



高森町男女共同参画計画

令和8年度～令和12年度

高森町

「目次」

第1章 計画の策定にあたって	1
1、計画の趣旨	1
2、計画の位置付けと性格	1
3、計画の目標	2
4、計画の基本目標	2
5、計画の期間	2
6、施策の体系	3
7、計画における成果指標	4
第2章 計画の内容	6
基本目標1 意識改革と行動変容を促す	6
具体目標1 固定的な性別役割分担意識の改善	6
具体目標2 家庭の全員経営化推進	8
基本目標2 みんなが活躍できる環境づくり	12
具体目標1 仕事と家庭を両立できる多様な働き方の促進	12
具体目標2 政策・方針などの決定過程に多様な人材の参画を促す	13
基本目標3 安心・安全な社会づくり	15
具体目標1 男女間のあらゆる暴力の根絶	15
第3章 資料	16
1、高森町男女共同参画推進委員会設置要綱	16
2、高森町男女共同参画推進委員名簿	17
3、策定の経過	17

第1章 計画の策定にあたって

第1章では、本計画の概要や、目標の達成度合いを数値で図るための成果指標を定めています。

1、計画の趣旨

高森町では、令和2年度から第7次振興総合計画がスタートしました。将来像を『なりたい「あなた」に会えるまち』に位置付け、年代や性別に関わりなく、暮らしやすい町で、誰もが自分のなりたい姿を見つけ、実現できるまちを目指しています。また、前身である第6次振興総合計画では、子育て支援を重点施策に設定し、子育てのしやすさや育児の負担軽減に力を入れて取り組んできました。

高森町が令和6年度まで実施していた町民生活・意識調査などによると、男女における公平感についてここ数年大きな変化はなく、依然、男性の方が優遇されていると答えた町民の割合が高い状況が続いています。引き続き、固定的な性別役割分担意識の改善や家庭での家事・育児を全員で担う意識の醸成、政策決定過程への多様な人材の登用を促し、多様な意見を反映することで、誰もが暮らしやすいと思えるまちづくりを進めて参ります。

これまでの取り組みや社会情勢を踏まえ、高森町に暮らす誰もが、自らがなりたい姿を見つけて実現することや、男女共同参画社会を目指すための施策を総合的・計画的に推進していくために、高森町男女共同参画計画を策定しました。

2、計画の位置付けと性格

本計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に規定された「市町村男女共同参画計画」です。国の男女共同参画基本計画及び長野県男女共同参画計画を踏まえています。また、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下、女性活躍推進法という。）第6条第2項に規定された「市町村推進計画」及び、「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防止基本計画という。）第2条の3第3項に規定される「市町村基本計画」を兼ねています。高森町における「第7次高森町振興総合計画」や各種計画との整合を図り、策定しています。

こうしたことから、本計画は、男女共同参画に向けた取り組みや支援に加え、女性活躍やあらゆる暴力の根絶に向けた取り組みについても定めています。

3、計画の目標

本計画では、目標を次のように設定致します。

年齢や性別に関わらず、誰もがなりたい姿を見つけ実現できるまち

第7次高森町振興総合計画では、『なりたい「あなた」に会えるまち』を将来像に掲げています。性別・年代に関わらず、誰もが暮らしやすい町でなりたい姿を見つけ、実現することを目指しています。

本計画でも、年齢や性別に関わらず、誰もが自分のなりたい姿を見つけ実現できる町となること、男女共同参画社会を実現することになることから、計画の目標として設定します。

