

1 前回までの審議会における主な意見 【令和元年度第 1 回審議会（7 月 24 日）】

項目	ご意見等	発言者	回答
管理職に占める女性の割合	県をリードする立場の県職員の女性管理職と女性のトップ層の現状はどうか。	宮島委員	県職員の女性の管理職の割合は目標値10%のところ、H31年4月で8.4%。増加傾向にあるが、全国と比べて低い割合と認識しています。また、女性の部長級の女性は4名、部長・課長級を含めて8.4%です。
児童虐待とDV対策	配偶者からの暴力に加えて子供への虐待が同時に起きているという現状にあって、これを一体して対応する必要があると思われるが、県ではどのように考えられているか。	尾臺委員	児童虐待とDVの関係、非常に密接に結びついており、問題であると考えるとともに、さらに悲惨な児童虐待等が増えていることもあり、この4月から県民文化部に児童相談養育支援室を設置し、児童相談所と一体となって取り組んでいるところです。
計画の推進体制	男女共同参画計画に沿って様々な事業を各部局で実施しているが、部局間の連携がされているか。	根橋委員	基本的には部局間、全ての施策を連携して実施していくものと考えています。具体的に改善が必要という部分のご意見をいただきながら進めてまいります。
市町村支援	県内市町村の取組のばらつき、温度差があると思うが、進捗状況はどうか。 市町村の力量に差がある。男女共同参画社会づくりの重要性はわかっているが、小規模の町村では取組が遅れている。これからは女性の力が発揮できる仕組みを考えていく必要がある。ぜひ連携をお願いしたい。	古田会長 唐木委員	市町村規模により人員体制に差があると認識している。その中で、全ての町村で同じように実施することは難しいと感じており、また、県と市町村の役割分担についても今後の課題と考えております。皆さんにご意見を頂き、第5次計画等に反映してまいりたいと思います。  現在、市町村男女共同参画策定支援事業として、希望のあった市町村に意識醸成講座を開催する支援事業を行っています。地域に偏りがある状況や小規模町村に計画未策定が多いという特徴もみられます。町村と県の役割分担も含めて、検討していきたいと考えています。
	女性の活躍に関する推進計画未策定の市町村への働きかけについて、県では、どのようなアプローチをしているのか。第5次計画では、もう少し踏み込んでいただきたい。	高島委員	
第5次計画	計画推進のこれまでの成果と課題をどう整理するのが重要。関係団体等との意見交換や関連する会議との連携もお願いしたい。	根橋委員	ご指摘は非常に重要と思います。 次回審議会以降で論点整理をしていく中で、第4次計画の総括をしていきたいと考えております。
	第4次計画の総括はいつされるのか。しっかり総括をして、目標の進捗についてなぜ達成できなかったのか、きちんと捉えていく必要がある。	唐木委員	
	長野県はこのままだと、人材獲得競争に負けるのではないかと。次期計画は現計画の継続ではなく、相当大胆なことを考えたり、今までと違うことを打ち出していかなければいけないのではないかと。女性の活躍というよりも地方の創生にとって、若い女性を引きつけられるかがその地域の未来を決めるとまで言われている。施策の対象として、経営者と行政。経営者と県、県議会の意識が変わるということは大事。教育の面からは女の子たち。ターゲットごと、効果のある施策を打ち出していければいい。	宮島委員	第5次計画、少しメリハリをつけたものにしなければいけないだろうと思います。また皆さんのご意見をいただきながら、どこに重点を置くのかを打ち出していきたいと考えています。
	ワーキンググループ設置などの検討をしてほしい。データの立体的な分析が大事。例えば、県職員の女性管理職割合について、経過として女性の母数との関係や男女別の採用状況等、厚みある分析が必要。第5次計画策定に向けて、ドラスティックに検討していく手法を考えたほうがいいのか。第5次計画では、何か一つのことを捉えて検討する意志を示せるものも必要ではないか。	高島委員	今後、ご議論いただく部分かと思いますが、第5次計画にはメリハリをつけるような方向を、どんな形がいいのかは今後の話になりますけれども、念頭に置きながら検討していただければと思います。
	かなりドラスティックな、そして何が変わったのか、何を進めていくのかがわかる計画にしたい。	古田会長	
意識調査	調査は基本的に、意識変化を見ているものであり、項目は変えないほうがいい。 また、高校生に対しての質問でなぜ子育てについて落とすのか。 私も全く意見は同じで、この項目はやはり残しておいていただいたほうがいい。	高島委員 新津委員	県民意識調査の項目については、審議会のご意見を踏まえ、基本的には前回調査項目と同様に調査することとします。ただし、他の個別計画等で対応している2項目については削除（変更）します（「防災・災害復興対策」は削除（H26 調査 問 13）、「DV・暴力対策」は男女共同参画センターの相談業務の検討資料とするため内容変更）。 高校生の意識調査の項目については、審議会のご意見を踏まえ、前回調査項目は同様に調査することとします。ただし、問9の「子育ての希望について」の選択肢に「7 考えたことがない」を追加し、「男女共同参画関連の学習の有無と学習時期について」の1項目を増やします。
	同様に、安曇野市で実施の高校生との合同講座で、生徒たちが結婚願望というものも口にしている。人口減少が進む日本において非常に重要な生徒の意見であり、今後いかに子育てをしていくかという人生設計、これは大事なところなので、この項目は残したほうがよいと思います。	尾臺委員	
	考えたことがない人がいるかもしれないという仮説なのであれば、考えたことがないという回答をつくれればよいのではないのでしょうか。	福盛委員	

