

弘前市男女共同参画プラン 2018～2022

～ 一人ひとりが互いを尊重し合い
心豊かに暮らせるまち弘前 ～

平成30年11月
(令和3年3月改訂)

弘 前 市



はじめに

すべての人が互いにその人権を尊重しながら、責任も分かち合い、性別に関わりなく、その個性と能力を十分発揮することができる社会の実現のため、男女共同参画社会基本法が平成11年6月に制定・施行されてから来年で20年が経とうとしております。

合併前の弘前市では、同基本法の成立に先立つ平成11年3月に弘前市男女共同参画推進基本計画を策定し、合併後の平成24年3月には弘前市男女共同参画プランの策定、平成28年3月には同プランの改訂を行い、市を取り巻く社会経済環境の変化に対応しながら、男女共同参画社会の実現に向けて取り組んでまいりました。

しかし、少子高齢化は急速に進展し、人口減少による労働力不足や国民のニーズの多様化、経済のグローバル化など、我が国を取り巻く社会情勢は更に厳しさを増しております。こうした中、社会の持続可能性の確保や諸課題の解決に向けて、女性の活躍がこれまで以上に必要とされていることから、国においては平成27年8月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が成立し、男女共同参画社会の実現に向けた取組は新たな段階に入りました。

当市においても、このような社会情勢を踏まえ、男女共同参画社会の実現と更なる女性の活躍推進に向けて、「弘前市男女共同参画プラン2018～2022」を策定し、その取組を更に推進するものであります。

今後も、男女共同参画を取り巻く社会情勢や様々な課題に迅速に対応するとともに、市のあらゆる分野で男女共同参画が実現できるよう取り組んでまいりますので、関係団体はもとより市民の皆様の一層のご理解とご協力をお願い申し上げます。

むすびに、プラン策定にあたり弘前市男女共同参画プラン懇話会委員の方々をはじめ、市民の皆様、関係各位から貴重なご意見・ご提言をいただきましたことに、心から感謝申し上げます。

平成30年11月

弘前市長 櫻田 宏

目次

第1章 計画策定にあたって

1 計画策定の背景	2
2 弘前市の動き	2
3 弘前市の現状	4

第2章 計画の目指す方向

1 基本理念	12
2 基本目標	12
3 計画の位置づけ	15
4 計画期間	15

第3章 計画の内容

1 体系図	18
2 基本目標及び重点目標	20
基本目標Ⅰ 「すべての人が活躍できる社会の実現に向けて」	20
重点目標1 政策・方針決定過程への女性の参画拡大	22
重点目標2 女性の人材活用とエンパワーメント支援	23
重点目標3 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進	24
重点目標4 雇用等における男女共同参画の推進	26
重点目標5 農業等における男女共同参画の推進	28
基本目標Ⅱ 「すべての人が安心して暮らせる社会の実現に向けて」	30
重点目標6 生活上の困難に直面する人への支援	31
重点目標7 男女共同参画の視点を踏まえた地域活動、環境保全活動	35
重点目標8 女性に対するあらゆる暴力の根絶	37

重点目標9	生涯を通じた健康支援	38
基本目標Ⅲ	「男女共同参画社会の実現に向けて」	41
重点目標10	男女共同参画社会形成に向けた社会制度・ 慣行の見直し、意識の改革	42
重点目標11	教育、メディアを通じた理解の促進	44
重点目標12	男女共同参画の視点に立った防災対策	45

第4章 計画の推進

1	指標の設定	48
2	進行管理の方法	48
3	進行管理イメージ図	49

資料編

○男女共同参画社会基本法	52
○女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	57
○弘前市附属機関設置条例	69
○弘前市男女共同参画プラン懇話会運営規則	71
○弘前市男女共同参画プラン懇話会委員一覧	72
○用語の解説	73

第1章 計画策定にあたって

第1章 計画策定にあたって

1 計画策定の背景

現代社会は、個々人の生き方や価値観の多様化が認められるようになってきた一方で、少子高齢化や核家族化の進行、地域コミュニティの希薄化、経済情勢や雇用環境における先行きの不安等様々な社会環境の変化の中にあります。

男女共同参画社会の実現は、これら社会環境の変化から課題として表面化してきた諸問題の解決の糸口となり、女性にとっても男性にとっても生きやすい社会の形成を目指すものであり、我が国の21世紀の最も重要なテーマになっております。

本市では、平成24年3月に、互いに個人の生き方や価値観の多様性を認め、性別に関わりなくすべての人にとって生きやすい男女共同参画社会の実現を目指し、男女共同参画の総合的かつ計画的な推進を図るために「弘前市男女共同参画プラン」を策定しました。その後、市の新たな最上位計画となる「弘前市経営計画」（平成26年5月）が策定されたことを受け、「弘前市男女共同参画プラン」の一層の推進を図ると共に「弘前市経営計画」との整合を図るため、平成28年3月「弘前市男女共同参画プラン」を改訂し、「一人ひとりの笑顔があらわれる弘前の実現」を基本理念とし、各種施策を展開してきたところです。

しかしながら、平成29年度弘前市地域経営アンケートの結果をみますと「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」といった考え方に代表される固定的性別役割分担の意識が根強く存在し、社会全体でも男女の平等感はまだに低いままであるなど、多くの取り組むべき課題が残されております。

さらに、国では、女性の活躍を成長戦略に位置づけており、平成27年8月に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。以下「女性活躍推進法」という。）を制定するなど女性の活躍推進の動きが拡大し、男女共同参画社会の実現に向けた取り組みは、新たな段階に入りました。

このことから、当市における男女共同参画の取り組みを更に推進するため、「弘前市男女共同参画プラン2018～2022」を策定するものです。

2 弘前市の動き

平成18年2月に旧弘前市、旧岩木町、旧相馬村が合併し、新たな弘前市が誕生しました。合併後には、人口減少、少子高齢化の進行、厳しい財政状況など様々な社会環境の変化に伴う多くの課題に対応できるよう、平成20年度から平成27年度までを計画期間とする「弘前市総合計画」を策定しました。

その後、平成22年度から平成25年度の間は、総合計画内の「基本構想」は維持したまま、「基本計画」を戦略的な施策を明示した具体的な実行計画である「弘前市アクションプラン」に替え、同プランに基づき施策・事業を展開してきました。

しかし、少子高齢化や人口減少、グローバル化やICT化の進展など、総合計画を策定した社会経済状況から急激に進む環境変化に迅速に対応するため、地域経営という考えを取り入れた、新たな市の最上位計画である「弘前市経営計画」を平成26年に策定しました。

「弘前市経営計画」は計画期間を終え、現在は、計画期間が2019（平成31）年度からの新たな市の最上位計画となる「次期弘前市総合計画」の策定を進めています。

男女共同参画行政については、合併以前も3市町村において、旧弘前市では平成11年3月に「弘前市男女共同参画推進基本計画」を策定し、旧岩木町や旧相馬村では、関連する施策により推進を図っていましたが、合併後は、弘前市総合計画の中で、各政策を支える仕組みづくりの一環として進めてきました。「弘前市男女共同参画推進基本計画」の期間終了後は、国の第3次男女共同参画基本計画を踏まえ、弘前市アクションプラン2012の施策を基にした、より実効性のある計画として平成24年3月に「弘前市男女共同参画プラン」を策定しました。さらに、弘前市経営計画との整合性を図るため、平成28年3月に「弘前市男女共同参画プラン」を改訂しました。

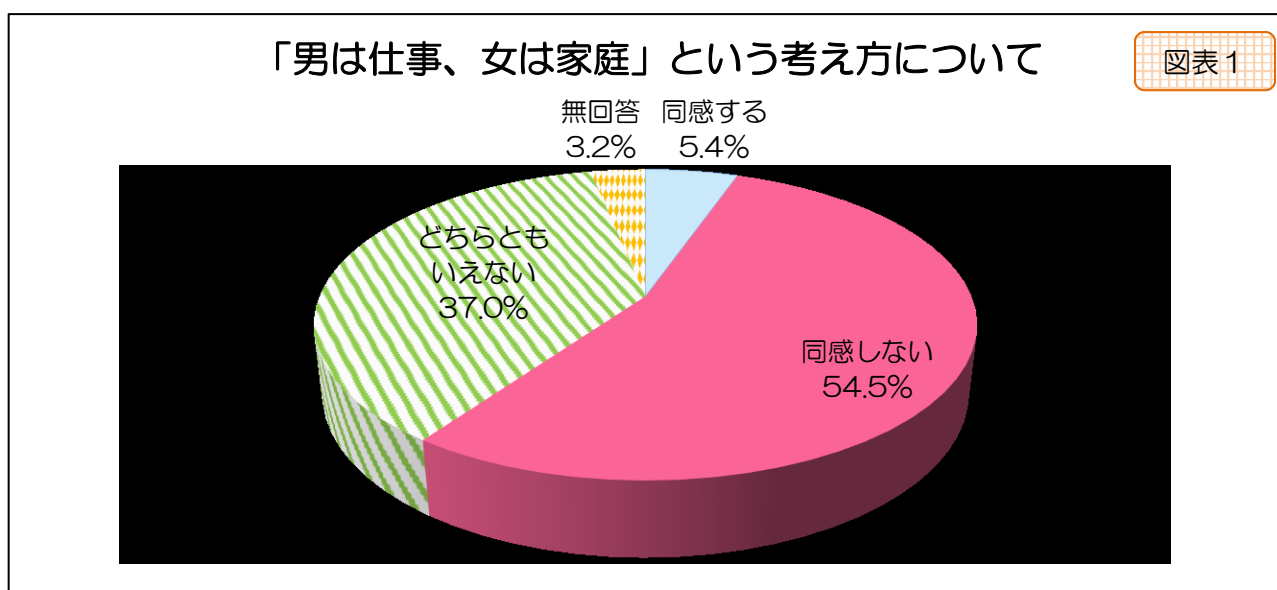
その後、国の第4次男女共同参画基本計画及び県の第4次あおり男女共同参画プラン21を踏まえ、平成30年11月に「弘前市男女共同参画プラン2018～2022」を策定しました。



3 弘前市の現状

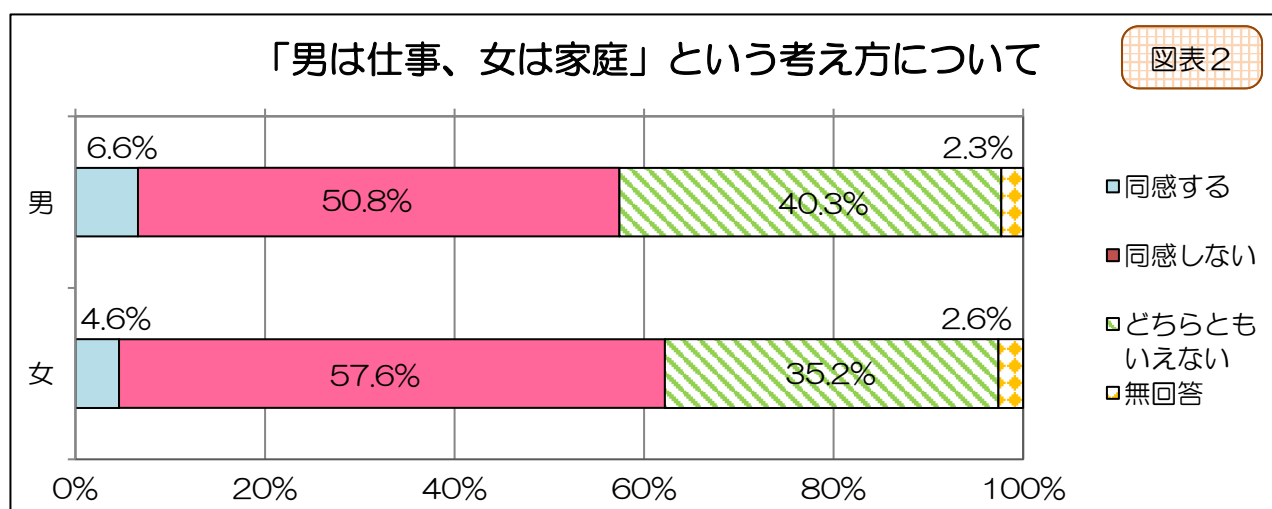
(1) 弘前市地域経営アンケートからみえる男女共同参画について

平成29年度に実施した「弘前市地域経営アンケート」によれば、「男は仕事、女は家庭」といういわゆる固定的性別役割分担意識について、「同感する」と答えた人は、全体の5.4%、「同感しない」は全体の54.5%、「どちらともいえない」と答えた人が37.0%となっています（図表1）。全体的には固定的性別役割分担意識に同感しないと答えている市民の割合が半数を超えています。



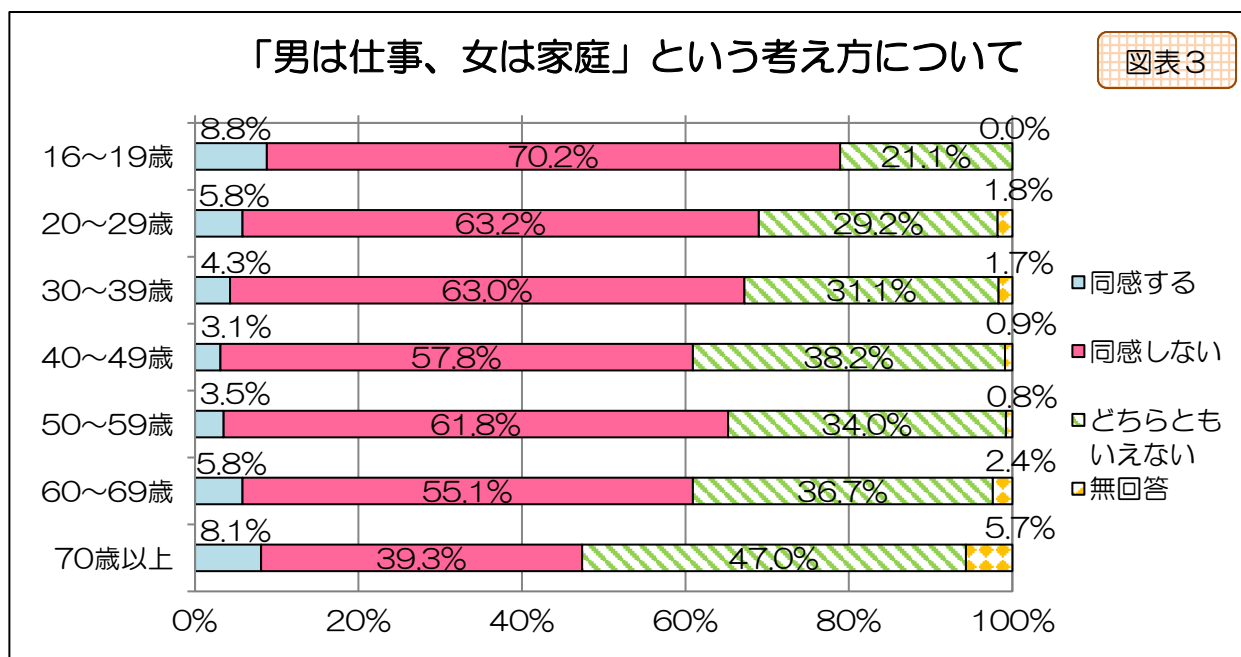
資料『平成29年度 弘前市地域経営アンケート』

男女別で比較すると、同感する人は男性が6.6%、女性が4.6%と、男性の方が2.0ポイント上回り、同感しないは男性が50.8%、女性が57.6%と、女性の方が6.8ポイント上回っています（図表2）。



