

第 5 次長野県男女共同参画計画の概要

働き方・暮らし方を変えて、誰もが自分らしく生きられる社会をつくろう

< 計画策定の趣旨 >

性格と役割

- 男女共同参画社会基本法及び長野県男女共同参画社会づくり条例に基づく計画
- 計画の一部は、女性活躍推進法に基づく本県の推進計画
- 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
- 国「第 5 次男女共同参画基本計画」、本県「しあわせ信州創造プラン2.0」等各種計画との整合性を図っている

計画期間

令和 3 年度～ 7 年度（5 年間）

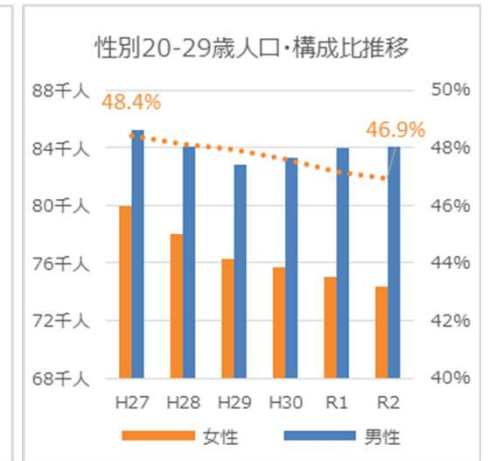
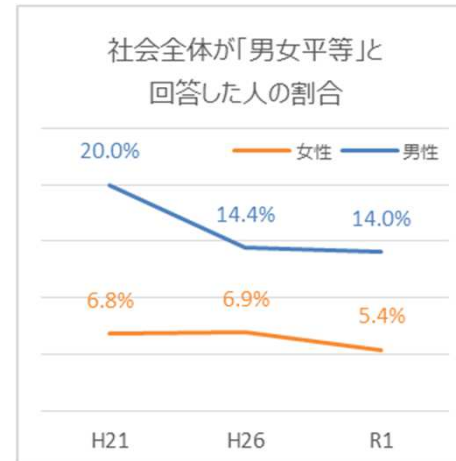
< 計画策定の背景 >

社会情勢の変化

- 本格的な人口減少と未婚者・単身世帯の増加
- 女性に対する暴力根絶の意識の高まり
- ダイバーシティ（多様性）の広がり
- 頻発する大規模な自然災害
- デジタル化の進展
- SDGs 達成への世界的潮流
- 新型コロナウイルス感染症の拡大による社会の変化

長野県の現状と主な課題

- 管理職や地域のリーダー等への登用や、ワーク・ライフ・バランスの実現には一層の取組が必要
- DV・性暴力等の被害者や困難な状況に置かれている者への対応など、個人の尊厳に関わる取組が不十分
- 固定的性別役割分担意識や、性差に基づく偏見や思い込みが根強く残り、男女とも生きづらさが解消されない
- 20代の女性人口は男性人口と比較して大幅に減少

第 5 次計画で加える
新たな視点

若い女性に選ばれる長野県をめざす

ダイバーシティ（多様性）の視点を取り込む

SDGs の理念を具現化する

時代の変化を先取りして働き方・暮らし方を変革する

< 第 5 次計画の達成指標（今後検討） >

想定される指標案：管理職に占める女性の割合、男性の育児休業取得率、男女の平等感（意識調査）、20代人口の社会減抑止（男女別）など

計 画 体 系

テーマ	重点目標	施策の基本的方向	主な施策の展開
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 政治・経済分野等の方針決定過程への女性の参画拡大	<ul style="list-style-type: none"> ● 管理職、役員等への女性の登用拡大 ● 政治の場、審議会、団体等への女性の参画促進 ● 地域活動における男女共同参画の推進 ● 女性リーダーの育成に向けた環境の整備 	<ul style="list-style-type: none"> ● 女性活躍に向けた企業の行動計画策定促進 ● 地域活動におけるICT利活用等の好事例の収集と発信 ● D X推進による多様で柔軟な働き方制度の導入促進 ● 男性の育児休業取得促進のための新制度に係る普及啓発
	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	<ul style="list-style-type: none"> ● 男女の均等な機会と待遇の確保等性差別のない雇用環境の整備 ● 長時間労働などの見直しと多様な働き方の推進 ● 育児・介護等の支援充実による仕事と生活の調和 ● 結婚・出産・育児等で離職した女性の再就業に向けた支援 ● 農林業・商工業等の自営業における男女共同参画の推進 	
テーマⅡ 安全・安心な暮らしの実現	3 あらゆる暴力の根絶と生涯を通じた健康支援	<ul style="list-style-type: none"> ● D V、性暴力、虐待等あらゆる暴力の根絶 ● 被害者等が安心して相談できる体制の整備 ● 生涯を通じた男女の健康支援 ● 妊娠・出産等に関する負担の軽減 ● 性に起因する人権侵害を許さない環境づくり 	<ul style="list-style-type: none"> ● 児童虐待とDV防止に関する関係機関・団体の連携強化 ● 不妊・不育症の治療等に係る経済的負担の軽減 ● 生活上困難な状況に置かれている者等に対する自立支援 ● 多様性と人権が尊重される環境づくり
	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	<ul style="list-style-type: none"> ● ひとり親家庭など生活上の困難を抱えている者への支援 ● 性の多様性への理解促進 ● どのような属性の人たちでも安心してくらすせる環境整備 	
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 男女双方の意識改革・理解の促進	<ul style="list-style-type: none"> ● 固定的性別役割分担意識の払拭と意識改革の推進 ● 家庭・地域・職場・学校等における男女共同参画を学ぶ機会の充実 ● 男性の家事・育児・介護等への主体的な取組の推進 ● 多様な進路選択・職業選択を可能にする環境づくり ● 男女共同参画の視点に立った表現の推進 	<ul style="list-style-type: none"> ● 固定的性別役割分担意識等にとわれない生き方に向けた教育・学習機会の充実 ● 防災・復興に関する施策への男女共同参画の視点の取込 ● ワークেশョンや「やまほいく」などの発信 ● 若い女性が自分らしく生きる好事例の収集と発信
	6 男女共同参画の視点で魅力ある地域の創出	<ul style="list-style-type: none"> ● 男女共同参画の視点に立った防災・復興の取組の推進 ● S D G sの達成に向けたパートナーシップの推進 ● デジタル技術の活用等によるそれぞれが望む暮らしの実現 ● 若者（特に女性）や移住者等も快適にくらすせる地域社会づくり 	
推進体制の強化		<ul style="list-style-type: none"> ● 県、市町村、関係団体等との連携・協働による男女共同参画社会づくりの推進 ● 男女共同参画センターの機能の充実・強化 	<ul style="list-style-type: none"> ● 市町村、関係団体等との密接な連携による計画の浸透

第 5 次長野県男女共同参画計画 (素案)

令和 3 年 2 月

長 野 県

はじめに	1
1 計画策定の趣旨	1
2 基本理念	1
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
第1章 計画策定の背景	3
1 社会経済情勢の変化	3
2 国・県の主な動き	5
3 男女共同参画に関する長野県の現状	7
4 男女共同参画に関する長野県の主な課題	19
第2章 新たな視点	21
第3章 計画体系	23
第4章 重点目標と施策の基本的方向	25
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 【女性活躍推進】	25
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	
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	
テーマⅡ 安全・安心なくらしの実現	29
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	
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	
テーマⅢ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備	33
重点目標5 男女双方の意識改革・理解の促進	
重点目標6 男女共同参画の視点で魅力ある地域の創出	
推進体制の強化	37

はじめに

1 計画策定の趣旨

長野県は、昭和 55 年（1980 年）に「第 1 次長野県婦人行動計画」を策定し、以降第 4 次計画にわたって、女性の地位と福祉の向上に向け取組を進めてきました。

平成 11 年（1999 年）に、「男女共同参画社会基本法」（平成 11 年法律第 78 号。以下「基本法」という。）が公布されたことをうけ、平成 13 年（2001 年）に、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。

平成 14 年（2002 年）には、議員提案による「長野県男女共同参画社会づくり条例」（以下「条例」という。）が制定され、男女共同参画社会づくりに関する基本理念、県・県民・事業者の責務を明らかにするとともに、施策の基本となる事項が定められました。

以来、概ね 5 年ごとに男女共同参画計画の改定を行い、現在第 4 次計画のもと、男女共同参画社会の実現に向けた施策を推進しています。

これまでの取組により、県の審議会等における女性委員の割合が、全国でも上位に位置するなど、女性の活躍は様々な分野で徐々に進んできています。一方、男女共同参画という言葉は理解されているものの、いまだに家庭や地域社会、職場等あらゆる場面で固定的性別役割分担意識が根強く残り、ひとり親家庭等の経済的な課題、DV や性暴力、ワーク・ライフ・バランスの理想と現実の乖離、自殺の増加など、男女とも生きづらさが解消されていないのが現状です。

急速な人口減少社会の進展と少子高齢化、人工知能（A I）などの技術進歩、グローバル化、若年層を中心とした人口の東京への一極集中など、社会情勢は大きく変化しています。加えて、近年頻発する自然災害や新型コロナウイルス感染症の流行は、すべての人の生活を脅かすと同時に、男女に異なる影響をもたらし、平常時の固定的性別役割分担意識を反映したジェンダーに起因する様々な課題を一層顕在化させています。

本県では、地域の活力を維持し、持続可能な地域社会づくりを進めるため、SDG s 未来都市を宣言し、誰一人取り残さない社会づくりに向けて取り組んでいますが、その実現のためには、平常時からあらゆる施策の中に男女共同参画の視点を含めることが肝要です。

この計画は、こうした背景・観点を踏まえ、新型コロナウイルス感染症終息後の「新しい日常」をも見据えて、条例がめざす「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」、真の意味での男女共同参画社会を実現するための、本県の中長期的な取組の方向性を示すため、新たに策定するものです。

2 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。

- 男女の人権の尊重
- 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。
- 国の「第 5 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 2. 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。
- 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

令和 3 年度を初年度とし、令和 7 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、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仕組みを確立します。

第1章 計画策定の背景

1 社会経済情勢の変化

本格的な人口減少と未婚者・単身世帯の増加

令和元年（2019年）の全国の出生数は、統計開始以来、初めて90万人を下回り、少子化に歯止めがかからない状態となっており、本格的な人口減少過程に入っています。

また、地方から東京圏を中心とした大都市圏へ若年者、特に女性が流出し、本県を含めた地方は深刻な人口流出と少子高齢化に直面しています。

このまま、少子化と若年者の大都市圏への人口流出が続く場合には、地方における産業の担い手の確保が困難となるばかりでなく、社会全体の活力や持続可能性に大きな影響を及ぼすと考えられます。

さらに、50歳時点未婚率が、1990年代後半から男女ともに急上昇するとともに、平均初婚年齢も上昇し、晩婚化が進んでいます。単身世帯の割合は、全国的に見て、全世界帯の3割以上を占めるまでになっており、今後も増加すると見込まれています。未婚者、単身世帯の増加により、世帯構成にも変化が生じてきています。

女性に対する暴力根絶の意識の高まり

国内外で、SNSを中心に、セクシュアルハラスメントや性暴力などの性被害の経験を告発する社会運動（Me Too運動、フラワーデモ等）が起こるなど、女性に対する暴力の根絶を求める声が高まっています。

また、新型コロナウイルス感染症の拡大下では、外出自粛や在宅勤務、休業等による生活不安・ストレス等に起因する配偶者等からの暴力（DV）、性暴力の増加・深刻化が懸念されています。

ダイバーシティ（多様性）の広がり

近年、経営戦略として、性別や年齢、国籍、文化、障がいの有無、価値観等の違いに関わらず様々な属性の人材を活用する「ダイバーシティ経営」に取り組む企業が増えています。ダイバーシティ経営に取り組むメリットとして、イノベーションの創出、多様性を尊重する風土・文化の醸成等が期待されています。

企業のみならず社会全体として、今後ますます進展するグローバル化に対応していくためには、多様性を受容し尊重し合う社会づくりが求められています。

頻発する大規模な自然災害

東日本大震災などの大規模な災害において、避難所などの現場をはじめ様々な意思決定

過程へ女性が十分参画できず、女性と男性のニーズの違い等に対応した配慮がされないなどの課題が見られ、改めて、防災・災害対応・復興等の各段階の取組に男女共同参画の視点を取り入れることの重要性が認識されるようになりました。

災害は、地震、風水害等の自然現象（自然要因）とそれを受け止める社会のあり方（社会要因）により、その被害の大きさが決まると考えられており、性別、年齢、障がいの有無など様々な状況によって影響が異なるため、社会要因の影響を最小限に抑えることで、被害の規模をできるだけ小さなものにする努力が必要です。

デジタル化の進展

目覚ましい技術革新は、社会構造の変革をもたらしており、スマートフォンの普及など、デジタル技術は私たちの身近な生活にも浸透しつつあります。

国では、IoT、ロボット、AIなどの先端技術をあらゆる産業や社会生活に取り入れ、イノベーションから新たな価値が創造されることにより、経済発展と社会的課題の解決を両立させ、誰もが快適で活力に満ちた質の高い生活を送ることのできる社会「Society 5.0」の実現をめざしています。

この「Society 5.0」の実現のためにDX（デジタルトランスフォーメーション）が欠かせないものであり、加えて、新型コロナウイルス感染症の拡大により「三密」を回避する新しい生活様式への変革が求められている中で、DXの取組は急務となっておりその推進速度は加速化しています。

SDGs達成への世界的潮流

平成27年（2015年）9月に、国連で「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択され、日本も賛同し「誰一人取り残さない」社会を目指し、国際社会が一致して取組を進めているところです。

SDGsの理念は、国・地方自治体の行政に様々な形で取り入れられているほか、企業イメージの向上やCSR活動として重要な意義を持つなどのメリットがあることから、SDGsに取り組む企業も増加しています。今や、SDGsは、世界のトレンドとなっています。

新型コロナウイルス感染症の拡大による社会の変化

令和2年（2020年）に発生した新型コロナウイルス感染症の拡大は、社会経済活動に世界的規模の影響をもたらしています。

新型コロナウイルス感染防止を日常生活に取り入れた「新たな日常」への転換が求められる中、国内では、ICT活用の急速な進展によるテレワークの導入、業務・授業のオンライン化、消費行動の変化が急速に進むなど、働き方と暮らし方の新しい可能性に関心が高まっています。

一方、非正規雇用労働者の解雇・雇止め、女性の自殺者の増加など、女性や社会的に弱

い立場に置かれている人々に深刻な影響を与えています。

2 国・県の主な動き

国の動き

政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の公布・施行

衆議院・参議院及び地方議会の議員の選挙において、男女の候補者の数ができるだけ均等となることを目指すことなどを基本原則とし、政党等の責務として、所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定める等、自主的に取り組むよう努めることや、国・地方公共団体の責務等を定め、政治分野における男女共同参画を効果的かつ積極的に推進することなどを目的とする法律が、平成30年（2018年）5月に公布・施行されました。

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の公布・施行

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じることについて、労働基準法、パートタイム労働法等の関係法を改正する法律が、平成30年（2018年）7月に公布され、平成31年（2019年）4月から順次施行されることとなりました。

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、令和元年（2019年）6月に改正され、一般事業主行動計画策定義務の対象拡大、女性の活躍に関する情報公表項目の強化等について、令和2年（2020年）4月から順次施行されることとなりました。

労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の改正

パワーハラスメント対策が事業主の義務となる労働施策総合推進法の改正と併せ、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化を目的として、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及び労働施策総合推進法が令和元年（2019年）6月に改正され、令和2年（2020年）6月から順次施行されることとなりました。

配偶者暴力（DV）防止法の改正

配偶者暴力防止法の一部改正を含む「児童虐待防止対策の強化を図るための児童福祉法等の一部を改正する法律」が令和元年（2019年）6月に公布され、児童虐待防止対策及び配偶者からの暴力の被害者の保護対策の強化を図るため、相互に連携・協力すべき関係機関として児童相談所が法律上明確化されるとともに、保護の適用対象として被害者の同伴家族が含まれることになり、令和2年（2020年）4月から施行されました。

男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドラインの策定

平成 25 年（2013 年）5 月に作成された「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」（以下「取組指針」）について、その後の社会情勢や課題とそれに伴う政策の変化、東日本大震災からの復興の取組の進展や課題の変化、取組指針作成以降の災害における取組状況や新たな課題を踏まえ、「ジェンダーの視点が災害対応力を強くする」との検討会の提言を受け、都道府県・市町村が女性の視点からの取組を進め、地域の災害対応力を強化していくための基本方針等を内容とする「男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン」が令和 2 年（2020 年）5 月に策定されました。

性犯罪・性暴力対策の強化の方針の決定

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、令和 2 年度から令和 4 年度までの 3 年間で、性犯罪・性暴力対策の「集中強化期間」として、刑事法に関する検討、再犯防止施策の充実、被害者の相談支援体制の整備、教育・啓発活動を通じた意識改革と暴力予防を内容とする方針が、令和 2 年（2020 年）6 月に決定されました。

第 5 次男女共同参画基本計画の策定

第 4 次男女共同参画基本計画（平成 27 年（2015 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 5 次男女共同参画基本計画」が令和 2 年（2020 年）12 月に閣議決定されました。

