

八峰町男女共同参画基本計画
(4次計画)

令和4年3月

秋田県山本郡八峰町

第1 計画策定の趣旨

男女共同参画社会基本法では、「(男女共同参画とは)男女が、社会の対等な構成員として、自らの意志によって社会のあらゆる分野における活動に参画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、ともに責任を担うべき社会」と定義されています。

しかしながら、世界経済フォーラム(WEF※)が2021年3月に「The Global Gender Gap Report2021」を公表した中の男女格差を凶るジェンダーギャップ指数で日本は、順位で156か国中120位(前は121位/153か国中)となっており、先進国の中で最低レベルという現状です。

根本的に今の社会は、残念ながら「男性は外・女性は内」という旧態依然とした考えがあります。男女共同参画は、こういう社会制度、環境の中で教育され、あたり前に暮らしてきた世代の方たちの意識、考え方を少しずつ現代社会の中で変え、受入ながら徐々に進めていかなければならない難しい問題です。

このためには、幼い段階から家庭教育や学校教育の中でも取り入れていく必要性があります。

この計画では、性別に関係なく「一人の人として」尊重され、「自分らしさを見つけ自分らしく」生きていける社会づくりのため、男女が共に活動する「共同」、何ら差別もない「平等」、そして「参加」だけではなく物事の決定に至るまでの「参画」を目指す「八峰町男女共同参画基本計画」(4次計画：令和4年度～令和8年度末)を策定するものです。

なお、この計画は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号)第6条に基づく推進計画として位置づけます。

■用語解説

※「世界経済フォーラム(WEF)」…World Economic Forumの略。グローバルかつ地域的な経済問題に取り組むために、政治、経済、学術等の各分野における指導者層の交流促進を目的とした独立・非営利団体。1971年設立。

第2 男女共同参画社会の形成

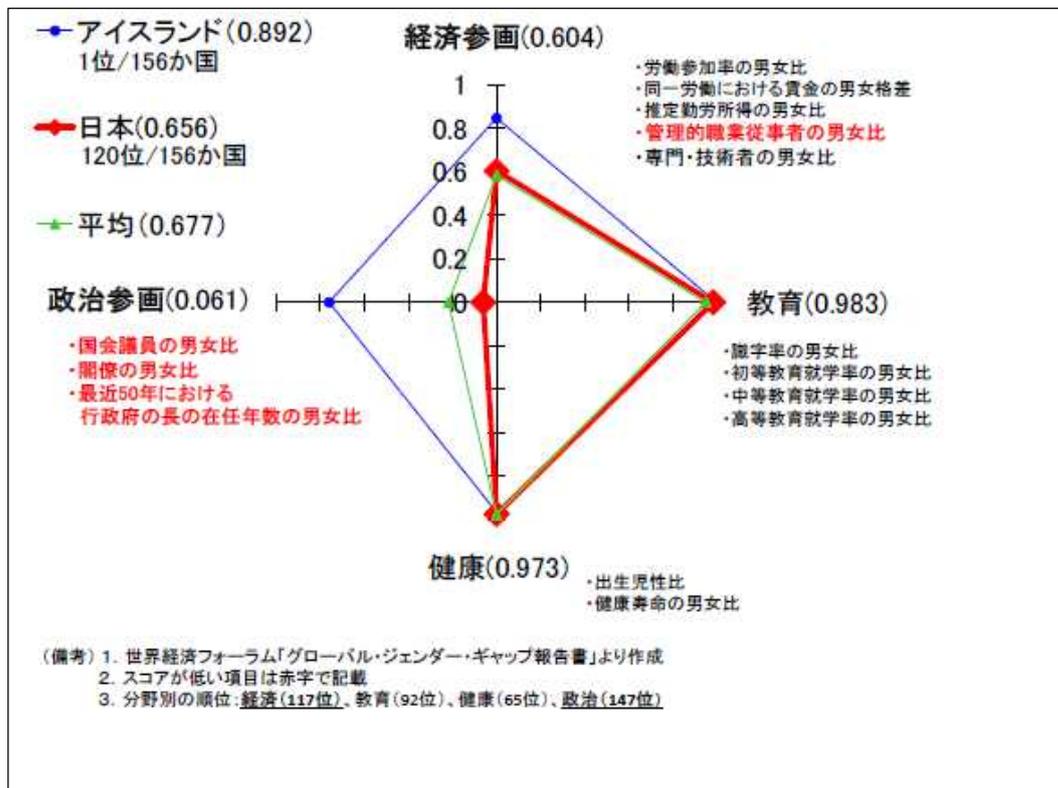
1. 推進方針

次ページ「女性施策に関する年表」にあるとおり、世界、国内、県、そして八峰町では取り組んできました。政府や秋田県が推進していく施策に同調しながら推進していくことと、職場や家庭・自治会などの地域社会において推進していくことが大事であると考えます。

先述のジェンダーギャップ指標において日本は、「政治参画」が極端に低く、次に「経済参画」、とりわけ、管理的職業従事者の女性割合が低く、このスコアが156ヶ国中120位という結果に直接反映されていると言っても過言ではありません(図1参照)。先進国らしく「教育」、「健康」では世界トップクラスのスコアを出していて、女性の政治参画と管理職従事者を増やすことが、この順位を上げることに繋がります。

