

# **第5次五所川原市男女共同参画計画 (案)**

**(令和4年度～令和8年度)**

**五所川原市**



## ～はじめに～

男女が互いにその人権を尊重し、社会の対等な構成員として、あらゆる分野においてそれぞれの個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現は、極めて重要な課題です。

これまで市は、4次にわたり「五所川原市男女共同参画計画」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けた各種施策を推進してまいりました。

近年、人口減少や少子高齢化の進行に伴う生産年齢人口の減少、経済のグローバル化、価値観やライフスタイルの多様化など社会経済情勢が急速に変化する中、昨今の新型コロナウイルス感染症の拡大は、特に女性に大きな影響を及ぼしています。ドメスティック・バイオレンスの増加・深刻化や女性の雇用への影響等は、男女共同参画の重要性を改めて浮き彫りにしております。

このような状況下において、将来にわたり持続可能な地域社会の発展に向けては、男女が互いにその人権を尊重しつつ責任を分かち合い、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がより求められています。

市では、こうした現状を踏まえつつ、より効果的に施策を推進するために、国、県の第5次男女共同参画基本計画との整合を図り、今後5年間を計画期間とする「第5次五所川原市男女共同参画計画」を策定しました。

本計画では、「あらゆる分野における女性の参画拡大」、「安全・安心な暮らしの実現」、「男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備」の3つの基本目標を掲げ、すべての市民が自分らしく、いきいきと暮らせる男女共同参画社会の実現に向けた施策を推進してまいりますので、市民の皆様の一層のご理解とご協力をお願い申し上げます。

結びに、本計画策定にあたり、五所川原市男女共同参画推進委員会の委員の皆様をはじめ、貴重なご意見を賜りました市民・関係者の皆様に心より感謝申し上げます。

令和4年 月

五所川原市長 佐々木孝昌



# 目 次

## 第1章 計画の概要

1 計画策定の目的.....	1
2 計画の位置づけ.....	2
3 計画期間.....	2
4 推進体制.....	2

## 第2章 計画の基本方向

1 五所川原市の現状と課題.....	3
2 計画の理念.....	9
3 基本目標.....	10
4 SDGsの理念を踏まえた男女共同参画の実現.....	10
5 計画体系図.....	11

## 第3章 計画内容

<b>基本目標Ⅰ あらゆる分野における女性の参画拡大.....</b>	<b>12</b>
1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大.....	13
2 仕事と生活の調和.....	14
3 地域における男女共同参画の推進.....	16
4 雇用等における男女共同参画の推進.....	17
<b>基本目標Ⅱ 安全・安心な暮らしの実現.....</b>	<b>18</b>
1 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.....	19
2 女性に対するあらゆる暴力の根絶.....	20
3 防災・復興における男女共同参画の推進.....	21
4 生涯を通じた健康支援.....	22
<b>基本目標Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備.....</b>	<b>23</b>
1 男女共同参画の視点に立った各種制度の整備.....	24
2 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進.....	25

## 参考資料

〈資料1〉五所川原市男女共同参画推進委員会委員名簿.....	26
〈資料2〉五所川原市附属機関に関する条例.....	27



# 第1章 計画の概要

## 1 計画策定の目的

国では、平成11年に「男女共同参画社会基本法」が施行され、それに基づく第1次計画となる「男女共同参画基本計画（平成12年）」以降、これまで4次にわたり計画を策定し、男女共同参画社会<sup>\*</sup>の実現に向けた取組を推進しています。さらに、平成27年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」）」が施行されて以降、女性の活躍推進の動きが年々拡大しております。

令和2年12月には、新たに「第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～」が策定され、「あらゆる分野における女性の参画拡大」、「安全・安心な暮らしの実現」、「男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備」を政策の柱とし、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の促進を図っていくことが示されました。

青森県においては、平成12年1月に「青森県男女共同参画基本計画—あおり男女共同参画プラン21—」が策定されて以降、青森県男女共同参画推進条例（平成13年7月）の制定及び国の基本計画における施策の方向性との整合を図りつつ、本県の社会状況の変化や現状を踏まえて、都度、基本計画を策定し、男女共同参画を推進してきたところです。

こうした中、五所川原市では、国・県の基本計画と整合を図り、平成13年3月に「五所川原市男女共同参画プラン」を策定以降、平成19年には「私らしく、あなたらしく、共に喜びと責任を分かち合える男女共同参画社会を目指して」を目標に掲げるなど、男女共同参画社会実現のために各種施策を推進してまいりました。

しかしながら、平成28年に実施した男女共同参画に関する市民意識調査の結果をみると、「妻は家庭を守り、夫は外で働く」といった考え方に代表される固定的性別役割分担意識<sup>\*</sup>が依然としてあり、また、社会全体についての男女の地位の平等感は低いままとなっています。

さらに、新型コロナウイルス感染症の拡大は、特に女性に大きな影響を及ぼしています。ドメスティック・バイオレンス<sup>\*</sup>（以下「DV」）や性暴力の増加・深刻化や女性の雇用への影響等は、男女共同参画の重要性を改めて浮き彫りにしており、コロナ下において、男女共同参画の視点が一層増しています。

こうした状況を踏まえ、男女共同参画社会基本法及び女性活躍推進法の趣旨を尊重しつつ、国及び県における施策の方向性との整合を図り、市民と行政、地域、団体、企業等が協働して、男女共同参画社会の実現に向けた、「第5次五所川原市男女共同参画計画」（令和4年度～令和8年度）を策定するものです。

---

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

<sup>\*</sup>固定的性別役割分担意識…男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のことをいいます。

<sup>\*</sup>ドメスティック・バイオレンス（DV）…配偶者やパートナーなど親密な関係にある者からの暴力のこと。殴る、蹴るなどの暴力のみならず、威嚇する、無視する、行動を制限するなどの心理的苦痛を与えることや、性的強要も含まれます。

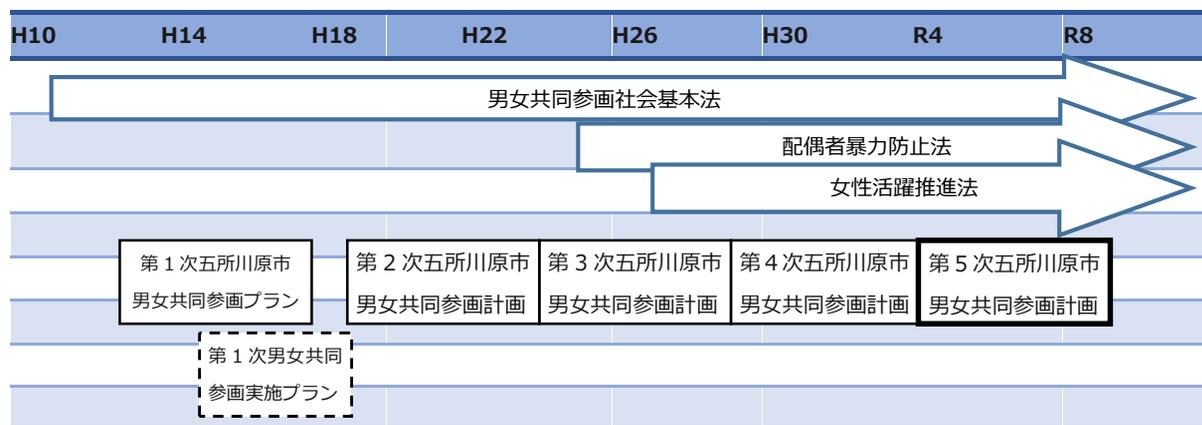
## 2 計画の位置づけ

本計画は、五所川原市の最上位計画である五所川原市総合計画の個別計画としての性格を有するとともに、その他の市関連計画との整合性を持つものです。

また、男女共同参画社会基本法に定める「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」、女性活躍推進法に定める「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」及び配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（以下「配偶者暴力防止法」）に定める「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基本的な計画」を兼ねています。

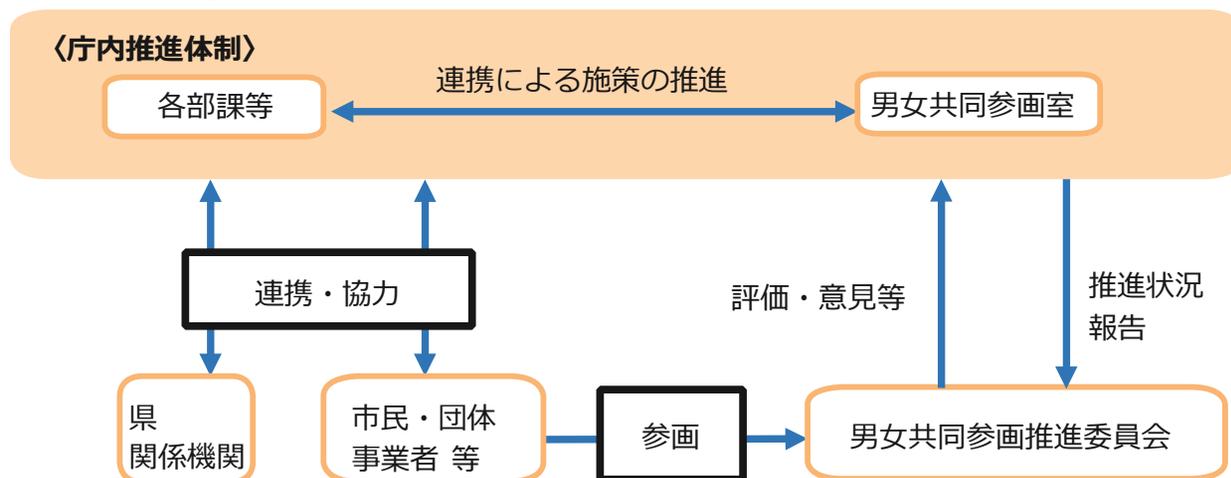
## 3 計画期間

本計画の期間は、令和4年度（2022年度）から令和8年度（2026年度）までの5年間とします。なお、計画期間中に社会経済情勢の変化があった場合は、必要に応じて見直しを行います。



