

第5次長野県男女共同参画計画の目標・指標の進捗状況等について

1 達成目標

- ・男女共同参画社会の実現に向け、すべての県民、関係者と共有する目指すべき目標です。
- ・県、市町村、県民、事業者、関係団体等あらゆる主体の様々な取組によって実現できる重要項目を、目標値とともに設定します。

番号	担当部局	担当課	達成目標項目	基準値 (時点)	目標値 (時点)	目標値の設定根拠	現状値 (時点)	(参考) 全国平均	出典統計	課題	今後の方向性	
1	県民文化部	人権・男女共同参画課	社会全体が男女平等と感じる人の割合の増	9.4%(R1)	50%(R7)	●国計画（第5次男女共同参画基本計画）の成果目標値と同一値を設定	9.4%(R1)	-	R1男女共同参画に関する県民意識調査（人権・男女共同参画課）	女性の社会進出が進んだ一方で、依然として固定的性別役割分担意識が存在し、地域や職場での女性の活躍や男性の育児参画を妨げている。また、日本のジェンダーギャップは世界の国々の中でも大きく、本県の女性管理職の比率や男女の賃金格差などについては、全国に比べても遅れている状況であることから、ジェンダーギャップの解消が必要。	「信州未来共創戦略」においては、性別による固定的役割や格差をなくすため、様々な分野でジェンダー平等の実現を目指し、2030年に目指す旗として、都道府県版ジェンダーギャップ指数において、政治、行政、教育、経済すべての分野で上位10位以内とすることなどの目標を掲げている。このため、県民や産業界、地域、行政が一体となった「私のアクション！未来の長野創造県民会議」によるオール信州の取組を進める。また、第6次男女共同参画計画策定に当たり、より実効性のある施策を検討する。	
				-	-		-	4.2%(R6)	-			R6男女共同参画に関する県民意識調査（人権・男女共同参画課）
R6の意識調査では、回答の選択肢を変更している（平等でない場合に男女どちらの方が優遇されているかを尋ねる選択肢をなくした）ため、R1の結果との単純比較ができない。												
2	県民文化部	人権・男女共同参画課	性別によって役割を固定する考え方を肯定する人の割合の減	20.6%(R1)	10%未満(R7)	●基準値時点から半減させることを目標に設定	19.0%(R6)	-	R6男女共同参画に関する県民意識調査（人権・男女共同参画課）	これまでも県の審議会委員への積極的な女性登用、男女共同参画センター等での講座・セミナーの開催、男性の育児休取得促進等の性別による固定的役割分担意識解消のための取組を進めてきたが、現状値は下げ止まっている。県の取組だけでは実現が難しいことから、産業界や市町村、県民とともに様々な分野で取組を行っていくことが必要。		
R6の意識調査では、R1の同一趣旨の設問にあった、「男は仕事、女は家庭」という例示部分を削除した。												
3	県民文化部	人権・男女共同参画課	管理的職業従事者に占める女性の割合の増（県全体）	8.4%(H29)	30%(R7) ※中間目標15%(R4)	●管理職（課長及び部長相当職）に占める女性割合 ●国際基準の考えに基づき、女性がマイノリティでなくなるとされる30%を設定	16.1%(R4)	15.3%(R4)	R4就業構造基本調査（内閣府）	職場で女性のリーダー（管理職）を増やすときに障害となるものとして、R6の県民意識調査では、家事・育児・介護などを支援する制度やサービスが不十分であること、転勤などの広域異動が増えること、長時間労働の改善が十分でないことが挙げられている。また、そもそも家事、育児は女性が担うものという固定的性別役割分担意識の解消が必要。	固定的性別役割分担意識を解消し、女性が活躍できる社会を目指すため、女性から選ばれるリーダーの会や職場いきいきアドバンスカンパニー認証取得による職場環境改善の推進、多様な働き方や男性育休取得の支援による仕事と家庭の調和、男性の家事・育児の参加の促進等に取り組む	
