

(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	R5 年度	R6 年度	R6 年度 目標	R11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	76	72	66	85	↑

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

- ◆ 「アンコンシャス・バイアス」をテーマに、男女共同参画情報紙「あの・なはん」を発行し、市民への意識啓発が図られた。
- ◆ 「人口減少社会・少子高齢化とジェンダー」に焦点を当て、講演会と対談を開催した。講演では自分らしさを大事にすることを改めて考え、対談では自分らしさを阻むものとして労働の面からジェンダー問題への気付きを提供した。

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、幅広く多様な方に関心を持っていただくために、テーマ設定の工夫や継続的な周知が必要。

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

- ◆ 女子中高生とその親を対象に、岩手大学理工学部と共同で理系の魅力発信イベントを開催した。女子中高生に理工学の楽しさを伝えと共に「自分の将来を自由に決定できる」という気づきを促すことができた。またその親に、女性が理系の職業に就くことへの不安や疑問を解消する機会を提供できた。

課 題

- 性別等にかかわらず多様な分野で活躍できる人材を育成するため、生徒とその保護者に向け、本人の意欲と意思を尊重した進路・職業選択を行うことができる機会や情報を提供していく。

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、県が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

- ◆ 「ジェンダー論講座」では、身近な生活の中に潜む問題をジェンダーの視点で捉え、課題を発見する連続講座を開催し、講座終了後も自主グループが発足され、継続して活動を展開している。

課 題

- いわて男女共同参画サポーターをはじめとした人材育成講座の修了生が、その知識を社会に還元できるような場を増やしたい。

令和6年度の総評

- ・ もりおか展2024の開催や情報紙「あの・なはん」の発行、などの啓発活動を通じ、市民に対してジェンダー平等や多様な生き方の重要性を継続的に発信した。幅広く多様な方に関心を持っていただくため、学校や地域に向けた出前講座のほか、関係機関との連携を図りながら、更なる市民の意識形成に努める。
- ・ 成果指標の数値について、令和5年度から4ポイント減少したものの高い数値を維持しており、近年の男女共同参画やジェンダーに関する社会の意識の高まりがみられることから、継続して意識啓発活動と周知に努める。

令和7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）男女共同参画に関する講座・講演会等の学習機会の創出
- （施策3）男女共同参画人材育成講座受講後の活躍機会の創出

(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	R5年度	R6年度	R6年度 目標	R11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、子ども家庭センター児童家庭相談・女性相談）（件） （盛岡市総合計画まちづくり指標）	8,950	12,055	12,168	8,950	13,425	↑*

*対象者の掘り起こし強化のため、R6見直しに伴い「→」から「↑」に変更

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

- ◆ 市職員や教職員、企業を対象とした研修を実施したほか、性の多様性をテーマに取り上げた映画上映会を開催し、市民に向け性の多様性の理解促進を図った。
- ◆ 盛岡市パートナーシップ・ファミリーシップ制度について、令和5年5月1日の導入から1周年を迎えたことに伴い、今後の制度運用とサービス向上のため、制度利用者へアンケートを実施した。

課 題

- 性の多様性については、今後も啓発を継続し、差別や偏見のない社会に向けた機運の醸成を図っていく。

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

- ◆ 母子保健事業（産後ケア）では、訪問型とデイサービス型を実施しており、令和6年度は、国・岩手県の補助金により利用料が無料となったこと、令和6年2月から電子申請を実施したこと等により、申請数、利用者数共に増加した。
- ◆ 令和6年4月1日からこども家庭センターを設置し、保健師等の専門職が、妊娠・出産・子育てに関する相談や支援を提供できた。

課 題

- 母子保健事業（産後ケア）について、利用希望者へサービスの提供が適切にできるよう、マンパワーの確保、サービス拡充に向けた取組が必要。

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

- ◆ もりおか女性センターで、民生児童委員・町内会を対象とした防災出前講座を計11回実施し、地域防災の基礎知識を学ぶ機会を提供できた。

課 題

- 防災において、男女共同参画の視点を浸透させるため、防災担当課との連携した取り組みが必要。

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

- ◆ もりおか女性センターにて、生徒・学生のための人権出前講座を実施した。過去最高の11校から依頼があり、人権意識や情報モラルを促す機会となった。

課 題

- 各機関において相談事業を充実させ、周知を進めているが、被害を受けた当事者が一人で悩まずに相談しやすいよう、様々なアプローチを考える。

令和6年度の総評

- ・ 研修の実施のほか、パートナーシップ・ファミリーシップ制度の周知強化を行い、市職員や市民に対し性の多様性への理解促進を図った。
- ・ 地域防災計画にジェンダーの視点を反映し、避難所運営や支援体制において、性別や家庭状況に配慮した対応を強化した。
- ・ 成果指標の数値は3年ぶりに増加となったが、相談に繋がっていない方の掘り起こしを図るため、引き続き悩みを抱えた方が気軽に相談しやすい支援体制の充実と周知に努める。

令和7年度の主な取組

- （施策1）市職員・教育関係者・事業者等に向けた研修の実施
（施策2）性と生殖に関する理解の促進に向けた啓発活動
（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に関する相談体制の充実

(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	R5年度	R6年度	R6年度 目標	R11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	149	156	204	204	↑ *

*対象者の掘り起こし強化のため、R6見直しに伴い「→」から「↑」に変更

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、集中取組期間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」に合わせ、もりおか女性センターでは駅等で街頭キャンペーンを行い若年層を中心とした働きかけを行ったほか、パープル・ライトアップ等を実施し、多くの市民にメッセージを届けることができた。
- ◆ デートDVを含む人権出前講座等の啓発事業を実施し、過去最高の11校から依頼があり、若年層に対して正しい知識と理解を促す機会となった。

