第五次
佐久市男女共同参画プラン

～ 誰もが生き生きと暮らせる社会の実現に向けて～

（素案）

2027～2031

佐　久　市

市長あいさつ

令和９年３月

佐久市長　　柳田　清二

目　次

第1章　プラン策定について ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿ 1

1　計画策定の趣旨 ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿ 1
2　計画策定の背景 ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿ ＊
3　計画の基本理念 ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿ ＊
4　計画の性格 ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿ ＊
5　計画の期間 ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿ ＊
6　市民意識調査 ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿ ＊

第2章　現状と課題 ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿ ＊

1　第四次佐久市男女共同参画プランの評価 ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿ ＊
2　男女共同参画の現状から見えてきた課題 ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿ ＊

第3章　プランの内容 ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿ ＊

1　第五次佐久市男女共同参画プラン体系図 ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿ ＊
2　重点目標 ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿ ＊
3　基本方針と施策の方向 ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿ ＊

基本方針Ⅰ　男女共同参画の意識づくり ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿ ＊

施策の方向１　男女共同参画社会の視点に立った意識改革
施策の方向２　男女平等・男女共同参画を推進する
　　教育・学習の充実

基本方針Ⅱ　男女がともに活躍できる環境づくり ＿＿＿＿＿＿＿ ＊

施策の方向３　地域・社会活動における男女共同参画の推進
施策の方向４　職業生活における男女共同参画の推進

基本方針Ⅲ　安心・安全なくらしの実現 ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿ ＊

施策の方向５　困難を抱えた市民が安心して暮らせる環境の整備
施策の方向６　ライフステージに応じた心身の健康支援

第4章 プランの推進 ＊

1 男女共同参画プラン推進体制の強化 ＊

2 男女共同参画プラン期間内の達成目標 ＊

参考資料 ＊

◆ 用語解説 ＊

◆ 男女共同参画社会基本法 ＊

◆ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 ＊

◆ 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 ＊

◆ 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律 ＊

◆ 佐久市男女共同参画推進条例 ＊

◆ 諮問 ＊

◆ 答申 ＊

◆ 男女共同参画に関する年表 ＊

◆ 第五次佐久市男女共同参画プラン策定の経過 ＊

◆ 佐久市男女共同参画審議会委員名簿 ＊

第1章　プラン策定について

1 計画策定の趣旨

男女共同参画社会とは、性別によって個人の生き方が制限されることなく、一人ひとりが自らの意思に基づき、喜びも責任も分かち合いながら、その個性と能力を十分に発揮できる社会を指します。少子高齢化が進み、人口減少社会となった今日、男女共同参画社会の実現は、社会の多様性と活力を高め経済を力強く発展させるものであり、国は、男女共同参画社会の実現を「21世紀の日本社会を決定する最重要課題」と位置づけています。

本市においても、平成19年（2007年）に「佐久市男女共同参画プラン」を策定し、以降４次にわたりプランを定め、男女共同参画社会の実現に向け、様々な施策を推進してきました。

しかしながら、依然として政策・方針決定過程への女性参画が進まない分野があるなど、多くの課題が残されています。令和7年（2025年）に実施した「男女共同参画社会に関する市民意識調査」の結果においても、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）により、男女間における格差が存在していることが浮き彫りとなりました。

このような状況を踏まえ、ジェンダーギャップを解消し、ジェンダー平等の実現を図るためにも、ジェンダーの視点を取り入れて各種施策を実施していくとともに、市民一人ひとりが男女共同参画の理解を深めるためのさらなる取組が必要です。

本計画は、このような状況のもと、これまでの考え方を継承しつつ、社会情勢の変化などによる新たな課題に対応するため、市民意識調査や審議会などからの意見を取り入れながら、男女共同参画の推進によるウェルビーイングの実現に向けた、より効果的な施策を推進するために策定するものです。

2 計画策定の背景

（1）世界の動き

国際連合（以下「国連」という。）では、昭和50年（1975年）の「国際婦人年」以降、男女平等の実現に向けた世界的な規模での取組を推進してきました。昭和54年（1979年）の「女子差別撤廃条約」の採択や、平成７年（1995年）の「北京宣言・行動綱領」における「女性の権利は人権である」との明記、女性のエンパワーメントの提唱などを経て、男女共同参画の推進は国際的な大きな流れとなりました。

平成27年（2015年）には、国連において「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択され、「持続可能な開発目標（ＳＤＧｓ）」が掲げられました。ＳＤＧｓでは、ゴール５「ジェンダー平等の実現」が設定されただけでなく、ジェンダー平等と女性・女児の能力強化が、すべての目標を達成する上で必要不可欠であることが示されました。また、同年に採択された「仙台防災枠組」では、防災分野における女性の役割の重要性が初めて明記されました。

さらに、令和６年（2024年）９月には国連において「未来のための約束」が採択され、気候変動やデジタル協力、人権、ジェンダーなど広範な分野にわたる具体的なコミットメントとともに、ジェンダー平等が持続可能な開発の前提条件であることが再確認されました。現在も国際社会では、方針決定過程への女性の参画拡大や、あらゆる施策に男女共同参画の視点を取り入れる「ジェンダー主流化」、ＷＰＳ（女性・平和・安全保障）の推進など、多様性を尊重し、ウェルビーイングを分かち合える持続可能な社会づくりが進められています。

（2）国の動き

国において、平成11年（1999年）に「男女共同参画社会基本法」（以下「基本法」という。）が制定され、男女共同参画社会の実現が国の最重要課題として位置づけられました。平成27年（2015年）には「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。）が制定され、職業生活における女性の参画が重点的に進められてきました。

近年の大きな動きとして、令和６年（2024年）４月に「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」（以下「女性支援新法」という。）が施行され、従来の福祉的支援に加え、女性の経済的自立も含めた包括的な支援体制がスタートしています。また、令和７年（2025年）には「女性活躍推進法」が改正され、男女間賃金差異等の情報公表義務が常用労働者101人以上の企業へ拡大されるとともに、法の期限が10年間延長されました。さらに、「基本法」の改正により、男女共同参画センターが「地域課題解決の拠点」として法的に位置づけられるなど、地域に根ざした推進体制のさらなる強化が図られています。

令和８年（2026年）３月には、今後の施策の指針となる「第６次男女共同参画基本計画」が閣議決定され、男女共同参画の推進によるウェルビーイングの実現を掲げ、あらゆる施策に男女共同参画の視点を反映させる「ジェンダー主流化」の徹底や、意思決定過程への女性参画の加速、女性の所得向上などが重点事項として示されています。政府は「共働き・共育て」の推進など、性別にかかわらず希望する生き方を選択できる社会づくりを加速させています。

（３）長野県の動き

長野県において、昭和55年（1980年）に「第１次長野県婦人行動計画」を策定して以来、女性の地位向上と福祉の充実に向けた施策を推進してきました。平成14年（2002年）には、男女が共に対等な構成員として責任を分かち合う社会を目指し、「長野県男女共同参画社会づくり条例」が制定されました。

現在は、令和８年（2026年）３月に策定された「第６次長野県男女共同参画計画」に基づき、取組が進められ、性別のみならず年齢や国籍などの違いを超えて、誰もが暮らしやすく、ウェルビーイングを享受できる社会の形成を目指しています。「しあわせ信州創造プラン3.0」では、重点プロジェクトの一つに「女性・若者から選ばれる県づくり」を掲げています。これを受け、県の第６次計画では、あらゆる施策の立案や実施に男女共同参画の視点を取り入れる「ジェンダー主流化」の考え方を明確に盛り込みました。職場と地域の双方からジェンダー・ギャップ（男女格差）の解消にアプローチし、多様な人材が個性を活かして伸びやかに暮らせる環境づくりを強化しています。

また、多様性を尊重する社会基盤づくりとして、令和５年（2023年）には「長野県パートナーシップ届出制度」を創設し、性的マイノリティの方々の生活上の障壁を取り除く取組をスタートさせるなど、一人ひとりの人権がより尊重される社会の実現に向けた施策を幅広く展開しています。

（４）佐久市の動き

本市において、平成26年（2014年）制定の「佐久市男女共同参画推進条例」（以下「推進条例」という。）の基本理念に基づき、これまで各種審議会への女性登用や意識啓発など、様々な施策を展開してきました。令和４年度（2022年度）からの「第四次佐久市男女共同参画プラン」では、ＳＤＧｓの理念である「誰一人取り残さない」視点を取り入れ、多様な生き方を認め合うまちづくりを進めてきました。

同年、女性が自己実現を図り、様々な分野で個性と能力を発揮できる地域社会を目指した「佐久市佐久平女性大学運営事業」を開始しました。更に、令和５年度（2023年度）には女性の活動や働く場の創出を目的とした「デジタル人材育成・就労支援事業」や「スモールビジネスモデル構築講座運営事業」をスタートさせ、これらの３事業を女性活躍推進パッケージとして、一体的に進めてきました。

また、令和７年（2025年）４月には合併20周年という大きな節目を迎え、これまで「暮らしやすさ」を強みとしてまちづくりを進めてきました結果、転入者が転出者を上回る「社会増」が継続しており、令和６年（2024年）には県内最多を記録しました。一方で、出生数の急激な減少に伴う少子高齢化の進行は依然として切迫した課題です。特に、進学や就職を機に首都圏へ転出した若い女性が地元に戻りにくい現状は、次世代を担う層の減少に直結し、将来的な人口減少をさらに加速させる要因となっています。

こうした状況の背景にある保守的な社会規範やアンコンシャス・バイアスを解消し、若者や女性がやりがいを感じ、自己実現を図りながら活躍できる環境を整備することが、市の持続可能性を高め、人口減少問題に対処するための鍵となります。

これらを踏まえ、令和９年度（2027年度）を初年度とする「第三次佐久市総合計画」の策定の中でも、将来にわたり活力ある持続可能なまちを実現するため、「男女共同参画の推進」や「ワーク・ライフ・バランスの実現」を、多様な人材が活躍するための不可欠な視点として位置付けております。

本プランは、これまでの取組を継承しつつ、総合計画が掲げる将来都市像「快適健康都市佐久」の実現に向け、あらゆる分野の施策に男女共同参画の視点を反映させる「ジェンダー主流化」をより一層加速させるために策定します。

（５）持続可能な開発目標（ＳＤＧｓ）への対応

ＳＤＧｓは、平成27年（2015年）、「国連持続可能な開発サミット」で加盟国193カ国が全会一致で採択した持続可能な開発目標で、「誰一人取り残さない」をスローガンに、17のゴール・169のターゲットで構成され、ゴール５として「ジェンダー平等の実現」が設けられています。

またこの開発目標は、次世代に持続可能な社会を残していくため、令和12年（2030年）までに取り組むもので、 貧困、教育、ジェンダー、健康、労働など男女共同参画の推進と切り離せないテーマが網羅されています。

