

## 第4次長野県男女共同参画計画の内容と現状について

## 計画策定の趣旨

次の課題等を踏まえ、男女共同参画を推進するための指針とする

- ◇ 固定的性別役割分担意識の解消、職場における男性中心型の労働慣行等の見直し
- ◇ 新たな価値の創造や社会の活力維持のため、早急な女性の活躍の推進が重要
- ◇ すべての年代の男女が健康で生きがいを持ち多様なライフスタイルの希望を実現

## 基本目標と将来像

多様なライフスタイルが実現できる信州

すべての県民が、希望する働き方や暮らし方を選択でき実現できる男女共同参画社会をめざします。

## 〈めざす姿1〉

あらゆる分野で女性が活躍できる社会の実現

◇ 経済社会、地域社会などのあらゆる分野で女性が活躍できる県づくり

- ・官民ともに女性の採用、管理職への登用、職域の拡大
- ・長時間労働など男性中心型の労働慣行の見直し
- ・ワーク・ライフ・バランスの推進
- ・M字カーブの解消、非正規雇用への対応、就業支援

## 〈めざす姿2〉

安心して子育てができる暮らしの実現

◇ 豊かな自然の中で、みんなで支え合い、子どもを産み育てることができる県づくり

- ・子育てと仕事の両立に向けた支援
- ・男性の男女共同参画に対する意識改革
- ・教育機関と連携した男女共同参画を推進する教育・学習の充実
- ・ひとり親家庭の親子が安心して暮らせる環境整備

## 〈めざす姿3〉

男女がともに豊かさを実感できる暮らしの実現

◇ 男女がともに生きがいを持ち暮らすことができる県づくり

- ・豊かな自然と共生し、多様な生き方ができる信州暮らし
- ・健康長寿を継承・発展させ、生涯現役で自己実現できる社会づくり
- ・男女共同参画の視点に立った地域づくり

