

第6次鹿角市総合計画 ～将来都市像～

**笑顔がつながり 活力を生むまち・鹿角**

## 第3次

# 鹿角市男女共同参画計画

(計画期間：平成28年度～32年度)

男女それぞれの個性と能力を発揮し、みんなが活躍できるまち

平成28年3月

鹿 角 市

# 目 次

## 第1章 第3次計画の策定にあたって

1	計画策定の趣旨	1
2	第2次計画の達成状況	2
3	第2次計画策定（平成23年3月）以降の状況の変化	4
4	男女共同参画社会の一層の実現に向けて	5
5	計画の目標	5
6	計画の性格と期間	5

## 第2章 第3次計画の体系と施策の内容

1	計画の体系	6
2	施策の内容	7
	行動目標1 あらゆる分野における女性の活躍を推進しよう 《女性の活躍推進》	7
	行動目標2 男女が認め合い思いやる関係を構築しよう 《人権の尊重》	9

## 第3章 第3次計画の推進について

1	計画の推進体制	11
2	計画の進行管理	11

## 第4章 第3次計画実現のための行動計画

<資料1>	鹿角市男女共同参画推進会議委員名簿	16
<資料2>	計画の策定経過	16
<資料3>	鹿角市男女共同参画計画（第2次計画）評価指標の推移状況	17
<資料4>	平成27年度事業所アンケート調査集計結果（抜粋）	19
<資料5>	平成27年度従業員アンケート調査集計結果（抜粋）	23
<用語解説・補注>		31

## 第1章 第3次計画の策定にあたって

### 1 計画策定の趣旨

「男女共同参画社会の実現」は、女性にとっても男性にとっても生きやすい社会をつくることです。

性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現は、我が国にとって社会全体で取り組むべき最重要課題であり、平成11年6月に男女共同参画社会基本法を制定しました。

政府では、3次に渡る男女共同参画基本計画や成長戦略等を通じたポジティブ・アクション※（積極的改善措置）を始めとする様々な取組を進めてきました。

さらに、平成27年9月には女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）が施行され、男女共同参画社会の実現に向けた取り組みは新たな段階に入っています。

県ではこれを受け、「男女が自らの意思によりその個性と能力を十分に発揮できる、多様性に富んだ豊かで活力ある社会の構築」を基本目標に、「第4次秋田県男女共同参画推進計画」を策定しています。

こうした中、本市においては平成23年3月に「第2次鹿角市男女共同参画計画」を策定し、男女共同参画社会の実現に取り組んできましたが、評価指標の状況からも、その実現はまだ道半ばであると考えられます。

社会全体で女性活躍の動きが拡大していく中で、男性の家事・育児等への参画、非正規労働者の対策や貧困・格差の拡大などといった課題を解決するためにも、男女共同参画の実現が必要不可欠であると認識していることから、第3次鹿角市男女共同参画計画を策定するものです。

また、女性活躍推進法の規定により、市町村は、区域内の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を定めるよう努めるものとしてされており、本計画は、女性活躍推進法に基づく、市の女性活躍推進計画を一体的に策定し、両計画の性格を併せ持つものとしします。

<用語解説・補注>

※ポジティブ・アクションなどの用語解説については、31～34ページに掲載しております。

## 2 第2次計画の達成状況

「一人ひとりの個性を認め合い、みんなが参画して創るまち」を目指すべき社会像として3つの行動目標を設定し、23項目の指標を設けて進行を管理してきましたが、平成28年2月末現在、目標に達した指標は6項目、未達成の指標は17項目という結果になっています。

行 動 目 標	達 成	未 達 成	合 計
(1)一人ひとりの個性を認め合おう《人権の尊重》	1	2	3
(2)まちの未来は男女がいっしょに決めていこう《政策・方針決定過程への女性の参画の拡大》	1	5	6
(3)仕事も家事も男女がいっしょに支え合おう《少子高齢化への対応》	4	10	14
合 計	6	17	23

※平成28年2月末現在

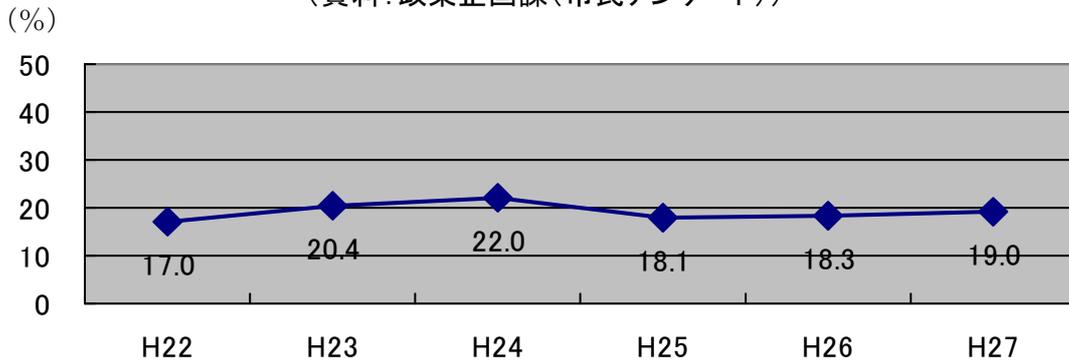
行動目標ごとの主な達成状況は、次のとおりとなっています。

### (1) 一人ひとりの個性を認め合おう

「高校生のデートDV※の認知度」については、冊子を用いて授業で取り扱うなどの効果もあり、平成27年度時点で80.9%と向上しました。

「男女の地位が平等になったと感じている人」の割合については、微増はしているものの、平成27年度目標値20.0%に届きませんでした。

「男女の地位が平等になったと感じている人」の割合  
(資料:政策企画課(市民アンケート))

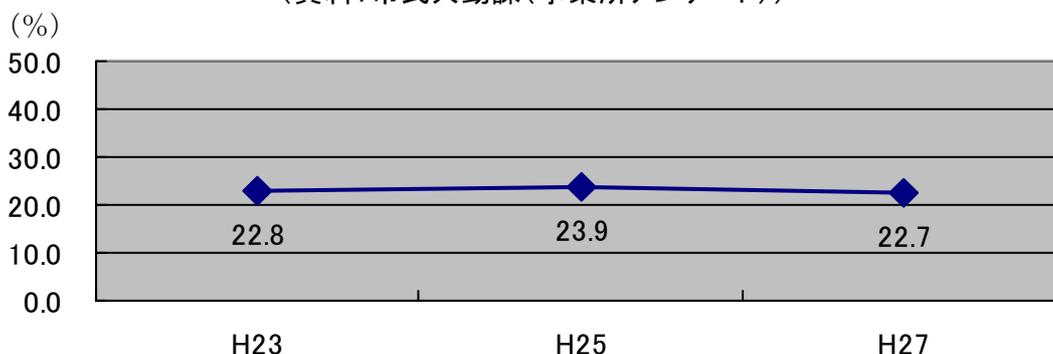


### (2) まちの未来は男女がいっしょに決めていこう

市内の主な企業における女性役員登用率については、20%前半で推移しており、平成27年度目標値30.0%には達していないことから、政策・方

針決定過程への女性の参画がなかなか進んでいない状況がうかがわれます。また、市職員の管理・監督職員（副主幹級以上）中における女性比率も平成 27 年度時点で 22.2%と横ばいの状況です。

「市内の主な企業における女性役員」の登用率  
 (資料: 市民共働課(事業所アンケート))

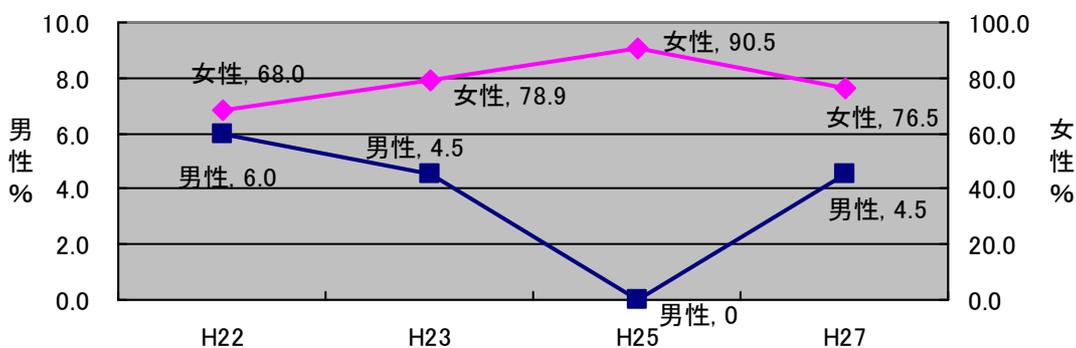


(3) 仕事も家事も男女がいっしょに支え合おう

「事業所における育児休業取得率」については、平成 27 年度時点で女性が 76.5%、男性が 4.5%という結果になっています。各年度間のバラツキはありますが、計画期間全体では女性の取得率が向上しているものの、男性は下回っていることから、男性の育児休業取得については、まだ進んでいない状況です。

また、「事業所における介護休業の制度化率」については、年々増加しており、平成 27 年度時点で 77.3%と、職場において介護休業制度への理解と環境整備が進められていることがうかがえます。

育児休業取得率  
 (資料: 市民共働課(事業所アンケート))



### 3 第2次計画策定(平成23年3月)以降の状況の変化

#### (1) 第2期ふるさと秋田元気創造プランの策定(平成26年3月)

秋田県の県政運営指針である「第2期ふるさと秋田元気創造プラン」がスタートし、重点戦略の1つである「人口減少社会における地域力創造戦略」において、地域活動への女性の参画拡大に向け、様々な分野で活躍できるよう支援することとしています。

#### (2) 女性活躍推進法の施行(平成27年9月)

女性活躍推進法が施行され、国や地方公共団体、労働者数301人以上の事業主には、女性の積極的な採用や管理職への登用につなげるための事業主行動計画の策定が義務付けられ、平成28年4月1日までに策定する必要があります。

また、地方公共団体は、国の基本方針を勘案して地域の実情に応じ、女性の職業生活における活躍についての推進計画を定めるよう努めることとされています。

#### (3) 鹿角市まち・ひと・しごと創生総合戦略の策定(平成27年10月)

まち・ひと・しごと創生法(平成26年法律第136号)に基づき、本市のまち・ひと・しごと創生に向けた基本目標や施策の基本的な方向、具体的な施策を策定し、子どもたちが健やかに生まれ育つことのできる環境づくりを進め、若い世代の就労と結婚・妊娠・出産・子育てのしやすいまちを目指すこととしています。

#### (4) 国の第4次男女共同参画基本計画の策定(平成27年12月)

長時間労働や転勤を前提とした男性中心の労働慣行の変革を強く打ち出し、平成32年(2020年)までに週60時間以上働く雇用者の割合(平成26年時点で男性12.9%、女性2.8%)を男女とも「5%以下」とするなどの目標を掲げたほか、平成32年までに男性の育休の取得率(平成26年度時点で国家公務員3.1%、民間2.3%)を13%に、25~44歳の女性の就業率を現状(平成26年時点)の70.8%から77%に引き上げるなど、具体的な数値目標を定めています。

