

第4次 鹿角市男女共同参画計画

(計画期間：令和3年度～7年度)

一人ひとりが個性と能力を十分に発揮し、持続可能な活力のあるまちの実現

令和3年3月

鹿角市

目 次

第1章 第4次計画の策定にあたって

1	計画策定の趣旨	1
2	第3次計画の達成状況	2
3	第3次計画策定（平成28年3月）以降の状況の変化	6
4	男女共同参画社会の一層の実現に向けて	7
5	計画の目標	7
6	計画の性格と期間	7

第2章 第4次計画の体系と施策の内容

1	計画の体系	8
2	施策の内容	9
	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》	9
	行動目標2 健康で明るく安全・安心な暮らしを実現しよう 《安全・安心な暮らしの実現》	11

第3章 第4次計画の推進について

1	計画の推進体制	13
2	計画の進行管理	13

第4章 第4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	18
<資料2>	計画の策定経過	18
<資料3>	令和2年度事業所アンケート調査集計結果（抜粋）	19
<資料4>	令和2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4次計画の策定にあたって

1 計画策定の趣旨

国では、男女共同参画社会※の実現を社会全体で取り組むべき最重要課題として、平成11年に「男女共同参画社会基本法※」を制定し、4次に渡る男女共同参画計画や成長戦略等を通じたポジティブ・アクション※をはじめとする様々な取り組みを進めてきました。

国際社会においても、平成27年に国連サミットで採択され、我が国でも賛同した持続可能な開発目標（SDGs）を含む「持続可能な開発のための2030アジェンダ※」において、「ジェンダー※平等とすべての女性・女児のエンパワーメント」を目標に掲げ、「誰一人取り残さない」社会を目指し、国際社会が一致して取り組みを進めています。

秋田県でも、平成14年に「秋田県男女共同参画推進条例※」を制定し、令和3年3月に「第5次秋田県男女共同参画推進計画」を策定しています。

本市においても、平成28年に「第3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向け取り組んできましたが、評価指標の状況からも、取り組みはまだ充分ではないと考えられます。

人口減少社会の進行や家族形態の多様化、人生100年時代の到来など、社会情勢の変化に伴う様々な課題を解決するためにも、男女共同参画社会の実現には本計画が必要不可欠であることから、取り組みをさらに推進するべく計画を策定するものです。

また、本計画は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律※（以下「女性活躍推進法」）」第6条2項に基づく「市町村推進計画」及び「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律※（以下「配偶者暴力防止法」）」第2条の3第3項に基づく「市町村基本計画」の性格を併せ持つものとします。

<用語解説・補注>

※男女共同参画社会などの用語解説については、31～36ページに掲載しております。

2 第3次計画の達成状況

第3次計画では「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」を目指すべき社会像として2つの行動目標を設定し、20の指標を設けて進行を管理してきましたが、令和2年12月末現在、目標に達した指標は11項目、未達成の指標は9項目という結果になっています。

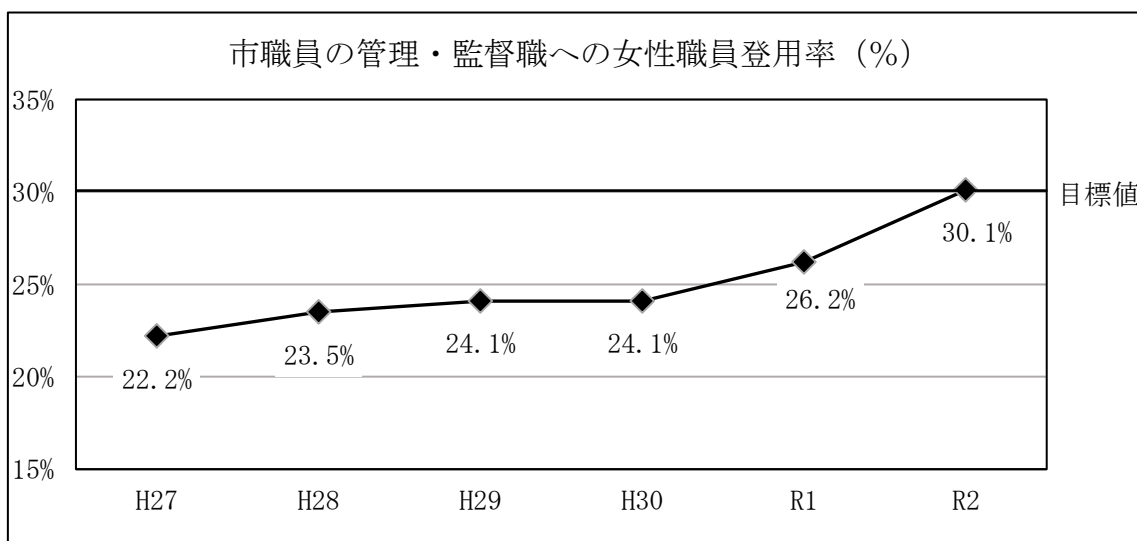
行 動 目 標	達 成	未 達 成	合 計
(1)あらゆる分野における女性の活躍を推進しよう《女性の活躍推進》	7	6	13
(2)男女が認め合い思いやる関係を構築しよう《人権の尊重》	4	3	7
合 計	11	9	20

※令和2年12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) あらゆる分野における女性の活躍を推進しよう

「市内の主な企業における女性役員登用率」は、平成30年度において25.9%と増加しましたが、令和2年度時点で21.1%と減少に転じました。しかしながら、「市職員の管理・監督職への女性職員登用率」については、年々増加し、令和2年度において30.1%と目標を達成しています。



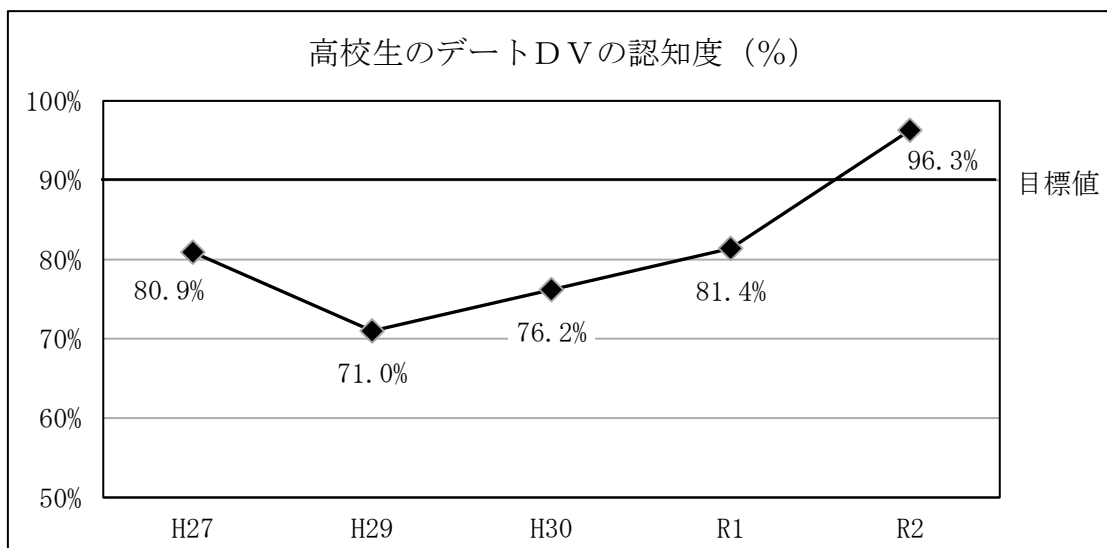
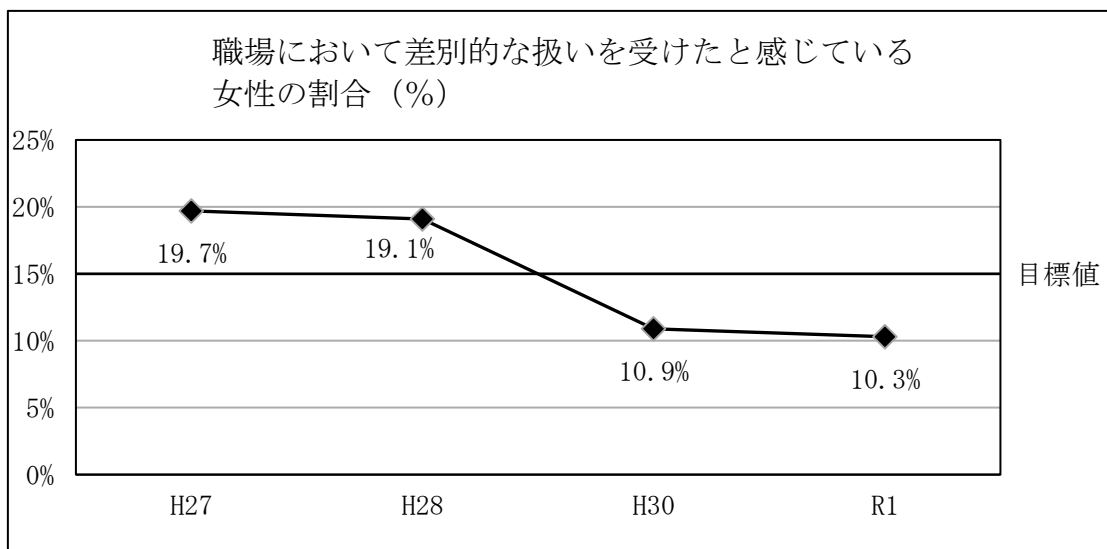
行動目標（１）の評価指標の状況について