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繰り返される性質であることなど、基本的なDVの知識を周知すると共に、いざというときに利用できる相談機関の情報提供も、引き続き行う。

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

- ◆ 庁内において、DV被害者窓口対応研修やDV防止対策担当者会議を開催し、被害者支援に向けた市職員の意識啓発と庁内及び関係機関との連携体制の強化を図った。

課 題

- 男性相談や居場所の提供等について、相談に繋がっていない方の掘り起こしを図るため、引き続き周知に努めるほか、庁内外機関での情報交換を行い、支援体制の充実に努める。

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、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。

課 題

- DV被害者窓口対応研修等により市職員の理解と意識啓発を図り、生活困窮者等支援担当部署を中心とした庁内連携の強化や、重層的支援事業の活用等の検討について継続して行う。

令和6年度の総評

- ・ 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を実施し、市民の理解につなげた。DVの防止や被害者支援については、庁内外機関と連携した適切な対応が重要であることから、引き続き、被害者に寄り添った相談体制づくりを進める。
- ・ 成果指標のDV新規相談件数は、新型コロナウイルス感染症の拡大により一時減少傾向にあったが、令和5年度以降は微増傾向にある。性別等を問わず、相談につながっていない対象者の早期発見及び早期対応のため、引き続き相談先の周知を強化する。

令和7年度主な取組

- (施策1) 若年層に向けたDV周知啓発事業の強化
- (施策2) 支援体制の充実と周知啓発
- (施策3) 相談体制の充実
- (施策4) DV被害者の自立支援

※困難な問題を抱える女性への支援に関する法律(令和4年法律第52)に基づく市町村基本計画として位置づけ、女性支援強化施策「(施策2) 困難や不安を抱える女性への支援」を追加。

(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
(4/5)

【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	R5年度	R6年度	R6年度 目標	R11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	29.3	28.8	40	40	↑

2 成果と課題

※令和7年4月1日現在 **29.4%**

施策 1

行政や政治の場における男女共同参画の推進

全庁、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

- ◆ 男女共同参画サポーター認定者、男女共同参画登録団体等に加え、各審議会等の女性委員に新規登録を依頼した。

課 題

- 令和7年4月1日現在の市の審議会の女性登用率が29.4%と0.6ポイントの増加となったが、更なる意識啓発を図るとともに、女性の人材育成を行い、人材リストの充実を図り、1人でも多く女性委員の登用につなげる。

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

- ◆ 町内会・自治会向けに、男女共同参画、LGBT等に関する出前講座を実施したほか、町内会向けかわら版「つながるわ」に男女共同参画に関する記事を掲載し、理解促進を図った。

課 題

- 町内会・自治会などの地域の組織では、未だに固定的役割分担意識が根強く残っている。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、出前講座や広報を用いた情報発信等あらゆる機会を活用し、地道に啓発を継続していく。

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

- ◆ 育児不安の解消を図るため、育児のノウハウを蓄積している保育園や地域子育て支援センター等において、親子の交流の場の提供、子育て相談、講座運営、情報提供等を行った。
- ◆ 父親を対象に、子育てに必要な知識や技術を学ぶ機会を提供するとともに父と子のふれあいを支援することで、育児参加に関する意識の高揚を図った。

課 題

- 家庭が抱える悩みや相談の複雑化、深刻化に対応し、虐待の防止及び子育てしやすい環境づくりのため、引き続き情報提供や支援を行う。

令和6年度の総評

- ・ 地域や家庭において、多様な人材が活躍できる環境づくりの促進のため、審議会等における女性登用率の調査と啓発のほか、町内会や自治会等へ情報提供、子育て支援事業などに取り組み、男女共同参画の意識啓発を図った。
- ・ 成果指標である審議会等における女性委員の登用率は3年ぶりに増加となったが、依然として伸び悩んでいる。他都市の先進事例の情報収集と当市の今後の取組の検討により、登用の機会を広げるとともに、多様な人材が活躍できる環境づくりのため、市民の意識改革に努める。

令和7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) 子ども子育て支援の充実

(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	R5年度	R6年度	R6年度 目標	R11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	20	19	20	44	↑

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。
- ◆ もりおか女性センターにおいて、起業を考える女性に向けた情報提供や支援、就労を目指す女性のスキルアップ講座等を開催することで、女性の起業、就労や経済的自立の促進に繋がった。

課 題

- ニーズを把握し、講座や講演会の内容に反映させ、満足度の高い事業を実施するほか、関係機関と情報共有を図りながら、受講後のフォローアップについても検討が必要。

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

- ◆ 男性の育休取得促進や家事・育児参画推進を目的としたセミナーや、男性の家事・子育て・介護参画に関するスキルアップ講座等を開催し、男性の育休取得によるメリットや具体的な取得に向けた準備についてなど、行動に移すきっかけを提供できた。

課 題

- ワンオペ育児が問題視される昨今において、夫婦で一緒に子育てや家事をしていくという考えが定着するよう、個人だけでなく企業や地域に向けても引き続き意識啓発を図る。

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

- ◆ 「ダイバーシティ」「LGBT」をテーマとし、「多様な人材の活躍推進フォーラム」を開催した。市内企業に、多様な働き方を取り入れる意義や推進に取り組むヒントを提供することができた。
- ◆ 市役所内における選択制時差出勤及びサテライトオフィス制度の導入並びにテレワークの対象拡大を令和7年度から始めるにあたり、試行実施を行った。

課 題

- ワーク・ライフ・バランスの実現や、多様な人材の活躍の重要性、メリットを事業者に認識してもらうとともに、具体的に取り組みやすいよう、それぞれの事業所の状況や規模に合わせた支援や呼びかけが必要。

