

(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	R5年度 現状値※	R6年度	R7年度	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〉	76.4	72.4	76.5	85	↑

※R6年度中間見直し時点の数値

2 実施結果と課題

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）をはじめ、通年で啓発事業や情報発信を強化するとともに、拠点施設であるもりおか女性センターの機能充実を図る。

実施結果 ◆ 若年女性の人口流出をテーマとした「男女共同参画週間もりおか展」を開催し、120人を超える参加により、地域のジェンダー課題を幅広い世代で共有できた。男女共同推進月間を中心に、年間を通じて啓発を継続的に実施した。
◆ もりおか女性センターのあり方・名称に関する市民調査を実施し、名称・機能に関する意見を可視化した。名称変更の賛否が同数（各79件）であったことや、新たな名称設定に伴う課題等を踏まえ、名称変更は行わず、認知度向上と機能充実を優先する方針を確定した。

課 題 □ 啓発事業は、若年層などへの継続的な働きかけが必要である。
□ もりおか女性センターの拠点施設としてのあり方や事業内容を継続して検討し、認知度向上と機能充実を図っていく必要がある。

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、事業者、教育関係者を対象に、男女共同参画に関する学習機会として講座・講演会等を提供し、広く参加を呼び掛ける。また、若年層への教育が重要な役割を果たすことから、発達段階に応じた男女共同参画教育を推進する。

実施結果 ◆ 上下水道局及び土木職リクルーターズの協力により、女子中高生とその保護者を対象に職場見学・仕事体験イベントを実施し、理工系分野への理解促進と進路選択の不安軽減につながる機会を提供できた。
◆ 男女平等を指導する学校教育の実施や出前講座等の充実を通じて、学習機会を着実に提供することができた。

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、児童生徒・保護者・事業者が進路・職業選択に関する理解を深められるよう、本人の意欲と意思を尊重した進路選択を支える学びの場や情報提供をより一層充実させることが求められる。

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。

実施結果 ◆ 男女共同参画団体登録制度（なはんネットもりおか）により、団体の情報共有・発信の場を提供し、自主的な活動を促進した（登録35団体）。
◆ 市民団体支援事業では、8団体中3団体を採択し、男女共同参画社会に向けた企画実施を支援した。
◆ 各種連続講座を実施し、男女共同参画の視点からの学びとネットワーク形成、人材育成に寄与した。

課 題 □ 市民団体等の活動を今後もサポートしながら、地域における人材のすそ野拡大を図っていくことが求められる。

令和7年度の総評

- 成果指標は高い水準を維持した。一方で、男女共同参画に関する重要度については様々な受け止め方が見られたことから、引き続き分かりやすい情報発信と理解促進を図る必要がある。
- 「もりおか展2025」を開催し幅広い世代から高い評価を得たほか、もりおか女性センターを特集した情報紙「あの・なはん」（広報もりおか3月1日号）の発行や、テーマ性のある連続講座をはじめとした多様な学習機会を数多く展開し、継続した啓発活動を通じて幅広い層の理解促進に寄与した。
- もりおか女性センターの名称・機能に関する市民調査を実施し、課題と方向性を整理したうえで、認知度向上と機能充実を優先する方針を明確化した。

令和8年度の主な取組

- （施策1）推進月間を中心に、年間を通じた啓発事業を継続し、内容の充実を図る。
（施策2）講座・講演会等の学習機会を継続し、テーマの深化と学習機会の拡大を進める。
（施策3）人材育成講座を継続し、受講者が地域で活動できるよう支援を強化する。

(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	R5年度 現状値	R6年度	R7年度	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・こ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）	12,055	12,168	11,546	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 実施結果と課題

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。

実施結果

- ◆ 全庁的に来庁時の不便解消に向けた環境整備に関する意識醸成を進めている。
- ◆ 市職員・教職員向け研修や市民・企業への出前講座を通じて性の多様性の理解促進を図ったほか、学校教育では人権尊重の指導を継続した。
- ◆ パートナースHIP・ファミリーシップ制度について、庁舎内掲示やイベントでの啓発物配布により認知度向上に取り組んだ。