4、計画の基本目標

本計画では、3つの基本目標を設け、それぞれの分野における取り組みを体系化し、男女共同参画の実現を目指します。

基本目標1 意識改革と行動変容を促す

基本目標2 みんなが活躍できる環境づくり

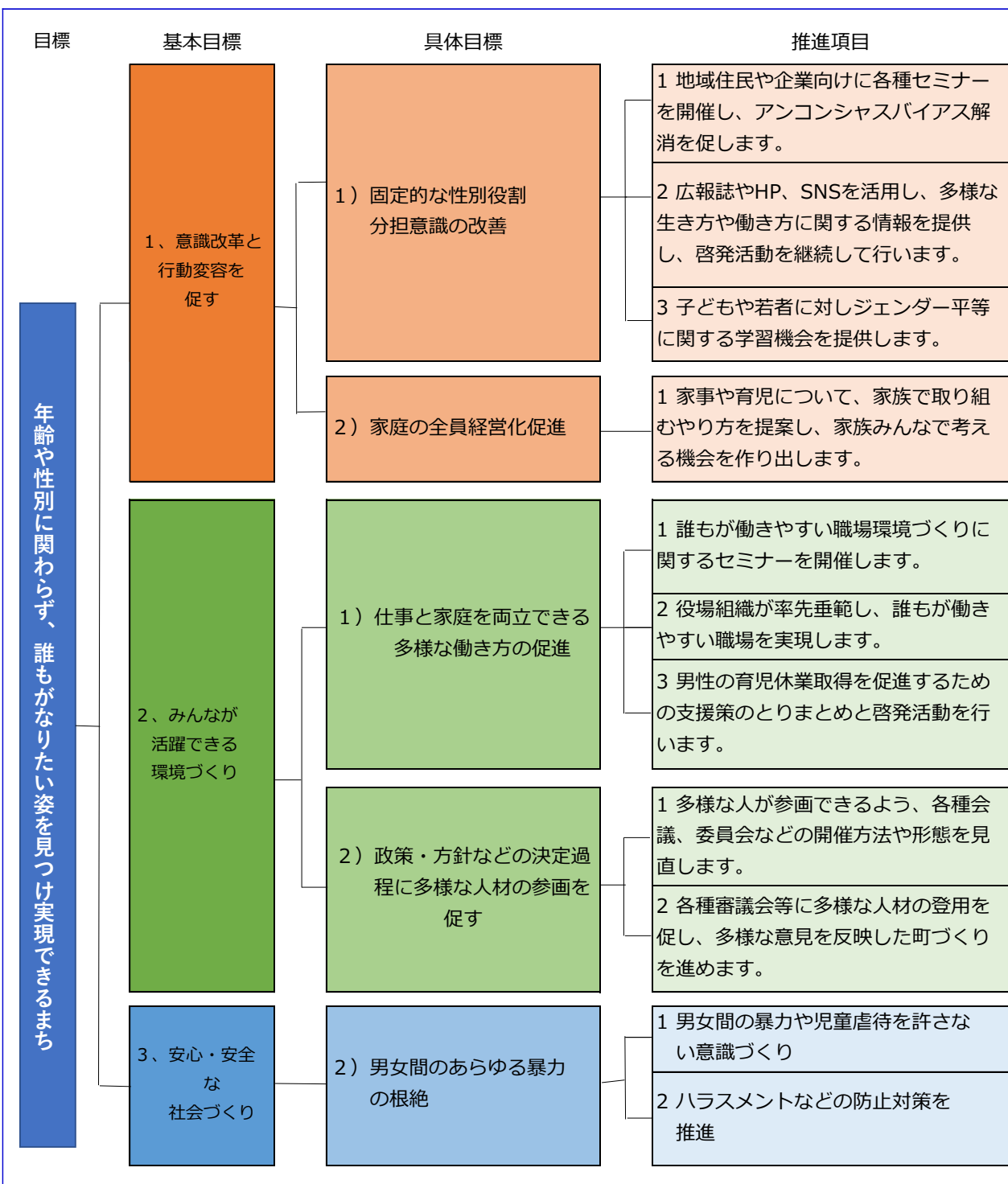
基本目標3 安心・安全な社会づくり

5、計画の期間

計画の期間は、令和8年度（2026年）から令和12年度（2030年）までの5年間とします。なお、社会情勢の変化や計画の進捗状況などにより、必要に応じて見直しを行います。

6、施策の体系

基本目標を達成するために、次のように具体目標・推進項目を定めます。



7、計画における成果指標

本計画では、施策ごとに成果の達成度を数値で測るため、成果指標を設定します。計画の進捗状況を検証しながら次の取り組みを行うことで、更なる成果の向上を目指します。

基本目標	具体目標	成果指標	単位	現状 R7 年度	目標 R12 年度
1、意識改革と行動変容を促す	1) 固定的な性別役割分担意識の改善	①町民のアンコンシャスバイアステスト（内閣府）参加人数。（R8年度～テストにより気づきを得てもらい、その後、行動変容への働きかけに移行していく）	人	0	500 (100人／年)
		②well-being* 多様性と寛容性項目の主観平均点（5が非常にあてはまる、1が全くあてはまらない）	点	2.7	3.0 (どちらとも言えない、以上の回答)
	2) 家庭の全員経営化促進	①関連講座が開催され、講座参加者が実生活で役立つと感じる内容を習得できた割合。（直近は時短調理講座）	%	100	100 維持
2 みんなが活躍できる環境づくり	1 仕事と家庭を両立できる多様な働き方の促進	① 役場男性職員育児休暇取得割合	%	0	50.0 (2023年度地方公務員取得率47.6%を上回る)
		② 役場正規職員一人当たり平均残業時間（月）	時間	8.8（男性）／6.9（女性）	5.0（男女ともに）
		③ 町内の職場いきいきアドバンスカンパニー認定企業数	社	3	10
	2 政策・方針などの決定過程に多様な人材の参画を促す	① 役場職員の性別別管理職比率（女性：男性）	:	4：7	1：1
		② 各種委員に占める性別別委員の比率（女性：男性）	:	63：182	1：2
3 安心・安全な社会づくり	1 安心して暮らせる生活環境の整備	① Well-being 子育て項目（2項目）平均点（5が非常に当てはまる、1が全く当てはまらない）	点	3.3	3.5 (どちらとも言えない、以上の回答)
		② Well-being 医療福祉、事故犯罪項目（4項目）平均点（5が非常に当てはまる、1が全く当てはまらない）	点	3.2	3.5 (どちらとも言えない、以上の回答)

