

第4次長野県男女共同参画計画

平成28年2月
長野県

I	計画の基本的な考え方	2
1	計画策定の趣旨	
2	基本理念	
3	計画の性格	
4	計画の期間	
5	計画の進行管理	
II	計画策定の背景	4
1	社会経済情勢の変化	
2	女性の就業をめぐる状況	
3	県民の男女共同参画に関する意識の現状（「県民意識調査」より）	
4	企業における女性の活躍推進に関する取組の状況（「女性雇用環境調査」より）	
5	第3次長野県男女共同参画計画の達成状況	
III	基本目標と将来像	25
◇	基本目標 多様なライフスタイルが実現できる信州	
◇	男女共同参画社会がめざす姿	
1	あらゆる分野で女性が活躍できる社会の実現	
2	安心して子育てができる暮らしの実現	
3	男女がともに豊かさを実感できる暮らしの実現	
◇	めざす姿実現のために特に重要な視点と取組	
IV	施策体系	33
V	目標と推進施策の展開	34
目標1	政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	
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	
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	
目標4	男女の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）	
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	
目標6	男女共同参画を推進する教育・学習の充実	
目標7	男性にとっての男女共同参画の推進	
目標8	地域・防災分野における男女共同参画の推進	
目標9	困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備	
目標10	女性に対するあらゆる暴力の根絶	
目標11	生涯を通じた男女の健康支援	
VI	推進体制の強化	62
VII	達成目標一覧	64
	関係資料	66

I 計画の基本的な考え方

1 計画策定の趣旨

長野県は、昭和 55 年（1980 年）年に策定した長野県婦人行動計画から、第 3 次男女共同参画計画まで、35 年余りにわたり男女共同参画社会の実現に向けた施策を行ってきています。

その結果、男女共同参画社会に対する理解は深まりつつありますが、未だに固定的性別役割分担意識が根強く残っているなど、男女の平等感を実感できるまでには至っていません。また、男性中心型の労働慣行等が根強く残っており、女性が仕事と家庭を両立することを困難にする原因となっています。

少子化による生産年齢人口の減少が進み、将来の労働力不足が懸念されるとともに、県民のニーズが多様化するなかで、新たな価値を創造して、社会の活力を維持していくためには、早急に女性の活躍を推進することが重要となっています。また、長時間労働の削減など働き方を見直し、男女が互いに責任を分かち合いながら家庭や地域社会での役割、貢献を果たすことが求められています。

また、健康長寿県として、すべての年代の男女が多様なライフスタイルの希望を実現することができ、健康で生きがいを持って活躍できる社会をつくる必要があります。

この計画は、こうした社会環境の変化や課題を踏まえ、男女共同参画をより効果的に推進するための指針とするものです。

2 基本理念

長野県男女共同参画社会づくり条例（平成 14 年条例第 59 号）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。

- ① 男女の人権の尊重
- ② 生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利の尊重
- ③ 社会における制度又は慣行についての配慮
- ④ 政策等の立案及び決定への共同参画
- ⑤ 家庭生活における活動と他の活動の両立
- ⑥ 国際社会の動向を踏まえた取組

3 計画の性格

本計画は、男女共同参画基本法（平成 11 年法律第 78 号）第 14 条第 1 項の規定及び長野県男女共同参画社会づくり条例に基づいて、本県が策定する男女共同参画社会づくりの促進に関する基本的な計画です。

また、本計画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 項の規定に基づいて、本県が策定する女性の職業生活における活躍の推進に関する計画です。

※ 女性の職業生活における活躍に関する事項については、「V 目標と推進施策の展開」

中の該当する項目等に「【女性活躍推進】」と表示しています。

本計画は、長野県男女共同参画社会づくり条例の趣旨にのっとり、県が直接行う取組にとどまらず、男女共同参画社会づくりを促進するため、県民、事業者、市町村等の積極的な取組が行われるよう期待しています。

4 計画の期間

平成 28 年度を初年度とし、平成 32 年度を目標年度とする 5 か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（P D C A サイクル）を確立します。

Ⅱ 計画策定の背景

1 社会経済情勢の変化

(1) 国の動向

○国内外の動き

日本の総人口は平成 20 年（2008 年）をピークに減少に転じ、人口減少社会が到来しています。また、少子・高齢化が進行するとともに、単身世帯及び未婚者の増加が顕著となっています。

生産年齢人口が減少するなか、経済再生・活性化に向け、経済分野における女性の活躍への期待が高まっています。

政治、経済、文化などの各分野において国際化が進展し、特に経済分野では企業の海外進出が活発に行われ、グローバル化が顕著になっています。

一方、世界経済フォーラム公表の経済、教育、政治及び保健の分野から男女間の格差を数値化した GGI（ジェンダーギャップ指数）をみると、日本は世界 145 か国中 101 位（2015 年）で、特に経済と政治の分野で低い状況にあります。

諸外国では、リーマンショック以降の、女性の活躍を今後の経済成長の原動力と捉えた議論の広がりを背景に、企業の情報開示、役員会における多様性（ダイバーシティ）の確保、企業への補助金給付や税制上の優遇、優先的な公共調達といったインセンティブ付与等、様々な取組を通じ女性の活躍を促進しています。

また、フランスやスウェーデンなど出産・子育てと就労に関して幅広い選択ができるように両立支援の政策を進めている国では、出生率が回復傾向に転じています。

○地方創生の取組

平成 26 年（2014 年）12 月には、人口減少社会の克服と地方創生を目指す「まち・ひと・しごと創生」の長期ビジョンと総合戦略が閣議決定され、「地方における安定した雇用を創出する」、「地方への新しいひとの流れをつくる」、「若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる」及び「時代に合った地域をつくり、安心な暮らしを守るとともに、地域と地域を連携する」の 4 つの基本目標を掲げて、地方への多様な支援と切れ目のない施策の展開を図ることとしました。

○女性の活躍推進

国は、「2020 年までに、社会のあらゆる分野において、指導的地位に女性が占める割合を 30%とする」という目標を掲げ、女性の活躍を推進しています。

また、「我が国最大の潜在力」である女性の力を最大限に発揮していくことが喫緊の課題であるとして、「日本再興戦略」改訂 2014（平成 26 年 6 月閣議決定）において、民間事業者及び国・地方公共団体が女性の活躍推進に向けて果たすべき役割を定める新たな法的枠組みの構築を検討することが盛り込まれました。これを受け、厚生労働省労働政策審議会雇用均等分科会における議論等を経て、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案が平成 27 年 2 月に閣議決定され、第 189 回通常国会における

審議・修正の後、平成 27 年 8 月 28 日に成立し、9 月 4 日に施行されました。

○男女共同参画関係制度の整備

平成 27 年(2015 年)12 月、国の「第 4 次男女共同参画基本計画」が閣議決定されました。この計画では、以下の 4 つを目指すべき社会とし、その実現を通じて、男女共同参画基本法が目指す男女共同参画社会の形成の促進を図っていくとしています。

- ① 男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、多様性に富んだ豊かで活力ある社会
- ② 男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- ③ 男性中心型労働慣行等の変革等を通じ、仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活その他の社会生活及び家庭生活を送ることができる社会
- ④ 男女共同参画を我が国における最重要課題として位置付け、国際的な評価を得られる社会

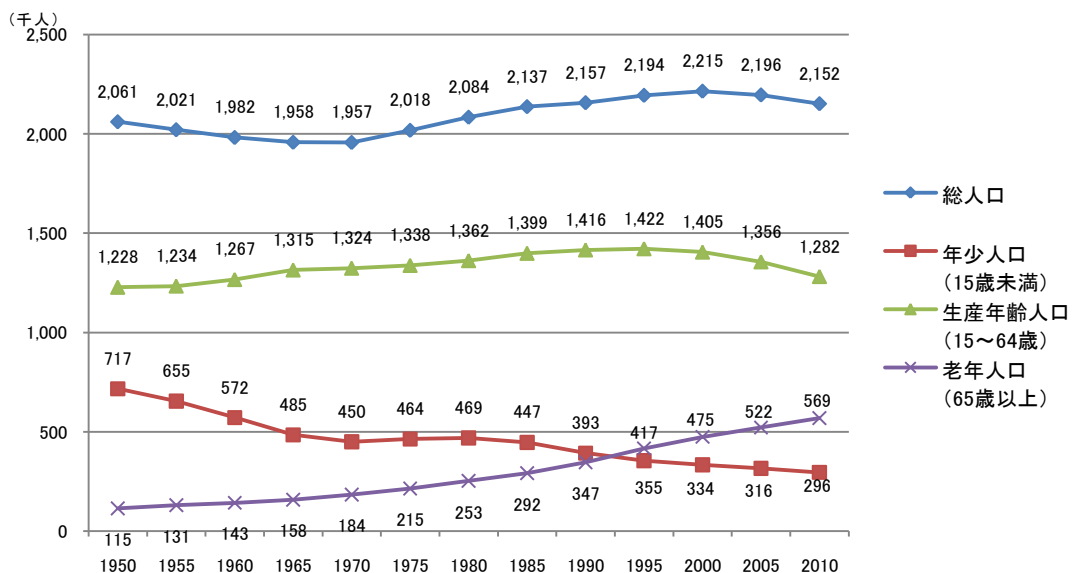
(2) 長野県の状況

○人口減少、少子・高齢化の進展

長野県の総人口は、平成 12 年(2000 年)の 221.5 万人をピークとして既に減少に転じており、平成 22 年(2010 年)の人口は 215.2 万人となっています。

また、年齢 3 区分別の人口をみると、平成 22 年(2010 年)の年少人口(0 歳～14 歳)は約 29.6 万人、生産年齢人口(15 歳～64 歳)は約 128.2 万人でそれぞれ減少傾向にある一方、老年人口(65 歳以上)は約 56.9 万人で増加しています。

◇長野県の人口の推移



長野県企画振興部作成 出典:国勢調査(平成 22 年度)

○個人の価値観・ライフスタイルの多様化

県民の結婚に対する意識が変化しており、平成 26 年（2014 年）の平均初婚年齢は男性が 31.4 歳、女性が 29.5 歳と、昭和 55 年（1980 年）と比較して男女ともに 3 歳程度上昇しています。また、未婚率は、30 歳代前半において男性が約 46%、女性が約 31%と、昭和 55 年（1980 年）と比較して男女ともに 20 ポイント以上上昇しており、晩婚化と未婚化が進行しています。

生活面では、精神的な満足感や暮らしのゆとりが重視され、多様な働き方や自由時間の充実など、心身ともにゆとりある生活が求められています。

経済的な豊かさだけでなく、自然と調和した創造的な生活を求めて長野県に移住する人が増えるなど、生活の質を重視する意識が高まっています。

○「しあわせ信州創造プラン」

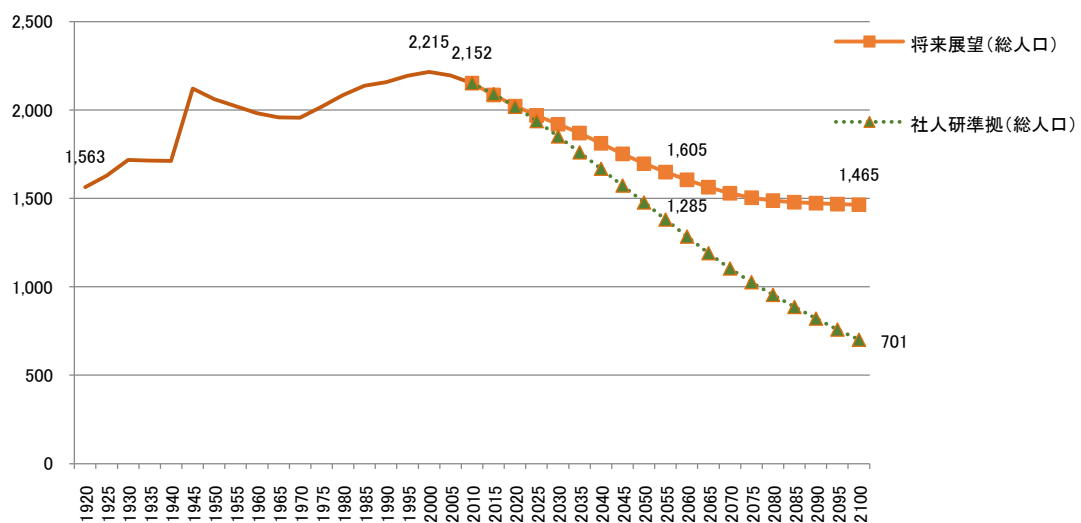
県は、平成 25 年度から平成 29 年度までを計画期間とする長野県総合 5 か年計画「しあわせ信州創造プラン」を策定しました。基本目標に「確かな暮らしが営まれる美しい信州」を掲げ、重点プロジェクトの 1 つである「雇用・社会参加促進プロジェクト」において、女性の雇用と社会参加を促進するため、企業・地域社会の意識改革や子育て支援策の推進、女性の就業継続や再就職に対する支援などに取り組んでいます。

○「長野県人口定着・確かな暮らし実現総合戦略」

県は、地方創生に関する取組として、平成 26 年度に設置した「長野県人口定着・確かな暮らし実現会議」の議論を踏まえ、平成 27 年 10 月に「長野県人口定着・確かな暮らし実現総合戦略」（以下、「総合戦略」という。）を策定しました。

長野県人口の将来展望については、特段の政策を講じない場合は、2010 年の 215.2 万人から、2060 年には 129 万人程度となり、その後も減少が続くと推計（国立社会保障・人口問題研究所将来推計人口に準拠）されるのに対して、一定の政策を講じた場合、2060 年に 161 万人、2080 年頃から 150 万人程度で定常化が見込まれます。

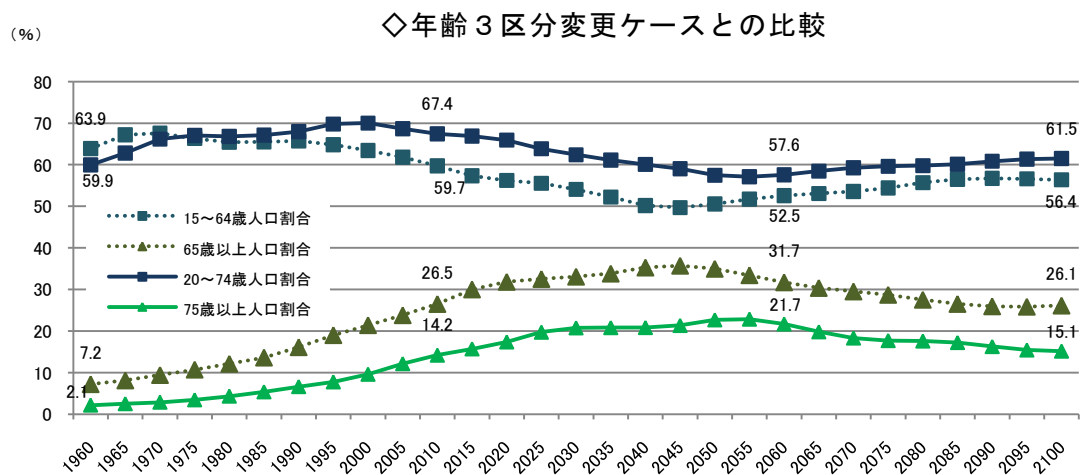
◇長野県の長期推計人口推移（総人口）



長野県企画振興部作成（平成 27 年）

また、近年の高校・大学進学率の状況や平均余命・健康寿命が伸長してきている状況を踏まえると、現在においては、一般的に用いられる年齢3区分は、県民の実生活を反映しきれていない面もあるとも考えられます。

こうした状況を踏まえて、年齢を「20歳未満」「20歳～74歳」「75歳以上」で区分して将来の人口割合を推計した場合、生産年齢人口の割合は、「15歳～64歳」では2060年に52.5%に低下するのに対し、「20歳～74歳」と捉えれば、2060年でも57.6%にとどまり、長期的には60%を超えて定常化する見通しです。



長野県企画振興部作成（平成 27 年）

人口減少下で地域の活力を維持していくためには、高齢者が経験や知識を活かして活躍できる社会づくりが重要です。

総合戦略では、女性や高齢者の就業率が高く、農ある暮らしが根付いている長野県が先頭に立って、新しく多様な働き方・暮らし方を定着させ、創造していくことを、基本方針の一つに位置付けています。

今後、人口減少への歯止めと人口減少を踏まえた地域社会の維持・活性化に向け、総合戦略で示した施策を展開していきます。

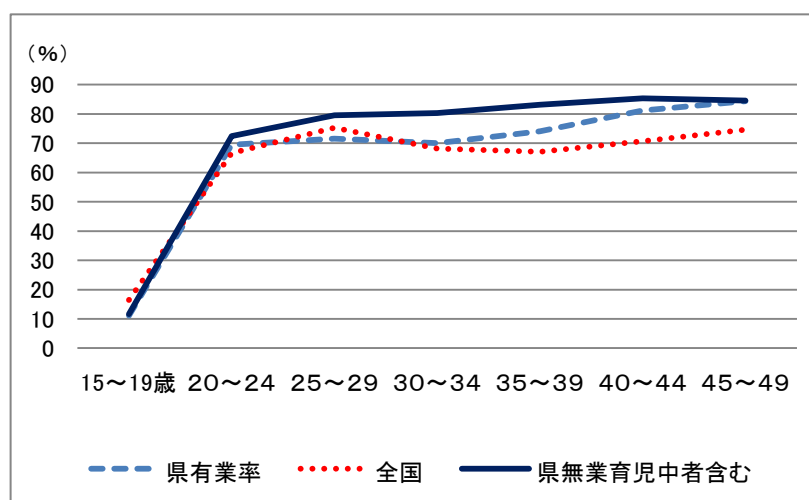
2 女性の就業をめぐる状況

(1) 女性の有業者及び就業希望者の状況

総務省「就業構造基本調査」(平成24年)によると、女性における長野県の生産年齢人口に占める有業者の割合は67.9%で、全国6位と上位にあるものの、25歳から44歳までの育児中の女性に限ると、有業者の割合は59.3%で、全国22位にとどまっています。

女性の無業者のうち、就業を希望する者の割合は19.5%で、無業で家事等に従事しているが働きたい希望を持つ女性は約9万人となっています。また、そのうち育児をしている25歳から44歳までの女性は約2万人で、その約8割の女性が、就業を希望していても求職活動をしていない状況です。

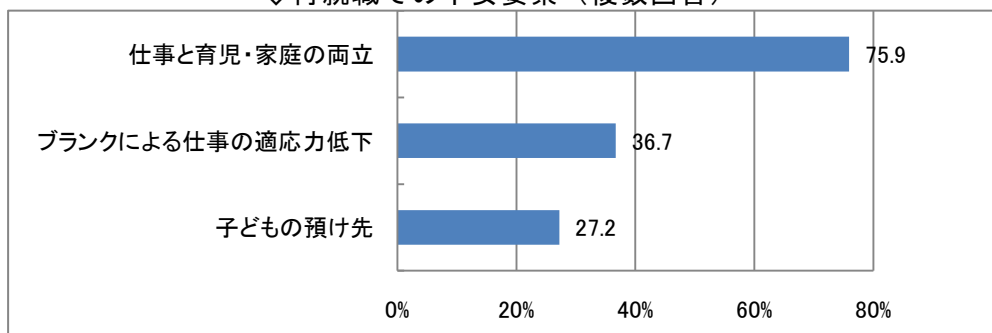
◇女性有業率



総務省「就業構造基本調査」(平成24年)

