

(1) 第3次盛岡市男女共同参画推進計画の進捗状況

資料 1
(1/5)

【基本目標 1】性別等に関わらず多様な生き方を選択できる意識の形成

1 成果指標 (計画期間中に達成を目指す数値目標)

指標	H30年度 現状値	R1年度	R2年度	R6年度 目標	目指す 方向性
男女共同参画社会の推進や人権問題への取組についての重要度 (%) (市まちづくり評価アンケート)	51	47	53	66	↑

2 成果と課題

施策 1 男女共同参画への関心と理解を深める啓発活動の推進 市民部, 教育委員会

取組内容 男女共同推進月間(6月)などにおける男女共同参画に関する啓発事業や情報の収集と発信など、意識醸成のための啓発活動を積極的に展開する。

- 成果**
- ◆ 市役所と西部公民館にて「男女共同参画週間パネル展」を開催し、「市男女共同参画推進条例」や「ジェンダー及び性の多様性」を紹介し市民に周知を図った。
 - ◆ もりおか女性センターにて「もりおか展2020」を開催し、「男女共同参画基本法」のほか、開館20周年を記念した「もりおか女性センターの歩み(盛岡市の男女共同参画の歴史)」等を紹介した。令和2年度は開催期間を例年より長く設定したことから、より多くの方の目に触れる機会を創出した。

課題 □ 男女共同参画啓発事業に参加する方は、以前から男女共同参画に興味や関心がある方が多いことから、幅広く多様な方に対して周知が必要。

施策 2 多様な生き方の選択を可能とする学びの充実 市民部, 商工労働部, 教育委員会

取組内容 市民や事業者、教育関係者向けの教育、講座、講演会等、男女共同参画に関する学習機会を提供し、多くの方に参加を呼び掛ける。また、若年層における教育が重要な役割を果たすことから、発達段階に応じて男女共同参画教育を推進する。

- 成果**
- ◆ 対面での啓発事業はコロナ禍による規模縮小や中止となり受講人数が減少したが、Web会議システムZoom等によるオンライン講座の実施により、これまで講座に参加したことがない方(特に若年層)の講座の参加につながった。
 - ◆ 市内小中学校において学習指導要領に基づき、性別等の慣習や固定観念にとられない男女共同参画について指導を行った。

課題

- 対面で講師から学ぶことに意味をもつ講座もあり、全ての講座をオンラインにできないことや、オンライン環境が整わない方が少なからず存在する。
- 市内小中学校の性別で分けられない名簿の導入状況は、小学校69.0%、中学校60.9%であり、幼稚園・高等学校が100%なことから低い割合になっている。

施策 3

男女共同参画を推進する人材育成

市民部, 教育委員会

取組内容

人材育成のための講座や講演会の実施、県で実施する人材育成事業との連携、市民の自発的な活動を促進するための情報や活動場所の提供などを通じ、男女共同参画の取組をけん引できる人材の育成を促進する。

成果

- ◆ いわて男女共同参画サポーター養成講座をオンラインで開催したことにより、例年の約4倍の方が受講してサポーター認定を受けた。

課題

- いわて男女共同参画サポーターを始めとする人材育成講座を修了した方々から、学んだことをどのように生かしたらよいか、との声が寄せられている。

令和2年度の総評

- ・ 令和2年度は、性別等に関わらず多様な生き方を選択できる意識の形成に向けて、市民に向けて様々な啓発事業を行った。
- ・ 新型コロナウイルス感染症の影響により、講座やイベントが中止・規模縮小となり、開催回数及び参加者数が減少した。
- ・ 一方、新たにオンライン事業を行ったことで、これまで参加したくてもできなかった方の参加につながったことから、一定の成果が得られた。
⇒ **新型コロナウイルス感染症の拡大が、生活様式や就労の形態、家庭での役割分担等を見直すきっかけとなり、男女共同参画に対する市民の意識が高まったものと考えられる。**
- ・ 引き続き、男女共同参画推進について、市民意識の啓発に取り組む。

