

# 弘前市男女共同参画プラン 2023

～ 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 ～

令和5年3月

弘 前 市





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

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、20年以上にわたり、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、性別にかかわりなく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に向けた取組を着実に進めてきました。

近年、「男性は仕事、女性は家庭」などの固定的性別役割分担意識は以前より薄まりつつあります。職場や家庭、地域など社会生活の多くの場面において男女間での地位や立場に対する差が依然として残っています。

また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大によるストレス等を要因とした配偶者やパートナー等からの暴力の増加や非正規雇用労働者の割合が高い女性の雇用情勢の悪化など、これまで表面化してこなかった問題が可視化され対策が求められているほか、社会全体が生物学的な男性・女性だけではない多様な性のあり方について理解を深め、多様性を尊重する環境づくりを進めていく声が高まっています。

このような中、市では、これまでの男女共同参画社会の実現に向けた取組を踏まえつつ、すべての人が性別を意識することなく活躍できる社会を目指し、取組をより一層推進していくため、2023（令和5）年度からの5か年を計画期間とする「弘前市男女共同参画プラン2023」を策定いたしました。

この計画では、「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」を基本理念とし、「すべての人があらゆる分野で活躍できる社会の実現」「すべての人が安心して暮らせる社会の実現」「すべての人が共に参画できる社会の実現」の3つの基本目標を掲げ、男女共同参画社会の実現に向けた各施策に取り組んでまいります。

最後に、策定にあたり熱心に審議していただきました弘前市男女共同参画プラン懇話会の委員の皆様をはじめ、貴重な御意見をいただきました市民の皆様に心より感謝を申し上げますとともに、今後とも男女共同参画社会の実現に向け、御理解と御協力をお願い申し上げます。

令和5年3月

弘前市長 櫻田 宏

# 目次

## 第1章 計画策定にあたって

1 計画策定の趣旨	1
2 計画策定の背景	1

## 第2章 計画の基本的な考え方

1 男女共同参画社会の実現について	8
2 基本理念	8
3 3つの基本目標	8
4 性格・期間	10
5 体系図	11

## 第3章 計画の内容

[基本目標Ⅰ]	すべての人があらゆる分野で活躍できる社会の実現	12
重点目標1	政策・方針決定過程への女性の参画	13
重点目標2	女性の人財育成とエンパワーメント支援	14
重点目標3	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）	15
重点目標4	就業・起業における男女共同参画の推進	16
重点目標5	農業における男女共同参画の推進	17
[基本目標Ⅱ]	すべての人が安心して暮らせる社会の実現	18
重点目標6	地域における男女共同参画の推進	19
重点目標7	生活上の困難や生きづらさに直面する人への支援	20
重点目標8	すべての人に対する暴力の根絶	22
重点目標9	生涯を通じた健康支援	23
[基本目標Ⅲ]	すべての人が共に参画できる社会の実現	24
重点目標10	男女共同参画社会形成に向けた慣行の見直し、意識の改革	25
重点目標11	学校教育における理解促進	26

## 第4章 計画の推進

1 庁内における推進体制	27
2 弘前市男女共同参画プラン懇話会による点検・評価	27
3 施策の推進状況	27

## 第5章 参考資料

○男女共同参画社会基本法	28
○女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	33
○弘前市附属機関設置条例	44
○弘前市男女共同参画プラン懇話会運営規則	46
○弘前市パートナーシップ宣誓の取扱いに関する要綱	47
○弘前市男女共同参画プラン懇話会委員一覧	50

# 第1章 計画策定にあたって

## 1 計画策定の趣旨

本市の男女共同参画行政については、合併前の旧弘前市では、1999（平成11）年3月に「弘前市男女共同参画推進基本計画」を策定して取組を進め、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きました。また2006（平成18）年の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たところです。

「弘前市男女共同参画推進基本計画」の計画期間終了後は、男女共同参画の総合的かつ計画的な推進を図るために、国の第3次男女共同参画基本計画を踏まえて2012（平成24）年3月に「弘前市男女共同参画プラン」を策定するとともに、2016（平成28）年3月には「弘前市男女共同参画プラン（改訂版）」を策定し取組を進めてきました。

その後、国の第4次男女共同参画基本計画及び県の第4次あおもり男女共同参画プラン21を踏まえ、2018（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、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て様々な取組を行っています。

しかしながら、「男性は仕事、女性は家庭」などの考え方で代表される固定的性別役割分担の意識や社会通念はまだ残っており、あらゆる分野において男女共同参画を実現するための課題が多く残されています。

さらに、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により顕在化した配偶者等からの暴力の増加や非正規雇用労働者の割合が高い女性の雇用情勢の悪化・所得への影響等、改めて男女共同参画の必要性が見直されています。

国際社会に目を向けると、2015（平成27）年に国連サミットで採択された持続可能な開発目標（SDGs）では、それぞれの目標達成に向けた取組にはジェンダー平等の視点が必要とされており、国際的にも男女共同参画は重要視されています。

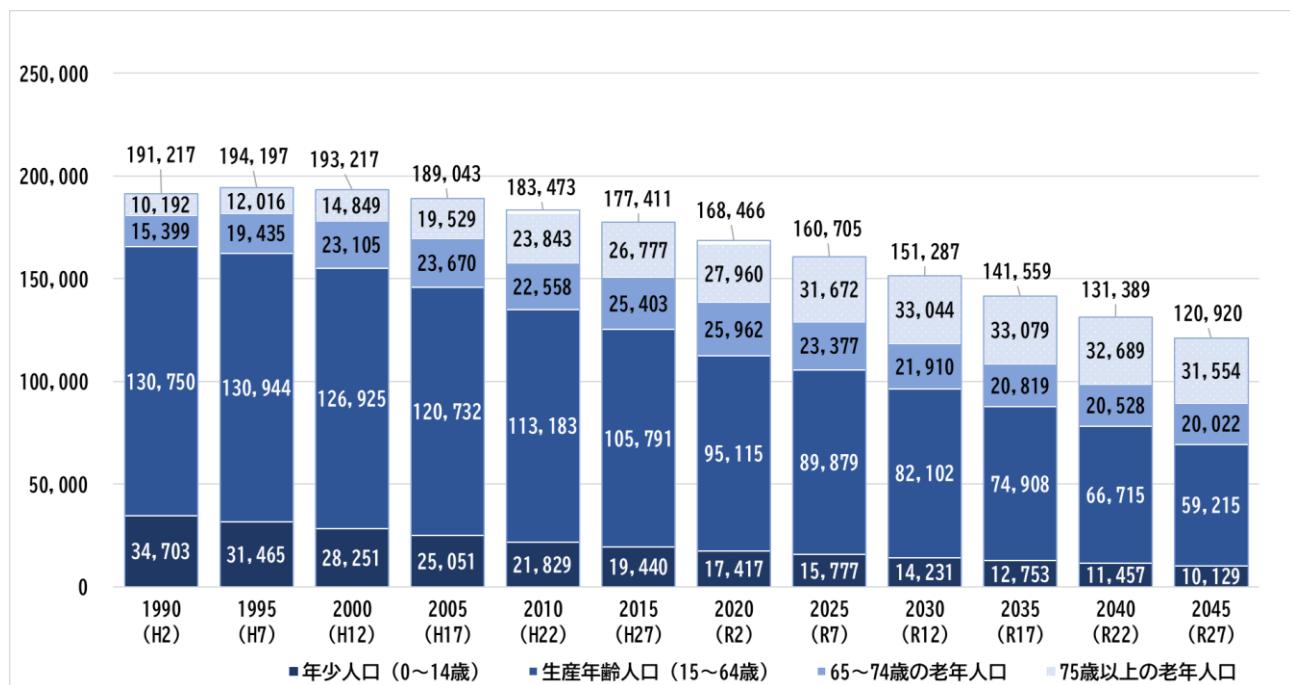
このような社会情勢やこれまでの本市における男女共同参画の取組を更に推進するため、「弘前市男女共同参画プラン2023」を策定するものです。

## 2 計画策定の背景

### （1）弘前市の人口について

本市の総人口は、1995（平成7）年の約19万4千人をピークに減少に転じており、2020（令和2）年の国勢調査では、約16万8千人となっています。国立社会保障・人口問題研究所の人口推計によると、2045（令和27）年までに約12万1千人に減少すると推計されており、特に、15～19歳及び20～24歳の階層をはじめとする生産年齢人口の減少が顕著であることから、経済規模や労働市場が縮小し、本市の経済成長の低下につながる恐れがあります。また、65歳以上の人口も2025（令和7）年をピークに減少していく見込みで、これは本市における従業員数が多い医療・介護需要が縮小する可能性を示唆しており、本市の就業状況にマイナスの影響を及ぼす可能性があります【図表1】。