令和12年（2030年）までのＳＤＧｓ達成に向けた施策を確実に推進するとともに、その先の未来を見据えた持続可能な視点を組み込んでいく必要があります。ジェンダー平等をはじめ、多様な生き方やアイデンティティが尊重される包摂的社会の形成に向け、環境・社会・経済が調和した持続可能な取組を中長期的な視点から、継続して推進します。



【出典：国際連合広報センター】

3 計画の基本理念

「推進条例」（平成26年条例第３号）第３条には、男女共同参画社会づくりのために、市・市民・事業者が共有すべき基本的な考え方として次の６項目が明記されており、本計画においても基本理念に位置付けるものとします。

（１）男女の人権の尊重
（２）政策などの立案及び決定への共同参画
（３）家庭生活における活動と他の活動の両立
（４）社会における制度又は慣行についての配慮
（５）生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利の尊重
（６）国際社会の動向を踏まえた取組

4 計画の性格

（１）「基本法」の理念を踏まえ「推進条例」第11条の規定に基づく、本市が策定する男女共同参画社会づくりの推進に関する基本的な計画です。
（２）本計画の一部は、「女性活躍推進法」第６条第２項の規定に基づく本市の推進計画です。
（３）国の「第６次男女共同参画基本計画」や「第６次長野県男女共同参画計画」を勘案し、本市の「第三次佐久市総合計画」との整合性を図った計画です。
（４）本計画の一部は、「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項の規定に基づく本市の基本計画です。
（５）本計画の一部は、「女性支援新法」第８条第３項の規定に基づく本市の基本計画です。

5 計画の期間

令和９年度から令和13年度までの５年間を対象とします。
なお、社会情勢の変化などにより新たに計画に盛り込むべき事由が生じた場合や、推進状況により、必要に応じて計画の見直しを行います。

計画期間



6 市民意識調査

本計画を策定するに当たり、市民の男女共同参画社会に関する意識や現状について把握するため、次のとおり「令和７年度佐久市男女共同参画社会に関する市民意識調査」（以下「市民意識調査」という。）を実施しました。

調査対象	佐久市に居住する 18 歳以上の市民
調査期間	令和７年 11 月１日から令和７年 11 月 30 日
調査方法	層化無作為に抽出した 1,000 人の市民への郵送・インターネットによる調査
有効回収数	565 通（有効回収率 56.5%）

「男女平等」と「男女共同参画」について

「男女平等」とは、“権利が平等であること”を言います。
女子差別撤廃条約では、男女の完全な平等の達成に貢献することを目的としており、男女共同参画社会基本法では、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたと明記されています。
しかしながら、世界経済フォーラムが公表している男女格差報告（ジェンダーギャップ指数）において、日本は政治、経済、教育の各分野で低迷するなど、いまだ性別による格差が残る現状があります。
「男女平等」は、男女共同参画社会の実現のためにも、まず取り組むべき喫緊の課題であると言えます。

「男女共同参画」とは、“性差にとらわれず個々の多様性を認め、尊重し合いながら社会の様々な分野に参画し、役割や責任を一緒に担っていくこと”を言います。
働きたいと思う人が働きやすく、また家庭を大切にしたいと思う人がより育児・介護や家事に参加できる社会づくりこそが大切です。
男女の格差を縮めて機会の平等を図り、社会のあらゆる分野でその個性と能力を十分に発揮し、自由な生き方を選択できることが、男女共同参画社会の実現には重要な視点となります。

第２章　現状と課題

１　第四次佐久市男女共同参画プランの評価

現行の第四次プラン（令和４年度から令和８年度）においては、男女共同参画社会の実現に向け、次の目標を設定し取組を進めてきました。

基本方針Ⅰ　男女共同参画の意識づくり

主な施策	指　標　名	計画策定時（令和３年度）	令和７年度	目標値（令和８年度）
男女共同参画社会づくりの意識改革	「男女共同参画社会」という用語の意味に対する認知度	31%	33.8%	50%
	社会全体が男女平等だと思う市民の割合	12.8%	12.2%	40%
男女共同参画の視点に立った防災・災害復興対策の推進	男女共同参画の視点を取り入れた訓練の実施	１回	１回	２回以上
	女性消防団員の加入者数	49 人	38 人	60 人
教育の場における男女平等・男女共同参画の意識づくり	学校教育の場は男女平等だと思う市民の割合	55.1%	49.0%	80%

「男女共同参画社会」の用語認知度は約34%と着実に上昇しており、啓発の成果が見られます。しかし、他の指標では、市民の平等意識や女性消防団員数が計画策定時を下回るなど、全体として成果が十分に現れていない点が課題です。

引続き、教育現場や地域防災といった身近な生活圏において、男女共同参画への理解をより深く浸透させるため、子どもから大人まで切れ目のない学びの場をつくり、あらゆる世代の意識改革を促す環境づくりが欠かせません。

基本方針Ⅱ　男女がともに活躍できる環境づくり

主な施策	指　標　名	計画策定時（令和３年度）	令和７年度	目標値（令和８年度）
方針決定過程への女性の参画推進	審議会等における女性委員の登用率	26.1%	40.5%	50%
	「佐久平女性大学」を卒業し、「佐久市女性活躍人材バンク」に登録した割合	―	60%（４期生）	100%
女性の職域拡大と管理職への登用	市職員の管理職（課長級以上）に占める女性の割合	14.4%	20.6%	25%
結婚・出産・育児などを理由に離職した女性の再就職への支援	再就職支援により、子育て期に再就職した女性数	32 人	14 人	45 人
男女の均等な機会と働きやすい職場づくりに向けた雇用環境の整備	市建設工事入札参加資格者の資格総合点数または総合評価落札方式における労働環境の加点項目の追加件数	０件	０件	２件以上
	市男性（対象）職員の育児休業取得率	①育児休業取得率 17.9% ②配偶者出産支援休暇及び育児参加休暇の合計 21.4%	①育児休業取得率 21.1% ②配偶者出産支援休暇及び育児参加休暇の合計 26.3%	①育児休業取得率 5%以上 ②配偶者出産支援休暇及び育児参加休暇の合計５日以上の取得率 50%
	「社員の子育て応援宣言！」登録企業数	95 社	104 社	120 社
企業に向けた男女共同参画に関しての理解の促進と、意識の醸成	「ワーク・ライフ・バランス」という用語の意味に対する認知度	28.3%	57.5%	35%

女性委員の登用率が40.5%へ上昇し、ワーク・ライフ・バランスの用語認知度は57.5%と目標値の35%を大きく上回るなど、意識面や方針決定の場への参画には高い成果が見られます。一方で、市職員の管理職に占める女性の割合は20.6%に留まっています。

また男性職員の育児休業取得率は改善し、目標値を上回っているものの、配偶者出産支援休暇及び育児参加休暇(特別休暇)については目標値に届いていないことから、育児休業も含め、取得を希望する職員が安心して取れるような職場環境の改善が求められます。

一方、「デジタル人材育成・就労支援事業」や「スモールビジネスモデル構築講座運営事業」を令和５年（2023年）より新たに開始し、場所に捉われない柔軟な働き方の推進や自分らしい生き方を選択できる多様な就労支援など、新たな施策を展開しています。

基本方針Ⅲ　人権の尊重と安心・安全な社会づくり

主な施策	指　標　名	計画策定時（令和３年度）	令和７年度	目標値（令和８年度）
誰もが安心して暮らせる環境の整備（高齢者、障がい者、外国人など）	相談対応言語の拡充	３言語	３言語	４言語
健康長寿に向けた健康支援の充実	特定健診受診率	51%	45.1%（Ｒ６年度）	53%
ＤＶなど暴力に対する相談支援体制の充実	ＤＶ被害にあったとき、市に相談窓口があることを知っている市民の割合	53.3%	46.4%	85%

健康長寿に向けた支援において、特定健診受診率が51%から45.1%へと低下しており、引続き生活習慣病予防や特定健診の重要性について、周知啓発に努める必要があります。

また、ＤＶ相談窓口の認知度が46.4%へと低下し、目標値の85%から大きく乖離している状況です。今後は、特にＤＶをはじめとする、困難を抱える市民が必要としている支援の、内容にアクセスができるよう、広報紙やＳＮＳなど多様な媒体を活用した相談窓口の周知徹底と、確実な情報発信の強化が急務です。

2 男女共同参画の現状から見えてきた課題

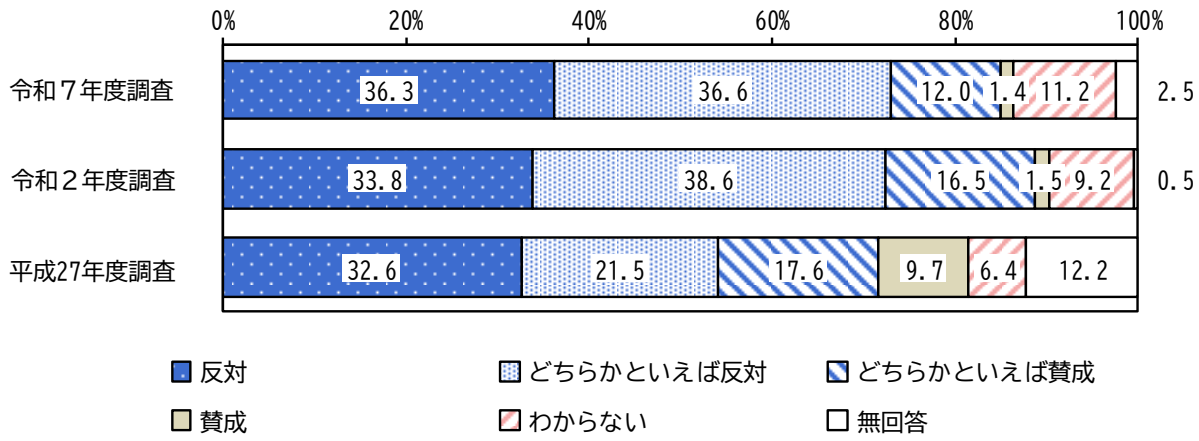
市の現状や市民意識調査の結果を踏まえ、課題を次のとおり整理しました。

課題１　固定的性別役割分担意識や性差による偏見・思い込みの解消

男女共同参画社会の実現を阻害する主な要因として、長年にわたり根付いてきた固定的性別役割分担意識や性差による偏見、そしてアンコンシャス・バイアスの存在が挙げられます。

令和７年度の市民意識調査によると、「男は仕事、女は家庭」といった性別で役割を固定する考え方に対し、「反対」または「どちらかといえば反対」と回答した市民の割合は72.9%に達しました。これは５年前の同調査と比較すると0.5ポイントの増加で、10年前と比較すると18.8ポイントの増加となり、固定的な性別役割分担意識は緩やかではあるものの、解消へと向かっている傾向がうかがえます。

