

# 仙北市第3次 男女共同参画計画

ともに輝く社会へ  
認め合い広げよう理解の輪

平成29年4月

仙 北 市

## 目 次

第1章	仙北市第3次男女共同参画計画の策定にあたって	
1	計画策定の背景	1
2	計画の趣旨	2
3	計画の位置づけ	3
4	計画の対象	3
5	計画の期間	4
6	基本的視点	4
7	基本理念	4
8	基本目標と施策	5
第2章	計画の体系と施策の方向	
1	計画の体系	6
2	施策の方向	
	基本目標Ⅰ 男女共同参画社会への意識づくり（施策の方向 1、2）	
	現状と課題	7
	施策の方向	15
	基本目標Ⅱ 職業生活における男女の活躍推進（施策の方向 3、4）	
	現状と課題	16
	施策の方向	30
	仙北市内事業所がめざす指標	31
	基本目標Ⅲ 健やかな暮らしの実現（施策の方向 5～8）	
	現状と課題	32
	施策の方向	42
	基本目標Ⅳ 男女共同参画社会へのまちづくり（施策の方向 9～12）	
	現状と課題	44
	施策の方向	50
第3章	計画の体系別指標	
	基本目標Ⅰ 男女共同参画社会への意識づくり（施策の方向 1、2）	52
	基本目標Ⅱ 職業生活における男女の活躍推進（施策の方向 3、4）	53
	基本目標Ⅲ 健やかな暮らしの実現（施策の方向 5～8）	54
	基本目標Ⅳ 男女共同参画社会へのまちづくり（施策の方向 9～12）	56
第4章	計画の体系別具体的施策	
	基本目標Ⅰ 男女共同参画社会への意識づくり（施策の方向 1、2）	57
	基本目標Ⅱ 職業生活における男女の活躍推進（施策の方向 3、4）	60
	基本目標Ⅲ 健やかな暮らしの実現（施策の方向 5～8）	65
	基本目標Ⅳ 男女共同参画社会へのまちづくり（施策の方向 9～12）	71
第5章	計画の推進	
1	市における推進体制の充実	77
2	関係機関との連携・協力体制の確立	77
3	計画の進行管理	78
資 料		
	男女共同参画社会推進法	80
	秋田県男女共同参画推進条例	84
	男女共同参画年表(世界・国・秋田県)	89
	男女共同参画年表(仙北市)	93
	用語集	95
	仙北市男女共同参画推進委員会委員名簿	101
	仙北市女性の活躍推進協議会委員名簿	101

## 第1章 仙北市第3次男女共同参画計画の策定にあたって

### 1 計画策定の背景

昭和21年（1946年）の日本国憲法制定後、日本では男女平等に関して様々な取組がされてきました。特に昭和50年（1975年）の国際婦人年世界会議からは、国際社会の取組と連動したことで、昭和52年（1977年）に閣議報告した「国内行動計画」では、「法制上の婦人の地位向上」「男女平等を基本とするあらゆる分野への婦人の参加の促進」他、婦人のための施策として、「婦人問題」が掲げられました。昭和62年（1987年）に閣議報告した「西暦2000年に向けての新国内行動計画」では、「男女平等をめぐる意識改革」「平等を基礎とした男女の共同参加」他が掲げられました。平成3年（1991年）には、行動計画第一次改定が決定し、「男女の共同参加」は、「男女の共同参画」へと改められました。この年に「参加」は「参画」へ、「婦人」は「女性」へと変わり、その後も「男女共同参画社会システムの形成」に向かって、国の施策はすすめられました。

平成11年（1999年）に公布・施行された男女共同参画社会基本法（平成11年7月16日法律第78号）の前文には、「男女共同参画社会の実現は、21世紀の我が国の社会を決定する最重要課題と位置づけ」、「将来に向かって国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的且つ計画的に推進する」と明記されています。

私たちが住む秋田県では、平成14年（2002年）に秋田県男女共同参画推進条例が制定され、現在は、第4次秋田県男女共同参画推進計画（以下、「秋田県推進計画」という。）（平成28年度～32年度：2016年度～2020年度）が進んでいます。この計画の推進の柱のひとつである、「男女共同参画社会の実現に向けた基盤の強化」の本文には、「地域住民の男女共同参画意識の向上に向け、住民一丸となった取組が展開されるよう、住民に密接にかかわる存在である市町村に対する支援を進めていきます」とあり、市町村への支援が明確化されています。

仙北市では、平成19年度（2007年度）に仙北市男女共同参画計画（第1次計画）を策定し、平成24年度（2012年度）には、仙北市第2次男女共同参画計画を策定しました。この間、市民の皆さんとともに、目標に向かって精力的に取り組んできたところです。

一方、女性の労働条件の整備や確保等は、労働基準法（昭和22年4月7日法律第49号：1947年）、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年7月1日法律第113号：1972年）等で順次整備され、平成27年には、女性の職業生活における活躍の推進その基本原則を定めた「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。）（平成27年法律第64号：平成27年施行一部平成28年4月1日施行、平成38年3月31日失効）が制定されました。

秋田県では、女性活躍推進法に基づく女性活躍推進計画は、第4次秋田県男女共同参画推進計画と一体的に策定されています。

配偶者からの暴力に係る、通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備することにより、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、平成13年に「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「配偶者暴力防止法」という。）（平成13年4月13日法律第31号：2001年）が制定され、秋田県は、「秋田県配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する第4期基本計画（平成27年～31年度：2015年度～2019年度）を策定し、関係機関と連携のうえ、取組をすすめています。この計画で「市町村（地域）における取組の強化」の項で、市町村との連携強化に努めることを明記しています。

## 2 計画の趣旨

本来、人は誰しも生まれながらに与えられた性別にかかわらず、自身が希望する生活を選びたいと願っています。仙北市が目指す男女共同参画社会は、それぞれが希望する生活の実現にむけて、互いにその人権を尊重し、喜びも責任も分かち合い、個性と能力を十分に発揮できる豊かな活力ある社会です。

市民、事業所、団体等とともに、多様性を重視した男女共同参画社会づくりをすすめるため「仙北市第3次男女共同参画計画」（以下「計画」という。）を策定します。

この計画に基づき、あらゆる分野の計画や施策に男女共同参画社会づくりの視点を反映させて男女共同参画社会づくりを総合的、計画的に推進します。

### 3 計画の位置づけ

- (1) この計画は、男女共同参画社会基本法第14条第3項に規定する「市町村男女共同参画計画」として位置付けられるものであり、仙北市の男女共同参画の形成における総合的な指針とします。また、同法に基づいて策定された「第4次男女共同参画基本計画」及び「秋田県男女共同参画推進条例」「第4次秋田県男女共同参画推進計画」との適合性を図ります。
- (2) この計画は、女性活躍推進法第6条第2項に規定する当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（以下、「仙北市女性活躍推進計画」とする。）として、一体的に策定します。
- (3) この計画は、配偶者暴力防止法第2条の3第3項に規定する「市町村基本計画」として、この計画における基本目標Ⅲ「健やかな暮らしの実現」施策の方向5「男女間のあらゆる暴力の防止」に包括します。
- (4) 「第2次仙北市総合計画」（平成28年度～平成37年度：2016年度～2025年度）における基本目標8「みんなが主役協働のまち」《住民参画交流》には、「男女共同参画社会の形成」が掲げられ、また「まち・ひと・しごと創生法」（平成26年11月28日法律第136号）に基づく具体的施策を示した「仙北市総合戦略」（平成27年～平成31年：2015年～2019年）においても男女共同参画の視点が欠かせない事業の取組を推進しています。
- 「仙北市子ども・子育て支援事業計画」（平成27年度～平成31年度）「仙北市地域防災計画」（平成20年策定：平成28年第2次修正）をはじめ、仙北市行政計画には、男女共同参画の視点に基づく目標が掲げられていることから、それぞれの計画との適合性を図ります。

### 4 計画の対象

この計画は、仙北市住民、仙北市内事業主、雇用者、団体構成員、来訪者を対象とした仙北市に関係する全ての人のための計画とします。

## 5 計画の期間

この計画の期間は、平成29年度から平成33年度（2017年度～2021年度）までの5年間としますが、内外情勢の動向や社会状況の変化、国、県の動向に対応し、必要に応じて見直しを行います。

## 6 基本的視点

男女共同参画は、全ての人に関係しています。しかし、そのことに気づかない場面が今日でも多くみられます。男女共同参画の視点は、家庭、仕事、地域、生きることすべてにおいて不可欠であり、その実現のためには、女性だけの問題ではないという視点が大切です。

- (1) 男女が互いの人権を尊重すること
- (2) 男女が協力し、互いの活躍を応援すること
- (3) 男女が互いに安心・安全な環境に配慮すること
- (4) 「小さな国際文化都市」の実現に向けて、男女共同参画を推進すること

## 7 基本理念

仙北市は、過去10年間、人と人との関係性に基づく理念を掲げ、男女共同参画社会の形成に向けて歩んできました。この理念は、第2次仙北市総合計画に掲げられたまちづくり基本理念「健やかに美しく輝くまち」将来像「小さな国際文化都市」～市民が創る誇りあるまち～とも深く関わっています。

### ～ 計画の理念 ～

「男女が社会の対等な構成員として互いにその人権を尊重し、性別にかかわらず、自らの意思で人生を選択し、個性と能力を十分に発揮でき、喜びも責任も分かち合える社会の実現をめざします。」

## 8 基本目標と施策

仙北市第2次男女共同参画計画（平成24年度～平成28年度）に掲げた施策の成果と、平成28年8月に実施した2つの仙北市女性の活躍推進アンケート調査（事業所アンケート：仙北市内に事業所を有し、雇用保険を完備している486事業者が対象、結果193事業所から回収、回収率39.7% ・ 市民アンケート：18歳以上75歳未満の無作為抽出した仙北市民1,600人が対象、結果、男性222人、女性399人、性別不明8人、計629人から回収、回収率39.3%）の回答結果から、現状と課題を整理し、この計画に掲げる基本目標を定めて、総合的に施策を展開していきます。なお、この計画上においては、性の多様性の観点から「男性」「女性」「男女」の表記は、法律に基づく事項を除き、一人ひとりが自認している性別として解釈できることとします。

### 仙北市第3次男女共同参画計画 4つの基本目標

- I 男女共同参画社会への意識づくり
- II 職業生活における男女の活躍推進
- III 健やかな暮らしの実現
- IV 男女共同参画社会へのまちづくり

## 第2章 計画の体系と施策の方向

### 1 計画の体系

基本目標	施策の方向	基本施策
Ⅰ 男女共同参画 社会への意識 づくり	1 男女の人権が尊重される 社会の実現	(1) 社会的につくられた性差にもとづく制度・慣行・固定的な役割分担の見直しと意識づくりの推進 (2) 人権侵害根絶への意識改革の推進
	2 男女共同参画社会を築く 教育・啓発活動の推進	(1) 男女共同参画の視点に立った学校教育と生涯学習の推進 (2) 男女共同参画推進と啓発活動のための基盤整備
Ⅱ 職業生活にお ける男女の活 躍推進	3 雇用の分野における男女 の活躍推進	(1) 職業人としての自立促進と均等な雇用・労働環境の整備 (2) 多様な働き方と支援体制の推進 (3) 職域拡大と管理部門への登用の推進 (4) 公共団体における男女の活躍推進
	4 自営業や起業等における 男女の活躍推進	(1) 農林業における男女の活躍推進 (2) 自営業における男女の活躍推進 (3) 起業等における男女の活躍推進
Ⅲ 健やかな暮ら しの実現	5 男女間のあらゆる暴力の 防止	(1) 男女間の暴力や子ども、障がい者、高齢者の虐待に対応した保護と支援体制の整備 (2) ドメスティック・バイオレンス（DV）とあらゆるハラスメントの防止対策の推進
	6 安心して暮らせる環境の 整備	(1) 子育て支援体制の整備 (2) 不自由を感じている高齢者、障がい者、年少者他が安心して暮らせる環境整備 (3) 貧困他、困難に直面する男女への支援
	7 生涯を通じた健康づくり の推進	(1) 母性の尊重と母子保健の充実 (2) 生涯を通じた健康維持 (3) スポーツの推進
	8 心豊かな家庭生活のため の支援	(1) 家庭生活と職業生活との両立支援 (2) 希望する人生設計に向けた支援
Ⅳ 男女共同参画 社会へのまち づくり	9 政策方針決定の場におけ る女性の参画拡大	(1) 審議会・各種委員会等への参画促進 (2) 女性の人材育成とネットワークの構築
	10 地域での男女共同参画の 推進	(1) 地域活動や団体活動への参加や参画と推進役の育成 (2) 社会参加といきがいづくりの推進
	11 男女共同参画の視点に立 った防災・災害復興の確立	(1) 防災会議や自主防災組織における参画推進と女性消防団員の入団促進 (2) 性の視点に立った災害救助・災害復興における基盤整備
	12 国内交流・国際交流の 推進	(1) 男女共同参画の視点による来訪者受入の基盤整備 (2) 国際理解と国際交流の推進 (3) 多様な文化を認め合うまちづくり

※ 仙北市女性活躍推進計画として、一体的に策定



## 2 施策の方向

### 基本目標Ⅰ 男女共同参画社会への意識づくり（施策の方向 1、2）

#### 現状と課題

#### （1）アンケート結果における現状と課題

##### ア「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について

市民アンケートの結果、回答者619人のうち、反対（③「どちらかといえば反対」④「反対」）が379人（61%）を占め、賛成（①「賛成」②「どちらかといえば賛成」）の189人（31%）を大きく上回りました。性別や地域別の差は、ほとんどありませんが、年齢別では70歳以上、職業別では、主夫・主婦の40%以上が賛成と答えています。賛成と答えた理由として「伝統的な家族の在り方だと思う」27人、「自分の両親も役割分担をしていた」23人といった意識もみられました。反対と答えた理由としては、「固定的な夫と妻の役割分担の意識をおしつけるべきではない」235人という結果からも市民の理解は深まっているといえます。

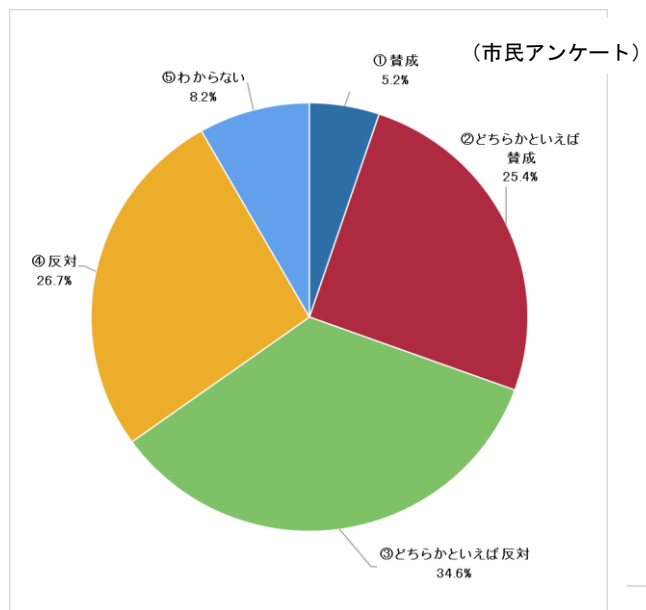
この質問に関連した記載事項としては「女性が外で働くと少子化がすすむ」といった賛成意見や「設問に入れること自体、仙北市役所の考え方の意識が遅れている。男女共同参画政策は、女性の意見を積極的に取り入れる為に各分野の女性だけを集めプロジェクトを立ち上げる」といった反対意見からの提言もみられ、市民の意識にあきらかな違いがみられました。

仙北市は、仕事に対する性別のこだわりが全国平均と比較しても少ない地域であるといえます。しかしながら、31%の方は賛成と考えていることから、長い時間をかけてつくられてきた家々に伝わる伝統を大切に思うことのうち、家族の中で考え方に違いがあるときは、自分だけの考えを押し付けず、それぞれの希望に応じた生活のあり方について話し合える環境づくりが必要です。

【夫は外、妻は家庭を守るべき：全体】

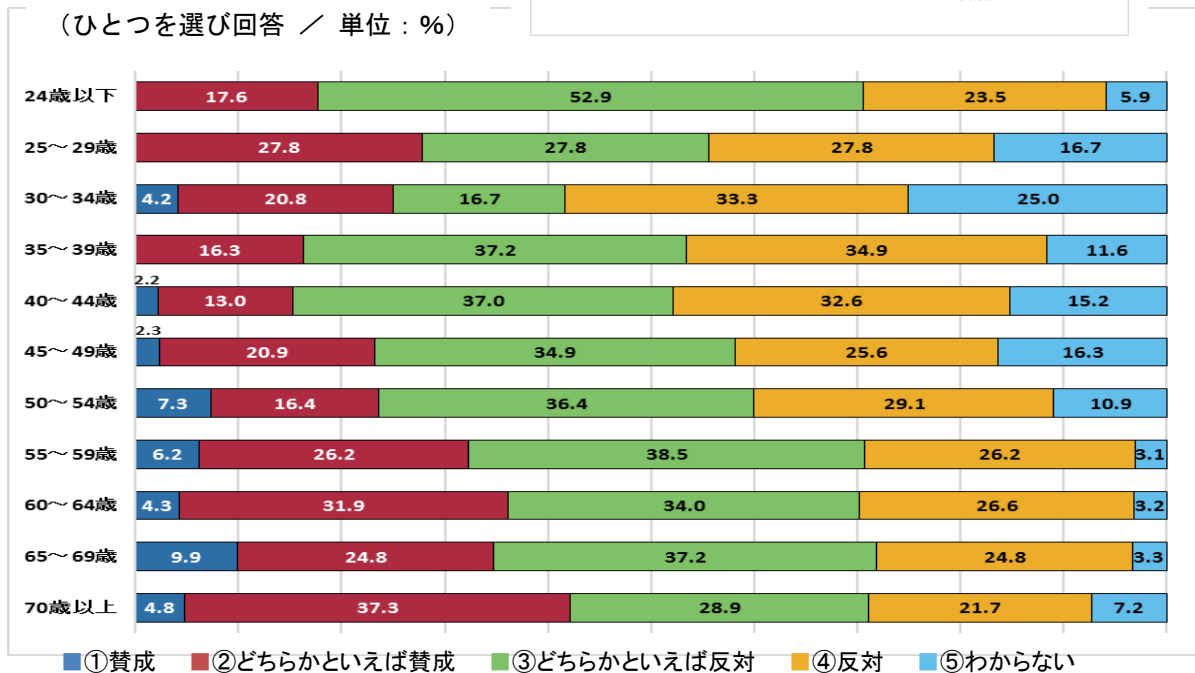
(ひとつを選び回答 / 単位：人)

回答項目	回答者数
①賛成	32
②どちらかといえば賛成	157
③どちらかといえば反対	214
④反対	165
⑤わからない	51
計	619



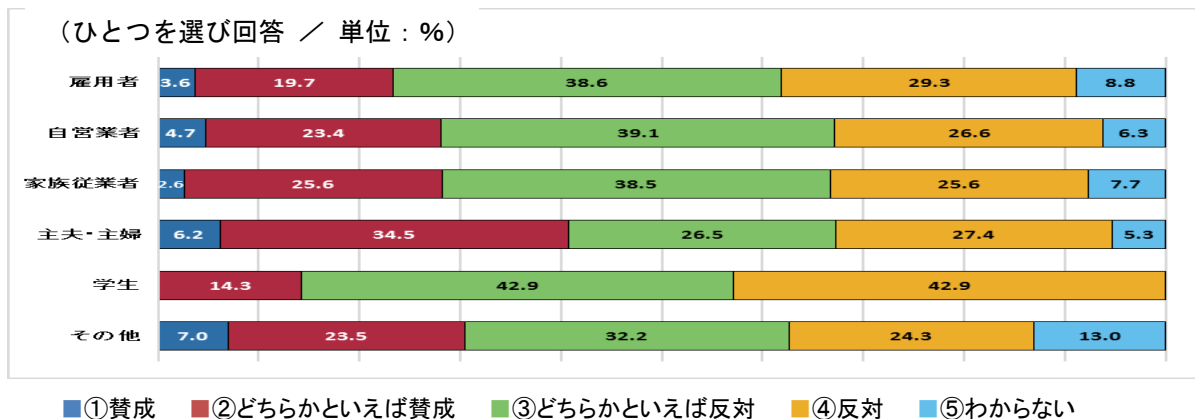
【夫は外、妻は家庭を守るべき：年齢別】

(ひとつを選び回答 / 単位：%)



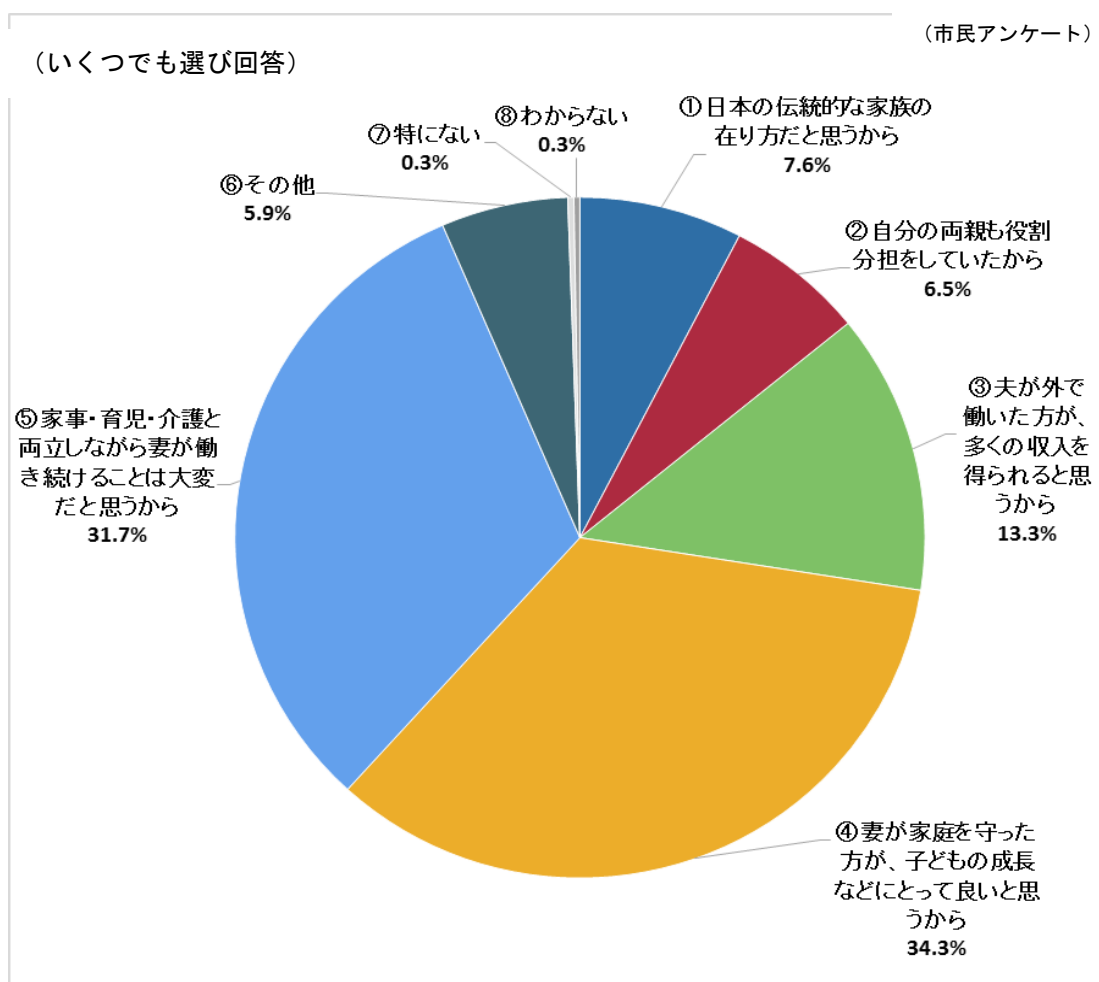
【夫は外、妻は家庭を守るべき：職業別】

(ひとつを選び回答 / 単位：%)



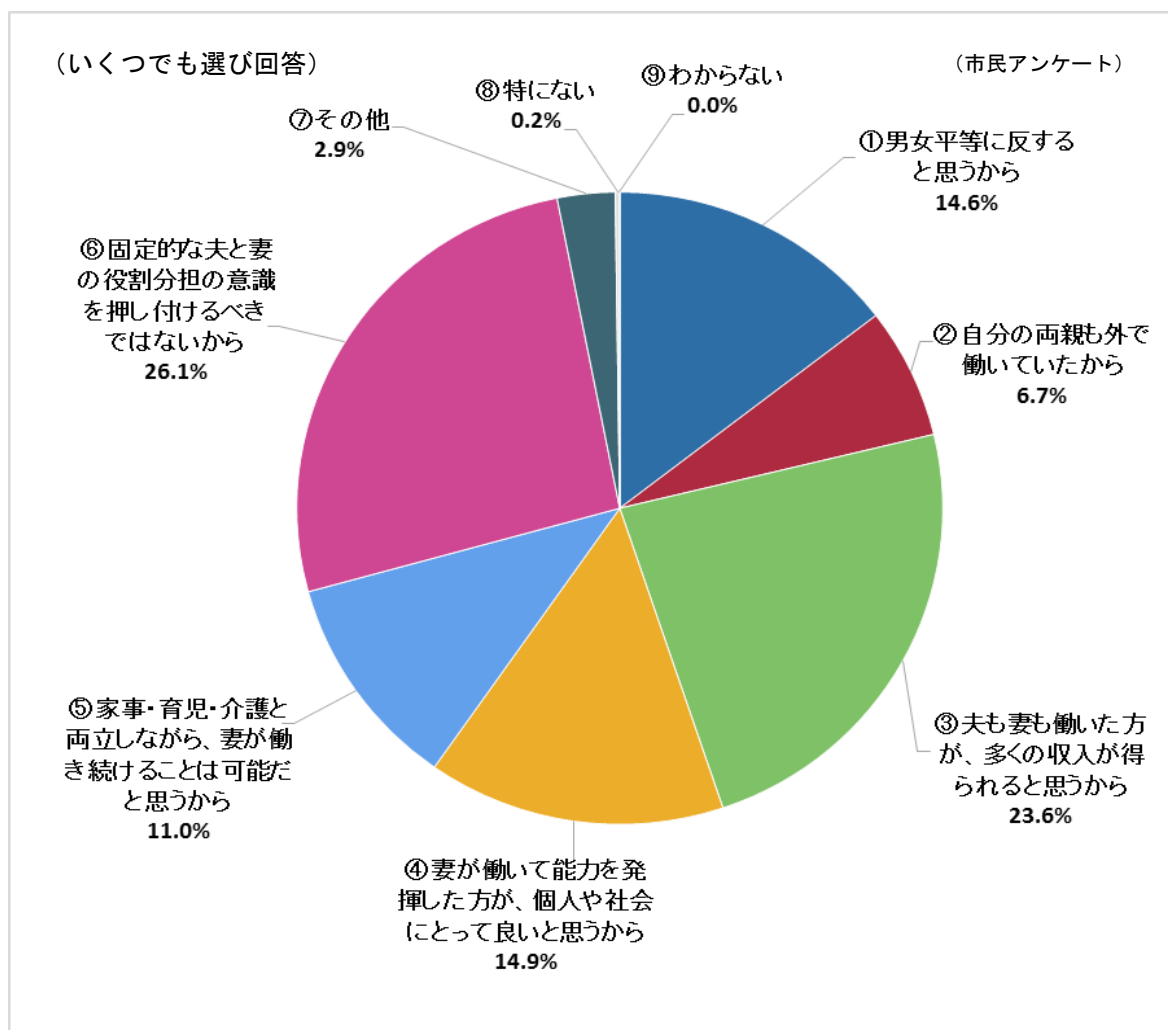
【夫は外、妻は家庭を守るべきという考え方に「賛成」「どちらかといえば賛成」と答えた理由】

市民アンケート回答項目	回答者数	構成比
①日本の伝統的な家族の在り方だと思うから	27	7.6%
②自分の両親も役割分担をしていたから	23	6.5%
③夫が外で働いた方が、多くの収入を得られると思うから	47	13.3%
④妻が家庭を守った方が、子どもの成長などにとって良いと思うから	121	34.3%
⑤家事・育児・介護と両立しながら妻が働き続けることは大変だと思うから	112	31.7%
⑥その他	21	5.9%
⑦特にない	1	0.3%
⑧わからない	1	0.3%
計	353	100.0%



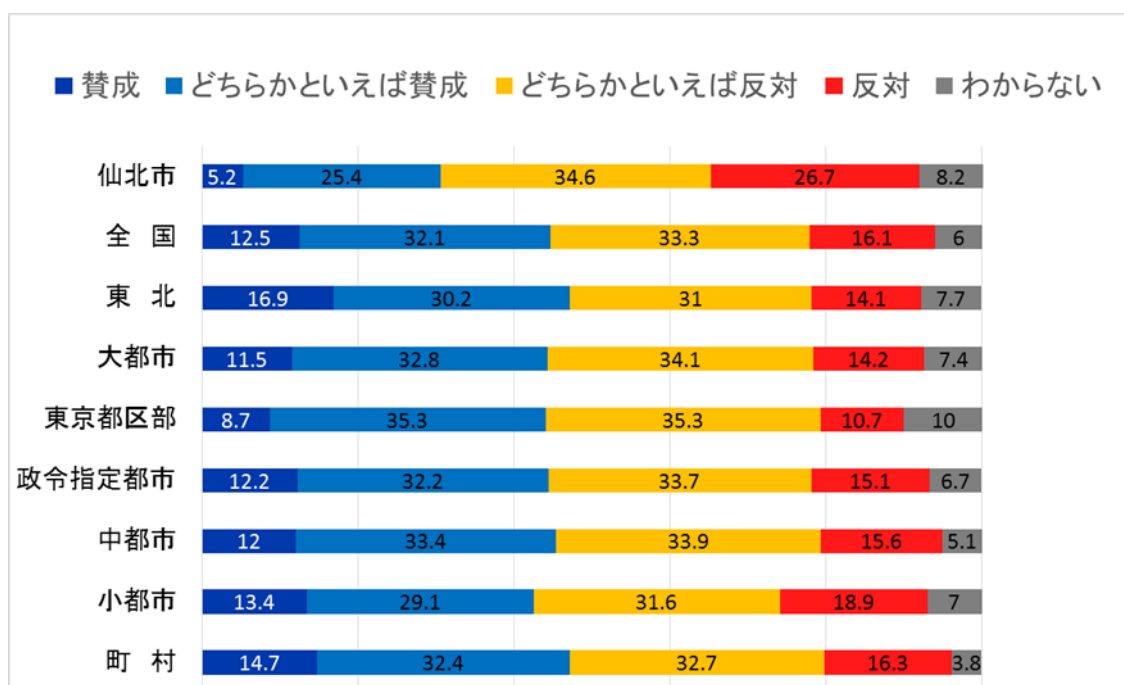
【夫は外、妻は家庭を守るべきという考え方に「どちらかといえば反対」「反対」と答えた理由】

市民アンケート回答項目	回答者数	構成比
①男女平等に反すると思うから	131	14.6%
②自分の両親も外で働いていたから	60	6.7%
③夫も妻も働いた方が、多くの収入が得られると思うから	212	23.6%
④妻が働いて能力を発揮した方が、個人や社会にとって良いと思うから	134	14.9%
⑤家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは可能だと思うから	99	11.0%
⑥固定的な夫と妻の役割分担の意識を押し付けるべきではないから	235	26.1%
⑦その他	26	2.9%
⑧特にない	2	0.2%
⑨わからない	0	0.0%
計	899	100.0%



【参考資料】 内閣府平成 26 年 8 月調査 女性の活躍推進に関する世論調査 (単位：%)

