

これまでの審議会及びヒアリングシートによる各委員からのご意見（項目別とりまとめ）

●第1回審議会（7/31） ○第2回審議会（12/25） ◇ヒアリングシート

※意見は原文から要約の上記載しています

項目	長野県の現状	現状を踏まえ解決すべき課題	次期計画に盛り込むべき内容・取り組むべき事項
<p>政策・方針決定過程への女性の参画拡大</p>	<p>◇本県は昨年の衆議院議員選挙でも女性候補者がいないなど、女性の政治参加が進んでいない。</p>	<p>◇県・市町村職員の管理職や議会議員、区長などが後継者候補を男女区別なく育成することが重要。ロールモデルの不足が目標達成の障害となっているため、職務内容と資質を明確に示し、意欲を持てる仕組みを作ることが必要。</p> <p>◇女性の政治参加を阻むのは性別役割分担意識と「政治は男がするもの」という固定観念である。選挙立候補や議員活動と家庭生活の両立を支援するべき。</p> <p>◇人材育成の機会が不足しているため、政治参加を希望する女性を県が育成する。県外や民間の研修を受ける女性には研修費を補助するなどの支援が必要。</p> <p>◇女性候補者や政治家に対するハラスメントが多い。地方自治体にはセクハラ防止の責任がある。特に議員などの公職者の場合、その悪影響は大きい。内閣府のセクハラ防止ビデオの活用や、セクハラ加害者に罰金や加害者プログラムの受講を科すなど、加害者が行為を自覚し学ぶことが重要。</p> <p>◇政治参加する際の女性の経済的負担を軽減するため、男女間の所得格差を考慮し、積極的改善措置として、女性が県議会議員選挙に立候補する場合の供託金を廃止または減額する。また、職を辞して選挙に出ることが阻害要因となるため、県内の事業所に休職扱いとすることを求める。また各自治体にも同様の協力を依頼する。</p>	<p>◇本県の管理部門の女性比率は極めて低い。公共機関、地方公共団体、公有企業等の管理・経営部門において、男性・女性いずれの割合も40%を下回らないようにするため、環境整備を積極的かつ計画的に実施する必要がある。啓蒙による意識変革ではなく、制度やシステムの変更によって進めるべき。</p>

項目	長野県の現状	現状を踏まえ解決すべき課題	次期計画に盛り込むべき内容・取り組むべき事項
		<p>◇審議会における女性委員を増やすため、ジェンダー平等を目指す優良事業所から女性従業員を委員として出してもらい、仕事として参加できるよう事業所に協力を求めるべき。特に男女共同参画審議会には的外れな施策立案とならないよう、被雇用者の若い女性を参加させることが肝要。</p>	
<p>地域活動における女性活躍の推進</p>	<p>◇固定的な性別役割分担意識に基づく男性優先のしきたりや慣行が特に農村部に強固に残っている。</p> <p>○市町村の立場からすると、自治会会長、役員への女性の登用については、お願いレベルの段階でなかなか進んでいない。</p>	<p>◇女性の経済分野への参加を進めるためには、性別役割分担意識をなくす思い切った施策が必要。特に農村部では男女共同参画の取組自体が知られていないため、県民の意識改革を抜本的に進めるため、効果が測れない集客型のイベントを減らし、女性区長を選出するための奨励金や子供の緊急時連絡先を父親にすることなど、新しい仕組みを作るべき。</p> <p>○移住者の、特に女性が元からの住民に受け入れられず地域に入り込めないという事例がある。移住後のケアについても調べて対応するべき。</p> <p>○区の役員は男性が行い、女性は裏方を担当するという古い習慣がまだ残っており、女性の中にもその意識が根強い。この意識を変えるためには、まず若い世代から、家庭内の男女平等を始めればよいのではないか。</p> <p>○男性ばかりが自治会長になる要因は、家庭ごとに1名出すとなったときに男性が出てくること。そもそも家ごとに出すという視点を変えなければならない。</p>	<p>◇固定的性別役割分担意識の解消のための積極的改善措置として、女性が長や役員になった自治会に対する助成金制度の導入を検討してはどうか。</p>
<p>地域における女性リーダーの創出</p>		<p>○女性がチームのリーダーになると、チーム内で女性を低く評価する傾向が消えることが示されるという実証実験の結果もある。女性を積極的に登用することで、女性の能力を適切</p>	

