

一人ひとりが 自ら輝く 共に輝く ほたるの里
男女共同参画の協働・共創のまちづくり

ほたるの里 男女共同参画プラン

第6次 改定版



令和8(2026)年4月
辰 野 町

一人ひとりが自分らしく生き、活躍できる社会をめざして

辰野町は「一人ひとりの活躍が作り出す住み続けたいまち」を掲げ、少子高齢化や人口減少、感染症による生活様式の変化などに対応するため、町民・地域・企業・団体が協働するまちづくりを推進してきました。

令和3（2021）年のほたるの里 男女共同参画プラン第5次改定版策定からの5年間、世界は未曾有のパンデミックから脱却しつつも、地政学的な大きな動きと経済構造の変革が重なり合う激動の時代を歩んできました。

社会情勢の変化の中、男女共同参画の国の取り組みについても形式から実質へと大きな動きがありました。「女性版骨太方針」により女性役員比率、男女賃金差の公表義務が具体数値として設定され、さらに令和4（2022）年には育児・介護休業法の改正により男性の育児休業取得が「権利」から「企業の義務（周知・意向確認）」へと変わったことから、若い世代を中心に「共働き・共育て」が標準的なライフスタイルとして浸透し、身近なところでも男性の育児休暇取得率は大きく向上しています。

辰野町は、男女共同参画を進めることを重要施策と位置づけ、平成12（2000）年、地域に先駆けて男女共同参画プランを策定し、毎年の評価と社会情勢に合わせた改定を重ねてきました。

ほたるの里 男女共同参画プランでは「一人ひとりが 自ら輝く 共に輝く ほたるの里」を基本目標に掲げて施策を講じてきました。社会の男女共同参画に対する意識は少しずつ高まり、町職員管理職の女性比率、審議会等に占める女性委員の比率等は向上しましたが、男女の根深い固定的な性別役割分担意識を払拭し、ジェンダー平等を実現するためにはさらなる取り組みが必要です。

今回、激動の社会情勢を踏まえると共に、これまでの町の男女共同参画への取り組みの振り返りと意識調査結果をもとに第6次改定版を策定いたしました。職場、学校、家庭、地域などあらゆる場において、一人ひとりが自分らしく生き、活躍できる社会を目指し、皆さまと共に着実に取り組みを進めてまいります。皆さまの一層のご理解とご協力をお願いいたします。

最後に計画策定にあたり、慎重にご審議いただいた男女共同参画社会づくり推進委員の皆様、意識調査へのご協力と貴重なご意見をいただいた町民、関係者の皆さまに心より感謝申し上げます。

令和8（2026）年4月

辰野町長 武 居 保 男



Figure 6

あいさつ

はじめに	1
第1章 ほたるの里男女共同参画プラン策定の背景	2
1. 社会情勢の変化	2
2. 国・県・辰野町の主な動き	5
第2章 プラン策定の趣旨	10
1. プラン改定の趣旨	10
2. 基本理念	10
3. プランの性格	11
4. プランの期間	11
5. プランの進行管理	11
6. 男女共同参画プラン第5次改定版に関する町の取り組みの状況と課題	12
第3章 第6次改定版 計画の体系 プランの基本構想	16
第4章 重点目標と施策の基本的方向	17
目標Ⅰ 共に進める意識づくり	17
重点目標1 男女双方の意識改革・理解の促進	17
重点目標2 人権を尊重し、ジェンダー平等と自立を図る教育・学習の推進	18
重点目標3 男女の特性を認め合い尊重する社会の実現	21
目標Ⅱ 共に参画できる環境づくり	23
重点目標1 政策・方針決定過程への女性の参画拡大	23
重点目標2 雇用等における男女共同参画の推進 とワーク・ライフ・バランスの実現	25
重点目標3 男女共同参画の視点で魅力ある町の創出	28
目標Ⅲ 共に支える安心・安全な生活づくり	30
重点目標1 共に支え合う家庭づくりの推進	30
重点目標2 あらゆる暴力の根絶と生涯を通じた健康支援	32
重点目標3 困難な状況に置かれている者への支援と多様性の尊重	33
第5章 計画推進のために	36
1. 現状と課題	36
2. 推進体制の整備	36
<男女共同参画に関する意識調査結果>	39
<付属資料>	63

はじめに

男女共同参画とは、性別にとらわれず、誰もが「自分らしく」生きるために、社会のあらゆる場面で多様な選択の機会が確保でき、お互いに責任を担っていく社会です。男性と女性の性差を否定したり、男女の区別をなくしたりすることを目指すものではありません。少子高齢化の進行や経済情勢の急速な変化に適切に対応していくためには、男女共同参画社会を実現する必要があります。国が1999年に交付・施行した男女共同参画社会基本法の中では、男女共同参画社会の実現を21世紀の最重要課題と位置づけて施策の推進を図ることが重要とされています。

平成12(2000)年、国は、男女共同参画計画を策定し、平成27(2015)年には女性活躍推進法を制定、その後、一般事業主行動計画策定や女性活躍に関する情報公表の義務化を順次拡大する改定を行うなどの取り組みを進めていますが、男女間における格差を数値化したジェンダーギャップ指数は調査対象148か国中118位、G7諸国の中では最下位という状況が続いています。

県においては平成13(2001)年、パートナーシップ長野21(長野県男女共同参画基本計画)を策定し、翌平成14(2002)年には、長野県男女共同参画社会づくり条例を制定しました。現在、SDGs誰一人取り残さない社会づくりに向けて取り組みを進めています。

辰野町では、平成18(2006)年に辰野町男女共同参画社会づくり条例が制定されました。これに先駆けて策定された「ほたるの里男女共同参画プラン」は、条例の中で男女共同参画社会づくりに関する施策についての基本的な計画と位置づけられています。平成12(2000)年3月に初めての「ほたるの里男女共同参画プラン」が策定されて以来、情勢に合わせた改定を行い、現在は、第5次改定版に基づいて、課題に応じた取り組みを進めてきました。

今回、社会情勢の変化を受け「ほたるの里 男女共同参画プラン第6次改定版」を作成しました。この計画に基づき、一人ひとりが自らの意思で個性と能力を十分に発揮でき、幸せで心豊かな生活ができるまちづくりを進めていきます。

第1章 ほたるの里男女共同参画プラン策定の背景

1 社会情勢の変化

(1) 人口・世帯構成の変化

- ・国の推計によると出生数は初めて年間70万人を下回り、出生率も9年連続で低下、2056年には人口が1億人を割り2070年には8,700万人になると推計され、少子高齢化が進んでいます。
- ・単独世帯や未婚率が上昇し、単独世帯は、令和2（2020）年の37.9%から令和17（2035）年には42.8%になることが予想されています。また、ひとり親世帯が増加し、母子家庭は30年前に比べると1.5倍に増加しています。
- ・令和6（2024）年時点で、共働き世帯数は専業主婦世帯数の3倍以上となっていて、フルタイムでの共働き世帯数も増加傾向にあります。
- ・外国人労働者や訪日外国人が増加しました。将来は外国籍人口が10%超になると推計されています。

(2) 就業・生活の変化

- ・女性の就業率が上昇しました。特に25～44歳女性は81.9%と、平成24（2012）年より14.2ポイント上昇し、国際的にも遜色ない水準になっています。
- ・女性の就業率のいわゆるM字カーブ（注1）がほぼ解消し、男性の育児休業取得率が向上しました。一方、出産を契機に非正規化するL字カーブ（注2）問題は続いています。
- ・正規雇用の女性が増加しましたが、育児・介護との両立は課題となっています。
- ・日本の所得格差は長期的に見て拡大傾向にあります。この背景には、非正規雇用の拡大や高齢化、単独世帯の増加などが影響しています。また、国民の6人に1人が相対的貧困の状態にあるとされ、特にひとり親世帯では、子どもの貧困は深刻な問題です。
- ・ワーキングケアラやダブルケアが増加しています。
- ・健康課題は男女で異なっており、男女共同参画の一層の推進のためには、相互理解が必要とされました。
- ・女性起業家やフリーランスが増加しました。

（注1）：女性が結婚や出産を機にいったん退職し、育児が落ち着いた後に再就職するため20代30代の女性の就業率が下がる現象

（注2）：女性の正規雇用率が20代をピークに下がり続ける現象

(3) ビジネス・地域経営の変化

- ・DX(デジタルトランスフォーメーション) (注 3) は、定型業務の自動化などにより業務の効率化と生産性の向上に寄与し、より創造的で価値の高い業務に集中できるようになってきています。
- ・企業経営において、人的資本 (注 4) ・健康・ダイバーシティ (注 5) 経営への関心が高まっています。
- ・企業の男女間賃金差や女性管理職比率の公表義務対象が広がり、令和 7 (2025) 年 6 月に改正された女性活躍推進法の施行により常用雇用する労働者が 101 人以上の企業にも義務化されました。
- ・人手不足が深刻化し、退職者の再雇用が進んでいます。
- ・東京一極集中が続き、地方から若者・女性の流出が続いています。
- ・一部の地方自治体では、女性に選ばれる地域づくりの動きを進めています。

(注 3) : IT は既存業務の自動化・効率化、DX はデジタル技術でビジネスモデル自体を変革すること (例 : DVD レンタルから動画配信サービスへの転換)

(注 4) : 人材を資本と捉え、その価値を最大限に引き出すことで中長期的な企業価値向上につなげる経営のあり方

(注 5) : 性別、人種、年齢、価値観などの違いを認め、尊重し、活かしていく考え方

(4) 意識・価値観の変化

- ・働き方、暮らし方の変革の実現にとって、固定的な性別役割意識をはじめとするアンコンシャス・バイアス (注 6) が依然として障壁になっています。
- ・若者のジェンダー意識が高まり、その状況と課題を把握して政策に反映する仕組みが重要であるとされています。
- ・男女ともに仕事と家庭の両立を望む人の割合が上昇し、柔軟な働き方を望む傾向があります。
- ・DV や性暴力への問題意識が広がり、刑法の改正が行われるなど、対策が充実・強化されました。
- ・社会問題となっているカスタマーハラスメントやパワーハラスメント、就職活動中の学生等に対するセクシャルハラスメントを含め、ハラスメント対策の強化が求められています。
- ・夫婦別姓についての意識が高まり「選択的夫婦別姓制度」について、政治の場でも議論が続いています。

(注 6) : 無意識の思い込み、自分自身では気づいていない「ものの見方や捉え方」の偏り

(5) テクノロジーの進展

- ・AI の急速な発展が働き方に影響し始めています。多くの女性が AI の影響を大きく受ける職業に就いているため、リスクに留意する必要があるとされています。

- ・リ・スキリング（注 7）や AI リテラシー（注 8）の向上が重要とされています。
- ・ジェンダード・イノベーション（注 9）の導入が進んでいます。

（注 7）：社会や業務の変化に対応するため、新たな仕事に必要なスキルや知識を習得すること

（注 8）：AI の仕組みや特性（得意なこと・苦手なこと）を理解し、生成される情報を批判的に評価しながら、業務や学習で安全かつ効果的に AI を活用・協働できる能力

（注 9）：生物学的と社会的・文化的性を分析し研究や開発に組み込むことで、新たな価値を生み出す概念例として車のシートベルトが妊婦の胎児の死亡率を高めるため性差を考慮した設計が推奨されています

（6）安全・安心への影響

- ・賃上げ率は高水準となりました。中小企業も含め 3 分の 2 弱の企業は継続的賃上げが可能としていますが、物価上昇がそれを上回っているのが現状です。
- ・女性の活躍推進に関する取組状況等が優良な企業については、申請により、企業イメージ、人材確保、公共調達に有利となる「えるぼし認定」「プラチナえるぼし認定」を受けることができるようになりました。
- ・高齢女性の貧困率が高くなり、支援が必要とされています。
- ・性別に関係なく安全・安心な暮らしの確保が不可欠となっています。
- ・避難所において女性のニーズを配慮した対応が十分でないことが明らかになり、防災・復興において男女のニーズに配慮した対応が求められるようになりました。
- ・地方においては、女性の就業・起業機会が限られている一方で、スマート農林水産業といった技術革新は、女性にとっても働きやすい環境となることが期待されています。また、DX（デジタルトランスフォーメーション）の推進にジェンダーの視点を組み込むことで、女性の経済的自立につながることを期待されています。

（7）国際的な潮流

- ・SDGs に基づき、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントが国際的に推進されています。
- ・STEM 教育（注 10）やケア労働の再評価・適性処遇確保が議論されています。
- ・国連「未来のための協定」では、人権やジェンダー平等や若者の社会参画機会の提供等が盛り込まれています。

（注 10）：科学 (Science)、技術 (Technology)、工学 (Engineering)、数学 (Mathematics) を総合的に学ぶことで、問題解決能力や論理的思考を育む教育問題解決能力や論理的思考を育む教育



2 国・県・辰野町の主な動き

(1) 国の動き

令和元（2019）年以降、男女共同参画に関して国が主導した動きは多岐にわたります。主なものとして、第5次男女共同参画基本計画の策定・改定、育児・介護休業法の改正、男女間賃金格差の是正に向けた企業への情報公表義務化、および「女性版骨太の方針」の策定などが挙げられます。

①法令・基本計画の策定・改正

- ・男女共同参画社会基本法に基づき、令和2（2020）年12月に第5次男女共同参画基本計画が策定されました。その後、令和5（2023）年12月に改定され、特に女性の登用加速化やテレワークに関する目標が追加されました。
- ・計画では「指導的地位に占める女性の割合」について、2020年代のできるだけ早い時期に30%程度とする目標が再確認され、企業における女性役員比率の目標値も設定されました。

②育児・介護休業法の改正

- ・令和3（2021）年の育児・介護休業法の改正により、子の出生後8週間以内に最大4週間の「産後パパ育休」（出生時育児休業）を取得できる男性版育休制度が創設され、令和4（2022）年から施行されました。
- ・男女ともに仕事と育児・介護を両立し、誰もが活躍できる社会を実現できるようにするため、令和6（2024）年5月に育児・介護休業法が改正され、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認等が令和7（2025）年4月から義務化されました。

③賃金格差是正への取り組み

- ・令和4（2022）年7月、女性活躍推進法に基づき、常時雇用する労働者が301人以上の企業に対し、男女間の賃金の差異を算出して公表することが義務付けられました。
- ・令和6（2024）年の「女性版骨太の方針」では、賃金格差の公表義務を101人以上の企業にまで拡大する方針が示されました。

④女性の経済的自立と活躍推進

- ・貧困や家庭内暴力（DV）などに直面する女性の自立に向けて公的支援を強化するため、令和4（2022）年に「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」を施行しました。
- ・女性版骨太の方針が毎年策定され、女性の経済的自立、地域での女性活躍、あらゆる分野での女性の参画拡大などを重点課題として掲げています。
- ・女性デジタル人材育成プランにより、令和4（2022）年から3年間、デジタル分野への女性の労働移動を支援するため、スキル習得や就労支援を集中的に推

進しました。

- ・ひとり親世帯への養育費確保支援について、令和6（2024）年の方針では、令和13（2031）年までに40%とする養育費受領率の引き上げ目標が設定されました。

⑤政治分野への参画拡大

- ・第5次男女共同参画基本計画に基づき、内閣府は政党に対し、衆議院議員・参議院議員の候補者に占める女性の割合を令和7（2025）年までに35%とすることを念頭に置いた自主的な取り組みを要請していました。令和7（2025）年10月には、日本初の女性総理大臣が誕生しました。
- ・政治参画の障壁に関する調査を実施し、地方議会における先進的な事例を横展開するなどの取り組みも推進されています。

⑥暴力の根絶

- ・女性に対する暴力をめぐる状況の多様化に対応するため、性犯罪・性暴力被害者支援のためのワンストップ支援センターの運営支援や相談支援体制の充実が進められ、女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けた支援が強化されました。
- ・「女性に対する暴力をなくす運動」や「若年層の性暴力被害予防月間」を通じた広報啓発活動も継続して実施されています。

⑦こども家庭庁の発足

- ・「こどもまんなか社会」実現に向けて令和5（2023）年にこども家庭庁が発足しました。
- ・児童手当の充実、男性育休取得推進、こども誰でも通園制度などの施策を実施して、子ども、子育ての支援を充実させています。子ども一人あたりの子育て支援費用（GDP比）は、OECDトップ水準の16%になりました。

⑧国際的な協調

- ・G7やG20などの国際会議で、男女共同参画や女性活躍の重要性について議論に参加し、日本の取り組みを発信しています。
- ・女子差別撤廃条約などの国際規範・基準の周知徹底と、国内における実施強化に努めています。

(2) 県の動き

長野県では、第5次男女共同参画計画を羅針盤として、各種法令の改正も踏まえながら、女性の参画拡大や働きやすい環境整備など、男女共同参画社会の実現に向けた取り組みを進めています。

①第5次長野県男女共同参画計画（パートナーシップ21長野）の策定・推進

- ・県の男女共同参画社会づくりに向けた包括的な指針となる「第5次長野県男女

共同参画計画」が令和3（2021）年に策定されました。この計画に基づき、女性の政治・行政への参画拡大、地域における女性の活躍促進、仕事と生活の両立支援など、様々な施策が推進されています。令和6（2024）年には「第6次長野県男女共同参画計画」策定に向けた県民意識調査が実施されました。

②「長野県パートナーシップ届け出制度」の創設

- ・性的マイノリティーの方々の生きづらさを解消し生活上の障壁を取り除くことを目指して令和5（2023）年に制定されました。

③審議会等における女性委員の登用促進

- ・県の審議会等において、構成員に占める女性の割合が上昇傾向にあります（令和6（2024）年度42.6％）。
- ・女性の参画が進んでいない分野においては、女性適任者の確保が引き続き課題と認識され、対策が進められています。

④女性活躍推進の取り組み

- ・「女性活躍推進モデル企業創出事業」や「職場いきいきアドバンスカンパニー認証制度」（注11）など、企業が女性の活躍を促進するためのモデルづくりや環境整備を支援する取り組みを進めています。また、県・企業・民間団体による人材育成・キャリア支援、情報交換のためのプロジェクト（「女性から選ばれる長野県を目指すリーダーの会」等）も実施されています。

（注11）：誰もが生き活きと働くことができる職場環境づくりに先進的に取り組み、実践する企業等を認証する制度。認証企業はホームページによる発信等で県民に周知される

⑤長野県女性活躍推進会議

- ・長野県女性活躍推進会議を通じて、関係団体と連携し、女性が働きやすい環境整備やキャリアアップの支援など、女性の職業生活における活躍推進のための活動が行われています。

⑥その他の取り組み

- ・困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画として、令和6（2024）年度から令和10（2028）年度までの5年間を期間とする「長野県困難な問題を抱える女性への支援に関する基本計画」が策定されました。
- ・長野県後期高齢者医療広域連合など、県内の組織で女性活躍推進や次世代育成支援に関する特定事業主行動計画が新たに策定・更新されています。
- ・男性職員の育児休業取得率の目標設定など、仕事と子育てを両立しやすい職場環境づくりに向けた具体的な目標を掲げています。県男性職員の育児休業取得率は、令和6（2024）年度には70％以上になっています。

(3) 辰野町の動き

令和 7（2025）年度、辰野町は新町発足 70 周年を迎え、記念式典を挙行了しました。町は、少子高齢化という全国的な課題に直面しながらも、地域の魅力を活かし、人口減少及び人口構造変化に適応しながら、持続可能なまちづくりに取り組んでいます。

①第 6 次総合計画 前期計画（令和 3 年度～令和 7 年度）の推進

- ・町の将来像として「一人ひとりの活躍が作り出す住み続けたいまち」を掲げています。
- ・少子高齢化や人口減少、新型コロナによる生活様式の変化などに対応するため、町民・地域・企業・団体が協働するまちづくりを推進してきました。
- ・毎年、基本構想審議会が開催され、計画の進捗状況が確認されています。
- ・「辰野町まち・ひと・しごと創生総合戦略」により、地域再生と若者定住促進を目指す取り組みも進行中です。
- ・令和 6（2024）年度に住民アンケートを実施し、令和 7（2025）年度に、後期計画を策定しました。

②少子高齢化に対する取り組み

- ・令和 7（2025）年の町の人口は 17,262 人です。平成 12（2000）年の人口が 22,407 人であったのに対して令和 27（2045）年には、12,677 人まで減少すると予測されています。出生率は、人口維持水準（2.07）を大きく下回る 1.07（令和 6 年）前後で推移しています。町の 1 年間の出生数は、令和元（2019）年以降 100 人を下回る状況が続き、令和 6（2024）年は 71 人となりました。人口の年代別の内訳は、20～30 歳代が少なく、出産の中心世代となる女性が少なくなっています。
- ・令和 5（2023）年には、子育て支援を充実させるため、子育て応援課を新設しました。
- ・保育園の待機児童ゼロ、学童保育の充実、病児・病後児保育施設（ぴっかりハウス）設置など、安心して働ける環境を整えるよう取り組んでいます。令和 7（2025）年には、こども家庭センターを新設しました。また、令和 5（2023）年より子育て応援フェスを開催しています。
- ・令和 7（2025）年、辰野町こども計画を策定しました。
- ・町教育委員会は「町立小・中学校あり方検討委員会」を設置し、町内 4 小中学校について、将来の適正規模や配置、あり方を検討しています。
- ・20～30 歳代の人口減少を受け「テレワーク」の講座を開催し、町に居住しながら多様な働き方ができるよう支援をしています。
- ・高齢化に伴う医療・福祉の需要増加、若者流出による地域担い手不足、税収減

少などが課題として挙げられています。診療所の閉鎖に伴い医療体制維持に課題があることも指摘されています。町は新規診療所開設者等に対して支援金を交付する制度を設けました。

③男女共同参画に関する動き

- ・毎年、人権教育についての研修、講演会を実施しています。
- ・毎年、男女共同参画についての施策の進捗状況を評価し、男女共同参画庁内推進会議にて報告・協議し、その結果を男女共同参画社会づくり推進委員会に報告し協議を行っています。
- ・令和6（2024）年、区長会と女性団体連絡協議会の意見交換会が実施され、県男女共同参画課のホームページに好事例として紹介されました。
- ・女性しごと相談室を開設し、女性の「しごと」に関する相談（職場での人間関係、子育てと仕事の両立、復職・就職・転職に関する不安や悩み、将来にむけてのキャリア（人生）設計、移住後の仕事についてなど）を受けてきました。
- ・令和7（2025）年、辰野町ハラスメント防止に関する宣言が出されました。
- ・令和7（2025）年、男女共同参画について町民に対する意識調査を実施しました。

④活力のあるまちづくりに関する取り組み

- ・トビチ商店街では、休眠不動産見学会・相談会、トビチ美術館、マーケットイベントなどを開催して、活気と創造性を取り戻そうとしています。
- ・下辰野商店街を単なるショッピングストリートではなく、老舗、若者、移住者が触れ合い、多様な価値観が混じり合うコミュニティ空間を創出しようとしています。

第2章 プラン策定の趣旨

1 プラン改定の趣旨

辰野町では、男女共同参画社会実現のため、平成12（2000）年に「ほたるの里 男女共同参画プラン」を策定し、その後、社会情勢に合わせた改定版を作成して、その都度取り組みや実施状況を見直しながら、町民や各種団体、民間企業などが一体となって行動できるよう取り組んできました。「ほたるの里 男女共同参画プラン第5次改定版」は、改定から5年が経過し、計画最終年度を迎えたことから、これまでの施策の進捗状況および町民意識調査の結果を検証しました。

このプランにおける各施策については、おおむね計画通りに実施され効果をあげてきており、町民の男女共同参画に対する意識も少しずつ向上しています。しかし、今回実施した意識調査では、実生活における各分野での男女の地位の平等について、社会通念や慣習をはじめ、多くの分野で平等ではないと感じている割合が高く、男女の根強い固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）がいまだに課題となっています。性別による役割固定については「反対・どちらかといえば反対」と回答した割合が約66%と半数を超えているものの現実には多くの分野でジェンダー平等を実現できていないのが現状です。また、ワーク・ライフ・バランスの乖離など、性別に拘わらず生きづらさを感じていることも課題です。

第6次改定版では、これらの課題と第5次改定版制定以降のジェンダー平等やLGBTQなどの性的マイノリティへの理解と多様性を認め合う意識の高まり、男性育児休業の取得率向上、女性に対する暴力についての支援体制の充実などの社会情勢の大きな変化を踏まえ、これまでの町の取り組みの振り返りと重点目標（課題）も見直しを行い、全面改定を実施しました。

一人ひとりが自らの意思に基づき個性と能力を十分発揮し、幸せで豊かな生活ができる社会を実現するために本プランの改定を行いました。

2 基本理念

「辰野町男女共同参画社会づくり条例」第3条に掲げる6項目を基本理念として位置づけ、人権を尊重する男女共同参画社会の早期実現を目指します。

（1）男女の人権の尊重

性別による差別をなくし、個人の尊厳と能力発揮の機会を保障する。

(2) 性の特性の尊重

妊娠・出産などの性の特性に対する理解を深め、意思の尊重と心身の健康維持を図る。

(3) 活動の自由の尊重

社会制度や慣行が、男女の自由な活動選択を妨げないように配慮する。

(4) 政策決定への共同参画

男女が対等な構成員として、町や団体の政策立案・決定に参画する機会を確保する。

(5) 国際社会への配慮

国際的な取り組みと連携し、世界の動向にも配慮する。

(6) 主体的な取り組み

町、町民、事業者及び教育関係者が連携し、それぞれが主体的に取り組む。

3 プランの性格

このプランは、国の定める「男女共同参画社会基本法」に基づく町の男女共同参画の推進に関する施策を、総合的かつ計画的に推進するための基本的な計画です。

「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」（令和4（2022）年）を踏まえた計画です。

「改正女性活躍推進法」（令和7（2025）年6月）に基づく町の推進計画でもあります。なお、策定にあたっては、町の関連計画（辰野町総合計画、辰野町こども計画 他）とも整合を図りました。

