

# ハートフルプラン かたがみ2025

第5次潟上市男女共同参画推進計画

秋田県潟上市  
令和8年 月

(案)



### 潟上市男女共同参画のロゴマーク

ハートの形に笑顔というこのロゴマークは、“思いやりの気持ちに根付くハートフルな”潟上市の男女共同参画をイメージしています。

公募で集まった市民のみなさんでワーキンググループを立ち上げ、条例や計画の内容についてワークショップを重ね、そのなかで、男女共同参画をもっと身近に感じてもらうために、潟上市の男女共同参画をイメージしたロゴマークを考案しました。 ※表紙マーク



## 目次



### 第1章 計画策定の趣旨

- 1 計画策定の目的……………1
- 2 計画の位置づけ……………3
- 3 計画の期間……………3

### 第2章 第4次計画策定後の状況の変化

- 1 男女共同参画に関する社会の動き……………4
- 2 第4次計画を踏まえた今後の課題……………6
- 3 市民意識調査から見る湯上市の現状 ……8

### 第3章 計画の基本的な考え方

- 1 計画の基本理念……………17
- 2 基本政策……………18
- 3 計画の体系……………19

### 第4章 施策の方向性

- 基本政策Ⅰ 人権や多様性を尊重する意識づくり……………20
- 基本政策Ⅱ 多彩なライフスタイルを可能にする環境づくり…23
- 基本政策Ⅲ 次世代へつなぐ安全安心な社会の基盤づくり……………28

### 第5章 推進体制と進捗管理

- 1 推進体制……………33
- 2 進捗管理……………33

- 参考資料……………34

# 第1章 計画策定の趣旨

## 1. 計画策定の目的

平成17年3月に天王町、昭和町、飯田川町の3町が合併し潟上市が誕生してから20年が経過しました。合併に際し、少子高齢化、社会・経済情勢の急速な変化に対応し、豊かで活力ある社会を実現させるため、男女の人権が尊重され、性別に関わりなく個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現を市の重点施策として位置づけ、平成18年3月に「ハートフルプランかたがみ2006（潟上市男女共同参画推進計画）」を策定しました。その後、平成23年3月には、これを引き継ぐ「ハートフルプランかたがみ2011（第2次潟上市男女共同参画推進計画）」を、平成28年3月には「ハートフルプランかたがみ2016（第3次潟上市男女共同参画推進計画）」、令和3年3月には「ハートフルプランかたがみ2021（第4次潟上市男女共同参画推進計画）」を策定し、計画に基づき切れ目なく各種施策を推進してきました。

また、平成18年5月には男女共同参画を進めるために市とともに活動する市民グループ「潟上市ハートフル実行委員会」が結成されました。同年6月の市議会では『男女共同参画かたがみ宣言に関する決議』が全会一致で可決されたことを受け、潟上市は『男女共同参画都市』を宣言しました。これにより潟上市は、秋田県内で第1号の男女共同参画宣言都市となりました。この宣言は、市民一人ひとりが性別に関わりなく、お互いの個性と能力を発揮し、いきいきと暮らすことができるまちづくりに向けて、市民のみなさんと取り組んでいく決意を表明するものです。平成21年には、毎年6月23日を「潟上市男女共同参画の日」と定め、市民のみなさんに男女共同参画についての関心と理解をさらに深めていただき、積極的に男女共同参画の推進に関する活動を行う意欲を高めていただけるよう、関係機関と連携しながら施策に取り組んできました。

しかしながら、性差による無意識の偏見の解消、仕事と生活の両立支援、地域組織への女性の参画、配偶者等からの暴力やハラメントの防止など、向き合うべき課題は依然として多くあります。

また、令和3年以降、男女共同参画推進を取り巻く環境は、新型コロナウイルス感染症の影響による課題の顕在化、多様な働き方や価値観への対応といった、様々な変化を迎えています。職業観・家庭観が大きく変化する中、内閣府では、令和5年版男女共同参画白書において、男性の育児休業取得促進や若年層の多様なキャリア形成支援などを盛り込んだ「全ての人が希望に依じて、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」「令和モデル」を掲げ、男女共同参画の新たな方向性を示しました。

社会情勢や価値観の変化、ジェンダー<sup>\*1</sup>平等に対する国・県の動向を踏まえ、第4次計画までの成果や課題を検証しながら、より効果的な取組の推進と課題への柔軟な対応を図るため、新たに第5次計画を策定するものです。



## 男女共同参画社会とは

男女共同参画社会とは、男女共同参画社会基本法において「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」であり、その実現は、21世紀の日本にとっての最重要課題とされています。



## 男女共同参画 かたがみ宣言

性別を超え 世代を超え 地域を越え  
あなたらしさ わたしらしさを尊重し  
喜びも責任も分かちあい ともに生きるまち

自らの意思で とともに参画し  
互いの個性が輝く 心豊かなまち

すべての人がいきいきと暮らし  
次世代を担う子どもたちの夢が広がるまち  
漕上をめざして  
ここに「男女共同参画都市」を宣言します

平成18年6月23日 漕上市



## 漕上市ハートフル実行委員会とは

条例・計画策定のワーキンググループが母体となって平成18年5月に結成されました。地域に根ざした男女共同参画を進めるために市とともに活動する市民グループです。

普段は2か月に1回ほどのペースで集まり、ワークショップをしながら男女共同参画への理解を深めています。また、イベントの自主企画・運営も行っています。

## 2. 計画の位置づけ

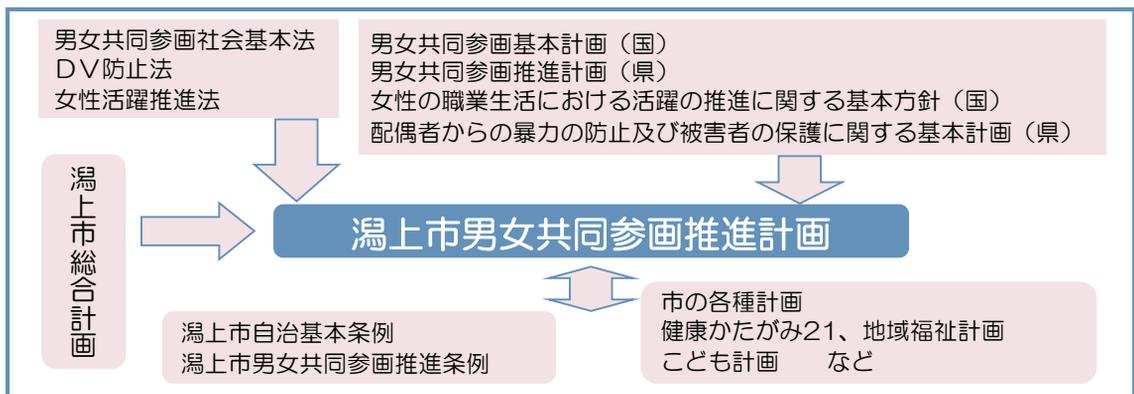
### (1) 法律上の位置づけ

本計画は、男女共同参画社会基本法並びに潟上市自治基本条例※2及び潟上市男女共同参画推進条例に基づき策定する計画であり、女性活躍推進法※3に基づく市の女性活躍推進計画、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※4（以下「DV防止法」）に基づく市町村基本計画の性格も併せもつものとしてします。

### (2) 計画の性格

本計画は、本市の最上位計画である潟上市総合計画を踏まえ、国や県の男女共同参画計画と、市の各種計画との整合性を図ります。

また、本計画は潟上市男女共同参画推進条例に基づき、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施するための、具体的な取組を記載した計画であり、潟上市が策定する各種の個別計画、またそれらに基づく施策の推進に際して、男女共同参画の視点を取り入れるための指針となります。



本計画は市の男女共同参画社会の実現に向けた施策の基本的な指針です。

市民や事業者のみなさんに対しては、職場、学校、家庭、地域等において、計画に掲げる方向に沿った主体的・積極的な取組を期待しています。



## 3. 計画の期間

本計画の期間は、本市の最上位計画である総合計画との整合性を確保するため、計画期間を令和8年度（2026年度）から令和11年度（2029年度）までの4年間とします。また、社会情勢の変化や計画の進捗状況等により、必要に応じて見直しを行います。

