

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5次長野県男女共同参画計画



長野県

ごあいさつ



長野県は、「男女共同参画社会の実現」を継続的に取り組むべき重要な課題として捉え、取組を進めてきました。

これまでの取組をより発展させ、さまざまな社会動向や男女共同参画をめぐる変化を捉え、長野県の持続可能性を追求するため、この度、第5次長野県男女共同参画計画を策定しました。

SDGsで誓われている「誰一人取り残さない (leave no one behind)」社会の実現のために、今ほど男女共同参画の視点が求められている時代はありません。

世界は今、新型コロナウイルス感染症の脅威にさらされ、歴史的な転換点を迎えていると言われていますが、性別にかかわらず、誰もが個性と能力を十分に発揮することを目指す男女共同参画は、このピンチをチャンスに変え、すべての人にとってより良い社会とする重要な因子であると信じています。

本計画は、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です。

長野県が、男女共同参画社会づくりを牽引する地域となるよう、県民一丸となって取り組んでいきましょう。

最後に、本計画策定にあたり貴重な御意見をいただきました長野県男女共同参画審議会委員や県民の皆様をはじめ、関係各位に厚く御礼申し上げます。

令和3年6月

長野県知事

阿部 奇一

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	6
3 男女共同参画に関する長野県の現状	9
4 男女共同参画に関する長野県の主な課題	22
第2章 新たな視点	24
第3章 基本テーマ	26
第4章 計画体系	27
第5章 重点目標と施策の基本的方向	29
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	29
【女性活躍推進】	
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	33
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	37
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	41

参考資料

1	用語解説	45
2	第5次長野県男女共同参画計画策定の経過	48
3	長野県男女共同参画審議会委員名簿	49
4	計画の進捗管理の際に参考とする指標	50
5	関係法令	51

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・観点を踏まえるとともに、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、より伸びやかにらせる長野県」、年齢も、国籍も、性的指向・性自認（性同一性）に関すること等も含め、幅広く多様な人々を包摂し、すべての人が幸福を感じられる、インクルーシブな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へ若者、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、少子化と若者の大都市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、多様な人材がその能力を最大限発揮できる機会を提供し、イノベーションの創出、生産性向上等の成果につなげる「ダイバーシティ経営」に取り組む企業が増えています。

企業のみならず社会全体として、進展するグローバル化と複雑化する課題に対応するためには、多様な違いを尊重し受容し合う社会づくりが必要です。

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、被害の規模をできるだけ小さくするためには、性別、年齢、障がいの有無など様々な状況によって受ける影響の違いに配慮し、社会要因の影響を最小限にする努力が求められます。

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。

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。

SDGsとは

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



資料：国連作成のSDGsロゴ

持続可能な開発目標（SDGs：Sustainable Development Goals）とは、2001年に策定されたミレニアム開発目標（MDGs）の後継として、2015年9月の国連サミットで加盟国の全会一致で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された、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。SDGsは発展途上国のみならず、先進国自身が取り組むユニバーサル（普遍的）なものであり、日本としても積極的に取り組んでいます。

（外務省公式サイト「SDGsとは？」より転載）

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 年間を、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。

長野県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 月に長野県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。「確かなく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

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。「審議会等の設置及び運営に関する指針」において、女性委員の比率を5割となるよう努めることなどを定め、女性委員の登用促進を図っていますが、更なる登用には、各職域・専門分野における女性の進出や人材育成といった息の長い取組が必要です。
- 県職員の管理職及び公立学校の校長・教頭に占める女性の割合は、意欲と能力のある女性の積極的な登用、研修や多様な職務経験の機会の提供等を通じてキャリアアップを図ることなどにより、増加傾向となっています。
- 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、固定的性別役割分担意識の解消に向けた啓発等の取組の効果が表れていない分野となっています。

区分	項目	基準値 (時点)	目標値 (時点)	現状 (時点)	
県活動 指標	県の審議会等委員に占める女性の割合	43.2% (H27.4)	50.0% (R2)	42.4% (R2.4)	
	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）	4.8% (H27.4)	10.0% (R3.4)	10.6% (R3.4)	
	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	15.1% (H27.5)	16.5% (R2)	19.1% (R2.5)
		高等学校	7.9% (H27.5)	8.5% (R2)	10.4% (R2.5)
県民 指標	自治会長（区長）に占める女性の割合	0.8% (H27.4)	10.0% (R2)	1.5% (R2.4)	
	公民館長に占める女性の割合	7.3% (H27.4)	15.0% (R2)	7.7% (R2.4)	
	公立小・中学校のPTA会長に占める女性の割合	4.8% (H27.4)	10.0% (R2)	7.6% (H31.4)	

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

- 県の取組によって再就職した子育て期の女性は、短期インターンシップの実施による働くことへの不安払拭等に取り組んだことにより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は、人手不足を背景に上昇しているものの、全国順位は中位に留まっており、女性の就業継続に向けた更なる取組が必要です。
- 県内企業の課長相当職以上に占める女性の割合については、企業の経営層を対象にした「女性活躍推進セミナー」の開催等により、女性活躍推進の取組が経営戦略上のメリットになることを、好事例の紹介などの情報提供等を通じて普及啓発を図ってきましたが、すぐには結果が出ないものであるため、目標値を大きく下回っています。

区分	項目	基準値 (時点)	目標値 (時点)	現状 (時点)
県活動 指標	子育て期に再就職した女性（県の再就職支援） ※H28からの累計	—	1,000人 (～R2)	2,114人 (～R2)
	25～44歳の育児中の女性有業率全国順位	22位 (H24)	上位	23位 (H29)
県民 指標	企業の課長相当職以上に占める女性の割合	12.2% (H26.10)	15.0% (R2)	8.4% (H29)

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、女性農業者への研修会を通じた意識啓発の取組等により、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、女性の登用促進キャラバンの実施により新たに女性を登用した市町村がある一方で、高齢化や後継者不足等により女性委員が退任した市町村もあり、いずれの指標も目標値を下回っています。

区分	項目	基準値 (時点)	目標値 (時点)	現状 (時点)
県活動 指標	農村生活マイスターの認定者数	1,012人 (H27.3)	1,100人 (R4)	1,138人 (R2.3)
県民 指標	女性農業委員がいる市町村数	71 (H27.5)	77 (R2)	69 (R1.10)
	農業委員に占める女性の割合	11.7% (H27.5)	30.0% (R2)	15.6% (R1.10)

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」の登録企業と「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証企業数は目標値を下回っています。
「職場いきいきアドバンスカンパニー」については、特に小規模事業所が、多様な働き方制度を導入しながらも利用実績が伴わないことから要件を満たせないケースが多く、認定企業が増えない理由の一つとなっています。

- 病児・病後児保育利用可能市町村については、病児・病後児保育の実施主体である市町村に対し運営費や施設整備費の補助による支援を行い、目標値を達成しましたが、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が、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、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思込まれます。
- 一般労働者の総実労働時間は、社会全体の働き方改革に向けた大きな動きの中で、目標値を達成しましたが、業種により状況に差がみられることから、個別状況に合わせた効果的な取組の促進が必要です。

区分	項目	基準値 (時点)	目標値 (時点)	現状 (時点)
県活動 指標	子育て応援宣言の登録企業数	761 社 (H27.9)	2,200 社 (R2)	1,400 社 (R3.4)
	職場いきいきアドバンスカンパニーの認証企業数	—	230 社 (R2)	142 社 (R3.4)
	病児・病後児保育利用可能市町村数	52 (H26)	64 (R2)	67 (R2)
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 (R2)	67 社 (R2.12)
	一般労働者の総実労働時間（時間／人）	2,035 (H26)	2,017 (R2)	1,927 (R2)

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、「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は、ともに目標値は下回りましたが、第 4 次計画策定時からは、用語の認知度は約 6 ポイント、意識にとらわれない人は約 13 ポイント増加しました。
- 県民を対象に、様々な機会を通じて男女共同参画社会の実現に向けた普及啓発を行うことにより、男女共同参画意識の醸成が進んでいると思われませんが、一方で、「社会通念・慣習・しきたり」が「男性が優遇されている」と感じている人の割合は 78.6%に上り、依然として、男性優位の社会制度・慣行が存在しているものと考えられます。

区分	項目	基準値 (時点)	目標値 (時点)	現状 (時点)
県民 指標	「男女共同参画社会」という用語の認知度	75.3% (H26.11)	100.0% (R2)	81.2% (R1)
	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	55.4% (H26.11)	70.0% (R2)	68.3% (R1)

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おり、一定の評価を得ています。

しかし、センターでの研修・講座等は、近隣市町村からの参加者が大多数を占めていることから、今後は、県下一円のより多くの県民が研修・講座に参加できるよう、開催方法等の工夫が必要です。

区分	項目	基準値 (時点)	目標値 (時点)	現 状 (時点)
県活動 指標	県男女共同参画センター研修の有用度	81.5% (H27)	85.0% (R2)	96.4% (R1)
	県男女共同参画センター講座の満足度	78.3% (H27)	83.0% (R2)	78.1% (R1)