前回審議会の主な意見 【令和元年度第2回審議会（11月18日）】

項目	ご意見等	発言者	県としての考え方
政策・方針決定過程への女性の参画拡大	<p>女性が自治会長やPTA会長になるには家庭内の理解向上という部分での施策も考えられる。女性枠を設けるといった事例など、県内で情報交換やノウハウの共有をし、ボトムアップしていくことも考えられる。県が女性を対象にしたリーダー研修や意識改革の研修を実施して、県全体を牽引していくことも必要ではないか。会長の役割や仕事内容の明確化、自治会行事や役割の見直しを行うなど、地域のみinnで役割を担えるような仕組み、システム作りが必要ではないか。</p> <p>地域のことに男女が共に参加する体制をつくっていかなければならないのではないか。</p> <p>地区ごとの事情に応じた施策を考えていく必要がある。自治会の負担軽減は、行政に課せられた課題と思っている。</p>	<p>福盛委員 古田会長 高島委員 宮下委員 小林委員 唐木委員</p>	<p>「固定的な性別役割分担意識の解消」について、地道であっても進めていかなければいけない課題と捉えています。</p> <p>これまで、有効な施策を見いだせていないということについては、市町村ごとに相違する状況を掴みきれていないことも要因の一つと考えています。</p> <p>今後、市町村と連携し、地域ごとの女性参画促進に関する課題分析と対応策の検討に取り組んでまいります。</p>
	<p>「県の審議会等委員に占める女性の割合」では、新たな女性委員の発掘は難しい状況であるということについて、何が難しいのか、深掘りが必要。県内では人材が見つからないとすれば、対象を県外に広げるなど努力が必要ではないか。</p>	<p>山極委員</p>	<p>専門分野の団体推薦の在り方を再確認するとともに、引続き、公募の活用や専門資格の拡大等により人材の掘り起こしをするよう、担当課への働き掛けを継続してまいります。</p>
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	<p>中小企業にもたくさんある成功事例をピックアップして県内に情報発信してはどうか。</p> <p>育児や介護で離職した方が正社員になれない。子育てや介護していると難しい。企業側にそういう考え方が根強い。トップが変わればという話もあるが、トップよりもその周辺の人々の教育機会を増やす必要がある。</p> <p>女性が積極的でないことが理由にされるが、一人ひとりが、その能力を最大限発揮できる形をみんなで考える必要がある。労働者の効果的な働き方を根本的に考えるという視点をどこかに入れていただきたい。</p> <p>自治体職員も非正規雇用が多く、またその7割、8割が女性であり、その状況は何十年も変わっていない。</p>	<p>山極委員 福盛委員 宮島委員 中村委員</p>	<p>女性活躍推進セミナー等の実施に当たっては、より身近で有効な手法などの、県内企業にとって魅力的な情報提供が行えるよう、実施内容を検討してまいります。</p>
	<p>女性社員対象のスキルアップ研修で、一步、踏み出そうという人が出てきているが、少ない女性社員の中でだれをどういうふうに育てていくかが次の課題と捉えている。</p>	<p>小林委員</p>	<p>県内企業の多くを占める中小企業で働く女性のキャリア形成を促進する事業を実施してまいりたいと考えています。</p>
	<p>県外でキャリアを積んだ女性たちに対する、起業支援やネットワークづくりなどの支援も考えられるのではないか。</p>	<p>古田会長</p>	<p>今後、市町村等と連携を図り、様々な立場の県民との意見交換を実施し、女性のネットワークづくりやエンパワーメントに取り組んでいきたいと考えております。</p>
	<p>女性が農業分野や基幹産業の土木業でしっかり所得が得られる仕組みが必要。次期計画の中では産業や労働部門についてももう少しきめ細かく、取り組んでいく必要がある。</p>	<p>高島委員</p>	<p>長野県就労促進・働き方改革戦略会議における分野別会議との連携を図るなど、分野ごとの課題を整理したうえで、取り組んでまいります。</p>
<p>困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備</p>	<p>女性が経済活動に参画してその能力を発揮する一方で、非常に困難な暮らしの中で、希望を見出せない女性を輝かせていくという施策が必要。女性が弱い立場に置かれているという理解や共感を深める施策を実施すべきではないか。</p>	<p>高島委員</p>	<p>様々な困難を抱えた女性（ひとり親・高齢女性・障がいのある女性・外国人女性）等が安心して暮らせるよう、それぞれの置かれている立場への理解促進を図るとともに、相談体制の充実や就労促進などの経済的自立に向けた取組を実施してまいります。</p>
女性に対するあらゆる暴力の根絶	<p>学校教育の中で、人権教育も含めて一緒に考える場面が必要ではないか。デートDVの講座の中では、自ら身を守るといったことや個人情報などをネットなどで扱うことについて、もう少し厚みのある教育をしたほうがいい。</p>	<p>高島委員</p>	<p>男女共同参画センターでは、デートDVの防止セミナーを実施しており、年間約10校に講師を派遣しています。</p> <p>学校教育の中では、一人一人が自分の個性や能力を十分発揮することや男女平等の学習は意識して行っており、さらに教員に対する研修、学校人権教育研修会なども実施しているところですが、女性に対する暴力をめぐる状況は多様化がみられることから、状況に応じて適切に対応していく必要があると考えております。</p>
	<p>様々な支援機関・団体等との一層の連携を図り、強化していく必要がある。</p>	<p>古田会長</p>	

項目	ご意見等	発言者	回答
計画全体	<p>第4次計画のめざす姿の一つとして掲げられている「豊かな自然と共生し多様な生き方ができる信州暮らし」は、長野県の魅力としてかなり大きいところ。農林業への女性参画は、農村暮らしのモデルとなり、移住者の増加も期待できるため、そんな視点も意識してほしい。</p> <p>県外から見た長野県には魅力がある。温泉やおいしい果物があり、文化も高い。上手な情報発信が必要ではないか。長野県は魅力があって、究極な危機感にたどりつきにくい。必死な都道府県にいつか負けてしまうという危機感がある。次期計画には、今までと同様に現状に即した取組はもちろん、少し象徴的なものをつくったほうがいい。例えば男性の育休で一步先取った取組やSociety5.0、再生エネルギーなど、長野ならではの内容を考えていく必要がある。</p>	山極委員 宮島委員 古田会長	<p>第5次計画について、長野県の特徴も踏まえた内容としたいと考えております。委員のご意見をいただきながら、計画の策定を進めてまいります。</p> <p>また、計画の推進にあたっては、「信州らしいの魅力、強み」を活かした特色ある取組を行うよう、関係課と更に連携を密にして実施したいと考えております。(例えば、「信州らしい暮らし方」の情報発信や体験の場の提供(テレワーク、起業、就農、信州やまほいく等))</p>
男女共同参画センターについて	<p>長野県は縦に広いので、会場に行けない人が近所でビデオ通話でも聞けるというようなことや市町村単位ではなく広域連合みたいな大きなくくりで連携を図ることも考えられる。そして、次のステップは家でもネットでつながる、配信するというようなことを入れてもらえればと思います。</p> <p>センター同士の横のネットワークを構築したり、長野県以外の女性グループ、女性団体との研修に行ってみようかとか、そういう情報の双方向のやりとりみたいなものを考えたらどうか。広い意味で女性の連帯につながるので、国立女性教育会館も含めたネットワークづくりの研究をしていく必要がある。</p>	福盛委員 高島委員	<p>男女共同参画センターについては、「時代が求めるニーズの変化に対応したセンター」を目指し、その機能の見直しを図ってまいります。</p>

## 第5次長野県男女共同参画計画策定に関する意見聴取まとめ（主な意見）

人権・男女共同参画課

項目	ご意見等	発言団体	備考
1 政策決定過程への女性参画について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の県会議員が少ない。町村では女性が0のところもある。企業の女性管理職も少ない。</li> <li>・自治体、行政、教育分野では成果が上がってきたが、地域、職場などでの方針決定場面では（女性の参画が）遅れている。</li> <li>・区長、公民館長等を含み女性管理職が少ない。地域活動において女性が指導的立場になるよう育成する研修が必要</li> <li>・県の審議会等における女性委員の割合は、他都道府県を上回り、よい状況である。</li> <li>・県議会の女性議員が少なく、市町村でも14%に過ぎない。県の女性管理職も7.5%と少なすぎ。政策を決めたり実行するところに女性が少ないことが、暮らしやすい社会への足かせになっており、それについての発信が少ない。</li> <li>・県や市町村の管理職のあり方を見直し、「隗より始めて」ほしい。管理職が率先して休暇をとる、育児・介護などのために短時間勤務でも管理職を続けられるなど。</li> <li>・女性の力を社会でもっと生かし、引き上げ、貢献度を高める社会を目指す取組が必要。</li> <li>・議決場面に参画できる役職に多くの女性を位置づけ、意見を反映できることで、豊かな発想や多角的な問題を取り込めるのではないか。</li> </ul>	<p>新日本婦人の会 在宅看護職信濃の会</p> <p>看護協会</p> <p>商工会女性部連合会 平和・人権・環境労働組合会議</p> <p>//</p> <p>//</p> <p>民生委員児童委員協議会連合会</p> <p>//</p>	
2 企業等における女性活躍推進等について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性は働くにしてもパートがあたりまえ</li> <li>・企業における男女比は圧倒的に女性の割合が低い。中小企業では常用労働者に占める女性の雇用率は32.9%、パートや派遣職員の比率は女性25.9%に対し男性は4.8%。（中小企業団体中央会調べ）</li> <li>・会員事業場においては、管理・監督職層の女性が増えてきているように感じられる。また、女性限定のセミナーを開催しているが、積極的に受講生を派遣する企業も多い。</li> <li>・仕事・役割・貢献度に応じて、年齢や性差によらず適材適所に人材を配置すべき。</li> <li>・ポジティブアクションを否定するつもりはないが、女性の管理・監督職の数だけを増やせばよいという風潮には賛同できない。</li> <li>・医療、福祉、公立小中学校における女性の管理職割合は着実に向上。</li> <li>・公立学校の管理職に占める女性の割合は、増加しているものの一層の努力が必要。女性教員を教務主任等の指導的立場に積極的に登用したり、研修等を通じてキャリアアップを図り管理職として必要な指導力や資質を高めることが必要。</li> </ul>	<p>看護協会 中小企業団体中央会</p> <p>経営者協会</p> <p>//</p> <p>//</p> <p>//</p> <p>民生委員児童委員協議会連合会 県教育委員会</p>	
3 誰もが安心して働き続けられる環境づくりについて	<ul style="list-style-type: none"> <li>・働く場、地域活動の場における育児・介護等家庭生活のサポート体制の整備、理解促進が必要</li> <li>・子育てしやすい環境づくり、女性が働き続けられる環境づくり</li> <li>・更なる仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）の推進</li> </ul>	<p>看護協会 農業委員会女性協議会 中小企業団体中央会</p>	