県の動き

長野県女性活躍推進会議の設置

本県における女性の活躍を推進し、男女の人権が尊重され、豊かで活力のある地域社会を実現するため、国、県、経済団体、労働団体、職域団体、教育機関等で構成する「長野県女性活躍推進会議」を平成 28 年（2016 年）5 月に設置しました。県内企業・団体における女性の採用、配置・育成、登用等についての現状及び課題の整理や、女性の活躍推進及び働き方改革のための共通テーマや推進方法等について協議を行っています。

性暴力被害者支援センター「りんどうハートながの」の開設

平成 28 年（2016 年）7 月に性暴力被害者支援センター「りんどうハートながの」を開設し、性暴力被害者に対する総合的な支援を、関係機関と連携してワンストップで提供しています。

長野県総合 5 か年計画「しあわせ信州創造プラン 2.0」の策定

平成 30 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 2.0」

が、平成30年(2018年)3月に策定されました。「確かな暮らしが営まれる美しい信州~学びと自治で拓く新時代~」を基本目標とし、計画の特色の一つとして「SDGsを意識」を挙げています。

SDGs未来都市に選定

長野県は、SDGsの達成に向けて優れた取組を提案する「SDGs未来都市」として、平成30年(2018年)6月、他の28自治体とともに、全国で初めて国から選定されました。「学びと自治の力による『自立・分散型社会の形成』」を掲げ、SDGs達成に向けて、エンシカル消費の促進、CO₂削減による気候変動リスクの低減等に取り組んでいます。

「性の多様性を尊重するための職員ガイドライン」の策定

県職員自らが、性的指向や性自認の多様性を理解し、各職場において、状況に応じて適切に行動するための「性の多様性を尊重するための職員ガイドライン」を令和2年(2020年)3月に策定しました。性のあり方の違いを尊重することで、性的マイノリティの当事者だけでなく、すべての人が生きやすい社会の実現を目指しています。

長野県就業促進・働き方改革「基本方針」「アクションプラン」の策定

少子化の進展による人口減少に伴う生産年齢人口の減少は、地域社会や産業の担い手不足につながり、地域活力の低下を招くことが懸念されることから、就業者数の増加、県内産業の持続的発展のためには、高齢者、女性、障がい者など多様な人材の就業促進、多様で柔軟な働き方の導入等の「働き方改革」が不可欠であるという観点の下、長野県就業促進・働き方改革「基本方針」と「アクションプラン」が、令和2年(2020年)3月に策定されました。

「長野県DX戦略」の策定

新型コロナウイルス感染症などの前例のない危機にも対応できるよう、Society5.0時代を見据えて、県全域のDXを行うことで5Gなどのインフラ整備を促進し、長野県を、県民や地場産業に加えて、県外の人や企業にとっても魅力的な地域にすることを目的として、「長野県DX戦略」が、令和2年(2020年)7月に策定されました。

3 男女共同参画に関する長野県の現状

第4次長野県男女共同参画計画の達成状況

※令和3年2月時点

現行の第4次長野県男女共同参画計画(平成28~令和2年度)においては、「多様なライフスタイルが実現できる信州」を目指し、県民誰もが性別によって制約されることなく、個性と能力を十分に発揮することができる県づくりを進めるため、11の目標に沿った取組を進めてきました。

目標1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

- 県の審議会等委員に占める女性の割合は、計画期間を通して40%台で推移しています。
- 県職員の管理職に占める女性の割合は、増加傾向にあるものの、全国的には低位となっています。
- 公立学校の校長・教頭に占める割合は、小・中学校、高等学校のいずれも目標値を達成しています。
- 自治会長・公民館長・PTA会長に占める女性の割合は、計画期間を通して極めて低い割合で推移しており、目標値を大きく下回っています。

区分	項目	目標値	現 状	
県活動 指標	県の審議会等委員に占める女性の割合	50.0%	42.4%	
	県職員の管理職（課長級以上）に占める女性の割合（警察を除く）	10.0%	9.6%	
	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	16.5%	19.1%
		高等学校	8.5%	10.4%
県民 指標	自治会長（区長）に占める女性の割合	10.0%	1.5%	
	公民館長に占める女性の割合	15.0%	7.7%	
	公立小・中学校のPTA会長に占める女性の割合	10.0%	7.6%	

目標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

- 育児期の女性のうち、県の取組によって再就職した女性は、目標値を大きく上回りました。
- 25～44歳における育児中の女性の有業率について、全国順位上位を目指しましたが、中位に留まっています。
- 県内企業の課長相当職以上に占める女性の割合は、目標を大きく下回っています。

区分	項目	目標値	現 状
県活動 指標	子育て期に再就職した女性（県の再就職支援）	1,000人	1,968人
	25歳から44歳までの育児中の女性有業率全国順位	上位	23位
県民 指標	企業の課長相当職以上に占める女性の割合	15.0%	8.4%

目標3 農林業、商工業等の自営業における女性の参画促進

- 農村生活マイスターの認定者数は、目標値を上回りました。
- 女性農業委員がいる市町村数と農業委員に占める女性の割合は、4次計画策定時から大きな変化はありませんでした。

区分	項目	目標値	現 状
県活動指標	農村生活マイスターの認定者数	1,100 人	1,138 人
県民指標	女性農業委員がいる市町村数	77	69
	農業委員に占める女性の割合	30.0%	15.6%

目標4 男女の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）

- 県が普及を図る「社員の子育て応援宣言」の登録企業数は、目標値を下回っており、新規登録数も減少傾向となっています。
また、「社員の子育て応援宣言」のステップアップとして位置付けている「職場いきいきアドバンスカンパニー」の認証企業数についても目標値を下回っています。
- 病児・病後児保育利用可能市町村は、目標値を達成していますが、保育士等の不足により病児保育を利用できない地域があります。
- 女性活躍推進行動計画を策定する常用労働者 300 人以下の企業数は、目標値を下回っています。
女性活躍推進法の改正により、計画策定義務の対象事業者が拡大されたことから、現状は少ないものの、法施行時点（令和 4 年（2022 年）4 月 1 日）においては、300 社を超える企業が計画を策定していると見込まれます。
- 一般労働者の総実労働時間は、目標値を達成していますが、全国と比較すると長くなっている状況です。

区分	項目	目標値	現 状
県活動指標	子育て応援宣言の登録企業数	2,200 社	1,372 社
	職場いきいきアドバンスカンパニーの認証企業数	230 社	141 社
	病児・病後児保育利用可能市町村数	64	67
県民指標	女性活躍推進行動計画策定企業数（常用労働者 300 人以下）	300 社	67 社
	一般労働者の総実労働時間	2,017h/人	1,975h/人

目標5 社会制度・慣行の男女共同参画の視点に立った見直し、意識改革

- 県民意識調査において、「男女共同参画社会」という用語を認知している人の割合は、目標値は下回りましたが、4 次計画策定時からは約 6 ポイント増加しました。
また、「性別による固定的な役割分担意識」とらわれない人の割合も目標値は下回りましたが、4 次計画策定時からは約 13 ポイント増加しました。

区分	項目	目標値	現 状
県民指標	「男女共同参画社会」という用語の認知度	100.0%	81.2%
	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	70.0%	68.3%

目標6 男女共同参画を推進する教育・学習の充実

- 啓発・普及活動を行う長野県男女共同参画センターが実施する研修・講座の有用度・満足度は、一部目標には届かないものの、計画期間を通じては高い割合で推移しています。

区分	項目	目標値	現 状
県活動 指標	県男女共同参画センター研修の有用度	85.0%	96.4%
	県男女共同参画センター講座の満足度	83.0%	78.1%

目標7 男性にとっての男女共同参画の推進

- 男性の育児休業取得率は、目標値を達成していますが、業種により取得状況の偏りが確認できるほか、取得期間は1ヶ月以下の短期間が多い傾向となっています。
- 長野県男女共同参画センターが実施する男性を対象とした講座の満足度は、目標値を下回っていますが、計画期間を通じては高い割合で推移しています。

区分	項目	目標値	現 状
県民 指標	男性の育児休業取得率	13.0%	17.9%
県活動 指標	男性を対象とした講座の満足度	80.0%	72.8%

目標8 地域・防災分野における男女共同参画の推進

- 県内の女性消防団員数は、目標値を達成していますが、女性の団員が1人もいない団もある状況です。

区分	項目	目標値	現 状
県民 指標	県内の女性消防団員数	1,020人	1,118人

目標9 困難等を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備

- 母子家庭等就業・自立支援センター登録者の就業率は、4次計画策定時から約20ポイント減少しました。

区分	項目	目標値	現 状
県活動 指標	母子家庭等就業・自立支援センター登録者の就業率	80.0%	58.9%

目標10 女性に対するあらゆる暴力の根絶

- DV相談に対応する女性相談員を配置している市は、目標値の19市（県内全市）には届いていません。
- 「デートDV」という用語を認知している高校生の割合は、4次計画策定時から約2倍

に増えてきましたが、目標値には届いていません。

区分	項目	目標値	現 状
県活動指標	DV相談に対応する女性相談員を配置している市	19	14
県民指標	「デートDV」という用語の高校生の認知度	100.0%	58.2%

目標 11 生涯を通じた男女の健康支援

- がん検診受診率は、いずれの部位も全国平均を上回っているものの、一部は目標値に届いていません。
- 成人における喫煙者の割合は、令和元年度時点では目標値を達成していません。
- 健康寿命は、平成 25 年の男性 79.8 歳、女性 84.3 歳から延伸し、平成 30 年は男性 81.0 歳、女性 84.9 歳となっています。

また、市町村等による介護予防・日常生活支援総合事業等の取組の結果、介護保険サービスを必要としない高齢者の割合は、100%に近い値を維持しています。

区分	項目		目標値	現 状
県民指標	がん検診の受診率	乳がん	50.0%	53.1%
		子宮頸がん	50.0%	47.4%
	成人における喫煙者の割合	男性	26.0%	26.2%
		女性	4.0%	6.7%
	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	延伸	約+1.2
		女性		約+0.6
	介護保険サービスを必要としない高齢者の割合（65～69 歳）		現状維持	97.9%

長野県の現状

○ 経済・行政分野における政策・方針決定過程への女性の参画状況

女性の有業率は全国よりも高いものの（県：52.6%、全国：50.7%）、企業における女性管理職の割合は、全国に比べて大幅に低い状況です（県：8.4%、全国：14.8%）。¹

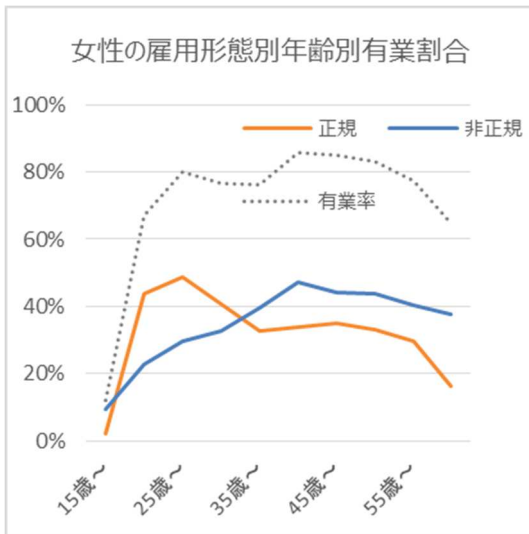
20 代後半から 30 代にかけて女性の有業率が減少する M 字カーブは解消の方向にありますが、女性の雇用形態を年代別にみると、30 代後半で非正規雇用者の割合が正規雇用者の割合を上回っています。

これらのことから、出産・育児等を理由として正規雇用待遇を退職後、非正規雇用待遇で再就職するという「キャリアの断絶」が女性の管理職登用を妨げる大きな要因になっていると考えられます。

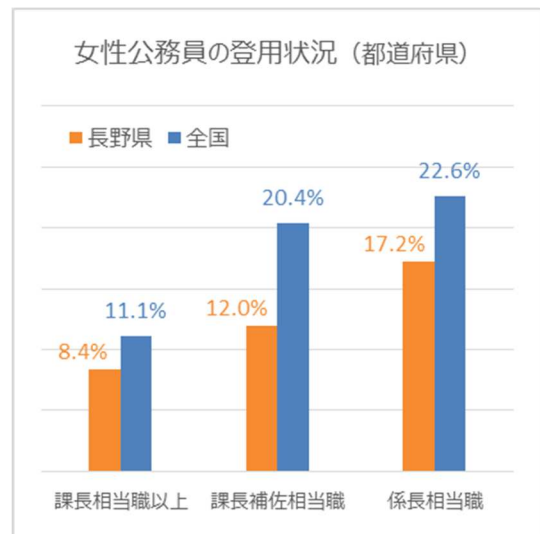
また、県の課長相当職以上、課長補佐相当職、係長相当職は、平成 28 年 4 月時点か

¹ 平成 29 年就業構造基本調査（総務省統計局）

いずれも増加していますが、全国的にみると十分とは言えない状況です。



出典：平成29年就業構造基本調査（総務省統計局）

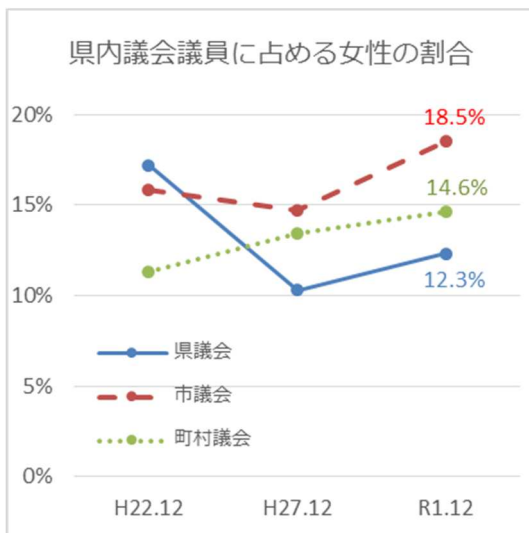


出典：地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況報告書（内閣府）

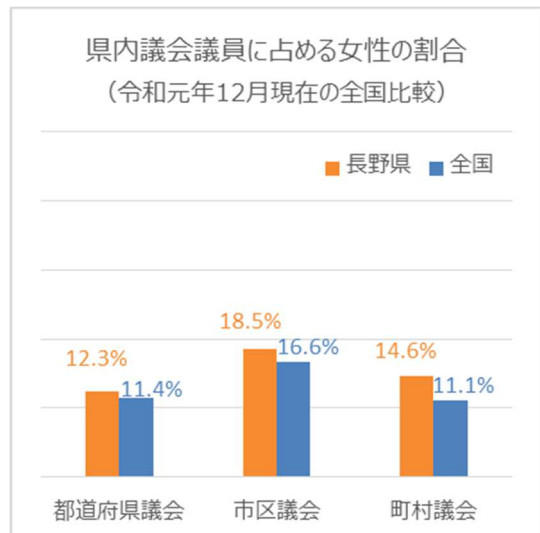
○ 政治分野における女性の参画状況

県議会及び市町村議会における女性議員の割合は、増加傾向にあるものの、12の町村議会では女性議員が不在となっているなど、依然として、県民の性別構成と比較すると偏りが生じています。

県調査では、「政治の場」が「男女平等」と感じている県民は1割弱、「男性の方が優遇されている」と感じている県民は約8割となっています。



出典：地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調等（総務省）

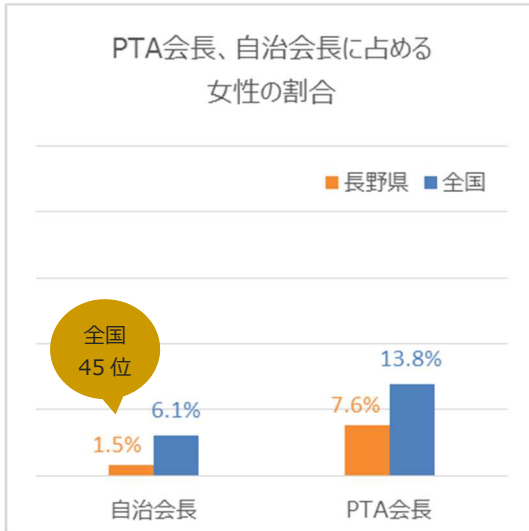


○ 地域活動における方針決定過程への女性の参画状況

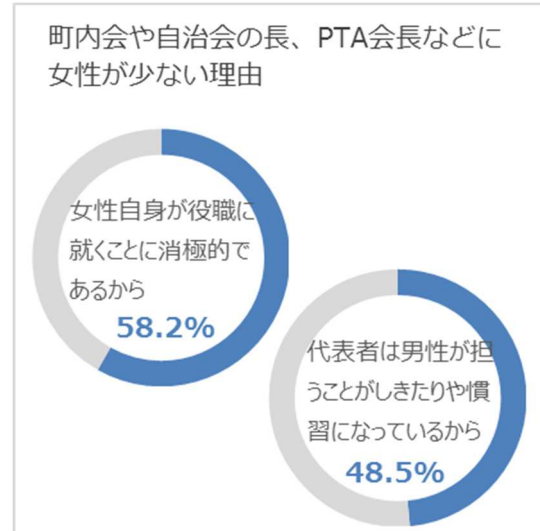
ボランティアやPTA活動などで多くの女性が地域で活躍する反面、リーダー的立場への女性の参画は進んでいません。