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、男性の育児への参画に対する意識の高まりを背景に、関係団体と連携した企業と労働者双方への啓発等により向上しましたが、業種により取得状況の偏りがあるほか、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男性を対象として実施する、主に家事・育児への参画をテーマ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	基準値 (時点)	目標値 (時点)	現 状 (時点)
県民 指標	男性の育児休業取得率	2.3% (H27)	13.0% (R2)	10.9% (R2)
県活動 指標	男性を対象とした講座の満足度	77.8% (H27)	80.0% (R2)	72.8% (R1)

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、積極的な募集活動等により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	基準値 (時点)	目標値 (時点)	現 状 (時点)
県民 指標	県内の女性消防団員数	933人 (H26)	1,020人 (R2)	1,118人 (H31.4)

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については、就業支援員を配置し、無料職業紹介、就職活動の同行支援や、就職に必要なスキルを身につけるための就業支援講習会等を実施しましたが、就職困難者の登録増加等により第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	基準値 (時点)	目標値 (時点)	現 状 (時点)
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	79.2% (H22~26平均)	80.0% (R2)	58.9% (R1)

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については、未配置の市に対し設置の働きかけを行ってきましたが、人材確保の困難さ等から目標値の19市（県内全市）には届いていません。
- 県内高等学校の生徒・教員を対象とした講座等の実施により、「デートDV」という用語を認知している高校生の割合は、第4次計画策定時から約2倍に増えましたが、目標値には届いていません。

区分	項目	基準値 (時点)	目標値 (時点)	現 状 (時点)
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	9 (H27)	19 (R2)	14 (R2)
県民 指標	「デートDV」という用語の高校生の認知度	29.1% (H26.11)	100.0% (R2)	58.2% (R1)

目標11 生涯を通じた男女の健康支援

- 県が定める「がんと向き合う週間」に合わせた啓発等により、乳がん・子宮頸がんのがん検診受診率は、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。
- 関係機関等と連携した禁煙支援、喫煙防止に関する研修等を実施してきましたが、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	基準値 (時点)	目標値 (時点)	現 状 (時点)	
県民 指標	がん検診の受診率	乳がん	39.2% (H25)	50.0% (R2)	53.1% (R1)
		子宮頸がん	38.2% (H25)	50.0% (R2)	47.4% (R1)
	成人における喫煙者の割合	男性	35.1% (H25)	26.0% (R5)	26.2% (R1)
		女性	6.5% (H25)	4.0% (R5)	6.7% (R1)
	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	79.83 歳 (H25)	延伸 (R2)	約+1.2 (H30)
		女性	84.35 歳 (H25)		約+0.6 (H30)
	介護保険サービスを必要としない高齢者の割合 (65~69 歳)		97.7% (H26)	現状維持	97.9% (R2.10)

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

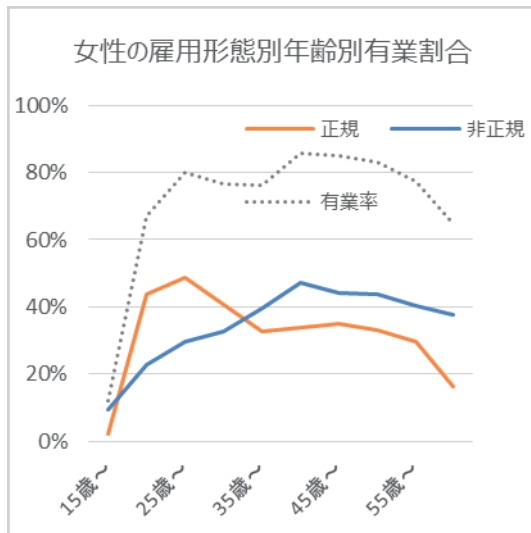
女性の有業率は全国よりも高いものの(県:52.6%、全国:50.7%)、企業における女性管理職の割合は、全国に比べて大幅に低い状況です(県:8.4%、全国:14.8%)。¹

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。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。

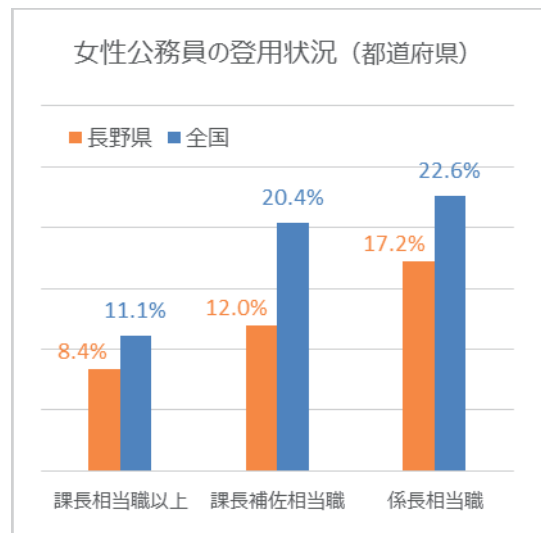
これらのことから、出産・育児等を理由として正規雇用待遇を退職後、非正規雇用待遇で再就職するという「キャリアの断絶」が女性の管理職登用を妨げる大きな要因になっていると考えられます。

また、県職員の管理監督職以上に占める女性の割合は、平成 27 年 4 月時点から増加していますが、全国的にみると十分とは言えない状況です。

¹ 平成 29 年就業構造基本調査(総務省統計局)



出典：平成 29 年就業構造基本調査（総務省統計局）

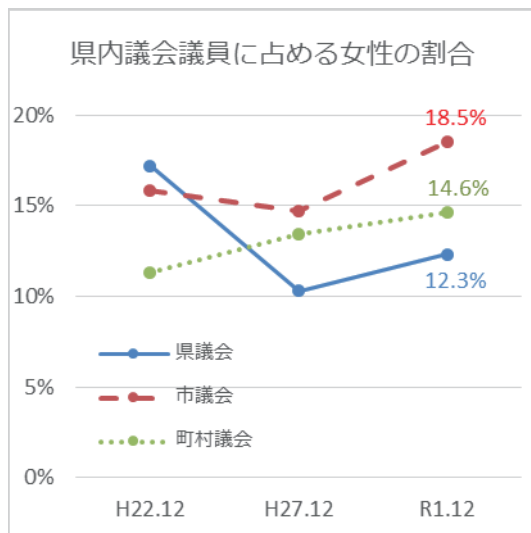


出典：地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況報告書（内閣府）

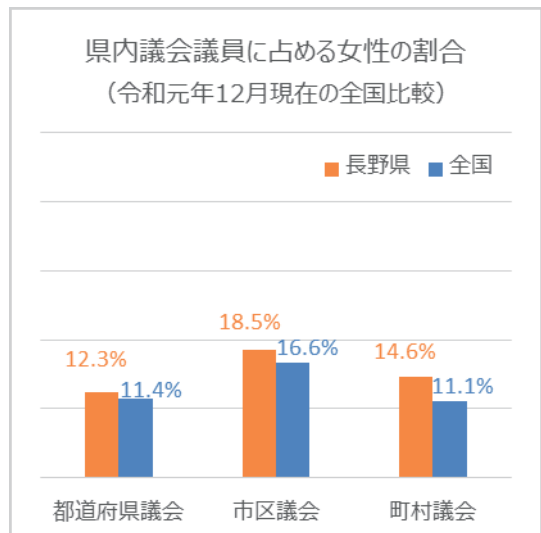
○ 政治分野における女性の参画状況

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）



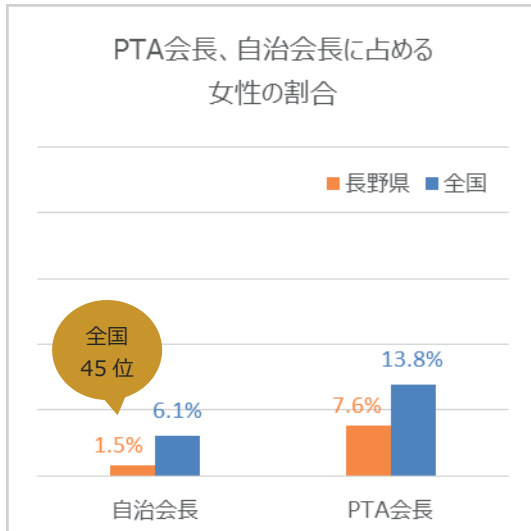
○ 地域活動における方針決定過程への女性の参画状況

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。

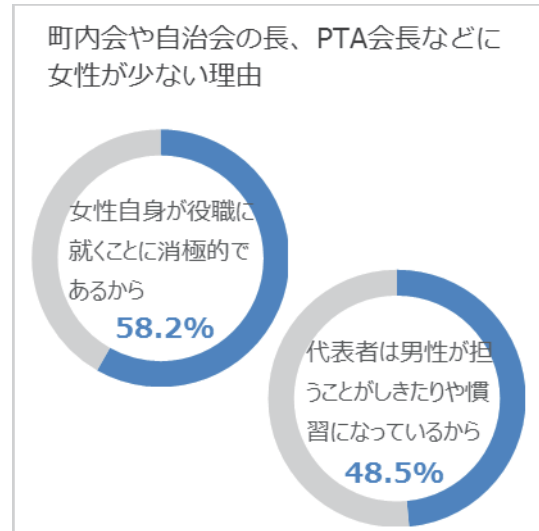
県調査では、「地域活動の場」が「男女平等」と感じている県民は2割強、「男性の方が優遇されている」と感じている県民は約5割となっています。

