

# 第 6 次長野県男女共同参画計画

## (素案)

令和 7 年 10 月  
長 野 県

<b>1 はじめに</b>	<b>1</b>
(1) 計画策定の趣旨	1
(2) 男女共同参画社会づくりに関する基本理念	2
(3) 計画の性格と役割	2
(4) 計画の期間	2
(5) 計画の進行管理	2
<b>2 現在の社会情勢</b>	<b>3</b>
<b>3 国・県の主な動き</b>	<b>5</b>
(1) 国の動き	5
(2) 県の動き	6
<b>4 第5次長野県男女共同参画計画の達成状況</b>	<b>8</b>
<b>テーマI あらゆる分野における女性の参画拡大・性別による偏りの解消</b>	<b>8</b>
(1) 重点目標1 政治・経済分野等の方針決定過程への女性の参画拡大	8
(2) 重点目標2 雇用等における男女共同参画の推進とワーケ・ライフ・バランスの実現	11
<b>テーマII 安全・安心なくらしの実現</b>	<b>13</b>
(3) 重点目標3 あらゆる暴力の根絶と生涯を通じた健康支援	13
(4) 重点目標4 困難な状況に置かれている者への支援と多様性の尊重	14
<b>テーマIII 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備</b>	<b>14</b>
(5) 重点目標5 男女双方の意識改革・理解の促進	14
(6) 重点目標6 男女共同参画の視点で魅力ある地域の創出	15
(7) 推進体制の強化	16
◆ 第5次男女共同参画計画 目標・指標の進捗状況	17
<b>5 次期計画重点目標の検討</b>	<b>20</b>
(1) 重点目標の検討の視点	20
(2) 第6次長野県男女共同参画計画の重点目標	20
(3) 第5次・第6次計画の重点目標 項目の比較	21

<b>1 基本テーマ</b>	<b>22</b>
<b>2 重点目標ごとの施策内容</b>	<b>22</b>
(1) 重点目標1 地域・社会活動における男女共同参画の推進	22
(2) 重点目標2 職業生活における男女共同参画の推進（女性活躍）	25
(3) 重点目標3 男女共同参画に向けた意識改革・基盤整備	28
(4) 重点目標4 安全・安心なくらしの実現（DV防止基本計画・女性支援基本計画）	30
(5) 重点目標5 推進体制の整備・強化	33
<b>3 指標及び目標値</b>	<b>35</b>
(1) 指標の考え方	35
(2) 指標一覧	35

# 第1章 計画策定の背景

## 1 はじめに

### （1）計画策定の主旨

長野県では、1980年に「第1次長野県婦人行動計画」を策定して以来、第4次計画まで、女性の地位向上と福祉の充実に向けた施策を推進してきました。1999年には「男女共同参画社会基本法」（平成11年法律第78号）が公布され、これを受け2001年には第1次長野県男女共同参画計画「パートナーシップながの21」を策定しました。さらに、2002年には議員提案により「長野県男女共同参画社会づくり条例」が制定され、男女共同参画社会の形成に向けた基本理念や、県・県民・事業者の責務、施策の基本事項が明確にされました。

その後も、概ね5年ごとに計画の改定を重ね、現在は第5次計画のもと、男女共同参画社会の実現に向けた取組を進めています。これまでの取組により、県職員の管理・監督職に占める女性の割合が増加し、男性の育児休業取得率も向上するなど、一定の成果が見られます。また、女性に対する暴力への支援体制の拡充なども進められてきました。しかし一方で、政策・方針決定過程への女性の参画拡大や、男女間の賃金格差の解消など、依然として課題が残されており、男性中心の社会構造の変革や、あらゆる分野におけるジェンダー・ギャップの解消に向けては、今後もさらなる取組が必要です。

ジェンダー平等は、「女子差別撤廃条約」や「北京宣言」、「持続可能な開発のための2030アジェンダ（SDGs）」、「ジェンダー平等に関するOECD理事会勧告」などに示されているように、普遍的な目標であり、その実現は人権の尊重と個人の尊厳を基盤として進められるべきものです。

2025年には、女性参政権獲得80年、国際女性デー提唱50年、女子差別撤廃条約批准40年、男女雇用機会均等法成立40年という節目の年を迎えました。これらの歴史的意義を振り返るとともに、いまだ残る男女間格差の現状を真摯に受け止め、男女共同参画社会の実現に向けた取組を、より一層強力に推進していく必要があります。

第6次長野県男女共同参画計画は、こうした背景を踏まえ、「長野県男女共同参画社会づくり条例」が目指す「県民一人ひとりが、性別によって制約されることなく、より伸びやかにくらせる長野県」の実現に向けて、性別のみならず年齢、国籍、性的指向・性自認（性同一性）などの違いを超えて、誰もが暮らしやすく、多様な幸せ（ウェルビーイング）を享受できる社会の形成を目指す中長期的な取組の方向性を示すものです。

## （2）男女共同参画社会づくりに関する基本理念

条例第3条から第8条までには、男女共同参画社会づくりのために、県民、事業者、県が共有すべき基本的な考え方として次の6項目が明記されており、本計画においても基本理念に位置づけるものとします。

- 男女の人权の尊重
- 生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利の尊重
- 社会における制度又は慣行についての配慮
- 政策等の立案及び決定への共同参画
- 家庭生活における活動と他の活動の両立
- 国際社会の動向を踏まえた取組

## （3）計画の性格と役割

- 基本法第14条第1項の規定及び条例に基づく、知事が策定する県の男女共同参画の推進に関する政策を総合的かつ計画的に推進するための基本的な計画です。
- 本計画の一部は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）第6条第1項に基づく本県の推進計画でもあります。
- 本計画の一部は、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」（平成13年法律第31号）第2条の3第1項の規定による計画（以下「DV防止基本計画」という。）及び困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（令和4年法律第68号）第8条第1項の規定による計画（以下「女性支援基本計画」という。）でもあります。
- 国の「第6次男女共同参画基本計画」や、本県の「しあわせ信州創造プラン3.0」をはじめとする各種計画との整合性を図った計画です。
- 「信州未来共創戦略」の男女共同参画に関する取組を具現化する計画です。
- 県はもとより、市町村をはじめ、すべての県民や事業者、関係団体等が相互に連携しながらそれぞれの立場で自ら考え、行動するために共有する指針となる計画です。

## （4）計画の期間

2026年度を初年度とし、2030年度を目標年度とする5年間を対象とします。

なお、社会情勢の変化等により新たに計画に盛り込むべき事由が生じた場合は必要に応じて計画を見直します。

## （5）計画の進行管理

本計画に基づく施策の実施状況や男女共同参画社会づくりの推進状況については、条例第17条の規定により毎年その概要をまとめて公表します。

設定した数値目標をもとに、施策の効果を検証し、点検・評価します。また、その結果を次年度以降の取組に反映させるPDCAサイクルを確立します。

## 2 現在の社会情勢

### （1）急激な人口減少社会への突入

長野県の2024年の人口増減は、2002年以降、23年連続の減少であり、増減率は0.77%減と2002年以降で最大の減少幅となりました。その内訳は、自然増減が1万8,139人減少である一方で社会増減が2,661人の増加となっています。合計特殊出生率は2023年に1.34と、全国を上回ってはいるものの4年連続で低下しています。また、社会増のうち国内移動で最も大きいのは東京圏への転出超過です。2050年には「7掛け社会」（現在の人口の約7割に減少する社会）の到来が現実味を帯びています。特に若年層の県外流出が続く中で、地域の活力の維持や産業の担い手の確保が困難になることが懸念されています。

### （2）多様で柔軟な働き方の普及と職場環境の変化

新型コロナウイルス感染症の影響を契機として、テレワークやフレックスタイム制など柔軟な働き方が広がり、働き方の多様化が進展しました。さらに、DX（デジタルトランスフォーメーション）の進展やAIなどの新たなテクノロジーの普及は、業務の効率化や生産性の向上をもたらし、働き方そのものを大きく変えつつあります。女性の就業率が上昇傾向にある中で、こうした変化は、性別にかかわらず誰もが働きやすい環境づくりを進める上で重要な契機となっています。

### （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

近年、男性の家事・育児への参画意識が高まり、男性の育児休業の取得率の向上や家庭内での役割分担の見直しが進んでいます。しかしながら、依然として長野県における女性の家事・育児関連時間は他都道府県と比較しても長時間であり、また高齢化の進行に伴い、介護を含むケア労働の負担が増加する中で、長時間労働や固定的性別役割分担意識により、その負担が女性に偏っていることが課題となっています。こうした状況を改善するため、制度の整備と意識改革の両面からの取組が求められています。

### （4）誰もが安心して暮らせる社会の基盤としてのDE&Iの再認識

近年、社会の中で分断や排除といった問題が顕在化する中で、性別、年齢、国籍、障がいの有無、性的指向や性自認など、人それぞれの違いを認め合い、尊重し合うことの重要性がこれまで以上に高まっています。こうした背景のもと、「多様性（Diversity）」「公平性（Equity）」「包括性（Inclusion）」、いわゆるDE&Iの考え方は、誰もが安心して暮らすことのできる社会を築くための基盤であることを、改めて認識する必要があります。多様な人々が互いに理解し合い、支え合う社会の実現に向けて、あらゆる場面での取組が求められています。

### （5）暴力・ハラスメント根絶への社会的関心の高まり

性暴力やDV（ドメスティック・バイオレンス）、職場におけるセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントなど、あらゆる暴力・ハラスメントに対する社会的な関心と問題意識が高まっています。被害者の心身の回復と社会的な再出発を支える支援体制の充実に加

え、加害者への適切な対応や、暴力やハラスメントを未然に防ぐための啓発・教育の強化など、包括的かつ継続的な対策が求められています。

#### **(6) 男女で異なる健康課題への対応と仕事と健康の両立支援の必要性の高まり**

働き方や生活様式の変化に伴い、性別特有の健康課題が顕在化しています。女性特有の健康課題や、男性のメンタルヘルスの課題に対する理解や支援の必要性が高まる状況を踏まえ、仕事と健康の両立を支援する制度や環境の整備が急務となっています。

#### **(7) 多発する大規模災害時と防災分野におけるジェンダーの観点での配慮の推進**

大規模災害はすべての人に影響を及ぼしますが、特に女性や子ども、高齢者、障がい者などには、より深刻な影響が出やすい傾向があります。災害時には、性別による役割分担の意識が強まり、家事・育児・介護の負担が女性に偏ったり、性暴力などの被害が増える懸念もあります。そのため、平常時から男女共同参画の視点を施策に取り入れ、防災・復興の方針決定や避難所運営などに、多様な立場の意見を反映させが必要です。

### 3 国・県の主な動き

#### (1) 国の動き

##### ① 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の改正

政治分野への女性の参画は徐々に進められているものの、諸外国と比べると大きく遅れていること、男女を問わず、立候補や議員活動等をしやすい環境整備などが必要であることを踏まえ、政党等の取組の促進や、性的な言動等に起因する問題（セクシャルハラスメント・マタニティハラスメント等）への対応を含む、国・地方公共団体の施策の強化等について、2021年6月に改正・施行されました。

##### ② 労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法の改正

多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、ハラスメント対策の強化、治療と仕事の両立支援の推進等の措置を講じること等について、2025年6月に改正・順次施行されました。

##### ③ 女性活躍推進法の改正

女性の職業生活における活躍を一層推進するため、法の有効期限が10年延長されるとともに、「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表義務化の対象拡大や、プラチナえるぼしの認定要件にセクハラ防止措置の内容公表が追加されることなどについて、2025年6月に改正・順次施行されました。

また、基本原則において、女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に留意して行われるべき旨が明確化されました。

##### ④ 配偶者暴力（DV）防止法の改正

保護命令制度の拡充・保護命令違反の厳罰化、基本方針・都道府県基本計画の記載事項を拡充し、被害者の自立支援のための施策と国・地方公共団体・民間の団体の連携・協力を必要な記載事項とすること及び関係機関等から構成される配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する協議会の法定化等について、2023年5月に改正され、2024年4月から順次施行されました。