「男は仕事、女は家庭」というような、性別によって役割を固定する考え方



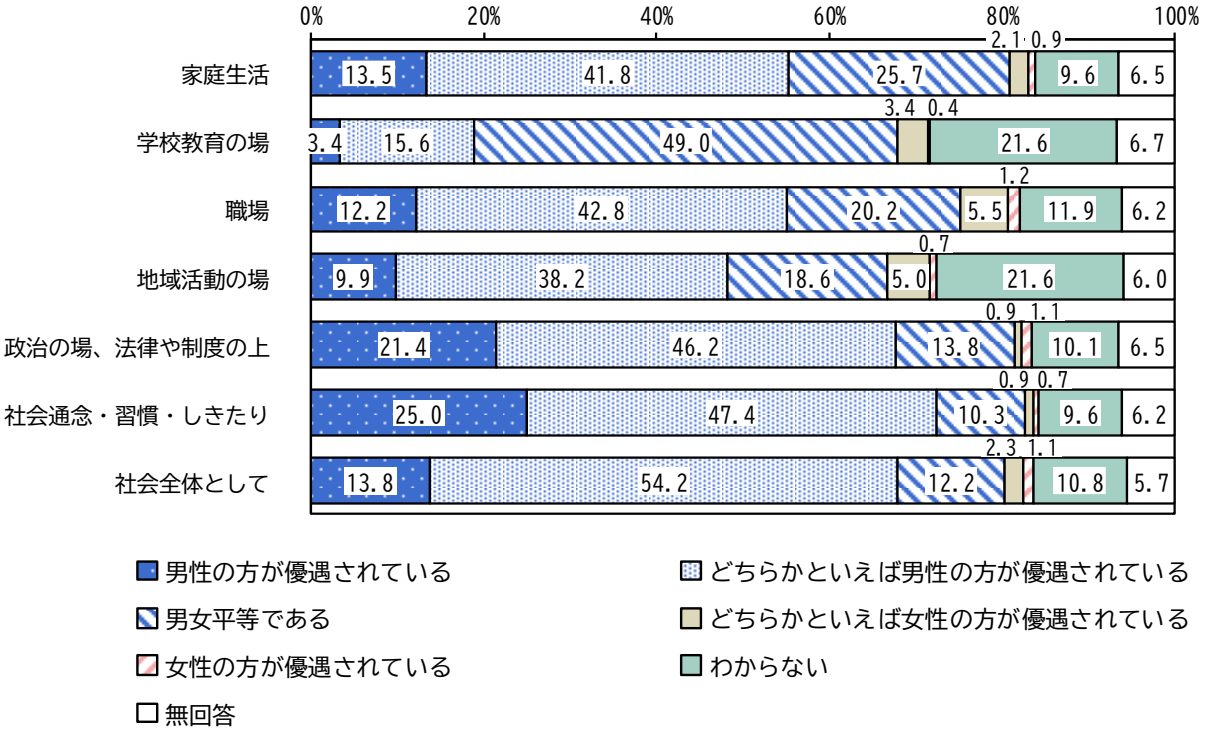
【出典：令和７年度佐久市男女共同参画社会に関する市民意識調査】

一方、世の中の男女平等感に目を向けると、「男女平等である」と感じている市民の割合は、分野によって大きな格差が見られます。

「学校教育の場（49.0%）」では半数近くに達しているものの、「家庭生活（25.7%）」や「職場（20.2%）」、「地域活動の場（18.6%）」では低く、さらに「政治の場、法律や制度の上（13.8%）」、「社会全体として（12.2%）」、「社会通念・慣習・しきたり（10.3%）」にいたっては１割程度にとどまっています。

この結果から、多くの分野において依然として根強い不平等感が存在している実態が浮き彫りとなっています。

世の中の男女平等感について

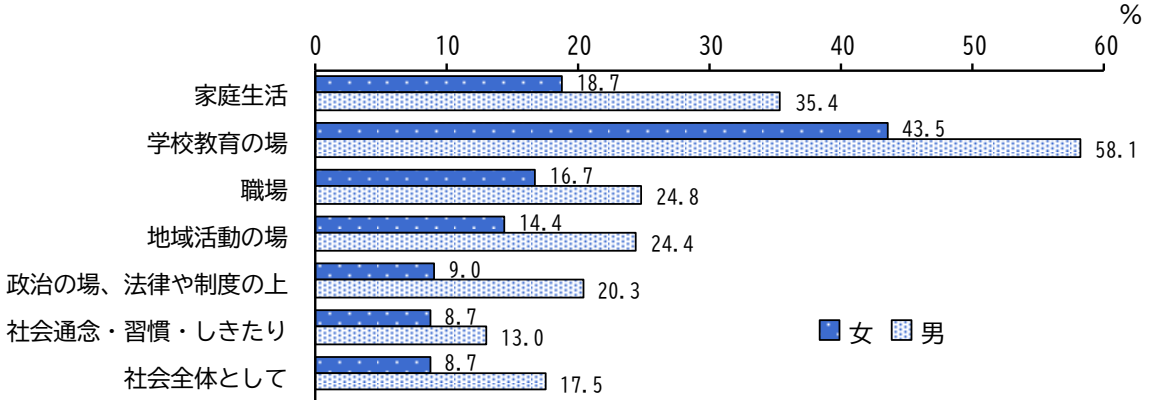


【出典：令和７年度佐久市男女共同参画社会に関する市民意識調査】

また、この結果を男女別に分析したところ、すべての分野において、「男女平等である」と感じる人の割合は総じて女性が男性を下回る傾向が見られました。

とりわけ「家庭生活」においては、男女の認識の差が16.7%と最も開いており、意識のギャップが際立つ結果となっています。

「男女平等である」と感じている市民の割合【男女別】



【出典：令和７年度佐久市男女共同参画社会に関する市民意識調査】

このような状況から、性別によって制約されることなく、社会のあらゆる場面でその個性と能力を十分に発揮していくためには、固定的性別役割分担意識の解消に向けた意識改革が必要です。

課題２　男女共同参画の視点に立った教育の推進

人間の意識は、日々の暮らしや経験を通じて形成されるものであり、家庭や地域における環境は、次世代を担うこどもたちに深い影響を与えます。

すべての人が生涯にわたり、それぞれの個性と能力を最大限に発揮できるよう、幼児期からの男女共同参画の視点に基づく教育をはじめ、ライフステージに応じたきめ細やかな学習機会を充実させ、社会全体の意識の醸成を図ることが必要です。

課題３　多様な性のあり方への理解の促進

近年、LGBTQ+などの多様な性のあり方に対する社会的関心が高まりを見せています。

しかし、依然として正しい知識の不足に起因する偏見や差別が存在し、当事者が社会生活の多くの場面で困難を強いられていることが指摘されています。

一般的に、人は「男」と「女」といった生物学的な区別によって性別が決められますが、性のあり方は多様で複雑なものとなっており「生物学的な性」、「性自認」、「性的指向」、「性表現」の4つの要素があると考えられています。

このような状況から、個人の人権が尊重され、お互いの個性を認め合いながら全ての人が安心して暮らしていくためには、多様な性のあり方についての正しい理解の浸透と、差別や偏見のない環境づくりが必要です。

課題４　男性の家庭における参画の促進

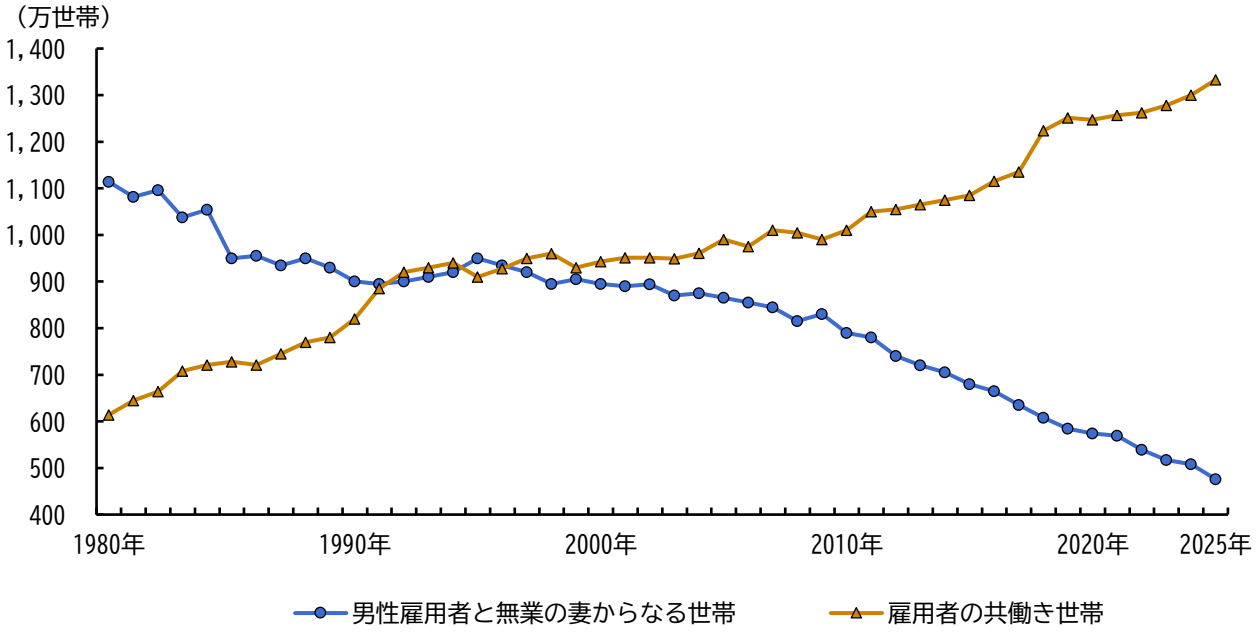
社会情勢の変化や共働き世帯の増加に伴い、女性が多様な分野で能力を発揮するためには、男性の家事・育児・介護などへの積極的な参画が必要不可欠です。近年、男性の育休取得に対する社会全体の意識は変化しつつあるものの、取得実態は未だ十分とは言えません。

特に、人手不足に直面し代替要員の確保が難しい企業においては、男性が気兼ねなく休暇を取得できる職場環境の整備が急務となっています。

この課題にあたっては、男性本人の意識改革に加え、職場全体で理解を示し支え合う風土の醸成、そして夫婦・家族間でのコミュニケーションが不可欠です。

さらに、年配者をはじめとする周囲の人々も固定観念にとらわれず、当事者である夫婦が選ぶ多様な役割分担を尊重し、温かく後押ししていく姿勢が極めて重要です。

雇用における共働き世帯の動向



【出典：1980～2001 年は総務省統計局「労働力調査特別調査」、2002 年以降は総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」】

