



## 資料編

---

- 1 男女共生と多様性に関する市民生活調査(令和3年9月)結果(抜粋)
- 2 秋田市女性活躍推進企業実態調査(令和3年7月)結果(抜粋)
- 3 第5次秋田市男女共生社会への市民行動計画の進捗状況(計画期間の総括)
- 4 相談窓口一覧
- 5 男女共生のあゆみ
- 6 秋田市男女共生推進都市宣言
- 7 日本女性会議2016秋田大会宣言
- 8 秋田市男女共生推進会議設置要綱(抜粋)
- 9 秋田市男女共生推進会議委員

# 1 男女共生と多様性に関する市民生活調査(令和3年9月)結果(抜粋)

## 調査の概要

### 1 調査目的

「第6次秋田市男女共生社会への市民行動計画」の基礎資料とする。

### 2 調査項目

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

### 3 調査の設計

- (1)調査対象 秋田市に居住する18歳以上の男女

#### 調査票配布内容

地区	人数	年 齢 別 抽 出 数												
		20歳未満 18～19	20代		30代		40代		50代		60代前半	前期高齢者	後期高齢者	
中央	692	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	54
東部	618	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	46
西部	332	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	24
南部	477	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	37
北部	753	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	60
河辺	70	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4
雄和	58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
計	3,000	252	252	252	252	252	252	252	252	252	252	252	252	228

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

- (2)標 本 数 3,000 サンプル  
(3)抽 出 方 法 層化二段無作為抽出法  
(4)母 集 団 住民基本台帳  
(5)調 査 方 法 郵送による無記名アンケート  
(6)調 査 期 間 令和3年9月1日～9月30日  
(7)調 査 実 施 主 体 秋田市市民生活部生活総務課 女性活躍推進担当  
(8)集 計 分 析 報 告 株式会社東京商工リサーチ

## 4 回収結果

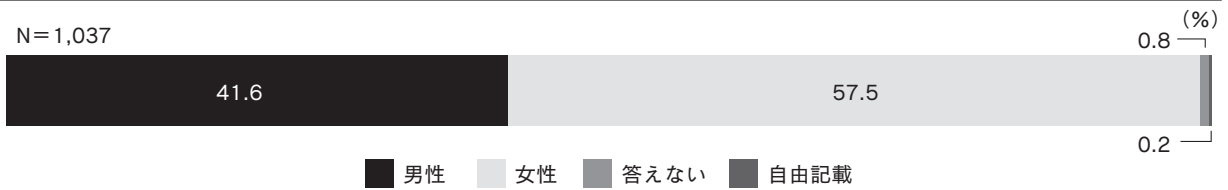
有効回答数 1,037 件(有効回答率 34.6%)

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

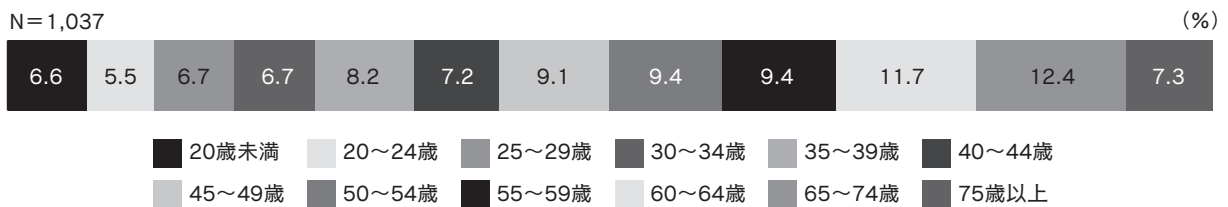
※調査結果の詳細は、秋田市ホームページに掲載している「男女共生と多様性に関する市民生活調査報告書」を参照。

# 回答者の属性

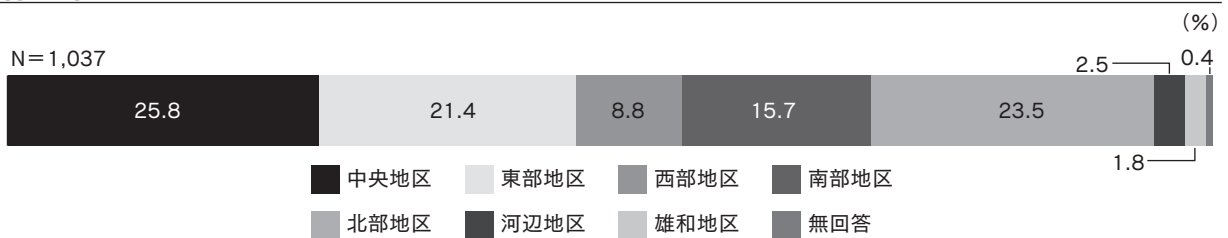
## 1 性別



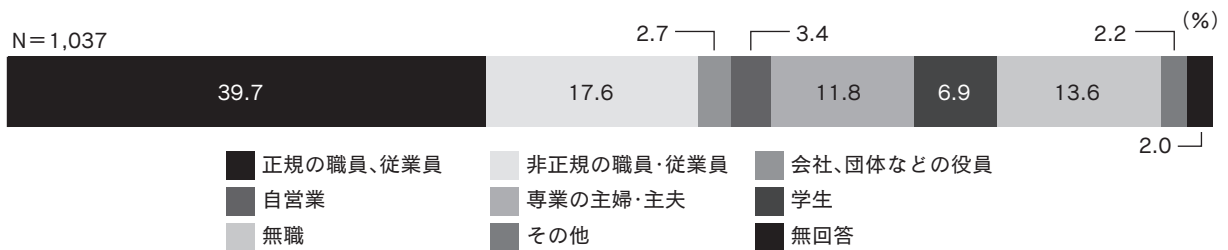
## 2 年齢



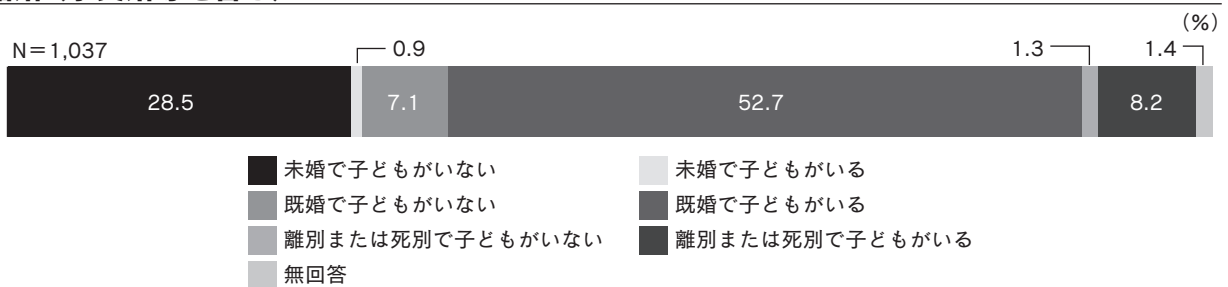
## 3 居住地区



## 4 職業



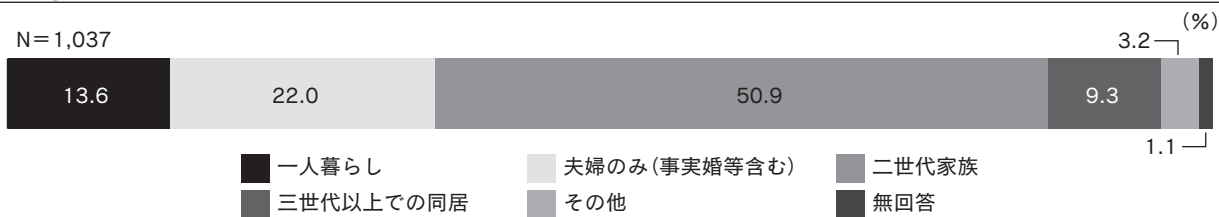
## 5 結婚（事実婚等を含む）



## 6 夫婦の仕事



## 7 家族形態



## 8 子どもの有無



## 調査結果

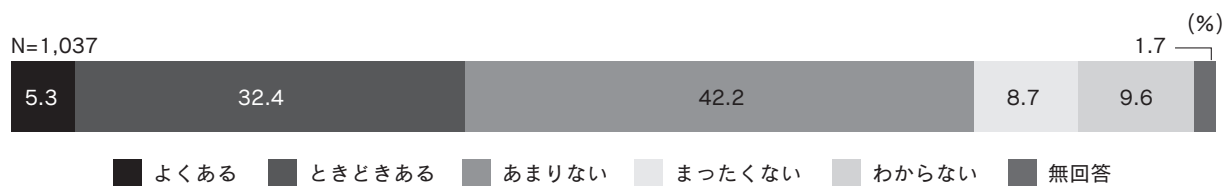
### ① 多様性について

#### (1) 多様性を認めあう考え方について



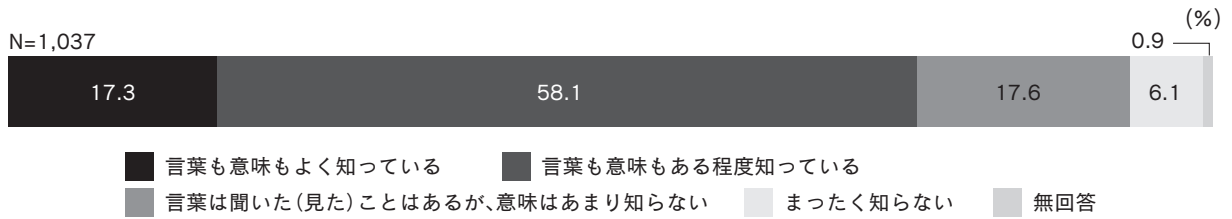
秋田市が目指している男女共生社会のような、「多様性」を認めあう社会を目指すべきだという考え方についてたずねました。「大いにそうだと思う」が45.5%と最も高く、次いで、「ある程度そうだと思う」が43.6%、「わからない」が5.3%、「あまりそう思わない」が4.1%などと続いています。

#### (2) 多様性の受容



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

### (3) LGBTQの認知



■ 言葉も意味もよく知っている ■ 言葉も意味もある程度知っている  
■ 言葉は聞いた(見た)ことはあるが、意味はあまり知らない ■ まったく知らない ■ 無回答

※LGBTQ：L(レズビアン=女性の同性愛者)、G(ゲイ=男性の同性愛者)、B(バイセクシュアル=両性愛者)  
T(トランスジェンダー=生まれた時に割り当てられた性別とは異なる性別を生きる人)  
Q(クエスチョニング=性的指向や性自認が明確でない人、定義づけしたくないなど)  
クィア=「奇妙な、独自の」という意味の言葉で、性的少数者の総称の一つ。

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

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

### (4) LGBTQへの関心



■ 高まっていると感じる ■ 特に感じない ■ わからない ■ 無回答

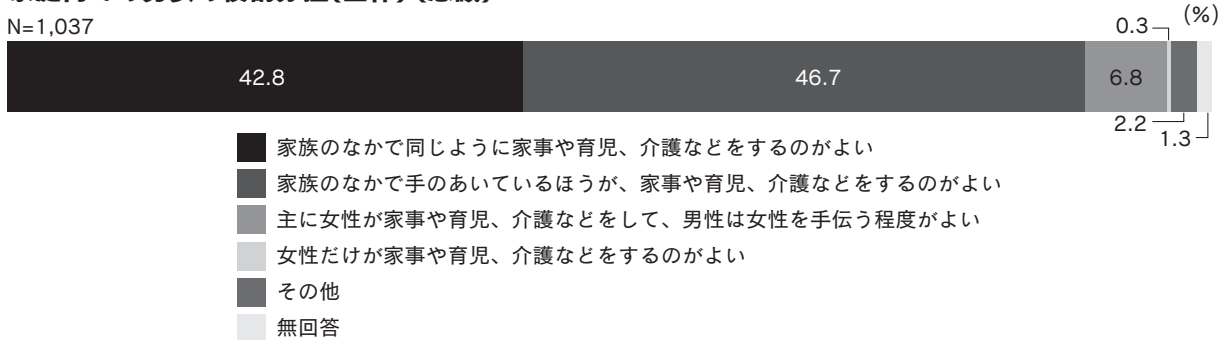
LGBTQなどセクシュアル・マイノリティ (性的少数者) への社会的な関心が高まっているかをたずねました。「高まっていると感じる」が54.3%と最も高く、次いで「特に感じない」が30.6%、「わからない」が13.9%となっています。

## 2 家庭生活について

### (1) 家庭内での男女の役割分担

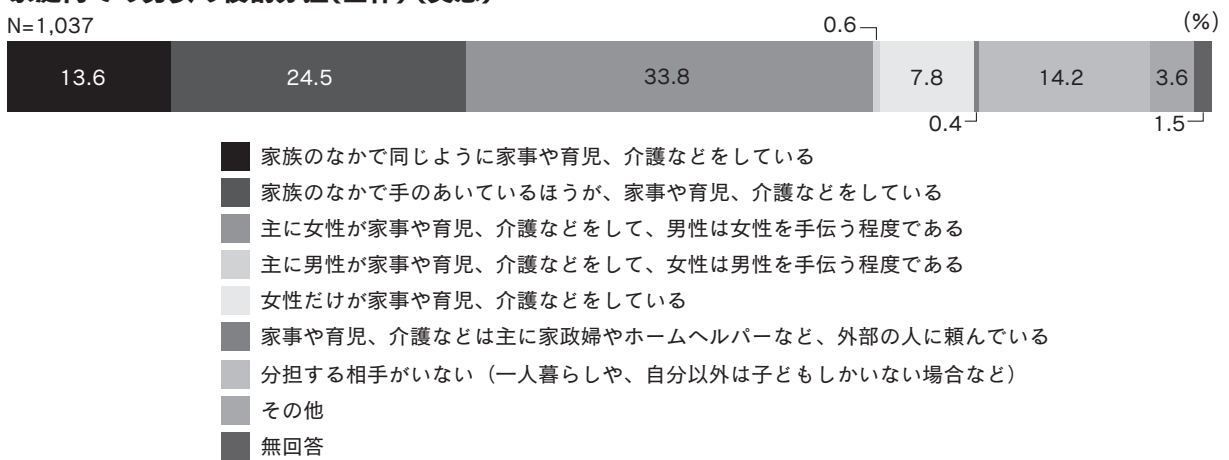
#### 家庭内での男女の役割分担(全体)(意識)

N=1,037



#### 家庭内での男女の役割分担(全体)(実態)

N=1,037



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

#### 家庭内での男女の役割分担(性別)(意識)

男性 N=431

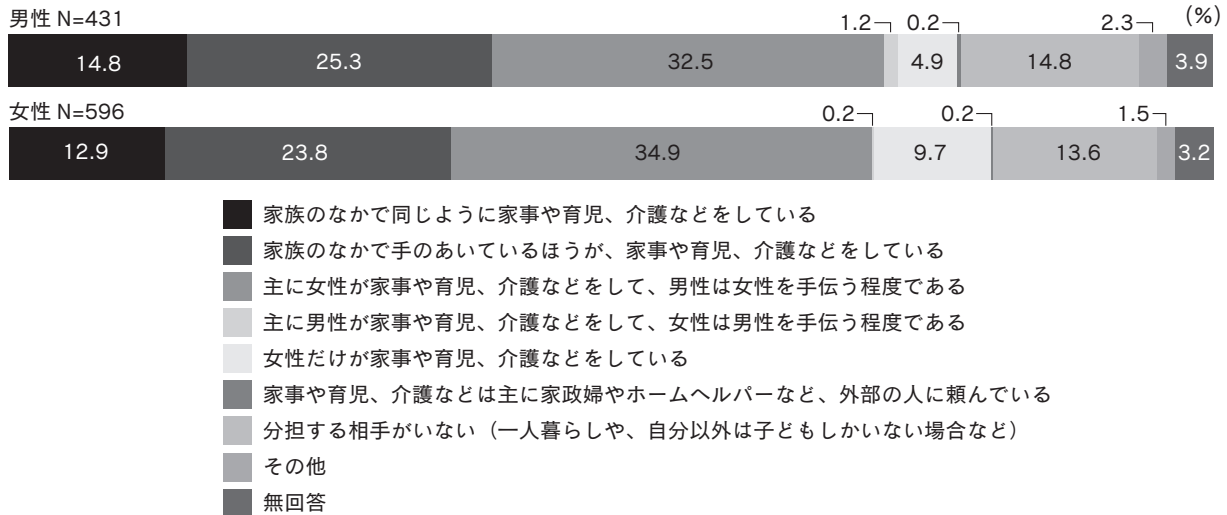


女性 N=596



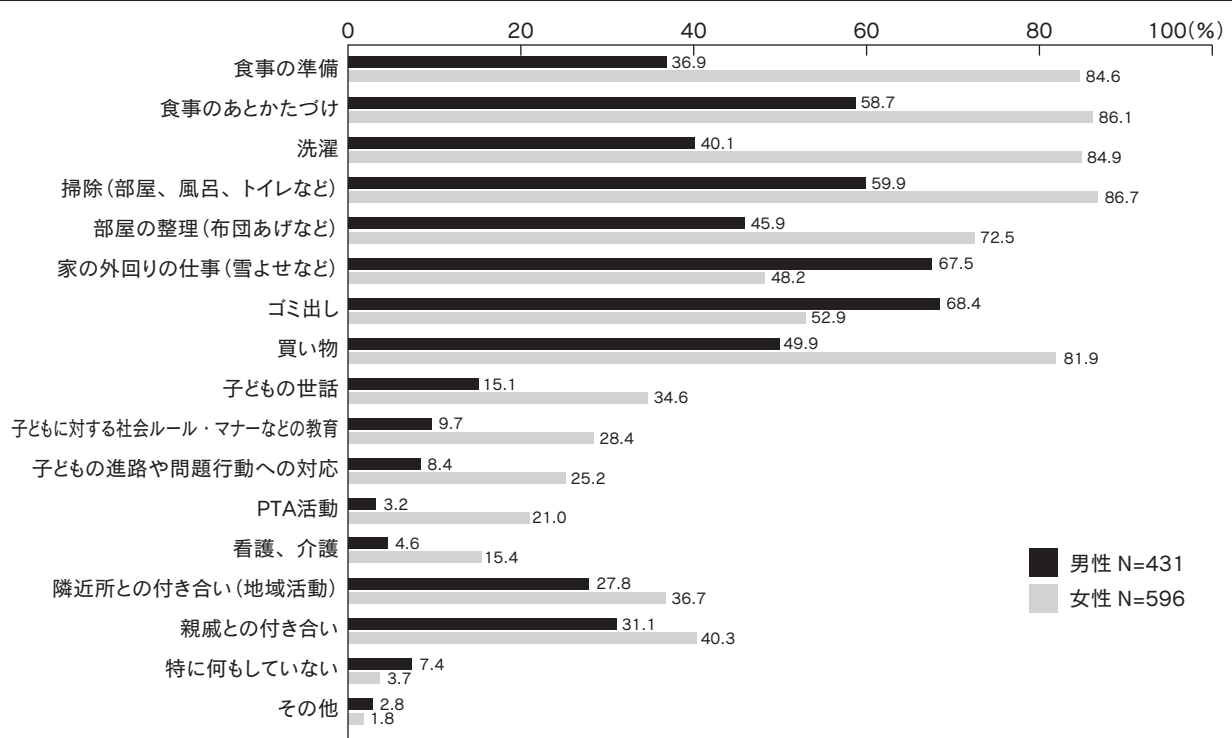
- 家族のなかで同じように家事や育児、介護などをするのがよい
- 家族のなかで手のあいているほうが、家事や育児、介護などをするのがよい
- 主に女性が家事や育児、介護などをして、男性は女性を手伝う程度がよい
- 女性だけが家事や育児、介護などをするのがよい
- その他
- 無回答

## 家庭内での男女の役割分担（性別）（実態）



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

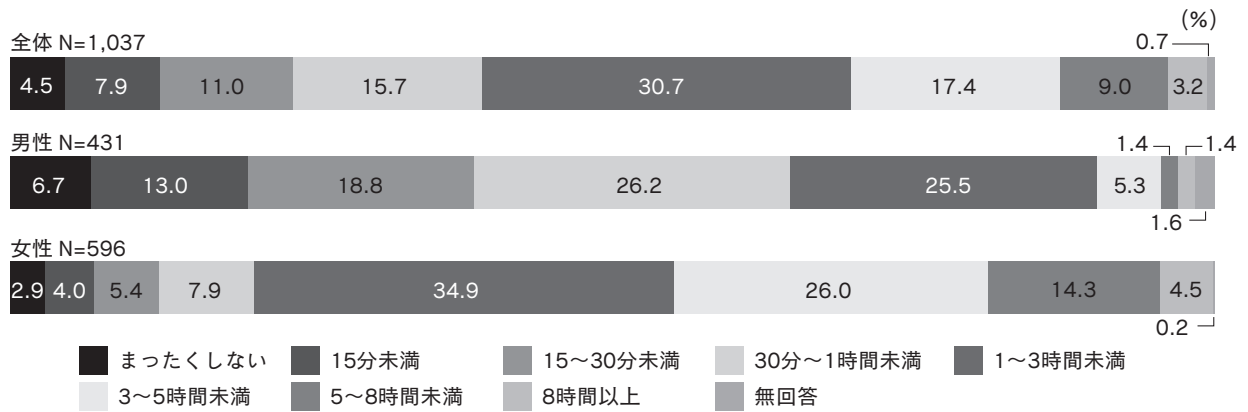
## (2) 家庭内の仕事



普段行っている家庭内の仕事について、選択肢からあてはまるものをすべて選んでももらいました。性別にみると、「ゴミ出し」と「家の外回りの仕事(雪よせなど)」を除く全ての項目において、女性の比率が男性の比率を上回っています。なかでも、「食事のあとかたづけ」「洗濯」「部屋の掃除」「買い物」などでは、女性と男性の差が大きくなっています。