令和3年度の主な取組

(施策1) 推進月間における重点的な啓発活動
(施策2) 性別で分けられない名簿の導入と普及
(施策3) 人材育成講座修了後の活躍の場の創出

(1) 第3次盛岡市男女共同参画推進計画の進捗状況

資料 1
(2/5)

【基本目標 2-1】 人権尊重と安全安心な暮らしの実現～多様性の尊重と安心な暮らし

1 成果指標（計画期間中に達成を目指す数値目標）

指標	H30年度 現状値	R1年度	R2年度	R6年度 目標	目指す 方向性
人権相談件数（女性センター女性相談、子ども青少年課女性相談、子ども家庭総合支援センター児童家庭相談）（件） （盛岡市総合計画まちづくり指標）	8,950	10,862	10,980	8,950	→

2 成果と課題

施策 1	性の多様性の理解と支援	全庁、総務部、市民部、 教育委員会
---------	-------------	----------------------

取組内容 性の多様性についての理解や関心を深め、偏見や差別等を解消するための啓発や講座等を通じて、理解と支援に向けた意識を醸成するとともに、当事者が直面している生活上の困難や、不便の解消に向けた環境づくりを進める。

成果 ◆ 「性の多様性を理解するためのガイドブック」を作成し、市内の小中学校や関係団体、講座等での配布やホームページでの公開を行い周知を行った。
◆ 市職員及び教育関係者向けに、性の多様性についての研修を実施し、約200人の参加があった。

課題 □ 性の多様性について、若年層の理解は進んできていることから、比較的高い年齢層の方の理解を進めることが必要。

施策 2	性と生殖に関する理解と生涯に渡る健康支援	市民部、子ども未来部、 保健福祉部、教育委員 会
---------	----------------------	--------------------------------

取組内容 性別等に関わらず、誰もが生涯に渡って安全かつ健康な生活を送るため、妊娠・出産時の健康支援や、身体的な違いに応じた健康支援、ライフステージに応じた健康づくりに取り組む。

成果 ◆ アウトリーチ型（訪問型）の母子保健事業（産後ケア）を実施した。
◆ もりおか女性センターで女性の心と体の啓発講座を開催し、思春期を迎える子と母と一緒に「性」について学び、相互の理解を深めた。

課題 □ 産後、家族などから十分な家事育児援助が受けられない妊産婦及び新生児に対し、デイサービス型など他のメニューも増やし、より安心して育児に取組める環境を整える必要がある。
□ 思春期の子は、性について人に話すことは恥ずかしいと考えており、また親も性についてどう伝えればよいかわからないという悩みを抱えている。

施策 3	男女共同参画視点での災害対応	総務部、市民部
---------	----------------	---------

取組内容 男女共同参画視点での災害対応についての意識啓発を行うほか、同視点を持ちながら地域防災で活躍できる人材育成と、性別等に関わらず災害時の困難を最小限にするための取組を実施する。

成果 ◆ 防災講座の修了生が実際に地域の防災講座の講師を務めたり、修了生同士で市民団体を立ち上げたりするなど、活躍の場が広がっている。

課題 □ 防災講座を受講しても、修了生がすぐに町内会等でリーダー的な存在となり地域防災を引っ張っていくのが難しい。
□ 町内会等地域において、防災リーダーの存在が知られていない。

施策 4	性別等による人権侵害の防止	総務部、市民部、子ども未来部、 商工労働部、 教育委員会
---------	---------------	------------------------------------

取組内容 性別等による人権侵害について、市民や事業所等に向けた啓発活動や、子どもの頃からの人権教育を行うほか、性別等による人権侵害に対する相談について、関係機関と連携しながら適切に対応する。

成果 ◆ 広報もりおか2月1日号において、ハラスメントをテーマに特集を掲載。身近な場面で起こり得る様々なハラスメントの紹介等を行った。

課題 □ ハラスメントをはじめとする性別等による人権侵害について、日常生活において、どのような行為が該当するのか、まだ理解が進んでおらず、意図せず人権侵害を行ってしまっている事例が多数あること。