## 第2章 第4次計画策定後の状況の変化

### 1. 男女共同参画に関する社会の動き

#### (1) 国の男女共同参画推進に関する動き

令和2年 (2020年)	第5次男女共同参画基本計画の閣議決定：仕事と生活の調和、女性のキャリア形成支援、意識改革を一体的に推進。
令和3年 (2021年)	改正男女雇用機会均等法の施行：企業における男女の雇用管理に関する取組を推進。性的少数者（LGBTQ+） <sup>*5</sup> への差別防止にも配慮。  育児・介護休業法 <sup>*6</sup> の改正成立：育児休業取得率を高めるための法改正。
令和4年 (2022年)	改正育児・介護休業法の施行：子の出生後8週間以内に4週間まで、分割して育児休業を取得できる「出生時育児休業（産後パパ育休）」が創設。企業に対して育休制度の周知や取得環境整備を義務化。
令和5年 (2023年)	上場企業に対するコーポレートガバナンス・コード <sup>*7</sup> 改正女性役員比率の報告義務を導入。女性登用状況の公表を促し、企業におけるジェンダー平等を推進。  新たな改正労働施策総合推進法の施行：ジェンダーに配慮した雇用促進政策を導入。中小企業へも、男女平等に向けた取組の責任を拡大。  男女共同参画社会基本法の改正成立：多様なジェンダーへの配慮を追加。特に、性的少数者（LGBTQ+）や障害をもつ女性の平等参画を支援する内容が強化。  第5次男女共同参画基本計画の改定：多様性の尊重や男性育児休業の取得推進など、新たな課題に対応するため計画を改定。  セクシュアル・マイノリティに関する理解増進法 <sup>*8</sup> 性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解増進に関する法律が成立。
令和6年 (2024年)	男女共同参画社会に関する世論調査の実施：内閣府が世論調査を実施。女性活躍や働き方に対する国民の意識を明示。
令和7年 (2025年)	女性活躍推進法の改正成立：従業員101人以上の企業に対し、女性管理職比率と男女間の賃金差異の公表を義務化。法律の期限が10年間延長（令和18年3月31日）。  独立行政法人男女共同参画機構法 <sup>*9</sup> の改正成立：男女共同参画センターの機能強化や、独立行政法人国立女性教育会館（NWEC）との連携強化などの推進。
令和8年 (2026年)	第6次男女共同参画基本計画の策定。

国際カミングアウトデー（10月11日）

性的指向や性自認をカミングアウトした性的少数者（LGBTQ+）の人々を祝い、カミングアウトを勇気づけるための記念日です。アメリカで1988年に制定され、近年日本でも関連するイベントや情報発信が行われるようになっていきました。LGBTQ+の象徴として「レインボーフラッグ」が広く使われています。



国は第6次男女共同参画基本計画の基本的な考え方において、目指すべき社会として以下の4つを提示し、その実現を通じて、男女共同参画社会基本法が目指す男女共同参画社会の形成の促進を図っていくこととしています。

また、女性も男性も暮らしやすい多様な幸せ（well-being）の実現につながるよう、男女共同参画社会の取組を進めるという考えの下、改正女性活躍推進法に基づく情報公表の取組の充実、各種ハラスメント対策の強化、仕事と健康課題の両立支援、テクノロジーの進展と利活用の広がりを踏まえた男女共同参画の推進、能登半島地震等を踏まえた災害対応への男女共同参画の視点導入、地域における男女共同参画の取組などを強化しながら取り組むこととしています。

## 第6次男女共同参画基本計画において目指すべき社会

- 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、国際社会と協調する社会



## (2)秋田県の男女共同参画推進に関する動き

令和2年  
(2020年) 第2期あきた未来総合戦略の策定：4つの基本目標のうち「結婚・出産・子育ての希望をかなえる社会づくり」において、あらゆる分野における女性の活躍推進が取組の1つとして挙げられる。

令和3年  
(2021年) 男女共同参画推進条例の改正：秋田県条例の目的に「ジェンダー平等」の推進が明確化される。「女性の参画推進」と「男性の家庭参加」も支援する具体策が盛り込まれる。

第5次秋田県男女共同参画推進計画の策定：あらゆる分野における女性の活躍推進、健康で明るく安全・安心な暮らしの実現、男女共同参画社会の実現に向けた基盤の強化を推進の柱とする。

「第3次あきた子ども・若者プラン」を作成：子ども・若者の健やかな育成や社会生活を円滑に営むことができるようにするための施策等を推進する。

令和4年  
(2022年) 秋田県多様性に満ちた社会づくり基本条例の施行：差別を解消し、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を目指す。

パートナーシップ宣誓制度<sup>※10</sup>を導入：性的少数者が個人として尊重され、良好かつ平穏な生活が確保されることを支援。

令和6年  
(2024年) 男女共同参画に関する県民意識調査の実施。

令和8年  
(2026年) 第6次秋田県男女共同参画推進計画の策定。

## 2. 第4次計画の進捗を踏まえた今後の課題

第4次計画では基本政策に基づく取組と目標を定め、進捗状況を把握し評価しながら推進してきました。

主な取組の課題については以下のとおりです。



### 基本政策Ⅰ 人権を尊重する意識づくり

#### 基本施策1 男女共同参画に関する意識の普及と教育の推進

- 性別による無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）※11を多くの人が持つため、継続して自己認知の機会を提供する必要があります。
- 関係機関との連携によりDV※12被害や虐待についての相談体制の充実に努めてきましたが、防止に向けた啓発は一過的にとどまりやすいことや、若者に対するアプローチ機会が限られていることが課題です。

### 基本政策Ⅱ 多彩なライフスタイルを可能にする環境づくり

#### 基本施策2 ワーク・ライフ・バランスの実現

- ワーク・ライフ・バランス※13の実現には事業者や企業の協力が欠かせないため、雇用環境の整備や再雇用の促進へ継続した働きかけが必要です。
- 仕事と生活の両立についての様々な悩みに対応できるよう、育児不安解消に向けた保護者向けの講座の開催等を進めてきましたが、参加者の少ない事業に関しては見直し、実態に即したより充実した育児・介護（予防）サービスの提供と周知が必要です。
- 市の女性職員の介護休業取得者はいませんが、介護休暇（短期）取得者は増えています。男女の介護、育児休業取得率向上のため、制度の周知や利用しやすい環境づくりの推進が必要です。
- 男性の家事参画を目指した料理教室等を実施していますが、男性の参加は1割程度であるため、参加しやすい環境と内容の検討が求められます。

### 基本施策3 地域における身近な男女共同参画の推進

- 農林水産業及び商工分野においては、市からの啓発機会が限られてしまうことが課題です。関係機関と連携し、研修会や補助金等の情報提供と支援の方法について検討が必要です。
- 女性の農業への経営参加を進める認定農業者制度※<sup>14</sup>は、男女平等な役割分担を明示し、働きやすい環境を作るための家族経営協定※<sup>15</sup>を締結した夫婦や親子などが共同で認定申請を行うこともできるため、併せて推進する必要があります。
- 交通指導隊及び防犯指導隊については隊員数は減少しており、女性消防団員については、活動が負担になるのではないかとの懸念から十分な人員の確保が難しい状態です。市民への周知と啓発に努めるとともに、参加しやすい環境の整備が必要です。
- あらゆる分野における女性の参画について、意識の醸成が課題であるため、事例の紹介等も含め、関係機関と連携した継続的な啓発が必要です。

## 基本政策Ⅲ 次世代を担う子どもたちへのあるべき社会の方向づけ

### 基本施策4 男女が共に安心して暮らせる環境づくり

- 老人クラブ等の各種団体に呼びかけて介護予防教室等を実施していますが、参加人数が減少しています。介護予防教室を契機に、地域の中での人との関わりが生まれるような、新たな取組が必要です。
- 各家庭の状況を整理して課題を把握するとともに、様々な事業を適切に組み合わせた総合的な支援を行うことのできる幅広い知識や技術が今後も必要です。

### 基本施策5 計画の実現に向けた取組の推進

- 自治会等の地域組織への女性の参画が必要であるため、女性リーダーの実例や活動内容を研修等の情報とともに発信するなど、意識啓発に努める必要があります。
- 女性団体への活動支援や、女性対象の講座を開催し、人材育成に努めました。今後は女性に限らず誰でも参加できる講座の実施について検討します。



### 3. 市民意識調査から見る潟上市の現状

市民の男女共同参画に関する意識や行動等について明らかにし、第4次計画策定の基礎資料とするため、「第5次潟上市男女共同参画推進計画に関する市民アンケート調査」を実施しました（対象者：18歳以上の市民1,000人、調査期間：令和7年8月8日(金)～8月29日(金)、回答率：35.1パーセント）。

