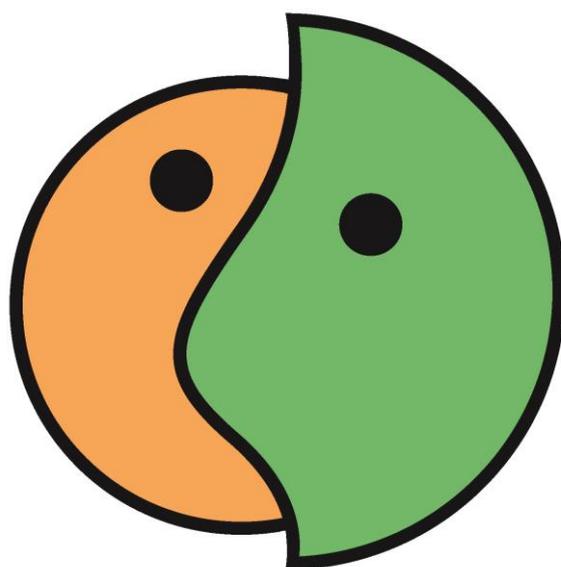


第2次つがる市男女共同参画プラン 【後期実施計画】



令和4年3月
つがる市

目 次

第1章 計画の策定にあたって	1
1 計画の概要	1
(1) 計画策定の主旨	1
(2) 計画の構成及び計画期間	2
(3) 計画の位置づけ	2
2 国・県の動向	3
(1) 国の動向	3
(2) 県の動向	6
3 つがる市の男女共同参画を取り巻く状況	8
(1) 人口減少・少子高齢化の状況	8
(2) 就労の状況	8
(3) 政策・方針決定における女性の参画状況	10
(4) 市民アンケート調査、事業所アンケート調査結果	13
4 男女共同参画社会の形成におけるつがる市の課題	25
第2章 基本計画	29
(1) 基本理念（本市が目指す男女共同参画社会の姿）	29
(2) 施策体系	30
(3) 基本目標・重点目標	32
第3章 前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性と具体的な取組	38
基本目標1 男女が共に活躍できるまちづくり（女性活躍推進計画関係）	38
重点目標1 政策・方針決定過程における女性参画の推進	38
重点目標2 女性が活躍できる職場環境づくり及び仕事と生活の調和	42
重点目標3 農林水産業、自営の商工業等における女性の活躍推進	48
基本目標2 誰もが安全・安心して暮らすことができるまちづくり	51
重点目標4 女性に対するあらゆる暴力の根絶	51
重点目標5 困難を抱えた女性等が安心して暮らすことができる環境づくり	54
重点目標6 生涯を通じた男女の健康支援	57
基本目標3 男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり	61
重点目標7 男女共同参画の視点に立った慣行等の見直しの促進	61
重点目標8 教育、広報等を通じた男女共同参画への理解促進	64
重点目標9 男女共同参画の視点に立った防災対策	69
第4章 計画の推進	71
資料編	72
(1) 用語の解説	72
(2) つがる市男女共同参画推進準備会の設置等に関する規程	75
(3) つがる市男女共同参画推進委員会設置要綱	76
(4) つがる市男女共同参画推進委員会委員名簿	78
(5) つがる市男女共同参画プラン策定経過	79

(6) 男女共同参画社会基本法	80
(7) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律	87

※本文中にある「※」の用語については、資料編に用語の解説が掲載されています。

※令和4年4月1日より、庁内の機構改革が行われ課名が変更されました。この機構改革に伴い、本計画では、新課名で表記しています。

第1章 計画の策定にあたって

1 計画の概要

(1) 計画策定の主旨

「男女共同参画社会の形成」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を形成すること」（男女共同参画社会基本法第2条）です。女性も男性もすべての個人が、互いにその人権を尊重し、喜びも責任も分かち合いつつ、性別にかかわらず、その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は、少子高齢化が進み、人口減少社会に突入した地域社会にとって、社会の多様性と活力を高め、地域経済が力強く発展していく観点や、男女間の実質的な機会の平等を担保する観点から極めて重要であり、社会全体で取り組む重要課題となっています。

さらに、近年新型コロナウイルスの感染拡大により、生活様式や働き方などが大きく変化してきました。特に女性を取り巻く環境については、完全失業者、DV^{*}相談件数、自殺者数などが増加し大きな影響を与えています。また、全国各地で大規模な災害も頻発しており、避難所等災害の現場における女性の視点の必要性が高まっていることやSDGsの17の目標の一つとなっている「5 ジェンダー^{*}平等を実現しよう」（ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う）の達成に向け、さまざまな施策を展開するなど、世界的な潮流において、男女共同参画を取り巻く社会情勢は大きく変化しています。

男女共同参画の取組の推進にあたっては、このような社会情勢の動きを踏まえ、多様な発想による取組と、そのための分野横断的な視点がより一層必要となっています。

本市では、平成28年度に「第2次つがる市男女共同参画プラン」を策定し、
○性別にかかわらず、男女が自らの意思に基づいて、個性と能力を十分に発揮しているまち
○男女の人権が尊重され、誰もが尊厳を持って安心して暮らしていくことができるまち
○男女共同参画に対する理解が深まり、あらゆる分野やさまざまな場面で男女がお互いを理解し思いやることができるまち

を本市の目指す姿として、さまざまな男女共同参画施策を推進してきました。しかし、男女共同参画意識は高まりつつあるものの、実態として男女共同参画社会の実現には道半ばといわざるを得ません。また、社会全体で女性の活躍の動きが拡大し、令和元年6月には「女性活躍推進法」の一部改正法が公布されるなど、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っています。

こうした中、「第2次つがる市男女共同参画プラン(前期実施計画)」が令和3年度で最終年度を迎えることから、これまでの取組状況を総合的に点検、評価するとともに、社会情勢や市民意識の変化等を踏まえ、推進すべき取組を実行性が高くなるようより具体的に示し、新たに「第2次つがる市男女共同参画プラン(後期実施計画)」を策定します。

(2) 計画の構成及び計画期間

第2次つがる市男女共同参画プランは、「基本計画」及び「実施計画」で構成しています。

「基本計画」は、本計画の推進における基本的な考え方を示すものであり、計画期間は平成29年度から令和8年度までの10年間です。

「実施計画」は、その実現に向けた具体的な取組を示すものであり、平成29年度から令和3年度までの5年を「前期実施計画」、令和4年度から令和8年度までを「後期実施計画」としています。

なお、社会情勢の変化等により、計画期間中であっても必要な見直しを行うことがあります。



(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項に基づく「市町村男女共同参画計画」として位置づけられる計画として、国の「第5次男女共同参画基本計画」及び県の「第5次あおり男女共同参画プラン21」の方向性を踏まえて策定します。

また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第6条第2項に基づく「市町村推進計画」として位置づけます。なお、計画における基本目標1にかかる施策が該当範囲となります。

さらに、本市のまちづくりにおける最上位計画となる「第2次つがる市総合計画後期基本計画」との整合性を図るとともに、他の関連計画との整合性を図り、総合的に男女共同参画施策を推進することとします。

2 国・県の動向

(1) 国の動向

① 第5次男女共同参画基本計画において目指す社会

令和3年12月に策定された国の「第5次男女共同参画基本計画」では、経済社会環境や国際情勢の変化を踏まえ、目指すべき社会として4つの社会を提示し、その実現を通して、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を図っていくこととしています。

【目指すべき4つの社会】

- 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、SDGsで掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会

【本計画に関連するSDGsのゴールとターゲット】

SDGs (Sustainable Development Goals) とは、平成27(2015)年9月に国連サミットで採択された、すべての国がその実現に向けて目指すべき「持続可能な開発目標」です。

SDGsは、貧困の根絶や不平等の解消、環境との調和など、持続可能な世界を実現するための17のゴールから構成され「誰一人取り残さない」多様性と包摂性のある社会の実現を目指すものです。

第2次つがる市総合計画後期基本計画においては、この17のゴールとターゲットを踏まえ策定していることから、本計画においても関連性の深い5番目の『「ジェンダー※平等を実現しよう」：ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う』という視点も踏まえて策定します。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



② 女性活躍推進法の制定

働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するため、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）が平成27年8月28日に国会で成立しました。

これにより、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主（国や地方公共団体、※民間企業等）に義務づけられました。（※300人以下の民間企業等は努力義務）

さらに、令和元年6月に同法が一部改正され、一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、情報公表の強化、パワーハラスメント※防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設、セクシュアルハラスメント※等の防止対策等の措置などが新たに定められました。

【女性活躍推進法(令和元年改正法)の概要】

改正の趣旨

女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる就業環境を整備するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、情報公表の強化、パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設、セクシュアルハラスメント等の防止対策等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

- (1) 一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大
一般事業主行動計画の策定義務の対象を、常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大する。
- (2) 女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化及びその履行確保
情報公表義務の対象を101人以上の事業主に拡大する。また、301人以上の事業主については、現在1項目以上の公表を求めている情報公表項目を「①職業生活に関する機会の提供に関する実績」、「②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」に関する項目に区分し、各区分から1項目以上公表することとする。
あわせて、情報公表に関する勧告に従わなかった場合に企業名公表ができることとする。
- (3) 女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の創設

2. ハラスメント対策の強化

- (1) 国の施策に「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決の促進」（ハラスメント対策）を明記【労働施策総合推進法】
- (2) パワーハラスメント防止対策の法制化【労働施策総合推進法】
 - ① 事業主に対して、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務（相談体制の整備等）を新設
あわせて、措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備
 - ② パワーハラスメントに関する労使紛争について、都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調整委員会による調停の対象とするとともに、措置義務等について履行確保のための規定を整備
- (3) セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化【男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法】
 - ① セクシュアルハラスメント等に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化
 - ② 労働者が事業主にセクシュアルハラスメント等の相談をしたこと等を理由とする事業主による不利益取扱いを禁止
※ パワーハラスメント及びいわゆるマタニティハラスメントについても同様の規定を整備

施行期日

公布日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日(令和2年6月1日)
(ただし、1 (1) (2)の対象拡大は3年(令和4年4月1日)、2 (1)は公布日。また、2 (2) ①について、中小事業主は公布日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日(令和4年3月31日)までは努力義務)

(厚生労働省より)

③ 配偶者暴力防止法の改正

「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」（配偶者暴力防止法）とは、配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備することにより、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図ることを目的とする法律です。その後、国は、平成 25 年の同法改正に基づき、平成 26 年に基本指針を作成し、①配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項、②配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項、③その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項について定めています。

【配偶者暴力防止法(平成 25 年改正法)の概要】

<p>配偶者からの暴力 いろいろな形態があります。</p> <p>配偶者 男性、女性を問いません。事実婚や元配偶者*も含まれます。 ※ 離婚前に暴力を受け、離婚後も引き続き暴力を受ける場合 ※ 生活の本拠を共にする交際相手、元生活の本拠を共にする交際相手も対象</p> <p>暴力 身体的暴力のみならず、精神的・性的暴力*も含まれます。 ※ 保護命令の申立ては身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫のみ対象</p>	<p>保護命令 配偶者が近寄ってこないようにしたい。</p> <p>配偶者からの身体に対する暴力を受けている被害者が更なる身体に対する暴力により、又は生命等に対する脅迫を受けた被害者が身体に対する暴力により、その生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいときに、被害者からの申立てにより、裁判所が配偶者に対し、保護命令を出します。 ※ 事実婚の場合、元配偶者に対する申立て、元生活の本拠を共にする交際相手に対する申立て、元生活の本拠を共にする交際相手に対する申立てもできます。</p>
<p>相談 いろいろな機関で相談を行っています。</p>	<p>保護命令には、以下の種類があります。</p>
<p>配偶者暴力相談支援センター 都道府県の婦人相談所など適切な施設が、配偶者暴力相談支援センターの機能を果たしています。また、市町村が設置している配偶者暴力相談支援センターもあります。</p> <ol style="list-style-type: none"> 相談又は相談機関の紹介 カウンセリング 被害者及び同伴者の緊急時における安全の確保及び一時保護 被害者の自立生活促進のための情報提供その他の援助 保護命令制度の利用についての情報提供その他の援助 被害者を居住させ保護する施設の利用についての情報提供その他の援助 <p>※①～⑥のうち、実施されている事業は、各施設によって異なります。</p>	<p>被害者への接近禁止命令 配偶者が被害者の身辺につきまったり、被害者の住居、勤務先等の付近をはいかにすることを禁止する命令です。 期間は6か月です。</p>
<p>警察 被害者の意思を踏まえ、配偶者の検挙、指導・警告、自衛・対応策についての情報提供などの適切な措置をとります。</p>	<p>退去命令 配偶者に、被害者と共に住む住居から退去することを命じるものです。 期間は2か月です。</p>
<p>一時保護 配偶者から逃れたい。</p>	<p>被害者の子又は親族等への接近禁止命令 被害者本人への接近禁止命令の実効性を確保するため、被害者の子又は親族等^(※1)の身辺につきまったり、子又は親族等の住居、勤務先等の付近をはいかにすることを禁止する命令です。 期間は6か月です。^(※2)</p> <p>※1 対象は、 ① 被害者と同居する被害者の未成年の子ども ② 被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者（①以外の配偶者の子ども含む。） ※2 被害者本人への接近禁止命令が発令されている間に限ります。</p>
<p>婦人相談所 では、 各種相談業務を行うとともに、配偶者からの暴力を受けた被害者の一時保護業務を行っています。婦人相談所は、各都道府県に必ず1つ設置されています。 おさんと一緒に、しばらく安全に生活することができます。 ※一時保護は、厚生労働大臣が定める基準を満たす民間のシェルター等に委託されることもあります。</p>	<p>電話等禁止命令 被害者本人への接近禁止命令の実効性を確保するため、被害者に対する面会の要求、監視の告知、乱暴な言動、無言電話・緊急時以外の連続する電話・FAX・メール送信、緊急時以外の夜間の電話・FAX・メール送信、汚物等の送付、名誉を害する告知、性的羞恥心の侵害のすべての行為^(※1)を禁止する命令です。 期間は6か月です。^(※2)</p> <p>※1 対象は被害者本人のみです。 ※2 被害者本人への接近禁止命令が発令されている間に限ります。</p>
<p>自立支援 自立して生活がしたい。</p> <p>配偶者暴力相談支援センター では、 自立支援のため、生活の支援、就業の支援、住宅の支援等に関する様々な情報を提供しています。</p>	<p>通報 ○配偶者からの暴力を受けている者を見つけた人は、その旨を配偶者暴力相談支援センター、警察官に通報するよう努めることとなっています。 ○また、医師その他の医療関係者が、配偶者からの暴力によるケガなどを発見したときは、配偶者暴力相談支援センター、警察官に通報できることとなっています。 (ただし、被害者本人の意思は尊重されます。)</p> <p>命令に違反すれば、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金</p>

(内閣府男女共同参画局ホームページより)

その後、令和元年6月に配偶者暴力防止法の一部改正を含む「児童虐待防止対策の強化を図るための児童福祉法等の一部を改正する法律」が成立し、公布されました。なお、改正配偶者暴力防止法の施行日は令和2年4月1日です。

この改正によって、児童虐待防止対策及び配偶者からの暴力の被害者の保護対策の強化を図るため、児童虐待と密接な関連があるとされるDV[※]の被害者の適切な保護が行われるよう、相互に連携・協力すべき関係機関として児童相談所が法律上明確化され、その保護の適用対象として被害者の同伴家族が含まれることになりました。

(2) 県の動向

① 青森県男女共同参画条例

青森県では、真の男女平等が達成され、かつ、男女が共に個人として尊重される男女共同参画社会の実現を目指して、平成 13 年 7 月に「青森県男女共同参画推進条例」を制定しています。

条例では、「少子高齢化の進展等急速に変化する経済・社会環境の下で、本県の未来に明るい展望を拓き、先人たちが築き上げた古からの文化や歴史と、世界に誇り得る豊かな自然を享受しながら、次世代を担う子どもが健やかに生まれ心豊かに育まれ、将来にわたって活力にあふれる地域社会を築いていくためには、男女が共に、家庭、職場、地域など社会のあらゆる分野の活動に対等な立場で参画し、喜びと責任を分かち合う男女共同参画を進めていくことが重要である」との認識のもと、男女共同参画の推進における基本理念を定め、県、事業者及び県民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策の基本となる事項を定めています。

【青森県男女共同参画条例第3条（基本理念）】

第三条 男女共同参画の推進は、男女が性別による差別的取扱いを受けることなく、個人として能力を発揮できる機会が確保されること、夫婦・男女間の暴力が根絶されることその他男女の人権が尊重されることを基本として、行われなければならない。

2 男女共同参画の推進に当たっては、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、男女共同参画の推進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配慮されなければならない。

3 男女共同参画の推進は、男女が、社会の対等な構成員として、県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基本として、行われなければならない。

4 男女共同参画の推進は、男女が、相互の協力と社会の理解の下に、子どもを健やかに養育すること、家族を介護すること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基本として、行われなければならない。

5 男女共同参画の推進は、男女が互いの身体的特徴を理解し合うことにより、生涯にわたる健康と権利が尊重されることを基本として、行われなければならない。

② 第5次あおり男女共同参画プラン21の策定

青森県は、平成28年度に策定した「第4次あおり男女共同参画プラン21」を見直し、令和3年度、新たに「第5次あおり男女共同参画プラン21」を策定しました。

「第5次あおり男女共同参画プラン21」では、めざすべき青森県の男女共同参画社会像の「大目標」として、「すべての人が個人として尊重され、自らの意思と選択に基づいて自分らしく生きられる、活力ある青森県」を掲げるとともに、国の第5次男女共同参画基本計画の方向性を踏まえ、「性別にかかわらず一人ひとりが活躍できる環境づくり」、「安心して暮らせる社会づくり」、「男女共同参画社会の基盤づくり」の3点を基本目標に設定しています。

【第5次あおり男女共同参画プラン21の概要】

[大目標]

「すべての人が個人として尊重され、自らの意思と選択に基づいて
自分らしく生きられる、活力ある青森県」

基本目標Ⅰ 性別にかかわらず一人ひとりが活躍できる環境づくり

- 重点目標1 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
- 重点目標2 女性の人財育成とエンパワーメント*
- 重点目標3 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス*）
- 重点目標4 雇用等における男女共同参画の推進
- 重点目標5 農林水産業・自営の商工業等における女性の経営参画

基本目標Ⅱ 安心して暮らせる社会づくり

- 重点目標6 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備
- 重点目標7 地域、環境その他の分野におけ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
- 重点目標9 生涯を通じた健康支援
- 重点目標10 男女共同参画の視点に立った防災・復興対策

基本目標Ⅲ 男女共同参画社会の基盤づくり

- 重点目標11 男女共同参画の視点に立った慣行の見直し、意識の改革
- 重点目標12 教育、メディアを通じた理解の促進

3

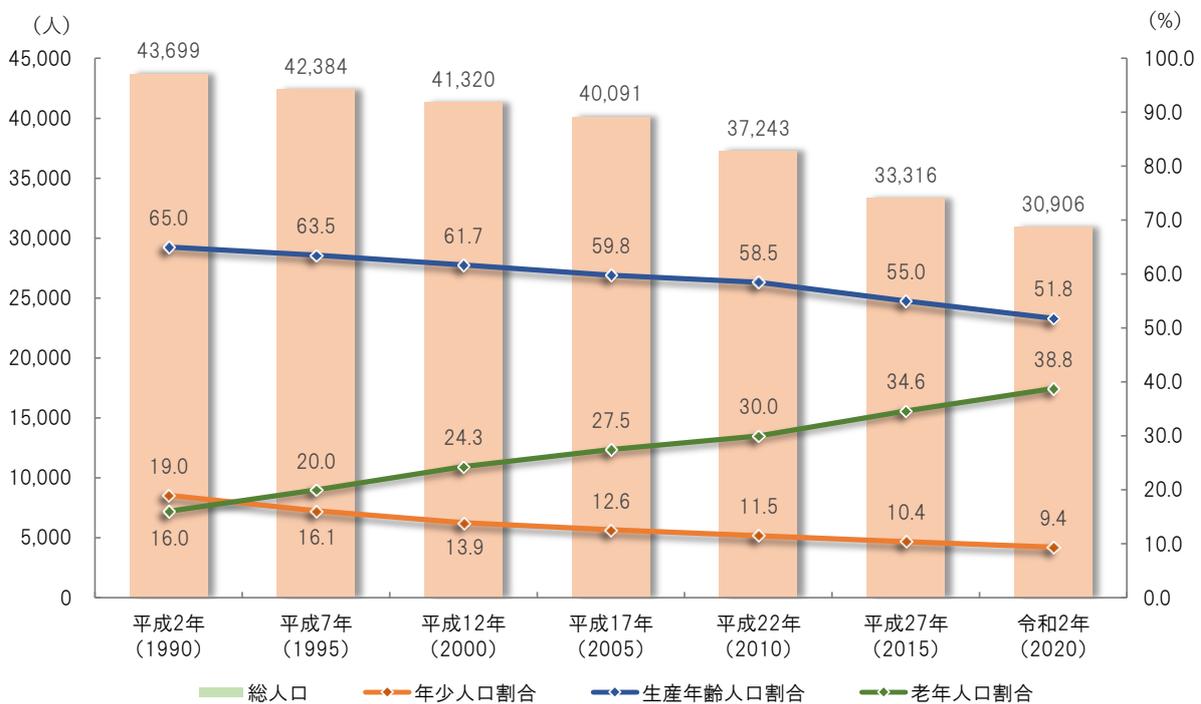
つがる市の男女共同参画を取り巻く状況

(1) 人口減少・少子高齢化の状況

本市の人口は減少傾向が続いており、直近の10年間では減少が顕著で、令和2年の国勢調査では30,906人となっています。また、今後も人口減少が進むことが予想されます。

