

阿智村男女共同参画基本計画

令和 4 (2022) 年 3 月
阿智村

阿智村男女共同参画基本計画策定にあたって

近年、少子高齢化による人口減少や家族形態の多様化、雇用環境の変化など、社会環境や経済情勢は大きく変化しています。このような状況に対応していくためには、働き方の見直しや女性の活躍を推進し、性別に関わらず誰もが輝くことができ、心豊かに暮らせる環境づくりが強く求められています。



阿智村では、このほど令和4（2022）年度から令和8（2026）年度の5年間の計画期間とする「阿智村男女共同参画基本計画」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けて、これからスタート致します。

男女共同参画社会の実現には、行政の取組みに加え、住民、地域、企業の皆様が強い意志を持って、それぞれの役割を担い、連携、協働して取り組むことが不可欠です。計画と同時に、これからはまさに大切な期間となります。今後とも、皆様のご理解とご協力を心からお願い申し上げます。

おわりに、住民の皆様、自治会、各種団体をはじめ、大変時間を割いて取り組んで頂いた「阿智村男女共同参画基本計画策定検討委員会」ならびに「阿智村男女共同参画基本計画分科会」の皆様にご心から感謝し、御礼申し上げます。

令和4（2022）年3月

阿智村長 熊谷 秀樹

目次

第1章 計画策定の背景	1
1 計画策定の趣旨	1
2 計画の位置づけ	1
(1) 法的根拠	1
(2) 他計画との関係	1
3 計画の期間	2
4 男女共同参画の動向	2
(1) 世界・国の動き	2
(2) 長野県の動き	3
(3) 阿智村の取組み	3
5 計画の策定体制	4
第2章 計画の基本的な考え方	7
1 計画の基本理念	7
2 計画の施策体系	8
第3章 施策の展開	9
基本目標1 家事・育児・介護における男女共同参画	9
基本目標2 出産・育児・子育てへの社会的サポート	11
基本目標3 男女のワーク・ライフ・バランスの実現	14
基本目標4 持続可能なコミュニティワーク・ライフ・バランスの実現	17
基本目標5 男女共同参画による政策立案・決定	19
基本目標6 ハラスメントのない地域・職場・学校・家庭に	21
基本目標7 住民の協働活動を支える行政・社会教育	24
第4章 計画の推進	27
1 計画の推進体制	27
(1) 推進本部と役場内ワーキンググループの設置	27
(2) 役場における男女共同参画の推進	27
(3) 住民と行政の連携事業	28
2 計画の進捗管理	28
(1) 検証委員会の設置	28

資料編	29
1 統計データに基づく阿智村の状況	29
(1) 人口の状況	29
(2) 世帯の状況	30
(3) 婚姻・出生の状況	31
(4) 女性の労働状況	32
(5) 女性の参画状況	33
2 住民意識調査結果	34
(1) 男女共同参画に関する意識	34
(2) 女性活躍に関する意識	36
(3) 災害時について	38
(4) 人権侵害に関する意識	39
3 事業所実態調査結果	40
(1) 事業所の状況について	40
(2) 女性の活躍推進について	40
(3) 育児や介護に関する制度について	41
(4) 男女共同参画の推進について	41
4 団体ヒアリング調査で出た声（抜粋）	42
5 分科会個人ヒアリングで出た声（抜粋）	46
6 阿智村男女共同参画基本計画策定検討委員会委員名簿	50
7 分科会委員名簿	51
8 計画の策定経過	52

阿智村男女共同参画基本計画について

「阿智村男女共同参画基本計画」（以下、「本計画」という。）は、ヒアリング調査等で聴取した住民の声を反映しながら策定しました。施策の展開の「現状・課題」は、団体ヒアリング及び阿智村在住・在勤の女性へのヒアリング調査であげられた現状や意見を分析した結果を中心に掲載しています。「これからの方向性」「施策」は、分科会で検討した内容をもとに策定しました。なお、ヒアリング調査等であげられた声の抜粋は資料編に掲載しています。

表記について

本計画では、便宜的に「男性」「女性」という性別の表記を用いています。多様な性のあり方を否定するものではありません。

第1章 計画策定の背景

1 計画策定の趣旨

男女共同参画社会とは、「男だから」「女だから」といった固定的性別役割分担意識によって差別をされたり、行動や考え方、生き方の制約をされたりすることなく、誰もがお互いの人権を尊重しあい、対等な立場で、社会のあらゆる場面で個性や能力を発揮できる社会のことです。

日本では、平成 11（1999）年に「男女共同参画社会基本法」が施行され、男女共同参画社会の実現は 21 世紀の日本の社会にとって最重要課題として位置づけられました。しかし、20 年以上が経過した今もなお、男女共同参画が必ずしも十分に進んでいるとはいえない状況であるとともに、人口減少社会の到来、ライフスタイルの変化、非正規労働者の増加と貧困や格差の拡大、国際化の進展等、社会情勢は変化しつづけています。阿智村においても、人口減少、少子高齢化が進行しており、地域で暮らす人々がその個性や能力を十分に発揮し、自分らしく生きるために男女共同参画社会の実現は重要な事項となっています。

阿智村では、これまでも男女共同参画社会の実現に向けてさまざまな取り組みを行ってきましたが、今後、総合的かつ計画的に取り組みを推進するため、本計画を策定しました。

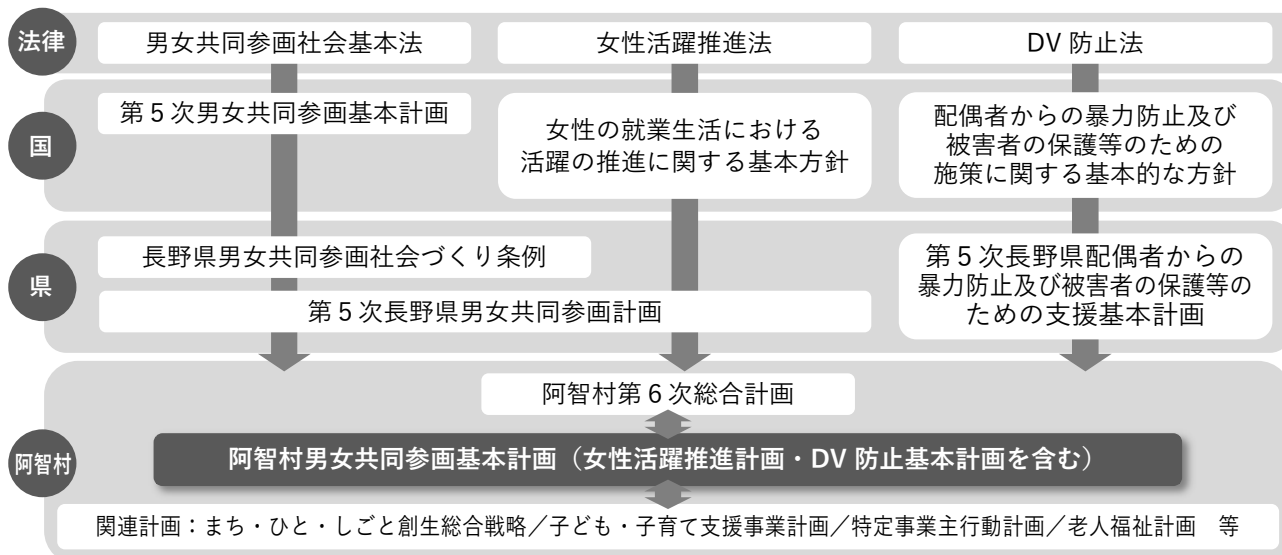
2 計画の位置づけ

（1）法的根拠

本計画は、「男女共同参画社会基本法」第 14 条第3項に基づく「市町村男女共同参画計画」です。また、「女性活躍推進法」第6条第2項に基づく「市町村推進計画」、「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」（以下、「DV 防止法」という。）第2条の3第3項に基づく「市町村基本計画」としても位置づけます。

（2）他計画との関係

本計画は、国の「第5次男女共同参画基本計画」及び県の「第5次長野県男女共同参画計画」を踏まえるとともに、「阿智村第6次総合計画」やその他の関連計画との整合を図り策定しています。



3 計画の期間

本計画の期間は、令和4（2022）年度から令和8（2026）年度までの5年間とします。

(年度)									
令和4	令和5	令和6	令和7	令和8	令和9	令和10	令和11	令和12	令和13
阿智村男女共同参画基本計画									
					第2期阿智村男女共同参画基本計画				

4 男女共同参画の動向

(1) 世界・国の動き

世界においては、昭和21（1946）年に国際連合（以下、「国連」という。）に婦人の地位委員会が設置されて以来、国連を中心に女性の地位向上のための様々な取組みが始まりました。昭和50（1975）年には「国際婦人年世界会議（第1回世界女性会議）」が開催され、「世界行動計画」を採択、翌昭和51（1976）年から10年間を「国連婦人の10年」と定め、国連加盟各国は行動計画の推進に取り組みました。

また、昭和54（1979）年には、国連において「女子差別撤廃条約」が採択され、女子差別撤廃に向けての各国の取組みは一層推進されることとなりました。

日本においても、「女子差別撤廃条約」を批准するため、「男女雇用機会均等法」の制定、「国籍法」の改正等、法制度面での男女平等が図られ、昭和60（1985）年には同条約が批准されました。

その後、日本では平成11（1999）年に「男女共同参画社会基本法」が施行され、男女共同参画社会の実現は「21世紀のわが国の社会を決定する最重要課題である」と位置づけられました。翌平成12（2000）年には、「男女共同参画社会基本法」に基づき「男女共同参画基本計画」が策定されています。

その後も法制度面の整備が進み、平成13（2001）年には「配偶者暴力防止法」が施行されるとともに、平成19（2007）年には「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指針」が策定されました。

そのほか、平成27（2015）年に「女性活躍推進法」が、平成30（2019）年に「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が施行され、女性を取り巻く社会環境は大きな変化を遂げています。

また、平成27（2015）年に、国連において採択された「持続可能な開発目標（SDGs）」の1つに、「ジェンダー※平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う」ことが示されており、男女共同参画の重要性はますます高まっています。

しかしながら、「世界経済フォーラム報告書2021」で発表された日本のジェンダー・ギャップ指数（GGI）は156か国中の120位となっており（過去2番目に低い順位。過去最低は前年の153か国中121位）、取組みのさらなる強化が求められています。

※ **ジェンダー**：「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれつきの生物学的性別（セックス／sex）がある一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー／gender）と言う。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われている。

（２）長野県の動き

長野県においては、昭和 55（1980）年に「長野県婦人行動計画（第 1 次）」、平成 13（2001）年に「長野県男女共同参画計画」が策定されました。さらに、平成 14（2002）年には「長野県男女共同参画社会づくり条例」が制定され、男女共同参画の取組みが着実に進められてきました。

その後、平成 28（2016）年 5 月に、国、県、経済団体、労働団体、職域団体、教育機関等で構成する「長野県女性活躍推進会議」を設置し、男女の人権が尊重され、豊かで活力のある地域社会を実現するための取組みを進めています。

令和 3（2021）年 3 月には、4 つの新たな視点「時代の変化を先取りして働き方・暮らし方を変革する」「若者に選ばれる県をめざす」「SDGs の理念を踏まえ、ジェンダー平等の視点を浸透させる」「ダイバーシティ（多様性）の視点を取り込む」を加えた「第 5 次長野県男女共同参画計画」を策定し、男女共同参画計画の推進を図っています。

（３）阿智村の取組み

阿智村においては平成 12（2000）年頃、長野県からの委嘱により男女共同参画コミュニケーター（平成 14（2002）年度以前は地域コミュニケーター）を設置しました。平成 14（2002）年度からは 3 人の住民が委嘱を受け、行政と住民のパイプ役となり、男女共同参画社会づくり推進の一役を担ってきました。平成 15（2003）年度には無作為抽出により 300 人の住民を対象に意識調査を実施しました。平成 15（2003）年度末に男女共同参画コミュニケーターの制度は終了しましたが、男女共同参画コミュニケーターを委嘱されていた女性 4 人のうち 2 人は村議に、1 人は阿智村初の女性公民館長になりました。

その後、「阿智村男女共同参画懇話会」が設置され、15 人が委員となりました。

平成 19（2007）年 5 月には、阿智村女性団体連絡協議会が中心となり、「男女共同参画を考える会」の結成が呼びかけられます。男女共同参画懇話会のメンバーに各種団体の代表などが加わり、女性 31 人、男性 11 人の計 42 人が委員となりました。名前を「男女共の会」とし、公民館と総務課の男女共同参画係が事務局となり活動を始めました。活動理念は、話し合いに基づき、政策提言、実践行動、学習を行い、新たな行動を阿智村全体へと普及させることでした。消防団や様々な分野で活動をしている人たちとの懇談に取り組みました。

平成 23（2011）年 9 月には長野県の「男女共同参画地域フォーラム in あち」が阿智村で開催されました。現地実行委員会を結成し、「男女共の会」を始めとして、様々な団体・個人が参加し、事例発表も行いました。

その後、「男女共の会」が、村内での男女共同参画に関する活動の中心となります。公民館が事務局となり、県内で行われる学習会に参加し、視察研修にも取り組みました。平成 28（2016）年頃まで活動は継続していましたが、その後は活動が下火となっていきました。

村としては、住民による具体的活動を進めていくことが重要であるとの認識のもと、住民の活動を支援することを重視しながら、ともに男女共同参画社会の実現に取り組んできました。「男女共同参画社会基本法」「女性活躍推進法」において、市町村推進計画の策定は市町村の努力義務であることから、本計画の策定に取り組むこととなりました。

5 計画の策定体制

① 住民意識調査

住民の男女共同参画に関する意識や実態を把握するためにアンケート調査を実施しました。

■ アンケートの実施概要

対象	調査方法	調査期間	回収率
18 歳以上の住民から 無作為に抽出した男女 1,000 人	郵送配布 郵送回収	令和 3（2021）年 8 月 12 日～8 月 27 日	45.2% (回収数 452)

② 事業所実態調査

村内事業所におけるワーク・ライフ・バランス※への取組み状況や女性の活躍推進状況等を把握するためにアンケート調査とヒアリング調査を実施しました。

■ アンケートの実施概要

対象	調査方法	調査期間	回収率
阿智村内の事業所 22 社	直接配布 郵送・メール回収	令和 3（2021）年 8 月 25 日～9 月 17 日	81.8% (回収数 18)

■ ヒアリングの実施概要

対象	調査方法	調査期間
アンケート調査回答事業所のうち 3 社 (ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進に 向けた取組み状況を考慮)	ヒアリング (聞き取り) 調査	令和 3（2021）年 11 月 10 日

③ 団体ヒアリング調査

村内で活動する団体における、男女共同参画に関する意識や実態を把握するためにヒアリング調査を実施しました。

■ ヒアリングの実施概要

対象	調査方法	調査期間
阿智村内の活動団体 8 団体	ヒアリング (聞き取り) 調査	令和 3（2021）年 9 月 2 日～9 月 17 日

④ 分科会

住民 10 人と役場職員 4 人で構成する 3 つの分科会（働き方、家庭・子育て、地域活動）を設置し、ヒアリング調査、現状と課題の分析、施策の検討を実施しました。

■ ヒアリングの実施概要

対象	調査方法	調査期間
阿智村在住・在勤の女性 10 人（20～70 歳代）	ヒアリング (聞き取り) 調査	令和 3（2021）年 11 月 8 日～12 月 2 日

※ ワーク・ライフ・バランス：「仕事と生活の調和」。老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態のこと。

⑤ 阿智村男女共同参画基本計画策定検討委員会

男女共同参画に関して識見を有する方や各分野の団体代表者等からなる「阿智村男女共同参画基本計画策定検討委員会」を設置し、計画案についての審議を行いました。

⑥ パブリックコメント

住民の意見を反映させるため、策定の過程で計画案をホームページ等で公開し、パブリックコメントを実施しました。

■実施期間

令和4（2022）年3月16日～3月30日

第2章 計画の基本的な考え方

1 計画の基本理念

阿智村は第6次総合計画において村づくりの理念を「暮らす、生きる。阿智家族 住民一人ひとりの人生の質を高められる持続可能な村づくり」と定めています。この理念を実現するためには、一人ひとりが尊重されるとともに、暮らしの質を高めたり、自己実現したりする権利や機会が保障される必要があります。その権利や機会は、性別にかかわらず保障されるべきものです。

しかし現状では、生き方の選択や、行政、地域との関わり方は性別によって差があると言わざるを得ません。住民意識調査によると「社会全体において男性優遇」と感じている人は67.7%に上ります。ヒアリング調査によると、「女性の声が軽く見られている」「仕事や地域活動をしたくても家庭との両立が難しく、望むようにできない」「地域で暮らしているながら子育て中に孤独を感じている」といった声がありました。

多くの人が多かれ少なかれ「女性だから」「男性だから」といった考えを無意識のうちに持っています。大切なことは学習したり、他者と話したりすることで、そういった思い込みに気づいていくことです。自らの人権と、自分とは違う立場の人たちの人権について理解を深め、すべての人の人権が尊重されることが必要です。また、多様な人が自分らしく暮らせるためには、家庭で担っている子育てや介護などを支える社会基盤を整備するとともに、地域活動のあり方や慣例、慣習を現状に合わせ変えていくことが必要です。

本計画は、行政が主体となって進めるものですが、男女共同参画社会は行政だけでは実現できません。住民と話し合い、住民の活動を支えながら、誰もが暮らしやすい社会を目指します。

2 計画の施策体系

基本目標	施策の方向性
1 家事・育児・介護における男女共同参画	① 男性への家事育児に関する学習機会や情報提供 ② 性別役割分担解消に向けた学習活動・情報提供 ③ 学校におけるジェンダー平等教育の推進 ④ 家事・育児・介護といったケア労働の価値や意義の確認
2 出産・育児・子育てへの社会的サポート	① 子育てにおける孤立の防止 ② 乳幼児期の子育てを支える ③ 子育てしやすい村づくり ④ 性教育の実施
3 男女のワーク・ライフ・バランスの実現 【女性活躍推進計画】	① 性別にかかわらず働きやすい職場の実現 ② 男性の育休取得率向上 ③ 農林業における女性の活躍
4 持続可能なコミュニティワーク・ライフ・バランスの実現	① 持続可能な消防団活動 ② 持続可能な地域活動 ③ 地域活動への女性の参画 ④ 防災組織への女性の参画
5 男女共同参画による政策立案・決定	① 審議会・委員会における女性の積極的任用 ② 女性リーダー育成
6 ハラスメントのない地域・職場・学校・家庭に 【DV防止基本計画】	① セクシュアル・ハラスメントの防止 ② 各種ハラスメント被害への対応 ③ 子どもの人権保障 ④ 多様性が認められる地域社会 ⑤ DV・児童虐待防止対策の推進
7 住民の協働活動を支える行政・社会教育	① 参加しやすい村政懇談会 ② 住民による協働活動のさらなる支援