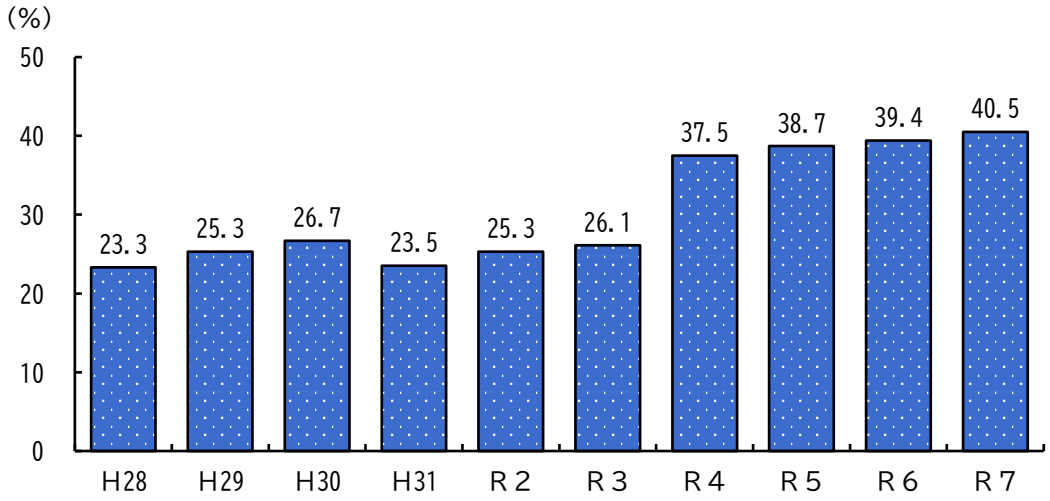
課題５　方針決定過程への女性の参画に向けた支援

人口減少社会が進み、人々の価値観も多様化する中で、政治・行政・経済分野など、社会のあらゆる分野における政策や方針を決定する過程に男女が対等に参画し、ともに責任を果たすことは、誰もが暮らしやすい社会の実現につながります。

佐久市における各種審議会などへの女性委員の参画状況は、令和７年４月１日現在、40.5%に達し、令和２年度と比較して15.2ポイントの改善がみられ、市政への女性の視点や意見を反映させるための取組が徐々に進んでいます。

佐久市における審議会など（地方自治法第 202 条の 3 に基づくもの）の女性委員の登用状況

各年度４月１日現在

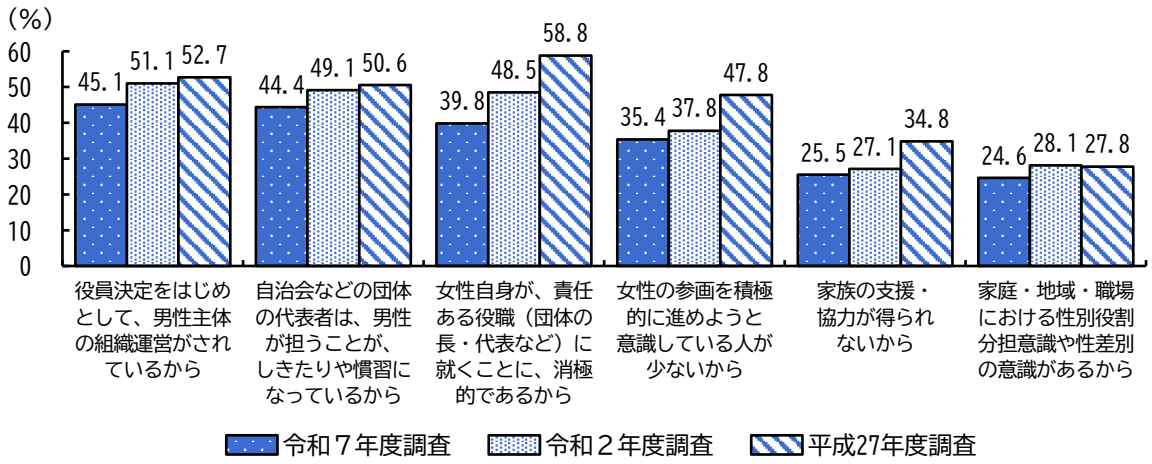


【出典：男女共同参画施策の実施状況及び男女共同参画社会づくりの推進状況についての報告書】

また、「女性自身が、責任ある役職（団体の長・代表など）に就くことに消極的であるから」や「女性の参画を積極的に進めようと意識している人が少ないから」といった、女性の社会参画を阻む要因とされる項目への回答割合は、前回の調査より減少しています。

これは、女性自身の社会参画に対する意識の高まりに加え、周囲の理解や支援が徐々に浸透していることを示すものと考えられます。

女性の参画が少ない理由



【出典：令和７年度佐久市男女共同参画社会に関する市民意識調査】

しかしながら、地域活動においては、多くの女性がその活動を支え大きな役割を担っているものの、自治会などの意思決定の場への女性の参画は依然として限定的であるという課題があります。

この現状を改善するためには、固定的な性別役割分担意識の解消に向けた取組を継続するとともに、多様な人材が無理なく、主体的に参画できる柔軟な組織の環境づくりを進める必要があります。

さらに、あらゆる分野にチャレンジしようとする女性への支援の強化や、その先駆的活動事例の普及など、総合的に推進することが必要です。

課題６　働き続けることのできる環境と共働き・共育てなどの促進

職業生活において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間には給与などの処遇面での格差が依然存在しており、特に女性は、出産や育児などにより離職を余儀なくされ、再就職後に正規雇用労働者となることが難しくなっています。

このような状況から、働くことを希望する人が性別にかかわりなく自らの希望に応じて働くことができるよう、再就職に向けた支援など、自らが望むキャリア形成が行える環境づくりが必要です。

また、男女がともに希望するキャリアを歩み、家庭でも協力して育児や介護を行うためには、一人ひとりに合った柔軟な働き方ができる環境づくりも不可欠です。

長時間労働の見直し、リモートワークの導入やフレックスタイム制の普及など、多様な働き方の選択肢を広げることで、状況に応じた柔軟な職場環境への改善を進める必要があります。

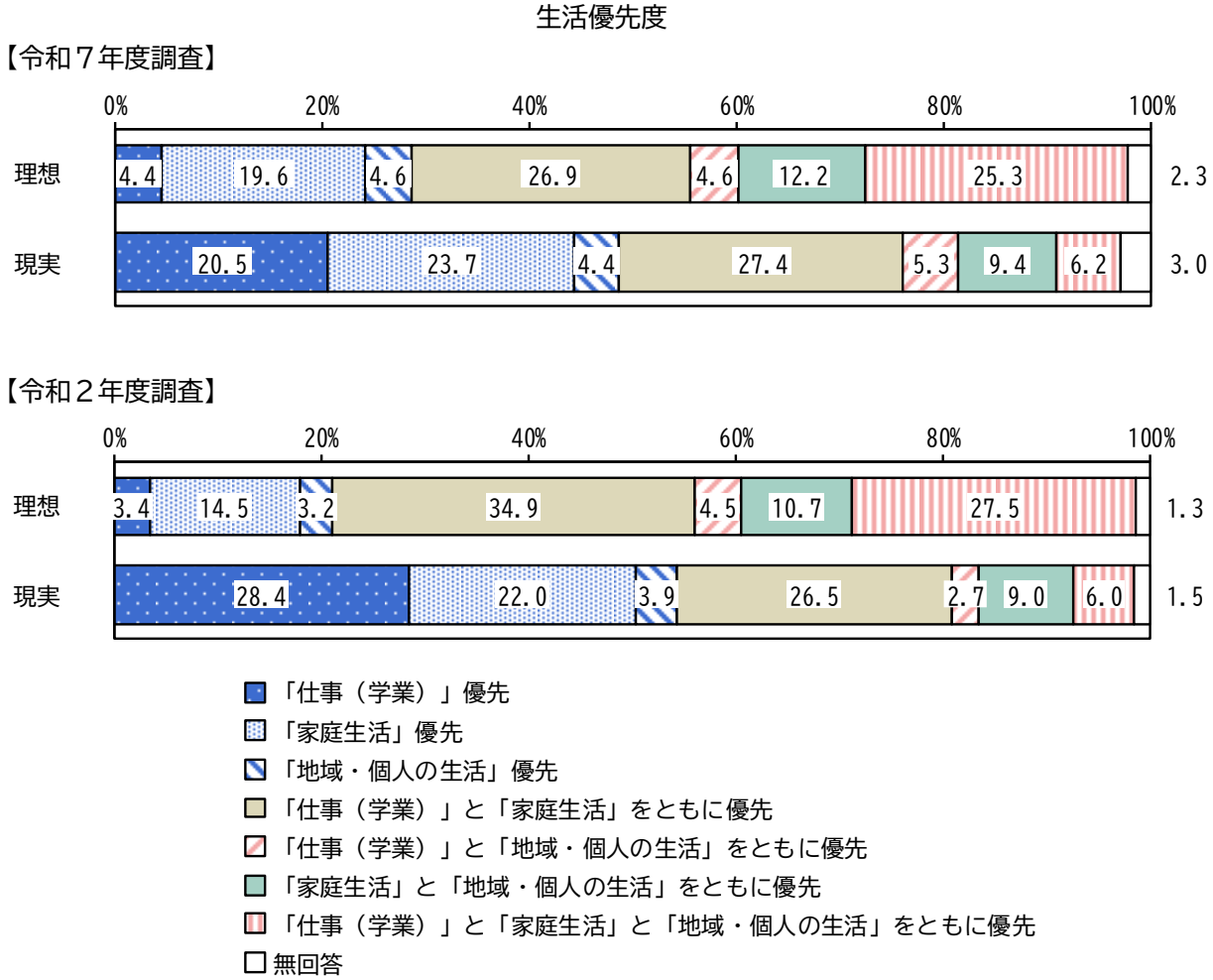
加えて、男性の家庭における参画はもちろんのこと、子育てや介護の問題を女性ひとりで担うのではなく、家族や地域、企業など社会全体で支えていく体制の構築が重要です。

課題７　ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組

あらゆる人がそれぞれの個性と能力を発揮して地域や職場で活躍するためには、ワーク・ライフ・バランスの啓発と推進も必要な要素となってきます。

昨年実施した市民意識調査では、「仕事と家庭生活の双方をともに優先している」という回答が全体の27.4％で最多を占めていて、５年前の同調査から0.9ポイントの改善がみられました。

これは仕事と家庭生活の双方を優先したいが、「仕事を優先せざるを得ない」という理想と現実のギャップが、コロナ禍以降のリモートワークの普及や働き方改革の後押しもあり、徐々に解消されつつある傾向を示すものと考えられます。