*高森町第7次振興総合計画後期計画では、将来像の達成度を町民の皆さんの幸福度（Well-Being）により総合的に判断します。この指標は、インターネットで公表されているデータや、国などの統計データなどから把握する「客観指標」と、町民の皆さんへのアンケートから把握する「主観指標」により、町民の「暮らしやすさ」と「幸福度」を数値化・可視化したものです。デジタル庁サイト <https://well-being.digital.go.jp>

▼幸福度（Well-Being）とは

Well（よい）と being（状態）からなる言葉です。人が身体的・精神的・社会的に良い状態にあることをいい、短期的な幸福だけでなく、生きがいや人生の意義と言った将来にわたる幸福も含まれています。個人がそれぞれの幸せや生きがいを感じると共に、地域や社会が幸せや豊かさを感じられる良い状態にあることも含みます。

第2章 計画の内容

基本目標 1 意識改革と行動変容を促す

具体目標 1 固定的な性別役割分担意識の改善

1、現状と課題

下の表は、高森町が令和6年度まで行っていた「町民生活・意識調査」の男女共同参画関連項目の結果の推移です。男性の方が優遇されている・どちらかと言えば男性の方が優遇されていると答えた人の割合は、直近3年間においてR6年度が最も高くなっています（57.9%）。町民のみなさんの男女共同参画への意識が、近年さらに高まっていることにより評価基準が厳しくなっているためとも考えられますが、数値だけを見る限り、男女共同参画社会の実現に遠ざかってしまっている状況であり、誰かにとっての生きにくさに繋がっていると推察されます。

あなたは町内をはじめ身近な社会が、社会全体として男女が平等だと思いますか			
	R6年度	R5年度	R4年度
男性の方が優遇されている	10.5	9.8	8.6
どちらかと言えば男性の方が優遇されている	47.4	44	41.2
男女平等である	14.7	16.6	17.5
どちらかと言えば女性の方が優遇されている	5.5	5.5	4.7
女性の方が優遇されている	1.5	0.9	0.7
わからない	19.1	22.2	24.7
不明・無回答	1.2	0.9	2.6

資料：高森町町民生活・意識調査（令和6年）

また、日本全体が人口減少局面にある中、高森町も同様の状況と言えます。加えて2050年の人口推計では、年少人口割合10.7%、生産年齢人口割合47.7%、老年人口割合41.6%（参考：令和5年推計日本の地域別将来推計人口（社人研））と少子高齢化がさらに進行している予測となっています。生産年齢人口割合の減少と高齢化は、企業の競争力低下、医療・介護サービスのひっ迫、若年層への負担増加をもたらし、地域の活気を減少させます。こうした状況の中で、性別によらず多様な人材が個性を生かして能力を発揮できるようにし、持続可能な社会、未来に希望が持てる社会としていくことが求められています。性別により固定化された役割をフラットにし、誰もが取り組めるようにするために、無意識の

