第五次佐久市男女共同参画プラン骨子案に対する市民意見公募（パブリックコメント）結果

1 意見募集期間　令和8年7月28日～8月28日
2 件数　　8人 42件
3 その他　　いただいた「ご意見（要旨）」は、人権同和課において一部整理させていただいております。

No.	該当課	項目	関連ページ	ご意見（要旨）	市の考え方
1	・人権同和課	計画の基本的な考え方	1P	今回の骨子案において「ウェルビーイング（多様な幸せ）」や「ジェンダー主流化」といった国際的な規範を明確に打ち出した点に、深く賛同します。特に県の方針に歩調をあわせ、福祉・教育・地域づくり・防災など、あらゆる事業に男女共同参画の視点を取り入れる姿勢は、持続可能な社会を築くうえで極めて重要です。また、新たに「男性の家庭参加の促進」を重点項目に加えたことは、女性のみに仕事と家庭の両立の負担を強いる構造を変えるための、大きな一歩であると評価します。	ジェンダーに関する課題は根深く、社会生活全般に広範な影響を及ぼしていることから、国や県とも密接に連携して取り組むべき重要課題であると認識しております。このことから、昨年度策定されました国や県の同計画内容を十分勘案し、当市としてのプランを策定してまいります。 また、「男性の家庭参画の促進」は、女性活躍推進の基盤をなす不可欠な要素であることから、今回新たに施策計画の項目として追加をいたしました。今後は男性も含めた意識改革と、ワーク・ライフ・バランスの促進の両面から「男性の家庭参画」を目指してまいります。
2	・人権同和課	計画の基本的な考え方	3P	『本プランは、（～中略）あらゆる分野の施策に男女共同参画の視点を反映させる「ジェンダー主流化」をより一層加速させるために策定します。』に賛同します。 市民意識調査の中でも、男女平等と感じている市民の割合は約1割にとどまり、多くの女性が「男性が優遇されている」と回答しています。佐久市が誰にとっても「快適健康都市」と認識されるためにも、あらゆる施策にジェンダーの視点を反映させることが必要です。そのために、令和8年度事業計画の施策一つ一つにジェンダーの視点を具体的に盛り込んでいく必要があると考えます。 また、積極的にあらゆる世代の意識改革を進めていく施策を事業計画の段階で立案し、実行してください。	子どもから大人まで切れ目のない学びの場をつくり、あらゆる世代に意識改革を進めていくことは、男女平等や男女共同参画社会を目指すうえで欠かせない視点であると捉えております。今後策定する素案の中で施策として取組んでまいります。
3	・企画課	全体について	3P	若い女性が地域を離れる背景には、保守的な社会規範や自己実現の難しさがあるという研究結果を、重く受け止めるべきです。 本プランを独立した小規模な計画にとどめず、「第三次佐久市総合計画」の最優先課題の一つとして位置づけていけるよう働きかけてください。 男女平等を実感できない地域には、若者は戻ってきません。ジェンダー平等こそが、佐久市の持続可能性と人口問題に向き合う鍵であるという強い意思を、プランの文言に反映させることを強く要望します。	本市が将来にわたって若者や女性から「選ばれるまち」であるためには、子育て支援や、充実した医療、首都圏との近接性のほか、社会のあらゆる分野においてジェンダーギャップを解消し、男女共同参画を推進することも重要な一要素であると認識しております。 そのため、ご提案いただきました内容につきましては、第三次佐久市総合計画骨子の第一部「（4）佐久市の主要課題」にも記載し重要な課題として捉えております。 また、本プランへの記載については今後素案の策定の中で検討してまいります。
4	・学校教育課	男女共同参画の意識づくり	5P	中学生の親として見過ごせないのは、学校教育の場における平等意識が50%を下回っている点です。実際の教育現場では、体力測定などにおいて、女子の能力をあらかじめ制限するような指導（シャトルランの打ち切り等）が報告されています。こうしたアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）が、子どもたちの可能性を狭めている実態があります。 教育委員会と連携し、教職員自身のバイアスに気づき、解消していくための、学術的な知見に基づく継続的な研修を強化してください。	本市では、教職員の人権意識を高めるため、ジェンダーの視点を取り入れた研修会を実施しております。 今後におきましても、学校現場の実情を踏まえながら教育委員会と連携を深め、アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）の解消など、様々な人権課題に対応する研修を実施してまいります。その際、男女共同参画機構が配信しています研修動画なども有効な手法と考えておりますので、教職員一人ひとりの意識づくりに引き続き努めてまいります。
5	・人権同和課 ・学校教育課	男女共同参画の意識づくり	12P	本プランはジェンダーギャップ解消のために計画をされることと思いますが、大人になった方の「意識」を変えていくことは並大抵ではありません。だからこそ幼少期からの教育が大切と考えています。 性の多様性やジェンダーギャップの解消に向けては、小中学校の義務教育の視点から予算付けをして、取り組みを進めて欲しいと考えています。 なお、施策の方向の中に該当部分について記載されたものがありませんでした。	ご指摘のとおり、幼少期からのジェンダーギャップ解消に向けた教育は極めて重要であると認識しており、当プランでは 第1節2-（2）「教育の場における男女平等・男女共同参画の意識づくり」に施策の方向性を明記し、推進を図っているところです。 小中学校における性に関する指導につきましては、学習指導要領に基づき、発達段階に応じて、特定の科目を中心に、教科横断的に指導するとともに、具体的な取り組みとして以下を実施しています。 ・学校および保護者への支援：各小中学校におけるジェンダーを含む人権教育推進のため、1校あたり2万円、各校のPTA会へ1万円の予算を配当し、外部講師の招へいや教材購入等を支援することで、学校と家庭が一体となった意識づくりを促進しています。 ・教職員への研修：教職員を対象とした人権研修会を年2回程度開催するほか、各校からの相談に応じた外部講師の派遣や研修内容の調整を積極的に行っています。 引き続き、子どもたちが正しい理解を深められるよう、学校と連携した取り組みを推進してまいります。