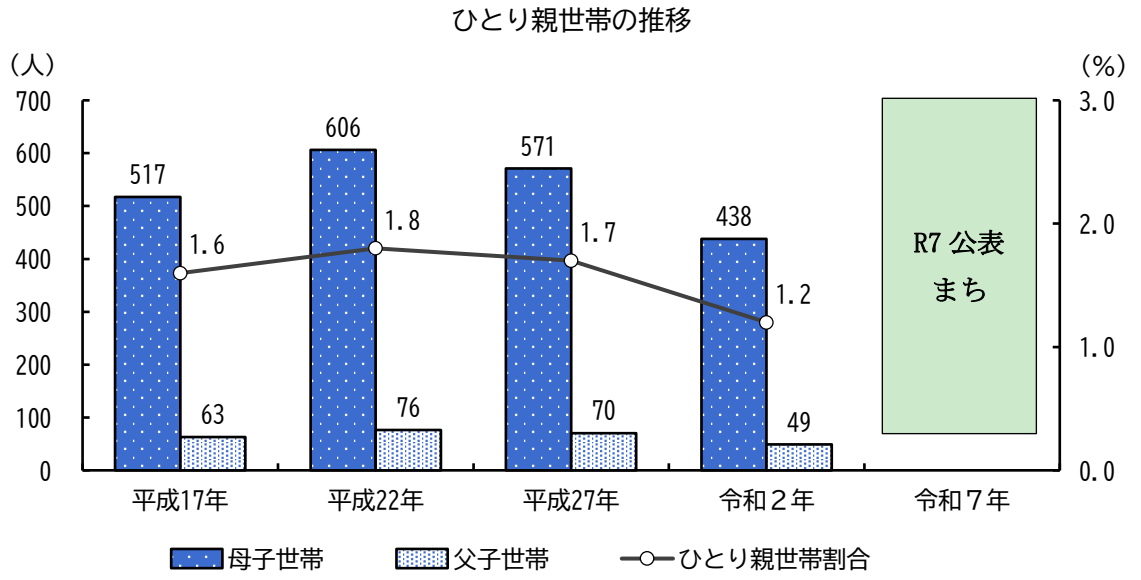


【出典：令和７年度佐久市男女共同参画社会に関する市民意識調査】

課題８　困難な問題を抱える人への支援

少子高齢化の進行、未婚者・離婚者の増加により、家族の在り方や地域社会を巡る環境は大きく変化しています。

国勢調査によると、本市のひとり親世帯の状況は、令和２年は母子・父子家庭ともに、平成27年に比べ減少傾向にあるものの、総世帯の約１％がひとり親世帯となっています。



【資料：国勢調査】

ひとり親世帯では、家計と子育てを一人で担うため経済的、精神的な負担が大きくなり、貧困など生活上困難な状況に直面する事例が多く見受けられます。

こうしたひとり親世帯などが抱える生活上の困難に加え、今日では、社会的孤立や家族関係の破綻など、複数の課題が複雑に絡み合い、困難な問題を抱える方が増えています。

困難な問題を抱える方々に対しては、本人の意思を最大限に尊重し、抱えている問題の背景や心身の状況に寄り添った包括的な支援へと繋げ、自立した生活を送ることができるよう後押ししていく必要があります。

とりわけ、困難な問題を抱える女性については、ＤＶ被害や非正規雇用による経済的困窮など、問題がより一層多様化・複合化、かつ潜在化しやすい傾向にあります。

このため、関係機関等と緊密に連携し、対象者が早期に必要な相談を行うことができ、適切な支援へと確実に繋がるネットワークを構築するなど、より一層の体制整備が求められます。

課題９　安心して相談できる体制の整備

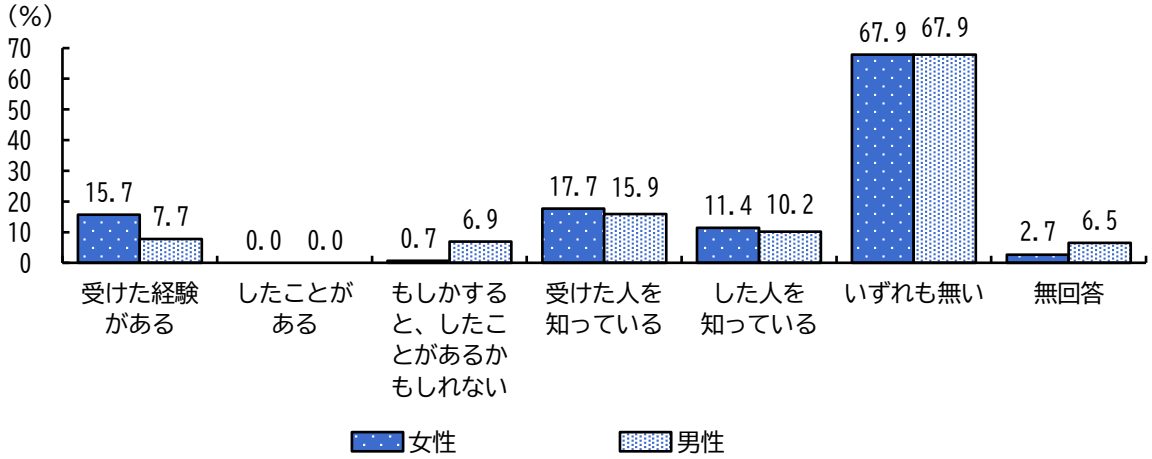
性暴力、ＤＶ、ストーカー、各種ハラスメントなどの暴力は、重大な人権侵害であり、決して許される行為ではありません。

特に、女性に対する暴力は、男女の社会的地位の差や経済的な格差など「男性優位」の社会構造がもとになり、弱者への支配という女性の人権を軽視した考え方が根底にあることが考えられます。

また、ＤＶは、配偶者や親密な関係にある者またはあった者からの暴力であり、潜在化することで被害が深刻化しやすいという特徴があります。

市民意識調査では、身近な人から、身体的、精神的、性的な暴力を「受けた経験がある」と回答した市民は、女性で15.7%、男性で7.7%となっており、男性に比べ女性の方が被害に遭っていることがうかがえます。

身近な人からの暴力被害【男女別】



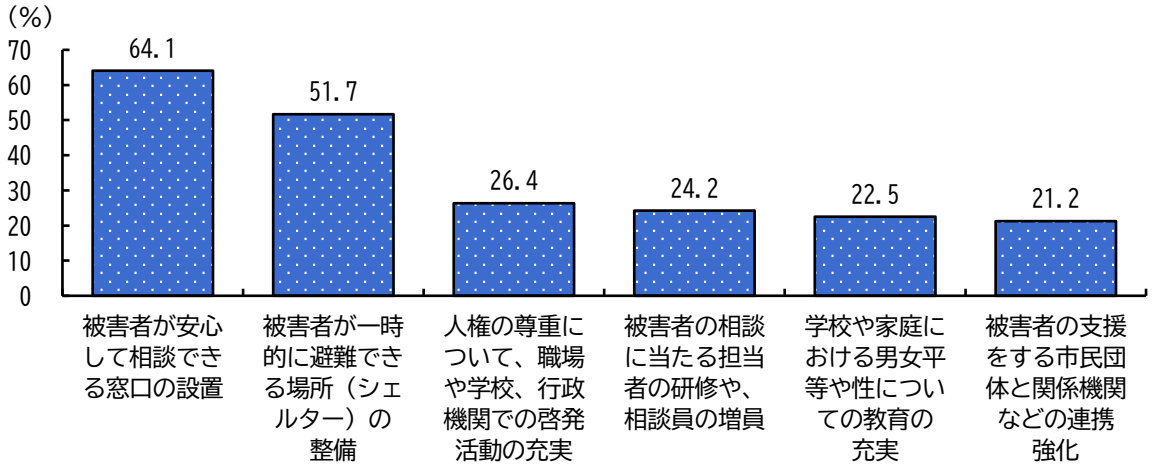
【出典：令和７年度佐久市男女共同参画社会に関する市民意識調査】

近年では、ＳＮＳなどの新たなコミュニケーションツールの広がりに伴い、特定の個人を対象とした誹謗中傷や差別的な表現の書き込みなど、暴力も多様化していることから、暴力を容認しない社会の実現に向け、一層の啓発が必要です。

さらに、近年の配偶者暴力防止法（ＤＶ防止法）の改正により、保護命令の対象が「身体に対する暴力により身体に重大な危害を受けるおそれが大きいとき」から、「心身に重大な危害を受けるおそれが大きいとき」へと拡充されるなど、ＤＶ被害に対する捉え方はより広範なものとなっています。

暴力の被害者は精神的にダメージを受けていることから、被害者自らが安心して相談のできる場所や、相談対応者の不適切な言動によって生じる二次的被害の発生なども考慮した体制の整備が必要です。

必要なＤＶ・ハラスメントなどの対策【上位６項目】



【出典：令和７年度佐久市男女共同参画社会に関する市民意識調査】

課題１０　男女における健康支援

生涯を通じて、男女には性差による異なる健康上の課題が存在します。

女性は、思春期から妊娠・出産、更年期、高齢期にいたるまでライフステージごとに心身が大きく変化し、特有の健康問題に直面します。一方で男性は、30代以降の就労世代における生活習慣病やメンタルヘルス（自殺など）のリスクが課題視されています。

「人生100年時代」において、誰もが生涯を通じて適切に健康管理を行い、心身ともに元気に働き・暮らし続けられる社会の実現は重要なテーマです。

そのための健康支援として、私たちは「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）」の尊重という視点を持つ必要があります。性差による特性を理解し、健康増進をサポートするための情報発信や施策の充実を図ることが不可欠です。

さらに、こうした性別特有の健康課題への職場の理解を促進し、性別にかかわらず、誰もが治療を受けながら安心してキャリアを継続できる「両立支援」の環境整備に向けて、企業への働きかけを進めていく必要があります。

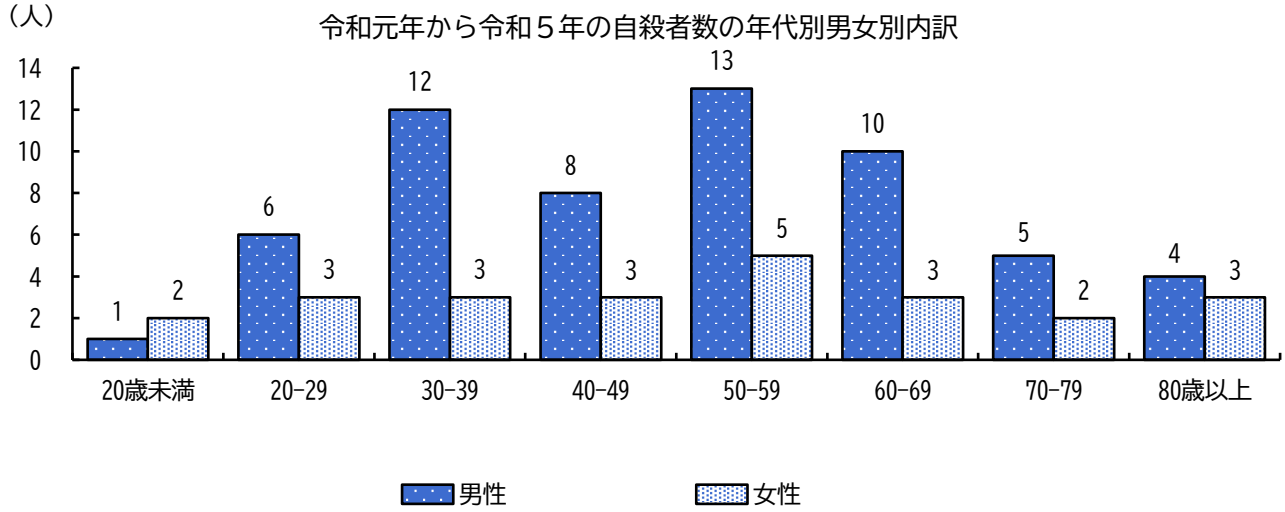
また、近年、働く女性の増加や晩婚化・晩産化などを背景に、不妊・不育に悩む夫婦が増加しています。