性別役割意識に気付き、一人ひとりに意識改革を促すことで、誰もが自分のありたい姿を実現するための環境を整備していきます。

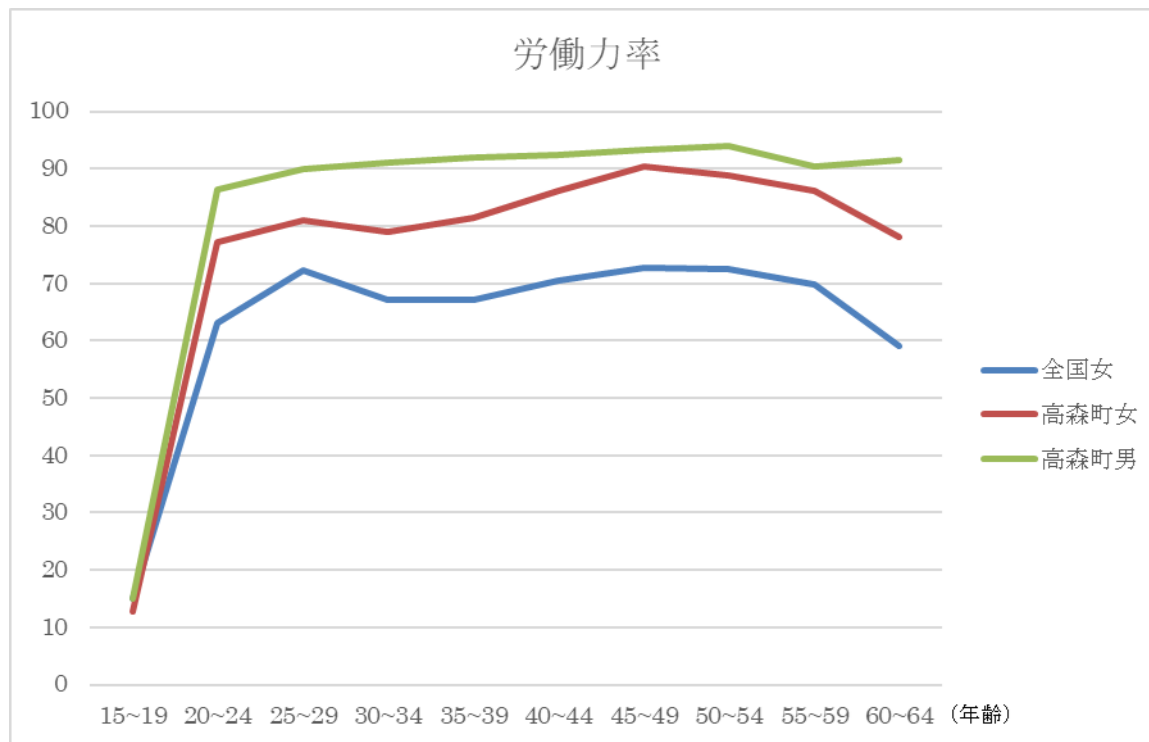
2、施策の展開

推進項目	取り組み方針
1 地域住民や企業向けに各種セミナーを開催し、アンコンシャスバイアス解消を促します。	① 家庭や地域、職場における固定的な性別による役割分担や慣行の改善に向け、啓発や情報提供を行います。
2 広報誌や HP、SNS を活用し、多様な生き方や働き方に関する情報を提供し、啓発活動を継続して行います。	① 固定的な性別役割分担意識に気付くきっかけになるような内容の漫画やコラムを毎月の広報あったかもりに掲載します。
3 子どもや若者に対しジェンダー平等に関する学習機会を提供します。	① 全ての児童・生徒に向けた「多様な学びの場」や「人との関わりの機会」を提供し、社会とのつながりの中で自分らしく生きる力を育みます。 ② 保小中でキャリア教育の視点を取り入れた「地域人材教育」を充実させ、社会や仕事に対する理解を広げ、進路を選択する力を育みます。

具体目標 2 家庭の全員経営化促進

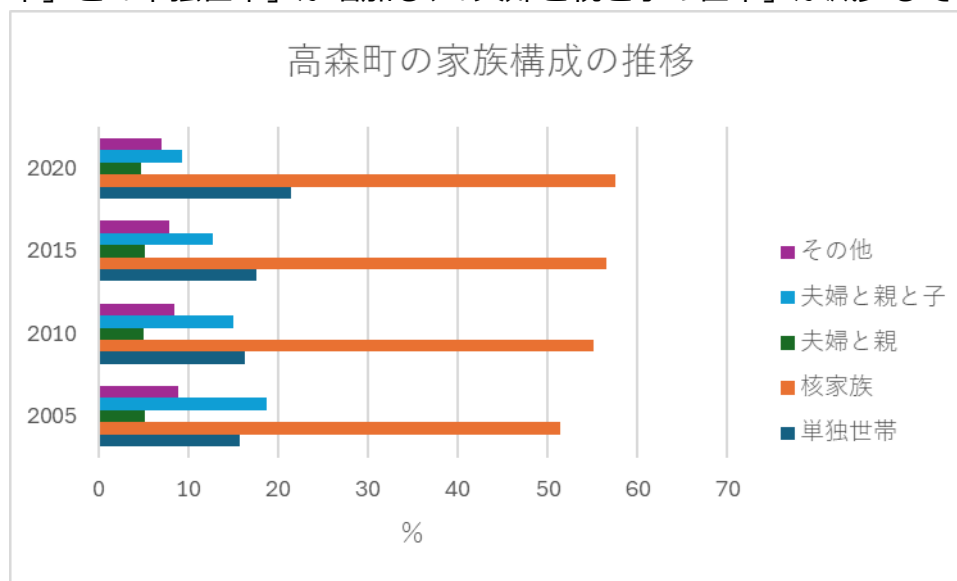
1、現状と課題

高森町の労働力率は下の表の通りです。各種制度の整備により仕事と育児が両立しやすくなったこと、男女雇用機会均等法の施行による意識変化、産業構造の変化などにより女性の労働力率は高まっています。



