

Ⅱ 計画策定の背景

1 社会経済情勢の変化

(1) 国の動向

○国内外の動き

日本の総人口は平成 20 年（2008 年）をピークに減少に転じ、人口減少社会が到来しています。また、少子・高齢化が進行するとともに、単身世帯及び未婚者の増加が顕著となっています。

生産年齢人口が減少するなか、経済再生・活性化に向け、経済分野における女性の活躍への期待が高まっています。

政治、経済、文化などの各分野において国際化が進展し、特に経済分野では企業の海外進出が活発に行われ、グローバル化が顕著になっています。

一方、世界経済フォーラム公表の経済、教育、政治及び保健の分野から男女間の格差を数値化した GGI（ジェンダーギャップ指数）をみると、日本は世界 145 か国中 101 位（2015 年）で、特に経済と政治の分野で低い状況にあります。

諸外国では、リーマンショック以降の、女性の活躍を今後の経済成長の原動力と捉えた議論の広がりを背景に、企業の情報開示、役員会における多様性（ダイバーシティ）の確保、企業への補助金給付や税制上の優遇、優先的な公共調達といったインセンティブ付与等、様々な取組を通じ女性の活躍を促進しています。

また、フランスやスウェーデンなど出産・子育てと就労に関して幅広い選択ができるように両立支援の政策を進めている国では、出生率が回復傾向に転じています。

○地方創生の取組

平成 26 年（2014 年）12 月には、人口減少社会の克服と地方創生を目指す「まち・ひと・しごと創生」の長期ビジョンと総合戦略が閣議決定され、「地方における安定した雇用を創出する」、「地方への新しいひとの流れをつくる」、「若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる」及び「時代に合った地域をつくり、安心な暮らしを守るとともに、地域と地域を連携する」の 4 つの基本目標を掲げて、地方への多様な支援と切れ目のない施策の展開を図ることとしました。

○女性の活躍推進

国は、「2020 年までに、社会のあらゆる分野において、指導的地位に女性が占める割合を 30%とする」という目標を掲げ、女性の活躍を推進しています。

また、「我が国最大の潜在力」である女性の力を最大限に発揮していくことが喫緊の課題であるとして、「日本再興戦略」改訂 2014（平成 26 年 6 月閣議決定）において、民間事業者及び国・地方公共団体が女性の活躍推進に向けて果たすべき役割を定める新たな法的枠組みの構築を検討することが盛り込まれました。これを受け、厚生労働省労働政策審議会雇用均等分科会における議論等を経て、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案が平成 27 年 2 月に閣議決定され、第 189 回通常国会における

審議・修正の後、平成 27 年 8 月 28 日に成立し、9 月 4 日に施行されました。

○男女共同参画関係制度の整備

平成 27 年(2015 年)12 月、国の「第 4 次男女共同参画基本計画」が閣議決定されました。この計画では、以下の 4 つを目指すべき社会とし、その実現を通じて、男女共同参画基本法が目指す男女共同参画社会の形成の促進を図っていくとしています。

- ① 男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、多様性に富んだ豊かで活力ある社会
- ② 男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- ③ 男性中心型労働慣行等の変革等を通じ、仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活その他の社会生活及び家庭生活を送ることができる社会
- ④ 男女共同参画を我が国における最重要課題として位置付け、国際的な評価を得られる社会

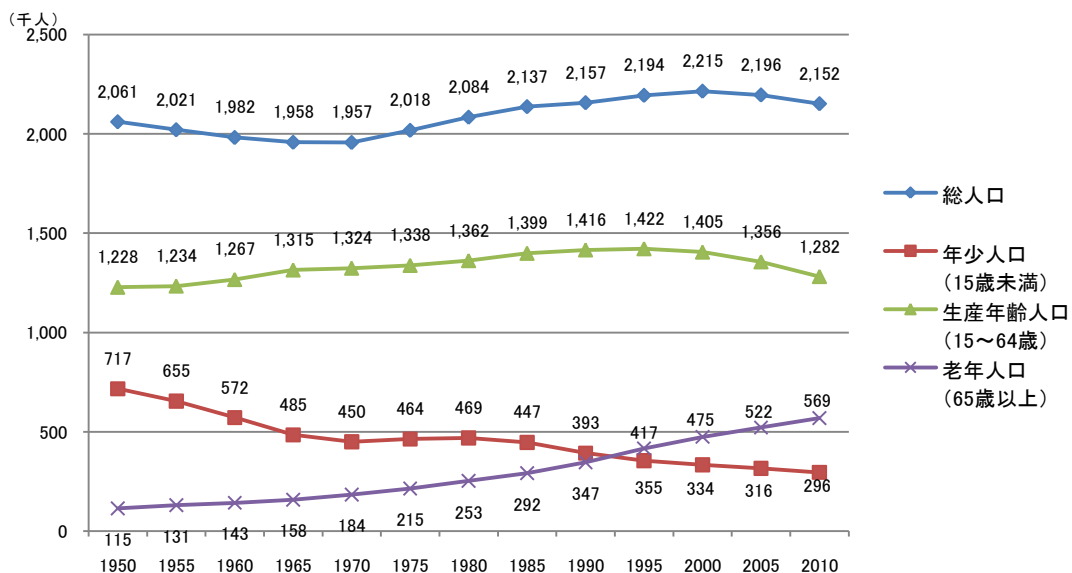
(2) 長野県の状況

○人口減少、少子・高齢化の進展

長野県の総人口は、平成 12 年(2000 年)の 221.5 万人をピークとして既に減少に転じており、平成 22 年(2010 年)の人口は 215.2 万人となっています。

また、年齢 3 区分別の人口をみると、平成 22 年(2010 年)の年少人口(0 歳～14 歳)は約 29.6 万人、生産年齢人口(15 歳～64 歳)は約 128.2 万人でそれぞれ減少傾向にある一方、老年人口(65 歳以上)は約 56.9 万人で増加しています。

◇長野県の人口の推移



長野県企画振興部作成 出典:国勢調査(平成 22 年度)

○個人の価値観・ライフスタイルの多様化

県民の結婚に対する意識が変化しており、平成 26 年（2014 年）の平均初婚年齢は男性が 31.4 歳、女性が 29.5 歳と、昭和 55 年（1980 年）と比較して男女ともに 3 歳程度上昇しています。また、未婚率は、30 歳代前半において男性が約 46%、女性が約 31%と、昭和 55 年（1980 年）と比較して男女ともに 20 ポイント以上上昇しており、晩婚化と未婚化が進行しています。

生活面では、精神的な満足感や暮らしのゆとりが重視され、多様な働き方や自由時間の充実など、心身ともにゆとりある生活が求められています。

経済的な豊かさだけでなく、自然と調和した創造的な生活を求めて長野県に移住する人が増えるなど、生活の質を重視する意識が高まっています。

○「しあわせ信州創造プラン」

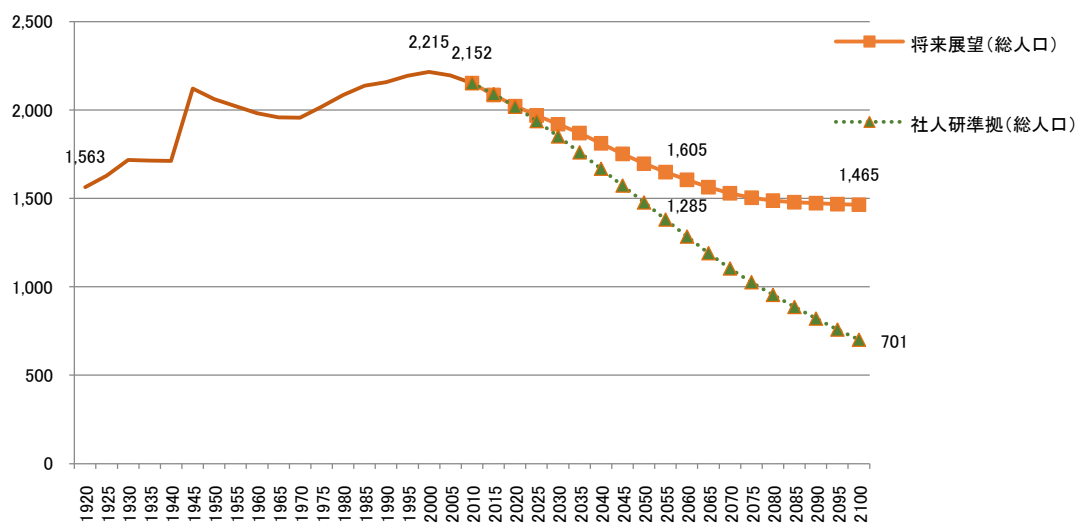
県は、平成 25 年度から平成 29 年度までを計画期間とする長野県総合 5 か年計画「しあわせ信州創造プラン」を策定しました。基本目標に「確かな暮らしが営まれる美しい信州」を掲げ、重点プロジェクトの 1 つである「雇用・社会参加促進プロジェクト」において、女性の雇用と社会参加を促進するため、企業・地域社会の意識改革や子育て支援策の推進、女性の就業継続や再就職に対する支援などに取り組んでいます。

