第３次佐久穂町男女共同参画計画に関する
提言書

令和８年１０月

佐久穂町男女共同参画計画策定委員会

目次

第１章　計画策定にあたって……3
　１　計画策定の趣旨……3
　２　計画の性格と役割（位置付け）……3
　３　計画の期間……3
　４　基本理念……4
　５　基本目標……4
　６　施策体系……5

第２章　計画策定の背景……6
　１　世界の動き……6
　２　日本の動き……6
　３　長野県の動き……7
　４　佐久穂町の動き……7

第３章　佐久穂町の現状と課題……9
　１　人口の現状と推移……9
　２　就業の状況……9
　３　第２次佐久穂町男女共同参画計画の進捗状況……10
　４　町民意識調査から見る本町の男女共同参画状況……12

第４章　佐久穂町の具体的な取組 ……18
１　主要な施策
　１　固定的な性別役割分担にとらわれず、人権が尊重される男女共同参画への意識構築
　　……18
　２　誰もが活躍できる環境づくり及びワークライフバランスの実現……19
　３　安全・安心な社会の実現……22

第１章　計画策定にあたって

１　計画策定の趣旨

本町では、平成 27 年 3 月（2015 年）に「第 1 次佐久穂町男女共同参画計画」を策定し、「男女共に力が出せるまちづくり」の実現に向けた取組を推進してきました。さらに、令和 3 年 5 月（2021 年）には「第 2 次佐久穂町男女共同参画計画」を策定し、社会情勢の変化や多様化する課題に対応しながら、男女共同参画の取組を継続的に進めてきました。

こうした状況の中で、配偶者等による暴力被害の深刻化への対応や、新型コロナウイルス感染症により生じた新たな生活様式への適応、さらに防災・災害復興における男女共同参画の視点の重要性など、現代社会が直面する多様な課題に対して取り組む必要があります。

また、少子高齢化の進行や人口減少、働き方の多様化、地域社会のつながりの変化など、佐久穂町を取り巻く環境も大きく変化しています。こうした中で、性別にかかわらず誰もが活躍できる社会の実現、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進、安全・安心な暮らしの確保などが、これまで以上に重要な課題となっています。

これらの状況を踏まえ、これまでの取組の成果と課題を検証し、さらなる男女共同参画社会の実現を目指すため、本計画を策定するものです。

２　計画の性格と役割（位置付け）

（１）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参画計画として位置付けられるもので、国、県の「男女共同参画基本計画」に基づき策定したものです。

（２）本計画の一部は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく「女性活躍推進計画」として位置付けます。

（３）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(DV 防止法)」に基づく「配偶者暴力防止および被害者保護のための基本計画」として位置付けます。

（４）本計画の一部は、「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)」に基づく困難な問題を抱える女性支援計画」として位置付けます。

３　計画の期間

本計画の期間は、令和９年１月(2027 年)から令和 13 年 12 月までの５年間とします。なお、社会情勢の変化等により新たに計画に盛り込むべき事由が生じた場合は、必要に応じて計画を見直します。

４　基本理念

「性別にかかわりなく、誰もが個性と能力を十分に発揮し、いきいきと活躍できるまち」

地域社会の活性化と地域力の向上を図るためには、性別にかかわりなく、誰もが出番と居場所のある地域社会の形成が求められます。

その実現に向けて、誰もが個性と能力を十分に発揮し、いきいきと活躍できる「男女共同参画社会」を目指します。

５　基本目標

●基本方針１

固定的な性別役割分担にとらわれず、人権が尊重される男女共同参画への意識構築

「無意識に根付いている性別による役割の思い込みを見直し、誰もが人として尊重される意識を社会全体に広げていく」

●基本方針２

誰もが活躍できる環境づくり及びワークライフバランスの実現

「誰もが性別にかかわらず能力を発揮できる環境を整え、仕事と生活を両立できる社会を実現する」

●基本方針３

安全・安心な社会の実現

「誰もが暴力や不安から守られ、安心して生活し、社会に参画できる環境を実現する」

６　施策体系

基本目標	施策の方向	施策
固定的な性別役割分担にとらわれず、人権が尊重される男女共同参画への意識構築	男女共同参画に関する理解の促進	固定的な性別役割分担意識の解消
	多様性の尊重と理解の浸透	多様な選択を可能にする教育・学習の充実

誰もが活躍できる環境づくり及びワークライフバランスの実現	働く場における男女平等の推進	全ての人が希望に応じて働くことができる環境づくり
	仕事と家庭生活が両立可能な環境整備	子育て支援の充実
		配慮を必要とする子ども・家庭への支援の充実
		ライフステージごとの健康課題対応
		望まない離職を防ぐ対策
	政策・方針決定過程における男女共同参画の推進	公的機関の政策決定過程に女性の参画を促進する取組
		地域活動の方針決定過程に女性の参画を促進する取組

安全・安心な社会の実現	男女間における暴力の根絶	暴力・ハラスメント防止のための啓発活動
	困難な問題を抱える女性への支援	女性相談支援の充実
	男女共同参画の視点を反映した防災対策の推進	防災計画に女性・子ども・高齢者・障がい者の視点を反映する
	生涯にわたる健康支援と性と生殖に関する健康と権利の推進	生涯を通じた健康づくり支援
		性と生殖に関する健康と権利についての教育・学習の充実

第２章　計画策定の背景

１　世界の動き

国際連合は、昭和 50 年（1975 年）を「国際婦人年」と定め、世界女性会議を開催しました。これを契機に、女性の人権擁護と男女平等の実現に向けた国際的な取組が本格的に進められました。

昭和 54 年（1979 年）には、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（女子差別撤廃条約）」が採択され、各国に対し、性別による差別の撤廃と男女平等の実現に向けた法制度や社会環境の整備が求められました。

その後、ナイロビ将来戦略や北京宣言・行動綱領が採択され、女性の権利を人権として位置付けるとともに、男女共同参画の推進に向けた国際的な取組が進められてきました。

平成 27 年（2015 年）には、国連サミットにおいて「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」が採択され、SDGs の目標の一つとして「ジェンダー平等を実現しよう」が掲げられました。性別にかかわらず誰もが個性と能力を発揮できる社会の実現は、国際社会共通の目標となっています。

また、近年は新型コロナウイルス感染症の拡大により、女性の雇用や生活への影響、家庭内負担の偏り、DV（配偶者等からの暴力）の深刻化などの課題が顕在化し、多様な生き方を尊重しながら仕事と家庭生活の両立を支える社会づくりの重要性が再認識されています。

男女共同参画社会基本法第７条では、男女共同参画社会の形成は国際的協調の下で進めることとされており、SDGs の理念である「誰一人取り残さない」社会の実現に向けた取組が求められています。