課 題

- 市民アンケートでは、パートナーシップ・ファミリーシップ制度について「知らない」と回答した市民が多数を占めており、性の多様性に関する取組や制度の周知が十分ではないことが明らかとなった。今後、制度を含めた取組全体の周知啓発を一層強化する必要がある。

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。

実施結果

- ◆ 思春期保健教育、プレコンセプションケア、産後ケア、パパママ教室、女性健康診査など、ライフステージに応じた学びや支援の機会を幅広く提供した。
- ◆ 企業等と連携した健康教育に関する出前講座を実施し、生活習慣の改善や健康づくりに関する普及啓発を図ることができた。

課 題

- 引き続き企業や学校、地域等と連携しながら、ライフステージに応じた学びや支援の機会を継続的に拡充していく必要がある。

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。

実施結果

- ◆ 町内会等を対象とした防災出前講座を計9回実施したほか、地域防災リーダー養成講座や市民団体による防災事業を通じて、多様な視点による地域防災について学ぶ機会を提供した。

課 題

- 防災講座等において男女共同参画の視点をより一層取り入れるとともに、防災分野における女性参画の促進に向け、防災担当課や関係機関と連携した取組を継続する必要がある。

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。

実施結果

- ◆ 中高生向けの人権出前講座を実施し、若年層に対して正しい知識と理解を促す機会を提供したほか、情報モラル教育の推進に取り組んだ。

課 題

- 被害を受けた当事者が一人で悩まず相談につながるよう、引き続き相談窓口の周知や効果的な啓発に取り組む必要がある。
- 性別等による人権侵害の防止に向け、若年層をはじめとする幅広い世代に対し、引き続き正しい知識の普及と意識啓発に取り組む必要がある。

令和7年度の総評

- ・ 成果指標は前年度を下回っていることから、相談を必要とする方が適切な支援につながるよう、引き続き周知啓発を行うとともに、関係機関と連携した支援体制の充実を図る必要がある。
- ・ 性の多様性に関する研修や制度周知、ライフステージに応じた健康支援、多様な視点による地域防災の推進、人権侵害防止に向けた啓発・教育に取り組み、幅広い世代の理解促進と意識啓発を図った。

令和8年度の主な取組

（施策1）性の多様性に関する理解促進と制度周知を継続して実施する。

※ 国「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する基本的な計画」策定（令和8年6月16日閣議決定）

（施策2）ライフステージに応じた健康支援や学習機会の提供を継続して実施する。

（施策3）男女共同参画の視点を取り入れた防災啓発や人材育成を継続して実施する。

（施策4）人権侵害防止に向けた啓発活動及び相談体制の充実を継続して推進する。

(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）

～困難や不安を抱える方への支援（盛岡市困難な問題を抱える女性支援推進計画）

1 成果指標（計画期間中に達成を目指す数値目標）

指 標	R5年度 現状値	R6年度	R7年度	R11年度 目標	目指す 方向性
DV新規相談件数（女性センター・ こども家庭センター）（件）	156	170	214	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 実施結果と課題

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。

実施結果 ◆ 11月の「女性に対する暴力をなくす運動」に合わせ、街頭キャンペーンやパープル・ライトアップ等による啓発活動を実施し、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や性暴力等をテーマとした中高生向けの人権出前講座や大学での講座を実施し、若年層に対して正しい知識と理解を促す機会を提供した。

課 題 □ 被害の未然防止に向け、啓発活動を継続し、幅広い世代への理解促進と相談しやすい環境づくりを進めていく。

施策 2	困難や不安を抱える女性への支援	全庁、市民部、子ども未来部、 保健福祉部、教育委員会
---------	-----------------	-------------------------------

取組内容 「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」（R6.4施行）に基づき、支援を必要とする対象者の早期把握からアフターケアまで、中長期的に必要な支援の周知・情報提供を行うとともに、行政や民間団体等が連携を図り、寄り添いつながり続ける支援を実施する。