	仙北市	全 国	東 北	大都市	東京都 区部	政令指 定都市	中都市	小都市	町 村
賛 成	5.2	12.5	16.9	11.5	8.7	12.2	12	13.4	14.7
どちらかとい えば賛成	25.4	32.1	30.2	32.8	35.3	32.2	33.4	29.1	32.4
どちらかとい えば反対	34.6	33.3	31	34.1	35.3	33.7	33.9	31.6	32.7
反 対	26.7	16.1	14.1	14.2	10.7	15.1	15.6	18.9	16.3
わからない	8.2	6	7.7	7.4	10	6.7	5.1	7	3.8

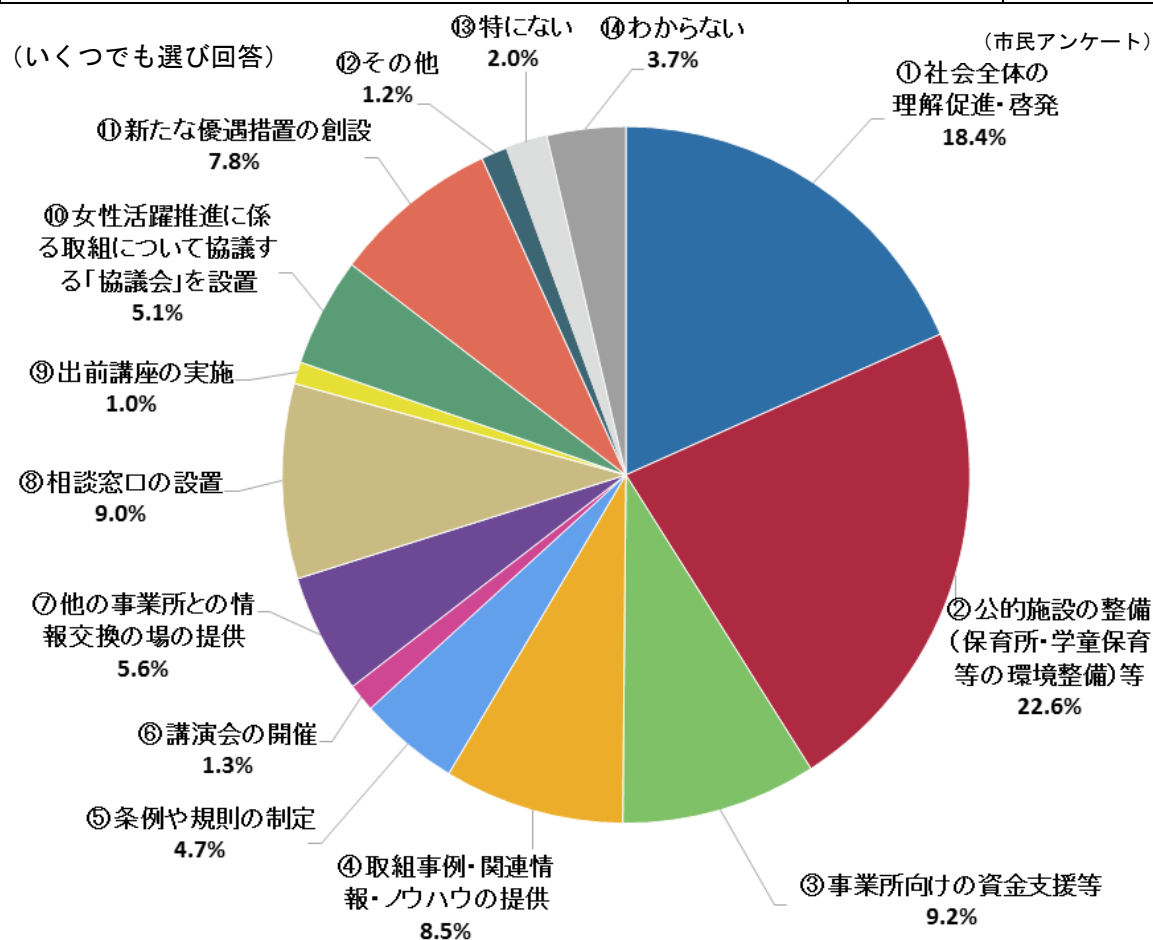


#### イ 市民と事業所が、仙北市に期待することについて

市民アンケートでは、「社会全体の理解促進・啓発」は、回答者629人のうち、254人が期待すると答え、「公的施設の整備」312人の次に多い結果となりました。事業所アンケートでは、回答した193事業所のうち、59事業所が「社会全体の理解促進・啓発」と「学童保育、子育て支援団体の充実」に期待すると答えています。2つのアンケートの結果の内容にほとんど違いはなく、「基盤の整備」とともに「社会全体の理解促進・啓発」に関する施策は、男女共同参画や女性の活躍推進において重要であり、市民、事業所、団体と協力して推進していくことが必要です。

【男女共同参画政策と仙北市の女性が働く（収入を得る）上で行政に期待すること】

市民アンケート 回答項目	回答者数	構成比
①社会全体の理解促進・啓発	254	18.4%
②公的施設の整備(保育所・学童保育等の環境整備)等	312	22.6%
③事業所向けの資金支援等	127	9.2%
④取組事例・関連情報・ノウハウの提供	117	8.5%
⑤条例や規則の制定	65	4.7%
⑥講演会の開催	18	1.3%
⑦他の事業所との情報交換の場の提供	77	5.6%
⑧相談窓口の設置	125	9.0%
⑨出前講座の実施	14	1.0%
⑩女性活躍推進に係る取組について協議する「協議会」を設置	70	5.1%
⑪新たな優遇措置の創設	108	7.8%
⑫その他	17	1.2%
⑬特にない	27	2.0%
⑭わからない	51	3.7%
計	1,382	100.0%

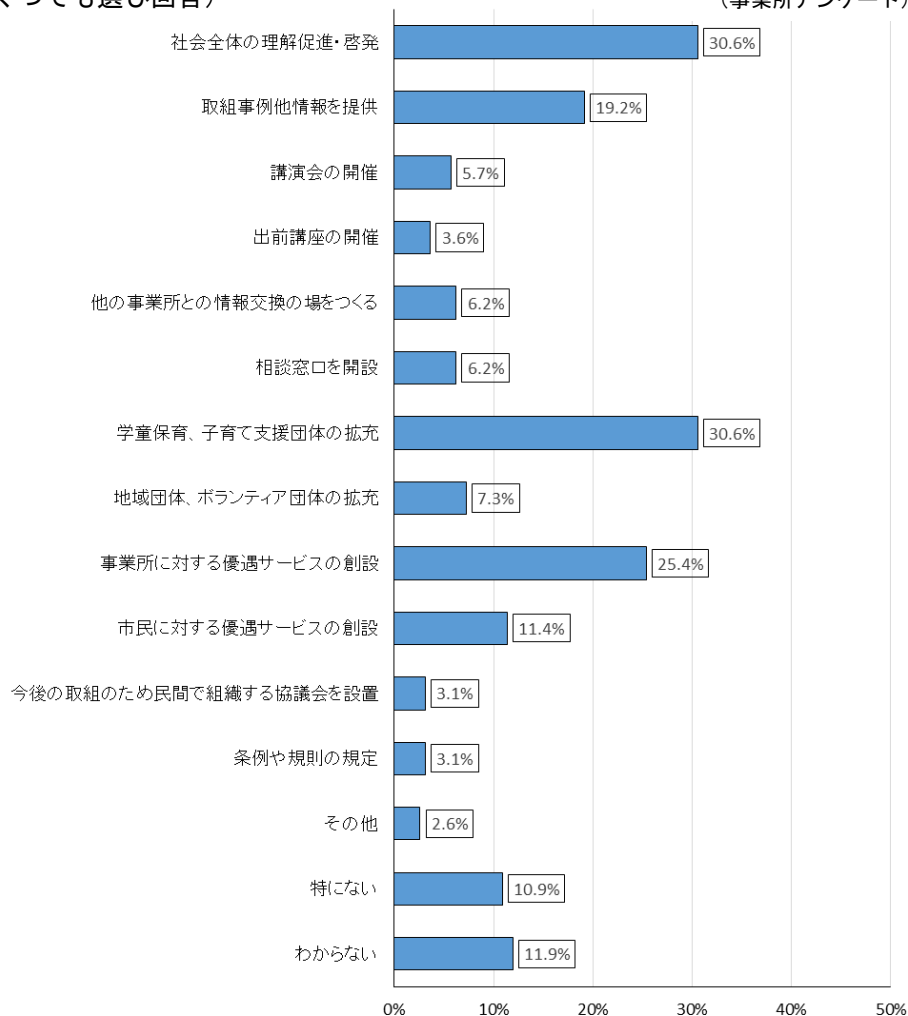


【女性活躍推進法に基づく行動や、ワーク・ライフ・バランスを推進する上で  
仙北市に期待すること】〈事業所アンケート〉

回答項目	回答数	割合
社会全体の理解促進・啓発	59	30.6%
取組事例他情報を提供	37	19.2%
講演会の開催	11	5.7%
出前講座の開催	7	3.6%
他の事業所との情報交換の場をつくる	12	6.2%
相談窓口を開設	12	6.2%
学童保育、子育て支援団体の拡充	59	30.6%
地域団体、ボランティア団体の拡充	14	7.3%
事業所に対する優遇サービスの創設	49	25.4%
市民に対する優遇サービスの創設	22	11.4%
今後の取組のため民間で組織する協議会を設置	6	3.1%
条例や規則の規定	6	3.1%
その他	5	2.6%
特にない	21	10.9%
わからない	23	11.9%
全体	343	100.0

(いくつでも選び回答)

(事業所アンケート)



## (2) 第2次計画の現状と課題

### ア 男女共同参画に関する啓発について

仙北市では、1年に1回以上、仙北市男女共同参画推進委員会の参画により、推進活動を実施してきました。6月の男女共同参画推進月間には、図書館、学習資料館及び西木公民館で「男女共同参画に関する特設コーナー」を設置し、男女共同参画の普及に努めました。秋田県、秋田県南部男女共同参画センター主催事業への協力や広報での紹介など、継続的に広報活動を実施しました。今後は、慣習・しきたりが理由で、参加や参画の機会を自粛し、能力が活用されないといったことを減らせるよう、多様化する人の考えや関係性にも対応できる施策が必要です。また、より効率的な情報提供の方法や啓発事業の工夫が必要です。

### イ 男女共同参画を築く教育・学習について

学校教育においては、児童生徒の発達段階に応じた適切な性教育を実施し、また、副読本を利用し、教育活動全体を通して男女共同参画について指導しました。日常生活においては、気づかないうちに、子どもたちの価値観に影響を与えていることからの点検や見直しについて配慮してきました。これからも子どもたちが個性と能力を発揮して、多様な生き方を主体的に選択できるよう、発達各段階において継続して指導することが必要です。



## 基本目標Ⅰ 男女共同参画社会への意識づくり

近年の異常気象や災害、国内外の情勢の変化は、過去の経験則では図りきれないほど大きな影響を受け、地域でも本格的な少子高齢化がすすんでいます。私たちの周辺でも使用する電気機器、就業のための道具、どれをとっても発達、細分化され、人と人との関係性も多様化しています。しかし、長い時間をかけて形づくられてきた地域の慣習や固定的な性別役割分担の意識は、今でも時折みられるようです。もしそれが、あなたやあなたの大切な家族の生き方の選択肢を狭めているとすれば、皆で考える必要があります。全ての人が、互いを一人の人間として認め、個性と能力を尊重し、自立する精神を育むことは、生きていくために欠かすことができない意識です。経済活動も社会活動も人間が行う行動ですから、人が考え、動くことの一つひとつが基盤となって、はじめてまちも経済も活性化することを念頭に、全ての人が大切にされ、活かされていく男女共同参画社会の実現を目指します。

### 施策の方向1 男女の人権が尊重される社会の実現

過去の経験や一部の情報による思い込みにとらわれず、希望する全ての人々が様々な活動に参加できる環境を整備することで、参画の機会を拡充するとともに、固定的性別役割分担意識に基づく慣習・しきたりについて、必要な見直しや改善を促します。市民、団体、事業所とともに、人を大切にする人権意識が深く根づいていくための啓発活動と事業を実施します。

### 施策の方向2 男女共同参画社会を築く教育・啓発活動の推進

全ての人にはあらゆる可能性があり、生き方は選択できることを伝える必要があります。学校でも社会でも男女共同参画社会に関する学習の機会を提供します。

現在は、多種多様なツールによって情報があふれ、新たな問題に直面することが多くなりました。学校でも、貧困、虐待、暴力等、様々な困難を抱え支援を求める子どもたちの発見や専門家への紹介等の体制づくりを推進するとともに、自分も相手も大切と考えることができる気持ちを発達段階に応じて学べる環境づくりを推進します。

(2 施策の方向)

## 基本目標Ⅱ 職業生活における男女の活躍推進（施策の方向 3～4）

現状と課題

### (1) アンケート調査結果における現状と課題

#### ア 仙北市内事業所の産業別事業所数と従事者数および回答事業所数について

アンケート調査は、大曲公共職業安定所角館出張所（ハローワーク角館）に協力を依頼の上、仙北市内に事業所を有し、雇用保険を完備している486事業者（公共団体を除く）に回答をお願いしました。その結果、193事業所から回答を得ることができました。平成26年経済センサス基礎調査によると、仙北市には1,628の事業所がありますが、そのうち、本社が仙北市以外のためにハローワーク角館で求人を行わない事業所や、家族のみで仕事をしているために求人を行わない等の事業所が多く存在していることがわかります。雇用者の有無、多少に関わらず、仕事場の環境について考える意識が大切なため、今後も何らかの方法で調査を行う必要があります。

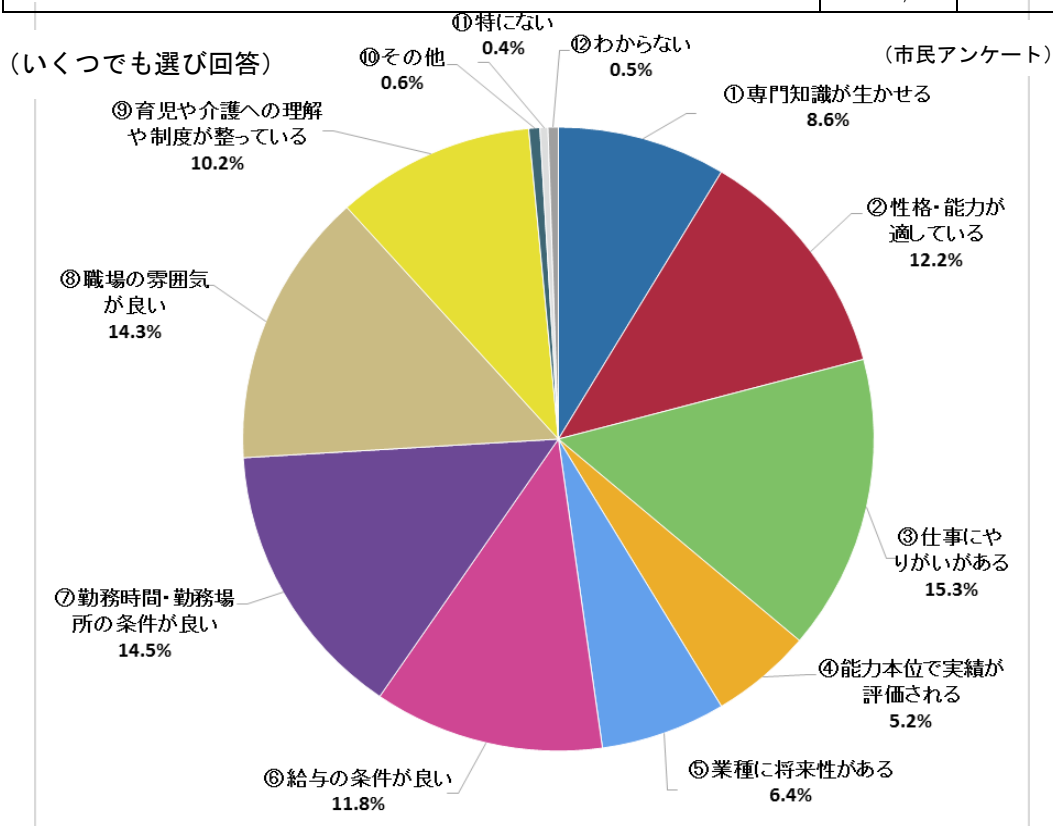
(事業所数順)

仙北市内産業別事業所区分	平成26年経済センサス—基礎調査 (H26.7.1現在)			仙北市女性の活躍推進 事業アンケート調査 (H28.8.1現在)	
	事業所数	従事者 人数	事業所 割合	回答事業所 数	事業所 割合
卸売業、小売業	369	2,027	22.7%	16	8.3%
宿泊業、飲食サービス業	273	1,853	16.8%	16	8.3%
生活関連サービス業、娯楽業	216	410	13.3%	6	3.1%
建設業	164	1,296	10.1%	48	24.9%
製造業	121	1,665	7.4%	20	10.4%
サービス業(他に分類されないもの)	106	394	6.5%	13	6.7%
医療、福祉	95	1,708	5.8%	33	17.1%
教育、学習支援業	53	465	3.3%	4	2.1%
不動産業、物品賃貸業	46	119	2.8%	1	0.5%
学術研究、専門・技術サービス業	41	140	2.5%	9	4.7%
農林漁業	33	297	2.0%	8	4.1%
運輸業、郵便業	31	402	1.9%	4	2.1%
公務(他に分類されるものを除く)	28	441	1.7%		
金融業、保険業	18	151	1.1%	1	0.5%
複合サービス事業	18	230	1.1%	0	0.0%
鉱業、採石業、砂利採取業	6	49	0.4%	3	1.6%
情報通信業	6	17	0.4%	2	1.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	4	49	0.2%	3	1.6%
分類不能、無回答				6	3.1%
計	1,628	11,713	100.0%	193	100.0%

イ 「仕事を選ぶとき重視すること、したいこと」の考え方について（市民アンケート）

回答者（男性222人、女性399人）のうち、③「仕事にやりがいがある」については、男女共過半数を占め、⑦「勤務時間・勤務場所の条件が良い」、⑧「職場の雰囲気が良い」は、女性が過半数を占めました。また、「待遇面で男女格差がないこと」「障がい者の雇用に理解があること」などの意見があり、性別や身体等の状況に関わらず、それぞれの希望に応じた仕事ができる環境を整える必要があります。

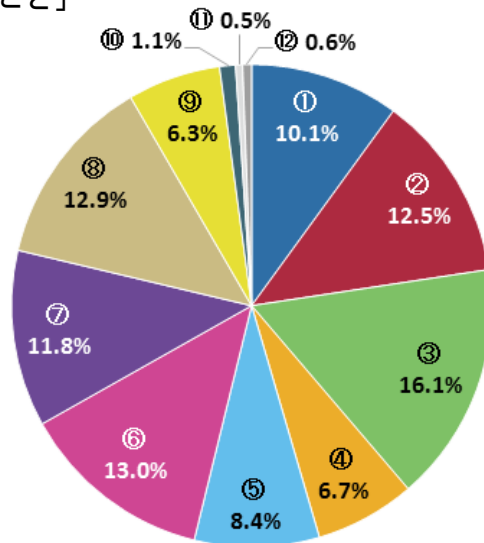
市民アンケート回答項目	回答者数	構成比
①専門知識が生かせる	213	8.6%
②性格・能力が適している	302	12.2%
③仕事にやりがいがある	377	15.3%
④能力本位で実績が評価される	128	5.2%
⑤業種に将来性がある	158	6.4%
⑥給与の条件が良い	291	11.8%
⑦勤務時間・勤務場所の条件が良い	357	14.5%
⑧職場の雰囲気が良い	352	14.3%
⑨育児や介護への理解や制度が整っている	251	10.2%
⑩その他	14	0.6%
⑪特にない	10	0.4%
⑫わからない	13	0.5%
計	2,466	100.0%



「仕事を選ぶとき重視すること、重視したいこと」

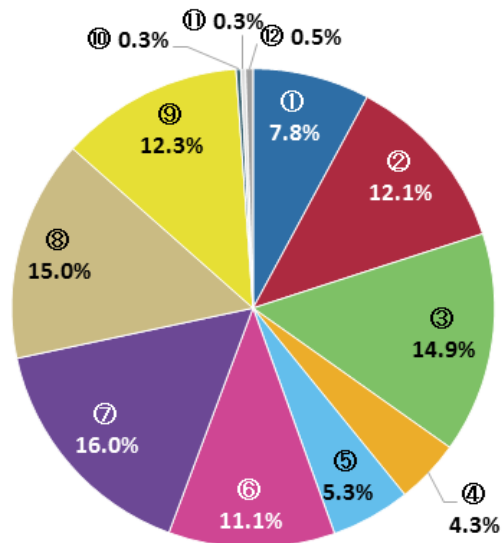
【男性】

回答項目	回答者数	構成比
①	85	10.1%
②	106	12.5%
③	136	16.1%
④	57	6.7%
⑤	71	8.4%
⑥	110	13.0%
⑦	100	11.8%
⑧	109	12.9%
⑨	53	6.3%
⑩	9	1.1%
⑪	4	0.5%
⑫	5	0.6%
計	845	100.0%



【女性】

回答項目	回答者数	構成比
①	125	7.8%
②	194	12.1%
③	238	14.9%
④	69	4.3%
⑤	85	5.3%
⑥	178	11.1%
⑦	255	16.0%
⑧	239	15.0%
⑨	196	12.3%
⑩	5	0.3%
⑪	5	0.3%
⑫	8	0.5%
計	1,597	100.0%



- ①専門知識が生かせる
- ②性格・能力が適している
- ③仕事にやりがいがある
- ④能力本位で実績が評価される
- ⑤業種に将来性がある
- ⑥給与の条件が良い
- ⑦勤務時間・勤務場所の条件が良い
- ⑧職場の雰囲気が良い
- ⑨育児や介護への理解や制度が整っている
- ⑩その他
- ⑪特にない
- ⑫わからない

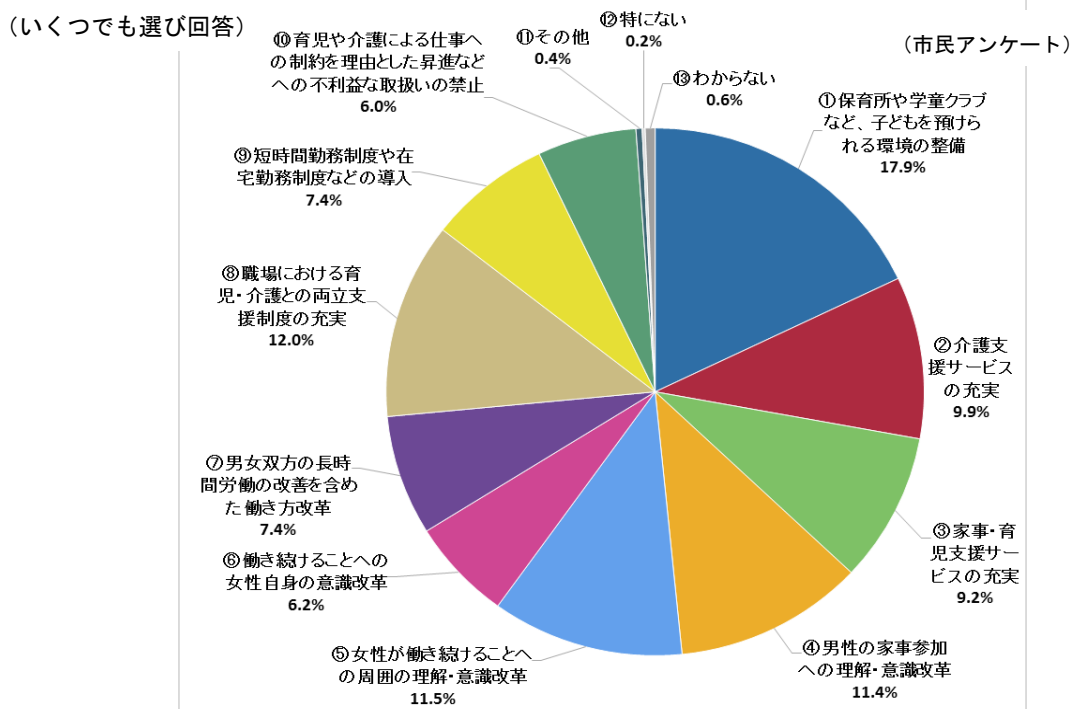
○ 事業所アンケートの結果における、平成27年度内女性の採用者について

平成27年度の採用における女性採用者について「いる」が31.6%、「いない」が65.8%となっている。採用試験受験者の女性割合については、100%と答えた28事業所のうち13事業所が「医療・福祉」分野である。実際の採用についても受験者と同様に「医療・福祉」分野が高くなっている。この分野からは、男女とも人員が不足しているとの回答が複数みられた。

ウ 「女性が出産後も離職せずに同じ職場で働き続けるために、家庭、社会、職場において必要なこと」の考え方について（市民アンケート）

「子どもを預けられる環境の整備」は、男女とも必要とする回答が多く、「介護支援サービス」は、男性よりも女性が必要と考え、「家事・育児支援サービス」は、女性よりも男性が必要と考えている結果となりました。意識改革についても男性の意識改革、周辺の意識改革については、ほぼ半数の方が必要と考えています。職場に対しては、「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」を求める声が多くありました。希望しない離職を防ぐには、市、社会、事業所で協力して、環境を整える必要があります。

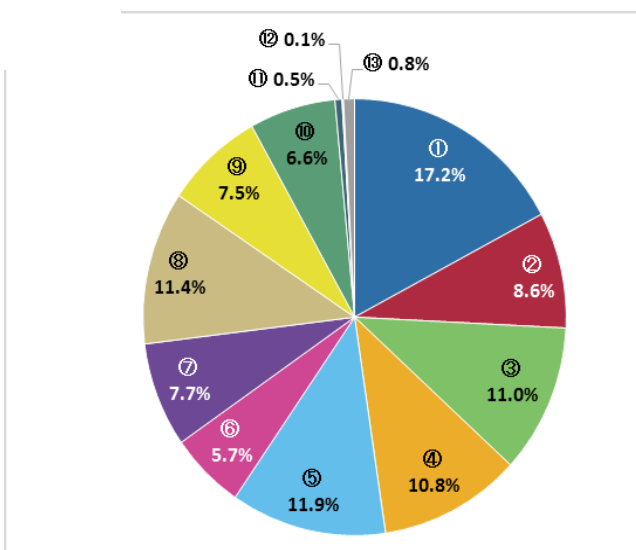
市民アンケート回答項目	回答者数	構成比
①保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備	488	17.9%
②介護支援サービスの充実	270	9.9%
③家事・育児支援サービスの充実	249	9.2%
④男性の家事参加への理解・意識改革	310	11.4%
⑤女性が働き続けることへの周囲の理解・意識改革	314	11.5%
⑥働き続けることへの女性自身の意識改革	169	6.2%
⑦男女双方の長時間労働の改善を含めた働き方改革	200	7.4%
⑧職場における育児・介護との両立支援制度の充実	327	12.0%
⑨短時間勤務制度や在宅勤務制度などの導入	201	7.4%
⑩育児や介護による仕事への制約を理由とした昇進などへの不利益な取扱いの禁止	162	6.0%
⑪その他	10	0.4%
⑫特にない	5	0.2%
⑬わからない	16	0.6%
計	2,721	100.0%



「女性が出産後も離職せずに同じ職場で働き続けるために、家庭、社会、職場において必要なこと」

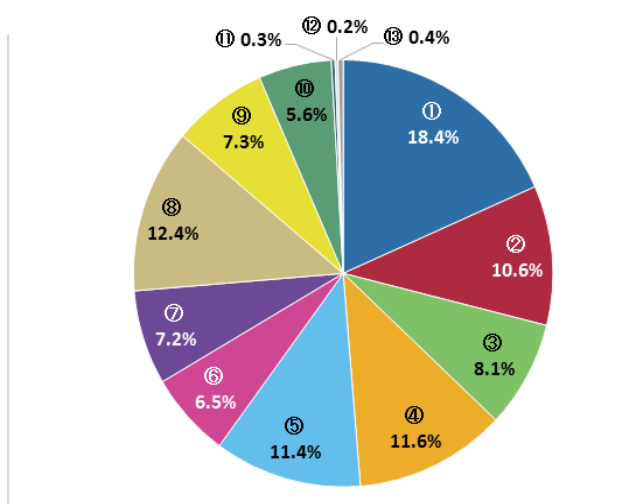
【男性】

回答項目	回答者数	構成比
①	162	17.2%
②	81	8.6%
③	104	11.0%
④	102	10.8%
⑤	112	11.9%
⑥	54	5.7%
⑦	73	7.7%
⑧	107	11.4%
⑨	71	7.5%
⑩	62	6.6%
⑪	5	0.5%
⑫	1	0.1%
⑬	8	0.8%
計	942	100.0%



【女性】

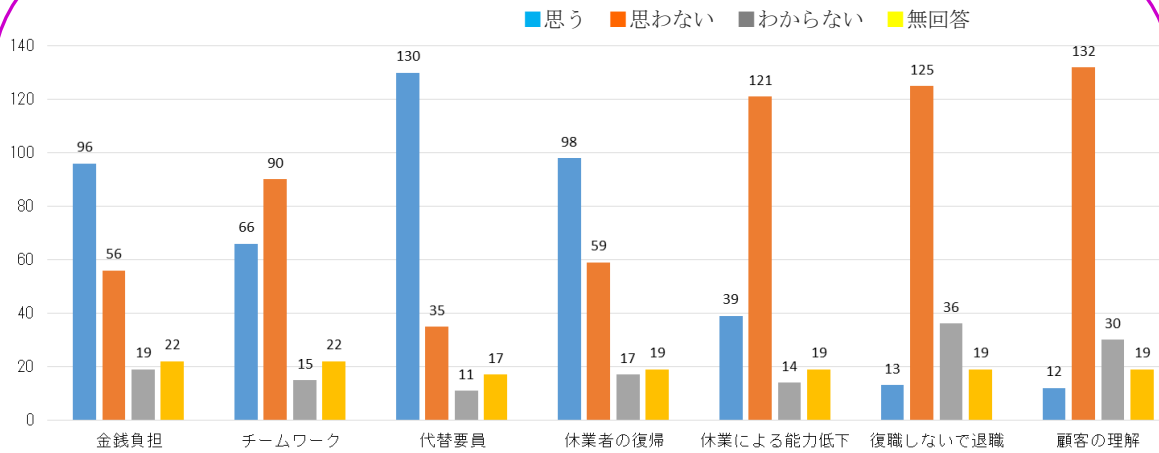
回答項目	回答者数	構成比
①	323	18.4%
②	186	10.6%
③	143	8.1%
④	205	11.6%
⑤	200	11.4%
⑥	114	6.5%
⑦	126	7.2%
⑧	219	12.4%
⑨	129	7.3%
⑩	99	5.6%
⑪	5	0.3%
⑫	4	0.2%
⑬	7	0.4%
計	1,760	100.0%



- ① 保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備
- ② 介護支援サービスの充実
- ③ 家事・育児支援サービスの充実
- ④ 男性の家事参加への理解・意識改革
- ⑤ 女性が働き続けることへの周囲の理解・意識改革
- ⑥ 働き続けることへの女性自身の意識改革
- ⑦ 男女双方の長時間労働の改善を含めた働き方改革
- ⑧ 職場における育児・介護との両立支援制度の充実
- ⑨ 短時間勤務制度や在宅勤務制度などの導入
- ⑩ 育児や介護による仕事への制約を理由とした昇進などへの不利益な取扱いの禁止
- ⑪ その他
- ⑫ 特にない
- ⑬ わからない

○ 事業所アンケートの結果における、実施している育児支援について  
 「短時間勤務制度」「始業・終業時刻の繰り下げ・繰上げ」「所定外労働の免除」については、育児支援を行っている事業所が30%を超えるものの、費用負担がかかる「事業所内託児所」「託児サービスへの経済的補助」を行っているのは1事業者のみとなっている。  
 なお、男性の育児休業利用制度の利用者は、「1ヶ月未満」が4名だった。