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

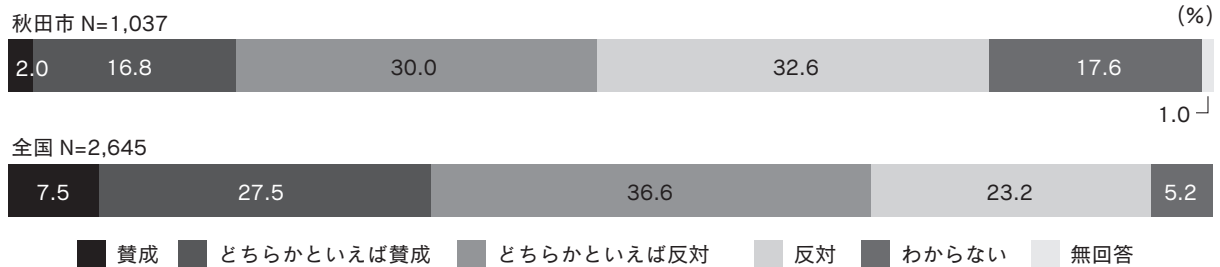
### (3) 家事従事時間



普段、1日のうちどれくらい家庭の仕事をしているかたずねました。  
性別にみると、「まったくしない」「15分未満」「15分～30分未満」「30分～1時間未満」を合わせた《1時間未満》の割合は、男性では64.7%となっていますが、女性では20.2%となっており、女性の家事従事時間が長い傾向がみられます。

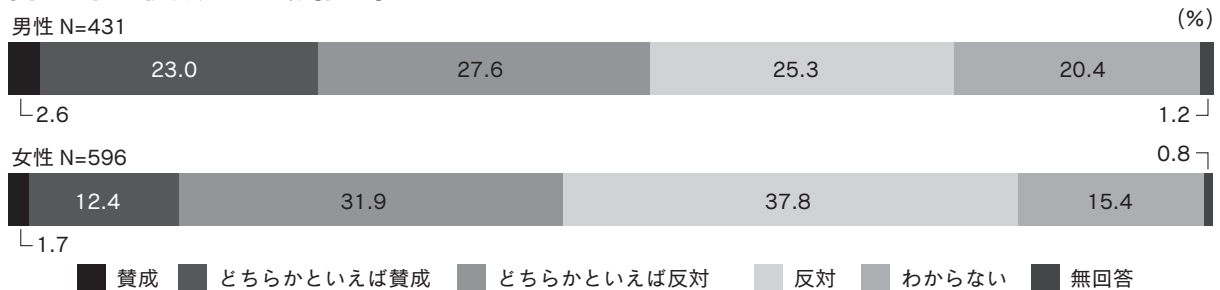
### (4) 固定的性別役割分担意識

#### 固定的性別役割分担意識（全体・全国調査との比較）



「男は外で働き、女は家庭を守るべきである」という考え方（固定的性別役割分担意識）について、どのように思うかたずねました。「反対」と「どちらかといえば反対」を合わせた《反対派》が62.6%、「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合わせた《賛成派》は18.8%となっています。  
令和元年度に行った『内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」』では、《反対派》が59.8%と《賛成派》の35.0%を上回る結果となりました。

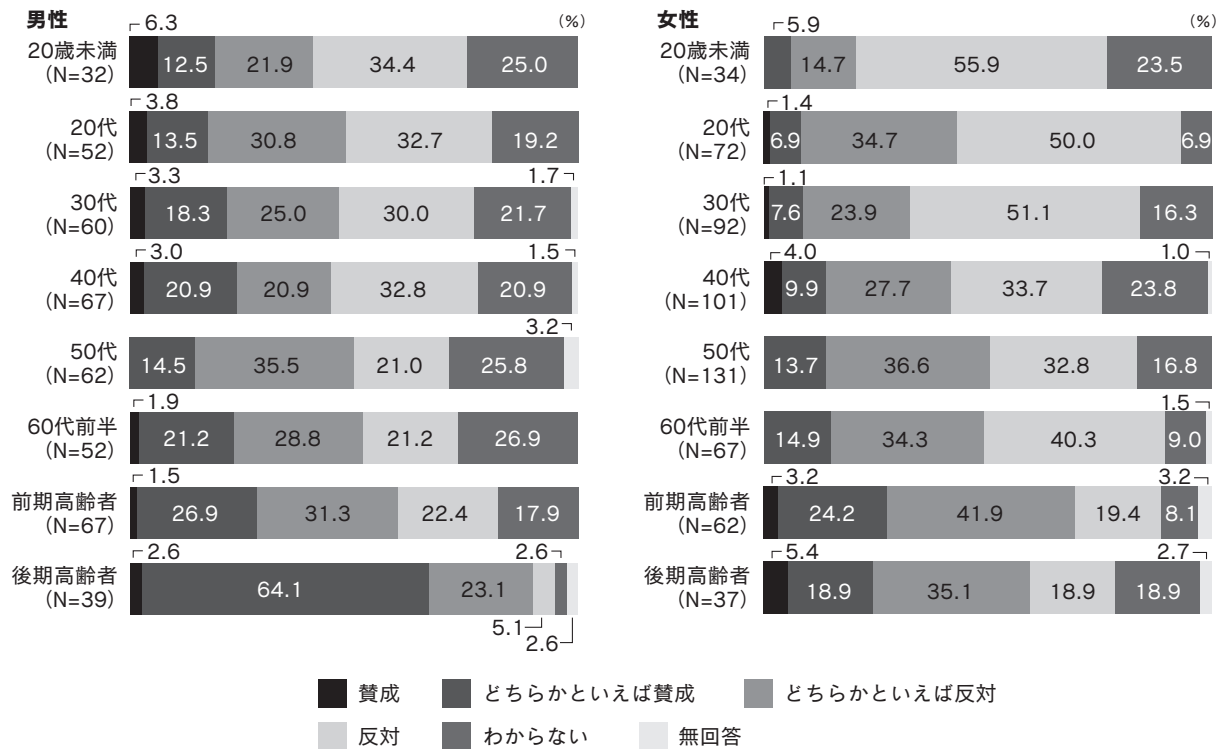
#### 固定的性別役割分担意識（性別）



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



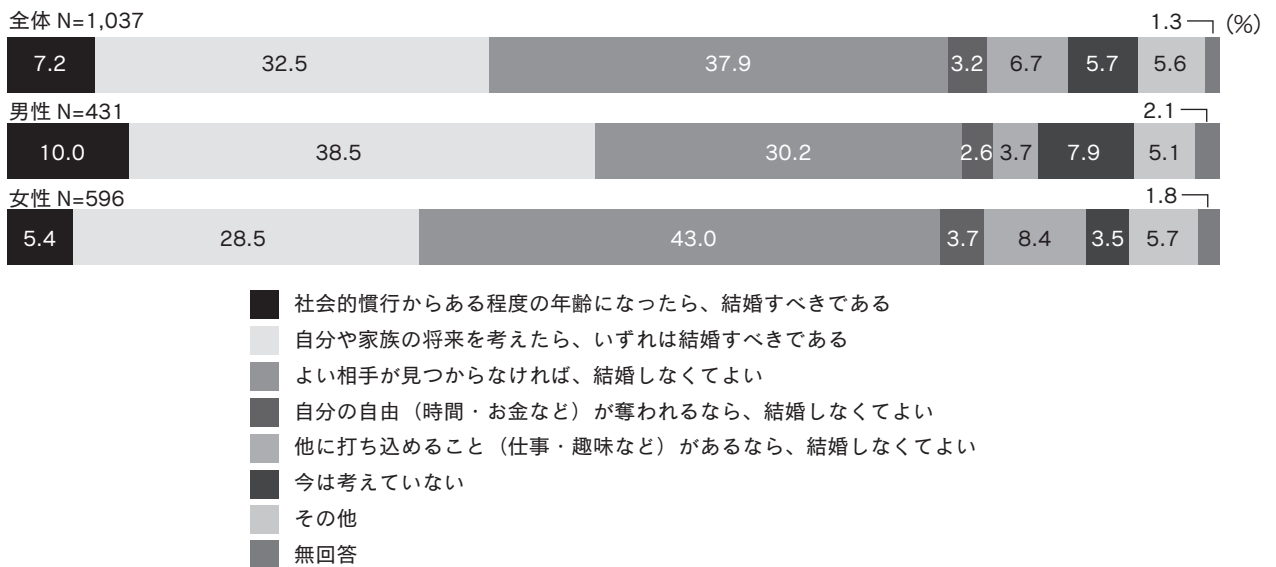
## 固定的性別役割分担意識（性・年代別）



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

### ③ 結婚(事実婚に対する法律婚)について

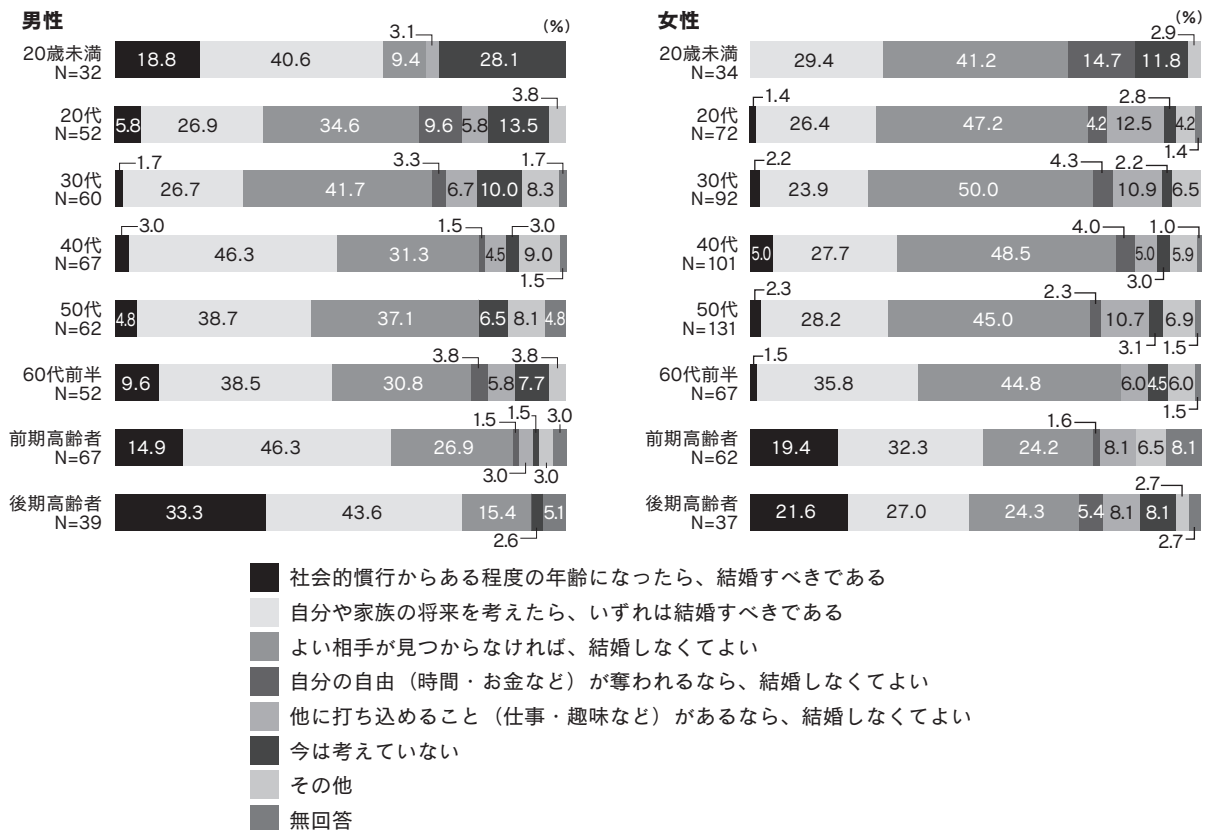
#### (1) 結婚観



結婚についてどのように考えるかたずねました。

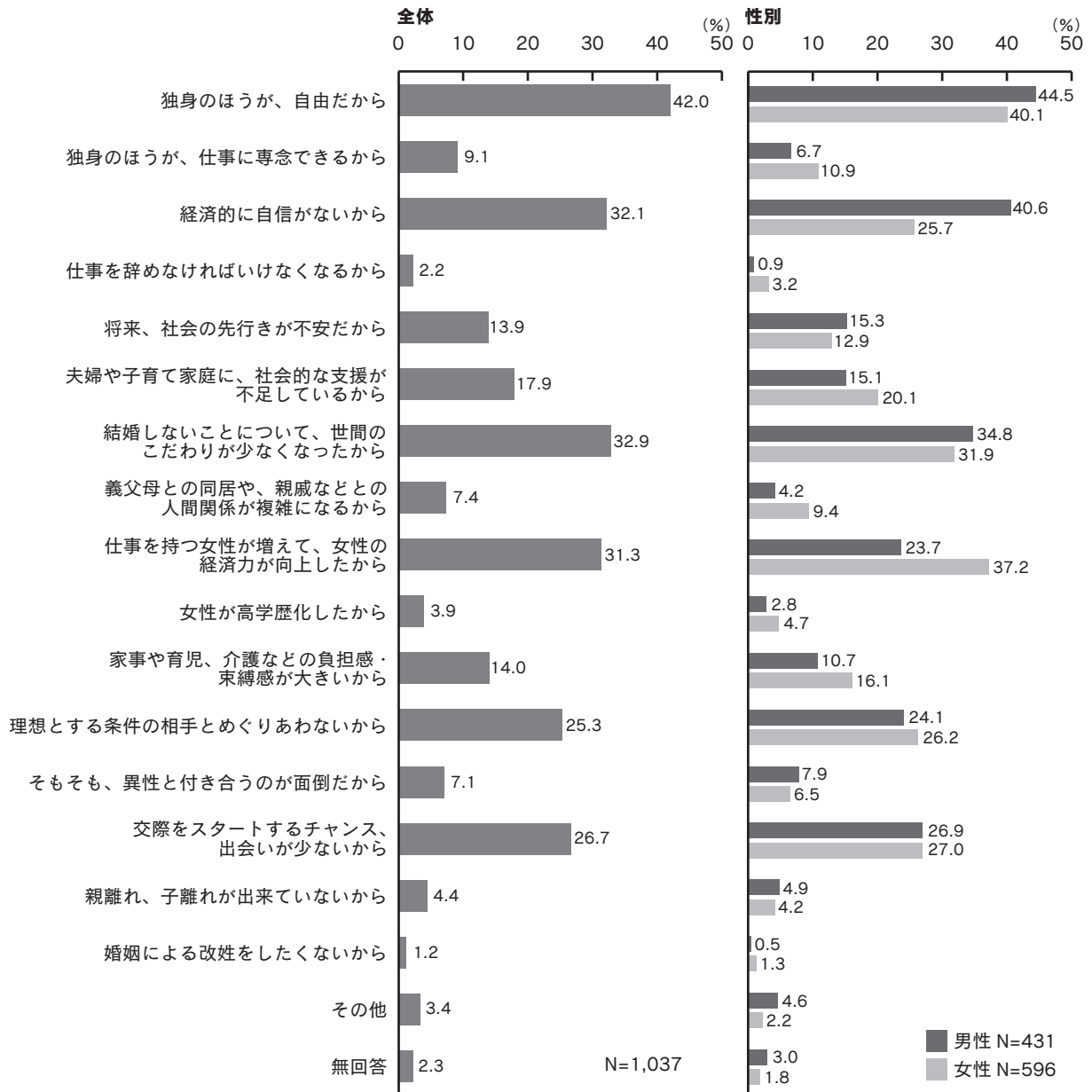
性別にみると、《結婚すべき》と答えた人は、男性が48.5%、女性が33.9%、《結婚しなくてもよい》と答えた人は女性が55.1%、男性が36.5%となっており、男女間で違いがあります。

#### 結婚観(性・年代別)



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

## (2) 晩婚化や未婚化の理由



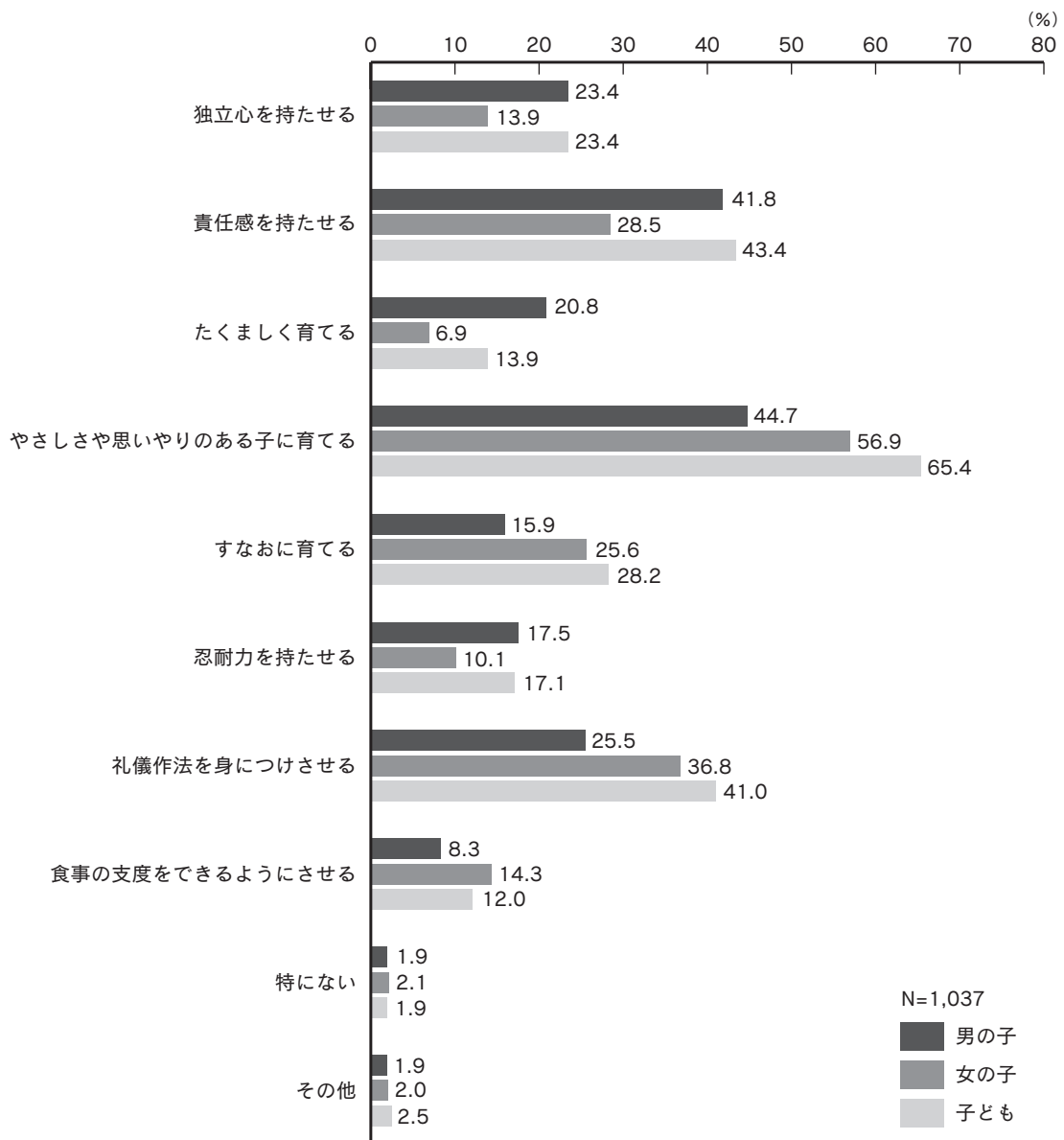
晩婚化や未婚化の原因をどのように考えるか、選択肢から3つまで選んでももらいました。