実施結果 ◆ もりおか女性センターでの女性のための居場所づくりのほか、こども食堂等の取組を通じて、困難や不安を抱える方が安心して過ごせる居場所の提供や、支援を必要とする方の早期把握を推進した。
◆ 参加支援事業やアウトリーチ、多機関協働事業等を通じ、様々な関係機関と連携しながら、支援を必要とする方への継続的な支援に取り組んだ。

課 題 □ 行政窓口に対する心理的ハードル等により、支援につながっていない対象者も想定されることから、相談しやすい体制づくりや居場所づくり、多機関との連携により、支援を必要とする方の早期把握と適切な支援につなげる取組を進める必要がある。

施策 3	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、全庁
---------	----------------	-------------------------------

取組内容 関係機関や地域、民間団体等と連携して、切れ目ない支援を実施するとともに、相談先等の周知の徹底や、職員や相談員の人材育成を図り、充実した相談体制の構築に取り組む。

実施結果 ◆ 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、市職員の意識啓発を図るとともに、連携体制を強化した。
◆ 各種相談窓口の周知や相談機能の充実を図り、相談者の状況に応じた支援につなげる体制の整備を進めた。

課 題 □ 庁内外の関係機関との情報共有や連携を継続し、相談支援体制のさらなる充実を図る必要がある。

施策 4	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、あらゆる面から被害者の生活再建を支援する。

実施結果 ◆ 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、関係機関と連携し、被害者の自立に向けた支援を行った。

課 題 □ 生活困窮者等支援担当部署を中心とした庁内連携や、重層的支援事業の活用について継続して取り組む必要がある。

令和7年度の総評

- 成果指標であるDV新規相談件数は増加しており、DVに関する啓発活動や相談窓口の周知が、被害の早期発見や相談・支援につながっているものと考えられる。
- 庁内における研修や会議の実施、関係機関との連携強化を進めるとともに、相談支援や生活再建に向けた自立支援の充実を図った。引き続き、関係機関との情報共有や連携を進め、切れ目のない支援体制の構築に取り組む。

令和8年度の主な取組

- （施策1）若年層を中心としたDV防止啓発及び相談窓口の周知を推進する。
- （施策2）関係機関と連携した支援や居場所づくりを継続して実施する。
- （施策3）関係機関との情報共有や連携を継続して行い、相談体制の充実を図る。
- （施策4）庁内連携や重層的支援事業の活用を継続して行い、自立支援の充実を図る。

(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	R5年度 現状値	R6年度	R7年度	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(%)	29.3	28.8	29.4	40	↑

※令和8年4月1日現在 29.2%（資料2）

2 実施結果と課題

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。

実施結果 ◆ 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、女性人材リストの充実を図った。
◆ 市職員に対する研修や能力開発を通じて、多様な人材が活躍できる環境づくりを進めた。

課 題 □ 市の審議会等における女性登用率は依然として伸び悩んでいることから、多様な視点を取り入れる重要性について周知啓発を継続するとともに、女性人材リストの活用を促進し、女性委員の登用拡大を図る必要がある。

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。

実施結果 ◆ 町内会をはじめとする地域団体や各種団体等に対して、多様性や男女共同参画に関する出前講座を実施したほか、町内会向け広報紙「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 □ 地域活動においては、依然として固定的な性別役割分担意識の影響が見られることから、多様な視点を取り入れる重要性について、出前講座や広報等あらゆる機会を活用し、地道な啓発を継続して行う必要がある。

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。

実施結果 ◆ 多様なニーズに対応した子育て支援や介護支援の充実を図るとともに、ひとり親家庭を含む様々な家庭に対し、情報提供や支援を実施した。
◆ 広報もりおかや市ホームページ等を活用し、家庭における男女共同参画の推進に関する情報の周知に努めた。