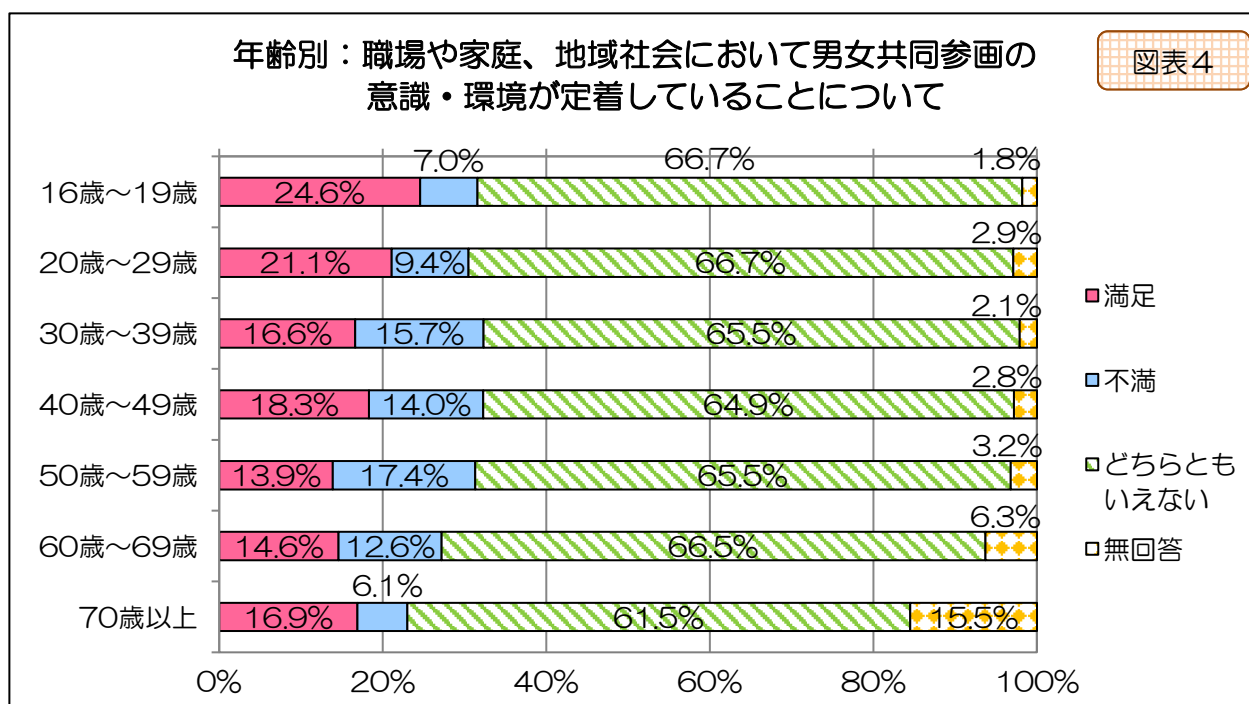
資料『平成29年度 弘前市地域経営アンケート』

年齢別で比較すると、「同感しない」割合が16～19歳では70.2%、70歳以上では39.3%と、年代が若くなるほど「同感しない」割合が高くなる傾向があります。「同感する」割合については、16～29歳の若年層と60歳以上の高齢層では5～8%と高く、40～49歳が3%程度で一番低い割合となっています（図表3）。



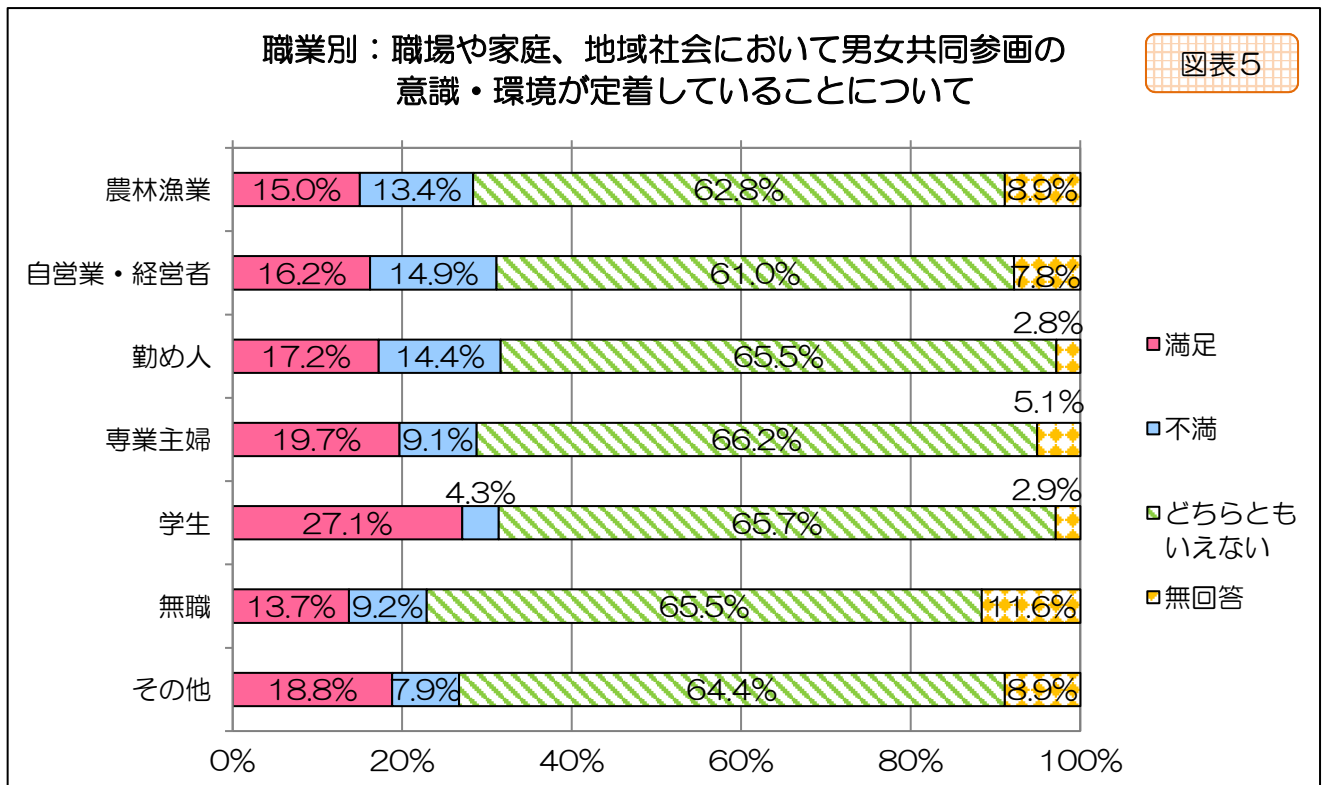
資料『平成29年度 弘前市地域経営アンケート』

男女共同参画の意識・環境の定着の満足度については、年齢別では、16～29歳は「満足」が約2割強を占めており、その他の年代では2割に満たないものとなっていますが、50～59歳を除く全ての年齢層において「不満」より「満足」の方が高くなっています。（図表4）。



資料『平成29年度 弘前市地域経営アンケート』

男女共同参画の意識・環境の定着の満足度を職業別でみると、「満足」と回答した割合は学生が27.1%と最も高く、無職が13.7%と最も低い結果となりましたが、全体的には2割弱程度となっています。また、「不満」と回答した割合は、自営業・経営者、勤め人において高くなっており、学生やその他において低くなっていますが、全体的に1割程度となっています。全ての職業において、「満足」と回答した割合が「不満」と回答した割合よりも高い結果となっています。また、どちらともいえないと回答した割合がすべての職業において全体の3分の2を占めています（図表5）。



資料『平成29年度 弘前市地域経営アンケート』

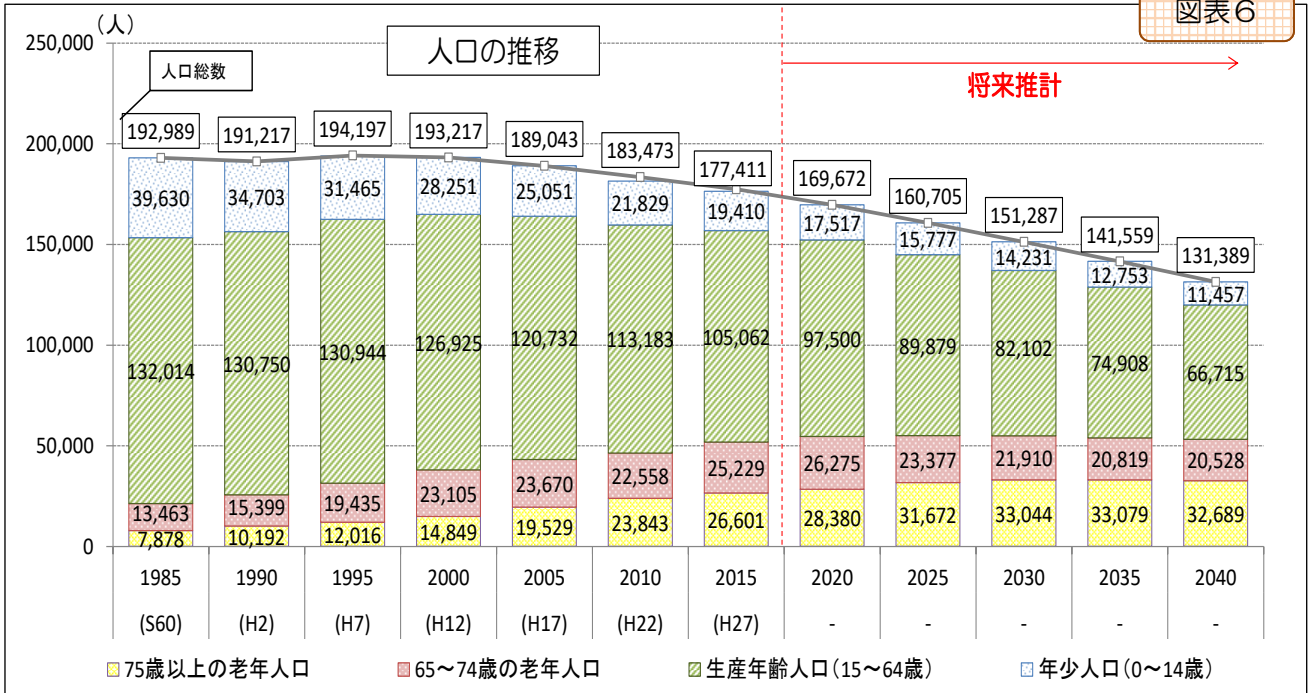
(2) 人口、世帯数の推移について

①人口の推移について

国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、弘前市では、2040年に総人口が13.1万人になると予想されており、2015（平成27）と比較すると2割以上（約4万6千人）減少する見込みとなっています。また、生産年齢（15～64歳）人口の割合は大きく減少する一方、高齢者人口の割合は増加し続ける見込みとなっています（図表6）。

人口構造の変化により、労働力や消費活動の減少による経済規模の縮小、税収減、社会保障費の増大等、総合的な地域活力の低下が予想されます。

図表6

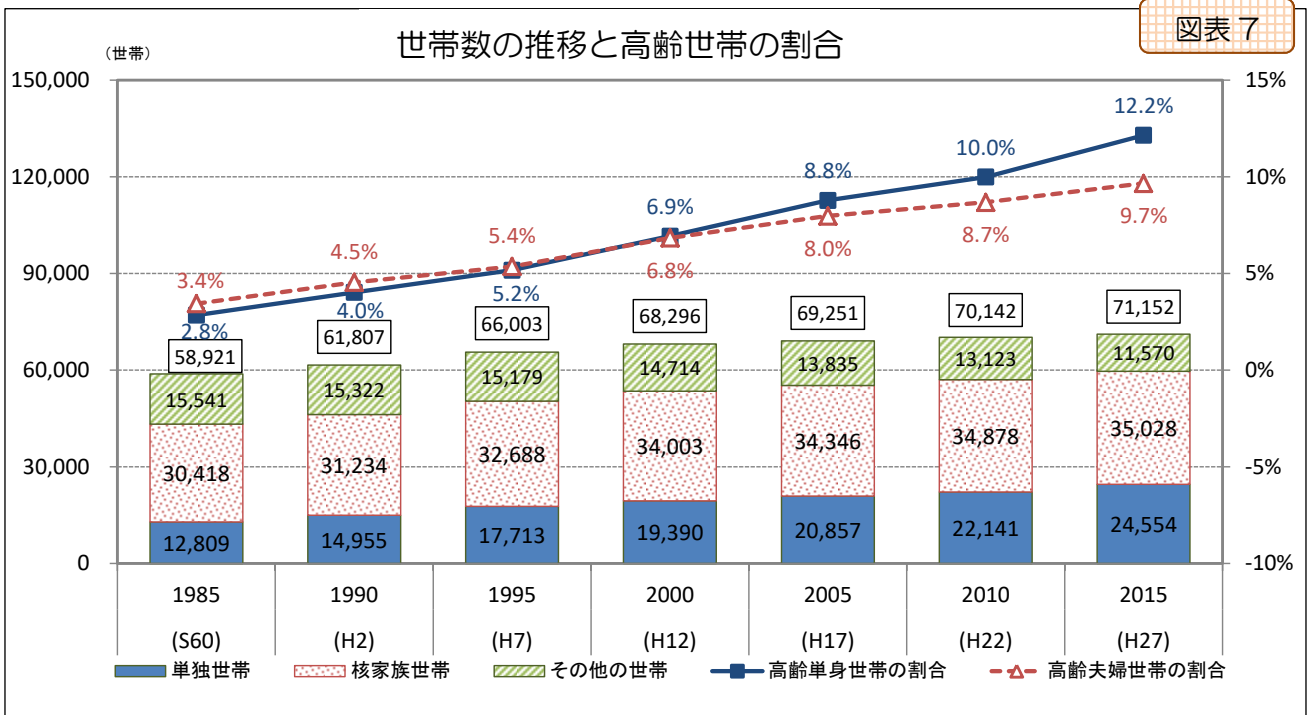


※2015年までの人口総数には年齢不詳も含まれるため年齢別の合計と一致しません。
資料『国勢調査、国立社会保障・人口問題研究所推計値』

②世帯数の推移について

弘前市の世帯数は、単身世帯及び核家族世帯が増えていることから増加傾向にあります(図表7)。一方で総人口は減少傾向にあり、高齢単身世帯及び高齢夫婦世帯が急速に増加しており特に近年は高齢単身世帯の伸びが顕著で超高齢化の進展により今後も増加傾向が続くことが予想されています。