4 プランの期間

このプランの期間は、令和8（2026）年度から令和12（2030）年度までの5年間とします。また、社会情勢の変化や事業の推進状況など、必要に応じて内容の見直しを行います。

5 プランの進行管理

毎年、事業（政策）の進捗状況を評価し男女共同参画庁内推進会議にて報告・協議し、結果を含めて男女共同参画社会づくり推進委員会にて報告・協議を行います。進捗状況の評価結果については、町ホームページで公表します。

6 男女共同参画プラン第5次改定版に関する町の取り組みの状況と課題

(1) 目標1「共に思いやる意識づくり」について

①意識改革と啓発活動

- ・ 固定的な性別役割意識の解消に向け、学習会や出前講座を実施してきました。
- ・ 対象が限られていることが課題です。

②情報収集と広報活動

- ・ 広報「たつの」に人権コラムを年6回掲載して啓発を継続しました。
- ・ 町民意識の把握と啓発については、男女共同参画プラン改定に伴い意識調査を実施しました。
- ・ 意識変容の定量的把握が課題です。

③学習機会の充実

- ・ 男女共同参画の学習推進として、分館長・主事研修でアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）についても学習し、地域のリーダー層への学習を進めました。
- ・ さらなる学習の機会と対象の拡大が課題です。

④人権尊重とジェンダー平等教育

- ・ 多様性と人権意識の高揚を図るため、同和教育の教職員研修、LGBTQに関する町民向けの講演会、多文化共生をテーマとした役場職員研修、公民館の人権出前講座として「人と人・ふれあい人権講座」を実施しました。
- ・ 高齢者への啓発は今後の課題です。

⑤生涯学習と性教育

- ・ 共に生きる力を育む取り組みとして、「男の料理教室」他、多様な公民館講座を継続し、住民の学びの場として定着しました。
- ・ 学校教育を中心とした年齢に応じた性教育を実施しています。
- ・ 子どもの行動への適切なかわり方や、赤ちゃんを迎える前段階での仲間づくりや、情報交換の場として、ペアレントトレーニングやパパママ教室を実施しました。
- ・ 性教育の体系化については今後の取り組みです。

⑥有害環境の排除と青少年保護

- ・ 青少年健全育成の環境を整えるため、青色防犯パトロールや店舗チェック活動を継続し、地域ぐるみの安全対策が行われました。
- ・ 今後の継続が望まれます。

⑦母性・父性の尊重と子育て支援

- ・ 子育て意識の啓発のため、パパママ教室や町の保健室での相談支援を実施しました。

- ・講演会などの広域的啓発は今後の課題です。

＜まとめ＞

- ・各施策の評価は、計画通り実施し十分な効果をあげたとする評価が多く、啓発・研修・広報活動は進行しています。今後は、実施頻度や対象層の拡大が課題です。
- ・施策評価の定量的把握のため指標の設定が望まれます。

(2) 目標 2 「共に参画できる環境づくり」について

①働く女性の就業・労働環境整備

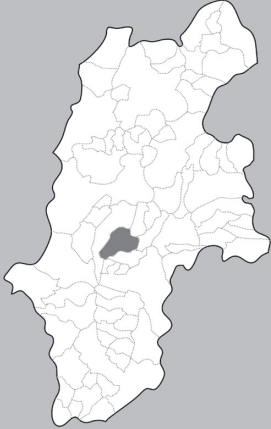
- ・企業訪問の際、雇用の男女平等の啓発を行い、意識改革を進めています。
- ・保育園の待機児童ゼロ、学童保育の充実、病児・病後児保育施設（ぴっかりハウス）設置、こども家庭センターの設置など、安心して働ける環境を整えるよう取り組みました。
- ・家族協定の締結促進や長時間労働の是正に向けた産業医面談など具体的な改善策が進行中です。
- ・能力開発支援のため、創業塾の開催などの起業支援が行われています。また、女性の仕事相談を継続して実施しています。
- ・女性の働きやすい環境の整備については今後も継続して取り組むが必要です。

②政策決定への女性の参画促進

- ・女性登用と人材育成については、令和 6（2024）年の町職員にあっては女性管理職登用率が 32.3%と一定の成果があがっています。
- ・因習の改善に資するよう研修会でアンコンシャス・バイアスへの理解を促進し、旧来の価値観の見直しが進められています。役場職員に対するアンコンシャス・バイアス研修を実施しました。

③社会活動への女性参画促進

- ・地域活動への女性登用を進めるため、区長会と女性団体連絡協議会の意見交換会を実施して登用促進を図りました。この取り組みは、長野県内の市町村における男女共同参画の好事例として県ホームページで紹介されました。実質的な登用率の向上には継続的な取り組みが必要です。
- ・各自治会運営に女性の視点を反映させるため、各区三役に女性を登用するよう促しています。
- ・防災対策への女性の視点を反映させるために、女性消防団員の意見を避難所備蓄品に反映するなどの取り組みが始まっています。
- ・教育委員会は、女性団体連絡協議会の事務局として支援を継続しています。

長野県上伊那郡 辰野町	地区役員等への女性参画推進のための意見交換会 令和6年度 実施事業
	(事業目的) 男女共同参画のまちづくりを進めている中、町内会等への女性参画、登用が進んでいない現状を踏まえ、区長会と女性団体連合会役員との情報交換を行い、町内会等への参画を促す。
	(事業内容) 辰野町内 17 区の区長からなる区長会と辰野町女性団体連合会の役員が意見交換を実施。
	(事業効果・成果等) ○参加者 区長会から 17 名 辰野町女性団体連合会から 13 名 ○参加者からの声 ・役員は“男”との決まりはない。 ・女性が役員を担うことを拒む理由はない。 ・男女共同参画賛成である。女性区長の誕生を楽しみにしている。 ・役員選出の際は女性団体からも人材を推薦していただきたい。 ・こうした情報交換の場を定期的に設けてみてはどうか。
担 当：総務課 連絡先：0266-41-1111 (内線 2202) soumu@town.tatsuno.lg.jp	(事業実施に当たり工夫した点) ・双方が出席しやすい曜日や時間帯を設定した。 ・予め質問内容等を把握して当日円滑に質疑応答ができるようにした。 ・町議会の女性議員もオブザーバーとして参加を依頼した。

長野県県民文化部人権・男女共同参画課作成「長野県内の市町村における男女共同参画の好事例集」

※「辰野町女性団体連合会」：正しくは「辰野町女性団体連絡協議会」です。

＜まとめ＞

- ・施策の実施状況は概ね良好となりましたが、制度面や意識改革のさらなる深化が求められています。
- ・女性の政策決定参画率の向上、仕事と家庭の両立支援の制度的強化、地域活動への女性登用の実質化が課題としてあげられます。
- ・庁内連携や地域団体との協働を強化し、ジェンダー平等の実現に向けた環境整備をさらに推進する必要があります。

(3) 目標3「共に支える生活づくり」について

①家庭での支え合いの促進

- ・家族での役割分担と自立意識の促進に向けて男性向けの料理教室、女性の自立支援講座を開催しました。参加層の拡大と男性の家事参加を促進する講座・学習会が課題です。
- ・家庭のあり方を「おひさま教室」「ペアレントトレーニング」などで学習し一定の効果をあげました。

- ・ 育児の協力体制づくりのため、パパママ教室を父母が参加しやすい日程で開催しました。
- ・ 被介護者のショートステイ・デイサービスに対する補助と在宅介護者の集いの場の提供を行っています。
- ・ 今後の継続が望まれます。

② 健康と福祉の充実

- ・ 高齢者自立支援に向けて「ふれ愛サロン」で出前講座を 53 回実施しました。LINE 利用で参加者の増加を図り、地域のニーズに即した対応を進めました。
- ・ 総合的な健康づくりの一環として、ベジチェック（注 1）や郷土食の提供など多面的な取り組みが展開されました。
- ・ 母性の尊重と保護について、保健師による面談や関係機関との連携を進めましたが、啓発活動の広がりが課題になります。
- ・ 家庭介護への支援としてショートステイ・デイサービスの補助を実施しました。地域ネットワークの構築は進行中です。
- ・ リフレッシュ事業の支援として日本語教室やイベント開催で交流促進しました。多文化共生の基盤づくりが進んでいますが、継続支援が鍵になります。
- ・ 要支援者の相談体制づくりとして、相談窓口整備を進め、「町の保健室」やファミリーサポート事業が展開され、支援ルートの明確化が進みました。
- ・ スポーツ推進委員による講座を通して、地域の交流の場づくりに取り組みました。

（注 1）：手のひらをセンサーに約 30 秒あてるだけで、推定される野菜摂取量を測定できる機器。皮膚に蓄積されたカロテノイド量を測定することで、手軽に野菜の摂取レベルを把握できる。

<まとめ>

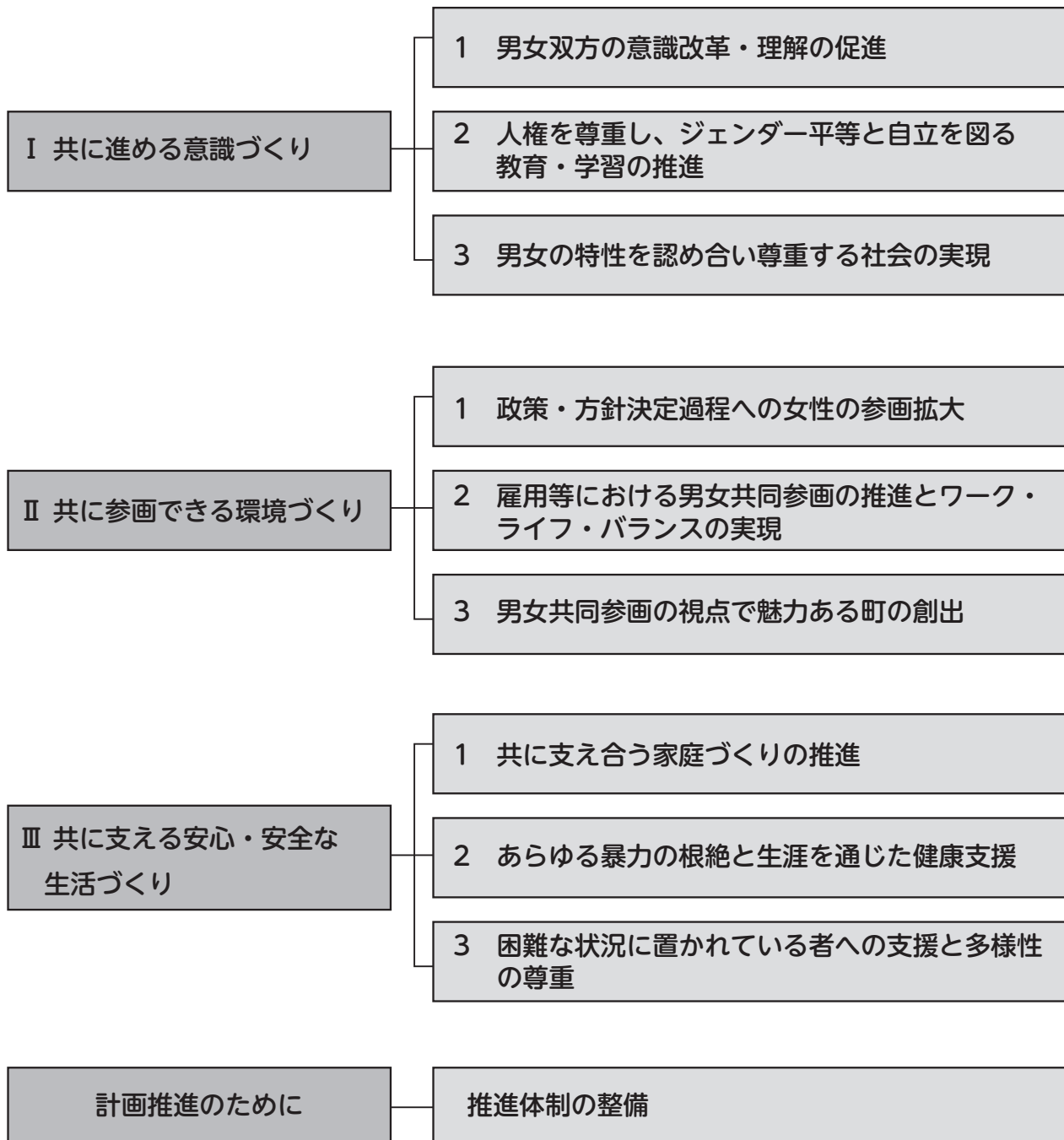
- ・ 健康・相談体制などの分野で、計画通り実施し十分な効果をあげたとする評価が多く、概ね計画通りとする評価は家庭教育や介護支援などに集中しています。
- ・ 家庭内の役割分担に対する意識改革のさらなる浸透、育児・介護支援の対象拡大と継続的な支援体制の強化、多文化共生に向けた交流の深化と制度的支援が課題となります。

第3章 第6次改定版 計画の体系 プランの基本構想

基本目標 一人ひとりが 自ら輝く 共に輝く ほたるの里

目 標

重 点 目 標



第4章 重点目標と施策の基本的方向

目標Ⅰ 共に進める意識づくり

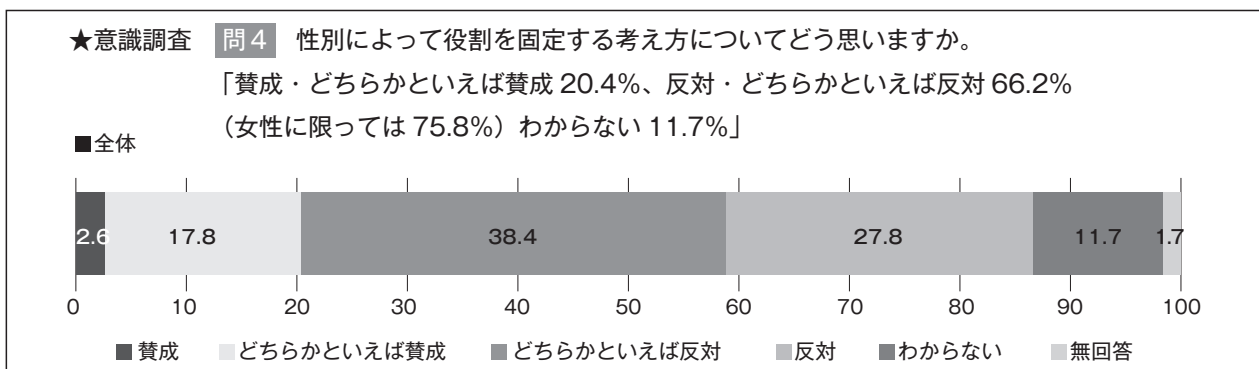
誰もが対等に能力を発揮しあえる社会を実現するためには、これまでの固定的な性別役割分担意識を解消するとともに、一人ひとりがお互いの人格や特性を尊重し思いやりや感謝の気持ちを持つことが大切です。男女共同参画に向けて人権尊重・ジェンダー平等の意識を広めていきます。

重点目標1 男女双方の意識改革・理解の促進

固定的な性別役割の払拭に向けた啓発、あらゆる場における男女共同参画を学ぶ機会を充実させ、一人ひとりの意識改革・理解促進を図ります。

現状と課題

- これまで男女共同参画の実現に向けた様々な取り組みが行われてきましたが、依然として固定的性別役割意識や、性差による偏見・人生観・アンコンシャス・バイアスが根強く存在し、暮らしや働き方に影響を与えています。



- 意識調査では、性別による役割の固定に否定的な意見が最多ですが、固定的な性別役割分担意識に対する明確な意見を持たない方も一定数います。
- 令和2（2020）年の意識調査では、男性が家事・育児・介護に参加するという考えについて賛成・どちらかといえば賛成を合わせると94%に達していました。また、女性が職業を持つことについては、結婚・出産後も長く仕事を続けるのがよいが28.5%、結婚・出産後は家事に専念するが1.5%、人それぞれの考え方でよいが53.9%でした。
- 固定的な性別役割分担に対する意識は変わりつつありますが、現状をみると、性別により役割を固定する考え方に賛成とした割合が約20%あり、意識調査結果からも意識改革は十分とは言えない状況です。
- 意識調査の自由記述では、中高年男性を中心に意識改革を進めるべきとの意見が多く、固定観念の解消が重要とされています。
- 指標を設定して進捗状況を評価することが望まれています。

施 策

(1) 固定的性別役割の払拭と意識改革の啓発、情報提供に努めます

施 策 内 容	担当部署	指 標	
		単位	12 年度
①「男女共同参画プラン」を使用した学習会による啓発活動	教育委員会	回	3
②「広報たつの」「ほたるチャンネル」等の情報メディアを活用した啓発と情報提供	まちづくり政策課 教育委員会	回	6
③町民を対象にした男女共同参画をテーマにした講演会等の実施	教育委員会	回	1
④町内企業へ男女共同参画についての啓発活動の実施	産業振興課	—	—

(2) 男女共同参画のための学習の場を充実させます

施 策 内 容	担当部署	指 標	
		単位	12 年度
①各種団体や県男女共同参画センター等で開催する事業への参加の推進	教育委員会	回	3
②分館長（人権同和教育推進委員）・主事を対象にした研修会の実施	教育委員会	回	1
③区長会の研修の実施	総務課 教育委員会	回	1

重点目標 2

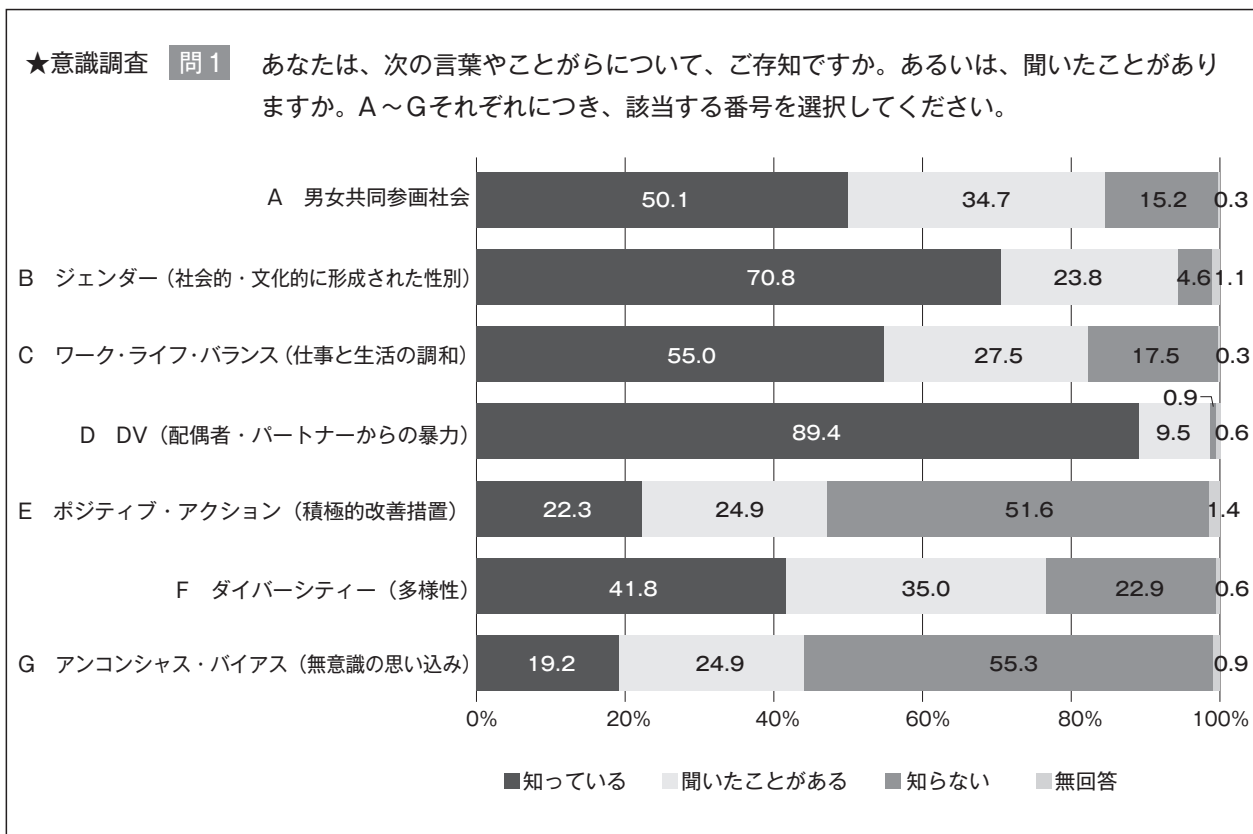
人権を尊重し、ジェンダー平等と自立を図る教育・学習の推進

男女が平等な立場で生活していくためには、それぞれが主体的に自らの生き方を求めていることが大切です。そのために、多様性と人権が尊重される環境づくりのための教育・学習機会の充実を図ります。この取り組みは、「誰一人取り残さない」社会を目指すSDGs達成へもつながります。

現状と課題

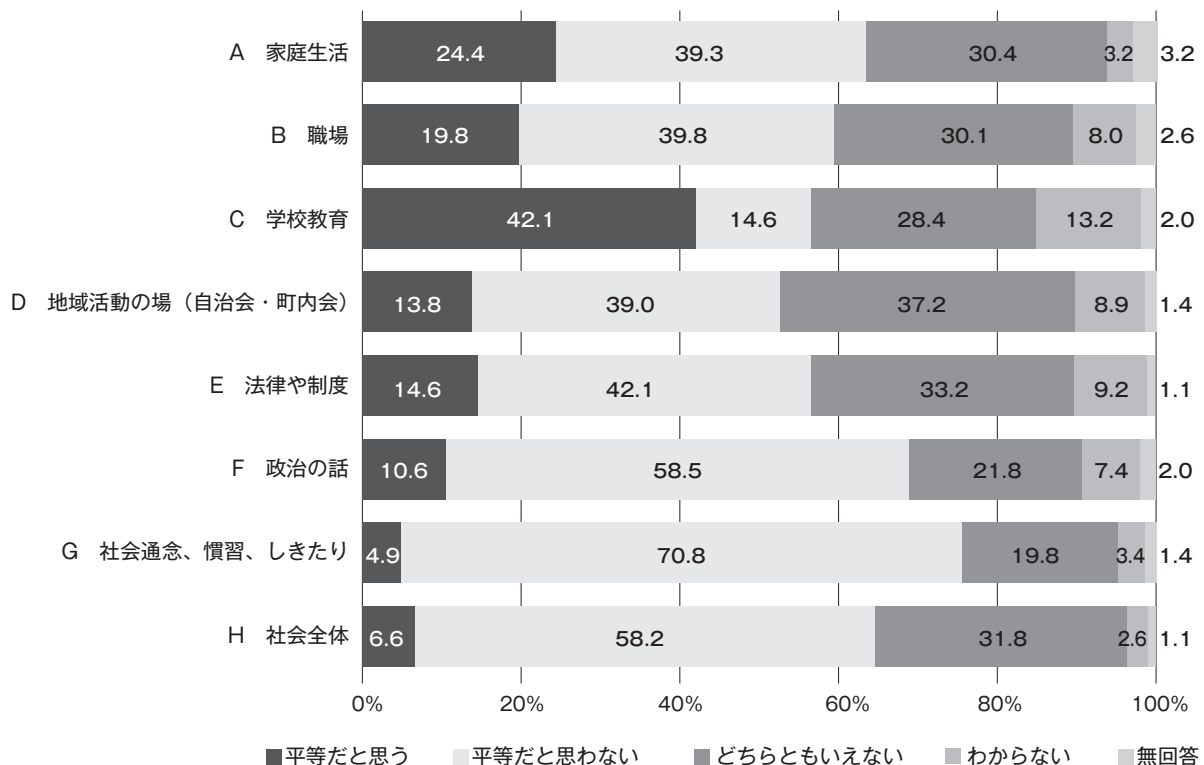
- ・多様性と人権意識の高揚を図るため、教職員を対象にした人権同和教育研修、町民を対象にしたLGBTQの理解を図る講演会、町職員対象の多文化共生などの人権研修、地域に対しては、人権出前講座として「人と人 ふれあい人権講座」を実施して意識向上に努めてきました。今後はさらに実施頻度や高齢者などの対象層の拡大が課題になります。

- ・意識調査から男女共同参画に関する用語のうち、「DV」や「ジェンダー」といった用語の認知度は比較的高いですが、「アンコンシャス・バイアス」や「ポジティブ・アクション」といった用語の認知度はまだ低い状態です。研修等を通して認知度を上げ、男女共同参画について理解を進めていくことが課題です。



- ・男女の地位平等について、意識調査では、社会全体で「平等だと思わない」の割合が最も高くなりました。「平等だと思う」割合は6.6%でしたが、県の調査（4.2%）より高くなっています。
- ・学校教育において「平等だと思う」の割合が高くなっていますが、その他の分野では「平等だと思わない」の割合が高く、特に社会通念や慣習、政治の場などで「平等だと思わない」の割合が高くなっています。これは、国・県の調査結果と同じ傾向にあり、各分野において今後の取り組みが求められています。