## 4 推進体制

当市では男女共同参画計画の推進について、全庁的かつ横断的に取り組むため、男女共同参画推進体制を強化し、職員一人ひとりが男女共同参画について正しく理解し意識を高め、その視点を他の施策や他の計画に積極的に取り入れ推進を図ります。また、関係機関や民間団体等と連携を密にし、積極的に施策を推進します。五所川原市男女共同参画推進委員会においては、男女共同参画施策の推進や事業の進捗状況の確認等を行います。



## 第2章 計画の基本方向

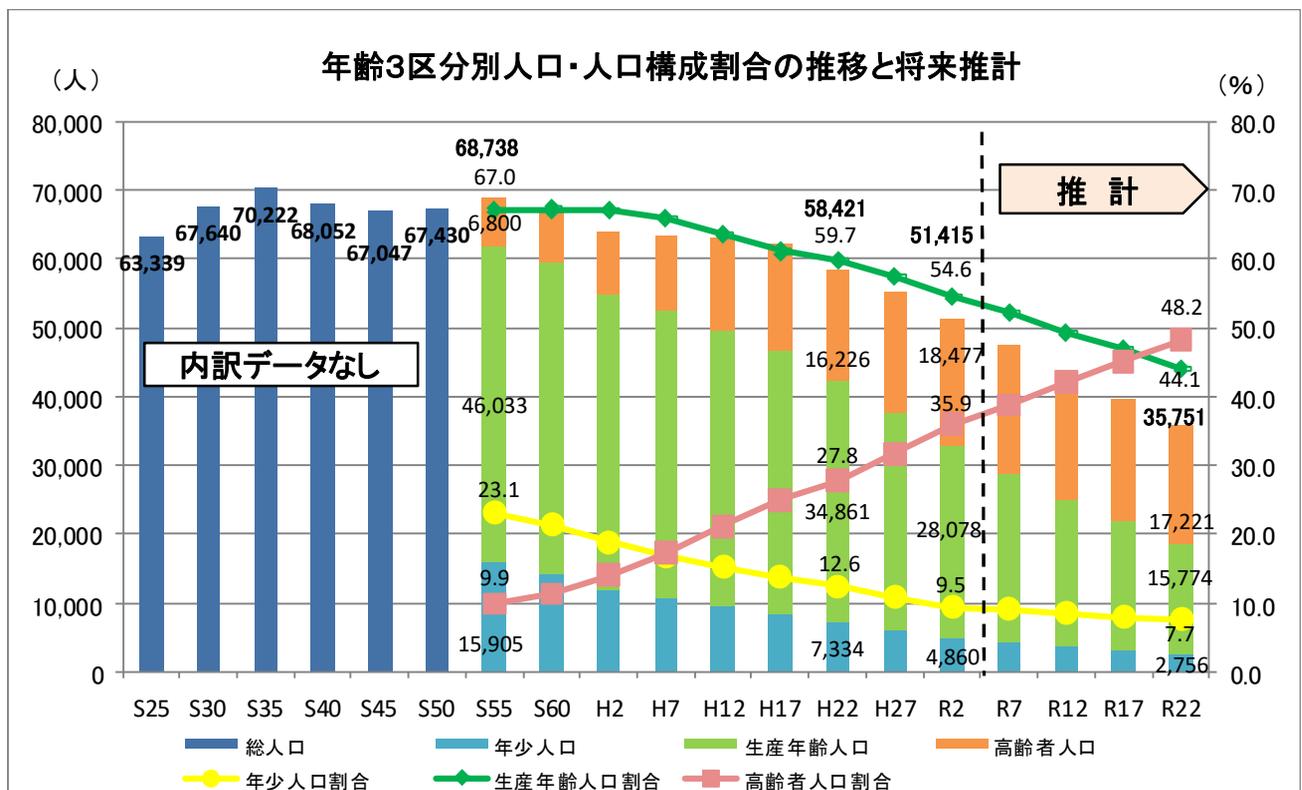
### 1 五所川原市の現状と課題

#### ① 人口の推移と将来推計

当市の人口は、昭和35年の70,222人をピークに横ばい状態が続き、昭和55年の68,738人からは減少が続き、平成22年には、60,000人を割り込みました。令和2年国勢調査では51,415人と、依然として人口減少は続いています。

また、年齢3区分人口についても、15歳未満の年少人口及び15歳以上64歳以下の生産年齢人口は減少し続ける一方、65歳以上の老年人口は増加し続けており、少子高齢化が急速に進行しております。

こうしたことから、懸念される労働力不足や多様化する市民ニーズに対応するためにも、女性の活躍が求められています。



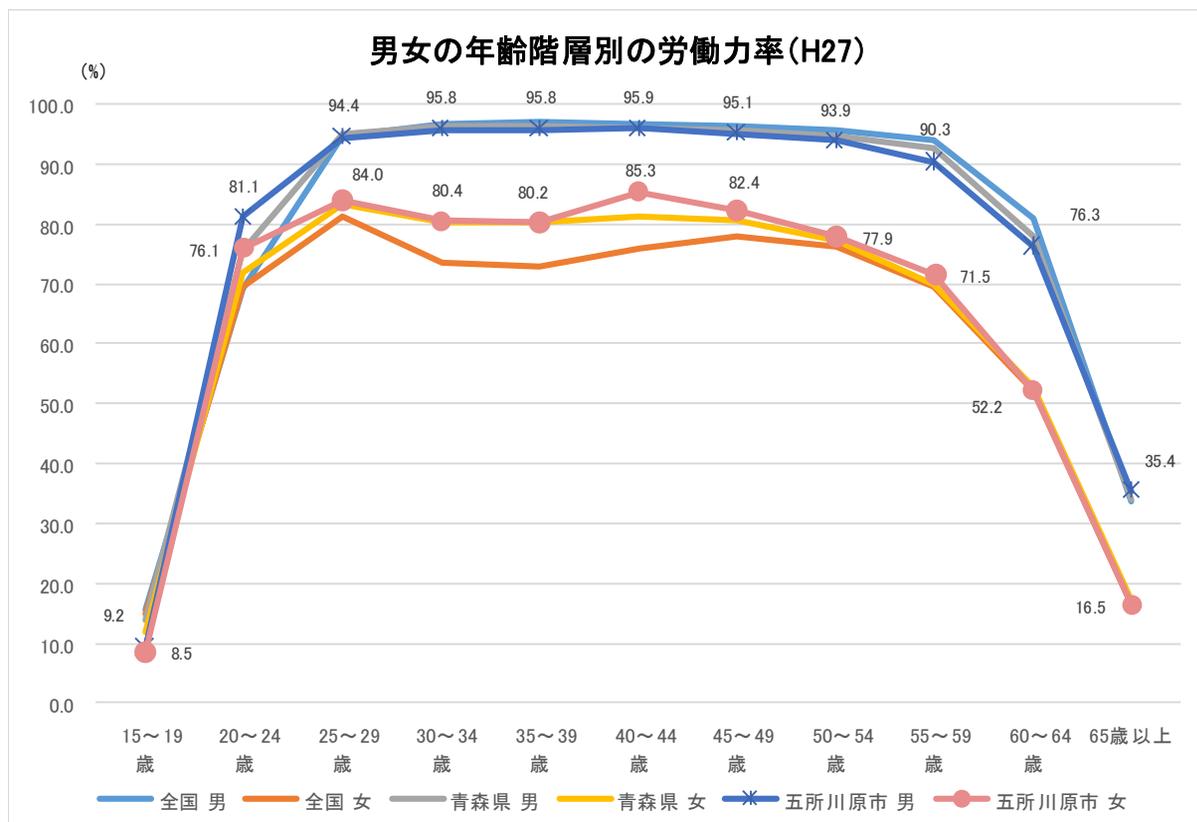
資料：総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」（平成30年3月）

※平成12年以前は、旧五所川原市、旧金木町、旧市浦村の合計値

## ② 男女の労働力率

全国の年齢層ごとに見た男女別の労働力率では、男性は高い労働力率<sup>※</sup>を維持しているものの、女性は30歳代の結婚・出産・育児期に落ち込み、再び40歳代後半かけて二つ目のピークを描く、いわゆる「M字カーブ<sup>※</sup>」となっています。

当市の労働力率は、男性は全国と同じ高い水準にあり、女性は30歳代において80%台を維持し、全国に比べてM字カーブが緩やかとなっているものの、出産育児期となる同年代では労働力率は減少しており、就業し続けることの難しさが表れています。



