

第 6 次

秋田市男女共生社会への市民行動計画

パートナーシッププラン～ともに生きる社会めざして～

(最終案)

令和 年 月

秋 田 市

目次

I	はじめに	1
1	計画策定の趣旨	1
2	計画の位置づけ	1
3	計画の期間	2
4	計画の構成	2
5	男女共生を取り巻く秋田市の動き	3
6	秋田市の現状	5
II	基本理念	8
III	基本目標	9
IV	施策・事業	10
	施策・事業体系図	
	基本目標 1 性別によって役割が決まることのない、みんながいきいきと共生できるまち	
1	男女共生についての理解の推進	14
2	学習機会と情報の提供	16
	基本目標 2 みんなの人権が尊重され、健康で心豊かに生きることができるまち	
1	人権の尊重、生命や家族を大切にする意識の醸成	18
2	心身の健康や性への配慮	20
	基本目標 3 みんなが個性と能力を発揮する多様性に富んだ活力あるまち (秋田市女性活躍推進計画)	
1	あらゆる分野における女性の活躍推進	24
2	ワーク・ライフ・バランスの実現のための職場環境の向上	25
3	誰もが安心して働くことができる生活環境の整備	28
	基本目標 4 誰もが自分らしく暮らすことができ、みんなで支えあうまち	
1	自律と支えあいによる人生の質の向上	29
2	市民協働によるまちづくり	31
	重点取組事項	33

V	計画推進のために	34
1	計画の充実	34
2	男女共生推進会議による施策・事業の充実	34
3	計画の進捗管理・評価	34
4	推進体制の整備	35
5	男女共生意識の浸透をはかる広報・イベントなどの充実	35
6	事業所の取り組みへの支援	36
7	未来を見据えた調査・研究の実施	36
VI	資料編	
1	男女共生と多様性に関する市民生活調査（令和3年9月）結果（抜粋）	37
2	女性活躍推進企業実態調査（令和3年7月）結果（抜粋）	68
3	第5次秋田市男女共生社会への市民行動計画の進捗状況（計画期間の総括）	76
4	相談窓口一覧	78
5	男女共生のあゆみ	81
6	秋田市男女共生推進都市宣言	86
7	日本女性会議2016秋田大会宣言	86
8	秋田市男女共生推進会議設置要綱（抜粋）	87
9	秋田市男女共生推進会議委員	88

I はじめに

1 計画策定の趣旨

本市では、「男女」という性別だけでなく、年齢、職業、身体状況、国籍などにかかわらず、誰もが互いの人権を認めあい、一人ひとりが個性や能力を十分に発揮できる男女共生社会の実現をめざしています。

平成3年（1991年）から取り組みをスタートし、8年（1996年）に「秋田市男女共生社会への市民行動計画」を策定後、社会状況の変化に応じて計画を見直しながら、総合的・計画的に施策・事業を展開してきました。

その間、全国的に男女共同参画社会の実現に向けた気運が高まり、女性が活躍するステージが広がる一方、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、特に女性の就労や生活を取り巻く環境の厳しさが浮き彫りとなり、さまざまな場面で依然として、偏見や差別に苦しみ、自分らしく生きることができない人も決して少なくありません。

「誰一人取り残さない」持続可能な社会を実現するためには、誰もが互いの人権を認めあい、一人ひとりが個性や能力を十分に発揮できる多様性を認めあうことが基盤となります。

また、少子高齢化の進行に伴い、本市の総人口、生産年齢人口が減少するなか、社会の活力を持続的に高めていくためには、多様な視点による男女共生社会の推進がこれまで以上に求められています。

このような状況のもと、これまでの取り組みを継承しつつ、新たな課題に対応するため、第5次市民行動計画の内容を見直し、本計画を策定します。

「男女共生社会」について

本市が使用している「男女共生社会」は、平成3年に設置された「秋田市男女共生社会に関する懇話会」（平成14年に秋田市男女共生推進会議に改称）の提言を受けて使用している表現です。「男女」という性別だけでなく、年齢、職業、身体状況、国籍などにかかわらず、誰もが互いの人権を認めあい、一人ひとりの個性や能力を十分に発揮することができる社会の意味を込めたもので、本市独自の考え方です。

2 計画の位置づけ

本計画は、男女共同参画社会基本法（※1）第14条第3項の規定に基づき、国の「男女共同参画基本計画」、秋田県の「秋田県男女共同参画推進計画」を勘案して策定する、本市が男女共生社会を推進するための基本計画であるとともに、「第14次秋田市総合計画」（令和3年3月策定）における部門別の個別計画に位置づけられる計画です。

また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（※2）（以下、「女性活躍推進法」という。）第6条第2項に基づく市町村推進計画（以下、「秋田市女性活躍推進計画」という。）として、基本目標3を位置づけています。

※1「男女共同参画社会基本法」とは、男女共同参画社会を実現するための5本の柱（基本理念）を掲げ、行政（国、地方公共団体）と国民それぞれが果たすべき役割（責務、基本的施策）を定めた法律です。

※2「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」とは、女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則を掲げ、行政（国、地方公共団体）と事業主それぞれが果たすべき責務を定めた法律です。

3 計画の期間

令和5年度から9年度までの5年間で計画期間とします。

4 計画の構成

本計画は、「基本理念」、「基本目標」、「施策・事業」、「計画推進のために」により構成されます。

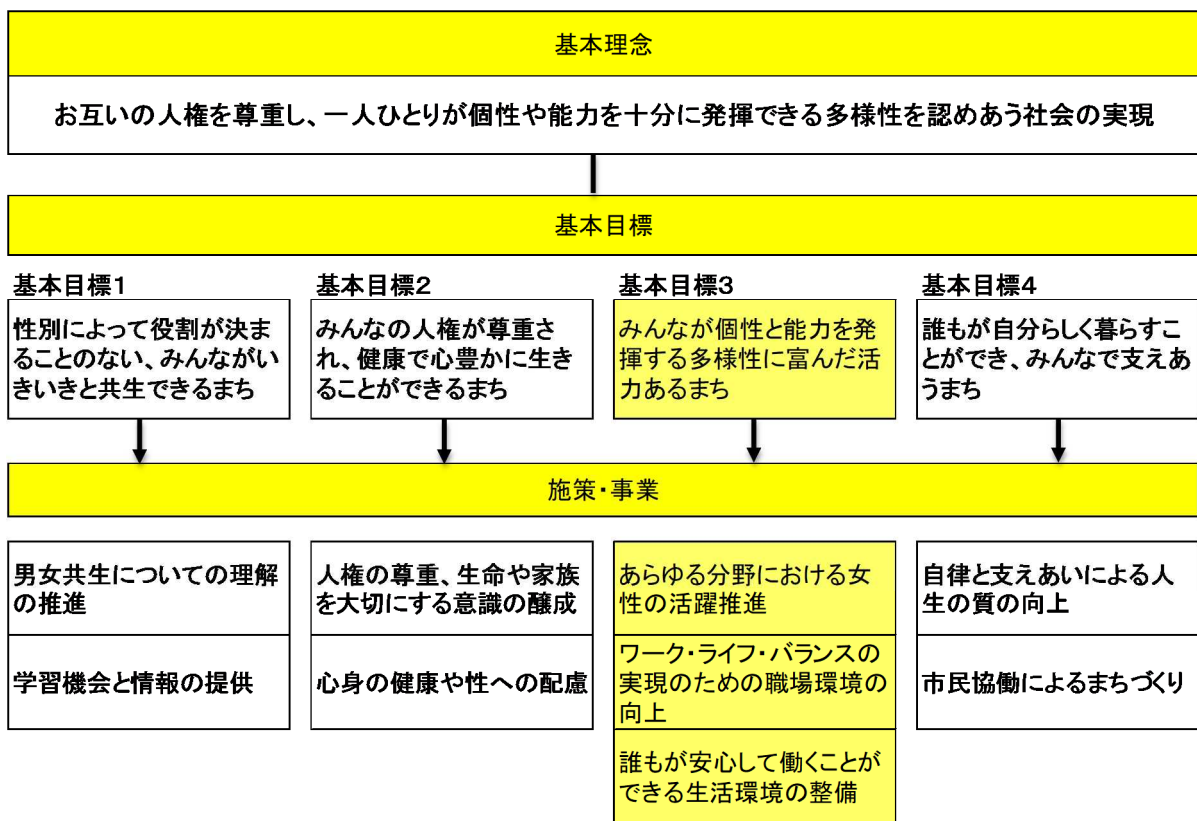
「基本理念」は、本計画でめざす、本市のあるべき姿を示すものです。

「基本目標」は、基本理念を実現するための、より具体的な目標を設定するものです。

「施策・事業」は、基本目標を実現するための取り組みを示すものです。

「計画推進のために」は、本計画に基づき、男女共生を着実に推進するための体制づくり、基本的な取り組み、計画の進捗管理などをまとめたものです。

第6次市民行動計画の体系図



(秋田市女性活躍推進計画)

5 男女共生を取り巻く秋田市の動き

1980年 (昭和55年)	「働く婦人の家」設置 産業部商工観光課の施設として設置され、世界、国、県の動向を見据え、女性の地位向上への取り組みをはじめました。
1991年 (平成3年)	「婦人センター」（「働く婦人の家」を併設）設置 教育委員会生涯学習室の施設として設置し、本市に女性政策担当部門が誕生し、諮問機関として「秋田市男女共生社会に関する懇話会」を設置するとともに、行政内部組織として「秋田市男女共生社会を進める行政連絡会議」を発足させました。また、男女共生社会を考えるきっかけづくりの場として、「きらめく北の男女フォーラム」を開催しました。同フォーラムは、2002年（平成14年）から「しあわせ実感男女フォーラム」、2010年（平成22年）からは「男女共生フォーラム」に改称しました。
1993年 (平成5年)	「男女共生社会実現への提言ーともに生きる社会めざしてー」の提言 「秋田市男女共生社会に関する懇話会」から市に提言されました。この提言書により、女性だけでなく男性も、高齢者も子どもも、障がいのある人も、国籍の違う人も、差別なくいきいきと暮らせる社会をめざして、市民一人ひとりの共生意識の向上と、性差の枠にとらわれずに個性に視点をあてることを基本とした環境づくりが求められました。
同年	婦人センターを「女性センター」に改称
1996年 (平成8年)	「秋田市男女共生社会への市民行動計画」策定 「男女共生社会実現への提言ーともに生きる社会めざしてー」を踏まえて策定しました。この計画に基づいて、市民情報誌や男女共生ガイドブックの発行、学習会・セミナーの開催、女性人材リストの作成など、男女共生社会の実現のための施策・事業を推進しました。
同年	女性センターを「女性学習センター」に改称 改称とともに、女性政策担当部門を商工部労政課に移管しました。
1998年 (平成10年)	商工部労政課に男女共生政策担当を設置
2000年 (平成12年)	商工部工業労政課に「男女共生政策室」を設置
2001年 (平成13年)	「秋田市男女共生社会への市民行動計画」改定、「第2次秋田市男女共生社会への市民行動計画」策定

2002年 (平成14年)	「男女共生政策室」を企画調整部に移管 全庁横断的な組織体制を整備しました。また、「秋田市男女共生社会に関する懇話会」を「秋田市男女共生推進会議」に改組し、「秋田市男女共生社会を進める行政連絡会議」を廃止しました。
2005年 (平成17年)	「男女共生・次世代育成支援室」を企画調整部に設置 男女共生政策と次世代育成支援を一体的に進めることとしました。
2007年 (平成19年)	「第2次秋田市男女共生社会への市民行動計画」改定、「第3次秋田市男女共生社会への市民行動計画」策定
2010年 (平成22年)	「男女共生・次世代育成支援室」を改組し、企画調整課に「男女共生・絆づくり担当」を設置
2011年 (平成23年)	「市民生活部市民協働・地域分権推進課」に移管 男女共生を市民と幅広く連携して推進することとしました。
2013年 (平成25年)	「第3次秋田市男女共生社会への市民行動計画」改定、「第4次秋田市男女共生社会への市民行動計画」策定
2015年 (平成27年)	「秋田市男女共生推進都市宣言」 男女共生社会の実現に向けた取り組みを積極的に推進することを広く周知するため、宣言を行いました。
2016年 (平成28年)	「男女共生・女性会議推進室」設置、「日本女性会議2016秋田」の開催 市民生活部市民協働・地域分権推進課を改組し、日本女性会議の開催に向け、設置しました。また、同年、男女共生社会の確立に向けた取り組みの一環として「日本女性会議2016秋田」を開催しました。
2017年 (平成29年)	市民生活部生活総務課に「女性活躍推進担当」設置 男女共生・女性会議推進室を改組して設置し、女性活躍推進担当課長を配置しました。
2018年 (平成30年)	「第4次秋田市男女共生社会への市民行動計画」改定、「第5次秋田市男女共生社会への市民行動計画」策定
2022年 (令和4年)	「秋田市パートナーシップ宣誓制度」導入

6 秋田市の現状

(1) 人口

令和2年(2020年)国勢調査における秋田市の人口は、307,672人(男性145,411人、女性162,261人)となり、前回調査(平成27年(2015年)国勢調査)と比較して8,142人減少し、減少率は2.6%となっています。

また、15歳未満の年少人口は32,924人、15～64歳の生産年齢人口は177,299人、65歳以上の老年人口は97,449人となり、総数に占める割合はそれぞれ10.7%、57.6%、31.7%となっています。前回調査と比べて、年少人口が0.6ポイント、生産年齢人口が2.5ポイント、それぞれ低下し、老年人口は3.1ポイントの上昇となっています。64歳以下の年少人口および生産年齢人口の割合が減少し、65歳以上の老年人口の割合が大きく増加しています。

(2) 市民意識

本計画の策定に向け、令和3年(2021年)9月に、18歳以上の市民3,000人を対象とした「男女共生と多様性に関する市民生活調査」を実施し、「多様性」「家庭生活」「結婚」「教育」「仕事と家庭」「介護や老後」「男女の人権に関わる問題」に関する考え方や行動を取りまとめました。

また、調査結果を秋田市男女共生推進会議専門委員会において分析し、市民意識に関する課題を次のとおり把握しました。

① 多様性について

多様性を尊重する考え方は、性別、年齢、身体状況、国籍などの属性にとらわれることなく、お互いを認めあい、一人ひとりが個性や能力を発揮できる社会にとって非常に重要であり、「男女共生社会」の考え方の大きな基盤となるものです。

多様性を尊重していくという考え方について、市民意識は高まっており、多様性のうち、LGBTQなど性的少数者についても社会的な関心は高まっています。しかしながら、多様性を受容することについてはいまだ十分とはいえず、さまざまな偏見や差別の解消に向け、この理念を広く啓発するための取り組みを進める必要があります。

② 家庭生活について

男女平等意識は確実に高まってきていますが、家事・育児・介護における役割分担は、以前として、女性の負担が重い実態があり、意識と実態の乖離が見られます。

アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)を含む固定的性別役割分担意識の解消と、それに基づく構造的な課題を明らかにし、家事・育児・介護の適切な役割分担を促す取り組みを行う必要があります。

③ 結婚について

結婚に対して、男女とも消極的な傾向が一層強まり、いわゆる非婚化の進展がうかがわれます。家庭を営む（家計を支える）ことへの不安による萎縮、諦めの背後にある社会環境に目を向ける必要があります。

固定的な家族・家庭観から自由になることや、多様な働き方（勤務時間の柔軟化、起業や副業・兼業など）やパートナーシップのあり方など、従来とは異なる選択肢もあることを示す必要があります。

④ 教育について

子育てにおいて、男女共にやさしさや思いやりのある子に育てることを重視している親の割合が高く、「男だから」「女だから」といった固定観念にとらわれず、ひとりの人間として共通の価値を重視する教育の実践が求められています。そのため、学校教育に求めることも、性別にとらわれず、本人の個性や能力を生かす教育を要望する割合が高く、この重要性を強く認識し、特に子どもにとって身近な存在である親や教員などの啓発に力点を置くことが求められています。

⑤ 仕事と家庭について

女性の就労とその継続について、否定的な意見は非常に少なくなっています。しかしながら、女性の仕事と家庭生活の両立が難しい状況は大きく変わっておらず、就業継続や職場における両立支援制度の充実、多様で柔軟な働き方の推進、男性の家事参加等の環境整備が引き続き求められています。

女性が働きやすい職場環境は、女性のみならず誰もが働きやすい職場環境につながることから、仕事と家庭生活を両立することが可能な職場の環境づくりが求められています。

⑥ 介護や老後について

多世代同居率の高い秋田でも、高齢世帯、単身世帯の増加や高齢者の施設入所の増加が見られる中、最後まで自分らしく、希望に添って生活できる環境づくりの推進が求められています。

介護の担い手については、男性の積極的な参加を促し、男女ともに介護を担うことが望ましいという意識が高まっていますが、現実には女性に依存する傾向がなお残ることがうかがわれます。家族、地域など多様な主体で介護を担う仕組みづくりが求められています。

⑦ 男女の人権に関わる問題について

学校教育の場における平等意識は高くなっていますが、家庭生活や職場、社会通念や慣行において、いまだ「男性優遇」が見られます。家庭生活においては、固定的性別役割分担の意識はなお根深く、家事・育児・介護において女性の負担が重い構造があります。このことは、職場においても同様に男女間の仕事や処遇（地位や賃金等）の不平等や、またワーク・ライフ・バランスの問題につながっています。男女平等の意識と実態の乖離解消について一層の取り組みが必要です。

ドメスティック・バイオレンスやハラスメントについて、社会意識の改善はありますが、今なお取り上げにくい問題と見受けられ、意識啓発、相談施設等の充実や周知など、声を拾い上げる環境づくりが必要です。

Ⅱ 基本理念

お互いの人権を尊重し、一人ひとりが個性や能力を十分に発揮できる
多様性を認めあう社会の実現

私たちは、誰もがその人なりの個性を持って生まれてきた、かけがえのない存在です。そして誰もが自分らしく生きていくことを願っています。

私たちは、一人ひとりそれぞれ、性、年齢、職業、国籍あるいは身体状況や社会的・経済的条件など、さまざまな属性・特性を持ち、さまざまな状況・環境の中で生きています。

こうした特性や状況・環境の違いは、これまでしばしば「差別」や「制約」の根拠とされ、私たちが自分らしく生きることの妨げになることが多くありました。

私たちは今、多様性に目を向ける必要があります。

特性や状況の異なる人々が違いを理由に排除されず、ともに生き、それぞれの個性や能力を発揮することは、社会の活力を高め、より成熟した社会につながります。

私たちがめざす「多様性を認めあう社会」、それは、一面的な見方にとらわれることなく、一人ひとりがさまざまなあり方を認めあい、その個性や能力を発揮できる社会です。

それは、誰もが尊重される社会です。

誰もが生きる喜びを持ち、幸せを感じて生きていくことができる社会です。

私たちは、その社会を「市民共生社会」と呼びたいと思います。

Ⅲ 基本目標

基本目標 1 性別によって役割が決まることのない、みんながいきいきと共生できるまち

私たちは、今、男女平等を自然なこととして受けとめています。しかし、法律や制度の整備が進んでいる一方で、家庭、学校、地域、職場などのあらゆる場において、「男だから」「女だから」と性別と役割を結びつけて考える意識は、残っています。

◎性別に縛られない「性別によって役割が決まることのない、みんながいきいきと共生できるまち」をめざします。

基本目標 2 みんなの人権が尊重され、健康で心豊かに生きることができるまち

私たちは、一人ひとりが、かけがえのない大切な存在です。

すべての人が、男女という性別はもとより、年齢、職業、身体状況、国籍など、あらゆる属性・特性による差別や制約を受けることなく、夢や希望を実現できるよう自由な選択を認められ、認めあうことが大切です。

◎誰もが人として尊重され、そして皆を尊重する「みんなの人権が尊重され、健康で心豊かに生きることができるまち」をめざします。

基本目標 3 みんなが個性と能力を発揮する多様性に富んだ活力あるまち

私たちは、誰もがすばらしい個性、感性、能力を持って生まれてきています。

誰もが、「なりたい自分」をめざし、個性と能力を発揮し自分らしく生きることを願っています。

社会は、一人ひとりの多様な個性や能力を受け入れることにより、活力を得て、発展していきます。特に能力が十分生かされていなかった女性が活躍の幅を広げていくことは重要です。

◎一人ひとりの個性や能力がきらめき、響きあう「みんなが個性と能力を発揮する多様性に富んだ活力あるまち」をめざします。

基本目標 4 誰もが自分らしく暮らすことができ、みんなで支えあうまち

私たちは、社会のなかで一人では生きていけません。常に誰かを支え、そして誰かに支えられて生活しています。支えあいは、私たちのあらゆる生活の場面で、自助・共助・公助など、さまざまな形で行われています。

その基盤となるのが、多様性を認めあい、誰もが互いに尊重しあう男女共生の理念です。

◎一人ひとりが力をあわせ住みよいまちを築く、「誰もが自分らしく暮らすことができ、みんなで支えあうまち」をめざします。

IV 施策・事業

施策・事業は、基本目標を実現するための具体的な取り組みです。

4つの基本目標ごとに、市が取り組む施策・事業を体系化するとともに、本計画の期間中に特に重点的に取り組む内容については、「重点取組事項」として数値目標を設定しています。

基本目標1	性別によって役割が決まることのない、みんながいきいきと共生できるまち
基本目標2	みんなの人権が尊重され、健康で心豊かに生きることができるまち
基本目標3	みんなが個性と能力を発揮する多様性に富んだ活力あるまち（秋田市女性活躍推進計画）
基本目標4	誰もが自分らしく暮らすことができ、みんなで支えあうまち

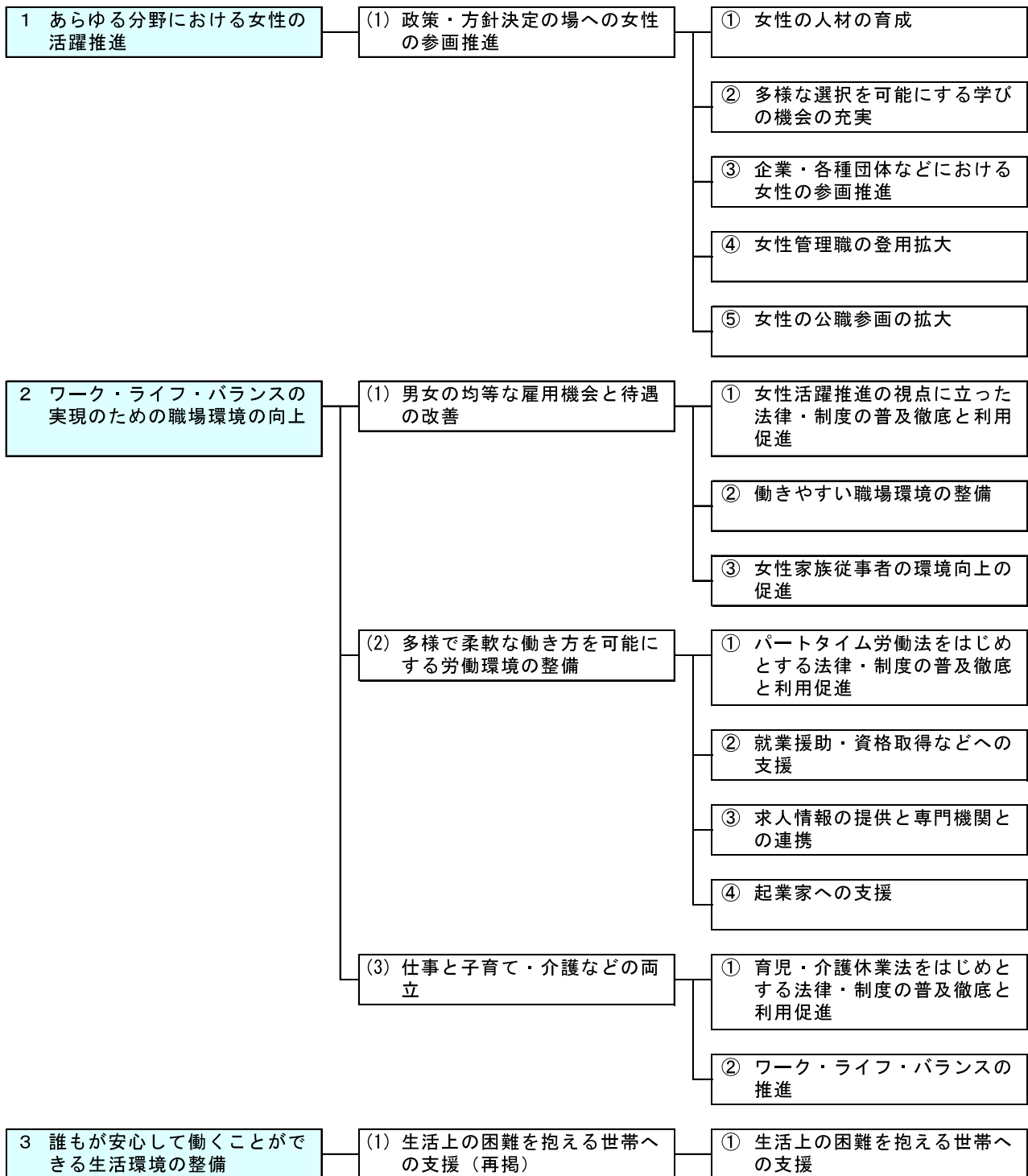
【施策・事業体系図】



基本目標 2 みんなの人権が尊重され、健康で心豊かに生きることができるまち



基本目標3 みんなが個性と能力を発揮する多様性に富んだ活力あるまち（秋田市女性活躍推進計画）



基本目標4 誰もが自分らしく暮らすことができ、みんなで支えあうまち



基本目標 1 性別によって役割が決まることのない、みんながいきいきと共生できるまち

1 男女共生についての理解の推進

私たちは、家族、学校、地域、職場などさまざまな社会単位に所属し、他者とつながりを持って生活しています。その中でも、家族・家庭は社会性を身につけていく最も身近なステージであり、男女共生の意識形成のベースとなります。

一つひとつの家族・家庭で醸成された男女共生意識が社会全体に広がっていくよう、男女共生についての理解を推進します。

(1) 固定的性別役割分担意識（※1）やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）（※2）の解消に向けた啓発

家族・家庭内および職場などにおいて、性別による固定的な役割分担の見直しが進むよう、アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）の解消をはかり、男女共生意識の醸成につとめます。また、市民一人ひとりが、互いを大切にし、支えあい、助けあいのもとで幸せな生活を送ることができるよう、家族・地域の絆づくりに取り組みます。

※1 「固定的性別役割分担意識」とは、個人の能力とは関係なく、性別を理由にして役割を固定的に分ける考え方です。

※2 「アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）」とは、「無意識の偏見」等とも表現され、無意識の偏ったものの見方をいいます。

施策・事業	実施内容	担当課
①家族・家庭、結婚、子育てについての意識の醸成	家族・家庭、結婚、子育てにおける、これまでの性別役割に基づく慣習の見直しにつなげていけるよう、イベントや各種講座の開催、情報誌などを通じた啓発活動を継続して実施します。	生活総務課 市民サービスセンター 子ども未来センター
②家族・地域の絆づくりの推進	「家族の日」や「家族の週間」（※1）にあわせて絆づくり事業を実施するなど、家族や地域の人々のふれあいや絆づくりの意識の醸成を進めます。 また、地域づくり交付金（※2）などを活用した地域の絆づくりを支援します。 ※1 「家族の日」とは、11月第3日曜日、「家族の週間」とはその前後各1週間。子どもを家族が育み、家族を地域社会が支えることの大切さについて理解を深めるため、平成19年（2007年）に内閣府が制定しました。 ※2 「地域づくり交付金」とは、個性ある地域づくりおよび地域課題の解決をめざした地域の団体、市民活動団体、学生団体などが自主的に実施する事業に対し、市が財政面から支援する制度です。	生活総務課 市民サービスセンター

③企業における意識の醸成	これまでの性別役割に基づく慣行などの見直しが進められるよう、企業を対象とした講座などを実施します。	生活総務課
--------------	---	-------

(2) SDGs (※1) を踏まえたジェンダー平等 (※2) 社会の構築

社会的・文化的に形成された性別（ジェンダー）による決めつけや偏見、性差別をなくし、性別による偏りのない社会システムの構築に取り組みます。

※1 「SDGs」とは、Sustainable Development Goalsの略で、「誰一人取り残さない」社会の実現を目指して、経済・社会・環境をめぐる広範な課題に統合的に取り組むために、平成27年（2015年）の国連サミットで採択された2030年までの国際社会全体の持続可能な開発目標です。

※2 「ジェンダー平等」とは、性別に関わらず、平等に責任や権利や機会を分かちあい、あらゆる物事を一緒に決めることができることで、SDGsのゴールの一つとして、ジェンダー平等の実現が挙げられています。

施策・事業	実施内容	担当課
①男女共生を推進する法律・制度の遵守の徹底	<p>「男女共同参画社会基本法」や「女性活躍推進法」の周知をはじめ、「男女雇用機会均等法」(※1)や「育児・介護休業法」(※2)の改正など、各種法律や制度についての最新の情報を周知し、その遵守について、関係機関に働きかけます。</p> <p>※1 「男女雇用機会均等法」とは、正式名称は、「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」です。この法律により、原則として募集・採用、配置・昇進、教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇において、男女差をつけることが禁止されています。</p> <p>※2 「育児・介護休業法」とは、正式名称は、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」です。子どもの養育や家族の介護を容易にするため、育児・介護休業や短時間勤務制度等に関して、事業主が講ずるべき措置が定められています。</p>	生活総務課
②男女共生を阻害する社会通念・慣行の見直しの呼びかけ	家庭、学校、地域、職場における、これまでの性別役割に基づく社会通念や慣行などの見直しが進められるよう、社会全体に幅広く呼びかけます。	生活総務課

2 学習機会と情報の提供

私たちは、目標に向かい成長し希望に満ちた生活を送ることを願い、生涯にわたり学び続けます。男女共生を推進するためには、あらゆる教育、学びの場で、男女共生についての理解と学習をしていくことが大切です。

また、メディアなどがもたらす情報は、私たちの意識形成に影響を及ぼすとともに、情報の中には人権への配慮に欠けるものや適切な表現とは言えないものも少なくありません。

あらゆる学習機会を通じ、男女共生についての理解を深める働きかけを行うとともに、メディアなどを通じ、男女共生意識が幅広く浸透するようつとめます。

(1) 学校教育における男女共生についての学習の推進

幼少期から男女共生の考え方が自然に身につくよう、学校教育において発達段階に応じた指導の充実につとめます。

施策・事業	実施内容	担当課
①男女平等教育・健康教育・性教育・福祉教育などの「心の教育」の充実	人間としてよりよく生きるために、学校教育において、「子どもの自立と共生」(※)を基本とする「心の教育」を推進し、思いやりのある心や正義感、倫理観、生命を尊重する意識などを育みます。 また、児童生徒の心身の発達段階に応じ、学校運営全体を通じて、男女の平等や人権の尊重、相互の協力、理解についての指導の充実をはかります。 ※「子どもの自立と共生」とは、徳・知・体(豊かな人間性・確かな学力・健やかな体)をバランスよく身につけ、自らの力で、よりよく生きようとする資質を育てるとともに、さまざまな立場の人を理解し、互いに高めあいながら生きていこうとする心の醸成をはかることです。	学校教育課
②教職員研修の充実	生命尊重や人権尊重、男女共生などの意識を高めることができるよう、教職員等の研修の充実につとめます。	教育研究所
③進路指導、生徒指導の充実	児童生徒が自らの生き方を考え、個性を活かし、可能性を伸ばすことができるような進路指導につとめます。 また、全職員の共通理解に立った生徒指導体制づくり、スクールカウンセラーなどによる心の悩み、いじめの相談への対応など、一人ひとりの個性を認めあい、互いに高めあえる生徒指導の充実をはかります。	学校教育課

④メディア・リテラシーの向上支援	一人ひとりが、テレビやインターネットをはじめ、さまざまなメディアが日常生活に及ぼす影響を理解するとともに、その情報を適切に取捨選択し活用ができるよう、メディア・リテラシー（※）を向上させるための情報教育を推進します。 ※「メディア・リテラシー」とは、情報を評価し読み解き発信する能力のことです。	学校教育課
------------------	--	-------

(2) 社会教育における男女共生についての学習の推進

男女が生涯を通じて対等なパートナーシップを育めるよう、人権の尊重、男女の相互理解や相互協力などについての学習機会の充実をはかります。

施策・事業	実施内容	担当課
①生涯を通じた学習の推進	市民サービスセンターや児童館などで、仲間との出会いや語り、交流を通じた情報交換の場を充実させるとともに、乳幼児から高齢者までのライフステージに応じた学びの機会を提供します。	生活総務課 市民サービスセンター 長寿福祉課 子ども育成課 生涯学習室
②学びの支援体制と情報提供・相談体制の充実	多くの市民が男女共生の視点に立った学習ができるよう、民間や市民活動団体、行政などで開催する各種学習の情報提供や情報収集、学習相談、情報交換の各機能を有する情報提供ネットワークサービス「学びの総合窓口」の充実をはかります。 また、市民に幅広く男女共生意識が浸透するよう、SNSを活用した情報提供を行い、メディアの表現によって人権が侵害されることのないよう、情報の適正な活用を促す取り組みを進めます。	生活総務課 生涯学習室
③有害環境の浄化活動の推進	青少年に有害な図書、DVD等の販売状況の調査や情報収集を行うとともに、関係機関・団体との連携をはかりながら、環境の浄化につとめます。	子ども未来センター

基本目標2 みんなの人権が尊重され、健康で心豊かに生きることができるまち

1 人権の尊重、生命や家族を大切にすることの意識の醸成

男女共生社会は、誰もが生まれながらにして持つ、人としての権利が守られ、互いが互いを尊重する、人権の尊重を基盤としています。

人権意識を育む学習機会の充実とともに、偏見や差別などの人権侵害への相談体制の整備を通じて、人権の尊重、生命や家族を大切にすることの意識の醸成をめざします。

(1) 人権教育の推進

学校教育や社会教育における人権教育を推進するとともに、社会性を培い、人権意識を育む家庭の教育力向上に取り組みます。

施策・事業	実施内容	担当課
①学校教育における人権教育の充実	一人ひとりがお互いの人権を尊重し、対等・平等な男女共生意識を育ていけるよう、学校教育の「心の教育」において人権教育の充実をはかります。	学校教育課
②社会教育における学びの機会の充実	人が社会的に自立していく力を養う基礎は家庭生活にあることから、社会教育における家庭の教育力向上のため、学びの機会の充実をはかります。	生活総務課 生涯学習室 市民サービスセンター
③人権の大切さを学ぶ機会の充実	学校教育や社会教育の場で学んだことを実践できるよう、保育体験や両親学級などを通じて生命の尊重や家族を大切にすることの意識を高めます。	生活総務課 子ども育成課 子ども健康課

(2) 性的指向（※1）・性自認（※2）への理解の推進

性的指向や性自認に対する社会的偏見や差別をなくすための理解推進に取り組み、多様性を認めあう人権意識の啓発を進めます。

※1 「性的指向」とは、どのような性別を恋愛や性愛の対象とするのかということです。

※2 「性自認」とは、自分の性別をどう認識しているかということです。

施策・事業	実施内容	担当課
①多様性に対する理解の推進	LGBTQ（※1）など性的少数者（※2）を対象とした「秋田市パートナーシップ宣誓制度」の周知をはかるとともに、関係団体と連携し、性的指向や性自認に対する社会的偏見や差別をなくすための取り組みを進めます。	生活総務課