★意識調査 問3 各分野で男女の地位は平等になっていると思いますか。



施 策

- (1) 家庭・地域・職場・学校における人権及び男女共同参画を学ぶ機会を充実させます

施 策 内 容	担当部署	指 標	
		単位	12 年度
①多様性と人権意識を高めるための、強調月間の設定	総務課 教育委員会	回	1
②教職員の人権同和教育研修の実施	教育委員会	回	1
③町職員の意識において多様性の理解や人権意識の高揚を図る職員研修の実施	総務課 教育委員会	回	1
④保育園・幼稚園職員の人権研修の実施	子育て応援課	回	1
⑤児童・生徒の人権・ジェンダー平等教育推進の支援	教育委員会	回	1
⑥公民館・分館共催の人権講座の実施	教育委員会	回	3
⑦各種団体の開催する研修会参加の呼びかけ	全部署	—	—

(2) 一人ひとりが共に生きる力をつける生涯学習を推進します

施策内容	担当部署	指標	
		単位	12年度
①公民館講座への参加拡大と内容の充実（参加人数）	教育委員会	人	550
②学校のキャリア教育への支援・協力（協力事業社数）	教育委員会	社	40

重点目標3 男女の特性を認め合い尊重する社会の実現

性別による特有の疾患・健康問題があることについて、理解を深めるための教育・啓発を行い、性別によって生き方や行動を制約することのないように、一人の人間として互いの人権を尊重し理解し合えるよう取り組みます。

現状と課題

- ・長野県の令和5（2023）年の女性の意識調査によれば、「女性特有の健康問題によって生活しづらさや働きにくさを感じたことがありますか」という問いに対して「とても感じている、感じたことがある」と答えた割合が52%と半数以上にのぼっています。健康問題の多くが月経、出産・産後、ホルモンバランス、妊娠などとなっています。こうした女性特有の健康問題について、理解が進んでいくことが望まれます。
- ・共に生きる力を育む取り組みとして、「男の料理教室」をはじめとした多様な公民館講座を継続してきました。
- ・パパママ教室（妊娠期における女性の体の変化による影響を理解し、夫婦で協力して子どもを育てる力を養う教室）を実施していますが、今後の継続した取り組みが期待されています。
- ・学校教育の中でも、集中的に取り組む期間を設けて性教育を行っています。保健師などの専門性のある外部講師による授業も実施され、今後も幼少期・学童期からの教育の継続が望まれます。
- ・青少年健全育成の環境を整えるための地道な取り組みを実施していますが、今後も継続した取り組みが必要です。

施策

(1) 年齢に応じた性教育を一層進めます

施策内容	担当部署	指標	
		単位	12年度
①小・中・高生に対する命と性教育の充実（年間開催校数）	教育委員会	校	7
②養護教諭との懇談会の開催（年間開催数）	子育て応援課 教育委員会	回	1

(2) 母性・父性の重要性と子育てに関する研修・相談体制の充実に努めます

施 策 内 容	担当部署	指 標	
		単位	12 年度
① パパママ教室の開催	子育て応援課	回	8
② 町の保健室や様々な活動の中における子育ての悩みに対する専門スタッフの対応	子育て応援課	—	—

(3) 青少年健全育成のための住民運動・啓発活動を進めます

施 策 内 容	担当部署	指 標	
		単位	12 年度
① 有害自動販売機設置状況の確認	教育委員会	—	—
② コンビニ、スーパー、パチンコ店等への青少年健全育成の協力依頼と巡視活動の実施	教育委員会	回	1
③ 区長会の研修の実施	総務課 教育委員会	回	1



目標Ⅱ 共に参画できる環境づくり

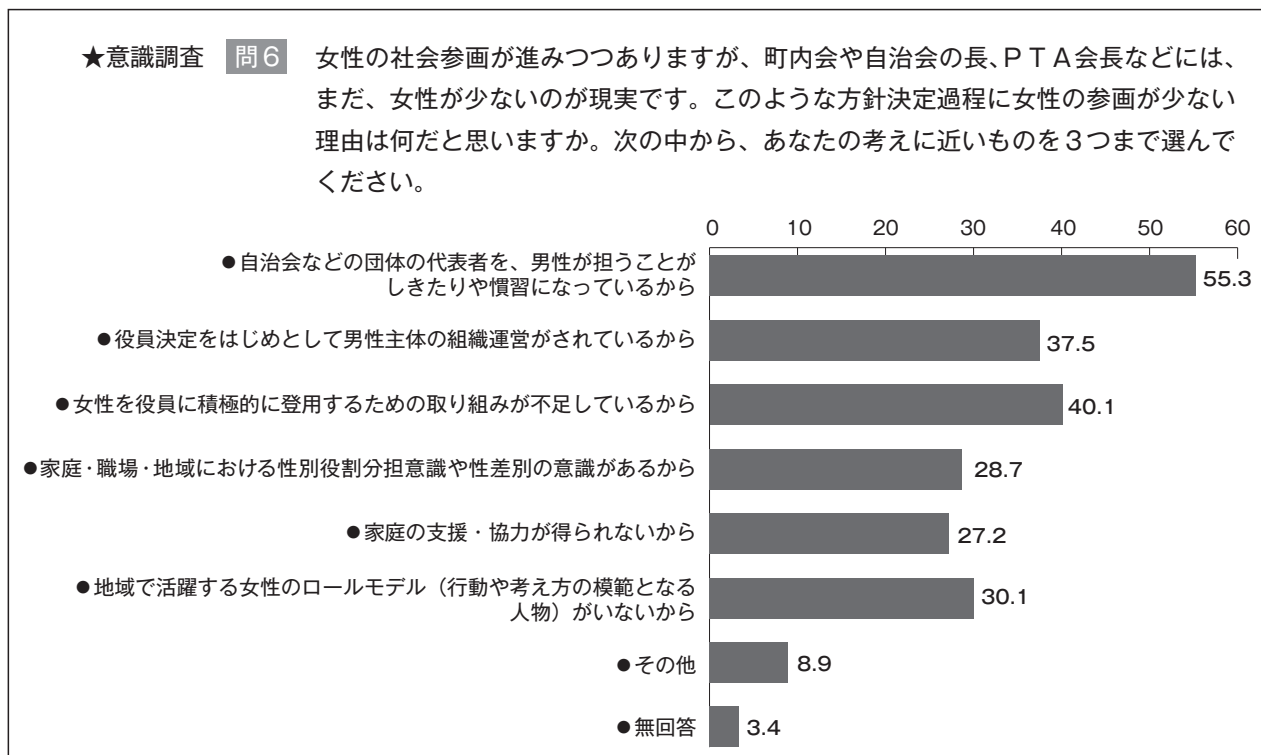
男女が対等な構成員として、女性の能力が発揮できる環境の改善・整備を推進するとともに、女性自身の参画意識を高め、活力があり生きがいのある社会づくりに努めなければなりません。国はあらゆる分野において、指導的地位に女性の占める割合が、少なくとも30%程度となるよう取り組んでいます。自立共存のまちづくりを推し進める中で男女が担い合い、対等に個性と能力が発揮できる環境をさらに整えていきます。

重点目標1 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

誰もが対等に生き、調和のとれた活力ある社会を実現するためには、地域、行政機関、企業など、あらゆる場に女性も男性も共に参画し、政策・方針決定等をする場で自分の意見を反映させることが重要です。

現状と課題

- ・令和6（2024）年の町の地方自治法に基づく審議会等に占める女性委員の比率は26.1%（県42.6%）、町職員管理職の女性比率32.3%（県14.3%）、自治会長の女性比率0%（県2.7%、全国7.8%）となっています。女性の参画は進みつつありますが、地域活動の組織運営では、リーダーの大半を男性が占めています。



- ・意識調査結果をみると女性の参画拡大が進まない理由として、慣習やしきたりが最も大きいと考えられています。次いで女性登用の取り組み不足や男性主体の運営体制が挙げられています。また、ロールモデルの不足、固定的な性別役割分担意識も重要な課題として認識されています。家庭内の支援不足も一定の影響を与えている様子です。その他の中に女性自身の意識改革が必要という意見もありま

した。

- ・意識調査問7「あなたは、自治会長やPTA会長など、女性が地域のリーダーになるためには、どのようなことが必要だと思いますか」では、「従来からの活動内容やしきたりの見直しによる負担軽減により、女性を含めた多様な人材が地域活動に参加すること」という選択肢を選んだ割合が65.9%と最多でした。女性が参画しやすい環境を整えることが課題になっています。

	年度	総委員数（人）					女性委員数（人）					割合（％）				
		平成 16	21	26	令和 元	7	平成 16	21	26	令和 元	7	平成 16	21	26	令和 元	7
1	教育委員会	5	5	5	5	5	1	1	1	2	2	20	20	20	40	40.0
2	選挙管理委員会	4	4	4	4	4	0	0	0	0	2	0	0	0	0	50.0
3	監査委員会	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	固定資産評価審査委員会	3	3	3	3	3	0	0	0	1	1	0	0	0	0	33.3
5	農業委員会	20	16	16	14	14	2	2	3	3	3	10	12.5	18.8	21.4	21.4
6	防災会議	32	28	30	30	40	1	2	2	2	7	3.1	7.1	6.7	6.7	17.5
7	民生委員推薦会	14	14	14	17	18	4	2	2	2	1	28.6	14.3	14.3	11.8	5.6
8	国民健康保険運営協議会	12	13	13	13	13	5	4	2	4	5	41.7	30.8	23.1	30.8	38.5
9	特別職報酬等審議会	8	7	7	6	7	1	1	1	1	1	12.5	14.3	14.3	16.7	14.3
10	都市計画審議会	14	11	15	14	15	1	2	2	3	2	7.1	18.2	13.3	21.4	13.3
11	環境審議会	17	15	15	14	12	3	3	3	3	2	17.6	20	20	21.4	16.7
12	文化財保護審議会	9	10	10	10	8	1	2	2	4	2	11.1	20	20	40	25.0
13	人権擁護審議会	7	6	6	6	6	2	2	1	2	0	28.6	33.3	16.7	33.3	0.0
14	スポーツ推進委員会	11	11	11	11	11	5	4	4	2	2	45.5	36.4	36.4	18.2	18.2
15	公民館運営審議会	10	11	8	8	8	5	5	4	4	2	50	45.5	50	50	25.0
16	図書館協議会	10	6	7	6	6	5	3	4	5	4	50	50	57.1	83.3	66.7
17	民生児童委員会	56	56	56	51	56	31	35	30	27	32	55.4	62.5	53.6	52.9	57.1
18	社会教育委員	10	11	8	8	8	5	5	4	4	2	50	45.5	50	50	25.0
19	広報企画委員会	△	△	4	4	8	△	△	2	2	1	△	△	50	50	12.5
20	教育支援委員会	19	18	19	15	15	11	10	11	10	9	57.9	55.6	57.9	66.7	60.0
21	美術館協議会	9	6	8	6	5	2	2	4	4	4	22.2	33.3	50	66.7	80.0
22	要保護児童地域対策協議会	△	△	38	34	33	△	△	20	13	14	△	△	52.6	38.2	42.4
23	男女共同参画社会づくり推進委員会	10	10	10	10	10	5	6	6	7	7	50	60	60	70	70.0

辰野町における女性の公職・審議会等への参画状況＜令和7年度＞※一部抜粋

施 策

(1) 政策決定への女性の参画と人材育成を促進します

施 策 内 容	担当部署	指 標	
		単位	12 年度
①女性リーダーや人材を育成し、積極的な登用を図るための研修会への参加の促進	総務課 まちづくり政策課	回	1
②職員の女性割合の拡大	総 務 課	%	50
③女性管理職の積極的な登用（管理職の女性の占める割合）	総 務 課	%	40
④審議会や各委員会等の女性の登用（目標 50%）	全 部 署	%	50
⑤女性団体連絡協議会の活動の支援	教育委員会	—	—
⑥地域での女性の参画を進めるための懇談会や研修会の実施（年間開催数）	全 部 署	回	1

(2) アンコンシャス・バイアスや古いしきたり・因習の改善を図ります

施 策 内 容	担当部署	指 標	
		単位	12 年度
①アンコンシャス・バイアスや古い因習についての研修・学習会の開催	教育委員会	回	1

重点目標 2

雇用等における男女共同参画の推進とワーク・ライフ・バランスの実現

就業は経済的基盤であると同時に自己実現につながるものです。性別にかかわらず、力を発揮して働くことができる環境づくりが重要です。また、男女共に仕事と家庭生活・地域活動等との調和をとりながら、個性と能力を発揮して働き続けるためには、長時間労働や転勤等を当然とする男性中心型労働慣行の変革や多様な働き方改革に様々な主体と連携して取り組んでいきます。

現状と課題

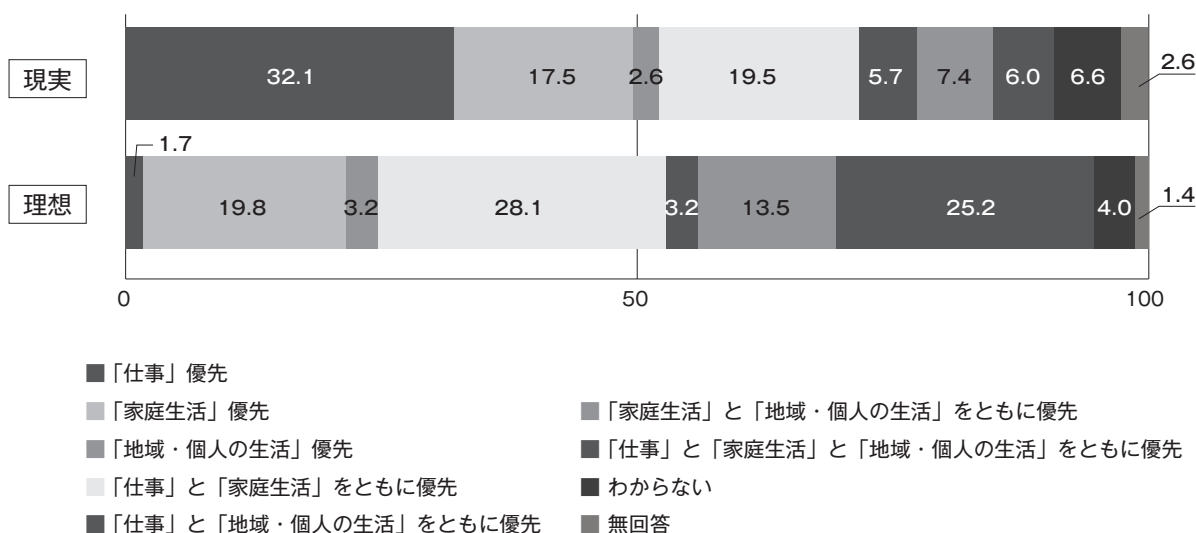
- ・長野県は「就業率の男女差」は全国 10 位（男性 69.4% 女性 54.9%）と上位ですが「フルタイムに従事する男女間の賃金格差」が 45 位となっています。「企業や法人の役員・管理職の男女比」は 46 位と男女差が大きくなっています。
- ・町は特定事業主（注 1）行動計画を令和 7（2025）年に改定し、女性職員の活躍と職員のワーク・ライフ・バランスのとれた職場環境づくりの一環として、子どもが生まれた全ての男性職員が 1 か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得できることを目指しています。令和 6（2024）年度の男性育児休業取得率は

50%、取得期間は1か月未満が1名、3か月が1名でした。

(注1)：法律で定義されている市町村、教育委員会などの団体

- ・町は女性の仕事相談を継続して実施しています。また、企業訪問を積極的に行っています。
- ・保育園の待機児童ゼロ、学童保育の充実、病児・病後児保育施設（ぴっかりハウス）の設置、子ども家庭センターの設置など、安心して働ける環境を整えるよう取り組みを進めています。
- ・意識調査 問9 「『仕事』、『家庭生活』、『地域・個人の生活』（地域活動・学習・趣味・付き合いなど）、この3つの優先度について、お尋ねします」の回答から、現実には「仕事」優先が突出している一方で、理想ではバランスを求める傾向が強くなっています。ワーク・ライフ・バランスは全国的に課題になっています。

★意識調査 問9 「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」（地域活動・学習・趣味・付き合いなど）、この3つの優先度について、お尋ねします。現実・理想それぞれにつき、1つずつ選んでください。



- ・意識調査問16「女性が活躍できる仕事・職場環境にするためには何が必要ですか」では、回答の傾向として「育児・介護との両立について職場の支援体制が整っていること」を選択した割合が64.8%と最多で、中でも女性の回答割合が高く、女性のニーズが強くなっています。「職場の上司・同僚が女性が働くことについて理解があること」も男女ともに重要視されていて、働く環境がよりよくなることを期待しています。

施 策

(1) 就業・労働環境を整備します

施 策 内 容	担当部署	指 標	
		単位	12 年度
①企業訪問等で働き続けるための労働環境・就業条件の改善、多様な働き方への対応、ハラスメント防止についての啓発・働きかけ(5年間総数)	産業振興課	社・事業所	250
②無料就業相談の実施(年間女性相談者数)	産業振興課	人	3

(2) ワーク・ライフ・バランスのとれた職場環境づくりを進めます

施 策 内 容	担当部署	指 標	
		単位	12 年度
①町職員の仕事と家庭の両立支援(育児・介護等のための働きやすい職場環境の整備)(男性育児休暇取得割合)	総務課	%	80
②町職員の仕事と家庭の両立支援(超過勤務縮減・休暇取得の促進)(年次有給休暇年間取得日数)	総務課	日	10
③介護に関する家族の支援体制の充実	保健福祉課	—	—
④ファミリーサポート事業の実施(ファミリーサポート協力会員数)	子育て応援課	人	20

(3) 安心して子育てができるよう、切れ目のない子育て支援を行います

施 策 内 容	担当部署	指 標	
		単位	12 年度
①子育てに関するネットワークづくり	子育て応援課	—	—
②子育て相談のための指導・支援の充実	子育て応援課	—	—
③子育て情報の発信(発信回数)	子育て応援課 まちづくり政策課	回	24
④未満児・延長・一時・病児病後児保育等の特別保育の充実	子育て応援課	—	—
⑤学童保育の充実(希望者の入所割合)	教育委員会	%	100
⑥不登校児童・生徒等への支援の充実	教育委員会 子育て応援課	—	—

(4) 女性の能力開発・発揮のための支援を行います

施 策 内 容	担当部署	指 標	
		単位	12 年度
①創業支援塾受講者への支援	産業振興課	—	—

重点目標 3 男女共同参画の視点で魅力ある町の創出

若者、特に 20 代の女性の都市部への流出が顕著になっています。背景として固定的な性別役割分担意識や、性差による偏見等が根強く残っていること、十分な収入とやりがいと得られる仕事、くらしやすい環境が整っていないと感じられていることがあげられます。災害時の女性に配慮した避難所づくりも含め、女性に限らず誰にとっても居場所と活躍する場があり安心して暮らすことができる魅力あるまちづくりを進めます。

現状と課題

- ・辰野町の総合計画にある「一人ひとりの活躍が作り出す 住み続けたいまち」を町の目指す将来像として、多様な立場の方々が新たな価値を共に創造し、町民が誇りを持って住み続けられる、住みがいのあるまちづくりを進めてきました。
- ・上伊那全体では 20 代前半の就職期転出超過（社会減）は、平成 26（2014）～令和 5（2023）年の 10 年間で男性の約 2 倍の 1,781 人の若年女性が地域外に流出しています。また、女性が働く業種や職種への無意識の偏見が指摘されています。町では多様な働き方の推進を模索し、テレワークの連続講座を開催する取り組みを始めました。
- ・町の防災会議の女性の比率は 15.6%と、県（9.3%）や全国の平均を上回っていますが、近年、大規模な災害が増えているため、平時から女性が防災に関わる環境づくりをさらに進める必要があります。
- ・町議会議員が高校生と懇談しています。また、中学生議会を実施しています。若年層が辰野町についてどんなことを思っているのかについて知り、今後のまちづくりに生かしていくことも必要です。

施 策

(1) 防災・災害復興対策に女性の視点を反映させます

施 策 内 容	担当部署	指 標	
		単位	12 年度
①避難所の備品等に女性の意見の反映（年間聴取回数）	総 務 課	回	1
②担当係に女性職員を含め、被災地支援へ積極的に女性職員を派遣するよう努める	総 務 課	—	—
③女性リーダーの育成の推進	総 務 課	—	—

(2) 各自治会運営に女性の視点を反映させます

施 策 内 容	担当部署	指 標	
		単位	12 年度
①女性目線の政策を区に反映するための女性の三役登用	総 務 課	人	1

(3) 働く場の創出と情報技術（ＩＣＴ）を活用した多様な働き方の普及・啓発に努めます

施 策 内 容	担当部署	指 標	
		単位	12 年度
①町内への企業誘致	産業振興課	—	—
②テレワーク講座の実施	産業振興課	—	—

(4) 町の魅力の創出・発信を行います

施 策 内 容	担当部署	指 標	
		単位	12 年度
①町独自の魅力（自然、文化、名所、トビチ商店街等）の発信	産業振興課 教育委員会	—	—



目標 Ⅲ 共に支える安心・安全な生活づくり

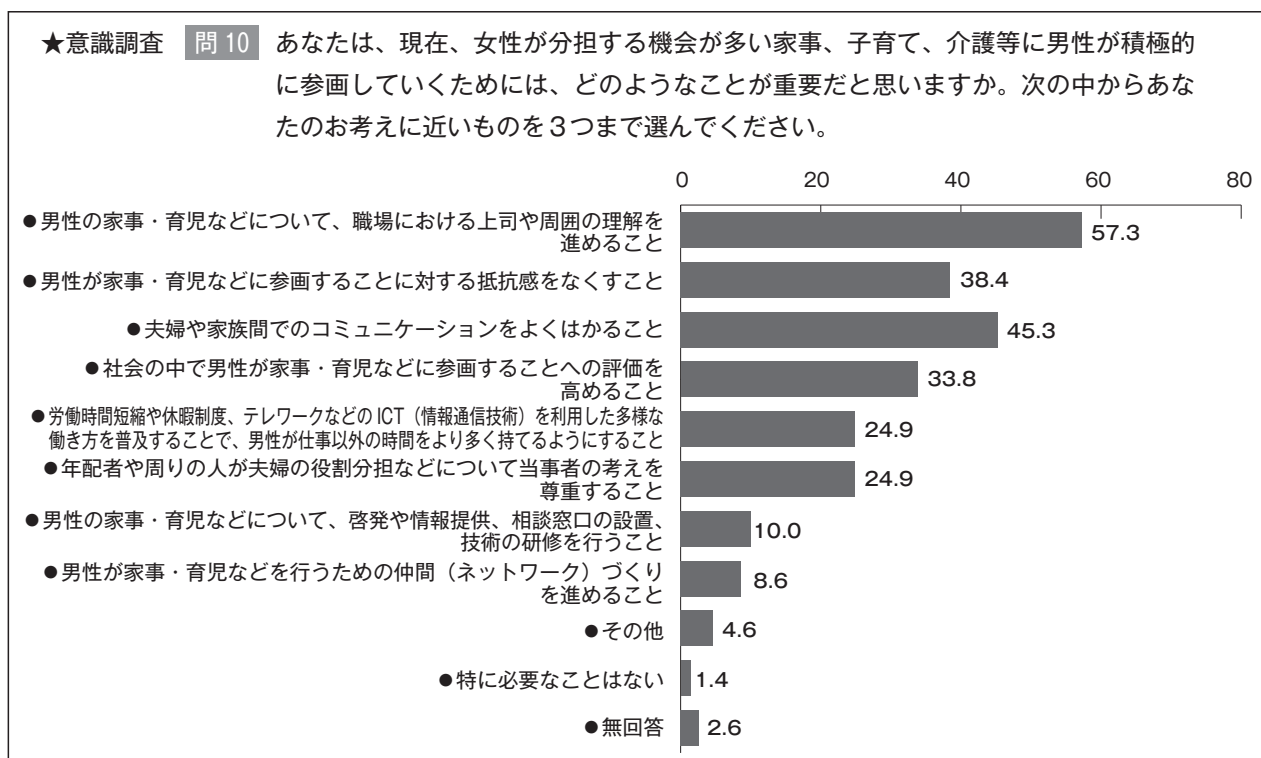
社会生活の基盤は家庭にあります。家庭生活において男女が責任を分かち合い、共に支え合うことが大切です。近年、男性が家事育児をすることが増えました。このことは、女性の負担軽減に限らず、男性も家事、育児、介護にかかわることにより、お互いの生活形態や人生スタイルを見直す機会になります。今後も家庭内における男女の役割分担の問題に留まらず、女性の労働環境、子育て支援、介護支援などに取り組んでいきます。

重点目標 1 共に支え合う家庭づくりの推進

家庭は生活の自立や人格形成の基本となる場です。お互いの自立のために、固定的な役割分担を見直し、家族全員が支え合って生活していくことが大切です。意識変革だけでなく、仕事と家庭の両立、ワーク・ライフ・バランスといった課題に対する制度の充実などの取り組みを進めます。

現状と課題

- ・ 令和 5（2023）年度の男性の育児休暇は、民間企業で約 30％、地方公務員が 47.6％と大きく向上していますが、取得期間は 5 日未満が最多となっています。（厚生労働省男女共同参画白書）。町男性職員の令和 6（2024）年度の育児休業取得割合は 50％でした。
- ・ 国立女性教育会館作成の男女共同参画統計リーフレットによると、平日の家事関連時間は、男性は 55 分であるのに対して女性は 3 時間 38 分と 3 倍以上の大きな差があります。



- ・意識調査から、全体として、職場や家庭内での理解促進、社会的な意識改革、そして、働き方の柔軟性が、男性の家事・育児参画を進めるための重要な要素と認識されています。男性の長時間労働の改善は十分ではなく、全国的な課題になっています。