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

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

## 4 教育について

### (1) 性別による子育て



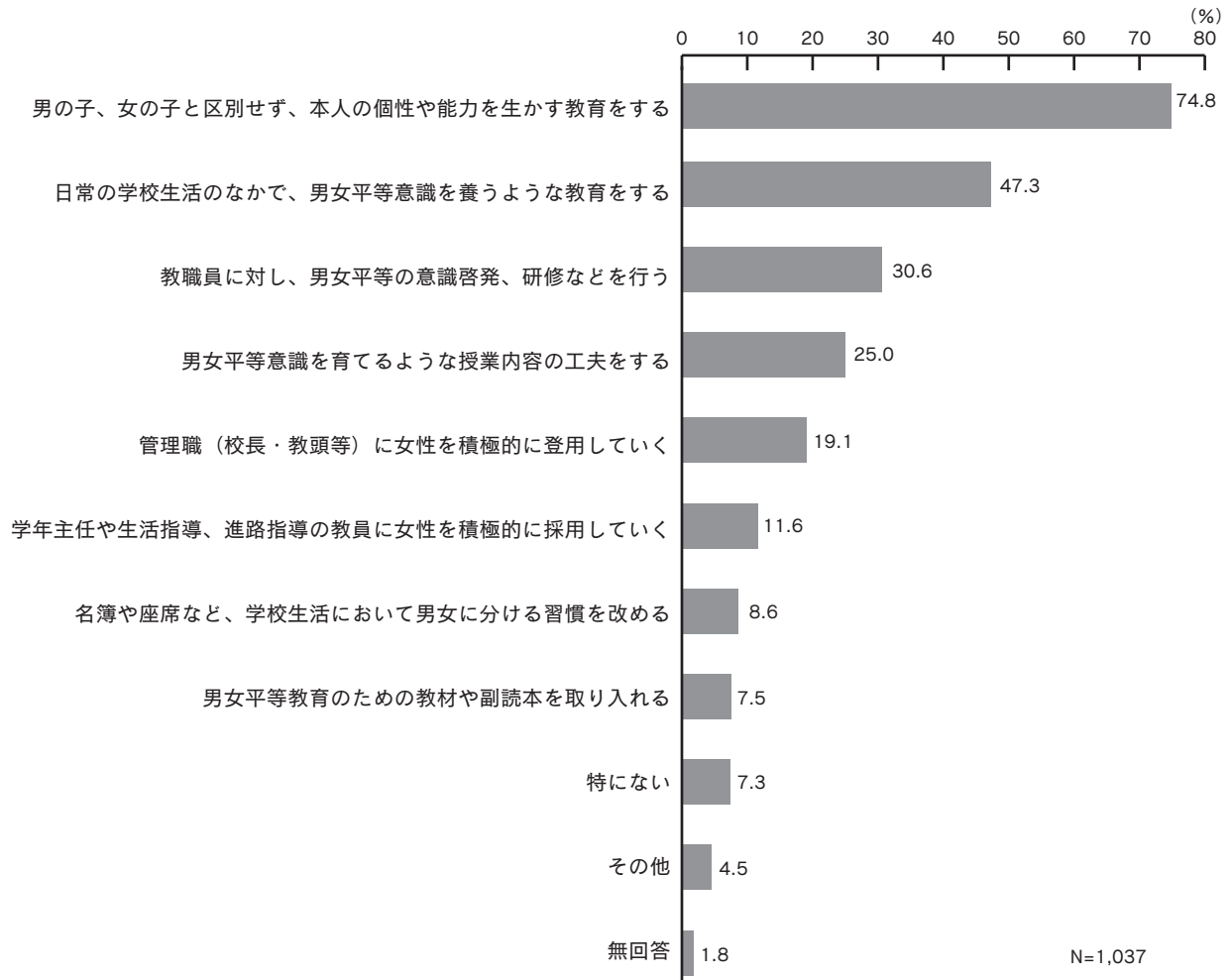
性別による“子育て”に対する考え方を【男の子】、【女の子】、【子ども】それぞれについてたずねました。

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

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

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

## (2) 学校教育への要望

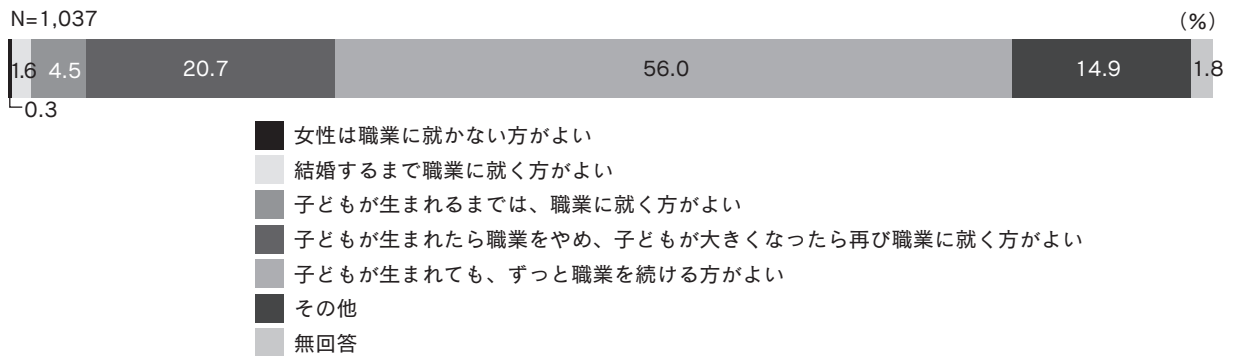


男女平等の視点で学校教育を進めるうえで、取り入れてほしいことや力を入れてほしいと思うことについて、選択肢から3つまで選んでもらいました。

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

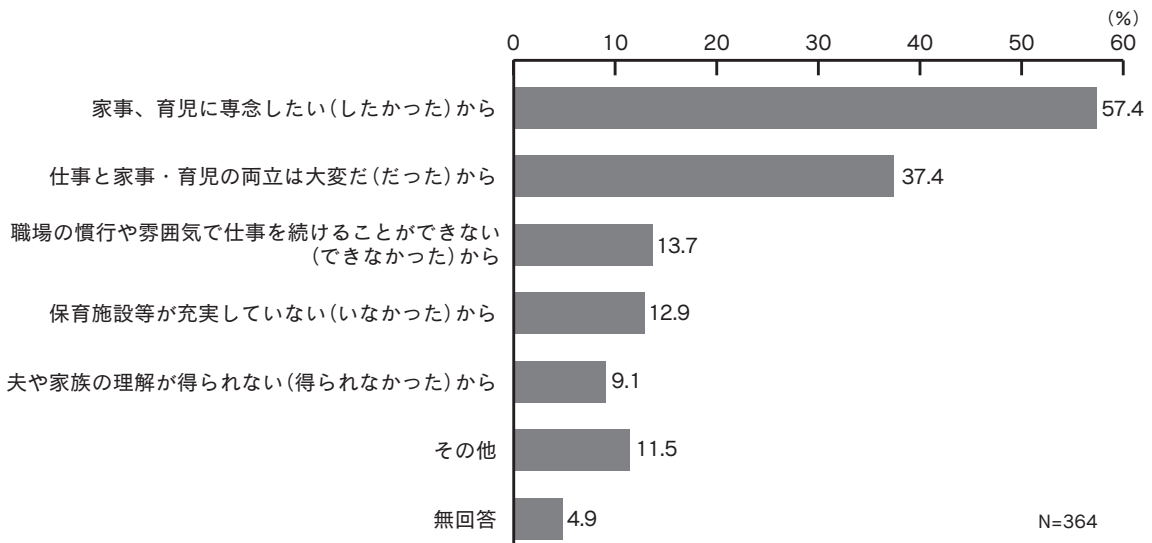
## 5 仕事と家庭について

### (1) 女性の就労



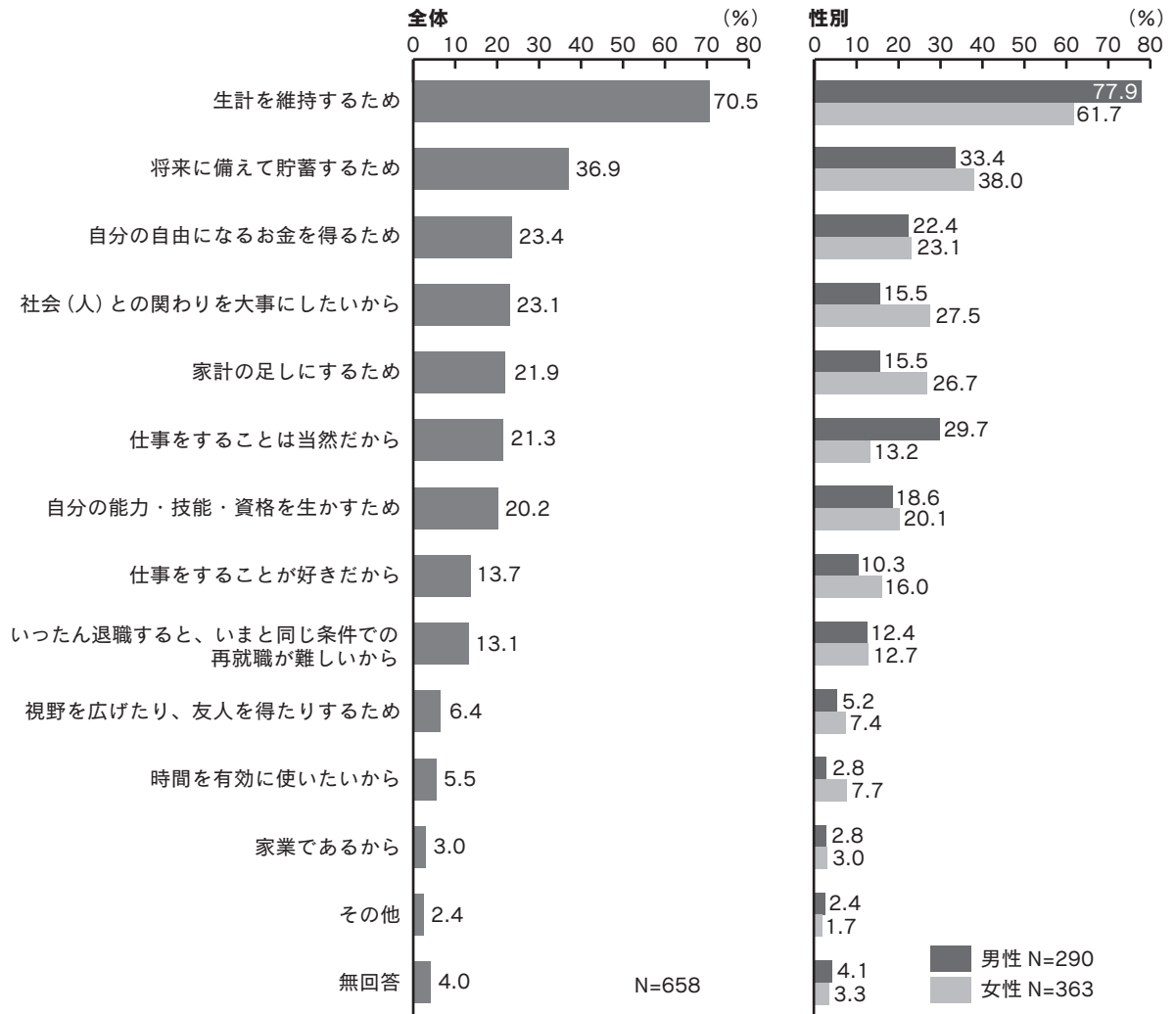
女性が職業に就くことについてたずねたところ、「子どもが生まれても、ずっと職業を続けるほうがよい」が56.0%と最も高く、次いで、「子どもが生まれたら職業をやめ、子どもが大きくなったら再び職業に就く方がよい」が20.7%、「その他」が14.9%、「子どもが生まれるまでは、職業に就く方がよい」が4.5%と続いています。女性が職業に就くことについて肯定的な回答が多く、否定的な意見「女性は職業に就かない方がよい」は0.3%と非常に少ない結果となりました。

### (2) 仕事をしていない理由



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

### (3) 仕事をしている理由

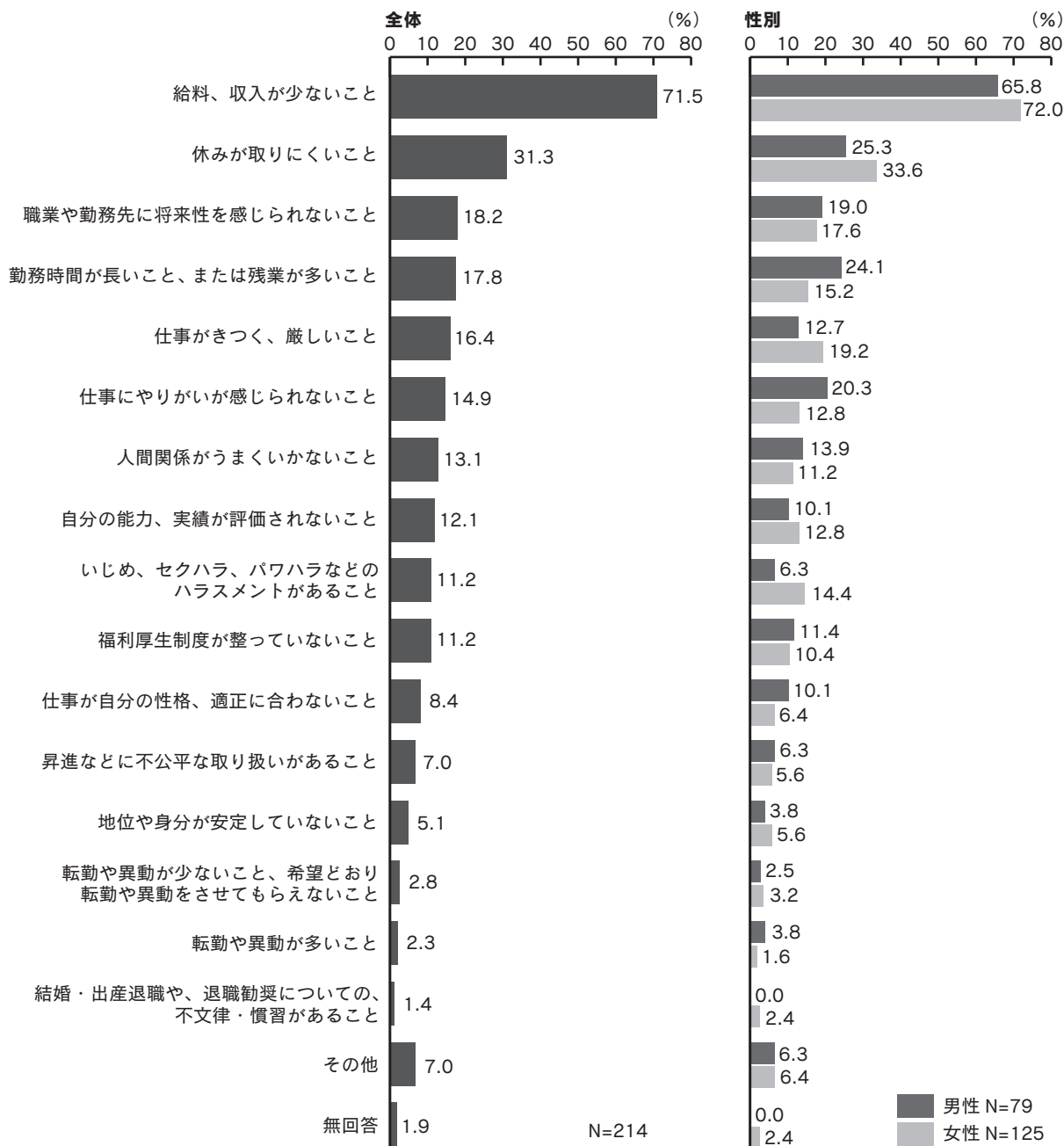


現在就労している人に、仕事をしている理由を選択肢から3つまで選んでももらいました。

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

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

#### (4) 勤務条件等で困っていること

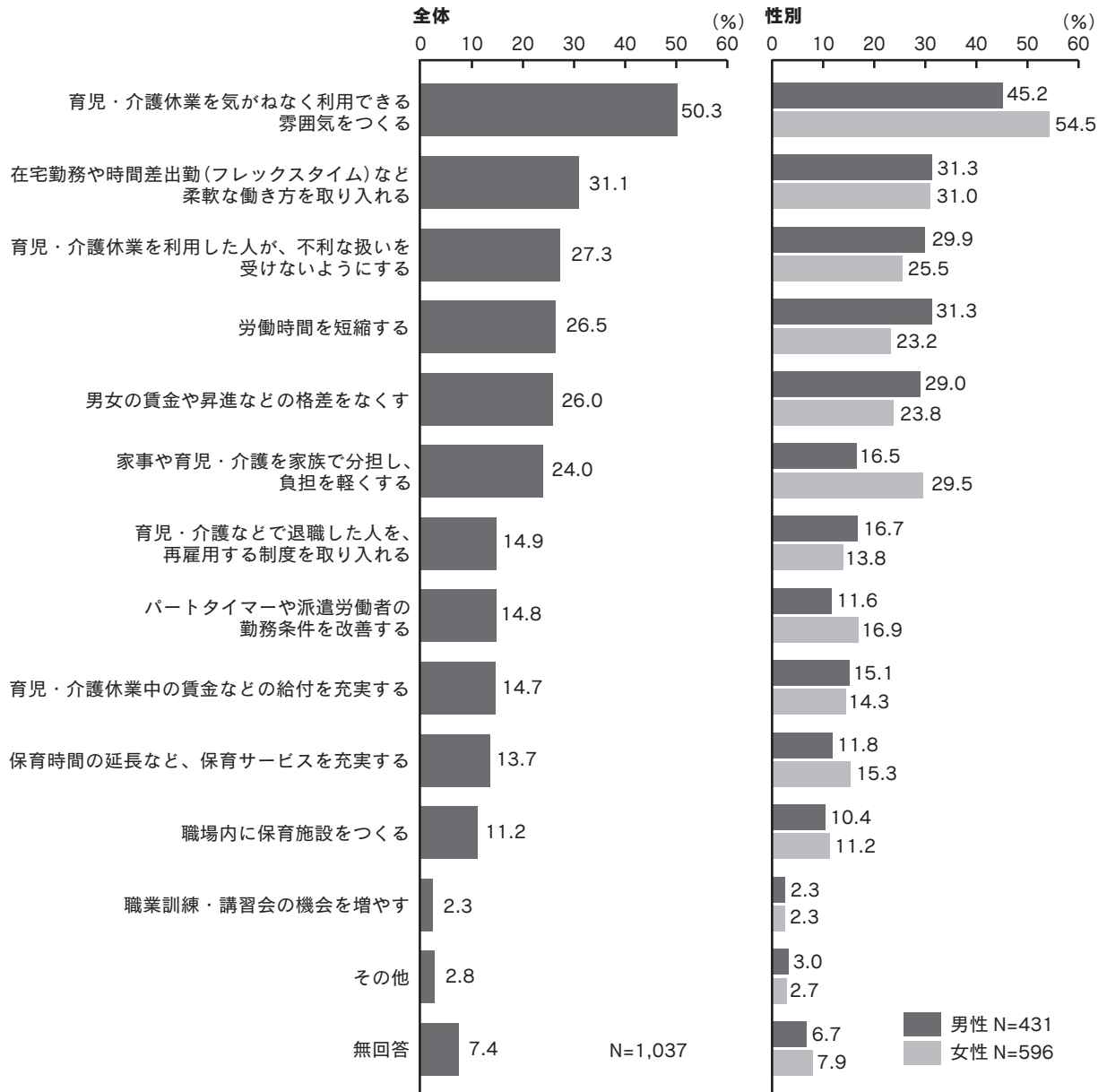


現在就労している人のうち、「どちらかといえば不満である」「不満である」と回答した人を対象に、勤務条件や職場環境に関して、現在困っていることを選択肢から3つまで選んでもらいました。「給料、収入が少ないこと」が71.5%と最も高く、以下「休みが取りにくいこと」が31.3%、「職業や勤務先に将来性を感じられないこと」が18.2%と続いています。