人口構成をみると、年少人口（15歳未満）及び生産年齢人口（15～64歳）の割合が減少し、老年人口（65歳以上）の割合が増加しており、少子高齢化が急速に進んでいます。

■ 総人口及び年齢3区分別人口割合の推移



※年齢不詳を除く。

出典：国勢調査

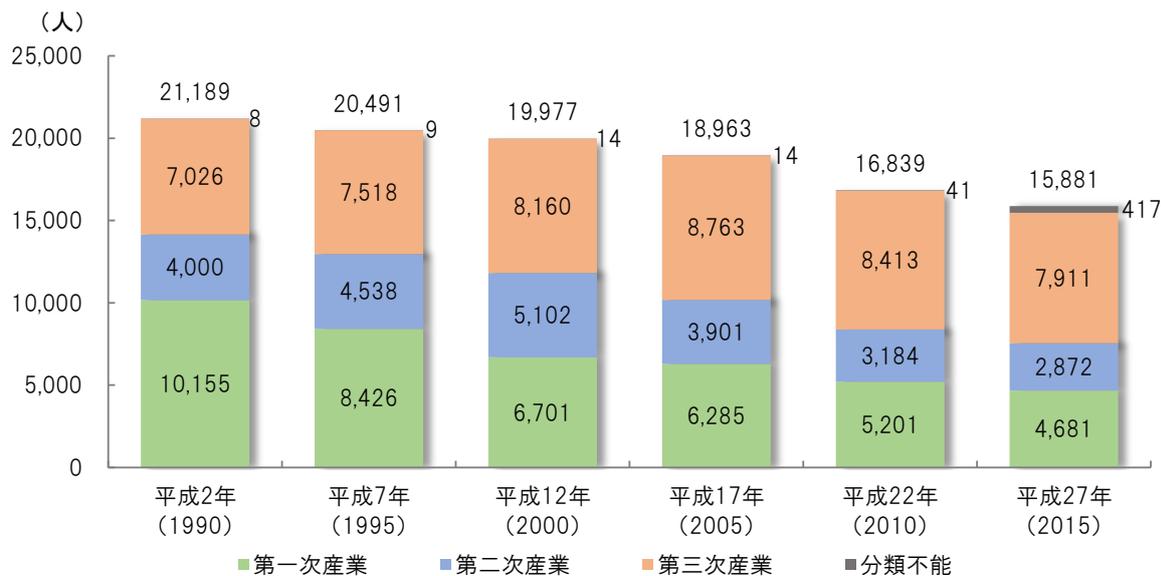
(2) 就労の状況

① 産業別就業人口

本市の就業人口は、平成27年時点で15,881人となっており、平成2年の21,189人から5,308人減少(-25.1%)しています。産業別で平成2年と比べてみると、第三次産業は885人増(+12.6%)となっていますが、第二次産業は1,128人減(-28.2%)、第一次産業は5,474人減(-53.9%)と、特に第一次産業が大きく減少しています。

就業人口全体の減少に伴い、第二次産業は平成12年、第三次産業は平成17年をピークに減少に転じています。

■ 産業別就業人口の推移

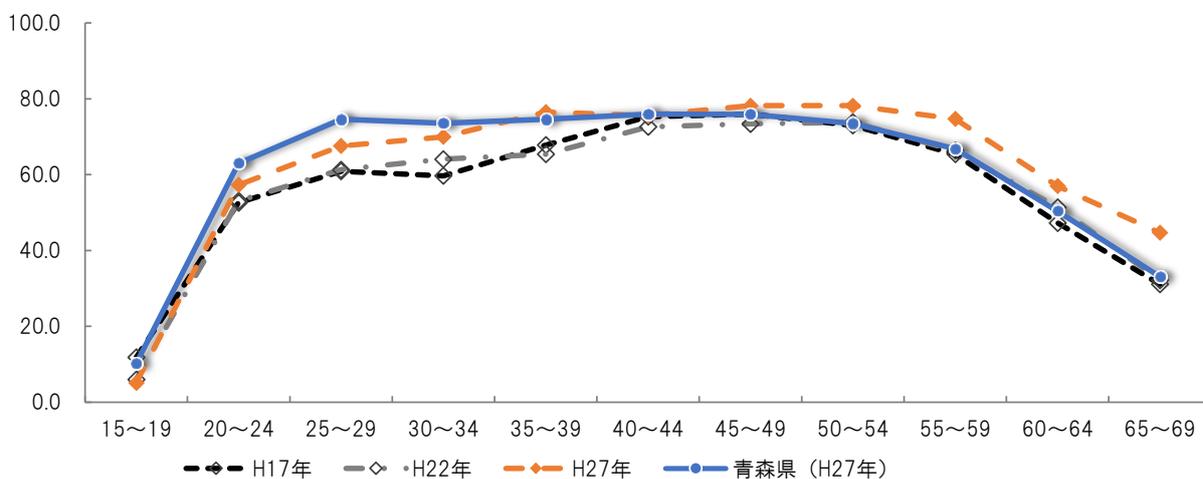


資料：国勢調査

② 女性の年齢別就業率

女性の年齢別就業率の推移をみると、30～34歳の就業率が上昇しており、いわゆる「M字カーブ※」はゆるやかになっています。一方、青森県全体と比較すると、特に20～34歳で低くなっていますが、45歳以上は高くなっています。

■ 女性の年齢別就業率の推移及び青森県との比較



資料：国勢調査

(単位：%)

	15～ 19	20～ 24	25～ 29	30～ 34	35～ 39	40～ 44	45～ 49	50～ 54	55～ 59	60～ 64	65～ 69
H17年：市	11.8	52.6	60.9	59.7	67.8	75.3	76.0	73.0	65.4	47.3	31.1
H22年：市	6.0	53.1	61.3	64.1	65.4	72.6	73.4	73.8	66.3	51.4	32.2
H27年：市	5.1	57.3	67.6	70.0	76.5	75.6	78.2	78.2	74.7	57.0	44.7
H27年：青森県	10.2	63.0	74.6	73.6	74.6	76.0	75.9	73.5	66.8	50.4	33.1

(3) 政策・方針決定における女性の参画状況

① 市議会議員

令和3年の本市市議会議員 18 人に占める女性議員数は 2 人で 11.1%となっており、平成 28 年と比べ、ほとんど変わっていません。同様に、令和元年の県議会議員における女性の占める割合も、平成 27 年と比べほぼ変化はありません。一方、令和 2 年の県内市議会議員における女性の占める割合は、2.4 ポイント増加しています。総じて、政治分野での女性参画はあまり進んでいないとはいえません。

		人 数			割 合		
		男性	女性	計	男性	女性	計
①つがる市議会議員	平成 28 年	18 人	2 人	20 人	90.0%	10.0%	100%
	令和3年	16 人	2 人	18 人	88.9%	11.1%	100%
②青森県議会議員数	平成 27 年	45 人	3 人	48 人	93.7%	6.3%	100%
	令和元年	44 人	3 人	47 人	93.6%	6.4%	100%
③青森県内市議会議員	平成 28 年	214 人	28 人	242 人	88.4%	11.6%	100%
	令和2年	197 人	32 人	229 人	86.0%	14.0%	100%

資料：①市：地域創生課調べ(各年 4 月 1 日現在)

②、③「青森県男女共同参画の現状と施策」(各年 12 月 31 日現在)

② 審議会等

令和3年の市に設置されている 31 審議会(平成 28 年 28)のうち、女性委員がいる審議会は 24(平成 28 年 21)で、全審議会中女性委員のいる審議会の割合は、77.4%(同 75.0%)となっています。また、令和3年の女性委員数は 397 人中 112 人、女性委員の占める割合は 28.2 %と平成 28 年より 8.3 ポイント増加しており、女性参画が進んでいます。県と比べると 5.3 ポイント低く、県内市町村と比べると 3.9 ポイント高くなっています。

		人 数			割 合		
		男性	女性	計	男性	女性	計
①つがる市審議会等委員数	平成 28 年	262 人	65 人	327 人	80.1%	19.9%	100%
	令和3年	285 人	112 人	397 人	71.8%	28.2%	100%
②青森県審議会等委員数	平成 28 年	613 人	339 人	952 人	64.4%	35.6%	100%
	令和2年	626 人	315 人	941 人	66.5%	33.5%	100%
③青森県内市町村審議会等委員数	平成 28 年	7,034 人	2,161 人	9,195 人	76.5%	23.5%	100%
	令和2年	7,030 人	2,256 人	9,286 人	75.7%	24.3%	100%

資料：①市：地域創生課調べ(各年 4 月 1 日現在)

②青森県：「青森県男女共同参画の現状と施策」(各年 4 月 1 日現在)

③内閣府：「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の進捗状況」(各年 4 月 1 日現在)

③ 行政機関

令和3年の本市の女性管理職（課長・所長・室長以上）は3名で、全体の5.5%にとどまっています。また、令和2年の県、県内市町村管理職はそれぞれ9.6%、13.7%となっています。

		人 数			割 合		
		男性	女性	計	男性	女性	計
① 市職員管理職 (課長・所長・室長以上)	平成28年	54人	3人	57人	94.7%	5.3%	100%
	令和3年	52人	3人	55人	94.5%	5.5%	100%
②青森県職員管理職	平成28年	665人	49人	714人	93.1%	6.9%	100%
	令和2年	625人	66人	691人	90.4%	9.6%	100%
③青森県内市町村 管理職	平成28年	1,428人	241人	1,669人	85.6%	14.4%	100%
	令和2年	1,384人	220人	1,604人	86.3%	13.7%	100%

資料：①市：地域創生課調べ(各年4月1日現在)

②青森県：「青森県男女共同参画の現状と施策」(各年4月1日現在)

③内閣府：「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の進捗状況」(各年4月1日現在)

④ 学校

令和2年の市内小中学校12校（小学校7校、中学校5校）のうち、女性の校長は2名となっており、平成28年と比べ減少しています。一方、教諭数では、178人中113人が女性で、全体の63.5%を占めており、平成28年と比べ3.3ポイント増加しています。

		人 数			割 合		
		男性	女性	計	男性	女性	計
市立学校長	平成28年	11人	4人	15人	73.3%	26.7%	100%
	令和2年	10人	2人	12人	83.3%	16.7%	100%
市立学校教諭	平成28年	86人	130人	216人	39.8%	60.2%	100%
	令和2年	65人	113人	178人	36.5%	63.5%	100%

資料：市：地域創生課調べ(各年4月1日現在)

⑤ 町内会・自治会

令和2年の市内の町内会・自治会129団体のうち、女性が会長となっている町内会・自治会は2団体のみとなっており、平成28年と変化はありません。

		人 数			割 合		
		男性	女性	計	男性	女性	計
町内会・自治会会長	平成28年	137人	2人	139人	98.6%	1.4%	100%
	令和2年	129人	2人	131人	98.5%	1.5%	100%

資料：市：地域創生課調べ(各年4月1日現在)

⑥ 民間企業等

市内 100 事業所を対象に実施したアンケート調査の結果によると、回答を得た 66 事業所の管理職 149 人のうち、女性は 47 人で全体の 31.5%となっており、平成 28 年と比べ 1.7 ポイント増加しています。

		人 数			割 合		
		男性	女性	計	男性	女性	計
市内事業所における 管理職	平成 28 年	87 人	37 人	124 人	70.2%	29.8%	100%
	令和3年	102 人	47 人	149 人	68.5%	31.5%	100%

資料：第 2 次つがる市男女共同参画プラン後期実施計画策定のための事業所アンケート調査

(4) 市民アンケート調査、事業所アンケート調査結果

◆市の調査概要

本市における男女共同参画に関する市民の意識や事業所の取組状況等を把握し、後期実施計画に反映させることを目的として、下記の要領でアンケート調査を実施しました。

- 調査対象：【市民アンケート】市内在住の18歳以上の男女から1,000名を無作為抽出
【事業所アンケート】市内にある事業所から100事業所を無作為抽出
- 調査期間：【市民アンケート】令和3年9月9日(木)～令和3年9月28日(火)
【事業所アンケート】令和3年9月9日(木)～令和3年9月28日(火)
- 調査方法：郵送配付・回収 市民アンケートのみリマインドはがき発送(令和3年9月21日)
- 配布・回収：

種別	配付数	回収数	回収率
市民アンケート	1,000 票	492 票	49.2%
事業所アンケート	100 票	66 票	66.0%

- 調査項目：

【市民アンケート】

- (1) 男女共同参画社会に関する意識について
- (2) 女性の活躍の推進について
- (3) 出産・子育てについて
- (4) 仕事と家庭生活等に関する意識について
- (5) 男女間の暴力・人権問題について
- (6) 防災・復興における男女共同参画について
- (7) 男女共同参画社会の実現に向けて

【事業所アンケート】

- (1) 事業所の概要について
- (2) 仕事と育児・介護との両立について
- (3) 女性の活躍推進について
- (4) セクシュアル・ハラスメント※について
- (5) 男女共同参画社会の実現について

◆国、青森県の調査概要

	調査時期	配付数	回収数	回収率
国	令和元年9月	5,000 票	2,645 票	52.9%
青森県	令和2年10月	2,000 票	852 票	42.6%

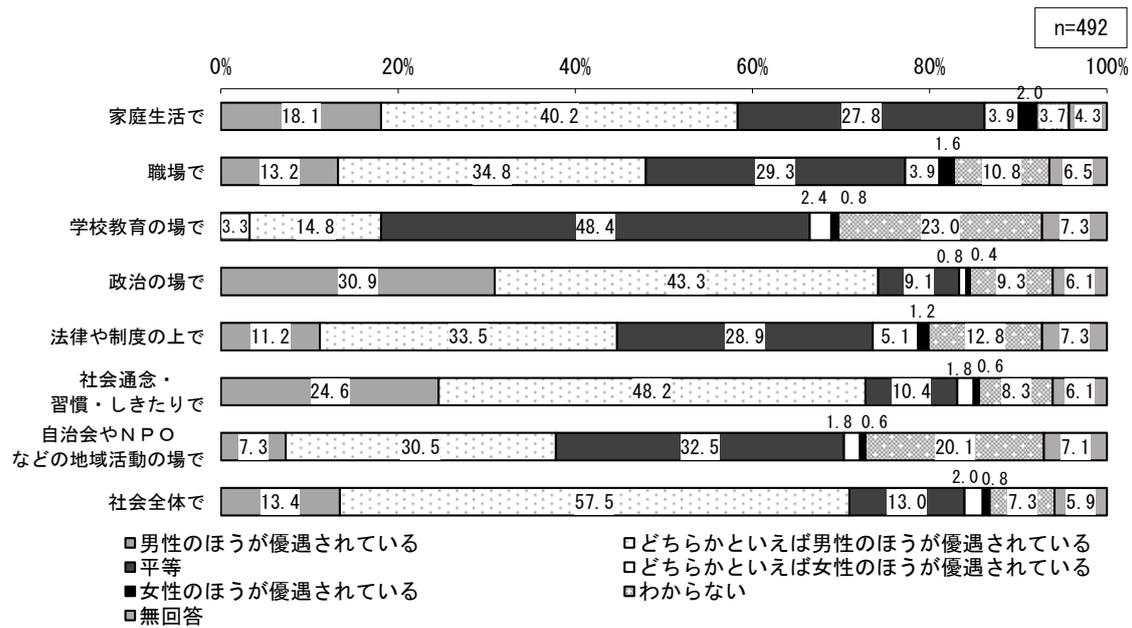
◆主な調査結果

アンケート調査の主な結果は以下のとおりです。

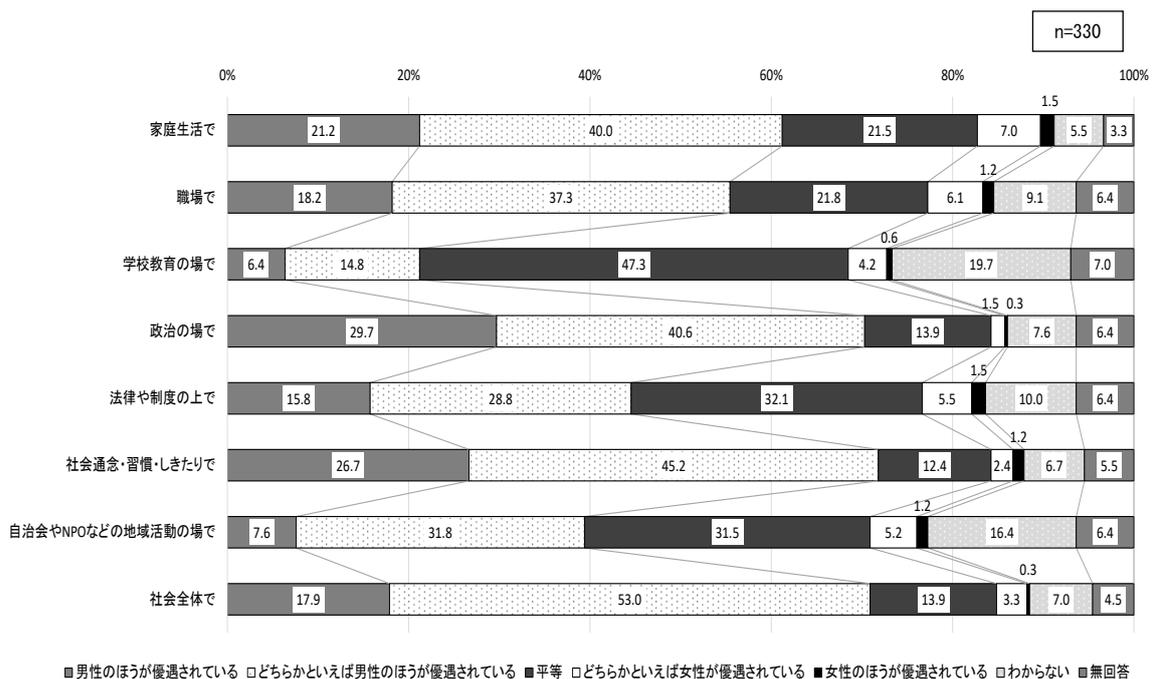
※各設問の集計は、回答者数を 100%として算出し、選択肢ごとに小数点第 2 位以下を四捨五入し、小数点第 1 位までを表記しています。したがって、単数回答の設問では、各選択肢の比率の合計が 100%を前後する場合があります。また、複数回答の設問では、すべての比率の合計が 100%を超える場合があります。

※前回調査及び国、県との比較の表については、無回答を除いているため、合計が 100%にならない場合があります。

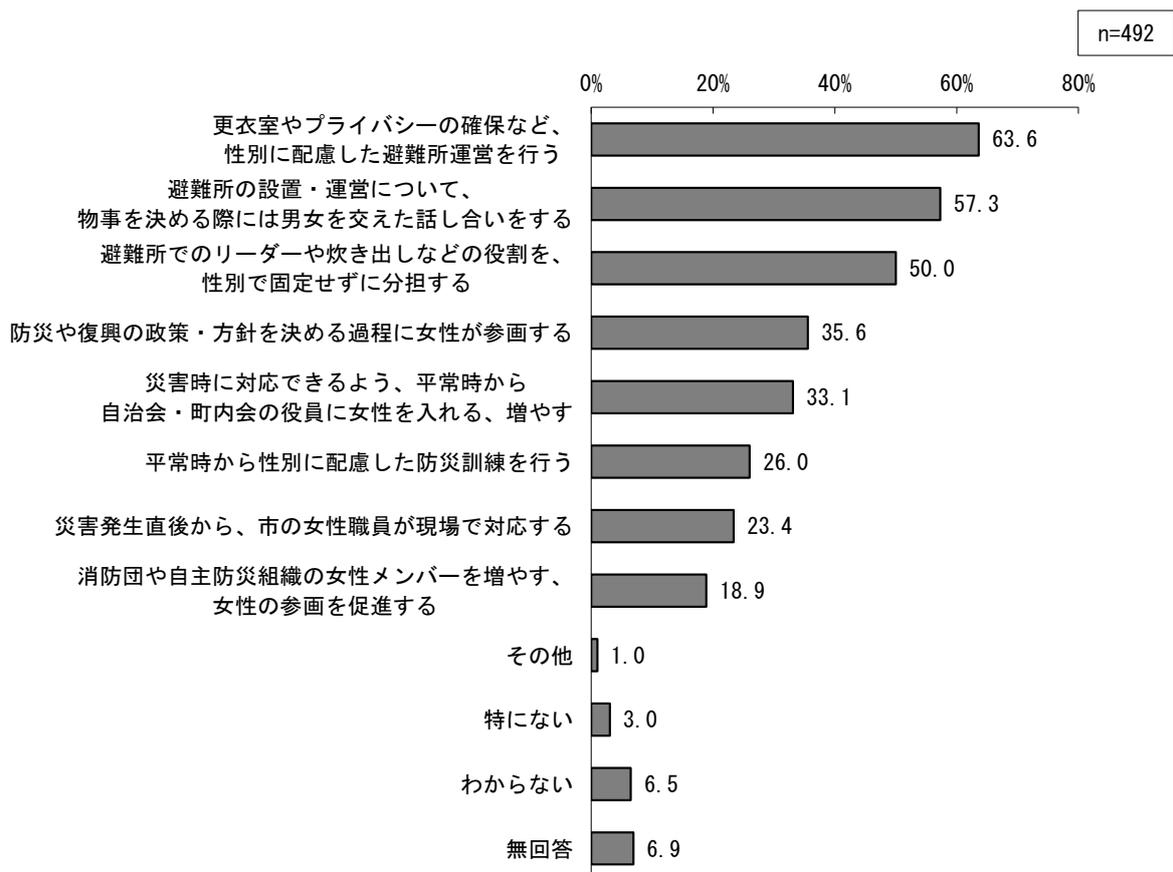
■図1 さまざまな場における男女平等意識 今回調査(令和3年)