「子育て中の母親の就労意識アンケート」では、求職活動をしない理由として、再就職への不安や就職活動の仕方がわからないなどが挙げられています。また、再就職での不安要素の内容として、仕事と育児・家庭の両立、ブランクによる仕事の適応力低下、子どもの預け先等が多く挙げられています。

◇再就職での不安要素(複数回答)



長野県産業労働部「子育て中の母親の就労意識アンケート」(平成24年)

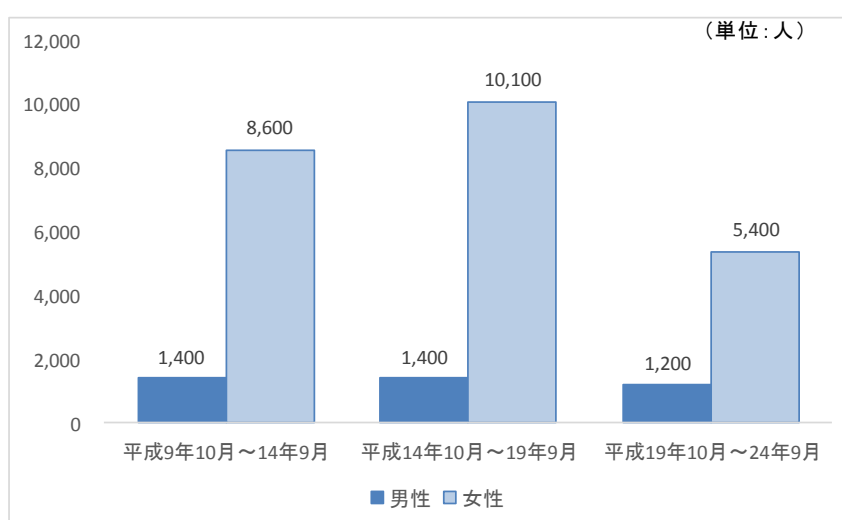
(2) 介護、就業及び離職の状況

総務省「就業構造基本調査」(平成24年)によると、長野県の15歳以上人口において介護をしている人は109,500人で、そのうち女性が67,500人、男性が42,000人となっています。

女性の有業者のうち、介護をしている人は35,000人で、女性の有業者488,400人に占める割合は7.2%となっています。

また、平成19年10月から平成24年9月までの5年間に介護・看護のために前職を離職した女性は5,400人、男性は1,200人となっており、介護・看護を理由とした離職は、女性が男性を大幅に上回っています。

◇介護・看護のために前職を離職した15歳以上人口の推移



総務省「就業構造基本調査」(平成24年)

(3) 雇用形態別の就業状況

雇用形態についてみると、男性は25歳から59歳まで正規の職員・従業員が8割以上を占めています。一方、女性は20歳から34歳までは、正規の割合が6割前後を占めますが、35歳以上で正規の割合が低くなり、40歳以上では非正規の割合が6割前後と高くなっています。

出産、育児等でいったん仕事を離れた女性が再就職する際に正規雇用が難しい状況があるとともに、女性の意識として非正規雇用を柔軟な働き方と考えて選択している割合が高いことも影響していると考えられます。

(4) 管理職に占める女性の割合

管理的職業従事者(課長相当以上、公選された公務員を含む。)に占める女性の割合は9.1%で、都道府県の中で5番目に低くなっています。女性の就業率は高いものの、出産、育児等をきっかけに非正規雇用となるなど、キャリア形成が難しい状況

などが影響しているものと考えられます。

◇管理職(課長以上)に占める女性の割合

長野県	全国	全国順位
9.1%	13.4%	43位

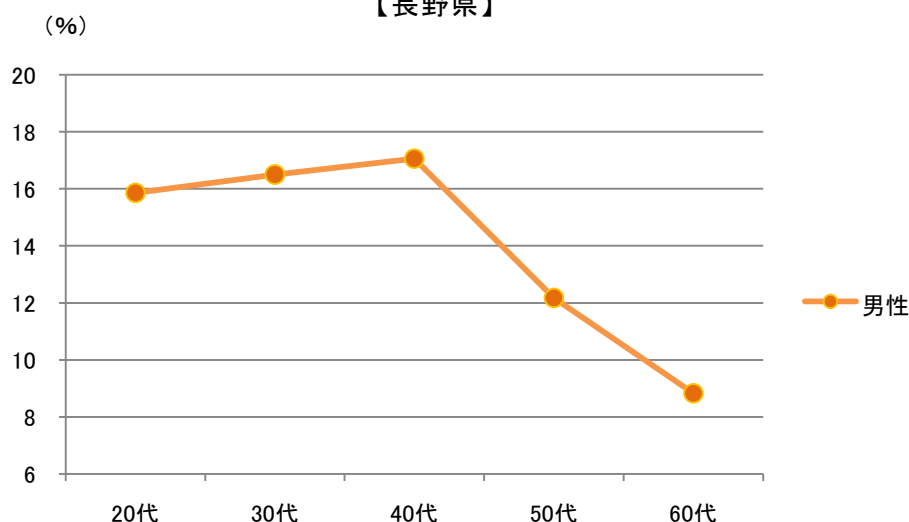
総務省「就業構造基本調査」(平成24年)(資料:内閣府「男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会報告書」)

(5) 男性の長時間労働の状況

週労働時間 60 時間以上の男性労働者の割合は、全体で 14.5%です。全国平均の 15.8%は下回っていますが、特に 30 代では 16.5%、40 代では 17.1%と高くなっています。

◇週間就業時間 60 時間以上の雇用者の割合

【長野県】



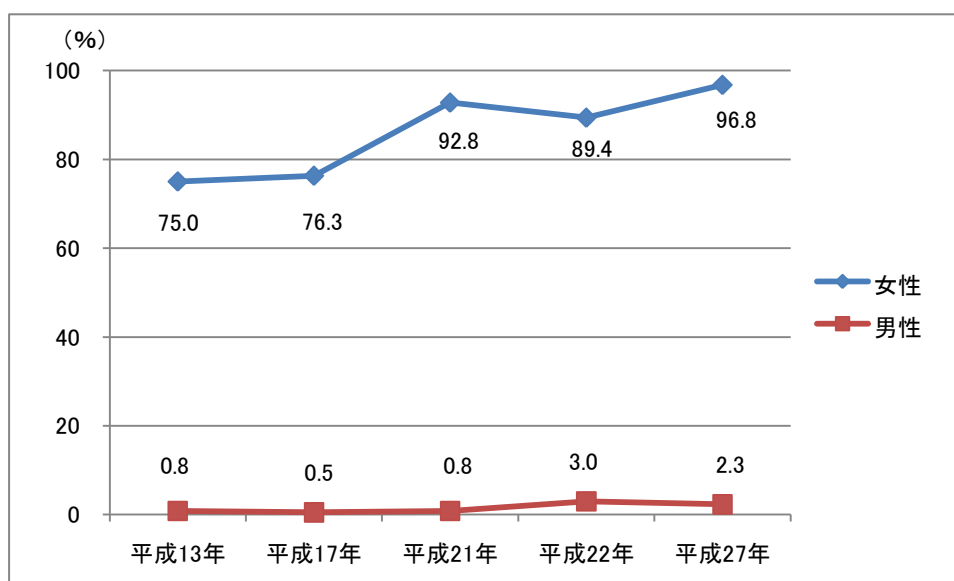
総務省「就業構造基本調査」(平成24年)

(6) 男性の育児休業取得率

長野県産業労働部「長野県賃金実態調査附帯調査」(平成27年)によると、男性の育児休業取得率は2.3%で、低い水準となっています。また、女性の取得率96.8%と比較すると、男女間で大きな差があります。

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)によると、育児休業の対象者であった男性が育児休業を取得しなかった理由では、「配偶者が家事・育児に専念しているから」(44.6%)と「配偶者が育児休業を取得したから」(27.7%)が高い割合となっていますが、次いで「取得しづらい雰囲気だから」(22.9%)、「経済的に苦しくなるから」(19.3%)、「代替要員がないから」(18.1%)が挙げられています。

◇育児休業取得率の推移



長野県産業労働部「長野県賃金実態調査附帯調査」(平成27年)他(※)

※13年・21年数値：女性雇用環境調査(H14, H22)

17年数値：企業における男女共同参画社会づくり取組状況実態調査(H17)

22年数値：長野県労働条件等実態調査(H23)

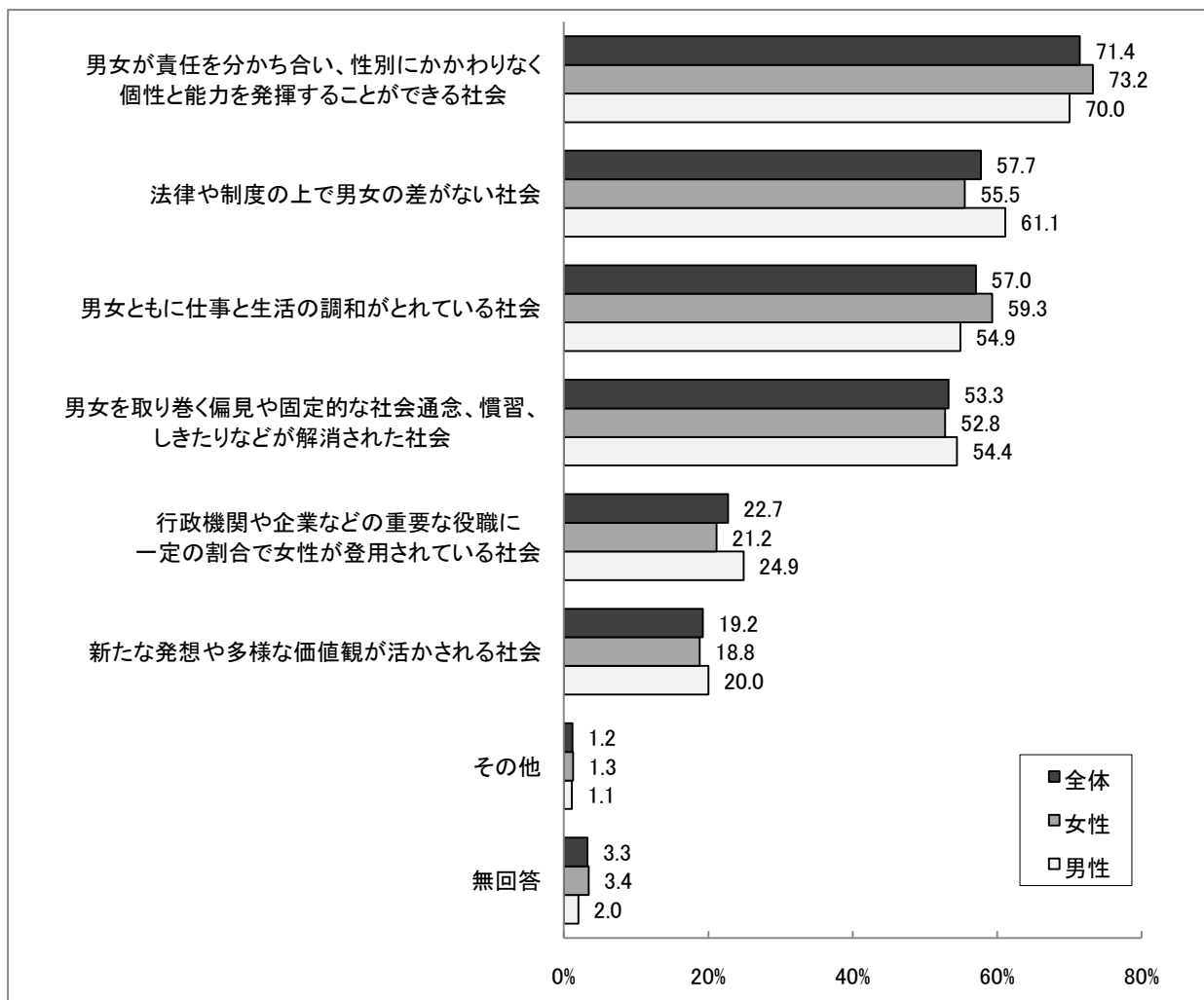
27年数値：長野県賃金実態調査附帯調査(H27)

3 県民の男女共同参画に関する意識の現状

(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)より)

(1) 男女共同参画社会とはどのような社会か

「男女が責任を分かち合い、性別にかかわらず個性と能力を発揮することができる社会」が71.4%と最も高く、続いて「法律や制度の上で男女の差がない社会」が57.7%、「男女ともに仕事と生活の調和がとれている社会」が57.0%となっています。

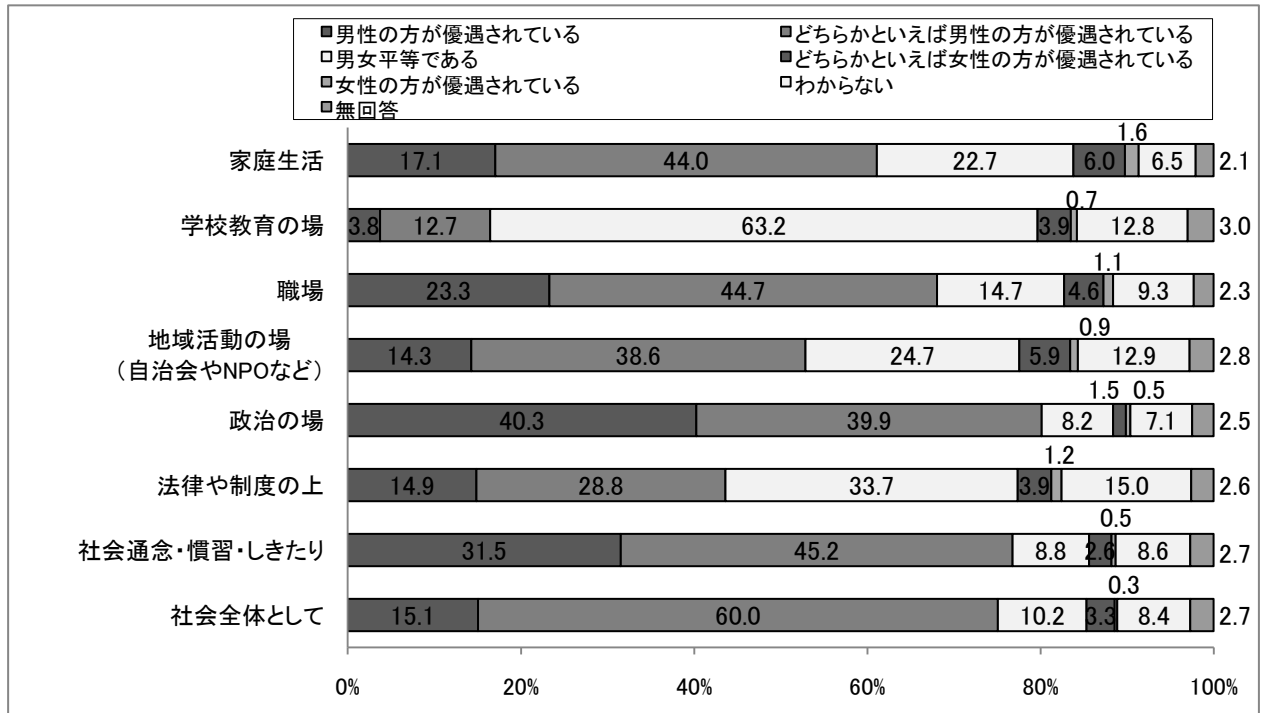


長野県県民文化部「男女共同参画に関する県民意識調査」(平成26年度)

(2) 各分野の男女平等感について

「平等」と回答した割合は、「学校教育の場」が63.2%と最も高く、一方「政治の場」が8.2%、「社会通念・慣習・しきたり」が8.8%と低くなっています。

「社会全体として」平等と回答した割合は、10.2%で、前回の平成21年度調査12.7%から2.5ポイント減少し、不平等感がやや増加しています。

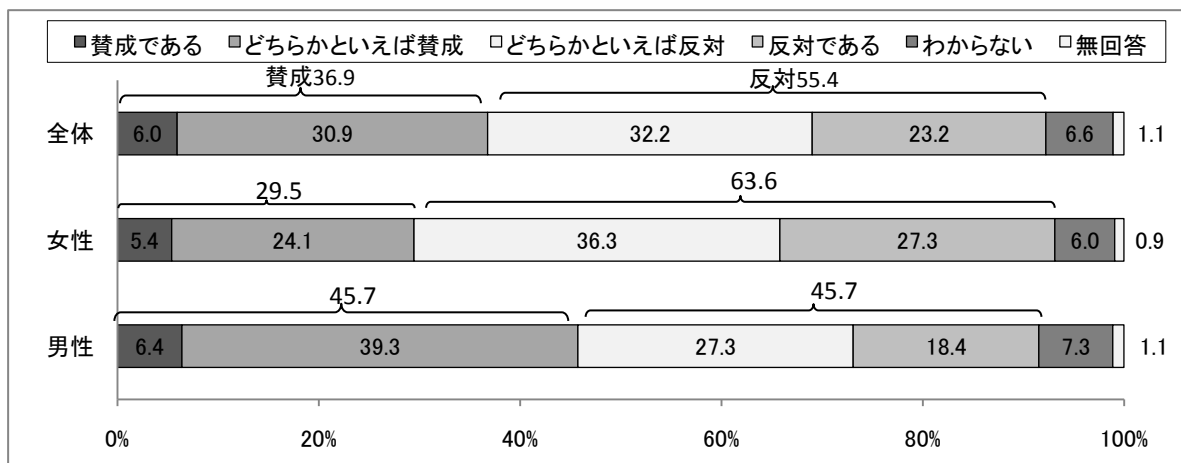


長野県県民文化部「男女共同参画に関する県民意識調査」(平成26年度)

(3) 性別役割分担意識について

「男は仕事、女は家庭」という性別によって役割を固定する考え方について、「どちらかといえば反対」、「反対である」が55.4%で、一方「賛成である」、「どちらかといえば賛成」は36.9%となっています。