第3章 施策の展開

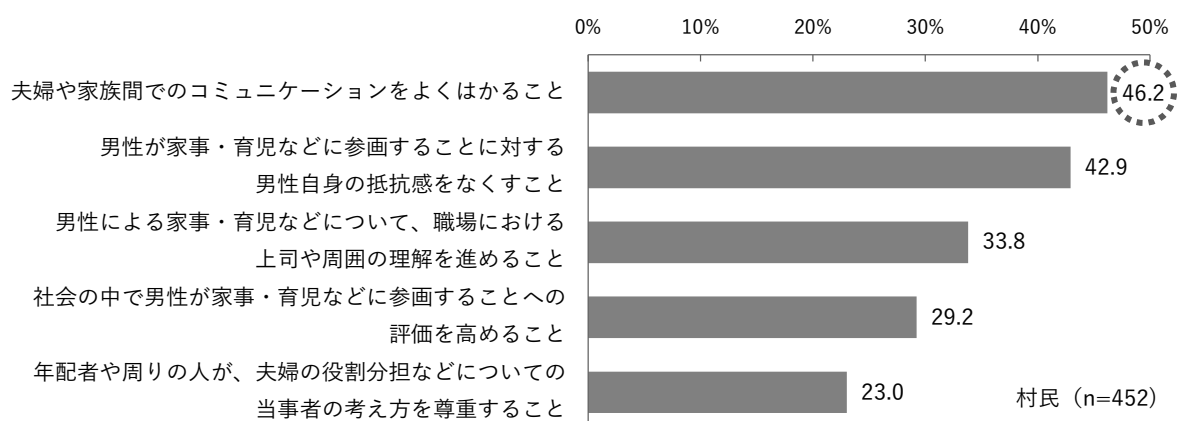
基本目標

1 家事・育児・介護における男女共同参画

現状と課題

- 家事・育児・介護を女性が主に担っている家庭が多くあり、女性の家事労働時間が長くなっています。一方、少数ながら若い世代において家事・育児を夫婦で同等に分担しているケースもあります。さらに「親世代と同居していると価値観の違いにより家事分担しにくい」といった声もありました。ひとり親家庭の場合には、すべてを一人でこなすため大変な状況です。
- 夫婦間において家事分担について話し合ったことがきっかけで、分担できるようになることがあります。住民意識調査によると、女性が分担する機会が多い家事・子育て・介護等に男性が積極的に参画していくために重要だと思うことについて、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」が46.2%と最も高くなっています。
- 「家事や子育て、介護が仕事として認められていないと感じる」といった意見もありました。こうした仕事は収入を得るための「仕事」に比べてその価値が低くみなされる傾向があります。

■家事・子育て・介護等に男性が積極的に参加していくために重要なこと（上位5位）



これからの方向性

女性に家事・育児・介護が集中していることにより、社会参画や生き方の選択肢が狭まっている女性もいます。家庭において、家族が納得する形で家事分担できるよう、話し合うことが必要です。ライフスタイルが変化する節目に、家事や育児を男性がどう担うのか考え、家事のやり方を学ぶ機会も必要です。

背景にある「女性がやること・男性がやること」といった性別役割分担意識を変えることが家庭や学校教育において必要です。性別役割分担意識は世代によって差があるため、各世代の特徴に合わせた啓発方法が求められます。

家事・育児・介護に関する労働の社会的価値を再確認し、必要な社会的支援ができているのか社会全体で考えていく必要があります。

主要施策

① 男性への家事育児に関する学習機会や情報提供

No.	取組	内容	担当係
1	男性が家事に主体的に関わるための学習機会・情報の提供	男性が家事を積極的に担うための学習会や情報提供を行います。	子育て支援室 保健センター係
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	
2	男性が育児に主体的に関わるための学習機会・情報の提供	出産前後や子育て中の男性向け講座を実施し、育児へ主体的に関わるきっかけづくりを行います。父親となる男性向けの冊子作成を始め、多様な情報提供を行います。出産前後の生活の変化を夫婦間で話し合えるような情報提供を行います。	子育て支援室 保健センター係
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	

② 性別役割分担解消に向けた学習活動・情報提供

No.	取組	内容	担当係
1	性別役割分担解消に向けた学習会・啓発	性別役割分担に関するチェックリストの配布、一般向け学習会などを実施し、性別役割分担についての学習機会をつくります。	男女共同参画係
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	
2	高齢者世代の男女共同参画への理解推進	高齢者世代が男女共同参画について知る機会をつくります。	男女共同参画係
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	

③ 学校におけるジェンダー平等教育の推進

No.	取組	内容	担当係
1	学校におけるジェンダー平等教育の推進	学校において、ジェンダー平等と多様性を理解するための教育を実施します。	学校教育係
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	

④ 家事・育児・介護といったケア労働の価値や意義の確認

No.	取組	内容	担当係
1	ケア労働に関する学習・啓発	家事・育児・介護といったケア労働の社会的価値や意義を考える学習機会の提供と情報提供を行います。	公民館 男女共同参画係
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	

2 出産・育児・子育てへの社会的サポート

現状と課題

- 出産前後に孤立を感じる女性が少なくありません。男性と比べると女性は地域でつながりをつくる機会は限られています。特に、結婚を機に阿智村に転入してきた場合などは、知り合いがほとんどいないまま妊娠期を過ごし出産を迎えることになります。
- 産後は、家事・育児を女性が一人で担わざるを得ないことが多くあります。子育て中の女性からは、「真っ暗なトンネルの中に一人にいるみたいだった」「母親だから自分でやらなきゃと思っていた」「頼って良いと思えなかったし、頼る人もいなかった」との声がありました。その背景に夫の育児に対する主体性が乏しいことが要因としてあります。男性の育休取得もまだまだ少ない状況です。
- 「夫の仕事が忙しく自分がやるしかなかった」といった声もありました。もちろん、ひとり親の場合も家事・育児を一人でこなさなければなりません。「仕事から帰った後が戦場」「自分のご飯を座って食べることがない」といった過酷な状況があります。「家事そのものの量を減らすことが何より必要だった」との意見もありました。
- 子育てにおいて、保護者同士のつながりをつくる場は限られています。様々な理由から主たる養育者を祖母など親以外が担っている場合は、さらにつながりをつくることの難しさがあります。
- 未満児保育に預けたくても預けられない現状があります。「未満児保育の窓口では採用が決定しないと申し込めないと言われたが、会社では未満児保育が決まらないと採用できないと言われた」「未満児保育がいっぱいと言われ、工場に子どもを連れていかざるを得なかった」といった経験をした人もいます。要因として未満児保育の定員が常にほぼ満員であることがあります。
- 「3歳までは母親が子どもを見たほうがいいよ、見るべきだ」と夫や周囲の人、関係機関に進言されるケースがありました。
- 障がいや不登校など、子どもの状況によって様々な困難に直面するケースがあります。
- 子育て・育児に関する負担は、子どもが幼い頃だけではありません。中学、高校では学校や部活の送迎が必要となります。子どもが複数いる場合には、その送迎をどうこなすのか考えるだけでも大変です。また、保護者による送迎が可能かどうかによって進学する高校や部活を決めているケースもありました。
- 「性教育を家庭や学校でどう進めたらいいのか知りたい」との意見もありました。

これからの方向性

女性の生きづらさを改善し、様々な生き方の選択を可能にするためには子育てに関する状況の改善が必要です。

出産前後、乳幼児期の子育てにおける主たる養育者（主に母親）の孤立を防ぐ必要があります。女性のつながりづくりを推進するとともに、母親だけに負担が集中しない仕組みづくりが必要です。そのため、男性が主体性をもって育児に参加することが必要です。育休取得の推進も力となります。

ひとり親や様々な立場の養育者による子育て、貧困下での子育てなど、家庭の状況は様々です。いかなる家庭の状況であっても、一人ひとりの子どもの育ちを保障することは行政の役割です。多様な状況下での出産、子育てを支えるための社会的支援が必要です。

保護者ニーズに合わせて子育てを支える仕組みをつくることは、性別に関わらず社会で能力を発揮するうえで重要です。

性教育に関しては、包括的性教育が国際的な流れとなっています。包括的性教育は、人間関係やジェンダー理解、性と生殖に関する健康など、幅広い概念を含んだ性教育であり、男女共同参画社会を目指すうえで考え方の基礎となるものです。また、性暴力や各種ハラスメント*の加害、被害、傍観を防いでいくうえでも有効です。包括的性教育の国際標準としては国際ユネスコが中心となり作成した「国際セクシュアリティ教育ガイダンス」があり、5歳から18歳まで各年齢に応じたプログラムが提唱されています。

（参考：ユネスコ編「改訂版国際セクシュアリティ教育ガイダンス」明石書店 平成29（2017）年）

主要施策

① 子育てにおける孤立の防止

No.	取組	内容	担当係
1	産前から子育て中の親同士のつながりづくり	孤立を防ぐため、産前産後の母親同士の関係づくりができる場をつくりまします。また、地区（公民館区程度）内で同世代の子どもを育てる親同士のつながりができるよう、おおよそ0～2歳の親子が地区ごとに集まる機会をつくりまします。	子育て支援室 保健センター係 男女共同参画係
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	
2	地域における女性のつながりづくり	地域に転入してきた女性に地域の人たちが声をかけるなどし、つながりをつくることを推奨します。Ｉターンなど、個別の状況に応じてつながりやすい機会をつくりまします。	定住促進係 公民館
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	
3	養育者の状況に合わせた支援体制	ひとり親や祖父母による子育て、貧困など、多様な環境での子育てを支援します。	子育て支援室 保健センター係
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	

* ハラスメント：様々な場面でのいやがらせ、いじめのこと。相手の意に反する行為によって不快な感情を抱かせるもので、ハラスメントにはセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントなど様々な種類がある。

② 乳幼児期の子育てを支える

No.	取組	内容	担当係
1	子育て支援体制の検討 委員会設置	未就園児の親子が雨の日でも行ける専用施設の設置など、子育てしやすい環境を整備するため、子育て支援に関する検討委員会を設置します。 推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	子育て支援室 男女共同参画係
2	未満児保育の拡充	保護者の状況に柔軟に対応した未満児保育体制を目指します。 推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	保育園
3	父親が子どもを連れて参加する場の設置	父親が子どもと過ごす時間を増やすため、父親が子どもと一緒に参加するための教室や、土曜日に親子で集える場所を定期的に開設します。 推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	子育て支援室 男女共同参画係
4	子育てに関する場への父親の参加促進	子育て広場や各種教室など、現状では母親の参加が中心となっている場に、父親の参加を促進するための啓発や情報提供を行います。 推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	子育て支援室 男女共同参画係

③ 子育てしやすい村づくり

No.	取組	内容	担当係
1	子育てに関する情報提供の強化	子育てに関する情報提供を行います。特に Web による情報提供を強化し、必要とする時に情報にアクセスできる体制を構築します。 推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	子育て支援室 保育園 広報係 男女共同参画係
2	子どもの育ちを保障するための制度の検討	高校への送迎や学習サポートなど、子どもの育ちを保障するための制度を検討します。 推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	男女共同参画係
3	家事サポート制度の検討	家庭における家事負担を軽減するためのサービスが可能か検討します。 推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	男女共同参画係

④ 性教育の実施

No.	取組	内容	担当係
1	家庭で性教育をするための学習の場づくり	性教育の必要性を理解し、必要に応じて行うための学習の場を親向け、一般向けに実施します。 推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	子育て支援室 保健センター係 男女共同参画係
2	年齢に応じた性教育の保育園・小中学校で実施	保育園、小中学校において、生命の大切さ、人権尊重、ジェンダー平等、性の多様性について理解するための教育を発達段階に応じて行います。 推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	保育園 学校教育係 保健センター係 男女共同参画係

3 男女のワーク・ライフ・バランスの実現

現状と課題

- フルタイムで共働きする家庭が増加しています。夫の帰宅時間が連日 23 時以降のため、妻がフルタイムで働きながら家事・育児をすべて担っているケースがありました。「忙しすぎて子どもの成長に気づけなかった」と悲しさを感じている人もいました。
- 子どもがいると、病気による急な休み、保育園や学校の行事などで休む頻度が上がります。子どもを理由とした休みを母親が取ることが多く、職場で居づらさを感じています。残業や休日出勤といった時間外勤務ができないことを理由に、正規職員をあきらめているケースもありました。ひとり親家庭にとっては収入の安定性に直結します。
- 時短勤務や休暇制度があっても、職場で知られていない、利用する雰囲気がないなどの理由で、十分に活用されていません。男性の育休も制度として整っていても活用が不十分です。「育休を取りたいと上司に言ったら『取れると思う?』と一蹴された」「取得するために自分で制度を調べ、強い意志をもって上層部と交渉した」など、男性の育休取得はハードルが高いままです。
- 一方で、限られた人員で業務をこなしており、業務を回していくために簡単には休めない職場の現状もあります。
- 管理職になりたくない理由については「子育てとの両立が困難」との声が多くあります。この意見は男性に比べ女性において圧倒的に多くなっています。
- 職場において「男性がやる仕事」「女性がやる仕事」が慣例としてあります。「お茶を入れるためだけに女性職員が呼ばれる」「マスコミ対応を取材内容とは関係ない部署の若い女性職員にさせる」といった現状があります。
- 「受付や庶務に女性ばかり配属されている」「企画部門はほとんどが男性」など、性別にかかわらずできる可能性のあるポジションながら、結果的に性別の偏りがあるケースがあります。
- 性別にかかわらず、会社でのキャリアと家庭生活の希望をかなえていく必要があります。現状においては、仕事と子育ての両立のために、昇格や転勤、働き続けるのかを女性が悩むのに対し、男性にはそうした状況が少なくなっています。

これからの方向性

働く人が家庭生活と仕事を両立するためには、時間外勤務を当たり前とする労働環境を見直し、長時間労働を減らすことが必要です。性別にかかわらず、各種休暇を取りやすくすることも欠かせません。男性の育休取得推進も重要です。しかしながら、厳しい人員体制の中で仕事をしている事業所も多く、労働環境全般を視野に置いた取り組みが必要です。

近年、女性管理職を増やすことは組織の強みになると考えられており、重要な取り組みです。管理職になりたくない理由としてあがっている「子育てとの両立の困難」を解消していくことが必要です。また、女性は職場の中で似たような仕事に配属され続ける傾向やリーダーに抜擢されない傾向があります。そのため、管理職になるための自信がつきにくいことも指摘されています。女性のキャリア形成に意識的に取り組む必要があります。

性別にかかわらず、個人に多様性があることを踏まえ、個人の適性や希望、状況に基づき、仕事の内容やキャリアの方向性を決めることが求められています。

（参考：大沢真知子編著 日本女子大学現代女性キャリア研究所編「なぜ女性管理職は少ないのか」青弓社 令和元（2019）年）

主要施策

① 性別にかかわらず働きやすい職場の実現

No.	取組	内容	担当係
1	職場内での休暇制度周知と情報提供	男性も女性も働きやすい職場となるよう、働き方改革、休暇制度やワーク・ライフ・バランスについて、企業などに情報提供を行います。	商工係 庶務係 男女共同参画係
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	
2	男女共同参画推進モデル企業	男女共同参画の視点から働き方改革に取り組む事業所を選定し、モデル事業を実施します。	商工係 男女共同参画係
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	
3	自らの将来設計作成の推進	自分の働き方やライフプランを考え、自分の生き方や可能性を主体的に切り拓くためのワークショップを実施します。	公民館 男女共同参画係
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	

② 男性の育休取得率向上

No.	取組	内容					担当係
1	民間企業への男性育休取得に関する啓発	民間企業に対する男性育休取得促進のための啓発や、制度の周知を行います。また、補助制度を研究します。					商工係 庶務係 男女共同参画係
		推進主体	行政	事業者	教育関係者	住民	
2	男性育児休暇に関する啓発・学習会の実施	制度や体験談など、育休に関する情報提供を Web などで行います。男性の育児休暇について、その権利や制度に関する学習会を一般向けに実施します。					公民館 男女共同参画係
		推進主体	行政	事業者	教育関係者	住民	

③ 農林業における女性の活躍

No.	取組	内容					担当係
1	農林業における女性の活躍	農林業において、女性の能力が発揮できるよう、女性が働きやすい環境づくりを支援します。					農政係 林務係
		推進主体	行政	事業者	教育関係者	住民	

4 持続可能なコミュニティワーク・ライフ・バランスの実現

現状と課題

- 子育て世代が負担と感じている地域活動の筆頭は消防団です。「消防団活動の必要性はわかっているけど家庭への負担が大きすぎる」との声が上がっています。特に操法大会の練習は2日に1回の夜間練習が1か月間あることが基本となっています。分団によって違いがありますが、帰宅が毎日22時を過ぎるところもあります。
- 休日は草刈りなど、地区の行事や作業などで夫が家にいないことが多くあります。そうした場合、休日にしかできない買い出しや用事があっても、子どもを見ながらこなす、またはあきらめることになります。「行きたいと思ってから何か月も美容院に行けていない」「保育園児2人をつれてしていると商品を選べない」など女性の負担が大きくなっています。
- 部落の役員などは、大人の人数に関係なく世帯にまわってくるものも多いため、世帯に大人が一人しかいないひとり親世帯などでは特に負担が大きくなっています。
- 地域活動に参加する気持ちはあるが、きっかけや仕組みがないとの声もありました。特に、子どものいない女性は、地域でのつながりをつくる機会がありません。
- 夫が早く亡くなったため、妻が地区作業などに出るようになったことで、「その気になれば女性もできる」といった声もありました。
- 「女性は夜の会議に行く前に食事の片付けまでするけど、夫は気にせず出かけられる」「夜の会議に行く気はあるが、その間に夫に家事をしておいてもらえたら」といった声もありました。
- 災害時に「女性たちが部落で決めてあった災害対応の手順を知らなかったためうまく対応できなかった」ケースもありました。

これからの方向性

消防団活動を継続していくためには、家庭や団員個人の生活と、消防団活動を両立できる必要があります。家庭への負担も視野に置いた活動内容の検討が必要です。

核家族やひとり親であっても、地域に参画できるお役のあり方を質・量ともに考える必要があります。PTAの中には仕事を明文化して、仕事をみんなで分かち合い、誰もが役員をできる組織を目指している組織があります。現状を踏まえた組織運用の工夫が必要です。

人口減少社会において、地域が必要とする仕事を誰がどう担うかは大きな課題です。「地域活動に参加しても良い」と思っている人が力を発揮できない現状は、もったいないといえます。世帯や性別で仕事が割り振られる仕組みだけでは、こうした力はなかなか発揮されません。「やれる人がやれる」仕組みを増やしていくことが必要です。