施 策

(1) 性別を超えた家族での役割分担を啓発し、家族各自の自立を支援します

施 策 内 容	担当部署	指 標	
		単位	12 年度
①家庭での役割・自立意識を高めるための家庭教育学級の支援	教育委員会	—	—
②男性のための調理等の家事一般を学ぶ講座の開催	教育委員会	講座数	1
③女性の自立を促すための教室などの開催	教育委員会	回	1

(2) 家庭生活のあり方について学習会を開催します

施 策 内 容	担当部署	指 標	
		単位	12 年度
①ジェンダー平等を視野に入れた家庭教育学級の支援	教育委員会	—	—
②世代を超えた交流や意見交換の場の提供	保健福祉課 教育委員会	—	—

(3) 育児・介護に家族全員が協力できる体制づくりを推進します

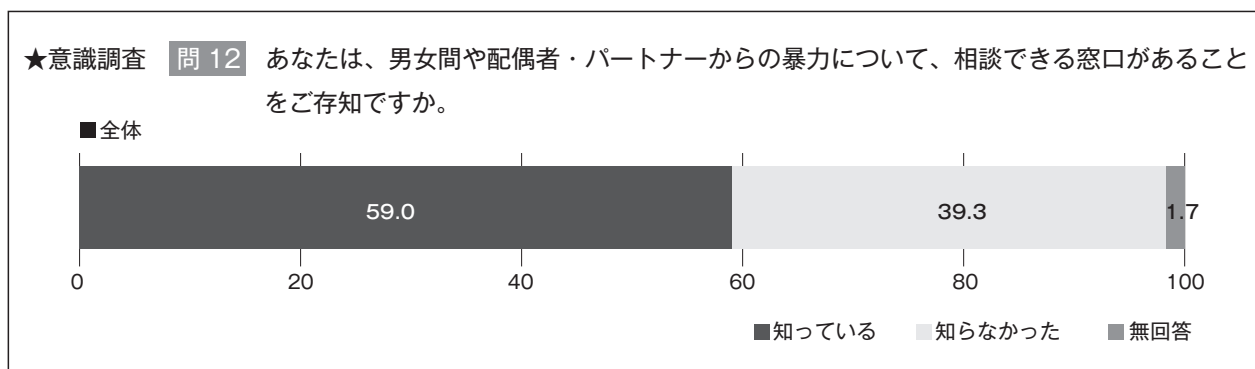
施 策 内 容	担当部署	指 標	
		単位	12 年度
①パパママ教室、遊びの教室、育児教室の充実	子育て応援課	回	8
②祖父母のための育児教室の開催	教育委員会	—	—
③最新の育児情報の提供	子育て応援課 まちづくり政策課	—	—
④家族を対象にした介護情報の提供	保健福祉課	—	—

重点目標 2 あらゆる暴力の根絶と生涯を通じた健康支援

犯罪となる行為も含め、あらゆる暴力は、重大な人権侵害であり、個人の尊厳を踏みにじるものであることから、暴力の根絶、暴力を容認しない社会づくりを重要な課題として取り組む必要があります。また、健康を維持することは、充実した生活を送るための基本条件であり、誰もが健康を保持するために必要な支援を受けられるようにしていきます。

現状と課題

- ・ 性犯罪・性暴力のない社会に向けた社会的気運が高まり、令和 5（2023）年には強制性交等罪を不同意性交等罪に変更するなどの刑事法の整備が行われ、対象範囲の拡大、法定刑の厳罰化が図られました。
- ・ 町は令和 7（2025）年に「辰野町ハラスメント防止に関する宣言」を行いました。ハラスメントのない職場づくりを進めていくことが重要となっています。
- ・ 健康・相談体制などの分野での取り組みを進めて効果をあげてきています。家庭教育や介護支援などについての取り組みを、さらに充実させることが課題です。



- ・ 意識調査において、男女間や配偶者・パートナーからの暴力について相談できる窓口を「知っている」の割合が過半数を占めますが、窓口の存在を「知らない」の割合も約 4 割になっています。認知度向上が課題です。

施 策

(1) あらゆる暴力の根絶に努め、相談体制を充実させます

施 策 内 容	担当部署	指 標	
		単位	12 年度
① DV、性暴力、虐待などあらゆる暴力を許さない社会をつくるための啓発活動	保健福祉課 子育て応援課 まちづく政策課 教育委員会	—	—
②被害者、要支援者の相談窓口の周知と支援体制の充実	保健福祉課 まちづくり政策課	—	—
③人権擁護委員の活動支援	住民税務課	—	—

(2) 生涯を通じた総合的健康づくりを推進します

施策内容	担当部署	指標	
		単位	12年度
①がん検診の必要性の普及啓発とがん検診受診率の向上（平均受診率）	保健福祉課	%	25.2
②安心していきいきと生活できる地域づくりを目的にしたこころの健康づくり講演会の開催（参加者数）	保健福祉課	人	40
③健康な生活習慣の普及（食塩の目標摂取量以下の人の割合）	保健福祉課	男性%	15.0
		女性%	10.0
④スポーツ推進委員の出前講座の実施	教育委員会	—	—
⑤町の保健室の相談業務の充実	子育て応援課	—	—

重点目標3 困難な状況に置かれている者への支援と多様性の尊重

社会的・経済的な男女間の格差が、生活上の困難を固定化・複合化していることを背景に、多様かつ総合的な困難を抱える女性に対して、その状況を固定化・連鎖しないようきめ細かな支援の取り組みが必要です。また、多様な性のあり方について正しい理解を広め、性的マイノリティに対する差別・偏見の解消を図り、多様性が尊重される社会づくりを進めます。

核家族で夫婦共働きの増加等により、家庭における育児、介護について地域や社会全体で支え合う体制づくりを支援します。

現状と課題

- ・町は家庭介護への支援としてショートステイ・デイサービスの補助を実施しています。地域ネットワークの構築は進行中です。
- ・要支援者の相談体制づくりとして、相談窓口の整備を進め、「町の保健室」やファミリーサポート事業、子育て世帯訪問事業を展開しています。
- ・厚生労働省調査によれば、ひとり世帯の相対的貧困率は約44%で、全世帯平均の2倍になっています。平均年収が236万円と低く、子どもの貧困にも直結し、7人に1人以上が経済的に厳しい環境にあります。令和7(2025)年に実施した町のこどもの生活状況調査によれば、町が独自に算出して決めた貧困線（137.3万円）を下回る相対的貧困家庭の割合は10.8%で、その半数以上がひとり親家庭という状況です。相対的雇用の不安定さや養育費の不払いなどが背景にありますが、ひとり親世帯においては、貧困の連鎖が起きやすいと指摘されています。社会的に孤立しない支援が必要です。
- ・職員研修、人権講演会を通して性的マイノリティの理解を進めていますが、さ

らに対象を広げると共に理解を深めていくことが課題です。

- ・新しい包括的支援として、高齢、障がい、子ども、生活困窮など、これまで分野ごとに行われてきた支援では対応が難しい「複雑化・複合化した課題」（例：ひきこもりの子どもと介護が必要な高齢の親を抱える世帯、生活困窮世帯など）に対し、分野を横断した包括的かつ継続的な支援を一体的に行う重層的支援体制の構築に取り組むことが予定されています。

施 策

(1) 社会福祉の充実を図ります

施 策 内 容	担当部署	指 標	
		単位	12 年度
①介護保険制度に基づく在宅介護支援や相談ネットワークの充実	保健福祉課	—	—
②高齢者や一人暮らし家庭への地域ネットワークの充実	保健福祉課	—	—
③高齢者に対する医師や保健師の地域における健康教育や相談の実施	保健福祉課 住民税務課 辰野病院	—	—
④認知症に対する理解促進	保健福祉課	—	—
⑤介護者間の情報交換・交流を深めるための交流会の開催（参加者数）	保健福祉課	人	50
⑥高齢者・介護者のリフレッシュ事業の支援	保健福祉課	—	—
⑦子どもの居場所づくり事業の拡大・推進	子育て応援課 教育委員会	団体	6

(2) ひとり親家庭への支援と多様性を尊重する環境の整備を進めます

施 策 内 容	担当部署	指 標	
		単位	12 年度
①現況届によるひとり親家庭数の把握（把握率）	子育て応援課 保健福祉課	%	100
②外国籍の方に対する講座の実施と地域連携事業の促進・交流	教育委員会 まちづくり政策課	人	50
③多様な性のあり方について理解促進と多様性を尊重するための環境づくり（講演会開催数）	総務課 教育委員会	回	1

(3) 要支援者の相談ルートを確認にし、支援体制を充実させます

施策内容	担当部署	指標	
		単位	12年度
①重層的支援体制整備事業（包括的な支援体制）の充実（計画の策定）	保健福祉課 社会福祉協議会	—	8年度策定
②相談窓口の周知と支援体制の充実	保健福祉課 子育て応援課 教育委員会	—	—



第5章 計画推進のために

「男女共同参画プラン」は、町民、企業、行政等、社会のあらゆる分野で取り組むことが求められています。計画を効果的に推進するため、推進体制の整備と充実に取り組めます。

1 現状と課題

(1) 男女共同参画社会づくりの推進

- ・男女共同参画社会づくりを進めるために、辰野町男女共同参画社会づくり推進委員会を中心に、町民の協働によって取り組んでいます。

(2) 男女共同参画庁内推進会議の設置

- ・町行政全般にわたり、相互的・効果的に男女共同参画を図るため、男女共同参画庁内推進会議を設置して施策の評価を行う取り組みを進めています。

(3) 計画や施策への男女共同参画の視点の導入

- ・町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。

(4) 関係機関との連携

- ・男女共同参画社会の実現に向けて、町民、関係団体、企業、NPO との協働や県、国の関係機関との連携を強化していく必要があります。

(5) 施策の進捗状況を把握するための指標設定

- ・施策の進捗状況を把握するための指標設定が望まれます。

2 推進体制の整備

(1) 男女共同参画庁内推進会議の設置

- ・庁内に男女共同参画庁内推進会議を設置し総合的、効果的な推進を図ります。
- ・総務課長を長とする各課長等による男女共同参画庁内推進会議を設置し、定期的に会合を行い、進捗状況や各課の施策連携を図ります。
- ・町は、男女共同参画庁内推進会議が中心となって、職員に基本理念を深める研修の充実を図ります。

(2) 辰野町男女共同参画社会づくり推進委員会による施策の推進

- ・ 辰野町男女共同参画社会づくり推進委員会は、町民と連携を図りながら施策を推進します。
- ・ 町の施策を検討し、具体的な提案を行い、事業等を企画し、推進します。
- ・ 委員会では、町の実施状況について報告を受け、プランの推進状況について審議します。

(3) 女性の活躍の推進

- ・ 女性の職業生活における活躍を行政全体として推進します。
- ・ 庁内職員全体で共通意識をもって施策を進めます。

(4) 事業者との連携

- ・ 事業者との連携を図り推進します。
- ・ 町は、事業者が基本理念に配慮するよう啓発を行います。
- ・ 事業者には、可能な限り役員に女性を登用するよう働きかけます。

(5) 苦情・相談受付体制の整備

- ・ 男女共同参画社会づくりの基本理念を著しく阻害した場合の苦情や相談に対応できる体制を整備します。
- ・ 町民や事業者から苦情の申出があったときは、必要に応じて男女共同参画社会づくり推進委員会の中に相談委員会を組織し、関係機関と協力し適切かつ迅速な対応をとるようにします。

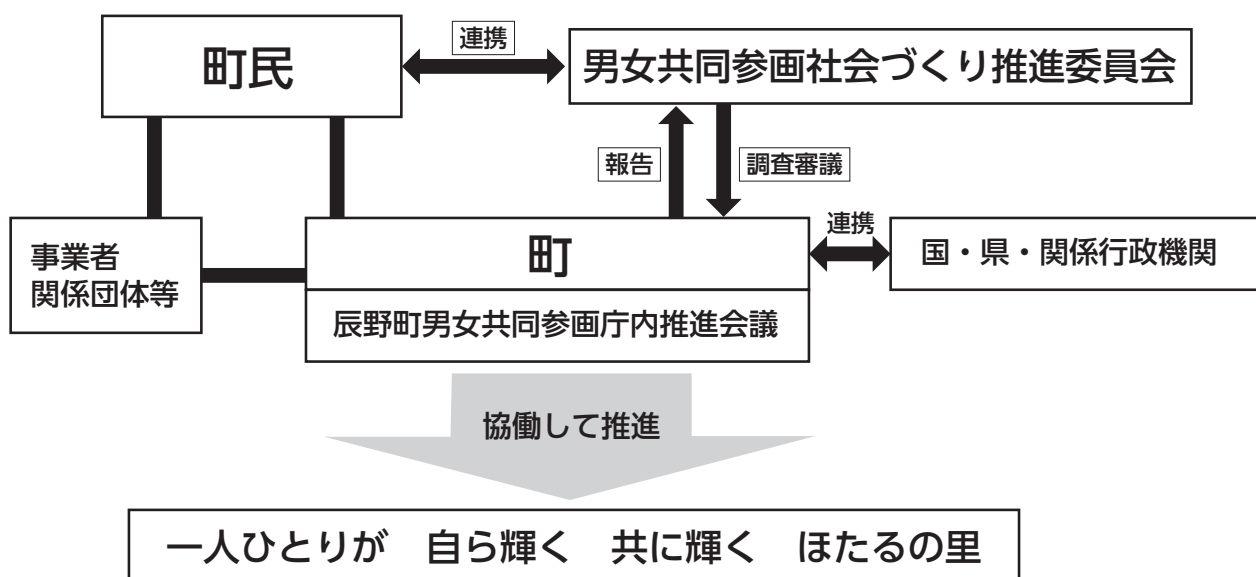
(6) 国際的な視野に立つ男女共同参画社会づくりの推進

- ・ 外国人との交流に努め、諸外国の歴史・宗教・社会・経済等に対する理解を深め、国際的な視野からの女性を取り巻く問題の解決を支援します。
- ・ 辰野町国際交流協会と連携して町民の国際的な視野の拡大を支援します。
- ・ 町の情報は可能な限り多くの外国語でも提供します。

(7) 進捗状況の公開

- ・ 男女共同参画社会づくりの推進状況については、毎年度公開し、次年度以降の資料を提供すると共に、広く町民の意見を聴取します。
- ・ 町長は、庁内推進会議から毎年度末に推進状況について報告を受け、その結果をホームページその他で公表します。

- ・男女共同参画庁内推進会議は、公表された結果に対する町民の意見等に対して関係部署に報告し、関係部署は必要な施策を実施します。



男女共同参画に関する意識調査結果

町では男女共同参画社会実現をめざし、町民から調査にご協力いただきながら「ほたるの里 男女共同参画プラン」の作成、改定を行ってきました。

今回も意識調査を実施し、町民の男女共同参画に関する意識を参考にして第6次改定版を策定しました。

今回の意識調査の概要は以下の通りです。

- 1 調査対象：町内に居住する18歳以上の各年代の方
- 2 調査期間：令和7年7月1日～31日
- 3 配布方法：郵送
- 4 回答方法：郵送またはWEB
- 5 配布数：1000人
- 6 回収数：350人（回収率35%）

回答者の属性

	平成 10 年		平成 16 年		平成 22 年		平成 27 年		令和 2 年		令和 7 年	
男	305	49%	324	42.5%	289	53.8%	96	48%	192	41%	160	46%
女	318	51%	439	57.5%	248	46.2%	104	52%	251	53%	178	51%
その他											2	1%
未回答									27	6%	10	3%
合計	623	100%	763	100%	537	100%	200	100%	470	100%	350	100%

年 齢

項 目	回答数	割合
18・19 歳	4	1.1%
20 代	41	11.7%
30 代	41	11.7%
40 代	54	15.5%
50 代	56	16.0%
60 代	73	20.9%
70 歳以上	81	23.2%
未回答	0	0%
合 計	350	100%

婚 姻

項 目	回答数	割合
結婚している	225	64.5%
結婚していない	83	23.8%
未回答	42	12.0%
合 計	350	100%

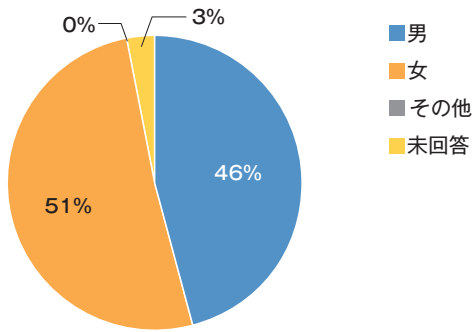
職 業

項 目	回答数	割合
雇用者 (常勤・フルタイム)	144	41.3%
雇用者 (パート・アルバイト)	48	13.8%
自営業 (商工・サービス業・自由業・事業主)	32	9.2%
自営業 (農・林・漁業)	13	3.7%
専業主婦・専業主夫	41	11.7%
学生	8	2.3%
無職	54	15.5%
その他	10	2.9%
未回答	0	0.0%
合 計	350	100%

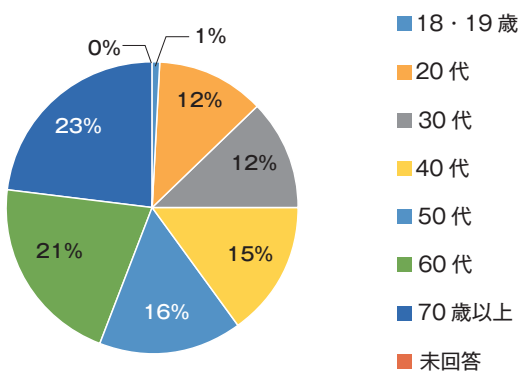
共働き状況

項 目	回答数	割合
共働きしている	150	43.0%
共働きしていない	161	46.1%
未回答	39	11.2%
合 計	350	100%

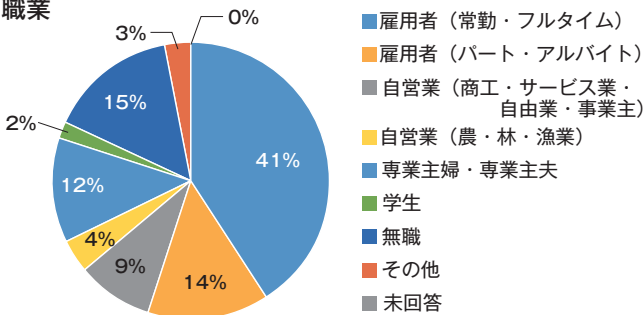
性別



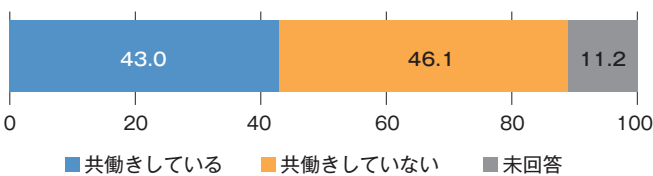
年代別



職業

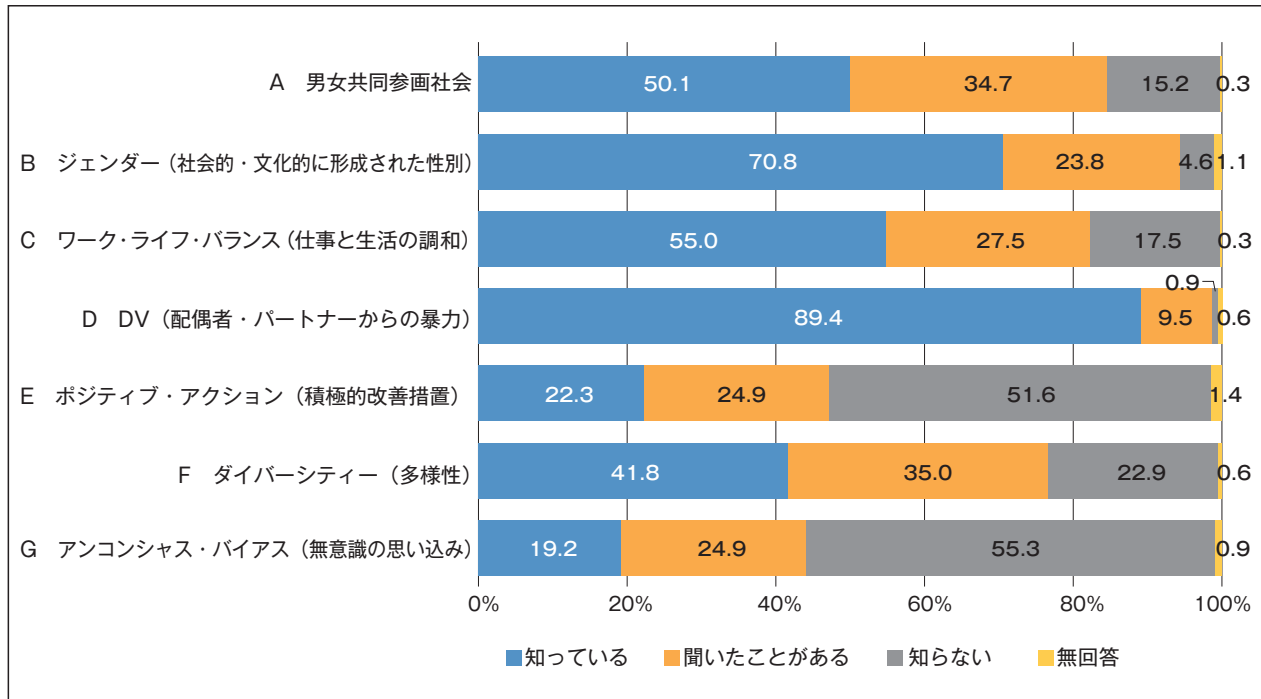


共働き状況



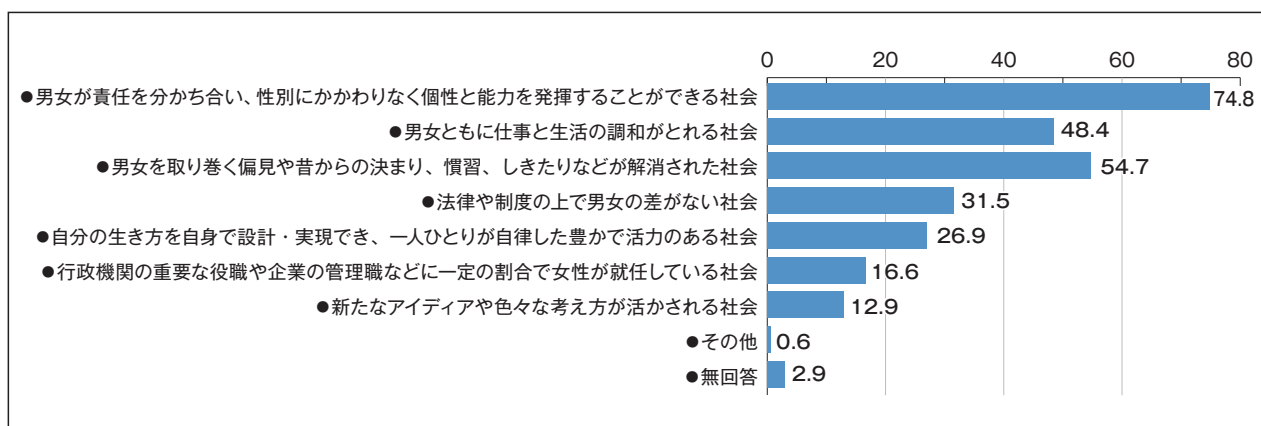
用語や制度の認知度について

問1 あなたは、次の言葉やことについて、ご存知ですか。あるいは、聞いたことがありますか。A～Gそれぞれにつき、該当する番号を選択してください。



- ・DVが最も認知度が高い。ジェンダーも高い認知度を示している。
- ・アンコンシャス・バイアスとポジティブ・アクションは認知度が低い。
- ・回答者の認知度は県の調査と同等かそれ以上。

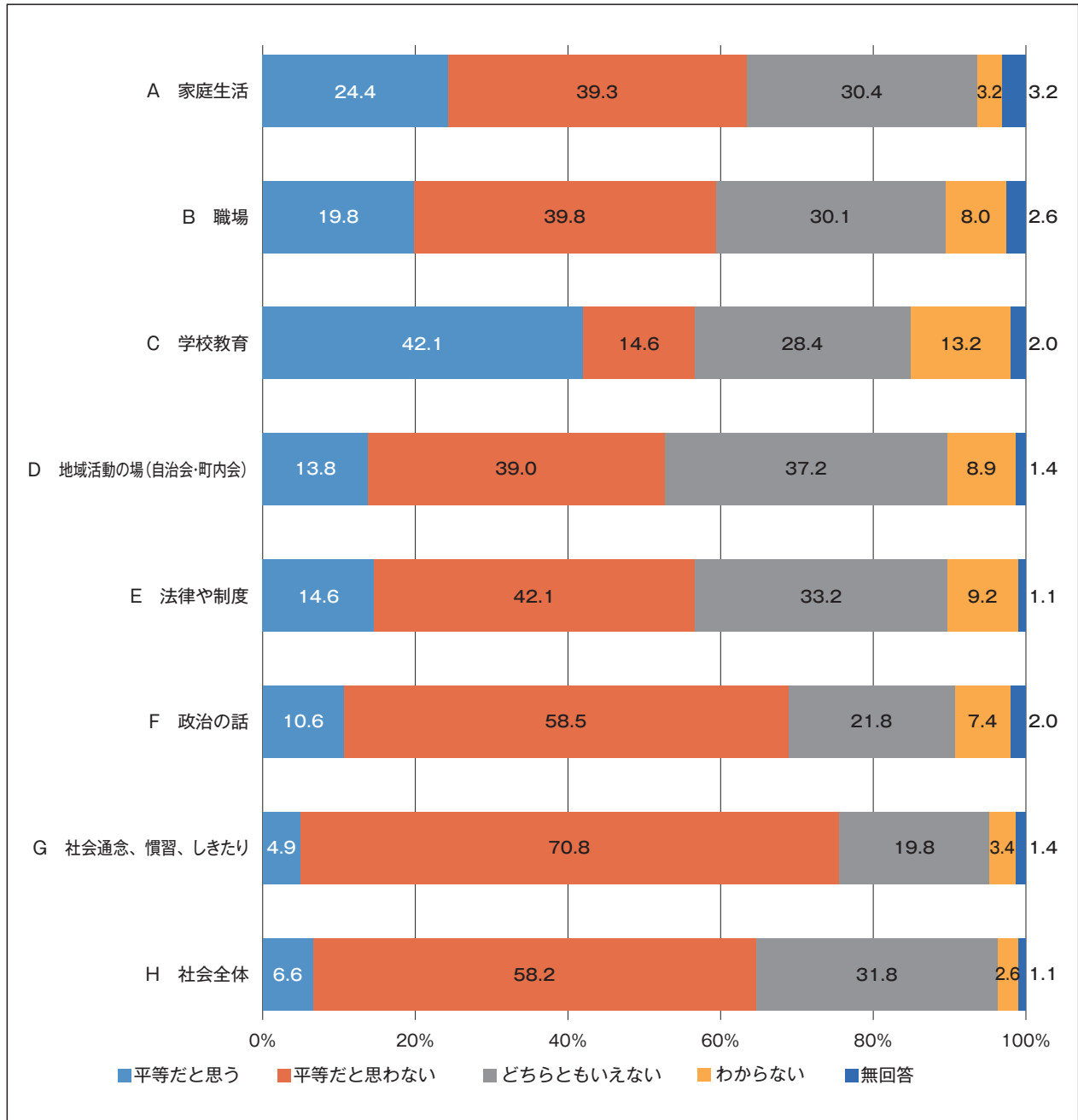
問2 あなたが考える「男女共同参画社会」は、どのような社会ですか。次の中から、あなたのお考えに近いものを、3つまで選択してください。