令和2年度の総評

- 令和2年度は、新たに性の多様性の理解促進に向けた啓発事業に取り組んだほか、男女共同参画啓発紙によりハラスメントについて周知を行った。
 - 性と生殖に関する健康と権利について支援するため、妊産婦や新生児の健康管理の支援事業や性教育講座を実施して、心身ともに健康な生活を送るための事業に取り組んだ。
 - 新型コロナウイルス感染症の影響により、様々な悩みを抱えた方の相談事業にも力を入れて取り組み、令和元年度以上の相談件数となった。
- ⇒ **性別等に関わらず誰もが尊重され、人権が守られる社会を目指し、各種事業を進めたことで、様々な悩みを抱える方が相談できる窓口の認知度が高まったと考えられる。**
- 令和3年度も引き続き、相談につながっていない方の掘り起こしにつなげる。

令和3年度の主な取組 (施策1) 性の多様性の理解に向けた講座・啓発の実施
(施策2) 産後ケア事業の拡充、妊娠・出産・子育てに関する相談
(施策3) 自主防災組織と防災リーダーの連携の充実
(施策4) 性別等による人権侵害の禁止に関する意識啓発

(1) 第3次盛岡市男女共同参画推進計画の進捗状況

資料 1
(3/5)

【基本目標 2-2】 人権尊重と安全安心な暮らしの実現～配偶者等からの暴力の根絶

(第3次盛岡市配偶者暴力防止対策推進計画)

1 成果指標 (計画期間中に達成を目指す数値目標)

指標	H30年度 現状値	R1年度	R2年度	R6年度 目標	目指す 方向性
DV新規相談件数(市配偶者暴力相談支援センター・女性相談)(件)	204	208	177	204	→

2 成果と課題

施策 1 DV防止に向けた啓発・教育の推進	市民部, 子ども未来部 教育委員会
---------------------------------	----------------------

- 取組内容** DVの理解促進や相談窓口の周知を図る中で、児童虐待の取組と併せて、集中取組機関を中心に啓発活動を推進するほか、人権出前講座などの教育・学習機会を提供する。
- 成果**
- ◆ 11月の「女性に対する暴力をなくす運動」に呼応し、女性センターがイオンモール等で実施した「街頭キャンペーン」では、約1,000人が参加した。
 - ◆ 配偶者暴力相談支援センターにおいて、デートDVを含む人権出前講座等の啓発事業の実施を行った。
- 課題**
- DVには様々な種類があり身体的な暴力だけではないことや困ったときの相談窓口がどこにあるかなど、市民への周知が必要。
 - コロナ禍により学生を集めた講座実施が難しくなり、人権出前講座の実施回数や参加者が減少した。出前講座の講師となるコースリーダー養成講座が中止となった。

施策 2 相談及び被害者支援体制の充実	市民部, 子ども未来部 保健福祉部, 交流推進部
-------------------------------	-----------------------------

- 取組内容** DV被害者への適切な支援を行うため、市配偶者暴力防止相談支援センターや女性相談などの相談窓口において、関係機関と連携し、被害者保護と生活再建に向けた支援を行うとともに、庁内でも被害者支援に対する意識の共有化を図る。
- 成果**
- ◆ 女性相談はこれまで面接相談と電話相談だったが、令和2年4月から新たにメール相談を開始し、被害者に寄り添った相談支援を実施した。
- 課題**
- 新型コロナウイルス感染症の感染拡大によって面接相談が減少し、電話相談が中心となった。また、仕事の減少等の理由により加害者が自宅にいるなど、相談機関に相談しにくい状況があると推測される。

施策 3 被害者の自立支援	市民部, 子ども未来部, 保健福祉部, 建設部, 教育委員会
-------------------------	--------------------------------------