○「長野県人口定着・確かな暮らし実現総合戦略」

県は、地方創生に関する取組として、平成 26 年度に設置した「長野県人口定着・確かな暮らし実現会議」の議論を踏まえ、平成 27 年 10 月に「長野県人口定着・確かな暮らし実現総合戦略」（以下、「総合戦略」という。）を策定しました。

長野県人口の将来展望については、特段の政策を講じない場合は、2010 年の 215.2 万人から、2060 年には 129 万人程度となり、その後も減少が続くと推計（国立社会保障・人口問題研究所将来推計人口に準拠）されるのに対して、一定の政策を講じた場合、2060 年に 161 万人、2080 年頃から 150 万人程度で定常化が見込まれます。

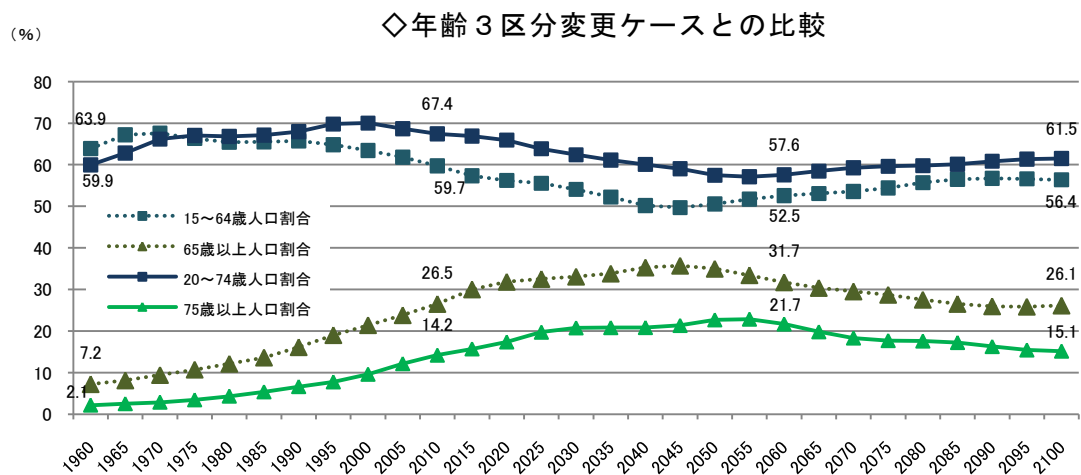
◇長野県の長期推計人口推移（総人口）



長野県企画振興部作成（平成 27 年）

また、近年の高校・大学進学率の状況や平均余命・健康寿命が伸長してきている状況を踏まえると、現在においては、一般的に用いられる年齢3区分は、県民の実生活を反映しきれていない面もあるとも考えられます。

こうした状況を踏まえて、年齢を「20歳未満」「20歳～74歳」「75歳以上」で区分して将来の人口割合を推計した場合、生産年齢人口の割合は、「15歳～64歳」では2060年に52.5%に低下するのに対し、「20歳～74歳」と捉えれば、2060年でも57.6%にとどまり、長期的には60%を超えて定常化する見通しです。



長野県企画振興部作成（平成 27 年）

人口減少下で地域の活力を維持していくためには、高齢者が経験や知識を活かして活躍できる社会づくりが重要です。

総合戦略では、女性や高齢者の就業率が高く、農ある暮らしが根付いている長野県が先頭に立って、新しく多様な働き方・暮らし方を定着させ、創造していくことを、基本方針の一つに位置付けています。

今後、人口減少への歯止めと人口減少を踏まえた地域社会の維持・活性化に向け、総合戦略で示した施策を展開していきます。

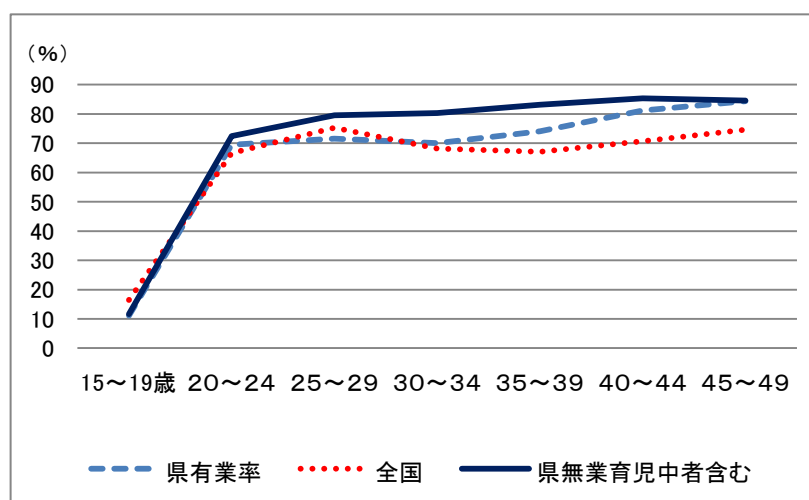
2 女性の就業をめぐる状況

(1) 女性の有業者及び就業希望者の状況

総務省「就業構造基本調査」(平成24年)によると、女性における長野県の生産年齢人口に占める有業者の割合は67.9%で、全国6位と上位にあるものの、25歳から44歳までの育児中の女性に限ると、有業者の割合は59.3%で、全国22位にとどまっています。

女性の無業者のうち、就業を希望する者の割合は19.5%で、無業で家事等に従事しているが働きたい希望を持つ女性は約9万人となっています。また、そのうち育児をしている25歳から44歳までの女性は約2万人で、その約8割の女性が、就業を希望していても求職活動をしていない状況です。

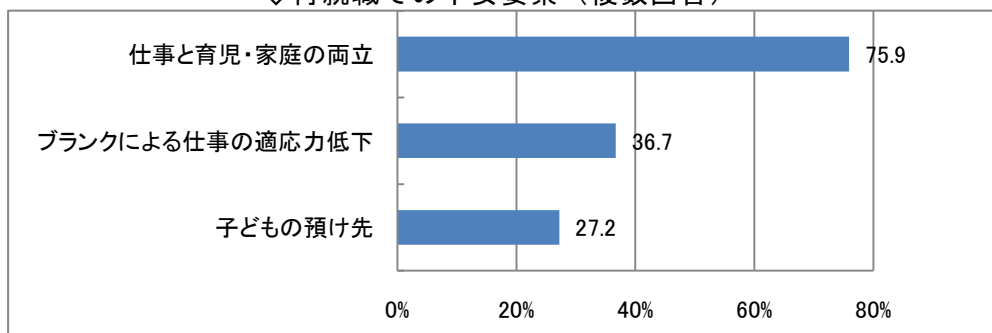
◇女性有業率



総務省「就業構造基本調査」(平成24年)

「子育て中の母親の就労意識アンケート」では、求職活動をしない理由として、再就職への不安や就職活動の仕方がわからないなどが挙げられています。また、再就職での不安要素の内容として、仕事と育児・家庭の両立、ブランクによる仕事の適応力低下、子どもの預け先等が多く挙げられています。

◇再就職での不安要素 (複数回答)



長野県産業労働部「子育て中の母親の就労意識アンケート」(平成24年)

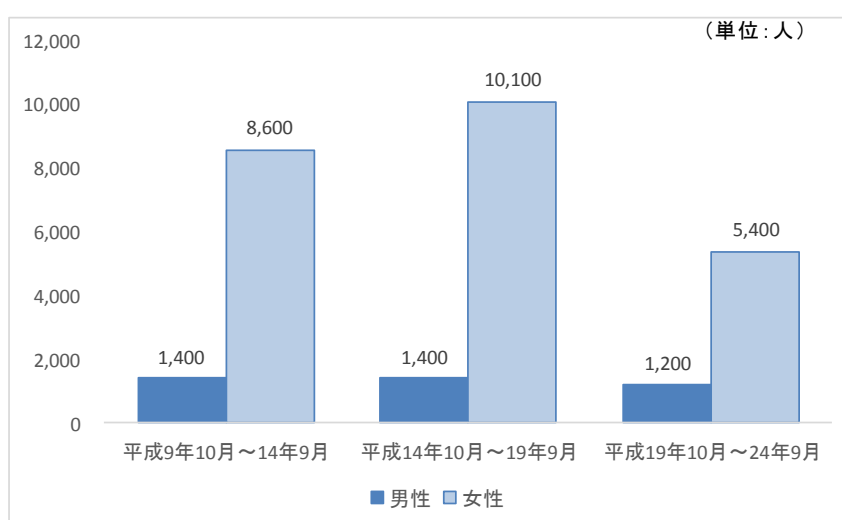
(2) 介護、就業及び離職の状況

総務省「就業構造基本調査」(平成24年)によると、長野県の15歳以上人口において介護をしている人は109,500人で、そのうち女性が67,500人、男性が42,000人となっています。