- ・性別に関係なく個性や能力を発揮できる社会が最も理想的と考えられている。
- また、偏見や慣習の解消、仕事と生活の調和も重要視されている。

世の中の男女平等について

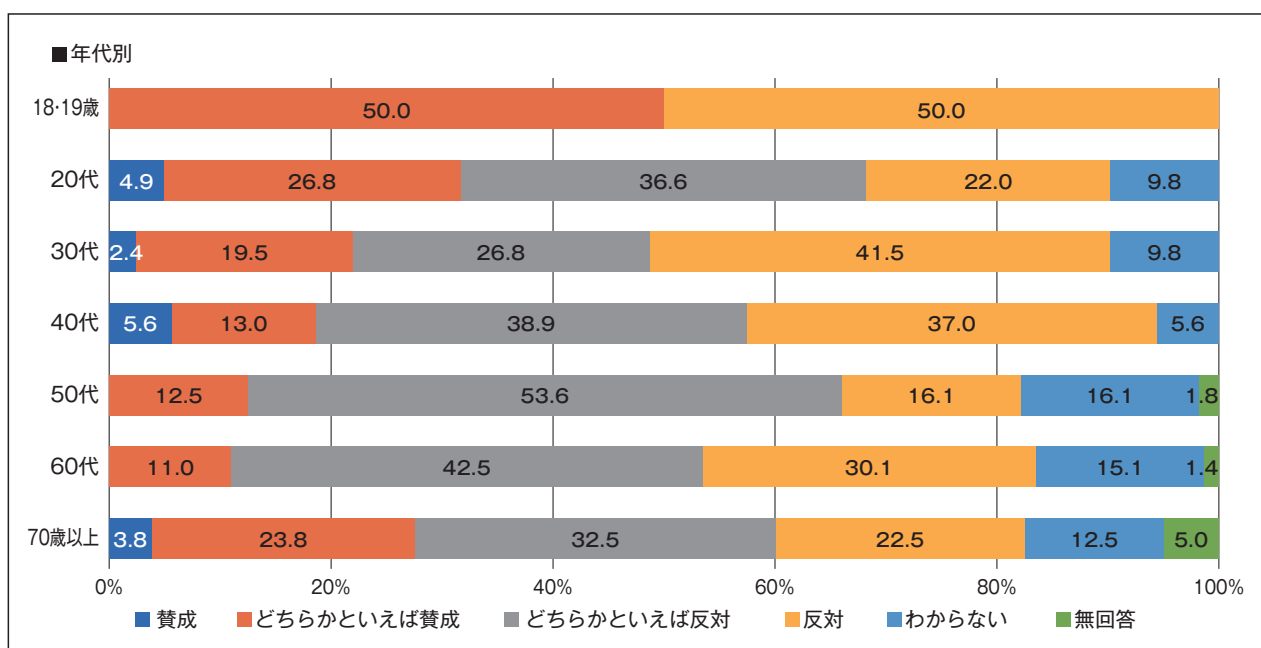
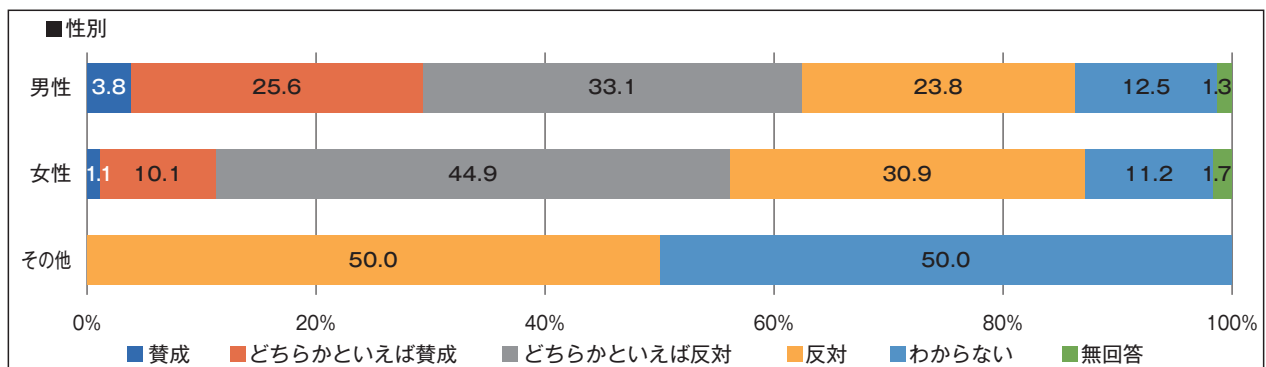
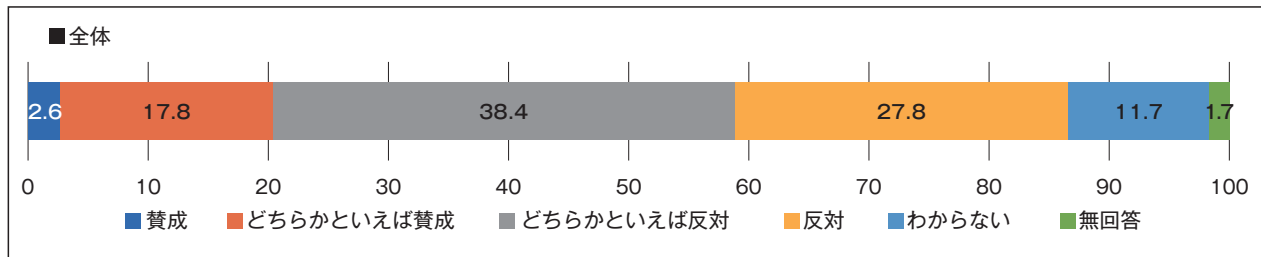
問3 あなたは、次にあげる分野での男女の地位は平等になっていると思いますか。
A～Hそれぞれにつき、あなたのお考えに近いと思うものを選択してください。



- ・ 学校教育において男女の地位が比較的平等だと感じている一方で、社会通念や慣習、政治の場では平等が実現されていないと感じている傾向が強い。また、多くの分野で「どちらともいえない」とする回答が一定割合を占めている。

固定的性別役割分担意識について

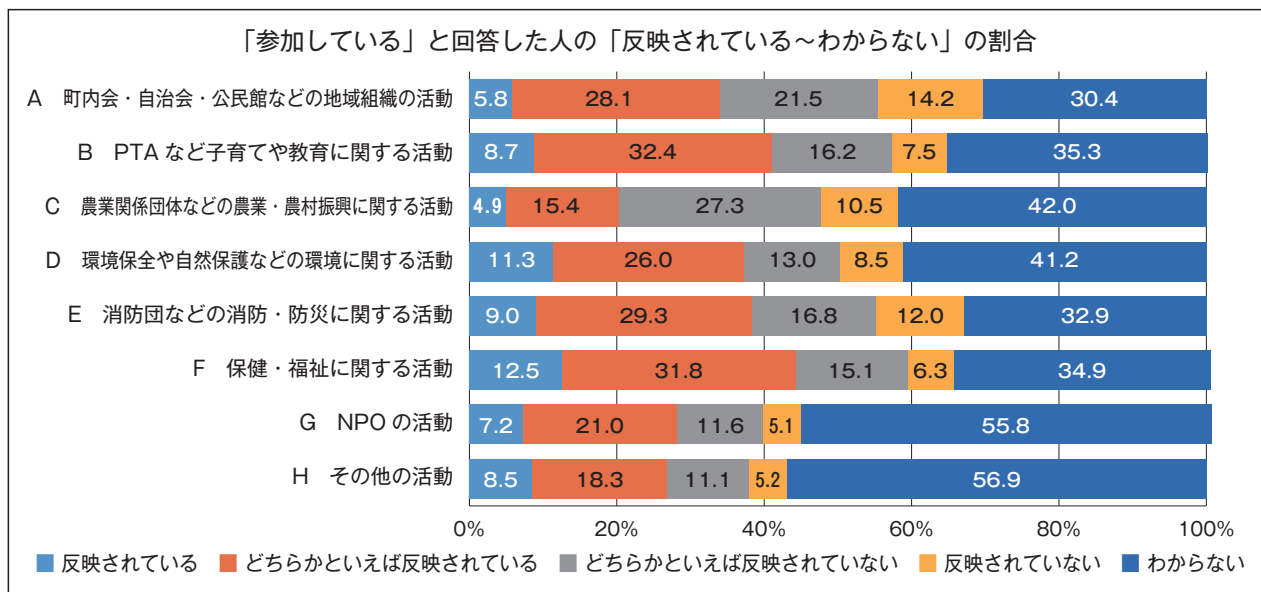
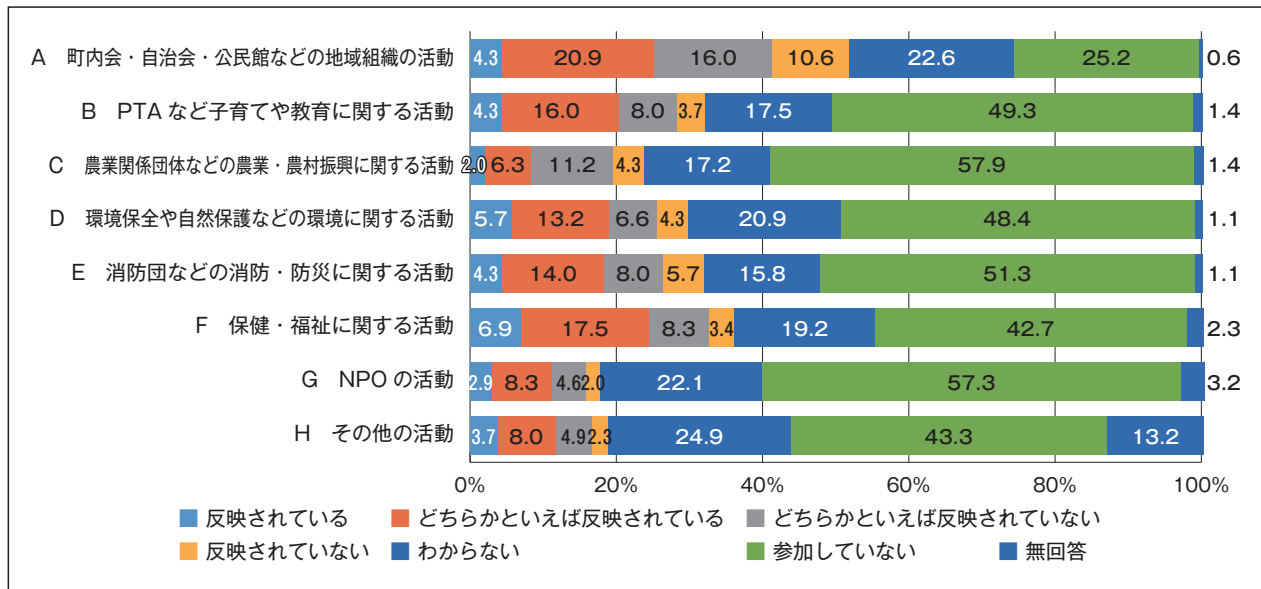
問4 あなたは、性別によって役割を固定する考え方について、どう思いますか。



- ・ 全体では、「反対」または「どちらかといえば反対」と回答した割合が66.2%と過半数を占める。
- ・ 「わからない」と回答した割合が11.7%と一定数存在し、性別役割の固定に対する明確な意見を持たない人もいる。
- ・ 男女別では、男性の方が役割固定に賛成する割合が高く、女性は反対する割合が顕著に高い。
- ・ 年代別では、30代以降で反対の割合が増加する傾向が見られる。70歳以上では反対の割合がやや低下（55%）するが、依然として過半数が反対。

地域活動参加状況について

問5 あなたが、現在参加している活動についてお尋ねします。あなたが参加している活動において、その活動方針や活動計画にあなた自身の意見は反映されていると思いますか。A～Hそれぞれにつき、該当する番号を選択してください。

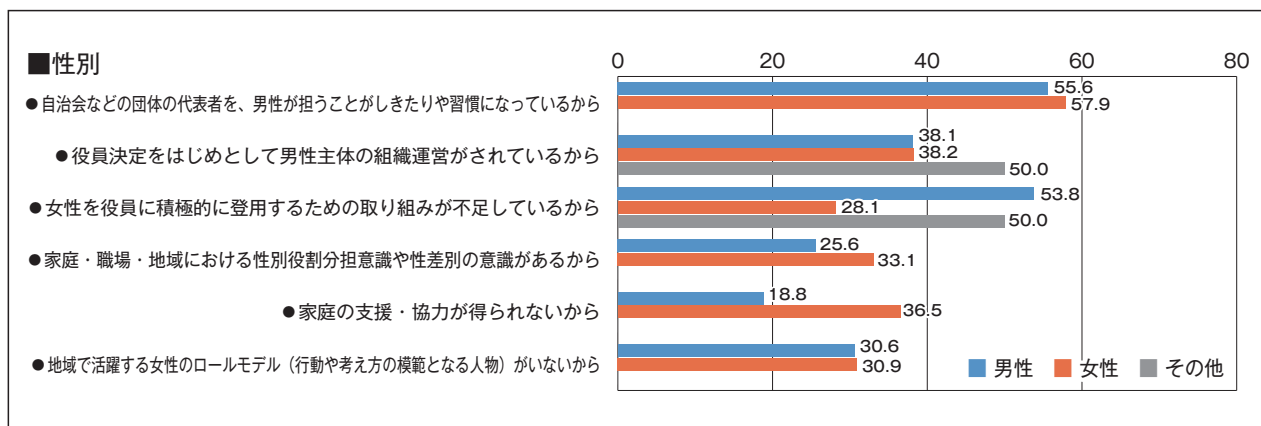
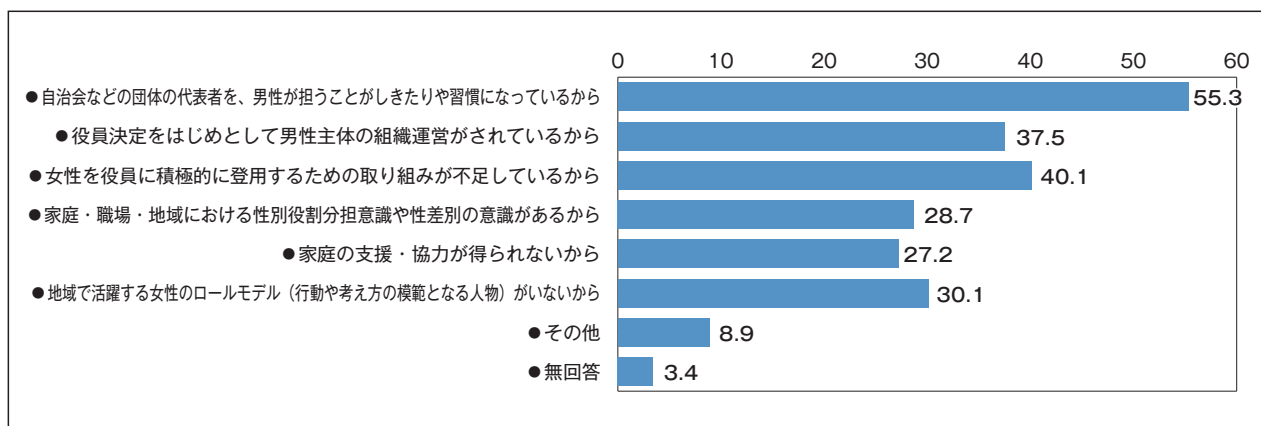


- ・「町内会・自治会・公民館などの地域組織の活動」への参加率が最も高い。
- ・「PTA など子育てや教育に関する活動」では参加していない割合が49.0%と非常に高いが、参加する年代は限られる。
- ・「農業関係団体などの農業・農村振興に関する活動」では参加していない割合が57.6%と最も高い。
- ・「参加している」と回答した人については、「反映されている」と回答した割合は全体的に低く、特に農業関係団体やNPO活動では5%前後と非常に低い。

- ・「どちらかといえば反映されている」と回答した割合は比較的高く、特に保健・福祉活動や消防団活動で30%を超える。
- ・「わからない」と回答した割合が多く、多くの活動で30%以上を占め、特にNPO活動やその他の活動では50%以上と非常に高い。

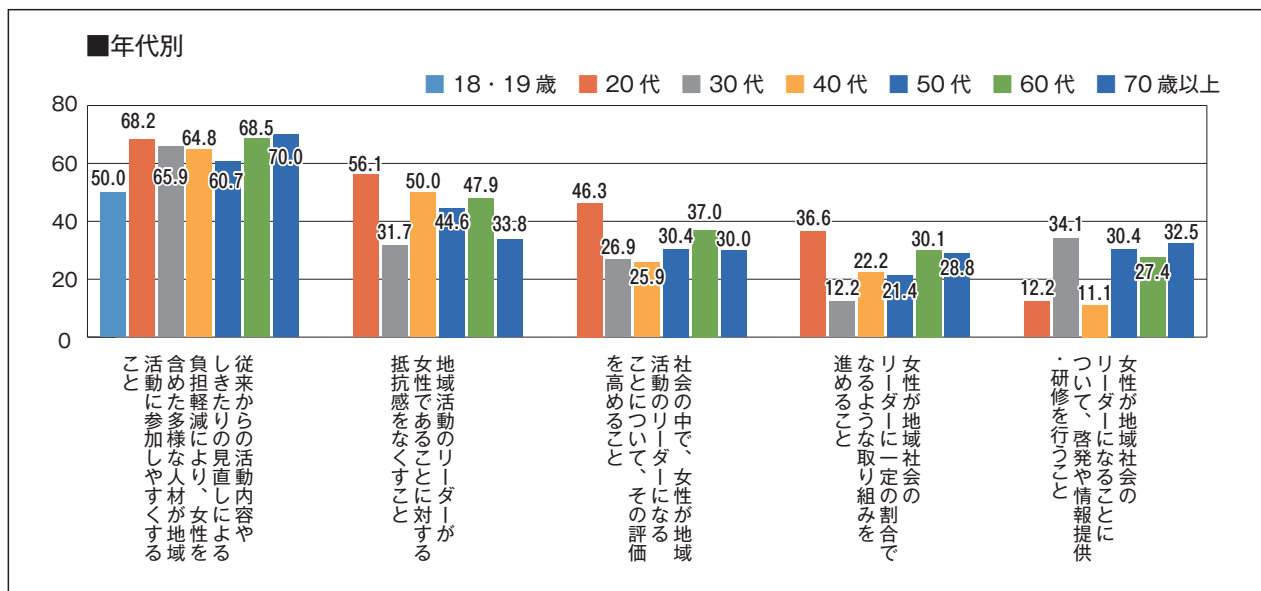
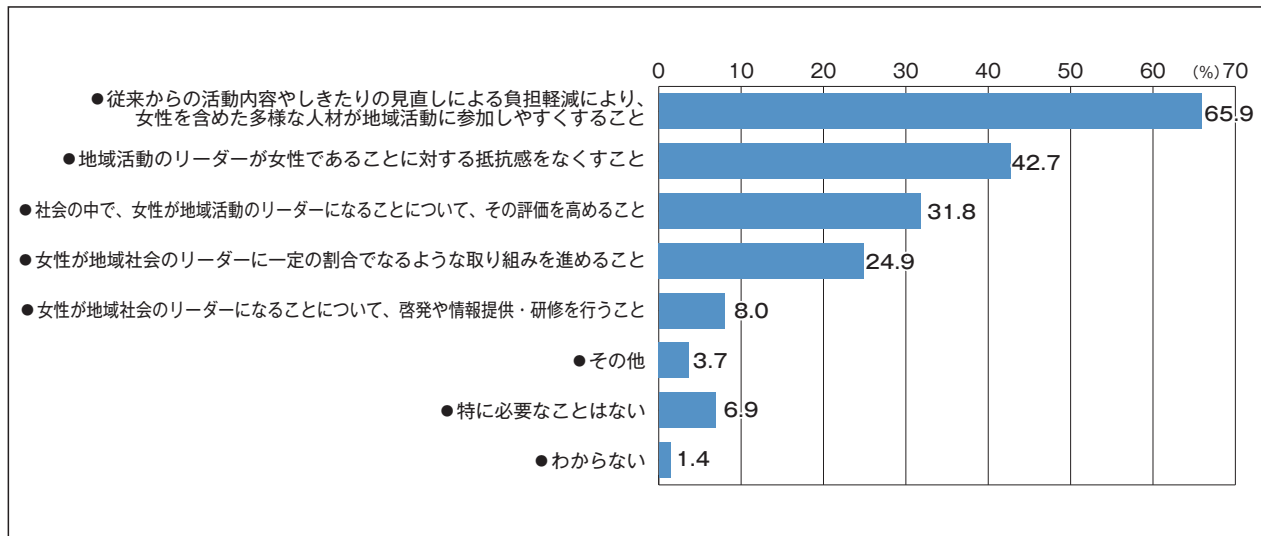
政策・方針決定への参画について

問6 女性の社会参画が進みつつありますが、町内会や自治会の長、PTA会長などには、まだ、女性が少ないのが現実です。このような方針決定の過程に、女性の参画が少ない理由は何だと思いますか。次の中から、あなたの考えに近いものを3つまで選んでください。



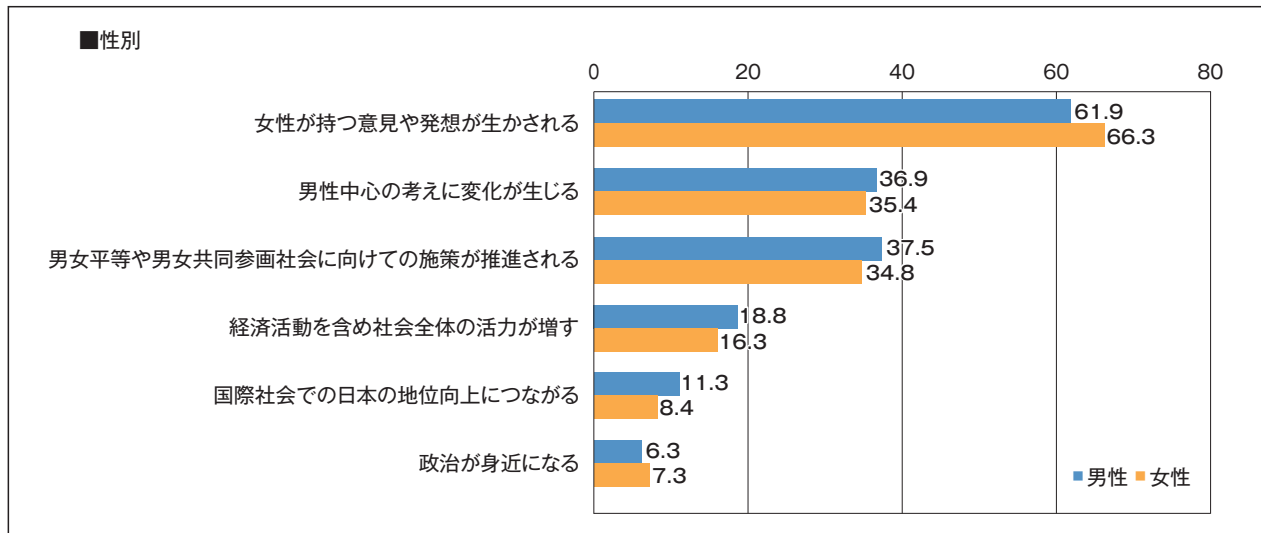
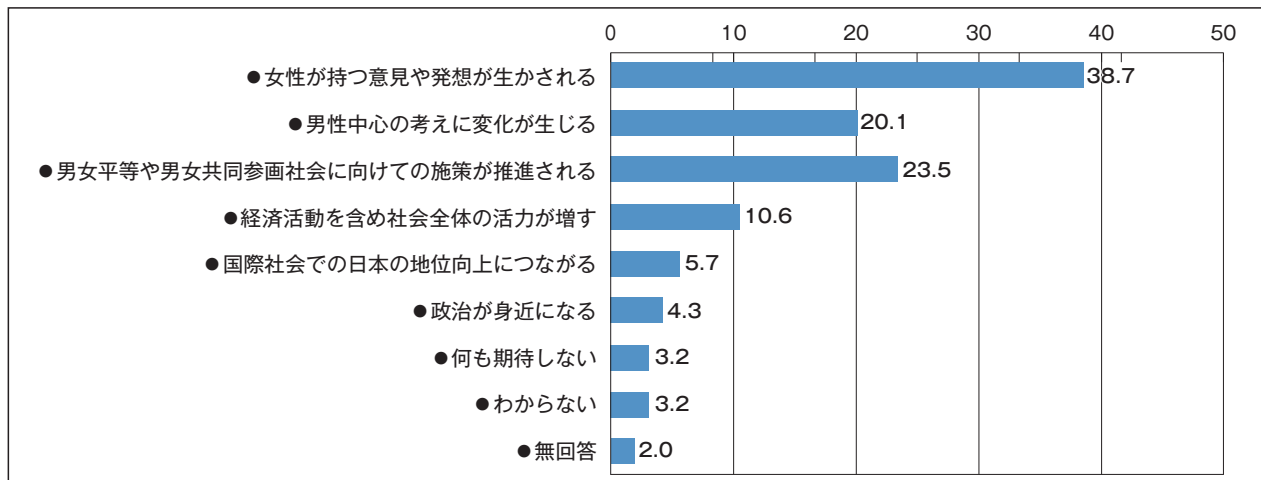
- ・慣習やしきたりが最も大きな障害とされており、次いで女性登用の取り組み不足や男性主体の運営体制が挙げられている。
- ・ロールモデルの不足や性別役割分担意識も重要な課題として認識されている。
- ・家庭内の支援不足も一定の影響を与えている様子がうかがえる。
- ・性別の傾向として、男性と女性の回答傾向はほぼ一致しており、「男性が代表者を担う慣習」については男性55.6%、女性57.9%が回答。
- ・「女性を役員に積極的に登用する取り組みが不足している」については男性53.8%、女性28.1%と男性の方が高い割合を示している。