２　日本の動き

昭和 50 年（1975 年）の国際婦人年を契機として、国は女性の地位向上に向けた推進体制を整備し、昭和 52 年（1977 年）に「国内行動計画」を策定しました。また、昭和 60 年（1985 年）には「女子差別撤廃条約」を批准し、男女平等の実現に向けた法制度の整備を進めました。

その後、「男女共同参画 2000 年プラン」の策定を通じて施策を推進し、平成 11 年（1999 年）には男女共同参画社会の実現に向けた基本理念を定めた「男女共同参画社会基本法」が制定されました。

平成 27 年（2015 年）には「女性活躍推進法」が制定され、女性の活躍促進に向けた取組が強化されました。また、令和元年（2019 年）にはハラスメント防止対策が法制化されるなど、誰もが働きやすい環境づくりが求められるようになりました。

令和 2 年（2020 年）の新型コロナウイルス感染症の拡大は、働き方や暮らし方に大きな変化をもたらす一方、女性や困難を抱える人々への影響を顕在化さ

せました。
令和 8 年（2026 年）策定の「第６次男女共同参画基本計画」では、「すべての人が多様な幸せ（ウェルビーイング）を実感できる社会」の実現を目指し、固定的な性別役割分担意識の解消、仕事と家庭生活の両立支援、意思決定の場への女性参画の拡大、多様性を重視した取組を推進することとしています。

３　長野県の動き

長野県では、昭和 55 年（1980 年）に第１次「長野県婦人行動計画」を策定し、その後、第２次「新長野県婦人行動計画」、第３次「さわやか信州女性プラン」を策定するなど、女性問題の解決と男女共同参加型社会の形成に向けた施策を推進してきました。
平成 13 年（2001 年）、「パートナーシップながの 21（長野県男女共同参画計画）」を策定しました。その後、「長野県男女共同参画社会づくり条例」との整合を図りながら計画を改定し、第２次、第３次計画を経て、平成 28 年（2016 年）には女性活躍推進法を踏まえた第４次計画を策定し、女性活躍の推進に取り組んできました。
平成 28 年（2016 年）、国、県、経済・労働団体、教育機関等で構成する「長野県女性活躍推進会議」を設置し、女性活躍の推進や働き方改革に向けた取組を進めてきました。
令和３年（2021 年）に策定した第５次計画では、女性の参画拡大、ワーク・ライフ・バランスの推進、困難を抱える女性への支援、男女共同参画の視点に立った防災・減災対策の推進などを重点施策としました。
令和８年（2026 年）に策定した第６次計画では、あらゆる施策にジェンダーの視点を取り入れるとともに、DV 対策や女性支援に関する計画を一体的に推進し、誰もが多様な幸せ（ウェルビーイング）を実感できる社会の実現を目指しています。

４　佐久穂町の動き

平成 24 年（2012 年）の「第１次佐久穂町総合計画（後期５か年基本計画編）」では、「男女共に力が出せるまちづくり」を掲げ、男女共同参画を推進してきました。その理念は、平成 28 年（2016 年）の「第２次佐久穂町総合計画」、令和４年（2022 年）の後期基本計画へと継承され、SDGs の視点を踏まえた多様な人材が活躍できる地域づくりが進められています。
男女共同参画施策の推進に向け、平成 24 年（2012 年）及び令和元年（2019 年）に町民意識調査を実施しました。調査結果は、社会情勢や町民意識の変化の把握と、第２次佐久穂町男女共同参画計画の策定に反映しています。
男女共同参画社会の実現を目指し、平成 13 年（2001 年）に現在の「さわやか

佐久穂町ネットワーク」の前身団体が設立されました。学習会や広報誌の発行、人権フェスティバルへの協力など、地域に根差した啓発活動を行っています。

平成 30 年（2018 年）に策定した「佐久穂町人権のまちづくり計画」では、「男女平等への意識改革」と「男女平等の推進」を重要施策に位置付け、互いの人権を尊重し、誰もが自分らしく暮らせる地域社会づくりを進めています。

令和３年（2021 年）策定の「第２期佐久穂町地域福祉計画・地域福祉活動計画」では、「共に支え合い、誰もが住み慣れた地域で安心して暮らせるまち」を基本理念に掲げています。子どもから高齢者まで、全ての人が地域で支え合いながら暮らすことのできる地域共生社会の実現を目指しており、男女共同参画の視点とも連携した取組が進められています。

国の「第６次男女共同参画基本計画」や長野県の「第 6 次長野県男女共同参画計画」の策定など、男女共同参画を取り巻く社会情勢の変化を踏まえ、令和８年（2026 年）に男女共同参画に関する町民意識調査を実施しました。

その結果を基に、課題の整理や施策の見直しを行い、第３次佐久穂町男女共同参画計画を策定しました。

第３章　佐久穂町の現状と課題

１　人口の現状と推移

本町の人口は、町村合併時の平成１７年(2005 年)で 13,583 人でしたが、年々減少し令和８年(2026 年)４月１日現在で、9,995 人となっています。

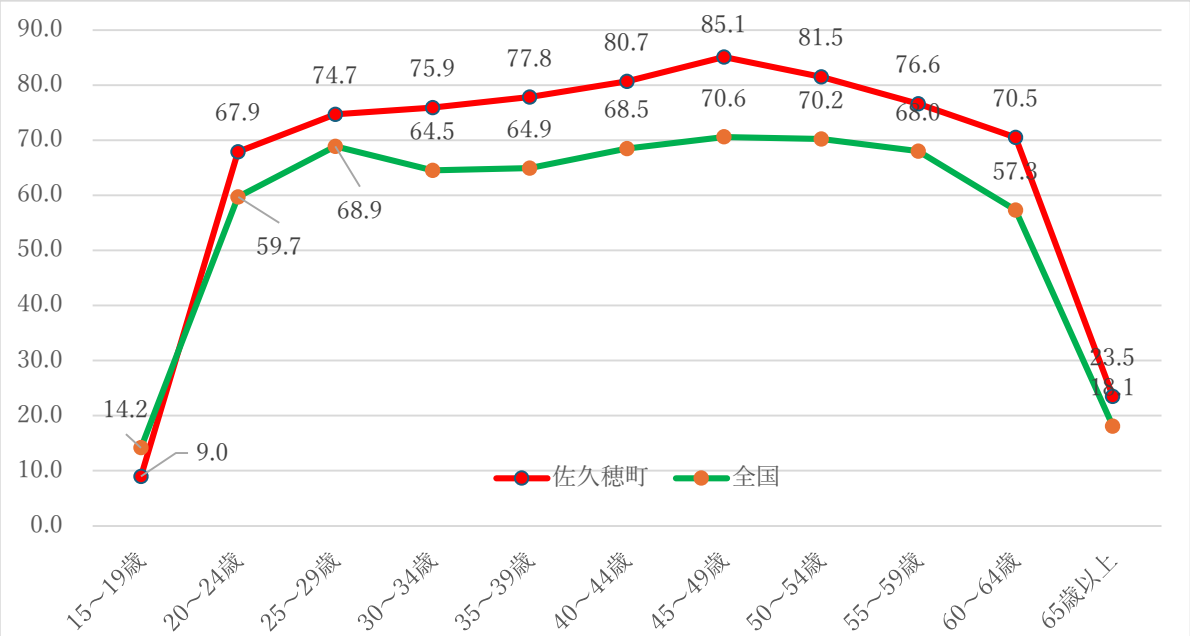


西暦	男	女	総数
2005年	6,566	7,017	13,583
2010年	6,182	6,522	12,704
2015年	5,790	6,123	11,913
2020年	5,282	5,577	10,859
2026年	4,903	5,092	9,995