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



## (5) 仕事と家庭の両立に必要な条件



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

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

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

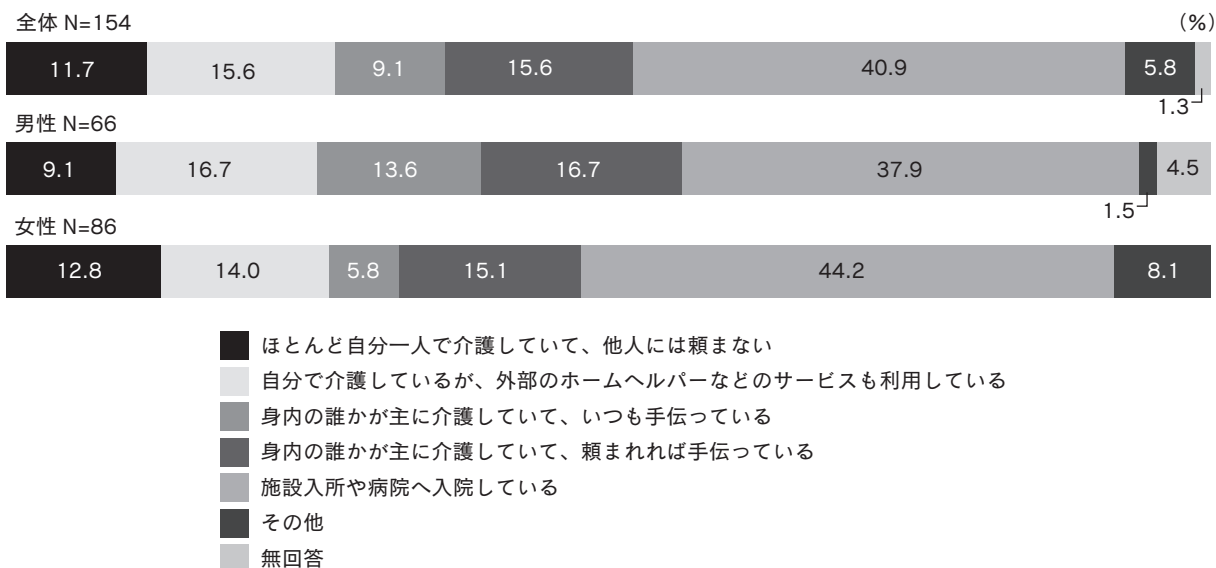
## 6 介護や老後について

### (1) 要介護者の有無



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

### (2) 介護の方法

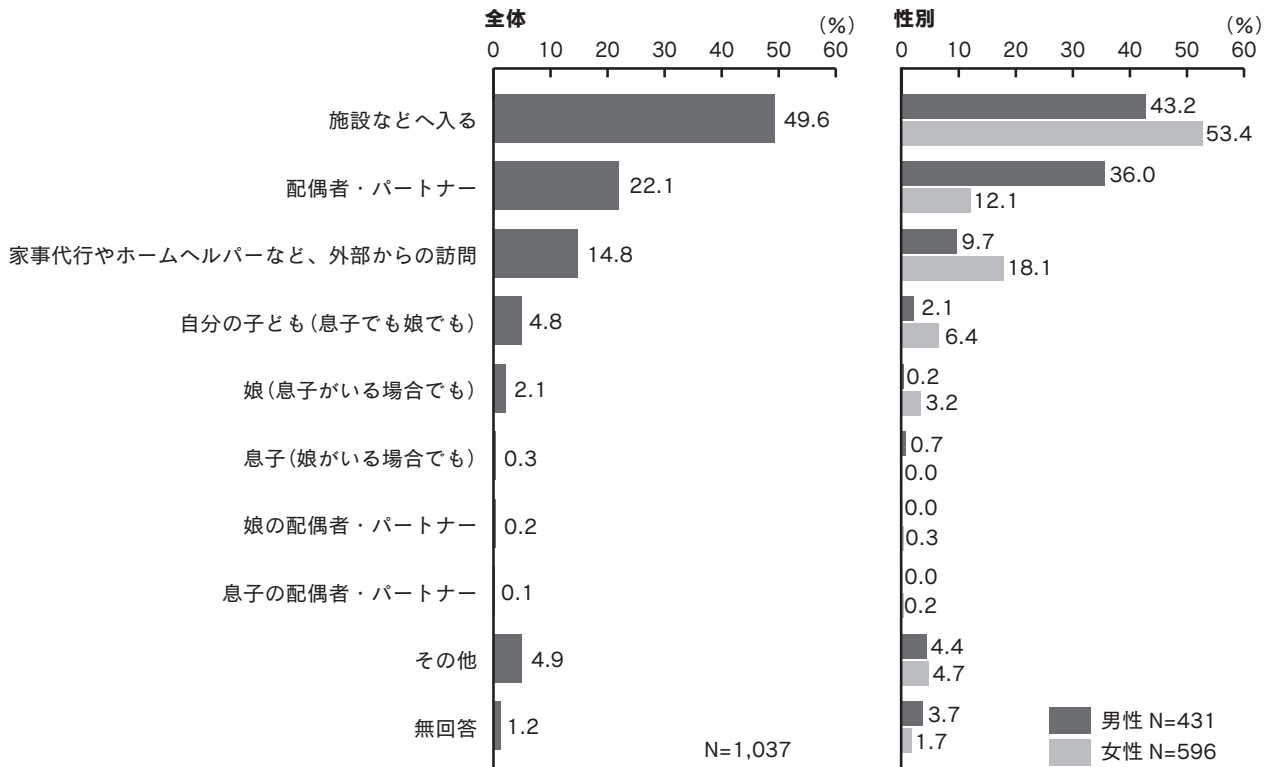


介護を必要とする人がいる人を対象に、どのように介護をしているかたずねたところ、「施設入所や病院へ入院している」が最も高くなっています。

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

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

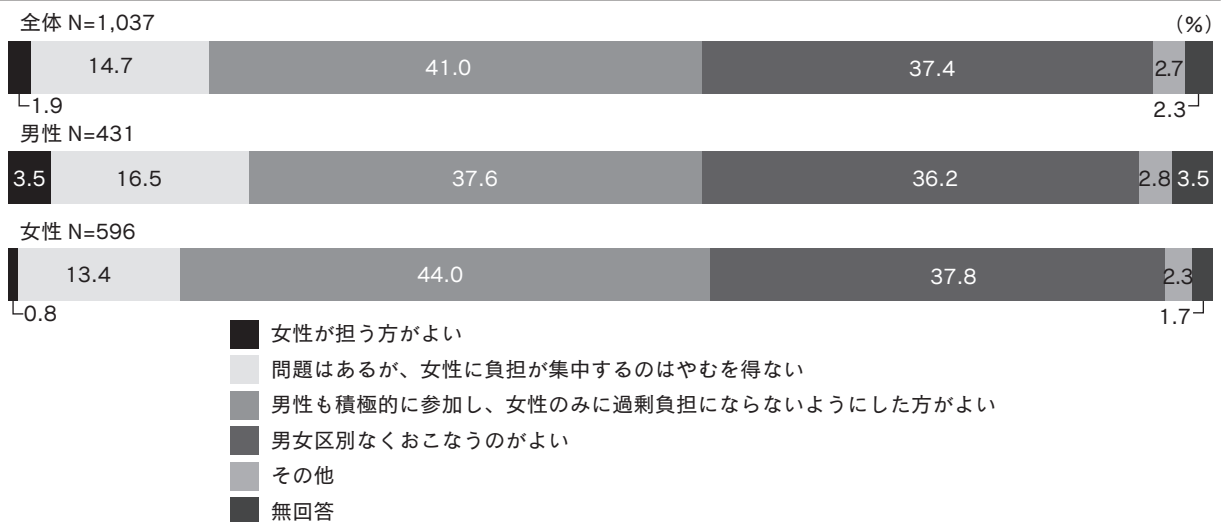
### (3) 身の回りの世話を頼みたい人



年をとって寝たきりになったとしたら、身の回りの世話は誰に頼みたいかをたずねました。「施設などへ入る」が49.6%と最も高く、次いで、「配偶者・パートナー」が22.1%、「家事代行やホームヘルパーなど、外部からの訪問」が14.8%、「自分の子ども(息子でも娘でも)」が4.8%と続いています。

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

### (4) 介護の担い手

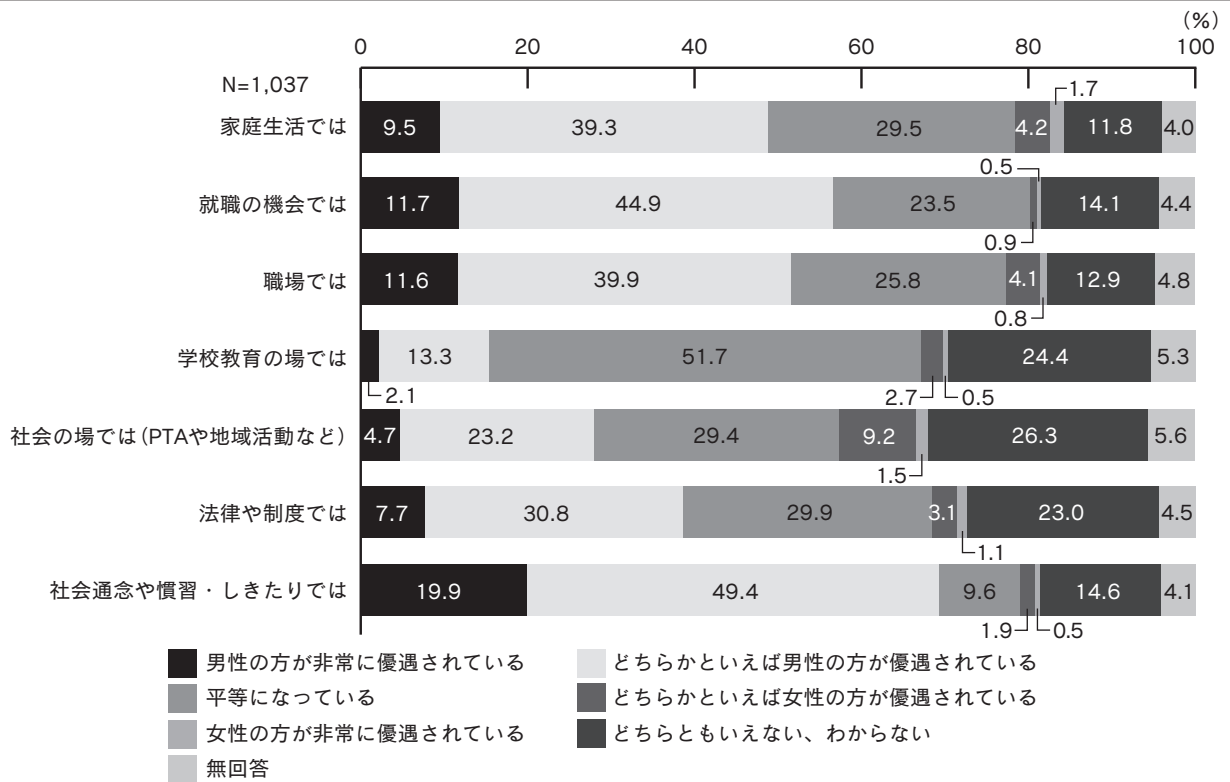


家族の介護を女性が担うことについて、どのように思うかたずねました。「男性も積極的に参加し、女性だけに過剰負担にならないようにしたほうがよい」が41.0%と最も高く、次に、「男女区別なくおこなうのがよい」が37.4%、「問題はあるが、女性に負担が集中するのはやむを得ない」が14.7%と続いています。

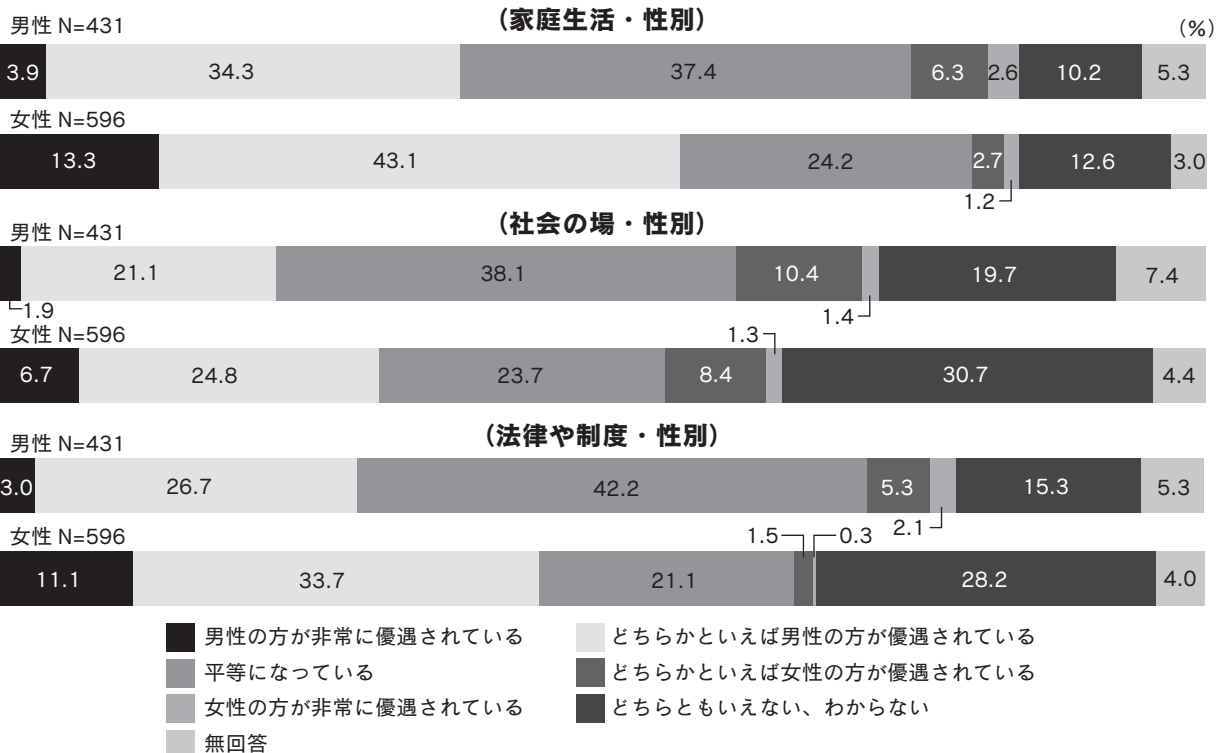
性別にみると、「女性が担うほうがよい」と「問題はあるが、女性に負担が集中するのはやむを得ない」の回答は男性が20.0%で女性の14.2%を5.8ポイント上回っています。

## 7 男女の人権に関わる問題について

### (1) 男女の地位の平等感

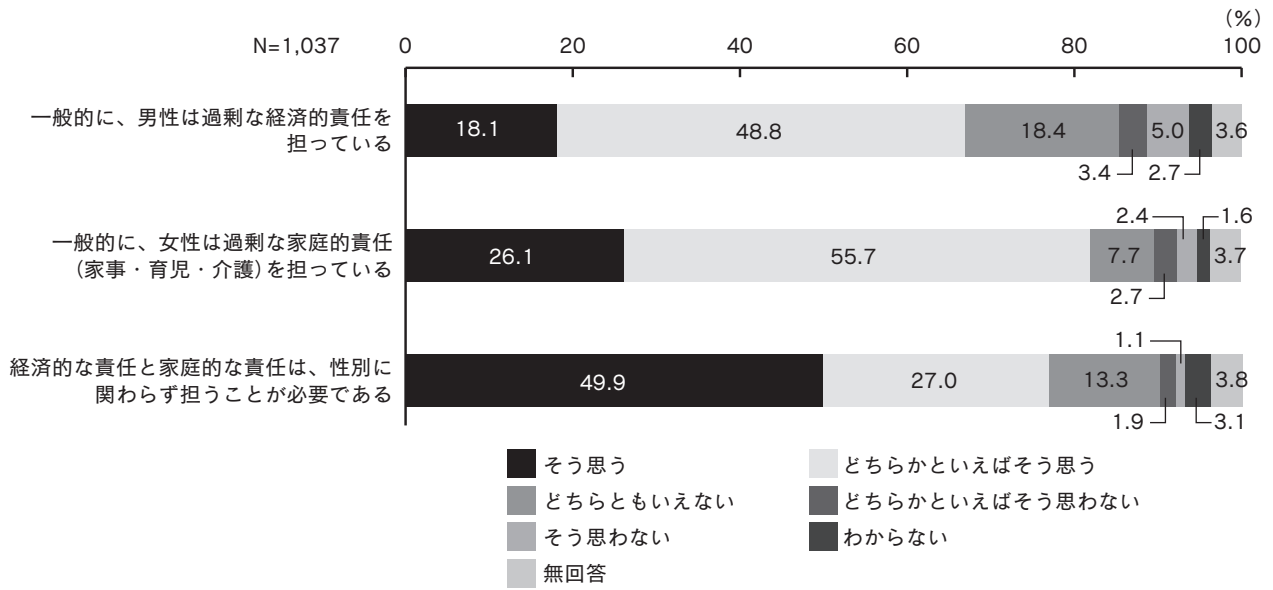


各分野において、男女の地位は平等になっていると思うかたずねました。いずれの分野においても、「どちらかといえば女性の方が優遇されている」と「女性の方が非常に優遇されている」をあわせた《女性優遇》の回答が低いことが特徴的です。いずれの分野でも「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」をあわせた《男性優遇》の回答が《女性優遇》の回答を上回っています。



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

## (2) 男女の責任に関する考え方



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

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

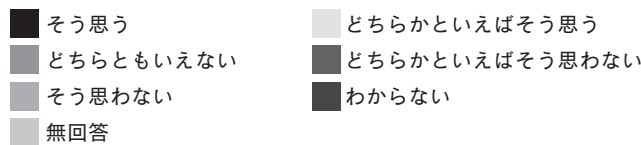
「経済的な責任と家庭的な責任は、性別に関わらず担う必要がある」という考え方について、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を合わせた《性別に関わらず担う派》は76.9%となっています。

