

第 6 次長野県男女共同参画計画 骨子案【全体版】

(目次)

1 第 5 次計画の重点目標ごとの振り返りによる現状と課題の整理 (p.1-3)

2 「第 6 次計画」策定に当たっての基本認識

2-1 現在の社会情勢（計画策定の背景）(p.4)

2-2 第 5 次計画の振り返りを踏まえた第 6 次計画における主な変更点 (p.4)

2-3 計画の基本テーマ (p.5)

「ジェンダー平等を実現し、誰もが自分らしく活躍できる寛容な社会をつくろう」

2-4 第 6 次計画の重点目標 (p.5)

2-5 第 5 次・第 6 次計画の重点目標項目の整理図 (p.5)

3 第 6 次計画の重点目標と施策の基本的方向性 (p.6-13)

重点目標 1 地域・社会活動における男女共同参画の推進

- 1 長野県の現状・課題及び基本的事項
- 2 課題解決のための取組の方向性（施策の展開）

重点目標 2 職業生活における男女共同参画の推進

- 1 長野県の現状・課題及び基本的事項
- 2 課題解決のための取組の方向性（施策の展開）

重点目標 3 男女共同参画に向けた意識改革・基盤整備

- 1 長野県の現状・課題及び基本的事項
- 2 課題解決のための取組の方向性（施策の展開）

重点目標 4 安全・安心な暮らしの実現（※DV 防止基本計画・女性支援基本計画を含む）

- 1 長野県の現状・課題及び基本的事項
- 2 課題解決のための取組の方向性（施策の展開）

重点目標 5 推進体制の整備・強化

- 1 長野県の現状・課題及び基本的事項
- 2 課題解決のための取組の方向性（施策の展開）

p.1-3 の第 5 次計画の重点項目ごとの振り返りの記載事項のうち、関連するものは現状・課題として 1 に再掲

4 第 6 次計画で想定される目標・指標の例 (p.14-15)

1 第5次計画の重点目標ごとの振り返りによる現状と課題の整理

重点目標1 政治・経済分野等の方針決定過程への女性の参画拡大

- ① 県における地方選挙における立候補者の女性割合は、首長・議員ともに R1 から R5 で増加したものの、目標値の 35%には届いていない（R5:首長 21.4%、議員 23.7%）。
- ② 県における管理職に占める女性の割合は増加傾向にあるが、将来の管理職候補となる係長相当職については、伸び悩みが見られる。加えて、職員の年齢構成の偏りにより、管理職候補者の人材不足に陥ることが見込まれる。
- ③ 市町村における管理職に占める女性の割合も、増加傾向にあるが、市町村間で差が生じている。
- ④ 公立学校（小・中・特別支援・高校）の教頭以上の女性割合は、小・中・特別支援学校（R2:19.2%→R7:23.3%）、高校（R2:10.4%→R7:17.1%）ともにそれぞれ増加し、目標値を達成。
- ⑤ 警察官に占める女性割合は、R2:10.4%から R7:13.6%と増加し、目標値を達成。
- ⑥ 県の審議会等に占める女性の割合は目標値の前後で推移しているが、会議体によっては女性の参画が少ない分野が見られる。市町村においても増加傾向にあるが、適任者の確保に苦労している実態がある。女性の進出が進んでいない分野における女性人材の掘り起こしや、候補となる人材の育成が必要。
- ⑦ PTA 会長における女性の割合は増加傾向（R5：11.4%→R6：17.1%）にあるが、自治会長に占める女性の割合は R6 で 2.3%（全国平均 7.3%）と全国でも最低レベル。
- ⑧ R6 の県民意識調査では、自治会長や PTA 会長に女性が少ない理由の最多は「代表は男性が担うことがしきたりや慣習となっている」だった。また、女性が地域活動のリーダーになるために必要なこととして、約 7 割が「従来からの活動内容やしきたりの見直しによる負担軽減」を挙げており、これらの解消が必要。
- ⑨ 管理的職業従事者に占める女性の割合は上昇傾向にあるが依然として低く（H29：8.4%→R4:16.1%）、このことは男女の所得格差にもつながっている。

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

- ① 総実労働時間は減少傾向（R1：1,975 時間→R6：1,946 時間）にあるものの、少子高齢化に伴う人手不足もさらに進行している。5 次計画の期間で大きく進んだ多様で柔軟な働き方のさらなる推進、業務省力化による生産性向上が課題。
- ② 県の女性（25～44 歳）の就業率は高い（R4：県 83.1%/全国 81.1%）ものの、非正規労働者が男性に比べて多いことや、管理職割合および平均継続勤続年数の男女差、女性労働者の割合が大きい産業の賃金が比較的低いことなどが要因となり、男女賃金格差が大きい（R6 厚労省公表データで全国ワースト 3）。
- ③ 組織トップの行動変容や意識改革から働き方改革等を促す取組「女性から選ばれる長野県を目指す