6	・人権同和課 ・学校教育課	男女共同参画の意識づくり	12P	重点目標1　男女共同参画の視点に立った意識改革については、学びを積み重ねることが必要だと思います。以下のような取り組みをぜひ施策に取り入れていただきたい。 ・県の計画にも出された「ジェンダー主流化」について、市の施策に活かしていくため、市職員が男女共同参画、ジェンダー平等、性の多様性などについて学び、すべての施策にその視点を活かせる力をつけて欲しい。また、教職員の研修も市の職員と同じように実施して欲しい。 ・地域の意思決定の場に女性が少ないという状況についても、やはり学ぶことが必要だと思います。講演会、ワークショップなどを地域で様々な機会に工夫して実施して欲しい。 ・幼児教育、学校教育の中で、子どもたちがジェンダー平等や性の多様性などについて学ぶことができる包括的性教育を市の方針として取り入れていって欲しい。	ご提案をいただきましたとおり、職員や教職員向けの研修をはじめ、子どもから大人まで切れ目のない学びの機会をつくることは、男女共同参画社会の実現に向け非常に重要な視点であると認識しております。今後も多様な機会を通じて啓発活動を推進してまいります。 小中学校においては、学習指導要領に基づき、発達段階に応じて教科横断的に指導を行う中で、「包括的性教育」に含まれる多面的な要素についても取り扱い、性教育の充実に努めております。
7	・人権同和課 ・学校教育課	男女共同参画の意識づくり	12P	（2）教育の場における男女平等・男女共同参画の意識づくり イ、子どもの頃から男女平等・男女共同参画の視点に立ちライフプランニングを踏まえた総合的な教育の充実を図ります。を重点目標に掲げてください。諸外国ではジェンダーの問題は人権問題であるとの認識に立ち、カリキュラムを策定し学校教育の中でジェンダー平等教育を義務づけている国があります。 佐久市でも、学校教育課においても男女共同参画の視点に立った教育を具体的に推進するため、男女共同参画の視点に立った職員研修の実施、全ての学校において性教育の充実（DV,性暴力等被害の防止を含む）が図られるよう、積極的かつ具体的な施策を実施してください。	ご指摘のとおり、幼少期からのジェンダーギャップ解消に向けた教育は極めて重要であると認識しております。当プランでは「教育の場における男女平等・男女共同参画の意識づくり」を施策の方向性に位置付けておりますが、今回の意見公募でいただいた多くのご意見を踏まえ、重点目標への設定に反映してまいります。 小中学校における性に関する指導につきましては、学習指導要領に基づき、発達段階に応じて、特定の科目を中心に、教科横断的な指導の充実に努めており、特にジェンダーを含む人権教育に対しては、各小中学校へ1校あたり2万円の予算を配当し、外部講師の招へいや教材購入を支援しているほか、保護者がジェンダーや人権課題についても学ぶ機会を創出するため、各校のPTA会に対し1万円の予算を配当しているところです。 また、教職員を対象とした人権研修会を年2回程度実施して意識啓発を図るほか、各校からの相談に応じた外部講師の派遣や研修内容の調整を積極的に行っています。 いただきましたご提案は教育委員会とも共有し、子どもたちが正しい理解を深められるよう連携して取り組んでまいります。

No.	該当課	項目	関連ページ	ご意見(要旨)	市の考え方
8	・子ども政策課	男女共同参画の意識づくり	12P	教育の場における男女平等・男女共同参画の意識づくりを目的に、子ども政策課が公立保育園15園において、一人ひとりの人権を尊重した保育を実施するのが計画として記載されているが、具体的にそれはなんなのか不明。保育士たちにジェンダー・バイアスがあり、園児たちに「女の子だから～」とか「男の子なんだから～」などと言っていたら、ジェンダー・バイアスの再生産となる。既存の人権教育がジェンダー平等教育になるわけではない。子ども政策課職員及び保育園関係者すべてがジェンダー平等、ジェンダー主流化について研修を受けるべき。	幼少期からのジェンダーを含む人権教育は、将来を担う子どもたちにとって極めて重要な取り組みであると認識しております。保育所保育指針におきましても、「子どもの人権に十分配慮するとともに、子ども一人一人の人格を尊重して保育を行わなければならない」と定められており、園児に対しては以下の点を重視し、日々の保育を行っております。 ・あらゆる差別の禁止・子どもの最善の利益・生命・生存および発達に対する権利の尊重・子どもの意見(主体性)の尊重 また、子どもたちと日々接する保育士の言動や意識は、子どもに大きな影響を与える可能性があることから、対象職員に向けた研修の定期的な実施など、多様な機会を通じて意識啓発と資質向上に引き続き努めてまいります。
9	・学校教育課 ・子ども政策課	男女共同参画の意識づくり	12P	子ども政策課と学校教育課が関係団体等から送付された啓発資料等を保育士、教職員、保護者などに対して情報提供を行うとあるがどのような資料なのか不明。ジェンダー・バイアスやジェンダー・ギャップは資料を読めばなくなるといった簡単なものではない。 ジェンダーは社会的、文化的、そして歴史的に作られた性差と性別役割であり、それに基づく生き方・暮らし方の決めつけである。既存の法律、規則、慣習及び慣行を正し、又は廃止するための措置をすることが国連の女性差別撤廃条約締約国(日本は1985年に批准)の国だけでなく地方自治体にも求められている。もっと丁寧に時間をかけた具体的で効果的な対策が必要。	ご指摘のとおり、幼少期からのジェンダーギャップ解消に向けた取組は極めて重要であり、教職員や保育士の研修機会の充実も不可欠であると認識しております。 現在、学校におきましては人権教育副読本「あけぼの」を活用いただいているほか、各校へ2万円の予算措置を講じ、外部講師の招へいや教材購入など、ジェンダーギャップの解消を含んだ人権教育全般を支援しております。さらに、教職員を対象とした人権研修会を年間2回程度実施し、意識啓発に努めているところです。 また、保育所では、保護者や保育士を対象とした講演会等を通じて、性の多様性や人権尊重について学習する機会としております。 今後とも、子どもたちが正しい理解を深められるよう、学校現場と連携した取組を強力に推進してまいります。
