

第5次 鹿角市男女共同参画計画（素案）

（計画期間：令和8年度～12年度）

市民一人ひとりが尊重され、個性と能力が發揮できる活力のあるまちの実現

令和8年 月
鹿 角 市

目 次

第1章 第5次計画の策定にあたって

1 計画策定の趣旨	1
2 第4次計画の達成状況	2
3 第4次計画策定（令和3年3月）以降の状況の変化	7
4 男女共同参画社会の一層の実現に向けて	8
5 計画の目標	8
6 計画の性格と期間	8

第2章 第5次計画の体系と施策の内容

1 計画の体系	9
2 施策の内容	10
行動目標1 性別に関わらず誰もが活躍できる環境づくりを推進しよう	10
« 女性の活躍推進 »	
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	12
« 安全・安心な暮らしの実現 »	

第3章 第5次計画の推進について

1 計画の推進体制	14
2 計画の進行管理	14

第4章 第5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	19
<資料2>計画の策定経過	19
<資料3>令和7年度事業所アンケート調査集計結果（抜粋）	20
<資料4>令和7年度従業員アンケート調査集計結果（抜粋）	26
<用語解説・補注>	34

第1章 第5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、5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、女性版骨太の方針など様々な取り組みを進めてきました。

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・育児等への参画は必要不可欠です。令和7年5月には「育児・介護休業法」及び「次世代育成支援対策推進法※」の一部を改正する法律が成立し、育児と仕事の両立を支援するための制度が強化されました。

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8年3月に「第6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、令和3年に「第4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条第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、34～39ページに掲載しております。

2 第4次計画の達成状況

第4次計画では「一人ひとりが個性と能力を十分に發揮し、持続可能な活力のあるまちの実現」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7年12月末現在、目標に達した指標は6項目、未達成の指標は14項目という結果になっています。

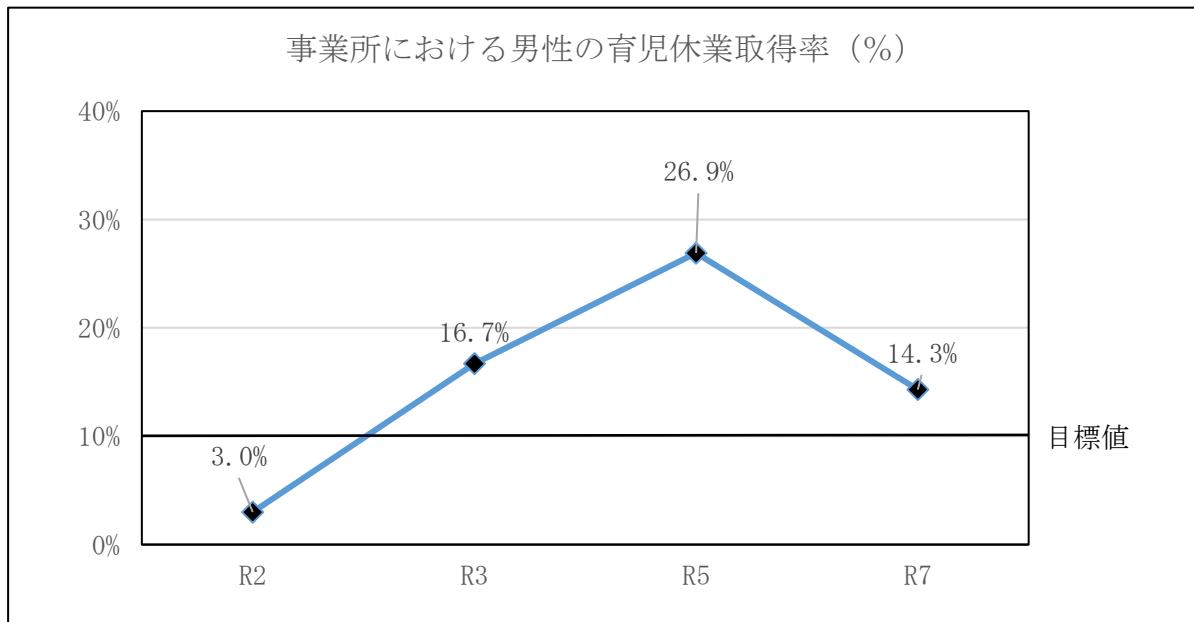
行動目標	達成	未達成	合計
(1)あらゆる分野における女性の活躍を推進しよう 『女性の活躍推進』	3	10	13
(2)健康で明るく安心・安全な暮らしを実現しよう 『安心・安全な暮らしの実現』	3	4	7
合計	6	14	20

※令和7年12月末現在

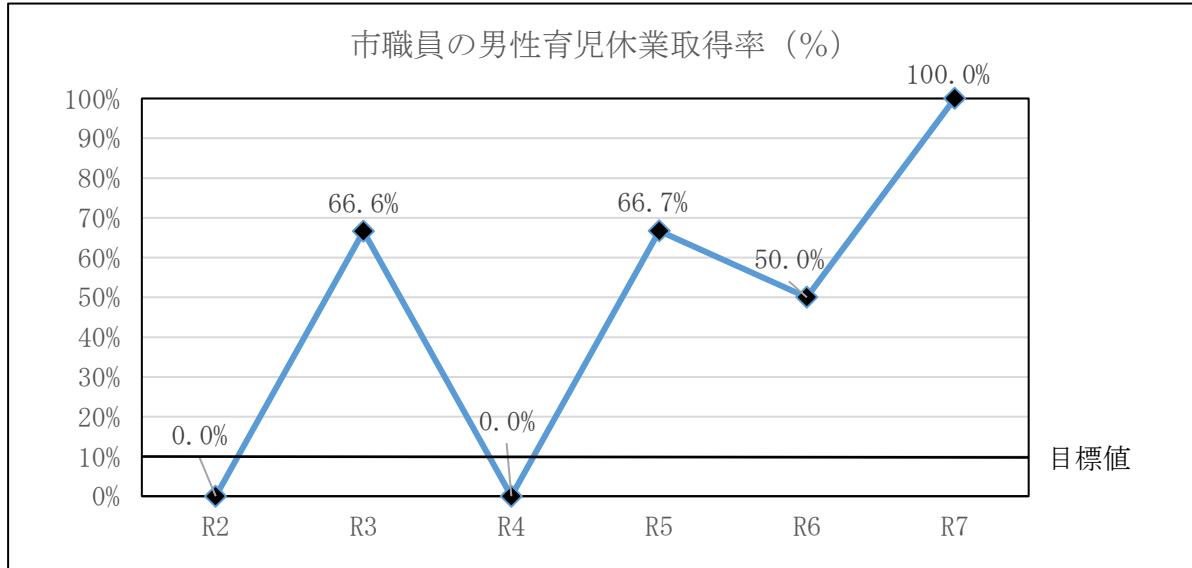
行動目標ごとの主な達成状況は、次のとおりとなっています。

(1) あらゆる分野における女性の活躍を推進しよう

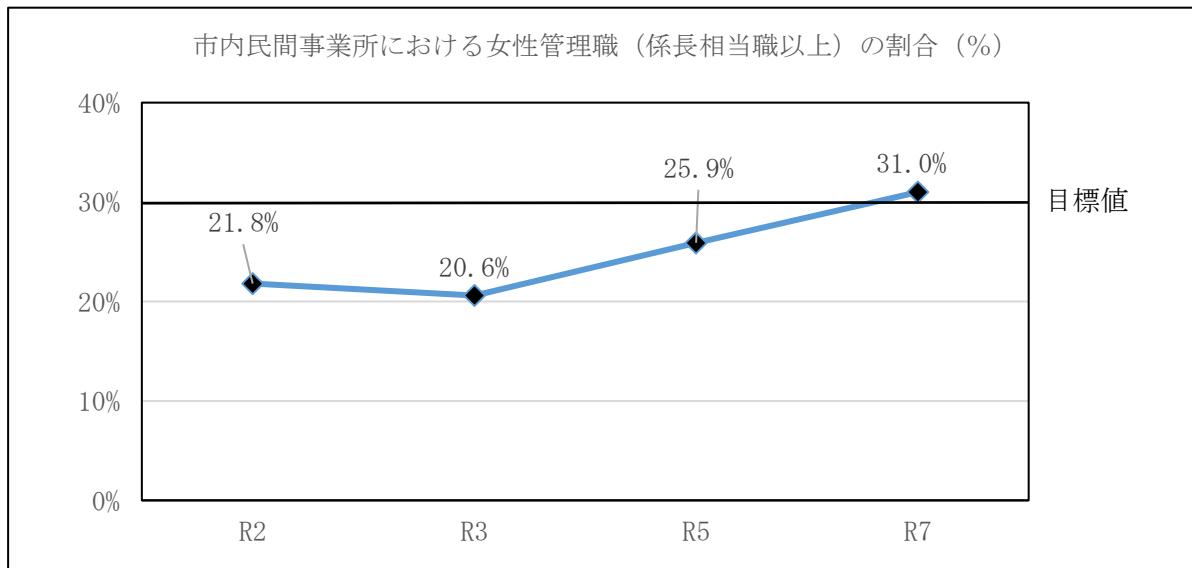
「事業所における男性の育児休業取得率」については、令和5年度時点では26.9%と大幅に上回りました。しかし、令和7年度では、14.3%と目標は達成しておりますが、減少に転じました。