### 性別に関わらず担う必要性(性別)

男性 N=431

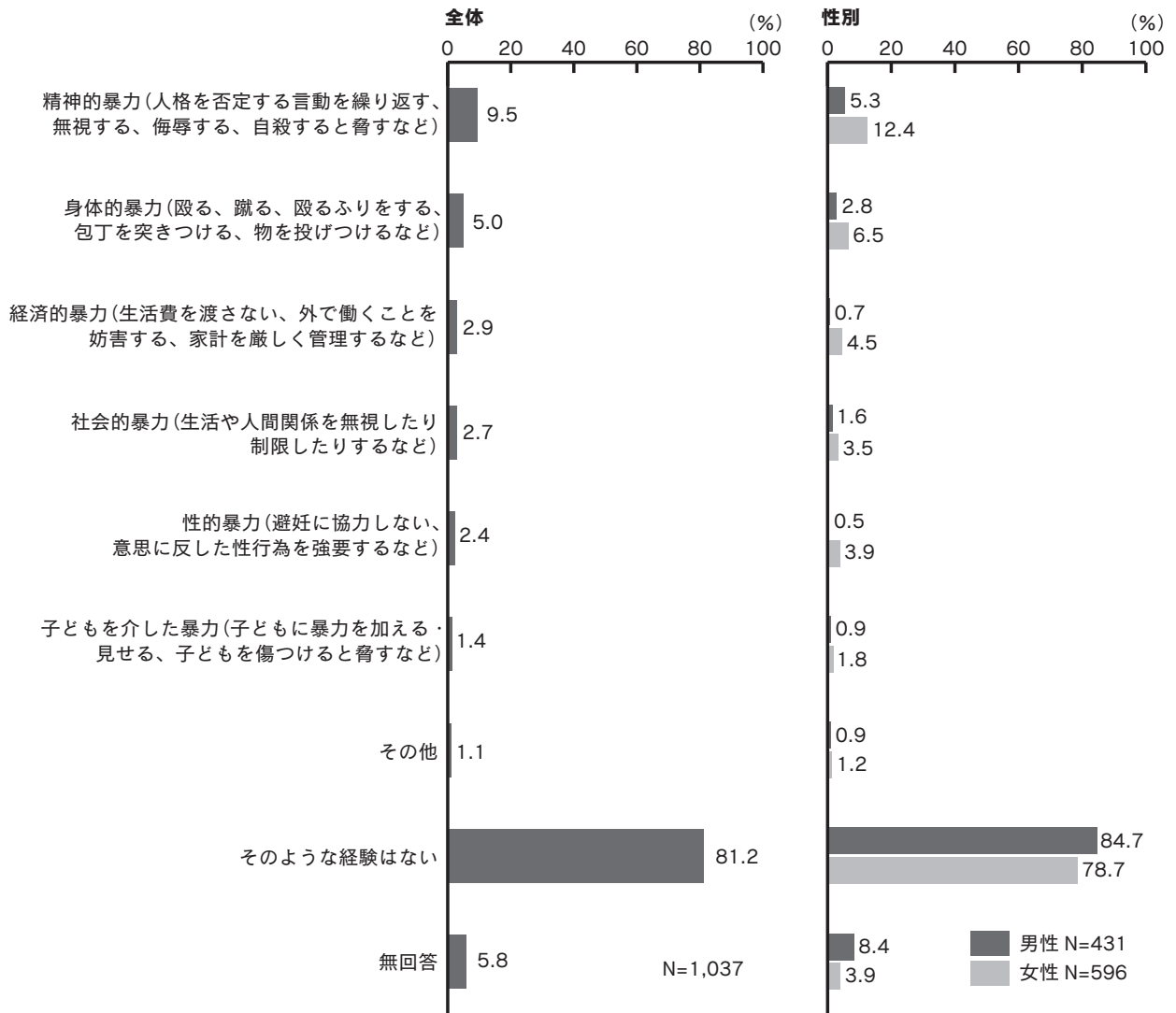


女性 N=596



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

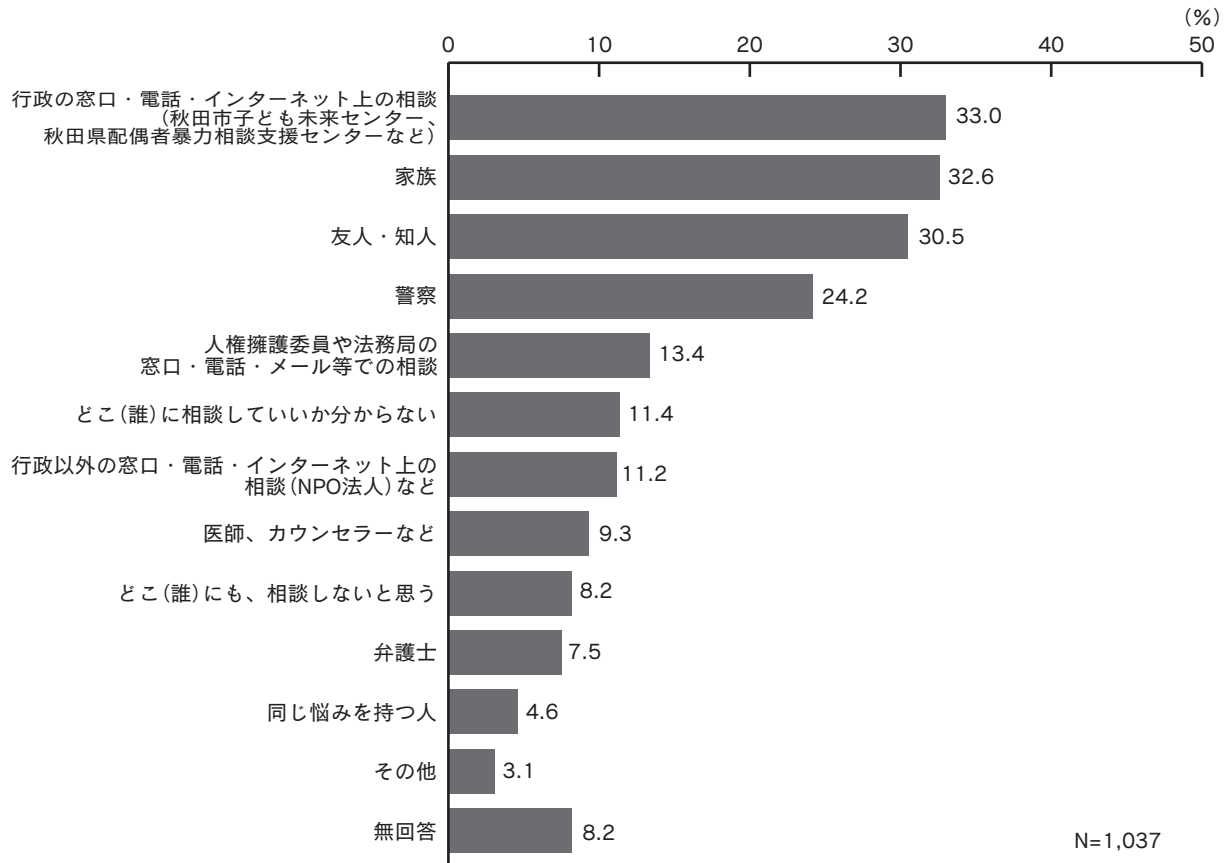
### (3) DV (ドメスティック・バイオレンス)の経験



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

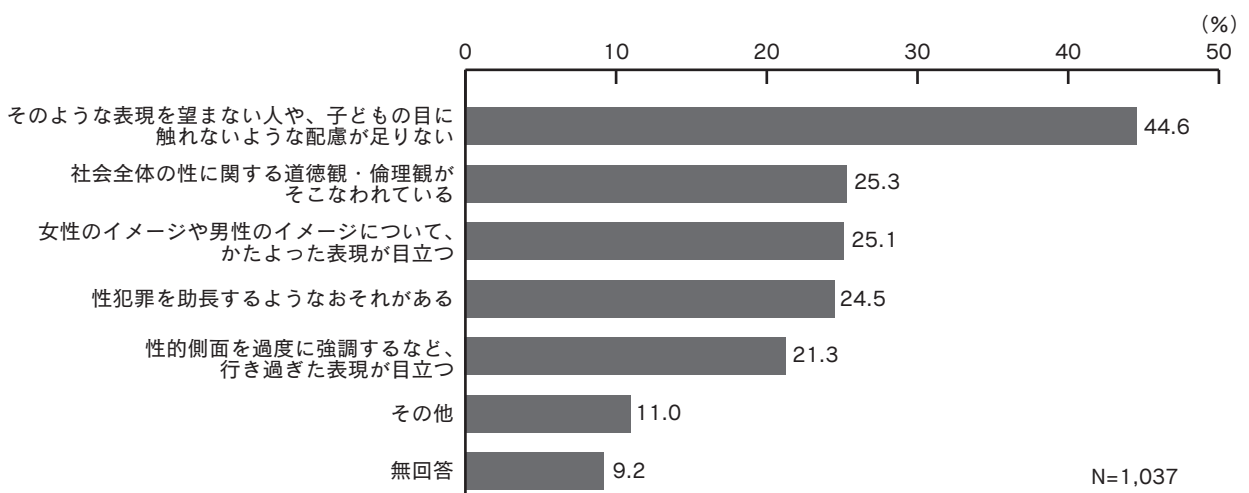
性別にみると、「そのような経験はない」を除いた項目で、女性の比率が男性を上回っていますが、男性の被害者も存在しています。

#### (4) DV (ドメスティック・バイオレンス)の相談先



DVにあったとき、どこ(誰)に相談したか(あったことがない人については、どこ(誰)に相談するか)について、選択肢からあてはまるものをすべて選んでもらったところ、「行政の窓口・電話・インターネット上の相談」が33.0%と最も高く、次いで、「家族」「友人・知人」「警察」と続いています。一方、「どこ(誰)にも、相談しないと思う」「どこ(誰)に相談していいかわからない」が合わせて、19.6%となっています。

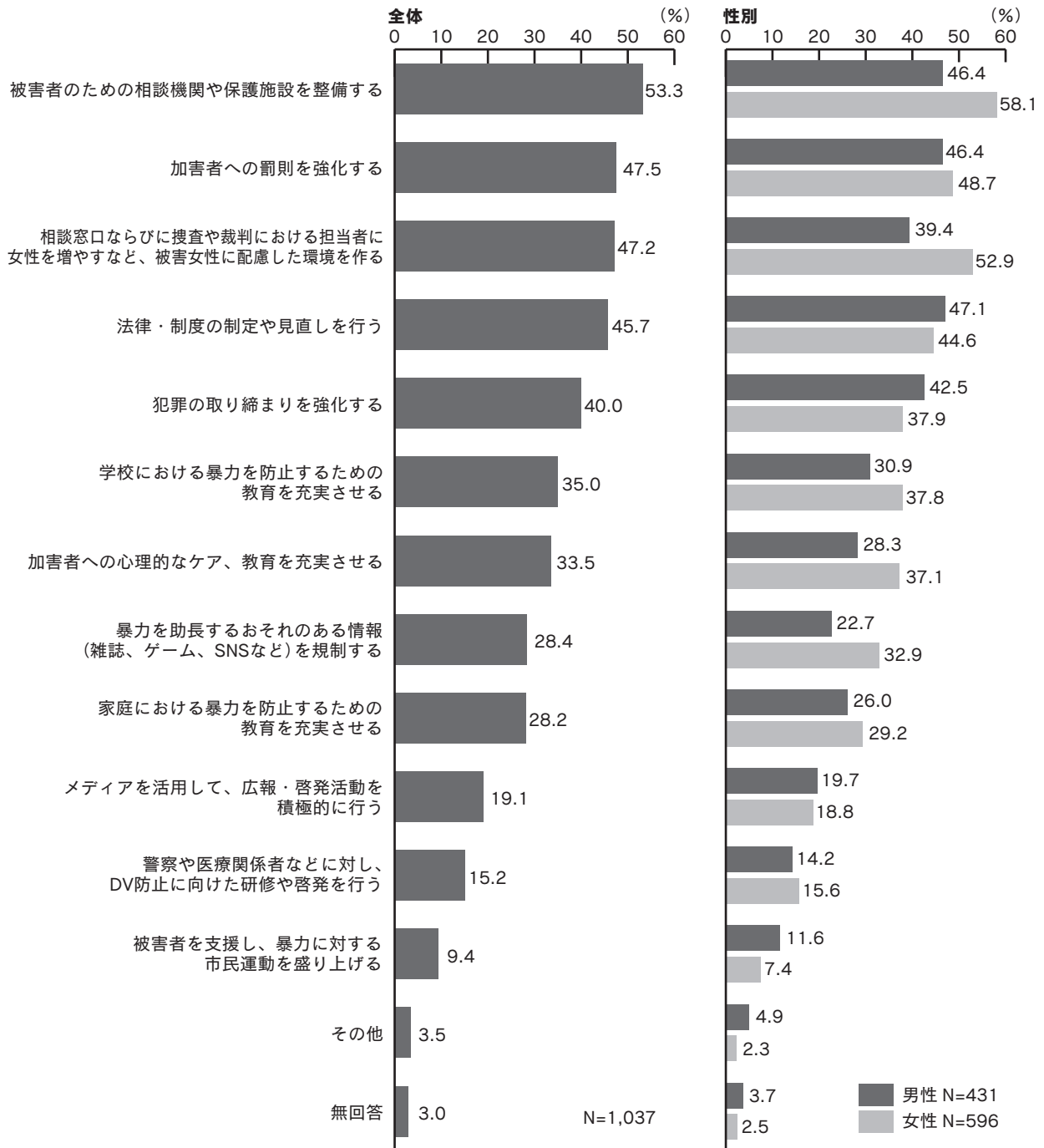
#### (5) メディアにおける性・暴力表現



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

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

## (6) DV（ドメスティック・バイオレンス）の防止に必要なこと



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

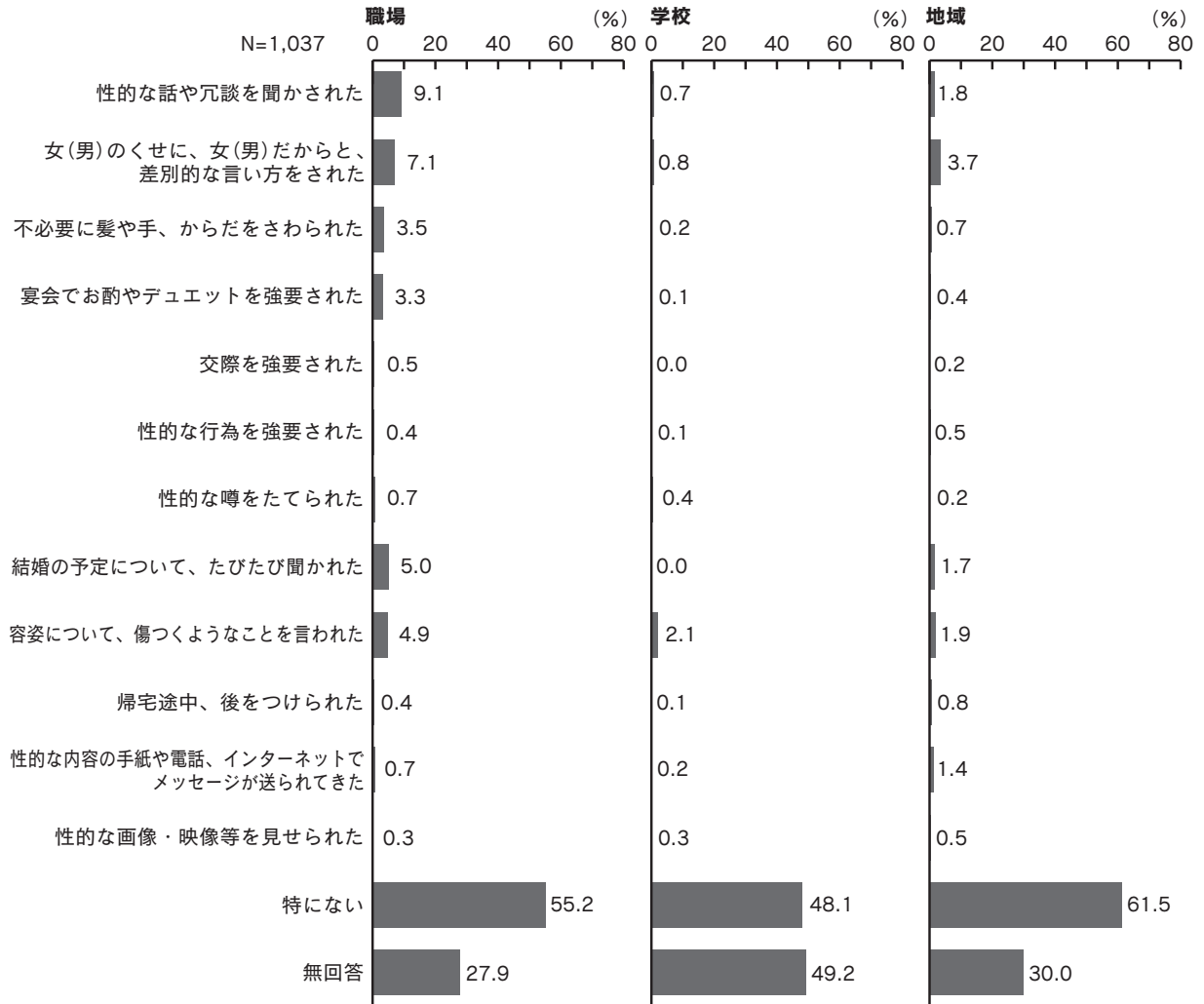
「被害者のための相談機関や保護施設を整備する」が53.3%と最も多く、次いで、「加害者への罰則を強化する」47.5%、「相談窓口ならびに捜査や裁判における担当者に女性を増やすなど、被害女性に配慮した環境を作る」47.2%、「法律・制度の制定や見直しを行う」が45.7%と続いています。

