

第4次八郎潟町男女共同参画計画

令和4年度～令和8年度

令和4年3月

秋田県 八郎潟町

目次

はじめに	1
第1章 計画の策定にあたって	2
1 計画策定の趣旨	2
2 基本目標	3
3 計画の性格	3
4 計画の期間	3
第2章 計画の体系と施策の内容	4
1 計画の体系	4
2 施策の内容	5
基本目標1. あらゆる分野における女性の活躍推進	5
施策の方向(1)一人ひとりが活躍し、継続可能な環境づくりの推進	5
施策の方向(2)地域社会における女性の参画拡大	6
基本目標2. 健康で明るく安全・安心な暮らしの実現	8
施策の方向(1)ライフステージに応じた健康づくりへの支援	8
施策の方向(2)性暴力やハラスメント等の根絶	9
施策の方向(3)生活上の困難を抱える家庭等に対する支援	9
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	11
施策の方向(1)人権の尊重と理解促進	11
施策の方向(2)行政分野等における率先した取組の推進	12
第3章 推進体制	13
1 計画の推進体制	13
2 計画の進行管理	13
おわりに	14
参考資料	
○用語解説	17

はじめに

我が国においては、少子高齢化の進展や家族形態の変化をはじめ、社会経済情勢が大きく変化する中、働き方、家事、子育て、介護の問題などの様々な生活課題が顕在化しておりますが、誰一人として取り残されず、あらゆる人が互いを尊重し、多様な個性を認め合いながら、将来に希望の持てる社会を構築していくことがますます重要となっております。また、現在のコロナ禍は、経済的・精神的DV（配偶者暴力）、ひとり親世代、女性の貧困といった、男女共同参画に関する諸課題を顕在化させたところでもあります。

このような状況の中で、八郎潟町が将来にわたって、活力あふれ、誇れる町であるためには、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社会の実現が必要です。

八郎潟町においても、平成16年に「八郎潟町男女共同参画計画書」を策定し、以降、平成29年に策定した第3次計画まで改定を重ね、様々な施策を推進して参りました。

本計画ではこれまでの施策を見直し、ワーク・ライフ・バランスの実現、性の多様性についての理解の促進等、時代に即した取り組みを行い、町民の誰もが安心していきいきと豊かに暮らすことのできるよう、これまで以上に男女共同参画の取り組みを総合的かつ計画的に推薦して参ります。



第1章 計画の策定にあたって

1 計画策定の趣旨

わが国では、基本的人権と法の下での平等が憲法で明記され、男性も女性も個人として尊重されることが保障されています。

国では平成11年6月に「男女共同参画社会基本法」を制定し、男女共同参画社会の実現は21世紀のわが国の社会を決定する最重要課題と位置づけられました。現在は、わが国における男女共同参画社会の形成が一層加速されるよう令和2年12月に策定された「第5次男女共同参画基本計画」に基づき、様々な分野において実効性のある積極的改善措置（ポジティブアクション）を推進しているところであります。

秋田県でも、国の「男女共同参画社会基本法」制定を受けて、平成13年に「秋田県男女共同参画推進計画」（第1次計画）を策定。平成14年には「秋田県男女共同参画推進条例」が制定されました。そこから第2次～第4次の推進計画を経て、令和3年3月には第5次計画として～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～を基本目標とした「第5次秋田県男女共同参画推進計画」が策定され、男女共同参画社会実現に向けて総合的かつ計画的な推進を図っております。

近年、若い女性の大都市圏への転入超過が増大していますが、地方出身の若い女性が東京で暮らし始めた目的や理由として、進学や就職だけでなく、「地元や親元を離れたかったから」といったことが挙げられています。その背景としては、固定的な性別役割分担意識等が根強く存在しており、女性の居場所と出番を奪っていることや、女性にとってやりがいを感じられず働きにくい環境であること等が考えられます。女性にとって魅力的な地域、十分な所得とやりがいのある仕事ができ、家族とともに暮らしやすい、そうした地域であること、すなわち、地域における男女共同参画の取組なくしては、持続可能な地域社会の発展は望めないと言えます。

このような潮流の中にあってこれまでの取組の成果や社会情勢の変化等を踏まえながら、本町における男女共同参画と女性活躍の推進に関する施策を更に推し進めるため、八郎潟町男女共同参画計画（以下「本計画」という。）を策定するものです。