本市では、保険診療適用外の不妊治療・不育治療を受けた夫婦（事実婚を含む）の治療費の一部を助成する「コウノトリ支援事業」を展開し、経済的負担の軽減を図っています。

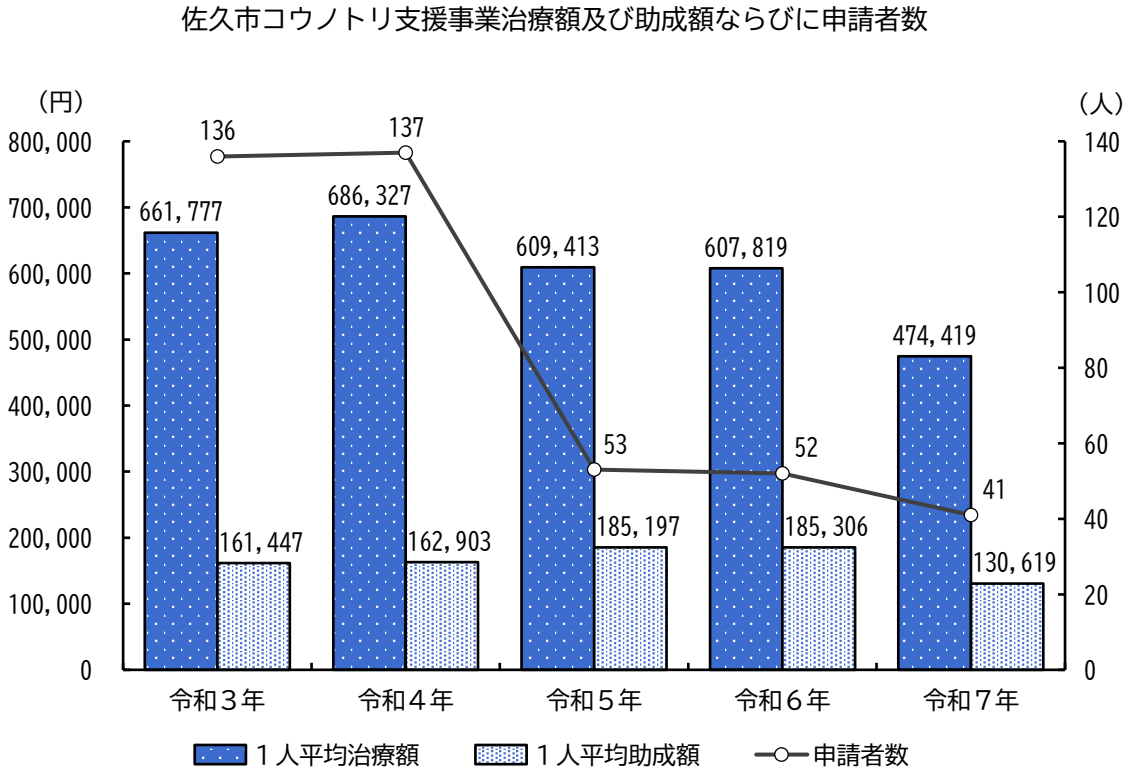
本事業の申請者数は、令和４年度の不妊治療の保険適用化に伴い、多くの方が保険診療へ移行したことで、令和３年度の136人から令和7年度には41人へと約70％減少しました。

しかしその一方で、保険適用外の先進医療等を受けた助成対象者の一人当たり平均治療額は、依然として40万～60万円台と高額で推移しており、経済的負担は今なお重くのしかかっています。

このような状況から、不妊・不育に悩む夫婦に対する経済的支援の継続や相談体制の充実を図る必要があります。



【出典：厚生労働省「自殺の統計」：地域における自殺の基礎資料】



【出典：健康づくり推進課資料】

第3章　プランの内容

1　第五次佐久市男女共同参画プラン体系図

男女共同参画の推進によるウェルビーイングの実現

［基本方針］	［施策の方向］	［主な施策］
1 男女共同参画の意識づくり	1 男女共同参画社会の視点に立った意識改革	（1）男女共同参画社会づくりの意識改革 （2）国際社会の一員としての男女共同参画意識の醸成 （3）男女共同参画の視点に立った防災・災害復興対策の推進
	重点目標1 2 男女平等・男女共同参画を推進する教育・学習の充実	（1）地域・家庭における男女平等・男女共同参画の意識づくり （2）教育の場における男女平等・男女共同参画の意識づくり （3）生涯を通じての男女平等・男女共同参画の意識づくり （4）多様な性のあり方への理解の促進
2 男女がともに活躍できる環境づくり	**重点目標2** 3 地域・社会活動における男女共同参画の推進【女性活躍推進】	（1）男性の家庭における参画の促進 （2）方針決定過程への女性の参画推進 （3）女性の職域拡大と管理職への登用 （4）地域などにおける女性リーダーの創出と活躍の推進 （5）地域活動における各種団体などの活動支援 （6）地域との連携・協働による相互支援体制の充実
	4 職業生活における男女共同参画の推進【女性活躍推進】	（1）自営業における男女共同参画の促進 （2）職業生活における女性リーダーの創出と活躍の推進 （3）結婚・出産・育児などを理由に離職した女性の再就職への支援 （4）男女の均等な機会と働きやすい職場づくりに向けた雇用環境の整備 （5）企業に向けた男女共同参画に関しての理解の促進と意識の醸成 （6）男女共同参画の推進に取り組む優良事例の普及促進 （7）多様で柔軟な働き方の実現と共働き・共育ての促進 （8）育児・介護などの支援の充実 （9）仕事と健康課題の両立支援
3 安心・安全なくらしの実現	**重点目標3** 5 困難を抱えた市民が安心して暮らせる環境の整備【DV防止基本計画・女性支援基本計画】	（1）生活上困難を抱えている方が安心して暮らせる環境の整備 （2）あらゆる暴力をなくすための環境づくり （3）DVなど暴力に対する相談機能や支援体制の充実
	6 ライフステージに応じた心身の健康支援	（1）ライフステージに応じた心身の健康支援の充実 （2）妊娠・出産などに関する意識づくりと健康支援

2 重点目標

佐久市における男女共同参画をめぐる課題を解決するため、次の３項目を重点目標に設定し、第五次佐久市男女共同参画プランを推進していきます。

重点目標１　男女平等・男女共同参画を推進する教育・学習の充実

男女共同参画の推進において、教育や学習が果たす役割は極めて重要となります。特にこどもたちの意識形成には、保護者や教育関係者の言動や行動、アンコンシャス・バイアスが大きく影響します。そのため、家庭での日頃の関わり方をはじめ授業や進路指導など学校教育全般を通じて、人権尊重を基盤とした男女平等教育およびキャリア教育の充実に努めます。

また、社会教育においても、性別を問わずライフステージに応じた学習機会を提供し、地域全体における男女共同参画への理解と浸透を図ります。

重点目標２　地域・社会活動における男女共同参画の推進【女性活躍推進】

政策や方針の決定過程に女性が参画することは、多様な視点を反映した暮らしやすい社会の実現につながります。

このため、あらゆる分野で女性のエンパワ-メントを推進するとともに、誰もが能力を発揮して自己実現を図れるよう積極的なキャリアアップ支援を展開し、地域における男女共同参画を推し進めます。

さらに、これらを支える基盤として、男性の家事・育児・介護などへの参画を促進します。あわせて、県や近隣自治体、市内各種団体との連携を強化し、互いに支え合える支援体制を充実させます。

重点目標３　困難を抱えた市民が安心して暮らせる環境の整備【ＤＶ防止基本計画・女性支援基本計画】

様々な困難を抱えた市民が、安心して暮らせる環境の整備は極めて重要です。このため、社会情勢の変化に伴いひとり親家庭や貧困などの困難に直面する市民に対し、関係機関と連携した相談支援体制の充実を図ります。

さらに、個人の尊厳を脅かすＤＶ、性暴力、ハラスメントなどあらゆる暴力を根絶するため、相談支援体制を整備・充実させるとともに、加害行為の抑止を含め、暴力を容認しない社会の実現に向けた意識啓発を推進します。

3 基本方針と施策の方向

基本方針１　男女共同参画の意識づくり

性別によって制約されることなく、社会のあらゆる場面で、その個性と能力を十分に発揮できる多様な選択の機会が確保できる社会を実現するために、性別による固定的役割分担意識の解消に向けた意識改革を推進します。

こどもから大人まで生涯を通じての男女平等・男女共同参画の視点に立った総合的な教育・学習の充実を図ります。

施策の方向

1　男女共同参画社会の視点に立った意識改革



主な施策	施策内容	担当課
（１）男女共同参画社会づくりの意識改革	男女共同参画社会の実現に向けて、固定的性別役割分担意識の解消に向けた講演会の開催や広報・啓発活動を推進します。	人権同和課
	男女共同参画社会に関する市民意識調査をはじめ、市主催の各種イベントにおけるアンケート調査を実施し、現状と課題を整理し対策に活かします。	人権同和課
	男女共同参画意識づくりの推進団体である「佐久市男女共生ネットワーク」や「パートナーシップ佐久」とも連携を図り、多くの市民が参加しやすい各種講演会・研修会などを開催し、意識の啓発活動を行います。	人権同和課
（２）国際社会の一員としての男女共同参画意識の醸成	誰一人取り残さない住みやすい社会の実現を目指し、持続可能な開発目標（SDGｓ）の中の「ジェンダー平等」について、各種講演会・研修会などを通じて、男女共同参画社会に向けた意識づくりに取り組みます。	人権同和課
	中学生海外研修では異文化交流等を通じ、多様な価値観を尊重する心と、性別にとらわれず自分らしく学ぶ姿勢を育みます。	生涯学習課 移住交流推進課
（３）男女共同参画の視点に立った防災・災害復興対策の推進	男女共同参画の視点を取り入れた防災訓練や出前講座の実施を通じて、市民への防災意識の向上を図ります。	危機管理課
	消防団の活動に、男女がともに参画できる環境の整備を推進します。	危機管理課