	<p>※1「LGBTQ」とは、L(レズビアン=女性の同性愛者)、G(ゲイ=男性の同性愛者)、B(バイセクシュアル=両性愛者)、T(トランスジェンダー=生まれた時に割り当てられた性別とは異なる性別を生きる人)、Q(クエスチョニング=性的指向や性自認が明確でない人、定義づけしたくないなど、クィア=「奇妙な、独自の」という意味の言葉で、性的少数者の総称の1つ)</p> <p>※2「性的少数者」とは、同性愛者、両性愛者、トランスジェンダーやその他多様な性的指向や性自認を持つ人</p>	
②学校教育における理解の推進	性の多様性に関する理解を深め、支援体制の充実に実がはかれるよう、教職員等の研修の充実につとめます。	教育研究所

(3) 相談機能の充実と関係機関との連携強化

夫婦関係や人間関係、差別、経済的な問題など、一人ひとりの悩みにあわせた相談にきめ細かく対応できるよう、相談体制の充実と、関係機関とのさらなる連携の強化をはかります。

施策・事業	実施内容	担当課
①複合的な問題に対応できる相談しやすい体制の確保	<p>悩みや困難を抱えた市民の状況にあわせて、電話、来所、訪問など、相談しやすい体制の確保につとめるとともに、ケース検討会の開催など専門機関との連携を深め、問題解決につながるよう支援します。</p> <p>また、性的指向や性自認に関する相談について、関係機関との連携をはかります。</p> <p>さまざまな機会を通じて各種相談窓口の一層の周知をはかります。</p>	<p>生活総務課 市民相談センター 福祉総務課 子ども未来センター 健康管理課</p>

(4) 生活上の困難を抱える世帯への支援

生活上の困難を抱える世帯のニーズにあわせて、生活や就業について必要な支援や情報提供などを行います。

施策・事業	実施内容	担当課
①生活上の困難を抱える世帯への支援	生活上の困難を抱える世帯の自立促進のため、それぞれの家庭の状況に応じて、就労への支援や経済的支援を総合的に行うほか、子どもの貧困対策を進めるため、関係機関などと連携をはかるとともに、ヤングケアラー(※)とされる子どもの	<p>福祉総務課 子ども総務課 子ども育成課 学事課 子ども未来センター</p>

	<p>把握につとめ、支援につなげます。また、ひとり親家庭への支援のために就業・自立支援プログラムの策定につとめるなど、家庭環境の向上をはかります。</p> <p>さらに、生活困窮世帯の中学3年生を対象に、高校進学を支援するための学習指導を行うほか、所得に応じた保育所や幼稚園などの保育料の負担軽減や、経済的な理由により就学が困難な児童生徒の保護者の負担軽減などの支援を行います。</p> <p>※「ヤングケアラー」とは、本来大人が担うとされている家事や家族の世話などを日常的に行っている子どもとされています。</p>	
--	--	--

2 心身の健康や性への配慮

毎日の社会生活を充実したものにするためには、体と心の健康が大切です。

そのためには、一人ひとりの健康状態に応じた適切な自己管理を行える環境を整えるとともに、男女の健康上の問題が異なることを理解し、お互いを認めあい気遣いあうことが大切です。

女性のみならず男性にとっても、母性の社会的役割や重要性を理解することは、とても大切なことです。特に女性にとって妊娠、出産、育児における健康の確保は重要であり、周囲の適切な支援や情報提供が必要となります。また、暴力や虐待などにより女性の心身の健康や人権が脅かされることをなくす取り組みも重要です。

(1) 生涯を通じた健康づくりの推進

誰もが生涯を通じて心身ともに健康でいられるよう、健康教育や生涯スポーツなどを通じた健康づくりを推進します。

施策・事業	実施内容	担当課
<p>①健康教育や相談、健康診査等の充実</p>	<p>乳幼児から高齢者まで、男女がともに生涯にわたり健康を保つため、それぞれの性別やライフステージにあわせて健康教育や各種相談、情報提供などの充実をはかります。</p> <p>また、疾病や生活習慣病、性感染症・エイズ予防対策のため、健康診査や各種検診などの充実をはかるとともに、がんなど重篤な病気とともに生きる方の社会参加と療養生活の質の向上を支援するほか、感染症の適切な情報提供と防疫体制の整備につとめます。</p>	<p>特定健診課 保健総務課 保健予防課 健康管理課 子ども健康課</p>

②生涯スポーツの推進による体力づくり	<p>市民の誰もが、生涯にわたってスポーツに親しめる環境づくりのため、「はずむスポーツ都市推進事業」(※)の充実をはかります。</p> <p>※「はずむスポーツ都市推進事業」とは、幅広い世代の人たちが健康づくりに取り組めるイベントや講習会などを実施し「第4次秋田市スポーツ振興マスタープラン」の推進をはかるための事業です。</p>	スポーツ振興課
③食育の推進	<p>望ましい食習慣を身につけ、安心して子育てできるよう、妊婦や乳幼児とその保護者を対象に食事指導や個別相談などを行います。</p> <p>また、児童生徒の心身の健康増進をはかるとともに、豊かな人間性を育むため、望ましい食習慣の指導をはじめとする食育の推進につとめます。</p>	子ども健康課 学校教育課
④こころの健康づくり	<p>こころの健康づくりの普及啓発を進めるとともに、悩みや不安を一人で抱え込んでこころの健康状態を崩すことがないように、相談体制の整備や窓口の周知、関係機関の連携強化につとめます。</p>	健康管理課 学校教育課

(2) 女性の健康維持と増進

妊娠、出産、育児をはじめとして、女性がライフステージに応じ、適切に健康の維持、増進ができる支援体制の充実につとめます。

施策・事業	実施内容	担当課
①女性の健康についての理解と啓発	<p>女性が総合的な健康づくりに取り組めるよう、食事や運動の講話や実技指導を行うとともに、母性についての社会的役割や重要性についての学習機会の充実をはかり「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」(※)の理解と啓発につとめます。</p> <p>※「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」とは、性と生殖に関する「健康」と「権利」のことです。健康としては「安全な出産」などが、権利としては「子どもを産むかどうか、産むとすればいつ、何人までを産むかを決定する自由」、「性・生殖に関する適切な情報とサービスを得られる権利」などがあげられます。</p>	保健予防課 子ども健康課
②母性保護と母子保健の充実	<p>安心して妊娠、出産、育児ができる環境づくりのため、秋田市版ネウボラ(※)や健康教育、訪問指導の充実、不妊に悩む方への支援のほか、妊産婦健康診査や乳幼児健康診査などの周知をはかります。</p>	生活総務課 子ども健康課

	<p>また、市立秋田総合病院と連携し、仕事のため日中に検診を受けることができない方などに、夕暮れ乳がん・子宮頸がん検診の周知をはかります。</p> <p>※「秋田市版ネウボラ」とは、妊娠届や転入時に母子保健コーディネーター（助産師）が全ての妊婦と面接を行い、必要に応じて支援プランを作成して関係機関と連携しながら、継続的な支援を行うものです。</p>	
--	---	--

(3) 虐待や暴力の根絶

あらゆる虐待や暴力、人権侵害の根絶をめざし、防止対策や被害者保護の充実につとめます。

施策・事業	実施内容	担当課
<p>①あらゆるハラスメントや暴力の防止対策と被害者保護の充実</p>	<p>セクシュアル・ハラスメント（※1）をはじめとしたあらゆるハラスメントやドメスティック・バイオレンス（※2）、ストーカー行為（※3）が犯罪となる行為も含む重大な人権侵害であることについて、社会の共通認識になるように、関係機関との連携のもと、情報提供や相談体制の充実につとめます。</p> <p>また、ドメスティック・バイオレンスやストーカー行為の被害者の住所情報の保護、緊急一時的な避難や保護が必要な場合も含め、適切に対応できるよう、関係機関との連携をはかります。</p> <p>※1「セクシュアル・ハラスメント」とは、「性的いやがらせ」のことで、就労や就学の場合などで、相手方の意に反する性的な発言や行動によって、相手方に不快感や苦痛感を与えることです。</p> <p>※2「ドメスティック・バイオレンス」とは、配偶者や恋人というような親密な関係にあるパートナーからの暴力のことをいいます。</p> <p>※3「ストーカー行為」とは、特定の者やその家族などに対して、恋愛や怨恨の感情を充足するため、つきまといや待ち伏せ、電話やメールなどを反復して行う行為のことをいいます。</p>	<p>人事課 生活総務課 市民課 子ども未来センター 企業立地雇用課</p>
<p>②児童虐待の防止対策および被害者保護の充実</p>	<p>児童虐待が、犯罪となる行為も含む重大な人権侵害であることについて、社会の共通認識になるように、関係機関との連携のもと、情報提供や相談体制の充実につとめます。</p>	<p>子ども未来センター</p>

	<p>また、要保護児童対策地域協議会を活用し、児童虐待の早期発見・早期対応をはかるとともに、各種イベントなどを通じ、市民などに対して虐待防止の啓発につとめます。</p>	
--	--	--

**基本目標3 みんなが個性と能力を発揮する多様性に富んだ活力あるまち
(秋田市女性活躍推進計画)**

1 あらゆる分野における女性の活躍推進

男女共生社会を実現するためには、政治、経済、文化など社会の幅広い分野で男女が等しく参画することが重要です。

しかし、実際は、政策・方針決定の場における女性の参画率が低いなど、男女が等しく参画することができていない状況にあります。

男女双方の多様な意見が反映される社会を実現するために、あらゆる分野における女性の活躍を推進するとともに、意思決定の場に女性が参画する機会の拡充に取り組みます。

(1) 政策・方針決定の場への女性の参画推進

知識や能力を備えた女性が、その能力を十分に発揮できるよう、政策や方針決定の場への女性の参画機会の拡充に取り組みます。

施策・事業	実施内容	担当課
①女性の人材の育成	幅広い知識、技能習得のための学びの機会や情報、活動・交流の機会を提供し、女性の人材の育成および活躍を推進します。 また、各分野で活動している女性を審議会などの委員候補として「女性人材リスト」に登録するなど、人材情報の充実につとめます。	生活総務課
②多様な選択を可能にする学びの機会の充実	女性の社会参画を推進するため、教育や生活、防災などの地域課題をテーマにした講座を開催するほか、市民が自ら企画立案する講座に助成するなど、多様な選択を可能にする学びの機会の充実をはかります。	生活総務課
③企業・各種団体などにおける女性の参画推進	イベントの開催や情報提供を通じて、女性の活躍推進に関する意識の醸成をはかるなど、企業や各種団体などにおける女性の参画を推進します。	生活総務課
④女性管理職の登用拡大	人材育成講座などを通じて、キャリアアップやネットワークづくりの機会を提供し、企業などにおける女性管理職の登用拡大を進めます。 また、本市職員の意識改革やキャリア形成のための研修などを通じて、市役所における女性管理職の登用拡大を進めます。	人事課 生活総務課 企業立地雇用課

⑤女性の公職参画の拡大	本市の各種審議会などにおける女性の参画を推進し、女性委員の割合が50%に近づくよう、関係課所室に働きかけるとともに、女性人材リストによる情報提供を進めます。	生活総務課
-------------	--	-------

2 ワーク・ライフ・バランスの実現のための職場環境の向上

誰もが性別により差別されることなく、能力を十分に発揮することができる雇用環境を整備することは、男女共生社会の実現に極めて重要です。

性別にとらわれない採用・配置・昇進を一層進めるため、女性活躍推進法をはじめとした各種法律・制度の周知徹底をはかるとともに、多様で柔軟な働き方の支援、環境整備を進めます。

(1) 男女の均等な雇用機会と待遇の改善

誰もが、性別や年齢により差別されることなく、能力を十分に発揮して働くことができるよう、男女の雇用機会均等と待遇の改善の促進をはかります。

施策・事業	実施内容	担当課
①女性活躍推進の視点に立った法律・制度の普及徹底と利用促進	<p>職場における女性の活躍を推進するため、女性活躍推進法や男女雇用機会均等法、労働基準法などの周知を徹底します。</p> <p>また、事業所としての本市が率先して旧姓使用を推進するほか、女性活躍推進法に基づく認定制度など各種制度の利用促進をはかります。</p>	人事課 生活総務課 企業立地雇用課
②働きやすい職場環境の整備	<p>女性が働きやすい職場づくりに取り組む企業に対し、就労環境の整備に係る費用を助成します。</p> <p>また、非正規社員を正社員に転換した企業に対して支援するほか、新入社員の早期離職を抑制するためのセミナーを開催するなど働きやすい職場環境の整備を進めます。</p> <p>また、性別などにより差別されることなく、働きやすい職場環境づくりを進めます。</p>	企業立地雇用課 生活総務課
③女性家族従事者の環境向上の促進	<p>農家民宿や農家レストランなど6次産業化への取り組みに女性農業従事者の参画を促し、多様な視点から農業の多角化を進め、農村地域における所得や雇用の増大をはかります。</p> <p>また、経営に携わる家族一人ひとりの役割と責任を明確にし、それぞれの意欲と能力が十分に発</p>	産業企画課 農業委員会事務局

	<p>揮できるようにするために、「家族経営協定」(※)の普及を呼びかけます。</p> <p>※「家族経営協定」とは、農業経営や生活・将来の目標(経営の目標・役割分担・収益の配分・生活上の諸事項など)について家族で話しあい、確認したことを家族のルールとして文書化することです。</p>	
--	---	--

(2) 多様で柔軟な働き方を可能にする労働環境の整備

誰もが能力を十分に発揮することができるよう、自身の生活状況などに合わせた多様で柔軟な働き方を選択し、それを可能にする労働環境の整備を促します。

施策・事業	実施内容	担当課
①パートタイム労働法をはじめとする法律・制度の普及徹底と利用促進	<p>男女を問わず、すべての勤労者が安心して仕事と家庭の両立ができるように、パートタイム労働法(※1)や労働者派遣法(※2)などの周知徹底をはかるとともに、各種制度の利用を促進します。</p> <p>※1「パートタイム労働法」とは、正式名称は、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」です。この法律では、短時間労働者の適正な労働条件の確保、雇用管理の改善、通常の労働者への転換の推進、職業能力の開発及び向上に関する措置などについて定められています。</p> <p>※2「労働者派遣法」とは、正式名称は、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」です。この法律では、派遣労働者の雇用の安定などを目的として、労働者派遣事業の適正な運営の確保、派遣労働者の保護などに関することが定められています。</p>	企業立地雇用課
②就業援助・資格取得などへの支援	<p>多様で柔軟な働き方や再就職を後押しする講座の開催などにより、出産や育児などで仕事を離れた女性の再就職を支援します。</p> <p>また、求職者の就職や非正規雇用者の正規雇用転換、正規雇用者のキャリアアップなどに役立つ資格等の取得に対する支援を行います。</p>	生活総務課 企業立地雇用課
③求人情報の提供と専門機関との連携	<p>求職者が希望する職業に就けるように、ハローワーク、あきた就職活動支援センターや高齢・障害・求職者雇用支援機構などの関係機関と連携し、求人情報の提供につとめます。</p> <p>また、雇用や労働に関するさまざまな問題に対応するため、専門機関との連携をはかります。</p>	企業立地雇用課

④起業者への支援	<p>あきた企業活性化センターなどの関係機関と連携して総合的な相談体制を整えるほか、創業支援施設「チャレンジオフィスあきた」での入居者支援や専門家による創業・経営相談、セミナーを開催するなど、起業者への支援を行います。</p> <p>また、市内で法人を設立して新たな事業を開始しようとする方に対して必要経費を補助します。</p>	商工貿易振興課
----------	--	---------

(3) 仕事と子育て・介護などの両立

誰もが性別にかかわらず、仕事と家庭生活が両立できるよう、子育て支援制度および介護サービスの充実、利用促進をはかります。

施策・事業	実施内容	担当課
①育児・介護休業法をはじめとする法律・制度の普及徹底と利用促進	<p>男女を問わず、すべての市民が安心して仕事と家庭の両立ができるよう、育児・介護休業法などの周知徹底をはかるとともに、育児・介護休業制度や短時間勤務制度などの利用促進をはかります。</p> <p>また、仕事と子育て・介護などの両立を支援するため、保育所、放課後児童クラブ、ファミリー・サポート・センター、介護サービスなどの制度の充実および利用促進をはかります。</p>	介護保険課 子ども育成課 施設指導室 子ども未来センター 企業立地雇用課
②ワーク・ライフ・バランスの推進	<p>仕事と育児の両立支援に取り組む企業を「秋田市元気な子どものまちづくり企業」として認定・表彰するほか、秋田市版イクボス宣言プロジェクト（※）などの取り組みを通じて、ワーク・ライフ・バランスを推進します。</p> <p>また、男女がともに仕事と子育て・介護などを両立できるよう、講座の開催やパネル展示などによる意識啓発を進めます。</p> <p>※「秋田市版イクボス宣言プロジェクト」とは、仕事と子育ての両立など、ワーク・ライフ・バランスをとりながら働くことに理解がある上司＝イクボスを普及し、子どもを安心して生み育てられる労働環境の整備につなげる秋田市のプロジェクトです。</p>	生活総務課 子ども総務課

3 誰もが安心して働くことができる生活環境の整備

男女共生社会は、人生の各段階に応じて、生きがいや充実感を持って仕事や家庭・地域生活における役割や責任を担い、多様な生き方が選択できる社会です。

その実現のために、誰もが安心して働くことができる生活環境の整備に取り組みます。

(1) 生活上の困難を抱える世帯への支援（再掲）

生活上の困難を抱える世帯のニーズにあわせて、生活や就業について必要な支援や情報提供などを行います。

施策・事業	実施内容	担当課
①生活上の困難を抱える世帯への支援	<p>生活上の困難を抱える世帯の自立促進のため、それぞれの家庭の状況に応じて、就労への支援や経済的支援を総合的に行うほか、子どもの貧困対策を進めるため関係機関などと連携をはかるとともに、ヤングケアラー（※）とされる子どもの把握につとめ、支援につなげます。また、ひとり親家庭への支援のために就業・自立支援プログラムの策定につとめるなど、家庭環境の向上をはかります。</p> <p>さらに、生活困窮世帯の中学3年生を対象に、高校進学を支援するための学習指導を行うほか、所得に応じた保育所や幼稚園などの保育料の負担軽減や、経済的な理由により就学が困難な児童生徒の保護者の負担軽減などの支援を行います。</p> <p>※「ヤングケアラー」とは、本来大人が担うとされている家事や家族の世話などを日常的に行っている子どもとされています。</p>	福祉総務課 子ども総務課 子ども育成課 学事課 子ども未来センター

基本目標4 誰もが自分らしく暮らすことができ、みんなで支えあうまち

1 自律と支えあいによる人生の質の向上

誰もが住み慣れた地域で、自分らしく暮らすことができる成熟したまちづくりを実現するためには、お互いを気遣いあい、多様性を受け入れることが大切です。

性別や年齢、職業、身体状況、国籍などをこえて市民が集い、自助・共助による支えあいにより、心豊かな人生を送ることができる環境の整備に取り組みます。

(1) 地域福祉の充実

人口減少・少子高齢化が進行する中で、すべての市民が、地域で安心して暮らしていけるよう、ともに支えあい、助けあう地域づくりを推進します。

施策・事業	実施内容	担当課
①地域福祉の推進	地域福祉活動の推進のために、ひとり暮らし高齢者などの孤立予防および災害時要援護者の避難支援などの地域で支えあう体制づくりをはじめ、地域住民の福祉活動やボランティア活動などを促進します。	福祉総務課
②エイジフレンドリーシティの推進	高齢者がいきいきと活躍でき、活力ある健康長寿社会をめざし、「エイジフレンドリーシティ(※)の実現」に取り組みます。 誰もが住み慣れた地域で自分らしい暮らしを続けることができるよう、セミナー開催や通信の発行などを通じた意識啓発、高齢者の活躍・生きがいづくり、住民主体によるコミュニティ活動の推進、産学官民一体の共創体制の推進をはかります。 ※「エイジフレンドリーシティ」とは、世界保健機関（WHO）で提唱されたプロジェクトで「高齢者にやさしい都市」という意味です。高齢者が住み慣れた地域でいきいきと生活し、社会参加・社会参画しやすい環境づくりをめざし、バリアフリー化や都市生活の利便性向上をはかるために本市の構想として第14次秋田市総合計画に掲げています。	長寿福祉課

(2) 社会福祉の充実

医療、保健、福祉各分野の連携を強化し、社会福祉サービスの充実をはかります。

施策・事業	実施内容	担当課
①児童福祉の充実	すべての子どもが健やかに育つことができるよう、地域における子育て支援体制の整備や医療費の助成を行うなど、子育て家庭に対する支援の充実をはかります。	子ども総務課 子ども未来センター
②障がい者福祉の充実	障がい者が地域のなかで安心して生活できるよう、サービス提供体制を整備するとともに、一人ひとりの個性や能力を社会の中で発揮できるよう、社会参加を促進します。	障がい福祉課 健康管理課
③高齢者福祉の充実	高齢者が地域のなかで安心して生活できるよう、サービス提供体制を整備するとともに、一人ひとりが自立し、自らの能力を活かして積極的に社会にかかわることができるよう、社会参加を促進します。	長寿福祉課

(3) 安全・安心・快適な毎日の実現

すべての市民が、安全・安心・快適に暮らしていけるよう、生活環境の整備に取り組みます。

施策・事業	実施内容	担当課
①消防・救急体制の充実	防火対策を進めるために、消防団や自主防災組織などの組織強化を推進し、連携強化につとめるとともに、女性消防団員の加入および育成を推進するなど、多様な担い手による組織の充実につとめます。 また、効率的な救急体制を構築するために、救急車の適正利用意識の啓発を進めながら、市民による応急手当が日常的に実践される社会の形成をはかります。	消防本部警防課 消防本部救急課
②危機管理体制の確立	市民相互の助けあいにより災害における被害を軽減するため、地域防災力の強化をめざして研修会や資機材の助成を行うなど、自主防災組織（※）の育成をはかります。 また、災害時に避難の支援が必要な障がい者や	防災安全対策課 市民サービスセンター 福祉総務課 障がい福祉課 長寿福祉課

	<p>高齢者の情報を的確に自主防災組織などに提供し、安全の確保につとめるとともに、関係団体との連携によりボランティアの受入体制を整備します。</p> <p>※「自主防災組織」とは、地域の防災力を最大限に発揮するため、平時における防災知識の普及や防災訓練の実施および災害発生時における情報の収集・伝達や避難誘導、被災住民の救出・救護などの自主的な防災活動を組織的かつ実効性のあるものとするためにつくられる組織です。</p>	
③健全な消費の確保	<p>市民の消費生活の安定と向上のため、消費者教育や啓発を充実させるとともに、消費者トラブルを早期かつ迅速に解決するため、相談体制の充実・強化につとめます。</p>	<p>市民相談センター 学校教育課</p>

2 市民協働によるまちづくり

市民活動団体やボランティア、地域の住民など、市民が当事者として主体的に関わっていくまちづくりを進めます。

そのため、特定の性別や年齢に偏ることなく多様な市民の参画による市民協働が推進されるようつとめます。

(1) 市民の主体的な活動の実現

地域づくり組織や市民活動・地域（自治）活動への支援などにより市民の主体的な活動の促進をはかります。

施策・事業	実施内容	担当課
①地域づくり組織の支援	<p>市と市民が連携して、地域の個性や特色を活かした魅力ある地域づくりを展開できるよう、地域づくり組織（※）などの活動を支援します。</p> <p>※「地域づくり組織」とは、市民の意見を集約し、これを行政施策に反映させるとともに、地域の市民と市の協働によるまちづくり活動の提案などを行う組織です。</p>	<p>市民サービスセンター</p>
②自治活動の支援	<p>地域自治活動の振興と住民の市政への参画をはかるため、地域自治活動の拠点であるコミュニティ施設の整備・充実につとめるとともに、地域団体による指定管理者制度の導入を進めます。</p> <p>市民サービスセンターにおける情報提供・発信などの地域支援活動や地域づくり交付金により、地域住民で構成される町内会などが住みよいまちづくりをめざす主体的な活動に取り組むことで、</p>	<p>生活総務課 市民サービスセンター</p>

	<p>さらなる地域の活性化がはかれるよう支援します。</p> <p>町内会に対し、防犯灯電気料や活動費の助成、集会施設の整備などの補助・貸付けを行うほか、地域の課題解決をめざす取り組みへの地域づくり交付金の交付など、自治活動への支援を行います。</p>	
③市民活動の育成・支援	<p>市民活動の育成・支援をはかるため、市民交流サロンにおける情報提供・発信、交流企画、活動支援講座、市民活動支援アドバイザーによる支援などの一層の充実をはかり、市民活動団体、学生、ボランティアなどによる実践を重ねながら、公共を支える存在へと発展するよう支援します。</p>	中央市民サービスセンター

(2) 国際理解と国際交流の推進

人種や国籍、文化などの違いをこえて多様性を認めあう意識を醸成するとともに、国際的な動向を把握し、世界の動きを見据えた男女共生の推進をめざします。

施策・事業	実施内容	担当課
①多文化の理解と共生の推進	<p>多様な文化をもつ住民が、相互理解を深めながら、地域の一員として暮らしていくため、外国人住民への日本語学習やコミュニケーションの支援などを行うとともに、多文化共生に関する市民意識の醸成をはかります。</p>	企画調整課 生活総務課
②男女共生の国際的水準の把握と達成に向けた取り組みの推進	<p>国連を中心として展開される、女子差別撤廃条約などをはじめとする国際条約や各種の国際的な規範・基準の内容を遵守し、その達成に向けた取り組みを推進します。</p>	生活総務課

重点取組事項

		指標	現状値	目標値	担当課
基本目標1	性別によって役割が決まることのない、みんながいいきと共生できるまち	男は外で働き、女は家庭を守るべきであるという考え方 (出典:令和3年度男女共生と多様性に関する市民生活調査)	反対派 62.6%	反対派 70.0% (令和9年度)	生活総務課
		社会教育事業参加者数	24,432人	53,199人	生涯学習室
基本目標2	みんなの人権が尊重され、健康で心豊かに生きることができるまち	成人の週1回以上のスポーツ実施率	58.6%	65.0%	スポーツ振興課
基本目標3	みんなが個性と能力を発揮する多様性に富んだ活力あるまち ＜秋田市女性活躍推進計画＞	審議会等の女性の公職参画率	30.8%	50.0%	生活総務課
		女性委員がいない審議会の数	17審議会	0	生活総務課
		アンダー40正社員化促進事業における正規雇用転換者数	1,621人	2,000人	企業立地雇用課
基本目標4	誰もが自分らしく暮らすことができ、みんなで支えあうまち	災害時要援護者の個別避難支援プラン作成件数	1,512件	2,700件	福祉総務課
		市民交流サロンの講座参加者数	381人	473人	中央市民サービスセンター

出典:第14次秋田市総合計画(令和3~7年度)

V 計画推進のために

基本理念「お互いの人権を尊重し、一人ひとりが個性や能力を十分に発揮できる多様性を認めあう社会の実現」のため、4つの基本目標のもとにさまざまな施策・事業を実施するとともに、男女共生を所管する生活総務課が主体となり、次のような計画推進のための取り組みを行います。

1 計画の充実

男女共生は、家庭、学校、地域、職場など市民生活全般にかかわることから、幅広い施策・事業の連携のもと、総合的に計画を推進します。

また、計画期間内に緊急な課題や新たな取り組みが必要になった場合には、見直しを行うなど計画の充実をはかります。

2 男女共生推進会議による施策・事業の充実

計画の推進には、適切な現状把握や課題の抽出・分析に基づき施策・事業を実施する必要があり、そのためには、専門的な見地からの検証が不可欠です。

男女共生にかかわるさまざまな分野の有識者により構成される秋田市男女共生推進会議（※）の意見、助言を活かし、施策・事業の充実をはかります。

※秋田市男女共生推進会議設置要綱に基づき、男女共生社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な実施に資するため、市長の諮問に応じて調査審議する機関です。また、女性活躍推進法第23条第1項に規定する協議会に位置づけています。

3 計画の進捗管理・評価

計画に基づく施策・事業がめざす成果を得られるよう、計画の進捗管理・評価を行います。

(1) 計画全体の評価

計画全体の評価は、令和5年度からの5年間の計画期間における、4年目に男女共生に関する市民生活調査を実施し、市民への男女共生意識の浸透度や実践状況などを、3年度に実施した調査結果と比較、評価を行い、その結果を次期計画策定の基礎資料とします。

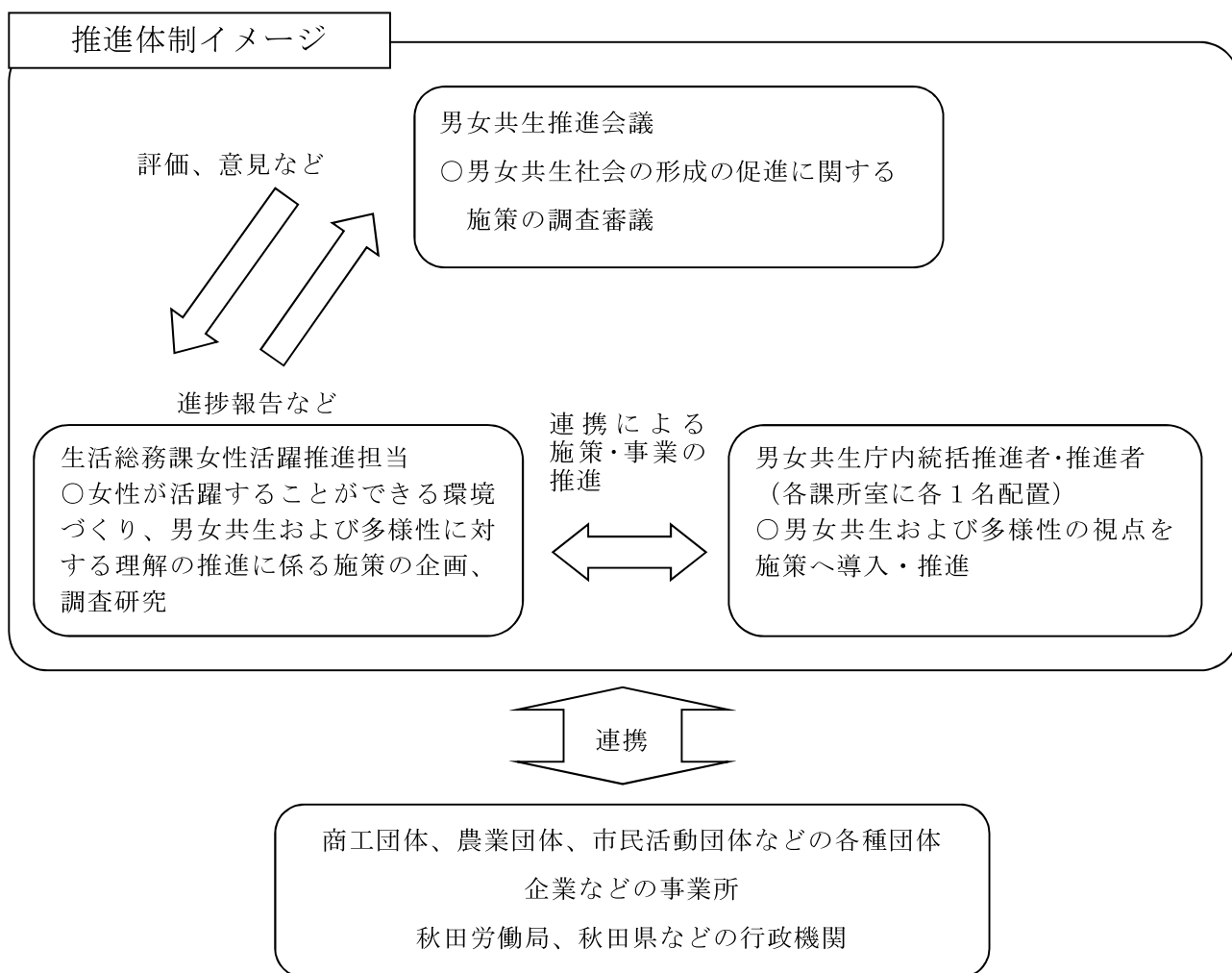
(2) 施策・事業の評価

施策・事業については、毎年度、実施状況を調査します。あわせて、重点取組事項に位置づけている施策・事業については、数値目標に対する現況についても調査し、取りまとめます。

取りまとめた結果は、秋田市男女共生推進会議において審議し、進捗状況の確認および評価を行います。

4 推進体制の整備

計画の推進には、多くの市民が男女共生や多様性について考え、実践していくことが大切です。そのため、市役所内における男女共生の推進体制を構築するだけでなく、各種団体、事業所、行政などが連携し、地域全体で総合的、計画的に施策・事業の展開をはかります。



5 男女共生意識の浸透をはかる広報・イベントなどの充実

本市がめざす男女共生社会は、市民一人ひとりの心のなかで育まれる、男女共生意識に支えられるものです。

市民が、男女共生や多様な性のあり方を考えるきっかけづくりとして、講座の開催やわかりやすい資料の作成、広報誌の発行、企業や各種団体と連携したイベントなどの開催に取り組みます。また、広報あきた、ホームページ、生活総務課インスタグラム等、各種メディアを活用した情報提供の充実につとめます。

6 事業所の取り組みへの支援

男女共生社会の実現には、多様性を認めあい、いきいきと働くことができる職場づくりが大切です。男女共生や女性活躍推進に積極的に取り組む事業所を市民に紹介するとともに、評価項目に男女共生の項目を加えた総合評価落札方式(※)の運用や出張講座、事例紹介などを通じ、事業所の取り組みへの支援を行います。

また、国や県などの取り組み状況や事業所のニーズを踏まえ、常に効果的な支援のあり方を検討していきます。

※「総合評価落札方式」とは、価格に加え、技術力や地域貢献などの総合評価により落札者を決定する入札方式です。本市では、評価項目に「男女共同参画職場づくり事業における加対象者認定」を加えています。

7 未来を見据えた調査・研究の実施

男女共生は、国際連合を中心とした世界の動向、男女共同参画社会基本法や女性活躍推進法などに基づく国の取り組みなどを踏まえ、各自治体の実情に即した取り組みが必要です。

日本女性会議(※1)や国立女性教育会館(※2)などで実施する研修会に参加し、課題解決に向けた先進事例などの情報収集を行うとともに、国、県や市民活動団体などとの連携のもと、本市における男女共生の未来を見据えた調査・研究に取り組みます。

※1「日本女性会議」とは、男女共同参画社会の実現に向けた課題の解決策を探るとともに、参加者相互の情報ネットワーク化をはかることを目的とした全国規模の会議です。平成28年(2016年)10月に第33回大会が秋田市で開催されています。