資料：総務省「平成27年国勢調査」

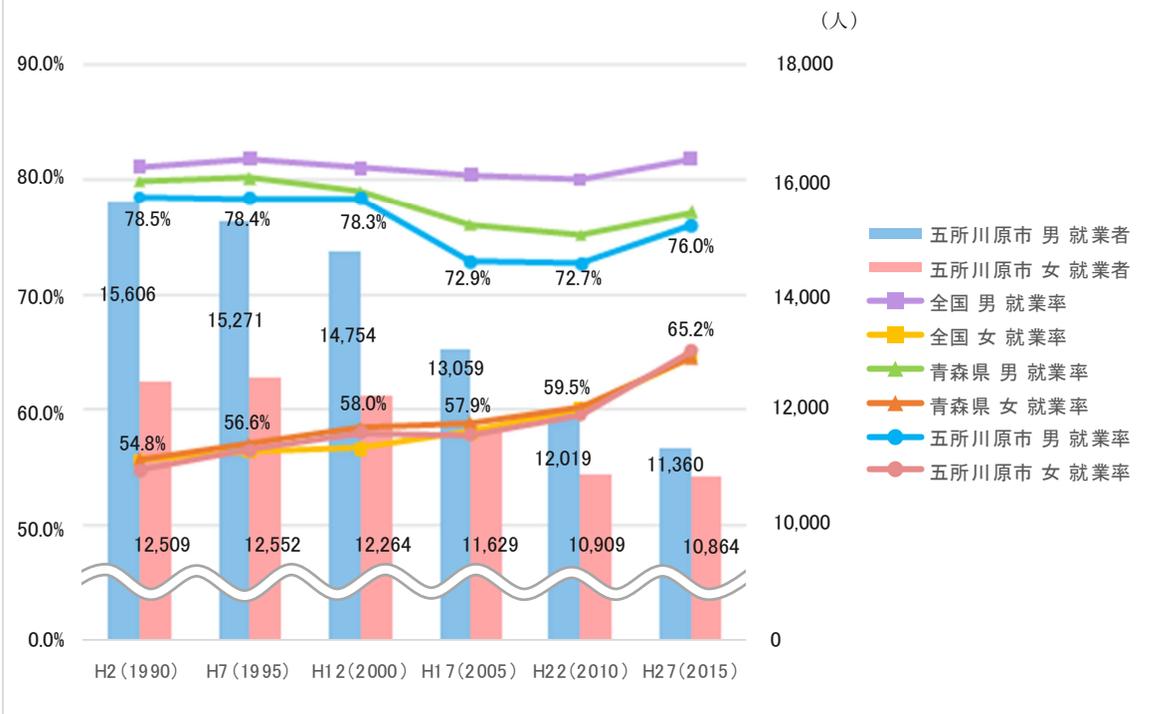
## ③ 男女の就業者数及び就業率

当市の就業者数及び就業率<sup>※</sup>は、ともに全国・青森県と概ね同じ水準・傾向で推移しています。

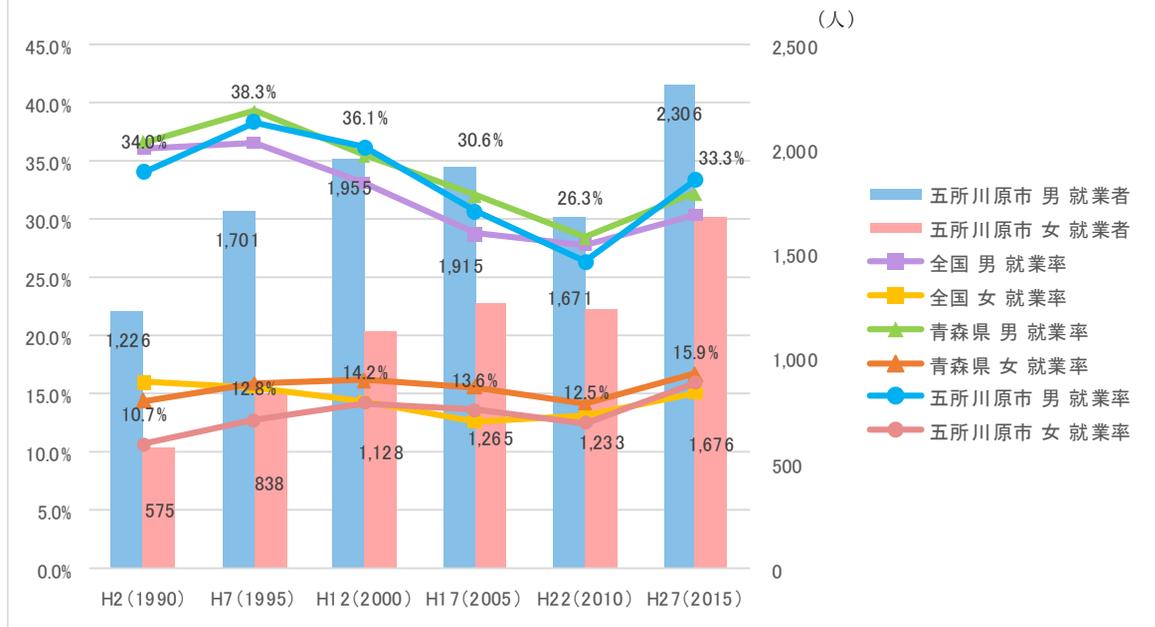
当市全体の就業者数は、平成27（2015）年は男性13,666人、女性12,540人となっています。年齢区分別にみると、男性、女性ともに15～64歳では減少傾向が続く一方で、65歳以上では増加傾向が続いています。

また、当市全体の就業率は、平成27（2015）年は男性62.5%、女性46.1%となっています。年齢区分別に見ると、男性は15～64歳、65歳以上ともに減少傾向が続いていたが、平成27（2015）年は増加に転じています。一方、女性は15～64歳では年々増加しており、65歳以上においても概ね安定した水準を維持しながら、増加傾向にあります。

男女別の就業率及び就業者数【15～64歳】（H2～H27）



男女別の就業率及び就業者数【65歳以上】（H2～H27）



資料：総務省「国勢調査」

※**労働力率**…15歳以上の人口に占める労働力人口（就業者数+完全失業者数）の比率

※**M字カーブ**…日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットの「M」のような形になることをいい、これは、結婚や出産を機に労働市場から退出する女性が多く、子育てが一段落すると再び労働市場に参入するという特徴があるためといわれます。

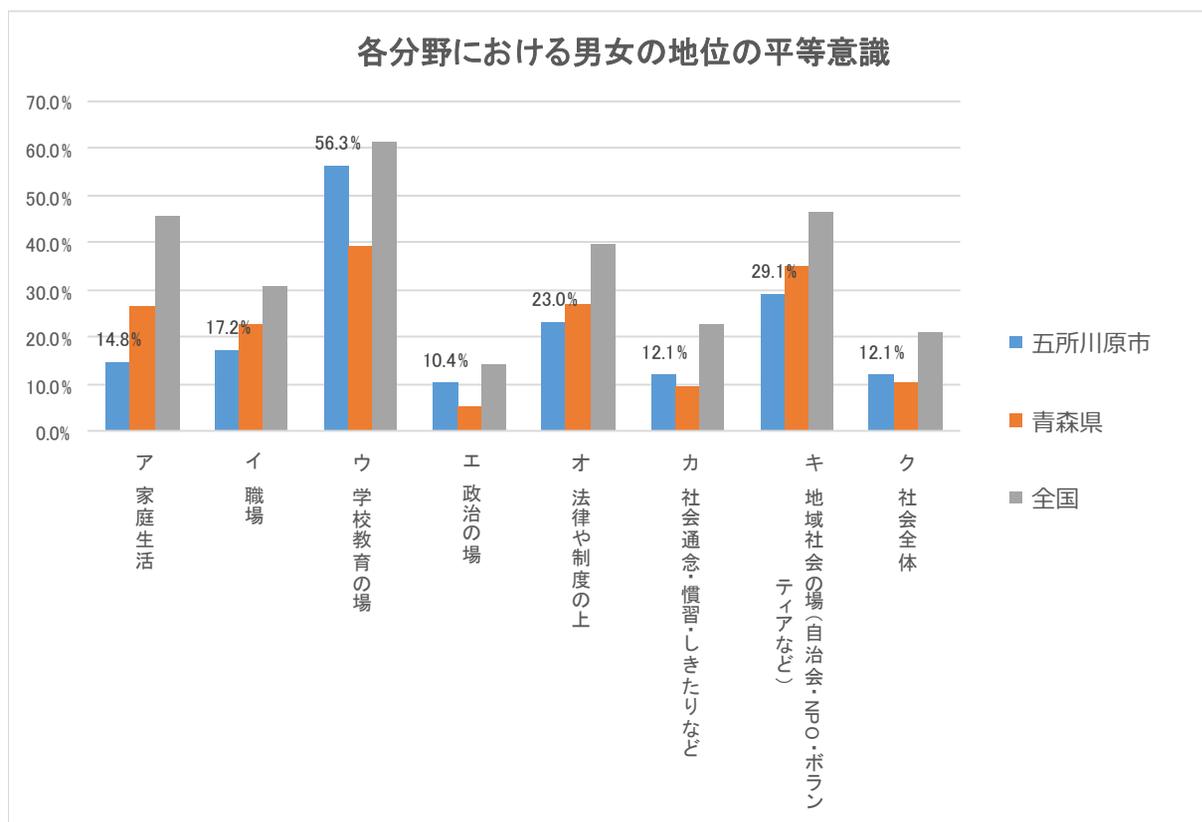
※**就業率**…15歳以上の人口に占める就業者の割合

#### ④男女平等に関する意識

市が平成 28 年に実施した「男女共同参画に関する市民アンケート」では、社会生活のさまざまな分野における男女の地位の平等意識について、「学校教育の場」においては 56.3%と割合が高く、国が令和元年に実施した調査結果と同じ水準となっています。

しかしながら、「家庭生活」においては 14.8%と全国の意識割合を大きく下回っており、その他の分野においても 10%～30%程度と低い意識割合となっています。

こうしたことから、固定的な性別役割分担意識の払拭や生活のあらゆる場面において男女平等や男女共同参画の実現に向けて、これまで以上に意識啓発や学習機会を充実させていくことが必要です。



資料：全国 男女共同参画社会に関する世論調査（令和元年）

青森県 青少年・男女共同参画課「青森県男女共同参画に関する意識調査」（令和 2 年）

五所川原市 男女共同参画室「男女共同参画に関する市民アンケート」（平成 28 年）

## ⑤政策・方針決定過程への女性の参画

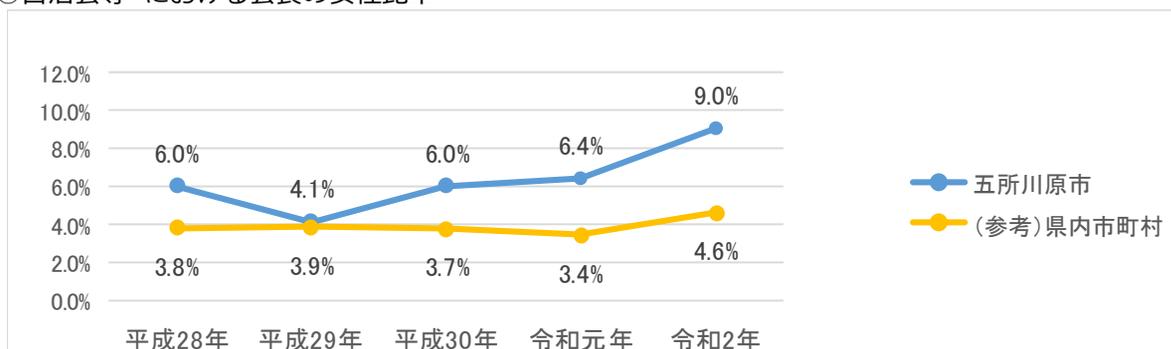
当市の自治会長の女性比率は県内の水準より高く、上昇傾向となっており、審議会等・委員会等における女性の登用割合は県内と同じ水準で、横ばいに推移しています。

