

第1章 計画策定の背景

1 はじめに

(1) 計画策定の趣旨

長野県では、1980年に「第1次長野県婦人行動計画」を策定して以来、第4次計画まで、女性の地位向上と福祉の充実に向けた施策を推進してきました。1999年には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、これを受けて2001年には第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。さらに、2002年には議員提案により「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、男女共同参画社会の形成に向けた基本理念や、県・県民・事業者の責務、施策の基本事項が明確にされました。

その後も、概ね5年ごとに計画の改定を重ね、現在は第5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、県職員の課長相当職以上に占める女性の割合が上昇し、男性の育児休業取得率も向上するなど、一定の成果が見られます。また、女性に対する暴力の被害者への支援体制の拡充なども進められてきました。しかし一方で、政策・方針決定過程への女性の参画が進まない分野があることや、男女間の賃金格差が依然として大きいなど、課題が残されています。こうした課題の解決のためには、男性中心の社会構造やシステムの変革が必要であり、あらゆる分野におけるジェンダー・ギャップの解消に向け、今後もさらなる取組の強化が必要です。

ジェンダー平等は、「女子差別撤廃条約」や「北京宣言」、「持続可能な開発のための2030アジェンダ（SDGs）」、「ジェンダー平等に関するOECD理事会勧告」などに示されているように、普遍的な目標であり、その実現は人権の尊重と個人の尊厳を基盤として進められるべきものです。

2025年には、女性参政権獲得80年、国際女性デー提唱50年、女子差別撤廃条約批准40年、男女雇用機会均等法成立40年という節目の年を迎えました。これらの歴史的意義を振り返るとともに、いまだ残る男女間格差の現状を真摯に受け止め、男女共同参画社会の実現に向けた取組を、より一層強力に推進していく必要があります。

加えて、長野県は、急激な人口減少社会に突入しています。人口減少は、働き方や暮らし方、それを支える価値観などが複雑に絡み合って生じる課題であり、その影響は社会のあらゆる側面に及びます。こうした状況の中で、性別によらず多様な人材が個性を活かして能力を発揮できるようにし、持続可能な社会、未来に希望が持てる社会としていくことが求められています。

第6次長野県男女共同参画計画は、こうした背景を踏まえ、条例が目指す「県民一人ひとりが、性別によって制約されることなく、より伸びやかに暮らせる長野県」の実現に向けて、性別のみならず年齢、国籍、性的指向・性自認（ジェンダーアイデンティティ）などの違いを超えて、誰もが暮らしやすく、多様な幸せ（ウェルビーイング）を享受できる社会の形成を目指す中長期的な取組の方向性を示すものです。

(2) 男女共同参画社会づくりに関する基本理念

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。
- 本計画の一部は、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（平成13年法律第31号）第2条の3第1項の規定による計画（以下「DV防止基本計画」という。）及び困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（令和4年法律第52号）第8条第1項の規定による計画（以下「女性支援基本計画」という。）でもあります。
- 国の「第6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3.0」をはじめとする各種計画との整合性を図った計画です。
- 「信州未来共創戦略」の男女共同参画に関する取組を具現化する計画です。
- 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

2026年度（令和8年度）を初年度とし、2030年度（令和12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は、条例第17条の規定により毎年その概要をまとめて公表します。

設定した指標及び目標値をもとに、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PDCAサイクルを確立します。

2 現在の社会情勢

(1) 急激な人口減少社会への突入

長野県の人口は2002年以降は24年連続で減少しており、2025年の年間人口増減率はマイナス0.82%となり、2002年以降で最大の減少となりました。その内訳は、自然増減が1万8,592人減少である一方で、社会増減が2,357人の増加となっています。2024年の合計特殊出生率は1.30であり、全国の数値を上回ってはいるものの5年連続で低下しています。また、社会増減は外国人の増加により全体としては増加となっていますが、国内移動を見ると東京圏への転出超過が大きく、男性より女性の転出者数が大きい状況です。2050年に「7割社会」（現在の人口の約7割に減少する社会）が到来することが現実味を帯びており、特に若年層の県外流出が続く中で、地域の活力の維持や産業の担い手の確保が困難になることが懸念されています。

(2) 多様で柔軟な働き方の普及と職場環境の変化

新型コロナウイルス感染症の影響を契機として、テレワークやフレックスタイム制など柔軟な働き方が広がり、働き方の多様化が進展しました。さらに、DX（デジタルトランスフォーメーション）の進展やAI（人工知能）などの新たなテクノロジーの普及は、業務の効率化や生産性の向上をもたらし、働き方そのものを大きく変えつつあります。女性の就業率が上昇傾向にある中で、こうした変化は、性別にかかわらず誰もが働きやすい職場環境づくりを進める上で重要な契機となっています。

(3) 男性の家事・育児参画意識の高まりと依然として残るケア労働の女性への偏り

近年、男性の家事・育児への参画意識が高まり、男性の育児休業の取得率の向上や家庭内での役割分担の見直しが進んでいます。しかしながら、依然として長野県における女性の育児・家事関連時間は他都道府県と比較しても長時間です。また高齢化の進行に伴い、介護を含むケア労働の負担が増加する中で、長時間労働にもつながる男性中心型の労働慣行や、固定的性別役割分担意識の存在などにより、その負担が女性に偏っており、女性の社会への参画を阻む要因となっていることが課題となっています。こうした状況を改善するため、制度の整備と意識改革の両面からの取組が求められています。

(4) 誰もが安心して暮らせる社会の基盤としてのDE&Iの再認識

近年、社会の中で分断や排除といった問題が顕在化する中で、性別、年齢、国籍、障がいの有無、性的指向や性自認など、人それぞれの違いを認め合い、尊重し合うことの重要性がこれまで以上に高まっています。こうした背景のもと、「多様性（Diversity）」「公平性（Equity）」「包括性（Inclusion）」、いわゆるDE&Iの考え方は、誰もが安心して暮らすことのできる社会を築くための基盤であることを、改めて認識する必要があります。多様な人々が互いに理解し合い、支え合う社会の実現に向けて、あらゆる場面における取組が求められています。

(5) 暴力・ハラスメント根絶への社会的関心の高まり

性暴力やDV（ドメスティック・バイオレンス）、職場におけるセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントなど、あらゆる暴力・ハラスメントに対する社会的な関心と問題意識が高まっています。こうした暴力の背景には、ジェンダーに基づく不平等や固定観念が存在する場合があります。被害者の心身の回復と社会的な再出発のための支援体制の充実に加え、加害者に対する適切な対応や、暴力やハラスメントを未然に防ぐための啓発・教育の強化など、包括的かつ継続的な対策が求められています。