令和6年度の総評

- ・ 令和5年度に引き続き、一般女性社員向けのキャリア形成支援講座、女子中高生向けの理系の魅力発信イベント、経営者・管理職向けの多様な働き方についての講演会、男性向けの育休取得促進及び子育てセミナーを開催し、それぞれの対象に向けて意識啓発を行った。
- ・ 成果指標は令和5年度から1社減となり、目標を下回ることとなった。誰もが自分らしく働ける社会の実現に向け、女性の就業支援や、柔軟な働き方の導入等による働きやすい職場環境づくりなど、企業や地域と連携しながら、継続的な啓発と支援体制の強化が求められる。

令和7年度の主な取組

- (施策1) 女性の参画が少ない分野における女性の活躍推進
- (施策2) 男性の育休促進・子育てスキルアップ講座の実施
- (施策3) 誰もが活躍できる職場づくりの推進に向けた事業者への啓発と支援

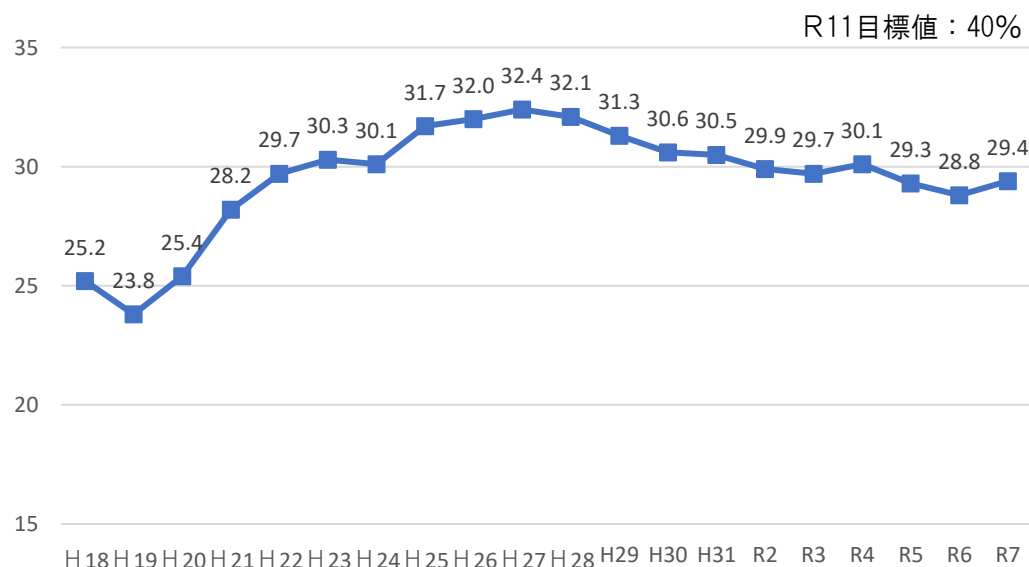
(2) 審議会等の女性委員の登用状況

[基本目標3 - 1 関係]

資料2

令和7年4月1日時点の 審議会等の女性登用率は29.4%

- ◆ 令和6年度（28.8%）と比較して**0.6ポイントの増加**。
- ◆ 令和6年度中に委員改選があった審議会等は**34件**、うち令和6年度目標値（**40.0%**）を達成したのは**11件**。
- ◆ 委員のうち**女性が一人もない審議会等は7件**（令和6年度調査から1件増加。）
- ◆ 令和7年度は、**3年ぶりに登用率が上昇となった**。今後も引き続き女性の登用率増加に向け啓発に取り組む。



女性登用率が低い理由

- ①委員の推薦団体内部で**充て職**のようになっており、その**職に男性が多い**。
- ②当該審議会等の分野に**女性の専門家が少ない**。

各課の目指す姿

所管する審議会の女性委員割合が40%以上

考えられる対策

<各課における対策>

- ①**審議会等を新設する課**は、原則として女性委員の割合が40%以上となるよう委員構成を意識して候補を選定する
- ②**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。

<男女共同参画推進室における対策>

- ①**女性人材リストの充実**に向けた依頼先の開拓及び周知。
- ②全庁に向けて**女性人材リストの活用**を促す。
- ③改選期にあわせ担当課へ**女性の登用を依頼**する。
- ④**公募情報の周知**先を拡充する。
- ⑤登用状況の調査（推移、分野別、他都市の例など）を行う。

(3) 特定事業主行動計画（第2次）の進捗状況について [基本目標3 - 2 関係]

資料3

1 取組内容及び進捗状況（計画年度：令和3～7年度）

(1) 取組内容（抜粋）

ア 職員のワーク・ライフ・バランスの推進

- ・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等
- ・休み方改善（年次休暇の数値目標設定）
- ・柔軟な働き方の推進（テレワーク制度の運用）