##### ⑤ 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等のための施策に関する基本的な方針」

##### 及び「配偶者暴力加害者プログラム 実施のための留意事項」の策定

DV加害者に働きかけることで自らの暴力の責任を自覚させる加害者プログラムは、被害者支援の一環として重要な取組であるとして、2023年5月に地方公共団体が加害者プログラムを実施するまでの留意事項が国により取りまとめられました。

また、同年9月に国が策定した新たな「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等のための施策に関する基本的な方針」においても、加害者プログラムの重要性が示されるとともに、都道府県などの自治体が加害者プログラムの実施に取り組むことが望ましいとされています。

## ⑥ 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（女性支援新法）の公布・施行

近年の女性をめぐる課題は、被虐待経験や障がいによる生きづらさ、性暴力被害や生活困窮など複雑化・多様化・複合化しており、このような多様な問題を抱える女性に対する「支援」を中心に据えた新しい法律の必要性が指摘されるようになりました。

こうした声を受けて、「女性の福祉」や「人権の尊重・擁護」を目的に、女性が安心して、自立して暮らせる社会の実現を目指して、2022年5月に女性支援新法が制定され、2024年4月に施行されました。

## ⑦ 「性犯罪・性暴力対策の更なる強化の方針」の決定

性犯罪・性暴力の根絶に向けた取組や被害者支援を強化するため、2020年に決定された「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」による「集中強化期間」の取組を継続・強化するため、2023年度から2025年度までを「更なる集中強化期間」として位置づけ、刑事法の改正と適時手続きの適切な運用、再犯防止施策の更なる充実と性犯罪・性暴力の予防、被害者の相談支援体制の整備・充実、教育啓発活動を通じた意識改革と、暴力防止、インターネット上の性暴力等、新たな課題への対応等を内容とする方針が、国において2023年3月に決定されました。

## ⑧ 第6次男女共同参画基本計画の策定

第5次男女共同参画基本計画（2020年12月閣議決定）以降の、男女共同参画社会の形成に関連する国内外の様々な状況の変化を考慮し、今後5年間に政府が実施する施策の基本的な方向と具体的な取組をまとめた「第6次男女共同参画基本計画」が、2025年末に策定される予定です。

## ⑨ (独) 男女共同参画機構の設立、男女共同参画センターの関係者相互の連携・協働を促進するための拠点としての法的位置づけ

2025年6月に男女共同参画社会基本法が改正され、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策として「連携及び協働の促進」、「人材の確保等」が追加されるとともに、地方公共団体が、関係者相互間の連携と協働を促進するための拠点となる男女共同参画センターの機能を担う体制の確保に努めること、独立行政法人国立女性教育会館を機能強化することで新設される独立行政法人男女共同参画機構が同センターを支援し、様々な関係者と連携して、施策を推進するための中核的な機関としての役割を果たすこと等が規定されました。

## (2) 県の動き

### ① 長野県総合5か年計画「しあわせ信州創造プラン3.0」の策定

2023年度から5年間の県政運営の基本となる総合計画「しあわせ信州創造プラン3.0」が、2023年3月に策定されました。「確かな暮らしを守り、信州からゆたかな社会を創る」を基本目標とし、新しい時代に向けて、社会経済システムの転換や施策の新展開・加速化、他に先駆けた取組等を横断的に特に進めていく必要がある政策をピックアップし

取り組んでいく「新時代創造プロジェクト」の一つとして、「女性・若者から選ばれる県づくりプロジェクト」を掲げています。

## ② 「信州未来共創戦略～みんなでつくる 2050 年の NAGANO～」の決定

県内の行政、企業、地域、県民が集う「私のアクション！未来の NAGANO 創造県民会議」により 2024 年 12 月に策定された「信州未来共創戦略」では、2030 年に様々な主体が共創して目指す旗として、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 位以内となることなどの目標を掲げています。

今後創造県民会議の場を活用し、市町村などとともにジェンダー・ギャップ解消に向けた取組を検討・推進する予定です。

## ③ 「女性から選ばれる長野県を目指すリーダーの会」の発足

女性の職業生活における活躍の推進に向けて、県内企業・法人、自治体のリーダーが自ら集い、情報や課題を共有して、意識改革、行動変容につなげるため、「女性から選ばれる長野県を目指すリーダーの会」を 2023 年 9 月に発足させました。

## ④ 長野県人権尊重の社会づくり条例（仮称）の検討

本県では、2010 年に策定した「長野県人権政策推進基本方針」に基づき人権政策を総合的に推進してきましたが、社会経済情勢の変化等に伴い人権を取り巻く環境が大きく変化していること、新型コロナウイルス感染症に伴う人権に関する様々な問題の発生、SNS 上の誹謗中傷など、人権課題が一層多様化・複雑化するとともに、他者の人権を侵害する様々な事象が依然として発生していることを踏まえ、人権尊重の理念や重要性を県民と改めて共有するとともに、人権がより尊重される社会を実現するための、包括的に人権尊重を規定する条例の制定を検討しています。

## ⑤ 長野県パートナーシップ届出制度の創設

誰もが多様性や違いを認め、社会や地域で個性や能力を発揮するとともに、人権が尊重され共に支え合って暮らすことができる公正な社会の実現に向けた取組として、性的マイノリティの方々の生きづらさを解消し生活上の障壁を取り除くことを目指し、2023 年 4 月に「長野県パートナーシップ届出制度」を制定し、同年 8 月に施行しました。

## 4 第5次長野県男女共同参画計画の達成状況

現行の「第5次長野県男女共同参画計画」（2021年度～2025年度）では、「働き方・くらし方を変えて、誰もが自分らしく生きられる社会をつくろう」を基本テーマに掲げ、3つの分野別テーマと、それを具体化する6つの「重点目標」及び「推進体制の強化」のもと、取組を推進してきました。

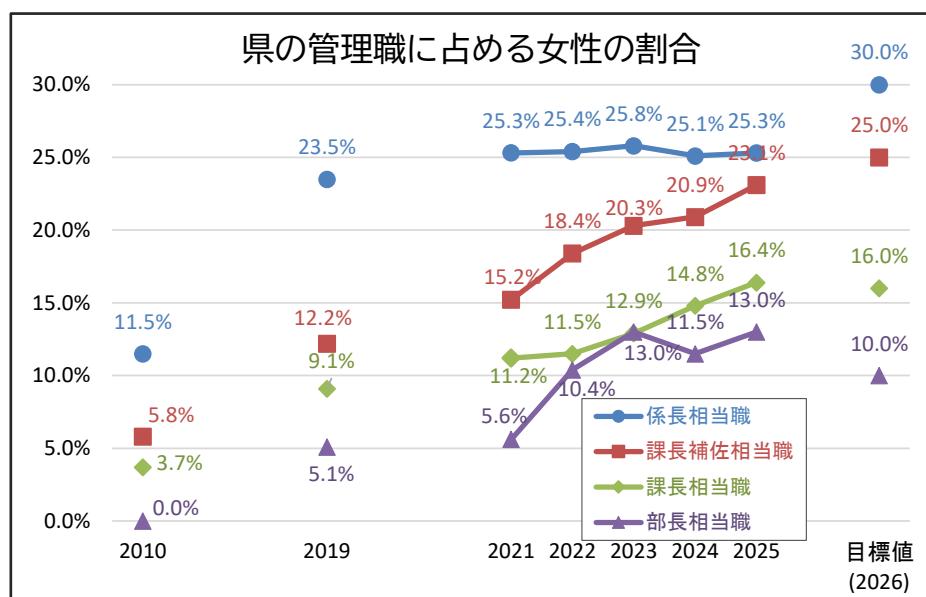
ここでは、重点目標ごとに、第5次計画の達成状況とその要因について記述します。

※それぞれの項目の末尾の【】は、第6次計画の重点目標設定に向けた課題の分類を示しています。

### テーマⅠ あらゆる分野における女性の参画拡大・性別による偏りの解消

#### （1）重点目標1 政治・経済分野等の方針決定過程への女性の参画拡大

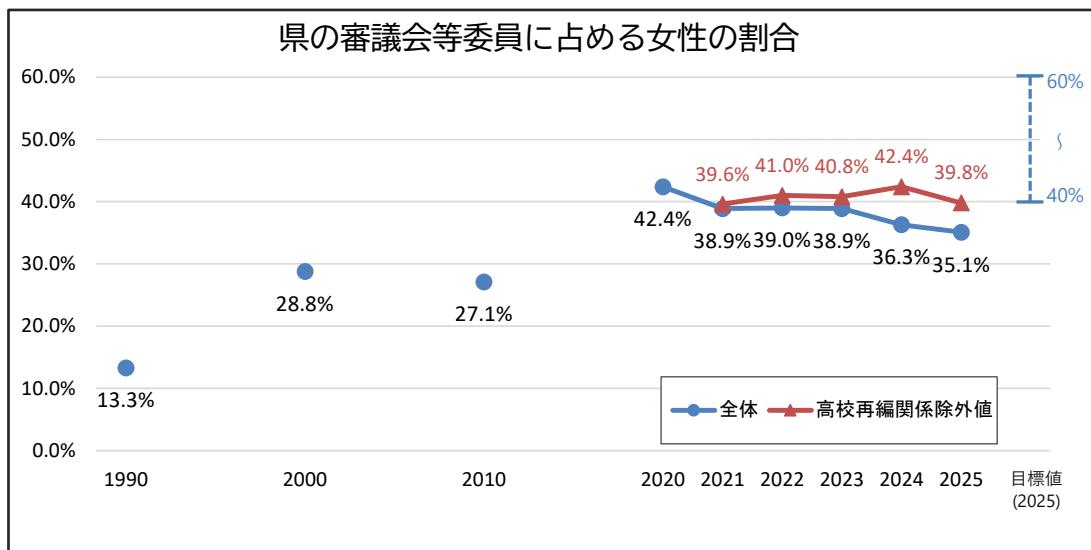
- ① 地方選挙における立候補者の女性割合は、2023年の統一地方選において首長が21.4%、議員が23.7%と、2019年の統一地方選からはそれぞれ増加したものの、目安値の35%には達していません。女性の立候補者を増やすためには、県だけでなく多様な主体の行動が必要であり、あらゆる場面における固定的性別役割分担意識を払拭し、男女共同参画の意識を醸成する必要があります。【地域・社会活動】
- ② 県の管理職に占める女性の割合は、長期的には上昇してきています。2021年度から2025年度の第5次計画期間中では、部長相当職が5.6%から13.0%、課長相当職が11.2%から16.4%と増加傾向にあります。一方、将来の管理職候補となる係長相当職については、計画期間中25%程度で推移しており目標未達であり、伸び悩みが見られます。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がその要因として考えられます。また、職員の年齢構成の偏りにより、今後管理職候補者の人材不足が懸念されます。【地域・社会活動】



出典：長野県調

- ③ 市町村における管理職に占める女性の割合も部長相当職が 2020 年度の 4.9% から 2024 年度には 8.4%、課長相当職が 2020 年度の 11.2% から 2024 年度には 15.6% と県全体としては増加傾向にありますが、21 町村で課長級以上の女性がゼロであり、市町村間で差が生じていることが課題となっています。【地域・社会活動】
- ④ 公立学校の教頭以上の女性割合は、小・中・特別支援学校において 2020 年度の 19.2% から 2025 年度には 23.3%、高等学校では 2020 年度の 10.4% から 2025 年度には 17.1% へと増加し、それぞれ目標値を上回っています。今後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ります。【地域・社会活動】
- ⑤ 警察官に占める女性の割合は、2020 年度の 10.4% から 2025 年度には 13.6% へと増加し、目標値を上回っています。今後さらに登用を進めるために、執行力の維持・向上、意欲と能力のある女性警察官の採用、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です。【地域・社会活動】
- ⑥ 県の審議会等委員に占める女性の割合は、長期的には上昇してきていますが、第 5 次計画期間中では目標である 40~60% の間を維持できず目標未達となっています。また、女性割合 20% 未満の審議会等数は増加しています。これらは、令和 3 年度以降に始まった高校再編に関する懇談会等の構成員である教育長や市町村長、校長等に女性が少ないと影響しています。また、女性の参画が進んでいない分野の審議会等においては、女性適任者の確保が課題となっています。