県調査では、「地域活動の場」が「男女平等」と感じている県民は2割強、「男性の方が優遇されている」と感じている県民は約5割となっています。

また、町内会や自治会長、PTA 会長などに女性が少ない理由として、6 割弱の県民が「女性自身が責任ある役職に就くことに消極的であるから」と考える一方、約 5 割の県民は「男性主体の組織運営がされているから」、「代表者は男性が担うことがしきたりや慣習になっているから」、「女性の参画を積極的に進めようとして意識している人が少ないから」といった女性を取り巻く環境や意識を理由としてあげています。



出典：長野県の値は長野県調べ、自治会長の全国値は内閣府調べ（令和 2 年）、PTA 会長の全国値は日本 PTA 全国協議会調べ（平成 30 年 10 月）



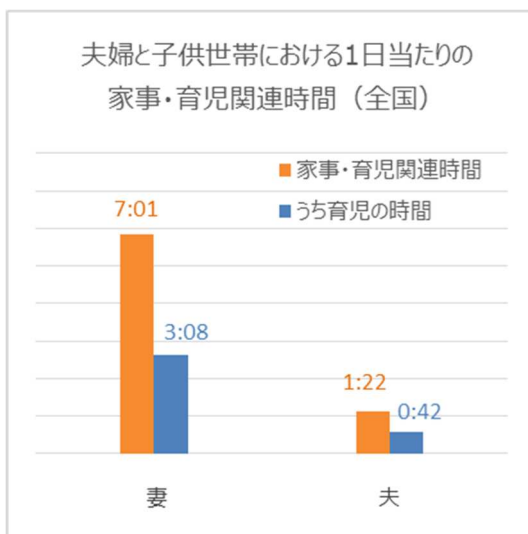
出典：令和元年度 男女共同参画に関する県民意識調査（長野県）

○ 家庭における男女共同参画の状況

全国的に女性は男性に比べ圧倒的に無償ケア労働（家事・育児等）に従事する時間が長くなっています。

県調査においても、「家庭生活」において「男性が優遇されている」と感じている県民は 6 割強と高い割合となっており、「男女平等」と感じている割合は約 2 割でした。

また、高校生に家庭での役割分担の主体を尋ねたところ、全ての項目（食事の用意・後片付け、選択、掃除、介護、幼い子どもの世話）において「母親」が最も高くなっており、無償ケア労働の負担が女性に偏っている現状が伺えます。



出典：平成 28 年社会生活基本調査（総務省統計局）



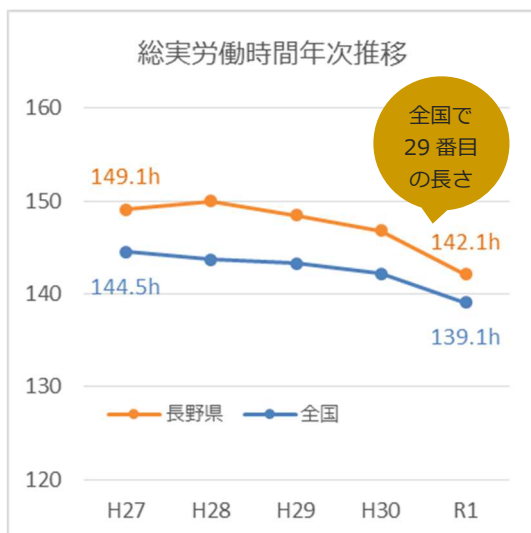
出典：令和元年度 男女共同参画に関する高校生の意識調査（長野県）

○ 仕事と家庭生活・地域生活との両立の状況

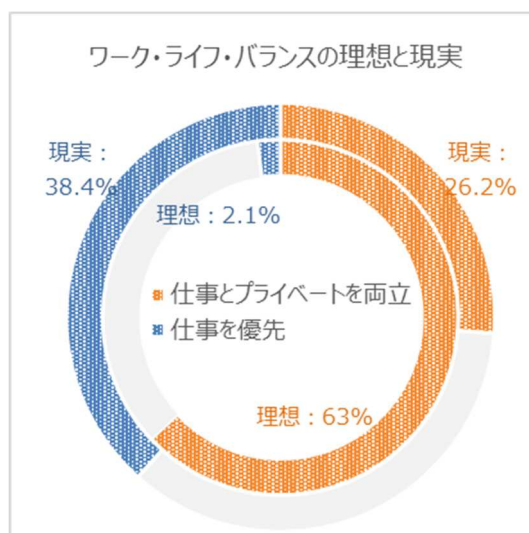
全国調査によると、週 60 時間以上の長時間労働をしている男性は、総じて減少傾向にあります。育児期にある 30 歳代、40 歳代においては、それぞれ 12.8%、13.0% と他の年代に比べ高い水準（全体：10.3%）となっています。²

県内においては、就業者全体の 1 ヶ月の総実労働時間は減少傾向にあるものの、全国と比較すると長くなっています。

また、県民の多くはワーク・ライフ・バランスに対する理想と現実にギャップが生じています。男女ともに仕事とプライベートを両立する生活を理想としている一方で、特に男性は「現実には仕事を優先する生活」とする割合が 5 割以上を占め、女性の約 2 倍となっています。



出典：毎月勤労統計調査地方調査（厚生労働省）



出典：令和元年度 男女共同参画に関する県民意識調査（長野県）

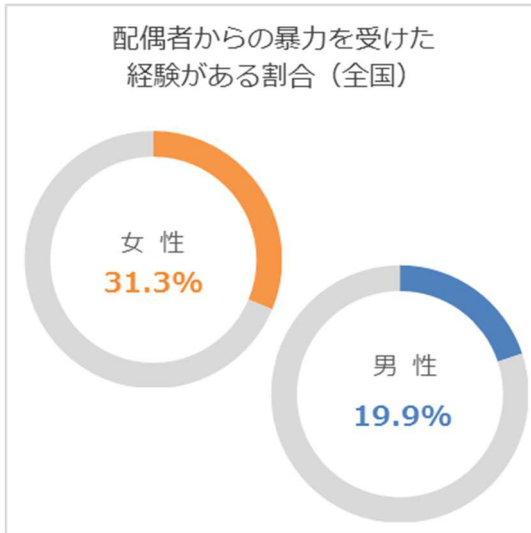
○ DV など様々な暴力等の状況

国調査によると、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があるとなっています。

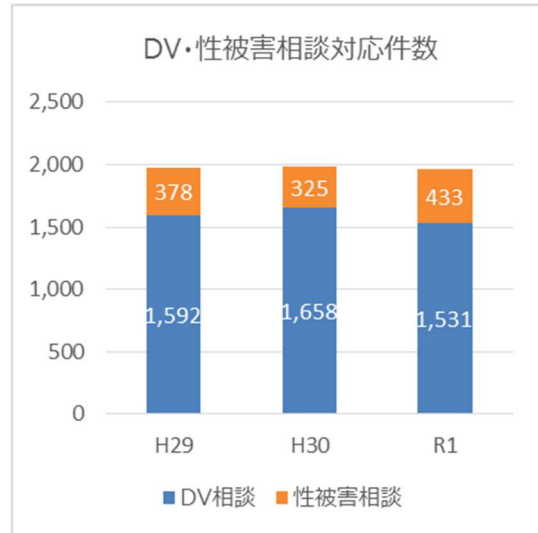
県内の女性相談及び県の性被害に関する相談窓口では、毎年約 2,000 件の DV・性被害の相談に対応しており、減少の傾向は見られません。

近年では、身体的な暴力にとどまらず、SNS における人権侵害事象が顕在化するなど、暴力の被害は一層多様化している状況です。

² 令和元年労働力調査（総務省）



出典：平成 29 年度男女間における暴力に関する調査（内閣府）

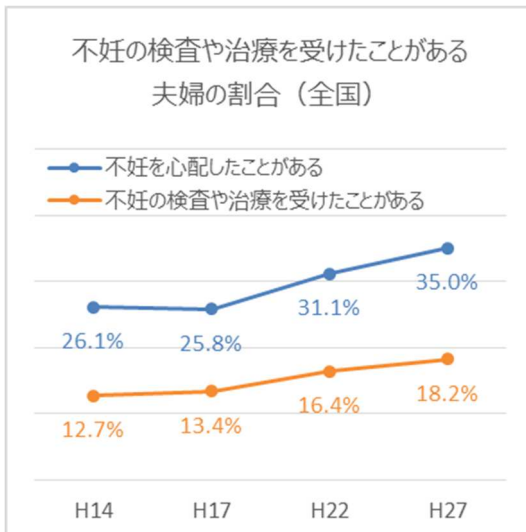


出典：長野県調査

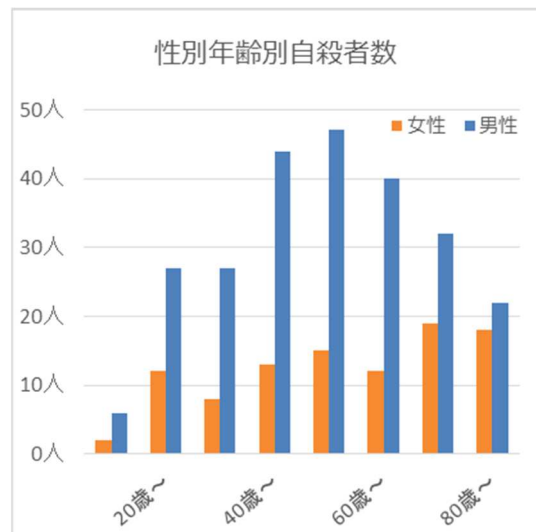
○ 心身の健康維持に関する状況

近年は、晩婚化などを背景に全国的に不妊治療を受ける夫婦が増えていますが、約 2.9 組に 1 組の夫婦は不妊を心配したことがあり、約 5.5 組に 1 組の夫婦は実際に不妊の検査や治療を受けたことがある（または現在受けている）状況です。

また、全国的に心の病から医療機関を受診する人が増えていますが、うつ病をはじめとする様々な精神疾患が関連することが多いと言われる自殺については、県内では 40~60 代の男性の自殺死亡率が高くなっています。



出典：社会保障・人口問題基本調査（国立社会保障・人口問題研究所）

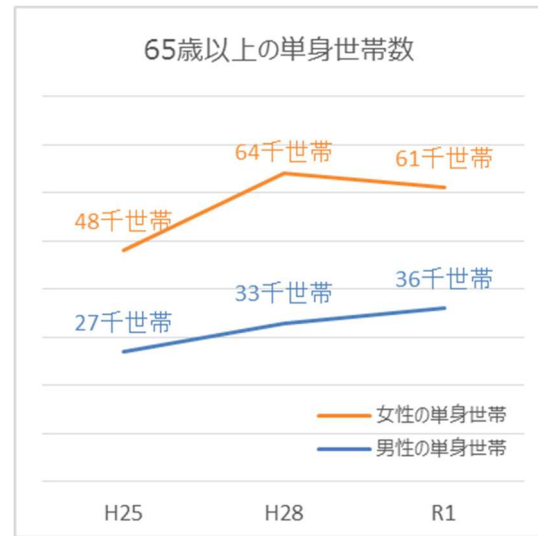
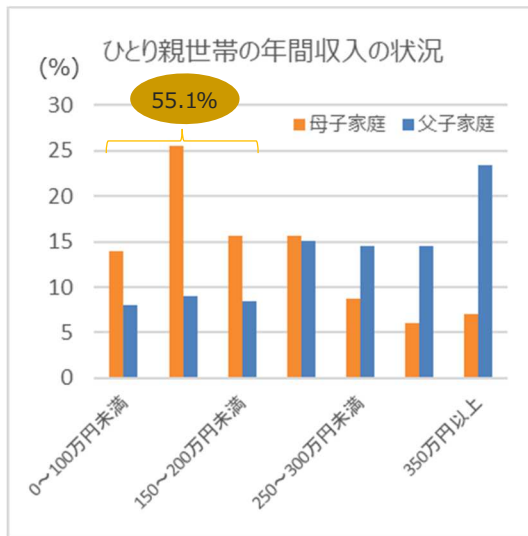


出典：自殺の統計-地域における自殺の基礎資料-令和元年確定値その1（厚生労働省）

○ 貧困等生活上の困難の状況

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 割弱となっています。

また、全国的に高齢単身者の貧困が年々大きな問題となっており、女性の高齢単身者の貧困率は約4割とされています。県内でも65歳以上の単身世帯数は増加傾向にあり、高齢単身女性は男性の約1.7倍となっています。



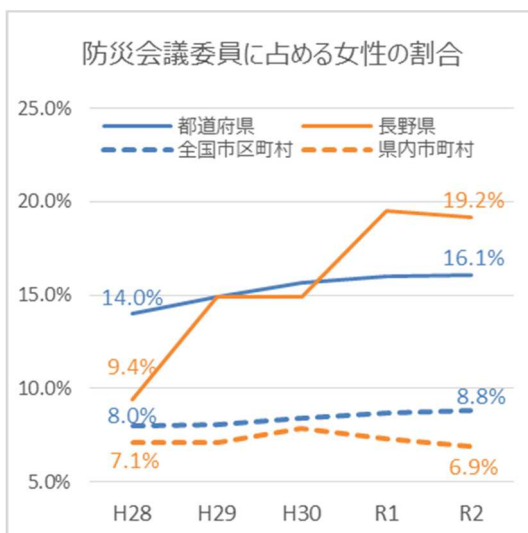
出典：平成27年度ひとり親家庭実態調査結果（長野県）

出典：国民生活基礎調査（厚生労働省）

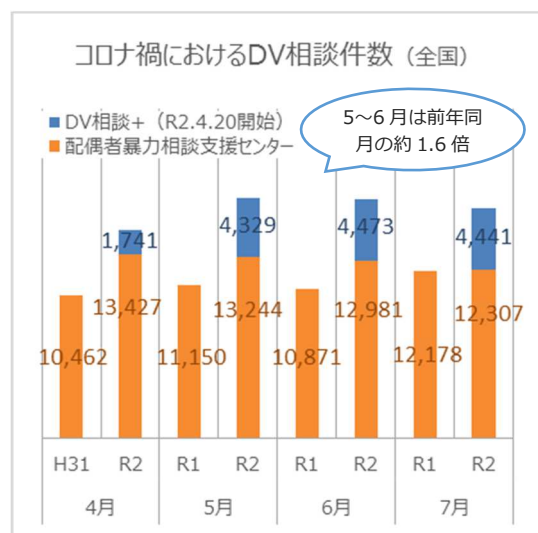
○ 災害時等の非常時におけるジェンダー平等の課題

災害時には、女性や子どもへの暴力が起りやすいリスクとともにその被害が潜在化するリスクが高まる可能性が指摘されていますが、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等への女性の参画は十分とは言えない状況です。

また、新型コロナウイルス感染症の拡大の影響により、全国的にDV相談の件数が増加するなど、生活不安・ストレスからDVや性暴力の増加・深刻化が懸念されており、非常時には、ジェンダー平等の課題が拡大・強化されるおそれがあります。



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（内閣府）



出典：内閣府男女共同参画局調べ

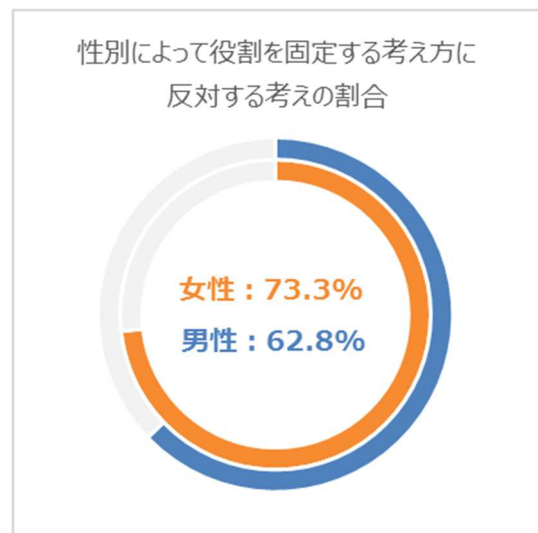
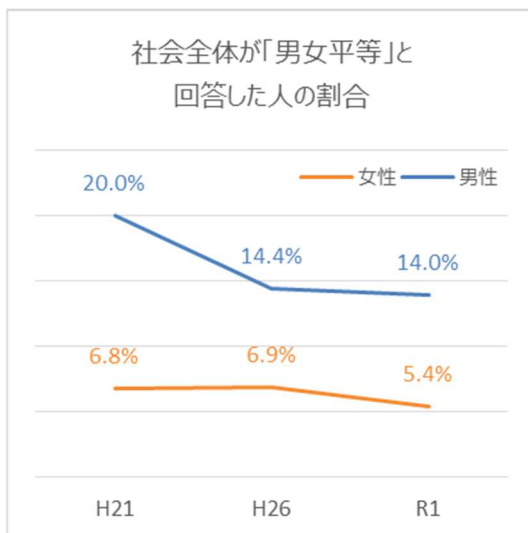
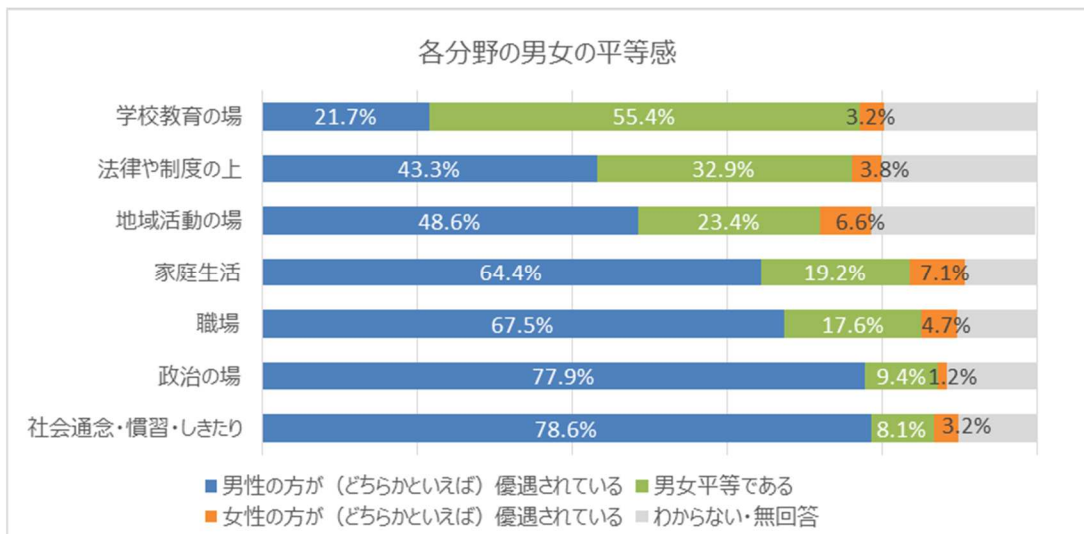
○ 男女共同参画に関する意識の状況