「市職員の男性育児休業取得率」については、令和3年度時点で66.6%と目標を達成しましたが、その後増減を繰り返し、令和7年度において100.0%となっています。



「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」については、年々増加傾向にあり、令和7年度において31.0%と目標を達成しております。



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」の評価指標の状況について

指標No.	指標名(単位)	R2基準	R7実績	R7目標	推進率	動向
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	34	35	97.1	➡
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	71	100	71.0	➡
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	64	75	85.3	➡
4	支援を通じて移住した成人女性の人数(人)(累積)	103 ※Ⅰ	201	218	92.2	➡
5	女性の新規起業・就農件数(件)(累積)	35 ※Ⅱ	52	70	74.3	➡
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	30	32	93.8	➡
7	事業所における男性の育児休業取得率(%)	3.0	14.3	12	119.2	↗
8	市職員の男性育児休業取得率(%)	0.0	100	10	1,000	↗
9	女性消防団員数(人)	29	23	32	71.9	↘
10	自治会・町内会における女性役員登用率(%)	7.6	11.9	15	79.3	➡
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	31.0	30	103.3	↗
12	市の委員会・審議会等における女性委員登用率(%)	30.4	37.9	40	94.8	➡
13	市職員の管理・監督職への女性職員登用率(%)	30.1	32.7	34	96.2	➡

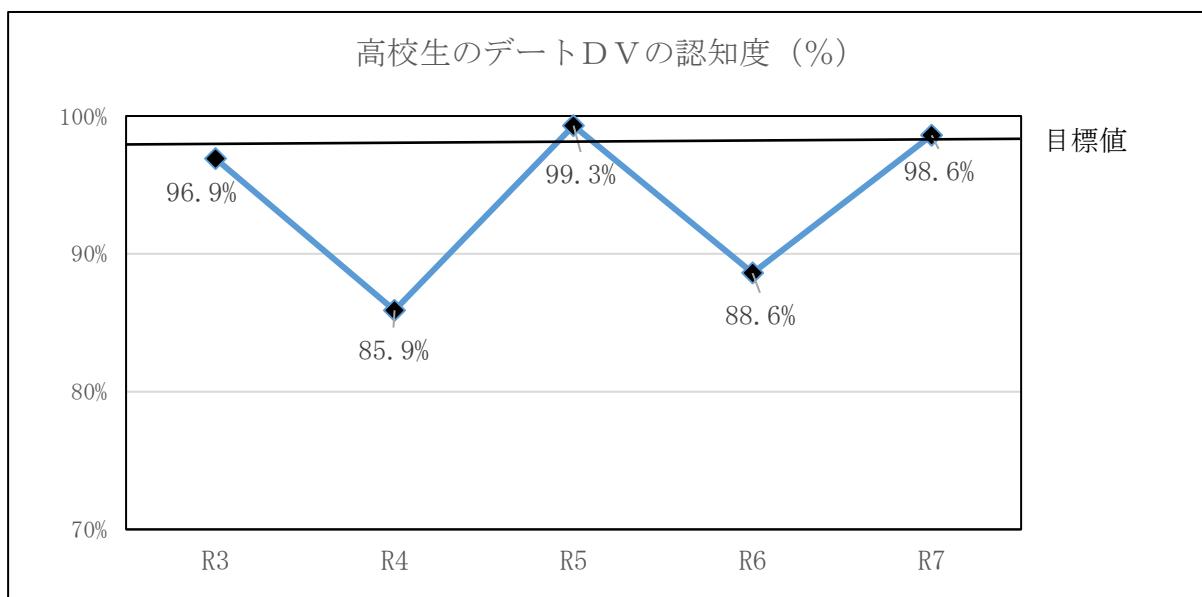
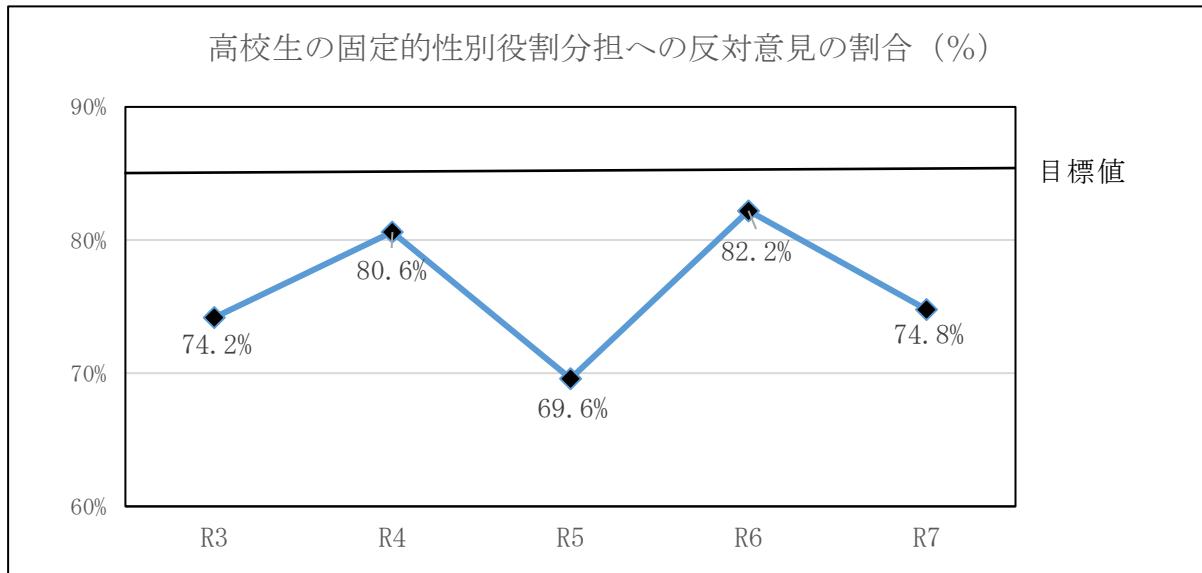
↑：改善 ↓：低下 ➡：横ばい

※Ⅰ 平成27年度からの累積値

※Ⅱ 平成28年度からの累積値

(2) 健康で明るく安全・安心な暮らしを実現しよう

「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」は、令和6年度時点では82.2%と増加しましたが、令和7年度時点では74.8%に減少しました。しかし、「高校生のデートDV※の認知度」については、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5年度時点では99.3%と目標を達成しました。



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」の評価指標の状況について

指標No.	指標名(単位)	R2基準	R7実績	R7目標	推進率	動向
14	ハラスメント行為を受けたことがある人の割合(%)	23.8	15.2	15	98.7	➡
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	74.8	85	88.0	⬇
16	高校生のデートDVの認知度(%)	96.3	98.6	97	101.7	↗
17	認知症サポーター※1人に対する高齢者数(人)	2.7	1.9	2.2	115.8	↗
18	介護予防拠点の数(箇所)	29	43	40	107.5	↗
19	乳がん検診受診率(%)	19.6	13.6	20	68.0	⬇
20	子宮がん検診受診率(%)	13.9	10.1	15	67.3	⬇

↗ : 改善 ↘ : 低下 ➡ : 横ばい

3 第4次計画策定(令和3年3月)以降の状況の変化

(1) 女性活躍推進法の改正（令和7年12月）

令和7年6月の改正により女性活躍推進法の有効期限を令和18年3月末まで延長したことを受け、男女間賃金格差と女性管理職比率の割合の公表が義務付けられる事業主の対象が、従業員数301人以上から従業員数101人以上に拡大されることになりました。

(2) 育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の改正（令和7年5月）

令和6年5月の改正では、育児休業の普及を促すため育児休業の取得状況の公表の対象を、常時雇用する労働者が1,001人以上から301人以上に拡大したほか、令和7年5月の改正では、次世代育成支援対策推進法の有効期間を令和17年3月末まで延長するとともに、一般事業主行動計画の策定・届出義務が従業員数301人以上から従業員数101人以上に拡大されました。

(3) 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律※の改正（令和3年6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「努めるものとする」から「行うものとする」に改めることにより、取り組みが強化されました。

(4) 配偶者暴力防止法の改正（令和5年5月）

配偶者からの暴力の防止と被害者の保護対策強化を図るため、保護命令制度による接近禁止命令等の申立てを行うことができる被害者の拡充や保護命令違反に対する厳罰が強化されました。

(5) 国の第6次男女共同参画基本計画の策定（令和8年月）

2020年代の可能な限り早期に指導的な地位に占める女性の割合が30%程度となることを引き続き目指し、あらゆる分野における意思決定に女性が参画するなど、男女共同参画・女性活躍に係る取り組みを引き続き進めています。

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、持続可能な活力の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4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、性別に関わらず誰もが活躍できる環境づくりを目指すとともに、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＞

