

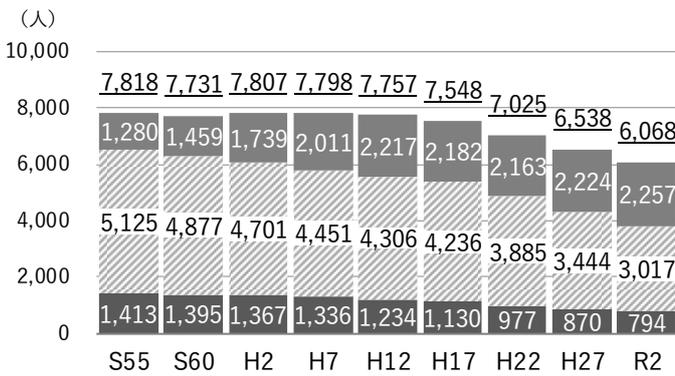
# 資料編

## 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。

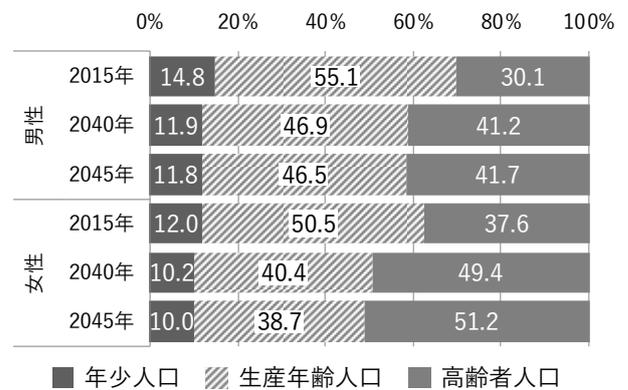
■ 年齢 3 区分別人口の推移



■ 年少人口 ■ 生産年齢人口 ■ 高齢者人口 総数

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

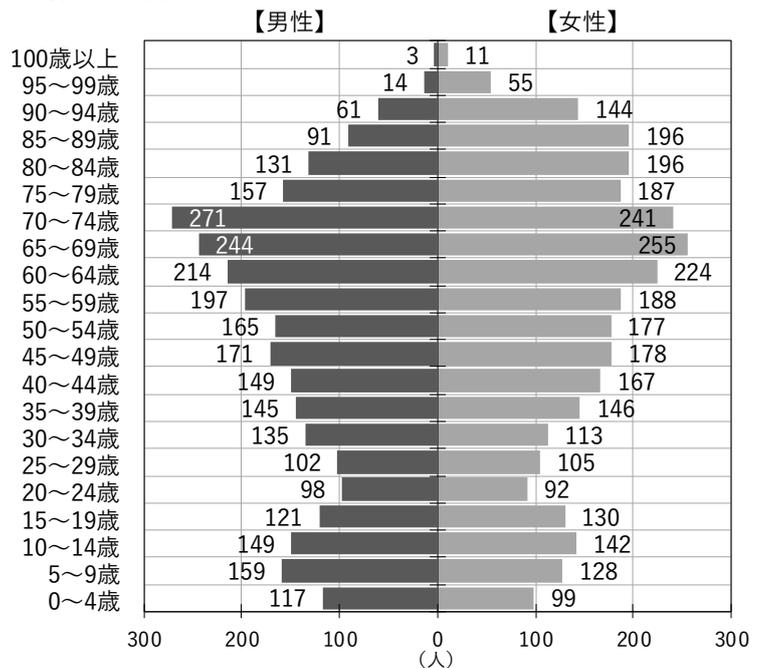


■ 年少人口 ■ 生産年齢人口 ■ 高齢者人口

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）

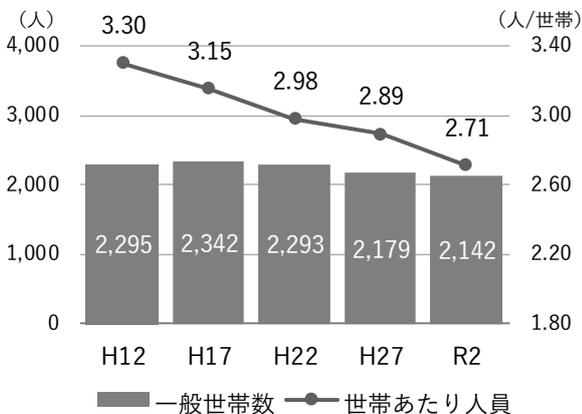
## (2) 世帯の状況

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。

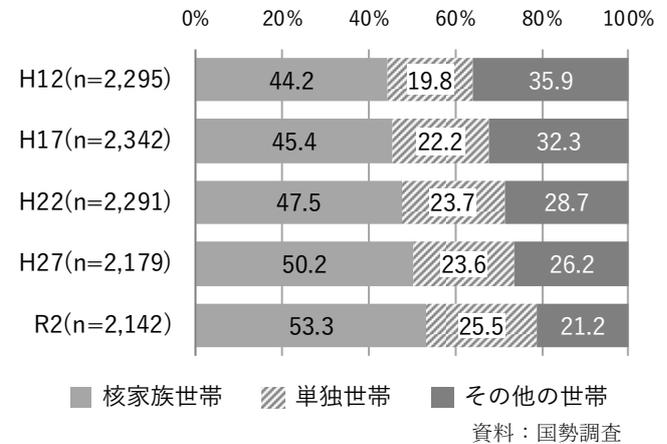
高齢者のみの世帯数の推移は、高齢夫婦世帯、高齢単身世帯ともに増加傾向にあり、特に高齢単身世帯は一貫して増加しています。30年前の平成2（1990）年と比べると、高齢単身世帯は約2.1倍、高齢夫婦世帯は約1.8倍となっています。また、高齢単身世帯の男女比の推移をみると、男性の割合が増加しており、15年前の平成12（2000）年と比べると、9.7ポイント増となっています。

