

目標 1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

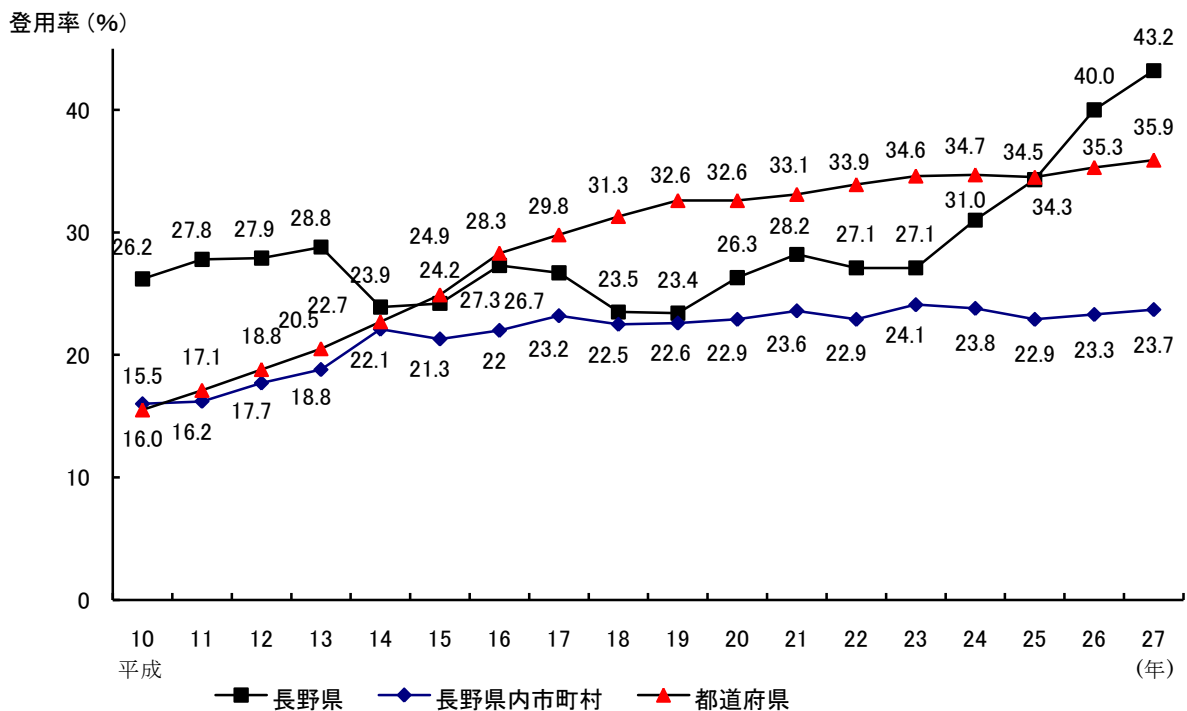
【女性活躍推進】

行政、教育や地域活動など、様々な分野において女性が政策・方針決定過程に参画することを促進します。

◆ 現状と課題

- 人々の価値観や生活スタイルが多様化するなかで、女性の政策・方針決定過程への参画が進むことは、多様な価値観や発想を政策に取り入れることにつながるものであり重要です。
- 県の審議会等に占める女性の割合は、平成 27 年 4 月現在 43.2%で増加傾向です。

◇ 県の審議会等委員に占める女性の割合



資料：内閣府、長野県県民文化部

- 地域においては、多くの女性が現実的に地域活動を支え、大きな役割を担っています。しかし、一方で自治会長に占める女性の割合は 0.8%で、都道府県では 2 番目に低く、公民館長、小・中学校の P T A 会長の女性の割合も全国平均を大きく下回っています。
- 多様な人材の能力を活かし、様々な視点や新たな発想を取り入れ、活力ある経済社会を構築するためにも、女性の参画をあらゆる分野で進めていくことが重要です。
- 女性の参画を進めていくためには、女性自身の意識や男性主体の組織運営を変えていくことなどが必要です。また、女性の参画に向けてインセンティブを高めるような

