

# 第3次鶴岡市男女共同参画計画 (案)

鶴岡市

令和8年3月

はじめに



な  
△  
目  
ロ  
と  
書  
△  
訓  
ス  
す  
目  
の  
終  
目  
校  
金  
後  
に  
同  
題  
今

と  
す  
が  
の  
舌  
の  
口  
ス  
主  
サ  
を  
又  
可  
ミ  
可  
共  
み

## 目次

1	計画策定の主旨	1 ページ
2	計画の位置付け	1 ページ
3	計画期間	2 ページ
4	本市の男女共同参画の状況	
(1)	人口の状況	3 ページ
(2)	就業の状況	5 ページ
(3)	社会増減の状況	6 ページ
(4)	政策・方針の決定過程への女性の参画状況	8 ページ
(5)	第2次鶴岡市男女共同参画計画（令和3年度～令和7年度）の進捗について	9 ページ
(6)	男女共同参画に関する意識	10 ページ
5	計画の内容	22 ページ

### 基本方針Ⅰ 男女共同参画意識の更なる理解と実践の促進

施策の方向（1）	男女共同参画の理念の理解促進と アンコンシャス・バイアスの解消	24 ページ
施策の方向（2）	自分らしさを生かし互いを認め合う教育・啓発の推進	26 ページ

### 基本方針Ⅱ 自分らしく活躍できる地域社会の実現

施策の方向（1）	仕事と生活の調和をもたらす柔軟な働き方の推進	27 ページ
施策の方向（2）	雇用機会の充実と待遇格差の縮減	29 ページ
施策の方向（3）	若者・女性を惹きつける職場づくり	31 ページ
施策の方向（4）	女性の参画拡大とリーダーシップの促進	33 ページ

施策の方向（５） 地域活動への多面的な支援	・・・	34 ページ
-----------------------	-----	--------

### 基本方針Ⅲ 性別にかかわらず安心して暮らせる環境づくり

施策の方向（１） 共に支え合う家庭づくりと自分らしい人生設計の推進	・・・	35 ページ
-----------------------------------	-----	--------

施策の方向（２） 性別に基づく暴力の根絶と困難を抱える女性の包括的支援	・・・	37 ページ
-------------------------------------	-----	--------

６ 計画の推進	・・・	39 ページ
---------	-----	--------

付属資料	・・・	40 ページ
------	-----	--------

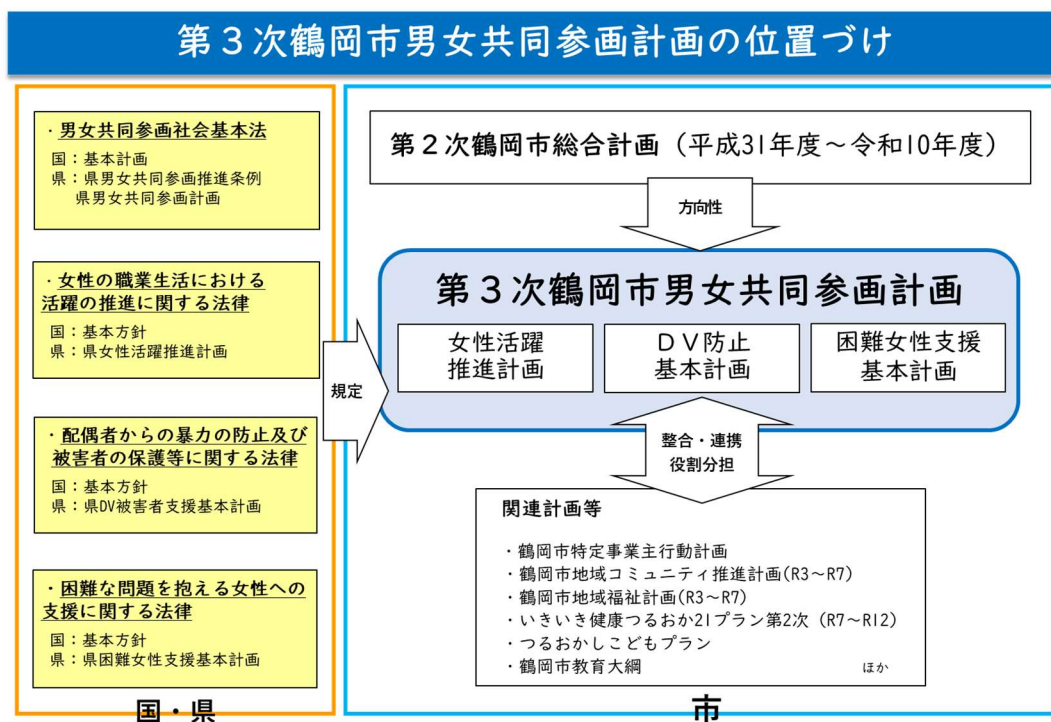
- 男女共同参画社会基本法
- 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
- 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律
- 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律
- 山形県男女共同参画推進条例
- 鶴岡市男女共同参画推進懇談会 委員名簿
- 計画策定の経過

## 1 計画策定の主旨

本計画は、本市における男女共同参画のさらなる推進を目的に、各政策分野において重点的に取り組むべき施策や事業について、総合的・計画的に進めるため策定するものです。

## 2 計画の位置付け

本計画は、「男女共同参画計画基本法」に基づく市町村男女共同参画計画として定めるとともに、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」、「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」及び「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」に定める市町村推進計画を包含しています。また、第2次鶴岡市総合計画を上位計画として、市の関連する分野別の諸計画と整合・連携・役割分担しています。



また、SDGs（持続可能な開発目標）※のゴール 5「ジェンダー平等とすべての女性・女児のエンパワーメント」について、計画全体の実行を通して貢献していくべき目標とします。

※SDGs とは、「Sustainable Development Goals（持続可能な開発目標）」の略称で、2015年9月の国連サミットで採択された、2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標です。17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない（leave no one behind）」社会の実現を目指し、社会・環境・経済にかかる様々な課題に総合的に取り組んでいくものです。



### 3 計画期間

令和 8 年度から令和 12 年度（5 年間）

## 4 本市の男女共同参画の状況

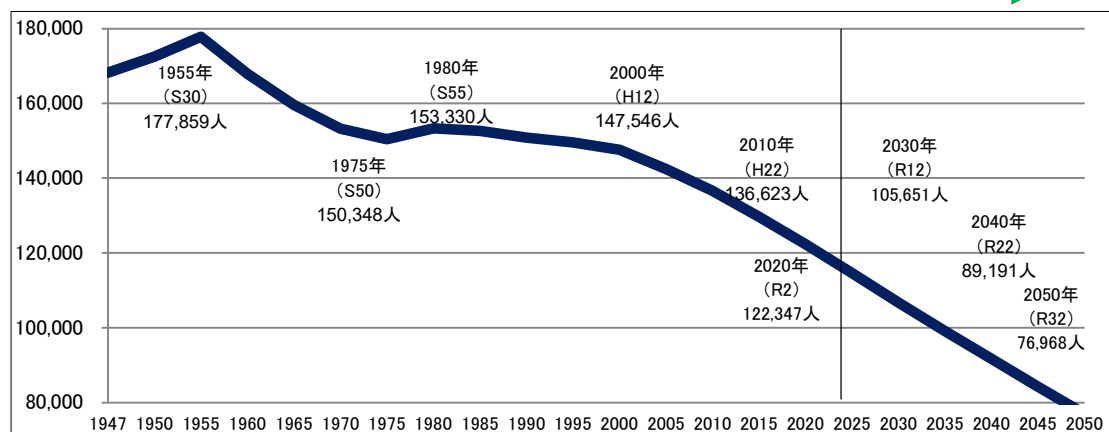
### (1) 人口の状況

#### ① 総人口の推移と将来推計

本市の人口は、戦後の復興期から 1955 年（昭和 30 年）をピークとして増加し、その後、2000 年（平成 12 年）まで、緩やかな減少傾向で推移しました。

2000 年以降は減少幅が大きくなり、2000 年から 2010 年（平成 22 年）の 10 年間で、約 11,000 人（総人口の約 7% 相当）が減少し、依然その傾向が続いています。国立社会保障・人口問題研究所（以下、「社人研」という）では、本市の将来人口を推計しており、2030 年（令和 12 年）には 105,000 人、2040 年（令和 22 年）には 89,000 人、2050 年（令和 32 年）には 77,000 人まで減少すると予測しています。

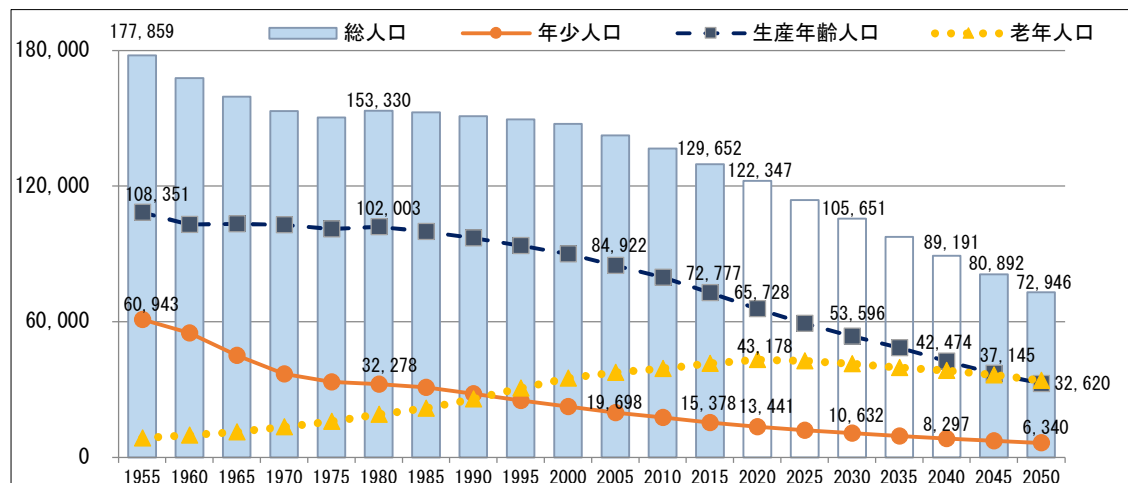
2025 年以降は社人研推計値



※「国勢調査」及び「社人研推計値」より

#### ② 年齢3区分別人口の推移と将来推計

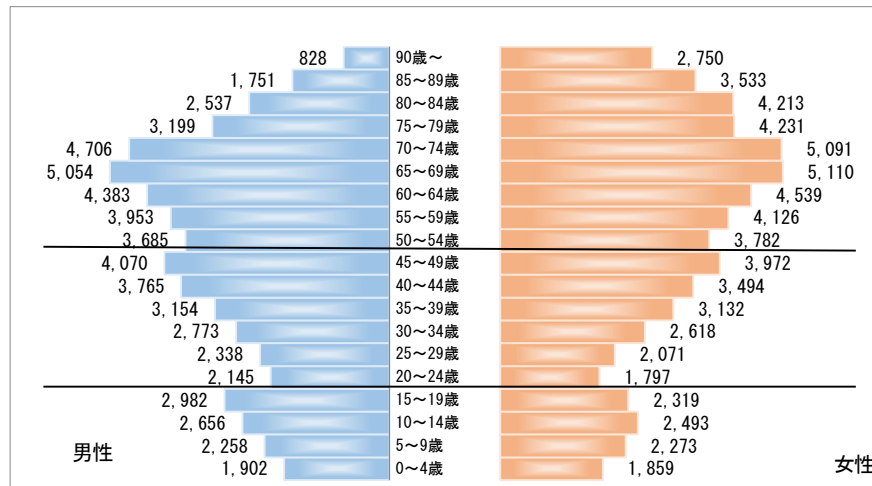
1980 年（昭和 55 年）以降、総人口の減少が続き、それに比例して生産年齢人口（15～64 歳）も減少が続いており、今後も減り続けるものと推計されます。



※「国勢調査」及び「社人研推計値」より

### ③年齢5歳階級別人口（人口ピラミッド）

2020 年（令和 2 年）の年齢5歳階級別人口（人口ピラミッド）を見ると、男女ともに 60 代の人口が最も多くなっています。20～24 歳の人口が少ないのは、進学や就職による市外への流出が多いことが要因と考えられます。また、15～49 歳では、女性が男性より 1,824 人少なくなっています。