- 取組内容** DV被害者が安心して生活再建するため庁内各部や相談機関が連携して、経済的自立や子ども向け支援等の生活支援制度の活用を助言して、被害者の生活再建を支援する。
- 成果**
- ◆ 住まい・福祉・保険・年金・健康・教育など、各担当課において被害者情報保護に留意しながら、被害者に寄り添った支援を行った。
 - ◆ 支援を実施している担当課を集めた、DV防止対策担当者会議を開催している。
- 課題**
- 各部署においてDV被害者を把握するために使用しているシステムの仕様が異なることや、住民登録を行っていない被害者への支援について、庁内連携を一層密にすることが必要。

令和2年度の総評

- ・ 令和2年度は、盛岡市配偶者暴力相談支援センターを中心に、11月の「女性に対する暴力をなくす運動」に呼応した啓発事業、また相談事業や人権出前講座の実施を行った。
- ・ 新たにメール相談を開設し、相談窓口にアクセスしやすい環境を整備した。
 - ⇒ DV新規相談件数が減少しているが、その理由として、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、外出自粛や対面での相談を控える傾向があることや、加害者が自宅にいる等の理由により相談機関に連絡を取りにくい状況にあると考えられる。
- ・ 配偶者等からの暴力は重大な人権侵害であり、男女共同参画社会の形成においては許されないことから、引き続き、被害者に寄り添った相談体制づくりを進める。

- 令和3年度の主な取組** (施策1) 子育て世代に向けたDV周知啓発事業の実施
(施策2) 相談事業の充実(メール相談等)
(施策3) DV被害者の自立支援(庁内職員の連携強化)

【基本目標3-1】あらゆる場面における多様な人材の活躍～地域社会や家庭における活躍

1 成果指標（計画期間中に達成を目指す数値目標）

指標	H30年度 現状値	R1年度	R2年度	R6年度 目標	目指す 方向性
市の審議会等の委員に占める女性の割合(%)	30.6	30.5	29.9	40	↑

2 成果と課題

施策1 行政や政治の場における男女共同参画の推進	全市, 総務部, 市民部
---	--------------

取組内容 市の委員の男女数の均衡を図るほか、市職員に対する研修の実施、性別に関わらない採用や、能力開発及び能力と適性を重視した登用を通じ、多様な人材が活躍できる環境づくりを行う。

成果 ◆ 審議会等における女性登用率調査を実施し令和2年度は29.9%であった。庁内の女性登用意識を高めるため、新たに各審議会等の委員改選期に合わせ、担当課へ女性委員の登用取組状況調査を実施した。

課題 □ 市の審議会の女性登用率は年々減少しており、東北の県庁所在地と比較しても、順位が下がっている。これまで以上に女性を委員に登用する意識を高くもち、登用を進める必要がある。

施策2 地域における男女共同参画の推進	市民部, 教育委員会
--------------------------------------	------------

取組内容 地域活動等において、男女共同参画視点での組織運営や事業展開が行われ、多様な人材が参画しやすい環境づくりが進められるよう、地域に対し情報提供や働きかけを行う。

成果 ◆ 令和2年7月に策定した第3次盛岡市男女共同参画推進計画について、市民が理解しやすいようリーフレットを作成し、広く周知を行った。
◆ もりおか女性センターの各講座について、対象に合わせ学校や町内会等に周知を行い、意識啓発を行った。

課題 □ 町内会・自治会、PTAなどの地域の組織では、未だに固定的役割分担意識が残っているところもあり、自治会・町内会長のに占める女性割合は7.1%、小中学校PTA会長に占める女性割合は20.0%に留まる。

施策3 家庭における男女共同参画の推進	市民部, 子ども未来部, 保健福祉部, 教育委員会
--------------------------------------	---------------------------

取組内容 家族が、性別等に関わらず、共に協力して家事・子育て・介護等に取り組むための啓発活動や情報提供を行うとともに、多様なニーズに対応した子ども・子育て支援の充実や、性別を問わず直面する家族の介護に関する支援体制の充実を図る。