■ 一般世帯数と一世帯あたり人員数の推移

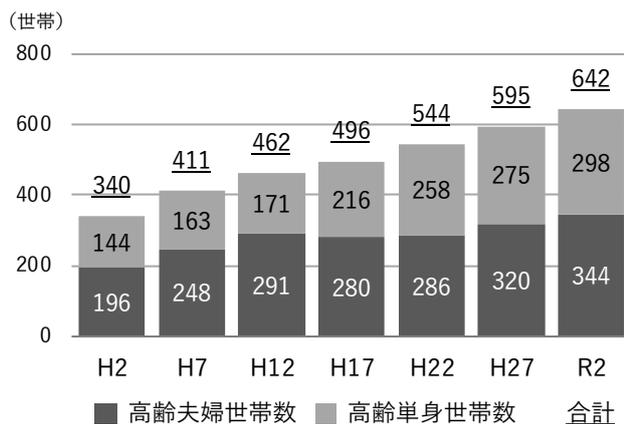


資料：国勢調査

■ 家族類型別世帯割合の推移

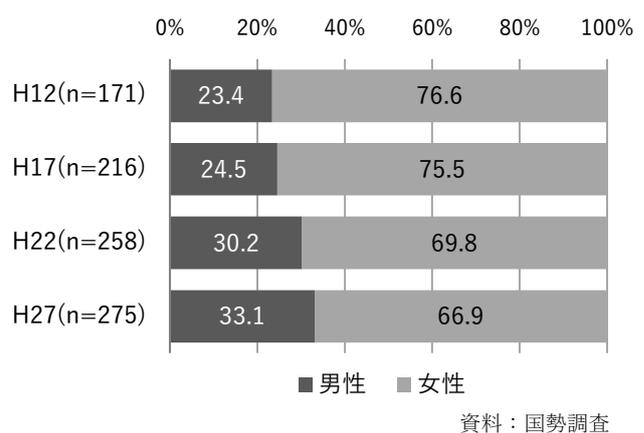


■ 高齢者のみの世帯数の推移



資料：国勢調査

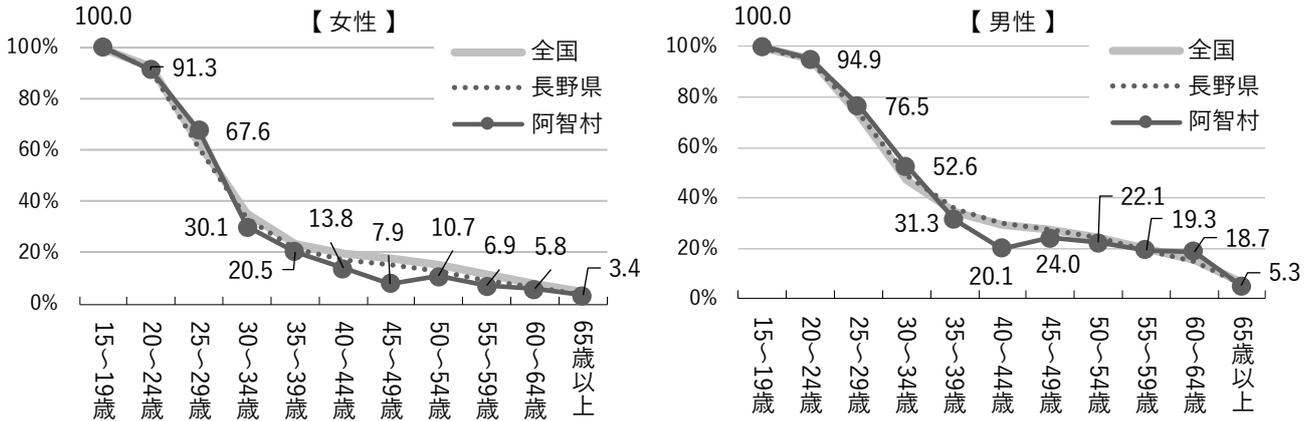
■ 高齢単身世帯の男女比の推移



### (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]

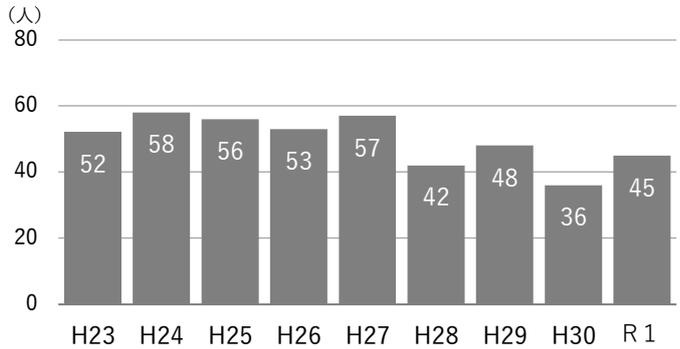


資料：国勢調査（令和2（2020）年）

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。

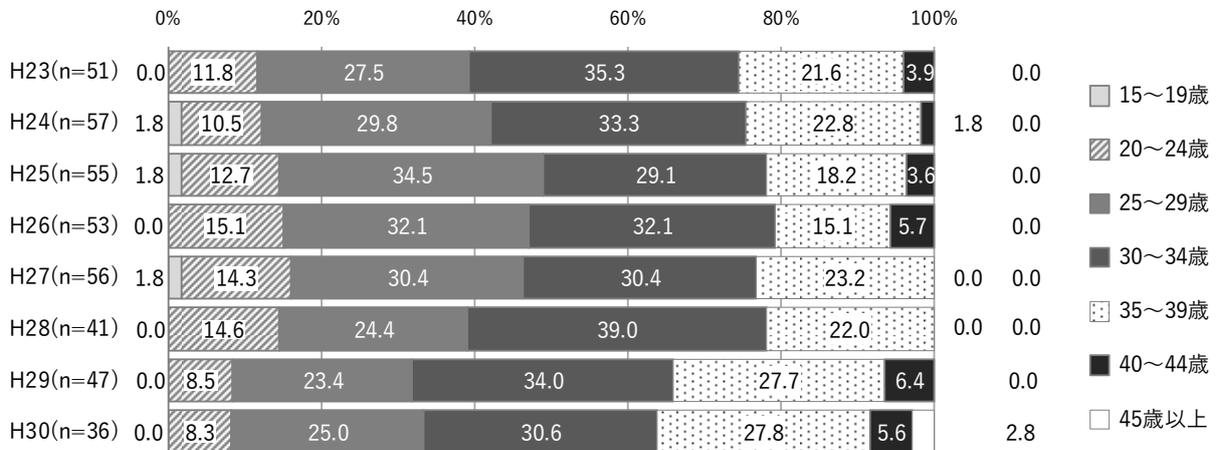
母親の年齢別にみた出生数の割合は、年によってばらつきがありますが、平成29（2017）年以降、40歳以上で増加傾向にあります。女性の社会進出や晩婚化、医療技術の進歩による、女性の出産年齢の高齢化がうかがえます。