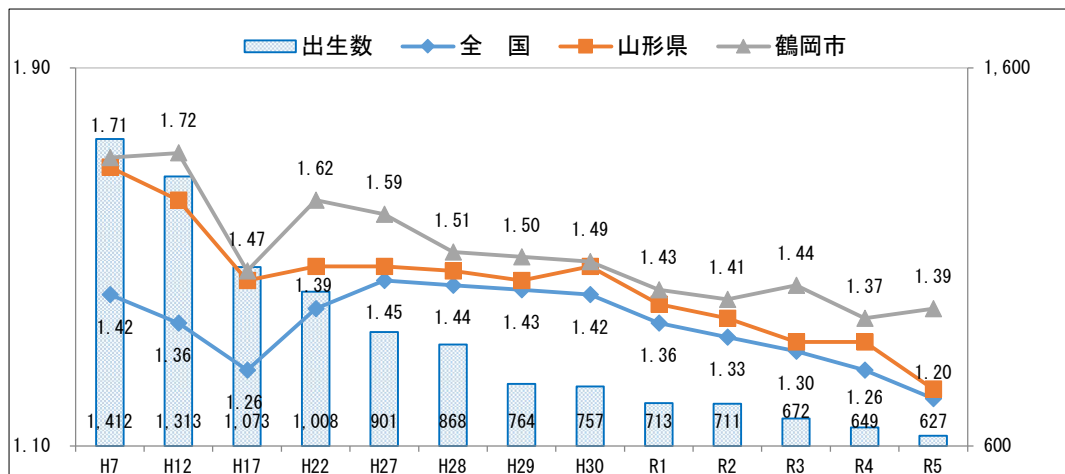


※「2020 年（令和 2 年）国勢調査」より

### ④合計特殊出生率及び出生数の推移

合計特殊出生率は、15 歳から 49 歳までの女性の年齢別出生率を合算したもので、ひとりの女性が一生の間に産む平均の子ども数に相当します。

本市の合計特殊出生率は、2010 年（平成 22 年）以降を境に緩やかに下降し、2023 年（令和 5 年）では 1.39 となっています。出生数も年々減少しており、2023 年は 627 人で、1995 年（平成 7 年）と比較すると約 30 年で半数以下まで減っています。



※出生数：「山形県の人口と世帯数」より

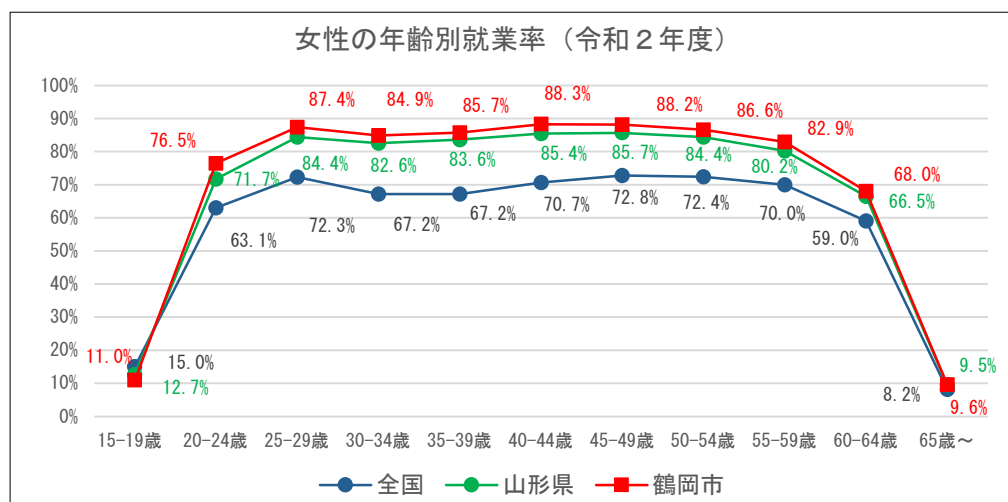
合計特殊出生率：「山形県保健福祉統計年報（人口動態統計編）」より

## (2) 就業の状況

### ①女性の年齢階級別労働力率

本市の女性の労働力率（※）は 69.9%で、全国平均（58.0%）を上回っており、山形県の平均（67.9%）とほぼ同様の水準です。出産・子育て期をみると、30～34 歳の労働力率は 84.9%で前後の年代と比較して低くなるものの、出産・子育て期の女性労働力率が低下する現象「M字カーブ」の底は浅くなっています。

※労働力率…15 歳以上人口に占める労働力人口（就業者、完全失業者の計）の割合



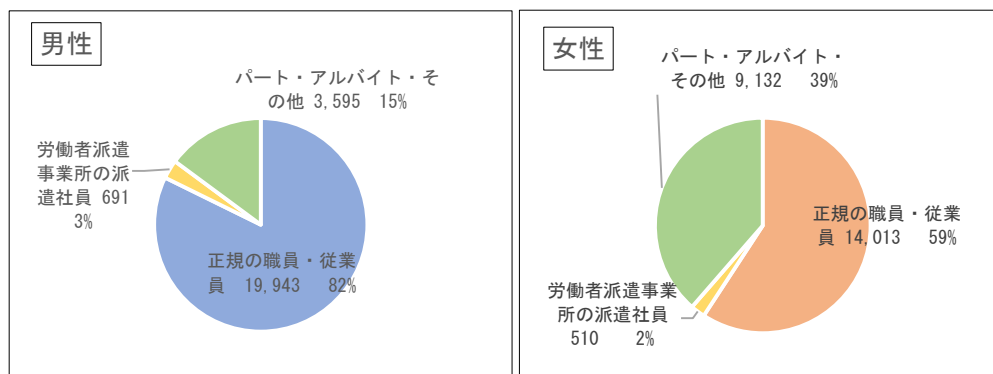
※「2020 年（令和 2 年）国勢調査」より

### ②労働者の雇用形態

本市における雇用者（※）のうち、正規の職員・従業員は男性が 82%、女性が 59%となっています。一方で、派遣社員等とパート・アルバイト等を合わせた雇用者は、男性が 15%、女性では 39%であり、割合に開きがあります。

※雇用者…会社、団体、個人や官公庁に雇用される者で、役員でない者

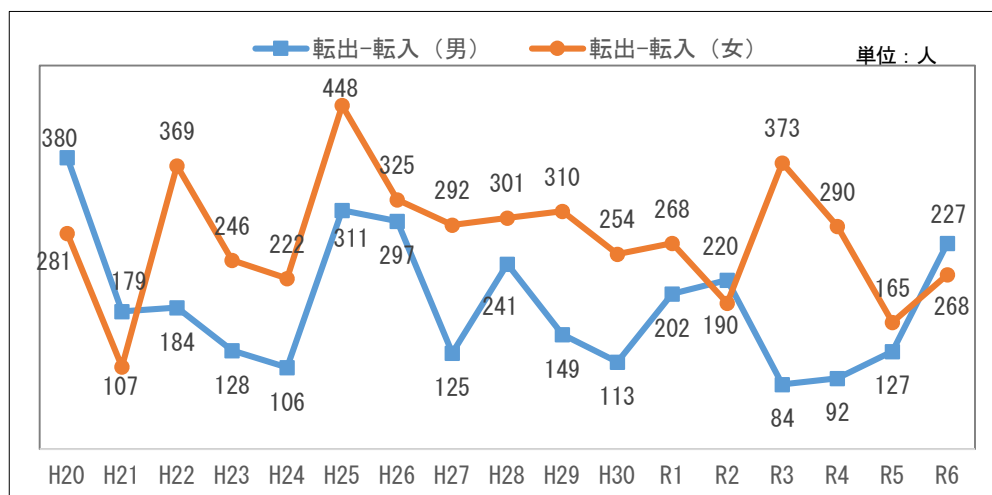
雇用者の職業上の地位（令和 2 年度）



### (3) 社会増減の状況

#### ①男女別転入・転出総数

1980 年（昭和 55 年）以降、一貫して転出者数が転入者数を上回る状態、いわゆる転出超過が続いています。2010 年（平成 22 年）以降、女性の転出超過数が男性を上回る傾向があります。

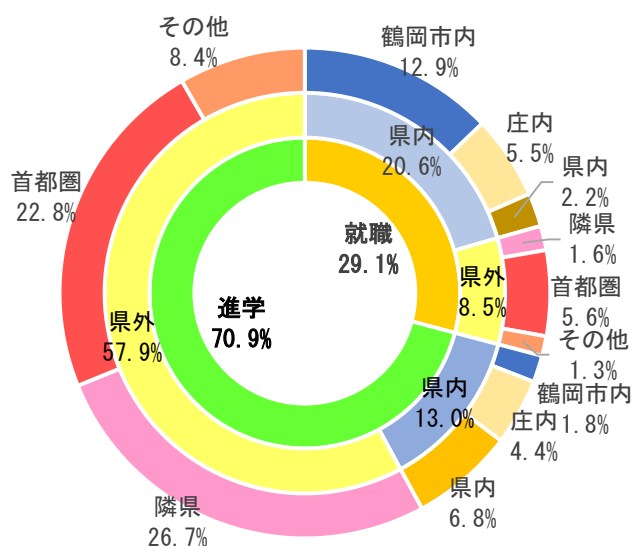


※総務省「住民基本台帳人口移動報告」より

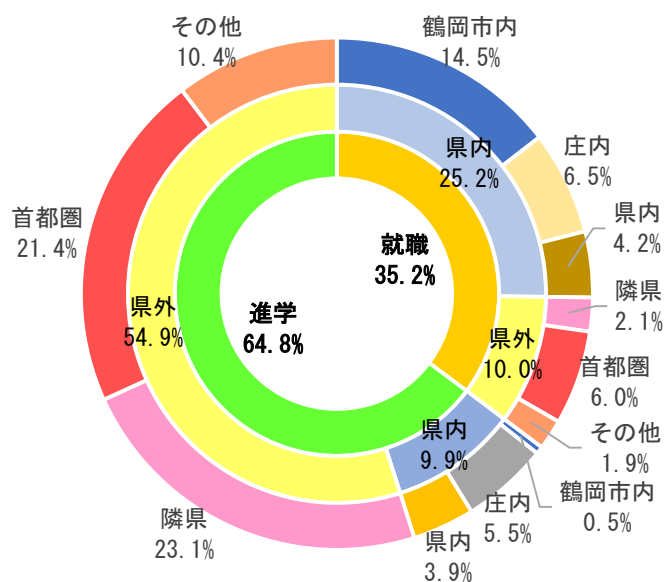
#### ②高等学校卒業者の進路

令和 6 年度（令和 7 年 3 月卒業）の高等学校卒業者の就職割合は 29.1%、進学割合は 70.9%であり、女子は進学の割合が 76.5%と高くなっています。進学の場合に進学先が県外となる傾向が強いことにより、卒業生全体として約 6 割が県外へ転出しており、この傾向が続いています。

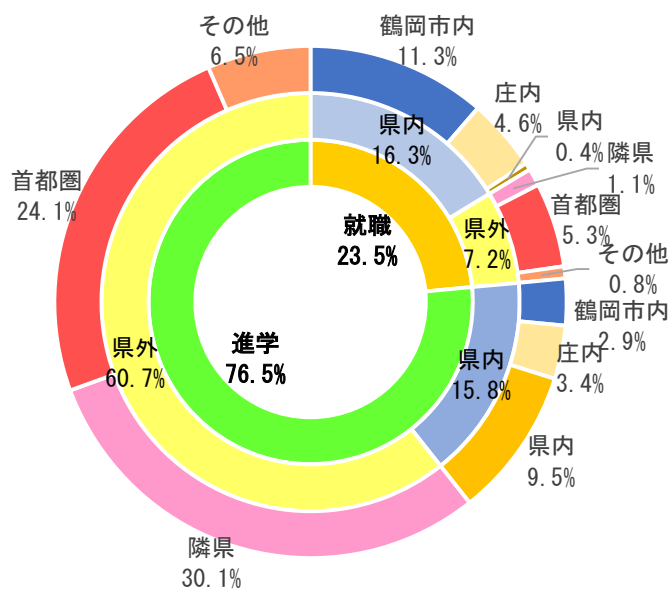
#### 高校生全体の進路状況



### 男子の進路状況



### 女子の進路状況



※鶴岡市商工課「令和7年3月高等学校卒業生進路状況調査」より

#### (4) 政策・方針の決定過程への女性の参画状況

##### ①審議会等における女性委員登用の状況

本市の審議会等（※）委員の女性割合については3割前後で推移しており、全国市町村平均、山形県内市町村平均と同水準となっています。

※審議会等…地方自治法（第202条の3）に基づく附属機関としての審議会

年度	全国 市町村平均	山形県内 市町村平均	鶴岡市
令和3年度	27.6%	24.2%	23.9%
令和4年度	28.0%	24.6%	25.6%
令和5年度	28.5%	25.3%	27.9%
令和6年度	29.0%	25.6%	30.1%

※全国市町村平均：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推進状況」より  
山形県内市町村平均：山形県「男女共同参画白書 市町村男女共同参画推進状況」より