課 題 □ 家庭が抱える悩みや相談の複雑化、深刻化に対応するため、引き続き子育て支援や介護支援の充実を図るとともに、情報提供や相談対応を行う必要がある。

令和7年度の総評

- 成果指標である女性登用率は、目標である40%との隔たりがなおあることから、女性人材リストの活用を促進するとともに、審議会改選前の早い段階から担当課に女性委員の登用を働きかけ、女性人材の発掘や女性委員の登用促進を図る必要がある。
- 町内会をはじめとする地域活動の場における男女共同参画の理解促進に取り組み、多様な人材が参画しやすい環境づくりに向けた働きかけを行うとともに、多様なニーズに対応した子育て支援や介護支援の充実に努めた。

令和8年度の主な取組

- （施策1）審議会等における女性委員の登用促進に向けた調査や啓発を継続して実施し、女性登用率の向上を目指す。
- （施策2）地域における男女共同参画の理解促進に向けた周知・啓発を継続して実施する。
- （施策3）多様なニーズに対応した子育て支援や介護支援の充実を継続して図る。

(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	R5年度 現状値	R6年度	R7年度	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）	20	19	20	44	↑

2 実施結果と課題

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。

実施結果

- ◆ 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、働く女性のスキル向上を支援した。
- ◆ 起業や就労を目指す女性を対象とした情報提供やスキルアップ講座等を実施し、女性の就労や経済的自立の促進を図るとともに、企業経営者団体等に対して女性活躍の推進や雇用環境の整備に向けた働きかけを行った。

課 題

- 講座等の参加者アンケートによりニーズを把握し、講座や講演会の内容に反映させるとともに、関係機関や事業者との連携を図りながら、効果的な女性活躍推進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、地域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。

実施結果

- ◆ 父親を対象とした育児参加に関する講座やパパママ教室等を開催し、男性の家事・育児への参画に対する意識の向上を図った。
- ◆ 男性を対象とした料理教室の実施や広報紙による啓発を通じて、固定的な性別役割分担意識の解消に取り組んだ。

課 題

- 関係機関等と情報共有を図りながら、男性の家庭や地域における参画促進と固定的な性別役割分担意識の解消に向けた効果的な取組を検討する必要がある。

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。

実施結果

- ◆ 多様なニーズに対応した子育て支援や障がい児支援、介護支援の充実を図ることで、仕事と家庭の両立を支える環境整備に取り組んだ。
- ◆ 多様な人材が活躍できる職場づくりに関する啓発を行い、働き方改革や労働力確保に係る現状と課題を共有するとともに、アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）の解消に向けた理解促進を図った。
- ◆ 特定事業主行動計画について、計画期間の満了に伴い、これまでの取組の振り返りや現状の把握・分析を行い、第3次行動計画を策定した。

課 題

- 令和8年度からの「若者・女性に選ばれる職場形成推進事業（別紙）」と連携しながら、引き続き事業者に対して啓発を図るとともに、仕事と家庭の両立を支える環境整備を推進する必要がある。

令和7年度の総評

- ・ 成果指標はほぼ横ばいで推移していることから、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に向けた啓発や、アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）の解消に向けた情報発信を継続し、魅力ある企業のさらなる増加につなげていく必要がある。
- ・ 女性のキャリア形成支援や就労・起業支援、男性の家事・育児参画の促進、多様な人材が活躍できる職場づくりに関する啓発等を実施し、仕事と家庭の両立や誰もが活躍できる環境づくりを推進した。