八峰町も同様の傾向を示すと予測されます。職場や地域でワーク・ライフ・バランスを尊重することが、男女共同を進める第一と考え本計画を推進していきます。

■ 図1



◆女性施策に関する年表

年度	国際的な動き	国内の動き	秋田県の動き	八峰町
1975年 (昭和50年)	○ 国際婦人年(目標:平等、開発、平和) ○ 国際婦人年世界会議(メキシコシティ)で「世界行動計画」採択	○ 総理府に総理大臣を本部長とする婦人問題企画推進本部を設置 ○ 総理府に婦人問題担当室を設置		
1976年 (昭和51年)	○ 国連婦人の10年(～1985年(昭和60年)) ○ ILO事務局に婦人労働問題担当室新設	○ 民法の一部改正 離婚後の婚氏続称制度の新設		
1977年 (昭和52年)		○ 国内行動計画策定 ○ 国立婦人教育会館オープン		
1978年 (昭和53年)				
1979年 (昭和54年)	○ 第34回国連総会で「女子差別撤廃条約」を採択		○ 民生部青少年課に婦人対策担当設置	
1980年 (昭和55年)	○ 「国連婦人の10年」中間年世界会議(コペンハーゲン)女子差別撤廃条約の署名式「国連婦人の10年後半期行動プログラム」採択	○ 国内行動計画後期重点目標策定(婦人問題企画推進本部)	○ 民生部青少年課を生活環境部青少年婦人課に改称 ○ 秋田県婦人生活記録史の編纂に着手 ○ 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」 ○ 婦人問題中央会議(ハーモニーネット代表者会議)開催	
1982年 (昭和57年)			○ 婦人行政推進連絡会議(男女共同参画政策推進連絡会議)開催	
1984年 (昭和59年)		○ 国籍法の一部改正(S60施行) 子の戸籍を父系血統主義から父母両系主義へ ○ 第1回日本女性会議開催(名古屋)		
1985年 (昭和60年)	○ 「国連婦人の10年」最終年世界会議(ナイロビ)「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」の採択 NGOフォーラム開催	○ 「男女雇用機会均等法」成立(S61施行) ○ 労働基準法一部改正(S61施行) 女子の休日・深夜労働等の禁止条項を緩和 ○ 「女子差別撤廃条約」批准	○ 全県婦人のつどい開催 ○ 秋田県婦人生活記録史刊行 ○ 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—」	
1986年 (昭和61年)		○ 婦人問題企画推進本部の構成を全庁に拡大 ○ (財)女性職業財団発足(H5～21世紀職業財団)	○ 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」	
1987年 (昭和62年)		○ 「西暦2000年に向けての新しい国内行動計画」策定(婦人問題企画推進本部)	○ 婦人の意識と生活実態調査実施	
1988年 (昭和63年)			○ あきた男女フォーラム開催(～H4)	
1989年 (平成元年)		○ 学習指導要領の改訂 高等学校家庭科の男女必修 ○ 「法例の一部を改正する法律」公布(施行はH2) ○ 婚姻、親子関係における男性優先規定の改正	○ 女性情報誌「あきたの女性」創刊	
1990年 (平成2年)	○ 国際経済社会理事会 「ナイロビ将来戦略に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」を採択 ○ 第77回ILO総会(ジュネーブ)で「夜業に関する条約(第171号)」を採択	○ 農林水産省に農山村婦人対策として婦人・生活課を設置	○ 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」	
1991年 (平成3年)		○ 「西暦2000年に向けての新しい国内行動計画(第一次改定)」策定 ○ 「育児休業法」公布(H4施行)	○ 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」を策定(計画年次:H4～H12)	
1992年 (平成4年)		○ 「新しい農山漁村の女性—2001年に向けて—(農山漁村女性に関する中長期ビジョン)策定 ○ 初の婦人問題担当大臣設置(河野洋平内閣官房長官)	○ 男女の意識と生活実態調査実施 ○ 女性の国内交流・研修(女性の人材養成事業)実施(～H12) ○ 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」	
1993年 (平成5年)	○ 世界人権会議(ウィーン)で「ウィーン宣言及び行動計画」を採択 ○ 「女性に対する暴力撤廃宣言」採択(国連総会)	○ 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(パート労働法)公布(一部はH6施行) ○ 地方交付税の基準財政需要額に「男女均等対策費」を算入	○ 青少年女性課に改称 ○ 「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 ○ 女性委員の登用推進会議設置(庁内局部次長で構成) ○ 女性政策推進地域会議開催 ○ 男女の共同参画でつくる社会推進地域トーク開催(～H8)	
1994年 (平成6年)	○ 第81回ILO総会で「パートタイム労働に関する条約(第175号)」採択 ○ 国際人口・開発会議(カイロ)で「カイロ宣言及び行動計画」を採択	○ 男女共同参画審議会設置 ○ 総理府男女共同参画室設置(婦人問題担当室の改組) ○ 男女共同参画推進本部設置(婦人問題企画推進本部の改組)	○ 女性の人材リスト作成(登録者(2月)134人) ○ 男女共同参画型社会を考えるセミナー開催 ○ 高校家庭科男女必修の実施	