(5) 第2次鶴岡市男女共同参画計画（令和3年度～令和7年度）の進捗について

【基本方針Ⅰ 男女共同参画意識の定着】

○男女の地位を「平等」と考える人の割合

（基準値：31.3% 目標値：50% 現状値：令和7年度 32.5%）

○家庭教育支援講座を実施した施設の割合

（基準値：46.6% 目標値：63% 現状値：令和6年度末 38.2%）

【基本方針Ⅱ 一人ひとり希望する働き方の実現】

○15～64 歳女性の就業率

（基準値：73.1% 目標値：75.5% 現状値：令和2年度末 77.6%）

○市役所男性職員の育児休業取得率

（基準値：0% 目標値：50% 現状値：令和6年度末 38.7%）

【基本方針Ⅲ 誰もが活躍できる地域社会づくり】

○市の審議会等委員の女性比率

（基準値：23.8% 目標値：30% 現状値：令和6年度末 31.0%）

○地域防災アドバイザー女性登録者数

（基準値：6人 目標値：8人 現状値：令和6年度末 12人）

【基本方針Ⅳ 不安なく家庭生活を営むための環境の整備】

○子育ての環境や支援への満足度について、5段階中「4 点以上」と評価する保護者の割合

（基準値：27.6% 目標値：42%

現状値：調査において同様の設問がなかったために検証不可）

○DV を受けたことを「相談した相手がいる」人の割合

（基準値：61.5% 目標値：80% 現状値：令和7年度 53.7%）

(6) 男女共同参画に関する意識

『令和7年度 鶴岡市男女共同参画に関する市民意識調査』調査結果（抜粋）

- ・調査期間 令和7年9月19日～10月10日
- ・調査方法 インターネットによるオンライン調査
- ・調査対象 18歳以上の市内在住者
- ・回答数 有効402件
- ・回答者の属性



調査結果の詳細はこちら

性別 年齢（歳）	男性	女性	その他	合計	構成 （%）	市人口 構成※ （%）
18, 19	2	0	0	2	0.50	1.85
20～29	10	30	0	40	10.00	8.21
30～39	18	53	1	72	17.90	10.12
40～49	31	54	2	87	21.60	13.69
50～59	51	82	0	133	33.10	15.54
60～69	23	12	0	35	8.70	16.73
70 以上	15	18	0	33	8.20	33.87
合計	150	249	3	402	100.00	100.00

性別 地域	男性	女性	その他	合計	構成 （%）	市人口 構成※ （%）
鶴岡	120	188	2	310	77.11	72.96
藤島	11	16	0	27	6.72	7.65
羽黒	8	10	0	18	4.48	6.16
櫛引	2	17	1	20	4.98	5.43
朝日	2	7	0	9	2.24	2.78
温海	7	11	0	18	4.48	5.02
合計	150	249	3	402	100.00	100.00

※令和7年9月30日現在住民基本台帳より

【グラフの見方について】

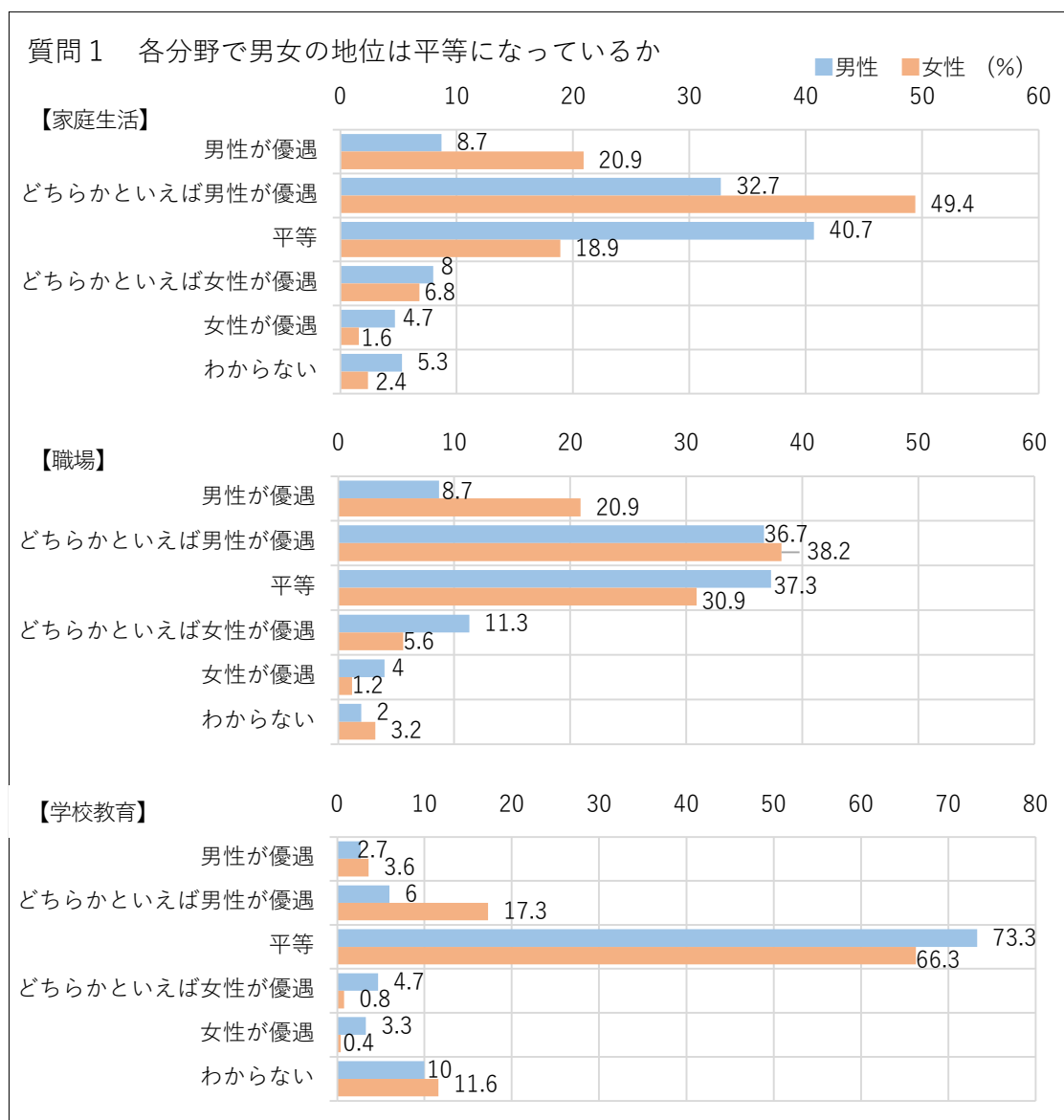
- ・調査結果はすべて質問の回答者総数に対する割合（%）で表しており、四捨五入の処理により合計が100%にならない場合がある。また、複数回答の質問では合計が100%を超える。
- ・回答者総数について、特に記載がない場合、全体では402、男性150、女性249とし、性別ごとの回答を比較するものについては、性別「その他」の回答の掲載を省略している。

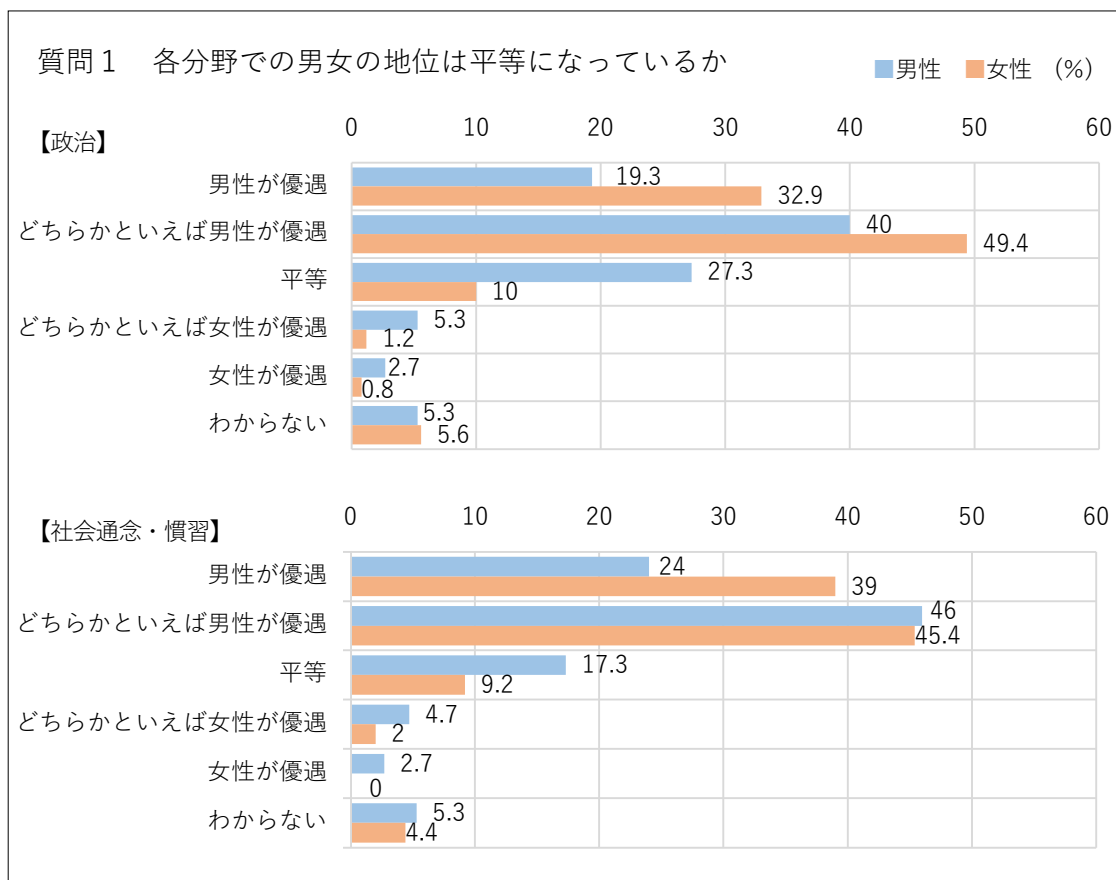
# ①男女共同参画社会について

【質問 1】 各分野での男女の地位については、学校教育の場（男女ともに7割前後が「平等」と回答）を除き、全体的に「男性が優遇されている」「どちらかといえば男性が優遇されている」との回答の割合が高くなっています。また、女性の方がより「男性が優遇されている」と考える傾向が強く、特に政治や社会通念・慣習ではその傾向が顕著になっています。

## 課題・ニーズ

- 広い範囲で男性の方が優遇されていると考えられていることに加え、分野によっては男女で受け止め方に大きな差が生じています。こうした認識の差について理解を促す効果的な情報発信が必要です。

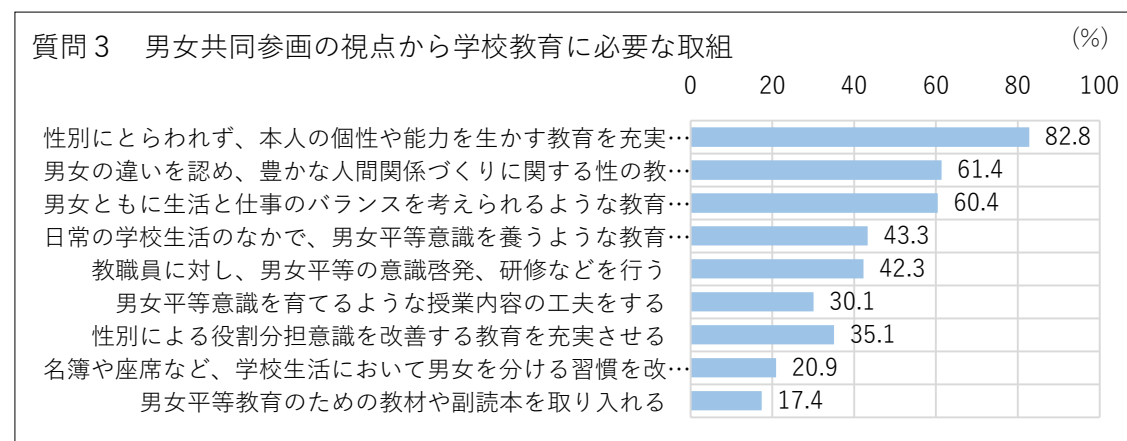




【質問3】 学校教育において必要とされる取組については、男女ともに「性別にとらわれず本人の個性や能力を生かす教育の充実」と回答する人が最も多く、全体の8割超となりました。また、「男女の違いを認め、豊かな人間関係作りに関する性の教育の充実」を求める声も多くなっています。