令和8年度的主要な取組

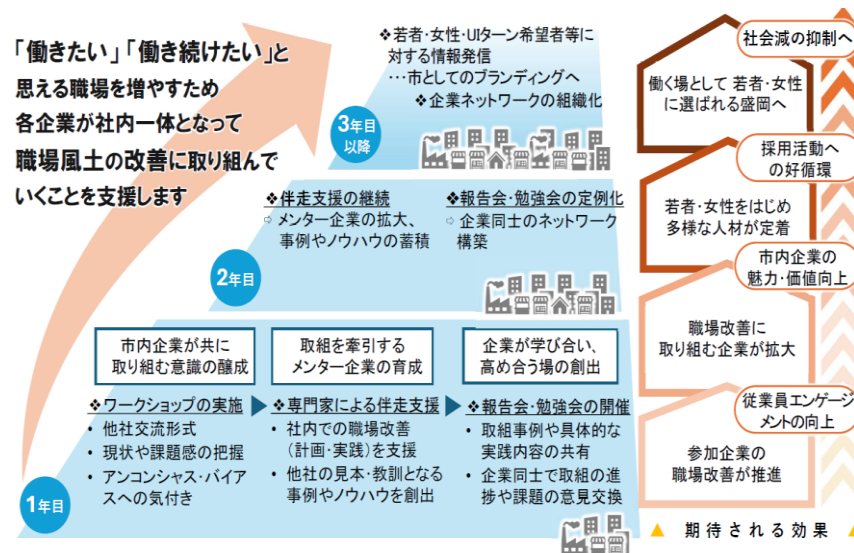
- （施策1）女性のキャリア形成や就労・起業支援を継続して実施する。
- （施策2）男性の家庭や地域における参画促進に向けた講座や啓発を継続して実施する。
- （施策3）「若者・女性に選ばれる職場形成推進事業」を実施するとともに、仕事と家庭の両立を支える環境整備に向けた支援や事業者への啓発を継続して行う。

【新規事業】若者・女性に選ばれる職場形成推進事業（未来創造プロジェクト）

盛岡市では、人口減少と若年層の転出が続いており、とりわけ就職期の若者が働き方や職場環境等を理由に都市部へ流出していることが課題となっている。特に、女性の転出超過は男性の約1.9倍となっており、女性が働き続けたいと思える雇用環境や職場風土の形成が重要な課題となっている。

このため、若者や女性に選ばれる仕事・職場づくりを重要な人口社会減対策として位置付け、男女共同参画・女性活躍を推進する市民部と、雇用対策・企業支援を担う商工労働部が連携して取組を推進する。

◎ 令和8年度～10年度 3年間の集中取組概念図



（資料作成）商工労働部経済企画課

◎ 令和8年度 市政運営パンフレット（抜粋）

「輝きが増し 活力に満ち 夢をかなえるまち盛岡」に向けた令和8年度の重点取り組み

基本目標1 豊かな地域資源が活力を生み出すまちづくり

若者・女性に選ばれる職場づくりの推進

- ・若者や女性が「働きたい」「働き続けたい」と思える企業を、市内に増やすための取り組みです。
- ・無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）などについて考え、誰もが働きやすい職場づくりを進めます。
- ・企業同士で学び合う勉強会を開くほか、実際に取り組む企業をサポートすることで、良い事例をつくり、市内の企業に広がっていきます。

◎ 働き続けたい職場づくり共創プログラム

令和8年度の実施では、市内企業がそれぞれ抱える課題感を共有し、その解決に向けて共に取り組む意識の醸成を図るため、アンコンシャス・バイアスの解消や職場改善の必要性をインプットしながら、企業が垣根を越えて取組の目的を共有する「ワークショップの開催」に加えて「取組実践企業への伴走支援」、「企業同士が学び合う勉強会」を実施する。

◆盛岡市から管内企業の皆様へご案内

地域企業が共創する
盛岡で働く価値の
共創プロジェクトをスタートします。

働き続けたい職場づくり共創プログラム 2026

参加企業募集

開催期間 2026年7月～12月
対象 盛岡市内または市内近郊の企業
参加費 無料
申込期限 6月24日(水) 申込フォームは裏面
※申込は10人以上同時申込を希望