○ 事業所アンケート育児休業制度の課題について



それぞれの課題について「思う」の合計割合が高い課題は、「代替要員が見つからない」が回答全体の67.4%、「休業者が復帰したときの代替要員についてどうするのか難しい」が50.8%、「金銭の負担が大きい」が49.8%となっている。従業員の育児休業取得に伴う人員配置に関する問題が、育児休業制度運用の障壁であることがうかがえる。

○ 事業所アンケート年次休暇平均取得日数と超過勤務時間月平均時間数

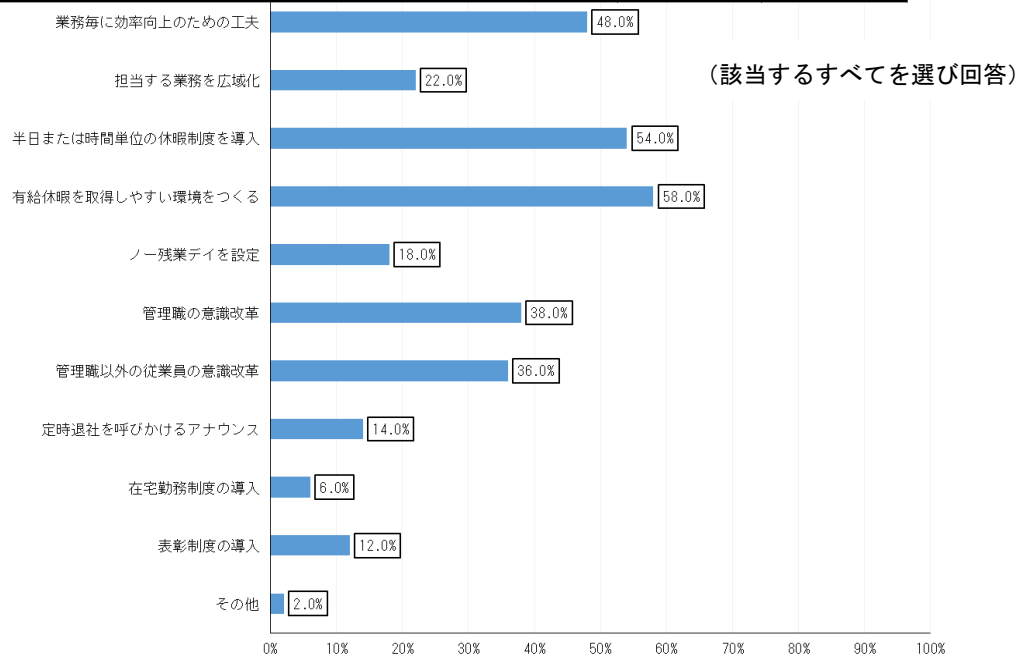
年次休暇平均取得日数	全体		女性		男性	
	事業所数	割合	事業所数	割合	事業所数	割合
0日	29	15.0%	22	11.4%	21	10.9%
0日超～10日	80	41.5%	68	35.2%	60	31.1%
10日超～20日以下	23	11.9%	18	9.3%	14	7.3%
20日超～30日以下	1	0.5%	2	1.0%	0	0.0%
30日超～	0	0.0%	0	0.0%	1	0.5%
無回答	60	31.1%	83	43.0%	97	50.3%
計	193		193		193	

超過勤務時間月平均	全体		女性		男性	
	事業所数	割合	事業所数	割合	事業所数	割合
0時間	55	28.5%	57	29.5%	27	14.0%
0時間超～10時間以下	65	33.7%	46	23.8%	55	28.5%
10時間超～20時間以下	8	4.1%	3	1.6%	8	4.1%
20時間超～30時間以下	5	2.6%	2	1.0%	4	2.1%
30時間超～40時間以下	3	1.6%	0	0.0%	1	0.5%
40時間超	3	1.6%	2	1.0%	2	1.0%
無回答	54	28.0%	83	43.0%	96	49.7%
計	193		193		193	

エ ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる事業所の取組内容について  
(事業所アンケート)

事業所アンケートでは、50事業所がこの項目に回答しています。その取組内容は「有給休暇を取得しやすい環境をつくる」「半日または時間単位の休暇制度を導入」がそれぞれ50%を超え、続いて「業務毎に効率向上のための工夫」が48.0%、「管理職の意識改善」、「管理職以外の従業員の意識改革」が30%超となっています。

回答項目	回答数	割合
業務毎に効率向上のための工夫	24	48.0%
担当する業務を広域化	11	22.0%
半日または時間単位の休暇制度を導入	27	54.0%
有給休暇を取得しやすい環境をつくる	29	58.0%
ノー残業デイを設定	9	18.0%
管理職の意識改革	19	38.0%
管理職以外の従業員の意識改革	18	36.0%
定時退社を呼びかけるアナウンス	7	14.0%
在宅勤務制度の導入	3	6.0%
表彰制度の導入	6	12.0%
その他	1	2.0%
全体	154	100.0



○ 事業所アンケートの結果における、それぞれの言葉等を知っている割合

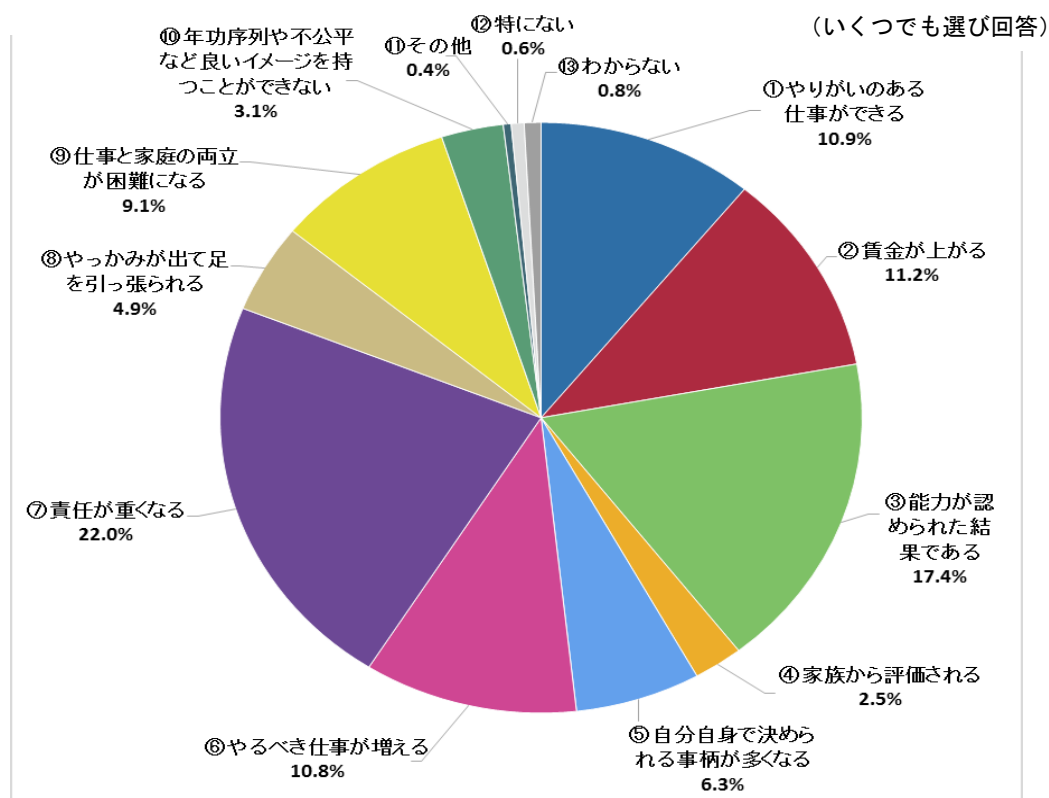
認知度	ポジティブアクション		ワーク・ライフ・バランス		女性活躍推進法の制定		秋田県男女イキイキ職場宣言事業所	
	事業所数	割合	事業所数	割合	事業所数	割合	事業所数	割合
知っている	31	16.1%	66	34.2%	75	38.9%	29	15.0%
知らない	151	78.2%	103	53.4%	105	54.4%	153	79.3%
無回答	11	5.7%	24	12.4%	13	6.7%	11	5.7%
計	193		193		193		193	



オ 「管理職以上に昇進することについてのイメージ」について（市民アンケート）

全体的に⑦「責任が重くなる」と答えた人が最も多く、次いで③「能力が認められた結果である」と答えています。仕事を選ぶとき重要視されていた「仕事にやりがいを感じる」は、「昇進することについてのイメージ」には、ダイレクトに反映されていないようです。また、女性の回答者（399人）のうち58.1%（232人）が、「能力が認められた結果である」と回答し、33.8%（135人）が昇進に対して「やりがい」のイメージを持っていることから、女性も男性同様、昇進に対して賃金だけではなくものを意識していることが伺えます。

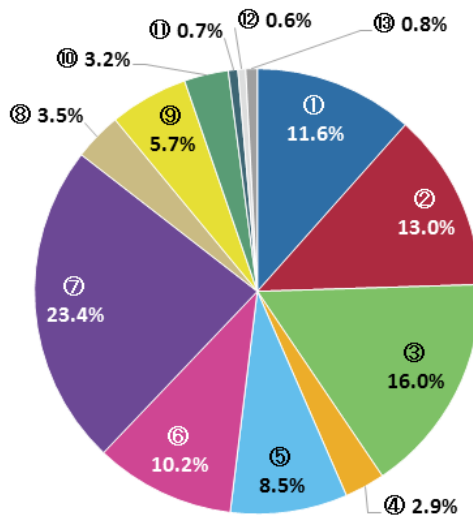
市民アンケート回答項目	回答者数	構成比
①やりがいのある仕事ができる	220	10.9%
②賃金が上がる	225	11.2%
③能力が認められた結果である	350	17.4%
④家族から評価される	50	2.5%
⑤自分自身で決められる事柄が多くなる	127	6.3%
⑥やるべき仕事が増える	217	10.8%
⑦責任が重くなる	444	22.0%
⑧やっかみが出て足を引っ張られる	98	4.9%
⑨仕事と家庭の両立が困難になる	183	9.1%
⑩年功序列や不公平など良いイメージを持つことができない	63	3.1%
⑪その他	8	0.4%
⑫特にない	13	0.6%
⑬わからない	17	0.8%
計	2015	100.0%



【管理職以上に昇進することについてのイメージ】

【男性】

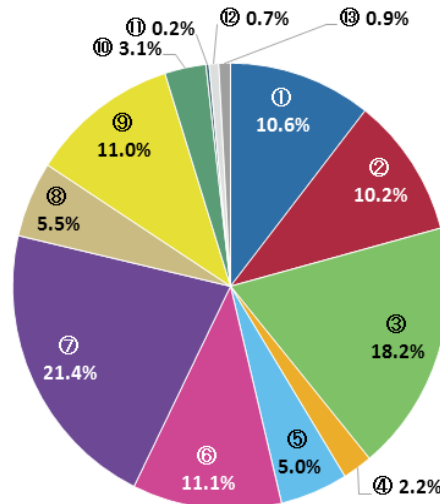
回答項目	回答者数	構成比
①	83	11.6%
②	93	13.0%
③	115	16.0%
④	21	2.9%
⑤	61	8.5%
⑥	73	10.2%
⑦	168	23.4%
⑧	25	3.5%
⑨	41	5.7%
⑩	23	3.2%
⑪	5	0.7%
⑫	4	0.6%
⑬	6	0.8%
計	718	100.0%



- ① やりがいのある仕事ができる
- ② 賃金が上がる
- ③ 能力が認められた結果である
- ④ 家族から評価される
- ⑤ 自分自身で決められる事柄が多くなる
- ⑥ やるべき仕事が増える
- ⑦ 責任が重くなる
- ⑧ やっかみが出て足を引っ張られる
- ⑨ 仕事と家庭の両立が困難になる
- ⑩ 年功序列や不公平など良いイメージを持つことができない
- ⑪ その他
- ⑫ 特にない
- ⑬ わからない

【女性】

回答項目	回答者数	構成比
①	135	10.6%
②	130	10.2%
③	232	18.2%
④	28	2.2%
⑤	64	5.0%
⑥	141	11.1%
⑦	272	21.4%
⑧	70	5.5%
⑨	140	11.0%
⑩	39	3.1%
⑪	3	0.2%
⑫	9	0.7%
⑬	11	0.9%
計	1274	100.0%



○ 事業所アンケートの結果における、全管理職のうち女性の割合

	役員		部長相当職		課長相当職		係長相当職	
	事業所数	割合	事業所数	割合	事業所数	割合	事業所数	割合
0%	27	24.3%	36	53.7%	23	45.1%	17	39.5%
0%超～20%以下	13	11.7%	7	10.4%	7	13.7%	7	16.3%
20%超～40%以下	24	21.6%	2	3.0%	3	5.9%	4	9.3%
40%超～60%以下	29	26.1%	7	10.4%	3	5.9%	2	4.7%
60%超～80%以下	0	0.0%	2	3.0%	3	5.9%	3	7.0%
80%超～100%未満	6	5.4%	1	1.5%	1	2.0%	1	2.3%
100%	4	3.6%	7	10.4%	9	17.6%	7	16.3%
無回答	8	7.2%	5	7.5%	2	3.9%	2	4.7%
回答した193事業所のうち、女性の役員、管理職等がいる事業所数	111		67		51		43	

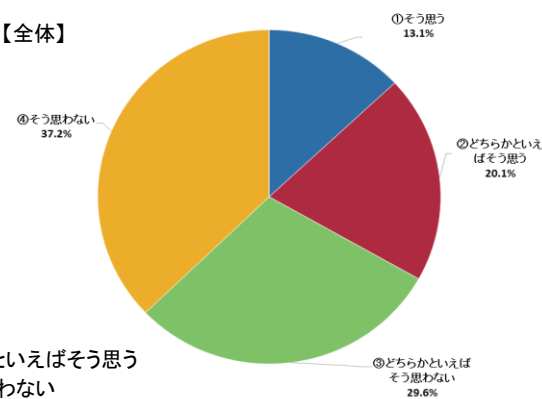
## カ 雇用者自身が、働いている会社で昇進したいと思うかの意識について

「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせると、男性は4割、女性は3割の方が今の会社で昇進したいと考えているという結果になりました。今後、環境整備や意識改革をすすめることで、男性と女性の意識の差が縮小すると思われます。今後の追跡調査が必要です。

【全体】 (ひとつを選び回答)

回答項目	回答者数	構成比
①そう思う	26	13.1%
②どちらかといえばそう思う	40	20.1%
③どちらかといえばそう思わない	59	29.6%
④そう思わない	74	37.2%
計	199	100.0%

【全体】

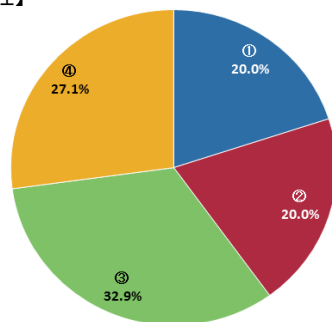


【男性】

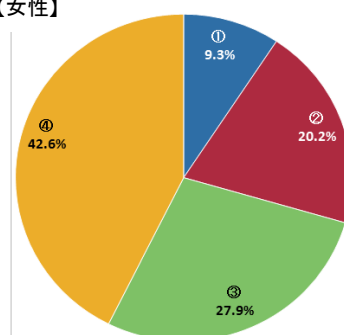
回答項目	回答者数	構成比
①	14	20.0%
②	14	20.0%
③	23	32.9%
④	19	27.1%
計	70	100.0%

■ ①そう思う ■ ②どちらかといえばそう思う  
■ ③どちらかといえばそう思わない  
■ ④そう思わない

【男性】



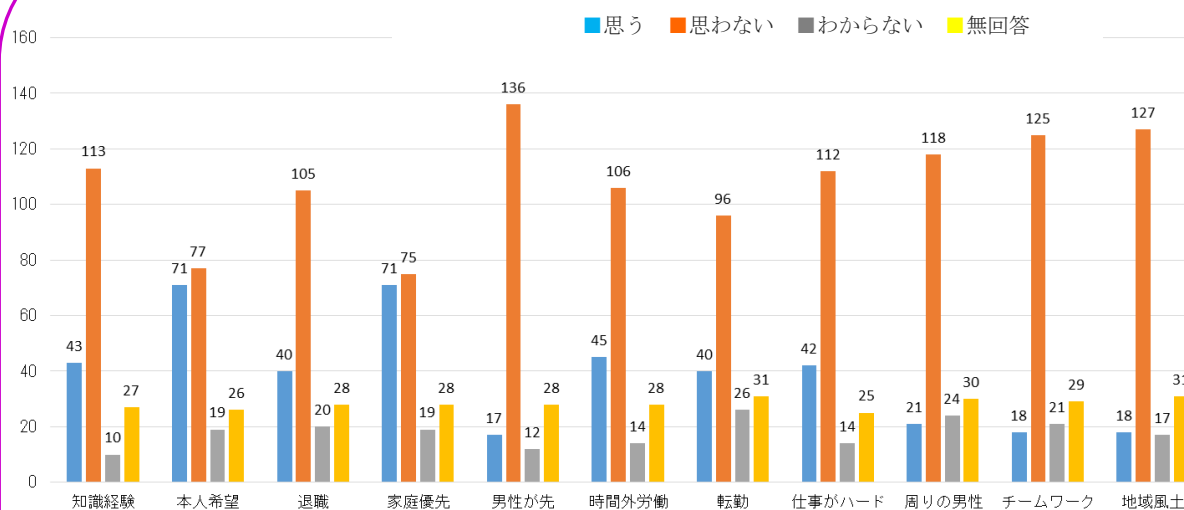
【女性】



【女性】

回答項目	回答者数	構成比
①	12	9.3%
②	26	20.2%
③	36	27.9%
④	55	42.6%
計	129	100.0%

## ○ 事業所アンケートにおける女性の管理職登用の課題について



「思う」の合計割合が高い課題は、「女性本人が希望していない」「家庭優先による仕事への支障」が回答全体の36.8%となっている。女性本人の意識や家庭の状況に関する問題が、女性の管理職登用の障壁となっていることがうかがえる。

キ ポジティブ・アクションに取り組んでいる事業所の取組内容について  
(事業所アンケート)

事業所アンケートでは、既に16事業所がポジティブ・アクションに取り組んでいると回答しています。その取組の内容としては、「女性を積極的に採用している」、「働きやすい職場環境を整備している」がそれぞれ56.3%と多く、続いて「女性を積極的に登用している」が31.3%と回答しています。

回答項目	回答数	割合
問題点の調査・分析を実施している	2	12.5%
募集・採用、配置・昇進基準を定めている	1	6.3%
非正規社員の教育訓練を行い、正社員へ登用する道をつくっている	3	18.8%
能力評価制度や人事管理制度を導入している	2	12.5%
特になし	2	12.5%
働きやすい職場環境を整備している	9	56.3%
男性の中間管理職や同僚に啓発している	1	6.3%
人事考課基準を決めている	2	12.5%
職場環境・風土の改善に取り組んでいる	1	6.3%
女性活躍推進法における行動計画を策定した	1	6.3%
女性を積極的に登用している	5	31.3%
女性を積極的に採用している	9	56.3%
女性の能力発揮のための方針を策定している	1	6.3%
秋田県男女イキイキ職場宣言事業所になった	2	12.5%
教育訓練をしている	3	18.8%
企業内の推進体制を整備している	0	0.0%
わからない	0	0.0%
その他	1	6.3%

ク ポジティブアクションに取り組んでいる事業所の取組の効果について  
(事業所アンケート)

事業所アンケートでは、既に33事業所がポジティブ・アクションに取り組んでいる、あるいは、今後取り組むことにしていると回答しています。取組は効果がある、または期待できると回答した中で36.4%が「職場全体として士気が向上する」と回答し、30.3%が「能力によって評価されるという意識が高まる」、21.2%が「良い人材が採用できる」と回答しています。

回答	回答数	割合
良い人材が採用できる	7	21.2%
能力発揮により生産性が向上する	6	18.2%
能力によって評価されるという意識が高まる	10	30.3%
特になし	1	3.0%
職場全体として士気が向上する	12	36.4%
顧客ニーズに的確に対応できる	4	12.1%
経営の効率化が図れる	5	15.2%
企業イメージの向上が図れる	2	6.1%
価値観の多様化に対応できる	4	12.1%
わからない	1	3.0%
その他	1	3.0%

## ケ アンケート調査における意見、提言について

事業者からは、女性活躍推進を進めることについて、業種の特殊性や小規模であることを理由に「厳しい」「難しい問題である」といった意見や、保育や介護の環境整備についての意見が多く寄せられました。

「農業にはまだまだ可能性があると思う。若者が起業できるよう支援するべき」「観光地である仙北市は観光を主体に地域産業を活性化させてほしい。そのためにはどのようにすればいいかを女性・若手を中心とした企画にて推進してほしい」「就業より起業家の育成！子育てを終えた若い奥さんの店的な男女問わず活気のある商業施設があれば地域の活性化に繋がると思う」他、提案を頂きました。「仙北市男女共同参画政策に反対します。これは女性優遇の差別です。我が社は男女の区別はするが差別はしていません。会社は働く場所です。実力で優遇しています」のように、男女の身体・生理上で安全を確保するための区別や、雇用者自身の状況と希望等による区別は行い、且つ男女差別のない働き方を実践するといった事業所の存在もみられました。雇用そのものが厳しいといった業種や人材が不足しているといった事業所もあり、それぞれの状況による違いがみられました。

事業主は、業種や規模を勘案のうえ、職場環境の整備について、可能な取組を実施するよう努める必要があります。最初に現状を確認する作業に至るための啓発活動や、実践のためのセミナーの開催が必要です。

## (2) 第2次計画の現状と課題

### ア 雇用の分野における男女共同参画の推進について

市内企業で構成される企業等連絡協議会の場において、残業の削減や仕事の高効率化に向けた取組事例の情報を提供したほか、パンフレット配布による制度普及を図るとともに男女共同参画を啓発し、周知・普及を図りました。パート労働に関しては、パートタイム労働法改正についてパンフレットを窓口に配置し、周知するとともに、市広報に掲載し啓発を図りました。平成27年度には秋田県男女イキイキ職場のパネル展示おこなうことで、男女共同参画を推進している職場を紹介する啓発活動を実施しました。法律が整備される以前は、啓発事業が主な施策となっていましたが、平成28年度は、仙北市女性の活躍推進事業協議会を設置し、既存の仙北市男女共同参画推進委員会とともに女性の活躍推進事業をすすめました。

育児休業・介護休業制度の周知については、パンフレットを窓口に配置したほか、市内企業で構成される企業等連絡協議会にてパンフレットを配布し、制度普及を図りました。市内で新規開業を目指す事業者に対しては、補助金を交付し支援をおこなっています。

今後も各商工業団体に向けて、男女共同参画と女性活躍推進について啓発するとともに、団体や事業者と互いに協力して、施策をすすめていく必要があります。

## イ 農林業や商工業等における男女共同参画の推進について

仙北市には、平成28年12月現在、33軒の農家民宿がありますが、うち17軒が女性オーナーです。いずれも経験豊富な女性就農者が自家栽培している農産物の提供を行い、また、伝統文化や地元根ざした習慣等を来訪者に伝えながら楽しんで取り組んでいます。

女性名義で農家民宿を始めたことは、従来の農家の家計にはなかった農村女性の経済的な自立の道を示したこととなり、さらには、その女性達の活力が地域や家庭にも波及し男性たちのがんばりをも生み出しています。また、好循環を生み出した実例は、秋田県の農村女性の目標の1つにもなっています。仙北市はこの分野の先進地といわれていますが、女性の視点を取り入れながら活動してきたことが、発展につながっています。

総合産業研究所で実施している6次産業化支援事業では、地場農産物を活用した農産加工と直売事業を展開する女性農業者の新たな部門導入や経営規模拡大に向けた取り組みを支援します。次世代を担う女性農業者の育成を図るとともに、女性起業組織等の経営基盤の強化を促進します。また、食育基本法に基づき、市の地域特性を活かした食育の取り組みを推進するために設置された「仙北市食育推進会議」の委員は、14人のうち9人が女性で構成されており、活発な意見交換がなされています。

家族経営協定の締結推進などにおいては、女性が職業に誇りを持ち、経営に携わる構成員として能力を十分発揮できるよう家庭のルールづくりや就業条件、就業環境整備に取り組むための情報の提供や支援を行っています。

秋田県では、優れた農業経営を実践し、地域農業の振興や農村の活性化に意欲的に取り組んでいる農業者を農業士として認定しています。なかでも「女性農業士」は農業経営における女性の役割発揮と働きやすく住みよい地域づくりの実践により、農業・農村の振興に貢献している農業者が認定されるものです。今後も農業士の認定に結びつけられるよう、活躍している農業者の掘り起こしに努めます。また、地域や集落が抱える、人と農地の問題解決のために作成する「仙北市人・農地プラン」の検討会には、女性農業者の参画は必須であり、メンバー19人のうち7人が女性です。

農業や自営業に対して、情報の提供、セミナーや啓発事業の開催等により、職業人としての能力開発、技術の向上とともに、家族の理解を求めるとともに、啓発を行う必要があります。

	平成 23 年	平成 24 年	平成 25 年	平成 26 年	平成 27 年
年度内家族 経営協定数		1		1	1

(毎年 4 月現在)

	平成 23 年	平成 24 年	平成 25 年	平成 26 年	平成 27 年
女性農業士	6 人	7 人	7 人	7 人	7 人

女性が多様な分野にチャレンジできるための啓発と、農業分野、商工業分野での女性リーダーを育成するために、積極的な情報提供が必要です。また、家族内事業所においても、男女とも分野に応じて参画する機会があり、多彩な発想と柔軟な働き方をもって生活ができるよう、情報を提供する必要があります。

#### ウ 一般事業主行動計画策定について

女性活躍推進法に定められた一般事業主行動計画と次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定することは、取組を総合的かつ効果的に実施でき、また、これらを公表することで、多様な人材が集まる可能性が高まります。策定等について、情報提供を推進する必要があります。

#### エ 秋田県男女イキイキ職場宣言事業所について

秋田県では、「秋田県男女イキイキ職場宣言事業所」として、女性の能力の活用と、仕事と生活の調和に取り組む県内事業所の協定と紹介をおこなっています。これを女性活躍推進法に定められた一般事業主行動計画策定のはじめの一歩と捉え、情報提供と協定の呼びかけを推進する必要があります。

#### 仙北市内の秋田県男女イキイキ職場宣言事業所登録数

平成 17 年度 協定事業所数	平成 18 年度 協定事業所数	平成 19 年度 協定事業所数	平成 21 年度 協定事業所数	平成 25 年度 協定事業所数	平成 27 年末 現在事業数計
1	1	1	2	2	7

## 基本目標Ⅱ 職業生活における男女の活躍推進

自分自身の意思で就労している、または、今後、就労したいと考えている人たちが職業生活でも活躍できる場を整えることが一層大切です。事業所等において、性別の違いで職種や役職が制限される、あるいは、家庭での役割分担の仕方です仕事の選択肢が狭まるなど、その人が持ち合わせている資格や技能が活かされていないとすれば、本人、事業主、そして地域にとって大きな損失となってしまいます。これは、農家や商店等での自営業主と家族従業者の間でも同じと言えます。互いの役割を確認し合い、考えることで、業績の変化と好転のきっかけになる新たな発想が生まれるかもしれません。

一人ひとりが、大切な人材です。今後も多様化する市場に対応していく必要性からも、就労について意思や意欲を持つ人たちが、性別や年齢、身体上の理由、生活環境に関わりなく、個性と能力が発揮できるように、経済団体や農業団体、事業所等と協力して、それぞれが実施する環境整備のための施策を推進します。

### 施策の方向3 雇用の分野における男女の活躍推進

家族の中で、働き方や生活について話し合い、協力しながら生活している人たちが、就業場所でも自らの働き方の希望に近づくことができるよう、事業所や雇用者に男女の活躍推進について情報提供を行います。特に、事業所における採用の男女比率、勤続年数男女差、労働時間男女差、管理職男女比率等で隔たりが大きい分野については、事業所ごとに、現状を把握して、可能な範囲で職場環境の整備を進めるよう働きかけます。事業所や団体とともに、男女共に働きやすい職場の環境づくりについて考えるセミナーや啓発事業の開催を推進します。

### 施策の方向4 自営業や起業等における男女の活躍推進

地域の産業は、交流人口の増加、食育、子育て、いきがづくりやまちづくり等様々な施策と直結しています。今後も団体や公共団体とともに振興と活性化を図ります。自営業の分野では、女性の果たす役割は大きく、女性が適正に評価され、男性と女性が対等なパートナーであることを互いが認識することで経営の安定と拡大の可能性が高まることの啓発を推進します。起業に挑戦する男女に対しても、専門的な相談窓口の紹介や実現に向かったの支援を進めます。



## 仙北市内事業所がめざす指標

- (1) 秋田県男女イキイキ職場宣言事業所 20件 以上を目標とします。

平成27年度 7件 → 平成32年度 20件以上

- (2) 市内の事業所（ただし、家族経営による店または目標設定を希望しない従業員数10名未満の事業所は含まない。）のうち女性活躍推進等に関する目標を設定する事業所を 20% 以上とします

平成28年度 (10.3%) → 平成32年度 20%

※ 平成28年事業所アンケートでは、対象事業所486事業所のうち50事業所が、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいると回答しています。今後は、事業所内で、女性活躍推進に関する何らかの目標を設定している事業所数を分子とします。

- (3) (2) の事業所のうち、目標に管理職相当の女性の割合を設定する事業所を 20% 以上とします。

平成28年度 (10.0%) → 平成32年度 20%

※ 平成28年事業所アンケートでは、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる486事業所のうち、50事業所が取り組んでいると回答したため、分母を50とし、うち「女性を積極的に登用している事業所数」5を分子としました。今後は、事業所内で、女性活躍推進に関する何らかの目標を設定している事業所数を分母とし、うち管理職相当の女性の割合を設定する事業所を分子とします。

- (4) (2) の事業所のうち、目標に男性従業員の育児休業取得率を設定する事業所を 30% 以上とします。

平成28年度 (8%) → 平成32年度 30%

※ 上記(3)と同様ですが、該当する従業員がいない事業所数を分母から差し引きます。  
(アンケート調査で、男性従業員が育児休業を取得したと回答した事業所：4事業所)

- この指標は、平成28年度仙北市女性の活躍推進事業協議会が検討しました。仙北市と事業所、団体等は、協力の上、女性の活躍推進を目的とした事業を計画し、実行します。

(2 施策の方向)

## 基本目標Ⅲ 健やかな暮らしの実現（施策の方向 5～8）

現状と課題
-------

### (1) アンケート調査結果における現状と課題

#### ア 市民と事業所が、仙北市に期待することについて（市民アンケート）

市民アンケートの「男女共同参画政策と仙北市の女性が働く（収入を得る）上で行政に期待すること」については、「公的施設の整備」への期待が一番高く、事業所アンケートの「女性活躍推進法に基づく行動や、ワーク・ライフ・バランスを推進する上で期待すること」については、「学童保育、子育て支援団体の充実」への期待が一番高い結果となりました。（本文11頁～13頁：基本目標1に詳細を掲載）