#### (1) 男女共同参画に関する意識の普及と教育の推進に関して

##### ①「男女共同参画社会」の認知度

第4次計画において、『「男女共同参画社会」の認知度』を100パーセントとすることを目標としていましたが、前回調査から「よく知っている」という回答は増加したものの目標達成には至りませんでした。

年代別にみると、10・20歳代では「よく知っている」という回答が3割を超えています。「名称だけは聞いたことがある」「初めて聞いた」という理解が不十分であるという回答の割合は、50歳代で半数を超え、また40歳代でも半数近くを占めており、40・50歳代で認知が不十分といった状況となっています。

##### ②男女平等の現状

全ての項目で「平等である」との回答が第4次計画の目標値を下回ったものの、「平等になりつつある」という回答は全ての項目で増加していることから、不平等感の解消に向かっていることが考えられます。

また、全ての項目において女性よりも男性の方が「平等である」という回答割合が高く、男女で平等感に対する意識の差が見られました。

##### ③男女平等社会の実現に向けて重要なこと

最も多い回答が「社会通念やしきたりを改めていくこと」であり、前回調査と同じ結果となっていますが、割合が増加しています。

男性では「育児や介護等の施設やサービスの充実」が、女性では「法律や制度の面で男女差別につながるものを改めること」と「女性の職場への進出」が、前回調査よりも増加しています。

##### ④家庭・地域における役割分担の実態

「男は仕事、女は家庭」という考え方に「同感する」「どちらかといえば同感する」を加えた肯定的な意見が、前回調査の25.6パーセントから18.3パーセントに低下し、「同感しない」「どちらかといえば同感しない」を合わせた否定的な意見が66.6パーセントから71.8パーセントへ増加しています。

第4次計画の目標値は「男は仕事、女は家庭」という考え方に対して、否定的な意見を70パーセントとしていたため、目標を達成することができました。

## ⑤ドメスティック・バイオレンス（DV）に関する実態

第4次計画では、「ドメスティック・バイオレンス（DV）を受けたことがある人の割合」を0パーセントとすることを目標としていましたが、前回調査より1.6ポイント増加の6.0パーセントであったため、目標の達成には至っていません。また、相談を受けた割合は0.4ポイント減少しているのに対し、被害を受けた人を知っている割合は1.5ポイント増加しています。

デジタル環境の変化によるSNS等での精神的暴力の増加や認知度の向上も結果へ影響していると考えられ、対策として被害者支援の強化、予防教育の推進といった多角的なアプローチが求められます。



### (2) ワーク・ライフ・バランスの実現に関して

#### ①女性が働き続けることを阻害する要因

女性が働き続けることを妨げている問題点として最も多かった回答は、「育児や子どもの教育との両立が難しい」の45.3パーセントで、前回調査と同じ結果となりました。また、「職場の上司や同僚から理解・協力が得られない」が前回調査より1.5ポイント増加の29.3パーセントとなっています。

「家族の介護や看護がある」については男女の差が11ポイントで、前回調査の2.7ポイントから増加しており、家庭での役割分担に対する意識の差が見られました。

そして、働く女性の職場における問題点については、「育児等家庭と仕事の両立を支援する雰囲気がない」という回答が、4割を超えており、職場における理解不足、育児支援制度の周知不足や利用しにくいといった、柔軟に働くことを難しく感じる人が多いことが分かります。

一方「昇進、昇格、職務内容などで男女差がある」という回答の割合は男女共に前回調査よりも減少しており、公平な昇進・昇格機会の提供など性別に関わらず活躍できる環境整備が進んでいると考えられます。

#### ②男性の育児休業や介護休業取得に対する意識

「女性の役割という意識が強い」と答えた女性の割合が前回調査より4.8ポイント増加しており、依然として男性の育児・介護休業制度の利用が少ない大きな要因になっていると考えられます。

また、「仕事の都合がつかない、忙しくて取れない」と回答した割合が、前回調査より男性は4.2ポイント低下し、女性では4ポイント増加しています。女性が職場で責任を担うことが増える一方、家庭内での育児や介護との二重負担が解消できていない可能性があります。

男性においては「職場での理解が得られない」が29.2パーセントであり、職場の固定観念や制度の未整備、業務への影響などの背景がうかがえます。

### ③仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実態

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現するために必要なこととして、半数以上の人々が「家族や周囲の理解・協力を深めること」を挙げており、特に女性の56.6パーセントが必要であると回答しています。また、「育児・介護休業制度を取得しやすい職場環境づくり」が2番目に多くなっているものの、その他の項目への回答も3割程度であり、様々な項目に対して同程度に必要という回答がされています。

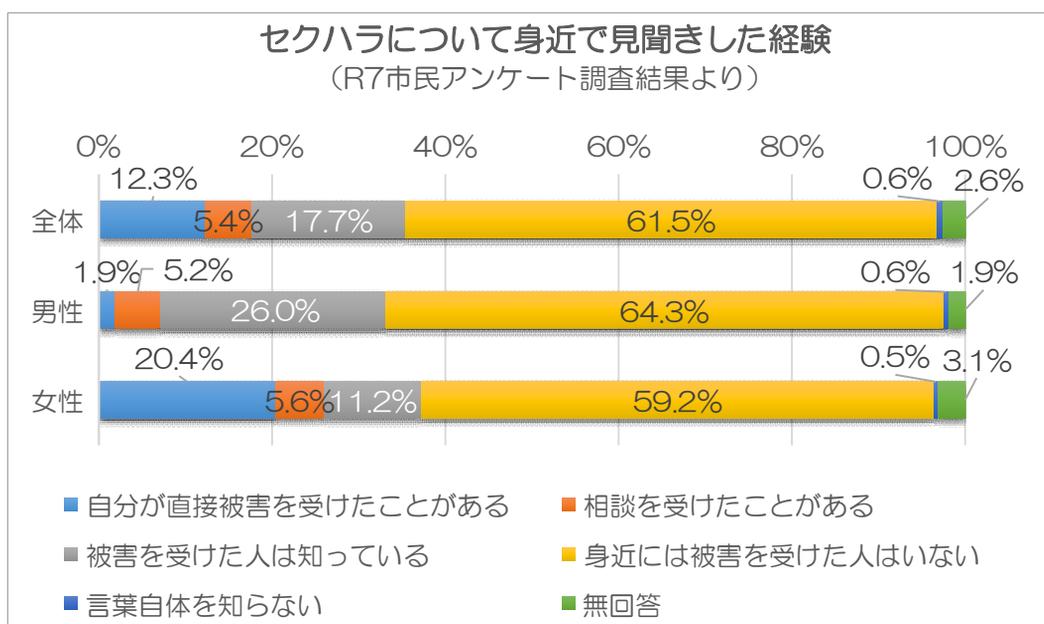
仕事と生活の調和が可能な環境づくりを進めるために、利用しやすいサービスの提供や啓発活動を通じた基盤の整備と、地域全体で支え合う仕組みや柔軟な働き方の推進が求められていることが分かります。

### ④セクハラ<sup>※16</sup>に関する実態

男女とも「自分の身近には、被害を受けた人はいない」への回答が6割程度を占めています。自身を含めて身近にハラスメントの該当者がいるという回答は女性の方が回答割合はやや高いものの、男女とも3割以上を占めています。