項目	ご意見等	発言団体	備考
3 誰もが安心して働き続けられる環境づくりについて	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性が安心して働ける環境整備が遅れている。役員等には「男性は仕事、女性は家庭」の意識がまだ根強く、上司や同僚の理解を得られない状況が顕在化していないのではないか。役員等の意識改革、上司や同僚の理解促進が必要。（頭ではわかっているが実態が伴わない場合が多い）</li> <li>・男女がともに安心して働ける環境整備（特に中小企業、小規模企業）、女性の再就職支援</li> <li>・結婚・出産を推奨しながら、子育てと仕事の両立が困難。企業等のリーダーが女性の立場になっていないため働きにくさがある。</li> <li>・女性が仕事を続けていく上で最も壁になっているのは育児に関する悩み。</li> <li>・大企業等ではハラスメントの啓発学習等が徹底されているが、零細企業、個人経営会社、自営業等の啓発が進んでない。</li> </ul>	<p>中小企業団体中央会</p> <p>働く女性の家連絡協議会 民生委員児童委員協議会連合会</p> <p>〃</p> <p>人権擁護委員連合会</p>	
4 農業分野等について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・農業委員は、全体の委員数が減少する中で女性委員数はほぼ横ばいで女性の割合が増加している。「人・農地プラン」の地域での話し合いの場で、女性の視点も重要になってきている。</li> </ul>	農業委員会女性協議会	
5 社会における男女平等について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教育の中では問題なく進められているが、社会一般の中では平等さが欠けてしまっている。</li> <li>・都合のよいところだけが「男女平等」となっていないか。数値が全国平均を超えればよいというものではなく、その平均自体が低い。男女が同等・同列に扱われる社会を目指すべき。</li> <li>・男女共同参画は「人としての幸福感」であってほしい。</li> </ul>	<p>共同参画をめざす会 ↓女性会議</p> <p>農業委員会女性協議会</p>	
6 意識改革・啓発について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・まだ「男らしく、女らしく」「男だから、女だから」という意識が根強い。特に高齢者に残っており、家庭での位置付けに影響している。学校では「男女平等」が浸透してきているが、家庭や社会が「男女平等」「男女共同参画社会」でなければ教育の意味がない。人権問題として学習する必要がある。</li> <li>・「女性が社会に出て自立して働く」ということについて、男性にも女性にも意識づけし、働くことの大切さを理解する必要がある。</li> <li>・育児、介護や経済的なことなどが厳しい世の中になっている中で、自分たち（高齢層の人たち）がやってきたことがこれからの人たちもできて当然という考え方から脱却すべき。</li> <li>・意識改革を推進するための市町村、地域住民を対象とした学習の場が必要。</li> <li>・長時間労働を美德とする風潮は社会全体で変えていくべき。性別を問わず育児や介護をしながらでも働くことがあたりまえの社会を構築することが急務。</li> <li>・男性に固定的性別役割分担意識が根強い。</li> <li>・子どもへの教育により一定年代までは意識改革の必要性を感じないが、中高年の人々はまだ対等に共同していく考えが欠如しているところがある。</li> <li>・男性は女性の活躍を理解できるようになってきている。女性自身がエンパワーメントとチャレンジ精神を持たなくてはならない。</li> </ul>	<p>↓女性会議</p> <p>看護協会</p> <p>〃</p> <p>〃</p> <p>経営者協会</p> <p>働く女性の家連絡協議会 在宅看護職信濃の会</p> <p>共同参画をめざす会</p>	

項目	ご意見等	発言団体	備考
6 意識改革・啓発について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男性の意識改革も必要だが、それ以上に女性自身が意識を変える必要がある。</li> <li>・女性が結婚しなくなっている。仕事をしていると結婚を希望しない人が多いと感じる。世の中が便利になり、結婚しなくてもいい社会になっているため、女性も男性も「結婚＝負担」という思いが大きいのではないか。</li> <li>・女性は、家族や職場、地域など周りの人たちの理解・サポートに対して感謝の心を持つべき。権利ばかり主張しない。</li> <li>・「家庭を優先したい」「責任を負いたくない」「楽な仕事でよい」など働く女性の意識醸成が進まず、管理職を望まない現状がある。働く女性の意識改革の推進が必要。</li> </ul>	Ⅰ 女性会議 食生活改善推進協議会  農業委員会女性協議会  中小企業団体中央会	
7 子ども・若者への教育について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子どもたちに男女共同参画を理解させるために、社会で活躍している女性を学校へ派遣し出前講座を実施。</li> <li>・男女が自分の体について学び、その上で妊娠・避妊の知識を身につけ、20代前半くらいまでに自分の人生設計を考え、意思を持てるような教育が必要。</li> <li>・子どもたちへの教育に力を入れるべき。性差ではなく個々の個性として捉え、互いにカバーし合うことがあたりまえという意識づけが必要。</li> <li>・子どもの頃からの男女共同参画に対する意識づけが重要。</li> <li>・男女共同参画を実現するためには小中学生からの人権教育が必要。</li> </ul>	Ⅰ 女性会議  看護協会  食生活改善推進協議会  働く女性の家連絡協議会 人権擁護委員連合会	
8 地域活動・地域づくりについて	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現実には、地域の社会教育やボランティア活動等での女性の活躍が大きいですが、公民館の女性館長が増えていかない。</li> <li>・健康寿命が男女ともに1位の長野県は、生涯現役で生きがいを持って暮らせる地域づくりが大切であることから、女性・男性双方の参画が必要。両者の多様な視点を認め合い、受け入れることで「誰一人として取り残さない。」(SDGs)世の中を実現していくことが地域の活性化につながる。</li> <li>・地域の生活課題の住民相互の支え合い、見守り等の活動を支える担い手の多くは女性が活躍している。また、子ども食堂等、子どもの居場所づくりや子供を地域で育てる活動の中心も、多くが子育て中の女性や子育てを終えた女性。</li> <li>・目に見えづらい地域での住民主体の活動を支える場面で多くの女性が活躍し、介護分野の従事者の多くが女性であることから、ライフステージに応じた働き方や生活を支える仕組みが必要。</li> <li>・長野県の地域性なのか、自治会役員(区長等)のほとんどが男性で、女性が選出された場合には、男性(特に長老)が何で女性なのかと軽蔑視する場面が多い。男女共同参画の理解が進んでいない。</li> <li>・PTA会長は女性が少ない状況だが、地域の支部長や専門部長はほとんどが女性。女性活躍推進の面ではよいことであるが、「女性に任せておけばよい。」という流れであれば男女共同</li> </ul>	在宅看護職信濃の会  働く女性の家連絡協議会  県社会福祉協議会  //  人権擁護委員連合会  市町村教育委員会連絡協議会	