	目 標	指標(計画策定時→最新値)	進捗状況	課題
女性が活躍できる社会づくり	1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆県の審議会等委員に占める女性の割合 +0.3% ↗</li> <li>◆県職員の管理職(課長級以上)に占める女性の割合 +3.8% ↗</li> <li>◆公立学校の管理職(校長、教頭)に占める女性の割合 小中学校 +2.1% ↗ 高校 +1.4% ↗</li> </ul>	概ね順調	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆県庁内の女性委員登用に對する理解は進んできているものの、新たな女性委員の発掘は難しい状況である。</li> <li>◆県職員の女性管理職については、計画に基づき取組を進めてきているものの都道府県別比較では、ここ数年40位台と低位であり、引き続き登用の拡大に努め、計画目標を確実に達成する必要がある。</li> <li>◆公立学校の女性管理職について、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整備が必要である。</li> </ul>
	2 雇用の場における男女の均等な機会・待遇の確保と女性の職域拡大	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆自治会長(区長)に占める女性の割合 +0.3% ↗</li> <li>◆公民館長に占める女性の割合 -1.2% ↘</li> <li>◆公立小・中学校のPTA会長に占める女性の割合 +1.1% ↗</li> </ul>	課題有	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆地域社会を支え、役割を担っている女性が多いが、政策・方針決定過程への参画を進めるためには、固定的な性別役割分担意識の解消や男女共同参画の必要性にかかる理解向上を図る必要がある。</li> <li>◆現在、有効な施策を見い出せていない。市町村等と連携し対応策の検討と具体的な取組を進める必要がある。</li> </ul>
	3 農林業、商工業等の自営業における女性の参画促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆子育てで再就職した女性 +1,445人 ↗</li> <li>◆25歳から44歳までの育児中の女性有業率全国順位 -1ランク ↘</li> <li>◆企業の課長相当職以上に占める女性の割合 -2.3% ↘</li> </ul>	課題有	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆女性の再就職にあたっては、非正規雇用での就業が多く、キャリアを形成しづらいこと等が課題となっている。</li> <li>◆現在かなりの改善がみられるものの、上位県との差がほとんど縮まっていない。引続き、育児等で離職せずに働き続けられるよう、仕事と家庭の両立しやすい職場環境づくりを促進する必要がある。</li> <li>◆引続き、固定的な性別役割分担意識の解消や男女共同参画の必要性に係る理解向上を図っていく必要がある。</li> </ul>
	4 男女の仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆農村生活マスターの認定者数 +94人 ↗</li> <li>◆女性農業委員がいる市町村数 -3町村 ↘</li> <li>◆女性の農業委員に占める女性の割合 +3.6% ↗</li> </ul>	概ね順調	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆農村生活マスター認定者数について、引続き目標を達成していくためには、世代間の交流や農村生活マスターの活動の認知度向上等が課題となっている。</li> <li>◆女性が意見を言いにくい状況が残っている家庭や地域がある一方、女性の中には、周囲の反応や日々の忙しさ等から、責任ある立場への登用に対して抵抗感を持つ人がいる。</li> </ul>
男女共同参画の基盤づくり	5 社会制度・慣行の男女共同参画の視点に立った見直し	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆子育て応援宣言の登録企業数 +611社 ↗</li> <li>◆職場いきいきアドバンスカンパニーの認証企業数 +117社 ↗</li> <li>◆病児・病後児保育利用可能市町村割合 +13町村 ↗</li> <li>◆女性活躍推進行動計画策定企業数(常用労働者300人以下) +41社 ↗</li> <li>◆一般労働者の総実労働時間 -20h/人 ↗</li> </ul>	順調	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆登録制度の認知度が低いことから、職場いきいきアドバンスカンパニー認証制度と併せた周知啓発を行う必要がある。</li> <li>◆認証企業数を増加させていくためには、多様な働き方ができる職場環境の重要性に対する企業の理解促進が必要である。</li> <li>◆H31年3月時点で目標値に達しているが、病児保育を行う医療機関等がなく病児保育を利用できない地域がある。</li> <li>◆計画策定義務の対象事業者が拡大され、法施行時点で目標値は達成される見込みであるが、一方で、小規模事業者が多くを占める県内事業所において、女性活躍に係る理解の向上と取組の促進を図る必要がある。</li> <li>◆全国に比べ労働時間が長い傾向がある。引続き、時間外・休日労働の縮減や年次有給休暇の取得促進等の働き方改革の促進が必要である。</li> </ul>
	6 男女共同参画を推進する教育・学習の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆県男女共同参画センター研修の有用度 +9.5% ↗</li> <li>◆県男女共同参画センター講座の満足度 -3.8% ↘</li> <li>◆「男女共同参画社会」という用語の認知度(調査中)</li> <li>◆性別による固定的な役割分担意識にとらわれない人の割合(調査中)</li> </ul>	課題有	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆センター事業については、講座によっては参加者が少ないものがあることや利用率が低調なことなどが指摘されており、講座のニーズ把握や広報活動に工夫が必要である。</li> <li>◆未だに、「性別による固定的な役割分担意識」が根強く残っていることから、引続き、県民を対象に様々な機会を通じた男女共同参画社会の実現に向けた広報、啓発を実施する必要がある。</li> <li>◆学校種類別の進学率において女性の大学進学率は、長期的には上昇傾向にあるものの、男性に比べると低い状況にある。進路選択にあたっては、保護者や周囲の大人の意見が大きく影響していることも考えられる。</li> </ul>
	7 男性にとっての男女共同参画の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆男性の育児休業取得率 +11.0% ↗</li> <li>◆男性を対象とした講座の満足度 +9.5% ↗</li> </ul>	課題有	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆男性の育児休業取得率は、調査年により変動が激しく、休業制度の定着は難しい現状である。</li> <li>◆離職者に占める、介護・看護を理由とする離職者の割合は、男女ともに全国に比べ高いが、長野県の特徴としては、男性の離職者が増えている。</li> </ul>
安心・安全な社会づくり	8 地域・防災分野における男女共同参画の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆県内の女性消防団員数 +94人 ↗</li> </ul>	順調	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆女性の消防団員数は、目標に達しているものの、女性消防団員を採用していない団もあることから、引き続き取組んでいく必要がある。</li> <li>◆近年、国内で長期間の避難所を設置するような大きな災害が発生しており、その避難所設置には多様な意見を取り入れた運営が欠かせないことから、その必要性について啓発するとともに、日常生活から互いの人権を尊重する意識の醸成を図る必要がある。</li> </ul>
	9 困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆母子家庭等就業・自立支援センター登録者の就業率 -5.9% ↘</li> </ul>	課題有	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆女性がいったん離職し、再就職する場合に、正規雇用での採用が少ないことから、企業において再就職における職域拡大や待遇改善を促進する必要がある。</li> <li>◆制約を抱えながら就労することへの企業の理解を進めるとともに、環境整備に向けた具体的な取組を促進する必要がある。</li> <li>◆ひとり親家庭における負の連鎖が起きないように、子供の学習支援や進路相談、食事の提供等の家庭機能を補完する必要がある。</li> </ul>
	10 女性に対するあらゆる暴力の根絶	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆DV相談に対応する女性相談員を配置している市 +4市 ↗</li> <li>◆「デートDV」という用語の高校生の認知度(調査中)</li> </ul>	課題有	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆DV、デートDV、ストーカーなど女性に対する暴力をめぐる状況が多様化しているとともに、配偶者からの暴力が、児童虐待事件と密接に関係していることが指摘されている。</li> <li>◆近年、若年層の女性が、いわゆる「JKビジネス」で働き、性的な暴力等の被害に遭う問題や本人の意に反して、いわゆるアダルトビデオへの出演を強要される問題などが発生している。</li> </ul>
	11 生涯を通じた男女の健康支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆がん検診の受診率(乳がん-0.2% ↘)(子宮頸がん-3.4% ↘)</li> <li>◆成人における喫煙者の割合(男性-2.4% ↗)(女性-1.3% ↗)</li> <li>◆健康寿命(日常生活動作が自立している(要介護度1以下)期間の平均)(男性+0.72歳 ↗)(女性+0.25歳 ↗)</li> <li>◆介護保険サービスが必要としない高齢者の割合(65~69歳)+0.1% ↗</li> </ul>	概ね順調	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆長野県は、全国トップレベルの健康寿命を誇っているが、単に「長生き」を追求するだけでなく、一人ひとりが生涯にわたり尊厳と生きがいを持ち、乳幼児期からの健康づくり、働く世代の生活習慣病の発生予防と重症化予防の徹底、高齢期における身体機能の維持と社会参加を促進するなど、県民のライフステージに応じた健康づくりが必要である。</li> <li>◆女性は妊娠・出産だけでなく、更年期障害や特有の疾病等、生涯を通じて男性と異なる健康上の問題に直面することから、人生の各段階に応じた適切な健康保持対策に取組んでいく必要がある。</li> </ul>