イ 女性職員と若手職員の活躍推進

- ・定期人事異動等における女性・若手職員の積極的登用

ウ 職場環境の整備と両立支援

- ・「働き方工程表」作成の原則義務化

(2) 数値目標（目標年次：令和7年度）

【職員のワーク・ライフ・バランス関連】

① 時間外・休日勤務の一人当たり月平均 9.0時間

R6年度実績：12.0時間（R元年度比 約8.7%減） R5:12.2時間

② 時間外・休日勤務が年間360時間を超える職員の割合 5%に縮減

R6年度実績：10.1% R5：10.0%

③ 年次休暇の年度の平均取得日数 15日（月1日以上＋夏季3日）

R6年度実績：14.3日 R5：14.8日

④ 夏季休暇の平均取得日数 5日（完全取得）

R6年度実績：4.9日 R5:4.9日

【男性の子育てへの参画関連】

⑤ 男性の育児休業取得率 85%

（R5.8目標改定。1週間以上の取得率、国の目標値と同じ値である。）

R6年度実績：61.0% R5:62.2% （1週間未満取得含んだ場合R6：63.4%）

⑥ 配偶者出産休暇の取得率 100%（全員取得）（令和元年度 68.5%）

R6年度実績：75.6% R5:75.7%

⑦ 育児参加休暇の取得率 100%（全員取得）（令和元年度 51.9%）

R6年度実績：70.7% R5:73.0%

(3) 管理指標＝ 中・長期的視点で計画全体の成果を図り、取組内容の効果性の分析や、数値目標の妥当性、内容の見直しなどに活用

① 離職率（離職（普通退職）の防止）

R7.4.1時点 男性13.3% 女性18.4% 計15.4%

R2.4.1時点 男性8.0% 女性15.0% 計10.7%

② 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（女性職員割合を踏まえた男女の均衡）

R7.4.1時点 管理職女性割合16.7% 50歳以上女性割合28.5%

R2.4.1時点 管理職女性割合10.5% 50歳以上女性割合23.9%

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7年4月1日） ※括弧は前年値

全体	一般職	その他
38.7% (38.6%)	30.9% (30.7%)	55.0% (55.1%)

(2) 採用した職員に占める女性の割合（令和7年4月1日） ※括弧は前年値

全体	一般職	その他
48.2% (51.0%)	38.0% (41.0%)	62.9% (67.6%)

(3) 職員の男女別の育児休業取得率

令和6年度 男：女＝63.4%：100.0% （令和5年度62.2%：100.0%）

(4) 職員一人当たりの時間外勤務

令和6年度 12.0時間／月 （令和5年度 12.2時間／月）

(5) 年次休暇取得の状況

令和6年度 14.3日 （令和5年度14.8日）

(6) 役職に占める女性の割合（令和7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
8.1% (11.3%)	21.0% (20.8%)	28.6% (22.4%)	46.4% (49.4%)

(7) 管理的地位にある職員に占める女性の割合（令和7年4月1日）

16.7% （前年値 17.8%）

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、令和7年7月29日に公告板及びホームページで公表済み。

(4) もりおか女性センターのあり方・名称に関するアンケートの実施結果について

資料 4
(1/9)

1 趣旨

女性センターの名称については、これまでも何度か検討され見送られてきたが、改めてふさわしい名称と施設のあり方について検討が必要なことから、今後の進め方に係る方針を決定するにあたり、市民や関係団体等への意見聴取を行った。

2 調査概要

(1)実施方法 アンケート方式による調査

(2)調査対象者

- ①女性センター指定管理者（参画プランニング・いわて、女性センター職員）
- ②女性センター設立関係団体（もりおか女性の会）
- ③R6女性センター利用団体（なはんネット登録団体を除く）
- ④なはんネット登録団体
- ⑤市民

(3)調査方法

- ①及び②・・・意見交換会の開催による配布及び郵送・メールによる回収
- ③及び④・・・郵送・メールによる配布及び回収
- ⑤……………女性センター及び公民館等全13か所にアンケートボックスを配置
（インターネット回答を併用）

(4)調査期間 令和7年5月1日～令和7年6月30日

3 回収結果

(1)回収数 184件（紙61件、Web123件）

(2)有効回収数 180件（紙57件、Web123件）

4 調査の設問

- | | | | |
|-----|----------------------|---|------------|
| 問1 | 性別 | } | ※団体の場合は団体名 |
| 問2 | 年齢 | | |
| 問3 | 職業 | | |
| 問4 | もりおか女性センターの利用について | | |
| 問5 | もりおか女性センターに期待すること | | |
| 問6 | もりおか女性センターで実施してほしい講座 | | |
| 問7 | もりおか女性センターの名称について | | |
| 問8 | 問7の回答の理由 | | |
| 問9 | アンケートをどこで知ったか | | |
| 問10 | 自由記載欄 | | |

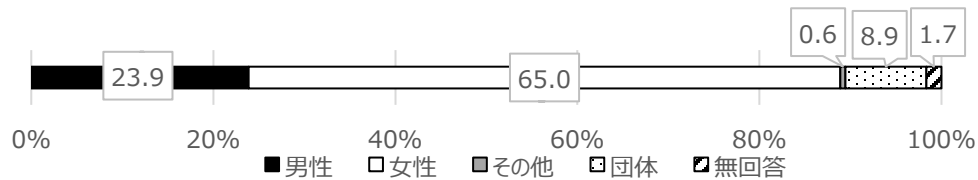
(4) もりおか女性センターのあり方・名称に関するアンケートの実施結果について

資料4
(2/9)

5 集計結果

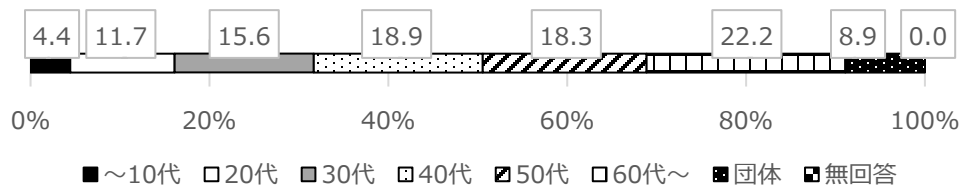
【問1 性別】

	男性	女性	その他	団体	無回答
回答数(件)	43	117	1	16	3
割合(%)	23.9	65.0	0.6	8.9	1.7



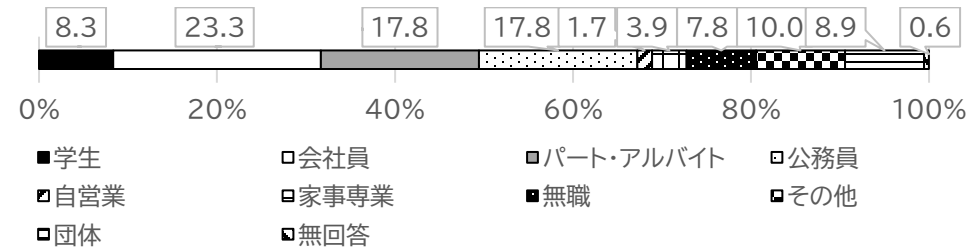
【問2 年齢】

	～10代	20代	30代	40代	50代	60代～	団体	無回答
回答数(件)	8	21	28	34	33	40	16	0
割合(%)	4.4	11.7	15.6	18.9	18.3	22.2	8.9	0.0