成果 ◆ 子育て支援策・支援活動が充実していると感じる市民の割合が令和元年度実績値より4.3ポイント増加し、23.2%であった。
◆ 子育て応援プラザやつどいの広場、地域子育て支援センターなど、親子の交流の場を提供し、子育て相談や講座などを開催した。
◆ ひとり親家庭の自立促進に向けて、ひとり親家庭等日常生活支援事業を実施し、令和元年度より利用者が増加した。

課題 □ 子育て支援サービスの実績値は増加しているが、市民ニーズの多様化により既存のサービスではニーズに対応しきれず、周知不足が課題。
□ 子育て講座や育児不安を解消する事業を実施したが、新型コロナウイルス感染症の影響により利用者は減少した。
□ 同じ利用者が複数回利用しているため、事業の周知を進める必要がある。

令和2年度の総評

- 令和2年度は、審議会等における女性登用率調査の実施及び啓発、町内会や自治会等への男女共同参画の周知、子育て支援やひとり親支援などを実施した。
- 市民ニーズの多様化に的確に対応するには、地域社会、行政、政治その他あらゆる場面における多様な人材の活躍が求められ、性別等に関わりなく実質的な機会の平等を担保することが必要であることから、地域等の活動に多様な視点を取り入れることの重要性について、一層の周知を進める必要がある。

⇒ 審議会等における女性委員の登用率が年々減少しており、人材の掘り起こしや委員任用事務担当者の意識を高めるためには、多様な視点を取り入れることの重要性について周知の取組を進め、1人でも多く女性委員の登用につなげる必要があると考えられる。

- 政治分野の啓発についても、多様な方が政治に参画することで、よりきめの細かい施策の実現につながるという参画の意義を例示するなどの、取組を進めていく。

令和3年度の主な取組 (施策1) 審議会等における女性登用率調査及び啓発取組の実施
(施策2) 町内会・自治会、PTA等に向けた啓発事業
(施策3) ひとり親家庭の自立促進に向けた支援

(1) 第3次盛岡市男女共同参画推進計画の進捗状況

資料 1
(5/5)

【基本目標 3-2】あらゆる場面における多様な人材の活躍～働く場における活躍

(盛岡市女性活躍推進計画)

1 成果指標 (計画期間中に達成を目指す数値目標)

指標	H30年度 現状値	R1年度	R2年度	R6年度 目標	目指す 方向性
女性活躍推進法に基づく市内の認定企業(えるぼし認定)(累計)(社)	6	8	11	20	↑

2 成果と課題

施策 1 働く場における女性の活躍推進

市民部, 子ども未来部,
商工労働部, 農林部,
関係部

取組内容 働くことを希望する女性が、自信と働きがいをもって活躍できるような支援と、事業者に対する意識啓発や環境整備のための取組支援などを、関係機関と連携して実施する。

- 成果**
- ◆ 岩手大学と共同で女性のキャリア形成支援のためのリカレントプログラムを開催し、女性社員の能力を高める講座の実施とネットワークづくりを行った。
 - ◆ 市内事業所の経営者・管理職を対象に開催した、多様な人材の活躍を考えるフォーラムを令和2年度はオンラインで開催した。

- 課題**
- 市内企業における一般女性社員と経営者・管理職それぞれのニーズを把握し、講座や講演会の内容に反映させ、女性活躍推進に向けて意欲を創出し、満足度の高い事業を実施する必要がある。

施策 2 男性の家庭や地域における活躍推進

市民部, 子ども未来部,
商工労働部, 関係部

取組内容 男性が家庭生活における責任を果たしながら、職場においても貢献していくことができる環境の実現に向け、女性だけでなく男性も仕事と家庭を両立できる働き方の見直しや、経営者と管理職を含めた意識改革を行う。

- 成果**
- ◆ パパママ教室では、夫婦での参加を基本とし、令和2年度の夫婦の参加者は262組であった。
 - ◆ 市民協働推進事業で父親の育児参画事業を実施した。スポーツ体験や異文化交流を通じて親子の絆を高め、満足の高い事業となった。