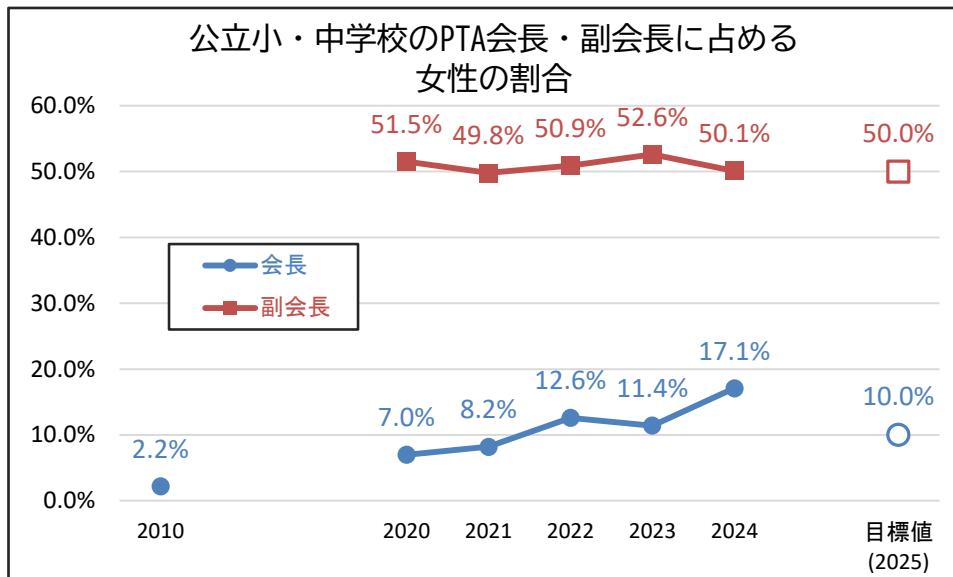
なお、市町村においても女性割合が上昇傾向にはあるものの、県と同様に適任者の確保に苦慮している実態があり、委員の選出元である業界団体内での女性役員登用に向けた働きかけや、候補となる人材の育成が必要となっています。また、審議会等委員の女性の割合について、目標自体を設定していない町村も存在します。【地域・社会活動】



出典：長野県調

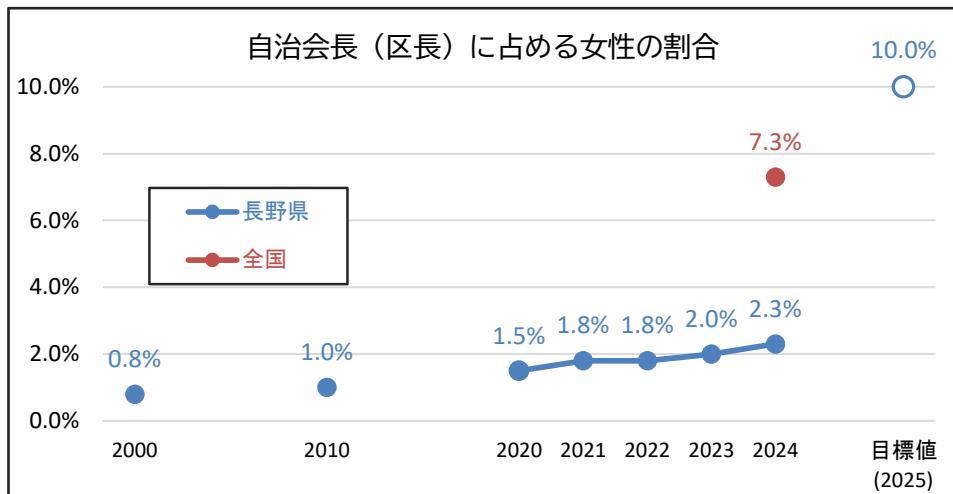
注）委員総数が多い高校再編関係の懇談会等（2021 年度以降設置）が、全体の割合の推移に及ぼす影響が大きいことから、参考としてこれを除いた数値を併記

- ⑦ PTA 会長における女性の割合は長期的に上昇しています。第 5 次計画期間中も増加傾向にあり、2024 年には 17.1% と目安値を上回っています。



出典：長野県調

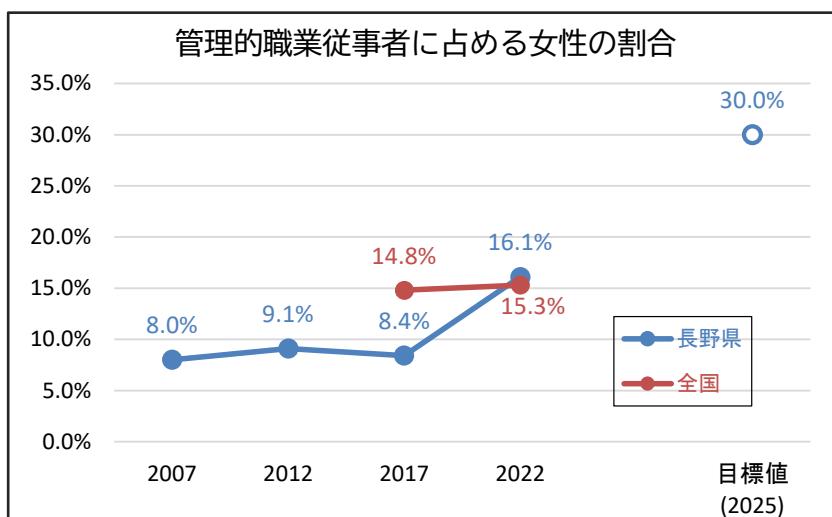
自治会長に占める女性の割合は長期的に上昇していますが、第 5 次計画期間の目標値 10% に対し、2024 年では 2.3% と目標に達しておらず、また全国平均の 7.3% を大きく下回って全国でも最低レベルとなっています。【地域・社会活動】



出典：地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況調査（内閣府）

2024 年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」として最も多かった回答は、「代表は男性が担うことがしきたりや慣習となっている」でした。また、女性が地域活動のリーダーとなるために必要なこととして、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」を挙げており、これらの課題の解消が求められます。【地域・社会活動】

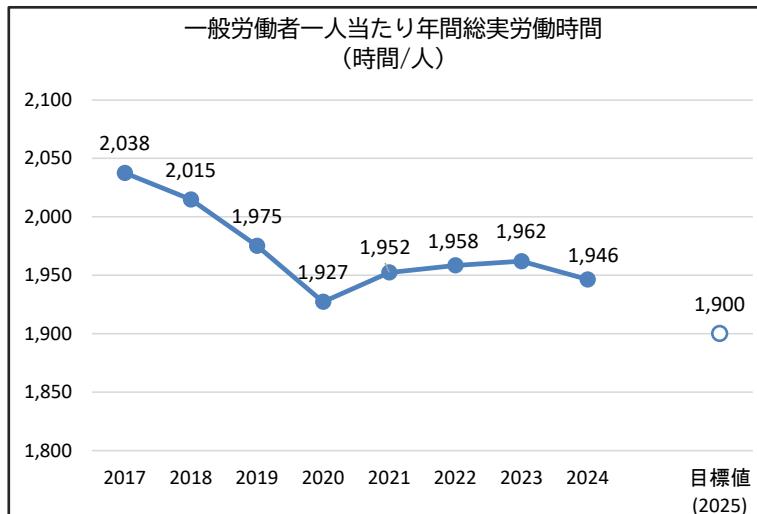
⑧ 管理的職業従事者に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあります。第5次計画の目標値である30%に対して2022年の時点で16.1%と低い状況です。職場で女性のリーダー（管理職）を増やすときに障害となるものとして、2024年の県民意識調査では、家事・育児・介護などを支援する制度やサービスが不十分であること、転勤などの広域異動が増えること、長時間労働の改善が十分でないことが挙げられています。また、そもそも家事、育児は女性が担うものという固定的性別役割分担意識の解消が必要です。なお、管理的職業従事者に占める女性割合が低いことは、男女間の所得格差の要因の一つともなっているとみられます。【地域・社会活動】【職業生活】【意識改革】



出典：就業構造基本調査（総務省統計局）

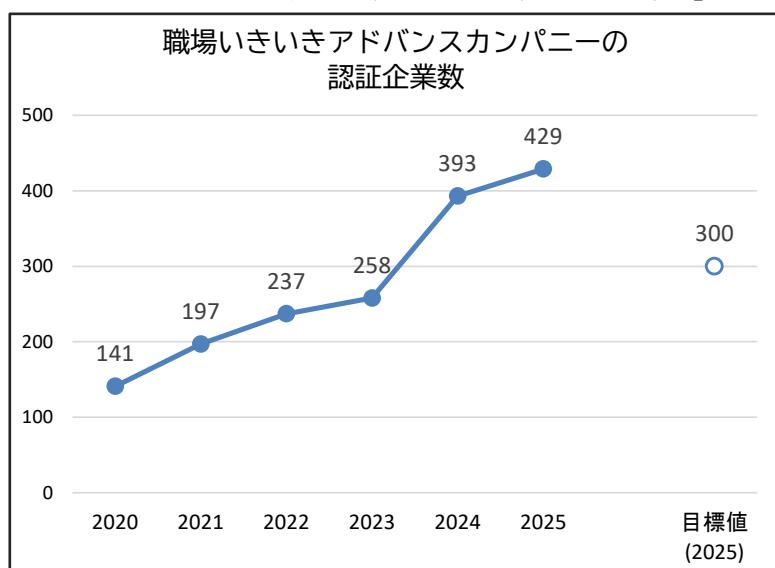
## （2）重点目標2 雇用等における男女共同参画の推進とワーク・ライフ・バランスの実現

① 長野県の総実労働時間は長期的に減少しており、2024年には1,946時間となっています。厚生労働省によれば、全国の労働時間は、2020年に新型コロナウイルス感染症の影響で労働時間が減少し、その後経済活動の正常化に伴う労働時間の増加を経て、近年では働き方改革の進展等もあり減少しているとされています。長野県では第5次計画期間中に多様で柔軟な働き方が大きく進展しましたが、目標値である1,900時間以下は達成できていない状況です。少子高齢化に伴う人手不足がさらに進行していることから、今後は業務の省力化による生産性の向上が課題となっています。【職業生活】



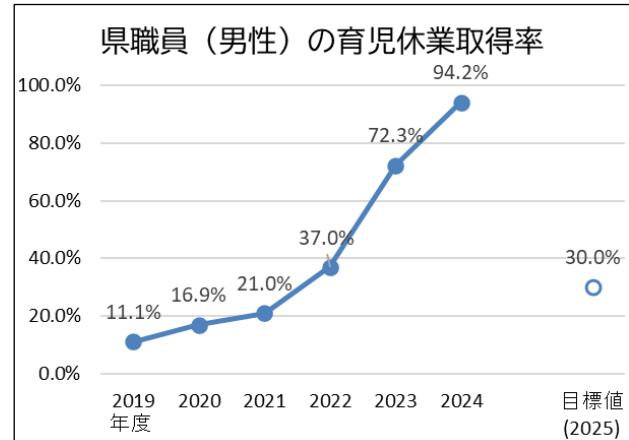
出典：毎月勤労統計調査（厚生労働省）

- ② 県における 25~44 歳の女性の有業率は 2022 年時点で 83.1% と全国平均 (81.1%) を上回っています。一方で、非正規労働者の割合が男性に比べて高いことや、管理職の割合や平均勤続年数における男女差、女性労働者の割合が高い産業の賃金水準が比較的低いことなどが要因となり、男女間の賃金格差は依然として大きく、2024 年厚生労働省公表データでは全国ワースト 3 位となっています。【職業生活】
- ③ 「職場いきいきアドバンスカンパニー」の認証企業数は、2020 年度末の 141 社から 2024 年度末には 429 社まで増加し目標を達成しています。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などの効果があったとみられます。今後も、少子高齢化に伴う人手不足に対応していくため、引き続き取組を推進します。【職業生活】