各委員からご提出いただいた第5次長野県男女共同参画計画の策定に関するヒアリングシート（項目別とりまとめ）

男女共同参画の観点からみた長野県の現状	現状を踏まえ改善すべき課題	第5次長野県男女共同参画計画に盛り込んだ方がよい・重点的に取り組んだ方がよいと考える項目
<p><b>○女性の参画に関する状況</b></p> <p><u>女性の管理職が少ない</u>（自治体の管理職に占める女性比率が低い）。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>管理職になる時期が子育ての重要な時期（進学・就職）と重なるため、管理職を望まない女性が多くみられる。</li> <li>管理的職業従事者に占める女性の割合が全国最下位の13.5%で、職場での男女差（「女性の賃金や手当が同一職種・勤続年数の男性より低い44.6%」「女性は仕事以外の雑務をさせられている40.0%」）がある。</li> <li>女性に活躍してもらったり管理職にするメリットが腑に落ちていない。</li> </ul> <p><u>自治会長に占める女性の割合が全国46番目に低い。</u></p> <p><u>女性議員が少ない。地域防災に携わる女性も少ない。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>PTAや自治会などの団体トップには男性が就任することが当然であるという雰囲気があり、意欲のある女性がいても手をあげにくい。</li> <li>男女共同参画に関し議決等に反映されないことなどから、政策のゆがみや性差別もある。</li> </ul> <p>長野県の女性参画は自治体の中でも<u>危機的によくない状況。</u></p> <p>女性の指導的地位に占める割合は、あらゆる分野で約1割程度と2030年に50%をめざす潮流から取り残されている。</p> <p>国レベルでは、既に男女共同参画は人権問題ではなく、地域の活力や経済力の問題と認識し、人手不足や経済の停滞を背景に経済界が変わり始め、働き方改革や意思決定過程の変化へと移行してきている。</p> <p>長い間続いてきた<u>男性偏重型の社会が根強く残り</u>、社会や企業で女性が活躍することを阻害する岩盤層の男性が未だ多く存在する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 管理職として働きやすい環境整備と男性が家庭に関われる環境整備が急がれる。</li> <li>○ 従来の「男性中心型労働慣行」を改め、<u>性別にかかわらず活躍できる環境の実現</u>が急務である。</li> <li>○ 女性の管理職・監督職登用には、男性を中心とした<u>働き方の見直し</u>（長時間労働の削減、年休取得率の向上）に取り組むことが必要であり、<u>男性側の意識を変える</u>ことが重要である。</li> <li>○ 東京など都市部に出て行く<u>女性を地域にどう留めるか</u>、さまざまな分野から検証する必要がある。</li> <li>○ それぞれの分野ごと、「ささるように」必要性を説明・研修していく必要がある。国の2030（2020年までに管理職30パーセント）の実現が難しくなっているが、<u>ともかくトップの強い宣言やわかりやすく具体的な目標も必要</u>。人材難はこの先急激に進むと思われ、目標の先取りの視点も必要である。</li> <li>○ 若い女性が流出する、単身赴任で妻がついてこない（よい働き場所がない）地域は衰退する。<u>女性が活躍できない地域はいずれ衰退することと女性が出産か仕事かの二者択一にならないことが大事</u>であることを、<u>県の幹部や各分野のトップが明確に理解する必要がある</u>。</li> <li>○ 「学び」は女性自身のリーダーへの意欲と覚悟を促したり、高齢者の生きがいをづくりにつながり、地域に活力を生み出す原動力になる。</li> <li>○ 管理職登用については、<u>県や市町村が率先して取り組んでいくべきではないか</u>。</li> </ul>	<p>●政策方針決定過程における女性の参画</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <u>女性が活躍する自治体という評判をめざす。</u></li> <li>○ 「企業のトップ」「企業の現場」「行政」「地域社会のグループ」「教育現場」など、それぞれにターゲットをしばった<u>研修や働きかけ。国レベルの先進事例の共有。</u></li> <li>○ ロールモデルとなる女性が輩出できるような支援（経営者の意識改革セミナー・教育プログラムを実施、女性の管理職・管理職候補対象の研修会や情報交換会、関連助成金の創出）</li> <li>○ 企業での意識改革をサポートする取組。（企業訪問による啓発・セミナー・制度導入や風土醸成のコンサルティング・イクボスの育成など）</li> <li>○ 行政サイドも必要だが、<u>県民や市民が主体的に行動できる啓発活動や人材育成、事業のノウハウの構築</u></li> <li>○ 「<u>隗よりはじめよ</u>」で県庁の女性活躍ポストが壁を越えて存分に動けるようにすべき。<u>県庁の女性職員にはより高みを目指す研修が必要。</u></li> </ul>
<p>長野県の消防団員は、2018年（平成30年）10月1日現在34,684人、うち女性消防団員は1,145人でその割合は3.3%。消防団員全体の減少が続くなか、女性消防団員は10年前の835人に比べ310名の増で、割合も2.2%から増加している。また、県下77消防団のうち女性がいる消防団は68団で全体の88.3%。県内の<u>女性消防団員はまだ多数とは言えないが毎年増加している</u>。その理由としては次のことが考えられる。</p> <p>(1) 消防活動の多様化、拡大に伴って活動分野が増加し、女性が必要とされるようになった。（例：独り暮らしの高齢者などの防火指導など、各家庭に対する女性の働きかけの必要性が増加した。）</p> <p>(2) <u>消防団員が減少し続けており、団員確保の必要性に迫られてきた。</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 女性消防団員の意見や考え、不満等を<u>情報共有し、解決を図る仕組みを築く必要がある</u>。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 女性消防団員が発言できる場とそれを受け止める<u>消防団長等（幹部）との接点を設け、女性消防団員が自立的に積極的に行動できるような支援</u></li> <li>○ 県協会の主導ではなく、<u>女性団員の発想と行動により女性消防団員が横の繋がりをもち情報共有できる仕組みづくり</u></li> </ul>