県調査では、「社会全体」が「男女平等」と感じている県民の割合は、全体的に減少傾向で、依然として「男性が優遇されている」と感じている県民が約8割に上っています。

特に女性は、「男女平等」と感じている割合が低く、「男性が優遇されている」と感じています。

また、性別によって役割を固定する考え方に反対する割合は、女性が男性を10ポイント以上上回っています。

性別で意識に差が出ている背景としては、男女間の賃金格差の解消や政治・経済分野における方針決定過程への女性の参画が進んでいない状況や、固定的性別役割分担意識に基づく社会慣行・しきたりが根強く残っている状況が影響していると考えられます。

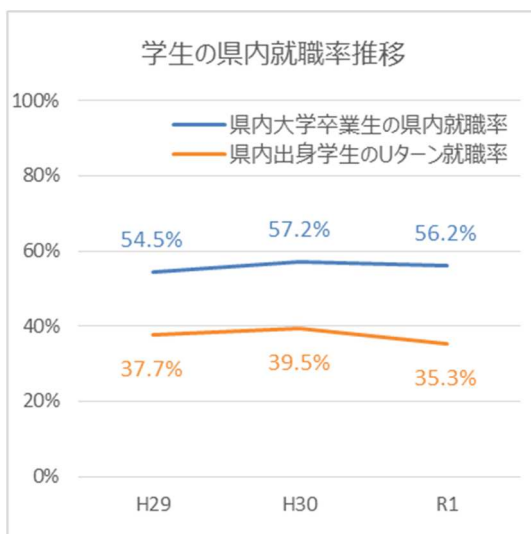


出典：令和元年度 男女共同参画に関する県民意識調査（長野県）

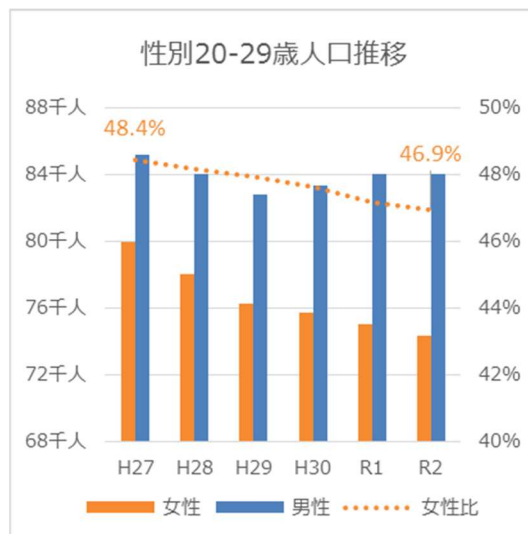
○ 若年人口の移動状況

県内高校を卒業後、県外大学へ進学した学生のUターン就職率は、4割に届かない状況で推移しているほか、県内大学卒業生の県内就職は5割台で留まっています。

また、20代の女性人口は、5年前と比較すると6千人弱の減と男性人口と比較して大幅に減少しており、女性の構成比率は5年間で1.5ポイント減少しました。



出典：長野県調べ



出典：長野県毎月人口異動調査（各年10月1日現在）

○ 男女共同参画社会実現に向けた推進体制の状況

条例に基づき、長野県は長野県男女共同参画審議会を設置しています。この審議会では、知事から委嘱された様々な分野の男女共同参画社会づくりに関して識見のある委員が、男女共同参画計画の策定に関する事項、男女共同参画社会づくりの推進状況に関する事項等の重要事項について、調査審議しています。

また、県行政全般にわたり総合的、計画的に男女共同参画を推進し、あらゆる施策に男女共同参画の視点を取り入れるため、県の部局横断的な組織として「長野県男女共同参画推進本部」を設置して取組を進めています。

他機関と協働した推進体制として、男女共同参画を県民参加のもとに推進する「長野県男女共同参画推進県民会議」により啓発イベント等を実施するほか、国、県、経済団体、労働団体、教育機関等で構成する「長野県女性活躍推進会議」により、職業分野を中心とした女性の活躍推進の気運醸成や環境づくりを推進しています。

県内市町村の男女共同参画の推進状況については、男女共同参画に関する条例を制定している市町村は30（制定率39.0%）、男女共同参画に関する計画を策定している市町村は56（策定率72.7%）となっています。

また、推進体制として諮問機関・懇談会を設置している市町村は37（設置率48.1%）、行政連絡会議を設置している市町村は29（設置率37.7%）となっています。

4 男女共同参画に関する長野県の主な課題

これまでの取組の達成状況と現状を踏まえた長野県の主な課題は次のとおりです。

○ 固定的性別役割分担意識や性差による偏見・思い込みの解消

男女共同参画社会の実現のためには、一人ひとりの個人としての尊厳が尊重され、性差による固定観念にとらわれず、女性も男性も生きづらさを抱えることのない環境づくりが重要です。

新型コロナウイルス感染症の拡大下での外出自粛や学校の休業に伴い、家事・育児・子どもの学習援助等の家庭内負担が女性に集中したと言われていますが、固定的性別役割分担意識が根強く残っていることが浮き彫りになった形です。

男女共同参画の推進に係るすべての取組の基盤として、固定的性別役割分担意識等を植えつけない、押しつけないための取組とともに、固定的性別役割分担意識に基づく社会慣行・しきたりの見直しも進める必要があります。

○ 女性の就業継続に向けた取組と能力発揮への支援

企業等における女性の管理職への登用など方針決定過程への女性の参画が遅れている要因として、女性が就業を継続できていない現状があることから、仕事と育児・介護等を両立して働き続けられる環境整備や男性が共に家事・育児等を担うことができるよう働き方の見直しに取り組む必要があります。併せて、女性の能力発揮に向けたキャリアアップへの支援、ロールモデルの紹介等に取り組む必要があります。

○ 長時間労働等を当然とする労働慣行の変革と働き方改革に向けた一層の取組

女性も男性も、仕事以外の生活を充実させるためには、長時間労働や転勤を当然とする労働慣行の変革が必要です。

また、業務量軽減の取組やデジタル技術の活用、フレックスタイムの推進など多様な働き方制度の導入促進を通じて、それぞれの状況に応じた働き方ができる職場環境の改善も併せて進める必要があります。

○ 暴力の被害者等が安心して相談できる体制の整備

暴力の被害者は、精神的にダメージを受けていることから、自らその被害について声を上げることが困難な状況にあることが多く、また、相談による二次被害等のおそれもあることから、被害者等が心身ともに安心して相談できる体制の整備が重要です。

また、暴力根絶、自他尊重の意識醸成に向けた啓発も引き続き重要な課題となっています。

○ 男女の健康支援

妊娠・出産に関する母性保護に対する配慮は、引き続き重要であるとともに、不妊・

不育に悩む夫婦に対する支援・配慮への必要性が高まっています。

また、特に働き盛りの男性の自殺者が多い傾向にあることなどから、男性に対する心の健康維持・増進への対策も重要となっています。

さらに、新型コロナウイルス感染症の拡大下では、女性の自殺者の増加が見られ、これは、経済活動の縮小によって仕事を失う女性の増加や医療・介護・保育等女性が多く携わっている「エッセンシャルワーカー」の過度の心身の疲労が理由と考えられており、対策が急務となっています。

○ 貧困等生活上の困難を抱える女性等を確実に支援につなげる仕組みづくり

貧困等の困難な状況に置かれている女性は、暴力の被害など複合的に困難を抱える事例が多く、また、女性だけではなくその子どもの成長や進路等にも大きな影響を及ぼすおそれがあることから、確実に支援につなげる仕組みづくりが必要です。

○ 多様な性のあり方等への理解促進

性的指向・性自認に関することを理由とする社会的困難を抱えている人々が、固定的性別役割分担意識や性差に基づく偏見により更に複合的な困難に直面することがないよう、多様な性のあり方についての理解促進、多様性を尊重する環境づくりが必要です。

○ 防災・災害対応・復興の取組への男女共同参画の視点の強化

大規模災害時に、速やかな避難を促すために、避難所の生活環境の改善が課題とされ、男女のニーズの違い等への配慮が重要となっています。同様に災害への備えや災害からの復興の取組についても、男女双方の視点・意見を取り入れることが重要です。

○ 若者が魅力を感じられる地域社会づくり

若者、特に20歳代の女性の大都市圏への流出が顕著となっている背景には、固定的性別役割分担意識や性差に基づく偏見等が根強く残っていること、十分な収入とやりがいが見られる仕事ができ、くらしやすい環境が整っていないことが挙げられます。女性にとって居場所と出番があり、安心してくらすことのできる魅力ある地域社会づくりが必要です。

○ 推進体制と啓発機能の強化

男女共同参画社会の実現のためには、あらゆる取組に男女共同参画の視点を取り入れることが重要であり、県組織のみならず、多様な主体との連携を図り、協働して取組を進める必要があります。

また、県民のニーズを的確に捉え、様々な世代の県民に浸透する、時宜にかなった啓発・発信を行う必要があります。

第2章 新たな視点

第5次計画では、第4次計画策定後の県及び国内外の社会経済情勢の変化を踏まえ、4つの新たな視点を加え、男女共同参画社会の実現に向けて取り組むこととします。

若い女性に選ばれる県をめざす

コロナ禍で、地方回帰が進んでいるといわれますが、県内で育った若者が大学等の進学で県外へ出たあと、その多くがそのまま県外で就職し県内には戻ってこないという現状は、少子高齢化が進展する中、地域における様々な社会活動の担い手や労働力を確保する、という面でも喫緊の課題です。

特に若年女性にとっては、地域社会に根強く残る固定的性別役割分担意識を背景とした生き方の制約が地域に戻らない一因になっている、という指摘もあります。

若者が真に「長野県で働きたい、くらしたい」と思える環境をどうつくってイけるのかが、今後の長野県の持続可能性の鍵を握っているといえます。

若者、特に女性に選ばれる長野県にするためにも、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社会の実現を目指します。

SDGsの理念を具現化する

SDGsを含む「持続可能な開発のための2030アジェンダ」の前文においては、「すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等と女性と女児のエンパワーメントを達成することを目指す」とうたっています。そして、その実現はすべての目標とターゲットの進展に重要な貢献をするものである、とされています。

つまり、あらゆる施策にジェンダー平等の視点を浸透させることが不可欠なのです。

本県は、SDGs未来都市の宣言をしています。同アジェンダがめざす「誰一人取り残されることのない社会」は、「持続可能性」と「包摂」を基底に置き、年齢や性別、国籍の違い、障がいの有無などに関わらず多様性を受け入れ、互いに認め・支え合う社会です。

こうしたSDGsの理念を踏まえ、男女共同参画の視点を県行政のあらゆる分野に取り入れていきます。

ダイバーシティ（多様性）の視点を取り込む

企業活動や社会活動において、年齢、性別、国籍、障がいの有無等の異なる、様々な属性の人々の意見や視点を取り入れ、多様な人材がそれぞれの個性と能力を発揮して活躍することは、新たなサービスや商品の開発、政策の立案などにつながります。

また、多様性、個性を認め合い、受容される社会は、すべての人にとって生きやすい社会でもあります。

多様な個人の力を認め合い、社会を変える力として生かし、活力ある社会（男女共同参画

社会)を形成するため、ダイバーシティの視点をあらゆる分野に取り込んでいきます。

時代の変化を先取りして働き方・暮らし方を革新する

新型コロナウイルス感染症の拡大を契機に、これまでの働き方や暮らし方などの常識が大きく変わろうとしています。

会社に出勤して仕事や会議をすることがあたりまえだったものが、テレワークの普及によって自宅等会社以外の場所でも同様に仕事の成果を出すことができるようになったり、住む場所も働く場所による制約がなくなったことで、自由に選べるようになり、通勤や移動に要していた時間を、他のことに活用できるようになってきています。

現在、社会が直面している、前例のない激動の波を乗り越え、ピンチをチャンスに変えて魅力ある長野県として生き残っていくためには、スピード感をもって、大胆かつ柔軟に、ニューノーマル時代に向けた働き方・暮らし方の革新を、様々な主体とともに進めていかなければなりません。

これら、4つの視点を新たに加え、県民一体となって、男女共同参画社会の実現をめざしていきます。

**働き方・暮らし方を変えて、
誰もが自分らしく生きられる社会をつくろう**

第3章 計画体系

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

重点目標		施策の基本的方向
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) 管理職、役員等への女性の登用拡大 (2) 政治の場、審議会、団体等への女性の参画促進 (3) 地域活動における男女共同参画の推進 (4) 女性リーダーの育成に向けた環境の整備
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) 男女の均等な機会と待遇の確保等性差別のない雇用環境の整備 (2) 長時間労働などの見直しと多様な働き方の推進 (3) 育児・介護等の支援充実による仕事と生活の調和 (4) 結婚・出産・育児等で離職した女性の再就業に向けた支援 (5) 農林業・商工業等の自営業における男女共同参画の推進

テーマⅡ

安全・安心なくらしの実現

重点目標		施策の基本的方向
3	あらゆる暴力の根絶と生涯を通じた健康支援	(1) DV、性暴力、虐待等あらゆる暴力の根絶 (2) 被害者等が安心して相談できる体制の整備 (3) 生涯を通じた男女の健康支援 (4) 妊娠・出産等に関する負担の軽減 (5) 性に起因する人権侵害を許さない環境づくり
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) ひとり親家庭など生活上の困難を抱えている者への支援 (2) 性の多様性への理解促進 (3) どのような属性の人たちでも安心してくらす環境整備

テーマⅢ

男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

重点目標		施策の基本的方向
5	男女双方の意識改革・理解の促進	<ul style="list-style-type: none"> (1) 固定的性別役割分担意識の払拭と意識改革の推進 (2) 家庭・地域・職場・学校等における男女共同参画を学ぶ機会の充実 (3) 男性の家事・育児・介護等への主体的な取組の推進 (4) 多様な進路選択・職業選択を可能にする環境づくり (5) 男女共同参画の視点に立った表現の推進
6	男女共同参画の視点で魅力ある地域の創出	<ul style="list-style-type: none"> (1) 男女共同参画の視点に立った防災・復興の取組の推進 (2) SDGsの達成に向けたパートナーシップの推進 (3) デジタル技術の活用等によるそれぞれが望む暮らし方の実現 (4) 若者（特に女性）や移住者等も快適にくらせる地域社会づくり

推進体制の強化

- (1) 県、市町村、関係団体等との連携・協働による男女共同参画社会づくりの推進
- (2) 男女共同参画センターの機能の充実・強化

第4章 重点目標と施策の基本的方向

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

誰もが自らの意思に基づき、持てる力を発揮し、仕事と生活の調和がとれた充実した暮らしを送れるよう、働き方や慣行等を見直し、性別や立場の違いにかかわらず、お互いに責任を分かち合い・協力し合いながら、様々な分野で活躍できるジェンダー平等な社会づくりを推進します。

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

基本的事項

- 人口減少、人々の価値観の多様化が進む中で、政治・行政・経済分野や地域社会など、あらゆる場の方針決定過程に、男女が共に参画することは、様々な視点を取り入れ、多様性・持続性を高めるとともに、組織や社会の活力を生みだし、誰もがくらしやすい社会の実現につながります。
- さらに、グローバル化の進展に対応するためには、SDGsに掲げられている「政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、安全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保する。」ことを、様々な主体が念頭に置く必要があります。
- 方針決定過程への女性の参画は進みつつありますが、固定的性別役割分担意識や性差による偏見・思い込み、男性片働き世帯が多い世代に形成されたいわゆる「男性中心型労働慣行」、リーダーの大半を男性が占める地域活動の組織運営等を背景に、依然として女性の活躍の場・機会が阻害されている状況です。
- あらゆる分野における方針決定過程への女性の参画を拡大するためには、人々の意識改革、男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、女性リーダーの育成に向けた支援・環境整備を総合的に推進することが必要です。