- 課題**
- 夫婦で一緒に子育てをしていくという考えが定着するよう、意識啓発が必要。
 - 父親同士が子育ての悩みや情報共有ができる場が必要。

施策 3 ワーク・ライフ・バランスの実現による誰もが活躍できる職場

総務部, 財政部, 市民部,
子ども未来部, 商工労働部,
保健福祉部

取組内容 事業所に向けてワーク・ライフ・バランス実現のための具体的な取組や職場風土づくりのための啓発や支援を行うほか、性別等による固定的役割分担意識の解消やハラスメント防止も併せて行う。

- 成果**
- ◆ 保育所の新設などによる定員拡大や保育サービスの充実に取り組み、4月1日時点での待機児童数は平成28年度から5年連続0人を達成した。また、令和2年度は年度を通して、待機児童数が0人であった。
 - ◆ 令和3年3月、新たに盛岡市特定事業主行動計画を策定した。

- 課題**
- 引き続き、年間を通じた待機児童の解消に向けて取り組むことが必要。また、保育士が不足していることが課題。
 - 女性職員と若年層の離職率の上昇が顕著であることが課題。また、女性登用に対する不安解消と女性職員の能力が発揮される職場づくりや定められた勤務時間を前提とした業務遂行が必要。

令和2年度の総評

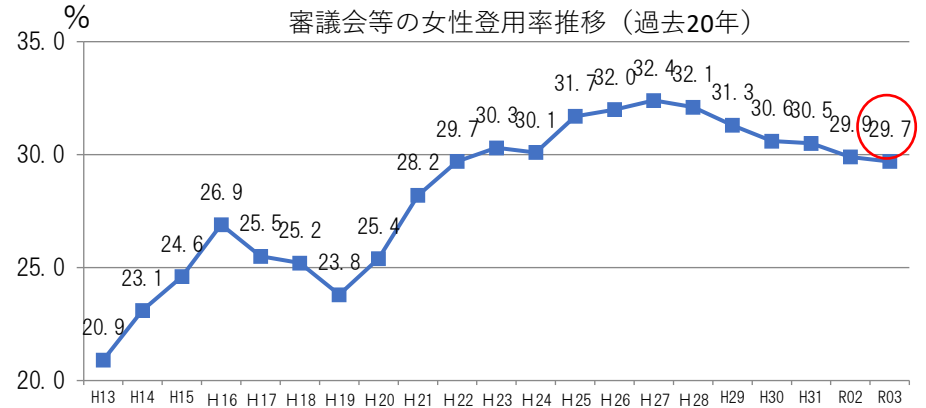
- ・ 令和2年度は一般女性社員向けのキャリア形成支援講座や経営者・管理職向けの多様な働き方についての講演会を開催したほか、男性の家事育児参画に関するスキルアップ講座や仕事と育児・介護の両立支援体制の整備に取り組んだ。
- ・ 女性活躍推進法に基づく認定(えるぼし認定)を受ける事業所が増加することで、女性のみならず誰もが働きやすい職場が市内に増え、将来にわたっても、持続可能な地域を構築することにつながる。
⇒ **事業所において、性別等に関わらず多様な人材が、仕事と生活を両立させながら活躍できる職場づくりを進めることが必要と考えられる。**
- ・ 今後も、女性固有の困難に寄り添うことを念頭に、女性のキャリア形成に資する取組を進めるため、啓発や支援事業を進めることとする。

- 令和3年度の主な取組**
- (施策1) 働く女性向けの人材育成講座及び経営者向けマネジメント講座の実施
 - (施策2) 男性の家事・子育て介護参画に関するスキルアップ講座の実施
 - (施策3) 女性の起業・就職支援や、困難を抱える女性への支援(コロナ禍における女性支援事業)の実施

(2) 審議会等の女性委員の登用状況 [基本目標 3 - 1 関係]