「賛成」と回答した割合は、平成21年度の調査30.7%から6.2ポイント増加しています。

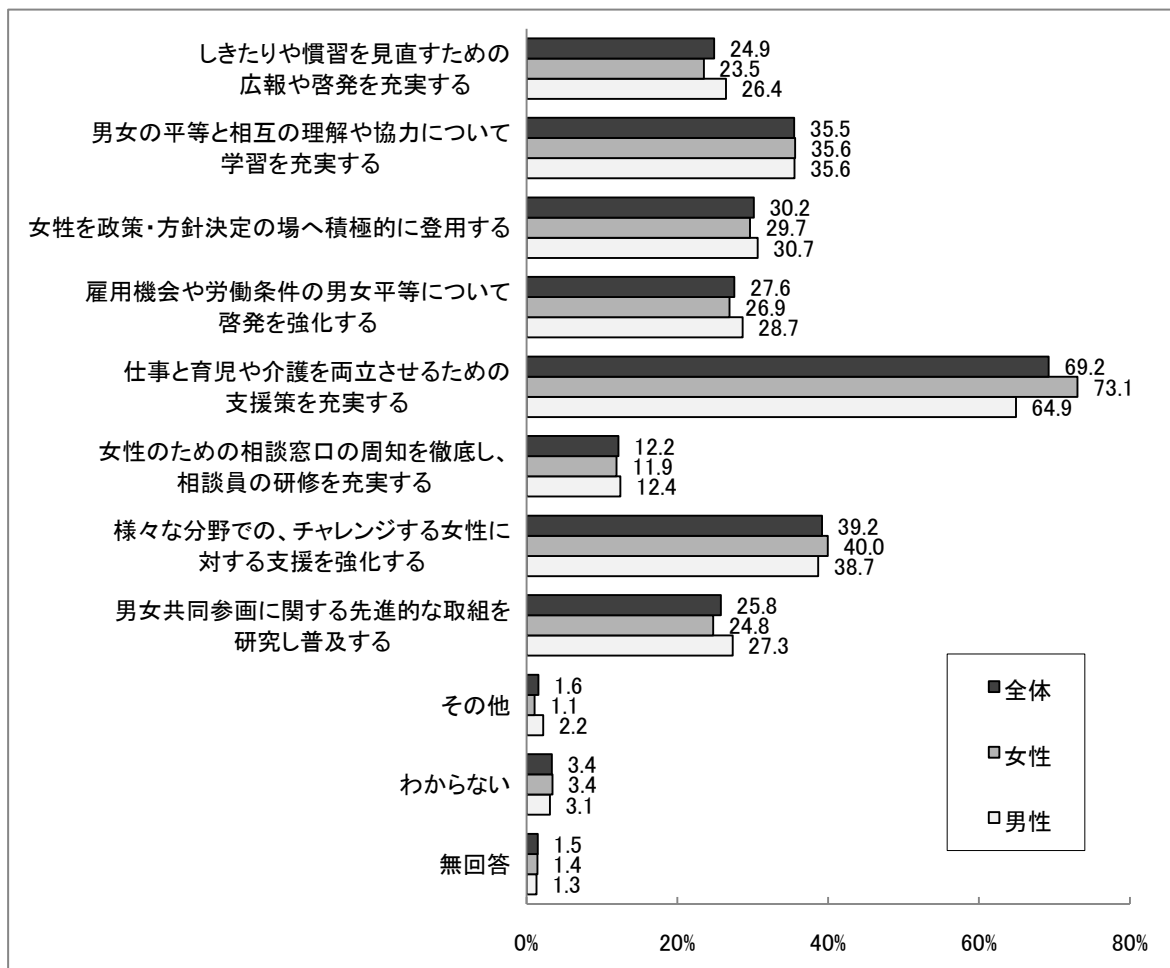


長野県県民文化部「男女共同参画に関する県民意識調査」(平成26年度)

(4) 男女共同参画社会の実現について

県が取り組むべきことについては、「仕事と育児や介護を両立させるための支援策を充実する」が69.2%と最も高く、次いで、「様々な分野でのチャレンジする女性に対する支援を強化する」39.2%、「男女の平等と相互の理解や協力について学習を充実する」35.5%となっています。

「チャレンジする女性に対する支援強化」を必要とする割合は 39.2%で、平成 21 年度調査の 35.8%から 3.4 ポイント増加しています。



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)

4 企業における女性の活躍推進に関する取組の状況

(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)より)

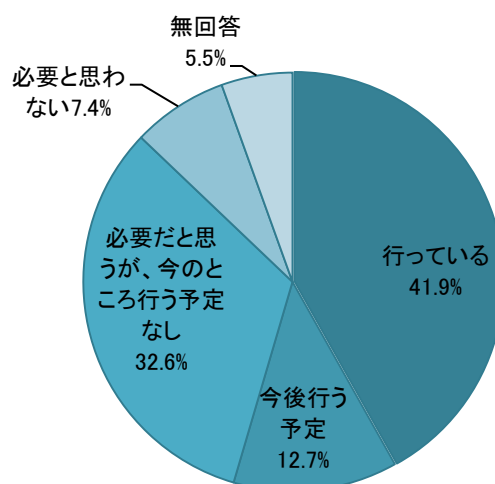
(1) 積極的取組(ポジティブ・アクション)に取り組む事業主の割合

女性の能力発揮促進のための企業のポジティブ・アクションを「行っている」とした企業は全体の41.9%と、約4割の企業が取組を行っています。

一方、「必要だと思うが今のところ行う予定がない」とする事業者の割合は、32.6%となっています。

ポジティブ・アクションが必要だと思うが今のところ行う予定がないとする企業に、女性の活躍に当たって支障となっていることを聞いたところ、約3割の企業が、「家庭責任を考慮する必要がある」や「女性の職業意識がそれほど高くない」、「女性の平均勤続年数が男性に比べて短い」を挙げています。

◇ポジティブ・アクションの取組状況



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)

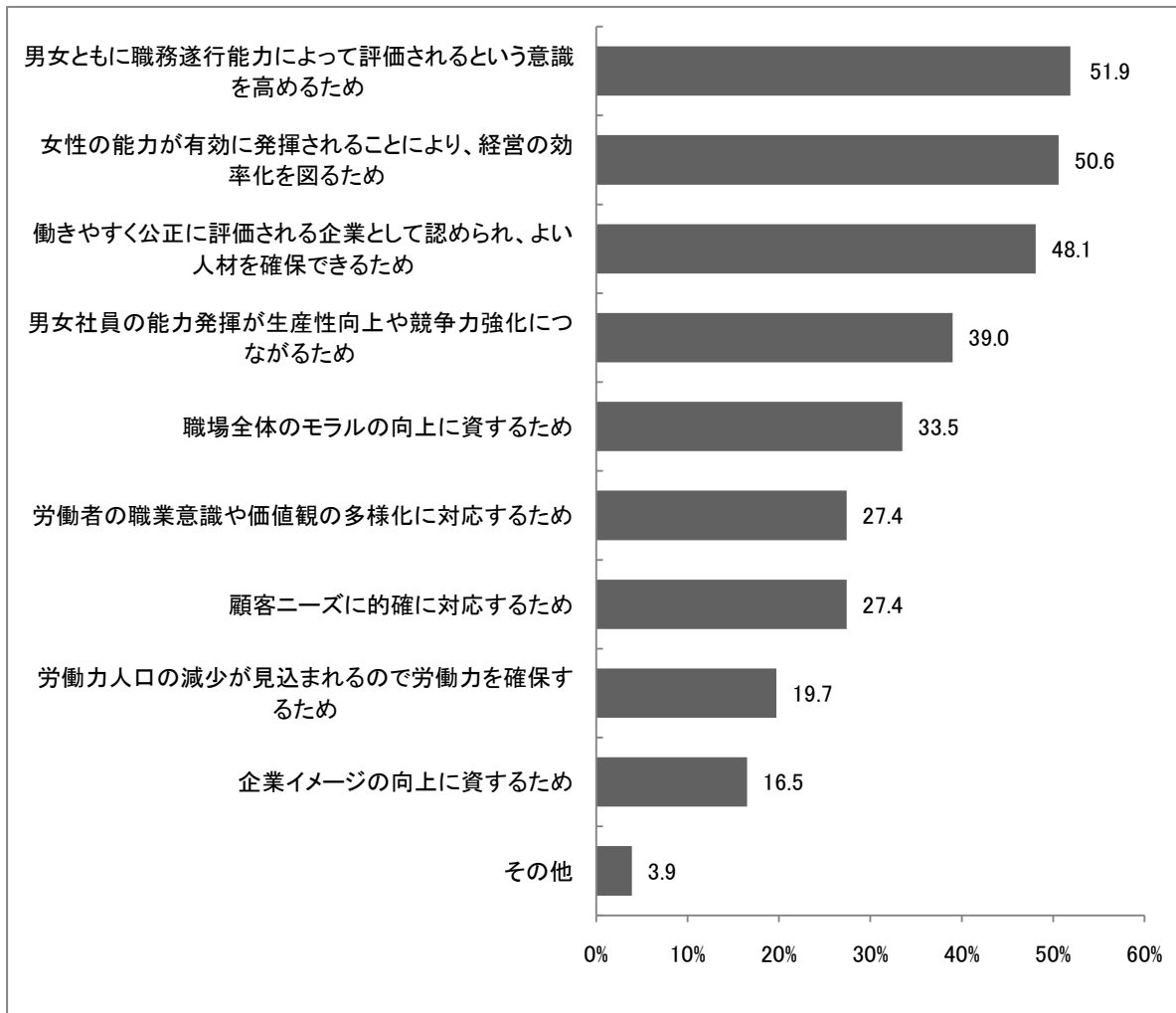
(2) ポジティブ・アクションを推進する理由

ポジティブ・アクションを行っている企業が推進する理由では、51.9%の企業が、「男女ともに職務遂行能力によって評価されているという意識を高めるため」を挙げています。

次いで、「女性の能力が有効に発揮されることにより、経営の効率化を図るため」(50.6%)、「働きやすく公正に評価される企業として認められ、良い人材を確保できるため」(48.1%)の順となっています。

【用語解説】ポジティブ・アクション：積極的改善措置。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に係る男女間の格差を改善するために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。(男女共同参画基本法第2条第2号参照)

◇ポジティブ・アクションを推進する理由



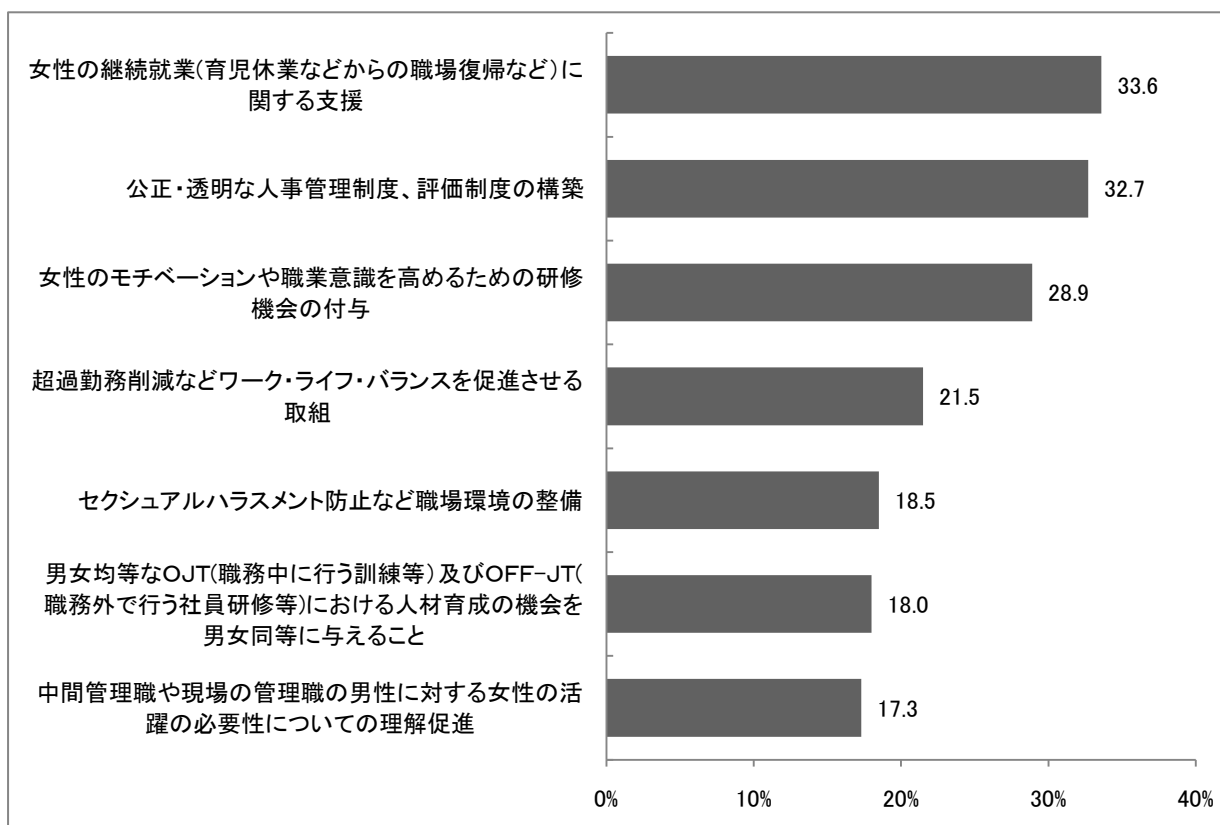
長野県男女共同参画推進県民会議「女性雇用環境調査」（平成 26 年度）

(3) 女性の活躍を推進する上での取組として必要と考えていること

女性の活躍を推進する上で必要と考える取組として、3割を超える企業が「女性の継続就業に関する支援」や「公正、透明な人事管理制度、評価制度の構築」を挙げています。

次いで、「女性のモチベーションや職業意識を高めるための研修機会の付与」（28.9%）、「超過勤務削減などワーク・ライフ・バランスを促進させる取組」（21.5%）、「セクシュアル・ハラスメント防止など職場環境の整備」（18.5%）の順となっています。

◇女性の活躍を推進する上で必要と考える取組

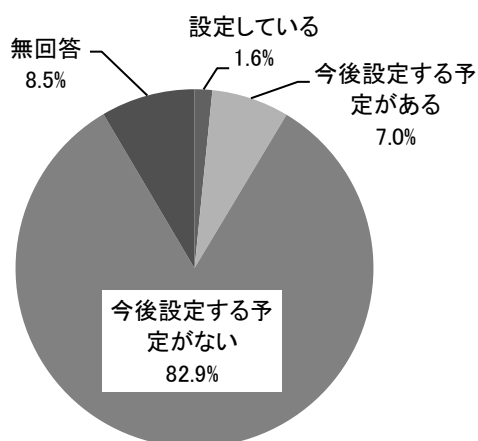


長野県男女共同参画推進県民会議「女性雇用環境調査」(平成26年度)

(4) 女性の登用についての具体的な目標設定の有無

管理職への女性の登用比率など、女性の登用についての具体的な目標設定の有無をみると、設定している企業は1.6%にとどまり、「今後設定する予定がある」と回答した企業も7.0%となっています。一方、8割を超える企業が「今後設定する予定がない」と回答しています。

◇女性の登用についての具体的な目標設定の有無



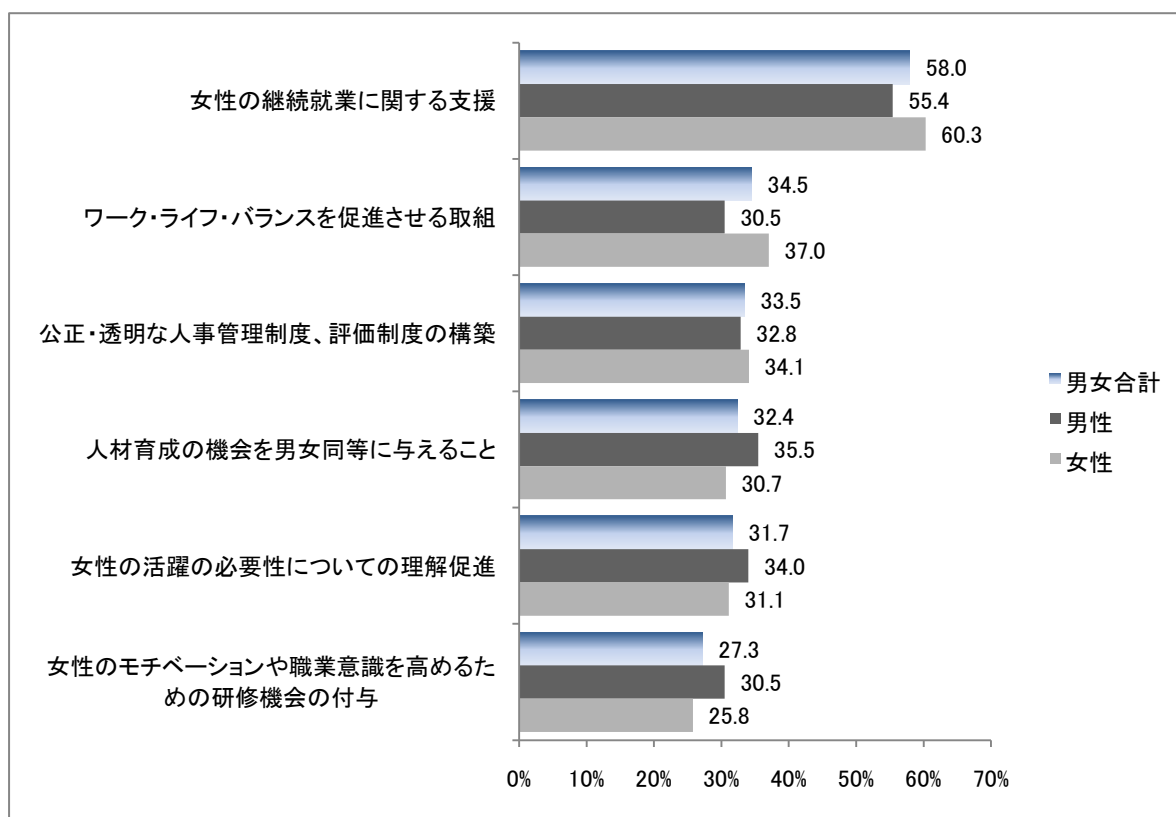
長野県男女共同参画推進県民会議「女性雇用環境調査」(平成26年度)

