



# 本市の男女共同参画の動向について

令和6年2月14日

長野市 地域・市民生活部 人権・男女共同参画課

# 令和5年度 男女共同参画に関する市民意識と実態調査結果

第五次長野市男女共同参画基本計画指標（令和5年4月1日現在）

2

## A) 市の政策・方針決定過程への女性の参画度

- 目標値設定の考え方  
附属機関等委員の数が男女とも40%以上になることを目指します。
- 目標値 令和8年度(令和9年3月まで) 40%
- 目標設定の対象である審議会等における女性委員の登用状況

審議会等数	うち 女性委員の いる審議会等数	総委員数	うち 女性委員数	女性比率
59	53	676	252	37.3%

- 目標設定の対象である審議会等の範囲  
条例により設置されている審議会等

令和4年36.7%

## B) 長野市役所における管理的地位にある職員に占める女性の割合

- 目標値設定の考え方

長野市役所特定事業主行動計画に基づき、管理的地位(課長相当職以上)にある女性職員の増加を目指します。

- 目標値 令和8年度(令和9年3月まで)

10%

- 管理職の在職状況

5.0%(令和4年4月1日4.9%)

## C) 地域の方針決定の場への女性の参画度

- 目標値設定の考え方

住民自治協議会に女性の参画を促し、女性役員を増加を目指します。

- 目標値 令和8年度(令和9年3月まで)

30%

- 住民自治協議会の役員への女性の参画率

16.6%(令和4年度15.8%)

## D) ワーク・ライフ・バランスを実現できていると感じる人の割合

- 目標値設定の考え方

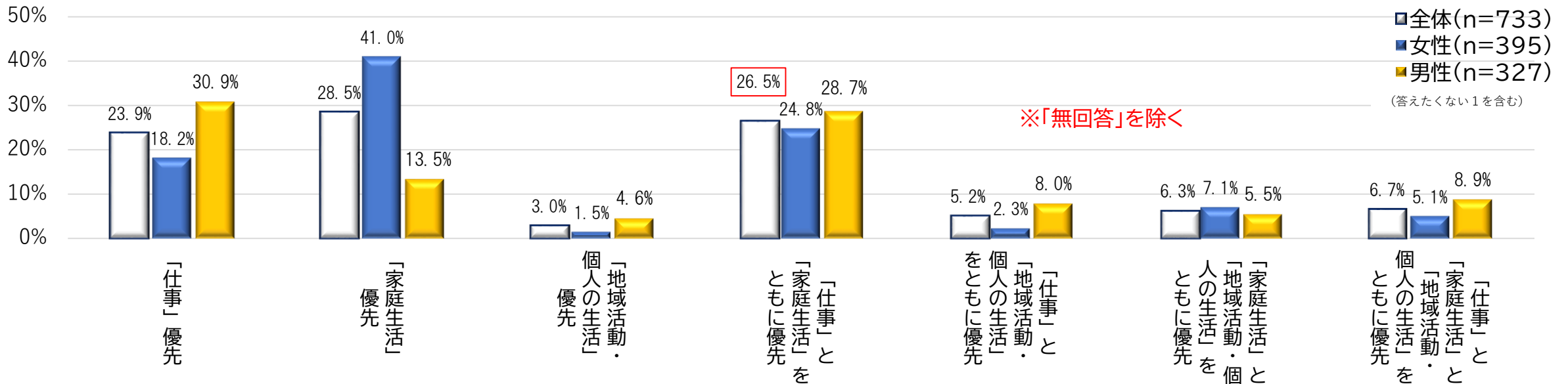
自ら希望するバランスで様々な活動を展開できていると感じる市民の増加を目指します。

- 目標値 令和8年度(令和9年3月まで)

30%

- 「仕事」と「家庭生活」とともに優先できていると感じる市民の割合

26.5%(令和4年度27.5%)