項目		ご意見等	発言団体	備考
8	地域活動・地域づくりについて	参画社会の精神とは真逆の動きであり、今後、社会の様々な場面で同様のことが起きる可能性がある。議員や企業の管理職のほとんどを女性が占める社会を目指しているわけではない。	市町村教育委員会連絡協議会	
9	配偶者暴力について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・DV対策の強化</li> <li>・最近の相談状況から、女性から男性へのDV事象もあり、被害者は女性だけではない現状に係る課題についても考える必要がある。</li> </ul>	看護協会 働く女性の会連絡協議会	
10	課題解決・施策の進め方、推進体制等について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社会、企業、県民等全ての連携施策が必要</li> <li>・課題解決は県独自ではできない、社会全体で考えていくべき。ジェンダー視点での分析が必要</li> <li>・女性団体の弱体化が進んでいる。男性会員が少数。男女ともに活動すると実感できることが望ましい。</li> <li>・人口減少が進む中で、狭い意味の「男女共同参画」よりもダイバーシティの考え方が重要。</li> <li>・各市町村の人権及び男女共同参画部署と連携を取り協力体制を強化していくことが必要。</li> <li>・男性と女性がお互いに責任を担いながら活躍できる社会にするためには、女性向けだけでなく男性向けの施策も重要。</li> </ul>	共同参画をめざす会 新日本婦人の会  食生活改善推進協議会  看護協会 人権擁護委員連合会 市町村教育委員会連絡協議会	
11	第5次男女共同参画計画について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画計画を県民にどのように伝え・理解してもらえるか広報の仕方などが肝心。</li> <li>・達成目標で「農業委員」の女性割合のみ掲げているが、農業委員会を構成する「農地利用最適化推進委員」も含めて集計すべき。(農地利用最適化推進委員：担当する区域の「農地等の利用の最適化の推進」について、総会や部会で意見を述べるなど委員会の中で一定の役割を担っている。)</li> <li>・4次計画をもとに一步踏み込んだ内容に。</li> <li>・これまでの取組の成果と課題、現状・特徴や社会情勢を勘案した計画作成。</li> <li>・啓発・周知が重要。</li> <li>・計画倒れにならないよう、地域や職場など様々な場で女性が集まって現状について話す機会を作り、意見を丁寧に拾い政策に反映してほしい。</li> <li>・性的マイノリティの明確な位置付けを。</li> <li>・男女共同参画計画は、少子高齢化対策のためではなく、多様性を認め合うことで一人ひとりが住みよいまちになることを目的の一つとしてほしい。</li> <li>・計画の着実な実行に向けた県民への周知、見える化を期待。</li> <li>・Withコロナ、Afterコロナの中で、男女共同参画の視点からもテレワークなどの働き方の新しいスタイルの定着を図るため、「新しい生活様式」の実践に関する内容を盛り込んだらいいか。</li> <li>・女性とともに地域社会で活躍できる男性を増やすため、男性向け施策の強化充実。</li> </ul>	共同参画をめざす会 農業委員会女性協議会   中小企業団体中央会 商工会女性部連合会  平和・人権・環境労働組合会議  // //  県社会福祉協議会 県教育委員会  市町村教育委員会連絡協議会	
12	その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性も男性も、日頃感じる悩みや不安、不満などを気軽に相談できる(聞いてもらえる、話せる)場があるとよい。</li> </ul>	県社会福祉協議会	

# 第5次長野県男女共同参画計画策定に向けての基本的な考え方(案)

## 現在の社会情勢（長野県）

人権・男女共同参画課

- |  |  |
|--|--|
| <p>(1) 人口の急激な減少<br/>少子高齢化、歯止めがかからない若年層（15～24歳）の社会減、生産年齢人口の減少</p> <p>(2) 人生100年時代の到来<br/>全国トップクラスの平均寿命・健康寿命</p> <p>(3) 働き方改革・女性活躍推進法に基づく取組の推進<br/>就業促進・働き方改革戦略会議、女性活躍推進会議を通じた官民協働の取組み推進</p> <p>(4) 頻発する大規模な自然災害、世界的規模の感染症<br/>台風、地震等の発生、気候変動非常事態宣言、新型コロナウイルス感染症拡大</p> | <p>(5) 人権施策の多様化<br/>女性に対する暴力の根絶に向けた意識の高まり、性的少数者への理解促進、多文化共生</p> <p>(6) SDGs達成に向けた取組<br/>長野県はSDGs未来都市に選定</p> <p>(7) 個人の価値観・ライフスタイルの変化<br/>「物質的な豊かさよりも心の豊かさ」と考える人の増加、晩婚化の進行（単身世帯の増加）</p> |
|--|--|

## 県民の意識（R1男女共同参画に関する県民意識調査から）

- 男女平等感……最も割合が高いのが「学校教育の場」（55.4%）、最も低いのが「社会通念・慣習・しきたり」（8.1%）
- 「男性は外の仕事、女性は家事・育児・介護に向いている」と思う……48.0%（女性 54.0% 男性 41.9%→男女で12.1ポイントの差）
- 「しきたりや慣習は、自分が嫌だ・時代に合わないと思っても守るべきだ」という考えについてそう（どちらかといえば）思わない  
……全体 68.9%（20歳代 84.4% 70歳以上 57.2%→若い年代ほど否定的）
- 職場において「男性の方が（どちらかといえば）優遇されている」と思う……67.5%（H26調査 63.2%、R1全国調査 53.5%より高率）
- 家事、育児、介護等に男性が積極的に参画するために重要なこと……「職場における上司や同僚の理解を深めること」が約5割（45.3%）
- 自治会長やPTA会長などに女性が少ない理由……「女性自身が責任ある役職につくことに消極的だから」が最も高い割合（58.2%）
- 家庭生活において「男性の方が（どちらかといえば）優遇されている」と思う  
……全体 64.5%（女性72.6%、男性55.3%→男女で17.5ポイントの差、H26調査 61.1%、R1全国調査 44.9%より高率）

## めざす姿

- ◆ 誰もが自らの意思に基づき、強みを活かし個性と能力を発揮できるジェンダー平等な社会
- ◆ 一人ひとりの人権が尊重され、多様な人々の多様な生き方・働き方が認められる社会
- ◆ 仕事と家庭生活・地域生活等との調和が図られ、充実した暮らしを実現できる社会
- ◆ あらゆる分野のあらゆる主体の取組に男女共同参画の視点を取り入れた、持続可能な活力ある社会

### 施策の方向1：あらゆる分野における性別による偏りの解消・女性の参画拡大

#### 【現状の分析】

##### 政治分野における女性の進出が進んでいない

○県・市町村における女性議員は増加傾向にあるものの全議員に占める割合は約16%。また、14の町村議会では女性議員が不在

##### 【要因】

- ・女性は政治活動に向かないという偏見などが存在し、女性を「住民の代表に」という風土がない。
  - ・両立支援が十分でないこと、男性の家事・育児・介護への参画が進んでいないことから議員活動と家庭生活の両立が困難。
  - ・女性自身の「表に立つべきではない」という思いこみや議員活動の意義・やりがいに対する認識不足、ロールモデルの不在などにより議員を目指す女性が少ない。
- ⇒県意識調査では、「政治の場」が男女平等と回答した割合は1割弱。また、約8割が「男性の方が優遇されている」と回答