10	・人権同和課 ・学校教育課	男女共同参画の意識づくり	12P	大人のジェンダー平等の意識はまだまだ低く、無意識の偏見があることに気づいていない人が多い。そのような中で、一番柔軟な考え方ができる子どもたちに、大人の責任として是非とも「性の学び」の機会をしっかり保障してほしい。性の学びは、まさに人権教育です。だれもが自分らしく幸せに生きていくための学力であると思います。佐久市としても、確実に性の学びが実施できるよう学校に働きかけてほしいと思います。	ご指摘のとおり、幼少期からのジェンダー平等に向けた教育は極めて重要であり、誰もが自分らしく生きていくためにも不可欠な学びであると認識しております。 本プランにおきましては「教育の場における男女平等・男女共同参画の意識づくり」を施策の方向性に掲げておりますが、今回の意見公募で寄せられた数多くのご意見を踏まえ、重点目標への設定に反映してまいります。 いただいたご提案は教育委員会とも共有し、子どもたちが正しい理解を深められるよう連携して取組を進めてまいります。
11	・移住交流課	安全・安心なくらしの実現	7P	7頁「誰もが安心して 暮らせる環境の整備 (高齢者、障がい者、外国 人など)」についての指標が「対応言語拡充」のみとなっています。これで「外国籍市民」への対応が一部、なされているのは理解できますが、「誰もが…」の施策についての指標としては不十分と考えます。なお、目標言語数も、中国、ベトナム、タイ、インドネシア、フィリピン、ミャンマー、ブラジル等、佐久市には多くの国々から働きにきたり、定住している現状からみて、少ない言語数と考えます。現在三名の定住外国人支援推進員数も目標数値化すると、一層の「安心」につながると考えます。	多様な国籍の市民が暮らしている現状を踏まえ、市では現在、3言語に対応した支援相談員の配置に加え、音声翻訳アプリを導入することで、さまざまな相談に対応できる体制を整えております。ご指摘の支援相談員数につきましては、固定的な目標数値を設けるのではなく、実際の相談件数や内容など、その時々のニーズに応じた柔軟かつ適切な体制を確保してまいりたいと考えております。 なお、今回の計画改定より、施策内容「誰もが安心して暮らせる環境の整備(高齢者、障がい者、外国人など)」は「第五次佐久市部落差別撤廃と人権擁護に関する総合計画」の中に位置付けられることとなりましたので、より実態に即した適切な指標のあり方について同計画の中であわせて検討してまいります。
12	・契約課	安全・安心なくらしの実現	7P	7頁「障がい者」の「安心な暮らし」の指標はどのようにお考えでしょうか。例えば、障がい者の法定雇用率達成企業の割合を増やしたり、公共事業入札における総合評価制度の加算に高齢者(高齢女性の場合は加算を強化)や障がい者(女性の障がい者の場合は加算を強化)の雇用率を勘案するなど、ふみこんだ施策が想定されていますでしょうか。	公共事業入札における総合評価制度の加算に関するご提案につきまして、障がい者雇用率につきましては加算対象に含め、雇用の促進に取り組んでいるところです。一方、対象者が女性である場合の加算の強化や高齢者雇用の加算につきましては現時点では実施しておりませんので、今後の課題として検討させていただきます。
13	・高齢者福祉課	安全・安心なくらしの実現	7P	7頁「高齢者」についていえば、指標として、「生活支援コーディネーター」の拡充や、成年後見制度が大きく改正される中で、行政主催の「市民後見人養成講座」の開催等、高齢者の「意思決定支援」を拡充することが、「参画」を促すことにつながります。「参画」を具体的に後押しするための背策を「目標化」してはどうでしょうか。	市では現在、司法書士による無料相談やお達者応援団育成塾の開催、社会福祉協議会との連携強化など、高齢者の社会参画を目指した環境整備に努めているところです。 ご提案いただきました「市民後見人養成講座」の内容は、高齢者の社会参画を促進するうえで有効なものと考えますので、今後の課題として検討させていただきます。
14	・人権同和課	男女共同参画の意識づくり	12P	12頁「意識改革」「意識づくり」が重視されていますが、「意識を変える」ことは容易ではありません。どのようにして、「意識づくり」を促すのか、そのプロセスを示していただくと説得的と考えます。	長年根付いてきた性別による役割分担の意識を変えていくことは、簡単ではないと捉えております。 そのため、講演会や研修会の開催だけでなく、市民団体の皆様と協力したワークショップの実施、学校・地域・職場での学びの場の充実など、子どもから大人まで途切れることなく意識を高めていける環境づくりが大切であると考えております。 加えて、男性の経営者や管理職層を対象としたジェンダーギャップ解消に向けた研修会の実施も有効と捉えており、施策の一環として検討しております。いただきましたご意見も参考に、今後の素案策定のなかで施策内容を検討してまいります。
15	・人権同和課 ・商工振興課	男女共同参画の意識づくり	12P	ジェンダーの問題は人権の問題ですが、その差別意識は根深く、私たちに摺り込まれています。それを揺さぶり、変化させるための市民への働きかけはどんなふうにしていくのか、骨子案では見えません。日常的な広報、講演会、映画会などを数多く、くまなくしてほしいです。東京都国立市ではジェンダー問題についての広報誌を出して、様々な取組みを知らせたり、関連する書籍の紹介をしたりしているようです。	市といたしましては、広報誌やSNS、講演会などの多様な手段を活用し、市民の皆様に向けた幅広い啓発活動を推進することが重要であると認識しております。 また、ご提案のありました先進自治体の優良事例等を参考に、啓発内容の質を高める検討も併せて進めてまいります。 本年度の新たな取り組みといたしましては、「広報佐久」においてジェンダーギャップについてのシリーズ連載を行っており、市民や事業者の皆様への継続的な啓発を進めております。なお、この取組は商工振興課が企業におけるジェンダーギャップ解消支援事業の一環として行っているもので「ジェンダー主流化」の具体的な取組みの一つとなっています。