男女共同参画の観点からみた長野県の現状	現状を踏まえ改善すべき課題	第5次長野県男女共同参画計画に盛り込んだ方がよい・重点的に取り組んだ方がよいと考える項目
<p><b>○女性の就業をめぐる状況</b></p> <p>生産年齢人口の減少は社会の活力維持に支障をきたす懸念がある中、女性の就業人口の増加と女性の視点を生かした活躍がますます期待される。</p> <p><u>長野県の現状は、進んでいるとはいえない。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新卒、中採ともに女性の採用を積極的に進めているものの、製造業に人気がない事、理系女子が少ない事、企業の認知度も地元を離れると低い事など、思うように女性比率を上げる事が出来ていない。その結果、将来の管理職登用などの計画が立てづらい状況である。</li> <li>・ 非正規雇用率、介護離職率など、共同参画に向けた負の指標を踏まえた対策が講じられていない。</li> <li>・ 育児期の女性に主戦力で働いてもらうという意識が薄い企業が多い。女性は家の事、男性が家計の柱になるという意識は年齢層の高い経営層、管理層に多い。 一方、代替わりした経営層には柔軟性がみられるが、周辺管理層の意識の違いによって社内の意識改革の進捗が大きく異なる。</li> <li>・ 職場の男性意識としては、年齢層が高いほど女性に家のことができるように配慮する反面、仕事の重要度、人事育成としての成長機会の提供には消極的である。</li> <li>・ 職場の女性意識としては、家庭のことを担うといった「女性はこうあるべきだ」というような傾向が根強く、女性の同士のキャリアアップ志向も弱い。</li> <li>・ 就職となると性別や保護者のライフスタイルをベースにした限定的な選択を望む保護者が多い。</li> <li>・ 男女問わず体系的な研修が行われている企業が少なく、キャリア形成を意識した研修体系になっていない。子育て・介護のタイミングで男女ともに一定数の離職や戦力外となる。</li> <li>・ リカレント教育がほとんど進んでいない。</li> <li>・ 近年、プチ起業が女性のチャレンジや多様な働き方として注目されている。</li> <li>・ 女性の場合、ライフイベントによりやむを得ず起業やテレワークを選択している場合もあり、その形態は扶養の範囲内やプチが多く、中長期のキャリア形成を見据えていない。また、安易に進める風潮もあり不安である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 一旦、子育てのために仕事をやめた女性の「眠る労働力」がこれからは必要であり大きな戦力になるが、<u>女性の能力等を認識し誰もが活躍できる環境づくり</u>が急務である。</li> <li>○ 企業において人事制度などを中心としたキャリアパス制度の導入にあたっての専門家のサポートが不足している。</li> <li>○ 企業において、人材がきちんと育つ教育体系づくりから支援する取組が不足している。経営者や人事担当者に研修体系を作り人材を育てることの理解が浅く、また1企業で体系を作って実施する資金・人的ネットワークがない。</li> <li>○ 女性自身が主戦力で働いて良いと思える意識啓発やロールモデルとの接点を増やしていくことが課題。</li> <li>○ 子育て・介護などで離職した女性の再就職について、安定した雇用に就けるよう、<u>各企業での正社員の中途採用を増やす</u>。また、<u>柔軟で多様な働き方が選択できる</u>、「年次有給休暇の時間単位取得」や「フレックスタイム制度」「時差出勤制度」などの<u>制度導入</u>を検討する。</li> <li>○ 女性の意識課題について、「女性は消極的である」「女性は責任のある立場を担いたがらない」と、女性を一括りに判断するのではなく、<u>各企業は「個人」に判断基準を置き、女性を育成することが必要</u>。</li> <li>○ 女性に多い非正規雇用形態の不合理な格差をなくす必要がある。</li> <li>○ 女性比率の高い業種は、具体的な活躍に向けた施策展開が必要となるなど、<u>夫々異なる課題がある</u>。</li> <li>○ リカレント教育は遠隔地や時間的な制約があっても受けられることが必要。</li> <li>○ 多様な働き方の一つの方法としての在宅ワークについては、労働法制の保護対象とならない働き方の増加が懸念される。提供する労働力について、<u>労働の対価としての適正な賃金が支払われるよう、労働行政のチェックが必要</u>である。</li> <li>○ <u>若い世代へのキャリア教育を推進する</u> →結婚・出産等を踏まえた長期的な視点でのキャリア形成支援 →再就職実現から復帰後まで総合的にサポート →企業や男性に働きかけ意欲から行動へ後押しすると同時に子育て世代は残業ゼロ →家庭内のジェンダー平等を促進</li> <li>○ 「起業」や「テレワーク」の多くは「短期での働きやすさ」のためのものであり、継続的かつ計画的に高めるサポートが不足している。新たな働き方を選択しようとしたときに能力が身についているようなサポート環境が不足している。</li> </ul>	<p><b>●あらゆる分野における女性の活躍</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 地域の活性化や維持のためにも男女共同参画の推進は重要である。特に人口が減少する地域においては、男女が協力して地域課題を担わなければその地域が立ち行かなくなる。様々な分野における男女共同参画が必要となる。</li> <li>○ <u>男女共同参画と働き方改革を並行して進める</u>。</li> <li>○ <u>女性経営者やプチ起業者を支援するセミナーの開催</u>。</li> <li>○ <u>働き方改革や女性活躍推進に取り組むモデル企業の成功事例発表の場づくりと交流ネットワーク作り</u>。</li> <li>○ <u>働き方の改革やダイバーシティ・女性活躍推進の積極的な企業によるフォーラムや企業展示会を開催</u>。(企業はブランドイメージのアップ、労働者は仕事の視野や選択肢の拡大を提供)</li> <li>○ <u>女性再就職希望者が気軽に相談できる窓口の充実</u>。</li> <li>○ <u>再就職支援において、スキルアップが就職につながるよう、企業との連携を密にする</u>。</li> <li>○ あらゆるハラスメントの根絶に向けて、ILO条約を踏まえた取り組みや、<u>職場・地域におけるハラスメント根絶の推進</u>。</li> <li>○ 非正規雇用・曖昧な雇用・若年労働・外国人労働など、<u>多様な男女参画に向けた課題解決や社会的波及力の強化</u></li> <li>○ 女性の昇進・昇格の遅れ配置や仕事の配分で男女が異なるなど、男女間の賃金格差の背景と状況を実証的に点検し、<u>積極的な差別是正措置(ポジティブ・アクション)手法による改善</u>。</li> <li>○ 掛け声だけでなく、意欲も引き出す中の研修など。とくに、<u>早い時期からのチャンス付与</u>。</li> <li>○ 農村や自治体の古い意識が若い女性を遠ざけているところがあるので、この分野では何が問題かをわかってもらい、<u>モデルづくりや横の連携も必要</u>。</li> <li>○ リカレント教育の県内各地(オンライン)での継続的・複数回実施</li> </ul>