##### 経済分野・行政分野における政策・方針決定過程における女性の参画は遅れている

○女性の有業率は高い（52.6%＝全国第5位）が、企業等の管理職に占める女性の割合は全国最下位（長野県13.5%、全国16.4%）

○県の管理職に占める女性の割合（7.5%（警察本部を含む。））は全国平均（10.3%）に比べて低い値

##### 【要因】

- ・管理職に適任な経験・技能を有する女性職員が少ない。女性の人材育成・管理職登用の取組は道半ば。
  - 女性を管理職候補として採用・登用してこなかったため。
  - 男性はキャリアを積んで昇進すること、管理職になる人材を育てることが「普通のこと」であるのに対して、女性は意識の面でも「普通のこと」ではなかったため。
  - 多様な働き方制度の導入など、仕事と家事・育児等を両立して働き続けるための環境整備が遅れているため。
  - 職場内での固定的性別役割分担意識、性差による偏見・思い込み、セクシュアルハラスメントが依然として存在しているため。
- ・男性中心型の労働慣行が維持されており、キャリアアップ期（30・40歳代）の長時間労働が解消されていない。
- ・上司である管理職が苦勞する姿を目の当たりにして、仕事（管理職）と家庭との両立は困難と考え消極的になっている。

##### 地域では女性が多く活躍しているが、リーダー的立場につくのは男性

○ボランティア活動などで多くの女性が活躍する反面、リーダー的立場の女性は少数（自治会長1.4% 小・中学校PTA会長7.6%）

##### 【要因】

- ・女性はリーダーになりたがらない・なるべきでないという思い込みなどにより、自治会・PTAの会長職、消防団の団員は男性という慣行が維持されている。（男性はなりたくなくても「やらされている」）
- ・男性中心の慣行の背景には、地域社会に根強く残る「家の代表は男性（世帯主は男性）」という「家父長制」の名残、男性中心の組織運営がある。
- ・活動の負担が男女を問わず大きく、担い手となることに消極的。
- ・会議開催の工夫やICT利活用など、子育て中の男女等が地域活動に参加しやすい仕組みづくりが不十分。
- ・若年層（特に女性）の大都市圏への転出超過により地域に残っている女性が少ない。
  - 女性にとって働きやすい・働きがいのある職場づくり、女性にとって魅力あるまちづくり、多様性のある地域づくりが不足。
- ・農村地域では、特に女性は農作業に加えアンペイドワークである家事・育児等に忙しく、経営への参画、社会参画ができない状況にある。また、女性自身が責任ある立場への登用への抵抗感を持っている。

## 施策の方向1：あらゆる分野における性別による偏りの解消・女性の参画拡大

### 働く場と家庭の場における男女の均等な機会と待遇が確保されていない

- 男女間の賃金格差は解消傾向にあるが、依然として大きな格差が存在（男性100：女性73.3）。
- 県民意識調査では、7割弱が職場でも家庭でも「男性の方が優遇されている」と回答。

#### 【要因】

- ・給与と待遇面での男女差が存在（正規職員でも給与の差、扶養手当等諸手当が男性のみに支給など）。
- ・女性の非正規雇用労働者数は男性の約2.5倍 ⇒ コロナ禍においては、女性が職を失いやすい。
- ・女性の管理職が少ない世代での賃金格差の増大。
- ・女性は男性に比べ圧倒的に無償ケア労働（家事・育児等）に従事する時間が多い。（夫婦と子供世帯における1日当たりの無償ケア労働 妻7:34 夫1:23）

### 仕事と家庭生活・地域生活の両立、長い人生を見据えての自己啓発等を望んでも現実はかなえることが難しい

- 性別にかかわらず「仕事と家庭生活」「仕事と家庭生活と地域・個人の生活」をともに優先を理想としているが、現実には、男性は「仕事を優先」が約半数（51.2%）、女性は「家庭を優先」「仕事を優先」が同率（27.6%）。
- 働く女性の約5割が結婚や出産を機に退職。
- 男性の育児休業取得率は2割に届かないうえ、取得期間は1か月以下が9割超
- 子育て期の男性（30・40歳代）は、週労働時間60時間以上の割合が高く長時間労働の傾向
- 介護・看護を理由とした離職・転職が男女問わず増加傾向

#### 【要因】

- ・従来からの男性中心型労働慣行、超勤・転勤が昇進の評価対象になったり終身雇用や年功序列を基本とする人事評価制度。
- ・男性が、日常的に定時で帰宅し家事・育児等を担える環境が整っていない。  
→仕事と家庭の両立支援策や多様な働き方の取組が進み始めているがまだまだ不十分。
- ・農村では、ワーク・ライフ・バランスの実現に有効な家族経営協定の締結農家は年々増加しているが、一部にとどまっている。
- ・一見仕事には関係のない無償家事やケア労働、自己啓発活動等が、実は仕事の面でも役に立つこと（例：新たな商品・サービス開発のアイデアの発想につながるなど）について、その価値や重要性の認識が不足している。

## 施策の方向1：あらゆる分野における性別による偏りの解消・女性の参画拡大

現行の主な取組（第4次男女共同参画計画）	論点（第5次男女共同参画計画の方向性）
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆政策・方針決定過程への女性の参画拡大                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・県の審議会等女性委員の積極的登用</li> <li>・県の女性職員・女性教員の管理職登用促進、職場復帰支援、研修機会の充実</li> <li>・県の女性職員・女性教員の採用拡大</li> <li>・女性の活躍推進事業                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>企業経営者・管理職向けの女性活躍推進セミナーの開催等</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>◆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>・農業リーダー育成事業                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>地域の実践的リーダーとなるための研修を行い、農村生活マイスターとして認定等</li> </ul> </li> <li>・若手後継者等育成事業                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>商工会、商工会議所の青年部・女性部の自主的な活動を支援</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>◆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>・はたらく女性応援プロジェクト事業                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>子育て中の女性等に対する相談、セミナー等による再就職支援</li> </ul> </li> <li>・男女共同参画セミナー事業                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>雇用の場等における女性の活躍に関する研修会への講師派遣</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>◆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>・部下の子育てや介護を応援する「イクボス・温かボス」の普及促進</li> <li>・多様な働き方普及促進事業                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>企業訪問による多様な働き方の導入の働きかけ、「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証制度の普及</li> </ul> </li> <li>・子ども・子育て支援事業                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>病児・病後児保育、延長保育実施への補助</li> </ul> </li> <li>・建設工事、製造の請負、物件の買入れ等の入札参加資格審査における仕事と育児・介護等の両立支援に取り組む企業への優遇措置</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□政策・方針決定過程における女性の参画拡大                             <ul style="list-style-type: none"> <li>▶審議会等女性委員の更なる登用は、<b>理工系分野や女性の進出が進んでいない産業分野等における女性人材の掘起し・育成が必要</b></li> <li>▶<b>県の女性職員・女性教員の管理職登用をさらに進める</b>ためには、男女問わず誰もが働きやすい職場づくり、女性の人材育成等が必要</li> <li>▶政治分野、行政分野における<b>政策形成・事業立案に当たっては、女性の視点や考え方を意識的に取り入れる</b>ことが必要</li> <li>▶<b>議員活動の負担軽減に向けた見直し、家庭生活と両立できる環境整備</b>が必要（取組の主体は？）</li> <li>▶企業等が、<b>経営戦略として女性活躍推進に取り組む</b>ことは、女性の視点や考え方を取り入れた商品・サービス開発、男性中心型の労働慣行の見直し、働き方改革等につながるメリットがあることを、経営層や管理職が認識することが必要</li> </ul> </li> <li>□地域における男女共同参画の推進                             <ul style="list-style-type: none"> <li>▶地域においては、男女の特性や様々な立場の人に配慮した地域づくりのために、<b>女性をはじめ多様な人が自治会活動等に参加</b>することが重要。<b>活動の担い手不足や持続可能な地域づくり</b>にも有効</li> <li>▶<b>地域活動の負担軽減に向けた見直し</b>が必要（取組の主体は？）</li> </ul> </li> <li>□雇用の場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                             <ul style="list-style-type: none"> <li>▶<b>男女の賃金格差解消</b>に向けた非正規雇用労働者の待遇改善、非正規から正規雇用への転換促進が必要</li> <li>▶<b>男性中心型労働慣行からの脱却に向けた働き方改革</b>の推進が必要</li> <li>▶<b>終身雇用や年功序列を基本とする雇用制度・人事評価制度の見直し</b>が必要（ジョブ型雇用、パラレルキャリアの評価の普及、復職システムの構築等）</li> <li>▶<b>雇用によらない働き方</b>（自営業等）への支援が必要</li> <li>▶女性の母性保護へ配慮した上での<b>固定的性別役割分担意識、性差による偏見・思い込み、セクハラ等の解消</b>に向けた効果的な取組が必要</li> </ul> </li> <li>□進路選択・職業選択における男女共同参画の推進                             <ul style="list-style-type: none"> <li>▶性別によって進路選択・職業選択が固定化しないよう、<b>男女が自分の意思に基づいて進みたい進路を選択</b>できるような環境（教育、家庭、職場）づくりが必要</li> </ul> </li> </ul>