指標 No.	指標名(単位)	H27 当初	R2 実績	R2 目標	推進率	動向
1	女性の新規起業・創業件数(件)	1	11	10	110.0	↗
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	80.6	30.0	268.7	↗
3	男女イキイキ職場宣言事業所数(件)	10	14	20	70.0	⇒
4	事業所における女性の育児休業取得率(%)	76.5	96.6	90.0	107.3	↗
5	事業所における男性の育児休業取得率(%)	4.5	3.0	10.0	30.0	↘
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	37.0	35.0	106.0	↗
7	女性の新規就農者数(人)	10	13	15	86.7	⇒
8	女性消防団員数(人)	25	29	30	96.7	⇒
9	自治会・町内会における女性役員登用率(%)	—	7.6	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	30.4	30.0	101.3	↗
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	76.6	90.0	85.1	↘
12	市内の主な企業における女性役員登用率(%)	22.7	20.7	30.0	69.0	↘
13	市職員の管理・監督職への女性職員登用率(%)	22.2	30.1	30.0	100.3	↗

↗ : 改善傾向 ↘ : 後退傾向 ⇒ : 横ばい

(2) 男女が認め合い思いやる関係を構築しよう

「職場において差別的な扱いを受けたと感じている女性」については、令和2年度時点で10.3%と目標を達成したほか、「高校生のデートDV※の認知度」についても、あきたF・F推進員※による「デートDV予防講座」などの取り組みにより令和2年度時点で96.3%と目標を達成しました。



※平成28年度はアンケート未実施

行動目標（２）の評価指標の状況について

指標 No.	指標名(単位)	H27 基準	R2 実績	R2 目標	推進率	動向	
14	男女の地位が平等になったと感じている人の割合(%)	19	26.7	25.0	106.8	↗	
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	10.2	15.0	132.0	↗	
16	高校生のデートDVの認知度(%)	80.9	96.3	90.0	107.0	↗	
17	認知症サポーター1人に対する高齢者数(人)	4.9	2.7	3.0	110.0	↗	
18	国民健康保険加入者の健康診査受診率(%)	36.6	36.4 ※Ⅰ	60.0	60.7	↘	
19	乳がん検診受診率(%)	※Ⅱ	21.4	19.6 ※Ⅰ	30.0	65.3	↘
20	子宮がん検診受診率(%)		21.5	13.9 ※Ⅰ	30.0	46.3	↘

↗ : 改善傾向 ↘ : 後退傾向 ⇔ : 横ばい

※Ⅰ 令和元年度分実績

※Ⅱ 第4次計画指標の受診率と計算方法が異なる

3 第3次計画策定(平成28年3月)以降の状況の変化

(1) 第3期ふるさと秋田元気創造プランの策定 (平成30年3月)

秋田県の県政運営指針である「第3期ふるさと秋田元気創造プラン」では、重点戦略1「秋田の未来につながるふるさと定着回帰戦略」において、女性が活躍し続けられる職場づくりの推進や、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みを強化するとともに、県民が主体となった男女共同参画の推進に取り組むとしています。

(2) 女性活躍推進法の改正 (令和元年6月改正)

平成28年4月に施行された女性活躍推進法が改正され、令和4年4月から一般事業主行動計画※の策定・届出が義務付けられる事業主の対象が、301人以上から101人以上に拡大されることになりました。

(3) 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律※ (平成30年5月)

地方公共団体において、政治分野における男女共同参画の推進に向けて、実態の調査や情報の収集、啓発活動を行うよう努めることが定められました。

(4) 「配偶者暴力防止法」の一部改正を含む、児童虐待防止対策の強化を図るための児童福祉法等の一部を改正する法律

(令和元年6月改正 (配偶者暴力防止法の改正は令和2年4月施行))

児童虐待防止対策及び配偶者からの暴力の被害者の保護対策強化を図るため、児童虐待と密接な関連があるとされるドメスティック・バイオレンス※ (以下「DV」) 被害者の適切な保護が行われるよう、相互に連携・協力すべき関係機関として児童相談所が明記され、また、その保護の対象として同伴家族が含まれることも明確化されました。

(5) 国の第5次男女共同参画基本計画の策定 (令和2年12月)

2020年代の早期に指導的な地位に占める女性の割合が30%となるよう取り組みを進めることとしており、「衆議院議員・参議院議員の候補者に占める女性の割合」を令和7年度までに35%とすることや「民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合」などの目標を掲げたほか、「年次有給休暇取得率」を70%に引き上げるなどの働き方改革に関する具体的な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

男女共同参画社会の実現には、あらゆる分野において男女共同参画・女性活躍の視点を確保し、反映していくことが不可欠であり、一人ひとりが個性と能力を発揮することで、持続可能な活力ある社会が形成され、幸福を実感できる生活につながります。

本計画では第3次計画までの取り組みをさらに推進していくとともに、生涯にわたる健康の実現や誰もが安全・安心して暮らせる社会の形成を促進し、男女共同参画社会の実現を目指します。

5 計画の目標

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、健康で明るく安全・安心な暮らしを実現し、男女が共に暮らしやすい社会を目指すため、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>

「一人ひとりが個性と能力を十分に発揮し、持続可能な活力のあるまちの実現」

<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) 健康で明るく安全・安心な暮らしを実現しよう
<<安全・安心な暮らしの実現>>

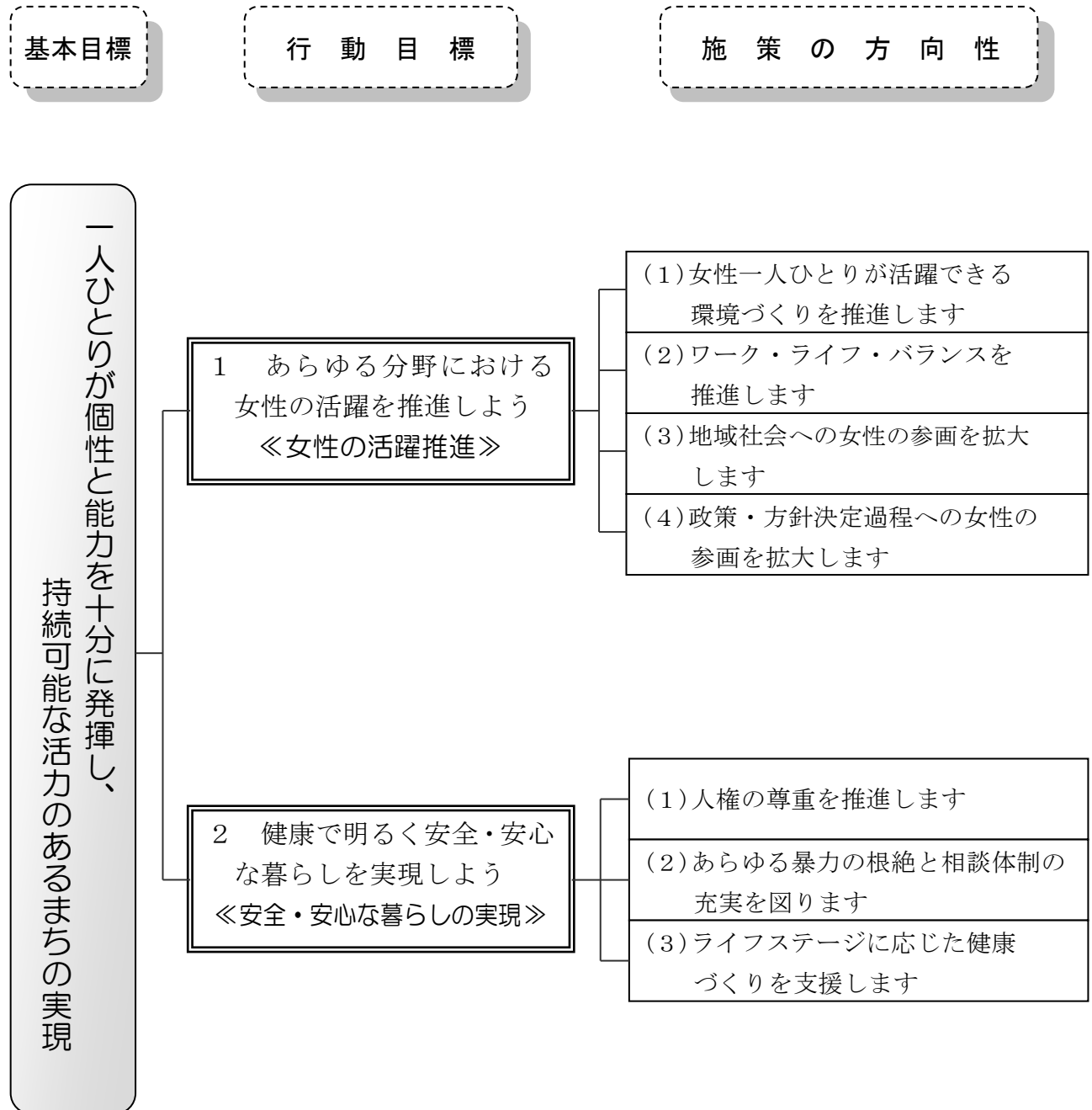
6 計画の性格と期間

この計画は、「男女共同参画社会基本法」に基づき、国の「男女共同参画基本計画」及び秋田県の「秋田県男女共同参画推進計画」を勘案して策定する、「第7次鹿角市総合計画」をはじめとした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実現を目指す基本的な計画であるとともに、「女性活躍推進法」及び「配偶者暴力防止法」に基づく基本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、令和3年度から令和7年度までの5年間とします。

第2章 第4次計画の体系と施策の内容

1 計画の体系



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》

急速な少子高齢化・人口減少の進行、価値観の多様化が進む中で、あらゆる分野において女性が活躍することは、様々な視点が確保されることにより、誰もが仕事と生活を両立でき、暮らしやすい社会の実現につながります。