リーダーの会」発足など、新たな活動の開始。

- ④ 職場いきいきアドバンスカンパニーの認証企業数は R2 年度末の 141 社から R6 年度末には 429 社まで増加した。今後も多様で柔軟な働き方ができる企業をさらに増やしていくことが必要。
- ⑤ 県職員の男性の育児休業取得率は飛躍的に向上（R1：11.1%→R5：72.3%）した。特に若い世代においては、育児は両親で行うという意識が高まっている。支援制度の充実に加え、今後はこの変化を民間企業等にも広めていくことが必要。

重点目標 3 あらゆる暴力の根絶と生涯を通じた健康支援

- ① DV 相談に対応する女性相談員を配置している市は、R2 の時点では 14 市に留まっていたが、現在は 19 市全てに配置された。また、女性相談支援員の市町村要保護児童対策協議会への参画（R2:49 市町村→R5:59 市町村）、DV 防止基本計画策定市町村数（R2:47 市町村→R5:56 市町村）についても一定の取組がなされた。被害者等が身近な場で安心して適切な支援を受けられるよう、DV 防止基本計画及び女性支援基本計画の策定など市町村における更なる取組の推進と、県・市町村を問わず相談対応者の資質向上のための取組が必要。
- ② R6 の県民意識調査において、DV の認知度（R1:85.4%→R6:86.3%）、及び配偶者からの暴力について、相談できる窓口があることを「知っている」と答えた県民の割合（R1:70.3%→R6:73.7%）がいずれも横ばいの傾向となっている。特に 20 代は約 3 割が相談できる窓口があることを「知らなかった」と答えており、引き続き、若年層を中心に DV の相談窓口等に関する広報啓発が必要。
- ③ DV 被害においては、女性相談支援センター及び女性相談支援員、市町村、警察のほか、児童相談所、性暴力被害者センター等の幅広い関係機関の連携が不可欠。
- ④ 少子高齢化が進み、平均寿命が延伸する中では、男女ともに健康であり、自らの能力を発揮できる環境が重要。

重点目標 4 困難な状況に置かれている者への支援と多様性の尊重

- ① 困難を抱える女性の支援において、例えばこれまで主眼が置かれていた福祉的な支援に加え、女性の経済的自立支援の部分により充実させるなど、幅広いジェンダーギャップの解消等の施策と個別具体的な女性支援（DV 防止を含む）の一体的な検討・実施、総合的な取組の推進が必要。
- ② 女性に関する諸問題の相談ができる県の窓口は、男女共同参画センター、女性相談支援センター、保健福祉事務所が併存しており、これらの連携や役割の整理、専門性の向上が必要。

重点目標 5 男女双方の意識改革・理解の促進

- ① R6 の県民意識調査において、「性別によって役割を固定する考え方を肯定する人の割合」は若干改善した（R1：20.6%→R6：19.0%）ものの、「社会全体が男女平等と感じる人の割合」は 4.2%に留まっており、依然として男女間格差が存在することが原因と考えられる。
- ② 市町村の体制によっては、住民に問題提起や学習の機会を提供する場を設けることが困難な場合が

ある。

重点目標 6 男女共同参画の視点で魅力ある地域の創出

- ① 20～30 代人口の社会増減については改善傾向（R2：△2,991 人→R6：889 人）も見られるが、急激な人口減少を和らげるためには、若者、特に女性に選ばれる県づくりに向けた取組の強化が必要。
- ② 県の防災会議の委員に占める女性の割合（R2:20.3%→R6:19.8%）、消防吏員の女性割合（R2：2.2%→）及び県内の消防団員に占める女性の割合（R2:3.4%→R6:3.5%）はいずれも横ばいで、目標値を下回っている。地域の共助・支援活動・復興計画の協議の場等、防災分野への女性の参画は未だに十分とは言えない状況。

推進体制の強化

- ① 男女共同参画計画を策定している市町村数は R2：56 から R6：64 に増加したものの、全ての市町村での策定に至っていない。マンパワーの差など、市町村間で推進体制に差が生じている。

2 「第6次計画」策定に当たっての基本認識

2-1 現在の社会情勢（計画策定の背景）

1. 急激な人口減少社会への突入（7 かけ社会の到来）、人口減少社会の緩和と適応のための「信州未来共創戦略」の決定
2. 女性の就業率の上昇、コロナ下でのテレワークの普及拡大など、多様で新しい働き方の普及、DX 化の推進、AI 活用の拡がり（業務改善・効率化）
3. 男性の家事・育児等に対する意識の変化
4. 多様性、包括性の尊重（DE&I）の再認識
5. 暴力・ハラスメントに対する意識の高まり
6. 社会構造の変化と男女で異なる健康課題への対応、仕事と健康の両立支援の必要性の高まり
7. 多発する大規模災害時と防災分野におけるジェンダー配慮の推進