項目	長野県の現状	現状を踏まえ解決すべき課題	次期計画に盛り込むべき内容・取り組むべき事項
		に評価できるようになると言え、現場の女性の声を反映させるためにも、自治会や災害支援の現場においても意識的に女性をリーダーに置くことが必要。	
市町村との連携・支援		◇第5次計画の達成目標で、全ての市町村における男女共同参画計画の策定を掲げているが、未策定の町村とそれ以外との温度差が生じないよう、策定困難な町村には県の計画に準拠してもらうような対応を検討してほしい。	◇全 77 市町村が男女共同参画計画を策定できるように、未策定の自治体にはその有効性を伝え、県として策定の支援をすることが必要。
防災・復興の取組	○市町村の防災会議では、役職指定だと男性になることが多いが、塩尻市では保育園長などの女性を委員として登用することで、県内でも女性比率が高くなっている。こうした工夫も情報発信していただきたい。	○消防団員は以前は男性が中心であったが、現在は夫婦で参加でき、女性も啓発事業や消火作業の訓練を行い、訓練中は子供を周囲が協力して見守る体制があるといった事例がある。災害時の対応は訓練経験の有無でも違ってくるため、こうした事例を発信していただきたい。 ○災害支援の現場では女性が多く活躍しているが、自治体の長に男性が多いため、女性の意見が決定に反映されにくい現状がある。国の女性版骨太の方針にも男女共同参画の視点が含まれているため、長野県でも防災に女性の視点、男女共同参画の観点を取り入れる必要がある。例えば、防災訓練で避難所運営を皆で考えることなどを行うとよい。	◇災害の関係については、女性目線での対応をよりもっと打ち出すべきである。 ○災害復興において女性のニーズが拾いにくい現状がある。避難所での性被害や支援物資の不足など、女性の視点を取り入れた危機管理が必要。福祉避難所の開設にも女性の視点が重要で、行政の指揮に一定割合の女性を入れる仕組みを作ること、女性の視点を入れた危機管理について次期計画に入れていただきたい。また、防災会議にも公募枠に限らず女性を入れることを考えていただきたい。
企業等における女性活躍の促進	●第5次計画の目標「管理的職業従事者に占める女性の割合」の変化には人材不足も影響している。特に中小企業では人材不足のため、男女関係なく管理職を打診しており、生活の事情等で辞退されることもあるが、男性・女性という意識は、中小企業クラスでは無くなってきているのが実情。	◇県の女性職員のキャリアアップを進めることは、男性への差別ではなく、歴史的な女性差別を解消するために必要。職場の仕組みが男性基準になっているため、女性の登用を進めることは公正な社会作りに必要な積極的改善措置であると考え方を変える必要がある。	

項目	長野県の現状	現状を踏まえ解決すべき課題	次期計画に盛り込むべき内容・取り組むべき事項
	<ul style="list-style-type: none"> <li>●日本全体で労働人口が減り人材の取り合いが始まっている中、選ばれる会社になるためには、いかに男性社員にも女性社員にも働きやすい職場にしていけるのかということ。女性が活躍していない会社は男性にとっても魅力的ではない。特に若い世代は敏感。</li> <li>●長野県には多くの企業があるが、その企業のトップの方に、男性からも女性からも選ばれる会社になっていかないと選ばれないという状況に対して、危機感を感じてもらい、理解してもらい、会社の仕組みや女性活躍が進んでいくのではないかと考える。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○結婚や出産が女性のキャリアの障害となり、子供を産み控えることが少子化に影響している可能性がある。企業側も女性こそ必要なキャリアを先に積ませるといった工夫が必要。</li> </ul>	
企業等における女性リーダーの創出	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇経済分野におけるジェンダー・ギャップがあまりに大きい、女性の採用や管理職・役員への登用が全国で最低レベル。研修機会や昇格に影響する仕事のチャンスは主に男性に与えられ、長時間労働が評価される傾向がある。無償の家事労働の主な担い手も女性であり、キャリアの断絶が起こりやすい状況。結果として、ジェンダー・ギャップが30代からの育児期を経てさらに拡大する。</li> </ul>		
所得格差是正・経済的自立	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇地方での女性の県外流出の原因は、高学歴女性の雇用機会が少ないことや、同一賃金での雇用が進まないことにある。非正規雇用の増加や低賃金も問題で、行政改革が女性の非正規化を進めている。正規雇用の推進が必要である。</li> <li>●雇用の規制緩和、非正規雇用化が進んだ結果若年層の約30%が非正規化した。若年層の給与水準を担保しない限り、少子化は解決することはない。</li> <li>●長野県に女性が帰ってくるために、魅力的な</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○女性に非正規が多い状況で、正規労働者の賃金格差だけでは男女の賃金格差は捉えられない。</li> <li>○女性に経済力があれば結婚率が高くなり、子供の数も増えると思う。非正規労働者を正規労働者にすることが重要であり、非正規の女性が多いと結婚率や子供の数が減るため、非正規の女性を正規にしていく具体的な取組が必要。</li> <li>○県内へのUターン率に関して、就活において女性が正規として採用されにくいという、</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ジェンダー平等の目標は、「性別に関わらず、全ての市民が他者に依存することなく、それぞれに生計を立てることを可能にする」ことであり、「自分らしく」あることは、両性の経済的自立性が担保されて初めて可能であり、まずは経済的自立性をスローガンに掲げるべき。そのため、「自分らしく」という言葉を軽々しく使用すべきではない。</li> <li>◇男女が等しく経済的自立性を獲得できる社会環境を整備することは行政の責務。そのためには、予算がジェンダー平等の理念に基づい</li> </ul>