男女共同参画の観点からみた長野県の現状	現状を踏まえ改善すべき課題	第5次長野県男女共同参画計画に盛り込んだ方がよい・重点的に取り組んだ方がよいと考える項目
<p><b>○育児・介護をめぐる状況</b></p> <p>女性の就業継続や管理・監督職登用には、男性による家事・育児・介護への参画状況が関係しており、長野県における男性の育児参画率の低さからも、<u>家庭内における男女平等参画（家事・育児・介護などの役割分担）が進んでいない。</u></p> <p><u>男性の家事。育児等への参画はまだまだ限定的。</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <u>仕事と子育ての両立に関する支援不足</u>により、共働き夫婦の女性にのみ過度な負担が強いられてしまう。<u>男性に対して子の看護休暇の周知や病児保育や一時預かりサービスなどの拡充が必要</u>である。</li> <li>○ <u>企業における産休・育児休暇制度の普及が必要</u>。</li> <li>○ <u>地域の複数企業の労働者が利用できるよう、地域のなかでの企業型保育施設の設置を増やす</u>。</li> <li>○ <u>男性の子育て参画のためのコミュニティづくりや啓発活動をサポートする場やその活動の周知啓発が必要</u>。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>家庭・地域活動への男性の参画</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <u>育児・介護による離職を防止し、男女ともに仕事と生活の両立を可能とする、より積極的な両立支援制度の整備や社会環境の整備・拡充に向けた発信</u>。</li> <li>○ <u>男性が家事・育児参画できる環境整備</u></li> <li>○ <u>男性にとっての男女共同参画の推進</u> (男性の育児休暇の奨励・助成金などの仕組みの強化、PTA活動・地域活動に社員の積極参加を促す企業の奨励)</li> </ul> </li> <li>→ <u>育児休暇を取得するリスクを考えざるを得ない状況の払しょく</u></li> </ul>
<p><b>○ワーク・ライフ・バランスをめぐる状況</b></p> <p>ワーク・ライフ・バランスが浸透していない。<u>男性の長時間労働が解消されていない</u>。女性にとっても働きやすい職場環境になっていない。</p> <p><u>男性の家事・育児参画が進んでいない。</u></p> <p><u>PTAや地域活動は、高齢男性主体の運営であり働きながらの参加が難しい。</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <u>男女が共に仕事、家庭、地域のワーク・ライフ・バランスに考慮したライフプランニングが可能な状況を作り出す</u>。</li> <li>○ <u>ワークライフバランスの重要性についての啓発活動を行う必要がある</u>。</li> <li>○ <u>働き方改革について、経営においても勝ちパターンであることを事例から学び、実践サポートすることが不足している</u>。</li> <li>○ <u>一般県民が、多様な働き方、生き方について理解する場が不足している</u>。</li> <li>○ <u>不要な行事などややり方の見直しなど、就労している人も関わられるような意見交換の場を作り、誰もが関わることのできる持続可能性のあるPTA・地域活動になるよう変更していくことが課題</u>。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>ワークライフバランスの実現</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <u>ワークライフバランスの重要性についての啓発活動等、『広報・啓発に重点的に取り組む…他自治体や企業、団体などの成功事例を参考にPRを行い、長時間労働の解消につなげていく</u>。</li> <li>○ <u>中小企業における多様な働き方や働き方改革をサポートする仕組み</u></li> </ul> </li> </ul>
<p><b>○男女の健康をめぐる状況</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <u>女性特有のがん検診の受診率向上について、受診可能な年齢（偶数年齢など）でないとならないなどの課題への対応が必要</u>である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>生涯を通じた健やかな暮らしの支援</b></li> </ul>
<p><b>○困難を抱える女性等をめぐる状況</b></p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>困難を抱えた女性に対する支援</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <u>負の連鎖を生じさせない関係機関の施策・連携によるサポート体制を今以上に、一人親家庭→経済的困窮家庭→その子の持ち味を發揮できない就労（非正規職員等）→経済困窮→… 等</u></li> </ul> </li> </ul>