4	産業労働部	労働雇用課	一般労働者の年間総実労働時間の減（時間/人）	1,975時間(R1)	1,900時間(R7)	●計画策定時の全国最上位の値（R1東京都：1,914時間）を下回る値を設定	1,962時間(R5)	1,962時間(R5)	毎月勤労統計調査地方調査(厚労省)	総実労働時間は減少傾向にあるものの、少子高齢化に伴う人手不足もさらに進行。多様で柔軟な働き方の導入推進に加えて、業務省力化による生産性向上が必要	「信州未来共創戦略」に基づく多様で柔軟な働き方導入と生産性向上に向けた取組を、行政、労使、関係団体が連携して推進する。	
5	県民文化部	次世代サポート課	合計特殊出生率	1.57(R1)	1.84(R7)	●県民希望出生率「2025年に1.84」とをともに設定 ※しあわせ信州創造プラン2.0（長野県総合5か年計画）の重点目標「2025年に県民希望出生率1.84を実現」と同一値	1.34(R5)	1.20(R5)	人口動態統計（厚労省）	未婚・晩婚・晩産化に伴い、20歳代から30歳代の出生率が低下している。	「信州未来共創戦略」や、今後策定予定の戦略推進のためのアクションに基づき「企業等でのライフデザインセミナー（プレコンセプションケアを含む）の充実」、「異業種交流やメタバース空間など、若者が集える様々な交流の場の充実」などを図るとともに、「県民の希望をかなえる少子化対策の推進に関する条例」や「若者・子育て世代応援プロジェクト」を踏まえ、市町村と連携して引き続き少子化対策に取り組む。	
6	企画振興部	総合政策課	20～30代人口の社会増	△2,991人(R2)	社会増(R7)	●他の都道府県との転出入の差（2025年に国内移動の転入・転出が均衡することを目標に設定） ※しあわせ信州創造プラン2.0（長野県総合5か年計画）の重点目標「人口の社会増を実現（社会増減）」と同一値	191人(R5)	-	毎月人口移動調査（統計室）	20代男性が社会増に転じるなど、ほぼ全ての性・年代で基準値よりも改善している。しかし依然として20代女性の社会減が最も大きくなっている。	若い世代の実質所得引上げや子育てと仕事の両立など、女性・若者の希望実現を最大限支援し、女性・若者に選ばれる県づくりを進め、若者世代の社会増に向けた取組を強化していく。	
				(20代男性)	△1,611人		-					218人
				(20代女性)	△2,149人		-					△1,110人
				(30代男性)	384人		-					462人
				(30代女性)	385人		-					621人

2 取組目標

達成目標の実現に向けた県の取組でめざす成果を、目標値とともに設定します。

番号	担当部局	担当課	取組目標項目	基準値 (時点)	目標値 (時点)	目標値の設定根拠	現状値 (時点)	(参考) 全国平均	出典統計	課題	今後の取組の方向性	
1	総務部	人事課	県職員の管理・監督職に占める女性割合の増	係長相当職	25.3%(R3.4)	30.0%(R8.4)	●女性活躍推進法に基づき長野県が作成した特定事業主行動計画に基づく値を設定	25.1%(R6)	—	人事課調	部長相当職の女性比率は目標値に達しており、課長相当職以下についても割合を伸ばしている一方、将来の管理職候補となる係長相当職が伸び悩んでいる状況。係長候補となる年代が育休や育児と時期が重なってしまい、実務経験を積むことができないことや育児と仕事を両立する負担感などにより、昇任を希望する職員が限られてしまうこと。	今後も登用目標を見据え、意欲と能力のある女性職員の積極的な登用を進める。また、育児と仕事を両立できる職場環境づくりに引き続き努めるとともに、出産・子育て期前に多様な職務経験の機会を付与するなどの女性職員の意欲向上・能力開発に取り組み、将来の管理職となる候補者の育成に努める。
				課長補佐相当職	15.2%(R3.4)	25.0%(R8.4)		20.9%(R6)	—			