2-2 第5次計画の振り返りを踏まえた第6次計画における主な変更点

- ・信州未来共創戦略の県のアクションとして、職場・地域双方からのアプローチによるジェンダーギャップの解消を掲げていることを踏まえ、あらゆる分野における女性の参画拡大・性別による偏りの解消のための取組を「地域・社会活動」と「職業生活」の2本柱で整理。
- ・「しあわせ信州創造プラン 3.0」（R 5～9 年度）の新時代創造プロジェクトに掲げる「女性・若者から選ばれる県づくり」を踏まえた計画とする。
- ・幅広いジェンダーギャップの解消等の施策と個別具体的な DV 防止・女性支援施策を総合的に推進するため、「DV 防止基本計画」及び「女性支援基本計画」を計画に統合する。
- ・生涯を通じて働く女性が増加する中で、「仕事と健康課題の両立支援」及びセクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）の視点も含む「ライフステージに応じた健康への支援」の考え方を明確に盛り込む。
- ・あらゆる分野でのジェンダー平等の実現、ジェンダーギャップの解消のため、「ジェンダー主流化」の考え方を明確に盛り込む。
- ・固定的性別役割分担意識が依然として根強く残っていることから、多様な価値観やライフスタイルの尊重も含めた教育・啓発を充実させる。

→上記を踏まえた第6次計画の重点目標の構成は後述

2-3 計画の基本テーマ

「ジェンダー平等を実現し、誰もが自分らしく活躍できる寛容な社会をつくろう」

過去の基本テーマ

第5次計画 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4次計画 多様なライフスタイルが実現できる信州をめざして

