



第4次

大仙市男女共同参画プラン

〔令和7年度▶▶令和11年度〕



令和7年3月



目次

第1章 計画の策定にあたって	1
1 計画策定の趣旨	2
2 計画策定の背景	3
3 男女共同参画の推進とSDGs	7
4 計画の位置付け	8
5 計画期間	8
第2章 男女共同参画を取り巻く大仙市の現状と課題	9
1 第3次大仙市男女共同参画プランの評価検証	10
2 大仙市の現状	15
3 市民の意識	19
4 現状と課題の整理	37
第3章 計画の基本的な考え方	41
1 目指すべき姿と基本理念	42
2 基本目標	43
3 計画の体系	44
第4章 施策の内容	45
基本目標1 あらゆる分野において女性が参画し活躍できる環境づくり	46
基本目標2 人生100年時代を踏まえた健やかで安全・安心に暮らせる地域づくり	50
基本目標3 誰もが個性と能力を発揮できる持続可能な社会の基盤づくり	55
第5章 推進体制	57
1 計画の推進体制	58
2 計画の進行管理	58
資料編	59
1 第4次大仙市男女共同参画プラン策定経過	60
2 大仙市男女共同参画審議会委員名簿	60
3 男女共同参画社会基本法	61
4 大仙市男女共同参画推進条例	67
5 「令和6年度大仙市男女共同参画に関するアンケート調査」調査結果	72

第1章 計画の策定にあたって

1 計画策定の趣旨

平成11年（1999年）に制定された「男女共同参画社会基本法」では、男女共同参画社会の実現を「21世紀の最重要課題」として位置付けています。

同法の制定を受け、本市では、平成17年（2005年）10月に「大仙市男女共同参画プラン」を策定、平成20年（2008年）には、男女共同参画社会の実現に向け、行政・市民・事業者の責務を明らかにした「大仙市男女共同参画推進条例」を制定しました。この条例のもと、平成27年（2015年）3月に「第2次大仙市男女共同参画プラン」、令和2年（2020年）3月に「第3次大仙市男女共同参画プラン（以下「第3次プラン」という。）」を策定し、計画の見直しを図りながら、男女が様々な分野において共に参画し、喜びも責任も分かち合い、それぞれの個性を活かした、活力ある「ともに輝く男女共同参画のまち」の実現に向けて、様々な取組を推進してきました。

現行計画となる第3次プランにおいては、平成27年（2015年）9月に施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律¹（以下「女性活躍推進法」という。）」に基づく市町村推進計画として位置付け、男女共同参画と女性活躍の推進に関する施策に一体的に取り組んでいます。

こうした取組も一助となり、男女共同参画に対する理解や意識は着実に浸透してきており、働く女性の意識も変容しつつありますが、一方で、依然として家事や育児は女性に偏っているほか、家庭や地域、職場などの様々な場面では、未だアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）が根強く残っており、若者や女性が生きづらさを感じる要因の一つとなっています。加えて、日本全体で人口減少や少子高齢化が急速に進行し、社会経済情勢が目まぐるしく変化する中で、男女共同参画を取り巻く課題は多様化、複雑化しています。

人生100年時代を迎え、職業観や家族観が大きく変化し、理想とするライフコースが多様化する中で、未来を担う若い世代が理想とする生き方や、働き方を実現することができる社会を創ることこそが、これからの男女共同参画社会の形成において重要なことであり、ひいては全ての人の暮らしやすさや活躍にもつながります。また、世界に目を向けると、SDGs²の普及・浸透に伴い、その主軸となるDEI³の理念が世界的な潮流となっており、ジェンダー⁴平等に向けた機運が大きく高まっています。

こうした認識のもと、これまでの取組を検証するとともに、新たなライフスタイルや若い世代を中心とした価値観の変化を的確に捉え、異なる考え方や価値観を認め合いながら、若者や女性に選ばれる新たな時代の「ともに輝く男女共同参画のまち大仙市」の実現に向けて、

¹ 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、国や地方公共団体、事業主の責務を定めた法律。

² p.4参照

³ 「Diversity(ダイバーシティ)」「Equity(エクイティ)」「Inclusion(インクルージョン)」の頭文字をとった言葉で、多様性、公平性、包括性を意味している。

⁴ 「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれつきの生物学的性別がある一方で、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」「女性像」がある。このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別（ジェンダー）」という。

施策の方向性を明らかにし、取組を総合的かつ計画的に推進していくため、「第4次大仙市男女共同参画プラン」（以下「本計画」という。）を策定するものです。

《男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）抜粋》

（目的）

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

（定義）

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

- 一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。
- 二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

2 計画策定の背景

（1）国際社会の動き

昭和50年（1975年）、国際連合（以下「国連」という。）はこの年を「国際婦人年」と宣言し、女性の地位向上を目指す世界的な動きが本格化しました。同年、男女平等の実現に向けて各国が取るべき行動の指針（ガイドライン）となる「世界行動計画」が採択されると、翌年からの10年間を「国連婦人の10年」として、「平等・発展・平和」をテーマとした様々な取組が展開されることになりました。

昭和54年（1979年）には、国連で「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（以下「女子差別撤廃条約」という。）」が採択され、日本も昭和60年（1985年）に批准しています。この条約では、「女子に対する差別」が定義されたほか、男女平等社会を実現するための立法措置や、女性差別を含む法律の改廃などが締結国に義務付けられたことで、各国の取組は一層推進されることとなりました。

平成7年（1995年）に開催された「第4回世界女性会議（北京会議）」では、女性の地位向上のために優先的に取り組むべき12の重大問題領域⁵を示した「北京宣言及び行動綱領」が採択されました。以降、5年ごとに世界全体で実施状況や今後の課題に関する評価が行われており、現在に至るまで、男女共同参画・女性活躍の国際的な基準となっています。

近年の国際社会の動きをみると、平成27年（2015年）に、「持続可能な開発のための2030アジェンダ（行動計画）」が国連加盟国の全会一致で採択され、2030年までの新たな目標として17のゴール（目標）、169のターゲットで構成される「持続可能な開発目標（SDGs：Sustainable Development Goals）」が掲げられました。アジェンダの前文には、「すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等とすべての女性と女兒のエンパワーメント（能力強化）を達成することを目指す」と明記されています。

このように、男女共同参画の取組は、国連が主導する国際的な動きと連動して推進されています。

（2）国の動き

国においては、前述の「国連婦人の10年」などの国際的な動きを受け、昭和50年（1975年）に内閣総理大臣を本部長とする婦人問題企画推進本部を設置、昭和52年（1977年）には、「世界行動計画」を踏まえた「国内行動計画」が策定されました。また、昭和60年（1985年）の「女子差別撤廃条約」の批准に向けて、「国籍法」の改正や「男女雇用機会均等法」の制定など、男女平等に関する法律・制度面における整備が進められていきました。

そして、平成11年（1999年）に「男女共同参画社会基本法」が成立し、翌年、同法第13条の規定に基づく「男女共同参画基本計画」が策定され、以降、5年ごとに見直しが行われています。令和2年（2020年）には、現行の計画である「第5次男女共同参画基本計画」が策定され、目指すべき社会として改めて以下の4つを提示し、その実現を通じて同法が目指す男女共同参画社会の形成を推進していくこととされています。

- ① 男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会
- ② 男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- ③ 仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
- ④ あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGsで掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会

⁵ 北京行動綱領には、女性の地位向上とエンパワーメントを達成するために優先的に取り組むべき課題として、次の12の重大問題領域が明記された。①女性と貧困、②女性の教育と訓練、③女性と健康、④女性に対する暴力、⑤女性と武力紛争、⑥女性と経済、⑦権力及び意思決定における女性、⑧女性の地位向上のための制度的な仕組み、⑨女性の人権、⑩女性とメディア、⑪女性と環境、⑫女兒

さらに、こうした目指すべき社会においては、当然のことながら女性に対する暴力は根絶され、「昭和の働き方」といわれる「男性中心型労働慣行」から脱却し、女性が健康的に活躍できる社会であることが前提とされています。

関連する動きとしては、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ため、平成13年（2001年）に「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⁶（以下「DV防止法」という。）」が制定されました。この法律により、配偶者からの暴力は犯罪となる行為を含む重大な人権侵害であると明確に位置付けられ、保護命令⁷の規定が新設されました。その後、平成16年（2004年）、平成19年（2007年）、平成25年（2013年）、令和元年（2019年）の改正を経て保護命令の要件が拡充されるなど、被害者保護の視点から制度の充実が図られてきました。さらに令和5年（2023年）の改正では、身体的な暴力だけでなく、精神的な暴力も対象となるなど保護命令制度がさらに拡充されるとともに、保護命令に違反した場合の罰則が強化されました。

平成27年（2015年）には、女性の職業生活における活躍の推進を目的とする「女性活躍推進法」が制定され、国や地方公共団体、常時雇用する労働者が301人以上の民間事業主を対象に、女性が働きやすく、活躍できる環境づくりに向けた具体的な取組を定める「事業主行動計画」の策定と、女性活躍に関する情報の公表が義務づけられました。この法律は令和元年（2019年）に一部改正され、義務の対象が、101人以上の労働者を常時雇用する事業主に拡大されたほか、公表する情報に「男女の賃金の差異」が追加されており、令和4年（2022年）に適用されています⁸。

また、令和3年（2021年）には、「育児・介護休業法」が改正され、令和4年（2022年）10月から育児休業の分割取得が可能となったほか、男性の育児休業取得を促進するため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組として「出生児育児休業（産後パパ育休）」が創設されました。この制度は、従来の育児休業とは別に取得できるため、家庭の事情に合わせた柔軟な活用が可能であり、事業主に対しては、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備と制度の個別周知、意向確認の措置が義務づけられています。

政治分野においては、平成30年（2018年）に、国及び地方議会の選挙における男女の候補者数が、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する「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が制定されました。令和3年（2021年）の改正では、男女を問わず立候補や議員活動をしやすい環境整備などを進めるため、政党における取組の促進や、セクハラ・マタハラへの対応を含む国や地方公共団体の施策の強化などが盛り込まれています。

防災分野においては、令和2年（2020年）に「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」が策定され、性別などで異なる災害の

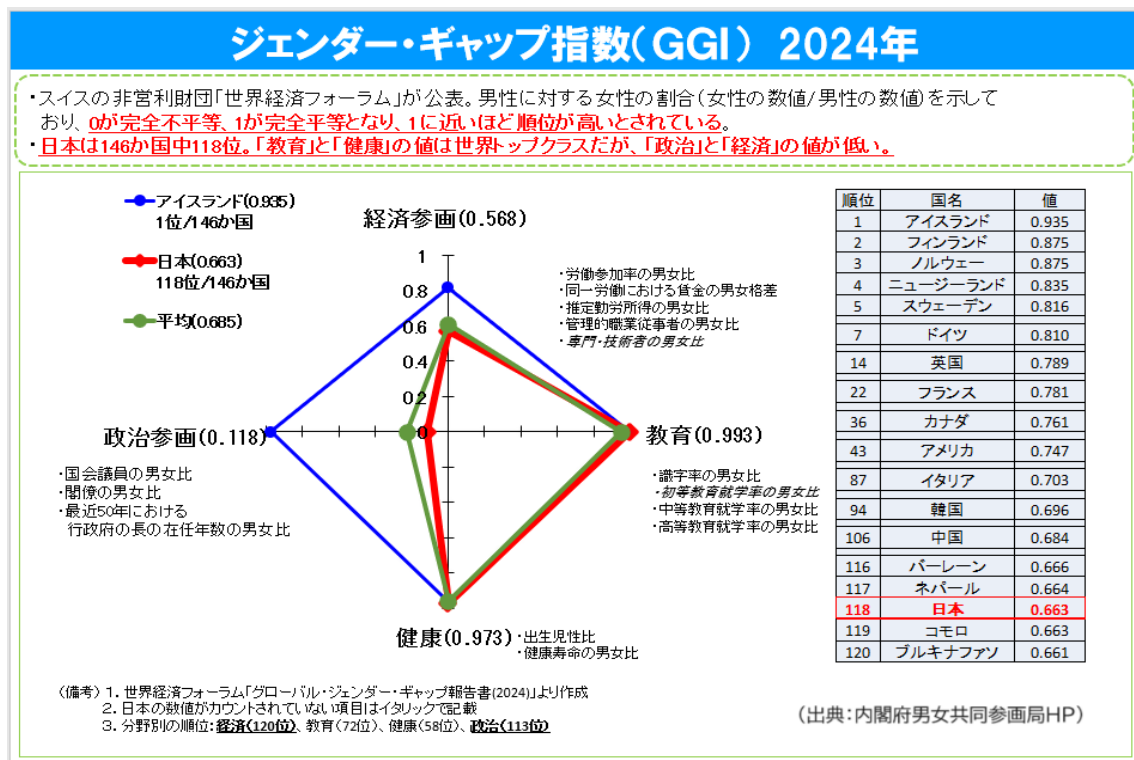
⁶ 法律名は、平成25年（2013年）の改正で「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」から「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」に改められた。

⁷ 保護命令制度は、被害者からの申立てにより、裁判所が相手配偶者に対して、被害者の身辺へのつきまとい等の一定の行為を禁止する命令（保護命令）を発令する制度。保護命令に違反した者には、刑罰が科せられる。

⁸ 「男女の賃金の差異」の情報公表が義務化されているのは、常時雇用する労働者が301人以上の事業主。

影響に配慮し、平時から発災、復旧・復興の各段階において女性の参画を促進するよう、地方公共団体が取り組むべき事項が示されました。「第5次男女共同参画基本計画」では、ガイドラインに基づく地方公共団体の取組状況をフォローアップし、「見える化」することを掲げています。

このように、男女共同参画社会の実現に向け、国レベルで様々な取組が進められていますが、世界経済フォーラムが毎年発表している「ジェンダー・ギャップ指数⁹」の2024年版では、日本は146か国中118位で、主要先進国の中では最下位となっています。4つの分野別でみると、「教育」と「健康」は世界トップクラスであるものの、「経済」と「政治」の分野について、国際的に大きく後れを取っている状況にあります。



(3) 秋田県の動き

県では、「男女共同参画社会基本法」に基づく法定計画として、平成13年(2001年)に「秋田県男女共同参画推進計画」を策定し、平成14年(2002年)には、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進するため、「秋田県男女共同参画推進条例」が制定されました。

現行計画となる「第5次秋田県男女共同参画推進計画」では、「一人ひとりが個性と能力を十分に発揮できる持続可能な活力ある社会の実現」を基本目標に掲げるとともに、「性別にとらわれることなく自らの選択によって長い人生を設計することができる環境の整備」や「SDGsを踏まえたジェンダー平等」などの視点のもと、以下の3つを柱に取組を進めています。

⁹ 世界各国における男女の格差を測る指数。「経済」「教育」「健康」「政治」の4つの分野のデータから作成され、0が完全不平等、1が完全平等を示している。

- ① あらゆる分野における女性の活躍推進
- ② 健康で明るく安全・安心な暮らしの実現
- ③ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の強化

また、あらゆる差別の解消を図り、全ての県民が安心して暮らすことができ、かつ、持続的に発展することができる社会の実現に向けて、令和4年（2022年）に「秋田県多様性に満ちた社会づくり基本条例」を制定するとともに、同条例に基づく取組の一環として、「あきたパートナーシップ宣誓証明制度」が開始されました。

3 男女共同参画の推進とSDGs

「男女共同参画社会基本法」第7条では、「男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない」とされています。

前述のとおり、「持続可能な開発のための2030アジェンダ」前文では、「すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等とすべての女性と女児のエンパワーメントを達成することを目指す」とされ、本文においても「ジェンダー平等の実現と女性・女児のエンパワーメントは、すべての目標とターゲットにおける進展において死活的に重要な貢献をするものである」との宣言がなされています。さらに、目標5として「ジェンダー平等の実現」が掲げられており、女性・女児への差別や暴力の撤廃、児童婚などの有害な慣行の撤廃、意思決定への女性の参画や平等なリーダーシップの機会の確保等がターゲットとして示されています。

こうしたSDGsの理念は、「男女共同参画社会基本法」の基本理念と合致しており、平成28年（2016年）に国が策定した「SDGs実施指針¹⁰」においては、「ジェンダー平等の実現及びジェンダーの視点の主流化は、分野横断的な価値としてSDGsの全てのゴールの実現に不可欠なものであり、あらゆる取組において常にそれらの視点を確保し施策に反映することが必要」とされています。さらに令和元年（2019年）の改定版では、「あらゆる人々が活躍する社会・ジェンダー平等の実現」が優先課題の一つとして掲げられているほか、令和5年（2023年）の改定版では、女性をはじめ全ての人が力を発揮できる社会の実現に向け、「『誰一人取り残さない』包摂社会の実現」が掲げられています。

また、国の「第5次男女共同参画基本計画」では、目指すべき社会の一つに「あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGsで掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会」を掲げ、取り組むべき事項として「ジェンダー平等及びジェンダーの視点をあらゆる施策に反映させながら、全てのステークホルダーが連携して一層の取組を進めていくこと」「国際社会と協調し、目標5を含むSDGsの達成など、国際的な取組の推進に貢献すること」が挙げられています。

本市では、市の最上位計画である「第2次大仙市総合計画」や「大仙市デジタル田園都市国家構想総合戦略」をはじめ、各種計画にSDGsの理念を取り入れながら、その達成に向

¹⁰ 日本が2023アジェンダを実施し、2030年までに日本の国内外においてSDGsを達成するための中長期的な国家戦略。

けた取組を積極的に進めてきました。2022年（令和4年）5月には、国の「SDGs未来都市¹¹」に選定されており、SDGsを原動力に、多様な主体と連携を図りながら、「Well-beingにあふれ 未来に向けて持続発展する 田園交流都市だいせん」の実現を目指し、各種取組を加速しています。

こうした背景に加え、「大仙市男女共同参画推進条例」は、SDGsと理念を同じくするものであることから、本計画においてもSDGsの視点を取り入れ、男女共同参画社会の実現に向けて計画を推進していきます。

なお、ジェンダーの平等を目指し女性の活躍を推進していくことは、決して女性の優遇を目的とするものではなく、ましてや女性の社会進出や活躍を強いるものでもありません。性別にかかわらず、あらゆる場面において誰もが平等な機会を得ることができ、意欲に応じて個性と能力を発揮し活躍することができる社会、そして、それぞれの性差を理解し、お互いが生きやすい社会をつくることであり、それは、本市が目指す「ともに輝く男女共同参画のまち」の姿でもあります。



4 計画の位置付け

- 本計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に規定する「市町村男女共同参画計画」及び「大仙市男女共同参画推進条例」第8条に基づく計画です。
- 平成27年（2015年）9月に施行された「女性活躍推進法」第6条第2項に規定する「市町村推進計画」を包含し、施策を一体的に推進していきます。
- 本計画の策定にあたっては、国の「第5次男女共同参画基本計画」及び「第5次秋田県男女共同参画推進計画」の内容を勘案するとともに、市の最上位計画である「第2次大仙市総合計画」の個別計画として位置付け、他分野の関連計画との整合を図ります。

5 計画期間

本計画の期間は、令和7年度（2025年度）から令和11年度（2029年度）までの5年間とし、社会経済情勢や市民ニーズの変化、施策の進捗状況等を勘案しながら、必要に応じて計画の見直しを行うものとします。

¹¹ SDGsの理念に沿った基本的・総合的取組を推進しようとする都市・地域の中から、特に「経済」「社会」「環境」の三側面における新しい価値創出を通して持続可能な開発を実現する、ポテンシャルが高い都市・地域として選定されるもの。

第2章 男女共同参画を取り巻く大仙市の現状と課題

1 第3次大仙市男女共同参画プランの評価検証

令和2年度（2020年度）から令和6年度（2024年度）を計画期間とする第3次プランでは、「あらゆる分野における男女共同参画と女性の活躍推進」「健やかで安心・安全な生活環境の整備」「男女共同参画社会の実現に向けた基盤の強化」の3つの柱を基本目標に、29の指標を定め、各種取組を推進してきました。令和5年度（2023年度）の実績値における目標値の達成状況は次のとおりです。

■評価基準

A	男女共同参画の視点を取り入れて事業を行い、目標値に対する達成率が100%以上となった。 または、目標とした成果が得られている。
B	男女共同参画の視点を取り入れて事業を行い、目標値に対する達成率が80%以上となった。 または、ある程度目標とした成果が得られている。
C	男女共同参画の視点を取り入れて事業を行ったが、目標値に対する達成率が80%に満たなかった。 または、成果が目標を下回ることが見込まれている。
D	目標とした成果を得られないことが見込まれている。

■評価結果

3つの柱	指標数	評価				
		A	B	C	D	-
基本目標1	8	4	2	0	1	1
基本目標2	14	3	4	6	0	1
基本目標3	7	4	0	2	1	0
計	29	11	6	8	2	2

※事業の終了など、特段の事情により評価が困難な指標は、「-（ハイフン）」で表しています。

評価ができなかった2指標を除く27の指標のうち、評価Aが11指標、評価Bが6指標と、全体の約6割を占めており、全体的にみれば、概ね順調に推移しているものと捉えています。

基本目標1 あらゆる分野における男女共同参画と女性の活躍推進

■施策の方向（１）ワーク・ライフ・バランス推進のための環境整備

番号	指標名	現状値(※1)	目標値	実績値(※2)	評価
1	「イクボス研修」参加事業所数	16事業所	20事業所	0事業所	D
2	「ワーク・ライフ・バランス」の認知度	45.0% (平成28年度)	55.0%	73.8%	A
3	父子手帳の配布数	-	470冊	-	-(※3)

■施策の方向（２）女性の職業生活における活躍推進のための支援

番号	指標名	現状値	目標値	実績値	評価
4	「ポジティブ・アクション」の認知度	33.1% (平成28年度)	40.0%	49.0%	A
5	事業所向けセミナーの受講者数(累計)	29人	150人	201人	A

■施策の方向（３）政策・方針決定過程への女性の参画拡大

番号	指標名	現状値	目標値	実績値	評価
6	審議会等における女性の割合	33.0%	35.0%	33.3%	B
7	若年層(18～24歳)の選挙投票率	34.3%	40.0%	34.0%	B
8	女性人材リストの登録者数	14人	20人	23人	A

基本目標2 健やかで安心・安全な生活環境の整備

■施策の方向（１）暴力を許さない社会づくり

番号	指標名	現状値	目標値	実績値	評価
9	DV被害を相談しなかった人の割合	49.8% (平成28年度)	40.0%	-	-(※4)
10	デートDV予防教育講座の実施	3回	4回	2回	C

■施策の方向（２）生涯を通じた男女の健康支援

番号	指標名	現状値	目標値	実績値	評価
11	乳がん検診の受診率	14.7%	50.0%	12.8%	C
12	子宮頸がん検診・婦人科超音波検診の受診率	11.2%	50.0%	10.2%	C
13	パパママ教室の参加率(定員に対する)	81.5% (平成30年度)	90.0%	59.3%	B
14	パパママ教室の父親の参加率(定員に対する)	72.6% (平成30年度)	80.0%	56.4%	B
15	乳幼児健康診査・歯科検診の受診率	99.0%	100.0%	98.6%	B

■施策の方向（３）安心して暮らせる福祉の充実

番号	指標名	現状値	目標値	実績値	評価
16	介護予防サポーターの登録者数(累計)	143人	200人	222人	A
17	認知症サポーター養成講座の受講者数(累計)	5,323人	6,000人	7,331人	A
18	ファミリー・サポート・センターの利用会員登録者数(ファミリー会員)	288人	300人	233人	C
	ファミリー・サポート・センターの利用会員登録者数(サポート会員)	91人	100人	78人	
19	雇用助成金の申請人数	8人	20人	11人	B
20	母子家庭等自立支援給付金の利用者数	4人	8人	0人	C
21	母子家庭等高等職業訓練給付金の利用者数	1人	3人	1人	C
22	自殺者数	17人 (平成30年度)	16人以下	16人	A

基本目標３ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の強化

■施策の方向（１）男女共同参画に関する教育・学習の充実

番号	指標名	現状値	目標値	実績値	評価
23	学校への男女共同参画資料の提供	未実施	1回	0回	D
24	男性の地域・家庭参画を促す講座への参加組数(または人数)	12組	20組	43人	A

■施策の方向（２）地域における男女共同参画の推進

番号	指標名	現状値	目標値	実績値	評価
25	自治会長の女性割合	1.7%	3.0%	1.5%	C
26	消防団員の女性割合	1.9%	3.0%	5.8%	A

■施策の方向（３）男女共同参画意識の普及・啓発

番号	指標名	現状値	目標値	実績値	評価
27	男女共同参画社会の認知度	68.4% (平成28年度)	75.0%	90.8%	A
28	家庭における家事・育児等の男女の役割分担割合 ('男女とも同じ')+'どちらか手の空いている方')	37.7% (平成28年度)	50.0%	36.0%	C
29	「男は仕事、女は家庭」と思う市民の割合	24.6% (平成28年度)	15.0%	10.5%	A

※１ 特に記載がない場合は、令和元年度の数値

※２ 令和５年度時点の実績値

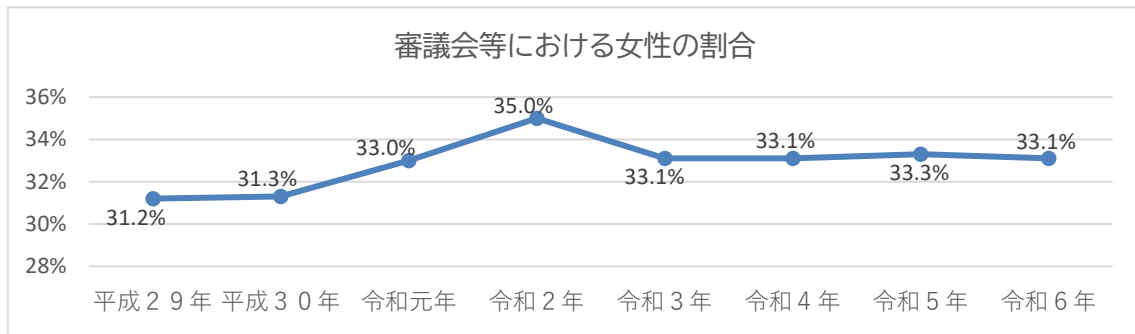
※３ 「父子手帳の配布数」は、令和３年度で作成・配布が終了したことに伴い「－（ハイフン）」としています。

※４ 「DV被害を相談しなかった人の割合」は、調査困難のため「－（ハイフン）」としています。

■成果及び課題

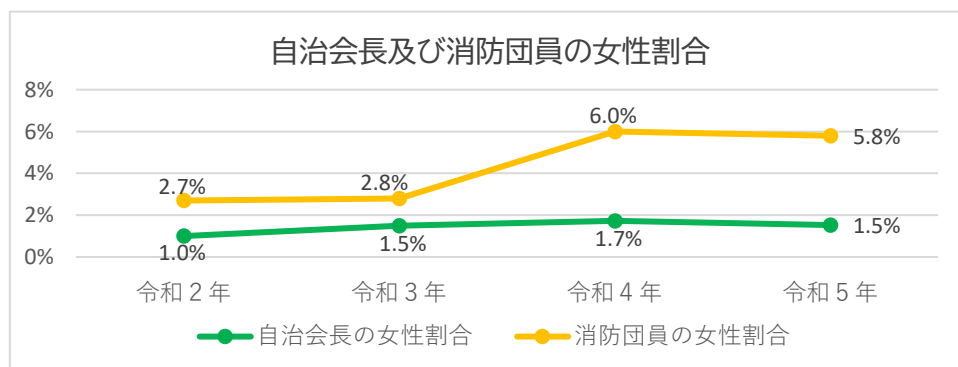
D評価となっている指標1「『イクボス研修』参加事業所数」については、計画期間前半は、新型コロナウイルス感染症の影響で研修等が予定どおりに実施できなかったことが大きな要因ですが、オンライン等も活用しながら、誰もが働きやすい職場づくりに向け、ワーク・ライフ・バランスや女性の活躍推進などの様々なテーマでセミナー等を開催しました。あわせて、市内事業所に対して男女共同参画に関するパンフレットの配布や、市政評価等を通じた情報提供を行ったことで、指標2「ワーク・ライフ・バランス」や指標4「ポジティブ・アクション」の認知度が向上し、目標値を達成しています。

指標6「審議会等における女性の割合」については、第3次プランの初年度である令和2年（2020年）に目標値の35.0%を達成しましたが、翌年に1.9ポイント減少してからは、ほぼ横ばいで推移しているほか、全体の約2%の審議会等では、女性委員が1人もいない状況にあります。男女それぞれの意見が平等に反映されるよう、市の各種審議会等への女性の参画促進が一層必要となっています。



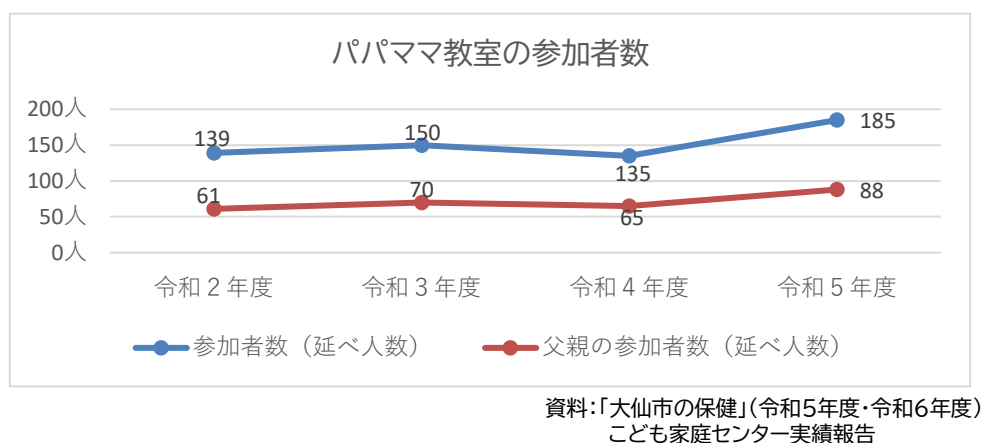
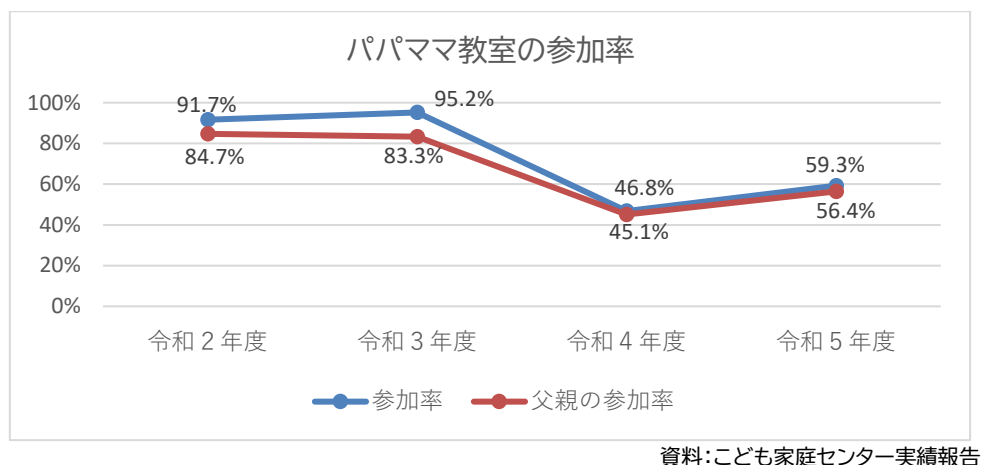
資料：大仙市総合政策課調べ

また、指標25「自治会長の女性割合」についても、策定時とほぼ変化なく推移しており、目標値に届いていません。一方で、指標26「消防団員の女性割合」は目標値を大きく上回り、A評価となっていますが、割合としては依然として低い状況にあります。地域づくりや防災など、地域における様々な活動に男女共同参画の視点を取り入れるためには、その中心として活躍できる女性リーダーの育成とさらなる女性の参画を促進していく必要があります。



資料：大仙市総合政策課調べ

指標１３「パパママ教室¹²の参加率」と指標１４「パパママ教室の父親の参加率」については、定員に対する参加者数の割合で評価しています。令和２年度（２０２０年度）と令和３年度（２０２１年度）は、新型コロナウイルスの感染防止対策の観点から内容や定員を縮小せざるを得ませんでした。令和４年度（２０２２年度）以降は徐々に定員を拡大し、参加者の実数は増加傾向にあるものの、参加率は低下しています。



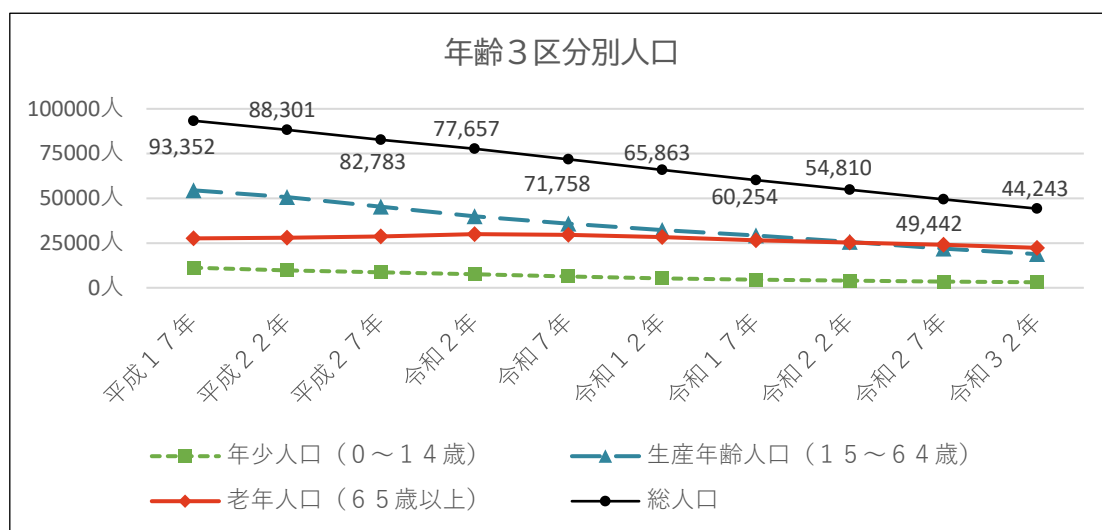
指標２３「学校への男女共同参画資料の提供」については、県が、小学生から高校生向けに「男女共同参画副読本」を作成し、県内の小・中学校及び高校へ配付しており、活用率は令和５年度（２０２３年度）で８割を超えていることから、重複を避けるため資料提供は行っておりませんが、市内図書館内に男女共同参画関連図書コーナーを設け、児童生徒向けの図書を多数設置するなど、男女平等の理解促進に努めています。

¹² 本市では、市内に住民票のある妊婦及びその配偶者や家族を対象とし、母性父性を育てるとともに妊娠・育児に関する知識の啓発を図るための健康教育を実施している。年間４クールで各２講座実施（計８回）。

2 大仙市の現状

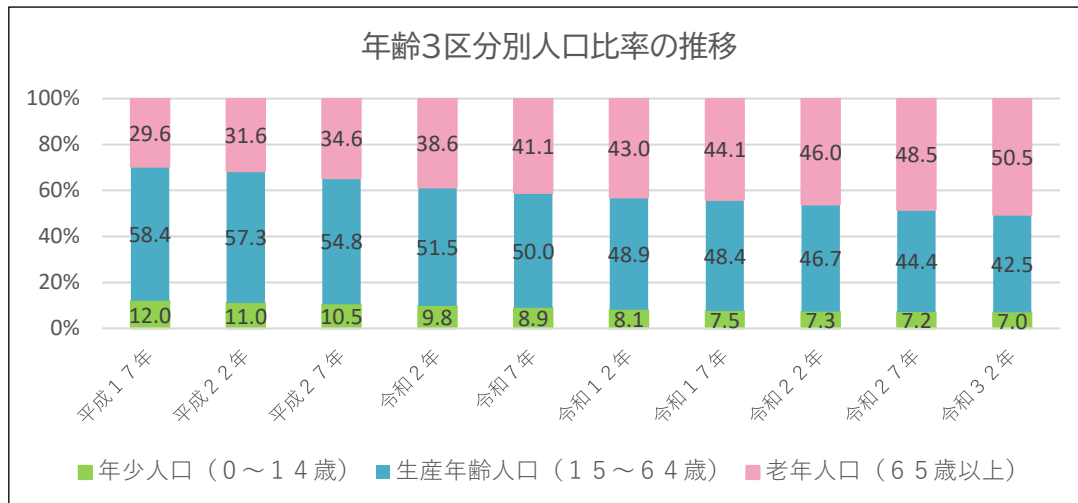
(1) 人口の状況

本市の総人口は、昭和30年（1955年）の12万3,158人をピークに減少へと転じ、令和2年（2020年）の国勢調査では、77,657人とピーク時の6割程度になっています。国立社会保障・人口問題研究所（以下「社人研」という。）の推計によると、今後も人口減少は進行し、令和32年（2050年）には44,243人と、令和2年（2020年）の6割程度になるものと推計されています。

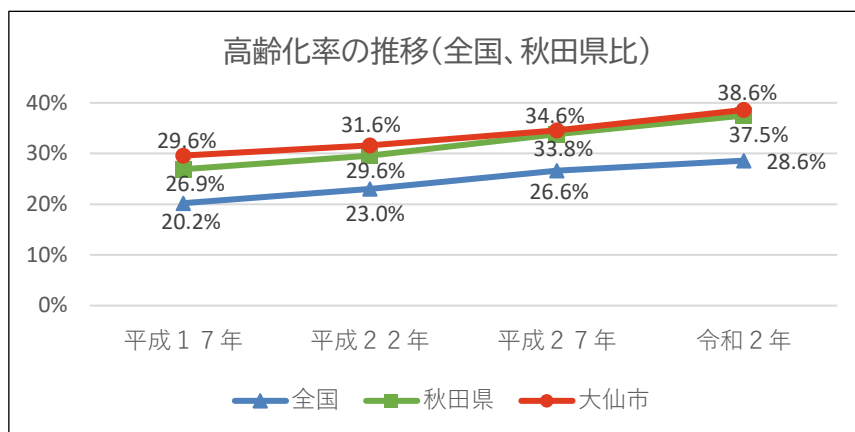


年齢3区分別人口の比率をみると、年少人口（0～14歳）と生産年齢人口（15～64歳）は減少し続けている一方で、老年人口（65歳以上）は増加しており、令和2年（2020年）の構成比は、年少人口9.8%、生産年齢人口51.5%、老年人口38.6%となっています。社人研の推計によると、令和32年（2050年）には、総人口に占める老年人口の割合が年少人口と生産年齢人口の合計を上回り、50.5%になるものと推計されています。これは市民の2人に1人が65歳以上の高齢者という状況です。

また、国勢調査の結果を基に全国・県・市の高齢化率の推移をみると、いずれも上昇傾向にあることに変わりはありませんが、本市の高齢化率は常に全国・県の割合を上回って推移しています。直近の令和2年（2020年）では、全国の28.6%に対して、本市は10.0ポイント高い38.6%となっています。

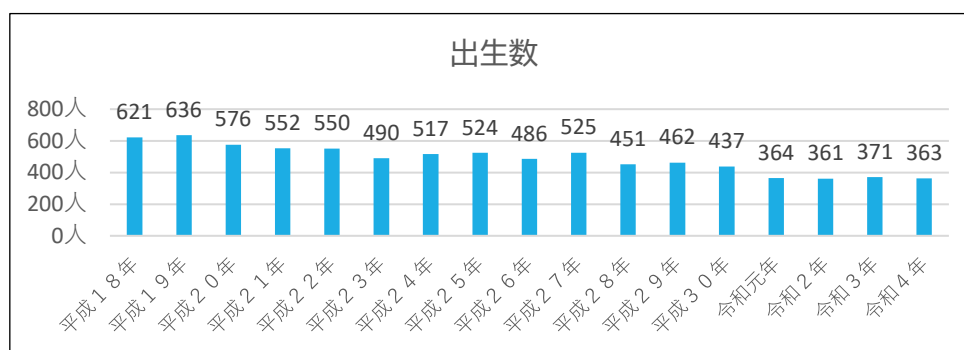


資料：令和2年までは国勢調査、令和2年以降は社人研による推計
 ※数値は単位未満で四捨五入しているため、合計が100%にならない場合があります。



資料：国勢調査

本市の出生数は、平成19年(2007年)の636人をピークに減少傾向が続いており、令和元年(2019年)には400人を下回り、以降300人台で推移しています。



資料：秋田県衛生統計年鑑

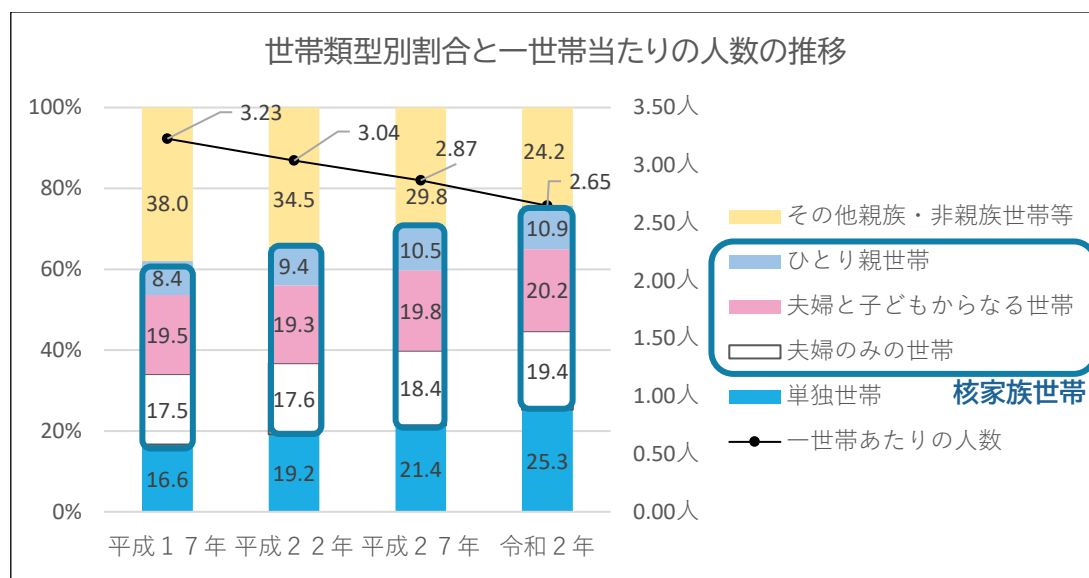
（２）世帯の状況

人口減少が進む一方で、平成17年（2005年）から令和2年（2020年）までの一般世帯数は横ばいで推移しています。また、世帯の類型別でみると、一般世帯のうち「単独世帯」に加え、核家族世帯といわれる「夫婦のみの世帯」「夫婦と子どもからなる世帯」「ひとり親世帯」の割合が上昇しており、令和2年（2020年）には「単独世帯」の割合が25.3%と最も高くなっています。