#### 課題・ニーズ

- 性別にかかわらず個性や能力を伸ばせる教育と共に、性の違いを認め、互いを尊重する教育が期待されています。

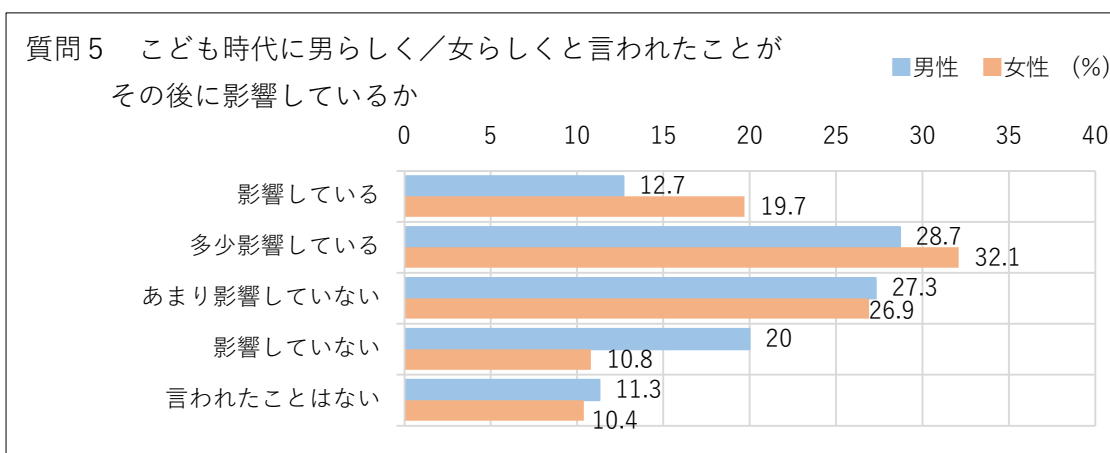
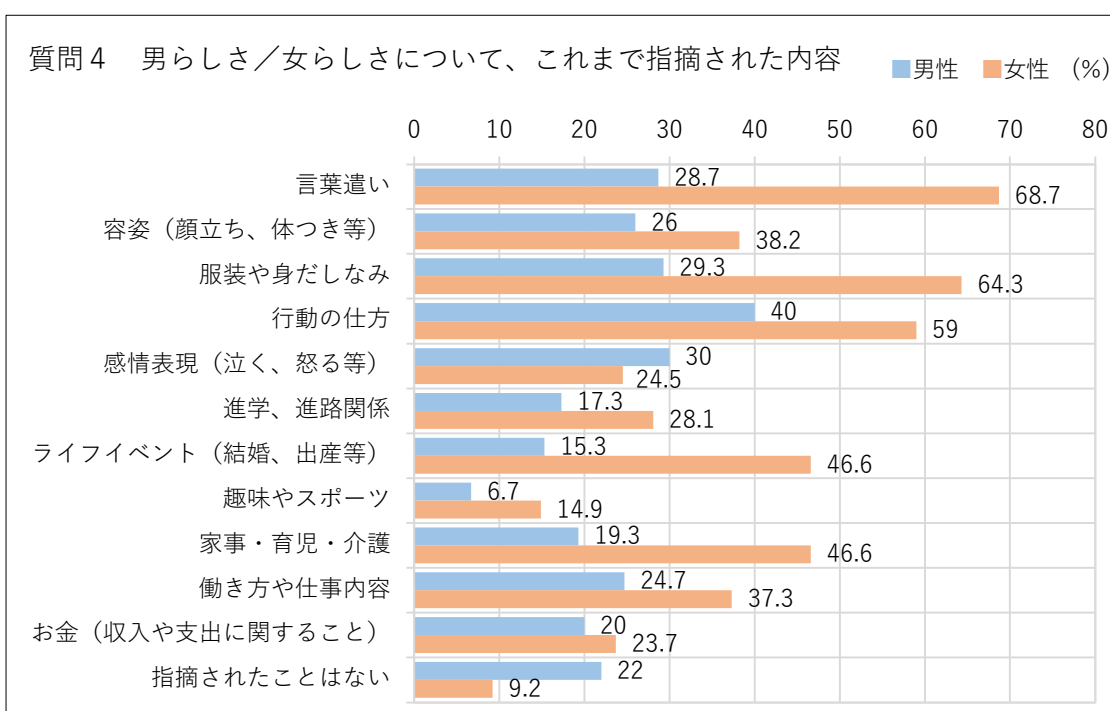


〔質問4、5〕 過去に、「男らしさ」や「女らしさ」に関して受けた指摘の内容について尋ねた質問では、女性の方が多く指摘を受けたと回答しており、内容は外見やふるまいに関すること、結婚・出産や家事・育児に関することが多くなっています。男性も、行動の仕方やふるまいに関する指摘が多いですが、女性とくらべて感情表現についての指摘を挙げる割合が多いのが特徴的です。

また、過去に「男らしさ」「女らしさ」の指摘を受けたことについて、その後に「影響している」「多少影響している」と回答したのは男性で4割、女性では5割を超えました。

#### 課題・ニーズ

- 日常生活の中に性別による「らしさ」を求める価値観が存在し、約半数の人がその後の行動や自身の価値観に影響を受けている様子がうかがえます。

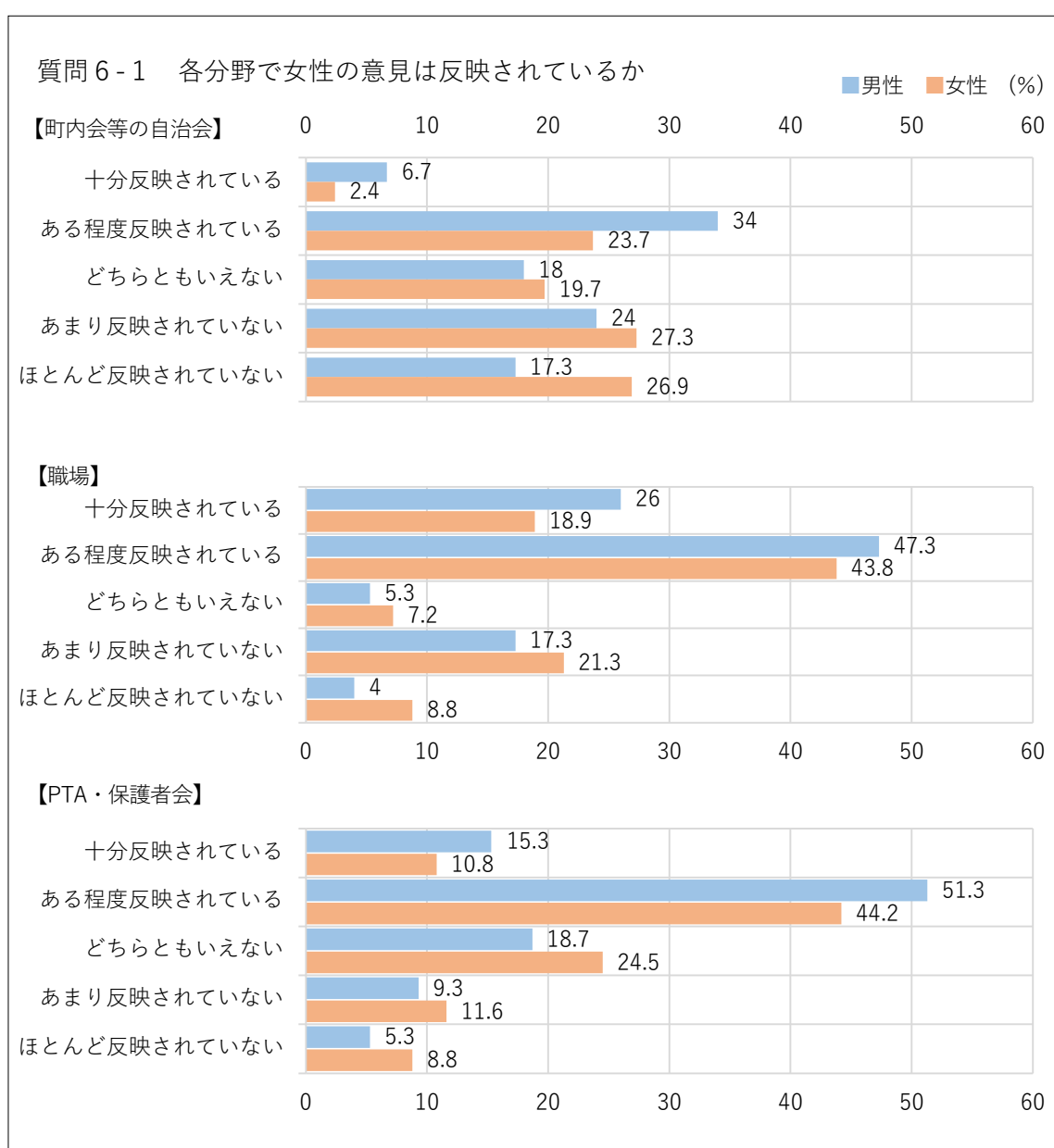


## ②女性活躍推進について

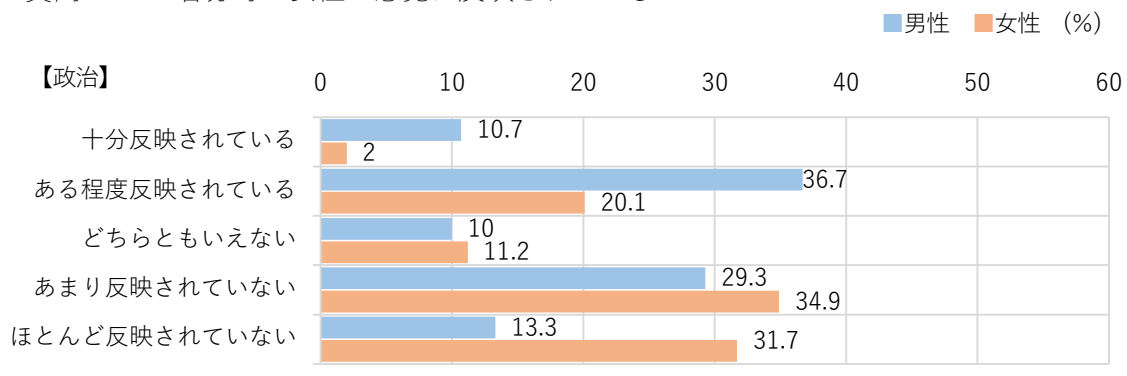
〔質問6-1〕 職場やPTAなどの場面では「十分反映されている」「ある程度反映されている」との回答が男女とも5割を超えています。一方で、自治会や政治については男女で受け止め方に差が生じており、女性の5割以上が「あまり反映されていない」「ほとんど反映されていない」と回答しています。また、理由として地域のリーダーや企業の管理職など、意思決定の場に女性が少ないことが挙げられています（質問6-2）。

### 課題・ニーズ

- 女性が参加しやすい組織構造や仕組みなどの環境整備と共に、意見を言いやすい雰囲気作りが求められています。



質問 6 - 1 各分野で女性の意見は反映されているか



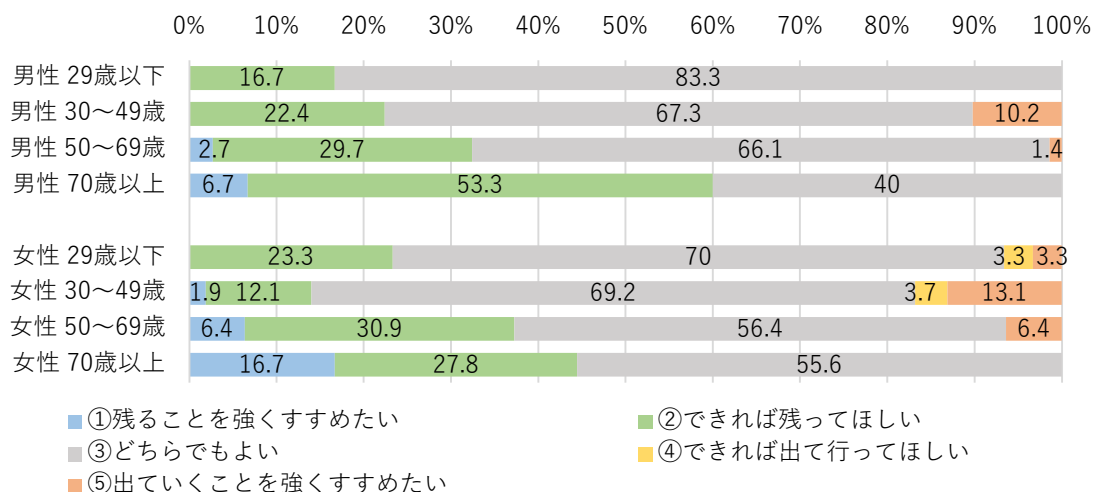
【質問 7】 自分に娘がいると仮定した場合、地元に残ってほしいと考えるか尋ねたところ、多くが「どちらでもよい」と答えており、娘本人の意思を尊重しています。また、高齢になるほど「地元に残ることを強くすすめたい」「できれば残ってほしい」との回答が多くなっています。