## 4 男女共同参画社会の一層の実現に向けて

人口減少社会を迎える中で、地域社会の活力を維持していくためには、「女性の力」の発揮が必要不可欠であり、男女それぞれが様々な分野で個性と能力を発揮することでより良い社会が形成され、幸福を実感できる生活につながります。男女それぞれの良さを尊重しながらも、女性の活躍を加速させることで男女共同参画社会の実現へ一層近づきます。

このためには、男女共同参画社会の実現に向けて、「女性の活躍推進」と「人権の尊重」の2つの課題に取り組んでいくことが重要です。

## 5 計画の目標

以上のことから、この計画では、あらゆる分野において男女それぞれが活躍できる社会の形成を目指すとともに、男女がそれぞれを認め合い思いやる関係を構築し、男女が共に暮らしやすい社会の実現を目指すため、次のとおり基本目標と2つの行動目標を設定して重点的に取り組みます。

### <基本目標>

「男女それぞれの個性と能力を発揮し、みんなが活躍できるまち」

### <行動目標>

- (1) あらゆる分野における女性の活躍を推進しよう <<女性の活躍推進>>
- (2) 男女が認め合い思いやる関係を構築しよう <<人権の尊重>>

## 6 計画の性格と期間

この計画は、男女共同参画社会基本法及び秋田県男女共同参画推進条例に基づき、第6次鹿角市総合計画をはじめとする各種計画との連携のもと、本市における男女共同参画社会の基本的な計画であるとともに、女性活躍推進法に基づく女性活躍推進計画としての性格を併せもつものです。

この計画の期間は、平成28年度から平成32年度までの5年間とします。

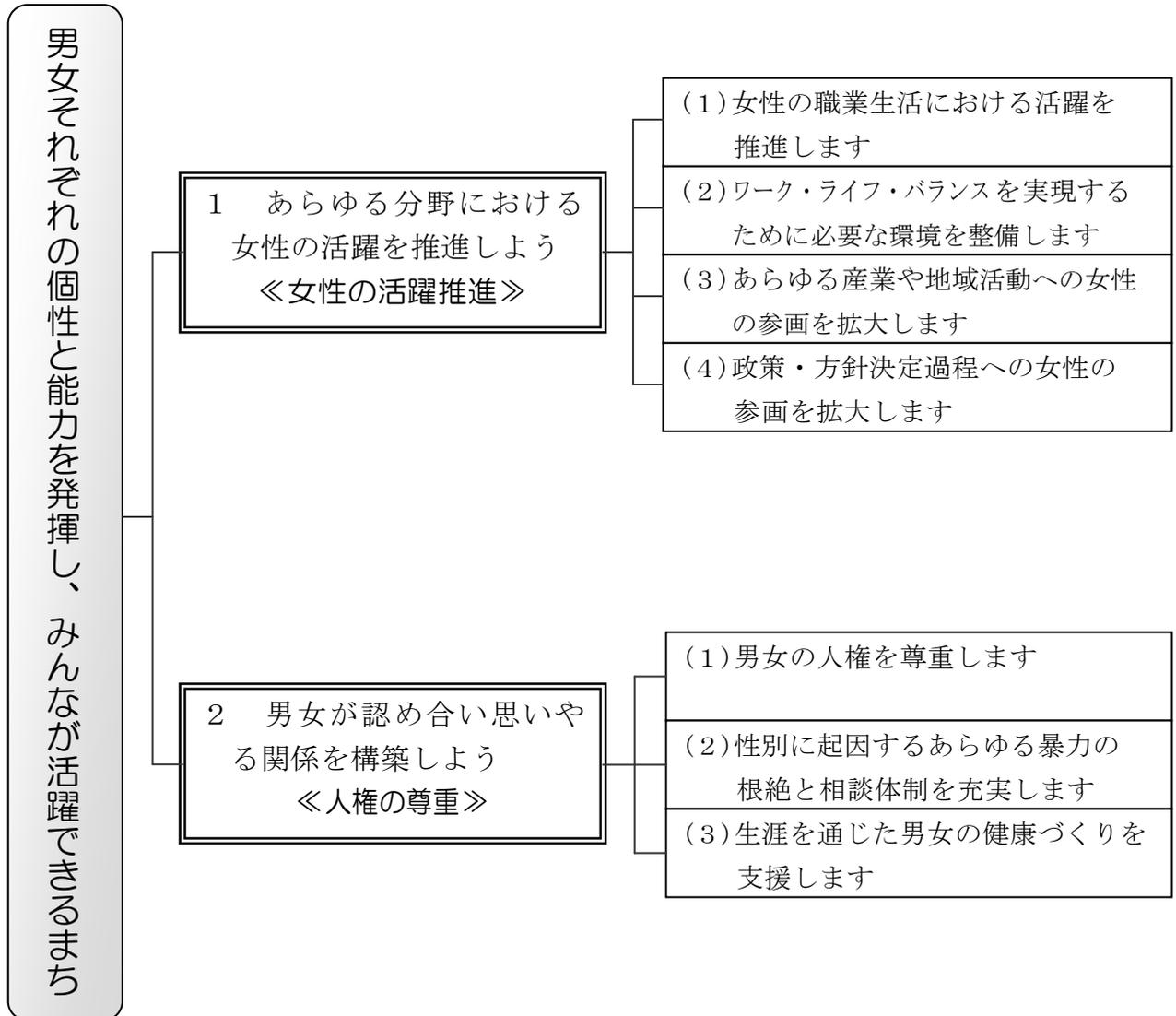
## 第2章 第3次計画の体系と施策の内容

### 1 計画の体系

基本目標

行動目標

施策の方向性



## 2 施策の内容

### 行動目標1

#### あらゆる分野における女性の活躍を推進しよう

#### 《女性の活躍推進》

女性の社会進出が進み、就業率が年々増加してきているなど多くの分野において女性の参画が進んできていますが、政策・方針決定過程への女性の参画を含めた女性の活躍はまだ十分とは言えません。

女性の活躍が進むことは、男女がともに仕事と生活を両立できる暮らしやすい社会の実現にもつながるものであり、男女共同参画社会の実現のため、引き続き、あらゆる分野において女性が活躍できる社会の形成を目指します。

#### <施策の方向性>

##### (1) 女性の職業生活における活躍を推進します

「女性の活躍」とは、一人ひとりの女性が個性と能力を十分に発揮できることであり、女性活躍の観点から、女性の採用・登用の拡大やワーク・ライフ・バランス※の推進に積極的に取り組む必要があります。女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ります。

##### (2) ワーク・ライフ・バランスを実現するために必要な環境を整備します

女性が活躍できる職場を作るためには、男女双方の働き方改革によるワーク・ライフ・バランス※の実現が不可欠です。男女それぞれが十分な能力を発揮できるよう長時間勤務を是正し、多様で柔軟な働き方の選択肢の拡充に向けた取り組みを進めます。

##### (3) あらゆる産業や地域活動への女性の参画を拡大します

女性の就業をあらゆる産業分野に広げるとともに、地域の担い手としての活躍も期待し、男女が一緒に支える社会を目指します。また、地域で行われている様々な活動においても、女性の参画を進めることにより新しい活動の展開が期待されます。

(4) 政策・方針決定過程への女性の参画を拡大します

積極的に女性人材の育成や登用を進めることにより、政策・方針決定過程への女性の参画を一層拡大し、政策や方針を男女が共に決める社会を目指します。

No.	男女共同参画指標	現状 (H27)	目標 (H32)
1	女性の新規起業・創業者数 (件)	1	※ I 10
2	ワーク・ライフ・バランス※の推進に取り組んでいる事業所の割合 (%)	20.0	30.0
3	男女イキイキ職場宣言事業所※数 (件)	10	20
4	事業所における女性の育児休業取得率 (%)	76.5	90.0
5	事業所における男性の育児休業取得率 (%)	4.5	10.0
6	育児のために有給休暇を取得したことがある男性の割合 (%)	31.4	35.0
7	女性の新規就農者数 (人)	10	15
8	女性消防団員数 (人)	25	30
9	自治会・町内会における女性役員登用率 (%)	※ II -	向上
10	市の委員会・審議会等における女性委員登用率 (%)	24.5	30.0
11	市の委員会・審議会等における女性委員がいる審議会等の割合 (%)	80.4	90.0
12	市内の主な企業における女性役員登用率 (%)	22.7	30.0
13	市職員の管理・監督職への女性職員登用率 (%)	22.2	30.0

※ I 平成 28 年度から 32 年度までの 5 カ年の累計値。

※ II No. 9 の現状を把握していないため、今後の調査により把握し、向上を目指します。



## 行動目標2

### 男女が認め合い思いやる関係を構築しよう 《人権の尊重》

憲法や各種法律が男女の平等を目指しているものの、性別間の格差是正は未だ進んでいない状況です。

また、DV※やストーカー※行為等の被害は引き続き深刻な社会問題となっているほか、各種ハラスメント※や、SNS※による誹謗中傷などインターネット上の新たなコミュニケーションツール※の広がりに伴う人権侵害なども社会問題となっており、このことは、男女共同参画社会の形成を根底から揺るがす根絶すべき課題となっています。

男女共同参画社会の実現に向け、市民が男女共同参画について考えるきっかけづくりや、人格形成の基盤となる幼少期からの人権教育の推進などを図り、男女がそれぞれを認め合い、思いやる関係の構築と、格差・差別、暴力のない社会を目指します。

#### <施策の方向性>

##### (1) 男女の人権を尊重します

「男は仕事、女は家庭」という固定的な性別役割分担意識等を解消し、男女の個性と能力が十分発揮できるよう啓発に努めます。

特に、学校においては、個人の尊厳、男女の平等、男女の相互理解と協力の重要性、家庭生活の大切さなどについて指導の充実を図るとともに、人権教育の一層の推進に努めます。

##### (2) 性別に起因するあらゆる暴力の根絶と相談体制を充実します

潜在化しがちなDV※やSNS※による誹謗中傷などについては、その行為が重大な人権侵害であるとの認識を浸透させるとともに、相手を思いやる気持ちや暴力を伴わない異性間のコミュニケーションの仕方等を学校の授業で扱うなど、被害者にも加害者にもならない予防教育の充実を図りながらあらゆる暴力の根絶に努めます。

また、万が一被害者となった場合、必要な相談を受けられるよう、プライバシー※保護に留意した相談体制の充実を図ります。

(3) 生涯を通じた男女の健康づくりを支援します

仕事や家事、それに高齢期において充実した生活を送るために基礎となるのが健康です。特に女性は、妊娠・出産の可能性があり、リプロダクティブ・ヘルス/ライツ※（性と生殖に関する健康と権利）の視点が重要となります。