2　男女平等・男女共同参画を推進する教育・学習の充実

重点目標１



主な施策	施策内容	担当課
（１）地域・家庭における男女平等・男女共同参画の意識づくり	男女がともに家庭における家事･育児･介護へ参画し、多様なライフスタイルを選択できるよう､意識づくりに取り組みます。	人権同和課
（２）教育の場における男女平等・男女共同参画の意識づくり	幼児期から、一人ひとりの人権を尊重し、その個性を伸ばす保育を進めます。	こども政策課
	児童・生徒に男女平等・男女共同参画に関する理解を促し､その個性を伸ばした将来のキャリア形成ができるよう教育の推進を図ります。	学校教育課
	男女平等と相互協力の意識を高め､男女共同参画の視点に立った教育を推進するため、保育士、教職員、保護者などに対し、広報・啓発活動を進めます。	こども政策課 学校教育課
（３）生涯を通じての男女平等・男女共同参画の意識づくり	自らの意思に基づき、学び方・働き方・生き方を選択できるよう、幼児期から生涯にわたって、男女平等・男女共同参画における教育･学習機会の充実を図ります。	人権同和課
	公民館活動に、男女共同参画の視点を取り入れ、その重要性について理解を促すとともに、「男性向け料理講座」など、固定的性別役割分担意識の解消に向けた各種講座を行います。	生涯学習課 （公民館係）
（４）多様な性のあり方への理解の促進	多様な性のあり方について正しい理解を広め､性的マイノリティーに対する差別や偏見の解消を図ります。	人権同和課

基本方針２　男女がともに活躍できる環境づくり

地域社会において、政策・方針決定の過程から女性の視点による意見を反映させ、男女がともに様々な分野に参画することにより、多様な価値観や発想を取り入れることにつながります。

女性の参画が少ない分野などへチャレンジしようとする女性を、市民や地域、団体と連携し支援します。

職業生活の場においても、女性が働き続け、持てる能力を十分に発揮して活躍するために、女性の均等な機会・待遇の確保をするとともに、多様な勤務制度の導入や、柔軟な働き方の普及促進に努め、男女がともに働きやすい職場環境の推進に努めます。

自営業においては、生産と、家事・育児・介護などの生活の両面において、女性に過重な負担がかかることのないよう、男女がともに協力し、家庭や地域社会での役割を果たせる社会の実現を促進します。

仕事と生活の両立から、仕事以外の活動が増え、地域社会の活性化に役立つことが期待されることから、ワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、育児・介護支援体制の充実を図ります。

施策の方向

３　地域・社会活動における男女共同参画の推進【女性活躍推進】 重点目標２



主な施策	施策内容	担当課
（１）男性の家庭における参画の促進	女性の地域や社会、そして職業生活における参画を推進するため、男性の家庭における家事・育児・介護などへの参画を促進します。	人権同和課
（２）方針決定過程への女性の参画推進	各種審議会・委員会などの市政に対する方針決定過程に女性の視点を反映させるため、「佐久市女性活躍人材バンク」などの活用を行い、女性の積極的な登用を進めます。	人権同和課
	女性を含めた幅広い市民の意見を聴取するため、市が設置する各種審議会・委員会などに公募枠を設けるとともに、市民が市政に参画しやすい仕組みの充実を図ります。	広報広聴課
	地域の基盤を支える区などの運営に女性の視点を反映させるため、女性の参画を促進します。	総務課
（３）女性の職域拡大と管理職への登用	市女性職員の管理・監督職への登用拡大に向け、若手・中堅女性職員を対象とした研修会を開催し、キャリア支援を行います。	人財課

主な施策	施策内容	担当課
（4）地域などにおける女性リーダーの創出と活躍の推進	女性のエンパワ-メントを推進し、あらゆる分野にチャレンジしようとする女性への支援を行うとともに、地域や社会活動における意思決定や推進を担う人材育成と参画を促進します。	人権同和課
	「女性から選ばれる長野県を目指すリーダーの会」や近隣自治体との連携を深め、男女共同参画に向けた意識改革と環境整備を推進することで、多様な意思決定を支える女性リーダーの創出につなげます。	人権同和課
（5）地域活動における各種団体などの活動支援	男女共同参画社会の推進に向け、地域課題の解決に取り組む市民団体等の主体的な活動やネットワーク化を支援し、多様な人々が活躍できる環境整備を進めます。	人権同和課
（6）地域との連携・協働による相互支援体制の充実	コミュニティースクールの運用により、性別や世代を超え、地域全体で子どもたちを育む環境づくりを進めます。	学校教育課
	地域の課題解決や市民活動を支援するため、市民活動サポートセンターが市民活動の拠点となり、地域の団体や様々な機関をつないで、協働が生まれる環境づくりに取り組みます。	広報広聴課

4　職業生活における男女共同参画の推進【女性活躍推進】



主な施策	施策内容	担当課
（1）自営業における男女共同参画の促進	家族経営協定の締結を促進し、女性が意欲と誇りを持って農業経営に参画できる環境づくりを進めます。	農政課
（2）職業生活における女性リーダーの創出と活躍の推進	企業における女性活躍の推進に向けて啓発や情報提供を行い、女性が主体的に力を発揮できる職場環境づくりを支援します。	商工振興課
	経営者や働く女性に向けたセミナー等を通じて、市内企業の雇用環境の改善と女性のキャリアアップ支援に取り組みます。	商工振興課
（3）結婚・出産・育児などを理由に離職した女性の再就職への支援	出産や育児などを機に離職した女性が、これまでの経験を生かしながらキャリアの再開や起業に挑戦し、無理なく自分らしく働ける環境を支援します。	商工振興課

主な施策	施策内容	担当課
（4）男女の均等な機会と働きやすい職場づくりに向けた雇用環境の整備	「えるぼし認定」など、認証制度に関する周知を図り、「働きやすさ」や「働きがい」を実現できる職場環境の改善を促進します。	商工振興課
	総合評価落札方式における評価内容に「女性活躍に関する評点」を追加項目に加えることで、雇用環境の整備を促します。	契約課
	男性職員の育児休業など各種休暇制度の利用を推進するとともに、休暇を希望する職員が安心して取得できる職場の環境づくりを目指します。	人財課
（5）企業に向けた男女共同参画に関しての理解の促進と意識の醸成	職場において男女の均等な雇用機会と待遇が確保されるよう、「男女雇用機会均等法」、「育児・介護休業法」などの関係法及び各種制度の周知・啓発を進め、活用の促進を図ります。	商工振興課
（6）男女共同参画の推進に取り組む優良事例の普及促進	男女共同参画を積極的に推進している企業を表彰するとともに、好事例の公表を行い、男女共同参画の推進について周知・啓発を図ります。	人権同和課
（7）多様で柔軟な働き方の実現と共働き・共育ての促進	テレワークやフレックスタイムなど多様な勤務制度の導入や、柔軟な働き方の普及促進に努め、働きやすい職場環境の推進に努めます。	商工振興課
	子育てや介護などの理由で柔軟な働き方を求める女性を中心に、デジタルスキルの習得から就労までを支援し、キャリア形成と多様な働き方の実現を目指します。	情報政策課
	男性の主体的な育児参加を促し、妊娠から産後までのステージに応じた教室を開催することで、共育ての環境づくりを進めます。	こども家庭支援課
（8）育児・介護などの支援の充実	乳児保育、延長保育、一時保育、休日保育、病児・病後児保育、乳児等通園支援事業など、保護者の就労支援のための特別保育のさらなる充実を図ります。	こども政策課
	児童館によるこどもの居場所づくりや、ファミリー・サポート・センター事業による、子育て環境の更なる充実を図り、仕事と家庭の両立を支援します。	こども政策課
	子育て家庭の不安を解消し、安心して社会参画できるよう、子育て専門相談員による悩みの相談・助言、地域の子育て関連情報の提供、各種子育て講座の開催、子育て中の親子が交流する場の提供など子育て支援の強化を図ります。	こども政策課
	関係機関との連携により、妊娠から出産、子育てなど子育て家庭への切れ目のない支援を行います。	こども家庭支援課
	高齢化の進展に伴い、仕事と介護の両立を支援するため、介護を必要とする高齢者のいる世帯に対し、個人の状況に合わせた適切な介護サービスを提供するとともに、その利用方法の周知や相談体制の充実を図ります。	高齢者福祉課
（9）仕事と健康課題の両立支援	国などが認証する健康経営優良法人認定制度の周知を図り、企業における健康に対する意識の醸成に努めます。	商工振興課

基本方針３　安心・安全なくらしの実現

貧困など生活上困難な状況におかれている市民が安心して暮らせる環境を整備するとともに、あらゆる暴力の根絶を目指した意識啓発、相談支援体制の充実と、相談窓口の周知を図ります。

ライフステージに応じた心身の健康支援を行います。

施策の方向

５　困難を抱えた市民が安心して暮らせる環境の整備　重点目標３

【ＤＶ防止基本計画・女性支援基本計画】



主な施策	施策内容	担当課
（１）生活上困難を抱えている方が安心して暮らせる環境の整備	ひとり親家庭の親に対しては、資格取得から就職までを伴走支援することで、世帯の実情に寄り添った支援に努めます。	こども政策課
	貧困や孤立など、多様で複合的な課題を抱える女性に対し、関係機関と連携し、個々の実情に応じた切れ目のない支援を推進します。	福祉課
（２）あらゆる暴力をなくすための環境づくり	性暴力、ＤＶ、ストーカー、各種ハラスメントなど、暴力の加害者、被害者、傍観者とならないための教育に取り組むとともに、暴力を容認しない社会をつくるための啓発活動を推進します。	福祉課
	インターネット上の性的有害情報や誹謗中傷など、新たな形の暴力の被害防止、加害行為抑止のための啓発を図り、情報モラル教育やいじめ防止の教育などを実施します。	学校教育課
（３）ＤＶなど暴力に対する相談機能や支援体制の充実	相談窓口の周知を図るとともに、支援体制の要となる女性相談員の専門性を高めるため、研修への参加などを通じた人材育成を進めます。	福祉課
	配偶者等による暴力被害者支援ネットワーク会議の開催等を通して、ＤＶ対応窓口における適切な対応力の向上を図るとともに、庁内における連携強化と人材育成を推進します。	福祉課

6　ライフステージに応じた心身の健康支援



主な施策	施策内容	担当課
（1）ライフステージに応じた心身の健康支援の充実	人生 100 年時代に向け、各種健診に関する情報提供や受診勧奨を積極的に実施し、健康意識の向上を図ります。	健康づくり推進課
	こころの相談窓口の充実や、「ゲートキーパー」の養成を推進し、誰もが気軽に安心して相談ができる体制づくりに取り組みます。	健康づくり推進課
	児童生徒などからの相談に対しては、一人ひとりの不安や悩みに寄り添った丁寧な対応に努め、心身の健康維持と安心して学べる環境づくりを推進します。	学校教育課
（2）妊娠・出産などに関する意識づくりと健康支援	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）を保障し、ライフステージ全般にわたる心身の健康づくりの推進と相談体制の充実を図ります。	こども家庭支援課
	生涯にわたる身体と心の健康づくりの基盤とするため、乳幼児期の生活リズムや食生活の大切さについて、啓発及び相談体制の充実を図ります。	こども家庭支援課
	学校教育活動を通じて、思春期における心と体の健やかな成長を促すため、性に関する正しい知識を身につけるなど、教育の充実を図ります。	学校教育課
	専門職員による個別相談や Web サイトでの情報発信を行うとともに、保険適用外の不妊・不育治療の経済的負担を軽減し、一人ひとりの状況に応じたきめ細やかな支援を行います。	こども家庭支援課