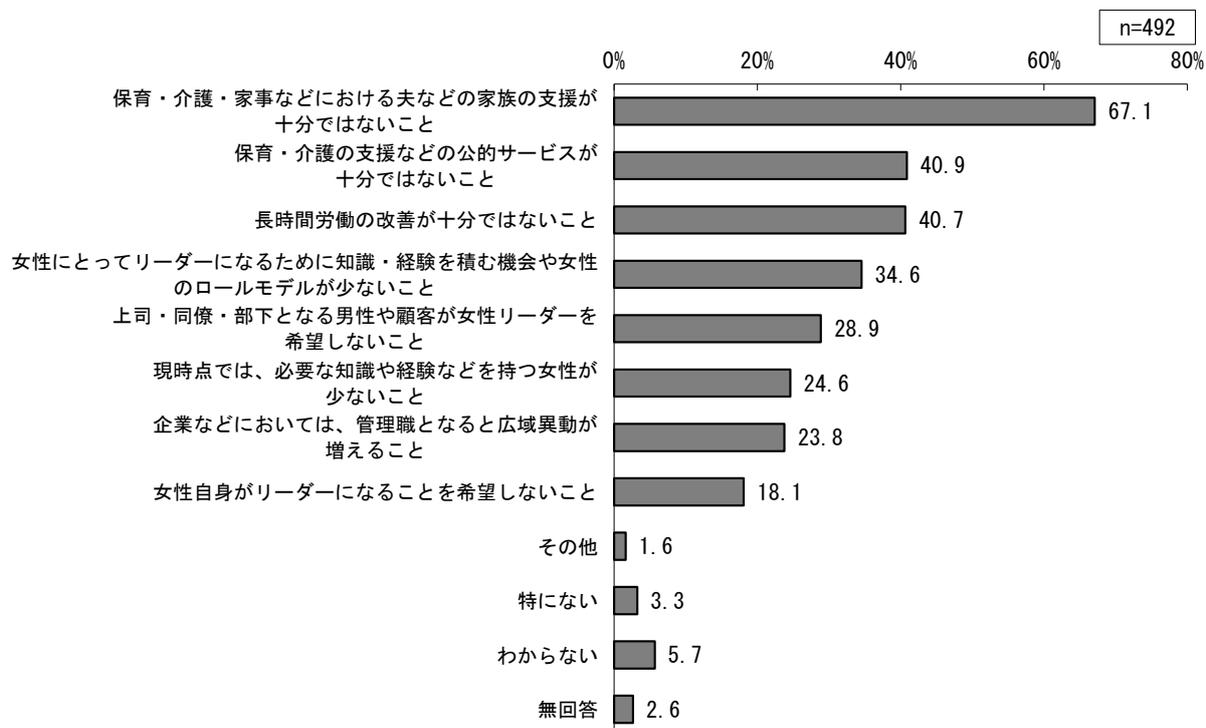
■さまざまな場における男女平等意識 前回調査(平成28年)



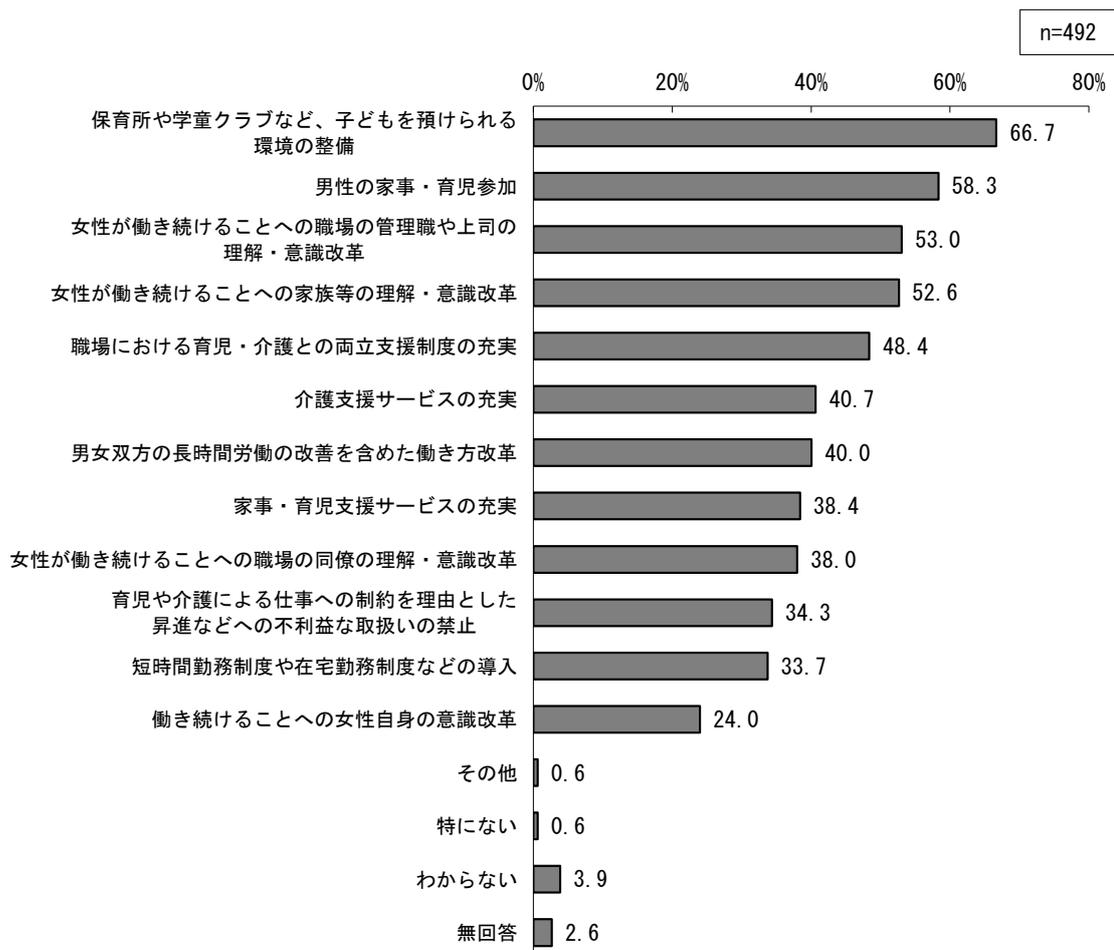
■ 図2 性別に配慮した防災、災害対応、復興対策のために必要なこと



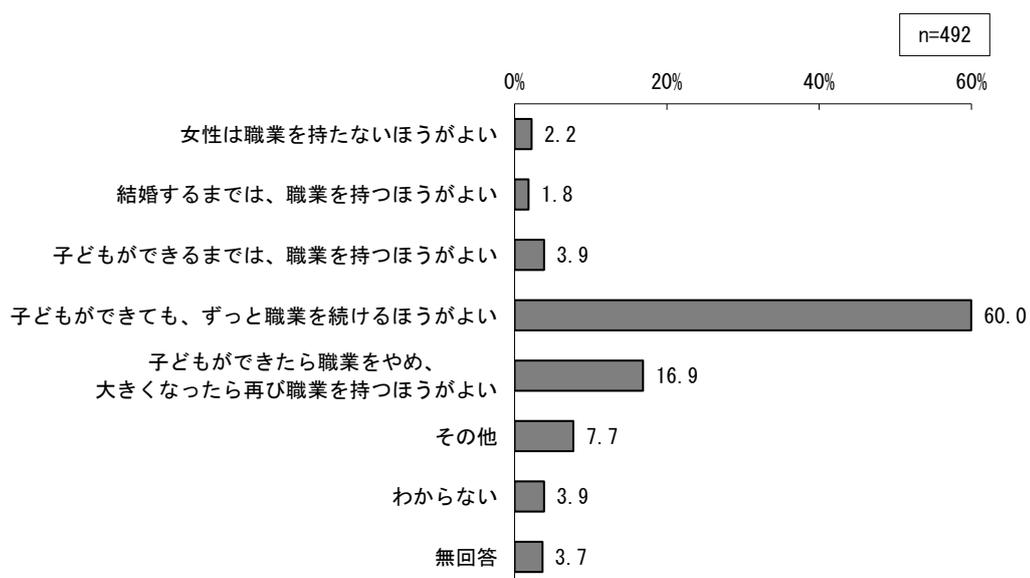
■ 図3 政治、経済、地域など各分野で女性のリーダーを増やすために障害となっているもの



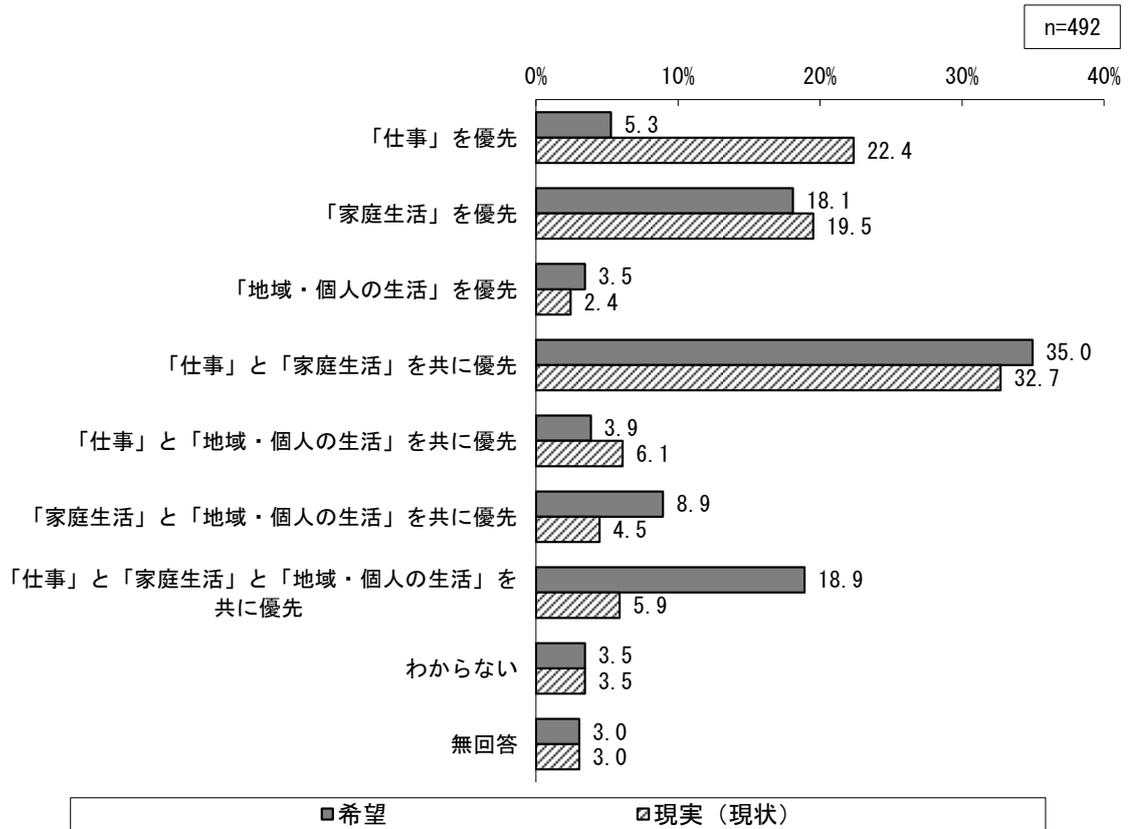
■ 図4 女性の職業生活(仕事)における活躍のために、家庭・社会・職場において必要なこと



■ 図5 一般的に女性が職業を持つこと



■図6 「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」(地域活動・学習・趣味・付き合い等)の優先度

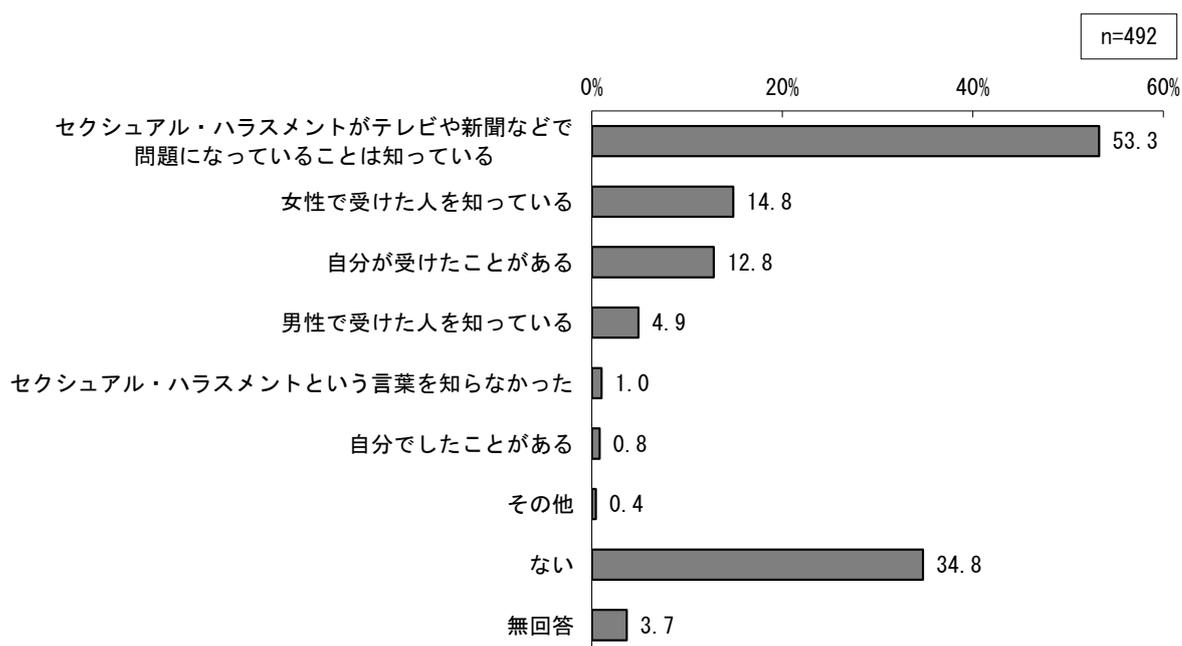


■表1 セクシュアル・ハラスメント※を防止するために実施している取組(事業所アンケート)

		相談・苦情窓口の設置	規定	就業規則へのセクシュアル・ハラスメント禁止の	社内報やパンフレット配布等による啓発	セクシュアル・ハラスメント防止のための研修実施、参加	成	相談や苦情を受けた場合の対応マニュアルの作成	実態把握のための調査の実施	事業所以外の相談窓口の周知	相談者等のプライバシー保護や相談等を理由とした不利益な取扱いの禁止についての周知	その他	特になし	無回答
		%	件	%	件	%	件	%	件	%	件	%	件	%
今回	%	19.7	19.7	10.6	9.1	7.6	6.1	3.0	1.5	0.0	54.5	10.6		
今回	件	13	13	7	6	5	4	2	1	0	36	7		
前回	%	11.1	22.2	6.7	4.4	4.4	4.4	2.2	11.1	0.0	60.0	6.7		
前回	件	5	10	3	2	2	2	1	5	0	27	3		

※回答数：今回 66 事業所 前回 45 事業所

■ 図7 性的嫌がらせ(セクシュアル・ハラスメント※)を経験したり、身近で見聞きしたこと

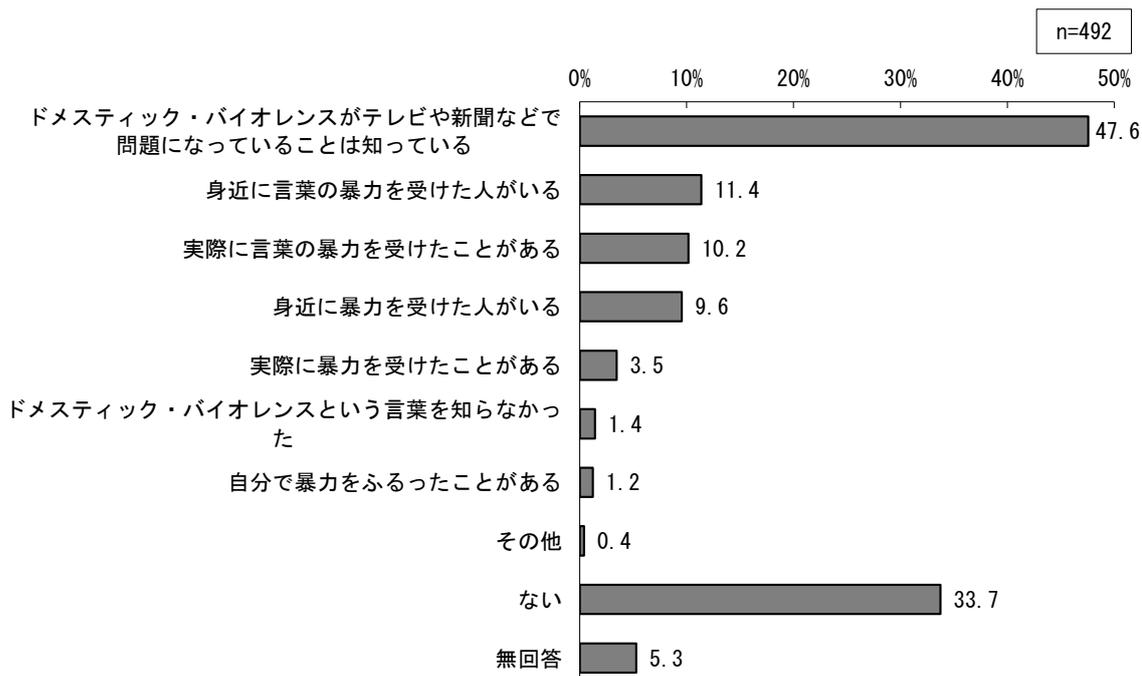


■ 前回調査(平成 28 年)との比較

(単位:%)

	全体		男性		女性	
	前回 H28	今回 R3	前回 H28	今回 R3	前回 H28	今回 R3
1 自分が受けたことがある	10.6	12.8	4.0	8.6	15.1	15.5
2 女性で受けたことがある人を知っている	17.6	14.8	16.0	15.6	18.6	14.1
3 男性で受けたことがある人を知っている	4.5	4.9	8.0	8.6	2.5	2.7
4 自分でしたことがある	0.9	0.8	2.4	1.1	0.0	0.3
5 セクシュアル・ハラスメントがテレビや新聞などで問題になっていることは知っている	60.6	53.3	67.2	53.8	56.8	54.2
6 セクシュアル・ハラスメントという言葉を知らなかった	2.1	1.0	0.8	0.5	3.0	1.3
7 その他	0.9	0.4	0.8	1.1	1.0	0.0
8 ない	27.9	34.8	22.4	36.0	31.7	33.0

■ 図8 男女間の暴力(ドメスティック・バイオレンス※)を経験したり、身近で見聞きしたこと

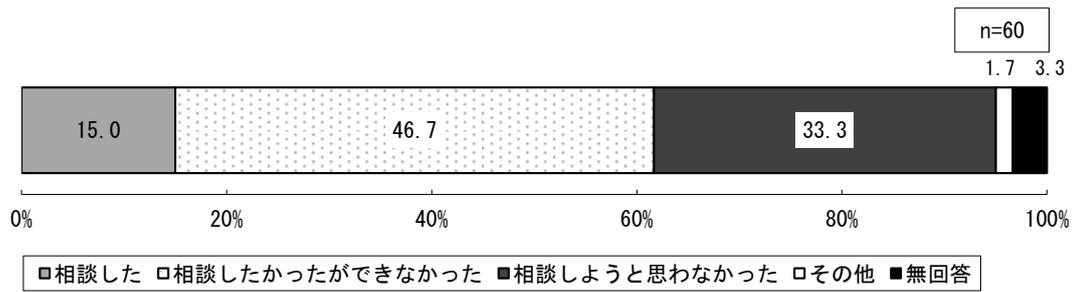


■ 前回調査(平成 28 年)との比較

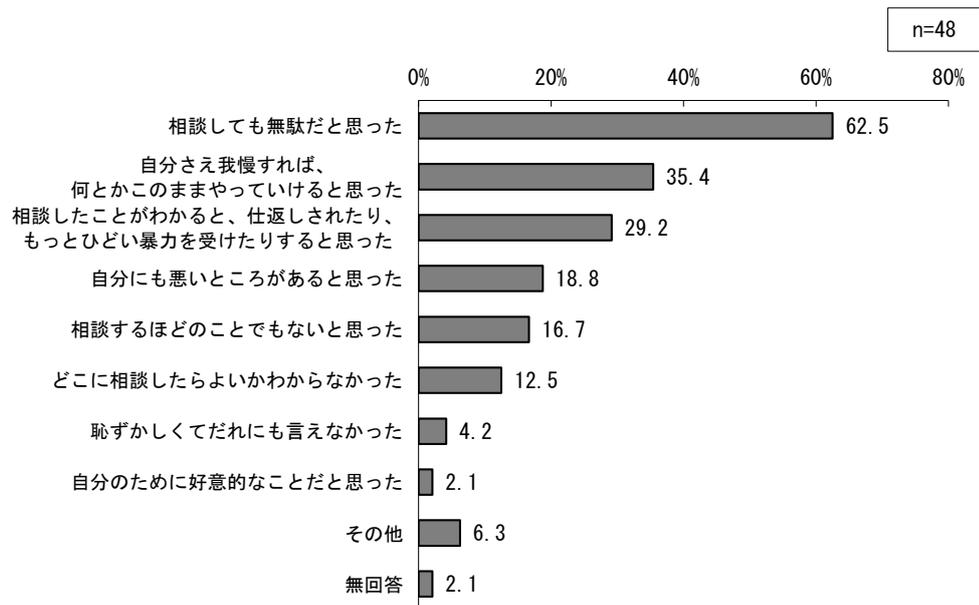
(単位:%)