【図表1】弘前市の人口推移と将来人口推計



※2020（令和2）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ない

（資料：国勢調査、国立社会保障・人口問題研究所推計値）

## （2）政策・方針決定過程への女性の参画状況

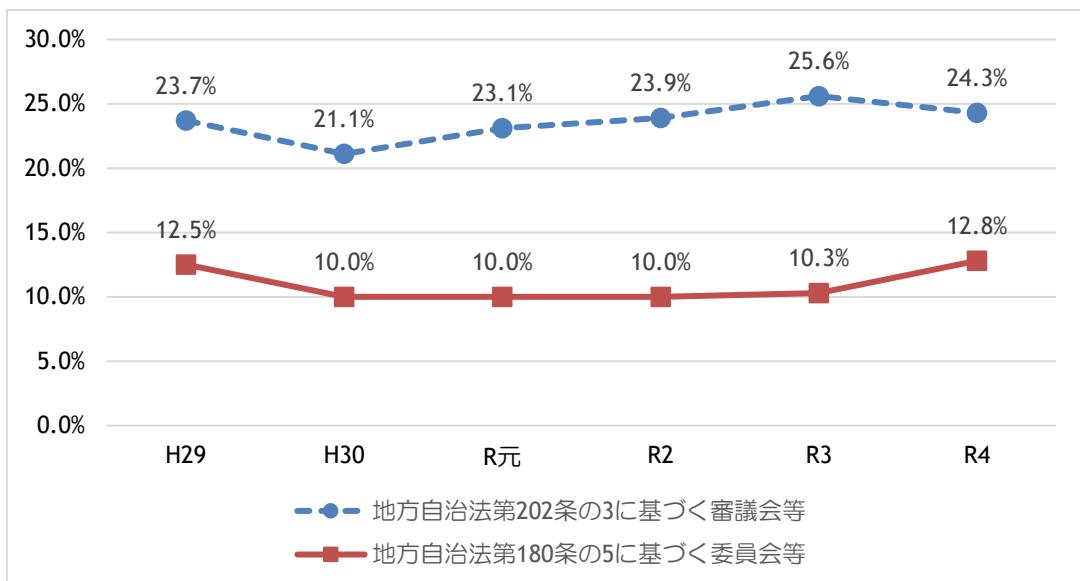
様々な分野の政策・方針決定過程において、女性の意見・考え方を反映させるためには女性の参画を拡大していくことが必要です。市で設置する附属機関（審議会等）における女性委員の比率は24.3%（2022（令和4）年5月21日時点）で、「弘前市附属機関の設置及び運営に関する指針」に規定する女性委員の比率40%以上を達成できない状況が続いている【図表2】。

弘前市職員においては、管理職（課長級以上）に占める女性の割合は増加傾向にありました。2022（令和4）年3月に弘前市立病院を廃止した影響等もあり、2022（令和4）年4月1日時点では10.1%となっています【図表3】。

また、弘前市議会議員における女性議員の割合は、2022（令和4）年10月1日時点です7.1%となっています【図表4】。

さらに、町会長に占める女性の割合は、2022（令和4）年度は1.8%となっており、様々な分野の政策・方針決定過程において女性が占める割合は低い状況にあります【図表5】。

【図表2】弘前市の審議会等、委員会等の女性委員登用割合



(資料：企画課)

【図表3】弘前市正規職員の役付職員等に係る女性職員割合

時点日	職員数 [(f)+(g)]	部長級 (a)	課長級 (b)	管理職員 [(a)+(b)]	課長補佐級 (d)	係長級 (e)	役付職員 [(c)+(d)+(e)]	非役付職員 (g)
	うち女性職員数							
	女性比率							
H29. 4. 1	1,428人	29人	73人	102人	219人	417人	738人	690人
	515人	1人	10人	11人	34人	150人	195人	320人
	36.1%	3.4%	13.7%	10.8%	15.5%	36.0%	26.4%	46.4%
H30. 4. 1	1,421人	28人	74人	102人	226人	410人	738人	683人
	511人	0人	11人	11人	34人	153人	198人	313人
	36.0%	0.0%	14.9%	10.8%	15.0%	37.3%	26.8%	45.8%
H31. 4. 1	1,401人	27人	72人	99人	214人	407人	720人	681人
	503人	1人	11人	12人	35人	155人	202人	301人
	35.9%	3.7%	15.3%	12.1%	16.4%	38.1%	28.1%	44.2%
R2. 4. 1	1,392人	24人	71人	95人	229人	405人	729人	663人
	512人	3人	11人	14人	39人	160人	213人	299人
	36.8%	12.5%	15.5%	14.7%	17.0%	39.5%	29.2%	45.1%
R3. 4. 1	1,377人	27人	69人	96人	239人	411人	746人	631人
	507人	4人	10人	14人	45人	159人	218人	289人
	36.8%	14.8%	14.5%	14.6%	18.8%	38.7%	29.2%	45.8%
R4. 4. 1	1,231人	26人	63人	89人	240人	378人	707人	524人
	395人	3人	6人	9人	45人	142人	196人	199人
	32.1%	11.5%	9.5%	10.1%	18.8%	37.6%	27.7%	38.0%

※令和3年度から令和4年度の職員数の減少は、弘前市立病院の廃止によるもの

(資料：人事課)

【図表4】弘前市議会議員における女性議員割合

期間	議員定数	女性議員数	女性議員割合
H19. 5. 1～H23. 4. 30	34人	3人	8.8%
H23. 5. 1～H27. 4. 30	34人	3人	8.8%
H27. 5. 1～H31. 4. 30	28人	2人	7.1%
R元. 5. 1～R5. 4. 30*	28人	2人	7.1%

\*令和4年10月1日時点

(資料:議会事務局)

【図表5】町会長に占める女性の割合

年度	町会長数	女性町会長数	女性町会長割合
平成29年度	322人	8人	2.5%
平成30年度	331人	8人	2.4%
令和元年度	330人	7人	2.1%
令和2年度	327人	7人	2.1%
令和3年度	326人	7人	2.1%
令和4年度	326人	6人	1.8%

(資料:市民協働課)

### (3) 固定的性別役割分担意識

女性の活躍の機会が十分とはいえない背景には、「男性は仕事、女性は家庭」、「男性はこうあるべき、女性はこうあるべき」というような、固定的性別役割分担意識や性差による偏見があり、男女の行動を制約していると考えられます。

6歳未満の子どもがいる夫及び妻の家事・育児時間は、夫が1時間24分であり、妻の6時間4分に比べると大幅に短く、妻の家事・育児等の負担が大きい現状があります【図表6】。

また、2022（令和4）年度に実施した「弘前市市民意識アンケート」によれば、「職場や町会・PTA活動の場など、地域社会全体で男女の地位や立場は対等になっていると思うか」という設問において、「そう思う」と答えた人は6.2%、「どちらかといえばそう思う」と答えた人は21.8%にとどまっています【図表7】。

同アンケートによると、「男性は仕事、女性は家庭」という考え方、「同感する」と答えた人は5.0%、「どちらともいえない」と答えた人は32.5%で、固定的性別役割分担意識はまだ残っていることがわかります【図表8】。