2-4 第6次計画の重点目標（具体的な内容は6ページ以降に記載）

重点目標1 地域・社会活動における男女共同参画の推進

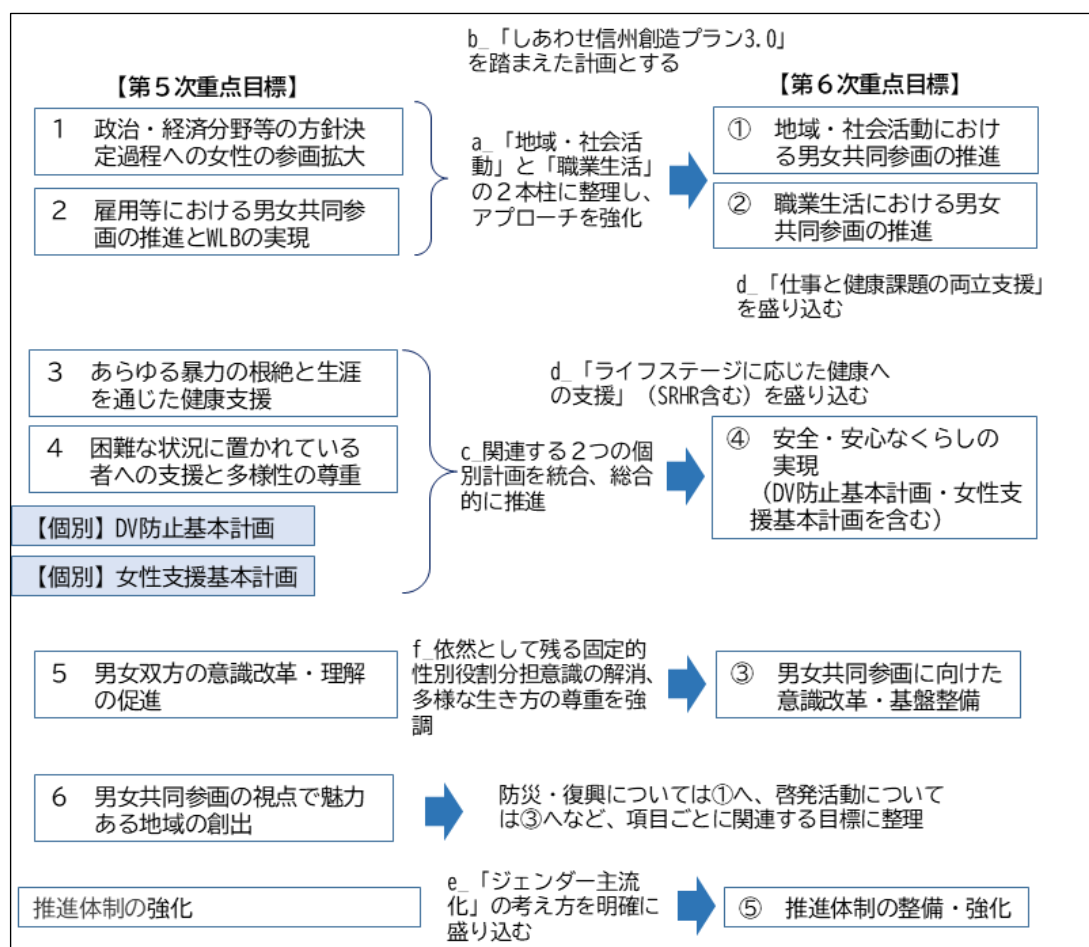
重点目標2 職業生活における男女共同参画の推進

重点目標3 男女共同参画に向けた意識改革・基盤整備

重点目標4 安心・安全な暮らしの実現（※DV 防止基本計画・女性支援基本計画を含む）

重点目標5 推進体制の整備・強化

2-5 第5次・第6次計画の重点目標項目の整理図



第6次計画で想定される目標・指標の例（14ページ以降に記載）

3 第6次計画の重点目標と施策の基本的方向性

重点目標1 地域・社会活動における男女共同参画の推進

凡例

【第5次①～⑥】

第5次計画の重点目標1～6に関する評価から
【審議会】

これまでの男女審議会での議論から

1 長野県の現状と課題、基本的事項（5次計画振り返り、これまでの審議会意見などからまとめ 以下同じ）

（1）政策・方針決定過程への女性の参画が進んでいない

- ・県における地方選挙における立候補者の女性割合は、首長・議員ともに増加したものの、目標値には届いていない。【第5次①】
- ・県内では女性の市町村長が1名（R7.4 現在）のみであり、衆参両院の選挙区選出議員に女性がいない（R7.4 現在）など、女性の政治参加が進んでいない。要因として、政治は男性が行うものという固定的役割分担意識や、ロールモデルの不足、経済的負担の存在がある。【審議会】
- ・県の審議会等に占める女性の割合は目標値の前後で推移しているが、会議体によっては女性の参画が少ない分野が見られる。市町村でも増加傾向にあるが、適任者の確保に苦労している実態がある。女性の進出が進んでいない分野における女性人材の掘り起こしや、候補となる人材の育成が必要。【第5次①】
- ・県における管理職に占める女性の割合は増加傾向にあるが、将来の管理職候補となる係長相当職については、伸び悩みが見られる。加えて、職員の年齢構成の偏りにより、管理職候補者の人材不足に陥ることが見込まれる。【第5次①】
- ・市町村における管理職に占める女性の割合も、増加傾向にあるが、市町村間で差が生じている。【第5次①】

（2）地域活動の担い手不足、女性リーダーの不足

- ・自治会長に占める女性の割合が低く、全国でも最低レベル。【第5次①】
- ・R6の県民意識調査では、自治会長やPTA会長に女性が少ない理由の最多は「代表は男性が担うことがしきたりや慣習となっている」だった。また、女性が地域活動のリーダーになるために必要なこととして、約7割が「従来からの活動内容やしきたりの見直しによる負担軽減」を挙げており、これらの解消が必要。【第5次①】
- ・20～30代人口の社会増減については改善傾向も見られるが、急激な人口減少を和らげるためには、若者、特に女性に選ばれる県づくりに向けた取組の強化が必要。【第5次⑥】
- ・自治体からは、活動の負担感から、そもそも性別問わず地域活動の担い手が不足しているとの声がある。【審議会】
- ・地域や職場での年功序列の強さや「言っても変わらない」という諦めが、若者の主体的な発言や行動を妨げている。【審議会】

（3）市町村間の男女共同参画の推進体制に格差が存在

- ・男女共同参画計画を策定している市町村数はR6で64市町村であり、全ての市町村での策定に至っていない。【第5次推進体制】

- ・身近な地域や家庭における意識啓発には、市町村との連携が不可欠であるが、特に小規模市町村においては、そもそも男女共同参画の担当課、担当者がないなど、推進体制が不十分でフォローが必要。【審議会】

(4) 防災分野における女性の参画が不十分

- ・県の防災会議の委員、消防吏員及び県内の消防団員に占める女性の割合はいずれも横ばいで、第5次計画策定時から改善が見られない。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未だに十分とは言えない状況。【第5次⑥】
- ・多様な人々の視点に立った防災や被災者対応の確立が急務。また、県や市町村における防災会議や災害対応の現場の責任者に女性を増やすことにより、非常時に女性により配慮した対応が可能となる。【審議会】

2 課題解決のための取組の方向性（施策の展開）

(1) 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

- ・行政の管理職、行政委員会や審議会等における女性の積極的登用
- ・ハラスメント防止に向けた研修等の実施、広報啓発の強化
- ・女性の政治参加を促すための支援
- ・女性・若者の人材育成による裾野拡大

(2) 地域活動における女性活躍の推進

- ・地域活動に意欲のある女性の後押し及び参加しやすい環境づくり
- ・地域活動の慣習やしきたりの見直し、負担軽減のためのツールの導入などへの支援
- ・担い手不足への対応としての若者の地域参加の促進