男女がお互いの生活習慣や身体的な特徴を十分理解し合うとともに、生涯を通じて健康で充実した生活を送れるように支援します。

No.	男女共同参画指標	現状 (H27)	目標 (H32)
14	男女の地位が平等になったと感じている人の割合 (%)	19.0	25.0
15	職場において差別的な扱いを受けたと感じている女性の割合 (%)	19.7	15.0
16	高校生のデートDV※の認知度 (%)	80.9	90.0
17	認知症サポーター1人に対する高齢者数 (人)	4.9	3
18	国民健康保険加入者の健康診査受診率 (%)	※ I	36.6
19	乳がん検診受診率 (%)		21.4
20	子宮がん検診受診率 (%)		21.5

※ I 平成26年度実績



## 第3章 第3次計画の推進について

### 1 計画の推進体制

#### (1) 男女共同参画推進会議による施策の推進

市民、事業者及び関係団体を構成員とする「鹿角市男女共同参画推進会議」により、施策等の審議や計画の主体的な取組を進めます。

#### (2) 庁内における男女共同参画の推進

あらゆる行政施策に男女共同参画の視点を取り込むため、庁内関係部署からなる「鹿角市男女共同参画庁内推進会議」を設置し、行政施策における男女共同参画の一層の推進と、目標の進捗を管理します。

#### (3) 市民や事業者、各種団体との連携

本計画の推進体制を強化するため、市民や事業者の主体的な取組を支援し、国や県、北部男女共同参画センター、あきたF・F推進員※等との連携を推進します。

#### (4) 総合計画等関連計画との一体的推進

本計画は、総合計画をはじめとする各種計画と一体的に推進されるものです。

### 2 計画の進行管理

本計画を効果的に推進するため、現状や問題点について把握し、この計画の定期的な進行管理を行います。

#### (1) 実績等の把握と公表

本計画における男女共同参画指標等の状況は、各種調査等により把握・検証し鹿角市男女共同参画推進会議に報告するとともに、広く市民に公表します。

#### (2) 計画の継続的評価と見直し

本計画は、年度ごとに内容を検討し、推進会議等の意見を聴きながら必要に応じて見直します。

## 第4章 第3次計画実現のための行動計画

この行動計画は、本計画の男女共同参画指標向上のため、市民や関係機関との連携により行動する内容を示したものです。

### 行動目標1 あらゆる分野における女性の活躍を推進しよう

《女性の活躍推進》

#### (1) 女性の職業生活における活躍を推進します

行動の具体的内容と主な取組等
女性の活躍・登用に向けて、人材育成のための研修会等を開催するなど働きやすい職場づくりを目指す事業所等を支援します。 ・優れた取り組みを行っている事業所等の表彰
家事・育児等への負担を軽減するため、短時間勤務やフレックスタイム制※の導入など、希望に応じた多様な働き方ができるよう支援します。 ・多様な働き方の周知 ・テレワーク※等の在宅ワークを希望する女性に対するセミナーの開催
子育てをしながら就業を目指す女性の就業継続や再就職支援を強化します。 ・放課後児童クラブやファミリーサポートセンター※事業の実施

#### (2) ワーク・ライフ・バランスを実現するために必要な環境を整備します

行動の具体的内容と主な取組等
ワーク・ライフ・バランス※を実現するため、男性の家事・育児・介護等への参画を促進します。 ・基礎講座の開催 ・広報等への記事掲載
労働者の健康を確保し、男性の家事等への参画を推進するため、長時間労働の抑制や有給休暇の取得促進など、働き方に対する意識改革を推進します。 ・事業所への啓発
誰もが働きやすく、やりがいを持って働くことができるようハラスメント※の無い職場の実現を図ります。 ・広報等への記事掲載 ・相談窓口の周知 ・職場でのストレスチェックの実施

(3) あらゆる産業や地域活動への女性の参画を拡大します

行動の具体的内容と主な取組等
商工会や金融機関と連携しながら、女性や若者などの新規起業者を支援します。 ・起業・創業支援事業※による起業者支援
女性の就農を促進するため、各種助成制度の周知を図るとともに、各作物栽培への取り組み支援を行います。 ・就農相談のワンストップ窓口の設置 ・青年就農給付金※などの就農助成の実施
自治会や消防団など、地域に根差した組織における女性の参画を促進します。 ・地域で活躍している女性のPR（広報、会議、研修会等で周知） ・広報、研修会等を通じた女性参画の働きかけ

(4) 政策・方針決定過程への女性の参画を拡大します

行動の具体的内容と主な取組等
女性の意見を反映できるよう各種委員会や審議会等への女性の参画を推進します。 ・改選時期等に合わせて女性の積極的登用への働きかけ
女性の活躍が職場の活性化につながるため、市職員における女性の管理・監督職への登用を進めるためのステップアップ研修による人材育成を行います。 ・ステップアップ研修の実施
企業・教育機関・各種団体等における女性職員の登用促進と発言しやすい環境づくりを働きかけます。 ・事業所アンケートの実施 ・企業訪問による働きかけ
災害時における避難所運営など、女性の視点に立った防災体制を確立します。 ・避難所運営マニュアルへの女性の視点に立った対応の取り入れ

## 行動目標2 男女が認め合い思いやる関係を構築しよう 《人権の尊重》

### (1) 男女の人権を尊重します

行動の具体的内容と主な取組等
男女の個性と能力が十分発揮されるよう固定的な性別役割分担意識の更なる解消に向けた啓発活動を推進します。 ・ホームページでの啓発
市内小中学校において県が作成した副読本を活用しつつ、児童生徒の発達段階に応じた人権・男女平等の理念に基づく教育を推進します。 ・人権啓発活動※の実施

### (2) 性別に起因するあらゆる暴力の根絶と相談体制を充実します

行動の具体的内容と主な取組等
市広報への記事掲載やホームページ等を通じ、定期的にDV※の防止啓発広報を実施し、性別に起因する暴力の根絶を図るとともに、人権擁護委員※や民生委員※等の相談機関の周知を図ります。 ・街頭啓発キャンペーンの実施 ・リーフレット等の配布
DV※やSNS※による被害等を未然に防止するため、青少年など若い世代への啓発活動を積極的に行うとともに、DV※被害者等からの相談や受け入れ体制の構築、緊急避難時の支援を行います。 ・市内高校生を対象としたデートDV※に関する講座の実施 ・広報、啓発活動等の実施 ・相談、受け入れ体制の整備

(3) 生涯を通じた男女の健康づくりを支援します

行動の具体的内容と主な取組等
各種介護予防事業や健康づくり事業を通じ、寝たきりや認知症にならないよう予防策を講じるなど、生涯を通じた健康維持と増進を図ります。 <ul style="list-style-type: none"><li>・認知症サポーター養成講座の開催</li><li>・地域生き生き元気塾※の開催</li><li>・骨粗しょう症予防講座やニュースポーツ教室の実施</li></ul>
男女の心身の健康についても思いやりを持って行動できるよう学校での性教育など、発達段階に応じた学習機会を確保します。 <ul style="list-style-type: none"><li>・正確な知識による自己管理と他者への思いやりを育む性教育の実施</li></ul>
母性の保護と母子保健の充実を図るため、母性並びに乳児及び幼児に対する保健指導、健康診査等を実施します。 <ul style="list-style-type: none"><li>・妊婦健診、乳児相談等の実施</li></ul>
貧困等の生活上の困難に直面するひとり親家庭などからの相談体制を強化し、必要に応じた支援を行います。 <ul style="list-style-type: none"><li>・生活困窮者自立支援制度※等の活用</li></ul>



＜資料１＞ 鹿角市男女共同参画推進会議委員名簿

氏名	役職	所属等
奈良 努	委員	あきたF・F推進員
成田 智枝子	委員	あきたF・F推進員
阿部 和子	委員	あきたF・F推進員
鈴木 俊逸	委員	鹿角公共職業安定所長
阿部 恵	委員	(株)鹿角パークホテル (男女イキイキ職場宣言事業所)
大澤 宏子	委員	市立大湯小学校長
畠山 卓蔵	委員	小坂三区自治会長
岩館 香央里	委員	鹿角市子ども・子育て会議委員
石坂 千雪	委員	児童センター副館長
児玉 晃	会長	鹿角市市民部長

【任期】平成27年4月1日～平成29年3月31日

＜資料２＞ 計画の策定経過

月日	実施事項	実施内容
平成27年 7月13日(月)	第1回 鹿角市男女共同参画推進会議	第3次計画策定に係る スケジュールの確認
12月7日(月)	事業所アンケート 従業員アンケート 実施	市内事業所135事業所 (任意抽出)及びその 従業員の現状調査
12月17日(木)	鹿角市男女共同参画推進庁内会議・調査会	第3次計画策定の確認 と意見聴取
平成28年 1月19日(火)	第2回 鹿角市男女共同参画推進会議	原案の協議
1月22日(金) ～29日(金)	鹿角市男女共同参画推進庁内会議・調査会 委員による内容確認及び修正	原案の修正
2月8日(月) ～ 3月8日(火)	市民意見募集 (パブリックコメント)	
3月16日(水)	第3回 鹿角市男女共同参画推進会議	計画案の協議
3月22日(火)	庁議により第3次鹿角市男女共同参画 計画の決定	

<資料3>男女共同参画計画（第2次計画）評価指標の推移状況（平成28年2月現在）

指標 No.	指標名(単位)	資料出所	H22	H23	H24	H25	H26	H27 実績	H27 目標	推進率	動向
1	男女の地位が平等になったと感じている人の割合(%)	市民アンケート	17.0	20.4	22.0	18.1	18.3	19.0	20.0	95.0%	⇒
2	職場において差別的な取扱いを受けたと感じている女性の割合(%)	隔年アンケート	20.4	20.0	—	24.6	—	19.7	15.0	76.1%	⇒
3	高校生のデートDVの認知度(%)	隔年アンケート	—	20.7	—	55.0	—	80.9	向上	向上	
4	市の委員会・審議会等における女性委員登用率(%)	市民共働課	23.5	24.2	24.4	24.5	23.4	24.5	30.0	81.7%	⇒
5	市の委員会・審議会等における女性委員がない審議会等の割合(%)	市民共働課	22.0	20.0	20.0	18.0	20.8	19.6	0.0	80.4%	⇒
6	市内の主な一般社団法人・市民団体等における女性役員登用率(%)	隔年アンケート	17.0	29.7	—	28.4	—	14.3	25.0	57.2%	
7	市内の主な企業における女性役員登用率(%)	隔年アンケート	—	22.8	—	23.9	—	22.7	30.0	75.7%	⇒
8	市内の主な農事組合法人における女性役員登用率(%)	隔年アンケート	0.0	29.7	—	12.3	—	8.0	5.0	160.0%	
9	市職員の管理・監督職への女性職員登用率(%)	総務課	11.5	22.6	22.7	21.6	22.2	22.2	30.0	74.0%	⇒
10	出生数(平成23年1月からの推計)(人)	市民課	推計値 920	230	累計433 203	累計627 194	累計811 184	累計975 164	1,000	97.5%	⇒
11	ワーク・ライフ・バランスの認知度(%)	市民アンケート	17.2	23.2	26.6	24.9	23.5	23.8	30.0	79.3%	⇒
12	男女イキイキ職場宣言事業所数	市民共働課	5	5	6	6	6	10	10	100.0%	