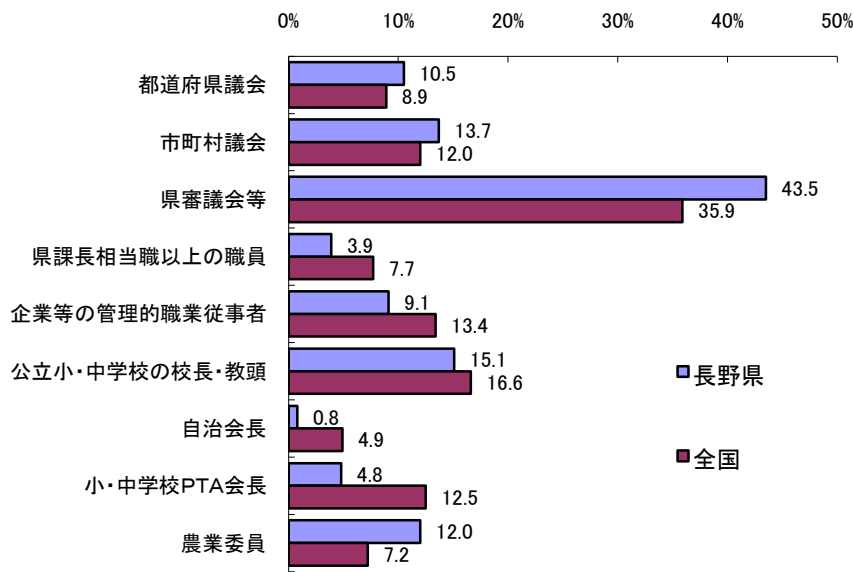
取組が必要です。

- 県職員（※）の女性管理職（課長級以上）の割合は、全国平均の 7.7% に対し 3.9% となっています。また、市町村職員は、全国平均の 12.6% に対し 8.2% で、それぞれ全国平均を大幅に下回っています。今後一層管理職の登用に取り組んでいく必要があります。

（※ 警察、教育委員会等の職員を含む。ただし、一部教育職等を除く。）

- 平成 26 年 12 月現在、県議会議員に占める女性の割合は全国第 12 位、市町村議会議員における女性の割合は全国第 9 位と上位に位置しています。

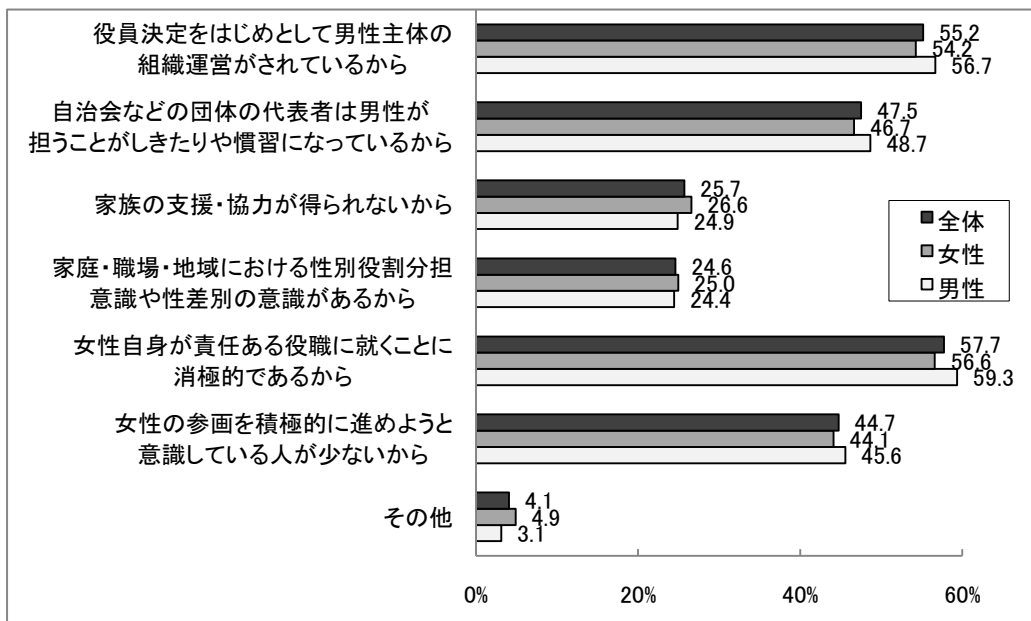
◇政策や方針決定過程に参画する女性の割合



（議会は平成 26 年 12 月 31 日、管理的職業従事者は平成 24 年、校長・教頭は平成 27 年 5 月 1 日、PTA 会長全国数値は平成 27 年 9 月、農業委員は平成 26 年 8 月 1 日、その他は平成 27 年 4 月 1 日現在）