一方で、防災会議の女性委員の比率は、県内の水準を上回っているものの、減少傾向となっており、市職員の管理職の女性比率も同様に減少傾向が続いています。

女性の社会参画は拡大していると言われていますが、自治会等、審議会等・委員会等、市職員の管理職など、政策・方針決定過程への女性の参画はまだ十分に進んでいない状況です。

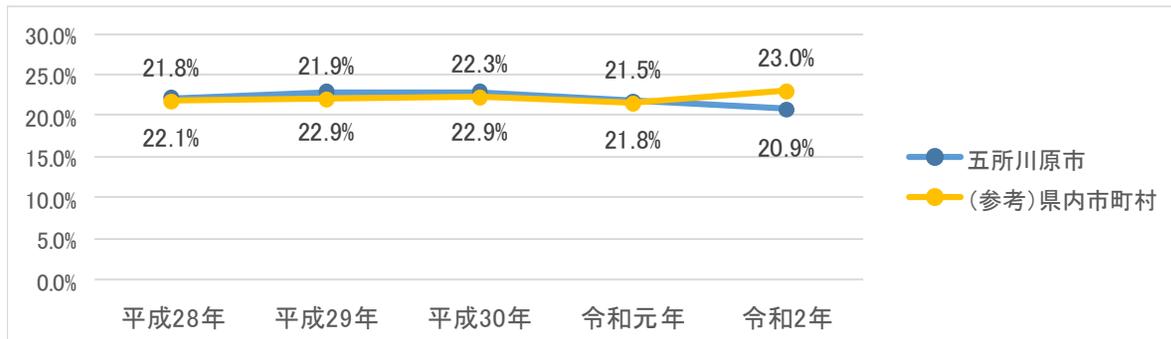
<五所川原市における女性登用状況等について（毎年4月1日現在）>

### ○自治会等※における会長の女性比率



※自治会等…一定区域内で地縁に基づいて形成された団体（自治会、町内会、町会等）で、地域的な共同活動を行う事を目的とする団体。

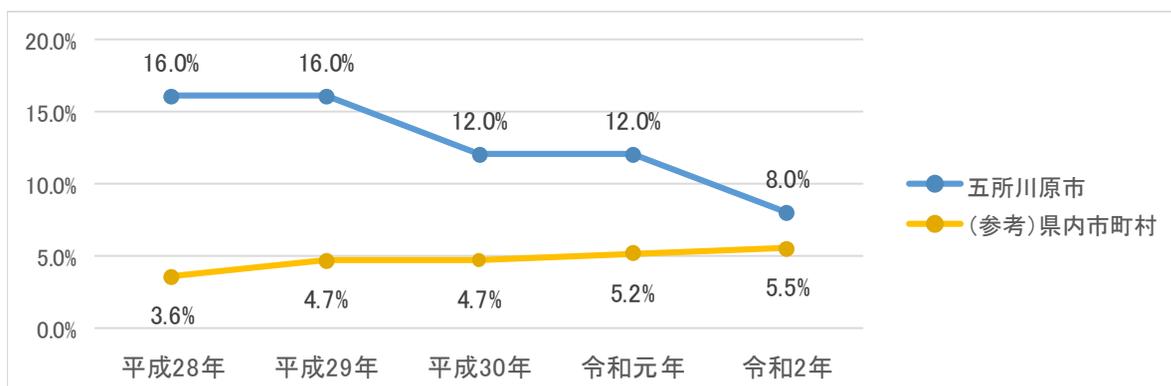
### ○審議会・委員会等※における女性委員の登用状況



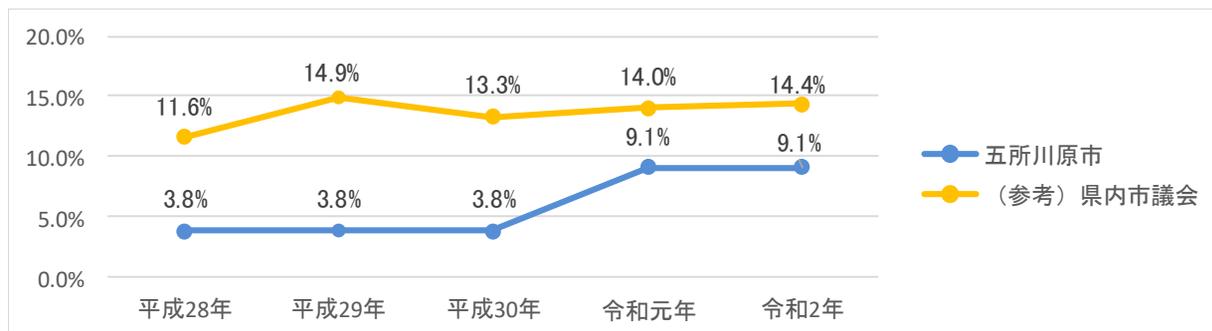
※地方自治法第202条の3に基づく審議会等…法律や政令、条例の定めにより調停・審議又は調査等を行う機関。

※地方自治法第180条の5に基づく委員会等…教育委員会、選挙管理委員会、人事委員会または公平委員会、監査委員、農業委員会、固定資産評価委員会。

### ○防災会議における女性委員の登用状況

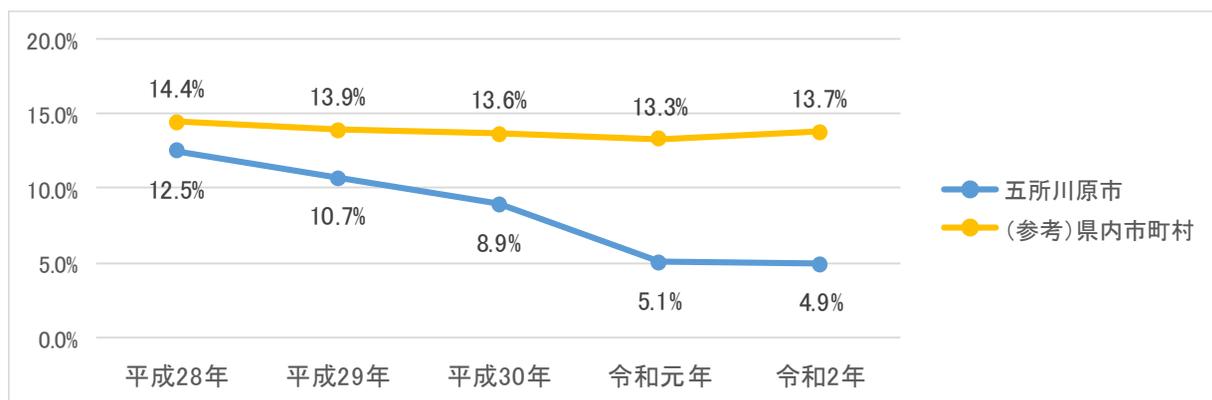


## ○市議会議員の女性比率



資料：青森県「令和2年度版青森県の男女共同参画の現状と施策」市男女共同参画室調べ

## ○市職員の管理職の女性比率



資料：内閣府「令和2年度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推進状況」

## ⑥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拡大は、人々の生命や生活に大きな影響を及ぼしています。とりわけ女性の生活や雇用に深刻な影響を及ぼしており、外出自粛や休業等による生活不安やストレスによる配偶者等からの暴力や性暴力の増加・深刻化が懸念されていること、非正規雇用労働者への影響が大きく、経済的困難に陥りやすい状況が危惧されています。一方で、仕事ではテレワーク<sup>\*</sup>の導入やオンライン活用が拡大したことで、多様で柔軟な働き方への新たな可能性が広がりました。在宅での働き方の普及は、男性の家事・育児等への参画を促す好機でもあります。

## ⑦デジタル社会への対応

デジタル化の進展は、これまで人間が行っていた労働や家事は補助・代替されるなど、生活の場や働く場に大きな変化をもたらしています。そのため、デジタル知識と技能の向上が求められ、デジタル化に対応した人材育成も急務となっており、性別による格差が生じないようにすることが肝要です。

<sup>\*</sup>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をいいます。

## 2 計画の理念

---

男女共同参画社会基本法では、男女共同参画社会の形成について、「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」とされています。

男女の人権が尊重され、社会の対等な構成員として、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、これからの社会を形成していくうえでの最重要課題です。

本計画は、男女共同参画社会基本法に基づき、すべての人が性別にかかわらず、個人として尊重され、自分らしく生きることができる社会を目指します。

これらの実現を図るため、この計画の基本理念を以下の3つとします。

- ① 男女の人権の尊重
- ② 社会のあらゆる分野における共同参画と他の活動の両立
- ③ 政策立案、方針決定の場での男女共同参画

また、女性活躍推進法に基づき、男女の人権が尊重され、自らの意志によって職業生活を営み、または、営もうとする女性とその個性と能力を十分に発揮できる豊かで活力ある社会の実現を目指します。

これらを総合し、第5次五所川原市男女共同参画計画では、目指すべき男女共同参画社会の目標を以下のとおり掲げ、目指します。

### 市の目標

**私らしく、あなたらしく、  
共に喜びと責任を分かち合える  
男女共同参画社会を目指して**

### 3 基本目標

目指すべき男女共同参画社会の実現に向けて、以下の3つの基本目標を設定します。

#### ○基本目標Ⅰ あらゆる分野における女性の参画拡大

喜びと責任を分かち合える男女共同参画社会の実現に向け、男女の働き方や意識を変え、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）※を図り、あらゆる分野における女性の参画拡大を促進します。