■ 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）

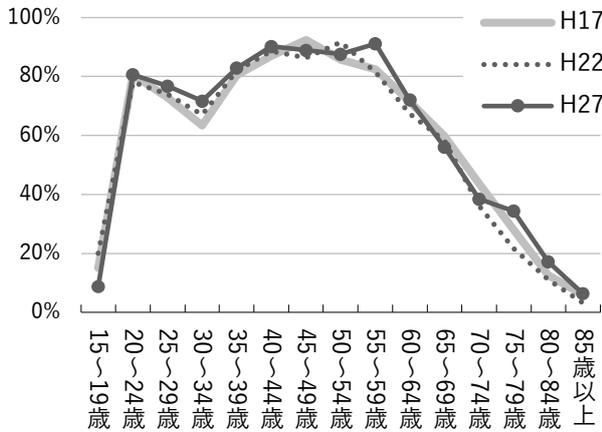
#### (4) 女性の労働状況

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。

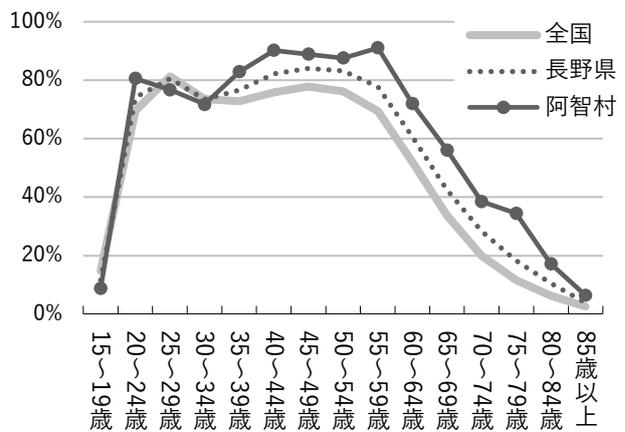
従業上の地位をみると、全国や長野県の状況と同様に、女性は男性と比較して「正規の職員・従業員」が少なく、「パート・アルバイト・その他」が多くなっています。

■ 女性の年齢階級別労働力率の推移



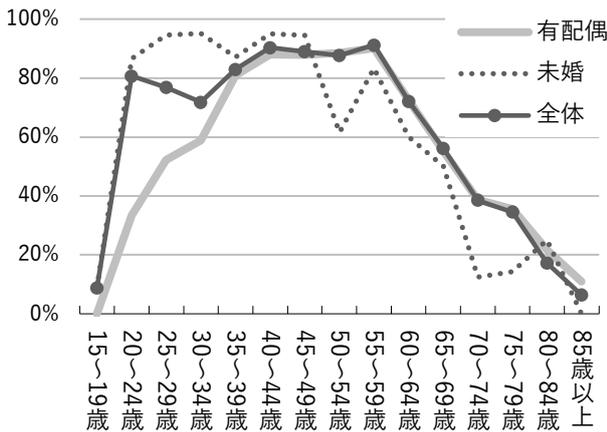
資料：国勢調査

■ 女性の年齢階級別労働力率[全国・長野県比較]



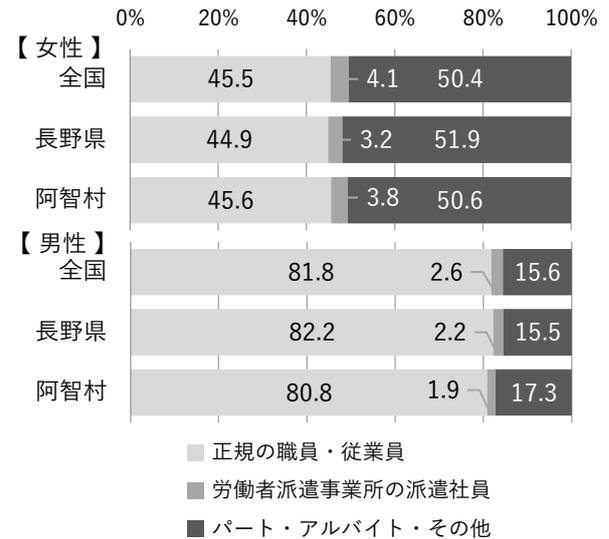
資料：国勢調査(平成27(2015)年)

■ 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)

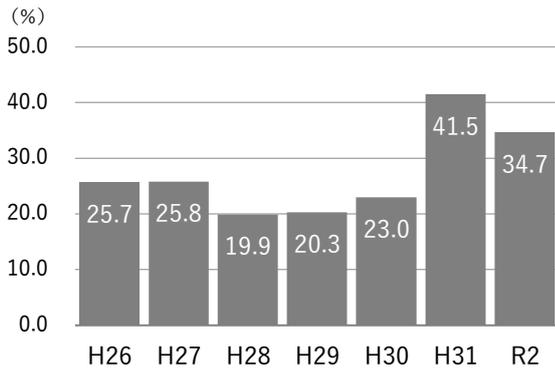
※ **M字カーブ**：日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化した時、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいう。M字カーブは、結婚や出産・育児を機に退職し、子育て後に再就職するという人が多いことを表しており、特に日本に顕著な傾向である。

## (5) 女性の参画状況

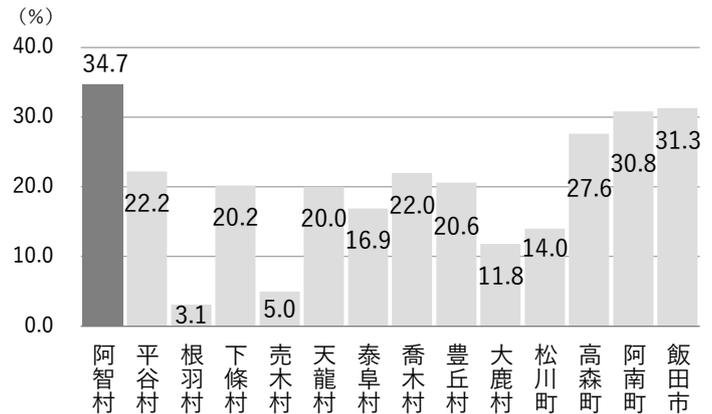
審議会等における女性委員の割合は増加傾向にあり、令和2（2020）年で34.7%となっています。南信州地域の他の市町村と比較して高いことから、女性の参画が進んでいることがうかがえます。

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

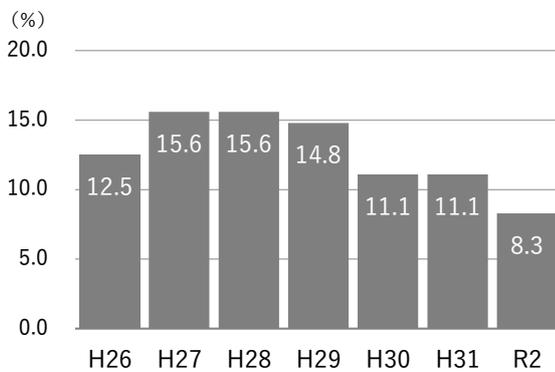


■ 審議会等における女性登用状況 [南信州地域比較]

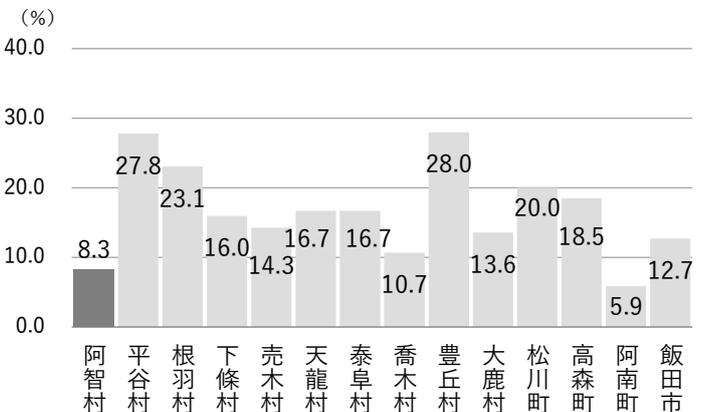


※（左）各年4月1日現在、（右）令和2（2020）年4月1日現在  
（左右）資料：地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況