年度	国際的な動き	国内の動き	秋田県の動き	八峰町
1995年 (平成7年)	○ 社会開発サミット開催(コペンハーゲン) ○ 第4回国連世界女性会議(北京)「北京宣言及び行動綱領」の採択	○ 育児休業給付制度施行 ○ 「育児休業法」の一部改正による介護休業制度の法制化 ○ 「家庭的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約」(ILO第156号条約)批准	○ 第4回世界女性会議の女性NGOフォーラム参加研修実施	
1996年 (平成8年)		○ 男女共同参画ビジョン・21世紀の新たな価値の創造」答申(男女共同参画審議会) ○ 男女共同参画の形成の促進に関する新たな国内行動計画「男女共同参画2000年プラン」	○ 国の事業助成による「男女共同参画社会の実現に向けての活動支援会議」開催(横手市) ○ 女性団体・グループ等の自主登録による「ハーモニーネット」登録開始	
1997年 (平成9年)		○ 「男女共同参画審議会設置法」公布 総理府に設置 ○ 「男女雇用機会均等法」・「労働基準法」改正(一部を除きH11施行) ○ 総理府が「男女共同参画白書」を発表	○ 男女の意識と生活実態調査実施	
1998年 (平成10年)		○ 「男女共同参画社会基本法(仮称)の論点整理」公表 ○ 「男女共同参画社会基本法についてー男女共同参画社会を形成するための基礎的条件づくりー」答申	○ ハーモニーネット交流研修会実施 ○ 秋田県女性会議実施(～H12)	
1999年 (平成11年)		○ 「男女共同参画社会基本法」公布・施行 ○ 「食料・農業・農村基本法」が施行され女性の参画の促進を規定	○ 「あきたの女性」を「La Vita」と改称しA4版化 ○ あきた21パートナーシッププログラム事業実施 ○ 各部署に部長名で登用率促進を要請し各部署ごとの目標数値を設定	
2000年 (平成12年)	○ 国連特別総会「女性2000年会議」(ニューヨーク)「政治宣言」「更なる行動とイニシアティブに関する文書」の採択	○ 「女性に対する暴力のない社会を目指して」答申(男女共同参画審議会) ○ 「男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方ー21世紀の最重要課題ー」答申(男女共同参画審議会) ○ 「男女共同参画基本計画」策定(H13～H17)	○ 生活環境文化部県民文化政策課に男女共同参画室を設置 ○ あきたエンパワーメントサポート事業実施(～H13) ○ 「秋田県男女共同参画推進計画」策定(H13～H22) ○ 男女共同参画地域懇話会実施(～H13) ○ 「男女共同参画社会づくり功労者内閣官房長官表彰」を木内むめ氏が受賞	
2001年 (平成13年)		○ 男女共同参画会議設置(内閣府の設置に伴い旧審議会を改組) ○ 男女共同参画局設置 ○ 「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」(以下「DV防止法」)施行(一部はH14) ○ 育児・介護休業法一部改正 看護休暇制度の努力義務化、育休等を理由とする不利益取扱いの禁止等	○ 秋田県男女共同参画センター開設(4月) ○ あきた女性未来塾実施 ○ 男女共同参画フォーラム開催(内閣府共催) ○ 「あきたF・F推進員」制度開始	
2002年 (平成14年)	○ 第2回APEC女性問題担当大臣会合(メキシコ)大臣共同声明の採択	○ 母子健康手帳の様式改正 地域の実情や育児・出産に対する多様なニーズに対応 ○ 「アフガニスタンの女性支援に関する懇談会」開催、提言 ○ 女子差別撤廃条約実施状況報告(第5回)の提出	○ 秋田県男女共同参画推進条例施行(4月) ○ 生活環境文化部に男女共同参画課を設置 ○ 北部及び南部男女共同参画センター開設(7月) ○ 秋田県及び地域ハーモニー懇話会設置(～H17) ○ 男女の意識と生活実態調査実施 ○ 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)	
2003年 (平成15年)		○ 「次世代育成支援対策推進法」公布・施行(7月)、H27までの時限立法 ○ 「児童福祉法の一部を改正する法律」(7月公布、H17.4施行)、市町村の子育て支援対策の実施を明記	○ 男女共同参画シンボルマーク決定 ○ 「男女共同参画推進員」を全課所に配置(～H27) ○ 男女共同参画テーマソング決定 ○ 男女共同参画海外セミナー実施(～H17) ○ 男女共同参画教育資料「みんなイキイキ」(小学5年用)作成	
2004年 (平成16年)		○ 「DV防止法」改正	○ 男女共同参画活動拠点施設開設(6市町村) ○ 「男女共同参画統括推進員」制度を導入(～H27) ○ 男女共同参画・子育て支援共同シンポジウム開催	○ 八森町男女共同参画基本計画策定(H16～H20) ○ 峰浜村男女共同参画基本計画策定(H16～H20)
2005年 (平成17年)		○ 「男女共同参画基本計画(第2次)策定(H18～H22)	○ 男女共同参画活動拠点施設開設(4市町村) ○ 「あきた女性チャレンジサイト」開設(～H23) ○ 秋田県男女共同参画推進計画改定、新秋田県男女共同参画推進計画策定(H18～22) ○ 「男女共同参画社会づくり表彰」創設	
2006年 (平成18年)		○ 「男女雇用機会均等法」改正	○ あきた女性政経セミナー実施	