資料：内閣府、長野県県民文化部

◇方針決定過程に女性の参画が少ない理由



長野県県民文化部「男女共同参画に関する県民意識調査」（平成 26 年度）

《施策の展開》

(1) 地域、企業、行政等における女性の参画拡大

- ▶ 労働局、経済団体、労働団体等との連携による長野県働き方改革・女性活躍推進会議を設置し、職場における女性の活躍を促進します。
- ▶ 地域自治会組織のリーダー等を対象とした講座や市町村担当職員を対象とした支援研修を開催して、地域社会など様々な分野での女性リーダーの活躍を促進します。
- ▶ 県の女性職員や女性教員の育成や活躍しやすい環境づくりに一層取り組み、計画的な管理職への登用に努めます。
- ▶ 県の仕事に関心を高めてもらえるよう、女子学生を対象とした就職ガイダンスを開催するなど、県職員や教員の女性の採用試験受験者の増加に向けた取組を進めます。
- ▶ 県審議会等の女性委員比率 50%達成に向け、幅広い人材を発掘するとともに担当課への働きかけを行い、政策・方針決定過程への女性の参画を拡大します。
- ▶ 市町村における管理職への女性の登用等を推進するため、市町村の事業主行動計画の策定を支援します。
- ▶ 企業の管理職を対象としたセミナーを開催するなど、女性の就業継続を支援します。
- ▶ 従来男性が少なかった分野への男性の参画を促進します。
- ▶ 市町村の男女共同参画に関する計画・条例の策定(制定)を支援します。

(2) 女性のエンパワーメントの推進

- ▶ 地域において様々な分野で活躍している女性や、今後活躍が期待される女性との懇談を行い、そのネットワーク化を支援するとともに、次世代を担う女性リーダーを育てるためのリーダー研修やプラットフォーム（基盤）づくりを推進します。
- ▶ 市町村マップを活用した市町村の取組状況や企業における女性の活躍に関する情報の公表、女性が将来のキャリアプランを描きキャリアアップするためのロールモデルの普及促進等、女性の活躍状況の見える化を推進します。