## E) 男性の家事への参画度

- 目標値設定の考え方

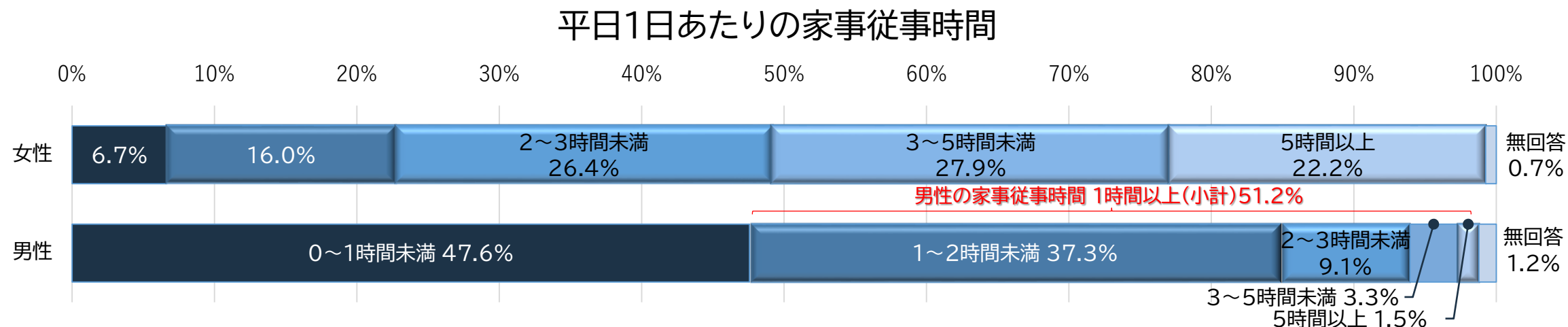
男性の平日1日当たりの家事従事時間の増加を目指します。

- 目標値 令和8年度(令和9年3月まで)

40%

- 男性の平日1日当たりの家事従事時間が1時間以上の割合

51.2%(令和4年度49.7%)



## F) 長野市役所における男性職員の育児休業取得率

年度末実績のため未集計

- 目標値 令和8年度(令和9年3月まで) 30%

令和4年度末 36.2%

## G) DV について相談できる窓口の認知度

- 目標値設定の考え方

DV被害に遭ったとき、当事者又はその周囲の人が相談する場所を知らない市民の減少を目指します。

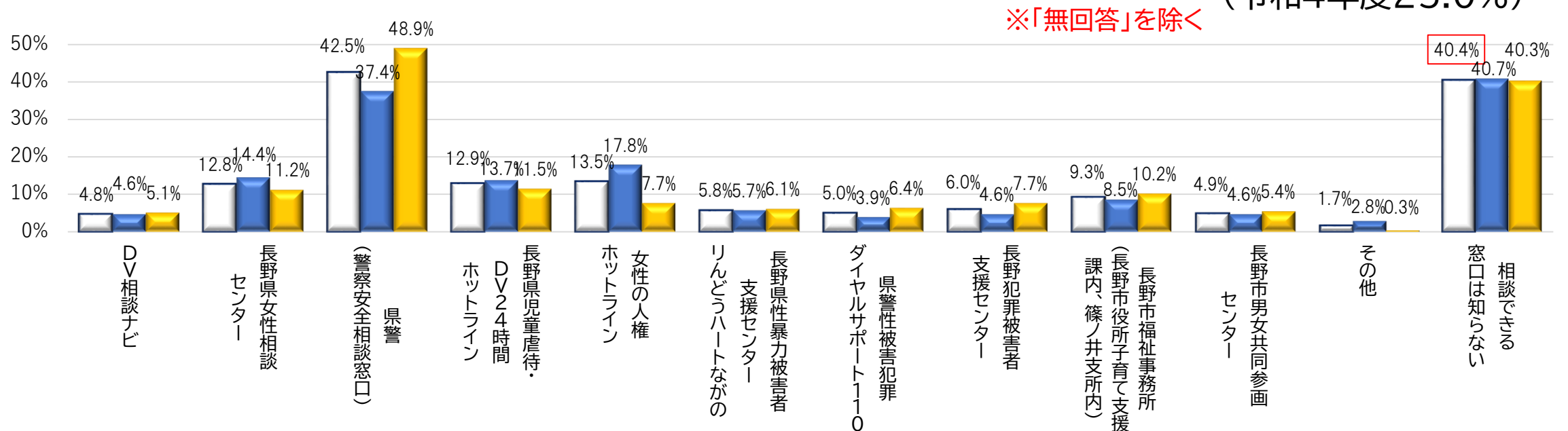
- 目標値 令和8年度(令和9年3月まで)

20%

- DV被害にあったとき、相談できる窓口を知らない市民の割合

40.4%

(令和4年度25.0%)