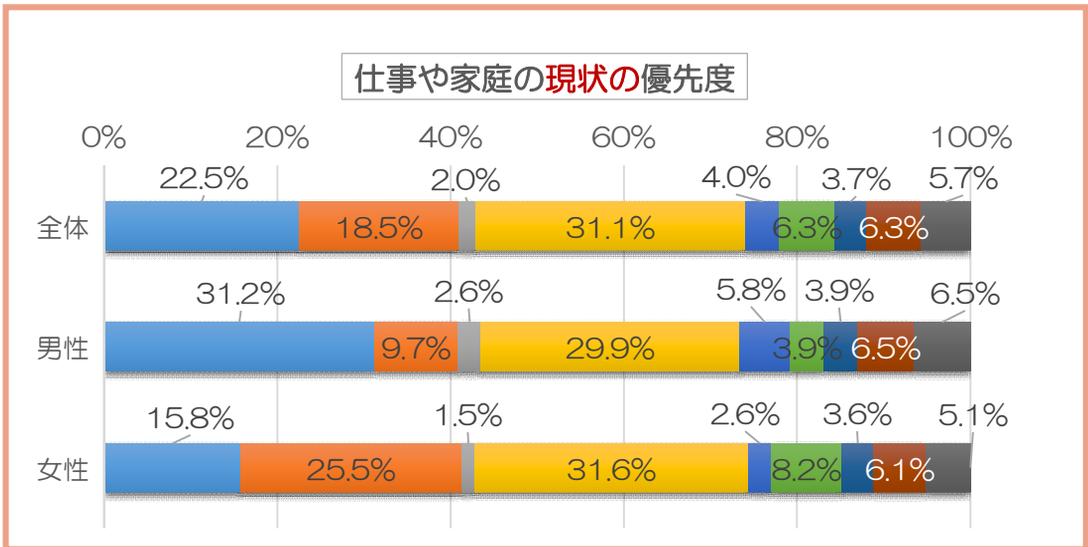
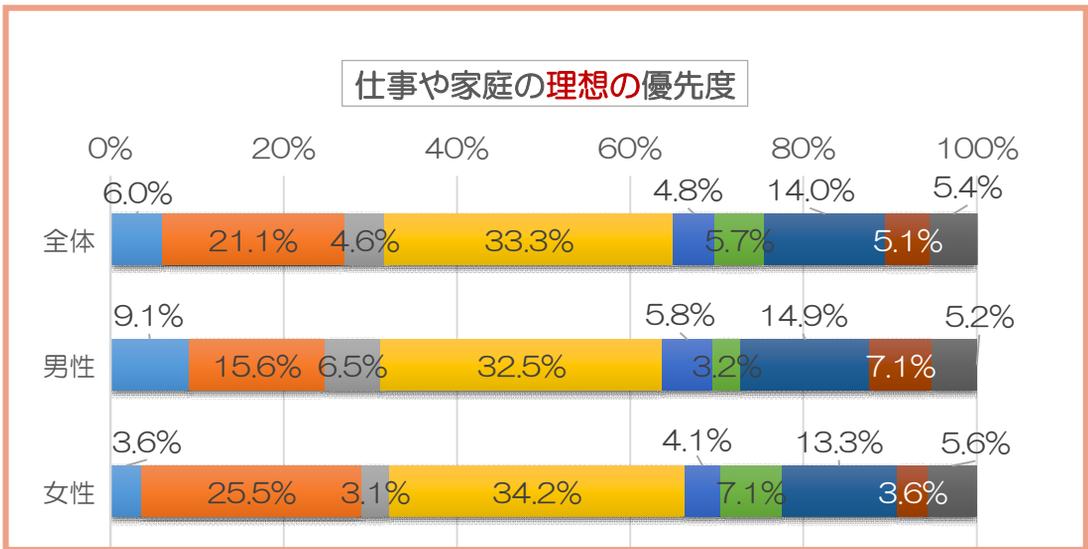
### ⑤マタハラ<sup>※17</sup>に関する実態

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについて、男女とも「自分の身近には、被害を受けた人はいない」への回答が7割以上を占めています。自身を含めて身近にハラスメントの該当者がいるという回答は男女とも2割前後を占めています。

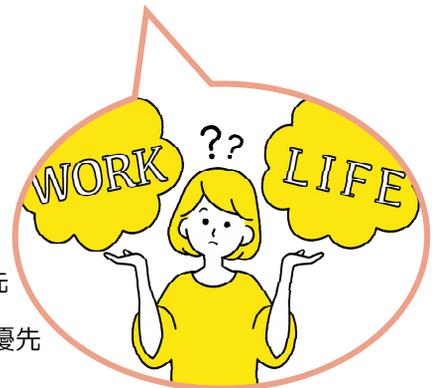


※比率は、回答者総数を100%とした百分比で算出し、小数点以下第2位を四捨五入しています。そのため、表示されている百分比の合計が100%にならない場合があります。

【仕事と家庭の優先度の理想と現実】（R7市民アンケート調査結果より）



- 「仕事」優先
- 「家庭生活」優先
- 「地域活動・個人の生活」優先
- 「仕事」「家庭生活」ともに優先
- 「仕事」「地域活動・個人の生活」ともに優先
- 「家庭生活」「地域活動・個人の生活」ともに優先
- 「仕事」「家庭生活」「地域活動・個人の生活」優先
- わからない
- 無回答



※比率は、回答者総数を100%とした百分比で算出し、小数点以下第2位を四捨五入しています。そのため、表示されている百分比の合計が100%にならない場合があります。

### (3) 地域における身近な男女共同参画の推進に関して

#### ①各種活動への参加状況

自治会活動は約6割が「参加したことがある」と回答しており、男女とも参加率が最も高い活動となっています。PTAや子ども会の活動については、女性の参加率が高くなっています。一方で、NPO（非営利団体）やボランティアの活動と民生委員、審議会委員など公的な立場での活動では「参加したことがない」という回答が8割を超えています。また、「参加したことはないが今後は参加したい」は、自治会活動を除く各項目で前回調査の割合を下回っており、自主的な活動に対して消極的である人が増加していることが分かります。

潟上市地域福祉計画策定のための市民アンケート調査（令和7年8月）では、地域活動に参加していない理由として、「勤務などの都合で機会がない」が1番多い31.3パーセント、次いで「時間がない」「興味がない」となっています。

### (4) 性の多様性について

#### ①多様性のある社会に関する用語の認知状況

「性的少数者（セクシュアルマイノリティ）」については全ての年齢層において半数以上が認知しており、特に30歳代と40歳代では7割以上が認知しています。「どれも聞いたことがない」については、10・20歳代と60歳以上では回答が3割を超え、用語の認知が不十分となっています。

#### ②性的少数者の支援のために必要なこと

性的少数者の支援のために必要なこととして、全体では「学校教育における性の多様性に関する正しい知識の普及啓発」が58.7パーセントでもっとも多く、次いで「市民や企業等に向けた理解促進のための知識の普及啓発」となっています。

年代別に見ると「性的少数者が利用しやすい公共施設の整備」「パートナーシップ宣誓制度の推進」については、10・20歳代において回答の割合が他の年齢層よりも高い結果となり、性的少数者に関する学習や情報に触れる機会が増加し、個人の権利や価値観への理解が広がっていることが分かります。