資料：住民税務課　各年４月１日

２　就業の状況

女性の就業率は結婚や出産を機に離職し、子育てが落ち着いた頃に再就職するため「M 字カーブ」を描くといわれていますが、本町の場合 30～34 歳でも就業率が下がることなく就業できているという特徴が見られます。



資料：国勢調査（令和２年度）

３　第２次佐久穂町男女共同参画計画の進捗状況

男女共に認めあう意識の確立【意識の構築】

主な施策	指標内容	平成 24 年度	令和元年度	令和８年度
男女共同参画社会づくりに関する意識の啓発活動の推進	「男女共同参画社会」という言葉を聞いたことがある人の割合	67.2%	77.2%	86.1%
	「ワーク・ライフ・バランス」という言葉を聞いたことがある人の割合	45.9%	48.4%	83.6%

男女共に参画する地域の創造【地域の創造】

主な施策	指標内容	平成 24 年度	令和元年度	令和８年度
行政分野における女性の参画推進	町職員の係長職（指導的立場）に占める女性の割合	15.4%	13.9%	21.1%
雇用分野における女性の参画推進	町職員に占める女性の割合	40.0%	44.3%	49.1%
	職場の待遇について男女平等だと思っている人の割合	21.5%	27.6%	34.8%

男女共に活躍できる環境の整備【働きやすい環境整備】

主な施策	指標内容	平成 24 年度	令和元年度	令和８年度
仕事と家庭生活が両立可能な環境の整備	仕事を続けていくなかで、家事や育児との両立が難しいと思っている人の割合	20.3%	28.9%	30.3%
就業能力の開発支援	研修の機会や内容について、男女平等だと思っている人の割合	49.2%	68.4%	61.2%

男女共に安らげる生活基盤の整備【生活基盤の整備】

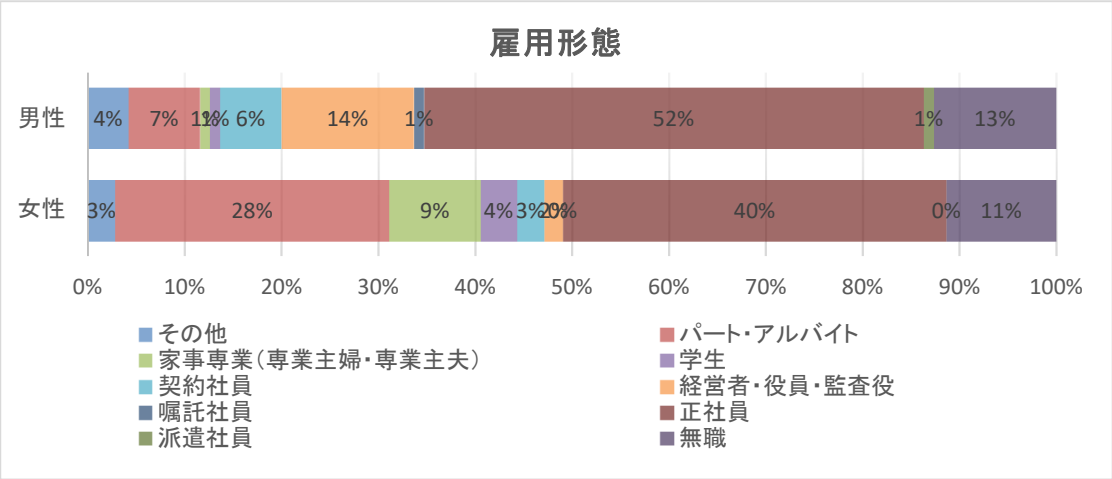
主な施策	指標内容	平成 24 年度	令和元年度	令和８年度
相談機能の充実	なんでも心配ごと相談所の開催日数	12 日	12 日	12 日
	「働く女性のための相談窓口」の開設	未開設	未開設	令和７年８月７日開設
あらゆる暴力根絶のための意識啓発と支援	暴力を受けた方に対する支援件数	１件	１件	１件
性と生殖に関する健康と権利についての意識づくり	佐久穂小・中学校での性教育の実施回数	７回	６回	６回

4　町民意識調査から見る本町の男女共同参画状況

【令和 8 年度佐久穂町男女共同参画に関する意識調査結果】

（1）雇用形態について

雇用形態については、正社員雇用の男性が 52%に対して、女性は 40%となっており、差が明確になっています。また、女性はアルバイト・パートでの雇用が 28%、家事専業が 9%となっており、男性より多く、依然として性別によって働き方に差があることがうかがえます。