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）



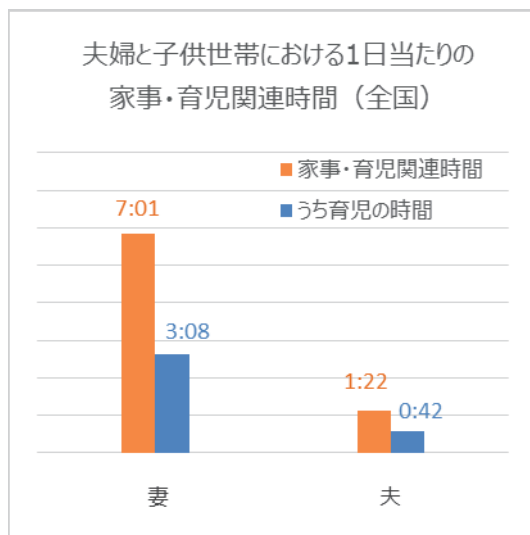
出典：令和元年度 男女共同参画に関する県民意識調査（長野県）

○ 家庭における男女共同参画の状況

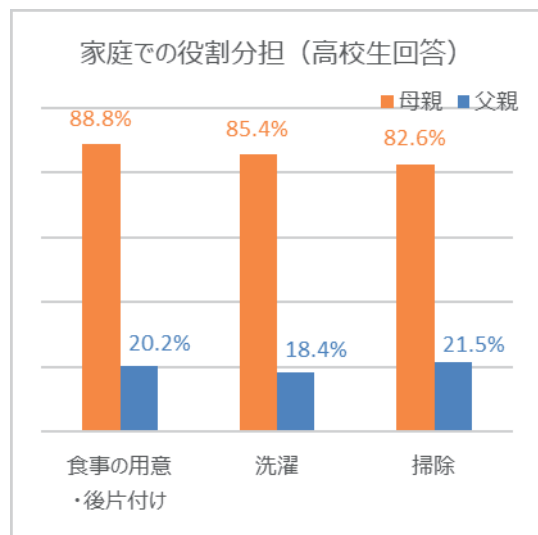
全国的に女性は男性に比べ圧倒的に無償ケア労働（家事・育児等）に従事する時間が長くなっています。

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、すべての項目（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）



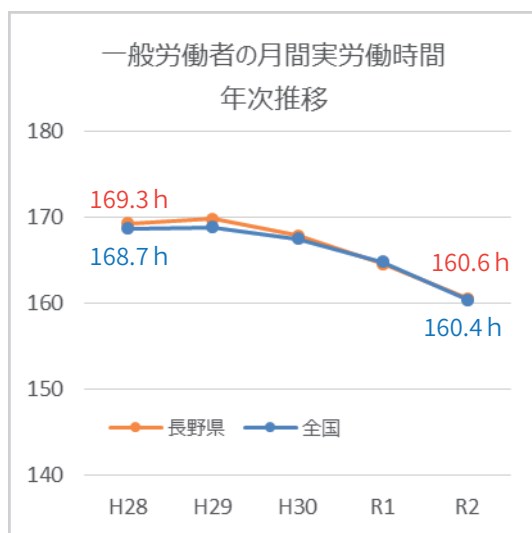
出典：令和元年度 男女共同参画に関する高校生の意識調査（長野県）

○ 仕事と家庭生活・地域生活との両立の状況

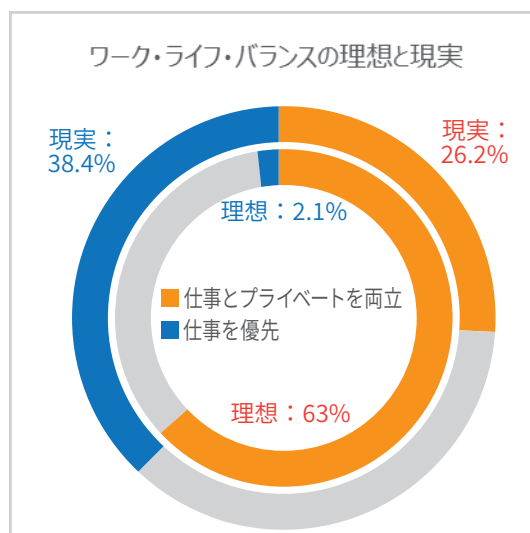
全国調査によると、週 60 時間以上の長時間労働をしている男性は、総じて減少傾向にあります。育児期にある 30 歳代、40 歳代においては、それぞれ 12.8%、13.0%と他の年代に比べ高い水準（全体：10.3%）となっています。²

県内においては、一般労働者の月間実労働時間は減少傾向にあるものの、全国と比較するとわずかに長くなっています。

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）

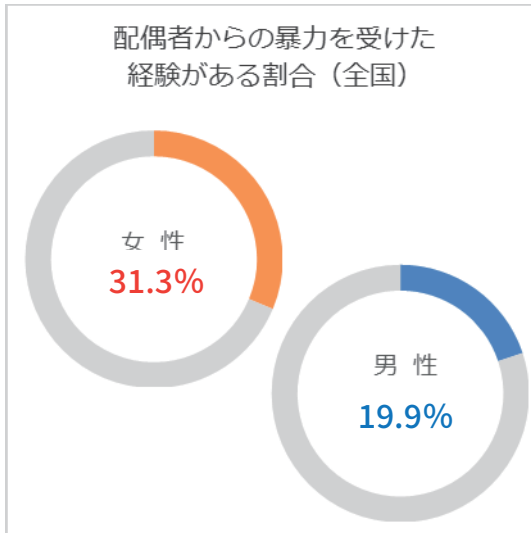
○ DV など様々な暴力等の状況

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。

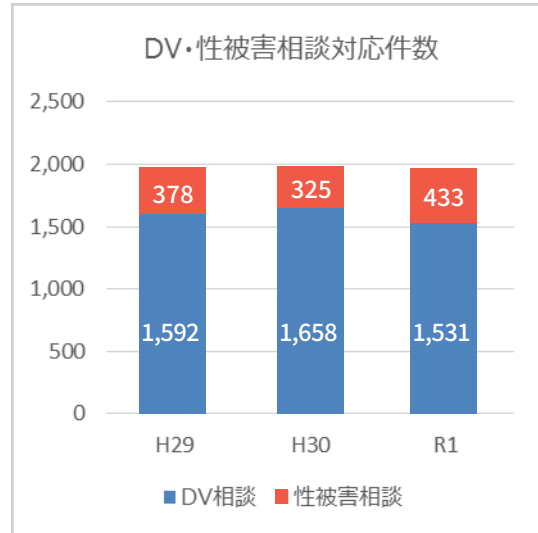
県内の女性相談及び県の性被害に関する相談窓口では、毎年約 2,000 件の DV・性被害の相談に対応しており、減少の傾向は見られません。

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）

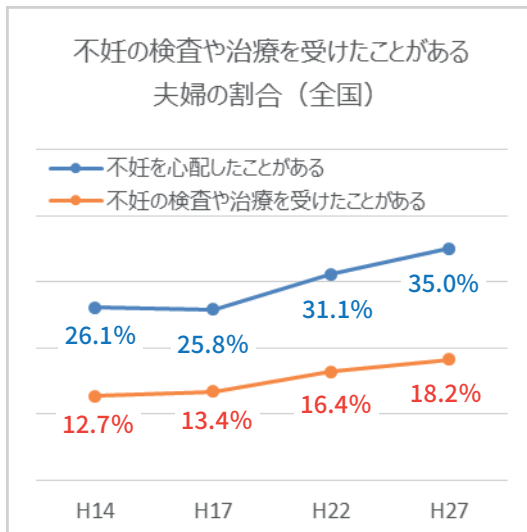


出典：長野県調査

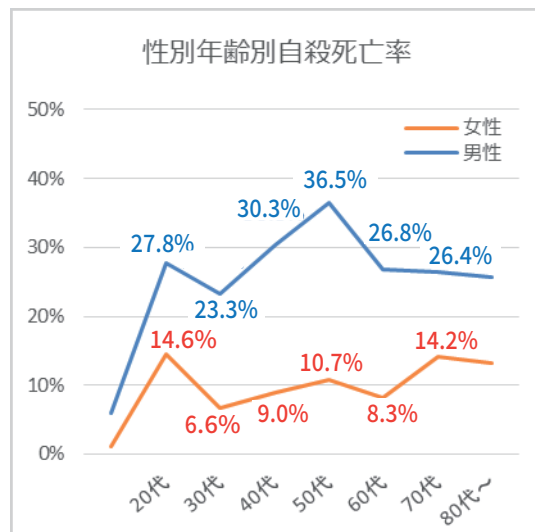
○ 心身の健康維持に関する状況

近年は、晩婚化などを背景に不妊治療を受ける夫婦が増えており、全国の調査では約 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、40~50 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）