女性の有業者のうち、介護をしている人は35,000人で、女性の有業者488,400人に占める割合は7.2%となっています。

また、平成19年10月から平成24年9月までの5年間に介護・看護のために前職を離職した女性は5,400人、男性は1,200人となっており、介護・看護を理由とした離職は、女性が男性を大幅に上回っています。

◇介護・看護のために前職を離職した15歳以上人口の推移



総務省「就業構造基本調査」(平成24年)

(3) 雇用形態別の就業状況

雇用形態についてみると、男性は25歳から59歳まで正規の職員・従業員が8割以上を占めています。一方、女性は20歳から34歳までは、正規の割合が6割前後を占めますが、35歳以上で正規の割合が低くなり、40歳以上では非正規の割合が6割前後と高くなっています。

出産、育児等でいったん仕事を離れた女性が再就職する際に正規雇用が難しい状況があるとともに、女性の意識として非正規雇用を柔軟な働き方と考えて選択している割合が高いことも影響していると考えられます。

(4) 管理職に占める女性の割合

管理的職業従事者(課長相当以上、公選された公務員を含む。)に占める女性の割合は9.1%で、都道府県の中で5番目に低くなっています。女性の就業率は高いものの、出産、育児等をきっかけに非正規雇用となるなど、キャリア形成が難しい状況

などが影響しているものと考えられます。

◇管理職(課長以上)に占める女性の割合

| 長野県 | 全国 | 全国順位 |
|------|-------|------|
| 9.1% | 13.4% | 43位 |

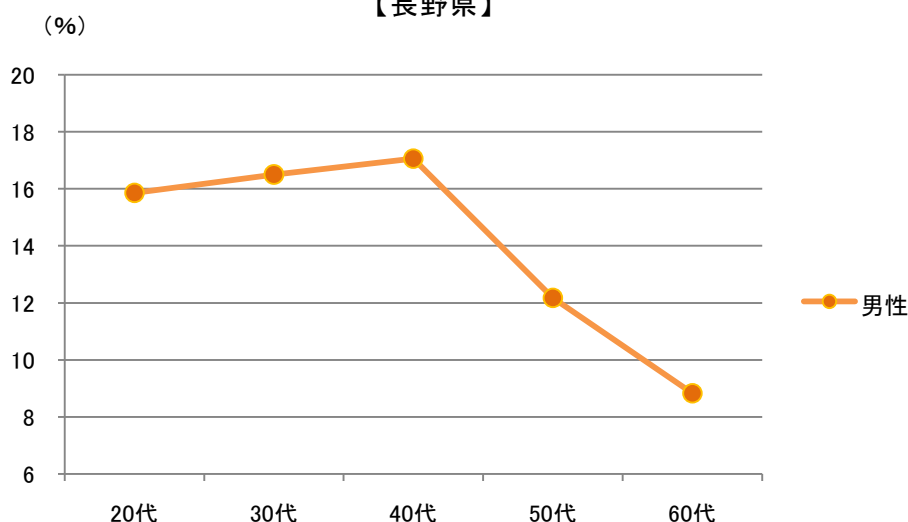
総務省「就業構造基本調査」(平成24年)(資料:内閣府「男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会報告書」)

(5) 男性の長時間労働の状況

週労働時間 60 時間以上の男性労働者の割合は、全体で 14.5%です。全国平均の 15.8%は下回っていますが、特に 30 代では 16.5%、40 代では 17.1%と高くなっています。

◇週間就業時間 60 時間以上の雇用者の割合

【長野県】



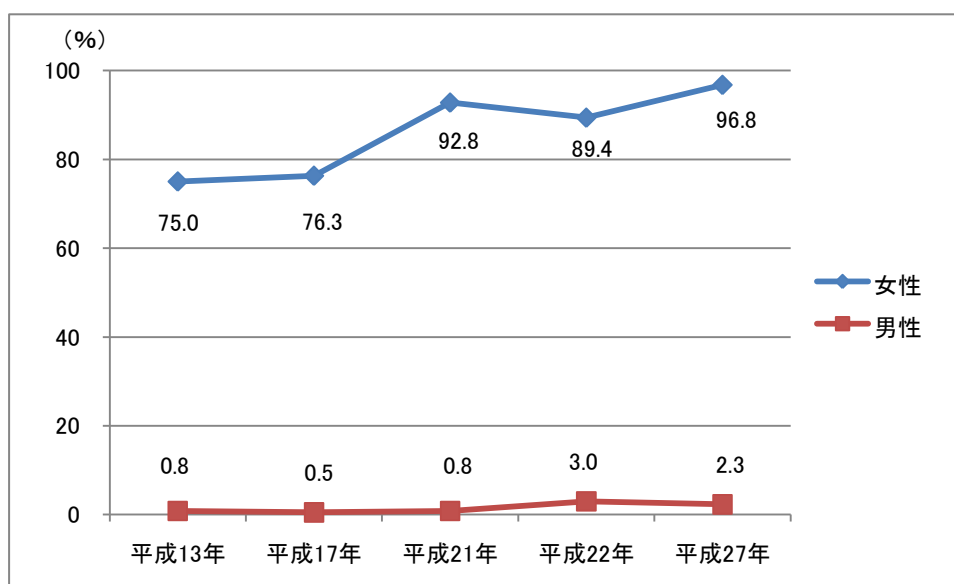
総務省「就業構造基本調査」(平成24年)

(6) 男性の育児休業取得率

長野県産業労働部「長野県賃金実態調査附帯調査」(平成27年)によると、男性の育児休業取得率は2.3%で、低い水準となっています。また、女性の取得率96.8%と比較すると、男女間で大きな差があります。

長野県男女共同参画推進県民会議「女性雇用環境調査」(平成26年)によると、育児休業の対象者であった男性が育児休業を取得しなかった理由では、「配偶者が家事・育児に専念しているから」(44.6%)と「配偶者が育児休業を取得したから」(27.7%)が高い割合となっていますが、次いで「取得しづらい雰囲気だから」(22.9%)、「経済的に苦しくなるから」(19.3%)、「代替要員がないから」(18.1%)が挙げられています。

◇育児休業取得率の推移



長野県産業労働部「長野県賃金実態調査附帯調査」(平成27年)他(※)

※13年・21年数値：女性雇用環境調査(H14, H22)

17年数値：企業における男女共同参画社会づくり取組状況実態調査(H17)

22年数値：長野県労働条件等実態調査(H23)

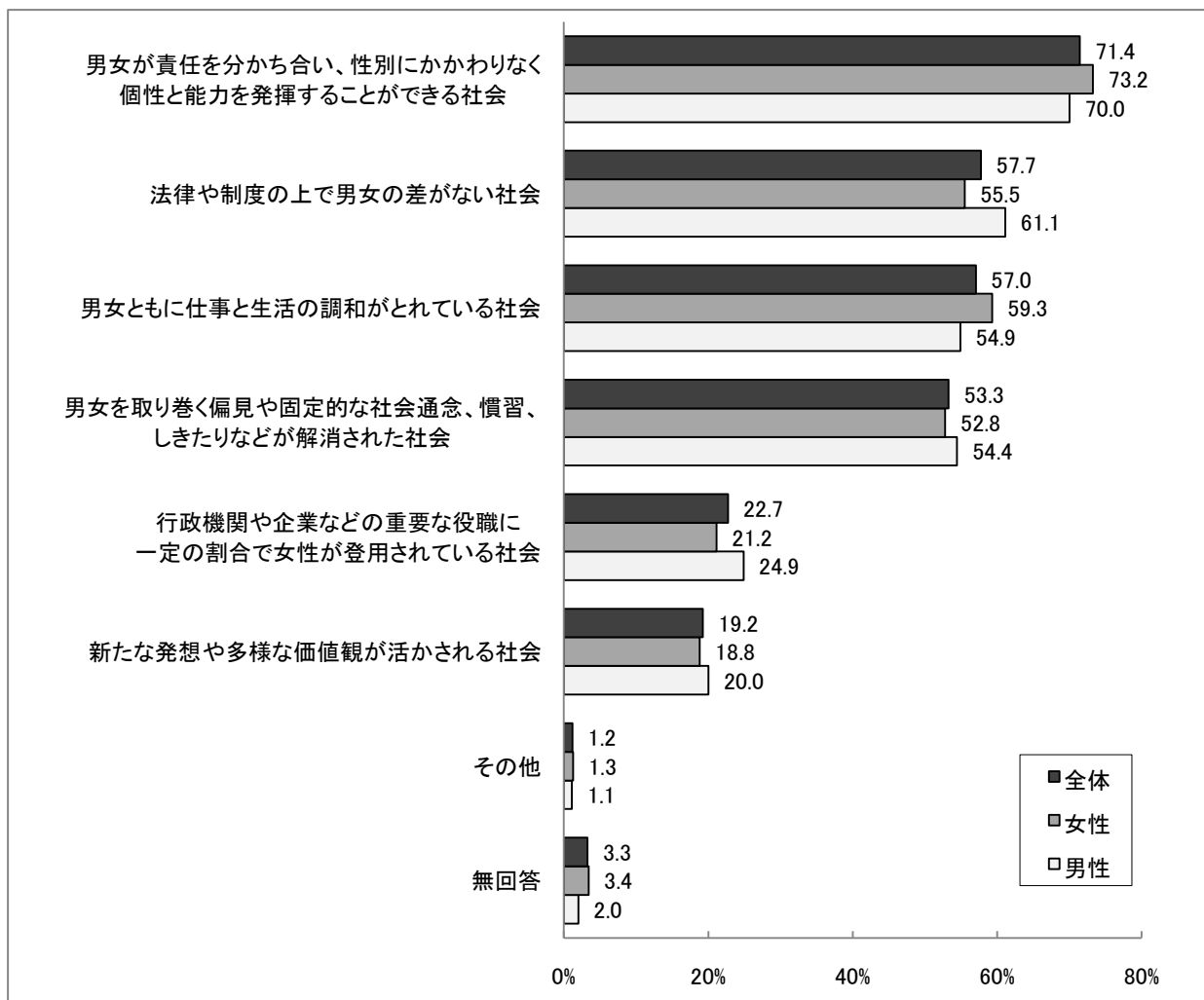
27年数値：長野県賃金実態調査附帯調査(H27)