施策の基本的方向

1 管理職、役員等への女性の登用拡大

- ▶ 企業等の経営層に対して、意思・方針決定過程に女性の視点を取り入れることの意義や組織・社会に与える効果について発信し、女性の意欲向上と管理職や取締役等の責任ある職への登用拡大に向けた取組を促進します。
- ▶ 県の女性職員の管理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。

- 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。
- 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。
- 国や経済団体・労働団体等と連携し、企業等に対する女性活躍推進の普及・啓発とともに、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。

2 政治の場、審議会、団体等への女性の参画促進

- 身近な問題を議論する県・市町村議会に女性の視点を反映させるとともに、地域の自治協議会や区の代表、市町村長等に就く女性が増えるよう、地域における「女性を住民の代表に」という気運醸成に向けた意識啓発や、ロールモデルの紹介等により議員や市町村長等をめざす女性を後押しします。
- 女性を含めた幅広い人材が政治の場へ参画できる環境整備等を進めるため、実態の把握や情報収集等を行い、関係者と共有・検討を行います。
- 県の審議会等委員への女性登用状況を調査し、結果を公表するとともに、女性登用が進んでいない場合には、その要因を分析し改善策を検討します。
- 長野県女性活躍推進会議などの場を通じて、県内の経済団体、労働団体、職域団体等における女性の参画状況を把握し、女性の参画が進んでいない場合には、各団体等の実情に応じた主体的かつ積極的な取組が進むよう促します。

3 地域活動における男女共同参画の推進

- 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に向けた啓発に取り組み、男女が共に地域活動に参画できる環境づくりを推進します。
- 男女が共に働きながらも地域活動やP T A活動に参画できるよう、会議開催の工夫やI C Tの利活用による負担軽減等に係る好事例の収集・発信に、市町村、関係団体等と連携して取り組みます。
- 防災・復興などの喫緊の地域課題をテーマに、日頃から自治会活動等に男女共同参画の視点を取り入れることの重要性について、市町村等と連携して普及啓発を図ります。

4 女性リーダーの育成に向けた環境の整備

- 女性リーダーの育成に向け、男女共に学ぶ場の提供やネットワークづくりに努めます。

- ▶ 企業等の女性従業員のキャリアアップに向けた教育機会の提供に対して支援を行い、管理職となる人材の育成を促進します。
- ▶ 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。
- ▶ 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。
- ▶ 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、女性農業者の社会参画を促進します。

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

基本的事項

- 働くことは、生活の経済的基盤であると同時に自己実現にもつながるものであり、働く希望を持つすべての人が、性別等に関わりなく能力を発揮して働くことができる環境づくりは、社会経済活力の維持・向上の観点からも重要です。
- 本県では、「長野県女性活躍推進会議」、「長野県就業促進・働き方改革戦略会議」を設置し、職業生活における女性の活躍推進や長時間労働の解消などの働き方改革、また、男女の均等な機会と待遇の確保に向け、労働団体、経済団体、行政の官民協働による取組が進められています。
- 仕事を優先しがちな男性にとって、仕事だけでなく家庭生活や地域活動を充実することが、キャリアにも人生にもプラスになるというワーク・ライフ・バランスの考え方やその重要性を、改めて社会全体で認識する必要があります。
- 男女共に、仕事と家庭生活・地域活動等との調和を取りながら、個性と能力を発揮して働き続けるためには、長時間労働や転勤等を当然とする男性中心型労働慣行の変革や多様な働き方の導入等による働き方改革に、様々な主体と連携して取り組む必要があります。
- 新型コロナウイルス感染症の拡大を契機としたテレワークの急速な普及は、働く場所の壁を取り払うとともに、働く人を評価する仕組みを変える必要性にも迫られています。企業等が人材を獲得し定着させていくためには、働き方や雇用制度の見直しに真剣に取り組むことを喫緊の課題として捉え、進めていく必要があります。

施策の基本的方向

1 男女の均等な機会と待遇の確保等性差別のない雇用環境の整備

- ▶ 国や関係団体等と連携して、職場における固定的性別役割分担意識の払拭のための啓発を行い、誰もが能力や経験を最大限に発揮して、「働きやすさ」と「働きがい」

を実現できる職場環境の改善を促進します。

- ▶ 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。
- ▶ 性別を理由とする差別的取扱い、職場におけるセクシュアルハラスメントをはじめとする各種ハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業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。
- ▶ 結婚やパートナーの転勤による転居等で離職する者が少なくなるよう、関係団体等と連携して、テレワークの推進や制度の見直し等に取り組みます。

2 長時間労働などの見直しと多様な働き方の推進

- ▶ 長時間労働の抑制、休暇の取得促進、多様な働き方制度の導入等の「働き方改革」に取り組むことが、企業価値の向上、労働者の勤労意欲・定着率の向上等につながるなど、その意義やメリットについて、労使、関係団体、行政が連携して企業等への浸透を図ります。
- ▶ ワーク・ライフ・バランスの推進や女性・高齢者・障がい者・外国人の雇用によるダイバーシティの推進、または若者の雇用・育成について実践的な取組を行っている企業を「職場いきいきアドバンスカンパニー」として認証し、専用サイトによる情報発信等のインセンティブを与えることにより、県内企業全体の取組を推進します。
- ▶ 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。
- ▶ 教員の働き方改革を推進するため、各種会議等の精選・簡素化による業務の削減、スクール・サポート・スタッフや部活動指導員等の外部人材の活用による負担軽減、ICTの活用による事務的業務の効率化などにより業務改善を図ります。
- ▶ ワーク・ライフ・バランスの実現に資する、DXの推進によるテレワーク、フレックスタイムなど、企業等における多様で柔軟な働き方制度の導入を促進します。
- ▶ 企業のICT人材育成やDX推進を支援し、誰もが働きやすく、能力を発揮できる環境整備を促進します。

3 育児・介護等の支援充実による仕事と生活の調和

- ▶ 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。
- ▶ 家族介護者等の負担軽減を図るため、介護サービスの充実、介護人材育成のための取組を行い、介護基盤を整備するとともに、「地域包括ケア体制」の構築主体である市町村に対して支援を行います。

- ▶ 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、個々の事情に応じた支援が得られる環境整備の取組について、企業等に対し国や関係団体等と連携して働きかけます。
- ▶ 男性の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。

4 結婚・出産・育児等で離職した女性の再就業に向けた支援

- ▶ 出産・育児・介護等を理由に離職した女性に対し、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の提供、就業相談等を行い、再就業を支援します。
- ▶ 企業等における、再就業した女性が働きやすい職場環境づくりを推進します。

5 農林業・商工業等の自営業における男女共同参画の推進

- ▶ 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。
- ▶ 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向上・定着の促進、林業事業者の経営基盤向上のための研修会の開催や福利厚生の実施などに、県、業界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。
- ▶ 商工業等の自営業を含む小規模事業者等の経営安定のための支援を行い、家族従業員等として働く女性の就業環境の改善を図ります。
- ▶ 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。

テーマII 安全・安心なくらしの実現

あらゆる暴力の根絶、生涯を通じた健康支援、困難な状況に置かれている者への支援等に取り組み、すべての人の安全・安心なくらしを実現し、個人の尊厳と多様性が尊重される社会づくりを推進します。

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

基本的事項

- あらゆる暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、個人の尊厳を踏みにじるものであることから、暴力の根絶、暴力を容認しない社会づくりを重要な課題

として捉え取り組む必要があります。また、被害者に対しては、心身のダメージだけでなくその後の人生に大きな影響を及ぼすことに配慮して、きめ細かな対応・支援が必要です。

- 特に女性に対する暴力の背景には、男性優位の社会構造や偏見・思い込み、上下の立場を利用した支配関係などが存在することを踏まえる必要があります。
- DVには身体的暴力だけでなく、経済的暴力、心理的暴力等の様々な形態があることの周知や、あらゆる暴力の被害者が置かれた立場の違いなどに配慮した対応と課題解決を図る視点が求められます。
- 身体的性差や性の多様性について理解することは、お互いを思いやる気持ちと人権を尊重し合うことにつながります。また、心身の健康については、暴力等の社会的要因から受ける影響が大きい面があることから、その背景にあるものの解決も求められます。
- 晩婚化等を背景に不妊治療を希望する男女が増えており、働きながら治療を受ける者が増加傾向にあると考えられます。しかし、仕事と治療との両立ができずに離職する者も出ているため、治療に係る経済的負担の軽減とともに職場における理解を深め、治療を受けやすい環境を整えることが重要となっています。

施策の基本的方向

1 DV、性暴力、虐待等あらゆる暴力の根絶

- 暴力の加害者、被害者、傍観者とならないよう幼児期から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。
- 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し、その防止を呼びかけます。
- 女性の人権の軽視等を背景とするあらゆる暴力の根絶や被害者心情への理解や配慮不足から起こるセカンドレイプ等を根絶するため、県民の意識啓発に取り組みます。
- 子どもが性被害を認知し訴えることができるよう、低年齢からの意識づけ・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。
- デートDVについて、中・高校、大学等の生徒及び教員に対する講座・研修等を実施し、人権侵害やジェンダー問題への理解を広めるとともに自他尊重の意識の醸成を図ります。
- 情報モラル教育やいじめ防止教育の実施等により、インターネット上の性的有害情報や誹謗・中傷等、新たな形の暴力の被害防止、加害行為の抑止に取り組みます。
- 関係機関との連携により、性犯罪者やストーカー加害者等への更生支援を行い、再犯防止に努めます。

2 被害者等が安心して相談できる体制の整備

- ▶ DVの被害者やその子どもに対する虐待への対応の連携協力体制を整備するため、圏域ごとに「児童虐待・DV防止ネットワーク」等を開催するなど、関係機関・団体等相互の問題意識の共有、連携強化を図ります。
- ▶ 被害者等が、身近な場で適切な支援が受けられるよう、相談窓口の周知や相談員の配置促進に努めるとともに、相談対応者の資質向上を図ります。
- ▶ 性暴力被害者支援のため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、迅速に被害者を保護するとともに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、相談窓口の周知や警察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。
- ▶ 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。

3 生涯を通じた男女の健康支援

- ▶ 性別により、特有の疾患や健康に影響を及ぼす社会的要因の違いがあることについての理解を深めるための教育・啓発をはじめとして、誰もが健康を保持するために必要な支援を受けられる施策を総合的に推進します。
- ▶ 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。

4 妊娠・出産等に関する負担の軽減

- ▶ 安全に安心して子どもを産み育てることができるよう、市町村との協働、専門機関との連携を通じて、妊娠から子育てまでの一貫した支援体制を構築します。
- ▶ 不妊・不育症に関する情報提供や悩みの相談対応、治療等に係る経済的負担の軽減を図ります。
- ▶ 妊娠した女性への配慮はもちろんのこと、不妊についても男女が治療を受けながら働き続けることができるよう、職場の環境整備について、企業に対し働きかけを行います。

5 性に起因する人権侵害を許さない環境づくり

- ▶ 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。
- ▶ 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。
- ▶ セクシュアル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ず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。
- ▶ 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。

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

基本的事項

- 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に、貧困等生活上の困難に陥りやすい面があります。不安定な就業状態にある単身女性、低年金状態等にある高齢女性など、あらゆる年代に通じた問題として捉える必要があります。
- とりわけ、母子家庭が抱える経済的困難をはじめとする様々な課題の解決は、次世代への貧困の連鎖を断ち切るためにも重要です。
- 新型コロナウイルス感染症の拡大は、女性が多数従事する非正規雇用労働者や宿泊、飲食サービス業等への影響が表れていることから、女性の雇用対策や経済的支援の必要性が高まっています。
- 障がいがあること、外国人であること等により複合的に困難な状況に置かれている者がいることを理解することが必要です。併せて、それぞれの多様な性のあり方や考え方に基づいた家族形態や生き方に対する理解促進も必要です。

施策の基本的方向

1 ひとり親家庭など生活上の困難を抱えている者への支援

- ▶ 生活上困難な状況に置かれている者に対し、それぞれが抱える経済、就業、健康、家庭等多岐にわたる課題に応じた適切かつ包括的な支援を行い、自立促進を図ります。
- ▶ 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。
- ▶ 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に、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仕組みづくりを推進します。
- ▶ 自ら支援を求めることが難しい人々がいることに配慮して、様々な機会・場を通じて、必要な支援に確実につなげる仕組みづくりを推進します。

2 性の多様性への理解促進

- ▶ 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。
- ▶ 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。

3 どのような属性の人たちでも安心してくらせる環境整備

- ▶ 障がいがあること、外国人であること等多様な属性の人々に対する正しい理解を広め、多様性と人権が尊重される環境づくりを進めます。
- ▶ 障がい者、外国人等が、持てる力を発揮し、自分らしく安心して生活できるよう、多様な就業機会や学習機会の提供、相談支援体制の整備、社会的孤立を防ぐための地域の支え合いの仕組みづくりなどの取組を推進します。

テーマⅢ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

固定的性別役割分担意識の払拭に向けた啓発、あらゆる場における男女共同参画を学ぶ機会を充実させるとともに、男性の家事・育児等への主体的な取組の推進などにより、男女双方の意識改革・理解促進を図ります。

また、頻発する自然災害、SDGs達成の世界的潮流、デジタル技術の普及など近年の国内外の変化・動きに合わせた、長野県の強み・特徴を生かした取組に男女共同参画の視点も取り入れ、若者、特に女性に選ばれる魅力ある地域社会づくりを推進します。

重点目標5 男女双方の意識改革・理解の促進

基本的事項

- 長年にわたり、男女共同参画社会の実現に向けた様々な取組が行われてきましたが、依然として男女共に生きづらさが解消されていないのは、人々の心の中に、固定的性別役割分担意識や性差に基づく偏見・人生観、アンコンシャス・バイアスが根強く存在し、くらし方・働き方に影響を与えているからです。
- こうした意識や人生観は、意図せず親から子へ、高齢世代から若年世代へ押しつけられ、幼少期から知らず知らずのうちに形成されるため、この押しつけをなくし、あらゆる世代で男女双方の意識を変えていく取組が重要です。
- 特に、家庭における家事、育児、介護等については、人生を豊かにするためにも、パートナーのどちらか一方が主となるのではなく、共に主体的に関わることが重要です。
- 夫の家事・育児時間が多いほど妻の就業継続割合や、第二子以降の出生割合が高くなる傾向があります。約5割の女性が出産・育児により離職している現状において、男性が育児休業を取得して育児・家事に関わり、その後の主体的な取組につなげることは、女性の就業継続や夫婦が希望する数の子を持つことに資すると考えられることから、男性の育児休業の取得促進に力を入れていく必要があります。
- これまでも意識改革を促す啓発等の取組は行われてきましたが、より一層男女共同参

画を自分事としてとらえるための学びの機会を、家庭・地域・職場・学校等あらゆる場面で充実させることが必要です。

施策の基本的方向

1 固定的性別役割分担意識の払拭と意識改革の推進

- ▶ 男女共同参画を進めるためのすべての取組の基盤として、あらゆる世代における固定的性別役割分担意識の払拭と意識改革に向けた、わかりやすく効果的な啓発手法を検討し、関係機関・団体等と連携して広報・啓発活動を推進します。
- ▶ 国、県、市町村が連携して啓発・情報発信に取り組むとともに、県の男女共同参画センター等でも、専門的な知見を取り入れ、啓発や情報発信の質を高め、オンラインツール等を活用して、誰もがいつでもどこでも学べる環境を整備します。

2 家庭・地域・職場・学校等における男女共同参画を学ぶ機会の充実

- ▶ 国、県、市町村が連携して啓発・情報発信に取り組むとともに、県の男女共同参画センター等でも、専門的な知見を取り入れ啓発や情報発信の質を高め、オンラインツール等を活用して、誰もがいつでもどこでも学べる環境を整備します。【再掲】
- ▶ 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、住民自身が主役となる実践活動を促進します。
- ▶ 男女共同参画を学ぶ企業内研修などの取組が進むよう、関係団体等を通じて働きかけを行います。
- ▶ 学校教育の中で、男女平等と相互協力の意識を高め、男女共同参画社会づくりに関する教育を推進するとともに、指導する立場にある教員に対し、人権教育研修等を実施します。
- ▶ 若者が抱く結婚や育児に対する不安の解消に向け、ライフプランを自律的に考える機会を提供します。

3 男性の家事・育児・介護等への主体的な取組の推進

- ▶ 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。
- ▶ 男性の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。【再掲】

4 多様な進路選択・職業選択を可能にする環境づくり

- ▶ 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。

- ▶ 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。
- ▶ 社会的・職業的自立に向け、家庭、地域等の教育力を活かし、幼児期から発達段階に応じて自発的なキャリア発達を促して、自分の人生を構想するキャリアデザイン力を育成します。
- ▶ 児童・生徒が進路選択の際に影響を受けやすい保護者や教員等に対し、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。

5 男女共同参画の視点に立った表現の推進

- ▶ 県や市町村の広報・情報発信が、男女共同参画の視点に立ち、固定的性別役割分担意識の助長や人権侵害につながらないものとなるよう、発信者の男女共同参画に関する理解促進に努めます。
- ▶ 多様なメディアや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。