（2）各分野での男女平等感について

※「男性優遇感」＝「男性の方が優遇されている」+「どちらかといえば男性が優遇されている」

※「女性優遇感」＝「女性の方が優遇されている」+「どちらかといえば女性が優遇されている」

ア　家事について

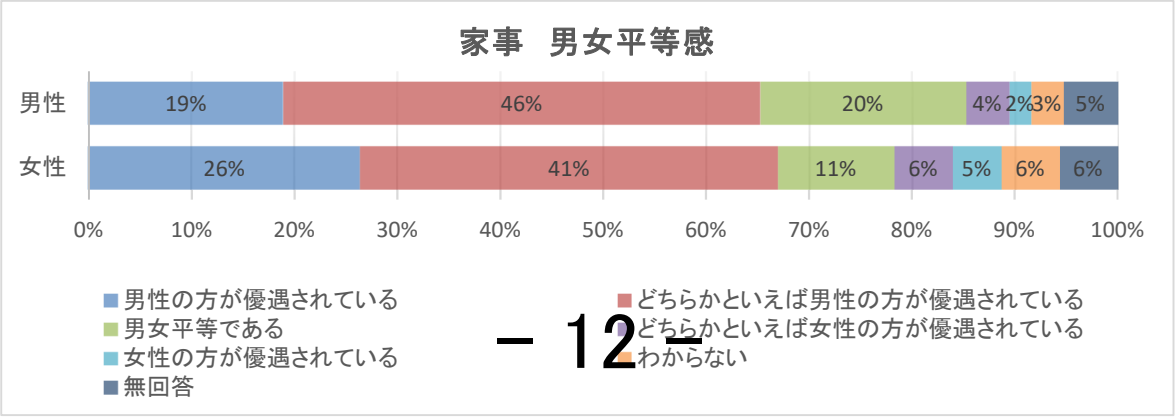
「男性の方が優遇されている」という回答が大半を占めた結果となっています。

性別にみると、「男性優遇感」は男性で 65%、女性で 67%となっており、男女間でほとんど差はありません。

一方、「平等感」は男性で 20%、女性で 11%となり、男性の方が 9 ポイント高い結果となっています。

「女性優遇感」は男性で 6%、女性で 11%となり、男女間で大きな差はみられません。

特に、「男女平等である」と感じている男女の割合の差は 9%で、男女間で最も大きく開いているため、男女による感じ方の違いがうかがえます。



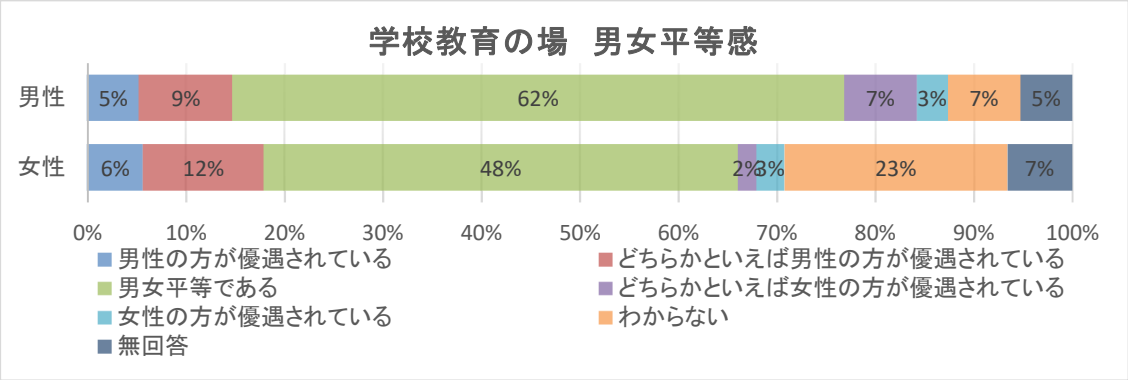
イ　学校教育の場

「平等」と答えた人は約半数以上を占めています。

性別にみると、「男性優遇感」は、男性で 14%、女性で 18%、となっており、男女間で大きな差はみられません。

「平等感」は男性で 62%、女性で 48%となり、男性の方が 14 ポイント高い結果となっています。

「女性優遇感」は、男性で 10%、女性で 5%となり、男女間で大きな差はみられません。



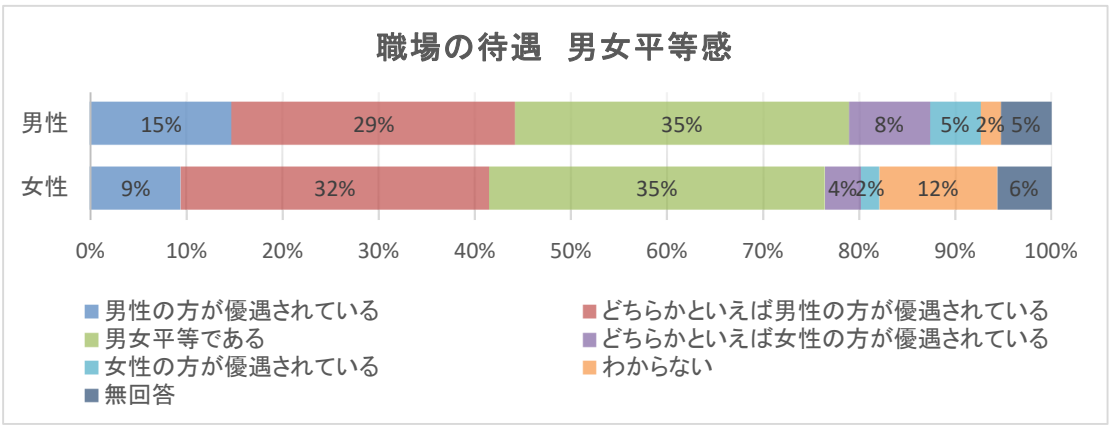
ウ　職場の待遇

「男性の方が優遇されている」という回答が約 4 割を占めた結果となっています。

性別にみると、「男性優遇感」は、男性で 44%、女性で 41%、となっており、男女間で大きな差はみられません。

「平等感」は女性男性共に 35%となり、差はみられません。

「女性優遇感」は、男性で 13%、女性で 6%、となり、男性の方が 7 ポイント高い結果となっています。



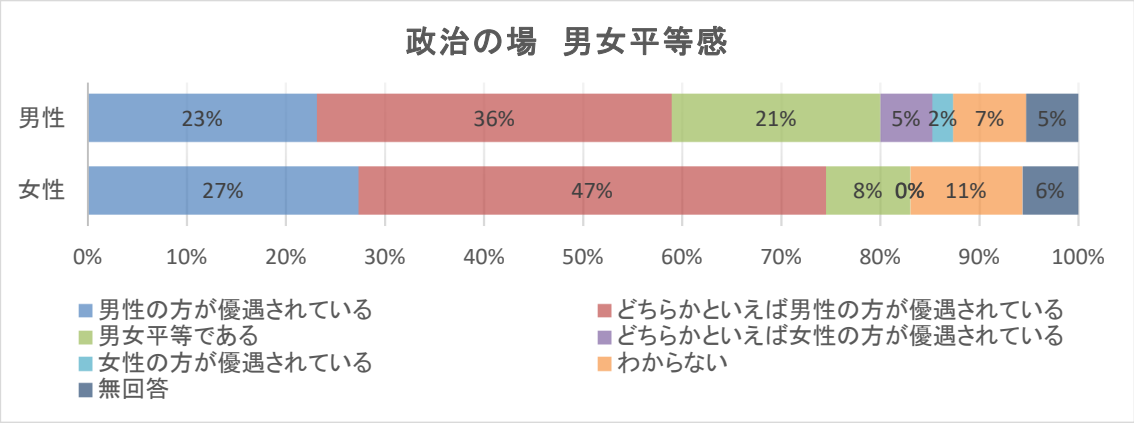
エ　政治の場

「男性の方が優遇されている」という回答が大半を占めた結果となっています。

性別にみると、「男性優遇感」は、男性で 59%、女性で 74%、となっており、女性の方が 15 ポイント高い結果となっています。

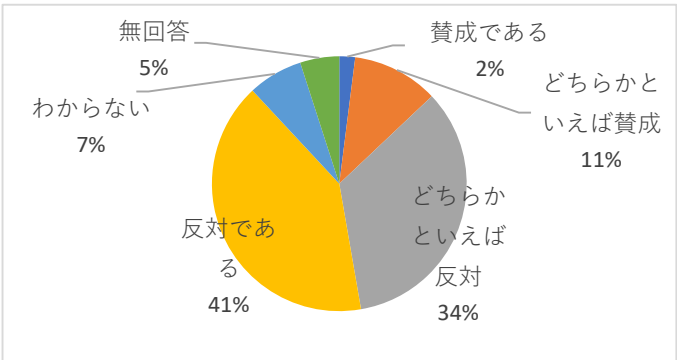
「平等感」は男性で 21%、女性で 8%、となり、男性の方が 13 ポイント高い結果となっています。