「市民一人ひとりが尊重され、個性と能力が発揮できる活力のあるまちの実現」

＜行動目標＞

(1) 性別に関わらず誰もが活躍できる環境づくりを推進しよう

《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》

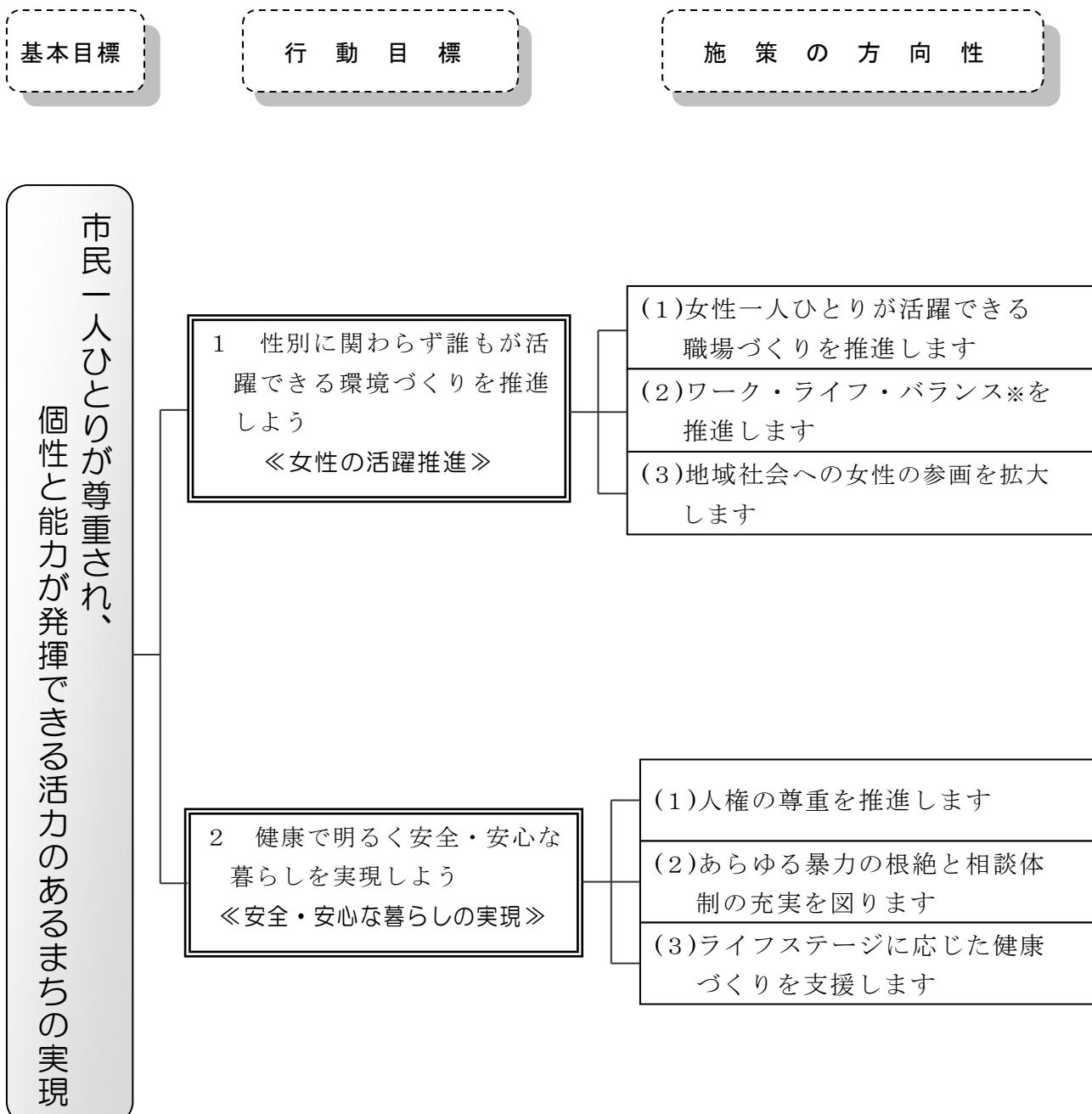
6 計画の性格と期間

この計画は、男女共同参画社会基本法及び秋田県男女共同参画推進条例に基づき、第7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8年度から令和12年度までの5年間とします。

第2章 第5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

性別に関わらず誰もが活躍できる環境づくりを推進しよう 《女性の活躍推進》

多くの分野において女性の参画は進んできていますが、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、性別に関わらず、誰もが自分らしく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職場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發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。

行動目標（1）性別に関わらず誰もが活躍できる環境づくりを推進しよう

No.	男女共同参画指標	現状 (R7)	目標 (R12)
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100人以下の企業）（事業所）	26	40
2	支援を通じて資格を取得した女性の人数（人）（累積）	1	10
3	女性の新規起業・就農件数（件）（累積）	6	30
4	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（%）	31.0	35.0
5	市職員の管理・監督職への女性職員登用率（%）	32.7	策定中
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）	30	40
7	事業所における男性の育児休業取得率（%）	14.3	20.0
8	市職員の男性育児休業取得率（%）	100.0	策定中
9	従業員の仕事と子育ての両立に対する支援・措置を行っている事業所の割合（%）	68.1	80.0
10	女性消防団員数（人）	23	23
11	自治会・町内会における女性役員登用率（%）	11.9 ※ I	15.0
12	市の委員会・審議会等における女性委員登用率（%）	37.9	40.0

※ I 令和6年度実績

【令和7年12月末時点】



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、各種ハラスメント※等は抑圧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發揮できるよう、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）あらゆる暴力やハラスメント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や職場等でのハラスメント、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。

行動目標（2）健康で明るく安心・安全な暮らしを実現しよう

No.	男女共同参画指標	現状 (R7)	目標 (R12)
13	ハラスメント行為を受けたことがある人の割合 (%)	15.2	10.0
14	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 (%)	74.8	85.0
15	高校生のデートDVの認知度 (%) (毎年度)	98.6	99.0
16	ハラスメントの相談体制を整備した事業所の割合 (%)	42.5	55.0
17	認知症サポーター1人に対する高齢者数 (人)	1.9	1.3
18	介護予防拠点※の数 (箇所)	43	46
19	連續した2年間に乳がん検診を受診した実人数 (人)	868	868
20	連續した2年間に子宮がん検診を受診した実人数 (人)	801	801

【令和7年12月末時点】



第3章 第5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組を支援し、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、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5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 性別に関わらず誰もが活躍できる環境づくりを推進しよう

『女性の活躍推進』

(1) 女性一人ひとりが活躍できる職場づくりを推進します

行動の具体的な内容と主な取組等
女性の活躍や登用に向けて、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
市内就職の促進と市内中小企業者等の人材確保を図るため企業が行う求人活動に支援します。また、多様な働き方（副業機会の拡大）を提供するためスポットワークの活用を支援します。 ・ハローワーク、県、商工会等と連携した事業所等への働きかけ ・SNSを活用した就職情報の発信 ・求人情報の掲載 ・求人活動支援補助金 ・スポットワーク活用支援事業
女性若者が、能力向上と就業機会拡大に資することを目的に各種資格取得を支援します。 ・介護職員初任者研修や大型免許等の就業に関する費用を助成する女性若者資格取得支援事業補助金
創業希望者に対して、かづの商工会や金融機関と協力し、創業支援を実施します。また、開業資金の助成や、融資を受けた場合の利子や保証料の助成を行います。 ・各種助成、研修制度の周知 ・起業・創業支援事業補助金 ・若者・女性創業資金利子補給費補助金 ・創業資金融資保証料補給金
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。 ・基礎講座の開催 ・女性のキャリア形成のための研修への派遣
企業訪問などを通じ、女性の積極採用や幹部登用などについて働きかけます。また、女性や若者の雇用強化に向け、企業の魅力を向上させるために、かづの産業未来創造会による取組や「かづの人づくり塾」による人材育成、職場環境改善、生成AI活用によるDX推進、業務改善支援を行います。 ・女性・若者魅力ある企業づくり支援事業 ・事業所アンケートの実施

市広報誌やホームページ上で男女共同参画に関する啓発記事を定期的に提供します。

- ・ホームページでの啓発

(2) ワーク・ライフ・バランスを推進します

行動の具体的な内容と主な取組等
<p>ワーク・ライフ・バランスの推進のため、固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス※などの無意識の思い込みを払拭し、男女ともに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、次世代法に基づく一般事業主行動計画の策定を推進します。</p> <ul style="list-style-type: none">・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
<p>女性や若者の雇用強化に向け、企業の魅力を向上させるために、かづの産業未来創造会による取組や「かづの人づくり塾」による人材育成、職場環境改善、生成AI活用によるDX推進、業務改善支援を行います。</p> <ul style="list-style-type: none">・女性・若者魅力ある企業づくり支援事業（再掲）

(3) 地域社会への女性の参画を拡大します

行動の具体的な内容と主な取組等
<p>女性消防団員としての社会的な役割を明確にしたうえで、女性をはじめとした、消防団のPR活動等を幅広く展開し、消防団活動への理解と消防団への入団促進を図ります。</p> <ul style="list-style-type: none">・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
<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none">・地域づくり協議会における女性団体等の活動啓発
<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none">・改選時期等に合わせて女性の積極的登用への働きかけ
<p>避難所運営マニュアルを見直し、男女別ニーズの違いに配慮した避難者への対応、プライバシー、安全、安心確保のための対策、妊産婦や乳幼児などに対する栄養確保など健康維持のための生活面への配慮等、女性視点を取り入れ、個別の状況に対応可能な体制を確立します。</p> <ul style="list-style-type: none">・避難所開設訓練時に女性職員からの意見聞き取りを実施し、女性視点を避難所運営マニュアルに反映