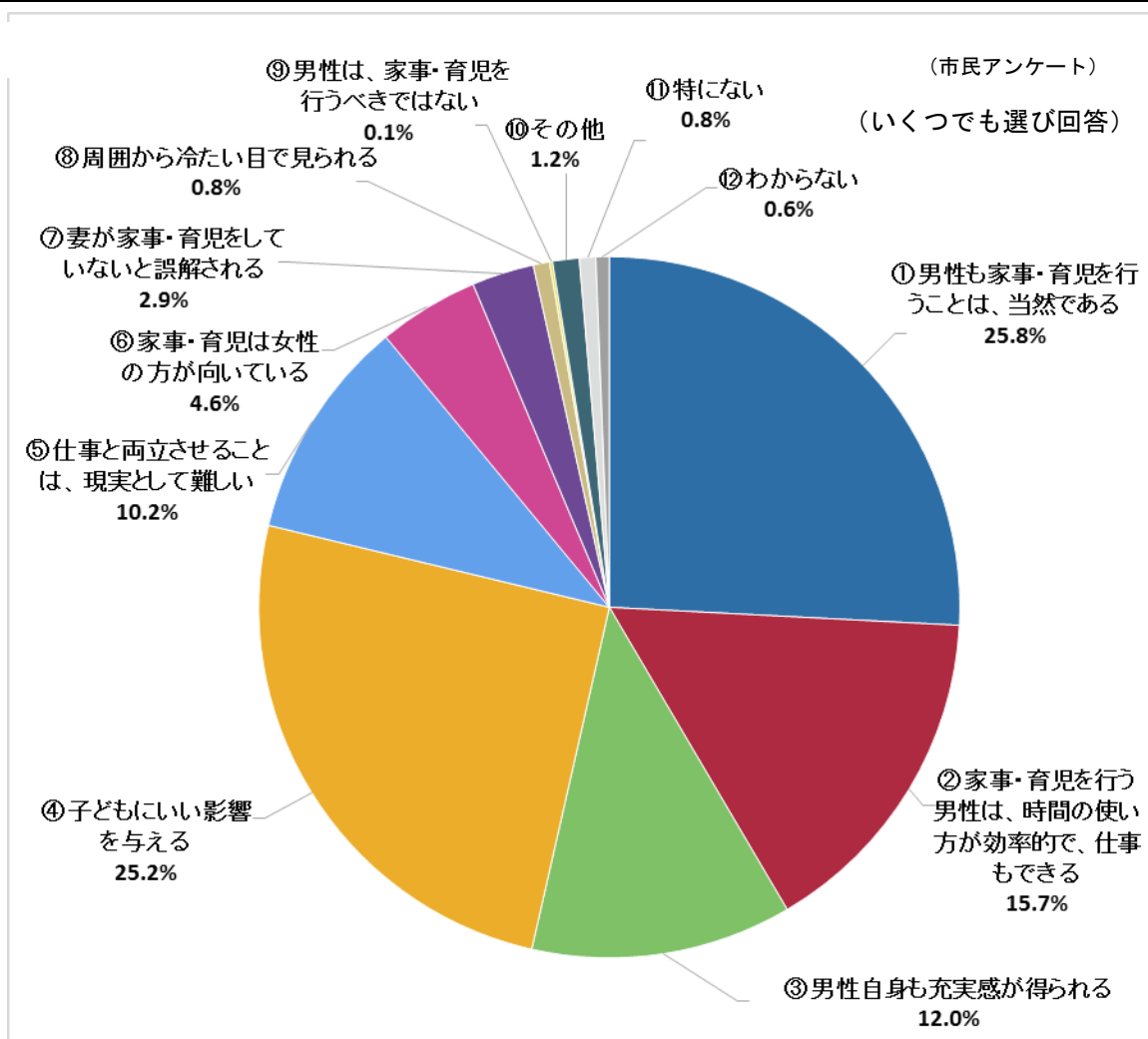
実施した2つのアンケートでは、すべての質問を通じて、子育てサービスについてのご意見を多くいただきました。日曜祝日や年末年始、早朝深夜に子どもを預かってくれる場所の確保や、子どもが病気になった時の病児保育を望む意見、スクールバスの利用地域についての意見、子どもたちが安心して走り回れる広場と遊具施設の整備についてなどの意見もありました。市民にとっての健やかな暮らしのための基盤整備は、仙北市における男女共同参画や女性活躍推進においての重要課題であり、今後も推進しなければならない事項です。

#### イ 男性が家事・育児を行うことについて、自分が持っているイメージについて（市民アンケート）

「男性も家事・育児を行うことは、当然である」「男性自身も充実感が得られる」と答えたのは、女性よりも男性の割合が高く、「子どもにいい影響を与える」と答えたのは、男性よりも女性の割合が高い結果となりました。また、「当人次第。できるのであれば進んで協力すべき」とした意見とともに「父親の威厳が薄れる」「男性は外の仕事もあるので大変」さらに「そもそも家事、育児介護すべて女性の仕事ですか？」といった、夫は外、妻は家庭に対して反対の立場で理解を示していても、実際の作業となると、「夫は、妻が行う家事に協力する」といった意識が見受けられる結果となりました。家族の中で、家事・育児の役割について話し合い、互いに納得のいく分担に至るといった作業が必要です。

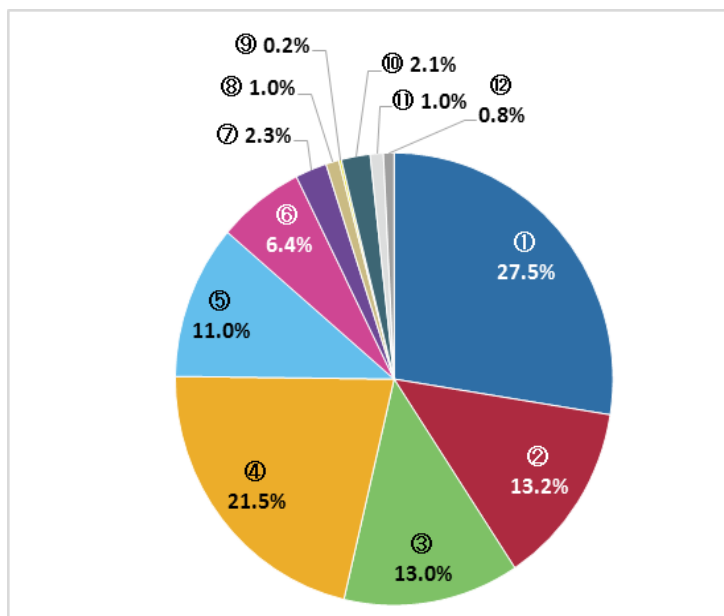
【男性が家事・育児を行うことについてのイメージ：全体】

回答項目	回答者数	構成比
①男性も家事・育児を行うことは、当然である	378	25.8%
②家事・育児を行う男性は、時間の使い方が効率的で、仕事もできる	230	15.7%
③男性自身も充実感が得られる	176	12.0%
④子どもにいい影響を与える	369	25.2%
⑤仕事と両立させることは、現実として難しい	150	10.2%
⑥家事・育児は女性の方が向いている	68	4.6%
⑦妻が家事・育児をしていないと誤解される	42	2.9%
⑧周囲から冷たい目で見られる	11	0.8%
⑨男性は、家事・育児を行うべきではない	2	0.1%
⑩その他	18	1.2%
⑪特にない	11	0.8%
⑫わからない	9	0.6%
計	1464	100.0%



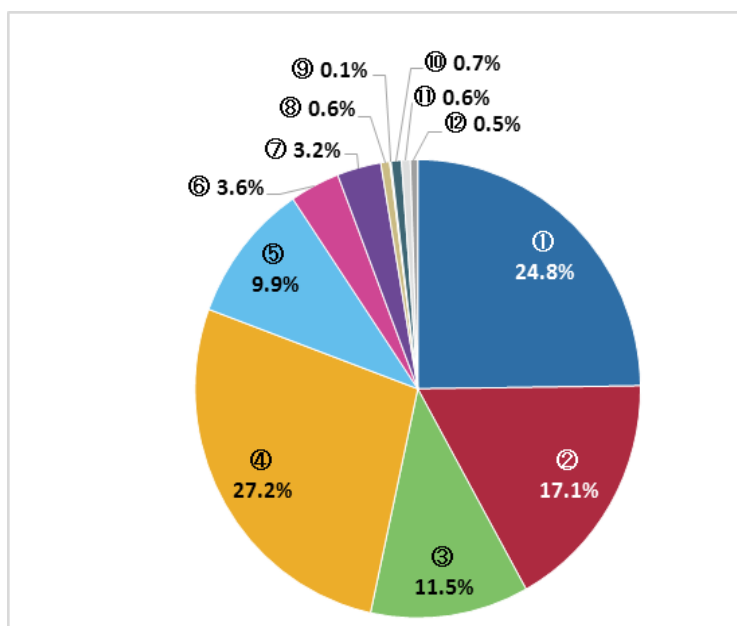
【男性が家事・育児を行うことについてのイメージ：男性】

回答項目	回答者数	構成比
①	142	27.5%
②	68	13.2%
③	67	13.0%
④	111	21.5%
⑤	57	11.0%
⑥	33	6.4%
⑦	12	2.3%
⑧	5	1.0%
⑨	1	0.2%
⑩	11	2.1%
⑪	5	1.0%
⑫	4	0.8%
計	516	100.0%



【男性が家事・育児を行うことについてのイメージ：女性】

回答項目	回答者数	構成比
①	233	24.8%
②	161	17.1%
③	108	11.5%
④	256	27.2%
⑤	93	9.9%
⑥	34	3.6%
⑦	30	3.2%
⑧	6	0.6%
⑨	1	0.1%
⑩	7	0.7%
⑪	6	0.6%
⑫	5	0.5%
計	940	100.0%



- ① 男性も家事・育児を行うことは、当然である
- ② 家事・育児を行う男性は、時間の使い方が効率的で、仕事もできる
- ③ 男性自身も充実感が得られる
- ④ 子どもにいい影響を与える
- ⑤ 仕事と両立させることは、現実として難しい
- ⑥ 家事・育児は女性の方が向いている
- ⑦ 妻が家事・育児をしていないと誤解される
- ⑧ 周囲から冷たい目で見られる
- ⑨ 男性は、家事・育児を行うべきではない
- ⑩ その他
- ⑪ 特にない
- ⑫ わからない

ウ 世話が必要な子ども、被介護者の有無について（市民アンケート）

回答した618名のうち、3割以上の方は、世話が必要な子ども、介護の必要な方がいると回答しています。

（いくつでも選び回答）

回答項目	回答者数	構成比
①世話が必要な子どもがいる	101	16.3%
②介護の必要な者がいる	101	16.3%
③介護の必要な者だけでの暮らし	7	1.1%
④いない	409	66.2%
計	618	100.0%

エ 主に子どもを世話する人や介護を行っている方について（市民アンケート）

約5割の方は、自分自身が主に子どもの世話や介護を行っているとは回答していますが、男女別による結果から、介護や育児の多くは、女性が行っていることがわかります。また、2割以上の男性は、主に育児や介護を行っているとは回答しています。

【全体】

（いくつでも選び回答）

回答項目	回答者数	構成比
①自分自身	114	48.5%
②配偶者やパートナー	64	27.2%
③他の家族	43	18.3%
④その他	14	6.0%
計	235	100.0%

【男性】

回答項目	回答者数	構成比
①	25	28.1%
②	39	43.8%
③	19	21.3%
④	6	6.7%
計	89	100.0%

【女性】

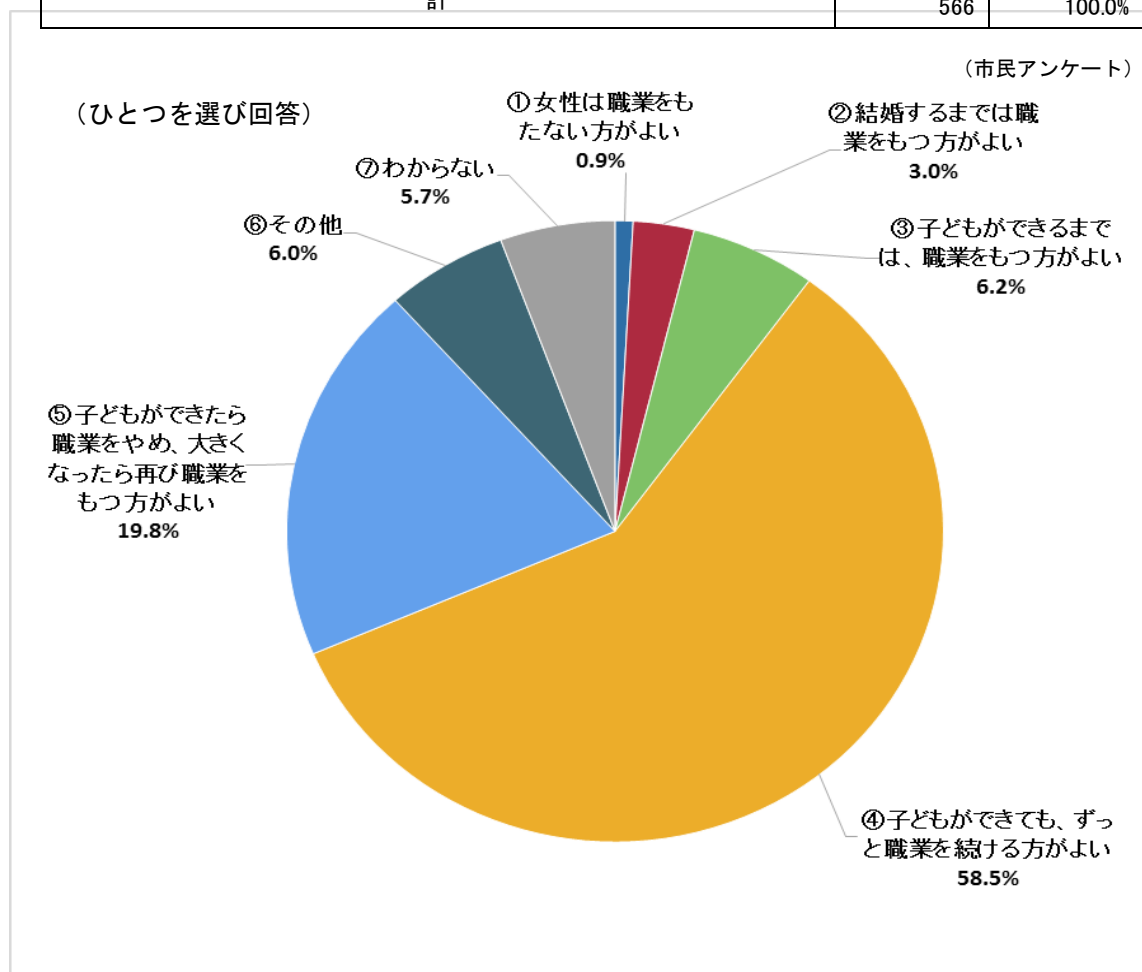
回答項目	回答者数	構成比
①	86	60.6%
②	25	17.6%
③	23	16.2%
④	8	5.6%
計	142	100.0%

オ 女性が職業をもつことに対する意識について（市民アンケート）

「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」が過半数を占めており、女性の能力活用、女性の経済力向上、自己実現など、女性自身を理由とした回答が多くみられました。「女性は職業をもたない方がよい」理由としては、「母親が家で子どもの面倒を見た方がいい」「家庭を守るべき」という意識に対して、両立支援が不十分、大変そうといった仕事に対する思いを理由にした回答も多く、保育支援や職場の環境整備も課題の一つであると見受けられました。

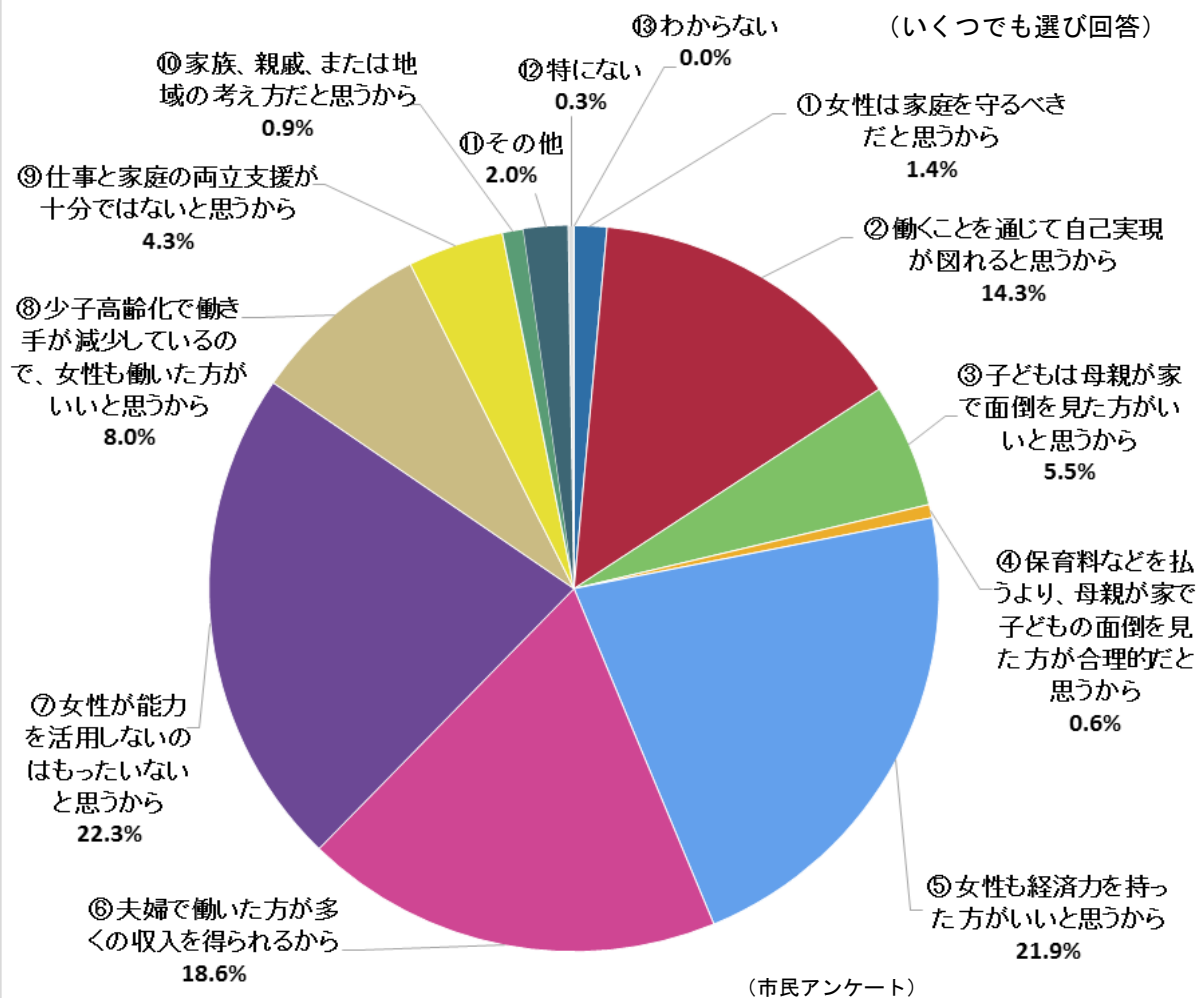
【女性が職業をもつことに対する意識】

回答項目	回答者数	構成比
①女性は職業をもたない方がよい	5	0.9%
②結婚するまでは職業をもつ方がよい	17	3.0%
③子どもができるまでは、職業をもつ方がよい	35	6.2%
④子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい	331	58.5%
⑤子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい	112	19.8%
⑥その他	34	6.0%
⑦わからない	32	5.7%
計	566	100.0%



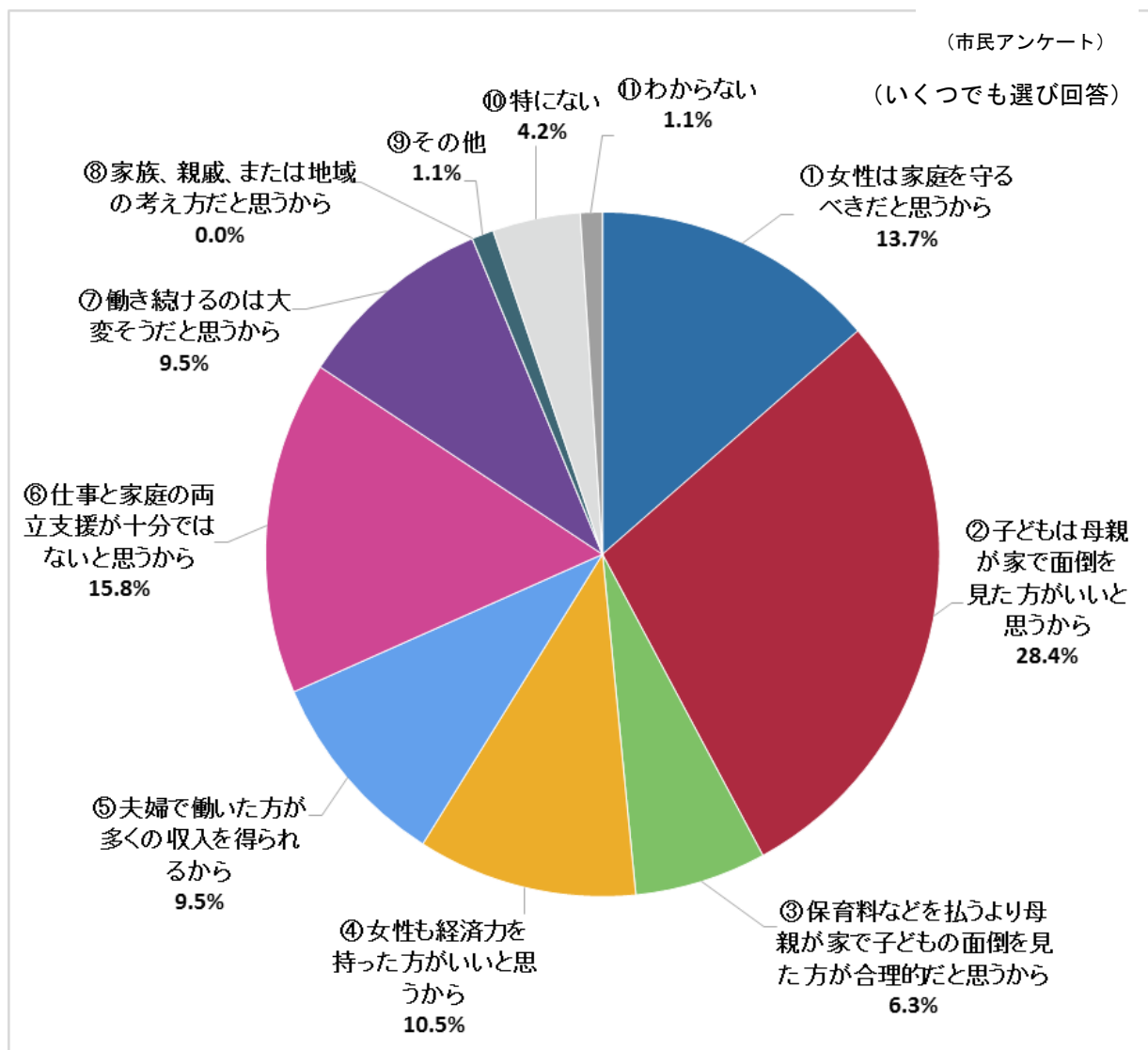
【子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい、子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよいとした理由】

回答項目	回答者数	構成比
①女性は家庭を守るべきだと思うから	17	1.4%
②働くことを通じて自己実現が図れると思うから	168	14.3%
③子どもは母親が家で面倒を見た方がよいと思うから	65	5.5%
④保育料などを払うより、母親が家で子どもの面倒を見た方が合理的だと思うから	7	0.6%
⑤女性も経済力を持った方がよいと思うから	257	21.9%
⑥夫婦で働いた方が多くの収入を得られるから	218	18.6%
⑦女性が能力を活用しないのはもったいないと思うから	262	22.3%
⑧少子高齢化で働き手が減少しているため、女性も働いた方がよいと思うから	94	8.0%
⑨仕事と家庭の両立支援が十分ではないと思うから	50	4.3%
⑩家族、親戚、または地域の考え方だと思うから	11	0.9%
⑪その他	23	2.0%
⑫特になし	3	0.3%
⑬わからない	0	0.0%
計	1175	100.0%



【女性は職業をもたない方がよい、結婚するまでは職業をもつ方がよい、  
子どもができるまでは、職業をもつ方がよいとした理由】

回答項目	回答者数	構成比
①女性は家庭を守るべきだと思うから	13	13.7%
②子どもは母親が家で面倒を見た方がいいと思うから	27	28.4%
③保育料などを払うより母親が家で子どもの面倒を見た方が合理的だと思うから	6	6.3%
④女性も経済力を持った方がいいと思うから	10	10.5%
⑤夫婦で働いた方が多くの収入を得られるから	9	9.5%
⑥仕事と家庭の両立支援が十分ではないと思うから	15	15.8%
⑦働き続けるのは大変そうだと思うから	9	9.5%
⑧家族、親戚、または地域の考え方だと思うから	0	0.0%
⑨その他	1	1.1%
⑩特にない	4	4.2%
⑪わからない	1	1.1%
計	95	100.0%





## カ ワーク・ライフ・バランスに関する事業所の意識について（事業所アンケート）

ワーク・ライフ・バランスを知っている事業所が34.2%にとどまり、53.4%が知りませんでした。また、事業所としてワーク・ライフ・バランスを「今は取り組む予定はない」が118事業所（61.1%）、「取り組んでいる」は27事業所（14.0%）、「今は取り組んでいないが、今後取り組むこととしている」は、23事業所（11.9%）にとどまっている結果となりました。（本文22頁：基本目標2に一部掲載）

## キ アンケート調査における意見、提言について

2つのアンケートでは、「女性自身がライフ・プランを選択できる方がよい。個々でどの考えでもよいと思う」といった意見がある一方、「女性が職場で頑張って仕事をすると結構仕事が一番になり家庭がうまくいかない」「女性がいきいきと働くためには、男性の働き方を変えなければいけないと思う」「男性の考えより女性の考えを変えることも大切」など、「人生設計」や「仕事と生活の調和」「意識改革」に関する意見がみられました。

市民の健やかな暮らしの実現のためには、男性女性、事業所、行政が一体となり、ワーク・ライフ・バランスをすすめ、そのための環境改善や情報提供、啓発事業に取り組むことが必要です。

## （2） 第2次計画の現状と課題

### ア 配偶者等からの暴力（DV）防止対策について

健やかな暮らしのためには、暴力の無い安全な暮らしが欠かせません。配偶者（元配偶者）や恋人など特定の男女間に起こる暴力は、他の暴力と等しく犯罪であり、その家族も被害者となることがあります。本人や周囲の人にとって身体的、精神的に一生の傷をおう恐れがあり、決して許されるものではありません。仙北市では、被害者保護相談者から相談があった場合は、内容と相談者の取り巻く状況を確認し、相談環境に配慮しながら、必要に応じて関係機関と共同で相談に入り、緊急性、必要性によって、警察、女性相談所等と情報連携を図っています。「仙北市ドメスティック・バイオレンス、ストーカー行為等及び児童虐待等の被害者支援に関する住民基本台帳事務処理要綱」に基づき、被害者の住民基本台帳及び戸籍の附票に異動・発行の抑止を行い、情報漏えいに対しても細心の注意を怠らないようすすめています。

啓発事業については、秋田県事業の協力にとどまっているため、防止対策の推進、相談窓口の周知他、具体的な取組が課題となっています。あわせて若年層への教育や啓発活動は、家族内外における暴力等の発見通報の観点から、児童生徒に対して「被害者にも加害者にもならない」力が備わるよう成長にあった予防教育の充実を図る必要があります。

## イ 子育て支援対策について

この5年間で在宅子育てサポート事業、第2子以降の保育料全額補助(所得制限あり)、誕生祝支給事業、放課後児童クラブの全小学校全学年への拡充等、新たな支援策を充実させていますが、アンケート調査でも支援の希望が多い「乳幼児健康支援一時預かり事業(病後児保育)」や「新たな延長保育」「休日保育」など調査検討段階の事業もあります。大切な子どもたちが家族や周囲の協力のもと、健やかに育ち、自らの力で生きていくための方策が重要です。また、男女がともに安心して社会に参画し、活躍するためには、多様なニーズに対応できる一層の子育て支援の充実が必要です。

(4月現在)

	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年
保育施設入所児童数	774人	768人	719人	764人	722人

	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年
放課後児童クラブ利用児童数	151人	152人	173人	197人	230人

## ウ 支援が必要な方への福祉事業について

困っている内容について相談を重ね、一人ひとりの希望と状況に応じて措置制度、サービス制度他、支援に結びつけています。制度の周知や窓口がどこにあるのかといった情報が不足していることから、今後も広い啓発活動が必要です。

## エ 保健事業について

男女とも、いつまでも健康で自分自身ができることを続け、自分の力で生活していきたいと願っています。それぞれの年齢に応じた健診、検診を通じて、自らの健康を保つことが重要です。そのためにも、検診率の向上と健康寿命の延伸は、課題になっています。

(年度実績)

	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年
胃がん検診率	19.7%	18.1%	18.3%	18.4%	8.9%
子宮がん検診受診率	8.5%	12.0%	12.0%	8.6%	4.0%
乳がん検診受診率	8.4%	11.3%	11.5%	9.3%	4.9%

※対象者数を27年度から、対象人口が変更になったため受診率が低くなっています。

## オ 健康づくりとスポーツについて

スポーツを取り巻く環境は千差万別で、目的もひとそれぞれです。年令を問わず、出来る範囲で身体を動かすことで、それぞれの成長を促し、健康増進、体幹機能の維持にも寄与します。交友の場づくりや、趣味、ストレス解消を目的とする方もいます。また、スポーツで栄冠を目指す方、あるいは、収入を得る方もいます。男女ともそれぞれの希望により活動を始め、継続できる環境づくりが必要です。

	平成 23 年	平成 24 年	平成 25 年	平成 26 年	平成 27 年
チャレンジデー参加率	45.4%	36.0%	46.1%	48.1%	51.1%

## カ 将来の人口推計とワーク・ライフ・バランスについて

平成27年（2015年）国勢調査によると、本市における総人口は、27,523人（男性12,758人／女性：14,765人）です。また、国立社会保障・人口問題研究所が行った「日本の地域別将来推計人口（平成25年3月推計）」によると、平成52年（2040年）の人口は、16,743人と推計され、年少人口（0歳から14歳）と生産年齢人口（15歳から64歳）の割合が減少し、老年人口（65歳以上）の割合が増加することが見込まれています。また、老年人口が、生産年齢人口を追い抜くことも予想されています。超少子高齢化社会にあって男女が共にいきいき暮らせる家庭や地域社会をつくるためには、女性のみに関護や子育ての負担を偏らせることなく、男性も介護や子育て等に積極的に参加し、お互いに助け合っていくことが必要になっています。

心豊かな家庭生活のためには、一人ひとりがライフ・プランを設計し、ワーク・ライフ・バランスを良好に保つことが大切です。進学や就職のため転出し、再び仙北市に戻りたいと考える若者や、新たに仙北市で暮らす人たちのための支援策が必要です。希望する若者へのきっかけの場づくりの検討も必要です。そのためにも女性、若者、転入者の声が反映されることが重要です。

	平成 27 年（2015 年）		平成 52 年（2040 年）	
	国勢調査における仙北市人口	構成比率	「日本の地域別将来推計人口仙北市推計人口（平成 25 年 3 月現在推計）」	構成比率
0 歳～14 歳	2,740 人	10.0 %	1,400 人	8.4 %
15 歳～64 歳	14,187 人	51.5 %	7,515 人	44.9 %
65 歳以上	10,563 人	38.4 %	7,828 人	46.7 %
合 計	(年齢不詳 33 人) 27,523 人	(不詳 0.1%) 100 %	16,743 人	100.0 %

### 基本目標Ⅲ 健やかな暮らしの実現

家庭には、仕事が主に2つあるといえます。ひとつは、家族の衣食住を担う家事、介護、看護、育児等です。もうひとつは、家計を支える就労です。どちらも自分自身や家族が、自立して生きるための大切な時間です。むしろ、いきがいと捉える方も多いのではないのでしょうか。それぞれの仕事の分担方法は、家族の合意によりますが、人口減少とともにそれぞれの家族の人数が減ることで、今後も負担が増えると危惧されています。これからも私たち一人ひとりが、それぞれの健やかな暮らしに向けて、お互いの身体の特徴を十分に理解し合い、いたわり、思いやり、会話（話・聴）と責任をもって仕事を分担し、行動していくことが肝要です。市民、団体、事業所と行政が協力して、必要な支援や状況に応じた福祉サービス・保健サービス、スポーツ振興等の基盤を充実させ、また、積極的な情報提供を行います。子どもたちのため、家族のため、私たちのためにワーク・ライフ・バランスを実践できる環境を構築していきます。