いつどこで発生するかわからない災害に対しては、多くの人が対応策を知っていることが重要です。東日本大震災の際には「女性や乳幼児が必要とするものが備蓄されていなかった」「更衣室や授乳スペースがなく、仕切りのない中で着替えや授乳せざるを得なかった」といった女性特有の困難が発生しました。その背景として、防災組織や災害本部、避難所運営組織に女性が少なかったことが指摘されています。災害時に生じる多様なニーズに対応するためには、女性が普段から防災組織に関わり、意思決定に参画することが必要です。

(参考：内閣府男女共同参画局 平成23(2011)年度 男女共同参画の視点による震災対応状況調査)

主要施策

① 持続可能な消防団活動

No.	取組	内容	担当係
1	消防団の活動内容検討	家庭生活や団員個人の生活との両立ができる消防団を目指し、消防団の活動内容やあり方について懇談する場を設けます。懇談には男女ともに参加し、多角的に活動について検討します。	消防防災係 男女共同参画係
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	

② 持続可能な地域活動

No.	取組	内容	担当係
1	男女共同参画の視点から自治会活動を検討	男女共同参画の視点から、自治会活動のあり方の検討を自治会へ提起します。個々の自治会において、女性の参画方法などについて検討する場合、取組みが円滑に進むよう支援します。	協働活動係
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	
2	男女共同参画の視点から団体活動の活動再確認の提起	村が主催する委員会などについて、活動内容や組織について再確認し、その必要性や運用の仕方が適切であるか、効率的なものであるかを検討します。また、部落や PTA、保護者会といった公益性の高い団体の活動や組織形態の再確認を提案します。	協働活動係
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	

③ 地域活動への女性の参画

No.	取組	内容	担当係
1	女性の地域活動参画の機会創出	女性が地域の中でやりがいをもって様々な活動ができるような支援を行います。	協働活動係
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	
2	女性の参画が少ない分野の学習機会創出	地域作業に関する技術など、女性が能力や知識を得る機会が少ない分野において、学習の機会をつくり出します。	農政係 林務係 男女共同参画係
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	

④ 防災組織への女性の参画

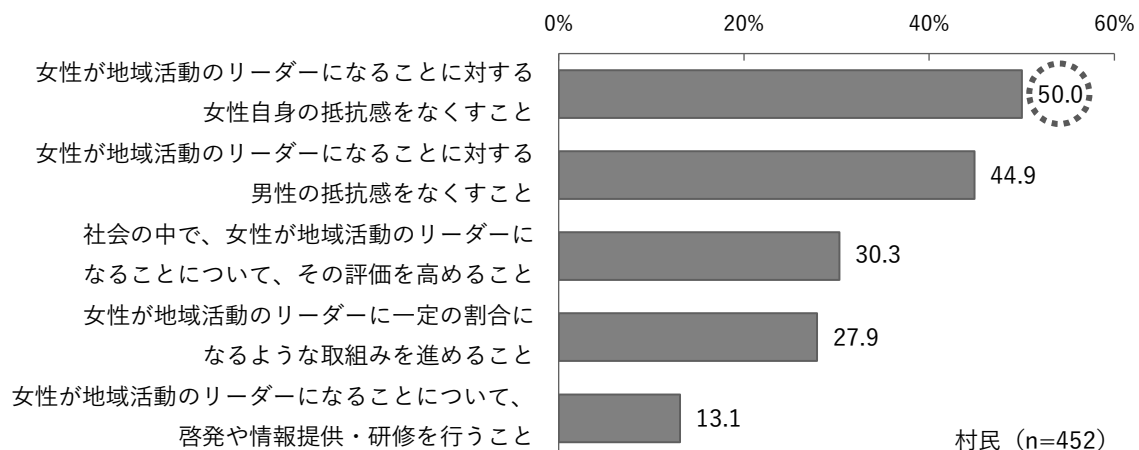
No.	取組	内容	担当係
1	女性の自主防災組織への参画推進	男女共同参画の視点に基づいた防災・災害対策の必要性について、啓発、情報提供を行います。自主防災組織において、女性の参加を促進します。	消防防災係 男女共同参画係
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	

5 男女共同参画による政策立案・決定

現状と課題

- 阿智村では、女性の公民館長、自治会長、部落長、PTA会長、保護者会長は大変少ない状況です。
- 「中央公民館では活動できるけど地区では静かにしている」「目立ちたくない」との声が多数ありました。その理由として、「出しゃばっていると思われたくない」という心理が強く働いていることが多くあげられました。
- 自治会役員経験者から「自治会役員をやらしてもらえなら誰でもありがたい」という声がある一方で、「女性が自分から役員をやりますと言ったら、『出しゃばっている』と思う人が大半で、言いだしにくいのでは」といった意見もありました。住民意識調査においても、女性が地域活動のリーダーになるために必要なこととして「女性が地域活動のリーダーになることに対する女性自身の抵抗感をなくすこと」と「女性が地域活動のリーダーになることに対する男性の抵抗感をなくすこと」との回答が多くなっており、男性も女性も女性リーダーに対し抵抗感を持っていることがわかります。
- 「クォータ制※を導入することが必要では」「女性比率が3～5割になれば意見が言いやすい」など、審議会・委員会・各種団体や村議会などにおける女性比率を決めたらどうかとの意見があります。
- 一方、自主的な活動をしている女性は多数います。自分たちの思いや学習課題に基づき、活動する中で仲間をつくり、やりがいをもって活動しているケースがありました。その中には、子育て支援センターや公民館など、公的機関が活動をサポートすることにより、活動が円滑に進んでいるとの声がありました。
- 現在行われている「女性が村政を考え、女性議員を送りだす活動」は、婦人会や公民館で活動する様々な女性グループの連携から生まれています。

■女性が地域活動のリーダーになるために必要なこと（上位5位）



※ **クォータ制**：ポジティブ・アクションのうち、一定の数値枠を設定するもの。公的機関や公的委員会における任用・任命にあたって、一方の性に偏ることのないよう「40%ルール」を採用する例が、北欧諸国を中心に多くなっている。また、この制度の適用例として、選挙の候補者や党役員について一定枠の女性比率を確保する「政党のクォータ制」があげられる。

これからの方向性

人口は男女ほとんど同数でありながら、政策決定の場では男性の数が圧倒的に多くなっています。女性が男性と対等に意思決定に関与し、責任を負うことは男女共同参画社会の基本といえます。また、男女で経験が異なっていることも多く、どちらか一方の性が大多数を占めている状況では、政策に偏りが出る可能性があります。政策決定の場における男女差を解消していくことが必要です。女性が政策決定の場にいることの必要性を理解し、男性も女性も「リーダーになろうとする女性への抵抗感」をなくすことが必要です。

女性がリーダーになりたがらない理由としては、男性に比べ、日常生活の中でリーダーとなる経験が少ないことも指摘されています。リーダー研修などを通じて経験を積むことが改善の一つの手段です。

審議会や議会などにおいて、どちらか一方の性がメンバーの30%以下の時に「女性だから」「男性だから」と性別が意識されやすいと研究では指摘されています。審議会や委員会においては、どちらか一方の性が30%ないしは40%以上となるよう目標を立てることが一つの目安となります。女性が手をあげにくい状況下ではクォータ制度の導入も一つの方法です。

(参考：三浦まり「日本の女性議員」朝日新聞出版 平成28(2016)年)

主要施策

① 審議会・委員会における女性の積極的任用

No.	取組	内容	担当係
1	審議会・委員会等への女性の積極的任用	村が関わるすべての審議会・委員会においてどちらの性別も30%以上とします。 推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	全庁
2	クォータ制度に関する学習会	政策決定の場に女性が増え、両方の性別がいることの重要性について学習します。 推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	公民館 議会事務局 男女共同参画係
3	男女共同参画の視点から団体役員の決め方を見直すことの提起	女性が各種団体のリーダーになる可能性があるか、組織の体制や役員の決め方の見直しを提起します。各団体が活動を見直す場合、情報提供などの支援を行います。 推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	協働活動係

② 女性リーダー育成

No.	取組	内容	担当係
1	地域で活躍するための女性リーダー研修	女性が地域の様々な場面で活躍するためのリーダー研修を実施します。 推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	公民館 男女共同参画係

6 ハラスメントのない地域・職場・学校・家庭に

現状と課題

- 「子どもはまだか」「子どものつくり方を知っているのか」「地区でやっていくにはセクハラを一定許容したほうがいい」といったセクシュアル・ハラスメント※がありました。
- 「ひとり親になったことを『好きで一人になったんでしょ』と言われた」などの排除的な発言があります。
- 子どもに障がいがある場合などには仕事することの困難があります。
- 「女性の声が軽視されている」と感じた経験も多くあります。「地域では目立たないようにしている」「家族にも迷惑がかかる」との声もありました。
- 住民意識調査において、DV※を直接経験したとの回答は30件あり、阿智村においてもDVがあることがわかります。
- 人間関係が比較的密な地域の中で起こる性暴力は表面化しにくくなっています。被害者が適切なケアを受けられることが必要です。
- 保育園、学校などにおいて「子どもの人権が保障されているのか不安」と保護者の声がありました。

これからの方向性

世代によってはセクシュアル・ハラスメントに関して学習する機会がなく、集落等、きめ細かい単位で学ぶ機会が必要です。セクシュアル・ハラスメントは男性から女性のみならず、女性から男性、同性間でも生じます。しかしながら、社会的権力関係を背景に、結果的に男性から女性へのセクシュアル・ハラスメントが多くなり、声もあげにくい傾向にあります。一方、男性が被害を受けた場合には、周囲から被害として受け止められず、さらに被害が深刻化することがあります。

女性の声が軽視される状況下では女性が発言することはより困難です。これは、女性が担うことの多い介護や子育てに関する政策について、地域や政治の中で女性の意見が十分に反映されないことにつながります。また、女性を見下す意識はモラルハラスメント※やDVの背景ともなっています。ジェンダー平等についての意識啓発が必要です。

モラルハラスメント、DV被害者が速やかに専門家の支援を受けられる体制が必要です。被害を受けた人は身近な人に相談することも多くあります。相談された人が適切に対応できるよう、DVや性暴力に関する知識や各種相談窓口を多くの人が知っていることが必要です。

将来にわたって、ハラスメントのない社会をつくっていくためには、子どもの頃から人権について学ぶ機会が必要です。加害者を生み出さないための教育、デートDV※、性暴力を防ぐ教育的取組みが必要です。

※ **セクシュアル・ハラスメント**：相手の意に反した性的な言動を行うことにより不快感を与え、その者の尊厳を傷つけ、就業環境その他の生活環境を害し、または性的な言動を受けた者の対応によってその者に不利益を与えること。

※ **DV**：ドメスティック・バイオレンス。配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む）等に対する暴力その他の心身に有害な影響を及ぼす言動をいう。

※ **モラルハラスメント**：主に言葉や態度によって人の心を傷つける精神的な暴力。無視をしたり、人格や尊厳を傷つけたりするような言葉など精神的な嫌がらせ、迷惑行為を含む。

※ **デートDV**：結婚していない恋人同士で起こる暴力行為のこと。

そして、何より子どもの人権が保障されることが必要です。相談しやすい窓口の設置、第三者評価、研修が必要です。

リプロダクティブヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康・権利）について認識を深め、すべての人が身体や性について正しい認識を持ち、健康を確保することが必要です。

性的少数者が個人として尊重される社会を実現するため、性の多様性への理解が学校教育、地域社会の中で必要です。外国にルーツを持つ人、ひとり親、障がいのある人、ひきこもりなど、孤立しがちな人たちが地域の中で関係を築くための取組みが必要です。また、夫婦別姓をはじめとする多様な生き方の尊重が、誰もが暮らしやすい地域をつくるうえでは必要です。

主要施策

① セクシュアル・ハラスメントの防止

No.	取組	内容	担当係
1	集落単位でのセクシュアル・ハラスメントに関する学習会の実施	セクシュアル・ハラスメントに関して理解を深めるための機会を集落など、身近な単位でつくります。一般向けの学習会や情報提供を行います。	協働活動係 男女共同参画係
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	
2	事業所向けセクシュアル・ハラスメントに関する啓発	企業など事業所へセクシュアル・ハラスメント防止に関する啓発や情報提供を行います。	商工係 男女共同参画係
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	

② 各種ハラスメント被害への対応

No.	取組	内容	担当係
1	様々なハラスメントに関する相談窓口の周知	県や関係機関が設置している窓口にアクセスできるように広報を行います。必要な際にアクセスできるよう、Webでの告知を強化します。	男女共同参画係
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	

③ 子どもの人権保障

No.	取組	内容	担当係
1	公的機関における第三者評価と研修の導入検討	村が運営に関わる各機関において、子どもの人権保障に関して適切な対応がされているか、第三者評価と研修を導入し、検証します。	保育園 子育て支援室 男女共同参画係
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	
2	学校教育における人権学習の実施	自分の人権と他者の人権を理解し、尊重したうえで行動できるような教育を行います。また、制服に対する考え方を調査します。	学校教育係
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	

④ 多様性が認められる地域社会

No.	取組	内容	担当係
1	性の多様性への理解と尊重	LGBTQ※をはじめとする、性の多様性に関する理解を促進する啓発を行います。	男女共同参画係
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	
2	人権や多様な生き方に関する学習会の実施	外国にルーツを持つ人、ひとり親、障がいのある人、ひきこもりなど孤立しがちな人たちの現状を知り、多様な生き方が尊重される地域社会の構築に取り組みます。	公民館 男女共同参画係
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	

⑤ DV・児童虐待防止対策の推進

No.	取組	内容	担当係
1	DV 相談体制の充実	DV に関する相談に迅速に対応するため、役場内の関係部署・関係機関と連携し、適切に支援します。また、相談窓口を周知します。	福祉係 保健センター係 子育て支援室
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	
2	DV 防止に関する情報提供	DV に対する正しい認識を普及するため、DV に関する情報提供を広く行います。	男女共同参画係
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	
3	デートDV に関する学習	中高生を対象に、デートDV についての認識を高める教育を行います。	学校教育係
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	

※ **LGBTQ**：レズビアン（女性の同性愛者）、ゲイ（男性の同性愛者）、バイセクシャル（両性愛者）、トランスジェンダー（心の性と体の性が一致しない人）、クエスチョニング（自分自身のセクシュアリティを決められない、分らない、または決めない人）の言葉の頭文字をとって組み合わせた言葉で、性的マイノリティ（性的少数者）を表す言葉の一つ。

7 住民の協働活動を支える行政・社会教育

現状と課題

- 村政懇談会は「夜なので女性が参加しにくい」「ほとんどが男性参加者で女性が発言しにくい」「発言しても通じると思えないので言わない」といった意見がありました。
- 行政が主催する会議については「行政が決めた結論を承認するだけの会議になっていて、意見を聞ける気があると思えない」「グループや団体で意見をあげても行政の返答が不十分」といった指摘がありました。
- 阿智村は「協働の村づくり」をきっかけ、協働活動推進課において、住民の様々な活動が実現できるよう支援体制を構築してきました。村づくり委員会制度は、住民が5人以上集まれば村づくりに関する研究活動にかかる費用を村が支出する制度であり、誰もがアクセス可能です。
- 公民館においても様々な活動が展開され、女性も多く活動してきました。その中には、地域課題への対応が村政として実現された例もあります。「婦人会において介護施設をつくろうと声をあげ実現した経験は、女性議員を送り出す大きな力になった」との声があります。
- 年1回取り組まれる阿智村社会教育研究集会は女性も多く参加し、地域課題について話し合ってきました。「自分たちが課題を考え行動することで現実が変わる」経験をしてきました。

これからの方向性

村政懇談会など住民の意見を聞く場を、参加しやすい、発言しやすい場にする必要があります。

村づくり委員会や公民館における活動は、誰もがアクセスできる制度です。これらの仕組みを積極的に運用することが、結果的に女性が村づくりに参画する場を広げることにつながります。今ある仕組みを住民が活用しやすいように行政がサポートし、情報提供を行う必要があります。

また、生活課題や村政課題を解決していくためには、公開の場で多くの人が対等な立場で課題について話し合うことが不可欠です。これまで50年以上にわたり取り組まれてきた阿智村社会教育研究集会はそうした話し合いの場の一つです。くわえて、シンポジウムや学習会で専門家から学びながら住民が話し合うことが村をつくる力となります。

男女共同参画社会は行政が取り組むだけでは実現できません。男女共同参画に関する住民の協働活動を行政が支え、ともに取り組むことで男女共同参画社会の実現を目指します。

主要施策

① 参加しやすい村政懇談会

No.	取組	内容	担当係
1	参加しやすい村政懇談会の実施	現状の村政懇談会に加え、子育て世代や女性に参加しやすい、昼間の時間帯や参加対象を絞った懇談会を実施します。また、託児を設置します。くわえて、オンラインでの実施を検討します。	総務課 男女共同参画係
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	

② 住民による協働活動のさらなる支援

No.	取組	内容	担当係
1	村づくり委員会をはじめとする制度の活用	住民が地域活動に取り組むために活用できる制度を積極的に情報提供し、適切に活動を支援します。	協働活動係
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	
2	公民館における住民活動への積極的支援	公民館の役割を再確認し、性別にかかわらず活動ができるよう、広報活動などを行い、住民による様々な活動を支援します。	公民館
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	

③ 住民と行政が連携して取り組む男女共同参画

No.	取組	内容	担当係
1	住民が取り組む男女共同参画への連携	住民が取り組む男女共同参画に関する学習会や集会等に、行政が連携し、ともに取り組みます。	男女共同参画係
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	

第4章 計画の推進

1 計画の推進体制

(1) 推進本部と役場内ワーキンググループの設置

合意形成を図りながら、分野横断的な施策に取り組むため、村長を本部長とし、関係各課の課長等により構成する「阿智村男女共同参画基本計画推進本部」を設置します。また、関係系の係長を中心とする「男女共同参画基本計画推進のためのワーキンググループ」を設置し、各施策を推進します。

(2) 役場における男女共同参画の推進

計画を効果的に推進するためには、役場内においても全庁的に男女共同参画の視点を浸透させ、村が行うあらゆる施策が男女共同参画の視点に立って行われるよう努めます。特に、以下の取組を推進します。