一世帯当たりの人数は減少傾向にあり、令和2年（2020年）には2.65人となっています。

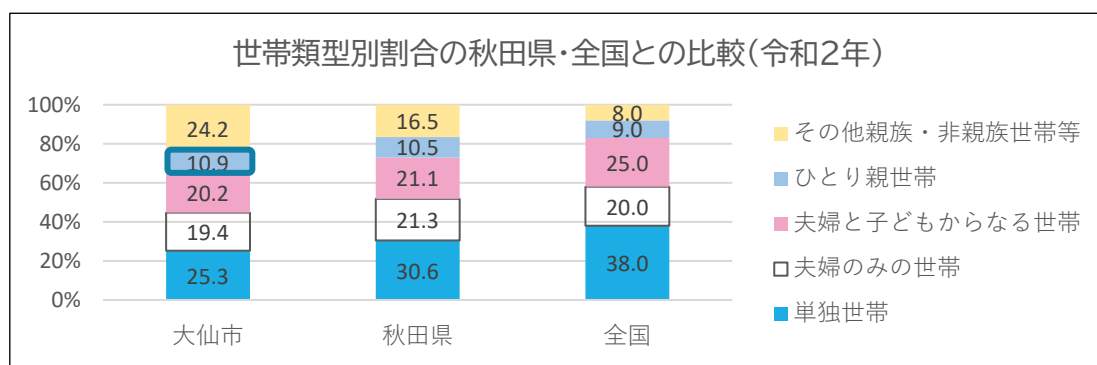
一般世帯数	平成17年	平成22年	平成27年	令和2年
	28,325	28,292	28,126	28,275

※「一般世帯」とは、学校の寮や病院などの「施設等の世帯」以外の世帯をいいます。



※数値は単位未満で四捨五入しているため、合計が100%にならない場合があります。

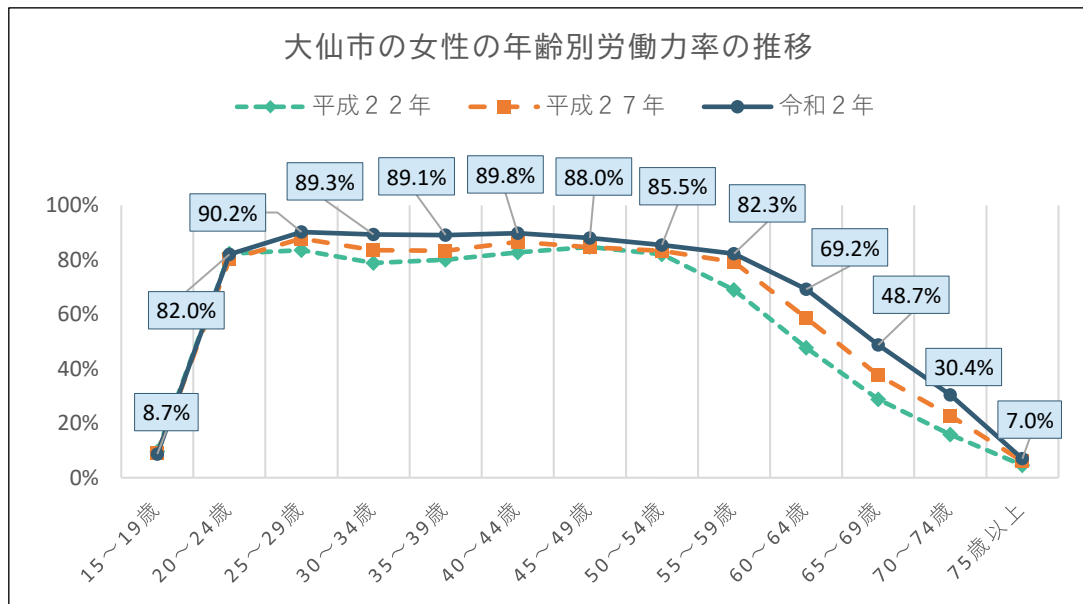
世帯類型別割合を全国・県と比較すると、核家族世帯のうち「ひとり親世帯」の割合が全国・県の割合を上回っています。



※数値は単位未満で四捨五入しているため、合計が100%にならない場合があります。

(3) 女性の就労の状況

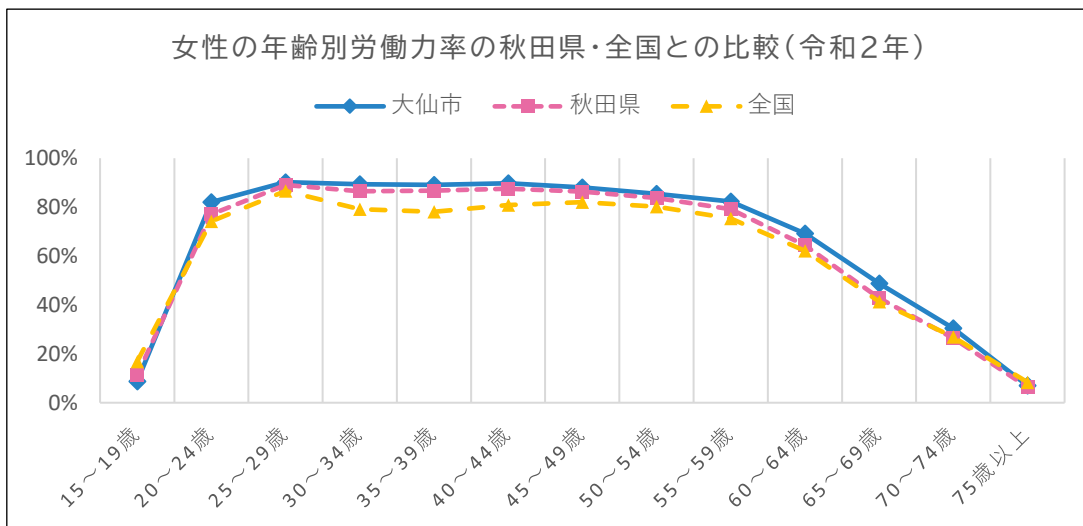
本市の女性の年齢別労働力率¹³については、結婚・出産期に当たる年代にいったん労働力が低下する、いわゆるM字カーブが徐々に解消されており、M字の底が浅くなっています。また、全国・県と比較してもM字のカーブは緩やかであり、「15～19歳」「75歳以上」を除く全ての年齢層で上回っています。



資料：国勢調査

※労働力率は「労働力状態不詳」を除いて算出した数値

※数値は令和2年のみを記載



資料：国勢調査

¹³ 労働力率とは、15歳以上人口（労働力状態「不詳」を除く）に占める労働力人口の割合のことをいう。

3 市民の意識

男女共同参画や女性活躍の推進に関して、市民の意識や実態、行政に対するニーズを把握するとともに、本計画策定の基礎資料として活用するため、「大仙市男女共同参画に関するアンケート調査」（以下「アンケート調査」という）を実施しました。

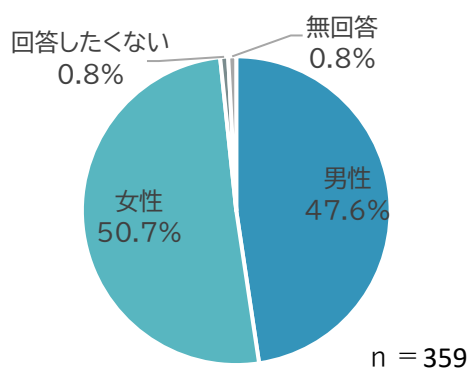
調査対象	満18歳以上の市民の中から無作為に抽出した1,000人
調査方法	郵送による調査票の配布、郵送回答またはインターネット回答
調査期間	令和6年8月5日(月)～8月31日(土)
回答数	359件(回答率35.9%) ※郵送回答 285件、インターネット回答74件

■表記について

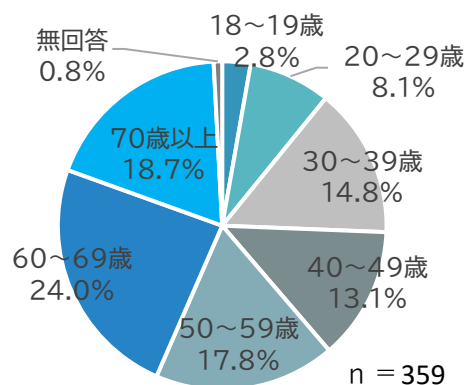
- ▶ 回答者の属性においては無回答を含めた回答者数を「n」とし、その他の設問においては、有効回答内での割合を求めるため、無回答者を除いた有効回答者数を「n」として表記しています。そのため、設問により母数となる「n」が異なる場合があります。
- ▶ 集計は小数点第2位以下を四捨五入しているため、回答比率の合計は必ずしも100%にならない場合があります。
- ▶ 複数回答の設問の場合、回答比率の合計が100%を超える場合があります。
- ▶ 調査票の設問文や選択肢を省略して表記していることがあります。詳細は「資料編」をご覧ください。

(1) 属性（一部抜粋）

性別



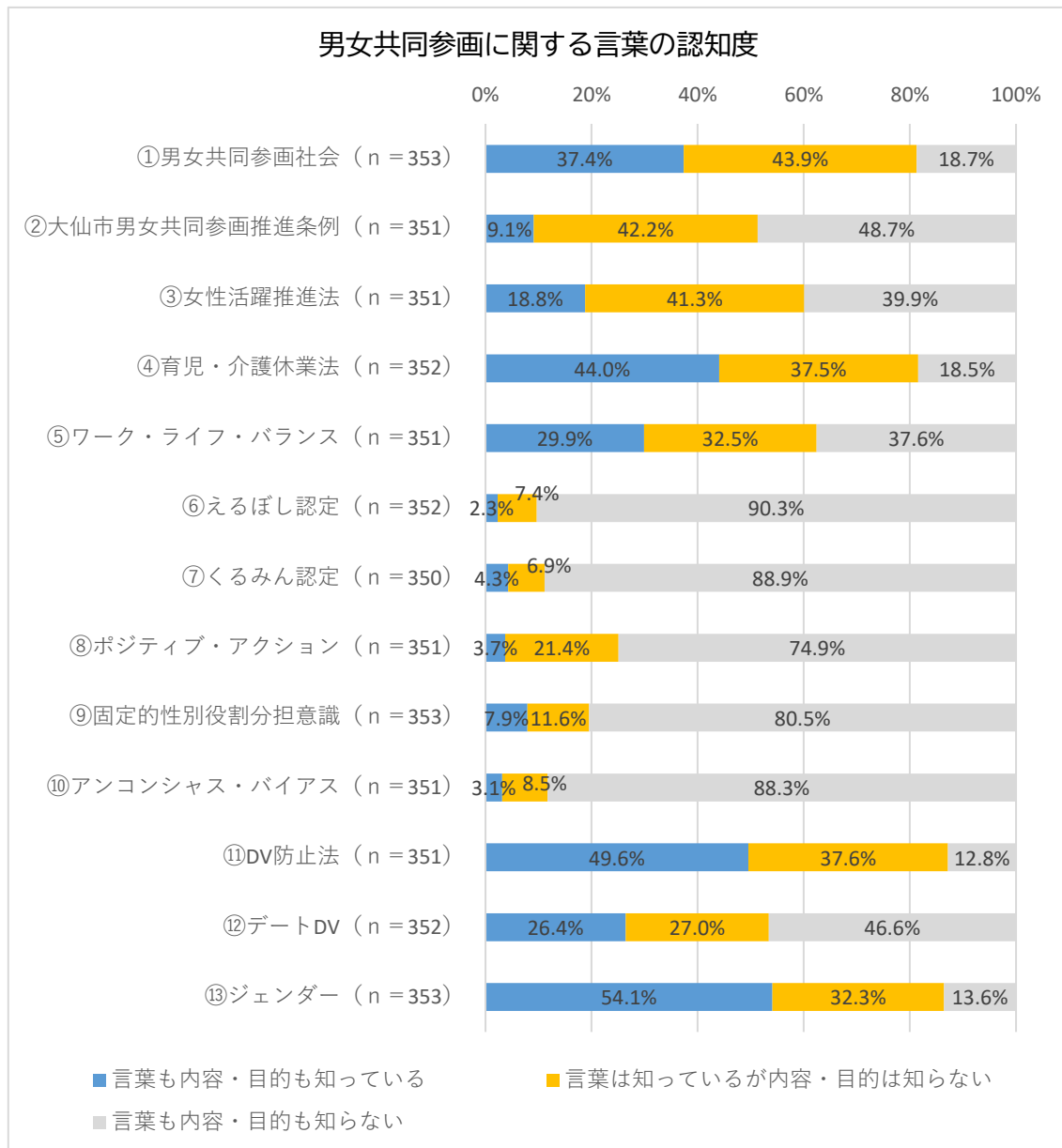
年齢



（２）結果の概要

■男女共同参画に関する言葉の認知度について

「言葉も内容・目的も知っている」「言葉は知っているが内容・目的は知らない」を合わせた割合が最も高いのは、『DV防止法』で87.2%となっており、『ジェンダー』『育児・介護休業法』『男女共同参画社会』が続き、それぞれ8割を超えています。一方、最も認知度が低い『えるぼし認定』については、9割以上の方が「言葉も内容・目的も知らない」と回答しています。



■各分野における男女の地位の平等感について

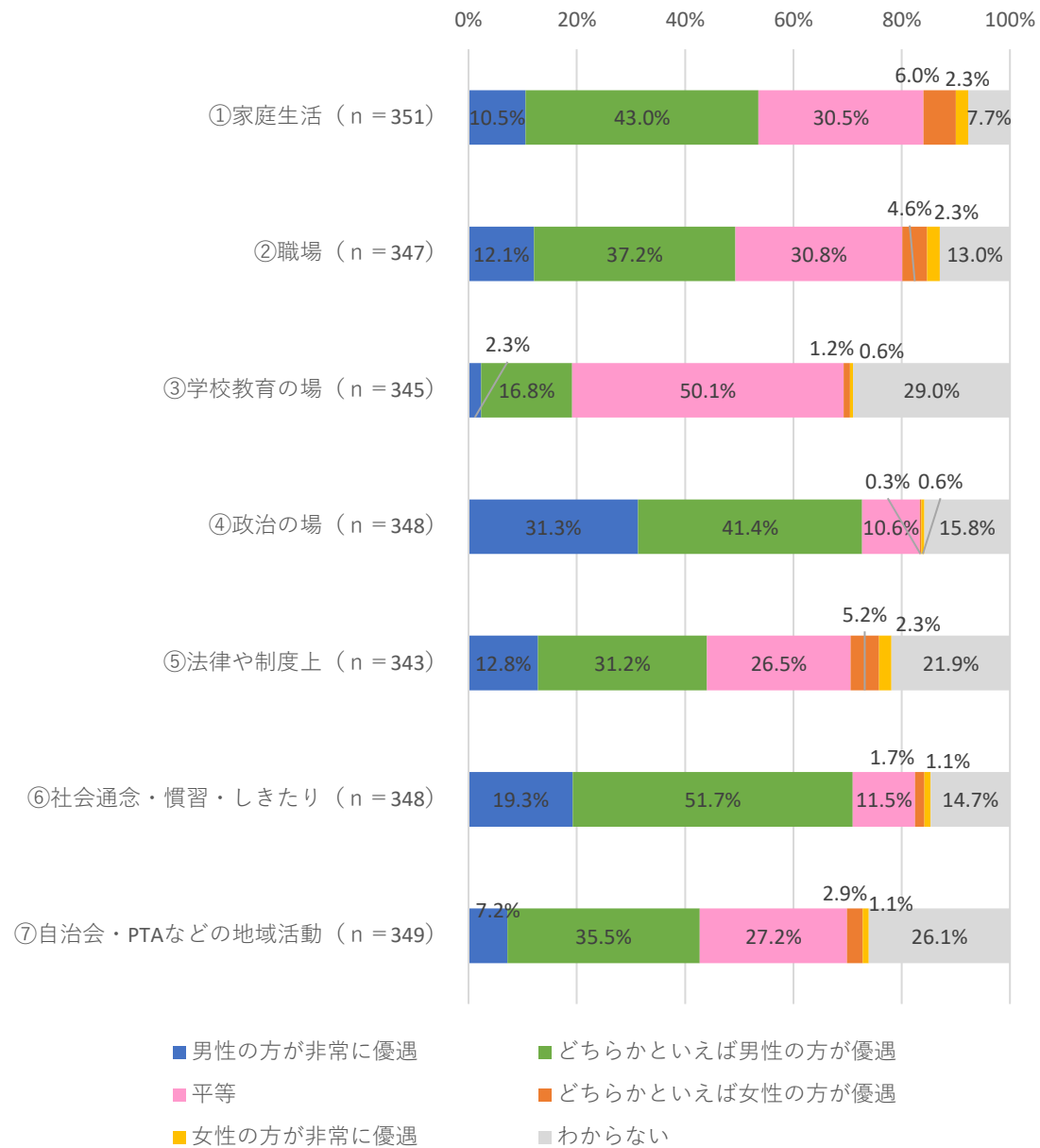
全体では、「男性の方が非常に優遇」（以下「男性」）と「どちらかといえば男性の方が優遇」（以下「どちらかといえば男性」）を合わせた割合が、「女性の方が非常に優遇」（以下「女性」）と「どちらかといえば女性の方が優遇」（以下「どちらかといえば女性」）を合わせた割合を全ての分野で上回っており、「男性」「どちらかといえば男性」を合わせた割合が最も高いのは『政治の場』で72.7%となっています。一方で、「女性」「どちらかといえば女性」を合わせた割合は全ての分野で低い傾向にあり、最も高い『家庭生活』でも8.3%となっています。

性別でみると、「男性」「どちらかといえば男性」を合わせた割合が最も高いのは、男性では『社会通念・慣習・しきたり』で66.1%、次いで『政治の場』で64.8%となっており、女性では『政治の場』が最も高く80.0%、次いで『社会通念・慣習・しきたり』で75.4%といずれも女性の割合が高くなっています。この「男性」「どちらかといえば男性」を合わせた割合について、男性は、『政治の場』『社会通念・慣習・しきたり』を除く分野は全て5割を下回っているのに対し、女性では、『学校教育の場』を除く全ての分野において5割を超えており、男女間で認識の差が生じていることが伺えます。

年齢別でみると、全ての年代において、「男性」「どちらかといえば男性」を合わせた割合が最も高いのは『政治の場』で、年代が上がるにつれて割合が高くなる傾向にあり、50代が82.2%と最も高くなっています。また、「平等」が最も高いのは、全ての年代で『学校教育の場』となっており、年代が上がるにつれて割合が低くなる傾向にあり、最も割合が高い年代は10代と20代を合わせた年代で64.1%、最も割合が低い年代は70代以上で35.0%となっています。10代と20代を合わせた年代では、他の年代よりも「平等」の割合が高く、『政治の場』『社会通念・慣習・しきたり』を除く全ての分野で「平等」が最も高くなっており、若い世代ほど男女平等を感じていることが伺えます。

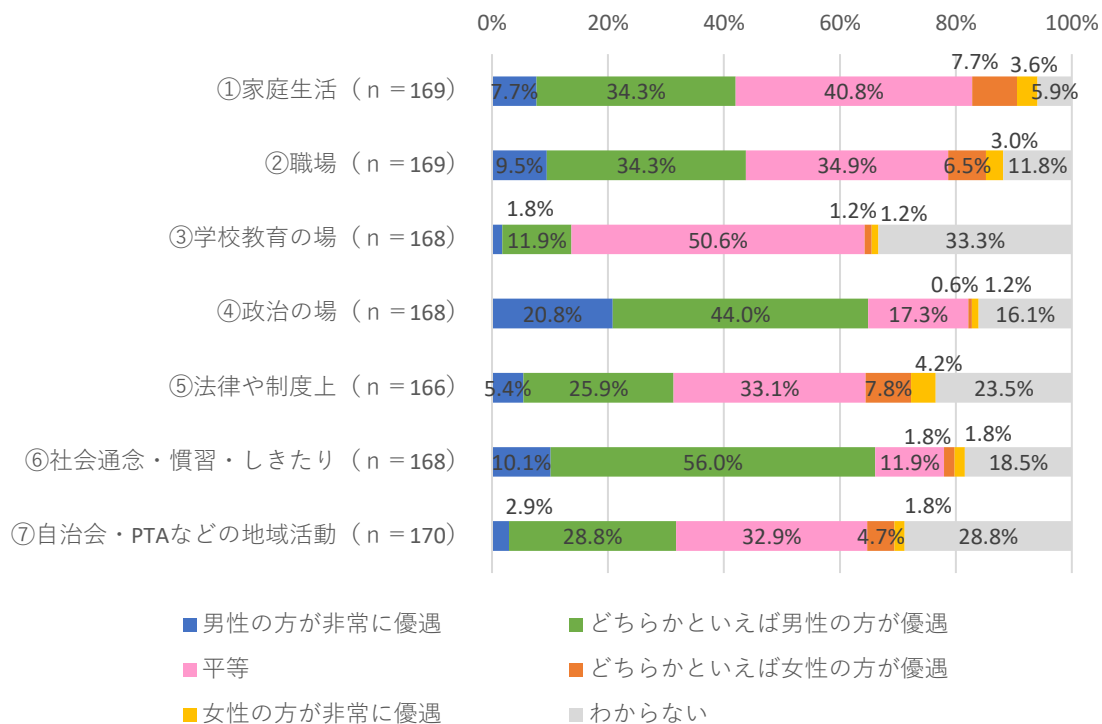
性別や年代で認識が異なることや、分野によって差が生じていることなどから、引き続き、性別や年代に関わらず、社会全体で男女平等の意識や行動の変革に向けた取組が必要です。

各分野における男女の地位の平等感（全体）



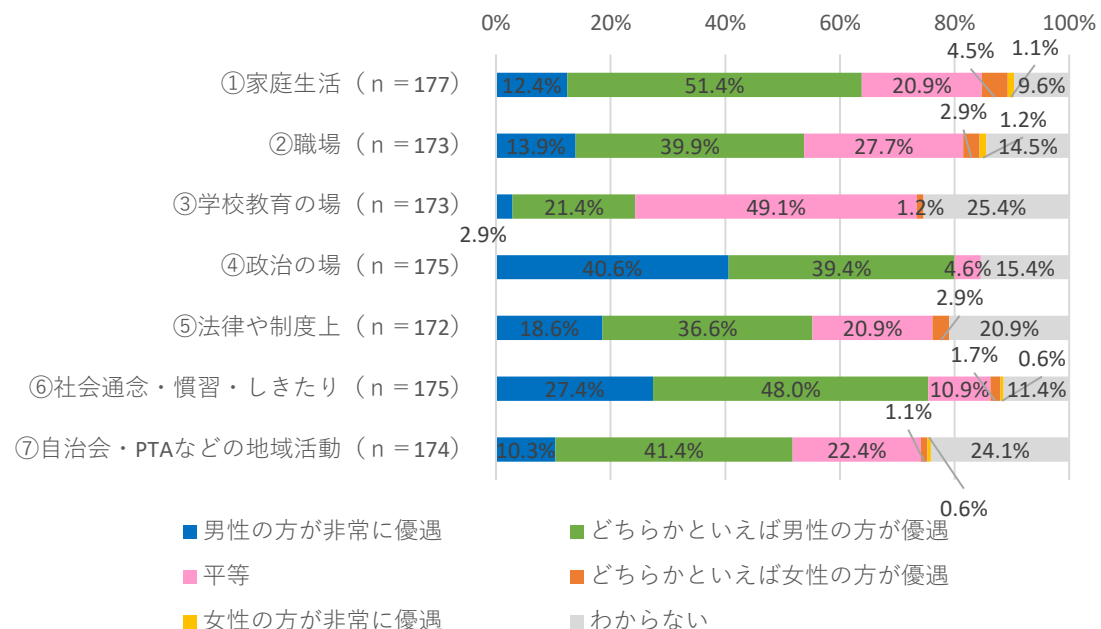
【男性】

各分野における男女の地位の平等感（性別）

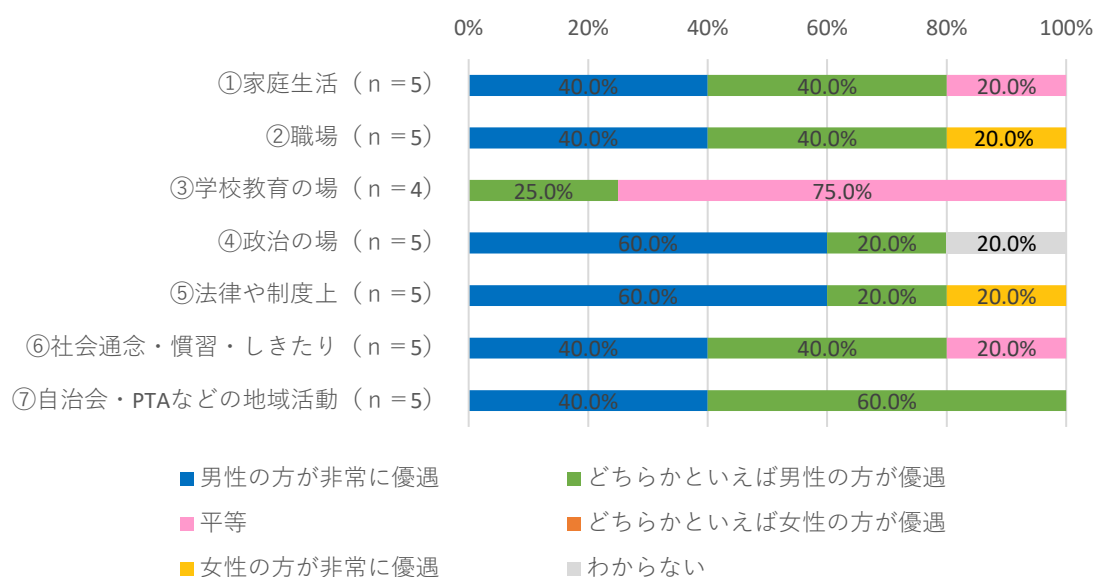


【女性】

各分野における男女の地位の平等感（性別）

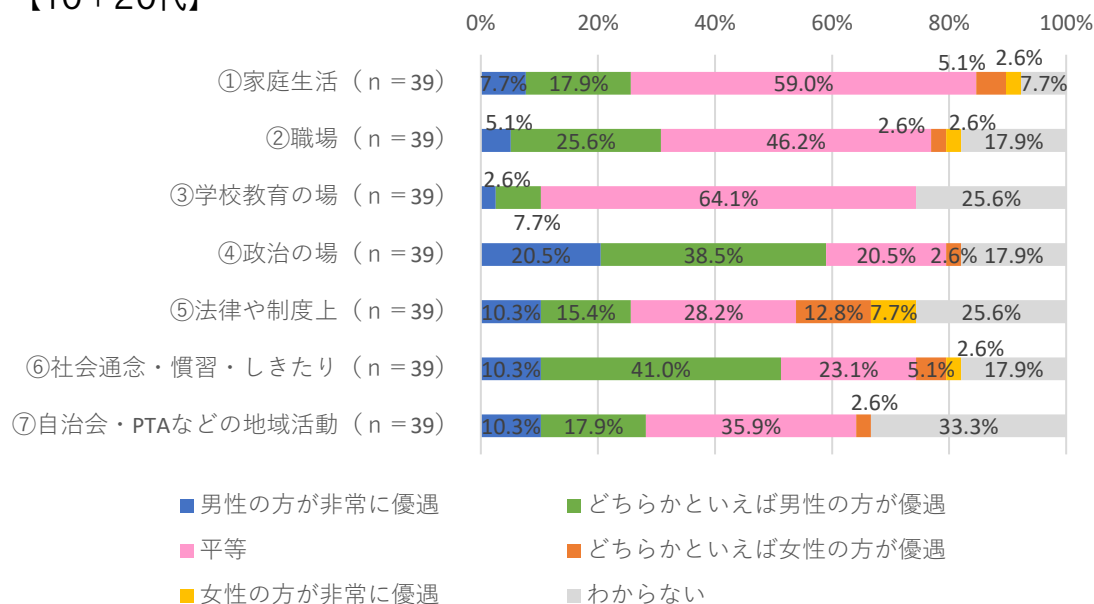


【その他※】 各分野における男女の地域の平等感（性別）



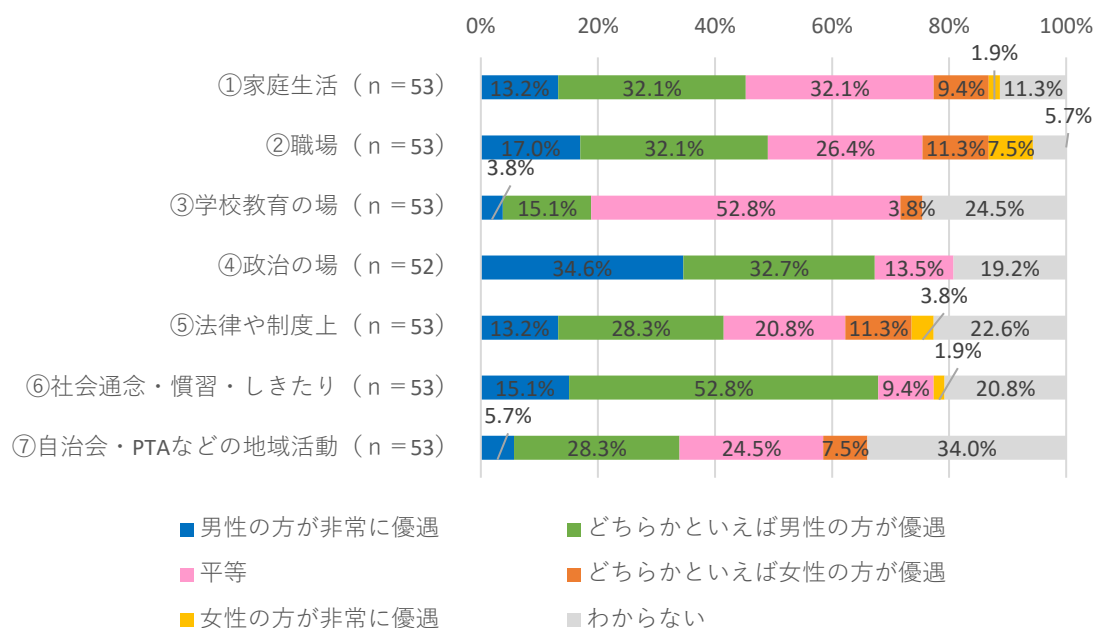
※性別で比較する場合には、性別を問う設問において「回答したくない」、「無回答」と回答した人数を合わせて「その他」とし、「男性」「女性」「その他」の3つの属性で比較します。

【10+20代】 各分野における男女の地位の平等感（年代別）



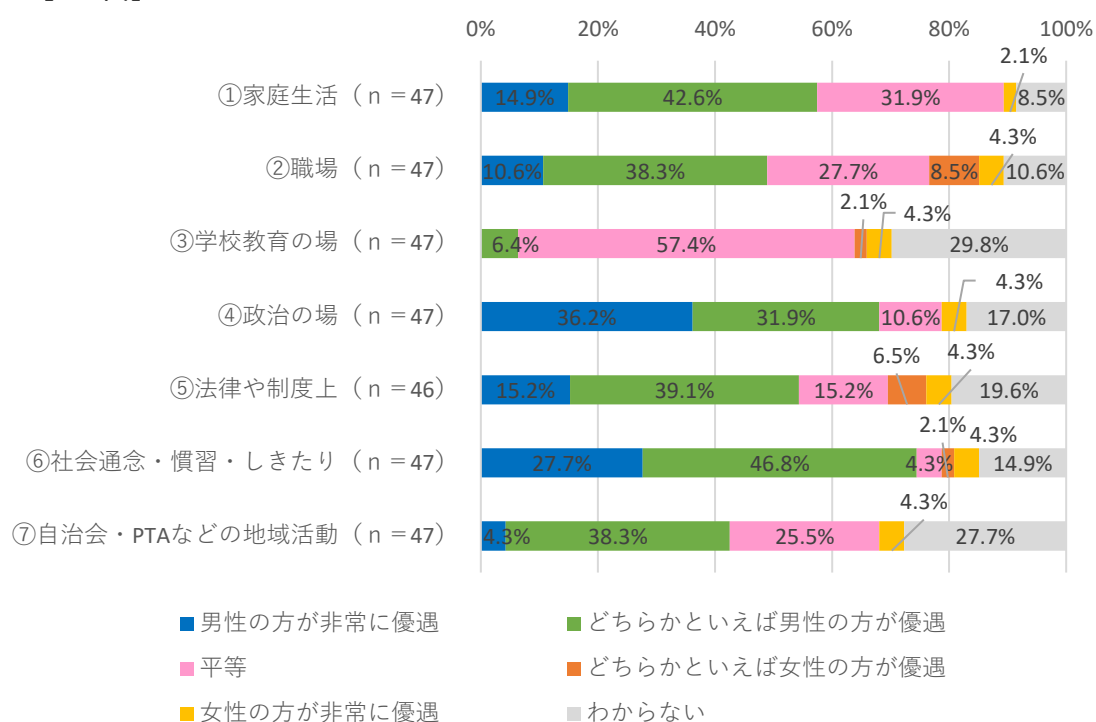
【30代】

各分野における男女の地位の平等感（年代別）



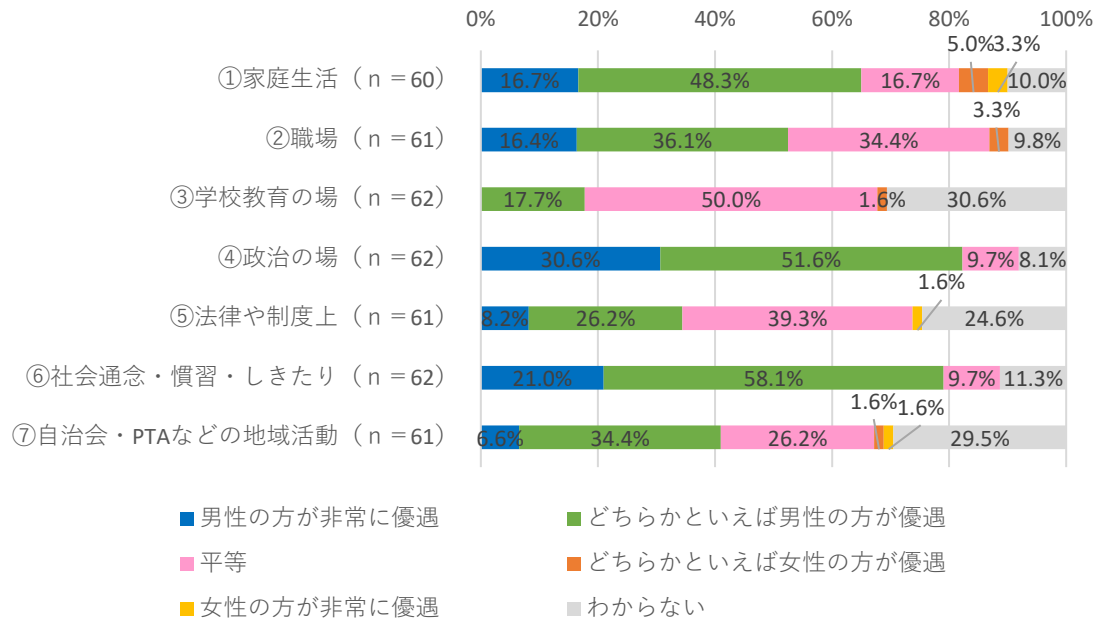
【40代】

各分野における男女の地位の平等感（年代別）



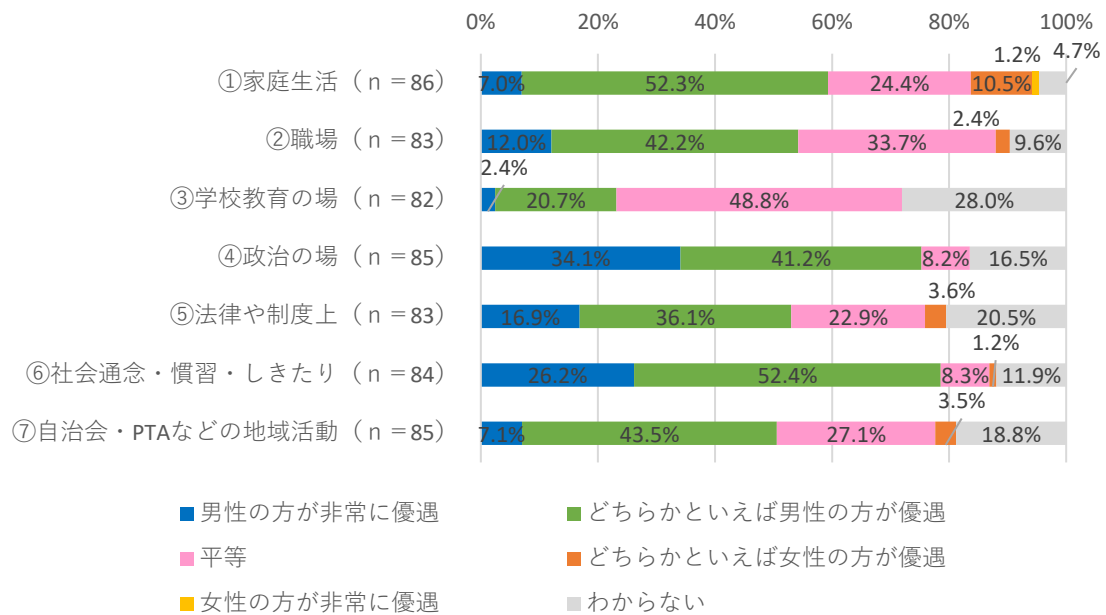
【50代】

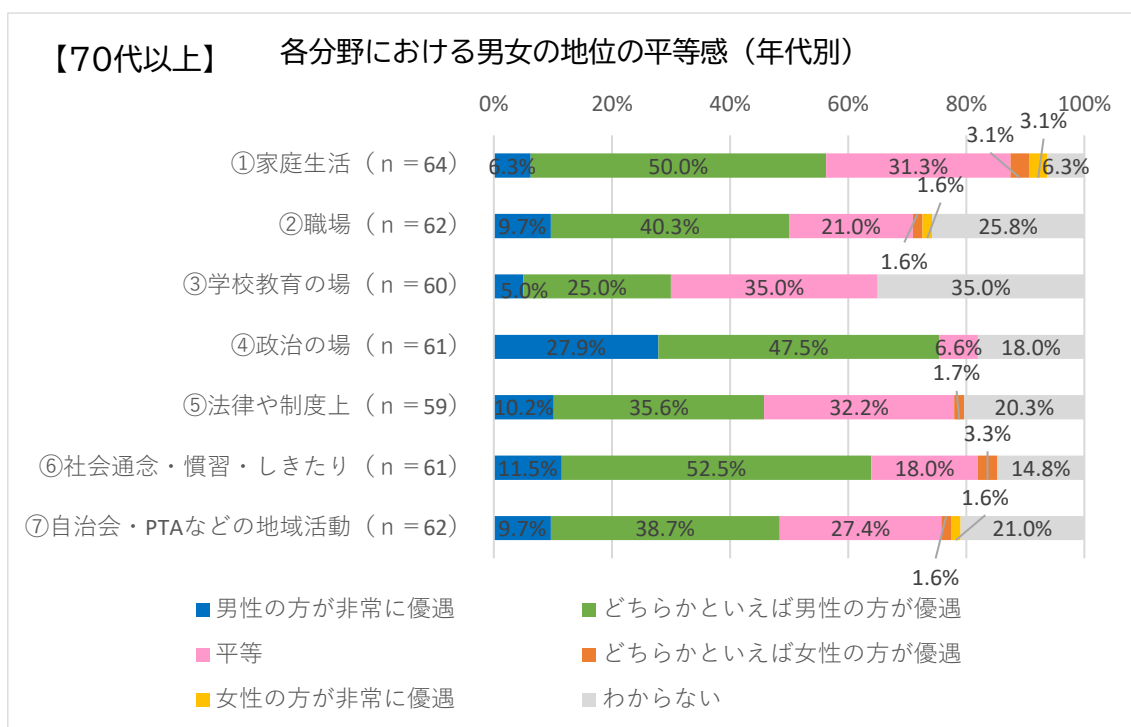
各分野における男女の地位の平等感（年代別）



【60代】

各分野における男女の地位の平等感（年代別）



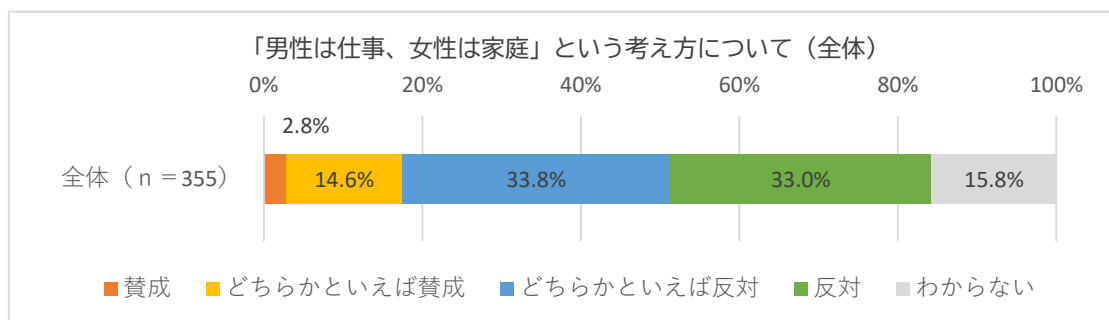


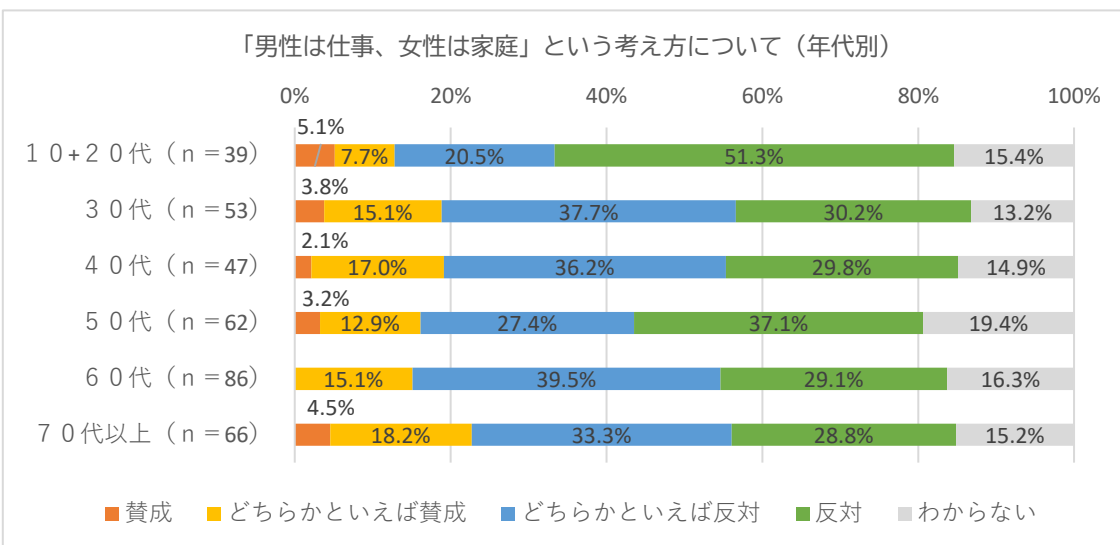
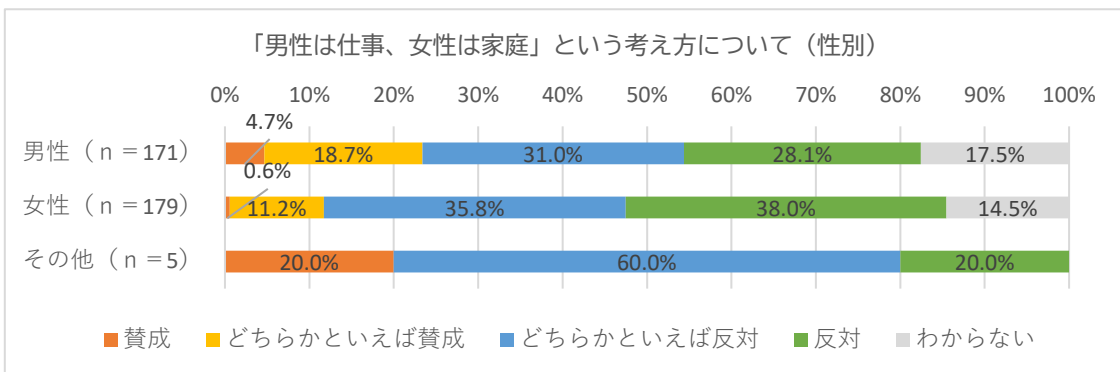
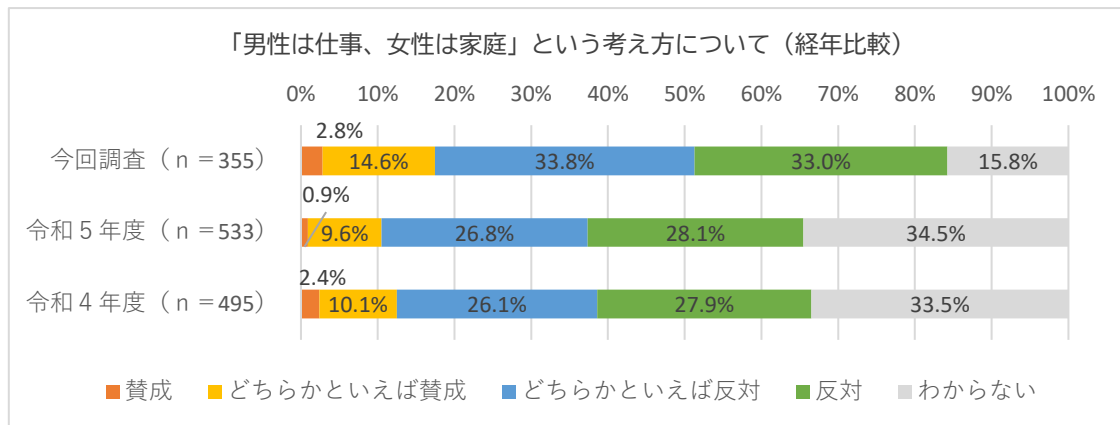
■「男性は仕事、女性は家庭」という考え方について