※2「国立女性教育会館」とは、男女共同参画社会の形成に資することを目的に、研修、調査研究、広報・情報発信、国際貢献を推進・実施する独立行政法人です。

VI 資料編

1 男女共生と多様性に関する市民生活調査（令和3年9月）結果（抜粋）

調査の概要

1 調査目的

「第6次秋田市男女共生社会への市民行動計画」の基礎資料とする。

2 調査項目

- (1) 多様性について (2) 家庭生活について (3) 結婚（事実婚に対する法律婚）について
 (4) 教育について (5) 仕事と家庭について (6) 介護や老後について
 (7) 男女の人権に関わる問題について

3 調査の設計

- (1) 調査対象 秋田市に居住する18歳以上の男女

調査票配布内容

地区	人数	年齢別抽出数												
		20歳未満		20代		30代		40代		50代		60代前半	前期高齢者	後期高齢者
		18～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60～64	65～74	75～	
中央	692	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	54	
東部	615	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	46	
西部	333	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	24	
南部	481	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	37	
北部	748	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	60	
河辺	76	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	
雄和	55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	
計	3,000	252	252	252	252	252	252	252	252	252	252	252	228	

中央地区	大町、旭北、旭南、川元、川尻、山王、高陽、保戸野、泉（JR線西側）、千秋、中通、南通、櫛山、茨島、八橋
東部地区	東通、手形、手形山、泉（JR線東側）、旭川、新藤田、濁川、添川、山内、仁別、広面、柳田、横森、桜、桜ガ丘、桜台、下北手、太平、大平台
西部地区	新屋、勝平、浜田、豊岩、下浜
南部地区	牛島、卸町、大住、仁井田、御野場、御所野、四ツ小屋、上北手、山手台、南ヶ丘
北部地区	寺内、外旭川、土崎、將軍野、港北、飯島、金足、下新城、上新城
河辺地区	
雄和地区	

- (2) 標本数 3,000 サンプル
 (3) 抽出方法 層化二段無作為抽出法
 (4) 母集団 住民基本台帳
 (5) 調査方法 郵送による無記名アンケート
 (6) 調査期間 令和3年9月1日～9月30日
 (7) 調査実施主体 秋田市市民生活部生活総務課 女性活躍推進担当
 (8) 集計分析報告 株式会社東京商工リサーチ

4 回収結果

有効回答数 1,037 件（有効回答率 34.6%）

※回答は全て百分比（%）で表し、小数点第2位を四捨五入しているため、百分比の合計が100.0にならない場合があります。

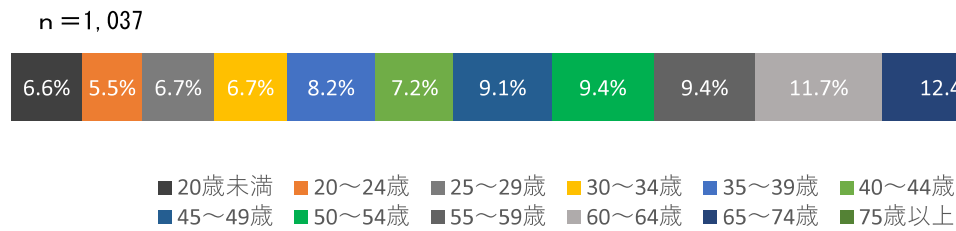
※調査結果の詳細は、秋田市ホームページに掲載している「男女共生と多様性に関する市民生活調査報告書」を参照。

回答者の属性

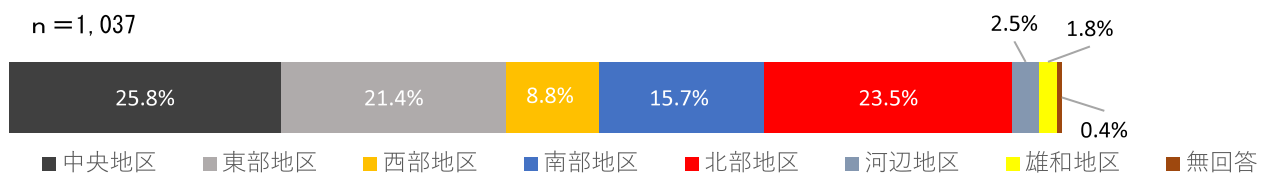
1 性別



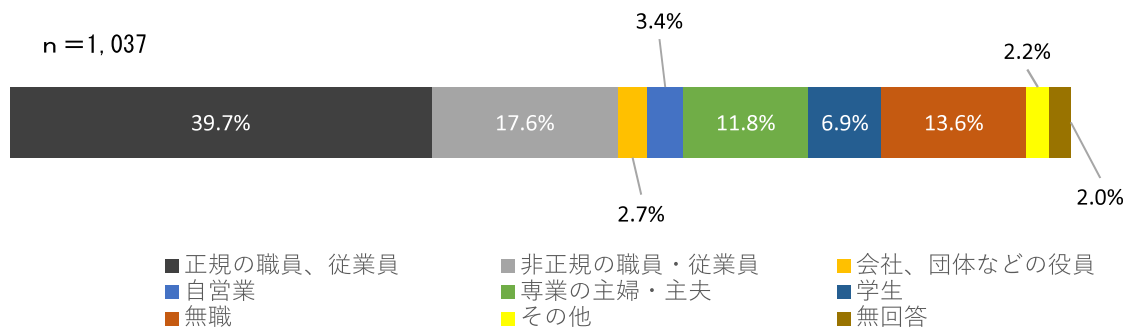
2 年齢



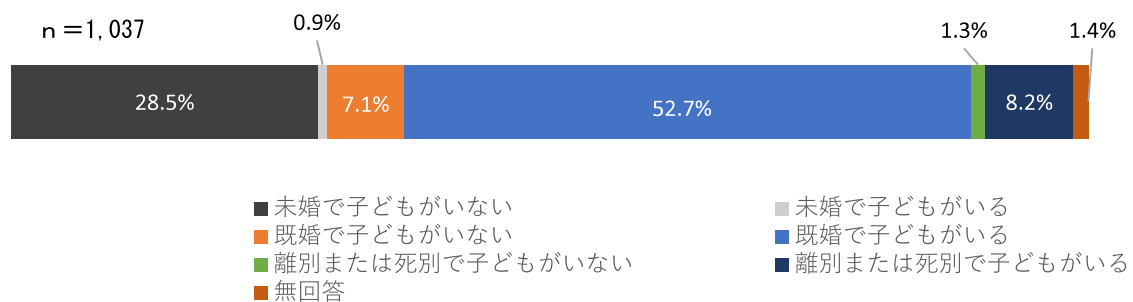
3 居住地区



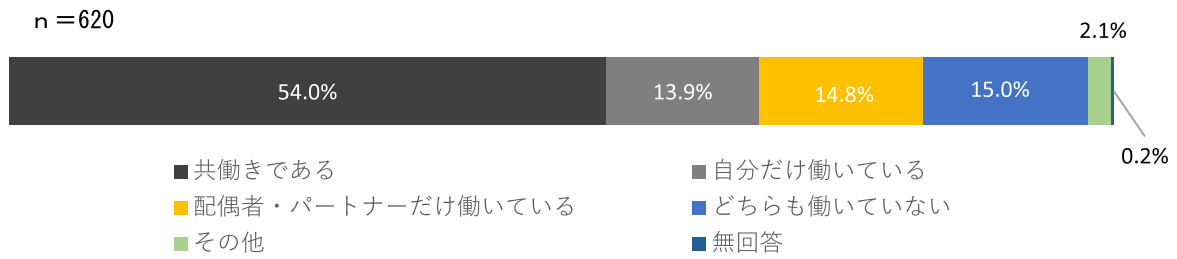
4 職業



5 結婚（事実婚等を含む）



6 夫婦の仕事



7 家族形態



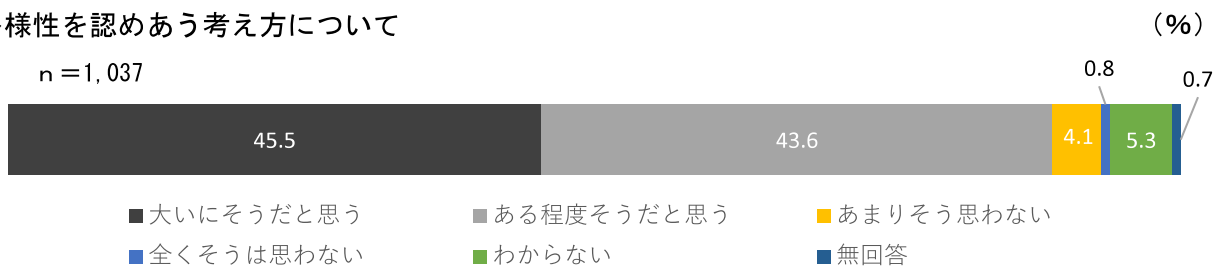
8 子どもの有無



調査結果

1 多様性について

(1) 多様性を認めあう考え方について



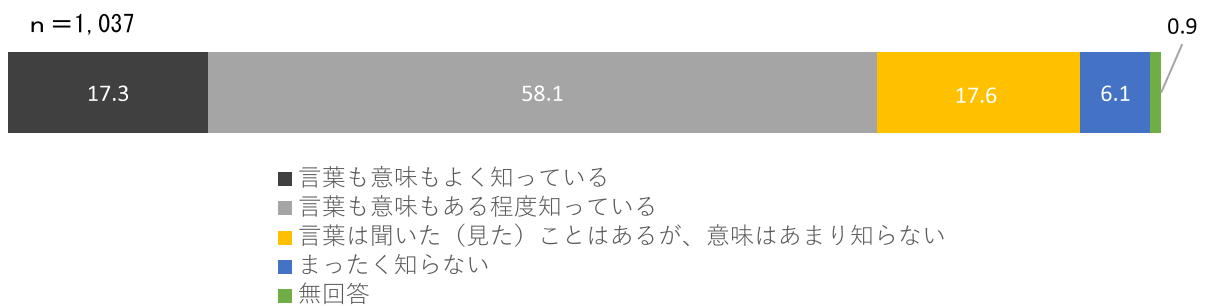
秋田市が目指している男女共生社会のような、「多様性」を認めあう社会を目指すべきだという考え方についてたずねました。「大いにそうだと思う」が45.5%と最も高く、次いで、「ある程度そうだと思う」が43.6%、「わからない」が5.3%、「あまりそう思わない」が4.1%などと続いています。

(2) 多様性の受容



日常の暮らしの中で、「多様性」について受け入れられないと感じることについて、「あまりない」が42.2%と最も多く、以下、「ときどきある」が32.4%、「わからない」が9.6%、「まったくない」が8.7%などと続いています。

(3) L G B T Q の認知



※L G B T Q : L (レズビアン=女性の同性愛者)、G (ゲイ=男性の同性愛者)、B (バイセクシュアル=両性愛者)

T (トランスジェンダー=生まれた時に割り当てられた性別とは異なる性別を生きる人)

Q (クエスチョニング=性的指向や性自認が明確でない人、定義づけたくないなど)

クィア=「奇妙な、独自の」という意味の言葉で、性的少数者の総称の一つ。

※セクシュアル・マイノリティ: 同性愛者、両性愛者、トランスジェンダーやその他の多様な性自認(自分自身の性別をどう認識しているか)や性的指向(いずれの性別を恋愛や性愛の対象とするか)を持つ人

L G B T Q などセクシュアル・マイノリティ(性的少数者)という言葉を知っているかたずねました。「言葉も意味もある程度知っている」が58.1%と最も高く、「言葉は聞いた(見た)ことはあるが、意味はあまり知らない」が17.6%、「言葉も意味もよく知っている」が17.3%などと続いています。

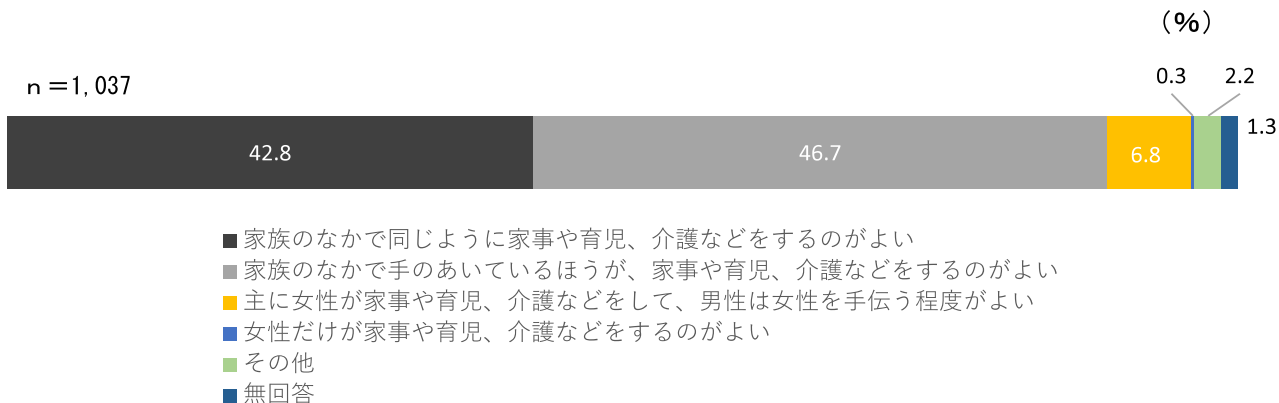
(4) L G B T Q への関心



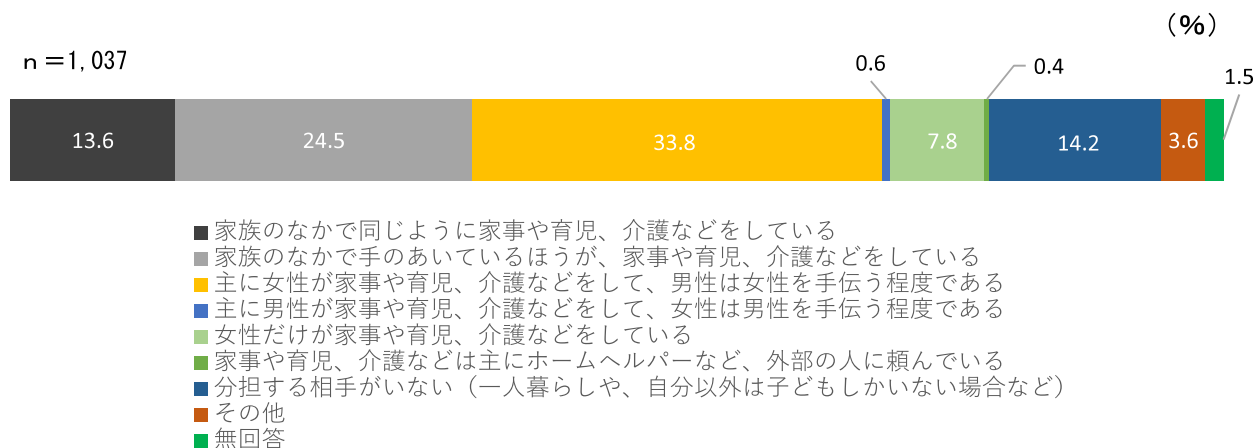
L G B T Q などセクシュアル・マイノリティ(性的少数者)への社会的な関心が高まっているかをたずねました。「高まっていると感じる」が54.3%と最も高く、次いで「特に感じない」が30.6%、「わからない」が13.9%となっています。

2 家庭生活について

(1) 家庭内での男女の役割分担（全体）（意識）

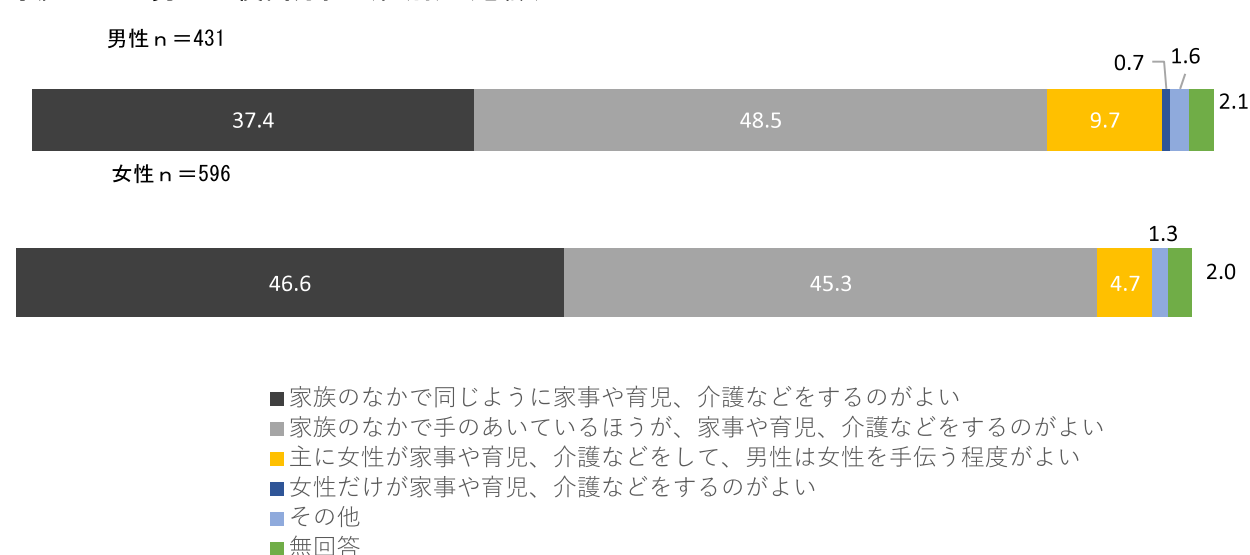


家庭内での男女の役割分担（全体）（実態）

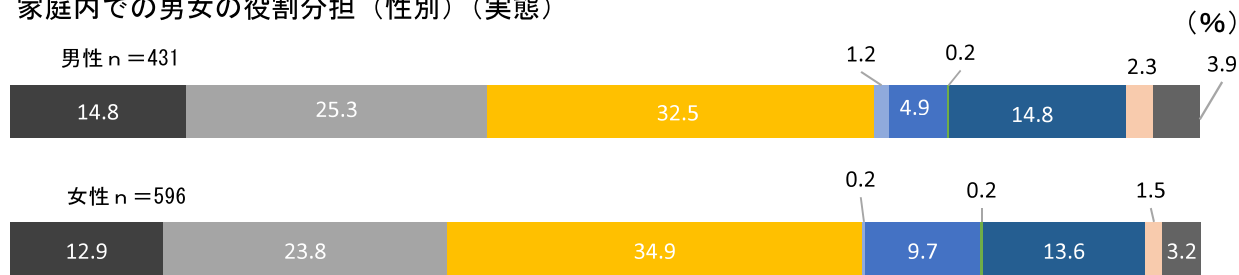


家庭生活における男女の役割分担について、どのように考えるか（意識）と、実際の役割分担（実態）についてたずねました。「家族のなかで同じように」と「家族のなかで手のあいているほうが」を合わせた《家事協力派》は意識では 89.5% でしたが、実態では 38.1% となっています。

家庭内での男女の役割分担（性別）（意識）



家庭内での男女の役割分担（性別）（実態）

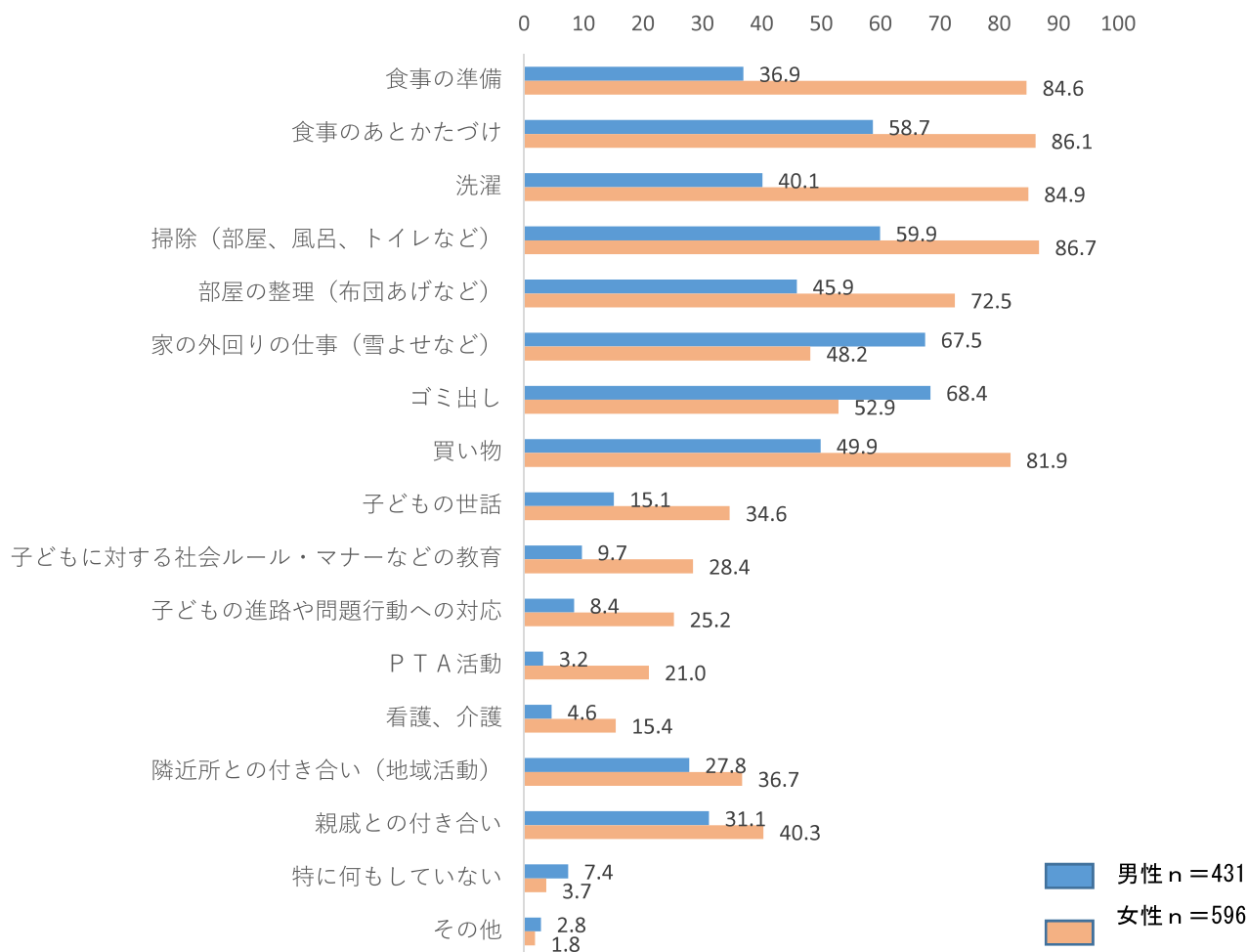


- 家族のなかで同じように家事や育児、介護などをしている
- 家族のなかで手のあいているほうが、家事や育児、介護などをしている
- 主に女性が家事や育児、介護などをして、男性は女性を手伝う程度である
- 主に男性が家事や育児、介護などをして、女性は男性を手伝う程度である
- 女性だけが家事や育児、介護などをしている
- 家事や育児、介護などは主にホームヘルパーなど、外部の人に頼んでいる
- 分担する相手がいない（一人暮らしや、自分以外は子どもしかいない場合など）
- その他
- 無回答

意識について性別にみると、《家事協力派》は女性が男性を6.0ポイント上回っています。また、実態を性別にみると、男性は《家事協力派》は40.1%ですが、女性では36.7%となっています。一方、「女性だけが家事や育児、介護などをしている」との回答は、男性は4.9%ですが、女性は9.7%となっており、家庭における役割分担の実態認識に差がみられます。

（2）家庭内の仕事

(%)

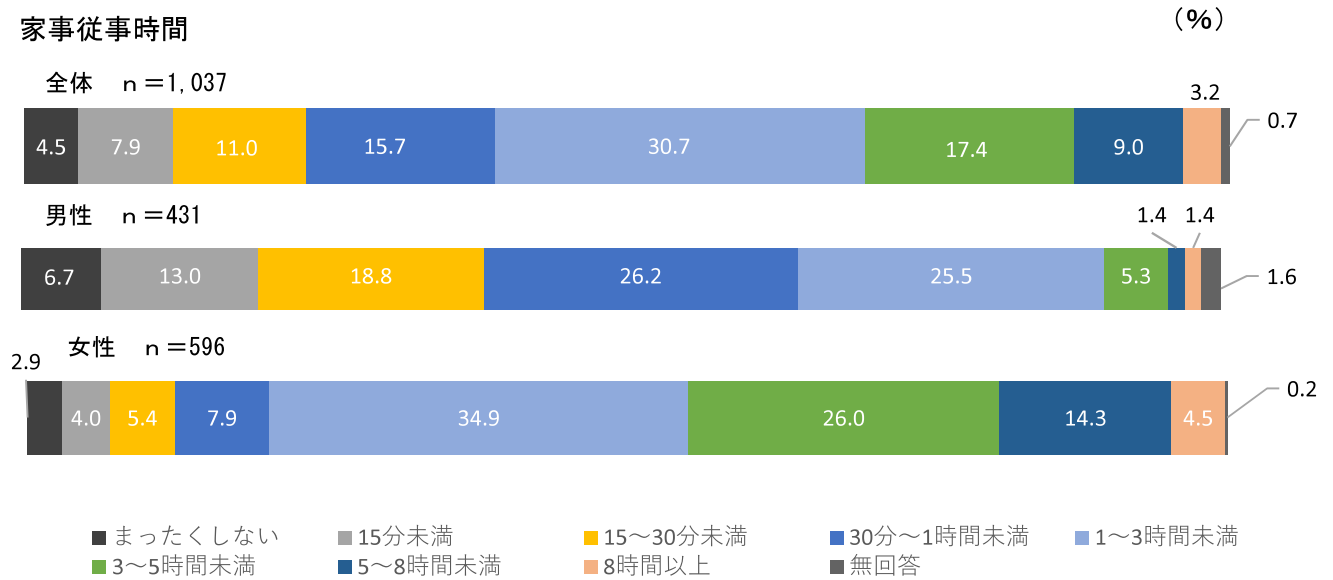


普段行っている家庭内の仕事について、選択肢からあてはまるものをすべて選んでもらいました。

性別にみると、「ゴミ出し」と「家の外回りの仕事（雪よせなど）」を除く全ての項目において、女性の比率が男性の比率を上回っています。なかでも、「食事のあとかたづけ」「洗濯」「部屋の掃除」「買い物」などでは、女性と男性の差が大きくなっています。

また、女性では、上位5項目が8割を超えているのに対し、男性では、比率が高い項目でも7割以下となっており、女性よりも家庭の仕事を行う割合はまだ低くなっています。

(3) 家事従事時間

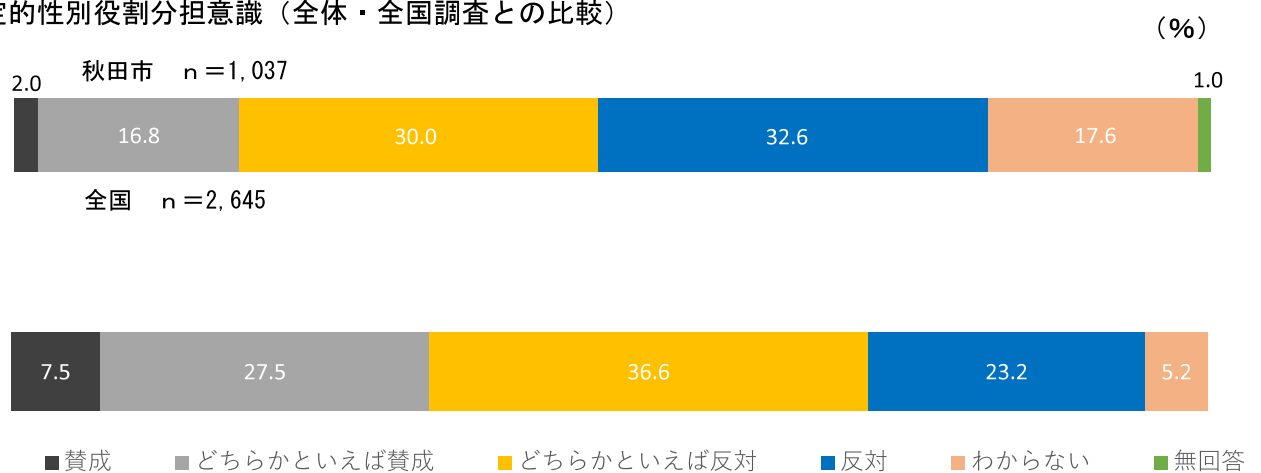


普段、1日のうちどれくらい家庭の仕事をしているかたずねました。

性別に見ると、「まったくしない」、「15分未満」、「5分～30分未満」「30分～1時間未満」を合わせた《1時間未満》の割合は、男性では64.7%となっていますが、女性では20.2%となっており、女性の家事従事時間が長い傾向がみられます。

(4) 固定的性別役割分担意識

固定的性別役割分担意識（全体・全国調査との比較）

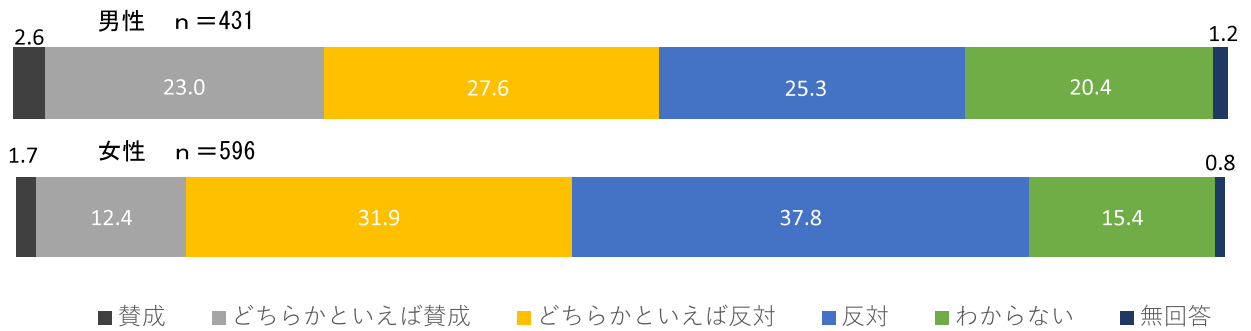


「男は外で働き、女は家庭を守るべきである」という考え方（固定的性別役割分担意識）について、どのように思うかたずねました。「反対」と「どちらかといえば反対」を合わせた《反対派》が62.6%、「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合わせた《賛成派》は18.8%となっています。

令和元年度に行った『内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」』では、《反対派》が59.8%と《賛成派》の35.0%を上回る結果となりました。

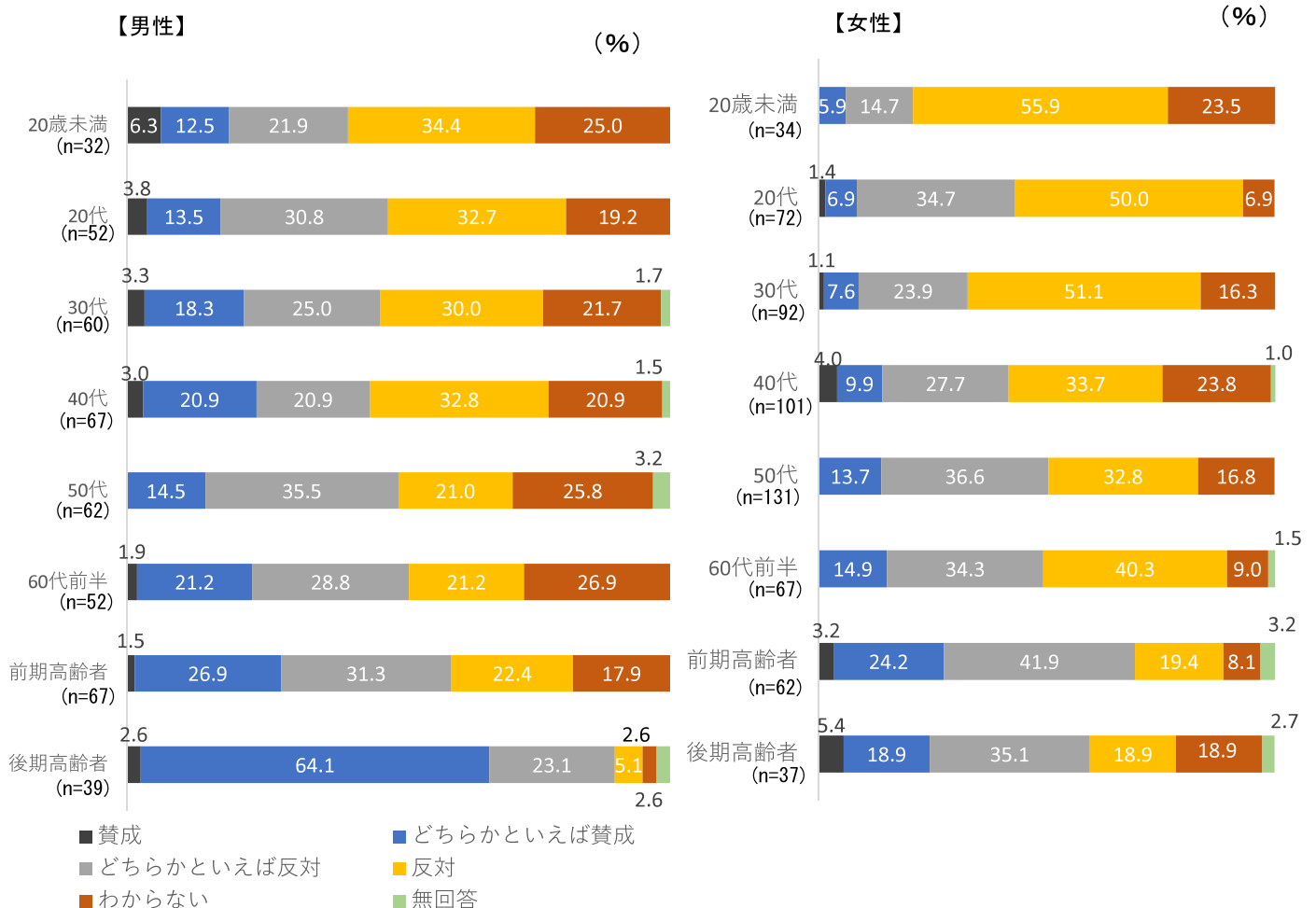
固定的性別役割分担意識（性別）

(%)



性別にみると、男性は「どちらかといえば反対」が27.6%で最も高く、「反対」が25.3%「わからない」が20.4%となっています。女性においては「反対」が37.8%、「どちらかといえば反対」が31.9%、「わからない」が15.4%となっています。男性は性別役割分担について《反対派》が《賛成派》を27.3ポイント上回っており、女性は55.6ポイント上回っています。