(6) 男女で異なる健康課題への対応と仕事と健康の両立支援の必要性の高まり

働き方や生活様式の変化に伴い、性別特有の健康課題が顕在化しています。女性特有の健康課題や、男性のメンタルヘルスの課題に対する理解や支援の必要性が高まる状況を踏まえ、仕事と健康の両立を支援する制度や環境の整備が急務となっています。

(7) ジェンダー平等の視点による防災・復興の推進

大規模災害はすべての人に影響を及ぼしますが、特に女性や子ども、高齢者、障がい者などには、より深刻な影響が出やすい傾向があります。災害時には、性別による役割分担が強まり、女性の家庭責任が増大する一方で、男性は仕事や家庭の経済的責任の面で心身ともに追い込まれる傾向にあります。また、性暴力などの被害が増える懸念もあります。そのため、平常時から男女共同参画の視点を施策に取り入れ、防災・復興の方針決定や避難所運営などに、多様な立場の意見を反映させることが必要です。

3 国・県の主な動き

(1) 国の動き

① 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の改正

政治分野への女性の参画は徐々に進められているものの、諸外国と比べると大きく遅れていることから、男女を問わず立候補や議員活動等をしやすい環境整備を行うため、政党等のより積極的な取組の促進や、国及び地方公共団体がセクシュアルハラスメント・マタニティハラスメント等への対応を含む環境整備等の施策を強化することなどについて、2021年6月に改正・施行されました。

② 労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法の改正

多様な労働者が安心して働くことができる就業環境の整備を図るため、事業主に対して、カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するための雇用管理上必要な措置を講じることを義務付けること、また職場における治療と仕事の両立を促進するため必要な措置を講じることを事業主の努力義務とすることなどについて、2025年6月に改正され、2026年4月から順次施行されることとなりました。

③ 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、法の有効期限が10年延長されるとともに、「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表義務化の対象拡大や、女性活躍の推進に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の認定要件にセクシュアルハラスメント防止措置の内容公表が追加されることなどについて、2025年6月に改正され、2026年4月から順次施行されることとなりました。

また、基本原則において、女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に留意して行われるべき旨が明確化されました。

④ 配偶者暴力（DV）防止法の改正

DVの被害者保護及び自立支援を強化するため、保護命令制度の拡充・保護命令違反の厳罰化、基本方針・都道府県基本計画の必要記載事項の拡充（被害者の自立支援のための施策と国・地方公共団体・民間団体の連携・協力について記載）及び関係機関等から構成される配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する協議会の法定化等について、2023年5月に改正され、2024年4月から順次施行されました。

⑤ 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等のための施策に関する基本的な方針」及び「配偶者暴力加害者プログラム 実施のための留意事項」の策定

DV加害者に自らの暴力の責任を自覚させ、暴力の再発を防ぐ加害者プログラムは、被害者支援の一環として重要な取組であるとして、2023年5月に地方公共団体が加害者プログラムを実施する上での留意事項が国により取りまとめられました。

また、同年9月に国が策定した新たな「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等の

ための施策に関する基本的な方針」においても、加害者プログラムの重要性が示されるとともに、都道府県などの自治体が加害者プログラムの実施に取り組むことが望ましいとされています。

⑥ 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律の制定・施行

近年の女性をめぐる課題は、被虐待経験や障がいによる生きづらさ、性暴力被害や生活困窮など複雑化・多様化・複合化しており、このような多様な問題を抱える女性に対する「支援」を中心に据えた新しい法律の必要性が指摘されるようになりました。

こうした声を受けて、「女性の福祉」や「人権の尊重・擁護」を目的に、女性が安心して、自立して暮らせる社会の実現を目指して、2022年5月に「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が制定され、2024年4月に施行されました。

⑦ 「性犯罪・性暴力対策の更なる強化の方針」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、2020年に決定された「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」による「集中強化期間」の取組を継続・強化するため、2023年度から2025年度までを「更なる集中強化期間」として位置付け、刑事法の改正と刑事手続きの適切な運用、再犯防止施策の更なる充実と性犯罪・性暴力の予防、切れ目のない手厚い被害者支援の確立、教育・啓発活動を通じた意識改革と暴力予防、インターネット上の性暴力等の新たな課題等への対応を内容とする方針が、国において2023年3月に決定されました。

⑧ 「第6次男女共同参画基本計画」の策定

第5次男女共同参画基本計画（2020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6次男女共同参画基本計画」が、2026年3月に閣議決定されました。

⑨ 独立行政法人男女共同参画機構の設立、男女共同参画センターの関係者相互の連携・協働を促進するための拠点としての法的位置づけ

男女共同参画の現状から、意思決定過程への女性の参画や女性の経済的自立等においてなお一層の努力が必要とされていることに鑑み、国の実施体制を強化するため、2025年6月に独立行政法人男女共同参画機構法が成立し、男女共同参画に関する施策を総合的に行う「ナショナルセンター」として、現在の独立行政法人女性教育会館を機能強化する形で、2026年4月1日に独立行政法人男女共同参画機構が新設されることとなりました。

あわせて、男女共同参画社会基本法が一部改正され、男女共同参画センターが「関係者相互間の連携と協働を促進するための拠点」として法的に位置付けられ、地方公共団体は、センターの機能を担う体制の確保に努めること、また、独立行政法人男女共同参画機構がセンターを支援し、様々な関係者と連携して、施策を推進するための中核的な機関として

の役割を果たすことなどが規定されました。

(2) 県の動き

① 長野県総合5か年計画「しあわせ信州創造プラン 3.0」の策定

2023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 3.0」を、2023年3月に策定しました。「確かな暮らしを守り、信州からゆたかな社会を創る」を基本目標とし、新しい時代に向けて、社会経済システムの転換や施策の新展開・加速化、他に先駆けた取組等を横断的に特に進めていく必要がある政策をピックアップし取り組んでいく「新時代創造プロジェクト」の一つとして、「女性・若者から選ばれる県づくりプロジェクト」を掲げています。

② 「信州未来共創戦略～みんなで作る 2050年のNAGANO～」の決定

県内の行政、企業、地域、県民が集う「私のアクション！未来のNAGANO 創造県民会議」により2024年12月に策定された「信州未来共創戦略」では、様々な主体が共創して2030年に目指す旗として、都道府県版ジェンダー・ギャップ指数※において「政治」、「行政」、「教育」、「経済」すべての分野で上位10位以内となることなどの目標を掲げています。

今後、創造県民会議の場を活用し、市町村などとともにジェンダー・ギャップ解消に向けた取組を検討・推進する予定です。

※「地域からジェンダー平等研究会」が毎年発表している、政治・行政・教育・経済各分野に関わる30項目の指標から算出する、都道府県ごとの男女平等度の指数

③ 「女性から選ばれる長野県を目指すリーダーの会」の発足

女性の職業生活における活躍の推進に意欲的に取り組むために、知事を含む3名のリーダーが発起人となり、県内企業・法人、自治体のリーダーが集い、情報や課題を共有して、更なる行動につなげる場として、「女性から選ばれる長野県を目指すリーダーの会」を2023年9月に発足しました。