全体では、「反対」「どちらかといえば反対」を合わせた割合は66.8%となっており、前回調査（令和5年度）と比較すると11.9ポイント高くなっています。

性別でみると、「反対」「どちらかといえば反対」を合わせた割合は、男性が59.1%、女性が73.8%で、女性が14.7ポイント高くなっており、特に、明確に「反対」と回答した割合は9.9ポイントの差が生じています。

年代別でみると、全年代で、「反対」「どちらかといえば反対」を合わせた割合が、「賛成」「どちらかといえば賛成」を合わせた割合を上回っており、その差が最も大きいのは10代と20代を合わせた年代で59.0ポイントとなっています。また、10代と20代を合わせた年代では、「反対」と回答した割合が全年代の中で最も高く、5割を上回っています。一方で、「賛成」「どちらかといえば賛成」を合わせた割合は、最も高い70代以上で2割を上回っており、最も低い10代と20代を合わせた年代と9.9ポイントの差が生じています。





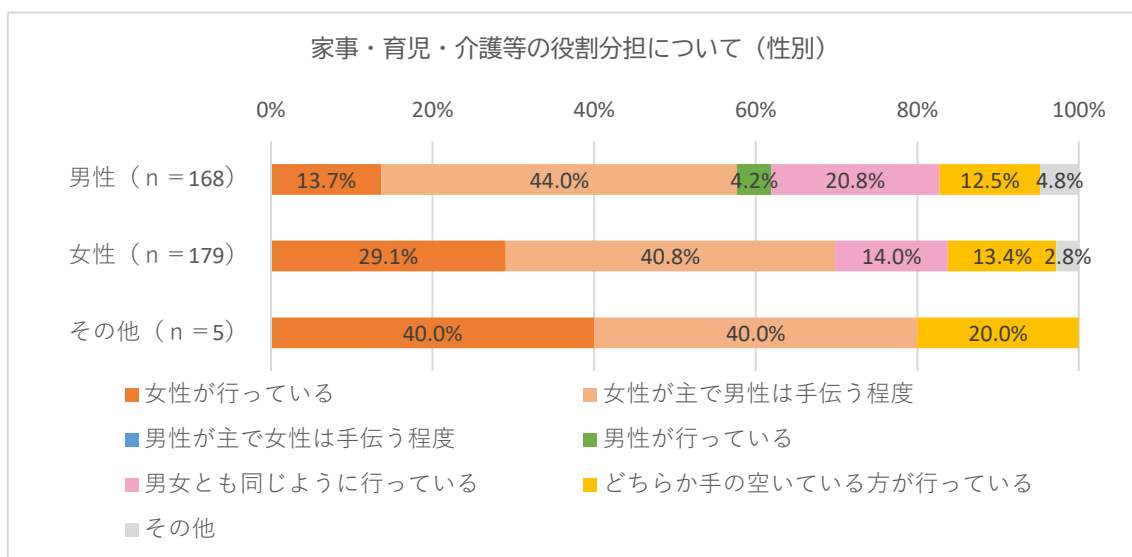
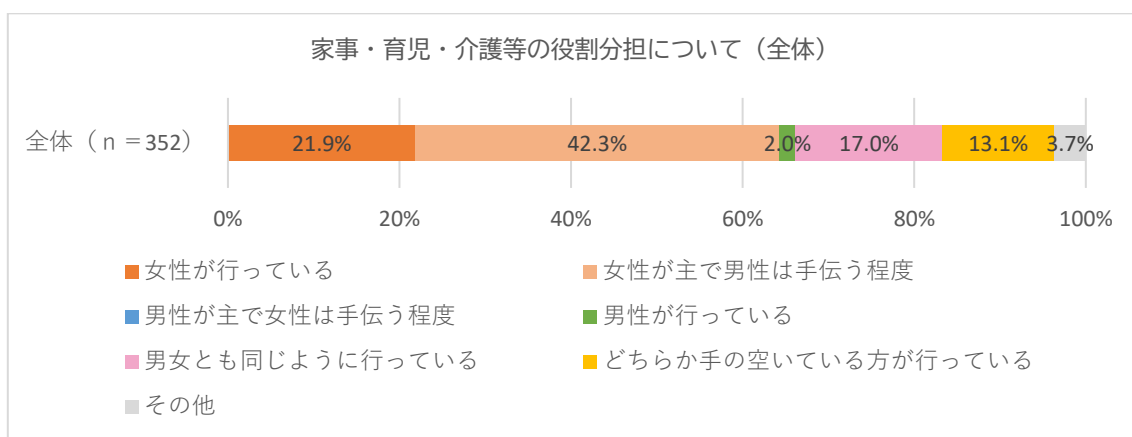
■家庭における家事・育児・介護等の役割分担について

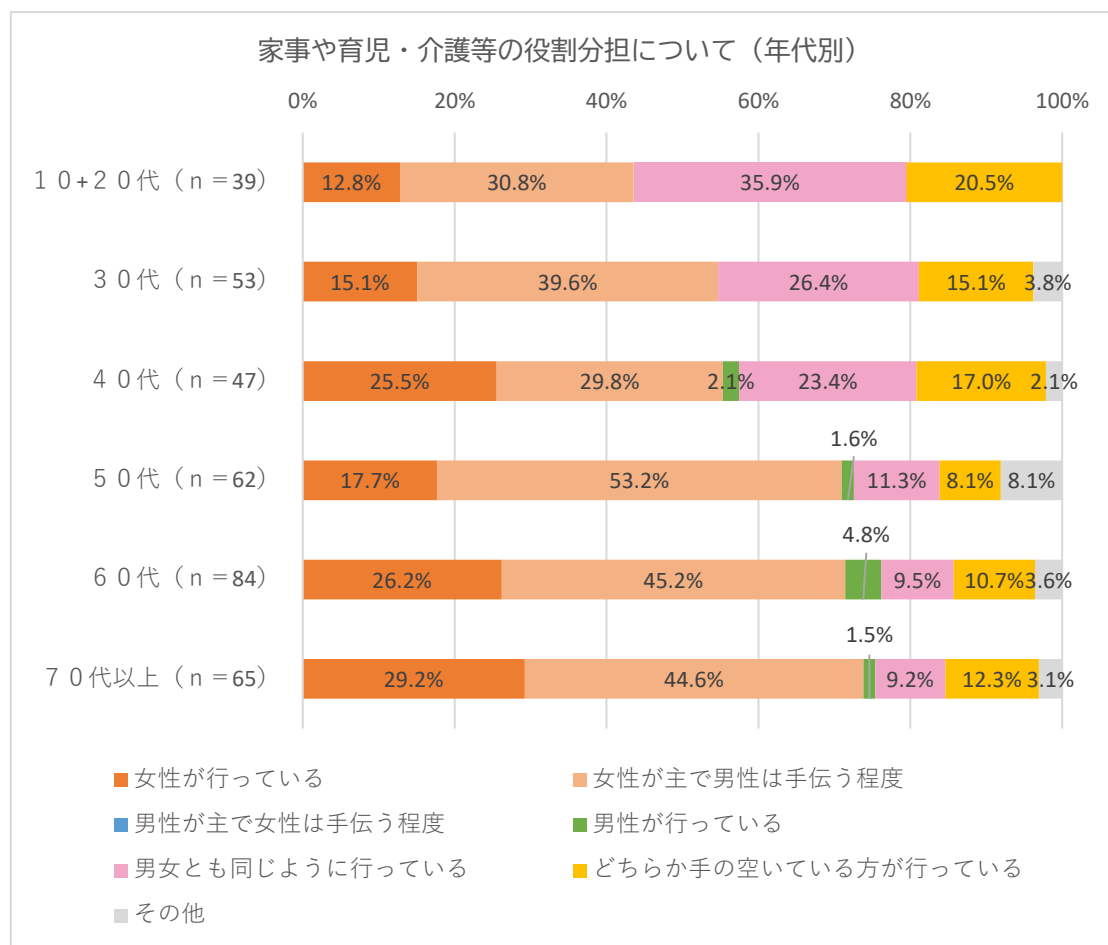
全体では、「女性が主で男性は手伝う程度」（以下「主に女性」）が42.3%で最も高く、次いで「女性が行っている」（以下「女性」）が21.9%となっており、6割以上の方が「女性」または「主に女性」と回答しています。また、「男女とも同じように行っている」（以下「男女同じ」）が17.0%、「どちらか手の空いている方が行っている」（以下「手の空いている方」）が13.1%となっており、約3割の方が性別にかかわらず役割分担していると回答しています。一方で、「男性が行っている」（以下「男性」）は2.0%で最も低くなっています。

性別でみると、男女ともに「主に女性」が最も高く、男性44.0%、女性40.8%で男性が3.2ポイント高くなっています。また、「男女同じ」「手の空いている方」を合わせた割合は、男性33.3%、女性27.4%で男性が5.9ポイント高くなっています。

年代別でみると、10代と20代を合わせた年代では「男女同じ」が最も高く、30代以上の年代では全て「主に女性」が最も高くなっています。また、「男女同じ」「手の空いている方」を合わせた割合は、40代以下で4割を上回っており、10代と20代を合わせた年代が56.4%で最も高く、全ての年代の中で唯一「女性」「主に女性」を合わせた割合を上回っています。なお、性別にかかわらず役割分担していると回答した割合は、年代が上がるにつれて低下する傾向にあり、逆に「女性」の割合が上昇する傾向がみられます。

家族の姿が多様化する中、男性の家事や育児、介護等への積極的な参画を促していくとともに、男女双方の意識に根付いている固定的性別役割分担意識の解消に向けた啓発や、意識改革・行動変容を促進していく必要があります。





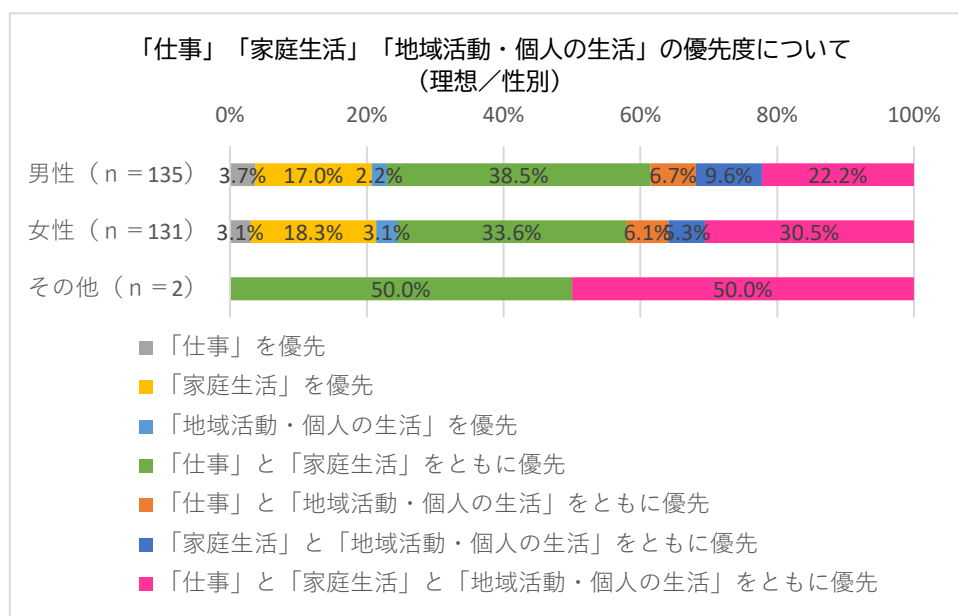
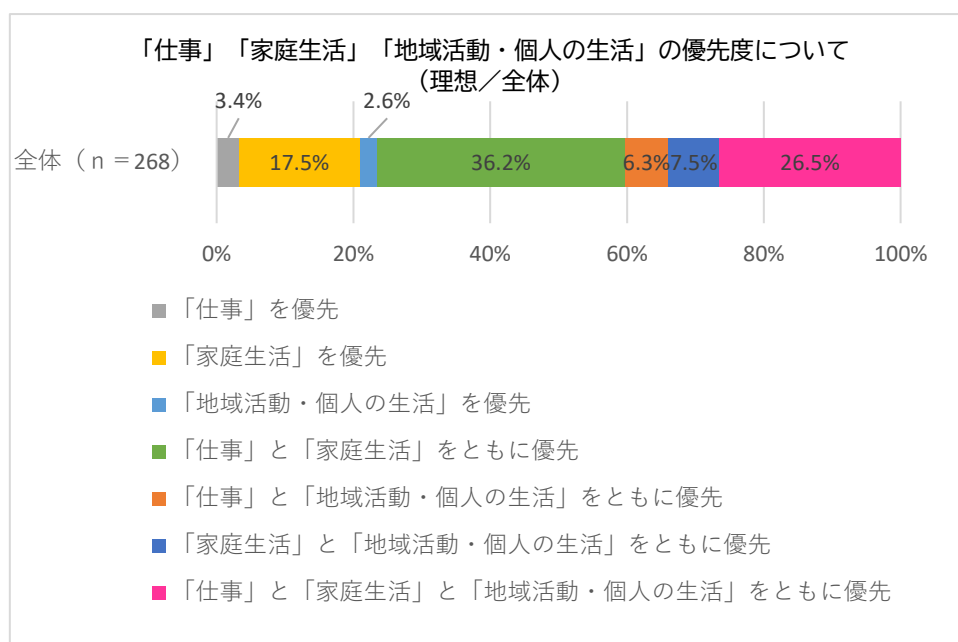
■「仕事」「家庭生活」「地域活動・個人の生活」の優先度について（理想と現実）

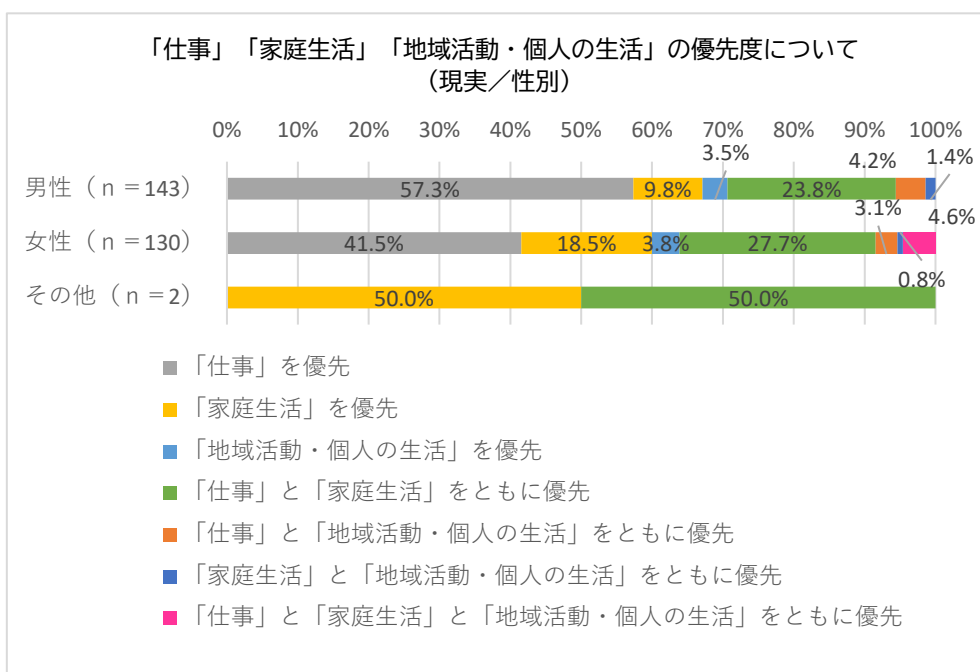
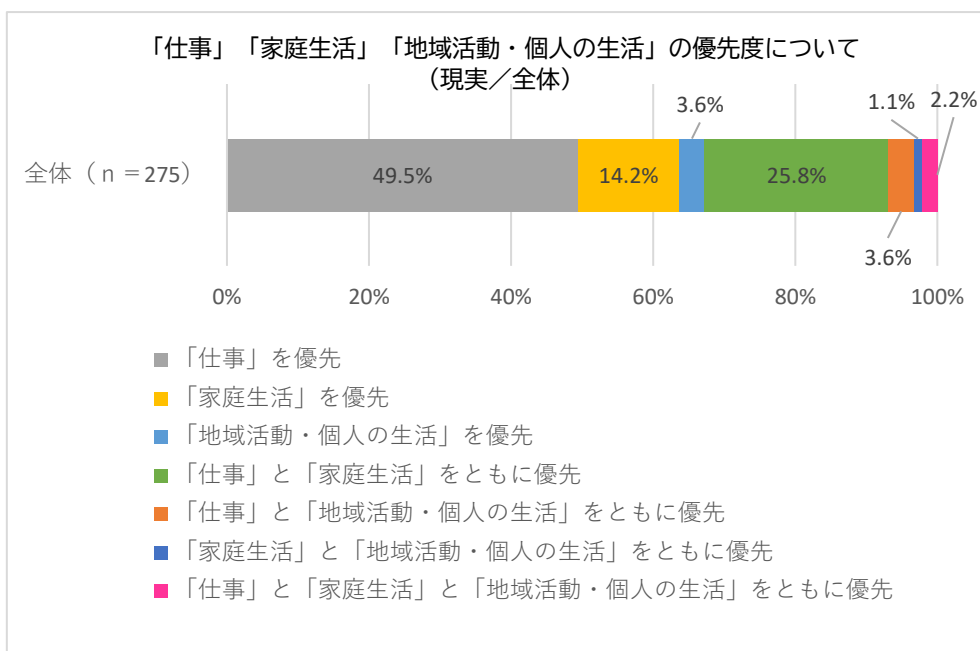
全体でみると、『理想』では、『仕事』と『家庭生活』をともに優先」が36.2%で最も高く、次いで「『仕事』と『家庭生活』と『地域活動・個人の生活』をともに優先」で26.5%となっています。

一方、『現実』では、『仕事』を優先」が49.5%で最も高くなっており、『理想』の『仕事』を優先」3.4%と大きな差が生じています。『現実』での『仕事』と『家庭生活』をともに優先」は25.8%で『理想』よりも10.4ポイント低く、『仕事』と『家庭生活』と『地域活動・個人の生活』をともに優先」は2.2%で『理想』よりも24.3ポイント低くなっています。

性別でみると、『理想』では、各項目において男女の割合に大きな乖離はありませんが、『現実』では、『仕事』を優先」は男性の方が15.8ポイント高く、『家庭生活』を優先」は女性の方が8.7ポイント高くなっており、『現実』の優先度について、男女間で差が生じています。

女性の労働力が上昇し、共働き世帯が増加する中、働く全ての人がワーク・ライフ・バランスを実現できるよう、事業所へのさらなる啓発が必要です。

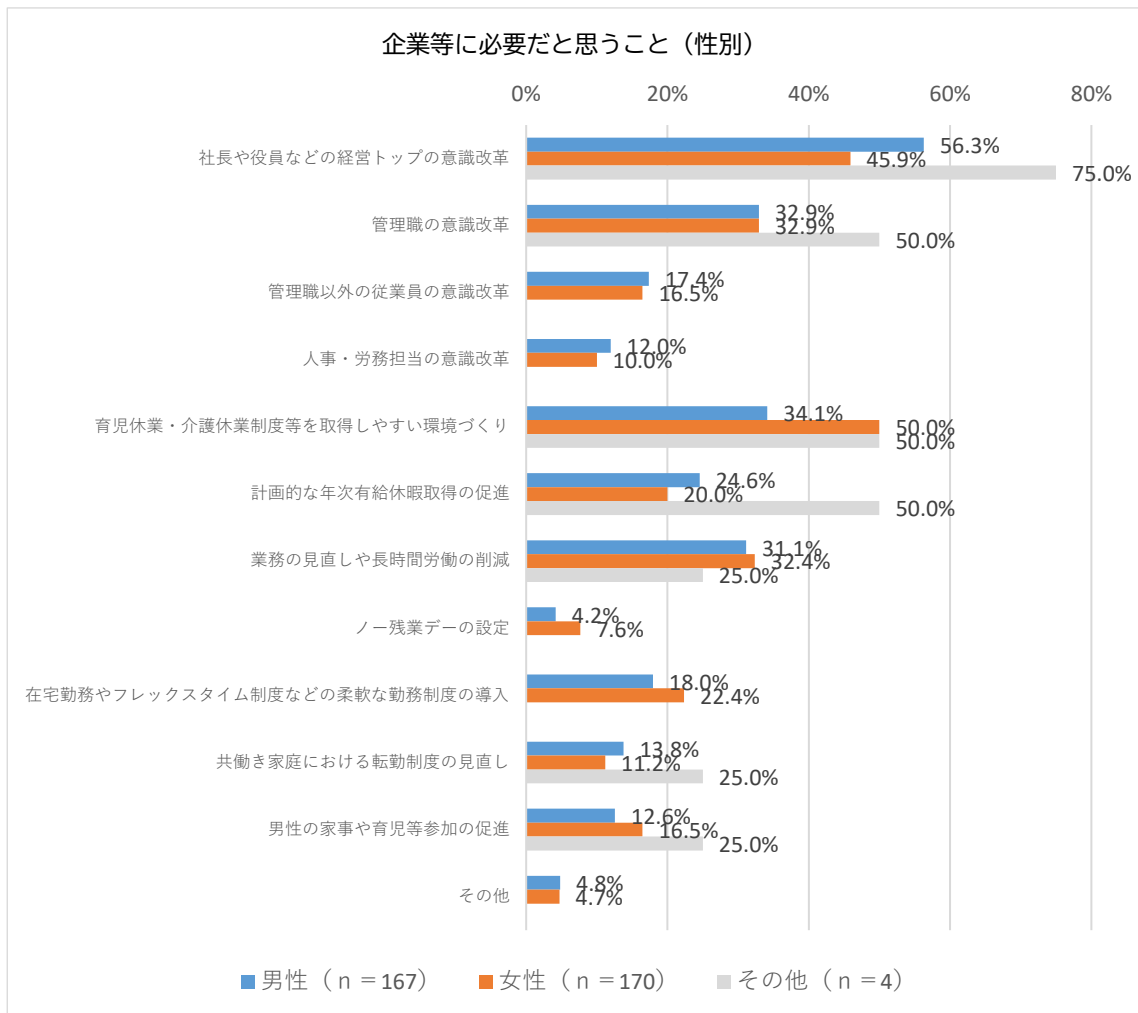
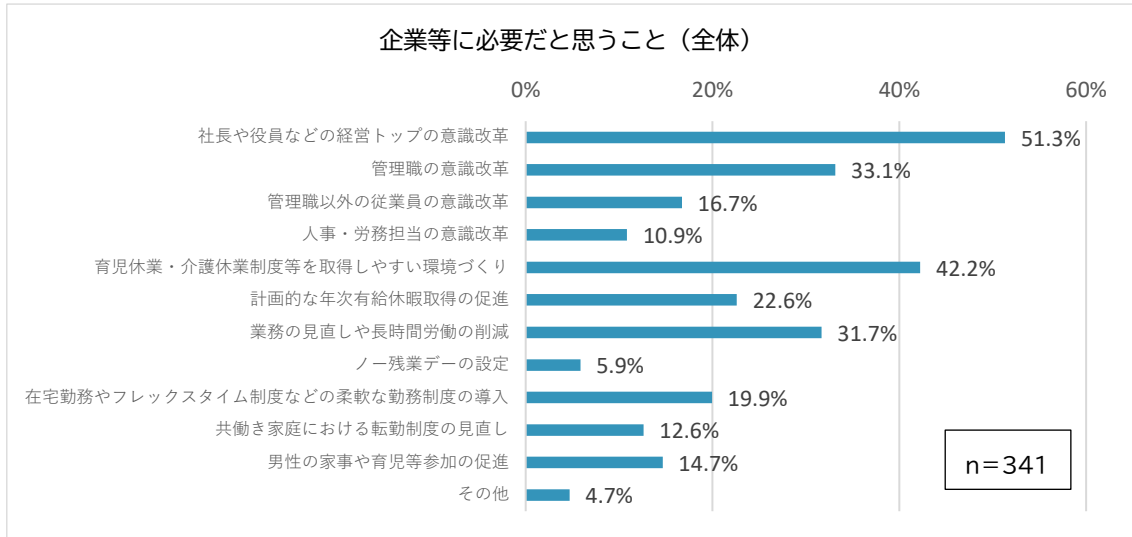




■働くすべての人が仕事と家庭を両立するために、企業等に必要だと思うこと(複数回答可)

全体では、「社長や役員などの経営トップの意識改革」が51.3%で最も高く、次いで「育児休業・介護休業制度等を取得しやすい環境づくり」が42.2%、「管理職の意識改革」が33.1%、「業務の見直しや長時間労働の削減」が31.7%の順となっています。

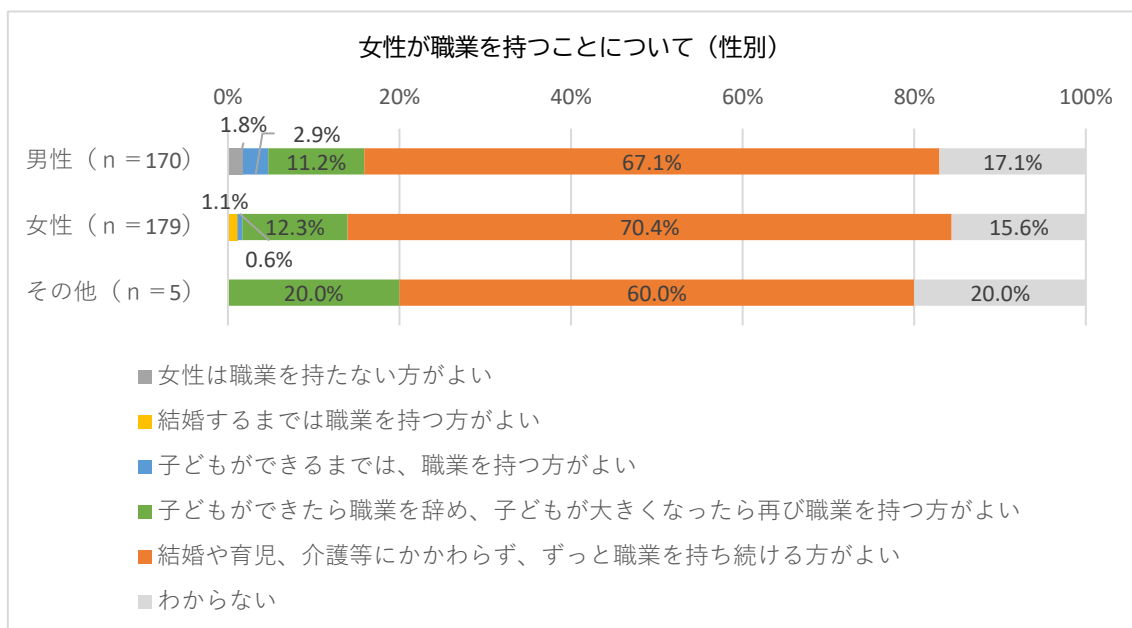
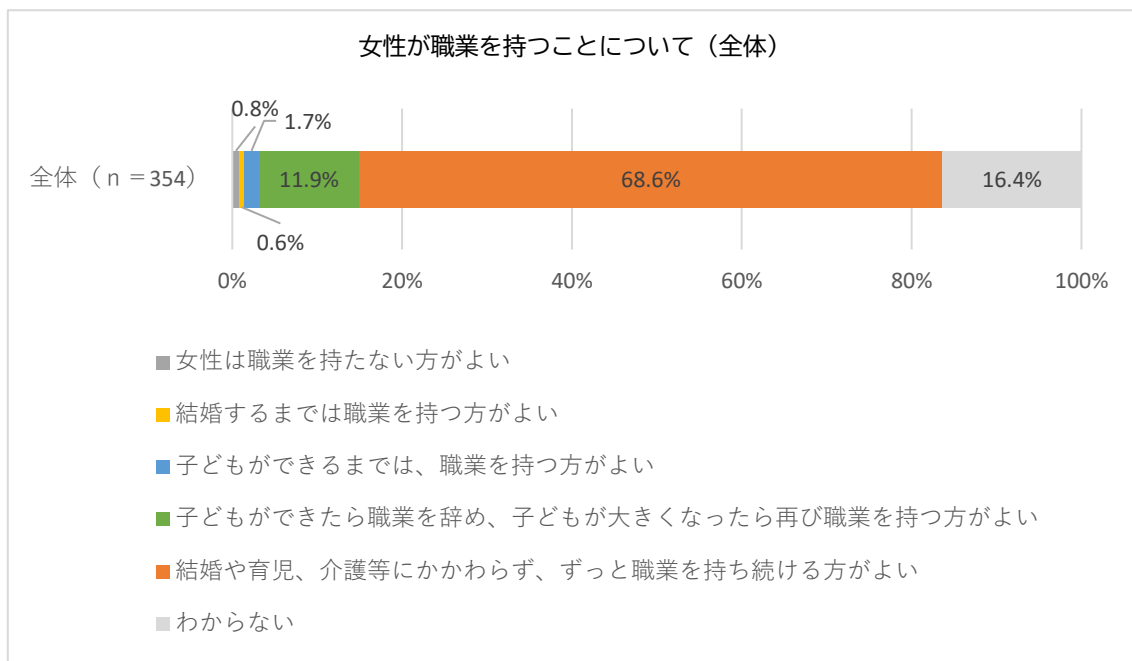
性別でみると、男女ともに、「社長や役員などの経営トップの意識改革」と「育児休業・介護休業制度等を取得しやすい環境づくり」の割合が高く、全体と同様の傾向となっていますが、男性では「社長や役員などの経営トップの意識改革」が56.3%で最も高くなっているのに対し、女性では「育児休業・介護休業制度等を取得しやすい環境づくり」が最も高く50.0%となっています。



■一般的に女性が職業をもつことについて

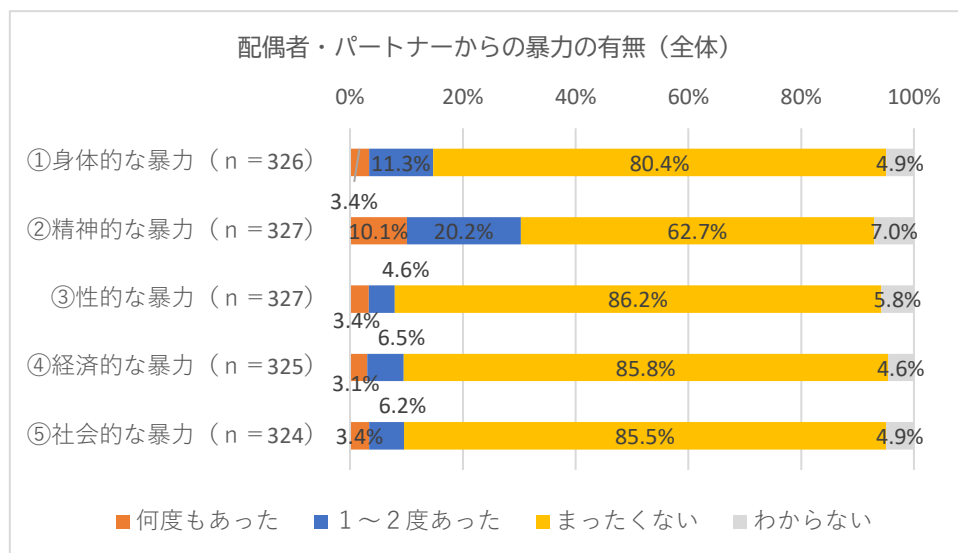
全体では、「結婚や育児、介護等にかかわらず、ずっと職業を持ち続ける方がよい」が68.6%で最も高くなっています。

性別でみても、全体と同様の傾向となっていますが、「結婚や育児、介護等にかかわらず、ずっと職業を持ち続ける方がよい」の割合は、女性の方が高く7割を上回っています。ライフステージにかかわらず、働くことを希望する女性が就業を継続することができるよう、サポートしていく必要があります。



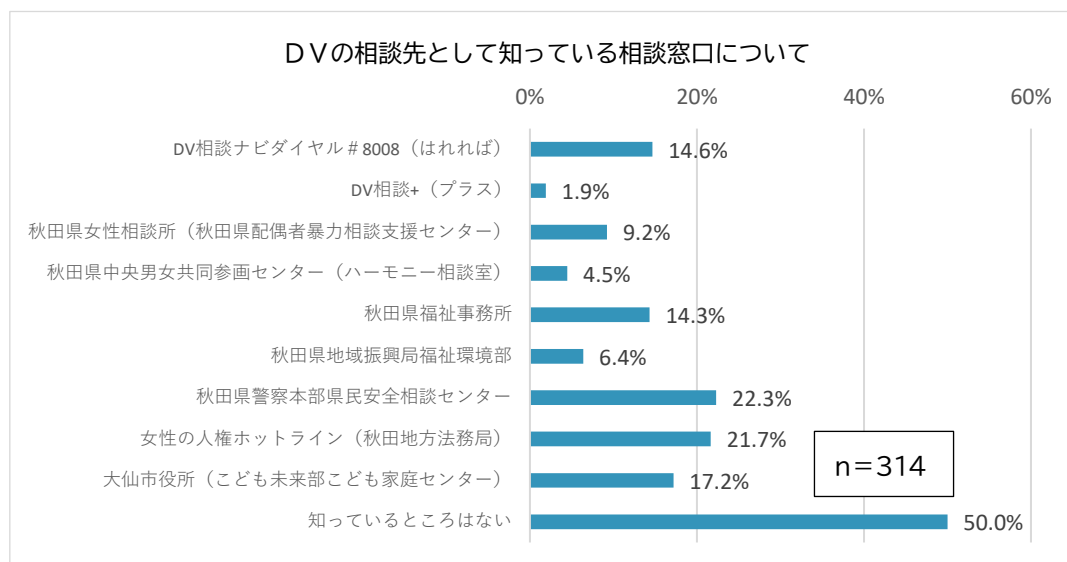
■DVの経験について

「何度もあった」「1～2度あった」を合わせた割合が最も高いのは『精神的な暴力』で30.3%、次いで『身体的な暴力』が14.7%、『経済的な暴力』と『社会的な暴力』がそれぞれ9.6%、『性的な暴力』が8.0%の順となっています。



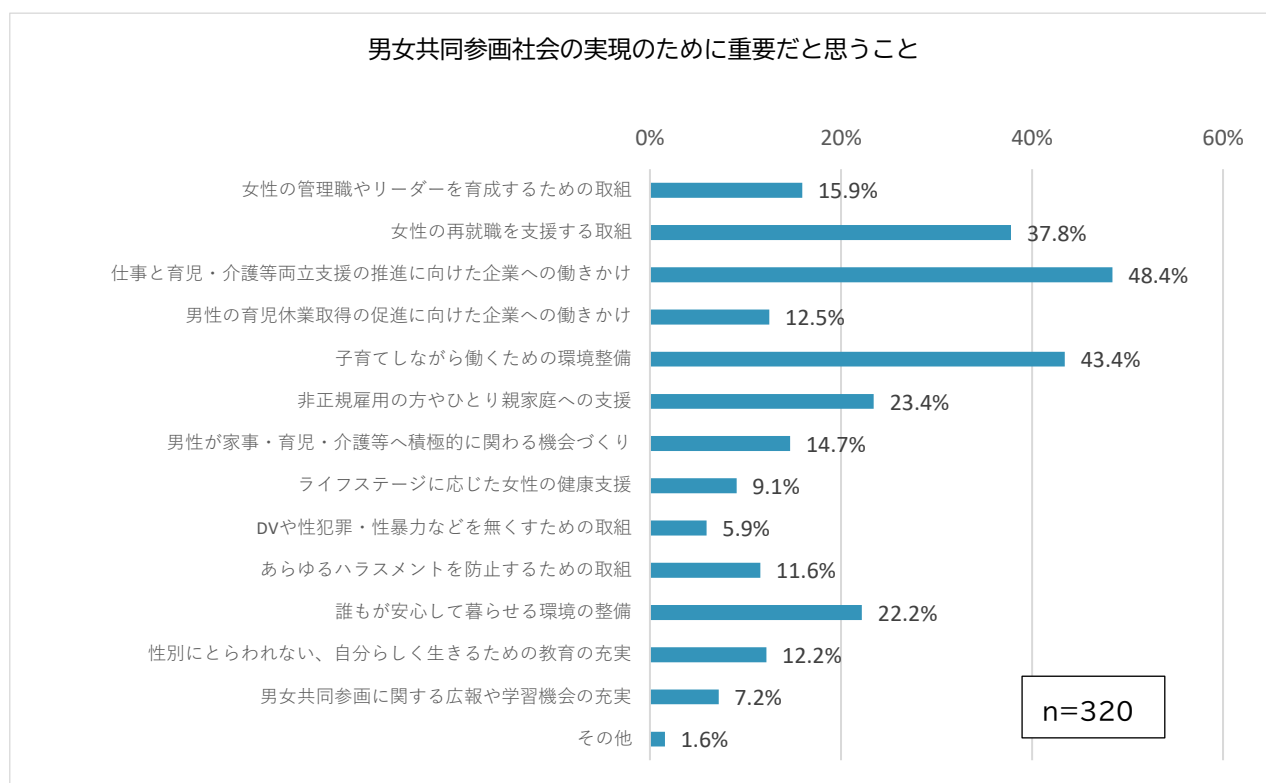
■DVの相談先として知っている相談窓口（複数回答可）

「知っているところはない」が50.0%となっており、半数の方がDVの相談先を「知らない」という結果となっています。



■男女共同参画社会の実現のために重要だと思うこと（複数回答可）

「多様で柔軟な働き方や、仕事と育児・介護等との両立支援の推進に向けた企業への働きかけ」が48.4%で最も高く、次いで「保育サービスの充実や小学生の放課後の居場所確保など、子育てしながら働くための環境整備」が43.4%、「出産や子育てで離職した女性の再就職を支援する取組」が37.8%の順となっています。