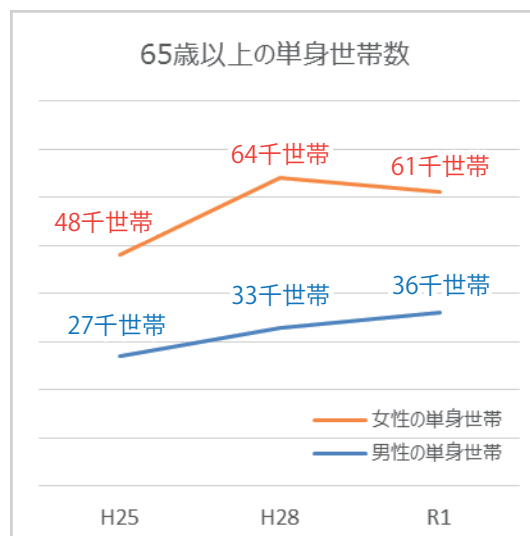
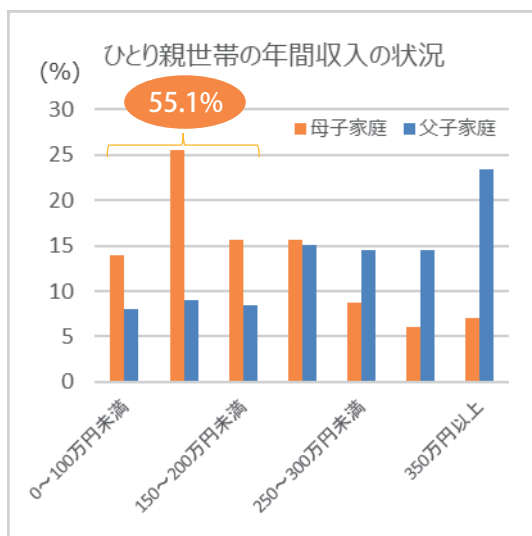
出典：人口動態統計-令和元年確定値（厚生労働省）

○ 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。



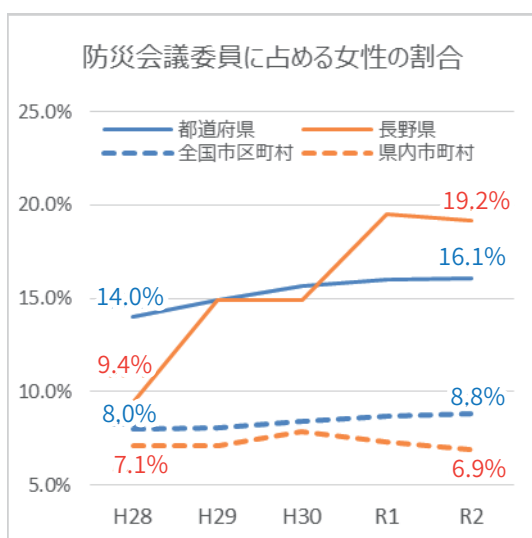
出典：平成27年度ひとり親家庭実態調査結果（長野県）

出典：国民生活基礎調査（厚生労働省）

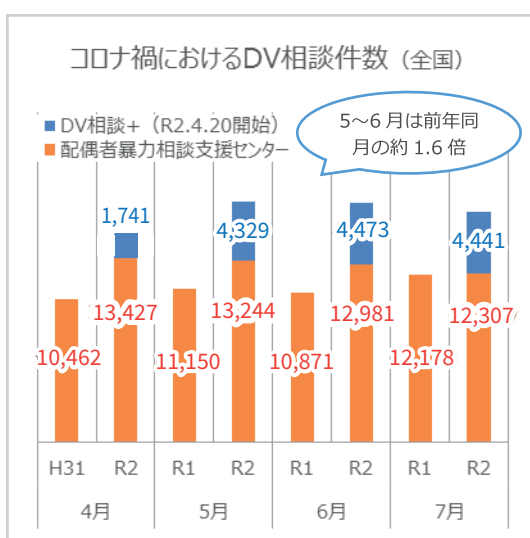
○ 災害時等の非常時におけるジェンダー平等の課題

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、非常時においては、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

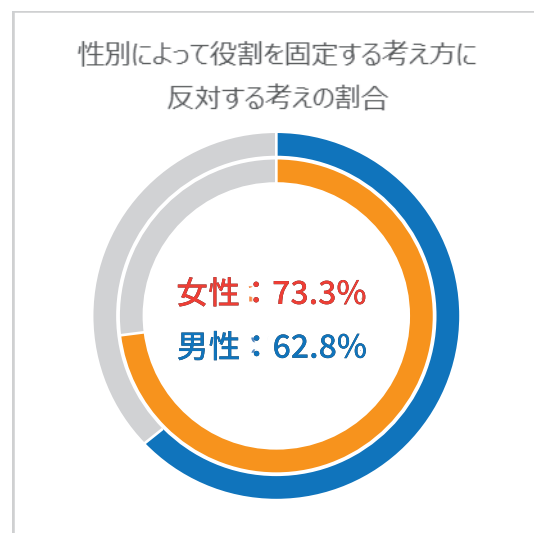
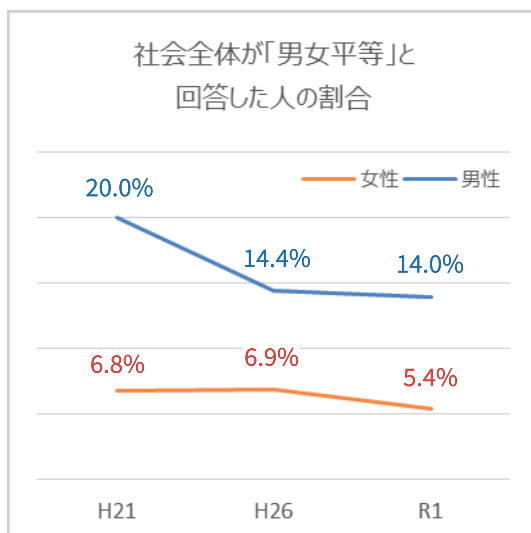
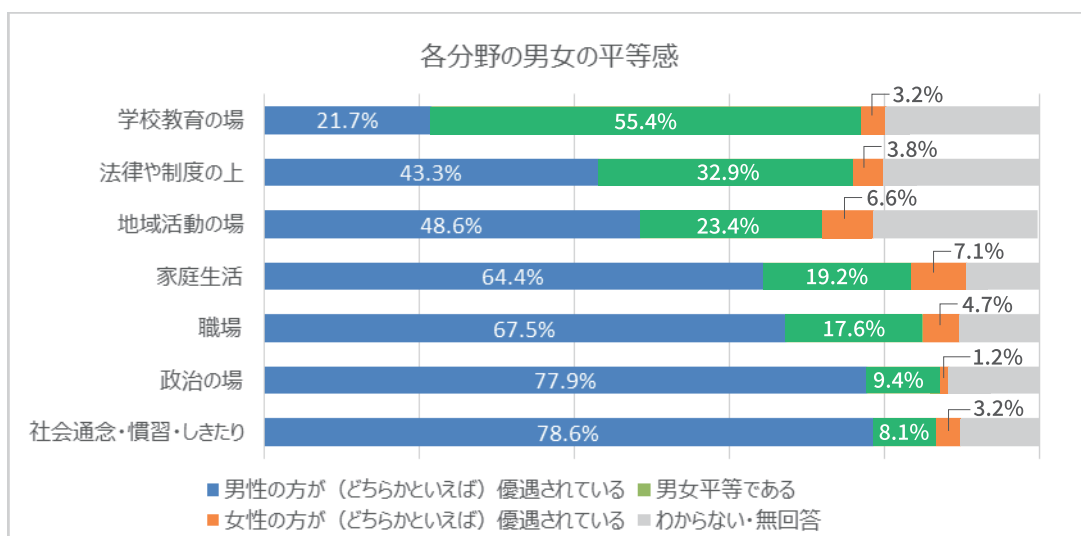
○ 男女共同参画に関する意識の状況

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、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。

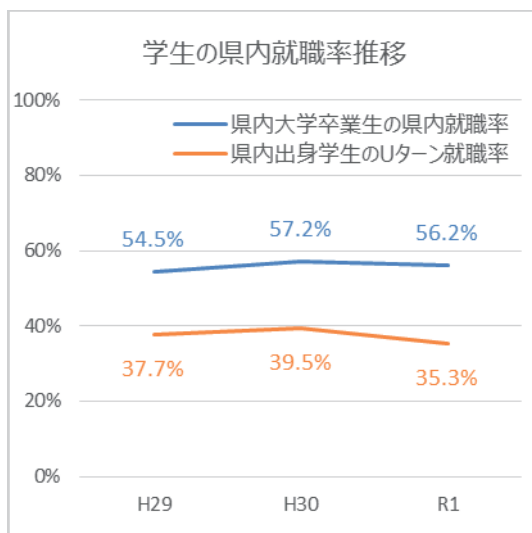


出典：令和元年度 男女共同参画に関する県民意識調査（長野県）

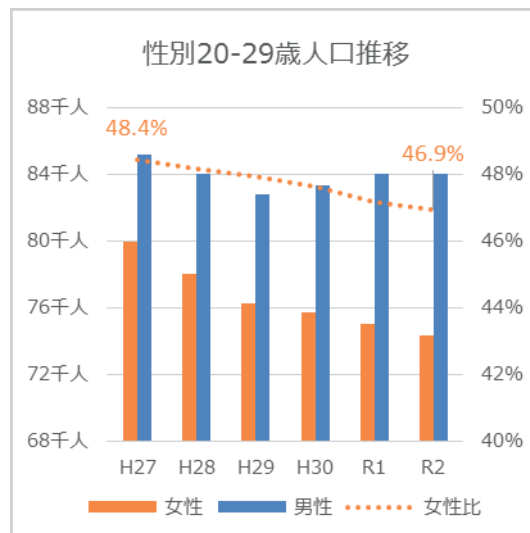
○ 若年人口の移動状況

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。

なお、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一つの要因と考えられており、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、更なる複合的な困難に直面することがないように、多様な性のあり方についての理解促進と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。