問7 あなたは、自治会長やPTA会長など、女性が地域のリーダーになるためには、どのようなことが必要だと思いますか。次の中から、あなたのお考えに近いものを3つまで選んでください。



- ・女性が地域のリーダーとして活躍するためには、活動内容の見直しや偏見の解消、社会的評価の向上が特に重要であると考えられている。
- ・年代別では、高齢層（60代・70歳以上）は「しきたりの見直し」や「啓発活動」を支持する傾向が強く、20代は「女性リーダーの評価向上」や「一定割合での登用」を特に支持。

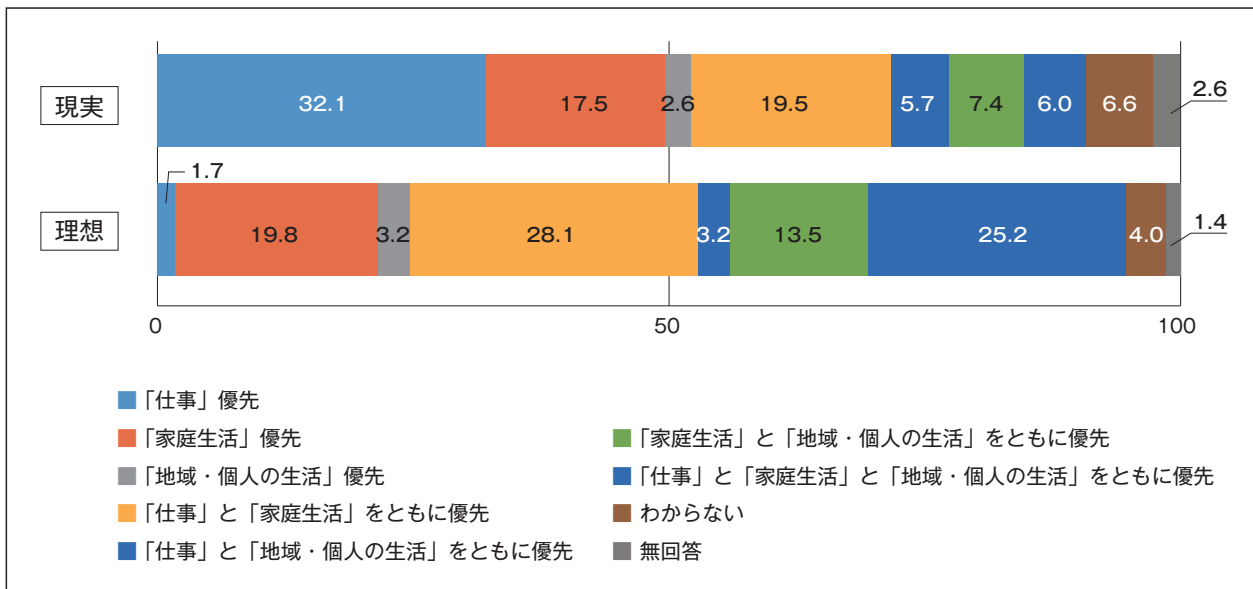
問 8 あなたは、政策決定の場に女性が増えることについて、何を期待しますか。
次の中から、あなたのお考えに近いものを2つまで選んでください。



- ・ 女性が政策決定の場に増えることで、特に「女性の意見や発想が生かされる」ことへの期待が最も高い。
- ・ 男女平等や男性中心の考えの変化も重要視されている。
- ・ 男女間で大きな違いは見られないが、男性の方が「経済活動の活力増加」や「国際社会での地位向上」にやや高い期待を寄せている。
- ・ 一方、女性は「女性の意見や発想が生かされる」ことへの期待が男性よりも高い傾向がある。
- ・ 全体として、男女ともに女性の参画が社会や政策にポジティブな影響を与えていると考えられている。

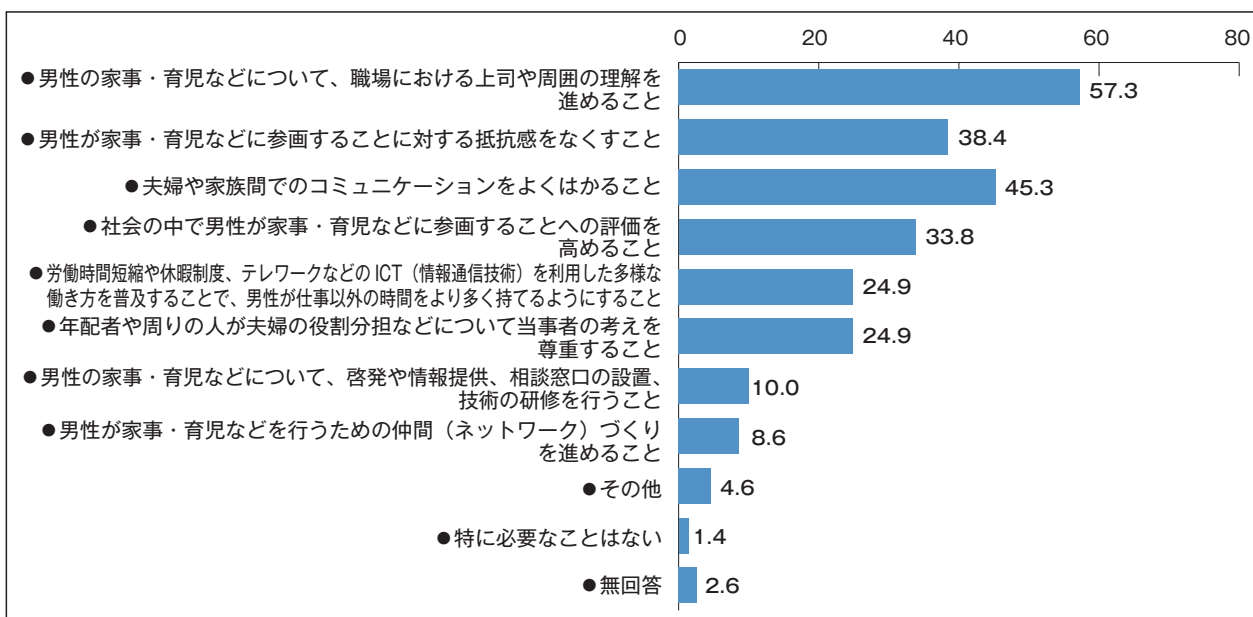
ワーク・ライフ・バランスについて

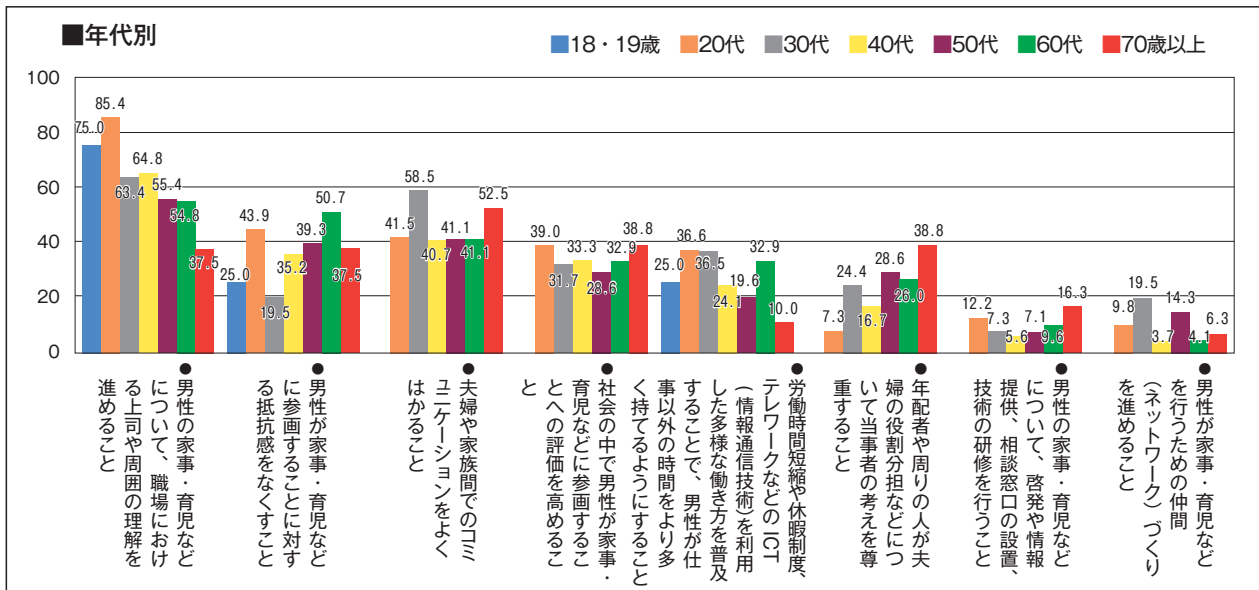
問 9 「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」（地域活動・学習・趣味・付き合いなど）、この3つの優先度について、お尋ねします。現実・理想それぞれにつき、1つずつ選んでください。



- ・理想では「仕事」と「家庭生活」をともに優先する割合が最も高いが、現実では「仕事」優先が最も高い。
- ・「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先する理想は25.2%だが、現実では6.0%に留まる。

問 10 あなたは、現在、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は、どのようなことが重要だと思いますか。次の中からあなたのお考えに近いものを3つまで選んでください

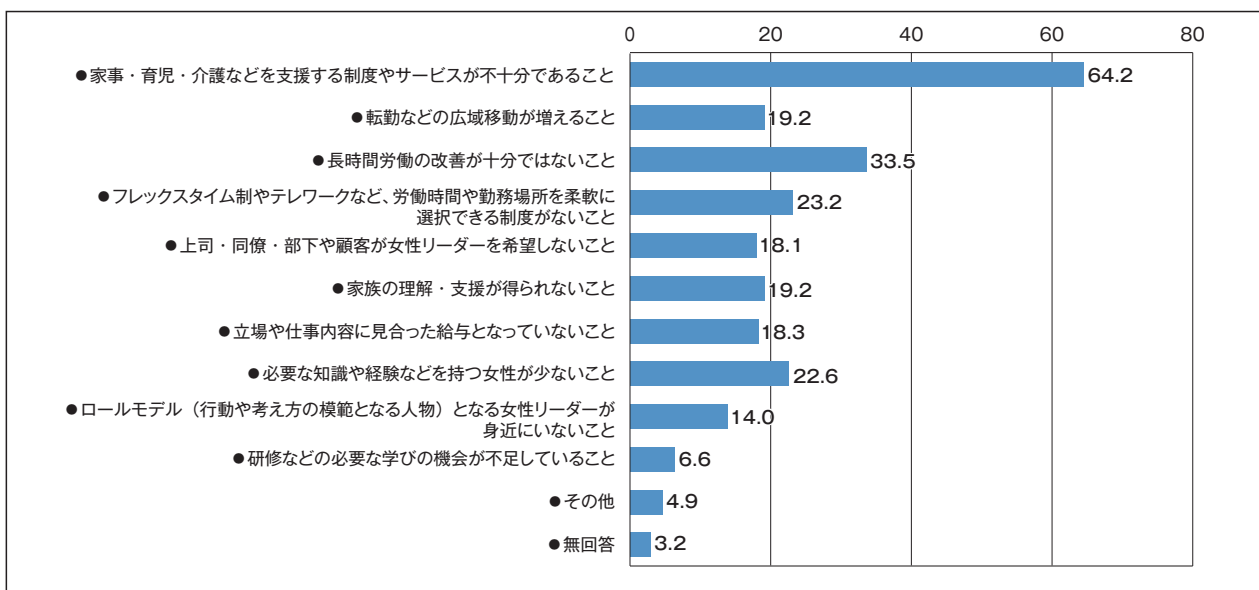




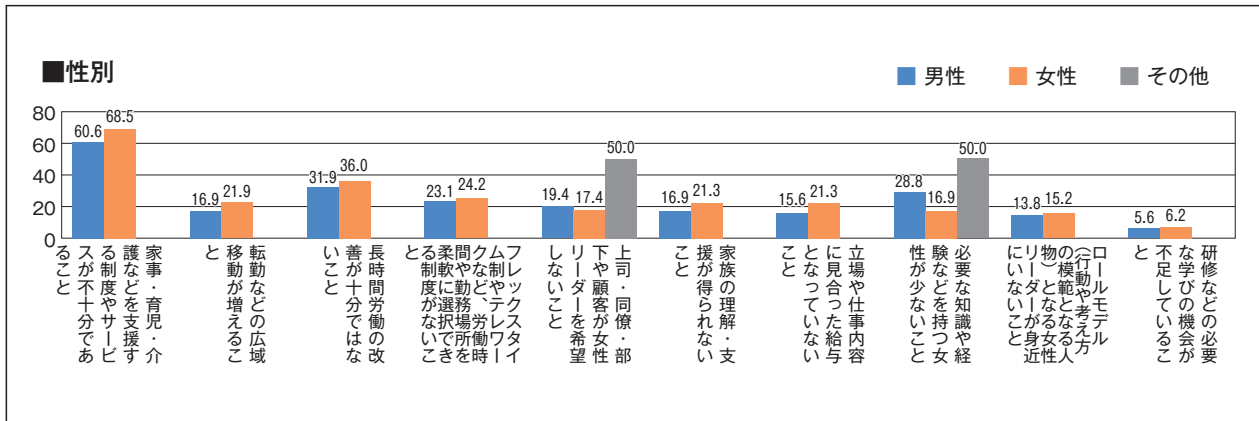
- ・全体として、職場や家庭内での理解促進、社会的な意識改革、そして、働き方の柔軟性が、男性の家事・育児参画を進めるための重要な要素と認識されている。
- ・年代別では、若い世代は職場や社会の理解促進に重点を置き、高齢層は家族や社会全体の役割分担の尊重を重視する傾向が見られる。

女性リーダー（管理職）について

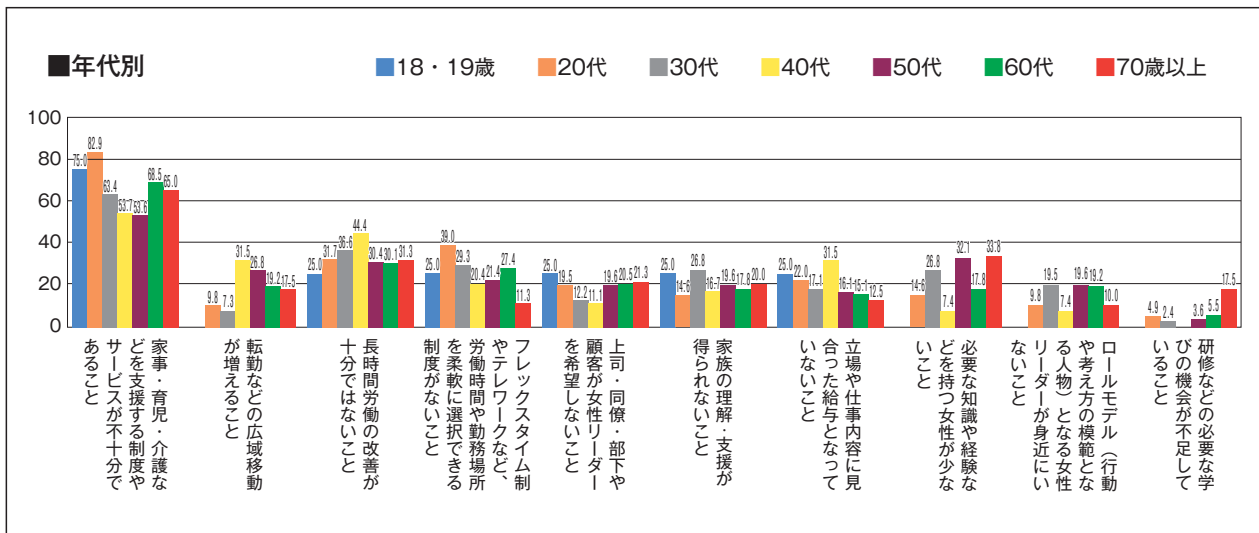
問 11 令和 6（2024）年度の国の調査では、長野県における女性管理職の割合は行政 14.3%（辰野町 27.8%）、企業 10.9% と、まだまだ少ないのが現状です。あなたは、職場で女性リーダー（管理職）を増やすときに障害となるものは何だと思いますか。次の中から 3 つまで選んでください。



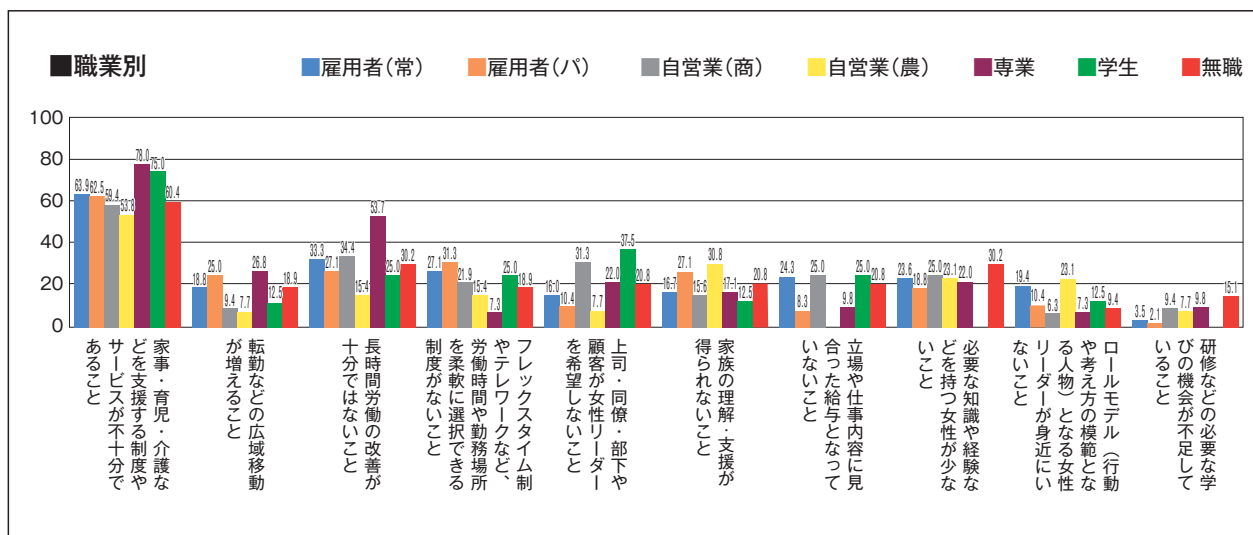
- ・全体として家庭内負担の軽減（家事・育児・介護の支援制度の不足）が最大の障害と認識されている。長時間労働の改善や柔軟な働き方の制度整備も課題として挙げられている。
- ・スキルや経験の不足やロールモデルの不在も女性リーダーの増加を妨げる要因とされている。
- ・職場や顧客の意識改革も必要であることが示唆されている。



- ・男女別では、女性は家庭内の負担軽減や働き方改革をより重要視しており、男性は女性の知識や経験不足を障害要因として認識する割合が高い。
- ・男女間で認識の違いがあるものの、柔軟な働き方の導入やロールモデルの育成は共通の課題として挙げられている。

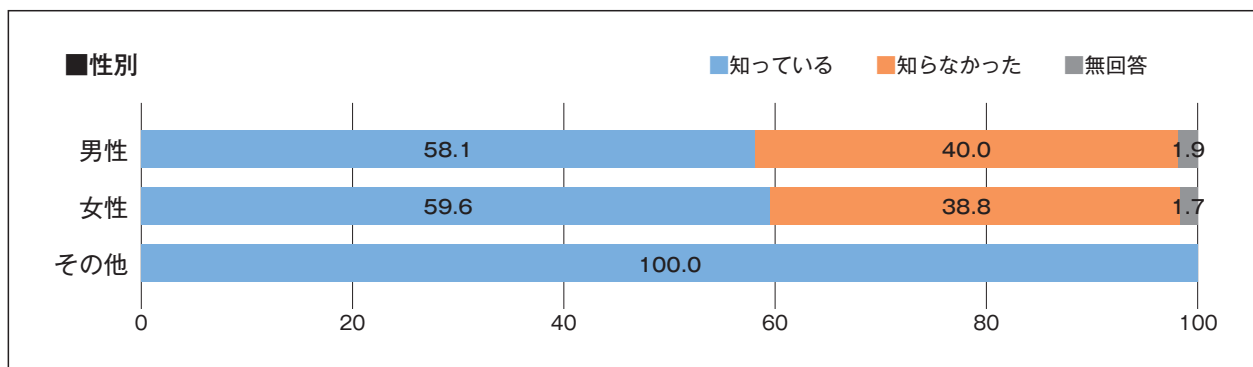
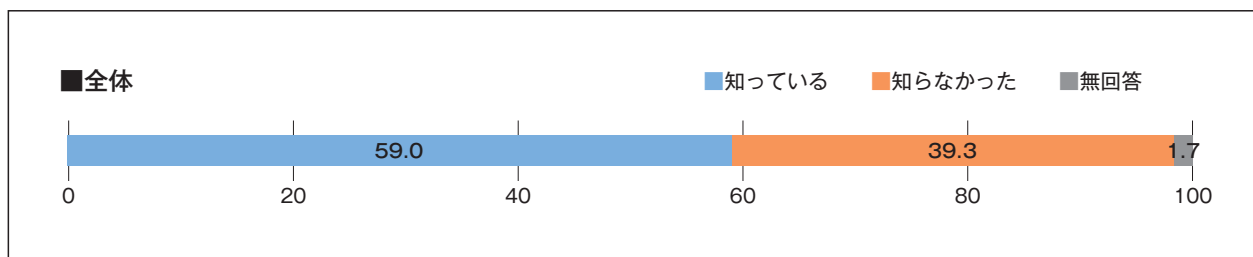


- ・年代別では、若い世代は柔軟な働き方や家庭内支援制度の充実を求める傾向が強い。
- ・働き盛りの世代（40代・50代）は長時間労働や転勤の問題を特に重要視している。
- ・年代によって課題の認識に違いがあるものの、家庭内支援制度の充実は全世代で共通の課題になっている。

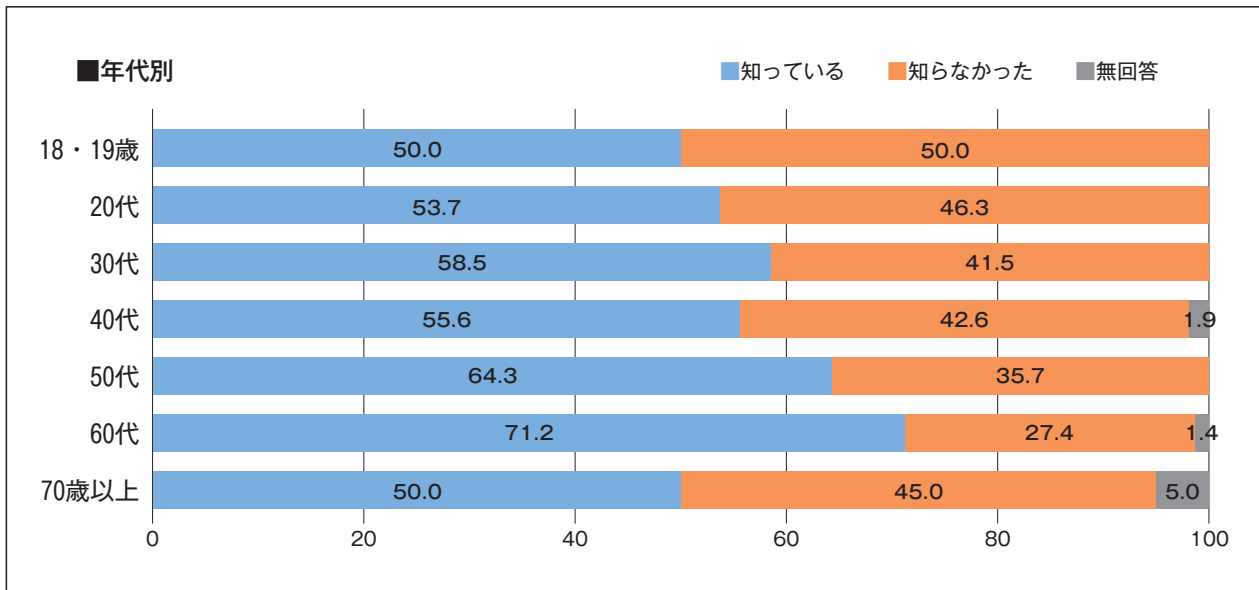


- ・職業別では、専業主婦・専業主夫は家庭内支援制度の充実や長時間労働の改善を特に重要視しており、家庭と仕事の両立が課題であることが示されている。
- ・雇用者（特にパート・アルバイト）は柔軟な働き方の導入を求める傾向が強い。
- ・自営業（農・林・漁業）はロールモデルの不足を課題として認識しており、女性リーダー育成の必要性がうかがえる。