No.	取組	内容	担当係
1	男女共同参画に対する職員の意識向上	男女共同参画に関する職員研修を実施します。また、定期的に職員に対する情報提供を行い、男女共同参画やジェンダーに関する職員の意識啓発に取り組みます。	男女共同参画係
2	各種ハラスメントの防止	セクシュアル・ハラスメント等の被害及び加害を未然に防ぐため、研修と周知啓発に取り組みます。	男女共同参画係
3	ジェンダーに基づく仕事の割振りの解消	「女性だから」「男性だから」といった固定的性別役割分担意識による仕事の割振りや依頼がないか検証し、ジェンダーに基づく仕事の割振りを解消します。	全庁
4	性別にとらわれない適切な配属	性別による配属の偏りがないか検証し、個人の状況や適性に基づく配属に努めます。	全庁
5	長期的な女性職員の育成	女性管理職を増やすことを念頭に、長期的視野で女性職員の育成に取り組みます。妊娠・出産時、復帰後に働きやすい労働環境確保を図ります。	全庁
6	各種休暇を取得しやすい職場づくり	介護休暇や子の看護休暇など、生活と仕事を両立するための休暇を取得しやすくするため、制度を周知するとともに、性別にかかわらず各種休暇を取得しやすい職場環境づくりに取り組みます。	庶務係 全庁
7	男性の育児休暇取得推奨	役場における男性の育児休暇について、日数にかかわらず全員の取得を目指し、休暇を取得しやすい職場づくりに取り組みます。	全庁
8	広報におけるジェンダー表現ガイドラインの作成	刊行物や各種広報におけるジェンダー表現ガイドラインを作成し、使用するイラストや言葉が性別役割分担や固定概念を助長することのない広報作成に取り組みます。	男女共同参画係 広報係 全庁

（３）住民と行政の連携事業

行政は、男女共同参画の推進に関わる活動に取り組む住民や住民団体と連携し、ともに事業を進めます。必要に応じて、施策への反映を行います。

2 計画の進捗管理

（１）検証委員会の設置

各施策の進捗状況を検証するため、公募委員や有識者による「阿智村男女共同参画基本計画推進状況検証委員会」を設置します。毎年度、行政が行った施策の点検や、関連事業についての検証を行い、事業の改善につなげます。

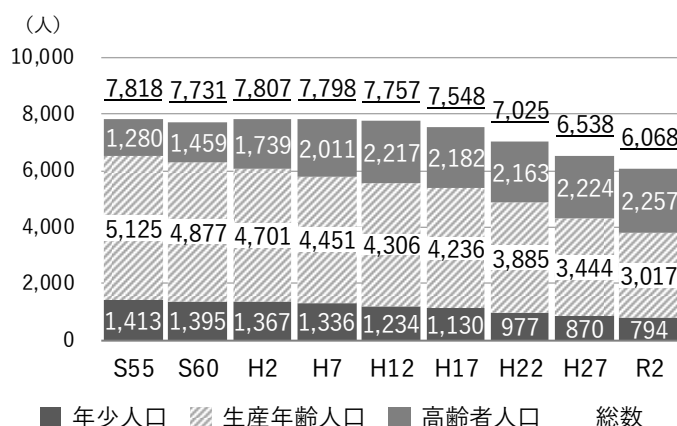
資料編

1 統計データに基づく阿智村の状況

(1) 人口の状況

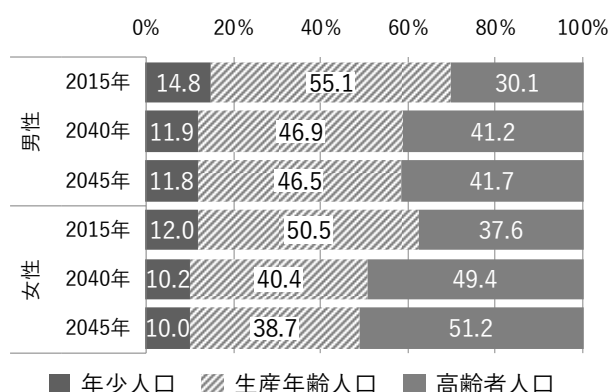
国勢調査によると、阿智村の総人口は昭和 55（1980）年以降 7 千人台で推移していましたが、平成 27（2015）年は 6,538 人と、7 千人を割り込みました。令和 2（2020）年には、阿智村の総世帯（施設等含む）は 2,152 世帯、人口は 6,068 人（男性 2,894 人、女性 3,174 人）となっており、総人口は減少しています。年齢 3 区分別人口の推移をみると、65 歳以上の高齢者人口の増加が著しく、高齢化率は令和 2（2020）年 10 月 1 日現在で 37.2% となっています。

■ 年齢 3 区分別人口の推移



資料：国勢調査（合計には年齢不詳者を含む）

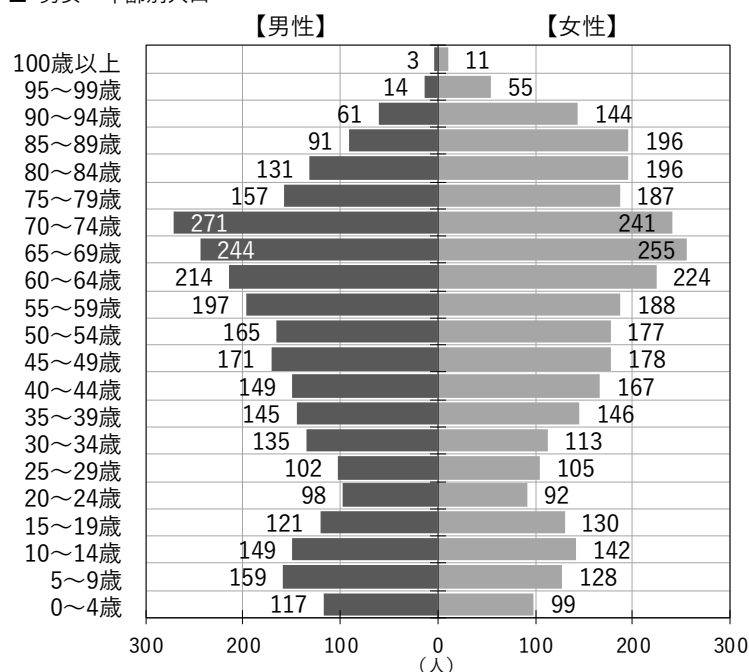
■ 年齢別人口割合の推移



資料：日本の地域別将来推計人口（平成 30（2018）年推計）

男女・年齢別人口は、男性は 70～74 歳が、女性は 65～69 歳が最も多く、男女ともに 60 歳代から 70 歳代前半が多くなっています。一方、男女ともに 20 歳代は生産年齢人口の中で最も少なくなっています。

■ 男女・年齢別人口



資料：国勢調査（令和 2（2020）年）

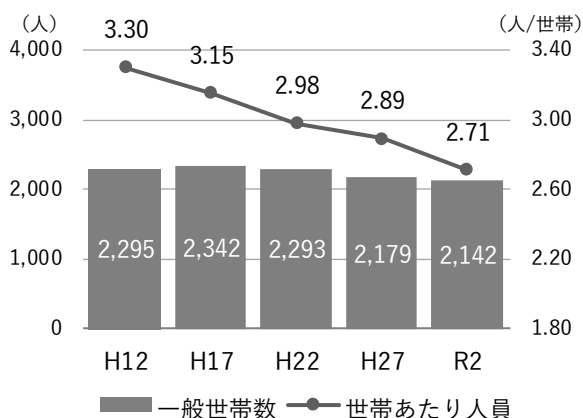
(2) 世帯の状況

一般世帯数（寮に入っていたり、病院に入院していたりする施設入所者を除いた世帯数）は平成 17（2005）年をピークに減少傾向、一世帯あたり人員数も同様に減少傾向となっており、世帯の縮小化が進んでいます。

家族類型別世帯割合は、核家族世帯及び単独世帯は平成 12（2000）年以降、増加傾向にあり、令和 2（2020）年には核家族世帯が 53.3%、単独世帯が 25.5%と、約 8 割が縮小した世帯となっています。

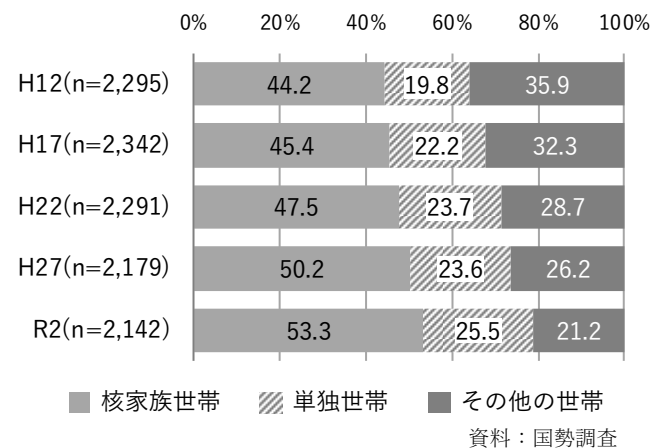
高齢者のみの世帯数の推移は、高齢夫婦世帯、高齢単身世帯ともに増加傾向にあり、特に高齢単身世帯は一貫して増加しています。30 年前の平成 2（1990）年と比べると、高齢単身世帯は約 2.1 倍、高齢夫婦世帯は約 1.8 倍となっています。また、高齢単身世帯の男女比の推移をみると、男性の割合が増加しており、15 年前の平成 12（2000）年と比べると、9.7 ポイント増となっています。

■ 一般世帯数と一世帯あたり人員数の推移

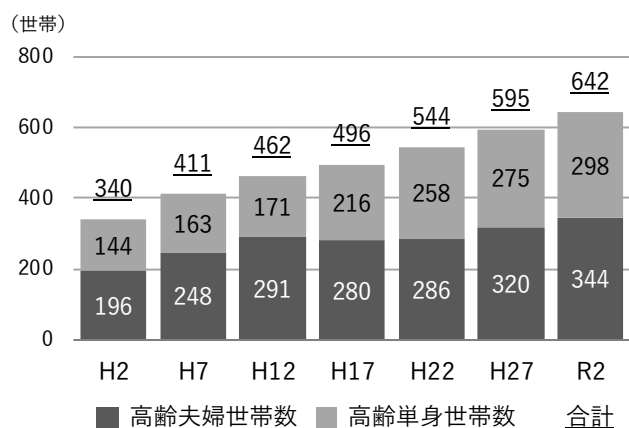


資料：国勢調査

■ 家族類型別世帯割合の推移

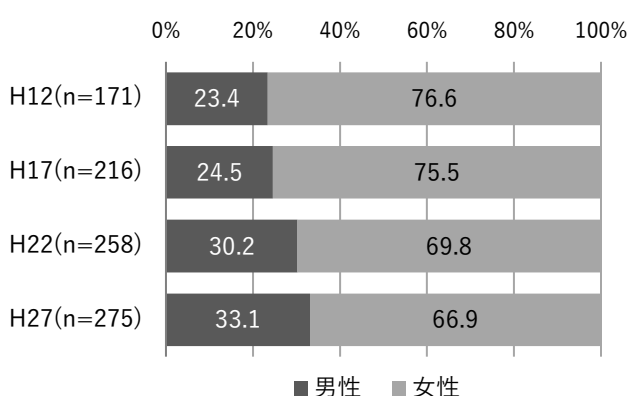


■ 高齢者のみの世帯数の推移



資料：国勢調査

■ 高齢単身世帯の男女比の推移

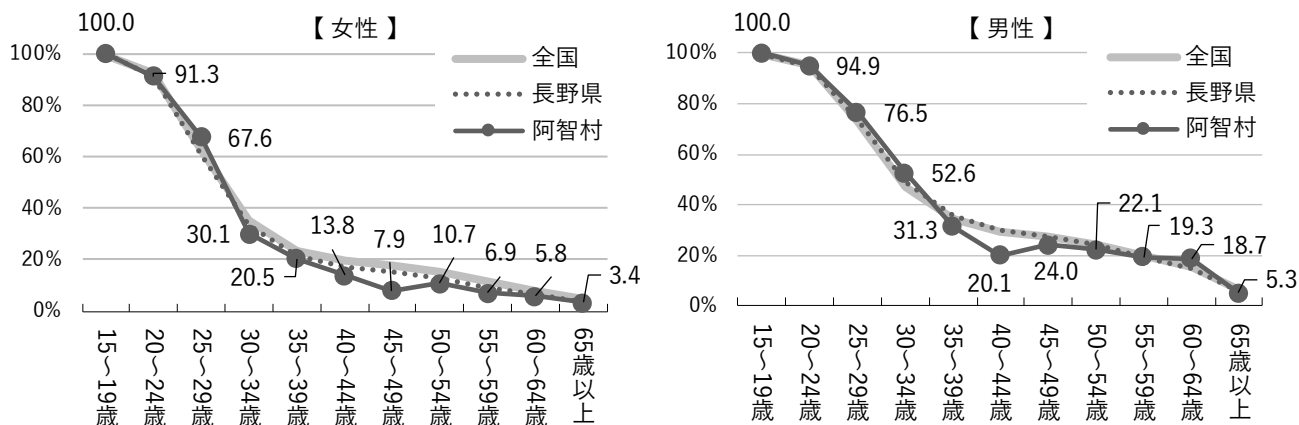


資料：国勢調査

(3) 婚姻・出生の状況

年齢階級別未婚率は、女性は30歳代前半以降で、男性は30歳代後半から50歳代にかけて、全国、長野県と比較すると低く、結婚している割合が高くなっています。男女を比較すると、男性の未婚率は女性よりも高くなっています。

■ 年齢階級別未婚率[全国・長野県比較]

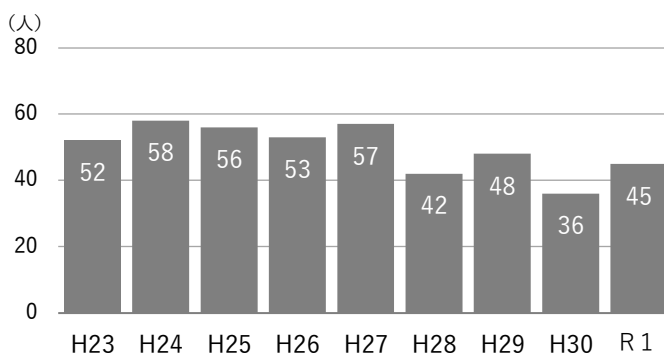


資料：国勢調査（令和2（2020）年）

出生数は、増減しながら全体的に減少傾向となっています。

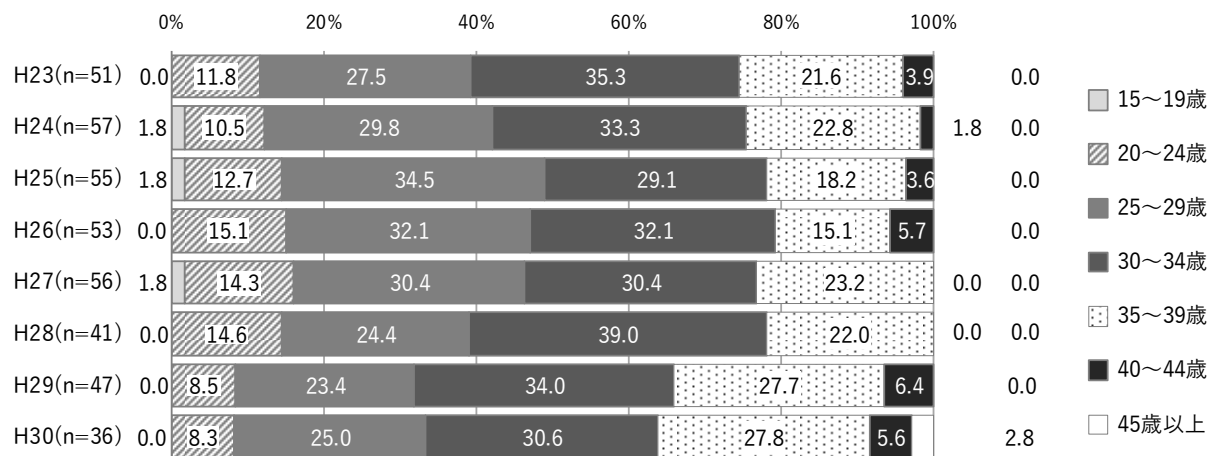
母親の年齢別にみた出生数の割合は、年によってばらつきがありますが、平成29（2017）年以降、40歳以上で増加傾向にあります。女性の社会進出や晩婚化、医療技術の進歩による、女性の出産年齢の高齢化がうかがえます。

■ 出生数の推移



資料：阿智村住民基本台帳

■ 母親の年齢別にみた出生数の割合の推移



注）年齢不詳は年齢区分別に含みません。

資料：長野県衛生年報（阿智村）

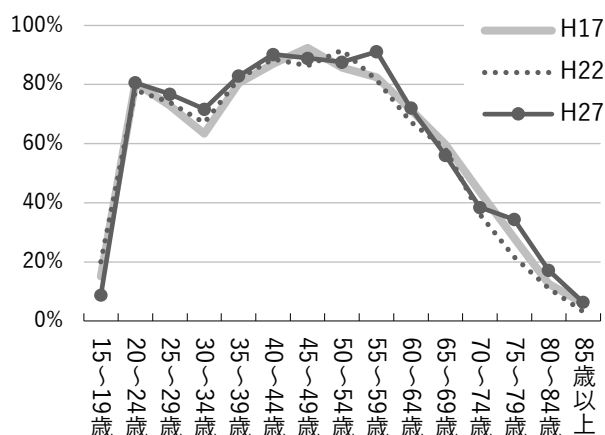
(4) 女性の労働状況

女性の年齢階級別労働力率は、女性の結婚・出産・子育て期に労働力率が低下する、いわゆる「M字カーブ※」を描いています。経年で比較すると、M字カーブの谷である30～35歳の労働力率が増加しており、働き続ける女性が増加しています。全国や長野県と比較すると、M字カーブの谷は30～34歳でやや深くなっていますが、40代以降で高く、働く女性が多いことがわかります。

また、女性の労働力率を有配偶・未婚で比較すると、有配偶では未婚に比べて34歳以下で大幅に低い労働力率となっており、阿智村では依然として、結婚・出産を機に離職する傾向がみられます。

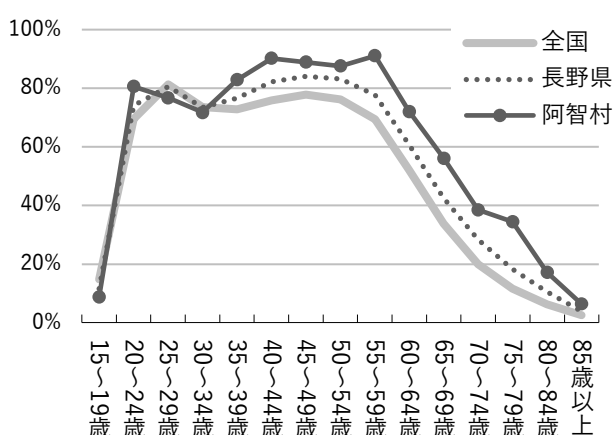
従業上の地位をみると、全国や長野県の状況と同様に、女性は男性と比較して「正規の職員・従業員」が少なく、「パート・アルバイト・その他」が多くなっています。