## H) DVなどの身近な暴力は人権侵害であるとの認識度

- 目標値設定の考え方

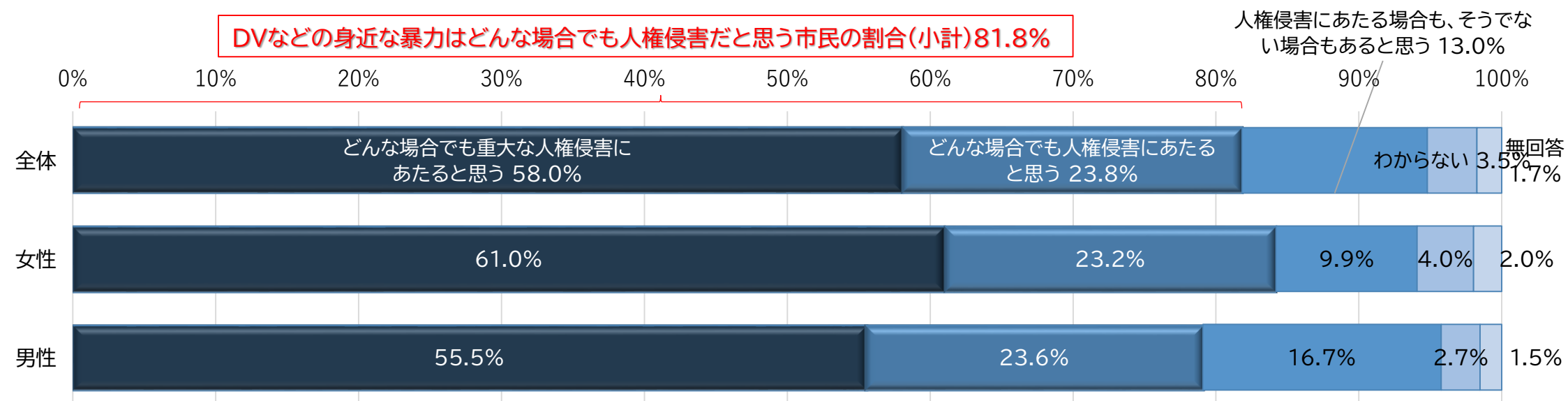
DVがどのような場合でも人権侵害に当たることへの認識を増やすことを目指します。

- 目標値 令和8年度(令和9年3月まで)

80%

- DVなどの身近な暴力はどんな場合でも人権侵害だと思う市民の割合

81.8% (令和4年度79.5%)



## I) 性別による固定的な役割分担の意識度

### • 目標値設定の考え方

性別による固定的な役割分担意識に対する理解を深め、反対する市民の増加を目指します。

### • 目標値 令和8年度(令和9年3月まで)

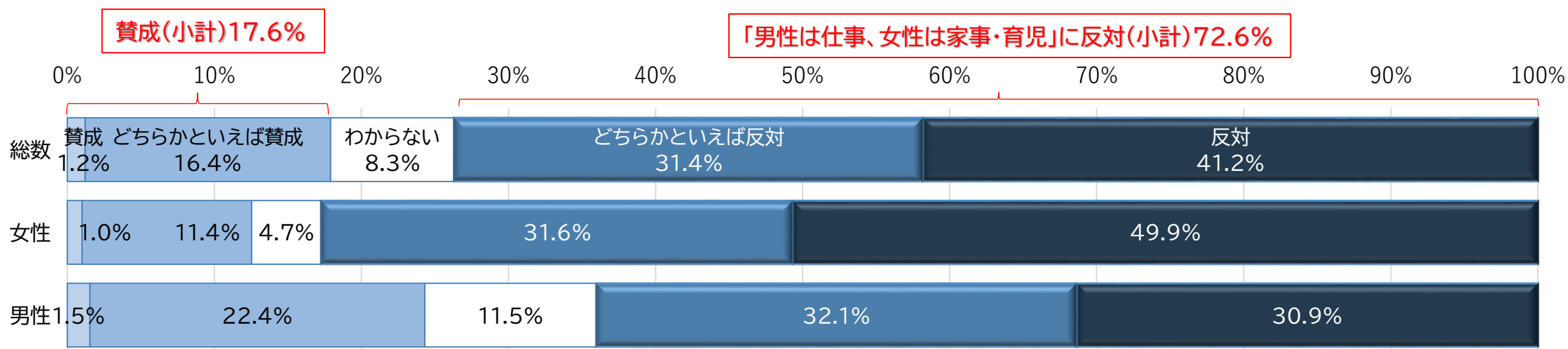
70%

### • 「男性は仕事、女性は家事・育児」に反対する市民の割合

72.6%(令和4年度71.3%)

