

第2次大鹿村男女共同参画プラン

令和7年度～令和16年度

誰もが自分らしく “いそどり豊かに”
輝くことができる 男女共同参画社会の実現



令和7年3月

大鹿村

目次

第1章	計画の基本事項.....	1
1	計画策定の趣旨.....	1
2	計画の性格・位置づけ.....	1
	（1）法的根拠.....	1
	（2）他計画との関係.....	2
3	計画の期間.....	2
4	SDGsの考え方との整合.....	3
第2章	男女共同参画を取り巻く現状.....	4
1	統計データに基づく大鹿村の状況.....	4
	（1）人口の状況.....	4
	（2）世帯の状況.....	5
	（3）産業の状況.....	6
	（4）女性の参画の状況.....	8
2	村民意識調査の結果.....	9
	（1）実施概要.....	9
	（2）村民アンケートの主な結果.....	9
	（3）事業所アンケートの主な結果.....	14
第3章	計画の基本的な考え方.....	17
1	基本理念.....	17
2	施策の体系.....	18
第4章	施策の展開.....	19
	基本目標1「ひとをはぐくむ」豊かな暮らしを実現する男女共同参画.....	19
	（1）学習・啓発活動の推進で相互の理解を深める.....	21
	（2）情報の共有であらゆる暴力の根絶へ.....	22
	（3）ワーク・ライフ・バランスの実現で豊かで幸福な村に.....	23
	基本目標2「活力をつくる」魅力的な職場づくりの男女共同参画.....	24
	（1）農林業及び商工業、観光業での女性活躍で持続可能な職場へ.....	26
	（2）雇用における男女の機会均等の推進で誰もが活躍できる村へ.....	27
	基本目標3「手を取り合う」地域における環境づくりの男女共同参画.....	28
	（1）政策・方針決定への女性参画の拡大でいろどり豊かな村へ.....	29
	（2）男女共同参画の視点に基づいた防災・災害対策の推進で住みやすい村へ.....	30
	数値目標.....	31

第5章 計画の推進体制.....	32
1 推進体制.....	32
2 進捗管理.....	32
資料編.....	33
用語解説.....	33

第 1 章 計画の基本事項

1 計画策定の趣旨

わが国においては、平成11年6月に「男女共同参画社会基本法」が制定され、この法律に基づき、平成12年12月に男女共同参画社会実現に向けた方向性を定めた「男女共同参画基本計画」が策定されました。

その後も男女共同参画社会の実現は、わが国の社会全体で取り組むべき最重要課題であると認識され、令和2年12月に閣議決定された「第5次男女共同参画基本計画」では持続可能でかつ国際社会に調和した経済社会の実現に向けた男女共同参画に関する取組の充実が求められています。

長野県においては、平成13年に第1次長野県男女共同参画計画「パートナーシップながの21」が策定されました。その後、平成14年には、「長野県男女共同参画社会づくり条例」が制定され、男女共同参画社会づくりに関する基本理念、県・県民・事業者の責務を明らかにするとともに、施策の基本となる事項が定められました。近年では、令和3年3月に「第5次長野県男女共同参画計画」が策定されています。

しかし、依然として社会全体においては固定的な性別役割分担意識が根強く残っており、女性が働きやすい環境整備や政策・方針決定過程への女性の参画、ドメスティック・バイオレンス（DV）の防止など、解決すべき課題は多く残されています。

大鹿村（以下、「本村」という。）では、平成27年3月に、村、村民、事業者及び教育関係者が協働し、「分かち合い 認め合いの村づくり」を目指して、「大鹿村男女共同参画プラン」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けて取組を進めてきました。

この度、「大鹿村男女共同参画プラン」の計画期間満了を迎えることから、本村のこれまでの取組や社会情勢の変化等を踏まえ、本村における男女共同参画社会実現のための取組を総合的、計画的に推進するために「第2次大鹿村男女共同参画プラン」（以下、「本計画」という。）を策定しました。

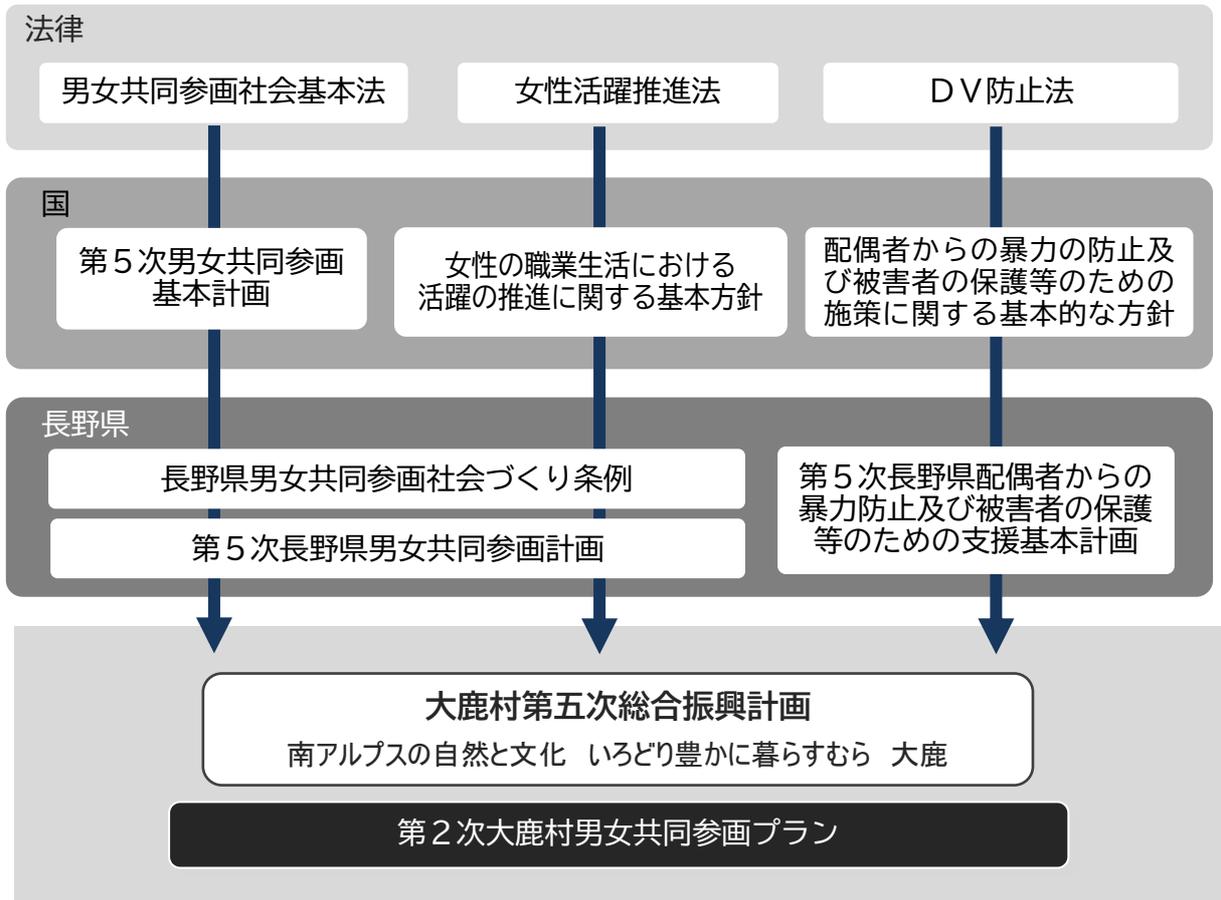
2 計画の性格・位置づけ

（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「市町村男女共同画計画」です。また、本計画の一部を「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。

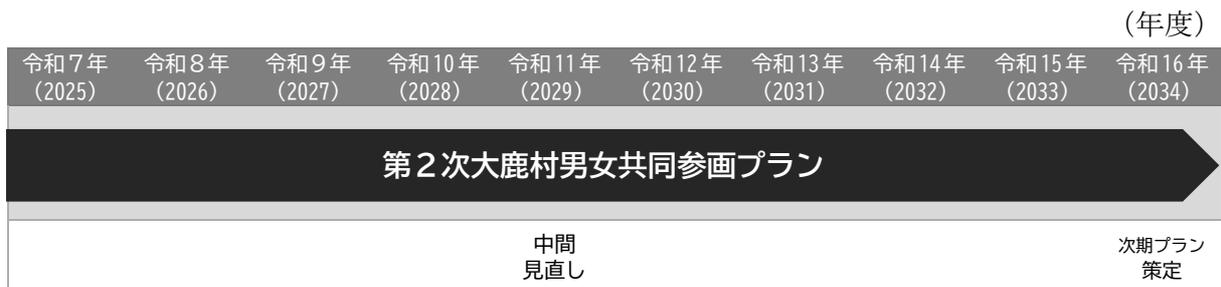
(2) 他計画との関係

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、「大鹿村第五次総合振興計画」やその他の関連計画との整合を図り策定します。



3 計画の期間

本計画の期間は令和7年度から令和16年度までの10年間です。中間年度である令和11年度に中間見直しを行います。



4 SDGsの考え方との整合

「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現に向けて、平成27年9月の国連サミットにおいてSDGs（持続可能な開発目標）が採択されました。令和12年までの国際目標として、17の目標・169のターゲットを掲げており、日本政府でも積極的に取り組んでいます。

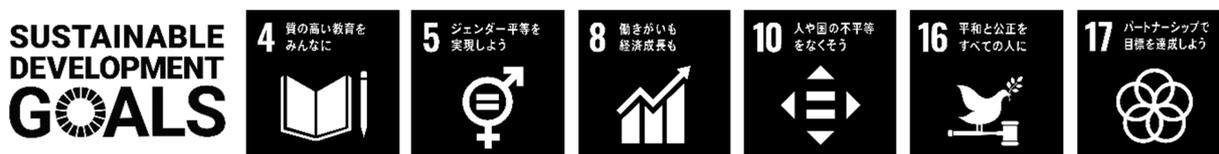
令和4年度から令和13年度までの10年間を計画期間とする「大鹿村第五次総合振興計画」においても、国際社会共通の目標であるSDGsを常に念頭に置きながら、施策・事業展開をしていくこととしています。

本計画においても、男女共同参画分野の方向性として以下の目標（ゴール）を設定します。

■SDGs（持続可能な開発目標）の17の目標



■「大鹿村第五次総合振興計画」の「人権尊重・男女共同参画の推進」にかかるSDGs



第2章 男女共同参画を取り巻く現状

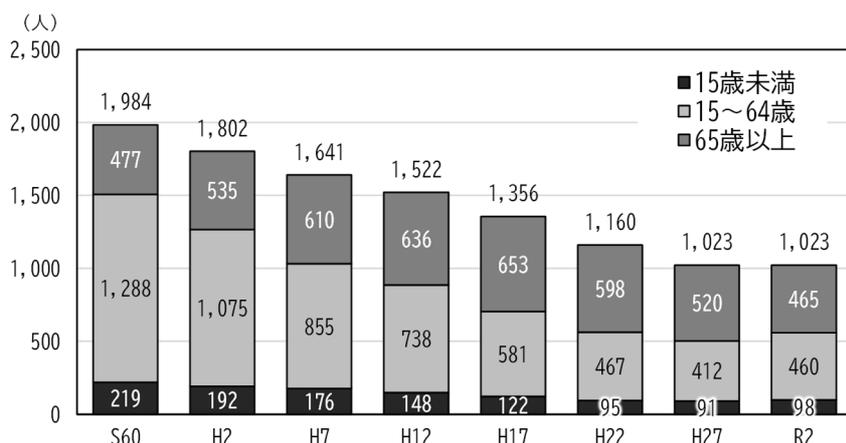
1 統計データに基づく大鹿村の状況

(1) 人口の状況

国勢調査によれば、本村の総人口は昭和60年から平成27年まで継続して減少を続けており、平成27年、令和2年で1,023人となっています。また、年齢3区分別人口でみると平成27年までは15歳未満の年少人口及び15～64歳の生産年齢人口が継続して減少傾向にありましたが、平成27年から令和2年にかけて増加に転じています。