■ 女性の年齢階級別労働力率の推移



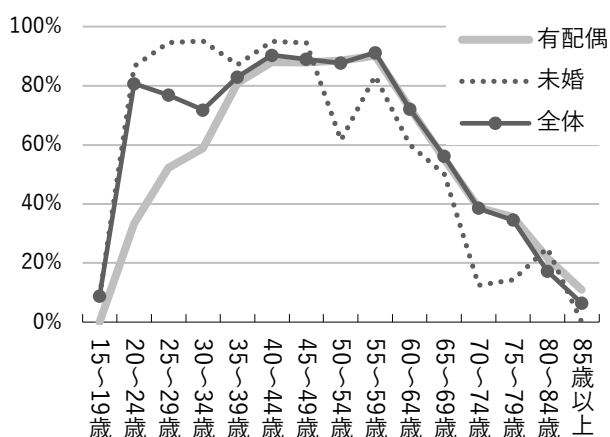
資料：国勢調査

■ 女性の年齢階級別労働力率[全国・長野県比較]



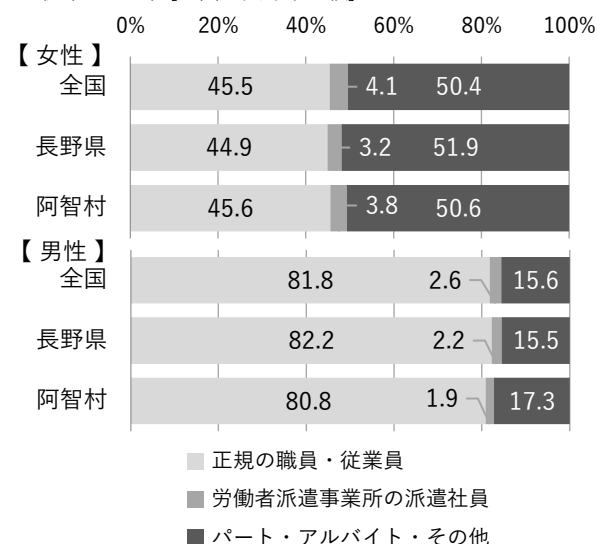
資料：国勢調査(平成27(2015)年)

■ 女性の年齢階級別労働力率[有配偶・未婚比較]



資料：国勢調査(平成27(2015)年)

■ 従業上の地位[全国・長野県比較]



資料：国勢調査(平成27(2015)年)

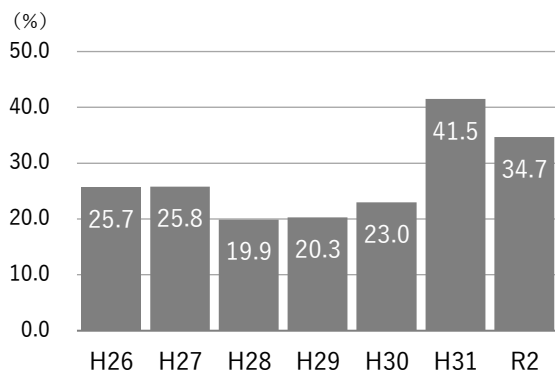
※ **M字カーブ**：日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化した時、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいう。M字カーブは、結婚や出産・育児を機に退職し、子育て後に再就職するという人が多いことを表しており、特に日本に顕著な傾向である。

（５）女性の参画状況

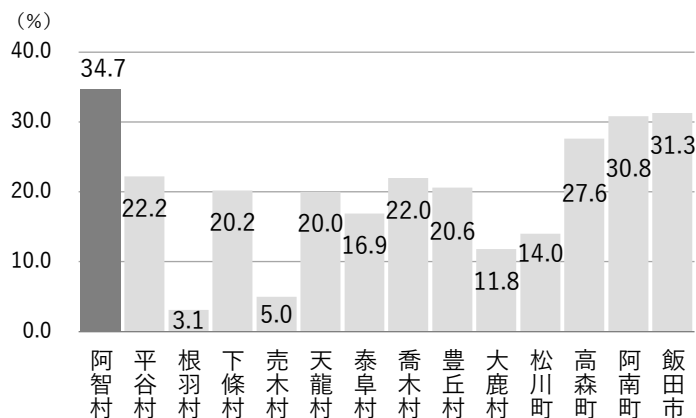
審議会等における女性委員の割合は増加傾向にあり、令和２（２０２０）年で３４．７％となっています。南信州地域の他の市町村と比較して高いことから、女性の参画が進んでいることがうかがえます。

委員会等における女性委員の割合は減少傾向にあり、令和２（２０２０）年で８．３％となっています。南信州地域の他の市町村と比較すると、阿南町の５．９％に次いで低くなっていることから、女性の参画が進んでいないことがうかがえます。

■ 審議会等における女性登用状況の推移

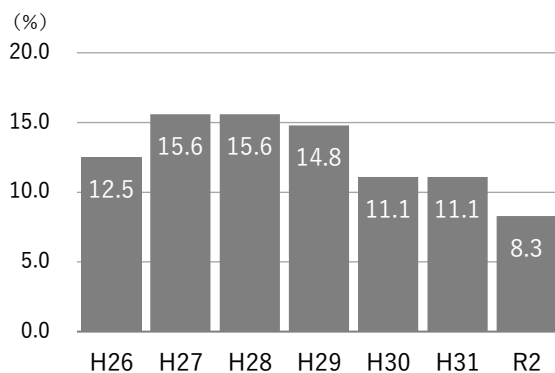


■ 審議会等における女性登用状況〔南信州地域比較〕

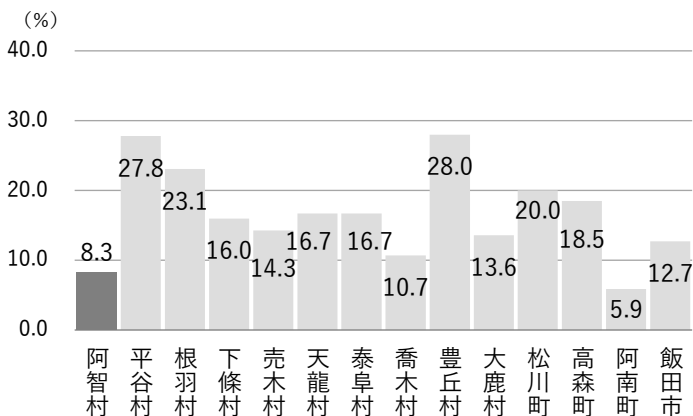


※（左）各年４月１日現在、（右）令和２（２０２０）年４月１日現在
（左右）資料：地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況

■ 委員会等における女性登用状況の推移



■ 委員会等における女性登用状況〔南信州地域比較〕



※（左）各年４月１日現在、（右）令和２（２０２０）年４月１日現在
（左右）資料：地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況

2 住民意識調査結果

(1) 男女共同参画に関する意識

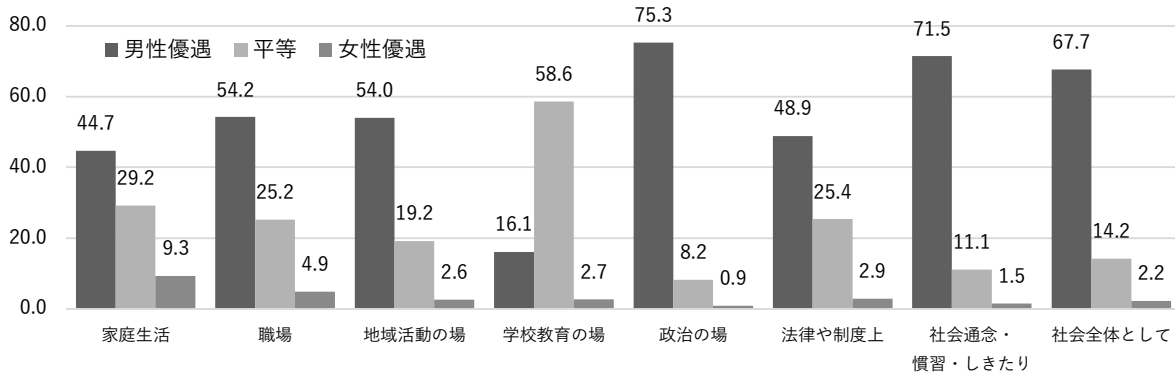
① 男女の地位の平等感について

○男女の平等感に関して、「平等」だと感じる割合が最も高い分野は「学校教育の場」となっています。
『男性優遇』*が高い分野は「政治の場」「社会通念・慣習・しきたり」「社会全体として」「職場」「地域活動の場」となっており、多くの分野で男性の方が優遇されていると感じていることがわかります。

*『男性優遇』：「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」

『女性優遇』：「女性の方が優遇されている」「どちらかといえば女性の方が優遇されている」

■ 各分野における男女の平等感 (n=452)



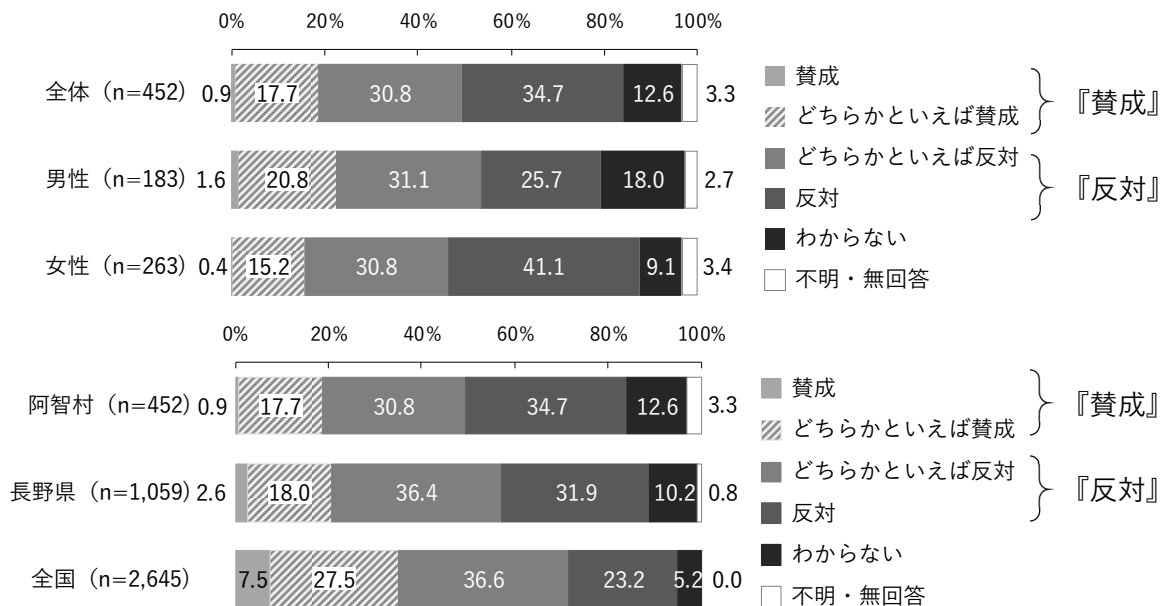
② 家庭における男女共同参画について

○「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、『反対』が65.5%、『賛成』*が18.6%で『反対』*の割合が高くなっており、固定的性別役割分担意識が薄れてきています。

○男女別でみると、男性の方が『賛成』の割合が高く、女性に比べて固定的性別役割分担意識が高い傾向にあります。

*『賛成』：「賛成」「どちらかといえば賛成」 『反対』：「反対」「どちらかといえば反対」

■ 固定的性別役割分担意識について



③ 子育て・しつけについて

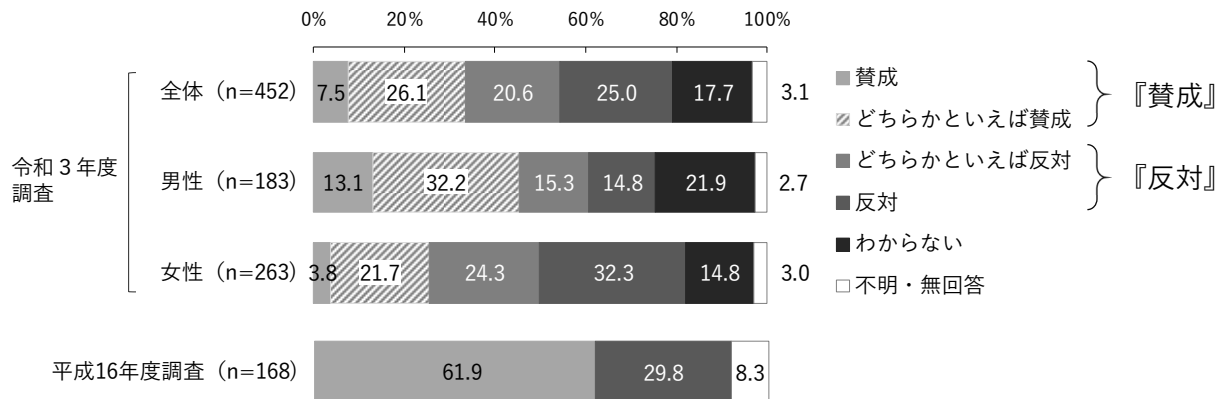
○子どもは、女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく育てた方がよいとする考え方について、
『反対』*が45.6%、『賛成』*が33.6%で『反対』の割合が高くなっています。

○男女別でみると、女性の方が『反対』の割合が高い傾向にあります。

○経年でみると、『反対』が増加しており、意識の変化がわかります。

*『賛成』：「賛成」「どちらかといえば賛成」 『反対』：「反対」「どちらかといえば反対」

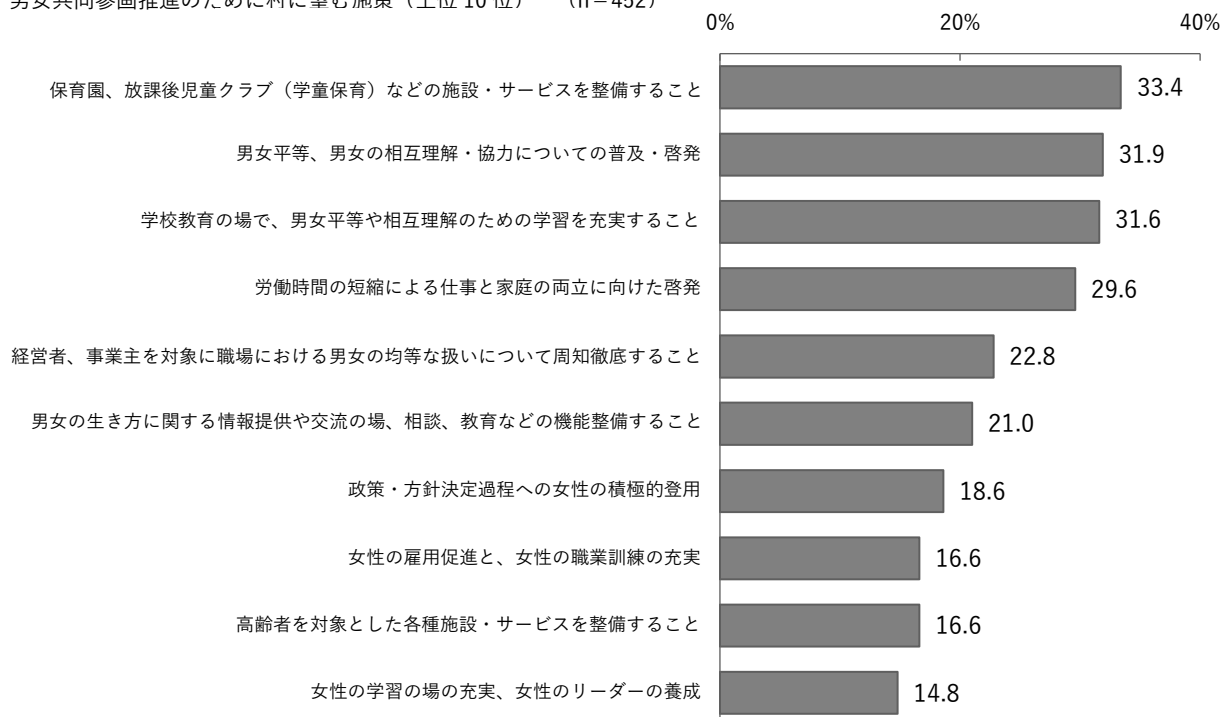
■ 子どもは、女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく育てた方がよいとする考え方について



④ 男女共同参画全般について

○男女共同参画推進のために村に望む施策について「保育園、放課後児童クラブ（学童保育）などの施設・サービスを整備すること」や「男女平等、男女の相互理解・協力についての普及・啓発」が高くなっています。

■ 男女共同参画推進のために村に望む施策（上位 10 位） (n=452)