### 「男性は仕事、女性は家事・育児」という考え方

※「無回答」を除く





## J) ジェンダー平等に対する認識度

### • 目標値設定の考え方

男女が共に個性と能力を発揮し、責任を分かち合う社会の実現のため、市民の理解の増加を目指します。

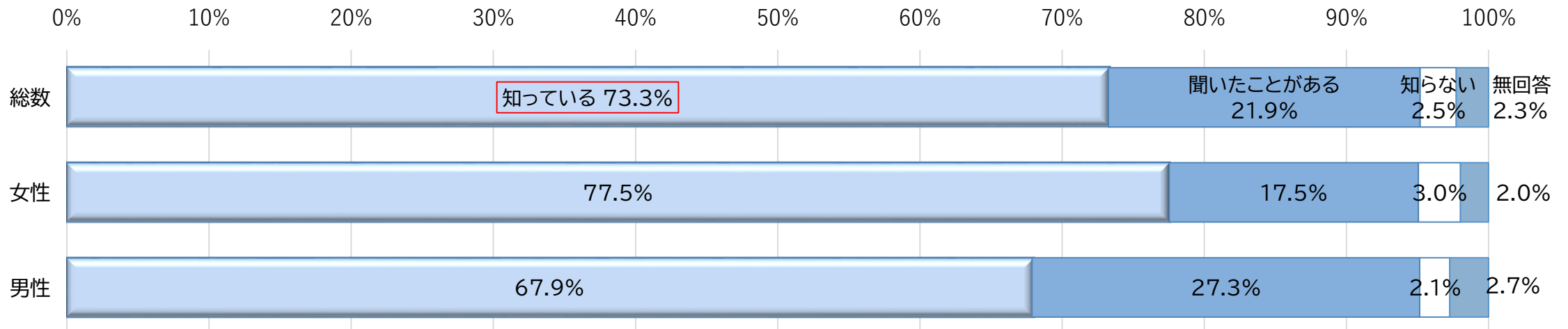
### • 目標値 令和8年度(令和9年3月まで)

70%

### • 「ジェンダー」という、言葉の意味を知っている市民の割合

73.3%(令和4年度71.7%)

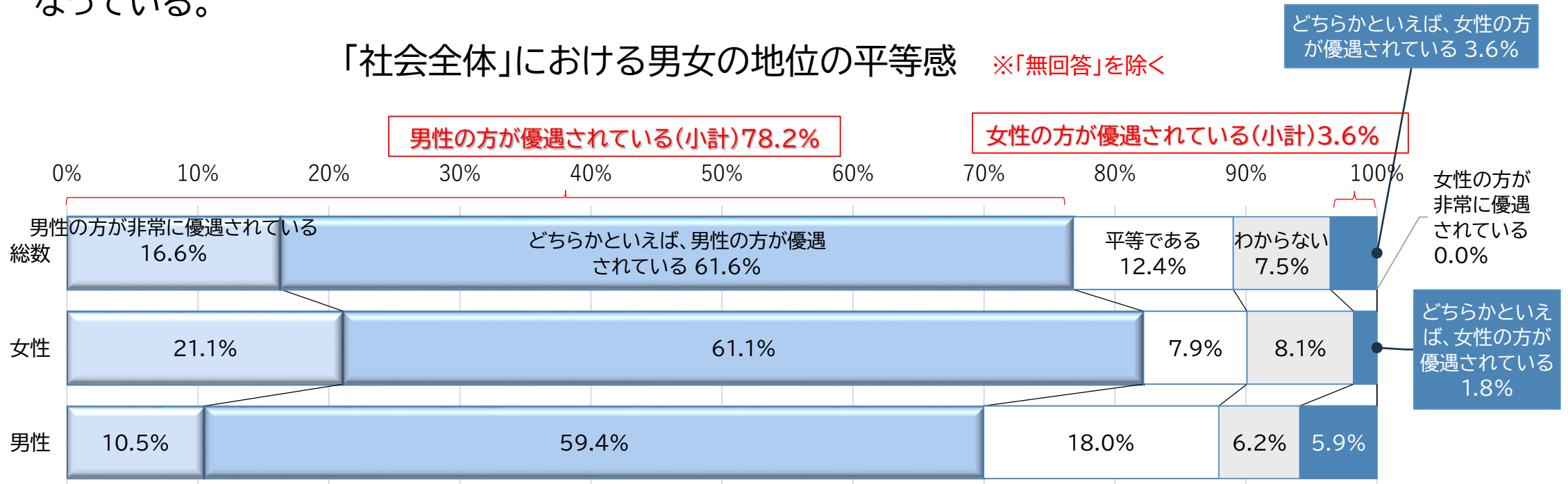
ジェンダー(社会的・文化的に形成された性別)