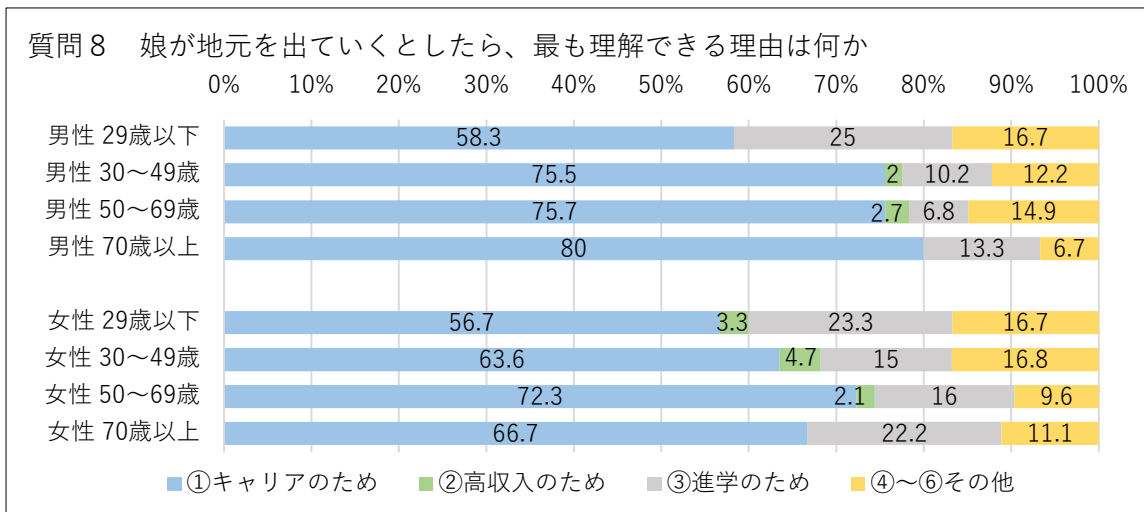
【質問 8】 自分の娘が地元を出ていくと仮定した理由として最も理解できるものについては、男性の 75%、女性の 66%が「自分のやりたい仕事や目指すキャリアのため」と答えています。

#### 課題・ニーズ

- 多くの人が娘の自由意思を尊重したいと考えていると同時に、地域では若年女性が希望するキャリアを実現することが難しいと感じていることがうかがえます。若者にとって働きやすい魅力的な職場環境を整えるとともに、現在地元で働いている親世代にとっても自分らしく働ける職場づくりが求められています。

質問 7 自分に娘がいると仮定した場合、娘に地元に残ってほしいか

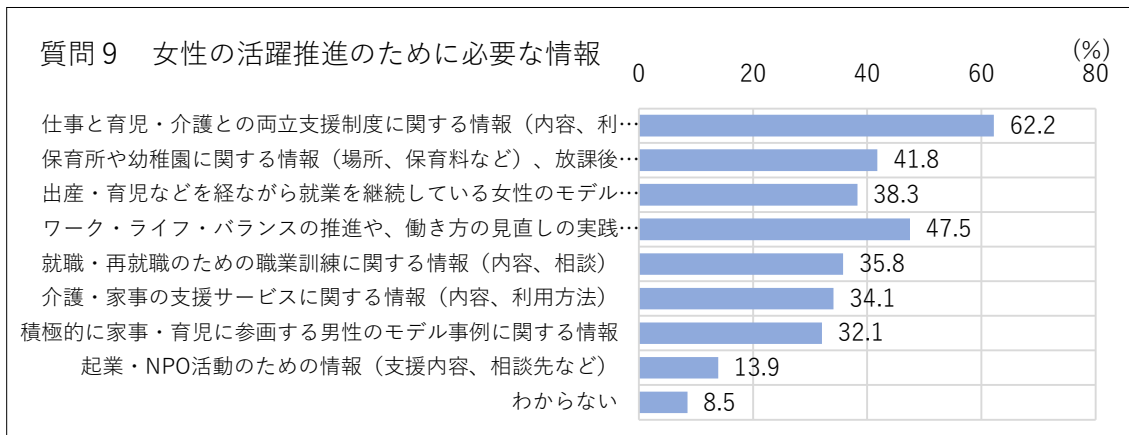




〔質問9〕 女性の活躍を推進するために必要な情報として、制度や支援サービスの具体的な内容や活用のための手続きの方法など、より具体的な内容を選択する傾向が見られます。

#### 課題・ニーズ

- 制度の存在を知らせるだけでなく、内容の詳細や活用方法などをわかりやすく伝える情報提供が求められています。

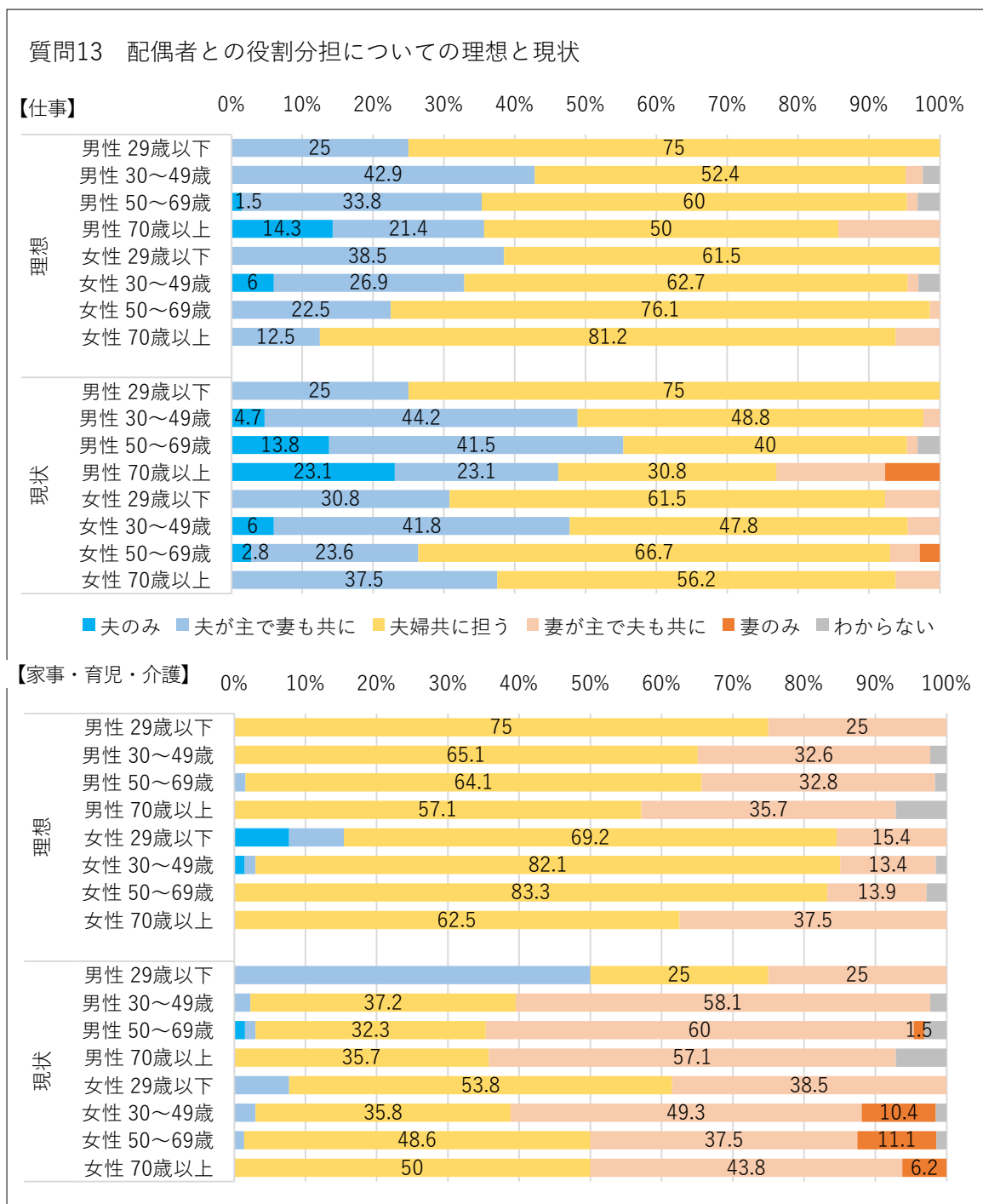


### ③生活状況について

【質問 13】 配偶者との役割分担について、多くの人が仕事と家事・育児・介護のどちらも「夫婦がともに担う」ことを理想と考えていますが、仕事は夫が、家事・育児・介護は妻が主に担うと考える傾向があり、現状はそれが強くなっています。

#### 課題・ニーズ

- 現状と理想の差が大きいほど、多くの人が不本意に役割を担っていることを表しています。特に家事・育児・介護について、役割分担の見直しが求められます。

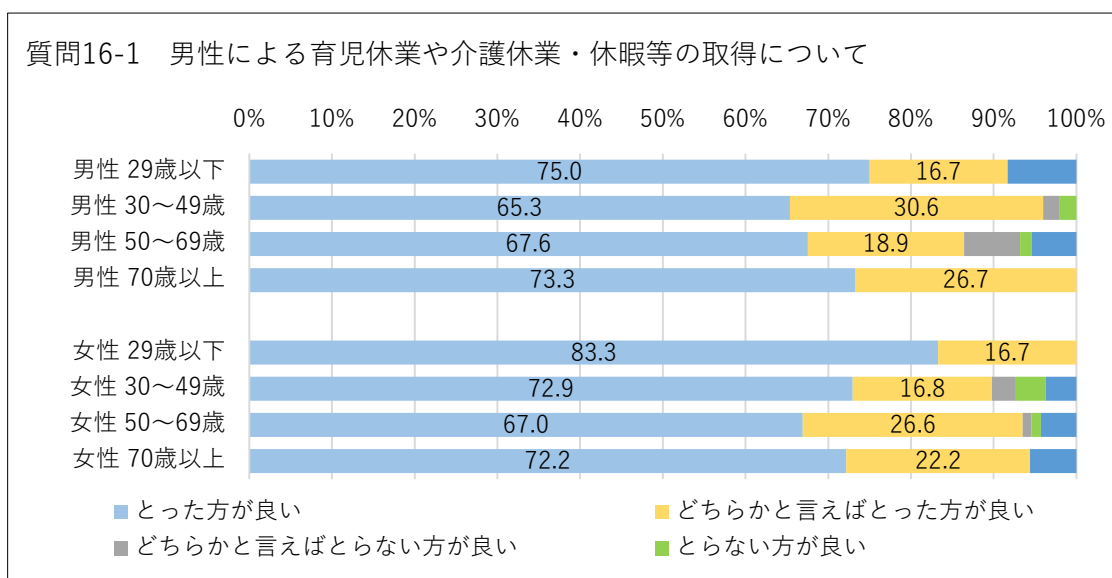


#### ④職場環境について

〔質問 16-1〕 男性が育児休業や介護休業・休暇等を取得することについては概ね肯定的であり、年齢層での大きな差はみられません。一方で、働き盛りの男性が「制度を利用できない（できなかった）」と答える割合が高く、その理由としては制度の不備に加え、職場の雰囲気を挙げる人が多く見られました（質問 15-1）。

##### 課題・ニーズ

- 男性による育児休業等の制度利用が肯定的に受け止められるようになっているものの、現実の職場環境では実現が難しい状況もあるようです。特に若者にとっては今後ますますこうした制度が当たり前となっていく中、職場の制度理解と環境整備を促進する取組が必要となっています。

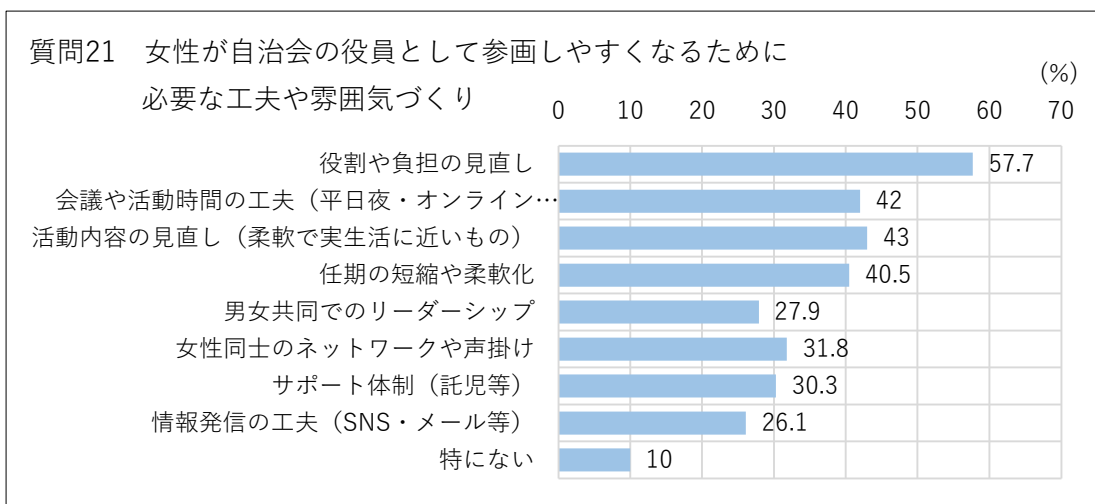


#### ⑤地域活動について

〔質問 21〕 地域の自治会等において女性が参画しやすくなるために必要なこととして、5割を超える人が「役割や負担の見直し」をあげたほか、会議の開催方法や活動内容の見直し等が上位となっています。