時代の変化を先取りして働き方・暮らし方を変革する

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・暮らし方の変革を、様々な主体とともに進めていかなければなりません。

若者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いけるのが、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の理念を踏まえ、ジェンダー平等の視点を浸透させる

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兒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。

第3章 基本テーマ

第1章では、男女共同参画をめぐる状況を確認し、本県の課題を整理しました。

また、第2章では、第4次計画策定後の時代の潮流から男女共同参画社会の実現に向けた取組に追加すべき新たな視点を示しました。

本章では、前章までを踏まえ、第5次計画（今後5年間の取組）の基本テーマを掲げます。

第5次計画の基本テーマ

**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2章で示したとおり、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。

また、大手企業を中心にテレワーク・在宅勤務の導入が急激に進んでおり、多くの人がこれまでの働き方・暮らし方を見つめなおす機会を得たことにより、自分らしく働くことができる・くらすことができる環境に対するニーズが日増しに高まっています。

本計画では、ワーク・ライフ・バランスの推進を一気に加速させ、誰もが仕事・家庭・地域生活など多様な活動を自らの希望に沿った形で展開できる機会を確保し、働く場所・くらす場所として選ばれる県づくりをめざします。

なお、本計画は、この基本テーマに3つの分野別テーマ、それを具体化するための6つの重点目標と計画の推進体制の強化について体系立て、取組を推進します。

さらに、県、市町村、事業者、関係団体等をはじめ、すべての県民が共通認識をもち、男女共同参画社会のあるべき姿をイメージしながら取り組んでいけるよう、今後5年間で目指す具体的な目標を設定することとします。

第4章 計画体系

基本 テーマ

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らう

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) 農林業や自営の商工業等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

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5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・管理監督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、または若者等の雇用・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 農林業や自営の商工業等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。
- ▶ 自営の商工業等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、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、傍観者とならないため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めます。
- 子どもが性被害を認知し訴えることができる意識づけ・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めます。
- 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防止ネットワーク会議」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の充実を図ります。
- ▶ 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、暮らし方・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、女性の就業継続や男女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必要があります。

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方の実現

- ▶ 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くらし、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く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、若者や大都市の移住希望者等に積極的かつ効果的に発信し、UIJ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を総合的かつ計画的に推進するため、長野県男女共同参画推進本部をはじめとする庁内の様々な会議体等の組織を活用して、県組織全体の男女共同参画の意識醸成に取り組むとともに、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。

第6章 達成目標・取組目標・測定指標

1 目標設定の考え方

今後5年間にわたり、本計画による取組状況を確認するとともに、検証等を行うため、次の考え方のもと達成目標・取組目標、測定指標を設定します。

また、達成目標の実現に直接結びつく数値ではないものの、様々な取組の評価・解釈の補足となる参考指標（DV・性暴力・児童虐待や移住・就業等の相談件数など）については、県が随時確認することとします。

区分	考え方
達成目標	<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画社会の実現に向け、すべての県民、関係者と共有する目指すべき目標です。 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を、目標値とともに設定します。
取組目標	達成目標の実現に向けた県の取組でめざす成果を、目標値とともに設定します。
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を、目安値とともに設定します。

2 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

達成目標項目	現状値 (年度)	目標値 (年度)	備考
社会全体が男女平等と感じる人の割合の増	9.4% (R1)	50% (R7)	全国値 21.2% (R1 内閣府世論調査)
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の減	20.6% (R1)	10%未満 (R7)	全国値 35.0% (R1 内閣府世論調査)
管理的職業従事者に占める女性の割合の増（県全体）	8.4% (H29)	30%(R7) ※中間目標 15%(R4)	全国値 14.8% (H29 就業構造基本調査)
一般労働者の年間総実労働時間の減（時間/人）	1,975.2 時間 (R1)	1,900 時間 (R7)	全国値 1,977.6 時間 (R1 毎月勤労統計調査)
合計特殊出生率	1.57 (R1)	1.84 (R7)	目標値は県民希望出生率を設定
20～30 代人口の社会増	△2,991 人 (R2)	社会増 (R7)	R2 性別 女性△1,764 人 男性△1,227 人

3 取組目標

達成目標の実現に向けた県の取組でめざす成果項目

取組目標項目	現状値 (年度)	目標値 (年度)	関連 テーマ
県職員の管理監督職以上に占める女性割合の増	係長 25.3% 課長補佐 15.2% 課長 11.2% 部長 5.6% (R3.4)	係長 30.0% 課長補佐 25.0% 課長 16.0% 部長 10.0% (R8.4)	I
公立学校の教頭以上の女性割合の増	小・中、特別支援学校 19.2% 高等学校 10.4% (R2)	小・中、特別支援学校 22.0% 高等学校 13.0% (R7.5)	I
県の審議会等委員の女性割合の維持	42.4% (R2)	40～60%内 (計画期間中)	I
女性委員の占める割合が 20%未満の県の審議会等数の減	6 (R2)	0 (R7)	I
警察官に占める女性割合の増	10.4% (R2)	12.0%以上 (R8.4)	I・III
職場いきいきアドバンスカンパニーの認証企業の増	認証制度改定(R3.10 予定)後に設定		I・III
県職員の育児休業取得率(性別)の増	女性 100% 男性 11.1% (R1)	女性 現状維持 男性 30.0% (R7)	I・III
農村生活マイスターの認定者数の増	16人/年 (R2)	20人/年 (計画期間中)	I・III
県防災会議の委員に占める女性の割合の増	20.3% (R2)	30.0% (R8)	I・III
DV相談に対応する女性相談員を配置している市の増	14市 (R2)	19市 (R7)	II
信州やまほいく(信州型自然保育)認定園数の増	225園 (R3.4)	280園 (R6)	III
男女共同参画計画を策定している市町村数の増	56 (R2)	77 (R7)	III

4 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

測定指標項目	現状値 (年度)	目安値 (年度)	関連 テーマ
地方選挙における立候補者の女性割合	首長： 5.6% 議員： 18.8% (R1 統一地方選挙)	35% (R7)	I
県内経済団体等の役員に占める女性の割合	今後調査		I
市町村職員の管理・監督職（各 格付相当職）に占める女性の割 合	係長 33.0% 課長補佐 25.2% 課長 11.2% 部長 4.9% (R2)	係長 40.0% 課長補佐 33.0% 課長 16.0% 部長 10.0% (R7)	I
市町村の審議会等委員の女性 割合	25.0% (R2)	40～60%内 (R7)	I
消防吏員の女性割合	2.2% (R2)	5% (R8)	I・III
自治会長に占める女性の割合	1.5% (R2)	10% (R7)	I・III
公立小・中学校のPTA会長・ 副会長に占める女性の割合	会 長 7.0% 副会長 51.5% (R2)	会 長 10.0% 副会長 50.0%程度 (R7)	I・III
女性の農業委員、農地利用最適 化推進委員が選出されている 市町村数	70 (R1.10)	77 (R7)	I・III
25歳から44歳までの女性の有 業率	80.2% (H29)	現状以上 (R4)	I・III
女性の雇用者に占める正規雇 用率	女性 44.3% (H29)	現状以上 (R4)	I・III
市町村職員の育児休業取得率 (性別)	女性 97.0% 男性 5.1% (R2)	女性 現状程度 男性 30.0% (R7)	I・III
県内事業所の従業員の育児休 業取得率（性別）	女性 96.3% 男性 10.9% (R2)	女性 現状程度 男性 30.0% (R7)	I・III
市町村防災会議の委員に占め る女性の割合	6.9% (R2)	15% (R7)	I・III
県内の消防団員に占める女性 の割合	3.4% (R2)	5% (R7)	I・III
イクボス・あったかボス宣言者 数	2,586人 (R2)	5,000人以上 (R7)	I・III
保育所等利用待機児童数の減	46人 (R2.4)	0人 (R6)	II