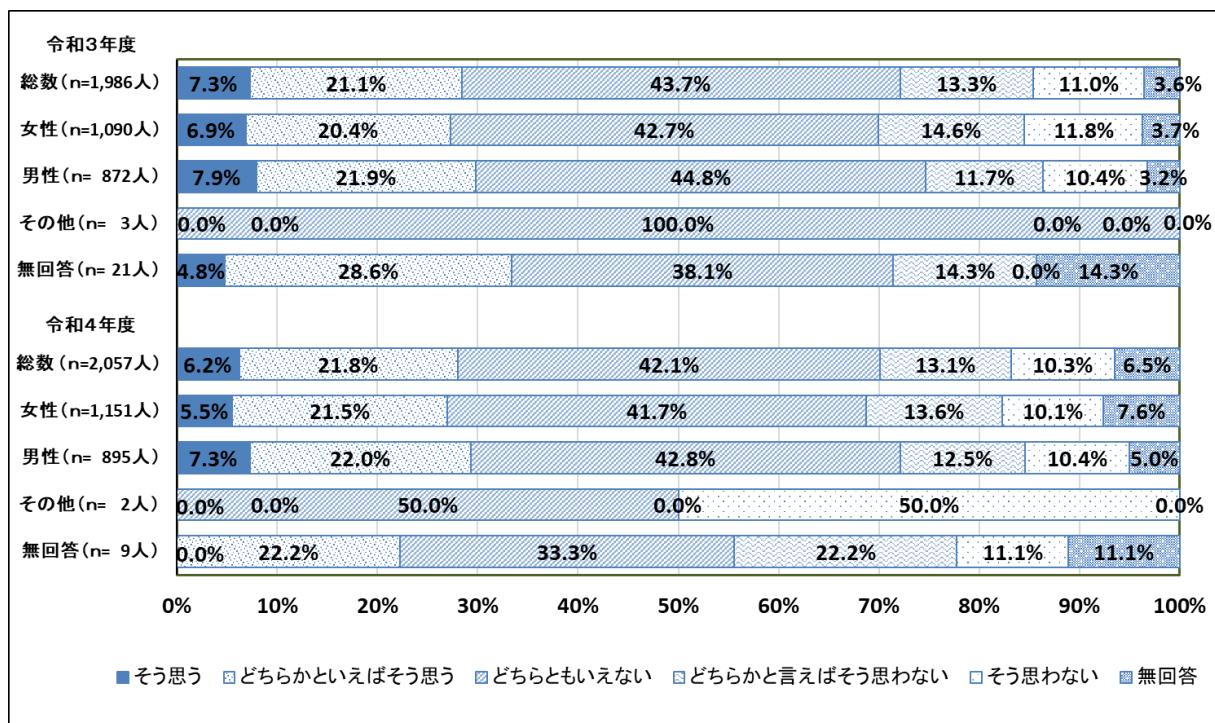
このような状況の中、市民が真に豊かで活力ある生活を実現するには、性別や年齢を問わず、一人ひとりの個性と能力を十分発揮し、喜びも責任も分かち合うことのできる「男女共同参画社会」の実現が必要になっています。

【図表6】6歳未満の子どもがいる夫及び妻の家事・育児時間

	青森県		全国平均	
	夫	妻	夫	妻
家事時間	20分	174分	29分	179分
育児時間	64分	190分	61分	222分
合計	84分 (1時間24分)	364分 (6時間4分)	90分 (1時間30分)	401分 (6時間41分)

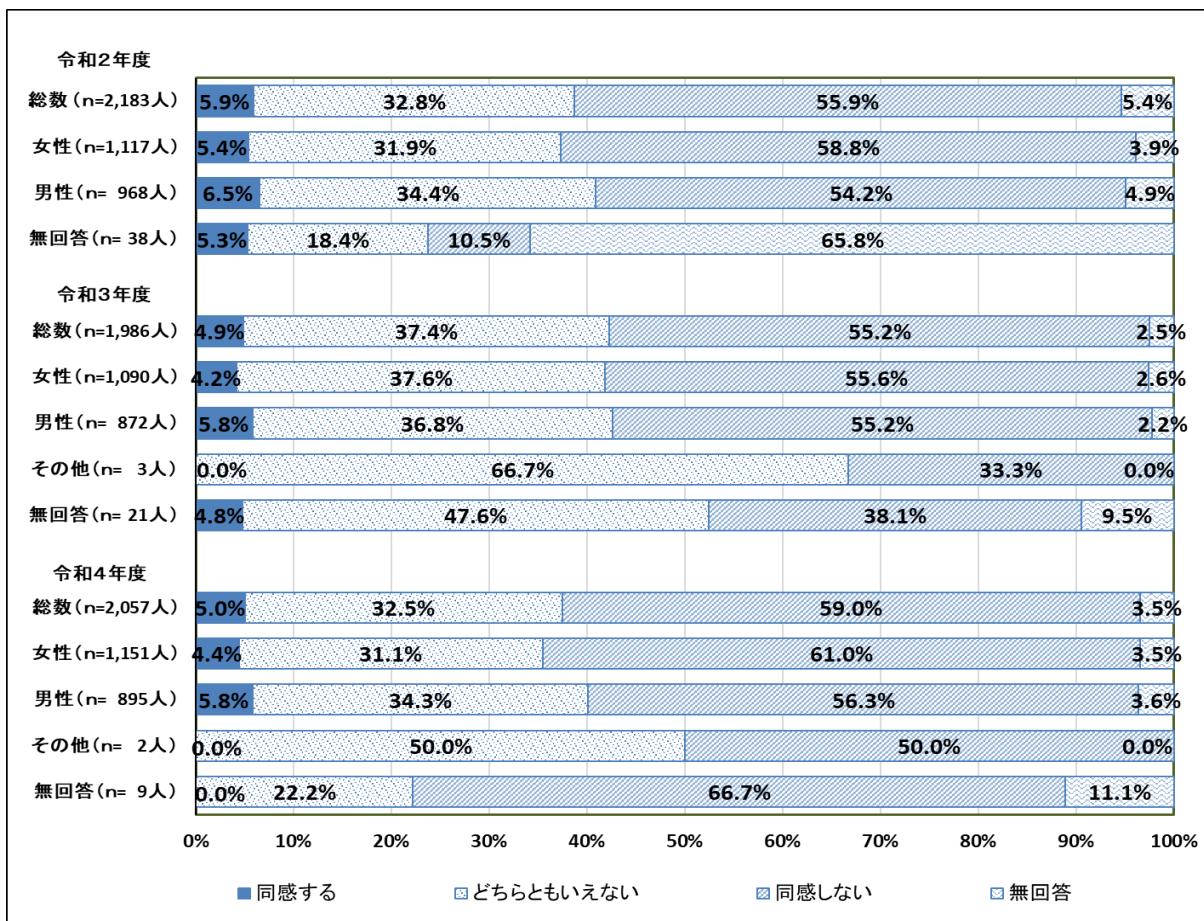
(資料：総務省「社会生活基本調査」(令和3年))

【図表7】職場や町会・PTA活動の場など、地域社会全体で男女の地位や立場は対等になっていると思うか



(資料：弘前市市民意識アンケート)

【図表8】「男性は仕事、女性は家庭」という考え方について



(資料：弘前市市民意識アンケート)

#### (4) 新型コロナウイルス感染症の影響

新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のために行われた外出自粛要請等の影響により、配偶者やパートナー等からの暴力（DV、ドメスティック・バイオレンス）の増加等が懸念されたため、内閣府では2020（令和2）年4月に新たな相談窓口として「DV相談プラス」を開設しました。2020（令和2）年4月～2021（令和3）年2月までに、全国の配偶者暴力相談支援センターと「DV相談プラス」に寄せられた相談件数を合わせると、前年の同時期と比べて約1.5倍に増加しています。相談の内容は、緊急事態宣言中にパートナーが家にいることで暴力が激しくなったことや、パートナーが給付金を渡してくれない、あるいは浪費してしまったというものなど、精神的暴力・経済的暴力が顕在化していることが指摘されています。

外出自粛要請等との因果関係が明らかになっていないが、本市においても、パートナーとの関係やDV等の相談に対応する「婦人相談」に寄せられた相談件数を新型コロナウイルス感染症の感染拡大前の2019（令和元）年と2020（令和2）年で比較すると約3倍に増加しており、DV相談も約2.5倍に増加しています【図表9】。

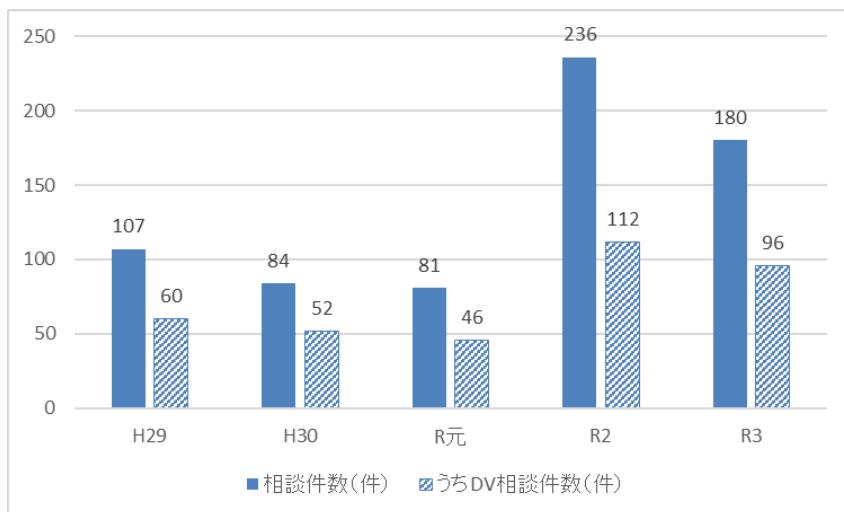
また、国内自殺者数は統計で確認できる1978（昭和53）年から一貫して男性が女性を上回っており、大きな社会問題として認識されてきましたが、2020年（令和2）年7月以降、女性の自殺者数は対前年同月で増加が続き、2020（令和2）年は7,026人となり、