## 施策の方向2：安心・安全なくらしの実現

### 〔現状の分析〕

#### 女性に対する様々な暴力（性暴力・性犯罪、ストーカー、セクハラ等）やパートナー間での暴力が存在している

- 性犯罪・性暴力の根絶を求める声の高まり（フラワーデモ、#Mee Too運動）。
- 県の性暴力被害者支援センターにおける新規相談受付件数は、開設以来毎年増加（R1:91件）。
- 女性の3人に1人、男性の5人に1人が配偶者からの暴力を受けた経験。
- SNSにおけるいじめ、セクハラ等人権侵害事象の増加。

#### 【要因】

- ・未だ男性優位の社会構造、家父長制度の名残り（世帯主は概ね男性）。
- ・体力（体格）の差が身体的暴力に。
- ・男性の方が収入が多いことが経済的暴力に。
- ・「女は男より劣る」「養ってやっている」という男性側の意識から心理的暴力に。
- ・女性からは被害にあった時の声を上げにくく、表面化しにくい。
- ・パートナー間では男女双方に「多少のことは許される」という甘えがある。
- ・スマートフォン、パソコン等の情報機器が普及する一方で、必ずしも正しい使われ方がされていない場合がある。
- ・SNSは匿名性があることが、問題の解決を難しくしている。

#### 女性は、経済社会における男女が置かれた状況の違い等を背景として、貧困等生活上の困難に陥りやすい

- 県内のひとり親家庭のうち約9割が母子家庭。児童扶養手当受給資格者のうち、世帯年間総収入が200万円未満の母子家庭は6割弱。
- ひとり親世帯の親の勤務形態は、母子世帯では「非正規雇用」が48.6%で「正社員」の33.4%を上回っている。
- コロナ禍で女性・障害者・外国人等非正規雇用労働者を中心として解雇や雇い止めが増加しているとの報道。

#### 【要因】

- ・女性は、結婚・出産・育児といった大きなライフイベントを機に正社員から非正規雇用になりやすい。
- ・貧困のひとり親の子育て世帯では、貧困が子どもの進路等に影響を及ぼし貧困の連鎖につながりやすい。
- ・性的指向・性自認に関すること、障害があること、外国人やルーツが外国であること、アイヌの人々であること、同和問題の当事者であること等を理由とした社会的困難を抱えている者は、更に複合的な困難を抱えることがある。
- ・貧困等の困難を抱える女性は、暴力の被害など複合的に困難を抱えている場合が多い。

## 施策の方向2：安心・安全なくらしの実現

**充実したくらしを送るために、生涯にわたって心身の健康を維持することが重要だが、行動が伴いにくい状況がある。**

○女性の身体と心は、思春期、妊娠・出産期、更年期、老年期というライフステージによって大きく変化。

【要因】

- ・女性の就業率の増加や晩婚化による初産年齢の上昇、寿命の延伸等ライフサイクルの変化等。
- ・「子どもを産む性」としての特性からの制約や困難が伴いやすい。

○仕事を中心となる年代（20～50歳代）では、健康づくりのための運動や食生活の取組を行っている人が少ない傾向にある。

○若い世代での朝食欠食、働き盛り世代の生活習慣病、高齢者の低栄養、さらには子どもの“孤食”等も課題となっている。

○心の病を発症する人も増加

○40～60代の男性の自殺死亡率が高く、未成年者（20歳未満）の自殺死亡率は全国的に高い。

【要因】

- ・単身世帯・共働き世帯の増加、高齢化の進展、長時間労働、ライフスタイルの変化等。
- ・過度のストレス、過労、育児・介護疲れ、生活困窮、いじめ、孤立等様々な社会的要因。

**非常時には、平常時における固定的な性別役割分担意識を反映して、ジェンダー課題が拡大・強化される**

○コロナ禍での自粛生活（ステイホーム）においては、家事・育児・子どもの学習援助・介護等の家庭責任が女性に集中。

○これまでの大規模な災害発生時における避難所等において、様々な問題が明らかになってきている。

✓食事づくりや清掃等が女性の役割として割り当てられるなど、固定的性別役割分担意識に基づく運営がされやすい傾向にある。

✓運営リーダーに女性がいないことから、女性の特性に配慮した運営がなされない（トイレ、着替え場所、生理用品等の衛生用品、洗濯、入浴など）。

✓DV や性被害・性暴力が起きやすい。

○避難所運営をはじめ地域の共助・支援活動・復興計画の協議の場などの責任者や委員はほとんどが男性。また、被災者ニーズの把握においても、聴き取り側が男性であると女性の声が届きにくい。

⇒防災会議女性委員比率：長野県 19.7%、市町村（全体）7.3%、女性委員のいない町村 20 （自治会長 1.4%）

【要因】

- ・根強い固定的性別役割分担意識や無意識の思い込み。
- ・防災の分野において、女性の進出 防災・復興計画や避難所運営指針等が多様な人々の意見等が反映されたものになっていない。
- ・平常時から、男女共同参画の視点を取り入れ様々な立場の人たちが協力し合う地域づくりがされていない。