3 県民の男女共同参画に関する意識の現状

(長野県県民文化部「男女共同参画に関する県民意識調査」(平成26年度)より)

(1) 男女共同参画社会とはどのような社会か

「男女が責任を分かち合い、性別にかかわらず個性と能力を発揮することができる社会」が71.4%と最も高く、続いて「法律や制度の上で男女の差がない社会」が57.7%、「男女ともに仕事と生活の調和がとれている社会」が57.0%となっています。

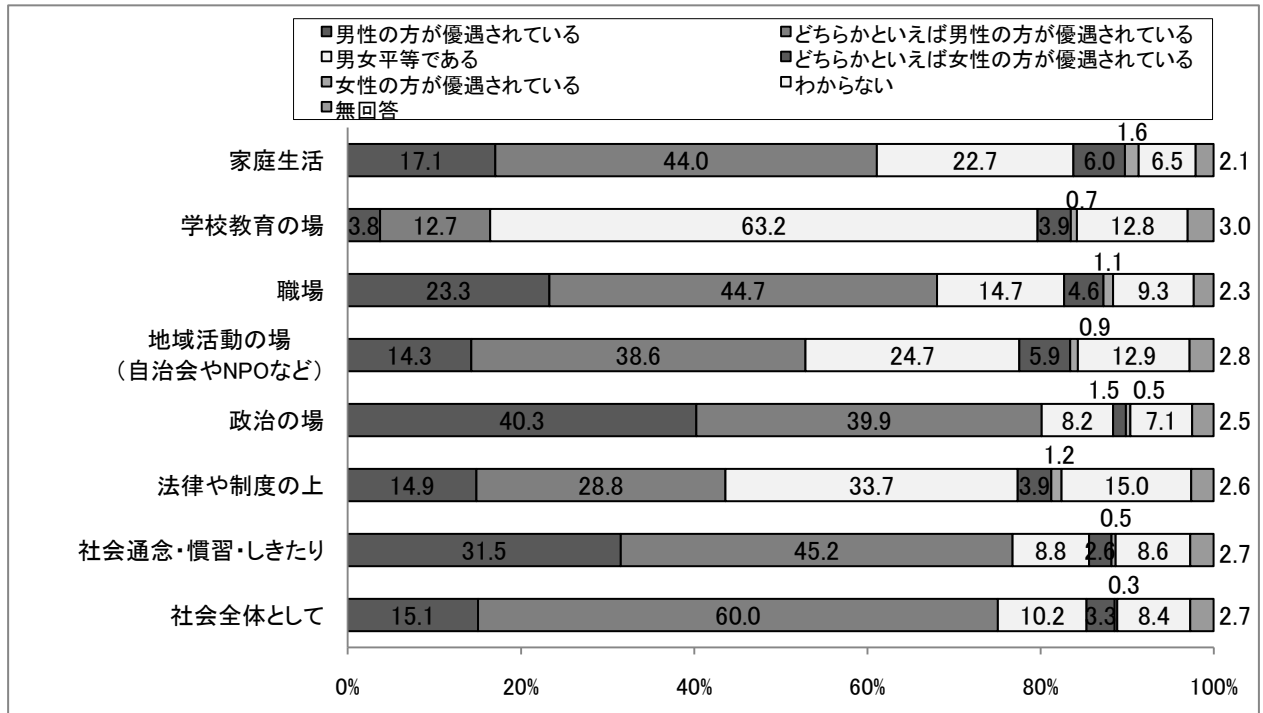


長野県県民文化部「男女共同参画に関する県民意識調査」(平成26年度)

(2) 各分野の男女平等感について

「平等」と回答した割合は、「学校教育の場」が63.2%と最も高く、一方「政治の場」が8.2%、「社会通念・慣習・しきたり」が8.8%と低くなっています。

「社会全体として」平等と回答した割合は、10.2%で、前回の平成21年度調査12.7%から2.5ポイント減少し、不平等感がやや増加しています。

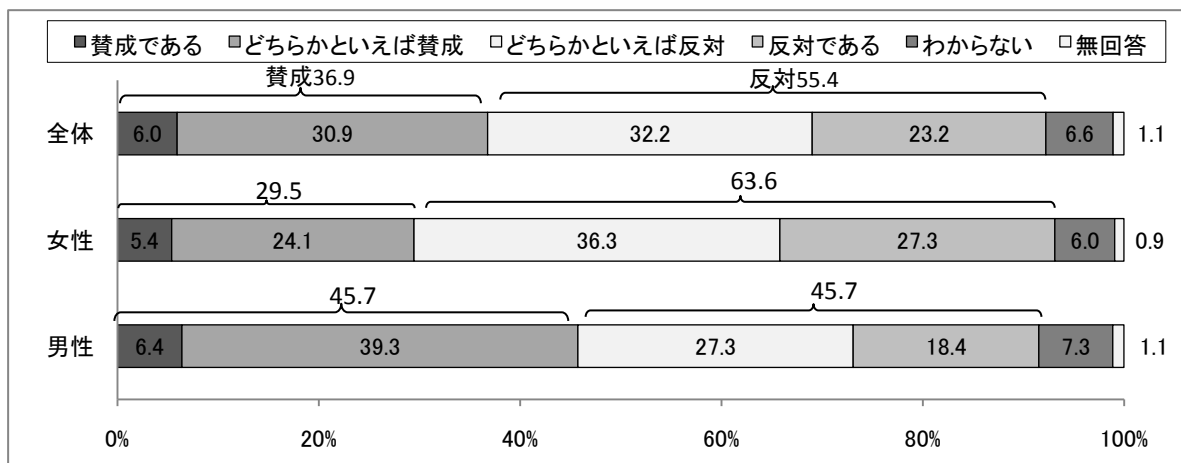


長野県県民文化部「男女共同参画に関する県民意識調査」(平成26年度)

(3) 性別役割分担意識について

「男は仕事、女は家庭」という性別によって役割を固定する考え方について、「どちらかといえば反対」、「反対である」が55.4%で、一方「賛成である」、「どちらかといえば賛成」は36.9%となっています。