出典：長野県調

- ④ 県職員の男性の育児休業取得率は、2019 年度の 11.1% から 2024 年度には 94.2% へと飛躍的に向上し目標を達成しました。また、市町村職員の男性の育児休業取得率 (2019 年度 : 5.1%、2024 年度 : 42.7%)、民間企業事業所の男性の育児休業取得率 (2019 年度 : 10.9%、2024 年度 : 44.6%) もそれぞれ上昇して目標を達成しています。特に若い世代において、育児はパートナー同士で協力して行うものという意識が高まっていると考えられます。今後さらに育児休業取得の促進に向けて支援制度の充実や安心して育児休業を取得できる職場環境づくりに加え、今後は育休の質を向上させることも求められます。【職業生活】【意識改革】



出典：長野県調

- ⑤ 男女間の家事時間の差について、総務省の「令和3年社会生活基本調査」によると、6歳未満の子どもを持つ夫婦の育児時間の差（妻一夫）は長野県では202分であり、これは全国で差が少ない方からの順位で43位と低位です。家事・育児・介護などのケア労働は依然として女性に大きく偏っている状況です。妻のケアを前提とした夫の長時間労働の慣習の是正が必要であり、性別にかかわらずケアを担える環境づくりが求められています。【職業生活】
- ⑥ 長野県では、組織のトップによる行動変容や意識改革を通じて働き方改革などを促す取組として、「女性から選ばれる長野県を目指すリーダーの会」が発足するなど、新たな活動が始まっています。【職業生活】

## テーマII 安全・安心なくらしの実現

### （3）重点目標3 あらゆる暴力の根絶と生涯を通じた健康支援

- ① DV相談に対応する女性相談員は、県内19市すべてに配置されました。また、女性相談支援員による市町村要保護児童対策協議会への参画は、2020年の49市町村から2023年には59市町村へと増加し、DV防止基本計画を策定している市町村数も2020年の47市町村から2024年には56市町村へと増加するなど、一定の取組が進められています。被害者が身近な場所で安心して適切な支援を受けられる体制の整備に向けて、市町村におけるDV防止基本計画および女性支援基本計画の策定促進が求められています。また、県・市町村を問わず、相談対応者の資質向上に向けた取組も引き続き必要です。【安全安心】

市町村におけるDV計画、女性支援計画の策定数

	2020	2024
市町村DV防止基本計画 策定市町村数	47	56
市町村女性支援基本計画 策定市町村数	-	2

出典：長野県調

- ② 2024年の県民意識調査では、DVの認知度は2019年の85.4%から2024年には86.3%へと微増し、配偶者からの暴力について相談できる窓口があることを「知っている」と答えた県民の割合も2019年の70.3%から2024年には73.7%へと増加していますが、いずれも横ばい傾向にあります。特に20代では約3割が相談窓口の存在を「知らなかった」と回答しており、若年層を中心としたDV相談窓口等に関する広報・啓発の強化が課題となっています。【安全安心】
- ③ DV被害への対応においては、女性相談支援センターや女性相談支援員、市町村、警察に加え、児童相談所や性暴力被害者センターなど、幅広い関係機関の連携が不可欠となっています。今後も、関係機関の連携強化による支援体制の充実が求められます。【安全安心】

- ④ 少子高齢化の進行や平均寿命の延伸に伴い、男女ともに健康で自らの能力を発揮できる環境づくりが重要となっています。誰もが安心して暮らせる地域社会の実現に向けて、健康づくりや生活支援の充実が課題となっています。【安全安心】

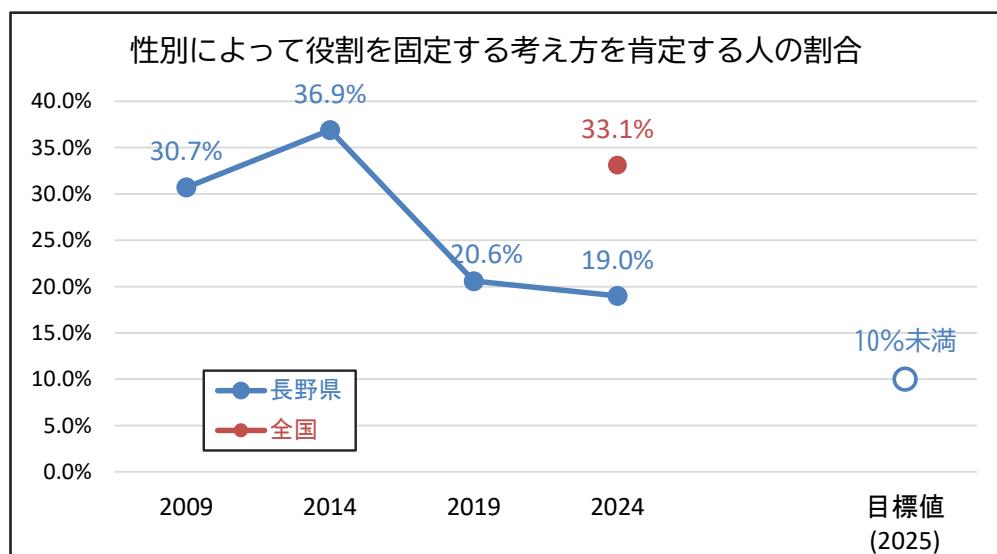
#### (4) 重点目標4 困難な状況に置かれている者への支援と多様性の尊重

- ① 困難を抱える女性の支援においては、これまで主に福祉的な支援が中心となっていましたが、今後は女性の経済的自立支援をより充実させるなど、幅広いジェンダー・ギャップの解消に向けた施策と、DV 防止を含む個別具体的な女性支援を一体的に検討・実施し、総合的に取組を推進していく必要があります。【安全安心】
- ② 女性に関する諸問題の相談できる県の窓口としては、男女共同参画センター、女性相談支援センター、保健福祉事務所が併存しており、今後はこれらの連携や役割の整理、専門性の向上が必要です。【安全安心】

### テーマIII 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

#### (5) 重点目標5 男女双方の意識改革・理解の促進

- ① 2024 年の県民意識調査では、「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」は 2019 年の 20.6%から 2024 年には 19.0%へと減少はしたものの、目標値の 10.0% 未満には届いていません。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、県民と共に、様々や分野での取組が必要です。【意識改革】



出典：(長野県) 男女共同参画に関する県民意識調査  
 (全国) 男女共同参画に関する世論調査 ※全国の値は参考値。設問が異なるため単純比較はできない。

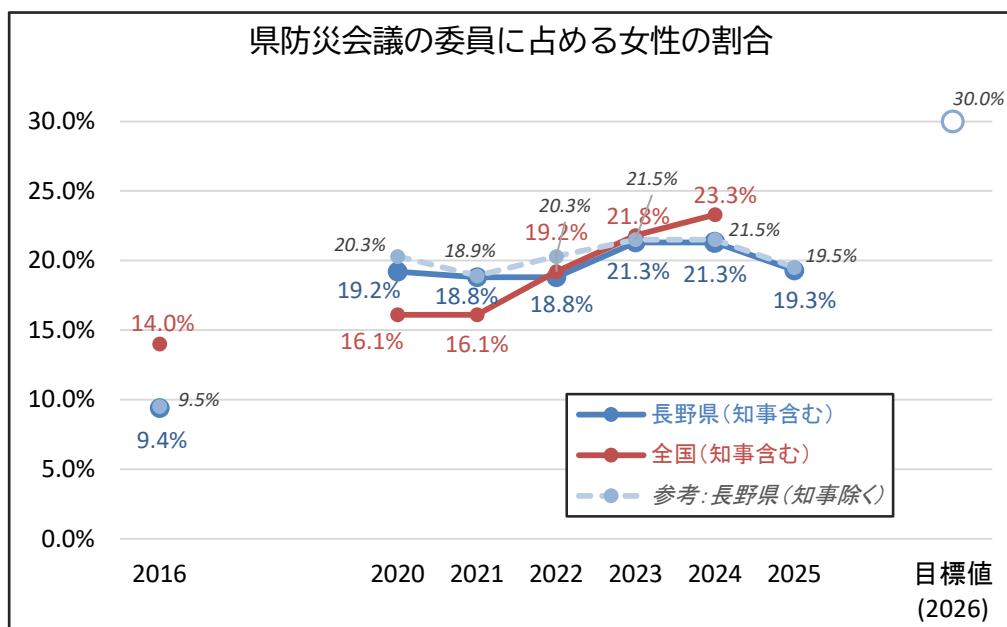
- ② 2024 年の県民意識調査における「社会全体が男女平等であると感じる人の割合」は 4.2% と、2019 年の 9.4%からさらに下落しました。これは、女性の社会進出が進んだ一方で、依然として固定的性別役割分担意識が存在し、地域や職場での女性の活躍や男性の育児参画を妨げていること、また、日本のジェンダー・ギャップは世界の国々の中でも大きく、本県の女性管理職の比率や男女の賃金格差などについては、全国に比べても遅れている状

況にあることが原因と考えられ、これらのジェンダー・ギャップの解消が急務です。一方で、「男女平等である」と感じる県民が増えたとしても、実際の格差が解消されたとは限らないことから、実際の格差の把握のためには、意識ではなく、客観的な指標を用いることが必要と考えられます。【地域・社会活動】【職業生活】【意識改革】

- ③ 市町村の体制によっては、住民に対して、男女共同参画に関する問題提起や学習の機会を提供する場を設けることが困難な場合があります。【推進体制】

#### (6) 重点目標6 男女共同参画の視点で魅力ある地域の創出

- ① 20~30代人口の社会増減については、2020年の2,991人減から2024年は889人増と改善傾向が見られますが、誰もが住みやすい長野県とするためには、性別による固定的役割や格差をなくすための取組の強化が必要です。【地域・社会活動】
- ② 県の防災会議の委員に占める女性の割合は長期的には上昇しているものの、第5次計画期間中は2020年の20.3%から2024年の19.8%と、20%前後で推移し目標値30%には達しておらず、近年は低下しています。防災会議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ことが課題となっています。

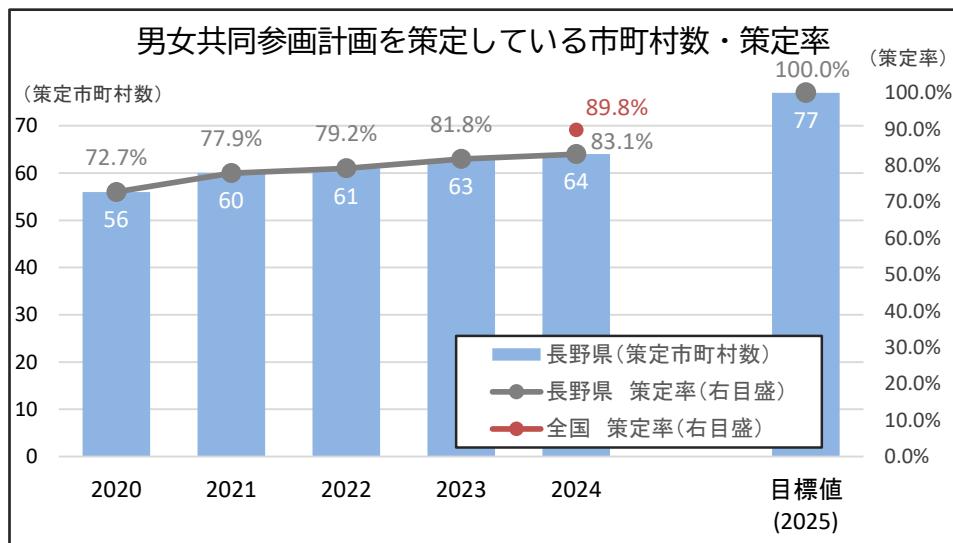


出典：地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況調査（内閣府）

- ③ 消防吏員における女性の割合は、2020年の2.2%から2024年には3.2%で、目標値である5%には達していません。また、県内の消防団員に占める女性の割合は2020年の3.4%から2024年には3.5%で、目標値である5%に達していません。これらの要因として、女性が消防業務に対し高いハードルを感じていることが考えられます。地域の共助や支援活動、復興計画の協議の場など、防災分野における女性の参画は、依然として十分とは言えない状況です。【地域・社会活動】

