

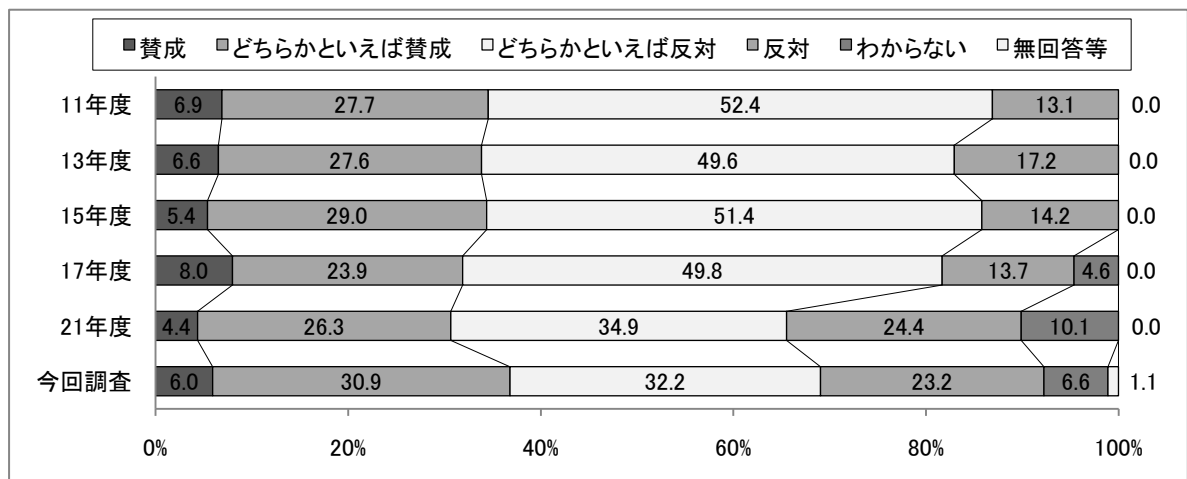
## 目標5 社会制度・慣行の男女共同参画の視点に立った見直し、意識改革

男女ともに希望に応じた多様なライフスタイルが選択できる社会を実現するために、社会制度や慣行について必要な見直しを進めるとともに、固定的性別役割分担意識の解消を図ります。

### ◆ 現状と課題

- 「男女ともに仕事を持った方がよい」、「家事・子育て・介護は男女が協働して行うべき」とともに約9割が肯定的に考えている一方、「男は仕事、女は家庭」という固定的性別役割分担意識を肯定的に考える人の割合は、36.9%と依然として高くなっています。

◇ 「男は仕事、女は家庭」という考え方についての推移



長野県県民文化部「男女共同参画に関する県民意識」（平成26年度）

- 固定的性別役割分担意識を肯定する割合は、男性（45.7%）の方が女性（29.5%）より高くなっています。
- 社会全体の男女平等感では、「男性の方が優遇されている」、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」と回答した割合が75.1%で、依然として多くの人が男女の不平等感を持っています。
- 社会制度や慣行、しきたりなどにより、人々の意識の中に長い時間をかけて形成されてきた固定的性別役割分担意識は、男女共同参画の実現の大きな障害の一つであり、これを解消し、社会制度や慣行が進学や職業など個人の自由な選択を阻害することがなく、男性と女性に公平に働くよう見直していくことが求められています。
- 固定的性別役割分担意識を背景に、男性を中心とした雇用慣行が維持されていることなどにより、家事・育児等において男性の参画が少なく、女性の負担が多くなる実態があります。**【女性活躍推進】**
- 男女がともに能力を十分に発揮できる多様なライフスタイルが選択できる社会を

実現するためには、従来の慣習・慣行について男女共同参画の視点から見直し、改善を図る必要があります。

#### 《施策の展開》

- ▶ 男女の平等意識の定着、固定的性別役割分担意識の解消に向けて、男女共同参画のメリットを具体的にイメージできるようにあらゆる年代層への広報、意識啓発に取り組みます。
- ▶ 地域の慣習・しきたりの背景にある固定的性別役割分担意識を解消するため、実践に役立つ参加体験型の講座を開催するなど、意識改革の取組を進めます。
- ▶ 企業経営者や管理職等の男女共同参画に関する理解を促進します。**【女性活躍推進】**
- ▶ 県の広報、出版物等における表現が性別に基づく固定観念に捉われないものとなるよう職員への啓発を行い、男女共同参画の視点に立った表現の普及を図ります。
- ▶ 男女共同参画推進県民会議の活動を支援し、男女共同参画社会づくりに向けた県民との協働の取組を推進します。
- ▶ 男女共同参画推進指導委員制度を運営し、県民からの苦情の申出に適切に対応します。
- ▶ 男女共同参画の意識や現状を把握するための各種調査の実施や統計情報の収集、提供を行い、広く周知します。
- ▶ 女性の職業生活における活躍を推進するため、情報の収集、提供及び啓発を行います。**【女性活躍推進】**