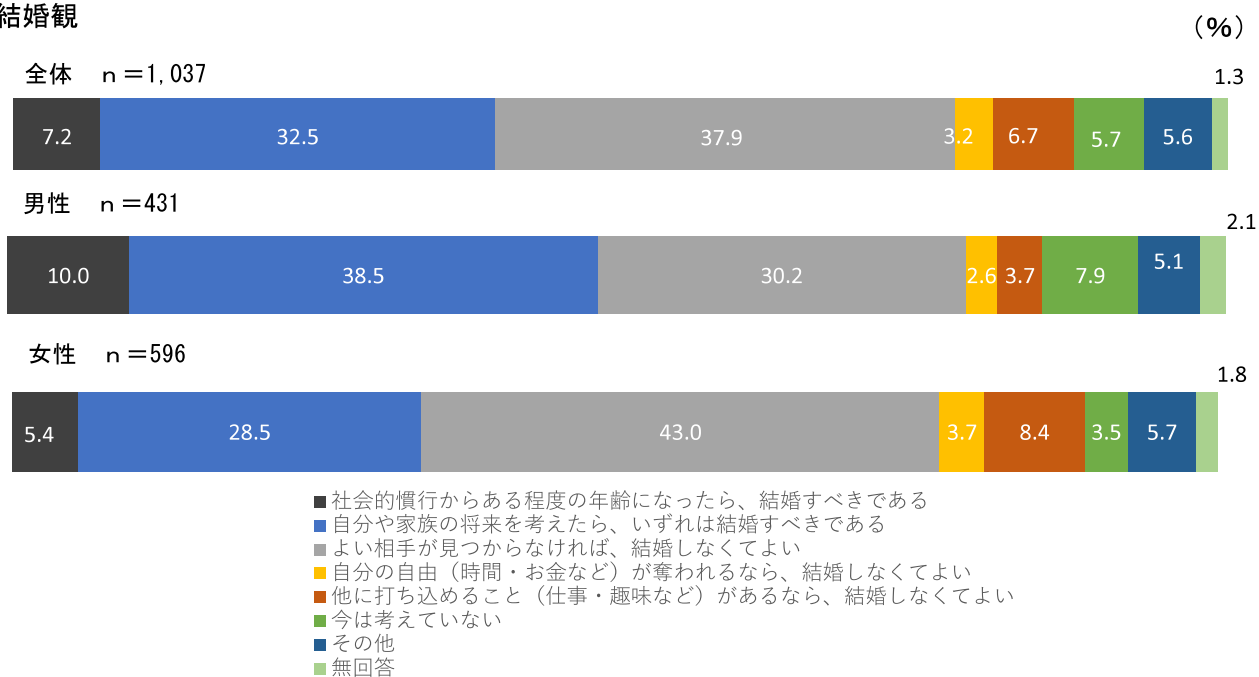
固定的性別役割分担意識（性・年代別）



性・年代別にみると、「賛成」「どちらかといえば賛成」を合わせた《賛成派》と「反対」「どちらかといえば反対」を合わせた《反対派》を比べてみると、男性では後期高齢者のみ《賛成派》で、その他の年代では《反対派》が多くなっており、女性ではあらゆる世代で《反対派》が多くなっています。

3 結婚（事実婚に対する法律婚）について

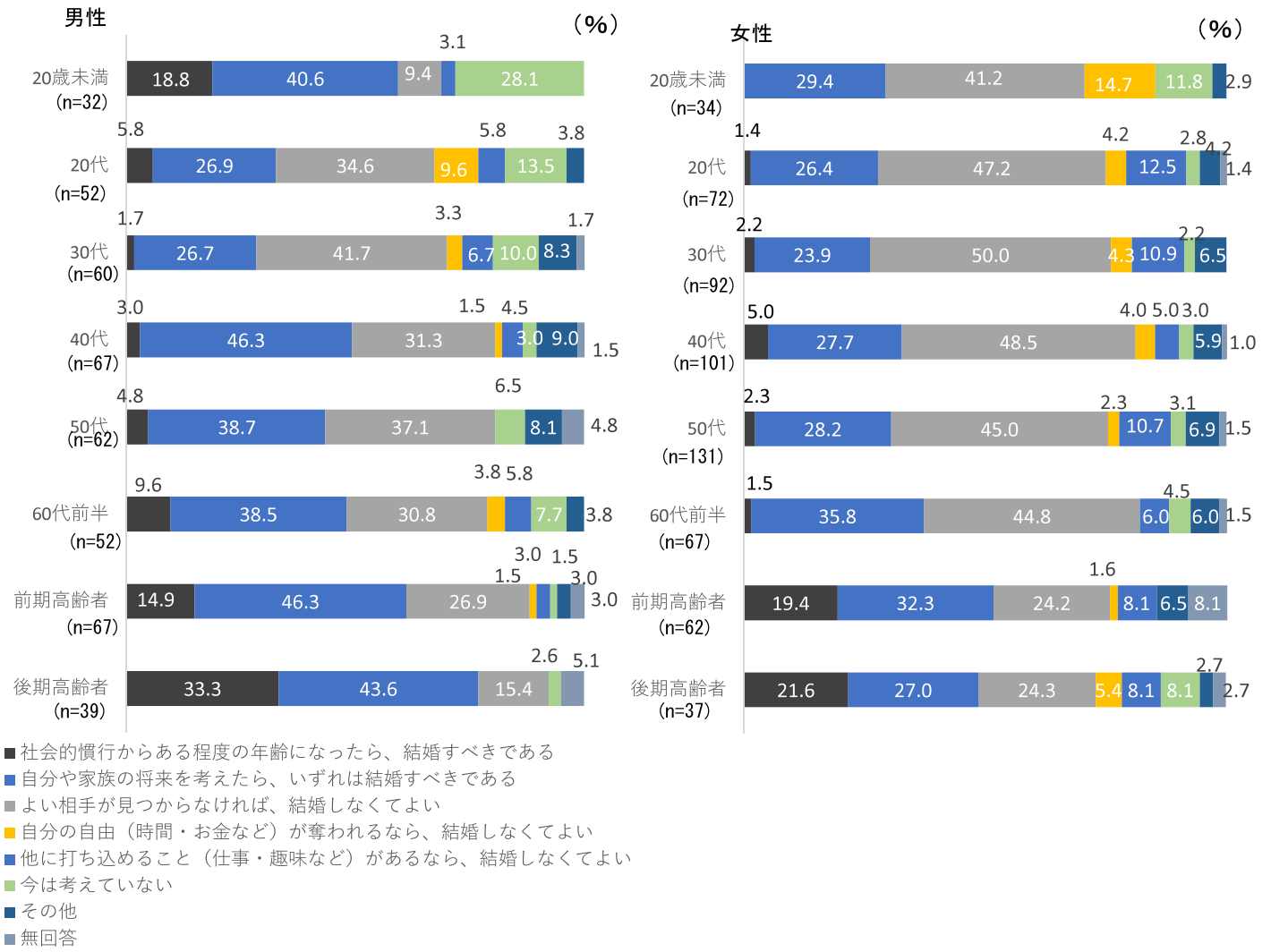
(1) 結婚観



結婚についてどのように考えるかたずねました。

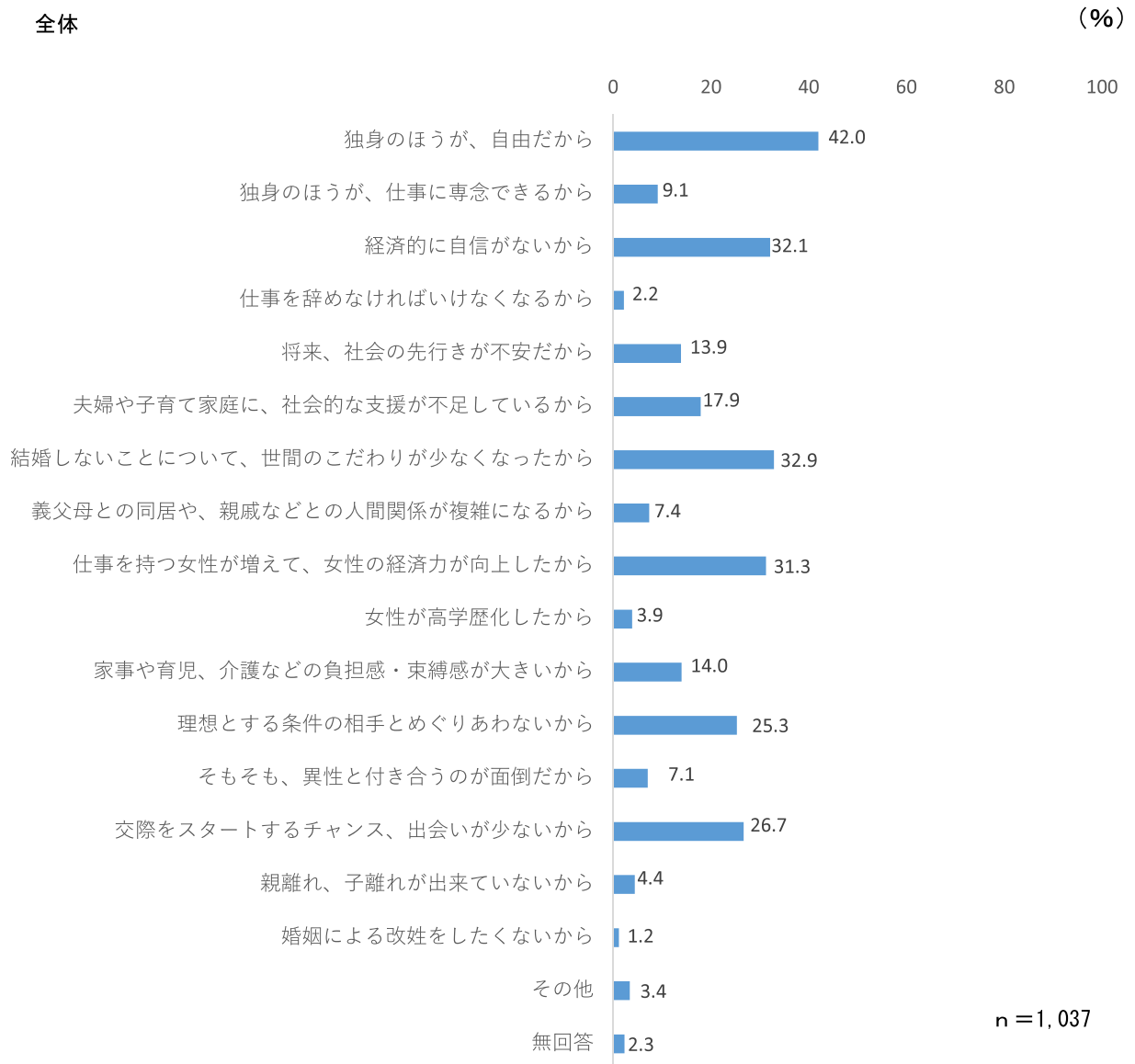
性別にみると、《結婚すべき》と答えた人は、男性が48.5%、女性が33.9%、《結婚しなくてもよい》と答えた人は女性が55.1%、男性が36.5%となっており、男女間で違いがあります。

結婚観（性・年代別）



性・年代別にみると、男性では《結婚すべき》と答えた人は後期高齢者が76.9%と最も高く、前期高齢者で61.2%となっています。一方、20代～30代では《結婚しなくてもよい》の割合が他の年代よりも多くなっています。女性では《結婚すべき》と答えた人は前期～後期高齢者が約5割となっていますが、その他の世代は低くなっています。一方、《結婚しなくてもよい》と答えた人は、20歳未満～60代前半で5割を超えています。

(2) 晩婚化や未婚化の理由

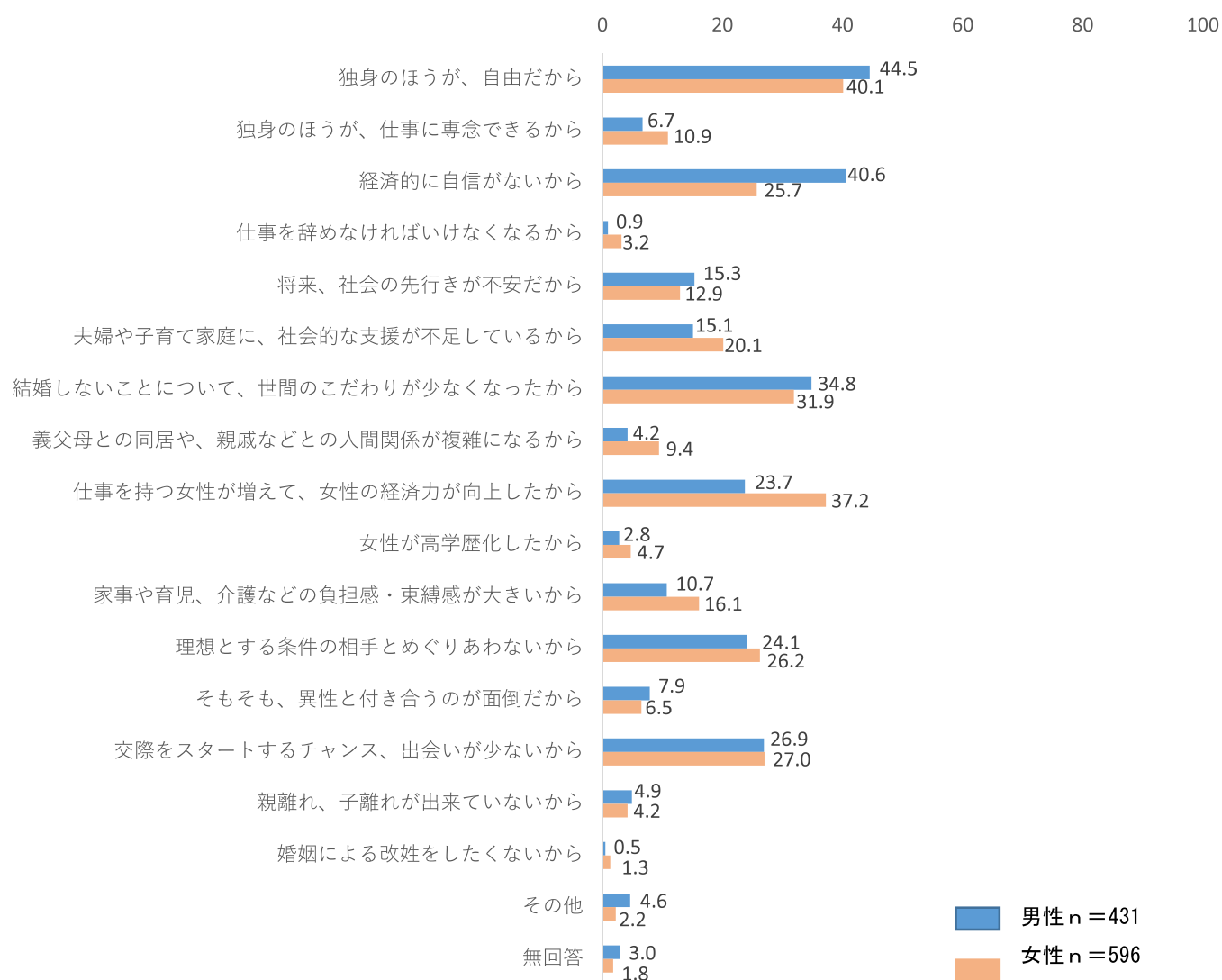


晩婚化や未婚化の原因をどのように考えるか、選択肢から3つまで選んでもらいました。

全体では、「独身の方が、自由だから」が最も高く、次いで「結婚しないことについて、世間のこだわりが少なくなったから」「経済的に自信がないから」と続いています。

性別

(%)

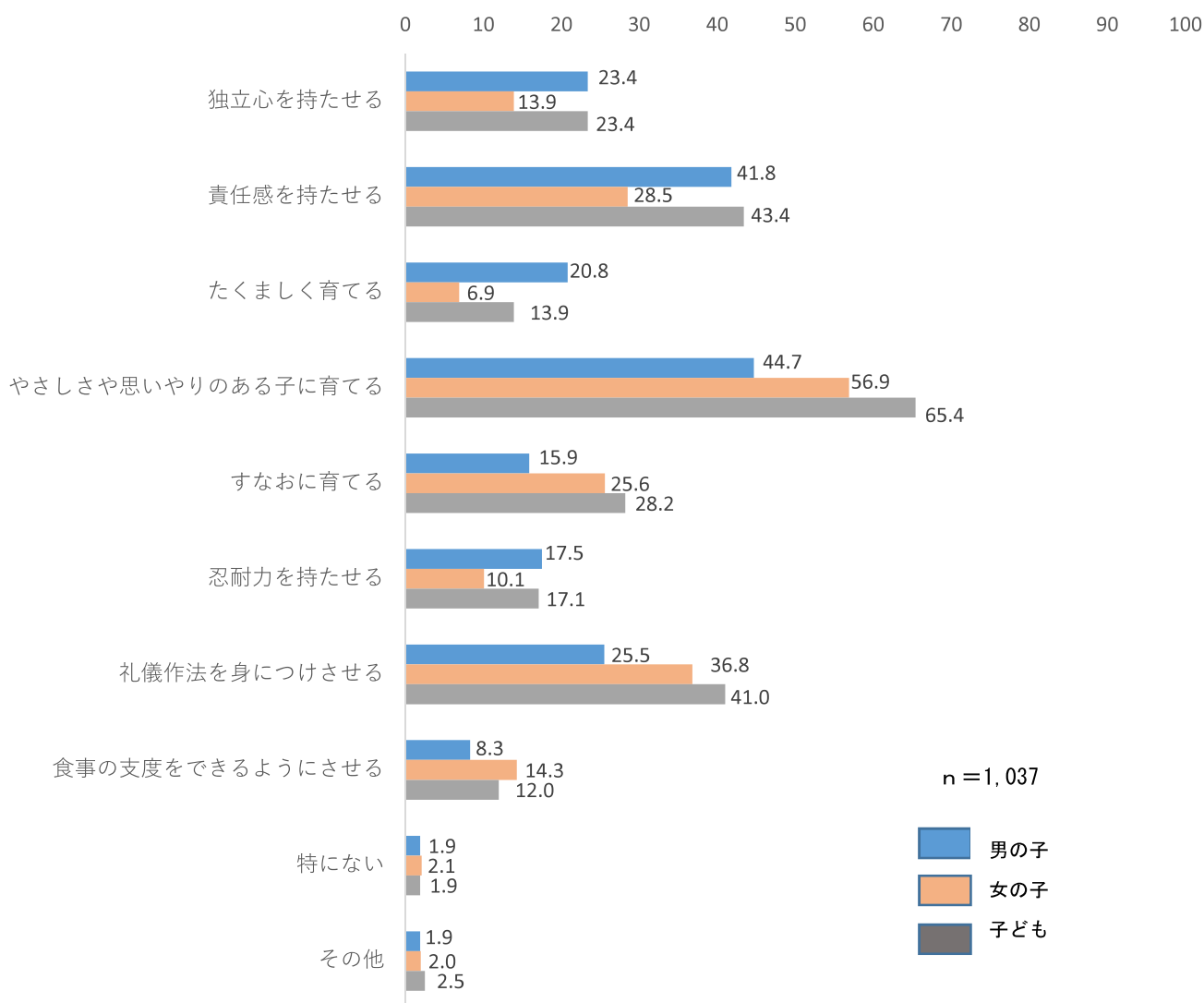


性別にみると、「独身の方が、自由だから」は、男性が女性を4.4ポイント上回っています。「結婚しないことについて、世間のこだわりが少なくなったから」は、男性が、女性を上回っています。「経済的に自信がないから」は、男性が女性を14.9ポイント上回っており、大きな差がみられます。

4 教育について

(1) 性別による子育て

(%)



性別による“子育て”に対する考え方を【男子】、【女子】、【子ども】それぞれについてたずねました。

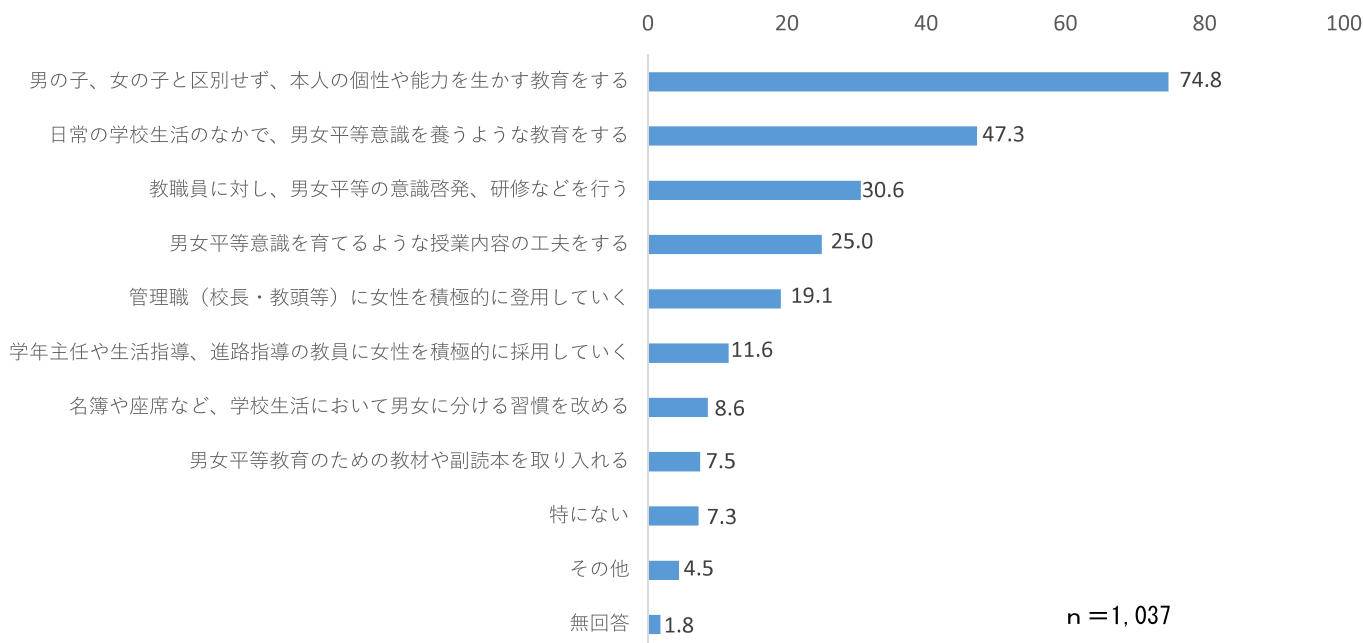
【男子】の子育てとしては、「やさしさや思いやりのある子に育てる」が最も高く、次いで、「責任感を持たせる」、「礼儀作法を身につけさせる」と続いています。

【女子】の子育てとしては、「やさしさや思いやりのある子に育てる」が最も高く、次いで、「礼儀作法を身につけさせる」「責任感を持たせる」と続いています。

【男子】【女子】という性別を問わず、子育て全般における考え方をたずねる趣旨から【子ども】の設問を設けました。【子ども】の子育てとしては、「やさしさや思いやりのある子に育てる」が最も高く、次いで「責任感を持たせる」「礼儀作法を身につけさせる」の順となりました。

学校教育への要望（全体）

(%)

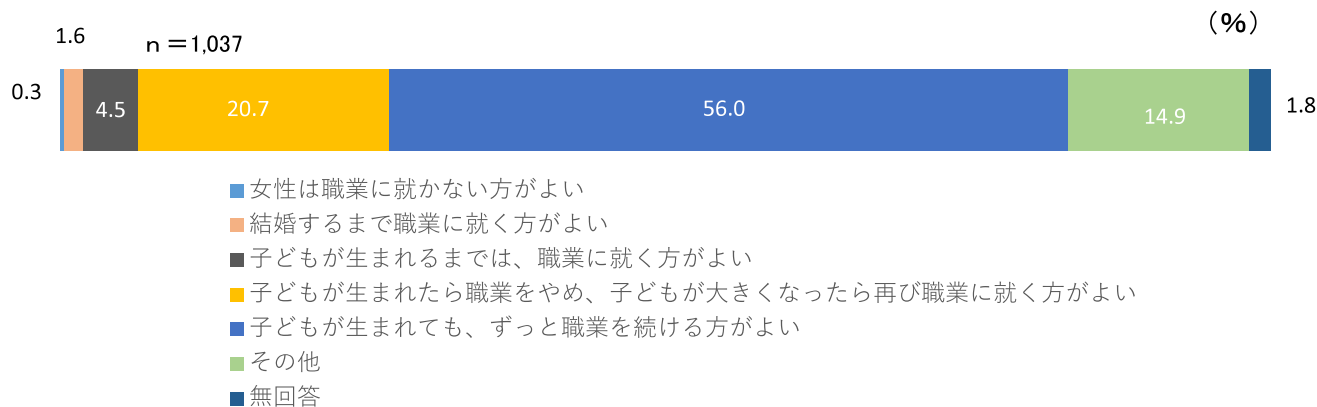


男女平等の視点で学校教育を進めるうえで、取り入れてほしいことや力を入れてほしいと思うことについて、選択肢から3つまで選んでももらいました。

「男の子、女の子と区別せず、本人の個性や能力を生かす教育をする」が最も高くなっています。

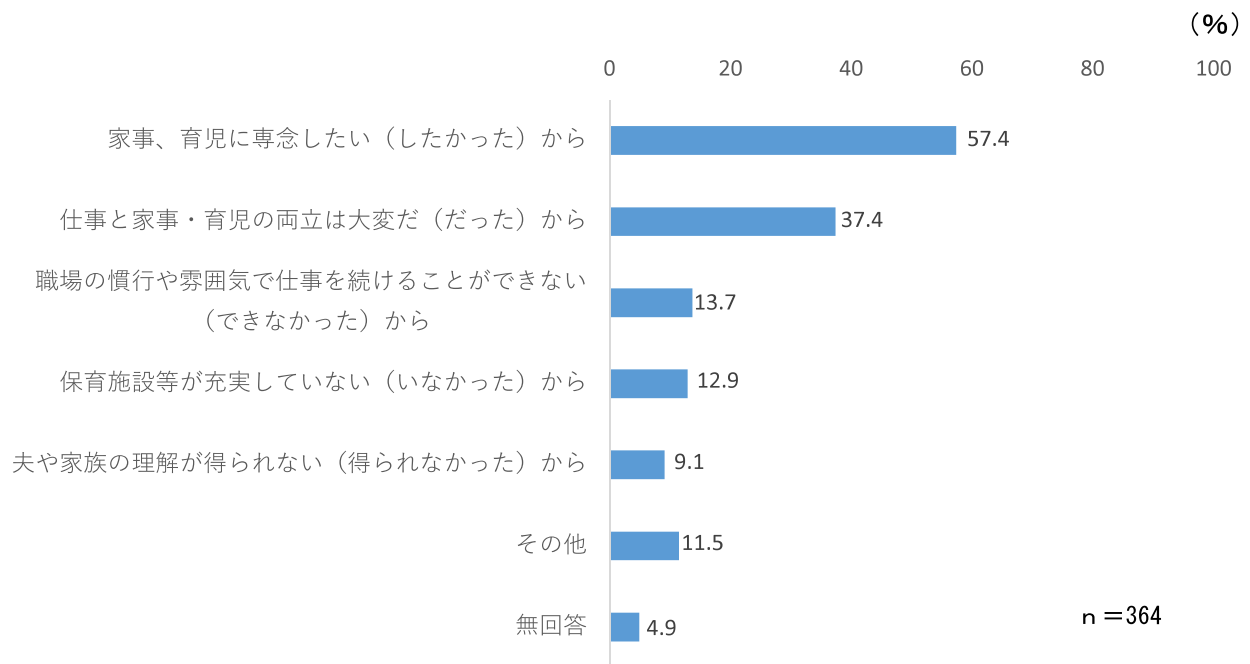
5 仕事と家庭について

(1) 女性の就労



女性が職業に就くことについてたずねたところ、「子どもが生まれても、ずっと職業を続けるほうがよい」が56.0%と最も高く、次いで、「子どもが生まれたら職業をやめ、子どもが大きくなったら再び職業に就く方がよい」が20.7%、「その他」が14.9%、「子どもが生まれるまでは、職業に就く方がよい」が4.5%と続いています。女性が職業に就くことについて肯定的な回答が多く、否定的な意見「女性は職業に就かない方がよい」は0.3%と非常に少ない結果となりました。

(2) 仕事をしていない理由

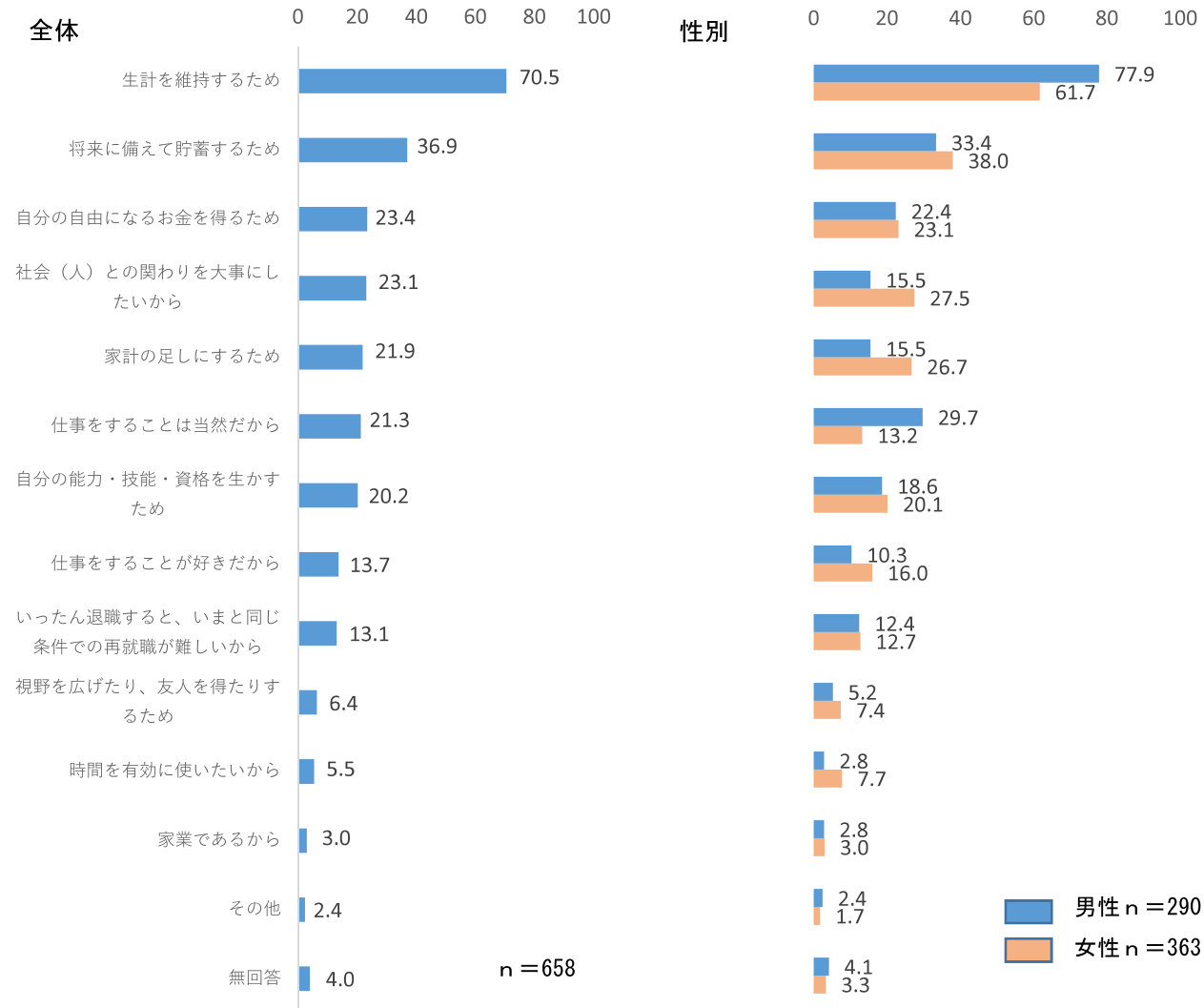


仕事をしていない理由についてたずねたところ、「家事、育児に専念したい（したかった）から」が57.4%と最も高く、次いで、「仕事と家事・育児の両立は大変だ（だった）から」が37.4%と続いています。

(3) 仕事をしている理由

(%)

(%)

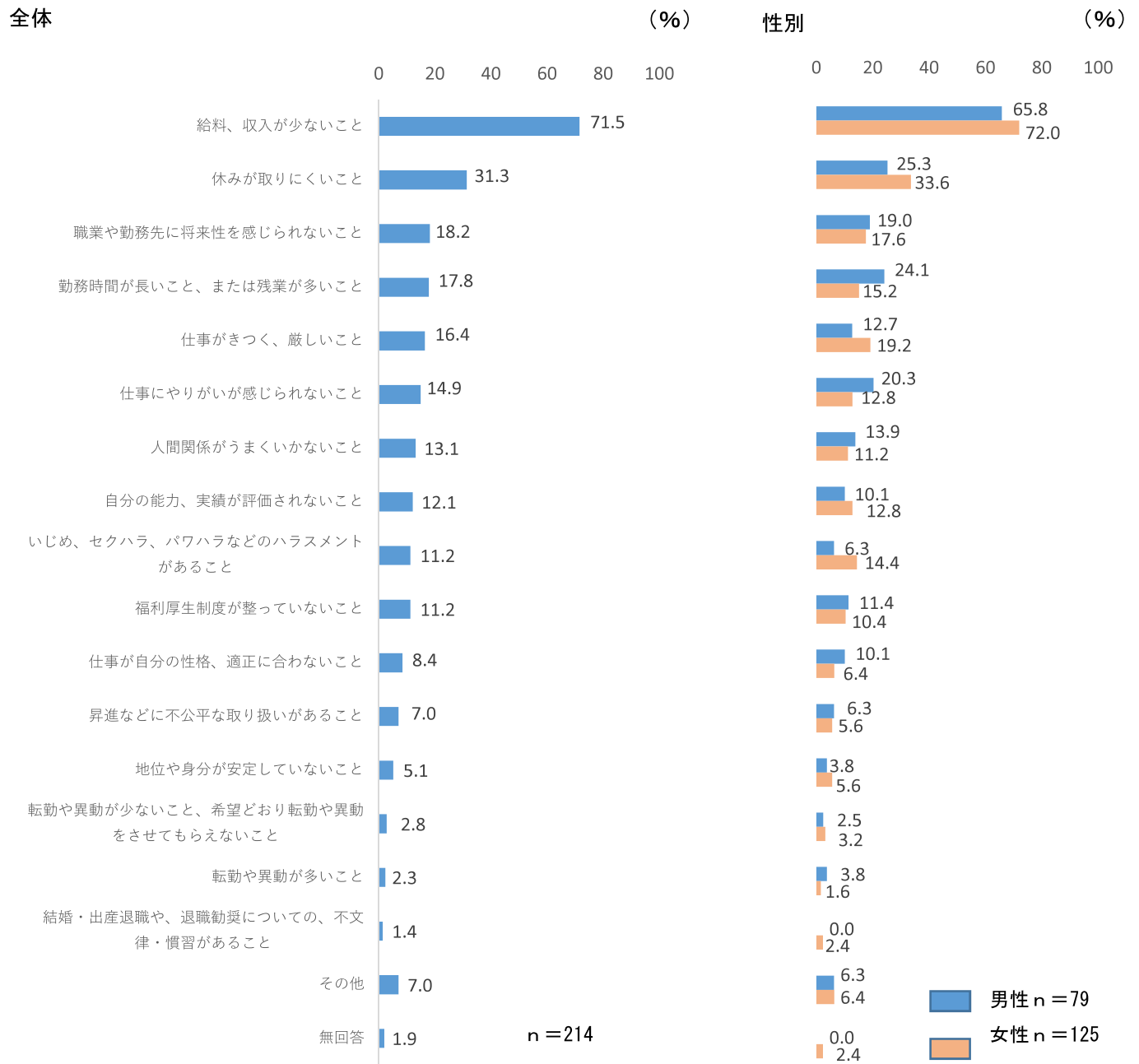


現在就労している人に、仕事をしている理由を選択肢から3つまで選んでもらいました。

全体では、「生計を維持するため」が70.5%と最も多く、次いで、「将来に備えて貯蓄するため」が36.9%、「自分の自由になるお金を得るため」が23.4%と続いています。