## (7) 推進体制の強化

① 市町村においては、市町村間で職員体制の差などにより男女共同参画の推進体制にも差が生じていることが課題となっています。また、男女共同参画計画を策定している市町村数は、2024年には64市町村まで増加しましたが、目標である全市町村での策定には至っていません。市町村が広範かつ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には、基本となる市町村計画の策定が不可欠です。一方で、計画が未策定の理由は市町村ごとに異なるため、それぞれの状況を把握した上で、対応していくことが必要と考えられます。【推進体制】



出典：地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況調査（内閣府）

② 長野県のジェンダー・ギャップを解消するには、県だけでなく市町村や民間企業も含めて長野県全体で取り組んでいく必要があります。そのためには、あらゆる分野にジェンダーの観点を取り入れる「ジェンダー主流化」が有効です。【推進体制】

## ◆第5次男女共同参画計画 目標・指標の進捗状況

第5次計画においては、次の考え方のもと目標・指標を設定しました。

区分	考え方
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 ・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
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
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、目安値として設定

### (1) 達成目標

達成目標項目	基準値 (年度)	目標値 (年度)	現状値 (時点)
社会全体が男女平等と感じる人の割合の増	9.4% (R1)	50% (R7)	4.2% (R6)
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)	19.0% (R6)
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)	16.1% (R4)
一般労働者の年間総実労働時間の減（時間/人）	1,975.2 時間 (R1)	1,900 時間 (R7)	1,946.4 時間 (R6)
合計特殊出生率	1.57 (R1)	1.84 (R7)	1.30 (R6)
20～30代人口の社会増	△2,991 人 (R2)	社会増 (R7)	889 (R6)

### (2) 取組目標

取組目標項目	基準値 (年度)	目標値 (年度)	現状値 (時点)	関連 テーマ
県職員の管理監督職以上に占める女性割合の増	係長 25.3% 課長補佐 15.2% 課長 11.2% 部長 5.6% (R3.4)	係長 30.0% 課長補佐 25.0% 課長 16.0% 部長 10.0% (R8.4)	係長 25.3% 課長補佐 23.1% 課長 16.4% 部長 13.0% (R7.4)	I
公立学校の教頭以上の女性割合の増	小・中、特別支援学校 19.2% 高等学校 10.4% (R2)	小・中、特別支援学校 22.0 % 高等学校 13.0% (R7.5)	小・中、特別支援学校 23.3 % 高等学校 17.1% (R7.5)	I
県の審議会等委員の女性割合の維持	42.4% (R2)	40～60%内 (計画期間中)	35.1% (R7)	I
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)	13 件 (R7)	I
警察官に占める女性割合の増	10.4% (R2)	12.0%以上 (R8.4)	13.6% (R7.4)	I・III

取組目標項目	基準値 (年度)	目標値 (年度)	現状値 (時点)	関連 テーマ
職場いきいきアドバンスカンパニーの認証企業の増	141 社 (R3)	300 社 (R7)	429 社 (R7.3)	I・III
県職員の育児休業取得率（性別）の増	女性 100% 男性 11.1% (R1)	女性 現状維持 男性 30.0% (R7)	女性 100% 男性 94.2% (R6)	I・III
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)	25 人/年 (R6)	I・III
県防災会議の委員に占める女性の割合の増	19.2% (R2)	30.0% (R8)	19.3% (R7.4)	I・III
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)	19 市 (R7)	II
信州やまほいく（信州型自然保育）認定園数の増	225 園 (R3.4)	280 園 (R6)	313 園 (R6.10)	II
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)	64 (R6)	II

### （3）測定指標

測定指標項目	基準値 (年度)	目安値 (年度)	現状値 (時点)	関連 テーマ
地方選挙における立候補者の女性割合	首長： 5.6% 議員： 18.8% (R1 統一地方選挙)	35% (R7)	首長： 21.4% 議員： 23.7% (R5 統一地方選挙)	I
市町村職員の管理・監督職（各格付相当職）に占める女性の割合	係長 33.0% 課長補佐 25.2% 課長 11.2% 部長 4.9% (R2)	係長 40.0% 課長補佐 33.0% 課長 16.0% 部長 10.0% (R7)	係長 34.7% 課長補佐 27.5% 課長 15.6% 部長 8.4% (R6)	I
市町村の審議会等委員の女性割合	25.0% (R2)	40～60%内 (R7)	28.2% (R6)	I
消防吏員の女性割合	2.2% (R2)	5% (R8)	3.2% (R6)	I・III
自治会長に占める女性の割合	1.5% (R2)	10% (R7)	2.3% (R6)	I・III
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% 副会長 51.5% (R2)	会長 10.0% 副会長 50.0%程度 (R7)	会長 17.0% 副会長 50.1% (R6)	I・III
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 (R1.10)	77 (R7)	72 (R7.3)	I・III
25歳から44歳までの女性の有業率	80.2% (H29)	現状以上 (R4)	83.1% (R4)	I・III
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)	45.7% (R4)	I・III
市町村職員の育児休業取得率（性別）	女性 97.0% 男性 5.1% (R2)	女性 現状程度 男性 30.0% (R7)	女性 101.2% 男性 42.7% (R5)	I・III

測定指標項目	基準値 (年度)	目安値 (年度)	現状値 (時点)	関連 テーマ
県内事業所の従業員の育児休業 取得率（性別）	女性 96.3% 男性 10.9% (R2)	女性 現状程度 男性 30.0% (R7)	女性 95.1% 男性 44.6% (R6)	I・III
市町村防災会議の委員に占める 女性の割合	6.9% (R2)	15% (R7)	9.3% (R6)	I・III
県内の消防団員に占める女性の 割合	3.4% (R2)	5% (R7)	3.5% (R6)	I・III
イクボス・あったかボス宣言者数	2,586 人 (R2)	5,000 人以上 (R7)	2,815 人 (R7.4)	I・III
保育所等利用待機児童数の減	46 人 (R2.4)	0 人 (R6)	30 人 (R6)	II

## 5 次期計画の重点目標の検討

### （1）重点目標の検討の視点

第6次計画では、県・国の社会情勢の変化及び第5次計画の達成状況と、男女共同参画審議会における議論を踏まえ、以下の6つの視点で計画を構成し重点目標を設定します。

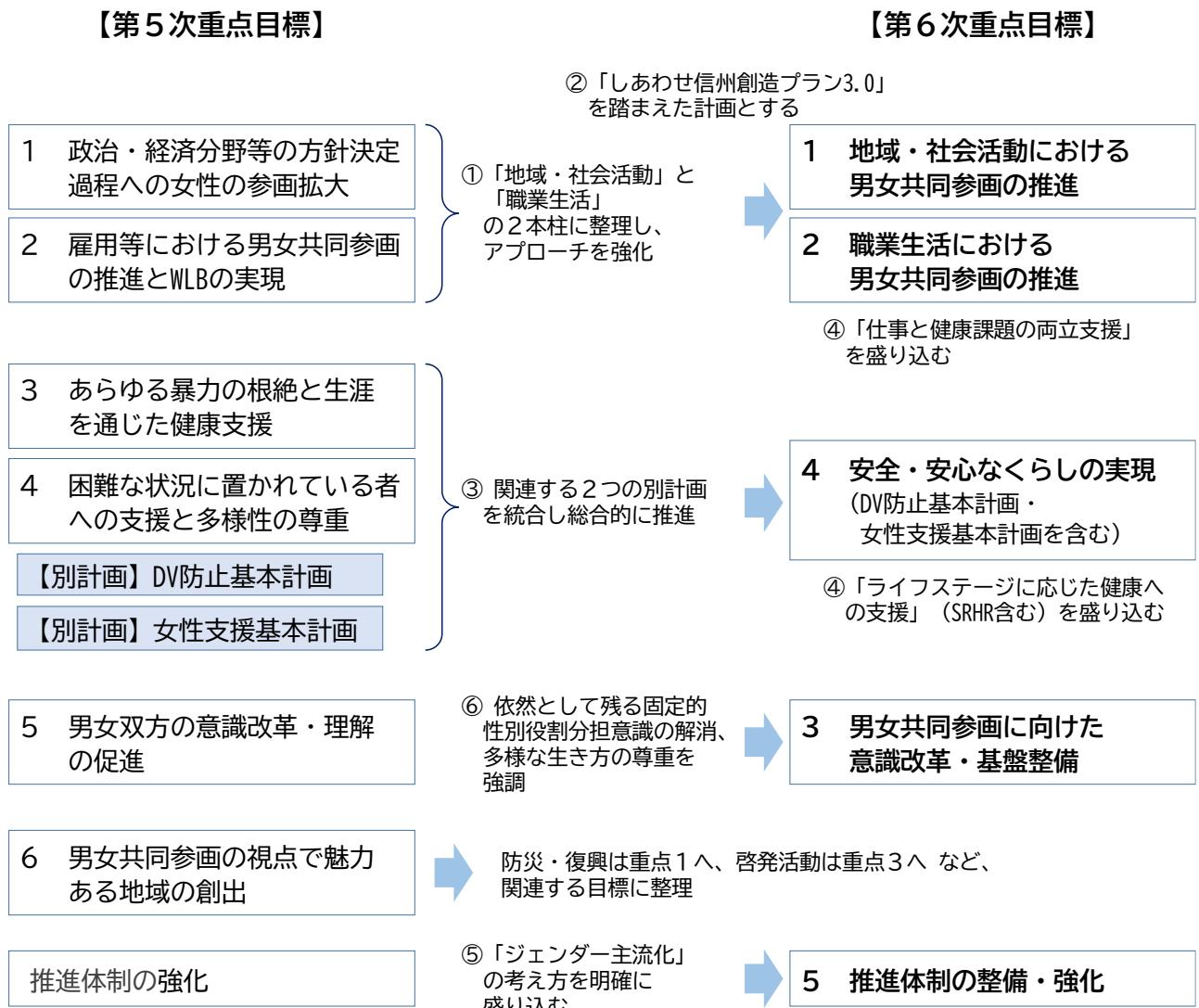
- ① 信州未来共創戦略の県のアクションとして、職場・地域双方からのアプローチによるジェンダー・ギャップの解消を掲げていることを踏まえ、あらゆる分野における女性の参画拡大・性別による偏りの解消のための取組を「地域・社会活動」と「職業生活」の2本柱で整理します。
- ② 「しあわせ信州創造プラン3.0」（2023～2027年度）の新時代創造プロジェクトに掲げる「女性・若者から選ばれる県づくり」を踏まえた計画とします。
- ③ 男女共同参画の課題は近年の社会情勢の急速な変化により複雑化しており、女性活躍、DV被害者支援、困難な問題を抱える女性への支援と、幅広いジェンダー・ギャップの解消等の施策を総合的に推進する必要があることから、「DV防止基本計画」及び「女性支援基本計画」の2つの個別計画を統合します。
- ④ 生涯を通じて働く女性が増加する中で、「仕事と健康課題の両立支援」及び「セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）」の視点も含む「ライフステージに応じた健康への支援」の考え方を明確に盛り込みます。
- ⑤ あらゆる分野でのジェンダー平等の実現、ジェンダー・ギャップの解消のため、「ジェンダー主流化」の考え方を明確に盛り込みます。
- ⑥ 固定的性別役割分担意識が依然として根強く残っていることから、多様な価値観やライフスタイルの尊重も含めた教育・啓発を充実させます。