(5) 女性の活躍を推進する上での取組として必要と考えていること

個人への調査で、女性の活躍を推進する上で、必要と考える取組について聞いたところ、「女性の継続就業に関する支援」が58.0%で最も割合が高くなっています。

男女別にみると、「女性の継続就業に関する支援」や「ワーク・ライフ・バランスを促進させる取組」で、女性の方が男性に比べ割合が高くなっています。

◇女性の活躍を推進する上での取組として必要と考えていること



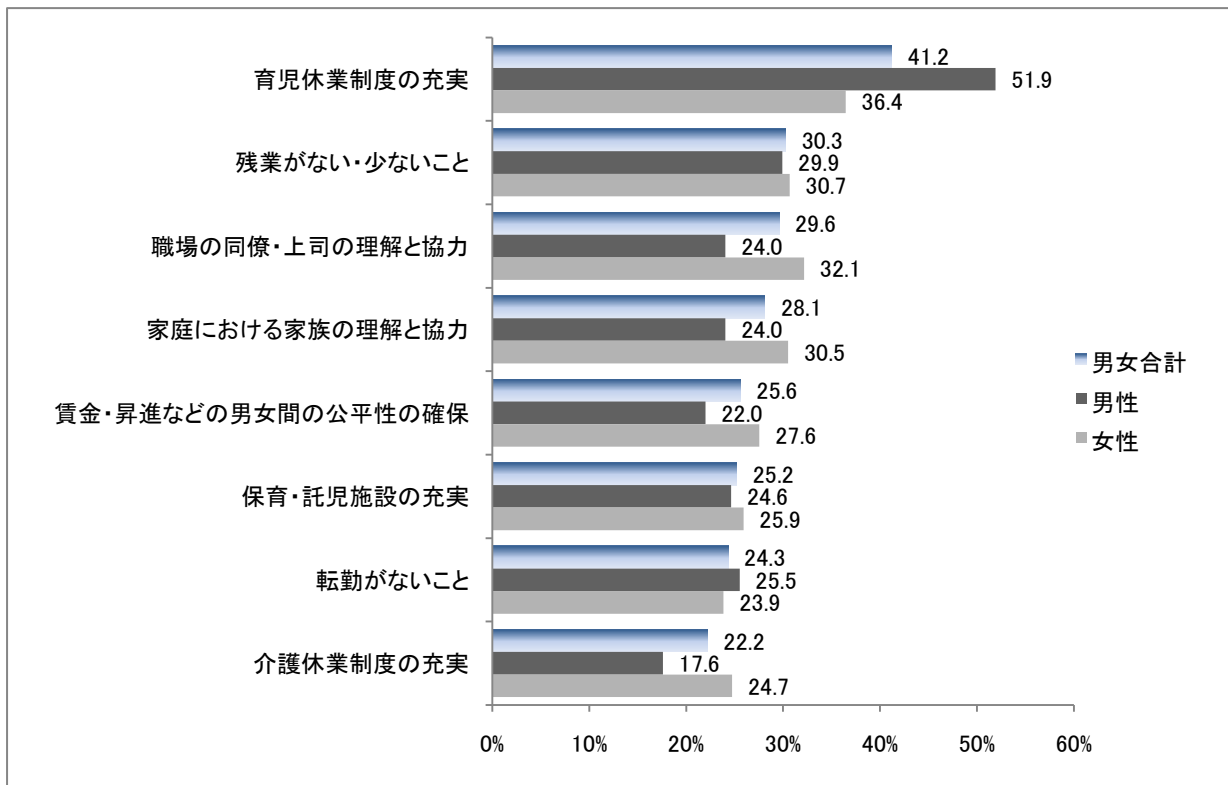
長野県男女共同参画推進県民会議「女性雇用環境調査」（平成26年度）

(6) 女性が仕事を続けていく上で、どのような制度や条件が必要になると思うか

個人への調査で、女性が仕事を続けていく上で必要となる制度や条件について、最も割合が高かったのは、「育児休業制度の充実」で41.2%となっています。次いで、「残業がない・少ないこと」（30.3%）、「職場の同僚・上司の理解と協力」（29.6%）の順になっています。

男女別にみると、「育児休業制度の充実」では、女性36.4%に対して、男性は51.9%と女性に比べ割合が高くなっています。一方、「職場、同僚、上司の理解と協力」、「家庭における家族の理解と協力」などで、女性の方が男性より割合が高くなっています。

◇女性が仕事を続けていく上で、どのような制度や条件が必要になると思うか



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)

5 第3次長野県男女共同参画計画の達成状況

第3次計画の達成指標（数値目標）の進捗状況は24ページの表のとおりです。

(1) 県活動指標（13項目）の進捗状況

○1の「県の審議会等委員に占める女性の割合」は、平成27年4月現在で43.2%であり、女性登用に関するチェックリストの作成、設置・改選時のヒアリング、女性委員が5割を下回る場合の理由の公表等の取組により、平成22年の基準値より16.4ポイント増加し、概ね順調に推移していますが、目標の50%達成に向けては引き続き積極的に取り組む必要があります。

○2の「県職員管理監督者（係長以上）に占める女性の割合」は、平成27年4月現在で11.8%となっており、第3次「女性職員の採用・登用の拡大等取組指針」（平成23～27年度）に基づき、職域の拡大等と併せ、能力と意欲のある女性職員の積極登用に努めた結果、目標の達成に向けて順調に推移しています。

○3の「公立学校の管理職（校長、教頭）に占める女性の割合は、平成27年5月現在で、小・中学校では15.1%、高等学校では7.9%であり、現状で目標を上回っています。引き続き女性管理職の育成に努め、登用を図ります。

○4の「県男女共同参画センター講座受講者数」は、新たな講座の開設等により講座受講者が増加し、現時点で目標を上回っています。今後は、若い世代の受講者の増加、困難を抱える女性の支援者の育成に取り組む必要があります。

○5の「農村生活マイスターの認定者数」は、農村生活マイスター協会と連携し申請者の確保に努めました。平成26年度までの認定者数は1,012人であり、概ね順調に推移しています。

○6の「子育て応援宣言の登録企業数」は、平成26年度に県の入札参加資格（建設工事・物品）の加点の対象になったことから登録数が大幅に増加し、目標の400社を大きく上回りました。応援宣言の登録は、平成27年度開始の「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証制度の要件になっているため、引き続き登録を呼びかけていきます。

○7の「病児・病後児保育実施市町村数」は、目標の19市町村に対して17市町村の実施となっていますが、各市町村の「子ども・子育て支援事業計画」の中で実施を予定している市町村も複数見られ、それらの市町村が確実に実施できるよう、県として支援していく必要があります。

○8の「延長保育事業実施箇所数」は、就労形態の多様化に伴い延長保育の需要は増していますが、実施箇所数は増えていない状況です。少子化等により保育所数が減少

していることも、箇所数が増えない要因の一つと考えられます。

○9の「母子家庭等就業・自立支援センター登録者の就業率」は、目標値を上回り 84.3% となっています。ハローワーク求人情報のオンライン提供が始まり、登録者のニーズに合致した求人情報が提供できるようになりました。今後、他の無料職業紹介事業（ハローワーク、地方事務所商工観光課等）と連携し、より細かな就業支援を行える体制を検討します。

○10の「DV に対応可能な相談員を設置している市（全市で設置）」は、女性相談員を配置している市が7市（平成22年4月）から9市（平成27年4月）に増加しましたが、相談員の身分が非常勤職員であるにも関わらず専門性を持った人材の確保が求められることなどから、目標達成には至っていない状況です。今後も、市町村 DV 担当係長会議や女性相談員が配置されていない市の個別訪問を通じて相談員配置のメリット等を説明し、働きかけを行うとともに、国に対して女性相談員の身分を常勤職員とするよう要望を続けていきます。

○11の「デート DV の講習を実施した学校数」は、高校におけるデート DV 防止対策の必要性の高まりにより、講座の応募が増え、目標は達成できました。今後、教育委員会と連携した生徒への啓発とともに、対応する教員への知識の普及が必要となります。

○12の「男女共同参画条例を制定している市」は、平成26年度までに全市が条例を制定し、目標を達成しています。

○13の「男女共同参画計画を策定している市町村」は、平成27年4月現在、52市町村が策定し、策定の割合は市100%、町74%、村36%で、市町村全体では67.5%となっています。未策定の町村に対しては、会議での説明や町村への個別訪問、啓発イベントの共同開催等により、策定について働きかけを行っていきます。

(2) 県民指標（14項目）の進捗状況

○1の「県議会における女性議員の割合の全国順位」は、平成26年12月現在で全国12位と上位に位置しています。

○2の「市町村議会における女性議員の割合の全国順位」は、平成26年12月現在で全国9位と上位に位置しています。

○3の「男女共同参画社会」という用語の認知度は、平成26年11月現在で75.3%、4の「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」は55.4%で、いずれも目標を下回っています。県と市町村等がより連携を図り、効果的な啓発活動を行っていく必要があります。また、意識や用語の認知度を高めるためには、子どもの頃からの男女共同参画の理解が不可欠であるため、学校現場の協力を得ながらの方策を

検討していく必要があります。

○5の「企業における管理職に占める女性の割合」は、長野県男女用同参画推進県民会議の「女性雇用環境調査」（平成26年）によると12.2%で、目標を達成しています。

○6の「複数の女性農業委員がいる市町村数」は、平成27年6月現在で77市町村のうち60市町村となっています。女性農業委員の人数は、女性農業者団体と連携して女性農業者や市町村関係者等への啓発を行っている成果で全国1位となっています。地域により意識や取組に差があること、また推薦辞退者がいたこと等の理由により目標は達成できない見込みです。

○7の「自治会長（区長）に占める女性の割合」、8の「公民館長に占める女性の割合」、9の「公立小・中学校PTA会長に占める女性の割合」は、平成26年4月時点でいずれも目標に対し低い水準にとどまり、地域では女性が重要な役割を担っているにもかかわらず、方針決定の過程への女性の参画が少ない状況です。その理由として、県民意識調査では「女性自身が消極的」、「男性主体の組織運営」、「しきたりや慣習」が多く挙げられています。市町村や関係団体の協力を得ながらイベントや講座の開催などの啓発活動を実施していますが、地域における男女共同参画の必要性を理解してもらう取組を、より効果的に行っていく必要があります。

○10の「「ワーク・ライフ・バランス」という用語の認知度」は、平成26年11月現在で、56.6%となり、目標の60%以上に近い数値となっています。企業に対しては推進員による訪問を実施し、多様な働き方の導入促進をきっかけに認知度が高まりつつあります。平成27年度は2,000社の企業訪問を目標として、認知度アップに取り組んでいます。

○11の「年次有給休暇取得率」は、平成26年度で41.5%であり、目標の達成は難しい状況です。労働教育講座による法令の周知啓発や、厚生労働省が10月に実施する「年次有給休暇取得強化月間」の広報協力を行っています。今後も関係機関と連携しながら長時間労働の解消に向けた取組を進めていきます。

○12の「男性の育児休業取得率」は、目標の5%以上に対して平成27年調査で2.3%と低い水準となっています。労働教育講座における育児・介護休業の周知、啓発を実施し、制度の定着を図ることにより取得率は上昇してきていますが、目標には至らない状況です。今後も、引き続き制度の定着を進めていきます。

○13の「がん検診の受診率」は、目標達成は難しい状況にありますが、全国平均値より高い水準で推移しており、市町村や企業による受診勧奨の取組に加え、国庫補助事業（無料クーポン券配付）の実施により上昇傾向にあります。

50%達成に向け、引き続き、市町村、検診機関、職域・教育関係団体等と連携し、がん検診に関する正しい知識を伝え、「自分の健康は自分で守る」という意識付けがで

きるよう普及啓発を推進します。

○14の「成人における喫煙者の割合」は、平成22年度調査では「習慣的喫煙者」のみを集計し、平成25年度調査では「習慣的ではない喫煙者」も含めるなど、集計方法が異なるため単純比較はできませんが、成人の喫煙者割合は、男性では35.1%、女性では6.5%となっています。目標には達しない見込みですが、全国と比較すると長野県は男女ともに喫煙率が低くなっています。

喫煙習慣は、がん、循環器疾患など健康への悪影響が明らかであり、引き続き、禁煙支援、受動喫煙防止、未成年者の喫煙防止対策を柱に、出前講座等によるたばこの健康被害に関する情報提供、終日全面禁煙施設の認定、県有施設における禁煙・完全分煙等を推進する必要があります。

◇ 第3次男女共同参画計画 達成指標（数値目標）の進捗状況

（県活動指標）

☆ 第3次計画で新設した達成目標

主として県の施策・事業や県と国・市町村の協働による行政活動によって実現をめざすもの

番号	指標項目	基準値(時点)	目標(年度)	現状(時点)
1	県の審議会等委員に占める女性の割合	27.1%(H22.4)	50%(H27)	43.2%(H27.4)
2	県職員管理監督者(係長以上)に占める女性の割合☆	8.1%(H22.4)	12%(H28.4.1)	11.8%(H27.4)
3	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 12.1%(H22.5)	小・中学校 14%(H27)	小・中学校 15.1%(H27.5)
		高等学校 4.6%(H22.5)	高等学校 6%(H27)	高等学校 7.9%(H27.5)
4	県男女共同参画センター講座受講者数 (平成23～27年度の累計)☆	1,100人(H22年度)	6,000人(H27)	7,508人(H27.3)
5	農村生活マイスターの認定者数☆	889人(H22.3)	1,040人(H27)	1,012人(H27.3)
6	子育て応援宣言の登録企業数☆	66社(H22.12)	400社(H27)	761社(H27.9)
7	病児・病後児保育実施市町村数	15市町村(H23年度)	19市町村(H27年度)	17市町村(H27.4)
8	延長保育事業実施箇所数☆	298箇所(H21年度)	338箇所(H27)	294箇所(H25年度)
9	母子家庭等就業・自立支援センター登録者の就業率☆	80.7%(H23年度)	80.0%(H27)	84.3%(H26年度)
10	DVに対応可能な相談員を設置している市(全市で設置)☆	7(H22.4)	19(H27)	9(H27.4)
11	デートDVの講習を実施した学校数(平成23～27年度の累計)☆	4校(H21年度)	30校(H27)	44校(H27.4)
12	男女共同参画条例を制定している市(全市で制定)	17(H22.12)	19(H27)	19(100%) (H27.4)
13	男女共同参画計画を策定している市町村(全市町村で策定)	48(H22.4)	77(H27)	52(67.5%) (H27.4)

（県民指標）

☆ 第3次計画で新設した達成目標

県だけでなく、県民をはじめとする多様な主体の活動によって実現をめざすもの

番号	指標項目	基準値(時点)	目標(年度)	現状(時点)
1	県議会における女性議員の割合の全国順位	1位(H21.12)	上位(H27)	12位(H26.12)
2	市町村議会における女性議員の割合の全国順位	8位(H21.12)	上位(H27)	9位(H26.12)
3	「男女共同参画社会」という用語の認知度☆	74.1%(H21年度)	100%(H27)	75.3%(H26.11)
4	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☆	59.2%(H21年度)	70%(H27)	55.4%(H26.11)
5	企業における管理職に占める女性の割合☆	9.1%(H22.4)	12%(H27)	12.2%(H26.10)
6	複数の女性農業委員がいる市町村数(全市町村で選出)	60(H22.9)	77(H27)	60(H27.6)
7	自治会長(区長)に占める女性の割合	1.0%(H22.4)	10%(H27)	0.8%(H27.4)
8	公民館長に占める女性の割合	6.8%(H22.4)	15%(H27)	7.3%(H27.4)
9	公立小・中学校のPTA会長に占める女性の割合	2.2%(H22.4)	10%(H27)	4.8%(H27.4)
10	「ワーク・ライフ・バランス」という用語の認知度☆	45.7%(H21年度)	60%以上(H27)	56.6%(H26.11)
11	年次有給休暇取得率☆	44.4%(H21年度)	57%(H27)	41.5%(H26年度)
12	男性の育児休業取得率(調査対象事業所(常用労働者10人以上))	0.8%(H21年度)	5%以上(H27)	2.3%(H27)
13	がん検診の受診率☆	乳がん 34.3%(H22年度)	50%(H29)	乳がん 39.2%(H25年度)
		子宮がん 33.1%(H22年度)		子宮がん 38.2%(H25年度)
14	成人における喫煙者の割合☆ (※)	男性 28.1%(H22年度)	男性 22%(H29)	男性 35.1%(H25年度)
		女性 5.6%(H22年度)	女性 4%(H29)	女性 6.5%(H25年度)

(※)14の成人における喫煙者の割合は、H22年度とH25年度で集計方法が異なる。(H22:習慣的喫煙者 H25:習慣的でない者を含む喫煙者)

Ⅲ 基本目標と将来像

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に取り組むため、次の基本目標を掲げます。

基本目標

多様なライフスタイルが実現できる信州

急激な人口減少や経済の成熟化が進む中で、人々の価値観は物質的な豊かさに加えて、精神的な満足度や暮らしのゆとりも重視するようになってきています。人それぞれの価値観が尊重され、多様な働き方や自由時間の充実など、心身ともにゆとりある生活が求められています。

働きたい女性が仕事と子育て・介護等の二者択一を迫られることなく働き続けられ、その能力を十分に発揮することができるよう、ワーク・ライフ・バランスやライフイベントに応じた多様で柔軟な働き方の実現が喫緊の課題となっています。

また、長時間労働などにより、男性の家事・育児への参画が少ないことが、少子化の原因の一つであり、従来の働き方の改革が必要不可欠です。女性の参画が少ない業種や意思決定の場への女性の参画を進めるとともに、男性の家事・育児等への参画を促進することが重要となっています。

男女が互いに責任を分かち合いながら、自らの意思によって多様なライフスタイルが選択できる環境をつくることが求められています。

このようなことから、すべての県民が職場や家庭、地域などにおいて個性と能力を十分に発揮し、人生を楽しみ生きがいを持つことができる社会づくりを目指します。

長野県は、豊かな自然や美しい景観、優れた伝統・文化を有しています。これらの恵まれた環境の中で、先人たちが築いてきた健康長寿、農山村などの豊かな生活、食文化などを享受しながら、真の豊かな生活を実現できる大きな可能性を持っています。

男女がともに、その希望に応じて、多様な生き方、働き方を実現できる、ゆとりある豊かな信州暮らしを創造していきます。

基本目標で掲げた「多様なライフスタイルが実現できる信州」に向かって、県民みんな
で取り組むために、3つの将来像をめざしていきます。

めざす姿 1

あらゆる分野で女性が活躍できる社会の実現

—— 経済社会、地域社会などのあらゆる分野で

女性が活躍できる県づくり ——

- ・官民ともに女性の採用、管理職への登用、職域の拡大
- ・長時間労働など男性中心型の労働慣行の見直し
- ・ワーク・ライフ・バランスの推進
- ・M字カーブの解消、非正規雇用への対応、就業支援

【実現した社会の姿】

○ 新たな価値の創造へ

多くの女性が製品・サービスの開発に参画しており、多様な経験・価値観が反映されてイノベーションが生み出され、新たな価値が創造されたり、新しい市場が開拓されています。

○ 企業風土の改革による生産性向上へ

職場においては、長時間労働が削減され、勤務時間内に仕事をして成果を出すことが評価されて、仕事の質、生産性が向上しています。

○ 働きがいを持ち、働き続けられる職場環境へ

出産、育児、介護等のライフイベントに応じて、短時間勤務正社員制度、介護休業制度、テレワーク等の多様で柔軟な働き方を選択できる、誰にとっても働きやすく仕事のやりがいを持って働き続けられる職場環境が整備されています。

○ 新たな経済の成長へ

女性の経営者や役員が増加して、組織の多様性が高まり、変化する市場への適応力やリスク体制が向上して、ビジネスや経済に新たな成長をもたらしています。

○ 新たな課題解決の促進へ

地域、社会の様々な分野への女性の参画が進み、女性の視点や活動を通じて、それまで取り上げられなかった社会的課題等の解決が促進されています。

○ 地域社会の活性化へ

地域における防災、まちづくり、自治会、子育て支援など地域の基盤を支える活動において、女性の方針決定過程への参画が進み、活発な活動が展開されています。

長野県で働き、暮らすことに魅力を感じて、多くの人々が移住・定住しています。

【ライフスタイルの例】

～職場では～ 女性も男性も能力を十分に発揮でき、いきいきと仕事をしています。
女性も管理職として方針決定に参画しています。
建設業、林業、製造業等の職場で、女性技術者が個性と能力を活かして活躍しています。