本会では、メンバーが「行動宣言」により、自らの組織における具体的な取組を宣言し、それぞれの取組を進めるとともに、こうした取組を発信し、広く県内のリーダーの意識改革、行動変容の契機としてきました。

発足時35名だったメンバーは、2026年3月現在で70名に増加し、引き続き、経営者等のリーダーに呼び掛け、活動の輪を広げています。

④ 「長野県人権尊重の社会づくり条例（仮称）」の検討

本県では、2010年に策定した「長野県人権政策推進基本方針」に基づき人権政策を総合的に推進してきましたが、社会経済情勢の変化等に伴い人権を取り巻く環境が大きく変化していること、新型コロナウイルス感染症に伴う人権に関する様々な問題の発生、SNS上の誹謗中傷など、人権課題が一層多様化・複雑化するとともに、他者の人権を侵害する様々な事象が依然として発生していることを踏まえ、人権尊重の理念や重要性を県民と改めて共有するとともに、人権がより尊重される社会を実現するための、包括的に

人権尊重を規定する条例の制定を検討しています。

⑤ 「長野県パートナーシップ届出制度」の創設

誰もが多様性や違いを認め、社会や地域で個性や能力を発揮するとともに、人権が尊重され共に支え合って暮らすことができる公正な社会の実現に向けた取組として、性的マイノリティの方々の生きづらさを解消し生活上の障壁を取り除くことを目指し、2023年4月に「長野県パートナーシップ届出制度」を制定し、同年8月に施行しました。

4 第5次長野県男女共同参画計画の達成状況

「第5次長野県男女共同参画計画」（2021年度～2025年度）では、「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」を基本テーマに掲げ、3つの分野別テーマと、それを具体化する6つの「重点目標」及び「推進体制の強化」のもと、取組を推進してきました。

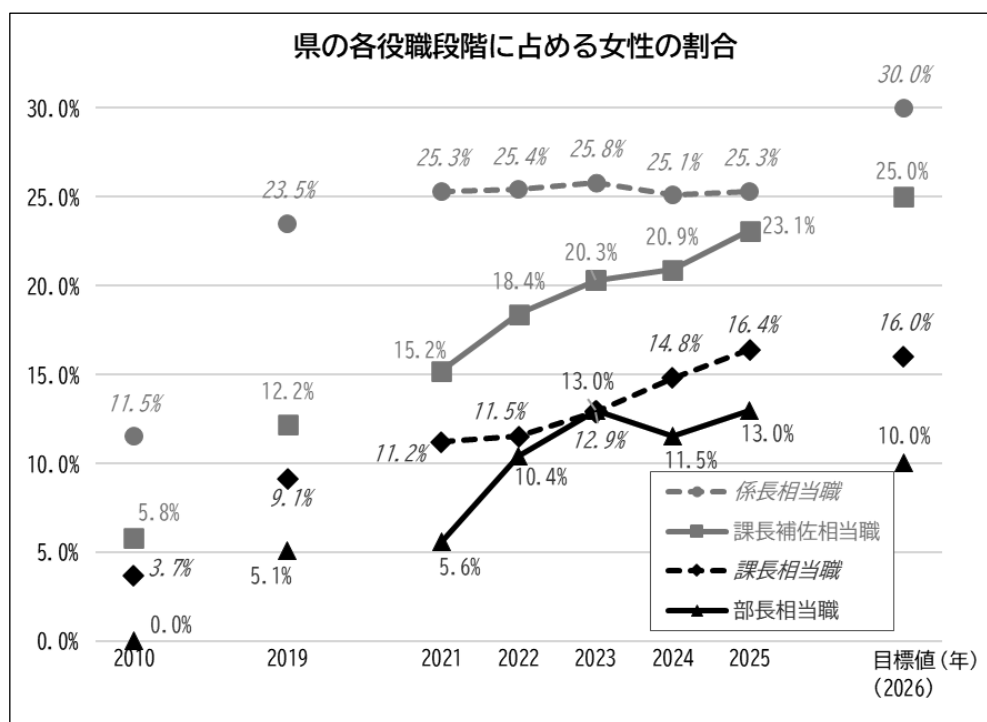
ここでは、重点目標ごとに、第5次計画の達成状況とその要因について記述します。

※それぞれの項目の末尾の【 】は、第6次計画の重点目標設定に向けた課題の分類を示しています。

テーマⅠ あらゆる分野における女性の参画拡大・性別による偏りの解消

(1) 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

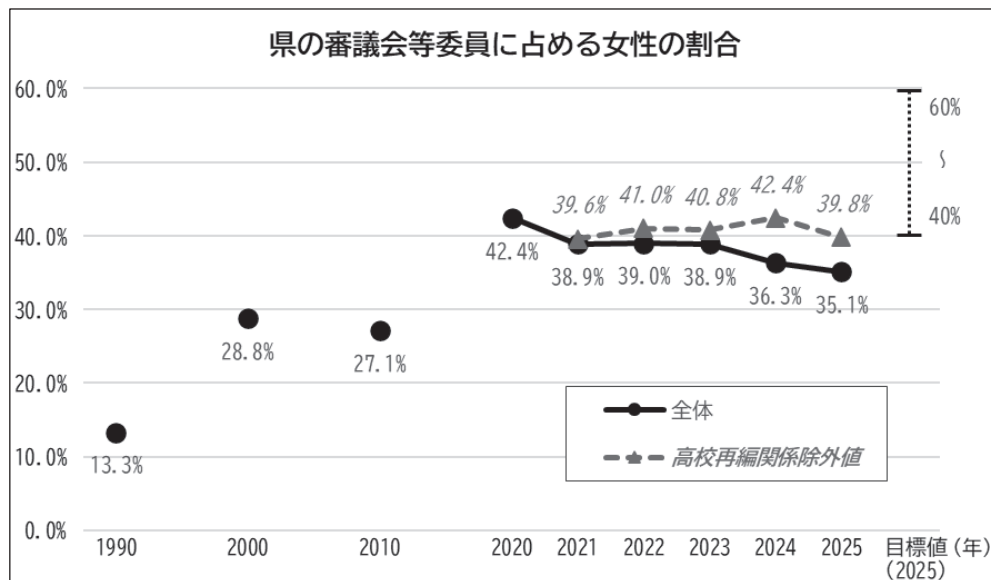
- ① 地方選挙における立候補者の女性割合は、2023年の統一地方選において首長が21.4%、議員が23.7%と、2019年の統一地方選からはそれぞれ増加したものの、目安値の35%には達していません。政治分野への女性の参画促進のためには、県だけでなく多様な主体の行動が必要であり、あらゆる場面における固定的性別役割分担意識を払拭し、男女共同参画の意識を醸成する必要があります。【地域・社会活動】
- ② 本県の各役職段階に占める女性の割合は、2021年から2025年の第5次計画期間中、部長相当職が5.6%から13.0%、課長相当職が11.2%から16.4%と上昇傾向にあります。一方、将来の管理職候補となる係長相当職については、計画期間中25%程度で推移し、伸び悩みが見られます。これは係長候補となる年代は育児期と重なり、職員が育児休業等を取得して職場を離れている時期であることや仕事と育児の両立の負担感が増す時期であることが主な要因として考えられます。【地域・社会活動】