企業が抱えている「抱えきれない職場」であることは、これからの企業ブランディング・人材獲得には欠かせない取り組みです。

ジョブカフェいわてで内働き続けたい職場づくり共創プログラム事務局
ss info-02@jobcafe-iwate
tel 019-621-1171

社内チームを結成！ 参加単位は「企業」。経営層から人事担当まで、若手社員を含むプロジェクトチームを構成して活動します。

各回2名以上の参加推奨

まずは聴講のみでもOK！ 「まずはインプットしたい」企業向けに、聴講参加スタイルを用意しています。ご相談ください。

7月 7月2日(木) 13:30-17:00 盛岡という星でBASE STATION 盛岡市東區1-8-15 パルクアベニュー・カワトクcube II B1

第1部 セミナー 13:30～15:00 ※参加必須
・地域社会と自社の課題を紐解く
・アンコンシャス・バイアスへの気づき
・事例紹介、トークセッション
※参加企業には、自社の現状分析ができるアセスメントツールをご提供！
※オンライン参加を希望される場合は、事務局までお気軽にご相談ください！
※参加申込期限：6/24（水）

第2部 交流会 15:00～17:00
・参加者同士の意見、情報交換

8月 8月6日(木) 13:30-17:00 盛岡という星でBASE STATION

活動計画、ビジョンの作成、情報共有ネットワークの形成

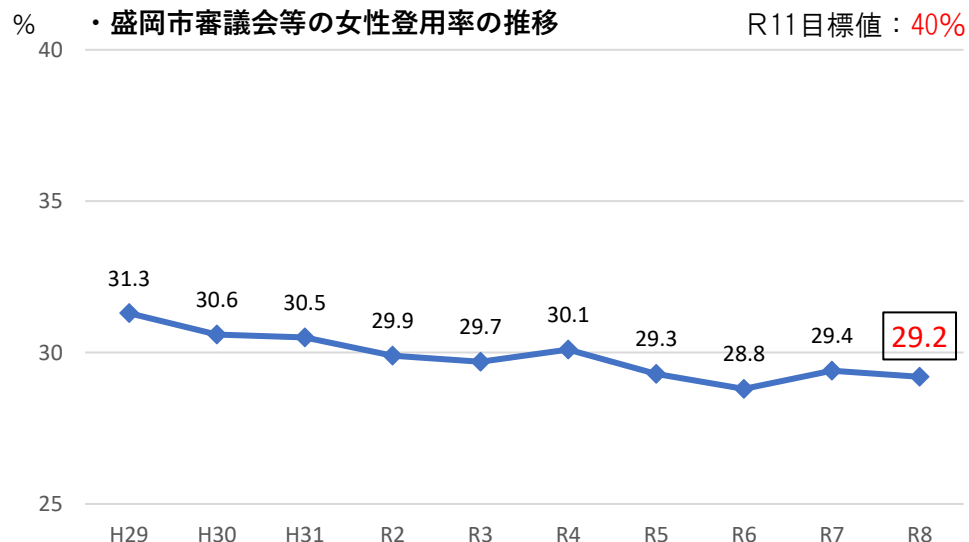
9月 伴走支援を通じて職場づくり計画を実践
・オンライン/対面相談会
・企業間勉強会

他社との勉強会や、個別相談会を予定しています（限定10社）

12月 成果発表会
12月3日(木) 13:30-16:30 若手教育会館 多目的ホール
※活動期間中の取組内容や成果の共有 盛岡市大通1-1-16

令和8年4月1日時点の 審議会等の女性登用率は29.2%

- ◆ 令和7年度（29.4%）と比較して**0.2ポイント減少**（ほぼ横ばい）
※下記グラフのとおり。部別の状況は、別紙「参考2」1ページをご参照ください。
- ◆ 東北の**県庁所在地6市中第6位**で、平均値(33.7%)以下
※詳細は、別紙「参考2」1ページをご参照ください。
- ◆ 委員のうち**女性が一人もない審議会等は8件**
（令和7年度調査から1件増加。）
※詳細は、別紙「参考2」2ページ 3（1）をご参照ください。
- ◆ 令和7年度中に委員改選があった審議会等は48件、
うち令和7年度目標値（**40.0%**）を達成したのは**12件**
※詳細は、別紙「参考2」2ページ 3（3）アをご参照ください。