年度	国際的な動き	国内の動き	秋田県の動き	八峰町
2007年 (平成19年)		○「DV防止法」改正 ○「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定 ○内閣府に「仕事と生活の調和推進室」設置	○全市町村における男女共同参画計画の策定達成 ○市町村男女共同参画計画策定記念フォーラム開催 ○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功労者内閣官房長官表彰」を中嶋喜代氏が受賞	○八峰町男女共同参画基本計画策定(H19～H23) ○秋田県北部男女共同参画センター共催事業 ワークライフバランスセミナー「地域に広がれ参画の花」開催
2008年 (平成20年)		○「女性の参画加速プログラム」男女共同参画推進本部決定 ○女子差別撤廃条約実施状況第6回報告提出	○「あきた子育て応援企業表彰」創設 ○男女イキキ職場知事表彰実施(5社) ○「女性のチャレンジ賞」をグリーンレディースにかほが受賞	○基礎講座開催(講師:青森県立保健大学 准教授 佐藤恵子氏)
2009年 (平成21年)	○国連女子差別撤廃委員会による最終見解が示される	○次世代育成支援対策推進法の改正(4月施行) ○育児・介護休業法改正(H22年度施行)	○ふるさと秋田元氣創造プラン策定(H22～H25)	○男女共同参画社会づくり表彰「チャレンジ賞」をひより会が受賞
2010年 (平成22年)		○「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」改定(6月) ○第3次男女共同参画基本計画策定(H23～H27)	○第3次秋田県男女共同参画推進計画策定(H23～H27)	
2011年 (平成23年)	○「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:UNWomen)」発足		○男女共同参画副読本「みんなイキイキ」発行	
2012年 (平成24年)	○第56回国連婦人の地位委員会で、「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	○「『女性の活躍促進による経済活性化』行動計画」策定	○男女の意識と生活実態調査実施	○八峰町男女共同参画基本計画(2次計画)策定(H24～H28)
2013年 (平成25年)		○「DV防止法」を「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」に改称、改正	○第2期ふるさと秋田元氣創造プラン策定(H26～H29) ○「女性のチャレンジ賞」を能登祐子氏が受賞	
2014年 (平成26年)		○内閣に「すべての女性が輝く社会づくり本部」設置(10月) ○内閣官房に「すべての女性が輝く社会づくり推進室」設置 ○「女性が輝く先進企業表彰」創設 ○「地域女性活躍推進交付金」創設	○「女性のチャレンジ賞特別部門賞」を藤井けい子氏が受賞	○基礎講座開催(講師:群馬県立女子大学教授 佐々木尚毅氏)
2015年 (平成27年)	○第59回国連婦人の地位委員会(国連「北京+20」世界閣僚会合)	○「女性活躍加速のための重点方針2015」決定(H27以降毎年度決定) ○第4次男女共同参画基本計画策定(H28～H32) ○「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」公布、施行(9月)	○「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 ○「あきた女性の活躍推進会議」設置 ○「地域女性活躍推進事業費補助金」創設 ○あきた女性の活躍推進会議キックオフイベント実施 ○「秋田県女性の活躍推進本部」設置 ○あきた未来総合戦略策定(H27～H31) ○第4次秋田県男女共同参画推進計画策(H28～H32) ○「あきた女性の活躍応援ネット」開設	○男女共同参画社会づくり事業「秋田県地域自主防災組織育成指導者」開催
2016年 (平成28年)		○「育児・介護休業法」の改正(H29年1月施行)	○「男女共同参画社会づくり功労者内閣総理大臣表彰」を木山美佐子氏が受賞、「女性のチャレンジ賞」を栗山奈津子氏が受賞 ○「秋田県女性の活躍推進企業表彰」創設 ○「日本女性会議2016秋田」開催	○男女共同参画社会づくり事業「エンディングノートの書き方(講師:町FF推進員 小林郁子氏)、「マイナンバー制度」について(町職員)」開催 ○「日本女性会議2016秋田」へFF推進員3名参加
2017年 (平成29年)	○G7男女共同参画担当大臣会合(イタリア)開催(11月) ○「WAW! (国際女性会議)2017」(東京)開催(11月)	○「育児・介護休業法」の改正(10月施行)	○あきた未来創造部に次世代・女性活躍支援課を設置 ○「女性が輝く先進企業表彰」内閣府特命担当大臣(男女共同参画)表彰を(社)福平鹿悠真会が受賞 ○第3期ふるさと秋田元氣創造プラン策定(H30～H33)	○八峰町男女共同参画基本計画(2次計画)策定(H29～H33) ○基礎講座開催(講師:阿部美恵子氏)
2018年 (平成30年)		○「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(5月)	○「あきた女性活躍・両立支援センター」開設(6月)	○男女共同参画社会づくり事業「映画:ずっと、いっしょ」上映
2019年 (平成31年) (令和元年)		○「女性活躍推進法の一部を改正する法律」(6月公布)	○「均等・両立推進企業表彰」厚生労働大臣優良賞(ファミリー・フレンドリー企業部門)を(社)福平鹿悠真会が受賞(1月) ○男女の意識と生活実態調査実施 ○第2期あきた未来総合戦略策定(R2～R6)	○基礎講座開催(県内及び町内FF推進員)
2020年 (令和2年)		○第5次男女共同参画基本計画策定(R3～R7)	○第5次秋田県男女共同参画推進計画策定(R3～R7)	○男女共同参画社会づくり事業「映画:ふるさとがえり」上映
2021年 (令和3年)				○基礎講座開催(講師:工藤哲弥氏※シルバーテツヤ)