■ 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

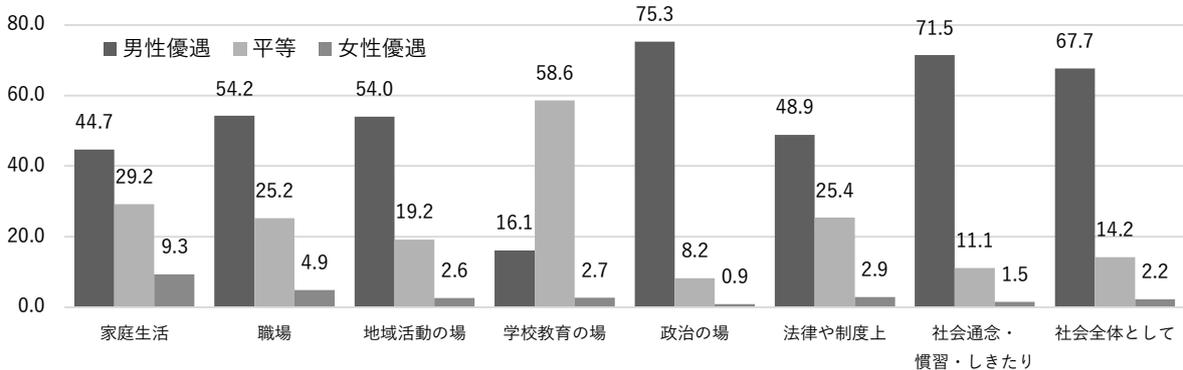
### (1) 男女共同参画に関する意識

#### 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)



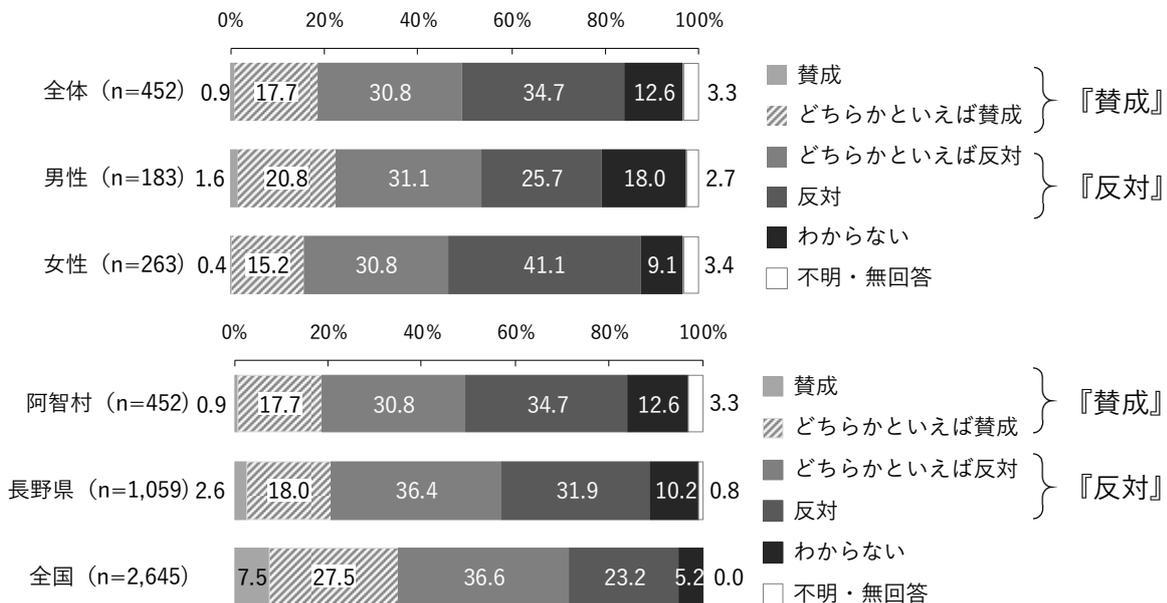
#### ② 家庭における男女共同参画について

○「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。

○男女別で見ると、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」

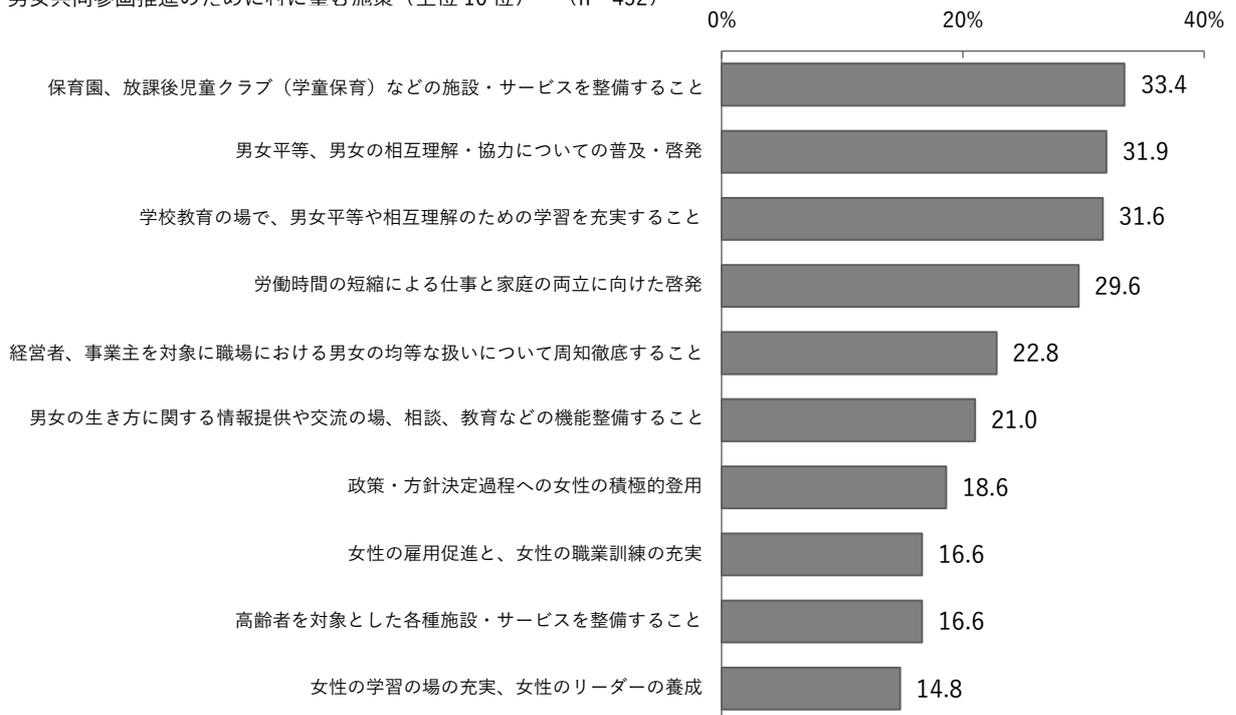
■ 子どもは、女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく育てた方がよいとする考え方について