【用語解説】 インセンティブ：目標を達成するための刺激、誘因。

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

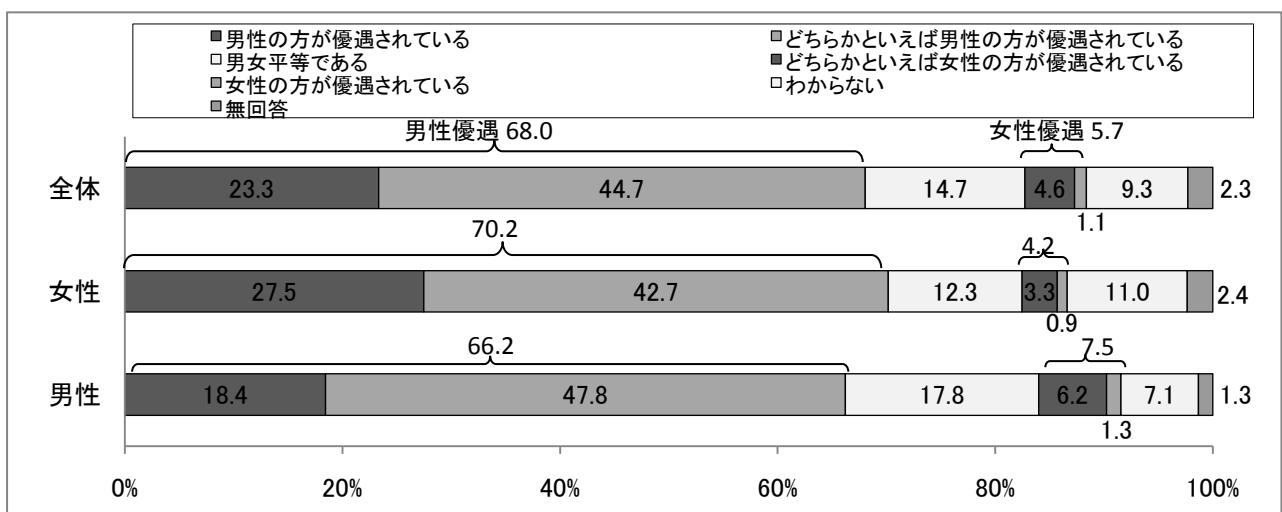
【女性活躍推進】

雇用の分野において、女性も男性も能力を十分に発揮できる機会と待遇を確保するとともに、女性の就業継続や非正規労働者などの適正な待遇確保を図ります。

◆ 現状と課題

- 女性も男性も、能力を十分に発揮できる機会及び待遇が確保されることは、男女共同参画社会の実現にとって極めて重要です。
- 就業継続について、「できるだけ長く」又は「定年まで」と考える女性は 76.7%いる一方、昇進については、課長職以上を希望する女性は 9.2%にとどまっています。
理由として、「仕事と家庭の両立が困難」(23.4%)、「自分に能力がない」(22.1%)、「責任が重くなる」(18.9%)の割合が高くなっています。
- 企業等の女性登用が少ない理由として、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性が少ない又はいない」が最も高く(33.7%)、「役職に就く在職年数を満たしていない」(17.8%)、「女性が希望しない」(13.7%)の順となっています。
- 女性の非正規就業者の割合は、58.1%(男性 20.8%)と高くなっており、増加傾向にあります。その理由として、出産、育児等で一旦仕事を離れた女性が正規雇用されることが難しい状況や、女性の意識として非正規雇用を希望するケースが多いこと等があります。
- 女性が生き生きと働き続けられる環境の整備が必要です。
- 一般労働者の平均月額賃金額において、男女間で差異がみられます。職場では 68%の人が「男性の方が優遇されている」と考えています。特に、昇進や昇格、賃金、能力評価において、男性の方が優遇されていると考える人が多くなっています。

◇職場における男女の平等感



長野県県民文化部「男女共同参画に関する県民意識調査」(平成 26 年度)

- 実質的な男女の機会均等を実現し、女性の能力が十分に発揮できるようにするため

には、制度上の男女均等だけでなく、事実上の男女格差を解消するための企業の取組（女性の積極的な採用、継続勤務年数の男女差の縮小等）が不可欠です。

- 企業の自主的なポジティブ・アクションの取組推進や、非正規雇用者の雇用環境の改善により、働きたい希望を持つ女性が働き続けられ、女性の人材育成、管理職への登用が推進されるよう支援することが必要です。
- 25歳から44歳までの子育て中の女性では、無業の就業希望者は約2万人いると推計され、就業を希望していても約8割の女性が求職活動をしていない状況です。
働きたい希望を持ちつつも働いていない女性に対して、再就職の不安要素を解消する相談体制の充実・強化等により、就職実現までのきめ細かな支援が必要です。

《施策の展開》

(1) 雇用の場における男女の均等な機会・待遇の確保

- ▶ 男女雇用機会均等法、パートタイム労働法、労働契約法に関する周知、啓発を行い、国と連携して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を促進します。
- ▶ 企業向けセミナーや職場復帰経験者等との交流会により、出産・子育てを経ても就業継続を希望する女性を支援します。
- ▶ 女性の活躍に積極的な企業を表彰するとともに、ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業等の好事例集の作成、公表等により、企業のポジティブ・アクションの取組を推進します。
- ▶ 経済団体と連携して、女性の活躍推進に関する取組が優良な企業の情報を発信して、企業の取組の加速化を図ります。
- ▶ 県の入札参加資格審査（建設工事、製造の請負、物件の買い入れ等）において、仕事と育児・介護との両立支援や女性の技術者の登用に取り組む企業に対して優遇措置を講じます。
- ▶ 県内企業における社員のキャリアパスや能力開発への考え方を就業希望者に理解してもらうため、県内企業による人材育成ビジョンの打ち出しを促進します。
- ▶ 企業内キャリアアップや正社員転換に関する助成制度等が積極的に活用されるように周知して、非正規雇用者の雇用環境の改善に取り組みます。
- ▶ 女性の活躍の推進について啓発を行うとともに、女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定等、企業が行う取組みを支援します。
- ▶ 24時間保育や病児・病後児保育を行う院内保育所等を活用し、女性医師・看護師等が働きやすい環境整備を支援します。