### 施策の方向5 男女間のあらゆる暴力の防止

本来、身近で最も安全な場所であるべき家庭でおこる暴力や、親しい特定の男女の間でおこる暴力は、人権尊重の観点からも決して許されるものではなく、関係機関との連携を構築して被害者保護の体制整備と相談窓口の周知を図ります。また、男女間のあらゆる暴力の防止についての認識を広く社会に徹底することが重要であり、そのための啓発事業を推進します。様々なハラスメントによって、選択の自由が阻まれ、精神的負担を被ることのない社会の構築をめざします。

### 施策の方向6 安心して暮らせる環境の整備

子育て支援については、就労している父や母への保育支援は勿論ですが、子どもたちの視点に立った仕組みづくりが大切です。地域ぐるみで子育てを支え、子どもたちがたくましく健やかに育つための環境づくりや、子育てと仕事の両立を支援する環境づくりなど、地域、事業所とともに意識改革を図ります。

生活や身体に困難を抱えている方の支援については、相談者の状況把握とともに、男女の身体の特徴や生理を考慮しつつ、制度や事業に関する情報を提供のうえ、支援をすすめます。同時に介護や自立支援に係る負担を一部の家族に偏らせることなく、社会全体で支えていくための施策を進めます。

### 施策の方向7 生涯を通じた健康づくりの推進

年齢や性別・職業に関係なく健康不安をもつ人も多いことから、男女の生涯を通じてそれぞれのステージに応じた、健康づくりの推進を図ります。

女性の妊娠、出産に対しては、本人、パートナーともに情報を提供し、本人、家族、地域の積極的な育児の参加を推進します。あわせて、性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）の意識を社会全体に浸透させるための重要性を認識し、女性自ら判断して行動ができるよう、知識・情報の提供を行います。

男女とも希望するスポーツを楽しみ、また、参加できるように情報を提供します。競技スポーツについても同様に必要な施策を進めます。

### 施策の方向8 心豊かな家庭生活のための支援

家庭の中では、日々決まった仕事が沢山あります。家族を思いやり、負担を軽減しあい、普段から病気やけが、災害等の非常時に備えた工夫を講じるよう周知を図ります。地域、あるいは子育て関連の会合や行事に参加した人は、家で話題にすることで家族も情報を共有できるよう周知を図ります。

子どもの時から自立に向かって、年齢にあった生涯設計を考える機会を得ることが必要です。家庭や支援者とともに、学校、地域、事業所、団体、公共機関が協力して、子どもを守り育て、様々な経験ができるような機会を提供します。また、結婚を希望する独身男女に対して婚活支援をします。

(2 施策の方向)

基本目標Ⅳ 男女共同参画社会へのまちづくり（施策の方向 9～12）

現状と課題

(1) アンケート結果における現状と課題

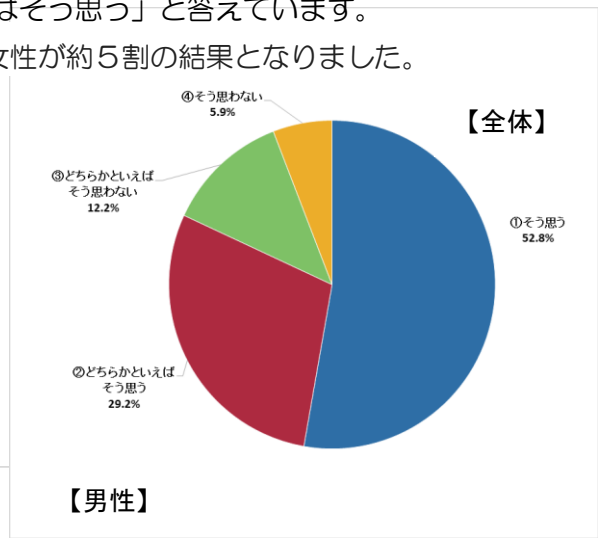
ア 仙北市に今後も住み続けたいかの意識について（市民アンケート）

82.0%のが、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と答えています。

「そう思う」と答えた人は男性が約6割、女性が約5割の結果となりました。

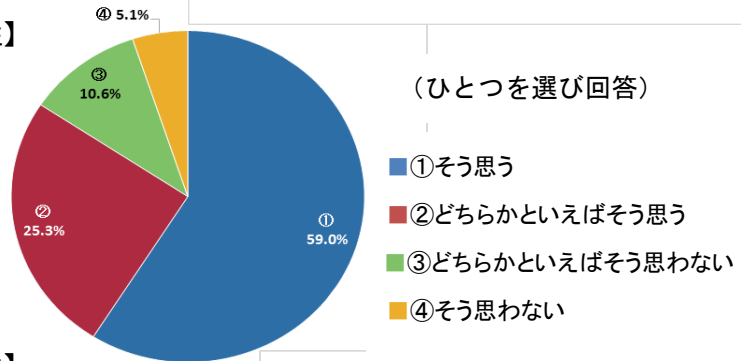
【仙北市に住み続けたい：全体】

回答項目	回答者数	構成比
①そう思う	324	52.8%
②どちらかといえばそう思う	179	29.2%
③どちらかといえばそう思わない	75	12.2%
④そう思わない	36	5.9%
計	614	100.0%



【仙北市に住み続けたい：男性】

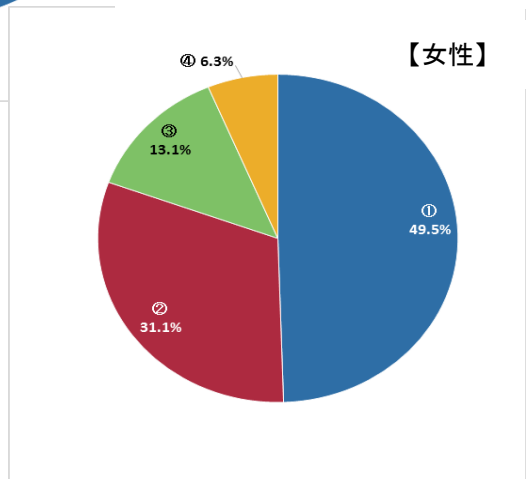
回答項目	回答者数	構成比
①	128	59.0%
②	55	25.3%
③	23	10.6%
④	11	5.1%
計	217	100.0%



【仙北市に住み続けたい：女性】

回答項目	回答者数	構成比
①	196	49.5%
②	123	31.1%
③	52	13.1%
④	25	6.3%
計	396	100.0%

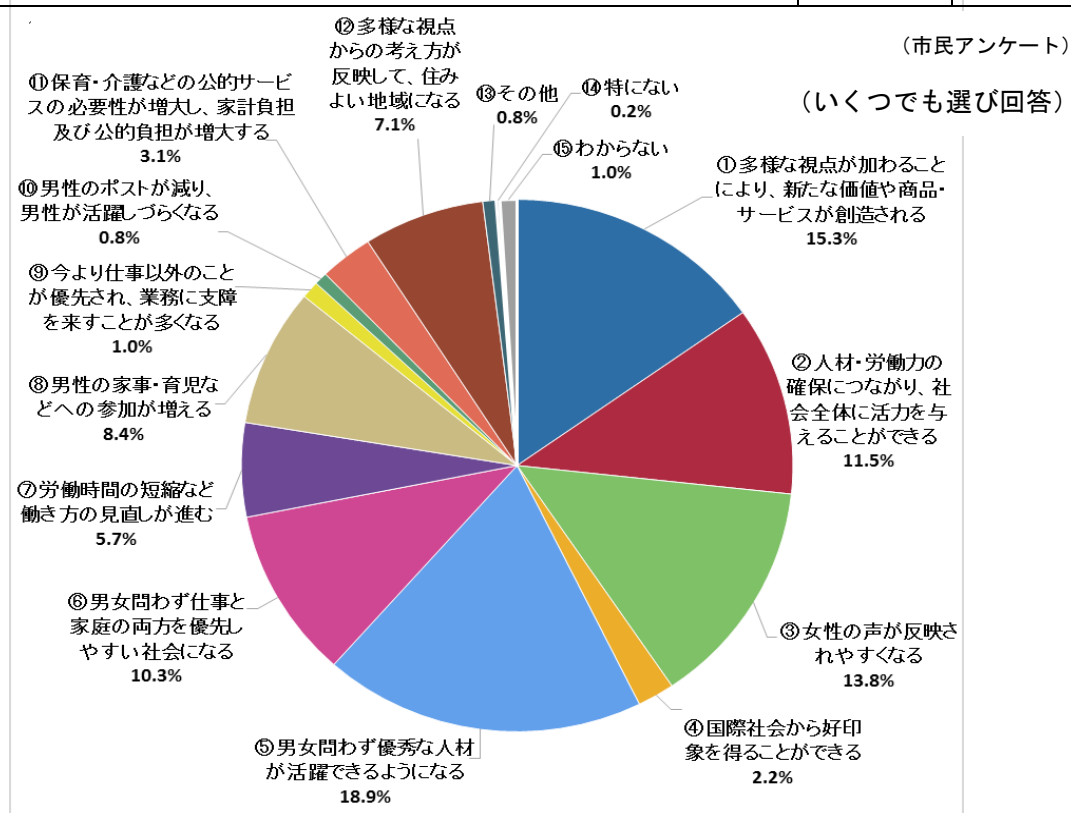
(市民アンケート)



イ 地域の中・政治・経済などの各分野で、女性の参加が進み、女性のリーダーが増えることの影響について

「男女問わず優秀な人材が活躍できる」「多様な視点が加わることにより、新たな価値や商品・サービスが創造される」との回答が多く、「男性が考えを変えなければ女性がリーダーとして働きづらい」「資質があれば女性のリーダーでも問題ない。誰にするかが重要」「保育・介護などのサービスが充実する」などの意見がありました。

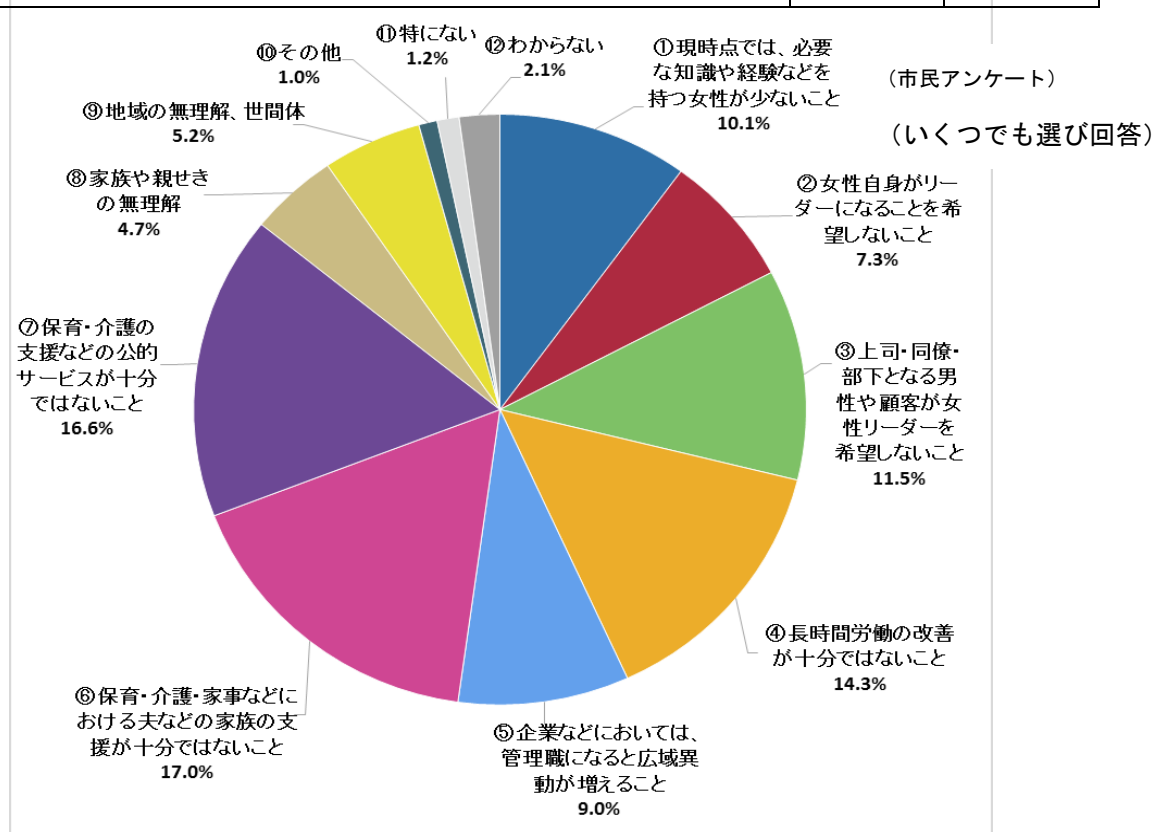
回答項目	回答者数	構成比
①多様な視点が加わることにより、新たな価値や商品・サービスが創造される	337	15.3%
②人材・労働力の確保につながり、社会全体に活力を与えることができる	253	11.5%
③女性の声が反映されやすくなる	305	13.8%
④国際社会から好印象を得ることができる	48	2.2%
⑤男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる	417	18.9%
⑥男女問わず仕事と家庭の両方を優先しやすい社会になる	228	10.3%
⑦労働時間の短縮など働き方の見直しが進む	126	5.7%
⑧男性の家事・育児などへの参加が増える	185	8.4%
⑨今より仕事以外のことが優先され、業務に支障を来すことが多くなる	23	1.0%
⑩男性のポストが減り、男性が活躍しづらくなる	17	0.8%
⑪保育・介護などの公的サービスの必要性が増大し、家計負担及び公的負担が増大する	69	3.1%
⑫多様な視点からの考え方が反映して、住みよい地域になる	157	7.1%
⑬その他	17	0.8%
⑭特にない	5	0.2%
⑮わからない	22	1.0%
計	2209	100.0%



ウ 地域の中・政治・経済などの各分野で女性のリーダーを増やすときに障害となるものについて

「女性自身がリーダーになることを希望しないこと」と答えた男性は10.2%、女性は5.8%で男女の意識の違いがみえました。また、男女ともに、保育・介護・家事への家族の支援や公的サービスが十分ではないとの答えが多くなっています。「女性への差別や偏見、嫉妬がある」「なぜ意図的に増やそうとするのかわからない」、「しくみづくりがない」などの意見があり、男女区別ない人材がリーダーになる分野を増やすことへの基盤整備・啓発活動ともに重要であることがわかります。

回答項目	回答者数	構成比
①現時点では、必要な知識や経験などを持つ女性が少ないこと	165	10.1%
②女性自身がリーダーになることを希望しないこと	119	7.3%
③上司・同僚・部下となる男性や顧客が女性リーダーを希望しないこと	189	11.5%
④長時間労働の改善が十分ではないこと	235	14.3%
⑤企業などにおいては、管理職になると広域異動が増えること	148	9.0%
⑥保育・介護・家事などにおける夫などの家族の支援が十分ではないこと	278	17.0%
⑦保育・介護の支援などの公的サービスが十分ではないこと	273	16.6%
⑧家族や親せきの無理解	77	4.7%
⑨地域の無理解、世間体	86	5.2%
⑩その他	16	1.0%
⑪特にない	19	1.2%
⑫わからない	35	2.1%
計	1640	100.0%

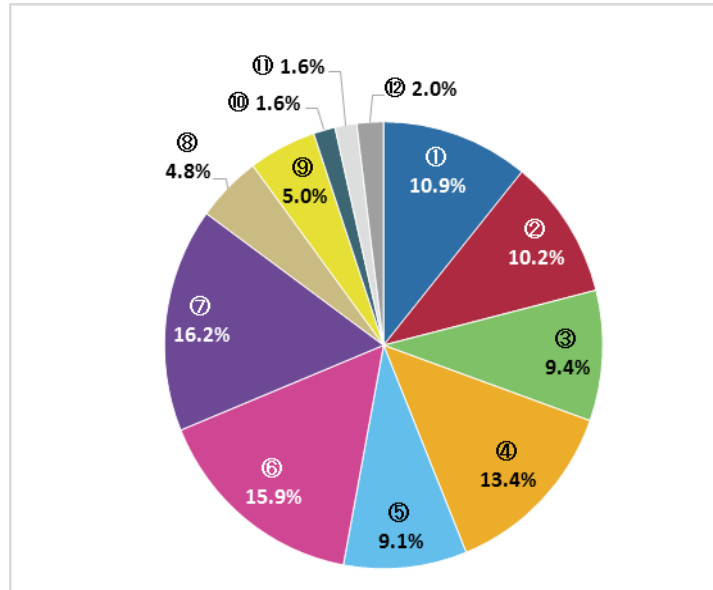




【地域の中・政治・経済などの各分野で女性のリーダーを増やすときに障害となるもの】

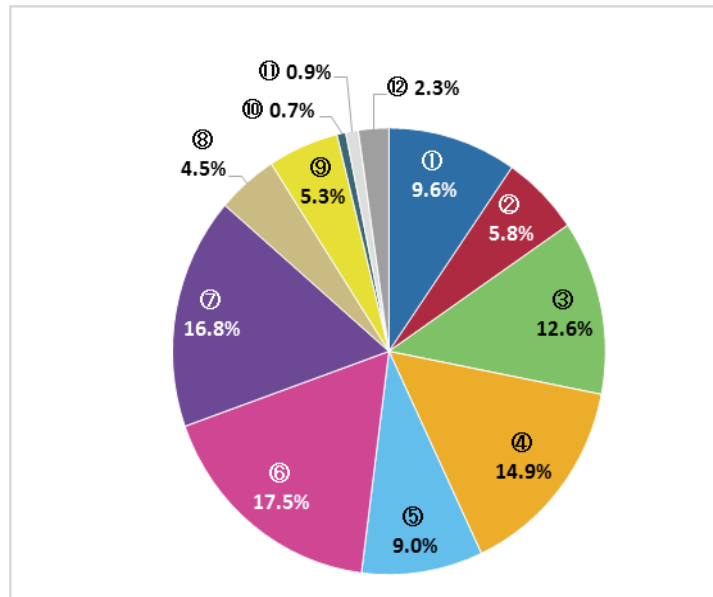
【男性】

回答項目	回答者数	構成比
①	61	10.9%
②	57	10.2%
③	53	9.4%
④	75	13.4%
⑤	51	9.1%
⑥	89	15.9%
⑦	91	16.2%
⑧	27	4.8%
⑨	28	5.0%
⑩	9	1.6%
⑪	9	1.6%
⑫	11	2.0%
計	561	100.0%



【女性】

回答項目	回答者数	構成比
①	102	9.6%
②	62	5.8%
③	134	12.6%
④	158	14.9%
⑤	96	9.0%
⑥	186	17.5%
⑦	178	16.8%
⑧	48	4.5%
⑨	56	5.3%
⑩	7	0.7%
⑪	10	0.9%
⑫	24	2.3%
計	1061	100.0%



- ①現時点では、必要な知識や経験などを持つ女性が少ないこと
- ②女性自身がリーダーになることを希望しないこと
- ③上司・同僚・部下となる男性や顧客が女性リーダーを希望しないこと
- ④長時間労働の改善が十分ではないこと
- ⑤企業などにおいては、管理職になると広域異動が増えること
- ⑥保育・介護・家事などにおける夫などの家族の支援が十分ではないこと
- ⑦保育・介護の支援などの公的サービスが十分ではないこと
- ⑧家族や親せきの無理解
- ⑨地域の無理解、世間体
- ⑩その他
- ⑪特になし
- ⑫わからない

## エ アンケート調査における意見、提言について

子どものためにある団体についての意見が多くみられました。スポーツ少年団やPTA等については、保護者として団体に届け出をした名前の方や、固定した方だけが参加するのではなく、家族の中で場と時に応じて参加できることを呼びかけるとともに、また、参加を強制しない雰囲気づくりや会長等の性別を固定することのない環境づくりを推進することが課題になっています。

## (2) 第2次計画の現状と課題

### ア 政策方針決定の場における女性の参画拡大について

平成28年4月1日現在の仙北市の審議会女性委員の比率は、18.8%です。仙北市総合計画において、審議会等への女性登用率は、平成32年度までに20%に、平成37年度までに30%にすることを目標に掲げています。本市の政策・方針決定過程への女性の参画の目標達成に向けて具体的な施策が必要です。

地方自治法第202条の3に基づく審議会等、地方自治法第180条の5に基づく委員会等における女性委員の登用状況 (毎年4月1日現在)

	平成26年	平成27年	平成28年
審議会における女性の割合	18.1 %	17.8 %	18.8 %

(平成27年県内市町村の割合：21.9%) (平成27年全国市町村の割合：25.6%)

地方自治法第202条の3に基づく審議会（仙北市防災会議）における女性委員の登用状況 (毎年4月1日現在)

	平成26年	平成27年	平成28年
仙北市防災会議における女性の割合	3.3 %	3.3 %	3.3%

(平成27年全国市町村の割合：7.7%)

地方自治法第180条の5に基づく委員会（農業委員）における女性委員の登用状況 (毎年4月1日実績)

	平成26年	平成27年	平成28年
仙北市農業委員会における女性の割合	0%	7.4%	7.4%

(平成25年全国市町村の割合：6.3%)

新たな人材の育成については、秋田県に対して、あきたF・F推進員研修生を推薦しました。また、啓発事業では、女性消防団の活動紹介や女性団体チャレンジショップの開催を行いました。今後は、人材の掘り起し作業と名簿を作成するとともに、男女共同参画等についての知識の習得や見分を広げるためのセミナー・講演会を開催し、団体等への情報提供に努める必要があります。

## イ 地域での男女共同参画の推進について

まちづくりの分野や地域の会、団体など身近な地域活動の場では、長年にわたって参加、参画とも、人材が固定化されていることがあるようです。男女共同参画の視点を導入するよう働きかけていくなど、地域活動における方針決定過程への女性や多様な人材の参画促進が必要です。常に新たな参加者を受け入れ、風通しのよい環境づくりを構築する必要があります。また、子どものための団体についても同じく、何事も決めつけず、強制せず、団体に協力しあい、運営していくことの話し合いをすすめる必要があります。

## ウ 男女共同参画の視点に立った防災・災害復興の確立について

災害時の減災と地域の連携強化を図るため、土砂災害警戒区域を重点的に新たな自主防災組織の結成を呼びかけています。結成団体の訓練実施には女性の参加者も多く、男女共同参画の視点に留意した訓練を行いました。しかし、市民の生活に根ざした身近な経験値や知恵を活かした避難所運営や災害時の対応、日頃の備え、防災教育等を強化するための取組に女性の参画が十分とはいきれません。

女性の視点が置き去りにならない防災のまちづくりを進めるために、仙北市防災会議等への女性の登用の検討が必要です。

## エ 国内交流・国際交流の推進について

仙北市において、国内外の交流が活発になっているのは、観光地としての資源が豊富であり、地域住民始め関係者の積極的な行動があるからといえます。

地元の方々による環境ボランティア活動も行われ、秋田駒ヶ岳の自然保護活動、田沢湖湖水浴実施前のクリーンアップ活動や、春季及び秋季における武家屋敷周辺のクリーンアップ活動等で、気持ちよくお客様をお迎えしています。

近年は、観光地だけではなく農山村をはじめとした仙北市地域全体にも交流がひろがり、その背景には、国籍、性別の区別ない相互共通理解の推進があるともいえます。

市民や関係者にとっても、多くの来訪者と接することで、性別、国の違いを重要視せず、国際的な視野にたっって対応出来るような考え方を持つきっかけにもなっています。

仙北市では、インバウンドセールスプロモーション事業として、海外で誘致活動を行っています。あわせてホスピタリティの向上についても積極的に取り組んでいることから、既に一定の水準以上だとの評価も頂いているところです。

日本語教育については、大仙市、仙北市、美郷町で大仙仙北広域圏日本語講座を開設し、大曲仙北地域の外国からの定住者を対象に、日常会話や読み書き等の日本語教育を行っています。

国外からの来訪者のための案内看板設置や通訳の養成については、整備が追いついていない状況であることが課題となっています。

来訪者と接する機会が多いホテル業、飲食業等には、多くの女性が携わっています。国際交流に関しても積極的に活動している女性が多くみられます。今後も、女性の視点を取り入れた魅力あるまちづくりに努めることが必要です。

#### 施策の方向

### 基本目標Ⅳ 男女共同参画社会へのまちづくり

平成27年の国勢調査によると、仙北市の人口は、27,523人で、うち男性は、12,758人（46.35%）、女性は、14,765人（53.65%）となっています。女性が2,000人以上多い状況ですが、政策・方針決定過程への参画については、今も男女間で不均衡な状況が続いています。将来の仙北市のためにも、参画の機会は全ての人に平等であることを紹介するとともに、目的をもった者が誰でも参加できるといった、開かれたまちづくりを促進していきます。国際社会における男女共同参画の取組を注視しながら、多様な文化を認め合う男女共同参画社会を見据え、交流人口の増加と地域の活性化を図ります。仙北市にずっと住み続けたいと考える方、仙北市に戻りたいと思う方、近い将来居住したいと希望する方が増えるよう、また、働くこと、来訪すること、再訪することが心地よく、且つ安全に配慮された地域を旨とし、もって、「人」に視点をおき、仙北市の将来像を見据えた男女共同参画社会へのまちづくりを進めます。

#### 施策の方向9 政策方針決定の場における女性の参画拡大

多様な人材が政策方針決定の場に参画することで、新たな発想が生まれる可能性が拡大し、活発なまちづくりを推進することができることの紹介をします。委員の男女比率について目標値を定めて着実な参画拡大を図ります。特定の部門に精通し、参画を希望する新たな人材の把握と、人材育成を目的に名簿等の整備とネットワークの構築をすすめ、あわせて参画拡大の手法を探ります。

## 施策の方向 10 地域での男女共同参画の推進

仙北市協働によるまちづくり基本条例により、「市民が主役のまちづくり」が進んでいます。地域団体やPTAなど身近な活動の場でも、協働と男女共同参画の視点が取り入れられ、だれもが参加できることを推進します。役割分担についても性別にこだわることなく男女比率の再考を促します。

また、障がいの有無にかかわらず老若男女が、それぞれの意欲や希望に応じて、社会を支える重要な構成員として地域づくりに参画し、充実した生活が送れるよう、いきがい活動や社会活動の情報提供を行います。市民、団体、事業所とともにノーマライゼーションの理念に基づいた社会づくりを目指します。

## 施策の方向 11 男女共同参画の視点に立った防災・災害復興の確立

防災対策は、まちづくりの要です。仙北市では、消防、水防、活火山対策、遭難対策他にも自然災害において、関係機関とともに厳格な指令経路を施し、災害発生時における早期終息・減災に努めています。住民や来訪者への対応についても様々な施策を講じています。災害発生時には、ニーズの違い等それぞれの視点に配慮しつつ、男女特有の身体づくりや生理上の安全対策を確保して、災害救助や、避難所の運営、災害復興をすすめるなければなりません。仙北市防災計画に登載されている「女性の視点や声を反映」した施策を推進していきます。

## 施策の方向 12 国内交流・国際交流の推進

仙北市には、毎年多くの観光客が訪れています（平成27年度日帰り客数：4,505千人）。今後も国内外の方との交流を活発化するために、人材、自然、産業、生活、文化などの素材を更に磨き上げて、受け入れ態勢の整備を行います。仙北市内や仙北市近辺に居住する様々な国や地域の人たちに対しても仲間づくりや文化交流を勧め、相互理解を促します。

仙北市民、事業所、団体等が男女共同参画の意識を理解することは、国や地域の違いによる価値観の違いを認め合い、異文化を尊重し、お互いの理解を深めることにも通じます。国際的な男女共同参画に関する諸外国の情報収集に努め、市民にこれらの情報提供を行い、一層の意識啓発を図ります。

### 第3章 計画の体系別指標

現状値年度：当計画を策定した平成28年度を原則とした。  
 目標値年度：第2次仙北市総合計画（平成28年度～平成37年度）において、平成32年度と平成37年度に目標値を設定しているため原則統一  
 法規：女活-女性活躍推進法のうち、特に推進する指標  
 ※ 仙北市女性活躍推進計画として、一体的に策定  
 DV法-配偶者暴力防止法に規定する計画の指標  
 国目標（青色） 秋田県目標（エンジ色）を参考資料として記載

#### 基本目標Ⅰ 男女共同参画社会への意識づくり

施策の方向	1 男女の人権が尊重される社会の実現			
指標	平成28年度 現状値	平成32年度 目標値	担当課	法規
男女共同参画社会という用語の周知度 (国H24：男66.3% 女61.3%→政策領域目標値H32：100%)	—	100%	企画政策課	
「男は仕事、女は家庭」という意識への反対意見の割合 (県H26：53.2%→目標値H32：61.8%)	61.2%	70.0%	企画政策課	

施策の方向	2 男女共同参画社会を築く教育・啓発活動の推進			
男女共同参画事業、職業生活における女性活躍推進事業、配偶者等の暴力防止のための啓発事業（仙北市内での開催数）	—	15件	企画政策課 他関係課	女活
男女共同参画副読本の活用率 (県H26：77.7%→目標値H32：85.0%)	—	85.0%	教育総務課	
「学校では男子も女子も同じように活躍の場がある。」と考えている児童生徒の割合 (県H26：92.3%→目標値H32：92.5%)	—	92.5%	教育総務課	
「社会では男女とも平等に活躍できる場がたくさんある。」と考えている児童生徒の割合 (県H26：72.3%→目標値H32：72.5%)	—	72.5%	教育総務課	
家庭教育講座、高齢者学級数	8講座	8講座	生涯学習課 各公民館	

## 基本目標Ⅱ 職業生活における男女の活躍推進

施策の方向	3 雇用の分野における男女の活躍推進			
指 標	平成28年度 現 状 値	平成32年度 目 標 値	担当課	法規
秋田県男女イキイキ職場を宣言した事業所数 (県H26：219事業所→目標値H32：550事業所)	7件 (H27)	20件	企画政策課	女活
働きやすい職場づくりやワーク・ライフ・バランスを実践するために経営者等の意識醸成を図る事業所数	0件	20件	総務課、企画政策課、子育て推進課、商工課	女活
「ポジティブ・アクション」を知っている割合	16.1%	30.0%	商工課	女活
「ワーク・ライフ・バランス」を知っている割合	34.2%	50.0%	商工課	女活
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し公表した事業所数 ○週労働時間60時間以上の雇用者の割合 (国H26：男12.9%女2.8%→政策領域目標値H32：5.0%) ○民間企業の課長相当職に占める女性の割合 (国H26：9.2%→政策領域目標値H32：15%)	—	10件	商工課 企画政策課	女活
○民間企業の男性の育児休業取得率 (国H26：3.1%→政策領域目標値H32：13.0%) (県H26：3.4%→目標値H32：7.0%)	—	参考値	商工課	女活
次世代認定マーク（くるみん）取得企業の数 (国H26：2,326社→成果目標値H32：3,000社)	—	参考値	子育て推進課	女活
次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定件数（従業員100人以下の企業） (県目標値H26：647件→H31：772件)	—	参考値	子育て推進課	女活
特定事業主行動計画進捗率 (次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画を包括) ○ 仙北市の本庁課長相当職に占める女性の割合 (国政策領域目標値H32：20%) (県目標値H32：20%)	15.8%	25% 以上	総務課	女活
仙北市職員の男性の育児休業取得率 (国H26：1.5%→政策領域目標値H32：13.0%)	0人 (H27)		総務課	女活
男女共同参画事業、職業生活における女性活躍推進事業、配偶者等の暴力防止のための啓発事業(仙北市内での開催数)(再掲)	—	15件	企画政策課 他関係課	女活