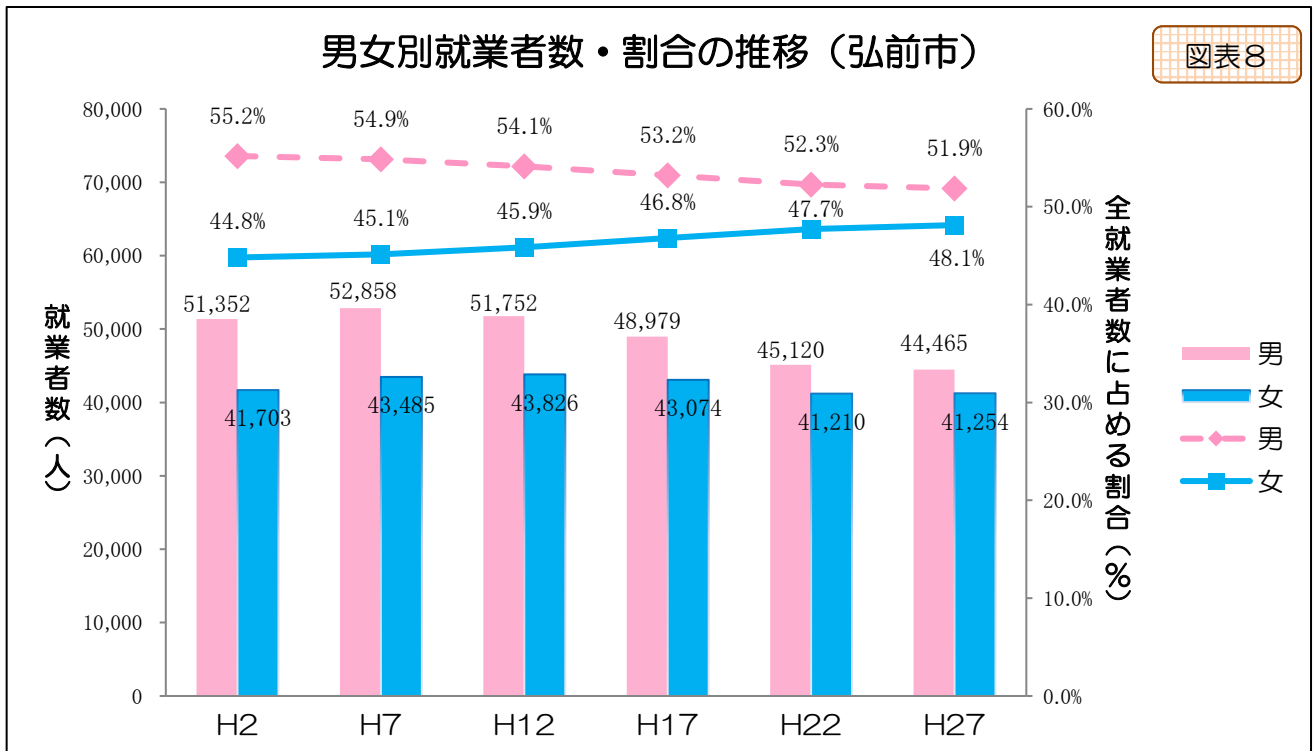
図表7



資料『国勢調査』

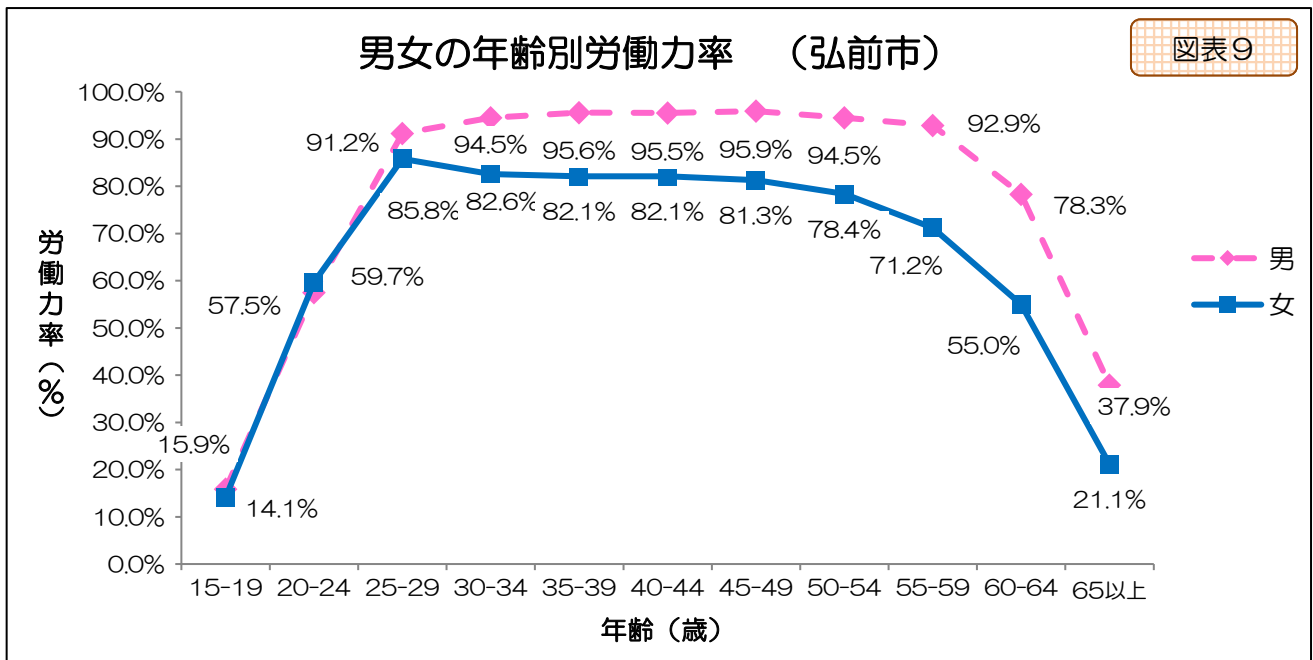
(3) 就業環境について

全就業者に占める男性の割合は減少し、逆に女性の割合が増加していることが分かります(図表8)。



資料『国勢調査(各年10月1日現在)』

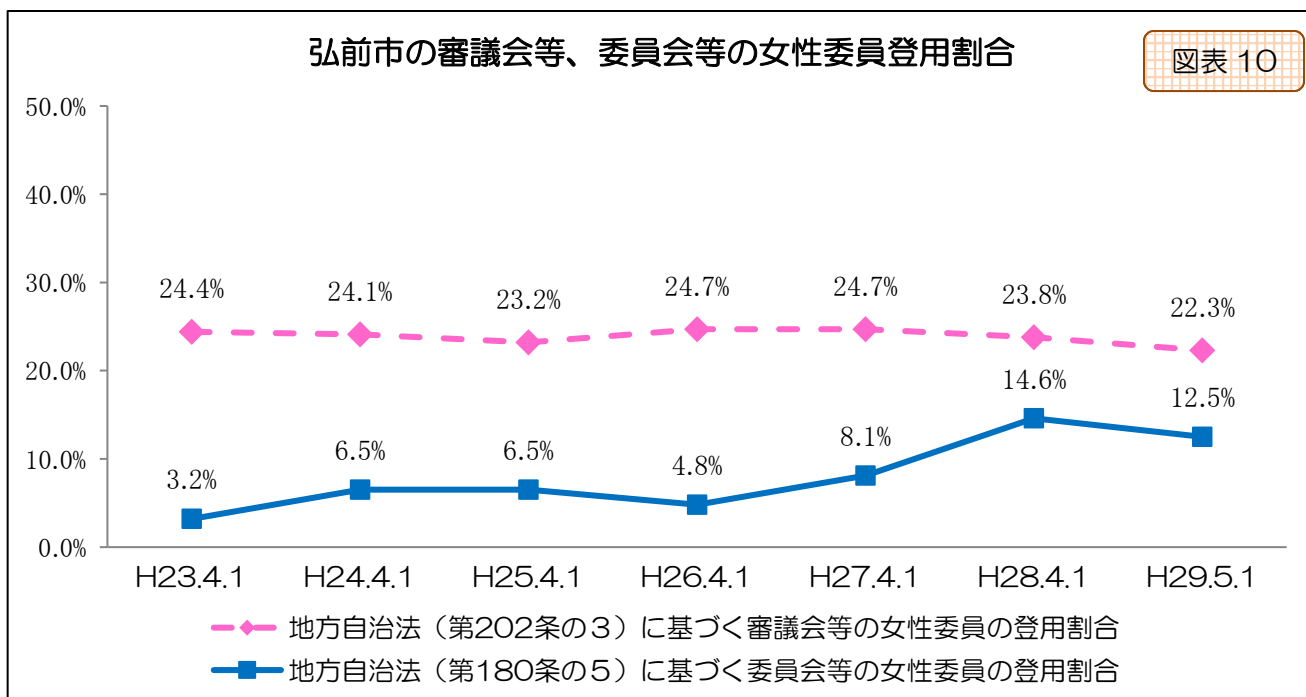
年齢層ごとにみた男女別の労働力率では、男性は高い労働力率を維持しているものの、女性は30歳代に割合が落ち込み、40歳代までほぼ横ばいで推移しています。その落ち込みは比較的小さいものの、弘前市においても結婚、出産、育児期に女性が離職していることを示しています(図表9)。



資料『H27国勢調査』

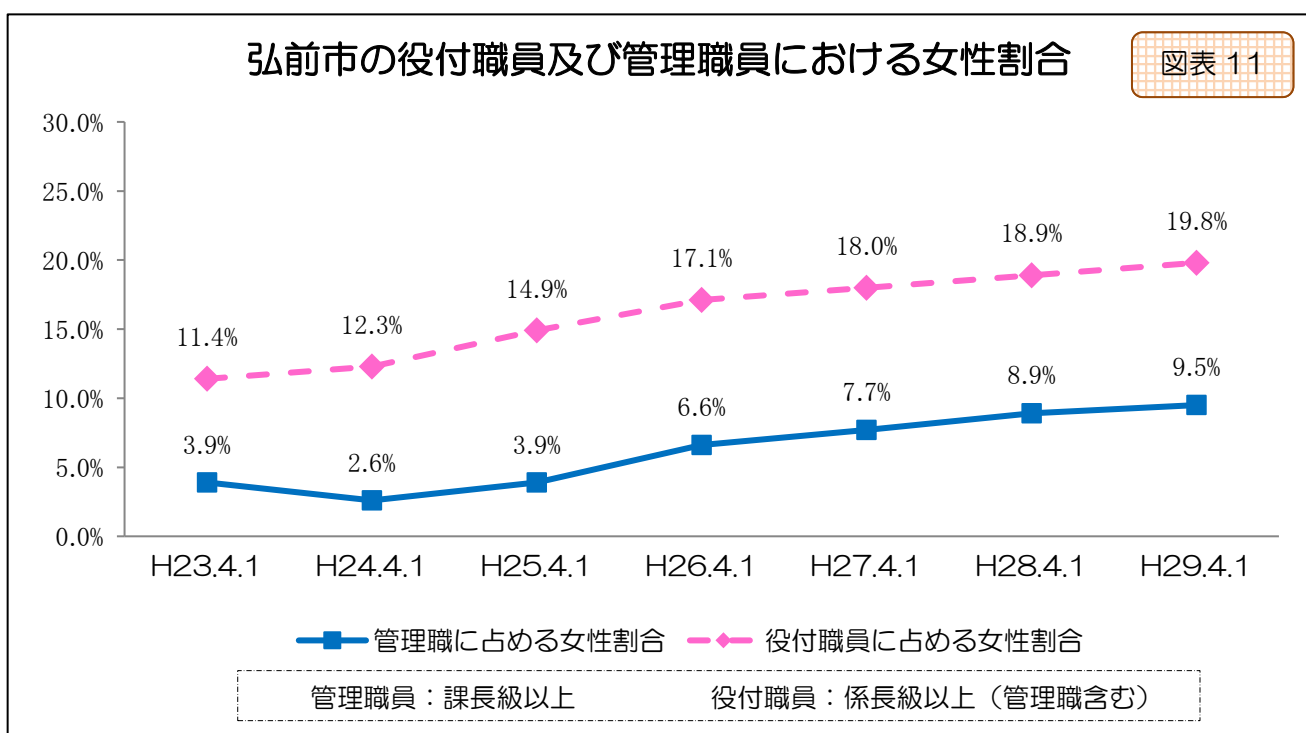
(4) 政策・方針決定の場における男女共同参画の状況

弘前市の審議会等における女性の登用割合の推移は横ばい、委員会等においては概ね上昇傾向となっています。(図表 10)。



資料：企画課

弘前市職員についてみると、役付職員（管理職を含む係長級以上の職員）に占める女性の割合は上昇しており、管理職（課長級以上）に占める女性割合は、平成 25 年度から継続して上昇しています（図表 11）。



資料：人事課

市議会議員における女性議員の割合は、概ね横ばい傾向にあります（図表12）。

弘前市議会議員における女性議員割合

図表12

期間	議員定数	女性議員数	女性議員割合
H18.2.27 ~ H19.4.30	61 ※	4	6.6%
H19.5.1 ~ H23.4.30	34	3	8.8%
H23.5.1 ~ H27.4.30	34	3	8.8%
H27.5.1 ~ H31.4.30	28	2	7.1%

※は市町村合併に伴う在任特例

資料：議会事務局

第2章 計画の目指す方向

第2章 計画の目指す方向

1 基本理念（めざす姿）

男女共同参画社会基本法においては、男女共同参画社会とは、「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」と位置付けられています。

男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、我が国にとって21世紀の最重要課題であり、当市においても例外ではなく、同様な課題として認識する必要があります。

そこで、弘前市男女共同参画プラン2018～2022の基本理念は、市民一人ひとりにとって生きやすい弘前をイメージした男女共同参画社会の実現を目指し、「一人ひとりが互いを尊重し合い心豊かに暮らせるまち弘前」とします。

一人ひとりが互いを尊重し合い心豊かに暮らせるまち弘前

2 基本目標

基本理念に沿った男女共同参画社会の実現のために、次の3つの基本目標を掲げます。

基本目標Ⅰ 「すべての人が活躍できる社会の実現に向けて」

少子高齢化やグローバル化などの社会経済情勢の急速な変化により様々な課題が生じている中で、社会の持続可能性の確保や諸課題の解決に向けて、女性の活躍がこれまで以上に必要とされています。女性の活躍が進むことは、女性だけではなく男性も暮らしやすい社会の実現につながるものであり、家庭、職場、地域において、一人ひとりが十分に能力を発揮し自分らしい生き方を選択して活躍できる社会の実現に向けて取組を推進していかねばなりません。

女性は人口の半分、就業人口の4割以上を占め、既に様々な分野で社会的活動を担っています。これらの活動の政策・方針決定過程への女性の参画は男女共同参画社会の実現の根幹をなすものです。しかしながら、我が国はこのことでは立ち遅れており、早急な取り組みが求められています。政治、職場、地域社会などあらゆる分野において、男女が共に責任を担い、多様な意見を政策等に反映させるため、政策・方針決定の場に女性の参画が拡大するよう、女性のエンパワーメント支援を推進します。

また、働く女性が増え、多様な職場に進出しています。その地位を確立し、女性自身の職業能力を一層発揮できるように、家事、育児、介護などの家庭的責任を男女がともに担うための支援を進めます。さらに、農業や自営の商工業において、重要な役割を果たしている女性が、その能力を十分に発揮し、正当に評価され、意思決定過程に参加できるように男女共同参画を推進します。

「男は仕事、女は家庭」に代表される固定的性別役割分担意識などにとらわれず、家庭的責任を男女が共に担っていけるようこれまでの働き方を見直し、男女ともに多様な生き方を可能にする男女共同参画社会実現に向けて、家庭、職場、地域において調和のとれた生活を送り、男女ともに一人ひとりが自分らしい生き方を選択できる環境づくりを進めます。

基本目標Ⅱ 「すべての人が安心して暮らせる社会の実現に向けて」

一人ひとりが互いを尊重し合い心豊かに暮らすためには、性別、世代、生活環境などにとらわれることなく、それぞれの人権やライフスタイル、価値観を互いに認め合わなければいけません。

昨今の社会情勢により単身世帯やひとり親世帯が増加し、また、厳しい経済・雇用情勢の中で家族のあり方も多様化しており、貧困や地域での孤立など生活上の困難に直面する人が増加しています。これらの人々が安心して暮らすことができるよう、相談機能の強化や生活安定への支援を図ります。また、女性であることなどにより複合的に困難な状況に置かれている場合についても、男女共同参画の視点に立った支援を図ります。

持続可能な社会を構築していくためには、女性をはじめ多様な住民の地域活動への参画やリーダーとしての参画を拡大し、地域活動における男女共同参画を推進していくことが重要です。