第4章　プランの推進

1　男女共同参画プラン推進体制の強化

男女共同参画の推進のため、市・市民・事業者が自ら果たす役割を認識し、協力して取り組んでいく必要があります。

本市では、総合的、計画的に男女共同参画を推進していくため、次の体制の充実を図ります。



（1）佐久市男女共同参画推進会議

庁内推進組織である「佐久市男女共同参画推進会議」を設置し、関係部局との連携を図りながら、あらゆる施策に男女共同参画の視点を取り入れた「ジェンダー主流化」を進め、効果的な計画の推進を図ります。

（2）佐久市男女共同参画審議会

佐久市男女共同参画推進条例第18条に基づく「佐久市男女共同参画審議会」を設置し、市長の諮問に応じて答申を行うほか、必要に応じて男女共同参画プランの推進に関する総合的施策及び重要事項に関して調査・審議します。

（3）男女共同参画推進関係団体との連携

市内の男女共同参画推進団体と協働・連携して推進体制を充実させるとともに、地域全体の男女共同参画の推進を図ります。

（4）国・県・関係機関との連携

男女共同参画に関する各種事業の実施に当たり、国・県・関係団体との連携を図ります。

2 男女共同参画プラン期間内の達成目標

取組の目標として、具体的でわかりやすい達成目標を設定します。

	主な施策	指　標　名	現状値（令和７年度）	目標値（令和 13 年度）
１　男女共同参画の意識づくり	男女共同参画社会づくりの意識改革	「男女共同参画社会」という用語の周知度	33.8%（Ｒ７市民意識調査より）	35%
		社会全体が男女平等だと思う市民の割合	12.2%（Ｒ７市民意識調査より）	15%
		「ジェンダー」という用語の周知度	71%（Ｒ７市民意識調査より）	75%
	男女共同参画の視点に立った防災・災害復興対策の推進	男女共同参画の視点を取り入れた訓練の実施	１回	２回以上
		消防団全体に占める女性団員の割合	38 人	48 人
	教育の場における男女平等・男女共同参画の意識づくり	学校教育の場は男女平等だと思う市民の割合	49%（Ｒ７市民意識調査より）	52%
		教職員向け人権同和研修会の実施	２回	２回
		小・中学校におけるＰＴＡ会長の女性参画率	42.9%	33%以上
２　男女がともに活躍できる環境づくり	男性の家庭における参画の促進	固定的性別役割分担意識について反対する市民の割合	72.9%（Ｒ７市民意識調査より）	75%
	方針決定過程への女性の参画推進	審議会等における女性委員の登用率	40.5%	50%
		「佐久平女性大学」を卒業し、「佐久市女性活躍人材バンク」に登録した割合	60%	70%
	女性の職域拡大と管理職への登用	市職員の管理職（課長級以上）に占める女性の割合	20.6%	25%
	職業生活における女性リーダーの養成と活躍の推進	「ＳＯＩＣ」ワーキンググループ　会議回数		４回

	主な施策	指　標　名	現状値 （令和７年度）	目標値 （令和 13 年度）
２　男女がともに活躍できる環境づくり	男女の均等な機会と働きやすい職場づくりに向けた雇用環境の整備	「社員の子育て応援宣言！」　登録企業数	104 社	120 社
		市建設工事入札参加資格者の資格総合点数または総合評価落札方式における労働環境の加点項目の追加件数	０件	２件以上
		市男性（対象）職員の２週間以上育児休業取得率 ※「こども未来戦略方針」の目標値	育児休業 取得率 21.1%	85%
	男女共同参画に取り組む優良事例の普及促進	仕事とプライベートの両立ができていると実感している人の割合	27.4% （Ｒ７市民意識調査より）	30%
	多様で柔軟な働き方の実現と共働き・共育ての促進	「ワーク・ライフ・バランス」という用語の周知度	57.5% （Ｒ７市民意識調査より）	60%
		女性デジタル人材の就業者数（累計）		90 人
	育児・介護などの支援の充実	ファミリーサポートセンター利用者数（年間延べ）		1,000 人
		つどいの広場参加者数 （５か年累計）		35,000 人
３　安心・安全なくらしの実現	生活上困難を抱えている方が安心して暮らせる環境の整備	ひとり親家庭からの相談のうち、就労等に結びついた件数		45 件
	ＤＶなど暴力に対する相談機能や支援体制の充実	ＤＶ被害にあったとき、市に相談窓口があることを知っている市民の割合	46.4% （Ｒ７市民意識調査より）	50%
	ライフステージに応じた心身の健康支援の充実	特定健診受診率	45.1% （Ｒ６年度）	60%
		妊婦の歯周病健診の受診率	50.4%	55%
		ゲートキーパー受講者数 （累計）	2,667 人	4,530 人

参考資料

（１）用語解説

◆ あ行

アンコンシャス・バイアス	「無意識の偏見」や「無意識の思い込み」のこと。 過去の経験や周囲の環境などから、自分でも気づかないうちに脳にすり込まれた偏見を指す。社会的に広く認識されている「固定的な役割分担意識(男性は仕事、女性は家庭など)」とは異なり、「リーダーといえば男性を思い浮かべる」「子育ての相談は母親にする」といった、悪意なく反射的に生じてしまう、より無自覚な思い込みとして区別される。
ウェルビーイング	心と体、そして社会的なつながりのすべてが健やかに調和し、自分らしく生き生きと輝きながら、日々の暮らしの中に持続的な豊かさと生きがいを見出していく幸福のあり方のこと。
ＳＮＳ	友人・知人などの社会的ネットワークをインターネット上で提供することを目的とする、コミュニティ型のサービス。
ＬＧＢＴ／ＬＧＢＴＱ＋	Lesbian（女性同性愛者）、Gay（男性同性愛者）、Bisexual（両性愛者）、Transgender（出生時の性別と自認する性別が異なる人）の頭文字を合わせた言葉。 近年では、自身の性を決めない・模索中の人（Questioning）や既存の枠組みにとらわれない人（Queer）を表す「Q」、さらにこれらに限らない多様な性のあり方を包摂する「＋（プラス）」を加えた「LGBTQ+」という表現も広く用いられている。
えるぼし認定	女性活躍推進法に基づき、行動計画の策定を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況などが優良な企業に対して、厚生労働大臣の認定を受けた企業の証のこと。
エンパワーメント	「力をつけること」の意で、一人ひとりが社会の一員として自覚と能力を高め、政治的、経済的、社会的、文化的に力を持った存在になること。

◆ か行

家族経営協定	家族農業経営に携わる各世帯員が、家族間の十分な話し合いに基づき、経営方針や役割分担、世帯員全員が働きやすい就業環境などについて取り決める協定のこと。
固定的性別役割分担	男女を問わず個人の能力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、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分けること。
コミュニティスクール	各学校が地域との間に築き上げてきた土台の上に、新たに、学校運営参画、協働活動、学校評価機能を一体的・持続的に実施する仕組みを「コミュニティスクール」として構築し、学校と地域住民の協働による地域に開かれた信頼される学校づくりを進めている。

◆ さ行

ジェンダー	「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間は生まれついての生物学的性別「sex（セックス）」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、女性の別をジェンダーと言う。「社会的・文化的に形成された性別」はそれ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われている。
ジェンダー主流化	ジェンダー主流化とは、性別による異なるニーズを踏まえつつ、雇用、福祉、教育、地域づくり、防災など、あらゆる施策や事業にジェンダーの視点を取り入れること。
ジェンダーギャップ	社会的・文化的な性差を背景に、政治や経済、教育などあらゆる分野において男女間に生じている機会や待遇、権利の不均衡な格差のこと。
ジェンダーギャップ指数	世界経済フォーラムが経済・政治・教育・健康の 4 分野における男女格差の度合いを数値化し、各国の平等の達成度を表した指標。日本は 145 か国中 117 位。「教育」と「健康」の値は世界トップクラスだが、「政治」と「経済」の値が低い。（2026 年時点）
性的マイノリティ	性的マイノリティとは、LGBT をはじめ、身体的性別（体の性）、性的指向（好きになる性）、性自認（心の性）、性表現（表現する性）といった要素の多様な組み合わせにおいて、多数派とは異なる属性や多様な性のあり方を指す総称。
ＳＯＩＣ（ソイック）	一般社団法人 佐久産業支援センターの通称。地域の強みを生かした新たな産業の創出と既存産業の基盤強化の実現を図るため、市と市内商工会議所や商工会、工場協会などとの連携により設立。専門のノウハウを持つコーディネータやアドバイザーが企業からの相談に対応し、新製品・新技術の開発支援、販路拡大、その他企業が抱える各種課題の克服に向けた支援を行っている。

◆ た行

男女共同参画社会	男女が、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、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、ともに責任を担うべき社会のこと。
ＤＶ（ドメスティック・バイオレンス）	日本では「配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった者から振るわれる暴力」という意味で使用されることが多い。配偶者からの暴力を防止し、被害者の保護等を図ることを目的として制定された「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」は、「ＤＶ防止法」とも呼ばれる。

◆ ら行

リプロダクティブ・ヘルス／ライツ	リプロダクティブ・ヘルス（性と生殖に関する健康）とは、平成６年（1994 年）の国際人口開発会議の「行動計画」及び平成７年（1995 年）の第４回世界女性会議の「北京宣言及び行動綱領」において、「人間の生殖システム、その機能と（活動）過程の全ての側面において、単に疾病、障害がないというばかりでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることを指す」とされている。 また、リプロダクティブ・ライツ（性と生殖に関する権利）は、「全てのカップルと個人が自分たちの子どもの数、出産間隔、並びに出産するときを責任をもって自由に決定でき、そのための情報と手段を得ることができるという基本的権利、並びに最高水準の性に関する健康及びリプロダクティブ・ヘルスを得る権利」とされている。

◆ わ行

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）	仕事、家庭生活、地域活動、個人の自己啓発など、様々な活動を自分の希望するバランスで実現できる状態のこと。

第五次
佐久市男女共同参画プラン
令和９年３月
発行：佐久市
編集：佐久市　市民健康部　人権同和課
〒385-8501　長野県佐久市中込 3056
ＴＥＬ　0267-62-3135（直通）
ＦＡＸ　0267-64-1157