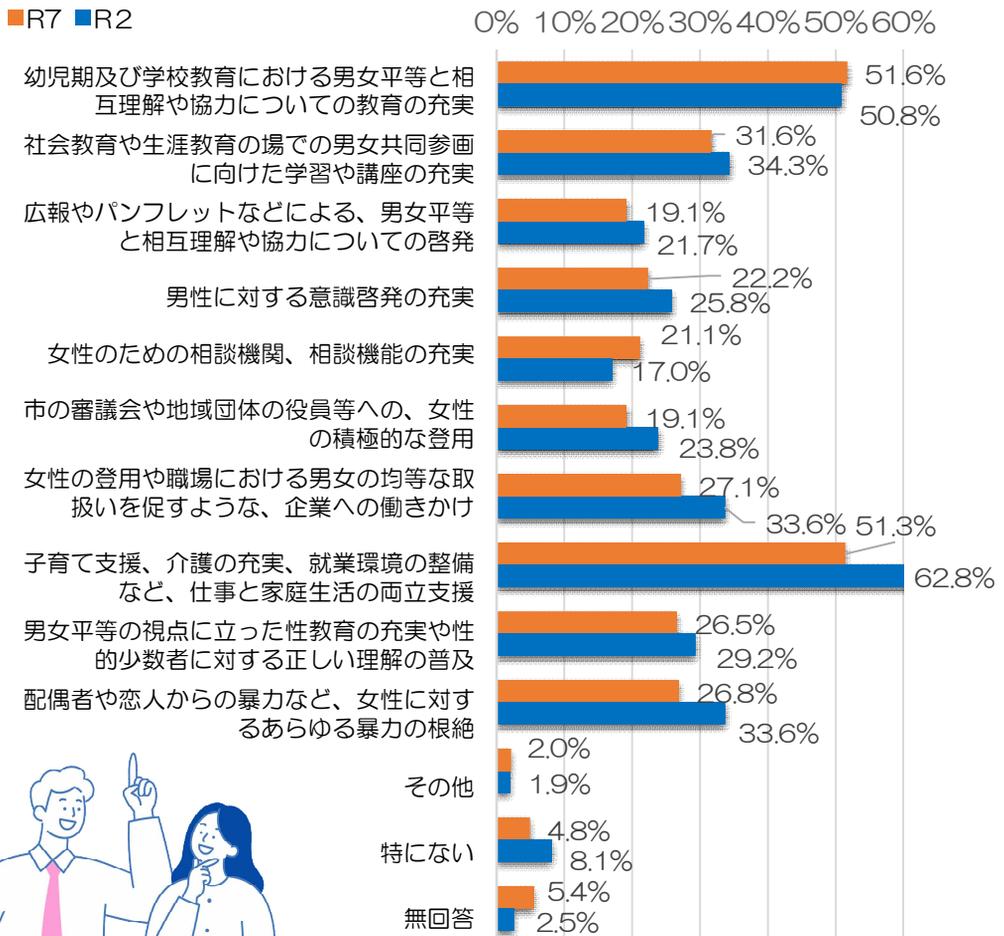
## (5) 行政への要望について

### ①男女共同参画社会の促進のために市に期待すること

「幼児期及び学校教育における男女平等と相互理解や協力についての教育の充実」が最も多く挙げられました。前回調査では最も多かった「子育て支援、介護の充実、就業環境の整備など、仕事と家庭生活の両立支援」は11.5ポイント低下しましたが、依然として5割以上が取り組むべきこととして挙げています。男女別、年代別にみても前述の2つの回答が多くなっていますが、10・20歳代では、「男女平等の視点に立った性教育の充実や性的少数者に対する正しい理解の普及」に期待するという回答が43.8パーセントで、他の年齢層よりも高くなっています。

このことから、未来の行動基盤を形成する時期の男女平等と相互理解、性に関する正しい知識の普及啓発や、ワーク・ライフ・バランスへの意識の高まりと希望するライフプランの実現への支援が求められていることが分かります。

#### 今後潟上市で取り組むべきこと



## 第4次計画の成果

赤字標記：目標値を達成したもの

### 基本政策Ⅰ 人権を尊重する意識づくり

#### 基本施策1 男女共同参画に関する意識の普及と教育の推進

目標項目	令和元年度	直近値	目標値 (令和7年度)
「男女共同参画社会」の認知度 (※R7アンケート調査より)	81.7%	84.6%	100%
男女共同参画意識度 (※R7アンケート調査より) ※性別による固定的な役割分担意識の1つである「男は仕事、女は家事」という考え方に対して、「同感しない」「どちらかといえば同感しない」と思う市民の割合	66.6%	71.8%	70.0%
学校における男女平等感 (※R7アンケート調査より)	29.7%	17.1%	50.0%
家庭における男女平等感 (※R7アンケート調査より)	32.9%	18.5%	35.0%
地域における男女平等感 (※R7アンケート調査より)	7.1%	7.4%	20.0%
ドメスティック・バイオレンス(DV)を受けたことがある人の割合 (※R7アンケート調査より)	4.4%	6.0%	0%
男女共同参画関連研修会の開催回数	年1回	年1回	年1回

### 基本政策Ⅱ 多彩なライフスタイルを可能にする環境づくり

#### 基本施策2 ワーク・ライフ・バランスの実現

目標項目	令和元年度	直近値	目標値 (令和7年度)
職場における男女平等感 (※R7アンケート調査より)	8.1%	9.7%	20.0%
延長保育実施園数	6園	11園	9園
一時預かり事業実施園数	4園	8園	6園
障がい児保育実施園数	6園	7園	9園
病児・病後児・体調不良児保育対応施設数	0園	2園	2園
放課後児童クラブの支援数	11支援	12支援	12支援
介護教室の開催回数及び参加人数	3回	14回	3回
	60人	43人	70人

目標項目	令和元年度	直近値	目標値 (令和7年度)
セクシュアル・ハラスメント（セクハラ） を受けたことがある人の割合 (※R7アンケート調査より)	8.8%	12.3%	0%
市の男性職員の育児休業取得割合	14.3%	75.0%	100%
市職員の管理職に占める女性の割合 (※課長級以上の管理職)	21.9%	29.0%	30.0%

### 基本施策3 地域における身近な男女共同参画の推進

目標項目	令和元年度	直近値	目標値 (令和7年度)
女性の認定農業者の人数	6人	6人	8人
女性農業士の人数	4人	1人	4人
家族経営協定締結農家数	10戸	7戸	12戸
女性起業家数 ※潟上市創業支援事業補助金を活用して起業した女性 の人数	2人	7人	3人
社会福祉協議会のボランティア登録団体数	40団体	36団体	40団体
社会福祉協議会のボランティア登録者数	747人	663人	750人
環境保全・防犯・防災分野における女性の参画率			
環境巡視員	8.7%	9.1%	10.0%
廃棄物減量等推進員	30.8%	30.8%	34.6%
防犯指導員	10.0%	11.1%	15.0%
交通指導隊員	30%	41.7%	34.4%
消防団員	3.3%	4.0%	3.9%
方針決定過程における女性の参画状況			
自治会長	1/109人	0/109人	3/109人
構成率	0.9%	0%	2.8%

目標項目	令和元年度	直近値	目標値 (令和7年度)
方針決定過程における女性の参画状況			
PTA会長（小学校・中学校）	1/9人	3/9人	4/9人
構成率	11.1%	33.3%	44.4%
保護者会長（幼稚園・保育所・認定こども園）	4/7人	0/6人	3/6人
構成率	57.1%	0%	50.0%
農協役員	3/48人	7/48人	3/48人
構成率	6.3%	14.6%	6.3%
商工会役員	1/35人	1/35人	1/35人
構成率	2.8%	2.8%	2.8%

## 基本政策Ⅲ 次世代を担う子どもたちへのあるべき社会の方向づけ

### 基本施策4 男女が共に安心して暮らせる環境づくり

目標項目	令和元年度	直近値	目標値 (令和7年度)
特定健診受診率	36.9%	36.0%	60.0%
乳がん検診受診率	18.9%	40.0%	50.0%
子宮がん検診受診率	22.7%	41.8%	50.0%
介護予防教室の参加人数	3,899人	2,370人	3,900人

### 基本施策5 計画の実現に向けた取組の推進

目標項目	令和元年度	直近値	目標値 (令和7年度)
家族と役割分担して、自治会行事に出席している人の割合（※R7アンケート調査より）	19.2%	22.8%	30.0%
市が設置する審議会・委員会における女性の参画率			
地方自治法第202条の3に基づく審議会等 <sup>※18</sup>	23.2%	34.0%	40.0%
地方自治法第180条の5に基づく委員会等 <sup>※19</sup>	17.6%	16.1%	23.5%

## 第3章 計画の基本的な考え方

### 1. 計画の基本理念

本計画は、潟上市総合計画で掲げる将来像を目指し、潟上市男女共同参画推進条例に掲げる基本理念に基づいて、男女共同参画に関する施策を推進するものとします。

#### 潟上市総合計画におけるおおむね10年後の将来像

みんなで創る みんなが輝く  
愛され 誇れる  
私たちの潟上市

～誰もが幸せに暮らせるまち  
を目指して～



#### 男女共同参画の視点から見た目指す市の姿

性別を超え 世代を超え 地域を越え  
あなたらしさ わたしらしさを尊重し  
喜びも責任も分かちあい ともに生きるまち  
自らの意思で ともに参画し  
互いの個性が輝く 心豊かなまち  
すべての人がいきいきと暮らし  
次世代を担う子どもたちの夢が広がるまち

※男女共同参画かたがみ宣言 平成18年6月23日 潟上市 (抜粋)