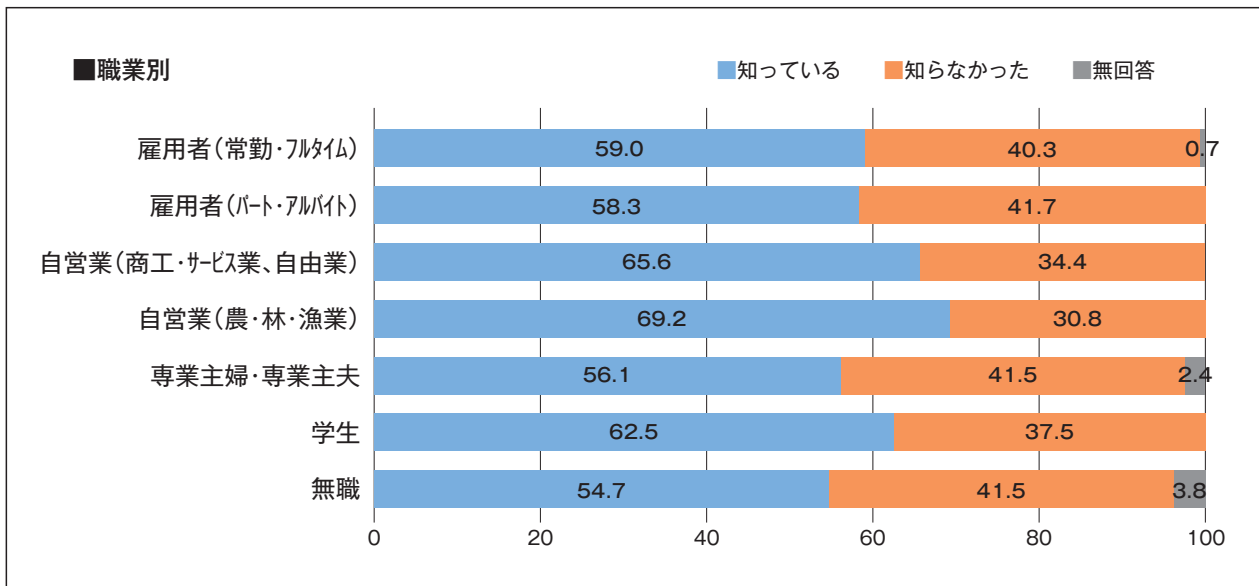
問 12 あなたは、男女間や配偶者・パートナーからの暴力について、相談できる窓口があることをご存知ですか。



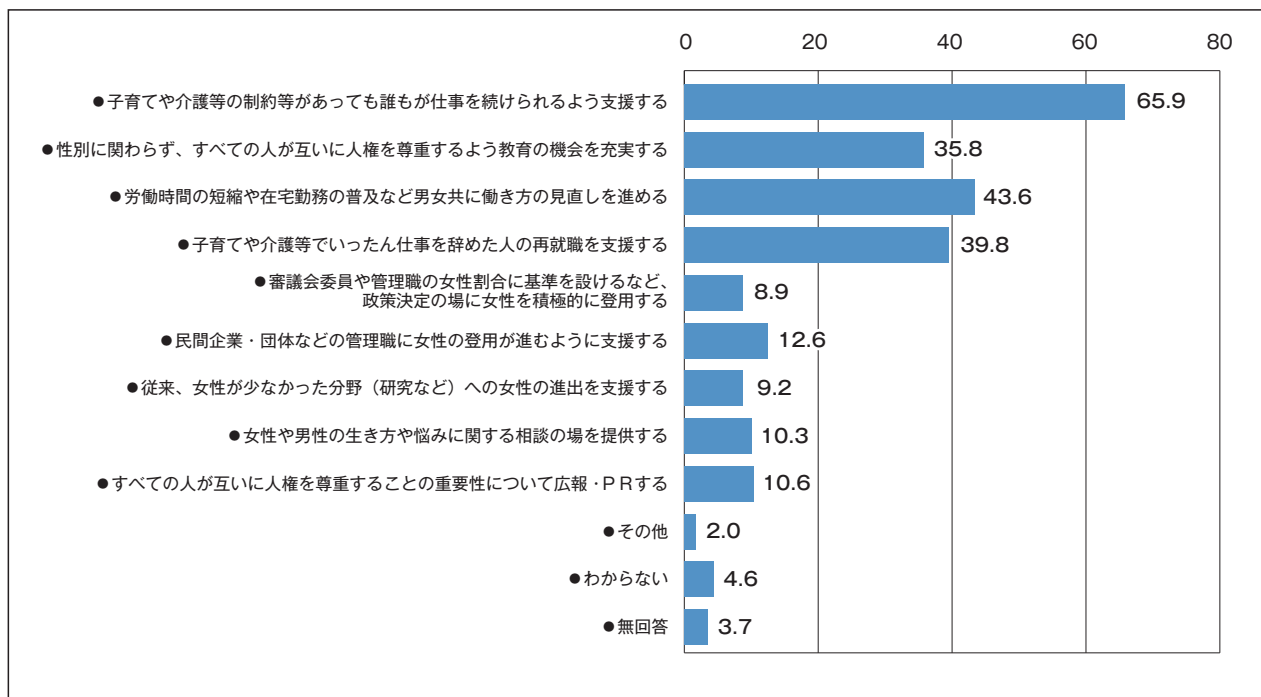
- ・男女別では、男性の認知度は女性よりやや低く、約 4 割が窓口の存在を知らない状況。
- ・女性の認知度は男性よりやや高いが、やはり約 4 割が窓口の存在を知らない。



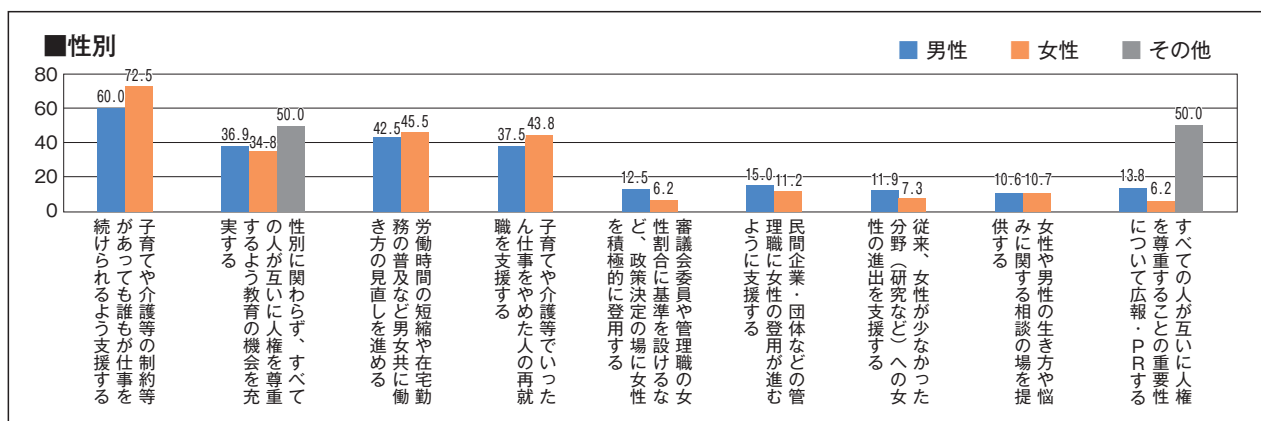
- ・年代別では、60代は71.2%で認知度が最も高く、窓口の存在をよく知っている。50代も認知度が高く、窓口の存在を理解している人が多い。
- ・一方、70歳以上は、窓口の存在を知らない人が多い（45.0%）。18・19歳も認知度が低い。
- ・職業別では、自営業は認知度が高い傾向があり、無職、専業主婦・専業主夫は、認知度が低く、窓口の存在を知らない人が多い。



問 13 「男女共同参画社会」を実現するために、行政はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。次の中から3つまで選んでください。

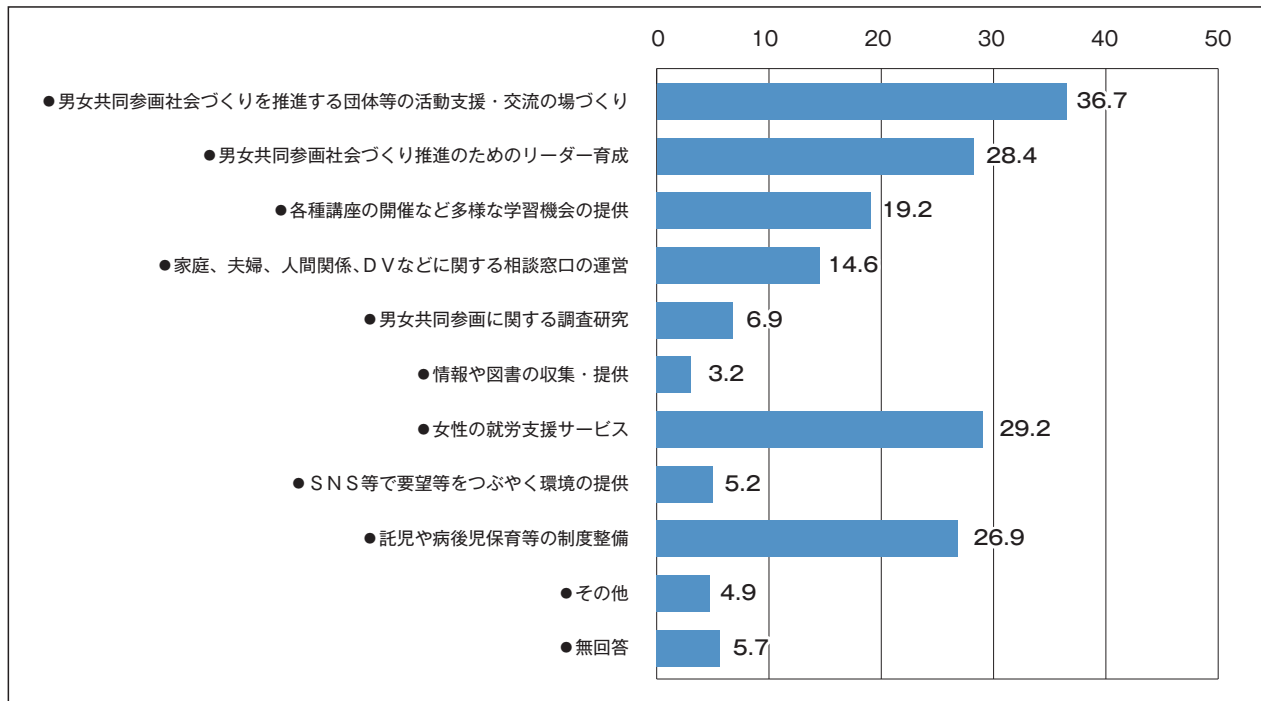


- ・子育てや介護等の制約があっても誰もが仕事を続けられるよう支援する（回答数：230，割合：65.9%）が最多。
- ・2番目に労働時間の短縮や在宅勤務の普及など、男女共に働き方の見直し（回答数：152，割合：43.6%）、3番目に子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する（回答数：139，割合：39.8%）を選択した割合が高く、仕事を続ける環境についての選択が多い。
- ・性別に関わらず、すべての人が互いに人権を尊重するよう教育の機会を充実する（回答数：125，割合：35.8%）を選択した割合も高い。

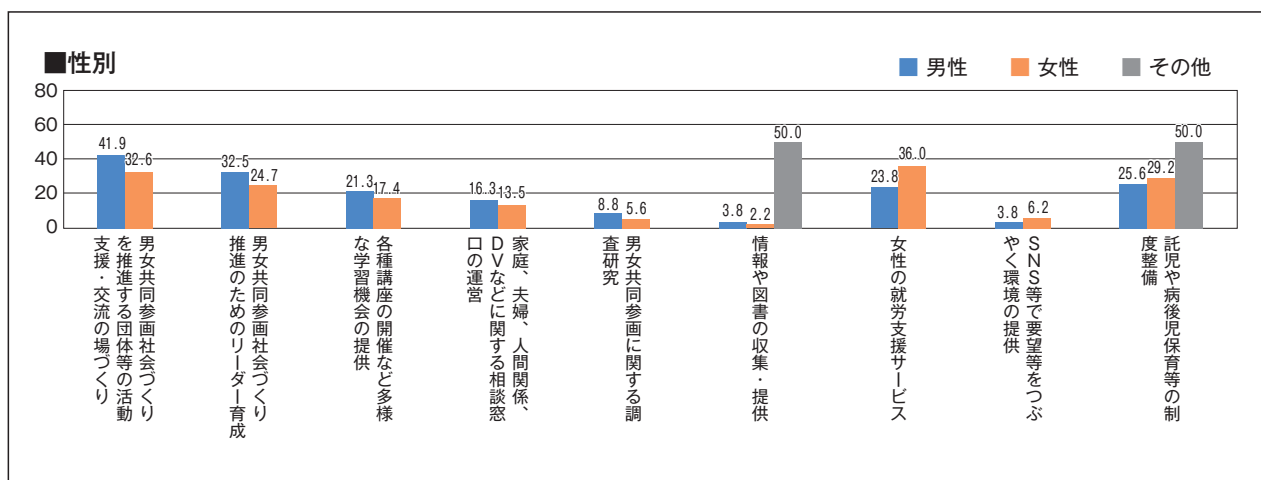


- ・男女別の傾向としては、全体的に、女性の方が「子育てや介護等の支援」や「再就職支援」に対する支持が高い傾向がある。

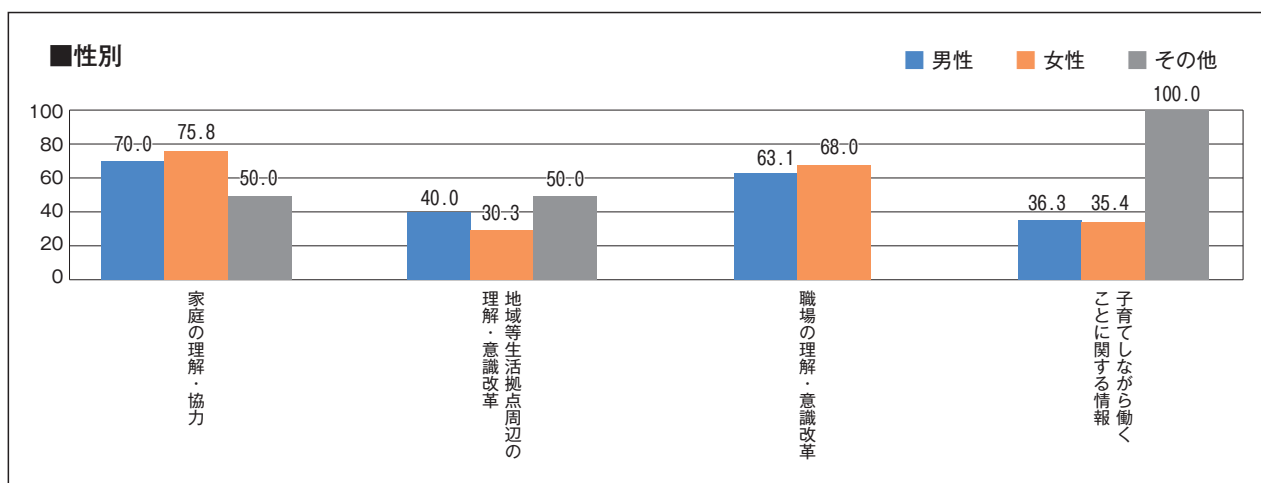
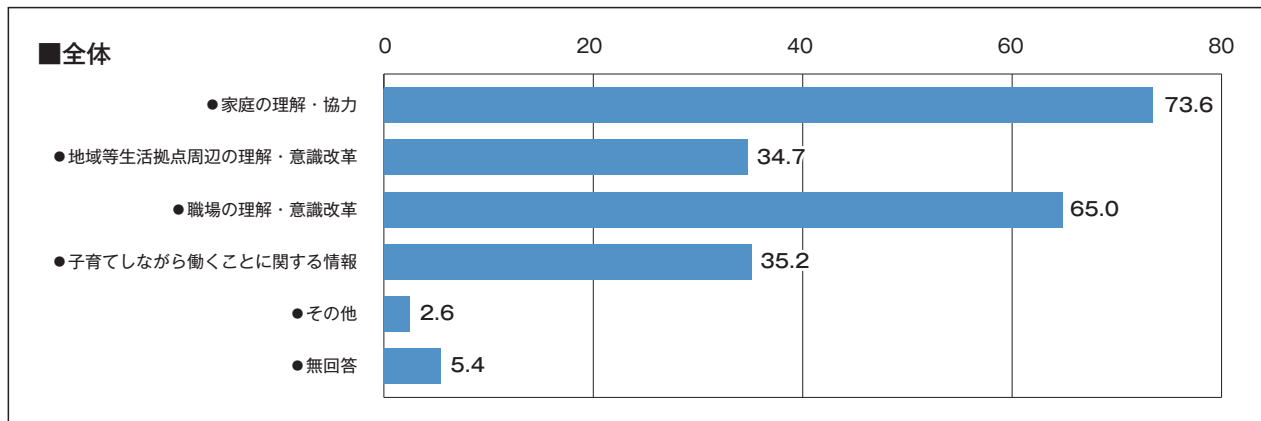
問 14 あなたが、「男女共同参画社会」を実現するための町の事業として、今後、特に拡充すべきだと思うのはどれですか。次の中から2つまで選んでください。



- ・男女共同参画社会づくりを推進する団体等の活動支援・交流の場づくり (36.7%) が最も支持された。
- ・女性の就労支援サービス (29.2%)、男女共同参画社会づくり推進のためのリーダー育成 (28.4%)、託児や病後児保育等の制度整備 (26.9%) も支持されている。
- ・男女別傾向としては、女性は「女性の就労支援サービス」や「託児や病後児保育等の制度整備」に関心が高く、男性は「男女共同参画社会づくりを推進する団体等の活動支援・交流の場づくり」に関心が高い傾向がある。

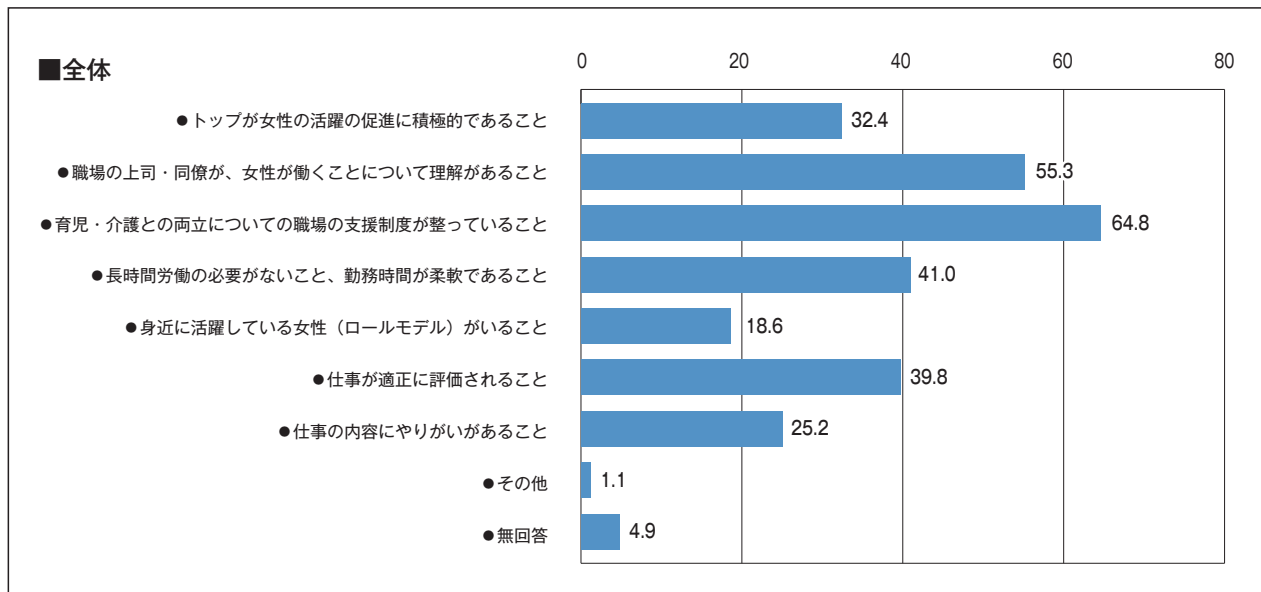


問 15 女性が家庭・社会・職場でいきいきとした自分であるために何が必要だと思いますか。該当するものを選んでください。(複数回答可)

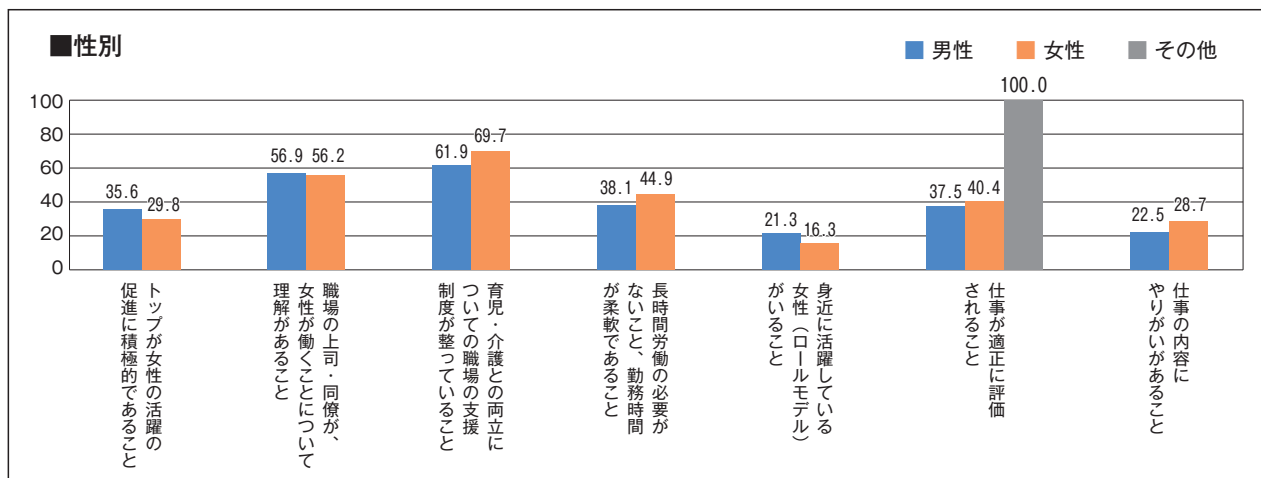


- ・ 全体として、「家族の理解・協力」と「職場の理解・意識改革」が特に重要視されている。
- ・ 男女別では、女性は「家族の理解・協力」や「職場の理解・意識改革」を重視する傾向が強く、男性は「地域等生活拠点周辺の理解・意識改革」にやや高い関心を示している。

問 16 女性が活躍できる仕事・職場環境にするためには何が必要ですか。該当するものを選んでください。(複数回答可)



- ・全体の傾向として、「職場の上司・同僚が、女性が働くことについて理解があること」は男女ともにほぼ同じ割合で重要視されている（男性 56.9%、女性 56.2%）。



- ・男女別傾向として、男性は「トップが女性の活躍の促進に積極的であること」（35.6%）を女性よりも重視する傾向がある。
- ・一方、女性には「育児・介護との両立についての職場の支援制度が整っていること」（69.7%）や「長時間労働の必要がないこと、勤務時間が柔軟であること」（44.9%）を男性よりも重視している。

男女共同参画に関する意識調査に寄せられた意見

たくさんのご意見をいただきましたが、男女共同参画社会の実現に向けた具体的な課題と提案をいただいていると考えられるご意見を中心に、一部のみ掲載させていただきます。

◇＝要約

問6 女性の社会参加が進みつつありますが、町内会や自治会の長、PTA会長などには、まだ、女性が少ないのが現実です。このような方針決定の過程に女性の参画が少ない理由は何だと思いませんか。

1. 個人の日々生活優先であり、社会のための活動まで活力が向かない。
2. 女性には負担の大きい部分もあるように思う。
3. 女性は控えめ、男性は役職をやりたがる。長年の生活習慣が反映されている。
4. 子育て、介護の年代は生活の中に大きな役をすることは難しい為、仕事の内容の軽減をする方が先なのでは？
5. 現状の中では、女性自身にも積極的に参画して動かそうとする意識が足りないかも。役職につくかどうかよりも女性からの意見・指摘をしっかりと汲み取って反映させることができる環境が重要だと考える。