～地域では～ 女性も自治会長など地域のリーダーとして活躍しています。
食生活改善、健康増進の活動に女性も男性も参画し、特色ある健康長寿の取組を発信しています。
起業をめざす女性が、コワーキングスペースやシェアオフィスを利用して、情報交換をしながら、新しいアイデアの事業化に取り組んでいます。

【実現するには】

ワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、女性の登用を進めることが重要です。
長時間労働など、男性中心型の雇用慣行を見直すとともに、多様で柔軟な働き方の導入が重要です。
女性のエンパワーメントの促進が必要です。
固定的な性別役割分担意識を解消することが求められます。

【用語解説】 **M字カーブ**：日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいう。これは、結婚や出産を機に労働市場から退出する女性が多く、子育てが一段落すると再び労働市場に参入するという特徴があるため。

イノベーション：新生産方式の導入といったいわゆる技術革新のみならず、新市場の開拓、新組織の形成など、それまでとは違った新しい工夫ややり方を取り入れること。

テレワーク：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。

コワーキングスペース：Co（共に）working space（働く場所）という意味の言葉。具体的には、事務所スペース、会議室、打ち合わせスペース等を共有しながら、起業・創業を目指す人や、フリーランス（個人事業者）が各自で仕事をする交流型オフィスを指す。

シェアオフィス：一つのオフィススペースを、会社や個人事業主など複数の借り主が共同利用するオフィスの形態。

エンパワーメント：「力をつける」の意で、一人ひとりが社会の一員としての自覚と能力を高め、政治的、経済的、文化的に力を持った存在になること。

安心して子育てができる暮らしの実現

—— 豊かな自然の中で、みんなで支え合い、

子どもを産み育てることができる県づくり ——

- ・ 子育てと仕事の両立に向けた支援
- ・ 男性の男女共同参画に対する意識改革
- ・ 教育機関と連携した男女共同参画を推進する教育・学習の充実
- ・ ひとり親家庭の親子が安心して暮らせる環境整備

【実現した社会の姿】

○ 子育てを支える気運の醸成へ

地域みんなで子育てを支えていく機運が醸成され、子育て支援を受けた人が次には支援に回るといった循環ができています。

○ 子育てと仕事の両立へ

多様で柔軟な働き方が普及しており、夫婦ともに子育ての時間を十分に確保しながら、親子の絆を深めています。

○ ひとり親家庭の自立支援へ

ひとり親家庭等の親子が自立した生活を送ることができるように、保護者の就業支援や子どもの教育支援など、きめ細かな支援が行われています。

○ 安心な暮らしの実現へ

すべての人の人権が尊重され、差別や暴力を受けることなく、子どもや女性も安心して暮らすことができます。

【ライフスタイルの例】

～家庭では～

育児休業や短時間勤務によって夫婦が協力して育児を行っています。

～職場では～

経営者や管理職が率先して定時退社をして、家事、育児や地域活動などを行っています。

～地域では～

地域の伝統・文化の継承に取り組むグループが、若者や子どもたちに農業体験や郷土食づくりなどを伝える活動を行っています。

自然環境を活かしたプログラムを実践する自然保育が各地域で行われ、男女の保育士が子どもたちの健やかな育ちを支えています。

【実現するには】

仕事と家庭の両立支援を推進することが重要です。

「イクメン」「イクボス」の普及も効果的です。

子育てを支援する体制の充実が重要です。

固定的な役割分担意識を解消することが求められます。

【用語解説】イクボス：部下が育児と仕事を両立できるよう配慮したり、育休取得や短時間勤務などを行っても業務を滞りなく進めるために業務効率を上げ、自らも仕事と生活を充実させている管理職。

めざす姿3

男女がともに豊かさを実感できる暮らしの実現

—— 男女がともに生きがいを持ち

暮らすことができる県づくり ——

- ・豊かな自然と共生し、多様な生き方ができる信州暮らし
- ・健康長寿を継承・発展させ、生涯現役で自己実現できる社会づくり
- ・男女共同参画の視点に立った地域づくり

【実現した社会の姿】

- 個性や能力を発揮し、自己実現ができる社会へ
一人ひとりの個性や多様性が尊重され、進学、就職、結婚、出産等のライフイベントなど、あらゆる場面において希望に応じた選択をすることができ、個性や能力を十分に発揮することができる社会が実現しています。
- 多様な意見が生かされ住みよい地域へ
地域社会において男女の多様な意見が反映され、誰もが住みやすい地域が実現しています。防災、減災の方針決定においても、女性、外国籍県民、障がい者などの多様な視点が反映され、地域の防災力が向上しています。
- 自然や伝統を活かした地域づくりへ
ゆとりや新しいライフスタイルを求める多くの人々の集いと発信の場となる元気な農山村が多くなり、地元の農林産物などの地域資源を活用し、自然や伝統を活かした地域づくりが進んでいます。
- いきいきと暮らせる社会へ
高齢者は、就業や起業、社会活動により、経済や社会を支える担い手として活躍し、生きがいと誇りを持って暮らしています。
- 大都市との交流の促進へ
豊かな自然や美しい景観、伝統・文化などを活かした地域の魅力が創造され、それを求めて大都市との二地域居住が盛んになっています。

【ライフスタイルの例】

～地域では～ 女性も男性も、高齢者も若者も、地域に住むみんなが自治会等の地域活動やPTA活動などに参画しています。

東京から移住してきた若者が、消防団で活躍しています。

移住者と以前からの住民が、コミュニティ・カフェなどを拠点にネットワークをつくり、快適で賑わいのあるまちづくり・むらづくりについて話し合ったり、地元の農産物の加工販売や自然エネルギーの活用など地産地消の活動に取り組んでいます。

【実現するには】

固定的な性別役割分担意識を解消することや、時代に合わなくなった慣習・しきたりを改めることが求められます。

生涯を通じた学習機会の提供が重要です。

【用語解説】 コミュニティ・カフェ：地域社会の中で、「たまり場」「居場所」になっているところの総称。フェアトレード食材を扱う「スローカフェ」や食を核にした「コミュニティレストラン」など、様々な形態がある。

～ めざす姿実現のために ～

◇ 特に重要な視点と取組 ◇

男女共同参画社会がめざす姿を実現するため、次のとおり特に重要な視点により取り組むことが求められます。

特に重要な視点

◇ 女性のエンパワーメントとチャレンジの促進

女性の活躍の推進にあたっては、女性が自らの意志によって選択して、女性自身が自分の問題として活躍するという意識と行動を主体的に起こすことが必要です。

女性が地域社会をはじめあらゆる分野に参画し、活躍の場を拡大していくためには、女性自身のエンパワーメントが不可欠です。

◇ 男女共同参画の理解促進

男女共同参画は女性だけの問題ではなく、男性型労働慣行の見直しや、高齢化の進展により直面している介護の課題への対応など、男性にとっても暮らしやすい社会を実現するために重要であるという理解を促進する必要があります。

固定的な性別役割分担意識を解消するためには、暮らしに結び付いた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発信していくことが重要です。

◇ 様々な主体との協働

男女共同参画社会や女性が職業生活において活躍できる社会の実現に向けて、実効性のある取組を展開するために、国、市町村等との連携を緊密にするとともに、県民、NPO、事業者、経済団体、労働団体、女性団体、教育機関と協働して取り組むことが必要です。

視点を踏まえて進める男女共同参画の取組

- 1 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を支援し、そのネットワーク化や次世代のリーダーを育成していくプラットフォーム（基盤）づくりを推進します。
- 2 男女共同参画社会づくりに向けた機運を高めるため、県民、NPO、経済団体、労働団体、教育機関、国、市町村等と一体となって施策を推進するための連携組織を整備・構築します。
- 3 地域で長い間活動されてきた男女共同参画を推進する団体や高齢者など、先人の経験や知恵を、次世代に継承するためのマッチングを支援します。

【用語解説】エンパワーメント：「力をつける」の意で、一人ひとりが社会の一員としての自覚と能力を高め、政治的、経済的、文化的に力を持った存在になること。

IV 施策体系

	目 標	主な施策の展開
女性が活躍できる社会づくり	1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	<ul style="list-style-type: none"> ◆地域で活躍する女性と懇談し、次世代を担う女性リーダーを支援 ◆県職員の女性の採用試験受験者の増加のための就職ガイダンス開催 ◆女性のロールモデルの普及促進等、女性の活躍を見える化
	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	<ul style="list-style-type: none"> ◆市町村と連携し子育て等を理由に離職した女性の再就職を支援 ◆非正規雇用者の雇用環境改善を促進 ◆入札参加資格における女性登用に取り組む企業への優遇措置 ◆企業の女性活躍推進事業主行動計画策定を支援 ◆建設業、林業、技術専門職等における女性の就業促進
	3 農林業、商工業等の自営業における女性の参画促進	<ul style="list-style-type: none"> ◆女性の農業者、林業者、商工業経営者等のネットワークづくり ◆農村生活マスターの認定 ◆女性農業者の活動や農業・農村の魅力を大都市に発信 ◆コワーキングスペース等の活用により、女性の起業・創業を支援
	4 男女の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）	<ul style="list-style-type: none"> ◆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）を推進 ◆長野県らしい多様なライフスタイルの魅力を広く発信 ◆職場いきいきアドバンスカンパニーを認証 ◆一人多役の農村暮らしを支援 ◆ふるさとテレワークの基盤整備 ◆子育て支援NPOと子育てを支援したいシニア世代等のマッチング支援
男女共同参画の基盤づくり	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	<ul style="list-style-type: none"> ◆男女共同参画のメリットを具体的に広報、意識啓発 ◆参加体験型の講座を開催し、地域の慣行等に対する意識改革 ◆企業経営者や管理職等の男女共同参画に関する理解の促進
	6 男女共同参画を推進する教育・学習の充実	<ul style="list-style-type: none"> ◆子どもたちの男女共同参画に関する理解の促進 ◆男女共同参画の視点を踏まえたキャリア教育・学習を推進 ◆地域における社会教育のリーダーを育成
	7 男性にとっての男女共同参画の推進	<ul style="list-style-type: none"> ◆働き方改革・女性活躍推進会議を設置 ◆企業訪問により男性の育児休業取得等の環境整備を働きかけ ◆男性ロールモデルの好事例を発信
安心・安全な社会づくり	8 地域・防災分野における男女共同参画の推進	<ul style="list-style-type: none"> ◆地域おこし協力隊員の地域定着を促進 ◆先導的な活動を顕彰し、優れた活動を普及・継承 ◆女性消防団員の加入を促進
	9 困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> ◆こどもの未来支援基金（仮称）を創設し就学継続等を支援 ◆ひとり親家庭への就業支援 ◆障がい者の農業就労支援など就労の場を創出 ◆多世代まちなか・むらなか居住構想（日本版CCRC） ◆多国籍県民の生活・就労相談
	10 女性に対するあらゆる暴力の根絶	<ul style="list-style-type: none"> ◆女性相談センター等の相談支援体制を充実 ◆地域・学校において性被害防止教育を推進 ◆性被害者のためのワンストップ支援センターを設置
	11 生涯を通じた男女の健康支援	<ul style="list-style-type: none"> ◆信州ACE（エース）プロジェクトによる生涯を通じた健康増進 ◆リプロダクティブヘルズスライツ（性と生殖に関する健康と権利）の周知 ◆院内保育所等を活用し女性医師・看護師が働きやすい環境を整備
	推進体制の強化	<ul style="list-style-type: none"> ◆産学官連携による働き方改革・女性活躍推進会議の設置 ◆市町村における女性の活躍推進計画策定等を支援 ◆男女共同参画推進本部により施策を総合的に推進 ◆男女共同参画センターの機能充実