2. 男女共同参画社会を推進する意義

(1) 町の現状

八峰町内における男女共同の状況は、①家庭、②地域、③職場におけるものに分類されます。

①家庭における男女共同参画

八峰町の人口及び世帯数は減少が続いていますが、それぞれを見ると人口は昭和45年と比較し49.6%の減少、世帯数は13.5%減少と世帯数の減少率は低いことが分かります（下資料参照）。これは、核家族化とひとり暮らし世帯の増加による社会構造の変化であるものと考えられます。

核家族化により、子育て世帯では必然的に育児・家事の共同体制が出来ているように感じられます。そしてそのほとんどが共働きです。町では園児の送迎バス、0歳児保育や延長保育を、小学校期ではスクールバスや児童クラブを、中学校期にはスクールバスや夏冬休み中の補講的な「未来塾」を実施しています。子育て世帯の親世帯も町内在住が多いことが特徴的で、気軽に、そして緊急時にも協力しながら子育てができる環境がこの町にはあります。また、福祉医療費（マル福）助成は、18歳まで※所得制限なしの無料となっています。

60歳以上の世帯では、年齢が上がるにつれて昔ながらの「男女の役割」があるようですが、ごく一部ですが女性の社会進出により、地域活動や町の各種委員で活躍する女性を支える家庭が見られます。しかしながら実態としては、家庭は女性の努力のうでで成り立っている、というのが現状のようです。

※福祉医療費醸成…18歳に達した最初の3月31日まで。

■人口及び世帯数の推移

調査年	人 口				世 帯		
	男	女	総数	増減率	世帯数	増減率	人数
昭和45年	6,266	6,817	13,083	-	3,024	-	4.33
昭和50年	5,576	6,408	11,984	-8.4	3,000	-0.8	3.99
昭和55年	5,465	6,173	11,638	-2.9	2,997	-0.1	3.88
昭和60年	5,257	5,895	11,152	-4.2	2,976	-0.7	3.75
平成2年	4,990	5,688	10,678	-4.3	2,950	-0.9	3.62
平成7年	4,744	5,394	10,138	-5.1	2,961	0.4	3.42
平成12年	4,565	5,133	9,698	-4.3	2,996	1.2	3.24
平成17年	4,185	4,827	9,012	-7.1	2,984	-0.4	3.02
平成22年	3,795	4,425	8,220	-8.8	2,870	-3.8	2.86
平成27年	3,425	3,880	7,305	-11.1	2,706	-5.7	2.70
令和2年	3,068	3,514	6,582	-9.9	2,615	-3.4	2.52

■資料：国勢調査

②地域における男女共同参画

八峰町内 40 の自治会・町内会でこれまでに、会長職に就いた女性はいません。一部の自治会で女性役員の登用が始まりましたので、波及的に増加して欲しいものです。

ボランティアグループや加工グループ、産直会などでは代表者を含む多くの女性が活躍して地域を明るくしてくれています。

③職場社会における男女共同参画

町内事業所の中で、「事業主行動計画※」を策定している団体の内、実績が蓄積している八峰町役場と秋田銀行（全体）の実績値から考察していきます。どちらも職員の男女比、採用、休暇に関する実績は良好ですが、女性管理職員が少ないという傾向を示しています。

八峰町役場では、令和 2 年 6 月の労働施策総合推進法の改正によりパワーハラスメント防止措置が義務付けられた（中小事業主は令和 4 年 4 月 1 日から義務付け）ことを受け、令和 3 年 6 月に職員のハラスメントの防止等に関する規程を策定し、職員に対するハラスメント（セクシャル、パワー、妊娠、出産育児又は介護に関する、その他）の防止等の注意喚起を行っています。併せて職員の懲戒処分等の指針も改正しています。

※「事業主行動計画」…次世代育成支援対策推進法に基づき、働く人の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない労働者を含めた多様な労働条件の整備を含めた計画で、「特定事業主行動計画」は公的機関に策定が義務付けられ、「一般事業主」は従業員が 301 人以上（R4. 4. 1 から 101 人以上）の企業に策定と公表が義務付けられている。

③-1 八峰町役場実績

① 女性職員の採用割合

年度	採用人数	うち女性	女性割合
H28	6	5	83%
H29	9	5	56%
H30	8	4	50%
R1	4	2	50%
R2	1	0	0%
合計	28	16	57%

② 登用、選任委員の女性割合

年度	委員総数	うち女性	女性割合
H28	95	34	36%
H29	95	34	36%
H30	90	32	36%
R1	89	32	36%
R2	87	37	43%

③ 管理職の女性割合

年度	管理職員	うち女性	女性割合
H28	19	3	16%
H29	21	2	15%
H30	20	3	12%
R1	17	2	12%
R2	17	2	12%

③ 男女別の育休取得率・平均取得期間

年度	男性			女性		
	対象者	取得者	取得率	対象者	取得者	取得率
平成 28 年度	3	1	33%	1	1	100%
平成 29 年度	0	0	0%	0	0	0%
平成 30 年度	1	1	100%	0	0	0%
令和元年度	3	1	33%	0	0	0%
令和 2 年度	2	2	100%	1	1	100%

⑤ 職員 1 人当たり平均超過勤務時間 7.9 時間/月 調査対象期間 (令和 2. 4. 1～令和 3. 3. 31)

⑥ 職員 1 人当たりの有給休暇取得率 14.1 日/年 取得率 38.6% (令和 2. 1. 1～12. 31)

※付与日数年間 20 日、最大 20 日繰越可能 (最大 40 日)

③-2 秋田銀行実績 (ホームページ資料)