「賛成」と回答した割合は、平成21年度の調査30.7%から6.2ポイント増加しています。

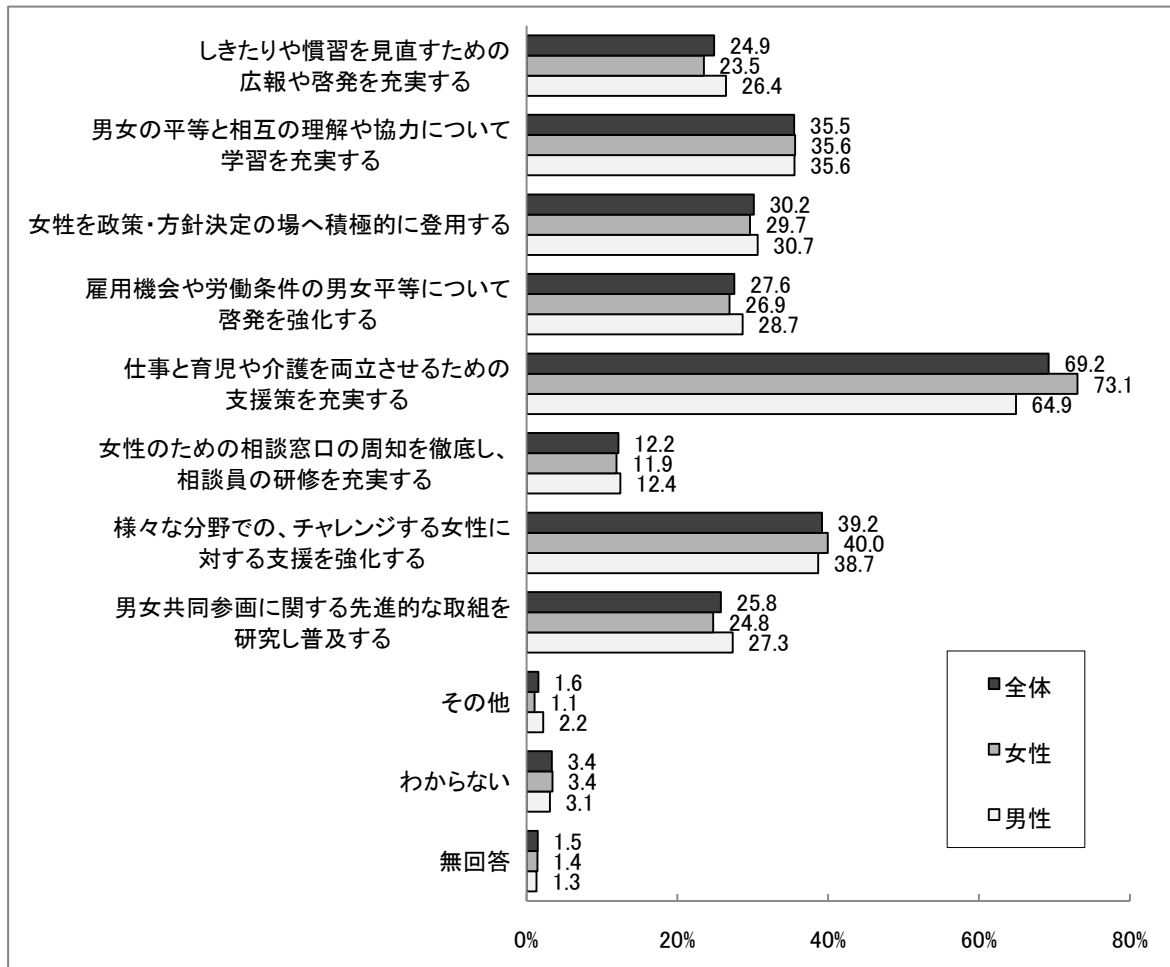


長野県県民文化部「男女共同参画に関する県民意識調査」(平成26年度)

(4) 男女共同参画社会の実現について

県が取り組むべきことについては、「仕事と育児や介護を両立させるための支援策を充実する」が69.2%と最も高く、次いで、「様々な分野でのチャレンジする女性に対する支援を強化する」39.2%、「男女の平等と相互の理解や協力について学習を充実する」35.5%となっています。

「チャレンジする女性に対する支援強化」を必要とする割合は 39.2%で、平成 21 年度調査の 35.8%から 3.4 ポイント増加しています。



長野県県民文化部「男女共同参画に関する県民意識調査」(平成 26 年度)

4 企業における女性の活躍推進に関する取組の状況

(長野県男女共同参画推進県民会議「女性雇用環境調査」(平成26年度)より)

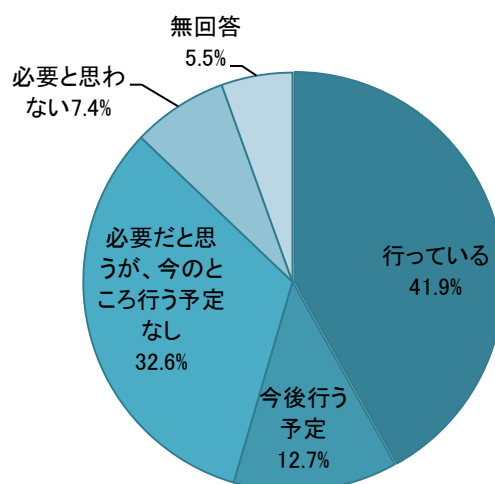
(1) 積極的取組(ポジティブ・アクション)に取り組む事業主の割合

女性の能力発揮促進のための企業のポジティブ・アクションを「行っている」とした企業は全体の41.9%と、約4割の企業が取組を行っています。

一方、「必要だと思うが今のところ行う予定がない」とする事業者の割合は、32.6%となっています。

ポジティブ・アクションが必要だと思うが今のところ行う予定がないとする企業に、女性の活躍に当たって支障となっていることを聞いたところ、約3割の企業が、「家庭責任を考慮する必要がある」や「女性の職業意識がそれほど高くない」、「女性の平均勤続年数が男性に比べて短い」を挙げています。

◇ポジティブ・アクションの取組状況



長野県男女共同参画推進県民会議「女性雇用環境調査」(平成26年度)

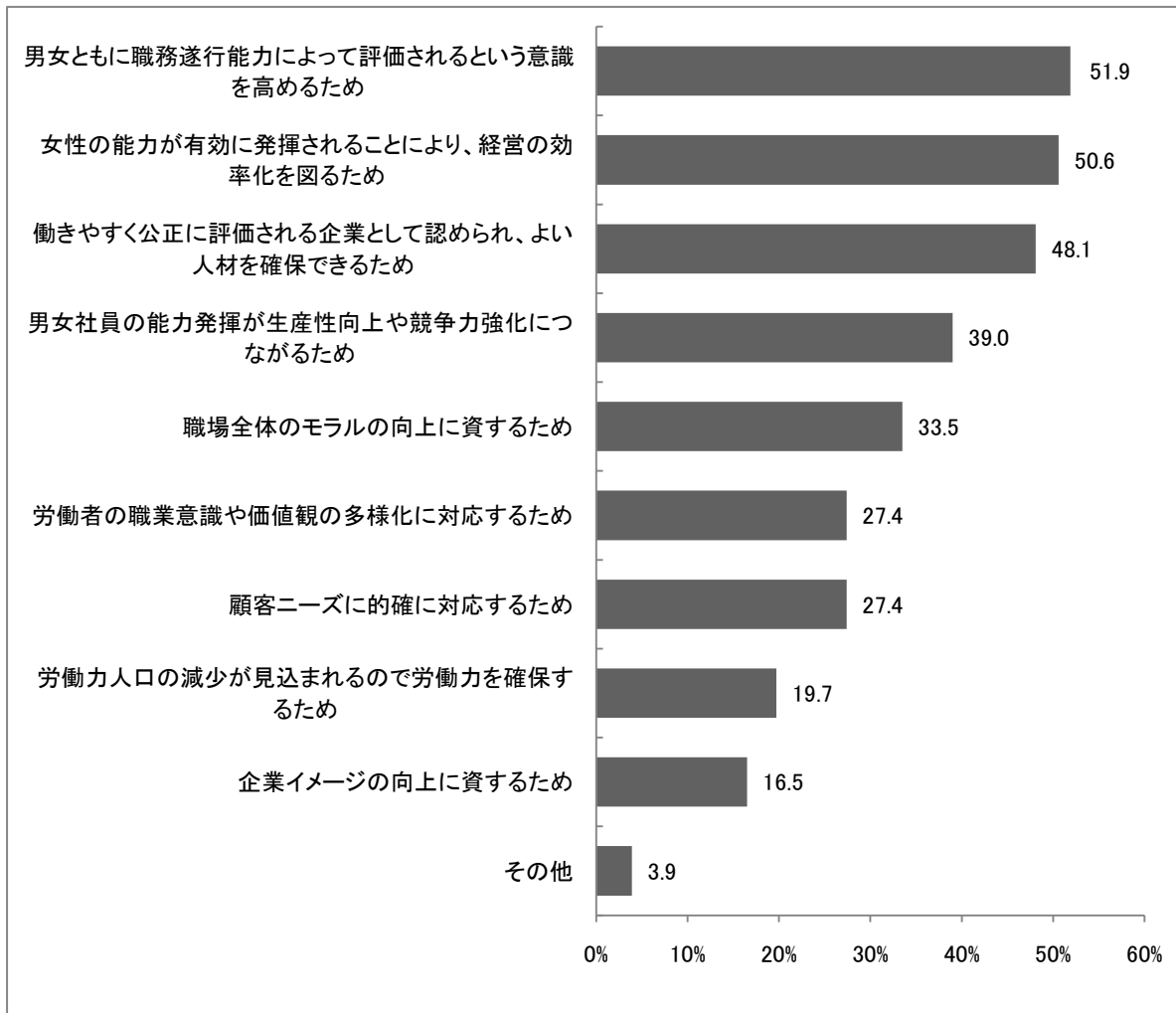
(2) ポジティブ・アクションを推進する理由

ポジティブ・アクションを行っている企業が推進する理由では、51.9%の企業が、「男女ともに職務遂行能力によって評価されているという意識を高めるため」を挙げています。