前年比で 935 人の増加となっています（同年の男性の自殺者は 14,055 人、前年比で 23 名の減少）。

女性の自殺者数は幅広い年代において増加傾向にあり、特に無職者、高校生の増加が大きく、厚生労働大臣の指定法人（一般社団法人いのち支える自殺対策推進センター）の分析によると、自殺の背景には、経済生活問題や勤務問題、DV被害や育児の悩み、介護疲れや精神疾患など様々な問題が潜んでおり、新型コロナウイルス感染症の影響でこうした問題が深刻化し、女性の自殺者数の増加に影響を与えていた可能性があると指摘しています。

本市の自殺者数（男女合算値）は、2020（令和2）年の 29 人から、2021（令和3）年に 40 人と増加しており、新型コロナウイルス感染症が本市の自殺者数の増加に影響を及ぼしている可能性が考えられます。【図表 10】。

【図表 9】弘前市婦人相談におけるDV相談延べ件数



（資料：こども家庭課）

【図表 10】弘前市の自殺者数

年	自殺者数
平成 30 年	36 人
令和元年	25 人
令和 2 年	29 人
令和 3 年	40 人

（資料：平成 30～令和 2 年 青森県「保健統計年報」

令和 3 年 厚生労働省「自殺の統計：地域における自殺の基礎資料」）

# 第2章 計画の基本的な考え方

## 1 男女共同参画社会の実現について

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。

すべての人が互いに人権を尊重し、社会の対等な構成員として、あらゆる分野においてそれぞれの個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、本市において重要な課題です。

## 2 基本理念

弘前市男女共同参画プラン2023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、前計画が掲げていた「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」を引き継ぎ、本市における男女共同参画の取組を更に推進していきます。

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

## 3 3つの基本目標

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 すべての人があらゆる分野で活躍できる社会の実現

①将来にわたってすべての人が政治、行政、経済、文化など、社会のあらゆる分野において個性と能力を十分発揮し活躍できる男女共同参画社会の実現のために、その人が本来持っている力を活かし、自らの意思決定により自発的に行動できるようするエンパワーメントを拡充して主体的に活躍するための支援を行うとともに、政策・方針決定過程への女性の参画を拡大し、多様な意見を反映させていきます。

②一人ひとりがその個性と能力を十分に発揮するためには、それぞれの事情に応じた多様で柔軟な働き方や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現が必要であり、職場における働き方の見直しと育児・介護サービス等の社会的支援体制の強化を図ります。

③人口減少や少子高齢化が進み、労働力人口が減少する中、働きたい人が性別に関わりなく活躍することは地域活性化につながるため、多様な働き方を選択することができる就業環境の整備を進めます。

④本市の様々な産業分野において、男女比に偏りがみられる分野があり、不均衡の解消が多様な価値観や創意工夫をもたらすことも期待できるため、性別に関わらず、その個性と能力を十分に発揮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**

①活力ある地域社会を維持し、発展させるためには、すべての人が互いを尊重し合い、一人ひとりが役割を担いながら地域全体で支え合うことが必要であり、それぞれの地域で行われる活動において男女共同参画の理解を広めていきます。

②家族形態の変容や雇用・就労をめぐる変化等により、ひとり親家庭や高齢者等の幅広い層で貧困をはじめとする生活上の困難に陥りやすい状況が広がっています。性別等を理由に複合的に困難な状況に置かれることがないよう、人権尊重や男女共同参画の視点での取組を推進します。

③新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、全国的に家庭内暴力や性暴力の増加・深刻化が懸念されています。暴力は深刻な人権侵害であり、すべての人が安心して暮らせる社会を実現するために、あらゆる暴力を根絶するための取組を推進します。

④一人ひとりがいきいきとした生活や充実した社会活動を行うために、生涯にわたる健康づくりに取り組みます。特に、女性はライフステージに応じ、男性とは異なる女性特有の疾患を経験する可能性があることや、妊娠・出産をはじめ更年期など、心身の状態が大きく変化する特性があるため、身体的性差を踏まえた健康支援策の推進を図ります。

## **【基本目標Ⅲ】すべての人が共に参画できる社会の実現**

①すべての人が互いに人権を尊重し、社会の対等な構成員として、あらゆる分野においてそれぞれの個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の推進は、本市における様々な取組の基盤となります。

②そのために、長い時間をかけて形成された固定的性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念・無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）などを解消する取組を推進します。

③働き方や暮らし方の変容や、職場、家庭、地域など、社会のあらゆる分野で多様な人財が主体的かつ積極的に参画し、誰もが暮らしやすい社会につながるようにすべての人に対する男女共同参画社会についての普及啓発を行い、その理解を深めていきます。

## 4 性格・期間

### (1) 計画の性格

本計画は、男女共同参画社会基本法第14条第3項の規定に基づく「市町村男女共同参画計画」に該当するものであると同時に、本市の男女共同参画社会実現に向けて取り組むべき具体的目標や施策を明らかにするものです。

国の第5次男女共同参画基本計画及び県の第5次あおもり男女共同参画プランの趣旨を踏まえるとともに、本市の最上位計画となる弘前市総合計画と整合を図って策定し、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。

また、本計画は、女性活躍推進法第6条第2項に基づく市町村推進計画を兼ねるものです。

### (2) 計画の期間

計画期間は、2023（令和5）年度から2027（令和9）年度までの5年間とし、計画期間中の法改正や社会情勢の変化等に即し、必要に応じて見直しを行います。

## 5 体系図

基本目標 I すべての人があらゆる分野で活躍できる社会の実現		
重点目標 1	政策・方針決定過程への女性の参画	
施策 1	審議会等の委員への女性の参画	
施策 2	市女性職員の管理職への登用	
重点目標 2	女性の人財育成とエンパワーメント支援	
施策 1	女性の人財育成	
施策 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）	
施策 1	ワーク・ライフ・バランス支援の促進	
施策 2	子育てを支援する環境の整備	
施策 3	介護を支援する環境の整備	
重点目標 4	就業・起業における男女共同参画の推進	
施策 1	希望に応じた多様な働き方を可能にする支援	
施策 2	企業等における女性の活躍推進	
重点目標 5	農業における男女共同参画の推進	
施策 1	農業に従事する女性が活躍できる環境づくり	
基本目標 II すべての人が安心して暮らせる社会の実現		
重点目標 6	地域における男女共同参画の推進	
施策 1	性別に関わりなく共同で取り組む地域活動の推進	
施策 2	防災・災害時における男女共同参画の視点を反映させた対応	
重点目標 7	生活上の困難や生きづらさに直面する人への支援	
施策 1	ひとり親家庭、貧困等の人たちの生活安定に向けた支援	
施策 2	若年者、高齢者、障がい者、外国人等が安心して暮らせる環境整備	
施策 3	多様な性のあり方に対する理解促進	
施策 4	犯罪被害者等への支援	
重点目標 8	すべての人にに対する暴力の根絶	
施策 1	暴力防止のための環境づくり	
施策 2	暴力被害者からの相談・支援体制の充実	
重点目標 9	生涯を通じた健康支援	
施策 1	生活習慣病の発症予防及び重症化予防対策	
施策 2	健康意識の向上と心身の健康づくり	
施策 3	身体的性差に関する健康問題に対する理解促進	
基本目標 III すべての人が共に参画できる社会の実現		
重点目標 10	男女共同参画社会形成に向けた慣行の見直し、意識の改革	
施策 1	男女共同参画社会形成に係る理解促進	
施策 2	男女共同参画に関する意識調査	
重点目標 11	学校教育における理解促進	
施策 1	学校教育等における男女共同参画の理解促進	