項目	長野県の現状	現状を踏まえ解決すべき課題	次期計画に盛り込むべき内容・取り組むべき事項
	<p>仕事、業種の部分を見直す必要がある。保育士・看護師も人手不足であるが、運転手や製造業の技術者・設計者といった仕事へ女性の進出を推進していくのも一つ。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●学校教育で、中学生ぐらいからものづくりや運転士・工事現場などへも女性が進出できる、男性でも女性でも同じ仕事ができることを教えていくのも一つの手段。教育と企業の努力、地域の連携が必要。</li> <li>○県外進学 of 大学生等の U ターン就職率と高校生の意識調査における将来県内に住みたいと回答した割合を比較すると、後者の方が高く、戻りたくても賃金やいろいろな慣習の問題があり、戻りづらい状況があるのではないかと。</li> </ul>	<p>正社員登用の男女格差がある。</p>	<p>て配分され、その成果が男女に等しく分配される仕組みを構築する必要があることを確認し、進めることが重要。</p> <p>◇データサイエンス分野で働ける女性 IT 技術者を増やし、企業誘致でシングルマザーの雇用を安定させることが重要。正規職員の育児短時間勤務を介護にも適用できるとよい。また企業内託児所や公立保育園の選択肢を増やすことで、子育ての負担を軽減できるのではないかと。</p> <p>○ジェンダー平等には、経済的な自立が一番重要であり、制度的な構造を変えれば意識も変わっていくため、ジェンダーロールの変革を先頭に出すよりも、県や企業の制度改革、行政はそのためのインセンティブを進め支えていくことが重要。</p>
<p>ワーク・ライフ・バランス</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●第 5 次計画の目標のうち「労働者一人当たり年間総実労働時間」について、人手不足によりどうしても 1 人に負担がかかってしまう。DX や効率化でカバーできる部分もあるが、マンパワーが必要な分野ではそれが発揮できない。加えて最近 is 男性の育休取得促進によって一人当たりの労働時間が増加する実態がある。</li> <li>●労働時間に関して、現場での感覚では、やはり働き方改革で抑えられているのかと思っている。逆に一般職が早く帰る分管理職の総労働時間は増えている可能性がある。実労働的にデータとして残っていない部分があるので、二極化しており大変な部分もある。</li> <li>●社会全体が男女平等と感じる人の割合が減ったのは女性の社会進出が進み、男性はあまり</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●育児休業は男性が短期間でなく一定期間取得することが大事。さらにそれ以上に、時短勤務を進めるべき。令和元年度高校生意識調査では理想の働き方について、家庭と仕事のバランスを取った暮らし方をしたいという回答が一番多かったが、実際に社会に出て働くと、女性は家庭、男性は仕事を優先して長時間労働をしなければならず、理想の暮らし方が実現できない。</li> <li>●若い人たちの期待に応えられる社会に変えるために、時短勤務を進める必要がある、特に 30～40 代は仕事と家庭のどちらも大切に while バランスを取ることが必要。DV 加害者は 30～40 代の父親が多いが、これは大変な時期に追い詰められた男性が DV をしてしまうことが要因としてある。</li> </ul>	