重点目標 6 男女共同参画の視点で魅力ある地域の創出

基本的事項

- 近年、若者、特に女性の大都市圏への流出超過が顕著となっています。地域における若者の減少は、少子化の進展と相まって地域の活力と持続性の低下につながるおそれがあります。
- デジタル化の進展とともに、新型コロナウイルス感染症の拡大を契機とした企業におけるテレワークの急速な普及などが、人々の働き方・暮らし方に変化をもたらし、大都市圏の人々の地方移住への関心が高まっています。
- 大規模な自然災害が頻発する中で、男女共同参画の視点から防災・復興に取り組むことは、災害時の避難所運営に多様な視点が活かされ、安全・安心で迅速な避難につながるなど、災害に強く、災害対応力の高い持続可能な地域社会の形成に寄与します。
- SDGsの達成が世界的潮流となっていることを男女共同参画社会実現のチャンスと捉え、本県の強みと特徴を生かし、男女共同参画の視点をも取り入れて取組を進めることは、若い女性をはじめ多くの人々に選ばれる魅力ある地域社会づくりにつながるものと期待されます。

施策の基本的方向

1 男女共同参画の視点に立った防災・復興の取組の推進

- ▶ 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。

- ▶ 防災・復興の政策決定過程及び地域活動に女性の視点を取り入れることの意義や重要性について、普及啓発を図ります。
- ▶ 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、消防団の活動環境の整備、男女共同参画の視点を盛り込んだ各種防災訓練や研修を実施します。

2 SDGsの達成に向けたパートナーシップの推進

- ▶ SDGs 未来都市として、誰一人取り残さない長野県をめざし、「誰もが学べる環境づくり」、「地域内経済循環の促進」、「快適な健康長寿のまち・むらづくり」、「エネルギー自立・分散型モデル地域の形成」に取り組みます。
- ▶ 持続可能な社会の実現に向け、一人ひとりが協力して「2050年二酸化炭素排出量ゼロ」(2050ゼロカーボン)達成や「エンカル消費」を推進していくことができるよう、学びの機会の創出や啓発を行います。
- ▶ 企業の価値向上や競争力の強化のため、SDGsをビジネスに取り入れる必要性の啓発を行うとともに、多様な人材が十分に活躍できる環境の整備などSDGs達成に取り組む県内企業を「長野県SDGs推進企業」として登録し、登録マークの提供やホームページ等でのPRを通して支援します。

3 デジタル技術の活用等によるそれぞれが望む暮らしの実現

- ▶ 県内のどこでも大都市と同様のサービスを受けることができたり、新しい生活様式に対応した暮らし、多様で柔軟な働き方等が可能となるよう、DXの推進に努めます。
- ▶ 結婚やパートナーの転勤による転居等で離職する者が少なくなるよう、関係団体等と連携して、テレワークの推進や制度の見直し等に取り組みます。【再掲】

4 若者（特に女性）や移住者等も快適にらせる地域社会づくり

- ▶ 女性が、家庭生活や自己啓発のための活動等とのバランスを保ちながら、個性と能力を発揮してキャリアアップできる働く場の拡大の取組について、関係団体等と連携して企業等に働きかけを行うとともに、好事例等の情報発信を行います。
- ▶ 地方の特性を活かした「ワーケーション」などの働き方、自然を生かした「やまほいく（自然保育）」のような学びの場などの情報を、若者や大都市圏の移住希望者等に積極的かつ効果的に発信し、U I J ターン及びつながり人口の増加をめざします。
- ▶ 「農ある暮らし」、「山ある暮らし」を県内外に発信し、若者等の興味・関心を喚起し、農山村の活性化につなげます。
- ▶ 固定的性別役割分担意識や男性優位のしきたり、性差に基づく親などからの人生観の押しつけ等を払拭するための啓発活動に力を入れて取り組みます。
- ▶ 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。

推進体制の強化

基本的事項

- 男女共同参画社会づくりに向けた取組を、一層強力に進めていくためには、直接的・間接的に関わらず影響を及ぼすあらゆる施策に男女共同参画の視点を反映させ、様々な主体と協働・連携して取り組んでいくことが重要です。
- 男女共同参画社会が、誰にとっても生きやすい社会であることを一人ひとりが実感するためには、地道な啓発活動を継続して実施していくことが重要であり、そのために、国、県、市町村、企業、団体、NPO等が連携して様々な情報発信を行っていくことが必要です。
- 県の男女共同参画センターでは、県における男女共同参画社会づくりに関する総合的拠点として果たす役割を明確にし、時宜に応じた啓発・情報発信を行うことが望まれます。

施策の基本的方向

1 県、市町村、関係団体等との連携・協働による男女共同参画社会づくりの推進

- ▶ 男女共同参画社会づくりに関する施策を総合的・計画的に推進するため、長野県男女共同参画推進本部の活性化を図り、あらゆる施策に男女共同参画の視点が取り入れられているかどうか、計画の進捗状況の共有・管理を行います。
- ▶ 住民に身近な場面で施策を展開する市町村との連携を一層強化し、計画の浸透を図るとともに、市町村に対し、男女共同参画に関する情報提供等の支援を行うことで、それぞれの地域の実情や特性を踏まえた男女共同参画社会の形成に向けた主体的な取組を促進します。
- ▶ 長野県女性活躍推進会議や長野県男女共同参画推進県民会議の場を活用し、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、県民と一体となった取組を推進できるよう、計画の浸透を図ります。

2 男女共同参画センターの機能の充実・強化

- ▶ 県民等のニーズを的確に把握しながら、市町村、関係団体等との連携の下、外部の専門的知見を取り入れ、啓発・発信等の機能の充実・強化を図ります。

参考資料

1 用語解説

用語	解説
アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）	誰もが意図せず潜在的に持っている偏見のこと。 環境、教育、属性などから影響を受け、既成概念、固定観念となっていくます。
エシカル消費	持続可能な社会の実現のため、人、社会、環境、地域等に配慮した思いやりのある消費行動のこと。
家族経営協定	家族経営が中心の日本の農業が、魅力ある職業となり、男女を問わず意欲をもって取り組めるようにするためには、経営内において家族一人一人の役割と責任が明確となり、それぞれの意欲と能力が十分に発揮できる環境づくりが必要です。 「家族経営協定」は、これを実現するために、農業経営を担っている世帯員相互間のルールを文書にして取り決めたものです。
固定的性別役割分担	男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分けること。 「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等は固定的な考え方により、男性・女性の役割を決めている例です。
ジェンダー	「社会的・文化的に形成された性別」のこと。 人間には生まれつきの生物学的性別（セックス／sex）がある一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー／gender）といいます。 「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われています。
周産期	妊娠 22 週から出生後 7 日未満のこと。 周産期医療とは周産期に関する医療であり、周産期母子医療センターの整備等により、母体又は児におけるリスクの高い妊娠に対する医療及び高度な新生児医療等の提供を推進しています。

用語	解説
職場いきいきアドバンス カンパニー	仕事と家庭の両立ができる職場環境の改善や雇用の安定を進め従業員がいきいきと働き続けられるよう短時間正社員制度など多様な働き方等の制度を導入し、実践的な取組を行っている「一步進んだ」企業(団体)のみが認証される長野県の制度。
性的指向 (Sexual Orientation)・性自認 (Gender Identity)	「恋愛や性愛の対象として魅力を感じる相手の性別」と「自分の性別に対する自己認識」のことで、性の構成要素です。 頭文字をとってS O G I (ソジ)と呼ばれており、これに性表現 (Gender Expression) を加え、S O G I E (ソジー) と呼ぶ場合もあります。
セカンドレイプ	性犯罪、性暴力の被害者が、捜査・公判段階における担当官、カウンセラー・医療関係者、メディア等から、責める言動を受けたり、好奇の目で見られるなど、その後の経過で更なる心理的・社会的ダメージを受けること。
セクシュアルハラスメント	継続的な人間関係において、優位な力関係を背景に、相手の意思に反して行われる性的な言動のこと。 単に雇用関係にある者の間のみならず、施設における職員とその利用者との間や団体における構成員間など、様々な生活の場で起こり得るものです。
積極的改善措置 (ポジティブ・アクション)	男女が、社会の対等な構成員として、自らの意志によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供すること。
ダイバーシティ	「多様性」のこと。 性別や国籍、年齢などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会といいます。
ダブルケア	育児期にある者(世帯)が親の介護も同時に引き受けている状態のこと。
男性中心型労働慣行	勤続年数を重視しがちな年功的な処遇の下、長時間勤務や転勤が当然とされている男性中心の働き方等を前提とする労働慣行のこと。
デートDV	交際相手から行われる暴力行為のこと。 身体的な暴力の他、大声でどなることや、ほかの人とのメールをチェックすることなどの精神的な暴力なども含まれます。
テレワーク	情報通信技術を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のこと。 テレワークは働く場所によって、自宅利用型テレワーク(在宅勤務)、モバイルワーク、施設利用型テレワーク(サテライトオフィス勤務など)の3つに分けられます。

用語	解説
フレックスタイム	一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度。
無償ケア労働	賃金、報酬が支払われない労働、活動のことで、家事、育児、介護・看護などを指します。
ロールモデル	将来において目指したいと思う、模範となる存在であり、そのスキルや具体的な行動を学んだり模倣をしたりする対象となる人材のことです。また（スキルだけでなく）仕事とライフイベントの両立や業務への取り組み姿勢など考え方やあり方についてよい刺激を受けることができる存在でもあります。
ワーケーション	Work（仕事）と Vacation(休暇) の合成語でリゾート地などの普段とは異なる場所で働きながら休暇取得を行うこと。 長野県では、信州ならではの解放感あふれるリゾート地に滞在し、休暇を楽しみながら働くスタイルとして「信州リゾートテレワーク」を推進しています。
AI (Artificial Intelligence)	人間の言語を理解したり、論理的な推論や経験による学習を行ったりするコンピュータプログラム（人工知能）のこと。
DV（ドメスティック・バイオレンス）	日本では「配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった者から振るわれる暴力」という意味で使用されることが多い。 配偶者からの暴力を防止し、被害者の保護等を図ることを目的として制定された「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」は、「DV防止法」とも呼ばれます。
DX（デジタルトランスフォーメーション）	「デジタル技術」と「データ」を活用して、既存の業務プロセス等の改変を行い新たな価値を創出して新たな社会の仕組みに変革すること。
IoT (Internet of Things)	あらゆる物がインターネットを通じてつながることによって実現する新たなサービス、ビジネスモデル、又はそれを可能とする技術の総称。
SDGs（持続可能な開発目標）	平成27年（2015年）9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にて記載された2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標です。 17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない（leave no one behind）」ことを誓っています。
SNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）	友人・知人等の社会的ネットワークをインターネット上で提供することを目的とする、コミュニティ型のサービス。
Society 5.0	国の第5期科学技術基本計画に掲げられている「狩猟社会」、「農耕社会」、「工業社会」、「情報社会」に続く、「超スマート社会」の実現に向けた一連の取組。

令和2年度第2回男女共同参画審議会（R3.2.1）における主な意見
（第5次長野県男女共同参画計画(素案)について【雇用の場における男女共同参画に関する意見】）

- 管理職や役員等への女性の登用拡大の取組は、「意義や効果の発信」では進まない。具体的なアクションを議論すべきではないか。
- 女性の登用拡大については、施策に具体的なパンチがない。何年も継続している目標が、そのまま続いている印象がある。
- 新型コロナウイルスの影響が、計画の項目に出てこない。また、女性にとってプラスの影響について触れられていない。例えば、リモートワークの拡大は、女性の活躍に転機となる。長時間働くことは評価されないなど、組織への貢献度合いの測り方や評価の項目は変化している。働き方改革の部分は、より書き込んでいく必要がある。
- 今後、企業や地域は、東京などと人材の取り合いになる。競争相手となる東京の企業は、相当変化してきている。長野県内の企業への就職を増やすのであれば、「リモートワークができる」というだけでは足りない。このままでは、5年後、長野県の若い女性はさらに減少しているのではないか。
- 働く場所の壁がなくなったことに、県内企業は危機感を感じなければならない。ワーク・ライフ・バランスに関する施策も弱いと感じる。男性の育休取得は、喫緊の課題で、普及・啓発のレベルではない。
- 「働く場」としては、都会の方が魅力的だと感じているのではないか。
- 人口減少への対応と新型コロナウイルスの影響により、働き方が大きく変わっていることをしっかり捉えていく必要がある。また、コロナ禍で格差社会が広がる懸念がある。生活にゆとりがなければ、男女共同参画の議論にならない。この点も含めて、企業や経済界にどのように理解していただくのか、考えていかなければならない。
- 具体的な取組が見えてこない。業種に合わせた仕掛けが必要ではないか。
- 長野県に定住する決め手は、「働く場」。企業や働き方に関する記述を厚くしても良いのではないか。高い目標を掲げ、企業に意識してもらう必要がある。
- コロナ禍で、価値観や生き方、マネジメント、評価の仕方などが転換点を迎えている。リモートワークで職場にいなくても構わない状況は、チャンスにもなる。
- 長野県の男性の育休取得率は、目標を大きく上回っている。どのような取組をしたのか可視化し、他の項目についても労働局や関係団体と一体となって企業に働き掛けてほしい。

長野県女性活躍推進会議の方向性等について

1 女性活躍推進会議の位置付け

(1) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（第 27 条）

- 県は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関等により構成される協議会を組織することができる。
- 協議会は、関係機関及び構成員が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。

(2) 長野県女性活躍推進会議設置要領 ※別紙 1 参照

- [設置目的] 長野県における女性の活躍を推進し、男女の人権が尊重され、豊かで活力のある地域社会を実現するため、国、県、経済団体、労働団体、職域団体、教育機関等で構成する「長野県女性活躍推進会議」を設置し、全県を挙げて、気運の醸成を図るとともに、連携して推進に取り組む。
- [協議事項] ①県内企業・団体における女性の採用、配置・育成、登用等についての現状及び課題の整理
- ②女性の活躍推進及び働き方改革のための共通テーマや推進方法等に係る事項
- ③その他女性の活躍推進に関する事項

2 女性活躍推進会議におけるこれまでの取組

(1) 女性活躍推進会議の開催と「共通の取組」の設定

平成 28 年度

【第 1 回長野県女性活躍推進会議（H28.5.23）】

- 「長野県女性活躍推進会議」設置
- 女性の活躍を推進する施策・取組等に関する情報共有
- 「長野県女性活躍推進会議応援事業」の実施及び「長野県イクボス・温かボス（あったかボス）創出プロジェクト」の応援事業承認

【第 2 回長野県女性活躍推進会議（H28.12.14）】

- 長野県女性活躍推進会議応援事業の状況報告
- 女性の就業における現状と課題に関する意見交換
- 女性の就業における課題解決に向けた共通の取組に関する協議

<課題解決に向けた共通の取組>（H29.2.1） ※別紙 2 参照

女性労働力率の M 字カーブ解消をめざし、企業・団体が行う計画的な取組を支援するとともに、女性の継続就業の環境整備を推進する。

- ①一般事業主行動計画の策定及び取組推進
300 人以下の企業・団体の計画策定の働きかけ 等
- ②継続就業の環境整備
イクボス・温かボス宣言者拡大の積極的働きかけ 等
- ③女性のエンパワーメント支援
女性リーダー育成に向けた学びの場づくり 等

平成 29 年度

【第 3 回長野県女性活躍推進会議（H29.4.25）】

- 平成 29 年度に行う施策・取組に関する情報共有
- 取組の実施における連携のあり方に関する意見交換

【第 4 回長野県女性活躍推進会議（H29.12.20）】

- 「課題解決に向けた共通の取組」に対する取組状況の報告
- 女性の就業に関する企業アンケートの結果報告
- 平成 30 年度における「課題解決に向けた共通の取組」に関する意見交換

<平成 30 年度における「課題解決に向けた共通の取組」>（H30.1.15） ※別紙 3 参照

- ▶ 300 人以下の企業・団体の一般事業主行動計画の策定：60 社程度増加
- ▶ イクボス・温かボス宣言：700 名程度増加
- ▶ 女性リーダー育成に向けた学びの場づくり

平成 30 年度

【第 5 回長野県女性活躍推進会議（H31.2.8）】

- 平成 30 年度共通の取組に関する取組状況の報告
- 「共通の取組」の今後の方向性に関する意見交換

<「共通の取組」今後の方向性>（H31.3.20） ※別紙 4 参照

[今後の方向性] 「働きやすさ」そして「働きがい」へ

女性が職業生活において、個性と能力を発揮し、やりがいを持って、いきいきと働くことができる社会づくりを推進。そのための環境整備や女性の人材育成に取り組む。

[2019 年度の取組] 女性管理職の増加を目指す

- ①女性が活躍できる環境の整備
 - ▶ 環境整備に向けた取組の推進（管理職の登用）
 - ▶ ワーク・ライフ・バランスの推進
 - ▶ 経営トップ、管理職の女性活躍への理解促進
- ②女性の人材育成
 - ▶ キャリアパス確立やキャリアに応じた研修の働きかけ
 - ▶ スキルアップや資格取得等の能力開発支援
 - ▶ 女性のエンパワーメント

[ワーキング・グループ設置]

「共通の取組」の推進方法の具体策の検討

- ・ 環境整備に向けた取組の推進（企業へのヒアリング等）
- ・ 女性活躍推進セミナー等の企画
- ・ キャリアに応じた研修における協働、連携

令和元年度

【第 6 回長野県女性活躍推進会議（R1.9.12）】

- 「共通の取組」に対する取組状況の報告
- 女性活躍推進セミナーの開催内容に関する報告（WG における検討結果等）
- 女性活躍における課題抽出のためのヒアリング結果の報告及び意見交換