指標 No.	指 標 名 (単位)	資料出所	H22	H23	H24	H25	H26	H27 実績	H27 目標	推進率	動向
13	事業所における男性の育児休業取得率 (%)	隔年アンケート	6.0	4.5	—	0.0	—	4.5	10.0	45.0%	
14	事業所における女性の育児休業取得率 (%)	隔年アンケート	68.0	78.9	—	90.5	—	76.5	80.0	95.6%	
15	家族経営協定締結農家数 (戸)	農林課	37	39	40	40	40	41	50	82.0%	
16	女性農業士認定者数 (人)	農林課	10	10	10	9	9	8	13	61.5%	
17	女性消防団員数 (人)	総務課	19	23	23	25	25	29	30	96.7%	
18	事業所における介護休業の制度化率 (%)	隔年アンケート	65.6	74.2	—	77.3	—	77.3	70.0	110.4%	
19	認知症サポーター数 (人)	長寿支援課	208	1,158	1,212	1,506	2,191	2,452	1,700	144.2%	
20	健康診査受診率 (%)	市民課	35.8	35.9	30.9	34.5	36.6	(H26) 36.6	65.0	56.3%	
21	乳がん検診受診率 (%)	いきいき健康課	19.7	24.1	25.1	23.3	21.4	(H26) 21.4	25.0	85.6%	
22	子宮がん検診受診率 (%)	いきいき健康課	17.0	19.9	19.6	23.6	21.5	(H26) 21.5	25.0	86.0%	
23	週1回以上の頻度で運動やスポーツを実施する市民の割合 (%)	市民アンケート	34.6	30.9	22.8	52.2	56.3	58.1	47.0	123.6%	

: 改善    : 悪化    : 横ばい

## <資料 4>平成 27 年度事業所アンケート調査集計結果（抜粋）

調査時期：平成 27 年 1 2 月

調査客体：1 3 5 事業所

回答者数： 6 7 事業所

回 答 率： 4 9 . 6 %

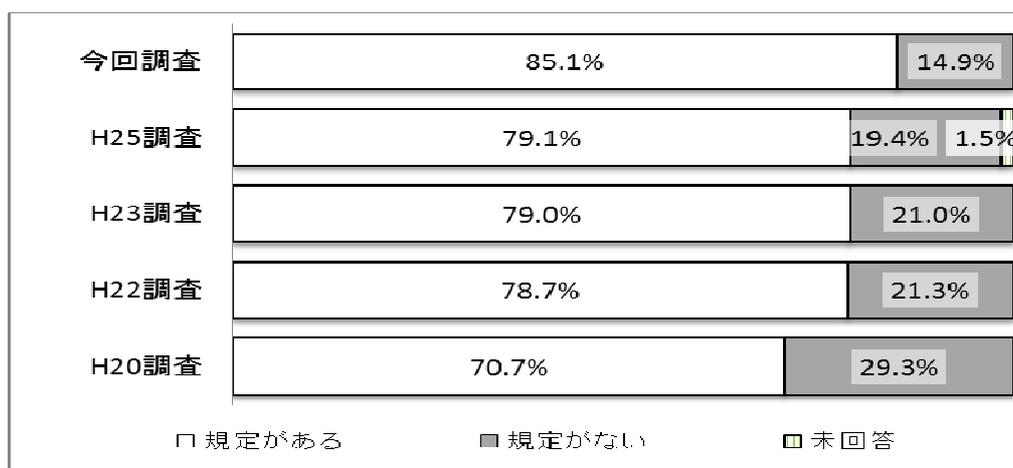
### 育児休業制度に関する規定の有無について

育児休業制度に関する規定を設けている事業所の割合は 85.1%で、前回調査から 6 ポイント増加しました。事業所の規模別にみると、30 人以上の規模の事業所では制度化率が 100%で、29 人以下の事業所については事業所の規模が小さいほど規定がない割合が高くなっています。

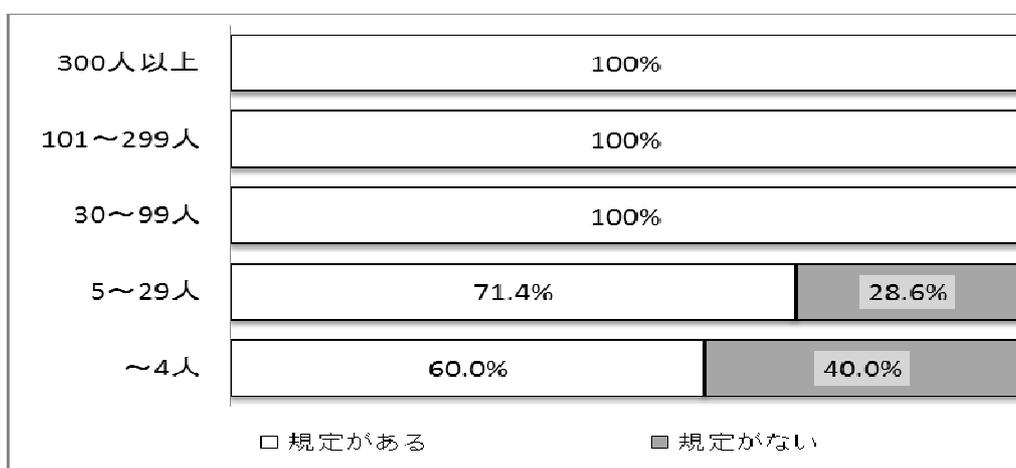
また、調査時点で「規定がない」と回答した事業所のうち、10%は今後規定を設ける予定があるとしています。

### 問 1 【育児休業制度化状況】あなたの事業所では、育児休業制度に関する規定を設けていますか。

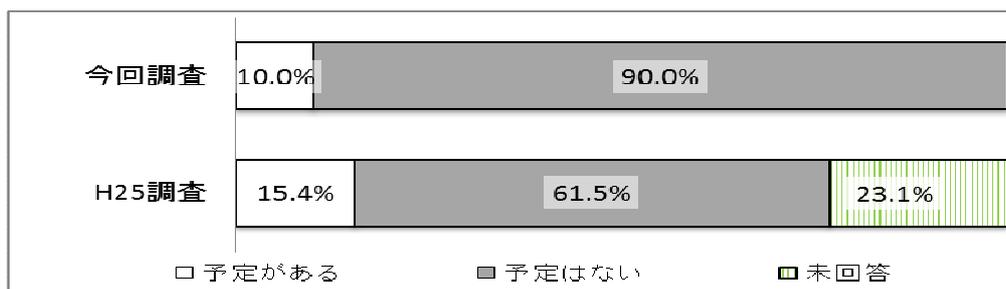
<全体集計>



<規模別集計>



問 1 - 1 【規定がない場合】今後、規定を設ける予定がありますか。



問 2 【育児休業の取得状況】あなたの事業所では、昨年 1 年間（平成 26 年 12 月から平成 27 年 12 月のあいだ）に育児休業を取得できる従業員はいましたか。

【取得できる従業員がいた場合】実際に育児休業を取得した職員はいましたか。また、取得した場合、その平均休業期間はどの程度ですか。

	育児休業該当者数			育児休業取得者数			育児休業取得率			平均 日数	
	女性	男性	計	女性	男性	計	女性	男性	計		
調査計	85	67	152	65	3	68	76.5%	4.5%	44.7%	217	
事業所規模	～4	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-
	5～29	3	6	9	3	0	3	100%	0.0%	33.3%	332.5
	30～99	12	5	17	8	1	9	67%	20.0%	52.9%	207.7
	100～299	21	10	31	21	2	23	100%	20.0%	74.2%	141.0
	300～	49	46	95	33	0	0	67%	0.0%	0.0%	269.0
	無回答	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-
職業別	建設業	3	0	3	1	0	1	33.3%	0.0%	33.3%	未回答
	製造業	6	10	16	6	1	7	100.0%	10.0%	43.8%	234
	運輸業	0	1	1	0	0	0	-	-	-	-
	電・ガ・熱・水事業	0	1	1	0	0	0	-	-	-	-
	卸・小売業	51	46	97	35	0	35	68.6%	0.0%	36.1%	172.5
	金融・保険業	3	0	3	1	0	1	33.3%	0.0%	33.3%	300
	不動産業	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-
	飲食・宿泊業	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-
	医療・福祉	22	8	30	22	2	24	100.0%	25.0%	80.0%	197
	サービス業	0	1	1	0	0	0	-	-	-	-

**介護休業制度について**

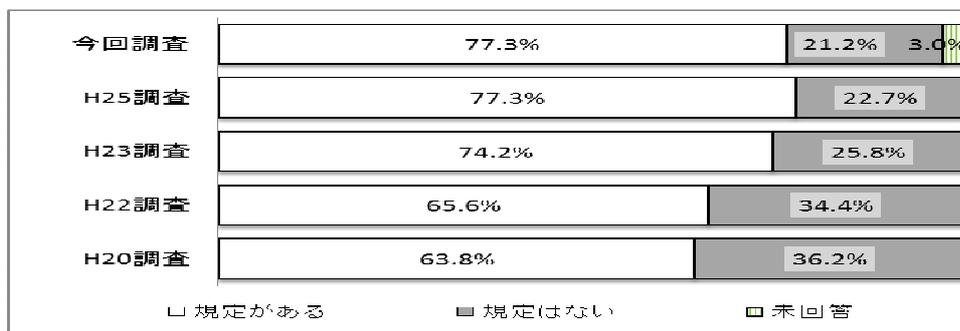
介護休業制度に関する規定を設けている事業所の割合は、77.3%で前回調査と同じ割合になりました。

事業所規模別でみると、100～299人規模の事業所で100%、30～99人規模の事業所で96.0%と高い割合で規定が設けられている一方で、4人以下の事業所の60%が「規定はない」と回答しました。規定を設けていない事業所のうち、28.6%が規定を設ける予定があるとしています。