2 基本目標

本計画では、男女共同参画と女性活躍を推進していくために、「一人ひとりの尊重」、「能力発揮」、「意思決定への参画」のほか、「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」を主要な視点とし、加えて、SDGsを踏まえたジェンダー平等の視点により、持続可能な社会の実現を目指す趣旨から、基本目標を次の3つのおりとしします。

○基本目標

- 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

3 計画の性格

この計画は、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」として位置づけられるもので、国の「男女共同参画基本計画」及び「秋田県男女共同参画推進計画」を踏まえ、本町における男女共同参画社会の実現を図るために、基本的な計画、施策の方向、計画の推進体制などについて明らかにし、町と町民、事業者等が一体となって行動するための基本的方向を示すものです。

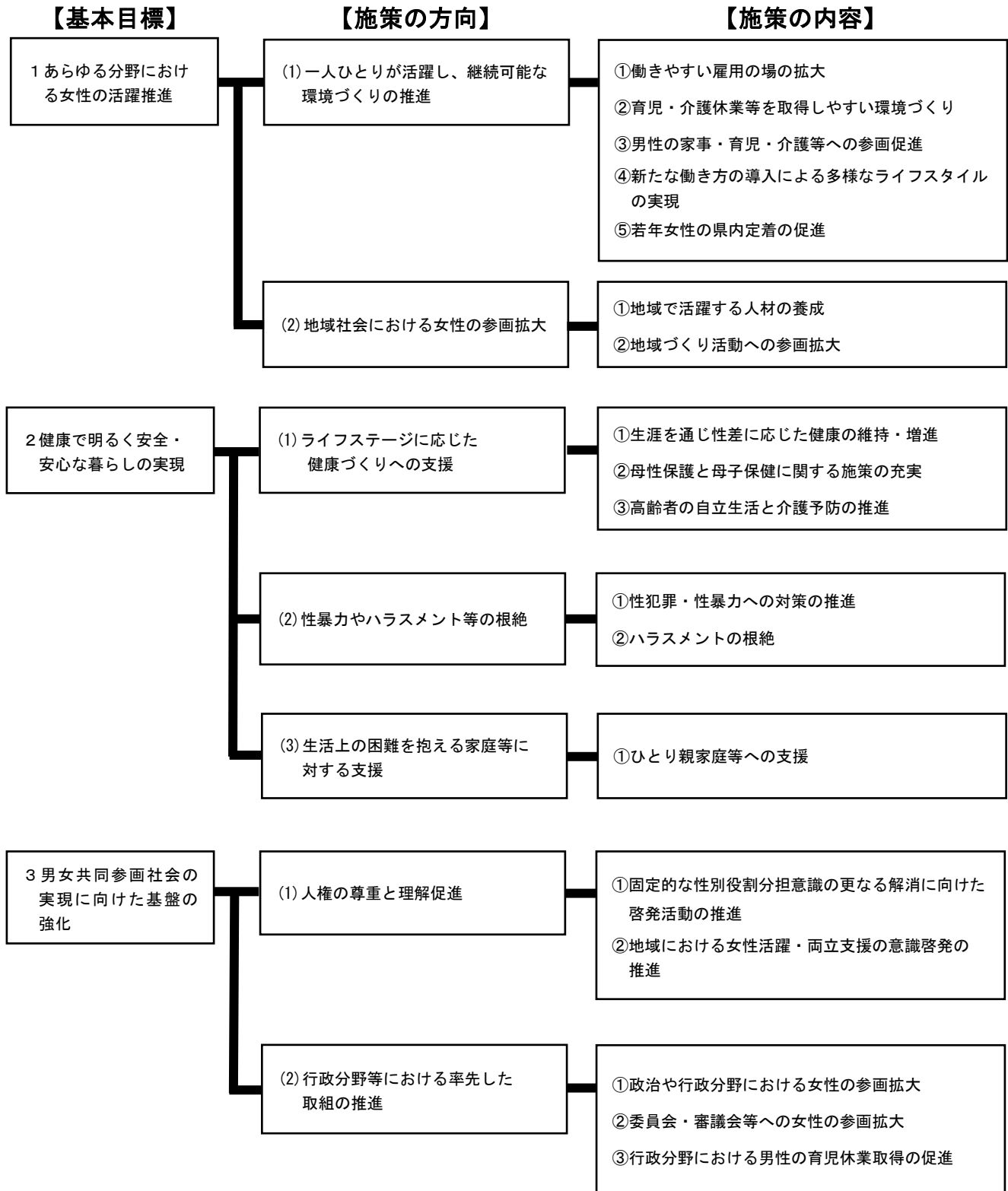
また、この計画は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）6条に基づく推進計画として位置づけます。