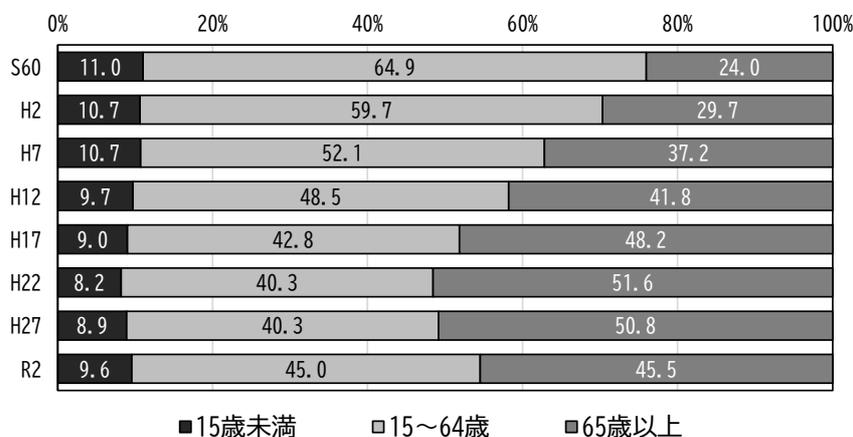
年齢3区分別人口割合は、65歳以上の割合（高齢化率）が平成22年、平成27年に50%を超え、村の総人口の半数以上が高齢者となっていました。令和2年では45.5%となっています。

■総人口と年齢3区分別人口の推移



資料：国勢調査

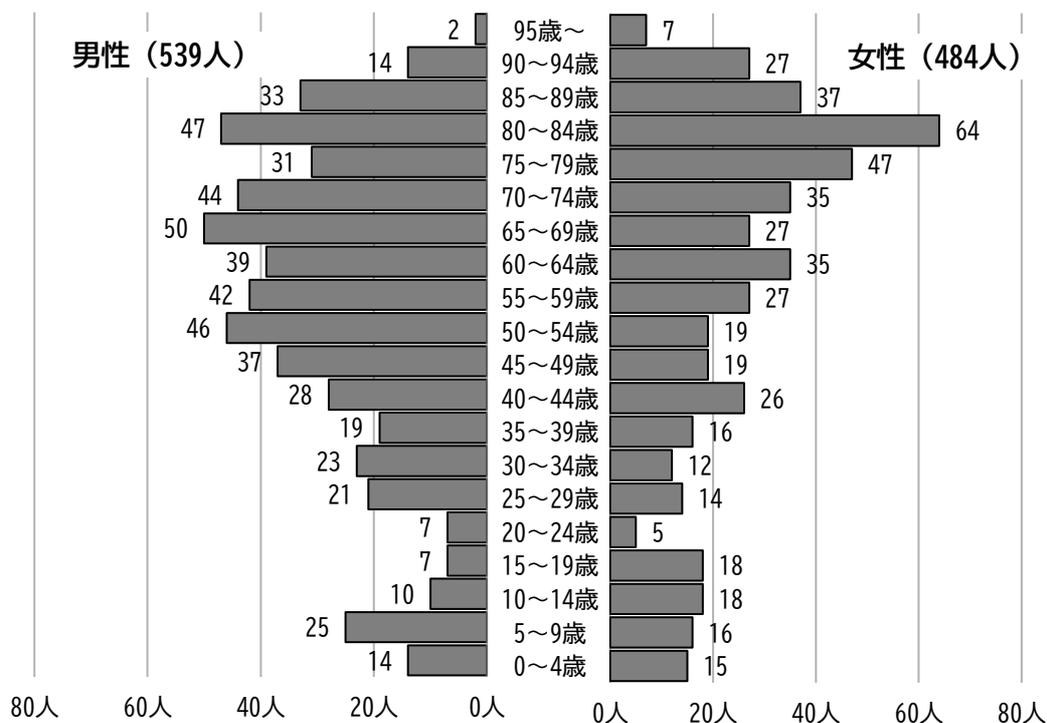
■年齢3区分別人口割合の推移



資料：国勢調査

令和2年の本村の性・年齢別の人口構成をみると、女性より男性の人口が多く、特に20歳～70歳代前半まで、女性の人口を男性の人口が上回っています。男性では60歳代後半、80歳代前半、50歳代前半の人口が多く、女性では80歳代前半の人口が多くなっています。また、男女ともに20歳代前半の若年層の人口が少なくなっています。

■性・年齢別の人口構成（令和2年）

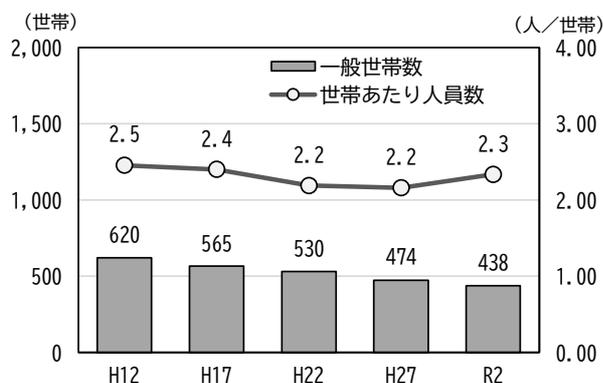


資料：国勢調査

(2) 世帯の状況

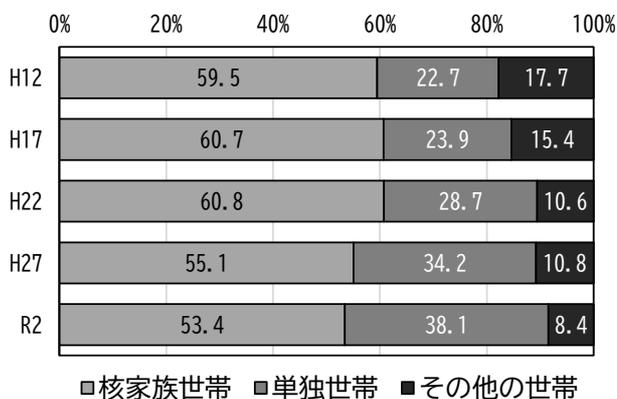
一般世帯数は継続して減少しており、平均世帯人員数は平成12年から平成27年にかけて減少し、令和2年でやや増加しています。世帯構成割合は、核家族世帯が減少している一方、単独世帯が増加しており、世帯の小規模化が進んでいることがうかがえます。

■一般世帯数・平均世帯人員数の推移



資料：国勢調査

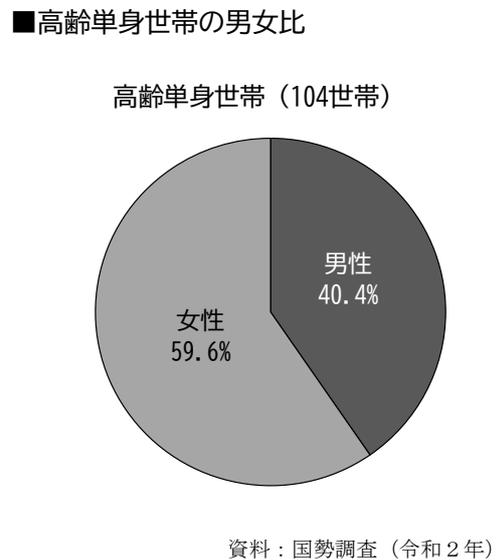
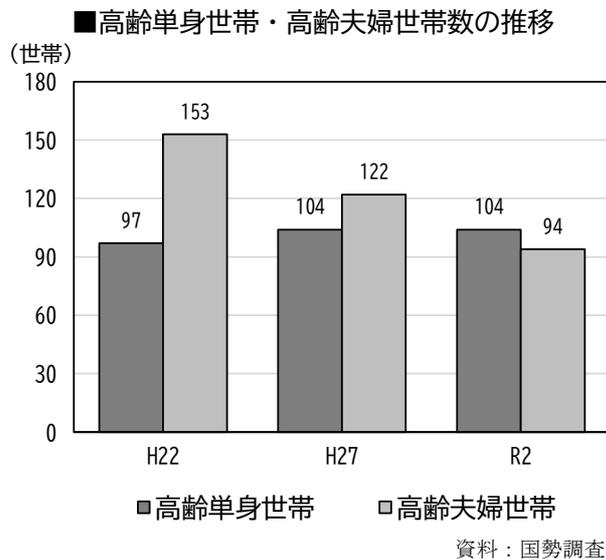
■世帯構成割合の推移（一般世帯）



■核家族世帯 ■単独世帯 ■その他の世帯

資料：国勢調査

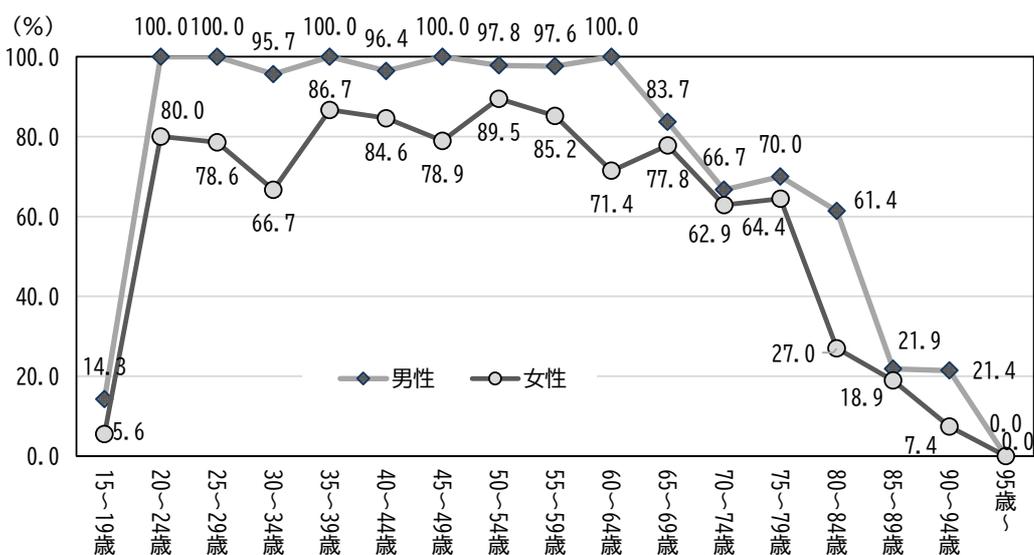
高齢者世帯の状況では、高齢（65歳以上）単身世帯は増加を続けており、高齢夫婦世帯（夫65歳以上妻60歳以上の夫婦1組のみの一般世帯）は減少傾向となっています。高齢単身世帯の性別の内訳をみると、約6割が女性となっています。



（3）産業の状況

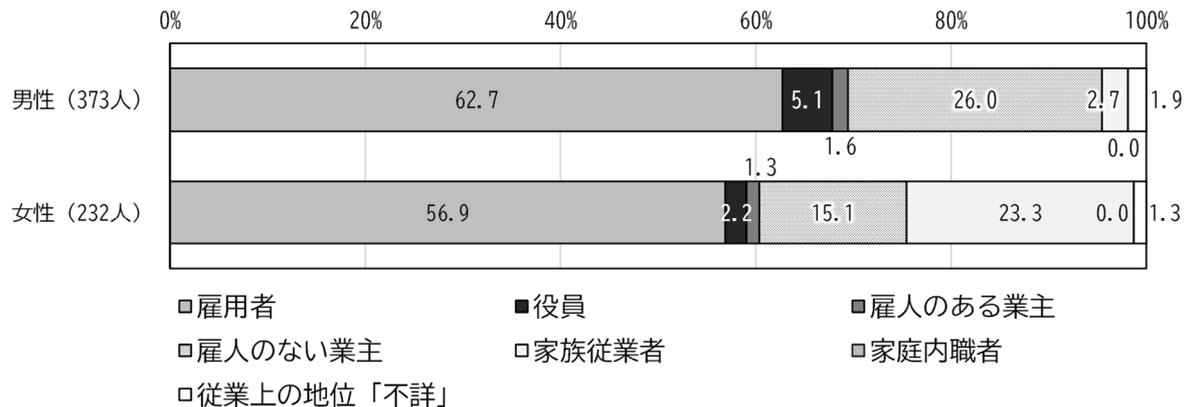
わが国の女性の年齢別労働力率は、30歳代の出産・子育て期に一度低下し、その後再び上昇する、いわゆるM字カーブを描くと言われています。本村においては、各年齢区分の人口が少ないため、増減があるものの、女性の30歳代前半では労働力率が低下しています。