資料：労働力率「国勢調査」（2020 年）

さらに、以下は高森町の家族構成の推移です。グラフの通り、年を追うごとに「核家族世帯」と「単独世帯」が増加し、「夫婦と親と子の世帯」が減少しています。



資料：「国勢調査」（2020 年）

以上のことから、夫婦共働きでありながら核家族世帯が多くなっている、限られた世帯員で家事・育児をおこなう必要がある状況になっていることが分かります。（近居による親世代との分担も一部では考えられます。）

また、下記意識調査の結果の通り、女性は家事などの家庭責任が重いとされ、女性の社会進出が進む一方で家庭における家事・育児分担の不均衡が発生しており、それが活躍の障壁となっていると捉えられています。

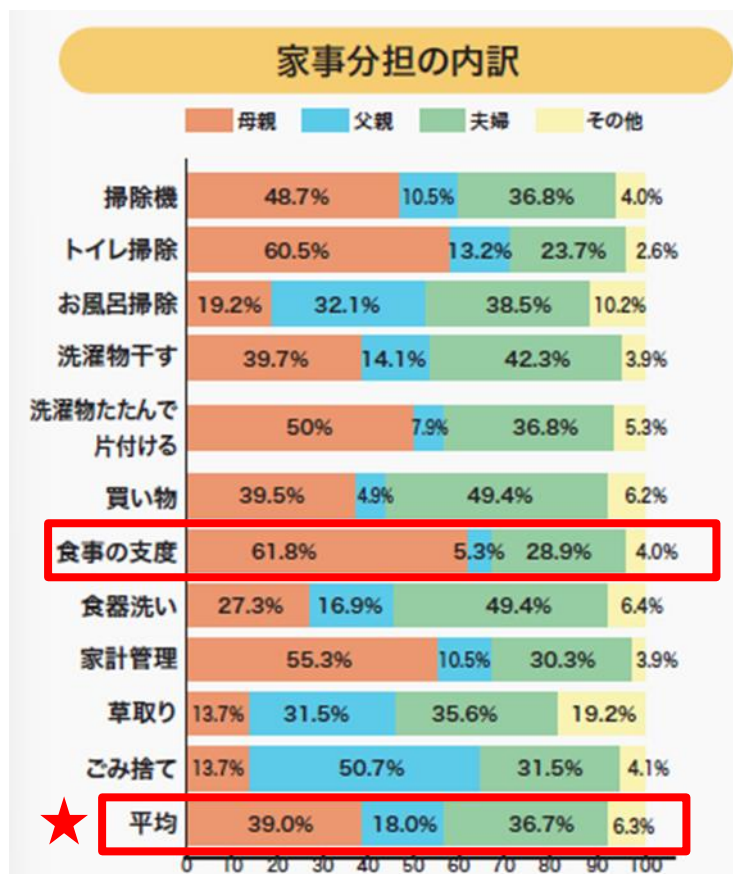
あなたは、女性の社会での活躍を妨げていると感じるものはありますか			
	R6	R5	R4
男性と比べて家事などの家庭責任が重い	64	65.5	61.4
産休・育休取得や育児短時間勤務による影響	39.8	35	36.1
職場の上司や同僚男性の認識・理解が不十分	27.5	28.7	28.7
女性の職業意識や昇格意識が低い	26	28.4	24.6
職場の女性同士の人間関係	19.3	21	21.1
どれも当てはまらない	4	2.5	4.7
分からない	12.1	11.8	15.6
その他	2.8	4.9	3.4
不明・無回答	2.6	1.6	4

資料：高森町町民生活・意識調査（令和6年）

町では、女性の「家事などの家庭責任が重い」ことについて、具体的に課題を抽出するべく、町内保育園4園を利用している保護者に向けてR6年度10月に「家事・育児の分担状況に関するアンケート調査」を実施しました。

アンケート回答によると、回答世帯の68.6%が家事、63.8%が育児を分担していると答えました。家事・育児の分担について、子育て世帯においては誰もが担うべきものとして捉えられていて、実際に分担が進んでいる様子がうかがえました。