##### 課題・ニーズ

- 女性の地域活動への参画については多様な意見の反映や組織運営の活性化などが期待されています（質問 20）。その一方で、自治会活動には女性の意見があまり反映されていない（質問 6-1）と感じる女性も多く、地域の担い手確保の意味でも、多様な人材が地域で活躍しやすくなるよう制度や仕組みの見直しを促していく必要があります。



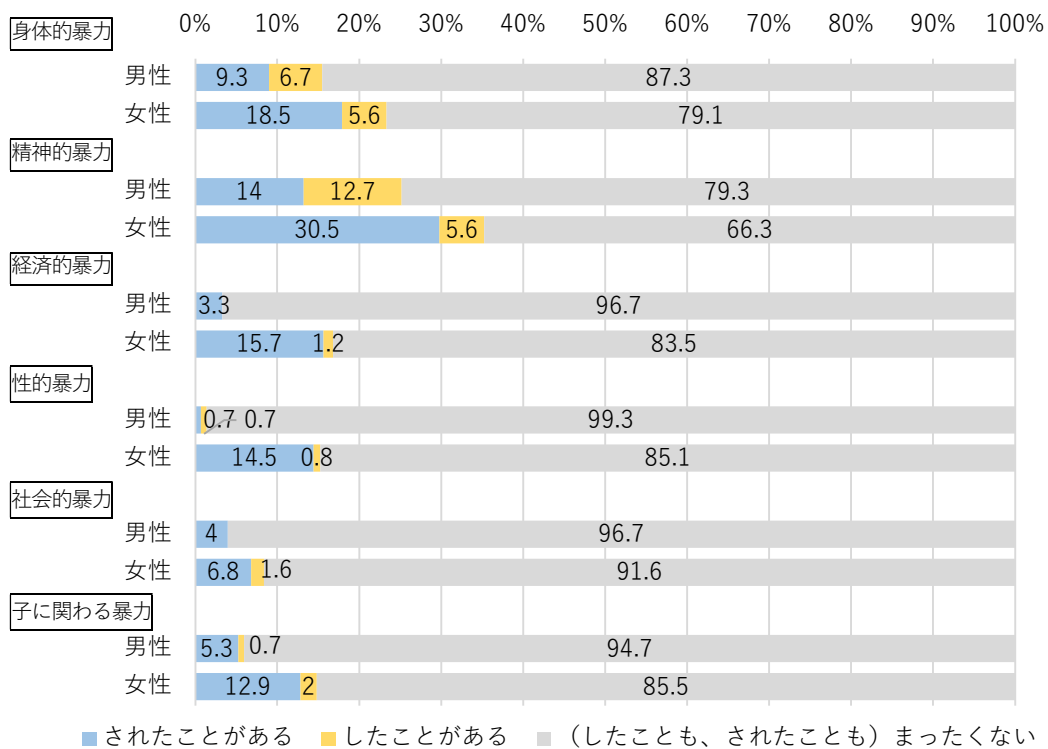
#### ⑥DV（ドメスティック・バイオレンス）について

〔質問 22-1、22-2〕 DV（ドメスティック・バイオレンス）について、「された」「した」経験は、「人格を否定するような暴言、脅迫、無視などの精神的暴力」が男女ともに一番多く、次いで身体的暴力となっています。また、相談相手は「家族・親戚」が3割でしたが、「だれ（どこ）にも相談しなかった」人が4割以上となっており、相談しない理由としては「相談しても無駄だと思った」が最多でした（質問 22-3）。

#### 課題・ニーズ

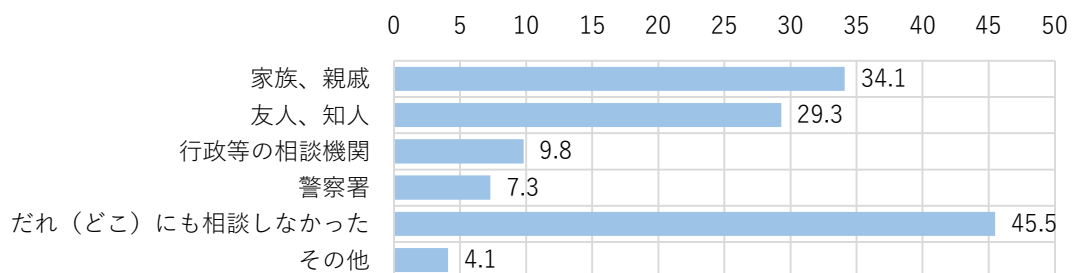
- 精神的暴力の経験が3割になるなど、DV は誰にとっても当事者となり得るものであることから、発生防止と被害への対応の両面の取組が必要です。
- DV について相談しなかった人の割合が、45.5%と前回調査の 34.6%より悪化しています。また、「相談しても解決しない」という認識や心理的ハードルに加え、「どこに相談していいかわからない」との回答もあり、情報が行き届いていないことによって支援や解決につながりにくくなっていると考えられることから、相談の重要性について理解を促すための情報発信が求められます。

質問22-1 パートナーから／パートナーへの暴力等の経験について



質問22-2 パートナーからの暴力について相談した相手はいるか

N=123 (%)

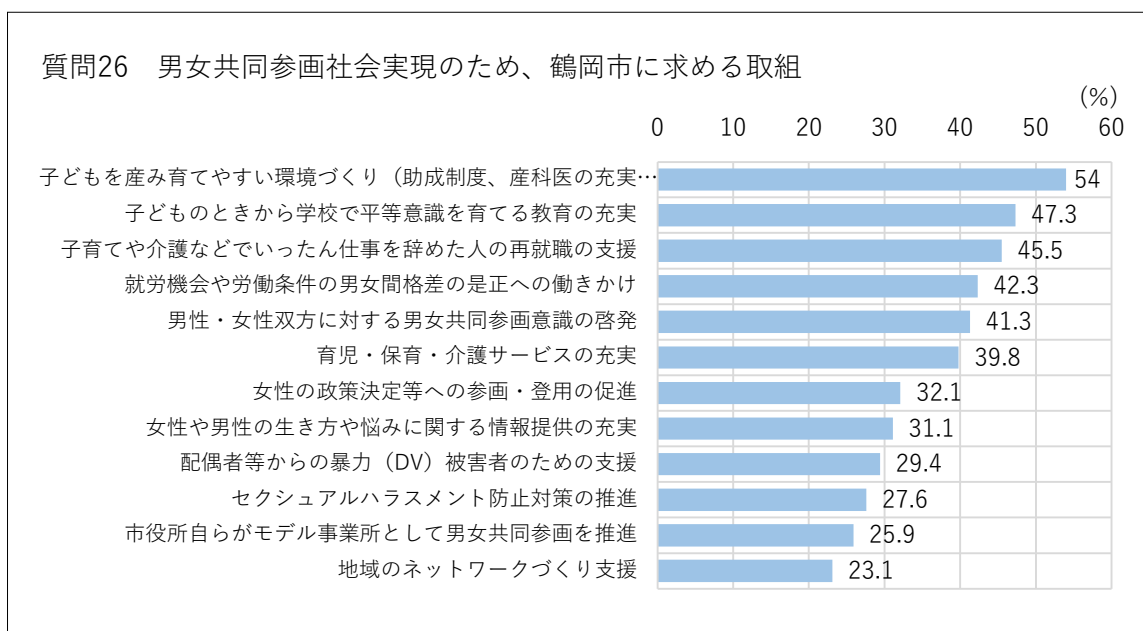


## ⑧行政による取組について

〔質問 26〕 男女共同参画社会実現のために市が進めるべき取組は、「子どもを産み育てやすい環境づくり」が 54%と最多でした。次いで平等意識を育てる教育の充実や、子育て・介護により仕事を辞めた人の再就職の支援が続いています。

### 課題・ニーズ

- 女性活躍の推進に関する質問（質問9）と同様に具体的な制度や支援サービスの充実が求められています。また、前回調査の結果と比較しても大きな変化が見られないことから、取組の継続と強化が必要です。
- 依然として、就労機会や労働条件における男女格差や、子育てや介護により仕事をやめなければならない状況があることが示されており、多様な働き方や職場環境の改善を促進する取組が求められています。



## 5 計画の内容

本計画においては、本市で男女共同参画が実現した状態のイメージを目標として掲げ、今後の5年間で推進する施策を取りまとめ、策定します。

親が子に「鶴岡でなら自分らしく暮らせるよ」と  
自信を持って言えるまち

基本方針	施策の方向	主な施策
I 男女共同参画意識の更なる理解と実践の促進	1 男女共同参画の理念の理解促進とアンコンシャス・バイアスの解消	① 計画の着実な進行管理 ② 全世代に向けた情報発信と学習機会の提供
	2 自分らしさを生かし互いを認め合う教育・啓発の推進	① 思いやりと主体性を育む教育の推進 ② 多様な生き方や価値観を尊重する意識の醸成
II 自分らしく活躍できる地域社会の実現	1 仕事と生活の調和をもたらす柔軟な働き方の推進【女性活躍推進法計画】	① 働きやすい職場を支える制度の理解と活用 ② ワーク・ライフ・バランスの実現
	2 雇用機会の充実と待遇格差の縮減【女性活躍推進法計画】	① 男女がともに活躍できる職場環境の整備 ② 就労機会の充実と多様な働き方の推進
	3 若者・女性を惹きつける職場づくり	① 鶴岡市ならではの魅力あるしごとづくり ② 若者の地元定着・地元回帰促進
	4 女性の参画拡大とリーダーシップの促進	① 女性の政策・方針の決定過程への参画の促進
	5 地域活動への多面的な支援	① 女性が参画しやすい地域づくり
III 性別にかかわらず安心して暮らせる環境づくり	1 共に支え合う家庭づくりと自分らしい人生設計の推進	① 家庭における協働の推進 ② 若者・女性のライフプランを実現するための支援
	2 性差に基づく暴力の根絶と困難を抱える女性の包括的支援【DV防止法計画】 【困難女性支援法】	① 暴力の予防や適切な行動を促す教育・啓発活動の取組とDV被害者への支援 ② 困難な問題を抱える女性等への支援

## 数値目標

3つの基本方針ごとに数値目標を設定し、主な施策・具体的取組として掲げた各事業等について着実に実施していきます。なお、各施策や数値目標については、社会情勢の変化や関係法令・方針に変更が生じた場合等、必要に応じて見直しを図るものとします。

### 【基本方針Ⅰ 男女共同参画意識の更なる理解と実践の促進】

- 男女の地位を「平等」と考える人の割合（基準値：32.5% 目標値：50%）
- つるおか SDGs 推進パートナー登録企業の中で、「ジェンダー平等」に取り組む企業の割合  
（基準値：36.7% 目標値：80%）
- 市ホームページの男女共同参画ページの年間アクセス数  
（基準値：215 件 目標値：3,000 件）

### 【基本方針Ⅱ 自分らしく活躍できる地域社会の実現】

- 市の審議会等委員の女性比率（基準値：31.0% 目標値：40%）
- やまがたスマイル企業に認定された企業数（基準値：74 社 目標値：228 社）
- 男性を 100 とした場合の女性の給与収入の水準（基準値：67 目標値：70）
- 広域コミュニティ組織における女性役員比率（基準値：17% 目標値：30%）

### 【基本方針Ⅲ 性別にかかわらず安心して暮らせる環境づくり】

- 市役所男性職員の育児休業取得率（基準値：38.7% 目標値：85%）
- ODV を受けたことを「相談した相手がいる」人の割合  
（基準値：53.7% 目標値：80%）

- ・基準値 計画策定時の基準とする、現状で把握している数値
- ・目標値 本計画の計画期間（令和 8～12 年度）において達成を目指す数値

## ※【新規】【重点】について

これまでに実施していた事業ではあるものの第2次男女共同参画計画には記載していなかった内容について【新規】、特に力を入れていく項目について【重点】と表記しています。

## 基本方針Ⅰ

# 男女共同参画意識の更なる理解と実践の促進

### 数値目標

評価指標	基準値	目標値
1. 男女の地位を「平等」と考える人の割合 ※1	32.5% (令和 7 年度)	50% (令和 12 年度)
2. つるおか SDGs 推進パートナー登録企業の中で、「ジェンダー平等」に取り組む企業の割合	36.7% (令和 6 年度末)	80% (令和 12 年度)
3. 市ホームページの男女共同参画ページの年間アクセス数	215 件 (令和 6 年度)	3,000 件 (令和 12 年度)