# 男女共同参画に関する市民意識と実態調査結果（指標以外）

## 1. 男女の地位の平等感（参考：令和4年度調査は、男性の方が優遇されている回答小計79.2%）

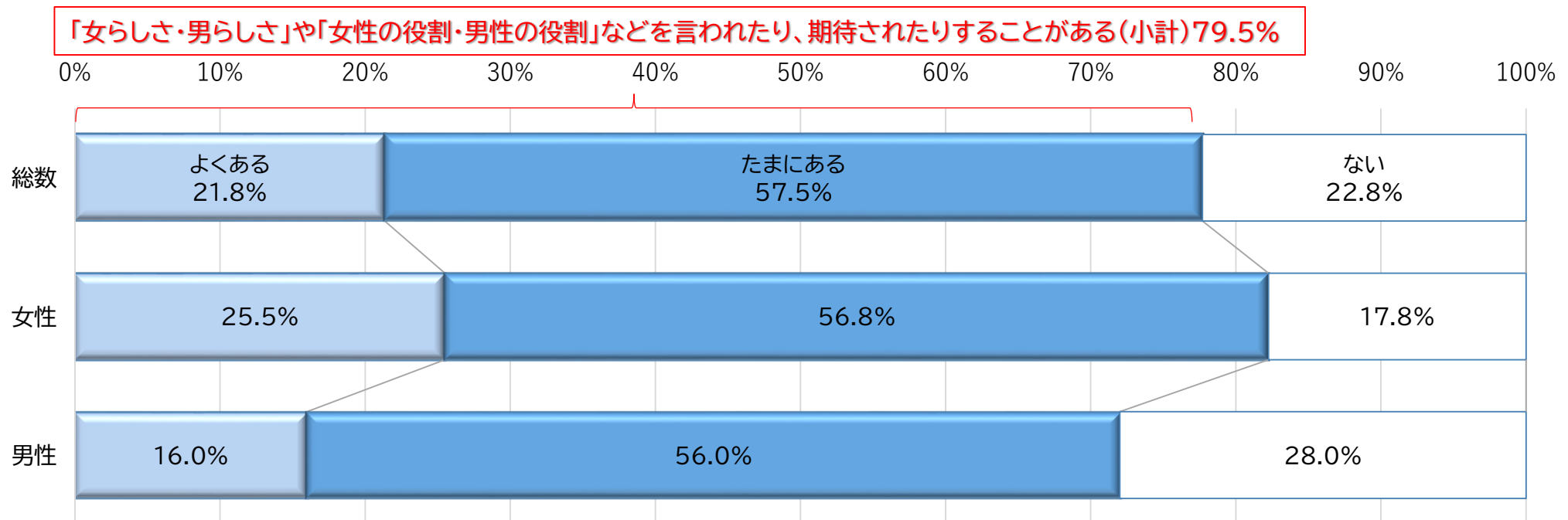
- 「家庭生活」、「学校教育」、「地域社会」、「職場」、「法律や制度」、「社会通念・慣習・しきたり」、「政治」、「社会全体」の8つの分野に関して、男女は平等になっているかを尋ねたところ、「平等である」と考えている割合が高いのは、「学校教育」の1分野であった。それ以外の分野では「男性の方が優遇」という回答合計が最も多くなっている。
- 特に「社会通念・慣習・しきたり」、「政治」、「社会全体」では「男性の方が優遇」という回答合計が約7割となっている。