出典：長野県総務部人事課調べ

- ③ 市町村職員の管理・監督職に占める女性の割合も、部局長相当職が2020年の4.9%から2025年には8.4%、課長相当職が2020年の11.2%から2025年には14.9%と県全体としては増加傾向にありますが、17町村で課長相当職以上の女性がゼロであり、市町村間で差が生じていることが課題となっています。【地域・社会活動】
- ④ 公立学校の教頭以上の女性割合は、小・中・特別支援学校において2020年の19.2%から2025年には23.3%、高校では2020年の10.4%から2025年には17.0%へと増加し、それぞれ目標値を上回っています。今後さらに登用を進めるために、女性教員の人材育成と、人材発掘や育成環境を整えていく必要があります。【地域・社会活動】
- ⑤ 警察官に占める女性の割合は、2020年の10.4%から2025年には13.6%へと増加し、目標値を上回っています。今後さらに登用を進めるために、執行力の維持・向上、意欲と能力のある女性警察官の採用、女性警察官のキャリア形成支援と昇任意欲等の向上、男性職員の家庭生活への関わりの促進、職員の意識改革の徹底等が必要です。【地域・社会活動】
- ⑥ 本県の審議会等委員に占める女性の割合は、長期的には上昇していますが、第5次計画期間中では目標である40～60%内を維持できず目標未達となっています。また、女性割合20%未満の審議会等数は増加しています。これらは、2021年度以降に始まった高校再編に関する懇談会等の構成員である教育長や市町村長、校長等に女性が少ないことが影響しています。また、女性の参画が進んでいない分野の審議会等においては、女性適任者の確保が課題となっています。

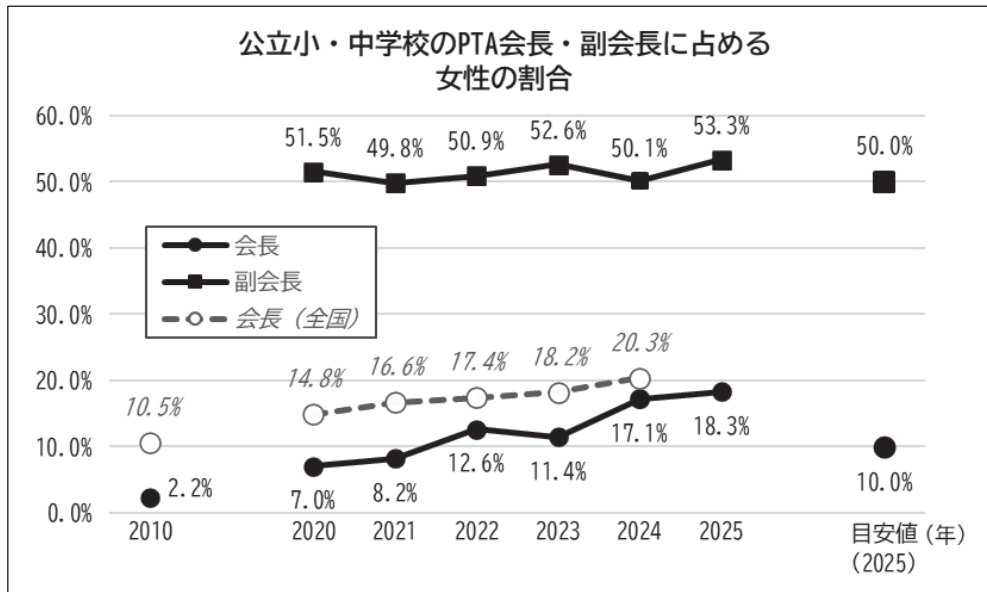
また、市町村においても女性割合が上昇傾向にはあるものの、県と同様に適任者の確保に苦慮している実態があり、委員の選出元である業界団体内での女性役員登用に向けた働きかけや、候補となる人材の育成が必要となっています。なお、審議会等委員の女性の割合について、目標自体を設定していない町村も存在します。【地域・社会活動】



出典：長野県県民文化部人権・男女共同参画課調べ

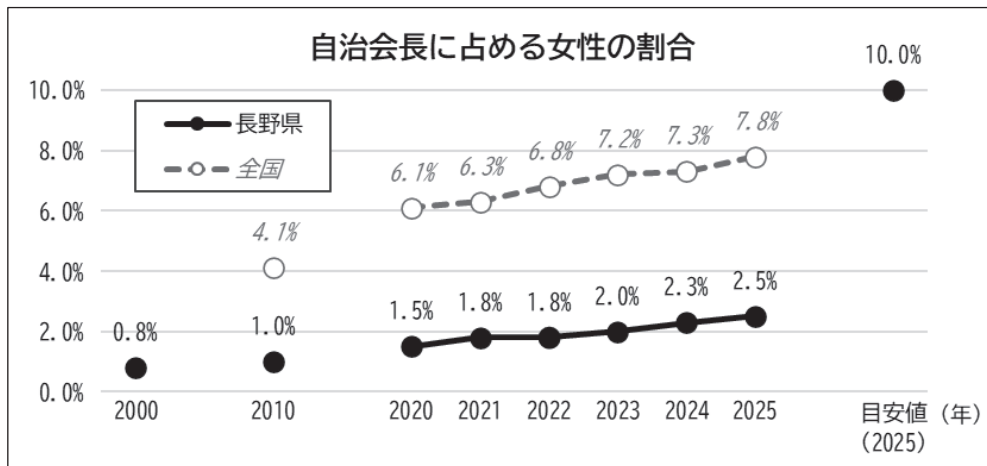
注) 委員総数が多い高校再編関係の懇談会等(2021年度以降設置)が、全体の割合の推移に及ぼす影響が大きいため、参考としてこれを除いた数値を併記