16	・商工振興課 ・人財課	男女共同参画の環境づくり	14P	人材課及び商工振興課が社員の子育て応援、ワークライフバランスを進めるに当たり、女性にだけ家庭と仕事の両立を求める結果とならないようにしてほしい。東京都は、男性が当たり前に家事や育児に参画し、仕事と家庭を両立できる社会を目指し、育児休業の定着や家事・育児への参画促進に向けた多角的な施策を展開している。主な施策として企業向けには職場環境の改善のために強力なバックアップを行い、個人・家庭向けには意識改革と情報提供のために特設ポータルサイトを開設するなどしているので参考にしてはどうか。	仕事と家庭の両立においては、家事や育児等の負担が女性に偏らないよう、本プランでは新たに「男性の家庭参画の促進」を施策項目に設定いたしました。男性を含めた意識改革とワーク・ライフ・バランスの推進を通じ、誰もが共に支え合う社会を目指してまいります。 企業に対しては、佐久産業支援センター(SOIC)のジェンダーギャップ解消支援事業や、長野県主催の「女性から選ばれる長野県を目指すリーダー研修会」を通じ、経営者や管理職層の意識啓発および働きやすい職場環境の整備を促してまいります。個人や家庭につきましても、いただきましたご意見を参考にしながら、引き続き意識啓発に努めてまいります。

No.	該当課	項目	関連ページ	ご意見(要旨)	市の考え方
17	・人財課 ・商工振興課	男女がともに活躍できる環境づくり	14P	報道等によると県内上場企業の管理職・役員に占める女性の比率が改善されていないことが報じられています。雇用形態・賃金・勤務年数・年金と関連して、高齢に至るまでの男女の経済格差につながる重大な問題です。市職員をまず手本としつつ、市内企業にどう改善を求めていくのか、骨子にも抽象論ではなく示してほしいです。	最近の新聞報道等におきましては、県内関係上場企業における女性の管理職・役員割合が取り上げられ、社会的な機運が高まる一方で、国が掲げる「2030年までの女性役員目標値(30%)」とは大きな乖離がある現状が報じられております。当市におきましても、内閣府の掲げる目標に沿って女性管理職割合の向上に取り組んでおり、年々一定の進展は見られるものの、依然として課題を残す状況にあると認識しております。 市といたしましては、いただいたご意見も踏まえ、女性職員をはじめとする人材育成や計画的な登用、さらには働きやすい職場環境の整備に一層取り組んでおり、民間企業の模範となる取組を目指したいと考えております。 なお、市内企業に向けた取り組みといたしましては、今後素案策定の中で検討してまいりますが、佐久産業支援センター(SOIC)による経営者層や女性向け研修の開催や、長野県主催の「女性から選ばれる長野県を目指すリーダーの会」研修会を通じ、積極的な啓発と意識醸成を促進してまいりたいと考えております。
18	・人権同和課	政策・方針決定の過程に占める女性の割合	8P	8頁「あらゆる分野で方針決定の場へ女性の参画」のために、「男性主体の組織運営を変革」が必要とありますが、その「変革」は、どのようなプロセスが考えられるでしょうか。有効なワークショップや身近な取組事例があると、わかりやすいです。	今後の素案策定において検討を進めてまいりますが、各種審議会や委員会等への女性の積極的な登用に取組むとともに、地域基盤を支える区や地域防災活動などにおいても、男女共同参画の視点を反映すべく女性の参画促進に引続き取り組んでまいります。 地域で女性の参画が進まない現状の課題や要因につきましては、今後県が調査・分析を行う予定と伺っておりますのでその結果も注視し、本市の取り組みに活かしてまいります。具体的なワークショップや有効な取り組みにつきましても、先進自治体の事例を参考にするとともに、「女性から選ばれる長野県を目指すリーダーの会(県主催)」のネットワークを活用し、県や近隣自治体、民間とも連携した意識改革に取組んでまいります。
19	・総務課 ・人権同和課	男女共同参画の環境づくり	13P	総務課により、区長会理事会において区役員等への女性の参画推進や女性の活動推進について説明する、とあるがこれでは何年経っても変わらない。 区長の女性割合を増やすためには市の主導で区長会に新しいルールを設けてもらう必要がある。世帯からひとり代表を出すとなると常に男性になってしまう。そこで例えば、区の総会などへの参加は各世帯から男性だけでなく隔年に女性を出すとか、次回の役員決めでは副区長は女性にする(副区長を経験して翌年以降区長になってもらうため)、各区の役員の半分は女性にするなどのルール作りをしてもらうのはどうか。女性区長に対して「女になにができる？」とか「地域清掃などの力仕事を女がやれるのか？」などの考え方は捨ててもらうこと。男性(特に役員)たちが女性区長を進んで支えることは、ジェンダー・ギャップの大きな日本社会で男女共同参画を進めるに当たっては必須であり、市民の責任でもあることへの理解を広めてほしい。	区長会の組織体制に関するご意見についてですが、区長会は行政から独立した自主的な組織であるため、区長の選任方法や性別について市がルールを規定することはできないものと認識しております。 一方で、市では、女性の参画推進や女性の活動推進を重要な事項として位置付けておりますので、意識啓発の取組の一例として、今年度は市民グループ「佐久市男女共生ネットワーク」によるジェンダーに関する朗読劇を区長会の場を活用して実施し、固定的性別役割分担意識の払拭を図ってまいります。また、今後県において、自治会等の身近な地域活動における女性参画の調査分析が予定されていると伺っておりますので、その結果も参考にしながら、区長会とともに地域における女性参画への理解を深め、推進に努めてまいります
20	・総務課 ・人権同和課	男女がともに活躍できる環境づくり	13P	佐久市男女共生ネットワークによる男女共同参画朗読劇の上演をアウトリーチの活動として、劇団が各区の総会などで順次上演できるよう予算をつけて広めるのはどうか。イベントを企画して市民を集めるより効果はずっと大きい。区長会の協力は必須。	「佐久市男女共生ネットワーク」におかれましては、市民団体の皆様による男女共同参画をテーマとした朗読劇を実施いただいており、これまでも高齢者シニア大学や人権フェスティバルの場などを通じて「固定的性別役割分担意識」の解消に向けた啓発活動に取り組んでいただきました。 今年度につきましては、区長会のご協力のもと、まずは区長会理事会の会議の場において、男女共同参画朗読劇の実施を計画しているところです。 今後におきましても、行政単独では解決が難しい男女共同参画の推進に向け、関係する市民団体の皆様と固く連携するとともに、必要な予算の確保にしっかりと努めながら、男女共同参画社会の実現を目指してまいります。