※ 仙北市は、仙北市内事業所がめざす指標の実現のため、事業所、団体等と協力体制を築きます。

施策の方向	4 自営業や起業等における男女の活躍推進			
家族経営協定締結数 (国H25：54,190件→成果目標H32：70,000件) (県H26：675戸→目標値H32：825戸)	—	参考値	農業委員会	女活
女性農業士認定者数 (県H26：226人→目標値H32：238人)	—	参考値	農山村活性課	女活
農林水産業における女性起業（販売額500万円以上の販売組織）1組織あたりの販売額 (県H26：5,714千円→目標値H32：6,000千円)	—	参考値	総合産業 研究所	女活

## 基本目標Ⅲ 健やかな暮らしの実現

施策の方向	5 男女間のあらゆる暴力の防止			
指 標	平成28年度 現 状 値	平成32年度 目 標 値	担当課	法規
配偶者からの暴力の相談窓口の周知度 (国：H26：男30.4%女34.3%→成果目標H32：男女共70%)	—	参考値	社会福祉課	DV法
DV予防教育の実施校数 (県H26：36校→目標値H32：42校)	—	12校	教育総務課	DV法

施策の方向	6 安心して暮らせる環境の整備			
待機児童数 (国：H27：23,167人→成果目標H29：解消をめざす)	7人	0人	子育て推進課	
放課後児童クラブの利用を希望するが利用できない児童数 (国：H26：9,945人→成果目標 H31年度未解消をめざす)	0人	0人	子育て推進課	
地域子育て支援拠点事業 (国：H26：6,538か所→成果目標 H31：8,000か所)	6か所	6か所	子育て推進課	
地域子育て支援拠点事業利用者数	2,041人 (H27)	2,100人	子育て推進課	
認定こども園数 (県H26：37か所→目標値：H32：68か所)	2	4	子育て推進課	
子育て世代包括支援センター設置数 (県H26：0か所→目標値H32：13か所)	0	1	子育て推進課 保健課	
一時預かり保育施設	5	5	子育て推進課	
1年間に30日以上欠席した児童生徒数	—	5人以下	教育総務課	
認知症サポーターの養成(目標値は第6期H27年度～H29年度末の数値) 第7期高齢者福祉計画策定でH32年度末までの目標値を設定	2,916人 H29年1月末	2,200人 H29年度末	包括支援 センター	
障害者の実雇用率(民間企業) (国：H27：1.88%→成果目標H32：2%)	—	参考値	社会福祉課	



施策の方向	7 生涯を通じた健康づくりの推進			
指 標	平成28年度 現 状 値	平成32年度 目 標 値	担当課	法規
マタニティマークの認知度(国H26:男女計45.6%男31.2% 女57.6%→成果目標値 H30までに 男女計50%)	—	国に準じ る	保健課	
妊娠中の喫煙率・飲酒率(国H25:喫煙率3.8%飲酒率4.3% →成果目標値 H30までに なくす)	—	国に準じ る	保健課	
妊婦届出率(初期)	99.2%	100%	保健課	
健康寿命(国:H25:男性71.19歳・女性:74.21歳 → 政 策領域目標男性H22:70.42歳→H32:71.42歳/女性 H22:73.62→H32:74.62歳)	男性77.28才 女性82.38才 (H28.3)	延 伸 を 図 る。	保健課	
子宮頸がん検診受診率、(国H25:過去1年間の受診率子宮頸 がん32.7%、過去2年間の受診率子宮頸がん42.1% → 国 成果目標率H28までに 子宮頸がん50%) (県H26:22.7%→目標値H29:50.0%)	3.8%	30%	保健課	
乳がん検診受診率(国H25:過去1年間の受診率乳がん 34.2% 過去2年間の受診率乳がん43.4% →成果目標率 H28までに 乳がん50%) (県H26:22.6%→目標値H29:50.0%)	4.5%	30%	保健課	
特定健診受診率	32.7%	55%	保健課	
がん検診受診率	7.3%	35%	保健課	
自殺死亡率(人口10万人当たりの自殺者数)(国H26現状 19.5→成果目標H28までに:H17に比べ20%以上減少)	平均減少 率29.1% (H18~27)	現状値よ り下げる	保健課	
チャレンジデー参加率	51.8%	55.5%	スポーツ振興課	
1週間の総運動時間が60分以上の児童生徒の割合(国: H27:中学校女79.0% 男92.9% 小学校女子87.0%男子 93.4%→成果目標値H32: 中学校女80% 男95% 小学 校女子90% 男子95%)	—	国に準ず る	教育総務課	

施策の方向	8 心豊かな家庭生活のための支援			
「男は仕事、女は家庭」という意識への反対の割合(70歳以上) (県H26:41.6%→目標値H32:54.9%)	50.6%	60.0%	企画政策課	
結婚支援センター会員登録者の成婚数	9人	16人	地方創生・ 総合戦略室	

## 基本目標Ⅳ 男女共同参画社会へのまちづくり

施策の方向	9 政策方針決定の場における女性の参画拡大			
指 標	平成28年度 現 状 値	平成32年度 目 標 値	担当課	法規
仙北市の審議会等委員に占める女性の割合 (国平均H27：25.6%→成果目標値H32：30%以上) (県平均H26：23.4%→目標値H32：30%)	18.8%	30%	全課	
仙北市の農業委員に占める女性の割合 (国H25：6.3%→成果目標値H32：30%) (県H26：7.8%→目標値H32：10%)	7.4%	10% (県に準じる)	農業委員会	
仙北市防災会議の委員に占める女性の割合 (国H27：女性7.7%→政策領域目標値H32：10% (早期) 更に、30%を目指す) ※Ⅳ-11(1)と重複	3.3%	10%	総合防災課	

施策の方向	10 地域での男女共同参画の推進			
町内会長等地域会長に占める女性の割合 (国：自治会長H27：4.9%→成果目標値H32：10%)	—	参考値	総務課	
提案型まちづくり事業数 (平成28年度～平成32年度)	—	20事業	企画政策課	
生涯学習講座数	30講座	50講座	生涯学習課 各公民館	
市民バス・デマンド交通利用者数	76,318人 (H26)	80,000人 (H31)	企画政策課	

施策の方向	11 男女共同参画の視点に立った防災・災害復興の確立			
仙北市防災会議の委員に占める女性の割合 (国H27：女性7.7%→政策領域目標値H32：10% (早期) 更に、30%を目指す) ※Ⅳ-9(2)と重複	3.3%	10%	総合防災課	
仙北市防災団員に占める女性の割合 (国H26：女性2.5%→政策領域目標値H32：10%を目標としつつ、当面5%)	2.4%	5%	総合防災課	

施策の方向	12 国内交流・国際交流の推進			
外国語教室の開催	5講座	5講座	各公民館	
「女子差別撤廃条約」という用語の周知度 (国H24：34.8%→成果目標値H32：50%以上)	—	50%以上	国際交流推進室	
中学3年生英語検定3級受験率	—	85.0%	教育総務課	
中学3年生英語検定3級合格率	—	45.0%	教育総務課	

## 第4章 計画の体系別具体的施策

性質 継続：第2期計画からの継続施策 新規：新しい施策  
 目標値 有：第3章 計画の体系別指標に目標値を掲げている  
 法規 女活-女性活躍推進法のうち、特に推進する具体的施策  
 ※ 仙北市女性活躍推進計画として、一体的に策定  
 DV法-配偶者暴力防止法に規定する計画の具体的施策

### 基本目標Ⅰ 男女共同参画社会への意識づくり

施策の方向	1 男女の人権が尊重される社会の実現
-------	--------------------

基本施策	(1) 社会的につくられた性差にもとづく制度・慣行・習慣・固定的な役割分担の見直しと意識づくりの推進			
具体的施策	ア 情報発信やサービス提供等による意識づくりの醸成			
施策の内容	担当課	性質	目標値	法規
(ア) 男女共同参画社会における、慣行や慣習を再考する糸口となり、且つ市民意識の向上や改革への役割を果たすよう広報やホームページ他で啓発を行うとともに、シンポジウム、イベント等の情報提供を行う。	総務課 企画政策課 他	継続 再編		
(イ) 名簿に記入する名前の選択、委員・役員の立候補や応募、家族内で行事に参加する者の選択等については、慣例にとらわれず、本人の意志が尊重され、家族内で情報共有できることを情報提供する。	全課	新規	有	
(ロ) 機会均等の理由から広報や情報は、世帯主だけでなく家族全員で共有できる工夫を推進する。				
(ハ) 窓口業務、情報発信他、全てのシーンにおける語彙や表現方法の選択について、高齢者、障がい者、若者、子ども、男性、女性、職業、地域全てにおいて、偏見のない公平な表現とする。				
(ニ) 「男女共同参画社会」の用語の周知とともに「男は仕事・女は家庭」「男は会長・女は副会長」といった固定的な性別役割分担以外の選択肢があることを情報提供する。				

基本施策	<b>(2) 人権侵害根絶への意識改革の推進</b>			
具体的施策	ア 人権擁護に関する啓発活動や相談体制の充実			
施策の内容	担当課	性質	目標値	法規
(ア) 生活全てにおいて性別に関する人権侵害行為を防止するとともに、人権に関する多様な学習情報等を提供するため、啓発活動を行い、広報やホームページ他で人権侵害に向けての情報発信を行う。併せて人権に対する様々な問題について気軽に相談できるよう、人権擁護委員に対し協力を求め、他にも行政相談等の体制の充実を図る。	総務課 市民生活課 他	継続 再編		
(イ) 性的少数者（LGBT等）に関しては、「性同一障害者の性別の取り扱いの特例法に関する法律」（平成15年法律第111号）が成立し、その後、性の多様性の観点から都度に情報発信されていることから、今後も理解を促進し、あらゆる場面において公平なサービスを提供し、あわせて教育と啓発を図る。	全課	新規		

施策の方向	<b>2 男女共同参画社会を築く教育・啓発活動の推進</b>
-------	--------------------------------

基本施策	<b>(1) 男女共同参画の視点に立った学校教育と生涯学習の推進</b>			
具体的施策	ア 学校教育における男女平等教育の推進			
(ア) 男女平等の重要性、人権の尊重、男女の相互理解と協力、家庭生活や働く場における男女共同参画の大切さなどの教育活動全体を通じての指導及び副読本を活用した指導を充実させる。	教育総務課	継続	有	
(イ) 児童生徒の発達段階と性質に応じた適切な性教育や犯罪に巻き込まれないための教育を推進する。	教育総務課	継続	有（基本目標Ⅲ-施策の方向5）	DV 法
(ウ) 学校における各種名簿の取扱いをはじめ、性的少数者への配慮や、多様性の存在など学校の日常生活の中で気づかないまま子どもたちの価値観の形成に影響を与えていることがらの点検や見直しを行う。	教育総務課	継続		

具体的施策	イ 生涯学習と図書資料閲覧の機会の提供			
施策の内容	担当課	性質	目標値	法規
(ア) 男女共同参画や職業に関する理解や認識を深めてもらうために、社会教育や生涯学習を通じた学習の機会や情報提供などの啓発活動を実施する。	生涯学習課 各公民館	継続	有	
(イ) 男女共同参画に関する蔵書について、継続的に整備を行うと共に、市民が自由に閲覧出来る環境整備を進める。	田沢湖図書館 学習資料館 西木公民館	継続		

基本施策	(2) 男女共同参画推進と啓発活動のための基盤整備			
具体的施策	ア 仙北市男女共同参画推進委員会の設置			
(ア) 仙北市男女共同参画推進委員会を通じた意見交換の実施と男女共同参画に関する意識づくりの普及を図る。	企画政策課	継続	有	
具体的施策	イ 仙北市男女共同参画拠点施設の利活用			
(ア) 男女共同参画拠点施設の周知と普及を図る。	企画政策課	継続		
具体的施策	ウ 能力開発セミナーや講演会等の開催			
(ア) 男女共同参画や職業等に関する能力開発セミナーや講演会等を開催し、技術知識の習得や男女共同参画に関する気づきを促し自己実現の機会を提供する。	企画政策課	継続	有	女活

## 基本目標Ⅱ 職業生活における男女の活躍推進

施策の方向	3 雇用の分野における男女の活躍推進
-------	--------------------

基本施策	(1) 職業人としての自立促進と均等な雇用・労働環境の整備			
具体的施策	ア 仙北市女性活躍推進協議会設置等の検討			
施策の内容	担当課	性質	目標値	法規
(ア) 事業所、団体、他公共団体と仙北市が連携して、女性の職場での能力発揮の機会、均等な雇用の機会や待遇の確保のために取り組むことで、結果、男性にとっても働きやすい職場づくり、若者や高齢者、障がい者他、雇用の促進、企業の業績向上、地域活性化の実現を図れるよう情報提供を行う。「ポジティブ・アクション」の言葉を周知するとともに仙北市女性の活躍推進協議会の設置を検討する。	企画政策課 商工課 他	新規	有	女活
(イ) 男女とも職業に対する責任を自覚し、向上心を以て取り組むことができるように、事業主、雇用者ともにスキルアップのための研修や新たな情報を提供する事業を検討する。	企画政策課 商工課	新規		女活
具体的施策	イ 雇用の場における均等な雇用			
(ア) 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇を確保し、性別にとらわれない個人の能力に基づく雇用管理の実現を図るとともに、多様な働き方に応じた適正な処遇や条件が確保され男女ともに働きやすい雇用環境の整備をし、事業所の可能な範囲で労働者の職業生活の充実を図れるよう事業所等への啓発に努める。	商工課	継続	有	女活
(イ) 雇用の機会の創出を図り、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法、パートタイム労働法等に関するパンフレットを配置し周知、啓発を推進する。	商工課	継続		女活
(ウ) 子育て、介護、病気やけが他何らかの理由で離職した人や高齢者、障がい者のうち雇用を希望している男女の、雇用の機会の創出について業者に働きかける。	商工課 社会福祉課	新規		女活

具体的施策	ウ 雇用の場における労働環境の整備				
施策の内容	担当課	性質	目標値	法規	
(ア) 観光産業の従事においては男性よりも女性の比率が高く、共同経営者として活躍する女性も多いことから、さらなる労働環境の整備・充実を目指す。	商工課	継続			女活
(イ) パートタイム労働や派遣労働など多様化する労働形態等に対応するため、労働条件の向上について、普及・啓発を図る。	商工課	継続			女活
具体的施策	エ 一般事業主行動計画策定と秋田県男女イキイキ職場宣言の推進				
(ア) 市内事業所に対して、女性活躍推進法や次世代育成支援対策推進法の一般事業主行動計画の策定について情報を提供し、策定を推進する。あわせて、次世代認定マーク（くるみん）や女性活躍推進認定マーク（えるほし）の紹介を行う。	企画政策課 子育て推進課 商工課	新規	有		女活
(イ) 市内事業所に対して、秋田県男女イキイキ職場宣言について働きかけるとともに、事業所との連絡を図り、情報を提供する。	企画政策課	新規	有		女活

基本施策	(2) 多様な働き方と支援体制の推進				
具体的施策	ア 事業所のワーク・ライフ・バランスの推進				
(ア) 就労における男女平等に配慮しながら、職場の男女共同参画を推進し、女性にとって大きな負担となっている家事、育児、介護等を男女ともに担い、仕事と家庭を男女ともに両立できる就労環境づくりが必要である。長時間労働の解消や、育児休業、介護休暇制度を取得しやすい職場環境づくりについて、経営者や事業主等に啓発活動を行う。併せて、育児休業や、介護休業制度他制度の周知を推進する。「ワーク・ライフ・バランス」の周知を行う。	商工課 企画政策課 子育て推進課 包括支援センター	継続	有		女活
(イ) 男性が多い職場、女性が多い職場においては、多様性の重要を鑑み、既往の性別に限定されていた職種、または、片一方の性別が多い職種について、性別の公平性や、働きやすい職場環境について工夫を促し、情報を提供する。	商工課 企画政策課	新規			女活
(ウ) 仙北市内の公共団体と事業所において、女性も男性も働きやすい職場づくりとワーク・ライフ・バランスの推進のため、事業者、管理者側の意識醸成を図る施策を行う。	商工課 企画政策課 子育て推進課 総務課	新規	有		女活

基本施策	<b>(3) 職域拡大と管理部門への登用の推進</b>			
具体的施策	ア 職域拡大と管理部門画への登用の推進			
施策の内容	担当課	性質	目標値	法規
(ア) 企業等においては、代表者や役員など方針決定の立場にある女性の比率は極めて低く、男女の意見が平等に反映されにくいなどの現状が見られるため、事実上生じている格差是正や女性の管理職、役職等への登用や職域拡大の促進に向けた啓発や情報提供を行う。	商工課 企画政策課	継続	有	女活

基本施策	<b>(4) 公共団体における男女の活躍推進</b>			
具体的施策	ア 特定事業主行動計画等男女の活躍推進			
(ア) 仙北市特定事業主行動計画（平成28年～平成32年）で着実な目標達成を推進する。	総務課	新規	有	女活
(イ) 役所においては、特定事業主行動計画に基づき、女性職員の研修等への参加を促進し、資質の向上を図り、能力の活用をしながら、女性職員の職域の拡大、管理職へ登用、市の政策や方針決定について、検討段階から参画できるようにする。	総務課	一部 継続	有	女活
(ウ) 旧姓使用を希望する職員に対しては、要綱を紹介する。	総務課	新規		女活
(エ) 市役所内の男女共同参画の促進や女性の活躍推進に関する啓発事業や情報提供を行う。	総務課 企画政策課	継続	有	女活



施策の方向	4 自営業や起業等における男女の活躍推進
-------	----------------------

基本施策	(1) 農林業における男女の活躍推進			
具体的施策	ア 農林業における男女の活躍推進			
施策の内容	担当課	性質	目標値	法規
(ア) 農林関係組織などにおける方針決定への女性の参画促進のための啓発を行う。女性農業士についての情報を提供する。	農山村活性化課	継続	有	女活
(イ) 農林業に従事する女性の経済基盤確立、地位向上を図るため、起業に関する情報の収集や提供、支援を行う。	総合産業研究所	継続	有	女活
(ウ) 農業委員会では、農業者の公的な代表機関として優良農地の確保と有効利用、担い手の育成確保、地域農業の方向づけなど行っており、これら農業委員会の役割を十分発揮し、農業の重要な担い手である女性農業者の意見を反映するためにも、女性農業委員の登用を拡大する。	農業委員会	新規	有	女活
(エ) 農業における家族経営協定の啓発・普及を行う。家族労働を基盤とする農林業において、女性が職業に誇りを持ち、経営に携わる構成員として能力を十分発揮できるよう家庭のルールづくりや就業条件、就業環境整備に取り組むための情報の提供や支援を行う。	農業委員会	継続	有	女活

基本施策	(2) 自営業における男女の活躍推進			
具体的施策	ア 自営業における男女の活躍推進			
(ア) 商工業団体他経済団体などにおける方針決定への女性の参画促進のための啓発を行う。	商工課	継続		女活
(イ) 自営業の女性の経済基盤確立、地位向上を図るため、情報の収集や提供、支援を行う。	商工課	継続		女活
(ウ) 家族労働を基盤とする自営業において、女性が職業に誇りを持ち、経営に携わる構成員として能力を十分発揮できるよう家庭のルールづくりや就業条件、就業環境整備に取り組むための情報の提供や支援を行う。	商工課	継続		女活

基本施策	(3) 起業等における男女の活躍推進			
具体的施策	ア 起業等における男女の活躍推進			
施策の内容	担当課	性質	目標値	法規
(ア) 様々な分野で起業家が活躍することは、地域社会や経済の活性化につながる。しかしアイデアと意欲があっても事業経営の知識が不十分な場合も多いことから、内閣府女性応援ポータルサイトホームページの利用や各種機関が実施する支援策等の周知を図る。	商工課 企画政策課	継続		女活
(イ) 経営力の向上を目指すため、能力開発と意識啓発につながるようなセミナー等の情報提供や支援に努める。	商工課	継続		女活
(ウ) 起業を考えている市民に対し、気軽に相談しやすい環境づくりに努め、自己負担軽減のための補助金制度や融資制度の活用を促し、開業後も円滑な事業経営ができるよう関係機関の情報提供を行う。	商工課	新規		女活

## 基本目標Ⅲ 健やかな暮らしの実現

施策の方向	5 男女間のあらゆる暴力の防止
-------	-----------------

基本施策	(1) 男女間の暴力や子ども障がい者、高齢者の虐待に対応した保護と支援体制の整備			
具体的施策	ア DV、ストーカー行為等の被害者保護			
施策の内容	担当課	性質	目標値	法規
(ア) 市民に対して、日ごろから相談窓口の周知を行う。窓口の担当課を、全職員が把握し、確実に専門の担当者に引き継ぐ。	社会福祉課 他	新規	有	DV 法
(イ) 全ての暴力に対して、関係機関と連携し、相談体制を充実させるとともに体系に基づき被害者の保護と支援を図る。被害者からの支援措置申出があった場合は、支援の必要性の確認及び関係市町村への転送、他の相談窓口への紹介等を行う。	社会福祉課 他	再編		DV 法
(ウ) 被害者及び養護者の情報保護については、法令に基づき厳格に取り扱う。	市民生活課 他	新規		DV 法
(エ) 加害者及び養護者の支援についても考慮し、関係機関と連携の上、アルコール依存や病気他様々な原因に基づく更正に対する取組についての情報収集に努める。	社会福祉課 他 保健課	新規		DV 法

基本施策	(2) ドメスティック・バイオレンス(DV)とあらゆるハラスメントの防止対策の推進			
具体的施策	ア DV、あらゆるハラスメントの防止啓発			
(ア) 暴力は、個人の尊厳を傷つけ、家族や子どもも被害者になる可能性もあることから、全ての暴力を許さない意識を共有していくことが必要であり、DV、あらゆるハラスメントの防止に関する情報提供と啓発活動を行う。中高生や保護者・他市民に対してDVの被害を回避し、加害者にもならないよう予防啓発に関する学習の機会を提供する。	社会福祉課 子育て推進課 教育総務課 企画政策課 全課	継続 再編	有	DV 法

施策の方向	6 安心して暮らせる環境の整備
-------	-----------------

基本施策	(1) 子育て支援体制の整備			
具体的施策	ア 子育て支援体制の整備			
施策の内容	担当課	性質	目標値	法規
1 地域における子育て支援サービスの充実 (1) 居宅において保護者の児童の養育を支援 ①乳幼児健康支援一時預かり事業(病後児保育) ②ファミリーサポートセンター ③育児支援家庭訪問事業 (2) 保育所その他の施設において保護者の児童の養育を支援 ①放課後児童健全育成事業 ②一時預かり事業(幼稚園型) ③子育て短期支援事業(ショートステイ・トワイライト) (3) 児童の養育に関する諸問題について、保護者からの相談に応じ、必要な情報提供・助言 (4) 自治体の子育て支援事業に関する情報提供・助言及び利用の斡旋等の実施	子育て推進課	継続	有	
2. 保育サービスの充実 ①保育所定員の確保、延長保育、休日保育事業の検討 ②一時預かり事業(一般型)	子育て推進課	継続	有	
3. 子育て支援のネットワークづくり ①子育てネットワークの整備 ②情報提供体制の強化	子育て推進課	継続		
具体的施策	イ ひとり親家庭への支援の整備			
(7) 離婚の増加等によりひとり親家庭等が急増している。経済的自立や保育支援等を行っている中で、母子家庭については、今後とも就労支援や貸付制度、養育費取得のための支援を検討する。また、国・県の施策が少ない父子家庭についても、民生・児童委員の活動等を通じて地域の父子家庭の必要に応じて日常生活支援事業による家庭生活支援員の派遣により子育てや、家事の支援に努める。	子育て推進課	継続		

基本施策	(2) 不自由を感じている高齢者、障がい者、年少者他が安心して暮らせる環境整備			
具体的施策	ア 支援を要する高齢者と家族のためのサービスの整備			
施策の内容	担当課	性質	目標値	法規
(ア) 支援を要する高齢者が尊厳を保持し、その有する能力に応じ、自立した日常生活を営むことができるよう、介護保険サービスにおいて、男女とも適切なサービスを受けるための相談支援の充実をすすめ、情報発信に努める。高齢者の人格を尊重し、被保険者の権利を保護擁護する。あわせて、管内の介護保険関連施設、在宅介護サービス基盤を整備し、介護保険施設における研修体制を充実させる。	包括支援センター 長寿支援課 にしき園	継続		
(イ) 支援を要する高齢者に自立支援を基本とし、あんしん電話サービス、外出支援サービス、高齢者生活支援、高齢者共同生活支援、配食サービス、暮らしやすい居住環境の整備、家族介護教室他、男女の区別なく適切な支援を行う。あわせて認知症サポーターの要請を進める。	長寿支援課 包括支援センター	継続	有	
具体的施策	イ 支援を要する障がい者のための基盤整備			
(ア) 障がい者本人の希望を重視しつつ、周辺の支援者とともに話し合い、サービスを選択する。男女の性質を考慮しつつ、差別・区別のないサービスを提供する。	社会福祉課	継続		
(イ) 障がいのある人もない人も、互いに支え合い、地域で生き生きと明るく豊かに暮らしていける社会を目指す「ノーマライゼーション」の理念に基づき、市民や関係団体とともに自立と社会参加の促進を図る。	社会福祉課	継続		
具体的施策	ウ 地域包括支援システムの構築に向けた基盤整備			
(ア) 2025年を目途に、生活支援体制整備事業、在宅医療・介護連携推進事業、認知症施策推進事業、介護予防・日常生活支援総合事業、地域ケア会議推進事業などの取り組みを進め、高齢者の尊厳の保持と自立生活の支援の目的のもとで、可能な限り住み慣れた地域で、自分らしい暮らしを人生の最期まで続けることができるよう、地域の包括的な支援・サービス提供体制の構築を推進する。	包括支援センター	新規		

具体的施策	エ 児童・生徒他年少者のための基盤整備			
施策の内容	担当課	性質	目標値	法規
(ア) 児童期は生涯にわたる人間形成の基礎となることから、子ども自身や子育てを行う家族にとって、安全かつ安心して活動できる地域社会となるよう、ハード、ソフト両面にわたって環境整備に努める。	子育て推進課	新規		
(イ) 児童生徒の生命・身体の安全と心の健康の確保を最優先事項とし、命を守るための防災・安全教育の充実、いじめ、不登校対策、体罰の絶無、学力向上に重点的に取り組む。	教育総務課	新規		

基本施策	<b>(3) 貧困他、困難に直面する男女への支援</b>			
具体的施策	ア 貧困他、困難に直面する男女への支援			
(ア) 生活困窮者自立支援制度に基づき、生活困窮者（生活保護を受給していないが、生活保護に至る可能性のあるもので、自立が見込まれるもの）を包括的に支援するための体制はできている。仙北市自立相談支援センターを中心に、男女の区別なく、より実効的な対応を行う。	社会福祉課	継続再編		

施策の方向	<b>7 生涯を通じた健康づくりの推進</b>
-------	-------------------------

基本施策	<b>(1) 母性の尊重と母子保健の充実</b>			
具体的施策	ア 妊産婦から子どもの成長までの一貫した健康づくり			
(ア) 母子手帳交付時の個別面談、妊婦産婦検診助成、妊娠期の電話相談、産後訪問、新生児乳児訪問、要支援家庭の訪問指導、乳幼児健診、母子のための各種健康教室など、妊婦から子供まで切れ目のない支援を実施する。マタニティマークの周知を行う。	保健課	継続	有	
(イ) 男性（特に妊婦の夫）に対して、子育てに積極的に関わる意識を高めるため、さまざまな母子保健事業への参加を促す。	保健課	継続		
(ウ) 性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）を女性自ら判断して行動ができるよう、正しい知識・情報を提供する。	保健課	継続再編		

基本施策	(2) 生涯を通じた健康維持			
具体的施策	ア 健康づくり事業の推進			
施策の内容	担当課	性質	目標値	法規
(ア) 子宮、乳、胃、大腸、肺、前立腺等の各種がん検診他健康づくり基本計画に基づく事業や心の健康づくり、自殺予防対策事業を実施することで、健康づくりを推進する。	保健課	継続	有	
(イ) 避妊、妊娠、不妊、更年期障害など女性特有の健康をめぐる様々な問題についての相談にあたる。	保健課	継続		
(ロ) 健康相談、訪問、ライフスタイルに応じた健康教室等、健康教育の充実と栄養指導、食生活改善推進協議会活動等により正しい食生活を普及し生活習慣病予防に努める。	保健課	継続	有	
(ハ) 心の相談、自殺を防ぐ、アディクションに向けた、 ○個別相談 ○人材育成(傾聴ボランティア、自殺予防に携わる方) ○ボランティア支援 ○高齢者のこころの健康づくり ○啓発活動(街頭キャンペーン、広報掲載)	保健課 社会福祉課 他	継続	有	
(ニ) 介護予防教室他により、高齢者の運動器の機能向上に努める。 また、全年齢層を対象としてクリオン温泉プールの活用により健康増進を進める。	保健課 包括支援センター	新規		

基本施策	(3) スポーツの推進			
具体的施策	ア 生涯を通じたスポーツ活動の推進			
(ア) 年令や身体の不自由の有無にこだわらないで老若男女がスポーツを楽しみ、継続する上で、必要な情報を提供し、支援する。	社会福祉課 長寿支援課 スポーツ振興課 他	新規		
(イ) 市民の誰もが、スポーツを楽しむことができる生涯スポーツ社会の実現を目ざし、心身の健康と体づくり、コミュニティ力の強化を図る。市体育施設の計画的な整備を実施し、生涯スポーツ環境の整備、充実を図る。スポーツ少年団の理念等を紹介し、発達段階に応じたスポーツ活動の普及を図る。	スポーツ振興課	新規	有	
(ロ) 児童・生徒の健康状態に配慮しながら、様々な学校活動を通して、スポーツに親しむ環境を整備する。	教育総務課	新規	有	

施策の内容	担当課	性質	目標値	法規
(I) 競技スポーツ: 専門知識を有するスポーツ指導者養成を図り、スポーツ団体及び競技者の強化を推進する。トップレベルの大会や合宿の誘致を推進するための環境の整備、充実を図る。	スポーツ振興課	新規		

施策の方向	<b>8 心豊かな家庭生活のための支援</b>
-------	-------------------------

基本施策	<b>(1) 家庭生活と職業生活との両立支援</b>			
具体的施策	ア 家庭内の仕事への参画促進			
(ア) 女性にとって大きな負担となっている衣食住の仕事や金銭管理、育児と教育、介護他家庭内の仕事を家族の一人に押し付けず、且つ独占せず、家族で共に担い、家族一人ひとりが希望する職業と、家の仕事とを十分な話し合いのもとに分担できるよう啓発活動を行う。	企画政策課	継続再編		女活
(イ) 市民、企業に向けてワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に関する情報提供、周知を行う。	企画政策課	継続		女活

基本施策	<b>(2) 希望する人生設計に向けた支援</b>			
具体的施策	ア 希望する人生設計に向けた支援			
(ア) 家事や仕事、地域の行事への参加などについては、家族の中で行う人を決めつけず、互いに役割をわかりあうことで、自由度が増すことを紹介する。	企画政策課	新規		
(イ) 性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）を女性自ら判断して行動ができるよう、正しい知識・情報を提供する。（再掲）	保健課	継続再編		
(ウ) 結婚を希望する独身男女に対しては、婚活支援をする。	地方創生戦略室	新規	有	



## 基本目標Ⅳ 男女共同参画社会へのまちづくり

施策の方向	9 政策方針決定の場における女性の参画拡大
-------	-----------------------

基本施策	(1) 審議会・各種委員会等への参画促進			
具体的施策	ア 審議会等における男女委員の均等な委嘱			
施策の内容	担当課	性質	目標値	法規
(ア) 各分野において委員の男女比の割合を数値目標化し、且つ達成期限を決める。	企画政策課 総務課 審議会等担当課	継続 再編	有	
(イ) 男性、または女性委員がいない審議会等、または男女比に大きな偏りがある審議会等については、委員改選時に偏りの是正に配慮し、多くの市民の参画に努める。				
(ウ) 団体等推薦の委員については、団体の長に限定することなく、女性を含めた複数の推薦を依頼するなど、多くの団体等構成員の参画に努める。				
(エ) 学識経験者から選任される委員については、選任の対象を拡大し、関連分野等からの選任にも配慮する。				
(オ) 1年に1回以上、審議会等における男女委員の比の割合に関して確認する機会を設け、是正に取り組む。				