【問3 職業】

	学生	会社員	パート・アルバイト	公務員	自営業	家事専業	無職	その他	団体	無回答
回答数(件)	15	42	32	32	3	7	14	18	16	1
割合(%)	8.3	23.3	17.8	17.8	1.7	3.9	7.8	10.0	8.9	0.6



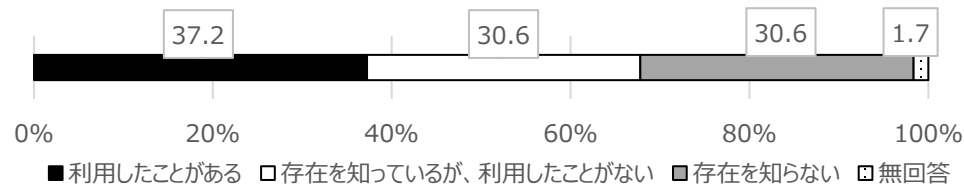
(その他の内訳) ・教職員 ・団体職員 など

(4) もりおか女性センターのあり方・名称に関するアンケートの実施結果について

資料 4
(3/9)

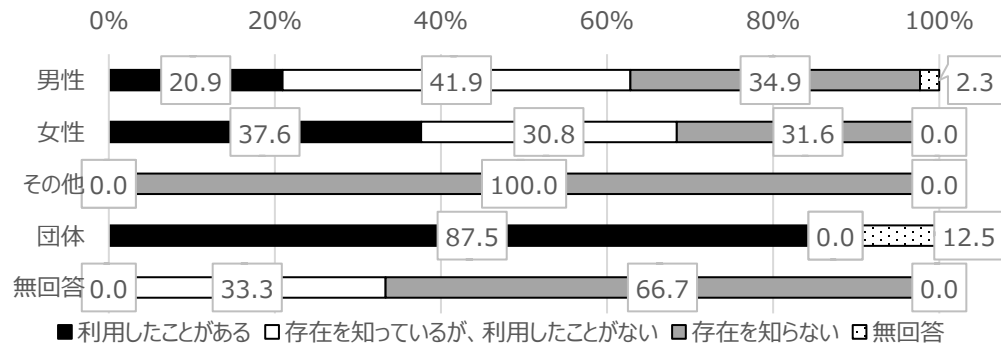
【問 4 もりおか女性センターの利用について】

	利用したことがある	存在を知っているが、利用したことがない	存在を知らない	無回答
回答数 (件)	67	55	55	3
割合 (%)	37.2	30.6	30.6	1.7



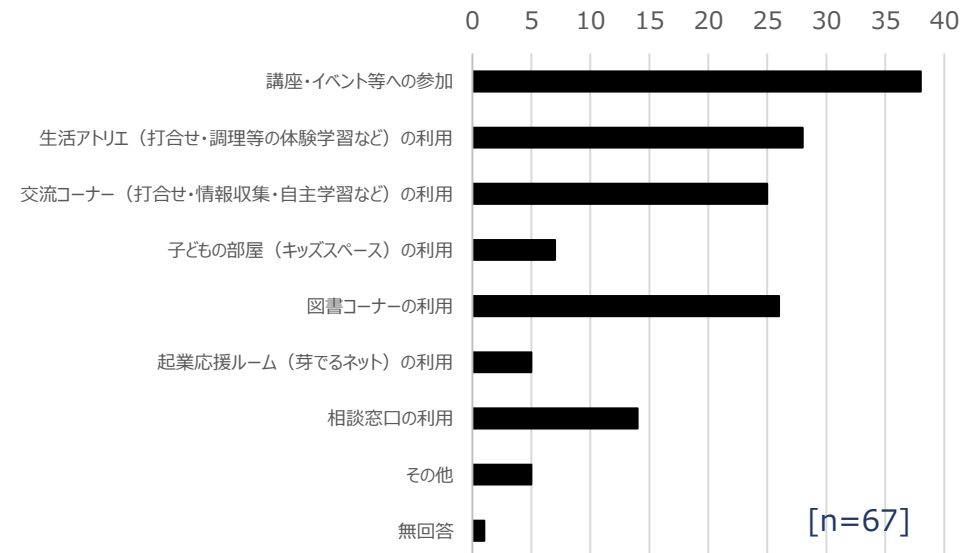
(性別別)

	利用したことがある	存在を知っているが、利用したことがない	存在を知らない	無回答
男性	9	18	15	1
女性	44	36	37	0
その他	0	0	1	0
団体	14	0	0	2
無回答	0	1	2	0



【問 4-2 (問 4で「利用したことがある」と回答した方) 利用内容】

	講座・イベント等への参加	生活アトリエの利用	交流コーナーの利用	子どもの部屋の利用	図書コーナーの利用	起業応援ルームの利用	相談窓口の利用	その他	無回答
回答数 (件)	38	28	25	7	26	5	14	5	1
割合 (%)	56.7	41.8	37.3	10.4	38.8	7.5	20.9	7.5	1.5