#### ○基本目標Ⅱ 安全・安心な暮らしの実現

男女が共に安全で安心に暮らせる環境づくりのために、男女共同参画の視点に立った防災対策等の基盤の整備を推進します。また、女性に対する暴力は深刻な人権侵害であるため、暴力の根絶に向けた取組を推進するとともに、誰もが健康で、自立して社会に参画するための支援体制の充実を図ります。

#### ○基本目標Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

男女共同参画社会を実現していくうえで、人々の意識の中に形成された固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見は、個人の能力を発揮して活躍するための大きな障害となることから、男女共同参画や人権尊重を基盤とした男女平等感の形成に向けた取組を推進します。

### 4 SDGs の理念を踏まえた男女共同参画社会の実現

SDGs（Sustainable Development Goals：持続可能な開発目標）は、「誰一人取り残さない」持続可能でよりよい社会の実現を目指す世界共通の目標です。2030年を達成年限とし、17のゴールと169のターゲットから構成されています。

当市においてもSDGsの理念を踏まえ、市民、関係団体等及び行政が相互に連携しながら目指すべき男女共同参画社会の実現及びSDGsの達成に向けて関連する取組を推進していきます。



※仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）…国民一人ひとり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とともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できることをいいます。

## 5 計画体系図



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

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基本的な計画

## 第3章 計画内容

### 基本目標 I

### あらゆる分野における女性の参画拡大

- 女性の就業が年々増加し、多くの分野で女性の活躍が進んでいますが、政策・方針決定過程への女性の参画は、まだまだ十分といえる状況にありません。性別にかかわらず、あらゆる分野において個性と能力を十分に発揮し活躍できる男女共同参画社会実現のためには、男性中心となりがちな政策・方針決定過程への女性の参画が不可欠です。女性の参画が未だ十分でない要因として、社会全体で固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が存在していることが挙げられます。
- 働く場においては、固定的な性別役割分担意識や長時間労働を前提した「男性中心型労働慣行」が根強く、育児・介護等と両立し個性と能力を十分に発揮して働きたい女性が活躍できない要因となっています。男女が互いに人権を尊重し、社会の対等な構成員として、あらゆる分野においてそれぞれの個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現は、男女が共に仕事と生活を両立できる暮らしやすい社会の実現につながるものであります。
- 男女の働き方や意識を変え、ライフステージに対応した多様で柔軟な働き方ができるよう、固定的な性別役割分担意識の解消や、職業生活と家庭生活の両立を支援するための取組を促進し、男女が共に暮らしやすい社会の実現を目指します。

### ○施策の方向性

I - 1	政策・方針決定過程への女性の参画の拡大
I - 2	仕事と生活の調和
I - 3	地域における男女共同参画の推進
I - 4	雇用等における男女共同参画の推進

## 施策の方向性 [ I - 1 ] 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

### 【現状と課題】

- 女性は日本の人口の約半数を占めており、政治、経済、社会などあらゆる分野において様々な役割を担っています。あらゆる分野において、女性が政策・方針決定過程において参画することはもちろんですが、性別にとらわれることなく、男女がお互いの個性と能力を発揮し、共に責任を担うことで、男女が共に暮らしやすい社会の実現につながっていきます。
- 国においては、「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取組を進める」と目標を掲げているほか、令和元年には女性活躍推進法が改正され、一般事業主行動計画の策定や情報公表の方法が変わるなど、男女共同参画社会実現へ向けた取組がより一層強化されています。
- 当市においても、「審議会、委員会等における女性委員の登用率30%」を目標とし取組んできましたが、目標の達成には至っていません。取組の進展が未だ十分でない要因として、社会全体で固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の存在が考えられます。こうした課題への対応として、固定的な性別役割分担意識や性差による偏見等に起因して生じた男女の置かれた社会的状況を解消していかなければなりません。
- 男女が社会の対等な構成員として政策・方針決定過程に共に参画する機会が確保され、女性の参画拡大が継続的に進展するよう取組を進め、誰もが性別を意識することなく活躍できる社会を目指す必要があります。

### 【成果目標】

項目		現 状	成果目標（期限）
市の審議会等委員に占める女性の割合		22.4% (令和3年度)	30%以上 (令和8年度末)
市職員の役職 段階に占める 女性の割合	係長以上の割合	22.1% (令和3年度)	30%以上 (令和8年度末)
	管理職の割合	3.4% (令和3年度)	10%以上 (令和8年度末)

### 【主な取組】

- ① 審議会・行政委員会等への女性の登用促進
  - ・ 審議会、行政委員会等へ女性の積極的な登用を推進し、市の政策・方針決定過程に男女が共に参画できる機会の充実を図ります。
- ② 女性の採用及び管理職への積極的登用促進
  - ・ 女性職員の採用や管理職への登用を促進し、市の政策・方針決定過程に男女が共に参画できる機会の充実を図ります。
- ③ 女性の人材育成と能力開発の推進
  - ・ 女性の活躍を後押しするために、女性自らの意識を高め、主体的に活躍できるよう女性自身が能力・スキルを高めることの重要性について啓発を促進します。

## 施策の方向性 [ I - 2 ] 仕事と生活の調和

### 【現状と課題】

- 人口減少、少子高齢化が進む中、働くことを希望する全ての人が、仕事と育児・介護・社会活動等を含む生活と二者択一を迫られることなく、働き続けることができ、個人の能力を十分に発揮することができる環境が求められています。そのためには、固定的な性別役割分担意識による「男性中心型労働慣行」といった長時間労働を前提とした働き方の見直しや、ライフステージの変化に対応できる多様で柔軟な働き方を可能とする取組が必要となっています。
- 令和2年青森県男女共同参画に関する意識調査※によると、ワーク・ライフ・バランスを実現するために必要な企業の取組について、男性は「無駄な業務・作業をなくす」、「管理職の意識改革」、「経営トップの取組」を重要視しており、労働時間が長く、育児・介護休業制度はあるものの、上司の理解や、職場の意識が醸成されておらず制度を利用しづらい環境であることがうかがえます。一方、女性は「育児休業・介護休暇の取得のしやすさ」、「無駄な業務・作業をなくす」、「勤務時間の柔軟性」を重要視しており、家事、育児、介護等の多くを担っているため、働き続けるにはライフステージに対応した勤務時間が多様で柔軟な働き方を求めていることが調査の結果からうかがえます。
- 男性が育児等の休暇を取得し積極的に関わることは、パートナーへの大きなサポートとなり、家庭における女性の負担軽減につながるだけでなく、職場における女性の活躍推進を後押しすることにもなります。また、新型コロナウイルス感染症拡大が契機となり、テレワークの導入やオンラインの活用が進み、男女共に多様で柔軟な働き方の可能性が広がりました。テレワークは場所の制約を受けないこと等から、在宅での働き方の普及につながり、男性の家事・育児等への参画を促す良い機会でもあります。

職業生活と家庭生活の両立支援のため、長時間労働の是正や固定的な性別役割分担意識を解消し、男女が共に個性と能力を発揮できる職場環境を整備することが必要となっています。

---

#### ※令和2年青森県男女共同参画意識調査（一部抜粋）

仕事と生活の調和に必要な企業の取組

男性の回答…無駄な業務・作業をなくす（53.6%）、管理職の意識改革を行う（51.2%）、社長や役員などの経営トップが先頭に立って取り組む（48.5%）

女性の回答…育児休業・介護休暇を取りやすくする（55.2%）、無駄な業務・作業をなくす（49.1%）、短時間勤務やフレックスタイムなど、勤務時間に柔軟性をもたせる（46.1%）

## 【成果目標】

項目	現 状	成果目標 (期限)
市職員の男性の育児休業取得率	0% (令和2年度)	45%以上 (令和8年度)
市職員の超過時間の上限(1年360時間)を超えて勤務した職員数	6人 (令和2年度)	0人 (令和8年度)
市職員の年次有給休暇5日未取得者割合	5.9% (令和2年度)	0% (令和8年度)
あおり働き方改革宣言企業数 【累計】	5社 (令和2年度)	6社以上 (令和8年度)

## 【主な取組】

### ①職業生活と家庭生活の両立を支援する取組の推進

- ・配偶者が出産予定の市男性職員及び所属長に対して、育児休業等の休暇を最大限利用するよう働きかけるとともに各種制度の周知を図り、職場の意識改革を推進します。
- ・職業生活と家庭生活の両立や女性の職域における活躍推進のため、男性の家事・育児・介護等への参画と、これを可能にする企業の取組を推進します。

### ②市職員の超過勤務の削減

- ・所属長が率先して定時退庁を心がけ、超過勤務を行う職員に対しては長時間勤務にならないよう声かけをするとともに、事務事業の積極的見直しを図り、業務の簡素化に努めます。

### ③市職員の年次有給休暇取得の推進

- ・業務分担の見直しや職場環境の改善により、業務の平準化を図り年次有給休暇の取得を推進します。

## 施策の方向性 [ I - 3 ] 地域における男女共同参画の推進

### 【現状と課題】

- 当市が目指す活力あるまちづくりを進めるためには、基幹産業である農林水産業の振興が不可欠です。  
農林水産業を魅力ある産業と位置づけるためにも、男女双方の多様で柔軟な発想と意思決定を促すことが重要ですが、農業委員会の委員をはじめ農業協同組合の役員など、政策・方針決定過程への女性の参画は固定的な性別役割分担意識を背景に十分に進んでいません。
- また、近年、若い女性の大都市圏への転入超過が増大していますが、活力あるまちづくりを進めるためには、社会経済活動の担い手の確保が必要であり、人口減少に歯止めをかけるためにも若者の定住が重要です。若い女性の大都市圏への転入超過の要因として、地域における根強い固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見により、女性にとって活躍できる環境や、仕事に個性と能力を生かせず働きにくい環境であることが考えられます。地域における男女共同参画は、優秀な人材確保・定着につながることから、地域経済の発展に男女共同参画の推進は非常に重要です。
- 地域活動や働く場など、様々な場面において女性の意見を取り入れ、反映させるなど、意思決定過程への女性の参画を促進するとともに、若者にとって当市で暮らすことに魅力を感じるようなまちづくりを戦略的に推進することが求められます。