基本施策	<b>(2) 女性の人材育成とネットワークの構築</b>				
具体的施策	ア あきたF・F推進員の育成と活用				
施策の内容	担当課	性質	目標値	法規	
(ア) あきたF・F推進員養成研修へ推薦するとともに仙北市内での男女共同参画について、活動協力を依頼し、積極的な活用を図る。	企画政策課	新規			
具体的施策	イ 女性の人材育成と活用				
(イ) 女性が中心となって活動している団体、グループまたは個人を把握し、その活動を紹介、育成のバックアップを図る。団体へのセミナーや各種研修会の開催と情報提供を行い、女性リーダー育成の後方支援を推進する。あわせて名簿を作成し、情報を提供する。	企画政策課 他	継続			
(ロ) 人材の把握と男女共同参画の理解を広げることを目的に男女共同参画懇話会や、目的をもった語らいの場、活動の場をつくり、情報交換とネットワークの構築を図る。	企画政策課 他	新規			

施策の方向	<b>10 地域での男女共同参画の推進</b>
-------	-------------------------

基本施策	<b>(1) 地域活動や団体活動への参加や参画と推進役の育成</b>				
具体的施策	ア まちづくりの分野への女性の参画と積極的登用				
(ア) 地域、団体ほか全ての組織において、男女に偏りが無い参画促進と役員の登用を図り、多種多様な人材が参画できるよう努める。	企画政策課	再編	有		
(イ) 地域、団体ほか地域活性化や課題解決に向けて提案する事業を支援するため、環境美化活動や安心・安全な地域環境を整備する事業、地域に伝わる芸能や文化など地域住民の活動を通じて、地域の芸能等を継承し伸長させる事業、イベントなどを通して地域の連携を強化し、地域内の交流を促進するための事業など広く募集して、多種多様な人材が参画できるよう努める。	企画政策課	新規	有		

基本施策	(2) 社会参加といきがいづくりの推進			
具体的施策	ア 社会参加の推進			
施策の内容	担当課	性質	目標値	法規
(ア) 地域等が主催する行事、各種ボランティア、趣味の会等への情報を提供することで広く参加を促す。	各担当課	新		
具体的施策	イ 伝統行事への参加の推進			
(ア) 伝統行事の多い仙北市においては、以前より男女助け合いのもと、準備運営されているが、今後より一層の相互尊重する意志をもって地域活動への参加を図る。	観光課 文化財課 各地域センター他	継続		
具体的施策	ウ 全ての人の積極的な社会参加といきがいづくり			
(ア) 男女の別、障がいの有無、年齢、国籍他出身に関わらず、希望に応じた社会活動と学習の機会が確保され、ボランティア活動や趣味、文化・芸術活動ができる環境の確保に努める。	生涯学習課 文化財課 社会福祉課 企画政策課	再編	有	
(イ) 行事等の情報提供と地域公共交通の利用情報を紹介する。公共施設や公園、地域の会館の整備を住民とともに計画的に整備をすすめる。	全課	新規	有	
(ロ) 老人クラブ他活動組織への支援高齢者が生き生きと生活することは、生きがいや健康づくりにつながることから、今後も活動組織の活動への推進を支援する。	長寿支援課 社会福祉課 他	継続		
(ハ) 地域、団体による多世代交流事業による協働のまちづくりを進める。	企画政策課 保育園他	新規		
(ニ) 生活支援体制の整備として、現在不足するサービスの把握及び創設に向けて、生活支援コーディネーターによる地域ボランティア等の育成を進め、地域ごとの支え合いや集いの場の開催などを通して、社会参加といきがいを持つ地域づくりを進める。	包括支援センター	新規		

施策の方向	11 男女共同参画の視点に立った防災・災害復興の確立
-------	----------------------------

基本施策	(1) 防災会議や自主防災組織における参画推進と女性消防団員の入団促進			
具体的施策	ア 防災会議や自主防災組織における参画推進と女性消防団員の入団促進			
施策の内容	担当課	性質	目標値	法規
(ア) 地域防災会議は、防災計画に基づき女性の視点や声を反映した施策の方針決定の場であることから、女性の審議委員の登用を図る。	総合防災課	新規	有	
(イ) 女性消防団等は、計画的に団員を募集して、連携を図る。(目標値：国県共有) 通常の災害対応のほか、広報活動・一人暮らしの高齢者宅への防火訪問・応急手当の指導・災害現場などでの後方支援活動などについて行う。	総合防災課	継続再編	有	
(ウ) 女性は、防災や災害復興の主體的な担い手であり、原動力となることを共有し、自主防災組織他地域に対して適切な啓発を行う。	総合防災課	新規		

基本施策	(2) 性の視点に立った災害救助・災害復興における基盤整備			
具体的施策	ア 性の視点に立った災害救助・災害復興における基盤整備			
(ア) 性の視点にたった、災害救助や、避難所の運営、現状復興を実施する。避難所では、男女特有の身体づくりや生理、ニーズの違い等男女双方の視点に配慮し、女性専用の物干し場、更衣室、授乳室の設置や生理用品、女性用下着等の女性による配布、また、トイレの設置場所等、避難場所での安全上の男女の区別の有無を確認しつつ、女性や子育て家庭のニーズに配慮した避難場所の運営を推進する。災害時は避難者の雇用問題も発生し、防災・災害復興の視点から、被災地の復旧作業、被災者への炊き出し作業など、男女ともに有償で行うことを検討する。避難所へ避難しない男女への支援のあり方を検討する。災害、減災、防災には、女性の参画を始め多様な意見を反映させることが重要なことから、平時から性の視点に立った意見が反映できる施策を進める。	総合防災課	新規		

施策の方向	12 国内交流 ・ 国際交流の推進
-------	-------------------

基本施策	(1) 男女共同参画の視点による来訪者受入の基盤整備			
具体的施策	ア 市民にも旅行者にもやさしいまちづくりの推進			
施策の内容	担当課	性質	目標値	法規
(ア) 親切的対応、ごみのないまち、子育て世代や高齢者、障がい者等全ての人に優しい、バリアフリー仕様・ユニバーサル仕様のトイレをはじめとする施設整備を推進するとともに、緊急時の対応、防災他安心安全の提供、自然保全、文化財保護対策など市民の心がけとホスピタリティの向上による地域づくりを進める。	観光課 社会福祉課 文化財課	継続 再編		
具体的施策	イ 男女共同参画の視点による交流の推進			
(ア) 農家の日常に根ざしたライフスタイル(自産自消・地産地消・加工と保存の知恵・自然素材の活用など)を活かして農作業体験だけではなく農家生活体験あるいは農山村体験を活かした交流の促進を支援する。農家の経営主体であることの多い男性と、グリーンツーリズムの受入主体であることの多い農家民宿等における女性との協働の場づくりと生産活動を支援し、イキイキとした農村との交流を楽しむ観光客の増加を図り、通過型観光から滞在型観光へのシフトを目指す。	農山村体験 デザイン室	継続		
(イ) 年々増加傾向にある外国人観光客に対し、来訪者の文化知識の習得、通訳の養成や標識・パンフレット等案内機能の充実、宿泊施設のホスピタリティ向上によって、外国人が安心快適に旅行できる観光地を目指す。	観光課 農山村体験 デザイン室	継続		

基本施策	(2) 国際理解と国際交流の推進			
具体的施策	ア 諸外国における男女共同参画の状況の情報提供			
(ア) 男女共同参画に関する諸外国の情報収集に努め、市民に情報提供をし、意識の啓発を図る。あわせて「女子差別撤廃条約」の用語の周知に努める。	観光課 企画政策課	継続		

基本施策	(3) 多様な文化を認め合うまちづくり			
具体的施策	ア 多様な文化を認め合うまちづくり			
施策の内容	担当課	性質	目標値	法規
(ア) 他地域や他国の人たちの考え方、風習、文化には、それぞれに違いがあることを認めて、お互いが尊敬しあえる関係づくりを推進する。	観光課	継続		
(イ) 他国からの定住者が今後増えると予想されるなかで、日本語の習得の場の提供に加え、仲間づくりや文化交流などによる相互理解を推進する。	生涯学習課 観光課	継続		
(ウ) 学校や外国語会話教室の中で、語学だけでなく、それぞれの国の歴史や文化を合わせて学び、その国に対する理解を深める。	教育総務課 生涯学習課 各公民館	新規	有	

## 第5章 計画の推進

仙北市の男女共同参画社会実現と女性活躍推進並びに配偶者等からの暴力防止を目指して、この計画を積極的、効果的に推進するため、市が一丸となって取り組みます。

### 1 仙北市の推進体制の充実

#### (1) 仙北市の推進体制組織化と活用

この計画を総合的かつ効率的に推進するため、仙北市の推進体制を組織化します。庁内回覧機能により、本計画に基づく情報を全職員に提供します。

#### (2) 仙北市男女共同参画拠点施設の整備

市民や関係団体と行政が協力をしながら、様々な活動を展開していくために男女共同参画拠点施設の整備をしていきます。

### 2 連携・協力体制の確立

#### (1) 市民、事業者、雇用者、関係団体等との協力・連携の推進

本計画を効果的に推進するため、市民、事業者、雇用者、関係団体等と互いに協力・連携します。年1回以上、仙北市男女共同参画推進委員会参画による推進活動を実施します。女性活躍推進法に基づく仙北市女性活躍推進協議会（仮称）の設置を検討します。

#### (2) 「秋田県南部男女共同参画センター」を活用した活動の展開

「秋田県南部男女共同参画センター」との連携をすすめ、男女共同参画に関する情報や、啓発事業を積極的に利用し、より効果的な活動を展開します。

#### (3) 国、秋田県他関係機関との連携推進、情報交換の場の提供

国、秋田県他からの情報を受けながら、関係機関や他市町村との連携を図り、効果的な事業の推進を図ります。

### 3 計画の進行管理

#### (1) 推進状況の把握

計画の実効性を高めるため、PDCAサイクル「Plan（計画）、Do（実行）、Check（評価）、Action（改善）」に基づき、計画的な進行管理に努めます。

#### (2) 計画的な進行管理

年に1回以上、施策に関する実績を把握するとともに評価作業を実施します。啓発事業の開催に際しては、参加者アンケートを実施します。本計画4年目には、事業者アンケート等の実施を計画します。

#### (3) 計画の変更

計画期間中であっても計画の内容についての必要な検討を行い、緊急な課題や新たな取り組みが必要になった場合は、この計画を変更するとともに、変更後の内容を公表します。





# 資 料

**男女共同参画社会基本法**  
(平成十一年六月二十三日法律第七十八号)

最終改正：平成一一年一二月二二日法律第一六〇号

前文

第一章 総則（第一条—第十二条）

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策（第十三条—第二十条）

第三章 男女共同参画会議（第二十一条—第二十八条）

附則

我が国においては、日本国憲法 に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、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が、なお一層の努力が必要とされている。

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

ここに、男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、この法律を制定する。

**第一章 総則**

(目的)

**第一条** この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

(定義)

**第二条** この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 男女共同参画社会の形成 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、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。

二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

(男女の人権の尊重)

**第三条** 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

(社会における制度又は慣行についての配慮)

**第四条** 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

(政策等の立案及び決定への共同参画)

**第五条** 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

**第六条** 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に

果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

(国際的協調)

**第七条** 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

(国の責務)

**第八条** 国は、第三条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

(地方公共団体の責務)

**第九条** 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

(国民の責務)

**第十条** 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

(法制上の措置等)

**第十一条** 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

(年次報告等)

**第十二条** 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

2 政府は、毎年、前項の報告に係る男女共同参画社会の形成の状況を考慮して講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を明らかにした文書を作成し、これを国会に提出しなければならない。

## 第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

**第十三条** 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画（以下「男女共同参画基本計画」という。）を定めなければならない。

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱  
二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

**第十四条** 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「都道府県男女共同参画計画」という。）を定めなければならない。

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。

4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(施策の策定等に当たっての配慮)

**第十五条** 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

(国民の理解を深めるための措置)

**第十六条** 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

(苦情の処理等)

**第十七条** 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

(調査研究)

**第十八条** 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

(国際的協調のための措置)

**第十九条** 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

**第二十条** 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

### 第三章 男女共同参画会議

(設置)

**第二十一条** 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

**第二十二条** 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
- 三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
- 四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

**第二十三条** 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

**第二十四条** 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

- 2 議長は、会務を総理する。

(議員)

**第二十五条** 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- 一 内閣官房長官以外の国務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
- 二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者
- 2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。
- 3 第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。
- 4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

**第二十六条** 前条第一項第二号の議員の任期は、二年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

- 2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

**第二十七条** 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

- 2 会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

(政令への委任)

**第二十八条** この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

#### 附 則 抄

(施行期日)

**第一条** この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

**第二条** 男女共同参画審議会設置法(平成九年法律第七号)は、廃止する。

(経過措置)

**第三条** 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法(以下「旧審議会設置法」という。)第一条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第二十一条第一項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

2 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第四条第一項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日に、第二十三条第一項の規定により、審議会の委員として任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第二項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第四条第二項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。

3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第五条第一項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第三項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に、第二十四条第一項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第三項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

#### 附 則 (平成十一年七月一六日法律第一〇二号) 抄

(施行期日)

**第一条** この法律は、内閣法の一部を改正する法律(平成十一年法律第八十八号)の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

二 附則第十条第一項及び第五項、第十四条第三項、第二十三条、第二十八条並びに第三十条の規定 公布の日

(職員の身分引継ぎ)

**第三条** この法律の施行の際現に従前の総理府、法務省、外務省、大蔵省、文部省、厚生省、農林水産省、通商産業省、運輸省、郵政省、労働省、建設省又は自治省(以下この条において「従前の府省」という。)の職員(国家行政組織法(昭和二十三年法律第二百十号)第八条の審議会等の会長又は委員長及び委員、中央防災会議の委員、日本工業標準調査会の会長及び委員並びにこれらに類する者として政令で定めるものを除く。)である者は、別に辞令を發せられない限り、同一の勤務条件をもって、この法律の施行後の内閣府、総務省、法務省、外務省、財務省、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省若しくは環境省(以下この条において「新府省」という。)又はこれに置かれる部局若しくは機関のうち、この法律の施行の際現に当該職員が属する従前の府省又はこれに置かれる部局若しくは機関の相当の新府省又はこれに置かれる部局若しくは機関として政令で定めるものの相当の職員となるものとする。

(別に定める経過措置)

**第三十条** 第二条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

#### 附 則 (平成十一年一二月二二日法律第一六〇号) 抄

(施行期日)

**第一条** この法律(第二条及び第三条を除く。)は、平成十三年一月六日から施行する。

## 秋田県男女共同参画推進条例

### 目次

#### 前文

#### 第1章 総則（第1条 - 第6条）

#### 第2章 基本的施策（第7条 - 第15条）

#### 第3章 性別による人権侵害の禁止（第16条）

#### 第4章 苦情の処理（第17条・第18条）

#### 第5章 秋田県男女共同参画審議会（第19条 - 第23条）

#### 附則

人はすべて、性別にかかわらず、個人として尊重され、法の下に平等でなければならない。しかし、性別によって役割を固定的にとらえる意識や慣行は、家庭、職場、学校、地域社会等において、今なお残されており、男女の自由な活動の選択の妨げとなっている。

一方、少子高齢化の進展、人口の減少等の社会情勢の変化に伴い、自然、文化、産業、人材等あらゆる資源を有効に活用し、豊かで活力のある社会を形成していくことが求められている。

これらの課題を克服するためには、社会における制度や慣行が男女の自由な活動の選択に影響を及ぼさないようにすることにより、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できる機会が確保されるよう、男女共同参画の推進を図っていくことが何よりも重要である。

ここに、男女共同参画の推進の方向を明らかにし、事業者、市町村等との協調を図りながら、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進するため、この条例を制定する。

### 第1章 総則

#### （目的）

第1条 この条例は、男女共同参画に関する基本指針を定め、並びに県、事業者及び県民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策の基本的な事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

#### （定義）

第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 男女共同参画 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、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うことをいう。

二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

#### （基本指針）

第3条 男女共同参画は、次に掲げる事項を基本的な指針として推進されなければならない。

一 男女が、性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保され、自己の意思と責任による多様な生き方を選択できることその他の男女の人権が尊重されること。

二 男女の社会における活動の選択に対して、社会における制度又は慣行が及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮すること。

三 男女が、県における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されること。

四 家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動を行い、かつ、職場、地域その他の社会生活における活動を行うことができるようにすること。

五 男女が、それぞれの身体についての特徴を理解し合うことにより、妊娠、出産等に係る相互の判断を尊重し、生涯を通じて心身ともに健康に生活できるようにすること。

六 国際社会における取組を勘案し、その動向に配慮すること。

七 県、事業者、県民及び市町村が連携協力を図りながら、それぞれ主体的に取り組むこと。

(県の責務)

第4条 県は、前条各号に掲げる基本指針（以下「基本指針」という。）に基づき、男女共同参画の推進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

(事業者の責務)

第5条 事業者は、その事業活動を行うに当たっては、基本指針を尊重し、当該事業者に雇用される男女が能力を十分に発揮できる環境の整備に積極的に取り組むとともに、県の施策に協力するように努めなければならない。

(県民の責務)

第6条 県民は、基本指針にのっとり、男女共同参画の推進に寄与するように努めなければならない。

## 第2章 基本的施策

(基本計画)

第7条 知事は、男女共同参画の推進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画の推進に関する基本的な計画（以下「基本計画」という。）を定めなければならない。

2 基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画の推進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項



3 知事は、基本計画を定めようとするときは、あらかじめ、秋田県男女共同参画審議会の意見を聴くほか、県民の意見を反映させるために必要な措置を講じなければならない。

4 知事は、基本計画を定めたときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

5 前二項の規定は、基本計画の変更について準用する。

(市町村に対する協力)

第8条 県は、市町村における男女共同参画の推進に関する計画の策定及び施策の実施について、情報の提供、助言その他の必要な協力を行うものとする。

(県民等に対する支援)

第9条 県は、県民及び民間の団体が行う男女共同参画の推進のための活動について、交流の機会の提供、情報の提供、相談その他の必要な支援を行うものとする。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第10条 県は、男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる県の施策を策定し、及びこれを実施するに当たっては、男女共同参画の推進に配慮するものとする。

(男女間の暴力の防止に関する取組)

第11条 県は、配偶者間その他の男女間の暴力を防止するよう啓発、相談、被害者に対する支援その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

(教育の充実等)

第12条 県は、男女共同参画の推進に関し、学校教育その他の教育及び広報活動を通じて、事業者及び県民の理解を深めるよう適切な措置を講ずるように努めるものとする。

(男女共同参画推進月間)

第13条 県は、県民の間に広く男女共同参画についての関心と理解を深めるとともに、積極的に男女共同参画の推進に関する活動への参加を促進するため、男女共同参画推進月間を設ける。

2 男女共同参画推進月間は、毎年6月とする。

(調査研究等)

第14条 県は、男女共同参画の推進に関する施策を策定し、及び実施するため必要な情報の収集、分析及び調査研究を行うものとする。

(年次報告)

第15条 知事は、毎年、男女共同参画の推進の状況及び男女共同参画の推進に関し県が講じた施策を明らかにする報告書を作成し、公表するものとする。

### 第3章 性別による人権侵害の禁止

(性別による人権侵害の禁止)

第16条 何人も、いかなる場合においても、配偶者間その他の男女間において暴力行為又は精神的に著しい苦痛を与える行為をしてはならない。

2 何人も、いかなる場合においても、性的嫌がらせ（性的な言動により相手方の生活環境を害すること又は性的な言動に対する相手方の対応により不利益を与えることをいう。）をしてはな

らない。

#### 第4章 苦情の処理

##### (苦情の処理)

第17条 県内に住所を有する者又は在勤し、若しくは在学する者（次条において「県民等」という。）は、前条に規定する行為その他の男女共同参画の推進を阻害する行為による被害を受けたときは、知事に対し、苦情の処理の申出をすることができる。

2 知事は、前項に規定する申出があったときは、関係機関と協力して当該申出に係る事項の処理に努めるものとする。

3 知事は、第一項に規定する申出に係る事項を処理させるため、男女共同参画苦情調整員（以下「苦情調整員」という。）を置く。

4 苦情調整員は、必要に応じて、第一項に規定する申出の関係者に対し、その協力を得た上で調査、指導及び助言を行うことができるものとする。

第18条 県民等及び民間の団体は、男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる県の施策について苦情がある場合は、知事に申し出ることができる。

2 知事は、前項の規定による申出があった場合においてその処理について必要があると認めるときは、次条に規定する秋田県男女共同参画審議会に諮問するものとする。

3 知事は、前項の規定による諮問に対する答申があったときは、これを尊重して、速やかに適切な措置を講ずるものとする。

#### 第5章 秋田県男女共同参画審議会

##### (審議会の設置及び所掌事務)

第19条 第7条第3項及び第18条第2項の規定による諮問に応じて調査審議をさせるため、秋田県男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を置く。

2 審議会は、前項に規定する調査審議をするほか、知事の諮問に応じ男女共同参画の推進についての重要事項を調査審議するとともに、その事項に関して知事に意見を述べることができる。

##### (組織及び委員の任期)

第20条 審議会は、委員10人以内で組織する。

2 委員は、学識経験のある者のうちから、知事が任命する。

3 委員の任期は、2年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

4 委員は、再任されることができる。

##### (会長)

第21条 審議会に、会長を置く。

2 会長は、委員の互選によって定める。

3 会長は、審議会を代表し、会務を総理する。

4 会長に事故があるときは、会長があらかじめ指名する委員が、その職務を代理する。

(会議)

第22条 審議会は、会長が招集する。

2 会長は、審議会の議長となる。

3 審議会は、委員の過半数が出席しなければ、会議を開くことができない。

4 審議会の議事は、出席した委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(委任規定)

第23条 この章に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、平成14年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）第14条第1項の規定により定められた男女共同参画計画は、第7条の規定により定められた男女共同参画基本計画とみなす。

(特別職の職員で非常勤のものの報酬および費用弁償に関する条例の一部改正)

3 特別職の職員で非常勤のものの報酬および費用弁償に関する条例（昭和31年秋田県条例第35号）の一部を次のように改正する。

## 男女共同参画に関する国内外の動き

年	国際的な動き	国内の動き	秋田県の動き
1975年 (昭和50年)	○国際婦人年(目標:平等、開発、平和) ○国際婦人年世界会議(メキシコシティ)で「世界行動計画」採択	○総理府に総理大臣を本部長とする婦人問題企画推進本部を設置 ○総理府に婦人問題担当室を設置	
1976年 (昭和51年)	○国連婦人の10年(～1985年(昭和60年)) ○ILO事務局に婦人労働問題担当室新設	○民法の一部改正 離婚後の婚氏統稱制度の新設	
1977年 (昭和52年)		○国内行動計画策定 ○国立婦人教育会館オープン	
1979年 (昭和54年)	○第34回国連総会で「女子差別撤廃条約」を採択		○民生部青少年課に婦人対策担当設置
1980年 (昭和55年)	○「国連婦人の10年」中間年世界会議(コペンハーゲン)女子差別撤廃条約の署名式「国連婦人の10年後半期行動プログラム」採択	○民法及び家事審判法の一部改正 配偶者の法定相続分を1/3から1/2へ	○婦人問題懇話会設置 ○婦人の意識調査実施 ○秋田県婦人問題懇話会提言「婦人の地位向上と社会参加を進めるために」
1981年 (昭和56年)	○第67回ILO総会(ジュネーブ)で「男女労働者特に家族的責任を有する労働者の機会均等及び均等待遇に関する条約(156号)」を採択	○国内行動計画後期重点目標策定(婦人問題企画推進本部)	○民生部青少年課を生活環境部青年婦人課に改称 ○秋田県婦人生活記録史の編纂に着手 ○第一次県内行動計画策定「秋田の未来をひらく婦人のための県内行動計画」 ○婦人問題中央会議(ハーモニーネット代表者会議)開催
1982年 (昭和57年)			○婦人行政推進連絡会議(男女共同参画政策推進連絡会議)開催
1984年 (昭和59年)		○国籍法の一部改正(S60施行) 子の戸籍を父系血統主義から父母両系主義へ ○第1回日本女性会議開催(名古屋市)	
1985年 (昭和60年)	○「国連婦人の10年」最終年世界会議(ナイロビ)「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」の採択 NGOフォーラム開催	○「男女雇用機会均等法」成立(S61施行) ○労働基準法一部改正(S61施行) 女子の休日・深夜労働等の禁止条項を緩和 ○「女子差別撤廃条約」批准	○全県婦人のつどい開催 ○秋田県婦人生活記録史刊行 ○秋田県婦人問題懇話会より提言「21世紀へのかけ橋—新しい男女共同社会をめざして—」
1986年 (昭和61年)		○婦人問題企画推進本部の構成を全省庁に拡大 ○(財)女性職業財団発足(H5～21世紀職業財団)	○第二次行動計画策定「新しい男女共同参画社会をめざす婦人のための県内行動計画」
1987年 (昭和62年)		○「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定(婦人問題企画推進本部)	○婦人の意識と生活実態調査実施
1988年 (昭和63年)			○あきた男女フォーラム開催(～H4)
1989年 (平成元年)		○学習指導要領の改訂 高等学校家庭科の男女必修 ○「法例の一部を改正する法律」公布(施行はH2) ○婚姻、親子関係における男性優先規定の改正	○女性情報誌「あきたの女性」創刊
1990年 (平成2年)	○国際経済社会理事会「ナイロビ将来戦略」に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」を採択 ○第77回ILO総会(ジュネーブ)で「夜業に関する条約(第171号)」を採択	○農林水産省に農山村婦人対策として婦人・生活課を設置	○秋田県婦人問題懇話会より提言「男女共生社会の発展をめざす秋田の女性21」
1991年 (平成3年)		○「西暦2000年に向けての新国内行動計画(第一次改定)」策定 ○「育児休業法」公布(H4施行)	○秋田県女性行政推進計画「あきた女と男のハーモニープラン」を策定(計画年次:H4～H12)

年	国際的な動き	国内の動き	秋田県の動き
1992年 (平成4年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>○「新しい農山漁村の女性—2001年に向けて—(農村漁村女性に関する中長期ビジョン)」策定</li> <li>○初の婦人問題担当大臣設置(河野洋平内閣官房長官)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○男女の意識と生活実態調査実施</li> <li>○女性の国内交流・研修(女性の人材養成事業)実施(～H12)</li> <li>○秋田県女性政策懇話会により提言「県の委員会・審議会等における女性委員の登用促進について」</li> </ul>
1993年 (平成5年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○世界人権会議(ウィーン)で「ウィーン宣言及び行動計画」を採択</li> <li>○「女性に対する暴力撤廃宣言」採択(国連総会)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(パート労働法)公布(一部はH6施行)</li> <li>○地方交付税の基準財政需要額に「男女均等対策費」を算入</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○青少年女性課に改称</li> <li>○「秋田県の委員会・審議会等への女性委員の登用促進要綱」制定</li> <li>○女性委員の登用推進会議設置(庁内部局次長で構成)</li> <li>○女性政策推進地域会議開催</li> <li>○男女の共同参画でつくる社会推進地域トーク開催(～H8)</li> </ul>
1994年 (平成6年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○第81回ILO総会で「パートタイム労働に関する条約(第175号)」採択</li> <li>○国際人口・開発会議(カイロ)「カイロ宣言及び行動計画」を採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○男女共同参画審議会設置</li> <li>○総理府男女共同参画室設置(婦人問題担当室の改組)</li> <li>○男女共同参画推進本部設置(婦人問題企画推進本部の改組)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○女性の人材リスト作成 登録者134人(2月)</li> <li>○男女共同参画型社会を考えるセミナー開催</li> <li>○高校家庭科男女必修の実施</li> </ul>
1995年 (平成7年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○社会開発サミット開催(コペンハーゲン)</li> <li>○第4回国連世界女性会議(北京)「北京宣言及び行動綱領」の採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○育児休業給付制度施行</li> <li>○「育児休業法」の一部改正 介護休業制度の法制化</li> <li>○「家庭的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約」(ILO第156号条約)批准</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○第4回世界女性会議の女性NGOフォーラム参加研修実施</li> </ul>
1996年 (平成8年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>○男女共同参画ビジョン・21世紀の新たな価値の創造 答申(男女共同参画審議会)</li> <li>○男女共同参画の形成の促進に関する新たな国内行動計画「男女共同参画2000年プラン」</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○国の事業助成による「男女共同参画社会の実現に向けての活動支援会議」開催(横手市)</li> <li>○女性団体・グループ等の自主登録による「ハーモニーネット」登録開始</li> </ul>
1997年 (平成9年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>○「男女共同参画審議会設置法」公布</li> <li>○「男女雇用機会均等法」・「労働基準法」改正(一部を除きH11施行)</li> <li>○総理府が「男女共同参画白書」を発表</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○男女の意識と生活実態調査実施</li> </ul>
1998年 (平成10年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>○「男女共同参画社会基本法(仮称)の論点整理」公表</li> <li>○「男女共同参画社会基本法について—男女共同参画社会を形成するための基礎的条件づくり—」答申</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ハーモニーネット交流研修会実施</li> <li>○女性の人材リスト更新 登録者376人</li> <li>○秋田県女性議会実施(～H12)</li> </ul>
1999年 (平成11年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>○「男女共同参画社会基本法」公布・施行</li> <li>○「食料・農業・農村基本法」施行 女性の参画の促進を規定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「あきたの女性」「La Vita」と改称、A4版化</li> <li>○あきた‘21パートナーシッププログラム事業実施</li> <li>○登用率促進について、各部局に部長名で要請及び各部局ごとの目標数値設定</li> </ul>
2000年 (平成12年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○国連特別総会「女性2000年会議」(ニューヨーク)「政治宣言」「更なる行動とイニシアティブに関する文書」の採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「女性に対する暴力のない社会を目指して」答申(男女共同参画審議会)</li> <li>○「男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方—21世紀の最重要課題—」答申(男女共同参画審議会)</li> <li>○「男女共同参画基本計画」策定(H13～H17)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○生活環境文化部県民文化政策課に男女共同参画室を設置</li> <li>○あきたエンパワーメントサポート事業実施(～H13)</li> <li>○女性の人材リスト更新登録者422人</li> <li>○「秋田県男女共同参画推進計画」策定(H13～H22)</li> <li>○男女共同参画地域懇話会実施(～H13)</li> </ul>