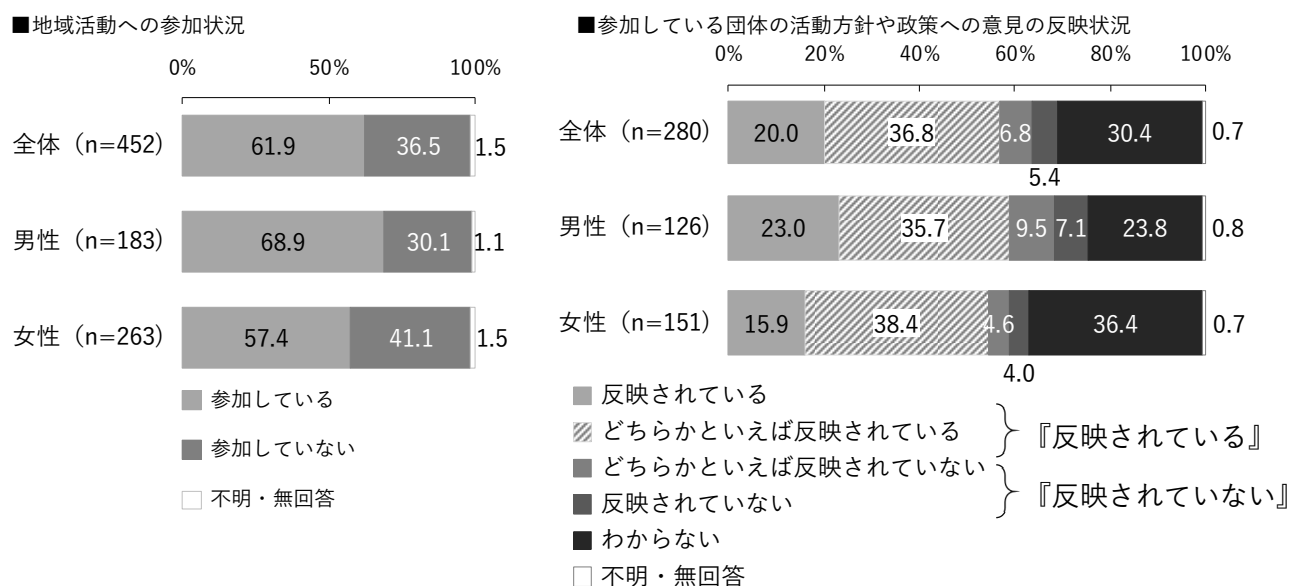
(2) 女性活躍に関する意識

① 地域活動における女性の参加について

○地域活動への参加状況について、全体で61.9%の人が参加しています。男性の方が女性と比べて参加している割合が高くなっています。

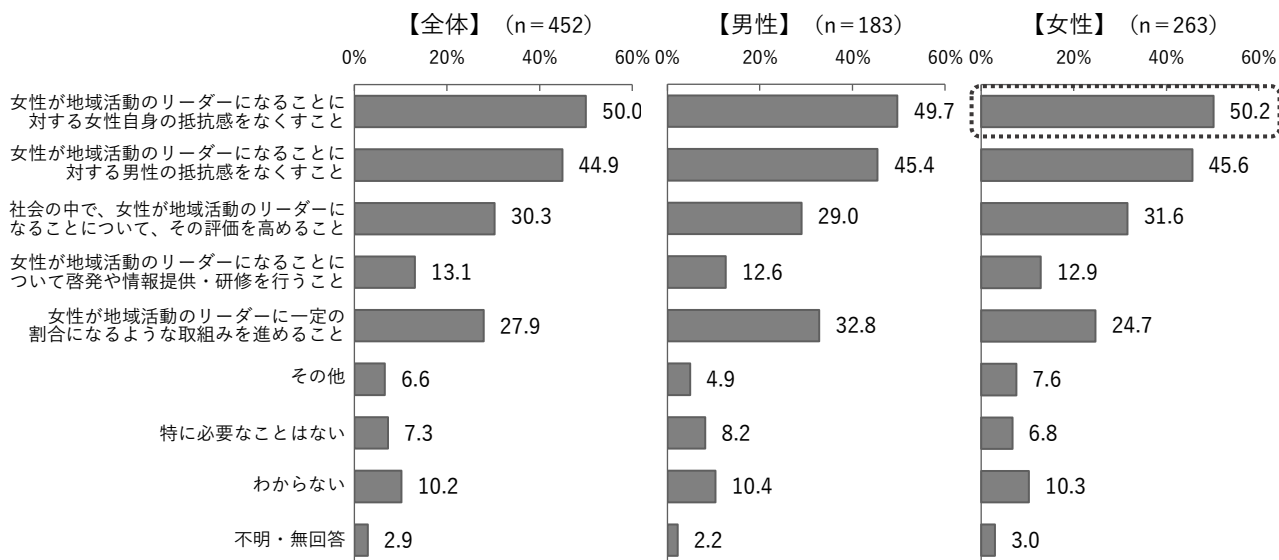
○参加している団体の活動方針や政策への意見の反映状況について、男性の方が女性と比べて『反映されている』の割合が高くなっています。また、「わからない」の割合が女性の方が男性と比べて高くなっています。

* 『反映されている』：「反映されている」「どちらかといえば反映されている」
『反映されていない』：「反映されていない」「どちらかといえば反映されていない」



○女性が地域活動のリーダーになるために必要なことについて、男女ともに「女性が地域活動のリーダーになることに対する女性自身の抵抗感をなくすこと」「女性が地域活動のリーダーになることに対する男性の抵抗感をなくすこと」の順で割合が高くなっています。女性自身がリーダーになることに抵抗感があることがわかります。

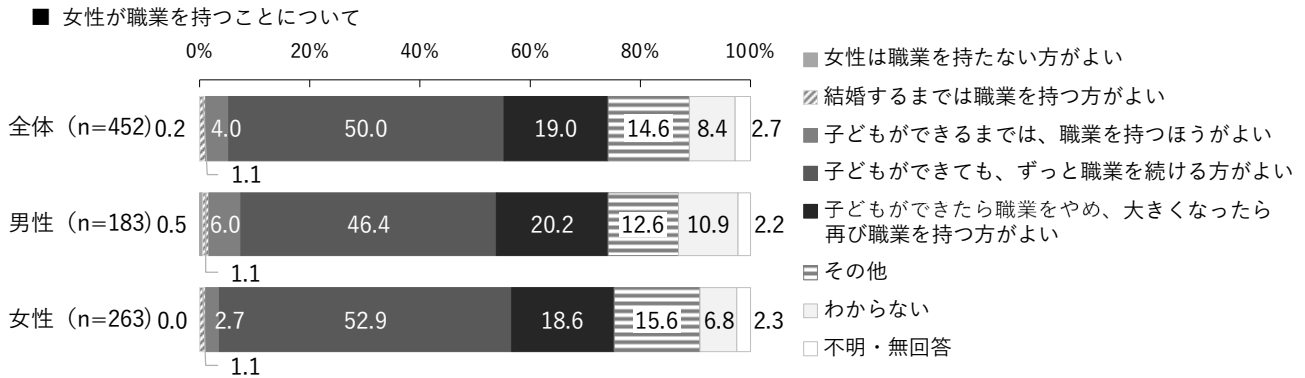
■ 女性が地域活動のリーダーになるために必要なこと



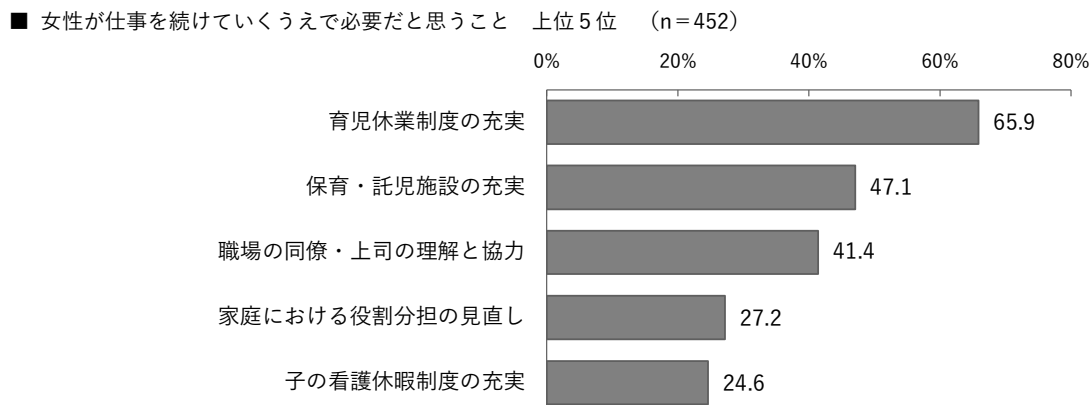
② 女性の職業について

○女性が職業を持つことについての考えでは、「子どもができて、ずっと職業を持ち続けるほうがよい」が最も高くなっており、就業継続の希望が高いことがわかります。

○男女別でみると、女性の方が男性と比べて「子どもができて、ずっと職業を持ち続けるほうがよい」と考える割合が高くなっています。



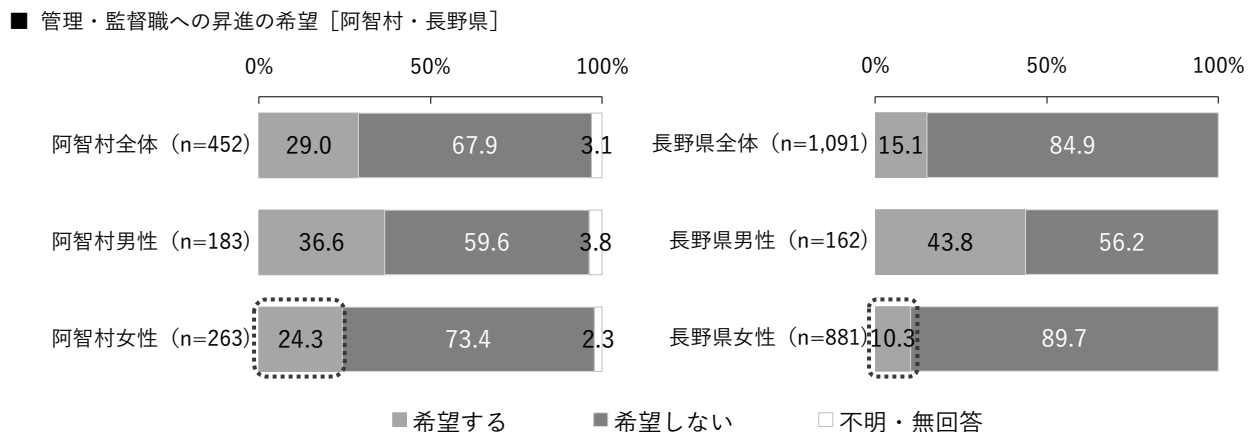
○女性が仕事を続けていくうえで必要だと思うことについて、「育児休業制度の充実」や「保育・託児施設の充実」の割合が高く、子育て支援の充実が求められています。



③ 管理・監督職への昇進の希望について

○管理・監督職を「希望する」割合は、男性の方が女性と比べて高くなっています。

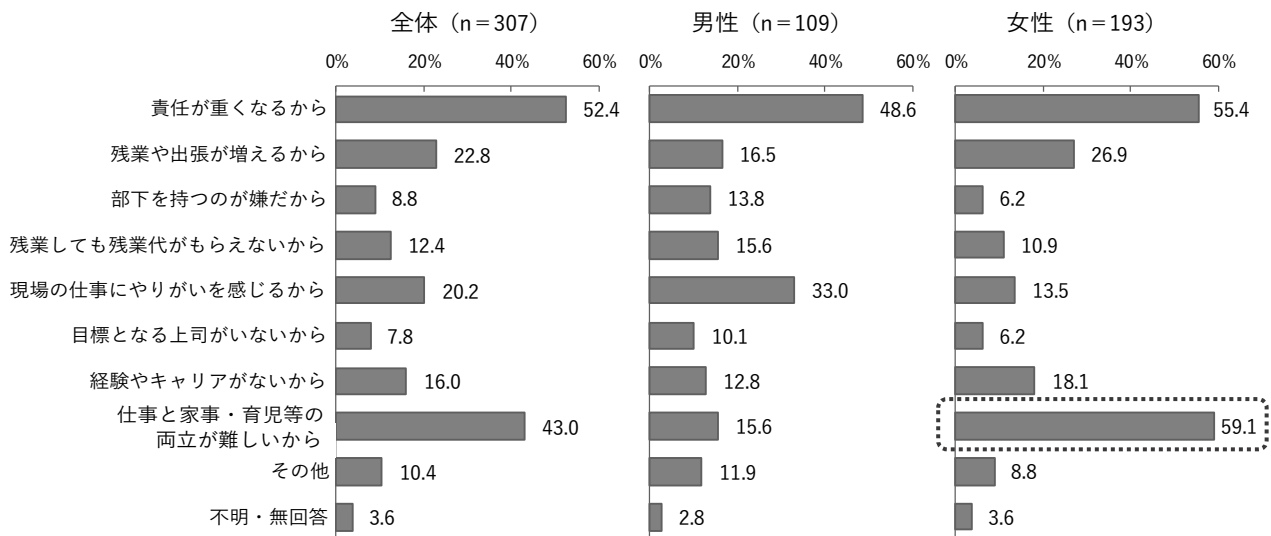
○女性の結果を県と比較すると、「希望する」の割合は県より 14 ポイント高くなっています。



○管理・監督職への昇進を希望しない理由について、「責任が重くなるから」「仕事と家事・育児等の両立が難しいから」の順で割合が高くなっています。

○男女別でみると、「仕事と家事・育児等の両立が難しいから」で差が大きく、女性が男性を上回っており、女性の方が仕事と家事・育児等の両立が難しいと感じている人が多いことがわかります。

■ 管理・監督職への昇進を希望しない理由

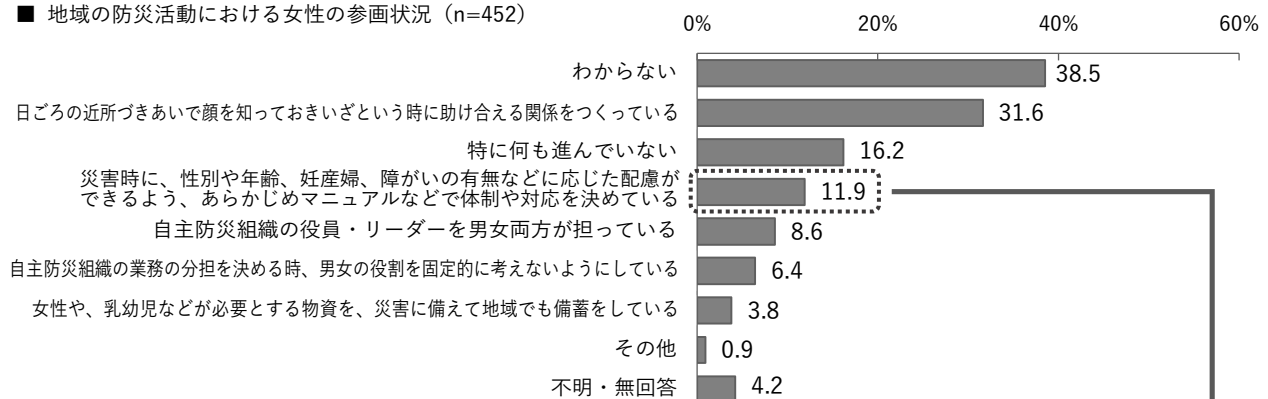


(3) 災害時について

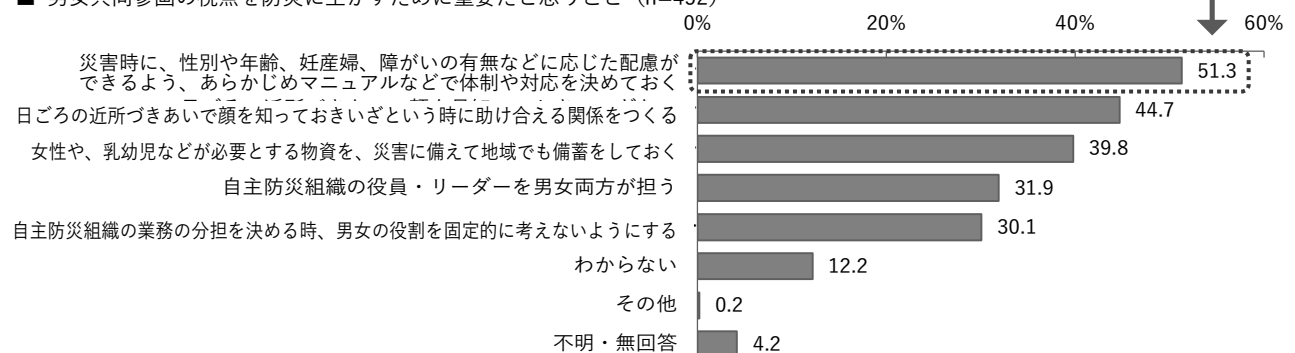
○地域の防災活動における女性の参画状況について、「わからない」「日ごろの近所づきあいで顔を知っておき、いざという時に助け合える関係をつくっている」の順で割合が高くなっています。

○男女共同参画の視点を防災に生かすために重要だということについて、「災害時に、性別や年齢、妊産婦、障がいの有無などに応じた配慮ができるよう、あらかじめマニュアルなどで体制や対応を決めておく」の割合が最も高く、取組みを進める必要があります。

■ 地域の防災活動における女性の参画状況 (n=452)



■ 男女共同参画の視点を防災に生かすために重要だということ (n=452)



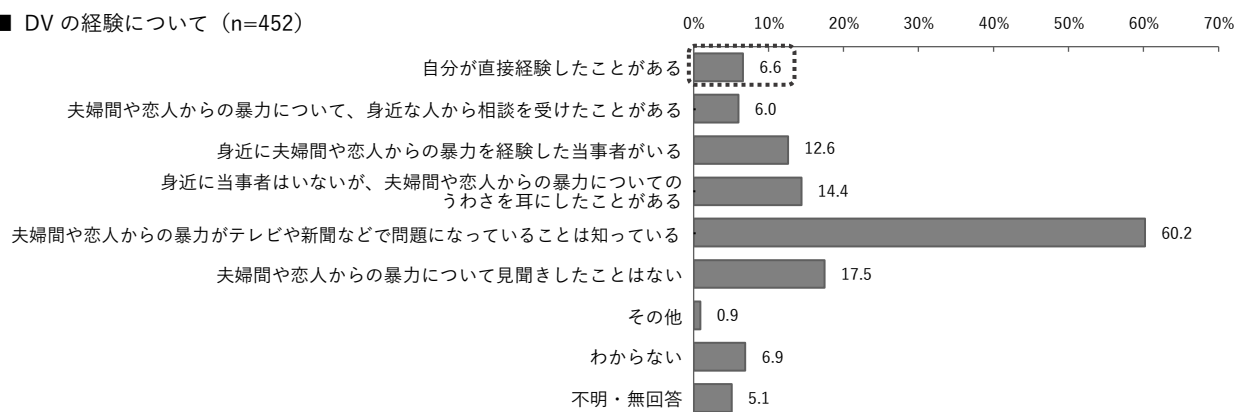
（４）人権侵害に関する意識

① 配偶者等からの暴力（DV）について

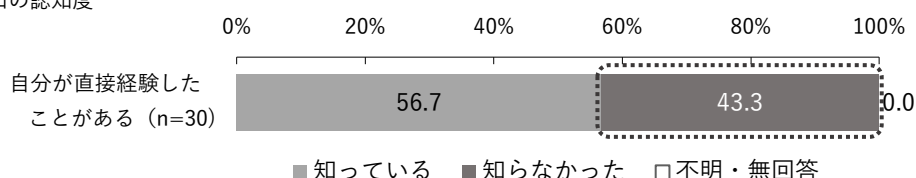
○DV の経験について、「夫婦間や恋人からの暴力がテレビや新聞などで問題になっていることは知っている」が最も高くなっています。また、「自分が直接経験したことがある」と回答した人が 6.6% おり、DV の被害者が一定数みられます。

○配偶者等からの暴力の相談窓口について、「自分が直接経験したことがある」と回答した人のうち約 4 割が「知らなかった」と回答しており、今後相談窓口の周知を進めていく必要があります。