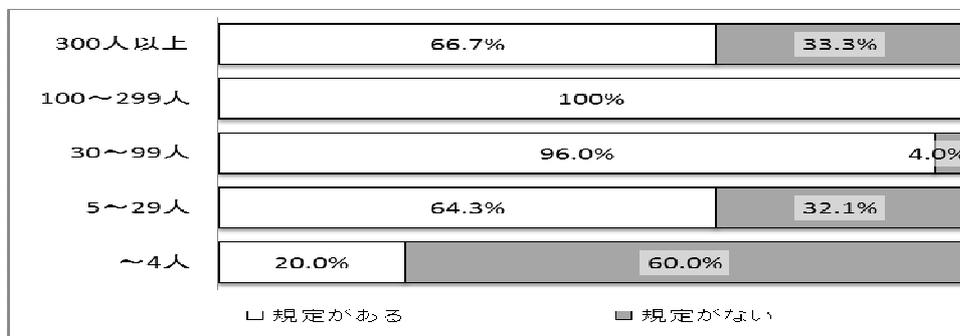
介護休業を取得した従業員がいたかについては、3.0%が「いた」と回答しました。

問3【介護休業制度化状況】あなたの事業所では介護休業制度に関する規定を設けていますか。

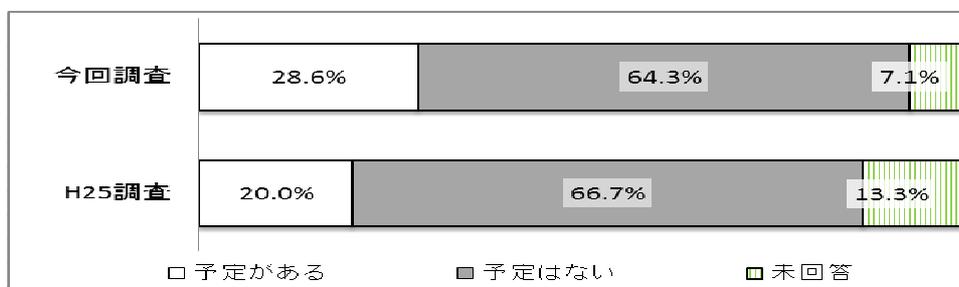
<全体集計>



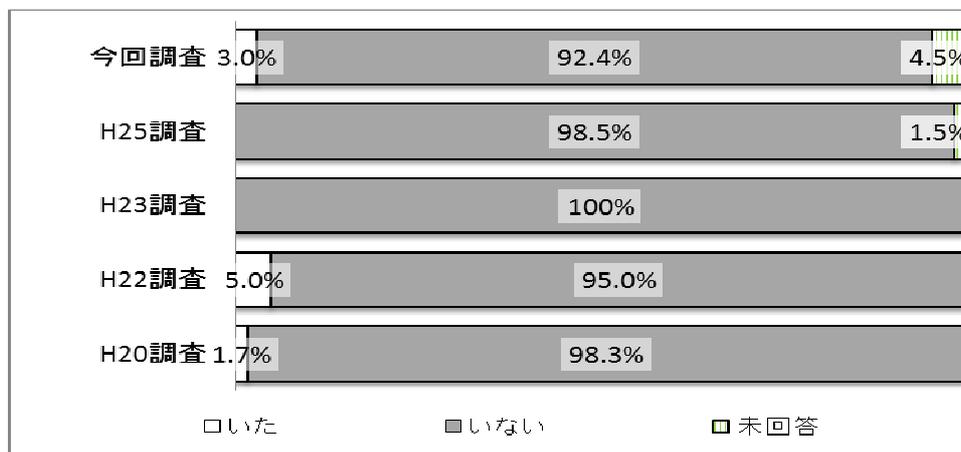
<事業所規模別集計>



問3-1【規定がない場合】今後規定を設ける予定がありますか。



問4【介護休業取得状況】あなたの事業所では、昨年1年間（平成26年12月～平成27年12月のあいだ）に実際に介護休業を取得した従業員はいましたか。



## **仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について**

市内の事業所では、働きやすい職場づくりのためワーク・ライフ・バランスを推進し、独自に年次有給休暇を日単位ではなく時間単位で取得できるようにしたり、ノー残業デーを実施したりしていることが分かりました。

**問5 職場におけるワーク・ライフ・バランスの推進のため、事業所独自に取り組んでいることはありますか。（例：週1回ノー残業デーの実施、フレックスタイムの導入、多能工の育成など）**

【休暇取得促進】 7件

【残業時間の削減】 13件

【制度の拡充】 1件

【多能工育成】 2件

【勤務時間の変更】 2件

【個人面談の実施】 1件

**問6 職場における「仕事と生活の調和」または「男女共同参画社会」の推進に関し、市や県、国に望むことはなんですか。経営する立場から、日頃感じていることやご意見がありましたら、ご記入ください。**

【国の政策及び行政の支援に関する要望】 6件

【その他の改善要望】 2件

【問題提起・実現に向けた悩み】 4件

【その他】 1件

## <資料 5>平成 27 年度従業員アンケート調査集計結果（抜粋）

調査時期：平成 27 年 1 2 月

調査客体：270 人（135 事業所）

回答者数：120 人（男性 51 人、女性 66 人、不明 3 人）

回答率：44.4%

### 育児休業制度について

これまでに育児休業を取得したことがある人の割合は 22.5%で、育児休業取得月数をみると、平均で 6.8 か月でした。

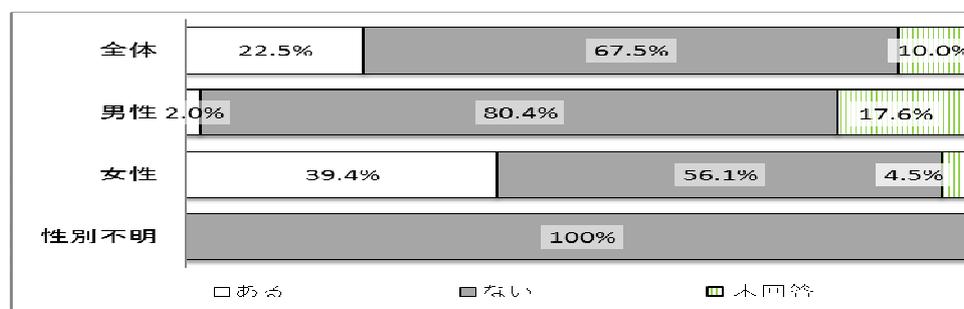
また、育児休業とは別に、育児に関することで年次有給休暇を取得したことが「ある」という人は 41.2%で、取得日数は平均で 8.5 日程度でした。

今後子どもが生まれたら育児休業を取得したいかどうかについては、49.6%が「取得したいと思う」と回答し、「取得したいと思わない」を 6.7 ポイント上回りました。

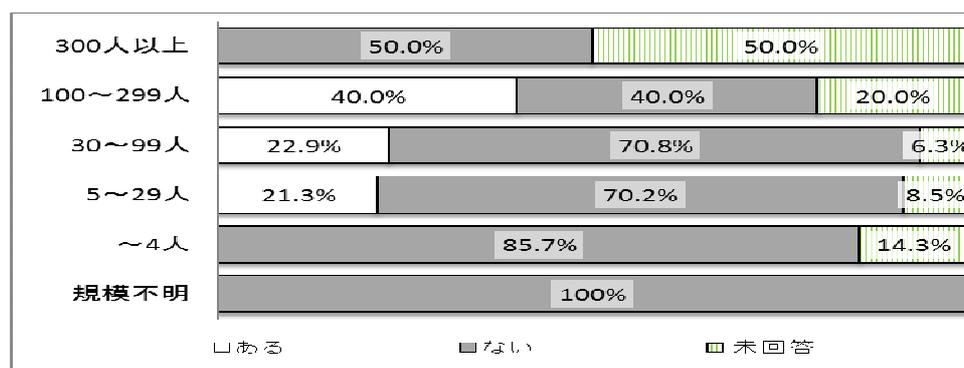
取得しようとしめない理由としては、制度がなかったり、保育してくれる家族がいたりしたという理由が多くみられましたが、前回調査時と同様に職場への影響や、収入の減少、休業しづらいなどという理由も挙げられていたことから、性別に関わりなく育児休業を取得しやすい職場環境づくりに、継続して取り組む必要があると考えられます。

### 問 1【育児経験のある方のみ】あなたは、過去及び現在において、育児休業を取得したことがありますか。また、取得した場合、その休業期間はどの程度ですか。

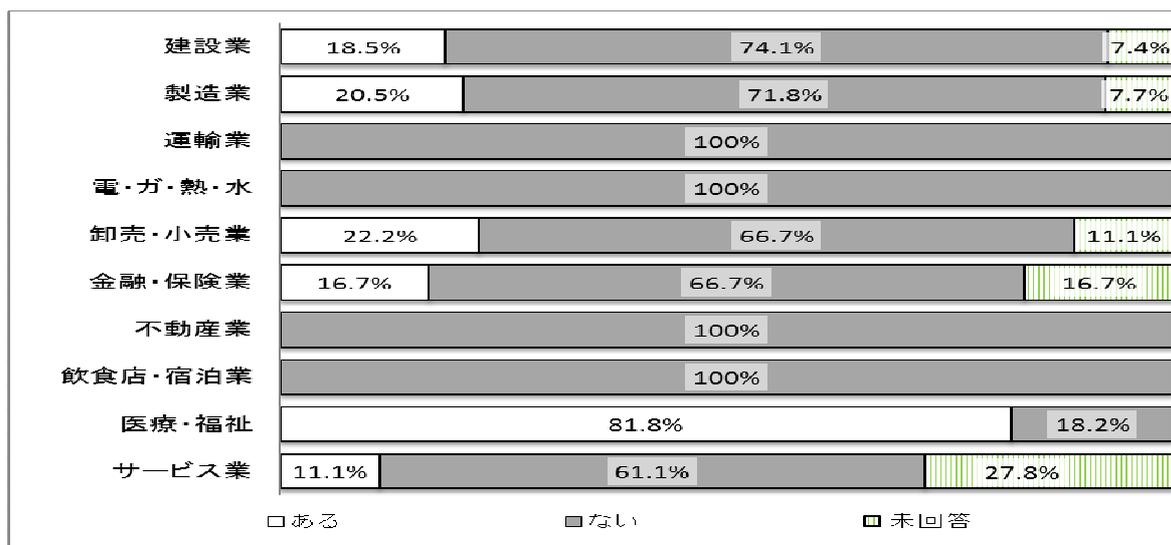
#### <全体及び男女別集計>



#### <事業所規模別集計>



<業種別集計>



○育児休業を取得した人に聞きました

【取得した場合の平均休業月数】

区分	属性	月数	区分	属性	月数
性別	男性	4.0	職業別	建設業	6.9
	女性	6.9		製造業	7.3
年齢別	20代	4.9		運輸業	-
	30代	7.8		電・ガ・熱・水事業	-
	40代	4.9		卸売・小売業	1.5
	50代以上	-		金融・保険業	10.0
規模別	～4	-		不動産業	-
	5～29	7.3		飲食店・宿泊業	-
	30～99	5.5		医療・福祉	8.4
	100～299	8.5		サービス業	1.4
	300～	-	全体	6.8	