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

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



## (7) セクシュアル・ハラスメントの経験



I はじめに

II 基本理念

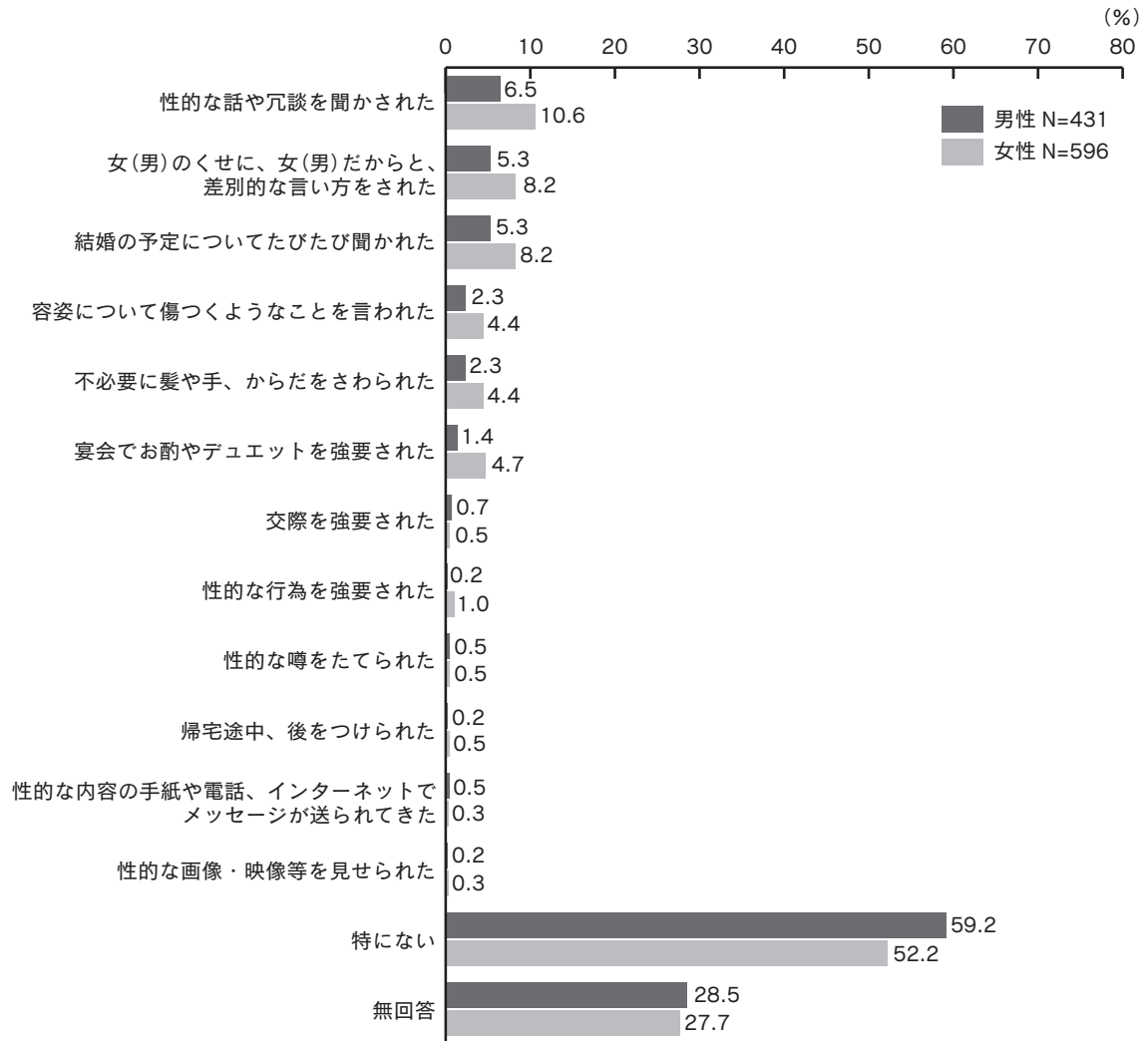
III 基本目標

IV 施策・事業

V 計画推進のために

VI 資料編

## 職場・性別

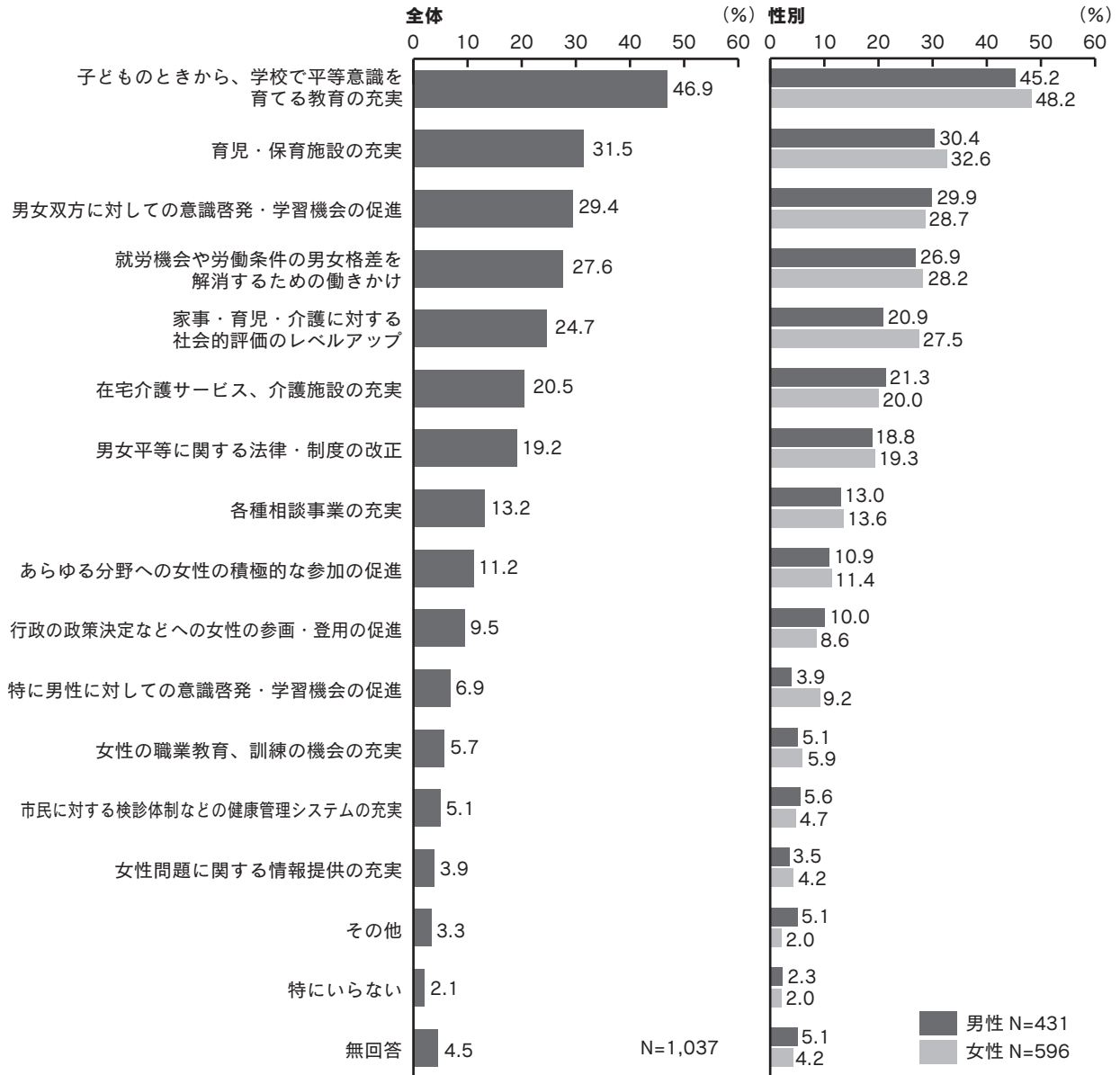


これまでに、選択肢にあげるような不愉快な経験をしたことがあるか、職場、学校、地域のそれぞれについて、あてはまるものをすべて選んでもらいました。

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

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

## (8) 男女が平等な立場で協力し合うために必要なこと



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

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

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

## 2 秋田市女性活躍推進企業実態調査(令和3年7月)結果(抜粋)

### 調査の概要

#### 1 調査目的

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

#### 2 調査内容

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

#### 3 調査方法

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

#### 4 回収結果

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

#### 5 報告書の見方

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

## 6 結果概要

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

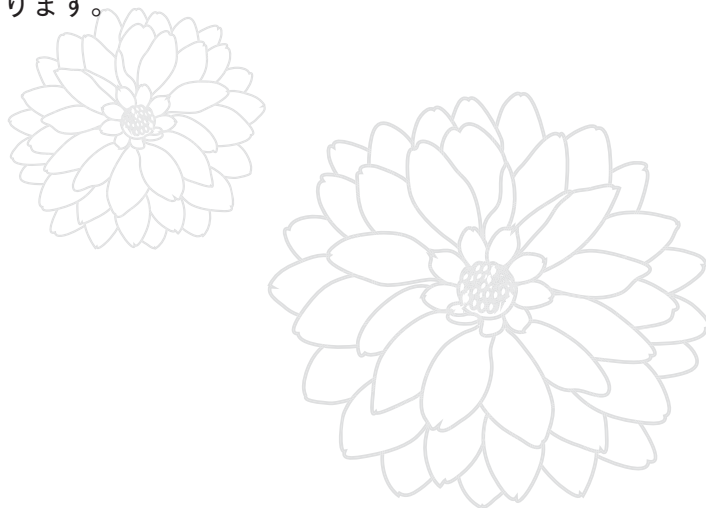
女性従業員の管理職登用は4割の企業が実施し、継続就業やワーク・ライフ・バランスの推進などを行っているものの、女性従業員が管理職を希望しない割合が高いことが、登用が進まない要因の一つとなっています。また、女性従業員に任せることができると限定されることや、候補となる人材の不足などが課題としてあげられていますが、性別にかかわらず人材育成に関する方針や計画を用意することで対処可能なことであり、企業側にも取り組みを見直す余地があると考えられます。

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

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

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

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



# 企業調査の結果

## 【回答企業の属性】

回答企業の事業所規模(常用労働者数)および産業分類

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

## 【女性管理職の割合】

女性管理職の割合(労働者数の割合)(%)

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

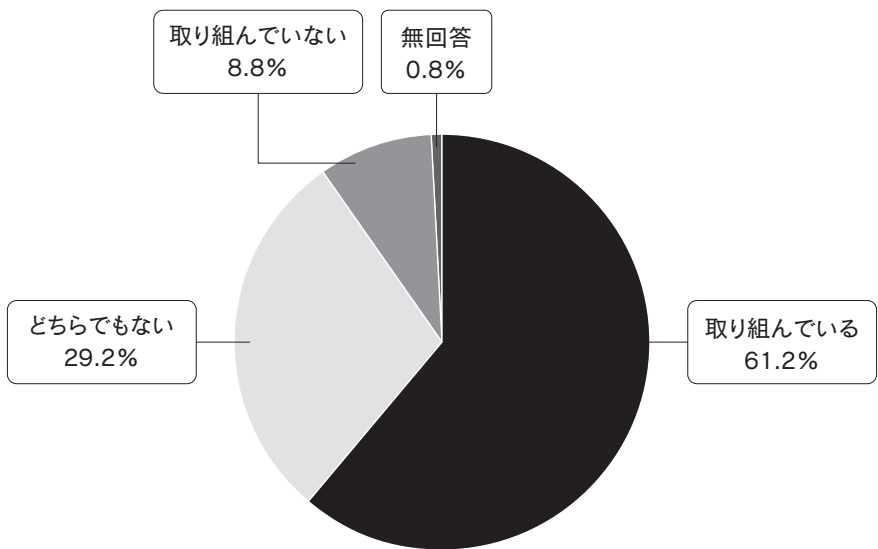
(注1)「全労働者数」は、役員を含む。

(注2)「管理職計」は、係長担当職、課長担当職、部長担当職、役員の合計。

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

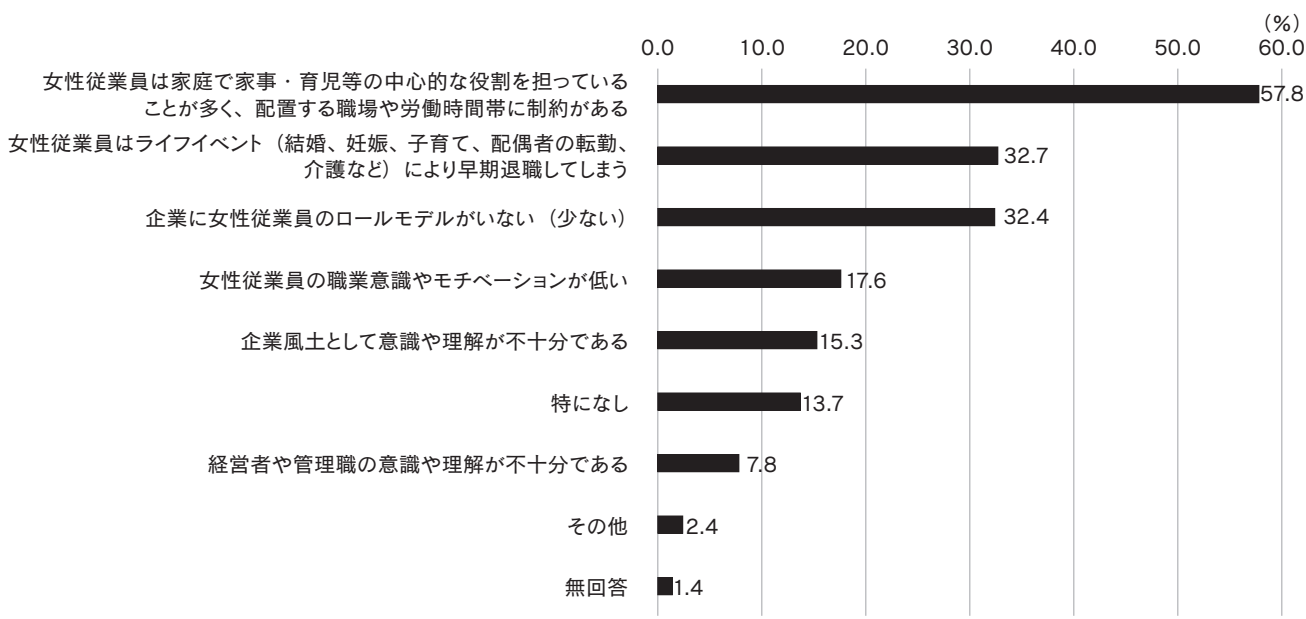
**【問1】 貴事業所では、女性従業員が活躍できる職場づくりに取り組んでいますか。**

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



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

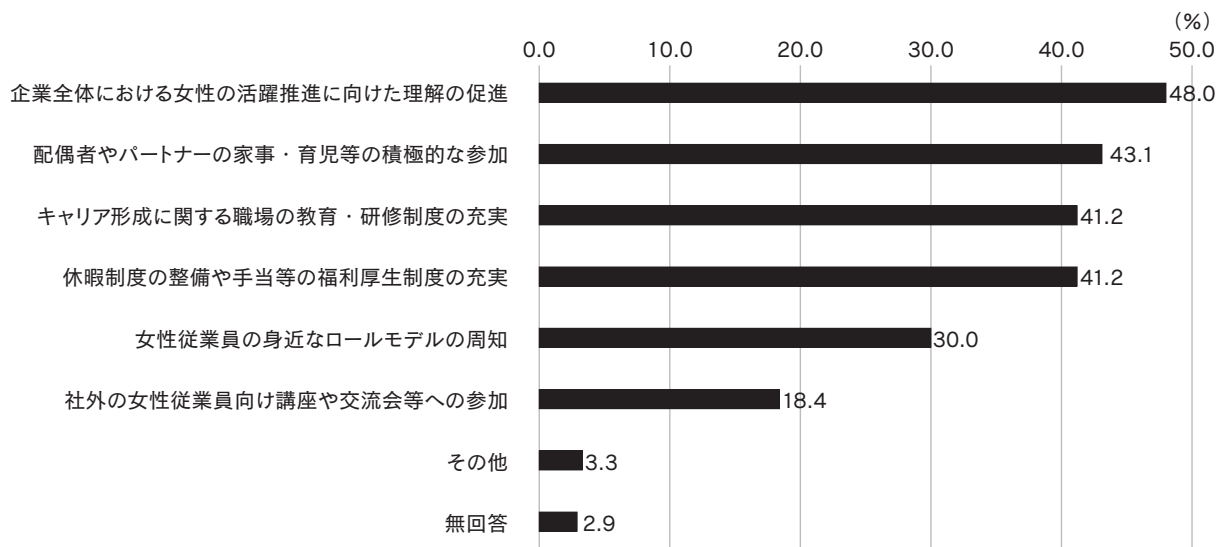
全体では、「女性従業員は家庭で家事・育児等の中心的な役割を担っていることが多く、配置する職場や労働時間帯に制約がある」の割合が57.8%で最も高い。続いて「女性従業員はライフイベント（結婚、妊娠、子育て、配偶者の転勤、介護など）により早期退職してしまう」が32.7%、「企業に女性従業員のロールモデルがない（少ない）」が32.4%である。





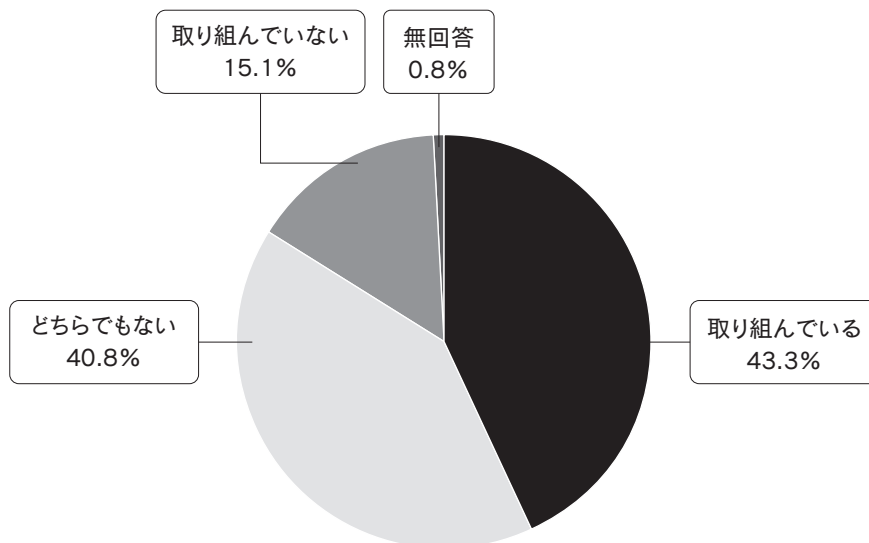
### 【問3】 女性従業員の活躍のためにはどのような取り組みが必要だと思いますか。（複数回答）

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



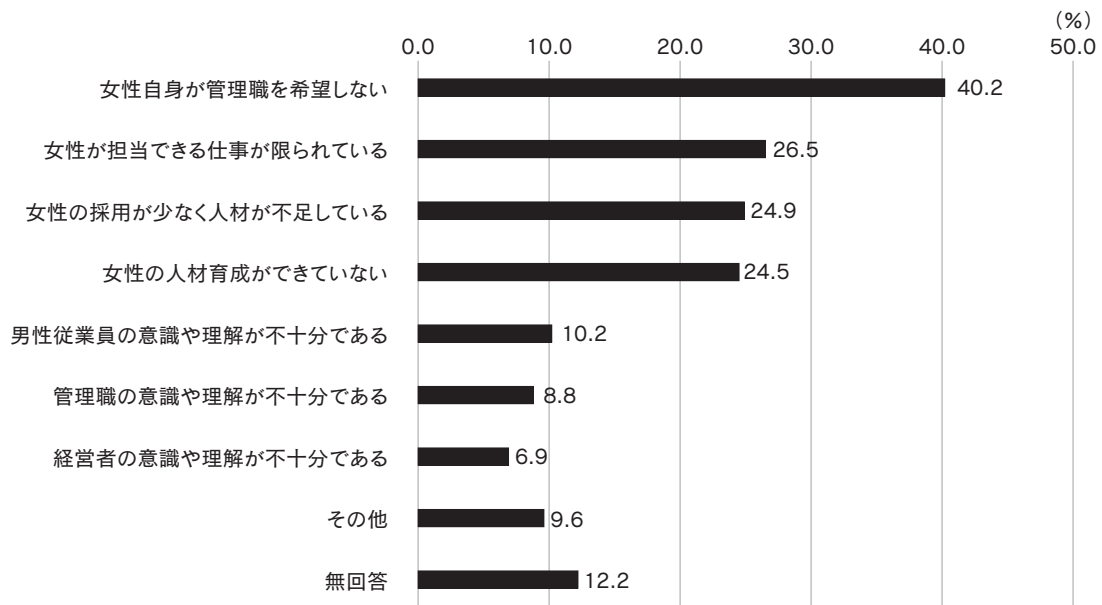
### 【問4】 貴事業所では女性の管理職への登用に取り組んでいますか。

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



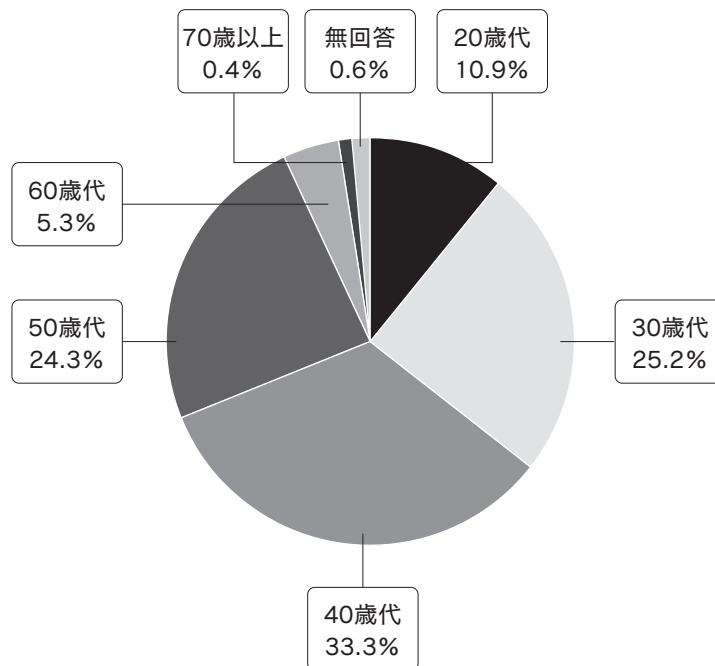
### 【問5】女性の管理職への登用を進める上でどのような課題がありますか。(複数回答)

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



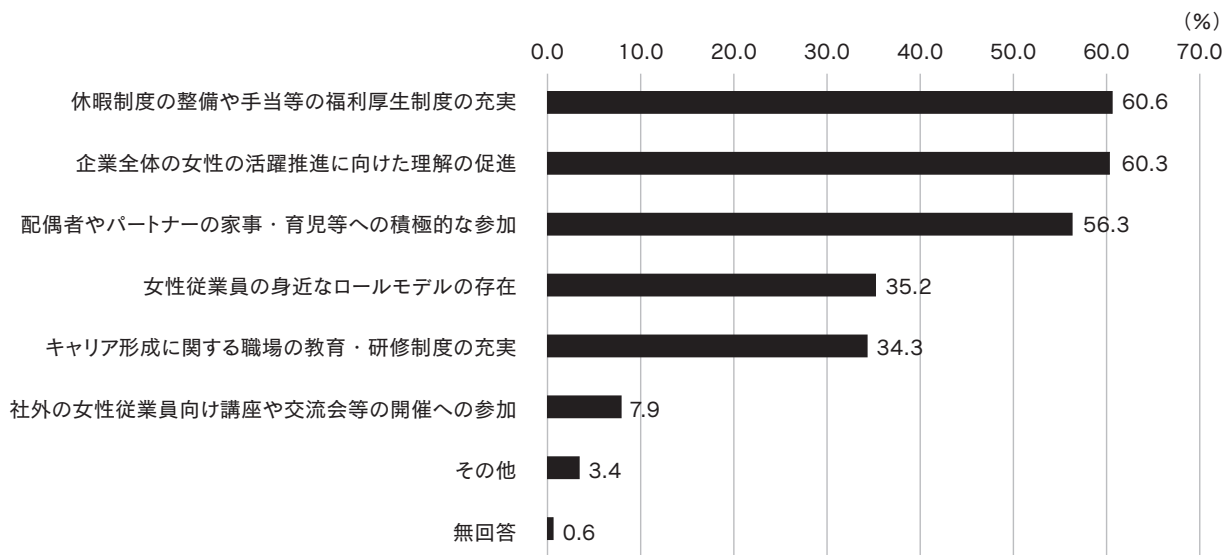
## 女性従業員調査の結果

【問1】あなたの年代について、あてはまるもの一つに○を付けてください。



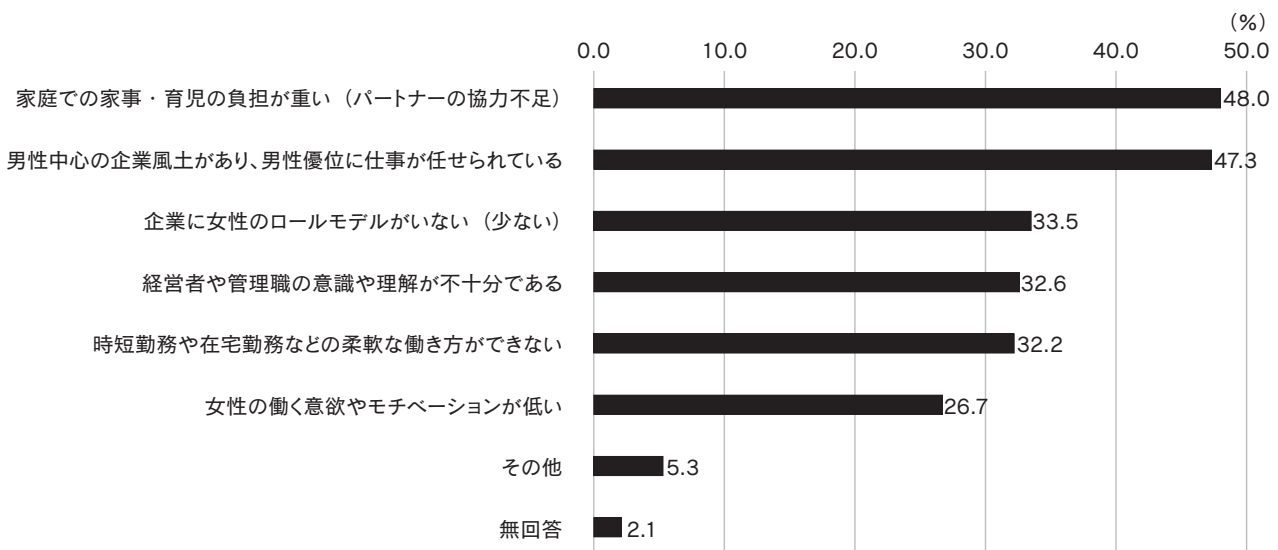
## 【問2】あなたは女性の活躍のためには、どのようなことが必要だと思いますか。（複数回答）