多くの分野において女性の参画は進んできておりますが、政策・方針決定過程への女性の参画など、まだ十分とは言えない分野があることから、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) 女性一人ひとりが活躍できる環境づくりを推進します

一人ひとりの女性が自らの意思によってその個性と能力を十分に発揮しながら活躍することができるよう、事業所等の取り組みを支援するとともに、女性のキャリア形成や起業等の支援を行い、あらゆる分野での女性の活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ります。

(2) ワーク・ライフ・バランスを推進します

女性の活躍推進のためには、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等の働き方を是正し、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) 地域社会への女性の参画を拡大します

自治会等の地域に根差した組織への女性の参画を推進し、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できるとともに、地域活動等の中心となって活躍できる人材の育成を推進します。

(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。

【令和2年12月末時点】

No.	男女共同参画指標	現状 (R2)	目標 (R7)
1	女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定企業数 (従業員数300人以下の企業)(事業所)	6	20
2	支援を通じてテレワーク等に就業した女性の人数(人)(累積)	50 ※Ⅱ	100
3	支援を通じて資格等を取得した女性の人数(人)(累積)	35 ※Ⅱ	75
4	支援を通じて移住した成人女性の人数(人)(累積)	103 ※Ⅰ	218
5	女性の新規起業・就農件数(件)(累積)	35 ※Ⅱ	70
6	次世代育成支援対策推進法※に基づく一般事業主行動計画策定企業数 (従業員数100人以下の企業数)(事業所)	16	25
7	事業所における男性の育児休業取得率(%)	3.0	12.0
8	市職員の男性育児休業取得率(%)	0.0	10.0
9	女性消防団員数(人)	29	32
10	自治会・町内会における女性役員登用率(%)	7.6	15.0
11	市内民間事業所における女性管理職(係長相当職以上)の割合(%)	21.8	30.0
12	市の委員会・審議会等における女性委員登用率(%)	30.4	40.0
13	市職員の管理・監督職への女性職員登用率(%)	30.1	34.0

※Ⅰ 平成27年度からの累積値

※Ⅱ 平成28年度からの累積値



行動目標2

健康で明るく安全・安心な暮らしを実現しよう

《安全・安心な暮らしの実現》

配偶者等からの暴力（DV）やストーカー※行為等は犯罪となる行為を含む重大な人権侵害であり、深刻な社会問題となっているほか、情報通信技術（ICT）の進化やSNS※などのコミュニケーションツール※の広がりに伴い、女性に対する暴力も多様化しています。これは、男女共同参画社会を推進していく上で根絶すべき課題となっています。

また、高齢化社会が進行する中で、生涯にわたり活躍するための基盤である健康を維持できるよう、ライフステージに応じた健康づくりの取り組みを推進し、一人ひとりの個性が尊重され思いやる関係の構築と、生涯にわたり健康な生活を営むことができ、誰もが安全・安心して暮らせる社会を目指します。

<施策の方向性>

（1）人権の尊重を推進します

誰もがその個性と能力を十分に発揮できるよう、固定的な性別役割分担意識※の解消に向けた啓発に努めます。

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）あらゆる暴力の根絶と相談体制の充実を図ります

家庭等の閉鎖された空間に潜在化しがちなDVやSNSによる誹謗中傷などについては、犯罪となる行為を含む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関係機関と連携し、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) ライフステージに応じた健康づくりを支援します

生涯にわたり活躍し、充実した生活を送るための基礎となるのが健康です。特に女性においては、安全に妊娠・出産ができるよう、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、男女がお互いの性差に応じた健康上の課題について十分理解し合うとともに、生涯にわたり健康を維持できるようライフステージに応じた健康づくりへの取り組みを支援します。

【令和2年12月末時点】

No.	男女共同参画指標	現状 (R2)	目標 (R7)
14	ハラスメント※行為を受けたことがある人の割合 (%)	23.8	15.0
15	高校生における固定的性別役割分担意識への反対意見の割合 (%)	77.9	85.0
16	高校生のデートDVの認知度 (%) (毎年度)	96.3	90.0
17	認知症サポーター※1人に対する高齢者数 (人)	2.7	2.2
18	介護予防拠点の数 (箇所)	29	40
19	乳がん検診受診率 (%)	※ I 17.3	20.0
20	子宮がん検診受診率 (%)	※ I 10.0	15.0

※ I 令和元年度実績



第3章 第4次計画の推進について

1 計画の推進体制

(1) 鹿角市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り組みを進めます。

(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、市民や事業者等の主体的な取り組みを支援し、国や県、秋田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、鹿角市男女共同参画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4次計画実現のための行動計画

この行動計画は、本市の男女共同参画社会の推進のため、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) 女性一人ひとりが活躍できる環境づくりを推進します

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。また、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定を推進します。 ・基礎講座の開催
希望に応じた多様な働き方ができるよう、テレワーク等の在宅ワークへの取り組みを支援します。 ・テレワーク講座の開催 ・テレワーク環境の整備
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。 ・ハローワーク・県・商工会等と連携して事業所等への働きかけ ・SNSを活用した就職情報の発信
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。また、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。 ・各種助成・研修制度の周知 ・移住担当部署と連携した市外への就農情報の発信 ・女性をターゲットとした野菜作り講習会の開催
市内への移住支援に関する情報を発信するとともに、移住に関する相談体制を充実させ、女性が安心して移住できるよう支援します。 ・移住コンシェルジュ※の配置 ・移住促進団体と連携した情報の発信、相談体制の整備

(2) ワーク・ライフ・バランスを推進します

行動の具体的内容と主な取組等
女性の活躍推進のためには男性の家事・育児等への参画が必要であるため、男性が職業生活と家庭生活を両立できる職場づくりを支援します。また、育児・介護休業等を取得しやすい環境が促進されるよう、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定を推進します。 ・鹿角市ワーク・ライフ・バランス優良企業表彰の実施 ・事業所アンケートの実施 ・基礎講座の開催
労働者の健康を確保し、男女ともにワーク・ライフ・バランスが実感できるよう、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。 ・基礎講座の開催
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。 ・事業所アンケートの実施

(3) 地域社会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
あきたF・F推進員等と連携し、自治会や消防団などの地域に根差した組織における女性の参画を促進します。 ・地域づくりリーダー研修会等による啓発 ・女性消防団員の入団促進
地域づくり協議会の事業等への参加を促進し、地域コミュニティの活性化を図るとともに、地域活動の中心となって活躍できる人材の育成を推進します。 ・地域づくり協議会における女性団体等の活動促進

(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
市内企業や団体等へ女性活躍の推進を波及させるため、市職員における女性の管理・監督職への登用を積極的に取り組みます。 ・各種研修を実施し人材育成を進める
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
災害時の避難所の運営等において、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を随時見直し、女性の視点に立った対応を取り入れる

行動目標2 健康で明るく安全・安心な暮らしを実現しよう

《安全・安心な暮らしの実現》

(1) 人権の尊重を推進します

行動の具体的内容と主な取組等
一人ひとり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 ・市内高校生への固定的性別役割分担意識に対するアンケートを実施
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。 ・道徳や保健の授業を要に、発達段階に応じた学習の推進 ・人権啓発活動※の実施

(2) あらゆる暴力の根絶と相談体制の充実を図ります

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、DVの防止啓発広報を実施し、あらゆ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 ・「女性に対する暴力をなくす運動」期間における啓発
DVやSNS等による被害を未然に防止するため、あきたF・F推進員等と連携し、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整備、緊急避難等の支援を行います。 ・市内高校生を対象としたデートDVに関する講座の実施 ・相談、受け入れ体制の整備

(3) ライフステージに応じた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とともに、住み慣れた地域で安心して暮らせるよう高齢者サロン※などの取り組みを支援します。 ・介護予防拠点の整備 ・認知症サポーター養成講座の開催
男女の心身の健康について、正しい知識を持ち思いやりのある行動が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。 ・道徳や保健の授業を要に、発達段階に応じた学習の推進
母性の保護と母子保健の充実を図るため、妊産婦並びに乳児及び幼児に対する健康診査、保健指導等を実施し、総合的な母子保健対策を推進します。 ・妊婦健診・乳幼児相談等の実施による、妊産婦の心身の健康状態及び乳幼児の発育状況に応じた適切な助言・指導
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。 ・社会福祉協議会と連携し、生活困窮者自立支援制度※等による支援

<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
杉澤 多鶴子	委員	あきたF・F推進員
佐野 一彦	委員	鹿角公共職業安定所長
神馬 香織	委員	(有)なでしこ
安保 奈緒美	委員	かづの商工会
成田 新悦	委員	市立十和田中学校長
柳沢 善一郎	委員	下町自治会長
岩館 香央里	委員	鹿角市子ども・子育て会議委員
石井 亜紀子	委員	鹿角市児童センター
中村 修	会長	鹿角市市民部長

<資料2> 計画の策定経過

月日	実施事項	実施内容
令和2年 8月27日(木)	第1回 鹿角市男女共同参画推進会議	第4次計画策定に係る スケジュールの確認
12月14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212事業所 及びその従業員の現 状調査
12月14日(月)	高校生アンケート 実施	市内高校生(花輪・十 和田)への意識調査
12月16日(水)	鹿角市男女共同参画推進庁内会議・調査会	第4次計画策定の確認 と意見聴取
令和3年 1月19日(火)	第2回 鹿角市男女共同参画推進会議	素案の協議
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	素案の修正
2月4日(木) ～ 3月8日(月)	市民意見募集(パブリックコメント)	
3月16日(火)	第3回 鹿角市男女共同参画推進会議	計画案の協議
3月29日(月)	庁議により第4次鹿角市男女共同参画 計画の決定	