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。
エッセンシャルワーカー	医療従事者、公共交通機関の職員、小売店の店員、配達員など人々が生活を営む上で欠かせない業務に従事する労働者のこと。
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、性別で役割を決めている例です。
CSR（企業の社会的責任）	企業が社会や環境と共存し、持続可能な成長を図るため、その活動の影響について責任をとる企業行動であり、企業を取り巻く様々なステークホルダー（利害関係者）からの信頼を得るための企業のあり方。
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	ワーク・ライフ・バランスの推進や女性・高齢者・障がい者・外国人等の雇用によるダイバーシティの推進、または若者等の雇用・育成について先進的に取り組み、誰もがいきいきと働き続けられるよう実践している「一歩進んだ」企業（団体）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SOGI（ソジ）と呼ばれており、これに性表現（Gender Expression）を加え、SOGIE（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。
地域包括ケア体制	地域の実情に応じて、高齢者が、可能な限り、住み慣れた地域でその有する能力に応じ自立した日常生活を営むことができるよう、医療、介護、介護予防、住まい、自立した日常生活の支援が包括的に確保される体制。
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。

用語	解説
テレワーク	<p>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。</p> <p>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。</p>
フレックスタイム	<p>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。</p>
無償ケア労働	<p>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。</p>
ロールモデル	<p>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。</p>
ワーケーション	<p>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。</p> <p>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。</p>
AI (Artificial Intelligence)	<p>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。</p>
DV (ドメスティック・バイオレンス)	<p>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。</p> <p>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。</p>
DX (デジタルトランスフォーメーション)	<p>「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。</p>
IoT (Internet of Things)	<p>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。</p>
SNS (ソーシャル・ネットワーキング・サービス)	<p>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。</p>
Society 5.0	<p>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。</p>

2 第5次長野県男女共同参画計画策定の経過

日付	内容
令和元年7月24日	令和元年度第1回審議会 <ul style="list-style-type: none"> ・第4次計画の推進状況について ・第5次計画の策定について ・男女共同参画に関する意識調査の実施について
令和元年11月18日	令和元年度第2回審議会 <ul style="list-style-type: none"> ・計画策定に係る論点整理
令和2年6月	長野県女性活躍推進会議及び長野県男女共同参画推進県民会議構成団体への意見聴取 <ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画または女性活躍推進に関する本県の現状と課題、次期計画に期待することなどについて
令和2年9月15日	令和2年度第1回審議会 <ul style="list-style-type: none"> ・第4次計画の推進状況について ・「計画の基本的な考え方」について
令和2年9月24日	長野県男女共同参画推進本部幹事会 <ul style="list-style-type: none"> ・第4次計画の達成目標の進捗状況について ・第5次計画策定に向けての基本的な考え方について
令和2年12月	審議会委員への意見聴取 <ul style="list-style-type: none"> ・第5次計画の体系案について
令和3年2月1日	令和2年度第2回審議会 <ul style="list-style-type: none"> ・第5次計画素案について
令和3年2月10日 ～3月11日	第5次計画（素案）に対する県民意見募集
令和3年3月25日	令和2年度第3回審議会 <ul style="list-style-type: none"> ・第5次計画（案）について
令和3年3月31日	長野県男女共同参画審議会会長から知事に答申
令和3年4月20日	長野県男女共同参画推進本部幹事会 <ul style="list-style-type: none"> ・第5次計画（案）最終確認
令和3年6月8日	長野県男女共同参画推進本部員会議（部局長会議） <ul style="list-style-type: none"> ・第5次計画決定

3 長野県男女共同参画審議会委員名簿

令和元年度

(令和元年 11 月 18 日《令和元年度第 2 回審議会開催日》現在 五十音順)

氏名	所属等	備考
尾基 ゆみ	安曇野市男女共同参画推進審議会会長	
唐木 一直	長野県町村会総務文教部会長、南箕輪村長	
小林 茂敏	日信工業(株) 経営管理本部 総務部長	
高島 陽子	県議会議員	
中村 雅代	長野県男女共同参画推進県民会議会長	
新津 英人	長野県丸子修学館高等学校長	
根橋 美津人	日本労働組合総連合会長野県連合会会長	会長代理
福盛 二郎	イーキュア(株)取締役	
古田 睦美	長野大学環境ツーリズム学部長・教授	会長
宮下 和博	(公財)長野県消防協会会長(飯田市消防団長)	
宮島 香澄	日本テレビ放送網(株)報道局解説委員	
山極 清子	(株)w i w i w 代表取締役会長、昭和女子大学客員教授	

令和 2 年度

(令和 3 年 3 月 25 日《令和 2 年度第 3 回審議会開催日》現在 五十音順)

氏名	所属等	備考
尾基 ゆみ	安曇野市男女共同参画推進審議会会長	
唐木 一直	長野県町村会総務文教部会長、南箕輪村長	
柄澤 洋子	長野県男女共同参画推進県民会議会長	
小林 茂敏	日立 Astemo(株) 人材統括本部総務部 N 総務部長	
清水 純子	県議会議員	
武井 郁郎	(公財)長野県消防協会会長(千曲市消防団長)	
根橋 美津人	日本労働組合総連合会長野県連合会会長	会長代理
福盛 二郎	イーキュア(株)取締役	
古田 睦美	長野大学環境ツーリズム学部長・教授	会長
宮澤 和人	長野県蓼科高等学校長	
宮島 香澄	日本テレビ放送網(株)報道局解説委員	
山極 清子	(株)w i w i w 代表取締役会長、昭和女子大学客員教授	

4 計画の進捗管理の際に参考とする指標

達成目標の実現に直接結びつく数値ではないものの、様々な取組の評価・解釈の補足とする項目の候補

- 県内地方議会議員の女性割合
- 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
- 男女の賃金格差
- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画届出企業数（常用労働者100人以下）
- 年次有給休暇の平均取得率
- テレワーク制度を導入している事業所の率
- 育児に関する目的のために利用することができる休暇制度を規定している事業所の率
- くるみん・えるぼし認定企業数
- 家族経営協定新規締結農家数
- 民間企業における障がい者の実雇用率
- 70歳以上まで働ける企業の割合
- 放課後子どもプラン（児童クラブ・子ども教室）登録児童数
- 信州こどもカフェ設置数
- 6歳未満の子供がいる世帯の妻の家事・育児関連時間
- 乳がん、子宮頸がん検診受診率
- 健康づくりのために取組（運動、食生活）を行っている者の率
- 「非常にストレスを感じる」者の率
- 自殺死亡率（人口10万人当たりの自殺者数）
- 生活保護受給者のうち就労支援を受けた者の就労率
- 性的マイノリティ支援者（アライ）養成研修会受講者数
- 各種相談件数（DV・性暴力、児童虐待、不妊・不育、移住）
- 「ジェンダー」という用語の認知度
- 「デートDV」という用語の高校生の認知度
- 県内大学等理工系学部への入学者に占める女性の率
- 県内出身学生のUターン就職率
- 県内大学卒業生の県内就職率
- SDGs推進企業登録数

5 関係法令

長野県男女共同参画社会づくり条例 (平成14年12月26日条例第59号)

目次
前文
第1章 総則(第1条-第13条)
第2章 男女共同参画社会づくりの促進に関する施策の推進
第1節 男女共同参画計画等(第14条-第17条)
第2節 男女共同参画社会づくりの促進に関する施策等(第18条-第26条)
第3節 苦情の処理等(第27条-第28条)
第3章 長野県男女共同参画推進指導委員(第29条-第32条)
第4章 長野県男女共同参画審議会(第33条-第38条)
第5章 補則(第39条)
附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、女子差別撤廃条約の採択など国際社会における取組と連動しながら、男女平等の実現に向けた取組が進められてきた。

こうした国際社会や国内の動向を踏まえつつ、女性就業率が高く、女性が農業等の産業における重要な担い手になっている長野県においても、男女共同参画計画の策定を始めとした諸施策を実施してきた。

しかしながら、依然として性別で役割を固定的にとらえる意識が根強く残っており、そのことによる社会のさまざまな場面での男女間の不平等や暴力などの問題が存在し、真に男女平等な社会の実現には至っていない状況にある。

こうした中で、男女が互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現が、少子高齢化の進展等の社会経済情勢の急速な変化に対応していくためにも、緊急かつ重要な課題となっている。

このような認識に基づき、県民一人ひとりが、性別によって制約されることなく、よりのびやかに暮らせる長野県を、県と県民と事

業者が協働して築くことを目指して、この条例を制定する。

第1章 総則

(目的)

第1条 この条例は、男女共同参画社会づくりに関し、基本理念を定め、並びに県、県民及び事業者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会づくりの促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会づくりを総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

(定義)

第2条 この条例において「男女共同参画社会づくり」とは、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が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。

2 この条例において「積極的改善措置」とは、前項に規定する機会に係る男女間の格差を改善する上で適切な範囲内において、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をいう。

(男女の人権の尊重)

第3条 男女共同参画社会づくりは、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、直接的であるか間接的であるかを問わず男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されること等男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

(生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利の尊重)

第4条 男女共同参画社会づくりは、生涯にわたる性並びに妊娠及び出産を含む生殖に関する事項に関し、男女が互いの意思を尊重し、共に健康な生活を営む権利が尊重されることを旨として、行われなければならない。

(社会における制度又は慣行についての配慮)

第5条 男女共同参画社会づくりに当たっては、社会における制度又は慣行が男女の社会における自由な活動の選択を阻害することのないよう配慮されなければならない。

(政策等の立案及び決定への共同参画)

第6条 男女共同参画社会づくりは、男女が、社会の対等な構成員として、県その他の団体における政策又は方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