■ 男女別労働力率



男女別の就業者の従業上の地位をみると、男女ともに「雇用者」（会社・団体・個人や官公庁に雇用されている人）が最も多くなっています。また、男性に比べて女性では雇用者に次いで「家族従業者」（農家や個人商店などで、農仕事や店の仕事などを手伝っている家族）が多くなっています。

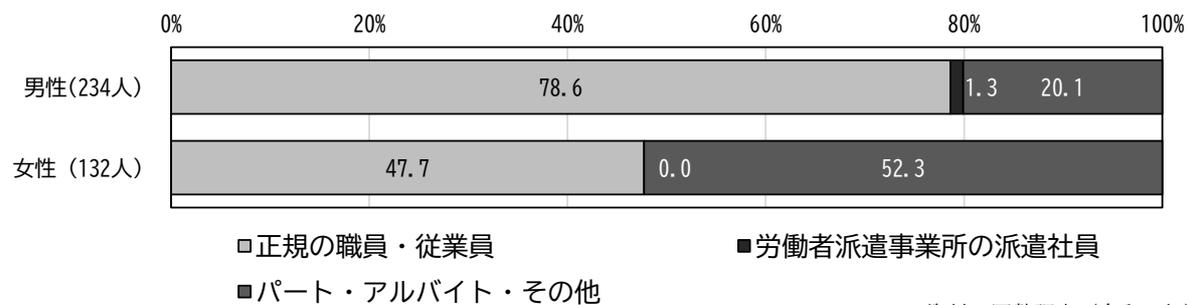
■就業者数の従業上の地位（15歳以上）



資料：国勢調査（令和2年）

また、「雇用者」における内訳を男女別でみると、男性では「正規の職員・従業員」が最も多いのに対し、女性では「パート・アルバイト・その他」が多く、働き方が異なっていることがわかります。

■従業上の地位「雇用者」の内訳



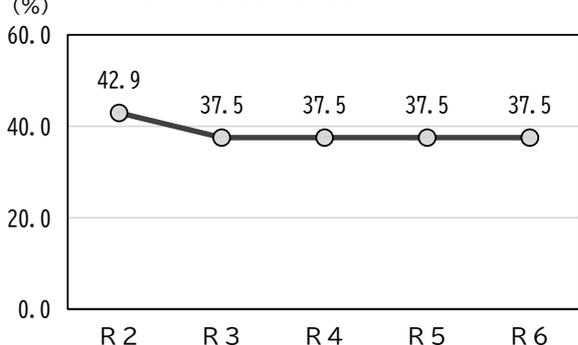
資料：国勢調査（令和2年）

(4) 女性の参画の状況

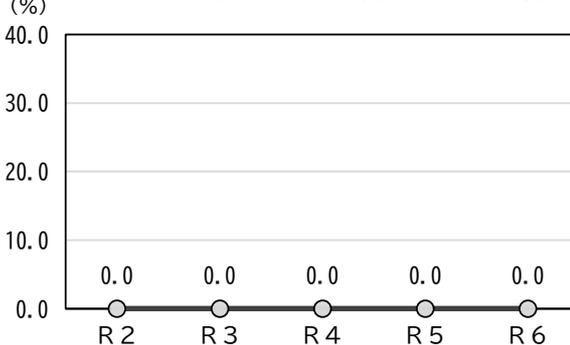
本村の女性議員割合は令和6年度で37.5%となっており、近年ほぼ横ばいで推移しています。大鹿村役場における係長級以上に占める女性割合は、令和6年度に10.5%（2人）となっています。審議会等に占める女性委員の割合は10%前後で推移しており、令和6年度は14.0%となっています。

町内会長・自治会長に占める女性の割合は、増減しつつも、全体的には増加傾向となっており、令和6年度は14.8%（4人）となっています。防災会議の女性委員割合は、令和2年度までは0%でしたが、令和3年度以降は4%台となっています。

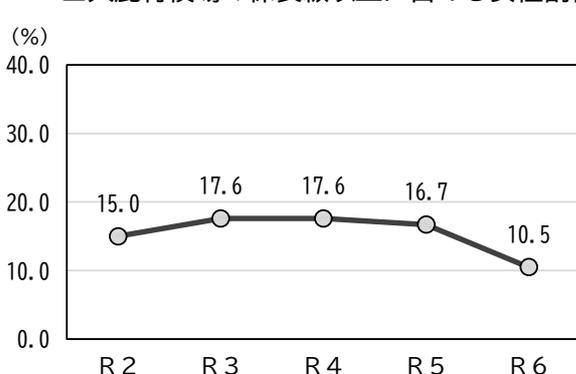
■大鹿村の女性議員割合



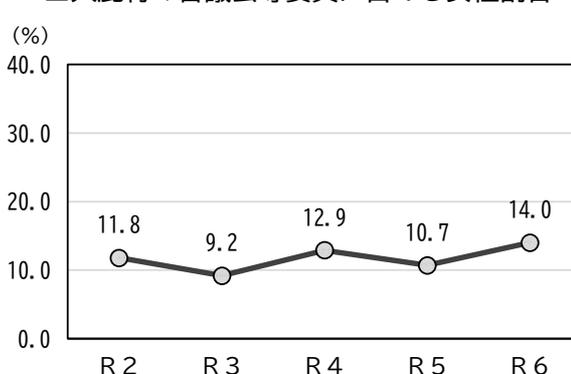
■大鹿村役場の管理職に占める女性割合



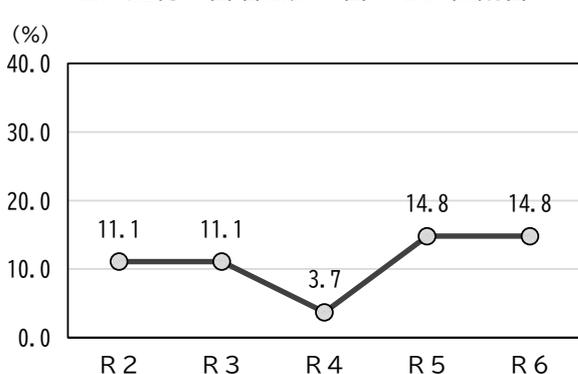
■大鹿村役場の係長級以上に占める女性割合



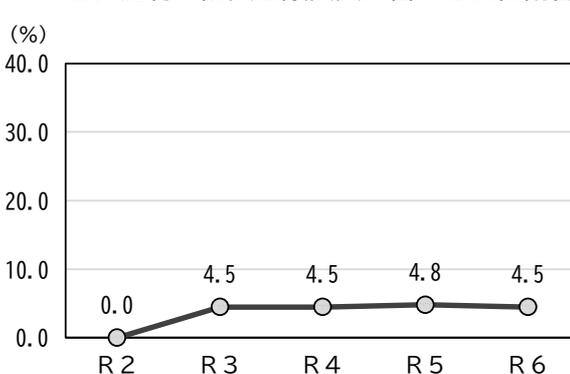
■大鹿村の審議会等委員に占める女性割合



■大鹿村の自治会長に占める女性割合



■大鹿村の防災会議委員に占める女性割合



資料：大鹿村住民税務課

2 村民意識調査の結果

(1) 実施概要

村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。また、村内事業所におけるワーク・ライフ・バランスへの取組状況や女性活躍推進状況等を把握するために事業所を対象としたアンケート調査を実施しました。

■アンケート調査の実施概要

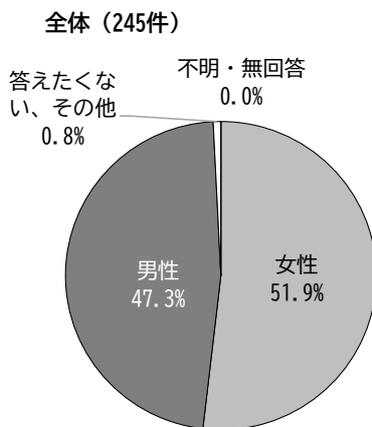
項目	住民	事業所
調査地域	大鹿村全域	大鹿村全域
調査対象者	大鹿村に在住する18歳以上の村民	大鹿村内の事業所
調査期間	令和6年9月17日～10月7日	令和6年9月17日～10月7日
調査方法	郵送配布・郵送回収	郵送配布・郵送回収
配布数	500件	15件
有効回収数	245件	7件
有効回収率	49.0%	46.7%

(2) 村民アンケートの主な結果

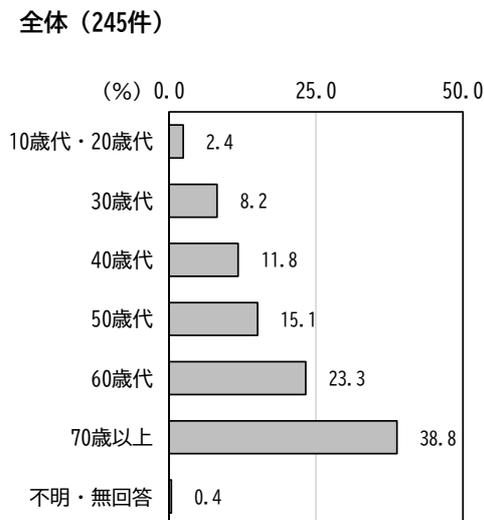
① 回答者の属性

回答者の性別、年齢、居住地区は以下のとおりです。

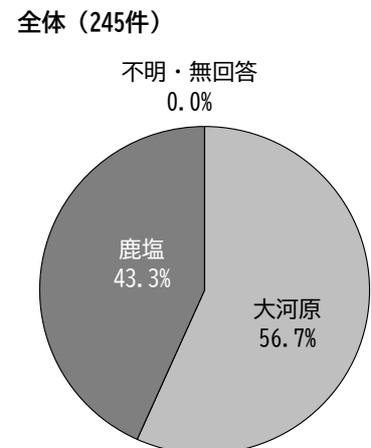
■回答者の性別(単数回答)



■回答者の年齢(単数回答)

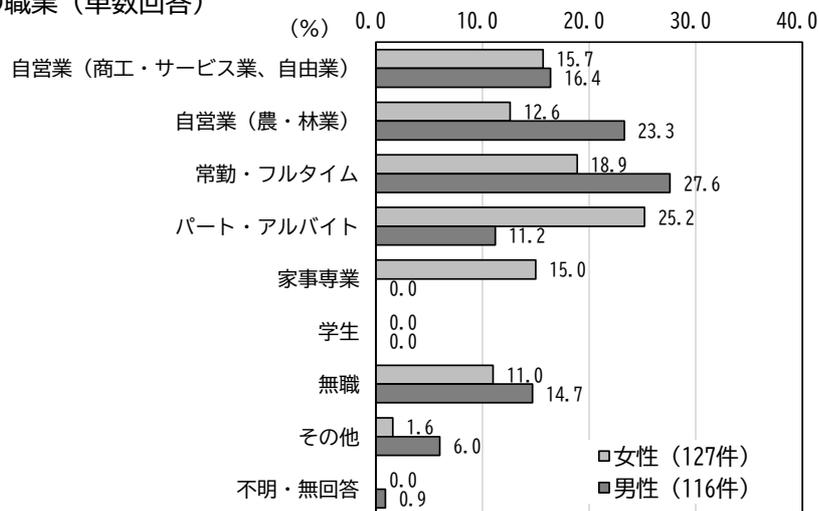


■回答者の居住地区(単数回答)



回答者の職業を性別で見ると、女性では「パート・アルバイト」が最も高く、次いで「常勤・フルタイム」となっています。男性では「常勤・フルタイム」が最も高く、次いで「自営業（農・林業）」が続いています。