<資料3> 令和2年度事業所アンケート調査集計結果（抜粋）

調査時期：令和2年12月

調査客体：212事業所

回答者数：129事業所

回答率：60.8%

事業種目ごとの回答数

事業種別	回答数
建設業	28
医療，福祉	17
製造業	16
卸売業，小売業	15
運輸業，郵便業	8
農業，林業	8
サービス業（他に分類されないもの）	7
学術研究，専門・技術サービス業	5
生活関連サービス業，娯楽業	4
金融業，保険業	3
鉱業，採石業，砂利採取業	3
宿泊業，飲食サービス業	3
情報通信業	3
電気・ガス・熱供給・水道業	2
不動産業，物品賃貸業	2
不明	2
複合サービス事業	2
教育，学習支援業	1
合計	129

事業所の規模ごとの回答数

事業規模	回答数
従業員数49人以下	105
従業員数50～99人	11
従業員数100～299人	12
従業員数300人以上	1
合計	129

ワーク・ライフ・バランス推進への取り組みについて

ワーク・ライフ・バランスに関する取り組みを行っている事業所の割合は 80.6% となっています。

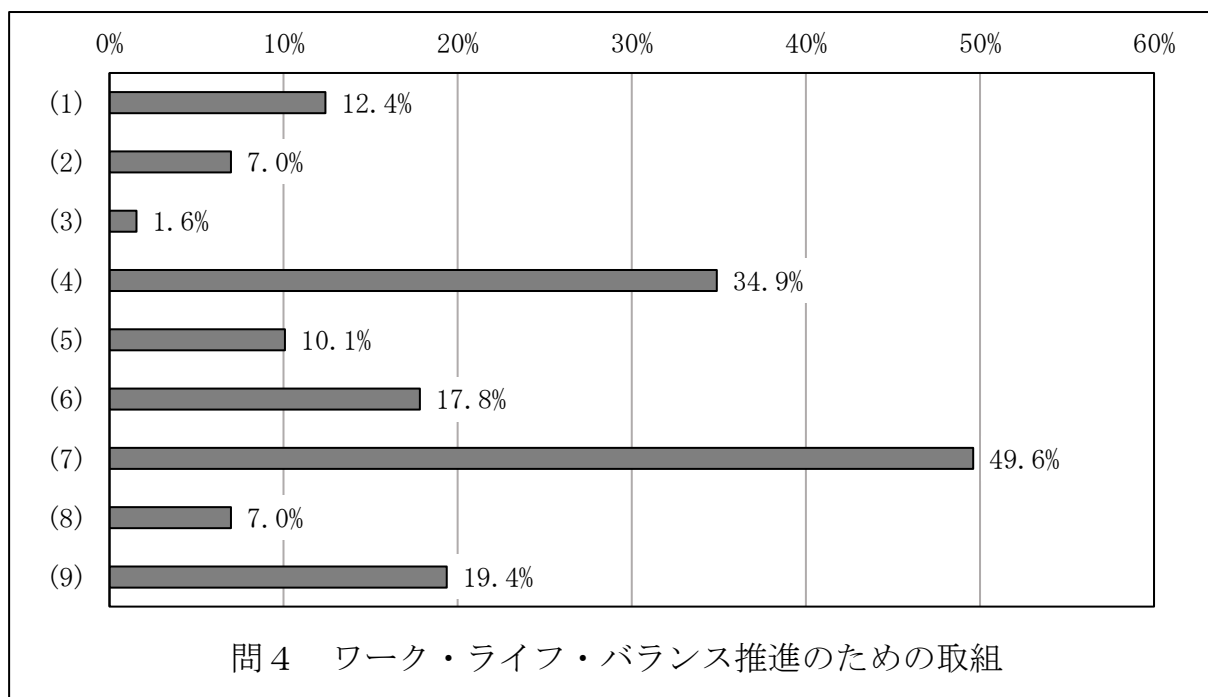
最も多かった回答は「有給の時間単位取得が可能である」となっており、約半数の事業所で取り組んでいます。

問4 ワーク・ライフ・バランス推進のため、どのような取り組みをしていますか。(複数回答)

<回答状況>

	回答数	割合
(1) 従業員にワーク・ライフ・バランスに関する情報提供を年1回以上している	16	12.4%
(2) ワーク・ライフ・バランスの推進に関する部署や担当者を設置している	9	7.0%
(3) ワーク・ライフ・バランスに関する研修を年1回以上実施している	2	1.6%
(4) 短時間勤務ができる	45	34.9%
(5) フレックスタイム制を導入している	13	10.1%
(6) ノー残業デーを設定している	23	17.8%
(7) 有給の時間単位取得が可能である	64	49.6%
(8) その他	9	7.0%
(9) 未回答	25	19.4%

※割合は回答のあった 129 事業所に対する割合



仕事と子育ての両立について

産休・育休制度の利用促進のための取り組みを行っている事業所は 67.4%となっています。

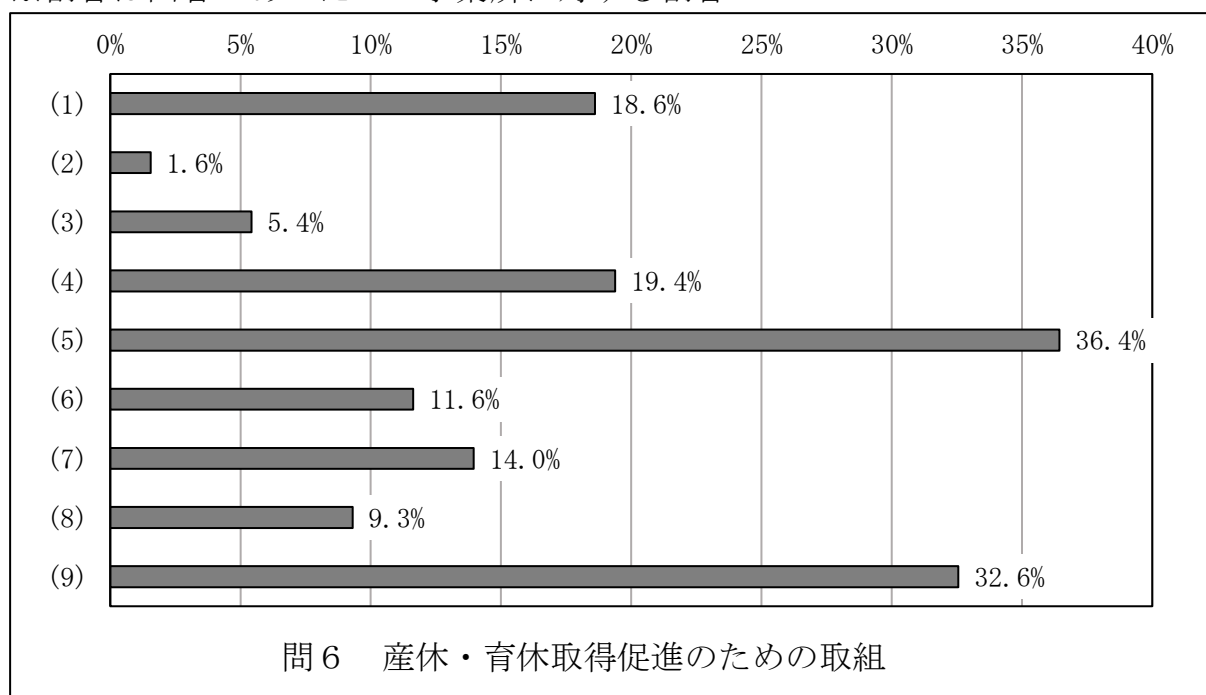
また、平成 31 年 4 月 1 日から令和 2 年 3 月 31 日までの 1 年間の育児休業の取得率は全体で 63.0%、男性の取得率は 3.0%、女性の取得率は 96.6%となっています。

問 6 産休・育休制度の利用促進のため、どのような取り組みをしていますか。(複数回答)

<回答状況>

	回答数	割合
(1)産前・産後の休業制度について年 1 回以上従業員に周知している	24	18.6%
(2)制度の理解を深めるため研修等を実施している	2	1.6%
(3)取得経験者の事例を社内報などで紹介し、制度の利用を促進している	7	5.4%
(4)妊婦健診のための休暇制度を設けている	25	19.4%
(5)妊娠期間中に、産休や育休の希望取得期間や復帰時期等についての面談を実施している	47	36.4%
(6)男性の育児のための休業を推進するための取り組みをしている	15	11.6%
(7)法定を超える期間育児休業を取得することができる	18	14.0%
(8)その他	12	9.3%
(9)未回答	42	32.6%

※割合は回答のあった 129 事業所に対する割合



問7 昨年度（平成31年4月1日～令和2年3月31日）の育児休業の取得状況について、男女別にお答えください。

育児休業取得者数（事業所別、業種別）

		育児休業該当者数			育児休業取得者数			育児休業取得率			平均取得日数	
		男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性
調査合計		33	59	92	1	57	58	3.0%	96.6%	63.0%	92	235
企業規模	0～49	22	20	42	0	18	18	-	90.0%	42.9%	-	236
	50～99	0	5	5	0	5	5	-	100%	100%	-	138
	100～299	7	29	36	0	29	29	-	100%	80.6%	-	235
	300～	4	5	9	1	5	6	25.0%	100%	66.7%	92	328
業種別	建設業	8	2	10	0	2	2	-	100%	20.0%	5	189
	卸売業，小売業	2	3	5	0	3	3	-	100%	60.0%	-	240
	製造業	3	5	8	0	3	3	-	60.0%	37.5%	-	16
	医療，福祉	10	37	47	1	37	38	10.0%	100%	80.9%	92	262
	運輸業，郵便業	5	0	5	0	0	0	-	-	-	-	-
	サービス業（他に分類されないもの）	0	1	1	0	1	1	-	100%	100%	-	180
	生活関連サービス業，娯楽業	1	1	2	0	1	1	-	100%	50.0%	-	-
	宿泊業，飲食サービス業	0	1	1	0	1	1	-	100%	100%	-	40
	学術研究，専門・技術サービス業	3	0	3	0	0	0	-	-	-	-	-
	農業，林業	1	2	4	0	3	3	-	100%	75.0%	-	302
	複合サービス事業	0	1	1	0	1	1	-	100%	100%	-	104
	電気・ガス・熱供給・水道業	0	1	1	0	1	1	-	100%	100%	-	278
	情報通信業	0	1	1	0	1	1	-	100%	100%	-	80
	金融業，保険業	0	2	2	0	2	2	-	100%	100%	-	300
教育，学習支援業	0	1	1	0	1	1	-	100%	100%	-	366	