(2) 女性の就業促進と職域拡大

- ▶ 市町村等と連携した身近な地域での就業相談などにより、子育てなどを理由に離職した女性の再就職を支援します。
- ▶ 企業訪問による求人開拓とともに、地方事務所においてハローワークの求人情報を活用した職業紹介等を実施し、子育て期の女性やシングルマザーなどの就職を支援し

ます。

- ▶ 男性が多い業種で活躍する女性や起業した女性を広く紹介することなどを通じて、女性が選択できる職域の拡大を図ります。
- ▶ 女性の従事者が少ない建設業、林業、技術専門職等における女性の就業促進や職場環境の整備に向けて、関係団体等と連携して取り組みます。
- ▶ 建設産業団体、教育機関、教育訓練施設等からなる長野県建設産業担い手確保・育成地域連携ネットワーク会議に参画し、建設産業の担い手確保・育成策について検討します。
- ▶ 女子学生・生徒の興味や関心に資する取組により、その志望や適性に応じて理工系分野への進路選択を支援するとともに、理工系分野での女性の活躍に関する社会一般の理解を促進します。

【用語解説】 キャリアパス：ある職位や職務に就くために必要な業務経験とその順序、配置移動の標準的な例を示したもの。

女性が農林業、商工業等の自営業者や起業家として、経営に参画できる環境を整備します。

◆ 現状と課題

- 農林業、商工業等の自営業における高齢化や担い手不足対策は喫緊の課題となっています。
- 地域農産物を活用した加工品の開発や、産地直売、農家レストランなど、「6次産業化」の進展に伴い、女性の役割の重要性が高まっています。
- 商工業等の分野での女性の起業・創業を推進することにより、女性の視点による新しい製品やサービスの開発による地域の活性化が期待できます。
- 女性による起業・創業が新たな価値を生み出していく取組を広く周知し、支援することが必要です。
- 農林業、商工業等の自営業においては、生産と家事・育児・介護等の生活の両面において、女性に過重な負担がかかることがないように配慮する必要があります。
- 女性農業委員の割合は全国第2位と上位にあります。

◇女性農業委員数及び総数に占める女性の割合

	県内総数①	うち女性②	総数に占める割合 (②/①)
農業委員 (平成26年8月1日現在)	1,388	167	12.0%

(長野県農政部調べ)

- 農林業、商工業等の自営業において、女性が持てる能力を十分に発揮して活躍できるよう、地域の固定的な性別役割分担意識を解消することや、能力向上のための研修等により、経営や方針決定過程への参画を促進することが必要です。また、女性の果たしている役割や価値を適正に評価することが必要です。

《施策の展開》

- (1) 農林業、商工業等の自営業における女性の参画拡大
 - ▶ 農林業、商工業等の自営業において、働きに応じた収入の確保や、就業条件の整備を図ります。
 - ▶ 家族経営協定の締結により、女性が対等なパートナーとして農業経営に参画できる環境の整備を進めます。
 - ▶ 農村生活マイスターの認定事業により、農村女性の社会参画を推進します。

- ▶ 農産加工技術や経営管理能力の向上を図るため、研修会等を開催し、農業の6次産業化を進めます。
- ▶ NPOなどの民間団体やJA長野県グループと連携・協働した多様な生活サービスの提供により、一人多役の農村暮らしを支援します。
- ▶ 県内で農業に従事する若い女性の活躍する姿や、農業・農村が持つ魅力について、大都市に住む農業に関心のある同世代の女性に向けて発信します。
- ▶ インターネットを介して多くの人から出資を得る「クラウドファンディング」の活用促進により、女性の視点による新しい製品やサービスの開発を支援します。

(2) 農林業、商工業等の自営業における女性の交流支援

- ▶ NAGANO農業女子等の女性のネットワーク化を進めるとともに、異分野の女性間の交流促進により、女性の発想と行動力による新しい仕事づくりを支援します。
- ▶ 女性の農業者、林業者、商工業や観光業の女性経営者など各分野の女性の交流・懇談の場づくり等を通じて、主体的に様々な活動ができるよう支援します。
- ▶ 女性若手後継者等の育成のための研修会、交流会を開催し、商工業等における女性経営者を育成します。
- ▶ コワーキングスペースなどを活用し、相談体制や交流の場を設けて、女性の起業・創業を支援します。