## 2. 日常生活における「女らしさ・男らしさ」

- 日常生活で、「女らしさ・男らしさ」や「女性の役割・男性の役割」などを言われたり、期待されたりすることは、「たまにある」が約6割と最も高い。
- 女性は「家庭」で、男性は「地域・近隣」で言われたり、期待されたりするとの回答割合が5割を超えている。

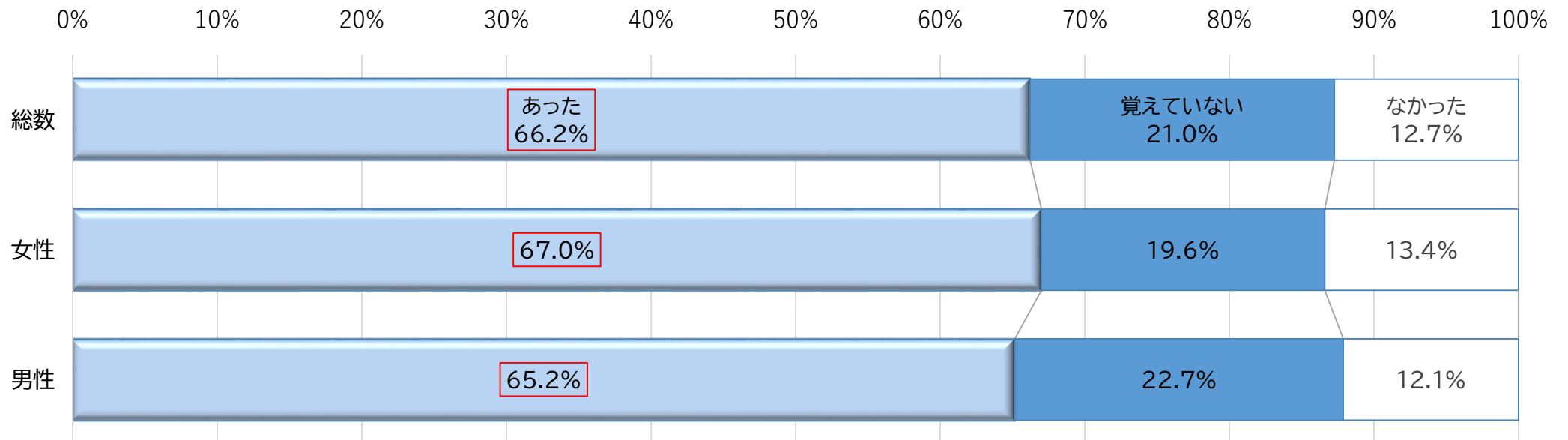
日常生活での「女らしさ・男らしさ」 ※「無回答」を除く



### 3. 子どもの頃に「女(男)の子だから〇〇しなさい」

- 子ども時代に「女の子／男の子だから〇〇しなさい」や「女の子らしく・男の子らしく」などと言われたことが、男女とも「あった」が6割を超え最も多い。

子ども時代「女の子／男の子だから〇〇しなさい」 ※「無回答」を除く