<資料4> 令和2年度従業員アンケート調査集計結果（抜粋）

調査時期：令和2年12月

調査客体：424人（212事業所）

回答者数：231人（男性101人、女性118人、性別未回答12人）

回答率：54.5%

性別による差別的な扱いについて

職場において、性別による差別的な扱いを受けたと感じたことがあると回答した人は全体で6.1%、男性は1.0%、女性は10.2%となりました。差別的な扱いの例として、「お茶くみや職場の掃除は女性の仕事と思っている」や「女性は昇給できない」「女性は役職につけない」といった回答がありました。

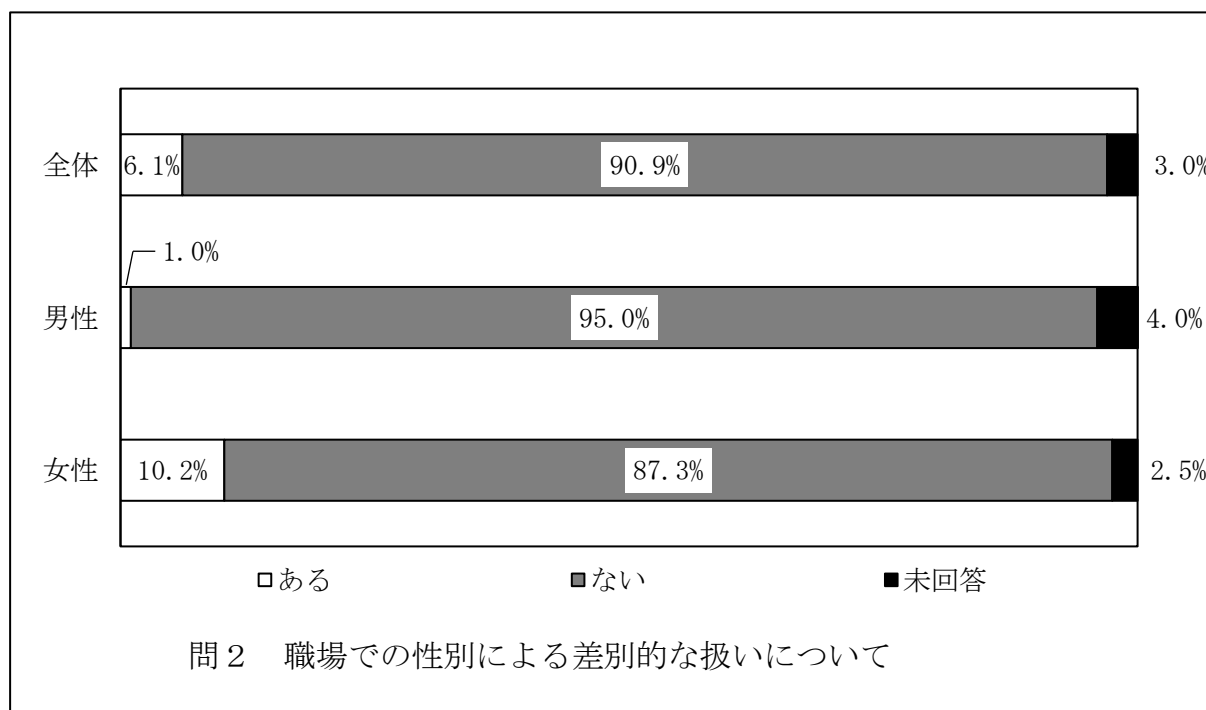
このことから、性別による固定的な役割分担に対する意識や性別による待遇差の改善に努めていく必要があります。

問2 職場で性別による差別的な扱いを受けたと感じたことがこれまでにありますか。

<回答状況>

	全体		男性		女性	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
ある	14人	6.1%	1人	1.0%	12人	10.2%
ない	210人	90.9%	96人	95.0%	103人	87.3%
未回答	7人	3.0%	4人	4.0%	3人	2.5%
計	231人	100%	101人	100%	118人	100%

※性別未回答者の回答は全体の値に含まれている



仕事と子育ての両立について

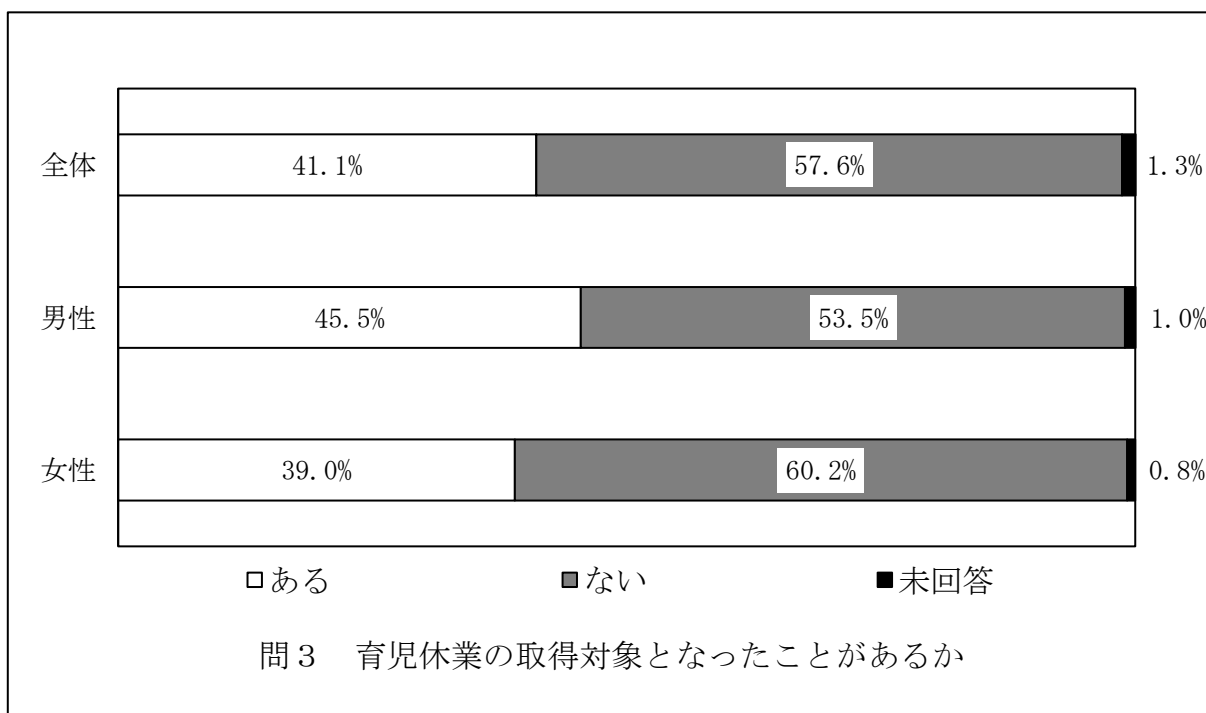
育児休業を取得したことがある人の割合は全体で48.4%、男性は17.4%、女性は80.4%で、育児休業の取得日数の平均は男性94日、女性215日でした。また、育児のために年次有給休暇を取得したことがある人の割合は全体で55.7%となっており、男性は37.0%、女性は76.1%で、年間の取得日数の平均は男性5日、女性10日でした。仕事と子育てを自分の望むバランスでできたと回答した人の割合は全体で64.2%、男性は67.4%、女性は63.0%でした。

問3 あなたご自身または配偶者の方が出産し、育児休業の取得対象者となったことはありますか。

<回答状況>

	全体		男性		女性	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
ある	95人	41.1%	46人	45.5%	46人	39.0%
ない	133人	57.6%	54人	53.5%	71人	60.2%
未回答	3人	1.3%	1人	1.0%	1人	0.8%
計	231人	100%	101人	100%	118人	100%