				課長相当職	11.2%(R3.4)	16.0%(R8.4)		14.8%(R6)	—			
				部長相当職	5.6%(R3.4)	10.0%(R8.4)		11.5%(R6)	—			
2	教育委員会	教育政策課	公立学校（小・中学校、特別支援学校）の教頭以上の女性割合の増	(教頭)	19.2%(R2)	22.0%(R7.5)	●女性活躍推進法に基づき長野県が作成した特定事業主行動計画に基づく値を設定	23.0%(R6)	25.2%(R5)	学校基本調査（文科省）	目標値はすでに達成しているが、さらに登用を進めるために、女性教員の人材育成と、人材発掘や育成環境を整えていく必要がある。	引き続き女性登用に係る人材発掘や育成環境を整えていくとともに、教育委員会事務局等における指導主事等の女性登用も進めていく。
				(校長)	23.2%(R2)	—		24.3%(R6)	—			
3	教育委員会	教育政策課	公立学校（高校）の教頭以上に占める女性割合の増	(教頭)	10.4%(R2)	13.0%(R7.5)	●女性活躍推進法に基づき長野県が作成した特定事業主行動計画に基づく値を設定	15.9%(R6)	13.0%(R5)	学校基本調査（文科省）	目標値はすでに達成しているが、さらに登用を進めるために、女性教員の人材育成と、人材発掘や環境を整えていく必要がある。	引き続き女性登用に係る人材発掘や環境を整えていくとともに、教育委員会事務局等における指導主事等の女性登用も進めていく。
				(校長)	12.6%(R2)	—		14.6%(R6)	—			
4	県民文化部	人権・男女共同参画課	県の審議会等委員の女性割合の維持	(教頭)	42.4%(R2)	40～60%内（計画期間中）	●国計画（第5次男女共同参画基本計画）の成果目標値と同一値を設定	36.3%(R6)	—	人権・男女共同参画課調	審議会等委員に占める女性の割合は40%に近いものの減少、女性割合20%未満の審議会等数は増加した。特に近年急増した高校再編関係の地域課題を扱う懇談会等に女性が少ないことも影響している。女性の参画が進んでいない分野においては、女性適任者の確保が課題となっている。	審議会等委員の選定時における慣習的な職務指定の見直し、専門分野や職種を幅広く捉えることによる人材の掘り起しや公募等により、女性登用の推進に取り組む。また、意思決定の場における女性の参画拡大につながる学習機会の提供により、候補となる人材を育成する。
				(校長)	7.5%(R2)	—		<42.4%(R6)>	—			
5	県民文化部	人権・男女共同参画課	女性委員の占める割合が20%未満の県の審議会等数の減	6(R2)	0(R7)	●県の審議会等への女性参画の底上げのため、女性割合20%未満の審議会等を0にする目標を設定	13(R6)	—				
6	警察本部	警務課	警察官に占める女性割合の増	10.4%(R2)	12.0%以上(R8.4)	●全警察官に占める女性警察官の割合 ●女性活躍推進法に基づき長野県警が作成した特定事業主行動計画に基づく値を設定	12.7%(R6)	11.7%(R6)	定員管理・人材確保調査（警察庁）	目標値については既にR5年度に達成（12.1%）しているが、執行力の維持・向上、優秀な女性警察官の採用、女性警察官のキャリア形成支援と昇任意欲等の向上、男性職員の家庭生活への関わりの促進、職員の意識改革の徹底等が更に必要。	女性警察官の増加に伴い生じている組織運営上の変化に対応できるよう、女性警察官が一層活躍するための職場環境の整備等が引き続き必要。	
7	産業労働部	労働雇用課	職場いきいきアドバンスカンパニーの認証企業数の増	141社(R3)	300社(R7)	●R3年度の制度改定後の認証企業数（195社：R3.11時点）からの増加見込みを設定	393社(R6.10)	—	労働雇用課調	目標値は達成しているが、少子高齢化に伴う人手不足に対応していくため、多様で柔軟な働き方ができる企業をさらに増やしていく必要がある。	引き続き職場環境改善アドバイザーによる企業訪問や認証取得に伴う優遇措置の拡充を行うほか、人手不足分野への重点支援を行っていく。	