【用語解説】 家族経営協定：家族経営が中心の日本の農業が、魅力ある農業となり、男女を問わず意欲を持って取り組めるようにするためには、経営内において家族一人ひとり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あり、「家族経営協定」はそれを実現するために、農業経営を担っている世帯員間相互のルールを文書で取り決めたもの。

6次産業化：農林水産業・農山漁村と2次産業・3次産業を融合・連携させることにより、農林水産物を始めとする農山漁村の多様な「資源」を利活用し、新たな付加価値を生み出す地域ビジネスや新産業を創出すること。

目標4 男女の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）

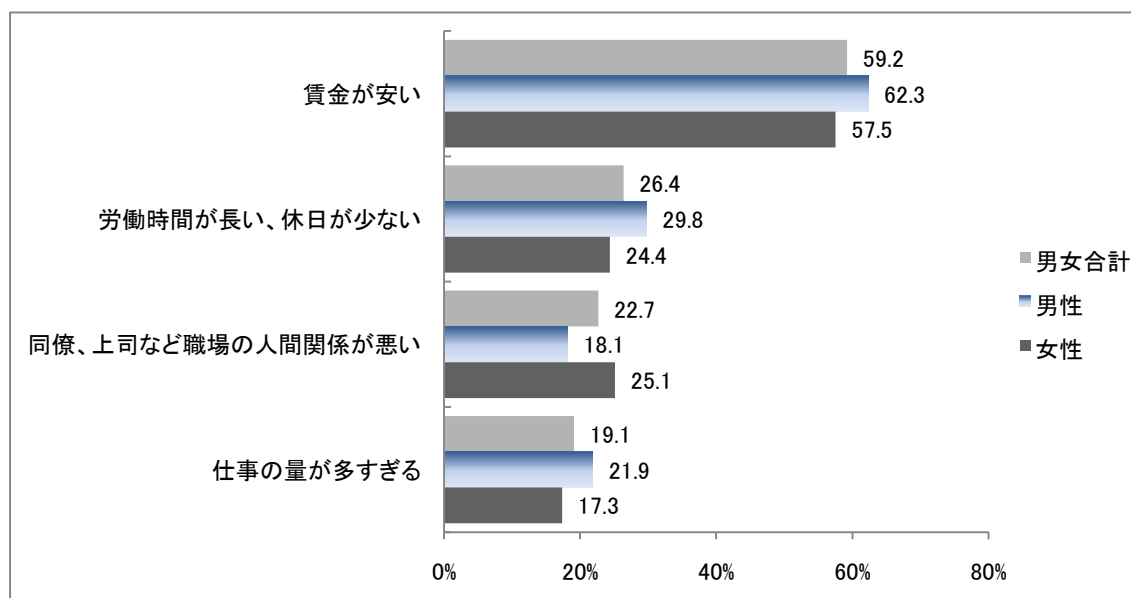
【女性活躍推進】

女性も男性もともに、仕事と家庭生活や地域生活が充実できる社会の実現に取り組みます。

◆ 現状と課題

- 人々の価値観の多様化や核家族化の進行などに伴い、仕事と家庭生活や地域生活の調和がとれた生活、生活の質を高めることが求められています。
- 県内企業で働いている人のうち、「仕事と家庭生活をともに優先」、「仕事と家庭生活と地域・個人の生活をともに優先」を希望すると回答した人の割合は67.7%でしたが、現実これらとともに優先している人の割合は、約3割にとどまっています。特に男性についてみると、「仕事優先」を希望する人の割合は5.1%でしたが、現実には30.7%の人が仕事優先となっており、希望と現実では大きな乖離があります（平成26年度「男女共同参画に関する県民意識調査」）。
- 労働条件に対する悩み、不満がある人の割合は、男女ともに約6割となっており、そのうち男性29.8%、女性24.4%の人が「労働時間が長い、休日が少ない」と回答しています。