※性別未回答者の回答は全体の値に含まれている



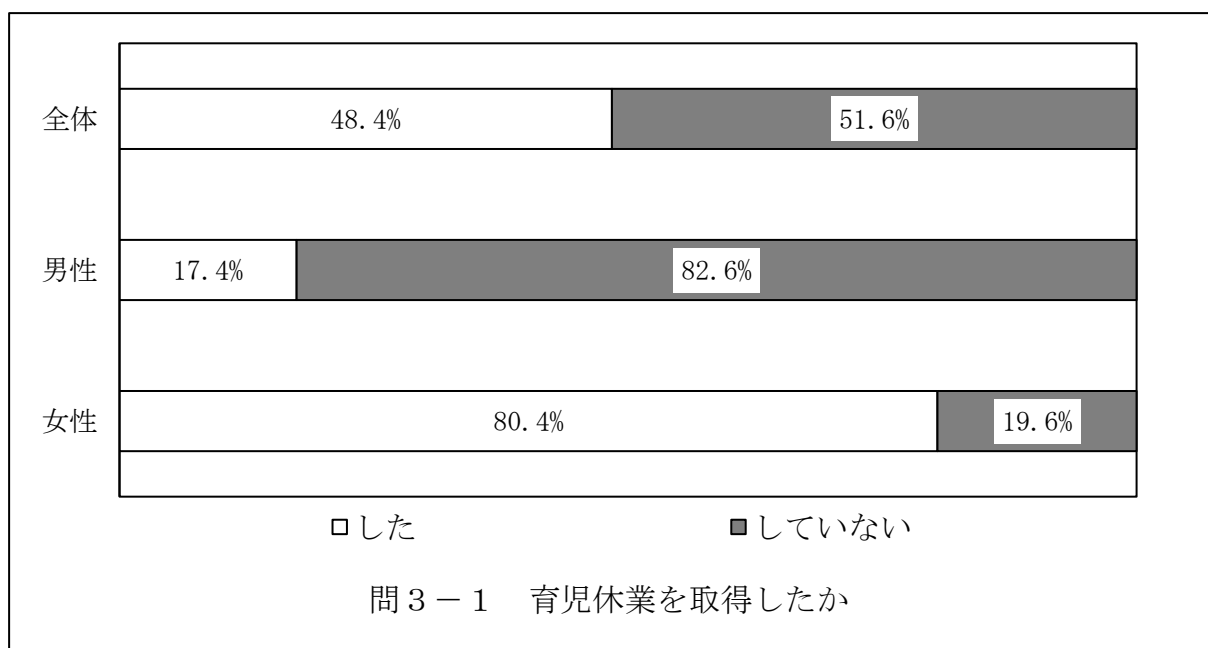
※以下の問3-1～問3-3は問3で「ある」と回答した方がのみが対象

問3-1 育児休業は取得しましたか。

<回答状況>

	全体		男性		女性	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
した	46人	48.4%	8人	17.4%	37人	80.4%
していない	49人	51.6%	38人	82.6%	9人	19.6%
計	95人	100%	46人	100%	46人	100%

※性別未回答者の回答は全体の値に含まれている

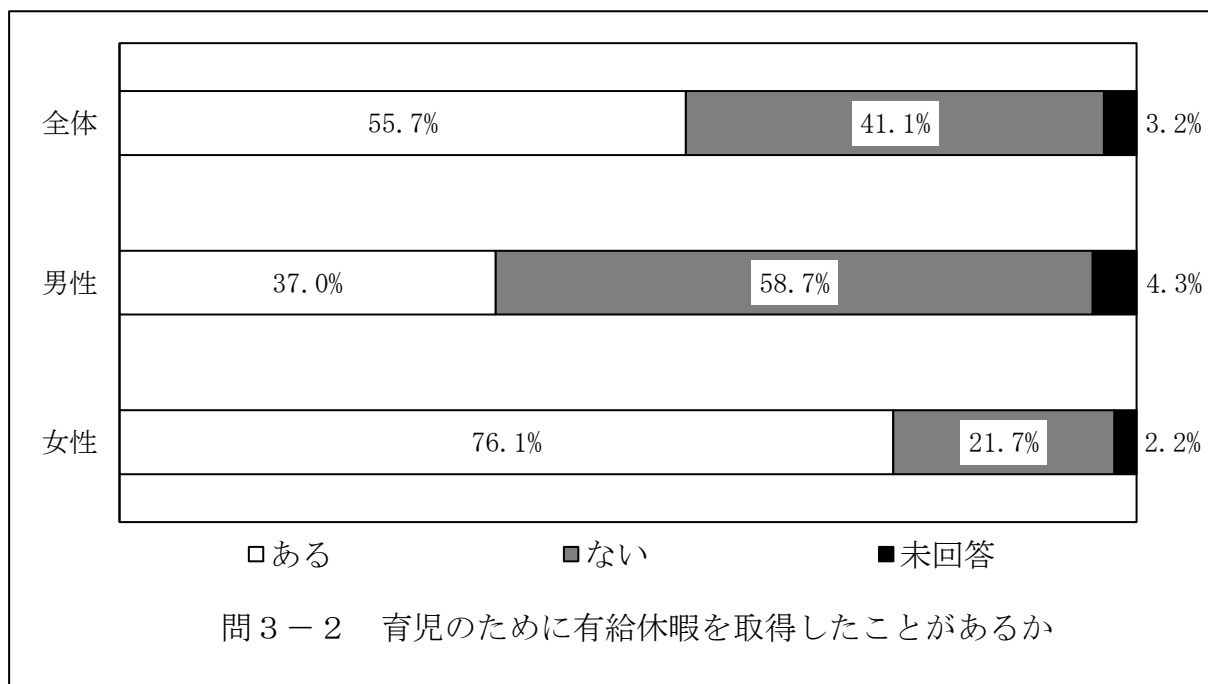


問3-2 育児のために年次有給休暇を取得したことがありますか。

<回答状況>

	全体		男性		女性	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
ある	53人	55.7%	17人	37.0%	35人	76.1%
ない	39人	41.1%	27人	58.7%	10人	21.7%
未回答	3人	3.2%	2人	4.3%	1人	2.2%
計	95人	100%	46人	100%	46人	100%

※性別未回答者の回答は全体の値に含まれている

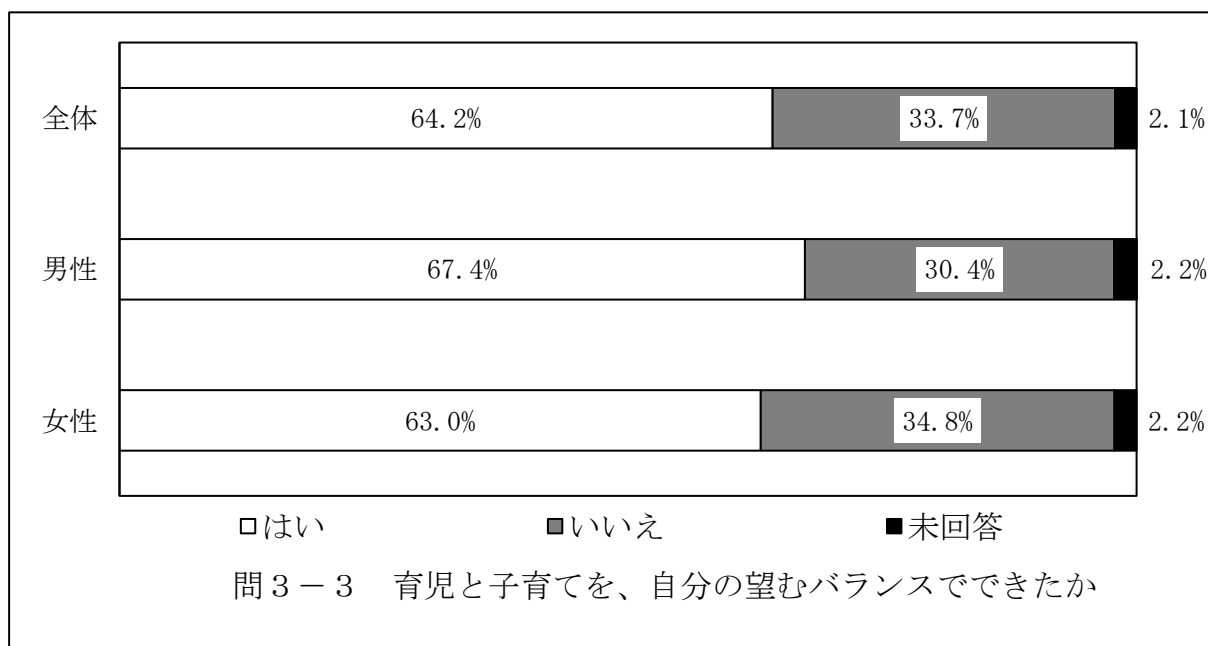


問3-3 仕事と子育てを自分の望むバランスでできましたか。

<回答状況>

	全体		男性		女性	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
はい	61人	64.2%	31人	67.4%	29人	63.0%
いいえ	32人	33.7%	14人	30.4%	16人	34.8%
未回答	2人	2.1%	1人	2.2%	1人	2.2%
計	95人	100%	46人	100%	46人	100%

※性別未回答者の回答は全体の値に含まれている



育児休業および育児のための有給休暇の取得状況

区分	属性	育児休業		育児の有給	
		取得者	平均日数	取得者	平均日数
性別	男性	8人	94日	17人	5日
	女性	37人	215日	35人	10日
	不明	1人	60日	1人	5日
年齢別	20代	2人	350日	2人	3日
	30代	21人	227日	19人	10日
	40代	18人	142日	24人	8日
	50代以上	5人	152日	8人	8日
規模別	10人未満	3人	133日	7人	10日
	10～49人	28人	178日	31人	9日
	50～99人	5人	183日	6人	9日
	100～299人	8人	267日	7人	5日
	300人以上	2人	180日	2人	10日
業種別	建設業	7人	150日	13人	8日
	製造業	6人	145日	9人	7日
	電気・ガス・ 熱供給・水道事業	3人	327日	5人	11日
	卸売・小売業	8人	165日	5人	5日
	医療，福祉	6人	298日	7人	11日
	サービス業 (他に分類されないもの)	16人	173日	14人	9日

ハラスメントについて

ハラスメント行為を受けたことがあると回答した人の割合は全体で23.8%、男性は25.7%、女性は21.2%となっており、男女ともに最も受けたことがあるハラスメントは「パワーハラスメント」でした。ハラスメントの行為者としての回答は「上司」が最も多く、7割以上となっています。ハラスメント行為への対応としての回答は「何もできなかった」が最も多くなっています。