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。 <ul style="list-style-type: none">・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してのアンケートの実施
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や男女平等の理念に基づく教育を推進します。 <ul style="list-style-type: none">・道徳や特別活動をもとに、発達段階に応じた学習の推進・人権啓発活動※の実施
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。 <ul style="list-style-type: none">・事業所アンケートの実施

(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。 <ul style="list-style-type: none">・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構築、緊急避難等の支援を行います。 <ul style="list-style-type: none">・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
事業所におけるハラスメントに対する取り組みについて、事業所、従業員アンケートを実施し、事業所の現状を把握、分析します。 <ul style="list-style-type: none">・事業所アンケートの実施・従業員アンケートの実施

(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。 ・地域生き活きサロン推進事業 ・認知症サポートー等養成事業
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 ・人権作文や標語コンクール、花いっぱい運動
ライフステージに合わせた健康増進を支援するため、母性並びに乳児及び幼児に対する健康診査、保健指導、子宮及び乳がん、骨粗しょう症検診の実施と保健指導を行います ・妊婦健診や乳幼児相談等の実施による、妊娠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
海 沼 聖 子	委 員	あきたF・F推進員
工 藤 隆	委 員	鹿角公共職業安定所長
高 谷 香 織	委 員	株式会社タカヤ
岩 井 寛 樹	委 員	かづの商工会
晴 山 裕 美	委 員	鹿角市子ども未来センター
中 村 聰	委 員	尾去沢小学校長
佐 藤 一 彦	委 員	瀬田石自治会長
岩 館 香央里	委 員	鹿角市子ども・子育て会議委員
関 本 和 人	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7年 8月 4日(月)	第1回 鹿角市男女共同参画推進会議	第5次計画策定に係るスケジュールの確認
12月 16日(火)	高校生アンケート 実施	市内高校生(鹿角高校)への意識調査
12月 16日(火)	事業所アンケート 従業員アンケート 実施	市内事業所 202 事業所 及びその従業員の現状調査
令和8年 1月 8日(木) ～14日(水)	鹿角市男女共同参画推進庁内会議 (書面会議)	第5次計画策定の確認と意見聴取
1月 20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 23日(金) ～30日(金)	鹿角市男女共同参画推進庁内会議委員による内容確認及び修正	素案の修正
2月 4日(水) ～ 3月 5日(金)	市民意見募集(パブリックコメント)	
3月 日()	第3回 鹿角市男女共同参画推進会議	計画案の協議
3月 日()	庁議により第5次鹿角市男女共同参画計画の決定	

<資料3>令和7年度事業所アンケート調査集計結果（抜粋）

調査時期：令和7年12月

調査客体：202事業所

回答者数：113事業所

回答率：55.9%

事業種目ごとの回答数

事業種別	母数	回答数
建設業	43	32
製造業	27	15
医療、福祉	21	13
卸売業、小売業	23	9
宿泊業、飲食サービス業	16	7
運輸業、郵便業	11	6
農業、林業	13	6
サービス業（他に分類されないもの）	13	6
複合サービス業	5	4
生活関連サービス業、娯楽業	9	3
不動産業、物品賃貸業	3	3
情報通信業	3	2
学術研究、専門・技術サービス業	5	2
鉱業、採石業、砂利採取業	4	1
電気・ガス・熱供給・水道業	2	1
教育、学習支援業	1	1
その他	2	1
不明	0	1
金融業、保険業	1	0
合計	202	113

*事業所名空欄の回答は、事業種別不明として計上

事業所の規模ごとの回答数

事業規模	母数	回答数
従業員数49人以下	172	93
従業員数50～99人	15	9
従業員数100～299人	15	11
従業員数300人以上	0	0
合計	202	113

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、未回答の6事業所を除き、94.7%となっています。

最も多かった回答は「有給休暇の取得を推進している」となっており、約8割の事業所で取り組んでいます。

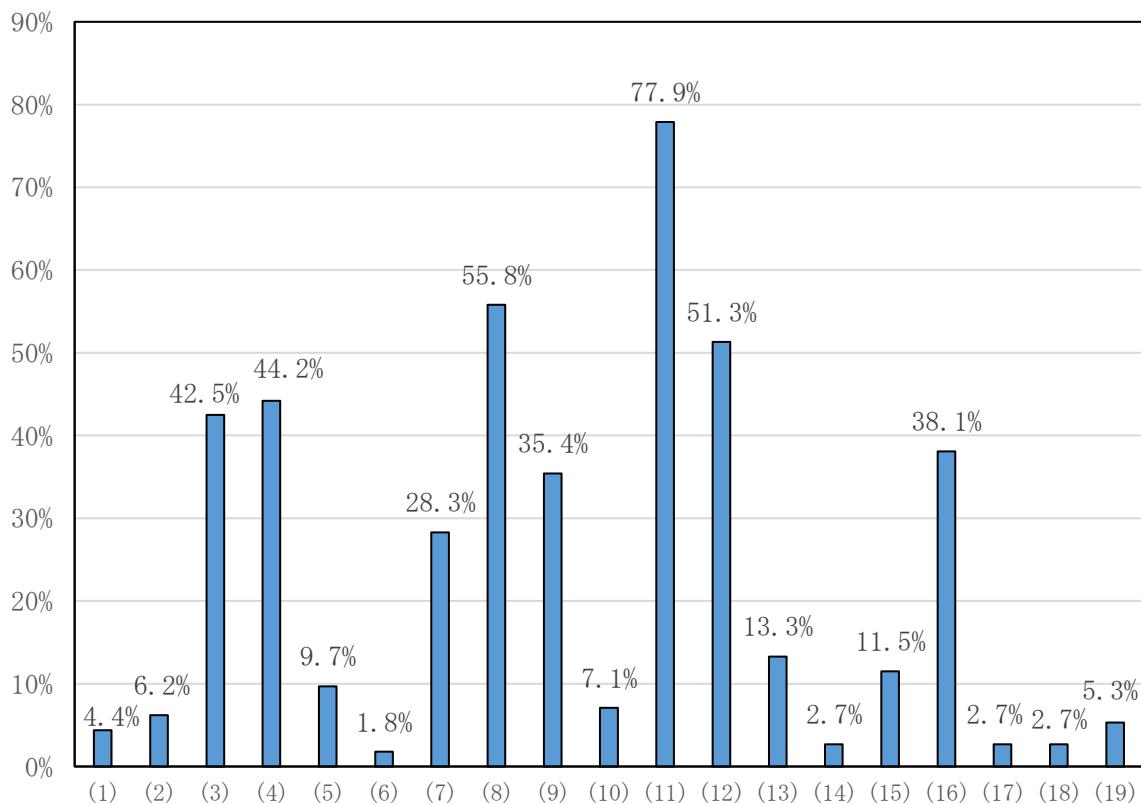
問 ワーク・ライフ・バランスの実現など働きやすい職場環境づくりのため、どのような取り組みをしていますか（複数回答）

<回答状況>

問 ワーク・ライフ・バランスへの取り組みについて	回答数	割合
(1)男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに関する内容を定めた計画、社内規定、スローガン等を設けている	5	4.4%
(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	7	6.2%
(3)仕事上の悩みやメンタルヘルスについて相談できる体制、機会を設けている	48	42.5%
(4)気軽に働き方についての要望や意見をあげることができる体制、機会を設けている	50	44.2%
(5)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	11	9.7%
(6)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	1.8%
(7)ストレスチェックを年1回以上実施している	32	28.3%
(8)希望があった場合、勤務時間や勤務地、担当業務の変更について対応している	63	55.8%
(9)人事配置の際には従業員の生活面も配慮している	40	35.4%
(10)テレワークができる（在宅勤務、モバイルワーク等）	8	7.1%
(11)有給休暇の取得を推進している	88	77.9%
(12)有給休暇の時間単位取得が可能である	58	51.3%
(13)短時間正社員制度がある	15	13.3%
(14)フレックスタイム制を導入している	3	2.7%
(15)ノー残業デーを設定している	13	11.5%
(16)臨時従業員から正規従業員への登用制度がある	43	38.1%
(17)LGBTなど、多様な性に配慮した募集や採用を行っている	3	2.7%
(18)その他	3	2.7%
(19)未回答	6	5.3%

※割合は回答のあった113事業所に対する割合

間 ワーク・ライフ・バランス推進のための取組



- (1)男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに関する内容を定めた計画、社内規定、スローガン等を設けている
- (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
- (3)仕事上の悩みやメンタルヘルスについて相談できる体制、機会を設けている
- (4)気軽に働き方についての要望や意見をあげることができる体制、機会を設けている
- (5)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回以上実施している
- (6)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
- (7)ストレスチェックを年1回以上実施している
- (8)希望があった場合、勤務時間や勤務地、担当業務の変更について対応している
- (9)人事配置の際には従業員の生活の面も配慮している
- (10)テレワークができる（在宅勤務、モバイルワーク等）
- (11)有給休暇の取得を推進している
- (12)有給休暇の時間単位取得が可能ある
- (13)短時間正社員制度がある
- (14)フレックスタイム制を導入している
- (15)ノー残業デーを設定している
- (16)臨時従業員から正規従業員への登用制度がある
- (17)L G B Tなど、多様な性に配慮した募集や採用を行っている
- (18)その他
- (19)未回答