◇労働条件や職場環境などの不安、悩み、不満がある場合の主な理由



長野県男女共同参画推進県民会議「女性雇用環境調査」（平成26年度）

- 少子高齢化社会を迎え、男性にとっても介護が身近な問題となっており、ワーク・ライフ・バランスの実現は喫緊の課題です。
- 日本の夫（6歳未満の子供を持つ場合）の家事・育児関連時間は、1時間程度と国際的にみて低水準となっています。また、夫の家事・育児時間が長いほど、妻の継続

就業割合が高く、第2子以降の出生割合も高い傾向にあります。

- ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、企業の取組が不可欠です。ワーク・ライフ・バランスを推進することにより、従業員の満足度や会社への貢献意欲が向上し、能力のある人材の確保や生産性の向上につながるなど、企業の競争力を高める効果が期待できます。また、仕事以外の活動が増えることにより、地域社会の活性化にも役立つことが期待されます。
- 短時間正社員制度や在宅勤務制度など多様な勤務制度の導入を、労使の協調のもとで推進していくことが必要です。
- 長野県の平成26年（2014年）の合計特殊出生率は1.54で、全国平均の1.43を上回っていますが、長期的には低下傾向にあり、少子化が進行しています。子育てをサポートする体制の充実など、誰もが安心して子どもを産み育てることができる環境づくりが望まれます。

《施策の展開》

(1) ワーク・ライフ・バランスの推進

- ▶ 仕事と家庭の両立を支援するため、子どもたちの居場所整備や職場環境の整備を進めます。
- ▶ 従業員の仕事と家庭の両立に取り組む企業を支援し、育児休業制度の普及を推進します。
- ▶ 短時間正社員制度や在宅勤務制度など多様な勤務制度の導入の働きかけ、ワークシェアなどの柔軟な働き方の提案、ワーク・ライフ・バランスの考え方の啓発を企業訪問等により実施するとともに、優良事例について幅広く発信を行います。
- ▶ 多様な働き方の導入や職場環境の改善に取り組む企業を、職場いきいきアドバンスカンパニーとして認証し、借入金利優遇などのインセンティブにより支援します。
- ▶ 女性の活躍の推進について啓発を行うとともに、女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定等、企業が行う取組みを支援します。（再掲）
- ▶ 労働局、経済団体、労働団体等との連携による長野県働き方改革・女性活躍推進会議を設置し、長時間労働の抑制、休暇の取得促進、短時間正社員制度や在宅勤務制度などの多様な働き方の導入等について取り組みます。
- ▶ 男性の家事・育児・介護等への参画の推進について積極的に啓発し、様々な場を通じて、「イクメン」、部下の子育てや介護を応援する「イクボス・温かボス（あったかボス）」（仮称）の普及を促進します。
- ▶ 企業に対し、男女ともに子育てと仕事が両立でき、出産・子育てがしやすい職場環境づくりに向けた啓発を行い、社員の子育て応援宣言登録企業を増やすとともに、多様な勤務制度の導入を働きかけます。

(2) 多様なライフスタイルの実現

- ▶ 家事・育児等を積極的に行う男性ロールモデルの提示や好事例の普及等、女性の活躍を応援する男性の取組みを支援します。

- ▶ 自然と共生し、生き生きと働き、暮らすことができる長野県ならではの多様なライフスタイルの魅力を広く発信します。
- ▶ 長野県での居住と大都市での仕事を両立できるようにするため、ふるさとテレワークの基盤を整備します。
- ▶ 地域住民や先輩移住者を講師として、長野県での暮らし方を学び、体験できる講座を官民連携で開催します。
- ▶ 県外での就職説明会の開催等により、県外からの移住者が、長野県の介護の仕事に就きやすい環境を整えます。
- ▶ NPOなどの民間団体やJA長野県グループと連携・協働した多様な生活サービスの提供により、一人多役の農村暮らしを支援します（再掲）。

(3) 子育て支援体制の充実

- ▶ 延長保育、休日保育について、保育時間の延長やより多くの施設での受け入れが可能となるよう支援します。
- ▶ 病児・病後児保育を県内すべての広域圏で利用できるよう、市町村を支援します。
- ▶ 子育て支援を行うNPOと、子育て支援に協力したい既存の女性団体やシニア世代のボランティアグループ等のマッチングにより、相互の活動の活性化を支援します。
- ▶ 地域の子育て支援の担い手となる子育てサポーターの育成を進めるため、研修や認定を実施します。