4 計画の期間

本計画の期間は、令和4年度から令和8年度までの5年間とします。

第2章 計画の体系と施策の内容

1 計画の体系



2 施策の内容

基本目標 1. あらゆる分野における女性の活躍推進

人口減少や少子高齢化が急速に進む中、町の活力を維持・向上していくためには、経済活動や地域活動など社会のあらゆる分野において、女性の活躍を推進していくことが重要です。

このため、企業等における女性の登用促進や新たな働き方の導入など、女性が活躍し続けられる職場づくりを進めます。

また、きめ細かなサポートや魅力ある職場づくりによる若年女性の県内への定着の促進や、男性の家事・育児・介護等への参画促進など、女性一人ひとりが活躍できる環境づくりを進めます。

さらに、地域で活躍する人材の養成や地域活動への支援など、地域社会における女性の参画拡大に取り組みます。

施策の方向(1) 一人ひとりが活躍し、継続可能な環境づくりの推進

女性が自らの意思によってその個性と能力を十分に発揮しながら、職場で生き生きと活躍できるよう、経済団体等と連携しながら企業等における女性活躍や両立支援の取組を促進します。

また、進学や就職を機とした県外転出が多い若年女性を対象に、魅力ある職場づくりを進めながら、県内への定着を促進します。

さらに、家庭生活の多くを女性が担っている実態を踏まえ、男性の職業生活と家庭生活の両立に向けた積極的な意識啓発を図り、男性の育児・介護休業等を取得しやすい環境づくりを促進するほか、ワーク・ライフ・バランスが実感できるよう、多様で柔軟な働き方の実現に向けて経済団体等と連携しながら、企業等における取組を促進します。

【施策の内容】

① 働きやすい雇用の場の拡大

男女ともに働きやすい環境づくりのため、企業や関係団体、行政等が一体となり、女性活躍の推進に向けた気運の醸成を図るとともに、その環境づくりに取り組みます。

さらに、女性に魅力ある業種・職種のニーズを把握しながら、経済団体等と連携し、女性の雇用が少ない様々な業種における優良な取組等を紹介するなど、普及啓発を進めます。

② 育児・介護休業等を取得しやすい環境づくり

育児や介護等の家庭生活の多くを女性が担っており、女性活躍を困難にしていることから、女性の登用促進と同様に、全ての労働者に対し、男性の職業生活と家庭生活の両立に向けた積極的な意識啓発を図ります。

また、企業等における育児・介護休業等を取得しやすい環境づくりが促進されるよう、企業や関係団体等と連携しながら、支援制度の周知を図るほか、次世代法に基づく一般事業主行動計画の策定に取り組む企業等を支援します。

③ 男性の家事・育児・介護等への参画促進

男性の家事・育児・介護等の家庭生活への参画の促進は、これらの多くを女性が担っている実態を踏まえ、女性活躍を推進する上で解決しなければならない重要な課題です。出産前から夫婦で産後の環境の変化や子育てへの考えを共有し、親になった喜びを感じることができるよう、乳幼児の父親やプレパパを対象とした子育て等を学ぶ講座を開催し、父親の育児参画を促進します。

④ 新たな働き方の導入による多様なライフスタイルの実現

男女ともに職業生活と家庭生活を両立し、ワーク・ライフ・バランスが実感できるよう、働き方改革による長時間労働の削減はもとより、新たな働き方のリモートワークやフレックスタイム制度、短時間勤務制度の導入など、多様で柔軟な働き方の実現に向けて企業や関係団体等と連携しながら、取組を促進します。

⑤ 若年女性の町内定着の促進

本町の人口の社会減においては、依然として若年層の進学や就職を機とした県外・町外転出が多く続いております。若年女性等の早期離職防止を図るため、若年女性に向けた情報発信の充実や魅力ある職場づくりなどによる町内定着を促進します。

施策の方向(2) 地域社会における女性の参画拡大

人口減少が進行し、地域活力の低下が懸念される中であって、持続可能な活力ある地域社会とするためには、地域活動や地域づくりにおいて、性別や年齢等による役割の固定化をなくし、女性の参画を進めることが重要です。