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、未回答の 36 事業所を除き、68.1%となっています。

また、令和 6 年 4 月 1 日から令和 7 年 3 月 31 日までの 1 年間の育児休業の取得率は全体で 88.2%、男性の取得率は 57.1%、女性の取得率は 100% となっています。

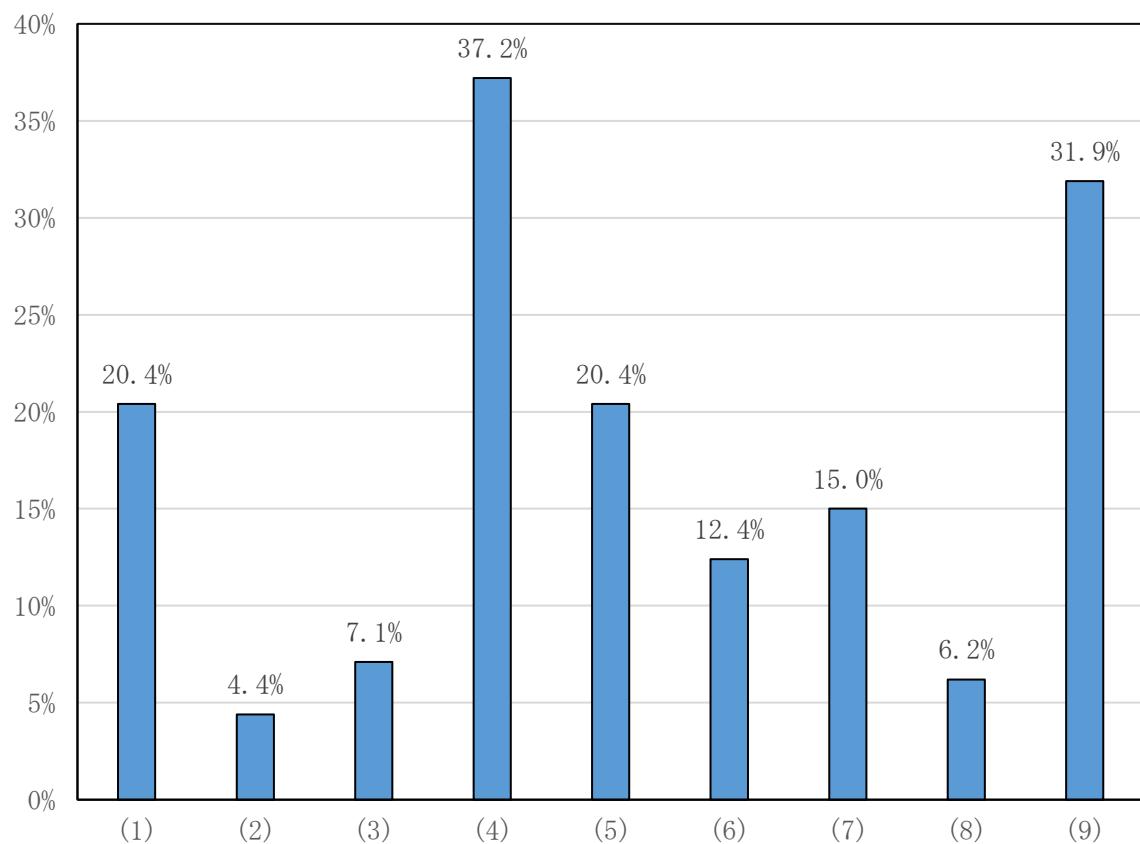
問 産休・育休制度の利用促進のため、どのような取り組みをしていますか
(複数回答)

<回答状況>

問 産休・育休制度の利用促進について	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	23	20.4%
(2) 制度の理解を深めるため研修等を実施している	5	4.4%
(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	8	7.1%
(4) 妊婦期間中に、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	42	37.2%
(5) 男性の育児休業を促進するための取り組みをしている	23	20.4%
(6) 法定を超える期間でも育児休業を取得することができる	14	12.4%
(7) 妊婦健診のための有給での休暇制度を設けている	17	15.0%
(8) その他	7	6.2%
(9) 未回答	36	31.9%

*割合は回答のあった 113 事業所に対する割合

問 産休・育休取得促進のための取組



- (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
- (2) 制度の理解を深めるため研修等を実施している
- (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
- (4) 妊婦期間中に、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
- (5) 男性の育児休業を促進するための取り組みをしている
- (6) 法定を超える期間でも育児休業を取得することができる
- (7) 妊婦健診のための有給での休暇制度を設けている
- (8) その他
- (9) 未回答

問 昨年度（令和6年4月1日～令和7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（企業規模別、業種別）

業種別	企業規模	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		14	37	51	8	37	45	57.1%	100%	88.2%	35	141
0～49		5	11	16	2	11	13	40.0%	100%	81.3%	30	125
50～99		4	2	6	3	2	5	75.0%	100%	83.3%	37	196
100～299		5	24	29	3	24	27	60.0%	100%	93.1%	36	144
300～		0	0	0	0	0	0	—	—	—	—	—
建設業		2	1	3	0	1	1	—	—	100%	33.3%	—
卸売業、小売業		0	3	3	0	3	3	—	—	100%	100%	—
製造業		4	3	7	2	3	5	50.0%	100%	71.4%	21	216
医療、福祉		4	22	26	3	22	25	75.0%	100%	96.2%	23	253
農業、林業		1	2	3	1	2	3	100%	100%	100%	30	305
宿泊業、飲食サービス業		1	1	2	1	1	2	100%	100%	100%	—	91
サービス業（他に分類されないもの）		0	1	1	0	1	1	—	100%	100%	—	—
複合サービス事業		0	2	2	0	2	2	—	100%	100%	—	327
電気・ガス・熱供給・水道業		2	0	2	1	0	1	50.0%	—	50.0%	—	—
業種不明		0	2	2	0	2	2	—	100%	100%	—	—

※育児休業取得者のうち、取得日数が未記入の者については、平均取得日数算出の対象外

<資料4>令和7年度従業員アンケート調査集計結果（抜粋）

調査時期：令和7年12月

調査客体：404人（202事業所）

回答者数：211人（男性94人、女性111人、性別未回答6人）

回答率：52.2%

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47.3%、男性は14.3%、女性は70.8%で、育児休業の取得日数の平均は男性175日、女性212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60.9%、男性は47.6%、女性は67.7%で、年間の取得日数の平均は男性8日、女性13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56.3%、男性は64.3%、女性は52.3%でした。

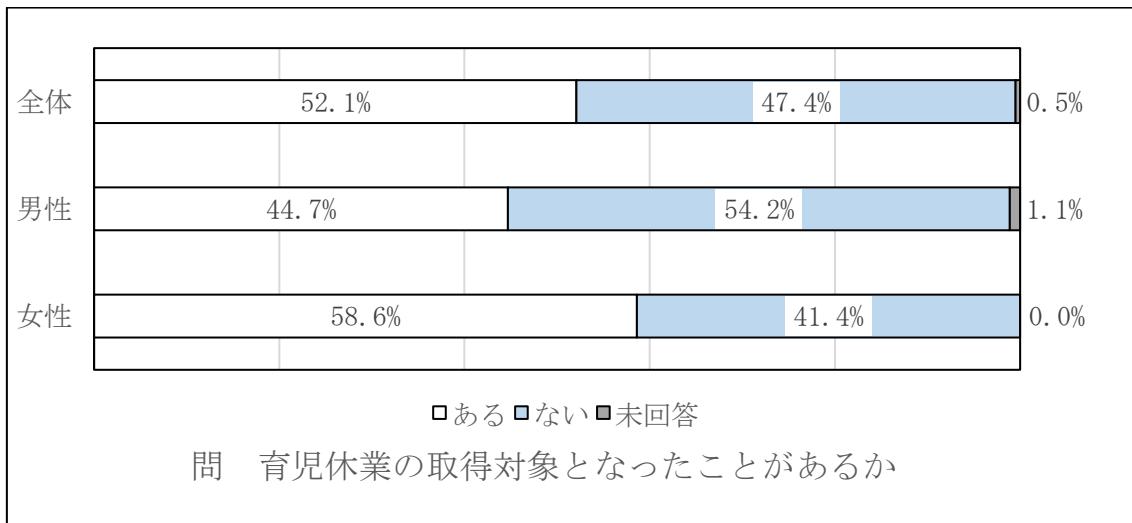
問 育児休業の取得対象者となったことはありますか

<回答状況>

	全 体		男 性		女 性	
	人 数	割 合	人 数	割 合	人 数	割 合
ある	110人	52.1%	42人	44.7%	65人	58.6%
ない	100人	47.4%	51人	54.2%	46人	41.4%
未回答	1人	0.5%	1人	1.1%	0人	0.0%
計	211人	100%	94人	100%	111人	100%