	全体		男性		女性	
	前回 H28	今回 R3	前回 H28	今回 R3	前回 H28	今回 R3
1 身近に暴力を受けた人がある	10.3	9.6	8.8	7.0	11.6	11.1
2 身近に言葉の暴力を受けた人がある	12.4	11.4	10.4	11.8	14.1	11.1
3 実際に暴力を受けたことがある	6.1	3.5	0.0	1.1	10.1	5.1
4 実際に言葉の暴力を受けたことがある	11.2	10.2	4.8	5.9	15.6	13.1
5 自分で暴力をふるったことがある	2.1	1.2	5.6	2.7	0.0	0.3
6 ドメスティック・バイオレンスがテレビや新聞などで問題になっていることは知っている	57.0	47.6	61.6	47.3	54.8	48.8
7 ドメスティック・バイオレンスという言葉が知らなかった	3.0	1.4	3.2	2.2	3.0	1.0
8 その他	0.0	0.4	0.0	0.5	0.0	0.3
9 ない	27.3	33.7	26.4	34.4	27.6	32.3

■ 図9 実際に暴力(言葉の暴力含む)を受けたとき、相談したかどうかの有無



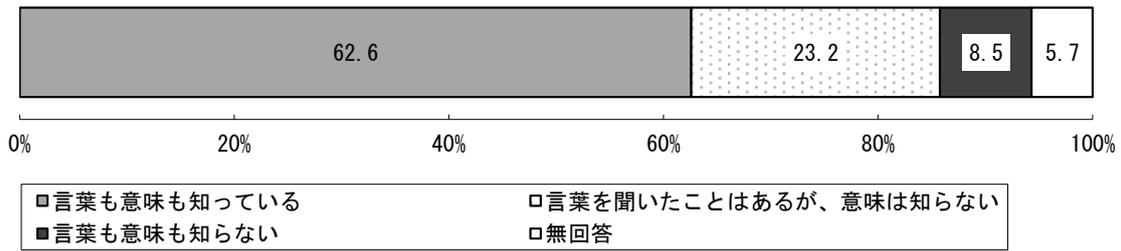
■ 図10 相談しなかった、できなかった理由



■ 図 11 性的マイノリティ※に関する認知度

ア 「LGBT※」

n=492



イ 「SOGI(ソジ)※」



ウ 「カミングアウト※」

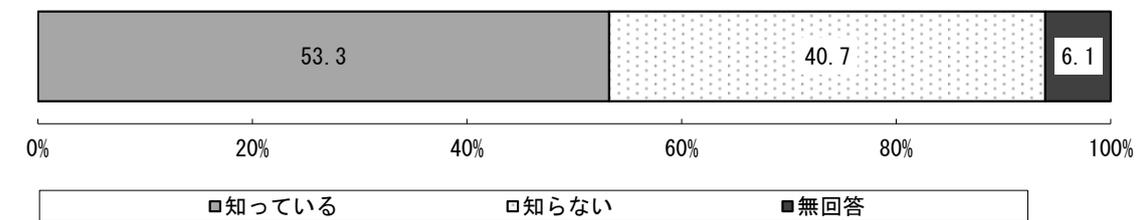


エ 「アウトティング※」

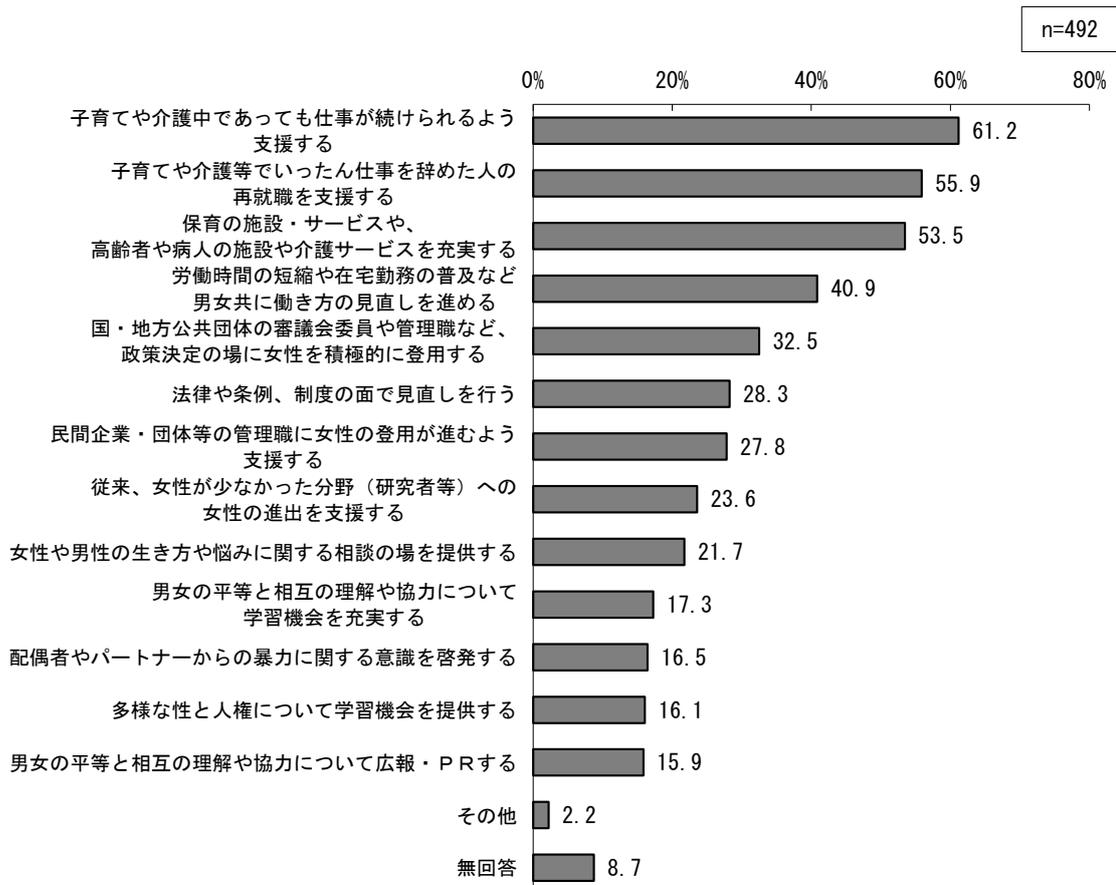


オ 性的マイノリティの人たちがさまざまな面で困難を経験しがちであることの認知度

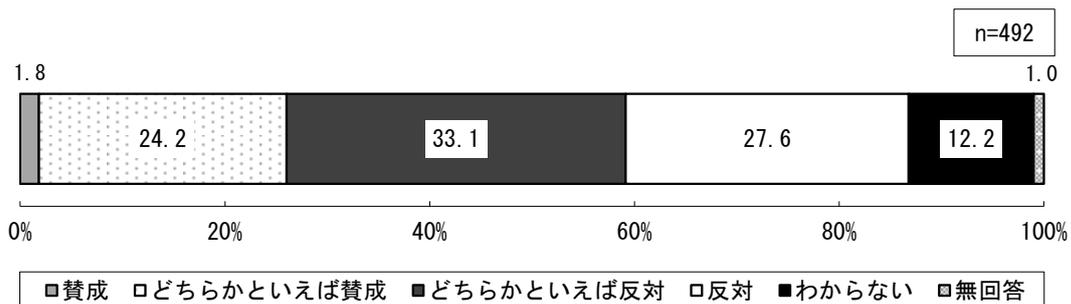
n=492



■ 図 12 男女共同参画社会を実現させるために、今後、行政が力を入れていくべきこと



■ 図 13 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考えについて



■前回調査(平成 28 年)との比較

(単位:%)

	全体		男性		女性	
	前回 H28	今回 R3	前回 H28	今回 R3	前回 H28	今回 R3
1 賛成	7.6	1.8	9.6	2.7	5.5	1.3
2 どちらかといえば賛成	30.9	24.2	34.4	26.3	29.6	22.9
『賛成』:1と2の合計	38.5	26.0	44.0	29.0	35.1	24.2
3 どちらかといえば反対	32.1	33.1	28.8	31.7	34.7	34.3
4 反対	19.1	27.6	13.6	26.3	22.6	28.6
『反対』:3と4の合計	51.2	60.7	42.4	58.0	57.3	62.9
5 わからない	9.1	12.2	13.6	12.9	6.5	11.4

■国、県との比較

(単位:%)

	全体			男性			女性		
	つがる市 R3	国 R元	青森県 R2	つがる市 R3	国 R元	青森県 R2	つがる市 R3	国 R元	青森県 R2
1 賛成	1.8	7.5	5.0	2.7	8.6	6.7	1.3	6.5	3.6
2 どちらかといえば賛成	24.2	27.5	29.7	26.3	30.8	31.6	22.9	24.6	28.1
『賛成』:1と2の合計	26.0	35.0	34.7	29.0	39.4	38.3	24.2	31.1	31.8
3 どちらかといえば反対	33.1	36.6	31.9	31.7	34.4	30.6	34.3	38.5	33.3
4 反対	27.6	23.2	24.2	26.3	21.2	22.5	28.6	24.9	26.0
『反対』:3と4の合計	60.7	59.8	56.1	58.0	55.7	53.1	62.9	63.4	59.2
5 わからない	12.2	5.2	8.3	12.9	4.9	7.5	11.4	5.5	8.4

■表2 一般的に女性が職業を持つこと 前回調査(平成 28 年)との比較

(単位:%)

	全体		男性		女性	
	前回 H28	今回 R3	前回 H28	今回 R3	前回 H28	今回 R3
1 女性は職業を持たないほうがよい	1.5	2.2	1.6	2.2	1.5	2.4
2 結婚するまでは、職業を持つほうがよい	0.9	1.8	0.8	3.2	1.0	1.0
3 子どもができるまでは、職業を持つほうがよい	4.5	3.9	6.4	3.2	3.5	4.4
4 子どもができて、ずっと職業を続けるほうがよい	52.7	60.0	49.6	60.2	54.8	60.3
5 子どもができたら職業をやめ、 大きくなったら再び職業を持つほうがよい	28.8	16.9	32.8	16.1	26.6	16.5
6 その他	5.2	7.7	2.4	8.1	7.0	7.7
7 わからない	3.9	3.9	4.0	4.3	4.0	3.7

■表3 家事をどの程度しているか

(単位:%)

	男性		女性	
	している	どちらかといえばしている	している	どちらかといえばしている
ア 日常の家計管理	19.4	19.9	57.6	20.9
	39.3		78.5	
イ 食事の支度	15.6	15.1	82.5	10.1
	30.7		92.6	
ウ 食事の後片付け	26.3	29.6	82.5	13.1
	55.9		95.6	
エ 食料品・日用品の買い物	28.5	33.9	84.8	9.1
	62.4		93.9	
オ 風呂・トイレ掃除	17.7	23.1	74.7	16.2
	40.8		90.9	
カ 掃除(風呂・トイレ掃除を除く)	14.5	24.7	76.1	15.5
	39.2		91.6	
キ 洗濯	19.4	13.4	85.5	10.1
	32.8		95.6	
ク ゴミ出し	42.5	18.8	62.0	11.4
	61.3		73.4	
ケ 子どもや孫の世話	12.9	21.5	41.4	12.8
	34.4		54.2	
コ 介護	3.2	6.5	16.5	8.8
	9.7		25.3	

■前回調査(平成28年)との比較

(単位:%)

	希望		現実(現状)	
	前回 H28	今回 R3	前回 H28	今回 R3
1 「仕事」を優先したい/している	8.8	5.3	24.5	22.4
2 「家庭生活」を優先したい/している	17.6	18.1	17.9	19.5
3 「地域・個人の生活」を優先したい/している	2.4	3.5	1.2	2.4
4 「仕事」と「家庭生活」を共に優先したい/している	37.9	35.0	32.1	32.7
5 「仕事」と「地域・個人生活」を共に優先したい/している	3.9	3.9	3.6	6.1
6 「家庭生活」と「地域・個人生活」を共に優先したい/している	4.5	8.9	5.8	4.5
7 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人生活」を共に優先したい/している	21.8	18.9	10.0	5.9
8 わからない	2.1	3.5	3.9	3.5

4

男女共同参画社会の形成におけるつがる市の課題

後期実施計画策定のために、基礎調査として実施した市民アンケート調査・事業所アンケート調査結果や市の現況データ、国、青森県の調査結果を踏まえ、本市の課題を整理します。

課題1 政策・方針決定の場におけるポジティブ・アクション[※]の促進

市民アンケート調査では、さまざまな場における男女平等意識(図1)については、「家庭生活で」、「職場で」、「学校教育の場で」、「自治会やNPOなどの地域活動の場で」などで、「平等」が前回調査より増加していますが、「社会全体で」、「政治の場で」、「社会通念・習慣・しきたりで」では、前回調査同様、7割以上の方が『男性優遇』(「男性のほうが優遇されている」+「どちらかといえば男性のほうが優遇されている」)と回答しており、不平等感が大きい分野となっています。

また、本市の政策・方針決定過程における女性の参画状況(10、11P参照)をみると、令和3年4月1日現在、市審議会等の委員全体に占める女性の割合は、平成28年の19.9%から28.2%と改善がみられますが、市職員の管理職全体に占める女性の割合は、平成28年の5.3%から5.5%とほとんど変わらない状況となっています。事業所アンケート調査では、66事業所の管理職149人のうち、女性は47人(31.5%)と、前回調査の29.8%をわずかですが上回っています。

性別に配慮した防災、災害対応、復興対策のために必要なこと(図2)では、「避難所の設置・運営について、物事を決める際には男女を交えた話し合いをする」が57.3%、「防災や復興の政策・方針を決める過程に女性が参画する」が35.6%、「災害発生直後から、市の女性職員が現場で対応する」が23.4%、「消防団や自主防災組織の女性メンバーを増やす、女性の参画を促進する」が18.9%と女性参画を望む回答の割合が高くなっています。しかしながら、現在、防災会議の委員や災害対策本部員に女性職員はいない状況です。また、女性消防団員も5名となっています。

男女共同参画社会推進のためには、女性の視点が必要な場面もあることから、政策・方針決定過程への女性参画を積極的に推進していくことが必要です。

課題2 ワーク・ライフ・バランス^{*}の実現に向けた取組の促進

市民アンケート調査では、政治、経済、地域など各分野で女性のリーダーを増やすために障害となっているもの(図3)で、「保育・介護・家事などにおける夫などの家族の支援が十分ではないこと」が67.1%、「保育・介護の支援などの公的サービスが十分ではないこと」が40.9%、「長時間労働の改善が十分ではないこと」が40.7%と上位を占めています。また、女性の職業生活(仕事)における活躍のために、家庭・社会・職場において必要なこと(図4)では、「保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備」が66.7%、「男性の家事・育児参加」が58.3%、「女性が働き続けることへの家族等の理解・意識改革」が52.6%、「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」が48.4%と上位を占めています。事業所アンケート調査では、66事業所中、男性の育児休業取得者や介護休業取得者においては男女ともいない状況となっています。一般的に女性が職業を持つこと(図5)については、「子どもができて、ずっと職業を続けるほうがよい」が60.0%と最も高く、2番目に多かった「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つほうがよい」の16.9%と大きな差があります。「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度(図6)については、『「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」を共に優先』では、希望が18.9%となっていますが、現実(現状)では5.9%と13.0ポイント低くなっています。一方、『「仕事」を優先』では、希望が5.3%となっていますが、現実(現状)では22.4%と17.1ポイント高くなっています。「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」の3つのことをバランスよく生活していきたいと思いつつも、現実(現状)では、「仕事」優先にならざるを得ない状況は、前回調査結果と同様です。

女性が各分野でリーダーとして活躍していくためには、公的サービスの充実とともに、日常生活における家族の理解と家事を分担していくことが必要です。また、育児・介護を家庭や社会全体で担うことや働き方改革を推進することでワーク・ライフ・バランスが実現されることから、男女共に活躍し続けることができる環境を整備していくことが重要です。

ワーク・ライフ・バランスの実現は、男女共同参画社会の実現において大きなカギを握っていることから、引き続き、その実現に向けた取組を推進していく必要があります。

課題3 人権擁護に対する意識改革と支援体制づくり

事業所アンケート調査では、セクシュアル・ハラスメント[※]を防止するために実施している取組(表1)については、「相談・苦情窓口の設置」、「就業規則へのセクシュアル・ハラスメント禁止の規定」が共に66事業所中13社(19.7%)と最も多く、次いで「社内報やパンフレット配布等による啓発」が7社(10.6%)となっています。「相談者等のプライバシー保護や相談等を理由とした不利益な取扱いの禁止についての周知」以外のすべての項目で、取り組んでいる事業所数は増加している一方で、「特にない」とする事業者は、36事業所となっています。市民アンケート調査では、性的嫌がらせ(セクシュアル・ハラスメント)を経験したり、身近で見聞きしたこと(図7)については、「自分が受けたことがある」は12.8%(男性8.6%、女性15.5%)と前回調査(10.6%(男性4.0%、女性15.1%))よりも増加しており、特に男性で4.6ポイント増加しています。

「自分が受けたことがある」が増加しているなか、さまざまな取組をしている事業所は増加しているものの、何も取り組んでいない事業所も多いことから、企業等への働きかけを通じて、安心して働くことができる職場環境の整備を促進していく必要があります。

男女間の暴力(ドメスティック・バイオレンス[※])を経験したり、身近で見聞きしたこと(図8)については、「実際に暴力を受けたことがある」は3.5%(男性1.1%、女性5.1%)、「実際に言葉の暴力を受けたことがある」は10.2%(男性5.9%、女性13.1%)と前回調査より男性は微増となっていますが、全体としては減少しています。男女間の暴力について、「実際に暴力を受けたことがある」、「実際に言葉の暴力を受けたことがある」と回答した人に、だれ(どこ)かに相談したか(図9)聞いたところ、「相談した」は15.0%にとどまっており、「相談しなかったができなかった」が46.7%、「相談しようと思わなかった」が33.3%と、8割が相談していない状況となっています。さらに、だれ(どこ)にも相談しなかった、できなかった理由(図10)については、「相談しても無駄だと思った」が62.5%、「自分さえ我慢すれば、何とかこのままやっていけると思った」が35.4%、「相談したことがわかると、仕返しされたり、もっとひどい暴力を受けたりすると思った」が29.2%と上位を占めている一方で、「どこに相談したらよいかわからなかった」も12.5%となっています。

男女間における暴力は、犯罪となる行為にも発展する重大な人権侵害です。暴力を決して容認しない社会環境を整備するための教育、啓発を推進するとともに、被害者救済のための相談窓口の周知と個人情報に配慮し、安心して相談することができる環境を整備することが必要です。

性的マイノリティ[※]に関すること(図11)については、近年、新聞、TV等さまざまな媒体で取り上げられるようになってきたところです。「LGBT[※]」、「カミングアウト[※]」については、「言葉も意味も知っている」が共に6割を超え、認知度は高くなっていますが、「SOGI(ソジ)[※]」、「アウティング[※]」については、「言葉も意味も知らない」が7割弱となっています。また、性的マイノリティの人たちがさまざまな面で困難を経験しがちであることについては、「知っている」が53.3%と「知らない」を上回っていますが、約4割が「知らない」と回答しています。男女共同参画社会を実現させるために、今後、行政が力を入れていくべきこと(図12)では、「多様な性と人権について学習機会を提供する」が割合は高くはありませんが16.1%となっています。

今後は、男女だけではなく、性的マイノリティの人たちも含めた共生社会の確立のためにも、性的マイノリティについての理解促進と差別意識を持つことなく人として受け入れる意識を持つことが必要です。

課題4 男女共同参画意識の更なる醸成と実践の促進

市民アンケート調査では、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え(図13)については、前回調査に比べ、『賛成』(「賛成」+「どちらかといえば賛成」)が12.5ポイント減少し26.0%、『反対』(「どちらかといえば反対」+「反対」)は9.5ポイント増加し60.7%となっています。また、国や県と比べても、市のほうが『賛成』は下回り、『反対』がわずかではあります。前述した一般的に女性が職業を持つこと(表2)については、「子どもができて、ずっと職業を続けるほうがよい」が60.0%(前回調査52.7%)に達していることから、市民の意識が変わってきていることがわかります。