8	総務部	人事課	県職員の育児休業取得率（性別）の増	女性	100%(R1)	100%（現状維持）	●対象は、一般行政部門、教育委員会（教員を除く。）、企業局等 ●男性は、国計画（第5次男女共同参画基本計画）の成果目標値と同一値を設定	100.0%(R5)	—	人事課調	目標値は達成しているが、男性職員の育児休業については、育児参加促進の観点から、特定事業主行動計画である「長野県職員いきいき活躍推進プラン」をR5.9に一部改定し、「育児休業等※取得率1か月以上100%（R7）」（R5実績64.1%）を新たな目標に掲げ取り組んでいるところ。男性職員の育児休業取得の促進に向けては、職場の理解をはじめ、安心して育児休業を取得できる職場環境づくりが重要である。	引き続き、対象職員から育児休業等取得予定を記載した「子育て計画書」の提出と所属長との面談による育児休業取得推奨を徹底するとともに、職員が気兼ねなく安心して育児休業等を取ることができる職場環境づくりに努める。
				男性	11.1%(R1)	30.0%(R7)		72.3%(R5)	—			
9	農政部	農村振興課	農村生活マイスターの認定者数の増	16人/年(R2)	20人/年（計画期間中）	●新たに女性農業者のリーダーとなる人材を確保するため、「新長野県農村女性チャレンジプラン」と同一値を設定	26人/年(R6)	—	農村振興課調	制度創設から30年が経過し、新型コロナの感染拡大期による活動縮小等も経た中で、農村生活マイスターの認知度が低下してきている。	認知度向上を図るため、市町村との情報交換や連携した活動等を進めていく。	

番号	担当部局	担当課	取組目標項目	基準値 (時点)	目標値 (時点)	目標値の設定根拠	現状値 (時点)	(参考) 全国平均	出典統計	課 題	今後の取組の方向性
10	危機管理部	危機管理防災課	県の防災会議の委員に占める女性の割合の増	20.3% (R2)	30.0% (R8)	●長期的には50%を目指すため、目標値を30%に設定	19.8% (R6)	—	危機管理部調	公募による委員は女性比率が高いが、公募によらない委員は法令上または慣例上、機関・団体の長など特定の職にある者が委員になることが多く、要職者の多くが男性であるために女性委員が増えにくい。	慣例として特定の職にある者を推薦している団体等に対して職に関わらず女性の推薦を促すとともに、自主防災組織や学識経験者から任命する委員については、引き続き女性登用に努める。
11	県民文化部	児童相談・養育支援室	DV相談に対応する女性相談員を配置している市の増	14市 (R2)	19市 (R7)	●県内19市全てへの配置を目指し設定 ※「第5次DV防止基本計画」と同一値	19市 (R6)	—	女性相談支援員配置状況調査（厚労省）	R5.4時点で19市全てに女性相談員が配置され、目標値を達成した。	R6.4に困難な問題を抱える女性への支援に関する法律が施行され、女性相談（支援）員の設置根拠や役割が新たに規定されたことを踏まえ、今後は、各女性相談（支援）員の資質向上や機能強化のための取組の充実を図る。
12	県民文化部	こども・家庭課	信州やまほいく（新種型自然保育）認定団体数の増	225園 (R3)	280園 (R6)	●R元年度（制度創設後5年）に当時の園数の1/3である230園、以後毎年10園増加として目標を設定 ※「第二期子ども・子育て支援事業計画」の達成目標と同一値	313園 (R6.10)	—	こども・家庭課調	園数については目標を達成したが、認定園の所在市町村数が伸び悩んでいる状況（48市町村（R6.10））	認定園のない地域にも積極的に働きかけを行うとともに、引き続き研修会等を通じて自然保育の質の向上に努める