また、女性に対する暴力は重大な人権侵害であり、平和な社会を脅かすものです。社会全体としてその根絶を目指す必要があります。

さらに男女が身体的な特性を互いに理解し合うことで、お互いを尊重し、共に助け合い、それぞれが自立した生活を送ることができることから、男女が互いを理解し、生涯を通じて健康に暮らせる環境整備を図ります。

市として今後も引き続き、子どもから高齢者まで、障がいのある人もない人もすべての人の人権が侵害されることのないよう、個人が尊厳をもって生活できる安全・安心な社会の実現をめざします。

基本目標Ⅲ 「男女共同参画社会の実現に向けて」

男女共同参画社会の実現のためには、長年の社会的慣習として形成されてきた「男らしさ、女らしさ」といったジェンダーに基づく偏見や固定的性別役割分担意識の解消が不可欠です。しかしながら、これらは依然として家庭、職場、地域社会のあらゆる場に根強く残っています。

男女平等の価値観や意識は、生活や教育に影響されることから、人権尊重と男女平等を推進する教育、学習に取り組むとともに、男女が性別に関わりなく社会の対等な構成員としてその能力を十分発揮することができるよう、性別役割分担意識の解消を目指して、社会制度や慣行の見直しを進めていくための意識啓発を継続し、その定着を図ります。

メディアを通して発信される情報は、多くの市民の意識や行動に大きな影響を及ぼします。メディアを通じて男女共同参画を正しく理解してもらうために、男女共同参画の視点を踏まえた情報提供や表現改善を進め、理解と普及の促進を図ります。

また、災害時には平時における社会の課題が一層顕著に現れますが、近年多発する大規模災害に鑑み、その教訓を踏まえて、平時から防災・復興施策への男女共同参画の視点導入を推進し、地域の防災力を高めていくことが重要です。

3 計画の位置づけ

本計画は、男女共同参画社会基本法第14条第3項の規定に基づき策定したものであり、弘前市の男女共同参画社会形成のための施策に関する基本的な計画です。

また、国の第4次男女共同参画基本計画及び県の第4次あおり男女共同参画プラン21の趣旨を踏まえ策定し、市の最上位計画となる次期弘前市総合計画と整合を図り、男女共同参画社会の形成に関する施策を総合的かつ計画的に進めていきます。

さらに、本計画は、女性活躍推進法第6条第2項^{注1}に基づく弘前市推進計画[※]として位置づけます。

注1) 市町村は、女性活躍推進法に基づく基本方針等を勘案して、当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定することが、努力義務となっています。

※ 弘前市推進計画

本計画における該当箇所

基本目標1

重点目標2 女性の人材活用とエンパワーメント支援

3 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

4 雇用等における男女共同参画の推進

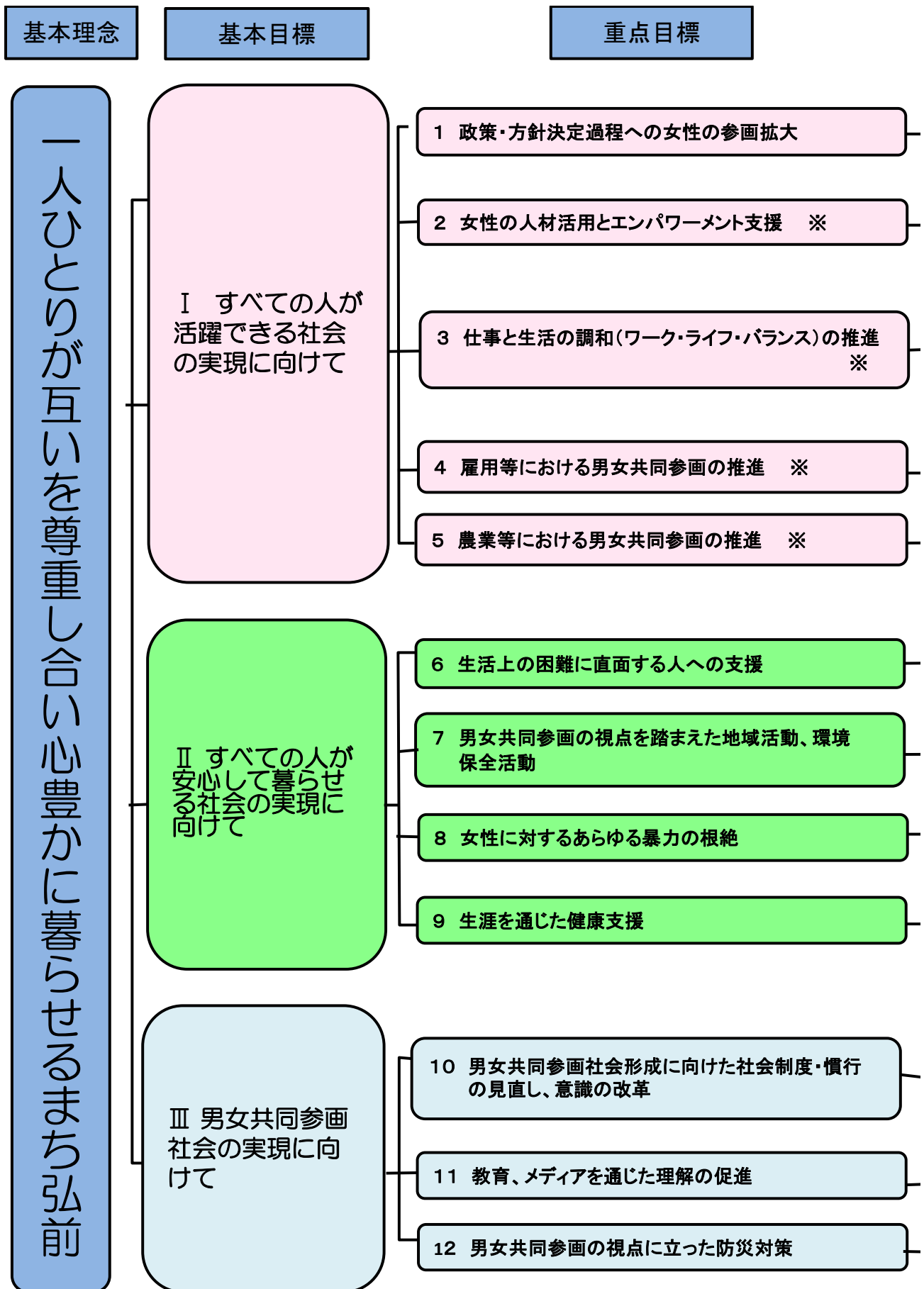
5 農業等における男女共同参画の推進

4 計画期間

計画期間は、2018（平成30）年度から2022年度までの5年間とします。なお、計画期間中に法改正等があった場合、本計画との整合を図り、必要に応じて随時見直しを実施します。

第3章 計画の内容

1 体系図



※は女性活躍推進法関連項目

施策の方向

1 審議会等への女性の参画拡大

2 市女性職員の管理職への登用促進

1 女性の人材に関する情報収集と情報提供

2 女性のエンパワーメント支援の促進

1 ワーク・ライフ・バランス支援の取組促進

2 多様なライフスタイルに合わせた就業・起業支援

3 子育てを支援する環境の整備

4 介護を支援する環境の整備

1 女性の雇用拡大と雇用環境の改善

2 企業等における女性の活躍推進

1 農業における男女共同参画に向けた取組への支援

1 ひとり親家庭の生活安定への支援

2 高齢者、障がい者、性的マイノリティ、外国人等が安心して暮らせる環境整備

1 地域課題の解決に向けた取組への支援

2 環境分野における男女共同参画の推進

1 暴力防止のための環境づくり

2 暴力被害者からの相談対応の充実

1 生涯を通じた健康支援

2 健康意識の向上と自殺予防への取組

1 男女共同参画社会形成に係る理解促進

2 男性にとっての男女共同参画

3 男女共同参画に関する意識調査

1 学校等における男女共同参画の理解促進

2 メディアを通じた男女共同参画の推進

1 防災分野における男女共同参画の推進

2 基本目標及び重点目標

基本目標Ⅰ 『すべての人が活躍できる社会の実現に向けて』

重点目標1 「政策・方針決定過程への女性の参画拡大」

施策の方向

- 1 審議会等への女性の参画拡大
- 2 市女性職員の管理職への登用促進

重点目標2 「女性の人材活用とエンパワーメント支援」

施策の方向

- 1 女性の人材に関する情報収集と情報提供
- 2 女性のエンパワーメント支援の促進

重点目標3 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進」

施策の方向

- 1 ワーク・ライフ・バランス支援の取組促進
- 2 多様なライフスタイルに合わせた就業・起業支援
- 3 子育てを支援する環境の整備
- 4 介護を支援する環境の整備

重点目標4 「雇用等における男女共同参画の推進」

施策の方向

- 1 女性の雇用拡大と雇用環境の改善
- 2 企業等における女性の活躍推進

重点目標5 「農業等における男女共同参画の推進」

施策の方向

- 1 農業における男女共同参画に向けた取組への支援

基本目標Ⅰ すべての人が活躍できる社会の実現に向けて

少子高齢化やグローバル化などの社会経済情勢の急速な変化により様々な課題が生じている中で、社会の持続可能性の確保や諸課題の解決に向けて、女性の活躍がこれまで以上に必要とされています。女性の活躍が進むことは、女性だけではなく男性も暮らしやすい社会の実現につながるものであり、家庭、職場、地域において、一人ひとりが十分に能力

を發揮し自分らしい生き方を選択して活躍できる社会の実現に向けて取組を推進していかなければなりません。

女性は人口の半分、就業人口の4割以上を占め、既に様々な分野で社会的活動を担っています。これらの活動の政策・方針決定過程への女性の参画は男女共同参画社会の実現の根幹をなすものです。しかしながら、我が国はこのことでは立ち遅れており、早急な取り組みが求められています。政治、職場、地域社会などあらゆる分野において、男女が共に責任を担い、多様な意見を政策等に反映させるため、政策・方針決定の場に女性の参画が拡大するよう、女性のエンパワーメント支援を推進します。

また、働く女性が増え、多様な職場に進出しています。その地位を確立し、女性自身の職業能力を一層發揮できるように、家事、育児、介護などの家庭的責任を男女がともに担うための支援を進めます。さらに、農業や自営の商工業において、重要な役割を果たしている女性が、その能力を十分に發揮し、正当に評価され、意思決定過程に参加できるように男女共同参画を推進します。

「男は仕事、女は家庭」に代表される固定的性別役割分担意識などにとらわれず、家庭的責任を男女が共に担っていけるようこれまでの働き方を見直し、男女ともに多様な生き方を可能にする男女共同参画社会実現に向けて、職場、家庭、地域において調和のとれた生活を送り、男女ともに一人ひとりが自分らしい生き方を選択できる環境づくりを進めます。

《成果目標》

項目	現状（基準年）	成果目標（目標年）
市の管理職に占める女性職員の割合	9.5% (2017年)	12.0% (2022年)
市主催のワーク・ライフ・バランス啓発事業への参加者数	18人 (2016年)	30人 (2022年)
女性活躍推進企業認定数（累計）	4社 (2016年)	60社 (2022年)

重点目標 1 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

政策・方針決定過程への女性の参画拡大は、社会活動における様々な課題解決のために、重要度が高いものです。様々な分野の政策・方針決定の場に女性が参画することで、男女が共に責任を担い、多様な意見を政策等に反映させることができるようになります。また、女性の参画意欲を高めるために、ポジティブ・アクションによる積極的な登用を推進していきます。

○施策の方向 1 審議会等への女性の参画拡大

市の政策等を推進する際には各分野から専門的な意見などを広く求め、その意見を政策に反映させるために、法律や条例に基づく附属機関（審議会等）が設置されることがあります。審議会等の委員を画一的な年代や性別で構成せず、幅広い年代や男女の割合を均等にすることで、多様な意見を市政に反映させるようにします。

《主な取り組み》

- ◆附属機関（審議会等）の設置及び運営に関し、女性委員の比率を40%以上となるよう努め、女性の市政への参画を促進するとともに、協働による行政運営を推進します。
 - ・弘前市附属機関の設置及び運営に関する指針

○施策の方向 2 市女性職員の管理職への登用促進

市政運営にあたり、女性職員の多様な意見、考え方を踏まえた政策立案を行う能力を養い、職員個人の能力に適した職員の配置を行います。

また、市政の政策・方針決定過程への女性の参画を促進するために、ポジティブアクションによる様々な分野での役付及び管理職への積極的な登用を推進していきます。

《主な取り組み》

- ◆市職員に対して男女共同参画に関する研修を実施することで男女共同参画社会の必要性への理解を促進します。女性職員の能力活用や管理職への登用の意識啓発を図り、職場の男女共同参画社会の形成の促進を図ります。
 - ・職員研修事業

- ◆地方公務員法の規定に基づく、勤務成績、能力、適性、意欲等を踏まえた適正な職員の登用を図ります。
 - ・人事評価制度
 - ・庁内F A制度
 - ・組織体制の適正化

重点目標2 女性の人材活用とエンパワーメント支援

これまでも、女性の社会参画を進めるため、国、県及び当市における社会教育を始めとする各分野において理解促進や学習、リーダー養成事業を推進してきており、これらへの参加をきっかけに、地域社会活動のリーダーや議員活動などに積極的に踏み出す女性が増えました。

今後も、女性が自己の適性を生かして主体的に活動するために、男女共同参画の視点を踏まえたキャリア教育を推進していく必要があります。

○施策の方向1 女性の人材に関する情報収集と情報提供

各種審議会等をはじめとする政策・方針決定過程への女性の参画を促進するために、国、県やその他関係機関と連携・協力しながら、市内で活躍する女性の人材に関する情報を収集し、提供できるようにします。

《主な取り組み》

◆国、県やその他関係機関と連携・協力し、キャリア形成のロールモデルとなるような市内で活躍する女性の人材に関する情報を収集し、提供することで、女性の市政への参画や社会参画を促します。

- ・国、県やその他と連携した女性人材情報の収集と提供

○施策の方向2 女性のエンパワーメント支援の促進

女性の政策・方針決定過程への参画を拡大するために、自らの意思と能力によりあらゆる分野で主体的に活動していくことが大切です。そのために持っている力を十分に発揮できるよう支援します。

《主な取り組み》

◆様々な働き方やキャリア形成に応じたロールモデルとなる地域の女性を発掘し、活動事例を紹介することで、主体的に活動することを促します。

- ・ロールモデルとなる地域の女性人材の発掘

◆様々な分野で活躍する地域女性のネットワークづくりにより、情報の共有化を支援します。

- ・hirosaki smart project 女性活躍推進異業種交流会

重点目標3 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

「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）はすべての労働者がその性別に関わらず、職業上の責任と育児や介護といった家庭的責任を調和させ、人間らしく生きられる社会をめざしており、我が国でも平成7年（1995年）同条約を批准し、育児・介護休業に関する法律や整備が進められてきました。

しかしながら、現実には、育児・介護休業等に関する規定のない事業者や、制度があっても利用しにくいといった状況があることから、趣旨の浸透と育児休業や介護休業を取りやすい環境づくりが必要です。

また、女性の就労者が増加している中、家庭においては、家事、育児、介護などそのほとんどを女性が担う性別役割分担意識がいまだに根強く残り、「女性は仕事も家庭も」という状況は改善されているとは言えない状況です。さらに、男性は、子育て世代が長時間労働を余儀なくされており、家庭的役割に男性も参画するためには働き方を考え直す必要があります。男女ともに生きがいや働きがいのある生き方をめざして、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進する必要があります。