## 施策の方向2：安心・安全なくらしの実現

現行の主な取組（第4次男女共同参画計画）	論点（第5次男女共同参画計画の方向性）
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 女性に対するあらゆる暴力の根絶               <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 児童虐待・DV24時間ホットライン 児童虐待、DVに関する通告・通報に24時間体制で対応</li> <li>・ 性暴力被害者支援センター運営事業 性暴力被害者への総合的な支援を24時間365日ワンストップで提供</li> <li>・ 性犯罪をなくすための啓発 高校、大学（短大）等における講話・護身術講習会、小学校・特別支援学校への啓発資料の配布</li> <li>・ 男女共同参画講座・セミナー事業 デートDVセミナー（学校への講師派遣）、教員向けデートDV防止研修</li> <li>・ 女性相談センター運営事業 DV防止講演会、DV被害者に対する保護や自立のための情報提供等</li> <li>・ 性被害防止に向けた指導充実事業 「子ども性被害防止教育キャラバン隊」を学校へ派遣し、「性に関する指導」「情報モラル教育」等の実施とともに性に関する指導充実のための研修会を実施</li> </ul> </li>   <li>◆ 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>・ 男女共同参画センターでの女性のための相談（電話相談、法律相談、カウンセリング）</li> <li>・ 信州パーソナル・サポート事業 生活就労支援センター（まいさぼ）を設置し、生活困窮者からの相談対応、自立・就労に向けた支援を実施</li> <li>・ ひとり親家庭就業・自立支援事業 就業に向けた資格取得支援、就職に関する相談を実施</li> <li>・ 就職困難者のための就職サポート事業 就職が困難な母子家庭の母、子育て期の女性等に対して求人開拓員が就職先をあっせん</li> <li>・ 県内大学進学・修学奨学金給付事業 経済的困難を抱えながら県内大学で学ぶ意欲のある学生の入学金、在学中の奨学金を給付</li> <li>・ 「性の多様性を尊重するための職員ガイドライン」の作成</li> <li>・ 多文化共生くらしのサポーター設置事業 外国籍県民のための母国語による相談窓口の設置</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 女性等に対するあらゆる暴力の根絶と人権が尊重される社会づくり               <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 暴力や児童虐待は、加害者から見て弱い立場にある者に対して起きやすく、特に女性に対する暴力は、様々な面で男性優位であることが背景にあることから、<b>男性優位の社会構造・社会的慣行・しきたり、男性側の意識を変えていくことが必要</b></li> <li>▶ <b>暴力は、男女問わず犯罪にもなり得る重大な人権侵害</b>であることをすべての人が自覚し、一人ひとりの人権が尊重され暴力を許さない社会の実現のための普及啓発が必要</li> <li>▶ 被害者はもとより不安を感じている人たちが<b>相談しやすい、相談に行きつくための体制整備、相談支援の質の向上</b>が必要</li> <li>▶ 加害者に対しても<b>再犯防止のための対策強化</b>が必要</li> <li>▶ <b>子ども・若者に対して、自分も他人も大切に思う自他尊重の意識醸成のための学習</b>が重要</li> <li>▶ <b>子どもの頃から、情報モラル教育</b>が必要</li> </ul> </li>   <li>□ 困難を抱える女性等への支援と多様性が認められる社会づくり               <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 貧困等生活上の困難を抱える女性等を確実に必要な支援につなげるためのしくみづくりが必要。特に<b>子育て世帯のひとり親に対する経済的自立への支援</b>は重要</li> <li>▶ 偏見・差別に苦しむ<b>性的マイノリティに対する理解促進</b>は、男女共同参画の視点からも重要</li> </ul> </li> </ul>

## 施策の方向2：安心・安全なくらしの実現

現行の主な取組（第4次男女共同参画計画）	論点（第5次男女共同参画計画の方向性）
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆生涯を通じた男女の健康支援                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・信州ACE（エース）プロジェクト推進事業 生活習慣の改善に向けた取組を県民総ぐるみで推進</li> <li>・思春期保健事業 思春期の男女及び保護者を対象とする思春期クリニック、思春期セミナーの開催、20歳までの思春期ピアカウンセラー（大学生、看護学生等）の育成</li> <li>・周産期母子医療センター運営事業 総合・地域周産期母子医療センターの運営費を補助</li> <li>・信州母子健康推進センター事業 市町村と協調し、妊娠から子育てまでの相談・支援体制を構築・</li> </ul> </li> <li>◆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>・長野県長寿社会開発センター運営事業 センターが実施する高齢者の生きがい・健康づくりの及び社会参加活動を促進するための事業等に対し助成</li> </ul> </li> <li>◆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>・市町村男女共同参画計画策定支援事業 男女共同参画の視点からの地域づくりに関する講座の開催</li> <li>・地域住民の学びと活動を支える中間支援人材育成事業 住民が主体的に取り組む地域づくり活動に寄り添った支援を行う人材（まちむら寄り添いファシリテーター）を育成。</li> <li>・男女共同参画の視点を取り入れた、県地域防災計画、各種災害対応マニュアル及び備蓄品の見直し。</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□生涯を通じた男女の健康支援                             <ul style="list-style-type: none"> <li>▶女性の健康支援は、昨今のライフスタイル・ライフサイクル（仕事中心の生活、晩婚化、長寿化等）の変化に注意が必要</li> <li>▶健康な生活を送る上で、男女が、<b>お互いの身体的性差を十分に理解し合うことが必要</b></li> <li>▶本県は、健康長寿全国1位であり元気な高齢者が多い。引き続き、若い頃からの正しい生活習慣に関する普及啓発、<b>高齢者が生きがいを持てるよう就業を含めた社会参加の機会の創出が必要。</b></li> <li>▶身体的健康だけでなく<b>心の健康を保持</b>するための取組が必要</li> </ul> </li> <li>□防災・復興における男女共同参画の推進                             <ul style="list-style-type: none"> <li>▶災害時に強い地域づくりのために、平時からの、男女はもとより様々な立場の人たちが協力し合い、<b>男女共同参画の視点を取り入れた住民主体による地域づくりが必要</b></li> <li>▶<b>防災・復興に関する施策や方針の決定過程</b>へ、女性、障がい者、高齢者等<b>様々な立場の人が参画</b>することが必要</li> </ul> </li> </ul>

## 施策の方向3：男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

### 〔現状の分析〕

#### 社会全体として、「男女共同参画」の理解は深まりつつあるも、「男女平等」とは感じていない

- 県民意識調査において、8割強が「男女共同参画社会」という言葉を「知っている」又は「聞いたことがある」と回答（過去最高）  
また、固定的性別役割分担意識について、7割弱が反対の回答をしているものの、職場や家庭において「男性の方が（どちらかといえば）優遇されている」と回答した割合は7割近くに上る。
- 高校生の意識調査において、家庭での役割を行っている主体を尋ねたところ、全ての項目において「母親」が最も高い。

#### 【要因】

- ・固定的性別役割分担意識をよしとしない県民の意識の向上によって、より不平等感を感じる人が増加しているものの、実態が伴っていない。

#### 県内の年代別人口は20歳代のみ構成比が崩れている（若年層の女性が少ない）

- 本県の社会増減を、男女別・年代別で比較すると、15～19歳の転出数は転入数の2.3倍、20～24歳の転出数は転入数の1.5倍。とりわけ、20～24歳の女性の転入数が少なく、社会減は男性の1.5倍。
- 県内高校を卒業し県外大学へ進学した学生のUターン就職率は、女性の方が男性に比べて低い値（2019.3卒－男性 37.9%、女性31.9%）。
- 地方出身の若い女性は、進学や就職だけでなく、「地元や親元を離れたかったから」といった理由で東京へ移動。
- 「しきたりや慣習は、自分が嫌だ・時代に合わないと思っても守るべきだ」と思わない人の割合が若い年代ほど高い。

#### 【要因】

- ・固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見、アンコンシャス・バイアスが根強く存在し、女性の居場所と出番を奪っている。
- ・企業経営者等が、女性を一人の人間として捉えて育成する気持ちがないため、女性にとって働きがいを感じられない環境になっている。
- ・女性も男性も問題意識を持ちながらも具体的な行動変容に至っていない。
- ・安心して暮らすために十分な所得とやりがいと得られる仕事ができ、家族を形成しやすく、暮らしやすい、女性にとって魅力的な地域となっていない。