### 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

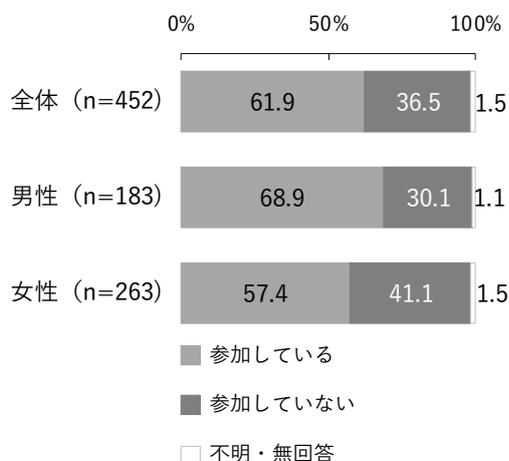
### ① 地域活動における女性の参加について

○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。

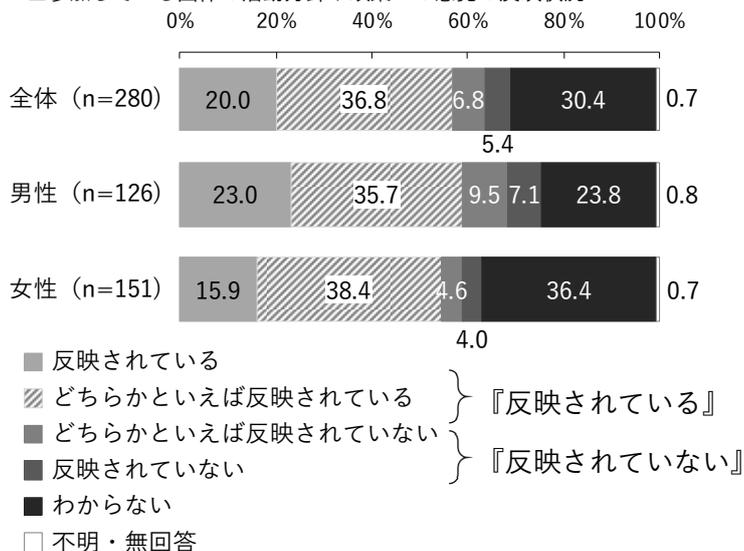
○参加している団体の活動方針や政策への意見の反映状況について、男性の方が女性と比べて『反映されている』の割合が高くなっています。また、「わからない」の割合が女性の方が男性と比べて高くなっています。