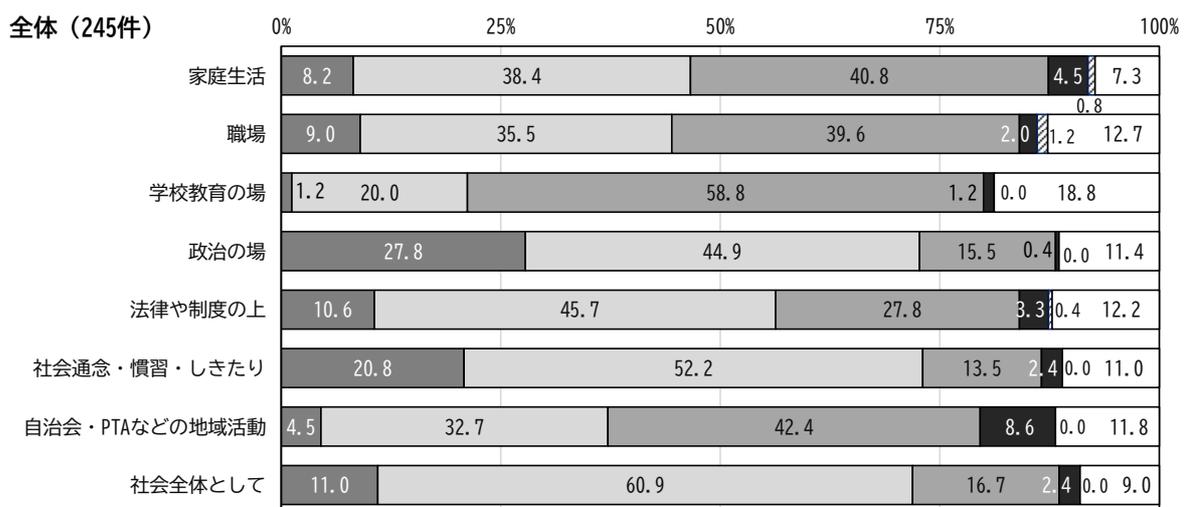
■回答者の職業（単数回答）



② 各分野における男女の地位の平等感について

各分野における男女の平等感について、「学校教育の場」を除くすべての分野において、「平等になっている」が50%を下回っています。特に「政治の場」「社会通念・慣習・しきたり」「社会全体」において「男性優遇」（「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合算）が高い割合を占め、不平等感が強くなっています。

■各分野で平等になっていると思うか（それぞれ単数回答）

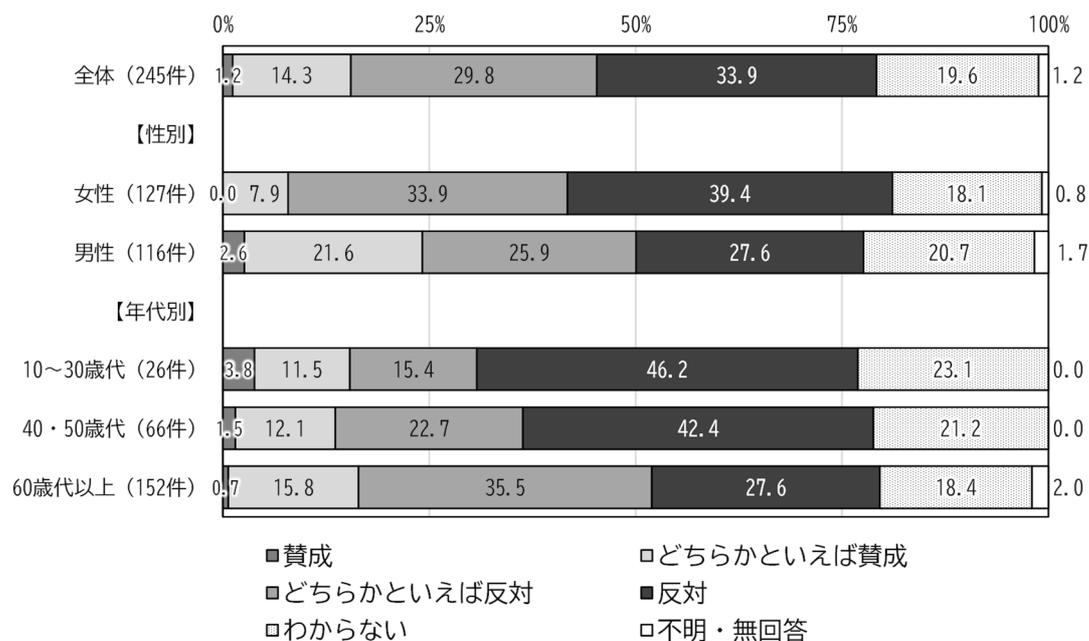


- 男性の方が非常に優遇されている
- どちらかといえば男性の方が優遇されている
- 平等になっている
- どちらかといえば女性の方が優遇されている
- 女性の方が非常に優遇されている
- 不明・無回答

「男は仕事、女は家庭」という、性別によって役割を固定する考え方について、どう思うかたずねたところ、『賛成』（「賛成」と「どちらかといえば賛成」の合算）が15.5%、『反対』（「反対」と「どちらかといえば反対」の合算）が63.7%となっています。性別で見ると、男性に比べて女性で反対する割合が高くなっています。

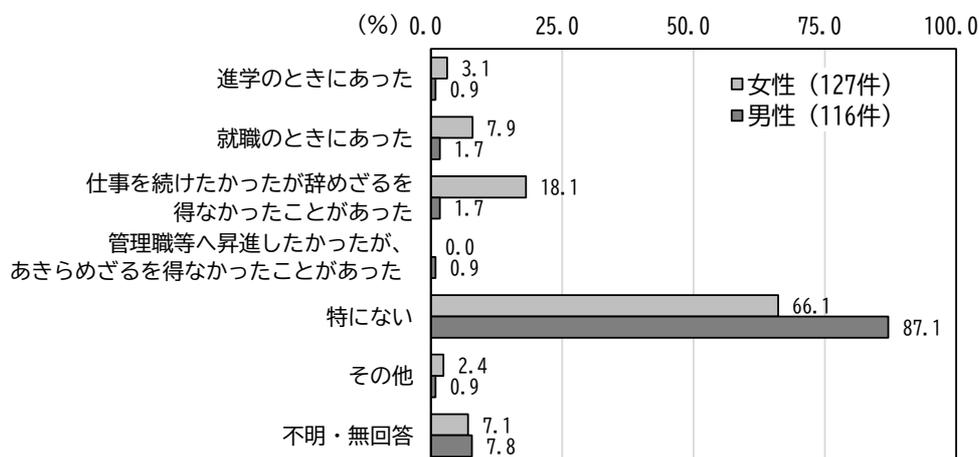
また、年代別で見ると、年代が若いほど「反対」の割合が高く、固定的な性別役割分担に対して否定的な考えを持っていることがわかります。

■「男は仕事、女は家庭」という考え方についてどう思うか（単数回答）



固定的な先入観を理由に、自分の希望とは違う選択をしたことがあるかたずねたところ、男女ともに「特にない」が最も高くなっていますが、女性では「仕事を続けたかったが辞めざるを得なかったことがあった」が18.1%、「就職のときにあった」が7.9%と、一定数回答がみられており、固定的な役割分担意識やアンコンシャス・バイアスが女性の人生の選択の幅を狭めていることがうかがえます。

■男女間の固定的な先入観を理由に、自分の希望とは違う選択をしたことがあるか（複数回答）

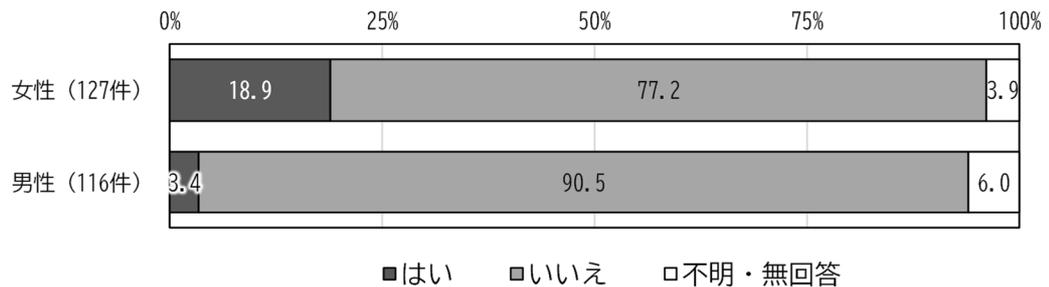


③ 配偶者からの暴力等について

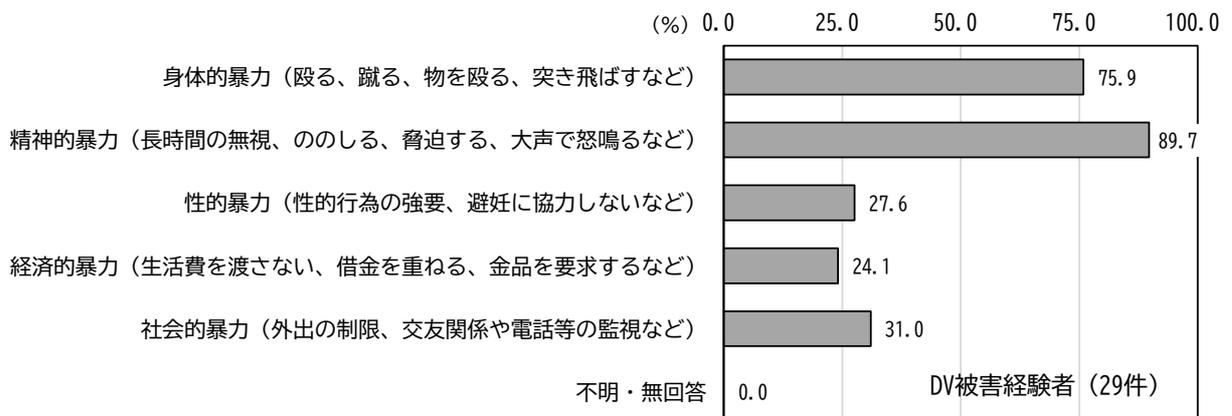
DV被害の経験の有無について、「ある」が女性は18.9%、男性は3.4%と女性の方が高くなっています。その被害内容は「精神的暴力（長時間の無視、ののしる、脅迫する、大声で怒鳴るなど）」が最も多く、次いで「身体的暴力（殴る、蹴る、物を殴る、突き飛ばすなど）」となっています。