(3) 地域・社会活動における女性リーダーの創出

- ・女性リーダーの創出に向けた人材の育成、基盤整備
- ・自治会の女性役員を増やす取組

(4) 市町村との連携、推進体制への支援

- ・市町村（特に小規模町村）への支援
- ・市町村の先進事例の共有や、市町村のジェンダーギャップの可視化
- ・市町村と県が連携した広報啓発活動の実施

(5) 防災・災害対応、復興の取組における男女共同参画の推進

- ・多様性に配慮した防災計画の作成や避難所運営

重点目標 2 職業生活における男女共同参画の推進

1 長野県の現状と課題、基本的事項

(1) 経済分野における男女格差が存在する

- ・県の女性の就業率は高いものの、非正規労働者の割合、管理職割合および平均継続勤続年数の男女差、女性労働者の割合が大きい産業の賃金が比較的低いことなどが要因となり、男女賃金格差が大きい。【第5次②】

(2) 管理的職業従事者に女性が少ない

- ・管理的職業従事者にしめる女性の割合は全国的に見ても低く、男女の所得格差の要因ともなっている。【第5次①②】
- ・女性が職業生活において活躍することは、女性・若者から選ばれる県づくりを進める上でも不可欠。職場における意識改革が必要で、とりわけリーダーの意識改革、行動変容が必要。【審議会】

(3) ワーク・ライフ・バランスのより一層の推進が必要

- ・職業生活においては、依然として家事・育児・介護を担わない健康な男性が長時間労働を厭わず働くことを前提とした労働慣行が残っている。人材確保や新しい視点によるサービス向上の観点からも、多様な人材が活躍できるよう、働き方の見直しが必要。【審議会】
- ・県職員の男性の育児休業取得率は飛躍的に向上している。特に若い世代においては、育児は両親で行うという意識が高まっている。支援制度の充実に加え、今後はこの変化を民間企業等にも広めていくことが必要。【第5次②】
- ・育休を取得しても家事・育児への参加が不十分に終わってしまう「とるだけ育休」にならないような取組も求められている。【審議会】
- ・総実労働時間は減少傾向にあるものの、少子高齢化に伴う人手不足もさらに進行している。多様で柔軟な働き方の導入推進、業務省力化による生産性向上が課題。【第5次②】【審議会】
- ・性別を問わず、長時間労働の改善が必要。【審議会】

(4) 仕事と健康課題の両立支援が必要

- ・男女ともに、一人一人が希望に応じて、自らの個性と能力を最大限に発揮し、持続的に活躍していくためには、健康課題との付き合い方が問題となる。【審議会】
- ・特に女性特有の健康課題はライフステージやライフイベントによって変化し、心身の困難が就業への不安や制約を生み出すこともある。働く女性に対する健康支援の推進は、女性活躍や健康経営の視点から重要性が高まっている。【審議会】
- ・女性が抱える健康課題をテクノロジーで解決するフェムテックについては、新たなビジネスチャンスとして注目されている。【審議会】

2 課題解決のための取組の方向性（施策の展開）

(1) 職業生活における女性活躍の推進

- ・企業等におけるトップの意識改革
- ・ライフイベントを理由とした離職、不遇な対応（マミートラック）の防止

(2) 職業生活における女性リーダーの創出

- ・女性起業家の養成・支援

- ・女性の管理職登用の推進
- ・ロールモデル・メンター養成
- (3) 男女間賃金格差への対応・女性の経済的自立
 - ・女性のキャリア形成支援
 - ・理工系女性人材の育成等、女性の参画が少ない分野での活躍促進
 - ・非正規雇用労働者の待遇改善に向けた取組の推進、正規への転換等の支援
 - ・女性活躍推進法による男女間賃金格差の公表（常用労働者 101 名以上の義務化に伴うもの）
- (4) ワーク・ライフ・バランスの普及・促進、育児休業の質の担保
 - ・長時間労働の是正、テレワークや時短勤務等の多様な働き方の促進
 - ・AI などの新しい技術の活用による業務改善、生産性向上
 - ・男性の育児休業取得促進、「取るだけ育休」の改善
 - ・育児・介護休暇が取得しやすい職場環境の整備
- (5) 育児・介護等の支援の充実
 - ・育児・介護等の支援制度の充実
 - ・支援制度の周知及び利用促進
- (6) 仕事と健康課題の両立支援
 - ・働く女性の健康課題に対する理解促進
 - ・フェムテック産業の振興

重点目標 3 男女共同参画に向けた意識改革・基盤整備

1 長野県の現状と課題、基本的事項

(1) 固定的性別役割分担意識が依然として根強く残っている

- ・R6 の県民意識調査において、「性別によって役割を固定する考え方を肯定する人の割合」は若干改善した（R1：20.6%→R6：19.0%）ものの、依然として根強く残っている。【第5次⑤】
- ・結婚や出産に対する過剰な干渉や特定の価値観の押し付けは、多くの人にとって生きづらさや息苦しさを感させ、生まれ育った地域で暮らすことを諦めさせる原因にもなっている。【審議会】