目標 1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

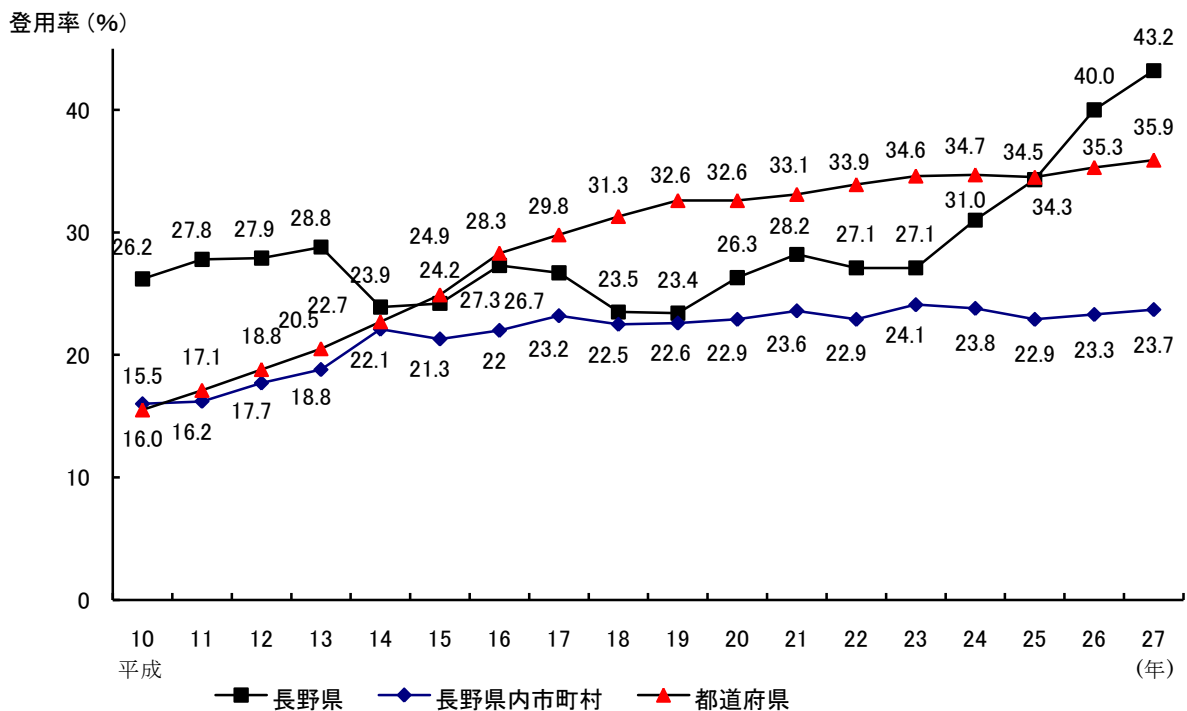
【女性活躍推進】

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

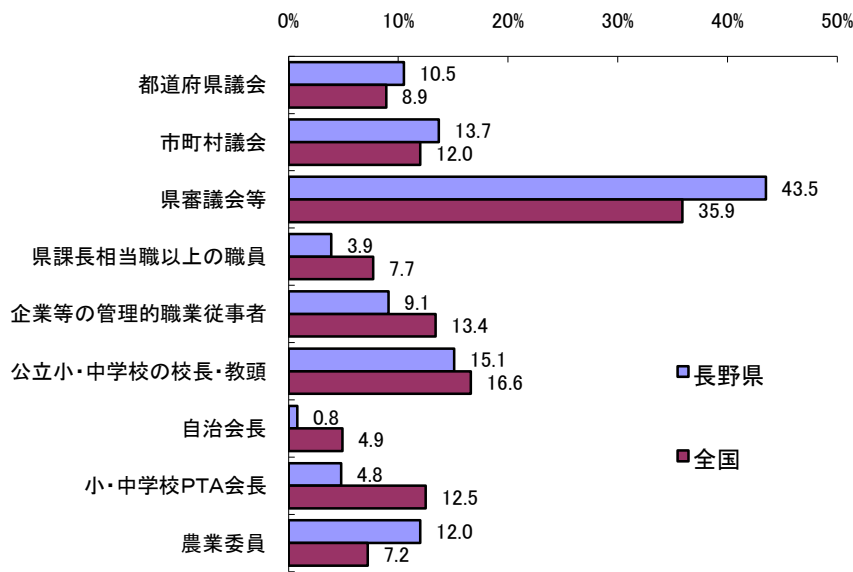
取組が必要です。

- 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。

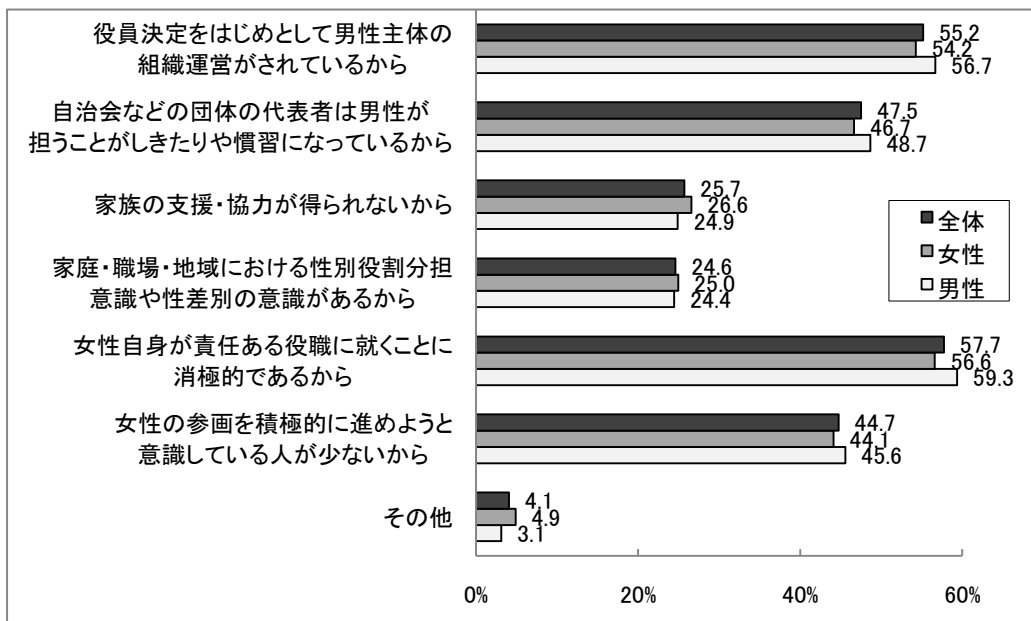
◇政策や方針決定過程に参画する女性の割合



（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

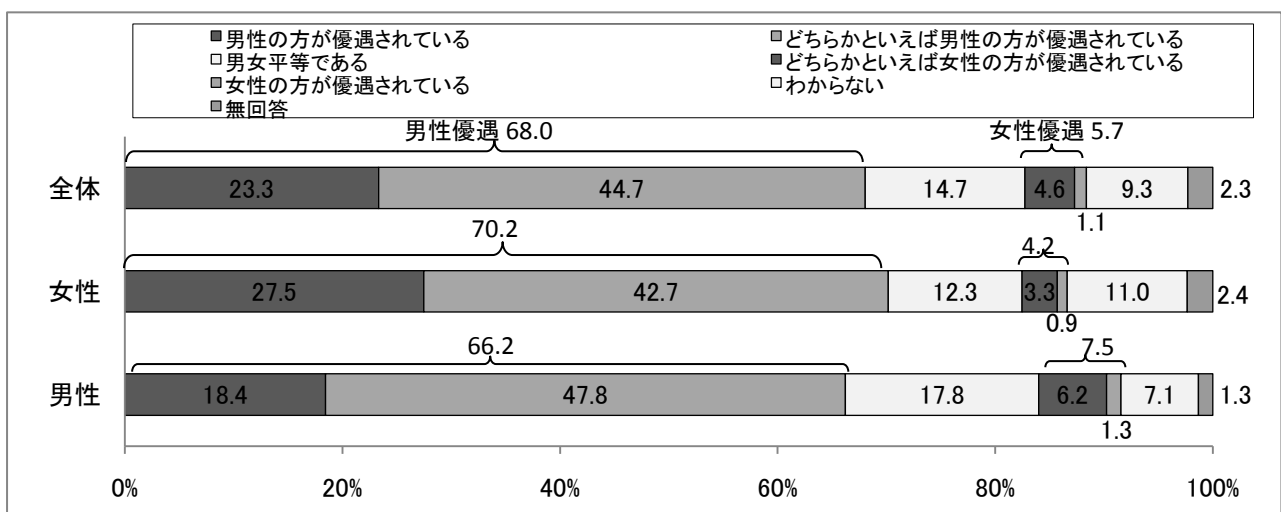
【女性活躍推進】

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）

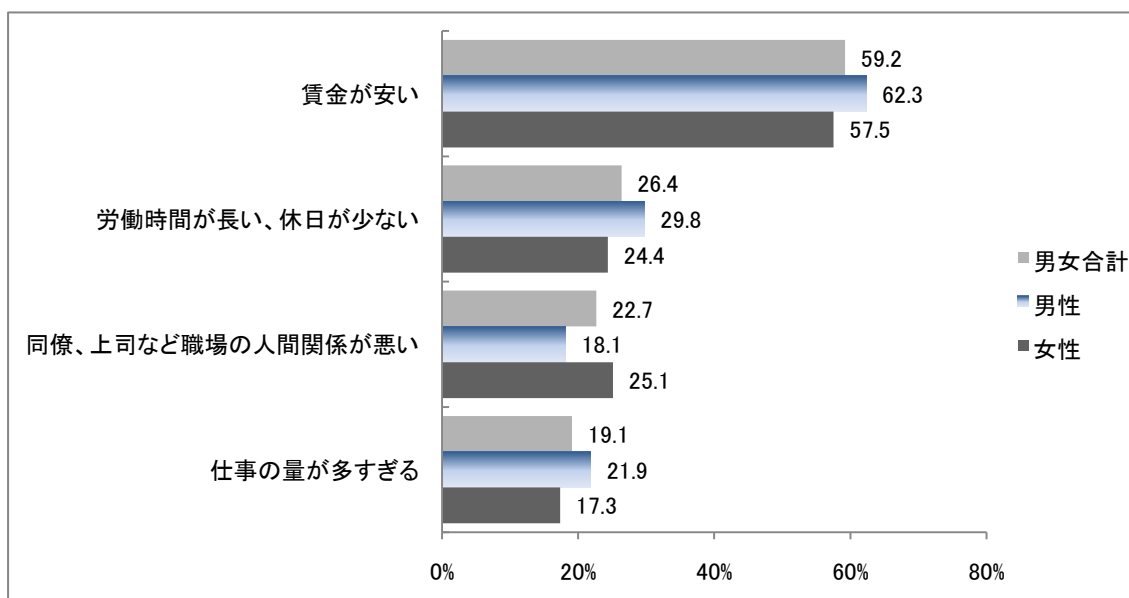
【女性活躍推進】

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、現実にはこれらを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。

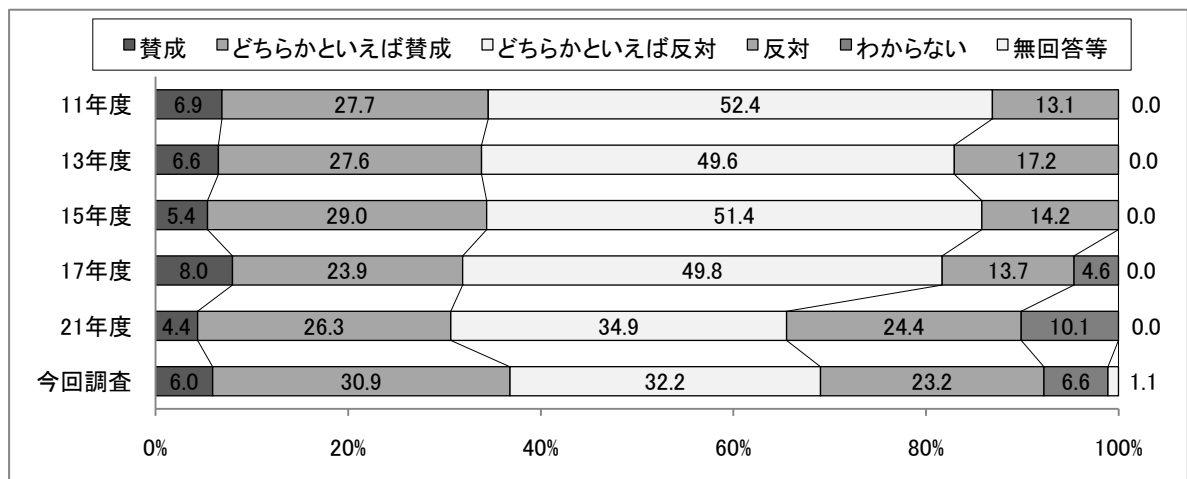
目標5 社会制度・慣行の男女共同参画の視点に立った見直し、意識改革

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、意識啓発に取り組めます。
- ▶ 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。

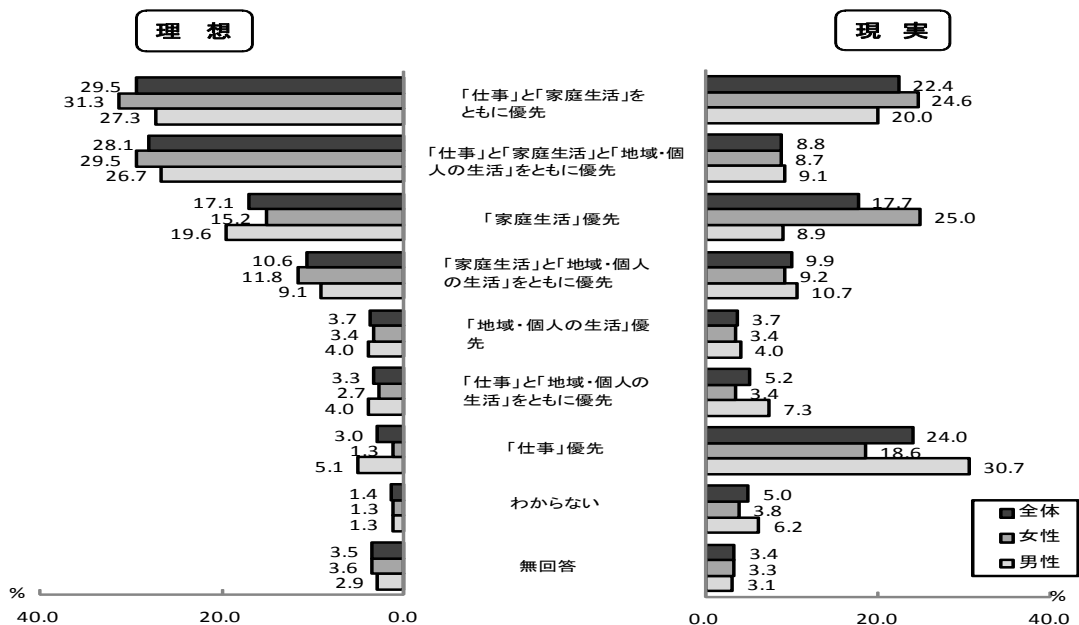
目標7 男性にとっての男女共同参画の推進

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。

目標 8 地域・防災分野における男女共同参画の推進

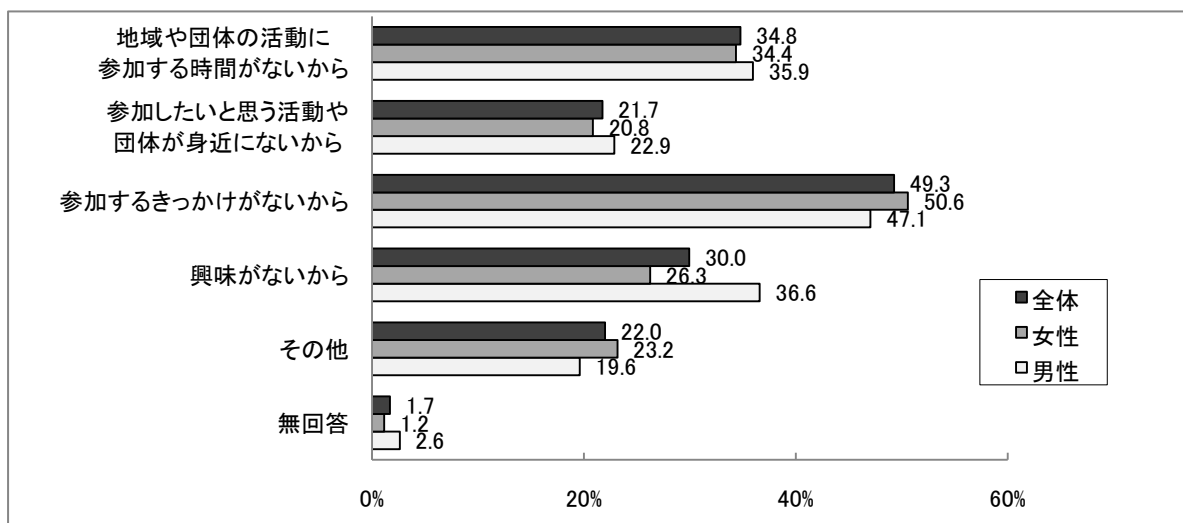
これまで健康増進など地域における活動で大きな役割を果たしてきた女性の活動を再評価し、今後への継承、発展を目指します。

また、防災分野においては、男女のニーズの違いを十分に把握して取組を推進します。

◆ 現状と課題

- 女性はこれまで地域活動において、大きな役割を果たしてきました。例えば、保健補導員や食生活改善推進員等の地域の健康ボランティアは、県民の健康づくり活動に大きな役割を果たし、長野県の健康長寿の要因にも挙げられています。
- 社会情勢の変化に伴い、こうした活動に携わる者が減少する傾向にあり、若年層や男性も含めて、社会的な役割の担い手が増加していくことが期待されます。
- 子育て支援策として、経験を持っている高齢者等が子育て家庭を支援するようなシステムの構築を検討する必要があります。【女性活躍推進】
- 「県民意識調査」では、参加している地域活動がない人（41.1%）のうち、参加しない理由を「地域活動に参加する時間がない」と回答した人の割合は34.8%となっています。

◇地域活動に参加していない理由



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）

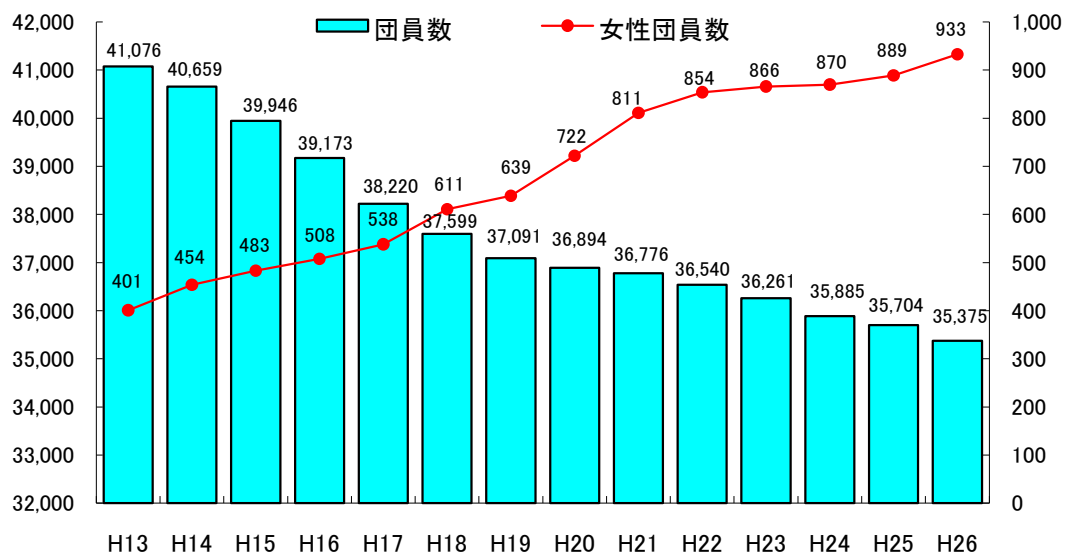
- 防災の分野では、東日本大震災の際に男女共同参画の視点が不十分であったために、救援物資の配分や避難所の運営等で課題が生じました。
- 長野県でも地震や土砂災害等が多く発生しており、災害時には、平常時の社会の課題が一層顕著に現れます。女性と男性では災害から受ける影響に違いが生じることに配慮し、事前の備え、避難所の運営、被災者支援等において男女共同参画の視点を取り入れていく必要があります。
- 男女共同参画の視点を取り入れた防災・復興体制の確立は、女性にとっても、男性

にとっても重要なことであり、男女ともにさまざまな立場や年齢層の住民が参画し、行政との協働により地域防災の推進に継続的に取り組んでいくことが重要です。

- 県内の消防団員数は都道府県別で全国で3番目に多いものの、減少傾向が続いています。一方、女性消防団員数は年々増加していて、多岐にわたる活動を行っています。
- 多様な視点を反映した防災対策を実施するため、消防団員や防災会議等防災分野への女性の参画を進めていく必要があります。

◇県内の消防団員数と女性消防団員数

(単位：人)



長野県危機管理部作成 出典：消防庁組織概要調査

《施策の展開》

(1) 地域における男女共同参画の推進

- ▶ 地域で活躍する女性の取組の評価、事例の収集、情報発信を行います。【女性活躍推進】
- ▶ 地域で女性が少ない分野等にチャレンジし、先駆的な取組により社会的な影響を与え、又は今後の先導性が期待される女性や団体の活動を顕彰し、優れた活動の普及・継承を図ります。【女性活躍推進】
- ▶ 地域おこし協力隊員の地域定着を促進するため、活動段階に応じた能力向上を図るとともに、任期終了後の起業や就業を促進するための情報提供・相談体制を構築します。【女性活躍推進】
- ▶ ワーク・ライフ・バランスの推進を図り、働いている男女が地域活動に参画できる環境を整備します。【女性活躍推進】
- ▶ 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。
(再掲)【女性活躍推進】

(2) 防災分野における男女共同参画の推進

- ▶ 災害から受ける影響の男女の違いに配慮し、平常時から男女共同参画の視点を取り入れた防災訓練や避難所体験講座等を実施します。
- ▶ 防災会議への女性委員の登用及び女性消防団員の加入を促進し、防災に関する施策に多様な意見が反映されるよう努めます。
- ▶ 消防団の活動環境の整備、消防団に協力する事業所への優遇措置、消防団員の加入促進策等を通じ、消防団員の確保や資質向上、住民の理解を深め、消防団の充実・強化に取り組みます。

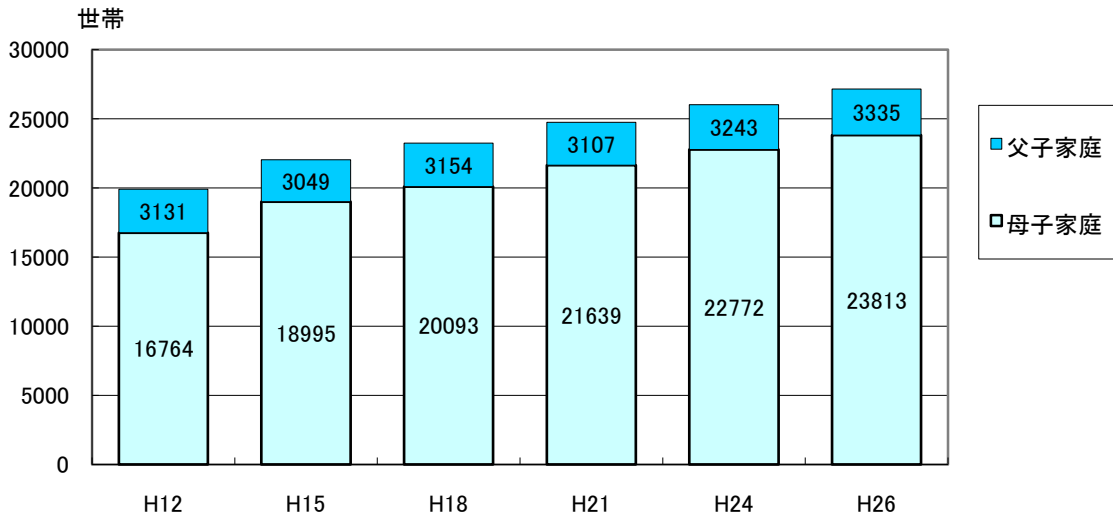
目標 9 困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備

ひとり親家庭や障がいがあることなどにより困難な状況に置かれている女性等が、安心して生活できる環境を整備します。

◆ 現状と課題

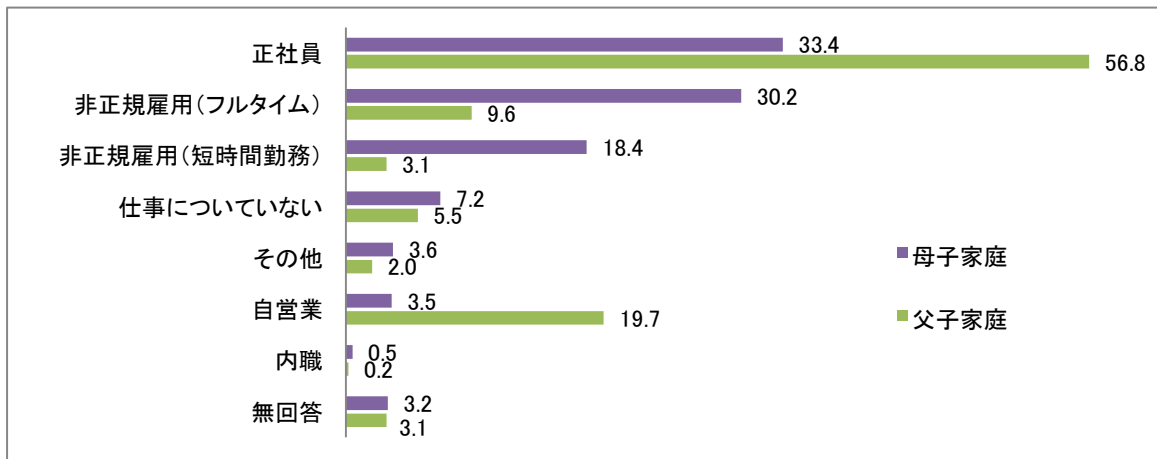
- 単身世帯やひとり親世帯が増加するなかで、相対的貧困率は、ほとんどの年齢層において男性に比べて女性の方が高く、特に高齢単身女性世帯や、母子世帯等ひとり親世帯で高くなっています。
- ひとり親家庭、特に母子家庭の増加が続いていますが、非正規雇用や子育てとの両立で十分に働くことができないために低所得の世帯が多く、所得格差が拡大する一因になっていると考えられます。【女性活躍推進】