1 採用した労働者に占める女性労働者の割合 (雇用管理区分ごと)

対象期間：2020 年度 (2020 年 4 月 1 日～2021 年 3 月 31 日)

		行員					嘱託職員	パートタイマー
		特定職	区分なし ^(注)	主幹資格	庶務職			
女性の採用者数 (人)	(A)	27	1	26	0	0	5	34
採用者数 (人)	(B)	37	1	36	0	0	11	36
採用に占める女性労働者の割合	(A/B)	73.0%	100.0%	72.2	—	—	45.5%	94.4%

2 男女別の採用における競争倍率 (雇用管理区分ごと)

対象期間：2020 年度 (2020 年 4 月 1 日～2021 年 3 月 31 日)

		行員					嘱託職員	パートタイマー
		特定職	区分なし ^(注)	主幹資格	庶務職			
男性の応募者数 (人)	(C)	128	0	128	0	0	13	14
男性の採用者数 (内定者含む) (人)	(D)	10	0	10	0	0	6	2
採用における男性の競争倍率	(C/D)	12.8 倍	—	12.8	—	—	2.2 倍	7 倍
女性の応募者数 (人)	(A)	114	1	113	0	0	8	84
女性の採用者数 (内定者含む) (人)	(B)	27	1	26	0	0	5	34
採用における女性の競争倍率	(A/B)	4.2 倍	1 倍	4.3 倍	—	—	1.6 倍	2.5 倍

3 労働者に占める女性労働者の割合 (雇用管理区分ごと)

2021 年 3 月 31 日時点

		行員					嘱託職員	パートタイマー	
		総合職	特定職	区分なし ^(注)	主幹資格	庶務職			
女性の労働者数 (人)	(A)	542	66	392	60	24	0	63	518
労働者数 (人)	(B)	1,323	760	396	95	69	3	110	530
労働に占める女性労働者の割合	(A/B)	41.0%	8.7%	99.0%	63.2%	34.8%	0%	57.3%	97.7%

4 男女の平均勤続勤務年数の差異

2021 年 3 月 31 日時点

		行員					
		総合職	特定職	区分なし ^(注)	主幹資格	庶務職	
男性の平均勤続年数 (年)	(A)	19.4	19.3	26.3	1.7	34.0	16.4
女性の平均勤続年数 (年)	(B)	14.2	15.8	14.5	1.6	36.4	—
男女の平均勤続勤務年数の差異 (年)	(A-B)	5.2	3.5	11.8	0.1	-2.4	—

(注) 期間の定めのない労働契約を締結している労働者が対象

5 10 事業年度前および前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合

2021 年 3 月 31 日時点

		行員				嘱託職員	パートタイマー	
		総合職	特定職	主幹資格	庶務職			
男性の継続雇用割合	(A)	60.5%	61.3%	0%	—	—	0%	0%
女性の継続雇用割合	(B)	27.3%	41.7%	29.9%	—	—	100.0%	44.2%

6 男女別の育児休業取得率（雇用管理区分ごと） 対象期間：2020年度（2020年4月1日～2021年3月31日）

	全体	行員						嘱託職員	パートタイマー
		総合職	特定職	区分なし ^(注)	主幹資格	庶務職			
男性の育児休業率	16.7%	16.7%	16.7%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
女性の育児休業率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	0%	0%	0%	0%	100.0%

7 労働者の一月当たりの平均残業時間 対象期間：2020年度（2020年4月1日～2021年3月31日）

行員 8.1時間

8 労働者の一月当たりの平均残業時間（雇用管理区分ごと） 対象期間：2020年度（2020年4月1日～2021年3月31日）

	行員						嘱託職員
	総合職	特定職	区分なし ^(注)	主幹資格	庶務職		
労働者の一月当たりの平均残業時間	11.4時間	4.9時間	3.8時間	3.7時間	16.2時間	0.9時間	

(注) 管理監督者、裁量労働制労働者等およびパートタイマー除く。

9 有給休暇取得率 対象期間：2020年度（2020年4月1日～2021年3月31日）

取得率	有給付与日数	有給取得日数
39.1%	19.0日	7.4日

10 係長級にある者に占める女性労働者の割合 2021年3月31日時点
女性係長級77名/係長級404名=19.1%

11 管理職に占める女性労働者の割合 2021年3月31日時点
女性管理職7名/管理職162名=4.3%

12 役員に占める女性の割合 2021年3月31日時点
女性役員1名/役員23名=4.3%

13 男女別の職種または雇用形態の転換実績（雇用管理区分ごと） 対象期間：2020年度（2020年4月1日～2021年3月31日）

		(特定職→総合職)	
男性の職種転換の実績		0	
女性の職種転換の実績		1	
		(嘱託職員→行員)	
男性の雇用形態の転換実績		0	0
女性の雇用形態の転換実績		1	1

(パートタイマー→行員)

14 男女別の再雇用または中途採用の実績 対象期間：2020年度（2020年4月1日～2021年3月31日）

	男性(人)	女性(人)
再雇用	0	0
中途採用	0	1

(注) 2019年度より新卒採用のコース区分なし

(2) 目標と実現手段

男女共同参画の視点から、①家庭、②地域、③職場社会、それぞれの分野で課題があります。これらの課題を解決し、調和のある男女共同参画社会を実現するためには、個人がライフステージで自分が現在どこに比重を置いていて、そこで解決すべき課題は何かを挙げ、それぞれが目標をクリアしていくよう取り組んでいくことが大切です。