○施策の方向1 ワーク・ライフ・バランス支援の取組促進

女性が男性とともに職場に参画していくためには、家事、育児、介護などの家庭的責任を男女が共に担わなければなりません。「男は仕事、女は家庭」という固定的性別役割分担意識が根強い日本社会において、男性の長時間労働などが、さらに男性の家事労働等への参画を難しくしているため、男女ともに従来の働き方を見直し、就労時間の短縮を図る必要があります。そして、一人ひとりが自分らしい多様な生き方を享受できるよう、男女が共に責任も担い、社会がこれを支援していくことが必要です。

《主な取り組み》

- ◆ワーク・ライフ・バランスをテーマとした、セミナーの開催や、国・県の啓発事業について広く周知し、その理解と普及を進めます。
 - ・ワーク・ライフ・バランス啓発事業

- ◆市内企業のモデルとして、市役所の男性職員の育児休業の取得を積極的に推進し、男性の育児や家庭生活に参画できる環境の整備を図り、民間企業の理解と普及を図ります。
 - ・多様な働き方への環境整備
 - ・身近なロールモデルづくり

- ◆市役所において育児休業中の職員が所属する部署に、任期付の正職員を配置します。
 - ・多様な働き方への環境整備〈再掲〉

◆仕事と子育てを両立できるような職場環境づくりや、地域での子育て支援活動に積極的に取り組む企業等を「弘前市子育て応援企業」として認定します。

- ・弘前市人口減少対策に係る企業認定制度（子育て応援企業）

○施策の方向2 多様なライフスタイルに合わせた就業・起業支援

多様な生き方や働き方に合わせて、各人がその選択において能力を十分に発揮することができるよう、就業・起業においても女性の活躍促進のための支援を図ります。

《主な取り組み》

◆求職中の若年者（40歳未満）及び女性に対して就業に必要な資格取得を支援することにより早期就職が図られます。

- ・資格取得チャレンジ支援事業費補助金

◆起業に関する人材育成や情報の提供など、起業しやすい環境づくりを進めます。

- ・創業・起業支援拠点運営事業
- ・東京圏UJIターン就職支援事業

○施策の方向3 子育てを支援する環境の整備

少子高齢化の進行、家族形態の多様化や人間関係・地域コミュニティの希薄化、女性の就業率の上昇などにより、子育てを取り巻く環境は大きく変化しており、地域の中で子どもが健やかに育つことができるよう、性別や世代の違い、それぞれのライフスタイルに関わりなく、「地域の宝」として地域全体で子どもを見守り、子育て支援の体制と環境整備を進めます。

《主な取り組み》

◆多様化する保育ニーズに対応できるよう、休日や夜間・早朝など保育時間の弾力化と学童保育体制の充実に努めます。

- ・保育所運営費
- ・認定こども園等給付費
- ・特別保育事業（一時預かり、延長保育）
- ・障がい児保育事業
- ・病児病後児保育事業
- ・子育て短期支援事業
- ・放課後児童健全育成事業
- ・児童館延長利用事業
- ・保育料の軽減
- ・障がい児幼児教育事業

- ・私立幼稚園教材費補助事業

◆地域の子育て支援機能の充実を図り、子育ての不安感を緩和し、子どもの豊かな育ちを促進するよう子育て支援センターを運営します。また、駅前には拠点施設として、全天候対応の広場も開設しています。

- ・地域子育て支援センター事業
- ・駅前こどもの広場運営事業
- ・子育て世代包括支援センター事業

◆託児の依頼に対し、その依頼内容に対応することができる子育てサポーターとの仲介を行い、子育て期の保護者を支援します。

- ・子育てサポートシステム運営事業

○施策の方向4 介護を支援する環境の整備

少子高齢化の進行により家族の介護の負担が増大する中、介護離職の防止のために社会全体で仕事と介護の両立を支援する取組を進めます。

◆高齢者が要介護状態にならないように地域の中で生きがいや役割を持ち、生き生きと自立した社会生活を送れる環境を整えるとともに、要介護高齢者の要介護状態の改善等に取り組み尊厳ある自立した生活を送ることができるよう支援します。

- ・高齢者健康トレーニング教室
- ・高齢者ふれあい居場所づくり事業
- ・自立支援介護の推進
- ・介護予防普及啓発事業

◆高齢者が住み慣れた地域において安心して日常生活を営むことができるように地域包括支援センターの体制強化を図ります。

- ・包括的支援事業

重点目標4 雇用等における男女共同参画の推進

生産年齢人口の減少に伴う労働力や消費活動の減少は、当市においても大きな課題であり、若者や女性の雇用環境の改善は、「弘前市まち・ひと・しごと創生総合戦略」においても重要な施策の一つとして掲げられています。

女性の社会進出が進み、女性就業者が年々増加する中で、政府は、国の成長戦略の柱として女性の活躍推進を位置づけ、平成27年8月には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」を制定しました。

しかし、賃金や採用、昇進などの面で男女の格差が依然として存在しており、男女雇用

機会均等法に定められている、雇用管理における男女差別の禁止、セクシュアル・ハラスメントに限らずあらゆるハラスメントの防止、ポジティブ・アクションなどの実施による職場環境の改善に向けての意識啓発を引き続き進めます。

また、家事、育児、介護などの家庭的責任を理由に離職する女性が減らない現状を踏まえ、継続就労を希望する女性が仕事を続けられるよう、各種制度の積極的な活用や職場の意識改革など、職場の環境づくりへの理解と普及を進めます。

○施策の方向1 女性の雇用拡大と雇用環境の改善

当市の全就業者数に占める女性の割合は、県内の中でも高く、年々増加傾向にあります。一方、出産、子育て、家事、介護などにより離職する女性は減っておらず、年齢別労働力率は30歳代に割合が落ち込み40歳代まで横ばいで推移し50歳代から再び落ち込んでいる「台形」を示しています。また、一度離職すると再就職が難しく、再就職してもほとんどが非正規雇用となっています。

働きたい女性が、希望に応じた柔軟で多様な働き方を選択することができ、その個性と能力を十分に発揮できるよう、雇用環境の整備を推進します。

《主な取り組み》

◆地元企業や市内大学と連携し、新規学卒者など若者の地元就職に向けた施策を推進するとともに、出産や子育てなどが女性の離職に繋がらないような、また、出産等を経験した女性が復職できるような雇用環境の整備を推進します。

- ・ 地元企業人材獲得支援事業
- ・ 大学・企業連携地元就職推進事業
- ・ 未来の弘前を支える人づくり支援事業
- ・ 資格取得チャレンジ支援事業費補助金〈再掲〉
- ・ 雇用状況等調査・要請事業
- ・ 東京圏UJIターン就職支援事業〈再掲〉
- ・ 地元企業魅力発信事業
- ・ 女性活躍のための地域中小企業技術力体感プログラム

○施策の方向2 企業等における女性の活躍推進

企業等における女性の活躍に関する取組を評価することにより、企業による自主的な改善措置を促し、それにより男女がともに個性と能力を発揮できる職場づくりを促進します。

《主な取り組み》

◆女性の雇用環境の改善に向けた自主的な取り組みを実施している企業等を「弘前市女性活躍推進企業」として認定します。

- ・人口減少対策に係る企業認定制度（女性活躍推進企業）

重点目標5 農業等における男女共同参画の推進

日本一の生産量を誇るりんごや米の生産など、農業は本市の基幹産業の一つですが、農業就業者人口は減少し続けており高齢化などによる担い手不足などにより、就業者人口の約半分を占める女性の担う役割はこれまで以上に重要なものとなっています。さらに、他の産地や農産物との競争、安全・安心な農産物に対する消費者の意識の高まりから、生産から流通までに取り組む「6次産業化」などによる経営の多角化や直売施設の運営、地産地消や食育の推進など、女性の視点や行動が求められる場面が増えており、きめ細やかな対応や女性ならではの視点を取り入れたことによる多くの成功事例も報じられています。

しかしながら、農業経営の現状は、男性が決定権を握っていることが多く、女性は重要な役割を担っているものの、地域あるいは家庭において旧来の家父長制的な考え方や固定的役割分担の観念がいまだに残っていることなど大きな壁があることから組織体制には女性が参画しにくくなっており、当市においても、生産組織の役員や農業委員など政策や組織運営の決定の場への女性の登用は少なく、進んでいません。

そこで、農業における女性の労働力の重要性が増す中、その評価の正当化と働きに応じた所得・報酬を確保し、資産の形成を図るため、家族員相互のルールとしての家族経営協定の普及と充実を図る必要があります。

また、農業をはじめ、自営の商工業は家族経営が多く、生活と仕事が密接に繋がっていることから、労働時間や休日が不明確になりがちのため、適切な労働時間や定期的な休日の確保など就業条件の整備を図り、誰もが充実感を持って働ける環境づくりを進めることが必要です。

○施策の方向1 農業における男女共同参画に向けた取組への支援

女性農業者の意見反映や組織運営の決定の場への参画を進めるため、固定的性別役割分担意識を解消し、女性の労働・役割に対する正当な評価や参画の場の拡大を図ります。

《主な取り組み》

◆農業の家族経営における経営方針や家事を含めた役割分担、収益の分配、就業条件などを家族で話し合っ取り決める「家族経営協定」の締結を促進することで、家族一人ひとりの役割を明確にするなど、女性が働きやすい環境の整備と農業経営への参画を支援します。

- ・家族経営協定締結支援事業

◆農業経営力の向上に向け労務管理研修や法人設立などにチャレンジする女性農業者のリーダーを育成するため、地域で活躍する女性農業者の研修活動を支援します。

- ・農業経営力向上支援事業

◆新たに就農する女性農業経営者に対し、就農直後の経営確立を支援する資金を5年以内で交付します。

- ・農業次世代人材投資事業（経営開始型）

◆女性農業者を「人・農地プラン」の「地域の中心となる経営体」に位置付け、関連施策の活用を促進します。

- ・人・農地問題解決加速化支援事業

◆子育て中の女性・支援人材を含め、りんご産業に携わる多様な人材の育成と拡大を支援します。

- ・りんご産業新規人材育成事業（りんご産業イノベーション戦略推進事業）

◆地方への移住ニーズを捉え、若い人材の就農を支援します。

- ・東京圏UJIターン就職支援事業〈再掲〉

基本目標Ⅱ 『すべての人が安心して暮らせる社会の実現に向けて』

重点目標6 「生活上の困難に直面する人への支援」

施策の方向

- 1 ひとり親家庭の生活安定への支援
- 2 高齢者、障がい者、性的マイノリティ、外国人等が安心して暮らせる環境整備

重点目標7 「男女共同参画の視点を踏まえた地域活動、環境保全活動」

施策の方向

- 1 地域課題の解決に向けた取組への支援
- 2 環境分野に関する男女共同参画の推進

重点目標8 「女性に対するあらゆる暴力の根絶」

施策の方向

- 1 暴力防止のための環境づくり
- 2 暴力被害者からの相談対応の充実

重点目標9 「生涯を通じた健康支援」

施策の方向

- 1 生涯を通じた健康支援
- 2 健康意識の向上と自殺予防への取組

基本目標Ⅱ すべての人が安心して暮らせる社会の実現に向けて

一人ひとりが互いを尊重し合い心豊かに暮らすためには、性別、世代、生活環境などとられることなく、それぞれの人権やライフスタイル、価値観を互いに認め合わなければいけません。

昨今の社会情勢により単身世帯やひとり親世帯が増加し、また、厳しい経済・雇用情勢の中で家族のあり方も多様化しており、貧困や地域での孤立など生活上の困難に直面する人が増加しています。これらの人々が安心して暮らすことができるよう、相談機能の強化や生活安定への支援を図ります。また、女性であることなどにより複合的に困難な状況に置かれている場合についても、男女共同参画の視点に立った支援を図ります。

持続可能な地域社会を構築していくためには、女性をはじめ多様な住民の地域活動への参画やリーダーとしての参画を拡大し、地域活動における男女共同参画を推進してい

くことが重要です。

また、女性に対する暴力は重大な人権侵害であり、平和な社会を脅かすものです。社会全体としてその根絶を目指す必要があります。

さらに、男女が身体的な特性を互いに理解し合うことで、お互いを尊重し、共に助け合い、それぞれが自立した生活を送ることができることから、男女が互いを理解し、生涯を通じて健康に暮らせるような環境整備を図ります。

市として今後も引き続き、子どもから高齢者まで、障がいのある人もない人もすべての人の人権が侵害されることのないよう、個人が尊厳をもって生活できる安全・安心な社会の実現をめざします。

《成果目標》

項目	現状（基準年）	成果目標（目標年）
（ひろさき生活・仕事応援センターにて） 相談支援から就労に結びついた人数	75人 （2017年）	100人 （2022年）
生活困窮世帯等を対象とする学習支援事業の 参加児童・生徒数（延べ人数）	247人 （2016年）	450人 （2022年）
市、地域団体等が行う健康講座の参加者数 （延べ人数）	25,532人 （2016年）	27,063人 （2022年）

重点目標6 生活上の困難に直面する人への支援

単身世帯やひとり親世帯の増加など家族のあり方も多様化し、厳しい経済・雇用情勢の中で貧困や地域での孤立など生活上の困難に直面する人が増えています。このような人々が、自立し、安心して暮らせるよう、それぞれの置かれた状況に配慮した課題解決への支援が必要です。また、年齢、障がいの有無、国籍、性的指向や性自認等に関わりなく、すべての人が基本的人権を侵害されることなく、安心して充実した生活を送ることができる環境整備が必要です。

○施策の方向1 ひとり親家庭の生活安定への支援

ひとり親家庭は、経済的にも、こどもの養育、家族の健康などでも不安定な立場に置かれがちなため、これらの人々が安心して暮らすことができるよう、生活相談や生活の安定を図るための支援を推進します。

《主な取り組み》

◆ひとり親家庭の児童の健全育成を図るため、親の自立に向けた支援体制を充実します。

また、ひとり親家庭の母などの自立に向けた就労支援等を行い、さまざまな要因等によって生活困窮状態に至っている貧困の負の連鎖等の、負のスパイラルに歯止めをかけます。

- ・母子家庭等高等職業訓練促進給付金等事業
- ・みなし寡婦（夫）控除適用によるシングルマザー等支援策
- ・家庭児童相談事業
- ・母子寡婦相談事業
- ・児童扶養手当の支給
- ・ひとり親家庭等医療費給付事業
- ・小児インフルエンザ・おたふくかぜ予防接種費用助成事業

○施策の方向2 高齢者、障がい者、性的マイリティ、外国人等が安心して暮らせる環境整備

高齢者、障がい者、性的マイノリティ、外国人、貧困等生活上の困難を抱えた人々、女性であることで複合的に困難な状況に置かれている人々が、安心して生活し積極的に社会活動をするためには、活動しやすい環境が整備されていることが必要であることから、あらゆる人に配慮した環境整備を推進するとともに、国際交流や地域との関わりを深めることを推進します。

また、平成25年（2013年）6月には、障がいを理由とする差別の解消を推進することを目的とした「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」（いわゆる「障害者差別解消法」）が制定され、翌年には障がい者の権利の実現のための措置等について定めた「障害者権利条約」が批准され、その取り組みが一層強化されたところであり、本市においても、障がい者の人権を確保するとともに、自立した生活と社会参加を推進するための施策の展開を図ります。