# 第3章 計画の内容

## 基本目標Ⅰ すべての人があらゆる分野で活躍できる社会の実現

- ① 将来にわたってすべての人が政治、行政、経済、文化など、社会のあらゆる分野において個性と能力を十分発揮し活躍できる男女共同参画社会の実現のために、その人が本来持っている力を活かし、自らの意思決定により自発的に行動できるようにするエンパワーメントを拡充して主体的に活躍するための支援を行うとともに、政策・方針決定過程への女性の参画を拡大し、多様な意見を反映させていきます。
- ② 一人ひとりがその個性と能力を十分に発揮するためには、それぞれの事情に応じた多様で柔軟な働き方や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現が必要であり、職場における働き方の見直しと育児・介護サービス等の社会的支援体制の強化を図ります。
- ③ 人口減少や少子高齢化が進み、労働力人口が減少する中、働きたい人が性別に関わらず活躍することは地域活性化につながるため、多様な働き方を選択することができる就業環境の整備を進めます。
- ④ 本市の様々な産業分野において、男女比に偏りがみられる分野があり、不均衡の解消が多様な価値観や創意工夫をもたらすことも期待できるため、性別に関わらず、その個性と能力を十分に発揮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）
市職員の管理職に占める女性の割合	10.2% (2022年)	15.0% (2027年)
雇用の創出や働きやすい職場環境が整備されていると思う市民の割合	10.4% (2022年)	14.0% (2027年)
女性活躍推進企業認定数（累計）	54社 (2021年)	65社 (2027年)

## 重点目標 1 政策・方針決定過程への女性の参画

### ＜現状と課題＞

- ◆ 2022（令和4）年度に実施した「弘前市市民意識アンケート」によれば、「職場や町会・PTA活動の場など、地域社会全体で男女の地位や立場は対等になっていると思うか」という設問において、「そう思う」と答えた人は6.2%、「どちらかといえばそう思う」と答えた人は21.8%にとどまり、社会生活の多くの場面で地位や立場に差があると認識するものが多いことがわかつています。
- ◆ 将来にわたってすべての人が政治、行政、経済、文化など、社会のあらゆる分野において個性と能力を十分発揮し活躍できる男女共同参画社会の実現のためには、男性が中心となりがちな政策・方針決定過程への女性の参画を拡大し、多様な意見を反映させていくことが必要です。
- ◆ 本市では、多様な意見を市政に反映させるため、附属機関（審議会等）への女性登用を進めてきましたが、市附属機関における女性委員の比率は24.3%（2022（令和4）年5月21日）で、「弘前市附属機関の設置及び運営に関する指針」に規定する女性委員の比率40%以上を達成できない状況が続いています。
- ◆ 本市の政策・方針決定過程へこれまで以上に多様な意見を反映させるため、性別に関わらず能力や意欲のある職員を積極的に登用するとともに、勤務の実績等を的確に評価し、適材・適所の人事配置等を進めが必要です。
- ◆ 市では、女性職員がより一層能力を活かし、いきいきと働きやすい職場環境づくりを進めるための研修を実施していますが、性別に関わらず、多様な視点で業務に取り組む職員の育成を続けていくことが必要です。2022（令和4）年4月1日時点で、市職員に占める女性の割合は32.1%、管理職（課長級以上）に占める女性の割合は10.1%となっています。

### 施策の方向 1 審議会等の委員への女性の参画

多様な意見を市政に反映させるため、市が設置する附属機関（審議会等）への女性登用を推進します。

- ① 審議会等委員への女性の参画

### 施策の方向 2 市女性職員の管理職への登用

市の政策・方針決定過程へ女性の意見・考え方を反映させるため、女性職員を管理職に登用するとともに、女性職員が働きやすい職場環境づくりや適材適所の人事配置などを進めます。

- ① 能力、適性、意欲等を踏まえた市職員の適正配置と登用

- ② 能力向上や意識啓発を図る研修等の実施

## 重点目標2 女性の人財<sup>※</sup>育成とエンパワーメント支援

### ＜現状と課題＞

- ◆ 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、性別に関わりなくその個性と能力を十分に発揮することができる環境づくりは、男女共同参画の視点からも重要です。
- ◆ これまで女性の社会参画を進めるための取組を実施してきており、参画が拡大している分野がある一方、偏りが見られる分野も多いことから、中学生や高校生が女性の少ない分野における学びや就業イメージの形成を図ることで、選択肢を狭めることがないよう取組を進めていくことが必要です。
- ◆ また、あらゆる分野において、活躍したいと思う人が能力を発揮することができる環境を整備するとともに、家族や職場、行政などの支援が重要となります。
- ◆ 社会全体において、政策・方針決定過程への女性の参画を拡大するためには、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重要であり、地域で活躍する女性のネットワークづくりによるエンパワーメントの支援が必要です。

### 施策の方向1 女性の人財育成

地域で働くことへの理解促進を図るとともに、就業イメージを形成することで、あらゆる分野での女性の活躍を支援します。

- ① 地域の企業等を知り、地域で働く人と交流できる機会の提供

### 施策の方向2 女性のエンパワーメント支援の促進

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エンパワーメントの支援を行います。

- ① 異業種の女性が交流し、情報共有できる場の提供

<sup>※</sup>本計画では、それぞれ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に向けて、「人材」の育成から一歩進めて、社会の「財産」となる「人財」を育成することを目指しているため、「人財」と表記しています。

### 重点目標3 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）

#### ＜現状と課題＞

- ◆ 仕事は生活の基盤であり、一人ひとりが職業上の責任を果たし、その個性と能力を十分に発揮するためには、それぞれの事情に応じた多様で柔軟な働き方や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現が必要です。
- ◆ 働き方改革関連法や女性活躍推進法の施行により、企業において長時間労働の是正や年次休暇の確実な取得などの取組が求められています。また、働き方の見直しや短時間勤務制度の導入など、より一層、働きやすい職場環境の整備が求められています。
- ◆ 近年、新型コロナウイルス感染症の影響により、在宅時間が増加したことで、家事・育児の量が増え、従来から女性に偏りがちだった家事・育児等への負担がさらに増加しています。また、保育園や幼稚園、小学校の休園・休校の影響で仕事を休まざるを得ない保護者に対する支援が必要な状況にあります。
- ◆ 家事・育児等に対する固定的性別役割分担意識を解消し、互いに家庭内での責任を担うとともに、企業等において気兼ねなく休暇を取得できる環境の整備が必要です。
- ◆ また、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を促進し、一人ひとりの活躍を推進するためには、多様なニーズに対応したきめ細かな子育て支援や介護サービス等の社会的支援体制を充実させることが、ワーク・ライフ・バランスの実現にもつながります。

#### 施策の方向1 ワーク・ライフ・バランス支援の促進

ワーク・ライフ・バランスの普及啓発に努め、一人ひとりがその個性と能力を発揮できる職場環境づくりを促進します。

① 様々な機会による理解促進

② 雇用環境の改善に取り組む企業等の登録制度の運用

③ 多様な働き方への環境整備

#### 施策の方向2 子育てを支援する環境の整備

地域全体での子育て支援機能の充実を図り、仕事と育児を両立できるよう環境づくりを進めます。

① 子育て環境の整備

② 多様なニーズに対応した子育て支援の充実

#### 施策の方向3 介護を支援する環境の整備

高齢者の介護予防を図り、社会全体で介護を支援する環境づくりを進めます。

① 介護予防と自立支援介護の推進

② 地域ケアの推進

#### 重点目標4 就業・起業における男女共同参画の推進

##### ＜現状と課題＞

- ◆ 人口減少や少子高齢化が進行し、労働力人口が減少する中、働きたい人が性別に関わりなくその個性と能力を十分に発揮できる社会づくりは、本市の経済や企業の活性化という点において重要となっています。
- ◆ 働く女性がその能力を十分に発揮するための環境整備は、女性の視点や能力を活かすことにつながるとともに、男女共同参画社会を実現する大きな要素となります。
- ◆ 女性の職業生活における活躍を推進するため、男女共同参画社会基本法で定める積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進等による職場における男女間格差の是正や、女性の活躍状況の把握・分析、女性の採用・登用・勤務年数の男女差・長時間労働の削減等、女性活躍推進法に基づいた取組が求められています。
- ◆ 女性が多くを占めるパートタイム労働などの非正規雇用は、多様な働き方を実現する意義がある一方で、女性の貧困や男女間の格差、長期的キャリア形成阻害の一因となっています。さらに、新型コロナウイルス感染症の影響により、非正規雇用者の解雇などの大きな不安をもたらしています。
- ◆ 性別に関わらず希望に応じた柔軟で多様な働き方を選択でき、適正な待遇のもとで就労できるような環境整備を進め、雇用における差別の禁止などの意識啓発を行うことは、すべての人が暮らしやすい社会の実現につながります。