「女性優遇感」は、男性で 7%、女性で 0%となり、男性の方が 7 ポイント高い結果となっています。

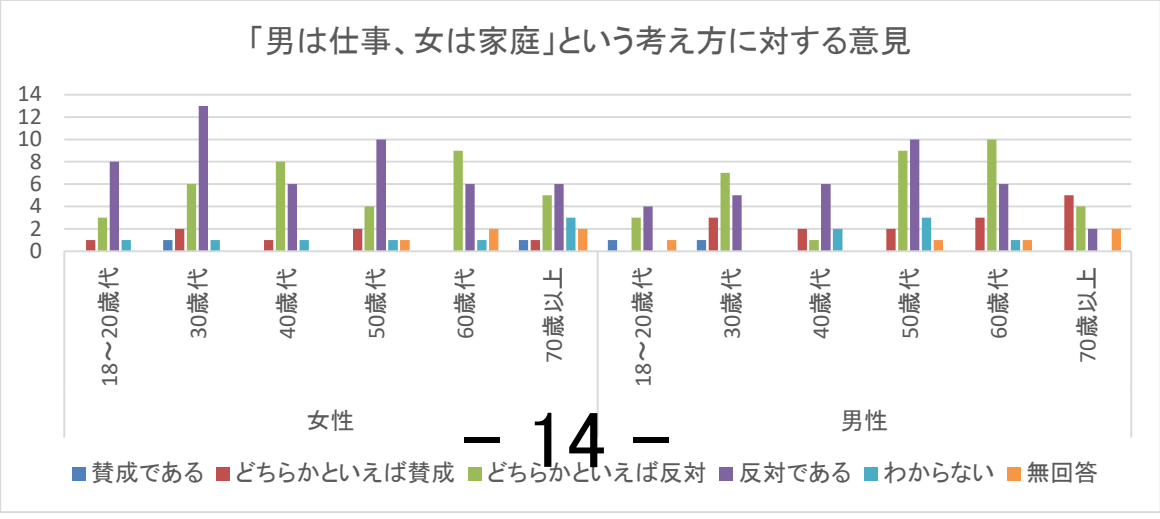


(3)「男は仕事、女は家庭」というような、性別によって役割を固定する考え方

「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に「反対」または「どちらかといえば反対」と感じている町民の割合は、75%であり、固定的性別役割分担意識は薄い状況が見られます。



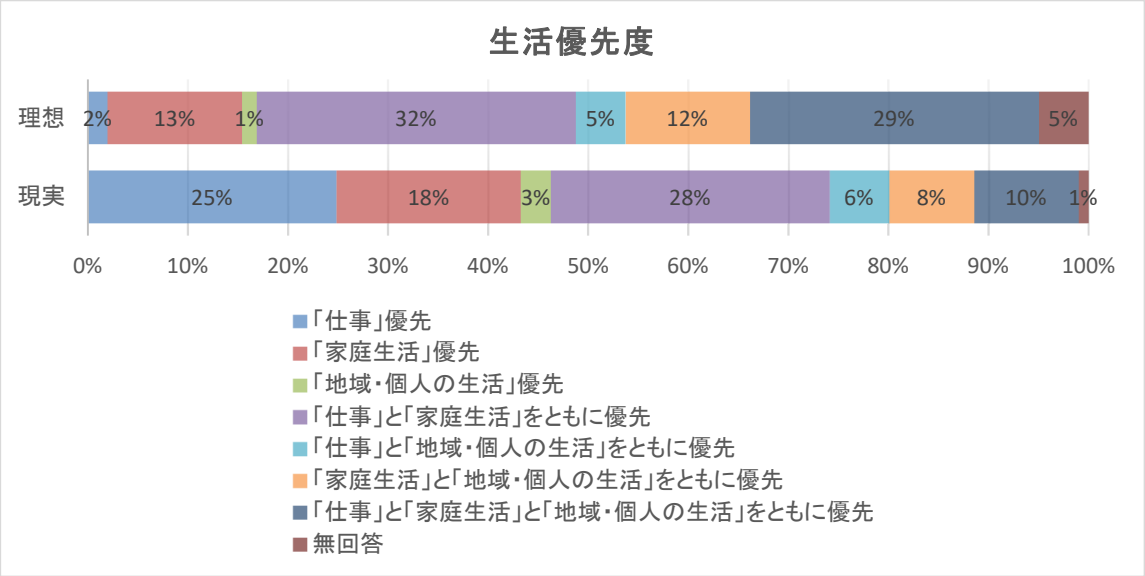
性別、年代別にみると、「反対」と感じている男性は、50歳代が一番多く、女性では、30歳代が一番多い結果となっています。



（4）仕事、家庭生活、地域・個人の生活の優先度 「理想」と「現実」

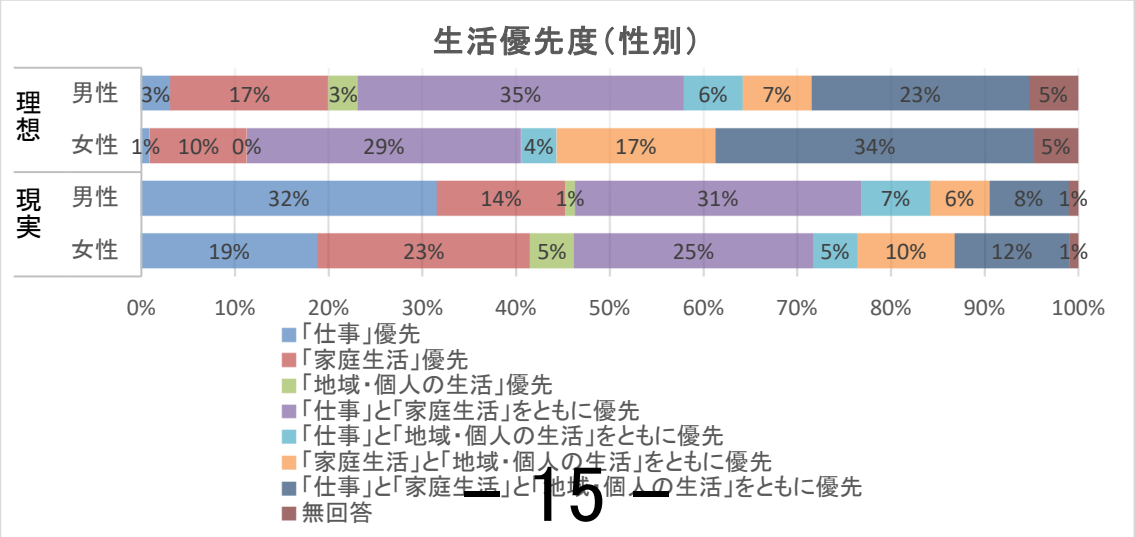
生活の優先度について、理想では『「仕事」と「家庭生活」をともに優先』と回答した割合が 32%と最も高い結果となっています。また、理想では、『「仕事」優先』と回答した割合が 2%と低い一方で、現実では 25%となっており、23 ポイントの差があります。理想と現実のギャップが生じていることがうかがえます。