令和 3 年 4 月 1 日時点の審議会等の女性登用率は29.7%

- ◆ 令和 2 年度 (29.9%) と比較して**0.2ポイントの減少**。
- ◆ 令和 2 年度中に委員改選があった審議会等は40件、うち令和 6 年度目標値 (40.0%) を達成したのは**15件**。
- ◆ 東北地方の県庁所在地 **6市**の中では**第 5 位**で、**平均値 (30.7%) 以下**
- ◆ **女性委員が一人もない審議会等は、件数、内訳ともに令和 2 年度同様 6 件**



1 結果の考察

低下した理由

- ① 関係団体に委員の推薦を一任しており、慣例的に**組織の代表者**など上級の役職から選出されるが、当該職に**男性が多い**ため。
- ② 当該審議会が所管する分野に**女性の専門家が少ない**ため。
- ③ 充て職としている委員が**人事異動等により女性から男性になった**ため。

各課の対策

- ① 女性登用を進めている**市の施策に理解を求めると共に**、組織の代表者等の役職に限らず組織内で幅広く**人選するよう依頼方法を工夫**する。
- ② 審議会等の委員について**専門家(学識経験者等)の範囲を広く捉え**、特定の肩書や教育機関、職種にとらわれず広く柔軟に取り扱えるよう検討する。また、**女性人材リストを積極的に活用**する。
- ③ 審議会等の委員について、役職等が明確に定められていないものについては、これまでの慣例を見直し**意識的に組織内の女性の適任者を任命**する。
- ④ **公募委員に女性を登用**することで多様な視点の確保に努める。

2 今後の取組

国の方針 (5次計画)

- 国・地方公共団体を問わず女性委員がない審議会等をなくす
- 更なる女性委員の登用促進に向け取り組む。

市の方針 (条例)

- 附属機関の委員は男女数の均衡を図るよう努める。

現状

- **6年度目標値を下回っている。**
- **女性委員ゼロの審議会が存在**

各課の取組

- **審議会を新設する課は、原則、女性委員割合を40%以上とする。**
- 改選期の審議会等を所管する課は、女性委員の割合が40%を超えるよう**改選後の委員構成を意識して候補を選定**する。
- **女性人材リストの積極的な活用。**

事務局は各課を積極的に支援。

男女共同参画推進室

職員課

- 審議会等の改選期に女性委員の登用依頼や取組状況の調査の実施。
- H P で審議会女性登用率一覧を公表。
- サポーター養成講座の修了者等や審議会等で委員を務める女性に、女性人材リストへの登録を働きかける。
- 女性人材リストの存在を全庁に P R 。
- 男女共同参画団体へ委員公募情報の提供
- 市 H P での公募委員情報掲載を行う。

- 「審議会等の設置等及び委員の選任に関する指針」についての改訂を継続検討。

(3) 性別記載欄のある申請書等の見直し状況 [基本目標2 - 1 関係]

資料3

1 取組の目的

性の多様性の理解と支援の広がりを踏まえ、性別による生活上の不便を解消する一環として申請書等の性別記載欄の削除を進めるもの。

2 これまでの状況 (令和2年度まで)

平成30年12月28日付け30盛協第724号にて、市の申請書等における性別記載欄の有無並びにその削除可否について照会。

性別記載欄のある申請書等		207件
内訳	性別記載欄削除可能	76件(36.7%)
	その他(性別記載欄を自由記述式に変更可能等)	16件(7.7%)
	性別記載欄削除不可	115件(55.6%)

削除等の対応を進めるよう平成31年3月4日付で依頼。

計
92件

R2.3.1付
で再照会

- 45件の対応が完了
- 47件は以下のとおり
30件…見直し予定
17件…法律等で定めがあるため、見直し不可

3 継続調査の結果 (R3.7.1時点)

見直し予定の30件、見直し不可の17件及び新規に対応可能な申請書等の有無について、令和3年7月1日時点の状況を調査。

区分	継続調査の結果 (R3.7.1)		
	見直し済(削除済) (14.9%)	見直し未了・検討継続 (66.0%)	性別記載欄削除不可 (19.1%)
見直し予定(30)	6	24	—
見直し不可(17)	1	7	9
新規に見直しが必要な申請書等	3	3	—