※選択肢は一部省略して表記しています。

4 現状と課題の整理

第3次プランの達成状況や市の現状、市民意識を踏まえた主な課題は次のとおりです。

■柔軟な働き方、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた企業等への働きかけ

アンケート調査では、生活における優先度について、『理想』では「『仕事』と『家庭生活』をともに優先」が男女ともに最も高いにもかかわらず、『現実』は、男女ともに「『仕事』を優先」の割合が最も高くなっており、理想と現実には差が生じています。新型コロナウイルス感染症の拡大を契機として急速に普及した在宅勤務や時差出勤、オンラインの活用等、時間や場所に縛られない柔軟な働き方に対応できる労働環境を整えるとともに、一人ひとりの希望に合ったワーク・ライフ・バランスが実現できるよう、企業等を対象とした啓発をよりいっそう進めていくことが必要です。

人口減少や少子高齢化の急速な進行に伴い人材の確保が難しくなっている中であって、企業がワーク・ライフ・バランスの推進を重視し、様々な働き方が選択できる柔軟な労働条件や、休暇制度を提供することで、従業員のエンゲージメントが向上し、職場の活性化や労働生産性の向上が期待できます。

アンケート調査からも、男女共同参画施策に求めることとして「多様で柔軟な働き方や、仕事と育児・介護等との両立支援の推進に向けた企業への働きかけ」が最も高く、こうした観点からも、企業等の規模や業種にかかわらず、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組を働きかけていく必要があります。

■働く場における女性の活躍や仕事と育児・介護等との両立支援に向けた取組の促進

近年、「女性活躍推進法」や「育児・介護休業法」の改正などの法整備が進み、働く場における様々な女性活躍への支援策が展開されている中、本市の女性の労働力率は上昇傾向にあります。しかしながら、アンケート調査では、依然として職場における男女の平等感や男性優遇と感じている人の割合が高いことから、女性が働きやすい環境づくりや、賃金面、待遇面を含む労働条件全般において男女間の格差解消を促進していくことが必要です。

また、令和2年（2020年）4月1日以降、在職中に出産した女性（または配偶者が出産した男性）の約15.0%が「育児休業を取得したかったができなかった」と回答しており、育児休業が取得しづらい、あるいは取得できない職場が未だ一定数存在しているという現状が伺えます¹⁴。

さらには、働く全ての人が仕事と家庭を両立するために企業に求めることとして、アンケート回答者の多くが「社長や役員などの経営トップの意識改革」や「育児・介護休業制度等」を取得しやすい環境づくり」と回答しているほか、依然として育児や介護等の多くを女性が担っている現状を踏まえ、女性の登用促進と同様に、誰もが育児・介護休業等を取得しやす

¹⁴ p.91～92「令和6年度大仙市男女共同参画に関するアンケート調査」調査結果(問10、問11)参照。

い環境づくりが促進されるよう、国の支援制度の周知を図るとともに、男性の家庭生活への参画を促す意識啓発を一層強化していく必要があります。

特に、介護については、全国や県を上回るスピードで高齢化率が上昇しており、少子高齢化という人口構造の長期化を踏まえると、従業員が家族の介護を担うという状況は珍しいことではなくなります。しかしながら、介護の必要性は明確な始期や期間が判然としないケースも多く、キャリア等への影響を懸念して従業員側から言い出しづらい場合もあり得ることから、今後は「介護との両立支援」についても雇用者側へアプローチしていくことが重要です。

■えるぼし・くるみん認定等の取得促進

厚生労働省では、雇用管理の改善に取り組む企業を支援するために「えるぼし認定¹⁵」「くるみん認定¹⁶」「ユースエール認定¹⁷」の3つの認定制度を設けています。こうした認定を受けることは、働きやすい職場環境の整備だけではなく、企業イメージの向上にもつながり、優秀な人材の確保や定着など、企業にとって大きなメリットをもたらすことが期待できます。

しかしながら、アンケート調査では、「えるぼし認定」「くるみん認定」の認知度について、「知らない」と回答した割合がそれぞれ90.3%、88.9%となっており、認知度の低さが伺えます。学生等が就職先を選択する際の判断材料の一つにもなっている制度であり、事業主に対して積極的に周知を行う必要があります。

■生涯にわたる健康支援

健康は、理想とする生き方を実現する上で重要な基盤となるものであり、性別や年代にかかわらず、全ての人が、健康に関する正しい知識や情報にアクセスすることができ、健康の保持増進に自発的かつ積極的に取り組める環境を整えることが重要です。

平均寿命が延伸し人生100年時代を迎える中で、多様なライフコースの希望を実現するとともに、生涯にわたって自分らしく健康で自立した生活を送ることができるよう、若いうちから自らの健康と向き合い、健康づくりに取り組む必要があります。そのためには、各種健康診断の定期的な受診を促し疾病の早期発見・早期治療につなげるなど、性差や年代の違い、個人差に応じた健康支援も必要です。

特に若年層においては、自分の将来設計を考え、妊娠及び出産の希望の有無にかかわらず妊娠や出産に関して正しい知識を身につけ、日々の生活や健康に向き合うこと（プレコンセ

¹⁵ 「女性活躍推進法」に基づく認定制度で、同法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進のための取組の実施状況が優良な企業を厚生労働大臣が「えるぼし認定企業」や「プラチナえるぼし認定企業」として認定している。

¹⁶ 「次世代育成支援対策推進法」に基づく認定制度で、同法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、計画に定めた目標を達成するなどの一定基準を満たした企業を厚生労働大臣が「くるみん認定企業」「プラチナくるみん認定企業」「トライくるみん認定企業」として認定している。また、不妊治療と仕事との両立支援に取り組む企業を認定する「プラス」認定制度も開始している。

¹⁷ 「若者雇用促進法」に基づく認定制度で、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定している。

プシヨンケア）を推進していくこと、さらには思春期から妊娠、出産等のライフステージに応じた切れ目のない相談支援を行うことも一層重要となります。

また、第3次プランにおいては、指標11「乳がん検診の受診率」と指標12「子宮頸がん検診・婦人科超音波検診の受診率」の令和5年度（2023年度）実績値が、それぞれ12.8%、10.2%と、目標の3割を下回っていることから、がん検診の一層の受診勧奨や、検診を受けやすい環境整備などにより、受診率の向上に努めていく必要があります。

■DV相談機関の一層の周知

アンケート調査では、DV経験が「まったくない」と回答した方が大半を占めているものの、DVの種類や頻度にかかわらず、経験したことがあると答えた方が一定数存在しており、そのうち7割を超える方が、誰（どこ）にも相談していないことがわかりました。また、暴力の種類の中でも「精神的な暴力」を受けた経験がある方が最も多く、令和5年（2023年）の改正DV防止法により、重篤な精神的被害を受けた場合にも接近禁止命令の対象となることなどについて、さらなる広報啓発に取り組むことが必要です。

さらに、アンケート回答者の半数の方が、DV被害の相談先として「知っているところはない」と回答しており、被害を受けた方が相談先がわからず困ることがないように、相談窓口についてより一層の周知を図る必要があります。

■固定的な性別役割分担意識の解消に向けた男女平等意識のさらなる浸透

内閣府が公表した「令和5年版男女共同参画白書」では、「男性は仕事」「女性は家庭」という、いわゆるサラリーマンの夫と専業主婦からなる家庭を前提とした制度や、固定的な性別役割分担を前提とした長時間労働や転勤を当たり前とする雇用慣行等を「昭和モデル」、職業観・家族観が大きく変化する中、全ての人が希望に応じて家庭でも仕事でも活躍できる社会への変革が実現した姿を「令和モデル」と定義し、社会全体の意識を変えていく必要性を訴えています。本市においても、人口減少が加速化し、生産年齢人口の減少や高齢化が進行する中で、単独世帯やひとり親世帯が増加するなど、家族の姿は大きく変化しており、国が目指す「令和モデル」の定着に向けた取組がより一層必要となります。

アンケート調査では、「男性は仕事、女性は家庭」という考えに対する反対意見の割合は経年的に上昇しており、性別による固定的役割分担意識は徐々に解消されつつありますが、男女の地位の平等感については、「平等」と感じている人の割合が、全ての分野で男性よりも女性の方が低くなっています。特に『家庭生活』では19.9ポイントの差が生じており、男女間で認識に大きな差異があることが伺えます。家族形態や働き方等の変化に伴い、男女共同参画に対する意識も確実に変化していますが、平等感については、ほとんどの分野で男性優遇と感じている人の割合が未だ多数を占めており、長い時間をかけて形成されてきた固定的な性別役割分担意識や、アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）が不平等感を生み出す要因となっているほか、若年女性が転出する大きな要因の一つになっているとの指摘もあります。

こうしたことを裏付けるように、男女共同参画に関する言葉の認知度について、8割を超える方が「固定的性別役割分担意識」と「アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）」を「知らない」と回答しており、性別を理由に行動や役割を制限されることなく、全ての人があらゆる分野に参画し、意欲に応じて個性や能力を発揮することができるよう、一人一人の意識や行動の変革を促す継続的な取組が必要です。

また、近年、頻発化・激甚化する災害への対応において、性差による影響に配慮する必要性が指摘されており、平時の地域活動から発災時、復旧・復興まで、各段階において女性の目線を取り入れていくことが重要です。

第3章 計画の基本的な考え方

1 目指すべき姿と基本理念

本市では、これまで3次にわたって計画を策定し、「ともに輝く男女共同参画のまち」の実現に向けて取組を進めてきました。本計画においても、これまでの取組を引き継ぎ、「大仙市男女共同参画推進条例」に示す5つの基本理念に基づいて、男女共同参画や女性活躍の推進に関する施策を推進していきます。

目指すべき姿

誰もがイキイキと「ともに輝く男女共同参画のまち」

基本理念

1. 男女の人権尊重
2. 社会における制度又は慣行についての配慮
3. 政策等の立案及び決定過程への共同参画
4. 家庭生活における活動と他の活動の両立
5. 国際的協調

《大仙市男女共同参画推進条例（平成20年条例第70号）抜粋》

（基本理念）

第3条 男女共同参画の推進は、次の各号に掲げる事項を基本理念として行われなければならない。

- （1） 男女の個人としての尊厳が重んじられ、性別による差別的取扱いを受けることなく、個人の能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されること。
- （2） 社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等によって、男女の社会における活動の自由な選択に対して影響を及ぼすことのないよう配慮されること。
- （3） 男女が性別にかかわらず社会の対等な構成員として、職場、地域等社会のあらゆる分野における方針の立案、決定その他の活動に参画する機会が確保されること。
- （4） 家庭においては、その構成員の協力並びに地域及び社会の支援のもと、子の養育、親の介護その他の家庭生活における活動が就業、就学その他の社会生活における活動とともに円滑に行われるよう配慮されること。
- （5） 男女共同参画の推進は、国際社会の取組と密接な関係を有していること及び市における国際化の進展を考慮し、国際的協調のもとに行われること。

市・市民・事業者の責務について（「大仙市男女共同参画推進条例」より）

（市の責務）

第4条 市は、前条に規定する基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画を推進するための施策を実施しなければならない。

2 市は、全ての分野で男女共同参画に影響を及ぼす施策を策定し、又は実施するに当たっては、男女共同参画の推進に配慮しなければならない。

3 市は、市民、事業者、国、他の地方公共団体等と連携して男女共同参画を推進しなければならない。

（市民の責務）

第5条 市民は、基本理念にのっとり、男女共同参画に関する理解を深め、職場、家庭、学校、地域等社会のあらゆる分野において、男女共同参画の推進に努めるものとする。

2 市民は、市が行う男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

（事業者の責務）

第6条 事業者は、その事業活動を行うに当たっては、基本理念にのっとり、その事業に従事する男女が性別にかかわらず、能力を十分に発揮できる環境の整備に積極的に取り組むよう努めるものとする。

2 事業者は、市が行う男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

2 基本目標

本市の現状や課題等を踏まえ、本計画では以下の3つを基本目標とします。

基本目標1

あらゆる分野において女性が参画し活躍できる環境づくり
【女性活躍推進計画に位置付け】

基本目標2

人生100年時代を踏まえた健やかで安全・安心に暮らせる地域づくり

基本目標3

誰もが個性と能力を発揮できる持続可能な社会の基盤づくり

3 計画の体系

基本目標	基本施策	具体的な取組
Ⅰ 「活躍できる分野において女性が参画し 女性活躍推進計画に位置付け」	1 雇用等における男女共同参画の推進とワーク・ライフ・バランスの実現	(1) 雇用の場における男女平等な環境づくり
		(2) 多様な働き方の推進と誰もが仕事と家庭生活を両立できる社会づくり
		(3) 子育てや介護の支援の充実
		(4) 女性が働き続けることができる環境づくり
	2 政策や方針決定過程への女性参画の拡大と男女共同参画の視点を 取り入れた地域づくり	(1) 管理職や役員等への女性の登用拡大
		(2) 地域における女性活躍の場の創出
Ⅱ 「生涯100年・時代を踏まえた 健康な暮らしを築く地域づくり」	1 生涯にわたりいきいきと暮らせる健康支援	(1) ライフステージに応じたところから健康づくり
		(2) 性差を踏まえた男女への健康支援
	2 多様な立場を理解し誰もが安心して暮らせる生活環境の整備	(1) ひとり親家庭への支援
		(2) 若者の自立支援と高齢者や障がい者が安心して暮らせる環境の整備
		(3) 多様な価値観への理解促進
	3 防災分野における男女共同参画の推進	(1) 男女共同参画の視点をとり入れた防災対策の推進
	4 暴力やハラスメントを許さない社会づくり	(1) ジェンダーを理由としたあらゆる暴力の防止に向けた普及啓発
		(2) 安心して相談できる体制の整備
Ⅲ 「誰もが活躍できる社会の 持続力」	1 男女共同参画社会の実現に向けた意識づくり	(1) 固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの解消
	2 あらゆる場における教育や学習の充実	(1) 学校・地域・家庭における男女共同参画の推進

第4章 施策の内容

基本 目標 1

あらゆる分野において女性が参画し活躍できる環境づくり

成果指標

指標名	現状値	目標値 (R11年度)
職場において男女平等と感じる割合	30.8% (R6年度)	50.0%
市職員の課長級以上に占める女性の割合	25.8% (R6.4.1時点)	30.0%
「ポジティブ・アクション」の認知度	25.1% (R6年度)	50.0%
市の審議会等における女性委員の割合	33.1% (R6.4.1時点)	40.0%

基本施策1

雇用等における男女共同参画の推進とワーク・ライフ・バランスの実現

働くことを希望する全ての人が、性別や年齢にかかわらずその能力を十分に発揮し、仕事と家庭生活を両立しながら充実した生活を送ることができるよう、長時間労働の削減や多様で柔軟な働き方の促進を事業主に働きかけるとともに、様々な主体と連携しながら、育児休業や介護休業等を利用しやすい職場環境の整備に取り組みます。

■重要業績評価指標（KPI）

指標名	現状値	目標値 (R11年度)
教育・保育施設における年度途中の待機児童数	1人 (R5年度)	0人
市の男性職員の育児休業取得率	64.3% (R5年度)	90.0%
パパママ教室の父親の参加率(参加者に対する)	47.6% (R5年度)	48.0%
女性活躍推進セミナー等の参加人数	43人 (R5年度)	60人
だいせんLaboへの女性相談者数	18人 (R5年度)	33人

具体的な取組

(1) 雇用の場における男女平等な環境づくり

- ・働く人誰もが適正な労働環境の下で仕事を行い、休業等の制度を活用することができるよう、労働に関する法律や制度の周知に努めます。
- ・性別等を理由とする差別的扱いや各種ハラスメント（嫌がらせ）等の防止、男女間における賃金格差の解消に向け、企業等に対する情報提供や働きかけを行います。

◇主な事業・取組

- 特定事業主行動計画に基づく女性の活躍推進に係る取組の実施
- 労働関連法令の周知・啓発 ○ハラスメント等の防止啓発

(2) 多様な働き方の推進と誰もが仕事と家庭生活を両立できる社会づくり

- ・長時間労働の削減や働き方の見直し、育児休暇等を取得しやすい環境の整備など、企業等の働き方改革が進むよう、各種制度の周知や経営者層と労働者双方の意識改革の促進に努めます。

◇主な事業・取組

- 市管理職によるイクボス宣言
- 時間外勤務の縮減と有給休暇の取得促進
- 育児・介護休業取得促進に向けた制度周知

(3) 子育てや介護の支援の充実

- ・性別にかかわらず、ともに育児や介護を担いながら就業を継続できるよう、子育てや介護に関する支援体制の充実に努めるとともに、企業等に対しても、仕事と育児・介護等との両立への理解と具体的な取組を促進していきます。
- ・共働き世帯の増加や核家族化の進行に伴い、男女がともに子育てに参加できる環境づくりが重要です。とくに男性の育児参加促進は、雇用する側にとっても人材の獲得や定着などにつながるといったメリットが期待できることから、企業等と連携しながら、男性の育児参加が当たり前になる社会の実現を目指します。

◇主な事業・取組

- 企業等に対する理解促進 ○パパママ教室
- 教育・保育施設事業の充実 ○ファミリー・サポート・センター事業
- 放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ） ○放課後子ども教室
- 介護保険制度の周知

(4) 女性が働き続けることができる環境づくり

- ・結婚や出産・育児等で一旦離職した女性への再就職支援や、起業やスキルアップを目指す方への相談支援体制の充実を図るなど、職業選択や就業に関する女性の希望を後押しする環境づくりを進めます。

◇主な事業・取組

- だいせんLaboの運営
- 若者チャレンジ応援補助金（女性活躍メニュー）
- 「えるぼし認定」「くるみん認定」「ユースエール認定」の取得促進

基本施策2

政策や方針決定過程への女性参画の拡大と男女共同参画の視点を取り入れた地域づくり

市民一人ひとりが、多様な生き方やそれぞれの価値観を認め合い、誰もが安心して暮らし続けられる社会の実現に向け、あらゆる分野における政策・方針決定過程で男女の意見が平等に反映されるよう、行政が率先して女性の参画拡大に取り組むとともに、男女それぞれの意見が政策・方針決定過程に反映される機会の確保に努めます。

■重要業績評価指標（KPI）

指標名	現状値	目標値 (R11年度)
女性人材リストの登録者数(累計)	23人 (R5年度)	35人
自治会長の女性割合	1.5% (R5年度)	3.0%
消防団員の女性割合	5.8% (R5年度)	7.0%

具体的な取組

(1) 管理職や役員等への女性の登用拡大

- ・一つの性別に偏ることなく様々な意見や価値観が政策や方針等に反映されるよう、行政や企業、地域等における意思決定の場への女性参画を促進します。
- ・計画的な人材育成による女性の管理職登用の拡大など、行政が率先して女性活躍の推進に取り組むとともに、企業等に対するポジティブ・アクション¹⁸（積極的改善措置）の

¹⁸ ポジティブ・アクションとは、固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から生じている男女労働者間の格差を解消することを目的として、個々の企業が進める自主的かつ積極的な取組のこと。

普及・実践に向けた啓発、主に働く女性を対象としたキャリアやネットワークの形成を通じた女性の活躍、管理職への登用拡大を促進します。

◇主な事業・取組

- 市職員における管理職への女性の登用拡大 ○女性人材リストの活用
- 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」への参画
- 男女共同参画や女性活躍等に関するセミナーの開催や情報提供
- 女性活躍のためのコミュニティ形成促進事業（『Daisen woman』の運営）

（２）地域における女性活躍の場の創出

- ・特定の性別や年代に偏ることなく、多様な住民の参画による主体的な地域づくり活動を促進するため、各分野において活動、活躍する女性人材の発掘・育成や、ネットワークの整備を進めるとともに、地域の課題解決や活性化に関心のある女性のチャレンジを応援します。

◇主な事業・取組

- 女性活躍のためのコミュニティ形成促進事業（『Daisen woman』の運営）（再掲）
- 女性人材リストの活用（再掲）
- 女性リーダー育成に関する講座等の開催や情報提供
- だいせんLaboの運営（再掲）
- 若者チャレンジ応援補助金（女性活躍メニュー）（再掲）

基本 目標 2

人生100年時代を踏まえた健やかで安全・安心に暮らせる 地域づくり

成果指標

指標名	現状値	目標値 (R11年度)
住み良さの満足度	85.8% (R6年度)	90.0%
65歳における平均余命と日常生活動作が 自立している期間の平均の差	男性:0.9歳 女性:2.0歳 (R元年度)	縮小
自殺率(人口10万人当たりの自殺者数)	21.7 (R5年度)	15.8

基本施策1

生涯にわたりいきいきと暮らせる健康支援

人生100年時代を見据え、男女がお互いの性差を十分に理解し、健康で自分らしい生活を送ることができるよう、生涯を通じたところとからだの健康づくりを支援します。

■重要業績評価指標（KPI）

指標名	現状値	目標値 (R11年度)
特定健康診査の受診率	44.2% (R5年度)	60.0%
乳がん検診の受診率	12.8% (R5年度)	50.0%
子宮頸がん検診・婦人科超音波検診の受診率	10.2% (R5年度)	50.0%
骨粗しょう症検診の受診率	9.3% (R5年度)	50.0%

具体的な取組

(1) ライフステージに応じたところとからだの健康づくり

- ・自らの健康を適切に管理できるよう、各種健康診査の受診率向上に努めるとともに、健康づくりや介護予防の取組を促進します。
- ・ライフステージに応じた女性特有の健康問題等に関する啓発や情報提供を行うとともに、乳がん、子宮がん検診を受けやすい環境の整備に努めます。また、母子保健事業を通じ、妊娠から出産、子育てまで一貫した母子の健康支援の充実を図ります。
- ・男性については、生活習慣病リスクを抱える割合が高いことや更年期障害がみられるほか、長時間労働による健康への影響や、固定的な性別役割分担意識等から孤立のリスクを抱えるケースもあるため、男女ともに心身の健康に関して気兼ねなく相談できるよう、健康相談や健康教育の充実を図ります。

◇主な事業・取組

- 各種健康診査の充実
- メンタルヘルスサポーター養成講座実施
- からだところの健康相談
- 「つながる・ささえる」ネットワーク整備事業
- 食育推進事業
- 産後ケア事業
- 母子に関するワンストップ相談窓口の設置
- 健幸まちづくりプロジェクト

(2) 性差を踏まえた男女への健康支援

- ・女性と男性とでは、健康上の問題を抱えやすい時期も内容も異なります。特に女性は、妊娠や出産の機能により、思春期から妊娠・出産期、更年期など、年代やライフステージに応じて心身の状態が大きく変化し、仕事や生活に大きな影響を与える場合もあることから、リプロダクティブ・ヘルス／ライツ¹⁹の視点を踏まえた健康支援を行います。
- ・女性が健康上の課題を抱えながらも、働きやすい職場は、全ての従業員にとっても働きやすい環境であることが期待できます。また、従業員が健康で、働きやすい職場は、企業にとっても、労働力の確保と労働生産性の向上の面から非常に重要な要素であり、従業員への健康支援は、今日的に必要不可欠な取組となっており、従業員のウェルビーイング向上のためにも、企業等の健康経営に対する理解促進に努めます。

◇主な事業・取組

- リプロダクティブ・ヘルス／ライツに関する普及啓発
- プレコンセプションケアの普及啓発
- 各種健康診査の充実（再掲）
- 健幸まちづくりプロジェクト（再掲）

¹⁹ 「性と生殖に関する健康と権利」と訳され、1994年にカイロで開催された国際人口開発会議において提唱された概念。女性のライフサイクルを通して、性と生殖に関する健康・生命の安全を権利として捉えるもので、今日、女性の人権の重要な概念の一つとして認識されている。

基本施策2

多様な立場を理解し誰もが安心して暮らせる生活環境の整備

単身世帯やひとり親家庭の増加、グローバル化の進展など、社会や経済状況が変化していく中で、貧困や社会的孤立など、支援を必要とする人々も増えています。男女共同参画の視点に立ち、全ての人が安心して暮らすことができるよう、実情に応じた切れ目のない、きめ細やかな支援を行います。

■重要業績評価指標（KPI）

指標名	現状値	目標値 (R11年度)
ひとり親家庭等相談件数	209件 (R5年度)	170件

具体的な取組

(1) ひとり親家庭への支援

- ・ひとり親家庭への支援は、子育てをはじめ、就業や経済的なものなど、幅広い分野にわたることから、関係機関が連携しながら、総合的な支援に努めます。

◇主な事業・取組

- | | |
|-----------------|--------------------|
| ○児童扶養手当制度 | ○母子父子寡婦福祉資金貸付金 |
| ○母子家庭等自立支援給付金事業 | ○ひとり親家庭等住宅整備資金貸付事業 |
| ○母子・父子自立支援員の配置 | ○家庭相談員の配置 |

(2) 若者の自立支援と高齢者や障がい者が安心して暮らせる環境の整備

- ・貧困や社会的孤立など、複雑化、多様化する課題を解決し、誰もが安心して暮らし続けられる社会を構築するため、行政や関係機関、地域が一体となり、総合的に取り組みます。

◇主な事業・取組

- | | |
|----------------------------|----------------|
| ○「つながる・ささえる」ネットワーク整備事業（再掲） | |
| ○子ども・若者育成支援事業 | ○高齢者生活支援サービス事業 |
| ○老人クラブ活動への支援 | ○障がい者等地域生活支援事業 |

(3) 多様な価値観への理解促進

- ・国籍や障がいの有無、性自認などを理由としたあらゆる差別の解消を図り、お互いの個

性を尊重し、多様な文化や価値観を認め合う社会の形成に向け、啓発活動や学習機会の提供を行い、市民の理解促進に努めます。

◇主な事業・取組

- 市ホームページや啓発リーフレット等を活用した啓発
- 多様な性に関する理解促進セミナーの開催や情報提供
- 図書コーナーの設置 ○外国人相談窓口
- グローバルジュニア・マイスター育成事業

基本施策3

防災分野における男女共同参画の推進

近年、全国各地で地震や豪雨災害による大規模な被害が頻発しており、人々の防災意識も年々高まっています。災害から受ける影響や支援ニーズなど、男女の違いに十分に配慮した防災対策、災害対応に努め、災害に強いまちづくりを目指します。

■重要業績評価指標（KPI）

指標名	現状値	目標値 (R11年度)
防災会議に占める女性委員の割合	16.1% (R6.4.1時点)	25.0%
避難所担当職員に占める女性の割合	54.3% (R6.4.1時点)	60.0%

具体的な取組

（１）男女共同参画の視点を取り入れた防災対策の推進

- ・平常時から男女共同参画の視点を踏まえた防災体制を整備するとともに、消防団や自主防災組織活動への女性の積極的な参画を促進するなど、市民の防災意識の醸成と地域の災害対応力の向上を図ります。

◇主な事業・取組

- 男女共同参画の視点を取り入れた避難所運営マニュアルの作成
- 避難所運営への女性の参画の推進
- 女性や乳幼児、高齢者等に配慮した物資の備蓄

基本施策4

暴力やハラスメントを許さない社会づくり

あらゆる人権が尊重される社会の実現に向けて、性別を問わず、DVやハラスメント等の暴力を絶対に許さないという社会認識の醸成や、被害を受けた方に対する適切な支援に努めます。

具体的な取組

(1) ジェンダーを理由としたあらゆる暴力の防止に向けた普及啓発

- ・配偶者等からの暴力やストーカー行為、性犯罪・性暴力、セクシュアル・ハラスメント等の行為は、性別による重大な人権侵害であり、犯罪です。これらのDV行為を未然に防止するため、市広報やホームページ等を活用した啓発に努めるとともに、あらゆる暴力を許さない気運のさらなる醸成に努めます。
- ・若い世代が暴力の加害者にも被害者にもならないよう、若年層を中心に、DVやデートDV²⁰に対する正しい理解の促進と知識の普及啓発に努めます。

◇主な事業・取組

- 若年層に対するDV防止啓発
- 市職員に対するハラスメント等の防止啓発

(2) 安心して相談できる体制の整備

- ・被害者が安心して相談することができるよう、相談窓口の周知、警察をはじめとする県や関係機関との連携を強化します。

◇主な事業・取組

- DV相談窓口の充実と周知
- 家庭相談員の配置（再掲）
- 関係機関との連携

²⁰ デートDVとは、交際相手から行われる暴力行為のことをいう。

成果指標

指標名	現状値	目標値 (R11年度)
「男は仕事、女は家庭」という考え方に反対する人の割合	66.8% (R6年度)	90.0%
学校教育の場において男女平等と感じる人の割合	50.1% (R6年度)	70.0%
地域活動の場において男女平等と感じる人の割合	27.2% (R6年度)	50.0%
家庭生活において男女平等と感じる人の割合	30.5% (R6年度)	50.0%
「固定的性別役割分担意識」の認知度	19.5% (R6年度)	50.0%
「アンコンシャス・バイアス」の認知度	11.6% (R6年度)	50.0%

基本施策1

男女共同参画社会の実現に向けた意識づくり

近年、若者、特に女性の地方から大都市圏への転出超過が顕著となっており、転出者の多くがそのまま定住するなどして、地元に戻らないケースが多くなっています。その大きな要因の一つとして、地方に未だ根強く残る固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの存在が挙げられています。

こうした固定観念の解消や偏見、先入観の払拭は、本市にとっても喫緊の課題であり、あらゆる場面において男女共同参画を学ぶ機会を充実させ、一人ひとりの意識改革・行動変容を促していきます。

■重要業績評価指標（KPI）

指標名	現状値	目標値 (R11年度)
家庭における家事・育児等の役割分担割合	30.1% (R6年度)	50.0%
セミナー等への参加者の満足度	-	90.0%

具体的な取組

(1) 固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの解消

- ・男女共同参画に関する情報提供を市広報やホームページ等で行うほか、市民向けの講座等の開催により、異なる価値観を受け入れ、認め合う意識の醸成を図ります。
- ・自治会の運営や地域振興事業を活用した活動において、女性や多世代の参画を促進し、男女共同参画社会の意義に対する理解の増進を図るとともに、多様な視点を反映した地域づくりを進めます。

◇主な事業・取組

- 男女共同参画への理解を深める講座等の開催
- 市職員向け研修の実施
- 市広報やホームページ等における啓発

基本施策2

あらゆる場における教育や学習の充実

性別や年齢、国籍等に関わりなく、お互いの個性を認め合う意識や価値観を育むため、学校や地域、家庭が互いに連携し、男女平等に関する情報や学習・教育の機会の充実に努めます。

具体的な取組

(1) 学校・地域・家庭における男女共同参画の推進

- ・学校教育の場において、性別による固定的な役割分担にとらわれず、児童・生徒が主体的に進路や職業を選択できるよう、将来のキャリアや働き方を考える機会の提供に努めます。
- ・誰もが自らの意思に基づいて働き方や学び方、生き方を選択できるよう、生涯にわたる学習機会の充実に努めます。
- ・国の男女共同参画週間や、市の男女共同参画強化月間にあわせて、市内図書館内に関連図書コーナーを設置するなど、男女共同参画意識の高揚を図ります。

◇主な事業・取組

- 小・中学校におけるキャリア教育の実施
- 男女共同参画に関する図書コーナーの設置
- 大仙アカデミーの開催

第5章 推進体制

1 計画の推進体制

(1) 市民・事業者等との連携

市、市民、事業者それぞれが、大仙市男女共同参画推進条例のもと、その基本理念に対する理解を深め、各々の責務を果たしつつ、各種団体をはじめとした様々な主体とも連携・協力しながら、一体となって取組を進めていきます。

(2) 庁内の推進体制

庁内関係部局と連携を図りながら各種取組を進めるとともに、庁内各課に設置する「男女共同参画統括推進員」（課長職）、及び「男女共同参画推進員」（各課職員）を中心に、あらゆる施策に男女共同参画の視点を反映させながら、全庁的に取組を推進していきます。

(3) 国、県、関係機関との連携

本計画を効果的かつ実効性のあるものとするため、国や県、近隣自治体のほか、秋田県南部男女共同参画センターをはじめとした関係機関、あきた F・F 推進員²¹等との連携を図ります。

2 計画の進行管理

本計画の進行管理については、PDCAサイクルに基づき、毎年度、数値目標の達成状況や各施策の進捗状況を把握し、評価・検証を行うとともに、「大仙市男女共同参画審議会」において意見を伺い、必要に応じて見直しを行いながら、計画の着実な推進を図ります。

²¹ 地域での男女共同参画推進の中心的役割を担う人材として、県によって認定・登録された方。各市町村における男女共同参画に関する審議会等委員のほか、セミナー等の講師など、地域における男女共同参画社会の形成に向けて活動されている。

資料編

1 第4次大仙市男女共同参画プラン策定経過

年 月 日	内 容
令和6年7月1日	○令和6年度第1回大仙市男女共同参画審議会 ・第3次大仙市男女共同参画プランにおける進捗状況について ・令和6年度男女共同参画に係る主要な取組について ・第4次大仙市男女共同参画プランの策定について
令和6年8月5日～31日	○令和6年度男女共同参画に関するアンケート調査の実施
令和6年10月4日	○令和6年度第2回大仙市男女共同参画審議会 ・第4次大仙市男女共同参画プランの骨子（案）について
令和7年2月10日	○令和6年度第3回大仙市男女共同参画審議会 ・第4次大仙市男女共同参画プランの素案について
令和7年2月20日 ～令和7年3月7日	○パブリックコメントの実施

2 大仙市男女共同参画審議会委員名簿

（任期：令和5年4月1日～令和7年3月31日）

氏 名	地 域	氏 名	地 域
菅 野 満 義	大 曲	高 橋 範 子	大 曲
佐 藤 敦 子	大 曲	戸 嶋 富貴子	中 仙
佐 藤 啓 子	大 曲	仲 村 昌 子	大 曲
○ 菅 原 弥恵子	協 和	◎ 藤 井 久美子	神 岡
高 橋 貴 史	イキイキ職場宣言事業所	武 藤 久美子	イキイキ職場宣言事業所

※敬称略・五十音順（◎会長 ○副会長）

3 男女共同参画社会基本法

(平成十一年六月二十三日)

(法律第七十八号)

第百四十五回通常国会

小渕内閣

改正 平成十一年七月一六日法律第一〇二号

同十一年一二月二二日同第一六〇号

男女共同参画社会基本法をここに公布する。

男女共同参画社会基本法

目次

前文

第一章 総則(第一条—第十二条)

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

第三章 男女共同参画会議(第二十一条—第二十八条)

附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要とされている。

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

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

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

第一章 総則

(目的)

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

する。

(定義)

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

- 一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。
- 二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

(男女の人権の尊重)

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

(社会における制度又は慣行についての配慮)

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

(政策等の立案及び決定への共同参画)

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

第六条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

(国際的協調)

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

(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

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

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

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

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(平一一法一六〇・一部改正)

(都道府県男女共同参画計画等)

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

- 2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。
- 一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
 - 二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
- 3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「市町村男女共同参画計画」という。)を定めるように努めなければならない。
- 4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- (施策の策定等に当たっての配慮)
- 第十五条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。
- (国民の理解を深めるための措置)
- 第十六条 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。
- (苦情の処理等)
- 第十七条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。
- (調査研究)
- 第十八条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。
- (国際的協調のための措置)
- 第十九条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。
- (地方公共団体及び民間の団体に対する支援)
- 第二十条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第三章 男女共同参画会議

(平一一法一〇二・全改)

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議(以下「会議」という。)を置く。

(平一一法一〇二・全改)

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

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

(平一一法一〇二・全改)

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(平一一法一〇二・全改)

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(平一一法一〇二・全改)

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

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

(平一一法一〇二・全改)

(議員の任期)

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

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(平一一法一〇二・全改)

(資料提出の要求等)

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

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

(平一一法一〇二・全改)

(政令への委任)

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

(平一一法一〇二・全改)

(附則省略)

4 大仙市男女共同参画推進条例

平成20年9月24日

条例第70号

目次

前文

第1章 総則(第1条—第7条)

第2章 基本的施策(第8条—第15条)

第3章 男女共同参画審議会(第16条)

第4章 雑則(第17条)

附則

大仙市は、平成17年3月22日の市町村合併と同時に男女共同参画社会の実現に向けて、専門に担当する男女共同参画室を設置し、同年10月「大仙市男女共同参画プラン」を策定した。この計画に沿い、市民や事業所を対象としたアンケート調査の実施や男女共同参画に関する講演会、地域団体への出前講座、写真や一行詩等コンクールの開催など、さまざまな市民への啓発活動を進め、平成19年11月17日には男女共同参画都市となる宣言をし、記念フォーラムを開催したことで市民の気運が高まってきている。しかし、依然として性別による役割分担意識やそれに基づく社会慣行が根強く、男女がそれぞれの個性を活かし十分に能力を発揮できるまちづくりの妨げとなっている。

また、国全体としては、少子高齢化や家族構成の多様化など地域社会の変化や情報技術等の進展による職場環境の変化への対応も求められている。このため国では、男女共同参画社会の実現に向けての施策として、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進を掲げており、職場・家庭・地域の人々の意識や行動を変えていくことが重要であるとしている。

このように男女共同参画社会を実現するためには、行政による取組だけでなく、市民一人ひとりの意識改革や自主的な行動と努力が必要不可欠であることから、市、市民及び事業者のそれぞれの役割を明確にし、三者が一体となって取り組んでいくことが必要である。

ここに、大仙市の男女共同参画の推進について、基本理念を定め、市、市民及び事業者の責務を明らかにし、女性と男性がさまざまな分野において共に参画し、喜びも責任も分かち合い、それぞれの個性を活かした活力あるまち「ともに輝く男女共同参画のまち大仙市」の実現に向けて、この条例を制定する。

第1章 総則

(目的)

第1条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、市、市民及び事業者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、もって男女共同参画社会の実現に資することを目的とする。

(定義)

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

- (1) 男女共同参画 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって家庭、地域、職場、学校その他の社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に社会の利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべきことをいう。
- (2) 積極的改善措置 社会のあらゆる分野における活動に参画する機会についての男女間の格差が生じている場合において、その格差を改善するため必要な範囲内で、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。
- (3) 市民 市内に住所を有する者、勤務する者及び在学する者をいう。
- (4) 事業者 営利又は非営利を問わず、市内において事業を営む個人及び法人その他の団体をいう。
- (5) セクシュアル・ハラスメント 性的な言動により他の者を不快にさせ、その者の就業環境その他の生活環境を害すること及び性的な言動に対する相手方の対応によって不利益を与えることをいう。
- (6) ドメスティック・バイオレンス 配偶者など親密な関係にある男女間における身体的又は精神的な苦痛を与える暴力及びこれに準ずる言動等をいう。

(基本理念)

第3条 男女共同参画の推進は、次の各号に掲げる事項を基本理念として行われなければならない。

- (1) 男女の個人としての尊厳が重んじられ、性別による差別的取扱いを受けることなく、個人の能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されること。
- (2) 社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等によって、男女の社会における活動の自由な選択に対して影響を及ぼすことのないよう配慮されること。
- (3) 男女が性別にかかわらず社会の対等な構成員として、職場、地域等社会のあらゆる分野における方針の立案、決定その他の活動に参画する機会が確保されること。
- (4) 家庭においては、その構成員の協力並びに地域及び社会の支援のもと、子の養育、親の介護その他の家庭生活における活動が就業、就学その他の社会生活における活動とともに円滑に行われるよう配慮されること。
- (5) 男女共同参画の推進は、国際社会の取組と密接な関係を有していること及び市における国際化の進展を考慮し、国際的協調のもとに行われること。

(市の責務)

第4条 市は、前条に規定する基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、男女共同参画を推進するための施策を実施しなければならない。

- 2 市は、全ての分野で男女共同参画に影響を及ぼす施策を策定し、又は実施するに当たっては、男女共同参画の推進に配慮しなければならない。
- 3 市は、市民、事業者、国、他の地方公共団体等と連携して男女共同参画を推進しなければならない。

（市民の責務）

第5条 市民は、基本理念にのっとり、男女共同参画に関する理解を深め、職場、家庭、学校、地域等社会のあらゆる分野において、男女共同参画の推進に努めるものとする。

2 市民は、市が行う男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

（事業者の責務）

第6条 事業者は、その事業活動を行うに当たっては、基本理念にのっとり、その事業に従事する男女が性別にかかわらず、能力を十分に発揮できる環境の整備に積極的に取り組むよう努めるものとする。

2 事業者は、市が行う男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

（性別による権利侵害の禁止）

第7条 何人も社会のあらゆる分野において、直接的又は間接的であるかを問わず性別を理由とする差別的取扱い、セクシュアル・ハラスメント及びドメスティック・バイオレンスを行ってはならない。

第2章 基本的施策

（男女共同参画の推進に関する計画）

第8条 市長は、男女共同参画の推進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画の推進に関する計画(以下「計画」という。)を策定するものとする。