21	・移住交流推進課 ・人権同和課	男女共同参画の意識づくり	12P	移住交流推進課が主催する国際交流サロンを、男女共同参画の視点に立った国際交流の推進を目的に開催するのであれば、食や文化による交流だけでは目的は達せられない。参加する他の国のジェンダー平等に向かう意識作り、努力や工夫、進み具合などを直接聞いたり、意見交換をしたり、情報を展示したりするような場を含めたサロンにしてはどうか。	ご提案の内容は、世界から見た日本の視点や違いを知るうえで大変効果的な取り組みであると認識しております。 一方で、国際交流サロン事業は、本市で暮らす外国籍住民と日本人住民が、食や音楽、文化を通じた交流やコミュニティづくりを通じて相互理解を深め、差別のない共生社会を目指すことを主眼としております。そのため、現段階におきましては、男女平等や男女共同参画の分野まで対象を包含することが困難であると判断し、今回のプランにおける国際交流サロンの施策内容について削除整理を行いました。いただきましたご意見につきましては、今後の事業運営や施策検討における貴重な参考とさせていただきます。
22	・生涯学習課 ・人権同和課	男女共同参画の意識づくり	12P	生涯学習課が中学生の海外研修事業を男女共同参画の視点に立った国際理解と国際感覚を身につけるという目的で継続的に実施しているようだが、いったいどのようにして目的に沿った事業にしているのか不明。税金を使って行う事業だから、市民にもっと還元してほしい。そこで案を2つ。ひとつは研修報告会を開き、男女共同参画の視点でなにを学んできたか子どもたちと引率した職員から報告する。もうひとつは、この事業の経費で、市内すべての学校の生徒たちにジェンダー平等教育をする。一部の子どもだけでなく、すべての子どもが目的に沿った成果を得られる事業となるよう見直してほしい	中学生の海外研修事業の目的については、次世代を担う当市中学生が海外姉妹都市を訪問し、同世代の子どもたちとの交流やホームステイを通じ、歴史や文化、生活習慣などの違いを体感するとともに、コミュニケーション力を高めるなど国際的視野を広げることを目指しております。 一方、世界全体のジェンダーギャップを考えたときに、日本のジェンダーギャップ指数は世界から見て極めて低いことが指摘されています。そのような背景もあって市の男女共同参画条例の内容には、国際社会の動向にも配慮することと明記されており、海外との様々な関わり合いを意識することがジェンダーギャップの解消には大切なポイントとなると捉えております。 外国人との交流を通して、異文化の価値観や捉え方の違いに触れることは、子どもたちに「当たり前」や「思い込み」を捉え直すきっかけを与えます。これは、子どもたちにとって極めて貴重で、かけがえのない学びの体験となると認識しております。 さらに相手国の生徒を当市にお迎えし、小中学校での交流事業を実施しております。お互いの文化に直に触れ合うこの取組は、子どもたちの視野を広げて柔軟な思考を身につける機会になると考えております。 このように、ジェンダー平等に特化した目的を持つ取組ではなく、取組の成果の中でジェンダーの理解につながる性質のものと考えております。 なお、研修の成果を個人にとどめず幅広く還元するため、参加生徒や引率職員による報告会の開催をはじめ、各中学校の文化祭等での体験発表や市ホームページへの掲載を通じ、他の子どもたちや市民の皆さんへ幅広く発信しております。
23	・学校教育課	男女共同参画の意識づくり	12P	学校教育課が各小中学校において社会科や道徳科を中心に男女共同参画などを学ぶ人権教育を行っているようだが、子どもであっても日々の生活の中で内面化してしまっているジェンダー・バイアス(女らしさ・男らしさ・性別役割意識)を人権教育や道徳教育でどのように気づかせるのか疑問。具体的な内容を市民にオープンにしてほしい。	学校における人権教育は、全ての教育活動を通じて推進しております。各学校においては、性に関して、学習指導要領に基づき、発達段階に応じて、特定の科目を中心に、教科横断的な指導の充実に努めております。 また、教職員の言動や意識も児童生徒に大きな影響を与える可能性があることから、学校生活において教職員のジェンダーバイアスが影響しないよう、教職員を対象とした人権教育研修等を実施し指導のあり方を見直す機会にするなど、様々な機会を通じて意識啓発と資質向上に努めてまいります。
24	・人権同和課	男女共同参画の意識づくり	12P	人権同和課が家族映画会を開催し、あとで参加親子に対して男女共同参画に関するチラシをデータ配信するとのこと。映画会を男女平等・男女共同参画における教育・学習機会として行うのであれば、ジェンダー平等とは無関係の内容の映画を上映するのではなく、映画そのものを目的にかなった内容のものにするべき。 令和8年度はぜひ「女性の休日」を上映し、上映後に専門家の話と参加者が自分ごとにできるような話し合いの場を設けてほしい。(女性の休日:1975年10月24日アイスランド全女性の90%が仕事も家事も一斉に「休んだ」世界を変えた、知られざる運命の1日のドキュメンタリー映画。清水町(静岡県)下松市(山口県)など地方自治体主催で開催された例がある。)	男女共同参画を目指した啓発事業につきましては、より多くの市民の皆さんに関心をもっていただき、更には行動変容につなげるため欠かせない取組み内容となります。 一方、人権同和課で毎年開催しております「家族映画会」に関しましては、男女共同参画をはじめ、様々な人権課題をテーマに内容選定させていただき、映画を通じた人権啓発を行っております。いただきました内容は貴重なご意見として伺いしまして、手法等につきましても他自治体の成功事例等も参考に検討させていただきたいと考えております。

No.	該当課	項目	関連ページ	ご意見（要旨）	市の考え方