また、DVについての相談先を知っているかたずねたところ、「はい」（知っている）は28.2%にとどまっており、認知度が高くありません。

■これまでに、配偶者や恋人などから暴力を受けたことがあるか（単数回答）

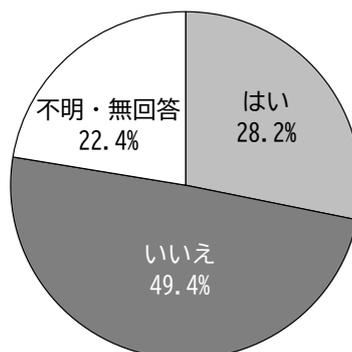


■配偶者や恋人などから受けた暴力の内容（複数回答） ※暴力を受けたことがある人のみ



■配偶者や恋人などから暴力を受けたときの相談先を知っているか（単数回答）

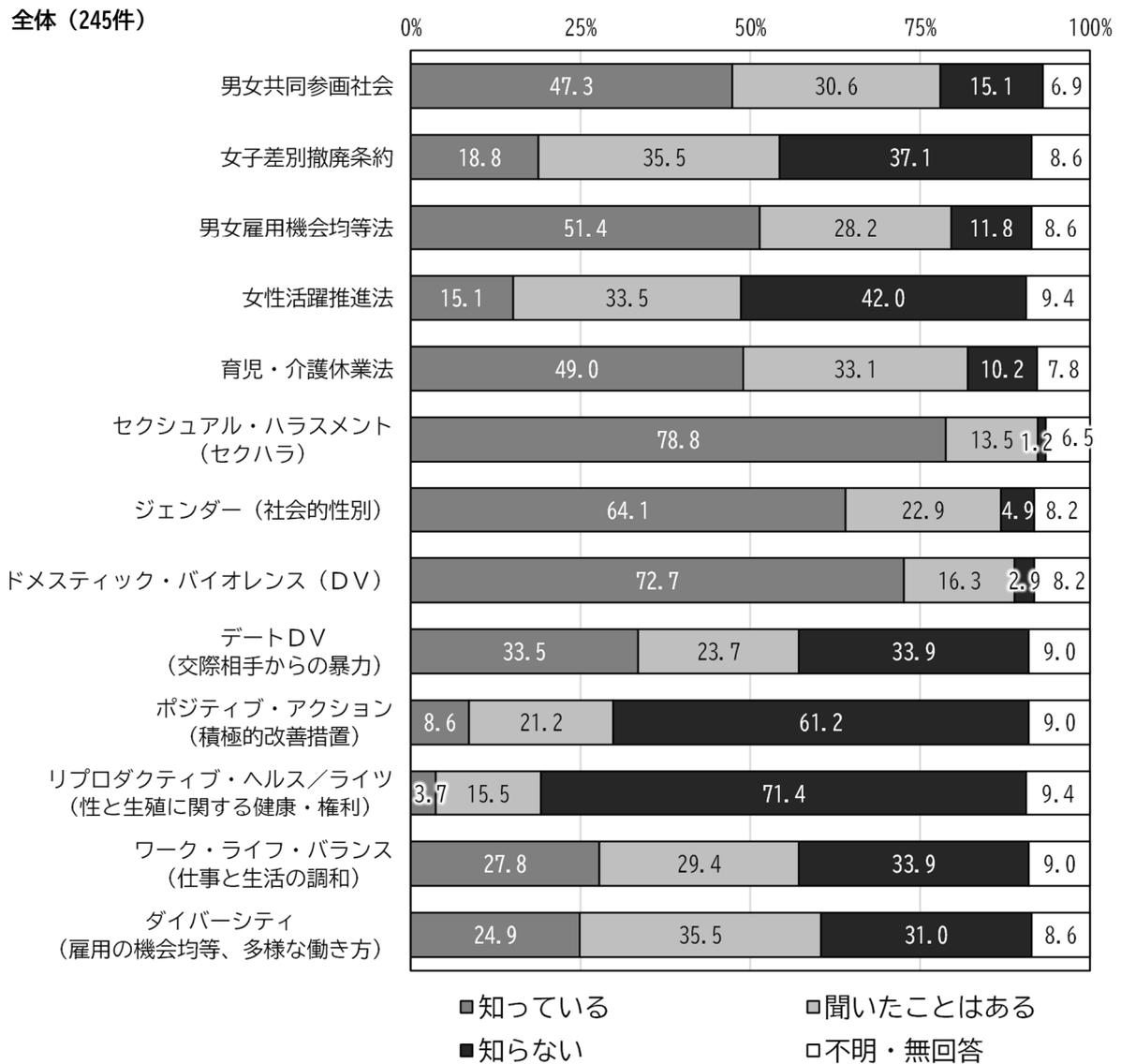
全体（245件）



④ 用語の認知度について

男女共同参画に関する用語の意味や内容を知っているかたずねたところ、「セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）」や「ドメスティック・バイオレンス（DV）」は知っている割合が70%を超え、高くなっています。一方で、知らないと回答した割合が高かったものは「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）」「ポジティブ・アクション（積極的改善措置）」「女性活躍推進法」などとなっています。

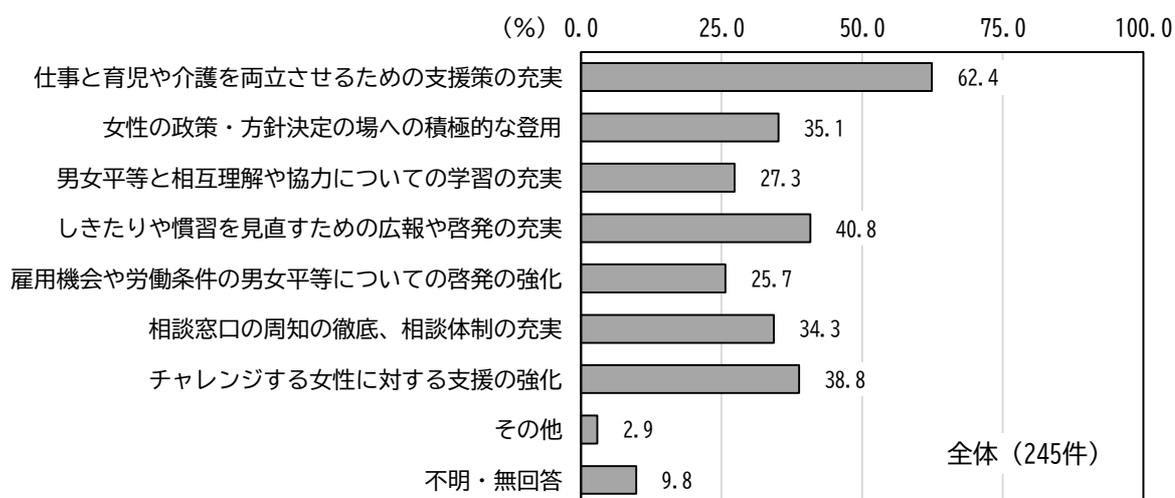
■言葉の意味や内容を知っているか（それぞれ単数回答）



⑤ 男女共同参画で力を入れることについて

男女共同参画社会実現のために力を入れていくべきことについて、「仕事と育児や介護を両立させるための支援策の充実」が62.4%と最も高く、次いで「しきたりや慣習を見直すための広報や啓発の充実」が40.8%、「チャレンジする女性に対する支援の強化」が38.8%と続いています。

■男女共同参画社会の実現に向けて、村はどのようなことに力を入れていくべきだと思うか（複数回答）



(3) 事業所アンケートの主な結果

① 事業所の属性

回答事業所の業種、規模は以下のとおりです。

■事業所の業種（単数回答）

業種	回答件数
農業、林業、漁業	1
建設業	3
製造業	1
医療、福祉	1
不明・無回答	1

■事業所の従業員数（数量回答）

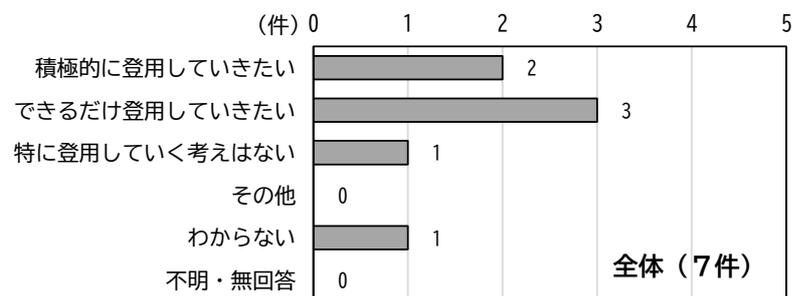
従業員数	回答件数
5人未満	2
5～10人未満	1
10～20人未満	2
20～30人未満	1
30人以上	1

② 女性の活躍について

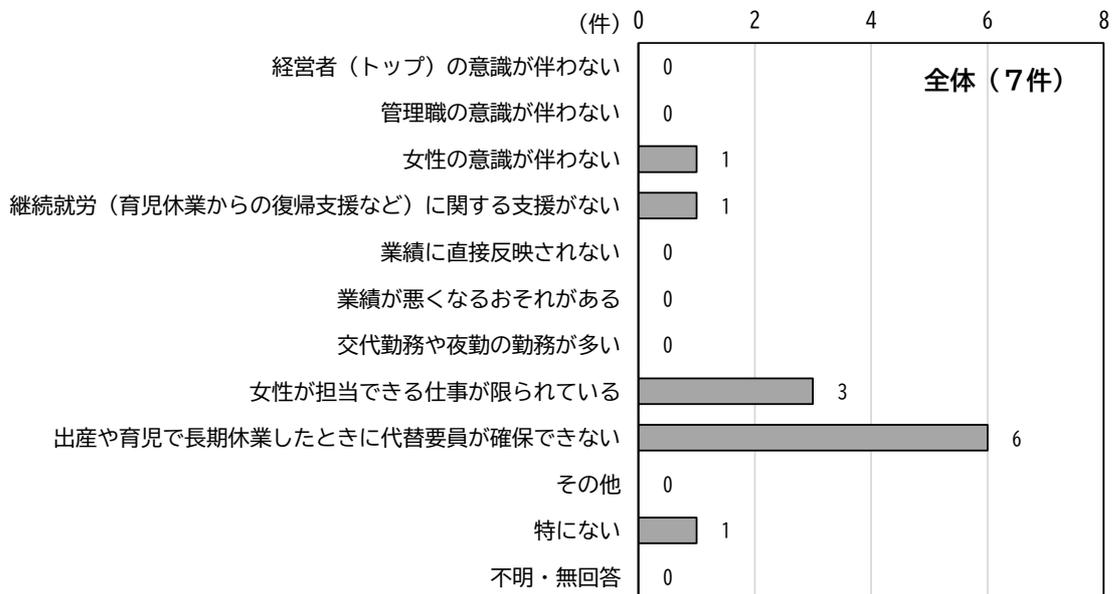
管理職の登用にあって、能力のある女性を積極的に登用しようと考えているかたずねたところ、「積極的に登用していきたい」「できるだけ登用していきたい」が合わせて5件となっています。

また、女性の継続就労を推進する上での課題としては「出産や育児で長期休業したときに代替要員が確保できない」が6件と最も多く、次いで「女性が担当できる仕事に限られている」が3件となっています。

■管理職の登用にあって、能力のある女性を積極的に登用しようと考えているか（単数回答）



■女性の継続就労を推進する上で、どのような課題があるか（複数回答）

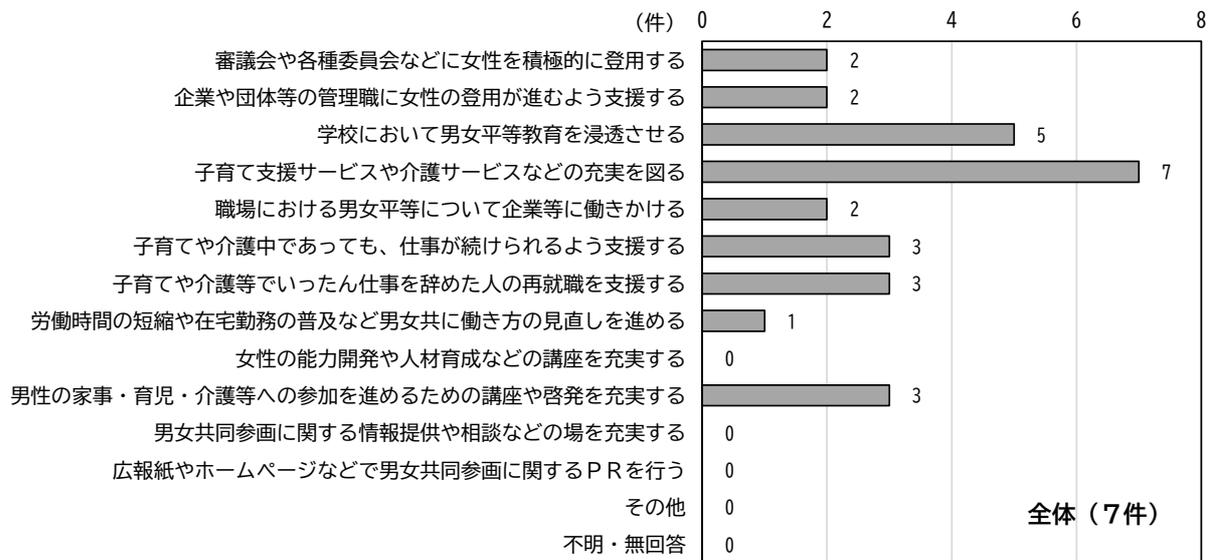


③ 男女共同参画で力を入れることについて

男女共同参画社会実現のために力を入れていくべきことについて、「子育て支援サービスや介護サービスなどの充実を図る」が7件、「学校において男女平等教育を浸透させる」が5件となっています。