しかし、家事をどの程度しているか(表3)では、性別で見ると、すべての項目において、『している』(「している」+「どちらかといえばしている」)で、女性が男性を大きく上回っています。特に『食事の支度』、『食事の後片付け』、『食料品・日用品の買い物』、『風呂・トイレ掃除』、『掃除(風呂・トイレ掃除を除く)』、『洗濯』は、9割を超えています。一方、男性では、『食料品・日用品の買い物』、『ゴミ出し』が6割強となっていますが、他の家事は3～4割程度にとどまっています。

男女共同参画意識は浸透しつつありますが、現実的には、家事の役割は女性が担っていることがわかります。

こうした状況を踏まえ、社会のあらゆる場面で根強く残っている男女の固定的な性別役割分担意識^{*}や性差による偏見を払拭するとともに、意識だけではなく、日常生活における男女共同参画の実践を促していくことが必要です。

第2章 基本計画

(1) 基本理念（本市が目指す男女共同参画社会の姿）

男女共同参画社会は、日本国憲法に明文化されている個人の尊重、男女平等の理念の実現を前提に、性別による差別的取扱いや性に起因する暴力が根絶され、男女が、社会のあらゆる分野で自立し、自分の存在に誇りを持つことができると同時に、一人の人間として敬意が払われる社会です。

男女共同参画社会基本法では、男女共同参画社会の実現を 21 世紀の我が国の社会を決定する重要課題と位置づけ、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との認識のもと、男女共同参画社会の形成についての基本理念として、①男女の人権の尊重(第3条)、②社会における制度又は慣行についての配慮(第4条)、③政策等の立案及び決定への共同参画(第5条)、④家庭生活における活動と他の活動の両立(第6条)、⑤国際的協調(第7条)の5つの項目を定めています。

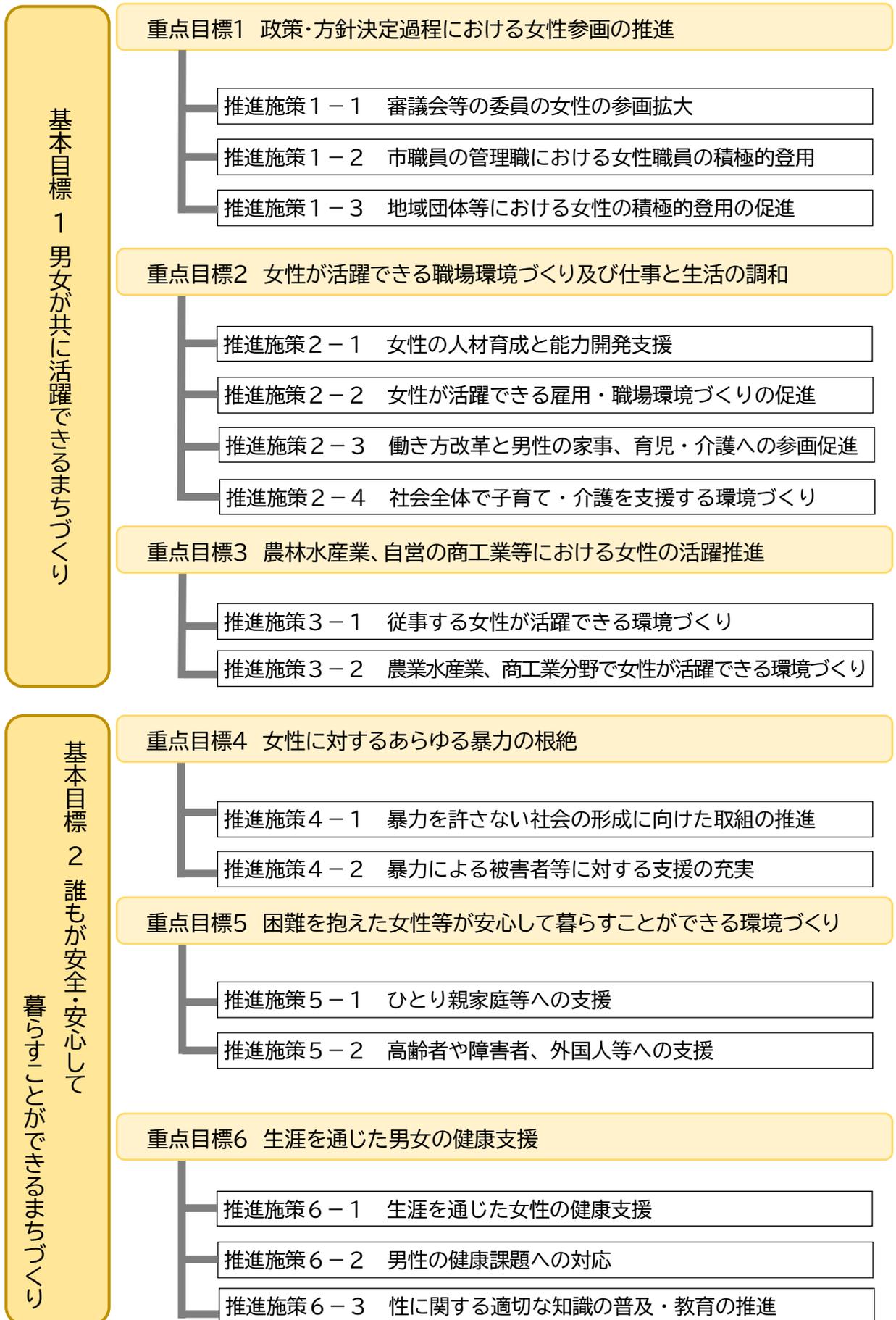
また、女性活躍推進法では、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要との認識のもと、①女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること、②職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること、③女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこととの3つを基本原則(第3条)としています。

さらに、本市の総合計画後期基本計画では、「新田の歴史が彩る 日本のふるさと」を基本理念とし、年齢や性別にかかわらず、誰もが将来に夢や希望を持つことができ、本市の未来に可能性を感じて、これからもずっと暮らしていきたいと思える、明るく活力のあるまち、すべての人の個性が尊重され、お互いを理解し思いやることができるやさしさにあふれるまち、厳しくも美しい自然環境とそこに根付いた風土、受け継がれた産業や伝統・文化など郷土の個性に誇りと愛着を感じることができるまちを目指しています。

こうした方向性を踏まえ、本市が目指す男女共同参画社会の姿を以下のとおり設定します。

- 性別にかかわらず、男女が自らの意思に基づいて、個性と能力を十分に発揮しているまち
- 男女の人権が尊重され、誰もが尊厳を持って安心して暮らしていくことができるまち
- 男女共同参画に対する理解が深まり、あらゆる分野、さまざまな場面で男女がお互いを理解し思いやることができるまち

(2) 施策体系



基本目標 3 男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり

重点目標7 男女共同参画の視点に立った慣行等の見直しの促進

推進施策7-1 男女共同参画への取組に対する評価の促進

推進施策7-2 家庭・地域における男女共同参画の促進

推進施策7-3 男女共同参画に関する情報収集・提供

重点目標8 教育、広報等を通じた男女共同参画への理解促進

推進施策8-1 学校等における男女共同参画教育・学習の推進

推進施策8-2 社会教育における男女共同参画の学習機会の充実

推進施策8-3 広報等を通じた男女共同参画の理解促進・意識啓発

重点目標9 男女共同参画の視点に立った防災対策

推進施策9-1 防災分野における女性参画の拡大

推進施策9-2 災害時の男女共同参画の視点による対応

(3) 基本目標・重点目標

基本目標 1 男女が共に活躍できるまちづくり（女性活躍推進計画関係）

性別にかかわらず、男女が自らの意思によりその個性と能力を十分に発揮しつつ活躍できるまちづくりを目指します。特に、社会の構成員の半分を占めている女性が、政治、行政、経済、文化など、社会のあらゆる分野においてリーダーシップを発揮することができるよう、政策・方針決定過程における女性の参画を推進するとともに、男性中心型労働慣行[※]等の見直しを促進し、職場、地域、家庭等あらゆる場面で男女が活躍できる環境づくりを推進します。

重点目標 1 政策・方針決定過程における女性参画の推進

審議会等委員や市役所組織の管理職、各種組織や団体、関係機関等の代表や役員への女性の積極的な登用を推進し、政策・方針決定過程に女性の意見を広く反映できる環境づくりを推進します。

【数値目標】

指 標	計画策定時 (H28. 4)	中間値 (R3. 4)	目標値 (R8)	根拠資料等
審議会等委員に占める女性の割合	19.9%	28.2%	40%	地域創生課調べ
市役所課長・所長・室長相当職に占める女性の割合	5.3%	5.5%	20%	地域創生課調べ つがる市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

【主な推進施策】

- 1-1 審議会等の委員の女性の参画拡大
- 1-2 市職員の管理職における女性職員の積極的登用
- 1-3 地域団体等における女性の積極的登用の促進

重点目標2 女性が活躍できる職場環境づくり及び仕事と生活の調和

長時間労働等を前提とした男性中心型労働慣行[※]の見直しを促進し、女性が能力とリーダーシップを発揮しながら活躍でき、仕事と子育て・介護の二者択一に迫られることなく働き続けることができる職場環境づくりを推進します。

【数値目標】

指 標	計画策定時 (H28.10)	中間値 (R3.9)	目標値 (R8)	根拠資料等
市内事業所における女性管理職の割合	29.8%	31.5%	40%	事業所アンケート調査
市内事業所の短時間勤務制度導入割合	17.8%	16.7%	29%	事業所アンケート調査

【主な推進施策】

- 2-1 女性の人材育成と能力開発支援
- 2-2 女性が活躍できる雇用・職場環境づくりの促進
- 2-3 働き方改革と男性の家事、育児・介護への参画促進
- 2-4 社会全体で子育て・介護を支援する環境づくり

重点目標3 農林水産業、自営の商工業等における女性の活躍推進

本市の基幹産業である農林水産業や自営の商工業等において、農業委員会や農業協同組合、商工会等の組織における女性の参画拡大を図るとともに、家族経営協定[※]の普及や6次産業化[※]の推進における女性の活躍推進など、女性が男性と対等なパートナーとして参画し、活躍できる環境づくりを推進します。

【数値目標】

指 標	計画策定時 (H29.1)	中間値 (R3.1)	目標値 (R8)	根拠資料等
家族経営協定締結農家数	111戸	116戸	120戸	農業委員会事務局調べ

【主な推進施策】

- 3-1 従事する女性が活躍できる環境づくり
- 3-2 農林水産業、商工業分野で女性が活躍できる環境づくり

基本目標 2 誰もが**安全・安心**して暮らすことができるまちづくり

男女がお互いを尊重し、理解し認め合い、支え合いながら、地域社会で安心して暮らしていくことができるまちづくりを目指します。そのためにも、重大な人権侵害である女性に対するあらゆる暴力の根絶を図るとともに、貧困や高齢、障害等により困難を抱えている女性等が安心して暮らすことができる環境の整備を推進します。また、男女の身体的性差を踏まえた健康支援を推進します。

重点目標 4 女性に対するあらゆる暴力の根絶

女性に対する暴力を根絶するため、暴力を生まないための予防教育をはじめとした暴力を容認しない社会環境づくりを推進します。また、関係機関と連携し、被害者が相談しやすい体制づくりを通じて被害の潜在化を防ぐとともに、被害者に対する効果的な支援の充実を図ります。

【数値目標】

指 標	計画策定時 (H28)	中間値 (R3)	目標値 (R8)	根拠資料等
男女間の暴力を経験したり、身近で見聞きしたときに、行政や民間の相談機関に相談した人の割合	3.1%	15.0%★	20%	市民アンケート調査

★中間値は、男女間で実際に暴力(言葉の暴力を含む)を受けた経験があると回答した人に、「だれ(どこ)かに相談したか」を聞き、「相談した」と回答した人の割合。

【主な推進施策】

- 4-1 暴力を許さない社会の形成に向けた取組の推進
- 4-2 暴力による被害者等に対する支援の充実

重点目標 5 困難を抱えた女性等が安心して暮らすことができる環境づくり

貧困や高齢、障害等により困難を抱えた女性等が安心して地域で生活できるよう、ひとり親家庭や高齢単身者、障害者、外国人等に対し、女性であることにより複合的な困難状況に置かれている場合があることに留意しつつ、男女共同参画の視点に立った必要な支援の充実を図ります。

【主な推進施策】

- 5-1 ひとり親家庭等への支援
- 5-2 高齢者や障害者、外国人等への支援

重点目標6 生涯を通じた男女の健康支援

男女がお互いの身体的特徴や特有の疾病等を十分に理解し、人権を尊重しつつ、相手に対する思いやりを持ちながら暮らしていくことができる環境づくりを推進します。また、男女の身体的性差や健康課題の違いを踏まえ、生涯の各段階における健康支援の充実を図ります。

【数値目標】

指 標	計画策定時 (H26)	中間値 (R2)	目標値 (R8)	根拠資料等
子宮がん検診・ 乳がん検診受診率	子宮がん 53.7% 乳がん 31.7%	子宮がん 10.4% 乳がん 10.1%	子宮がん 55% 乳がん 50%	健康推進課調べ

【主な推進施策】

- 6-1 生涯を通じた女性の健康支援
- 6-2 男性の健康課題への対応
- 6-3 性に関する適切な知識の普及・教育の推進

基本目標 3 男女共同参画社会の実現に向けた**基盤**づくり

男女共同参画に対する理解を深め、あらゆる分野、さまざまな場面で男女がお互いを理解し、思いやることができるまちを目指します。そのためにも、固定的な性別役割分担意識[※]や、男女の能力や適性に対する固定的な見方、偏見の解消をはじめ、男女共同参画社会の実現に向けた意識を醸成し、理解を深めるとともに、それらに基づいた慣行等の見直しを促進します。

重点目標 7 男女共同参画の視点に立った慣行等の見直しの促進

家族形態の変化やライフスタイル、価値観の多様化を踏まえつつ、男女が社会生活を送るうえでの活動の選択に中立性を保つことができるよう、さまざまな場面において男女共同参画の視点に立った慣行等の見直しを促進します。

【数値目標】

指 標	計画策定時 (H28)	中間値 (R3)	目標値 (R8)	根拠資料等
社会通念・習慣・しきたりで男女が「平等」と感じている市民の割合	12.4%	10.4%	20%	市民アンケート調査

【数値目標】 ★新規

指 標	現状値 (R2.3)	目標値 (R8.3)	根拠資料等
男女共同参画に関する蔵書数	53 冊	80 冊	社会教育スポーツ課調べ
男女共同参画に関する蔵書貸出件数	24 件	40 件	社会教育スポーツ課調べ

【主な推進施策】

- 7-1 男女共同参画への取組に対する評価の促進
- 7-2 家庭・地域における男女共同参画の促進
- 7-3 男女共同参画に関する情報収集・提供

重点目標8 教育、広報等を通じた男女共同参画への理解促進

学校教育や生涯学習、市広報等を通じて、男女共同参画社会の形成やその推進の意義、具体的な取組等についての理解促進を図り、さまざまな分野、場面における男女共同参画の視点に立った主体的な実践を促進します。また、男女共同参画の視点を踏まえた情報提供や表現の改善を推進します。

【数値目標】

指 標	計画策定時 (H28)	中間値 (R2)	目標値 (R8)	根拠資料等
男女共同参画に関する講座・ セミナー等への参加者数	29人	22人	35人	地域創生課調べ

【主な推進施策】

- 8-1 学校等における男女共同参画教育・学習の推進
- 8-2 社会教育における男女共同参画の学習機会の充実
- 8-3 広報等を通じた男女共同参画の理解促進・意識啓発

重点目標9 男女共同参画の視点に立った防災対策

防災、復興の主体的な担い手として、女性が防災対策にかかる意思決定の場に参画し、リーダーとして活躍することを推進します。また、女性と男性では災害から受ける影響に違いが生じることに配慮し、男女共同参画の視点に立った避難所運営、被災者支援等を推進します。

【数値目標】

指 標	計画策定時 (H28)	中間値 (R3)	目標値 (R8)	根拠資料等
防災会議における女性の割合	0.0%	0.0%	5.0%	地域創生課調べ
消防団員における女性の割合	0.1%	0.5%	1.0%	地域創生課調べ

【主な推進施策】

- 9-1 防災分野における女性参画の拡大
- 9-2 災害時の男女共同参画の視点による対応

第3章 前期実施計画の進捗状況と 後期実施計画の方向性と具体的な取組

基本目標 1 男女が共に活躍できるまちづくり（女性活躍推進計画関係）

重点目標 1 政策・方針決定過程における女性参画の推進

推進施策 1-1 審議会等の委員の女性の参画拡大

行政における政策・方針決定過程に男女の意見を広く反映させるため、市が設置する審議会等の委員への女性登用を推進します。

【具体的な取組】

① 女性登用の推進

担当課：全課

事業概要
各種委員会・審議会等附属機関や各種懇談会等への女性登用比率の向上に努めます。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
女性登用比率の向上に取り組んできた結果、平成 28 年 4 月 1 日現在の 19.9%から、令和 3 年は 28.2%と 8.3 ポイント増加しました。しかし、現在女性委員が不在の委員会・審議会等もみられることから、引き続き、委員として適正のある女性の登用を目指し、働きかけを積極的に行います。
後期実施計画の具体的な取組
女性委員が不在及び登用率の低い委員会・審議会等を中心に女性登用率を引き上げ、現在の 28.2%から 40.0%を目標に取り組みます。

② 委員公募化の促進

担当課：全課

事業概要
各種委員会・審議会等附属機関や各種懇談会等を所管する部署において、条例や要綱等の見直しを進めるなど、委員の公募化を促進し、市民の参画を推進します。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
専門性を有する委員会も多いことから、委員を公募しても応募自体が少ない状況がみられます。今後は、各種委員会等の委員公募自体が適切なのか検討するとともに、公募の際は、各種委員会等の協議・活動内容を理解してもらえよう周知に努めます。
後期実施計画の具体的な取組
各種委員会等の委員公募の際は、「広報つがる」（年 2 回）や市ホームページに積極的に掲載していきます。

③ 女性登用推進のための指針の作成**担当課：地域創生課**

事業概要
各種委員会・審議会等附属機関や各種懇談会等への積極的な女性登用の推進を図っていくため、指針を作成します。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
随時情報収集を行っていますが、指針の作成までに至っていません。今後は、情報収集を積極的に行い、指針を作成します。
後期実施計画の具体的な取組
すでに指針を作成している自治体を参考に、「指針作成に必要な項目一覧」及び「実施計画スケジュール案」の作成に取り組みます。

④ 女性議員が活動しやすい環境の整備**担当課：議事総務課**

事業概要
女性議員が活動しやすい環境の実現に向けた制度の見直しに努めます。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
会議規則を改正し、女性議員が活動しやすい環境整備に努めましたが、十分とはいえません。今後も、環境整備を推進するとともに、議員への意識啓発に努めます。
後期実施計画の具体的な取組
女性議員が活動しやすい環境整備として、ハラスメントのない環境を目指し、議員向けのハラスメント防止に関する研修の実施や啓発冊子の配布などで議員への意識啓発に努めます。

推進施策1-2 市職員の管理職における女性職員の積極的登用

平成28年4月に策定した「つがる市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」に基づき、管理的地位への女性職員の登用を推進します。

【具体的な取組】

① 職場での幅広い業務経験の付与

担当課：人事課

事業概要
業務経験を通じた育成の必要性を意識したうえで、女性に幅広い業務経験を付与します。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
仕事と育児・介護などを両立させ、男女による分野の隔てなく、さまざまな分野の業務を経験してもらうため、引き続き、女性職員が幅広い業務経験を積めるよう努めます。
後期実施計画の具体的な取組
休暇や短時間勤務などの両立支援制度についての周知や必要に応じて支援内容の拡充を図るなど、働き続けられる環境整備に取り組むほか、定期的な配置換えを行います。

② 係長、課長補佐級への積極的な女性職員の登用

担当課：人事課

事業概要
本人の意欲や能力を重視した人事配置を基本としたうえで、係長、課長補佐級への登用について、これまで以上に積極的に行います。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
令和3年7月公表の「本市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画の実施状況」では、令和2年までに各役職段階に占める女性職員の割合を20%以上とする目標に対して、令和2年度の係長における全体に占める女性の割合は40.5%、課長補佐は同14.3%となっており、課長補佐級全体に占める女性職員の割合は、目標に達していません。引き続き、課長補佐級の女性職員の登用に努めます。
後期実施計画の具体的な取組
引き続き、採用・昇進の平等な実施、適正な人事評価に取り組みます。

③ 女性活躍推進のための研修の実施

担当課：人事課

事業概要
研修を通して自らの経歴・経験について考える機会を提供し、更なる意欲喚起を図り、能力発揮を支援します。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
毎年、青森県自治研修所で実施される「女性職員のためのセルフマネジメント力向上研修」等の研修へ派遣しています。また、平成 30 年度には青森県自治研修所の出前講座を活用し、五所川原圏域職員合同で「女性職員エンパワーメント※研修」を実施しました。今後も、研修への派遣を積極的に行います。
後期実施計画の具体的な取組
引き続き、女性職員のみを対象とする外部研修への派遣を積極的に行います。また、必要に応じて庁内研修等の実施を検討します。