◇町内会で女性の出席が少ない理由は、家庭や子育ての負担、生活優先の意識、役職への消極性、長年の生活習慣などが影響している。女性側の理由が多い。

問7 あなたは、自治会長やPTA会長など、女性が地域のリーダーになるためには、どのようなことが必要だと思いますか。

1. 女性自身の意識改革が必要だと思う。男性が促してもダメではないか？
2. 女性リーダーが活躍する環境、空気感、支える人材をそろえる。
3. 家庭の協力、本人の自発的意欲。
4. 女性の子育て支援等。
5. 誰がリーダーでも構わない。色々な人が色々なことを考えて話し合い、最良の答えを出すことが重要。
6. 女性のリーダーを無理につくる必要はない。やりたい人がやればよい。
無理に女性のリーダーを作る必要はない。リーダーとしての能力や素質を持った方が現れれば、それを全力でサポートする。

◇全体として、女性がリーダーになるための環境整備や意識改革が必要である一方、無理強いせず、個人の意欲や能力を尊重するべきとの意見が多い。

問 10 あなたは、現在、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は、どのようなことが重要だと思いますか。

1. 家事・育児・介護は個々の責任感によるものだと思う。制度云々より言われて行動するようでは何も解決しない。自分たちがどうしたいかを家庭で話し合いをすることが大事。
2. 総労働時間の減少、自由に使える時間の拡大。
3. 分担を決める、又は分担を決めなくてやれる人がやるという考え方になる事。
4. 女性も男性と同じくらいの収入を得られること。
5. 男女や家庭ではなく、全体的なコミュニティを用いて相互関係による取り組みが必要。

◇男性の家事・育児・介護への参画を促進するには、家庭内での話し合いや役割分担、労働時間の短縮、収入格差の是正、コミュニティ全体での協力が重要とされている。

問 11 令和 6 年度の国の調査では、長野県における女性管理職の割合は行政 14.3%（辰野町 27.8%）企業 10.9%と、まだまだ少ないのが現状です。あなたは、職場で女性リーダー（管理職）を増やすときに障害となるものは何だと思いますか。

1. 意欲、経験、知識、能力を平等に評価し登用すること。
子どもを持つ女性が管理職になることに対して家庭への負担やリスクが高い。
2. 女性リーダーへの男性からの威圧があること。
3. 全ての環境が整っていない。
4. 根本的な考え方を見直す必要がある。『女性が？』や『男性が？』という固定概念的を切り替えないと無意味。

◇女性管理職を増やす障害は、職場文化、制度・政策、個人の意欲・能力、家庭・育児の負担など多岐にわたる。これらの課題を解決するには、環境整備や意識改革が必要。無理に増やす必要はないという意見もある。

問 13 男女共同参画社会（誰もが意欲に応じてあらゆる分野で活躍できる社会）を実現するために、行政はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。

1. 自治・PTAのところでも書いたが女性の意識改革が必要。
2. 給料の差をなくすこと。
3. パートでも育児・介護休暇が当然とれるような環境。
4. 社会全体のルールから変えていくことが一番の近道。
5. 男女差をなくすために労働時間も賃上げも資本がないとできない。
6. 受け身にならない考え方。

◇男女共同参画社会の実現には、意識改革、賃金格差の是正、育児・介護休暇の整備、社会ルールの変更、自発的な姿勢の促進が重要。

問 14 あなたが、男女共同参画社会（誰もが意欲に応じてあらゆる分野で活躍できる社会）を実現するための町の事業として、今後、特に拡充すべきだと思うのはどれですか。

1. 女性に対する策より相手側の男性に対する教育が必要。
2. 女性の就労支援サービスについては、能力・資格等を生かしたサービスがあれば良い。
3. 賃金が平等になるように女性への支援金を増やす。
4. 長時間労働の見直しなどの積極的な具体的な支援。
5. ちょっとしたアイデア、改善策を気軽に提案する場を設ける。
6. 全体的なコミュニティの創造。

◇男性への教育や町民の主体的な意識づくり、女性の就労支援、労働環境の改善、介護支援が必要。町民主体のコミュニティの創造、日本独自の社会構築という提案。町の迅速な行動も求めている。

問 15 女性が家庭・社会・職場などでいきいきとした自分であるために何が必要だと思いますか。

1. 女性自身の意識の向上。
2. 男女のそもそもの偏見を無くすために企業や社会全体が努力するべき。
3. 高い賃金。
4. 働かなくても子育てに集中できる環境と月々の支援金。
5. 安定した資金。
6. 子育て支援。

◇要約なし

問 16 女性が活躍できる仕事・職場環境にするためには何が必要ですか。

1. 家族の応援、職場の人間関係。
2. 保育・介護と書いてあることで、それが女性の仕事であるかのように見られるので適切でないと考える。

◇要約なし

問 17 その他 男女共同参画社会（誰もが意欲に応じてあらゆる分野で活躍できる社会）づくりについて自由記述

1. 中高年男性を中心とした意識改革の必要性。
- ・意識改革が必要な層は中高年の男性属！ここに集中した意識改革をさせる事が

重要。この意識調査の設問自体がすでに偏っている（差があること前提）。

2. 男女が互いに理解し、家庭や社会での役割を共有することの重要性

- ・男女共にパートナーの理解があれば参画社会は実現すると思う。価値観を共有できるパートナーを持つことが大事ではないでしょうか？一人者なら自由に参加できるので本人の意志だけで本人の意志があり、次に環境だと思います。自分に歩く意志がなければ他人は足を一步前に出させる事も出来ない。本人の強い意志です。

3. 子育てや家庭を支援する環境整備の必要性

- ・男女共同参画社会をこれから進めていくことが大事であるが、今の時代は若者層を中心に「生きづらい」「子育てしづらい」「家庭がもちづらい」という社会が続いていると感じています。そうしたところへ男女関係なしに支援する体制が必要ではないでしょうか。
- ・子育て世代の女性の負担がまだまだ多いと感じます。女性が社会に進出できるよう、子どもを安心して預けられる場所、時間、家事代行サービス等が子育て支援にもっと含まれればと思います。

4. 女性が自信を持ち、積極的に社会参加できるような意識改革や教育の重要性

- ・女性自身が自信を持って積極的に参加していけるようになって欲しいと思います。「やればできるんだ」という思いを持って。
- ・女性の活躍意欲を広く高めることが重要だと思っています。意欲に応じて・・・という定義は、多様な考えを認めるという感じもありますが、この問題を考える際には疑問にも思います。
- ・そもそも女性側が「活躍したい」「リーダーになりたい」と意識している人がいないと思います。うちの会社もですが、行政も女性の活躍の場はある程度できています。会社の研修でもこの手の議題はよく出ますが、アンコンシャス・バイアスは女性側にも発生していると思います。例えば日本のドラマではカッコいい母親とかは当たり前のように出ていますが、男性が育児をやるドラマは「男性が育児をするのが今後の当たり前ですよ」とか、「男性が育児をするのは(珍しくて)カッコいい」をアピールするドラマが少数しかなく、「当たり前」ではありません。対して海外ドラマを見ると、女性がリーダーを務めて旦那が子育てしているシーンは多々見られ、「当たり前」になっていることがわかります。確かに多様性を考えると、女性のリーダーは必要性高いですが、そのような無意識下では「私が活躍しなければならない」という女性が少ないと思います。そのため、次のステップに早々に着手するために教育にて「女性がリーダーになるのが当たり前」の意識を根ざすべきだと考えます。

5. 労働時間の見直しや柔軟な働き方の導入

- ・老若男女問わず社会意識が変わることが必要と多くの人が思っていると思う。上記質問にあるような直接的な投げかけだけでなく、遠回りに思えても子育て

がしやすいとか、この町に暮らしたいとか、保育園や学校が出来るだけ地区にあるとか、暮らしやすさから各人に余裕が生まれて、負担を自然に分散しあうような環境が出来ればいいなと思っています。(学校統合に抗して地域の文化を未来につなげていく、みたいな)これは日本社会構造全体がそうになっていないことが余裕を失い、状況を悪くさせるサイクルに陥っているように見えます。(今、特に男性の労働時間の長さが一番の問題でしょう)一自治体で出来ることではありませんが、ニュースで報じられる選択的夫婦別姓や、同性婚が認められるだけでも、少数(意外に多数かもしれない)の人が希望を見出し、それが周りの人の意識変化のきっかけとなり、社会全体の活力につながっていくのではと考えます。

- ・正社員は土日の勤務が絶対必要となる！など、時代にともなっていないルールによって雇用形態を制限している現状です。辰野町町内にある企業、施設等をしっかり調査して、誰もが柔軟で働きやすい社会になったら良いなと感じています。

6. 性別ではなく能力で評価する仕組みの導入

- ・性別ではなく人間性と個々の能力で評価すること。女性が活躍するにはすごく賛成だが、女性ばかりが優遇されては意味がない。本当の意味で男女が平等になる社会を作る事。女性が活躍・出世できないのが、全て社会や男性が原因とは思わない。女性をバカにしている男性がいることは事実だとは思いますが、男性全員がそうではない。

7. 地域活動における女性の役割拡大と無理のない参加の促進

- ・女性を役員に！やりたくない女性もいることを理解してほしい。自治会長など周り番で来て、夫が居ないので女性役員だと困る女性もいると思う(やりたい女性は積極的に手を挙げてやってほしい)。
- ・男女共同参画社会は地域でもずいぶん異なるのではないのでしょうか。辰野町は官庁関係、地域組織など見ても女性登用の割合は多い方ではないかと思います。そうはいても、町内の中での地域柄、仕事の職種や家庭の事情では、女性リーダーを勤めるのが難しい環境下にいる人もいるので無理に求めるのは好ましくないとします。大人の意思が一番不可欠だと考えます。
- ・特に地域活動などは、女性自身も固定的な役割に対して肯定的に受け止めている部分もあるように思います。本当に必要なものを精選して、誰もが担えるようにしていかないと、地域活動は立ち行かなくなるのではないかと危惧しています。完全な男女平等というのは実現困難だと思いますが、男女関係なくやりたいことをやれる社会(それを受け止められる社会)に近づいていけるといいなと思います。

8. 社会全体の構造や政策の改善

- ・男女平等について、社会が積極的に取り組みを進めて欲しいと思います。

- ・ 根本的な考え方を更新する時期であると考え。そもそも、性別のような二者択一では同じことの繰り返しをしているだけである。『なぜ、その人でなければならないか？』を明確にして個人と向き合うこと、生物学的・身体的なものを超えて地域コミュニティとして『どのような人でも誰かを助けている状況』を創造しなければ、本議題は延々と繰り返すこととなる。各個人が、性別や障害、年齢や家庭にとらわれず、『自分自身が何者か？今、誰を救えるか？』という哲学的思考が必要である。そのような思想を地域全体として見た時に、本議題が解消されたコミュニティが創生されていると考える。

◇自由記述に関する要約

1. 意識改革の必要性

- ・ 中高年男性を中心に意識改革を進めるべきとの意見が多く、固定観念の解消が重要とされています。

2. 男女共同参画の実現

- ・ 男女が互いに理解し、家庭や社会での役割を共有することが参画社会の実現に繋がると考えられています。

3. 子育て・家庭支援

- ・ 子育てや家庭を支援する環境整備が必要であり、特に若い世代や子育て世代への支援が求められています。

4. 女性の意欲向上

- ・ 女性が自信を持ち、積極的に社会参加できるような意識改革や教育が必要です。

5. 働きやすい環境の整備

- ・ 労働時間の見直しや柔軟な働き方の導入、保育施設の充実などが提案されています。

6. 男女平等の評価基準

- ・ 性別ではなく能力で評価する仕組みを導入し、女性のリーダー職への登用を進めるべきとの意見があります。

7. 地域活動の改善

- ・ 地域活動における女性の役割拡大を進める一方で、無理のない参加を促す柔軟な対応が求められています。

8. 社会構造の見直し

- ・ 男女平等を実現するため、社会全体の構造や政策の改善が必要です。

付 属 資 料

辰野町男女共同参画社会づくり条例

辰野町男女共同参画社会づくり推進委員会規則

辰野町の取り組み年表

辰野町男女共同参画社会づくり推進委員名簿

辰野町男女共同参画社会づくり条例

目次

前文

第1章 総則（第1条—第9条）

第2章 辰野町男女共同参画社会づくり推進委員会（第10条）

第3章 男女共同参画社会づくりの促進に関する施策等（第11条—第15条）

第4章 補則（第16条）

辰野町は、平成11年度に「ほたるの里男女共同参画プラン」を策定し、男女が対等なパートナーとして人権を尊重し責任を担い合い、個性や能力が十分発揮され、調和のとれた社会の実現に向け施策を推進してきた。

しかし、依然として性別による固定的な役割分担意識は払拭し難く、ことに地域自治会や行政機関・企業など、意思や方針決定をする場では、女性参画は未だ少ない状況にある。

こうした中であって、男女共同参画社会の実現は、少子高齢化の進展や労働環境による経済的变化に対応していくためにも、また、「協働のまちづくり」を推進していくためにも、ますます重要な課題となっている。

町民一人ひとりが、性別によって制約されることなく各々の能力が発揮され、活力ある住みよい辰野町を築くためには、町・町民・事業者が共通認識の上に立ち、連携して取り組んでいく必要があることから、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、基本理念及びその目指すべき姿を定め、町、町民、事業者及び教育関係者の責務を明らかにするとともに、施策の基本的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、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。

- （1）男女共同参画社会づくり 男女が平等であり、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）町民 町内に住所を有し、又は滞在する者、町内の事業所に勤務する者及び町内の学校に通学する者をいう。

- (3) 職域 職業及び職務の範囲並びに職場をいう。
- (4) 事業者 町内において公的機関、民間又は営利、非営利を問わず事業を行う個人、法人及びその他の団体をいう。
- (5) 教育関係者 町内において家庭教育、幼児教育（保育を含む。）、学校教育、職場教育、社会教育その他のあらゆる教育に携わる者をいう。
- (6) 積極的改善措置 第1号に規定する機会に係る男女の格差を改善するため、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をいう。

(基本理念)

第3条 男女共同参画社会づくりは、次の各号に掲げる基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり行わなければならない。

- (1) 男女の人権の尊重 男女の個人としての尊厳が重んぜられること、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。
- (2) 妊娠、出産等を含む性の特性の尊重 男女が人格を尊重し合い、互いの性への理解を深めることにより、妊娠、出産等について、自らの意思が尊重され、生涯にわたる心身の健康が維持されること。
- (3) 活動の自由の尊重 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の自由を妨げることをないように留意されること。
- (4) 政策等の立案及び決定の場への共同参画 男女が社会の対等な構成員として、町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。
- (5) 国際社会への配慮 男女共同参画社会づくりは、国際社会における取組みと密接な関係を有していることから、国際社会の動向にも配慮すること。
- (6) 主体的な取組み 町、町民、事業者及び教育関係者が、相互に連携しながら、それぞれ主体的に取り組むこと。

(町の責務)

第4条 町は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会づくりに関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、実施するものとする。また、男女共同参画社会づくりに関する施策の実施に当たっては、国、県その他の地方公共団体、町民、事業者及び教育関係者と連携して取り組むよう努めるものとする。

(町民の責務)

第5条 町民は、基本理念にのっとり、家庭、学校、職域、地域等社会のあらゆる分野において、自ら積極的に参画するとともに、町が実施する男女共同参画社会づくりに関する施策を理解し、その促進に協力するよう努めなければならない。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、それぞれの事業活動を実施するに当たっては、基本理念にのっとり、男女が共同して事業活動に参画できる体制及び家庭生活と職業生活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、男女共同参画社会づくりに関する施策に協力するよう努めなければならない。

(教育関係者の責務)

第7条 教育関係者は、教育が男女共同参画社会づくりに果たす役割の重要性を認識し、基本理念に配慮した教育を行うよう努めなければならない。

(性別による権利侵害の禁止)

第8条 何人も、家庭、学校、職域、地域等社会のあらゆる分野において、性別による差別的取扱いを行ってはならない。

2 何人も、家庭、学校、職域、地域等社会のあらゆる分野において、人権を侵害する性的な言動や行為（セクシュアル・ハラスメント）を行ってはならない。

3 何人も、配偶者等に身体的又は精神的な苦痛を与える暴力的行為（ドメスティック・バイオレンス）を行ってはならない。

(情報の発信に関する留意)

第9条 何人も、男女共同参画社会づくりを阻害する情報を発信しないよう留意するものとする。

第2章 辰野町男女共同参画社会づくり推進委員会

(設置)

第10条 男女共同参画社会づくりに関する施策等町長が必要と認められる事項について審議し、建議するため、辰野町男女共同参画社会づくり推進委員会（以下「委員会」という。）を置く。

2 委員は町長が任命し、委員会の任務並びに組織及びその運営に関し必要な事項は、別に定める。

第3章 男女共同参画社会づくりの促進に関する施策等

(ほたるの里男女共同参画プラン)

第11条 町は、男女共同参画社会づくりに関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、男女共同参画社会づくりに関する施策についての基本的な計画（以下「ほたるの里男女共同参画プラン」という。）を策定するものとする。

2 施策の策定及び実施に当たっては、基本理念にのっとり取り組むよう配慮するものとし、町民、事業者及び教育関係者の意見が反映されるよう努めるとともに、委員会の意見を聴くものとする。

(町民等の理解を深めるための啓発と支援)

第 12 条 町は、男女共同参画社会づくりについて、町民、事業者及び教育関係者の理解を深めるため、必要な手段を講ずるものとする。

2 男女共同参画社会づくりに対する関心と理解を深めるため、学校教育、社会教育その他あらゆる教育の場において、学習の機会の充実を図るものとする。

3 町民や事業者が行う活動に対し、情報の提供その他必要な支援を行うものとする。

(家庭生活と社会活動との両立支援)

第 13 条 町は、男女が共に家庭生活と社会生活における活動が両立できるよう必要な支援を行うものとする。

(相談等への対応)

第 14 条 町は、町民から男女共同参画社会づくりに関する相談・提案の申出があったときは、関係機関と協力し、必要な支援を行うものとする。

(推進体制の整備)

第 15 条 町は、ほたるの里男女共同参画プランを実行するための必要な体制の整備と財政上の措置に努めるものとする。

第 4 章 補則

(委任)

第 16 条 この条例の施行に関し必要な事項は、町長が別に定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、公布の日から施行する。(平成 18 年 9 月 15 日) 公布

(経過措置)

2 この条例の施行の際に現に定められている「ほたるの里男女共同参画プラン」は、この条例の規定により定められた計画とみなす。

辰野町男女共同参画社会づくり推進委員会規則

(趣旨)

第1条 この規則は、「ほたるの里」辰野町男女共同参画社会づくり条例（平成18年辰野町条例第53号）第10条第2項の規定に基づき、辰野町男女共同参画社会づくり推進委員会（以下「委員会」という。）の任務並びに組織及びその運営に関し必要な事項を定めるものとする。

(任務)

第2条 委員会は、ほたるの里男女共同参画プランの目標を達成するため、調査研究し、町民の意見を反映した施策となるよう審議する。

(組織及び任期)

第3条 委員会は、委員10人以内で組織し、その任期は2年とする。ただし、再委嘱は妨げない。

2 補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

3 委員は、次に掲げる者のうちから町長が委嘱する。

(1) 識見を有する者

(2) 企業及び団体関係者

(3) 関係行政機関の職員

(4) その他町長が認める者

(委員長及び副委員長)

第4条 委員会に委員長及び副委員長1人を置き、委員の互選により選任する。

2 委員長は、会務を総括する。

3 副委員長は委員長を補佐し、委員長事故あるときは、その職務を代理する。

(会議)

第5条 委員会は、委員長が招集し、委員会の議長となる。

2 委員会は、必要に応じ関係者の出席を求め、意見または説明を聞くことができる。

(事務局)

第6条 委員会の事務局は、教育委員会に置く。

(補則)

第7条 この規則に定めるもののほか、必要な事項は、別に町長が定める。

附 則

(施行期日)

1 この規則は、公布の日から施行する。

(経過措置)

2 この規則の施行前に定められている辰野町男女共同参画推進委員会設置要綱は廃止する。

辰野町の取り組み年表

年	実 施 内 容
平成 9 年 (1997)	○第 1 回女性プラン懇話会（各ブロックより推薦 16 名内諾・趣旨説明） ○ムービー＆トーク開催（講師 山下 泰子氏） ○講演会＆フリートーキング（講師 建石 教子館長）
平成 10 年 (1998)	○女性問題意識調査（アンケート）実施 ○教育委員会社会教育課に「女性室」設置 ○第 7 回女性プラン懇話会（懇話会解散） ○辰野町女性行動計画策定委員会設置（懇話会の委員を母体にし 13 名委嘱） ○「町民の声を聞く会」開催（全体会・分散会 50 名参加） ○女性行動計画検討委員会設置（庁舎内プロジェクトチーム 男 10 名・女 10 名）
平成 11 年 (1999)	○辰野町女性プランを考えるつどい・講演会（策定経過説明・ダイジェスト版概要説明・講演会） ○ダイジェスト版配布（全戸配布） ○「ほたるの里 男女共同参画プラン」策定
平成 12 年 (2000)	○「ほたるの里 男女共同参画プラン」納品 ○策定委員会解散 ○辰野町男女共同参画社会推進委員会設置（10 名委嘱）
平成 13 年 (2001)	○福祉教育のつどい開催（講演会講師 林 文喬氏） ○辰野町男女共同参画コミュニケーター 3 名委嘱 ○図書館に「男女共同参画コーナー」設置
平成 14 年 (2002)	○男女共同参画社会づくりの集い開催（講師 金香百合氏） ○公民館講座男女共同参画「いこる」開講
平成 15 年 (2003)	○男女共同参画社会づくりの集い開催（講師 神田 紅講師 3 月） ○女性室を廃止して人権教育係設置 ○男女共同参画社会づくりの集い開催（講師 桂 枝女太落語家）11 月

年	実 施 内 容
平成 16 年 (2004)	○第 2 回辰野町女性問題意識調査（アンケート）実施 ○「ほたるの里 男女共同参画プラン」改定版策定
平成 17 年 (2005)	○「ほたるの里 男女共同参画プラン」改定版納品 ○辰野町男女共同参画社会づくり条例案作成
平成 18 年 (2006)	○辰野町男女共同参画社会づくり条例制定 9 月 ○辰野町男女共同参画社会づくり推進委員会規則制定 ○辰野町男女共同参画社会づくり推進委員会設置（10 名委嘱）
平成 19 年 (2007)	○実態把握のため、区長会へアンケート実施
平成 20 年 (2008)	○公民館講座男女共同参画「いこる」閉講 ○区長会と推進委員会との意見交換会
平成 21 年 (2009)	○企業における実態把握のため、ユニバース光学工業 K K を視察懇談 ○区長会と推進委員会との意見交換会
平成 22 年 (2010)	○実態把握のため、公民館分館を通じ町民のアンケート実施 ○「ほたるの里 男女共同参画プラン」第 3 次改定版策定
平成 23 年 (2011) ～平成 26 年 (2014)	○「ほたるの里 男女共同参画プラン」第 3 次改定版施策推進 ○各種大会、研修会への参加
平成 27 年 (2015)	○実態把握のため、郵送による町民のアンケート実施 ○「ほたるの里 男女共同参画プラン」第 4 次改定版策定
平成 28 年 (2016) ～平成 30 年 (2018)	○「ほたるの里 男女共同参画プラン」第 4 次改定版施策推進 ○各種大会、研修会への参加
令和元年 (2019)	○「辰野町男女共同参画推進研修会」実施
令和 2 年 (2020)	○実態把握のため、郵送とインターネットによる町民のアンケート実施 ○「ほたるの里 男女共同参画プラン」第 5 次改定版策定
令和 2 年 (2020) ～令和 7 年 (2025)	○「ほたるの里 男女共同参画プラン」第 5 次改定版施策推進 ○各種研修会への参加

年	実 施 内 容
令和 5 年 (2023)	○子育て応援課を新設 ○子育て応援フェス開催開始
令和 6 年 (2024)	○地域活動への女性登用を進めるため、区長会と女性団体連絡協議会の意見交換会を実施
令和 7 年 (2025)	○辰野町新町発足 70 周年記念式典 ○病児・病後児保育施設「ぴっかりハウス」運営開始 ○こども家庭センター新設 ○ハラスメント防止宣言 ○男女共同参画についての意識調査を郵送とインターネットで実施 ○「ほたるの里 男女共同参画プラン」第 6 次改定版策定

辰野町男女共同参画社会づくり推進委員名簿

(敬称略)

		氏 名	備 考
1	委 員 長	赤 羽 弘 江	女性団体連絡協議会
2	委 員	松 田 和 夫	有識者
3	委 員	吉 江 博	民生児童委員
4	委 員	小 澤 久仁子	主任児童委員
5	委 員	土 屋 由美子	女性団体連絡協議会
6	委 員	今 福 孝 枝	日赤奉仕団
7	委 員	野 澤 貴 子	総務課 課長補佐
8	委 員	山 寺 正 子	商工会
9	委 員	百 瀬 辰 夫	前分館長
10	委 員	岩 田 睦 子	公民館長

ほたるの里男女共同参画プラン（第6次改定版）

●発行日 令和8（2026）年4月

●編集・発行

辰野町

〒399-0493 長野県上伊那郡辰野町中央1番地

TEL（0266）41-1111

●印刷・製本

龍共印刷株式会社

〒395-0004 長野県飯田市上郷黒田121

TEL（0265）22-5353