(2) 幼少期からのジェンダー平等教育が必要

- ・固定的役割分担意識の刷り込みを防ぎ、次世代がジェンダー規範に縛られずに生きられるようにするためには、性に関する指導、生命（いのち）の安全教育や人権教育とあわせた幼少期からのジェンダー平等教育が必要。【審議会】

(3) 多様な価値観やライフスタイルの尊重

- ・高校生の意識調査結果では、自己肯定感が年々増加しており、その背景には、世の中の寛容性が高まり、生き方の多様化が認められるようになってきたことが影響していると考えられることから、この傾向を引き続き維持することが必要。【審議会】

- ・人権や個人のアイデンティティを尊重することの必要性が高まっている。【審議会】
- ・性のあり方の多様性への理解が進んでいる現在においては、「男女」だけにとどまらず、多様性を考慮した計画が求められている。【審議会】

（４）実情に合わせた効果的な広報・啓発活動が必要

- ・市町村の体制によっては、住民に問題提起や学習の機会の提供の場を設けることが困難な場合がある。オンライン講座など、地域の実情に合わせた啓発活動が求められている。【審議会】
- ・地域における先進的な取組事例については、積極的に県民に広報を行い、取組を全県に広げていく必要がある。【審議会】

2 課題解決のための取組の方向性（施策の展開）

（１）教育・学習の充実

- ・子どもに向けた教育（ジェンダー平等、自己肯定感の醸成、性に関する指導、生命（いのち）の安全教育等）
- ・ミドル世代、シニア世代に向けた教育、啓発活動

（２）多様な価値観やライフスタイルの尊重

- ・個人のアイデンティティの尊重
- ・多様性の尊重
- ・性の多様性を前提とした社会システムの構築

（３）広報・発信の充実

- ・SNS 活用による情報発信
- ・男女共同参画センターの取組充実

重点目標４ 安全・安心なくらしの実現（※DV 防止基本計画・女性支援基本計画を含む）

1 長野県の現状と課題、基本的事項

（１）DV など様々な暴力等が存在している

- ・DV 相談に対応する女性相談員を配置している市は、R2 の時点では 14 市に留まっていたが、現在は 19 市全てに配置された。また、女性相談支援員の市町村要対協への参画（R2:49 市町村→R5:59 市町村）、DV 防止基本計画策定市町村数（R2:47 市町村→R5:56 市町村）についても一定の取組がなされた。被害者等が身近な場で安心して適切な支援を受けられるよう、女性相談支援員の町村への配置など市町村における更なる取組の推進と、県・市町村を問わず相談対応者の資質向上のための取組が必要。【第 5 次③】
- ・R6 の県民意識調査において、DV の認知度（R1:85.4%→R6:86.3%）、及び配偶者からの暴力について、相談できる窓口があることを「知っている」と答えた県民の割合（R1:70.3%→

R6:73.7%) がいずれも横ばいの傾向となっている。特に 20 代は約 3 割が相談できる窓口があることを「知らなかった」と答えており、引き続き、若年層を中心に DV の相談窓口等に関する広報啓発が必要。【第 5 次③】

- ・ DV 被害においては、女性相談支援センター及び女性相談支援員、市町村、警察のほか、児童相談所、性暴力被害者センター等、幅広い関係機関の連携が不可欠。【第 5 次③】
- ・ あらゆる暴力、性犯罪や性暴力は、重大な人権侵害であり、男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき重要な課題。【審議会】
- ・ DV 被害を含む女性の抱える様々な問題の背景には、固定的性別役割分担意識や、男女の社会的地位・所得格差などが存在している。【審議会】
- ・ 夫婦間に限らず、交際相手から行われる心身に対する暴力であるデート DV も学校現場などで問題となっており、若年層をはじめ幅広い世代を対象とする予防啓発が必要。【審議会】
- ・ 国の「DV 防止法に基づく「基本方針」について」(R5.9.3 改正)において、法改正による記載の追加・変更のほか、若年層への教育啓発に関する記載、加害者プログラムの実施の推進等に関する記載などが追加された。【審議会】
- ・ 相談から自立支援に至るまでの被害者支援には地域における民間団体との連携が重要であるが、その連携のための仕組みづくりが課題となっている。【審議会】

(2) 貧困等生活上の困難を抱える者が存在している

- ・ 困難を抱える女性の支援において、例えばこれまで主眼が置かれていた福祉的な支援に加え、女性の経済的自立支援の部分をより充実させるなど、幅広いジェンダーギャップの解消等の施策と個別具体的な女性支援（DV 防止を含む）の一体的な検討・実施、総合的な取組の推進が必要。【第 5 次④】
- ・ 女性に関する諸問題の相談ができる県の窓口は、男女共同参画センター、女性相談支援センター、保健福祉事務所が併存しており、これらの連携や役割の整理、専門性の向上が必要。【第 5 次④】
- ・ 固定的役割分担、ジェンダーギャップを要因とした貧困等生活上の困難を抱える女性等が存在している。【審議会】
- ・ 困難な状況とまでは言えなくとも、自身のライフステージに関する困難を抱えている女性も存在するが、行政への相談のハードルが高いという声もある。【審議会】
- ・ 男性においても、「男はこうあるべき」という社会通念、思い込みにより、仕事や夫婦関係、健康、性、自身の生き方などの問題を人に相談できないなどの生きづらさを抱え、孤立する場合がある。【審議会】