性別にみると、「生計を維持するため」と答えた人は、男性が77.9%で女性が61.7%と16.2ポイント上回っています。「将来に備えて貯蓄するため」は、女性が38.0%で男性が33.4%と4.6ポイント上回っています。

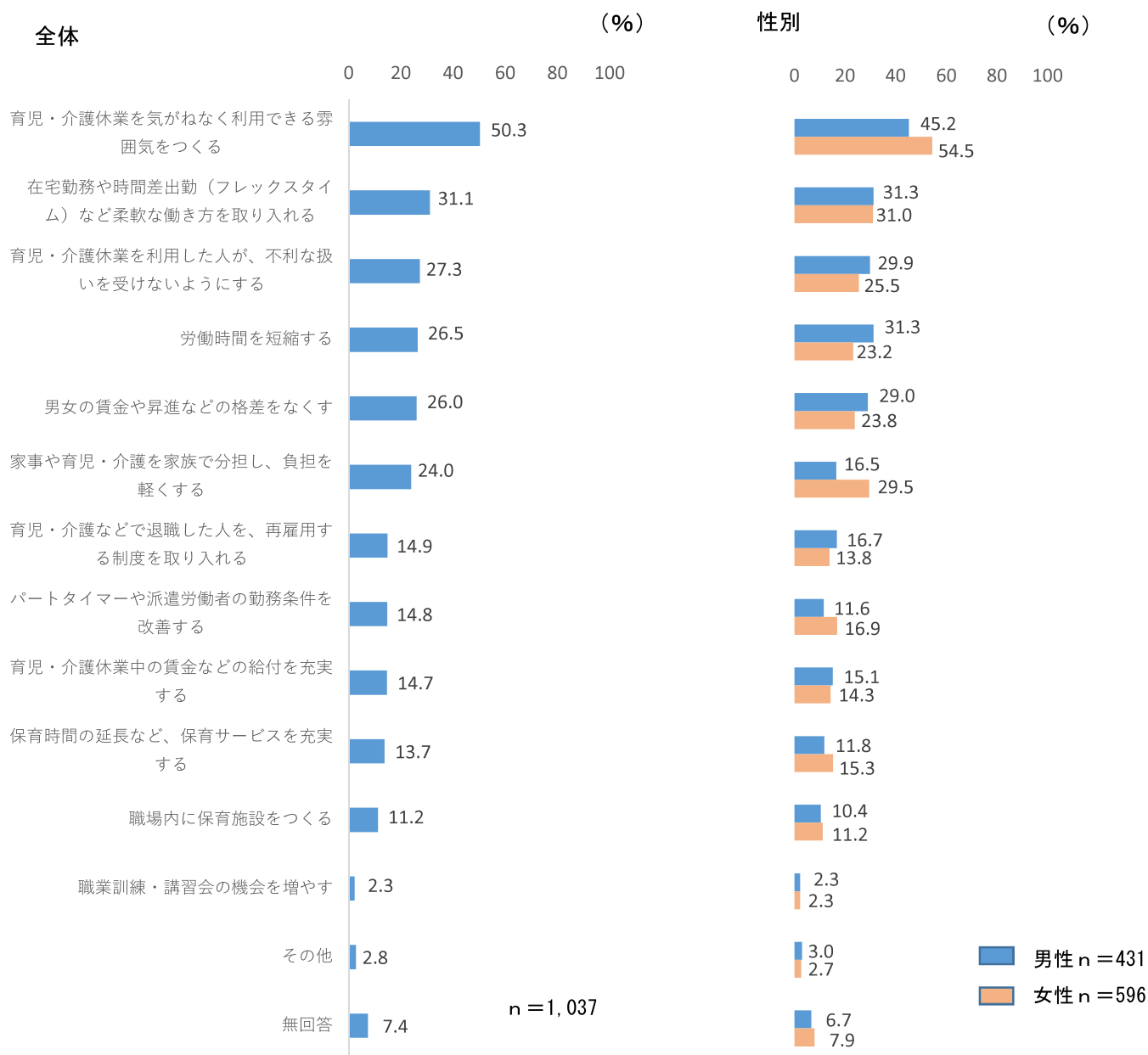
(4) 勤務条件等で困っていること



現在就労している人のうち、「どちらかといえば不満である」「不満である」と回答した人を対象に、勤務条件や職場環境に関して、現在困っていることを選択肢から3つまで選んでもらいました。「給料、収入が少ないこと」が71.5%と最も高く、以下「休みが取りにくいこと」が31.3%、「職業や勤務先に将来性を感じられないこと」が18.2%と続いています。

性別にみると、「給料、収入が少ないこと」では、男性が65.8%、女性が72.0%、「休みが取りにくいこと」では、男性が25.3%、女性が33.6%となっており、女性が男性を上回っています。「職業や勤務先に将来性を感じられないこと」では、男性が19.0%、女性が17.6%となっています。

(5) 仕事と家庭の両立に必要な条件



仕事と家庭を両立するためには、どのような条件が必要だと思うか、選択肢から3つまで選んでもらいました。「育児・介護休業を気がねなく利用できる雰囲気をつくる」が50.3%と最も高く、次いで「在宅勤務や時間差出勤（フレックスタイム）など柔軟な働き方を取り入れる」が31.1%と続いています。

性別にみると、男性は「育児・介護休業を気がねなく利用できる雰囲気をつくる」が45.2%と最も高く、次いで、「在宅勤務や時間差出勤（フレックスタイム）など柔軟な働き方を取り入れる」「労働時間を短縮する」がともに、31.3%となっています。

女性は、「育児・介護休業を気がねなく利用できる雰囲気をつくる」が54.5%と最も高く、次いで、「在宅勤務や時間差出勤（フレックスタイム）など柔軟な働き方を取り入れる」が31.0%となっています。

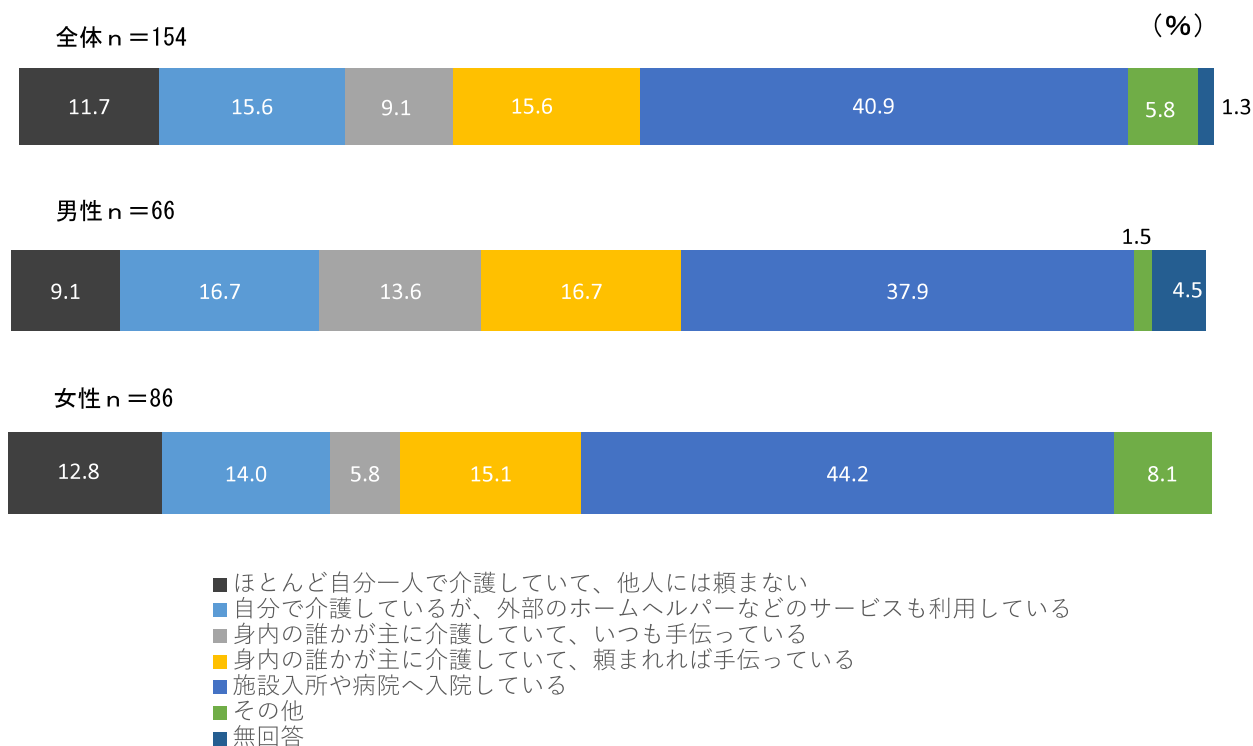
6 介護や老後について

(1) 要介護者の有無



現在、家族に介護を必要とする人がいるかたずねたところ、「いる」は14.9%でした。

(2) 介護の方法



介護を必要とする人がいる人を対象に、どのように介護をしているかたずねたところ、「施設入所や病院へ入院している」が最も高くなっています。

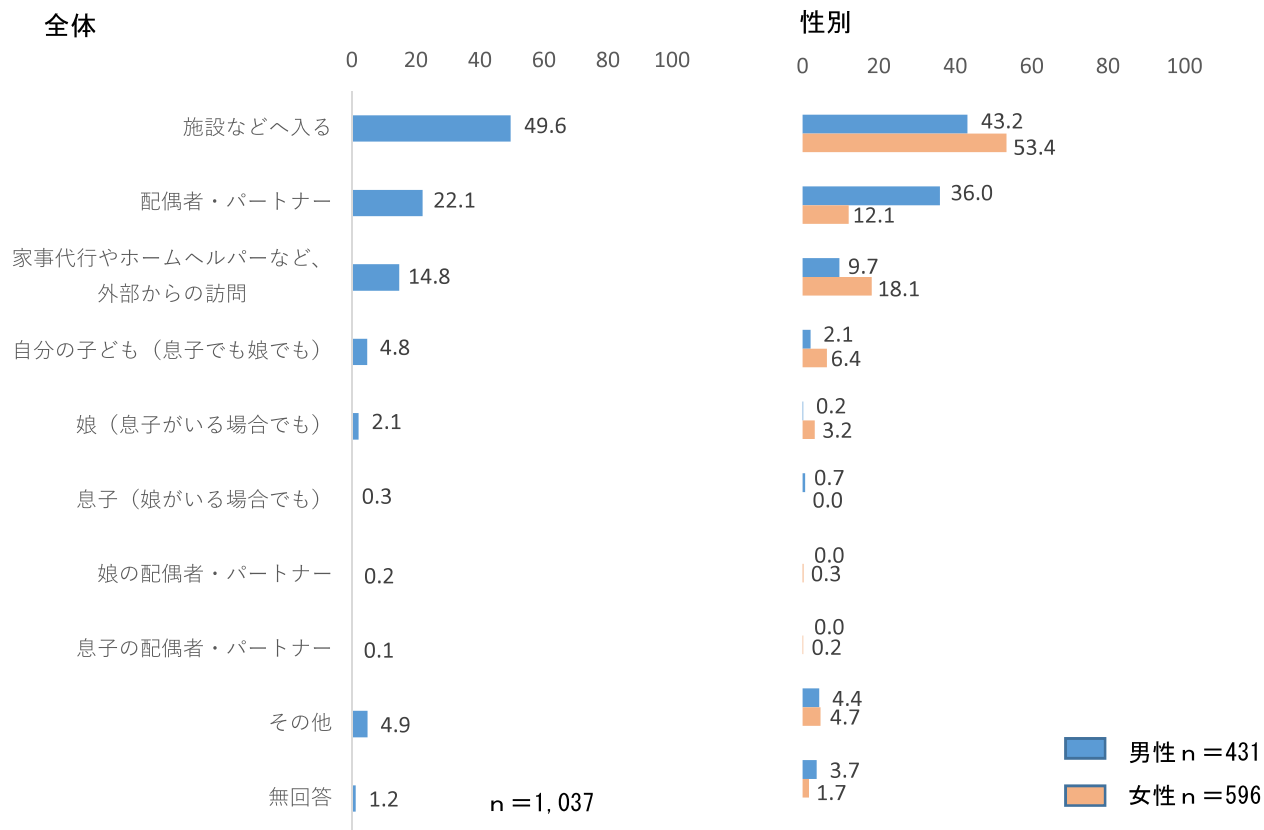
性別にみると「身内の誰かが主に介護していて、いつも手伝っている」との回答は男性が13.6%で、女性の5.8%を7.8ポイント上回っています。

一方、「ほとんど自分一人で介護していて、他人には頼まない」では、女性が12.8%で、男性の9.1%を3.7ポイント上回っており、「施設入所や病院へ入院している」でも女性が44.2%で男性の37.9%を6.3ポイント上回っています。

(3) 身の回りの世話を頼みたい人

(%)

(%)

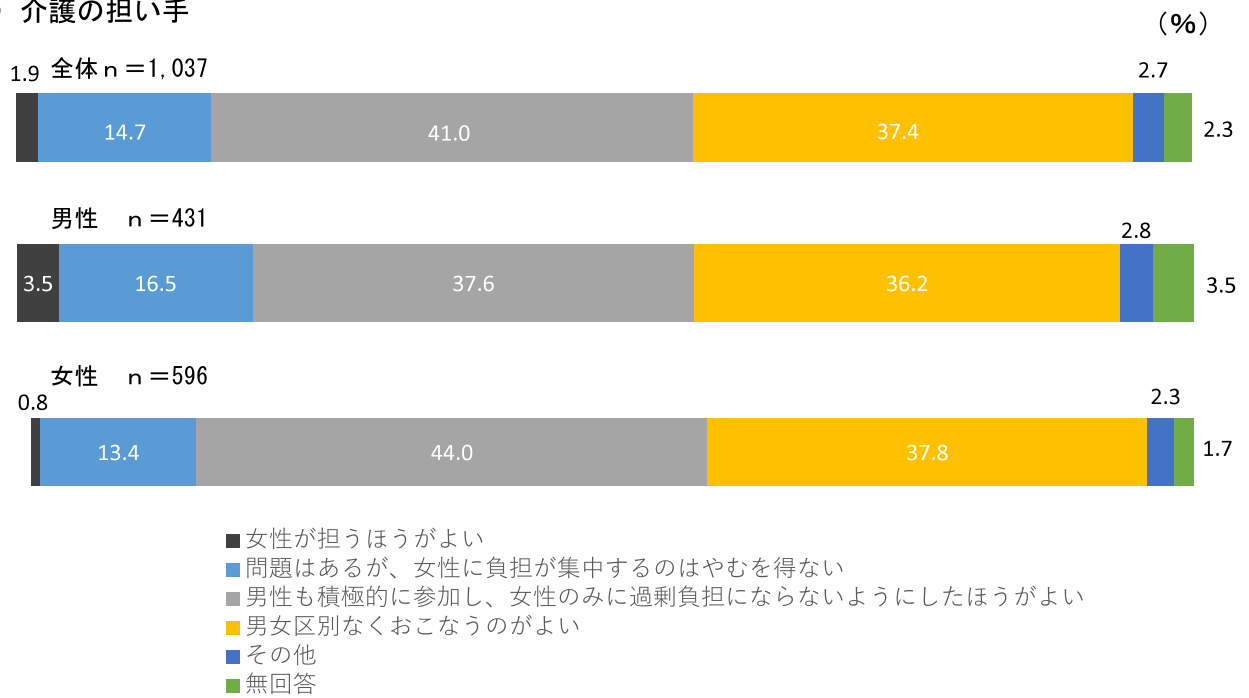


年をとって寝たきりになったとしたら、身の回りの世話は誰に頼みたいかをたずねました。

「施設などへ入る」が49.6%と最も高く、次いで、「配偶者・パートナー」が22.1%、「家事代行やホームヘルパーなど、外部からの訪問」が14.8%、「自分の子ども（息子でも娘でも）」が4.8%と続いています。

性別に見ると、「配偶者・パートナー」は、男性が女性を23.9ポイント上回っており、大きな差がみられます。

(4) 介護の担い手

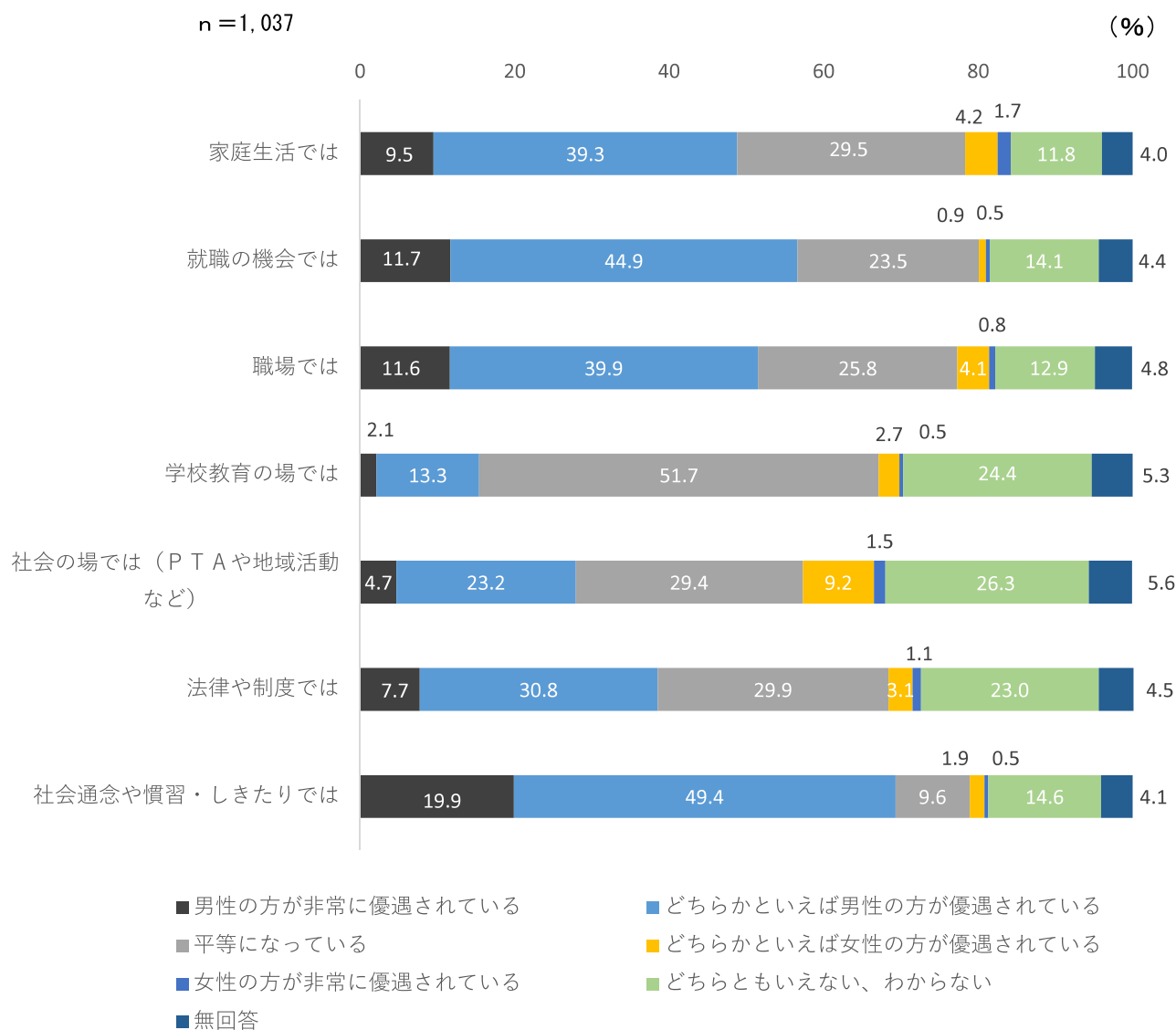


家族の介護を女性が担うことについて、どのように思うかたずねました。「男性も積極的に参加し、女性のみにも過剰負担にならないようにしたほうがよい」が41.0%と最も高く、次に、「男女区別なくおこなうのがよい」が37.4%、「問題はあるが、女性に負担が集中するのはやむを得ない」が14.7%と続いています。

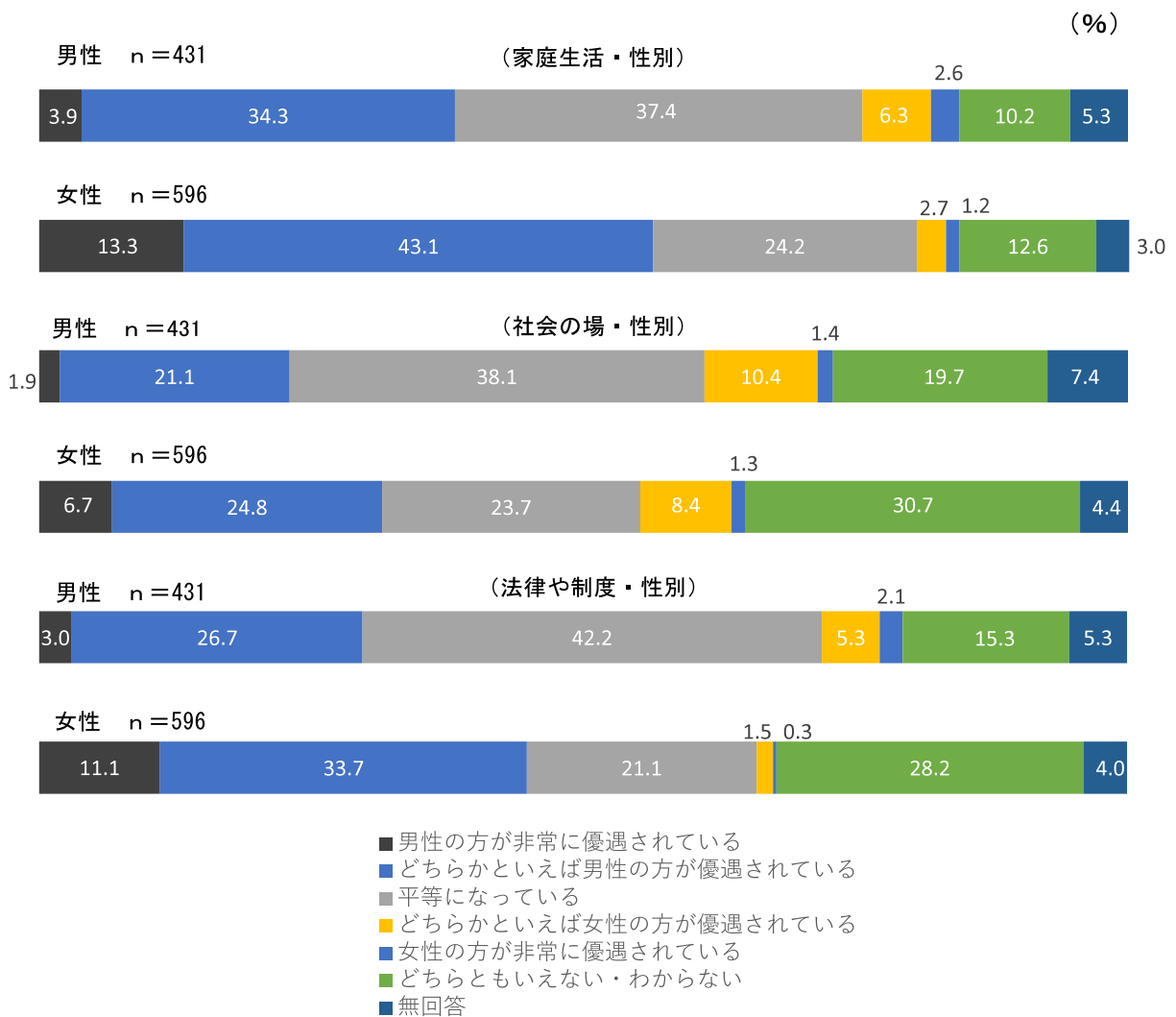
性別にみると、「女性が担うほうがよい」と「問題はあるが、女性に負担が集中するのはやむを得ない」の回答は男性が20.0%で女性の14.2%を5.8ポイント上回っています。

7 男女の人権に関わる問題について

(1) 男女の地位の平等感

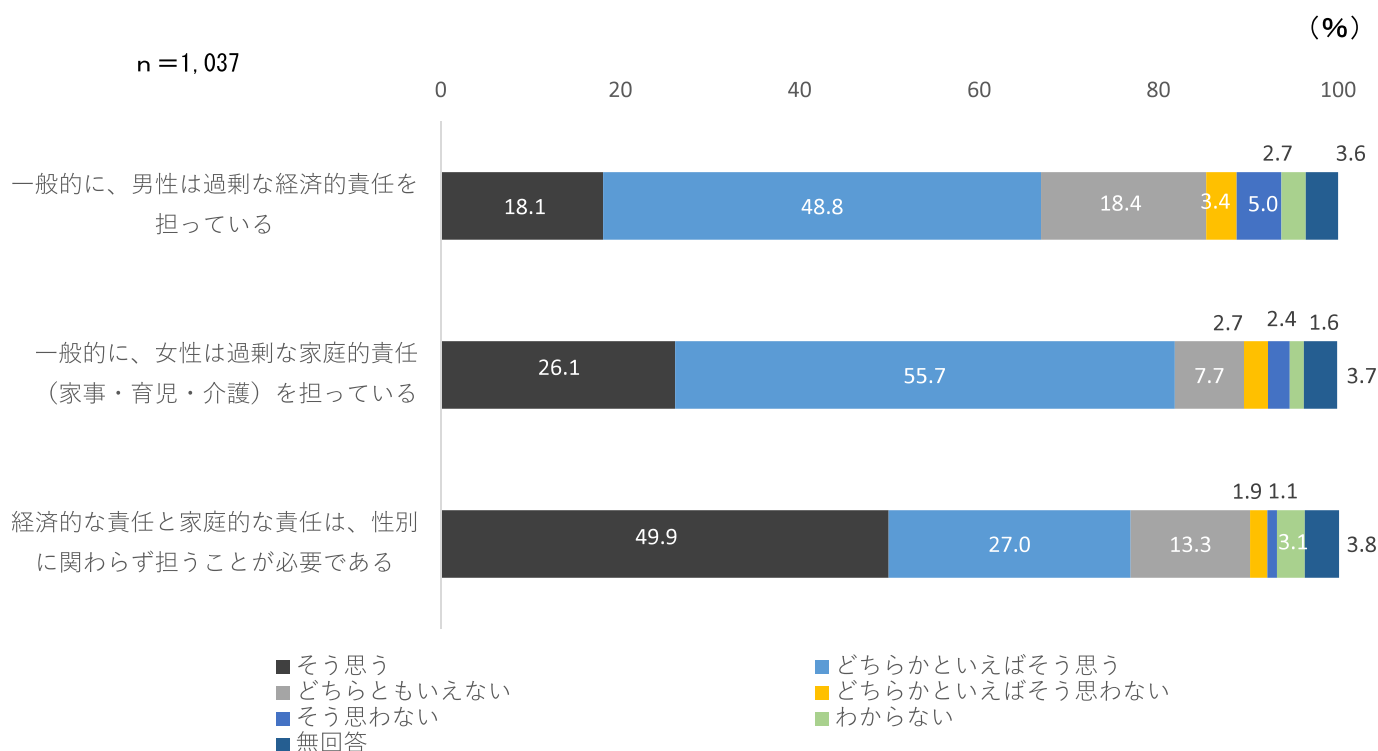


各分野において、男女の地位は平等になっていると思うかたずねました。いずれの分野においても、「どちらかといえば女性の方が優遇されている」と「女性の方が非常に優遇されている」をあわせた《女性優遇》の回答が低いことが特徴的です。いずれの分野でも「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」をあわせた《男性優遇》の回答が《女性優遇》の回答を上回っています。



男女間の認識の差が特に大きかった「家庭生活」「社会の場」「法律や制度」の3分野について、性別にみると、“男性優遇”と考える人の割合は、女性が男性を大きく上回っており、「平等」と考える人の割合は、男性が女性を大きく上回っています。

(2) 男女の責任に関する考え方

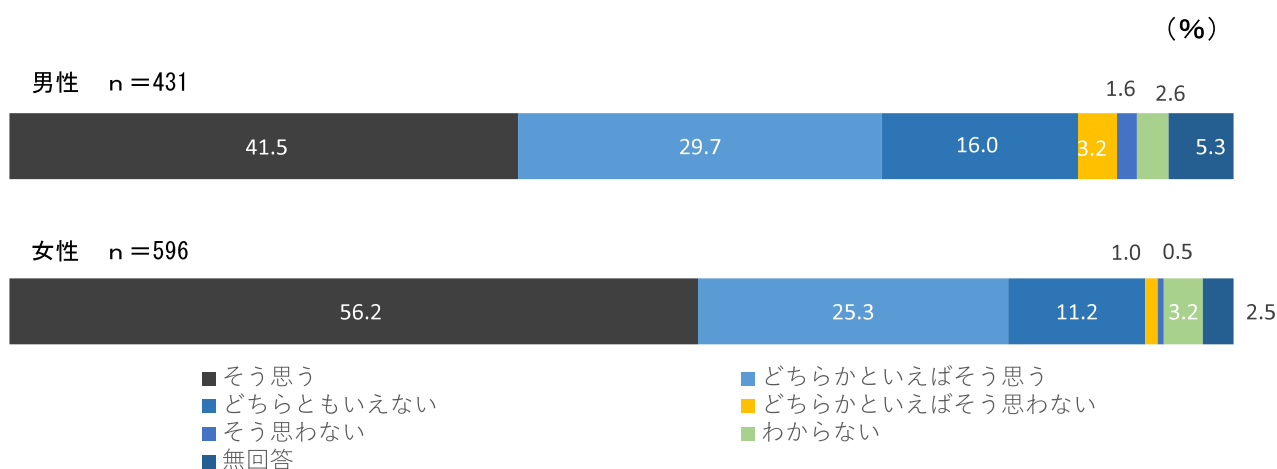


男女の経済的責任・家庭的責任についてどのように思うかたずねました。「一般的に、男性は過剰な経済的責任を担っている」では、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を合わせた《男性経済責任派》は66.9%となっています。

「一般的に、女性は過剰な家庭的責任（家事・育児・介護）を担っている」では、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を合わせた《女性家庭責任派》は81.8%となっています。

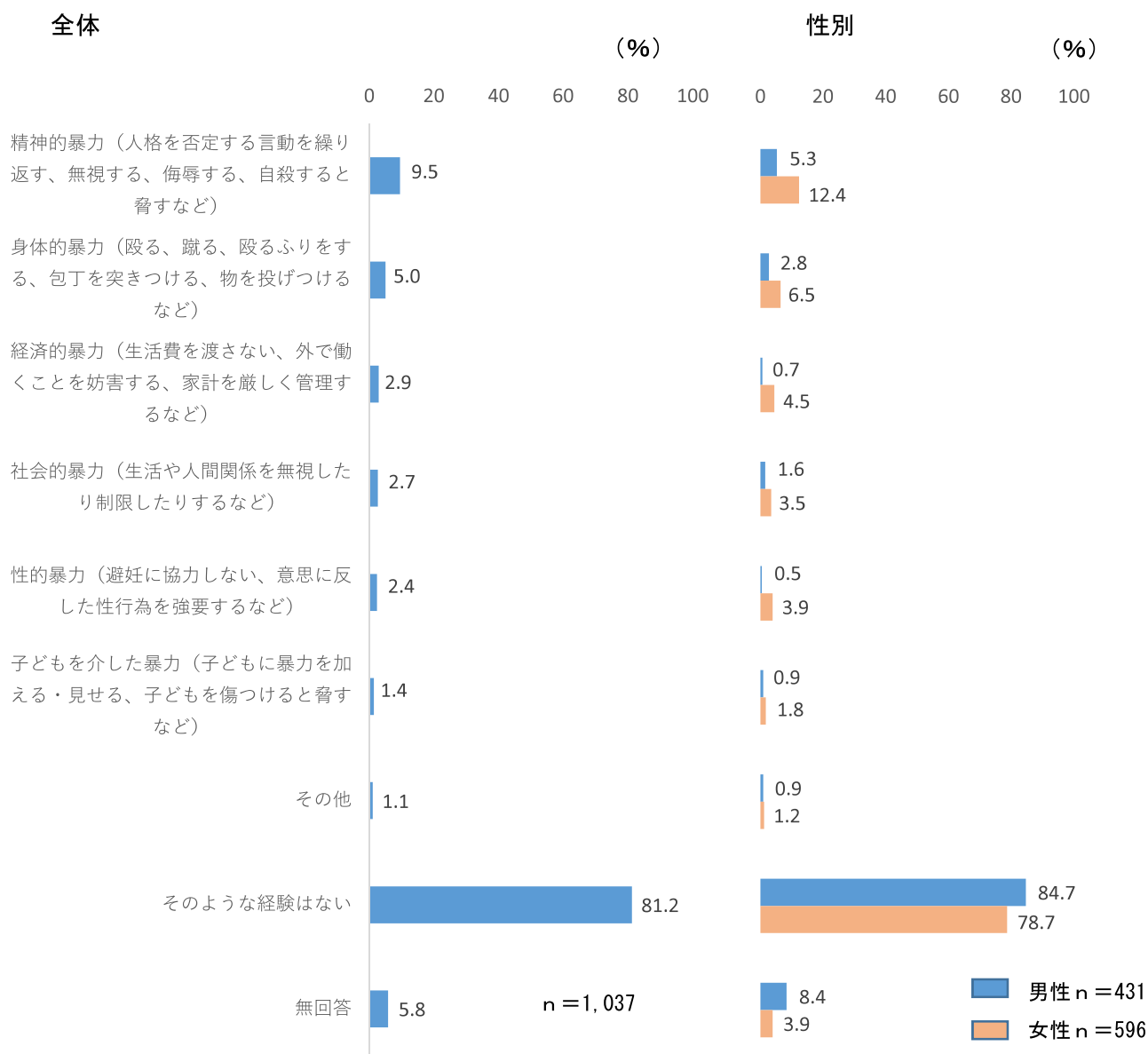
「経済的な責任と家庭的な責任は、性別に関わらず担う必要がある」という考え方について、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を合わせた《性別に関わらず担う派》は76.9%となっています。

性別に関わらず担う必要性（性別）



性別をみると、「経済的な責任と家庭的な責任は、性別に関わらず担う必要がある」では、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を合わせた回答は、男性が71.2%、女性が81.5%と女性が男性を上回っています。