【第7回長野県女性活躍推進会議（R2.2.12）】

- 令和2年度「共通の取組」に関する意見交換
- 就業促進・働き方改革戦略会議 中長期的な取組の基本方針及びアクションプラン（案）に関する意見聴取

令和2年度

<令和2年度における女性活躍推進に係る取組>（R2.5.8） ※別紙5参照
 県及び構成団体は、「長野県就業促進・働き方改革 基本方針」及び「アクションプラン」に沿った取組を実施。
 [目指す姿] 女性が自らの能力や経験を最大限に発揮できる社会を目指し、「働きやすさ」と「働きがい」を実現

- ▶ 働きやすさの実現（多様な働き方の導入と仕事と家庭の両立を支える社会づくり）
- ▶ 働きがいの実現（誰もが活躍できる職場づくりと女性のエンパワーメントの推進）

【第8回長野県女性活躍推進会議（R2.10.20）】

- コロナ禍における女性の就業環境や雇用の変化等に関する意見交換
- 第5次長野県男女共同参画計画の策定に向けた基本的な考え方に関する意見聴取

(2) 女性活躍推進会議応援事業 ※別紙6参照

- ・女性の活躍推進に向けた取組を「長野県女性活躍推進会議応援事業」として承認し、取組を広く紹介することを通して女性の活躍推進の気運醸成を図り、県内における女性の活躍に資する環境づくりを推進する。
- ・承認を受けた事業については「長野県女性活躍推進会議応援事業」であることを広報に活用することができる。
- ・また、長野県ホームページへの掲載、プレスリリースの他、構成団体の広報媒体等により取組について広く紹介する。

<承認事業一覧>

申請団体	事業名	実施期間	事業概要
長野県連合婦人会	長野県イクボス・温かボス創出プロジェクト	H28.4.11～	・イクボス・温かボス宣言者の募集 ・講演会、共同宣言
JA 松本ハイランド	よい食パク博	H28.9.10	・地域農業への理解等を発信するイベント
国際女性教育振興会 長野支部	男女共同参画学習アドバイザー海外視察研修	H28.11.6～ 11.13	・海外視察研修 ・男女共同参画国際セミナー
日本労働組合総連合会 長野県連合会	女性リーダー育成講座	H29.6.2	・次代を担う女性リーダーの育成、女性役員のエンパワーメントを図ることを目的とした講座
スマイル・ママ・フェスタ in 須坂実行委員会	スマイル・ママ・フェスタ in 須坂	H29.5.27	・子育て世代のママ達が交流できるイベント
長野県男女共同参画推進県民会議、長野県	長野県男女共同参画推進県民大会	H29.9.30	・男女共同参画社会実現の契機となる啓発イベント
長野県	平成29年度ウイメンズカレッジ事業	H29.9～11	・女性のキャリア形成基礎講座の開催等
サンメディックス	ママまつり 2017 in Nagano	H29.10.29	・子育て世代を応援する企業のブース出展等によるイベント

ゆめサポママ@ながの	企業とママの 100 人妄想会議	H30.3.7 H30.4.25	・子育て中の女性と企業のマッチングイベント
スマイル・ママ・フェスタ in 須坂実行委員会	スマイル・ママ・フェスタ in 須坂	H30.6.2	・子育て世代のママ達が交流できるイベント
長野県	平成 30 年度長野県ウィメンズカレッジ ライフスタイルデザイン基礎講座	H30.10.31 ～H30.12.6	・ライフデザインを学ぶ講座
長野県	平成 30 年度女性活躍推進トップセミナー	H31.1.17	・経営トップを対象としたセミナー
スマイル・ママ・フェスタ in 須坂実行委員会	スマイル・ママ・フェスタ in 須坂	R1.6.1	・子育て世代のママ達が交流できるイベント
長野県	令和元年度長野県女性活躍推進トップセミナー	R1.12.11	・経営トップを対象としたセミナー
ポーラ	#わたしらしくうつくしくプロジェクト	R2.9～	・女性が自分らしくしあわせに暮らせるコミュニティづくり (SNS 投稿、オンラインイベント等)

(計 15 件)

3 構成団体から寄せられた主な意見(今後、女性活躍推進会議として取り組むべき内容等について)

※別紙 7 参照

<会議のあり方、進め方について>

- 会議における最新情報、優良事例等の共有。
- 多様な影響、課題、ニーズの整理と政策への反映。
- 緊急性の高いものについて重点的に会議で共有。
- テーマを設けた議論による課題の深掘り。
- 事務担当者レベルでの WG を活用し、女性活躍推進の方策等について検討。
- 就業促進・働き方改革戦略会議との連携や意見反映等に関し、会議体のあり方について整理が必要。

<取組内容について>

- 固定的性別役割分担意識の払拭や、女性の周りにいる家族や職場の理解が促進される取組の実施。
- 「イクボス・温かボス宣言」の拡大。
- 第 5 次長野県男女共同参画計画（女性活躍推進計画）の幅広い周知。
- 働く女性の意識改革とあわせ、経営者や管理監督者の意識改革等が重要であり、気運醸成に向けたシンポジウムやセミナーを開催。
- 男性の積極的な家事・育児参画に向けたセミナー・交流会の実施。
- 女性活躍を阻む要因に関する職場内・企業内での点検活動。
- 就業環境の整備に係る専門家の派遣。

4 今後の取組の方向性（案）

- 女性活躍推進会議において、今日的な課題を踏まえた情報共有、意識共有を図る。
- 共通の取組に立った構成団体の主体的な取組を促す。
- 女性活躍推進の気運醸成に向けた情報提供、情報発信を行う。

長野県女性活躍推進会議設置要領

（設置目的）

第1条 長野県における女性の活躍を推進し、男女の人権が尊重され、豊かで活力のある地域社会を実現するため、国、県、経済団体、労働団体、職域団体、教育機関等で構成する「長野県女性活躍推進会議」（以下「会議」という。）を設置し、全県を挙げて、気運の醸成を図るとともに、連携して推進に取り組む。

（協議事項）

第2条 会議での協議事項は次のとおりとする。

- （1）県内企業・団体における女性の採用、配置・育成、登用等についての現状及び課題の整理
- （2）女性の活躍推進及び働き方改革のための共通テーマや推進方法等に係る事項
- （3）その他女性の活躍推進に関する事項

（組織）

第3条 会議の構成員は別表に掲げる者とする。

- 2 この会議を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）第23条第1項の規定による協議会に位置づける。

（委員、座長）

第4条 会議の委員は、構成員である各団体の長が推薦する者とする。

- 2 会議の座長は、長野県の委員をもって充てる。

（会議の開催）

第5条 会議は座長が招集する。

- 2 座長は、必要と認めるときは、関係者の出席を求めて意見を聞くことができる。

（事務局）

第6条 会議の事務局は、長野労働局及び長野県が共同で担当する。

- 2 会議の庶務は長野県県民文化部人権・男女共同参画課が担当する。

（その他）

第7条 この要領に定めるもののほか、会議の運営に関し必要な事項は別に定める。

附則

この要領は、平成28年5月23日から施行する。

附則

この要領は、平成31年2月8日から施行する。

別表

長野県女性活躍推進会議 構成員

一般社団法人 長野県経営者協会
長野県中小企業団体中央会
一般社団法人 長野県商工会議所連合会
長野県商工会連合会
日本労働組合総連合会長野県連合会
長野県農業協同組合中央会
長野県森林組合連合会
長野県建設産業団体連合会
高等教育コンソーシアム信州
一般社団法人 長野県私立短期大学協会
長野県男女共同参画推進県民会議
一般社団法人 長野県連合婦人会
長野県市長会
長野県町村会
長野県教育委員会
長野労働局
長野県

課題解決に向けた共通の取組について

長野県女性活躍推進会議は、女性労働力率のM字カーブ解消をめざして、企業・団体が行う計画的な取組を支援するとともに、女性の継続就業の環境整備を推進します。

取組

1 女性活躍推進法一般事業主行動計画の策定及び取組推進

- ・ 300人以下の企業・団体の計画策定の働きかけ
- ・ 策定及び取組に当たり、経営者と従業員が話し合うとともに、計画の推進に当たって、PDCAサイクルを確立することを推進
- ・ 計画策定済企業への「えるぼし」認定取得等の呼びかけ
- ・ 女性の就業に関する実態の把握・分析・活用

2 継続就業の環境整備

- ・ イクボス・温かボス宣言者拡大の積極的働きかけ
- ・ 女性のキャリア向上に資する部署への配置などの女性の職域拡大
- ・ 男性の育休取得と家庭参画の推進
- ・ 優良事例（先進企業、イクメン、イクボス、活躍している女性等）の紹介、表彰推薦

3 女性のエンパワーメント支援

- ・ 女性リーダー育成に向けた学びの場づくり
- ・ 多世代、異業種女性の交流促進

実施内容

(会議)

- ・ イクボス・温かボス推進宣言
- ・ 女性の就業に関するアンケート
- ・ 女性活躍推進会議応援事業の周知、承認事業の積極的広報
- ・ スキルや意欲向上のための講座等の開催（共催）

(各団体)

- ・ 会議の取組の傘下企業等への広報、働きかけ、参加呼びかけ
- ・ 個別の課題解決に向けた取組

(県・労働局)

- ・ 会議の取組の企画調整
- ・ 女性活躍推進法及び関連する法制度等の周知啓発、取組推進

課題解決に向けた共通の取組について

(H30.1.15)

長野県女性活躍推進会議は、女性労働力率のM字カーブ解消をめざして、企業・団体が行う計画的な取組を支援するとともに、女性の継続就業の環境整備を推進します。

取組

1 女性活躍推進法一般事業主行動計画の策定及び取組推進

- ・ 300人以下の企業・団体の計画策定の働きかけ

【H29.12.1現在 32社・60社程度増加させる】

- ・ 策定及び取組に当たり、経営者と従業員が話し合うとともに、計画の推進に当たって、PDCAサイクルを確立することを推進
- ・ 計画策定済企業への「えるぼし」認定取得等の呼びかけ
- ・ 女性の就業に関する実態の把握・分析・活用

2 継続就業の環境整備

- ・ イクボス・温かボス宣言者拡大の積極的働きかけ

【H29.12.21現在 2,194名・700名程度増加させる】

- ・ 女性のキャリア向上に資する部署への配置などの女性の職域拡大
- ・ 男性の育休取得と家庭参画の推進
- ・ 優良事例（先進企業、イクメン、イクボス、活躍している女性等）の紹介、表彰推薦

3 女性のエンパワーメント支援

- ・ 女性リーダー育成に向けた学びの場づくり
- ・ 多世代、異業種女性の交流促進

実施内容

(会議)

- ・ 女性活躍推進会議応援事業の周知、承認事業の積極的広報
- ・ スキルや意欲向上のための講座等の開催（共催）
- ・ 課題解決に向けた具体的な推進方法の研究

(各団体)

- ・ 会議の取組の傘下企業等への広報、働きかけ、参加呼びかけ
- ・ 個別の課題解決に向けた取組

(県・労働局)

- ・ 会議の取組の企画調整
- ・ 女性活躍推進法及び関連する法制度等の周知啓発、取組推進

《女性の職業生活における現状》

○平成 29 年就業構造基本調査結果

- ・いわゆるM字カーブは解消の方向に進んでいる。
- ・正規職員として働く女性の割合は 34.1%で依然として低い。
- ・管理職に占める女性の割合は 8.4%で全国最下位（全国平均 14.8%）

○平成 30 年女性雇用環境等実態調査結果

- ・仕事を継続する上で必要なこと「育児休業制度の充実」「職場の同僚・上司の理解と協力」
- ・女性管理職が少ない理由「必要な知識・経験・判断力を有する女性がいらない」「女性本人が希望しない」

《共通の取組の推進方法の課題》

- 環境整備、人材育成における連携が必要

今後の方向性
<p>「働きやすさ」そして「働きがい」へ</p> <p>長野県女性活躍推進会議は、女性が職業生活において、個性と能力を発揮し、やりがいを持って、いきいきと働くことができる社会づくりを推進します。</p> <p>そのための環境整備や女性の人材育成に取り組みます。</p>

《2019 年度の取組》 ～女性管理職の増加を目指す～

<p>1 女性が活躍できる環境の整備</p> <p>○環境整備に向けた取組の推進（管理職の登用） WG</p> <ul style="list-style-type: none"> ・以下の取組について、経営者と従業員が話し合うとともに、計画の推進に当たっては、PDCAサイクルを確立することを推進 ・取組の優良事例（認証制度、先進企業、イクボス、イクメン）の紹介、表彰推薦 <ul style="list-style-type: none"> ◆女性活躍推進法一般事業主行動計画の策定及び取組推進 <ul style="list-style-type: none"> *策定の働きかけと策定済企業の取組促進 ◆認証取得（「くるみん」「えるぼし」「職場いきいきアドバンスカンパニー」）を促進 ◆イクボス・温かボス宣言者拡大の積極的働きかけ【2,453名⇒500名程度増加させる】 <p>○ワーク・ライフ・バランスの推進 <u>（男女がともに仕事と家庭生活を含めた暮らしとの調和を図る）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・働き方改革の取組による長時間労働の削減、休暇・休業の取得 <p>○経営トップ、管理職の女性活躍への理解促進 WG</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍推進トップセミナー、管理職セミナーの開催等
<p>2 女性の人材育成</p> <p>○キャリアパス確立やキャリアに応じた研修の働きかけ WG</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性のキャリア向上に資する部署への配置などの女性の職域拡大 ・管理職登用に向けた研修 <p>○スキルアップや資格取得等の能力開発支援</p> <p>○女性のエンパワーメント</p> <ul style="list-style-type: none"> ・多世代、異業種女性の交流、ロールモデル紹介



<p>WG ☆ワーキング・グループ設置</p> <p>（目 的）「共通の取組」の推進方法の具体策の検討</p> <p>（メンバー）経済団体、労働団体、教育関係団体、労働局、県で構成</p> <p style="text-align: center;">* 必要に応じて随時、他の構成団体、企業等外部からの参加も可能とする。</p> <p>（2019 年度の検討内容）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・環境整備に向けた取組の推進（企業へのヒアリング等） ・女性活躍推進セミナー等の企画 ・キャリアに応じた研修における協働、連携
--

長野県女性活躍推進会議

1 令和元年度の主な取組等

- 女性活躍推進会議の開催、ワーキンググループの設置、ヒアリングの実施
- 構成団体における「2019年度の取組」に沿った展開
- 女性活躍推進セミナーの開催

【女性活躍推進会議での主な意見】

- ・意識改革や啓蒙活動は、時間をかけて行うことが重要。
- ・アンコンシャスバイアス（無意識の偏見）は、どの年代にも見られる。若い世代に対する解消策も必要。
- ・女子学生は、社会に遠慮し、自分自身のあり方や可能性そのものに着目しない傾向がある。
- ・学校教育の中でロールモデルを知る機会が必要。
- ・女性の就業環境を議論する際には、「製造業が主力、従業員数100人未満の企業に勤める女性が8割を占める」といった本県の特徴を踏まえることが必要。
- ・「働きやすさ」と「働きがい」は、車の両輪のようなもの。
- ・経営層や人事担当者の意識変容を促す取組が必要。
- ・育児休業制度を整えることと同時に、実際に利用できるようにしていくことが重要。
- ・ジェンダーバイアス（固定的な性別役割分担意識）やアンコンシャスバイアスへの対応について、長野県就業促進・働き方改革のアクションプランに明文化してほしい。

＜女性活躍推進会議やヒアリングから浮かび上がった取り組むべき課題＞

- アンコンシャスバイアスの解消
- 子どもの頃からの意識醸成
- 多様な働き方の導入（特に小規模事業所における取組み）
- 育児、介護に係る休暇制度等の整備、充実

2 「長野県就業促進・働き方改革 基本方針」及び「アクションプラン」

（令和2年3月 長野県就業促進・働き方改革戦略会議 策定）

- 概ね2030年の県内労働力の需給を展望（7.5万人が不足する見通し）。
- 本県の産業が持続的に発展を続けるために、多様な人材の就業促進、人材育成、働き方改革を着実に推進。
- アクションプランに基づく8つの主要プロジェクトの一つとして、女性活躍に関し「仕事と育児・介護等を両立しやすい環境づくりや女性のキャリア形成の促進」に向けた取組を展開。

3 令和2年度における取組

➔ 県及び構成団体は、「長野県就業促進・働き方改革 基本方針」及び「アクションプラン」に沿った取組を実施。

＜目指す姿＞ 女性が自らの能力や経験を最大限に発揮できる社会を目指し、「働きやすさ」と「働きがい」を実現		
項目	内容	具体的な取組
【働きやすさの実現】 多様な働き方の導入と仕事と家庭の両立を支える社会づくり	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事と育児、介護等を両立しやすい制度の導入支援 ・男性の積極的な家事、育児参画の促進と働き方の見直し ・働くことへの不安の払拭や希望に応じたきめ細かな就業支援 ・仕事と子育ての両立をかなえる子どもの預け先への支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の就業継続のための男性の積極的な家事、育児参画に向けたセミナーや交流会の開催 ・労働局、県、経済団体等が連携し、企業に対する長時間労働の削減や多様な働き方の実現に向けた支援を実施
【働きがいの実現】 誰もが活躍できる職場づくりと女性のエンパワメントの推進	<ul style="list-style-type: none"> ・女性のキャリア形成の促進 ・女性自身の多様な生き方（働き方）の実現につながる学びの充実 ・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定支援 ・キャリア中断への対応や正規雇用への転換促進等のための取組の促進 	<ul style="list-style-type: none"> ・労働局、県、経済団体等が連携し、企業の経営層等を対象にした女性のキャリアアップに関するセミナーを開催 ・女性従業員がキャリア形成を目的とした研修に参加する際の経費を助成