項目	長野県の現状	現状を踏まえ解決すべき課題	次期計画に盛り込むべき内容・取り組むべき事項
	<p>家事・育児をせず、女性は仕事と家事・育児を両方やっているということで、平等ではないと思う方が増えてきたのが原因ではないか。少子化の問題は大きな問題だが、男女共に労働時間を減らして育児に取り組める時間を増やすことが鍵。</p>		
<p>育児・介護支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 県職員の育休取得率が非常に上がっている。中小企業などではなかなか取りづらい実情もあるので、自治体が手本となれば、広まっていくのではないか。</li> <li>● 子供が産める環境をつくるには、若者の賃金、年収に加え、その親の経済力も影響する。長野県に帰ってくるとそういうサポートを受けられるとなれば、若者がここで子供を産みやすい、育てやすいという環境になり、出生率も高くなる。子供を預け先を探すアプリや、ファミリーサポートのような取組があり、親の代わりにできることがこれからの子育ての環境には必要であるためそういった点に力を入れていくべき。</li> <li>○ 地方の中小企業は人手不足で、企業側も採用において子供ができることを気にしていない。夫婦共働きも一般的で、女性でも職を探せばすぐ見つかる現状であり、今の若い世代も共働きに抵抗がないのではないか。男性育休の取得率も急上昇しており、産育休の法整備が進んできた成果が出ている。今後はその利用を定着させ、支援策を充実できれば少子化も止まるのではないか。</li> <li>◇ 男性の育児休業取得者が増え、育児は両親が行うという意識が高まっている。育児短時間勤務を希望する女性も増え、家庭と仕事の両</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 家庭での平等には男性の家庭参加が不可欠。男性の家事育児参加は少子化対策として有効であり、夫の家事・育児時間が増えると第2子以降の出生率が大幅に増加する。東京都が男性の育休を少子化対策として位置付けているように、少子化と若い女性の流出が深刻な長野県も積極的に取り組む必要がある。</li> <li>◇ 子育て世代の男性の育休と男女の時短勤務を進めるためには、制度をもっと使いやすくする必要はある。例えば東京都は2030年までに男性の育休取得率90%を目指し、男性育業推進リーダー事業を動画研修等で推進している。また、事業所には奨励金も支給している。</li> <li>◇ 育休を取ろうとする男性へのパタハラなどは育児介護休業法で雇用主に防止が義務つけられており、経営者の意識改革のための研修が急務。</li> </ul>	

項目	長野県の現状	現状を踏まえ解決すべき課題	次期計画に盛り込むべき内容・取り組むべき事項
	<p>立が進んでいるが、代替人員の補充や仕事の質の確保が課題であり、制度があるだけでなく制度を運用しやすくすることを考えていく必要がある。</p> <p>◇信州未来共創戦略の 1-3「共育でも当たり前にできる働き方に変えよう」に関連し、行政・企業の取組として、男性の育児休暇取得の積極的推進と復職後の待遇保障を行う企業への補助が必要。男性が育児休暇を取りやすくし、復職後のキャリア不安を払拭する仕組みが必要。夫婦が支え合い、女性の産後うつを防ぐためにも、夫への支援が重要である。また、祖父母の孫育て休暇取得制度を推進する企業への補助も検討すべき。</p>		
教育・学習の充実	<p>◇信州未来共創戦略の 1-1「若者の社会参画を促進しよう」に関連し、教育機関、行政・県民の取組として、子どもの権利の周知とセーフガーディングの取組の推進が必要。学校教育で子どもが自分の意見を言う権利や自己の尊さを学ぶことで、自己肯定感を高め、性被害防止や自殺防止につながる。セーフガーディングは子どもの権利侵害を減らし、安全を確保する取組であり、行政・県民が理解し取り組むことで、子どもが生きやすい社会の実現に寄与する。</p> <p>○高校生の意識調査において、自己肯定感が年々上がってきていることが特徴的であるが、コロナ以降、どんな道を通ってもよいという、寛容性が高まったことにより高校生が楽になったと感じている。信州未来共創戦略が言っている寛容性が芽生えつつあると感じている。</p>	<p>◇世代間のジェンダー平等意識のギャップが大きいと感じる。50代以下はジェンダー平等意識が高い一方、上の世代が作った固定的性別役割分担や性暴力に対する認識などが残っている。学校教育でジェンダー平等を定着させる工夫を続けることが重要。</p> <p>○県では、今年から「こどもの意見表明等支援事業」が始まり、社会的養護にある子供たちが自分の権利を主張できるよう支援している。それに関わる中で、子供たちが「子どもの権利」を学んでいないことに気づいた。教育委員会と連携して子供の権利教育の強化を検討してほしい。</p>	<p>◇子どもたちにジェンダー平等教育を行うことが重要である。性別役割や「らしさ」の刷り込みは根深く、次世代がジェンダー規範に縛られずに生きられるようにするため、台湾のように幼少期から県レベルでジェンダー平等教育を実施し、全国モデルとすることが望ましい。教育への投資は最もコスパが良いと考えられる。</p>