男女共同参画の観点からみた長野県の現状	現状を踏まえ改善すべき課題	第5次長野県男女共同参画計画に盛り込んだ方がよい・重点的に取り組んだ方がよいと考える項目
<p><b>○性別による役割分担意識</b></p> <p><u>社会全体で男女双方に性別役割分担意識が根強く残っている。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>山間地等高齢者が多い地域は昔からの意識や慣習を保っていることが多い。</li> <li>性別役割分担意識は、企業における慣行、組織風土などにおいてより強い傾向にあり、男性を中心とした組織運営・体制のなかで、採用、教育訓練、配置、異動など、様々な過程で、男性による無意識の偏見（アンコンシャスバイアス）がある。</li> <li>若い世代の男性にも「男だから長時間労働は当たり前」「男性が育児など」といった固定的性別役割分担意識やアンコンシャスバイアス（無意識の思い込み）により生きづらさがある。 <ul style="list-style-type: none"> <li>女性自身も責任ある役職に就くことに消極的である</li> <li>女性が企業に就職した当時に感じていた性による不平等などの違和感も、組織風土などにより感化されてしまう状況にある。</li> </ul> </li> <li>「意識」は本当に変わるのには時間がかかるが、周囲や環境が変わればついてくる部分も多い。（同じ人が数年前と全く違うことを言っている。）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>依然として性別役割分担意識が残り、女性の活躍が進まない現状は、<u>生まれ育った時代や環境・教育に起因</u>している。<u>未来を担う世代を育成するシステムづくりと意識改革が必要</u>である。</li> <li>男女共同参画について<u>生涯を通じて学び続け、実践し続けることが重要。</u></li> <li>男性による無意識の偏見や性別役割分担意識について、年齢・性別にかかわらず、<u>意識改革の取り組みを根気よく続けることが必要</u>である。</li> <li>男性による無意識の偏見や性別役割分担意識については中高齢者に多いと思われがちだが、30代の若年層にも性別役割分担意識が定着しており、<u>世代に関係なく、意識改革に向けた取り組みが必要</u>である。</li> <li>経済的な面で女性が男性に依存する傾向が強いので、<u>女性自身の意識改革や男女共同参画意識の醸成をする必要</u>がある。</li> <li>学校教育において、キャリア教育（男女ともに仕事・家庭での役割が平等であること）を継続的に進めることが課題。</li> <li>次世代教育において、自己実現志向、豊かな暮らしなどの要求実現や男女共同参画の観点からの人材育成を学校関係者のみならず、住民を巻き込み実施する必要がある。</li> </ul>	<p><b>●男女共同参画社会実現に向けた意識改革</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>多様性が尊重される社会の実現に向けて、<u>ジェンダー・バイアス（無意識を含む性差別的な偏見）や固定的性別役割分担意識を払拭する周知・啓発のための計画を策定して、地域全体への波及や職場・生活環境の改善をはかる。</u></li> <li>女性活躍推進とともに、<u>外国籍の大人・児童を受け入れる社会（ダイバシティ&amp;インクルージョン）の構築</u></li> <li><u>多様性の受容とアンコンシャス・バイアスが及ぼす影響などの計画反映。</u></li> <li><u>男女共同参画社会の実現が地域の活性化につながるという考え方の普及。</u></li> <li>男性だけでなく、女性自身に対する意識改革や男女共同参画意識の醸成。</li> <li>男女共同参画に関するセミナーを市町村との連携を強め、回数を増やし参加しやすい時間帯・場所で繰り返し実施する。</li> <li>男女共同参画が進んでいる企業への学生の企業見学やインターンシップとその協力企業への助成</li> <li>学校教育における「男女共同参画の学び」のためのオリジナル『<u>信州型学習プログラム</u>』の開発。</li> <li><u>学校教育で、県下一斉に「男女共同参画の日」（仮称）を設ける。（男女共同参画週間を活用）</u></li> <li><u>女性活躍の基盤づくりのための幼児期からの学びの継続。</u></li> </ul>
<p><b>○推進体制に関する状況</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>第4次男女共同参画計画の周知や理解浸透が不足しており、各企業・組織や自治体への計画に反映されていない。</li> <li>男女共同参画意識の都市と地方の差があるように、県と各市町村の格差が大きい。市町村の行政規模により取組に差が生じている。 <ul style="list-style-type: none"> <li>大規模自治体では、専任の部署で女性活躍推進を含めた総合的な取組が推進されている一方で、小規模自治体では、担当が他の業務と兼務であることが多く、総合的な施策の展開が難しい状況がある。</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「意識が変われば行動が変わる」を念頭に、関係部署及び教育関係者との緊密な連携を図り、女性活躍の基盤づくりを強化。</li> <li>地域のコミュニティ活動の中で、男女共同参画の重要性が認識されない。より小さい単位の地域における男女共同参画の推進が十分でない。</li> <li>行政規模による差が生じないよう、県は小規模町村への支援を積極的に行うことが必要である。 <ol style="list-style-type: none"> <li>男女共同参画行動計画策定・取組における支援。住民アンケート内容、重点目標・施策等に関する具体的アドバイス。</li> <li>小規模町村への出前講座、講演会等の展開</li> </ol> </li> </ul>	<p><b>●推進体制の整備・強化</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>誰一人取り残されることのない包摂的な社会の実現には、男女平等参画をはじめとして、多様性が尊重される職場・社会の実現に向けた取り組みが重要である。環境の変化は、暮らしや働くうえでの困難さも多様化させているため、性別・年齢・国籍・障がいの有無・就労形態・性的指向・性自認(SOGI)などにかかわらず、誰もが多様性を認め、互いに支え合える、「真の多様性」が必要であることから、計画に反映すべきと考える。</li> </ul>