- ⑦ PTA 会長における女性の割合は長期的に上昇しています。第 5 次計画期間中も増加傾向にあり、2025 年には 18.3%と目安値を上回っています。



出典：女性の公職参加状況等調査（長野県県民文化部人権・男女共同参画課）

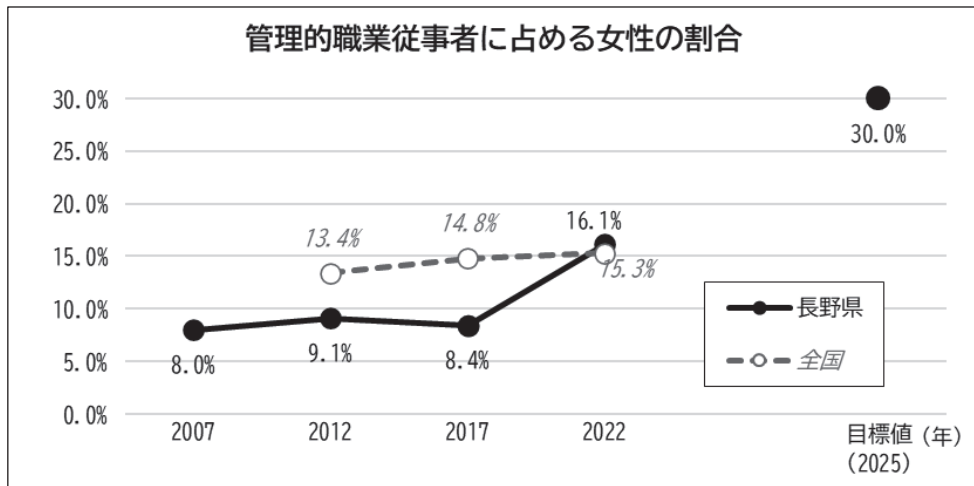
自治会長に占める女性の割合は長期的に上昇していますが、第 5 次計画期間の目安値 10%に対し、2025 年では 2.5%と目標に達しておらず、また全国平均の 7.8%を大きく下回って全国でも最低レベルとなっています。【地域・社会活動】



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調査（内閣府）

2024 年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」として最も多かった回答は、「代表は男性が担うことがしきたりや慣習となっている」でした。また、女性が地域活動のリーダーと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、これらの課題の解消が求められます。【地域・社会活動】

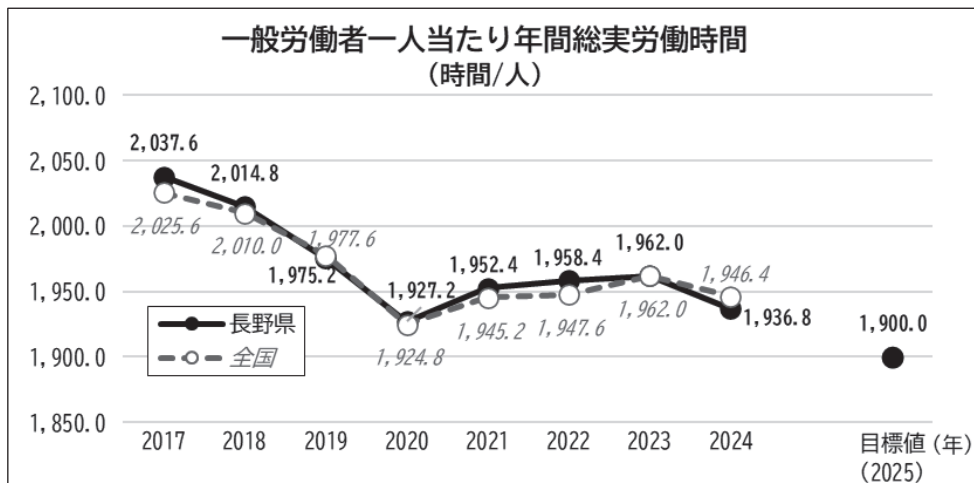
- ⑧ 長野県内の就業者のうち、管理的職業従事者に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にありますが、第5次計画の目標値である30%に対して2022年の時点で16.1%と低い状況です。職場において女性のリーダー（管理職）を増やすうえでの課題として、2024年の県民意識調査では、家事・育児・介護などを支援する制度やサービスが不十分であること、転勤などの広域異動が増えること、長時間労働の改善が十分でないことが挙げられています。また、そもそも家事や育児は女性が担うものという固定的性別役割分担意識の解消が必要です。なお、管理的職業従事者に占める女性割合が低いことは、男女間の賃金格差の要因の一つになっているとみられます。【地域・社会活動】 【職業生活】 【意識改革】



出典：就業構造基本調査（総務省）

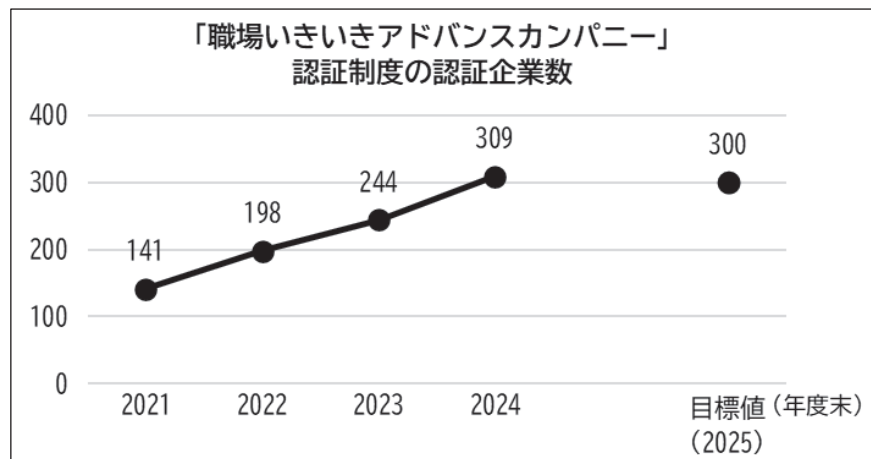
(2) 重点目標2 雇用等における男女共同参画の推進とワーク・ライフ・バランスの実現

- ① 本県の総実労働時間は長期的には減少しており、2024年には1,936.8時間となっています。厚生労働省によると、日本全体の労働時間は、2020年に新型コロナウイルス感染症の影響で減少し、その後、経済活動の正常化に伴い増加しましたが、近年では働き方改革の進展等もあり減少傾向にあります。本県では第5次計画期間中に多様で柔軟な働き方が大きく進展しましたが、目標値である1,900時間以下は達成できていない状況です。少子高齢化に伴う人手不足がさらに進行していることから、今後は業務の省力化による生産性の向上が課題となっています。【職業生活】