年	国際的な動き	国内の動き	秋田県の動き
2001年 (平成13年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>○男女共同参画会議設置(内閣府の設置に伴い旧審議会を改組)</li> <li>○男女共同参画局設置</li> <li>○「配偶者からの暴力防止及び被害者の保護に関する法律」(以下「DV防止法」)施行(一部はH14)</li> <li>○育児・介護休業法一部改正 看護休暇制度の努力義務化、育休等を理由とする不利益取扱いの禁止等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○秋田県男女共同参画センター開設(4、8)</li> <li>○男女共同参画「あきたF・F推進員」養成事業実施</li> <li>○あきた女性未来塾実施</li> <li>○男女共同参画フォーラム開催(内閣府共催)</li> </ul>
2002年 (平成14年)	○第2回APEC女性問題担当大臣会合(メキシコ)大臣共同声明の採択	<ul style="list-style-type: none"> <li>○母子健康手帳の様式改正 地域の実情や育児・出産に対する多様なニーズに対応</li> <li>○「アフガニスタンの女性支援に関する懇談会」開催、提言</li> <li>○女性差別撤廃条約実施状況報告(第5回)の提出</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○秋田県男女共同参画推進条例施行(4月)</li> <li>○生活環境文化部に男女共同参画課を設置</li> <li>○男女共同参画推進月間事業実施</li> <li>○北部及び南部男女共同参画センター開設(7月)</li> <li>○秋田県及び地域ハーモニー懇話会設置</li> <li>○男女共同参画社会推進子どもサロン開設事業実施</li> <li>○男女の意識と生活実態調査実施</li> <li>○男女共同参画グローバル政策対話秋田会議開催(内閣府共催)</li> </ul>
2003年 (平成15年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>○「次世代育成支援対策推進法」公布・施行(7月)H27までの時限立法</li> <li>○「児童福祉法の一部を改正する法律」(7月公布、H17.4施行) 市町村の子育て支援対策の実施を明記</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○男女共同参画シンボルマーク決定</li> <li>○広報・出版物ガイドブック作成</li> <li>○「男女共同参画推進員」を全課所に配置</li> <li>○男女共同参画テーマソング決定</li> <li>○男女共同参画海外セミナー実施</li> <li>○男女共同参画教育資料「みんなイキイキ」(小学5年生)作成</li> </ul>
2004年 (平成16年)		○「DV防止法」改正	<ul style="list-style-type: none"> <li>○男女共同参画活動拠点施設開設(6カ所)</li> <li>○男女共同参画統括推進員制度導入</li> <li>○男女共同参画海外セミナー実施</li> <li>○男女共同参画・子育て支援共同シンポジウム</li> <li>○女性チャレンジ支援事業(政策・企業・若者チャレンジセミナー)</li> <li>○あきたF・F推進員養成事業終了(H13～16)</li> <li>○DV予防高校生セミナー実施</li> </ul>
2005年 (平成17年)	○第49回国連婦人の地位委員会(国連「北京+10」世界閣僚級会合)	○「第2次男女共同参画基本計画」策定(H18～H22)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○男女共同参画活動拠点施設開設(4カ所)</li> <li>○ネットワークで参画パワーアップ事業実施</li> <li>○男女共同参画イキイキ職場支援事業実施</li> <li>○男だって家事・育児大作戦事業実施</li> <li>○女性に対する暴力防止対策事業実施</li> <li>○あきた女性チャレンジサポート事業実施</li> <li>○「あきた女性チャレンジサイト」開設</li> <li>○男女共同参画海外セミナー実施</li> <li>○「新秋田県男女共同参画推進計画(第2次)」策定(H18～H22)</li> </ul>

年	国際的な動き	国内の動き	秋田県の動き
2006年 (平成18年)		○「男女雇用機会均等法」改正	○新秋田県男女共同参画推進計画施行 ○男女共同参画職場づくり事業実施 ○北東北男女共同参画連携事業実施 ○あきた女性政経ゼミナール実施 ○あきたF・F推進員のステップアップ研修 (F・F推進員の更新、新規養成)
2007年 (平成19年)		○「DV防止法」改正 ○「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定 ○内閣府に「仕事と生活の調和推進室」設置	○全市町村における男女共同参画計画の策定達成 ○市町村男女共同参画計画策定記念フォーラム ○ワーク・ライフ・バランス推進事業 ○女子生徒理工系チャレンジ支援事業 ○男女の意識と生活実態調査実施
2008年 (平成20年)		○「女性の参画加速プログラム」男女共同参画推進本部決定 ○女子差別撤廃条約実施状況第6回報告提出	○男女イキイキ職場知事表彰(5社) ○男女イキイキ職場宣言事業所取組事例集作成
2009年 (平成21年)	○第6回報告書に対して国連女子差別撤廃委員会による最終見解が示される	○次世代育成支援対策推進法の改正(4月施行) ○育児・介護休業法改正(H22施行)	○ふるさと秋田元気創造プラン策定(H22~H25) ○がんばる女性応援セミナー開催 ○女性研究者支援事業
2010年 (平成22年)		○「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」改定(6月) ○「第3次男女共同参画基本計画」策定(H23~H27)	○「第3次秋田県男女共同参画推進計画」策定(H23~H27) ○秋田県仕事と育児・家庭の両立支援奨励金事業実施
2011年 (平成23年)	○「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関(略称:UN Women)」発足		○男女共同参画副読本「みんなイキイキ」発行 ○ハーモニー相談室機能強化事業 ○地域を変える男女共同参画実践力アップ事業
2012年 (平成24年)	○第56回国連婦人の地位委員会において「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択	○「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画」策定	○「秋田の元気は女性から」発信事業 ○男女の意識と生活実態調査実施 ○地域の若者育成支援事業
2013年 (平成25年)		○「DV防止法」を「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」に改称、改正	○第2期ふるさと秋田元気創造プラン策定(H26~H29) ○イキイキ男性変身サポート事業
2014年 (平成26年)		○内閣府に「すべての女性が輝く社会づくり本部」設置(10月) ○内閣官房に「すべての女性が輝く社会づくり推進室」設置 ○「女性が輝く先進企業表彰」創設	○男女が働きやすい職場環境づくり事業 ○男女共同参画架け橋事業 ○学生のための男女共同参画事業
2015年 (平成27年)	○第59回国連婦人の地位委員会(国連「北京+20」世界閣僚会合)	○「女性活躍加速のための重点方針2015」決定 ○「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」成立(9月施行) ○「第4次男女共同参画基本計画」策定(H28~H32)	○「女性が輝く先進企業表彰」内閣総理大臣表彰を(株)北都銀行が受賞 ○あきた未来総合戦略策定(H27~H31) ○あきた女性の活躍推進会議」設置 ○「秋田県女性の活躍推進本部」設置 ○「第4次秋田県男女共同参画推進計画」策定(H28~H32)
2016年 (平成28年)		○「育児・介護休業法の改正」(H29年1月施行)	○「秋田県女性の活躍推進企業表彰」創設

## 男女共同参画に関する仙北市の動き

年	仙北市の動き
2007年 (平成19年度)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「仙北市第1次男女共同参画計画」策定(平成19年度～平成23年度)</li> <li>○仙北市男女共同参画標語募集(募集期間 平成19年6月15日～7月31日) 最優秀賞 一般の部 あらあなた おいおまえ「代ってやろが!」で共同参画 学生の部 認め合う 明日につながる 参画社会</li> </ul>
2008年 (平成20年度)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○平成20年度仙北市男女共同参画推進フォーラム 柳葉敏郎さんが、子育てを語る!「柳葉さんちのワーク・ライフ・バランス」 日時および会場 平成21年3月21日午後1時30分～3時 角館交流センター多目的ホール ・柳葉敏郎さんのトークショー「柳葉さんちのワーク・ライフ・バランス」 ・朗読劇:F・Fネットあきた南</li> </ul>
2009年 (平成21年度)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○平成21年度仙北市男女共同参画推進事業 ～ 家族で考えよう、ワーク・ライフ・バランス ～ 日時および会場 平成21年11月8日午前9時30分～11時 角館交流センター ・「野菜ソムリエ 加藤正哉氏 講話」・「遊児&amp;麗花マジックショー」・朗読劇 ・男女共同参画トーク・加藤正哉さん、遊児&amp;麗花さん・写真・イラスト・標語コンテスト</li> </ul>
2010年 (平成22年度)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○能代市男女共同参画宣言年記念式典 参加(仙北市男女共同参画推進委員会) 日時および会場 平成22年11月3日 能代市文化会館大ホール</li> <li>○秋田県南部男女共同参画センター サポーター養成講座 「地域医療を考えながら、男女共同参画について学ぼう」 私たちが気づけば、きっと良くなる! おらほの産科小児科 ～お医者さんだけががんばればいいのか? 私たちにはできないの?～講師 大谷 美帆子 日時および会場 平成23年3月6日 13時30分～15時30分 角館交流センター ○広報せんばく「こんには! 男女共同参画推進委員会です」連続掲載</li> </ul>
2011年 (平成23年度)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「仙北市第2次男女共同参画計画」策定(平成24年度～平成28年度)</li> <li>○平成23年度仙北市男女共同参画推進事業 若松亜紀さん講演会「あなたの人生、あなた色」 日時および会場 平成24年1月22日10時 角館交流センター 第1研修室</li> </ul>
2012年 (平成24年度)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○秋田県南部男女共同参画センター(協力 仙北市) 地域を変える男女共同参画実践力アップ事業 実施事業:「地域で防災チェック&amp;アクション」</li> <li>第1回 日時および会場 6月16日午後1時30分～午後3時 西木温泉ふれあいプラザ「クリオン」多目的ホール 演題「男女共同参画と地域で進める、結果防災のまちづくり」 講師:秋田県立大学 木材高度加工研究所 准教授 渡辺 千明</li> <li>第2回 日時および会場 7月9日 午後1時30分～午後3時 西木温泉ふれあいプラザ「クリオン」多目的ホール 仮題「被災地支援の体験談を聞く」 講師:NPO法人 秋田パドラーズ 理事長 船山 仁</li> <li>第3回 日時および会場 7月14日午後1時30分～午後3時30分 角館交流センター和室 落語で考える男女共同参画。「なんとか・あくしょん」は男女差別!? 落語口演の集い つるがしま落語会 千金亭 千金(本名:阪本真一氏)</li> <li>第4回 日時および会場 7月21日午後1時30分～午後3時30分 角館交流センター多目的ホール ワークショップ「実際に被災したらどうするか? Part2」 救命講習「救命技術の習得」(防災について考える、技術の習得)※実践活動(1回目) ・避難所運営ゲーム「HUG(ハグ)」を使用して避難所運営を疑似体験しよう ・災害用備蓄品の展示…仙北市の災害用備蓄品を展示し、非常時に役に立つ非常持ち出し品の紹介と説明。</li> <li>第5回 日時および会場 7/28(土) 午後1時30分～午後3時30分 角館交流センター和室 仮題「事故・災害時に備えて救命救急を学び、習得しよう」 講師:大曲仙北広域市町村圏組合消防本部 角館消防署</li> <li>○仙北市あいさつ運動職員を対象にデートDV講座開催</li> </ul>
2013年 (平成25年度)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○平成25年度仙北市男女共同参画推進事業 日時および会場 平成26年2月11日(火・祝) 14時00分～ 角館榊細工伝承館 (株)河北新報社 記者 丹野綾子さん講演会『東日本大震災の被災地の現状と教訓を踏まえた防災対策 ～男女共同参画の視点を交えた、新しいまちづくりのヒント～ 事例発表 仙北市女性消防団 西宮三春 ハイランドホテル山荘支配人 佐々木謙亮</li> </ul>
2014年 (平成26年度)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○平成26年度男女共同参画地域サポーター養成講座 災害・復興に女性の力を～東日本大震災 被災者支援に取り組んで～ 宗片恵美子 NPO法人イコールネット仙台 代表理事 仙台市防災会議委員 内閣府男女共同参画会議議員 日時および会場 平成26年7月25日(金) 13時30分～15時00分 角館榊細工伝承館</li> <li>○平成26年度仙北市男女共同参画推進事業 「藤田ゆうみんさん」と考える ちょっと先の仙北市」 日時および会場 平成26年11月15日(土) 12時30分～15時30分 角館交流センター ・トークショー:藤田ゆうみん ・パネルディスカッション:赤上マツ・浅野慎太郎・村岡歩・安藤雄介 進行役:藤田ゆうみん ・チャレンジマーケット 和洋菓子、パン、漬物、手作り雑貨 など</li> </ul>



年	仙北市の動き
2015年 (平成27年度)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○秋田県南部男女共同参画センター 平成27年度コミュニケーション・トレーニング講座 (共催 仙北市) グループや職場で役立つコミュニケーション講座「アサーティブ・トレーニング」 日時および会場 平成27年6月27日(土) 13時30分～15時 角館交流センター フェミニストカウンセラー 松葉谷温子、あきたAT研究会会長 高橋静子</li> <li>○秋田県南部男女共同参画センター あきた女性の活躍推進事業 参加 (仙北市男女共同参画推進委員会) 女性の活躍推進フォーラム～ずっとなくてはならない私でいるために～ 日時および会場 平成27年8月1日 よこてシャイニーパレス (JA会館) 5Fホール 第1部 基調講演「自分らしく仕事と子育て家族で協力ハッピー計画」 株式会社ハナマルキャリア総合研究所 代表 上田晶美 第2部 シンポジウム 第3部 ワークショップ</li> <li>○仙北市産業祭男女共同参画コーナー設置及びアンケート調査 日時および会場 平成27年10月24日～25日 神代市民体育館 ・アンケート調査回答者・・・135名 ・パネル展示 秋田県男女イキイキ職場宣言事業所 女性認定農業者 家族経営協定農家 紹介</li> </ul>
2016年 (平成28年度)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「仙北市第3次男女共同参画計画」策定 (平成29年度～平成33年度)</li> <li>○平成28年度男女共同参画社会づくり基礎講座 秋田県南部男女共同参画センター (共催 仙北市) 超少子化社会が問う地域の未来―明日を生き抜く逆転の発想― 日時および会場 平成28年7月15日(金) 15時～17時 田沢湖総合開発センター 講師：群馬県立女子大学文学部英米文化学科教授 佐々木尚毅 あきたF・F推進員 佐々木美奈子</li> <li>○仙北市女性活躍推進事業             <ul style="list-style-type: none"> <li>◆仙北市女性の活躍推進事業協議会設置</li> <li>◆市民アンケート・事業者アンケート実施</li> <li>・市民アンケート 調査対象 18歳以上75歳未満の男女1,600人 (無作為抽出による) 調査方法 郵送による配布 (回収のみ庁舎への持参を含む) 調査実施基準日 平成28年8月1日 有効回収数629票 (回収率39.3%)</li> <li>・事業者アンケート 調査対象 仙北市内に事業所を有する雇用保険を完備している事業者 対象者数 486事業者 (田沢湖地域192、角館地域246、西木地域48) 抽出方法 大曲公共職業安定所角館出張所より抽出 調査方法 郵送による調査票の配布および回収または、庁舎への持参 調査実施基準日 平成28年8月1日 有効回収数193票 (有効回収率 39.7%)</li> <li>◆仙北市女性の活躍推進交流会 ～ 広げよう選択肢・しなやかな暮らしと企業戦略の創造 ～ 日時および会場 11月7日(月) 13時15分～16時30分 あきた芸術村温泉ゆぼぼ紫苑の間 ・アンケート調査報告</li> <li>・パネルディスカッション ～リーダーからの処方箋・活躍できる社会と地域経済の活性化～ コーディネーター：秋田県立大学総合科学教育研究センター准教授 小松田 儀貞 パネリスト：株式会社秋田銀行 専務取締役 東海林 利夫 株式会社北都銀行 専務取締役 富岡 行介 株式会社わらび座 俳優 (和崎ハル役) 椿 千代 Happiness &amp; Emotion 代表 草薨 幸子 仙北市長 門脇 光浩</li> <li>・交流会～ 今日が始まり!!あなたがつくる 人脈♥友人♥パートナー♥～ ～ 商談と接客のためのポイントビューティ・アドバイスと職場環境体験談 ～ 資生堂ジャパン株式会社秋田オフィス 木島 紀子 フリートーク</li> <li>・パネル展示 会場内、市内で起業している方、先進企業、支援情報のパネル展示</li> </ul> </li> <li>○日本女性会議2016秋田 参加 (仙北市男女共同参画推進委員会) 日時および会場 平成28年10月29日(土) 秋田キャッスルホテル 矢留の間2 ・分科会5 地域づくり“地域消滅”トップランナー秋田の「今」と「これから」～そもそも男女共同参画って何?～ コーディネーター群馬県立女子大学文学部教授 佐々木 尚毅 パネリスト 能代市上町自治会会長 能登 祐子 仙北市消防団班長 西宮 三春</li> <li>○秋田県南部男女共同参画センター 平成28年度秋田県地域の女性団体等活躍支援事業 (協力 仙北市) 「働く女性の座談会」 日時および会場 平成28年11月23日(水) 安藤醸造マルヨ蔵 麴くらぶ コーディネーター：西宮三春 話題提供者：木下さおり・村岡歩・後藤朝</li> <li>○仙北市女性活躍推進法対応セミナー 日時および会場 平成28年12月6日(火) 14時～16時 角館交流センター 講師 女性活躍推進アドバイザー (平成28年度厚生労働省「中小企業のための女性活躍推進事業」における女性活躍分野の企業支援の専門家)</li> </ul>

## 用語説明

用語	内容
あきたF・F推進員	秋田県では、各市町村における男女共同参画に関する施策・事業がより効果的に行われるよう、地域における推進的役割を担う人材を「あきたF・F推進員」として養成しています。仕事や家庭、社会へ男女が共に協力し合いながら参画しあうという意味を込めた『Fifty・Fifty』の略で、具体的には、男女共同参画社会の実現に向けて各市町村での取組や地域活動が活発に行われるよう、推進的な役割を担うリーダーです。仙北市では平成28年度現在4名が、様々な分野で活動しています。
秋田県男女イキイキ職場	秋田県では、女性も男性もイキイキと働くことができる職場づくりを進めるため、「男女イキイキ職場宣言」として県と協定を結ぶ事業を行っています。平成28年3月末までに、291事業所が男女イキイキ職場宣言をして「女性の能力の活用」や「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」等に取り組んでいます。
アディクション	本人にとって不利益が生じているにもかかわらず、何らかの状態を繰り返し、やめたいと思ってもそこから抜けられなくなること。日本語では嗜癖と呼ばれることもあります。代表的なものとして、アルコール、薬物、ニコチン、ギャンブル、ショッピングなどがあります。
一般事業主行動計画	女性活躍推進法に基づき、国・地方公共団体、301人以上の大企業は、(1) 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、(2) その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取組を盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表、(3) 自社の女性の活躍に関する情報の公表を行わなければなりません。(300人以下の中小企業は努力義務) 行動計画の届出を行い、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業については、申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品などに付することができます。
インバウンドセールスプロモーション	仙北市では、インバウンド観光について、海外での積極的なセールスプロモーション活動を行っています。観光地のみならず、農山村地域の持つ魅力を発信し、仙北市全体の活性化に繋げています。 ※インバウンド：原義は「入ってくる、内向きの」を意味する英語。対義語はアウトバウンド (outbound)。外国人旅行者を自国へ誘致することを意味し、海外から日本へ来る観光客を指す言葉として普及した。(現代用語の基礎知識2017版491頁)
家族経営協定	家族経営が中心の日本の農業が、魅力ある職業となり、男女を問わず意欲をもって取り組めるようにするためには、経営内において家族一人一人の役割と責任が明確となり、それぞれの意欲と能力が十分に発揮できる環境づくりが必要です。「家族経営協定」は、これを実現するために、農業経営を担っている世帯員相互間のルールを文書にして取り決めたものです。

用語	内容
グリーン・ツーリズム	農山漁村地域において自然、文化、人々との交流を楽しむ滞在型の余暇活動です。欧州では、農村に滞在しバカンスを過ごすという余暇の過ごし方が普及しています。滞在の期間は、日帰り又は長期的・定期的・反復的（宿泊・滞在を伴う）な場合まで様々です。
旧姓使用取扱要綱	仙北市職員旧姓使用取扱要綱（平成27年）第1条（抜粋）職員が婚姻、養子縁組その他の理由によって戸籍上の氏を改めたことによる不利益及び不都合を軽減し、社会活動の継続性を保持するとともに、職員が互いの個性を尊重し、能力を発揮しやすい職場環境の整備を図るため、職員が戸籍上の氏を改めた後も、引き続き婚姻などの前の戸籍上の氏を文書等に使用することに関し、必要な事項を定めるものとする。（以下略）
国際婦人年	1972年の第27回国連総会において女性の地位向上のため世界規模の行動を行うべきことが提唱され、1975年を国際婦人年とすることが決定されました。また、1976年～1985年までの10年間に「国連婦人の十年」としました。
固定的性別役割分担	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をいいます。「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等は固定的な考え方により、男性・女性の役割を決めている例です。
「参加」は「参画」へ、「婦人」は「女性」へ	<p>平成3年3月、婦人問題担当室は婦人問題企画推進本部担当課に向けた「西暦2000年に向けての新国内行動計画（第1次改定）（仮称）第二次案の送付について」と題する事務連絡の中で、「「参画」と「参加」及び「女性」と「婦人」の使用については以下のとおりとする」と通知している。</p> <p>ア 「参加」については平仄を合わせるためにも一部「参画」に改められたい。  「参画」とする場合・・・共同参画、政策・方針決定への参画  （理由）単に女性の参加の場を増やすだけでなく、その場において政策・方針の決定、企画等に加わるなど、より主体的な参加姿勢を明確にするため</p> <p>イ 「婦人」については、法令用語、固有名詞、慣例になって固有名詞に準ずるものを除き、「女性」を使用する・・・（以下略）</p> <p style="text-align: right;">〈第1章1計画策定の背景補足〉</p>
ジェンダー（社会的性別）	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「社会的性別」（ジェンダー／gender）という。「社会的性別」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。

用語	内容
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）	<p>平成27年8月28日に国会で成立しました。これにより、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主（国や地方公共団体、民間企業等※）に義務付けられました。</p> <p>※常時雇用する労働者が300人以下の民間企業等にあつては努力義務</p>
女子差別撤廃条約	<p>女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約</p> <p>女子差別撤廃条約は、男女の完全な平等の達成に貢献することを目的として、女子に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念としています。具体的には、「女子に対する差別」を定義し、締約国に対し、政治的及び公的活動、並びに経済的及び社会的活動における差別の撤廃のために適当な措置をとることを求めています。</p> <p>本条約は、1979年の第34回国連総会において採択され、1981年に発効しました。日本は1985年に締結しました。</p>
人権の尊重	<p>法務省サイト内に「主な人権課題」があり、これによると（1）女性（2）子ども（3）高齢者（4）障害のある人（5）同和問題（6）アイヌの人々（7）外国人（8）HIV感染者・ハンセン病患者等（9）刑を終えて出所した人（10）犯罪被害者等（11）インターネットによる人権侵害（12）ホームレス（13）性的指向（14）性同一性障害者（15）北朝鮮当局によって拉致された被害者等（16）人身取引（トラフィッキング）が課題として示されています。</p>
人事考課	<p>従業員個々の能力や勤務成績を判定すること。給与査定や人事決定の資料となる。（広辞苑第六版1448頁）</p>
性の多様性・性的少数者（L B G T等）	<p>性的指向及び性同一性障害に関して、いわゆるLGBTなどと呼ばれることがありますが、それらは、一般的に、次のことを指しています。</p> <p>L：女性の同性愛者（Lesbian, レズビアン）、G：男性の同性愛者（Gay, ゲイ）、B：両性愛者（Bisexual, バイセクシュアル）、T：性同一性障害（Transgender, トランスジェンダー）</p> <p>以上、法務省：性の多様性について考える</p> <p>※ この他に医学的な診断による半陰陽（Intersexual, インターセクシュアル）が加わるという見解も一部に見受けられる。</p>
セクシュアル・ハラスメント（性的嫌がらせ）	<p>相手方の意に反したり、他の者を不快にさせる性的な、あるいは性差別的な性質の言動をいい、それにより就学・学業などにおいて、一定の不利益を与えたり、環境を著しく悪化させることを意味します。</p> <p>男性から女性に対してなされる場合が多いですが、女性から男性に対する場合や同性間でも問題となります。</p>

用語	内容
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、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会。
男女共同参画基本法	男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的として、平成11年6月23日法律第78号として、公布、施行されました。
男女共同参画推進月間	秋田県男女共同参画推進条例 第13条 県は、県民の間に広く男女共同参画についての関心と理解を深めるとともに、積極的に男女共同参画の推進に関する活動への参加を促進するため、男女共同参画推進月間を設ける。男女共同参画推進月間は、毎年6月とする。
男女共同参画週間	男女が、互いにその人権を尊重しつつ喜びも責任も分かち合い、性別にかかわらずなく、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の形成に向け、男女共同参画社会基本法（平成11年6月23日法律第78号）の目的及び基本理念に関する国民の理解を深めるため、平成13年度から毎年6月23日から6月29日までの1週間を「男女共同参画週間」を設けています。 この週間において、地方公共団体、女性団体その他の関係団体の協力の下に、男女共同参画社会の形成の促進を図る各種行事等を全国的に実施しています。
地方自治法180条の5	地方自治法 第180条の5 執行機関として法律の定めるところにより普通地方公共団体に置かなければならない委員会及び委員は、左の通りである。 一 教育委員会 二 選挙管理委員会 三 人事委員会又は人事委員会を置かない普通地方公共団体にあつては公平委員会 四 監査委員 ○2 前項に掲げるもののほか、執行機関として法律の定めるところにより都道府県に置かなければならない委員会は、次のとおりである。 一 公安委員会 二 労働委員会 三 収用委員会 四 海区漁業調整委員会 五 内水面漁場管理委員会 ○3 第一項に掲げるものの外、執行機関として法律の定めるところにより市町村に置かなければならない委員会は、左の通りである。 一 農業委員会 二 固定資産評価審査委員会

用語	内容
地方自治法202条の3	<p>地方自治法</p> <p>第202条の3 普通地方公共団体の執行機関の附属機関は、法律若しくはこれに基づく政令又は条例の定めるところにより、その担任する事項について調停、審査、審議又は調査等を行う機関とする。</p>
デマンド交通	<p>仙北市では、生活バス廃止路線及び交通空白地域内の住民が生活する上で必要な交通手段として、市民バスと、デマンド型乗合タクシーを行っています。</p> <p>デマンド型乗合タクシーは、白岩地区、神代地区、西木北部地区、西木南部地区それぞれに運行ダイヤがあり、希望する利用者から予約センターに電話で予約を入れる等して運行されています。</p>
ドメスティック・バイオレンス (DV) とデートDV	<p>夫婦や恋人など親密な間柄にある男女間で起こる身体的・精神的・性的な暴力を指します。物理的な暴力だけでなく、脅し、罵り、無視、言動の制限・強制、苦痛を与えることなども含まれます。高校生や大学生等のカップル間でも親密な関係になると、大人のDVと同じことが起きています。これを「デートDV」と呼びます。平成13(2001)年には「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律 (DV防止法)」が施行され、加害者への罰則規定と被害者の救済が法律で規定されました。</p>
ノーマライゼーション	<p>高齢者や障がい者などもすべて一緒に暮らす社会こそ一般的だという福祉のあり方についての考え方。障がい者に、すべての人がもつ通常の生活を送る権利を可能な限り保証することを目標に、社会福祉を進めること。</p>
ハラスメント	<p>人を悩ますこと。優越した地位や立場を利用した嫌がらせ。</p> <p>(広辞苑第六版2299頁)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・パワーハラ (パワー・ハラスメント)</li> </ul> <p>職場のパワーハラスメントとは、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」(現代用語の基礎知識2017版1135頁)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・マタハラ (マタニティー・ハラスメント)</li> </ul> <p>妊娠した女性や育児中の人への職場での嫌がらせが問題になっている。近年、上司が男性社員の育児休暇を妨げたり嫌がらせをしたりするパタハラ (パタニティー・ハラスメント) も問題となっている。(現代用語の基礎知識2017版862頁)</p>
PDCAサイクル	<p>事業活動における生産管理や品質管理などの管理業務を円滑に進める手法の一つ。Plan (計画)、Do (実行)、Check (評価)、Act (改善) の4段階を繰り返すことによって、業務を継続的に改善する。</p>

用語	内容
ホスピタリティ	<p>温かくもてなす心、歓待の精神。「hospital (病院、慈善施設)」からの派生語であるが、源流は後期ラテン語「hospitalia (主人が客を接待する場所=来客用の大きな家)」に由来する。(現代用語の基礎知識2017版495頁)</p>
ポジティブ・アクション (積極的改善措置)	<p>「積極的改善措置」とは、様々な分野において、活動に参画する機会の男女間の格差を改善するため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供するものであり、個々の状況に応じて実施していくものです。積極的改善措置の例としては、国の審議会等委員への女性の登用のための目標の設定や、女性国家公務員の採用・登用の促進等が実施されています。</p> <p>男女共同参画社会基本法では、積極的改善措置は国の責務として規定され、また、国に準じた施策として地方公共団体の責務にも含まれています。</p>
マタニティマーク	<p>妊娠初期は、赤ちゃんの成長はもちろん、お母さんの健康を維持するためにもとても大切な時期です。しかし、外見からは見分けがつかないため、「電車で席に座れない」、「たばこの煙が気になる」など妊婦さんにはさまざまな苦勞があります。</p> <p>国民運動計画「健やか親子21」推進検討会において、妊娠・出産に関する安全性と快適さの確保を目指し、「マタニティマーク」を発表しました。マークは、妊婦さんが交通機関等を利用する際に身につけ、周囲に妊婦であることを示しやすくするものです。また、交通機関、職場、飲食店等が、呼びかけ文を添えてポスターなどとして掲示し、妊産婦さんにやさしい環境づくりを推進するものです。</p>
リプロダクティブ・ヘルス/ライツ	<p>1994年にカイロで開催された国際人口・開発会議において提唱された概念で、今日、女性の人権の重要な一つとして認識されるに至っています。リプロダクティブ・ヘルス/ライツの中心課題には、いつ何人子どもを産むか産まないかを選ぶ自由、安全で満足のいく性生活、安全な妊娠・出産、子どもが健康に生まれ育つことなどが含まれており、また、思春期や更年期における健康上の問題等生涯を通じての性と生殖に関する課題が幅広く議論されています。</p>
ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和)	<p>仕事は暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらすものですが、同時に、家事・育児、近隣との付き合いなどの生活も暮らしに欠かすことができないものであり、その充実があつてこそ、人生の生きがい、喜びは倍増します。しかしながら、現実の社会には、安定した仕事に就けず、経済的に自立することができない、仕事に追われ、心身の疲勞から健康を害しかねない、仕事と子育てや老親の介護との両立に悩むなど、仕事と生活の間で問題を抱える人が多く見られます。これらが、働く人々の将来への不安や豊かさが実感できない大きな要因となっており、社会の活力の低下や少子化・人口減少という現象にまで繋がっていると云えます。それを解決する取組として、仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) の実現が求められています。</p>

平成27・28年度 仙北市男女共同参画推進委員会委員名簿

氏 名	摘 要
坂 本 佐 穂	会長 あきたF・F推進員
西 宮 三 春	副会長 あきたF・F推進員
野 中 秀 人	仙北市地域運営体連絡協議会
伊 東 和 子	人権擁護委員
細 川 道 子	社会福祉分野
佐々木 和 美	子育て分野
佐々木 英 政	仙北市認定農業者協議会
三 浦 栄 子	仙北市社会教育委員
安 藤 雄 介	男女イキイキ職場宣言事業所 株式会社 安藤醸造
遠 藤 元	男女イキイキ職場宣言事業所 株式会社 わらび座
富 木 弘 一	あきたF・F推進員
富 岡 美津子	あきたF・F推進員

平成28年度 仙北市女性の活躍推進事業協議会委員名簿

氏 名	所 属
高 橋 義 男	会長 仙北市企業等連絡協議会
島 川 祥	副会長 仙北市商工会
安 藤 雅 子	一般社団法人田沢湖・角館観光連盟
坂 本 雅 也	仙北市企業等連絡協議会
田 口 栄理子	一般社団法人田沢湖・角館観光連盟
西 宮 優 太	仙北市建設業協会連合会 仙北市企業等連絡協議会
三 浦 由 妃	秋田県中小企業家同友会仙北地区会
佐 藤 亜以子	大曲公共職業安定所角館出張所
鈴 木 匡 尚	全日本自治団体労働組合秋田県本部



※ 表紙は、仙北市男女共同参画推進委員会が作成しました。

## 仙北市第3次男女共同参画計画

平成29年4月 発行

発行者 仙北市総務部 企画政策課

郵便番号 014-01298

秋田県仙北市田沢湖生保内字宮ノ後30

電話 0187-43-1112

FAX 0187-43-1300

仙北市ホームページ <http://www.city.semboku.akita.jp/>



**仙北市第3次  
男女共同参画計画**