\* 『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」

■ 地域活動への参加状況

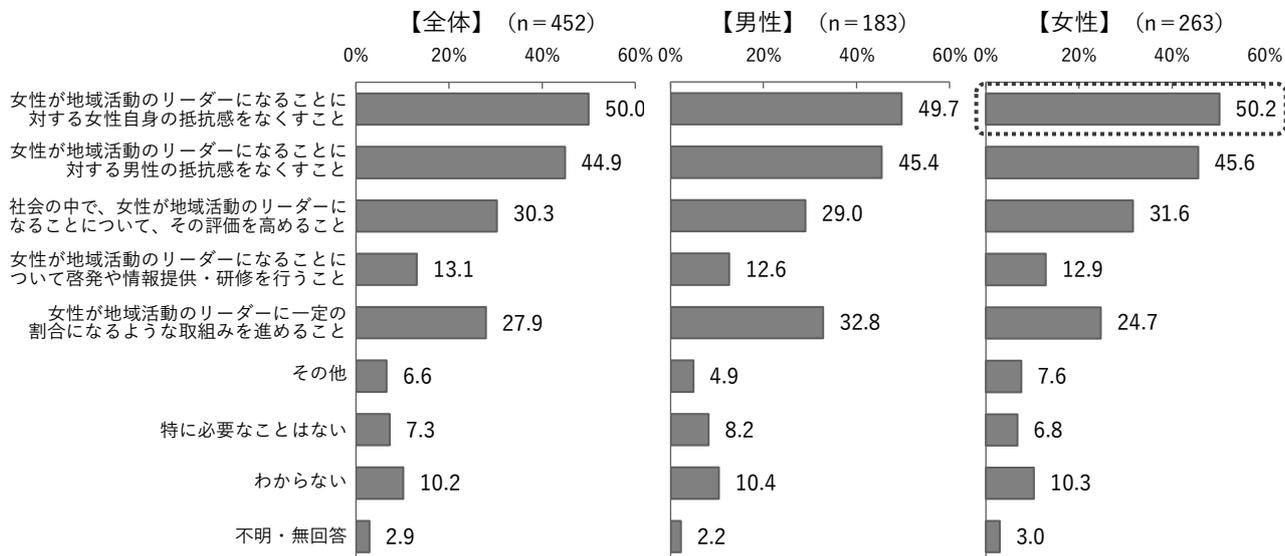


■ 参加している団体の活動方針や政策への意見の反映状況



○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。

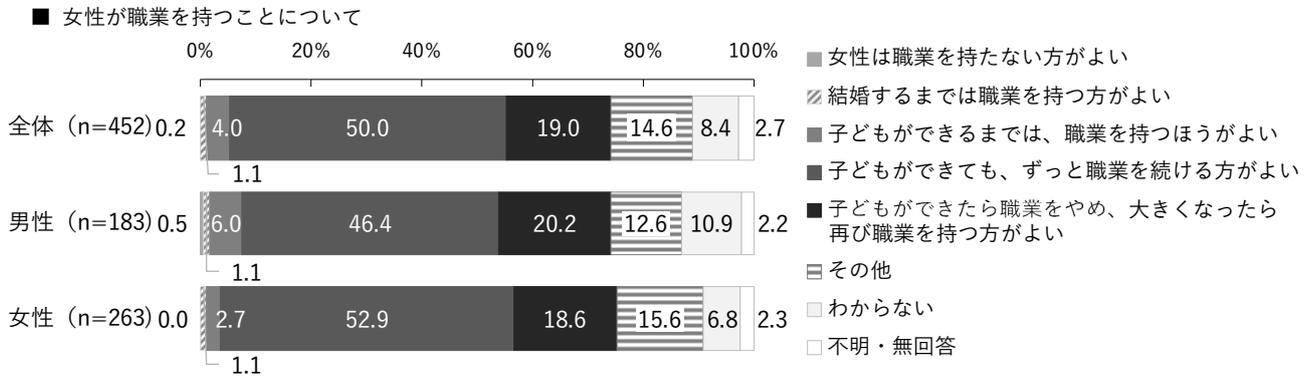
■ 女性が地域活動のリーダーになるために必要なこと



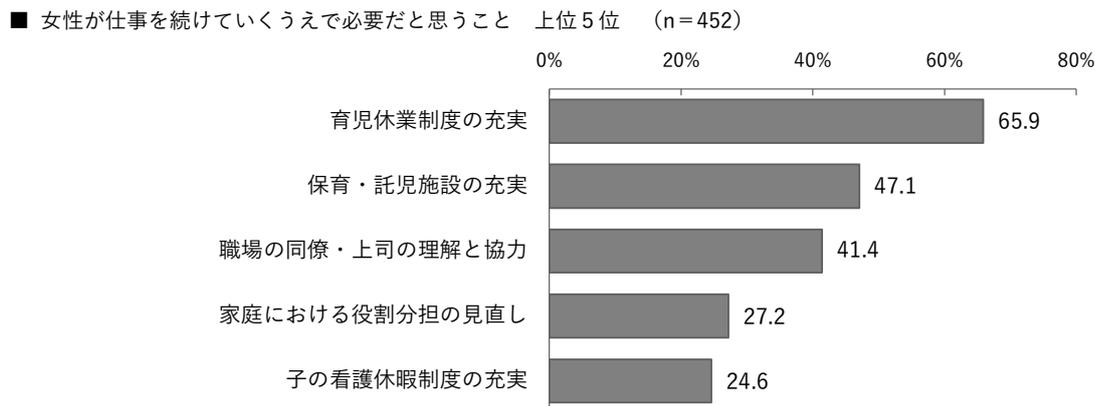
## ② 女性の職業について

○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。



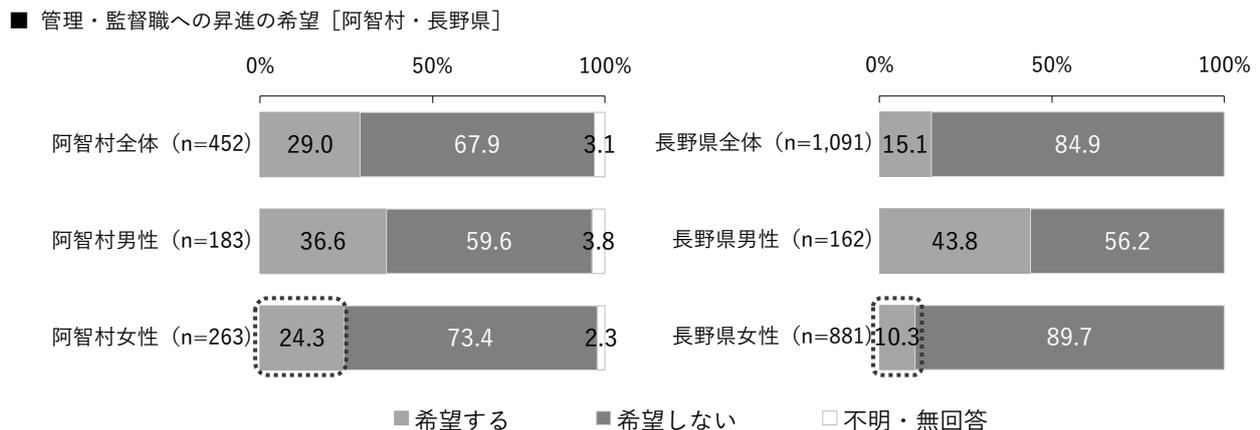
○女性が仕事を続けていくうえで必要だと思うことについて、「育児休業制度の充実」や「保育・託児施設の充実」の割合が高く、子育て支援の充実が求められています。



## 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。

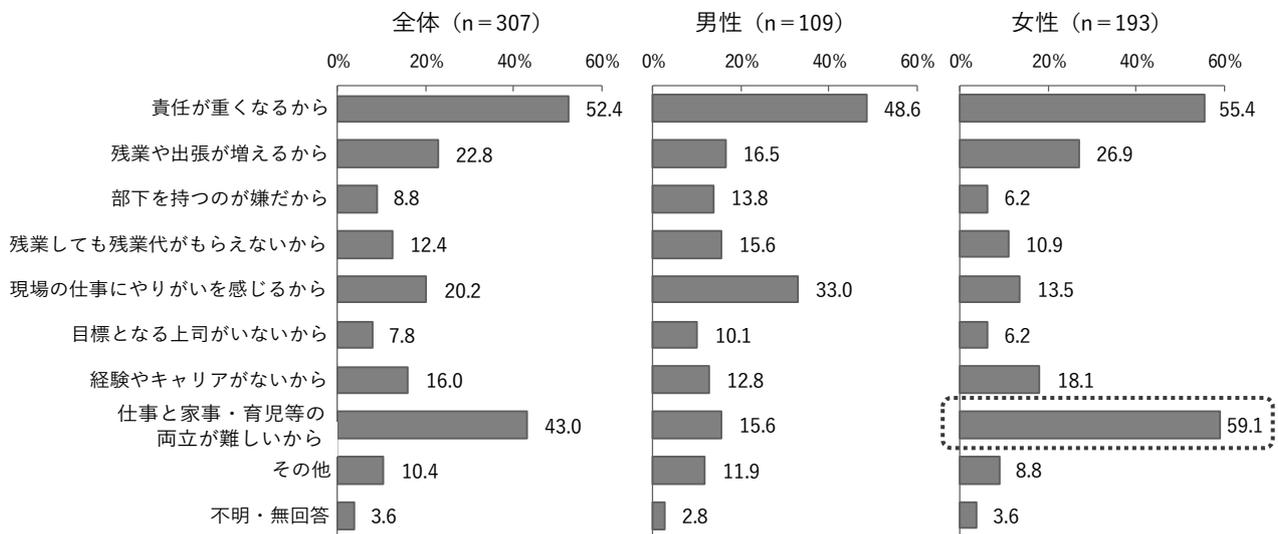
○女性の結果を県と比較すると、「希望する」の割合は県より 14 ポイント高くなっています。