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。



性別にみると、男性は『「仕事」と「家庭生活」をともに優先』すること、女性は『「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先』とすることを理想としている割合が最も多い結果となっています。一方、現実では、男性は『「仕事」優先』とする割合が最も高く、女性は『「仕事」と「家庭生活」をともに優先』とする割合が最も高く、性別による役割分担意識を強く感じていることがうかがえます。

このような状況から、男女とも、仕事も仕事以外の生活も充実させるためには、長時間労働や業務量軽減の取組やデジタル技術の活用、フレックスタイムの推進など、多様な働き方や制度の導入促進を通じて、それぞれの状況に応じた働き方ができる職場環境の改善が必要です。

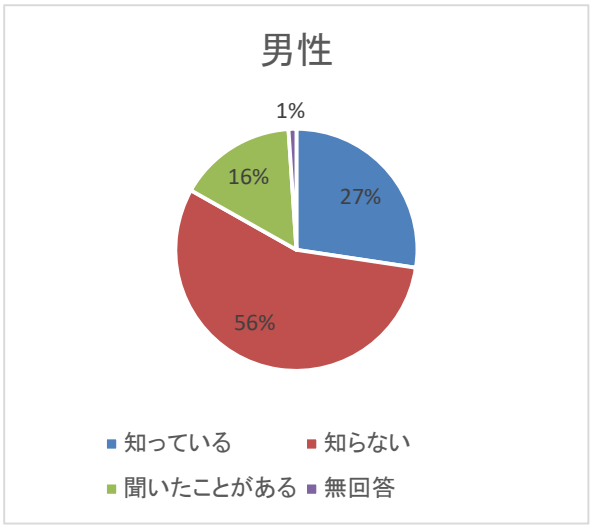


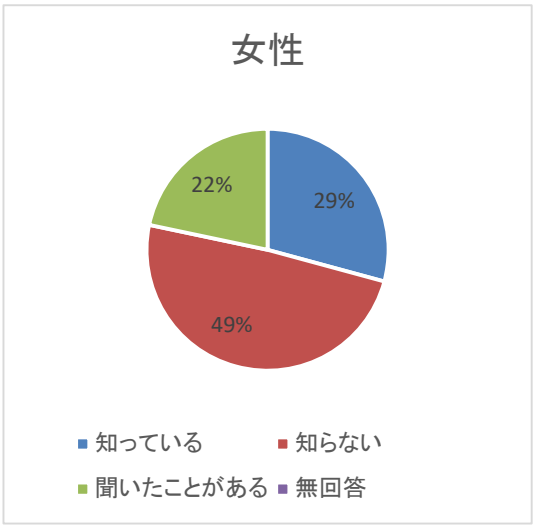
（5）デート DV の認知

「デート DV の認知」の性別による結果では、デート DV を「知っている」割合は、男性が 27%であるのに対し、女性は 29%という結果になっています。デート DV の認知率は男性より女性の方が高いことが示されています。

※デートDVとは・・・

交際相手からの暴力のこと。身体的暴力だけでなく、精神的な暴力や束縛、行動の制限等も含み、相手をコントロールしようとする態度や行動。



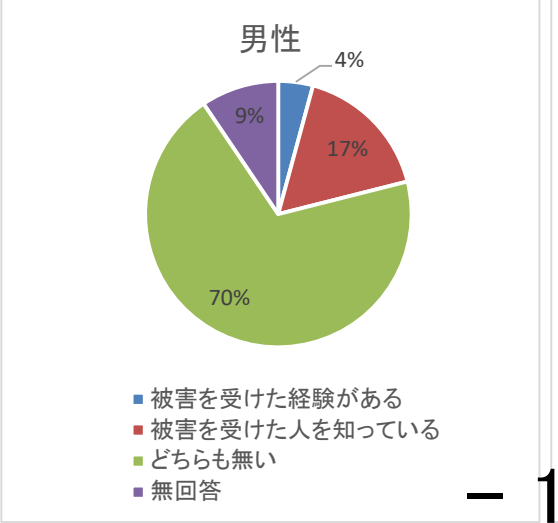


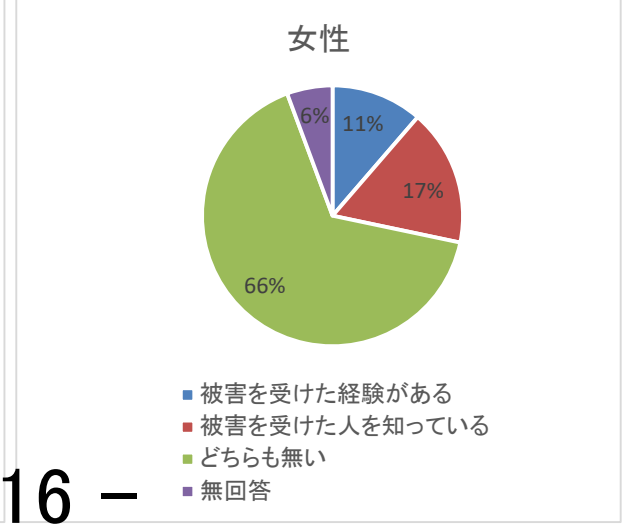
（6）身近な人からの暴力被害

性暴力 、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。

町民意識調査では、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」と回答した町民は、男性で 4%、女性で 11%、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。