※性別未回答者の回答は全体の値にのみ含まれている

※構成比は、合計が100%となるよう四捨五入処理を行っている



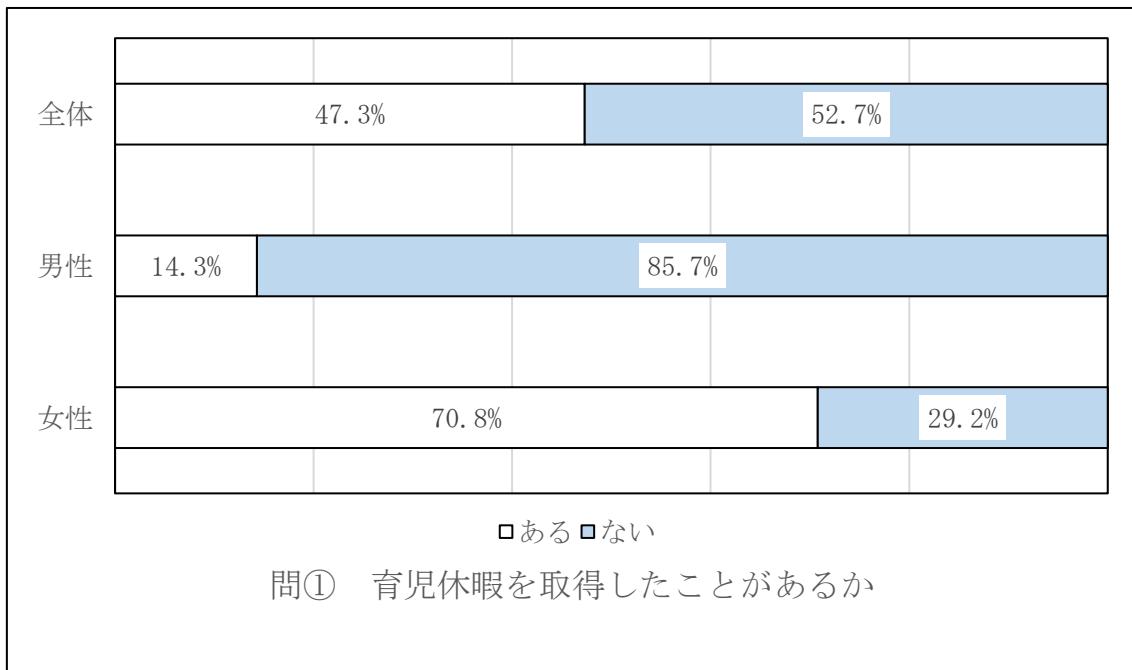
※以下問①～問③は「問 育児休業の取得対象者となったことはありますか」で
「ある」と回答した方のみが対象

問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
ある	52 人	47.3%	6 人	14.3%	46 人	70.8%
ない	58 人	52.7%	36 人	85.7%	19 人	29.2%
計	110 人	100%	42 人	100%	65 人	100%

※構成比は、合計が 100%となるよう四捨五入処理を行っている

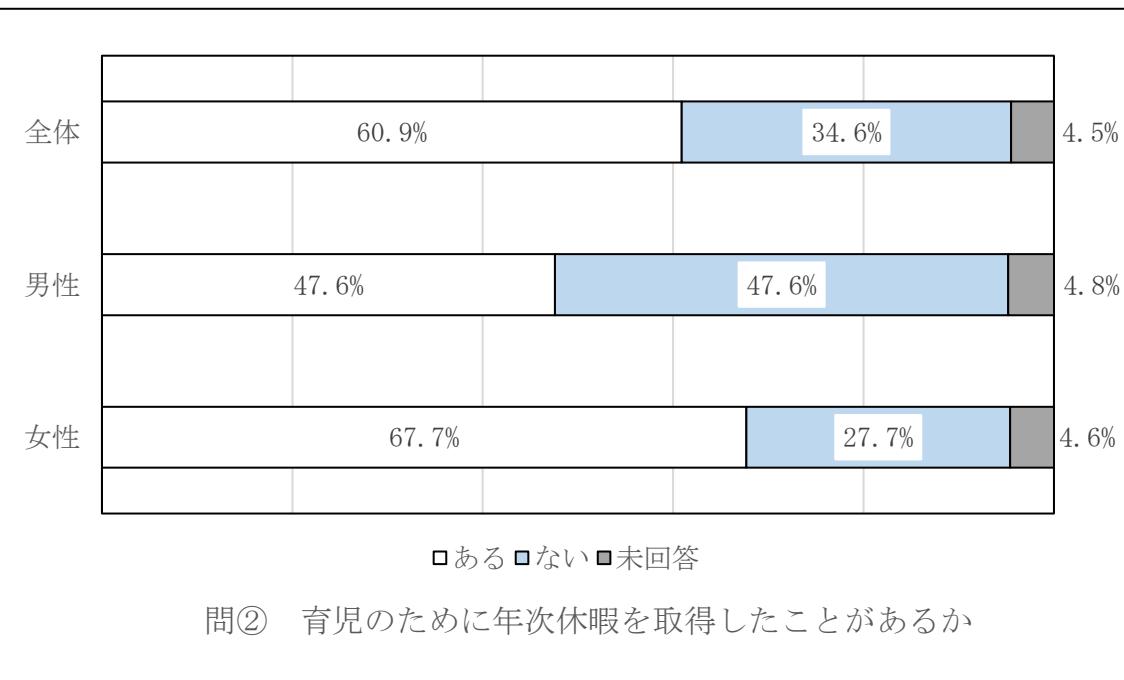


問② 育児のために年次有給休暇を取得したことがありますか

<回答状況>

	全 体		男 性		女 性	
	人 数	割 合	人 数	割 合	人 数	割 合
ある	67 人	60.9%	20 人	47.6%	44 人	67.7%
ない	38 人	34.6%	20 人	47.6%	18 人	27.7%
未回答	5 人	4.5%	2 人	4.8%	3 人	4.6%
計	110 人	100%	42 人	100%	65 人	100%

※構成比は、合計が 100%となるよう四捨五入処理を行っている

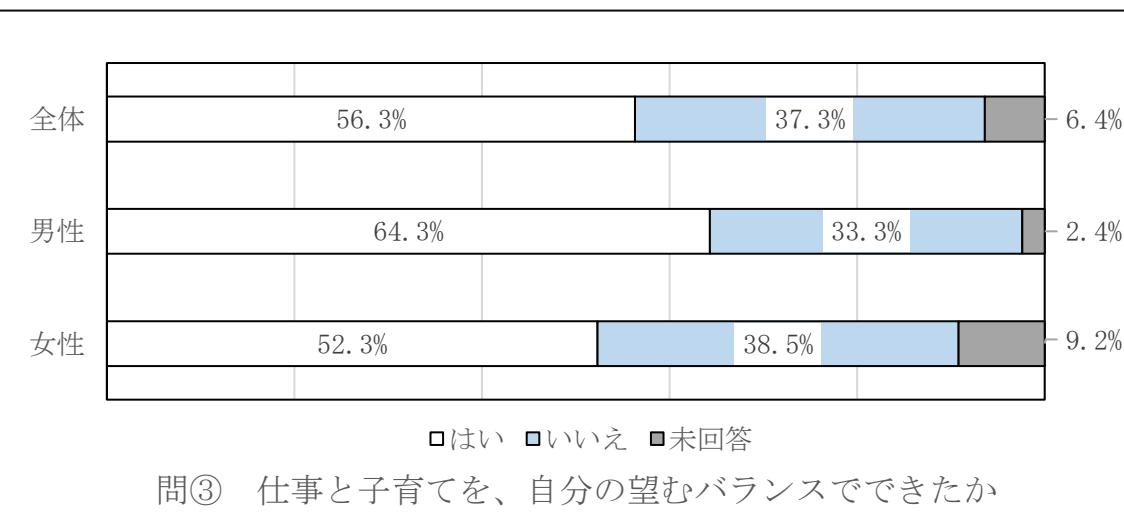


問③ 仕事と子育てを自分の望むバランスでできましたか

<回答状況>

	全 体		男 性		女 性	
	人 数	割 合	人 数	割 合	人 数	割 合
はい	62 人	56.3%	27 人	64.3%	34 人	52.3%
いいえ	41 人	37.3%	14 人	33.3%	25 人	38.5%
未回答	7 人	6.4%	1 人	2.4%	6 人	9.2%
計	110 人	100%	42 人	100%	65 人	100%

*構成比は、合計が 100%となるよう四捨五入処理を行っている



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	6人	175日	20人	8日
	女性	46人	212日	44人	13日
	不明	0人	0日	3人	5日
年齢別	20代	2人	285日	3人	20日
	30代	18人	240日	22人	11日
	40代	18人	196日	24人	11日
	50代以上	13人	160日	16人	9日
	不明	1人	300日	2人	8日
規模別	10人未満	7人	239日	9人	12日
	10~49人	29人	219日	38人	10日
	50~99人	10人	185日	11人	15日
	100~299人	5人	181日	6人	11日
	不明	1人	3日	3人	7日
業種別	農林漁業	1人	365日	0人	0日
	建設業	13人	177日	19人	12日
	製造業	11人	204日	13人	13日
	電気・ガス・熱供給・水道業	0人	0日	2人	13日
	運輸業	3人	74日	4人	4日
	卸売・小売業	5人	242日	6人	6日
	教育・学習支援業	1人	240日	1人	10日
	飲食店・宿泊業・宿泊業	1人	300日	1人	25日
	医療・福祉	6人	237日	9人	12日
	サービス業（他に分類されないもの）	6人	184日	6人	12日
	その他	4人	349日	4人	6日
	未回答	1人	0日	2人	12日