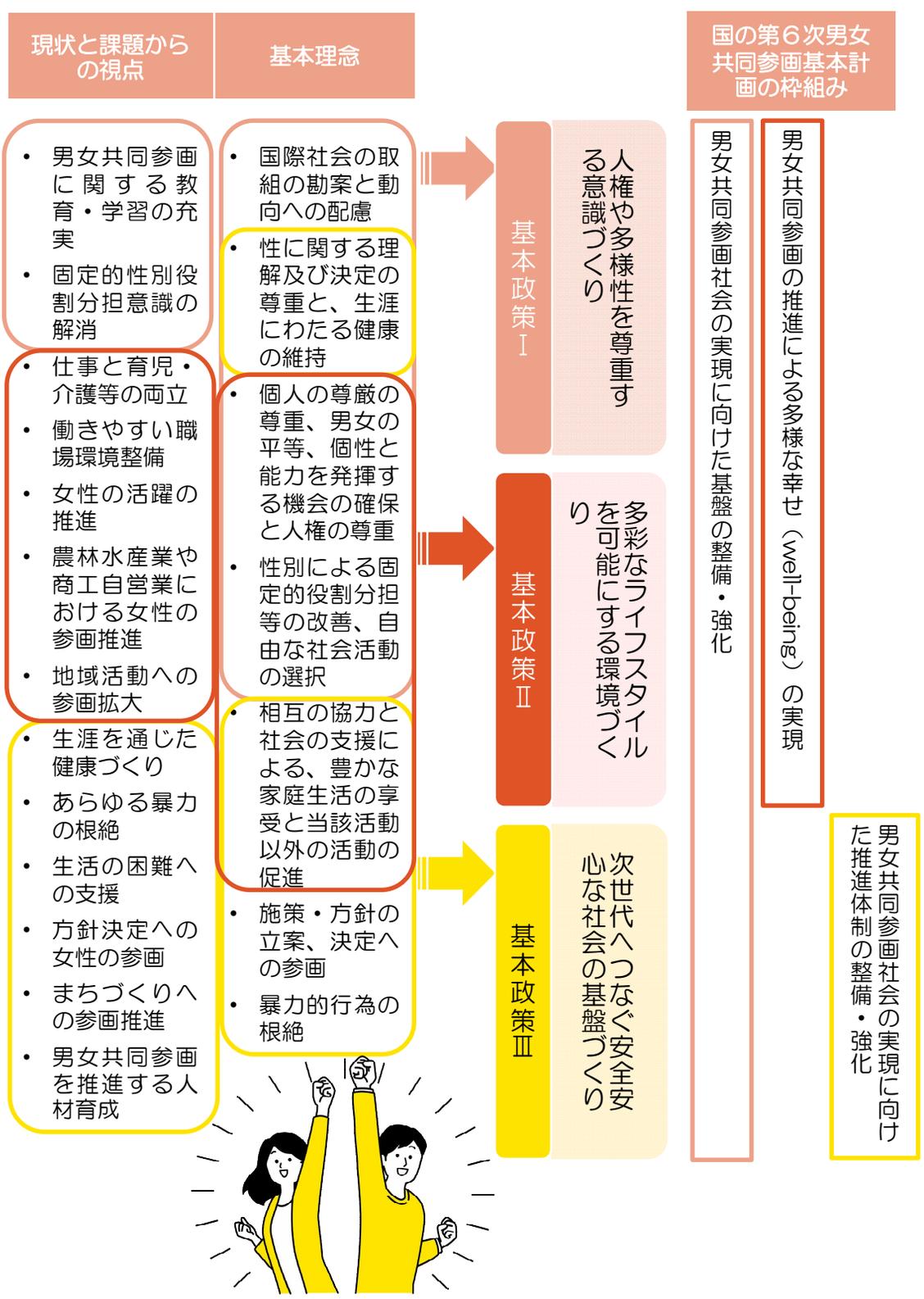
#### 基本理念

- (1)男女の個人としての尊厳が重んじられること、性別により差別を受けることがないこと、男女ともに個性が尊重され、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)性別による固定的な役割分担等を反映した社会における制度又は慣行を改め、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すること。
- (3)男女が社会の対等な構成員として、市における施策及び事業者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。
- (4)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、豊かな家庭生活を享受しつつ、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。
- (5)男女の対等な関係の下に、互いの性に関する理解及び決定が尊重されるとともに、産む性としての女性の生涯にわたる健康の維持が図られること。
- (6)配偶者間その他の男女間における暴力的行為(身体的又は精神的な苦痛を著しく与える行為をいう。以下同じ)が根絶されること。
- (7)国際社会における取組を勘案し、その動向に配慮すること。

※潟上市男女共同参画推進条例(平成18年3月28日条例第1号)(抜粋)

# 2. 基本政策

第2章の現状と課題及び基本理念、国の第6次男女共同参画基本計画の枠組みを踏まえ、次のとおり基本政策を定めます。



### 3. 計画の体系

目標の達成に向け、次のとおり計画を構成します。

基本政策	おおむね4年後にはこうあってほしいという市の状態、また目的を遂行するための方針です。
基本施策	政策を進めるために実地にとる基本的な方策です。
施策の方向性	基本施策に向かって取り組む方針です。

	基本政策	基本施策	施策の方向性
女性活躍推進法に基づく市町村推進計画関連	I 人権や多様性を尊重する意識づくり	1.男女共同参画に関する意識の普及と教育の推進	①男女共同参画の視点に立った幼児教育・保育及び学校教育の推進 ②男女共同参画に関する教育・学習の充実
	II 多彩なライフスタイルを可能にする環境づくり	2.ワーク・ライフ・バランスの実現  3.地域における身近な男女共同参画の推進	①仕事と生活の両立支援 ②男女が働きやすい職場環境づくり ③女性の職業生活における活躍の推進 ①地域活動への男女の参画促進
配偶者暴力防止法に基づく基本計画関連	III 次世代へつなぐ安全安心な社会の基盤づくり	4.安全安心な暮らしの実現  5.計画の実現に向けた推進体制の強化	①ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶 ②生涯を通じた健康づくりの推進 ③生活上の困難に対する支援 ①参画と協働による男女共同参画の推進 ②男女共同参画の視点に立った人材育成

## 第4章 施策の方向性

### 計画の評価について

#### ▶ 評価指標

取組の実績や成果を表すものが「指標」です。

成果指標	活動指標
取組を進めた結果、目標がどの程度達成されたのか、進捗を測るための数値。	行政が事業を実施する上で目標とする数値。

成果指標は、市民意識調査により数値で測ることができる項目を定めます。

#### ▶ 指標設定の考え方

市の最上位計画である潟上市総合計画を基に目標数値を設定します。

また、市の各種計画と整合性を図りながら、社会情勢や過去の成果から達成の可能性を考慮した数値を設けます。

## 基本政策Ⅰ 人権や多様性を尊重する意識づくり

性別に関わりなく、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のため、教育や広報活動等を通じ、多様性への理解や互いの人権を尊重する意識の醸成を図ります。

### 基本施策1 男女共同参画に関する意識の普及と教育の推進

幼児教育及び学校教育において、男女共同参画の視点に立った保育・指導を行い、互いを尊重し協働する姿勢や自立意識の醸成を目指します。

また、男女共同参画に対する理解を深めるとともに、根強い固定的役割分担意識や性差による偏見を解消するため、広い世代の関心が集まる広報や学習機会の充実に努めます。

#### ● 施策の方向性

- ①男女共同参画の視点に立った幼児教育・保育及び学校教育の推進
- ②男女共同参画に関する教育・学習の充実



## ● 施策の方向性別取組

### ①男女共同参画の視点に立った幼児教育・保育及び学校教育の推進

No.	取組名	内容
1	男女共同参画の視点に立った教育や保育の充実	性別にとらわれず、子どもそれぞれがもつ個性や能力を引き出すため、指導計画等に基づいた教育や保育を実施します。また、性の多様性や人権を尊重する意識の醸成に向けた教育を推進します。
2	男女共同参画の視点に立ったキャリア教育 <sup>※20</sup> の推進	児童生徒が固定的な役割分担意識にとらわれず、将来の生活設計や主体的な進路選択ができるような、学習の実施と適切な指導を行います。
3	性教育の推進	男女の身体の違いや生命を産み育てる両性のあり方等、性に関する正しい知識の普及啓発に努めます。

### ②男女共同参画に関する教育・学習の充実

No.	取組名	内容
4	男女共同参画に関する情報の収集	男女共同参画に関連した図書・資料・視聴覚教材の収集や貸出を行います。
5	男女共同参画に関する広報と情報提供	男女共同参画推進月間等の機会を通じ、広報やホームページ等多様な媒体において、男女共同参画意識形成に係る情報提供に努めます。
6	男女共同参画の視点に立った生涯学習の充実	市民のニーズに応じた講座等や、アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）の解消を目指す講座等を実施します。 また、開催にあたっては、誰もが参加しやすいよう、託児サービスの提供や日時の配慮を行います。
7	男女共同参画に関する家庭教育の推進	家庭において、個々を尊重した教育がされるよう、園や学校を通じた情報提供に努めます。
8	人権尊重についての広報・啓発活動	人権週間等の様々な機会を通じて、人権問題への正しい理解や人権尊重の意識を浸透させるための啓発活動を行います。
9	性別による人権侵害等に関する相談体制の充実	相談窓口の周知や、関係機関と連携した相談者への支援、人権擁護委員による相談事業への支援を行います。