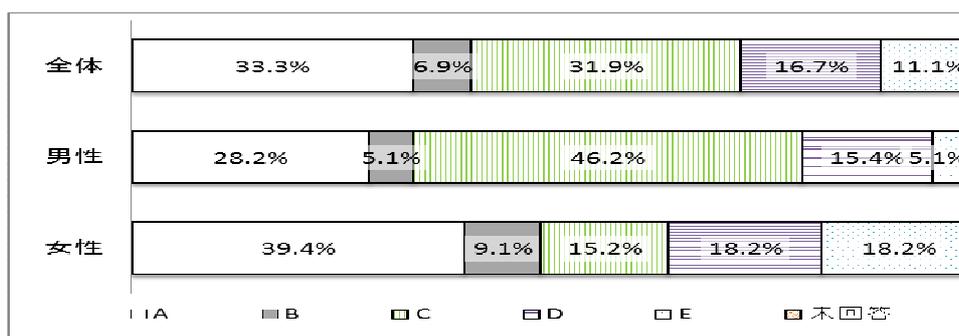
○育児休業を取得しなかった人に聞きました。

【取得しなかった理由】

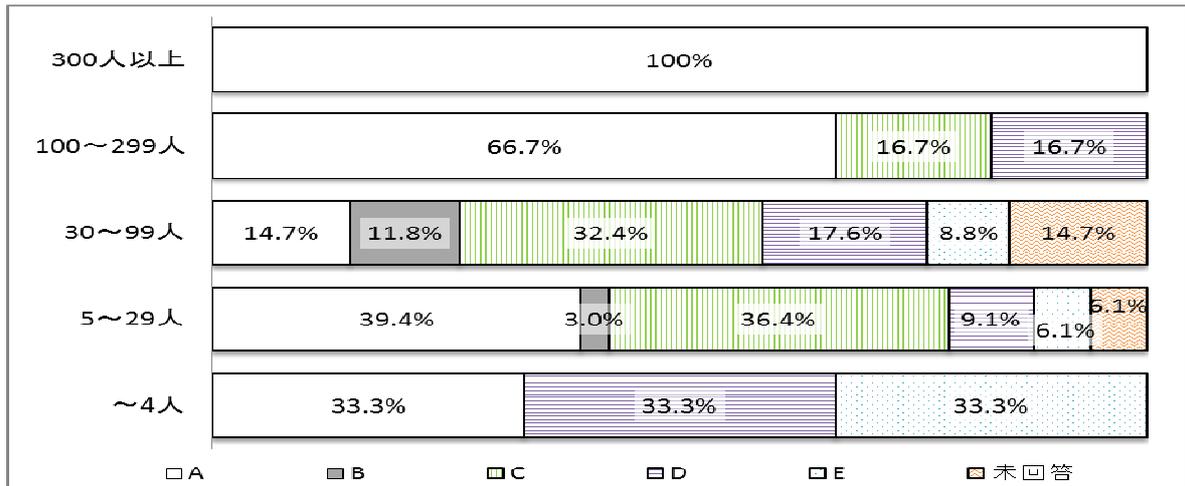
A. 制度がなかった B. 制度はあったが、とりづらかった C. 保育してくれる家族がいた

D. 保育サービスを利用した E. その他

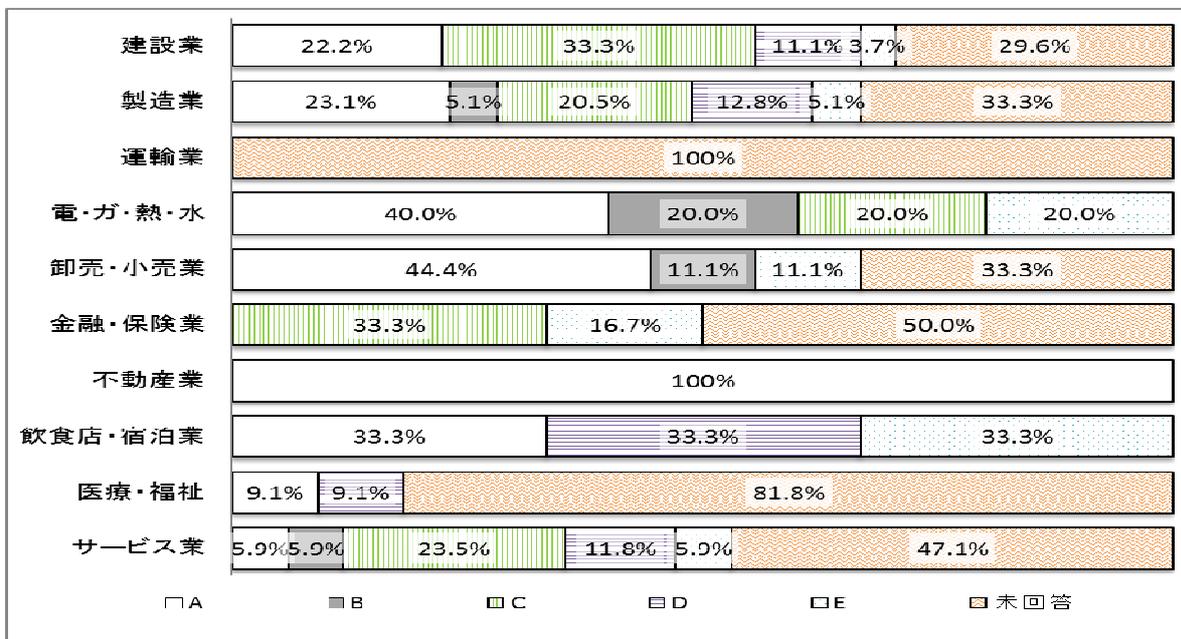
<全体及び男女別集計>



<事業所規模別集計>

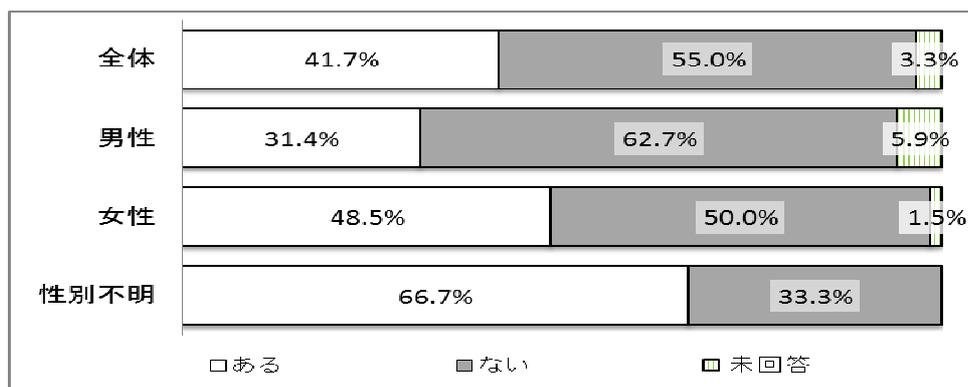


<業種別集計>

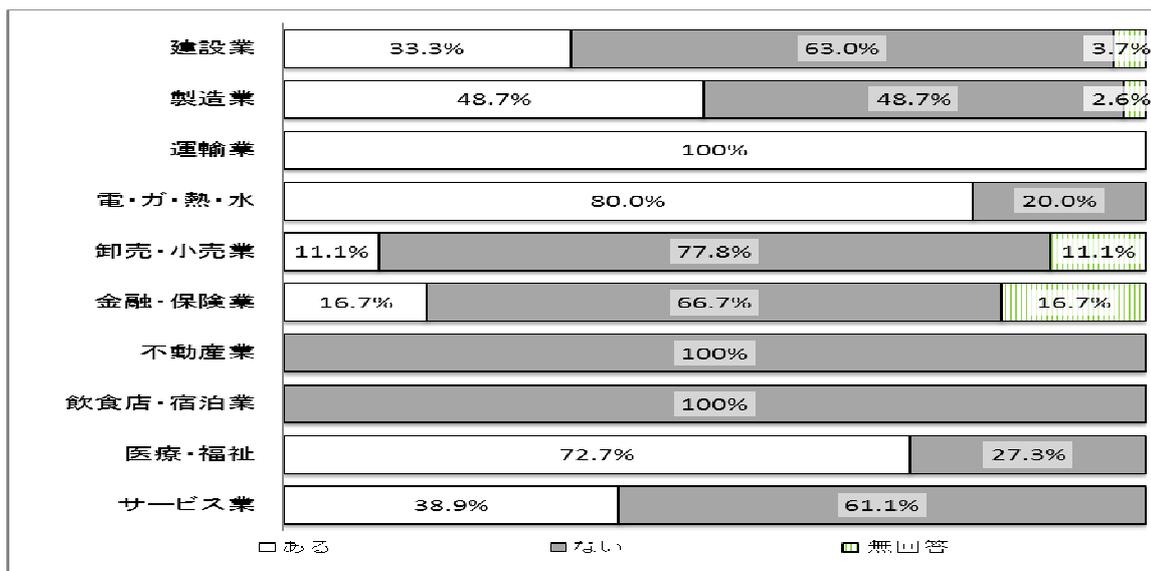


問2 育児休業とは別に、育児に関することで年次有給休暇を取得したことはありますか。

<全体及び男女別集計>



<業種別>

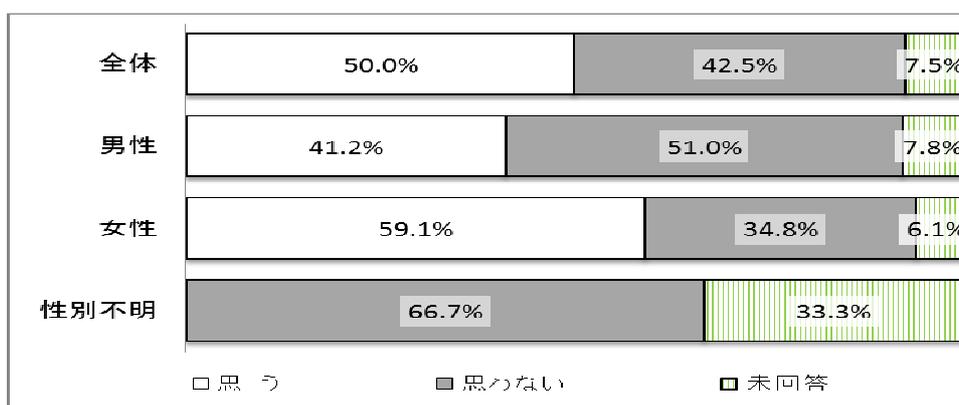


<取得日数>

区分	属性	日数	区分	属性	日数
性別	男性	5.8	職業別	建設業	9.3
	女性	10.5		製造業	9.9
年齢別	20代	8.5		運輸業	5.0
	30代	10.8		電・ガ・熱・水事業	12.3
	40代	7.8		卸売・小売業	5.0
	50代以上	4.4		金融・保険業	5.0
規模別	～4	2.5		不動産業	-
	5～29	9.0		飲食店・宿泊業	-
	30～99	10.5		医療・福祉	6.8
	100～299	4.6		サービス業	5.7
	300～	-		全体	8.4