※育児休業、育児の有給取得者のうち、取得日数が未記入の者については、平均日数算出の対象外

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 15.2%、男性は 18.1%、女性は 12.6% 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、6 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「上司・先輩・同僚などに相談した」が最も多く、次いで「何もできなかった」となっています。

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。

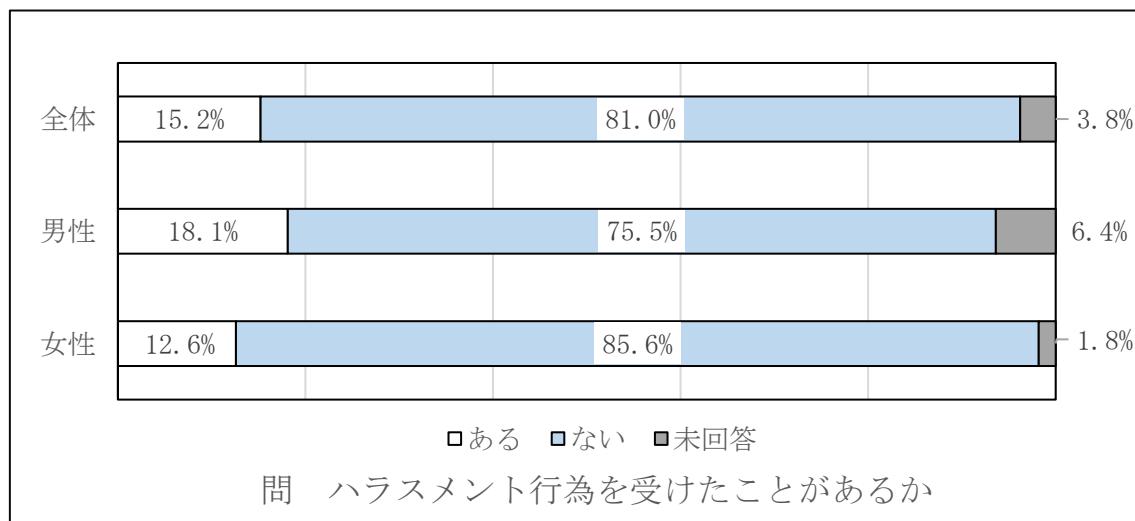
問 あなたはハラスメント行為を受けたことがありますか

<回答状況>

	全 体		男 性		女 性	
	人 数	割 合	人 数	割 合	人 数	割 合
ある	32 人	15.2%	17 人	18.1%	14 人	12.6%
ない	171 人	81.0%	71 人	75.5%	95 人	85.6%
未回答	8 人	3.8%	6 人	6.4%	2 人	1.8%
計	211 人	100%	94 人	100%	111 人	100%

※性別未回答者の回答は全体の値にのみ含まれている

※構成比は、合計が 100%となるよう四捨五入処理を行っている

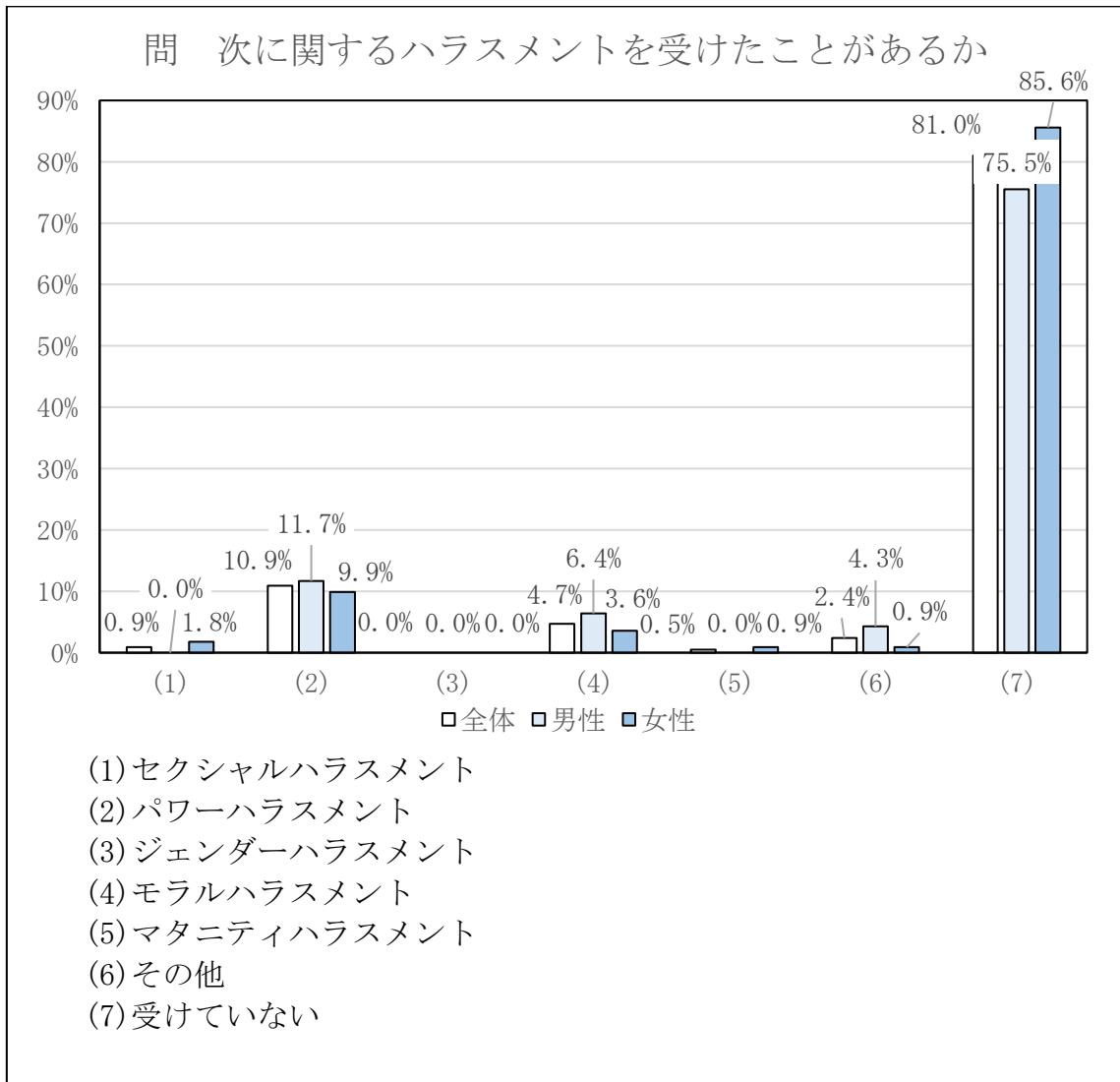


問 あなたは次に関するハラスメント行為を受けたことがありますか
(複数回答)

<回答状況>

	全 体		男 性		女 性	
	人 数	割 合	人 数	割 合	人 数	割 合
(1)セクシャルハラスメント	2 人	0.9%	0 人	—	2 人	1.8%
(2)パワーハラスメント	23 人	10.9%	11 人	11.7%	11 人	9.9%
(3)ジェンダー哈ラスメント	0 人	—	0 人	—	0 人	—
(4)モラルハラスメント	10 人	4.7%	6 人	6.4%	4 人	3.6%
(5)マタニティハラスメント	1 人	0.5%	0 人	—	1 人	0.9%
(6)その他	5 人	2.4%	4 人	4.3%	1 人	0.9%
(7)受けていない	171 人	81.0%	71 人	75.5%	95 人	85.6%