項目	長野県の現状	現状を踏まえ解決すべき課題	次期計画に盛り込むべき内容・取り組むべき事項
	<p>○スクールカウンセラーの導入やアンケートの実施、担任の先生の細やかな対応により、生徒が相談しやすい環境が整ってきている。これにより、10代のうちから相談することが許される感覚を持って育つと、将来的に誰でも何でもできるという意識が育つことが期待される。</p> <p>●小学生からの性教育、女性の体や妊娠についての教育が長野県は海外や他県に比べて遅れている。</p>		
多様な価値観やライフスタイルの尊重		<p>○固定的性別役割分担意識を変えるためにも、まずは「奥さん」や「お嫁さん」を「妻」や「パートナー」に言い換えるなど、相手を役割で見ずに自分と同等の権利を持った別個の人格だという意識づけが必要。</p>	<p>◇固定的な役割分担意識から県民を解放するイノベーションが必要。農村部では長男が家を継ぐために家から出られず、結婚できない男性が多い。また、一家の大黒柱としての責任や長時間労働のストレスに苦しむ男性も多い。</p> <p>○県議会でも選択的夫婦別氏に向けた意見書が採択されたが、国の動向が不明な中、県独自でパートナーシップ届出制度を拡大し、異性間の結婚で別姓を望む人たちも利用できるようにしてはどうか。</p>
広報・発信の充実	<p>○現在は自治会の色々な役割に女性がつくことや、夫と死別した女性が参加する場合もあり、状況も変わってきている。また、意識調査結果からはワーク・ライフ・バランスが浸透してきていることがうかがえ、そうした良い点はPRして進めていただきたい。</p>		<p>◇男女共同参画の視点に立った社会的制度・慣行の見直しについては、先進的な取組事例を積極的に県民に広報していくべき。</p>
DV防止、被害者・加害者への対応	<p>◇DV、セクシャル・ハラスメント、性暴力など女性に対する暴力防止の対策と対応があらゆる面で不十分。</p>	<p>◇女性への暴力に対する対応の充実として、県の相談と支援の専門職員を増員し、正規雇用として配置する。また、職員が専門的な研修を継続して受けられるよう補助するべき。</p> <p>◇DV被害者の避難を基本とする対応を見直し、DVは基本的人権の侵害であり犯罪であ</p>	<p>○県としてDV加害者対策に取り組むべき。また、児童虐待防止法では子供の面前でのDVは虐待であるとされていることから、DV加害者に対して児童相談所で子供への影響を中心にした加害者プログラムを実施するべき。</p>