村民アンケートと同様に、事業所においても子育てや介護をしながら働き続けられる環境の整備が求められています。

■男女共同参画社会の実現に向けて、村はどのようなことに力を入れていくべきだと思うか（複数回答）



第3章 計画の基本的な考え方

1 基本理念

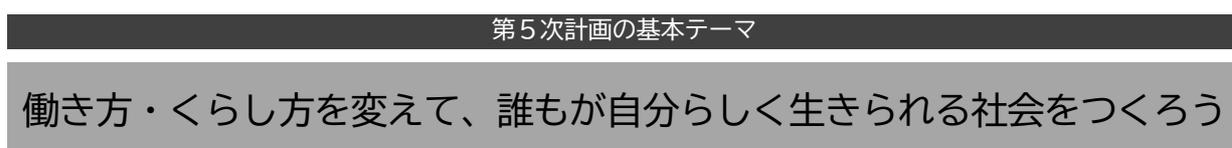
本村では、平成27年3月に策定した「大鹿村男女共同参画プラン」において、『人権の尊重と男女の平等』を基本理念に、『分かち合い 認め合いの村づくり』をキャッチフレーズとして掲げ、男女共同参画に関する様々な施策を推進してきました。また、本村では令和4年3月に「大鹿村第五次総合振興計画」を策定し『南アルプスの自然と文化 いろどり豊かに暮らすむら 大鹿』を村の将来像に掲げて総合的なまちづくりを推進しています。

本計画においては、これまでの本村における男女共同参画の取組や総合振興計画の動き、そして国や長野県の動向を踏まえ、新たに次のような基本理念を掲げます。

■大鹿村第五次総合振興計画の方向性



■「第5次長野県男女共同参画計画」の基本テーマ



■本計画の基本理念

**誰もが自分らしく “いろどり豊かに” 輝くことができる
男女共同参画社会の実現**

村民が、固定的な性別役割に関わらず、多様性を認め合いながら共に暮らしていける村、そして一人ひとりが村の担い手としていきいきと輝き、活躍できる村を目指します。

2 施策の体系

■施策の体系

基本目標	施策
基本目標 1 「ひとをはぐくむ」豊かな暮らしを実現する男女共同参画	(1) 学習・啓発活動の推進で相互の理解を深める
	(2) 情報の共有であらゆる暴力の根絶へ
	(3) ワーク・ライフ・バランスの実現で豊かで幸福な村へ
基本目標 2 「活力をつくる」魅力的な職場づくりの男女共同参画	(1) 農林業及び商工業、観光業での女性活躍で持続可能な職場へ
	(2) 雇用における男女の機会均等の推進で誰もが活躍できる村へ
基本目標 3 「手を取り合う」地域における環境づくりの男女共同参画	(1) 政策・方針決定への女性参画の拡大でいどり豊かな村へ
	(2) 男女共同参画の視点に基づいた防災・災害対策の推進で住みやすい村へ

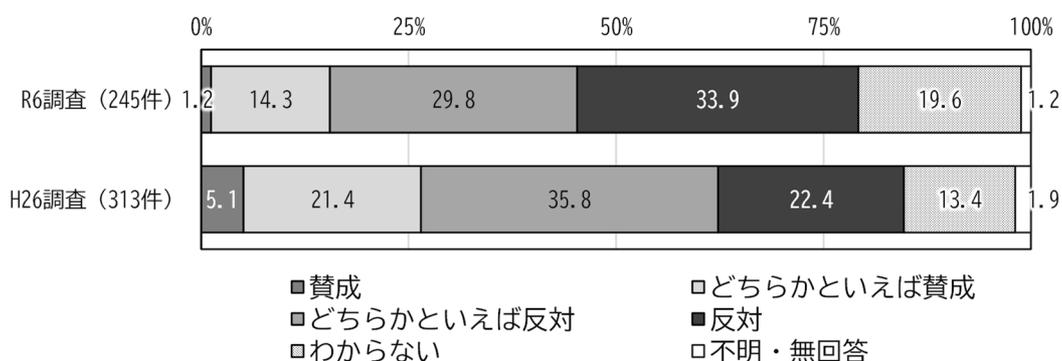
第4章 施策の展開

基本目標 1 「ひとをはぐくむ」豊かな暮らしを実現する男女共同参画

【現状と課題】

- 男女共同参画社会の実現のためには、村民一人ひとりがその意味や目的等を正しく理解することが大切です。村民アンケートによれば、「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、『賛成』（「賛成」と「どちらかといえば賛成」の合算）が15.5%、『反対』（「反対」と「どちらかといえば反対」の合算）が63.7%となりました。平成26年11月に実施した前回アンケート結果と比較すると、『賛成』が減少し、『反対』が増加しています。しかし、固定的な性別役割分担意識は未だに根強く残っており、様々な人の自分らしい生活を阻害しています。広く村民に対し、男女共同参画の重要性を伝えていく必要があります。

■「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（単数回答）



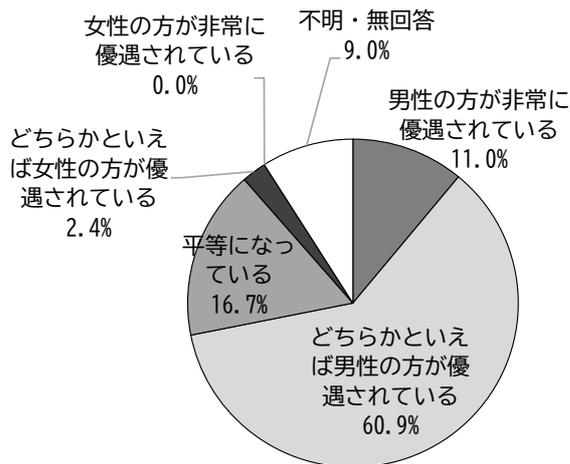
資料：大鹿村男女共同参画に関する村民アンケート（令和6年度／平成26年度）

- 村民アンケートにおいて「社会全体として男女の地位は平等になっていると思いますか」とたずねたところ、『男性優遇』（「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合算）が71.9%にのぼり、平等だとは感じられていません。男女平等の社会環境づくりに向けた取組が求められます。
- また、アンケートにおいて配偶者や恋人などから暴力を受けた経験の有無をたずねたところ、全体の11.8%（女性：18.9%、男性3.4%）で経験があると回答しています。暴力の内容については精神的暴力が最も高い割合を占めており、DVについての知識の普及、暴力の防止に向けた啓発等が求められます。

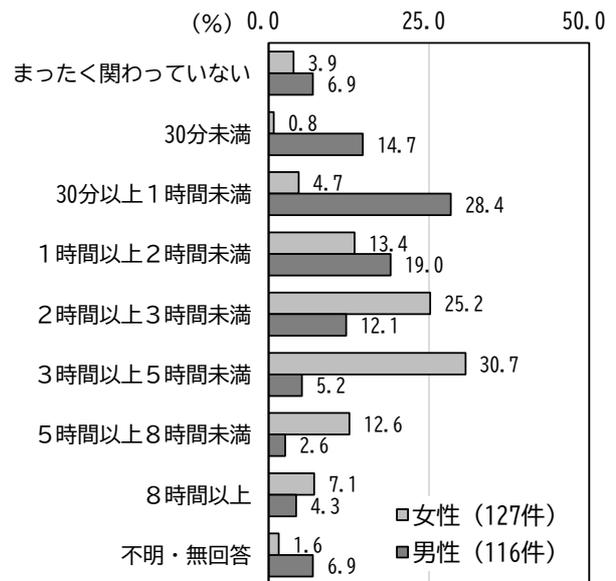
●さらに、長時間労働やメンタル不調による過労死等が社会問題として取り上げられ、従来の働き方が問題視される中、より多様な働き方を推進することが重要となっています。アンケートでは既婚者のうち共働きと回答する割合が半数を超えていますが、一方で、平日に家事・育児に関わる時間は男性よりも女性の方が長い傾向にあり、男女双方が職場・家庭の両面からワーク・ライフ・バランスの実現に向けて取り組んでいく必要があります。

■社会全体における男女の平等感（単数回答）

全体（245件）



■家事・育児時間の男女別比較（単数回答）



資料：大鹿村男女共同参画に関する村民アンケート（令和6年度）

【今後の方向性】

固定的性別役割分担意識の解消に向け、男女共同参画に関する啓発や人権を尊重する意識の浸透を図ります。また、DVをはじめとするあらゆる暴力を許さない社会づくりを進めるとともに、誰もが仕事・家庭・地域生活など多様な活動を自らの希望に沿った形で展開できる社会の実現を目指します。

【取組内容】

(1) 学習・啓発活動の推進で相互の理解を深める

No.	取組	内容	担当課					
1	人権・男女共同参画に関する情報の発信と理解促進	<p>国や長野県等が発行する啓発資料や村広報紙、ホームページ等あらゆるメディアを活用して男女共同参画の理念や目的について情報を発信し、啓発します。</p> <table border="1"> <tr> <td>推進主体</td> <td>行政</td> <td>事業者</td> <td>教育関係者</td> <td>住民</td> </tr> </table>	推進主体	行政	事業者	教育関係者	住民	住民税務課
推進主体	行政	事業者	教育関係者	住民				
2	人権・男女共同参画に関する教育の実施	<p>学校や保育所での指導や授業等を通じて幼児・児童・生徒に男女共同参画や人権尊重に関する意識について学習する機会を提供します。</p> <table border="1"> <tr> <td>推進主体</td> <td>行政</td> <td>事業者</td> <td>教育関係者</td> <td>住民</td> </tr> </table>	推進主体	行政	事業者	教育関係者	住民	教育委員会 保健福祉課
推進主体	行政	事業者	教育関係者	住民				
3	多様な性に関する理解促進	<p>すべての人が人権を尊重されるとともにいきいきと暮らすことができる社会づくりに向けて、LGBT等の性的マイノリティに関する理解促進を進めます。また、「長野県パートナーシップ届出制度」の周知を図ります。</p> <table border="1"> <tr> <td>推進主体</td> <td>行政</td> <td>事業者</td> <td>教育関係者</td> <td>住民</td> </tr> </table>	推進主体	行政	事業者	教育関係者	住民	住民税務課
推進主体	行政	事業者	教育関係者	住民				
4	男女共同参画の状況把握と情報の提供	<p>定期的にアンケート調査を実施するなどし、男女共同参画に関する村民の意識や実態、事業所の取組状況などを把握し、施策検討に生かすとともに村民への情報提供を行います。</p> <table border="1"> <tr> <td>推進主体</td> <td>行政</td> <td>事業者</td> <td>教育関係者</td> <td>住民</td> </tr> </table>	推進主体	行政	事業者	教育関係者	住民	住民税務課
推進主体	行政	事業者	教育関係者	住民				

(2) 情報の共有であらゆる暴力の根絶へ

No.	取組	内容	担当課					
5	DV等の防止に向けた情報の発信と啓発	<p>DVには身体的暴力だけでなく、精神的暴力や経済的暴力、心理的暴力等の様々な形態があることについて周知を図るとともに、どのような場面においても暴力は許されないものであることについて啓発を行います。</p> <table border="1"> <tr> <td>推進主体</td> <td>行政</td> <td>事業者</td> <td>教育関係者</td> <td>住民</td> </tr> </table>	推進主体	行政	事業者	教育関係者	住民	住民税務課 教育委員会
推進主体	行政	事業者	教育関係者	住民				
6	DV等に関する教育の実施	<p>人権教育や情報モラル教育を通じ、デートDVの防止やインターネット上の性的被害等の予防を図ります。</p> <table border="1"> <tr> <td>推進主体</td> <td>行政</td> <td>事業者</td> <td>教育関係者</td> <td>住民</td> </tr> </table>	推進主体	行政	事業者	教育関係者	住民	住民税務課 教育委員会
推進主体	行政	事業者	教育関係者	住民				
7	相談窓口の周知と被害者支援の推進	<p>被害者の孤立を防ぐため、DV等の被害に関する相談対応を行うとともに、長野県の女性相談などの周知を行います。また、貧困や暴力被害などの複合的な困難を抱える女性を支援につなげます。</p> <table border="1"> <tr> <td>推進主体</td> <td>行政</td> <td>事業者</td> <td>教育関係者</td> <td>住民</td> </tr> </table>	推進主体	行政	事業者	教育関係者	住民	住民税務課 保健福祉課
推進主体	行政	事業者	教育関係者	住民				
8	被害者支援の実施	<p>長野県等と連携し、必要に応じて被害者等が適切な支援が受けられるよう対応を行います。</p> <table border="1"> <tr> <td>推進主体</td> <td>行政</td> <td>事業者</td> <td>教育関係者</td> <td>住民</td> </tr> </table>	推進主体	行政	事業者	教育関係者	住民	住民税務課 保健福祉課
推進主体	行政	事業者	教育関係者	住民				