### 【成果目標】

項目	現 状	成果目標（期限）
地域における10代から20代女性の人口に対する転出超過数の割合	3.11% (令和2年)	0.80% (令和8年)
農業委員に占める女性の割合	5.0% (令和3年度)	20%（早期） 更に30%を目指す (令和8年度)
農業協同組合の役員に占める女性の割合	12.0% (令和3年度)	15% (令和8年度)
土地改良区の理事に占める女性の割合	0% (令和3年度)	10% (令和8年度)
自治会長に占める女性の割合	8.2% (令和3年度)	10% (令和8年度)

### 【主な取組】

- ①農山漁村での意識改革と政策・方針決定過程への女性の参画の促進
  - ・基幹産業である農林水産業の分野において、農業委員会及び農業協同組合並びに土地改良区の組織における女性の積極的な登用を推進し、政策・方針決定過程に男女が共に参画できる機会の充実を図ります。
- ②地域における男女が共に参画できる機会の充実
  - ・地域の多様化する課題やニーズに対応していくためには、様々な視点から課題解決ができる多様な人材の確保が必要である。そのためには、性別や年齢等により役割が固定化されないよう自治会組織における女性の積極的な登用を推進し、男女が共に参画できる機会の充実を図ります。

## 施策の方向性 [ I - 4 ] 雇用等における男女共同参画の推進

### 【現状と課題】

- 就業は、経済的な自立を促進するだけでなく、自己実現につながるものでもあります。  
人口減少や少子高齢化が進み、労働人口が減少する中、働くことを希望する全ての人が性別に関係なく、個人の能力を發揮できる環境が求められております。新型コロナウイルス感染症拡大によって、テレワークやオンラインの活用による柔軟な働き方の可能性が広まった一方、女性が多くを占める非正規雇用労働者に解雇などの大きな不安をもたらしています。
- 令和2年青森県男女共同参画に関する意識調査※では、職場における男女の地位の平等感について、男女共に年齢にかかわらず「男性の方が優位」が最も多く、次いで「平等」という結果となっております。また、女性の働き方の理想については、男女共に「結婚や出産にかかわらず、ずっと職業をもつ」が最も多く、女性が働き続けるために、家庭・社会・職場において必要なことについては、男女共に「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」が最も多い結果となっております。
- 結果の背景には、育児や介護等を理由に就業を希望しながら求職をしていない女性や、職業能力は十分に有しているにもかかわらず、固定的な性別役割分担意識から、就業を希望せず、個人の能力を十分に發揮できないことがうかがえます。この結果を踏まえ、男女共に働くことを希望する全ての人が、安心して働くことができる環境を整備し、男女の均等な機会と待遇を確保し、男女双方の能力の活用を図る必要があります。

### 【成果目標】

項目	現 状	成果目標（期限）
あおり働き方改革宣言企業数 【累計】	5社 (令和2年度)	6社以上 (令和8年度)

### 【主な取組】

- ①雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進
  - ・男女雇用機会均等法や女性活躍推進法など雇用に関する法令・制度の周知を図ります。
  - ・ライフステージに対応した多様で柔軟な働き方の実現に向け、就業環境を整備する取組を支援します。

#### ※令和2年青森県男女共同参画意識調査（一部抜粋）

職場における男女の地位の平等感 …男性の方が優位（56.8%）、平等（22.8%）

女性の働き方の理想 …結婚や出産にかかわらず、ずっと職業をもつ（42.3%）

女性が働き続けるために、家庭・社会・職場において必要なこと…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（74.9%）

- 近年の急速に進展する人口減少や少子高齢化は、当市においても直面しており、そのような中でも誰もが安心して暮らしていくことができる社会を実現していかななくてはなりません。そのためには、男女が互いの人権を尊重し、社会の対等な構成員として、あらゆる分野においてそれぞれの個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会を目指します。
- 昨今の新型コロナウイルス感染症による影響は、社会の各層・各分野にまたがっており、その中でも雇用の分野においては女性の非正規雇用労働者への影響は深刻であるとともに、幅広い年代で貧困等の生活上の困難に陥りやすくなっているため、防止する取組が必要です。
- 女性に対する暴力は犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、男女共同参画社会の形成を阻害するものです。女性に対する暴力を根絶するためには、暴力を容認しない社会環境の整備として若年層からの予防教育など、暴力根絶のための取組を推進します。
- 災害時には平常時における社会の課題が一層顕著に現れるため、平常時から男女共同参画の視点に立った防災対策等を進める基盤の整備が必要です。
- 男女が互いの身体的性差を理解し、互いの健康について理解を深め、生涯にわたっての健康について正しい知識や情報を入手し、主体的に行動していくための取組を総合的に推進します。今後も引き続き、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を目指します。

### 【施策の方向性】

Ⅱ - 1	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
Ⅱ - 2	女性に対するあらゆる暴力の根絶
Ⅱ - 3	防災・復興における男女共同参画の推進
Ⅱ - 4	生涯を通じた健康支援

## 施策の方向性 [Ⅱ- 1] 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

### 【現状と課題】

- 新型コロナウイルス感染症による影響は、社会の各層・各分野にまたがっており、深刻な影響をもたらし、その中でも雇用の分野では、女性の非正規雇用労働者への影響は甚大です。女性は育児や介護等で就業を中断しやすく、現代社会では不安定な就業を継続せざるを得ないことから、幅広い年代で貧困等の生活上の困難に陥りやすくなっています。
- 貧困等の生活上の困難に対応するためには、セーフティネットの機能として、貧困等を防止する取組が必要であり、貧困の世代間連鎖を断ち切るため、女性の自立に向けた様々な支援が必要です。加えて、男性においては高齢単身世帯や父子世帯は、地域で孤立する傾向があり、背景には「男性は家庭より仕事を優先すべき」などの固定的な性別役割分担意識が関係していると考えられます。  
男女が共に安全・安心な暮らしを実現するためには、それぞれの状況に応じた支援及び固定的な性別役割分担意識の解消に向けた更なる広報・啓発活動を進める必要があります。
- また、障害があること、外国人であることに加え、女性であることで更に複合的困難な状況に置かれている場合については、男女共同参画の視点からの取組も必要です。さらには、性的マイノリティ<sup>\*</sup>であることを理由として困難な状況に置かれている場合については、正しい理解を広め、多様性を尊重する取組について人権尊重の観点から検討する必要があります。

### 【成果目標】

項 目	現 状	成果目標（期限）
就労系サービス（就労移行支援、就労継続支援 A 型・B 型）の利用者数	342 人 (令和 2 年度)	352 人以上 (令和 8 年度)
生活保護世帯における就労世帯数	123 世帯 (令和 2 年度)	138 世帯以上 (令和 8 年度)
人権教室の参加者数	0 人 (令和 2 年度)	130 人以上 (令和 8 年度)

### 【主な取組】

- ①生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境整備
  - ・ 障害の有無によって分け隔てられることなく、個人としての尊厳にふさわしい生活を営むことができるよう、各種取組を推進します。
  - ・ 性的マイノリティを理由とした偏見や差別は重大な人権侵害になるため、人権啓発活動を通して人権意識を高めるとともに、被害者支援に関する情報提供を行います。

<sup>\*</sup>性的マイノリティ…①生まれつきの身体の性、②性的自認（「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据えるかを指す。「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（振る舞い方や服装、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をいいます。

## 施策の方向性 [Ⅱ- 2] 女性に対するあらゆる暴力の根絶

### 【現状と課題】

- 女性に対する暴力は、女性に恐怖と不安を与え、人間としての尊厳を著しく傷つける行為であり、重大な人権侵害です。身体的な暴力だけではなく、経済的、性的、心理的な危害、苦痛をもたらす行為、さらにはストーカー行為、DV、セクシュアル・ハラスメント\*など広い範囲を含み、近年ではSNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）\*などのインターネット上の新たなコミュニケーションツールの広がりに伴い、これを利用した交際相手からの暴力や、大学生・高校生・中学生など結婚前の恋人同士の間で起きるデートDV\*など多様化しており、このような新たな形の暴力に対して迅速かつ的確に対応していく必要があります。
- 新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、全国的に女性に対する暴力の増加や深刻化が懸念されており、被害を受けても言いだしにくく、潜在化しやすい傾向があることから、社会の意識を喚起するとともに、女性の人権尊重のための意識啓発を図る必要があります。
- また、女性に対する暴力の根絶は、男女共同参画社会を形成する上で克服すべき重要な課題です。  
暴力の背景にある固定的性別役割分担意識や社会における男女の格差解消、加害者や被害者を生まないための予防啓発活動を推進し、暴力を容認しない社会風土を醸成する必要があります。

### 【成果目標】

項目	現状	成果目標（期限）
人権教室の参加者数	0人 (令和2年度)	130人以上 (令和8年度)

### 【主な取組】

- ①女性に対する暴力根絶のための啓発活動及び関係機関との連携強化
  - ・「女性に対する暴力をなくす運動」の啓発を一層推進するとともに、被害者相談支援について関係機関と連携・協力し行います。

※セクシュアル・ハラスメント…職場において相手の意思に反して行われ、相手を不快にさせる性的な言動のことをいいます。異性間のみならず、同性間の場合も含まれます。

※SNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）…友人・知人等の社会的ネットワークをインターネット上で提供することを目的とするコミュニティ型のサービスのこと。

※デートDV…恋人同士の間で起こる暴力。殴る、蹴るなどの暴力のみならず、交友関係を細かくチェックし行動制限するなど、相手を自分の思いどおりに支配しようとする行為も含まれます。