次いで、「女性の能力が有効に発揮されることにより、経営の効率化を図るため」(50.6%)、「働きやすく公正に評価される企業として認められ、良い人材を確保できるため」(48.1%)の順となっています。

【用語解説】ポジティブ・アクション：積極的改善措置。男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思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に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。(男女共同参画基本法第2条第2号参照)

◇ポジティブ・アクションを推進する理由



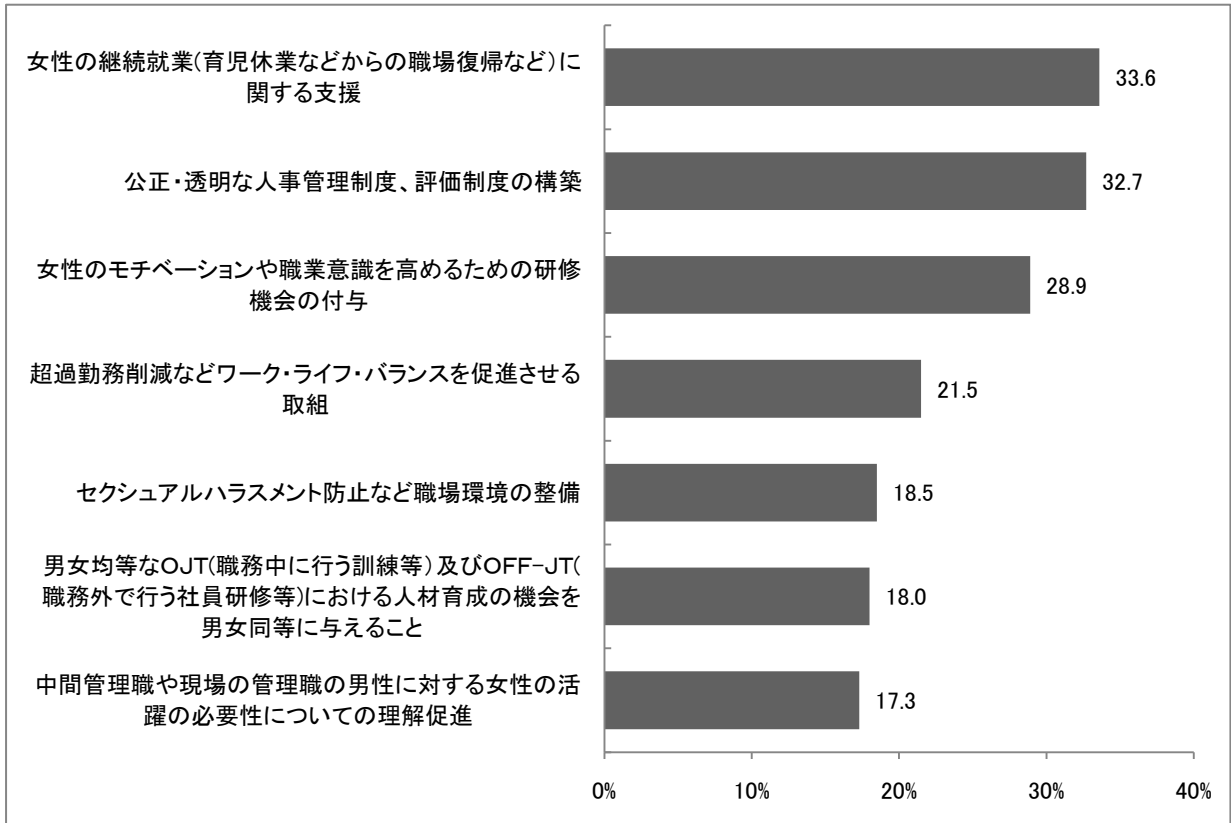
長野県男女共同参画推進県民会議「女性雇用環境調査」（平成 26 年度）

(3) 女性の活躍を推進する上での取組として必要と考えていること

女性の活躍を推進する上で必要と考える取組として、3割を超える企業が「女性の継続就業に関する支援」や「公正、透明な人事管理制度、評価制度の構築」を挙げています。

次いで、「女性のモチベーションや職業意識を高めるための研修機会の付与」（28.9%）、「超過勤務削減などワーク・ライフ・バランスを促進させる取組」（21.5%）、「セクシュアル・ハラスメント防止など職場環境の整備」（18.5%）の順となっています。

◇女性の活躍を推進する上で必要と考える取組

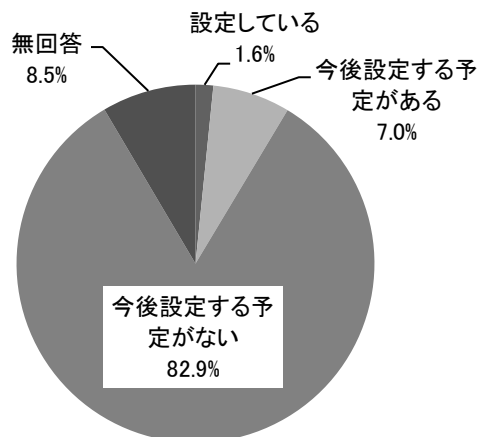


長野県男女共同参画推進県民会議「女性雇用環境調査」(平成26年度)

(4) 女性の登用についての具体的な目標設定の有無

管理職への女性の登用比率など、女性の登用についての具体的な目標設定の有無をみると、設定している企業は1.6%にとどまり、「今後設定する予定がある」と回答した企業も7.0%となっています。一方、8割を超える企業が「今後設定する予定がない」と回答しています。