##### 施策の方向1 希望に応じた多様な働き方を可能にする支援

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な就業環境を整備します。

① 多様な人財を活用する環境整備と意識啓発の実施

② 創業・起業に対する支援

③ 地元企業への就職促進

##### 施策の方向2 企業等における女性の活躍推進

女性の雇用環境の改善に向けた自主的な取組を実施している企業等を「市女性活躍推進企業」として認定し、一人ひとりが能力を発揮できる環境づくりを進めます。

① 女性の雇用環境の改善に取り組む企業等の登録制度の運用

## 重点目標 5 農業における男女共同参画の推進

### ＜現状と課題＞

- ◆ 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であり、販売農家の減少や高齢化、後継者不足が深刻化する中、女性は農業の担い手として重要な役割を果たしていますが、農業経営の決定権は男性にあることが多く、経営への女性の参画はまだ十分ではありません。
- ◆ 消費者の志向の多様化や経済のグローバル化等に対応し、農業の振興を図っていくためには、性別を問わず、多様な価値観や創意工夫をしていくことが必要であることから、より一層、女性の経営参画や活躍が重要です。
- ◆ 女性が農業経営に参画できるようにするためには、地域における固定的性別役割分担意識を変容させながら、女性の能力を正しく理解・評価し、経済的地位を向上させていくことが重要です。
- ◆ また、本市の農業においては家族経営が主体であり、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であり、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、すべての人が充実感を持って働く環境づくりを進めることができます。
- ◆ 家族間の話し合いで農業経営方針や就業条件、家計の管理や家事の分担などを決める「家族経営協定」の締結を促進することで、女性が働きやすい環境の整備と農業経営への参画が実現します。

### 施策の方向 1 農業に従事する女性が活躍できる環境づくり

農業振興のために就業条件の整備を図るとともに、農業経営への女性の参画を拡大し、すべての人が活躍できる環境づくりを進めます。

- ① 家族経営協定の締結等による女性の農業経営への参画
- ② 農業委員会などへの女性委員登用の促進

## 基本目標Ⅱ すべての人が安心して暮らせる社会の実現

- ① 活力ある地域社会を維持し、発展させるためには、すべての人が互いを尊重し合い、一人ひとりが役割を担いながら地域全体で支え合うことが必要であり、それぞれの地域で行われる活動において男女共同参画の理解を広めていきます。
- ② 家族形態の変容や雇用・就労をめぐる変化等により、ひとり親家庭や高齢者等の幅広い層で貧困をはじめとする生活上の困難に陥りやすい状況が広がっています。性別等を理由に複合的に困難な状況に置かれることがないよう、人権尊重や男女共同参画の視点での取組を推進します。
- ③ 新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、全国的に家庭内暴力や性暴力の増加・深刻化が懸念されています。暴力は深刻な人権侵害であり、すべての人が安心して暮らせる社会を実現するために、あらゆる暴力を根絶するための取組を推進します。
- ④ 一人ひとりがいきいきとした生活や充実した社会活動を行うために、生涯にわたる健康づくりに取り組みます。特に、女性はライフステージに応じ、男性とは異なる女性特有の疾患を経験する可能性があることや、妊娠・出産をはじめ更年期など、心身の状態が大きく変化する特性があるため、身体的性差を踏まえた健康支援策の推進を図ります。

### 《成果目標》

項目	現状（基準年）	成果目標（目標年）
町会や公民館、学校やPTA、NPO・ボランティア団体、企業などの地域の活動や行事に参加している市民の割合	25.1% (2022年)	35.0% (2027年)
安全・安心な生活環境だと思う市民の割合	29.1% (2022年)	38.5% (2027年)
地域や職場で健康づくりに取り組む市民の割合	9.4% (2023年取得)	10.6% (2027年)

## 重点目標 6 地域における男女共同参画の推進

### ＜現状と課題＞

- ◆ 活力ある地域社会を維持し、発展させるためには、市民主体の取組や市民・行政等の協働によるまちづくりを一層推進していくことが必要です。
- ◆ 人口減少、高齢化、価値観の多様化等により地域コミュニティの維持が大きな課題となっており、各町会においても担い手の不足や地域住民の地域活動への関心の低下、地域行事への参加者不足などが町会活動に関するアンケートで明らかになっています。
- ◆ また、町会活動をはじめとしたそれぞれの地域で行われる活動には多くの女性が参加していますが、町会長等の役職は男性が担うことが多く、固定的性別役割分担意識を変容させながら、多様な住民の参画やリーダーとしての女性の参画を広げていくことが必要です。
- ◆ 一方で、頻発する自然災害を契機とした市民の関心の高まりや企業などの社会貢献活動の活発化に伴いボランティアの必要性や役割への期待が大きくなっています。本市と弘前市社会福祉協議会がボランティアセンターを統合し、「ひろさきボランティアセンター」を開設することで、ボランティアの裾野の拡大や活動内容の充実につながる支援に取り組んでいます。
- ◆ 災害時における避難所では、性別によって悩みや不安が異なることや、子どもや若者、高齢者、障がい者、性的マイノリティの方など、配慮が必要な方が声をあげにくい状況に陥ります。そのため、平時から男女共同参画の視点を踏まえた「共助」の体制づくりを進めるとともに、消防団や自主防災組織等において男女共同参画に関する理解を広げていくことが必要です。

### 施策の方向 1 性別に関わりなく共同で取り組む地域活動の推進

地域で行われる様々な活動に対し、固定的性別役割分担意識を変容させながら、地域における男女共同参画を推進します。

- ① 多様な視点での市民活動やボランティア活動の支援
- ② 町会活動の活性化及び町会の担い手育成

### 施策の方向 2 防災・災害時における男女共同参画の視点を反映させた対応

避難所運営等、災害時に見過ごされがちな女性や性的マイノリティの方の視点による防災・災害対応に平時から取り組みます。

- ① 防災意識の向上と防災リーダーの育成
- ② 自主防災組織での女性役員の登用
- ③ 消防団員の育成

## 重点目標 7 生活上の困難や生きづらさに直面する人への支援

### ＜現状と課題＞

- ◆ 家族形態の多様化、非正規労働者の増加など雇用・就業構造の変化などが進行する中で、幅広い層で貧困をはじめとした生活上の困難を抱える方の増加が見られるとともに、若年層においても、社会的孤立や未就労・非正規雇用による貧困の問題が深刻化し社会問題となっています。
- ◆ 女性は、経済社会における男女が置かれた状況の違いなどを背景とし貧困等の困難に陥りやすく、中でも高齢の単身女性や母子世帯の貧困率が高い状況となっています。
- ◆ 男性よりも女性の貧困率が高い一因として、女性は固定的性別役割分担意識のため育児・介護などで就業を中断する割合が高く、また、身分的に不安定な非正規雇用に就きやすいことから、貧困に陥りやすいことがあげられます。それに伴い、年金水準も低くなりがちであるため、高齢期の経済的基盤が弱くなるなどの問題等が生じています。
- ◆ 生活や仕事に様々な課題を抱え、貧困状態となる恐れのある方に対して、経済的・社会的に自立した生活ができるよう支援していくことが求められているとともに、高齢者、障がい者、外国人等が女性であることにより、性的被害や暴力等の複合的に困難な状況に置かれることがないように、安心して暮らせる環境の整備が必要です。
- ◆ また、本来大人が担うと想定されている家事や家族の世話などを日常的に行っている子ども（ヤングケアラー）の相談支援や、貧困以外の日常生活の困りごとやトラブル等への相談対応が求められています。
- ◆ 本市においては、双方または一方が性的マイノリティの2人がお互いをパートナーとして日常生活で支え合い、協力し合うことを約束し「パートナーシップ宣誓」を行い、その宣誓を市が証明する「弘前市パートナーシップ宣誓制度」を運用していますが、性的マイノリティであることを理由に困難な状況に置かれることがないよう、性的多様性について普及・啓発を図ることが必要です。
- ◆ さらに、様々な犯罪等に巻き込まれた犯罪被害者の方々は、直接的な被害を受けた後に精神的な苦痛、身体の不調など二次被害に苦しめられることも少なくありません。そのため、犯罪等の被害にあわれた方やそのご家族等が安心して暮らすことができるよう地域全体での支援が必要です。