(3) DV（ドメスティック・バイオレンス）の経験

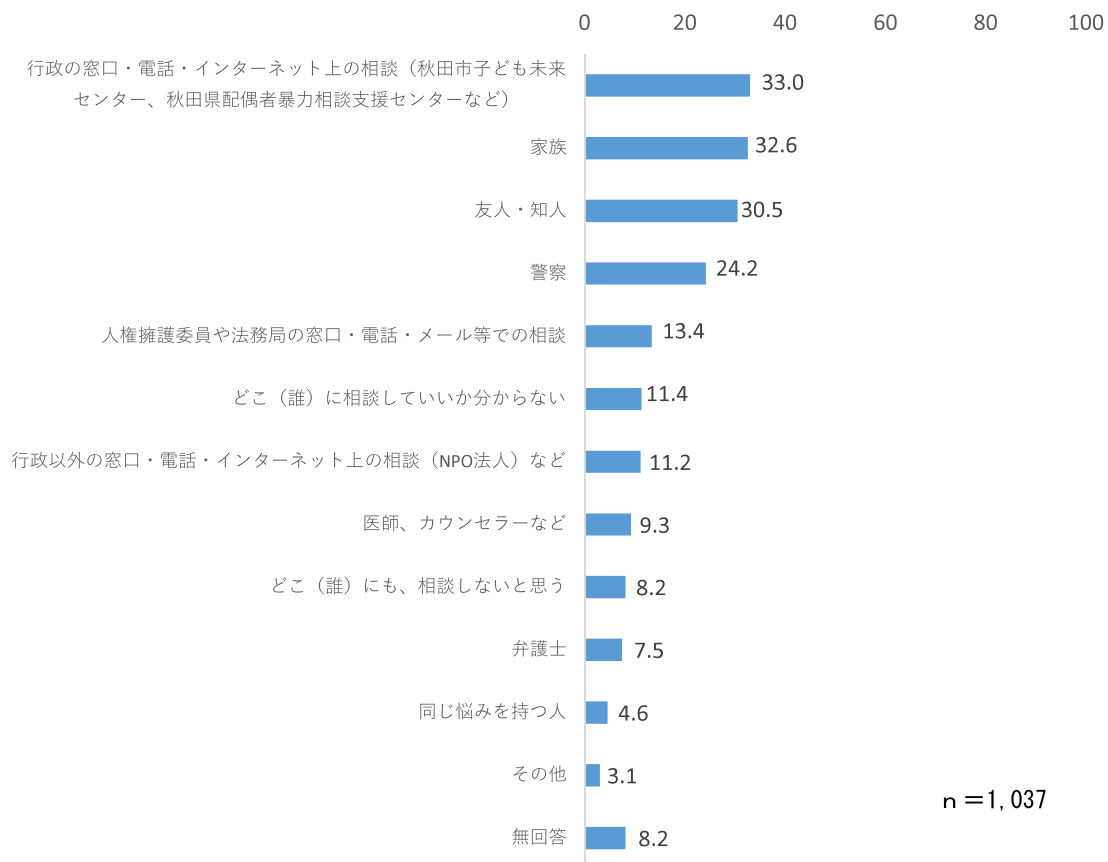


DV（ドメスティック・バイオレンス）にあったことがあるか、あてはまるものをすべて選んでもらったところ、「そのような経験はない」と回答した人が81.2%となっています。具体的な被害の項目としては、「精神的暴力（人格を否定する言動を繰り返す、無視する、侮辱する、自殺すると脅すなど）」が最も高くなっています。

性別にみると、「そのような経験はない」を除いた項目で、女性の比率が男性を上回っていますが、男性の被害者も存在しています。

(4) DV (ドメスティック・バイオレンス) の相談先

(%)

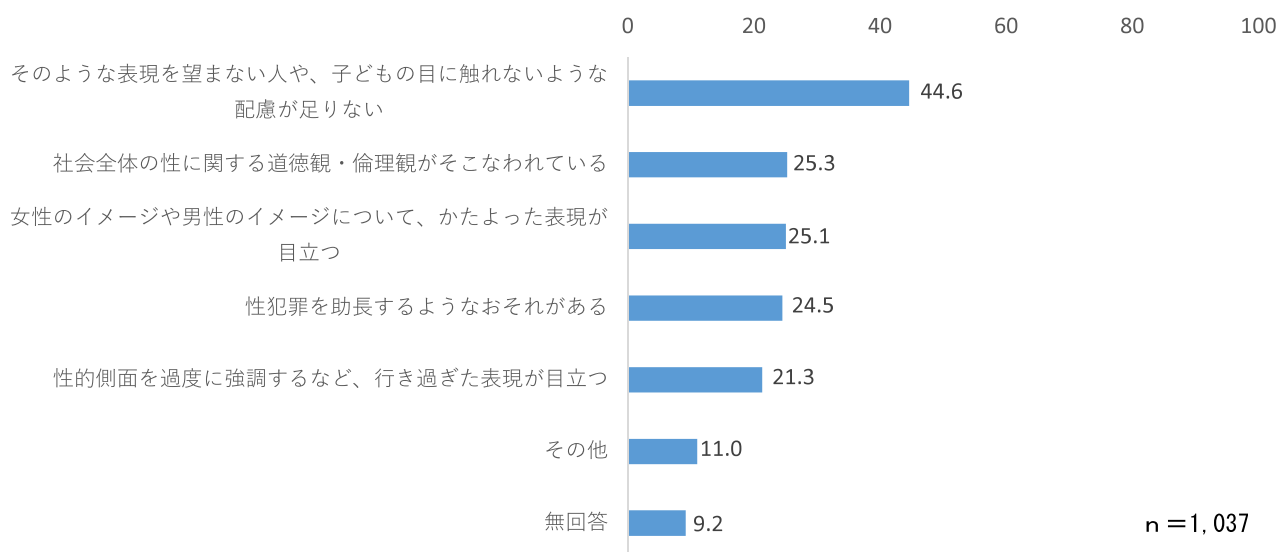


DVにあったとき、どこ(誰)に相談したか(あったことがない人については、どこ(誰)に相談するか)について、選択肢からあてはまるものをすべて選んでもらったところ、「行政の窓口・電話・インターネット上の相談」が33.0%と最も高く、次いで、「家族」「友人・知人」「警察」と続いています。

一方、「どこ(誰)にも、相談しないと思う」「どこ(誰)に相談していいかわからない」が合わせて、19.6%となっています。

(5) メディアにおける性・暴力表現

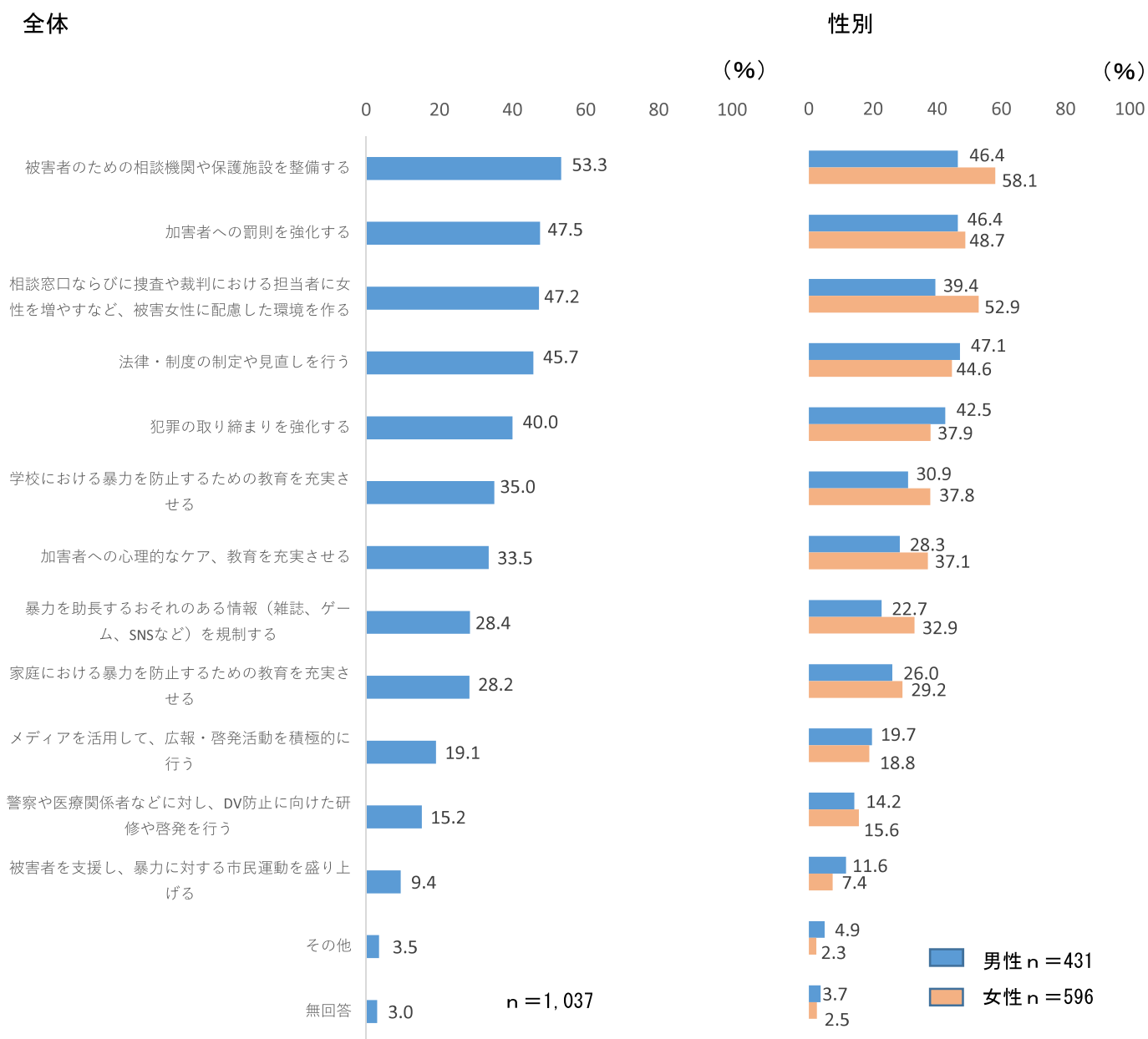
(%)



テレビや雑誌などのメディアの性・暴力表現についてどのように考えるか、選択肢からあてはまるものをすべて選んでもらいました。

「そのような表現を望まない人や、子どもの目に触れないような配慮が足りない」が44.6%と最も高く、次いで、「社会全体の性に関する道德観・倫理観がそこなわれている」が25.3%と続いています。

(6) DV（ドメスティック・バイオレンス）の防止に必要なこと



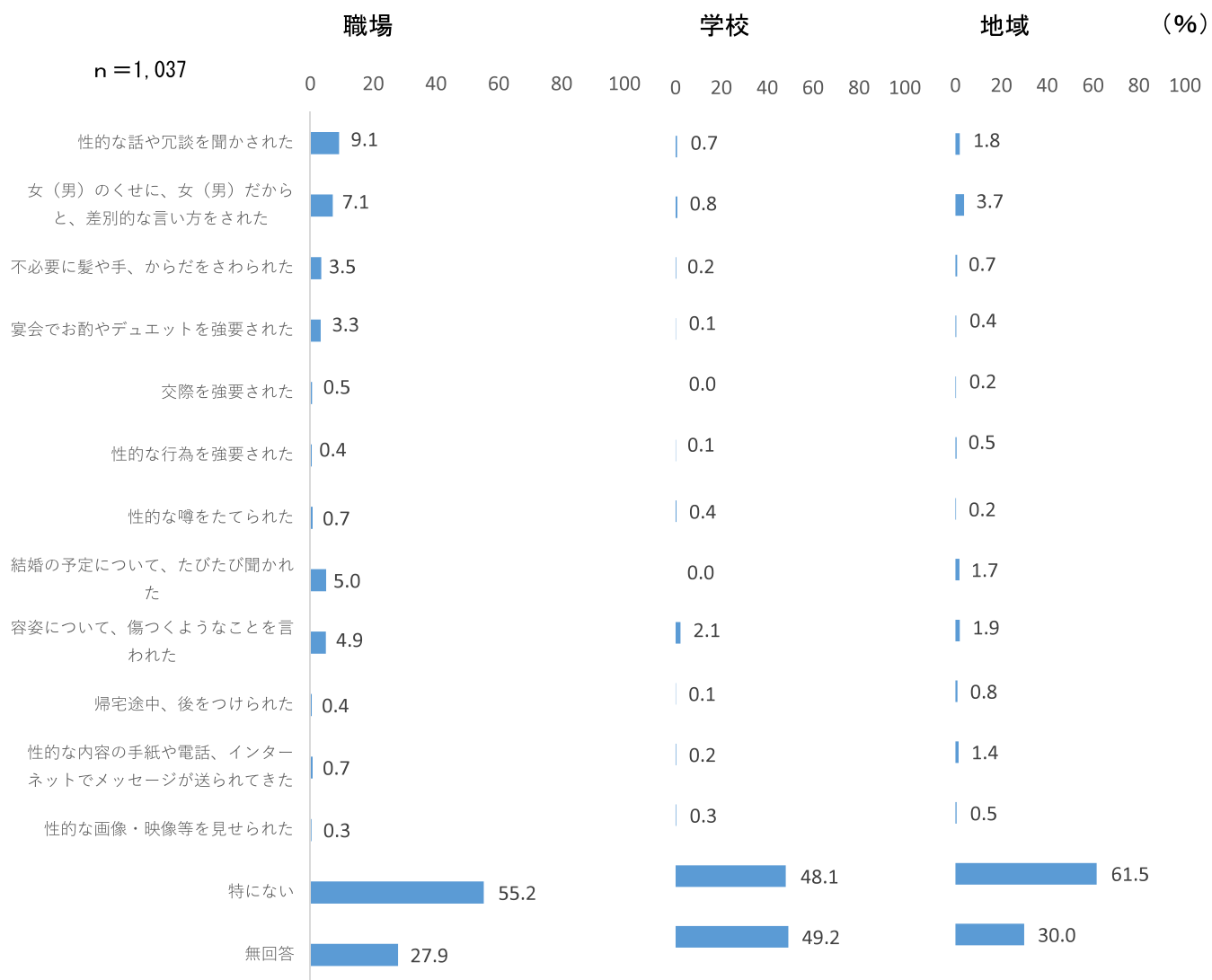
DVを防止するためにはどのようなことが必要だと思うか、選択肢からあてはまるものをすべて選んでもらいました。

「被害者のための相談機関や保護施設を整備する」が53.3%と最も多く、次いで、「加害者への罰則を強化する」47.5%、「相談窓口ならびに捜査や裁判における担当者に女性を増やすなど、被害女性に配慮した環境を作る」47.2%、「法律・制度の制定や見直しを行う」が45.7%と続いています。

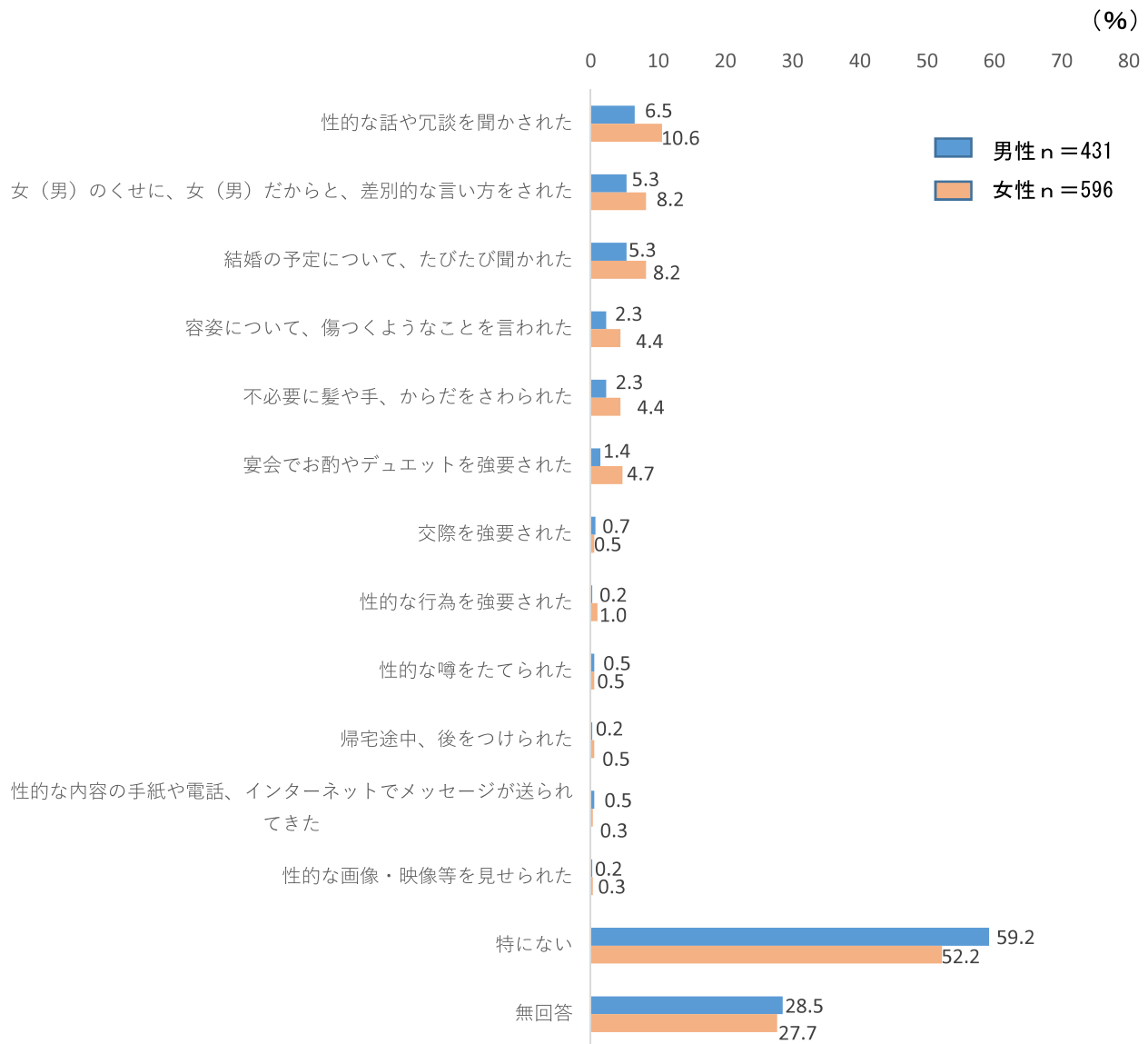
性別にみると、男性は「法律・制度の制定や見直しを行う」が47.1%と最も高く、次いで、「被害者のための相談機関や保護施設を整備する」と「加害者への罰則を強化する」が続いています。

女性は、「被害者のための相談機関や保護施設を整備する」が58.1%と最も高く、次いで、「相談窓口ならびに捜査や裁判における担当者に女性を増やすなど、被害女性に配慮した環境を作る」「加害者への罰則を強化する」が続いています。

(7) セクシュアル・ハラスメントの経験



職場・性別

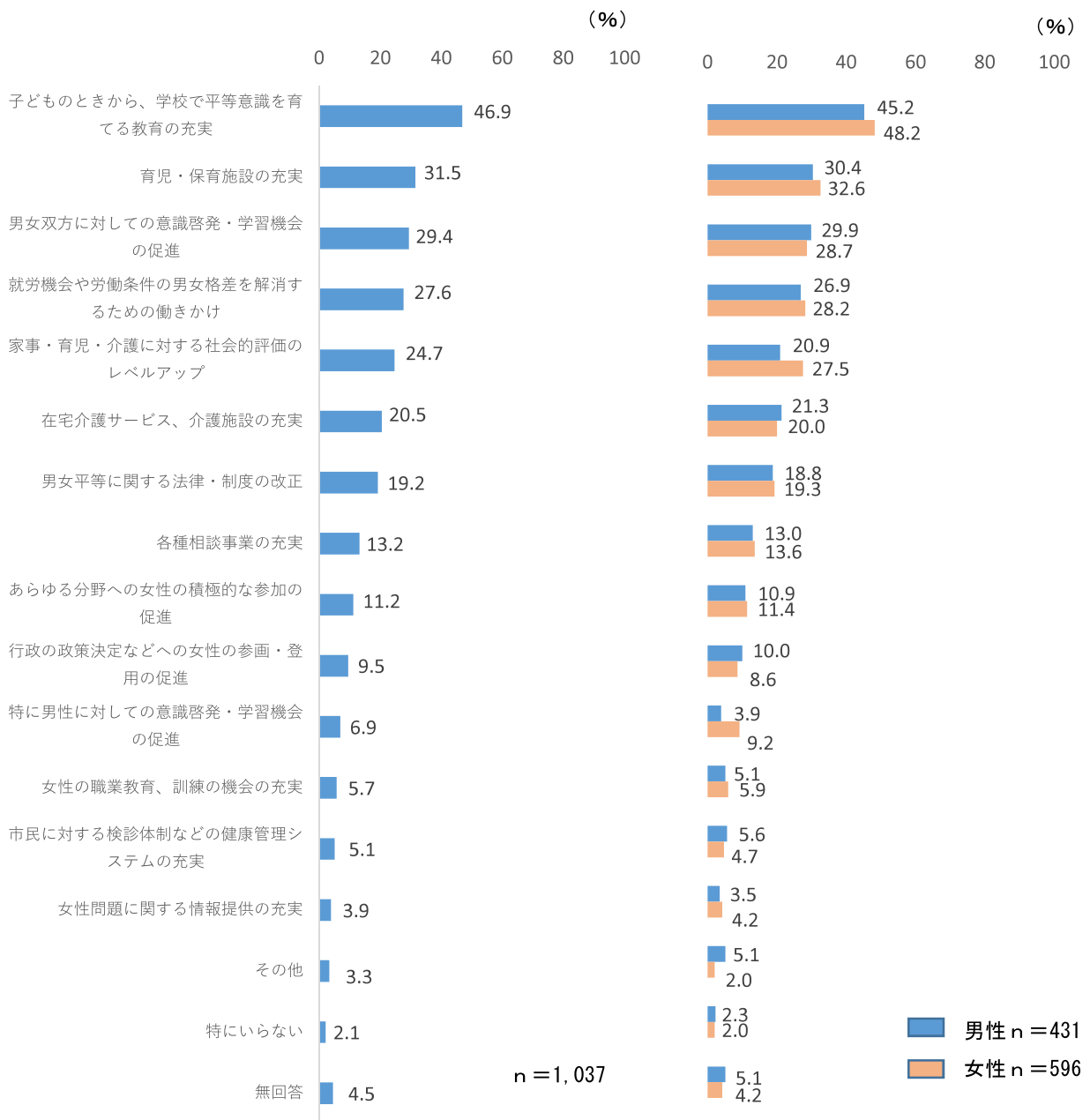


これまでに、選択肢にあげるような不愉快な経験をしたことがあるか、職場、学校、地域のそれぞれについて、あてはまるものをすべて選んでもらいました。

何らかの経験したとの回答が最も高いのは、「職場」で「性的な話や冗談を聞かされた」が9.1%と最も多く、以下、「女(男)のくせに、女(男)だからと、差別的な言い方をされた」「結婚の予定について、たびたび聞かれた」などと続いています。

「職場」について、性別にみると、差が大きい項目は、「性的な話や冗談を聞かされた」(4.1ポイント)、「宴会でお酌やデュエットを強要された」(3.3ポイント)、「女(男)のくせに、女(男)だからと、差別的な言い方をされた」(2.9ポイント)などとなっています。

(8) 男女が平等な立場で協力し合うために必要なこと



女性と男性が平等な立場で協力しあっていくために、行政として、どのようなことに力を入れるとよいと思うか、選択肢から3つまで選んでもらいました。

「子どものときから、学校で平等意識を育てる教育の充実」が46.9%と最も多く、以下、「育児・保育施設の充実」「男女双方に対しての意識啓発・学習機会の促進」、「就労機会や労働条件の男女格差を解消するための働きかけ」などが続いています。

性別にみると、「子どものときから、学校で平等意識を育てる教育の充実」「育児・保育施設の充実」は、いずれも女性が男性を上回っています。

2 女性活躍推進企業実態調査（令和3年7月）結果（抜粋）

調査の概要

1 調査目的

秋田市内で働く女性一人ひとりが、個性や能力を十分に発揮できるように、職場環境づくりにおける課題や女性の活躍に関する意識と実態を把握し、今後の女性活躍推進のための施策を実施する上での基礎資料とするものである。

2 調査内容

- (1) 事業所における女性活躍の状況や課題
- (2) 事業所における女性管理職の登用状況
- (3) 女性活躍に必要とされる支援
- (4) 仕事と家庭の両立に対する事業所の支援状況

3 調査方法

- (1) 企業調査
 - a 調査対象：秋田市内企業 1,000 社
 - b 調査方法：郵送による調査票の送付および回収
 - c 調査期間：令和3年7月1日から7月31日まで
- (2) 女性従業員調査
 - a 調査対象：秋田市内企業で働く女性従業員 1,000 人
 - b 調査方法：郵送による調査票の送付および回収
 - c 調査期間：令和3年7月1日から7月31日まで
- (3) 調査実施主体 秋田市市民生活部生活総務課女性活躍推進担当
- (4) 集計分析報告 株式会社あきぎんリサーチ&コンサルティング

4 回収結果

調査対象	配布数	有効回収数	有効回収率
企業	1,000 通	490 通	49.0%
女性従業員	1,000 通	469 通	46.9%

5 報告書の見方

- (1) 調査結果の数値は原則として回答率（％）で表記している。回答率の母数は、その設問に関する回答者の数である。
- (2) 回答率は、小数点以下第2位を四捨五入し小数点以下第1位まで表記している。このため、各選択肢の回答率を合計しても 100.0%とならない場合がある。
- (3) 産業分類は、日本標準産業分類（第13回改定）による。

6 結果概要

人口減少社会における将来の人材確保という観点から、女性従業員がその能力を十分に発揮できるようにすることは、企業存続の上での重要課題であり、市内企業には長期的な視点での取り組みが求められています。

女性従業員の管理職登用は4割の企業が実施し、継続就業やワーク・ライフ・バランスの推進などを行っているものの、女性従業員が管理職を希望しない割合が高いことが、登用が進まない要因の一つとなっています。また、女性従業員に任せることができる仕事限定されることや、候補となる人材の不足などが課題としてあげられていますが、性別にかかわらず人材育成に関する方針や計画を用意す

ることで対処可能なことであり、企業側にも取り組みを見直す余地があると考えられます。

女性活躍の更なる推進に向けて、女性が安心して就業を継続することができる仕組み・制度作りが基本であることがうかがえます。具体的には、職場全体でのワーク・ライフ・バランスの推進や女性従業員のライフステージに応じた休業・復職・休暇・就業制度に加えて、周囲のなかでも、とりわけ男性の理解の促進、やりがいを感じられる業務体制・評価制度の構築が求められています。

また、企業では福利厚生制度など女性従業員の就業環境の改善に向けた取り組みは進んでいますが、それでも女性従業員からは福利厚生制度などの充実を希望する割合が高いことから、制度はあるものの実際は利用しづらい環境や代替要員がいない状況が背景にあると思われます。

本調査では、女性従業員が管理職就任に消極的という結果であり、あわせて女性従業員の管理職への登用が低い現状については、企業側にライフイベントへの対応や家事・育児・介護などは女性の役割という固定的な考えがあること、さらには女性従業員が自らの能力を低く評価していることが背景にあるように思われます。従って、管理職として活躍する女性の「ロールモデル」の提示や異業種交流会の開催など、普及啓発を通して女性の意識を高めることの意義は大きいと考えられます。

女性の活躍推進には、女性従業員のスキルアップや意識改革と同時に、企業側にも女性の職域拡大や性別にかかわらず個人の能力等によって役割分担を決めることが求められています。何よりも、誰もが仕事と生活の両立ができるような就労環境の整備を推進することが、女性が活躍できる社会のためには重要であります。

企業調査の結果

【回答企業の属性】

回答企業の事業所規模（常用労働者数）および産業分類

区 分		抽出		回収		回収率(%)
		事業所数	構成比(%)	事業所数	構成比(%)	
調 査 計		1,000	100.0	490	100.0	49.0
事業所規模	29人以下	502	50.2	187	38.2	/
	30～99人	305	30.5	167	34.1	
	100～299人	148	14.8	72	14.7	
	300～499人	22	2.2	15	3.1	
	500人以上	23	2.3	33	6.7	
	無回答	—	—	16	3.3	
産業分類	農林漁業	5	0.5	5	1.0	100.0
	鉱業、採石業、砂利採取業	3	0.3	0	0.0	0.0
	建設業	134	13.4	72	14.7	53.7
	製造業	126	12.6	56	11.4	44.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	4	0.4	3	0.6	75.0
	情報通信業	44	4.4	16	3.3	36.4
	運輸業、郵便業	64	6.4	25	5.1	39.1
	卸売業、小売業	224	22.4	83	16.9	37.1
	金融業、保険業	32	3.2	23	4.7	71.9
	不動産業、物品賃貸業	23	2.3	9	1.8	39.1
	学術研究、専門・技術サービス業	48	4.8	27	5.5	56.3
	宿泊業、飲食サービス業	49	4.9	15	3.1	30.6
	生活関連サービス業、娯楽業	42	4.2	15	3.1	35.7
	教育、学習支援業	11	1.1	7	1.4	63.6
	医療、福祉	84	8.4	44	9.0	52.4
	複合サービス事業	11	1.1	8	1.6	72.7
	サービス業(他に分類されないもの)	96	9.6	57	11.6	59.4
無回答	—	—	25	5.1	—	

【女性管理職の割合】

女性管理職の割合（労働者数の割合）（％）

区 分	全労働者数	管理職計		役 員		部長担当職		課長担当職		係長担当職		
		男女計	うち女性	男女計	うち女性	男女計	うち女性	男女計	うち女性	男女計	うち女性	
調 査 計	100.0	23.9 (100.0)	5.0 (20.8)	4.4 (100.0)	0.9 (20.7)	3.4 (100.0)	0.3 (9.1)	7.2 (100.0)	1.1 (15.7)	8.8 (100.0)	2.6 (29.6)	
事業所規模	29人以下	100.0	33.8 (100.0)	7.5 (22.2)	13.1 (100.0)	3.2 (24.5)	5.2 (100.0)	0.9 (17.0)	7.7 (100.0)	1.5 (18.8)	7.8 (100.0)	2.0 (25.2)
	30～99人	100.0	25.8 (100.0)	4.9 (19.1)	6.4 (100.0)	1.1 (16.6)	5.1 (100.0)	0.6 (11.3)	7.2 (100.0)	1.4 (18.9)	7.1 (100.0)	1.9 (27.3)
	100～299人	100.0	22.3 (100.0)	3.8 (17.1)	4.4 (100.0)	1.1 (24.0)	3.6 (100.0)	0.2 (5.3)	6.6 (100.0)	0.7 (11.3)	7.7 (100.0)	1.8 (23.9)
	300～499人	100.0	18.5 (100.0)	4.7 (25.2)	1.8 (100.0)	0.3 (17.1)	2.8 (100.0)	0.2 (6.3)	4.6 (100.0)	1.2 (25.7)	9.2 (100.0)	3.0 (32.4)
	500人以上	100.0	21.5 (100.0)	5.2 (24.3)	0.6 (100.0)	0.0 (4.2)	1.5 (100.0)	0.1 (3.5)	7.9 (100.0)	1.2 (14.8)	11.4 (100.0)	4.0 (34.7)
	産 業 分 類	農林漁業	100.0	45.7 (100.0)	2.4 (5.2)	26.8 (100.0)	0.8 (2.9)	0.8 (100.0)	0.0 (0.0)	9.4 (100.0)	0.8 (8.3)	8.7 (100.0)
建設業		100.0	38.7 (100.0)	3.1 (8.0)	9.5 (100.0)	1.2 (13.0)	6.3 (100.0)	0.2 (3.4)	10.9 (100.0)	0.2 (2.3)	11.9 (100.0)	1.4 (11.8)
製造業		100.0	20.2 (100.0)	2.5 (12.2)	3.2 (100.0)	0.5 (16.1)	3.4 (100.0)	0.2 (5.3)	6.4 (100.0)	0.4 (6.7)	7.3 (100.0)	1.3 (18.4)
電気・ガス・熱供給・水道事業		100.0	26.9 (100.0)	2.1 (7.8)	0.4 (100.0)	0.0 (0.0)	4.2 (100.0)	0.0 (0.0)	8.4 (100.0)	0.0 (0.0)	13.9 (100.0)	2.1 (15.2)
情報通信業		100.0	38.9 (100.0)	4.4 (11.4)	4.7 (100.0)	0.3 (6.2)	12.0 (100.0)	0.7 (6.0)	11.8 (100.0)	1.2 (9.8)	10.4 (100.0)	2.2 (21.7)
運輸業、郵便業		100.0	15.0 (100.0)	2.1 (13.9)	4.0 (100.0)	1.1 (28.1)	1.3 (100.0)	0.1 (6.9)	4.5 (100.0)	0.2 (5.1)	5.2 (100.0)	0.6 (12.2)
卸売業、小売業		100.0	21.0 (100.0)	3.3 (15.9)	4.9 (100.0)	0.9 (18.8)	3.0 (100.0)	0.2 (7.6)	6.4 (100.0)	0.7 (11.0)	6.7 (100.0)	1.5 (22.1)
金融業、保険業		100.0	33.2 (100.0)	7.9 (23.8)	2.0 (100.0)	0.0 (2.0)	3.0 (100.0)	0.2 (5.6)	12.3 (100.0)	1.9 (15.3)	15.8 (100.0)	5.8 (36.7)
不動産業、物品賃貸業		100.0	24.9 (100.0)	6.6 (26.5)	8.7 (100.0)	1.2 (13.8)	4.5 (100.0)	0.6 (13.3)	6.3 (100.0)	2.7 (42.9)	5.4 (100.0)	2.1 (38.9)
学術研究、専門・技術サービス業		100.0	39.3 (100.0)	5.2 (13.2)	9.5 (100.0)	1.4 (15.1)	10.0 (100.0)	0.2 (2.2)	10.5 (100.0)	1.2 (11.6)	9.3 (100.0)	2.3 (25.0)
宿泊業、飲食サービス業		100.0	16.7 (100.0)	3.2 (19.2)	4.0 (100.0)	0.6 (13.9)	2.8 (100.0)	0.1 (4.0)	5.0 (100.0)	0.9 (17.8)	5.0 (100.0)	1.7 (33.3)
生活関連サービス業、娯楽業		100.0	16.4 (100.0)	4.9 (30.1)	3.1 (100.0)	0.6 (20.5)	1.9 (100.0)	0.6 (33.3)	3.8 (100.0)	1.6 (42.9)	7.6 (100.0)	2.0 (26.8)
教育、学習支援業		100.0	14.8 (100.0)	4.4 (29.8)	1.8 (100.0)	0.3 (19.2)	1.2 (100.0)	0.4 (35.3)	6.4 (100.0)	1.9 (29.0)	5.4 (100.0)	1.8 (32.9)
医療、福祉		100.0	17.7 (100.0)	9.4 (53.3)	6.1 (100.0)	3.1 (50.8)	2.8 (100.0)	0.8 (29.4)	3.5 (100.0)	1.9 (55.1)	5.3 (100.0)	3.6 (67.3)
複合サービス事業		100.0	31.7 (100.0)	5.8 (18.2)	2.1 (100.0)	0.0 (0.0)	2.3 (100.0)	0.1 (5.3)	8.6 (100.0)	1.1 (12.9)	18.7 (100.0)	4.6 (24.3)
サービス業 (他に分類されないもの)		100.0	18.4 (100.0)	5.9 (32.2)	3.1 (100.0)	0.7 (21.8)	1.7 (100.0)	0.3 (16.5)	4.9 (100.0)	1.5 (30.2)	8.6 (100.0)	3.5 (40.3)