問3 今後、子どもが生まれた場合、あなたは、育児休業を取得しようと思いませんか。また、取得する場合、その休業期間はどの程度とお考えですか。

<全体及び男女別集計>



### 【取得したい休業月数（平均）】

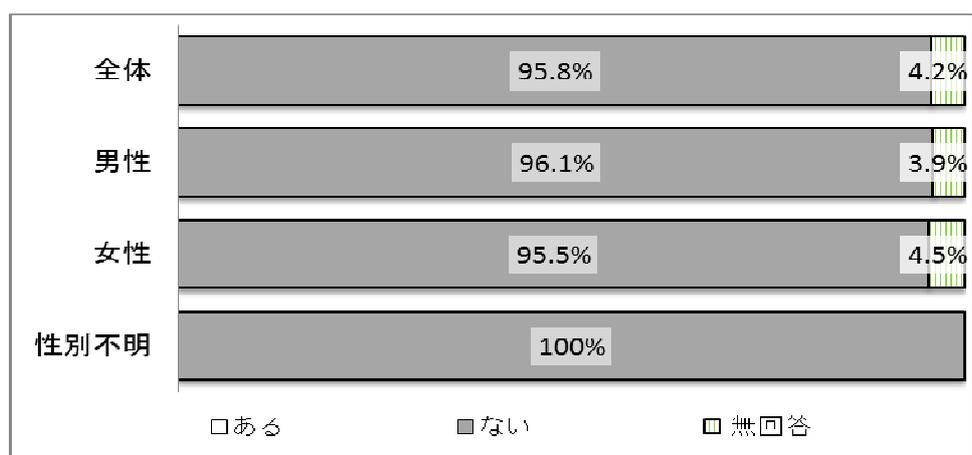
区分	属性	日数	区分	属性	日数
性別	男性	2.1	職業別	建設業	3.4
	女性	9.4		製造業	9.2
年齢別	20代	4.3		運輸業	1.0
	30代	7.1		電・ガ・熱・水事業	0.5
	40代	5.7		卸売・小売業	6.0
	50代以上	8.9		金融・保険業	5.5
規模別	～4	7.5		不動産業	-
	5～29	7.6		飲食店・宿泊業	-
	30～99	5.5		医療・福祉	11.5
	100～299	9.1		サービス業	3.1
	300～	3.0	全体	6.8	

### 介護休業制度について

今回の調査では、介護休業を取得したことがある人の割合は0%でした。取得しなかった理由として最も多かったのは、前回調査同様に「介護を必要とする家族がまだいない」というものですが、「制度がなかった」という回答が15.4%、「制度はあったがとりづらかった」という回答が27.5%あったことから、育児休業同様に制度化や取得しやすい職場環境づくりを推進する必要があると考えられます。

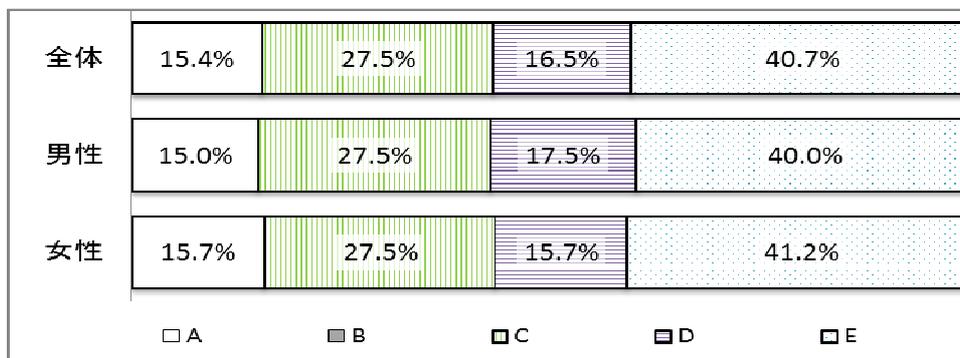
問4【介護休業取得状況】あなたは、これまでに介護休業を取得したことがありますか。

#### <全体及び男女別集計>



**【取得しなかった理由】**

- A. 制度がなかった B. 制度はあったがとりづらかった C. 介護してくれる家族等がいた  
 D. 介護サービスを利用した E. 介護を必要とする家族がいない



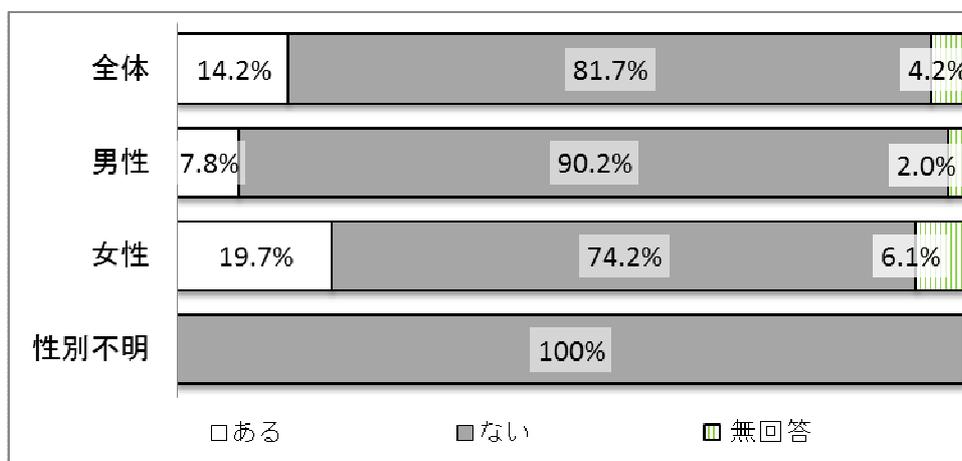
**雇用の場における均等な待遇について**

差別的な取扱いを受けたと感じたことのある人の割合は14.2%で、前回調査と比較し2.6ポイント減少しました。男女別では女性が男性よりも11.9ポイント高く、女性の約2割が職場で何らかの差別的な取扱いを受けたことがあると回答しています。

差別的な取扱いの内容としては、「賃金（昇給・昇格）」が63.2%で最も多く、次いで「職務の内容」、「休暇の取得」の順になりました。女性では「賃金」において差別的な取扱いを受けたと感じたことがあると回答した人が80%と多くみられ、一方男性では「賃金」と回答した人はおらず、「職務の内容」と回答した人が75%を占めました。賃金や職務内容が性別により差別されることなく、個人の持つ能力を十分に発揮できる雇用環境を整備する必要があります。

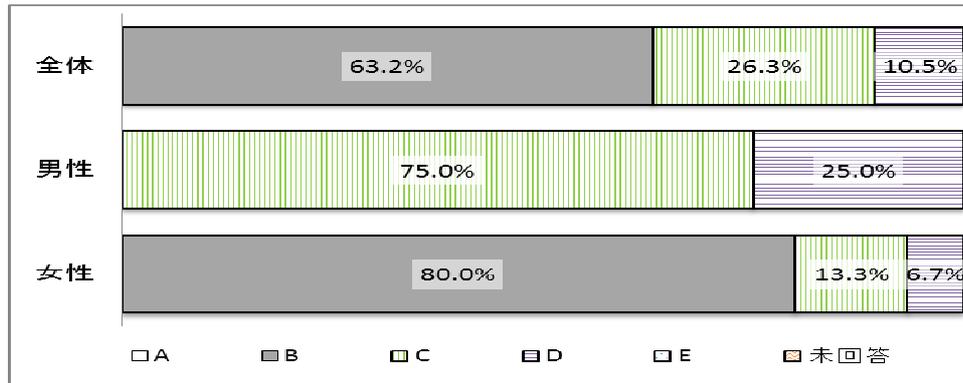
**問5【差別的な取扱いの有無】あなたはこれまでに職場において、性別による差別的な取扱いを受けたと感じたことがありますか。**

<全体及び男女別集計>



**【差別的な取扱いの内容】**

A. 採用時    B. 賃金    C. 職務の内容    D. 休暇の取得    E. 勤務条件    F. その他



**仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について**

全体でみると、仕事と生活の調和がとれていて「満足」、「おおむね満足」という回答が合わせて75.8%で、前回調査時より12.1ポイント増加しました。

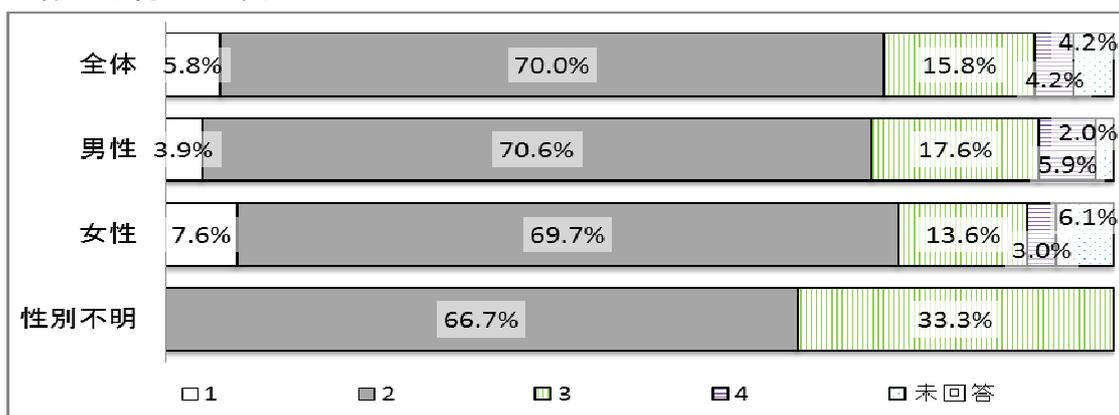
事業所規模別にみると、すべての規模の事業所で過半数以上が「ある程度バランスがとれていて、おおむね満足している」と回答していました。しかし、少なからず不満を抱えている人もいることがわかります。

業種別にみると、飲食・宿泊業以外は「おおむね満足している」としている割合が過半数以上を占めました。一方で、飲食・宿泊業では66.7%、医療・福祉業で27.3%、建設業で25.9%が「やや不満」と回答しており、卸売・小売業では11%が「全くバランスがとれておらず、かなり不満である」と回答していました。

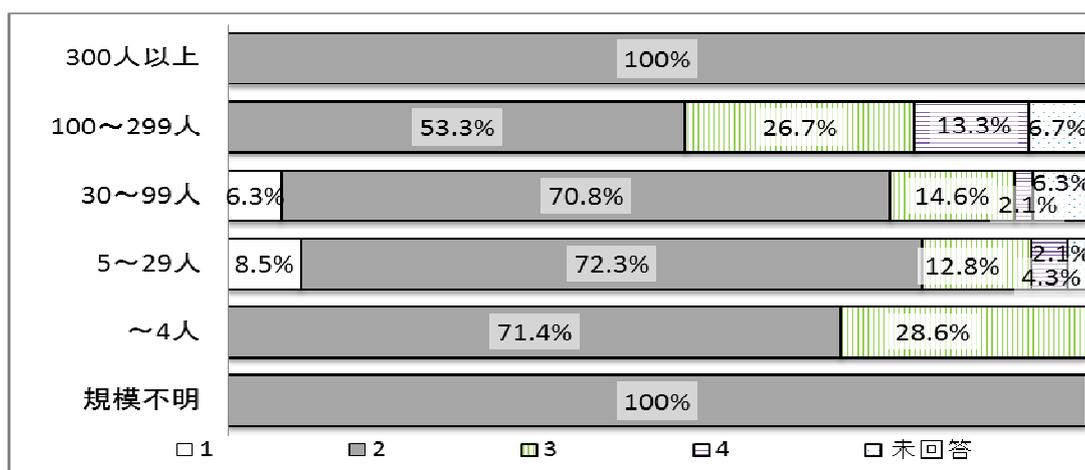
問5「仕事と生活の調和」の視点から、あなたご自身が日頃どう感じているか、お知らせ下さい。