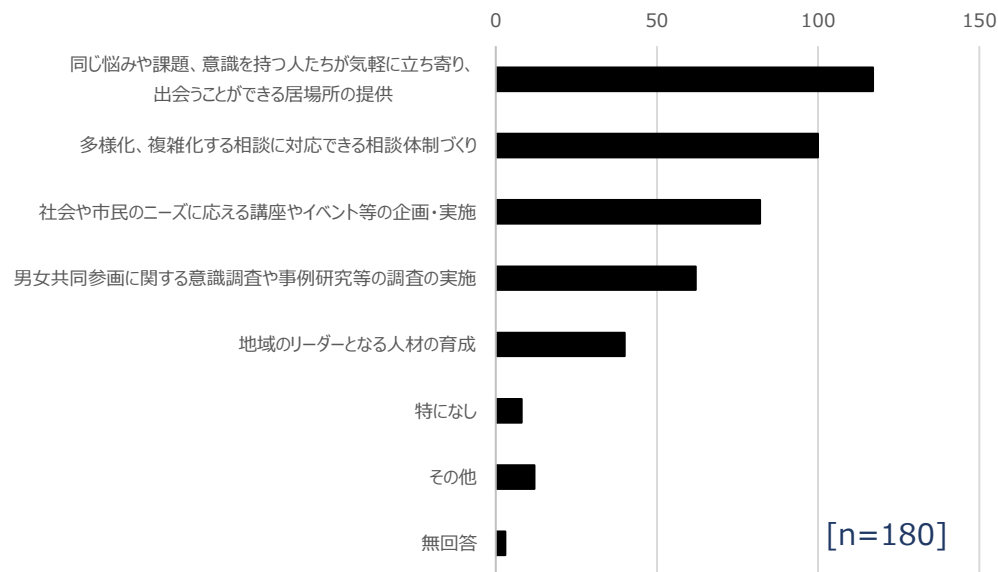


(4) もりおか女性センターのあり方・名称に関するアンケートの実施結果について

資料 4
(4/9)

【問 5 もりおか女性センターに期待すること】

	居場所の提供	相談体制づくり	講座・イベントの企画・実施	意識調査や事例研究	人材の育成	特になし	その他	無回答
回答数(件)	117	100	82	62	40	8	12	3
割合(%)	65.0	55.6	45.6	34.4	22.2	4.4	6.7	1.7



(その他の内訳)

- ・相談をただ聞くだけでなく、関連する公的機関等に具体的に繋げる支援
- ・実態が分からないため回答不能 など

【問 6 もりおか女性センターで実施してほしい講座】

- ・子育て講座や子どもと一緒に参加できる講座
- ・男性向けの講座
- ・障がい者やLGBTなどの当事者による講演会や座談会
- ・子どもから大人までの性教育講座
- ・お金に関する講座
- ・更年期や妊娠出産など女性の身体と疾患に関する講座
- ・初心者向けの料理や手芸講座
- ・防災施設見学やグッズ製作
- ・スポーツや芸術、方言、民俗芸能などにおけるジェンダー論
- ・働き方や起業、就業に関する講座
- ・選択的夫婦別姓について
- ・女性問題等について研究している方や各分野で活躍する著名人の講演会
- ・性別や年代を問わず誰でも気軽に参加できるもの
- ・アンコンシャスバイアスのワークショップ
- ・他の地域でジェンダー活動を行う人との交流
- ・ワークショップを地域でやりたい方の研修

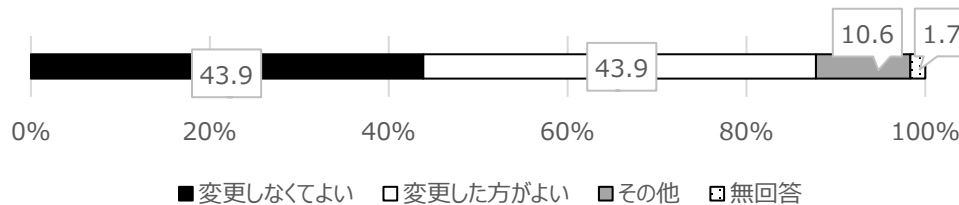
など全45件

(4) もりおか女性センターのあり方・名称に関するアンケートの実施結果について

資料 4
(5/9)

【問7 もりおか女性センターの名称について】

	変更しなくてよい	変更した方がよい	その他	無回答
回答数 (件)	79	79	19	3
割合 (%)	43.9	43.9	10.6	1.7

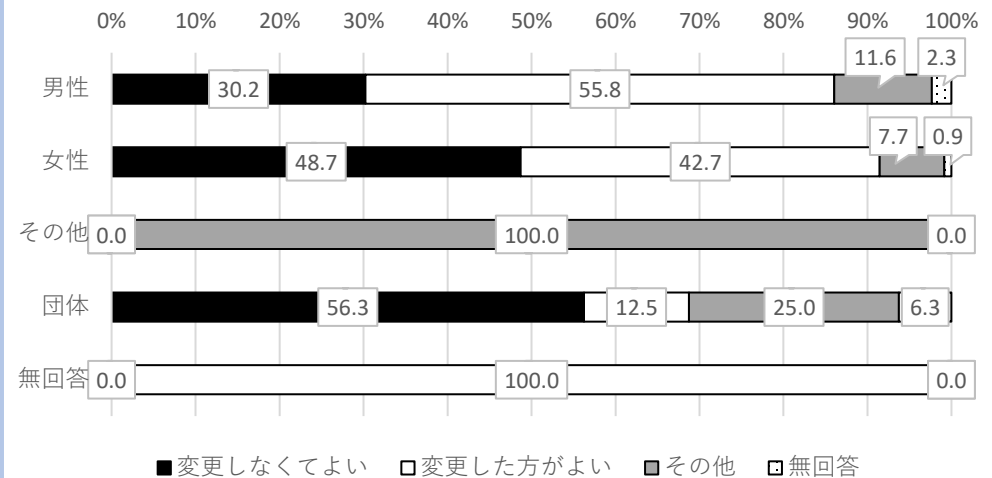


(その他の内訳)