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



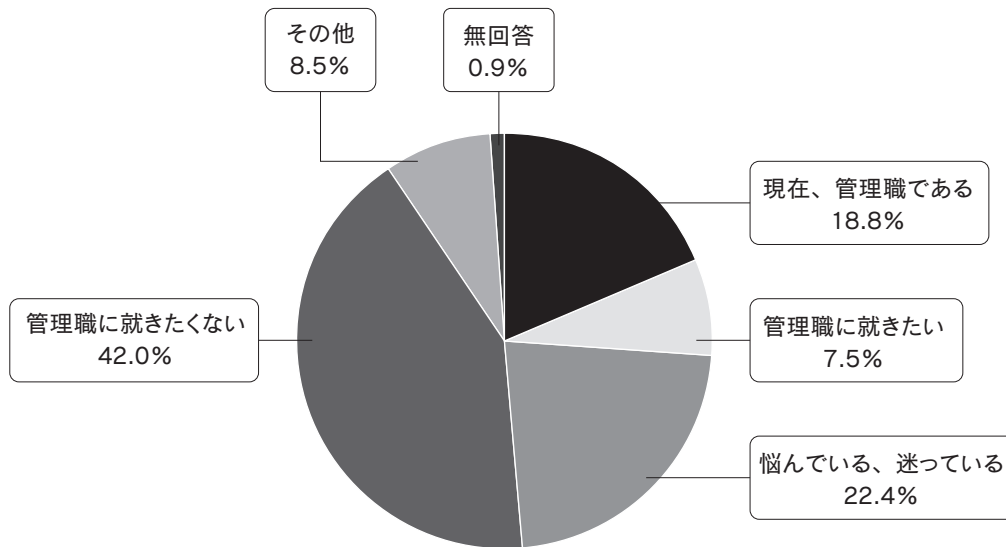
## 【問3】あなたは女性の活躍を阻害している要因は、どのようなことだと思いますか。（複数回答）

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



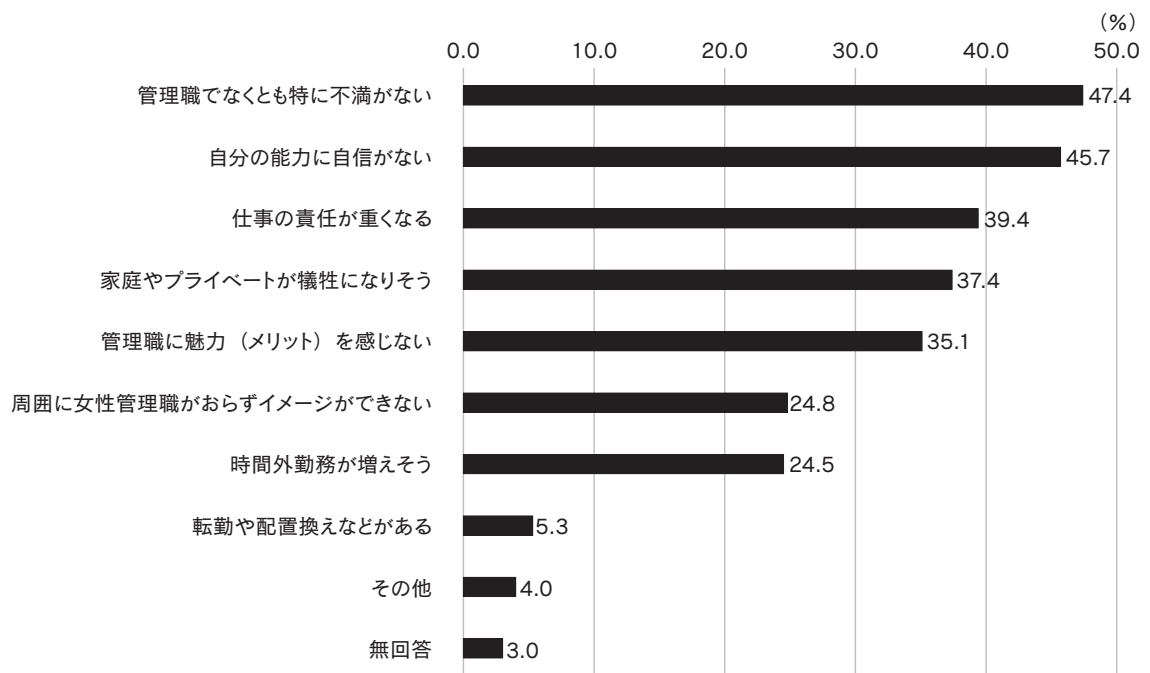
**【問4】あなたは管理職に就くことについて、どのように思いますか。**

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



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

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



### 3 第5次秋田市男女共生社会への市民行動計画の進捗状況 (計画期間の総括)

#### 1 はじめに

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

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

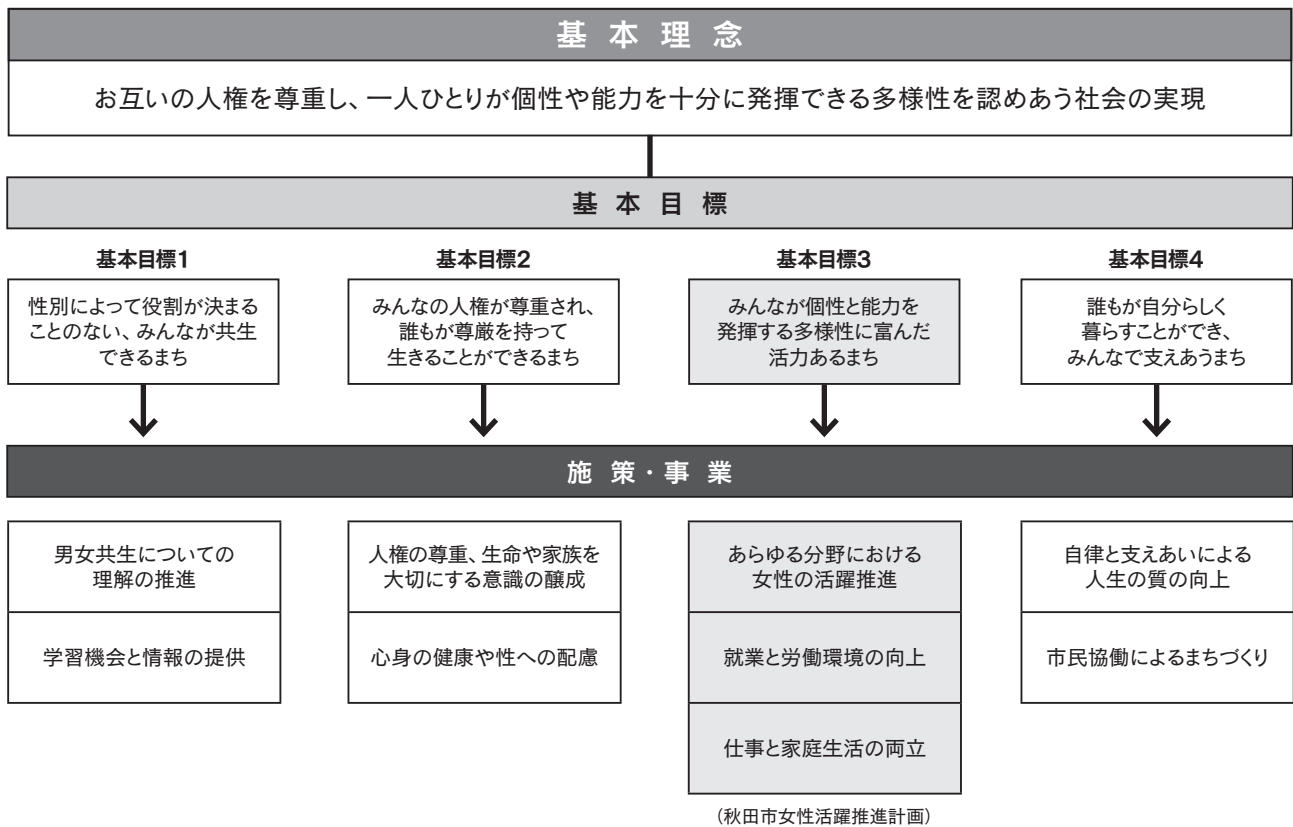
#### 2 計画の目的

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

#### 3 計画期間

平成30年度から令和4年度まで(5年間)

#### 4 計画の体系



I はじめに

II 基本理念

III 基本目標

IV 施策・事業

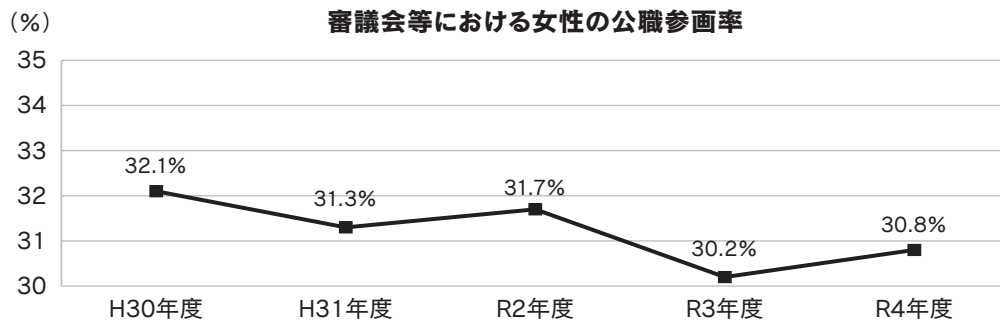
V 計画推進のために

VI 資料編

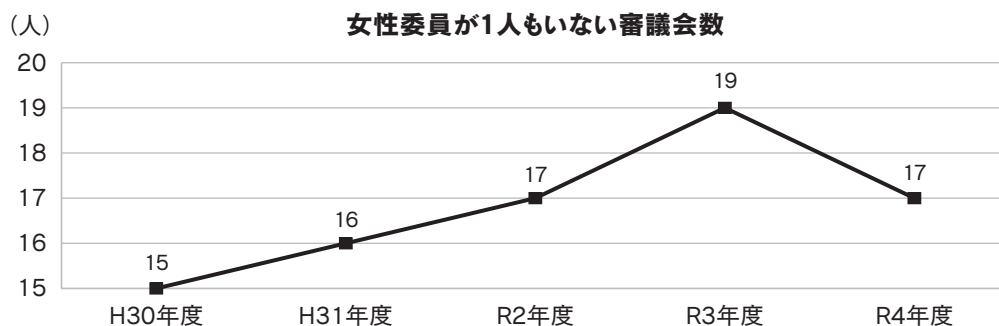
## 5 計画の推進状況

### (1) 数値目標

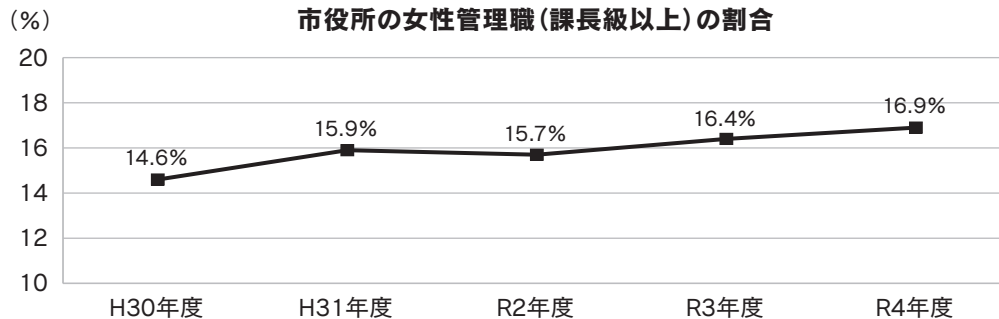
- ・**目標値1** 審議会等における女性の公職参画率を50%に近づける。



- ・**目標値2** 女性委員が1人もいない審議会を0にする。



- ・**目標値3** 市役所の女性管理職(課長級以上)の登用率を15%にする。



目標値1および2については、目標値を達成することができませんでした。

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

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

## (2) 取組（施策・事業）の実施状況

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

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

## 6 まとめ

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

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

## 4 相談窓口一覧

	窓口	説明	電話番号等	受付時間	住所等
女性の悩み・暴力・性犯罪	女性の悩み相談	女性の生き方、夫婦関係、人間関係、DV(ドメスティックバイオレンス)などの相談	018-887-5698	月～土 9:00～18:00 (年末年始除く)	010-8506 秋田市東通仲町4-1 秋田拠点センター アルヴェ5階 秋田市子ども未来センター
	ハーモニー相談室	夫やパートナーからの暴力、夫婦・親子・男女関係、性的指向・性自認などさまざまな問題や悩みに関する相談	018-836-7846	月～土 10:00～17:00 (祝日・年末年始除く)	010-0001 秋田市中通二丁目3-8 アトリオン6階 秋田県中央男女共同参画センター
	秋田県子ども・女性・障害者相談センター(女性相談所)	配偶者からの暴力被害を受けた女性の相談及び支援。離婚問題など女性が抱える悩みこと相談	女性ダイヤル相談 018-835-9052 DVホットライン 0120-783-251 (フリーダイヤル。 県外・携帯電話不可)	月～金 8:30～21:00 土日祝 9:00～18:00 (年末年始除く)	010-0864 秋田市手形住吉町3-6
	性犯罪被害相談電話	性犯罪被害等に関する相談(夜間・休日以外は性犯罪担当の警察官が対応)	フリーダイヤル 0120-028-110 全国共通番号 #8103 (ハートさん)	24時間	010-0951 秋田市山王四丁目1-5 秋田県警察本部 捜査第一課
	県民安全相談センター	事件や事故、犯罪被害の未然防止など、生活の安全に関する相談	#9110 または 018-864-9110	24時間	010-0951 秋田市山王四丁目1-5 秋田県警察本部 広報広聴課
	あきた性暴力被害者サポートセンター(ほっとハートあきた)	性暴力被害者の電話・面接相談のほか、医療機関などへの相談員の付き添い等の被害者支援	全国共通番号 #8891 (NTTひかり電話からは 0120-8891-77)	月～金 10:00～19:00 (祝日・年末年始除く。 受付時間外は国の コールセンターにつ な갑니다)	010-8560 秋田市山王四丁目1-1 秋田県庁本庁舎5階 秋田県県民生活課
	DV相談ナビ	どこに相談したらよいかわからないとき、自動音声により、最寄りの相談窓口の電話番号を案内。相談窓口への転送サービスあり	全国共通番号 #8008	24時間	内閣府男女共同参画局
人権	人権・困りごと相談	いじめ、虐待、プライバシー、差別問題などに関する相談(人権擁護委員が対応)	018-888-5646	第2木曜 13:00～16:00 (祝日・年末年始は除く。受付は15:30まで)	010-8560 秋田市山王一丁目1-1 秋田市市民相談センター
	みんなの人権110番	人権に関する相談全般	0570-003-110 (ナビダイヤル)	月～金 8:30～17:15 (祝日・年末年始除く)	010-0951 秋田市山王七丁目1-3 秋田地方務局 人権擁護課
	子どもの人権110番	いじめ、体罰、虐待など子どもの人権に関する相談全般	0120-007-110 (フリーダイヤル)	月～金 8:30～17:15 (祝日・年末年始除く)	010-0951 秋田市山王七丁目1-3 秋田地方務局 人権擁護課
	女性の人権ホットライン	夫やパートナーからの暴力、職場での差別、セクハラ、ストーカーなど女性の人権に関する相談	0570-070-810 (ナビダイヤル)	月～金 8:30～17:15 (祝日・年末年始除く)	010-0951 秋田市山王七丁目1-3 秋田地方務局 人権擁護課
	インターネット人権相談	人権に関する相談全般	<a href="https://www.jinken.go.jp/">https://www.jinken.go.jp/</a>	24時間	010-0951 秋田市山王七丁目1-3 秋田地方務局 人権擁護課
心の健康	精神科医による精神保健福祉相談(面談) *通院していない方が対象	018-883-1180	第1・3木曜 13:00～16:00 (祝日・年末年始除く) (予約制)	010-0976 秋田市八橋南一丁目8-3 秋田市保健所 健康管理課	
	臨床心理士による心のケア相談(面談)		水曜 13:15～17:00 (祝日・年末年始除く) (予約制)	010-0976 秋田市八橋南一丁目8-3 秋田市保健所 健康管理課	
	保健師等による心の相談(面談・電話)		月～金 8:30～17:00 (祝日・年末年始除く) (面接相談は予約制)	010-0976 秋田市八橋南一丁目8-3 秋田市保健所 健康管理課	



	窓口	説明	電話番号等	受付時間	住所等
心の健康	こころの電話相談	ストレスによる心身の不調、職場・学校・家庭の人間関係、心の病や社会復帰への不安など、心の健康全般についての相談	018-831-3939	月～金 9:00～16:00 土日祝 10:00～16:00 (年末年始除く)	ご意見等は秋田県精神保健福祉センター (018-831-3946)へ
	秋田いのちの電話	さまざまな心の悩みと自殺についての相談	018-865-4343	12:00～20:30 (年末年始除く)	非公表
労働	秋田労働局 総合労働相談 コーナー	労働問題に関する相談、解雇、雇止め、賃下げ、職場におけるいじめ・嫌がらせなどの個別労働紛争に関する相談	018-862-6684	月～金 8:30～17:15 (祝日・年末年始除く)	010-0951 秋田市山王七丁目1-3 秋田労働局雇用環境・均等室
	秋田総合労働 相談コーナー		018-801-0821	月～金 8:30～17:15 (祝日・年末年始除く)	010-0951 秋田市山王七丁目1-4 秋田労働基準監督署内
	秋田労働局 雇用環境・ 均等室	職場での男女差別、職場におけるハラスメント、育児休業等制度などに関する相談	018-862-6684	月～金 8:30～17:15 (祝日・年末年始除く)	010-0951 秋田市山王七丁目1-3
	労働相談	解雇、賃金など各種労働問題についての相談	018-860-2334	月～金 8:30～17:15 (祝日・年末年始除く)	010-8572 秋田市山王三丁目1-1 秋田県雇用労働政策課
	労働相談の 専門機関の 紹介	労働問題について、どこに相談したらよいかわからないときに、適切な専門機関を紹介	018-888-5734	月～金 8:30～17:15 (祝日・年末年始除く)	010-8560 秋田市山王一丁目1-1 秋田市企業立地雇用課
多様な性	性と人権 ネットワーク ESTO	性自認や性的指向、性分化疾患などに関する相談	電話相談 080-6049-8843 メール相談 esto@estonet.info	月～金 20:00～22:00 土日祝 13:00～22:00	010-8691 郵便事業株式会社 秋田支店 私書箱32号
	市立秋田 総合病院 虹外来	LGBTによる性別の悩みや健康不安に関する相談 (医師、臨床心理士が対応) *原則、学齢期の子どもが対象	018-823-4171 (代表) メール相談 1026niji@akita-city-hospital.jp	第3水曜 13:00～15:00 (予約制。電話予約は 医事課まで)	010-0933 秋田市川元松丘町4-30 市立秋田総合病院
その他の支援	子ども 家庭相談	子どもの育てかたやしつけ、食事、子どもの性格や問題行動、児童虐待などに関する相談	018-887-5339	月～土 9:00～18:00 (年末年始除く)	010-8506 秋田市東通仲町4-1 秋田拠点センター アルヴェ5階 秋田市子ども未来センター
	ヤングケアラー 支援窓口	本来大人が担うとされる家事や家族の世話などを日常的に行っている子どもに関するあらゆる相談	018-887-5655	月～金 9:00～17:00 (祝日・年末年始除く)	010-8506 秋田市東通仲町4-1 秋田拠点センター アルヴェ5階 秋田市子ども未来センター
	秋田県外国人 相談センター	どこに相談したらよいかわからない事柄について、多言語による電話相談	018-884-7050	日本語 月～金 9:00～17:45 英語・中国語・韓国語 木 13:00～17:00 (祝日・年末年始除く)	010-0001 秋田市中通二丁目3-8 アトリオン1階 秋田県国際交流協会内
男女共生全般	秋田市 生活総務課	男女共同参画や女性活躍推進、パートナーシップ宣誓制度に関するさまざまな相談	018-888-5650	月～金 8:30～17:15 (祝日・年末年始除く)	010-8560 秋田市山王一丁目1-1
	秋田県 中央男女共同 参画センター	男女共同参画や女性活躍推進に関するさまざまな相談	018-836-7853	月～金 9:00～21:00 土日祝 9:00～17:00 (年末年始除く)	010-0001 秋田市中通二丁目3-8 アトリオン6階 秋田県中央男女共同参画センター
	行政相談	男女共同参画、国の行政活動全般に対する苦情・意見・要望に関する相談(行政相談委員が対応)	018-888-5646	第2水曜 13:00～16:00 (祝日・年末年始は除く。受付は15:30まで)	010-8560 秋田市山王一丁目1-1 秋田市市民相談センター
	秋田行政監視 行政相談セン ター (きくみみ)	男女共同参画、行政活動全般に対する苦情・意見・要望に関する相談	行政苦情110番 0570-090110 または 018-823-1100	月～金 8:30～17:15 (祝日・年末年始除く。 受付時間外は留守番 電話対応)	010-0951 秋田市山王七丁目1-3 秋田合同庁舎4階 秋田行政監視行政相談センター