女性登用率が低い理由

- ①委員の推薦団体内部で**充て職が多く、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審議会等を所管する課は、女性委員の割合が40%となるよう委員構成を意識して選定する。
- ②委員構成について、「団体の長」から「団体の長が指名する者」などに範囲を拡大するなど、要綱等の見直しを行う。
- ③委員委嘱の決裁には、女性登用率を明記し、目標の40%を達成できなかった場合は、その理由を記載する。

<男女共同参画推進室における対策>

- ①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を働きかける。
- ③女性人材リストを充実させ、活用を促す。

(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

R7年度実績：11.8時間（R元年度比 約10.1%減） R6:12.0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

R7年度実績：9.5% R6：10.1%

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）

R7年度実績：14.7日 R6：14.3日

④夏季休暇の平均取得日数 5日（完全取得）

R7年度実績：4.9日 R6:4.9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。）

R7年度実績：71.4% R6:61.0% （R7はすべて1週間以上取得。）

⑥配偶者出産休暇の取得率 100%（全員取得）（令和元年度 68.5%）

R7年度実績：75.0% R6:75.6%

⑦育児参加休暇の取得率 100%（全員取得）（令和元年度 51.9%）

R7年度実績：57.1% R6:70.7%

(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）

R8.4.1時点 男性14.3% 女性20.8% 計16.9%

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）

R8.4.1時点 管理職女性割合15.0% 50歳以上女性割合29.5%

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8年4月1日） ※括弧は前年値

全体	一般職	その他
39.1% (38.7%)	30.9% (30.9%)	56.2% (55.0%)

(2) 採用した職員に占める女性の割合（令和8年4月1日） ※括弧は前年値

全体	一般職	その他
51.8% (48.2%)	39.2% (38.0%)	70.6% (62.9%)

※参考 会計年度任用職員の女性割合 74.4%（令和8年4月1日）

(3) 職員の男女別の育児休業取得率

令和7年度 **男：女＝71.4%：100.0%**（令和6年度63.4%：100.0%）

(4) 職員一人当たりの時間外勤務

令和7年度 **11.8時間／月**（令和6年度 12.0時間／月）

(5) 年次休暇取得の状況

令和7年度 **14.7日**（令和6年度14.3日）

(6) 役職に占める女性の割合（令和8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
8.6% (8.1%)	18.3% (21.0%)	29.7% (28.6%)	47.1% (46.4%)

(7) 管理的地位にある職員に占める女性の割合（令和8年4月1日）

15.0%（前年値 16.7%）

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8年7月31日に公告板及びホームページで公表済み。

特定事業主行動計画（概要版）

次世代育成支援対策推進法

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）

1 計画期間

令和8年度から令和12年度まで（第三次行動計画）

※第一次行動計画の期間は平成28年度から令和2年度まで

第二次行動計画の期間は令和3年度から令和7年度まで

2 策定趣旨

次の両法に基づく特定事業主（国・地方公共団体等）の行動計画として策定

(1)次世代育成支援対策推進法の目的

急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成されていく環境を社会全体として整えること

(2)女性活躍推進法の目的

女性の職業生活における活躍を推進し、男女の人権が尊重され、急速な少子高齢化の進展等の変化に対応できる活力ある社会を実現すること

3 これまでの取組

※第二次行動計画に基づく令和3年度から令和7年度までの取組

基本目標

①職員のワーク・ライフ・バランスの推進

- 時間外・休日勤務の縮減
- 柔軟な働き方の推進
- 効率性を意識した働き方の見直し

②女性職員と若手職員の活躍推進

- 女性職員の登用とキャリア支援
- ロールモデルとなる人材の育成

③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」と「仕事と育児・介護の両立支援プログラムの作成・周知
- 働き方工程表作成の原則義務化