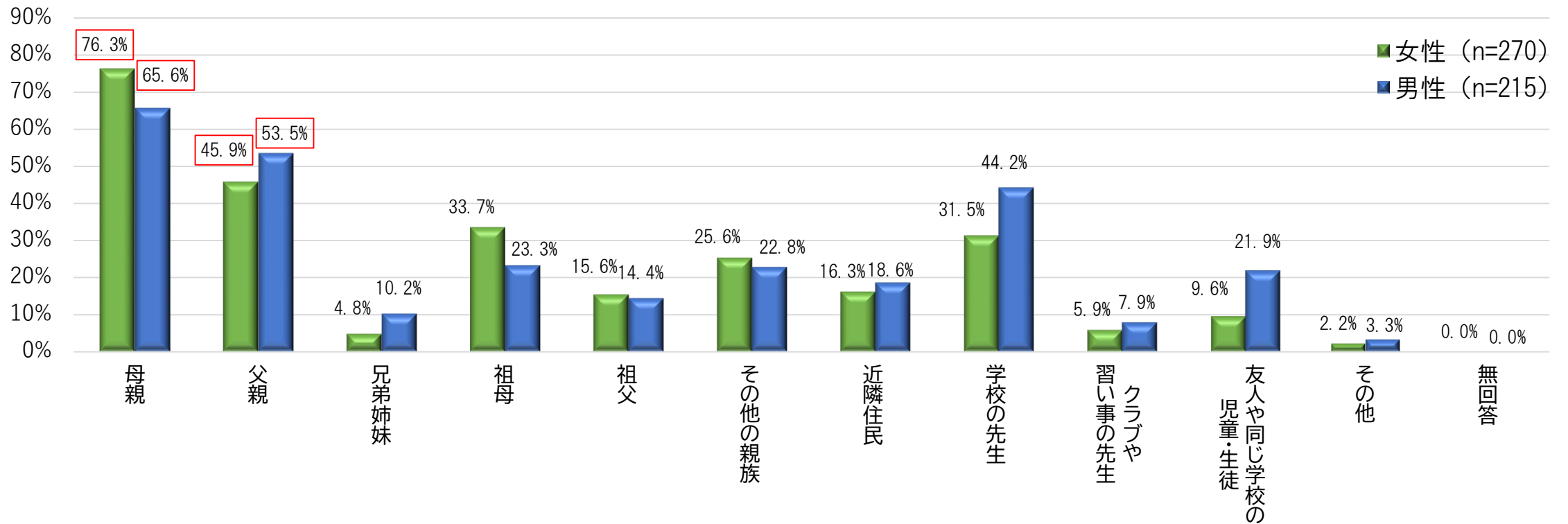


令和4年度調査とほぼ変わりなし

## 4. 「女(男)の子だから〇〇しなさい」は、誰に言われたか

- 性別でみると、**男女とも、「母親」が約7割と最も多い。次に、「父親」となる。**3番目に多い回答は、男性では「学校の先生」、女性では「祖母」となる。

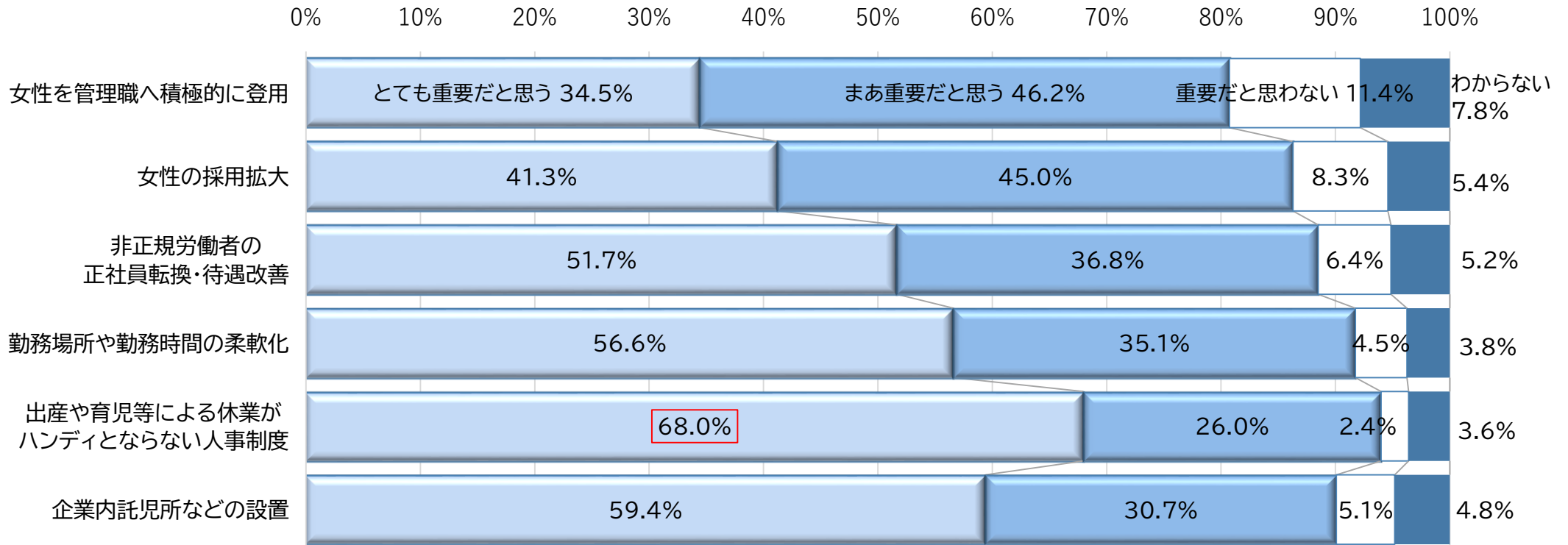
子ども時代「女の子／男の子だから〇〇しなさい」は、誰に言われましたか



## 5. 女性が活躍するために企業が取り組むべきこと

- 「とても重要だと思う」という回答割合は、「出産や育児等による休業がハンディとならないような人事制度の導入」(68.0%)が、最も高く、次いで「企業内託児所や学童保育所などの設置」(59.4%)となる。