- ・どちらともいえない
- ・分からない
- ・時代の変化に合わせて、何かの機会に変更してもよいと思う
- ・分かりやすい反面、多様化する社会や学習との乖離は少ない方がよい
- ・変更したとしても実態が伴わないのであれば良くない
- ・広く男女共同参画の考え方が浸透し、個別にセンターを設ける必要はなくなったと思う
- ・女性センター＋サブテーマのような名称にする など

(性別別)

	変更しなくてよい	変更した方がよい	その他	無回答
男性	13	24	5	1
女性	57	50	9	1
その他	0	0	1	0
団体	9	2	4	1
無回答	0	3	0	0

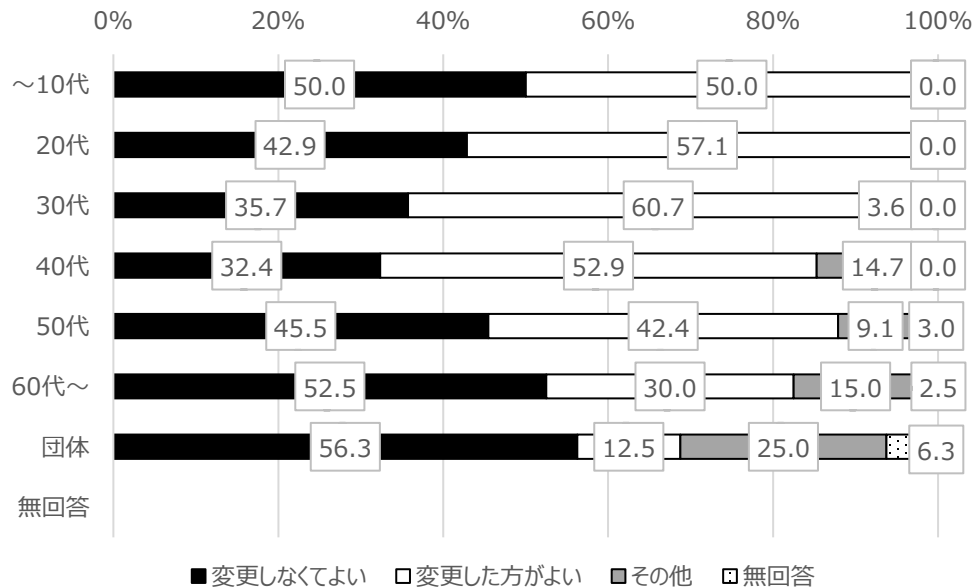


(4) もりおか女性センターのあり方・名称に関するアンケートの実施結果について

資料 4
(6/9)

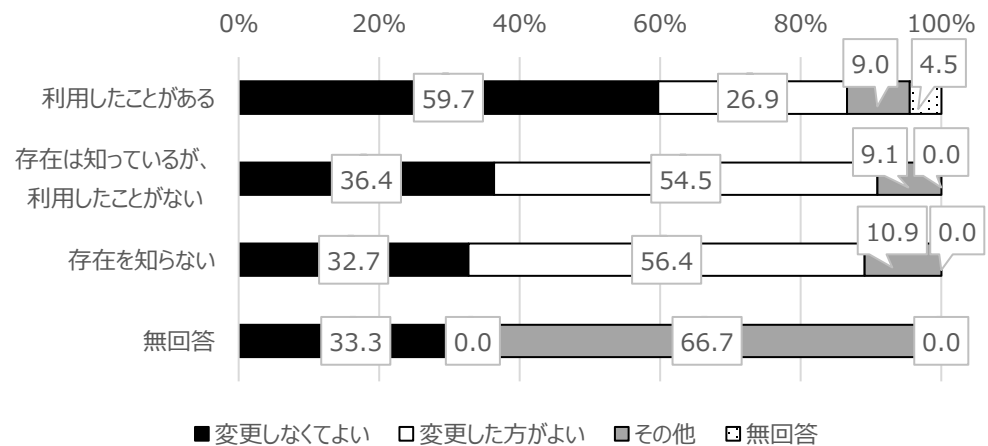
(年齢別)

	変更しなくてよい	変更した方がよい	その他	無回答
～10代	4	4	0	0
20代	9	12	0	0
30代	10	17	1	0
40代	11	18	5	0
50代	15	14	3	1
60代～	21	12	6	1
団体	9	2	4	1
無回答	0	0	0	0



(利用の有無別)

	変更しなくてよい	変更した方がよい	その他	無回答
利用したことがある	40	18	6	3
存在は知っているが、利用したことがない	20	30	5	0
存在を知らない	18	31	6	0
無回答	1	0	2	0



(4) もりおか女性センターのあり方・名称に関するアンケートの実施結果について

資料 4
(7/9)

【問 8 問 7 の回答の理由】

「変更しなくてよい」と回答した方の御意見

- ・女性支援施設として分かりやすく、困っている女性が利用しやすいと思う
- ・特に変更の必要性を感じない
- ・名称の変更よりも、活動内容の変更や広報にリソースを割いた方がよい
- ・抽象的な名称に変更した場合、施設設置の目的や、役割があいまいになってしまうと思う
- ・定着しているので、変えると混乱する
- ・今の時代に「男女共同」でもなく、かといってまだほかに良い呼称がない
- ・もりおか女性センターの設置の経緯を知っているので、当時努力した方々の気持ちを継承すべき
- ・女性問題はまだ解決しておらず、現実にも男女共同には遠いから
- ・仮に「男女共同」という言葉を使った名称に変更した場合、県の男女共同参画センターと混同しやすい