## 施策の方向性 [Ⅱ-3] 防災・復興における男女共同参画の推進

### 【現状と課題】

- 災害時には、平常時における社会の課題が顕著に現れるため、平常時からあらゆる施策の中に、男女共同参画の視点を取り入れることが防災・復興を円滑に進めるための基盤となります。  
しかしながら、防災・復興における意思決定過程の場や、防災の現場における女性の参画は十分ではありません。人口減少・少子高齢化が進む中、人材を確保し、多様なニーズへ対応するためには、女性の果たす役割は大きく、女性の視点を反映することは、地域の防災力の向上につながります。
- このため、意思決定過程への女性の参画として防災会議における女性の委員の割合を高めることが重要であるとともに、防災分野における固定的な性別役割分担意識を解消し、消防団や自主防災組織等への女性の参画拡大を促進し、女性は防災・復興の主体的な担い手であるということや、女性の視点の重要性についての男性の意識改革が必要です。
- また、災害から受ける影響やニーズは男性と女性では異なるため、それらの違いを的確に把握し配慮することが必要です。災害時は女性の置かれている状況が厳しくなる傾向があります。避難所において、子どもや若年女性は保護者が災害対応等で多忙なために、孤立しがちになることから暴力の対象となるリスクがあること、父子家庭や男性の高齢者は地域との関わりが薄いことから孤立しやすく支援が届きにくいこと等、男女の違いや多様性に対応した支援体制を確立しなければなりません。
- そのためには、男性だけではなく、女性も参画し、双方の意見を取り入れた避難所運営や被災者支援等に対応することが重要です。男女の人権を尊重し、どのような状況にあっても一人ひとりの人間の尊厳を守り、安全で安心な暮らしを実現するためには、男女共同参画の視点を取り入れ、地域の災害対応力を強化することが必要です。

### 【成果目標】

項目	現状	成果目標（期限）
市防災会議委員に占める女性の割合	11% (令和3年度)	15%（早期）、 更に30%を目指す (令和8年度)

### 【主な取組】

- ①災害発生時における男女共同参画の視点を反映させた対応と環境整備
  - ・市防災会議へ女性の積極的な登用を推進し、市の政策・方針決定過程に男女が共に参画できる機会の充実に努めます。
- ②地域における防災活動等の促進
  - ・自主防災組織の結成を促進するとともに、防災訓練の指導やリーダーの育成、会員確保、町内会や自主防災会等が実施する防災訓練など、地域防災活動の促進に向けた取組を支援します。

## 施策の方向性 [Ⅱ-4] 生涯を通じた健康支援

### 【現状と課題】

○ 男女が互いに身体的性差を理解し、人権を尊重し、相手に対する思いやりを持って生きていくことは、男女共同参画社会の形成に当たっての大前提です。

男性と女性では、生涯を通じ異なる健康上の問題に直面することから、性差に応じた健康支援が重要です。女性は、妊娠、出産のほか、女性特有の疾患を経験する可能性があること、男性においては固定的な性別役割分担意識などから精神面で孤立しやすく、経済・生活問題や勤務問題が背景にある自殺も多いなど、特徴的な課題があることから、男女の身体的性差を踏まえた健康を支援していかなければなりません。

### 【成果目標】

項目	現状	成果目標（期限）
がん検診受診率（胃がん、肺がん、大腸がん、子宮がん及び乳がん検診の平均受診率）	16.0% （令和 2 年度）	50% （令和 8 年度）
自殺死亡率（人口 10 万人当たりの自殺者数）	16.7 （令和 2 年度）	15.0 以下 （令和 8 年度）
ゲートキーパー※研修実施回数 （市民対象）	気づき 4 回、傾聴 3 回 フォロー 1 回 （令和 2 年度）	気づき・傾聴 3 回以上 フォロー 1 回以上 （令和 8 年度）

### 【主な取組】

#### ①生涯を通じた男女の健康問題への対応と健康増進

- ・生涯を通じた健康づくりを支援するため、検診事業の周知を徹底し、疾病の早期発見及び早期治療を促進します。

#### ②心の健康を保つための支援の充実

- ・地域におけるネットワークを強化し、関係機関・地域活動団体等を通じて、心の健康づくりに関する情報や、市や民間の相談窓口についての情報発信を行い、悩みを抱えた時に活用しやすい環境づくりを整備します。

※ゲートキーパー …悩んでいる人に気づき、声をかけ、話を聴いて、必要な支援につなげ、見守る人のことをいいます。

- 社会における制度や慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映し、男女の社会における活動の選択に対して影響を及ぼすことは、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ります。「男性は仕事、女性は家庭」、「男性は主要な業務、女性は補助的業務」といった、人々の意識の中に形成された固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見は、幼少期から長年にわたり形成され、男女共にそのような意識が存在しています。
- 男女が自らの意思によって社会のあらゆる活動に参画する機会が確保されるためには、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）や働き方改革といった、男女双方を対象とした取組を推進し、男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響が中立的な制度・慣行を構築することが不可欠です。
- また、人々の意識の中に形成された性別に基づく役割分担意識や性差に関する偏見の解消、子どもの頃に形成された男女平等意識は生涯にわたり影響を与えることから、人権尊重を基盤とした男女平等意識の形成が重要です。新型コロナウイルス感染症の拡大により顕在化した課題を踏まえ、性別に関わらず全ての人の人権を尊重し、責任を分かち合い、その個性と能力を十分に発揮することができる社会の実現に向けた取組を促進します。

### 【施策の方向性】

Ⅲ-1	男女共同参画の視点に立った各種制度の整備
Ⅲ-2	教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進

## 施策の方向性 [Ⅲ-1] 男女共同参画の視点に立った各種制度の整備

### 【現状と課題】

- 家族形態の変化やライフスタイルの多様化が進む中で、男女の社会における活動の選択が中立に働くよう、社会制度や慣行が見直されなければなりません。社会制度や慣行は、それぞれの目的や経緯を持って作られてきたものではありませんが、男女共同参画の視点から見ると、明示的に性別による区別を設けていなくても、固定的性別役割分担意識や性差に関する偏見等を反映し、結果的に男女に中立に機能しない場合があります。
- 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という固定的な性別役割分担意識や、能力や適正に対する固定的な見方・性差に関する偏見は、男女が個性と能力を發揮し、活躍するための障害となっています。  
このような意識は、「男性中心型労働慣行」といった長時間労働を当然とする働き方にもつながり、男性が家事、育児、介護等に十分に貢献できないことから、男性にとってこれらの経験から導かれる多様な価値観の醸成や視野を広げる機会を逃すことになっています。
- 令和2年青森県男女共同参画に関する意識調査※によると、「社会通念・慣習・しきたりでの男女の地位の平等感」では「男性優位」「やや男性優位」をあわせた「男性の方が優位」が最も多く、次いで「平等」「わからない」の順となっています。また、男女共に「男性の方が優位」が最も多く、すべての年齢においても「男性の方が優位」が最も多くなっています。固定的な性別役割分担意識を解消し、あらゆる分野で多様な人材が積極的に参画する社会を実現するための基盤の整備が重要です。

### 【成果目標】

項目	現状	成果目標（期限）
ファミリーサポートセンター提供会員数	167人 (令和2年度)	180人以上 (令和8年度)

### 【主な取組】

#### ①男女共同参画の理解促進及び相談の充実

- ・男女が互いに責任を分かち合いながら家事、育児、介護等を担い、参画するための取組を推進します。
- ・誰もが男女共同参画の重要性を認識し、理解できるよう効果的な広報活動を行います。

※令和2年青森県男女共同参画意識調査（一部抜粋）

社会通年・慣習・しきたりでの男女の地位の平等感…男性優位（36.4%）、やや男性優位（39.1%）、平等（9.6%）、わからない（8.0%）、不明（4.0%）、やや女性優位（2.1%）、女性優位（0.8%）

## 施策の方向性 [Ⅲ-2] 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、 理解の促進

### 【現状と課題】

- 男女共同参画社会実現のため、様々な取組が進められておりますが、依然として社会全体が変わるまでには至っていません。男女共同参画社会の形成を阻害するものとして、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）があります。男女平等意識や固定観念は、家庭生活や教育、取り巻く環境に大きく影響され、子どもの頃に形成された男女平等意識は、生涯にわたり影響を与えるものです。
- 固定的な性別役割分担意識等を植え付けず、押し付けない取組、さらには男女共同参画を自分のこととして認識し、その実現に向けて協力し合っ取組めるよう、男女双方の意識を変えていくことが重要です。そのためには、学校教育や図書館資料の展示を通して男女共同参画への理解を深めるとともに、人権尊重を基盤とした男女平等意識を高める取組が必要です。
- また、インターネットやスマートフォンといった情報通信機器の普及により情報環境は急激に変化しており、人権を侵害するような情報発信が行われないよう、適切な情報を発信するための普及啓発や、情報を正しく安全に活用するための情報モラル教育、メディア・リテラシー<sup>※</sup>教育も必要です。

### 【成果目標】

項目	現状	成果目標（期限）
教育委員に占める女性の割合	25% （令和3年度）	25%以上 （令和8年度）

### 【主な取組】

- ① 学校における男女共同参画の理解促進
  - ・ 学校における男女共同参画の理解促進に向けた教育を推進します。
  - ・ 管理職の性別構成が児童生徒の意識に影響を与えうることを踏まえ、教育委員など意思決定過程への女性の登用を推進します。

※メディア・リテラシー …メディアの情報を主体的に読み解く能力、メディアにアクセスし、活用する能力、メディアを通じコミュニケーションする能力の3つを構成要素とする複合的な能力のこと。

# 参考資料

〈資料1〉

## 五所川原市男女共同参画推進委員会委員名簿

任期：令和3年5月24日から令和5年5月23日まで

No	氏名	備考
1	成田武司	
2	木村一善	
3	境谷葉子	
4	原祥子	
5	辻悦子	
6	小野列子	
7	土岐和子	
8	澁谷多加	
9	津島弘美	
10	八木澤 淳	

## 五所川原市附属機関に関する条例

(平成 17 年 3 月 28 日 五所川原市条例第 24 号)

(趣旨)

第 1 条 この条例は、法令その他別に定めがあるもののほか、地方自治法（昭和22年法律第 67号）第138条の4第3項の規定に基づく附属機関のうち、条例で設置する市長その他の執行機関の附属機関について、その設置、名称、担当する事務、委員の構成等に関し必要な事項を定めるものとする。

(条例で設置する附属機関の組織等)