(3) ワーク・ライフ・バランスの実現で豊かで幸福な村へ

No.	取組	内容	担当課					
9	男性が家事・育児に主体的に関わる学習機会と情報の提供	男性が家事・育児等に積極的に関わることができるよう、技術習得に向けた学習機会や情報の提供を行います。また、父親が育児に関わることについての重要性等について啓発します。 <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>推進主体</td> <td>行政</td> <td>事業者</td> <td>教育関係者</td> <td>住民</td> </tr> </table>	推進主体	行政	事業者	教育関係者	住民	住民税務課 保健福祉課
推進主体	行政	事業者	教育関係者	住民				
10	企業への男性育休取得に関する情報の発信と理解促進	村内事業所に対し、男性の育児休暇取得促進のための情報提供や制度の周知、啓発等を行います。 <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>推進主体</td> <td>行政</td> <td>事業者</td> <td>教育関係者</td> <td>住民</td> </tr> </table>	推進主体	行政	事業者	教育関係者	住民	産業建設課
推進主体	行政	事業者	教育関係者	住民				
11	ワーク・ライフ・バランスを支える福祉サービス等の充実	仕事を持つ男女が仕事と家庭生活を両立しながら、安心して地域で暮らしていくことができるよう、子育て支援サービスや介護サービス等の充実を図ります。 <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>推進主体</td> <td>行政</td> <td>事業者</td> <td>教育関係者</td> <td>住民</td> </tr> </table>	推進主体	行政	事業者	教育関係者	住民	住民税務課 保健福祉課
推進主体	行政	事業者	教育関係者	住民				



- 現在の時代に合ったとても良いプランだと思います。若い人が村に関心を持ち、住んでくれることから取り組み、支援していただくことが第一歩だと考えます。よろしくをお願いします。(女性・60歳代)
- 昔からの慣習、しきたりなど男女の扱いの違いや格差はすぐには改善されないと考えます。啓発により1歩ずつ進めていくことかと思えます。(男性・60歳代)

「村民の声」は、大鹿村男女共同参画に関する村民アンケート（令和6年度）の自由意見から抜粋しています。

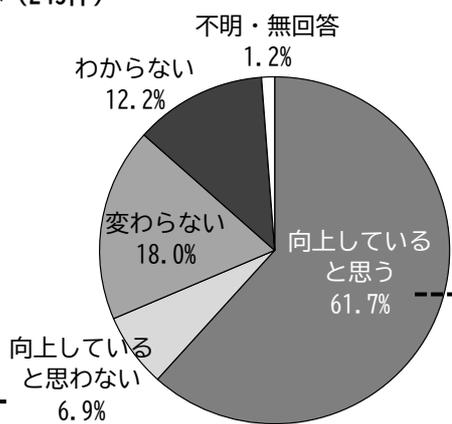
基本目標 2 「活力をつくる」魅力的な職場づくりの男女共同参画

【現状と課題】

- 本村の主要な産業は観光や農業となっています。男女別の労働力率（15～64歳）は女性で73.2%、男性で96.3%となっており、全国（女性：72.9%、男性：86.8%）と比較しても高くなっています。しかし、人口が減少するなか、それぞれの職場の担い手となる人材も減少傾向にあるため、様々な人が活躍できるよう、職場環境の改善や活躍の促進が求められます。
- 村民アンケートにおいて、10年前と比べて女性の地位は向上していると思うかたずねたところ、「向上していると思う」が61.7%と最も高くなり、その理由では「社会的に活動する女性が増えてきた」「女性の雇用・労働条件が改善されてきた」「女性の働く場が増えてきた」などの職場における改善が多くあげられました。しかし一方で、「向上していると思わない」（6.9%）人の回答のうち、「職場や地域における男性の理解が得られていない」「女性の雇用・労働条件が改善されていない」などの回答もみられました。特に農林業や家族経営の商工業などにおいては、仕事と家事・育児・介護等の負担の両方が女性にかかりがちであることなど、未だ女性の活躍に対する理解が十分とは言えない部分もあります。

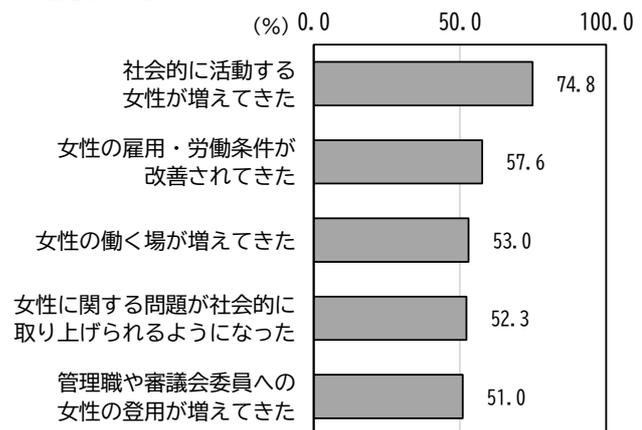
■ 10年前と比べて女性の地位は向上しているか（単数回答）

全体（245件）



■ 向上していると思う具体的内容（複数回答）※上位5位

回答数（151件）



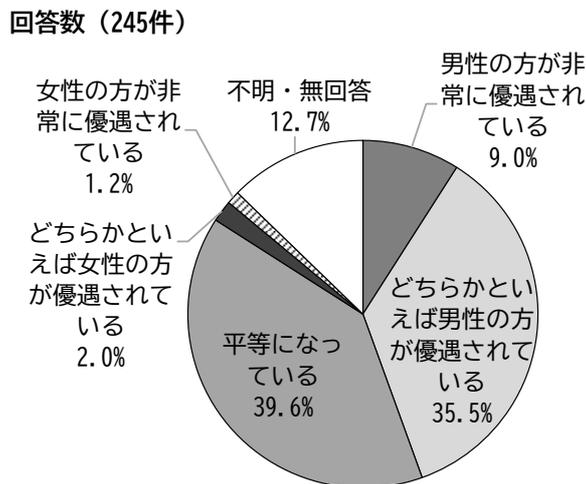
■ 向上していると思わない具体的内容（複数回答）※上位2位

「職場や地域における男性の理解が得られていない」（9件）
 「女性の雇用・労働条件が改善されていない」（8件）
 「管理職や審議会委員への女性の登用が少ない」（8件）

資料：大鹿村男女共同参画に関する村民アンケート（令和6年度）

- また、村民アンケートにおいて職場で男女の地位は平等になっていると思うかたずねたところ、『男性優遇』（「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合算）が 44.5%、「平等になっている」が 39.6%となり、『男性優遇』がやや高くなっています。魅力的な職場づくりを推進するために、女性の能力を最大限に引き出し、多様な視点から経営に参画できるよう、男女平等な職場環境づくりを進めていくことが求められます。
- 事業所アンケートで、今後の管理職の登用にあって、能力のある女性を積極的に登用しようと考えているかたずねたところ、「積極的に登用していきたい」（2件）、「できるだけ登用していきたい」（3件）と女性の活躍を前向きにとらえる事業所が多くみられました。「女性活躍推進法」等の法整備が進む中、女性の参画をより一層推進するための機運づくり、支援体制の整備等が必要です。

■職場における男女の平等感（単数回答）



資料：大鹿村男女共同参画に関する村民アンケート（令和6年度）

【今後の方向性】

男女がともに性別に関わらず職場で活躍できるよう、働きやすい職場づくり等に向けた情報提供等に取り組みます。また、農林業等における女性活躍を促進し、多様な視点を踏まえた産業の活性化を目指します。

【取組内容】

(1) 農林業及び商工業、観光業での女性活躍で持続可能な職場へ

No.	取組	内容	担当課					
12	農林業及び商工業者、観光業者の意識と行動の変革	<p>農林業及び商工業者、観光業者の意識と行動を変革するための啓発活動を進め、女性の経営や事業運営の方針決定への参画を妨げる固定的な社会通念・慣習・しきたりの見直しに努めます。</p> <table border="1"> <tr> <td>推進主体</td> <td>行政</td> <td>事業者</td> <td>教育関係者</td> <td>住民</td> </tr> </table>	推進主体	行政	事業者	教育関係者	住民	<p>住民税務課 産業建設課</p>
推進主体	行政	事業者	教育関係者	住民				
13	農業経営へ参画する女性への支援	<p>家事・育児・介護に関わる女性の負担の軽減や、女性の労働に対する適正評価や対等なパートナーとして農林業経営に参画するための家族経営協定の締結を促進します。</p> <table border="1"> <tr> <td>推進主体</td> <td>行政</td> <td>事業者</td> <td>教育関係者</td> <td>住民</td> </tr> </table>	推進主体	行政	事業者	教育関係者	住民	<p>産業建設課</p>
推進主体	行政	事業者	教育関係者	住民				
14	女性経営者の育成	<p>商工会女性の会の自立的な活動を支援することにより、女性経営者の育成を図ります。</p> <table border="1"> <tr> <td>推進主体</td> <td>行政</td> <td>事業者</td> <td>教育関係者</td> <td>住民</td> </tr> </table>	推進主体	行政	事業者	教育関係者	住民	<p>産業建設課</p>
推進主体	行政	事業者	教育関係者	住民				
15	起業や6次産業化への取組の支援	<p>農業加工技術や経営管理能力の向上を図るため必要な知識・技術の研修機会を提供するとともに、起業や6次産業化への取組のための支援を行います。</p> <table border="1"> <tr> <td>推進主体</td> <td>行政</td> <td>事業者</td> <td>教育関係者</td> <td>住民</td> </tr> </table>	推進主体	行政	事業者	教育関係者	住民	<p>産業建設課</p>
推進主体	行政	事業者	教育関係者	住民				

(2) 雇用における男女の機会均等の推進で誰もが活躍できる村へ

No.	取組	内容	担当課					
16	事業主等に対する女性の職種・職域拡大に関する情報の発信と理解促進	<p>事業主と労働者に対し、パンフレット等を通じて女性の職種・職域拡大の必要性を啓発し、理解を深めます。</p> <table border="1"> <tr> <td>推進主体</td> <td>行政</td> <td>事業者</td> <td>教育関係者</td> <td>住民</td> </tr> </table>	推進主体	行政	事業者	教育関係者	住民	住民税務課 産業建設課
推進主体	行政	事業者	教育関係者	住民				
17	多様な働き方の推進	<p>I C Tの活用による事務的業務の効率化、多様な働き方の導入等を促進し、男性中心型労働慣行の変革と誰もが多様で柔軟な働き方ができる職場環境づくりに向けて情報提供等を行います。</p> <table border="1"> <tr> <td>推進主体</td> <td>行政</td> <td>事業者</td> <td>教育関係者</td> <td>住民</td> </tr> </table>	推進主体	行政	事業者	教育関係者	住民	産業建設課
推進主体	行政	事業者	教育関係者	住民				
18	女性の活躍に向けた職業能力開発の支援	<p>女性が働く意欲を高め、その能力を十分に発揮できるよう、関係機関と連携し、情報の提供や学習機会の提供等に取り組みます。</p> <table border="1"> <tr> <td>推進主体</td> <td>行政</td> <td>事業者</td> <td>教育関係者</td> <td>住民</td> </tr> </table>	推進主体	行政	事業者	教育関係者	住民	産業建設課
推進主体	行政	事業者	教育関係者	住民				