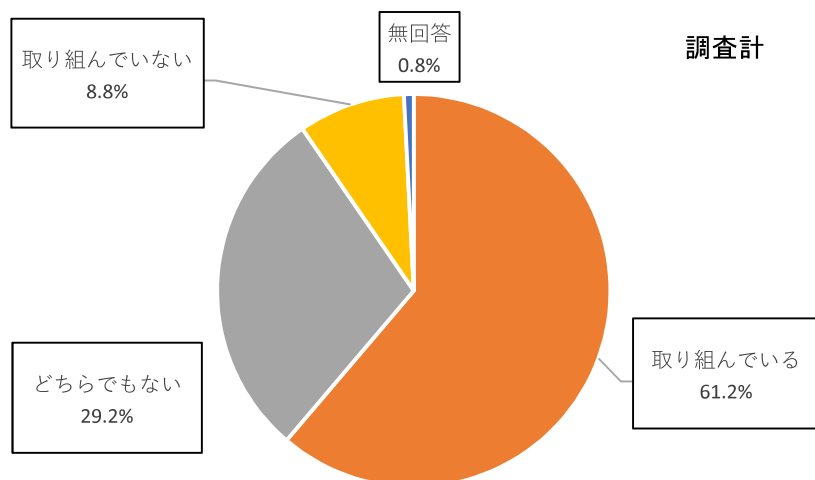
(注1) 「全労働者数」は、役員を含む。

(注2) 「管理職計」は、係長担当職、課長担当職、部長担当職、役員の合計。

(注3) 産業分類のうち「鉱業、採石業、砂利採取業」は、回答がないため記載していない。

【問1】貴事業所では、女性従業員が活躍できる職場づくりに取り組んでいますか。

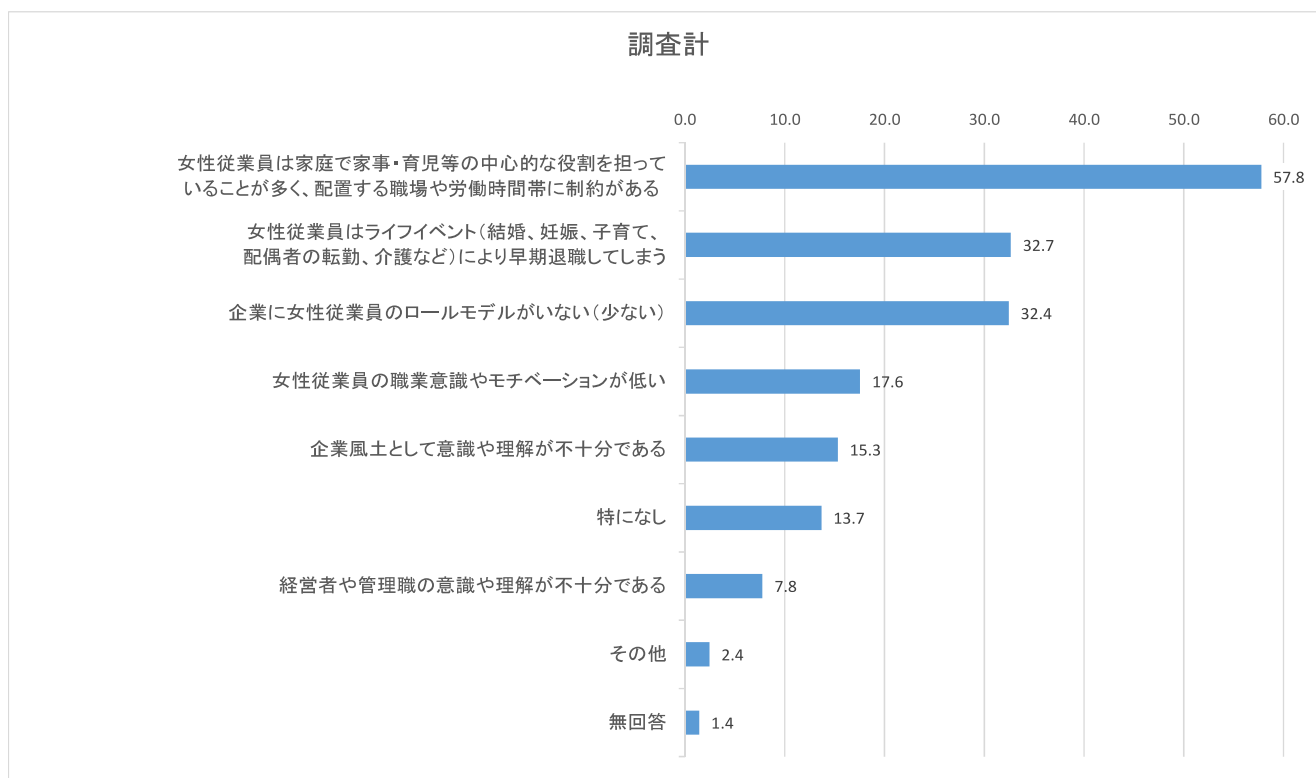
全体では、「取り組んでいる」の割合が61.2%と6割を超える。一方、「取り組んでいない」は8.8%と1割を下回る。「どちらでもない」が29.2%である。



【問2】女性従業員の活躍を進める上でどのような課題がありますか。（複数回答）

全体では、「女性従業員は家庭で家事・育児等の中心的な役割を担っていることが多く、配置する職場や労働時間帯に制約がある」の割合が57.8%で最も高い。続いて「女性従業員はライフイベント（結婚、妊娠、子育て、配偶者の転勤、介護など）により早期退職してしまう」が32.7%、「企業に女性従業員のロールモデルがない（少ない）」が32.4%である。

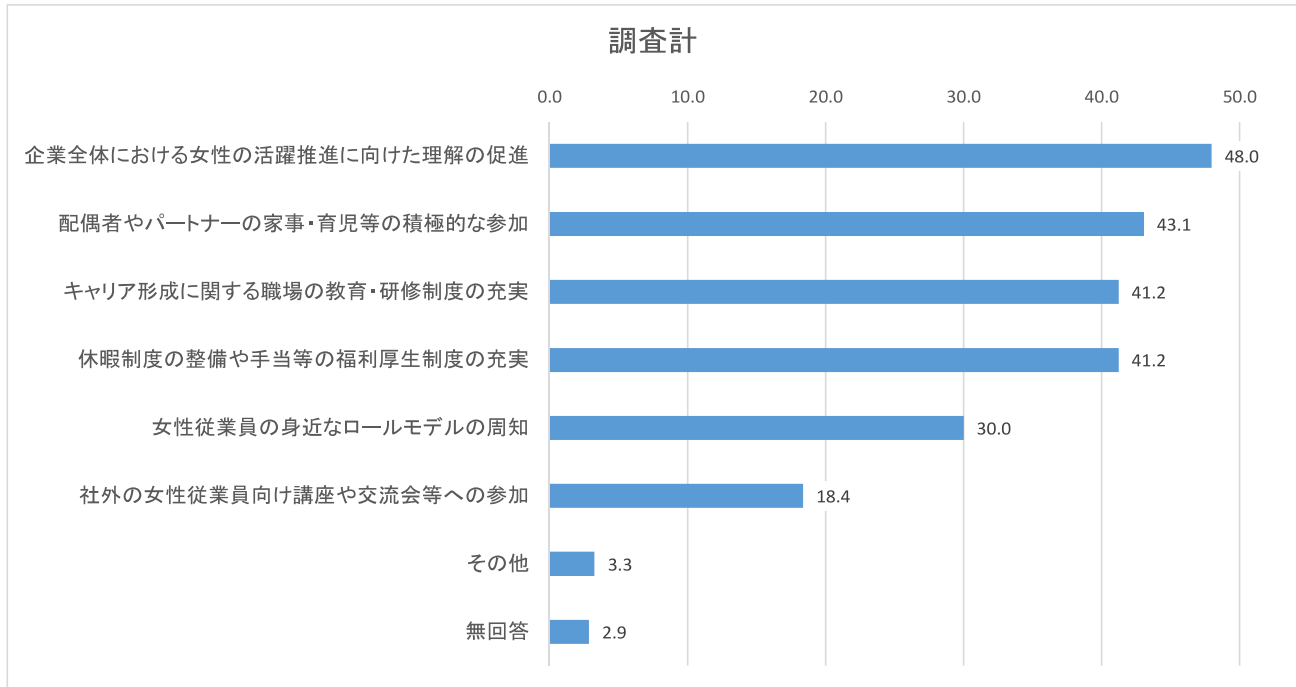
(%)



【問3】女性従業員の活躍のためにはどのような取り組みが必要だと思いますか。（複数回答）

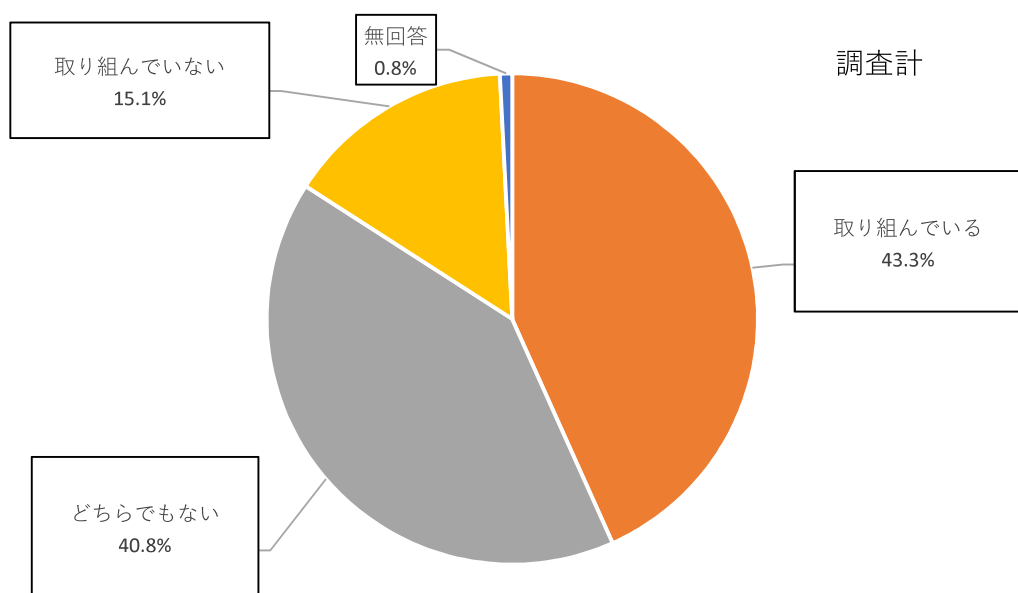
全体では、「企業全体における女性の活躍推進に向けた理解の促進」の割合が48.0%で最も高く、続いて「配偶者やパートナーの家事・育児等の積極的な参加」が43.1%、「キャリア形成に関する職場の教育・研修制度の充実」と「休暇制度の整備や手当等の福利厚生制度の充実」が41.2%である。

(%)



【問4】貴事業所では女性の管理職への登用に取り組んでいますか。

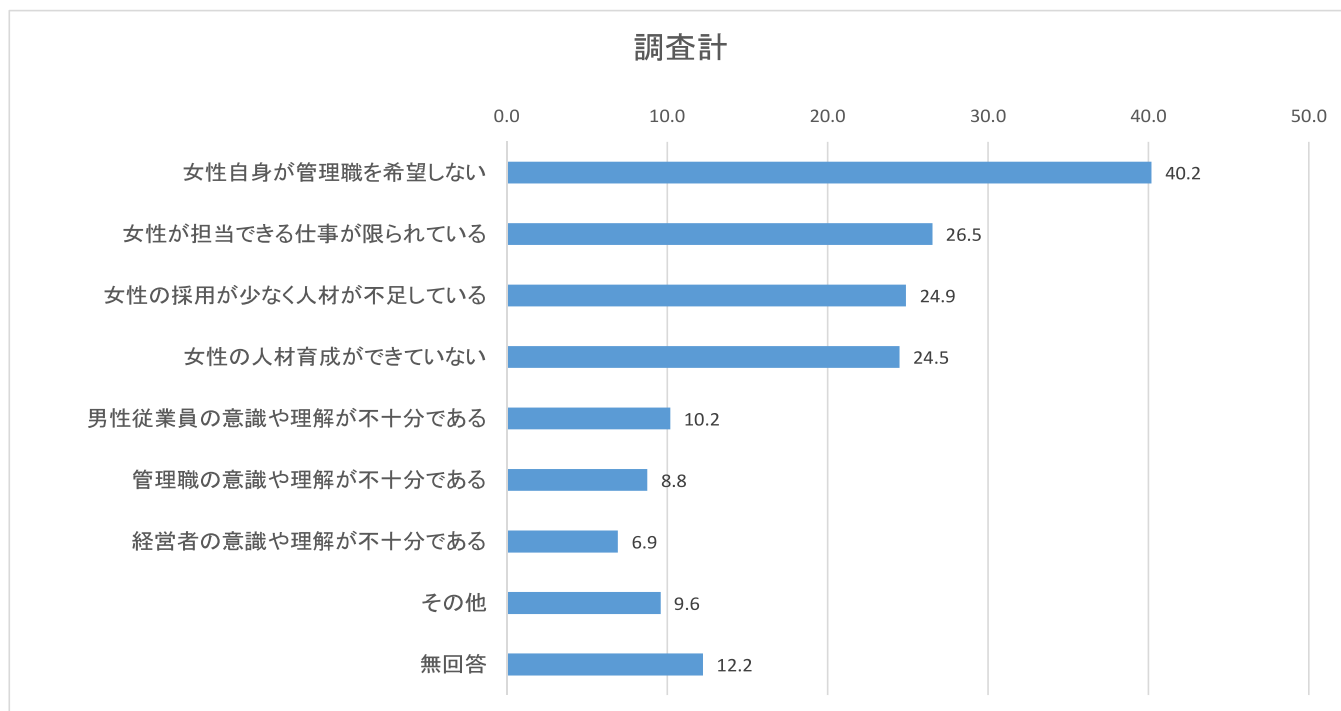
全体では、「取り組んでいる」の割合が43.3%で最も高く、「取り組んでいない」は15.1%である。「どちらでもない」の割合は40.8%である。



【問5】女性の管理職への登用を進める上でどのような課題がありますか。（複数回答）

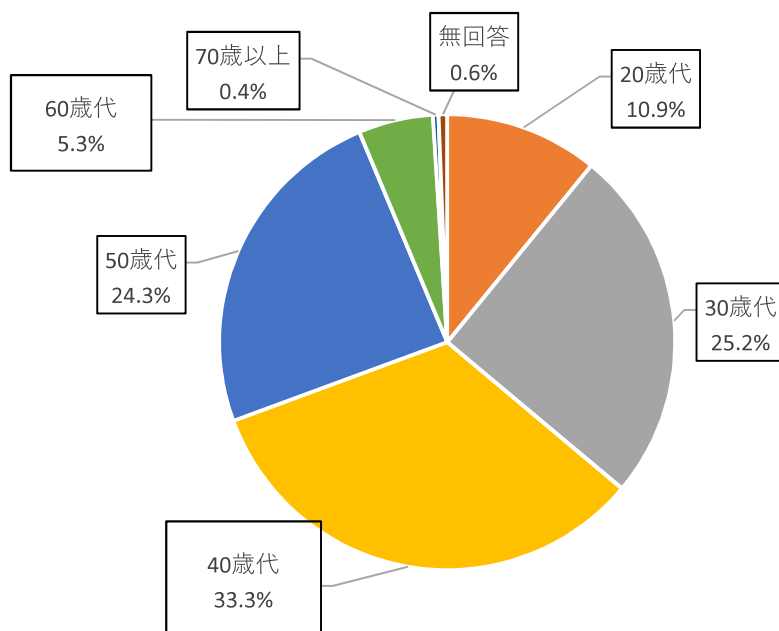
全体では、「女性自身が管理職を希望しない」の割合が40.2%で最も高い。続いて「女性が担当できる仕事に限られている」、「女性の採用が少なく人材が不足している」、「女性の人材育成ができていない」の割合が20%台である。

(%)



女性従業員調査の結果

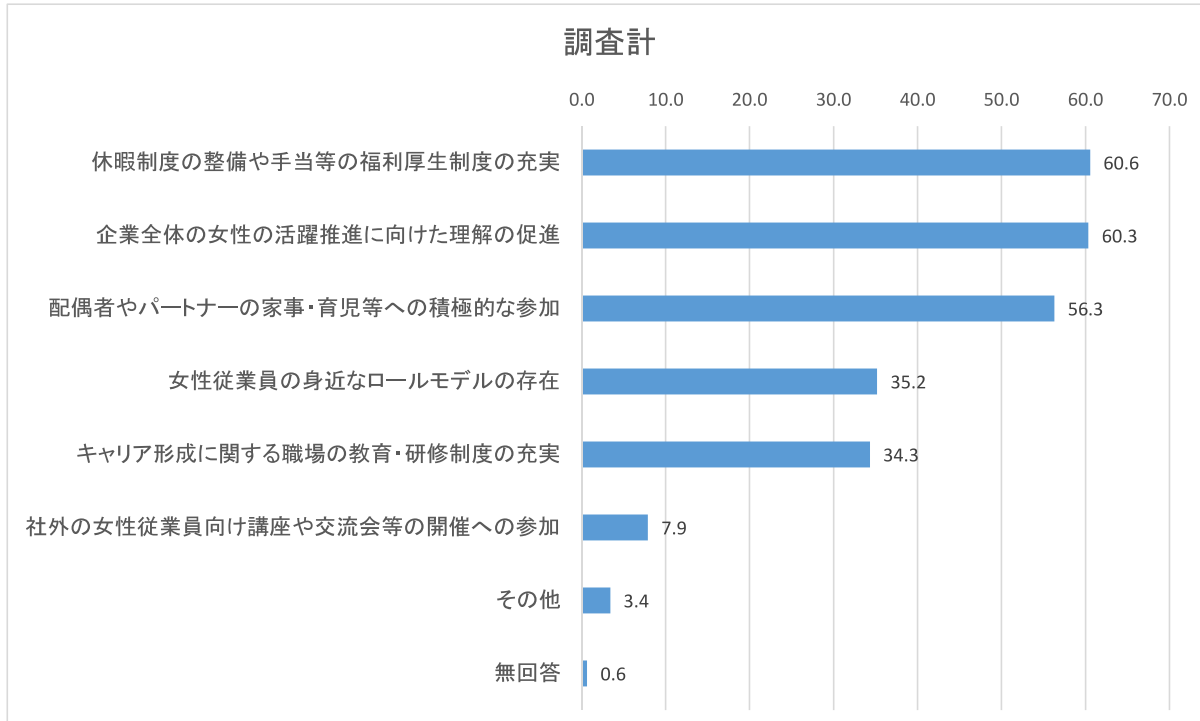
【問1】あなたの年代について、あてはまるもの一つに○を付けてください。



【問2】あなたは女性の活躍のためには、どのようなことが必要だと思いますか。（複数回答）

全体では、「休暇制度の整備や手当等の福利厚生制度の充実」の割合が60.6%で最も高く、続いて「企業全体の女性の活躍推進に向けた理解の促進」が60.3%、「配偶者やパートナーの家事・育児等への積極的な参加」が56.3%である。

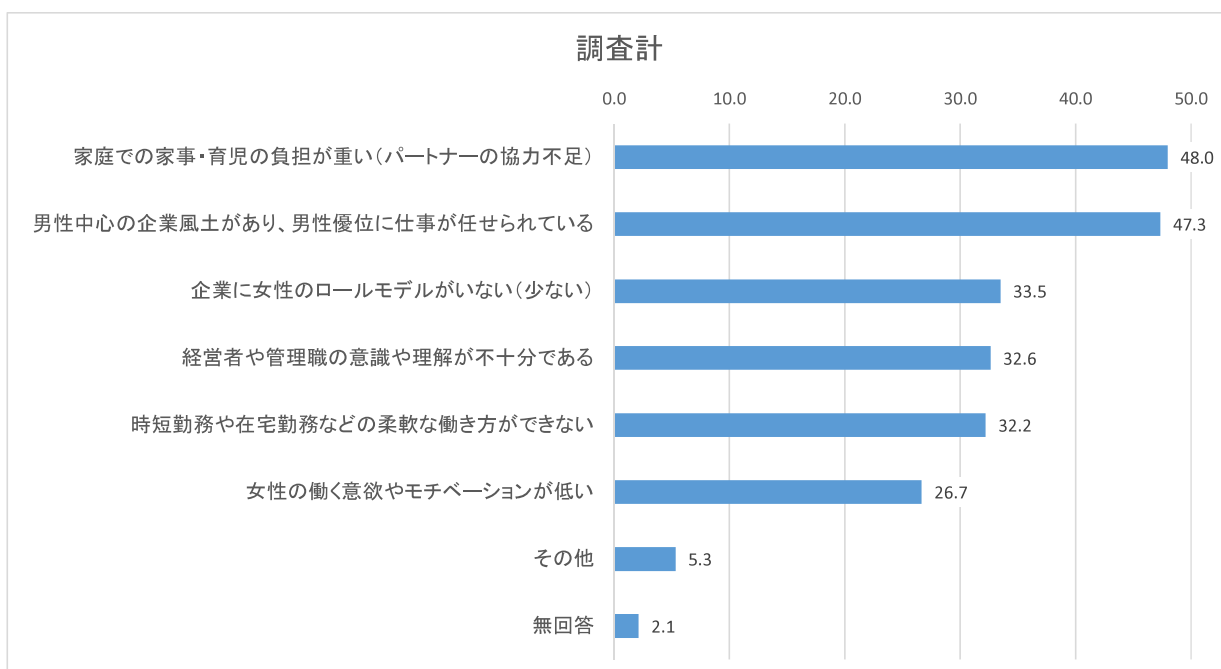
(%)



【問3】あなたは女性の活躍を阻害している要因は、どのようなことだと思いますか。（複数回答）

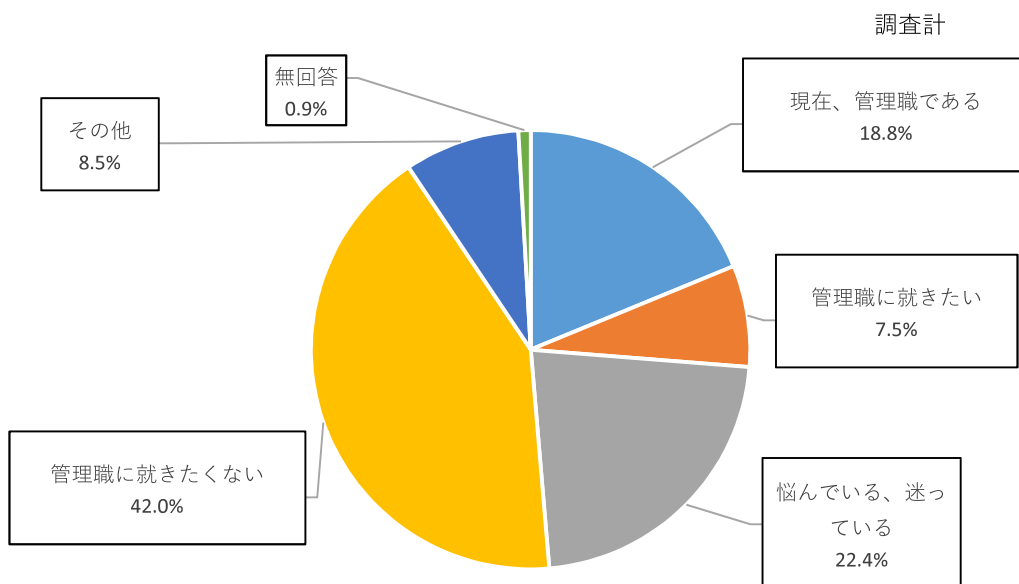
全体では、「家庭での家事・育児の負担が重い（パートナーの協力不足）」の割合が48.0%で最も高く、次に「男性中心の企業風土があり、男性優位に仕事が任せられている」が47.3%である。

(%)



【問4】あなたは管理職に就くことについて、どのように思いますか。

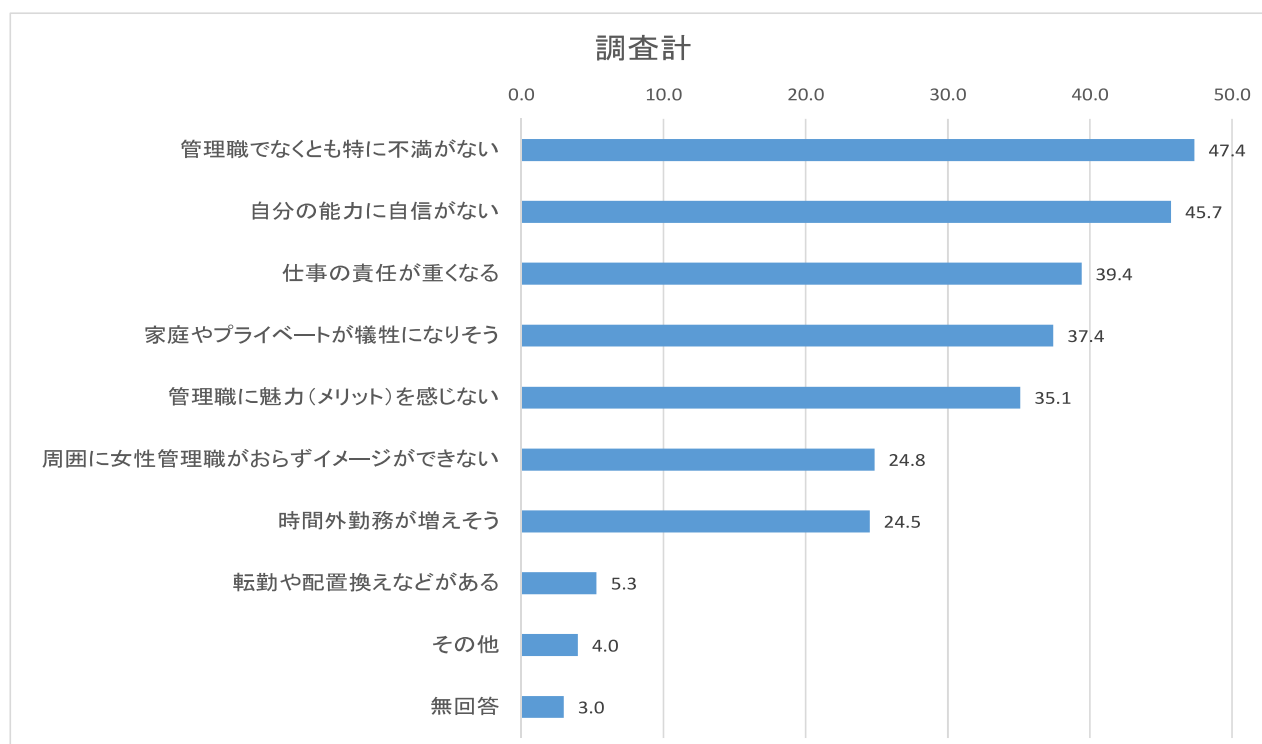
全体では、「管理職に就きたくない」の割合が42.0%で最も高く、反対に「管理職に就きたい」の割合は7.5%にとどまる。「悩んでいる、迷っている」が22.4%、「現在、管理職である」は18.8%である。



【問5】問4において「3. 悩んでいる、迷っている、4. 管理職に就きたくない」と回答した方に伺います。あなたがそのように思った理由について、あてはまるもの全てに○を付けてください。(複数回答)

全体では、「管理職でなくとも特に不満がない」の割合が47.4%で最も高い。続いて、「自分の能力に自信がない」が45.7%、「仕事の責任が重くなる」が39.4%である。

(%)



3 第5次秋田市男女共生社会への市民行動計画の進捗状況

(計画期間の総括)

1 はじめに

秋田市は、平成30年(2018年)3月、男女共同参画社会基本法に基づく「第5次秋田市男女共生社会への市民行動計画」を策定し、男女共生社会の確立に向けた様々な施策・事業を展開してきました。

この計画の進捗については、毎年度、秋田市男女共生推進会議で取組状況や課題を審議し、意見や助言を活かして施策・事業の充実をはかってきました。

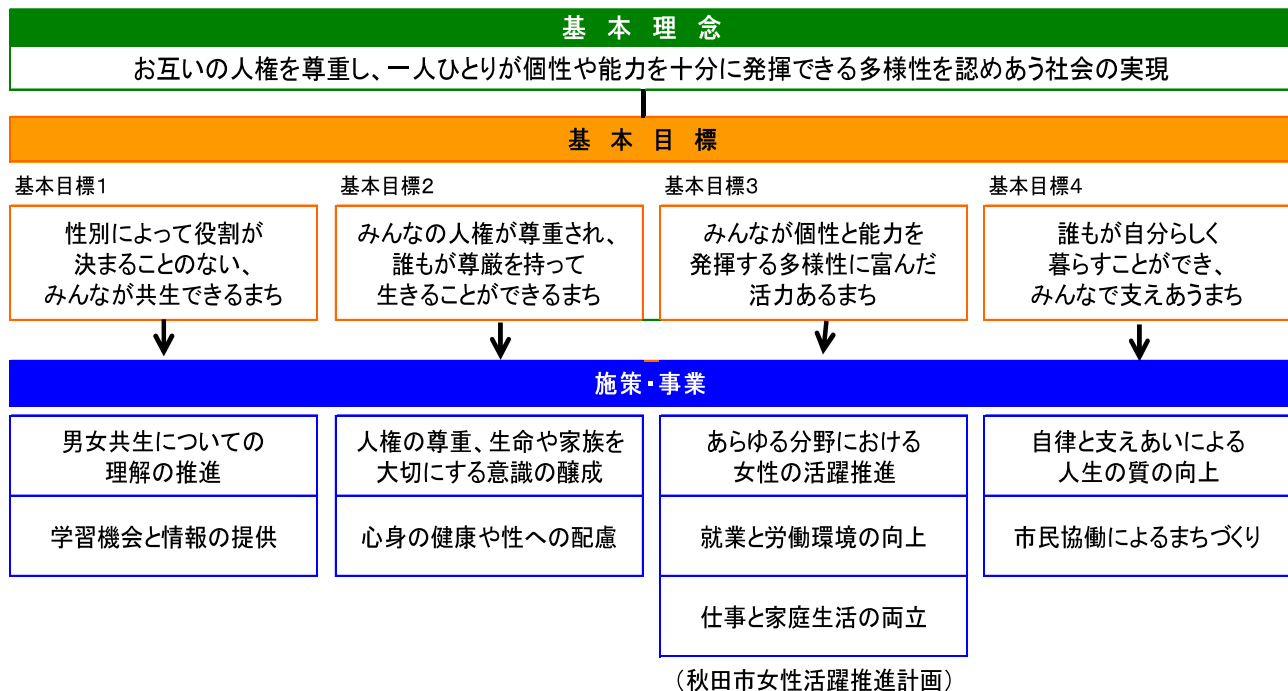
2 計画の目的

本計画は、「男女共生社会」の実現に向け、前計画である第4次行動計画策定以降の社会情勢の変化に適切に対応し、本市の男女共生に関する施策・事業を総合的、計画的に展開するために策定しました。

3 計画期間

平成30年度から令和4年度まで(5年間)

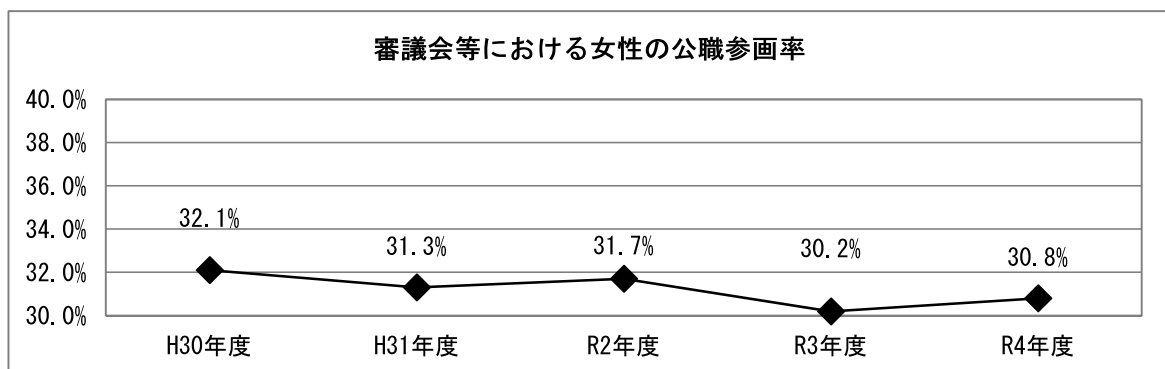
4 計画の体系



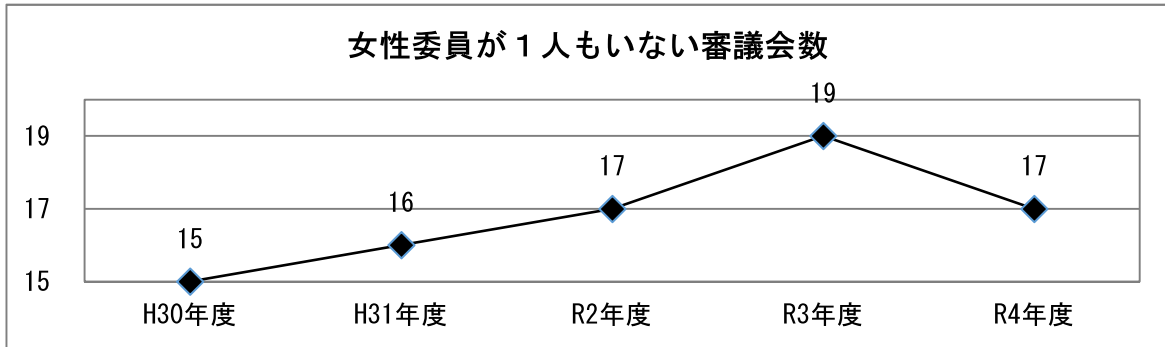
5 計画の推進状況

(1) 数値目標

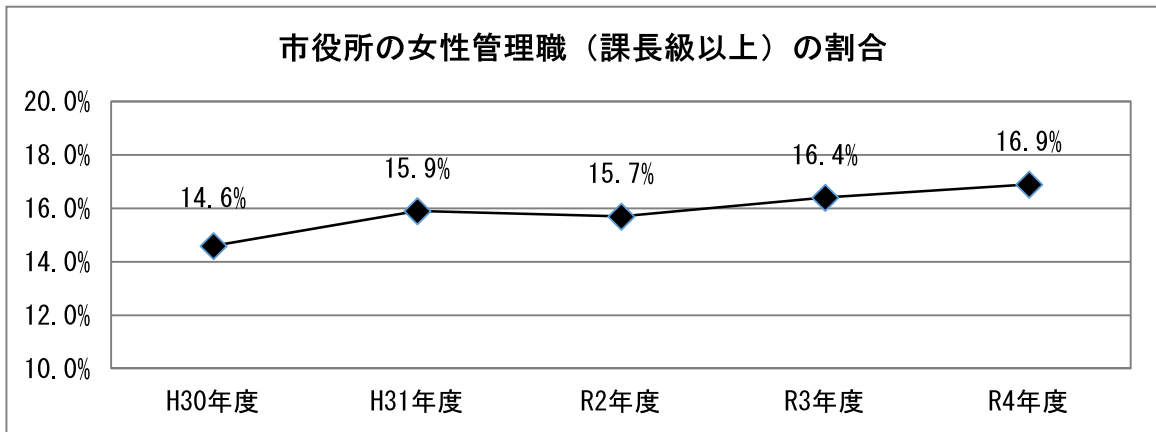
- ・ 目標値1 審議会等における女性の公職参画率を50%に近づける。



- ・目標値2 女性委員が1人もいない審議会を0にする。



- ・目標値3 市役所の女性管理職（課長級以上）の登用率を15%にする。



目標値1および2については、目標値を達成することができませんでした。

審議会等を所管する課所室を調査したところ、「必要とする専門分野に女性が少ない」、「関係団体からの推薦による」、「関係機関や団体のあて職に女性がいない」などの理由のため、審議会等への女性参画率が低い、または女性委員が1人もいない状況となっています。