25	・福祉課	安全・安心なくらしの実現	7P	DV相談窓口の認知度が46.4％へと大幅に低下した点については、単なる周知不足だけでなく、窓口が年齢別（子ども・成人・高齢者）に分かれていることなど、相談者にとってのアクセスのしにくさも要因になっているのではないでしょうか。 啓発の強化にとどまらず、「どこに相談しても適切な支援につながる」全庁的なネットワーク体制を構築し、その方針を素案に明記することを求めます。	DV被害者をはじめとする困難を抱える市民の皆さんが、必要としている支援内容にアクセスできるよう、広報誌やSNSなど多様な媒体を活用した相談窓口の周知徹底が急務と考えております。一方、相談者の年齢により相談窓口が異なり分かりにくいといった声もあることから、庁内関係課で構成する「配偶者等による暴力被害者支援ネットワーク会議」等を通じ、相談体制の強化や課題共有など、連携体制を推進しております。 いただきましたご意見も参考にさせていただき、本プランへの施策項目への記載について検討してまいります。
26	・福祉課 ・健康づくり	安全・安心なくらしの実現	15P	暴力の根絶には、被害者支援だけでなく、暴力の連鎖を断つための加害者へのアプローチが不可欠です。国の指針に基づき、「DV加害者プログラム」の普及や、男性がジェンダー規範による生きづらさを相談できる窓口の設置を提案します。 男性学の知見も取り入れ、男性を「男女共同参画の当事者」として明確に位置づける表現を、プランの冒頭に採用してください。	暴力の連鎖を断ち切るために、加害者へのアプローチが必要不可欠であるとのご意見は大変重要な視点であると認識しております。 現在、本市のDV相談窓口は、被害者の生命と安全の確保を最優先とし、被害者支援を主眼とする体制を取っております。そのため、同一の窓口において加害者への対応を並行して行うことは、被害者の安全確保や利益相反の観点から困難であり、DV相談窓口部署において直接プログラムを実施することや、相談員から加害者に対して積極的なプログラムへの参加勧奨等を行うことは差し控える必要があると考えております。 一方で、加害者対応の重要性も踏まえ、本市におきましては、あくまで被害者の安全確保と支援を第一とした上で、必要と判断されるケースにおきましては、長野県が実施している同プログラムに関する情報提供を行うなど、関係機関と連携した適切な対応に努めてまいります。 また、本市および県におきましては、性別にかかわらず生きずらさや悩みを抱える方の相談窓口として「こころの悩み相談」などの窓口を設置し対応しています。今後も、支援を必要とする方に情報が行き届くよう周知、普及啓発に努めてまいります。 なお、本プランにおける「男女共同参画」は、性別を問わず、すべての方がその当事者であるとの認識のもと目標を掲げ施策を進めてまいります。
27	・高齢者福祉課	安全・安心なくらしの実現	15P	高齢者福祉課によって高齢夫婦のDV対策はどうなっているか。高齢夫婦にDVは多い。被害者が長年我慢を重ね、耐えきれなくなっているケースが増えている。その対策として関係職員の研修や、現場での当事者対応はどうなっているのかオープンにしてほしい。	高齢者福祉課における虐待通報の中には、高齢者虐待なのかDVなのか判断に迷うケースも増えてきています。高齢者福祉課の対応としましては、一度虐待の受理会議にて「虐待の疑いあり」と判断した場合、市・包括にて本人と面談し事実確認を行い、その後、コア会議にて養護者による虐待の有無を判断しております。DVの可能性があると判断された場合には、福祉課などの関係機関と連携しながらケースの解決に向けて対応しております。
28	・人権同和課	男女がともに活躍できる環境づくり	12P	人権同和課が主催する市民フォーラムやフェスティバルなどのイベントは、その目的が男女共同参画社会づくりをめざす市民向けの意識啓発活動であるなら、ジェンダー平等に直結した内容とし、タイトルも内容も登壇者もその視点で選ぶことが重要。	男女共同参画社会の実現は市としても重要な人権テーマの一つとして捉え、様々な機会を捉え啓発を進めております。 一方、人権全般に関する勉強会は「難しそう」、「参加しづらい」といったお話をよく耳にします。市民が参加しやすく理解を深めるきっかけづくりを準備することが、一人でも多くの方に届く啓発活動への一歩になるとも感じています。いただきましたご提案内容をはじめ、成功した他市の事例も参考にさせていただき、更には連携する市民グループとも一緒に内容等は検討していきたいと考えています。
29	・人財課	男女がともに活躍できる環境づくり	14P	現在、市の会計年度任用職員の約70％が女性であるという構造的問題や、男性職員の育児休業取得率の低さは、社会の縮図ともいえます。市は率先して、非正規雇用の処遇改善や専門性の適切な評価を進め、名実ともに「男女共同参画のトップランナー」としての姿勢を明確にしてください。	男性職員の家庭や育児への参画を促す働き方改革を進めるとともに、育児休業取得率の向上については、「こども未来戦略方針」（令和5年6月閣議決定）に基づいた「佐久市特定事業主行動計画」において数値目標を設定し、現在取り組んでいます。 また、非正規雇用の処遇改善や専門性の適切な評価については、国や県、他市の動向を注視しながら適切に対応する必要があると考えております。
30	・農政課	男女がともに活躍できる環境づくり	14P	14頁　自営業の女性の経営参画や労働環境整備の指摘は重要と考えます。それはどのようにして指標化されうるのでしょうか。例えば、農家女性の場合、「家族経営協定」への取り組みがかつて推奨され、それを自営業全体に広げようという動きがありました。長野県は農家女性の家族経営協定への取り組みが進んでいる県のようですが、締結数は頭打ちとすれば、従来の家族経営協定の手法の課題、成果、限界等がどう評価され、またそれを自営業に適用する際は、どんな留意点があるか等、深める必要があると考えます。	ご指摘の女性の経営参画や労働環境整備の指標化につきましては、家族経営協定の締結数等で示すことは可能であるものの、経営形態の多様性から実際の改善成果を定量的に反映することは難しいと考えております。 制度の普及にあたっては、従来の課題や留意点等につきましても検証しつつ、女性の役割明確化や認定農業者制度等との利点といった協定の意義を改めて周知するとともに、女性農業者が主体的に参画し営農できるよう、個々の経営実態や家族形態に即したきめ細やかな相談対応を通じ、働きやすい就労環境の改善に努めてまいります。