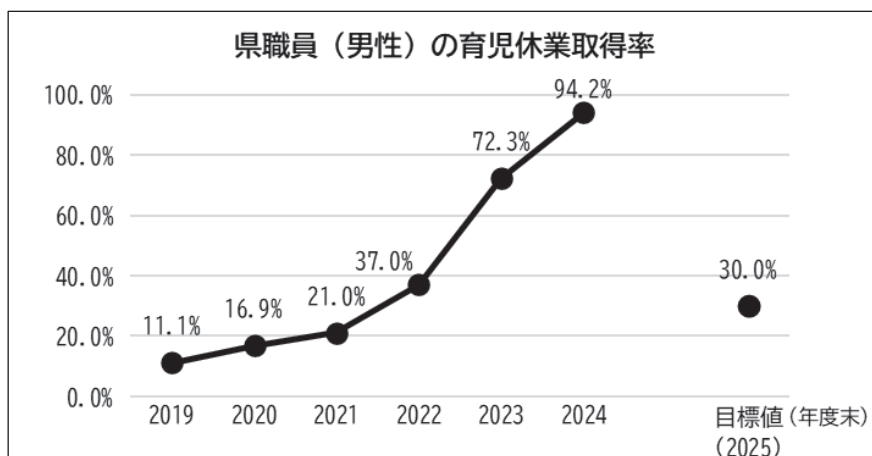
出典：毎月勤労統計調査（厚生労働省）

- ② 本県における 25～44 歳の女性の有業率は 2022 年時点で 83.1%と全国平均（81.1%）を上回っています。一方で、非正規労働者の割合が男性に比べて高いことや、管理職の割合や平均勤続年数における男女差、女性労働者の割合が高い産業の賃金水準が比較的低いことなどが要因となり、本県のフルタイムの仕事に従事する男女間の賃金格差（女性÷男性）は、2020 年から 2024 年までの過去 5 年間の平均が 74.9 と、依然として格差が大きい状況にあります。【職業生活】
- ③ 「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証制度の認証企業数は、職場環境改善アドバイザーによる企業訪問や認証取得に伴う優遇措置の拡充などにより、2021 年度末の 141 社から 2024 年度末には 309 社まで増加し目標を達成しています。今後も少子高齢化に伴う人手不足に対応していくため、引き続き取組を推進します。【職業生活】



出典：長野県産業労働部労働雇用課調べ

- ④ 県職員の男性の育児休業取得率は、2020 年度の 11.1%から 2024 年度では 94.2%へと飛躍的に向上し目標を達成しました。また、市町村職員の男性の育児休業取得率（2019 年度：5.1%、2024 年度：52.7%）、県内事業所の男性の育児休業取得率（2020 年度調査：10.9%、2024 年度調査：44.6%）もそれぞれ上昇して目標を達成しています。特に若い世代において、育児はパートナー同士で協力して行うものという意識が高まっていると考えられます。さらなる育児休業取得の促進に向けて、支援制度の周知や安心して育児休業を取得できる職場環境づくりの支援に加え、育休の質を向上させることも求められます。【職業生活】【意識改革】



出典：長野県総務部人事課調べ

- ⑤ 男女間の家事時間の差について、総務省の「令和3年社会生活基本調査」によると、本県の6歳未満の子どもを持つ妻・夫の1日当たりの育児・家事関連時間は、妻が夫の4倍であり、家事・育児・介護などのケア労働は依然として女性に大きく偏っている状況です。妻のケア労働を前提とした夫の長時間労働の慣習の是正が必要であり、性別にかかわらずケア労働を担える職場環境づくりが求められています。【職業生活】
- ⑥ 本県では、県内企業・法人、自治体のリーダーによる行動変容や意識改革を通じて働き方改革などを促す取組として、「女性から選ばれる長野県を目指すリーダーの会」が発足するなど、新たな活動が始まっています。【職業生活】

テーマII 安全・安心なくらしの実現

(3) 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支援員は、県内19市全てに配置されました。また、女性相談支援員による市町村要保護児童対策協議会への参画は、2020年の49市町村から2023年には59市町村へと増加し、DV防止基本計画を策定している市町村数も2020年の47市町村から2025年には57市町村へと増加しています。一方で、被害者が身近な場所で安心して適切な支援を受けられる体制の整備に向けて、全ての市町村においてDV防止基本計画及び女性支援基本計画の策定が求められています。また、県・市町村における相談対応者の資質向上に向けた取組も引き続き必要です。【安全安心】

市町村におけるDV防止基本計画、女性支援基本計画の策定数

	2020年	2025年
DV防止基本計画 策定市町村数	47	57
女性支援基本計画 策定市町村数	—	3

出典：長野県県民文化部こども若者局児童相談・養育支援室調べ

- ② 2024年の県民意識調査では、DVの認知度は2019年の85.4%から2024年には86.3%、また、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も2019年の70.3%から2024年には73.7%と微増にとどまっています。特に20代では約3割が相談窓口の存在を「知らなかった」と回答しており、若年層を中心としたDV相談窓口等に関する広報・啓発の強化が課題となっています。【安全安心】
- ③ DV被害への対応においては、女性相談支援センターや女性相談支援員、市町村、警察に加え、児童相談所や性暴力被害者センターなど、幅広い関係機関の連携が不可欠となっています。今後も、関係機関の連携強化による支援体制の充実が求められています。【安全安心】
- ④ 少子高齢化の進行や平均寿命の延伸に伴い、男女ともに健康で自らの能力を発揮できる環境づくりが重要となっています。誰もが安心して暮らせる地域社会の実現に向けて、健康づくりや生活支援の充実が課題となっています。【安全安心】

(4) 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は、これまで主に福祉的な支援が中心となってきましたが、今後は女性の経済的自立支援をより充実させるなど、幅広いジェンダー・ギャップの解消に向けた施策と、DV 防止を含む個別具体的な女性支援を一体的に検討・実施し、総合的に取組を推進していくことが必要です。【安全安心】
- ② 女性に関する諸問題を相談できる県の窓口としては、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、今後はこれらの一層の連携や役割の整理、専門性の向上が必要です。【安全安心】

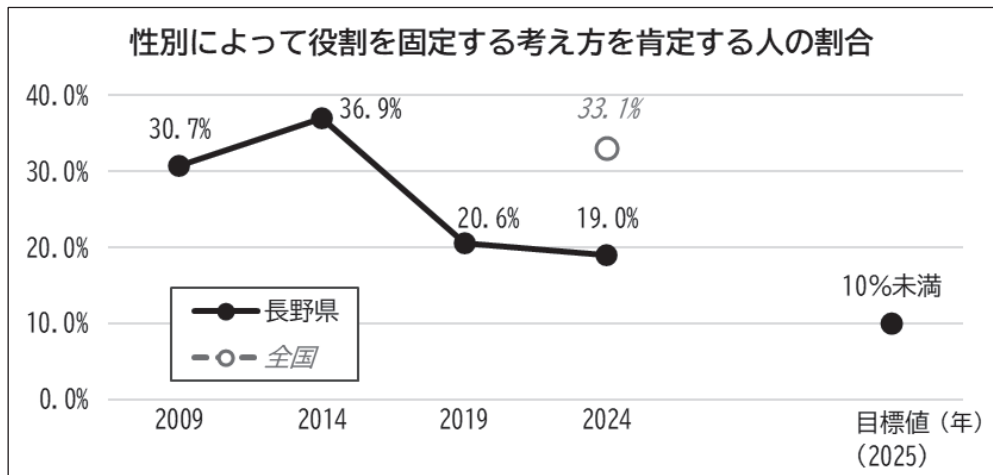
テーマⅢ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