## 5 男女共生のあゆみ

年	秋田市の動き	県の動き	国・国連などの動き
1945 (昭和20年)			<ul style="list-style-type: none"> <li>●衆院法改正(成年女性に参政権)</li> <li>●国連発足(国連憲章採択)</li> </ul>
1946 (昭和21年)			<ul style="list-style-type: none"> <li>●初の婦人参政権行使(女性39名当選)</li> <li>●日本国憲法公布(翌年施行)</li> </ul>
1947 (昭和22年)			●改正民法公布(翌年施行)家父長制度廃止
1948 (昭和23年)			●「世界人権宣言」採択
1956 (昭和31年)			●日本国連加盟可決
1967 (昭和42年)			●「婦人に対する差別撤廃宣言」採択
1972 (昭和47年)			●「勤労婦人福祉法」公布・施行(昭和60年男女雇用機会均等法と改称)
1975 (昭和50年)			<ul style="list-style-type: none"> <li>●「婦人問題企画推進本部」設置</li> <li>●総理府「婦人問題担当室」業務開始</li> <li>●「婦人問題企画推進会議」発足</li> <li>●国際婦人年</li> <li>●第1回世界女性会議(メキシコシティ)で「世界行動計画」採択</li> </ul>
1976 (昭和51年)			<ul style="list-style-type: none"> <li>●民法等の一部を改正する法律施行(離婚後の氏の選択を自由に)</li> <li>●「国連婦人の十年」開始(～1985)</li> </ul>
1977 (昭和52年)			<ul style="list-style-type: none"> <li>●国内行動計画策定</li> <li>●「国立婦人教育会館」開館</li> </ul>
1979 (昭和54年)		●秋田県民生部青少年課に婦人対策担当設置	●「女子差別撤廃条約」採択
1980 (昭和55年)	●働く婦人の家開館	<ul style="list-style-type: none"> <li>●秋田県婦人問題懇話会設置</li> <li>●秋田県婦人の意識調査実施</li> <li>●秋田県婦人問題懇話会より提言(婦人の地位向上と社会参加を勧めるために)</li> </ul>	●第2回世界女性会議(コペンハーゲン)で「女性差別撤廃条約」に署名(日本を含む52か国)
1981 (昭和56年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>●秋田県生活環境部青少年婦人課に改称</li> <li>●第一次県内行動計画策定(秋田の未来をひらく婦人のための県内行動計画)策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●民法等の一部を改正する法律施行(配偶者の相続分1/3から1/2へ)</li> <li>●「ILO第156号条約」の採択(男女労働者、特に家族的責任を有する労働者の機会均等及び均等待遇に関する条約)</li> <li>●「国内行動計画後期重点目標」策定</li> </ul>
1985 (昭和60年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>●全県婦人のつどい</li> <li>●秋田県婦人生活記録誌刊行</li> <li>●秋田県婦人問題懇話会より提言(21世紀へのかけ橋—新しい男女共同社会をめざして)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●国籍法及び戸籍法の一部を改正する法律施行(父母両系主義採用等)</li> <li>●「女子差別撤廃条約」批准、7/25発効</li> <li>●第3回世界女性会議(ナイロビ)で「ナイロビ将来戦略」採択</li> <li>●「男女雇用機会均等法」公布</li> </ul>
1986 (昭和61年)		●秋田県第二次行動計画策定(新しい男女共同社会をめざす婦人のための県内行動計画)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●婦人問題企画推進本部、構成省庁を全省庁に拡大</li> <li>●婦人問題企画推進有識者会議(婦人問題企画推進会議の後身)開催</li> <li>●「男女雇用機会均等法」施行</li> <li>●国民年金法等の一部を改正する法律施行(女性の年金権の確立)</li> </ul>
1987 (昭和62年)		●秋田県婦人の意識と生活実態調査実施	●「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定

年	秋田市の動き	県の動き	国・国連などの動き
1989 (平成元年)		●秋田県女性情報誌「あきたの女性」創刊	
1990 (平成2年)		●秋田県婦人問題懇話会より提言(男女共生社会の発展をめざす秋田の女性“21”)	●「ナイロビ 将来戦略の実施に関する第1回の見直しと評価に伴う勧告及び結論」を採択
1991 (平成3年)	●教育委員会に女性政策担当部門として婦人センター(平成5年、女性センターに改称)を設置 ●「男女共生社会に関する懇話会」「男女共生社会を進める行政連絡会議」設置 ●第1回きらめく北の男女フォーラム開催	●秋田県女性行政推進計画「あきた女と男のハーモニープラン」策定	●「西暦2000年に向けての新国内行動計画第一次改定」策定(目標、男女共同参画型社会の形成)
1992 (平成4年)	●第2回きらめく北の男女フォーラム開催 ●市民生活調査の実施	●秋田県男女の意識と生活実態調査実施 ●秋田県女性政策懇話会より提言(県の委員会・審議会等における女性委員の登用促進について)	●「育児休業法」公布・施行 ●介護休業制度等に関するガイドライン策定 ●初の婦人問題担当大臣任命 ●環境と開発に関する国連会議で「アジェンダ21」採択
1993 (平成5年)	●第3回きらめく北の男女フォーラム開催 ●男女共生社会に関する懇話会からの提言「男女共生社会実現への提言—ともに生きる社会めざして—」 ●婦人センターを「女性センター」に改称	●秋田県の委員会・審議会等への女性委員の登用促進要綱制定 ●秋田県生活環境部青少年女性課に改称	●中学校技術・家庭科男女共修実施 ●「パートタイム労働法」公布・施行 ●世界人権会議(ウィーン)で「ウィーン宣言及び行動計画」採択
1994 (平成6年)	●秋田市民情報誌「Umだすか・Umだども」創刊号発行 ●第4回きらめく北の男女フォーラム開催		●高校家庭科男女共修実施 ●総理府組織令一部改正「婦人問題企画推進本部」が「男女共同参画推進本部」に改称「男女共同参画室」及び「男女共同参画審議会」設置 ●国際人口・開発会議(カイロ)開催
1995 (平成7年)	●第5回きらめく北の男女フォーラム開催	●秋田県女性の人材事業で第4回世界女性会議の女性NGOフォーラムの参加研修実施	●「育児・介護休業法」成立 ●ILO第156号条約批准 ●第4回世界女性会議(北京)「北京宣言」「行動綱領」採択
1996 (平成8年)	●秋田市男女共生社会への市民行動計画策定 ●商工部労政課に女性担当設置(平成10年、男女共生担当に改称) ●第6回きらめく北の男女フォーラム開催 ●男女共生ガイドブック発行 ●女性センターを「女性学習センター」に改称		●男女共同参画2000年プラン策定
1997 (平成9年)	●第7回きらめく北の男女フォーラム開催 ●男女共生ガイドブック発行(労働編)	●秋田県女性行政推進計画「あきた女と男のハーモニープラン」を改定 ●男女の意識と生活実態調査実施 ●男女共同参画社会づくり地域フォーラム事業実施	●「男女雇用機会均等法」「労働基準法、育児・介護休業法」改正 ●「男女共同参画審議会設置法」公布・施行
1998 (平成10年)	●第8回きらめく北の男女フォーラム開催 ●男女共生ガイドブック発行(性と人権編) ●商工部労政課に男女共生政策担当を設置	●第1回ハーモニーネット交流研修会開催 ●秋田県女性議会開催(～H12)	●男女雇用機会均等法、労働基準法、育児・介護休業法一部改正
1999 (平成11年)	●第9回きらめく北の男女フォーラム開催 ●男女共生ガイドブック発行(男女共同参画社会基本法編)	●「あきたの女性」を「La Vita」に改称 ●あきた'21パートナーシッププログラム事業実施 ●各部局ごとの秋田県女性登用目標率を設定	●改正男女雇用機会均等法、改正労働基準法、育児・介護休業法の全面施行 ●「男女共同参画社会基本法」公布・施行

年	秋田市の動き	県の動き	国・国連などの動き
2000 (平成12年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●商工部工業労政課に、男女共生政策室設置</li> <li>●行政学習会開催</li> <li>●第10回きらめく北の男女フォーラム開催</li> <li>●男女共生ガイドブック発行(性と人権2編)</li> <li>●秋田市女性人材リスト作成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●秋田県県民文化政策課内に男女共同参画室設置</li> <li>●あきたエンパワーメントサポート事業実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●介護保険制度実施</li> <li>●男女共同参画基本計画策定</li> <li>●国連特別総会「女性2000年会議」(ニューヨーク)で「政治宣言」及び「成果文書」採択</li> </ul>
2001 (平成13年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●第11回きらめく北の男女フォーラム開催</li> <li>●男女共生ガイドブック発行(ライフデザイン)</li> <li>●男女共生政策室ホームページをオープン</li> <li>●市民生活調査(市民2,000人の訪問調査)実施</li> <li>●秋田市男女共生社会への市民行動計画改定(第2次秋田市男女共生社会への市民行動計画策定)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●秋田県男女共同参画推進計画(第1次計画)策定</li> <li>●秋田県男女共同参画センター開設</li> <li>●男女共同参画「あきたF・F推進員」養成事業実施</li> <li>●男女共同参画フォーラム開催(内閣府共催)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●中央省庁改革、内閣府に「男女共同参画局」設置、男女共同参画会議設置</li> <li>●「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」公布・施行</li> <li>●育児・介護休業法改正</li> </ul>
2002 (平成14年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●企画調整部に男女共生政策室を移管</li> <li>●第12回しあわせ実感男女フォーラム開催</li> <li>●「秋田市男女共生社会に関する懇話会」を廃止し、「秋田市男女共生推進会議」発足</li> <li>●「秋田市男女共生社会を進める行政連絡会議」廃止</li> <li>●秋田市民情報誌最終号発行</li> <li>●出張講座開始</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「秋田県男女共同参画推進条例」(あきたハーモニー条例)施行</li> <li>●男女共同参画審議会設置</li> <li>●生活環境文化部に男女共同参画課設置</li> <li>●北部および南部に秋田県男女共同参画センター開設</li> <li>●男女の意識と生活実態調査実施</li> <li>●男女共同参画グローバル政策対話秋田会議開催(内閣府共催)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●女子差別撤廃条約実施状況報告(第5回)の提出</li> <li>●第2回APEC女性問題担当大臣会合(メキシコ)開催</li> </ul>
2003 (平成15年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●第13回しあわせ実感男女フォーラム開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●男女共同参画シンボルマーク決定</li> <li>●男女共同参画推進員を全課所に配置</li> <li>●男女共同参画教育資料「みんなイキイキ」(小学5年用)作成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「次世代育成支援対策推進法」公布・施行</li> </ul>
2004 (平成16年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●第14回しあわせ実感男女フォーラム開催</li> <li>●みんなでつくる共生社会－講師活用の手引き－の作成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●男女共同参画活動拠点施設開設(6カ所)</li> <li>●男女共同参画統括推進員制度導入</li> <li>●男女共同参画中学生用副読本「みんなイキイキ」作成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「配偶者暴力防止法」改正</li> <li>●「育児・介護休業法」改正</li> </ul>
2005 (平成17年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●男女共生と次世代育成施策を一体的に推進するため、男女共生・次世代育成支援室を企画調整部に設置</li> <li>●第15回しあわせ実感男女フォーラム開催</li> <li>●男女共生カレンダー作成・配布(~H21)</li> <li>●共生ネットワークニュース配信開始</li> <li>●市民生活調査の実施</li> <li>●新行動計画策定に向け検討部会立ち上げ(推進会議実行推進部門)</li> <li>●「行政学習会」を改称した「未来づくり女性セミナー」開始</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●男女共同参画活動拠点施設開設(4カ所)</li> <li>●ハーモニープラン改定</li> <li>●男女共同参画高校生用副読本「みんなイキイキ」作成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●第2次男女共同参画基本計画策定</li> <li>●「第49回国連婦人の地位委員会(北京+10)」開催</li> </ul>
2006 (平成18年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●第16回しあわせ実感男女フォーラム開催</li> <li>●市役所内の男女共生推進体制を整備するため、統括推進者および推進者を設置し、これらを対象とした庁内研修会を開始</li> <li>●高校生・大学生の結婚・家庭・仕事に関する意識調査の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●第2次秋田県男女共同参画推進計画策定</li> <li>●男女共同参画職場づくり事業実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「男女雇用機会均等法」改正</li> </ul>

年	秋田市の動き	県の動き	国・国連などの動き
2007 (平成19年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●第17回しあわせ実感男女フォーラム開催</li> <li>●第2次秋田市男女共生社会への市民行動計画改定(第3次秋田市男女共生社会への市民行動計画策定)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●男女の意識と生活実態調査実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「暴力防止法」改正</li> <li>●「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」および「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定</li> <li>●「パートタイム労働法」改正</li> </ul>
2008 (平成20年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●第18回しあわせ実感男女フォーラム開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●男女イキイキ職場知事表彰(5社)</li> <li>●男女イキイキ職場宣言事業所取組事例集作成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●内閣府に「仕事と生活の調和推進室」設置</li> <li>●「女性の参画加速プログラム」男女共同参画推進本部決定</li> <li>●女子差別撤廃条約実施状況第6回報告提出</li> </ul>
2009 (平成21年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●第19回しあわせ実感男女フォーラム開催</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>●国連女子差別撤廃条約実施状況第6回報告審査</li> <li>●「次世代育成支援対策推進法」改正</li> <li>●「育児・介護休業法」改正</li> </ul>
2010 (平成22年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●男女共生・次世代育成支援室を改組し、企画調整課に男女共生・絆づくり担当設置</li> <li>●第20回男女共生フォーラム開催</li> <li>●男女共生クリアファイル作成・配布</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●秋田県仕事と育児・家庭の両立支援奨励金事業実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●第54回国連婦人の地位委員会(北京+15)開催</li> <li>●第3次男女共同参画基本計画策定</li> <li>●「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」および「仕事と生活の調和推進のための行動指針」改定</li> </ul>
2011 (平成23年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●市民生活部市民協働・地域分権推進課に男女共生・絆づくり担当移管</li> <li>●第21回男女共生フォーラム開催</li> <li>●男女共生卓上カレンダー作成・配布(~H29)</li> <li>●市民生活調査の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「第3次秋田県男女共同参画推進計画」策定</li> <li>●男女共同参画副読本「みんなイキイキ」発行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●ジェンダー平等と女性のエンパワメントのための国連機関(略称:UN Women)設立</li> </ul>
2012 (平成24年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●第22回男女共生フォーラム開催</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>●第56回国連婦人の地位委員会において「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議案採択</li> <li>●女性の活躍促進による経済活性化行動計画策定</li> </ul>
2013 (平成25年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●第3次秋田市男女共生社会への市民行動計画改定(第4次秋田市男女共生社会への市民行動計画策定)</li> <li>●第23回男女共生フォーラム開催</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>●「配偶者暴力防止法」改正</li> <li>●「DV防止法」改正</li> <li>●「ストーカー規制法」改正</li> </ul>
2014 (平成26年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●第24回男女共生フォーラム開催</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>●「すべての女性が輝く社会づくり本部」設置</li> <li>●「すべての女性が輝く社会づくり推進室」設置</li> <li>●「女性が輝く先進企業表彰」創設</li> </ul>
2015 (平成27年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●日本女性会議2016秋田実行委員会設立</li> <li>●秋田市男女共生推進都市宣言</li> <li>●第25回男女共生フォーラム開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「女性が輝く先進企業表彰」内閣総理大臣表彰を(株)北都銀行が受賞</li> <li>●「あきた女性の活躍推進会議」設置</li> <li>●「秋田県女性の活躍推進本部」設置</li> <li>●あきた未来総合戦略策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「第59回国連婦人の地位委員会(北京+20)」開催</li> <li>●「女性活躍加速のための重点方針2015」決定</li> <li>●「第4回世界女性会議20周年における政治宣言」採択</li> <li>●「第4次男女共同参画基本計画」策定</li> <li>●「女性活躍推進法」公布・一部施行</li> </ul>
2016 (平成28年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●男女共生・女性会議推進室設置</li> <li>●女性学習センターを廃止し、生涯学習室に青少年・女性学習担当を配置</li> <li>●市民生活調査の実施</li> <li>●日本女性会議2016秋田開催</li> <li>●子育て応援リーダー宣言~秋田市版イクボス宣言~</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「第4次秋田県男女共同参画推進計画」策定</li> <li>●「秋田県女性の活躍推進企業表彰」創設</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「男女雇用機会均等法」改正</li> <li>●「育児・介護休業法」改正</li> <li>●「女性活躍推進法」全面施行</li> </ul>

年	秋田市の動き	県の動き	国・国連などの動き
2017 (平成29年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●第26回男女共生フォーラム開催(日本女性会議2016秋田振り返りイベント)</li> <li>●男女共生・女性会議推進室を改組し、生活総務課に女性活躍推進担当設置。あわせて女性活躍推進担当課長を配置</li> <li>●生涯学習室が所管する女性学習に関する事務を生活総務課女性活躍推進担当に移管</li> <li>●女性の活躍推進シンポジウム2017開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●あきた未来創造部に「次世代・女性活躍支援課」設置</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「育児・介護休業法」改正</li> </ul>
2018 (平成30年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●第4次秋田市男女共生社会への市民行動計画改定(第5次秋田市男女共生社会への市民行動計画策定)</li> <li>●女性の活躍推進シンポジウム2018開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「あきた女性活躍・両立支援センター」開設</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布・施行</li> </ul>
2019 (平成31年 令和元年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●女性の活躍推進シンポジウム2019開催</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>●「働き方改革関連法」一部施行</li> <li>●「女性活躍推進法」改正</li> <li>●「DV防止法」改正</li> <li>●「育児・介護休業法」改正</li> </ul>
2020 (令和2年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●女性も男性も活躍推進シンポジウム2020(女性も男性も活躍推進in松下、女性も男性も活躍推進！講演会)開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●男女の意識と生活実態調査実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●第64回国連女性の地位委員会(北京+25)開催</li> <li>●第5次男女共同参画基本計画策定</li> <li>●「男女雇用機会均等法」改正</li> </ul>
2021 (令和3年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●誰もが活躍推進フェスタ2021in松下開催</li> <li>●男女共生と多様性に関する市民生活調査の実施</li> <li>●女性活躍推進企業実態調査の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「第5次秋田県男女共同参画推進計画」策定</li> </ul>	
2022 (令和4年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●秋田市パートナーシップ宣誓制度導入</li> <li>●誰もが活躍推進フェスタ2022開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●秋田県多様性に満ちた社会づくり基本条例施行</li> <li>●あきたパートナーシップ宣誓証明制度導入</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「育児・介護休業法」改正</li> <li>●「女性活躍推進法」改正</li> </ul>

## 6 秋田市男女共生推進都市宣言

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

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

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

平成27年10月31日  
秋田市

## 7 日本女性会議2016秋田大会宣言

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

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

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

ここに、私たちは、宣言します。

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

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

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

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

2016年10月29日  
日本女性会議2016秋田

## 8 秋田市男女共生推進会議設置要綱（抜粋）

（目的）

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

（設置）

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

（所掌事務）

第3条 推進会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

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

(組織)

第4条 推進会議は、委員10人以内をもって組織し、委員は、市長が委嘱する。

(任期)

第5条 推進会議の委員の任期は、2年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 委員は、再任されることができる。

(会長等)

第6条 推進会議に会長を置き、委員の互選によりこれを定める。

2 会長は、推進会議を代表し、会務を総理する。

3 推進会議に副会長1人を置き、会長が指名する。

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

(会議)

第7条 推進会議は、会長が招集し、会長が議長となる。

2 推進会議は、委員の半数以上が出席しなければ、会議を開くことができない。

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

(専門委員会)

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

2 専門委員会は、会長の指名する委員および専門委員をもって組織する。

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

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

5 委員長は、専門委員会の事務を掌理する。

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

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

(庶務)

第9条 推進会議の庶務は、生活総務課において処理する。

(委任)

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

## 9 秋田市男女共生推進会議委員

### 【秋田市男女共生推進会議】

中村 順子(会長)  
小松田 儀貞  
浅野 雅彦  
高橋 真樹子  
田中 千晴  
今野 謙  
原岡 正博  
佐々木 美奈子  
佐藤 博美  
北嶋 尚子

### 【秋田市男女共生推進会議専門委員会】

小松田 儀貞(委員長)  
佐藤 博美  
安保 奈都子



## 第6次「秋田市男女共生社会への市民行動計画」

パートナーシップ・プラン ～ともに生きる社会めざして～

策定 ● 令和5年(2023年)3月

秋田市市民生活部 生活総務課

〒010-8560 秋田市山王一丁目1番1号

TEL 018-888-5650 FAX 018-888-5651