第 2 条 市長その他の執行機関に別表に掲げる附属機関を設置し、当該附属機関において担当する事務、組織、委員の構成、定数、任期等は、別表の当該各欄に掲げるとおりとする。

(附属機関の長等)

第 3 条 会長又は委員長（以下「会長等」という。）及び副会長又は副委員長（以下「副会長等」という。）は、別表の会長等及び副会長等の選任方法欄に掲げる選任方法により選任する。

2 会長等は、当該附属機関の事務を総理し、当該附属機関を代表する。

3 副会長等は、会長等を補佐し、会長等に事故があるとき、又は会長等が欠けたときは、その職務を代理する。

4 副会長等が2人以上置かれる附属機関においては、副会長等の行う前項の職務の範囲及び職務代理の順序については、当該附属機関の会長等の定めるところによる。

5 会長等及び副会長等とともに事故があるとき、若しくはともに欠けたとき、又は副会長等を置かない附属機関において当該附属機関の会長等に事故があるとき若しくは欠けたときは、会長等があらかじめ指定する委員がその職務を代理する。

(任命)

第 4 条 委員は、別表の委員の構成の欄に掲げる者のうちから市長その他の執行機関が任命又は委嘱する。

2 委員に欠員を生じた場合の補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(会議)

第5条 附属機関の会議は、必要に応じて会長等が招集する。ただし、附属機関設置後最初の会議又は会長等及び副会長等が不在の場合その他特別の場合の会議は、必要に応じて当該附属機関が属する市長その他の執行機関が招集する。

- 2 会長等は、会議の議長となる。
- 3 会議は、委員の半数以上の出席がなければ開くことができない。
- 4 会議の議決は、出席した委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(会長等、副会長等及び委員の除斥)

第6条 会長等、副会長等及び委員は、自己若しくは父母、祖父母、配偶者、子、孫若しくは兄弟姉妹の一身上に関する事件又は自己若しくはこれらの者の従事する業務に直接の利害関係のある事件については、その議事に参与することができない。ただし、附属機関の同意があったときは、会議に出席し、発言することができる。

(部会)

第7条 附属機関に各種検討を行うための部会を置くことができる。

- 2 部会に属すべき委員は、会長等が指名するものとする。
- 3 部会に部会長を置き、部会の委員のうちから会長等が指名する。
- 4 部会長は部会を代表し、部会の事務を総理する。
- 5 部会長に事故あるとき又は部会長が欠けたときは、部会に属する委員のうちから当該部会長があらかじめ指名する者がその職務を代理する。

(守秘義務)

第8条 委員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、同様とする。

(委任)

第9条 この条例の施行について必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

この条例は、平成17年3月28日から施行する。

附 則 (平成17年9月30日五所川原市条例第213号)

(施行期日)

- 1 この条例は、公布の日から施行する。  
(五所川原市特別職の職員で非常勤のものとの報酬及び費用弁償に関する条例の一部改正)
- 2 五所川原市特別職の職員で非常勤のものとの報酬及び費用弁償に関する条例(平成17年五所川原市条例第38号)の一部を次のように改正する。

(次のよう略)

附 則 (平成18年3月22日五所川原市条例第2号)

この条例は、平成18年4月1日から施行する。

附 則 (平成19年3月16日五所川原市条例第10号)

(施行期日)

- 1 この条例は、公布の日から施行する。

(五所川原市特別職の職員で非常勤のものものの報酬及び費用弁償に関する条例の一部改正)

- 2 五所川原市特別職の職員で非常勤のものものの報酬及び費用弁償に関する条例 (平成17年五所川原市条例第38号) の一部を次のように改正する。

(次のよう略)

附 則 (平成20年3月17日五所川原市条例第3号)

この条例は、公布の日から施行する。

附 則 (平成20年6月16日五所川原市条例第25号)

(施行期日)

- 1 この条例は、平成20年7月1日から施行する。

(五所川原市特別職の職員で非常勤のものものの報酬及び費用弁償に関する条例の一部改正)

- 2 五所川原市特別職の職員で非常勤のものものの報酬及び費用弁償に関する条例 (平成17年五所川原市条例第38号) の一部を次のように改正する。

(次のよう略)

附 則 (平成20年9月19日五所川原市条例第39号)

(施行期日)

- 1 この条例は、公布の日から施行する。

(五所川原市特別職の職員で非常勤のものものの報酬及び費用弁償に関する条例の一部改正)

- 2 五所川原市特別職の職員で非常勤のものものの報酬及び費用弁償に関する条例 (平成17年五所川原市条例第38号) の一部を次のように改正する。

(次のよう略)

附 則 (平成20年12月24日五所川原市条例第45号)

(施行期日)

- 1 この条例は、公布の日から施行する。

(五所川原市特別職の職員で非常勤のものものの報酬及び費用弁償に関する条例の一部改正)

- 2 五所川原市特別職の職員で非常勤のものものの報酬及び費用弁償に関する条例 (平成17年五所川原市条例第38号) の一部を次のように改正する。

(次のよう略)

附 則（平成21年3月18日五所川原市条例第4号）

この条例は、平成21年4月1日から施行する。

附 則（平成21年9月24日五所川原市条例第35号）

（施行期日）

- 1 この条例は、公布の日から施行する。

（五所川原市特別職の職員で非常勤のものものの報酬及び費用弁償に関する条例の一部改正）

- 2 五所川原市特別職の職員で非常勤のものものの報酬及び費用弁償に関する条例（平成17年五所川原市条例第38号）の一部を次のように改正する。

（次のよう略）

附 則（平成22年3月18日五所川原市条例第3号）

（施行期日）

- 1 この条例は、公布の日から施行する。

（五所川原市特別職の職員で非常勤のものものの報酬及び費用弁償に関する条例の一部改正）

- 2 五所川原市特別職の職員で非常勤のものものの報酬及び費用弁償に関する条例（平成17年五所川原市条例第38号）の一部を次のように改正する。

（次のよう略）

附 則（平成22年9月27日五所川原市条例第24号）

（施行期日）

- 1 この条例は、公布の日から施行する。

（五所川原市特別職の職員で非常勤のものものの報酬及び費用弁償に関する条例の一部改正）

- 2 五所川原市特別職の職員で非常勤のものものの報酬及び費用弁償に関する条例（平成17年五所川原市条例第38号）の一部を次のように改正する。

（次のよう略）

附 則（平成23年3月23日五所川原市条例第3号）

（施行期日）

- 1 この条例は、平成23年4月1日から施行する。

（五所川原市特別職の職員で非常勤のものものの報酬及び費用弁償に関する条例の一部改正）

- 2 五所川原市特別職の職員で非常勤のものものの報酬及び費用弁償に関する条例（平成17年五所川原市条例第38号）の一部を次のように改正する。

（次のよう略）

附 則（平成24年3月16日五所川原市条例第2号）

この条例は、平成24年4月1日から施行する。

附 則（平成25年3月21日五所川原市条例第6号）

(施行期日)

- 1 この条例は、平成25年4月1日から施行する。

(五所川原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の一部改正)

- 2 五所川原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年五所川原市条例第38号）の一部を次のように改正する。

(次のよう略)

附 則（平成25年6月17日五所川原市条例第24号）

(施行期日)

- 1 この条例は、公布の日から施行する。

(五所川原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の一部改正)

- 2 五所川原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年五所川原市条例第38号）の一部を次のように改正する。

(次のよう略)

附 則（平成26年3月18日五所川原市条例第2号）

(施行期日)

- 1 この条例は、平成26年4月1日から施行する。

(五所川原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の一部改正)

- 2 五所川原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年五所川原市条例第38号）の一部を次のように改正する。

(次のよう略)

附 則（平成27年3月25日五所川原市条例第3号）

(施行期日)

- 1 この条例は、平成27年4月1日から施行する。

(五所川原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の一部改正)

- 2 五所川原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年五所川原市条例第38号）の一部を次のように改正する。

(次のよう略)

附 則（平成28年3月14日五所川原市条例第5号）

(施行期日)

- 1 この条例は、平成28年4月1日から施行する。

(五所川原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の一部改正)

- 2 五所川原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年五所川原市条例第38号）の一部を次のように改正する。

(次のよう略)

附 則 (平成29年 3月21日五所川原市条例第 4号)

(施行期日)

- 1 この条例は、平成29年 4月 1日から施行する。  
(五所川原市立学校給食センター設置条例の一部改正)
- 2 五所川原市立学校給食センター設置条例 (平成17年五所川原市条例第85号) の一部を次のように改正する。

(次のよう略)

附 則 (平成29年 6月21日五所川原市条例第17号)

(施行期日)

- 1 この条例は、公布の日から施行する。  
(五所川原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の一部改正)
- 2 五所川原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年五所川原市条例第38号) の一部を次のように改正する。

(次のよう略)

附 則 (平成30年 6月18日五所川原市条例第19号)

(施行期日)

- 1 この条例は、公布の日から施行する。  
(五所川原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の一部改正)
- 2 五所川原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年五所川原市条例第38号) の一部を次のように改正する。

(次のよう略)

附 則 (平成30年 9月13日五所川原市条例第24号)

(施行期日)

- 1 この条例は、公布の日から施行する。  
(五所川原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の一部改正)
- 2 五所川原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年五所川原市条例第38号) の一部を次のように改正する。

(次のよう略)

附 則 (令和 2年 3月17日五所川原市条例第 4号)

(施行期日)

- 1 この条例は、令和 2年 4月 1日から施行する。  
(五所川原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の一部改正)

2 五所川原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年五所川原市条例第38号）の一部を次のように改正する。

（次のよう略）

別表（第2条、第3条、第4条関係）

市長に置かれる附属機関

名 称	担当する事務	組 織	委員の 構成等	定 数	任 期	会長等及び 副会長等の 選任方法
五所川原市男女共同参画推進委員会	男女共同参画計画の策定及び進行管理に関すること。 男女共同参画に関する意識改革・人材育成に係る事業に関すること。 その他必要な事項に関すること。	委員長 副委員長 委員	市民 学識経験を有する者	12人以内	2年	委員の互選