項目	長野県の現状	現状を踏まえ解決すべき課題	次期計画に盛り込むべき内容・取り組むべき事項
		<p>ることを前提に、加害者に責任を取らせる仕組み作りが必要。加害者側が家を出る、加害者プログラムを受けさせたりする対応を検討すべき。</p> <p>◇女性への暴力につながる価値観と表現の撤廃が求められている。例としてコンビニにおける性を商品化した雑誌の陳列は環境型セクハラやコンプライアンス違反であり、ジェンダー平等社会に反する。県内事業所には男女共同参画社会づくりに協力する責任があり、県から店舗や会社に陳列と販売をやめるよう勧告してほしい。</p>	<p>○デートDVに関する講座の実施実績が少ない。DV防止対策として、一番コストパフォーマンスが良いのは教育であるため、包括的性教育もあわせて、人との対等平等な関係を結ぶ教育を進めていただきたい。</p>
<p>困難な状況に置かれている者への支援</p>		<p>◇女性支援新法は、当事者中心主義に基づき官民協働で困難女性の自立を包括的に支援することを定めている。早期発見のために行政と民間の支援の場をつなげるリスト作りを行う。上田市のやどかりハウスは斬新的な方法でDV被害者などを受け入れている。民間との連携と経済的助成が必須である。</p> <p>◇働きながら子育てする女性は、弱者とまでは言えなくとも、固定的な性別役割分担意識のために負担が大きく、ライフステージが思うようにいかないことがある。相談窓口の敷居を低くし、行政への相談のハードルを下げる必要がある。</p>	
<p>ライフステージに応じた健康への支援</p>	<p>○生理痛や更年期、不妊の問題については、病気ではない、困難ではないという捉え方をされることもあるので、考え方を考える必要がある。</p>	<p>◇フェムテックの活用が進まない要因として、担当省庁が経産省と厚労省に分かれていることの影響がある。長野県でも同様の状況があり、行政各部署でフェムテックについて学ぶ場を設けることで、解決や新たなアイデアの創出に繋がる可能性がある。</p>	<p>◇フェムテック産業の振興についても次期計画に盛り込む必要がある。</p> <p>○人口減少対策としては、医療介護の環境が充実していることも有効と考えられるため、次期計画には、医療介護関係の充実についても入れるとよい。</p>

項目	長野県の現状	現状を踏まえ解決すべき課題	次期計画に盛り込むべき内容・取り組むべき事項
多様な主体との協働			<p>◇県内の「ヤマを動かそう！信州」などの県民運動とも共創するべき。</p> <p>◇日本のジェンダー・ギャップ指数は世界的に低位であり、長野県も改善が必要。啓発事業やシンポジウムなどにより、県民に現状を認識させ行動に繋げる必要がある。各自治体や広域ごとに行政、議会、事業者、地域住民が協力し、固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスを解消するアクションを取れるように県が支援するべき。県議会含む県内各議会が国連女性差別撤廃条約「選択議定書」の批准を求める意見書を提出したことが全国的に注目されているこの機会を活用すべき。</p>
社会構造の変化、価値観の多様化を踏まえた施策の検討	<p>◇データに基づき計画を立案するため、これまでの男女共同参画に関する意識調査を時系列で分析し、その結果を計画に反映するべきである。また、意識調査のデータを職員や県民が分析できるように共有し、いつでもアクセス可能にすることが重要である。次回以降の意識調査は、分析を前提に設計し、調査結果を報告書として公開するべきである。</p> <p>◇国連女性差別撤廃委員会は、日本が地域社会でジェンダー施策を予算化して取り組むべきと勧告しており、特にフォローアップ項目（選択的夫婦別姓への民法改正、女性が国会議員に立候補する際の供託金の一時的引き下げ、緊急避妊薬を含む避妊方法への適切なアクセス、中絶の際の配偶者の同意要件の撤廃）は2年以内に実現しなければならない。県は国を待たずに積極的に取り組む責任がある。</p>	<p>◇これまでの計画は、事務局がたたき台を作成し、各分野を代表する審議会委員の意見を反映させる形で策定されてきたが、成果が見られない。県民の意見を広く反映させるため、代表性や中立性の高い意見を得るプロセスが必要。特に当事者である女性たちの直接型参加機会を設ける必要がある。</p> <p>◇計画の基本的な考え方において、国の次期男女共同参画基本計画や県総合5か年計画との整合を図るとあるが、国の計画ははっきりとジェンダー平等を謳っていない。県の計画はジェンダー平等を目標に据える必要がある。次期計画においては、女性の被支配・被格差・被排除問題を解決することを明確にする必要がある。</p>	<p>◇優先的に解決する課題を挙げ、アクションプランを具体的に作成し、予算化するべき。</p> <p>◇第5次計画にもある合計特殊出生率の目標は、信州未来共創戦略との整合をとり、無理のない数値にしてほしい。</p> <p>◇長野県の人口減少を抑制するためにも、若者の定住化が必要であることから、県内高校・大学の卒業生の県内への就職率の向上を次期計画の目標・指標に加えてほしい。</p> <p>◇ジェンダー平等は地方自治体が積極的に取り組むべき最重要課題。女性差別撤廃条約は性による役割分担を否定しており、2024年の国連審査では、日本の固定的な性別役割分担意識が女性の貧困を招いていると指摘された。ジェンダー・ギャップは人権と公正さの問題。事実や女性の怒りから目を背けてはいけない。</p> <p>◇国連の女性差別撤廃委員会からの勧告に基づき、地方自治体も予算をつけてジェンダー平</p>