1. 仕事と生活の調和（バランス）がとれていて、とても満足している
2. ある程度バランスがとれていて、おおむね満足している
3. あまりバランスがとれておらず、やや不満である
4. まったくバランスがとれておらず、かなり不満である

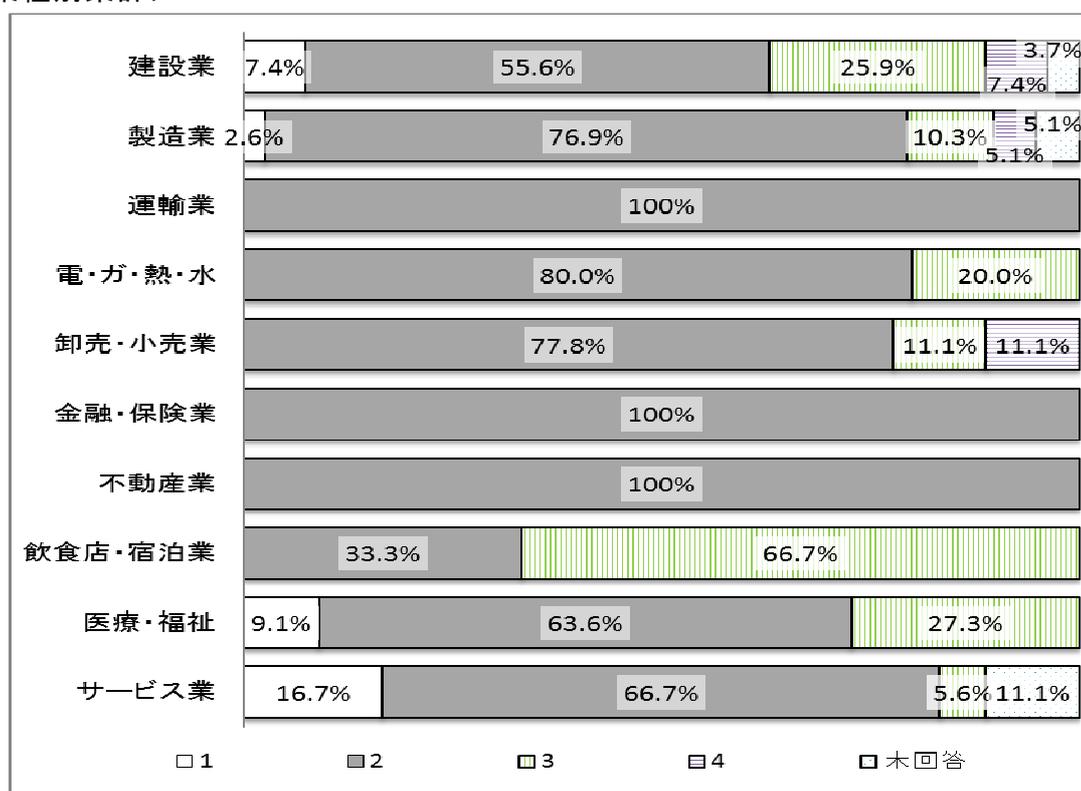
<全体及び男女別集計>



<事業所規模別集計>



<業種別集計>



問6「仕事と生活の調和」を実現のために、職場あるいは地域社会にどんなことを望みますか。

【職場環境の改善】 22件

【子育て環境の改善】 10件

【労働政策】 7件

【その他】 7件

## <用語解説・補注>

### 【あ・ア行】

#### あきたF・F推進員 (p.11)

秋田県が、男女共同参画社会の実現に向けて各市町村での取組みや地域活動が活発に行われるよう、推進的な役割を担う者として養成したリーダーです。「F・F」とは、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『F i f t y ・ F i f t y』の略。本市では、平成27年12月末現在4の方が認定されています。

#### SNS (エスエヌエス) (p.9,14)

social networking service (ソーシャル・ネットワーキング・サービス) の略称で、インターネット上の交流を通して社会的ネットワーク (ソーシャル・ネットワーク) を構築するサービスのこと。Twitter や Facebook、インスタグラムなどがあり、情報を即時に伝達できる一方、情報が無限に拡散するといったデメリットもあります。

### 【か・カ行】

#### 起業・創業支援事業 (p.13)

市内で計画的な起業・創業を実施する方を支援する事業で、対象となる経費の2分の1以内で補助するものです。

#### コミュニケーションツール (p.9)

意志や情報を伝達するための道具のこと。

### 【さ・サ行】

#### 人権啓発活動 (p.14)

人権啓発活動は人権擁護委員会が中心となって実施しており、市内の幼稚園・保育園で人権教室 (思いやりの心を育む内容の紙芝居などの読み聞かせ) を行い、市内小中学校で人権の花運動 (人権に関わる講話と植栽を通じて生命の大切さを伝える運動) を行っているほか、毎年市内の中学生を一日人権擁護委員として委嘱し、人権等に関わる相談窓口の周知などの啓発活動を行っている。

#### 人権擁護委員 (p.14)

人権の侵犯を監視・救済し、人権思想の普及高揚に努める委員です。人権擁護委員法に基づいて市町村に置かれ、市町村長の推薦によって法務大臣が委嘱します。本市の人権擁護委員は9人です。

### ストーカー (p.9)

特定の人に対する好意の感情、またはその好意がかなわなかったことに対する怨念の感情によりつきまとい、まちぶせ、押しかけや無言電話などをする人を言います。ストーカーの特徴として、異常なほどの執着心、支配欲に基づく行動で、なかなか歯止めが利かず、行動がエスカレートすることが挙げられます。被害が小さいうちにやめさせることが肝要です。

### 生活困窮者自立支援制度 (p.15)

支援員が生活に困りごとや不安を抱えている方や生活困窮世帯の相談を受け、具体的な支援プランを作成し、就労支援や家計管理のアドバイス等を行い、早期の生活再生を支援していくもの。

### 青年就農給付金 (p.13)

経営の不安定な就農初期段階の青年就農者（原則 45 歳未満）の就農意欲の喚起と就農後の定着を図ることを目的として、就農直後（5 年以内）の所得を確保するために、青年就農給付金を予算の範囲内で補助するものです。

## 【た・タ行】

### 男女イキイキ職場宣言事業所 (p.8)

秋田県では、女性の採用、登用、職域の拡大や、男女ともに仕事と家庭を両立できるような職場環境づくりに取り組もうとする企業等と協定を結び、「男女イキイキ職場宣言」事業所として広く広報・支援することで、働く場の男女共同参画の促進に努めています。なお、厚生労働省では、育児・介護休業制度の充実や柔軟な勤務体系など、仕事と家庭の両立の点で優れた企業を、厚生労働省がファミリー・フレンドリー企業として認定しています。

### 地域生き活き元気塾 (p.15)

高齢期の健康維持を図るため、地域巡回型介護予防教室「地域生き活き元気塾」を開催し、介護予防のための運動の大切さや栄養の取り方などを学習しながら地域全体で介護予防の意識を高めることを目的に行っている事業です。

## DV ⇒ ドメスティック・バイオレンス参照

### デートDV (p.2,14)

交際中の若いカップルの間で起こる暴力のことで、親密な相手を思い通りに動かすために複合的に使われる、身体的暴力、精神的暴力、経済的暴力、性的暴力などのあらゆる暴力を指します。

## テレワーク (p.12)

テレワーク (Telework) とは、勤労形態の一種で、情報通信機器等を活用し時間や場所の制約を受けずに、柔軟に働くことができる形態をいい、企業や官公庁に雇用され、在宅勤務などを行う雇用型と、フリーライターや SOHO (スモールオフィス・ホームオフィス：パソコンなどの情報通信機器を利用して、小さなオフィスや自宅などでビジネスを行っている事業者) などの自営型 (非雇用型) に分けられます。

## ドメスティック・バイオレンス (DV) (p.9,14)

同居関係にある配偶者や内縁関係の間で起こる家庭内暴力のことで、英語の Domestic Violence を略して DV という用語が一般的に使われています。

被害者を保護し支援する「DV防止法」が施行され、これまで「家庭のこと」と見過ごされてきた「配偶者からの暴力」は「犯罪である」ことが明確にされました。

## 【は・ハ行】

### ファミリーサポートセンター (p.12)

子育ての援助を受けたい方 (依頼会員) と子育ての援助を行いたい方 (提供会員) のネットワークを作り、保育所 (園) の送迎やその後の預かり、休日保育など会員同士がいつでも子育てを助け合う会員組織のことです。

### ハラスメント (p.9,12)

いろいろな立場や場面での嫌がらせやいじめのことを言い、その種類は様々で、他者に対する発言・行動等が本人の意図には関係なく、相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えることを指します。

### プライバシー (p.9)

個人や家庭内の私事・私生活。個人の秘密。また、それが他人から干渉・侵害を受けない権利という意味があるほか、最近では、自己の情報をコントロールできる権利という意味も加えられるようになってきました。

### フレックスタイム制 (p.12)

フレックスタイム制は、1日の労働時間帯を、必ず勤務すべき時間帯 (コアタイム) と、その時間帯の中であればいつ出勤または退社してもよい時間帯 (フレキシブルタイム) とに分け、出勤、退社の時刻を労働者の決定に委ねるものです。

### ポジティブ・アクション (積極的改善措置) (p.1)

これまでの慣行や固定的な男女の役割分担意識などが原因で、女性の能力が十分に発揮されていない場合に、女性を積極的に登用したり、女性が働きやすい制度・環境を整備するなどして、男女間の格差を積極的に解消しようとする取り組みのこと。

## 【ま・マ行】

### 民生委員 (p.14)

社会福祉の増進のために、地域住民の生活状況の把握、生活困窮者の保護指導、福祉事務所が行う業務への協力などを職務とする者です。民生委員法に基づいて市町村に置かれ、市町村長の推薦によって厚生労働大臣が委嘱します。本市の民生委員は125人です。

## 【ら・ラ行】

### リプロダクティブ・ヘルス/ライツ (p.10)

『性と生殖に関する健康・権利』と訳され、リプロダクティブ・ヘルスは、人間の生殖システムおよびその機能と活動過程のすべての側面において、単に疾病、障害がないというばかりでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることを指します。したがって、リプロダクティブ・ヘルスは、人々が安全で満ち足りた性生活を営むことができ、生殖能力を持ち、子どもを持つか持たないか、いつ持つか、何人持つかを決める自由をもつことを意味します。

リプロダクティブ・ライツとは、性に関する健康を享受する権利であり、具体的には、すべてのカップルと個人が、自分たちの子どもの数、出産間隔、出産する時期を自由にかつ責任をもって決定でき、そのための情報と手段を得ることができるという権利。また、差別、強制、暴力を受けることなく、生殖に関する決定を行える権利も含まれ、女性が安全に妊娠・出産を享受でき、またカップルが健康な子どもを持てる最善の機会を得られるよう適切なヘルスケア・サービスを利用できる権利も含まれます。

## 【わ・ワ行】

### ワーク・ライフ・バランス (p.7,8,12)

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、心身の疲労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と言えます。それを解決する取組が、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現です。