○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

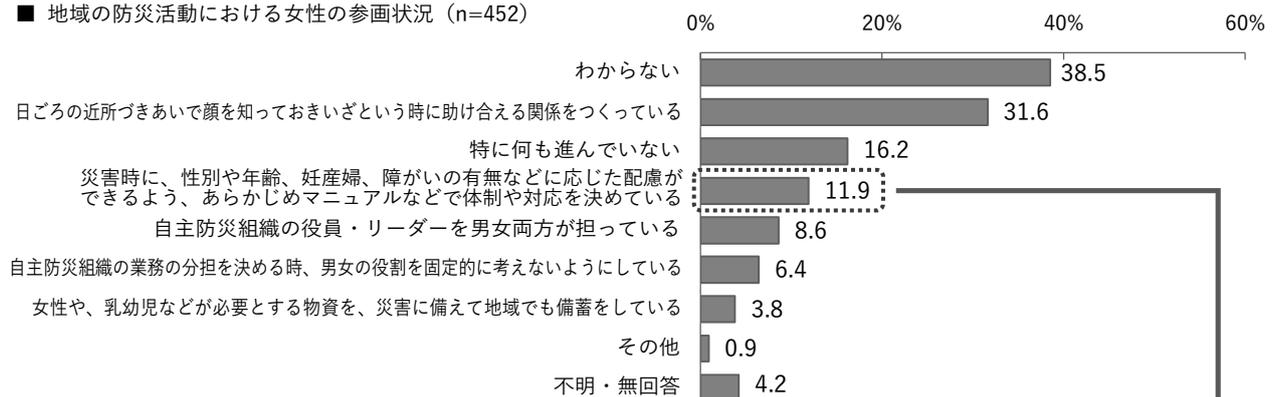


(3) 災害時について

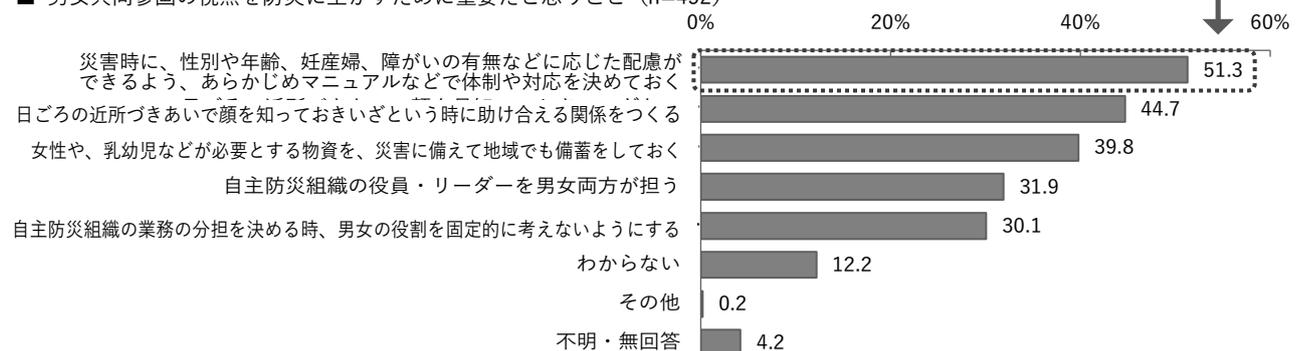
○地域の防災活動における女性の参画状況について、「わからない」「日ごろの近所づきあいで顔を知っておき、いざという時に助け合える関係をつくっている」の順で割合が高くなっています。

○男女共同参画の視点を防災に生かすために重要だと思うことについて、「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思うこと (n=452)



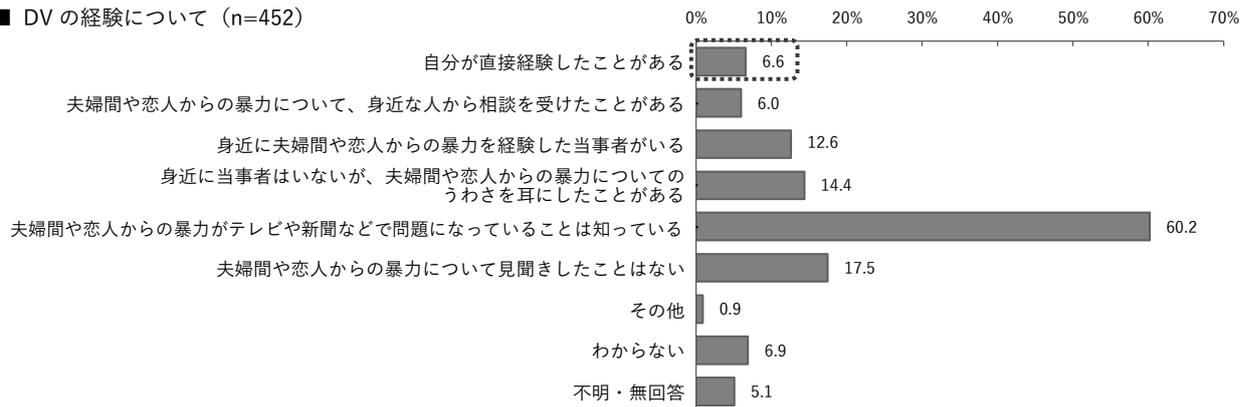
## (4) 人権侵害に関する意識

### ① 配偶者等からの暴力 (DV) について

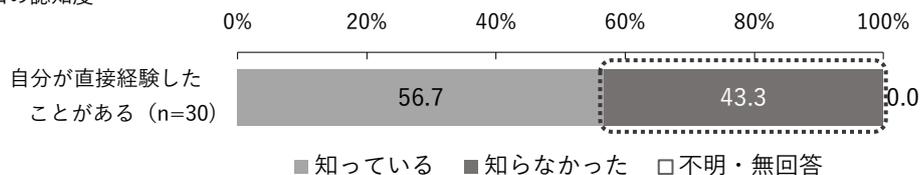
○DV の経験について、「夫婦間や恋人からの暴力がテレビや新聞などで問題になっていることは知っている」が最も高くなっています。また、「自分が直接経験したことがある」と回答した人が 6.6% おり、DV の被害者が一定数みられます。

○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

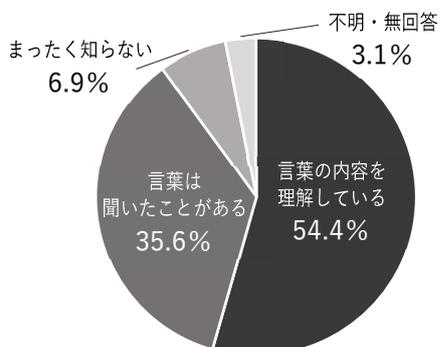


### ② LGBT 等 (性的マイノリティ) について

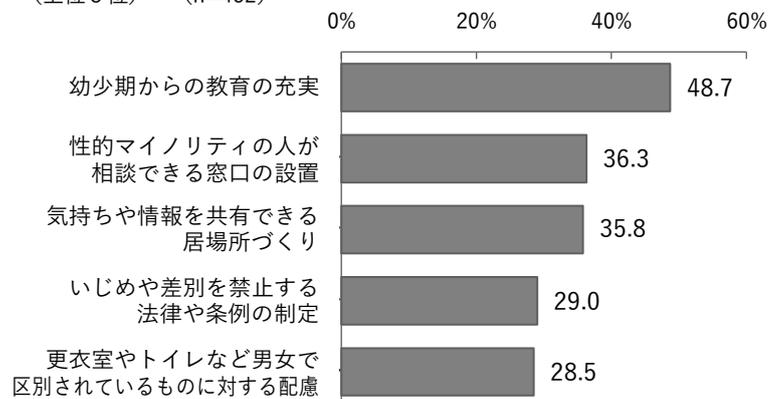
○LGBT 等 (性的マイノリティ) の認知度は、「言葉の内容を理解している」が 54.4% と半数以上となっています。

○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)