◇ひとり親家庭の世帯数の推移



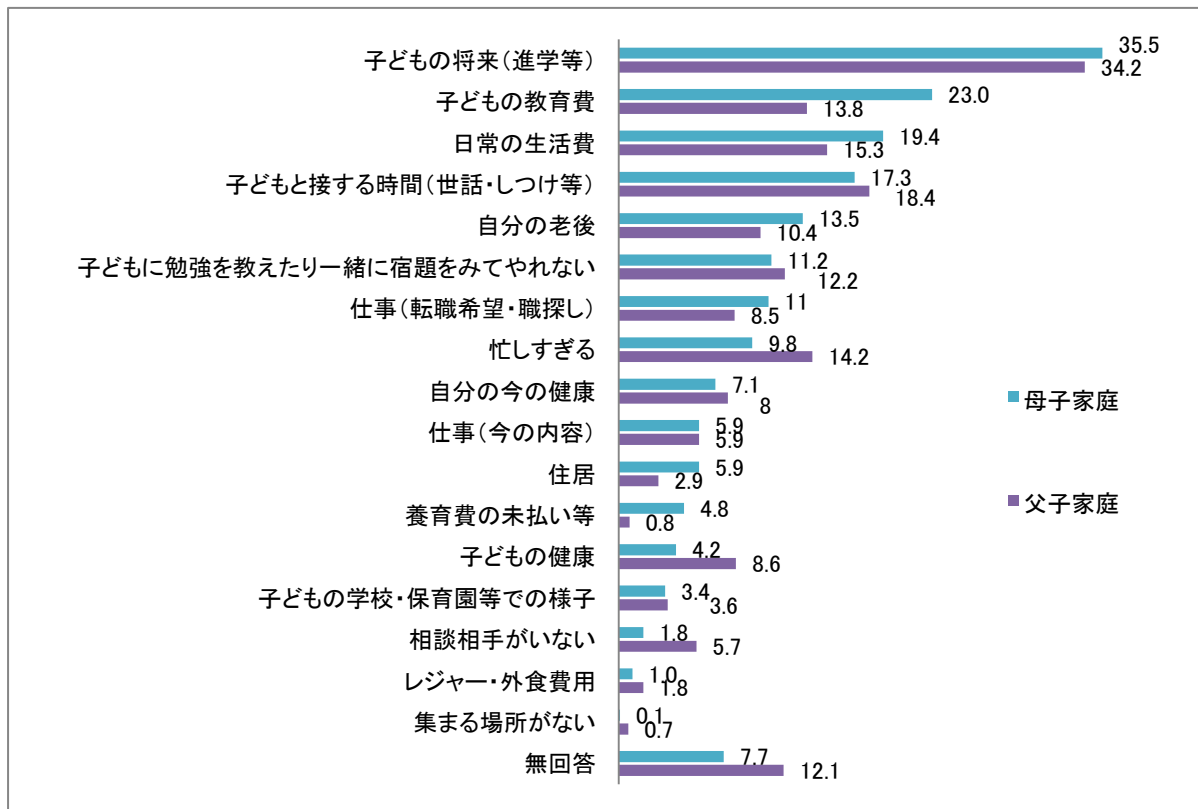
(資料 長野県県民文化部)

◇ひとり親家庭の勤務形態



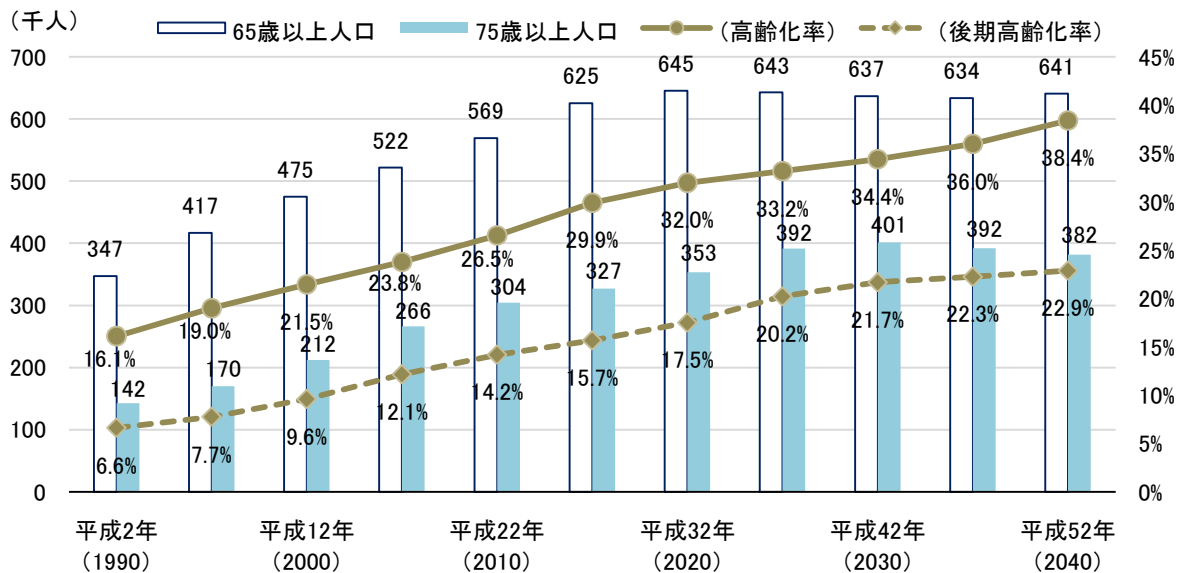
長野県県民文化部「長野県ひとり親家庭実態調査」(平成 27 年度)

◇ひとり親家庭が現在困っていること（複数回答）



長野県県民文化部「長野県ひとり親家庭実態調査」（平成 27 年度）

◇高齢化の状況



資料：総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」（平成 25 年）

- 介護が必要になった場合に「在宅」を希望する高齢者は、「施設等」希望の約4倍となっています。介護を社会全体で支えるため、介護サービスの充実が求められます。
- 高齢者の8割を占める「元気な高齢者」が、豊かな人生経験を活かして地域の支え

手として参画し、生き生きと活躍できる環境づくりが必要です。

- 障がい者の雇用については、平成 27 年 6 月現在で実雇用率は 1.98%で、全国平均 1.88%を上回っていますが、法定雇用率（2.0%）に達していない企業が未だ 4 割を超えています。
- 性的指向や性同一性障害を理由として困難な状況に置かれている場合、人権尊重の観点からの配慮が必要です。
- 外国籍県民については、国籍や文化の違いを尊重し合い、多様性を活かす多文化共生社会づくりの取組を推進する必要があります。

《施策の展開》

(1) ひとり親家庭の親子等が安心して暮らせる環境整備

- ▶ 貧困家庭等の子どもに対して、学習支援や進路相談、食事の提供等の家庭機能を補完する居場所づくりを進めます。
- ▶ 長野県こどもの未来支援基金（仮称）を創設し、経済的困難を抱えながら学ぶ意欲や能力が高い学生の県内大学修学継続等の支援を行います。
- ▶ ひとり親家庭の親に対して、就業に有利な資格等の取得や就業等に関する相談・支援を行い、経済的な自立を促進します。**【女性活躍推進】**
- ▶ 貧困の世代間連鎖にもつながる子ども虐待を防止するため、関係分野との連携により、発生予防から保護・自立まで切れ目ない支援を行います。
- ▶ 悩みを抱える子どもや保護者の相談窓口を設置し、様々な問題について相談に応じ、必要な支援を行います。
- ▶ 長野県女性相談センターの相談や、長野県男女共同参画センターの一般相談、専門家によるカウンセリング、法律相談等の相談支援体制の充実を図ります。
- ▶ 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。（再掲）**【女性活躍推進】**
- ▶ ひとり親世帯を県営住宅への優先入居の対象とします。

(2) 高齢者が安心して暮らせる環境整備

- ▶ 人生二毛作社会づくりを推進するため、企業情報を有する地域人材コーディネーターとシニアの情報を有するシニア活動推進コーディネーターが連携し、シニアの再就職・転職のマッチングを支援します。**【女性活躍推進】**
- ▶ シルバー人材センターが実施する各種事業や会員の獲得を支援することにより、高齢者の多様な就業機会を確保します。**【女性活躍推進】**
- ▶ シニアの健康づくりや社会参加を促進するための実践的な研修を通じて、地域の担い手を育成します。**【女性活躍推進】**
- ▶ 老人クラブ及び市町村老人クラブ連合会が行う、社会参加活動や健康づくりのための活動を支援します。

- ▶ 長野県長寿社会開発センターが実施する高齢者の生きがい・健康づくり及び社会参加活動を促進するための事業を支援します。
- ▶ 高齢者世帯を県営住宅への優先入居の対象とします。
- ▶ 高齢者などの希望する人々が既存建物等に移り住み、多世代と交流しながら学び楽しむ活動的な生活を送り、必要な医療・介護も受けることができる地域づくりを目指す、多世代まちなか・むらなか居住構想（日本版C C R C）を市町村や民間事業者と連携して進めます。
- ▶ 介護サービスの充実、介護技術や知識の普及、介護人材育成のための取組を行います。**【女性活躍推進】**

(3) 困難を抱えた人が安心して暮らせる環境整備

- ▶ 県内事業所の障がい特性等に対する理解を促進するとともに、障がい者の農業就労や職場実習の支援を行い、障がい者の就労の場の創出と拡大を図ります。**【女性活躍推進】**
- ▶ 障がい者世帯を県営住宅への優先入居の対象とします。
- ▶ 性的指向や性同一性障がいに対する偏見や差別を解消するために、広報・啓発を行います。
- ▶ 多様性を活かし誰もが活躍できる地域づくりに向け、外国籍県民が主体となった活動の推進、外国籍県民の生活・就労相談等、多文化共生社会づくりに向けた支援を実施するとともに、国際交流を通じて国際理解、国際協力や国際貢献に対する意識の涵養を図ります。**【女性活躍推進】**

【用語解説】相対的貧困率：等価可処分所得（世帯の可処分所得を世帯人員の平方根で割って調整した所得）の中央値の半分に満たない世帯員の割合

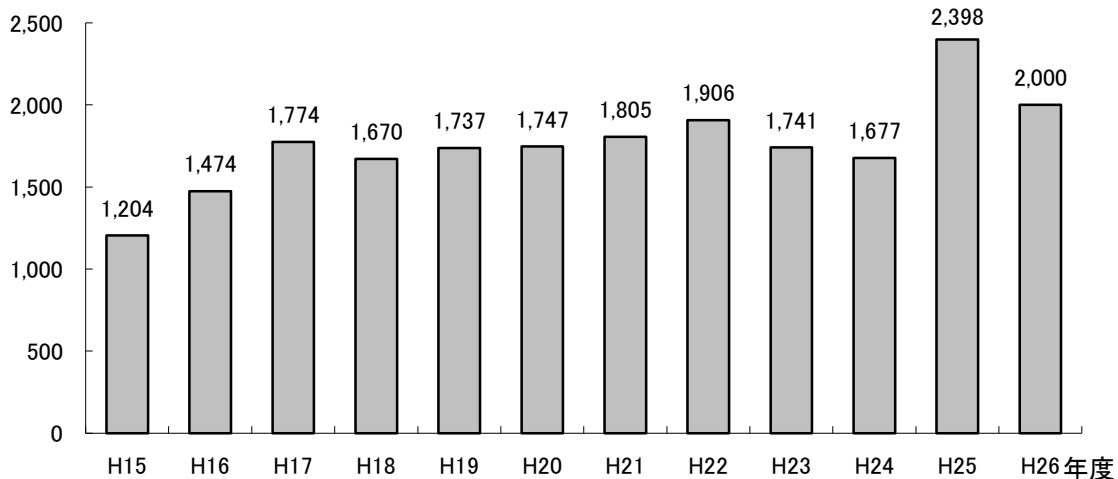
目標 10 女性に対するあらゆる暴力の根絶

女性に対する性暴力、配偶者等からの暴力（以下「DV」という。）、ストーカー、各種ハラスメントなどあらゆる暴力の根絶を目指します。

◆ 現状と課題

- 性暴力は、重大な人権侵害であり、男女共同参画社会の形成を大きく阻害するものです。
- 本県における刑法犯（強姦罪、強制わいせつ罪）による性被害は、年間約 100 件が認知されていますが、性被害は潜在化しやすく、二次被害防止に向けた取組が求められています。
- DV、デートDV、ストーカーなど女性に対する暴力をめぐる状況が多様化しています。
- 平成 26 年度のDVの相談件数は、2,000 件に上っています。

◇ DV相談件数の推移



※ 県女性相談センター、県保健福祉事務所、県男女共同参画センター、市女性相談員受付件数の合計
(資料:長野県県民文化部)

- 男女がそれぞれの尊厳を尊重した対等な関係をつくり、暴力を容認しない社会を実現するための体制の充実、意識啓発に取り組む必要があります。

《施策の展開》

- ▶ DV防止講演会の開催等による意識の啓発や、暴力を発見したときの通報先や相談先の周知等、女性に対する暴力防止のための啓発を行います。
- ▶ 長野県女性相談センターの相談や、長野県男女共同参画センターの一般相談、専門家によるカウンセリング、法律相談等の相談支援体制の充実を図ります。(再掲)
- ▶ 県内の配偶者暴力相談支援センターによる連絡会議を開催し、各センターの取組等について共有するとともに、県内の支援体制についても協議します。
- ▶ 「長野県児童虐待・DV防止対策連絡協議会」等における協議内容の充実及び連携

の強化を図ります。

- ▶ DV被害者の居住の安定、経済的自立を支援するため、県営住宅の福祉目的空き家への入居や公募による入居を希望する場合の優先入居を実施します。
- ▶ 市町村女性相談員等のスキルアップ支援のための講座を開催します。
- ▶ 高校生、大学生、教員等を対象に、デートDVに関する講座を実施し、加害者・被害者にならないための意識啓発を行います。
- ▶ 関係機関との連携による迅速な対応により被害の深刻化を防ぐとともに、被害者の自立支援を推進します。
- ▶ 性犯罪、買春、ストーカー等の犯罪に対する取締りの徹底等、厳正な対応を行うとともに、性犯罪被害者等に対する精神的、経済的支援を推進します。
- ▶ 関係機関と連携して、性被害者のためのワンストップ支援センターを設置します。
- ▶ 子どもたちが性の被害者にも加害者にもならないよう、地域や学校における性被害防止教育を推進します。
- ▶ 労働教育により、マタニティ・ハラスメント、パワー・ハラスメント等企業における各種ハラスメント防止の意識啓発を行います。

【用語解説】DV（ドメスティック・バイオレンス）：配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった者からの身体に対する暴力又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動。

デートDV：交際相手からの暴力。結婚していない男女間での体、言葉、態度による暴力のこと。

マタニティ・ハラスメント：妊娠・出産・育休などを理由とする、解雇・雇い止め・降格などの不利益な取扱いのこと。

パワー・ハラスメント：職権などの力を背景にして、本来の業務の範疇を超えて、継続的に人格と尊厳を傷つける言動を行い、就労者の働く環境を悪化させたり、雇用不安を与えたりすること。

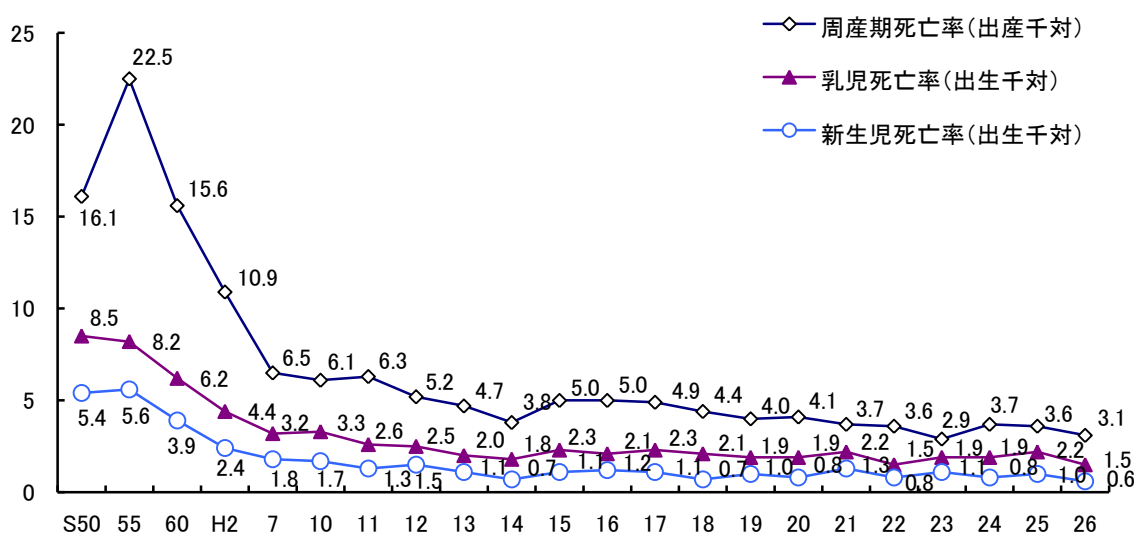
目標 11 生涯を通じた男女の健康支援

女性は妊娠や出産をする可能性もあるなど、男女がお互いの身体的性差を十分理解し合い、生涯を通じて健康な生活を送れるよう支援します。

◆ 現状と課題

- 男女が自らの心身の健康の保持及び増進に努めるよう支援するとともに、高齢になってもいきいきと活躍することができるよう、長野県の長所である健康長寿を更に前進させる取組を進めることが重要です。
- 周産期死亡率は、医療技術や保健の充実を背景に低位で推移しています。

◇長野県の周産期死亡率等の状況



厚生労働省「人口動態統計」(昭和50年～平成26年)

- 健康に関する女性特有の不安や悩みに関する相談支援体制や、安心して子どもを生むことができる環境づくりが必要となっています。
- 薬物乱用や喫煙習慣等、次世代を担う子どもたちの健康を脅かす問題について、対策を推進する必要があります。

《施策の展開》

- ▶ 男女がその健康状態に応じて適切に自己管理ができるように、思春期の男女及び保護者を対象とした思春期クリニックや思春期セミナーの開催、女性医師・保健師による健康相談、遺伝に関する不安や悩みを持つ人への遺伝相談等、健康教育、相談体制の整備を進めます。
- ▶ 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)の視点の周知、