個別の家事分担割合を示したものが以下のとおりです。

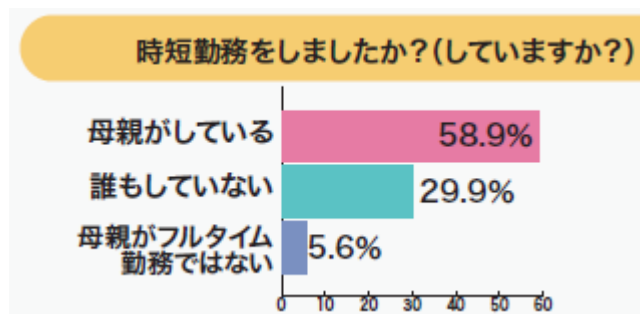


資料：令和6年度「高森町家事育児の分担に関するアンケート」

家事分担の内訳の平均（★）によると、母親側が39.0%と主担当として担っている家事が多いことが分かります。また同アンケート中、最も負担感の強い家事として「食事の支度」（61.0%）が選ばれましたが、分担割合をみると「母親」が61.8%と多くを担っていることがわかります。ひとことで食事の支度と言っても、食材のストック確認、献立の決定、買い物、調理、（子供に）食べさせる、片付け、と実施事項は多岐にわたります。

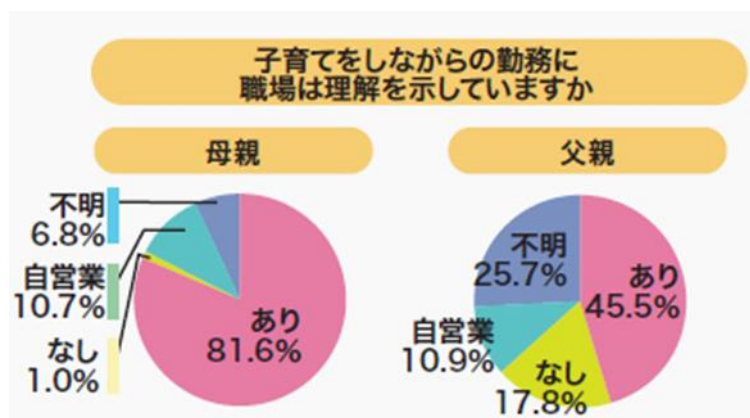
各家事の分担割合からも母親が担っている役割が多いことは明らかですが、諸々の家事について、あくまで主体的に取り組んでいるのは母親側で、父親側はサポート役を担っている可能性があります。やりたくなくてもやらなければならない家事の責任を女性側が負っていると感じていることで、負担感の重さに繋がっているのではないかと考えられます。

その他、育休のあと時短勤務をしていた（している）かについて、下のグラフの通り、母親側が担った割合が58.9%、父親は0%となっています。



資料：令和6年度「高森町家事育児の分担に関するアンケート」

子育てをしながらの勤務への職場理解については、「母親」は 81.6%が「ある」と答えています。もともと理解のある職場を選んで働いているとも考えられますが、職場の理解には他の従業員とのコミュニケーションが必須です。母親側は、理解を求めるための働きかけが出来ているとも取れます。一方で父親は「不明」と回答した人の割合が 25.7%と、母親側と比べると高くなっており、父親側は職場の理解を得なくとも、子育てにおいて影響がない状態が一部ではある、ともとれます。



資料：令和6年度「高森町家事育児の分担に関するアンケート」

現代社会においては、仕事や習い事などが忙しく、世帯員が家庭で過ごす時間は限られています。単に家事をやらなければならないものとして、今までのやり方のまま偏った人員体制でこなし続けることは物理的に困難であると言えます。そこで、家庭においても「経営」の視点を持ち、限られた資源を最適化し、家族の幸福度を最大化する必要があります。そうすると、自ずと世帯員の価値観（何にお金と時間を使うのか、など）のすり合わせができ、その過程において、目標の達成のため感情によらない論理的な視点を持つことが出来ます。家庭経営においては、利益を出すことがゴールではなく、世帯員が自分らしくいられる安全な拠点を維持することが目的であり、まさに高森町が目指す「なりたいあなた」でいられることを家庭生活において実現することに繋がります。

2. 施策の展開

推進項目	取り組み方針
2 家事や育児について、家族で取り組むやり方を提案し、家族みんなで考える機会を作り出します。	① 保護者が責任感を持って子育てをし、子どもが社会性を持ちたくましく成長し自立した社会人と育っていくための基盤となる家庭が安心して過ごせる居場所となるよう、相談体制の拡充、周知、情報発信を行います。 ② 各種講座を計画し、開催します。