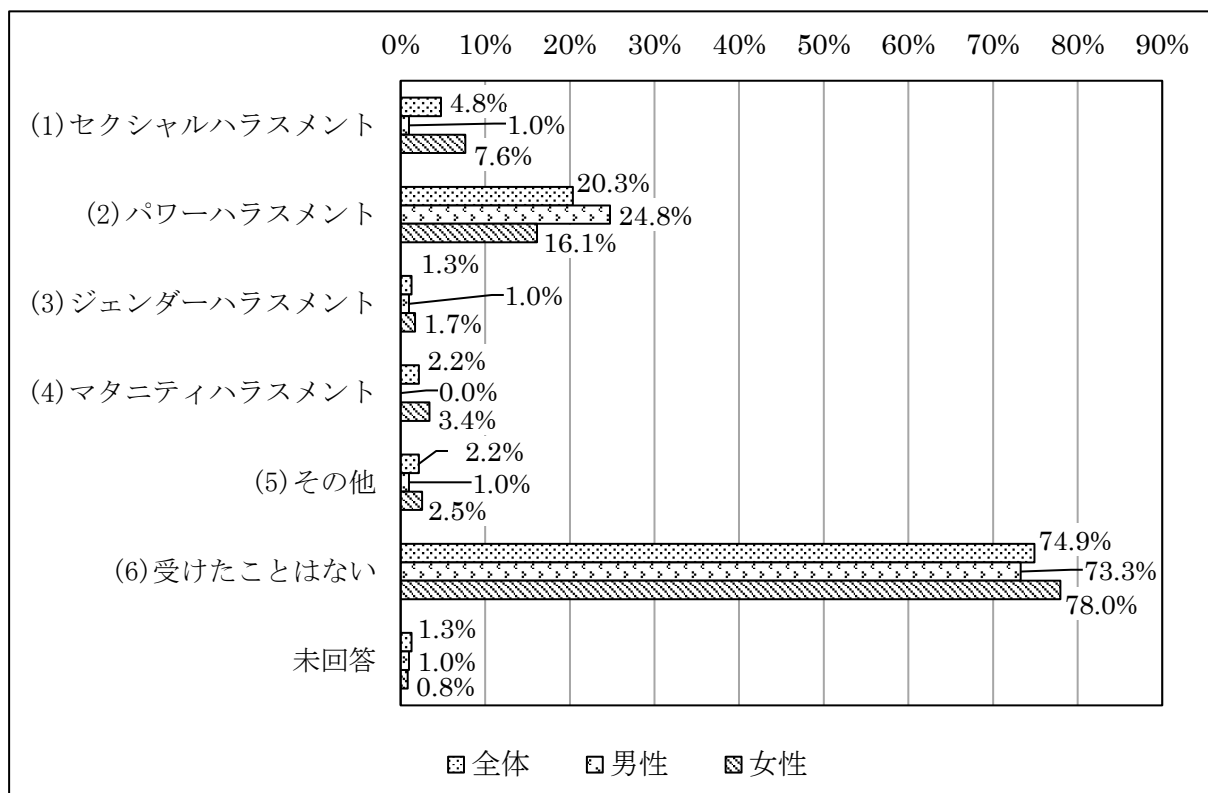
ハラスメント被害者の多くが何もすることができていない状況にあり、働きやすい職場づくりのため、また、人権の尊重の面からも、ハラスメントの無い環境づくりを推進していく必要があります。

問6 あなたは次に関するハラスメント行為を受けたことがありますか。 (複数回答)

<回答状況>

	全体 (231人)		男性 (101人)		女性 (118人)	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
(1)セクシャルハラスメント	11人	4.8%	1人	1.0%	9人	7.6%
(2)パワーハラスメント	47人	20.3%	25人	24.8%	19人	16.1%
(3)ジェンダーハラスメント	3人	1.3%	1人	1.0%	2人	1.7%
(4)マタニティハラスメント	5人	2.2%	0人	0.0%	4人	3.4%
(5)その他	5人	2.2%	1人	1.0%	3人	2.5%
(6)受けたことはない	173人	74.9%	74人	73.3%	92人	78.0%
(7)未回答	3人	1.3%	1人	1.0%	1人	0.8%

※性別未回答者の回答は全体の値に含まれている



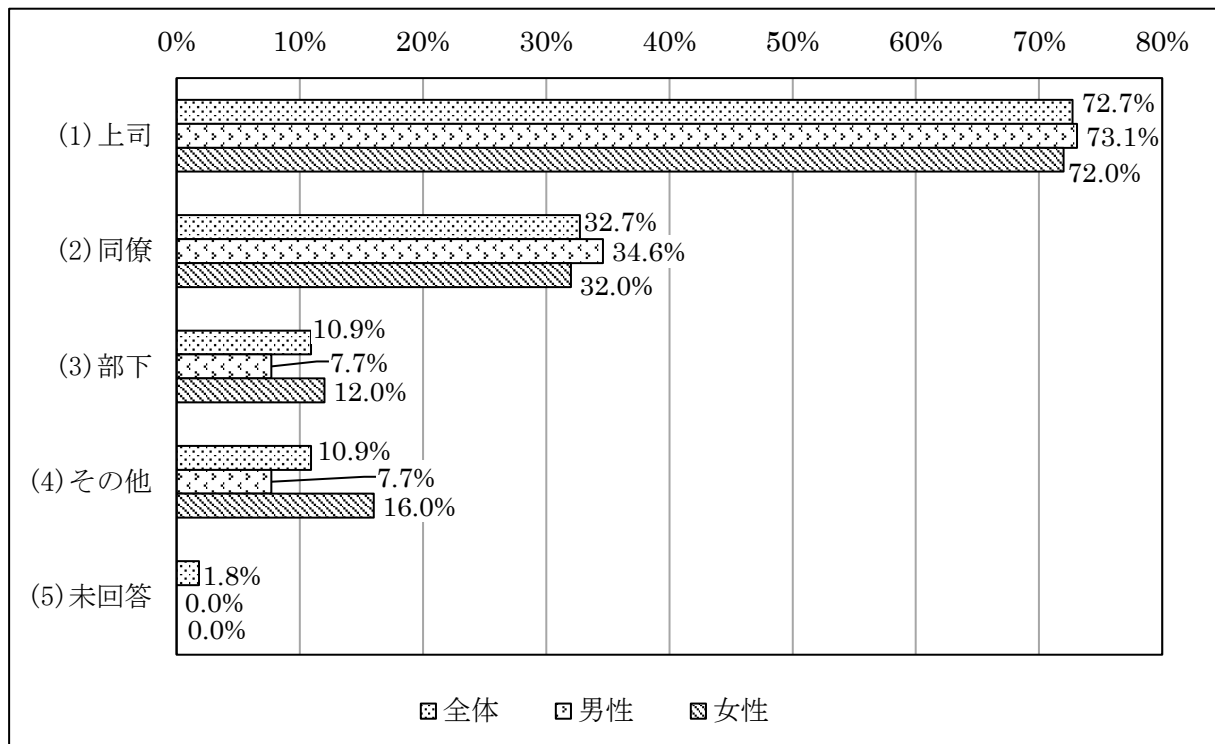
問7 その行為者は誰ですか。(複数回答)

<回答状況>

	全体 (55人)		男性 (26人)		女性 (25人)	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
(1) 上司	40人	72.7%	19人	73.1%	18人	72.0%
(2) 同僚	18人	32.7%	9人	34.6%	8人	32.0%
(3) 部下	6人	10.9%	2人	7.7%	3人	12.0%
(4) その他	6人	10.9%	2人	7.7%	4人	16.0%
(5) 未回答	1人	1.8%	0人	0.0%	0人	0.0%

※割合は問6でハラスメント行為を受けたことがあると回答した人数に対する割合

※性別未回答者の回答は全体の値に含まれている



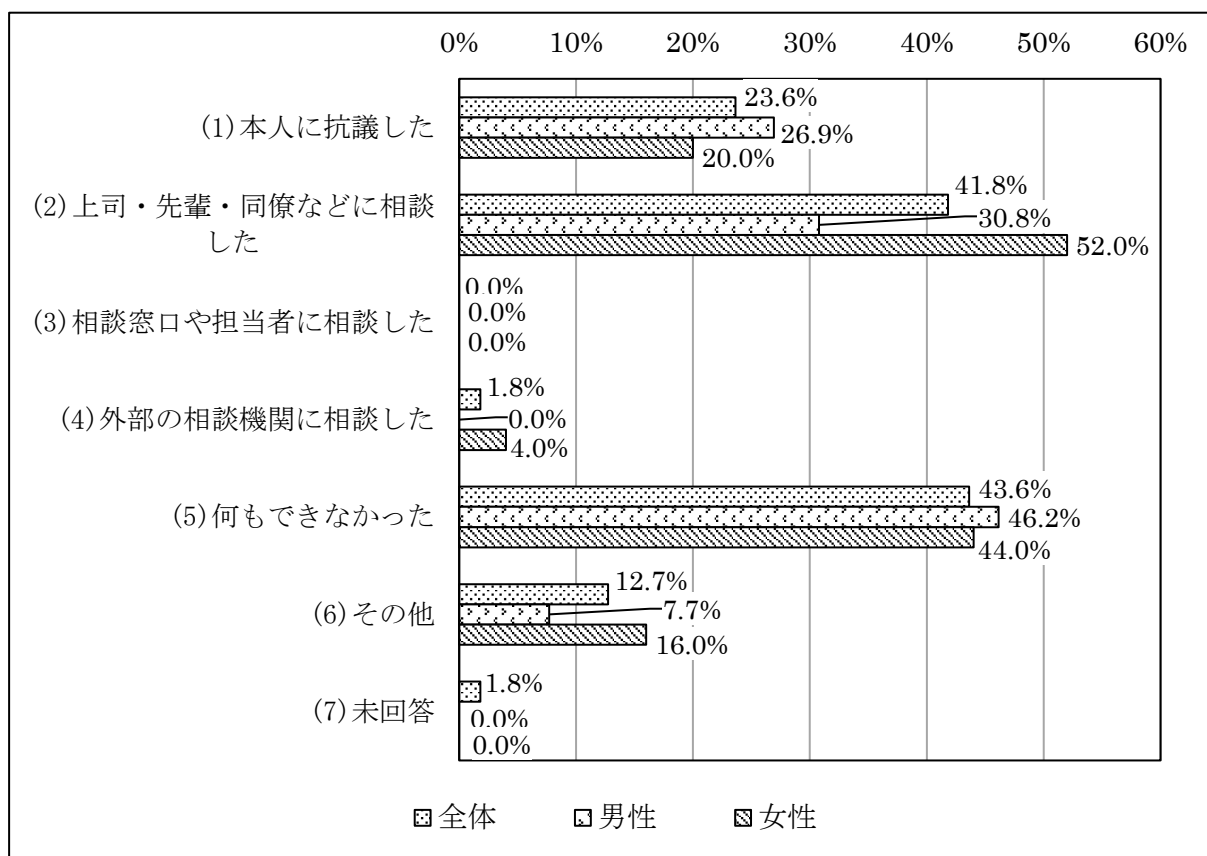
問8 ハラスメント行為を受けたとき、どのような対応をしましたか。
(複数回答)