(5) 重点目標5 男女双方の意識改革・理解の促進

- ① 2024 年の県民意識調査では、「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20%前後であり、目標値の10.0%未満は達成できていません。

固定的性別役割分担意識は、女性が個性と能力を発揮することを妨げる障壁となるばかりでなく、男性にも過度な負担やプレッシャーを強いる要因となり、生きづらさを感じさせるなど、困難な状況に追い込む側面があります。意識の改革は県の取組だけでは実現が難しいことから、産業界や市町村、県民と共に、様々な分野での取組が必要です。

【意識改革】



出典：【長野県】男女共同参画に関する県民意識調査（長野県県民文化部人権・男女共同参画課）

【全国】 男女共同参画に関する世論調査（内閣府）

※全国値は参考値。設問が異なるため単純比較はできない。

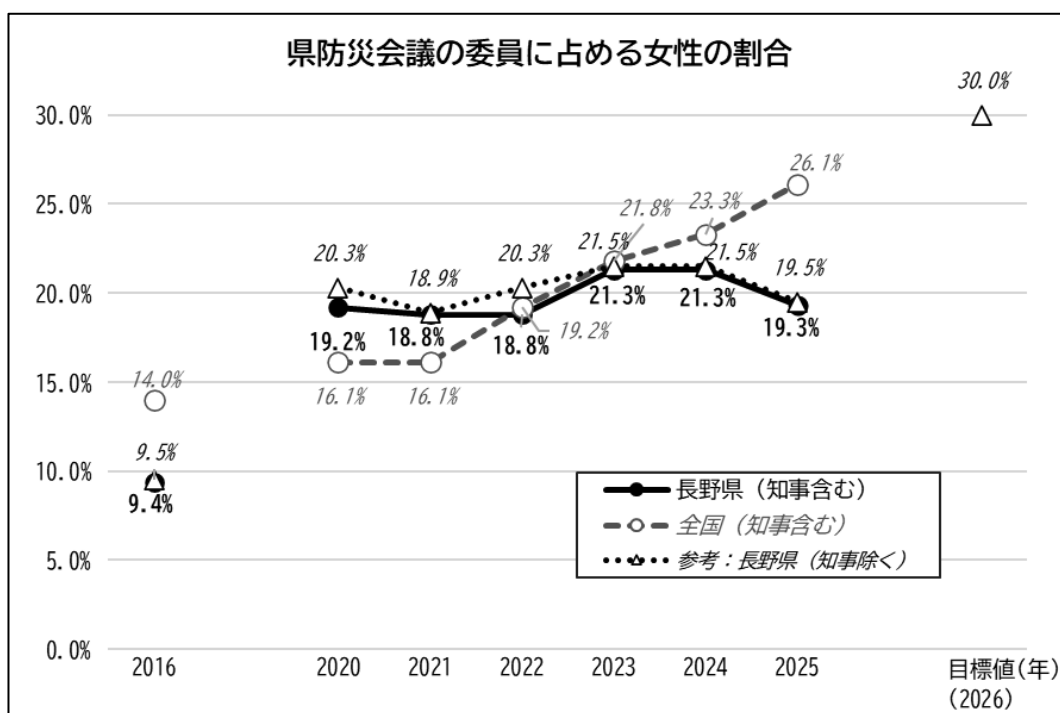
- ② 2024 年の県民意識調査における「社会全体が男女平等であると感じる人の割合」は4.2%と、2019 年の 9.4%からさらに下落しました。これは、女性の社会進出が進んだ一方で、依然として固定的性別役割分担意識が存在し、地域や職場での女性の活躍や男性の育児参画を妨げていること、また、日本のジェンダー・ギャップは世界の国々の中でも大きいこと、本県の女性管理職割合の低さや男女賃金格差が依然としてあることが原因と考えられ、これらの解消が急務です。意識改革のための教育や広報・啓発とともに

に、様々な場面で男女平等を目に見える形で実現していくことが必要です。【地域・社会活動】 【職業生活】 【意識改革】

- ③ 市町村の体制によっては、住民に対して、男女共同参画に関する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ります。【推進体制】

(6) 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 誰もが住みやすい長野県とするためには、固定的性別役割分担意識や男女間格差をなくすための一層の取組の推進が必要です。【地域・社会活動】
- ② 本県の防災会議の委員に占める女性の割合は長期的には上昇しているものの、第5次計画期間中は会長である知事を含む数値が2020年の19.2%から2025年の19.3%と、20%前後で推移し目標値30%には達していません。防災会議は法令上または慣例上、機関・団体の長など特定の職にある者が委員になることが多く、要職者の多くが男性であるために女性委員が増えにくいことが課題となっています。【地域・社会活動】



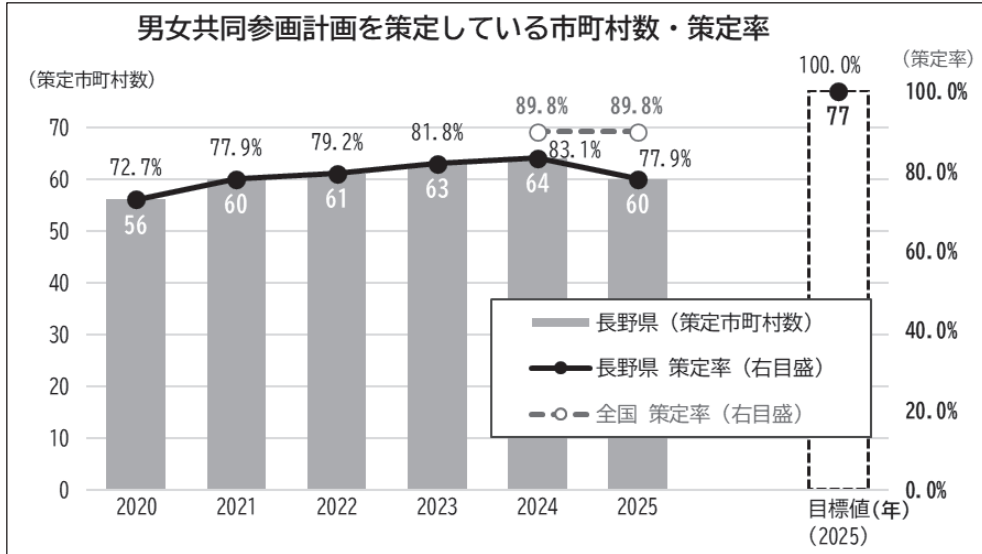
出典：地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況調査（内閣府）