(3) ライフステージに応じた健康への支援

- ・ 自分自身の性や生殖について、誰もが十分な情報を得られ、自分で選んで決められるという、セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）を尊重するための意識の浸透や、不妊治療、緊急避妊薬、性に関する指導、生命（いのち）の安全教育等の実施や支援が求められている。【審議会】

- ・女性活躍推進の流れの中で、働き方に影響を及ぼす月経や月経前症候群（PMS）、更年期の症状など健康課題への理解促進や解決手段の必要性が高まっている。【審議会】

2 課題解決のための取組の方向性（施策の展開）

（１）DV 防止・被害者支援・加害者への対応

- ・あらゆる性的・ジェンダーに基づく暴力を容認しない人権意識の醸成
- ・デート DV 防止のための若年層に対する教育・啓発の実施
- ・支援につなげるための相談窓口の広報・周知の強化
- ・相談内容の質向上による信頼関係の構築
- ・一時保護機能の多様化及び支援の拡充
- ・DV 加害者プログラムの推進
- ・自立支援のさらなる充実
- ・支援機関の体制・連携強化及び民間団体等の掘り起こし
- ・民間支援団体に対する連携支援の強化

（２）困難な状況に置かれている者への支援

- ・女性に関する諸問題の相談ができる県の窓口の連携、役割の整理（一本化／専門性の向上）
- ・【再掲】支援機関の体制・連携強化及び民間団体等の掘り起こし
- ・困難を抱える女性に対する経済的自立支援の充実
- ・男性の生きづらさへの支援
- ・【再掲】性の多様性を前提とした社会システムの構築

（３）ライフステージに応じた健康への支援、性と生殖に関する健康と権利の啓発

- ・性と生殖に関する健康と権利（セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）、自己決定権を尊重するための取組、知識の普及
- ・予期せぬ妊娠への対応策
- ・妊娠・出産等に関する健康支援（プレコンセプションケア支援）
- ・性別特有の健康課題への理解促進

重点目標 5 推進体制の整備・強化

1 長野県の現状と課題、基本的事項

（１）「男女共同参画」に対する意識が高まる一方、社会全体が男女平等であると考えている県民は少ない

- ・R6 の県民意識調査においては、社会全体が「男女平等である」という回答は 4.2% に留まった。県民の男女共同参画に対する意識が高まる一方で、現実には男女間格差が存在することが原因と考えられる。【第 5 次⑤】

(2) あらゆる施策において男女間格差を洗い出し解消するための「ジェンダー主流化」の具体化が必要

- ・第5次計画では、「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・間接的にかか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」することとしているが、「女性から選ばれる長野県づくり」を推進するためにも、今後はより具体的な手法の導入が必要。【審議会】
- ・SDGs 達成に向けた施策の効果的な推進のためには、ジェンダー主流化の観点に基づき、施策が男女間に格差をもたらしていないかを点検し、施策効果を向上させることが必要。【審議会】

(3) 多様な主体との協働による男女共同参画の推進

- ・固定的性別役割分担意識、ジェンダーギャップの更なる解消は県の取組だけでは実現が難しく、職場や地域での抜本的な改革が必要であり、経済界や市町村等をはじめ、県民一体となった継続的な取組が必要。【審議会】
- ・これまで男女共同参画をけん引してきた団体の担い手不足が顕著。ジェンダーの課題は多様化している。ジェンダー課題に対する温度差にはジェネレーションギャップがあり、県民をどう巻き込むかなど時代に合った推進方法が求められている。【審議会】
- ・県内には、男女共同参画やジェンダーギャップの解消に向けた取組を精力的に行っている企業や民間団体等が存在するが、こうした団体との官民一体となった取組推進が必要。【審議会】

2 課題解決のための取組の方向性（施策の展開）

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

- ・ジェンダー主流化を実施するための職員研修、ガイドライン作成などの具体的な手法の導入
- ・ジェンダー統計に基づいた政策立案

(2) 社会構造の変化、価値観の多様化を踏まえた施策の検討

- ・計画期間途中での中間見直しの実施（社会情勢の変化、法制度の改正、施策の進捗状況等を反映）

(3) 多様な主体との協働

- ・県内有識者の活用（啓発活動の講師や施策の実施に当たっての助言など）
- ・「未来の NAGANO 創造県民会議」との連携

(4) 推進体制の整備

- ・【再掲】男女共同参画センターの取組充実

4 第6次計画で想定される目標・指標の例

- ・第5次計画の達成目標・取組目標・測定指標として設定されている項目を基本として記載し、その項目が、信州未来共創戦略、しあわせ信州創造プラン3.0に掲載されているか整理したものであり、該当する項目には「○」を記載
- ・一番右端の欄には、第6次計画の骨子案に掲げた重点目標1～5のうち、関連すると思われる項目番号を記載