項目	長野県の現状	現状を踏まえ解決すべき課題	次期計画に盛り込むべき内容・取り組むべき事項
			<p>等を進める必要がある。県民の意識を高揚させるため、「女性差別撤廃条約尊重宣言」や「性別役割撤廃宣言」を出してはどうか。</p> <p>◇ジェンダー平等政策には高い専門性が求められ、知識と経験、熱意を持つ人が必要であるため、男女共同参画担当の専門家を公募し、広く人材を求めることが重要。また、知事をはじめとする自治体の首長の直下に人権とジェンダー平等、女性支援に取り組む室を設置し、全ての部局と連携する仕組みを作ることを、長野県が率先して取り組むべき。</p> <p>○男女共同参画は、国家レベルの思考から解放され、グローバルな問題意識を持つ必要がある。国の計画と整合性を取ると長野県の計画は進まない。県議会では国に選択議定書の批准を求める意見書を提出しているが、それを推し進めるためにも、国をリードする形で計画を作る必要がある。</p>
<p>施策の評価</p>	<p>◇これまでの計画は迷走しているように見えるため、男女共同参画基本計画の目標を再確認する必要がある。男女共同参画基本法における都道府県の計画は、ジェンダー平等を可能とするために定めるものである。ジェンダー平等は、女性が不平等に処遇されることをなくすことがゴールであり、男性による女性差別(合理的配慮の否定も含む)をなくすことが目的である。</p>	<p>◇長野県では、第5次にわたり男女共同参画計画が施行され、事業が展開されてきたが、意識調査結果からはどの分野においても男女共同参画が進まず、事業効果が表れていないと判断される。新しい第6次計画の立案にあたっては、これまでの計画の問題点を確認し、成功した点を拡充し、失敗した点を抜本的に見直すことが重要。</p> <p>◇「少子化」と「男女共同参画」は切り分けて考えるべきである。少子化の原因の9割は非婚化の影響であり、待機児童対策や出生後の対策だけでは少子化を解決できない。県の計画に誤った認識がある場合は是正し、正しい政策を立案することが重要。</p>	<p>◇女性に関する分野だけではなく、あらゆる領域においてジェンダー問題の視点からの分析と対策が必要であるというジェンダー主流化の考え方を、本県も、埼玉県のように、男女共同参画計画以外の基本計画にも導入すべき。</p> <p>◇男女共同参画社会づくりにはジェンダー主流化が不可欠。行政におけるジェンダー主流化とは、施策が男女間に格差をもたらしていないかを点検し、効果を向上させることを指す。SDGsでも全てのゴールでジェンダー主流化が求められており、県でも全ての施策で男女間格差を洗い出し、解消する対策が必要。</p>

項目	長野県の現状	現状を踏まえ解決すべき課題	次期計画に盛り込むべき内容・取り組むべき事項
		<p>○信州未来共創戦略で言及されているジェンダー・ギャップ指数について、変動が激しいデータのため、数年で平均値をとるなど、使い方に留意しなければならない。また、そもそも日本自体のジェンダー平等が遅れている中で、国内での比較でよいのかも考えていく必要がある。</p> <p>○一番の課題は、男女ともに意識を変える必要があるということ。例えば企業の役員に女性が入るなど、目に見える形で変化を示すことが重要であり、次期計画についても、見える形で結果を残すことを目指すべき。</p>	<p>◇ジェンダー・ギャップの解消は全ての人にとって生きやすい社会を作るために重要である。県民の理解と協力を得るためにも、県全職員がジェンダー・バイアスに気づき、ジェンダー主流化に取り組むため、研修受講を義務化すべき。</p> <p>◇本県におけるジェンダー平等を達成するため、「平等のためのオンブズマン」を設置し、コンプライアンスの監視、助言・カウンセリングの提供、情報提供、社会全般の男女平等の推進状況のモニタリング等を実施すべき。</p> <p>○次期計画では、計画途中で中間見直しが必要。</p> <p>○ジェンダーの主流化、ジェンダー関係の予算執行とそれに対する評価、可視化を徹底的に行わなければならない。</p> <p>○次期計画の策定する際には、補助金等について具体的な金額まで概算できる書き方にしていただきたい。</p>