企業が取り組むべきこと ※「無回答」を除く

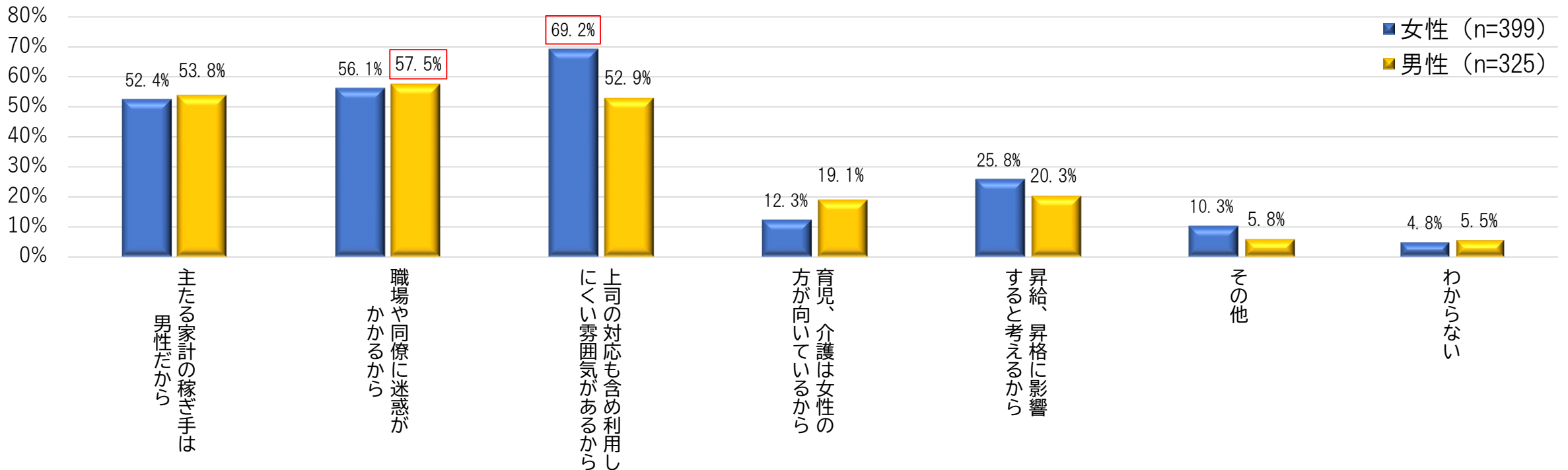


令和4年度調査とほぼ変わりなし

## 6. 男性が「育児・介護休業制度」を利用することが進まない理由

- 男性では「職場や同僚に迷惑がかかるから」(57.5%)が最も高く、次いで「主たる家計の稼ぎ手は男性だから」(53.8%)、「上司の対応も含め利用しにくい雰囲気があるから」(52.9%)、となっている。
- 女性では「上司の対応も含め利用しにくい雰囲気があるから」(69.2%)が最も高く、次いで、「職場や同僚に迷惑がかかるから」(56.1%)、「主たる家計の稼ぎ手は男性だから」(52.4%)となっている。

男性が「育児・介護休業制度」を利用することが進まないのは ※「無回答」を除く



# 男女共同参画施策に関すること

女性も男性も対等なパートナーとして社会のあらゆる分野に参画していく男女共同参画社会を実現していくために、長野市が重点をおいて取り組むべきと思うもの

- ・「**保育所や小学生の放課後の居場所など、子育てしながら働くための環境整備**」が約7割近くと最も高い。次いで、「多様で柔軟な働き方(テレワークや在宅勤務、フレックスタイム制など)や仕事と育児・介護との両立支援の推進に向けた企業への働きかけ」、「出産や子育てで離職した女性の再就職を支援する取組」となっている。

男女共同参画社会実現のために行政が重点において取り組むべきもの ※無回答を除く