《主な取り組み》

◆障がい児者やその家族が安心して地域で生活できるよう、相談支援体制や権利擁護体制の強化を図ります。

- ・弘前型基幹相談支援体制構築事業
- ・ひろさき子どもの発達支援事業

- ・権利擁護推進体制強化事業

◆障がい者が住み慣れた地域社会で安心して就労し暮らせるよう、利用者のニーズに合う支援の充実や障がい者及び障がい者雇用への理解の深化を図ります。

また、障がい者雇用の促進及び生活の安定を図るため、障がい者を雇用する事業主に対し、奨励金を交付します。

- ・就労移行支援事業
- ・就労定着支援事業
- ・就労継続支援事業
- ・hug work プロジェクト
- ・障がい者雇用奨励金

◆知的障がいを持つ成年と学習活動を補助するボランティアによる日常生活環境への適応活動をとおして相互の親睦・交流の機会を支援します。

- ・ピュアフレンズ支援事業

◆障がいのある子どももない子どもも、合理的配慮のもとできるだけ共に学習できる教育環境を構築するための共生社会に向けた教育基盤の確立を図ります。

- ・インクルーシブ教育システム推進事業
- ・特別支援教育支援員配置事業

◆障がい者が気軽にスポーツに親しめるよう環境整備を図るとともに、障がい者スポーツの競技力向上や健康増進に寄与するため、障がい者スポーツを支援する団体が実施する、スポーツ大会やスポーツ教室、アスリート講演会等を支援します。

- ・障がい者スポーツ支援事業費補助金

◆高齢者が要介護状態にならないように、地域の中で生きがいや役割を持ち、生き活きと自立した社会生活を送れる環境を整えるとともに、要介護高齢者の要介護状態の改善等に取り組み尊厳ある自立した生活を送ることができるよう支援します。

- ・高齢者健康トレーニング教室<再掲>
- ・高齢者ふれあい居場所づくり事業<再掲>
- ・自立支援介護の推進<再掲>
- ・介護予防普及啓発事業<再掲>

◆高齢者が住み慣れた地域において安心して日常生活を営むことができるように包括支援センターの体制強化を図ります。

- ・包括的支援事業<再掲>

◆高齢者の生きがいがづくり、健康づくり、健康保持を推進することを目的とした活動を支援し、その活性化を図ります。

- ・老人クラブ運営費補助金
- ・高齢ふれあい居場所づくり事業<再掲>
- ・敬老大会事業
- ・健康・生きがいがづくり推進事業
- ・弘前市シルバー人材センター運営費補助金

◆高齢者が地域社会で孤立することなく安心して生活できるような支援と認知症の方やその家族の支援の充実を図ります。

- ・包括的支援事業<再掲>
- ・認知症支援事業
- ・安全安心見守りネットワーク事業
- ・民生委員活動支援事業
- ・ほのぼのコミュニティ21推進事業
- ・権利擁護推進体制強化事業<再掲>

◆弘前市の将来を担う子どもたちや青少年が国際的な視野と感覚を身につけるために、海外派遣や国際理解講座を実施し国際人育成を図ります。

- ・中学生国際交流学習事業
- ・英語教育推進事業
- ・外国語活動支援員派遣事業

◆市民と市内に在住する外国人とが交流する場を設けることで、互いの理解を促進し、外国人が生活しやすい環境整備を推進します。

- ・国際交流事業
- ・市民講座事業（中央公民館）

◆複合的で多様な課題を抱える人に対し、日常生活から社会生活、経済的自立を目指して包括的な相談・支援及び就労支援等を行っていきます。

- ・自立相談支援事業
- ・家計改善支援事業
- ・就労準備支援事業
- ・生活困窮者無料職業紹介事業
- ・学習支援事業
- ・弘前市シルバー人材センター運営費補助金<再掲>
- ・多様な人材活用支援事業
- ・訪問相談推進事業

◆性的マイノリティに対する理解促進を図るとともに、相談・支援体制の充実を図ります。

- ・各種セミナーの実施
- ・教育センター相談支援チーム
- ・子ども悩み相談電話
- ・教職員に対する性教育研修講座の実施
- ・ひとにやさしい社会推進セミナー
- ・パートナーシップ宣誓制度
- ・パートナーシップ宣誓制度周知啓発事業

重点目標7 男女共同参画の視点を踏まえた地域活動、環境保全活動

地域コミュニティは、全ての地域住民が相互に関わり合いながら生活する場であり、安心して充実した生活を送ることができる場でもあります。

一方少子高齢化、過疎化の進行、単身世帯の増加や長時間労働などによる社会環境の変化により、地域コミュニティの希薄化が進んでいると言われており、地域活動や地域住民間の交流が低下し、地域課題の解決を難しくしています。

そこで、様々な視点から多様化する課題を解決し、持続可能な地域社会を構築していくためには、女性を始め多様な住民の地域活動への参画や女性が指導的役割を担うなど、地域活動における男女共同参画を推進していくことが重要で、男女共同参画の視点から、地域の連帯を強くして、地域に暮らす全ての住民が安心して充実した生活を持続できる社会を目指します。

○施策の方向1 地域課題の解決に向けた取組への支援

地域が抱える様々な課題が最も望まれる形で解決されるには、その地域に住む住民の力が不可欠です。地域コミュニティの希薄化が言われている現在、地域住民が本来持つ地域力を最大限発揮できるよう、地域課題の解決に向けた取り組みに対して支援を行います。

《主な取り組み》

- ◆市民参加型のまちづくりを目指し、個人市民税の1%相当額を、市民自らが実践するまちづくり、地域づくりのため様々な分野で自主的に活動している各種団体に対し助成し、活動支援をします。
 - ・市民参加型まちづくり1%システム支援事業
- ◆市職員が、地域に寄り添いながら市民ニーズを把握し行政と地域のパイプ役となり、地域活動を支援します。
 - ・エリア担当制度

◆市民のボランティア活動を支援・推進する総合窓口「ボランティア支援センター」を運営し、市民が市民活動に参加しやすい環境を目指します。

- ・ボランティア支援事業

○施策の方向2 環境分野における男女共同参画の推進

持続可能な社会に向けて、化石燃料の使用による地球温暖化の抑制を図るとともに、天然資材の消費抑制と環境負荷の低減を目指した循環型社会を構築することが重要となっており、環境政策を総合的に推進していくことが求められています。

また、本市の大きな特徴である冬季の厳しい寒さと雪は、市民生活の大きな妨げにもなっており、冬季における道路交通網への悪影響や、ひいては地域活動を停滞させる要因ともなっています。さらに、稲わらの焼却による煙など地域特有の環境問題もあり、これらの課題を解決していくためには、男女が共に取り組んでいかなければならないものであり、一人ひとりのライフスタイルを環境負荷の少ないものに改める必要もあることから、市民、企業、行政がそれぞれの役割を担いながら、環境教育や環境保全活動の支援などを行います。

《主な取り組み》

◆多様な視点を反映させた環境対策の実施のため、環境における政策・方針決定過程への女性の参画促進を図ります。

- ・弘前市廃棄物減量等推進審議会の委員に占める女性委員の割合増加

◆市民・事業者・市が、それぞれの役割分担のもと、連携・協働をしながら、環境保全を始めとした各種事業・活動を実践していくことにより、住みよい弘前市の実現を図ります。

- ・ひろさき環境パートナーシップ21の支援等
- ・稲わら等の焼却防止と有効利用の推進

◆こどもエコクラブの加入や自然環境学習等の体験、市の出前講座を活用してもらうことにより、次代を担う子ども達の環境を大切にすることを育み、環境に配慮することのできる大人になる手助けをします。

- ・こどもの環境教育推進事業

◆河川の環境保持のため、町会、一般市民、ボランティア団体の方が河川のゴミ拾いを行います。

- ・河川清掃美化運動

◆冬期間の快適な道路環境を維持するため、地域と行政が連携した雪対策を進めるほか、将来に向けて持続可能な雪対策に取り組めます。

- 町会雪置き場事業
- 地域除排雪活動支援事業
- 町会等除雪報償金
- 小型除雪機町会貸出事業

重点目標⑧ 女性に対するあらゆる暴力の根絶

女性に対する暴力は、女性の人権を著しく侵害するものであり、男女の対等な関係づくりを推進する男女共同参画社会の形成を阻害するものです。

男女が互いの人権を尊重し合う男女共同参画社会の形成のために、暴力防止の環境づくりを推進するとともに被害者に対する支援を行い、女性に対する暴力の根絶に向けた取り組みを行います。

○施策の方向1 暴力防止のための環境づくり

女性に対する暴力とは、女性に対する身体的、心理的、性的な危害をもたらす行為であり、性犯罪、売買春、DV（ドメスティック・バイオレンス）、セクシュアルハラスメントなど幅広い暴力のことです。地域、職場等はもちろん家庭内でも絶対に許されるものではありません。

また、近年、配偶者からの暴力のほか、SNSなどインターネット上の新たなコミュニケーションツールの広がりに伴い、これを利用した交際相手からの暴力など、女性に対する暴力を巡る状況が多様化しており、こうした状況に的確に対応していくことが求められています。

暴力根絶に向けて、暴力は重大な人権侵害であり、どんな理由であれ許されないものであるという社会的な認識を徹底し、暴力を起こさせない、暴力を受けたり発見したら見て見ぬふりをせずに警察へ通報するなどの対応ができる環境づくりを進めます。

《主な取り組み》

◆国や県、その他関係団体と連携し、女性に対する暴力防止に係る意識啓発及び対応への取り組みを強化します。

- 関係団体との連携による意識啓発及び対応

◆安全・安心のまちづくりを推進するために、防犯協会や町会連合会などと連携した自主防犯意識の高揚促進や、防犯灯・防犯カメラの整備、青色回転灯防犯車両による巡回等の実施により安全・安心な生活環境の充実を図ります。

- LED防犯灯整備管理事業
- 防犯カメラ維持管理事業
- 青色回転灯防犯車両パトロール事業

○施策の方向2 暴力被害者からの相談対応の充実

暴力は犯罪であるにも関わらず、特に女性に対する暴力は潜在化しやすい傾向にあります。また、相談相手が見つからないことから一人で抱え込み、孤立化してしまう被害者もいます。暴力は社会全体の問題であることから相談員を配置し、県の配偶者暴力相談支援センターや女性相談所との連携を強化しながら、被害者に対する救済、支援体制を整えます。

《主な取り組み》

◆市の子育て支援課に女性相談員を配置し、問題を抱える女性からの相談に応じる体制を整えます。

- ・女性相談員による相談受付の実施
- ・セミナー等によるDVに関する正しい理解の促進

重点目標⑨ 生涯を通じた健康支援

男女が共に責任を担い、生きがいを持って主体的に行動することができる社会の形成には、男女が生涯を通じて健康に暮らせる環境整備が必要です。そのためには、互いの心身、特性、健康や性について理解し合いながら生活していくことが重要です。特に女性は妊娠・出産や女性特有の更年期疾患を経験する可能性があるなど、生涯を通じて男女の違いによる健康上の違いがあることを十分に理解する必要があります。運動やスポーツによる健康増進や健康診断等の充実を図るとともに、健康に関する啓発活動を実施し、生涯を通じた健康支援の推進を図ります。

○施策の方向1 生涯を通じた健康支援

男女が生涯を通じて健康に暮らすためには、健康診査や各種検診の体制強化、適切な自己管理とそれを補完する健康相談体制を充実させる必要があります。特に、妊娠や出産の経験は女性にとって大きなできごとです。妊娠・出産を控えた女性をはじめ、高齢者までの健康支援体制の充実や強化を図ります。

《主な取り組み》

◆職場等で健康診査を受ける機会のない家庭の主婦等、若い世代の市民の健康の充実を図ります。

- ・20・30代健診
- ・30歳節目歯科健康診査
- ・マタニティ歯科健康診査

◆働き盛り世代や高齢者の健康診査対象者への個別通知等の実施により受診率の向上を図ります。また、介護予防のために運動や健康教育の講座を開設するなど知識の

普及啓発を図ります。

- ・後期高齢者健診受託事業
- ・特定健康診査
- ・特定保健指導
- ・高齢者健康トレーニング教室<再掲>
- ・介護予防普及啓発事業<再掲>

◆市民一人ひとりが、こころとからだの健康を保ち、健康で長生きする意識を備えることができるよう、子どもから大人まで、健康や病気に関する正しい知識や情報を学ぶ機会を充実させ、市民のヘルスリテラシーを醸成します。

- ・ひろさき健幸増進リーダー活動支援事業
- ・栄養・食生活改善推進事業
- ・岩木健康増進プロジェクト推進事業
- ・相馬地区まるごと健康塾
- ・弘前市健康づくりサポーター制度
- ・ひろさき健やか企業認定制度
- ・健康教育推進事業
- ・高血圧対策推進事業
- ・次世代の健康づくり推進事業
- ・働き盛り世代への運動教室開催事業

◆健康づくりサポーターによる地域での健（検）診の受診勧奨や検診未受診者に対し再勧奨を行うなど、がん検診の受診率向上を目指すほか、市独自の検診（健診）を行い、病気の発症予防、病気の早期発見・早期治療を促進します。また、弘前大学と連携し大規模健康調査を行い市民の健康状態を把握し、生活習慣病等の発症及び重症化予防に活かします。

- ・がん検診受診率向上強化対策事業
- ・胃がんリスク検診事業
- ・中学生ピロリ菌検査事業
- ・大腸がん検診無料クーポン事業
- ・30歳節目歯科健康診査<再掲>
- ・いきいき健診事業

◆未成年者や妊産婦の喫煙防止等により次世代の健康確保に努めるほか、禁煙支援の強化とともに、公共的施設における受動喫煙防止対策を推進し、たばこを吸わない人へ健康被害が及ばないための対策を進めます。

- ・たばこの健康被害防止対策事業

◆65歳以上の市民を対象に、いきいき健診を実施することで、市民の健康状態を把握し、生活習慣病等の発症及び重症化の予防を図ります。

・いきいき健診事業<再掲>

◆「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）」の理解・普及を図ります。

・「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」の理解・普及

○施策の方向2 健康意識の向上と自殺予防への取組

男女が互いの心身や健康等を理解し、適切な自己管理を実施するために、健康に対する正しい情報を積極的に提供し理解の促進を図ります。

男性は、平均的に女性よりも寿命が短い傾向にあります。また、全国的にも年間2万人を超える自殺者のうち7割は男性です。激しい競争社会の中で強いストレスを受けながら、長時間労働を強いられていることも要因の一つと捉え、自殺予防の推進を図ります。

《主な取り組み》

◆市民の健康増進や健康意識の向上を目指し、気軽に参加することが出来る場を提供します。

・市民の健康まつり

◆ポスターの作成や掲示による普及啓発や、自殺予防に関する人材養成を通し、市民の心の健康づくりを推進します。

・こころの健康づくり事業

◆保健師が心身に関する個別の相談に応じ、必要な助言・指導を行います。

・健康相談

基本目標Ⅲ 『男女共同参画社会の実現に向けて』

重点目標10 「男女共同参画社会形成に向けた社会制度・慣行の見直し、意識の改革」

施策の方向

- 1 男女共同参画社会形成に係る理解促進
- 2 男性にとっての男女共同参画
- 3 男女共同参画に関する意識調査

重点目標11 「教育、メディアを通じた理解の促進」

施策の方向

- 1 学校等における男女共同参画の理解促進
- 2 メディアを通じた男女共同参画の推進

重点目標12 「男女共同参画の視点に立った防災対策」

施策の方向

- 1 防災分野における男女共同参画の推進

基本目標Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けて

男女共同参画社会の実現のためには、長年の社会的慣習として形成されてきた「男らしさ、女らしさ」といったジェンダーに基づく偏見や、固定的性別役割分担意識の解消が不可欠です。しかしながら、これらは依然として家庭、職場、地域社会のあらゆる場に根強く残っています。

男女平等の価値観や意識は、生活や教育に影響されることから、人権尊重と男女平等を推進する教育、学習に取り組むとともに、男女が性別に関わりなく社会の対等な構成員としてその能力を十分発揮することができるよう、性別役割分担意識の解消を目指して、社会制度や慣行の見直しを進めていくための意識啓発を継続し、その定着を図ります。