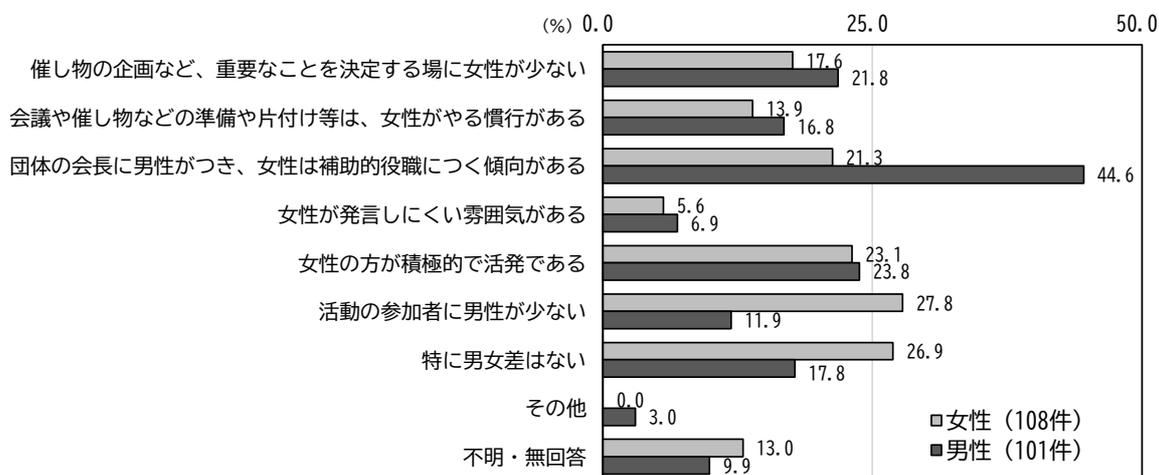
- 女性が社会で積極的に個性を生かしつつ活動できるとよい。(女性・70歳以上)
- 村内の女性は様々な事に積極的な方が多い気がします。その一方で、様々な長は男性が多いです。女性が長になっても働きやすい雰囲気や法整備が必要です。仕事ができる女性でも、今の雰囲気では力を発揮できません。また、若い人へ指導する人がパワハラやセクハラにならないように指導する立場の人の教育が必要だと思います。(女性・70歳以上)

基本目標 3 「手を取り合う」地域における環境づくりの男女共同参画

【現状と課題】

- 国においては、「第5次男女共同参画基本計画」で「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取組を進める」としてしています。本村の審議会等委員に占める女性割合は令和5年度で121人中13人(10.7%)となっており、全国(42.1%)、長野県(38.5%)、長野県内の市町村平均(28.1%)と比較して低くなっています。政策・方針決定過程への女性の参画は、子育てや介護など、女性がより身近に感じている問題に対する政策がより充実する可能性があります。このため、政策方針決定の場への女性の参画を促進し、より公平で平等な社会の実現を目指していく必要があります。
- 地域活動については、全国的に担い手の確保や高齢化が課題となっており、本村においても例外ではありません。多様な視点の導入の観点から、地域活動の担い手についても性別や年齢等が多様であることが望ましいものの、現在の活動者の年齢層が高いことや従来の慣習・しきたり等が変化しにくいことなどから、地域活動は男女共同参画が進みにくい分野であると言えます。
- 村民アンケートにおいて、この1年間で何らかの地域活動に参加した人に、参加した活動における現状はどのようなものかたずねたところ、特に男性では「団体の会長に男性がつき、女性は補助的役職につく傾向がある」との回答が44.6%と高くなっています。
- 女性の視点を加えることが特に重視されている分野の一つに防災や災害対策があり、令和2年5月には、内閣府において「男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン」が策定されました。意思決定の場や災害対応の現場への女性の参画、災害から受ける影響や男女のニーズの違いに配慮した取組などについて検討していく必要があります。

■参加した活動における現状（複数回答） ※この1年間で何らかの地域活動に参加した人のみへの質問



資料：大鹿村男女共同参画に関する村民アンケート（令和6年度）

【今後の方向性】

政策・方針決定過程に多様な視点を盛り込むためにも、啓発・情報発信や人材育成等を進めるとともに全庁的な意識啓発等を進め、審議会等委員における女性割合の向上を目指します。

また、地域活動において広く男女共同参画社会の必要性を浸透させるとともに、地域における防災活動や災害への備えなどにおいて女性の視点が盛り込まれるよう、防災活動等への女性の参画を促進します。

【取組内容】

(1) 政策・方針決定への女性参画の拡大でいりどり豊かな村へ

No.	取組	内容	担当課					
19	審議会・委員会等への女性の積極的登用	<p>女性の意見を広く村政に反映できるよう、関係各課への働きかけ等を行うことで審議会等委員への女性の参画を促進します。</p> <table border="1"> <tr> <td>推進主体</td> <td>行政</td> <td>事業者</td> <td>教育関係者</td> <td>住民</td> </tr> </table>	推進主体	行政	事業者	教育関係者	住民	住民税務課 総務課
推進主体	行政	事業者	教育関係者	住民				
20	企業・団体等への重要な役職への女性の積極的登用の啓発	<p>民間企業や団体等において、女性の管理職登用や方針決定過程への参画を促進することにより、女性の多様な機会における活躍を促進します。</p> <table border="1"> <tr> <td>推進主体</td> <td>行政</td> <td>事業者</td> <td>教育関係者</td> <td>住民</td> </tr> </table>	推進主体	行政	事業者	教育関係者	住民	住民税務課 総務課
推進主体	行政	事業者	教育関係者	住民				
21	「特定事業主行動計画」に基づく女性活躍の推進	<p>「大鹿村特定事業主行動計画」に基づき、女性を含むすべての職員が、やりがいをもって働き続けることができる環境づくりを進めるとともに、女性職員の管理職登用やスキルアップ等を進める取組を推進します。</p> <table border="1"> <tr> <td>推進主体</td> <td>行政</td> <td>事業者</td> <td>教育関係者</td> <td>住民</td> </tr> </table>	推進主体	行政	事業者	教育関係者	住民	総務課
推進主体	行政	事業者	教育関係者	住民				

No.	取組	内容	担当課					
22	地域で活躍するための女性人材の発掘と育成	女性が地域の様々な場面で活躍するために、女性人材の情報収集とともに研修等を通じた人材育成に努めます。 <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>推進主体</td> <td>行政</td> <td>事業者</td> <td>教育関係者</td> <td>住民</td> </tr> </table>	推進主体	行政	事業者	教育関係者	住民	住民税務課 産業建設課
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に基づいた防災・災害対策の推進で住みやすい村へ

No.	取組	内容	担当課					
23	女性の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。また、地域の防災組織等において女性の参加・参画を促進します。 <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>推進主体</td> <td>行政</td> <td>事業者</td> <td>教育関係者</td> <td>住民</td> </tr> </table>	推進主体	行政	事業者	教育関係者	住民	総務課 住民税務課
推進主体	行政	事業者	教育関係者	住民				
24	避難所における男女双方の視点の導入	避難所の設営や仮設住宅の管理運営などにおいて、男女双方の視点が反映できるよう検討過程への女性の参画や女性視点の導入等を進めます。 <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>推進主体</td> <td>行政</td> <td>事業者</td> <td>教育関係者</td> <td>住民</td> </tr> </table>	推進主体	行政	事業者	教育関係者	住民	総務課 住民税務課
推進主体	行政	事業者	教育関係者	住民				



- 大鹿村は女性の議員が3人いて頼もしい限りです。村の人口が少なくなる一方ですが、活気のある村だと感じています。10年前よりは女性の地位は向上していると思いますが、まだまだな所も多いです。男女というより、一人ひとりが互いを思いやることが男女共同参画につながるのではないのでしょうか。(女性・50歳代)
- 自治会の会議や行事計画等、最初から女性の参画が大事であり、企画行事が決まってからの女性の参画では女性の意見が通りづらいと思う。(男性・70歳以上)
- 地域の作業は男女ともに積極的であると思う。会議等に際しては、出席する女性の数が少ないため、女性も機会を逃さず参加することも大事だと思う。そのための学習会も必要だし、あるといいなと思う。(女性・60歳代)

数値目標

基本目標1 「ひとをはぐくむ」豊かな暮らしを実現する男女共同参画

指標項目	実績	目標 (R16)
固定的な性別役割分担意識を否定する村民の割合 (アンケート調査で「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」または「どちらかといえば反対」と回答する人の割合)	63.7% (R6)	70%
DV等に関する相談先を知っている村民の割合 (アンケート調査で「配偶者や恋人などから暴力を受けたときの相談先を知っていますか。」に対し、「はい」と回答する人の割合)	28.2% (R6)	50%

基本目標2 「活力をつくる」魅力的な職場づくりの男女共同参画

指標項目	実績	目標 (R16)
職場において「平等」だと感じる村民の割合 (アンケート調査で「職場で男女の地位は平等になっていると思いますか。」に対し、「平等になっている」と回答する人の割合)	39.6% (R6)	50%

基本目標3 「手を取り合う」地域における環境づくりの男女共同参画

指標項目	実績	目標 (R16)
審議会等委員における女性割合	14.0% (R6)	30%
大鹿村役場における管理的地位にある職員に占める女性職員の割合 (大鹿村役場における係長相当職以上の女性割合)	10.5% (R6)	20%
地域活動において「平等」だと感じる村民の割合 (アンケート調査で「自治会やPTAなどの地域活動の場で男女の地位は平等になっていると思いますか。」に対し、「平等になっている」と回答する人の割合)	42.4% (R6)	50%

第5章 計画の推進体制

1 推進体制

男女共同参画に関する施策を着実に推進し、本計画を実効性のあるものとしていくために、庁内の関係各課との連携を図りながら適正な進行管理を行います。

また、本計画に位置づけた各種取組の効果を波及させるためには、村民や事業者との協働が必要不可欠であるため、適切な情報の収集を図り、村民意見やニーズの把握と取組への反映に努めます。

2 進捗管理

本計画に位置づけた具体的な取組は、毎年度、それぞれの担当課が推進状況や課題等を整理して自己評価を行い、その結果を次年度の取組に生かします。

また、令和11年度の間見直しの際には村民アンケート等を実施して意識・実態の変化を確認し、その結果をもとに、必要に応じて取組の改善を図り、後期5年間の取組の展開に反映させながら、よりよい事業の推進に努めます。

資料編

用語解説

あ

ICT（アイシーティー）

IT（情報技術）に、コミュニケーション（通信、意思疎通）の概念を加えたものであり、ネットワーク通信により知識や情報を共有すること。

アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）

自分自身が気づけていないものの見方や捉え方の歪みや偏り、思い込みのこと。育つ環境、所属する集団の中で無意識のうちに形成される既成概念、固定観念のこと。

SDGs（エスディーゼーズ）

「Sustainable Development Goals」の略称で、平成27年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にて記載された2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標のこと。17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない（leave no one behind）」ことを誓っている。

M字カーブ

日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になること。M字の谷が深いほど、結婚・出産・子育てなどの事情で離職する女性が多いことを示している。

LGBT（エルジービーティー）

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（心の性と体の性との不一致）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。他にLGBTQやLGBTQ+などと表される。Qはクエスチョニング（自身の性自認や性的指向が定まっていない、もしくは意図的に定めていないなど）のことであり、+（プラス）は、他にも様々なセクシュアリティがあることを表している。

か

固定的な性別役割分担意識

男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のこと。

さ

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）という。

情報モラル

情報社会で適正な活動を行うための基になる考え方と態度のこと。

女性活躍推進法

（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）

女性の個性と能力が十分に発揮される社会の実現を図ることを目的とした法律で、平成27年に成立した。常時雇用する労働者の数が101人以上の事業主に対しては、女性の採用・管理職割合、残業時間の状況などを把握・分析して、数値目標を含む事業主行動計画の策定、公表及び女性の活躍状況に関する情報を公開することが義務づけられている。

性的マイノリティ

性的少数者。性別違和（「体の性」と「心の性」が一致しない状態）の人や、恋愛感情などの性的な意識が同性や両性に向かう人（同性愛、両性愛）、身体的な性別が不明瞭な人などのこと。

た

多様性

「ダイバーシティ」ともいい、いろいろなものがあること、変化に富んでいること。性別や国籍、年齢などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会という。

ドメスティック・バイオレンス (DV)

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。

は

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。

ら

リプロダクティブ・ヘルス/ライツ (性と生殖に関する健康と権利)

生殖に関する「健康」と「権利」のこと。「健康」としては、安全な性生活、出産などが、「権利」としては、避妊・妊娠・中絶・出産の過程において、自ら「子どもを産むか、産まないか」、「いつ」、「何人」を決定する自由、性・生殖に関する適切な情報とサービスを得られる権利などがあげられる。

6次産業化

農林漁業者(1次産業)が、農産物などの生産物の価値を高めるため、食品加工(2次産業)、流通・販売(3次産業)にも取り組むこと。

わ

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。

第2次大鹿村男女共同参画プラン

発行年月：令和7年3月

発行：大鹿村

編集：大鹿村 住民税務課 住民係
〒399-3502 長野県下伊那郡大鹿村大河原354
電話：(0265)39-2001(代)
FAX：(0265)39-2269