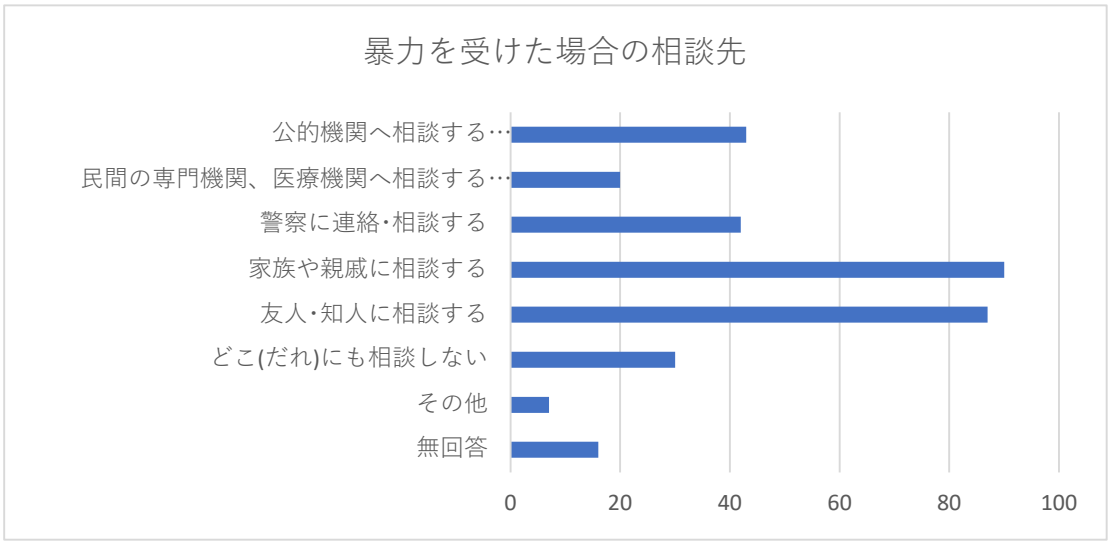


（7）暴力を受けた場合の相談先について

身近な人から暴力を受けた場合の相談先については、「家族や親戚に相談する」と「友人・知人に相談する」人の割合が最も多い結果となっています。暴力を受けた際は、身近な信頼できる人に助けを求める傾向が強いことがうかがえます。

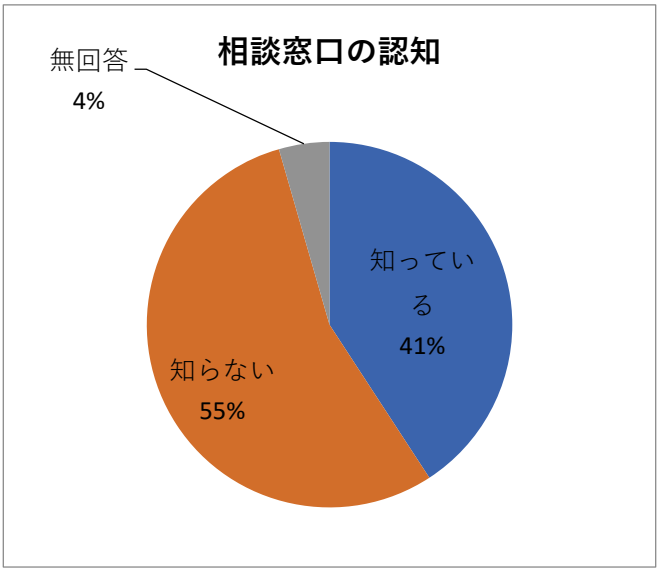
一方、「公的機関へ相談する」人の割合は少ない結果になっています。これらへの相談が少ない理由は、制度やサービスの利用方法を十分に知らないことや、公的機関や専門機関との距離感（堅苦しさ）が心理的なハードルとなっている、相談しても対応してもらえないのではないかという不信感が影響していることがうかがえます。

暴力被害者が支援を求めやすい相談窓口の周知や心理的ハードルを低くする施策を検討することが重要と言えそうです。



（8）相談窓口の認知

暴力被害を受けた場合の相談窓口を「知らない」と回答した人は 55%という結果になっており、相談窓口の存在や機能について広く町民に周知する必要性があるという結果となりました。



第４章　佐久穂町の具体的な取り組み

１主要な施策

１固定的な性別役割分担にとらわれず、人権が尊重される男女共同参画への意識構築

番号	事業名	事業の内容	担当係	担当課
1	固定的な性別役割分担意識の解消	「広報さくほ」や「佐久穂町公式LINE」、「さわやか佐久穂町ネットワーク通信」等の媒体により男女共同参画の視点に立った啓発活動を展開する。	人権政策係	住民税務課
2	固定的な性別役割分担意識の解消	町からの情報発信において、固定的な性別役割分担意識にとらわれない表現となるように配慮する。	人権政策係	住民税務課
3	固定的な性別役割分担意識の解消	さわやか佐久穂町ネットワークにおいて、男女共同参画に関するセミナーを実施する。	人権政策係	住民税務課
4	固定的な性別役割分担意識の解消	家庭内のコミュニケーションを活性化し、家事を共有することを目的として、「家事シェアシート」を作成し、周知する。	人権政策係	住民税務課
5	多様な選択を可能にする教育・学習の充実	男女共同参画の視点に立った「人権同和教育講座」を実施する。	生涯学習係	生涯学習課
6	多様な選択を可能にする教育・学習の充実	児童・生徒の発達段階に応じて、性別にとらわれることなく、人を敬い、地域を愛する人間を育成するための佐久穂教育を推進する。	学校教育係	こども課
7	多様な選択を可能にする教育・学習の充実	外国人町民等のための日本語教室を実施する。	生涯学習係	生涯学習課

２　誰もが活躍できる環境づくり及びワークライフバランスの実現

番号	事業名	事業の内容	担当係	担当課
8	全ての人が希望に応じて働くことができる環境づくり	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進するために「広報さくほ」で関係する情報を紹介する。	人権政策係	住民税務課
9	全ての人が希望に応じて働くことができる環境づくり	佐久穂町創業支援等事業計画に基づき、佐久穂町商工会と連携し、創業支援を実施する。	商工観光係	産業振興課
10	全ての人が希望に応じて働くことができる環境づくり	役場をワーク・ライフ・バランスのモデル事業所とし、リモートワークやフレックスタイム制を活用した柔軟な働き方ができる職場環境を推進する。	庶務係	総務課
11	全ての人が希望に応じて働くことができる環境づくり	ワーク・ライフ・バランスの向上を図るため、男性職員の育児休業の取得促進に取り組む。	庶務係	総務課
12	全ての人が希望に応じて働くことができる環境づくり	佐久穂町商工会や人権擁護委員と連携し、「働きやすさ」と「働きがい」の両方を向上させる取り組みを推進する。	人権政策係 商工観光係	住民税務課 産業振興課
13	子育て支援の充実	働く保護者の多様な就労形態に対応するため、児童・生徒が安心して過ごすことができる「佐久穂町こどもセンター」の充実を図る。	子育て支援係	こども課
14	子育て支援の充実	働く保護者の多様な就労形態に対応するため、保育サービスの充実を図る。	保育園係	こども課
15	子育て支援の充実	子どもの「福祉医療費給付制度」を継続する。	福祉係	健康福祉課
16	子育て支援の充実	妊産婦が安心して子育てを行うことができるように、家事代行サービス支援事業（産前産後家事支援事業）を推進する。	子育て支援係	こども課
17	子育て支援の充実	１か月、４か月、７か月、10か月、１歳６か月、３歳、５歳の乳幼児健康診断を無料で実施する。	健康づくり係 保健係	健康福祉課
18	子育て支援の充実	妊婦教室を通じて、妊娠、出産、育児に関する知識の普及を図るとともに、育児への参画を促進し、安心して子どもを産み育てられる環境づくりを推進する。	保健係	健康福祉課