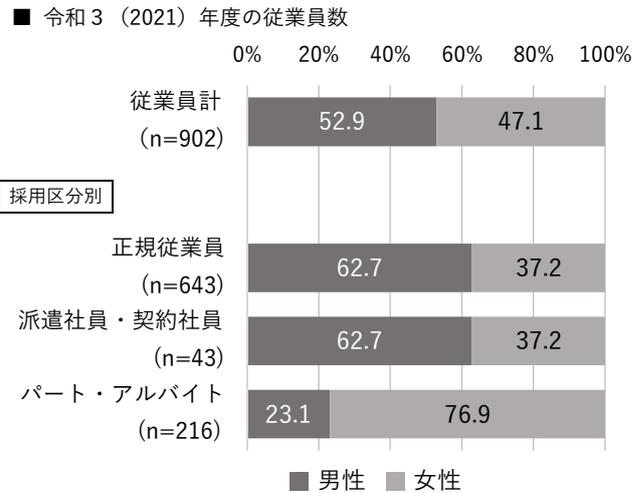


### 3 事業所実態調査結果

#### (1) 事業所の状況について

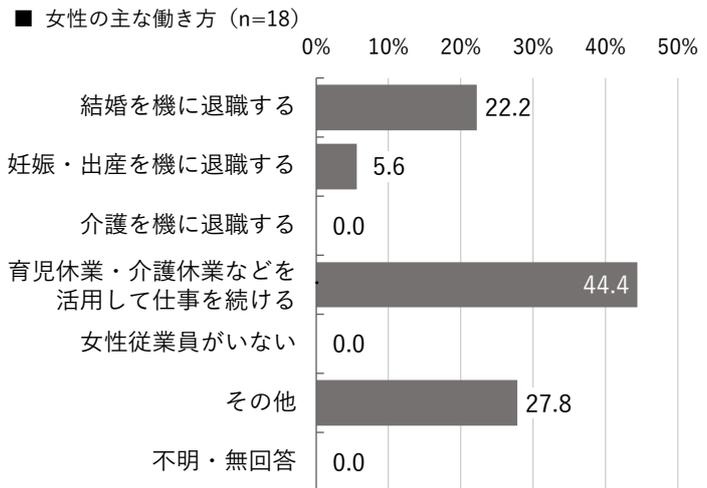
○回答事業所の令和3（2021）年度の従業員数の合計は902人、その性別の内訳は「男性」が52.9%、「女性」が47.1%となっています。

○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。



#### (2) 女性の活躍推進について

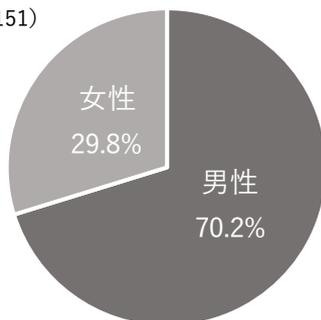
○女性の主な働き方については、「育児休業・介護休業などを活用して仕事を続ける」が44.4%と最も高くなっています。「その他」として、「育児が終わってから復職」「妊娠・出産を機に勤務形態の変更」等があげられました。



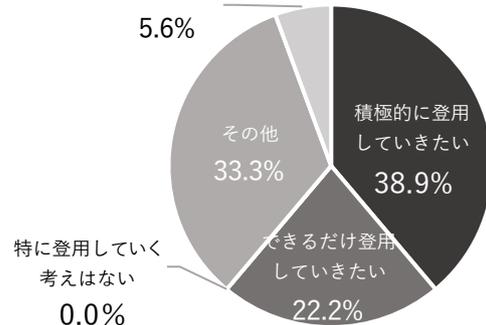
○回答事業所の役職者の性別内訳をみると、男性役職者は70.2%、女性役職者は29.8%となっており、女性の割合が低くなっています。

○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)



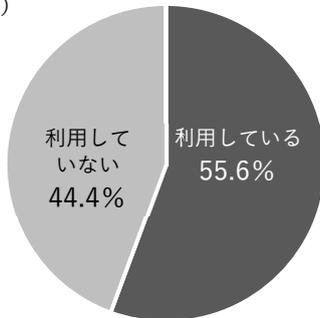
■ 役職者への女性登用の方向性  
(n=18) 不明・無回答



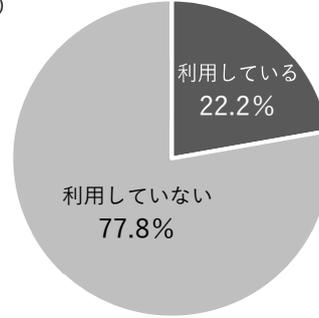
### (3) 育児や介護に関する制度について

○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。

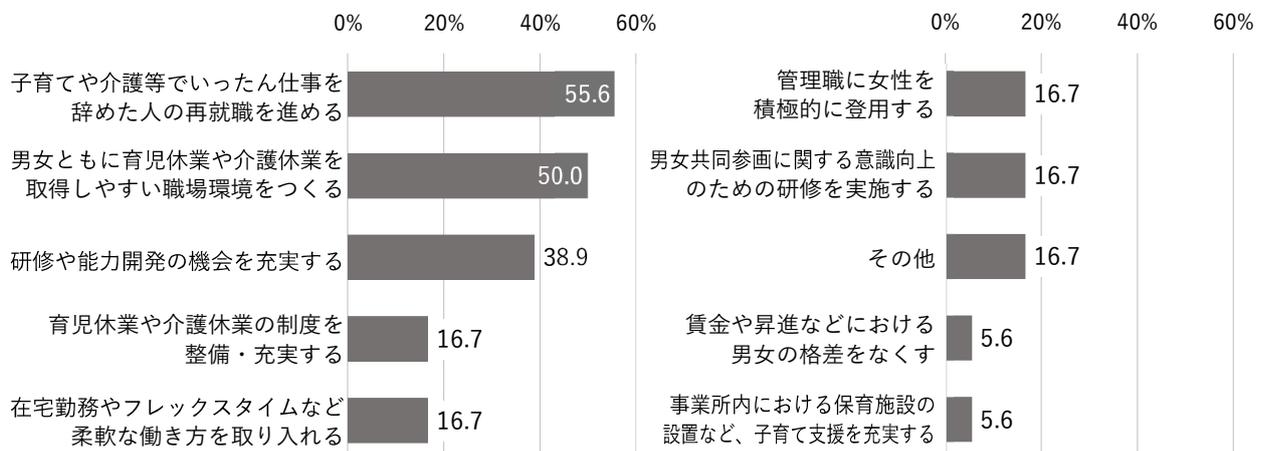
#### ■男性の育児休業取得にあたっての阻害要因（抜粋）

- ・ 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が悪くても、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もあり、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なと思う。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。みんなに助けられていると思う。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だけ。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。
- ・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、役員をやっていて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ことそう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、少く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す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いと思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。お客様がみえる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ったりと困る。

#### 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、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」とアドバイスをもらった。
- 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、新たな活動がうまくいく状況がある。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)