2 市長は、計画を策定するに当たっては、第16条第1項に規定する大仙市男女共同参画審議会の意見を聴くとともに、市民の意見を反映することができるような適切な措置を講ずるものとする。

3 市長は、計画を策定したときは、速やかにこれを公表するものとする。

4 前2項の規定は、計画の変更について準用する。

（広報活動等）

第9条 市は、男女共同参画の推進に関する市民等の理解を深めるため、広報活動、意識の啓発、情報の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。

（市の組織における積極的改善措置）

第10条 市は、市の組織において、性別にかかわらず個人としての能力を発揮できるように積極的改善措置を講ずるものとする。

（教育及び学習の推進）

第11条 市は、学校教育及び生涯学習において、性別にとらわれず個人としての能力と適性を身につけられる取組を促進するものとする。

（家庭生活における活動と他の活動の両立支援）

第12条 市は、男女がともに家庭生活における活動と職場、地域等における活動を両立することができるように、必要な支援を行うよう努めるものとする。

（調査研究等）

第13条 市は、男女共同参画の推進に関する施策を策定し、及び実施するために必要な情報の収集、分析及

び調査研究を行うものとする。

(男女共同参画強化月間)

第14条 市は、男女共同参画の推進について、市民及び事業者の関心を高め、及び理解を深めるとともに、男女共同参画の推進に関する活動が積極的に実施されるようにするため、男女共同参画強化月間を設けるものとする。

2 男女共同参画強化月間は、毎年11月とする。

(苦情及び相談への対応)

第15条 市は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策又は男女共同参画に影響を及ぼすと認められる施策について、市民又は事業者から苦情の申し出があった場合には、関係機関と連携を図り、速やかに適切な措置を講ずるよう努めるものとする。

2 市は、性別による差別的取扱いその他の男女共同参画を阻害する要因による人権の侵害に関し、市民又は事業者から相談の申し出があった場合には、関係機関と連携を図り、速やかに適切な措置を講ずるよう努めるものとする。

3 市長は、市民又は事業者から苦情又は相談の申し出があった場合で、必要があると認めるときは、第16条第1項に規定する大仙市男女共同参画審議会の意見を聴くことができる。

第3章 男女共同参画審議会

(男女共同参画審議会)

第16条 男女共同参画に関する重要な事項を調査審議するため、大仙市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)を置く。

2 審議会は、第8条第2項及び第15条第3項に規定する事項を調査審議するほか、市長の諮問に応じ、男女共同参画の推進に関する事項を調査審議する。

3 審議会は、男女共同参画の推進に関する事項について、必要に応じ、市長に意見を述べることができる。

4 審議会は、男女共同参画について識見を有する者及び公募による者のうちから市長が委嘱する委員16人以内をもって組織する。

5 委員の任期は2年とする。ただし、再任を妨げない。

第4章 雑則

(委任)

第17条 この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、平成20年10月1日から施行する。

(経過措置)

2 第16条第5項本文の規定にかかわらず、この条例の施行後最初に委嘱される男女共同参画審議会の委

員の任期の終期は、平成21年3月31日とする。

（大仙市特別職の職員で非常勤のものの報酬及び費用弁償に関する条例の一部改正）

- 3 大仙市特別職の職員で非常勤のものの報酬及び費用弁償に関する条例(平成17年大仙市条例第47号)の一部を次のように改正する。

〔次のよう〕略

5 「令和6年度大仙市男女共同参画に関するアンケート調査」調査結果

I 調査の概要

1 調査の目的

男女共同参画や女性活躍の推進について、市民の意識や実態、ニーズ等の現状を把握し、「第4次大仙市男女共同参画プラン」を策定するための基礎資料として活用するとともに、今後の施策や事業の見直しの参考とするため実施したものです。

2 実施概要と回収状況

調査対象	満18歳以上の市民の中から無作為に抽出した1,000人
調査方法	郵送による調査票の配布、郵送回答またはインターネット回答
調査期間	令和6年8月5日(月)～8月31日(土)
回答数	359件(回答率 35.9%) ※郵送回答 285件、インターネット回答74件

3 表記について

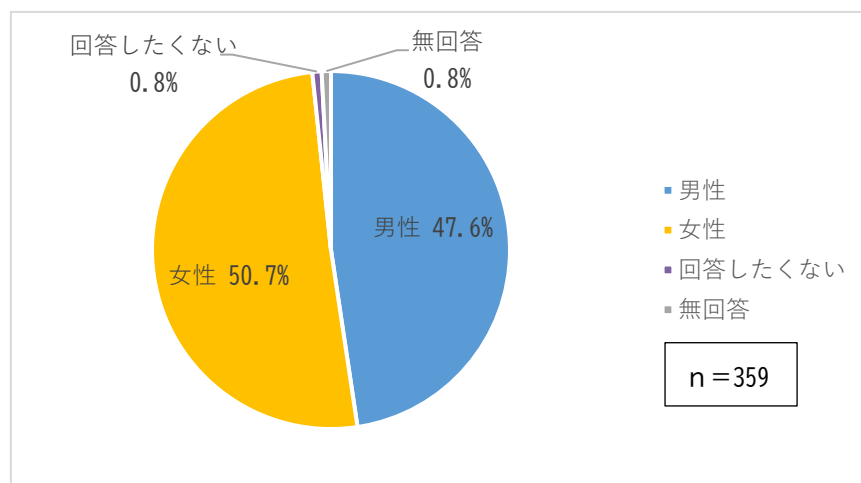
- ◎ 回答者の属性においては無回答を含めた回答者数を「n」とし、その他の設問においては、有効回答内での割合を求めるため、無回答者を除いた有効回答者数を「n」として表記しています。そのため、設問により母数となる「n」が異なる場合があります。
- ◎ 集計は小数点第2位以下を四捨五入しているため、回答比率の合計は必ずしも100%にならない場合があります。
- ◎ 複数回答の設問の場合、回答比率の合計が100%を超える場合があります。
- ◎ 調査票の設問文や選択肢を省略して表記していることがあります。

Ⅱ 回答者の属性

■性別

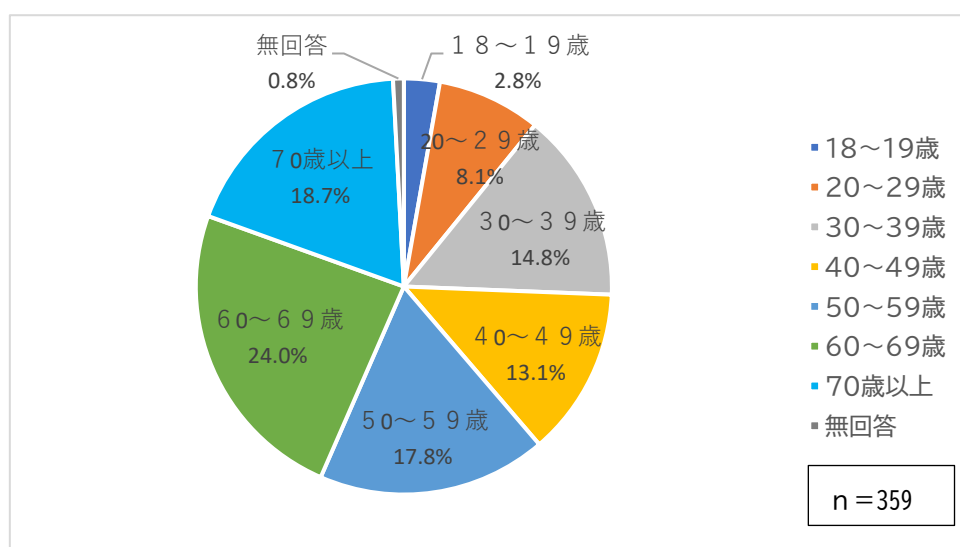
性別は、「男性」が47.6%、「女性」が50.7%で、女性の回答が男性よりも3.1ポイント上回っています。また、「回答したくない」と「無回答」がそれぞれ0.8%となっています。

以降の設問において、性別で比較する場合には、「回答したくない」と「無回答」を合わせて「その他」とし、「男性」「女性」「その他」の3つの属性で比較します。



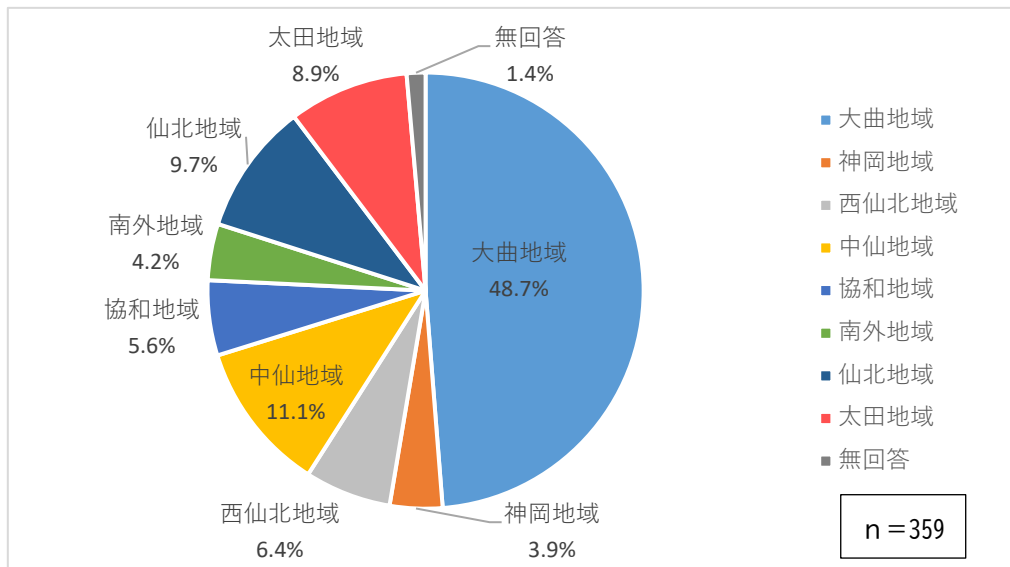
■年齢

年齢は、「60～69歳」が24.0%と最も高く、次いで「70歳以上」が18.7%、「50～59歳」が17.8%の順となっており、50代以上が全体の半数以上を占めています。



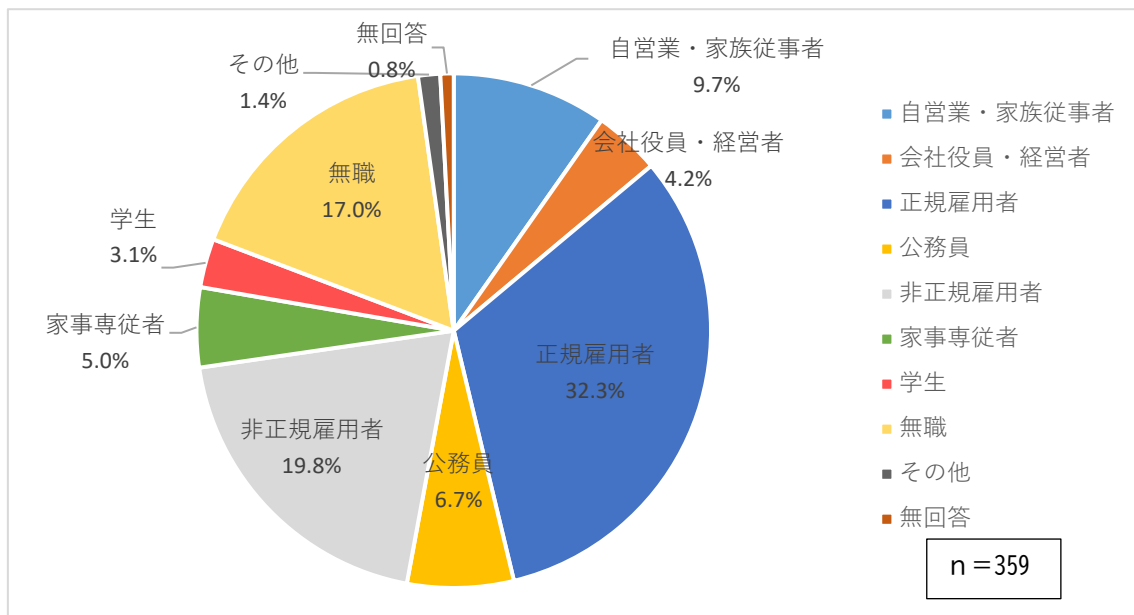
■地域

「大曲地域」が48.7%と5割近くを占めており、次いで「中仙地域」が11.1%、「仙北地域」が9.7%、「太田地域」が8.9%の順となっています。



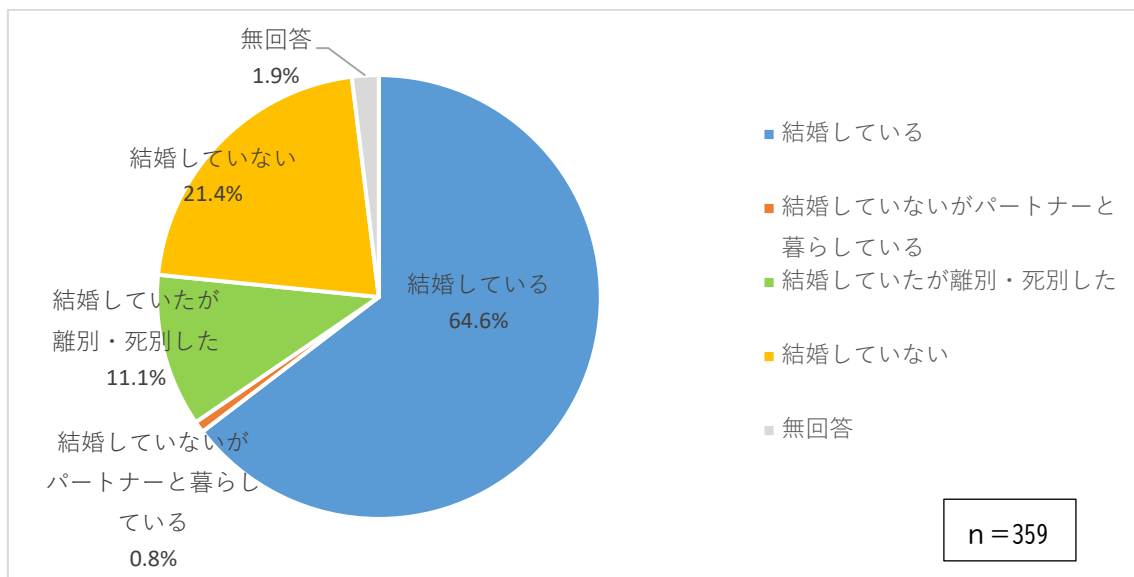
■職業

「正規雇用者」が32.3%、次いで「非正規雇用者」が19.8%、「無職」が17.0%、「自営業・家族従事者」が9.7%、「公務員」が6.7%、「家事専従者」が5.0%の順となっています。また、有職者の合計は全体の7割以上を占めています。



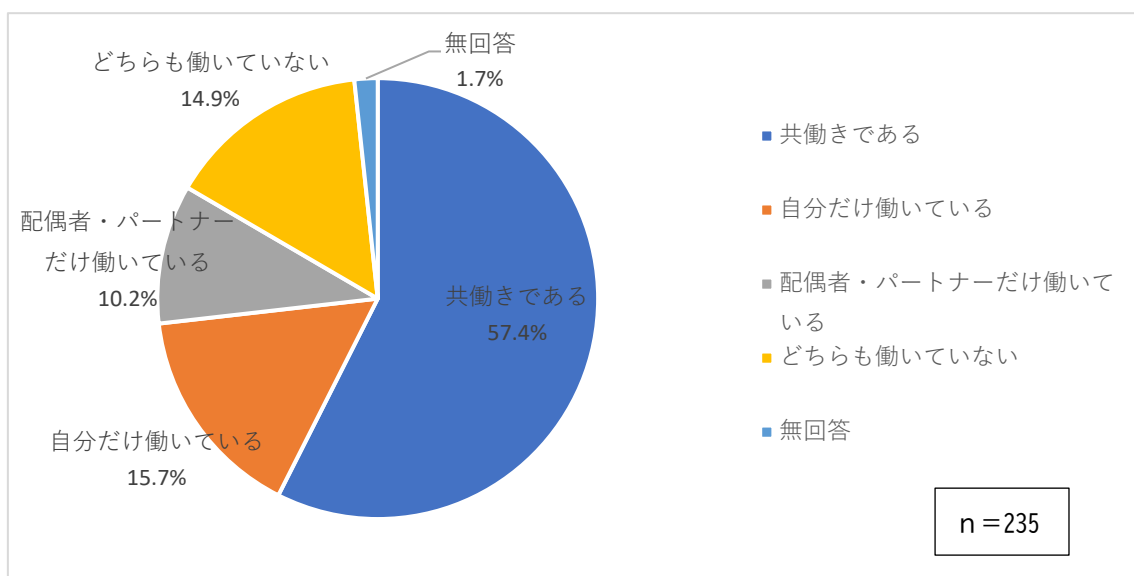
■結婚の有無

「結婚している」が 64.6%で最も高く、次いで「結婚していない」が 21.4%、「結婚していたが離別・死別した」が 11.1%の順となっています。



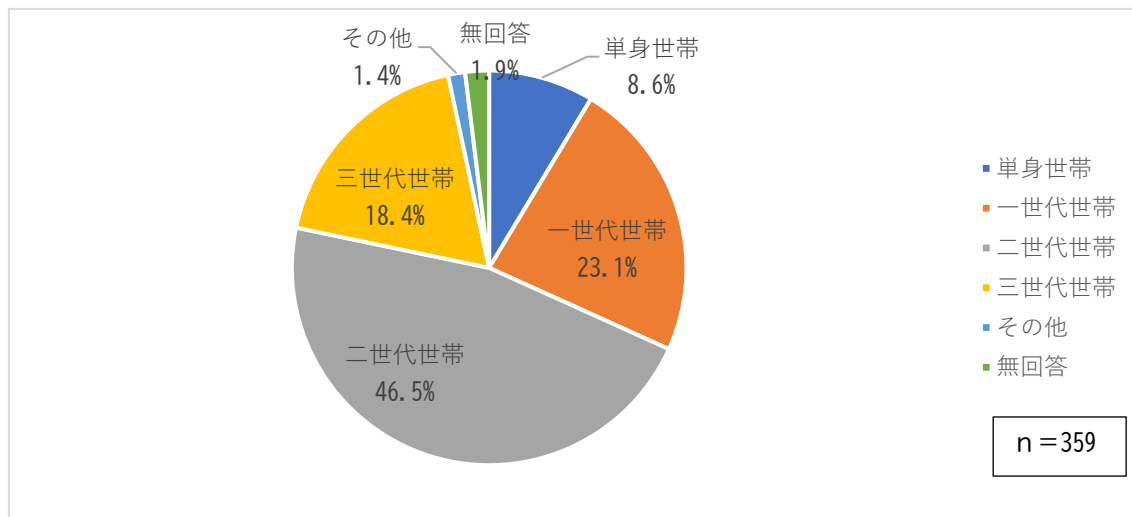
■共働きをしているか【結婚している方・結婚していないがパートナーと暮らしている方】

配偶者またはパートナーがいる方の57.4%が「共働きである」と回答しており、次いで「自分だけ働いている」が 15.7%、「どちらも働いていない」が 14.9%の順となっています。



■世帯構成

「二世代世帯」が46.5%で最も高く、次いで「一世代世帯」が23.1%、「三世代世帯」が18.4%、「単身世帯」が8.6%の順となっています。

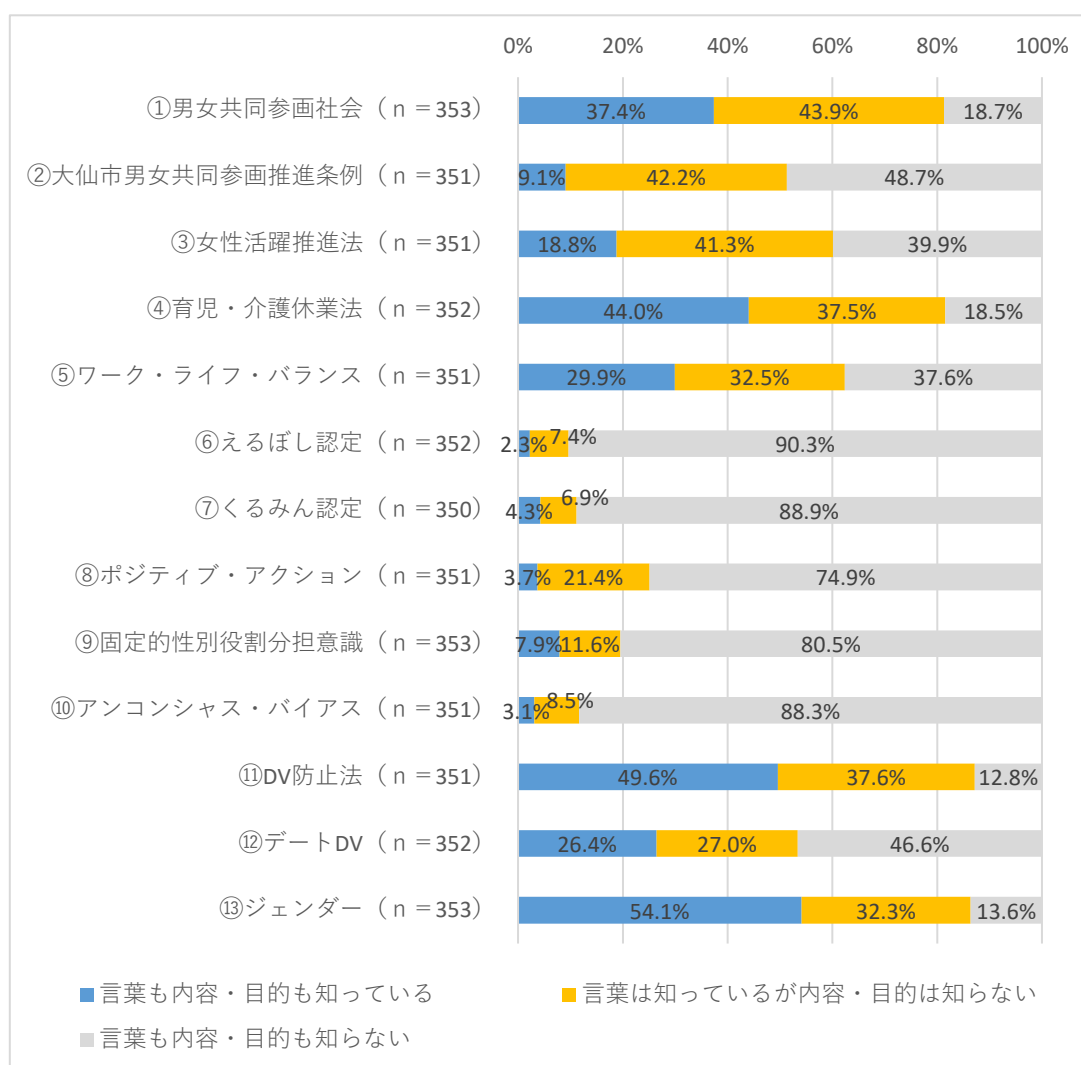


Ⅲ 調査結果

1 男女共同参画に関する意識について

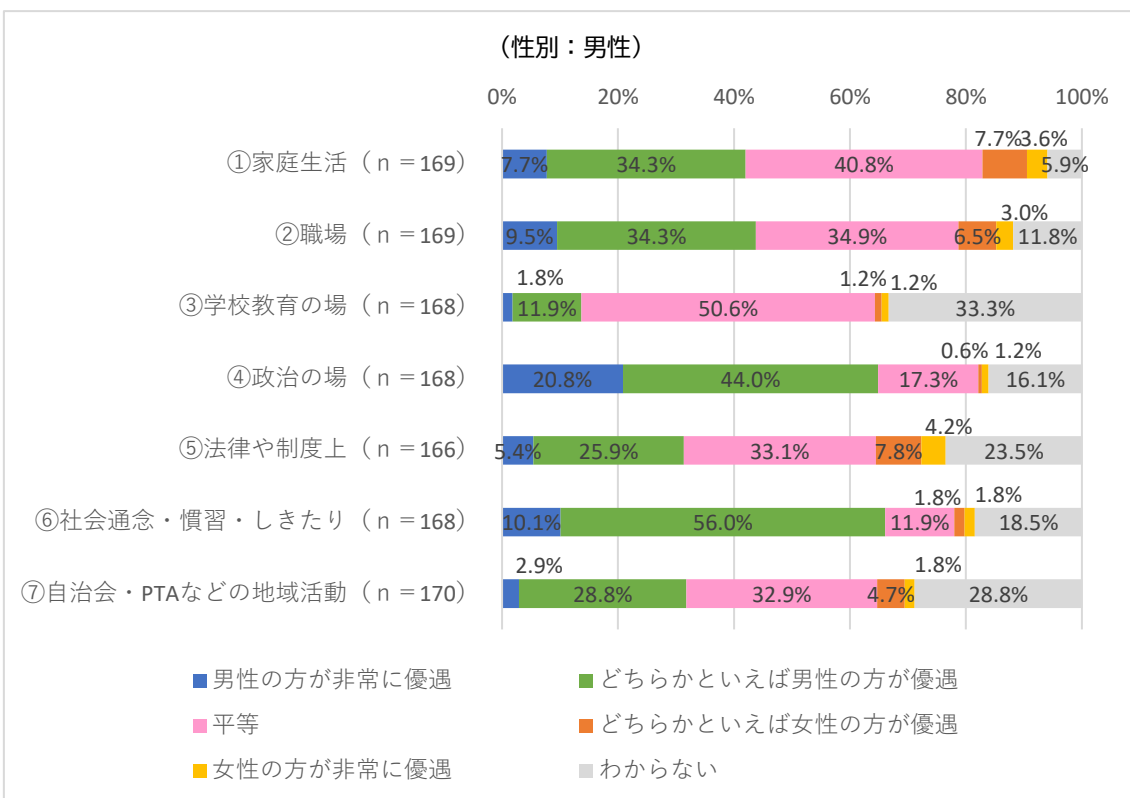
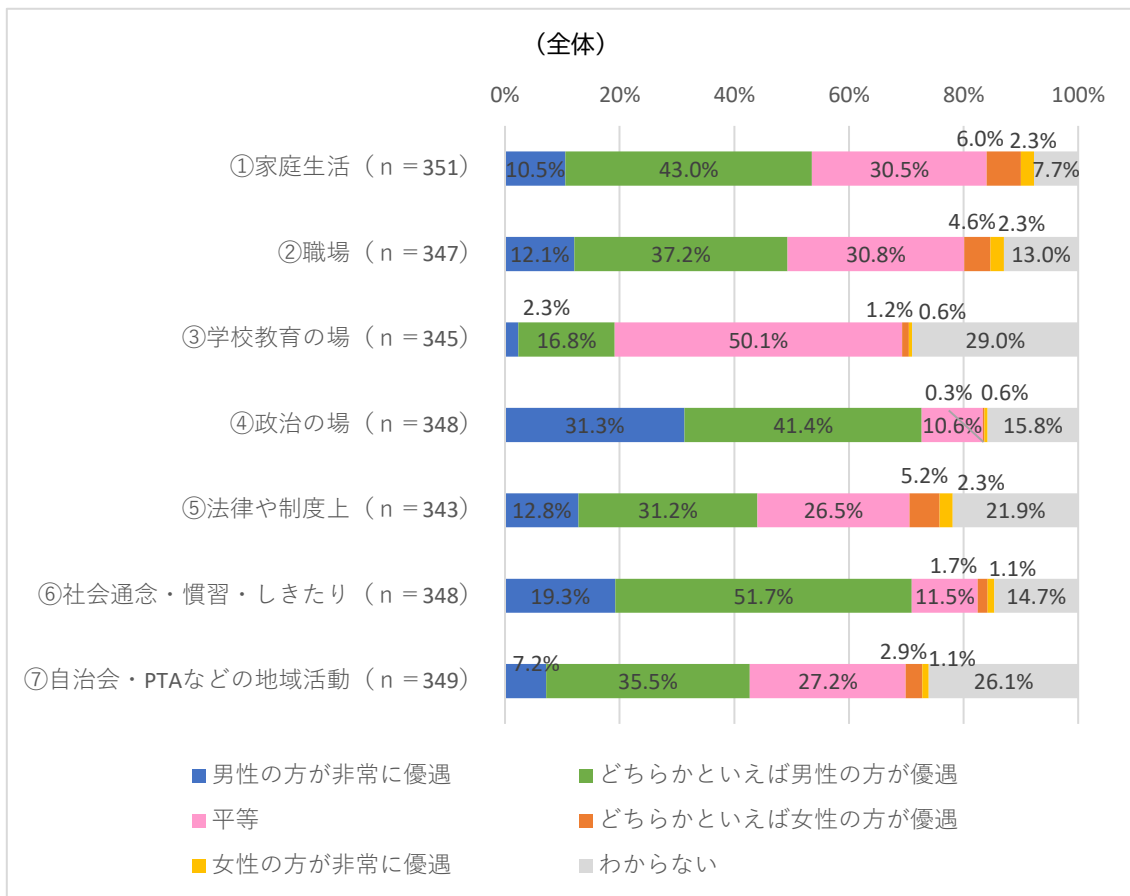
問1 あなたは男女共同参画に関する次の言葉や内容(または目的)を知っていますか。(各項目ごとに○は1つ)

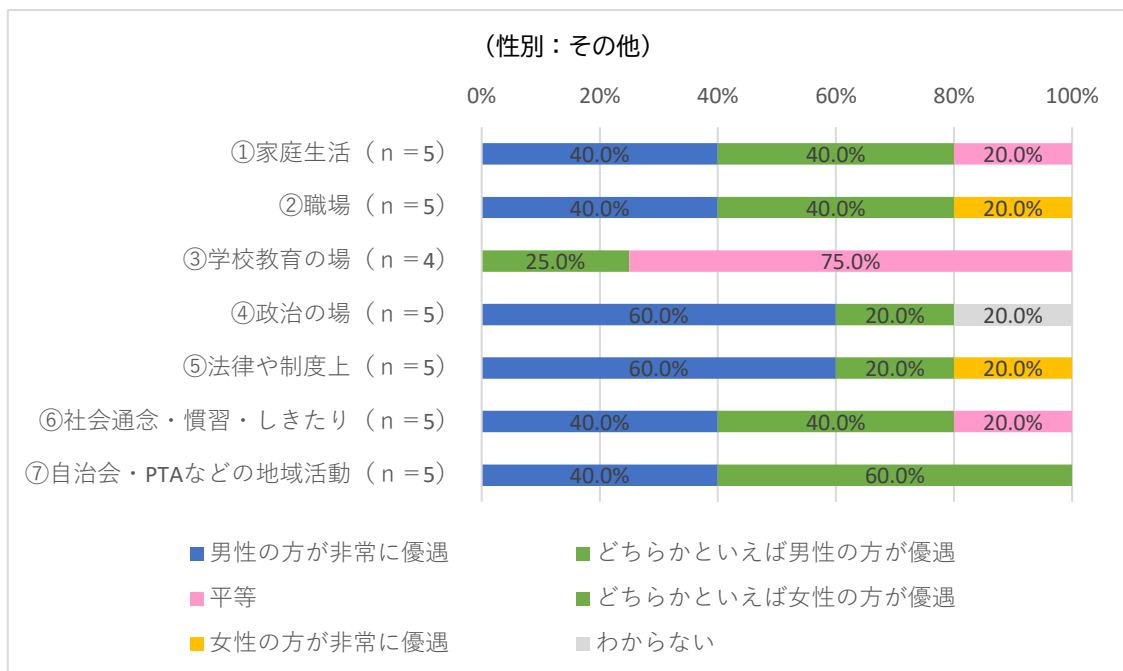
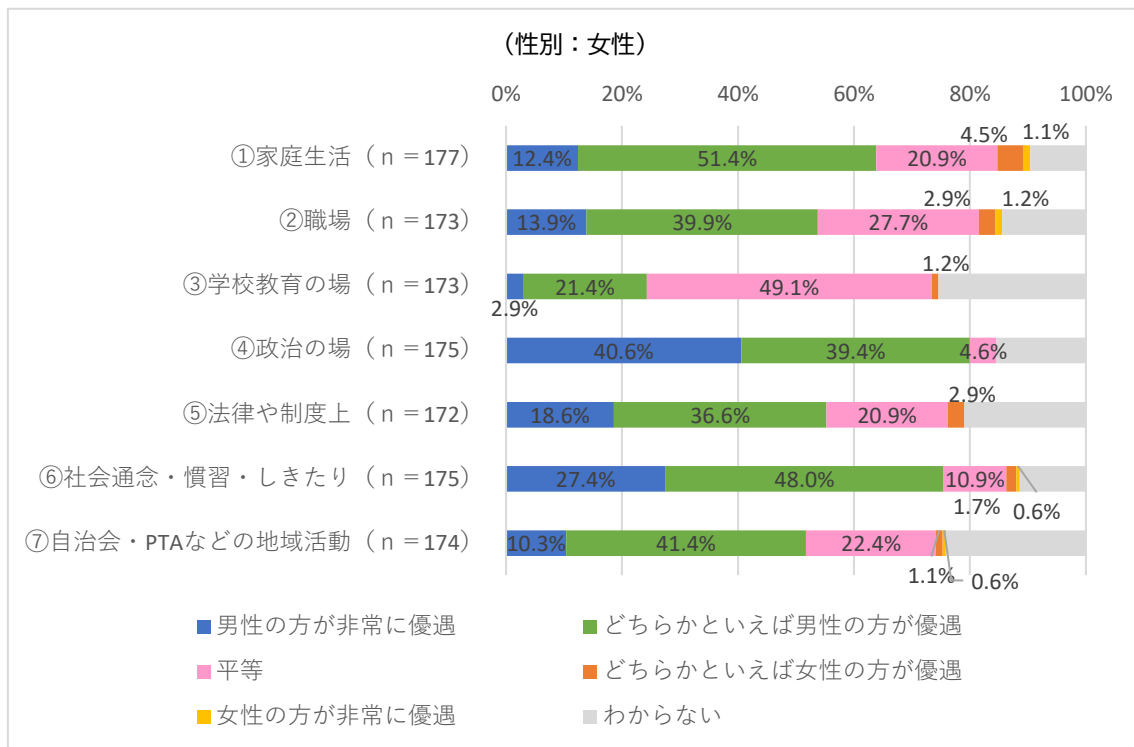
「言葉も内容・目的も知っている」「言葉は知っているが内容・目的は知らない」を合わせた割合が最も高いのは、『DV防止法』で87.2%となっており、『ジェンダー』『育児・介護休業法』『男女共同参画社会』が続き、それぞれ8割を超えています。一方、最も認知度が低い『えるぼし認定』は9割以上の方が「言葉も内容・目的も知らない」と回答しています。

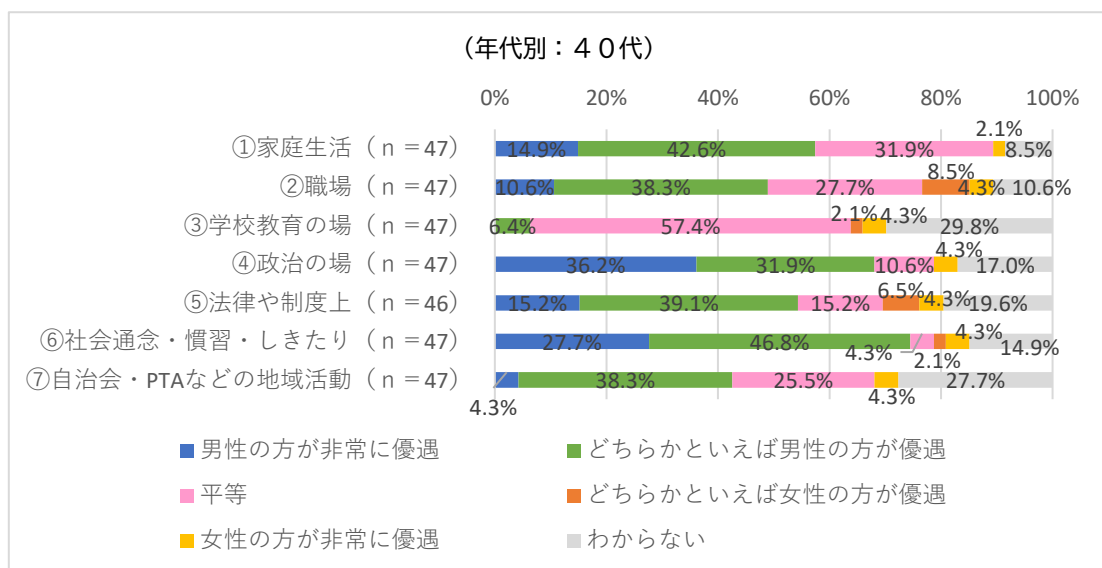
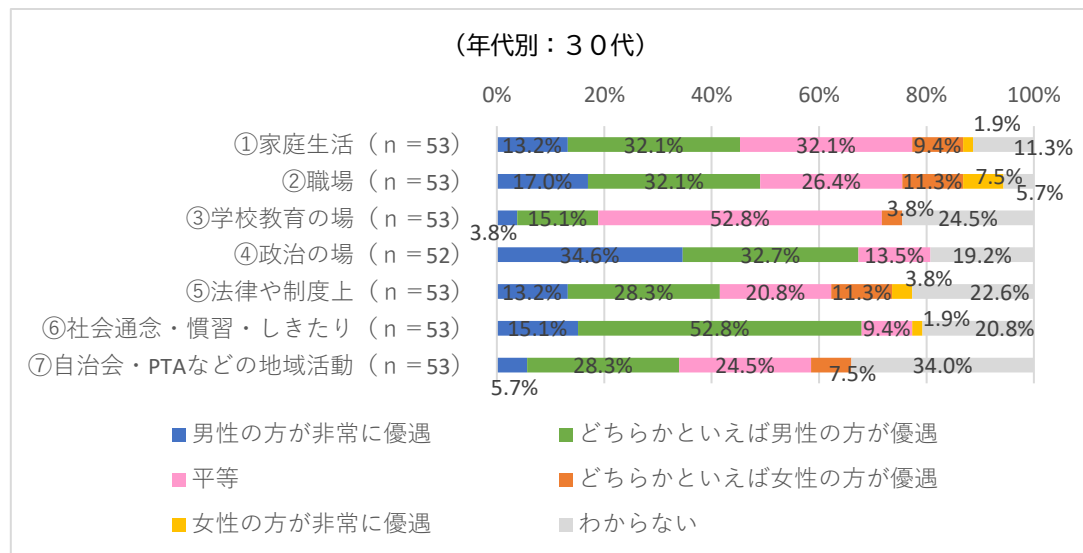
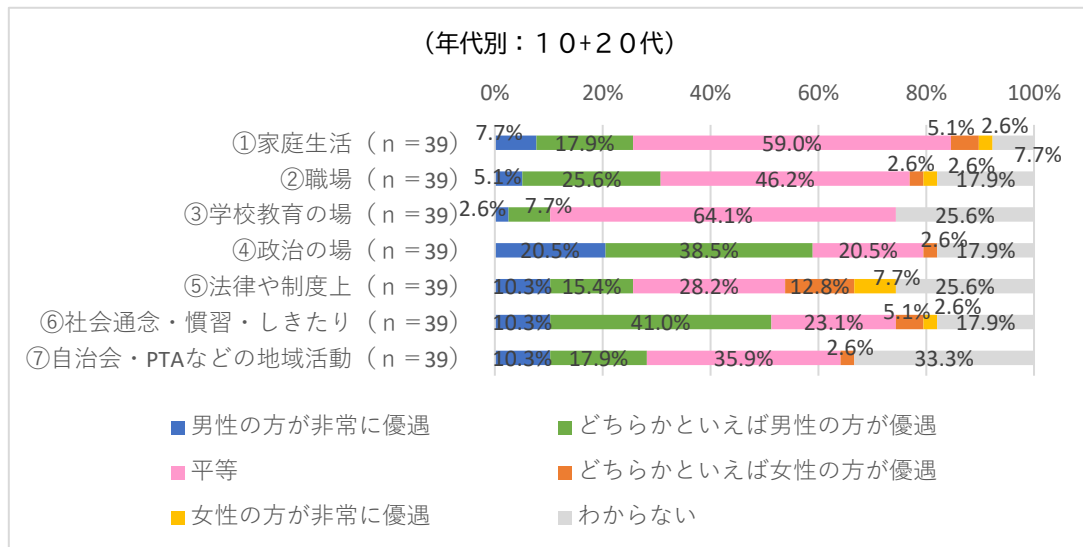


問2 あなたは次にあげる分野で男女は平等になっていると思いますか。(各項目ごとに○は1つ)