## 施策の方向1 ひとり親家庭、貧困等の人たちの生活安定に向けた支援

生活や仕事等の課題により貧困等生活上の困難を抱える人に対して、経済的自立と生活の安定を図るための支援を行います。

- ① ひとり親家庭への就労支援
- ② 生活困窮者等への就労支援
- ③ 外出困難等社会的孤立に苦しむ人への支援
- ④ 相談体制の充実
- ⑤ 生活困窮世帯等の学生への教育支援

## 施策の方向2 若年者、高齢者、障がい者、外国人等が安心して暮らせる環境整備

若年者、高齢者、障がい者、外国人等が安心して生活できる環境の整備を行います。

- ① 生活上の困難を抱えた方への支援
- ② 高齢者が安心して暮らせる環境の整備
- ③ 障がい者が安心して暮らせる環境の整備
- ④ 外国人が安心して暮らせる環境の整備

## 施策の方向3 多様な性のあり方に対する理解促進

性の多様性について周知啓発を図るとともに、差別や偏見のない社会を目指します。

- ① パートナーシップ宣誓制度の運用
- ② 性の多様性に関する理解促進を図る取組の推進
- ③ 市職員・教職員等に対する研修の実施

## 施策の方向4 犯罪被害者等への支援

犯罪等の被害にあわれた方やそのご家族が安心して暮らすことができる社会の形成を図るとともに、犯罪被害の抑止に取り組みます。

- ① 犯罪被害者等への支援
- ② 犯罪を未然に防ぐ環境の整備

## 重点目標8 すべての人に対する暴力の根絶

### ＜現状と課題＞

- ◆ 暴力は身体的・性的・心理的な危害又は苦痛をもたらす行為であり、性犯罪・性暴力、売買春、配偶者やパートナー等からの暴力（DV、ドメスティック・バイオレンス）、ストーカー行為の他、職場等におけるハラスメントや学校等におけるいじめなど、非常に広い範囲が暴力に含まれます。
- ◆ 暴力は恐怖や不安を与え、人の尊厳を傷つける深刻な人権侵害であり、性別や関係性に関わらず許されるものではありません。
- ◆ しかしながら、被害が潜在化しやすく、個人的問題とみなされがちであるため、社会全体で対応していかなければ解決できない問題です。
- ◆ 特に、新型コロナウイルス感染症の影響により全国的に家庭内暴力や性暴力の増加・深刻化が懸念されており、関係機関と連携した支援体制の構築が求められています。
- ◆ 本市において、パートナーとの関係やDV等の相談に対応する「婦人相談」に寄せられた相談件数を新型コロナウイルス感染症の拡大前の2019(令和元)年と拡大後の2020(令和2)年で比較すると約3倍に増加しており、DV相談も約2.5倍に増加しています。
- ◆ 暴力の根絶を図ることは、男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき課題であり、暴力を許さない社会づくりや犯罪加害者・被害者にならないための意識啓発、被害者が孤立することなく相談できるような体制を整備することが必要です。

### 施策の方向1 暝の防止のための環境づくり

暴力の予防と根絶のための取組を推進します。

① 地域全体での暴力の予防と根絶のための啓発活動

② 犯罪を未然に防ぐ環境の整備

### 施策の方向2 暝被害者からの相談・支援体制の充実

暴力被害者の相談・支援体制を構築します。

① 相談体制の充実

② 被害者への避難場所確保等支援体制の構築

## 重点目標9 生涯を通じた健康支援

### <現状と課題>

- ◆ 男女共同参画社会を形成していくためには、一人ひとりがいきいきとした生活を送り、生涯にわたって健康を保持していくことが前提といえます。
- ◆ しかしながら、青森県が都道府県別平均寿命で全国最下位にある中、本市の平均寿命も全国平均に比べて短い状況にあります。死因別にみると、がん・心疾患・脳卒中の「三大生活習慣病」による死亡率が全国平均より高い状況にあります。
- ◆ 本市においては、働き盛り世代における健康に関する意識の低さが平均寿命低迷の原因になっていると推測され、本市の肥満者の割合は全国平均より高く、肥満が原因の高血圧も増加しています。また、肥満傾向児の出現率も全国平均より高い状況です。
- ◆ 特定健診受診率が全国・県平均より低いため、健診を受けやすい体制整備や受診勧奨を行うことの他、がん等の早期発見・早期治療につながる取組が求められています。
- ◆ 心身ともに健康であることは、いきいきとした生活や充実した社会活動などあらゆる場面において生きるための基本となるため、世代を問わず、幼少期から健康に関する意識を向上させ、望ましい生活習慣を身に付ける取組を行っていくことが必要です。
- ◆ また、女性はライフステージに応じ、男性とは異なる女性特有の疾患を経験する可能性があることや、妊娠・出産をはじめ更年期など、心身の状態が大きく変化する特性があるため、身体的性差を踏まえた健康支援策が必要です。

### 施策の方向1 生活習慣病の発症予防及び重症化予防対策

健診・検診を受けやすい体制を整備するとともに、受診勧奨を行い受診率の向上を図ります。

- ① 働き盛り世代における健康意識の向上
- ② 特定健診・がん検診などの受診勧奨

### 施策の方向2 健康意識の向上と心身の健康づくり

健康に関する意識を向上させ、望ましい生活習慣を身に付ける取組を行います。

- ① 健康に関する意識啓発と健康的な生活習慣に向けた取組
- ② 心の健康を保つための取組の充実

### 施策の方向3 身体的性差に関わる健康問題に対する理解促進

ライフステージに応じた女性特有の健康問題について支援します。

- ① 女性特有の疾病等の理解促進と健診の受診勧奨
- ② 周産期における支援や母子保健体制の充実

### 基本目標Ⅲ すべての人が共に参画できる社会の実現

- ① すべての人が互いに人権を尊重し、社会の対等な構成員として、あらゆる分野においてそれぞれの個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の推進は、本市における様々な取組の基盤となります。
- ② そのために、長い時間をかけて形成された固定的性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念・無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）などを解消する取組を推進します。
- ③ 働き方や暮らし方が変容する中、職場、家庭、地域など、社会のあらゆる分野で多様な人財が主体的かつ積極的に参画することで、誰もが暮らしやすい社会につながるようすべての人に対する男女共同参画社会についての普及啓発を行い、その理解を深めていきます。

#### 《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対する同意しない市民の割合	59.0% (2022年)	64.0% (2027年)
市が実施する男女共同参画社会の理解促進活動の参加者数	451人 (2022年)	523人 (2027年)
職場や町会・PTA活動の場など、地域社会全体で男女の地位や立場が対等になっていないと思う市民の割合	23.4% (2022年)	21.4% (2027年)

## 重点目標 10 男女共同参画社会形成に向けた慣行の見直し、意識の改革

### ＜現状と課題＞

- ◆ 令和4年度弘前市市民意識アンケートによると、「男性は仕事、女性は家庭」という考え方、「同感する」と答えた人は5.0%、「どちらともいえない」と答えた人は32.5%で、固定的性別役割分担意識はまだ残っていることがわかります。
- ◆ 固定的性別役割分担意識などに基づく行動は、働く場においては、男性の長時間勤務につながりやすく、家庭の場においては、家事・子育て・介護等を女性が担うことにつながりやすいため、その結果、働きたい女性の活躍を阻むなど、社会の対等な構成員としての活躍を困難にする要因となります。
- ◆ 男性にとっても、家庭における家事・子育て・介護等の経験から導かれる多様な価値観の醸成や働く場以外での知識や体験を得る機会を逃すことにもつながるため、男女共同参画に関する理解を広げていくことが求められています。
- ◆ また、固定的性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念などについて、意識調査を行い、現状の把握に努めていくことが必要です。

### 施策の方向1 男女共同参画社会形成に係る理解促進

すべての人が互いに人権を尊重し、社会の対等な構成員として参画できる社会に向けた意識啓発を行います。

- ① 理解促進につながるセミナー・出前講座等の実施
- ② 多様な媒体による広報活動

### 施策の方向2 男女共同参画に関する意識調査

男女共同参画に係る意識改革を進めるために、意識調査を実施し、現状の意識の把握に努めます。

- ① 市民意識アンケートの実施

## 重点目標 1 1 学校教育における理解促進

### ＜現状と課題＞

- ◆ 学校教育における男女共同参画に対する理解促進は、将来の男女共同参画社会づくりの基盤となるものです。
- ◆ 次世代を担う子どもたちが、その個性と能力を發揮し、性別にとらわれない多様な選択を可能にするための環境づくりが必要です。