など**全59件**

「変更した方がよい」と回答した方の御意見

- ・女性しか利用できないような印象を受ける
- ・利用者の範囲を広げるため
- ・名称と取組がリンクしていない
- ・性別を明示するのは現代に合わない
- ・「変更した」ということが一つの宣伝になる
- ・何をしている施設か分からない
- ・DVシェルターや女性の駆け込み寺のように感じる
- ・社会の流れやニーズに合わせつつ、女性問題の解決に継続的に取り組む姿勢を示せるような「新名称（旧もりおか女性センター）」とするのが良いと思う

など**全76件**

寄せられた名称案

- | | |
|--------------------|-----------------|
| ・もりおか男女共同参画センター | ・もりおか男女共生センター |
| ・もりおか多様性推進センター | ・もりおか共生推進センター |
| ・もりおかダイバーシティ推進センター | ・もりおかパートナーズ・プラザ |
| ・もりおか活躍推進センター | ・家族・パートナー相談所 |
- など

(4) もりおか女性センターのあり方・名称に関するアンケートの実施結果について

資料 4
(8/9)

【問8 問7の回答の理由】

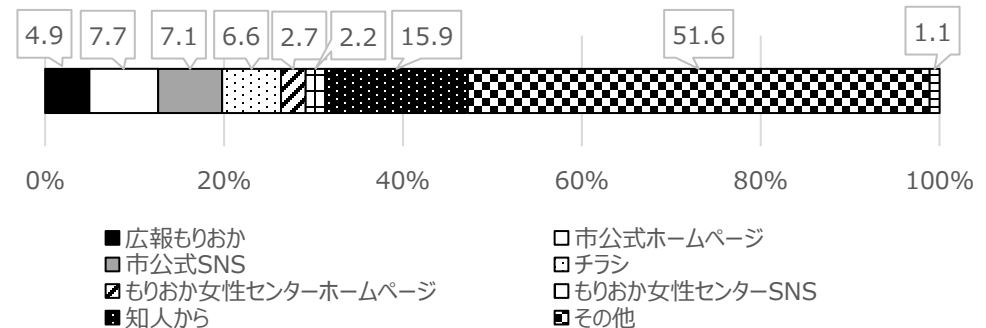
「その他」と回答した方の御意見

- ・女性問題とは具体的にどのようなものか、よくわからない
- ・女性支援という意味では分かりやすいが、類似の悩みを抱える男性や性的マイノリティの方も利用者しやすい施設であってほしい
- ・看板を掲げて実態が伴わないのは良くないので、事業の対象を広げながら、変更の計画を立てていけばよい
- ・施設そのものを知らない
- ・どちらがいいとはっきりと言えない
- ・時代を踏まえると変えた方がよいと思うが、具体的な名称が浮かばない
- ・何かの機会に、役割に合わせて名称を変更することを検討しても良いと思う

など全18件

【問9 アンケートをどこで知ったか】

	広報もりおか	市公式ホームページ	市公式SNS	チラシ	もりおか女性センターホームページ	もりおか女性センターSNS	知人から	その他	無回答
回答数(件)	9	14	13	12	5	4	29	94	2
割合(%)	4.9	7.7	7.1	6.6	2.7	2.2	15.9	51.6	1.1



(その他の内訳)

- ・全庁掲示板
- ・アンケートボックスを見て
- ・包括連携企業及び大学のメールやHP
- など

(4) もりおか女性センターのあり方・名称に関するアンケートの実施結果について

資料 4
(9/9)

指定管理者（参画プランニング・いわて）の御意見

【問7 もりおか女性センターの名称について】

その他（名称変更と名称について特に積極的な意見はない。）

【問8 問7の回答の理由】

- ・開設に尽力してきた女性の会等の意見を聞いて、市も尊重してほしい。市の意向に添いたい。

【問10 その他自由記載欄】

- ・「ダイバシティ」を名称にするとしたら、多様な性別にかかわりなくの意味だけでなく、人種や宗教等の多様性も包摂することになり広範囲を対象にすることになるので、適当ではないと考える。
- ・女性が抱える課題が未解決の社会で、続称してきたことは全国的にも評価されること。
- ・ジェンダーギャップ指数を見ても日本は低位、人口減少問題や若年女性の流出課題を解決する上でも、女性が安心して利用できるセンターがあることは大事ではないか。

指定管理者（もりおか女性センター職員）の御意見

【問7 もりおか女性センターの名称について】

その他（特に明確な意見はない。）

【問8 問7の回答の理由】

- ・全国の動きを見ていても、未だ「男女共同参画」等の名称が主流
- ・「男女共同参画社会基本法」に基づき、国は「男女共同参画機構法」を制定したばかり（いずれも「男女」）
- ・しかし、改称が「男女」は適当と考えていない。もう少し、現行のまま静観してもいいのではないか。

【問10 その他自由記載欄】

- ・男性利用者などから、名称変更の声が上がったことはない。また、「女性センター」の名称でも、男性の一般利用や団体利用、講座の参加などをしている方は少なくない。今後も、利用促進のための周知に努めることは必要と考えている。
- ・本来のGender Equality を直訳すれば、ジェンダー平等であるので、名称としてそれが近いかもしれない。

設立関係団体（もりおか女性の会）の御意見

【問7 もりおか女性センターの名称について】

変更しなくてよい

【問8 問7の回答の理由】

- ・女性問題はまだまだ解決していないことが多い中で名称は変えなくてもよい。
- ・25年間「もりおか女性センター」としての施設できた中で今変えることはない。
- ・「だれでも利用できる施設」ということを市民に知らせていく。