◇女性の登用についての具体的な目標設定の有無

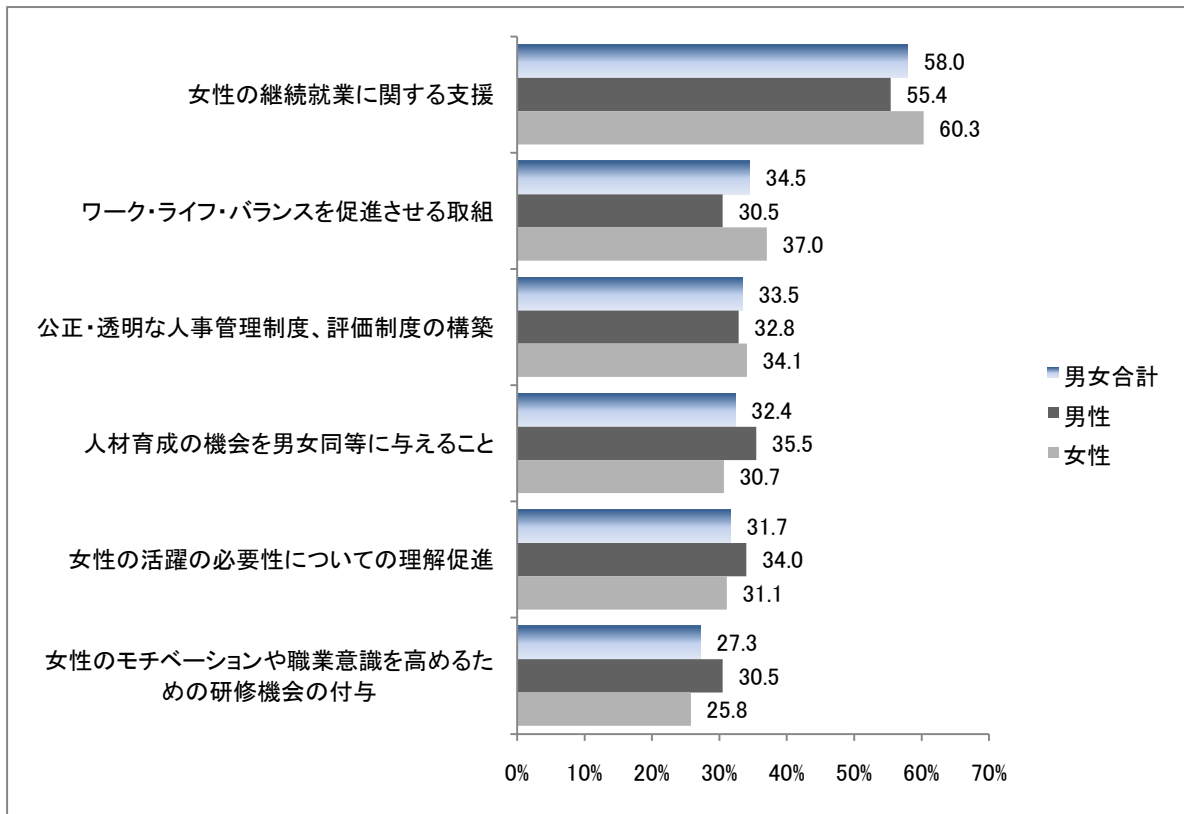


(5) 女性の活躍を推進する上での取組として必要と考えていること

個人への調査で、女性の活躍を推進する上で、必要と考える取組について聞いたところ、「女性の継続就業に関する支援」が58.0%で最も割合が高くなっています。

男女別にみると、「女性の継続就業に関する支援」や「ワーク・ライフ・バランスを促進させる取組」で、女性の方が男性に比べ割合が高くなっています。

◇女性の活躍を推進する上での取組として必要と考えていること

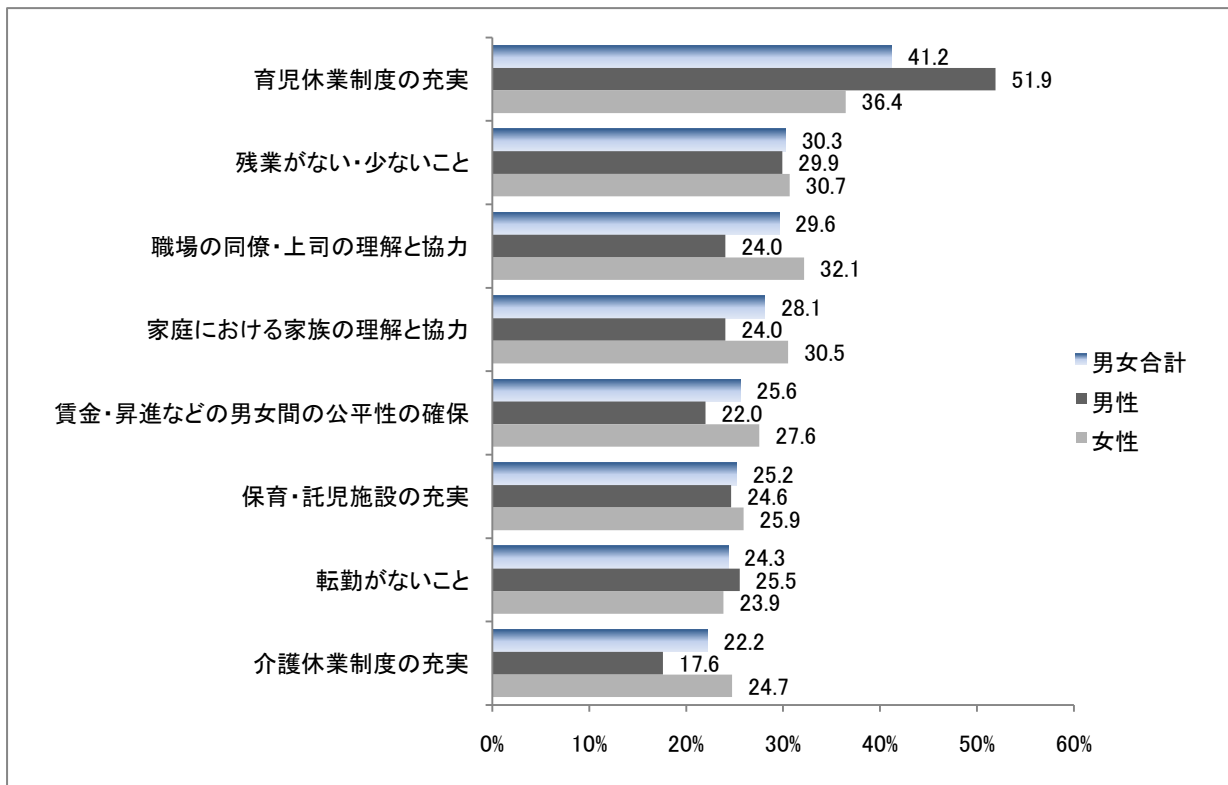


(6) 女性が仕事を続けていく上で、どのような制度や条件が必要になると思うか

個人への調査で、女性が仕事を続けていく上で必要となる制度や条件について、最も割合が高かったのは、「育児休業制度の充実」で41.2%となっています。次いで、「残業がない・少ないこと」(30.3%)、「職場の同僚・上司の理解と協力」(29.6%)の順になっています。

男女別にみると、「育児休業制度の充実」では、女性36.4%に対して、男性は51.9%と女性に比べ割合が高くなっています。一方、「職場、同僚、上司の理解と協力」、「家庭における家族の理解と協力」などで、女性の方が男性より割合が高くなっています。

◇女性が仕事を続けていく上で、どのような制度や条件が必要になると思うか



長野県男女共同参画推進県民会議「女性雇用環境調査」(平成26年度)

5 第3次長野県男女共同参画計画の達成状況

第3次計画の達成指標（数値目標）の進捗状況は24ページの表のとおりです。

(1) 県活動指標（13項目）の進捗状況

○1の「県の審議会等委員に占める女性の割合」は、平成27年4月現在で43.2%であり、女性登用に関するチェックリストの作成、設置・改選時のヒアリング、女性委員が5割を下回る場合の理由の公表等の取組により、平成22年の基準値より16.4ポイント増加し、概ね順調に推移していますが、目標の50%達成に向けては引き続き積極的に取り組む必要があります。

○2の「県職員管理監督者（係長以上）に占める女性の割合」は、平成27年4月現在で11.8%となっており、第3次「女性職員の採用・登用の拡大等取組指針」（平成23～27年度）に基づき、職域の拡大等と併せ、能力と意欲のある女性職員の積極登用に努めた結果、目標の達成に向けて順調に推移しています。

○3の「公立学校の管理職（校長、教頭）に占める女性の割合」は、平成27年5月現在で、小・中学校では15.1%、高等学校では7.9%であり、現状で目標を上回っています。引き続き女性管理職の育成に努め、登用を図ります。

○4の「県男女共同参画センター講座受講者数」は、新たな講座の開設等により講座受講者が増加し、現時点で目標を上回っています。今後は、若い世代の受講者の増加、困難を抱える女性の支援者の育成に取り組む必要があります。

○5の「農村生活マイスターの認定者数」は、農村生活マイスター協会と連携し申請者の確保に努めました。平成26年度までの認定者数は1,012人であり、概ね順調に推移しています。

○6の「子育て応援宣言の登録企業数」は、平成26年度に県の入札参加資格（建設工事・物品）の加点の対象になったことから登録数が大幅に増加し、目標の400社を大きく上回りました。応援宣言の登録は、平成27年度開始の「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証制度の要件になっているため、引き続き登録を呼びかけていきます。

○7の「病児・病後児保育実施市町村数」は、目標の19市町村に対して17市町村の実施となっていますが、各市町村の「子ども・子育て支援事業計画」の中で実施を予定している市町村も複数見られ、それらの市町村が確実に実施できるよう、県として支援していく必要があります。

○8の「延長保育事業実施箇所数」は、就労形態の多様化に伴い延長保育の需要は増していますが、実施箇所数は増えていない状況です。少子化等により保育所数が減少

していることも、箇所数が増えない要因の一つと考えられます。

○9の「母子家庭等就業・自立支援センター登録者の就業率」は、目標値を上回り 84.3% となっています。ハローワーク求人情報のオンライン提供が始まり、登録者のニーズに合致した求人情報が提供できるようになりました。今後、他の無料職業紹介事業（ハローワーク、地方事務所商工観光課等）と連携し、より細かな就業支援を行える体制を検討します。

○10の「DV に対応可能な相談員を設置している市（全市で設置）」は、女性相談員を配置している市が7市（平成22年4月）から9市（平成27年4月）に増加しましたが、相談員の身分が非常勤職員であるにも関わらず専門性を持った人材の確保が求められることなどから、目標達成には至っていない状況です。今後も、市町村 DV 担当係長会議や女性相談員が配置されていない市の個別訪問を通じて相談員配置のメリット等を説明し、働きかけを行うとともに、国に対して女性相談員の身分を常勤職員とするよう要望を続けていきます。

○11の「デート DV の講習を実施した学校数」は、高校におけるデート DV 防止対策の必要性の高まりにより、講座の応募が増え、目標は達成できました。今後、教育委員会と連携した生徒への啓発とともに、対応する教員への知識の普及が必要となります。

○12の「男女共同参画条例を制定している市」は、平成26年度までに全市が条例を制定し、目標を達成しています。

○13の「男女共同参画計画を策定している市町村」は、平成27年4月現在、52市町村が策定し、策定の割合は市100%、町74%、村36%で、市町村全体では67.5%となっています。未策定の町村に対しては、会議での説明や町村への個別訪問、啓発イベントの共同開催等により、策定について働きかけを行っていきます。

(2) 県民指標（14項目）の進捗状況

○1の「県議会における女性議員の割合の全国順位」は、平成26年12月現在で全国12位と上位に位置しています。

○2の「市町村議会における女性議員の割合の全国順位」は、平成26年12月現在で全国9位と上位に位置しています。

○3の「男女共同参画社会」という用語の認知度は、平成26年11月現在で75.3%、4の「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」は55.4%で、いずれも目標を下回っています。県と市町村等がより連携を図り、効果的な啓発活動を行っていく必要があります。また、意識や用語の認知度を高めるためには、子どもの頃からの男女共同参画の理解が不可欠であるため、学校現場の協力を得ながらの方策を