このため、地域活動の中心となって活躍できる女性の育成を図るとともに、女性の意見が反映されるような環境づくりを進めます。

また、地域づくり活動に女性も含めたあらゆる世代の参画を促進するとともに、国際的視野を持った人材の育成を図ります。

【施策の内容】

① 地域で活躍する人材の養成

地域において男女共同参画推進の中心的役割を担うあきたF・F推進員の資質向上を図りながら、市町村との連携による活動の促進を図るとともに、自治会活動や消防団活動など地域活動の中心となって活躍できる女性リーダーを育成するために、女性を対象とした研修の実施や普及啓発などの取組を推進します。

② 地域づくり活動への参画拡大

地域コミュニティを維持しながら、多様化・複雑化する地域課題を解決するため、地域づくり活動に女性も含めたあらゆる世代の参画を促進するとともに、町民が主体となって展開する地域活動への支援や地域づくり人材の育成を進めます。

基本目標 2. 健康で明るく安全・安心な暮らしの実現

性犯罪・性暴力をはじめ配偶者等からの暴力は犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、男女共同参画を推進していく上で克服すべき重要な課題であることから、この根絶に向けた取組をより一層強力に進めます。

また、町民誰もが生涯にわたり性差に応じて健康な生活を営むことができるよう、発達の段階に対応した健康教育の充実や、高齢者の自立生活と介護予防の推進など、ライフステージに応じた健康づくりの取組を推進します。

施策の方向(1) ライフステージに応じた健康づくりへの支援

生涯を通じた健康の保持のため、男女がお互いの性差に応じた健康上の課題について理解を深めつつ、生涯にわたり包括的に健康を維持できるよう支援するための取組を推進します。

また、高齢化が進行する中で、高齢者の社会参加や生きがいづくり活動のほか、介護予防につながる活動を促進し、高齢者が健康で自立した生活を送ることができる社会づくりを推進します。

【施策の内容】

①生涯を通じ性差に応じた健康の維持・増進

思春期から更年期に至る女性の各ライフステージに応じた身体的・精神的な悩みについて、安心して相談できる体制づくりを推進するとともに、科学的根拠に基づくがん検診の推進等に取り組みます。

②母性保護と母子保健に関する施策の充実

妊娠期から子育て期にわたる切れ目のない支援体制の整備に支援するとともに、不妊に悩む人への様々な支援の充実を図ります。

また、女性が安心して妊娠・出産の時期を過ごせるよう、周産期医療対策の推進や妊産婦・乳幼児に対する健康診査、保健指導の充実を図るなど、総合的な母子保健対策を推進します。

③高齢者の自立生活と介護予防の推進

超高齢化の時代を迎え、とりわけ女性の平均寿命が長くなる中、高齢者が豊かな経験や知識・技能を活かして行うボランティアや就労的活動への参加を促進するとともに、介護予防・重度化防止のために地域住民が主体に行う運動教室や趣味活動などの「通いの場」において、多様な活動が行われるよう支援します。

また、高齢期の健康づくり対策として、栄養・食生活改善や運動の奨励、歯科口腔の定期的な管理などの普及啓発を推進します。

さらに、在宅で介護に取り組む家族等（ケアラー）に対する必要な介護サービスの確保や、相談・支援体制の強化により、高齢者が住み慣れた地域において生きが

いを持って生活することができる取組を進めます。

施策の方向(2) 性暴力やハラスメント等の根絶

性犯罪・性暴力や配偶者等からの暴力のほか、職場におけるハラスメントなどは、依然として深刻な社会問題となっており、こうした状況に引き続き的確に対応する必要があります。

このため、性に起因した暴力の根絶はもちろんのこと、当事者とならない教育をはじめ、暴力を容認しない社会環境の整備等に取り組めます。

【施策の内容】

①性犯罪・性暴力への対策の推進

性犯罪・性暴力は、被害者の人としての尊厳を傷つけ、心身に深刻な影響を与え、その後の生活にも甚大な影響を与えることから、この根絶に向け関係機関と相互に連携し、発生の防止に努めます。

②ハラスメントの根絶

「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識は、男女が共に仕事と生活を両立しにくい職場の雰囲気や、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（マタニティハラスメント等）などの背景となっているほか、男性を中心とした労働慣行の大きな要因にもなっており、女性活躍の妨げとなります。