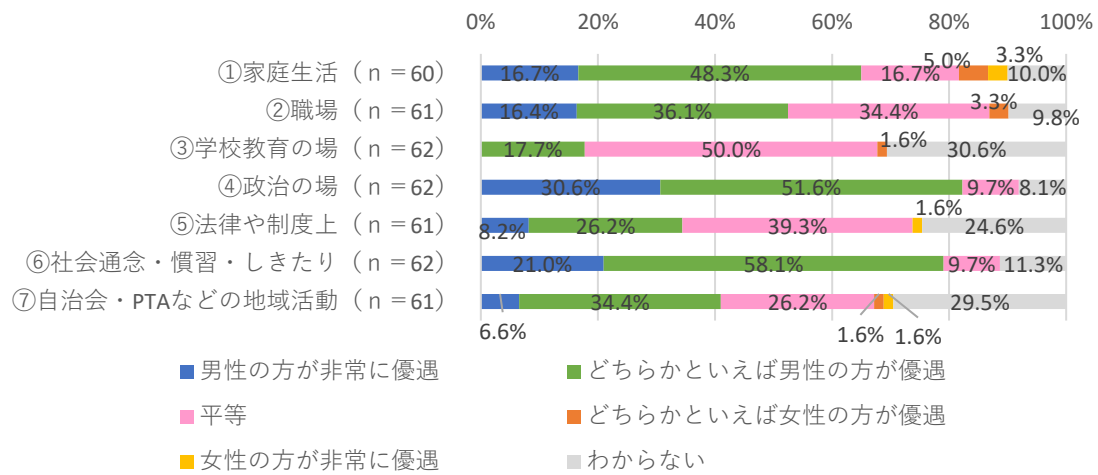
- 全体では、「男性の方が非常に優遇」(以下「男性」)と「どちらかといえば男性の方が優遇」(以下「どちらかといえば男性」)を合わせた割合が、「女性の方が非常に優遇」(以下「女性」)と「どちらかといえば女性の方が優遇」(以下「どちらかといえば女性」)を合わせた割合を全ての分野で上回っており、「男性」「どちらかといえば男性」を合わせた割合が最も高いのは『政治の場』で72.7%となっています。一方で、「女性」「どちらかといえば女性」を合わせた割合は全ての分野で低い傾向にあり、最も高い『家庭生活』でも8.3%となっています。また、「平等」が最も高いのは、『学校教育の場』で50.1%となっており、次いで『職場』が30.8%、『家庭生活』が30.5%の順となっています。
- 性別でみると、「男性」「どちらかといえば男性」を合わせた割合が最も高いのは、男性では『社会通念・慣習・しきたり』で66.1%、次いで『政治の場』で64.8%となっています。一方で、女性では『政治の場』が最も高く80.0%、次いで『社会通念・慣習・しきたり』で75.4%といずれも女性の割合の方が高く、とくに『政治の場』では男女で15.2ポイントの差が生じています。
「女性」「どちらかといえば女性」を合わせた割合が最も高いのは、男女ともに『家庭生活』で、男性で11.3%、女性で5.6%となっています。また、「平等」が最も高いのは、男女ともに『学校教育の場』で、男性で50.6%、女性で49.1%と、ほぼ同じ割合となっています。
- 年齢別でみると、全ての年代において、「男性」「どちらかといえば男性」を合わせた割合が最も高いのは『政治の場』で、50代が82.2%と最も高くなっています。
また、「平等」が最も高いのは、全ての年代で『学校教育の場』となっており、最も割合が高い年代は10代と20代を合わせた年代で64.1%、最も割合が低い年代は70代以上で35.0%となっています。



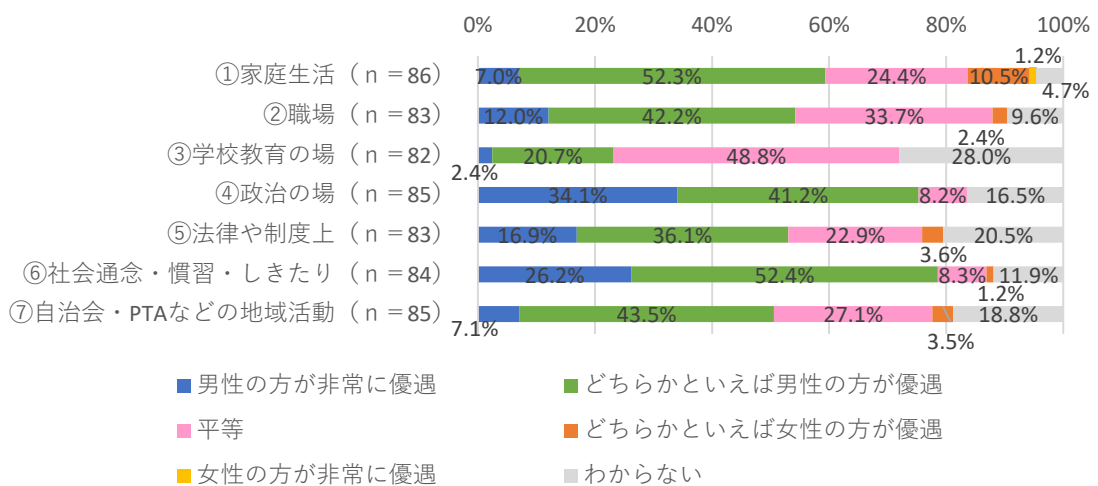




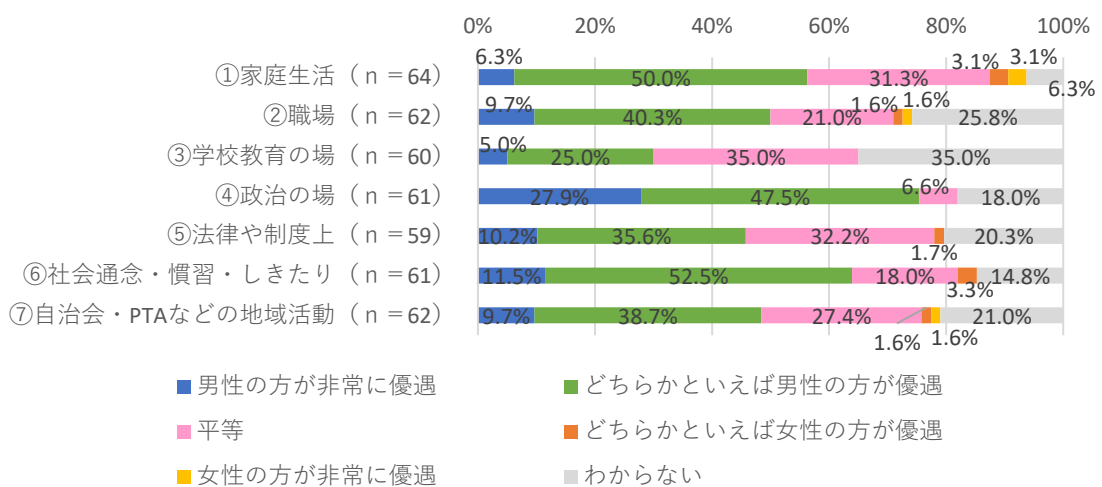
(年代別：50代)



(年代別：60代)



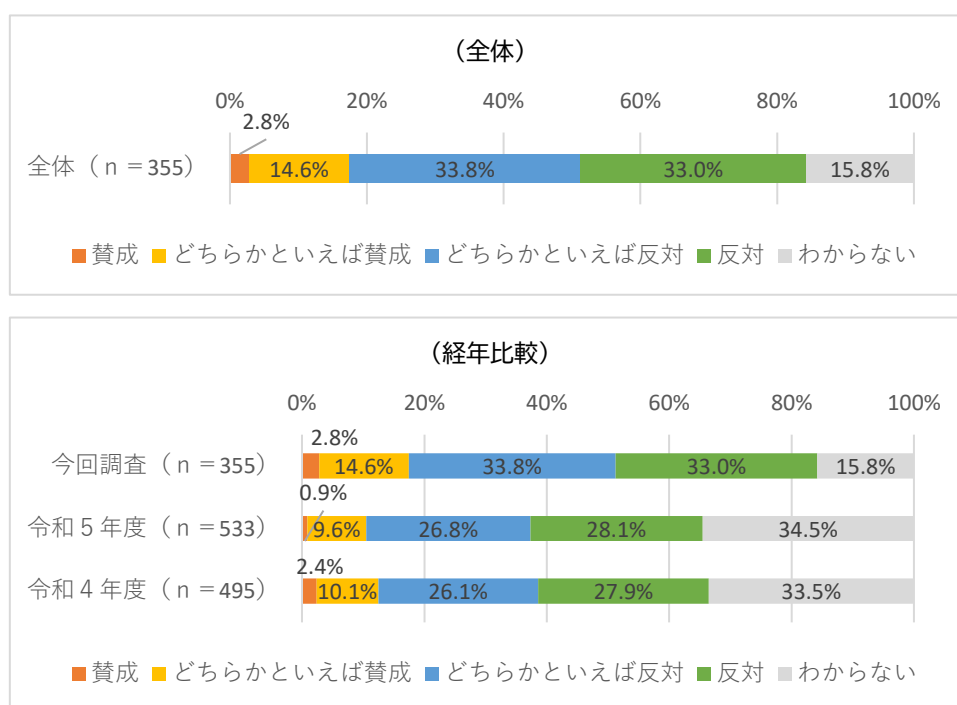
(年代別：70代)

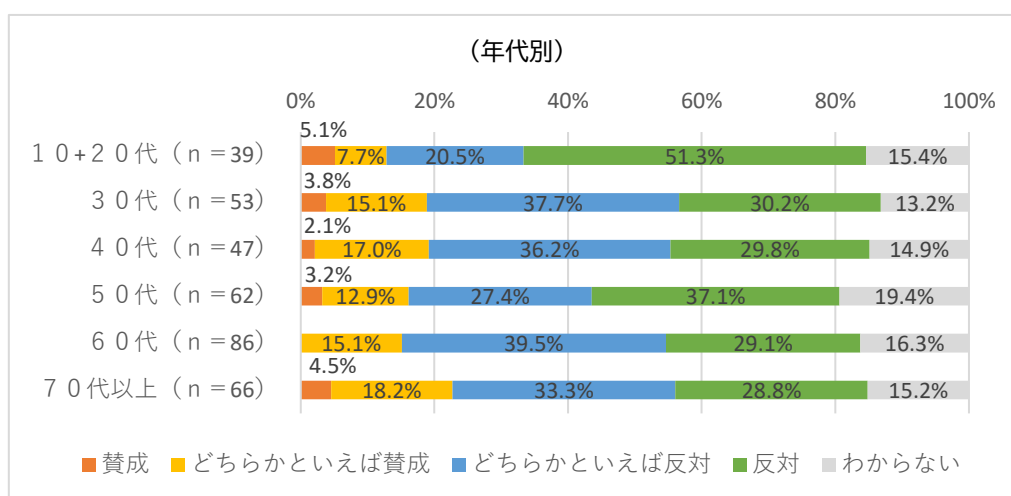
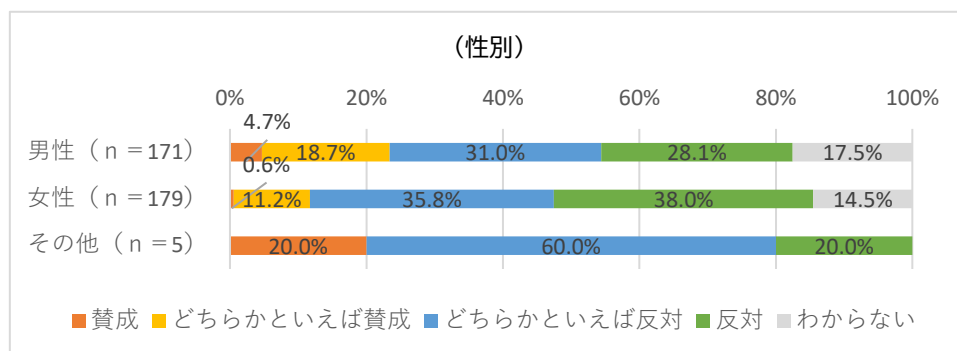


2 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について

問3 「男性は仕事、女性は家庭」というような、性別によって役割を固定する考え方について、どう思いますか。(〇は1つ)

- 全体では、「反対」「どちらかといえば反対」を合わせた割合は66.8%となっており、前回調査(令和5年度)と比較すると11.9ポイント高くなっています。
- 性別でみると、「反対」「どちらかといえば反対」を合わせた割合は、男性が59.1%、女性が73.8%で、女性が14.7ポイント高くなっており、特に、明確に「反対」と回答している割合は9.9ポイントの差が生じています。
- 年代別でみると、全年代で、「反対」「どちらかといえば反対」を合わせた割合が、「賛成」「どちらかといえば賛成」を合わせた割合を上回っており、その差が最も大きいのは、10代と20代を合わせた年代で59.0ポイントとなっています。また、10代と20代を合わせた年代では、「反対」と回答した割合が全年代の中で最も高く、5割を上回っています。一方で、「賛成」「どちらかといえば賛成」を合わせた割合は、最も高い70代以上で2割を上回っており、最も低い10代と20代を合わせた年代と9.9ポイントの差が生じています。





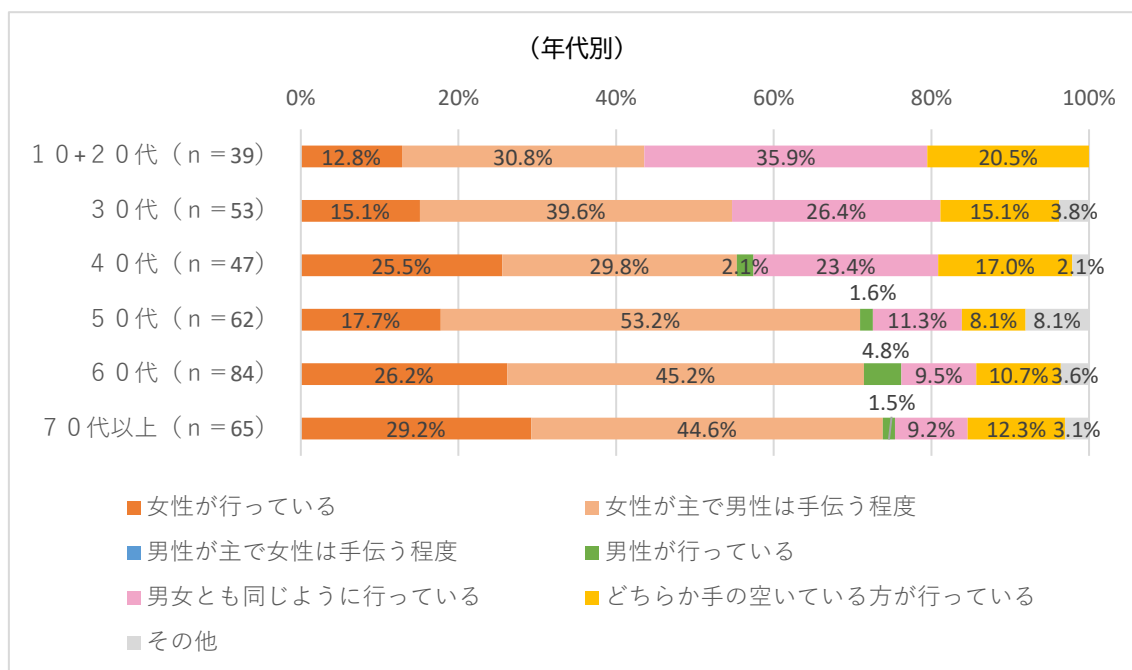
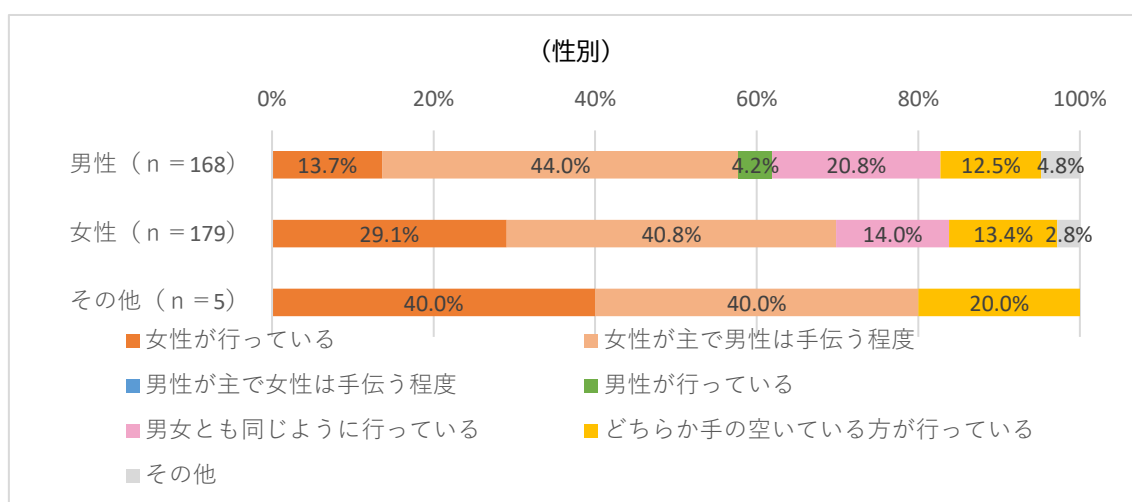
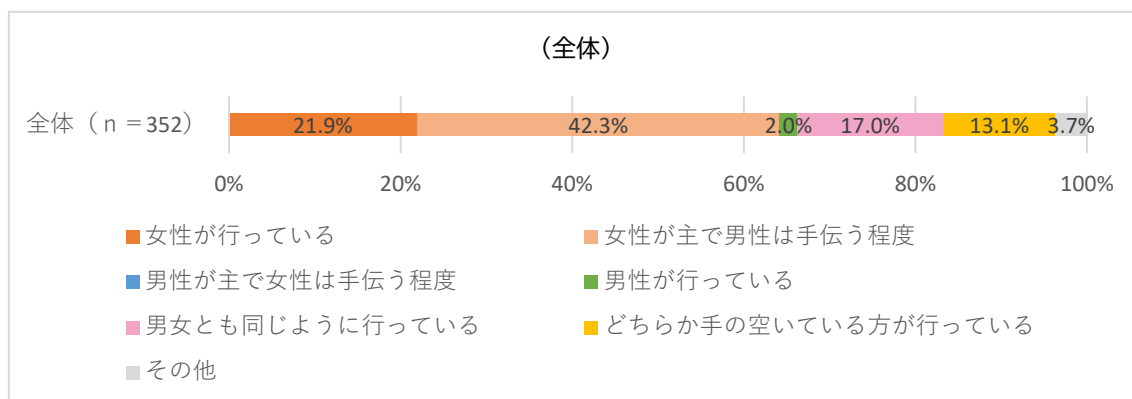
問4 あなたの家庭では、家事や育児、介護等をどのように分担していますか。 (○は1つ)

○ 全体では、「女性が主で男性は手伝う程度」(以下「主に女性」)が42.3%で最も高く、次いで「女性が行っている」(以下「女性」)が21.9%となっており、6割以上の方が「女性」または「主に女性」と回答しています。また、「男女とも同じように行っている」(以下「男女同じ」)が17.0%、「どちらか手の空いている方が行っている」(以下「手の空いている方」)が13.1%となっており、約3割の方が性別にかかわらず役割分担していると回答しています。一方で、「男性が行っている」(以下「男性」)は2.0%で最も低くなっています。

○ 性別でみると、男女ともに「主に女性」が最も高く、男性44.0%、女性40.8%で男性が3.2ポイント高くなっています。また、「男女同じ」「手の空いている方」を合わせた割合は、男性33.3%、女性27.4%で男性が5.9ポイント高くなっています。

○ 年代別でみると、10代と20代を合わせた年代では「男女同じ」が最も高く、30代以上の年代では全て「主に女性」が最も高くなっています。また、「男女同じ」「手の空いている方」を合わせた割合は、40代以下で4割を上回っており、10代と20代を合わせた年代が

56.4%で最も高く、全ての年代の中で唯一「女性」「主に女性」を合わせた割合を上回っています。

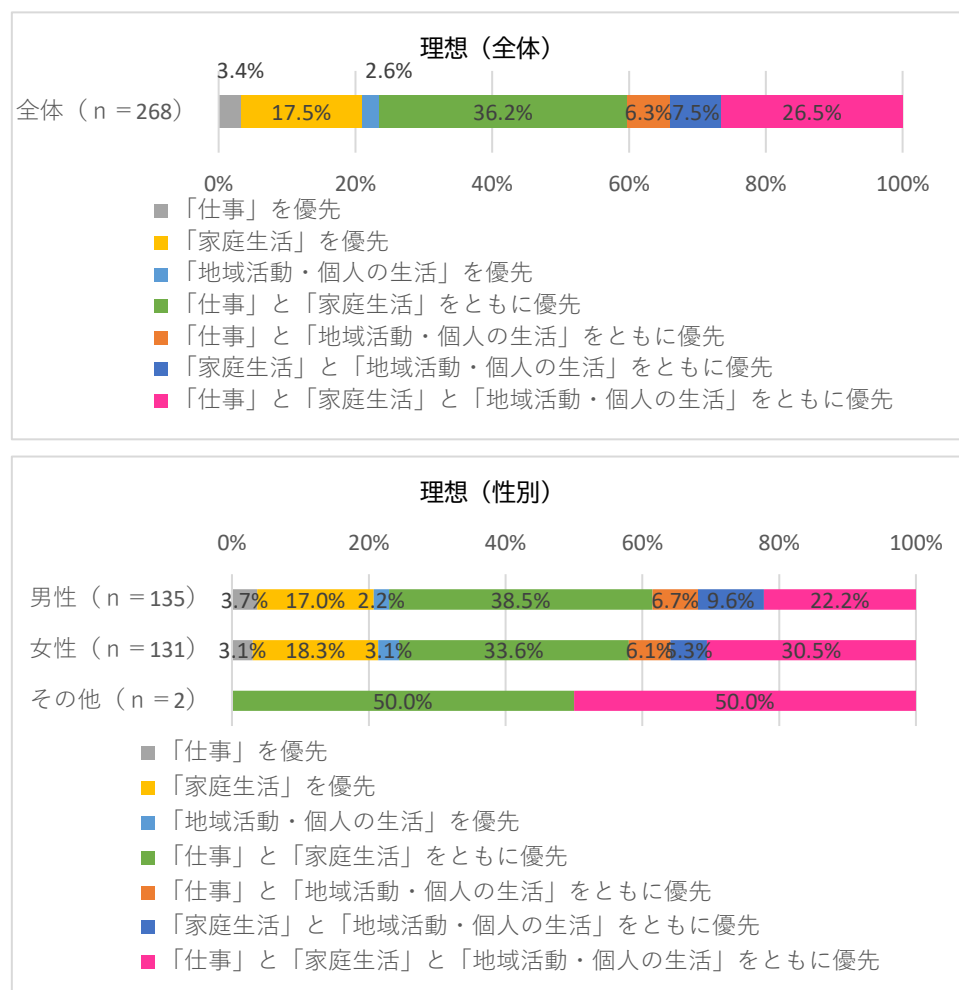


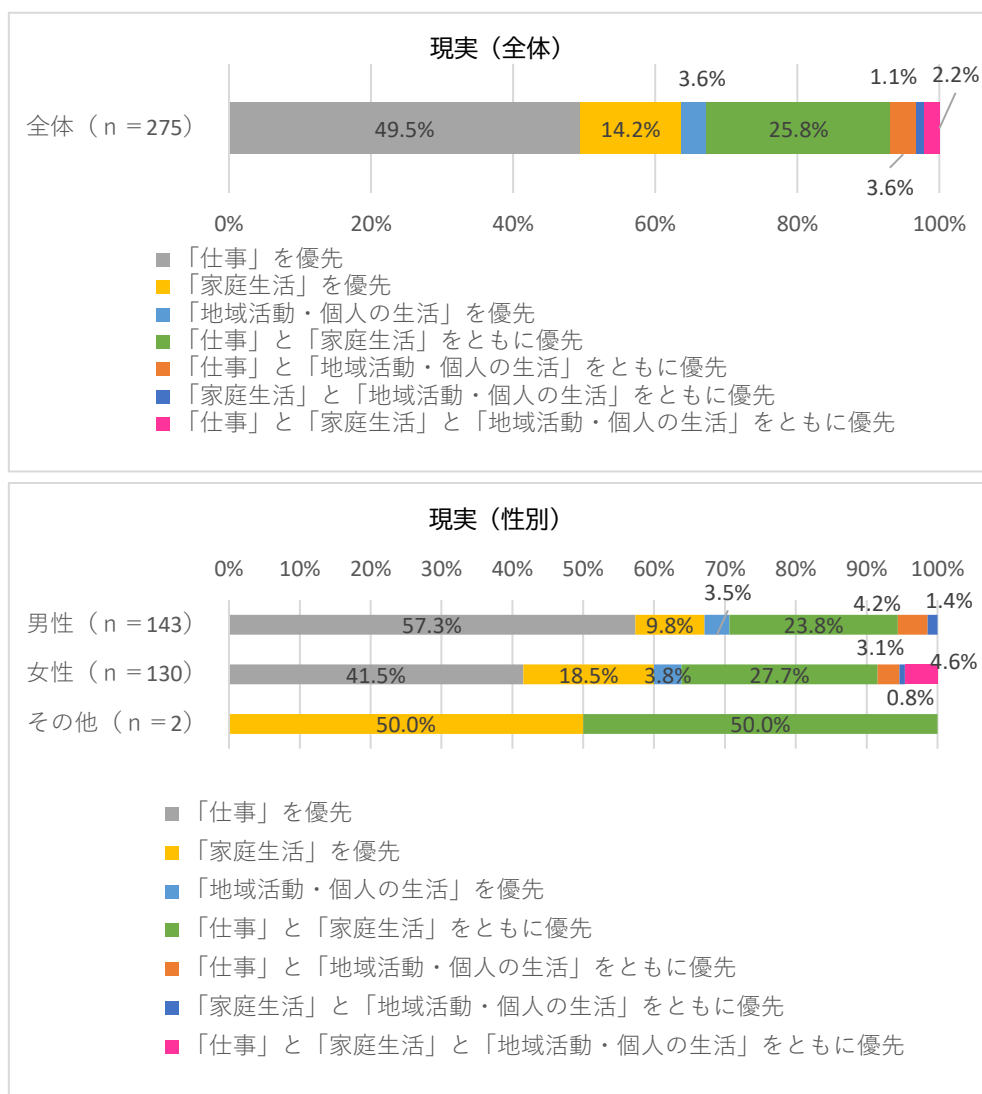
問5 ①「仕事」、②「家庭生活(家事・育児・介護等)」、③「地域活動・個人の生活(学習・趣味・ボランティア・自治会・付き合い等)」の優先度について、あなたの理想と現実(現状)に最も近いものはどれですか。(各項目ごとに○は一つ)

○ 全体でみると、『理想』では、『仕事』と『家庭生活』をともに優先」が36.2%で最も高く、次いで『仕事』と『家庭生活』と『地域活動・個人の生活』をともに優先」で26.5%となっています。

一方『現実』では、『仕事』を優先」が49.5%で最も高くなっており、『理想』の『仕事』を優先」3.4%と大きな差が生じています。『現実』での『仕事』と『家庭生活』をともに優先」は25.8%で『理想』よりも10.4ポイント低く、『仕事』と『家庭生活』と『地域活動・個人の生活』をともに優先」は2.2%で『理想』よりも24.3ポイント低くなっています。

○ 性別でみると、『理想』では、各項目において男女の割合に大きな差はありませんが、『現実』では、『仕事』を優先」は男性の方が15.8ポイント高く、『家庭生活』を優先」は女性の方が8.7ポイント高くなっており、『現実』の優先度について、男女間で差が生じています。

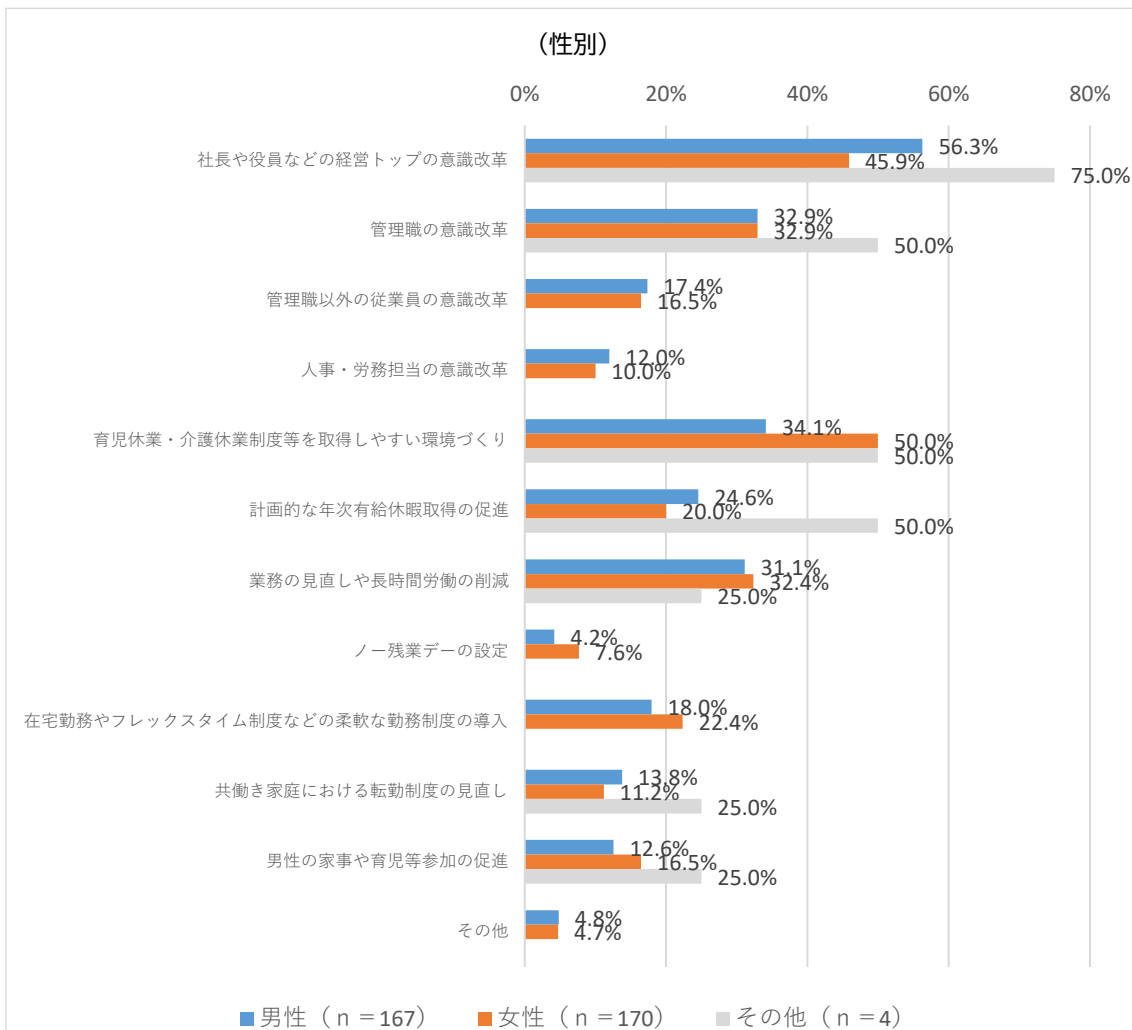
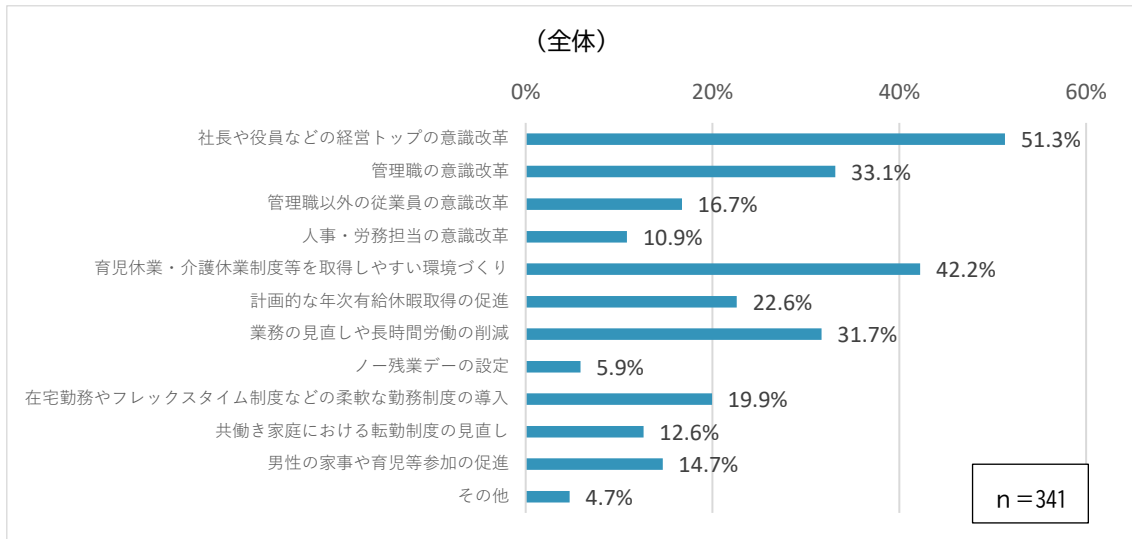




問6 働くすべての人が仕事と家庭を両立していくために、企業等にはどのようなことが必要だと思いますか。（○は3つまで）

○ 全体では、「社長や役員などの経営トップの意識改革」が51.3%で最も高く、次いで「育児休業・介護休業制度等を取得しやすい環境づくり」が42.2%、「管理職の意識改革」が33.1%、「業務の見直しや長時間労働の削減」が31.7%の順となっています。

○ 性別でみると、男女ともに、「社長や役員などの経営トップの意識改革」と「育児休業・介護休業制度等を取得しやすい環境づくり」の割合が高く、全体と同様の傾向となっていますが、男性では「社長や役員などの経営トップの意識改革」が56.3%で最も高くなっているのに対し、女性では「育児休業・介護休業制度等を取得しやすい環境づくり」が最も高く50.0%となっています。



【その他意見(主なもの)】

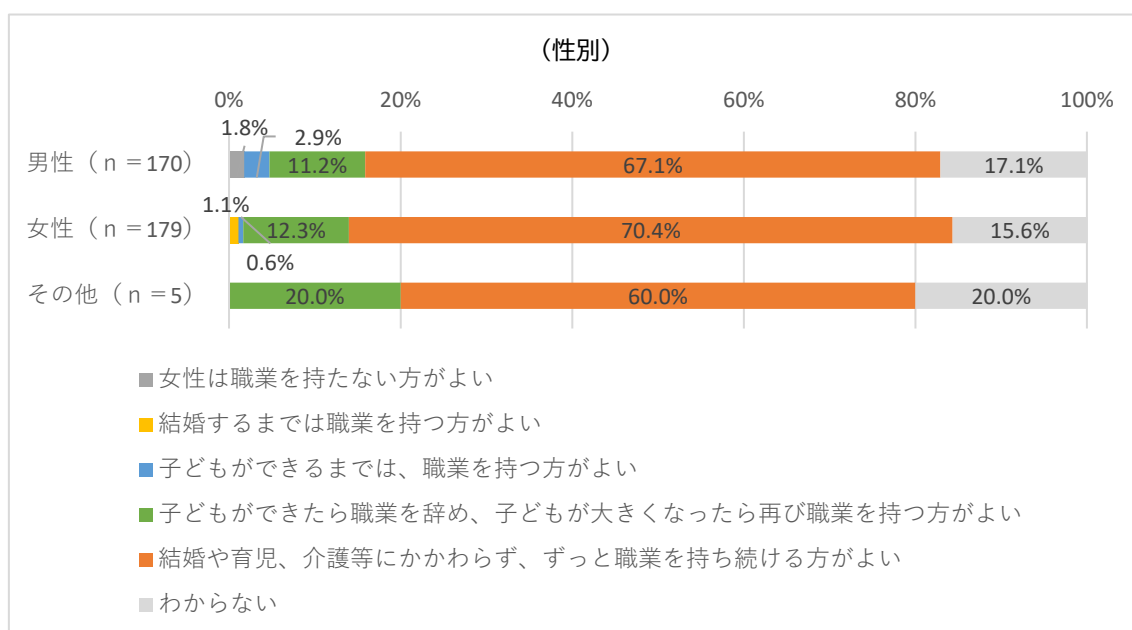
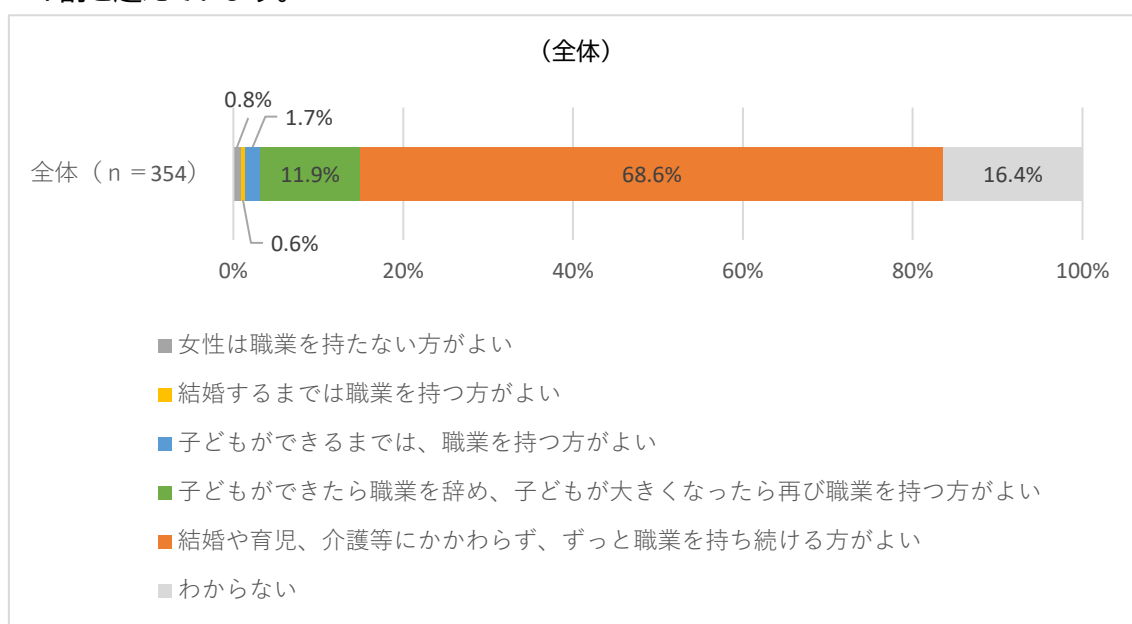
・人材の確保 ・賃金アップ ・子育て世帯への手当等の充実 ・副業の容認

3 職場環境と女性の活躍推進について

問7 一般的に女性が職業を持つことについて、あなたの考えに最も近いものはどれですか(○は1つ)

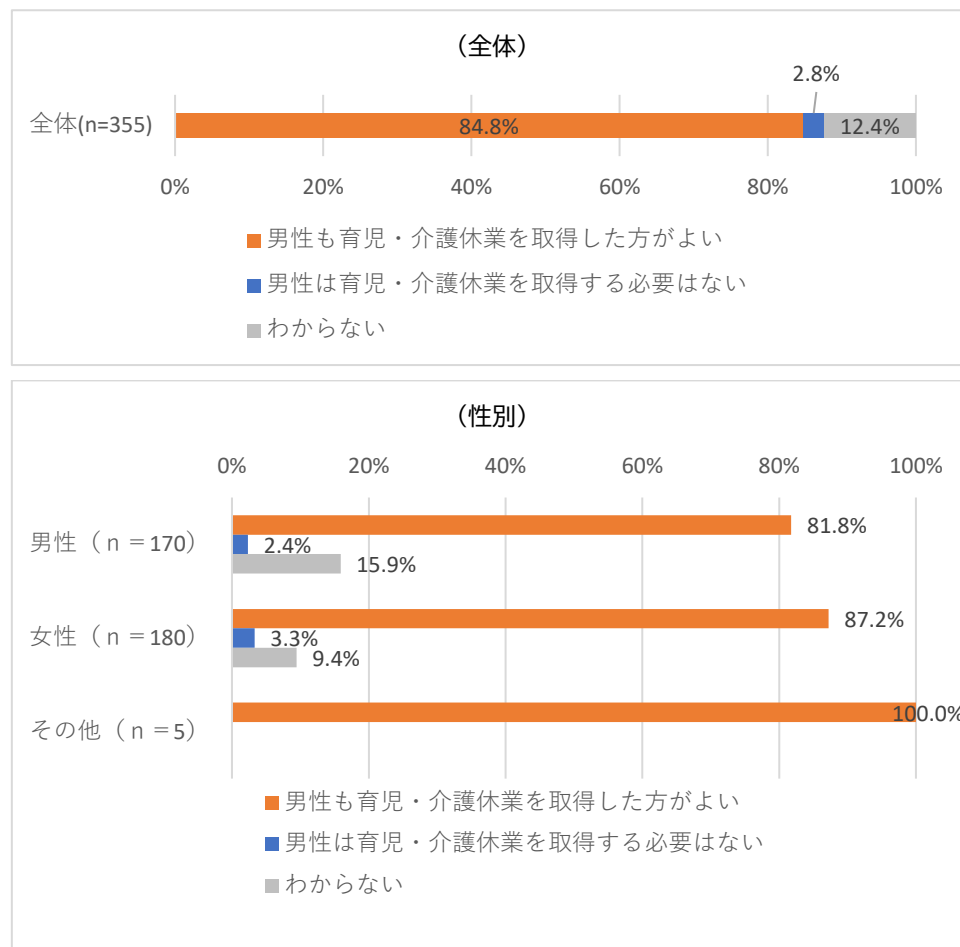
○ 全体では、「結婚や育児、介護等にかかわらず、ずっと職業を持ち続ける方がよい」が68.6%で最も高くなっています。

○ 性別でみても「結婚や育児、介護等にかかわらず、ずっと職業を持ち続ける方がよい」が男女ともに最も高くなっていますが、女性の割合の方が男性の割合よりも3.3ポイント高く、7割を超えています。