基本目標 2 みんなが活躍出来る環境づくり

具体目標 1 仕事と家庭を両立できる多様な働き方の促進

1、現状と課題

昔ながらの日本の労働環境と男女共同参画の推進の間には摩擦が生じやすく、その弊害は主に「固定的な性別役割分担意識」や「長時間労働を是とする企業文化」といった形で現れています。固定的な性別役割分担意識や長時間労働ありきの労働環境により男性の家事・育児時間が少なくなることで、結果として男性と女性の家事労働に関する負担の不均衡が生じていると言えます。長時間労働ありきの労働環境は、それだけで従事できる労働者が限られてしまいます。さらに、時間内に終わらなければ残業すればよいという心理が働き、時間管理が緩くなることで労働効率が下がります。一方、決められた時間内に業務を着地させようという意識で働けば、無駄を省いた働き方を模索することになり時間当たりの生産性は上がります。さらに、時間内に業務を完結できれば、時間通りに退勤でき、家事・育児の時間を確保することが出来ます。残業代が発生しない分、雇用者にとっても経費負担（人件費）が軽くなります。これは女性側の立場だけに立った改善ではなく、全労働者にとって、自分の時間を確保するために必要な改善です。

少子高齢化に伴う人手不足がさらに進行していることから、今後は業務の省力化による生産性の向上が課題となっています。

2、施策の展開

推進項目	取り組み方針
1 誰もが働きやすい職場環境づくりに関するセミナーを開催します。	① 働きやすい職場に関するセミナーを開催します。
2 役場組織が率先垂範し、誰もが働きやすい職場を実現します。	① 特定事業主行動計画に基づき、目標の達成とさらなるジェンダーフリー化に取り組む。
3 男性の育児休業取得を促進するための支援策のとりまとめと啓発活動を行います。	① 特定事業主行動計画の目標を達成するため、各種支援策について調べ、必要な人に情報を届けます。

具体目標２ 政策・方針などの決定過程に多様な人材の参画を促す

1、現状と課題

高森町の各種委員における女性割合は21.7%であり、国（40.7%）や県（42.6%）に比べて低くなっています。町はこれまで、審議会などへの女性の登用や公募枠を設けることに努めてきましたが、特定の分野では女性の登用が進んでおらず、公募枠への女性の応募が依然として少ない状況です。これまで通りの公募方法、会議開催方法では幅広い方の参画を促せないと捉え、見直しが必要であると考えられます。

自治組織や地域の役員は、その多くが男性です。慣例で男性が役員を務めてきたことや、夜に開催される会議が多いことで、家事や子育ての負担が多い女性が役員を受けづらい状況にあります。また、家庭の中で男性が地域の会合や行事に出席するように女性が依頼することや、女性が役員を受けたがらないことも考えられます。地域の役員は、人口減少、常会加入者の減少に伴い、担い手不足に陥っています。兼務をするようにして係の数を減らし、地域でも工夫をしてこの難局を乗り切ろうとしています。これまでのやり方では早々に立ち行かなくなることが予想されます。

多様な人材が政策・方針の決定過程に関わろうとすると、会議の開催方法や時間など、配慮すべき事項が出てきます。その会議の本来の目的を考えた時に、多様な人材が参画することで発展していくことが明らかであるのならば、開催方法や時間等については改めるべきです。自分の声が届く、それがよりよい社会づくりに繋がるという成功体験を多くの町民に経験してもらうことで、まちづくりを共に進めていける環境づくりを進め、地域の持続可能性を高めます。

2、施策の展開

推進項目	取り組み方針
1 多様な人が参画できるよう、各種会議、委員会などの開催方法や形態を見直します。	① GW や庁内会等で、多様な人材の参画を促すための各種委員会や町が主催する会議の開催時間や方法の見直しについて周知します。
2 各種審議会等に多様な人材の登用を促し、多様な意見を反映した町づくりを進めます。	① 多様な人が参画出来ることで集められた多様な意見を、まちづくりに反映し、誰もが住みやすいまちを目指します。