結果のまとめ

- ・見直し予定とした30件のうち、**24件は見直し未了**
- ・見直し不可としていたが、**改めて検討し見直したものが1件**
- ・**新規に見直しが必要なものが6件**

4 今後の取組

- ① 見直し未了の24件については、**令和3年度中の対応を求める。**
- ② 検討継続とした7件については、**引き続き検討状況を確認する。**
- ③ 性別記載欄削除不可とした9件及び当初照会で性別記載欄削除不可とした115件について、**引き続き確認を求める。**
- ④ 新規の申請書等の作成にあたっては、性別記載欄を原則設けないよう全庁へ呼びかける。

(4) 特定事業主行動計画の進捗状況 [基本目標3 - 2 関係]

資料 4

1 進捗状況

(1) 数値目標 (目標年次: 令和2年度)

《基本目標1》

職員アンケートで「仕事と生活の調和がとれていると思う」に対し、「そのとおり」及び「どちらかと言えばそのとおり」の回答率を80.0%まで向上させます。

- 令和2年度: 72.0%
(平成28年度: 82.7%, 平成27年度: 54.6%)

《基本目標2》

内閣府調査における一般職の女性管理職員の割合を10.0%まで向上させます。

- R3.4.1: 10.90%
(R2.4.1: 10.53%, H27.4.1: 7.43%)

《基本目標3》

男性職員の育児休業取得率を10.0%まで向上させます。

- 令和2年度: 23.8%
(令和元年度: 13.0%, 平成27年度: 2.6%)

(2) 取組状況

ア 職員のワーク・ライフ・バランスの推進

- ・時間外勤務や休日勤務の縮減と年次休暇の取得日数向上の周知徹底
- ・各部等による働き方改革の取組の共有
- ・時間外勤務の多い部署へのヒアリング
- ・夏季の集中取組期間の設定, ノー残業デー周知, 夏季休暇取得促進の通知
- ・ワーク・ライフ・バランス研修の実施
- ・管理職等によるモリ☆ボス宣言 (盛岡市役所版イクボス宣言) の実施

イ 女性職員の人材育成と政策決定への参画促進

- ・定期人事異動における女性職員の積極的登用

ウ 職場環境の整備と両立支援

- ・「育児・介護のための両立支援ハンドブック」, 「仕事と育児の両立支援プログラム」及び「仕事と介護の両立支援プログラム」の周知

2 女性の職業選択に資する情報

(1) 職員に占める女性の割合 (令和3年4月1日) ※括弧は前年値

全体	一般職	その他
37.7% (37.2%)	27.9% (27.3%)	57.4% (59.9%)

(2) 採用した職員に占める女性の割合 (令和3年4月1日) ※括弧は前年値

全体	一般職	その他
50.0% (37.5%)	35.5% (30.0%)	78.1% (90.0%)

(3) 職員の男女別の育児休業取得率

令和2年度 男:女 = 25.6% : 100.0% (前年度 13.0% : 100.0%)

(4) 職員一人当たりの時間外勤務 (市長内部部局職員)

令和2年度 11.8時間/月 (前年度 13.7時間/月)

(5) 年次休暇取得の状況 (市長内部部局職員)

令和2年度 11.7日 (前年度11.7日)

(6) 役職に占める女性の割合 (令和3年4月1日) ※括弧は前年値

部次長級	課長級	課長補佐級	係長級
8.2% (4.8%)	12.6% (14.4%)	21.0% (21.0%)	46.0% (44.2%)

(7) 管理的地位にある職員に占める女性の割合 (令和3年4月1日)

10.90% (前年値10.53%)

3 公表

行動計画の実施状況及び職業選択に資する情報について, 公告板及びホームページで公表した。

4 その他

特定事業主行動計画の第二次計画 (令和3年度~令和7年度) を策定した。