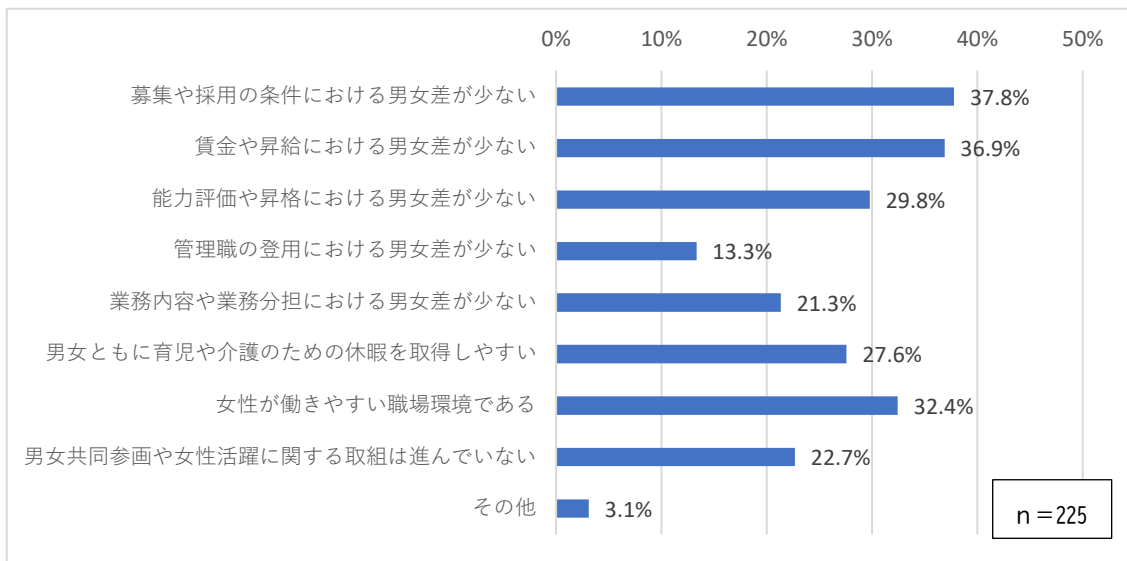
問8 男性も育児・介護休業を取得することができますが、このことについて、あなたの考えに最も近いものはどれですか(○は1つ)

- 全体では、「男性も育児・介護休業を取得した方がよい」が84.8%で最も高くなっています。
- 性別でみても「男性も育児・介護休業を取得した方がよい」が最も高く、男女ともに8割を超えていますが、女性の割合の方が男性の割合よりも5.4ポイント高くなっています。



問9 【現在、会社等に勤務されている方へ】あなたの職場における男女共同参画や女性活躍に関する状況について教えてください。(○はいくつでも)

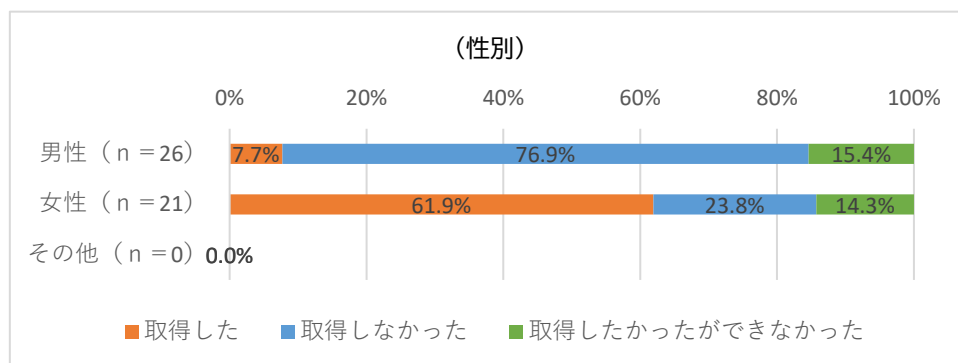
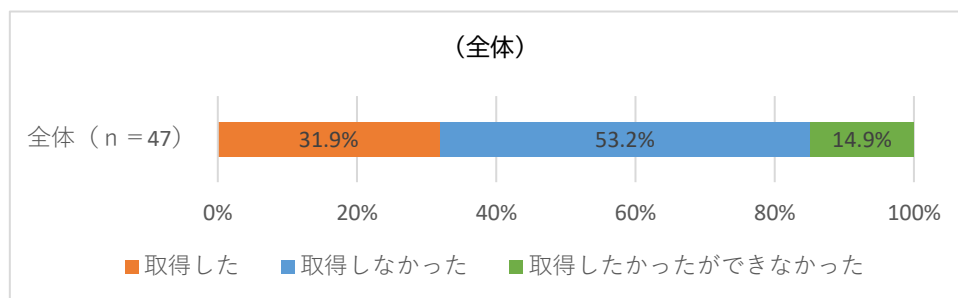
「募集や採用の条件における男女差が少ない」が37.8%で最も高く、次いで「賃金や昇給における男女差が少ない」が36.9%、「女性が働きやすい職場環境である」が32.4%の順となっています。



問10 【令和2年4月1日以降、在職中に出産した女性、または配偶者が出産した男性へ】出産後、あなたは育児休業を取得しましたか。(〇は1つ)

○ 全体では、「取得しなかった」が53.2%で最も高く、次いで「取得した」が31.9%、「取得したかったができなかった」が14.9%の順となっています。

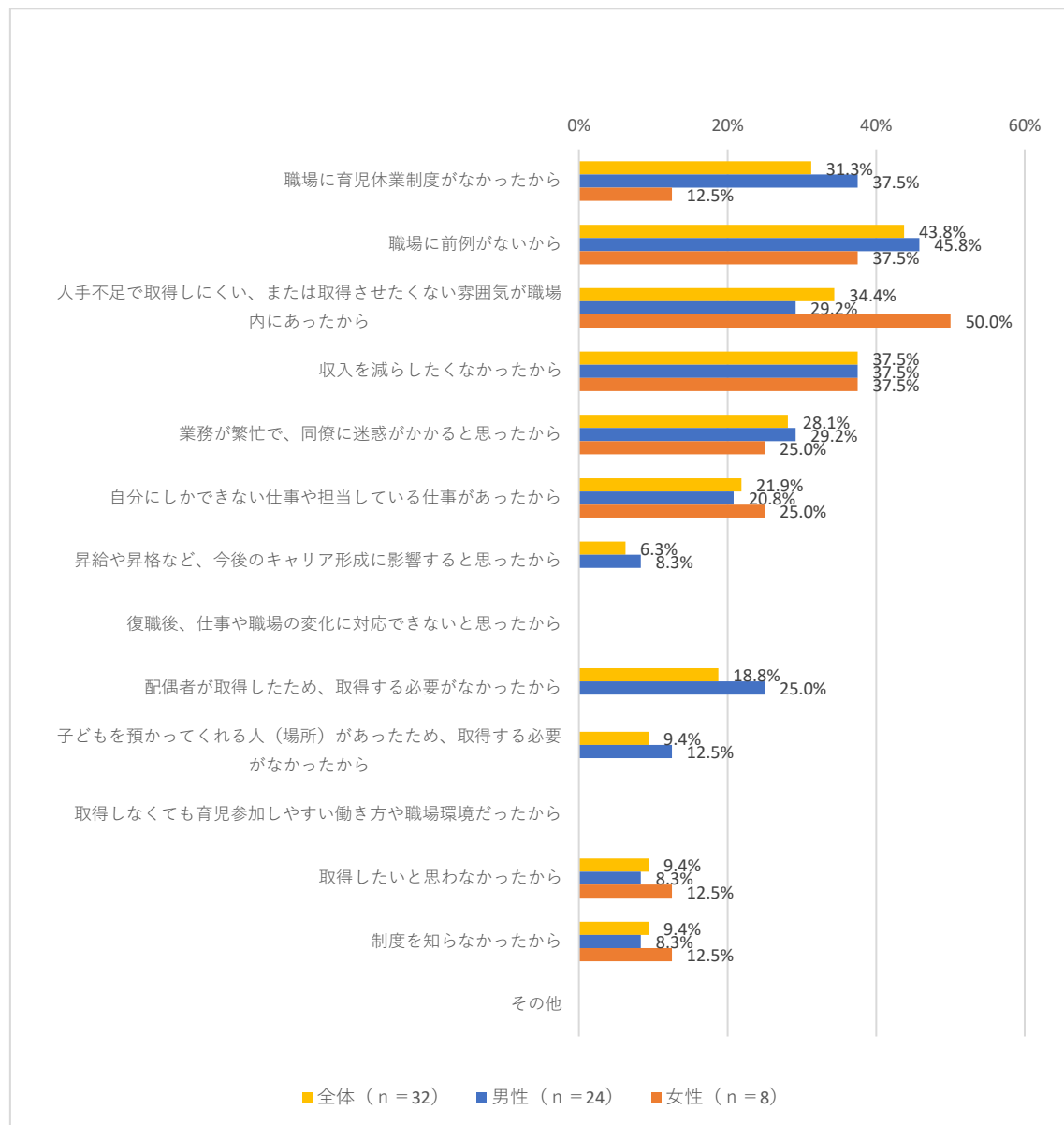
○ 性別でみると、「取得した」の割合は女性が圧倒的に高く、男女間で54.2ポイントの差が生じています。一方で、「取得しなかった」の割合は男性の方が53.1ポイント高くなっています。



問11 【問10で「取得しなかった」または「取得したかったが、できなかった」と回答された方へ】取得しなかった(できなかった)理由は何ですか。(〇はいくつでも)

○ 全体では、「職場に前例がないから」が43.8%で最も高く、次いで「収入を減らしたくなかったから」が37.5%、「人手不足で取得しにくい、または取得させたくない雰囲気が職場内にあったから」が34.4%の順となっています。

○ 性別でみると、男性は「職場に前例がないから」が45.8%で最も高く、女性は「人手不足で取得しにくい、または取得させたくない雰囲気が職場内にあったから」が50.0%で最も高くなっています。



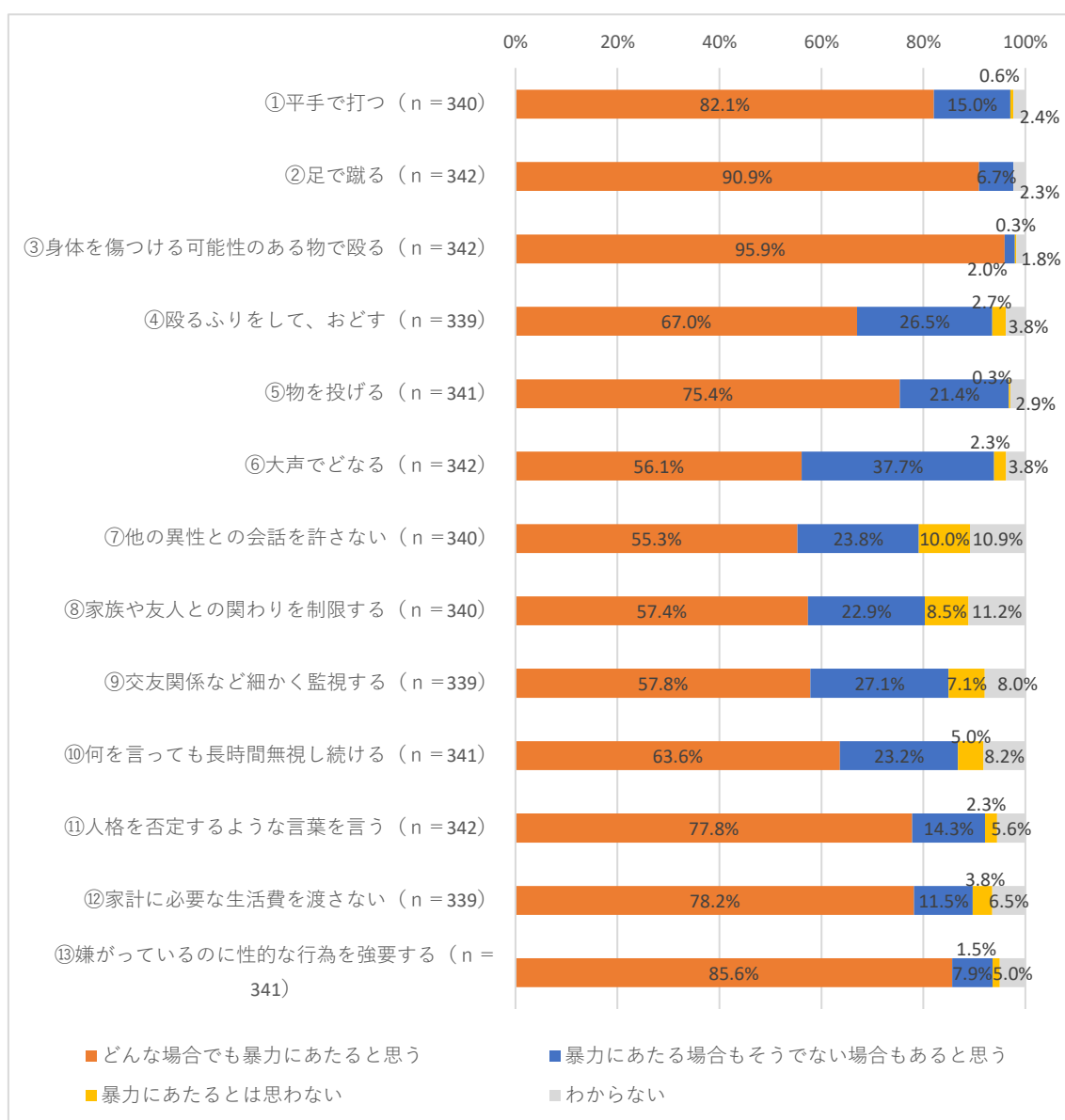
4 DV(ドメスティック・バイオレンス)やハラスメントについて

問12 あなたは、次のようなことがパートナーから行われた場合、暴力にあたると思いますか。(各項目ごとに○は1つ)

全ての項目で、「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が5割を超えています。

「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が最も高いのは、『身体を傷つける可能性のある物で殴る』で95.9%、次いで『足で蹴る』が90.9%、『嫌がっているのに性的な行為を強要する』が85.6%、『平手で打つ』が82.1%の順となっており、身体的な暴力や性的な暴力に関する項目が上位を占めています。

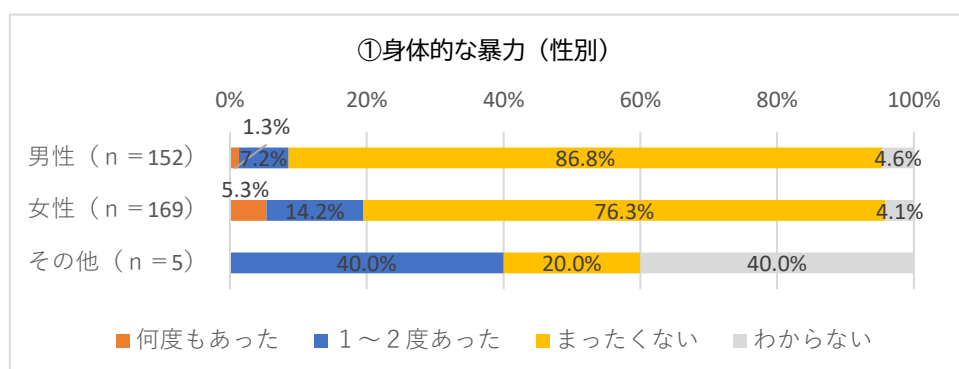
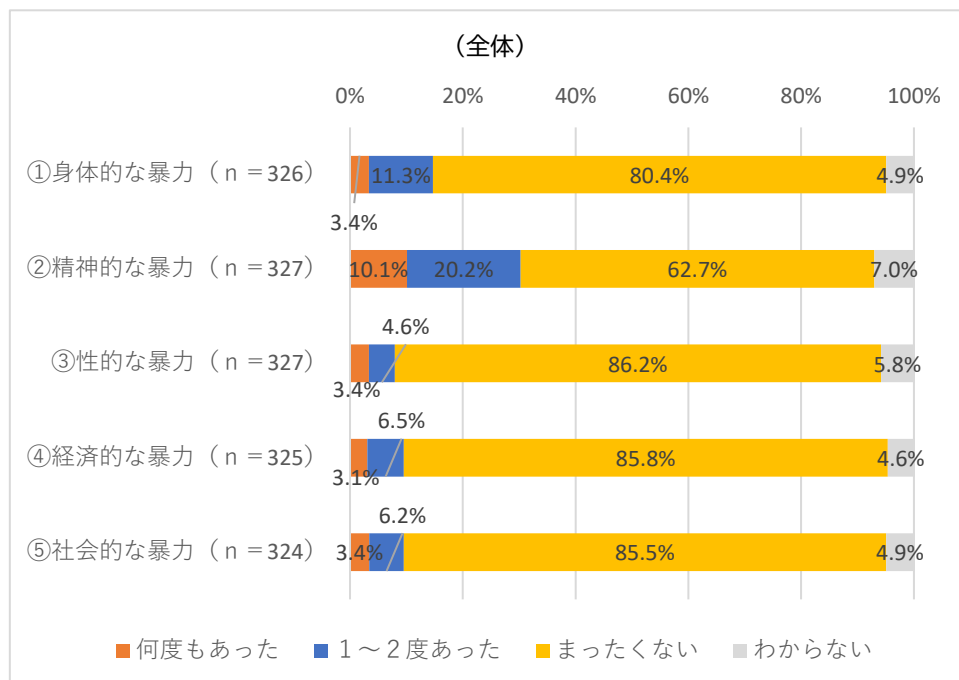
一方で、「暴力にあたるとは思わない」の割合は、最も高い『他の異性との会話を許さない』が10.0%、次いで『家族や友人との関わりを制限する』が8.5%、『交友関係など細かく監視する』が7.1%の順となっています。

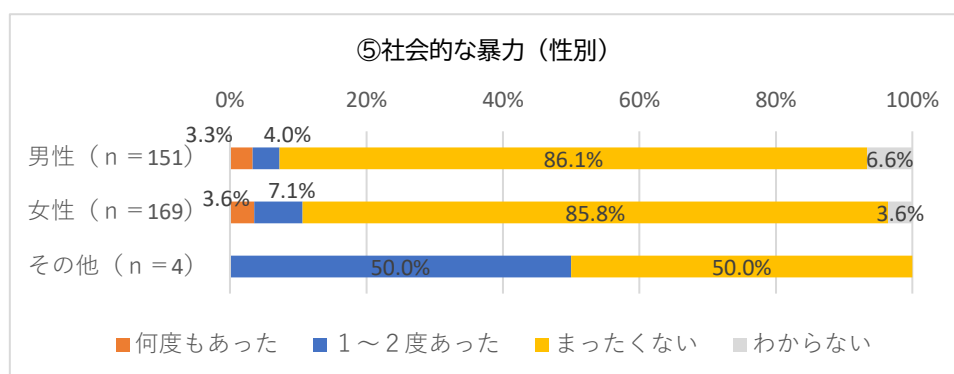
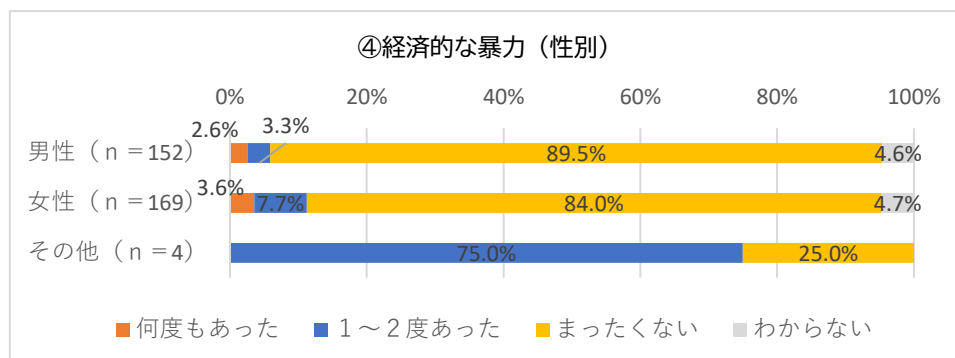
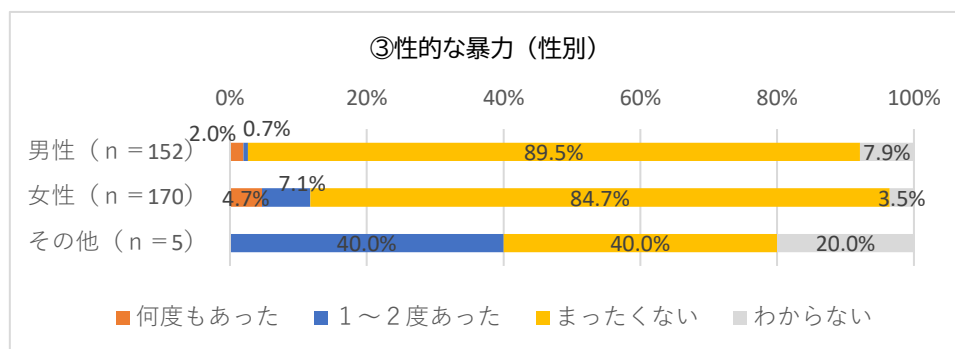
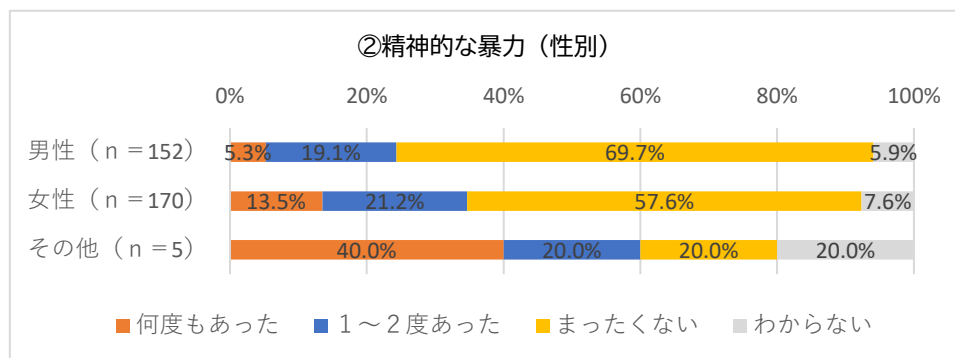


問13 あなたはこれまでに、パートナーから次のようなことをされた経験がありますか。(各項目ごとに○は1つ)

○ 全体では、「何度もあった」「1～2度あった」を合わせた割合が最も高いのは『精神的な暴力』で30.3%、次いで『身体的な暴力』が14.7%、『経済的な暴力』と『社会的な暴力』がそれぞれ9.6%、『性的な暴力』が8.0%の順となっています。

○ 性別でみると、「何度もあった」「1～2度あった」を合わせた割合が最も高いのは、男女ともに『精神的な暴力』で、男性で24.4%、女性で34.7%となっています。また、いずれの項目でも「何度もあった」「1～2度あった」を合わせた割合は男性よりも女性の方が高く、その差が最も大きいのは『身体的な暴力』で、女性の方が11.0ポイント高くなっています。

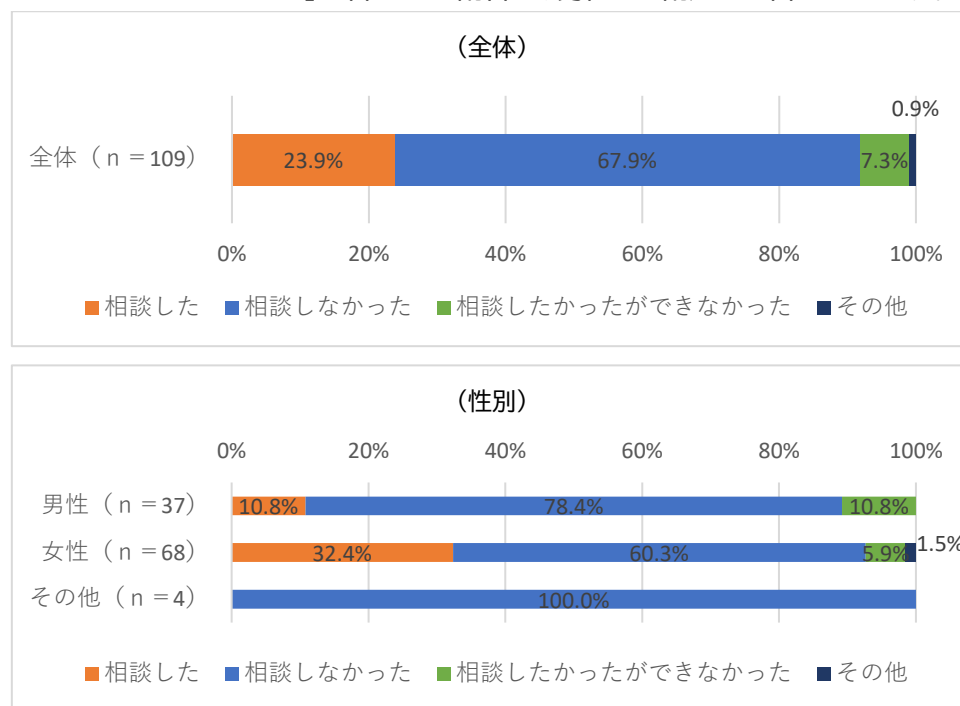




問14 【問13で1つでも「何度もあった」または「1～2度あった」と回答された方へ】そのことを誰か(どこか)に相談しましたか。(○は1つ)

○ 全体では、「相談した」が23.9%、「相談しなかった」が67.9%で、「相談しなかった」割合が大きく上回っています。

○ 性別でみると、「相談しなかった」割合は女性よりも男性の方が高く、「相談しなかった」「相談したかったができなかった」を合わせた割合は、男性で9割近くを占めています。

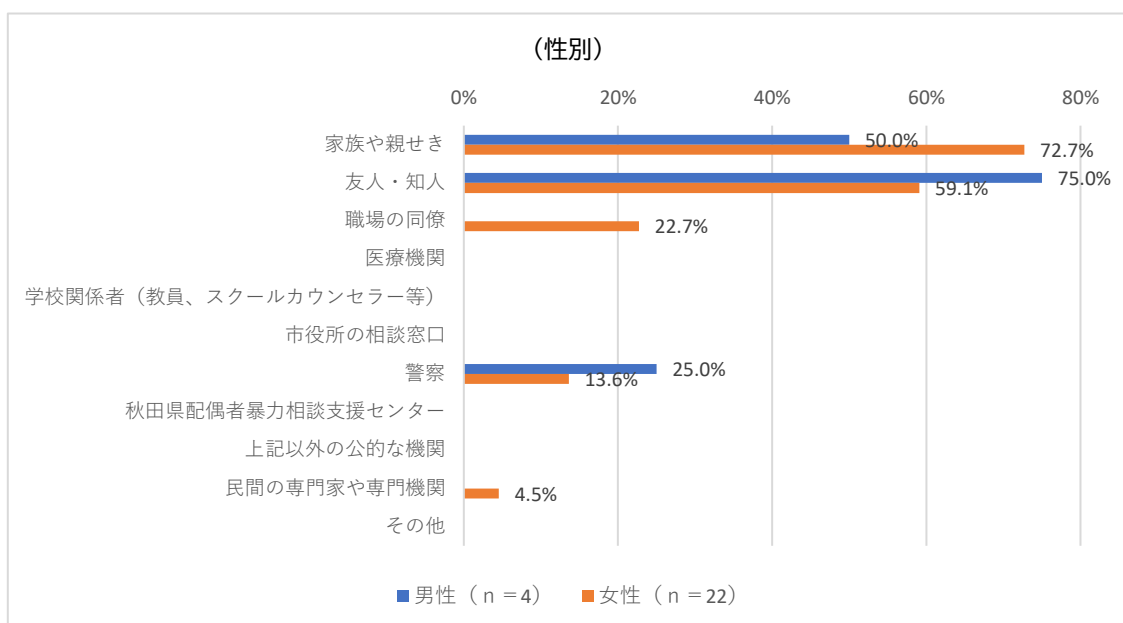
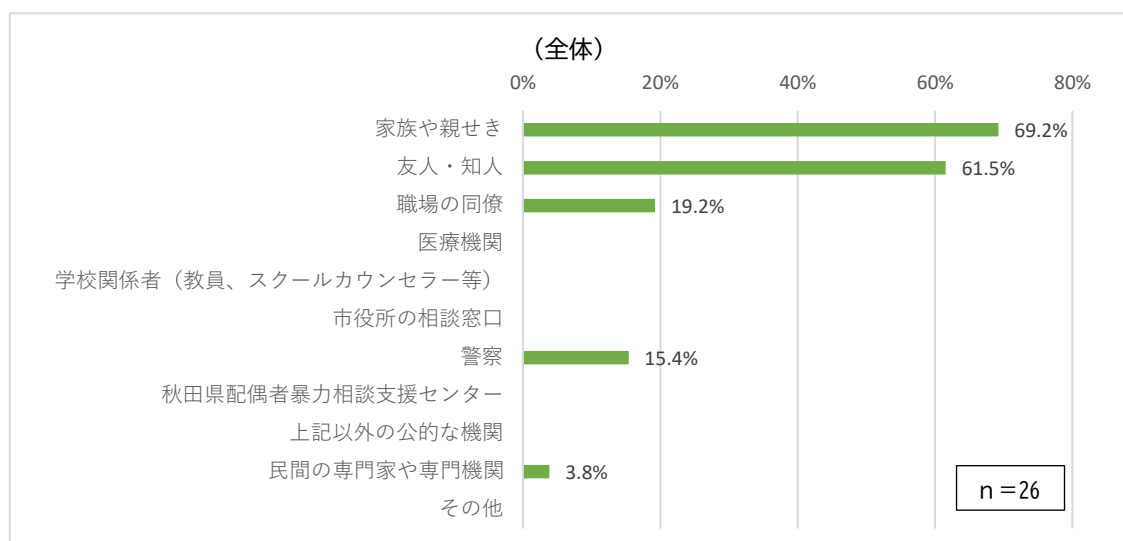


【その他意見】

・後になって「あの時は辛かった」と本人に話をした(女性、60代)

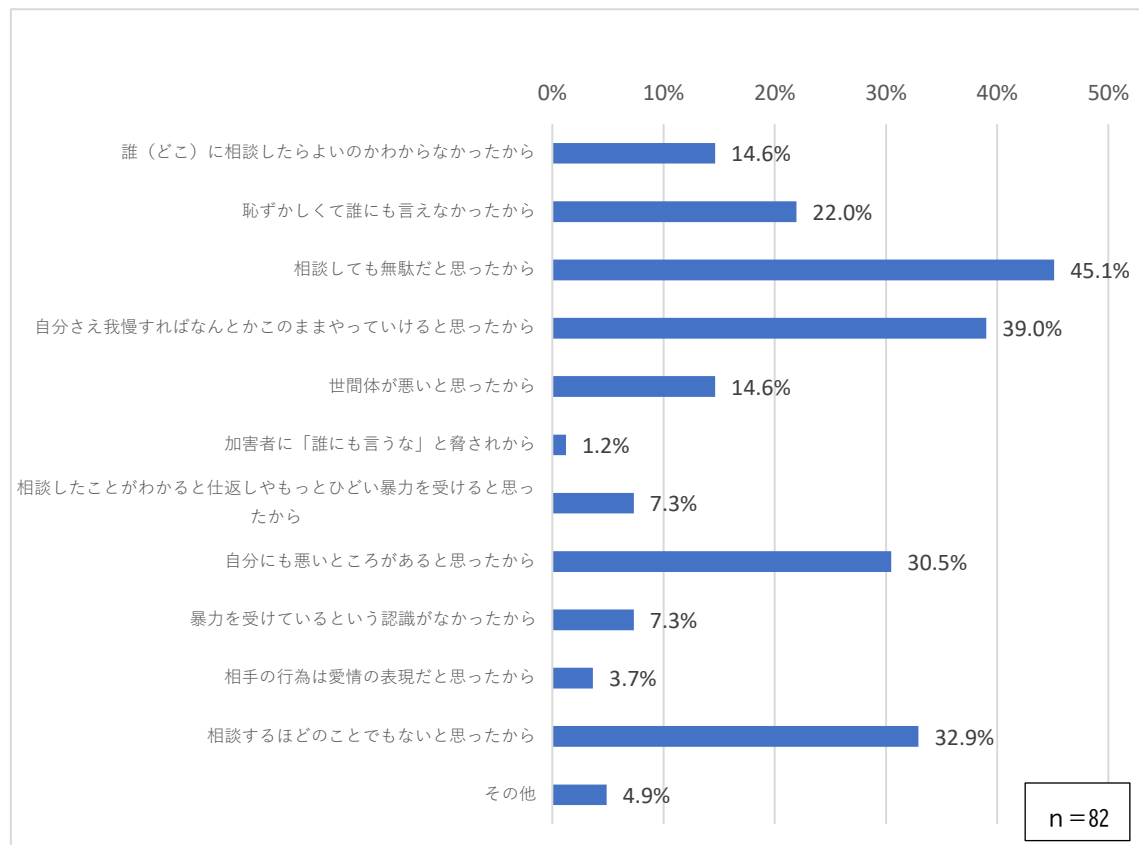
問15 【問14で「相談した」と回答された方へ】誰(どこ)に相談しましたか。
(○はいくつでも)

- 全体では、「家族や親せき」が69.2%で最も高く、次いで「友人・知人」が61.5%、「職場の同僚」が19.2%、「警察」が15.4%の順となっています。
- 性別でみると、男性は「友人・知人」が75.0%で最も高く、次いで「家族や親せき」が50.0%、「警察」が25.0%の順となっています。一方で、女性は「家族や親せき」が72.7%で最も高く、次いで「友人・知人」が59.1%、「職場の同僚」が22.7%の順となっています。



問16 【問14で「相談しなかった」または「相談したかったができなかった」と回答された方へ】相談しなかった理由は何ですか。(〇はいくつでも)

「相談しても無駄だと思ったから」が45.1%で最も高く、次いで「自分さえ我慢すればなんとかこのままやっていけると思ったから」が39.0%、「相談するほどのことでもないと思ったから」が32.9%、「自分にも悪いところがあると思ったから」が30.5%の順となっています。

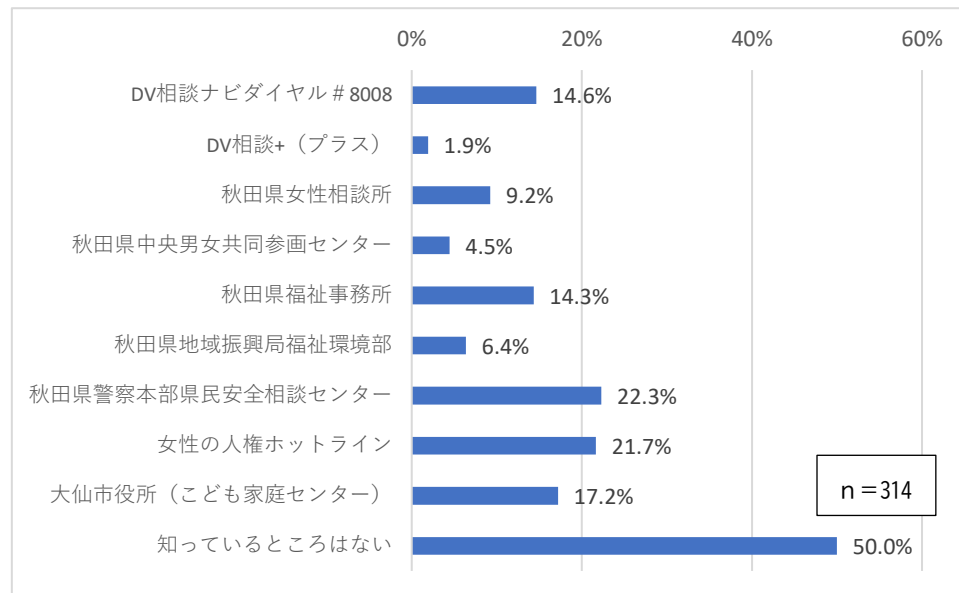


【その他意見】

- ・あまり気にならなかった(男性、50代)
- ・子どものため(女性、40代)
- ・親に心配させたくないから(女性、40代)
- ・他者を信頼できない(男性、40代)

問17 あなたは、DV の相談先として、次の相談窓口があることを知っていますか。
(○はいくつでも)

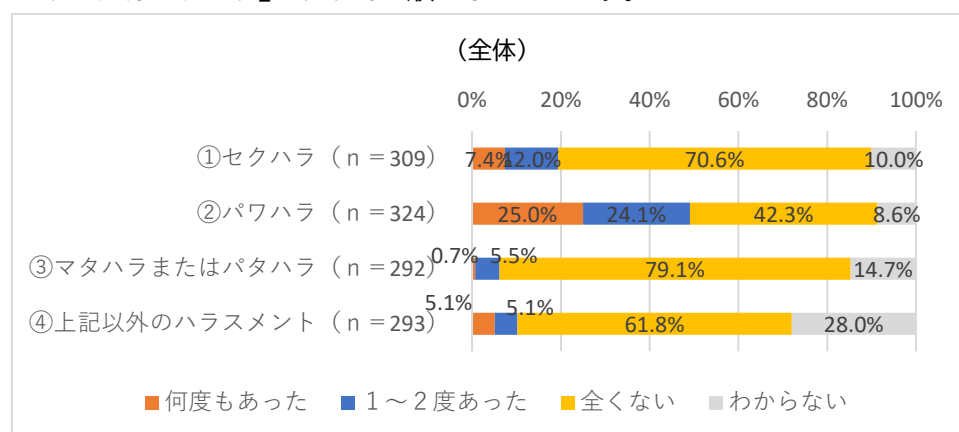
「知っているところはない」が50.0%で最も高く、次いで「秋田県警察本部県民安全相談センター」が22.3%、「女性の人権ホットライン」が21.7%の順となっています。

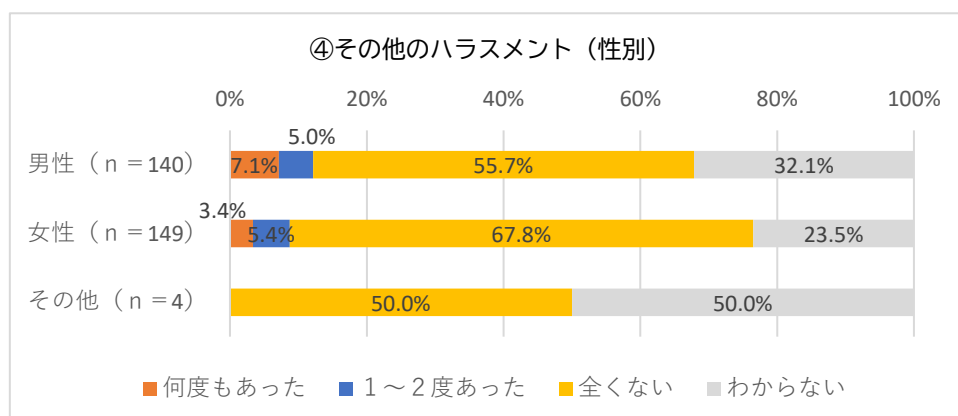
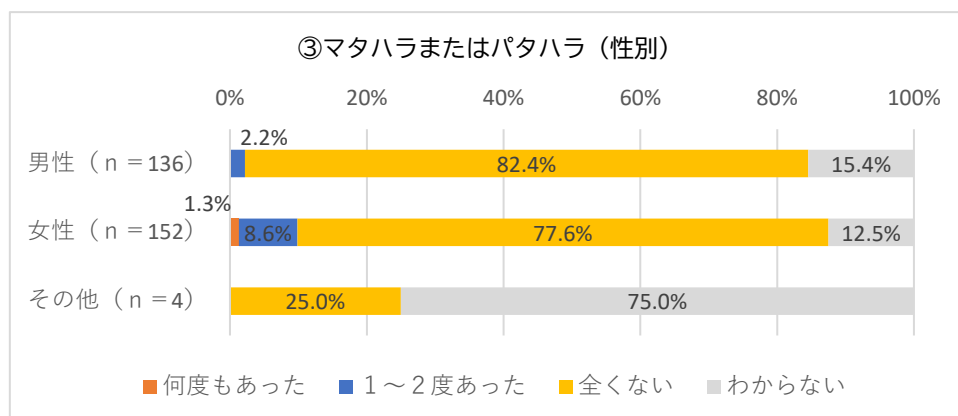
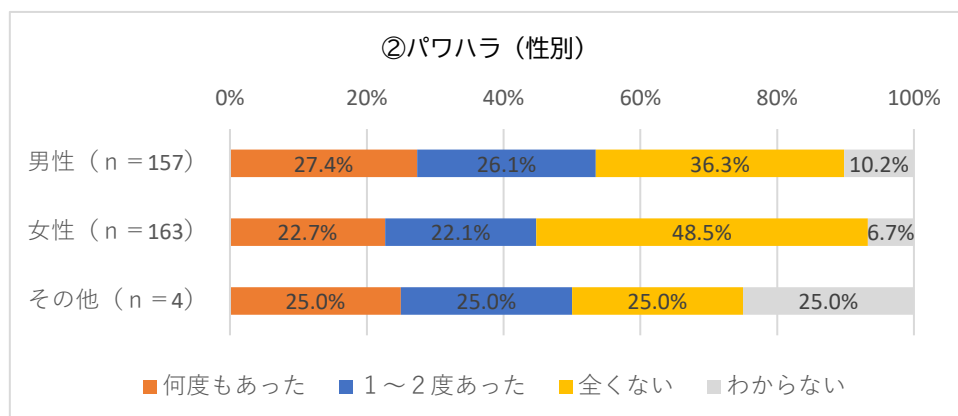
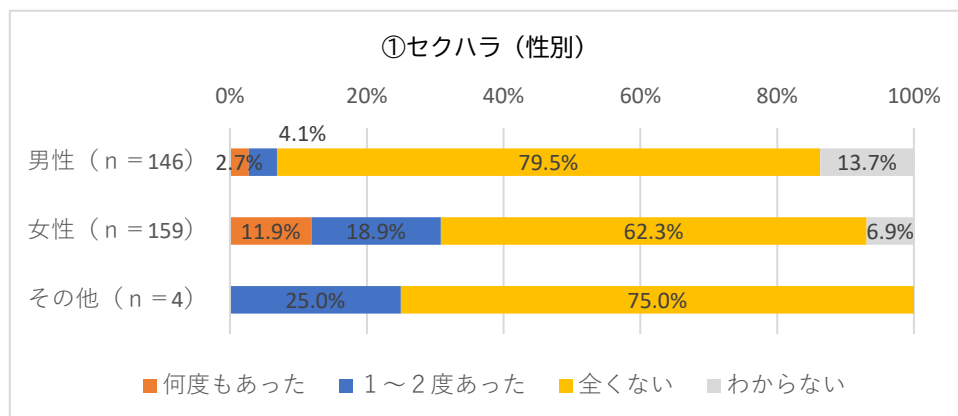


問18 あなたはこれまでに、何らかのハラスメントを受けたことがありますか。
(各項目ごとに○は1つ)