## ● 評価指標

目標項目	現状値	目標値 (令和11年度)
成果指標		
「男女共同参画社会」の認知度	84.6%	100%
男女共同参画意識度 ※性別による固定的な役割分担意識の1つである「男は仕事、女は家事」という考え方に対して、「同感しない」「どちらかといえば同感しない」と思う市民の割合	71.8%	75.6%
学校における男女平等感	17.1%	50.0%
家庭における男女平等感	18.5%	35.0%
地域における男女平等感	7.4%	20.0%
活動指標		
男女共同参画関連研修会の開催回数及び参加人数	年1回	年1回
	新規	30人



## 基本政策Ⅱ 多彩なライフスタイルを可能にする環境づくり

多様な幸せ（well-being）の実現のためには、男女が共に自分らしいライフスタイルを選びながら、協力して社会を構築していける環境づくりが必要です。職場の環境整備や男女双方の意識の改革、仕事と生活の両立支援に努めます。

### 基本施策2 ワーク・ライフ・バランスの実現

育児や介護に関する充実したサービスの提供や、家庭生活における家族協働の意識啓発を通し、各人の負担軽減を図ります。また、働くことを望む人が、希望に応じて意欲的に仕事に取り組めるよう、職場の環境整備や男女双方の意識の改革に努めます。

#### ● 施策の方向性

- ①仕事と生活の両立支援
- ②男女が働きやすい職場環境づくり
- ③女性の職業生活における活躍の推進



#### ● 施策の方向性別取組

##### ①仕事と生活の両立支援

No.	取組名	内容
10	保育サービスの充実	育児と仕事の両立を支援するため、延長保育、一時預かり、障がい児保育等の充実を図ります。
11	放課後児童クラブ及び児童館活動の充実	保護者の働きやすい環境を支援するため、放課後児童クラブの運営、児童館活動の充実を図ります。
12	ファミリー・サポート・センター活用の推進	保護者の育児と仕事の両立を支援するため、ファミリー・サポート・センターに関する情報提供や会員の登録促進に努めます。
13	子育てに関する相談体制の充実	関係機関と連携を図り、相談者への支援に努めるとともに、相談窓口やサービス等への情報を提供します。
14	子育て世帯への経済的支援	子育てに関する応援金の支給を通し、保育支援を図ります。
15	介護サービスの充実	市民への介護保険制度やサービスの周知と適正な提供と、市内事業所への情報提供に努めます。
16	家庭生活への参画促進	家族が協働して家庭生活を送ることができるよう、講座等の実施や多様な媒体を活用した意識の啓発に努めます。

## ②男女が働きやすい職場環境づくり

No.	取組名	内容
17	企業や事業者に対する多様な働き方の推進	働き方改革 <sup>※21</sup> による労働時間の見直しやテレワーク <sup>※22</sup> 、フレックスタイム制度 <sup>※23</sup> の導入等柔軟な働き方の実現に向けて、情報提供等を行います。
18	企業や事業者に対する育児等の両立推進	次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画 <sup>※24</sup> 策定への啓発や、推進事業所への認定制度（くるみん） <sup>※25</sup> 等に関する情報の提供を通じ、育児や介護休暇等を取得しやすい職場環境の整備やワーク・ライフ・バランスへの意識の醸成を図ります。
19	市職員に対するワーク・ライフ・バランスの推進	時間外勤務の縮減や年次有給休暇、男性職員の育児休業等の取得拡大を図ります。また、時差出勤 <sup>※26</sup> の活用や適正な人員配置を通じ、市職員の仕事と生活の両立を図ります。
20	ハラスメントのない職場環境づくりの推進	企業や事業者へ、性差による偏見への意識改革やハラスメント防止に対する啓発を行い、防止対策や相談体制の整備を推進します。また、市役所においても率先してハラスメント防止に取り組めます。

## ③女性の職業生活における活躍の推進

No.	取組名	内容
21	女性が活躍できる職場環境づくり	事業者・企業に対し女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定への啓発や、推進事業所への認定制度（えるぼし） <sup>※27</sup> 等に関する情報提供、資格取得への助成金支給を通じ、職場における女性の活躍を支える環境を整えます。
22	女性の就業や起業・創業に対する支援	無料職業紹介事業や就業・キャリアアップに関する情報提供により、求職者等への支援に努めます。また、市内で新たに企業・創業する方に対して経費の一部を補助し、事業の立ち上げを支援します。
23	女性の就業機会の拡大	多様な産業の形成や働き方の提供により、女性が活躍する職種の増加が期待されることから、人材の確保に努めていきます。
24	市の女性職員の活躍推進	特定事業主行動計画 <sup>※28</sup> に基づき、市の女性職員の活躍推進に向けた取組を検討します。
25	農業分野における女性の参画推進	関係機関と連携し、女性が経営などに参画できるよう、家族経営協定や認定農業者制度に関して周知を図ります。また、新規就農者やドローンオペレーター育成に対する給付金支給等を通じ、活動支援に努めます。

## 基本施策3 地域における身近な男女共同参画の推進

地域活動に様々な人が参画することで、多様な視点や価値観による問題の解決や、多様性が尊重される柔軟な地域運営が期待されます。また、住民間の相互理解が深まり、育児や介護支援など互いに助け合う関係が築かれます。

自治会や地域の団体、関係機関と連携し、市民が地域の活動へ積極的に参画することができるような環境づくりを進めます。

### ● 施策の方向性

#### ①地域活動への男女の参画促進



### ● 施策の方向性別取組

#### ①地域活動への男女の参画促進

No.	取組名	内容
26	自治会活動の推進	自治会への支援を通じ、活動の活性化を図ります。また、積極的に活動している女性を広報等を通じ、男女共同参画意識の醸成を図ります。
27	まちづくり活動の推進	地域おこしや観光等、まちづくりに関する自主的な活動を行う団体・個人に対し支援を行い、活動の活性化を図ります。
28	ボランティア活動への参加促進	ボランティア研修会や活動に関する情報提供を通じて、市民の積極的な参加を促します。また、ボランティア活動を行う団体へ支援を行います。
29	環境保全・防犯分野における女性の参画推進	活動状況の広報や参加しやすい環境を整え、環境問題や防犯に関連する組織への女性の参画を推進します。
30	防災における男女共同参画の推進	男女共同参画の視点を取り入れた災害対応・防災についての理解促進を図ります。また、活動についての広報や講習会などを通じ、自主防災組織 <sup>※29</sup> や地域消防団における女性の参画を推進します。
31	子ども会活動等への参加推進	子ども会活動等への積極的な参加を呼びかけます。また、性別にとらわれず参加しやすい環境づくりをするよう働きかけます。

## ● 評価指標

目標項目	現状値	目標値 (令和11年度)
成果指標		
職場における男女平等感	9.7%	15.0%
セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）を受けたことがある人の割合	12.3%	(過去4年間に おいて)0%
現在、地域活動に参加している市民の割合	28.8%	30.0%
活動指標		
一時預かり事業実施園数	8園	8園
障がい児保育実施園数	7園	7園
病児・病後児・体調不良児保育対応施設数	2園	4園
放課後児童クラブの支援数	12支援	13支援
家族介護教室の参加人数	43人	70人
次世代育成支援対策推進法に基づく認定マーク（くるみん）取得企業数	新規 3社	5社
女性活躍推進法に基づく認定（えるぼし認定）を受けた企業数	新規 0社	3社
市の男性職員の育児休業取得割合	75.0%	100%
市職員の管理職に占める女性の割合（※課長級以上の管理職）	29.0%	30.0%
女性の認定農業者の人数	6人	8人
女性農業士の人数	1人	2人
家族経営協定締結農家数	7戸	10戸
女性起業家数※潟上市創業支援事業補助金を活用して起業した女性の人数	7人	8人

目標項目	現状値	目標値 (令和11年度)
活動指標		
社会福祉協議会のボランティア登録団体数	36団体	40団体
社会福祉協議会のボランティア登録者数	663人	670人
環境保全・防犯・防災分野における女性の参画率		
環境巡視員	9.1%	10.0%
廃棄物減量等推進員	30.8%	32.0%
防犯指導員	11.1%	15.0%
交通指導隊員	41.7%	41.7%
消防団員	4.0%	4.4%



## 基本政策Ⅲ 次世代へつなぐ安全安心な社会の基盤づくり

個人の幸福はもちろん、家庭や社会全体の健全性を支え、豊かで安定した暮らしを実現するため、生活に課題を抱える人への支援を含め、暴力のない安全な環境づくりと健康維持への取組を進めます。