メディアを通して発信される情報は、多くの市民の意識や行動に大きな影響を及ぼします。メディアを通じて男女共同参画を正しく理解してもらうために、男女共同参画の視点を踏まえた情報提供や表現改善を進め理解と普及の促進を図ります。

また、災害時には平時における社会の課題が一層顕著に現れますが、近年多発する大規模災害に鑑み、その教訓を踏まえて、平時から防災・復興施策への男女共同参画の視点導入を推進し、地域の防災力を高めていくことが重要です。

《成果目標》

項目	現状（基準年）	成果目標（目標年）
性別による固定的役割分担の考え方に同意しない市民の割合	54.5% (2017年)	57.0% (2022年)
弘前市民参画センター及び企画課ひとづくり推進室が実施したセミナー等事業の参加者数	908人 (2016年)	962人 (2022年)
女性の防災マイスター認定者数と女性消防団員数（累計）	70人 (2016年)	153人 (2022年)

重点目標 10 男女共同参画社会形成に向けた社会制度・慣行の見直し、意識の改革

女性や男性の行動を制限する「男は仕事、女は家庭」といった固定的性別役割分担意識に基づく社会制度や慣行を見直し、男女が個人の能力に基づき共に責任を担い、かつ、様々なライフスタイルに対応することができる社会を構築することが必要です。

その達成のために、未だ根強く残っている固定的な性別役割分担意識や、現在の仕事の仕方や家庭生活に関する意識を改革し、男女共同参画社会形成の土台づくりを図ります。

○施策の方向 1 男女共同参画社会形成に係る理解促進

固定的な性別役割分担意識に基づく家庭、職場、地域社会等における社会制度や慣行の見直しなど、男女共同参画社会への理解と普及を推進するために、当市の男女共同参画推進の拠点として、弘前市民参画センターの運営をします。

市民への情報発信の主要手段としての広報誌や各種情報誌及びホームページ等の活用、各種セミナーなどの学習機会の提供などにより、子どもから高齢者までより多くの市民に男女共同参画社会への理解の促進を図ります。

《主な取り組み》

- ◆男女共同参画の推進を図るとともに、市民の学習活動、交流活動等の場を提供します。
 - ・弘前市民参画センター管理運営事業

- ◆男女共同参画社会実現の必要性を理解してもらうため、市民団体や、関係団体、市の

関係部署間で連携しながら、男性や世代間格差等にも配慮し、実生活に沿った分かりやすいセミナーや講座を開催します。

- ・ひとにやさしい社会推進セミナー〈再掲〉

◆広報ひろさきに啓発記事を定期的に掲載し、男女共同参画社会に対する理解の促進を図ります。

- ・広報ひろさきへの定期的な啓発記事の掲載

◆弘前市出前講座のメニュー「男女共同参画社会」を通して、市民のニーズを踏まえた理解の促進を図ります。

- ・弘前市出前講座「男女共同参画社会」の実施

◆男女共同参画に関する情報誌を定期的に発行し、男女共同参画に関する理解を促進します。

- ・男女共同参画情報誌「参画だより」の発行

○施策の方向2 男性にとっての男女共同参画

女性に比べ男性は「男らしく、男は仕事」など男性自身の固定的性別役割分担意識が高く、男性の長時間労働や孤立化による心身の疲弊など、男性の心身に過度の負担を与えている実態があります。

男女共同参画社会の推進とは、男女が互いに責任と喜びを分かち合い、男性にとっても、女性にとっても暮らしやすい社会であることから理解と普及を進め、男性の固定的性別役割分担意識の解消を図ります。

《主な取り組み》

◆男女共同参画社会実現の必要性を理解してもらうため、市民団体や、関係団体、市の関係部署間で連携しながら、実生活に沿った分かりやすいセミナーや講座を開催します。

- ・ひとにやさしい社会推進セミナー〈再掲〉

◆市内企業のモデルとして、市男性職員の育児休業の取得を積極的に推進し、男性の育児や家庭生活に参画できる環境の整備を図り、民間企業の理解と普及を図ります。

- ・多様な働き方への環境整備〈再掲〉
- ・身近なロールモデルづくり〈再掲〉

○施策の方向3 男女共同参画に関する意識調査

意識改革のためには、意識調査を実施し、現状の意識の把握をすることが必要です。これまでも市民アンケートなどにより意識の把握に努めてきましたが、より細やかな意識調

査を定期的実施することで、現状の意識の把握に努めます。

《主な取り組み》

- ◆定期的に男女共同参画に関する意識調査「市民アンケート」を実施します。
 - ・男女共同参画に関する定期的な意識調査の実施

重点目標 1 1 教育、メディアを通じた理解の促進

男女平等についての価値観や意識は、家庭・学校・地域社会における生活や教育のありかたに大きく影響されます。固定的性別役割分担意識や性差に関する偏見の解消、人権意識や男女平等観の形成などについて、市民の理解を促すため教育及び広報・啓発活動を展開していくことが重要です。

また、メディアを通じた情報発信は、一度に多くの人々に対して行うことが出来る反面、場合によっては、受け手にとって有益無益を問わず、一方的に多量の情報を無差別無作為に発信することも可能であり、社会的な影響力が非常に高いものでもあります。

そのため、メディアを通じた情報発信は、正しい情報を正確に伝え、正しい理解を促進するものでなければならない上に、人権を脅かすものに対しては、適切な対応をする必要があることから、その環境を整備します。

○施策の方向 1 学校等における男女共同参画の理解促進

人間の意識や価値観は、家庭・学校・地域社会における生活や教育のありかたに大きく影響されます。人権意識や男女平等観を育てるために、教育の果たす役割は非常に重要であり、学校教育における男女共同参画の推進を図ります。

《主な取り組み》

- ◆命を大切に作る心や倫理観などを育む教育の推進、子どもの自己肯定感を育み、お互いを尊重しあう人間関係を築くための教育の推進、学校経営等の充実を図ります。
 - ・校内研修支援訪問
 - ・弘前市教育委員会教職員研修・講座
 - ・「子どもの声・意識調査」に基づく魅力ある学校づくり事業
- ◆専門に相談に応じることのできる第三者的存在を各中学校に配置し、生徒の健やかな心の成長を助け、教育相談体制の充実を図ります。
 - ・心の教室相談員配置事業
- ◆市民を対象に条例の周知活動を継続し、学校・家庭・地域が連携し社会全体でいじめや虐待をなくし、子どもたちの笑顔を広げる機運を高めます。
 - ・「子どもの笑顔を広げる弘前市民条例」啓発事業

○施策の方向2 メディアを通じた男女共同参画の推進

男女共同参画社会を推進する上で、一度に多くの市民に情報を発信するには、新聞、ラジオ、テレビ、インターネット等を通じて行うことも大変有効です。メディアを通じて男女共同参画を正しく理解してもらうために、施策やイベント等に関して、積極的に報道機関等に対しても情報提供をし、理解と普及の促進を図ります。

また、公共性の高いメディアから伝えられる情報は、受け手に対する影響力が強いため、人権侵害になるような表現の撤廃を目指します。

《主な取り組み》

◆弘前記者会加盟各社に対し、男女共同参画関連施策やイベントに関する情報提供を積極的に実施します。

- ・弘前記者会加盟各社への積極的な情報提供

◆市の刊行物、広報誌等における人権侵害となる表現の撤廃を目指します。

- ・市の刊行物、広報誌への表現に対する注意

重点目標12 男女共同参画の視点に立った防災対策

災害時には、平時における社会の問題が一層顕著になって現れるため、平時からの男女共同参画社会の実現が防災・復興を円滑に進める基盤となります。

政策・計画・基準の企画立案及び実施に当たっては、女性の参画が重要であり、災害時には、避難所運営や被災者支援等において女性が意思決定の場に参画し、リーダーとして運営に携わることが非常に重要です。

また、消防団や自主防災組織等への女性の参画を促進するとともに、リーダーに複数の女性が含まれるよう、女性リーダーの育成を図っていくことが大切です。

男女共同参画の視点を踏まえ防災・災害に対し「共助」の体制づくりを進め、地域に暮らす全ての住民が安心して生活できるよう、防災・災害対応等を円滑に進める基盤を整備します。

○施策の方向1 防災分野における男女共同参画の推進

防災対策を推進するためには、日常的な地域の連携を前提とした取り組みの有無が災害発生時の対応を左右します。災害は、性別、年齢や障がいの有無等、様々な社会的立場によって影響が異なることから、社会要因による災害時の困難を最小限にする取り組みが重要です。平時と異なる被災生活においては、家事や育児などの家庭的責任が女性に集中しストレスを抱えやすくなり、一方、男性は経済的に支え守るという意識が強く、責任を抱え込んでしまう傾向にあり、防災・災害対策にあたっては、地域の男女のニーズの違いを把握し推進する必要があることから、その環境づくりを行います。特に災害対策にお

いては、過去の災害での教訓を学習し、普段から避難訓練や災害時の対応を地域ごとに実施し、万々に備える具体的できめ細かい取組を継続していくことが重要です。

《主な取り組み》

- ◆地域における生活者の多様な視点を反映させた防災対策の実施のため、防災における政策・方針決定過程への女性の参画促進を図ります。
 - ・弘前市防災会議の委員に占める女性委員の割合増加

- ◆住民個人、町会等への防災意識や自主防災組織の重要性・必要性の理解と普及のための講習会等の継続的開催や関連情報の発信を強化し、自主防災組織の結成支援、活動支援を行います。
 - ・自主防災組織等育成支援事業

- ◆市民一人ひとりの防災意識向上を図るとともに、地域の防災におけるリーダーとして防災マイスターを育成し、自主防災組織の結成を促進させます。また、児童生徒に対して防災教育を実施することにより、未来の防災を担う人材の育成を目指します。
 - ・防災まちづくり推進事業

- ◆女性の視点を生かした火災予防や災害対策を実行するため、女性消防団員数の増加を目指します。
 - ・女性消防団員数の増加

第4章 計画の推進

第4章 計画の推進

1 指標の設定

男女共同参画行政は各分野に広範に関わるものであることから、本基本計画においては、基本計画の進ちよく状況を客観的に評価するものとして、基本目標ごとに「成果指標」を設定しています。この他、基本計画の進ちよく状況を評価する上での参考として、具体的な事業にあたる主な取り組みについても「活動指標」を設定します。

- 成果指標・・・基本目標ごとに設定し、計画の進ちよく状況について、どのような成果が期待できるかを表す指標。
- 活動指標・・・計画の主な取り組みごとに設定し、どのようなことをどれだけ実施したのかを表す指標。

成果指標は、計画に掲載するとともに、数値を把握し、評価します。また、活動指標は、本計画とは別に進ちよく状況をとりまとめます。この2つの指標を基に計画の進行管理を行います。

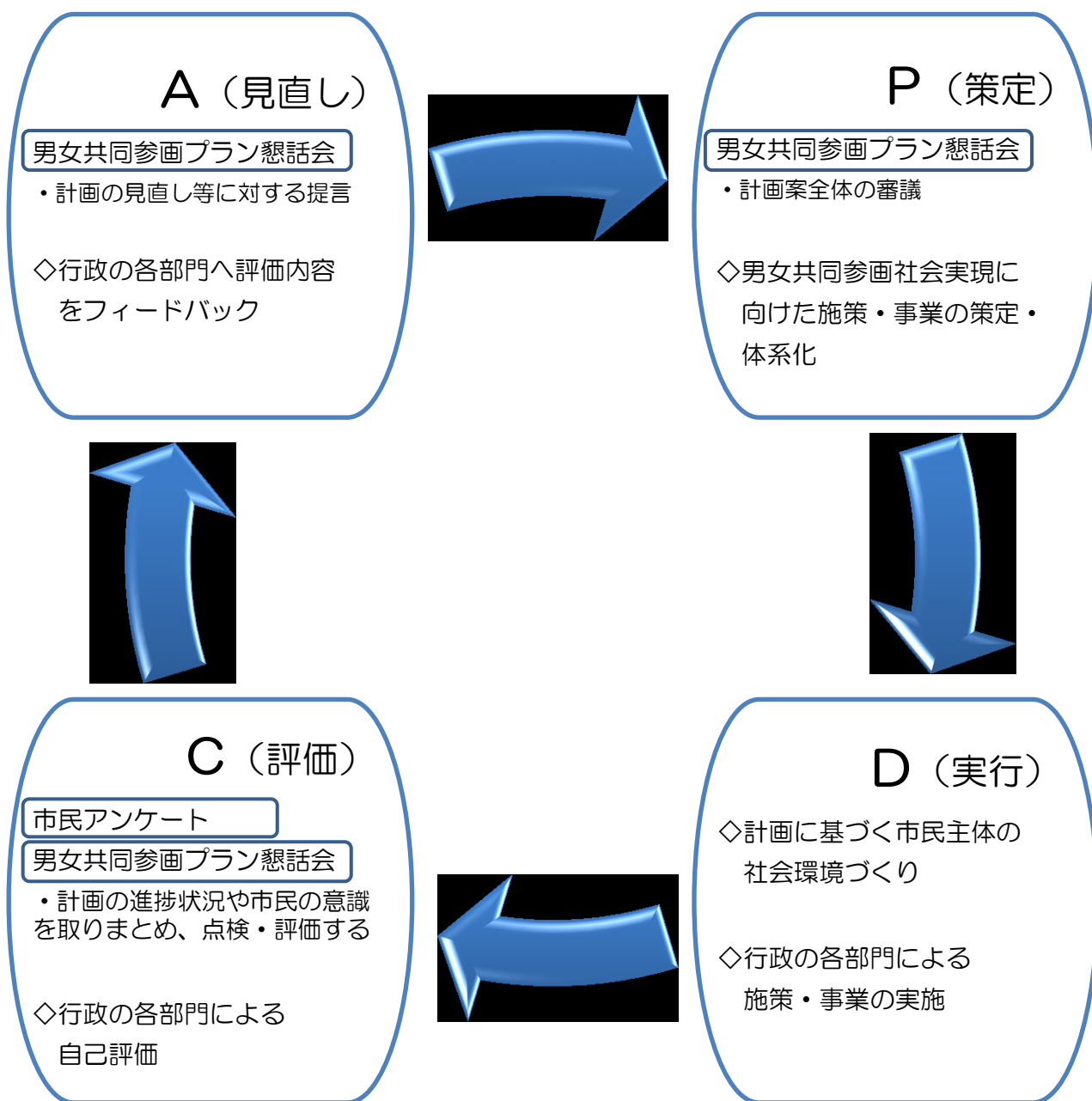
2 進行管理の方法

計画の着実な推進を図り、男女共同参画を取り巻く社会情勢や様々な課題に迅速に対応するため、PDCAサイクルによる進行管理を毎年度行います。

具体的な進行管理の方法は、以下のとおりです。

- 計画案全体の審議・必要に応じて、随時、計画の見直しを実施
(計画策定・見直し)
- 各部局による施策・事務事業の着実な実施
- 関係課において管理シートによる計画の進ちよく状況の確認(各指標の把握)
- 市民アンケート、フォーラム等により、市民意識の調査、意見交換を実施
- 計画の進ちよく状況や、市民意識の調査結果等を取りまとめ、市民の代表等を委員とした弘前市男女共同参画プラン懇話会において点検・評価
- 点検・評価結果をホームページ等を通じて市民に公表
- 評価内容を市役所関係課等へフィードバックし、市の施策や事業等に反映