※割合は回答のあった 211 人に対する割合

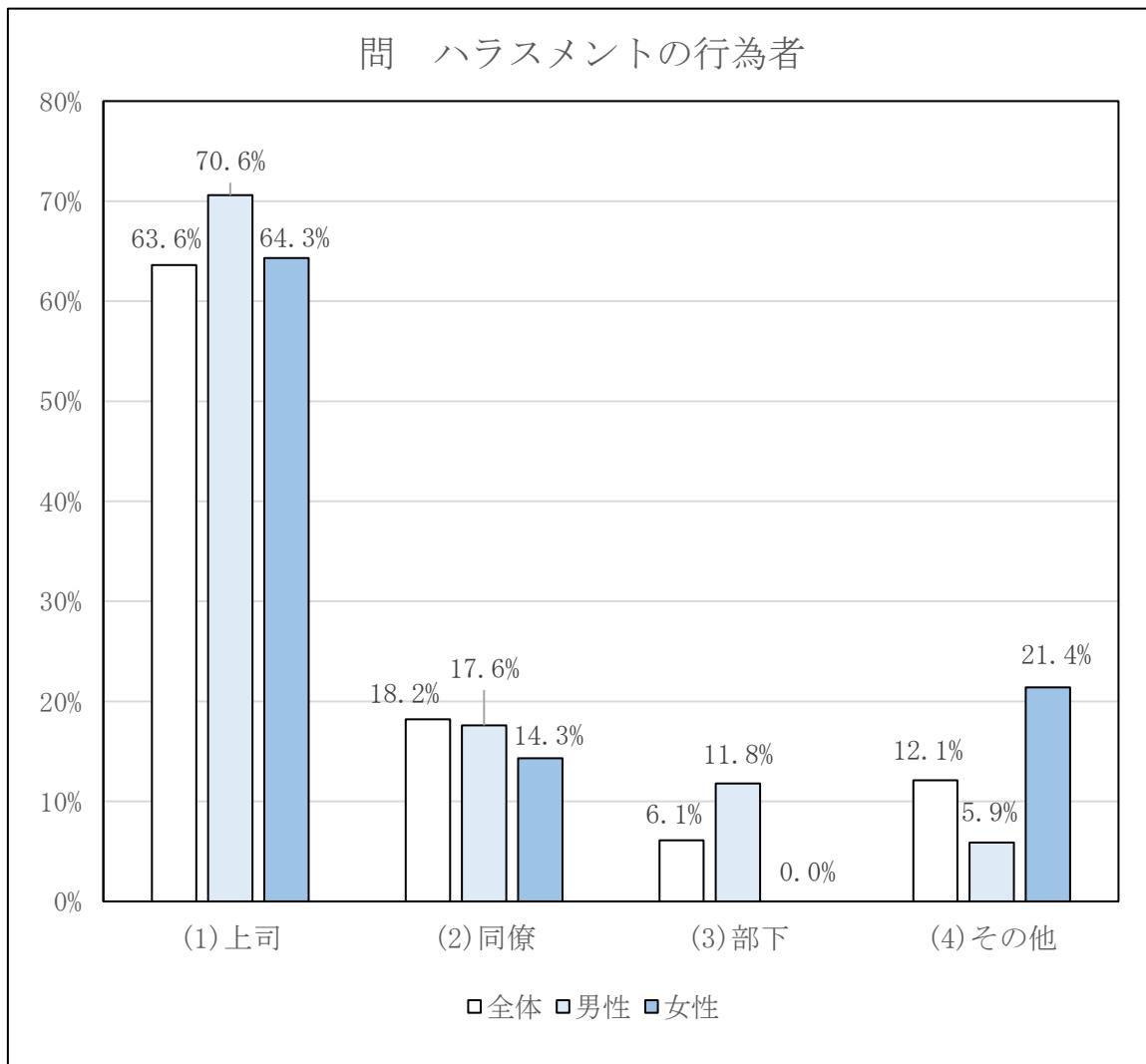


問 その行為者は誰ですか（複数回答）

＜回答状況＞

	全体 (32 人)		男性 (17 人)		女性 (14 人)	
	人 数	割 合	人 数	割 合	人 数	割 合
(1) 上司	21 人	63.6%	12 人	70.6%	9 人	64.3%
(2) 同僚	6 人	18.2%	3 人	17.6%	2 人	14.3%
(3) 部下	2 人	6.1%	2 人	11.8%	0 人	—
(4) その他	4 人	12.1%	1 人	5.9%	3 人	21.4%
(5) 未回答	0 人	—	0 人	—	0 人	—

※割合は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

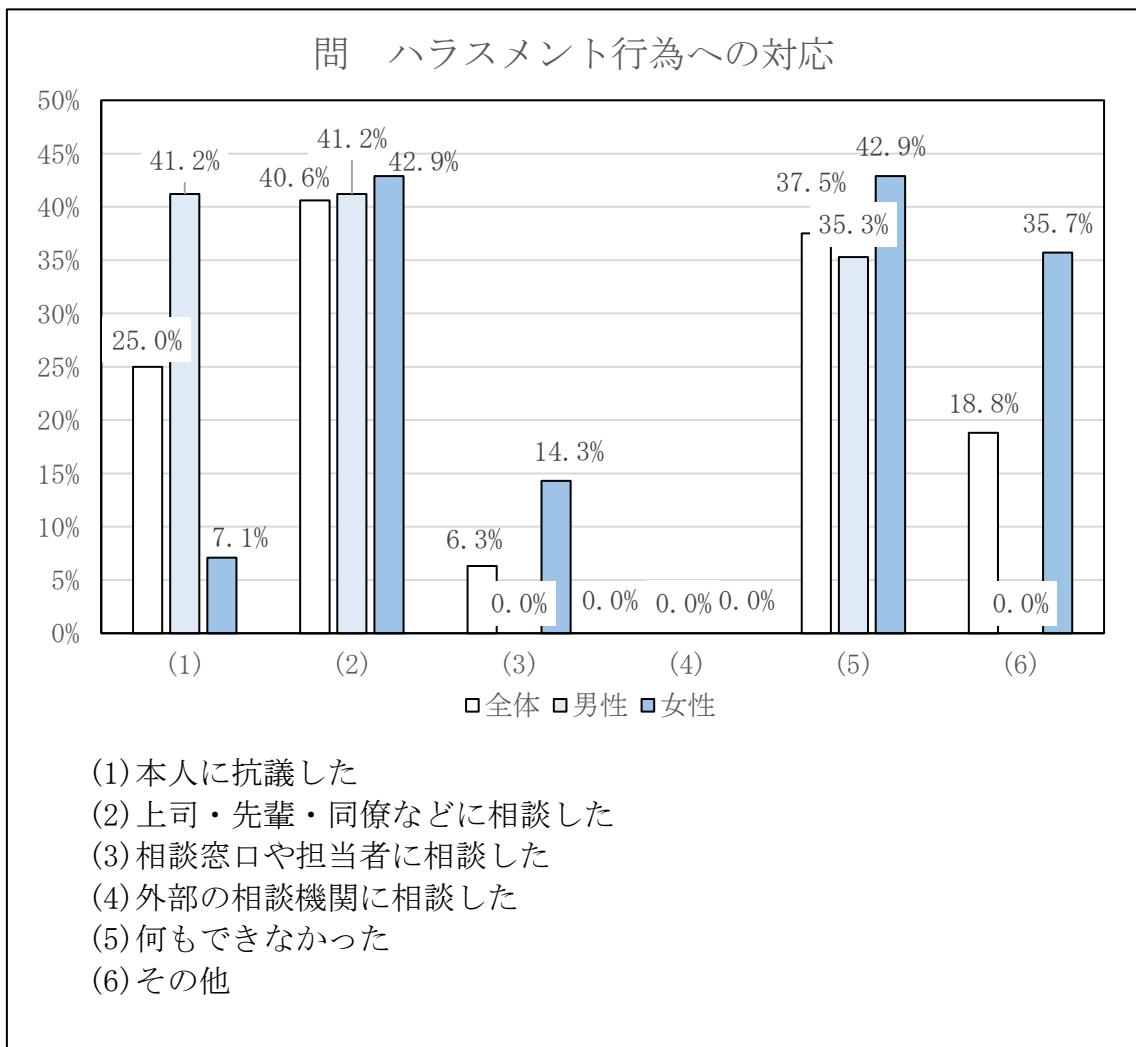


問 ハラスメント行為を受けたとき、どのような対応をしましたか
 (複数回答)

<回答状況>

	全体 (32 人)		男性 (17 人)		女性 (14 人)	
	人 数	割 合	人 数	割 合	人 数	割 合
(1) 本人に抗議した	8 人	25.0%	7 人	41.2%	1 人	7.1%
(2) 上司・先輩・同僚などに相談した	13 人	40.6%	7 人	41.2%	6 人	42.9%
(3) 相談窓口や担当者に相談した	2 人	6.3%	0 人	—	2 人	14.3%
(4) 外部の相談機関に相談した	0 人	—	0 人	—	0 人	—
(5) 何もできなかつた	12 人	37.5%	6 人	35.3%	6 人	42.9%
(6) その他	6 人	18.8%	0 人	—	5 人	35.7%
(7) 未回答	0 人	—	0 人	—	0 人	—

※割合は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



＜用語解説・補注＞

【あ・ア行】

○あきたF・F推進員(p.5 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、令和7年12月末現在3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(あきたハーモニ一条例)(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發揮し、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「あきたハーモニ一条例」を愛称としています。

○アンコンシャス・バイアス(p.16)

誰しもが持つ「無意識の偏見・思い込み」のことで、過去の経験や知識・価値観から他者に偏った判断をしてしまう心理現象です。

代表例は「男性なら定年まで働くのは当たり前」「女性なら家事をして当然」といった考え方です。

○一般事業主行動計画(p.4 ほか)

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。令和7年6月に女性活躍推進法の改正があり、令和8年4月1日から101人以上の従業員を雇用する事業主に対象が拡大されることとなりました。

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。

【か・カ行】

○介護予防拠点(p.13)

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.14)

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.18)

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。

○固定的性別役割分担意識(p.6 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」などの考え方方が、性別により役割を固定的に考えている例です。

○次世代育成支援対策推進法(p.1 ほか)

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「行動計画」及び育児休業の取得状況の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。

○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。令和8年4月1日からは、従業員101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「行動計画」及び男女間賃金格差、女性管理職比率の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。

○人権啓発活動(p.17)

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などの読み聞かせ）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、市内のスーパーマーケット等で啓発活動等を行っています。

○人権擁護委員(p.17)

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.12)

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つ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.18)

支援員が生活に困りごとや不安を抱えている生活困窮世帯等の相談を受け、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.7)

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行うことなどを定めています。

【た・タ行】

○男女共同参画社会(p.1 ほか)

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.5 ほか)

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。

○DV(ドメスティック・バイオレンス)(p.12 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.6 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、不利益を与えたいたり、脅威を与えることを指します。

○副読本(p.17)

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。

○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.17)

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.13)

「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.9 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。