第7条 男女共同参画社会づくりは、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、職業生活における活動その他の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

(国際社会の動向を踏まえた取組)

第8条 男女共同参画社会づくりの促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会づくりは、国際社会の動向を踏まえながら推進されなければならない。

(県の責務)

第9条 県は、第3条から前条までに定める男女共同参画社会づくりに関する基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、男女共同参画社会づくりの促進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下同じ。)を総合的に策定し、及び実施するものとする。

2 県は、前項の規定による施策の策定及び実施に当たっては、県民、事業者及び市町村等と協働するよう努めるものとする。

(県民の責務)

第10条 県民は、家庭、職域、学校、地域その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会づくりに寄与するよう努めるとともに、県が実施する男女共同参画社会づくりの促進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(事業者の責務)

第11条 事業者は、基本理念にのっとり、男女が共同してその事業活動に参画することができる体制及び職業生活における活動と

家庭生活その他の活動とを両立して行うことができる職場環境を整備するよう努めるとともに、県が実施する男女共同参画社会づくりの促進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(性別による差別的取扱いの禁止等)

第12条 何人も、家庭、職場、学校、地域社会等において、直接的であるか間接的であるかを問わず、性別を理由として差別的な取扱いをしてはならない。

2 何人も、家庭、職場、学校、地域社会等において、男女間における身体的又は精神的な苦痛を与える暴力的行為をしてはならない。

3 何人も、家庭、職場、学校、地域社会等において、セクシュアルハラスメント(性的な言動により個人の生活環境を害する行為又は性的な言動を受けた個人の対応により当該個人に不利益を与える行為をいう。第25条第1項第3号において同じ。)を行ってはならない。

(公衆に表示する情報に関する留意)

第13条 何人も、公共の場所又は公共交通機関を利用する不特定多数の者に対して表示する情報において、次に掲げる表現を行わないよう努めなければならない。

(1) 性別による固定的な役割分担又は男女間の暴力等を助長し、又は連想させる表現

(2) みだりに女性の身体を強調する等の過度の性的な表現

第2章 男女共同参画社会づくりの促進に関する施策の推進

第1節 男女共同参画計画等

(男女共同参画計画)

第14条 知事は、男女共同参画社会基本法(平成11年法律第78号)第14条第1項の規定により男女共同参画社会づくりの促進に関する基本的な計画(以下「男女共同参画計画」という。)を定めようとするときは、県民及び事業者の意見を反映させるために必要な措置を講ずるとともに、長野県男女共同参画審議会の意見を聴かななくてはならない。

2 前項の規定は、男女共同参画計画の変更について準用する。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第15条 県は、男女共同参画社会づくりに影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及

び実施するに当たっては、男女共同参画社会づくりに配慮するものとする。

(財政上の措置)

第16条 県は、男女共同参画社会づくりを促進するため、必要な財政上の措置を講ずるよう努めるものとする。

(施策の実施状況の公表等)

第17条 知事は、毎年、県が講じた男女共同参画社会づくりの促進に関する施策の実施状況及び男女共同参画社会づくりの推進状況について、その概要を公表しなければならない。

2 県は、男女共同参画社会づくりの推進状況を勘案し、県の施策等について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

第2節 男女共同参画社会づくりの促進に関する施策等

(広報活動の充実)

第18条 県は、基本理念に関する県民及び事業者の理解を深めるため、男女共同参画社会づくりに関する広報活動の充実その他の措置を講ずるものとする。

(教育活動等による意識の醸成)

第19条 県は、男女共同参画社会づくりについて教育の果たす役割の重要性にかんがみ、学校教育その他のあらゆる教育活動及び学習活動により、個人の尊重、男女平等及び男女相互の理解と協力についての意識をはぐくむよう努めるものとする。

(家庭生活における活動と他の活動との両立支援)

第20条 県は、男女が共に家庭生活における活動と職業生活における活動その他の活動とを両立することができるように必要な支援を行うよう努めるものとする。

(自営業における環境整備)

第21条 県は、自営の農林業、商工業等に従事する女性が、正当な評価のもとに、その主体性をいかし、その能力を十分に発揮して、対等な立場で方針の立案及び決定に参画する機会が確保されるための環境整備に努めるものとする。

(調査研究の推進)

第22条 県は、男女共同参画社会づくりの促進に関する施策の策定及び実施に必要な調査研究を推進するよう努めるものとする。

2 知事は、前項の調査研究において必要があると認める場合は、事業者の協力を得た

上でその事業活動における男女共同参画の状況について報告を求めることができる。

(県民等に対する支援)

第23条 県は、県民及び事業者が行う男女共同参画社会づくりの促進に関する活動並びに市町村が実施する男女共同参画社会づくりの促進に関する施策を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

(拠点施設の設置等)

第24条 県は、男女共同参画社会づくりの促進に関する施策を実施し、並びに県民及び事業者による男女共同参画社会づくりに関する活動を支援するための総合的な拠点施設を設置するとともに、全県にわたり男女共同参画社会づくりを推進する体制を整備して、これら施策の充実を図るものとする。

(県の職場における環境整備等)

第25条 県は、県の職員が勤務する職場において、次に掲げる取組を行うものとする。

(1) 性別による固定的な役割分担意識を払しょくするための取組

(2) 男女が職業生活における活動と家庭生活における活動その他の活動とを両立して行うための支援

(3) セクシュアルハラスメントその他の男女共同参画社会づくりを阻害する要因による人権侵害のない環境の整備

2 県は、県の職員について、女性の登用を促進し、及び職域を拡大するための総合的な取組を推進するものとする。

(附属機関の委員等の構成)

第26条 県は、附属機関の委員等について、できる限り男女の数が均衡した構成とするよう努めるものとする。

第3節 苦情の処理等

(苦情の申出等)

第27条 県民及び県内に事務所又は事業所を有する事業者は、県が実施する男女共同参画社会づくりの促進に関する施策若しくは男女共同参画社会づくりに影響を及ぼすと認められる施策について苦情がある場合又は男女共同参画社会づくりを阻害する要因によって人権を侵害された場合は、知事に対し、その旨を申し出ることができる。

2 知事は、前項の申出を受けた場合において必要があると認めるときは、関係する他

の県の機関に対し、当該申出に対する対応を求めることができる。

- 3 知事及び前項の規定により対応を求められた関係機関は、第1項の申出に対し、男女共同参画社会づくりの推進に資するよう、迅速かつ適切に対応するものとする。
- 4 知事及び前項の関係機関は、第1項の申出が男女共同参画社会づくりを阻害する要因によって人権を侵害された場合についてのものであるときは、その関係者に対して、協力を得た上で資料の提出及び説明を求め、必要があると認めるときは、助言、是正の要望その他の行為を行うことができる。

(不服の申出)

- 第28条 前条第1項の申出を行った者で、同条第3項及び第4項の対応等に対して不服があるものは、長野県男女共同参画推進指導委員に対し、書面により、その旨を申し出ることができる。
- 2 長野県男女共同参画推進指導委員は、前項の申出を受けた場合においては、別に定めるものを除き、その内容を審査し、申出者に対しその結果及び理由を書面により通知しなければならない。
- 3 長野県男女共同参画推進指導委員は、第1項の申出が男女共同参画社会づくりを阻害する要因によって人権を侵害された場合についてのものであるときは、その関係者に対して、協力を得た上で資料の提出及び説明を求めることができる。
- 4 長野県男女共同参画推進指導委員は、第2項の審査の結果必要があると認めるときは、関係する県の機関に対し、是正若しくは改善の措置を講じ、又は前項の関係者に対する助言、是正の要望その他の行為を行うよう勧告することができる。
- 5 長野県男女共同参画推進指導委員は、前項の勧告をした場合において、必要があると認めるときは、別に定めるところにより、当該勧告の内容を公表することができる。
- 6 関係する県の機関は、第4項の勧告を受けたときは、これを尊重しなければならない。

第3章 長野県男女共同参画推進指導委員 (設置)

第29条 この条例の規定によりその権限に属させられた事項を処理するため、長野県男

女共同参画推進指導委員（以下「指導委員」という。）を設置する。

(定数等)

第30条 指導委員の定数は、3人とする。

2 指導委員は、男女共同参画社会づくりに関し識見を有する者のうちから知事が委嘱する。

(任期)

第31条 指導委員の任期は、2年とする。

(合議による勧告等の決定)

第32条 第28条第4項の規定による勧告及び同条第5項の規定による公表の決定は、指導委員の合議によるものとする。

第4章 長野県男女共同参画審議会

(設置)

第33条 男女共同参画社会づくりに関する重要事項を調査審議するため、長野県男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を設置する。

(任務)

第34条 審議会は、次に掲げる事項について、知事の諮問に応じて調査審議するものとする。

- (1) 男女共同参画計画の策定に関する事項
- (2) 県が実施する男女共同参画社会づくりの促進に関する施策に関する事項
- (3) 男女共同参画社会づくりの推進状況に関する事項
- (4) その他男女共同参画社会づくりに関する重要事項

2 審議会は、前項第2号に規定する施策の実施状況について調査審議し、知事に意見を述べることができる。

(組織)