#### テレビ、新聞、雑誌、各種広告、企業や自治体等の広報活動などにおいて固定的性別役割分担意識や無意識の偏見に基づく表現等が散見される

#### 【要因】

- ・マスコミや企業、自治体等の広報活動において、男女共同参画の視点からの気配りが不足（女性のアイキャッチャー的表現、暴力的表現などが見られる）。

## 施策の方向3：男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

現行の主な取組（第4次男女共同参画計画）	論点（第5次男女共同参画計画の方向性）
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 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>・ 男女共同参画社会づくり啓発事業 意識の普及啓発のための啓発資料作成・配布、出前講座の実施など</li> <li>・ 人権啓発センター事業 啓発ビデオ・パネルの貸出、人権学習会への講師派遣、巡回展の実施</li> </ul> </li> <li>◆ 男性にとっての男女共同参画の推進               <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 部下の子育てや介護を応援する「イクボス・温かボス」の普及促進</li> <li>・ 仕事と暮らしの両立への環境整備（県職員） 「男性職員の子育て計画書（パパの子育て計画書）」の提出義務化による育児休業の取得促進、子育て職員支援研修会の開催等</li> <li>・ 男女共同参画センターでの男性相談員による男性相談</li> </ul> </li> <li>◆ 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>・ 学校教育における男女共同参画社会に関する題材の授業への位置づけ</li> <li>・ 学校人権教育研修会の開催（教職員向け）</li> <li>・ 人権尊重社会づくり県民支援事業 県民自ら取り組む研修・学習会等の啓発事業実施経費を補助</li> <li>・ 情報モラル教育の推進 情報モラル教育の促進を含めた教員研修を実施</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ <u>教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革・理解の促進</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 古い慣習やしきたり、社会通念を見直していくためには、前例踏襲の風潮を払しょくし、親から子へ、高齢世代から若年世代への無意識の「男はこうあるべき、女はこうあるべき」という人生観の押しつけをなくしていく必要があるが、誰がどのようにやれば効果的か検討を要する</li> <li>▶ <b>男性にとっての生きづらさ</b>につながっている「男はこうあるべき」という社会通念、無意識の思い込みの解消が必要</li> <li>▶ 生涯を通じた人権教育が必要。特に<b>子どもの頃の教育、意識づけは重要</b>。</li> <li>▶ 企業経営では重要な考え方となっている「<b>ダイバーシティ・インクルージョン</b>」は、<b>性や国籍の多様性等の観点から</b>、男女共同参画社会づくりを進めていく上で、<b>普及啓発が必要ではないか？</b></li> <li>▶ <b>正しい情報発信</b>に関しては<b>メディアの協力</b>が必要</li> <li>▶ 県における広報活動・情報発信については、男女共同参画の視点から、日常的に意識して女性の視点・意見を取り入れ、考える取組が必要</li> </ul> </li>   <li>□ <u>人々を引きつける活力ある地域社会づくり</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 長野県の魅力や強み（豊かな自然環境、首都圏との適度な距離感など？）を活かした取組が必要</li> <li>▶ <b>若年世代（特に20歳代前半の女性）の人口流出を食い止め、同時に県外からの移住者を呼び込むための、男女共同参画の視点を取り入れた工夫・努力が必要</b></li> </ul> </li> </ul>

## 施策の方向4：推進体制の強化

### 〔現状の分析〕

社会全体として、「男女共同参画」の理解は深まりつつあるものの、具体的な結果が伴っていない

- 県の施策を実施する上で、男女共同参画の視点が十分に取り入れられていない。
- 様々な主体との連携が不足している。
- 平成27年（2015年）9月に国連で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」では、17の目標と169のターゲットからなる持続可能な開発目標（SDGs）を掲げているが、「ジェンダー平等の実現と女性・女兒の能力強化は、すべての目標とターゲットにおける進展において死活的に重要な貢献をするものである。」とされている。

#### 【要因】

- ・県の各部局、市町村、関連団体等の働きかけが不十分。
  - ・施策を届ける当事者の声を十分に拾えていない。
- 男女共同参画を進めるうえで土台となる男女平等意識の醸成を阻害する「固定的性別役割分担意識」や「アンコンシャス・バイアス」がいまだに払拭できていない。

#### 【要因】

- ・県民に対する啓発・発信機能が不十分。また、時代に合った啓発活動ができていない。

### 現行の主な取組（第4次男女共同参画計画）

- ・県の全職場で「男女共同参画推進員」を選任し、職場内の環境整備や刊行物等の広報表現の配慮等に取り組む。
- ・男女共同参画社会づくり県民協働事業  
長野県男女共同参画推進県民会議をはじめ、NPO、女性グループ等と協働して啓発イベントを開催
- ・男女共同参画センター事業  
男女共同参画の形成促進を図るための拠点施設として、県民等の活動の場の提供、男女共同参画に関する講座、研修、情報の提供、県民からの相談対応を実施。

### 論点（第5次男女共同参画計画の方向性）

- ▶部局横断的に、施策を実施する上で男女共同参画の視点をより一層強化し、SDGsなど国際的基準も尊重しながら、**県全体で男女共同参画社会づくりを推進しているという姿勢**を県民に向けて示していくことが必要
- ▶長野県男女共同参画推進県民会議をはじめ関連団体の構成員の高齢化及び減少が課題となっていることから、**若い世代にも問題意識を持ってもらうための取組が必要**
- ▶あらゆる機会・場を通じて、**国機関、市町村、関連団体等との連携強化が必要**
- ▶男女共同参画センターが、長野県男女共同参画社会づくり条例に定める「男女共同参画社会づくりの促進に関する施策を実施し、並びに県民及び事業者による男女共同参画社会づくりに関する活動を支援するための総合的な拠点施設」としての機能を果たすため、「**人が集まる拠点**」から「**人に発信する拠点**」へと**機能の強化**を図る

## 男女共同参画センター改革の方向性

《センターを県民に身近な存在に》

### 現状と改革の背景

- 男女共同参画センターは、県民等の男女共同参画社会づくりの活動を支援するための総合的な拠点施設の位置付け（男女共同参画社会づくり条例第24条）
- 普及啓発の拠点施設・「活動の場」として一定の役割を果たしてきたが、設置（S59）から35年余り経過し、周辺住民の「公民館的施設」へと変容（施設利用率30～40%）
  - H30年度包括外部監査「施設の利活用や 効率的な維持管理について、検討することが望まれる」
  - ⇒ 社会の変化に即応した方法（ICTの活用等）による普及啓発の強化が必要

### 改革の方向性

**「人が集まる拠点」から、「人に発信する拠点 = 身近な存在」へ転換**

人に発信する機能を強化		
	現状と課題	改革の方向性
普及啓発	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ セミナー等参加者の大半が諏訪地域</li> <li>・ 講座の共催市町村が限定的</li> <li>・ 活動の場としての利用団体は近隣のみ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ オンラインによる「<b>どこでも受講可能な研修</b>」の実施</li> <li>▶ <b>各地へ出向いてセミナー開催</b></li> <li>▶ 場の提供から<b>団体の事業サポート</b>へ</li> </ul>
人材育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 市町村からはスキルアップ支援への強い要望</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 施策を支える<b>市町村職員の育成</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 相談や講座企画等を担う職員のスキルアップ研修</li> </ul> </li> </ul>
相談事業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 一定ニーズが存在（R1年度：1,500件超）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 相談者に寄り添った相談を継続</li> <li>▶ 性的少数者への対応等を検討</li> </ul>
情報発信等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 情報収集・発信が不十分</li> <li>・ 行政資料、団体の記録誌、古い書籍等が未活用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 他県の男女共同参画センターや関連団体との連携による情報収集・発信</li> <li>▶ 過去の行政資料、団体記録誌等を整理・アーカイブ化</li> </ul>
体制強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 県とセンターとの連携が希薄</li> <li>・ 専門的知見を有する職員の不足</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 県とセンターの連携強化</li> <li>▶ 有識者等をメンバーとする<b>事業企画委員会設置</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業体系構築</li> <li>・ 最新の知見を導入</li> </ul> </li> </ul>
施設のあり方の転換		
<p>現行の指定管理期間満了時（R4.3.31）に<b>貸館業務を廃止</b>（研修室・ホール廃止）</p>		

## 今後の男女共同参画計画の策定スケジュールについて

人権・男女共同参画課

時期	令和2年度						令和3年度			
	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月
男女共同参画 審議会	①計画の基本的な考え方検討 (9/15)			②骨子案検討 (中旬)			③答申案検討 (中旬)  ○答申(下旬)			
男女共同参画 推進本部 (庁内関係課等)	幹事会 * 基本的な考え方について * 骨子案作成について			幹事会 * 骨子案について				幹事会 * 計画作成について	本部員会議 (部局長会議) * 計画決定	
人権・男女共同 参画課										公表 議会報告