①家庭における課題

●子育て共働き世帯

▶生活様式の変化の中で必然的に子育て・家事が男女共同で行われています。

▷国、秋田県、秋田県北部男女共同参画センターや関係機関からの情報を提供していき、社会が積極的に変化させていきます。

▷いずれ子育て世帯になる可能性のある独身者の出会いの場や結婚支援の充実を図ります。

●子育て共働き以外の世帯 ◎②地域における課題と共通

▶女性が趣味一般、生涯学習活動、地域活動等に参加しにくい現状がある。

▶地域・社会参加をしていない、あるいは少ない男性は多く存在していると思われます。

子育て世帯以外の男性や、かつては社会の第一線で活躍していた方たちの能力や経験値を埋もれさせておくのはもったいありません。

▷地域の子どもの見守り隊になってもらう

▷生涯学習活動で子供との触れ合いの場を設ける（昔の遊び講座など）

▷囲碁、将棋、健康麻雀などのこれまでである教室を幅広い年代で行う

▷広報誌に男性向けの料理レシピ、家事の仕方を掲載する

◎家事や様々な事情によって、外に出る機会の少ない女性もいるものと思われます。上記に掲げた活動に女性が参加することによって、活動に活気が溢れると期待されます。

②地域における課題

●自治会活動

- ▶自治会役員は、地区内活動の率先、住民要望の集約、町との連絡調整など、数多くの仕事があり、時間も取られることから、男女問わず「なり手」不足の問題があります。地域の清掃活動などでは男女問わず参加が多くあり、地域のつながりの強さを感じます。
- ▶地域の民生委員は女性が多く（30人／38人中）、要援護者情報などの情報連携は関係機関で共有できているため、災害時の初動も的確に行われるものと予想されます。役員という形では表れない男女共同参画社会が形成されているものと考えます。

■①、②の課題解決のために町として普及・啓発に努めるべきこと

【基本的考え方の普及・啓発】

内閣府男女共同参画局の「すべての女性が輝く令和の社会へ」（令和3年10月22日）によりますと日本では、女性は男性に比べ非正規雇用の割合が高く、コロナ下で一次的に就業者数が減少し、DV（配偶者暴力）や自殺者が増加しました。

また、性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）は、男性50-60代の性別役割意識（「そう思う」傾向）が高く、「男性は仕事をして家計を支えるべきだ」という考え方は、女性も年代が高いほど同様の傾向が表れています。

DVや自殺者の増加は、ワーク・ライフ・バランスの崩れが生活全体へ影響を及ぼした例ではないでしょうか。各種ハラスメント予防のための広報や男女共同参画基礎講座などをタイムリーに実施します。

【災害への対応】

近年は、かつては考えられなかったような災害がほぼ毎年発生し、当町でも例外ではありません。令和3年1月7日には暴風雪の影響で町内の大部分が停電し、完全復旧まで約5日を要したことや、同年5月16・17日の大雨災害があります。いずれも町施設、地区コミュニティセンターを避難所として開設し、関係機関連携により運営しました。

八峰町地域防災計画においては、女性の視点からとらえた避難所の運営を明記しており、令和3年度に整備された防災備蓄倉庫や町内避難所には、要配慮者や男女各年代に配慮した防災備蓄品が整備されました。

今後は、町民への防災意識の植え付けるための情報発信や、要配慮者や男女各年代に配慮した防災時の避難所運営のための人材発掘と育成に努めます。

③職場社会における課題

- ▶仕事は、収入を得るための重要な手段です。収入がなければ生活や社会活動に支障が出ます。しかし、行き過ぎた長時間勤務は心身のバランスを崩すこととなり、自分とその周りに様々な影響を及ぼしてしまいます。一般的に、男性が女性と比べ超過勤務が多いというイメージがあり、男性の超過勤務の長さが女性に家事の負担を多くし、

女性の社会進出を停滞させ、結果的に社会全体の生産性を低下させ、男女共同参画が進まないのであれば残念なことです。

- ▶世界的に大きく後れを取っている女性の管理的職員の登用を積極的に進めることで、周りの女性も働きやすい環境となり、職場が明るくなるものと思います。職場社会でワーク・ライフ・バランスの調整に努めることで①家庭、②地域への参加機会が必然的に増え社会が循環していき、結果として調和のとれた男女共同参画社会、すなわち「あるべき姿」を目指します。
- ▶和製英語である「パワーハラスメント」は、年功序列社会の日本で生まれた言葉です。年齢や職場的地位が上位の者の言動が、周囲へ与える影響に気付いていない場合もあるようです。いつ自分がする側、される側になるのか分かりません。職場内で実態調査を行って現状を把握する、マネジメント研修を実施するなどして風通しの良い職場づくりに努めていくことが求められます。
- ▶日本では、所属する職場への忠誠心、休まないことが評価される風土が残っていることがあるようです。有給休暇は法律制度であり、労働者がその権利を行使することに理由は必要ありません。改正労働基準法では2019年4月から、年に10日以上の有給休暇が付与されている労働者には必ず5日取得させなければいけないことになっています。「すいませんが明日〇〇があってお休みをいただきます。」から「明日休みますのでよろしくお願いします。」で済む職場環境づくりに職場を挙げて取り組んでいくことが望まれます。