番号	事業名	事業の内容	担当係	担当課
19	配慮を必要とする子ども・家庭への支援の充実	障がいの早期発見・早期療育に努めるとともに、乳幼児期から一貫した療育や相談ができる支援体制を充実させる。	健康づくり係 保健係	健康福祉課
20	配慮を必要とする子ども・家庭への支援の充実	高齢者の介護や健康・福祉に関する総合的な窓口相談として、地域包括支援センターの充実を図る。	包括支援センター	健康福祉課
21	望まない離職を防ぐ対策	愛着を持ち信頼関係を維持して働ける職場づくりに取り組む。そのための方法として、職員研修やモチベーション研修を実施する。	庶務係	総務課
22	望まない離職を防ぐ対策	職員同士のコミュニケーションを活性化させる職場づくりに取り組む。	庶務係	総務課
23	望まない離職を防ぐ対策	リモートワークやフレックスタイム制度を導入し、ライフステージにあった働き方を選択できるようにする。	庶務係	総務課
24	望まない離職を防ぐ対策	勤怠管理システムを導入し、社員・職員の労働時間を管理することで、長時間労働を是正する。	庶務係	総務課
25	望まない離職を防ぐ対策	客観的かつ公平な評価制度を構築する。	庶務係	総務課
26	望まない離職を防ぐ対策	上司と部下で１対１の定期的な面談を実施し、部下の抱える不満や課題を把握する。	庶務係	総務課
27	望まない離職を防ぐ対策	生理休暇、不妊治療休暇、その他の休暇が取得しやすい職場環境づくりに取り組む。	庶務係	総務課

番号	事業名	事業の内容	担当係	担当課
28	公的機関の政策決定過程に女性の参画を促進する取組	審議会・委員会などの意思決定の場へ女性の参画を推進する。	人権政策係	住民税務課
29	公的機関の政策決定過程に女性の参画を促進する取組	審議会・委員会などに女性の参画促進を推進するために、社会の様々分野で活躍している女性の人材情報を収集・整理する。	人権政策係	住民税務課
30	公的機関の政策決定過程に女性の参画を促進する取組	審議会・委員会などに女性が参画しやすいようにするために会議の開催時間等について配慮する。	人権政策係	住民税務課
31	公的機関の政策決定過程に女性の参画を促進する取組	町政に関わる政策・方針決定過程に女性の参画を推進するため、能力に応じ女性職員の管理職への登用を推進する。	庶務係	総務課
32	公的機関の政策決定過程に女性の参画を促進する取組	ワーク・ライフバランスを推進し、女性も管理職を目指すことができるようにするために、長時間労働を是正する。	庶務係	総務課
33	公的機関の政策決定過程に女性の参画を促進する取組	女性も管理職として働いてもらうために、働きやすい職場環境を整備する。	庶務係	総務課
34	公的機関の政策決定過程に女性の参画を促進する取組	「佐久穂町人材育成基本方針」に基づき、様々な分野の職務を経験する育成ローテーションを実施する。	庶務係	総務課
35	公的機関の政策決定過程に女性の参画を促進する取組	女性職員を管理職へ登用するための準備として若手・中堅女性職員を対象とした研修会を実施する。	庶務係	総務課
36	地域活動の方針決定過程に女性の参画を促進する取組	区や常会に向け、女性リーダーの積極的登用を推進する啓発活動を実施する。	人権政策係	住民税務課

３　安全・安心な社会の実現

番号	事業名	事業の内容	担当係	担当課
37	暴力・ハラスメント防止のための啓発活動	ポスターの掲示や、「広報さくほ」、「佐久穂町公式LINE」等により啓発活動を実施する。	人権政策係	住民税務課
38	暴力・ハラスメント防止のための啓発活動	明るく、働きやすい職場作りをめざしてセクシュアル・ハラスメント等の防止及び、問題が生じた場合に適切な対応を行う。	庶務係	総務課
39	女性相談支援の充実	「働く女性のための相談」をはじめとする相談業務において当事者に関する相談に対応する。	人権政策係	住民税務課
40	女性相談支援の充実	相談窓口を周知するとともに、関係機関と連携した支援体制の強化を図る。	人権政策係 保健係	住民税務課 保健係
41	女性相談支援の充実	DV（配偶者など親密な関係にある人から受ける暴力）被害者を適切な支援につなげられるよう、本人の意思や個人情報に留意しつつ関係機関等に繋げる。	人権政策係	住民税務課
42	女性相談支援の充実	DV被害者の自尊心の回復と自己決定力の回復を目指し、中長期的な心理的支援の充実を推進する。	人権政策係	住民税務課
43	女性相談支援の充実	相談を受ける職員の専門性を高めるため、相談業務に関する研修に参加し、幅広い知見の獲得に努める。	人権政策係	住民税務課
44	防災計画に女性・子ども・高齢者・障がい者の視点を反映する。	人口の半分は女性であるため、防災や減災、災害に強い社会を実現するためには、女性と男性が災害から受ける影響の違いなどに配慮する必要がる。「佐久穂町地域防災計画」を見直しする時に、男女共同参画の視点を持たせる。	防災係	総務課
45	生涯を通じた健康づくり支援	住民の健康意識の高揚を図るため、健康教室を開催する。	健康づくり係 保健係	健康福祉課
46	生涯を通じた健康づくり支援	乳幼児期からの健康づくりを支援する。	健康づくり係 保健係	健康福祉課
47	生涯を通じた健康づくり支援	高齢者が住み慣れた地域において安心して生活できるよう、地域包括支援センターにおいて、高齢者等の多様な相談に応じるとともに、必要に応じて適切な機関、制度、サービスにつなぎ、継続的・包括的支援を行う。	包括支援センター	健康福祉課
48	生涯を通じた健康づくり支援	特定健診・がん検診・健康健診を実施し生活習慣病等の早期発見を促進する。	健康づくり係 保健係	健康福祉課
49	生涯を通じた健康づくり支援	保育園・学校で食育を推進する。	保育園係 学校教育係	こども課
50	性と生殖に関する健康と権利についての教育・学習の充実	長野県教育委員会が作成した「性に関する指導の手引き」に基づき発達段階に応じた性教育を実施する。	学校教育係	こども課
51	性と生殖に関する健康と権利についての教育・学習の充実	性教育を通じて正確な知識を普及・啓発し、性や妊娠に関する理解を深め、健康管理を推進することで、男女がお互いを尊重し合う意識の醸成を図る。	保健係 学校教育係	健康福祉課 こども課