推進施策 1-3 地域団体等における女性の積極的登用の促進

地域で活動する団体等における役員等への女性の積極的な登用を促進します。

【具体的な取組】

① 地域団体等の役員への女性の登用促進

担当課：全課

事業概要
町内会や地域活動の中心を担う役員、指導者等への女性の登用について、各団体に働きかけます。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
これまで、関係機関からの情報提供があった場合に「広報つがる」の『お知らせ欄』に掲載し、周知をしてきました。引き続き、地域団体等の役員への女性の登用促進に努めます。
後期実施計画の具体的な取組
今後も、関係機関から情報提供があった場合に、「広報つがる」の『お知らせ欄』に掲載するとともに、市ホームページへの掲載も行うことで、地域団体等の役員への女性の登用促進に努めます。

重点目標 2 女性が活躍できる職場環境づくり及び仕事と生活の調和

推進施策 2-1 女性の人材育成と能力開発支援

女性があらゆる分野で希望に応じて個性と能力を発揮し活躍することの重要性について、女性自身の理解を促しつつ、人材育成と能力開発支援を行います。

【具体的な取組】

① 研修、会議への市民参加の促進

担当課：全課

事業概要
「広報つがる」等を活用し、各地域で開催される会議や研修等への参加を促進します。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
これまで、関係機関からの情報提供があった場合に「広報つがる」の『お知らせ欄』に掲載し、周知をしてきました。引き続き、「広報つがる」等を活用し、各地域で開催される会議や研修等への参加促進に努めます。
後期実施計画の具体的な取組
今後は、関係機関から情報提供があった場合に、「広報つがる」の『お知らせ欄』に掲載するとともに、市ホームページへの掲載も行うことで、研修等への参加の促進に努めます。

② 模擬議会の開催

担当課：地域創生課、議事総務課

事業概要
女性が議会をもっと身近なものに感じ、関心を持ってもらうために、行政の各分野に関心のある質問者を募り、議会の一般質問形式による模擬議会を開催します。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
前期実施計画期間においては未実施だったことから、実施に努めます。
後期実施計画の具体的な取組
公募や各団体からの推薦で選ばれた議員による女性模擬議会を開催し、女性ならではの視点から市に対して質問してもらい、女性が市政に参画する機会を創出します。

③ 国際交流事業の推進

担当課：地域創生課、教育総務課

事業概要
グローバル化の更なる進展を受け、本市と世界が直接つながる時代となり、本市の良いイメージを世界に届ける大きなチャンスが広がっています。市民の国際感覚やコミュニケーション能力を養うため国際交流などを通じた異文化理解を促進するとともに、本市への理解を深め、魅力などを国内外に発信できる若者や女性などの人材の育成に取り組みます。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
これまで米国メイン州バス市との中学生等相互訪問交流事業や国際交流フェアを通じて本市の国際化を推進してきました。しかし、国際化の推進による効果を最大限に享受するためには、本市の農林水産品の輸出や外国人観光客誘致のための受入環境の整備など、世界に向けた取組を進めるとともに、世界へ打って出る意欲を持つ人材の確保・育成に取り組んでいく必要があります。
後期実施計画の具体的な取組
引き続き、米国メイン州バス市との中学生等相互訪問交流事業や国際交流フェアを継続していくことで、若者に国際感覚を身に付けてもらえるよう学校・家庭・地域と連携・協働して取り組んでいきます。また、国際交流員による英会話教室やイベントを充実させるとともに、本市が世界に誇る食資源や縄文遺跡を世界に向けて発信する女性リーダーの育成に取り組めます。

推進施策2-2 女性が活躍できる雇用・職場環境づくりの促進

経営者・管理職等の意識改革をはじめ、企業における女性の活躍に向けた取組を推進し、男女が共に能力を発揮できる職場づくりを促進します。

【具体的な取組】

① 男女雇用機会均等法等関係法の周知

担当課：地域創生課、商工労政課

事業概要
男女雇用機会均等法や女性活躍推進法など、雇用・就労における男女共同参画に関する各種法令について周知し、企業等の意識改革を推進します。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
これまで、関係機関からの情報提供があった場合に「広報つがる」の『お知らせ欄』に掲載し、周知をしてきました。引き続き、情報収集・提供の充実とともに、意識啓発に努めます。
後期実施計画の具体的な取組
今後も、関係機関から情報提供があった場合に、「広報つがる」の『お知らせ欄』に掲載するとともに、市ホームページへの掲載も行うことで、企業等の意識改革を推進します。

② 企業における男性管理職等の意識啓発**担当課：地域創生課、商工労政課**

事業概要
職業と家庭の両立に理解のある経営者・管理職（いわゆる「イクボス [※] 」）の育成や職場における固定的な性別役割分担意識 [※] の見直しに向けた意識啓発を行います。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
これまで、関係機関からの情報提供があった場合に「広報つがる」の『お知らせ欄』に掲載し、周知をしてきました。引き続き、情報収集・提供の充実とともに、意識啓発に努めます。
後期実施計画の具体的な取組
今後も、関係機関から情報提供があった場合に、「広報つがる」の『お知らせ欄』に掲載するとともに、市ホームページへの掲載も行うことで、固定的な性別役割分担意識の払拭に向けた意識啓発を行います。

③ 母性保護[※]の徹底**担当課：子育て健康課、商工労政課**

事業概要
労働基準法上の母性保護規定の遵守・徹底を事業主等に働きかけます。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
情報収集・提供の充実とともに、意識啓発に努めます。
後期実施計画の具体的な取組
商工会等との連携のもと、法や制度に関することなどの情報提供を行い、意識啓発を図ります。

④ 各種ハラスメントの防止に向けた取組の推進**担当課：地域創生課、商工労政課**

事業概要
妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い（マタニティ・ハラスメント [※] ）やセクシュアル・ハラスメント [※] 、パワー・ハラスメント [※] 等の防止に向け、企業等に対する啓発を行います。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
これまで各種ハラスメントの防止に向け周知を行ってきた結果、市内事業所調査において「セクシュアル・ハラスメントを防止するための取組を実施していない」を選んだ事業所数が、平成28年4月1日現在の60.0%から54.5%に減少しました。今後も働きかけを積極的に行います。
後期実施計画の具体的な取組
企業等にチラシ配布を実施することで、上記の割合を54.5%から40.0%に減少させることを目標に取り組みます。

推進施策2-3 働き方改革と男性の家事、育児・介護への参画促進

長時間労働の是正や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る制度の導入・利用促進を図り、職業生活と家庭生活の両立を支援する職場環境の整備と男性の家事、育児・介護等への積極的な参画を促進します。

【具体的な取組】

① 男性の育児・介護休業制度の取得促進

担当課：地域創生課、人事課

事業概要
男性の育児・介護休業制度について、国や県の関係機関と連携・協力し、周知と利用促進に努めます。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
本市の男性職員については、令和3年7月公表の「本市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画の実施状況」では、令和2年度までに育児休業を取得する男性職員の実績を上げるとの目標に対して、平成28年度から令和2年度までの5年間において、男性職員の育児休業取得者数は、0人となっています。また、市内事業所における男性従業員の育児休業取得者数も0人と少なくなっています。今後は、男性職員の育児取得率の向上に努めます。
後期実施計画の具体的な取組
対象となる男性従業員が安心して育児休業を取得しやすい職場環境を整備するため、「広報つがる」、市ホームページにより関係制度を周知していきます。また、男性が育児休業を取得する機運を醸成するため、まずは市の男性職員に向けて育児休業制度等に関するパンフレットなどを配布し、啓発に努めます。

② 多様な働き方ができる就労環境の整備促進

担当課：商工労政課

事業概要
短時間勤務制度やフレックスタイム制※、テレワーク※など、多様な働き方ができる就労環境の整備を促進します。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
引き続き、情報収集・提供の充実に努めます。
後期実施計画の具体的な取組
商工会等との連携のもと、働き方改革などについての情報収集・提供を行います。

③ 男性の家庭・地域への参画を可能にする職場環境の改善

担当課：全課

事業概要
男性が地域社会や家庭生活に参画し、男女共同参画を実現するため、長時間労働の抑制などライフスタイルに応じた多様な働き方について環境を整備し、ワーク・ライフ・バランス※を実現します。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
平成29年に「子育て支援ハンドブック」を作成し、対象となる市民へ配布してきました。引き続き、対象となる市民に必要な情報を提供するよう努めます。
後期実施計画の具体的な取組
制度が変更になったり、新規制度ができた際は、「子育て支援ハンドブック」の内容を更新します。

推進施策2-4 社会全体で子育て・介護を支援する環境づくり

ワーク・ライフ・バランスの調和の実現に向け、地域社会全体で子育て家庭や介護家族を支援する環境づくりを推進します。

【具体的な取組】

① 多様な保育サービスの充実

担当課：子育て健康課

事業概要
延長保育や一時預かり、病児保育など、就労形態の多様化等によるニーズに対応できるよう多様な保育サービスの充実を図り、仕事と子育ての両立を支援します。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
各事業所からも、保護者に向けてさまざまな保育サービスについて周知を実施しています。
後期実施計画の具体的な取組
市として「子育て短期支援事業」や「ファミリー・サポート・センター」等の未実施の事業については、実施に向け検討し、保育サービスの更なる充実を図っていきます。

② 放課後児童健全育成事業

担当課：子育て健康課

事業概要
保護者が就労等により昼間家庭にいない小学生に対し、授業終了後の居場所を確保し、健全な育成を図ります。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
放課後児童支援員数が人員配置基準の最低人数となっている放課後児童クラブが多いため、今後は、新たな人員確保に努めます。
後期実施計画の具体的な取組
シルバー人材センターが実施している補助員派遣事業等を活用し、余裕を持った人員配置に努めるとともに、サービス内容の充実を図ります。

③ 地域における子育て支援の充実

担当課：子育て健康課

事業概要
子育て支援センターによる相談支援やファミリー・サポート事業による相互支援など、地域全体で子育てを支援する体制の充実を図ります。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
子育て支援センターにおいては適宜相談対応を行っていますが、ファミリー・サポート事業では市内の提供会員（子育ての手伝いをする者）の担い手が不足しています。今後は、ファミリー・サポート事業のサービス提供会員の担い手の発掘・確保の周知と提供会員が継続して事業に参加できる処遇を確保していきます。
後期実施計画の具体的な取組
現在、五所川原圏域定住自立圏の「子育て支援ネットワークの強化」メニューでファミリー・サポート事業を実施していますが、つがる市内においては、本サービスの利用エリアが限られ、サービス利用が限定的となっていることから、市内に在住している方でサービス提供会員となってくれる人材の発掘と提供会員がサービスを提供した際の適正な報酬額の設定と予算確保に努めます。

④ 介護サービスの充実

担当課：介護課

事業概要
仕事と介護の両立を支援し、介護離職の防止を図るため、介護サービスの充実を図ります。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
突発的に介護に直面することが多く、そのニーズも多種多様であるため、対応が難しい状況です。
後期実施計画の具体的な取組
男女が共に介護をしながら働き続けることができるよう、雇用する企業へ介護休業制度や介護休暇制度などの活用について市ホームページなどで周知を図ります。また、市として家族介護者が孤立せず気軽に相談できる窓口体制を整備し、広報活動を強化していきます。

⑤ 認知症施策の充実

担当課：介護課

事業概要
認知症高齢者を地域で見守り、支える体制を強化し、家族の介護負担の軽減を図ります。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
地域で認知症の人を見守り支える認知症サポーターを養成していますが、具体的な活動には至っていません。今後は、認知症サポーターがステップアップできる機会を拡充し、認知症サポーターとして活躍できる場の仕組みづくりを検討します。
後期実施計画の具体的な取組
認知症サポーターステップアップ講座を企画し開催します。また、認知症の人が安心して暮らし続けられる地域づくりを進めるための体制整備として、チームオレンジコーディネーターを配置します。

重点目標 3 農林水産業、自営の商工業等における女性の活躍推進

推進施策3-1 従事する女性が活躍できる環境づくり

農林水産業や自営業に従事する女性が、経営や農林水産物の加工・販売等6次産業化^{*}の取組への積極的な参画、新規就農や起業など、活躍できる環境づくりを推進します。

【具体的な取組】

① 家族経営協定^{*}の取組の推進

担当課：農業委員会

事業概要
労働報酬の設定や休日の確保、役割分担の明確化など、家族経営協定を推進し、女性農業者の就業環境の向上と堅実な経営体の育成を図るとともに、男女共同参画意識の醸成に努めます。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
家族経営協定を締結するメリットについて理解が進んでいないことから、締結する農家がない状況です。今後は、締結のメリットについて周知していきます。
後期実施計画の具体的な取組
窓口において、農業者年金相談の対応の際に、家族経営協定について説明し、理解を促進していきます。

② 学習機会や情報提供

担当課：農林水産課、農業委員会

事業概要
農業等の経営に関する知識や技術について、国・県からの情報収集や農業協同組合との連携を図りながら、学習機会や情報の提供に努めます。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
情報提供については、高齢化に伴いインターネット環境がないなど、対象者に情報が行き渡らないことがあります。今後は、国・県と連携し、効果的な情報提供に努めます。
後期実施計画の具体的な取組
市内のViC・ウーマン [*] や生活改善グループ連絡協議会等と連携し、会員及びその知人への情報提供を促進していきます。

③ 農業者年金の周知と女性の加入促進

担当課：農業委員会

事業概要
農業者年金への女性農業者の加入を促進し、女性農業者の地位向上と役割を明確化することで、就業条件の向上を図ります。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
賦課方式（現役世代が高齢者世代を支える仕組み）であった旧農業者年金の印象が強く、農業者年金への加入に消極的になっています。新制度となった農業者年金は積立方式へ変更され安定的な運用であること、税制面での優遇措置、保険料の国庫補助などメリットを周知していきます。
後期実施計画の具体的な取組
農業委員による戸別訪問や農家が集まる会議等で直接説明するとともに、「広報つがる」、ダイレクトメール等により周知し、普及活動に努めます。

④ 女性の新規就農者、起業者についての意識啓発

担当課：地域創生課、農林水産課、商工労政課

事業概要
新規就農、又は起業を検討している女性に対し、情報提供や相談窓口の周知を積極的に行うことで、意識啓発に努めます。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
引き続き、情報収集・提供の充実に努めます。
後期実施計画の具体的な取組
県信用保証協会、21あおり産業総合支援センター等の関係機関による女性創業相談等関連情報を提供していきます。

推進施策3-2 農林水産業、商工業分野で女性が活躍できる環境づくり

農林水産業や商工業の活性化のために、男女が対等なパートナーとして活躍できるよう、政策・方針決定過程への女性の参画を促進します。

【具体的な取組】

① 農業関係団体等における女性登用

担当課：農業委員会、農林水産課

事業概要
農業委員会をはじめ、各種農業団体への女性の積極的な登用を促進します。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
女性の参加者は増加していますが、一部の人が数団体を掛け持ちしており、実人数では微増となっています。今後は、多くの女性農業従事者に参加してもらえるよう働きかけていきます。 農業委員会登用数 延べ人数 平成17年0人→令和3年11人 実人数 平成17年0人→令和3年4人
後期実施計画の具体的な取組
「広報つがる」等でのPR活動を強化していきます。

重点目標 4 女性に対するあらゆる暴力の根絶

推進施策 4-1 暴力を許さない社会の形成に向けた取組の推進

配偶者等からの暴力(DV※)など、女性に対するあらゆる暴力を許さない社会の形成と発生予防に向けた取組を推進します。

【具体的な取組】

① 女性に対する暴力等の防止に関する意識啓発 担当課：市民課、地域創生課、福祉課

事業概要
国や県の機能を活用し、相談体制の充実と意識啓発のためのセミナー等の開催により、DVやセクシュアル・ハラスメント※、モラル・ハラスメント※など女性に対するあらゆる暴力や人権侵害の防止に向けた意識啓発を図ります。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
内閣府男女共同参画局が「女性に対する暴力をなくす運動」と定めている期間(11/12～11/25)において、市立図書館に特設パネル展示を実施しました。また、女性に対する暴力根絶のシンボルであるパープルリボン※にちなんで、期間中、旧制木造中学校講堂のパープルライトアップを実施しました。今後も継続して意識啓発に努めます。
後期実施計画の具体的な取組
特設パネル展示、パープルライトアップは、令和3年度が初めての実施だったため、今後も年に1回継続して実施することで認知度を高めていきます。

② 街路灯設置事業 担当課：防災危機管理課、管財課

事業概要
市民の安心で安全な道路空間を確保するため、街路灯の適正な配置等を進めます。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
これまでは、町内会等から街路灯設置の要望により、その必要性を協議しながら設置してきました。今後も要望があった場合、街路灯設置について検討していきます。 (街路灯設置数:令和3年9月現在 6,288 か所)
後期実施計画の具体的な取組
本事業においては、女性に対する犯罪防止にもつながるため、その必要性を検討しながら、効果的に街路灯を設置していきます。

推進施策4-2 暴力による被害者等に対する支援の充実

国・県や関係機関と連携し、暴力による被害者等の安全確保と秘密保持に十分配慮しつつ、相談しやすい体制づくりに努めるとともに、状況に応じた適切な支援を図ります。

【具体的な取組】

① 相談支援体制の充実

担当課：市民課、福祉課

事業概要
複雑化、多様化する相談に対応するため、国や県の各種相談機関との連携体制を強化し、相談支援体制の充実を図ります。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
家族間の対立等、複雑化した相談内容に対して担当課の判断が難しく、スムーズに対応できないケースがありました。今後は、各担当課での情報共有を密に行い、迅速に対応できるよう相談体制について検討していきます。
後期実施計画の具体的な取組
県で開催されているセミナー等に継続して参加し、各担当の支援内容について知識を深め、各担当課との相談体制、県との連携体制を構築します。

② 相談窓口・方法等の周知

担当課：市民課、地域創生課、福祉課

事業概要
被害者等が勇気を出して相談できるよう、メディアや「広報つがる」等を通じて国・県や関係機関、市が設置している各種相談窓口や相談方法等の周知を図ります。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
各担当課窓口でのポスター掲載、パンフレットの配置をしましたが、十分とはいえません。引き続き、国や県などからの関連行事の開催など情報提供があった場合はポスター等で周知していくとともに、市民相談窓口・県の相談窓口や相談方法の周知を図り、暴力による被害者等に関する窓口の情報提供を積極的に行います。
後期実施計画の具体的な取組
暴力で悩んでいる方の相談窓口を下記のとおり国や県で設置していることを、より多くの市民に周知できるよう、市ホームページ等に掲載していきます。 ■内閣府 性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター #8891 ■青森県緊急通報専用DV [※] ホットライン（電話：0120-87-3081）

③ 担当職員の資質向上**担当課：市民課、地域創生課、福祉課**

事業概要
県内における相談業務連絡会や各種職員研修に参加し、担当職員の意識向上と知識の習得、理解促進を図ります。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
配偶者暴力相談支援センター実務者連絡協議会や県女性相談所研修等に継続して参加し、担当職員の意識向上と知識の習得、理解促進を図っています。
後期実施計画の具体的な取組
今後も、引き続き配偶者暴力相談支援センター実務者連絡協議会や県女性相談所研修等に継続して参加し、相談・支援内容について知識を深めるとともに、各担当課との相談体制、県との連絡体制を構築します。

④ 被害者支援における連携体制**担当課：市民課、地域創生課、福祉課**

事業概要
つがる市ドメスティック・バイオレンス※、ストーカー行為等及び児童虐待等の被害者支援に関する住民基本台帳事務要綱に基づき、被害者の安全を確保するため、本籍地や住所地市町村と連携し、支援体制の充実や情報収集を図ります。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
引き続き、住民基本台帳事務要綱に基づき、本籍地や住所地市町村と連携し、支援体制の充実や情報収集を図っていきます。
後期実施計画の具体的な取組
県の婦人相談所と連携を密にし、被害者が不安を感じないようスムーズに相談を受け、支援できる連携体制の構築を図ります。

重点目標 5 困難を抱えた女性等が安心して暮らすことができる環境づくり

推進施策 5-1 ひとり親家庭等への支援

ひとり親家庭等の経済的自立と生活の安定を図るための支援を行うとともに、子どもの学習を支援し、次世代への貧困の連鎖を断ち切るための取組を推進します。

【具体的な取組】

① ひとり親家庭に対する支援の充実

担当課：子育て健康課

事業概要
ひとり親家庭に対する就労支援や学び直し支援、家事援助や住居の確保等の生活支援の充実を図ります。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
県で実施している事業等を周知するとともに、令和3年8月より市独自によるひとり親家庭等医療費給付制度の拡充を行いました。 今後も継続して県の支援事業の周知を積極的に進めながら、更なる生活支援の充実につながる事業の実施に向け検討していきます。
後期実施計画の具体的な取組
国の政策を勘案しながら、個々の要望に応じた支援につなげていきます。

② 貧困対策の推進

担当課：福祉課、保護課

事業概要
生活困窮者に対する自立支援や経済的負担の軽減を図るための支援、貧困の連鎖を断ち切るための対策の充実を図ります。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
経済的負担の軽減のためひとり親家庭等医療費の自己負担額をなくすなど、各種制度の変更に取り組んでいます。また、相談を受けた場合、支援ができる部署に引き継いでいます。
後期実施計画の具体的な取組
複数の課題を抱える家庭が存在していることから、それぞれの状況に応じ、包括的な支援を行い、自立を促進していくとともに、地域の実情に即した切れ目のない支援を行います。また、貧困に関する相談があった場合、適切な支援ができる部署に今後も引き継いでいきます。

推進施策5-2 高齢者や障害者、外国人等への支援

高齢者や障害者、外国人等が女性であることによりさらに困難な状況に置かれる場合があることに留意しつつ、地域で安心して暮らしていくことができる環境づくりを推進します。