13	県民文化部	人権・男女共同参画課	男女共同参画計画を策定している市町村数の増	56 (R2)	77 (R7)	●全77市町村での策定を目指し設定	64 (R6)	—	男女共同参画推進状況調査（内閣府）	現在1町12村で未策定となっている。市町村の計画策定は努力義務ではあるが、広範多岐にわたる男女共同参画施策を総合的かつ効果的に展開していくため、基本となる市町村計画を策定し、共通認識のもとに取り組んでいくことが重要。	男女共同参画計画策定（女性活躍推進法の計画含む）及び具体的な取組推進について、市町村担当者や計画策定委員に対する説明や助言等の支援を実施していく。

3 測定指標

達成目標の実現に向けた県以外の主体による取組の進捗状況を確認する項目を、目安値とともに設定します。

番号	担当部局	担当課	測定指標項目		基準値 (時点)	目安値 (時点)	目安値の設定根拠	現状値 (時点)	(参考) 全国平均	出典統計	課題	今後の方向性
1	県民文化部	人権・男女共同参画課	地方選挙における立候補者の女性割合	首長	5.6% (R1)	35.0%(R7)	●国計画（第5次男女共同参画基本計画）の成果目標値と同一値を設定	21.4% (R5)	13.1% (R5)	統一地方選挙結果報告書（総務省）	地方選挙における立候補者の女性割合を増加させるためには、県だけでなく多様な主体の行動が必要。このため、あらゆる場面における固定的性別役割分担意識を払拭し、男女共同参画の意識を醸成する必要がある。	女性リーダーの育成や機運の醸成に向けた意識啓発、ロールモデルの発信など首長や議員を目指す女性を後押しする取組を促していく。
				議員	18.8% (R1)			23.7% (R5)	19.2% (R5)			
2	県民文化部	人権・男女共同参画課	県内経済団体等の役員に占める女性の割合		-	-	●計画策定後に調査を実施し目安値を設定	-	-	-	目安値の設定について関係団体等との調整に至らず、現状値の把握ができていない。	様々な分野に依然としてジェンダーギャップが存在しており、産業界のみならず様々な主体が一体となってその解消に向けた取組を推進する。
3	県民文化部	人権・男女共同参画課	市町村職員の管理・監督職に占める女性の割合	係長相当職	33.0%(R2)	40.0%(R7)	●国計画（第5次男女共同参画基本計画）の成果目標値と同一値を設定	35.3%(R5)	35.9%(R5)	男女共同参画推進状況調査（内閣府）	R5時点の市町村職員の課長級以上に占める女性の割合は、最も割合が高い南箕輪村が50%である一方、20町村でゼロであり、市町村間で差が生じている。	数値目標の周知、各市町村の状況を見える化するなどの情報提供により、市町村の取組を促していく。 また、リーダー（市町村長）の意識改革、行動変容につながる取組を実施していく。
				課長補佐相当職	25.2%(R2)	33.0%(R7)		26.5%(R5)	30.5%(R5)			
				課長相当職	11.2%(R2)	16.0%(R7)		14.5%(R5)	19.5%(R5)			
				部局長・次長相当職	4.9%(R2)	10.0%(R7)		6.7%(R5)	11.9%(R5)			
4	危機管理部	消防課	消防吏員の女性の割合		2.2% (R2)	5.0% (R8)	●国計画（第5次男女共同参画基本計画）の成果目標値と同一値を設定	3.0% (R5)	3.5% (R5)	現況調査（消防庁）	女性消防吏員の認知度が低い状況や消防業務に対し高いハードルを感じている傾向がある。	幅広い媒体の活用による受験者数増加に向けた広報活動の実施及び女性活躍支援と女性専用施設の整備による職場環境整備を推進していく。