31	・人財課 ・企画課	男女がともに活躍できる環境づくり	14P	14頁「4 職業生活における男女共同参画の推進」では、自営業や企業について、取組を促しています。これも重要ですが、まずは佐久市として、正規職員だけでなく、女性が多く従事している会計年度任用職員はじめ非正規職員について、参画やリーダーシップの発揮が可能となっているか、分析を行い、非正規職員を雇用する企業に対して、モデルとなってほしいです。会計年度任用職員は、市民サービスの最先端に立つ部署も多いと考えます。任用職員の声、アイデアは、最前線で市民に接する日々の経験から生まれたものが多く、行政にとって貴重です。しかし、「会計年度」ごとの雇用では、意見を言えば次年度雇用に響くため、意見を控えてしまいがちです。また継続雇用するか否かの評価制度についても、「女性の参画」を促すものになっているか、知りたいです。「意見を言え」「参画しろ」といわれても、それを抑制するような制度、仕組みがあるままでは、参画を果たすことは困難です。「意識改革」「学習」だけでなく、参画を抑制する制度・仕組みがないか、チェックをすることが重要と考えます。あわせて、直雇用ではなく、指定管理制度で運営されている公共施設等で働く職員についても、賃金を低く留め置かざるをえない契約内容になっていないか、指定先の事業者が共同参画に取り組んでいる場合、それを評価する委託契約となっているか等、選定時の検討項目に入れていくのがよいと考えます。	会計年度任用職員は市民サービスの要である窓口業務をはじめ、業務全般にわたるサポートを担っており、その存在は非常に重要であると認識しております。 市では現在、6か月以上の任用かつ週29時間以上勤務の会計年度任用職員を対象としたストレスチェック調査により働きがいの測定を行うとともに、人事評価における面談等を通じて職員からの率直な意見や要望の把握に取組んでおります。 あわせて、面談の中では業務への意欲や個々の能力を適正に評価するよう努めております。今後も自由で活発な意見交換ができる風通しの良い職場づくりに向け、取組んでまいります。 次に二点目にあります指定管理事業者における労働条件等につきましては、モニタリングの実施により、その実態把握に努めるとともに、必要に応じた指導・助言を行っております。加えて、指定管理者及び各施設所管課を対象に、社会保険労務士による労働条件点検会を毎年実施し、労働関係法令について理解を深め、適正な労務管理を行うよう努めております。なお、男女共同参画の取組について、指定管理者を選定する際の評価項目とするといったご提案につきましては、貴重なご意見として今後の参考とさせていただきます。
32	・福祉課	安全・安心なくらしの実現	15P	福祉課による事業として、関係機関と連携して相談体制の充実を図るなど、不安を抱えた女性たちに寄り添った支援を行うとの記載がある。県の第六次計画45ページに市の支援調整会議のことが記載されているが、市ではどの程度進んでいるのかオープンにしてほしい。	困難な問題を抱える女性への支援において、関係機関との緊密な連携の要となる「支援調整会議」の役割は重要であると認識しております。同会議の設置につきましては、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」において努力義務とされております。本市におきましては、現在、既存の枠組みを活用し、警察、児童相談所等の関係機関と必要な連携を図っているところであり、同会議の新たな設置につきましては、長野県や他市の動向、先行事例などを注視しつつ、今後の検討課題とさせていただきたいと考えております。

No.	該当課	項目	関連ページ	ご意見（要旨）	市の考え方
33	・人権同和課	全体について	全体	ジェンダー主流化を進めるには、全職員が何をどうすればジェンダー主流化になるのか理解するための研修を受け、受けた後には、何に気づいたか、何を学んだか、業務遂行のためだけでなく自分の問題でもあることに気づいたかなどを書いて提出することを義務付けることが重要。ジェンダーのことは学ばないと気づけない。気づけなければ職務を全うできない。	ジェンダー主流化を推進するうえでも、庁内職員の研修機会は大変重要なことと考えております。 先進的に取組まれている県や他自治体を参考にさせていただく中で、今後の研修内容についても検討してまいります。
34	・人権同和課	全体について	全体	ジェンダー主流化を実施するためには、すべての部や課との連携が必須。男女共同参画審議会には毎回各部課からの参加が必要。ちなみに県の審議会には常に15人から20人ぐらいの各部局の管理職が参加する。県民文化部から部長と次長、人権・男女共同参画課から課長と課員5名、男女共同参画センター所長、総務部人事課から2名、県民政策課、次世代サポート課、子ども・家庭課、児童相談・養育支援室から2名、健康福祉部、産業労働部から2名、教育委員会事務局から5名、など。	審議会への関係部署の同席につきまして現在のところ予定はしておりませんが、男女共同参画の視点は、特定の分野に限定されるものではなく、次代を担う子どもたちへの教育をはじめ、職業生活における活躍の推進、災害時における避難所の運営、更には福祉、子育て、介護に至るまで、行政のあらゆる政策に組込むべき重要なものであると考えております。 この認識のもと、庁内組織である「男女共同参画推進会議幹事会」や「同委員会」を活用し、関係各課における共通認識を深めてまいりたいと考えています。
35	・人権同和課 ・人財課	その他について	全体	骨子に盛り込まれたジェンダー主流化に取り組み、男女共同参画施策を進めるためには、男女共同参画課を独立させることが必要。佐久市のように「人権同和課」の下に置いている地方自治体は全国でも少ない。人権同和課の中のひとつの担当という扱いでは、男女共同参画施策を重要視しているとは言えない。	当市では、男女平等や男女共同参画に関する課題を人権問題における重要なテーマの一つとして位置づけ、これまで多様な取り組みを推進してまいりました。本プランにおきましても「ジェンダー主流化」を掲げ、関係部署との連携のもと、あらゆる施策にジェンダーの視点を反映させてまいりたいと考えております。 なお、お寄せいただいた組織体制に関するご意見につきましては、市の組織機構全般に関わる内容であることから、担当部署へ貴重なご意見として共有させていただきます。