目標値3については、目標を達成しました。男女がともに仕事と家庭の調和を図り、育児や介護、地域活動、自己啓発等の時間を持ちながら個々の能力を発揮していける職場づくりの推進を通じて、女性管理職の割合が着実に増えています。

(2) 取組（施策・事業）の実施状況

本市で実施する150を超える取組（施策・事業）については、実施状況を秋田市男女共生推進会議で審議し、推進状況を管理してきました。

本計画期間中は、新型コロナウイルス感染症の影響により事業を中止したため、所管する課所室の自己評価で「あまり成果が上がらなかった」とされた取組があるものの、その他の取組については、会議での意見・助言をもとに男女共生を所管する生活総務課女性活躍推進担当と連携して取組の強化・充実をはかりました。

6 まとめ

数値目標に定めた審議会等における女性の公職参画、女性管理職の登用については、各分野で活躍する女性人材の層を厚くして裾野を広げていくことが必要であり、様々な施策・事業を展開し、継続して人材育成を進めることが重要です。

男女共生の推進については、即効性のある対策をとることは難しいことですので、次期計画においても、一步一步、目標に近づけていく努力をすることが何よりも必要です。

4 相談窓口一覧

	窓口	説明	電話番号等	受付時間	住所等
暴力・性犯罪・女性の悩み	女性の悩み相談	女性の生き方、夫婦関係、人間関係、DV(ドメスティックバイオレンス)などの相談	018-887-5698	月～土 9:00～18:00 (年末年始除く)	010-8506 秋田市東通仲町4-1 秋田拠点センター アルヴェ5階 秋田市子ども未来センター
	ハーモニー相談室	夫やパートナーからの暴力、夫婦・親子・男女関係、性的指向・性自認などさまざまな問題や悩みに関する相談	018-836-7846	月～土 10:00～17:00 (祝日・年末年始除く)	010-0001 秋田市中通二丁目3-8 アトリオン6階 秋田県中央男女共同参画センター
	秋田県子ども・女性・障害者相談センター(女性相談所)	配偶者からの暴力被害を受けた女性の相談及び支援。離婚問題など女性が抱える悩みごと相談	女性ダイヤル相談 018-835-9052 DVホットライン 0120-783-251 (フリーダイヤル。県外・携帯電話不可)	月～金 8:30～21:00 土日祝 9:00～18:00 (年末年始除く)	010-0864 秋田市手形住吉町3-6
	性犯罪被害相談電話	性犯罪被害等に関する相談(夜間・休日以外は性犯罪担当の警察官が対応)	フリーダイヤル 0120-028-110 全国共通番号 #8103(ハートさん)	24時間	010-0951 秋田市山王四丁目1-5 秋田県警察本部捜査第一課
	県民安全相談センター	事件や事故、犯罪被害の未然防止など、生活の安全に関する相談	#9110 または 018-864-9110	24時間	010-0951 秋田市山王四丁目1-5 秋田県警察本部広報聴課
	あきた性暴力被害者サポートセンター(ほっとハートあきた)	性暴力被害者の電話・面接相談のほか、医療機関などへの相談員の付き添い等の被害者支援	全国共通番号 #8891 (NTTひかり電話からは0120-8891-77)	月～金 10:00～19:00 (祝日・年末年始除く。 受付時間外は国の コールセンターにつながります)	010-8560 秋田市山王四丁目1-1 秋田県庁本庁舎5階 秋田県県民生活課
	DV相談ナビ	どこに相談したらよいかわからないとき、自動音声により、最寄りの相談窓口の電話番号を案内。相談窓口への転送サービスあり。	全国共通番号 #8008	24時間	内閣府男女共同参画局
人権	人権・困りごと相談	いじめ、虐待、プライバシー、差別問題などに関する相談(人権擁護委員が対応)	018-888-5646	第2木曜 13:00～16:00 (祝日・年末年始は除く。受付は15:30まで)	010-8560 秋田市山王一丁目1-1 秋田市市民相談センター
	みんなの人権110番	人権に関する相談全般	0570-003-110 (ナビダイヤル)	月～金 8:30～17:15 (祝日・年末年始除く)	010-0951 秋田市山王七丁目1-3 秋田地方法務局人権擁護課
	子どもの人権110番	いじめ、体罰、虐待など子どもの人権に関する相談全般	0120-007-110 (フリーダイヤル)	月～金 8:30～17:15 (祝日・年末年始除く)	010-0951 秋田市山王七丁目1-3 秋田地方法務局人権擁護課
	女性の人権ホットライン	夫やパートナーからの暴力、職場での差別、セクハラ、ストーカーなど女性の人権に関する相談	0570-070-810 (ナビダイヤル)	月～金 8:30～17:15 (祝日・年末年始除く)	010-0951 秋田市山王七丁目1-3 秋田地方法務局人権擁護課
	インターネット人権相談	人権に関する相談全般	https://www.jinken.go.jp/	24時間	010-0951 秋田市山王七丁目1-3 秋田地方法務局人権擁護課

	窓口	説明	電話番号等	受付時間	住所等
心の健康	こころの健康相談	精神科医による精神保健福祉相談(面接) *通院していない方が対象	018-883-1180	第1・3木曜 13:00~16:00 (祝日・年末年始除く) (予約制)	010-0976 秋田市八橋南一丁目8-3 秋田市保健所 健康管理課
		臨床心理士によるこころのケア相談(面接)		水曜 13:15~17:00 (祝日・年末年始除く) (予約制)	010-0976 秋田市八橋南一丁目8-3 秋田市保健所 健康管理課
		保健師等によるこころの相談(面接・電話)		月~金 8:30~17:00 (祝日・年末年始除く) (面接相談は予約制)	010-0976 秋田市八橋南一丁目8-3 秋田市保健所 健康管理課
	こころの電話相談	ストレスによる心身の不調、職場・学校・家庭の人間関係、心の病や社会復帰への不安など、心の健康全般についての相談	018-831-3939	月~金 9:00~16:00 土日祝 10:00~16:00 (年末年始除く)	ご意見等は秋田県精神保健福祉センター (018-831-3946)へ
	秋田いのちの電話	さまざまな心の悩みと自殺についての相談	018-865-4343	12:00~20:30 (年末年始除く)	非公表
労働	秋田労働局 総合労働相談 コーナー	労働問題に関する相談、解雇、雇止め、賃下げ、職場におけるいじめ・嫌がらせなどの個別労働紛争に関する相談	018-862-6684	月~金 8:30~17:15 (祝日・年末年始除く)	010-0951 秋田市山王七丁目1-3 秋田労働局雇用環境・均等室
	秋田総合労働相談 コーナー		018-801-0821	月~金 8:30~17:15 (祝日・年末年始除く)	010-0951 秋田市山王七丁目1-4 秋田労働基準監督署内
	秋田労働局 雇用環境・均等室	職場での男女差別、職場におけるハラスメント、育児休業等制度などに関する相談	018-862-6684	月~金 8:30~17:15 (祝日・年末年始除く)	010-0951 秋田市山王七丁目1-3
	労働相談	解雇、賃金など各種労働問題についての相談	018-860-2334	月~金 8:30~17:15 (祝日・年末年始除く)	010-8572 秋田市山王三丁目1-1 秋田県雇用労働政策課
	労働相談の専門機関の紹介	労働問題について、どこに相談したらよいかわからないときに、適切な専門機関を紹介	018-888-5734	月~金 8:30~17:15 (祝日・年末年始除く)	010-8560 秋田市山王一丁目1-1 秋田市企業立地雇用課
多様な性	性と人権ネットワークESTO	性自認や性的指向、性分化疾患などに関する相談	電話相談 080-6049-8843 メール相談 esto@estonet.info	月~金 20:00~22:00 土日祝 13:00~22:00	010-8691 郵便事業株式会社 秋田支店 私書箱32号
	市立秋田総合病院 虹外来	LGBTによる性別の悩みや健康不安に関する相談(医師、臨床心理士が対応) *原則、学齢期の子どもが対象	018-823-4171(代表) メール相談 1026niji@akita-city-hospital.jp	第3水曜 13:00~15:00 (予約制。電話予約は医事課まで)	010-0933 秋田市川元松丘町4-30 市立秋田総合病院

	窓口	説明	電話番号等	受付時間	住所等
その他の支援	子ども家庭相談	子どもの育てかたやしつけ、食事、子どもの性格や問題行動、児童虐待などに関する相談	018-887-5339	月～土 9:00～18:00 (年末年始除く)	010-8506 秋田市東通仲町4-1 秋田拠点センター アルヴェ5階 秋田市子ども未来センター
	ヤングケアラー支援窓口	本来大人が担うとされる家事や家族の世話などを日常的に行っている子どもに関するあらゆる相談	018-887-5655	月～金 9:00～17:00 (祝日・年末年始除く)	010-8506 秋田市東通仲町4-1 秋田拠点センター アルヴェ5階 秋田市子ども未来センター
	秋田県外国人相談センター	どこに相談したらよいかわからない事柄について、多言語による電話相談	018-884-7050	日本語 月～金 9:00～17:45 英語・中国語・韓国語 木 13:00～17:00 (祝日・年末年始除く)	010-0001 秋田市中通二丁目3-8 アトリオン1階 秋田県国際交流協会内
男女共生全般	秋田市生活総務課	男女共同参画や女性活躍推進、パートナーシップ宣誓制度に関するさまざまな相談	018-888-5650	月～金 8:30～17:15 (祝日・年末年始除く)	010-8560 秋田市山王一丁目1-1
	秋田県中央男女共同参画センター	男女共同参画や女性活躍推進に関するさまざまな相談	018-836-7853	月～金 9:00～21:00 土日祝 9:00～17:00 (年末年始除く)	010-0001 秋田市中通二丁目3-8 アトリオン6階 秋田県中央男女共同参画センター
	行政相談	男女共同参画、国の行政活動全般に対する苦情・意見・要望に関する相談(行政相談委員が対応)	018-888-5646	第2水曜 13:00～16:00 (祝日・年末年始は除く。受付は15:30まで)	010-8560 秋田市山王一丁目1-1 秋田市市民相談センター
	秋田行政監視行政相談センター(きくみみ)	男女共同参画、行政活動全般に対する苦情・意見・要望に関する相談	行政苦情110番 0570-090110 または 018-823-1100	月～金 8:30～17:15 (祝日・年末年始除く。受付時間外は留守番電話対応)	010-0951 秋田市山王七丁目1-3 秋田合同庁舎4階 秋田行政監視行政相談センター

5 男女共生のあゆみ

年	秋田市の動き	県の動き	国・国連などの動き
1945 (昭和20年)			<ul style="list-style-type: none"> ●衆院法改正(成年女性に参政権) ●国連発足(国連憲章採択)
1946 (昭和21年)			<ul style="list-style-type: none"> ●初の婦人参政権行使(女性39名当選) ●日本国憲法公布(翌年施行)
1947 (昭和22年)			●改正民法公布(翌年施行)家父長制度廃止
1948 (昭和23年)			●「世界人権宣言」採択
1956 (昭和31年)			●日本国連加盟可決
1967 (昭和42年)			●「婦人に対する差別撤廃宣言」採択
1972 (昭和47年)			●「勤労婦人福祉法」公布・施行(昭和60年男女雇用機会均等法と改称)
1975 (昭和50年)			<ul style="list-style-type: none"> ●「婦人問題企画推進本部」設置 ●総理府「婦人問題担当室」業務開始 ●「婦人問題企画推進会議」発足 ●国際婦人年 ●第1回世界女性会議(メキシコシティ)で「世界行動計画」採択
1976 (昭和51年)			<ul style="list-style-type: none"> ●民法等の一部を改正する法律施行(離婚後の氏の選択を自由に) ●「国連婦人の十年」開始(～1985)
1977 (昭和52年)			<ul style="list-style-type: none"> ●国内行動計画策定 ●「国立婦人教育会館」開館
1979 (昭和54年)		●秋田県民生部青少年課に婦人対策担当設置	●「女子差別撤廃条約」採択
1980 (昭和55年)	●働く婦人の家開館	<ul style="list-style-type: none"> ●秋田県婦人問題懇話会設置 ●秋田県婦人の意識調査実施 ●秋田県婦人問題懇話会より提言(婦人の地位向上と社会参加を勧めるために) 	●第2回世界女性会議(コペンハーゲン)で「女性差別撤廃条約」に署名(日本を含む52か国)
1981 (昭和56年)		<ul style="list-style-type: none"> ●秋田県生活環境部青少年婦人課に改称 ●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)策定 	<ul style="list-style-type: none"> ●民法等の一部を改正する法律施行(配偶者の相続分1/3から1/2へ) ●「ILO第156号条約」の採択(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) ●「国内行動計画後期重点目標」策定
1985 (昭和60年)		<ul style="list-style-type: none"> ●全県婦人のつどい ●秋田県婦人生活記録誌刊行 ●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) 	<ul style="list-style-type: none"> ●国籍法及び戸籍法の一部を改正する法律施行(父母両系主義採用等) ●「女子差別撤廃条約」批准、7/25発効 ●第3回世界女性会議(ナイロビ)で「ナイロビ将来戦略」採択 ●「男女雇用機会均等法」公布

年	秋田市の動き	県の動き	国・国連などの動き
1986 (昭和61年)		●秋田県第二次行動計画策定(新しい男女共同社会をめざす婦人のための県内行動計画)	●婦人問題企画推進本部、構成省庁を全省庁に拡大 ●婦人問題企画推進有識者会議(婦人問題企画推進会議の後身)開催 ●「男女雇用機会均等法」施行 ●国民年金法等の一部を改正する法律施行(女性の年金権の確立)
1987 (昭和62年)		●秋田県婦人の意識と生活実態調査実施	●「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定
1989 (平成元年)		●秋田県女性情報誌「あきたの女性」創刊	
1990 (平成2年)		●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”)	●「ナイロビ将来戦略の実施に関する第1回の見直しと評価に伴う勧告及び結論」を採択
1991 (平成3年)	●教育委員会に女性政策担当部門として婦人センター(平成5年、女性センターに改称)を設置 ●「男女共生社会に関する懇話会」「男女共生社会を進める行政連絡会議」設置 ●第1回きらめく北の男女フォーラム開催	●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」策定	●「西暦2000年に向けての新国内行動計画第一次改定」策定(目標、男女共同参画型社会の形成)
1992 (平成4年)	●第2回きらめく北の男女フォーラム開催 ●市民生活調査の実施	●秋田県男女の意識と生活実態調査実施 ●秋田県女性政策懇話会より提言(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)	●「育児休業法」公布・施行 ●介護休業制度等に関するガイドライン策定 ●初の婦人問題担当大臣任命 ●環境と開発に関する国連会議で「アジェンダ21」採択
1993 (平成5年)	●第3回きらめく北の男女フォーラム開催 ●男女共生社会に関する懇話会からの提言「男女共生社会実現への提言-ともに生きる社会めざして-」 ●婦人センターを「女性センター」に改称	●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 ●秋田県生活環境部青少年女性課に改称	●中学校技術・家庭科男女共修実施 ●「パートタイム労働法」公布・施行 ●世界人権会議(ウィーン)で「ウィーン宣言及び行動計画」採択
1994 (平成6年)	●秋田市民情報誌「Umだすか・Umだども」創刊号発行 ●第4回きらめく北の男女フォーラム開催		●高校家庭科男女共修実施 ●総理府組織令一部改正 「婦人問題企画推進本部」が「男女共同参画推進本部」に改称 「男女共同参画室」及び「男女共同参画審議会」設置 ●国際人口・開発会議(カイロ)開催
1995 (平成7年)	●第5回きらめく北の男女フォーラム開催	●秋田県女性の人材事業で第4回世界女性会議の女性NGOフォーラムの参加研修実施	●「育児・介護休業法」成立 ●ILO第156号条約批准 ●第4回世界女性会議(北京)で「北京宣言」「行動綱領」採択
1996 (平成8年)	●秋田市男女共生社会への市民行動計画策定 ●商工部労政課に女性担当設置(平成10年、男女共生担当に改称) ●第6回きらめく北の男女フォーラム開催 ●男女共生ガイドブック発行 ●女性センターを「女性学習センター」に改称		●男女共同参画2000年プラン策定

年	秋田市の動き	県の動き	国・国連などの動き
1997 (平成9年)	<ul style="list-style-type: none"> ●第7回きらめく北の男女フォーラム開催 ●男女共生ガイドブック発行(労働編) 	<ul style="list-style-type: none"> ●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」を改定 ●男女の意識と生活実態調査実施 ●男女共同参画社会づくり地域フォーラム事業実施 	<ul style="list-style-type: none"> ●「男女雇用機会均等法」「労働基準法、育児・介護休業法」改正 ●「男女共同参画審議会設置法」公布・施行
1998 (平成10年)	<ul style="list-style-type: none"> ●第8回きらめく北の男女フォーラム開催 ●男女共生ガイドブック発行(性と人権編) ●商工部労政課に男女共生政策担当を設置 	<ul style="list-style-type: none"> ●第1回ハーモニーネット交流研修会開催 ●秋田県女性議会開催(～H12) 	<ul style="list-style-type: none"> ●男女雇用機会均等法、労働基準法、育児・介護休業法一部改正
1999 (平成11年)	<ul style="list-style-type: none"> ●第9回きらめく北の男女フォーラム開催 ●男女共生ガイドブック発行(男女共同参画社会基本法編) 	<ul style="list-style-type: none"> ●「あきたの女性」を「La Vita」に改称 ●あきた'21パートナーシッププログラム事業実施 ●各部局ごとの秋田県女性登用目標率を設定 	<ul style="list-style-type: none"> ●改正男女雇用機会均等法、改正労働基準法、育児・介護休業法の全面施行 ●「男女共同参画社会基本法」公布・施行
2000 (平成12年)	<ul style="list-style-type: none"> ●商工部工業労政課に、男女共生政策室設置 ●行政学習会開催 ●第10回きらめく北の男女フォーラム開催 ●男女共生ガイドブック発行(性と人権2編) ●秋田市女性人材リスト作成 	<ul style="list-style-type: none"> ●秋田県県民文化政策課内に男女共同参画室設置 ●あきたエンパワーメントサポート事業実施 	<ul style="list-style-type: none"> ●介護保険制度実施 ●男女共同参画基本計画策定 ●国連特別総会「女性2000年会議」(ニューヨーク)で「政治宣言」及び「成果文書」採択
2001 (平成13年)	<ul style="list-style-type: none"> ●第11回きらめく北の男女フォーラム開催 ●男女共生ガイドブック発行(ライフデザイン) ●男女共生政策室ホームページをオープン ●市民生活調査(市民2,000人の訪問調査)実施 ○秋田市男女共生社会への市民行動計画改定(第2次秋田市男女共生社会への市民行動計画策定) 	<ul style="list-style-type: none"> ●秋田県男女共同参画推進計画(第1次計画)策定 ●秋田県男女共同参画センター開設 ●男女共同参画「あきたF・F推進員」養成事業実施 ●男女共同参画フォーラム開催(内閣府共催) 	<ul style="list-style-type: none"> ●中央省庁改革、内閣府に「男女共同参画局」設置、男女共同参画会議設置 ●「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」公布・施行 ●育児・介護休業法改正
2002 (平成14年)	<ul style="list-style-type: none"> ●企画調整部に男女共生政策室を移管 ●第12回しあわせ実感男女フォーラム開催 ●「秋田市男女共生社会に関する懇話会」を廃止し、「秋田市男女共生推進会議」発足 ●「秋田市男女共生社会を進める行政連絡会議」廃止 ●秋田市民情報誌最終号発行 ●出張講座開始 	<ul style="list-style-type: none"> ●「秋田県男女共同参画推進条例」(あきたハーモニー条例)施行 ●男女共同参画審議会設置 ●生活環境文化部に男女共同参画課設置 ●北部および南部に秋田県男女共同参画センター開設 ●男女の意識と生活実態調査実施 ●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) 	<ul style="list-style-type: none"> ●女子差別撤廃条約実施状況報告(第5回)の提出 ●第2回APEC女性問題担当大臣会合(メキシコ)開催
2003 (平成15年)	<ul style="list-style-type: none"> ●第13回しあわせ実感男女フォーラム開催 	<ul style="list-style-type: none"> ●男女共同参画シンボルマーク決定 ●男女共同参画推進員を全課所に配置 ●男女共同参画教育資料「みんなイキイキ」(小学5年用)作成 	<ul style="list-style-type: none"> ●「次世代育成支援対策推進法」公布・施行
2004 (平成16年)	<ul style="list-style-type: none"> ●第14回しあわせ実感男女フォーラム開催 ●みんなでつくる共生社会—講師活用の手引き—の作成 	<ul style="list-style-type: none"> ●男女共同参画活動拠点施設開設(6カ所) ●男女共同参画統括推進員制度導入 ●男女共同参画中学生用副読本「みんなイキイキ」作成 	<ul style="list-style-type: none"> ●「配偶者暴力防止法」改正 ●「育児・介護休業法」改正

年	秋田市の動き	県の動き	国・国連などの動き
2005 (平成17年)	<ul style="list-style-type: none"> ●男女共生と次世代育成施策を一体的に推進するため、男女共生・次世代育成支援室を企画調整部に設置 ●第15回しあわせ実感男女フォーラム開催 ●男女共生カレンダー作成・配布(～H21) ●共生ネットワークニュース配信開始 ●市民生活調査の実施 ●新行動計画策定に向け検討部会立ち上げ(推進会議実行推進部門) ●「行政学習会」を改称した「未来づくり女性セミナー」開始 	<ul style="list-style-type: none"> ●男女共同参画活動拠点施設開設(4カ所) ●ハーモニープラン改定 ●男女共同参画高校生用副読本「みんなイキイキ」作成 	<ul style="list-style-type: none"> ●第2次男女共同参画基本計画策定 ●「第49回国連婦人の地位委員会(北京+10)」開催
2006 (平成18年)	<ul style="list-style-type: none"> ●第16回しあわせ実感男女フォーラム開催 ●市役所内の男女共生推進体制を整備するため、統括推進者および推進者を設置し、これらを対象とした庁内研修会を開始 ●高校生・大学生の結婚・家庭・仕事に関する意識調査の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ●第2次秋田県男女共同参画推進計画策定 ●男女共同参画職場づくり事業実施 	<ul style="list-style-type: none"> ●「男女雇用機会均等法」改正
2007 (平成19年)	<ul style="list-style-type: none"> ●第17回しあわせ実感男女フォーラム開催 ●第2次秋田市男女共生社会への市民行動計画改定(第3次秋田市男女共生社会への市民行動計画策定) 	<ul style="list-style-type: none"> ●男女の意識と生活実態調査実施 	<ul style="list-style-type: none"> ●「暴力防止法」改正 ●「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」および「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定 ●「パートタイム労働法」改正
2008 (平成20年)	<ul style="list-style-type: none"> ●第18回しあわせ実感男女フォーラム開催 	<ul style="list-style-type: none"> ●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 	<ul style="list-style-type: none"> ●内閣府に「仕事と生活の調和推進室」設置 ●「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
2009 (平成21年)	<ul style="list-style-type: none"> ●第19回しあわせ実感男女フォーラム開催 		<ul style="list-style-type: none"> ●国連女子差別撤廃条約実施状況第6回報告審査 ●「次世代育成支援対策推進法」改正 ●「育児・介護休業法」改正
2010 (平成22年)	<ul style="list-style-type: none"> ●男女共生・次世代育成支援室を改組し、企画調整課に男女共生・絆づくり担当設置 ●第20回男女共生フォーラム開催 ●男女共生クリアファイル作成・配布 	<ul style="list-style-type: none"> ●秋田県仕事と育児・家庭の両立支援奨励金事業実施 	<ul style="list-style-type: none"> ●第54回国連婦人の地位委員会(北京+15)開催 ●第3次男女共同参画基本計画策定 ●「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」および「仕事と生活の調和推進のための行動指針」改定
2011 (平成23年)	<ul style="list-style-type: none"> ●市民生活部市民協働・地域分権推進課に男女共生・絆づくり担当移管 ●第21回男女共生フォーラム開催 ●男女共生卓上カレンダー作成・配布(～H29) ●市民生活調査の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ●「第3次秋田県男女共同参画推進計画」策定 ●男女共同参画副読本「みんなイキイキ」発行 	<ul style="list-style-type: none"> ●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)設立
2012 (平成24年)	<ul style="list-style-type: none"> ●第22回男女共生フォーラム開催 		<ul style="list-style-type: none"> ●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

年	秋田市の動き	県の動き	国・国連などの動き
2013 (平成25年)	<ul style="list-style-type: none"> ●第3次秋田市男女共生社会への市民行動計画改定(第4次秋田市男女共生社会への市民行動計画策定) ●第23回男女共生フォーラム開催 		<ul style="list-style-type: none"> ●「配偶者暴力防止法」改正 ●「DV防止法」改正 ●「ストーカー規制法」改正
2014 (平成26年)	<ul style="list-style-type: none"> ●第24回男女共生フォーラム開催 		<ul style="list-style-type: none"> ●「すべての女性が輝く社会づくり本部」設置 ●「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
2015 (平成27年)	<ul style="list-style-type: none"> ●日本女性会議2016秋田実行委員会設立 ●秋田市男女共生推進都市宣言 ●第25回男女共生フォーラム開催 	<ul style="list-style-type: none"> ●「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 ●あきた未来総合戦略策定 	<ul style="list-style-type: none"> ●「第59回国連婦人の地位委員会(北京+20)」開催 ●「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」公布・施行 ●「第4回世界女性会議20周年における政治宣言」採択 ●「第4次男女共同参画基本計画」策定 ●「女性活躍推進法」公布・一部施行
2016 (平成28年)	<ul style="list-style-type: none"> ●男女共生・女性会議推進室設置 ●女性学習センターを廃止し、生涯学習室に青少年・女性学習担当を配置 ●市民生活調査の実施 ●日本女性会議2016秋田開催 ●子育て応援リーダー宣言～秋田市版イクボス宣言～ 	<ul style="list-style-type: none"> ●「第4次秋田県男女共同参画推進計画」策定 ●「秋田県女性の活躍推進企業表彰」創設 	<ul style="list-style-type: none"> ●「男女雇用機会均等法」改正 ●「育児・介護休業法」改正 ●「女性活躍推進法」全面施行
2017 (平成29年)	<ul style="list-style-type: none"> ●第26回男女共生フォーラム開催(日本女性会議2016秋田振り返りイベント) ●男女共生・女性会議推進室を改組し、生活総務課に女性活躍推進担当設置。あわせて女性活躍推進担当課長を配置 ●生涯学習室が所管する女性学習に関する事務を生活総務課女性活躍推進担当に移管 ●女性の活躍推進シンポジウム2017開催 	<ul style="list-style-type: none"> ●あきた未来創造部に「次世代・女性活躍支援課」設置 	<ul style="list-style-type: none"> ●「育児・介護休業法」改正
2018 (平成30年)	<ul style="list-style-type: none"> ●第4次秋田市男女共生社会への市民行動計画改定(第5次秋田市男女共生社会への市民行動計画策定) ●女性の活躍推進シンポジウム2018開催 	<ul style="list-style-type: none"> ●「あきた女性活躍・両立支援センター」開設 	<ul style="list-style-type: none"> ●「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布・施行
2019 (平成31年 令和元年)	<ul style="list-style-type: none"> ●女性の活躍推進シンポジウム2019開催 		<ul style="list-style-type: none"> ●「働き方改革関連法」一部施行 ●「女性活躍推進法」改正 ●「DV防止法」改正 ●「育児・介護休業法」改正
2020 (令和2年)	<ul style="list-style-type: none"> ●女性も男性も活躍推進シンポジウム2020(女性も男性も活躍推進in松下、女性も男性も活躍推進！講演会)開催 	<ul style="list-style-type: none"> ●男女の意識と生活実態調査実施 	<ul style="list-style-type: none"> ●第64回国連女性の地位委員会(北京+25)開催 ●第5次男女共同参画基本計画策定 ●「男女雇用機会均等法」改正
2021 (令和3年)	<ul style="list-style-type: none"> ●誰もが活躍推進フェスタ2021in松下開催 ●男女共生と多様性に関する市民生活調査の実施 ●女性活躍推進企業実態調査の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ●「第5次秋田県男女共同参画推進計画」策定 	
2022 (令和4年)	<ul style="list-style-type: none"> ●秋田市パートナーシップ宣誓制度導入 	<ul style="list-style-type: none"> ●秋田県多様性に満ちた社会づくり基本条例施行 ●あきたパートナーシップ宣誓証明制度導入 	<ul style="list-style-type: none"> ●「育児・介護休業法」改正 ●「女性活躍推進法」改正

6 秋田市男女共生推進都市宣言

私たち秋田市民は、水と緑が豊かな、四季折々の自然あふれる美しいまちで、歴史と文化を育んできました。

このまちで、誰もが互いに尊重しあい、一人ひとりの個性や能力が活かされる社会をともに築いていくため、私たちはここに「男女共生推進都市」を宣言します。

- 1 性別によって役割が決まることのない、みんなが共生できるまちをめざします。
- 1 みんなの人権が尊重され、誰もが尊厳を持って生きることができるまちをめざします。
- 1 みんなが個性と能力を発揮する多様性に富んだ活力あるまちをめざします。
- 1 男女共生理念のもと、みんなで支えあうまちをめざします。

平成27年10月31日
秋田市

7 日本女性会議2016秋田大会宣言

私たちは、秋田大会のテーマ「みつめてみとめてあなたと私～多様性（ダイバーシティ）とは～」に、さまざまな思いや考え方の違いを尊重して受け止め、性別や年齢、職業、国籍、障がいなどをこえて、一人ひとりがこうありたいと望む姿に少しずつでも近づくことができる、多様性を認める社会をつくるため、今、ここから行動したいという思いを込めました。

現在、男女共同参画社会の実現と女性の活躍の推進を図る機運が高まり、女性が輝くステージが広がる一方で、さまざまな場で依然として、偏見や差別に苦しみ、自分らしく生きることができない人や、それが難しい人は決して少なくありません。

大会期間中、私たちは、厳しい人口減少と少子高齢化が進行する秋田において、だれもが幸せで豊かに暮らせる社会を築くために何が必要かについて思いを巡らせ、「自分の思い」を伝えること、そして「あなたの思い」を受け止めること、そのどちらも共に大切であるということについて、考えを深めてきました。

ここに、私たちは、宣言します。

私たちは、互いに尊重しあい、一人ひとりの個性や能力が発揮できるよう、まず自らを見つめ、自分自身の中にある偏見や差別に真摯に向きあいます。そして、人と人との間にあるこうした壁や厳しい現実から目をそむけずに、率直に人と接することから始めます。

私たちは、多様性を受け入れることから始まる、すべての人が自分らしく暮らせる成熟したまちづくり、地域づくりを目指します。

私たちは、だれもが豊かな暮らしを実現できるよう、それぞれの思いを伝えあい、気遣いあう社会を目指し、一人ひとりができることをできるところから行っていきます。

私たちがはじめる秋田からのささやかな取組みが、次世代に引き継がれ、そしていつの日か、だれもが笑顔で暮らせる真に多様性を認めあう成熟した社会が実現することを強く望みます。そして、今、ここから、その実現に向けて行動します。

2016年10月29日
日本女性会議2016秋田

8 秋田市男女共生推進会議設置要綱（抜粋）

（目的）

第1条 この要綱は、本市における男女共生社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な実施に資するため、市長の諮問に応じて調査審議する機関の設置、組織および運営に関し必要な事項を定めることを目的とする。

（設置）

第2条 本市における男女共生社会の形成の促進に関する事項の調査審議のため、秋田市男女共生推進会議（以下「推進会議」という。）を置く。

（所掌事務）

第3条 推進会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- (1) 秋田市男女共生社会への市民行動計画の策定および変更について審議し、および当該行動計画の実施状況について評価すること。
- (2) 男女共生社会の形成の促進に関する基本的な方針、施策および重要事項を調査審議すること。
- (3) 男女共生社会の形成を促進する事業について調査審議し、およびその実施に関して本市と協議し、ならびにその評価をすること。

（組織）

第4条 推進会議は、委員10人以内をもって組織し、委員は、市長が委嘱する。

（任期）

第5条 推進会議の委員の任期は、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。

2 委員は、再任されることができる。

（会長等）

第6条 推進会議に会長を置き、委員の互選によりこれを定める。

2 会長は、推進会議を代表し、会務を総理する。

3 推進会議に副会長1人を置き、会長が指名する。

4 会長に事故があるとき、又は会長が欠けたときは、副会長がその職務を代理する。

（会議）

第7条 推進会議は、会長が招集し、会長が議長となる。

2 推進会議は、委員の半数以上が出席しなければ、会議を開くことができない。

3 推進会議の議事は、出席した委員の過半数をもって決し、可否同数のときは会長の決するところによる。

（専門委員会）

第8条 市長は、専門の事項を調査審議させるため必要があるときは、推進会議に専門委員会を置くことができる。

2 専門委員会は、会長の指名する委員および専門委員をもって組織する。

3 専門委員は、専門の事項に関し学識経験を有する者および一般公募に応募した者のうちから、市長が任命する。

4 専門委員会に委員長を置き、専門委員会の委員のうちから会長が指名する者をもって充てる。

5 委員長は、専門委員会の事務を掌理する。

6 委員長に事故があるとき、又は委員長が欠けたときは、委員長があらかじめ指名する専門委員会の委員がその職務を代理する。

7 専門委員は、その者の任命に係る当該専門の事項に関する調査審議が終了したときは、解任されるものとする。

（庶務）

第9条 推進会議の庶務は、生活総務課において処理する。

（委任）

第10条 この要綱に定めるもののほか、推進会議の運営に関し必要な事項は、会長が推進会議に諮って定める。

9 秋田市男女共生推進会議委員

【秋田市男女共生推進会議】

中村 順子（会長）

小松田 儀貞

浅野 雅彦

高橋 真樹子

田中 千晴

今野 謙

原岡 正博

佐々木 美奈子

佐藤 博美

北嶋 尚子

【秋田市男女共生推進会議専門委員会】

小松田 儀貞（委員長）

佐藤 博美

安保 奈都子