長野県女性活躍推進会議応援事業 実施要領

1 目的

長野県女性活躍推進会議構成団体及びその会員等（以下「事業実施団体等」という。）が実施する女性の活躍推進に向けた取組（講演会・研修・プロジェクト等）を「長野県女性活躍推進会議応援事業」として承認し、取組を広く紹介することを通して女性の活躍推進の気運醸成を図るとともに、県内における女性の活躍に資する環境づくりを推進する。

2 対象団体

- (1) 長野県女性活躍推進会議構成団体
- (2) 長野県女性活躍推進会議構成団体所属の企業・団体等
- (3) その他、長野県女性活躍推進会議構成団体が推薦する企業・団体等

3 対象となる取組

一般県民あるいは団体の構成員や社員等に向けた、女性の活躍推進に係る以下のような取組とする。

- (1) 企画・方針・意思決定の段階への女性の参画を進め、女性役員やリーダーへの登用や育成を積極的に進める取組
- (2) 女性の活躍を経営・活動戦略・計画に組み入れて実行し、構成員や社員等の意識改革につなぐ取組
- (3) 男性の育児・介護への参画を促し、女性の活躍や継続就業を支援する取組
- (4) その他、女性の活躍推進に係る取組

4 承認基準

以下の内容をすべて満たす取組とする。

- ア 女性の活躍推進に有効な取組であること。
- イ 当該取組に継続性（複数回開催等）があること。
- ウ 当該取組にモデル性・先進性又は広範性（一般県民を対象を含む等）があること。
- エ 当該取組が特定の宗教団体、政党若しくはこれらの外郭団体のための活動と認められるものではないこと。

5 承認手続

承認手続等については、以下の手順により行うこと。

(1) 申請

事業実施団体等は申請書（様式1）を作成し、長野県女性活躍推進会議事務局（長野県）へ提出すること。

(2) 承認

申請書をもとに、長野県女性活躍推進会議事務局（長野労働局及び長野県）が承認基準を満たしている取組であることを確認し、その結果を当該実施団体等へ通知する。

(3) 各団体等による事業の実施

承認を受けた事業実施団体等は、実際の実施内容が申請書の内容と異なる場合は長野県女性活躍推進会議事務局（長野県）に申し出ること。

(4) 承認の取消

事業の実施に当たり、違法又は著しく公益を害する等、不相当と認められる行為がある場合は、承認を取り消すことができるものとする。

(5) 広報

承認を受けた事業については「長野県女性活躍推進会議応援事業」であることを広報に活用することができる。

また、長野県ホームページへの掲載、プレスリリースの他、構成団体の広報媒体等により取組について広く紹介する。

(6) 実施報告

事業実施団体等は、事業実施後すみやかに、事業実施報告書（様式2）を作成し、長野県女性活躍推進会議事務局（長野県）へ提出すること。

ただし、1年間以上継続して実施する取組の場合は、概ね年1回、事業実施報告書を提出すること。

附則

この要領は、平成28年5月23日から施行する。

「長野県女性活躍推進会議応援事業」 を募集しています！



「長野県女性活躍推進会議応援事業」とは

長野県内において、女性の活躍推進の気運醸成を図るとともに、女性の活躍に資する環境づくりを推進するためのものです。

国、県、経済団体、労働団体、教育機関等で構成する“長野県女性活躍推進会議”の構成団体やその会員企業、団体等が実施する女性の活躍推進に向けた取組を「長野県女性活躍推進会議応援事業」として承認し、広報を行います。（詳しくは、裏面をご覧ください。）

「長野県女性活躍推進会議応援事業」の承認を受けると

承認を受けた事業は、「長野県女性活躍推進会議応援事業」であることを広報に活用できます。

また、県などの長野県女性活躍推進会議構成団体のホームページ等で、広く紹介します。



承認を受けるには

この事業の承認を希望される場合は、下記の長野県ホームページに掲載の実施要領を御参照いただき、申請書（様式1）をダウンロードして、下記事務局まで電子メール又はファクシミリにより、御提出ください。

なお、長野県女性活躍推進会議構成団体やその会員企業、団体等でない場合は、長野県女性活躍推進会議構成団体から推薦があれば申請ができますので、下記の事務局まで御相談ください。

◆ 提出先・お問い合わせ先（長野県女性活躍推進会議事務局）

長野県県民文化部人権・男女共同参画課（電話 026-235-7102）

● 実施要領、申請書様式の掲載先

長野県ホームページ“長野県女性活躍推進会議”

<http://www.pref.nagano.lg.jp/jinken-danjo/kurashi/jinkendanjo/danjo/main/suisinkaigi.html>

● 申請書提出先（電子メール又はファクシミリ）

Email n-danjo@pref.nagano.lg.jp

FAX 026-235-7389

長野県女性活躍推進会議 構成団体

(一社)長野県経営者協会

(一社)長野県商工会議所連合会

日本労働組合総連合会長野県連合会

長野県森林組合連合会

高等教育コンソーシアム信州

長野県男女共同参画推進県民会議

長野県市長会

長野県町村会

長野県中小企業団体中央会

長野県商工会連合会

長野県農業協同組合中央会

長野県建設産業団体連合会

(一社)長野県私立短期大学協会

(一社)長野県連合婦人会

長野県教育委員会

長野労働局

長野県

「長野県女性活躍推進会議応援事業」の対象となる取組

県民あるいは団体の構成員や社員等に向けた、女性の活躍推進に係る以下のような取組です。

- 企画・方針・意思決定の段階への女性の参画を進め、女性役員やリーダーへの登用や育成を積極的に進める取組
- 女性の活躍を経営・活動戦略・計画に組み入れて実行し、構成員や社員等の意識改革につなぐ取組
- 男性の育児・介護への参画を促し、女性の活躍や継続就業を支援する取組
- その他、女性の活躍推進に係る取組

承認基準

承認する取組は、以下のアからエまでの内容をすべて満たすものとします。

- ア 女性の活躍推進に有効な取組であること。
- イ 当該取組に継続性（複数回開催等）があること。
- ウ 当該取組にモデル性・先進性又は広範性（一般県民を対象に含む等）があること。
- エ 当該取組が特定の宗教団体、政党若しくはこれらの外郭団体のための活動と認められるものではないこと。



長野労働局からのお知らせ

女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定し、一定の要件を満たした事業主は、労働局への申請により認定を受けることができます。認定を受けた事業主は、下記の認定マークを商品や求人票などに付すことができるようになり、認定事業主であることをアピールすることができます。

認定を目指しましょう！！



女性活躍推進法認定マーク
「えるぼし」



次世代法認定マーク
「くるみん」・「プラチナくるみん」

お問い合わせは、長野労働局雇用環境・均等室まで
電話026-227-0125

長野県女性活躍推進会議 構成団体から寄せられたご意見

1 女性活躍推進をめぐる課題等について

- ・新型コロナウイルス感染症拡大に伴う事業の縮小や対面型セミナーの中止（長野県経営者協会）
- ・在宅勤務やテレワークの普及に伴うコミュニケーションの在り方の変化（ 〃 ）
- ・コロナ禍の有無に限らず、女性の活躍や役員登用の壁となる男性中心社会の変革（ 〃 ）
- ・本会ホームページ及び機関誌や巡回指導員による啓蒙普及を行っており、規模のある程度大きな企業については女性活躍推進については進んできていると思いますが、中小企業・小規模事業者への周知等については充分であるとはいえないのが現状です。就業環境の整備については労働局より長野県働き方改革推進センターの受託を受けコロナ対策としてオンラインセミナーを中心にを行い普及を図っている。個別の相談には専門家を派遣して対応を行っている。（長野県中小企業団体中央会）
- ・コロナ禍での外出自粛や学校の休業等で、家庭における女性の負担が大きいことを改めて実感した。（長野県商工会議所女性会連合会）
- ・企業の管理職に占める女性の割合が、なかなか高まらない。（長野県商工会連合会）
- ・長いレンジでみると労働力の供給不足が見込まれ、その中でも女性の役割が大きいことの認識を広く共有する必要がある。（ 〃 ）
- ・テレワークが、首都圏のように進んでいない。（ 〃 ）
- ・コロナ禍における在宅勤務中の家事・育児などの負担は女性にのみ偏りがちであり、固定的性別役割分担意識が根底にあるため、在宅勤務中の男性の育児・家事参入を促進するなど家庭内における男女平等参画が必要である。（日本労働組合総連合会長長野県連合会）
- ・働き方の変化による職場内でのコミュニケーション不足を起因としたメンタル疾患の増加が懸念され、在宅勤務も含めたメンタルヘルス対策の強化が必要である。（ 〃 ）
- ・妊娠中の女性、育児休業中の女性に対するケアが不足している。働き方の変化による復職後の不安を払拭するための支援制度が必要である。（ 〃 ）
- ・飲食・宿泊・サービス業など非正規雇用で働く労働者への影響が浮き彫りとなり、雇用の不安定さと男女間賃金格差の課題があらためて明らかとなった。均等待遇や同一労働同一賃金、間接差別など、女性の活躍推進を妨げる実態がないかどうか総点検が必要である。（ 〃 ）
- ・今年度はコロナ禍のため、JA 職員を集めての研修や会議が少なめで、横の連携や情報共有ができなかった。（長野県農業協同組合中央会）
- ・コロナ禍ではあるが、男女の別を問わず非正規職員等の雇用の維持と待遇改善に努めている。（長野県森林組合連合会）
- ・コロナ禍で在宅勤務が導入され、女性が育児・介護・家事にかけられる時間が長くなり、仕事との両立が楽になったという声がある一方、それが逆にワンオペを強化することに繋がる場合がある。（高等教育コンソーシアム信州・信州大学）

- ・非正規雇用労働者、宿泊、飲食サービス業への打撃が特に大きく、女性の雇用に大きな影響を及ぼし、経済的に厳しい状況にある。更に、ひとり親家庭、子育て、介護による負担もあると女性活躍推進どころではない。コロナ禍において、根強い家庭内性別役割分業等も明らかになったと感じる。(長野県男女共同参画推進県民会議)
- ・「イクボス・温かボスの更なる推進」女性が活躍（仕事・育児・介護等の両立）するためには、男性の積極的な家事、育児参画が必要である。そのためには社会の意識改革が必要ではないか。(長野県連合婦人会)
- ・コロナ禍で、仕事、育児、介護、家庭内暴力など深刻な悩みを抱える女性が増えている状況にあります。(長野県市長会・須坂市)
- ・育児とスキルやキャリアアップを両立される環境が整っていない。(長野県町村会・飯綱町)
- ・県立学校においては、新型コロナウイルス対応をきっかけに、時差勤務を通年で可能としたり、教職員の在宅勤務についても可能とするなど、育児・看護等に対応しやすくなるような環境づくりを進めているところ。また、児童・生徒においても各種委員会の委員長は男女平等であったり、学習成果の発表においても女子生徒が代表となる例も多くみられ、男女平等は意識されていると考えている。女性活躍推進会議の中でも若年層からの意識改革が重要という意見が多くあり、そのような意見も踏まえ今後も学校現場において女性活躍推進を図っていききたい。(長野県教育委員会)
- ・女性の職業生活における個性と能力を發揮し、やりがいを持って、いきいきと働くことができる社会づくりのため、その法的基盤となる均等5法（均等法、育介法、バ有法、女活法、次世代法）の周知・啓発と履行確保への取組が重要課題であるとの認識です。特に、女性活躍推進法の改正により一般事業主行動計画の策定・届出が令和4年4月1日から常時使用する労働者101人以上の企業にも義務付けされることを踏まえ、女性活躍推進に関する状況が優良である等、一定要件を満たした企業に対する認定制度「えるぼし」「プラチナえるぼし」の取得促進に向けた周知に取り組んでいきたいと考えています。(長野労働局)

2 今後、女性活躍推進会議として取り組むべき内容等について

- ・女性の活躍推進に関しては、社会情勢・気運とも相まって、早急ではないものの少しずつ前進している状況だと考えています。この流れを更に加速するために、①働く女性の意識改革と合わせ経営者や職場の管理監督者の意識改革、②学校教育項目においてジェンダーバイアスを払拭していくような授業を導入していくことが重要ではないかと思います。コロナ禍という制約はあるものの、オンラインでシンポジウムやセミナーを開催するなど、気運の醸成に向けた取組みをお願いできればと思います。(長野県経営者協会)
- ・女性の職業生活における活躍推進に関しては、今後も中小企業・小規模事業者を中心に周知を行っていく。企業の意識改革はもちろんのこと、女性の意識改革も必要と考える。また、就業環境の整備についても専門家の派遣等を行ってはどうか。(長野県中小企業団体中央会)

- ・安心して子供を産んで育てることができる環境に、長野県はなっているのか。女性の活躍を推進するためには、周りにいる家族、職場全ての人の理解が必要であり、それに向けた取り組みをしていかないといけない。(長野県商工会議所女性会連合会)
- ・女性の活躍は、法による強制には馴染まない部分もあり、現在のような様々な施策の展開による方法がふさわしい。引き続き、セミナー、事例発表等を進めていくとともに、「イクボス・温かボス宣言」等をさらに広げていく。(長野県商工会連合会)
- ・様々な構成団体の共通課題としてあげられる課題として、固定的性別役割分担意識の払拭をメインテーマとした意識醸成の取組。(日本労働組合総連合会長野県連合会)
- ・女性の意識のみならず男性も含めたアンコンシャス・バイアス(無意識の偏見・思い込み)に気づき、なくす取組。(〃)
- ・ハラスメントや均等待遇など女性活躍を阻む要因に関する職場内・企業内での点検活動(〃)
- ・第 8 回長野県女性活躍推進会議で参考資料②で示された「男女共同参画社会づくりにかかわる主な状況」の数値やグラフが特に参考になるので、引き続き最新情報を共有して欲しい。(長野県農業協同組合中央会)
- ・前回の資料 3「第 5 次長野県男女共同参画策定に向けての基本的な考え方(案)」で、現在の社会情勢(長野県)と県民の意識(令和元年度男女共同参画に関する県民意識調査から)めざす姿を明記していて分かりやすい。(〃)
- ・第 5 次長野県男女共同参画策定に向けた基本的な考え方について、ひろく県民に周知・理解されるよう働きかけをして欲しい。(〃)
- ・森林組合系統では、各組織の役員に占める女性の割合が極めて低い状況であることから、女性役員を登用する方針が打ち出される予定で、それを踏まえた対応を行う。(長野県森林組合連合会)
- ・引き続き第 4 次男女共同参画計画の目標に沿った活動ができるよう取り組んでいきたいと
思います。(長野県建設産業団体連合会)
- ・女性の就業継続のための男性の積極的な家事・育児参画に向けた男女ともに参加できるセミナー・交流会を開催(オンライン・オンデマンド)(高等教育コンソーシアム信州・信州大学)
- ・非正規雇用労働者の労働条件、待遇の改善が急務。エッセンシャルワーカーの職場が、多くの人が働きたくなるような環境になるよう改善が必要。また、生活困窮者や自殺者が増加しているということについても早急に対応が必要。一企業だけが義務として制度化しても、社会全体で考えていかないと進まない。いろいろな立場、状況によって影響や課題、ニーズが違っているので、それを整理し、政策に反映させていくことが必要。特に緊急性の高いものは重点的に会議の中で共有したい。(長野県男女共同参画推進県民会議)

- ・女性の就業継続のための男性の積極的な家事・育児参画に向けたセミナーや交流会の開催があるが、令和2年度中にセミナーや交流会がどの程度できたのか。どのような開催方法だったのか。参加者は。参加者の反応は。開催の方法を考えながら意識改革のため更に強いメッセージが必要になる。(長野県連合婦人会)
- ・相談しやすい体制及び、法律相談、カウンセリング等を行う専門的な相談体制の充実を図る必要があると考えます。また、関係機関等支援を行う体制の充実を図る必要もあると考えます。(長野県市長会・須坂市)
- ・身近なロールモデルがないため、優良事例や先進事例をご教示いただきたい。(長野県町村会・飯綱町)
- ・学校現場においてできることを進めていく一方、学校のみならず家庭内や社会に出た場合の意識改革が必要という課題に対しては、女性活躍推進会議の取組の中で解決が図られるよう期待する。(長野県教育委員会)
- ・当会議が取り組むべき内容や方向性等については、事務担当者レベルでのWGを活用して女性が活躍できる環境整備のために何が必要か、具体的に何が出来るかを広く議論していただけることを期待します。(長野労働局)

3 その他

- ・就業促進・働き方改革戦略会議との連携や意見反映など会議体の在り方について再検討が必要であるとする。(日本労働組合総連合会長長野県連合会)
- ・女性活躍を推進するためには、様々な観点からのアプローチが必要であり、会議体にも多様な団体が参画しているが、その良さが活かしきれていないと感じている。各回テーマを設けた議論など課題を深掘することが必要であるとする。(〃)