このため、町民誰もが職場や学校、家庭、地域などのあらゆる場においてハラスメントに遭わない安心な暮らしができるよう、この要因の根底にある固定的な性別役割分担意識の解消に向け、関係団体と連携等しながら普及啓発を行います。

施策の方向(3) 生活上の困難を抱える家庭等に対する支援

男性に比べ女性の方が雇用者に占める非正規労働者の割合が高いことにより、経済社会における男女が置かれた状況に違いがあるとともに、ひとり親家庭の多くが母子世帯であるなど、特に女性が貧困等生活上の困難に陥りやすい現状にあります。

このため、雇用分野における男女の均等な機会と待遇の確保に向けた取組を進めるとともに、ひとり親家庭の実情に応じた経済的支援や就業支援などきめ細かな支援を行います。

【施策の内容】

①ひとり親家庭等への支援

生活上の困難に陥りやすい非正規労働者やひとり親家庭が、経済的な不安や悩みを抱えずに安心して暮らせるよう、男女の均等な機会と公正な待遇の確保や女性の就業継続・再就職支援に向けた取組を進めるほか、児童扶養手当などの経済的支援

とともに、母子家庭・父子家庭それぞれの悩みや課題に適切に支援できる相談・情報提供体制の充実を図ります。

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

男女が互いに人権を尊重し、社会の対等な構成員として、あらゆる分野においてそれぞれの個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会を実現するため、多様性に配慮しつつ、固定的な性別役割分担意識の解消や、人権尊重を基盤とした教育の充実を図ります。

また、企業や団体等における女性の活躍推進に向けた取組を波及させていくためにも、行政分野において政策・方針決定過程への女性の参画を促進するなど率先した取組を進めます。

さらに、県民が主体となった男女共同参画社会の実現が図られるよう、地域における女性活躍等の意識醸成を図るとともに、地域住民や関係団体等の連携による地域ネットワークの機能強化等に取り組めます。

施策の方向(1) 人権の尊重と理解促進

町民誰もが平等で、お互いの尊厳を重んじた対等な関係づくりを進めるため、多様性に配慮しつつ、固定的な性別役割分担意識の解消に向けた啓発や人権教育等の充実を図ります。

【施策の内容】

①固定的な性別役割分担意識の更なる解消に向けた啓発活動の推進

性別に関わらず、人がどう生きるかは個人がその考え方や能力に合わせて決定すべきものであり、「男なら」「女なら」こうあるべきという社会的に形成された枠組みで制限されることは、男女共同参画社会の実現にとって大きな妨げとなります。

「男は仕事、女は家庭」という考えに代表される固定的な性別役割分担意識は、秋田県の平成30年度の調査において、「反対意見の割合」が61.2%と調査開始以来初めて6割を超え、令和2年度の調査では63.0%と、全体の意識は大きく変わってきています。

こうした意識を更に高めて、多様性や男女の人権が尊重される社会を実現するため、啓発活動を推進します。

②地域における女性活躍・両立支援の意識啓発の推進

当町において、情報や研修機会の提供のほか、人材の育成等を引き続き行うとともに、性別に関係なく各地域で働く県民を対象とした講座や研修会を開催するなど、地域における女性活躍や両立支援が進むような意識醸成につながる普及啓発等を強化します。

施策の方向(2) 行政分野等における率先した取組の推進

行政分野等における政策・方針決定過程への女性の参画は、依然として低水準にとどまっていることから、企業や団体等における女性の活躍推進に向けた取組に波及させていくためにも、町が女性の登用促進に積極的に取り組むとともに、市町村に対しても取組が進むよう働きかけを行います。

また、男性の育児参画の気運を高めるためにも、町が率先して男性職員の育児休業取得を促進するとともに、町内企業に対しても取組が進むよう働きかけを行います。

【施策の内容】

①政治や行政分野における女性の参画拡大

町政の様々な分野において女性の活躍を推進するため、女性職員の管理職への登用等を通じて、マネジメント能力や政策形成能力の向上に努めるとともに、女性職員を対象としたキャリア研修の実施や若年層から多様な分野を経験させるなどにより計画的に育成し、積極的に管理職へ登用します。