### （2）第6次長野県男女共同参画計画の重点目標

本章における計画策定の背景を踏まえた上で、特に「4 第5次計画の達成状況」において【】で分類した課題に基づき、第6次計画においては、以下の5つの重点目標を設定し、男女共同参画社会の実現とジェンダー平等に向けた取組を進めます。

- 重点目標1 地域・社会活動における男女共同参画の推進
- 重点目標2 職業生活における男女共同参画の推進
- 重点目標3 男女共同参画に向けた意識改革・基盤整備
- 重点目標4 安全・安心なくらしの実現（DV防止基本計画・女性支援基本計画を含む）
- 重点目標5 推進体制の整備・強化

### (3) 第5次・第6次計画の重点目標の比較



# 第2章 計画の内容

## 1 基本テーマ

「ジェンダー・ギャップをなくし、誰もがお互いを尊重し暮らしやすい社会づくり」

●テーマとなり得るキーワード：

ジェンダー平等の実現、固定的性別役割分担意識の解消、ウェルビーイング、魅力ある地域づくり…

## 2 重点目標ごとの施策内容

ここでは、第1章4「第5次計画の振り返り（重点目標ごと）」や審議会の意見を踏まえ、第6次計画の重点目標ごとに、「①取り組むべき課題」を整理し、「②課題の解決に向けた施策」と「③重点目標の進捗確認に使用する指標」を記載しています。

### （1）重点目標1 地域・社会活動における男女共同参画の推進

#### ① 取り組むべき課題

- a. 政策・方針決定過程への女性の参画が進んでいない
- b. 地域活動の担い手不足、女性リーダーの不足
- c. 市町村間の男女共同参画の推進体制に格差が存在
- d. 防災分野における女性の参画が不十分

#### ② 課題解決のための施策

##### a. 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

1. 県の女性職員の管理職・管理監督職への登用拡大に向けて、キャリア開発支援や多様な成長機会の提供に取り組むとともに、職員等の採用・配置、管理職等の登用において性差のない組織づくり、ワーク・ライフ・バランスの実現が可能となる働き方改革を併せて進めます。
2. 教員が男女共に管理職に挑戦しようと思える組織づくりを進めるため、個々の事情を考慮した育成と配置に取り組むとともに、学校と教員が担うべき業務を明確にし、分業化、協業化、効率化を進め、長時間勤務という働き方を改善します。
3. 市町村職員の女性管理職の登用を進めるため、全国の女性活躍に向けた取組事例の情報提供等を行い、市町村の実情に応じた主体的な取組を促進します。
4. 政策形成に女性の意見が広く反映されるよう、県の審議会等における委員の男女比の均衡を目指し、女性の登用状況の調査や選任時の協議を通じて登用を妨げる要因の分析を行い、選任方法の改善や女性の意見を反映させるための手法などについて検討します。
5. 女性の政治参加を広げるための意識向上等をテーマとした講座等の開催により、女性の政治参画の推進を図ります。
6. 女性を含め、多様な人材の政治参画を進めるため、議員を対象としたハラスメント防

止のための研修の機会を提供するとともに、議会事務局内にハラスメント相談専用ダイヤルを設置し、被害内容等の聞き取りを行う環境を整備します。

7. 子育て世代に議会を身近に感じてもらうため、議会傍聴をしやすい環境整備の一環として傍聴人向け託児サービスを実施します。

**b. 地域・社会活動における女性活躍の推進**

1. 自治会・消防団・PTA 等の地域・社会活動における女性の参画を推進するため、女性の参画を阻害する要因や課題について調査を実施し、結果の分析を行います。また、これに基づき、市町村等による地域・社会活動における女性参画に対する取組の推進を支援します。
2. 行政協力業務の工夫や ICT 利活用等による、地域活動や PTA 活動のさらなる負担軽減に取り組む好事例の収集・発信を通して、働く世代の持続可能な参画に、市町村、関係団体等と連携していきます。
3. 県の生涯学習推進センターの講座等を通じ、地域課題への対応や持続可能な地域づくりを中核的に担う人材の養成を推進し、性別にとらわれず住民自身が主役となる実践活動を促進します。
4. 長野県公民館運営協議会への事業委託や長野県公民館大会の実施を通じて、地域の公民館において「女性から選ばれる地域づくり」につながる実践活動が促進されるよう支援します。
5. 地域活動における固定的性別役割分担意識の払拭や、従来からのしきたりの見直しなどをテーマとした講座の開催等による啓発に取り組みます。
6. 持続可能な地域づくりのため、市町村や公共的団体等の自主的・主体的な取組への支援を行うとともに、地域の担い手となる人材や対話を通じた地域づくりを促す人材の確保・育成を行います。
7. 地域活動への参画を促す環境づくりの一環として、市町村と連携し、女性のスポーツに対する関心やニーズに応じたプログラムの展開を担う人材の育成・登用の推進を図ります。

**c. 地域・社会活動における女性リーダーの創出**

1. 地域・社会活動における女性リーダーの創出に向けた市町村の取組を促すため、「女性から選ばれる長野県を目指すリーダーの会」の活動を通じて、市町村長への働きかけを行います。
2. 市町村における自治会等への女性役員の登用を推進する取組を支援し、地域における意思決定の場への女性の参画拡大を促進します。
3. 女性農業者の経営能力・技術力向上のための研修会の開催や農村生活マイスターの認定等を通じた女性リーダーの育成により、農村女性の社会参画を促進します。

**d. 市町村との連携、推進体制への支援**

1. 各市町村のジェンダー・ギャップの可視化を通じて、市町村が強みや課題をあらため

て認識するとともに、ジェンダー・ギャップ解消のための目標設定や取組・施策の方向性の検討等の取組のきっかけとします。また先進事例の共有等により、市町村の男女共同参画施策の立案を後押しします。

2. 市町村との共催による講座等での啓発・情報発信に取り組み、専門的な知見を取り入れ、啓発活動や情報発信の質を向上させるとともに、オンラインツールを活用して、誰もが時間や場所を問わず学べる環境づくりを進めます。

**e. 防災・災害対応、復興の取組における男女共同参画の推進**

1. 市町村における防災・災害対応、復興の取組における男女共同参画の推進のため、市町村の現状把握及び強み・弱みの可視化、好事例の共有により市町村の取組を促進します。
2. 県・市町村において、防災・復興に関する施策等の推進に当たっては、平常時から、男女共同参画の視点を取り入れて取り組みます。
3. 防災・復興をテーマに、政策決定過程に女性の視点を取り入れることや、自治会等の地域活動に男女共同参画の視点を反映させることの意義や重要性について、市町村等と連携して普及啓発を図ります。
4. 避難所の運営における男女共同参画の推進と、性別をはじめとするあらゆる被災者の多様性への配慮について、具体的な事例を示しながら市町村に対して実践を促します。
5. 女性が消防団や自主防災組織等の活動に参画できるよう、活動環境の整備、男女共同参画の視点を盛り込んだ防災訓練や研修を実施します。

**③ 重点目標の進捗確認に使用する指標**

番号	項目
1	自治会長（区長）に占める女性の割合の増
2	女性から選ばれる長野県を目指すリーダーの会への参加市町村数の増
3	県職員の管理・監督職に占める女性の割合の増
4	県の審議会等委員に占める女性の割合の増
5	公立学校（小・中学校、特別支援学校）の教頭以上に占める女性の割合の増
6	公立学校（高校）の教頭以上に占める女性の割合
7	女性委員の占める割合が20%未満の県の審議会等数の減
8	公立小・中学校のPTA会長・副会長に占める女性の割合の増
9	県防災会議の委員に占める女性の割合の増

## （2）重点目標2 職業生活における男女共同参画の推進

### ① 取り組むべき課題

- a. 経済分野における男女格差が存在する
- b. 管理的職業従事者に女性が少ない
- c. ワーク・ライフ・バランスのより一層の推進が必要
- d. 仕事と健康課題の両立支援が必要

### ② 課題解決のための施策

#### a. 職業生活における女性活躍の推進

1. 職業生活における女性活躍の推進のため、「女性から選ばれる長野県を目指すリーダーの会」の活動を通じ、企業等のトップの意識改革・行動変容に繋げます。
2. 講座等において、企業等の意思・方針決定過程に女性の視点を積極的に取り入れることの重要性や、組織の持続的成長や社会的価値の向上についてテーマに取り上げるとともに、出前講座なども活用し、企業の意識改革のための啓発に取組みます。
3. 公共調達や県行政の各種認定制度等に、女性が能力を発揮できる環境整備を促す視点を取り入れます。
4. 国や関係団体等と連携し、誰もが能力を発揮し活き活きと活躍できる職場環境の実現に向けて、企業の柔軟な働き方を可能とする制度導入や経営層の意識改革等につながる企業研修等の取組等、職場環境整備の支援を通じて「働きやすさ」と、意欲に応じたキャリア形成ができる「働きがい」が両立する職場環境の整備を促進します。
5. 性別による差別、あらゆるハラスメント、ライフィベント等を理由とする不利益取扱い等のない職場づくりに向け、企業等に対し、国や関係団体等と連携して関係法令や制度等の普及啓発を行います。
6. セクシュアルハラスメント、カスタマーハラスメントなど働く場における各種ハラスメントを防止するため、法律に基づく事業主が講すべき措置等について国や関係団体と連携して周知するとともに、実効性のある相談体制の整備等、企業等の取組を促進します。
7. 農業においては、家事も農作業も含めて女性に負担が偏らないよう家族経営協定の締結を推進し、農業経営への女性の参画を促進するとともに、ライフステージに応じた柔軟な働き方の導入やICT技術の活用等により、女性にも男性にも働きやすい環境整備を推進します。
8. 林業における、ICT技術の活用普及による安全性・生産性の向上を通じた就業者の処遇改善・定着の促進を図るとともに、研修会等を通じた林業事業体の経営基盤の向上強化や福利厚生の充実などに、県、林業事業体、林業関係団体が連携して取り組み、誰もが安心して働ける環境整備を推進します。

#### b. 職業生活における女性リーダーの創出

1. 企業等における女性の役員・管理職への登用を促進するため、「女性から選ばれる長野県を目指すリーダーの会」の活動を通じ、企業等のトップに対して組織経営に女性

が参画することの意義や組織・社会に与える効果について発信します。

2. 企業の役員・管理職における男女比率の改善や男女間賃金格差の是正など、職場におけるジェンダー・ギャップを解消するため、企業経営者等を対象に、意識改革の促進や支援体制の整備、人材の育成などの女性リーダーの登用・育成に向けた施策を推進します。
3. 商工業等の女性経営者や後継者向けの研修会等を開催することで、資質向上を図り、経営層への女性参画を推進します。
4. 起業家と支援機関等が交流できる拠点を設置し、相談対応やセミナー・プログラムの提供を行い、女性の起業・創業を促進します。
5. 国や経済団体・労働団体等と連携し、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定や女性の管理職等への登用拡大・職域拡大などに向けた積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を促進します。