検討していく必要があります。

○5の「企業における管理職に占める女性の割合」は、長野県男女用同参画推進県民会議の「女性雇用環境調査」（平成26年）によると12.2%で、目標を達成しています。

○6の「複数の女性農業委員がいる市町村数」は、平成27年6月現在で77市町村のうち60市町村となっています。女性農業委員の人数は、女性農業者団体と連携して女性農業者や市町村関係者等への啓発を行っている成果で全国1位となっています。地域により意識や取組に差があること、また推薦辞退者がいたこと等の理由により目標は達成できない見込みです。

○7の「自治会長（区長）に占める女性の割合」、8の「公民館長に占める女性の割合」、9の「公立小・中学校PTA会長に占める女性の割合」は、平成26年4月時点でいずれも目標に対し低い水準にとどまり、地域では女性が重要な役割を担っているにもかかわらず、方針決定の過程への女性の参画が少ない状況です。その理由として、県民意識調査では「女性自身が消極的」、「男性主体の組織運営」、「しきたりや慣習」が多く挙げられています。市町村や関係団体の協力を得ながらイベントや講座の開催などの啓発活動を実施していますが、地域における男女共同参画の必要性を理解してもらう取組を、より効果的に行っていく必要があります。

○10の「「ワーク・ライフ・バランス」という用語の認知度」は、平成26年11月現在で、56.6%となり、目標の60%以上に近い数値となっています。企業に対しては推進員による訪問を実施し、多様な働き方の導入促進をきっかけに認知度が高まりつつあります。平成27年度は2,000社の企業訪問を目標として、認知度アップに取り組んでいます。

○11の「年次有給休暇取得率」は、平成26年度で41.5%であり、目標の達成は難しい状況です。労働教育講座による法令の周知啓発や、厚生労働省が10月に実施する「年次有給休暇取得強化月間」の広報協力を行っています。今後も関係機関と連携しながら長時間労働の解消に向けた取組を進めていきます。

○12の「男性の育児休業取得率」は、目標の5%以上に対して平成27年調査で2.3%と低い水準となっています。労働教育講座における育児・介護休業の周知、啓発を実施し、制度の定着を図ることにより取得率は上昇してきていますが、目標には至らない状況です。今後も、引き続き制度の定着を進めていきます。

○13の「がん検診の受診率」は、目標達成は難しい状況にありますが、全国平均値より高い水準で推移しており、市町村や企業による受診勧奨の取組に加え、国庫補助事業（無料クーポン券配付）の実施により上昇傾向にあります。

50%達成に向け、引き続き、市町村、検診機関、職域・教育関係団体等と連携し、がん検診に関する正しい知識を伝え、「自分の健康は自分で守る」という意識付けがで

きるよう普及啓発を推進します。

○14の「成人における喫煙者の割合」は、平成22年度調査では「習慣的喫煙者」のみを集計し、平成25年度調査では「習慣的ではない喫煙者」も含めるなど、集計方法が異なるため単純比較はできませんが、成人の喫煙者割合は、男性では35.1%、女性では6.5%となっています。目標には達しない見込みですが、全国と比較すると長野県は男女ともに喫煙率が低くなっています。

喫煙習慣は、がん、循環器疾患など健康への悪影響が明らかであり、引き続き、禁煙支援、受動喫煙防止、未成年者の喫煙防止対策を柱に、出前講座等によるたばこの健康被害に関する情報提供、終日全面禁煙施設の認定、県有施設における禁煙・完全分煙等を推進する必要があります。

◇ 第3次男女共同参画計画 達成指標（数値目標）の進捗状況

（県活動指標）

☆ 第3次計画で新設した達成目標

主として県の施策・事業や県と国・市町村の協働による行政活動によって実現をめざすもの

| 番号 | 指標項目 | 基準値(時点) | 目標(年度) | 現状(時点) |
|----|--------------------------------------|-----------------------|-------------------|-----------------------|
| 1 | 県の審議会等委員に占める女性の割合 | 27.1%(H22.4) | 50%(H27) | 43.2%(H27.4) |
| 2 | 県職員管理監督者(係長以上)に占める女性の割合☆ | 8.1%(H22.4) | 12%(H28.4.1) | 11.8%(H27.4) |
| 3 | 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 12.1%(H22.5) | 小・中学校 14%(H27) | 小・中学校 15.1%(H27.5) |
| | | 高等学校 4.6%(H22.5) | 高等学校 6%(H27) | 高等学校 7.9%(H27.5) |
| 4 | 県男女共同参画センター講座受講者数 (平成23～27年度の累計)☆ | 1,100人(H22年度) | 6,000人(H27) | 7,508人(H27.3) |
| 5 | 農村生活マイスターの認定者数☆ | 889人(H22.3) | 1,040人(H27) | 1,012人(H27.3) |
| 6 | 子育て応援宣言の登録企業数☆ | 66社(H22.12) | 400社(H27) | 761社(H27.9) |
| 7 | 病児・病後児保育実施市町村数 | 15市町村(H23年度) | 19市町村(H27年度) | 17市町村(H27.4) |
| 8 | 延長保育事業実施箇所数☆ | 298箇所(H21年度) | 338箇所(H27) | 294箇所(H25年度) |
| 9 | 母子家庭等就業・自立支援センター登録者の就業率☆ | 80.7%(H23年度) | 80.0%(H27) | 84.3%(H26年度) |
| 10 | DVに対応可能な相談員を設置している市(全市で設置)☆ | 7(H22.4) | 19(H27) | 9(H27.4) |
| 11 | デートDVの講習を実施した学校数(平成23～27年度の累計)☆ | 4校(H21年度) | 30校(H27) | 44校(H27.4) |
| 12 | 男女共同参画条例を制定している市(全市で制定) | 17(H22.12) | 19(H27) | 19(100%) (H27.4) |
| 13 | 男女共同参画計画を策定している市町村(全市町村で策定) | 48(H22.4) | 77(H27) | 52(67.5%) (H27.4) |

（県民指標）

☆ 第3次計画で新設した達成目標

県だけでなく、県民をはじめとする多様な主体の活動によって実現をめざすもの

| 番号 | 指標項目 | 基準値(時点) | 目標(年度) | 現状(時点) |
|----|---------------------------------|----------------------|----------------|----------------------|
| 1 | 県議会における女性議員の割合の全国順位 | 1位(H21.12) | 上位(H27) | 12位(H26.12) |
| 2 | 市町村議会における女性議員の割合の全国順位 | 8位(H21.12) | 上位(H27) | 9位(H26.12) |
| 3 | 「男女共同参画社会」という用語の認知度☆ | 74.1%(H21年度) | 100%(H27) | 75.3%(H26.11) |
| 4 | 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☆ | 59.2%(H21年度) | 70%(H27) | 55.4%(H26.11) |
| 5 | 企業における管理職に占める女性の割合☆ | 9.1%(H22.4) | 12%(H27) | 12.2%(H26.10) |
| 6 | 複数の女性農業委員がいる市町村数(全市町村で選出) | 60(H22.9) | 77(H27) | 60(H27.6) |
| 7 | 自治会長(区長)に占める女性の割合 | 1.0%(H22.4) | 10%(H27) | 0.8%(H27.4) |
| 8 | 公民館長に占める女性の割合 | 6.8%(H22.4) | 15%(H27) | 7.3%(H27.4) |
| 9 | 公立小・中学校のPTA会長に占める女性の割合 | 2.2%(H22.4) | 10%(H27) | 4.8%(H27.4) |
| 10 | 「ワーク・ライフ・バランス」という用語の認知度☆ | 45.7%(H21年度) | 60%以上(H27) | 56.6%(H26.11) |
| 11 | 年次有給休暇取得率☆ | 44.4%(H21年度) | 57%(H27) | 41.5%(H26年度) |
| 12 | 男性の育児休業取得率(調査対象事業所(常用労働者10人以上)) | 0.8%(H21年度) | 5%以上(H27) | 2.3%(H27) |
| 13 | がん検診の受診率☆ | 乳がん 34.3%(H22年度) | 50%(H29) | 乳がん 39.2%(H25年度) |
| | | 子宮がん 33.1%(H22年度) | | 子宮がん 38.2%(H25年度) |
| 14 | 成人における喫煙者の割合☆ (※) | 男性 28.1%(H22年度) | 男性 22%(H29) | 男性 35.1%(H25年度) |
| | | 女性 5.6%(H22年度) | 女性 4%(H29) | 女性 6.5%(H25年度) |

(※)14の成人における喫煙者の割合は、H22年度とH25年度で集計方法が異なる。(H22:習慣的喫煙者 H25:習慣的でない者を含む喫煙者)