3 進行管理イメージ図



資料編

男女共同参画社会基本法（平成十一年六月二十三日法律第七十八号）

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

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

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

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

第一章 総則

（目的）

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

（定義）

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

一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。

二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

（男女の人権の尊重）

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

（社会における制度又は慣行についての配慮）

第四条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影

響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

(政策等の立案及び決定への共同参画)

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

- 一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
 - 二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
- 3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。
- 5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。
(都道府県男女共同参画計画等)

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

- 2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。
- 一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
 - 二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
- 3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。
- 4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
(施策の策定等に当たっての配慮)

第十五条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。
(国民の理解を深めるための措置)

第十六条 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。
(苦情の処理等)

第十七条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。
(調査研究)

第十八条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

(国際的協調のための措置)

第十九条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

第二十条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

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

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

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

(議員の任期)

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

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

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

附 則 (平成十一年六月二三日法律第七八号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法(平成九年法律第七号)は、廃止する。

附 則 (平成十一年七月十六日法律第百二号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律(平成十一年法律第八十八号)の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(施行の日=平成十三年一月六日)

一 略

二 附則第十条第一項及び第五項、第十四条第三項、第二十三条、第二十八条並びに第三十条の規定 公布の日

(委員等の任期に関する経過措置)

第二十八条 この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他の職員である者(任期の定めのない者を除く。)の任期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定めたそれぞれの法律の規定にかかわらず、その日に満了する。

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

第三十条 第二条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

附 則 (平成十一年十二月二十二日法律第百六十号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律(第二条及び第三条を除く。)は、平成十三年一月六日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(以下略)

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

(平成二十七年九月四日法律第六十四号)

目次

第一章 総則（第一条—第四条）

第二章 基本方針等（第五条・第六条）

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針（第七条）

第二節 一般事業主行動計画（第八条—第十八条）

第三節 特定事業主行動計画（第十九条）

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表（第二十条・第二十一条）

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（第二十二条—第二十九条）

第五章 雑則（第三十条—第三十三条）

第六章 罰則（第三十四条—第三十九条）

附則

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

（基本原則）

第二条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、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つつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

3 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。

(国及び地方公共団体の責務)

第三条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則(次条及び第五条第一項において「基本原則」という。)にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

(事業主の責務)

第四条 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

第二章 基本方針等

(基本方針)

第五条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針(以下「基本方針」という。)を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向

二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項

三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項

イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項

ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項

ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

第六条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活

における活躍の推進に関する施策についての計画（以下この条において「都道府県推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

- 2 市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画）を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（次項において「市町村推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。
- 3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十九条第一項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

- 2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。
 - 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
 - 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項に関する取組に関する重要事項
- 3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第二節 一般事業主行動計画

（一般事業主行動計画の策定等）

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

- 2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 計画期間
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
 - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、

男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

- 4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
- 6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
- 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

第九条 厚生労働大臣は、前条第一項又は第七項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(認定一般事業主の表示等)

第十条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項及び第十四条第一項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

- 2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

(認定の取消し)

第十一条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第九条の認定を取り消すことができる。

- 一 第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

第十二条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）第十三条の二に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(特例認定一般事業主の特例等)

第十三条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「特例認定一般事業主」という。）については、第八条第一項及び第七項の規定は、適用しない。

2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況を公表しなければならない。

(特例認定一般事業主の表示等)

第十四条 特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

第十五条 厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第十二条の認定を取り消すことができる。

- 一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。
- 二 第十二条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 三 第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
- 四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 五 不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第十六条 認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働

省令で定める要件に該当するものに限る。)のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

- 3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。
- 4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。
- 5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条第一項、第四十二条の二、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。
- 6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の三の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の三中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。
- 7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第十七条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

（一般事業主に対する国の援助）

第十八条 国は、第八条第一項若しくは第七項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

第三節 特定事業主行動計画

第十九条 国及び地方公共団体の機関、それらの長はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第二十条 第八条第一項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

一 その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

二 その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

2 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公

表するよう努めなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第二十一条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- 一 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
- 二 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

第二十二条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。

4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(財政上の措置等)

第二十三条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

(国等からの受注機会の増大)

第二十四条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

2 地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するように努めるものとする。

(啓発活動)

第二十五条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(情報の収集、整理及び提供)

第二十六条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

(協議会)

第二十七条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関（以下この条において「関係機関」という。）は、第二十二条第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第二十二条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。

- 一 一般事業主の団体又はその連合団体
- 二 学識経験者
- 三 その他当該関係機関が必要と認める者

4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。

5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

(秘密保持義務)

第二十八条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(協議会の定める事項)

第二十九条 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第三十条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第八条第一項に規定する一般事業主又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第七項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(公表)

第三十一条 厚生労働大臣は、第二十条第一項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第八条第一項に規定する一般事業主又は第二十条第二項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第八条第七項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(権限の委任)

第三十二条 第八条、第九条、第十一条、第十二条、第十五条、第十六条、第三十条及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(政令への委任)

第三十三条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

第六章 罰則

第三十四条 第十六条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第三十五条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

- 一 第二十二條第四項の規定に違反して秘密を漏らした者
- 二 第二十八條の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十六条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十六条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- 二 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十条第二項（第十四条第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者
- 二 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 三 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者
- 四 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十八条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法

人又は人の業務に関し、第三十四条、第三十六条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

第三十九条 第三十条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附 則（抄）

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第三章（第七条を除く。）、第五章（第二十八条を除く。）及び第六章（第三十条を除く。）の規定並びに附則第五条の規定は、平成二十八年四月一日から施行する。

（この法律の失効）

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第十八条第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十四条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

（政令への委任）

第三条 前条第二項から第四項までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

（検討）

第四条 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則（令和元年六月五日法律第二四号抄）

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

（令和元年一二月政令一七四号により、令和二・六・一から施行）

一 （前略）附則第六条の規定 公布の日

二 第二条の規定 公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日

（令和元年一二月政令一七四号により、令和四・四・一から施行）

（罰則に関する経過措置）

第五条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(政令への委任)

第六条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第七条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

弘前市附属機関設置条例

平成26年3月20日

弘前市条例第2号

(趣旨)

第1条 地方自治法(昭和22年法律第67号)第138条の4第3項に規定する附属機関の設置については、法律若しくはこれに基づく政令又は他の条例に定めるもののほか、この条例の定めるところによる。

本条…一部改正〔平成26年条例31号〕

(設置)

第2条 市に附属機関を設置し、その名称、担任する事務、委員の構成、定数及び任期は、別表のとおりとする。

(委員の委嘱等)

第3条 委員は、別表の委員の構成欄に掲げる者のうちから市長(教育委員会に設置する附属機関にあっては教育委員会。農業委員会に設置する附属機関にあっては農業委員会)が委嘱又は任命する。

本条…一部改正〔平成27年条例51号〕

(職務権限)

第4条 別表に掲げる附属機関は、同表の担任する事務の欄にそれぞれ定める事務について調停、審査、審議又は調査等を行う。

(委任)

第5条 この条例に定めるもののほか、附属機関の運営等に関し必要な事項は、市規則、教育委員会規則及び農業委員会規則で定める。

本条…一部改正〔平成27年条例51号〕

附 則

(施行期日)

1 この条例は、平成26年4月1日から施行する。

(弘前市情報公開・個人情報保護審査会条例等の廃止)

2 次に掲げる条例は、廃止する。

(1) 弘前市情報公開・個人情報保護審査会条例(平成18年弘前市条例第21号)

(2) 弘前市特別職報酬等審議会条例(平成18年弘前市条例第37号)

(3) 弘前市社会福祉問題対策協議会条例(平成18年弘前市条例第99号)

(4) 弘前市予防接種健康被害調査委員会条例(平成18年弘前市条例第125号)

(5) 弘前市都市公園管理審議会設置条例(平成18年弘前市条例第151号)

(6) 弘前市総合計画審議会条例(平成19年弘前市条例第1号)

(7) 弘前市農政審議会条例(平成19年弘前市条例第7号)

(8) 弘前市自治基本条例市民検討委員会条例(平成24年弘前市条例第3号)

(経過措置)

3 この条例の施行の際現に設置されている機関は、この条例により設置された機関となり、同一性を持って存続するものとする。

4 この条例の施行の際現に委員に委嘱又は任命されている者は、この条例の施行の日（以下「施行日」という。）に第3条の規定により委員に委嘱又は任命された者とみなす。この場合において、当該委嘱又は任命されたものとみなされる委員の任期は、別表の規定にかかわらず、施行日における委員の任期の残任期間と同一の期間とする。

（以下略）

別表（第2条、第3条、第4条関係）（抄）

1 市長の附属機関

名称	担任する事務	委員の構成	定数	任期
弘前市男女共同参画プラン懇話会	弘前市男女共同参画プランに関すること。	(1) 知識経験のある者 (2) 公募による市民	5人以内	4年

弘前市男女共同参画プラン懇話会運営規則

平成26年3月20日

弘前市規則第14号

(趣旨)

第1条 この規則は、弘前市附属機関設置条例（平成26年弘前市条例第2号）第5条の規定に基づき、弘前市男女共同参画プラン懇話会（以下「懇話会」という。）の運営に関して必要な事項を定めるものとする。

(委員)

第2条 委員は、再任されることができる。

(会長)

第3条 懇話会に会長を置き、会長は委員の互選により定める。

2 会長は、会議の議長となり、会務を総理する。

3 会長に事故があるとき又は会長が欠けたときは、あらかじめ会長の指名する委員がその職務を代理する。

(会議)

第4条 懇話会の会議は、会長が招集する。

2 懇話会は、委員の半数以上の出席がなければ会議を開くことができない。

3 懇話会の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(庶務)

第5条 懇話会の庶務は、企画部企画課において処理する。

(委任)

第6条 この規則に定めるもののほか、懇話会の運営に関して必要な事項は、会長が定める。

附 則

(施行期日)

1 この規則は、平成26年4月1日から施行する。

(最初の会議の招集)

2 第4条第1項の規定にかかわらず、最初の懇話会の会議は、市長が招集する。

附 則（平成31年3月29日弘前市規則第10号抄）

(施行期日)

1 この規則は、平成31年4月1日から施行する。

(経過措置)

102 この規則の施行の際現に有する様式については、当分の間、所要の調整をして使用することができる。

弘前市男女共同参画プラン懇話会委員一覧

平成30年10月16日(答申日)現在

分野	委員		
男女共同参画	とりかい 鳥飼	ひろゆき 宏之	弘前大学大学院理工学研究科准教授
商工・観光	かさい 葛西	ゆきこ 由起子	(有)ヴァントップカンパニー代表取締役
教育・健康	さいとう 斎藤	あきこ 明子	弘前市食生活改善推進員会会長
まちづくり・子育て	ありつか 蟻塚	まなぶ 学	蟻塚学建築設計事務所代表
公募委員	くしひき 櫛引	さおり 紗織	

(敬称略)

用語の解説

	用語	掲載ページ	解説
あ 行	エリア担当制度	36	市職員が通常の業務とは別に「地域の担当者」として、行政の立場から地域とのパイプ役となり、地域づくりについての助言や協力、広報広聴活動等により地域活動（町会活動）を支援する仕組みのこと。
	家族経営協定	28	家族で取り組む農業経営において、経営方針や役割分担、収益の分配や休暇等の就業条件、育児や介護等について家族で話し合って取り決めること。
か 行	固定的性別役割分担意識	2、4、13、14、21、24、28、41、42、43、44	男女を問わず個人の能力等による役割分担ではなく、「男は仕事、女は家庭」等のように男性、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。
	女性相談員	38	関連法条文には、「婦人相談員」と規定されているが、このプランにおいては、「女性相談員」と表記する
さ 行	女性のエンパワーメント	13、15、18、19、20、21、23	エンパワーメントとは、潜在的に持っている力を引き出し発揮することをいう。女性のエンパワーメントが促進されることによって、家庭や地域、職場などのあらゆる場面で、真に平等で公平な社会が実現されるようになる。
	ジェンダー	14、41	生物学的な性（セックス／sex）とは別の「社会的・文化的な性のありよう」のこと。社会通念や慣習の中には、社会で形成されたいわゆる「男性像」、「女性像」があるが、このような性別をジェンダーと言う。ジェンダー自体には良い・悪いの価値判断は含まれない。
	セクシュアル・ハラスメント	27、37	いわゆる「セクハラ」のことであり、相手の意に反した性的な言動などの性的嫌がらせをいう。平成28年8月、事業主が職場における性的言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針（いわゆるセクハラ指針）の改正が行われ、これにより事業主は職場において妊娠、出産等により女性労働者の就業環境が害されることのないよう雇用管理上措置を講ずることが義務付けられ、併せてLGBTなどの性的少数者に対する職場におけるセクハラもセクハラ指針の対象となる旨が明確化された。
	性的マイノリティ	19、30、32、34、35	典型的とされる男女とは異なる“性のあり方”を持つ人たちのこと。 レズビアン（女性同性愛者）、ゲイ（男性同性愛者）、バイセクシュアル（両性愛者）、トランスジェンダー（性同一性障害など心と身体の性が一致しない人）の頭文字をとったLGBTとも呼ばれる。

た 行	DV（ドメスティック・バイ オレンス）	37、38	婚姻関係、内縁関係にあるパートナーからの暴力のこと。継続的な身体的虐待、心理的虐待、性的な虐待、経済的暴力、社会的隔離などを指す。単なる蹴る殴るなどの暴力のみを指すものではなく、威嚇する、無視する、行動を制限するなどの心理的な苦痛も含まれる。また、近年では、婚姻関係にない男女間での身体的、心理的、性的虐待などをデートDVと呼んでいる。
	弘前市地域経営アンケート	2、4、5、6	毎年、弘前市の全域で住民基本台帳から16歳以上の市民約2,500人を無作為抽出し、4月～5月に実施。
	防災マイスター	42、46	2012年度から弘前市で養成している、防災に関する高い意識と知識を持つ、地域防災の推進者
	ポジティブ・アクション	22、27	社会的・構造的な差別によって不利益を被っている者に対して、一定の範囲で特別の機会を提供するなどにより、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置のこと。
ら 行	リプロダクティブ・ヘルス/ ライツ（性と生殖に関する健康と権利）	40	1994年にカイロで開催された国際人口・開発会議において提唱された概念で、個人、特に女性が生涯に亘って、主体的に自らの身体と健康の保持増進と自己決定を図ること、そのための身体的・精神的・社会的な諸権利が基本的人権として保障されていることをいう。中心課題には、いつ何人子どもを産むか産まないかを選ぶ自由、安全で、満足のいく性関係、安全な妊娠、出産、子どもが生まれ育つことなどが含まれる。また、思春期や更年期における健康上の問題点等生涯を通じての性と生殖に関する課題が幅広く議論されている。
	ロールモデル	23、24、43	自分の具体的な行動や考え方の模範となる人物のこと。多くの人々は、無意識のうちにロールモデルを選びその影響を受けていると言われる。
	6次産業化	28	第1次産業（農業等）とこれに関連する第2次産業（食品加工）、第3次産業（流通・販売）に係る事業の融合等により地域ビジネスの展開と新たな業態の創出を行う取組のこと。
わ 行	ワーク・ライフ・バランス	15、18、 19、20、 21、24	仕事と生活の調和。一人ひとりが、仕事上の責任を果たしながら、家庭や地域においても生きがいを感じ、多様な生き方が選択できること。個人の生活の充実や、企業の生産性の向上や経済の活性化につながると言われる。

弘前市男女共同参画プラン

～ 一人ひとりが互いを尊重し合い
心豊かに暮らせるまち弘前 ～
平成30年11月（令和3年3月改訂）

編集・発行
弘前市企画部企画課

〒036-8551 弘前市大字上白銀町1番地1
TEL 0172-26-6349 / FAX 0172-35-7956