○ 全体では、「何度もあった」「1～2度あった」を合わせた割合が最も高いのは『パワハラ』で49.1%となっており、5割近くがパワハラを経験があると回答しています。

○ 性別でみると、「何度もあった」「1～2度あった」を合わせた割合は、男性は『パワハラ』が最も高く53.5%、次いで『その他のハラスメント』が12.1%、『セクハラ』が6.8%の順となっています。一方で、女性は『パワハラ』が最も高く44.8%、次いで『セクハラ』が30.8%、『マタハラまたはパタハラ』が9.9%の順となっています。



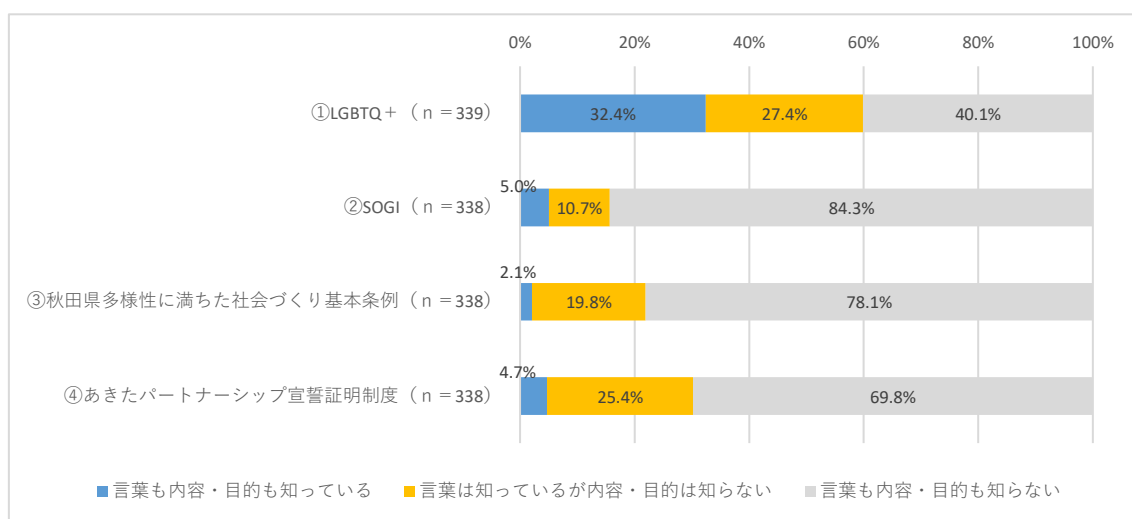


5 性の多様性について

問19 あなたは、次の言葉や内容(または目的)を知っていますか。
(各項目ごとに○は1つ)

「言葉も内容・目的も知っている」「言葉は知っているが内容・目的は知らない」を合わせた割合が最も高いのは、『LGBTQ+(※1)』で59.8%となっており、次いで『あきたパートナーシップ宣誓証明制度』が30.1%、『秋田県多様性に満ちた社会づくり基本条例』が21.9%の順となっています。

最も認知度が低い『SOGI(※2)』は8割を超える方が「言葉も内容・目的も知らない」と回答しています。



※1 LGBTQ+(プラス)とは…

LGBTQ は、「L:レズビアン(女性同性愛者)」「G:ゲイ(男性同性愛者)」「B:バイセクシュアル(両性愛者)」「T:トランスジェンダー(出生時に診断された性と、自認する性の不一致)」「Q:クエスチョニング(自分の性が定まらないこと)」の頭文字をとった総称です。その他、LGBTQ にカテゴライズされない多様な性のあり方を示す表記として、「+(プラス)」がつけられています。

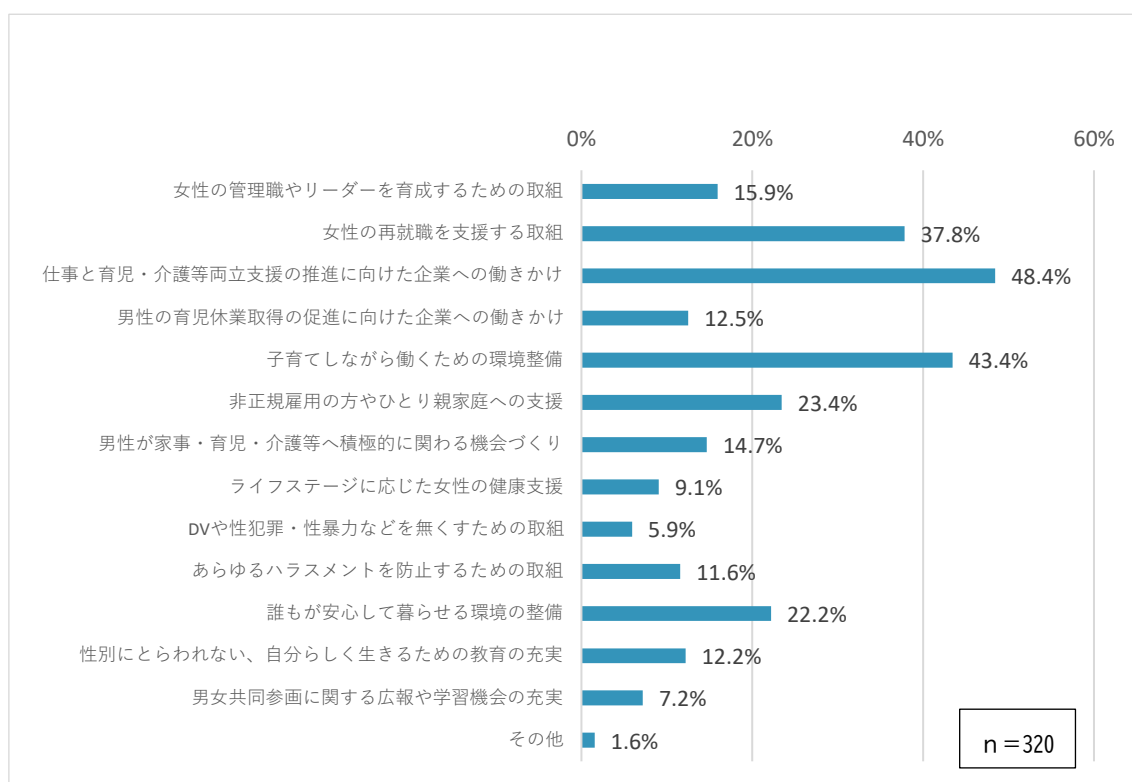
※2 SOGI(ソジ、ソギ)とは…

Sexual Orientation and Gender Identity の略で、「性的指向と性自認」と訳されます。

6 男女共同参画施策への要望等について

問20 あなたは、男女共同参画社会の実現のために、何が重要だと思いますか。
(〇は3つまで)

「多様で柔軟な働き方や、仕事と育児・介護等との両立支援の推進に向けた企業への働きかけ」が48.4%で最も高く、次いで「保育サービスの充実や小学生の放課後の居場所確保など、子育てしながら働くための環境整備」が43.4%、「出産や子育てで離職した女性の再就職を支援する取組」が37.8%の順となっています。



※選択肢は一部省略して表記しています。

IV 自由意見

○私が就職した 50 年前は、今思うと、とても女性環境が整っておりました。信じられないかもしれませんが、女性部長、課長、係長と多くの役職の方々がおられました。また、その頃はめずらしかったかもしれませんが、共働きの方もおられ、出産近くまで働いている方もおりました(マタニティの制服も用意されておりました)。ハラスメントなんてとんでもない、10 年以上在席しておりましたが、どこも女性の意見を聞くちゃんとした職場でした。そんな会社が増える事、また男女ともに尊重できる、そんな社会になってほしいと思います。(女性／70代以上／大曲)

○私が働く職場は、男女比が 99:1 程度と非常に片寄った業種です。特に管理する側はここ 10 年で比率が少し上昇しているものの、技能者側は 20 数年ほとんどかわっていないのが現状です。これまでの男女共同参画に向けた働きかけが浸透しづらい職場なのかもしれません。少子高齢化、人口の減少が急速に進んでいることから、女性が働きやすく雇用者側も躊躇しなくても良い対策が整備されることを希望します。(男性／40代／大曲)

○世代差はあると思いますが、少しずつ浸透しているような気がします。時間がかかると思います。ひとりひとりが小さな事から。(女性／70代以上／南外)

○この先も、男女共同でやる事に、真の答えはないと思います。ずっと前から問題はあっても、“実行し行動に移す”はまったく進んでいません。やはり、子供を産んだ後のリスクを考えて不安だらけな場合、大金も動く事なので、前に進みにくい案件なのではないでしょうか。
(女性／50代／大曲)

○・女性の管理職やリーダーの性格、また人格など、十分な育成が必要だと思う。
・書面だけは充分だけど、実際にはほど遠いと思う。(経験より)(女性／60代／中仙)

○ほとんどの場合、社会的立場や考え、制度などが男性に優位に思う。そして、女性は「～してあたりまえ」と言われる事が多いように思う。性別については、その人らしくあればいいと思うので、項目を無くした方がいいのではと思う。(女性／30代／太田)

○男女共同参画について、どのような仕事をしているかはわかりません。だけどこのような職場があるとは知りませんでした。いろいろがんばってこのようなアンケートを取るという事は大切な事だと思います。私みたいなアンケートで何か役にたったら光栄です。がんばってください。応援してます。(女性／70代以上／南外)

○会社を辞めて 20 年近くなりますが、在職当時セクハラ・パワハラ等の相談室が設けられ心強か

った記憶があります。“聞いてもらえる環境”を作る職場・地域であれば安心して働けるのではないかと思います。(女性／60代／大曲)

○女性が働きやすい環境の整備・支援(女性／50代／南外)

○男女共同参画について、言葉ではこういうことだなと教科書(社会)などで聞いたことはあったが、いざ改めて感想を述べるとするならば、地域などによる根強い風習などはインターネットの発達により少しうすれたように感じる。ただ、やはり上の世代では、その多種多様性を認めないという人は意外に多い。また、女性が優遇され始めたことにより、男性の存在意義がうすれてしまったように感じる。また、昨今のオリンピックや各種大会にて性別上は男でも女性の大会に出る人も多く見受けられるようになってきた。この世界がどのようになっていくのかは見当もつかないが、少なくとも大仙市さんには、男女どちらの人権も守られるような、住みやすい市であり続けてほしい。(男性／20代／大曲)

○現実化には、まだまだ程遠い現状にあると感じています。このアンケートが活かされ、何かの改革に役立つことを願います。お疲れ様です。(女性／50代／大曲)

○私には恋人、配偶者はいません。幼少期から目のあたりにしてきた長男信仰(または男性優遇)。家庭内での母に対する父のパワハラ、モラハラ、経済的暴力、子ども達(兄と私)にも同じようなことがありました。小学生、中学生、高校生と年を重ねても、家庭外の人達には機能不全家族が多かったです。そういった環境がおかしいと教えてくれたのは、県外で就職した先の人達や、精神科の医師、臨床心理士でした。現在、異次元の少子化と言われていますが、子どもどころか家庭を築く夢すらありません。今でも、スーパーや大型商業施設に行くと、おばあさんをこき使い、自分は何もしないおじいさんをよく見かけます。性別ではなく「人として」誰しもが生きやすい社会、地域になることを望みます。(女性／30代／大曲)

○男性が女性からパワハラを受けていたとしても、表面には出にくいのかと思っています。
(男性／50代／西仙北)

○男女共同参画に関してだけではないのですが、年齢が上がるにつれて身体的に支障がでてきて働きたくても十分に働けず自分に合った仕事もみつけれず生活が厳しいです。
(女性／60代／神岡)

○ノー残業デーと言われている中で、休日出勤や日々の残業などまだまだ企業によっては改善されていない。改善してほしい。全企業改めて見直ししてほしい。(女性／40代／大曲)

○ただアンケートを取るだけに終わるのではなく、このアンケートがこれからの男女共同参画施策に目に見えて反映されることを望みます。(不明／不明／不明)

○男性上司に子どものことで休みを取ろうとしても理解してもらえないことが多々ある。
(男性／20代／大曲)

○男女差について、差別的な言動がよくないと意識できているのは若い人ほど多いと思う。少しずつ共同参画の成果は広がっていくと思うので、わかりにくい活動だけでもぜひ行政には頑張ってもらいたい。(ポジティブアクションの説明を入れてほしかった)(女性／50代／大曲)

○年代やその人個人にもよるのだろうけど、簡単な表現をするとまだまだ男尊女卑の意識や文化が根強くあるように思います。古くから受け継がれて来ている慣習によって人の心は簡単には変わるものではないと思いますが、互いをリスペクトし誰もがイキイキと安心して暮らせる大仙市でありますよう頑張ってもらいたいと期待しています。住民である私達も頑張ります。
(女性／60代／西仙北)

○主婦業、子育てとお金がかかる現在、物価が高くなり、いくらでも学校でのかかるお金を減らしていただけたら。部費や給食費等を… お願いします。(女性／50代／大曲)

○子どもの日頃のお世話や病気になった時の看病などは、基本的に女性(母親)の負担が大きいと感じる。そのような理由で仕事の休みをもらいたいときも「すみません。申し訳ありません。」など悪いことをしたかのように謝らなければいけない傾向にある。もっと誰もが楽な気持ちで仕事と育児の両立ができたらと思う。(女性／30代／仙北)

○近頃の若い世代は、男性でも子育て、食事や洗濯、買い物など、私達の頃よりずっと協力的であると思います。そうでなければ結婚はうまくいかないと思います。男女共同云々を意識してのものではないと思いますが…

男女平等というよりは1人1人が人間として、子どもの時代からお互いを思いやる、ちがうことも1人1人の特徴であり、いじめやパワハラ、モラハラにつながらないよう教育していただきたい。世間では、障がい者については行政のおかげであたり前になっているが、ジェンダーや性同一障害の人々にとっては、まだまだ受け入れ難いものになっていると思う。どうか、行政の力で絵に描いた餅にならないよう、根気よくどの世代にも働きかけてほしいと思います。
(女性／60代／大曲)

○男女共同参画、男女平等を推し進めたいがために、能力が十分でない女性が重要な職に就いている。対外的なアピールかもしれないが、負担が増えるのは部下であると感じる。このことはも

ちろん男性にも言えることだが、アピールのための抜擢はなくした方がよい。市としてこの政策を前面に押し出しすぎることはやめてほしい。(男性／30代／大曲)

○私達の年令では、まだまだ女性が家庭内で弱い立場にあると思っている。でも今更、夫に家事をやってとも言えないし、少しストレスを感じていますが、今の若い人達は、夫を自由に使っている。今に男女が逆転する可能性も感じています。(女性／60代／大曲)

○よく内容がわからない人も多いと思いますので、講演会などを多くして、学習を深めることが必要だと思います。(女性／70代以上／大曲)

○私の出産・子育ての時代は、育児休業制度があったとしても出産休暇をとるのがやっとでした。アンケートの質問にもありましたが、取得させたくない雰囲気職場内にあったと思います。いくら経済的に支援、働く環境を良くしても、会社の考え方が変わらなないと、子供を産もうとは思いません。結局、わが家は1人でした。(女性／60代／大曲)

○このアンケートをやって初めて聞いた制度が多かったので、もっとテレビ CM や SNS などのインターネットで情報発信していくべきだと思います。(女性／20代／大曲)

○互いに存在を認め合い理解することが必要であると思う。(男性／60代／大曲)

○他府県との給料差、県内での地域差など、生活のしづらさを感じる。(女性／40代／太田)

○まだ古い考えなので、他人に相談することは考えたくない!! (女性／70代以上／南外)

○性別に関わらず、誰もが安心して生活できる社会を実現してもらいたいです。
(男性／30代／大曲)

○問5に「わからない」を入れた方がよかったかも。(男性／60代／仙北)

○女性の体は男性と同じように出来ていないため(力がない、ホルモン等)、どうしても平等は無理ですが、上司から同じようなパフォーマンスを求められると本当に苦しいです。共働きも辛いが、それに耐えなければ生活出来ず、辛い世の中だと思います。(女性／30代／仙北)

○若い男女が少ない。結婚に進む環境が少なく、男性から女性に声をかけにくい世の中のような気がする。(女性／70代以上／中仙)

○男女平等は理想ですが、現実的ではないと思います。女性の働く環境を整えたところで、女性は「仕事と家事と育児をする(させる)」というベースがあるなら、身体的に負担でしかない。仕事の責任は年々重くなるのに(男女平等)、家事も育児も変わらない… 家庭内の問題とも思いますが、名もなき家事と育児に気付く男性は少ないと思います。手取り収入1人分で暮らせるのなら、私は仕事を辞めたいです。(女性／30代／大曲)

○最近、女性→男化、男性→女化してきてあべこべしている。もう少し他人、近所とかかわってほしい。協力してほしい。自分の大変さだけ訴え、自分の意見を主張する。人の意見、年上の話聞いてほしい。自分もいつか老人になるのだから、年いけばみんな人恋しく淋しくなる。みんな弱くなるから、役所の人もやさしく対応して下さい。いくらがんばっても男女平等にはなれない。やまとナデシコになって下さい。(女性／60代／太田)

○何だかんだ言って、男性が優遇されている社会だと感じます。大仙市職員の皆様には、日頃より頑張っていただきありがたいのですが、もう少しこの活動が活発に楽しく推進していただけますことを願っています。(女性／50代／大曲)

○単に女性の管理職やリーダーのパーセンテージを増やすのではなく、女性の男性との違い(一部体力的なところ、生理、妊娠、出産等)を何らかの方法でフラットにした場合に、男女にかかわらず能力を比較して優れている人材を採用すればいい。ただ、()のところは個人的にはカバーできないから、企業団体、地域で対応する。(男性／60代／西仙北)

○質問の内容をもっと考えた方が良く。男女共同参画を否定、悪用しているのは市役所と思われる。市役所が良い見手本を示すべきであると思う。経験が豊富で実力があり、適切な判断が出来る女性職員を積極的に適所に配置するべきである。現在は、幹部職員の思惑で実力のない者が不適切な場所についていると感じられる。(不明／不明／不明)

○若い人達だけでなく、高齢であっても働ける環境があっても良いと思う。(女性／60代／大曲)

○私は現在47歳女性だが、私が幼いころは母親が専業主婦の方が多かったと認識している。私の元旦那も周りの40代も、母親から身のまわりのことをやってもらっていた方が多く「女性は家事をする」という意識が高いように思う。私の姑もそのような意識を持っている方だった。時代背景も変わり、女性が仕事をするようになり、両親が共働きをするようになった母親から育てられた20代・30代の方はお互いに協力して家事・育児を行っている方が多いように感じる。時代は変わってきたんだなあとうれしく思っている。ただ、まだ秋田県は「男性は仕事、女性は家事・育児」という考えが根強いように思う。女性は結婚をすると、仕事、家事、育児…女性にかかる負担が必然的に多くなっているように感じる。その背景が結婚をしたくない、子どもを持ちたくない

い…という意識につながっていると思う。男性も女性も共にお互いに協力し、役割分担をするのが当たり前の意識を持つことが必要だと感じる。また、男性の育児休暇取得率、秋田県がトップというニュースを新聞で見た。喜ばしいニュースだが、育児休業をとった方の代替えの方がいない場合が多く、他の職員の仕事が増え大変な思いをしていると聞いている。育児休業を取得した方が休んだ後に周りの職員が困らないような対策が必要かと思う。(女性／40代／大曲)

○男性が家事・育児などに関わるのは、その人によるしむずかしいと思います。家事・育児に興味がないと出来ないと思います。中学校や小学校の送り迎えなどの時間もあり、フルタイムで働く事はとてもむずかしいです。男女共同参画社会は良いと思いますが、我が家はむずかしそうです。(女性／40代／仙北)

○一般的に、男性が得意とする分野、女性が得意とする分野があると思うので、お互いが納得できる役割分担をすることで、満足できる生活(社会)ができると思う。
・管理職への女性登用の割合を上げることが目標とされる場合があるが、本当にそれを女性が望んでいるのか少し疑問に思うことがある。男性であっても、女性の目線で物事を考えたり、女性の意見を業務等へ反映できれば問題ないと思う。(男性／50代／大曲)

○…私には少し難しすぎるアンケート調査でした。(女性／60代／中仙)

○もう1枚の冊子の説明読もうとしたが読みにくい。ある程度読んでみたが読む気すらおこらなかった。わかりやすい説明文を。(男性／40代／大曲)

○秋田県の最低賃金の見直しをし、生活の安定性と男女の平等な生活を求める。
(女性／50代／太田)

○第1次第2次計画の成果と課題等、公表されてきたと思うが記憶がない。
・無知識なのかもしれないが、条例等、専門用語の意味など自分の中で理解できていないところが多かった。
・大仙市において高齢者の男女共同参画とは、自分にとって何かできるのだろうか。
(女性／60代／神岡)

○20代～30代向けにもっと育児や介護制度の充実・支援等、発信と施策の充実をお願いします。高齢化が進み、高齢者の方々が恵まれていると思うような瞬間があります。しかし実際介護をするのは30代～40代ですし、出産・育児で悩むのは20代～30代で、男性か女性どちらかは働かないと金銭的に不安、そうなればやはり女性が休む、男性が働く、と必然的になってしまいます。貧困家庭ではないですが、生活面は常に不安です。貧困家庭、片親家庭はもっと不安でしょう

し、押しつぶされそうな日々なんだと思います。公共・福祉に頼ろうと思えるような市政を心から願います。(女性／20代／大曲)

○男女共同参画というわりに、レディースデイがあったり随分都合のいい考え方だなと思う。潜在意識を変えなければずっと男女共同参画は無理だと思う。(女性／30代／大曲)

○産後の父親指導をする機会を増やして欲しい。個人によると思うが、産後の体調の理解や子育てへの意識が低いと感じた。(女性／30代／大曲)

○女性の管理職や採用を増やすために専用の枠を設けるのは意味がないところか、害悪ですらあると感じる。仕事をする上で男女差は関係なく、能力に見合った仕事をするべき。
(男性／30代／太田)

○女性の管理職を増やしてほしい。理由はどうであれ、現場での女性雇用もやってもらいたい。他の地域で雇用されてる事を説明しても、色々訳を話して逃れている。各企業の環境づくりに、補助金や税優遇してもらいたい。(男性／50代／大曲)

○結局男が仕事、女が家庭という概念が男女ともに少なからずある。意識していなくても、会話の中で感じることもある。子供の頃からの意識を変えないと変わらないように思う。親がそうしてきたから、そういうものだと思っている人が多い。(女性／40代／仙北)

○男性が多い職場、女性が多い職場の割合が将来逆転することを願っている。
(男性／30代／大曲)

○男女平等は無理だと思います。何故なら妊娠、出産は女性しか出来ないから。
(男性／30代／中仙)

令和6年度大仙市男女共同参画に関するアンケート調査 ご協力をお願い

市民の皆さまには、日ごろから市政に対してご理解とご協力をいただき、誠にありがとうございます。

市では、男女共同参画の推進に関する基本理念を定め、市民や事業者の皆様、行政それぞれの責務を明らかにする「大仙市男女共同参画推進条例」のもと、これまで3次にわたって「大仙市男女共同参画プラン」を策定し、「ともに輝く男女共同参画のまち」の実現に向けて取組を進めてまいりました。

このたび、第3次となるプランが今年度で終了することから、令和7年度に開始する次期プランを策定し、さらに男女共同参画を推進していくため、アンケート調査を実施することといたしました。

お忙しいところ誠に恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、調査にご協力いただきますようお願いいたします。

令和6年8月

大仙市長 老松 博行

《調査票のご記入にあたって》

- このアンケートは、市内にお住まいの18歳以上の方の中から無作為に1,000人を抽出させていただきます、無記名形式で行います。
- このアンケートは、原則として封筒の宛名にあるご本人がお答えください。やむを得ず、ご本人がお答えできない場合は、ご家族の方(ただし、18歳以上の方)がお答えいただいても結構です。また、設問が難しい、答えにくいと感じられた場合は、飛ばして次の質問にお進みください。
- 調査結果は、市ホームページにて公表いたします。ご回答いただいた内容等につきましては、すべて統計的に処理し、個人に関する情報が明らかになることはありません。

《回答方法》

- 記入された調査票は、同封の返信用封筒に入れて、令和6年8月31日(土)までに郵便ポストに投函してください(切手は不要です)。
- 本調査は、インターネット上のアンケートフォームからも回答することができます。裏面の「インターネットによる回答方法」をご覧ください。
- 回答は、調査票またはインターネットのいずれか一方でお願いいたします。
- インターネットで回答される場合は、調査票の返送は不要です。

《インターネットによる回答方法》

次の URL を直接ご入力いただくか、二次元バーコードを読み込んでいただき、アンケートフォームからご回答ください。(令和6年8月31日(土)まで)

(1)URL

https://apply.e-tumo.jp/city-daisen-akita-u/offer/offerList_detail?tempSeq=7904

(2)二次元バーコード



【この調査についてのお問い合わせ先】

大仙市 企画部 総合政策課 政策調整班

電話:0187-63-1111(内線 278) FAX:0187-63-1119

メール:sougou@city.daisen.lg.jp

「令和6年度大仙市男女共同参画に関するアンケート調査」調査票

■ はじめに、あなたご自身のことについておたずねします。

(それぞれの項目について、あてはまる番号に○をつけてください。)

① あなたの性別を教えてください。

1. 男性 2. 女性 3. 回答したくない

② あなたの年齢を教えてください。

1. 18歳～19歳 2. 20歳～29歳 3. 30歳～39歳 4. 40歳～49歳
5. 50歳～59歳 6. 60歳～69歳 7. 70歳以上

③ あなたのお住まいの地域を教えてください。

1. 大曲地域 2. 神岡地域 3. 西仙北地域 4. 中仙地域
5. 協和地域 6. 南外地域 7. 仙北地域 8. 太田地域

④ あなたの職業を教えてください。

1. 自営業(農林漁業・商工サービス業・自由業等)または、その家族従事者
2. 会社役員・経営者
3. 正社員・正職員などの正規雇用者
4. 公務員
5. パート・アルバイト、契約社員等の非正規雇用者
6. 家事専業者
7. 学生(高校生含む)
8. 無職
9. その他()

⑤ あなたは現在、結婚していますか。

1. 結婚している ⇒⑥へ 2. 結婚していないがパートナーと暮らしている ⇒⑥へ
3. 結婚していたが離別・死別した ⇒⑦へ 4. 結婚していない ⇒⑦へ

⑥ ⑤で「1. 結婚している」「2. 結婚していないがパートナーと暮らしている」と回答された方におたずねします。あなたは共働き（パート、アルバイトなどを含む）ですか。

1. 共働きである
2. 自分だけ働いている
3. 配偶者・パートナーだけ働いている
4. どちらも働いていない

⑦ あなたのご家族の構成(世帯構成)について教えてください。

- | | |
|------------------|-------------------|
| 1. 単身世帯(単身赴任を含む) | 2. 一世代世帯(夫婦・カップル) |
| 3. 二世帯世帯(親と子) | 4. 三世帯世帯(親・子・孫) |
| 5. その他(|) |

■男女共同参画に関する意識について

問1 あなたは男女共同参画に関する次の言葉や内容(または目的)を知っていますか。あてはまる番号に○をつけてください。(各項目ごとに○は1つ)

	言葉も内容(または目的)も 知っている	言葉は知っているが 内容(または目的)は知らない	言葉も内容(または目的)も 知らない
①男女共同参画社会	1	2	3
②大仙市男女共同参画推進条例	1	2	3
③女性活躍推進法	1	2	3
④育児・介護休業法	1	2	3
⑤ワーク・ライフ・バランス	1	2	3
⑥えるぼし認定	1	2	3
⑦くるみん認定	1	2	3
⑧ポジティブ・アクション	1	2	3
⑨固定的性別役割分担意識	1	2	3
⑩アンコンシャス・バイアス	1	2	3
⑪DV 防止法	1	2	3
⑫デート DV	1	2	3
⑬ジェンダー	1	2	3

問2 あなたは次にあげる分野で男女は平等になっていると思いますか。あてはまる番号に○をつけてください。(各項目ごとに○は1つ)

	男性の 非常に 優遇が	どちらか といえば 男性の 方が優遇	平 等	どちらか といえば 女性の 方が優遇	女性の 非常に 優遇が	わ か ら な い
①家庭生活	1	2	3	4	5	6
②職場	1	2	3	4	5	6
③学校教育の場	1	2	3	4	5	6
④政治の場	1	2	3	4	5	6
⑤法律や制度上	1	2	3	4	5	6
⑥社会通念・慣習・しきたり	1	2	3	4	5	6
⑦自治会・PTAなどの地域活動	1	2	3	4	5	6

■ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について

問3 「男性は仕事、女性は家庭」というような、性別によって役割を固定する考え方について、どう思いますか。あてはまる番号に○をつけてください。(○は1つ)

- | | |
|---------------|---------------|
| 1. 賛成 | 2. どちらかといえば賛成 |
| 3. どちらかといえば反対 | 4. 反対 |
| 5. わからない | |

問4 あなたの家庭では、家事や育児、介護等をどのように分担していますか。あてはまる番号に○をつけてください。(○は1つ)

- | |
|-----------------------|
| 1. 女性が行っている |
| 2. 女性が主で男性は手伝う程度 |
| 3. 男性が主で女性は手伝う程度 |
| 4. 男性が行っている |
| 5. 男女とも同じように行っている |
| 6. どちらか手の空いている方が行っている |
| 7. その他() |

問5 ①「仕事」、②「家庭生活(家事・育児・介護等)」、③「地域活動・個人の生活(学習・趣味・ボランティア・自治会・付き合い等)」の優先度について、あなたの理想と現実(現状)に最も近いものはどれですか。あてはまる番号に○をつけてください。(各項目ごとに○は1つ)

※現在、職業に就いておられない方で、職業経験のある方は、勤務されていた時のお考えに近いものをお選びください。

※高校生・学生の方、またはこれまで職業経験のない方は、理想のみ回答してください。

	「仕事」 を優先	「家庭生活」 を優先	「地域活動・ 個人の生活」 を優先	「仕事」と 「家庭生活」を ともに優先	「仕事」と「地 域活動・個人 の生活」を ともに優先	「家庭生活」 と「地域活 動・個人の 生活」を ともに優先	「仕事」と 「家庭生活」 と「地域活動・個 人の生活」を ともに優先
理想	1	2	3	4	5	6	7
現実	1	2	3	4	5	6	7

問6 働くすべての人が仕事と家庭を両立していくために、企業等にはどのようなことが必要だと思いますか。あてはまる番号に○をつけてください。(○は3つまで)

1. 社長や役員などの経営トップの意識改革
2. 管理職の意識改革
3. 管理職以外の従業員の意識改革
4. 人事・労務担当の意識改革
5. 育児休業・介護休業制度等を取得しやすい環境づくり
6. 計画的な年次有給休暇取得の促進
7. 業務の見直しや長時間労働の削減
8. ノー残業デーの設定
9. 在宅勤務やフレックスタイム制度などの柔軟な勤務制度の導入
10. 共働き家庭における転勤制度の見直し(地域限定社員制度の導入促進など)
11. 男性の家事や育児等参加の促進
12. その他()

■職場環境と女性の活躍推進について

問7 一般的に女性が職業を持つことについて、あなたの考えに最も近いものはどれですか。
あてはまる番号に○をつけてください。(○は1つ)

1. 女性は職業を持たない方がよい
2. 結婚するまでは職業を持つ方がよい
3. 子どもができるまでは、職業を持つ方がよい
4. 子どもができたら職業を辞め、子どもが大きくなったら再び職業を持つ方がよい
5. 結婚や育児、介護等にかかわらず、ずっと職業を持ち続ける方がよい
6. わからない

問8 男性も育児・介護休業を取得することができますが、このことについて、あなたの考えに最も近いものはどれですか。あてはまる番号に○をつけてください。(○は1つ)

1. 男性も育児・介護休業を取得した方がよい
2. 男性は育児・介護休業を取得する必要はない
3. わからない

問9 現在、会社等に勤務されている方におたずねします。あなたの職場における男女共同参画や女性活躍に関する状況について教えてください。あてはまる番号に○をつけてください。(○はいくつでも)

1. 募集や採用の条件における男女差が少ない
2. 賃金や昇給における男女差が少ない
3. 能力評価や昇格における男女差が少ない
4. 管理職の登用における男女差が少ない
5. 業務内容や業務分担における男女差が少ない
6. 男女ともに育児や介護のための休暇を取得しやすい
7. 女性が働きやすい職場環境である
8. 男女共同参画や女性活躍に関する取組は進んでいない
9. その他()

問10 令和2年4月1日以降、在職中に出産した女性、または配偶者が出産した男性におたずねします(現時点で離職されている方も含みます)。出産後、あなたは育児休業を取得しましたか。あてはまる番号に○をつけてください。(○は1つ)

1. 取得した
2. 取得しなかった ⇒問11 へ
3. 取得したかったが、できなかった ⇒問11 へ

問11 問10で「取得しなかった」または「取得したかったが、できなかった」と回答された方におたずねします。取得しなかった(できなかった)理由は何ですか。あてはまる番号に○をつけてください。(○はいくつでも)

1. 職場に育児休業制度がなかったから
2. 職場に前例がないから
3. 人手不足で取得しにくい、または取得させたくない雰囲気が職場内にあったから
4. 収入を減らしたくなかったから
5. 業務が繁忙で、同僚に迷惑がかかると思ったから
6. 自分にしかできない仕事や担当している仕事があったから
7. 昇給や昇格など、今後のキャリア形成に影響すると思ったから
8. 復職後、仕事や職場の変化に対応できないと思ったから
9. 配偶者が取得したため、取得する必要がなかったから
10. 子どもを預かってくれる人(場所)があったため、取得する必要がなかったから
11. 取得しなくても育児参加しやすい働き方や職場環境だったから
12. 取得したいと思わなかったから
13. 制度を知らなかったから
14. その他()

■DV(ドメスティック・バイオレンス)やハラスメントについて

問12 あなたは、次のようなことが配偶者や恋人など親しい間柄にある人(以下、パートナーといいます)から行われた場合、暴力にあたると思いますか。あてはまる番号に○をつけてください。(各項目ごとに○は1つ)

	暴力に あたると 思う	暴力に あたると 思う	暴力に あたると 思う	わからない
① 平手で打つ	1	2	3	4
② 足で蹴る	1	2	3	4
③ 身体を傷つける可能性のある物で殴る	1	2	3	4
④ 殴るふりをして、おどす	1	2	3	4
⑤ 物を投げる	1	2	3	4
⑥ 大声でどなる	1	2	3	4
⑦ 他の異性との会話を許さない	1	2	3	4
⑧ 家族や友人との関わりを制限する	1	2	3	4
⑨ 交友関係や行き先、電話・メールなどを細かく監視する	1	2	3	4
⑩ 何を言っても長時間無視し続ける	1	2	3	4
⑪ 「誰のおかげで生活できているんだ」など人格を否定するような言葉を使う	1	2	3	4
⑫ 家計に必要な生活費を渡さない	1	2	3	4
⑬ 嫌がっているのに性的な行為を強要する	1	2	3	4

問13 あなたはこれまでに、パートナーから次のようなことをされた経験がありますか。あてはまる番号に○をつけてください。(各項目ごとに○は1つ)

	何 度 も あ っ た	1 ～ 2 度 あ っ た	ま っ た く な い	わ か ら な い
①身体的な暴力 (例)殴られる、蹴られる、物を投げつけられる、突き飛ばされる、首をしめられる、刃物などでおどされる など	1	2	3	4
②精神的な暴力 (例)大声でどなられる、人格を否定するような暴言を吐かれる、長時間無視される、脅迫される など	1	2	3	4
③性的な暴力 (例)嫌がっているのに性的な行為を強要される、見たくないポルノ映像等を見せられる、避妊に協力してくれない など	1	2	3	4
④経済的な暴力 (例)生活費を渡さない、給料や貯金を勝手に使われる、外で働くことを妨害される、相談なく借金を重ねる など	1	2	3	4
⑤社会的な暴力 (例)外出を制限される、親族や友人との付き合いを制限される、電話やメール等を細かく監視される など	1	2	3	4

問14 問13で1つでも「何度もあった」または「1～2度あった」と回答された方におたずねします。そのことを誰か(どこか)に相談しましたか。あてはまる番号に○をつけてください。
(○は1つ)

1. 相談した ⇒問15へ
2. 相談しなかった ⇒問16へ
3. 相談したかったができなかった ⇒問16へ
4. その他()

問15 問14で「相談した」と回答された方におたずねします。誰(どこ)に相談しましたか。あてはまる番号に○をつけてください。(○はいくつでも)

1. 家族や親せき 2. 友人・知人 3. 職場の同僚
4. 医療機関 5. 学校関係者(教員、スクールカウンセラー等)
6. 市役所の相談窓口 7. 警察 8. 秋田県配偶者暴力相談支援センター
9. 6～8以外の公的な機関()
10. 民間の専門家や専門機関(弁護士・カウンセリング機関・民間シェルターなど)
11. その他()

問16 問14で「相談しなかった」または「相談したかったができなかった」と回答された方におたずねします。相談しなかった(できなかった)理由は何ですか。あてはまる番号に○をつけてください。(○はいくつでも)

1. 誰(どこ)に相談したらよいのかわからなかったから
2. 恥ずかしくて誰にも言えなかったから
3. 相談しても無駄だと思ったから
4. 自分さえ我慢すれば、なんとかこのままやっていけると思ったから
5. 世間体が悪いと思ったから
6. 加害者に「誰にも言うな」と脅されたから
7. 相談したことがわかると、仕返しされたり、もっとひどい暴力を受けると思ったから
8. 自分にも悪いところがあると思ったから
9. 暴力を受けているという認識がなかったから
10. 相手の行為は愛情の表現だと思ったから
11. 相談するほどのことでもないと思ったから
12. その他()

問17 あなたは、DV の相談先として、次の相談窓口があることを知っていますか。あてはまる番号に○をつけてください。(○はいくつでも)

1. DV 相談ナビダイヤル#8008(はれれば)
2. DV 相談+(プラス)
3. 秋田県女性相談所(秋田県配偶者暴力相談支援センター)
4. 秋田県中央男女共同参画センター(ハーモニー相談室)
5. 秋田県福祉事務所
6. 秋田県地域振興局福祉環境部
7. 秋田県警察本部県民安全相談センター
8. 女性の人権ホットライン(秋田地方法務局)
9. 大仙市役所(こども未来部こども家庭センター)
10. 知っているところはない

問18 あなたはこれまでに、何らかのハラスメント(嫌がらせ)を受けたことがありますか。あてはまる番号に○をつけてください。(各項目ごとに○は1つ)

	何度もあった	1～2度あった	まったくない	わからない
① セクシュアルハラスメント(セクハラ)	1	2	3	4
② パワーハラスメント(パワハラ)	1	2	3	4
③ マタニティハラスメント(マタハラ) またはパタニティハラスメント(パタハラ)	1	2	3	4
④ 上記以外のハラスメント	1	2	3	4

○セクハラ…相手の意に反した性的な言動によって、相手を不快にさせること。また、働く上で不利益を与えたり、性的な言動によって職場環境を悪化させる行為のこと。

○パワハラ…職務上の地位や人間関係などの優位性を背景として、業務の適正な範囲を超えて精神的・身体的苦痛を与えることや、職場環境を悪化させる行為のこと。

○マタハラ…働く女性が妊娠・出産・育児をきっかけに職場で精神的・肉体的な嫌がらせを受けたり、妊娠・出産・育児などを理由とした解雇や雇い止め、自主退職の強要で不利益を与えたりするなどの不当な取り扱いのこと。

○パタハラ…マタハラに対し、男性が育児をする権利や機会を職場の上司や同僚が侵害する言動のこと。男性社員が育児休業を取得したり、育児目的の短時間勤務やフレックス勤務を活用したりすることへの妨害行為を指す。

■性の多様性について

問19 あなたは、次の言葉や内容(または目的)を知っていますか。あてはまる番号に○をつけてください。(各項目ごとに○は1つ)

	言葉も内容(または目的)も 知っている	言葉は知っているが 内容(または目的)は知らない	言葉も内容(または目的)も 知らない
1. LGBTQ+	1	2	3
2. SOGI	1	2	3
3. 秋田県多様性に満ちた社会づくり基本条例	1	2	3
4. あきたパートナーシップ宣誓証明制度	1	2	3

■男女共同参画施策への要望等について

問20 あなたは、男女共同参画社会の実現のために、何が重要だと思いますか。(○は3つまで)

1. 企業や団体における女性の管理職やリーダーを育成するための取組
2. 出産や子育てで離職した女性の再就職を支援する取組
3. 多様で柔軟な働き方や、仕事と育児・介護等との両立支援の推進に向けた企業への働きかけ
4. 男性の育児休業取得の促進に向けた企業への働きかけ
5. 保育サービスの充実や小学生の放課後の居場所確保など、子育てしながら働くための環境整備
6. 非正規雇用の方やひとり親家庭への支援
7. 男性が家事・育児・介護等へ積極的に関わる機会づくり
8. 妊娠・出産期、更年期など、ライフステージに応じた女性の健康支援
9. 配偶者やパートナー間の暴力(DV)や性犯罪・性暴力などを無くすための取組
10. あらゆるハラスメントを防止するための取組
11. 高齢者、障がい者、性的少数者、外国人など、誰もが安心して暮らせる環境の整備
12. 性別にとらわれない、自分らしく生きるための教育の充実
13. 男女共同参画やジェンダー平等についての理解を深めるための広報や学習機会の充実
14. その他()

■おわりに

男女共同参画に関して、あなたが日頃感じていることや、ご意見などがありましたらご自由にお書きください。

これで調査は終了です。お忙しいところご協力をいただき、誠にありがとうございました。

第4次大仙市男女共同参画プラン

令和7年3月

発行/秋田県大仙市

編集/大仙市企画部総合政策課

〒014-8601 秋田県大仙市大曲花園町1番1号

TEL 0187-63-1111 (代) FAX 0187-63-1119

ホームページ <https://www.city.daisen.lg.jp/>