男女共同参画の観点からみた長野県の現状	現状を踏まえ改善すべき課題	第5次長野県男女共同参画計画に盛り込んだ方がよい・重点的に取り組んだ方がよいと考える項目
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 減塩運動のように、長野県民は理屈が腑に落ちるとその方向に急速に努力する真面目さがある。今は女性に活躍してもらったり管理職にするメリットが「腑」におちてない。</li> <li>○ 進捗状況の数値が上がったとしても、中身が伴っているのか検証しなければ現実は見えない。</li> <li>○ 多くの施策を実施しているが、継続して取り組むことが重要。</li> <li>○ 多くの予算を費やしている中で、実績評価だけでなく費用対効果もしっかり評価し、課題を明確にすることが重要。また、その課題に対し、短・中・長期の施策を明確に分類し、各施策の次年度への取組の実効性を上げていくことが必要。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 共同参画に向けて、他県に比べ見劣りする数値やワースト指標を見える化したうえで、その対策や推進項目を「男女共同参画に向けて乗り越えるべき計画」として策定していく。</li> <li>○ 関連する各種の施策や方針（働き方改革・多文化共生・女性活躍・消費者等）などとのつながりを持たせる計画策定。</li> <li>○ できるだけ実証的なデータに基づく根拠を示しPDCA手法での計画策定。</li> <li>○ 計画はこれまでの延長ではなく厳しくPDCAを回す。</li> <li>☆ 国連が掲げる「男女の平等を促進することと女性のエンパワーメント」を当該計画に盛り込みたい。</li> <li>※女性のエンパワーメント原則(WEPs)とは 2010年3月に、国連グローバル・コンパクト(GC)とUNIFEM(現UN Women)が共同作成した女性のエンパワーメント原則(Women's Empowerment Principles、以下「WEPs」)は、女性活躍推進に積極的に取り組むための行動原則で、企業が現在の慣行や基準、行動を調査し分析するための実践的な手引きとなっている。</li> <li>原則1 トップのリーダーシップによるジェンダー平等の促進</li> <li>原則2 機会の均等、インクルージョン、差別の撤廃</li> <li>原則3 健康、安全、暴力の撤廃</li> <li>原則4 教育と研修</li> <li>原則5 事業開発、サプライチェーン、マーケティング活動</li> <li>原則6 地域におけるリーダーシップと参画</li> <li>原則7 透明性、成果の測定、報告</li> </ul>

## ◇男女共同参画に係る国の動向等について◇

## ○女性の職業における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」）

〔H27.9.4 公布・一部施行、H28.4.1 完全施行、10年間の時限立法（～R8.3.31）〕

- ・国は女性の活躍推進に関する基本方針を策定し、地方公共団体は、国の基本方針を勘案して推進計画を策定するよう努める。
- ・国や地方公共団体、民間事業主は女性の活躍に関する状況把握、改善すべき事情の分析を踏まえ、「事業主行動計画」策定・公表するとともに、女性の活躍に関する情報を公表する。
- ・女性活躍推進法が改正され（R1.6.5 公布）、民間事業主が策定する一般事業主行動計画の策定義務の対象が拡大。
  - 常用労働者 301 人以上→101 人以上の事業主（公布後 3 年以内に施行）
- ・女性活躍推進法の改正と合わせ、事業主のパワーハラスメント対策の義務化及びセクシュアルハラスメント等の防止対策が強化される。
  - パワハラ対策の義務化・・・労働施策総合推進法の改正（R2.6.1 施行予定）
  - セクハラ等防止対策の強化・・・男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法の改正（H4.4.1 施行予定）

## ○女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針〔H27.9 閣議決定〕

- ・女性活躍推進によって目指すべき社会
  - 働きたいという希望を持ちながら働いていない女性や職場でステップアップしたいと希望する女性等がその思いを叶えられる社会。男女がともに、多様な生き方、働き方を実現でき、ゆとりある豊かな活力あふれる、生産性が高く持続可能な社会。

## ○第 4 次男女共同参画基本計画〔H27.12 閣議決定〕

- ・改めて強調している 4 つの視点の一つとして「あらゆる分野における女性の活躍」を挙げ、男性中心型労働慣行等の変革、女性活躍推進法の着実な施行、積極的な女性採用・登用のための取組や指導的地位へ成長する人材層を厚くするための取組を進めるとしている。（～R2、基本的な考え方は～R7）

## ○ニッポン一億総活躍プラン〔H28.6 閣議決定〕

- ・女性も男性も、お年寄りも若者も、一度失敗を経験した方も、障害や難病のある方も、家庭で、職場で、地域であらゆる場で、誰もが活躍できる、いわば全員参加型の一億総活躍社会を実現。
- ・一億総活躍社会の実現に向けた横断的課題である働き方改革の方向として、多様な働き方が可能となるよう、社会の発想や制度を大きく転換しなければならないとしている。
  - 非正規雇用の待遇改善、長時間労働の是正、高齢者の就労促進

## ○働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律〔H30.7.6 公布〕

- ・労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずる。
  - 雇用対策法、労働基準法、労働安全衛生法、パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正