啓発を行います。

- ▶ 安心して安全に子どもを産み育てることができるよう、医療支援体制の充実を図ります。
- ▶ 性に関する正しい知識を身に付け、適切に行動できるよう発達段階に応じた教育を進めます。
- ▶ 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。(再掲)
- ▶ 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。(再掲)【女性活躍推進】
- ▶ 県民一人ひとりが自らAction(体を動かす)、Check(健診を受ける)、Eat(健康に食べる)に取り組み、世界で一番(ACE)の健康長寿を目指す健康づくり県民運動である信州ACE(エース)プロジェクトをはじめ予防に重点をおいた健康増進の取組を展開します。
- ▶ がん検診推進の普及啓発に努めます。
- ▶ 薬物乱用防止思想の普及啓発を図り、薬物乱用防止指導員による啓発活動等により薬物乱用のない社会環境づくりを推進します。
- ▶ 若者の喫煙防止や受動喫煙防止、禁煙支援など、たばこの害から健康を守るための普及啓発、環境整備を推進します。
- ▶ 喫煙・飲酒を含む薬物乱用の危険について理解し、適切に行動できるよう、発達段階に応じた教育を進めます。

【用語解説】 周産期：妊娠満22週以降、生後1週間未満までの期間をいう。分娩前後の母子の様々な危険を予防する上で、極めて重要な期間。

リプロダクティブ・ヘルス/ライツ：「リプロダクティブ・ヘルス(性と生殖に関する健康)」とは、平成6年(1994年)の国際人口/開発会議の「行動計画」及び平成7年(1995年)の第4回世界女性会議の「北京宣言及び行動綱領」において、「人間の生殖システム、その機能と(活動)家庭のすべての側面において、単に疾病、障害がないというばかりではなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることを指す」とされている。また、「リプロダクティブ・ライツ(性と生殖に関する権利)」は、「すべてのカップルと個人が自分たちの子どもの数、出産間隔、並びに出産する時を責任を持って自由に決定でき、そのための情報と手段を得ることができる」という基本的権利、並びに最高水準の性に関する健康およびリプロダクティブ・ヘルスを獲得する権利」とされている。

◆ 現状と課題

- 男女共同参画社会づくりを進めるため、長野県男女共同参画推進県民会議が中心となって県民との協働により取組を行っています。
- 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。
- 女性の職業生活における活躍を行政全体として推進していくため、庁内の関係部局で共通認識を持つことが重要です。
- 県が策定する各種の計画や施策において、男女共同参画の視点を取り入れて推進する必要があります。
- 「男女共同参画計画」を未策定の町村に対して、計画策定に係る手引書を作成・周知するとともに、策定の働きかけを行っています。計画策定に至っていない町村が25団体(平成27年4月現在)あります。
- 男女共同参画社会の実現に向けて、県民、関係団体、企業、NPO等との協働や市町村、国の関係機関との連携を強化していく必要があります。

≪施策の展開≫

- ▶ 計画の推進に当たっては、長野県男女共同参画推進本部において計画の進捗管理や施策の部局間調整を行い、総合的・効果的に施策を実施します。
- ▶ 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。(再掲)
- ▶ 長野県男女共同参画センターは、男女共同参画社会づくりを推進し、県民、市町村及び事業者の活動を支援するため、研修、交流支援、情報収集及び提供を行うとともに、相談支援を進めるなど機能の充実を図ります。
- ▶ 県が率先して職場における男女共同参画に取り組むため、県立学校を含む県のすべての職場に男女共同参画推進員を配置して、性別役割分担意識の払しょくや仕事と生活の両立等に向けた職場環境の整備を進めます。
- ▶ 長野県男女共同参画審議会は、本計画における主要な施策の進捗状況について調査審議し、目標の達成に向けて意見を述べます。
- ▶ 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し出に適切に対応します。(再掲)
- ▶ 長野県男女共同参画推進県民会議をはじめ、NPO、女性グループ等と協働して啓発イベント等を開催します。

- ▶ 市町村において多様な主体が連携し、男女共同参画を推進することを支援します。
- ▶ 町村における男女共同参画計画、市町村における女性の活躍に関する推進計画の策定等を支援します。

VII 達成目標一覧

計画をより実効のあるものにするため、具体的で分かりやすい達成目標を設定します。

(県活動指標)

主として県の施策・事業や県と国・市町村の協働による行政活動によって実現をめざすもの

番号	目標	指標項目	現状 (時点)	目標 (年度)	備考
1	1	県の審議会等委員に占める女性の割合	43.2% (H27.4)	50.0% (H32)	
2	1	県職員の管理職(課長級以上)に占める女性の割合	4.8% (H27.4)	10.0% (H33.4)	
3	1	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)	小・中学校 16.5% (H32)	
			高校 7.9% (H27.5)	高校 8.5% (H32)	
4	2	子育て期に再就職した女性	- (H27)	1,000人 (H28~32)	県の再就職支援により就職した女性
5	2	25歳から44歳までの育児中の女性有業率全国順位	22位 (H24)	上位	
6	2、9	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 平均値)	80.0% (H32)	
7	3	農村生活マイスターの認定者数	1,012人 (H27.3)	1,100人 (H29)	平成29年度以降の目標値は、次期長野県農村女性プランの策定に合わせて検討予定
8	4	子育て応援宣言の登録企業数	761社 (H27.9)	2,200社 (H32)	
9	4	職場いきいきアドバンスカンパニーの認証企業数	- (H27)	230社 (H32)	
10	4	病児・病後児保育利用可能市町村割合	67.5% (52市町村) (H26)	83.1% (64市町村) (H32)	
11	5、6	県男女共同参画センター研修の有用度	81.5% (H27)	85.0% (H32)	アンケートの有用・満足という回答割合
		県男女共同参画センター講座の満足度	78.3% (H27)	83.0% (H32)	
12	7	男性を対象とした講座の満足度	77.8% (H27)	80.0% (H32)	アンケートの満足という回答割合
13	10	DV相談に対応する女性相談員を配置している市	9市 (H27)	19市 (H32)	全市
14	推進体制	男女共同参画計画を策定している市町村	52 (H27.4)	77 (H32)	全市町村
15	推進体制	女性の活躍に関する推進計画を策定している市町村	- (H27)	77 (H32)	全市町村

(県民指標)

県だけでなく、県民をはじめとする多様な主体の活動によって実現をめざすもの

番号	目標	指標項目	現状 (時点)	目標 (年度)	備考
1	1、5	自治会長(区長)に占める女性の割合	0.8% (H27.4)	10.0% (H32)	
2	1、5	公民館長に占める女性の割合	7.3% (H27.4)	15.0% (H32)	
3	1、5	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% (H32)	
4	1、2	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% (H32)	
5	3	女性農業委員がいる市町村数	71 (H27.5)	77 (H32)	全市町村
		農業委員に占める女性の割合	11.7% (H27.5)	30.0% (H32)	
6	4	女性活躍推進行動計画策定企業数(常用労働者300人以下)	- (H27)	300社 (H32)	
7	4	一般労働者の総実労働時間	2,035h/人 (H26)	2,017h/人 (H32)	
8	4、7	男性の育児休業取得率	2.3% (H27)	13.0% (H32)	
9	5	「男女共同参画社会」という用語の認知度	75.3% (H26.11)	100% (H32)	
10	5	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% (H32)	
11	8	県内の女性消防団員数	933人 (H26)	1,020人 (H32)	
12	10	「デートDV」という用語の高校生の認知度	29.1% (H26.11)	100.0% (H32)	
13	11	がん検診の受診率(乳がん)	39.2% (H25)	50.0% (H32)	
		がん検診の受診率(子宮頸がん)	38.2% (H25)	50.0% (H32)	
14	11	成人における喫煙者の割合	男性35.1% (H25)	男性22.0% (H29)	平成29年度以降の目標値は、次期長野県保健医療総合計画の策定に合わせて検討予定
			女性6.5% (H25)	女性4.0% (H29)	
15	11	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 (H32)	
			女性84.35歳 (H25)		
16	11	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 (H32)	

(参考指標)

番号	目標	指標項目	現状 (時点)
1	1	県議会議員に占める女性の割合	10.5% (H26.12)
2	1	市町村議会議員に占める女性の割合	13.7% (H26.12)

関係資料

◇計画策定の経過	67
◇長野県男女共同参画審議会委員名簿	68
◇男女共同参画社会基本法	69
◇女性の職業生活における推進に関する法律	73
◇長野県男女共同参画社会づくり条例	82
◇男女共同参画に関する国内外の動き	89

第4次長野県男女共同参画計画策定の経過

年 月 日	項 目
平成26年9月4日	男女共同参画審議会 ・第4次長野県男女共同参画計画の策定について諮問
平成26年10月～ 11月	高校生の男女共同参画に関する県民意識調査
平成26年11月	男女共同参画に関する県民意識調査
平成26年12月18日	男女共同参画審議会 ・第4次長野県男女共同参画計画の策定についての論点整理
平成27年3月17日	男女共同参画審議会 ・第4次長野県男女共同参画計画の施策体系について
平成27年6月19日	男女共同参画審議会 ・第4次長野県男女共同参画計画の策定について（中間取りまとめ）
平成27年7月10日～ 8月10日	第4次長野県男女共同参画計画の策定について（中間取りまとめ）に対する県民意見募集（パブリックコメント） （意見18件）
平成27年10月30日	男女共同参画審議会 ・第4次長野県男女共同参画計画の策定についての答申案
平成27年11月25日	男女共同参画審議会 ・第4次長野県男女共同参画計画の策定について答申
平成27年11月26日	男女共同参画推進本部幹事会 ・第4次長野県男女共同参画計画（素案）の検討
平成27年12月28日 ～1月26日	第4次長野県男女共同参画計画（案）に対する県民意見募集 （パブリックコメント）（意見32件）
平成28年2月8日	部局長会議 計画決定

長野県男女共同参画審議会委員名簿

(平成 27 年 11 月 25 日 (答申日)現在 敬称略、五十音順)

氏 名	所 属 等	備 考
古 田 睦 美	長野大学環境ツーリズム学部学部長	会長
重 千 富	長野県男女共同参画推進県民会議会長	会長代理
神 田 道 子	国立女性教育会館客員研究員 東洋大学名誉教授	
久保田 勝 士	上高井郡高山村長	
気賀沢 葉 子	心理カウンセラー、駒ヶ根市議会議員	
関 重 夫	多摩川精機 (株) 代表取締役社長	
根 橋 美津人	日本労働組合総連合会長野県連合会事務局長	
板 東 久美子	消費者庁長官	
本 郷 幸 博	長野東高等学校長	
宮 島 香 澄	日本テレビ放送網(株)報道局解説委員	
村 田 昭 雄	セイコーエプソン (株) PS 企画設計部課長	
山 極 清 子	(株)WiWiW 社長執行役員 昭和女子大学客員教授	
吉 竹 行 仁	公益財団法人長野県消防協会長	

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1章 総則(第1条—第12条)

第2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13条—第20条)

第3章 男女共同参画会議(第21条—第28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21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1章 総則

(目的)

第1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2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3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4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5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6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7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8条 国は、第3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9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10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11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12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2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13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2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14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15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16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17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18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19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20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3章 男女共同参画会議

(設置)

第21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 22 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 13 条第 3 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 2 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 23 条 会議は、議長及び議員 24 人以内をもって組織する。

(議長)

第 24 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 25 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 2 号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の 10 分の 5 未満であってはならない。
 - 3 第 1 項第 2 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 10 分の 4 未満であってはならない。
 - 4 第 1 項第 2 号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第 26 条 前条第 1 項第 2 号の議員の任期は、2 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 1 項第 2 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 27 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 28 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 1 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 2 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。

(以下 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（第八条—第十四条）
第三節	特定事業主行動計画（第十五条）
第四節	女性の職業選択に資する情報の公表（第十六条・第十七条）
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（第十八条—第二十五条）
第五章	雑則（第二十六条—第二十八条）
第六章	罰則（第二十九条—第三十四条）
	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十五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

(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。)であつて、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 一般事業主であつて、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(次条及び第二十条第一項において「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つたと認めるとき。

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。

(委託募集の特例等)

第十二条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主(一般事業主であつて、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つ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つて、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つたと認めるときは、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つた場合について、同法第五条の

三第一項及び第三項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十八条の三、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二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十二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二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、同法第四十二条の二中「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）第十二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。

第十三条 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）

第十四条 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

第十五条 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)

第十六条 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情報を定期的に公表しなければならない。

- 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情報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)

第十七条 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情報を定期的に公表しなければならない。

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)

第十八条 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)

第十九条 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。）の役務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に努めるものとする。

(啓発活動)

第二十一条 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)

第二十二条 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)

第二十三条 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、第十八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十八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)

第二十四条 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)

第二十五条 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)

第二十六条 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。

(権限の委任)

第二十七条 第八条から第十二条まで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)

第二十八条 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

第二十九条 第十二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 第十八条第四項の規定に違反した者
- 二 第二十四条の規定に違反した者

第三十一条 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 第十二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 第十二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 第十二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

第三十二条 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 第十条第二項の規定に違反した者
- 二 第十二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 第十二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

第三十三条 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、第二十九条、第三十一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。

第三十四条 第二十六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

(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 第十八条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、第二十四条の規定（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。

(以下 略)

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)

男女共同参画に関する国内外の動き(国際婦人年以降)

	国連の動き	日本の動き	長野県の動き
1975年 (S50)	国際婦人年(目標:平等、発展、平和) 国際婦人年世界会議 (メキシコシティ) 「世界行動計画」採択	婦人問題企画推進本部設置 婦人問題企画推進会議開催	
1977年 (S52)		「国内行動計画」策定	社会部労政課に福祉婦人係設置 長野県婦人問題協議会設置
1978年 (S53)			長野県婦人問題県民会議設立
1979年 (S54)	国連総会において「女子差別撤廃条約」採択		
1980年 (S55)			「長野県婦人行動計画」(昭和55~60年度)策定 労政課に婦人係設置
1981年 (S56)		「国内行動計画後期重点目標」策定	社会部青少年家庭課に婦人室設置
1984年 (S59)			長野県婦人総合センター設置(全国5番目)
1985年 (S60)	「国連婦人の十年」ナイロビ世界会議開催 「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択	「女子差別撤廃条約」批准 「男女雇用機会均等法」公布 「国籍法」改正(父系主義から父母両系主義に)	
1986年 (S61)		婦人問題企画推進本部の拡充(構成を全省庁に拡大)	「新長野県婦人行動計画」(昭和61~平成2年度)策定
1987年 (S62)		「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定	
1990年 (H2)	国連経済社会理事会 「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択		
1991年 (H3)		「育児休業法」公布	「さわやか信州女性プラン」(平成3~7年度)策定
1992年 (H4)			婦人室を女性室に名称変更 長野県婦人総合センターを長野県女性総合センターに名称変更 婦人問題協議会を女性行政推進協議会に名称変更 婦人問題県民会議が女性問題県民会議に改称

1994年 (H6)		男女共同参画室、男女共同参画審議会 (政令)、男女共同参画推進本部設置	
1995年 (H7)	第4回世界女性会議 (北京): 平等・開発・ 平和のための行動 「北京宣言及び行動 綱領」採択	「育児作業法」改正(介護休業制度の法 制化)	
1996年 (H8)		男女共同参画推進連携会議(えがりてネ ットワーク)発足 「男女共同参画2000年プラン」策定	「信州女性プラン21」(平成8 ~12年度)策定 女性プラン推進委員会、地域女性 コミュニケーター設置
1997年 (H9)		男女共同参画審議会設置(法律) 「男女雇用機会均等法」改正 「介護保険法」公布	社会部に女性課設置
1999年 (H11)		「男女共同参画社会基本法」公布・施行 「食料・農業・農村基本法」公布・施行 (女性の参画の促進を規定)	
2000年 (H12)	国連特別総会「女性 2000年会議」(ニュー ヨーク) 「成果文書」「政治宣 言」採択	「ストーカー規制法」施行 「男女共同参画基本計画」策定	長野県女性総合センターの愛称を “あいとぴあ”に決定(一般公募 による) 男女共同参画推進委員会設置
2001年 (H13)		内閣府に男女共同参画局、男女共同参画 会議設置 「配偶者からの暴力の防止及び被害者 の保護に関する法律」施行 第1回男女共同参画週間 閣議決定「仕事と子育ての両立支援策の 方針について」	長野県男女共同参画計画「パー トナシップながの21」(平成13 ~17年度)策定 女性行政推進協議会を改組し男女 共同参画推進本部を設置 社会部女性課を男女共同参画課に 名称変更、長野県女性総合センタ ーを長野県男女共同参画センター に名称変更
2002年 (H14)		アフガニスタンの女性支援に関する懇 談会開催	「長野県男女共同参画社会づくり 条例」公布 男女共同参画課を社会部から企画 局へ移管
2003年 (H15)		男女共同参画推進本部決定「女性のチャ レンジ支援策の推進について」 「次世代育成支援対策推進法」公布・施 行	男女共同参画審議会、男女共同参 画推進指導委員設置
2004年 (H16)		「配偶者からの暴力の防止及び被害者 の保護に関する法律」改正及び同法に基 づく基本方針策定	男女共同参画課を社会部人権尊重 推進課と統合、企画局にユマニ テ・人間尊重課を設置 男女共同参画センターを「配偶者 暴力相談支援センター」に指定
2005年 (H17)	第49回国連婦人の地 位委員会、通称「北京 +10」世界閣僚級会合	「男女共同参画基本計画(第2次)」閣 議決定 「女性の再チャレンジ支援プラン」策定	

	を開催（ニューヨーク）		
2006年 (H18)		男女共同参画推進本部決定「国の審議会等における女性委員の登用の促進について」 「男女雇用機会均等法」改正	男女共同参画センターに指定管理者制度を導入 人権・男女共同参画課に名称変更 「第2次長野県男女共同参画計画」策定
2007年 (H19)		「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」改正 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動計画」策定	「長野県男女共同参画社会づくり条例」改正
2008年 (H20)		男女共同参画推進本部決定「女性の参画加速プログラム」 「次世代育成支援対策推進法」改正	
2009年 (H21)		「子ども・若者育成支援推進法」制定 「育児・介護休業法」改正	
2010年 (H22)	第54回国連婦人の地位委員会、通称「北京+15」記念会合を開催（ニューヨーク）	「第3次男女共同参画基本計画」閣議決定	
2011年 (H23)	UN Women（ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関）正式発足		「第3次長野県男女共同参画計画」策定
2012年 (H24)	第56回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択	「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画」策定	
2013年 (H25)		「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」改正（平成26年1月施行） 「日本再興戦略」（平成25年6月14日閣議決定）の中核に「女性の活躍推進」が位置付けられる	
2014年 (H26)	第58回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択	「日本再興戦略」改訂2014（平成26年6月24日閣議決定）に「『女性が輝く社会』の実現」が掲げられる	

<p>2015年 (H27)</p>	<p>第59回国連婦人の地位委員会、通称「北京+20」記念会合を開催（ニューヨーク） 第3回国連防災世界会議（仙台）「仙台防災枠組」採択</p>	<p>「女性活躍推進のための重点方針2015」策定 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」公布 「第4次男女共同参画基本計画」閣議決定</p>	
------------------------	------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------	--