②委員会・審議会等への女性の参画拡大

女性を含めた多様な人材の登用を進めるために共同公募を実施するとともに、庁内横断的に情報共有するなど、審議会等への女性委員の登用促進に取り組めます。

また、審議会等への女性委員の参画率の目標を掲げて、女性委員の登用に取り組むよう働きかけます。

③行政分野における男性の育児休業取得の促進

新たに子どもが生まれる男性職員がいる所属長に対し、職員との面談を通じ、子育てに関する休暇等の取得希望や取得時期のヒアリングを行うことを務付けするなど、男性職員の育児参画を促進します。

第3章 推進体制

1 計画の推進体制

- (1) 庁内においては、各課関係部局の緊密なネットワークのもとに、連携・調整を図りながら、男女共同参画社会実現に関する施策の効果的な推進を図ります。
- (2) 国や県との連携を図り、男女共同参画社会実現に向けた施策や事業等との協調を図りながら進めます。
- (3) 地域での男女共同参画推進の中心的役割を担う、あきたF・F推進員との連携・協働及びNPOなどの団体やグループ等の活動を支援を行うとともに、そのネットワーク化を図ります。

2 計画の進行管理

- (1) 男女共同参画に関する施策を効果的に推進するため、各年度の事業実績によりその状況を把握します。
- (2) 計画期間中であっても計画内容について必要な検討を行い、緊急な課題や新たな取組が必要になった場合は、必要に応じた見直しを行います。

男女共同参画社会の実現をめざして

男女共同参画社会の実現は21世紀における主要課題となっています。その目標を実現するために、全ての町民の基本的な権利が、擁護・尊重される必要があります。

第6次八郎潟町総合計画を踏まえ、また、本計画の趣旨に基づき「自分たちの地域社会は、自分たちで創る」という強い意志と情熱を持ち、男女共同参画社会の実現に向けて町民・行政及び事業所等と連携を深め、不断の努力を惜しまず邁進します。

そのために次の主たる事項について、適時に対応していきます。

- ◆企業や関係団体、行政等が一体となり、男女ともに働きやすい環境づくりや女性の雇用に関する普及啓発に取り組みます。
- ◆男女関わらず全ての労働者に対し、育児・介護休業等を取得しやすい環境を目指します。
- ◆男性の家事・育児・介護等への参画を促進します。
- ◆リモートワークやフレックスタイム制度、短時間勤務制度など、多様で柔軟な働き方の実現に向けて取り組みを行います。
- ◆若年女性等に向けた情報発信の充実や魅力ある職場づくりなどにより、若年女性の町内定着を図ります。
- ◆自治会活動や消防団活動など地域活動の中心となって活躍できる女性リーダーを育成するために、女性を対象とした研修の実施や普及活動を行います。
- ◆地域づくり活動へ、あらゆる世代の参画を推進するとともに、町民が主体となって展開する地域活動への支援や地域づくり人材の育成を進めます。
- ◆女性の各ライフステージに応じた身体的・精神的悩みについて安心して相談できる体制づくりや、科学的根拠に基づくがん検診の推進等に取り組みます。
- ◆母性保護と母子保健に関する施策を充実させます。
- ◆高齢者（特に女性）の自立生活と介護予防を推進し、高齢者が住み慣れた地域において生きがいを持って生活することができる取り組みを進めます。
- ◆性犯罪、性暴力の根絶に向け、関係機関と相互に連携し、発生の防止に努めます。
- ◆町民誰もが職場や学校、家庭、地域などのあらゆる場においてハラスメントに遭わない安心な暮らしができるよう、根底にある固定的な性別役割の分担意識の解消に向け、関係団体と連携しながら普及啓発を行います。
- ◆非正規労働者やひとり親家庭など、経済的な不安や悩みを抱える人々が安心して暮らせるよう、それぞれの悩みや課題に適切に支援できる相談・情報提供体制の充実を図ります。
- ◆固定的な性別役割分担意識の更なる解消に向けた啓発活動を推進します。

- ◆地域における女性活躍や両立支援が進むような意識醸成につながる普及啓発等を強化します。
- ◆町政の様々な分野において女性の活躍を推進するため、女性職員を対象としたキャリア研修の実施などにより計画的な育成を行い、女性を積極的に管理職へ登用します。
- ◆女性を含めた多様な人材の登用を進めるために、委員会や審議会等への女性委員の登用促進に取り組みます。
- ◆行政分野における男性の育児休業取得など、男性職員の育児参画を促進します。