#### **c. 男女間賃金格差への対応・女性の経済的自立**

1. 「長野県女性活躍推進会議」や「女性から選ばれる長野県を目指すリーダーの会」などの場を通じて、男女間賃金格差の解消に向けた働きかけを行います。
2. 出産・育児・介護等で離職した女性等に対し、新たなチャレンジに向けた学び直しや再就職の動機づけのための機会を提供します。
3. 自営の商工業等を含む小規模事業者等の経営安定のための支援を行い、家族従業者等として働く女性の就業環境の改善を図ります。
4. 国等と連携して男女雇用機会均等法、パートタイム・有期雇用労働法、労働契約法に関する周知・啓発、女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定に対する支援を行い、男女の均等な雇用機会・待遇確保及び非正規雇用労働者の雇用環境の改善等の企業の取組を促進します。
5. 女性も活躍できる建設産業の創出を目指し、小・中・高等学校の女子児童・生徒に対し、こうした分野に興味を持つような機会の創出・拡大を図ります。
6. 理工系分野をはじめ女性の進出が進んでいない産業分野等が多い現状に鑑み、小・中・高等学校の児童・生徒に対し、こうした分野に興味を持つような機会の創出・拡大を図ります。
7. 幼児期から発達段階に応じた学びを保障し、社会的・職業的自立につなげるため、学校・家庭・地域が協働して子ども一人ひとりの主体性や多様性を尊重する教育を推進します。
8. 育児休業明けの教員や教職から離れていた「ペーパーティーチャー」が安心して復帰できるようにするため、最新の教育事情やICT活用方法を学ぶ機会を提供し、環境を整備することにより、教育現場における多様な人材の活躍を促進し、持続的な学びの質の向上とジェンダー平等の実現につなげます。

#### **d. 多様で柔軟な働き方の実現と共働き・共育ての推進**

1. 働き方改革や多様な人材の活躍を実践する企業を「職場いきいきアドバンスカンパ

ニー」として認証し、その取り組みを広く発信するほか、認証企業への支援を強化し、県内企業全体の働きやすい職場づくりを促進します。

2. 長時間労働の是正や休暇の取得促進といった働き方の見直しに取り組むことが、従業員のウェルビーイングを高め、企業の持続的な成長を支える「人的資本」の充実につながるなど、その意義と重要性について、労使、関係団体、行政が連携して企業等への理解促進を図ります。
3. 副業等の新たな働き方を希望する労働者の柔軟な働き方を実現するため、県内企業におけるショートタイムワーク等の多様な働き方の創出を促進します
4. 出産、育児、介護等と仕事を両立しながら働き続けることができるよう、職場の意識醸成や代替要員の確保といった実践的な課題解決を支援し、誰もが気兼ねなく取得できる職場環境づくりを国や関係団体等とも連携して推進します。
5. 育児や介護等のライフステージの変化に柔軟に対応できる建設ディレクター制度等、企業のバックオフィスによる女性の活躍を支援します。
6. 建設工事等の入札参加資格における、仕事と育児・介護との両立支援策等に取り組む企業への優遇措置や、公共工事の週休2日制促進のための工期設定などにより、建設産業の働き方改革を推進します。
7. 企業におけるICTやBIM/CIM、生成AIの活用を含むDX化の推進と、それらを活用するための人材育成を支援することにより、付加価値や生産性の向上を図るとともに、誰もが働きやすく能力を十分に発揮できる職場環境の整備を促進します。
8. 教員の業務負担を軽減し、子どもと向き合う時間を確保するため、AIや1人1台端末などICTを活用した授業・校務の効率化を推進します。ICTスキルの習得や活用事例の共有を通じて、性別やライフステージに関わらず教員が能力を発揮できる環境を整えます。
9. 男性の県職員・教員・警察官の育児参画を推進するための制度について、好事例の提供等による普及啓発や取得促進の働きかけを行います。
10. 育児休業取得促進のための新制度について、企業自らの積極的な取組が進むよう、関係機関・団体等と連携して普及啓発を行います。
11. 男性も主体的に家庭生活に関われるよう、固定的性別役割分担意識や男性中心型労働慣行からの脱却に向け、好事例の提供等による啓発活動や企業等への環境整備の働きかけを行います。
12. 講座等を活用し、固定的性別役割分担意識を払拭し、男性の主体的な家事育児への参加を促すための啓発を行います。

#### e. 育児・介護等の支援の充実

1. 保育や子どもの居場所づくりなど、子育てに関する支援や、家庭だけでなく地域で子育てを支える取組を推進します。
2. 家族介護者等の負担軽減を図るため、計画的なサービス提供体制の整備、介護人材の確保及び介護現場の生産性向上の推進に取り組むとともに、市町村における地域包括ケア体制の構築に向けた支援を行います。

#### f. 仕事と健康課題の両立支援

1. 性別特有の健康課題について、職場の理解を促すとともに、性別にかかわらず、誰もが治療を受けながら安心して働き続けられる環境の整備について、企業への働きかけを行います。
2. 働く女性の健康支援とキャリア支援の両立に向けた取組の普及を図るため、女性特有の健康課題をテーマとした企業向けの周知啓発を行うとともに、職場いきいきアドバンスカンパニー認証制度において「治療等と仕事の両立」を認証項目の一つとすること、職場環境改善アドバイザーによる企業訪問を通じて、女性特有の健康状態への配慮を含む働きやすい職場環境づくりを推進します。

#### ③ 重点目標の進捗確認に使用する指標

番号	項目
10	管理的職業従事者に占める女性の割合の増
11	民間事業所の育児休業取得率の増
12	女性から選ばれる長野県を目指すリーダーの会への参加企業数の増
13	フルタイムの仕事に従事する男女間賃金格差の縮小
14	一般労働者一人当たり年間総実労働時間（時間/人）の減
15	職場いきいきアドバンスカンパニーの認証企業数の増
16	県職員の育児休業取得率の増

### （3）重点目標3 男女共同参画に向けた意識改革・基盤整備

#### ① 取り組むべき課題

- a. 固定的性別役割分担意識が依然として根強く残っている
- b. 幼少期からのジェンダー平等教育が必要
- c. 価値観やライフスタイルの多様化
- d. 実情に合わせた効果的な広報・啓発活動が必要

#### ② 課題解決のための施策

##### a. 教育・学習の充実

1. 児童・生徒が日常生活において影響を受けやすい保護者や教員、地域の方々等に対し、固定的性別役割分担意識の払拭やアンコンシャス・バイアスの解消のための啓発に取り組みます。
2. 学校教育の中で、男女平等と相互協力の意識を高めるために、教職員に対して人権教育研修会を実施します。
3. 子どもの発達段階に応じて、心身の発育・発達と健康、感染症予防、結婚と健康など

について教科等横断的に学ぶ機会を設けます。また、性暴力の加害者、被害者、傍観者にならないようするために、生命の尊さを学び、性暴力の根底にある誤った認識や行動を正し、性に関する正しい知識を身に付けるとともに、生命を大切にする考え方や、自分や相手、一人一人を尊重する態度等を身に付ける教育を推進します。

4. 有害情報や誹謗中傷等のリスクを認識し、青少年がインターネットを安全かつ有意義に活用できるよう、情報モラル教育やいじめ防止教育に取り組みます。
5. 公立の小中高校へスクールカウンセラーを配置するとともに、学校生活相談センター（24時間子どもSOSダイヤル）やLINE相談を実施し、相談体制を整備します。
6. スクールソポーターによる情報モラル教育やいじめ防止教育の実施、少年サポートセンターによる被害少年への支援などを通じて、学校等と連携しながら、少年の被害防止や加害行為の抑止、人権教育の推進に取り組みます。
7. 暴力の加害者、被害者、傍観者とならないための教育に取り組むとともに、暴力を容認しない社会をつくるための啓発活動を推進します。
8. 子どもが性被害を認知し訴えることができる意識づけ・教育を推進するとともに、精神面の適切なケアや保護・支援を受けられる体制を整備します。
9. 子どもを性被害から守るために、予防のための教育、被害者への支援、子どもの成長を見守り支援する地域づくりを総合的に推進します。

**b. 多様な価値観やライフスタイルの尊重**

1. ミドル、シニア世代に根付いた固定的な役割分担意識を払拭し、意識改革を促進するため、広く関心を集めるテーマの検討や、参加しやすい形での講演会の開催などを通じて、広報・啓発活動を実施します。
2. 誰もが固定的性別役割分担意識や性差に基づく人生観、アンコンシャス・バイアスによらず、自らの意思に基づいて、働き方・学び方・生き方を選択できるよう、生涯にわたる教育・学習機会の充実を図ります。
3. 県の生涯学習推進センターの講座等を通じ、生涯にわたる教育・学習機会の充実を図る中で、県民が固定的性別役割分担意識の払拭、自らが望む生き方の選択を可能にする土台づくりをめざします。
4. 人権尊重の理念についての理解を広めるとともに、法律上で保障された権利や、権利の侵害を受けた場合の対応等について、正しい知識の普及を図るとともに、相談体制の充実及び周知を図ります。
5. 外国人や障がい者を含むすべての県民が、地域社会の一員として、安心して生活ができる、持てる力を発揮できるよう、多様な就業・学習機会の提供や相談支援体制の整備、社会的孤立を防ぐ地域の支え合いの仕組みづくりなど、包摂的な環境づくりを推進します。
6. すべての県民が、障がいの有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら、支え合い、活かし合う社会の実現を目指し、障がいを理由とする差別を解消するための体制整備や「障がいの社会モデル」の考え方を広めるための広報啓発などの取組を推進します。

7. 性の多様性に配慮した取組事例の周知等により企業等や労働者の理解促進を図るとともに、地域や学校等においても差別・偏見等のない環境づくりを推進します。
8. 多様な性のあり方について正しい理解を広め、性的マイノリティに対する差別・偏見の解消を図り、多様性が尊重される環境づくりを進めます。
9. 当事者が抱える困難や生きづらさを解消するため、男女の性別二元論を前提とした身近な制度や慣行等の見直し、相談支援体制の整備などに取り組みます。
10. 若者が抱く結婚や育児に対する不安の解消に向け、ライフデザインを主体的に考える機会を提供します。

#### c. 広報・発信の充実

1. SNS をはじめとする様々な手法を用いて、男女共同参画の推進に資する好事例等の情報の積極的な発信に努めます。
2. 男女共同参画への理解を深めるため、男女共同参画センターにおいて、参加しやすい形式や魅力的なテーマ・講師による講座の開催、書籍や情報の収集・提供を通じた図書室の利便性向上に取り組むとともに、様々な情報発信手段を活用して、広く県民に対する意識啓発を推進します。
3. より効果的かつ効率的な普及啓発を図るため、講座の共催実施等、市町村との連携による啓発・情報発信に取り組みます。

#### ③ 重点目標の進捗確認に使用する指標

番号	項目
17	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

### (4) 重点目標4 安全・安全なくらしの実現

#### ① 取り組むべき課題

- a. DV などの様々な暴力等が存在している
- b. 貧困等生活上の困難を抱える者が存在している
- c. ライフステージに応じた健康への支援が必要

#### ② 課題解決のための施策

##### a. DV 防止・被害者支援・加害者への対応

1. DV や性暴力等は、性別にかかわらず誰でも加害者にも被害者にもなり得ることについて広く周知・啓発を行い、その防止を呼びかけます。
2. DV を生み出さない、容認しない社会づくりのための教育に取り組むとともに、一般県民向けの出前講座等の実施による啓発活動を推進します。
3. デート DV について、加害者にも被害者にもならないようにするため、若年層や教職員を対象とした講座・研修の実施や、様々な機会を活用した広報・啓発活動を通じて、理解促進と認知度の向上に取り組みます。