- ※1 達成目標：県、市町村、県民、事業者、関係団体等あらゆる主体の様々な取組によって実現できる重要項目
取組目標：達成目標の実現に向けた県の取組で目指す成果項目
測定指標：達成目標の実現に向けた県以外の主体による取組の進捗状況を確認する項目
- ※2 共創戦略の「2030年に目指す旗」には、「GGI（都道府県版ジェンダーギャップ指数）の各分野で上位10位以内」を掲げており、GGIの項目には◎を付している
- ※3 プラン3.0は長野県総合5か年計画「しあわせ信州創造プラン」

	項 目	第5次 計画 ※1	共創戦略 (GGI) ※2	プラン 3.0 ※3	第6次 骨子案 重点目標
1	社会全体が男女平等と感じる人の割合	達成目標			1～5
2	性別によって役割を固定する考え方を肯定する人の割合	達成目標		○	3
3	管理的職業従事者に占める女性の割合	達成目標	◎	○	2
4	一般労働者一人当たり年間総実労働時間（時間/人）	達成目標		○	2
5	合計特殊出生率	達成目標		○	
6	20～30代人口の社会増減（男女別）	達成目標		○	1
7	県職員の管理・監督職に占める女性の割合	取組目標	◎		1
8	公立学校（小・中学校、特別支援学校）の教頭以上に占める女性の割合	取組目標	◎		1,3
9	公立学校（高校）の教頭以上に占める女性の割合	取組目標	◎		1,3
10	県の審議会等委員に占める女性の割合	取組目標	◎	○	1
11	女性委員の占める割合が20%未満の県の審議会等数	取組目標			1
12	警察官に占める女性の割合	取組目標			1,4
13	職場いきいきアドバンスカンパニーの認証企業数	取組目標	○	○	2
14	県職員の育児休業取得率（男女別）	取組目標	◎		2
15	農村生活マイスターの認定者数の増	取組目標			1
16	県防災会議の委員に占める女性の割合	取組目標			1
17	信州やまほいく（信州型自然保育）認定園数	取組目標		○	
18	男女共同参画計画の策定市町村数	取組目標			1
19	地方選挙における立候補者の女性割合	測定指標			1
20	市町村職員の管理・監督職に占める女性の割合	測定指標	◎		1

項 目		第 5 次 計画 ※1	共創戦略 (GGI) ※2	プラン 3.0 ※3	第 6 次 骨子案 重点目標
21	消防吏員に占める女性の割合	測定指標			1,4
22	市町村の審議会等委員に占める女性の割合	測定指標	◎		1
23	自治会長（区長）に占める女性の割合	測定指標			1
24	公立小・中学校の PTA 会長・副会長に占める女性の割合	測定指標			1
25	25 歳から 44 歳までの女性の有業率	測定指標	◎		2
26	被雇用者の正規雇用率（男女別）	測定指標	◎		2
27	市町村職員の育児休業取得率（男女別）	測定指標			2
28	民間企業事業所の育児休業取得率	測定指標	○	○	2
29	市町村防災会議の委員に占める女性の割合	測定指標	◎		1
30	県内の消防団員に占める女性の割合	測定指標			1,4
31	イクボス・温かボス宣言の新規宣言者数	測定指標			2
32	保育所等利用待機児童数	測定指標			2
33	県内地方議会議員に占める女性割合	参考指標	◎		1
34	県職員の大卒程度試験採用者における就職後 3 年以内の 離職率	参考指標	◎		1,2
35	フルタイムの仕事に従事する男女間賃金格差	参考指標	◎	○	2
36	年次有給休暇の平均取得率	参考指標			2
37	くるみん・えるぼし認定企業数	参考指標	○		2
38	6 歳未満の子供がいる世帯の妻の家事・育児関連時間	参考指標	◎		2
39	地方自治法第 180 条の 5 に基づく委員会の男女比		◎		1
40	四年制大学進学率の男女差		◎		2,3
41	社長数の男女比		◎		2
42	農協・漁協役員の男女比		◎		1,2
43	従業員 101 人以上の企業に占める女性役員の割合		◎		1
44	DV 防止基本計画の策定市町村数				4
45	女性支援基本計画の策定市町村数				4

○第 6 次計画に掲げる指標は、第 5 次計画に掲げた指標を基本に考えていきたいが、落とすべき指標、追加すべき指標等があればご意見をいただきたい。