【具体的な取組】

① 高齢者が安心して暮らすことができる環境整備

担当課：介護課

事業概要
高齢期の女性の貧困対策に取り組むとともに、認知症やひとり暮らし高齢者が社会から孤立することのないよう、地域による支え合いの仕組みづくりを推進します。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
生活支援コーディネーター（平成27年度に配置）が中心となり、啓発活動（生活支援体制整備事業の周知）及び資源開発（ボランティア養成講座開催、既存サロン参加者を対象に集いの必要性や地域づくりについての啓発、地域課題の実態調査）を実施しました。引き続き、社会からの孤立を防ぐため地域の相談窓口の周知や日常生活圏域ごとの居場所づくりが必要です。
後期実施計画の具体的な取組
生活支援体制整備事業等において、集いの場づくりやボランティア養成を促進します。

② 障害者が安心して暮らすことができる環境整備

担当課：福祉課

事業概要
障害者が女性であることにより、複合的に困難な状況に置かれている場合があることに留意しつつ、総合的な支援を推進します。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
障害者が複合的な困難な状況（DV※、性的被害、就労等）に置かれていても、実態を把握できていないのが現状です。今後は、関係機関との連携を図りながら、障害者を取り巻く環境の実態把握に努め、困難な状況に置かれている事案を認知した時は、調査のうえ救済活動の取組を進めていきます。
後期実施計画の具体的な取組
関係機関等との連携を図りながら情報を収集し、必要に応じて、障害者本人やその家族等への聞き取りを実施し、実態の把握に努めます。

③ 在住・滞在外国人女性が暮らしやすく、活動しやすくするための環境整備

担当課：全課

事業概要
市内に在住、又は滞在する外国人が安心して暮らし、活動することができるよう環境を整備します。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
これまでパンフレット等の外国語表記を進めてきましたが、十分とはいえません。引き続き、外国人が安心して暮らすことができるよう環境を整備します。
後期実施計画の具体的な取組
市ホームページの外国語表記を進めます。また、市内に在住する外国人が気軽に安心して利用できる相談窓口の設置を検討します。

重点目標 6 生涯を通じた男女の健康支援

推進施策6-1 生涯を通じた女性の健康支援

妊娠・出産といった女性特有のライフイベント[※]に関する健康支援を行うとともに、女性特有の疾病に対する正しい知識の普及と健康管理、早期発見・早期治療に向けた支援を推進します。

【具体的な取組】

① 健康教室の開催

担当課：健康推進課

事業概要
生涯にわたる女性の健康問題を取り上げた健康教育を実施し、女性の健康を支援します。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
引き続き、健康教育に取り組みます。
後期実施計画の具体的な取組
女性が集まる場面に積極的に出向き実施します。また婦人科・骨粗しょう症検診等でPRを行います。

② 健康相談の充実

担当課：健康推進課

事業概要
女性特有の疾病に関する個別の相談に応じ、必要な指導及び助言を行い、疾病の早期発見・早期治療を促進することで、健康増進を図ります。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
引き続き、個別相談に対応しながら健康増進を図ります。
後期実施計画の具体的な取組
「広報つがる」や市ホームページにて個別相談の開催周知を実施します。また、プライバシーを保持しながら相談しやすい体制づくりを強化します。

③ 各種健診の実施

担当課：健康推進課

事業概要
女性特有の疾病の早期発見・早期治療を促進し、生涯にわたる健康づくりを支援するため、子宮がん・乳がん検診を実施します。また、市民全体を対象とした健診事業の周知と受診により、疾病の早期発見と早期治療を促進し、健康増進を支援します。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
若い女性の受診率が低迷しています。今後は、特に若い女性の受診勧奨を強化していきます。
後期実施計画の具体的な取組
若い世代にも受診しやすい検診体制について検討・実施していきます。

④ こころの相談の実施

担当課：健康推進課

事業概要
こころの健康問題について、相談会を開催し、保健師が相談に応じるとともに、医療・保険・福祉等の関係機関と連携・協力し、相談機能の充実を図ります。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
相談会を開催しても、相談件数が低迷していることから、相談会の開催自体の周知が必要です。今後は、周知を強化し、事業を継続していきます。
後期実施計画の具体的な取組
「広報つがる」や市ホームページで開催について周知を継続していきます。また、相談日にかかわらず、随時相談に応じていきます。

⑤ 妊娠・出産時の健康支援

担当課：子育て健康課

事業概要
母子手帳交付時や乳幼児健診等の機会を利用し、妊娠中、出産後における健康管理等についてのパンフレットを配布するとともに、妊婦健診や乳児家庭全戸訪問等により、母子の健康増進を支援します。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
妊娠届出時の全数面接、出生後のこんにちは赤ちゃん訪問、妊産婦健診を実施し、全数に対応しています。今後も、母子の健康増進に向け、対象者すべてに対応していきます。
後期実施計画の具体的な取組
妊娠期から子育て期にわたる総合的相談や支援を実施していきます。

推進施策6-2 男性の健康課題への対応

男性に特徴的な健康課題に対応するため、関係機関と連携した意識啓発や相談体制の整備に取り組みます。

【具体的な取組】

① メンタルヘルス[※]等相談の促進

担当課：健康推進課、商工労政課

事業概要
精神的に孤立しやすく、長時間労働が多いと思われる男性を含めた相談の充実などメンタルヘルス対策を推進します。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
第一次産業従事者や自営業従事者が多く、ストレスチェック等はほとんどの事業所で未実施となっています。今後は、各事業所におけるストレスチェック等の実施に向け、関係機関と協議のうえ、実施を検討していきます。
後期実施計画の具体的な取組
県労働委員会等の関係機関による労働相談会等の情報を提供していきます。

② 肥満、喫煙、飲酒対策等の取組の推進

担当課：健康推進課

事業概要
肥満者の割合が高く、喫煙・飲酒者も多い男性の健康保持に向けた取組を推進します。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
健診を含めた健康づくりへの関心が低いことから、あまり改善がみられません。今後は、肥満、喫煙、飲酒など個々の取組だけでは限界があることから、健康全般に対する意識付けが必要です。
後期実施計画の具体的な取組
職域と連携できる体制づくり、小学生への喫煙・飲酒予防教室の継続、禁煙に取り組みやすい環境づくりを検討し、実施していきます。

推進施策6-3 性に関する適切な知識の普及・教育の推進

男女がお互いを尊重し、命の大切さや適切な性の知識を得るための教育等を行います。

【具体的な取組】

① 性教育の充実

担当課：指導課

事業概要
保健指導・保健学習・道徳の授業において、性について正しい認識を持つよう、身体の仕組みや命の尊さ、男女の協力など、性を尊重した意識向上のための指導を行います。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
身体の仕組みや命の尊さ、男女の協力等について、学年や教科、単元での学習とともに、学校の教育活動全体を通して性教育を推進していきます。
後期実施計画の具体的な取組
性教育の充実について、更なる質の向上を図るために教科横断的な視点で教育の内容等を組み立てるとともに、組織的に適切に指導する意識の向上を図ります。

② 児童生徒の相談事業

担当課：指導課

事業概要
教育・身体的相談など、児童生徒の悩みを解消し、学校生活での心の充実を図ります。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
学校の教育相談、スクール・カウンセラー等を活用しながら、性に関する悩みに限らず学校生活への不応対に対応していますが、不登校児童生徒は増加傾向にあります。
後期実施計画の具体的な取組
児童生徒出席状況報告書やいじめアンケート調査結果を活用しながら、児童生徒の軽微な変化を早期に察知し、悩みが大きくなる前に学校と連携を図りながら、適切に対応していくよう努めます。

基本目標 3 男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり

重点目標 7 男女共同参画の視点に立った慣行等の見直しの促進

推進施策 7-1 男女共同参画への取組に対する評価の促進

男女共同参画への取組が社会的に評価される機運を醸成し、多様な主体が積極的に慣行等の見直しに取り組む地域社会づくりを推進します。

【具体的な取組】

① 男女共同参画に取り組む企業・団体等に対する評価 担当課：地域創生課、商工労政課

事業概要
男女共同参画の視点に立った慣行等の見直しに積極的に取り組む企業・団体等に対する表彰やインセンティブ*の付与などを行います。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
具体的な取組ができていないため、情報収集に取り組めます。
後期実施計画の具体的な取組
企業・団体等に対する表彰やインセンティブの付与に向け、先行事例等の情報収集に取り組めます。

② 女性団体への活動支援

担当課：全課

事業概要
男女共同参画の視点で活動する団体に対し支援します。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
男女共同参画の視点で活動する団体自体が少ない状況です。引き続き、女性団体への活動支援を行います。
後期実施計画の具体的な取組
今後は、活動内容を問わず、すべての女性団体を対象としてその活動を支援していくことを検討します。

推進施策7-2 家庭・地域における男女共同参画の促進

固定的な性別役割分担意識※を解消し、男女が共に協力しながら家事や育児、地域活動等を行うことができるよう取組を推進します。

【具体的な取組】

① 家庭教育の支援

担当課：地域創生課

事業概要
保護者に対するさまざまな学習機会の提供や父親の家庭教育への参加を促進します。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
これまで、市男女共同参画推進委員を対象にイクメン※をテーマにした講演会を実施してきましたが、市民への周知が不足しています。
後期実施計画の具体的な取組
青森県男女共同参画センター等で募集している講演会・セミナーを積極的に活用し、市男女共同参画推進員に限定せず、募集を市民に拡大し、周知していきます。

② 育児教室の開催

担当課：子育て健康課

事業概要
親としての心構えや家事・子どもの世話などを実習指導することで、男女が協力して子育てに取り組むことができるよう意識改革を推進します。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
参加率は低迷していますが、今後も、妊娠中から母性・父性を育み、協力して子育てに取り組めるよう、体験等を通して学ぶ機会を提供していきます。
後期実施計画の具体的な取組
プレママプレパパ赤ちゃんふれあい体験を継続し、小集団又は個別に体験や学ぶ機会を通して情報提供をしていきます。また、アプリを活用し、妊娠早期から対象者への周知を図ります。

③ 地域活動団体等への情報提供・啓発

担当課：全課

事業概要
地域活動における男女共同参画の必要性を啓発し、活動に対する相談や情報提供を行います。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
これまで、関係機関からの情報提供があった場合に「広報つがる」の『お知らせ欄』に掲載し、周知をしてきました。引き続き、情報収集・提供の充実とともに、意識啓発に努めます。
後期実施計画の具体的な取組
今後は、関係機関から情報提供があった場合に、「広報つがる」の『お知らせ欄』に掲載するとともに、市ホームページへの掲載も行うことで、地域活動団体等への意識啓発に努めます。

④ 学区地域リーダーの養成

担当課：社会教育スポーツ課

事業概要
男女共同参画の視点で、子ども会など地域で活動するリーダーを養成します。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
少子化により、子ども会団体数や地域の若いリーダーが減少し、子ども会活動が縮小傾向にあります。
後期実施計画の具体的な取組
子ども会リーダーとしての必要な知識と技能を身につけ、資質向上に努めるため、リーダー研修会への参加周知や声掛けを実施し、リーダー養成に努めます。

推進施策7-3 男女共同参画に関する情報収集・提供

男女共同参画に関する実態等を把握するための情報収集等を行い、広く提供することで、男女共同参画の推進に向けた取組を促進します。

【具体的な取組】

① 男女共同参画意識調査の実施

担当課：地域創生課

事業概要
男女共同参画施策の成果を検証し、実態を踏まえた効果的な施策の推進を図るため、市民や事業所等を対象とする意識調査を実施します。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
第2次つがる市男女共同参画プラン後期実施計画策定のための意識調査を実施し、前回調査結果との比較、進捗状況を分析し、後期実施計画策定のために活用しました。
後期実施計画の具体的な取組
第3次つがる市男女共同参画プラン策定時に、プラン策定のための意識調査を実施します。

② 図書の整備・充実

担当課：社会教育スポーツ課

事業概要
男女共同参画に関する図書の整備と充実を図り、広く市民に提供します。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
青森県男女共同参画センターと連携しながら、つがる市立図書館を通して、男女共同参画に関する本を期間限定で貸出しています。
後期実施計画の具体的な取組
今後も、青森県男女共同参画センターとの連携を継続するとともに、市が保有する男女共同参画に関する蔵書数を整備し、貸出件数を増やしていきます。

重点目標 8 教育、広報等を通じた男女共同参画への理解促進

推進施策 8-1 学校等における男女共同参画教育・学習の推進

学校等において、発達段階に応じ、男女共同参画の理解を深めるための教育を行うとともに、教育従事者の理解を促進します。

【具体的な取組】

① 性別にとらわれない進路指導

担当課：指導課

事業概要
児童生徒一人ひとりが自らの生き方を考え、進路を選択できるよう、体験的な学習活動を取り入れつつ、性別にとらわれない、本人の個性・特性を生かした進路指導を行います。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
学校での学習と自分の将来との関係で学ぶことの意義や、自分の将来に対する課題意識を持つまでには至っていません。今後も、引き続き児童生徒一人ひとりの個性・特性を生かした進路指導を行います。
後期実施計画の具体的な取組
つがる市中学生キャリアセミナーを実施することで、児童生徒に性別にとらわれない多種多様なキャリアを周知するとともに、学校へも教職員の参加を依頼することで、学校との意識の共有化を図り、児童生徒の学ぶ意欲を喚起するよう学校の取組を後方支援していきます。

② 家庭科教育

担当課：指導課

事業概要
調理や裁縫など実践的な技術の習得にとどまらず、児童生徒自身も家族の一員としての自覚を持ち、家庭での男女共同の役割や生き方の問題へと広がりのある家庭科教育を目指します。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
調理や裁縫など、家庭における技術習得の学習は実施していますが、直接的な男女共同参画教育の推進にはつながりにくいのが現状です。
後期実施計画の具体的な取組
保健体育等の教科教育を通して性差や多様性の理解を促進するとともに、道徳等の全教育活動を通して、児童生徒が男女共同参画への意識を向上できるような教育活動の実施を学校へ働きかけていきます。

③ 中高生の職場体験**担当課：指導課**

事業概要
地域・家庭・学校が連携を図り、中高生に対し、多種多様な職場体験を実施することにより職業に対する男女共同参画意識の醸成を図ります。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
各校において、キャリア教育は実施していますが、職場体験等の具体的な方策が各校種で系統的に指導されていません。
後期実施計画の具体的な取組
性別にとらわれないキャリア発達のために、キャリアパスポートを活用した校種間で連携した取組を進めていくよう学校へ依頼しており、小中連携した意識の共有化を図ります。

④ 国際理解と国際交流**担当課：指導課**

事業概要
実践的な外国語教育の指導を受けることで、異文化に対する理解と関心を高め、男女共同参画に対する国際的理解を含めた意識の浸透を推進します。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
子どもたちがこれまで以上に、異文化理解を意識できるようなコミュニケーション活動の場を設定し、充実させていきます。
後期実施計画の具体的な取組
イングリッシュ・デーなどの活動について、ただ単に英語を使ったコミュニケーション活動を行うのではなく、異文化理解を意識した活動とし、お互いの個性や多様性を認め合い、ひいては自己を見つめ直せるよう、内容を今まで以上に充実させていきます。

⑤ 性に関する適切な知識の普及、教育 ★新規**担当課：指導課**

事業概要
保健体育の学習を通して、身体の発育・発達及び心身の機能の発達とこころの健康について、年間指導計画をもとにした授業実践を中心に据えて男女共同参画への理解促進につなげます。
後期実施計画の具体的な取組
学校訪問を通して取組の様子を確認するとともに、学年や教科、単元等について個々の担当者がそれぞれに実践するのではなく、学校全体として男女共同参画を含めた内容を計画的、包括的に取り組むような意識の高揚を図ります。

⑥ 性的少数者への理解の促進 ★新規

担当課：指導課

事業概要
子どもたちに道徳教育を行うなかで、それぞれの個性や立場を尊重することや、いろいろなものの見方や考え方があることを理解させ、寛容な心を持って謙虚に他に学び、自らを高めていくことができるような指導を目指します。
後期実施計画の具体的な取組
誰もがさまざまな立場にたって個性を発揮することのよさと、相手や場面が変わっても、寛容な心を持ち、他に学ぶことが人間としての成長に役立つということが理解できるよう授業を充実させていきます。

推進施策8-2 社会教育における男女共同参画の学習機会の充実

男女共同参画社会について学ぶことができる機会の充実を図るとともに、さまざまな体験・交流活動を通じて、男女共同参画の大切さを実感できる機会の充実を図ります。

【具体的な取組】

① 男女共同参画に関する講座の開催 担当課：社会教育スポーツ課、公民館

事業概要
市民を対象として実施している公民館事業において、男女共同参画の視点を取り入れた講座を開催し、意識の醸成を図ります。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
各講座において、男性の参加者が少ない状況です。今後は、講座の内容や周知の方法を工夫し、男性の参加者が増えるようにしていきます。
後期実施計画の具体的な取組
今後は、幅広い分野における学習の必要性・有益性を分かりやすく伝えるとともに、講座や講師に関する情報提供を行い、男性の参加促進等を図ります。

② 地域における体験・学習を通じた活動等男女共同参画の理解促進

担当課：社会教育スポーツ課、公民館

事業概要
生活体験や自然体験、社会体験など多様な体験・学習活動を通じて、命の尊さや男女共同参画について学ぶ機会の充実を図ります。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
地域における体験学習活動として、長寿大学や公民館講座を開設しています。長寿大学については、学生の代表による実行委員会で学習内容を決めており、学生の割合は女性の方が多くなっています。このことから、今後は、男女共同参画について意識付けをしながら男性も積極的に参加するよう啓発していきます。
後期実施計画の具体的な取組
学習講座終了後に、学習内容や男性参加等についてのアンケートを実施し、結果をその後の学習講座内容に反映させていきます。

推進施策8-3 広報等を通じた男女共同参画の理解促進・意識啓発

さまざまな媒体や機会を通じて、男女共同参画社会についての理解を深めることができる取組を推進します。

【具体的な取組】

① 広報・市ホームページの活用

担当課：秘書政策課、地域創生課

事業概要
男女共同参画についての認識を深めるための各種啓発用テキスト等を活用し、「広報つがる」や市ホームページに随時掲載し、提供することで男女共同参画意識の啓発を図ります。また、印刷物等に市の男女共同参画マークを掲載し、活用を図ります。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
これまで、関係機関から周知依頼があった場合に「広報つがる」の『お知らせ欄』に掲載してきました。しかし、市で作成している男女共同参画プランの内容やマークを掲載するまでには至らなかったため、これらの活用を検討します。
後期実施計画の具体的な取組
「広報つがる」で男女共同参画をテーマにした特集を組み、市で作成しているプランの内容やマークの意味などについて紹介していきます。

② パンフレット・情報誌の発行

担当課：地域創生課

事業概要
市民の自主企画による男女共同参画に関するパンフレット・情報誌を作成し、広く男女共同参画意識の醸成を図ります。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
情報収集にとどまり、パンフレット・情報誌の作成にまでは至っていません。
後期実施計画の具体的な取組
市男女共同参画推進委員会で議題にあげ、作成方法等について検討します。

③ 講演会・セミナー等の開催

担当課：地域創生課

事業概要
男女共同参画を身近な問題として、国や県等の情報をセミナーやフォーラムの開催を通じて意識啓発を図り、男女共同参画の推進を図ります。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
これまで、市男女共同参画推進委員を対象に、男女共同参画に関する講演会や勉強会を実施してきましたが、市民への周知が不足しています。
後期実施計画の具体的な取組
青森県男女共同参画センター等で実施している講演会・セミナーを積極的に活用し、市男女共同参画推進員に限定せず、対象を市民に拡大し、周知啓発していきます。

④ 各種関連週間の周知

担当課：全課

事業概要
「男女共同参画週間」(6/23～6/29)、「農山漁村女性の日」(3/10)、「人権週間」(12/4～12/10)など男女共同参画に関する週間や記念行事を周知し、市民の意識啓発を図ります。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
これまで、庁舎内掲示板でのポスター等の掲示や「広報つがる」への掲載を行ってきましたが、周知が不足しています。
後期実施計画の具体的な取組
今後は、期間中のポスター掲示等に加え、年に1回、図書館等で企画展を開催し、関連図書展示やDVDの貸し出しを行うことで、各種関連週間の周知を行います。

重点目標 9 男女共同参画の視点に立った防災対策

推進施策 9-1 防災分野における女性参画の拡大

男女共同参画の視点に立った防災対策を実施するため、防災分野での固定的役割分担を見直し、女性参画の拡大を推進します。

【具体的な取組】

① 男女共同参画の視点による防災施策の推進

担当課：防災危機管理課

事業概要
地域防災計画の策定や復旧・復興政策の推進等、防災分野での政策・方針決定過程への女性の参画を図ります。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
現在防災会議において、女性の委員はいない状況です。今後は、防災分野での政策・方針決定過程への女性の参画を促進していきます。
後期実施計画の具体的な取組
防災分野での政策・方針決定を行う防災会議委員の選任について、5%以上の女性参画を促進していきます。

② 女性消防団員の加入促進

担当課：消防本部

事業概要
女性消防団員が活動しやすい環境整備を図りつつ、加入促進を図ります。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
令和3年4月1日現在ラッパ隊に5名の女性消防団員が在籍しており、引き続き女性消防団員の加入促進を図ります。
後期実施計画の具体的な取組
女性消防団員の活動状況等について知られていないことが多いことから、市ホームページ等に活動状況等を掲載し市民へ周知することにより、女性消防団員の加入促進を図ります。