5	県民文化部	人権・男女共同参画課	市町村の審議会等委員の女性の割合		25.0% (R2)	40～60%内 (計画期間中)	●国計画（第5次男女共同参画基本計画）の成果目標値と同一値を設定	27.9% (R5)	-	男女共同参画推進状況調査（内閣府）	審議会等委員の女性の割合について、そもそも目標を設定していない町村が多い（市は19市全てで設定済み、町村は58町村中32町村で未設定）	数値目標の周知、各市町村の状況を見える化するなどの情報提供により、市町村の取組を促すとともに、意思決定の場における女性の参画拡大につながる学習機会の提供により、候補となる人材を育成する。
6	県民文化部	人権・男女共同参画課	自治会長に占める女性の割合		1.5% (R2)	10% (R7)	●国計画（第5次男女共同参画基本計画）の成果目標値と同一値を設定	2.0% (R5)	7.2% (R5)	男女共同参画推進状況調査（内閣府）	R6の県民意識調査では、自治会長やPTA会長に女性が少ない理由として、代表は男性が担うことがしきたりや慣習になっている、役員決定等で男性主体の組織運営がされているが上げられている。また、女性が地域活動のリーダー地域になるために必要なこととしては、約7割が従来からの活動内容やしきたりの見直しによる負担軽減を上げており、これらの解消が必要。	市町村や関係団体と連携し、固定的性別役割分担意識の解消も含め、女性を含めた多様な人材が政策・方針決定過程に参画できる環境整備を進める。
7	県民文化部	人権・男女共同参画課	公立小・中学校のPTA会長・副会長に占める女性の割合	会長	7.0%(R2)	10%(R7)	●国計画（第5次男女共同参画基本計画）の成果目標値と同一値を設定	11.4%(R5)	-	人権・男女共同参画課調		
				副会長	51.5%(R2)	50%程度(R7)		52.6%(R5)	-			
8	農政部	農村振興課	女性の農業委員、農地利用最適化推進委員が選出されている市町村数		70 (R1)	77 (R7)	●全77市町村で選出されることを目指し設定	73 (R6)	-	農業委員への女性の参画状況（農水省）	性別役割の固定化など、農村社会における課題は依然として残る。これらの課題解決には、男女共同参画の推進による農業・農村全体の取組が必要。	行政による女性農業者の活動支援を通じて、女性農業者の活躍に対する地域での理解醸成を促進し、候補者掘り起こしや改選農業委員会への働きかけの取組を支援。
9	産業労働部	労働雇用課	25歳から44歳までの女性の有業率		80.2%(H29)	現状以上 (R4)	●国計画（第5次男女共同参画基本計画）の成果目標値（R7年に82%）を参考に設定	83.1% (R4)	-	R4就業構造基本調査（内閣府）	目標値は達成しており、年齢階級別の有業率の差異もほぼ改善しているが、男性に比べると10ポイントほど低い状況にある。	出産等を機に離職した女性に対し、きめ細かな再就職支援や就業継続支援を実施するとともに、男女問わず仕事と家庭の両立ができるよう、多様で柔軟な働き方ができる職場環境づくりを推進する。
10	産業労働部	労働雇用課	女性の雇用者に占める正規雇用率	女性	44.3%(H29)	現状以上 (R4)	●非正規の率と正規の率の逆転を目指し設定	45.7%(R4)	46.8% (R4)	R4就業構造基本調査（内閣府）	不本意非正規雇用労働者は減少傾向にあるが、育児や介護、年収の壁等の制約がなければ、正規雇用を希望する人も一定数いると考えられ、自身のライフスタイルに応じた働き方を選択できることが重要である。	男女問わず仕事と家庭の両立ができるよう、多様で柔軟な働き方ができる職場環境づくりを推進するとともに、より多様になる働き方が社会に浸透するよう普及啓発を行っていく。
				男性（参考値）	79.1%(H29)	-	-	79.3%(R4)	-			

番号	担当部局	担当課	測定指標項目	基準値 (時点)	目安値 (時点)	目安値の設定根拠	現状値 (時点)	(参考) 全国平均	出典統計	課題	今後の方向性