4. 様々な機会を活用して、支援を必要とする人々にデータ DV の認知を高める情報提供と相談窓口の周知を図ります。
5. あらゆる世代に向けて、DV をはじめとする主として女性が抱える困難について、相談のハードルを下げる目的とした相談窓口の周知を行います。
6. 女性に関する諸問題の相談ができる県の窓口の役割を整理し、窓口同士の連携を図ります。
7. 女性相談支援員等の資質向上を図るための研修を開催するなど、相談支援機関の体制強化を図ります。
8. 相談窓口の周知と市町村等の相談員の資質向上・連携強化のための研修会や支援検討会の実施により、相談者への支援体制を強化します。
9. 予期せぬ妊娠により困難な状況に置かれた女性に対する相談支援の充実を図ります。
10. 女性相談支援センターの一時保護機能の多様化を図り、国籍・性別・年齢・障がいの有無等にかかわらず、必要な支援の拡充を図ります。
11. DV 被害者の保護以外のアプローチとして、DV 加害者プログラム実施の体制づくりを推進します。
12. 困難な問題を抱える女性や同伴する子どもに対する継続的な心身のケアや経済的支援の充実を図ります。
13. 圏域ごとの法定協議会等において、県や市町村をはじめ民間を含めた支援機関同士の情報共有や連携強化を図ります。
14. 市町村における DV 防止や困難な問題を抱える女性への支援の基本計画の策定促進や女性相談支援員を含む窓口担当者への研修等を開催することにより、県・市町村一丸となった体制づくりを行います。
15. 困難な問題を抱える女性への支援を行う民間支援団体との合同研修等により相互の理解を深めるとともに連携を強化します。

#### **b. 困難な状況に置かれている者への支援**

1. ひとり親家庭の親に対する就労支援、養育費の確保、子どもに対する学習支援、居場所づくりなど、世帯の実情に応じた、自立に向けたきめ細かな支援を、関係機関や民間支援団体等と連携して行います。
2. 困難を抱える子どもや家庭に対する生活・学習支援を通じて、世帯の自立を促し、貧困の連鎖を防止します。
3. 家庭の経済状況によって子どもの学力や進学機会等に差が生じないよう、それぞれの家庭に対する相談支援等のほか、地域社会全体で子どもの成長を支えるしくみづくりを推進します。
4. 多機関の協働により、複合的な課題に対応する包括的な支援体制を構築し、生活困窮世帯の状況に応じた生活・就労相談、住宅確保支援などの自立に向けた取組を実施します。
5. 住宅の確保が困難な状況に置かれているひとり親家庭や DV 被害者等に対し、県営住宅の優先入居などの適切な支援を行い、自立促進を図ります。

6. ニート、ひきこもり等の社会生活を営む上で困難を有する子ども・若者の支援機関の連携強化のため、「子ども・若者サポートネット」を中心としたネットワークづくりを推進します。
7. 犯罪被害者給付制度等、各種犯罪被害者支援制度の運用により、被害者の精神的・経済的負担の軽減を図ります。
8. 性暴力被害者対象の相談窓口を設置し、関係行政機関や医療機関、弁護士等との連携により、迅速な被害者保護とワンストップで相談の具体的解決につなげ、被害からの心身の回復と被害の深刻化防止を図ります。また、相談窓口の周知や担当職員の研修の実施などにより、被害者等が相談しやすい体制を整備します。
9. 男性相談電話の周知を図るなど、生きづらさを抱える男性が安心して相談できる場を提供し、心の負担軽減のための支援を行います。
10. 男性に多く見られる性差に基づく思い込み・人生観等に起因する自殺や、社会経済情勢の変化に起因する自殺者を未然に防ぐため、企業や関係機関・団体等と連携した自殺対策及び心の健康保持に関する施策を推進します。

**c. ライフステージに応じた健康への支援、性と生殖に関する健康と権利の啓発**

1. 誰もが自らの意思に基づいて尊重され、的確な自己管理が行えるようにするとともに、この考え方に対する社会全体の理解が深まるよう、「性と生殖に関する健康と権利（セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）」の理念について、情報提供や啓発に努めます。また、関連施策の推進にあたっては、当該理念を十分に尊重し、これを踏まえた対応を推進します。
2. 将来の安心・安全な妊娠ための健康管理に向けた、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の推進、専門相談及び性に関する教育を行う専門職への研修等の支援体制を推進します。
3. 不妊・不育症等に対する医療助成、不妊・不育専門相談センターによる専門家との相談支援及び妊活ながの等による情報発信を推進します。
4. 妊産婦などが心身の健康を保ちながら、安心して妊娠・出産できるようにするため、市町村や医療・福祉関係者などの支援者に対する必要な専門研修の実施、関係機関との円滑な連携体制を構築により、妊娠期から子育て期まで切れ目のない支援を受けられる体制を整えます。
5. 【再掲】性別特有の健康課題について、職場の理解を促すとともに、性別にかかわらず、誰もが治療を受けながら安心して働き続けられる環境の整備について、企業への働きかけを行います。
6. 誰もがスポーツに楽しめる環境づくりのため、指導者、保護者等スポーツに関わる方々に対し、性別特有の健康問題に関する正しい知識の普及や理解促進を図ります。

### ③ 重点目標の進捗確認に使用する指標

番号	項目
18	DV 防止基本計画の策定市町村数の増
19	女性支援基本計画の策定市町村数の増
20	DV（配偶者等への暴力）の認知度の増
21	一時保護による支援の満足度（退所時）の向上
22	（困難女性支援において）協働する民間団体等の数の増
23	警察官に占める女性の割合の増

## （5）重点目標5 推進体制の整備・強化

### ① 取り組むべき課題

- a. 男女共同参画に対する意識が高まる一方、社会全体のジェンダー平等が進んでいない
- b. あらゆる施策において男女間格差を洗い出し解消するための「ジェンダー主流化」の具体化が必要
- c. あらゆる分野におけるジェンダー平等の実現には、多様な主体との協働による推進が必要

### ② 課題解決のための施策

#### a. SDGs の理念に基づくジェンダー主流化の視点を取り入れた施策の展開

1. あらゆる分野におけるジェンダー平等の実現及びジェンダー・ギャップの解消を図るため、男女それぞれが抱える課題やニーズを踏まえながら、すべての施策や事業にジェンダーの視点を取り入れて立案・実施していく「ジェンダー主流化」の庁内での浸透及び実践を図ります。
2. 男女間の意識による偏りや格差の現状、その要因や影響を客観的に把握するためのジェンダー統計について、独立行政法人男女共同参画機構との連携を図りながら、調査手法と施策立案への活用方法について検討を行います。

#### b. 社会構造の変化、価値観の多様化を踏まえた施策の検討

1. 実効性のある施策を推進するため、計画の推進状況を評価し次年度以降の取組に反映するとともに、社会情勢の変化や法制度の改正等を踏まえ、必要に応じて計画の見直しを行います。

#### c. 多様な主体との協働

1. 「長野県女性活躍推進会議」や「未来の NAGANO 創造県民会議」などの場を活用し、関係機関、職域団体、市民団体等と情報共有・連携を緊密にし、計画の浸透を図るとともに、県民と一体となって取組を推進します。
2. 啓発講座等の講師や、広報・啓発事業への助言者としてなど、地域を熟知している県

内有識者との連携を図ります。

**d. 推進体制の整備**

1. 男女共同参画社会づくりを総合的かつ計画的に推進するため、長野県男女共同参画推進本部を活用し、県組織全体の男女共同参画の意識醸成に取り組むとともに、計画の進捗状況の共有・管理を行います。
2. 市町村における男女共同参画計画及び女性活躍推進法に基づく推進計画の策定が進むよう、計画未策定の要因を分析するとともに、計画策定に向けた助言等の支援を実施します。
3. 【再掲】男女共同参画への理解を深めるため、男女共同参画センターにおいて、参加しやすい形式や魅力的なテーマ・講師による講座の開催、書籍や情報の収集・提供を通じた図書室の利便性向上に取り組むとともに、様々な情報発信手段を活用して、広く県民に対する意識啓発を推進します。
4. 国の独立行政法人男女共同参画機構とも連携し、男女共同参画センターの機能の充実に努めます。

**③ 重点目標の進捗確認に使用する指標**

番号	項目
24	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
25	男女共同参画計画（女性活躍推進法に基づく推進計画）の策定市町村数の増
26	男女センターに関する指標（利用者数、相談件数）

### 3 指標及び目標値

#### (1) 指標の考え方

今後5年間にわたり本計画による取組状況の確認・検証を行うため、以下の3種類の指標を設定します。

区分	位置付け	目標値の設定
<b>重点指標</b>	重点目標の達成にあたり特に重要な指標として、重点目標ごとに設定	有
<b>取組指標</b>	重点指標を補完し、より広範な分野の状況を把握するための指標	有
<b>モニタリング指標</b>	計画の進捗を把握するための参考データとして活用する指標	無 ※国計画等で参考値があるものは記載

#### (2) 指標一覧

注) 備考欄に★印がある指標は、「都道府県版ジェンダー・ギャップ指数」に関連する指標

##### ① 重点指標・取組指標

###### 重点目標1 地域・社会活動における男女共同参画の推進

番号	項目	重点指標	取組指標	基準値(時点)	目標値(時点)	備考
1	自治会長(区長)に占める女性の割合の増	○				
2	女性から選ばれる長野県を目指すリーダーの会への参加市町村数の増	○				
3	県職員の管理・監督職に占める女性の割合の増	○				★
4	県の審議会等委員に占める女性の割合の増	○				★
5	公立学校(小・中学校、特別支援学校)の教頭以上に占める女性の割合の増		○			★
6	公立学校(高校)の教頭以上に占める女性の割合		○			★
7	女性委員の占める割合が20%未満の県の審議会等数の減		○			
8	公立小・中学校のPTA会長・副会長に占める女性の割合の増		○			
9	県防災会議の委員に占める女性の割合の増		○			★

## 重点目標2 職業生活における男女共同参画の推進

番号	項目	重点指標	取組指標	基準値(時点)	目標値(時点)	備考
10	管理的職業従事者に占める女性の割合の増	○				★
11	民間事業所の育児休業取得率の増	○				
12	女性から選ばれる長野県を目指すリーダーの会への参加企業数の増	○				
13	フルタイムの仕事に従事する男女間賃金格差の縮小	○				★
14	一般労働者一人当たり年間総実労働時間（時間/人）の減		○			
15	職場いきいきアドバンスカンパニーの認証企業数の増		○			
16	県職員の育児休業取得率の増		○			★

## 重点目標3 男女共同参画に向けた意識改革・基盤整備

番号	項目	重点指標	取組指標	基準値(時点)	目標値(時点)	備考
17	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	○				

## 重点目標4 安全・安心なくらしの実現

番号	項目	重点指標	取組指標	基準値(時点)	目標値(時点)	備考
18	DV 防止基本計画の策定市町村数の増	○				
19	女性支援基本計画の策定市町村数の増	○				
20	DV（配偶者等への暴力）の認知度の増		○			
21	一時保護による支援の満足度（退所時）の向上		○			
22	（困難女性支援において）協働する民間団体等の数の増		○			
23	警察官に占める女性の割合の増		○			

## 重点目標5 推進体制の整備・強化

番号	項目	重点指標	取組指標	基準値(時点)	目標値(時点)	備考
24	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	○				
25	男女共同参画計画（女性活躍推進法に基づく推進計画）の策定市町村数の増	○				
26	男女センターに関する指標（利用者数、相談件数）		○			

## ② モニタリング指標

番号	項目	基準値(時点)	参考値(国基本計画目標値等)	備考
1	農村生活マイスターの認定者数の増			
2	地方選挙における立候補者の女性割合			
3	市町村職員の管理・監督職に占める女性の割合			★
4	市町村の審議会等委員に占める女性の割合			★
5	市町村防災会議の委員に占める女性の割合			★
6	県内の消防団員に占める女性の割合			
7	県内地方議会議員に占める女性割合			★
8	地方自治法第180条の5に基づく委員会の男女比			★
9	25歳から44歳までの女性の有業率			★
10	被雇用者の正規雇用率（男女別）			★
11	市町村職員の育児休業取得率（男女別）			
12	保育所等利用待機児童数			
13	四年制大学進学率の男女差			★
14	社長数の男女比			★

番号	項目	基準値 (時点)	参考値 (国基本計画目標値等)	備考
15	従業員 101 人以上の企業に占める女性役員の割合			★
16	6 歳未満の子供がいる世帯の妻・夫の家事・育児関連時間			★
17	消防吏員に占める女性の割合			