参 考 资 料

用語解説

○ワーク・ライフ・バランス（P1 ほか）

誰もが、仕事、家庭生活、地域活動、個人の自己啓発など、様々な活動を自分の希望するバランスで実現できる状態のことです。

少子化の流れを変え、人口減少下でも多様な人材が仕事に就けるようにするほか、企業がワーク・ライフ・バランスに取り組むことにより、多様な人材を活かした競争力の強化、従業員の意欲向上や業務効率化による生産性の向上など、企業経営でもメリットがあるとされています。

○DV（ドメスティック・バイオレンス）（P1）

一般的には、「配偶者（事実婚、元配偶者含む）や恋人など親密な関係にある、又はあった人から加えられる暴力」をいい、身体的暴力のみならず、精神的、性的暴力なども含まれます。

○男女共同参画社会基本法（P2 ほか）

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して、公布、施行されました。（平成11年6月23日法律第78号）

○男女共同参画社会（P2 ほか）

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のことです。

この男女共同参画社会の定義は、男女共同参画社会基本法や秋田県男女共同参画推進条例で定められています。

○積極的改善措置（ポジティブアクション）（P2）

様々な分野において、活動に参画する機会の男女間の格差をなくすため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供することをいいます。

○固定的な性別役割分担意識（P2 ほか）

男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のことです。「男は仕事、女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等は、固定的な考え方により男性・女性の役割を決めている例です。

○SDGs（読み方：エスディーゼズ）（P3）

「Sustainable Development Goals」の略称。「持続可能な開発目標」という意味で、2015年9月の国連サミットで採択された、国連加盟193か国が2030年までに達成すべき世界共通の目標のことを指します。17のゴールと169のターゲット、232の指標が掲げられています。

○ジェンダー（P3）

人間は生まれつきの生物学的性別（セックス／SEX）があります。一方、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」があり、このような男性、女性の別を「社会的性別」（ジェンダー／gender）といいます。「社会的性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われています。

○プレパパ（P6）

もうすぐ父親になる人をいいます。「pre＝（以前の）＋papa」

○リモートワーク（P6）

情報通信技術（ICT＝Information and Communication Technology）を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のことです。

○フレックスタイム制度（P6）

労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることによって、生活と業務との調和を図りながら効率的に働くことができる制度です。

○短時間勤務制度（P6）

一日の労働時間を短縮して勤務する制度です。育児・介護休業法の改正により、平成21年に制度の導入が各事業主に義務づけられました。仕事と子育てや介護などの理由から、通常の勤務時間で働くことが難しい人たちを支える制度として、多くの人に利用されています。

○あきたF・F推進員（P7 ほか）

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、県が平成13年度から養成している推進員のことです。F・Fとは、フィフティ・フィフティ（Fifty-Fifty）の頭文字を取ったもので、仕事や家庭、社会へ男女が共に協力し合いながら参画し合うことを表しています。

○ライフステージ（P8 ほか）

人の一生における加齢にともなう変化をk、いくつかの段階に区切って考える場合のそれぞれの段階のことを言います。一般的には、乳児期、幼児期、児童期、思春期、成人期、壮年期、老年期がライフステージとしてあります。

○通いの場 (P8)

住民が主体となって体操やレクリエーションなどの活動を通して介護予防を行う場をいいます。

○ケアラー (P8)

こころやからだに不調のある人の「介護」「看病」「療育」「世話」「気づかい」など、ケアの必要な家族や近親者、友人、知人などを無償でケアする人のことです。

○セクシュアルハラスメント (P9)

他の者の意に反する性的言動によって、他の者を不快にしたり、肉体的・精神的な苦痛や困惑などを与えたりすることです。「性的な言動」とは、性的な関心や欲求に基づく言動をいい、性別により役割を分担すべきとする意識に基づく言動（いわゆるジェンダー・ハラスメント）も含まれます。また、特定の相手に向けられた言動だけでなく、不特定の者に向けられた言動も含まれます。

○マタニティハラスメント (P9)

働く女性が妊娠・出産を理由とした解雇・雇止めをされることや、妊娠・出産にあたって職場で受ける精神的・肉体的なハラスメントで、日本労働組合総連合会（連合）は、働く女性を悩ませる「セクハラ」「パワハラ」に並ぶ3大ハラスメントとして位置づけています。

○NPO (Non-Profit Organization) (P13)

医療、福祉や環境保全、地域おこしなど、様々な分野で営利を目的にしない市民の自発的な意志により活動する団体（民間非営利活動団体）のことです。