36	・人権同和課 ・人財課	その他について	全体	担当の職員が（課長の他）2名だけでは無理。人口が10万人規模の自治体は3名から5名が多い。 国も県も男女共同参画を最重要課題と位置付けている。市も同様に最重要課題と位置付けて、人と予算をもっとつけなければ進まない。	国において男女共同参画社会の実現は「21世紀の日本社会を決定する最重要課題」と位置付けており、本プランにおきましても基本理念として冒頭に掲げております。 また、いただきました職員体制や予算に関するご意見につきましては、当課といたしましても機会を捉え、関係各課へ共有・要望してまいりたいと考えています。
37	・人財課	その他について	全体	男女参画施策を進めるためには、男女共同参画課として単独の課とすることが必要だと思いますし、その職員も複数必要と思います。	男女共同参画の推進は、極めて重要な課題であると認識しております。一方で、ご提案いただいた内容は本市の職員体制全体に関わる事項でもあることから、近年の人員確保における課題や業務量の増加といった全庁的な状況とあわせて総合的に勘案し、今後の対応を検討してまいります。
38	・人権同和課	全体について	全体	第四次プランまでに「どのような施策がとられて、その結果はどうなのか。不十分であった場合はその原因は何か」を検証したうえで、担当部署はこのプランを策定されたはずです。しかしこの文章にその理由がないので、意見を述べることが難しい。 今後具体的な施策を決める際には、これまでの総括・反省は必要なこと。各部署にはそれぞれを示したうえで、施策を策定するようにしてほしい。また市民にも示してほしい。	庁内の担当部署としましては「男女共同参画推進会議幹事会」や「同委員会」を活用し、関係各課における共通認識を深めているところです。 また効果の検証にあたっては、各所管課が男女共同参画の視点を幅広く反映した目標を設定しており、評価については毎年度の進捗管理を通じた振りかえりや達成度の数値検証を行っております。 なお、結果の公表につきましては、佐久市男女共同参画推進条例に基づき、佐久市男女共同参画審議会への報告と併せ、ホームページの審議会議事録において公表させていただいております。
39	・人権同和課	全体について	全体	具体的な取組が全くみえません。今後「ジェンダー主流化」をもとに各部署に取組みを求めるのでしょうか？前回の施策は中学生海外研修（モンゴルやエストニア）が含まれているなど各部署が無理に作った感がある。人権同和課がその意義を各部署へしっかり伝え、重点を決めて取組みをリードする必要があると考えます。	本プランにおいては「ジェンダー主流化」を明文化し、市が行うあらゆる施策に男女共同参画の視点を取り入れることで、計画の実効性を目指しております。ご指摘いただいた内容につきましても、施策の実施効果を定量的に把握できるように、今後の課題として整理してまいります。
40	・人権同和課	全体について	全体	行政文書なので仕方ないかと思いますが、「男女共同参画」や「女性活躍」という用語は、かたくて血が通っていない感じがします。「この社会を男性も女性も（それ以外の性認識の人も）一緒に作っていきましょう」ということが必要と感じますし、「共同参画」とは日常使わないことばです。「参画」ということばからは、プロジェクなどに関わって特別なことをする。あるいはしなければならないというイメージがあります。 また、「女性活躍」ということばも「活躍する」ことを求められているようで不愉快です。女性が抑圧されずに自由に生きられることが大事です。リーダー的な職業や地位に就くことを「活躍」というなら、それはむしろ差別の表れとさえ言えます。	日常的になじみの薄い言葉が多く分かりにくさを生んでいる、というご意見でございますが、背景の一つとして、法律の名称（男女共同参画社会基本法や女性活躍推進法）を一般的に使用している実情があります。素案を作成する中で用語解説を設けるなど、どなたにとっても読みやすい文章への配慮に努めてまいります。 また当プランにおける「女性活躍」という表現ですが、特定の生き方や努力を強要するものではなく、自らの意思に基づき、それぞれが持つ個性や能力を発揮したいと考える女性への積極的な支援を目的としており、誰もが多様な生き方を自由に選択できる社会の実現を目指しております。今後も女性への過度な負担やプレッシャーとなることがないよう、言葉の選定や表現方法についてもできる限り配慮したいと考えております。
41	・人権同和課	全体について	全体	事業の遂行には、PDCAサイクル～Plan（計画）、Do（実行）、Check（評価）、Action（改善）～の4段階を繰り返すことで、業務や事業を継続的に改善する必要がある。市の事業計画を見ると施策内容（目的）と事業内容に整合性のないものがある。例年通り繰り返すのはやめて、税金が効果的に使われているか常に見直しが必須。	庁内で組織します「男女共同参画推進会議幹事会」や「同委員会」を活用し、関係各課とはあらゆる施策に男女共同参画の視点を入れるべく連携を図っているところですが、目的と事業内容の整合につきましても、個別・具体的な内容の整理を行ってまいります。
42	・企画課	その他について	全体	内閣府の「女性版骨太の方針2026」では、STEM（科学・技術・工学・数学）分野への女性進出が重点化されています。SSHに認定された野沢北高校のような存在もありますし、佐久市内に大学がないからと諦めるのではなく、都市部の大学や研究機関と連携し、中高生のうちから高度な科学技術や多様なロールモデルに触れられる「出前型・遠隔型」の理工系進路支援プログラムを、プランの具体的施策として盛り込むべきです。	野沢北高校をはじめとする本市の特色ある教育環境は、将来を担う子どもたちの可能性を十分に引き出しうる高いポテンシャルを有していると考えております。 2026年5月には、佐久市商工団体連絡協議会と立教大学が共同で取り組んでいる「地域人材還流プロジェクト」に、野沢北高校が新たに加わる形で連携協定が結ばれました。これにより、高校の探究学習において立教大学の学生や教員と交流を持ったり、佐久地域の課題解決に向けた学習を深めたりする協力体制が敷かれているところです。 また、SSH認定に伴い、信州大学や各種研究機関との連携や出前講座などが実施されるとしております。 市といたしましても、市内各高等学校の地域とのかかわりが必要な取組について支援するとともに、既存の市内高等教育機関と一線を画した高等教育機関の誘致の可能性の模索など、多様な専門教育を受けられる機会の拡充を図ってまいります。