## 目標6 男女共同参画を推進する教育・学習の充実

男女共同参画社会を実現するために、教育や学習の果たす役割は極めて重要です。

子どもの頃から男女共同参画の理解を深めるとともに、生涯を通じてキャリア形成ができる教育・学習の機会の充実を図ります。

### ◆ 現状と課題

- 男女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できる男女共同参画社会を実現するためには、子どもの頃から男女共同参画の理解を促進し、将来のキャリア形成ができるよう取り組むことが重要です。【女性活躍推進】
- 意欲ややる気を持ち、自己の人格を磨き豊かな生活を送るために、自らを肯定する気持ちを持つことが必要ですが、自分が「好き」、「だいたい好き」と感じている児童・生徒の割合は、女子の方が男子に比べ低くなっています。
- 子どもたちが自己肯定感を持ち、社会の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方ができるように、学校、家庭、地域社会が一体となってキャリア教育を進めていく必要があります。【女性活躍推進】
- 女子学生・生徒の理工系分野への進学状況は、学校基本調査の結果等によると他の分野に比較して低くなっていますが、理工系分野の人材育成の観点から、女子学生・生徒のこの分野への進路選択を支援することが求められています。【女性活躍推進】
- 生涯を通じて学び、その成果を地域に活かす社会活動の実践を支援するため、多様なキャリア教育・学習の機会を提供するとともに、社会教育の指導者や地域活動のリーダー等の人材育成を推進する必要があります。【女性活躍推進】

### 《施策の展開》

#### (1) 学校教育の充実

- ▶ 子どもたちの発達段階に応じて、男女共同参画社会に関する題材の授業への位置づけ等、計画的に男女平等への理解を深める教育を推進します。
- ▶ 子どもたちが、自立した生活意識を高めることができるよう、職場体験学習などにより自らの人生設計を考えるキャリア教育を推進します。【女性活躍推進】
- ▶ 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（再掲）。【女性活躍推進】

#### (2) 生涯を通じた学習機会の充実

- ▶ 生涯にわたって能力を発揮し、社会活動を実践することができるように、職場、家庭、地域などにおける多様なニーズに対応した学習機会の提供を支援します。【女性活躍推進】

- ▶ 女性のチャレンジ支援、多様な生き方支援、女性に対する暴力防止のための講座等を開催し、女性の雇用と社会参加の促進をはじめ、男女共同参画に関する課題解決に向けた学習の機会を提供します。【女性活躍推進】
- ▶ 男女共同参画社会づくりの意識の普及啓発等を図るため、啓発資料の作成配布、出前講座等を実施します。
- ▶ 女性の活躍推進に資する情報を収集し、広く発信していきます。【女性活躍推進】
- ▶ 人権が尊重される社会をつくるために県民が自主的・主体的に取り組む学習会等の活動を支援します。
- ▶ 社会教育の関係者等を対象に、地域づくりや学校と地域の連携推進、地域の教育力の向上を柱とする講座を開催し、男女共同参画社会づくりをはじめ、住民自身が主役となる実践活動をリードできる人材の育成を進めます。
- ▶ 男性の家事等日常生活の自立支援を促進します。
- ▶ 生涯にわたり健康で社会参加ができるよう、各年齢でのライフステージに応じた健康教育を推進します。