また、性別やその他の属性に関わらず、全ての人が公平に参画できる社会は、誰もが安心して暮らせる基礎となるため、女性の方針決定過程への参画や人材育成の推進に努めます。

### 基本施策4 安全安心な暮らしの実現

男女が共に健康的な生活を送ることができるよう、各種支援の充実を図るとともに、DVや虐待といったあらゆる暴力の根絶に向けた取組の推進と、性と健康に関する正しい知識の普及啓発に努めます。

● **施策の方向性**

- ①ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶
- ②生涯を通じた健康づくりの推進
- ③生活上の困難に対する支援



● **施策の方向性別取組**

①ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶

No.	取組名	内容
32	DVやその他性犯罪等の防止に向けた周知・啓発	DV等に関する被害防止について理解を深めてもらうため、パンフレットの配置やSNS等を通じ、関連情報や相談窓口の周知に努めます。また、若年層を対象に、デートDVやJKビジネス※30等について、学習活動等を通じた啓発に努めます。
33	性暴力防止に向けた教育の推進	生命の尊さを学び、性暴力の影響や誤った認識を理解し、加害者、被害者、傍観者にならないよう、発達段階に配慮した教育を推進します。
34	児童虐待防止対策	児童の権利を守るため、関係機関と連携し、児童虐待の早期発見・早期対応に重点をおいた取組を行います。
35	高齢者虐待防止対策	高齢者虐待の早期発見・早期対応のため、関係機関と連携し、支援体制を整備するほか、虐待防止に向けた取組に努めます。

No.	取組名	内容
36	DVや虐待に関する相談体制の充実	DV被害や虐待について、様々なケースに対応することができるよう、関係機関との連携を図りながら、相談体制の充実を図ります。また、SNSなど多様な媒体を活用し、相談窓口の周知を含む様々な情報の発信などにより、相談しやすい環境の整備に継続して取り組みます。

## ②生涯を通じた健康づくりの推進

No.	取組名	内容
37	スポーツ・レクリエーションによる健康づくり	市民が生涯にわたって健康的な生活を送ることができるよう、様々なスポーツ・レクリエーション活動の機会を提供します。
38	各種検診の受診促進と予防接種等の勧奨	自らの健康を見直すきっかけとなるよう、市が行う集団検診や医療機関検診の受診を働きかけます。また、感染症等予防のため、予防接種を促します。
39	健康づくり支援の充実	相談体制を充実させるとともに、講習会等による学習機会の提供に努めます。また、関係機関と連携し、性や健康促進、健康問題等に関する正しい知識の普及啓発を行います。
40	心の健康に関する普及啓発	心の健康づくりの重要性を啓発し、相談体制を充実させながら実践を促します。また、自殺対策のための取組を推進します。
41	妊娠・出産に関する支援	妊娠や出産、不妊、不育等に対し、保健・訪問指導や助成等を通じて適切な支援に努めます。また、必要に応じ医療機関と連携した支援を行います。
42	思春期の性と健康に関する普及啓発	思春期に起こりうる健康問題等や性感染症について、正しい知識の普及啓発に努めます。
43	高齢者の生きがいづくりと社会参加の促進	老人クラブ活動や講座等を通じて、異世代等との交流の場や学習機会を提供します。また、老人クラブ等の活動を支援します。
44	介護予防・生活支援サービスの充実	高齢者の自立支援と生活の質の向上のため、介護予防サービスの利用支援と正しい知識の普及啓発、生活支援サービスの充実を図ります。

### ③生活上の困難に対する支援

No.	取組名	内容
45	高齢者を対象とした相談体制の充実	関係機関と連携し、高齢者からの相談に対応する体制の充実に努めます。 また、広報やホームページには、相談内容や地域の相談窓口の連絡先を明示するとともに、文字サイズや表現方法を工夫し、分かりやすい情報提供に努めます。
46	ひとり親家庭に対する生活支援の充実	医療費助成や給付金等の支援を通じて生活の安定と自立を促進するとともに、相談体制の充実に取り組みます。
47	障がい福祉サービスの充実	各種助成事業やサービスの充実に努めるとともに、移動支援事業や情報提供等を通じて、障がい者の積極的な社会参加を促進します。
48	障がい者への理解促進	障がいを理由とした差別や虐待等を防ぎ、ノーマライゼーション <sup>※31</sup> の理念定着を図るため、正しい知識の普及啓発に努めます。
49	多文化共生 <sup>※32</sup> の推進	外国人が地域社会の一員として快適に暮らせるよう、情報提供等に努めます。また、市民の国際感覚の醸成と、多様な文化の相互理解を図るため、各種団体等の国際交流活動を支援します。

## 基本施策5 計画の実現に向けた推進体制の強化

多様な意見を反映した政策や組織運営と、次世代の女性が活躍できる場を確立するため、関係機関と連携し、方針決定過程への女性の参画や男女参画関連団体等への支援を進めます。

また、性別に関わらず個々の能力を発揮することができるよう、男女共同参画の視点に立った人材の育成に努めます。

### ● 施策の方向性

- ①参画と協働による男女共同参画の推進
- ②男女共同参画の視点に立った人材育成



## ● 施策の方向性別取組

### ① 参画と協働による男女共同参画の推進

No.	取組名	内容
50	方針決定過程への女性の参画促進	企業や自治会、農業関係団体等あらゆる分野において、方針決定過程における女性の参画が進むよう、意識啓発を図ります。
51	市の審議会等への参画促進	市の審議会委員等を選任する際は、市民のまちづくりへの参画を促すため、原則として委員を公募し、男女比等を考慮して幅広い人材の登用に努めます。また、審議会等への出席や議会の傍聴がしやすい環境づくりに努めます。
52	男女共同参画関連活動の支援	男女共同参画に関する活動を行う団体等に対し、事業の周知や情報提供等を行い、活動を支援します。



### ② 男女共同参画の視点に立った人材育成

No.	取組名	内容
53	女性リーダーの育成	女性団体への活動支援を通じて、女性リーダーの育成を図ります。また、男女共同参画に関する事業や国・県が主催する研修会等の情報を提供し、女性人材の育成を図ります。
54	市職員の研修機会の充実	性別にとらわれず、個々の能力や意欲等に応じた人材育成や活用を進めるため、市職員に対する研修機会の充実に努めます。
55	地域における推進的役割を担う人材の育成	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登録された、あきたF・F推進員 <sup>※33</sup> の育成支援等を通じて、地域において男女共同参画を推進する人材の育成に努めます。



## ● 評価指標

目標項目	現状値	目標値 (令和11年度)
成果指標		
ドメスティック・バイオレンス（DV）を受けたことがある人の割合	6.0%	(過去4年間に おいて)0%
活動指標		
特定健診受診率	36.0%	36.6%
乳がん検診受診率	40.0%	60.0%
子宮がん検診受診率	41.8%	60.0%
介護予防教室の参加人数	2,370人	3,000人
方針決定過程における女性の参画状況		
自治会長	0/109人	3/109人
構成率	0%	2.8%
保護者会長（幼稚園・保育所・認定こども園）	0/6人	3/6人
構成率	0%	50.0%
農協役員	7/48人	7/48人
構成率	14.6%	14.6%
商工会役員	1/35人	1/35人
構成率	2.8%	2.8%
市が設置する審議会・委員会における女性の参画率		
地方自治法第202条の3に基づく審議会	34.0%	40.0%
地方自治法第180条の5に基づく委員会	16.1%	22.6%

# 第5章 推進体制と進捗管理

## 1. 推進体制

### ● 潟上市男女共同参画推進審議会

市民や事業者、地域組織等、様々な主体から構成される「潟上市男女共同参画推進審議会」において、施策の推進や計画の進捗状況の評価等を行います。審議会からの意見を参考にしながら、男女共同参画を推進します。

### ● 庁内の推進体制

男女共同参画に関する施策を総合的かつ効果的に推進するため、「潟上市男女共同参画推進本部」を設置します。また、推進本部に幹事会及び「男女共同参画推進委員会」を設置し、関係各課との連携を図りながら、取組を推進します。

### ● 関係機関との連携

国や県、秋田県中央男女共同参画センター等と連携を図りながら、施策の推進に努めます。

## 2. 進捗管理

潟上市男女共同参画推進条例第14条に基づき、毎年、市が講じた施策の実施状況及び進捗状況を公表します。また、計画の最終年度には総合的な評価を行い、次期計画の策定に生かします。