■ DV の経験について（n=452）



■ DV の相談窓口の認知度

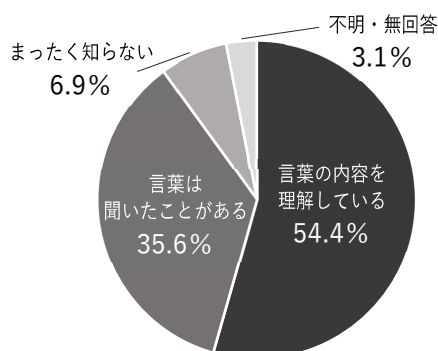


② LGBT 等（性的マイノリティ）について

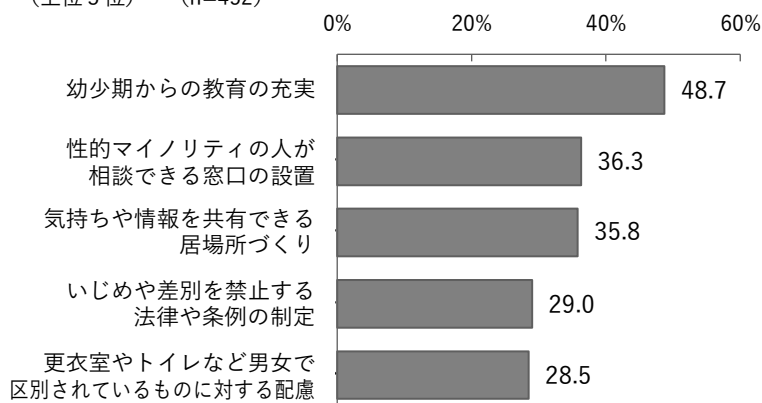
○LGBT 等（性的マイノリティ）の認知度は、「言葉の内容を理解している」が 54.4% と半数以上となっています。

○LGBT 等（性的マイノリティ）の人たちが暮らしやすい社会のために必要なことについて、「幼少期からの教育の充実」が 48.7% と最も高くなっています。

■ LGBT 等（性的マイノリティ）の認知度（n=452）



■ LGBT 等（性的マイノリティ）の人たちが暮らしやすい社会に必要なこと（上位 5 位）（n=452）



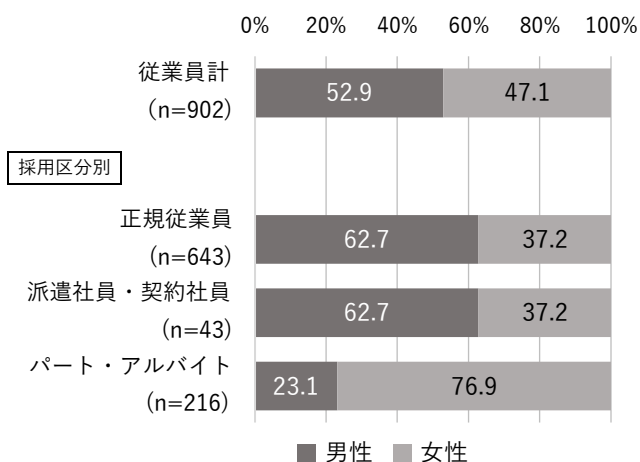
3 事業所実態調査結果

(1) 事業所の状況について

○回答事業所の令和3（2021）年度の従業員数の合計は902人、その性別の内訳は「男性」が52.9%、「女性」が47.1%となっています。

○採用区分別にみると、「正規従業員」と「派遣社員・契約社員」では男性の割合が高いものの、「パート・アルバイト」では女性の割合が高くなっています。

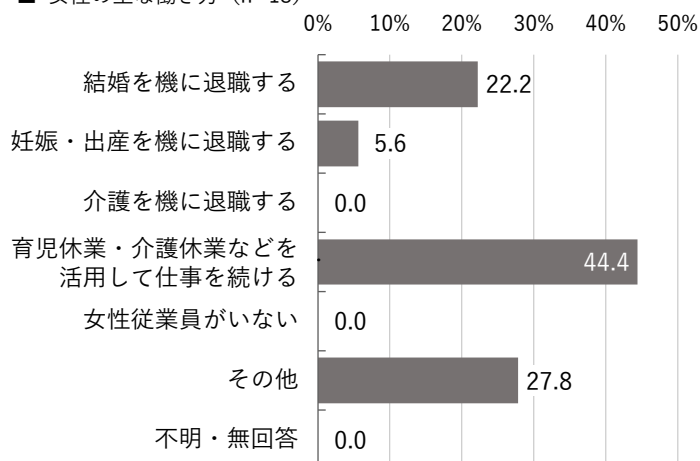
■ 令和3（2021）年度の従業員数



(2) 女性の活躍推進について

○女性の主な働き方については、「育児休業・介護休業などを活用して仕事を続ける」が44.4%と最も高くなっています。「その他」として、「育児が終わってから復職」「妊娠・出産を機に勤務形態の変更」等があげられました。

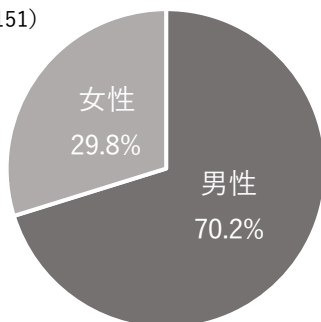
■ 女性の主な働き方 (n=18)



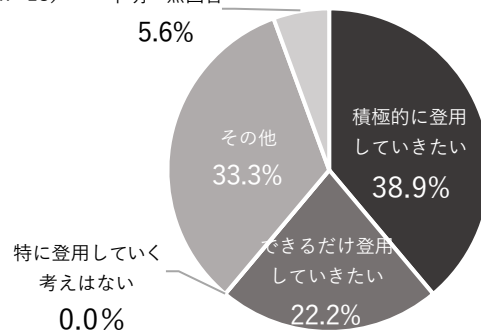
○回答事業所の役職者の性別内訳をみると、男性役職者は70.2%、女性役職者は29.8%となっており、女性の割合が低くなっています。

○今後の役職者への女性登用の方向性は、「積極的に登用していきたい」が38.9%で最も高くなっています。「その他」として、「ふさわしい能力があれば、男女関係なく登用する」等があげられました。

■ 役職者の男女比
役職者計 (n=151)



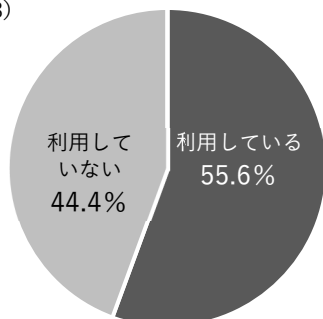
■ 役職者への女性登用の方向性
(n=18)



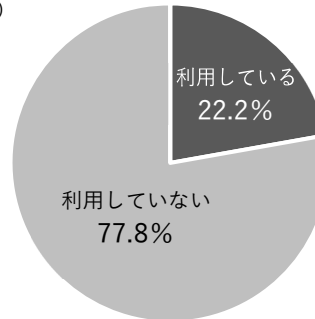
(3) 育児や介護に関する制度について

○育児休業や介護休業の利用状況について、「利用している」が育児休業制度で 55.6%、介護休業制度で 22.2%となっています。

■ 育児休業制度の利用状況
(n=18)



■ 介護休業制度の利用状況
(n=18)



■従業員の産休・育休取得や、職場復帰にあたっての工夫や支援（抜粋）

- ・ 本人の希望に応じた時短勤務制度での対応。
- ・ 雇用形態や業務内容への配慮。
- ・ 子どものために休みを取りやすい理解と雰囲気づくり。

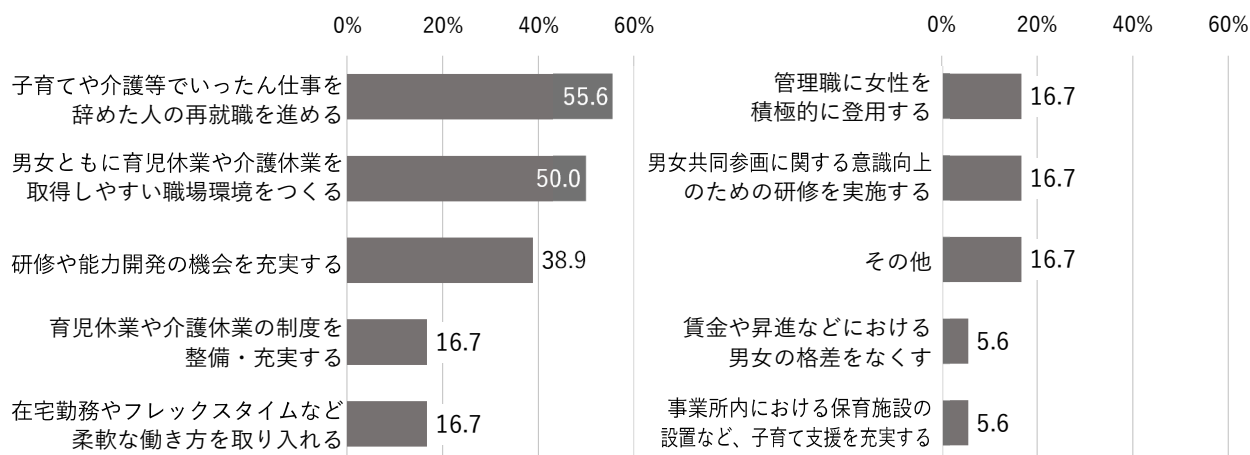
■男性の育児休業取得にあたっての阻害要因（抜粋）

- ・ 男性の育児休業取得の前例がないこと。
- ・ 管理者や周囲の理解が進んでいないこと。
- ・ 職員不足により、代替要員の確保が難しいこと。
- ・ 育児休業期間中の収入減少。
- ・ 育児休業期間中のキャリアが止まってしまい、昇給が遅れること。

(4) 男女共同参画の推進について

○男女共同参画を推進するために今後企業として力を入れていくべきことでは、「子育てや介護等で一旦仕事を辞めた人の再就職を進める」が 55.6%で最も高くなっています。

■ 企業として力を入れていくべきこと（上位 10 位） (n=18)



4 団体ヒアリング調査で出た声（抜粋）

① 清内路公民館（参加者男性 2 人、女性 1 人）

- ・専門部員は男女ある程度比率良くしたい。女性の比率が低いので増やしたいが、引き受けてもらえない。
- ・今の公民館は村全体でも主事、館長、事務局の全員が男性だけの構成。女性の目線が入ってくると活動のバランスが取れるのかなと思う。
- ・清内路では女性村長、女性自治会長さんがいた。それをおいさんたちが全力で支えるような場面も見てた。村長の夫が家事全般をやっていた。
- ・煙火は女性の参加が増えている。2組は子どもも連れて来ていて、子どもを他の衆が見てて火薬を夫婦で擦ったり、日替わりでどっちかが家にいてどっちかが来るとか。そのへんは昔とすごく変わった。
- ・夜、外に出るのが面倒なのは男女同じ。女性が嫌だって言っていれば、結局男がやってくしかない。誰かがやらなきゃいけない。
- ・考え方とか決めごとの中に女性の意見が反映されていかないことに、女性のみなさんがおもしろくないと思うのであれば、やっぱりそこに何か方法を考えていかないと。そういう声を拾う気に男衆がなるとかいう切り替えはどこかで必要。
- ・女性が役員になると教育とか福祉担当になる。個人的には教育も福祉も嫌いなので、そういうところには行きたくないと思う。
- ・女子高はPTAや偉い人はみんな女性。学校の役や生徒会長も、文化祭で警備の役をやる人も全部女性。女性だからやれないわけではない。
- ・50代くらいだと、女性は就職しても補助的にしか仕事をやらせてもらえてなかった。今になって女性管理職と言われても経験が圧倒的に不足している。そういう場だけ与えられてもつぶれてしまうだけの気も。
- ・女性はやりたい活動に出て行くが、男性は仕方なく出て行く。

② シャベらまい会（参加者女性 7 人）

- ・女性は地域の集会に出席することがなくて、何も知らない。村のやっていることを知りたい、人口の半分が女だから女性の意見を通るところをつくりたい、というところから会が始まった。
- ・平成8（1996）年から平野嗣子さんが議員を2期務め、退任する時に次はどうしても女性議員が2人欲しいと平野さんが言った。それで一所懸命、女性の方たちに呼びかけて集まった。
- ・平成10（1998）年頃から、婦人会として「村長と語る会」をずっとやった。県議会や村議会の傍聴をしたり、平成12（2000）年には模擬議会をやったりした。女性と政治のつながりを考える活動があった。
- ・たまたま引っ張っていく人、中心になる人がいて、それに賛同する人たちがいた。
- ・考えやアイデアをだした人を応援する形が引き続いてきた。そのことが今日の女性議員を継続し守る素地となっている。
- ・婦人会で、阿智荘や中間施設をつくろうとか、とくさ会をつくろうとか。声を出したことによって実現してきた経験があることは大きい。
- ・女性は押されないと議会に出られない。男の人は数年前から立候補しようと思っていたとかあるけどそこまではちょっと言えない。やっても良いて気持ちどこかにあっても、自分からはなかなか言い出せない。

- 女性を議員や管理職として送りだせる家族がどれだけあるか。それを支えられる家族が増えれば変わってくる。
- 女性の校長が増えたことで子ども達の意識も変わるのでは。
- 家庭とか地域の問題を企業自体がどう考えるか。経済中心ではなく、暮らし中心の社会みたいなものが徐々につくられていくと良いと思う。

③ 阿智村赤十字奉仕団（参加者女性 5 人）

- 参加して新たな人たちと知り合いになれた。出会えることは楽しい。
- 女性は常会に参加しないので、役がどう回っているのかがよくわからない。集落の中でどんな役があるかもあいまい。
- 一つの役につくと、他の役が自動的に回ってくることがあり、その仕組みが理解されていない。
- 地区で女性が受けている役はマニュアルや引継ぎがないことが多い。
- 集落の女性部の会議に初めて出た時、活動縮小の方向で話が進んでいた。「やりたくない」という気持ちが根本的にあるから、男性がやってくればいいという発想になる。
- 日赤の役員になったら、火事が発生した時、役場から「炊き出しは不要です」と連絡が来て「本当は炊き出しに行くってこと？」と思った。役割をもっとちゃんと教えてもらえたら。
- 男性は常会に出席しても、家に帰って「こうだった」と話す人は少ないから女性は知らないまま。女性は代わりに行くのでいろいろ報告する。
- 都会で生活していた時より、今の生活の方が地域に守られている感じがしていいと思う。お役が多いのは大変だと思うけど、残していかないとバランスが崩れてしまうのかなと思い、今は良いと思っている。
- 近所とのつながりはありがたい。一人になったらなおさら。みんなに助けてもらっていると思う。めんどくさいけどつながりの良さがたくさんある。

④ 子育て世代女性（参加者女性 5 人）

- 夫は仕事から帰ってくる時間が毎日違うので、帰ってくるまでは頼れず、一人でやっている。
- 料理はするのは妻って前提があり夫はつくらない。私が出かける時はその間の食事もつくってくれて行くもんだと思っている。
- 自治会から村にあげた要望を聞いたら全部道路の直し。子育て環境や人口減の要望もあるかと思ったらない。男性と女性はまったく感覚が違う。女性の自治会長や部落長がいたら変わるのかなと思った。
- 自治会に女性役員がいて、女性の声をわかってくれる感じだったら、子育て世代の女性も誘いあって参加して意見を言えると思う。
- 今の自分の年齢でおじ様たちに意見を言うのはとても無理。伝わるともあんまり思わない。
- 気軽に意見を言える場を設けてくれて、話ができてそれをあげてもらえると一番うれしいかなと思う。
- P T A会長は結局お父さんだから、お母さんたちの意見聞いて、まとめてあげるなんて、そんなことは全然考えてない感じがする。
- 役場の人や議員さんが子育て中の母の声を聞いてくれる機会なんて全然ない。
- お母さんが働くにはどうしても保育園に預けなくては働けないし。男女共同と言ってもお母さんが外に出るにはまず子どもを何とかしないと。

⑤ 阿智村消防団（参加者男性 5 人）

- ・同世代、上下 10 歳くらいの年齢までのつながりができる。
- ・地域での居場所づくりになった。
- ・保育園に行ったりして地区の子どもと関われることはすごくいいと思う。
- ・消防がない女性は地域での関係づくりが難しいのではないかな。
- ・活動への理解をいただけない家庭もあり、無理して出て来る団員も多にいる。
- ・できる人にしかできない活動だと思う。
- ・団員の確保は課題。女性消防も歓迎。
- ・勧誘で若い人に声をかけても、自分の時間が欲しいと入らないことが現実にある。
- ・操法は 2 か月弱の間、2 日に 1 度公式練習がある。（熱心な場合は毎日）。練習は 19 時半から 21 時まで。終了後、片付けや撮影したビデオを見ることが多く、終わりは 22 時から 23 時の分団が多い。飲む場合には 24 時くらいまでのケースも。
- ・少し前は毎日、日付けが変わるまでやっていたが、奥さんたちの理解はあった。家族会もやっていたし、嫌な顔せず送り出したと思う。
- ・分団に女性の団員がいた時期があったが、火災予防などは違う視点からの意見が出るので良かった。

⑥ 浪合小学校 PTA（参加者男性 2 人、女性 4 人、教員 2 人）

- ・誰がなっても長をやるシステムが好きで、そうしないと平等ではない。「やれない人はやらない」ではちょっとかわいそうだと思う。
- ・PTA 会長が全部の仕事をしなければいけない事はない。会長の不得意を他のメンバーが支えようと思えば全然対応できる。やるべきことを明確にして、それをみんなで分担すればいいと思う。
- ・PTA なんかはみんなでやっていく意識で自分はいた。役員に「なっちゃった」という考えが嫌だった。年間を通じて、こういう仕事しますよとわかれば「なっちゃった」ということもないのでは。
- ・資源回収は子どもを連れて来てはいけない感じと聞いた。車も多く危険だからだと思うけど、子どもを見てくれる人がいるわけではない。通年合宿で見てくれたからよかったけど、役員をやっている子どもは連れて行っちゃダメとなるとちょっと厳しい。
- ・PTA の送別会の時、子どもを連れて行こうと思ったら酒の席だからダメと言われたが、見てくれる人がいないのでかなり交渉して連れて行った。
- ・核家族になっているのに、大家族前提の運営をずっとしているのが昔からの PTA 組織で変わっていない。ひとり親など家族形態は多様化してきているので遅れていると思う。
- ・行政の会議は「やればいい」という形式的のものになっている。会議はもともと必要だから集まってやろうというもの。みんな早く帰りたいから黙っているのが現状。
- ・上から言われる会議は全く意味がない。
- ・「長」が付く方は村長さんをはじめいっぱいいる。聞こえてくる長の声があまりにも…という事があるので、長がついている方たちは下々の声を聴いてほしい。