- ③ 消防吏員の女性割合は、2020年の2.2%から2024年には3.3%で、目安値である5.0%には達していません。また、県内の消防団員に占める女性の割合は2020年の3.4%から2025年には3.9%で、こちらも目安値である5.0%に達していません。これらの要因として、女性が消防業務に対し高いハードルを感じていることが考えられます。地域の共助や支援活動、復興計画の協議の場など、防災分野における女性の参画は、依然として十分とは言えない状況です。【地域・社会活動】
- ④ 農村生活マイスターの認定者数や信州やまほいく認定園数は目標値を達成しています。一方で、誰もが快適に暮らせる地域社会づくりに向けて、市町村の男女共同参画計画策定の推進等、さらなる向上の取組が必要です。【地域・社会活動】

(7) 推進体制の強化

- ① 市町村においては、市町村間の職員体制の差などが、男女共同参画の推進体制にも影響していることが課題となっています。また、男女共同参画計画を策定している市町村数は、2025年には60市町村で、目標である全市町村での策定には至っていません。市町村が広範かつ多岐にわたる男女共同参画施策を総合的かつ効果的に展開していくためには、基本となる市町村計画の策定が不可欠です。一方で、計画が未策定である理由は市町村ごとに異なるため、それぞれの状況を把握した上で、対応していく必要があります。

【推進体制】



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調査（内閣府）

- ② 本県のジェンダー・ギャップを解消するには、県だけでなく市町村や民間企業も含めて長野県全体で取り組んでいく必要があります。そのためには、あらゆる分野にジェンダーの観点を取り入れる「ジェンダー主流化」が有効です。【推進体制】

◆ 第5次長野県男女共同参画計画 目標・指標の進捗状況

第5次計画においては、次の考え方のもと目標・指標を設定しました。

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 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
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
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、目安値として設定

(1) 達成目標

達成目標項目	基準値 (年度)	目標値 (年度)	現状値 (時点)
社会全体が男女平等と感じる人の割合の増	9.4% (R1)	50% (R7)	4.2% (R6)
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)	19.0% (R6)
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)	16.1% (R4)
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)	1,936.8 時間 (R6)
合計特殊出生率	1.57 (R1)	1.84 (R7)	1.30 (R6)
20～30 代人口の社会増	△2,991 人 (R2)	社会増 (R7)	889 人 (R6)

(2) 取組目標

取組目標項目	基準値 (年度)	目標値 (年度)	現状値 (時点)	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	部長 5.6% 課長 11.2% 課長補佐 15.2% 係長 25.3% (R3.4)	部長 10.0% 課長 16.0% 課長補佐 25.0% 係長 30.0% (R8.4)	部長 13.0% 課長 16.4% 課長補佐 23.1% 係長 25.3% (R7.4)	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)	小・中、特別支援学校 23.3% 高等学校 17.0% (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)	35.1% (R7.4)	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)	13 件 (R7.4)	I
警察官に占める女性割合の増	10.4% (R2)	12.0%以上 (R8.4)	13.6% (R7.4)	I・III

取組目標項目	基準値 (年度)	目標値 (年度)	現状値 (時点)	関連 テーマ
「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証制度の認証企業の増	141 社 (R3)	300 社 (R7)	309 社 (R7.3)	I・III
県職員の育児休業取得率（性別）の増	女性 100.0% 男性 11.1% (R1)	女性 現状維持 男性 30.0% (R7)	女性 100.0% 男性 94.2% (R6)	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)	27 人/年 (R7.3)	I・III
県防災会議の委員に占める女性の割合の増（知事含む）	19.2% (R2)	30.0% (R8)	19.3% (R7.4)	I・III
DV相談に対応する女性相談支援員を配置している市の増	14 市 (R2)	19 市 (R7)	19 市 (R7.4)	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)	316 園 (R7.10)	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)	60 (R7.4)	III

(3) 測定指標

測定指標項目	基準値 (年度)	目安値 (年度)	現状値 (時点)	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)	首長：21.4% 議員：23.7% (R5 統一地方選挙)	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	部局長 4.9% 課長 11.2% 課長補佐 25.2% 係長 33.0% (R2)	部局長 10.0% 課長 16.0% 課長補佐 33.0% 係長 40.0% (R7)	部局長 8.4% 課長 17.0% 課長補佐 27.9% 係長 34.8% (R7)	I
市町村の審議会等委員の女性割合	25.0% (R2)	40～60%内 (R7)	29.0% (R7.4)	I
消防吏員の女性割合	2.2% (R2)	5% (R8)	3.3% (R6.4)	I・III
自治会長に占める女性の割合	1.5% (R2)	10% (R7)	2.5% (R7.7)	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)	会長 18.3% 副会長 53.3% (R7.4)	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)	72 (R7.3)	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)	83.1% (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)	45.7% (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% (R1)	女性 現状程度 男性 30.0% (R7)	女性 99.1% 男性 52.7% (R6)	I・III

測定指標項目	基準値 (年度)	目安値 (年度)	現状値 (時点)	関連 テーマ
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)	女性 95.1% 男性 44.6% (R6)	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)	10.4% (R7.4)	I・III
県内の消防団員に占める女性の 割合	3.4% (R2)	5% (R7)	3.9% (R7.4)	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)	2,893 人 (R8.2)	I・III
保育所等利用待機児童数の減	46 人 (R2.4)	0 人 (R6)	10 人 (R7.4)	II

5 重点目標の検討

(1) 重点目標の検討の視点

第6次計画では、県・国の社会情勢の変化及び第5次計画の達成状況と、男女共同参画審議会における議論を踏まえ、以下の6つの視点で計画を構成し重点目標を設定します。

- ① 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みます。
- ② 「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本柱で整理します。
- ③ 「しあわせ信州創造プラン 3.0」（2023～2027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」を踏まえた計画とします。
- ④ 男女共同参画の課題は近年の社会情勢の急速な変化により複雑化しており、DV 被害者支援、困難な問題を抱える女性への支援と、幅広いジェンダー・ギャップの解消等の施策を総合的に推進する必要があることから、「DV 防止基本計画」及び「女性支援基本計画」の2つの個別計画を統合します。
- ⑤ 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みます。
- ⑥ 固定的な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・啓発を充実させます。

(2) 第6次長野県男女共同参画計画の重点目標

本章における計画策定の背景を踏まえた上で、特に「4 第5次長野県男女共同参画計画の達成状況」において【 】で分類した課題に基づき、第6次計画においては、以下の5つの重点目標を設定し、男女共同参画社会の実現とジェンダー平等に向けた取組を進めます。

- 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（女性活躍推進計画）
- 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）
- 重点目標5 推進体制の整備・強化

(3) 第5次・第6次計画の重点目標の比較