第35条 審議会は、委員15人以内で組織する。

2 委員のうち、男女のいずれか一方の委員の数は、委員総数の10分の4未満であってはならない。

3 委員は、男女共同参画社会づくりに関し識見を有する者のうちから知事が委嘱する。

(任期)

第36条 委員の任期は、2年とする。ただし、補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(会長)

第37条 審議会に会長を置き、委員が互選する。

- 2 会長は、会務を総理する。
- 3 会長に事故があるときは、あらかじめ会長が指名した委員が、その職務を代理する。

(会議)

第38条 会議は、会長が招集し、会長が議長となる。

- 2 審議会は、委員の過半数が出席しなければ、会議を開くことができない。
- 3 審議会の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。
- 4 会議は、原則として公開とする。

第5章 補則

(補則)

第39条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、知事が定める。

附 則 (抄)

(施行期日)

- 1 この条例は、公布の日から施行する。ただし、第2章第3節、第3章、第4章、附則第3項及び附則第4項の規定は、平成15年4月1日から施行する。

(以下略)

男女共同参画社会基本法 (平成11年6月23日法律第78号)

目次

前文

第一章 総則 (第一条—第十二条)

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策 (第十三条—第二十条)

第三章 男女共同参画会議 (第二十一条—第二十八条)

附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要とされている。

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

ここに、男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、この法律を制定する。

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

(定義)

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 男女共同参画社会の形成 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が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。

二 積極的改善措置 前号に規定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内において、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をいう。

(男女の人権の尊重)

第三条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

(社会における制度又は慣行についての配慮)

第四条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

(政策等の立案及び決定への共同参画)

第五条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

第六条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

(国際的協調)

第七条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

(国の責務)

第八条 国は、第三条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下同じ。)を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

(地方公共団体の責務)

第九条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

(国民の責務)

第十条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

(法制上の措置等)

第十一条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

(年次報告等)

第十二条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

2 政府は、毎年、前項の報告に係る男女共同参画社会の形成の状況を考慮して講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を明らかにした文書を作成し、これを国会に提出しなければならない。

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

第十三条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画(以下「男女共同参画基本計画」という。)を定めなければならない。

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

第十四条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「都道府県男女共同参画計画」という。)を定めなければならない。

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「市町村男女共同参画計画」

という。)を定めるように努めなければならない。

4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第十五条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

(国民の理解を深めるための措置)

第十六条 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

(苦情の処理等)

第十七条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

(調査研究)

第十八条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

(国際的協調のための措置)

第十九条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

第二十条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議(以下「会議」という。)を置く。

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

一 男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。

二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。

三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者

2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。

3 第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。

4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第二十六条 前条第一項第二号の議員の任期は、二年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

第二十七条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

2 会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

(政令への委任)

第二十八条 この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

附 則 (抄)

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法(平成九年法律第七号)は、廃止する。

附 則〔平成十一年七月一六日法律第一〇二号抄〕

(施行期日)

第一条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律(平成十一年法律第八十八号)の施行の日〔平成十三年一月六日〕から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 〔略〕

二 附則第十条第一項及び第五項、第十四条第三項、第二十三条、第二十八条並びに第三十条の規定 公布の日

(委員等の任期に関する経過措置)

第二十八条 この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他の職員である者(任期の定めのない者を除く。)の任期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定めたそれぞれの法律の規定にかかわらず、その日に満了する。

一～十 〔略〕

十一 男女共同参画審議会

十二～五十八 〔略〕

(別に定める経過措置)

第三十条 第二条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

附 則〔平成十一年一二月二二日法律第一六〇号抄〕

(施行期日)

第一条 この法律(第二条及び第三条を除く。)は、平成十三年一月六日から施行する。〔後略〕

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9月4日号外法律第64号)

目次

第一章	総則（第一条—第四条）
第二章	基本方針等（第五条・第六条）
第三章	事業主行動計画等
第一節	事業主行動計画策定指針（第七条）
第二節	一般事業主行動計画等（第八条—第十八条）
第三節	特定事業主行動計画（第十九条）
第四節	女性の職業選択に資する情報の公表（第二十条・第二十一条）
第四章	女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（第二十二条—第二十九条）
第五章	雑則（第三十条—第三十三条）
第六章	罰則（第三十四条—第三十九条）
附則	

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

（基本原則）

第二条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇

用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

3 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。

（国及び地方公共団体の責務）

第三条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次条及び第五条第一項において「基本原則」という。）にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

（事業主の責務）

第四条 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

第二章 基本方針等 (基本方針)

第五条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
- 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
- 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
 - イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
 - ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
 - ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項
- 四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

第六条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（以下この条において「都道府県推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

2 市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画）を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（次項において「市町村推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更し

たときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十九条第一項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。

- 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
- 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
- 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第二節 一般事業主行動計画等

(一般事業主行動計画の策定等)

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 計画期間
- 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

- 3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
- 4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
- 6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
- 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。
(基準に適合する一般事業主の認定)
- 第九条 厚生労働大臣は、前条第一項又は第七項の規定による届出をした一般事業主か

らの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(認定一般事業主の表示等)

第十条 前条の認定を受けた一般事業主(以下「認定一般事業主」という。)は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの(次項及び第十四条第一項において「商品等」という。)に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

(認定の取消し)

第十一条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第九条の認定を取り消すことができる。

- 一 第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

第十二条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和四十七年法律第百十三号)第十三条の二に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(特例認定一般事業主の特例等)

第十三条 前条の認定を受けた一般事業主

(以下「特例認定一般事業主」という。)については、第八条第一項及び第七項の規定は、適用しない。

- 2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況を公表しなければならない。

(特例認定一般事業主の表示等)

第十四条 特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

- 2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

第十五条 厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第十二条の認定を取り消すことができる。

- 一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。
- 二 第十二条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 三 第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
- 四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 五 不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第十六条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主(一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。)が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法(昭和二十二年法律第百四十一号)第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

- 2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働

省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの

(厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。)のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

- 3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。

- 4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

- 5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条第一項、第四十二条の二、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

- 6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の三の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者

に与えようとする」と、同法第四十二条の三中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第十七条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

（一般事業主に対する国の援助）

第十八条 国は、第八条第一項若しくは第七項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

第三節 特定事業主行動計画

第十九条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に

占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第二十条 第八条第一項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

一 その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

二 その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

2 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性

の職業生活における活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第二十一条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- 一 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
- 二 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

第二十二条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。

4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(財政上の措置等)

第二十三条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

(国等からの受注機会の増大)

第二十四条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等

(沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。)の役員又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主(次項において「認定一般事業主等」という。)の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

2 地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するよう努めるものとする。

(啓発活動)

第二十五条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(情報の収集、整理及び提供)

第二十六条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

(協議会)

第二十七条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関(以下この条において「関係機関」という。)は、第二十二条第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において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、関係機関により構成される協議会(以下「協議会」という。)を組織することができる。

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第二十二条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。

- 一 一般事業主の団体又はその連合団体
- 二 学識経験者
- 三 その他当該関係機関が必要と認める者

4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）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、関係機関等の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。

5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。
(秘密保持義務)

第二十八条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(協議会の定める事項)

第二十九条 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第三十条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第八条第一項に規定する一般事業主又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第七項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(公表)

第三十一条 厚生労働大臣は、第二十条第一項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第八条第一項に規定する一般事業主又は第二十条第二項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第八条第七項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(権限の委任)

第三十二条 第八条、第九条、第十一条、第十二条、第十五条、第十六条、第三十条及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その

一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(政令への委任)

第三十三条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

第六章 罰則

第三十四条 第十六条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第三十五条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

一 第二十二条第四項の規定に違反して秘密を漏らした者

二 第二十八条の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十六条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

一 第十六条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者

二 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者

三 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第十条第二項（第十四条第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者

二 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

三 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

四 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十八条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第三十四条、

第三十六条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

第三十九条 第三十条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附 則 (抄)

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第三章（第七条を除く。）、第五章（第二十八条を除く。）及び第六章（第三十条を除く。）の規定並びに附則第五条の規定は、平成二十八年四月一日から施行する。

(この法律の失効)

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第二十二條第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十八條の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

(政令への委任)

第三条 前条第二項から第四項までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第四条 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則〔平成二九年三月三十一日法律第一四号抄〕

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十九年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる

規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第一条中雇用保険法第六十四条の次に一条を加える改正規定及び附則第三十五条の規定 公布の日

二・三 〔略〕

四 〔前略〕附則第二十一条、第二十二条、第二十六条から第二十八条まで及び第三十二条の規定並びに附則第三十三条（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成三十年一月一日

五 〔略〕

(罰則に関する経過措置)

第三十四条 この法律（附則第一条第四号に掲げる規定にあっては、当該規定）の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(その他の経過措置の政令への委任)

第三十五条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則〔令和元年六月五日法律第二四号抄〕

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

〔令和元年一二月政令一七四号により、令和二・六・一から施行〕

一 〔前略〕附則第六条の規定 公布の日

二 第二条の規定 公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日

〔令和元年一二月政令一七四号により、令和四・四・一から施行〕

(罰則に関する経過措置)

第五条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(政令への委任)

第六条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第七条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加

え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。