取りしきっているのは母親代表であるが、実際に業務を行っている人が会長職につくべきである。「母親代表」は、シングルファザーの子どもにとっても深く傷つける制度である。 	<p>PTAの役員につきましては、学校や地区ごとに選出方法や役割が定められており、本県としては固定的な性別役割分担意識による運営とならないよう、市町村、関係団体及び県民の皆様への意識啓発に努めてまいります。</p>
23	重点目標Ⅲ	<ul style="list-style-type: none"> ・「市町村は・・・配偶者暴力相談支援センターの設置が求められている」とあるが、正確な表現でないので、表現を改める。 ・JKビジネス防止、若年女性への支援、デートDVへ言及する。 	<p>御意見を踏まえて、「努力義務とされている」に改めます。また、JKビジネス防止、若年女性への支援、デートDVにつきましても、基本的施策9に基づき、青少年保護育成条例に基づく施策、DV防止施策を実施してまいります。</p>
24	重点目標Ⅲ	<ul style="list-style-type: none"> ・現在、市町村におけるDV相談窓口の設置状況に差があり、相談したくてもできない事案が相当多く潜在化している。 ・相談・支援窓口には、勤務時間外も含めて動くことのできる機動性や、関係機関とスムーズな連携がとれる行動な専門性を持った常勤相談員（外部委託ではなく）が必要である。 ・県は、市町村に対し、基本計画策定と、配偶者暴力相談支援センター設置を速やかに強く働きかけるだけでなく、市町村への財政的支援、相談員への実効的な研修の実施など実質的なサポートを行うべきである。 	<p>県では相談対応力の県下での平準化も踏まえて、県下市町村の関係職員を集めた資質向上を図る研修を実施しているところですが、</p> <p>また、DV防止法では、市町村は、県の配偶者暴力相談支援センターと同様の機能を持った施設の設置に努めるとされていますので、こうした研修を今後とも実施していきながら、市町村における相談対応者の育成や相談機能の充実について支援してまいります。</p> <p>なお、DV相談につきましては、現在、24時間相談可能な全国的な相談窓口が設置されていますので、こうした内容を今後とも様々な場面で周知してまいります。</p>
25	重点目標Ⅲ	<ul style="list-style-type: none"> ・DV被害者支援について、関係機関との連携や弁護士から助言を受けるしくみなど、市町村により支援体制が異なるため、県として名古屋市と同等レベルの支援を望む。 ・県警の窓口業務において、通知や研修を通じて、加害者のクレームに屈することなく被害者の安心と安全を確保していただきたい。 	<p>現在、県内9地区に分けて、関係機関によるネットワーク会議を開催しております。市町村における相談体制については、市町村が主体となり必要となる相談体制を構築するところですが、こうした会議の機会を捉え、県レベルでの関連情報や、管内市町村等での相談体制に係る情報共有を図りながら、各市町村の相談体制の充実にも努めてまいります。</p> <p>市の担当窓口でも県が実施するDV被害者に対する弁護士による法律相談等を周知してまいります。</p> <p>県警窓口においても、被害者の立場に立った対応により、引続き安心と安全確保に努めてまいります。</p>

「あいち男女共同参画プラン2025（仮称）」（案）に対する意見の概要と県の考え方

番号	項目	意見の概要	県の考え方
26	重点目標Ⅲ	乳がん検診の受診料の一部を、企業や県、市町村が負担するとともに、受診者数・率を、企業内や市町村内の町名、地区ごとに公表することで刺激し合うと良い。	乳がん検診については40歳以上の女性に対し市町村において受診料の一部を負担しています。また、市町村ごとの受診状況については県のWebページで毎年公表しております。引き続き、がん対策推進連携企業等の協力を得ながら、受診率の向上に努めてまいります。
27	重点目標Ⅲ	「（安心・安全な妊娠・出産への支援）」の中に、産後うつ対策等の母子保健施策を記述する。	基本的施策10では、女性特有の健康支援という位置付けのための母親の健康を目的としているため、この表現としていますが、心身ともに安心・安全な出産とするため支援を進めてまいります。
28	計画の推進	<ul style="list-style-type: none"> 女性団体の高齢化が進んでいるため、若い世代への積極的な活動支援や、会議、参加型フォーラムなどを開催すべきである。 地域格差の解消として、県の出先機関を利用したサービスの提供を示してはどうか。 	より広く男女共同参画についての意識啓発を行うため、名古屋市以外の地域での開催やオンライン開催などの方法も検討し、多くの方に参加していただけるよう努めてまいります。
29	計画の推進	<ul style="list-style-type: none"> ウィルあいちを拠点として、SDGsのジェンダー平等のアイコンをフル活用した啓発を行ってほしい。 「ウィルあいち情報ライブラリー」について、アーカイブ機能も發揮していただきたい。 	男女共同参画社会の実現に向けた活動の拠点であるウィルあいちが、各種事業の会場及び情報提供・情報発信の場としての役割を果たすよう、引き続き積極的に活用してまいります。
30	（進捗管理指標）	<ul style="list-style-type: none"> 基本的施策1の「県職員の課長補佐級班長に占める女性の割合」の目標値は30%ではないのか。「教員の管理職に占める女性の割合」の目標値はいつまでに決まるのか。 「県男性職員の育児休業取得率」目標値を、50%ではなく100%にしてはどうか。100%なら、全ての男性職員が自分事として考えるのではないのか。 基本的施策2の「育児休業」の制度内容を示した方がよいのでは。また、「年次有給休暇取得日数」とは、どのような人が対象か。 基本的施策4の2つの指標は、災害時の男女共同参画の指標としてふさわしいか。 基本的施策5の「人材育成セミナーの累計修了者数」は、「登用実績」ではないのか。 目標値がない指標は経過を把握するだけか。指標ならば目標設定する。 	<p>進捗管理指標については、各基本的施策にふさわしい指標を検討し、男女共同参画の現況を図るための指標と、それぞれ県独自の目標値を設定したものとがあります。目標設定にあたっては、国の指標を参考にしつつ、県の前年度実績数値を踏まえたものとしています。</p> <p>「教員の管理職に占める女性の割合」の目標値は、2021年3月下旬に決定いたします。</p> <p>なお、「年次有給休暇取得日数」は、1年間に労働者が年次有給休暇を取得した日数を指し、県内に本社（本店）のある法人及び個人企業で働く方を対象としております。</p>