※1 「男女共同参画に関する市民意識調査」(令和 7 年度)より。家庭生活、職場、学校教育、社会活動等 8 つの場面について、平等／女性優遇／男性優遇の意識を 5 段階で質問。8 つの各場面における「平等」の回答割合の平均値を評価指標として設定。

## 施策の方向

### Ⅰー1 男女共同参画の理念の理解促進とアンコンシャス・バイアスの解消

鶴岡市における男女共同参画を一層推進するためには、地域全体への意識の浸透が不可欠です。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)は、家庭・職場・学校・地域活動等あらゆる場面で形成されるため、一人ひとりが自分の中にあるアンコンシャス・バイアスに気づき、その影響を低減していく必要があります。

市が令和 7 年度に実施した男女共同参画に関する市民意識調査(以下、「市民意識調査」という)では、女性は男性よりも「男性が優遇されている」と感じており、特に家庭生活においては約 7 割の女性が「男性優遇」と感じているという結果になりました。[統計等：11、12 ページ](#)男女共同参画の考え方について一定の理解が進んでいる一方で、実生活には浸透しておらず、家庭や地域においては固定的な性別役割意識が依然として残っている様子がうかがえます。

男女共同参画の理念を市民に浸透させ、日常生活における実践につなげていくため、男女共同参画に関する情報をより分かりやすく、身近なものとして伝えるとともに、学ぶ機会を全世代にわたって継続的に提供し、男女共同参画を「特別な取組」ではなく、市民一人ひとりの暮らしに根付いた身近なものとして定着させていきます。

主な施策①

計画の着実な進行管理

具体的取組

施策の推進体制の構築と推進懇談会等の運営

- ・ 有識者等による懇談会（男女共同参画推進懇談会）からの意見聴取
- ・ 計画の着実な進行管理
- ・ 市役所各課にまたがる横断的な取組の整理・調整

主な施策②

全世代に向けた情報発信と学習機会の提供

具体的取組

関係機関との連携による広報・啓発活動 **【重点】**

- ・ ホームページや市広報を活用した情報発信・周知啓発の実施
- ・ 利用者にとって見やすくアクセスしやすい構成とするホームページの再編
- ・ 「男女共同参画週間」に関するパネルや図書コーナーの設置による周知活動の実施
- ・ 山形県男女共同参画センター「チェリア」の活動や県の取組と連携した広報活動
- ・ 対象や世代ごとに効果的な媒体による発信
- ・ 男女共同参画意識に関する調査の実施

男女共同参画に関する教育の充実や環境づくり

- ・ 基本的人権に基づいた男女平等の考え方を深める学習の実施
- ・ 関係機関との連携による人権学習の充実
- ・ 小中学校での男女混合名簿の使用
- ・ 中学校での制服選択の機会提供

学校教育における性に関する適切な指導の実施

- ・ 発達段階に応じた指導の実施
- ・ 「いのちの教育」、「LGBTQ 教育」についての指導の充実
- ・ 教員の理解を深めるための研修の実施

## 施策の方向

### I-2 自分らしさを生かし互いを認め合う教育・啓発の推進

自分らしさを生かし、互いを認め合う社会の実現には、幼少期から生涯にわたる教育や学習の場において、多様な生き方や価値観を尊重する意識を育むことが重要です。

市民意識調査では、男女ともに約7割が「学校教育の場面では男女の地位が平等である」と考えている一方で、約4割を超える人が「子ども時代に“男らしく”“女らしく”と言われたこと」がその後に影響していると答えており、家庭や地域の中では、依然として性別による「らしさ」を意識した見方や期待が残っていることがうかがえます。[統計等：13ページ](#)

子どもも大人も自分自身の個性や価値観を肯定するとともに、他者の多様な考え方や生き方を尊重し、互いに認め合う意識を育める教育・啓発活動に取り組みます。

#### 主な施策①

##### 思いやりと主体性を育む教育の推進

具体的取組
<b>社会力と思いやりの心を育てる教育の推進</b>
・ 道徳教育の充実・藩校「致道館」の教育（※1）の理念や鶴岡市子ども像（※2）の指導・啓発
※1 天性重視・個性伸長、自学自習、会業の重視
※2 私たちはいのち育むまち鶴岡を愛し真心をつくし夢に向かって学びます
<b>児童・生徒が将来の生き方を考える教育の推進</b>
・ 地元愛着と多様な職業観を醸成するためのキャリア教育の推進
・ 自己理解を促し、自己肯定感を高めるキャリア教育の推進

#### 主な施策②

##### 多様な生き方や価値観を尊重する意識の醸成

具体的取組
<b>自分らしい豊かな生き方を学ぶ講座の開催</b>
・ 心豊かに生きるための気づきを得る講座の開催
・ 各講座での託児への対応や開催時間帯の配慮など受講環境の整備
<b>性的少数者への理解促進のための啓発や研修の実施</b>
・ 性的少数者等への理解を深め適切な対応を促進するための研修の実施

## 基本方針Ⅱ

# 自分らしく活躍できる地域社会の実現

### 数値目標

評価指標	基準値	目標値
1. 市の審議会等委員の女性比率 ※1	31.0% (429人/1,384人) (令和6年度末)	40% (554人/1,384人) (令和12年度)
2. やまがたスマイル企業に認定された企業数	74社 (令和8年1月)	228社 (令和12年度)
3. 男性を100とした場合の女性の給与収入の水準	67 (令和7年)	70 (令和12年)
4. 広域コミュニティ組織における女性役員比率	17% (令和6年度末)	30% (令和12年度)

※1 「審議会等」は、地方自治法（第202条の3）に基づく附属機関としての審議会の他、市要綱により設置・運営される各種の審議会、委員会、懇談会等を含む。

## 施策の方向

### Ⅱ-1 仕事と生活の調和をもたらす柔軟な働き方の推進

女性も男性も、働きたいと考えるすべての人がいきいきと働けるようになるためには、それぞれのライフステージや生活状況に応じて、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現することが必要です。

市民意識調査では、年次有給休暇の取得や柔軟な働き方の導入について、制度はあっても十分に活用されていないことや、職場の雰囲気や理解不足が利用の妨げとなっていることがうかがえます。また、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、男女ともに「長時間労働の是正」や「働き方の柔軟性」といった、働く環境そのものの改善を求める声が多く挙げられました。[統計等：16ページ](#)

こうした声を踏まえ、市役所が率先して業務効率化と働きやすい職場環境の整備を進めるとともに、事業所への働きかけや意識啓発を行い、男女がともに働きやすい職場づくりを後押しします。あわせて、男女間における固定的な役割分担の見直しや意識改革を促し、誰もが働く意欲や能力を発揮でき、地域全体の活力の向上につながるような取組を広げていきます。

主な施策①

働きやすい職場を支える制度の理解と活用の促進

具体的取組
<p><b>一般事業主行動計画（※）の策定の促進</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 策定が努力義務となっている事業所に対し、山形労働局と協力した制度周知</li> </ul> <p>※一般事業主行動計画…次世代育成支援対策推進法に基づき、仕事と子育ての両立を図るための雇用環境整備や子育てをしていない従業員を含めた多様な労働条件整備などの取組について、従業員 101 名以上の事業所に対して策定・届出等が義務付けられている。</p>
<p><b>労働者向けの各種支援制度の理解促進・実践事例の周知</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 妊娠中の女性労働者の保護や産前・産後休暇、育児休業制度等の理解促進</li> <li>・ 要介護者の介護を行う労働者への介護休暇・休業制度等の情報提供と利用促進</li> </ul>
<p><b>国・県制度による認定の取得促進</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「えるぼし」・「くるみん」・「やまがたスマイル企業」等の認定・取得を促進するためのセミナー等の開催</li> </ul>

主な施策②

ワーク・ライフ・バランスの実現

具体的取組
<p><b>働き方改革と男女の固定的な役割分担の見直しの促進</b> <b>【重点】</b> <b>【新規】</b></p> <p>（市役所向け）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 年次有給休暇や夏季特別休暇等の取得促進</li> <li>・ 定時退庁日の設定等による超過勤務縮減の推進</li> <li>・ テレワーク、フレックスタイム制などの多様な働き方の促進</li> <li>・ 性別による役割分担業務の見直し及び改善</li> <li>・ 男性職員の子どもの出生時等の休暇や育児休業、介護休業取得等の促進</li> <li>・ ハラスメント防止のための研修や啓発活動の実施</li> </ul> <p>（事業所向け）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 働き方改革関連施策の情報周知による有給休暇や男性の育児休業等取得、テレワーク・両立支援制度活用（介護や子の看護等休暇）の促進</li> </ul>

## 施策の方向

### Ⅱ-2 雇用機会の充実と待遇格差の縮減

社会情勢や雇用環境の変化を背景に、雇用の場における平等な待遇確保や多様な働き方の推進が求められており、制度整備に加えて職場における実効性のある取組が重要となっています。また、働く場での男女共同参画の実現は、多様な視点による価値の創出や労働環境の改善にもつながります。

市民意識調査では、職場における男女の地位について「男性が優遇されている」または「どちらかといえば男性が優遇されている」と感じている人が約5割を占めており、女性が不利な立場に置かれやすい現状がうかがえます。統計等：11、12

ページ

女性が活躍できる就労環境の整備は、女性一人ひとりの経済的自立や自己実現につながるだけでなく、地域への定着にも直結する重要な課題でもあります。

そのためには、性別による雇用機会や待遇の格差を解消し、誰もが安心して働き続けられる環境づくりに向け、事業主の理解促進や女性のキャリア形成支援に取り組めます。

#### 主な施策①

##### 男女がともに活躍できる職場環境の整備

###### 具体的取組

###### 男女間の賃金格差の解消と平等な待遇確保

- ・ 平等な待遇確保に係る法令（労働基準法、男女雇用機会均等法等）の改正等に対応し、事業主への周知・理解促進と職場における具体的実践への支援の実施

###### 職場における女性活躍の推進 【重点】 【新規】

（市役所向け）

- ・ 職員を対象としたセミナーや講演会の開催
- ・ 管理職職員等向けの研修・メンター制度の導入検討

（事業所向け）

- ・ 経営者及び女性社員を対象としたセミナーや講演会の開催・周知啓発

主な施策②

就労機会の充実と多様な働き方の推進

具体的取組
<b>就業支援制度の周知</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>・ 保育所等に就職を希望する方のための人材バンクの周知と登録推進</li><li>・ 子育てしながら就職を希望する求職者を対象に、マザーズハローワーク事業の周知</li><li>・ 高齢者の定年延長や再雇用に関する制度周知</li></ul>
<b>家庭内のしごとを希望する人への内職相談・あっせんの実施</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>・ 鶴岡ワークサポートルームによる求人情報の収集や情報発信の実施</li><li>・ 内職に関する各種相談の受付及びあっせん</li></ul>

## 施策の方向

### Ⅱ－３ 若者・女性を惹きつける職場づくり

本市では、多くの若者が進学や就職のため地元を離れます。特に女性の市外流出が顕著であり、令和7年9月末現在、本市の10歳未満のこどもは男女ほぼ同数であるのに対し、20代では男性が女性よりも600人以上多く、約1.2倍となっています。さらに30代、40代でも男女で400人以上の差があります。

市民意識調査では、自分の娘が地元を離れると仮定した場合、その理由として、最も多く挙げられているのが「自分のやりたい仕事や目指すキャリアのため」であり、約7割を占めています。このことから、地域では若年女性が希望するキャリアを実現することが難しいと感じていることがうかがえます。統計等：15、16

ページ

若年層の地元回帰や定着を重点的に進めるため、魅力ある仕事づくりと共に、奨学金返済支援制度の実施や地元企業の魅力を伝える情報発信に取り組み、地域に人が集い、定着する好循環を生み出していきます。

#### 主な施策①

#### 鶴岡市ならではの魅力あるしごとづくり

##### 具体的取組

##### 生命科学を中核とした高度な産業集積の促進

- ・先端研究産業支援センターの拡張、新しい管理運営手法の導入、イノベーションを生み出す人材交流活動の展開による研究開発拠点の基盤形成を推進

##### 創業支援のためのセミナーや気運醸成イベントの実施

- ・創業に必要な知識習得のためのセミナーやイベントの開催
- ・新規創業者へのオフィス提供、コーディネーターによる相談指導等の実施

##### 農林水産事業等における女性の参画拡大

- ・農産加工など6次産業化等の初期段階の取組に対する市独自の補助制度による支援
- ・若者や女性等、多様な人材が農業経営者育成学校で学び、地域農業の担い手として就農・定着するまでの環境の整備
- ・女性農業者のネットワークづくりの支援