### 施策の方向 1 学校教育等における男女共同参画の理解促進

男女共同参画の視点に立った教育を推進します。

- ① 児童・生徒に対する男女共同参画の理解促進
- ② 教職員に対する研修
- ③ 子どもたちの悩みに寄り添う相談体制の充実

# 第4章 計画の推進

## 1 庁内における推進体制

男女共同参画推進は市政全般に関わるため、多岐にわたる関連施策の調整が必要です。本計画を推進するため、関係部局との連携・調整を図りながら、男女共同参画の現状や問題点の把握、調査を行い、総合的かつ積極的に取り組みます。

## 2 弘前市男女共同参画プラン懇話会による点検・評価

本計画を確実に進めるために、「弘前市協働によるまちづくり基本条例」に基づき、市民との協働により毎年度、計画の達成度や執行状況を評価し、改善策を検討して見直しを行います。

具体的には、市民の意見を反映させるため、学識経験者などで構成される「弘前市男女共同参画プラン懇話会」を設置し、点検・評価や取組に対する助言などを行える場を設けます。

## 3 施策の推進状況

「弘前市男女共同参画プラン懇話会」により本計画の達成度や執行状況を点検・評価し、それらをとりまとめたものを公表します。

# 第5章 参考資料

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れ合い、性別にかかわりなく、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いかんがみ、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いかんがみ、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努めなければならない。

（法制上の措置等）

第十二条 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す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、閣議の決定を求めるなければならない。
- 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す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する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務大臣のうちから、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 雜則（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ます。

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つたものをいう。

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つて政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に關し、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 雜則

(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。

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

（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、この法律の施行につい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ほか、この条例の定めるところによる。

### (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。

### (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。

## 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。）の運営につい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、懇話会の運営について必要な事項は、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。

## 弘前市パートナーシップ宣誓の取扱いに関する要綱

令和2年12月4日  
弘前市告示第583号

### (趣旨)

第1条 この要綱は、弘前市総合計画及び弘前市男女共同参画プランに基づき、一人ひとりが互いを尊重し合い心豊かに暮らせるまちの実現を目指し、パートナーシップの宣誓の取扱いについて必要な事項を定めるものとする。

### (定義)

第2条 この要綱において、次の各号に掲げる用語の定義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 性的マイノリティ 性的指向が必ずしも異性愛のみではない者又は性自認が出生時に割り当てられた性別と異なる者をいう。
- (2) パートナーシップ 双方又はいずれか一方が性的マイノリティである二者が、互いを人生を共に過ごす相手（以下「パートナー」という。）とし、日常の生活において相互に支え合い、協力し合うことを約した関係のことをいう。
- (3) 宣誓 パートナーシップにある二者が、市長に対し双方がパートナーであることを誓うことをいう。

### (宣誓の対象者)

第3条 宣誓をすることができる者は、次の各号のいずれの要件にも該当する者とする。

- (1) 民法（明治29年法律第89号）第4条に規定する成年に達していること
- (2) 本市に住所を有している又は3か月以内に本市への転入を予定していること
- (3) 配偶者がいないこと及び宣誓をする相手方以外の者とパートナーシップの関係になること
- (4) 双方が民法第734条から第736条までの規定により、婚姻を禁止されている関係になること

### (宣誓の方法)

第4条 宣誓をしようとする者は、弘前市パートナーシップ宣誓書（様式第1号）（以下「宣誓書」という。）に自署し、次の各号に掲げる書類（宣誓日前3か月以内に発行されたもの。）を添付し、市長に提出するものとする。ただし、宣誓しようとする者の双方又は一方が宣誓書に自署することができない場合は、代筆させることができる。

- (1) 住民票の写し又は本市が転出先となっている転出証明書
- (2) 戸籍個人事項証明書（戸籍抄本）

2 前項第1号に掲げる提出書類が本市以外の住民票の写し又は転出証明書の場合、宣誓した日より3か月以内に、本市に転入後の住民票の写しを市長に提出しなければならない。

3 第1項各号に掲げる書類は、これを提出することができない特別な事情が認められる場合に限り、市長が認める別の書類をもって代えることができる。

4 宣誓しようとする者は、性別違和等市長が特に理由があると認めた場合は、宣誓書において通称名を使用することができる。

5 市長は、宣誓書を提出した者が本人であることを、戸籍法（昭和22年法律第224号）第27条の2第1項の規定の例により確認するものとする。

6 宣誓しようとする者は、宣誓する日時等について、事前に市と調整するものとする。  
(受領証の交付)

第5条 市長は、前条第1項の規定により宣誓がなされた場合、提出された宣誓書及び添付書類等を確認し、第3条に規定する要件を満たしていると認めたときは、当該宣誓をした二者に対し、弘前市パートナーシップ宣誓書受領証（様式第2号）（以下「受領証」という。）に宣誓書の写しを添えて交付するものとする。ただし、本市に住所を有していない者が宣誓した場合は、宣誓書の写しを先に交付するものとし、受領証は、前条第2項に規定する本市に転入後の住民票の写しの提出後に交付するものとする。

2 前条第4項の規定により通称名を使用して宣誓した場合には、戸籍に記載されている氏名を受領証の裏面に記載するものとする。

（受領証の再交付）

第6条 前条第1項の規定により受領証の交付を受けた者（以下「宣誓者」という。）は、当該受領証を紛失、毀損、汚損又は氏名の変更により受領証の再交付を受けようとするとき、弘前市パートナーシップ宣誓書受領証再交付申請書（様式第3号）を市長に提出することで、受領証の再交付を受けることができる。

2 第4条第5項及び第6項の規定は、前項の申請について準用する。

（受領証の返還）

第7条 宣誓者は、次の各号のいずれかに該当するとき、弘前市パートナーシップ宣誓書受領証返還届（様式第4号）に交付済みの受領証を添えて、市長に届出なければならない。

- (1) 宣誓した双方の意思により、パートナーシップが解消されたとき。
- (2) 一方又は双方が本市以外へ転出したとき。ただし、市長が特に理由があると認めた場合はこの限りではない。
- (3) 第3条第3号及び第4号の要件を満たさなくなったとき。
- (4) その他、市長が必要と認めたとき。

2 市長は、受領証を返還した者が希望する場合、返還された受領証の宣誓番号を公表することができる。

3 第4条第5項の規定は、第1項の届出に係る本人確認について準用する。

（宣誓の無効）

第8条 次の各号のいずれかに該当する宣誓は、無効とする。

- (1) 宣誓書の内容に虚偽又は不正があったとき。
- (2) 不正の目的をもって受領証を使用したとき。
- (3) 第4条第2項に規定する住民票の写しが提出されなかつたとき。
- (4) 前条第1項各号のいずれかに該当するにも関わらず、同項の届出をしないとき。
- (5) その他、市長が必要と認めたとき。

2 市長は、前項の規定により無効とした場合、宣誓した者に対し弘前市パートナーシップ宣誓に関する無効通知書（様式第5号）により通知するものとし、交付された受領証及び宣誓書の写しの返還を求めるものとする。

3 市長は、必要があると認めるときは、無効とした宣誓番号を公表することができる。

(補則)

第9条 この要綱に定めるもののほか、この要綱の施行に関し必要な事項は市長が別に定める。

附 則

この要綱は、令和2年12月10日から施行する。

## 弘前市男女共同参画プラン懇話会委員一覧

任期：令和3年10月1日から令和7年9月30日まで

項目番	附属機関での役職	氏名	ふりがな
1	会長	鳥飼 宏之	とりかい ひろゆき
2	会長職務代理者	斎藤 明子	さいとう あきこ
3	委員	葛西 由起子	かさい ゆきこ
4	委員	久保 栄一郎	くぼ えいいちろう
5	委員	成田 麻衣	なりた まい

## 弘前市男女共同参画プラン 2023

～ 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 ～

2023（令和5）年3月  
弘前市企画部企画課ひとつづくり推進室

〒036-8551 弘前市大字上白銀町1番地1  
電話：0172-26-6349 ／ FAX：0172-35-7956  
Eメール：kikaku@city.hirosaki.lg.jp