## ○人生 100 年時代構想会議「人づくり革命基本構想」〔H30.6 決定〕

- ・基本的な考え方として、すべての国民に活躍の場があり、すべての人が元気に活躍し続けられる社会、安心して暮らすことのできる社会を創る必要があり、その重要な鍵を握るのが「人づくり革命」、人材投資であるとしている。
  - 実施する政策－幼児教育・高等教育の無償化、大学改革、リカレント教育の拡充、高齢者雇用の促進

○G20関係閣僚会合大臣宣言〔抜粋、( )は宣言項目番号〕

—労働雇用大臣会合大臣宣言— (2019.9.1~2 松山市)

- ・ジェンダー平等は、公正で、包摂的で、持続可能な社会のために不可欠である。(23)
- ・我々は、無償ケア労働における男女間の格差が、依然として女性の労働市場への参加を妨げる主要な障壁及びジェンダー不平等の要因となっていることを認識する。(25)
- ・仕事の世界における政策と慣行は、ワーク・ライフ・バランスとジェンダー平等の改善を支援するために調整する必要がある。(27)
- ・我々は、すべての性別に基づく暴力とハラスメントを根絶させるための措置をとることの重要性を再確認する。(30)

—保健大臣会合大臣宣言— (2019.10.19~20 岡山市)

- ・我々は、ジェンダー平等と女性の社会的地位の向上を推進し、すべての人々の保健上のニーズに対してジェンダーを考慮した介入を提供することで、人権を推進し守ることに貢献する。(8)
- ・我々は、医療従事者におけるリーダーや管理職の役割を果たすため、女性の社会的地位を向上させる必要性を再確認する。(17)



## 男女共同参画センターあり方検討WG検討結果等について

人権・男女共同参画課

## 1 WG検討実施結果

過去にセンター運営に関わった職員や利用団体関係者等をWGメンバーとして、今後のセンターのあり方について集中的に検討を行った。

日時・場所	検討メンバー *敬称略	検討結果概要
8月2日(土) 14:00~16:00 ホテルメトロポリタン 長野(長野市)	古田睦美(県男女共同参画審議会会長) 鳥橋祥子(元県男女共同参画センター所長) 重千富(県男女共同参画推進県民会議顧問) 酒井裕子(県女性活躍推進監)	○研修事業における県のセンターが担うべき役割・機能等及び運営について ・男女共同参画について若者にも関心を持ってもらえるような研修の実施。 ・市町村に対する県のセンターとしての役割は、市町村が追い切れていない部分のフォローや市町村と国との調整役が基本 ・運営に関しては、NPO法人等の団体が常駐してキャリアを積みながら行うべきではないか。
9月14日(土) 14:30~16:30 男女共同参画センター (岡谷市)	気賀沢葉子(心理カウンセラー) 重千富(県男女共同参画推進県民会議顧問) 酒井裕子(県女性活躍推進監)	○相談事業における県のセンターが担うべき役割・機能等について ・相談対応は、経験とケースの積み重ねが重要であるが、現在の相談員の任期は最長5年であるため、県直営から専門的な団体等(NPO法人等)に相談員の育成と併せて委託する方向も考えられる。 ・秘密厳守が基本である相談事業を、不特定多数の人々が入り出りする貸館事業を実施する場所で、本来行うべきではない。 ○市町村ができないこと(相談員の育成、情報収集・発信など)を行うのが、県のセンターとしての役割
10月17日(木) 14:30~16:00 長野大学(上田市)	古田睦美(県男女共同参画審議会会長) 重千富(県男女共同参画推進県民会議顧問) 酒井裕子(県女性活躍推進監)	○県のセンターの今後の方向性について ・市町村が県に対して望んでいることを踏まえ、市町村ではできない部分(事業)を担うことで、県全体の男女共同参画社会づくりをけん引していく役割を果たすことが望まれる。

## 2 男女共同参画センター設置市等へのヒアリング実施結果

WGでの検討と並行して、県内の男女共同参画センター設置市等に対して、県のセンターに期待することなどのヒアリングを実施した。

日時・ヒアリング先	県のセンターに期待することの主な意見
○9月10日(火) 14:00~16:00 長野市(地域・生活部人権・男女共同参画課)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現在、県のセンターで実施している市町村向けの相談員研修や行政職員研修は有意義でとても良い。</li> <li>・県のセンターで実施している各種セミナー等の内容は良いと思うが、アクセスが悪いため参加が難しい。</li> <li>・セミナー等の会場は必ずしも県のセンターでなくてもよく、むしろセンターとの共催による身近な場所でのセミナー等の開催を今後も継続してほしい。</li> <li>・「市町村ではできないこと=県でなければできないこと」をやってほしい。</li> <li>・人材の育成・養成を行ってほしい。(相談員のスキルアップのための研修、講座等の企画に関する研修等)</li> <li>・市町村での取組や相談ケースなどについての情報収集・提供とともに市町村が情報共有できる場・ツールを設けてほしい。</li> </ul>
○9月17日(火) 10:30~11:30 飯田市(市民協働環境部男女共同参画課)	
○9月17日(火) 14:30~16:00 松本市(総務部人権・男女共同共生課)	
○10月17日(木) 9:40~11:00 上田市(市民まちづくり推進部人権男女共生課)	

男女共同参画センター（男女共同参画社会づくりの総合的拠点）の今後の方向性について

～時代が求めるニーズの変化に対応したセンターへ～  
 全県から集うセミナーから身近な場所でのセミナーへ、地域に寄り添った男女共同参画社会づくりへ