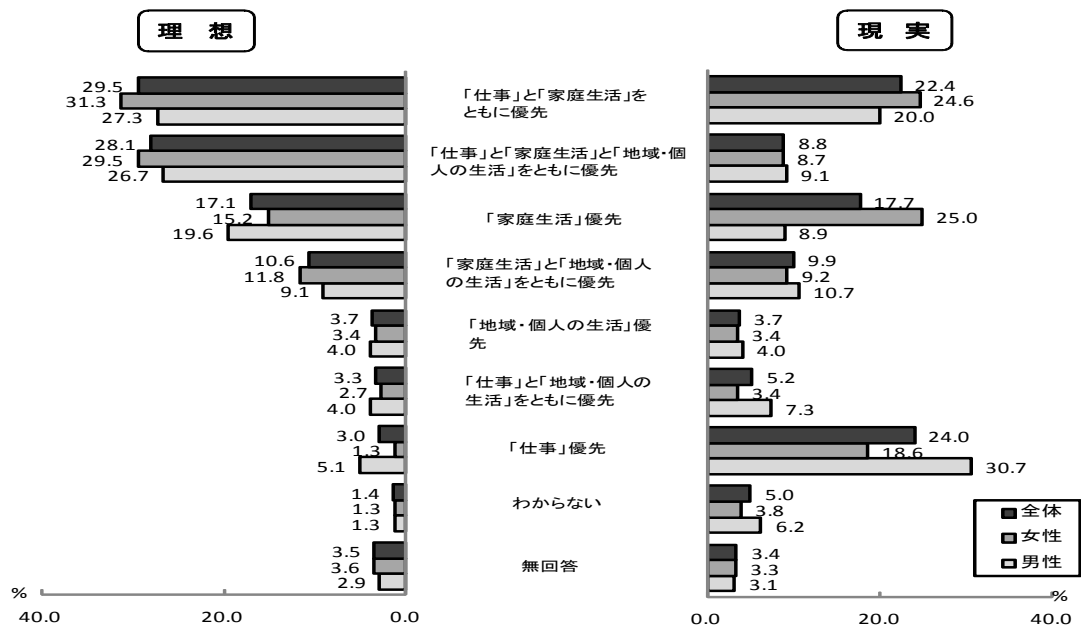
## 目標7 男性にとっての男女共同参画の推進

男性にとっても生きやすい社会を目指し、男性の働き方の見直しや固定的性別役割分担意識の解消を推進します。

### ◆ 現状と課題

- 男女共同参画社会の実現は、男性にとっても自己実現を目指し、生きがいを持って生活を送るために極めて重要です。
- 長時間労働を前提とした男性中心型の労働慣行を見直し、家事、育児等への男性の参画が促進されるよう、男性や企業の意識改革、環境の整備が必要です。【女性活躍推進】
- 長野県の特徴である豊かな自然環境の中、家庭や地域で活躍する男性の事例の収集・提供など、男女共同参画社会づくりが男性にとっても暮らしやすい社会であることを積極的に発信し、固定的な性別役割分担意識を解消する取組が求められます。
- 「男は仕事、女は家庭」という固定的性別役割分担意識を肯定する割合は、男性（45.7%）の方が女性（29.5%）より高くなっています（平成26年度「男女共同参画に関する県民意識調査」）。
- 男性の育児休業取得率は、平成27年度で2.3%であり、平成21年度の0.8%と比較すると増加したものの、女性が90%を超えているのに比べて低い割合となっています。【女性活躍推進】
- ワーク・ライフ・バランスについて、男性が「仕事優先」を理想とする割合は5.1%ですが、現実には「仕事優先」が30.7%となっています。【女性活躍推進】

### ◇ワーク・ライフ・バランスの理想と現実について



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）

- 子育て世代の30歳代の男性のうち、5人に1人が週60時間以上働いており、育児、家事等の時間を確保することが困難な状況に置かれています。【女性活躍推進】
- 男性労働者が仕事を続けていくうえで、家庭内の事情などで最も気にかかっていることは、「自分の健康」（56.0％）に次いで、「両親や病人の介護・看護」が39.0％と高くなっており、今後さらにこうした状況は強まるものと思われま（平成26年度「女性雇用環境調査」）。
- 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。
- 女性が結婚、出産、子育て期においても就業を継続し、また管理職を目指すことができる環境を整えるためにも、男性中心型の長時間労働を前提とした働き方を変えていく必要があります。【女性活躍推進】
- グローバル化の進展に伴い、企業も競争力を高めるために女性の活躍が求められており、従来の日本的雇用慣行に基づく男性の長時間労働と固定的性別役割分担意識を変革する必要があります。

#### 《施策の展開》

- ▶ 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。（再掲）【女性活躍推進】
- ▶ 企業訪問等により育児休業、年次休暇を取得しやすい職場環境づくりについて働きかけを行います。【女性活躍推進】
- ▶ 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。（再掲）【女性活躍推進】
- ▶ 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。（再掲）【女性活躍推進】
- ▶ 男性が家事・育児・介護等の多様な経験を得ることは、マネジメント力の向上など男性自身のキャリア形成にとっても有用であることを普及啓発し、長時間労働の解消や仕事と家庭生活の両立実現に取り組みます。【女性活躍推進】
- ▶ 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を支援します。（再掲）【女性活躍推進】
- ▶ 豊かな自然環境の中、家庭や地域で活躍する男性の事例の紹介など、多様なライフスタイルを積極的に発信し、男性の理解促進と環境醸成に取り組みます。
- ▶ 男性を対象とした相談やセミナー等を実施し、男性の仕事や生活に関する悩み等に対して支援を行います。