11	企画振興部	市町村課	市町村職員の 育児休業取得率 (男女別)	女性	97.0%(R2)	現状程度(R7)	-	101.7%(R4)	勤務条件等調査 (総務省)	市町村で取得率にばらつきがある。	男性職員の育児休業取得率100%に向け て、参考事例の共有等引続き必要な助言等 を行っていく。
				男性	5.1%(R2)	30.0%(R7)	●国計画(第5次男女共同参画基本計画) の成果目標値と同一値を設定	28.0%(R4)			
12	産業労働部	労働雇用課	民間企業事業所の 育児休業取得率 (男女別)	女性	96.3%(R2)	現状以上(R7)	-	94.2%(R5)	雇用環境等実態調査 (労働雇用課)	男性の取得率は大幅に増加しているが、女性 との差異は依然として大きい。その背景には、固 定的性別役割分担意識による育児負担の偏り や男性が育休を取得しづらい職場の雰囲気・環 境がある。	育休取得に対する意識を醸成するとともに、業 務代替による負担軽減等をセミナーや助成金等 により支援し、様々なライフステージにおいても働 き続けられる労働環境の整備、男性の育児時 間の増加を図っていく。
				男性	10.9%(R2)	30.0%(R7)	●国計画(第5次男女共同参画基本計画) の成果目標値と同一値を設定	36.7%(R5)			
13	危機管理部	危機管理防災課	市町村防災会議の委員に占める女性の割合	6.9% (R2)	15.0% (R7)	●国計画(第5次男女共同参画基本計画) の成果目標値と同一値を設定	9.2% (R5)	10.8% (R5)	男女共同参画推進状況 調査(内閣府)	県の場合と同様、公募によらない委員は法令 上または慣例上、機関・団体の長など特定の職 にある者が委員になることが多く、要職者の多くが 男性であるために女性委員が増えにくい。	慣例として特定の職にある者を推薦している団 体等に対して職に関わらず女性の推薦を促すと ともに、市町村に対しても女性の参画を働きかけ る。
14	危機管理部	消防課	県内の消防団員に占める女性の割合	3.4% (R2)	5.0% (R7)	●国計画(第5次男女共同参画基本計画) の成果目標値と同一値を設定	3.5% (R6)	3.7% (R5)	消防団の組織概要等に關 する調査(消防庁)	体力の有無や性別に関わらず、活動しやすい 消防団であることを県民に向けて周知する必要 がある。	消防団が女性も活躍しやすい環境であること を、様々な媒体を通じて特に女性に向けて広報 を行い、イメージアップを図る。
15	県民文化部	人権・男女共同 参画課	イクボス・温かボス宣言者数	2,586人 (R2)	5,000人以上 (R7)	●基準値からの倍増を目指し設定	2,790人 (R6.10)	-	長野県連合婦人会 公表値	宣言者数は増加しているが、更なる拡大には 企業・団体への周知が課題となっている。 また、他の行動宣言や認証取得といった類似 の取組との整理を図る必要がある。	連合婦人会と連携し、今後の取組について検 討していく。
16	県民文化部	こども・家庭課	保育所等利用待機児童数の減	46人 (R2)	0人 (R6)	●待機児童を発生させないことを目標に設定 ※「第二期子ども・若者総合支援計画」の達成 目標と同一値を設定	30人 (R6)	-	保育所等利用待機児童 数調査(厚労省)	共働き世帯の増加や女性の就業率の上昇に より、3歳未満児における保育所利用のニーズ が高まっているが、3歳未満児は以上児に比べ 配置基準上多くの保育士を必要であることに加 え(0歳児3:1、1歳児6:1、4・5歳児 25:1)、保育士不足により保育士の確保が非 常に困難になっている。 また、都市部では一部の園に利用希望が集中 し、待機児童となっているケースもある。	関係者(保育所等、保育所・保育士支援セ ンター、市町村、保育士養成校、県等)が連携 し、保育士の処遇改善や潜在保育士の掘り起 こし、さらには職場環境の改善等に積極的に取 り組み、保育士の確保を進める。