<回答状況>

	全体 (55人)		男性 (26人)		女性 (25人)	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
(1) 本人に抗議した	13人	23.6%	7人	26.9%	5人	20.0%
(2) 上司・先輩・同僚などに相談した	23人	41.8%	8人	30.8%	13人	52.0%
(3) 相談窓口や担当者に相談した	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%
(4) 外部の相談機関に相談した	1人	1.8%	0人	0.0%	1人	4.0%
(5) 何もできなかった	24人	43.6%	12人	46.2%	11人	44.0%
(6) その他	7人	12.7%	2人	7.7%	4人	16.0%
(7) 未回答	1人	1.8%	0人	0.0%	0人	0.0%

※割合は問6でハラスメント行為を受けたことがあると回答した人数に対する割合

※性別未回答者の回答は全体の値に含まれている



<用語解説・補注>

【あ・ア行】

○あきたF・F推進員(p.4 ほか)

秋田県が、男女共同参画社会の実現に向けて地域での取組みや地域活動が活発に行われるよう、中心的な役割を担う人材として養成した推進員です。「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ようという意味を込めた「Fifty・Fifty」の略。本市では、令和2年12月末現在4人の方が認定されています。

○秋田県男女共同参画推進条例(あきたハーモニー条例)(p.1)

生きがいをもって、安心して暮らすことができる秋田を実現するため、「個人と自立のパートナーシップのもとに、男女がともに個性や能力を発揮し、将来ともに健康で豊かな生活を享受できる男女共同参画社会」を県民全体で作り上げようと平成14年に制定されたものです。この条例により、毎年6月を男女共同参画推進月間としています。また、条例の正式名称は「秋田県男女共同参画推進条例」ですが、より親しみやすくなるよう「あきたハーモニー条例」を愛称としています。

○移住コンシェルジュ(p.14)

鹿角市の地域おこし協力隊であり、移住に関する業務を専門的に行う職員のこと。

○一般事業主行動計画(p.6)

女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」と次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」があります。

女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」は女性の活躍推進を図るために必要な雇用環境の整備等を進めるための行動計画で、301人以上の従業員を雇用する事業主に策定・届出の義務があり、それ以下の場合は努力義務となっています。

次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」は、仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備や子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備等を進めるための行動計画で、101人以上の従業員を雇用する事業主に策定・届出の義務があり、それ以下の場合は努力義務となっています。

なお、女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定・届出の義務は、改正により令和4年4月1日からは、101人以上の従業員を雇用する事業主に対象が拡大されます。

○SNS(エスエヌエス)(p.11 ほか)

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】

○介護予防拠点(p.12)

高齢者の健康づくりや生きがいづくりを支援し、要介護状態となることを防ぐための活動を行う拠点です。高齢者センター、障がい者総合サポートセンター、児童センターが一体となった「福祉プラザ」などの公共施設のほか、高齢者サロンなどが介護予防拠点となります。

○鹿角市男女共同参画推進会議(p.13)

男女共同参画社会基本法第9条に基づき、地域の特性に応じ、かつ、市民及び事業者と連携して男女共同参画社会の形成を促進するため設置された会議です。あきたF・F推進員や鹿角公共職業安定所長、自治会長などを委員として組織し、本計画の推進及び男女共同参画社会の形成に関して必要な事項を審議し、その推進にあたり主体的役割を果たす機関です。

○高齢者サロン(p.17)

高齢者が自宅に引きこもりがちになり、社会的に孤立したり、心身の健康状態の悪化により要介護状態になることを防ぐため、高齢者にとって身近で気軽に集まることのできる場所のことです。自治会等により活動が行われており、市では活動に係る経費を支援しています。

○コミュニケーションツール(p.11)

意志や情報を伝達するための道具のこと。

○固定的な性別役割分担意識(p.11 ほか)

性別によらず、個人の能力等により役割を決めることが適当であるにも関わらず、「男性」、「女性」という性別により役割を固定的に分ける考え方。「男は仕事、女は家庭」などの考え方が、性別により役割を固定的に考えている例です。

【さ・サ行】

○ジェンダー(p.1)

生まれつきの「生物学的性別（セックス／SEX）」に対して、社会通念や慣習の中で作り上げられた「男性像」や「女性像」があり、このような「男性」、「女性」の別が「社会的性別（ジェンダー／gender）」です。「社会的性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われています。

○次世代育成支援対策推進法(p.10)

急速な少子高齢化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図ることを目的に、平成17年に施行された法律です。同法により、従業員101人以上の企業と、雇用主としての国や自治体は、従業員の仕事と子育ての両立に向けた「行動計画」の策定と公表が義務付けられました。従業員100人以下の企業においても努力義務として「行動計画」の策定が課されています。

○持続可能な開発のための 2030 アジェンダ (p.1)

2015 年 9 月に国連本部で開催された「国連持続可能な開発サミット」において、その成果文書として採択されたものです。人間、地球及び繁栄のための行動計画として、17 の目標と 169 のターゲットからなる「持続可能な開発目標 (SDGs)」を掲げています。この SDGs の目標 5 にジェンダー平等が掲げられており、国際社会が一致して取り組んでいます。

○女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法) (p.1 ほか)

女性が希望に応じて職業生活で活躍できる環境を整備することを目的として、平成 27 年に施行された法律です。同法により、従業員 301 人以上の企業と、雇用主としての国や自治体は、女性の活躍推進に向けた「行動計画」の策定と公表が義務付けられました。従業員 300 人以下の企業においても努力義務として「行動計画」の策定が課されています。

○人権啓発活動 (p.16)

人権啓発活動は人権擁護委員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の読み聞かせなど)を開催したり、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)を実施しているほか、人権等に関わる相談窓口周知のため、啓発活動等を行っている。

○人権擁護委員 (p.16)

人権の侵犯を監視・救済し、自由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.11)

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.17)

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、自立に向けた活動を支援します。

○政治分野における男女共同参画の推進に関する法律 (p.6)

政治分野における男女共同参画を効果的かつ積極的に推進し、もって男女が共同して参画する民主政治の発展に寄与することを目的に平成 30 年に施行された法律です。

衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指すことなどを基本原則とし、国及び地方公共団体の責務や、政党等が所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定める等、自主的に取り組

むよう努めることなどを定めています。

【た・タ行】

○男女共同参画社会(p.1)

男女が、社会の対等な構成員として、自らの意志によって社会のあらゆる分野における活動に参画できる機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会のことです。

○男女共同参画社会基本法(p.1)

男女共同参画社会の形成に関して、基本理念を定めるとともに、国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにし、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的として平成11年に施行されました。

○デートDV(p.4 ほか)

交際中の若いカップルの中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.10 ほか)

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.6 ほか)

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。

【な・ナ行】

○認知症サポーター(p.12 ほか)

認知症について理解し、認知症の人やその家族を温かく見守る応援者 (サポーター) のことで、大人から子どもまで誰でもなることができます。市では、出前講座等により認知症サポーターの養成に取り組んでおり、受講した方には「認知症の人を支援します」という意思を示す目印のオレンジリングを渡しています。

【は・ハ行】

○配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律(p.1)

配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備し、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図ることを目的として平成13年に施行された法律です。この法律により、国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力を防止するとともに、被害者の自立を支援することを含め、その適切な保護を図ることが責務とされ、また、市町村は国が定める基本方針や都道府県が定める基本計画に即して、市町村基本計画を定めるよう努めることとされています。

○ハラスメント(p.12 ほか)

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。

○副読本(p.16)

学校などの教育、学習機会において、男女が協力して仕事や家事・育児に取り組む意義や、性別に関係なく能力を発揮できる社会等について、学び考えるための資料です。

○プライバシー(p.11)

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。

○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.16)

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。

【ら・ラ行】

○リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(Sexual and Reproductive Health and Rights)(p.12)

「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.3 ほか)

誰もが、仕事、家庭生活、地域活動、個人の自己啓発など様々な活動を自分の希望するバランスで実現できる状態のことです。

少子化の流れを変え、人口減少下でも多様な人材が仕事に就けるようにするほか、企業がワーク・ライフ・バランスに取り組むことにより、多様な人材を活かした競争力の強化、従業員の意欲向上や業務の効率化による生産性の向上など、企業経営でもメリットがあるとされています。