推進施策9-2 災害時の男女共同参画の視点による対応

性別により災害時における必要な環境等が異なることに配慮し、男女共同参画の視点から災害対応に取り組みます。

【具体的な取組】

① 男女共同参画の視点に立った避難所運営等

担当課：防災危機管理課

事業概要
災害時における避難場所や災害ボランティア活動の場において、プライバシーや安全性の確保など男女共同参画の視点から十分な配慮をしていきます。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
現在避難所における女性視点による環境確保はできているとはいえません。今後は、避難所での男女のニーズの違いや女性視点に配慮した環境整備を進めます。
後期実施計画の具体的な取組
避難所の開設について、女性視点及び乳幼児に配慮し、トイレや着替え、授乳スペース等の確保に努めた環境整備を進めます。

② 災害対策本部への女性職員の配置

担当課：防災危機管理課

事業概要
応急対策における男女共同参画を推進するため、災害対策本部の構成員に女性職員や男女共同参画担当職員を配置します。
前期実施計画の進捗状況と後期実施計画の方向性
現在災害対策本部員（部長等）に女性はいない状況です。今後は、災害対策本部の構成員に女性職員や男女共同参画担当職員を配置します。
後期実施計画の具体的な取組
部長職に女性が登用された場合は、災害対策本部員として配置されることとなるため、引き続き災害対策本部の構成員の検討及び女性職員や男女共同参画担当職員の配置について配慮します。

第4章 計画の推進

① 庁内の推進体制の充実

庁内関係部・課間相互の連携・調整を図り、全庁的な取組による総合的・効果的な施策を推進します。

また、職員の男女共同参画に対する理解を深めるための研修の充実を図るとともに、男女共同参画の現状や問題点把握、調査・研究を行い、施策の企画立案に努めます。

② 関係機関・団体等との連携

国・県や関係機関との情報交換・協力関係を強化するなど連携を図るとともに、市単独の取組だけでは不十分な事項については、国・県に対する積極的な働きかけを行います。

③ 市民の主体的な取組の促進

男女共同参画社会に対する理解促進と意識啓発を図りつつ、社会のあらゆる分野において、市民・企業・民間団体等が主体的に取り組むための働きかけを行います。

また、男女共同参画施策の方針決定及び推進にあたっては、多くの市民の参画を得ながら進めていくこととします。

④ 計画の進行管理

「つがる市男女共同参画推進委員会」を中心に、計画に記載している施策事業の進捗については、中間年の令和6年度及び次期計画策定時にあたる令和8年度に検証するとともに、成果指標については、毎年度達成状況を検証し、着実な推進を図ります。

資料編

(1) 用語の解説

用語	解説	掲載ページ
アルファベット・数字		
LGBT	レズビアン(Lesbian:女性同性愛者)、ゲイ(Gay:男性同性愛者)、バイセクシュアル(Bisexual:両性愛者)、トランスジェンダー(Transgender:異なる心と体の性で生きる人)の、それぞれの頭文字をとった言葉であること。	21、27
M字カーブ	女性の労働力率(15歳以上人口に占める労働力人口の割合)は、結婚・出産期にあたる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇する、M字の形状を描くことをいう。	9
SOGI(ソジ)	性的指向(Sexual Orientation:「どのような性別を好きになるか」と性自認(Gender Identity:「自分の性別をどのように認識しているか」、「心の性」)の頭文字をとった言葉であること。	21、27
ViC・ウーマン	Village Conductor of Womanの略称。「地域のよりよい『農林水産業とくらし』を指揮する女性リーダー」のこと。 青森県では、特色ある地域農林水産業や住みよい社会づくりに取り組み、優れた地域活動の実績を持つ農山漁村女性リーダーを「ViC・ウーマン」として認定し、地域農林水産業の振興や農山漁村の活性化の推進役を担ってもらっている。	48
6次産業化	農林漁業者(1次産業従事者)等が、自ら生産した農林水産物の加工(2次産業)や消費者への直接販売、農林漁家民宿や農林漁家レストラン等(3次産業)に主体的に取り組むなど、経営の多角化・高度化を進めるもの。	33、48
あ行		
アウトティング	本人の了承なく性的指向や性自認を暴露することを指す言葉であること。	21、27
イクボス	部下や同僚の育児・介護等に配慮・理解のある上司のこと。	44
イクメン	育児をするメンズの略で、単に育児に参画するというよりも育児休暇を申請したり、育児を楽しむ男性を指す。	62
インセンティブ	人の意欲や行動を引き出すために外部から与える刺激・誘因のこと。 一般に報奨金やポイント付与、負担の免除等がある。	61
エンパワーメント	社会、組織の構成員一人ひとりが、発展や改革に必要な力を付けること。	7、41
か行		
家族経営協定	家族農業経営にたずさわる各世帯員が、意欲とやりがいを持って経営に参画できる魅力的な農業経営を目指し、経営方針や役割分担、家族みんなが働きやすい就業環境などについて、家族間の十分な話し合いに基づき、取り決めるもの。	33、48
カミングアウト	本人が性的指向や性自認を表明することを指す言葉であること。	21、27

用語	解説	掲載ページ
固定的な性別役割分担意識	「男は仕事、女は家庭」、「男性は主要業務、女性は補助的業務」など、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意識のこと。	28、36、44、62
さ 行		
ジェンダー	「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれつきの生物学的性別（セックス／sex）がある。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・文化的に形成された性別」（ジェンダー／gender）という。	1、3
性的マイノリティ	①生まれつきの身体の性、②性別自認（「女性」「男性」あるいはその「どちらでもない」などのように、自分の性別をどのように捉えるかを指す。「心の性別」ともいう。）、③性的指向（恋愛や性愛あるいは人生のパートナーとして惹かれる人の性別との関係性のこと。同性愛、両性愛、異性愛、無性愛などがある。）、④性別表現（振る舞いや服装、髪型などの表現が「女らしい」「男らしい」「中性的」など、どのように表現されているかを指す。）の4要素において、多数の人と在り方が異なる人々のこと。	21、27
セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）	性的嫌がらせのこと。男女雇用機会均等法では、「職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否したり抵抗したりすることによって解雇、降格、減給などの不利益を受けることや、性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に重大な悪影響が生じること」と定義されている。	4、13、17、18、27、44、51
た 行		
男性中心型労働慣行	年功的な処遇、男性正社員を前提とした長時間労働、既婚女性の家計補助的な非正規雇用などを特徴とする働き方のこと。	32、33
テレワーク	ICT（情報通信技術）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。	45
ドメスティック・バイオレンス（DV）	配偶者や恋人など親密な関係にある（あった）者からふるわれる暴力のこと。Domestic Violence。	1、5、19、27、51、52、53、55
は 行		
パープルリボン	女性への暴力の根絶、膵臓がんの啓発と撲滅をはじめとする社会や医療の各分野で用いられるアウェアネス・リボンのこと。「アウェアネス」（英: Awareness）とは、意識、気づきという意味を持つ英語のこと。	51
パワー・ハラスメント	職権などの優位にある権限を背景に、本来の業務範囲を超え、継続的に、相手の人格と尊厳を侵害する言動を行い、就労環境を悪化させる、あるいは雇用不安を与えること。	4、44
フレックスタイム制	1日の労働時間の長さを固定的に定めず、1か月以内の一定の期間の総労働時間を定めておき、労働者はその総労働時間の範囲で各労働日の労働時間を自分で決め、その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。	45

用語	解説	掲載ページ
ポジティブ・アクション	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ことなどにより、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。	25
母性保護	妊娠、出産など女性が持っている母性機能を損なうことがないよう、労働時間の制限や危険有害業務への就業禁止などにより保護すること。	44
ま 行		
マタニティ・ハラシメント	職場において妊娠や出産者に対して行われる嫌がらせのこと。男女雇用機会均等法では、女性労働者の妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱いを禁止している。	44
メンタルヘルス	こころの健康。精神衛生のこと。	59
モラル・ハラシメント	言葉や態度などによる精神的暴力や嫌がらせのこと。	51
ら 行		
ライフイベント	人生での出来事のこと。誕生、就学・就職、結婚、出産、子育て、退職、死などがあげられる。	57
わ 行		
ワーク・ライフ・バランス	仕事と生活の調和がとれた状態。このことにより、誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるような社会を目指している。	7、26、46

(2) つがる市男女共同参画推進準備会の設置等に関する規程

(趣旨)

第1 つがる市における男女共同参画の推進に関しての方向性等を検討するため、つがる市男女共同参画推進準備会（以下「準備会」という。）を置く。

(準備会の活動内容等)

第2 準備会は、市及び男女共同参画等に関する関係団体と協力しながら、次の事項について検討し、必要に応じて市長に意見を具申し、又は要望することができる。

- (1) 男女共同参画に関する現状及び課題
- (2) 男女共同参画の方向性
- (3) 男女共同参画に係る計画
- (4) その他男女共同参画に必要と認められる事項

(構成)

第3 準備会は、次の各号に掲げる者を委員として構成し、その人数については当該各号に定める数とする。

- (1) 青森県男女共同参画推進員であってつがる市在住の者 3人
- (2) 男女共同参画に関心を持つ市民 3人
- (3) 企画課男女共同参画推進係員 1人

(承諾)

第4 準備会の委員は、別記様式1により承諾することで就任する。

(期間)

第5 準備会の設置期間は、発足の日から1年とする。

2 準備会は、市長の承認があれば期間を延長することができる。

(謝礼等)

第6 準備会の委員に対し、会議等に出席した場合は、その役務の提供に対する対価として、予算の範囲内で謝礼及び費用弁償を支給することができる。ただし、企画課男女共同参画推進係員はその限りではない。

2 費用弁償については、つがる市特別職の職員で非常勤のものの報酬及び費用弁償に関する条例に準じた額とする。

(秘密を守る義務)

第7 準備会の委員は、その活動に伴い知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

(庶務)

第8 準備会の庶務は、企画課で処理する。

(予算)

第9 準備会の予算は、つがる市一般会計予算企画費中、男女共同参画分として計上したものの範囲内で処理する。

(その他)

第10 この規程に定めるもののほか必要な事項に関しては、市長が別に定める。

附 則

この訓令は、平成17年12月9日から施行する。

(3) つがる市男女共同参画推進委員会設置要綱

(設置)

第1条 市における男女共同参画社会の形成を総合的に推進するため、つがる市男女共同参画推進委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

(所掌事務)

第2条 委員会は、男女共同参画社会の推進に関し、次の職務を行う。

- (1) 男女共同参画社会に関する調査研究に関すること。
- (2) 男女共同参画社会推進に係る計画の策定等に関すること。
- (3) 男女共同参画に関する施策の推進に関すること。
- (4) 市の男女共同参画事業への協力に関すること。
- (5) その他男女共同参画に必要と認められる事項に関すること。

(構成)

第3条 委員会の委員は10人以内とし、次に掲げる者のうちから市長が委嘱する。

- (1) つがる市男女共同参画推進準備会の委員であった者
- (2) 市民及び学識経験を有する者
- (3) 市の男女共同参画推進の関連事業を担当する職員

(任期)

第4条 委員の任期は委嘱の日から2年とし、再任を妨げないものとする。ただし、委員が欠けた場合の補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(委員長及び副委員長)

第5条 委員会に委員長及び副委員長を置き、それぞれ委員の互選により定める。

- 2 委員長は、委員会を代表し、会務を総理する。
- 3 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故あるとき又は委員長が欠けたときはその職務を代理する。

(会議)

第6条 委員会の会議は、必要に応じて委員長が招集する。

- 2 委員長は、委員会の議長となる。
- 3 委員会の会議は、委員の半数以上の出席がなければ開催できない。
- 4 委員会の議事は、出席委員の過半数で可決し、可否同数の場合は議長の決するところによる。
- 5 委員会は、必要があると認めるときは、会議に委員以外の関係職員の出席を求め、意見若しくは説明を聴き、又は必要な資料の提出を求めることができる。

(報告)

第7条 委員長は、委員会において議決した事項については、市長に報告しなければならない。

(報酬)

第8条 委員が会議等に出席した場合は、報酬及び費用弁償を支給する。ただし、第3条第3号に該当する委員には支給しない。

- 2 委員の報酬及び費用弁償については、つがる市特別職の職員で非常勤のものの報酬及び費用弁償に関する条例(平成17年つがる市条例第36号)の規定に準じて支給するものとする。

(守秘義務)

第9条 委員会の委員は、その活動に伴い知り得た秘密を他に漏らしてはならない。また、その職を退いた後も同様とする。

(庶務)

第10条 委員会の事務局は、つがる市総務部企画調整課に置く。

2 委員会の庶務は、事務局において処理する。

(その他)

第11条 この訓令に定めるもののほか委員会の運営に関し必要な事項については、市長が別に定める。

附 則

この要綱は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成25年5月30日から施行する。

(4) つがる市男女共同参画推進委員会委員名簿

任期：令和3年5月20日～令和5年3月31日

番号	要綱上の 該当委員	氏名	摘要
1	1号委員	北澤 由美子	委員長
2	1号委員	傳法谷 公二	
3	1号委員	藤田 良子	
4	1号委員	野呂 佳代子	
5	1号委員	今 洋一	
6	1号委員	増田 文代	
7	1号委員	奈良 仁敬	副委員長
8	2号委員 (関係担当職員)	敦賀 舞子	
9	2号委員 (関係担当職員)	坂本 仁美	

(5) つがる市男女共同参画プラン策定経過

項 目	事 項
第1回 令和3年つがる市男女共同参画推進委員会 開催日:令和3年5月20日 午後3時00分～	●審議概要 (1) 委員長、副委員長の選任について (2) 令和2年度推進事業実績報告について (3) 令和3年度推進活動計画(案)について (4) 「第2次つがる市男女共同参画プラン」後期実施計画策定について
後期実施計画策定のための アンケート調査の実施	●市民アンケート調査 調査期間:令和3年9月9日～9月28日 配布数:1,000票 ●事業所アンケート調査 調査期間:令和3年9月9日～9月28日 配布数:100票
第2回 令和3年つがる市男女共同参画推進委員会 開催日:令和3年11月11日 午後2時00分～	●審議概要 (1) 議題1 アンケート調査結果報告について
第3回 令和3年つがる市男女共同参画推進委員会 開催日:令和3年12月20日 午前9時00分～	●審議概要 (1) 「第2次つがる市男女共同参画プラン」後期実施計画素案について
第4回 令和4年つがる市男女共同参画推進委員会 書面開催	●審議概要 (1) 諮問について (2) 「第2次つがる市男女共同参画プラン」後期実施計画案について (3) その他
パブリックコメントの実施	●実施期間:令和4年2月1日～2月14日
第5回 令和4年つがる市男女共同参画推進委員会 書面開催	●審議概要 (1) パブリックコメントの結果について (2) 答申について

(6) 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)

改正 平成一一年七月一六日法律第一〇二号

同一一年一二月二二日同第一六〇号

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。)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。

(平一一法一六〇・一部改正)

(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

(平一一法一〇二・全改)

(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。

(平一一法一〇二・全改)

(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。

(平一一法一〇二・全改)

(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。

(平一一法一〇二・全改)

(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。

(平一一法一〇二・全改)

(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。

(平一一法一〇二・全改)

(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。

(平一一法一〇二・全改)

(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。

(平一一法一〇二・全改)

(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。

(平一一法一〇二・全改)

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。

(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。

(経過措置)

第三条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法（以下「旧審議会設置法」という。）第一条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第二十一条第一項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

2 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第四条第一項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日に、第二十三条第一項の規定により、審議会の委員として任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第二項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第四条第二項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。

3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第五条第一項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第三項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に、第二十四条第一項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第三項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

附 則 （平成十一年七月一六日法律第一〇二号） 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=平成一三年一月六日)

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。

○中央省庁等改革関係法施行法（平成一一法律一六〇）抄

(処分、申請等に関する経過措置)

第千三百一条 中央省庁等改革関係法及びこの法律（以下「改革関係法等」と総称する。）の施行前に法令の規定により従前の国の機関がした免許、許可、認可、承認、指定その他の処分又は通知その他の行為は、法令に別段の定めがあるもののほか、改革関係法等の施行後は、改革関係法等の施行後の法令の相当規定に基づいて、相当の国の機関がした免許、許可、認可、承認、指定その他の処分又は通知その他の行為とみなす。

2 改革関係法等の施行の際現に法令の規定により従前の国の機関に対してされている申請、届出その他の行為は、法令に別段の定めがあるもののほか、改革関係法等の施行後は、改革関係法等の施行後の法令の相当規定に基づいて、相当の国の機関に対してされた申請、届出その他の行為とみなす。

3 改革関係法等の施行前に法令の規定により従前の国の機関に対し報告、届出、提出その他の手続をしなければならないとされている事項で、改革関係法等の施行の日前にその手続がされていないものについては、法令に別段の定めがあるもののほか、改革関係法等の施行後は、これを、改革関係法等の施行後の法令の相当規定により相当の国の機関に対して報告、届出、提出その他の手続をしなければならないとされた事項についてその手続がされていないものとみなして、改革関係法等の施行後の法令の規定を適用する。

(政令への委任)

第千三百四十四条 第七十一条から第七十六条まで及び第千三百一条から前条まで並びに中央省庁等改革関係法に定めるもののほか、改革関係法等の施行に関し必要な経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令で定める。

附 則 （平成一一年一二月二二日法律第一六〇号） 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。

一 第九百九十五条（核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律の一部を改正する法

律附則の改正規定に係る部分に限る。)、第千三百五条、第千三百六条、第千三百二十四条第二項、
第千三百二十六条第二項及び第千三百四十四条の規定 公布の日

(7) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律

(令和元年法律第二十四号)

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と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
- 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等

(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。）であつて、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 一般事業主であつて、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つたと認めるとき。

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つたと認めるとき。

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 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であつて、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、それらの長又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

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つ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 第二十二条第四項の規定に違反して秘密を漏らした者
- 二 第二十八条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 第二十二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、第二十八条の規定

(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 (平成二九年三月三十一日法律第一四号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十九年四月一日から施行する。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。

一 第一条中雇用保険法第六十四条の次に一条を加える改正規定及び附則第三十五条の規定 公布の日

二・三 略

四 第二条中雇用保険法第十条の四第二項、第五十八条第一項、第六十条の二第四項、第七十六条第二項及び第七十九条の二並びに附則第十一条の二第一項の改正規定並びに同条第三項の改正規定(「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。)、第四条の規定並びに第七条中育児・介護休業法第五十三条第五項及び第六項並びに第六十四条の改正規定並びに附則第五条から第八条まで及び第十条の規定、附則第十三条中国国家公務員退職手当法(昭和二十八年法律第百八十二号)第十条第十項第五号の改正規定、附則第十四条第二項及び第十七条の規定、附則第十八条(次号に掲げる規定を除く。)の規定、附則第十九条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和四十六年法律第六十八号)第三十八条第三項の改正規定(「第四条第八項」を「第四条第九項」に改める部分に限る。)、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律(昭和五十一年法律第三十三号)第三十条第一項の表第四条第八項の項、第三十二条の十一から第三十二条の十五まで、第三十二条の十六第一項及び第五十一条の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の項の改正規定、附則第二十一条、第二十二條、第二十六條から第二十八條まで及び第三十二条の規定並びに附則第三十三条(次号に掲げる規定を除く。)の規定 平成三十年一月一日

(罰則に関する経過措置)

第三十四条 この法律(附則第一条第四号に掲げる規定にあつては、当該規定)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。

(その他の経過措置の政令への委任)

第三十五条 この附則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。

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。

一 第三条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第四条の改正規定並びに次条及び附則第六条の規定 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（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。

《 つがる市の市民憲章 》



私たちの祖先は、秀峰岩木山を仰ぎ、大いなる日本海にいだかれて、この壮大な大地に屏風山を造成し、苦難の新田開拓の偉業を成し遂げた歴史を持ちます。そして、母なる岩木川の恵みを受け、実り豊かな津軽平野を生み出しました。ここはかつて、世界に誇る縄文文化が華(はな)ひらいた古(いにしえ)のふるさとでもありました。

私たちは、その伝統と遺産を未来に受け継ぎ、自然と人とが共に生きることのできる「新田の歴史が彩る日本のふるさと」を築くために、5つの彩りあるまちづくりをめざし、ここに市民憲章を定めます。

- 1 私たちは、恵まれた自然環境を守り、
先人たちが築きあげた歴史と伝統を尊ぶまちをつくります。
- 1 私たちは、生涯を通して学ぶ心を育み、教育と文化、
かつ芸術を大切にするまちをつくります。
- 1 私たちは、スポーツに親しみ、心身ともに健康で、
生きがいと笑顔のたえない楽しいまちをつくります。
- 1 私たちは思いやりと助け合う心で互いに敬愛し、
きまりを守って安全で安心な信頼できるまちをつくります。
- 1 私たちは働くことに誇りと喜びを持ち、
個性と能力が発揮できる社会をめざして、活力ある元気なまちをつくります。



※このシンボルマークは、つがる市の男女共同参画を図案化したもので、市男女共同参画推進委員会が公募し、定めたものです。

第2次つがる市男女共同参画プラン 【後期実施計画】

令和4年3月

つがる市 総務部 地域創生課

〒038-3192

青森県つがる市木造若緑61番地1

電話 : 0173-42-2111 (代表)

FAX : 0173-42-3069