⑦ 管理職世代（参加者男性 6 人）

- ・いわゆる 3K 職場なので女性が入るのはなかなか厳しい。
- ・従業員 50 人クラスの会社でも男性が育休取っているなんて聞いたことがない。男性育休は取れないと思う。
- ・男だろうが女だろうが今いる社員で回していくしかない。人がいない。働き方改革もあり、限られた時間でどう仕事を回すか。

- 育休を取ったら国から補助金が会社や個人に出るとかあればやれるかも。
- 職場の定年後嘱託で働いている人が孫の面倒を見るため休みを取る。息子世代は忙しくて休めない。
- 今後、定年延長になると地域力が落ちる。自治会長も、地域の役員もやれないし。地域崩しになるかもしれない。
- 地域のことは大事だとわかっていて、いろいろやる。しかし 1 つ役が終わると、今度は違う組織に呼ばれる。同じ人がぐるぐる動いている。果たしてこれが本当のコミュニティ活動なのかと疑問に思うこともある。不要なところは省く、重要なところだけ精査する、全体のバランスを取るなどの見直しが必要。
- 地域で生きていくには地域の活動は必要なのでそれなりにやっていかないといけないと思う。ただコロナで行事が減り、こんなに時間が取れるんだと痛感した。行事の見直しやスリム化は必要で、そうすれば参加しやすくなる。
- 地区の役員などは女性にやる気があればやってもらえばいいと思う。しかし、ほとんど男性の体制の中で、女性が「やってもいいかな」と思って「じゃあ私」と手をあげられるかというところという雰囲気がないのが現実。
- 女性が役員になることについては、年が上の人たちは「出しゃばって」と思ってる人が大半の現実もある。

⑧ 智里東自治協議会（参加者男性 4 人、女性 3 人）

- 小さい子どもがいると夜の会議には出るに出れない。託児があれば出てもいいよって人がいるかもしれない。
- 会議に子連れで参加しても良いという雰囲気があると良いのでは。
- 結婚して地域に来ると、地域のことはよくわからない。
- 去年の大雨の時、男の人のいない時間帯に大雨が降った。避難してきた人もいる状況で、どうしたらいいのか女性は全然わかっていなかった。至急、女性も防災対策に参加したほうが良い。
- 常会で決まったことに妻は関心がないと思うので、いちいち報告しない。
- 隣近所は大事だと思う。
- 子育て世代は地域に関心がないわけではないが、他のことで手一杯という面はある。
- 定年後は地域でいろんなつながりをつくることで人生が豊かになったと思う。人のつながりで潤いを感じられる。
- 嫁にきた限りはここにいるしかない。だったらここで一生懸命楽しいことも苦しいことも味わいたいなと思っている。
- 家庭が一番と考えていて、家庭を成立させるために仕事にも地域にも参加するというスタンス。
- 自治会のなかに女性部をつくってとの声もあるが、役員の成り手を確保するのが大変なので実現に至っていない。
- 地区公民館も男性とは視点が違うので、女性が入ってくれたらと思うけどなかなか難しい。

5 分科会個人ヒアリングで出た声（抜粋）

① 関連する基本目標：1 家事・育児・介護における男女共同参画

- ・出産後、働く条件として「家のことをちゃんとやれないなら仕事はしないで欲しい。掃除しない・ご飯つくれない・買った惣菜が増えるのは嫌だ」と言われた。自分も「家のことは女がやる」意識だったので当初は頑張ったが、体が悲鳴を上げた。
- ・家事はすべて自分がやる。夫の帰宅時間は遅く、平日はシングルマザーのよう。
- ・朝5時半起き、自分の支度、夫の弁当、子どもの支度、朝食づくり、起床後約2時間で保育園と出勤。自分の食事は立って済ませる時も。18時過ぎに保育園迎え。夕飯づく、子ども食事、お風呂、次の日の食事下ごしらえ、21時に子どもを寝かせて、洗濯して干して自分が寝るのは常に夜中。また、次の日は朝5時半起き。
- ・夫は家事・育児に関して「言ってくれないとわからない」と言う。
- ・夫は家事を全くやらない。「できない」のではなく「やるのは恥」くらいに思っている。
- ・「同じように働いているんだから、少しくらい家事を手伝ってくれても良いのでは」と夫婦で話し合った。夫が協力的に変わり、洗い物など手伝ってくれる。
- ・妻が会議などで夜出かける時は、食事の準備をしてから出かける。外に行くことをいい顔されない。
- ・母親として子どもを置いて出かける事に抵抗がある。周りもそう思ってるのでは、と感じてしまう。
- ・「男性を立てた方が良い」そういうのを気にしてしまう。
- ・今の時代、男性も家事・育児をするのが当たり前になってきた。自分の子どもはやれる子になって欲しい。
- ・女性がやってきた家事・子育て・介護は頭も精神力も肉体も使う仕事。職業とは違うのかもしれないけど、あまり世間に認められていない。
- ・兄、弟は大学に進学。私は「就職しろ」とずっと親に言われていた。なんで私はだめなの、と思ったことはあった。
- ・中高生の時は「女の子らしく」と親に言われるのが本当に嫌だった。兄や弟が許されることでも、私はだめと言われることがあった。
- ・夫婦で同じくらい家事や育児をやっている。
- ・夫と家事分担することを義母が理解してくれないケースもある。

② 関連する基本目標：2 出産・育児・子育てへの社会的サポート

- ・買い物に子ども2人連れて行くと、2人がバラバラに行動して目が離せず必要最低限の買い物をするだけで精一杯。精神体力ともにとっても疲れる。
- ・夕方孫の家に行き夕飯準備。孫の面倒を見ながら泊まって、朝子どもを送り出し掃除したら自分の家に帰ってくる。
- ・敷地内同居の孫の面倒を見ている。孫の面倒・送迎、息子夫婦の食事の支度もすべてやる。孫が体調崩したら自分が病院へ連れて行き夜通し看病もする。
- ・知らない地域に嫁いできて、友達も知り合いもない、何もわからなかった。地域に入れるきっかけの声かけをしてもらえるのは大事。自分ではわからない。
- ・第一子出産後、真っ暗なトンネルの中に一人でずっと居みたいと思っていた。地域の人とのつながりもなく、半分うつになった。嫁いで2、3年精神的にきつかった。
- ・子育てを自分で何とかしなきゃと思っていた。「母親なんだから」との意識があった。頼れるところを知らなかったし、頼ってもいいことを知らなかった。

- ・夫は3歳までは母親が子どもを見た方が良いと言う。家計も厳しく未満児保育に預けて仕事をしたかったが嫌な顔をされ「なんで？3歳まで見て」の一点張り。
- ・一人での育児はただしんどかった。一人では無理だとわかったし、そういうのは子どものためにならないと思った。
- ・地域にある「〇〇の会」などは行くまでの敷居が高い。
- ・子育て広場は利用していたが、知らない人ばかりで気疲れしてしまう。
- ・小学校は勉強に関して親の負担も多い。これからどうなるのか不安。
- ・仕事が忙しく土日しか習い事は送迎できない。選択肢が親のせいで狭くなる。
- ・子育てをもうちょっと地域の関わりの中でできたらいい。
- ・未満児保育は「就職先が決まらないと優先的に入れない」だが会社では「預けられる日が決まらないと採用できるかわからない」と言われる。
- ・ひとり親に対するサポートはまったくない。行政から来る情報は行政からのものに限られてしまう。民間レベルの支援、サポートはなかなか手が届かない。
- ・出産後の生活は出産前には想像つかないところがあって問題が発生する。
- ・男性は地域の中でいろいろ声がかかって溶け込めるけど、女性にはそういうことが少ない。
- ・祖父母が孫を見るとは限らず、むしろ祖父母の世話が必要な家庭もある。
- ・母親が子どもと一緒にいることが常にベストではないことを知ってもらえたら。それが変われば空気が変わる。
- ・親がヘルプを出す場所がわからない。困ったときにどこに連絡していいかわからない。

③ 関連する基本目標：3 男女のワーク・ライフ・バランスの実現

- ・夫は子どもの行事や都合で休みを取りづらい。子どもが理由でも休みやすい社会になって欲しい。
- ・夫は日曜しか休みが無い。祝日も仕事だが無理を言って休みをもらっている。職場は出て欲しそう。
- ・夫は平日仕事、休日は消防や様々な地域の作業があり家族の時間が取れない。
- ・残業はやっても30分。会社には定時で帰ると了承を得ているが、忙しい時期は帰りにくい雰囲気があり申し訳ない。
- ・夫の会社はサービス残業も多い。残業代を全額もらえたらたら、私も仕事時間を減らして家事子育てに時間をさける。
- ・妻が体調を崩しても夫は帰って来れないので自分で家事・育児をこなす。仕事の関係上仕方ない。体調不良は夫に言わずに乗り切る。
- ・コロナで消防が減って、家は安定した。一緒にご飯を食べる回数も増えた。
- ・会社は子育て中の女性を採用した経験があまりないから、「あの子はよく休んで…」という雰囲気。だから、私はパートで入った。
- ・職場でのメンタル的なサポートとかはやっぱり女の方が言いやすい。
- ・管理職になると、緊急時の対応、朝の会議など、通常の時間以外に仕事が入る。今の子育ての状況を見ると、なかなか難しい。
- ・時間単位で休みを取れるので、学校行事や授業参観などに出席しやすい。
- ・お茶くみは女性達が進んでやっていたかもしれない。お客様がみえとすぐ自分達が席を立ててやった。社内のお茶汲みもやっていた。
- ・会社で女性のための研修は何回も受けた。
- ・職場で男性と女性が同じ責任を果たしていないことに疑問を持っていた。男性には「女性にはこの仕事を与えておけばいい」みたいな空気があり、女性がそこにちょっと甘えている感じがいつもしていた。

- ・結婚や子育てを考えたとき、介護職場の賃金は不安でしかない。結婚相手の収入を当てにしないと。実家住まいで大きな出費がなければ充実して暮らせるかなってくらい。
- ・会社の中でのポジションについて男性がやるもの、女性がやるものがなんとなくある。女性は窓口業務になりやすい。
- ・会社で働きながらキャリアプランを相談しながら計画できるとよい。

④ 関連する基本目標：4 持続可能なコミュニティワーク・ライフ・バランスの実現

- ・夫は伝統行事に好きで行っている。家庭が大変な時は休んでもらいたいけど、やりたいことを引き留める辛さも罪悪感もある。
- ・夫は夜9時まで残業。帰って寝るだけ。休みの日は消防・地域活動。子どもをお風呂に入れるのは月1、2回。一緒にご飯食べるのも休みの日くらい。
- ・コロナ禍により、消防の活動や地区の行事が中止。おかげで家族での時間が取れて嬉しい、ありがたい。
- ・夫は家族の事では仕事から帰ってこない。しかし、消防の用事では早く帰ってこれる。
- ・消防があるときは母子が過ごせる場所をつくるなど、お母さんの孤独を少しでも解消できることを一緒に考えてもらいたい。
- ・村ではいろんな「義務」がある。大人が4人いる世帯でも、ひとり親世帯でも同じように一人出しなさいというのは不公平では。
- ・役を受けることが難しいと言ったら「住んでいるんでしょ？」と言われ、やらないなら出て行きなさい、と暗に言われていると感じた。
- ・地域活動をしたくないわけではない。やれる範囲でやりたい。
- ・お役などで地域に関わることで視野が広がる。お役など地域の関わりをなくしたら孤立してしまう。
- ・地域活動を簡略化しないとできない人もいるのでは。

⑤ 関連する基本目標：5 男女共同参画による政策立案・決定

- ・母親の声が軽く扱われていると思う。
- ・子どもの教育に関しては、現状ではお母さんが一番考え、動いている家が多い。しかし、そのお母さんの声を聞ける体制になっていない気がする。
- ・職場ではみんなの目を気にして、上に出てはいけない・目立ってはいけないというのがいつもあった。
- ・地域での活動はいろんな意味でしづらい。「生意気だ」等の声を聞いたことがある。女性自身もやりづらい雰囲気をつくっていつている。
- ・中央公民館でやるものは、それなりに前向きな人達が集まってきているから、参加しやすい。
- ・地域活動をやってほしいと思う優秀な女性も地域の中にいる。そういう人達が地域に出て行ける環境もルートも今はまだ整っていない。
- ・女性自身も地域活動をやろうとする意識を持つことが必要。自分ができなくても、やろうとしている人を応援する気持ちがあれば良い。
- ・地域で発言すると生きづらくなってしまったり、家族に波及してしまうと困る。

⑥ 関連する基本目標：6 ハラスメントのない地域・職場・学校・家庭に

- ・「女の営業は嫌だ」と言われることがある。

- ・自分はシングルで子どもに障がいがある。しかし、自分がいろんな活動を堂々とやることによって、いろんな人が声を上げることができたらと思っている。
- ・「好きでひとり者になったんでしょう、だったら別れなければいいじゃん！」と言われた。
- ・子どもに恵まれず、日常会話のように「子どもはまだか」と言われた。
- ・障がいのある人等を含めて、世の中全体に居場所があって認め合えるようなになると良い。理想かもしれないけど。
- ・保育園は保育園の先生の方が上から目線と感じる。
- ・地区と仲良くなるにはセクハラ発言を受け入れろと言われた。
- ・飲み会で女性が「花」と言われたりする。

⑦ 関連する基本目標：7 住民の協働活動を支える行政・社会教育

- ・行政に意見を言いたいときに「村づくり委員会や阿智村社会教育研究集会で話をするのがこの村では行政に意見を申す最短の道だから」とアドバイスもらった。
- ・女性であれ男性であれ、志を同じくする人が集まって意見がまとまりさえすれば、行政も耳を傾けると聞いていた。
- ・話を聞く場は設けてもらえるけど、施策や地区要望に反映されない。
- ・夜の村政懇談会だけでは女性は来るなどと言っているようなもの。もっといろんな時間帯やいろんな方法を設定するのが本当に意見を聞く姿勢ではないか。
- ・男性であれ女性であれ、相手の立場に立って想像でき、「こういう人がいるな、こうしたらいいかな」と考えることができ、考えられなかったら聞いてみる、そういった対応を取れば誰も文句は言わないと思う。
- ・責任を持ちながら発言していかないとみんなに浸透していかないし、前へ進まないと自分に言い聞かせている。
- ・これまでは社会教育活動の中で状況を変えていく手段が定着してきた。今、新たな活動がうまれにくい状況がある。だから行政にも意見が行かない。
- ・村政懇談会で、手をあげて重鎮の前で意見を言うのは勇気がいる。
- ・子育て世代がもっと意見を言えると良いのでは。

6 阿智村男女共同参画基本計画策定検討委員会委員名簿

役職	氏名	所属
委員長	水上 博美	男女共の会
副委員長	高坂 つかさ	阿智村赤十字奉仕団
委員	井原 初子	阿智村商工会婦人部
委員	岡庭 啓眞	阿智村公民館
委員	門野 祐一	阿智村PTA連絡協議会
委員	木下 善雄	阿智村保護者会連合会
委員	熊谷 恒雄	阿智村議会
委員	小松 光代	阿智村食生活改善推進協議会
委員	櫻井 純子	民生委員
委員	佐々木 千春	事業者 春木屋
委員	佐藤 愛子	認定農業者
委員	田中 乙実	会社員
委員	田中 真美	阿智村議会
委員	塚田 宏子	事業者
委員	富村 まゆみ	事業者 昼神温泉ホテルはなや
委員	脇坂 幸子	あち訪問看護ステーション

7 分科会委員名簿

分科会	氏名	所属
働き方	田中 真美	男女共同参画基本計画策定検討委員
働き方	田中 悠希	阿智村公民館
働き方	田村 沙織	
働き方	前野 聡美	
働き方	村田 浩一	阿智村役場民生課
家庭・子育て	岡庭 帆乃	
家庭・子育て	高村 美帆	
家庭・子育て	増田 亜由美	
家庭・子育て	水上 博美	男女共同参画基本計画策定検討委員
家庭・子育て	渡辺 飛武	阿智村役場建設農林課
地域活動	牛山 真美	
地域活動	小松 光代	男女共同参画基本計画策定検討委員
地域活動	櫻井 拓巳	阿智村役場出納室
地域活動	森 美保子	

8 計画の策定経過

年月日	内容
令和3（2021）年 7月14日	第1回阿智村男女共同参画基本計画策定検討委員会
8月12日～27日	住民意識調査
8月25日～9月17日	事業所実態調査
9月2日	団体ヒアリング調査① 清内路公民館
9月3日	団体ヒアリング調査② シャベらまい会
9月6日	団体ヒアリング調査③ 阿智村赤十字奉仕団
9月7日	団体ヒアリング調査④ 子育て世代女性
9月13日	団体ヒアリング調査⑤ 阿智村消防団
9月16日	団体ヒアリング調査⑥ 浪合小学校 PTA
9月17日	団体ヒアリング調査⑦ 管理職世代
9月25日	団体ヒアリング調査⑧ 智里東自治協議会
10月18日	第2回阿智村男女共同参画基本計画策定検討委員会
10月26日	第1回阿智村男女共同参画基本計画分科会全体会
11月1日	地域活動分科会 打合せ①
11月5日	家庭・子育て分科会 打合せ①
11月8日	働き方分科会 打合せ①
11月8日	ヒアリング調査① 地域活動分科会
11月10日	事業所ヒアリング調査 3社
11月13日	ヒアリング調査② 家庭・子育て分科会
11月15日	ヒアリング調査③ 地域活動分科会
11月16日	ヒアリング調査④ 家庭・子育て分科会

年月日	内容
11月19日	ヒアリング調査⑤ 地域活動分科会
11月21日	ヒアリング調査⑥ 家庭・子育て分科会
11月24日	ヒアリング調査⑦ 働き方分科会
11月26日	ヒアリング調査⑧ 働き方分科会
12月2日	ヒアリング調査⑨ 働き方分科会
12月9日	家庭・子育て分科会 打合せ②
12月10日	地域活動分科会 打合せ②
12月14日	地域活動分科会 打合せ③
12月15日	働き方分科会 打合せ②
12月20日	家庭・子育て分科会 打合せ③
12月23日	第2回阿智村男女共同参画基本計画分科会全体会
令和4（2022）年 1月12日	働き方分科会 打合せ③
1月14日	家庭・子育て分科会 打合せ④
1月19日	地域活動分科会 打合せ④
1月24日	第3回阿智村男女共同参画基本計画分科会全体会
2月1日	第3回阿智村男女共同参画基本計画策定検討委員会
2月16日	阿智村議会への中間報告
2月25日	第4回阿智村男女共同参画基本計画分科会全体会
3月14日	第4回阿智村男女共同参画基本計画策定検討委員会
3月16日～3月30日	パブリックコメント

阿智村男女共同参画基本計画

令和4（2022）年3月発行

発行・編集 阿智村協働活動推進課

〒395-0303 長野県下伊那郡阿智村駒場483

電話番号 0265-43-2220(代)