▷仕事量に応じた柔軟な人事配置

▷上司が率先して早めに帰る、休暇を取得して帰りやすい雰囲気を作る

▷「疲れたから休む・休ませる」のではなく「疲れる前に休む・休ませる」職場づくり

▷各種ハラスメントの実態調査と問題解決できる体制整備

▷管理職員職員へのマネジメント研修

▷女性の管理職員の積極的な登用

▷ワーク・ライフ・バランスの取れた人物を管理職員へ登用

▷育児休業・休暇制度の周知と取得の推奨

▷特定事業主行動計画の実績値の公表

▷各種委員等の女性登用バランスの50%を目指す

■③の課題解決のために町として普及・啓発に努めるべきこと

八峰町全体としては「八峰町男女共同参画基本計画」を策定し、八峰町役場と対象事業者は「特定事業主行動計画」、「一般事業主行動計画」を策定しています。基本計画は文字どおり町の基本となる理念や考え方を定めたものです。行動計画は女性職員が活躍できるための環境づくりの計画です。この計画は一定規模以上（地方公共団体は義務）の事業所が策定します。行動計画での実績は公表されるため、他の地方公共団体や町内事業所の目安や指針とされるものと考えます。

「見られている」ことで適正な事業所運営が行われ、女性や子育て世代、地域貢献活動している女性を含む労働者が働きやすく、評価される社会づくりに貢献していきます。

■計画の指標（推進計画関係）

No.	項目	現状値	目標値
1	町男性職員の育児休業取得率	55.5%	100%
2	審議会等への女性の参画率	42.5%	50%
3	町管理職の女性割合	11.7%	30%
4	乳がん検診受診率	25.7% 令和2年度 41.0% 令和元年度 46.3% 平成30年度	60%
5	子宮がん検診受診率	22.7% 令和2年度 35.7% 令和元年度 38.3% 平成30年度	

※No.1「町男性職員の育児休業取得率」は平成28年度から令和2年度までの累計値。No.2「審議会等への女性の参画率」、No.3「町管理職の女性割合」は令和2年度の実績値。No.4「乳がん検診受診率」、No.5「子宮がん検診受診率」の現状値は新型コロナウイルスの影響のため例年に比べ大きく落ち込んでいる。

■多様化する社会に対応するために

秋田県では、LGBT※1など、性的思考が必ずしも異性愛のみでない方、トランスジェンダー※2の方が互いを人生のパートナーとし、日常生活において相互に協力し合うこと宣誓した場合に、県として公に認証する「パートナーシップ宣誓の証明制度」を令和4年4月に導入予定となっています。

直面する課題として、住居、医療、相続、親権がありますが、パートナーシップ宣誓制度を導入することにより、公営の住宅と病院で問題解決できる可能性があります。当町では現在のところ町営住宅のみがその対象となりますが、現状でもパートナーに関係なく同居できます。利用できる行政サービスの広がりにも連動して制度を導入することを予定しています。

他県では、茨城県（R1年7月1日）、大阪府（R2年1月22日）、群馬県（R2年12月21日）、三重県（R3年9月1日）、佐賀県（R3年8月27日）で導入されています。三重県ではパートナーで受けられる行政サービスが多く、先進事例となっています。

※1「LGBT」…Lesbianレズビアン、Gayゲイ、Bisexualバイセクシャル、Transgenderトランスジェンダーの頭文字を取った言葉で、性的思考を表す。

※2「トランスジェンダー」…「身体の性」は男性でも「心の性」は女性というように、「身体の性」と「心の性」が一致しないため、「身体の性」に違和感を持つ人。「心の性」にそって生きたいと望む人も多くみられます。

第3 推進体制

■組織体制

①男女共同参画推進会議

計画の総合的な調整、意思決定を行うため、「男女共同参画推進会議」を設置します。男女共同参画の推進は、大変重要視されているため、委員長は町長とし、構成委員は課長級とします。

委員長	町長
委員	総務課、防災まちづくり室、企画財政課、福祉保健課、税務会計課、産業振興課、建設課、農林振興課 議会事務局 農業委員会事務局 学校教育課、子ども園、生涯学習課、給食センター、体験センター 各所属長
事務局	総務課行政係

②男女共同参画基本計画審議会

町内各種団体から、基本計画策定のための審議会委員をお願いし、構成します。事務局で作成した計画案に対しての助言、現場での意見をいただきます。

委員	あきたF・F推進員 八峰町婦人会、PTA役員、 秋田やまもと農業協同組合 白神八峰商工会副会長、青年部長
事務局	総務課行政係

◎おわりに

一般的に、商業イベントではお客さんが多いほど「成功」とされますが、男女どちらかだけの参加だとその数は増えません。社会における男女共同参画も同様で、男女どちらかよりどちらとも参加し、そこに地域の子供たちの賑やかな声も加わると活気も増します。人口でも男女比は大体半々です。どちらかしか参加しないことは社会にとって大きな損失です。

計画の冒頭にもありますが、性別に関係なく「一人の人として」尊重され、「自分らしさを見つけ自分らしく」生きていくことは、人間として普遍的なものです。そのための方法の一つとして男女共同参画の考え方があります。男女共同参画は「メイン」というより、「心のどこかに」あることで、あらゆる社会と個々のライフステージで男女がバランスよく機能するようになり、全ての自治体が目指す「地域活性化」に貢献できるものと考えます。

このような考えから、町では、男女共同参画の考え方の浸透を図りながら諸課題の解決を目指していきます。