主な施策②

若者の地元定着・地元回帰促進

具体的取組
<b>キャリア教育の推進</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>・ 地元愛着と多様な職業観を醸成するためのキャリア教育の推進（再掲）</li><li>・ 自己理解を促し、自己肯定感を高めるキャリア教育の推進（再掲）</li></ul>
<b>若者の地元就職支援の強化</b> 【重点】
<ul style="list-style-type: none"><li>・ 将来の担い手となる若者の地元回帰・定着を促進する奨学金返済支援の実施</li><li>・ 就職活動を迎える大学生や地元就職を希望する求職者を対象とした地元企業の情報発信</li><li>・ 職業体験や職場見学、企業との交流会等の各種事業を関係機関と連携して実施</li><li>・ 新社会人や就職を控えた高校生を対象とした社会人に必要な知識やマナー、将来の生活設計などに関するセミナー等の開催</li><li>・ UIターン就職を希望する大学生等の就職活動費用の支援</li></ul>
<b>移住希望者への包括的な支援の実施</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>・ 移住・就職相談のワンストップ窓口「つるおか暮らし・しごと支援センター」による移住支援、UIターン就職希望者に対する職業紹介</li><li>・ 首都圏等における移住イベントへの出展による移住相談・UIターン支援</li><li>・ 専用サイトによる移住情報の発信</li></ul>

## 施策の方向

### Ⅱ-4 女性の参画拡大とリーダーシップの促進

あらゆる分野における政策・方針決定の過程に男女が共に参画することは、多様な意見や視点を反映させることにつながり、社会情勢の変化にも柔軟かつ的確に対応できる基盤となります。

本市における審議会等への女性の参画状況は、31.0%（令和6年度末時点）となっていますが、依然として十分な水準に達しているとは言えません。

市民意識調査の結果からは、男女が対等に社会参画すべきだと考える人が多い一方で、実際は、女性自身が役割を担うことに対して心理的なハードルや時間的制約を感じており、周囲の理解や後押しが必要であることがうかがえます。また、「管理職に女性が少ない」「意思決定の場に女性がいない」といった声が多く寄せられており、意思決定の場の構造そのものが、女性の意見を反映しにくい状況となっていることがうかがえます。[統計等：14、15 ページ](#)

このため、各種審議会や組織における女性委員や女性管理職の登用を進めるなど、男女が社会の対等な構成員として意思決定過程に参画し、多様な意見や視点が活かされる環境の整備を図っていきます。あわせて、女性の参画に対する不安や負担の軽減とともに、参画の意義や役割を共有する啓発を行うことで周囲の理解を深め、自信を持って役割を担えるよう支援し、活躍できる基盤を整えます。

#### 主な施策①

#### 女性の政策・方針の決定過程への参画の促進

具体的取組
<b>市審議会等への女性の参画推進</b>
・ 各種審議会委員等の女性比率向上に向けた状況把握と働きかけの実施
<b>官民の女性リーダーの連携や育成・意見反映の場づくり</b>
・ 女性の意見や考え方を市の施策等に反映させる場づくりの検討
・ ネットワーク形成や官民の女性リーダーの育成を推進

## 施策の方向

### Ⅱ－5 地域活動への多面的な支援

地域活動は、住民同士のつながりを深め、安定した生活を送ることができる地域社会を支える重要な役割を担っています。性別や年齢、立場にかかわらず、誰もが無理なく地域活動に関わることができる環境を整えることは、男女共同参画の視点からも欠かせません。

市民意識調査においても、町内会などの自治会で女性の意見が「あまり反映されていない」「ほとんど反映されていない」と感じている市民が約5割に上っています。組織の構造や価値観、参加条件など、複数の要因が重なって女性の意見が反映されにくい環境が生じていることがうかがえます。一方で、女性が地域の役員などとして参画することは、地域活動の質や幅を広げる効果につながるとの認識が、男女ともに共有されていることも明らかとなりました。統計等：18、19 ページ

こうした背景のもと、女性や若者など多様な人材が参画しやすい地域を目指し、地域活動への支援を行います。

#### 主な施策①

#### 女性が参画しやすい地域づくり

具体的取組	
住民活動の担い手の育成	
<ul style="list-style-type: none"><li>・住民の想いを引き出すファシリテーション力や、住民活動を支え、つなぐコーディネーション力などを習得できる研修の提供</li><li>・得意分野を活かした役割分担など、子育て中の方や現役世代でも参加しやすい地域活動の推進</li></ul>	
地域への女性の参画の促進と活動支援 <b>【重点】</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>・町内会長・自治会長向けの女性や若者等多様な人材の活用について学ぶ研修の実施</li><li>・地域行事や広報を通じた、地域内で活躍している人物や活動の内容紹介</li><li>・デジタル技術の活用等、負担を分担・軽減できる仕組みづくりの推進</li><li>・女性が主体となるコミュニティ活動（女性団体等、防犯協会各支部女性部、交通安全母の会等）を支援</li></ul>	
男女共同参画の視点に立った防災の取組強化 <b>【重点】</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>・自主防災組織指導者講習会・ブラッシュアップ講習会等への女性の参加促進</li><li>・鶴岡市地域防災アドバイザーへの女性の登録促進</li><li>・自主防災組織や避難所運営に関する委員会等へ、男女それぞれのリーダーを配置するなど、双方の視点を取り入れた防災・災害対応の推進</li><li>・避難所への女性特有の物資（生理用品等）の計画的な備蓄</li></ul>	

### 基本方針Ⅲ

## 性別にかかわらず安心して暮らせる環境づくり

#### 数値目標

評価指標	基準値	目標値
1. 市役所男性職員の育児休業取得率	38.7% (令和6年度末)	85% (令和12年度)
2. DVを受けたことを「相談した相手がいる」人の割合 ※1	53.7% (令和7年度)	80% (令和12年度)

※1 「男女共同参画に関する市民意識調査」(令和7年度)より。DVを受けたことがあるとした回答者の相談先について、6つの選択肢により質問。「相談しなかった」「無回答」以外の回答者を、相談相手がいる人として定義。(参考: 20 ページ)

#### 施策の方向

### Ⅲ-1 共に支え合う家庭づくりと自分らしい人生設計の推進

性別にかかわらず、誰もが自らの意思で人生を設計できる社会を実現するためには、出産・育児・介護などのライフイベントがキャリアの妨げにならない制度づくりとともに、性別による固定的な役割分担という意識の解消が不可欠です。

市民意識調査によると、性別で役割を固定する考え方は薄れつつあるものの、家事・育児・介護は妻が中心となって行うという認識が男性に多く見られます。また、育児休業などの制度に関しても、男性は女性に比べて「制度を利用したかったが、できなかった」と回答した割合が高く、男性が制度を利用しづらい職場環境や社会背景があることがうかがえます。[統計等: 17、18 ページ](#)

今後は、家庭における男女の役割分担を見直し、改善に向けた周知・啓発を強化するとともに、男性の家事・育児・介護等への参画を促進します。また、若い世代が自分らしいライフプランを描き実現できるよう、婚活支援やプレコンセプションケア(※)の周知・実施に取り組むほか、自己肯定感を高めるキャリア教育を推進します。

※ 自身の健康や将来の妊娠のために、若い男女が日々の健康や生活に向き合うこと

主な施策①

家庭における協働の推進

具体的取組

家庭内の役割分担の見直しや男性の家事育児等参加の推進

【重点】 【新規】

- ・ 性別による役割分担業務の見直しや改善に向けた周知・啓発
- ・ 男性職員の子どもの出生時等の休暇や育児休業、介護休業取得等の促進（再掲）
- ・ 家庭教育支援講座の開催
- ・ 創作や料理等の体験を通して親子がふれあう講座の開催
- ・ 男性向け料理講座の開催

主な施策②

若者・女性のライフプランを実現するための支援

具体的取組

結婚・出産・子育て等の情報提供と相談支援

- ・ 「つるおか婚シェルジュ」によるお見合い等の世話焼き活動
- ・ 独身男女やその家族を対象とした結婚相談会、婚活イベント等出会いの機会を創出
- ・ 結婚新生活支援事業補助金による、新婚世帯の経済的負担の軽減
- ・ 若い世代の健康増進やプレコンセプションケアの周知・実施
- ・ 自己理解を促し、自己肯定感を高めるキャリア教育の推進（再掲）
- ・ 性の多様性に関する相談窓口（ホットライン）の周知

## 施策の方向

### Ⅲ-2 性別に基づく暴力の根絶と困難を抱える女性の包括的支援

性暴力や配偶者からの暴力（ドメスティック・バイオレンス。以下「DV」という※）は、重大な人権侵害であり、被害者の心身や生活に深刻な影響を及ぼす大きな社会問題です。また、女性が直面する困難は、性被害や家庭環境などの要因が複雑に絡み合っていることが多く、単一の支援では解決が難しいという側面があります。

市民意識調査では、DV の被害経験が女性に偏っている実態が改めて浮き彫りとなりました。また、被害に遭っても「相談しなかった」割合が 45.5%と前回調査を上回り、その理由に「相談しても無駄だと思った」「自分さえ我慢すればいいと思った」「誰に相談してよいのかわからなかった」といった声が挙がっています。これは、DV への対処意識に加え、窓口の認知度や「相談のしやすさ」に依然として課題があることを示しています。[統計等：19, 20 ページ](#)

DV やデート DV を許さない社会の実現に向け、人権尊重の意識を高める教育・啓発を推進します。あわせて、被害者が安心して早期に相談できるよう体制を整備・周知します。また、従来の待ちの姿勢から、困りごとがある人に支援を届けるアウトリーチ（能動的支援）が全国各地で実施されており、山形県でも取り組みを進めていることから、県や関係機関等と連携し伴走型支援に取り組みます。

※ 配偶者等の親密な関係にある者・あった者の間で行われる身体的・精神的などの苦痛を与える暴力的行為のこと。

#### 主な施策①

#### 暴力の予防や適切な行動を促す教育・啓発活動の取組と DV 被害者への支援

##### 具体的取組

##### 多様な手段・機会を活用した啓発活動の強化

- ・ 山形県の DV・デート DV 防止啓発用リーフレットの配布先拡大
- ・ パープルリボンキャンペーンの実施
- ・ 市の広報やホームページ、SNS を活用した啓発活動の実施
- ・ 市民を対象とした講座や講演の機会提供

##### 各関係機関と連携した早期相談の促進

- ・ SNS 等を活用した相談窓口の周知
- ・ DV 相談ナビダイヤル「#8008(はれれば)」、「DV 相談+(プラス)」の周知

主な施策②

困難な問題を抱える女性等への支援

具体的取組

啓発活動の強化と相談体制の充実

- ・ 県のアウトリーチ事業との連携による早期発見
- ・ 関係機関や団体との連携した伴走型支援の実施

## 6 計画の推進

本計画の取組を実行し目標を達成するため、計画の進行管理を行う体制を整備するとともに、関係する各主体との連携を図ります。

### (1) 推進体制

計画の一層の推進を図るためには、確実な取組の進行管理及び多様な視点に基づく意見の反映が重要となります。本市では、主に以下の3つの機会を設け、計画の実施状況の評価・検証や施策の検討等を行います。

#### ①鶴岡市男女共同参画推進懇談会

本市の男女共同参画の推進にあたり、幅広い視点から意見交換を行い、取組の方向性やよりよい推進策を検討するため、学識経験者や市民団体、商工団体や企業の関係者等で構成する懇談会を開催します。

#### ②鶴岡市男女共同参画推進会議

計画の進行管理及び男女共同参画に関する施策の推進のため、副市長を委員長、市関係部局の部課長等を委員として組織する推進会議を開催します。

#### ③男女共同参画推進作業部会

進行管理に必要な事項や具体的な取組等に関する検討のため、市関係部局の担当職員等による作業部会を実施します。

### (2) 国・県・他自治体・関係機関等との連携

国の男女共同参画基本計画や山形県男女共同参画計画等に定められた方針に沿った取組の実施をはじめ、情報交換や事例の共有等を通じて関係機関との連携を図り、取組の効果的な実施に努めます。

### (3) 企業等との連携

個々人の生活において労働の場面が占める割合は大きいものであり、労働環境の整備や柔軟な対応の促進等について、基本方針Ⅱの取組を中心として、企業等の理解と協力が得られるよう働きかけを行います。

### (4) 市民や各種団体等との連携

男女共同参画の推進にあたり、市民一人ひとりが持つ意識が非常に重要であるため、各相談窓口に寄せられる意見や関係団体等との情報交換、市民意識調査の実施等を通じて、男女共同参画に関する意識や意見、ニーズを把握し、計画や取組への反映を図ります。

付属資料

○		
目		
現		実
な		が、
に		化
わ		か
な		要
す		定
に		進
将		、
か		的
第		か
		、
		男
		女
第		よ
		て
		政
		う
		困

省略

第二条 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