①高森町内の町議会議員・各種審議会委員等の状況

NO.	名称	(人) 合計	(人) 男	(人) 女	(%) 女性割合
1	町議会議員	14	11	3	21.4
2	民生・児童委員会	28	7	21	75.0
3	農業委員会（推進委員含む）	19	16	3	15.8
4	教育委員会	4	2	2	50.0
5	選挙管理委員会	4	4	0	0.0
6	監査委員	2	1	1	50.0
7	固定資産評価審査委員会	3	3	0	0.0
8	人権擁護委員	3	2	1	33.3
9	国民健康保険運営協議会	12	10	2	16.6
10	子ども・子育て会議	14	6	8	57.1
11	環境審議会	12	9	3	25.0
12	公民館運営審議会	11	8	3	27.3
13	社会教育委員	5	3	2	40.0
14	スポーツ推進委員	7	5	2	28.6
15	図書館協議会	6	4	2	33.3
16	文化財調査委員会	5	4	1	20.0
17	都市計画審議会	6	6	0	0.0
18	保護司	4	3	1	25.0
19	防災会議	18	17	1	5.6
20	特別職報酬等審議会	11	10	1	9.1
21	消防委員会	8	8	0	0.0
22	民生委員推薦会	8	6	2	25.0
23	資料館運営委員会	5	3	2	40.0
24	資料館調査委員会	11	11	0	0.0
25	平和推進会議	9	7	2	22.2
26	地域公共交通協議会	16	16	0	0.0
	合計	245	182	63	25.7

令和7年12月1日現在

基本目標 3 安心・安全な社会づくり

具体目標 2 男女間のあらゆる暴力の根絶

1、現状と課題

家庭内での男女間の暴力や児童虐待は、加害者が身内であるために被害者が相談しづらく、周りが気付きにくいという特徴があります。また、配偶者からの暴力の被害者は女性が多く、男女共同参画社会を実現する上での課題になっています。家族の喧嘩を見た子どもが心に傷を負うケースも多くあり、早期に発見して対策することが必要です。

職場や地域でのセクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントは心と体に悪影響を及ぼすことから、早期発見ときめ細かな対応が必要です。

2、施策の展開

推進項目	取り組み方針
1 男女間の暴力や児童虐待を許さない意識づくり	①地域全体で暴力はいけないという意識を高める啓発をします。 ②専門機関と連携し、安心して相談できる体制を整えます。 ③児童虐待や家庭環境を改善するための支援体制を整えます。
2 ハラスメントなどの防止対策を推進	①職場や地域でのセクハラやパワハラ防止のための意識啓発をします。

第3章 資料

1、高森町男女共同参画推進委員会設置要綱

高森町男女共同参画推進委員会設置要綱

令和3年1月13日要綱第3号

(設置)

第1条 男女共同参画社会の実現を目指し、施策を総合的かつ効果的に推進するため、高森町男女共同参画推進委員会(以下「委員会」という。)を設置する。

(委員会の職務)

第2条 委員会は、次に掲げる事項を所掌する。

- (1) 高森町における男女共同参画に関する基本計画の策定及び推進に関すること。
- (2) 男女共同参画に係る施策の調査、研究及び立案に関すること。
- (3) その他男女共同参画の推進に関すること。

(組織)

第3条 委員会は、委員10人以内をもって組織する。

2 委員は、男女共同参画に関して見識を有する者から町長が委嘱する。

(任期)

第4条 委員の任期は2年とし、再任は妨げない。ただし、委員に欠員が生じた場合の補欠要員の任期は、前任者の残任期間とする。

(委員長及び副委員長)

第5条 委員会に委員長及び副委員長を置く。

- 2 委員長、副委員長は、委員の互選により定める。
- 3 委員長は、会務を総理し、委員会を代表する。
- 4 副委員長は委員長を補佐し、委員長に事故があるとき、その職務を代理する。

(会議)

第6条 委員長は、必要に応じ委員会を招集し、会議の議長となる。

- 2 委員長は、必要があると認めたときは、委員会に委員以外の者の出席を求め、意見及び説明を聴くことができる。

(補則) 第7条

この要綱に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、町長が別に定める。

附 則 この要綱は、公布の日から施行し、令和2年8月1日から適用する。

2、高森町男女共同参画推進委員名簿

団体名	氏名	備考
高森町農業委員会	今川 実章	
高森町商工会	村澤 道代	
あったかてらす	北城 麻美	
高森中学校保護者会	吉田 隆典	
高森南小学校	宮下 卓也	
高森町社会教育委員会	高橋 直美	
人権擁護委員	佐々木 史子	
高森町民生・児童委員会	佐々木 礼子	
高森町区長会	松下 正	

(順不同。敬称略。)

3、更新の経過

日付	内容
2026年3月10日	第1回男女共同参画推進委員会開催

高森町男女共同参画計画

策定：令和2年度（令和3年3月）

更新：令和7年度（令和8年3月）

- ◆ 長野県高森町役場 総務課 ◆ 〒399-3193 長野県下伊那郡高森町下市田2183-1
- ◆ 電話：0265-35-9402 ◆ ファックス：0265-35-8294
- ◆ E-Mail:kikaku@town.nagano-takamori.lg.jp