数値目標

- ①時間外・休日勤務の一人当たり月平均
目標：9.0時間 → R6:12.0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
目標：5% → R6:10.1%
- ③年次休暇の年度の平均取得日数
目標：15日 → R6:14.3日
- ④夏季休暇の平均取得日数
目標：5日 → R6:4.9日
- ⑤男性の育児休業取得率
目標：85% → R6:63.4%
- ⑥配偶者出産休暇の取得率
目標：100% → R6:75.6%
- ⑦育児参加休暇の取得率
目標：100% → R6:70.7%

4 現状と課題（主なもの）

※法に基づく現状把握と職員の意識調査より

➢ 定時を前提とした業務遂行

育児休業の取得促進やワーク・ライフ・バランス推進のための取組として「**定時を前提とした業務遂行**」「**休暇・休業等取得しやすい雰囲気づくり**」が必要との回答が多数。時間外・休日勤務の一人当たりの月平均は全体で12時間、多い所属で45時間程度発生

➢ 離職率の上昇

全体：R2:10.7% → R7:15.4%（**+4.7**）
 女性：R2:15.0% → R7:18.4%（**+3.4**）
40歳未満：R2:9.8% → R7:14.5%（**+4.7**）
 職員の離職率は上昇しており、育児や介護を理由とした離職者もいる

➢ 昇進に対する不安と女性職員の能力が発揮される環境

「**上位の職に就きたい割合**」は依然男女の意識差あり（**女性が22.7ポイント低い**）
 男女共に、「上位の職に就きたい割合」は前回調査より低下しており、**特にも女性職員の「上位の職に就きたくない割合」が69.2%**。
 昇進したくない理由について、男女差があったのは「**仕事と家庭の両立ができなくなる**」

➢ 相互理解の必要性

男性育休取得者は増加しているが、数値目標を達成できていない状況
 男女共に周囲の職員との**相互理解への支援**と**休業・休暇を取得しやすい雰囲気づくり**を望む回答が多数

課題認識

ワーク・ライフ・バランスの推進や定時を前提とした業務遂行を推進するための**具体的な取組**が必要職員全体と若年層の離職率の上昇が顕著であり、離職防止に向け、組織全体で**危機感を持って取り組む必要がある**女性の昇任意欲が低下しており、**仕事と家庭を両立できるような業務体制づくりと時間外縮減に向けた取組**が必要である両立支援制度を活用し**やすい環境づくりと、周囲の職員との相互理解**を支援する必要がある

5 取組内容（主なもの）

数値目標（取組を効果的に推進する）

- ◆時間外・休日勤務
→一人当たり月平均：9時間（25%減）
→年間360超の職員割合：5%（50%減）
- ◆休暇の平均取得日数
→年次：15日 夏季：5日
- ◆男性の休暇・休業取得率
→育児休業：85%（1週間以上の取得率 R6:61.0%）
育児休業取得期間 90日以上取得率：60%（R6:46.1%）
配偶者出産：100%（R6:75.6%） 育児参加：100%（R6:70.7%）
- ◆育児・介護等による離職の防止
→育児・介護等休業制度を利用できないことを理由とした退職者数：0人（不本意な退職者を生じさせない）

管理指標（中・長期的視点で取組成果を図る）

- 離職率 → 離職防止へ
- 女性管理職割合
→ 人数比踏まえ男女の均衡

①職員のワーク・ライフ・バランスの推進

- 業務負担軽減のための取組 **スクラップ（簡素化等含む）**を中心に取組
- 柔軟な働き方の推進 選択制時差出勤制度及びテレワーク制度の活用推進、フレックスタイム制の検討
- 管理職の働き方改革 **実態把握と役割・配置適正化に努め、介護休暇等年代に沿った休暇取得促進**

②職員の活躍推進

- 女性職員のキャリア支援 **異動希望やジョブローテーションへの配慮、アンコンシャス・バイアスの解消に向けた研修の実施**
- 若手職員のキャリア支援 **柔軟な働き方の活用推進による定着支援、職員派遣研修生の公募性の導入、（仮称）職員相互応援制度の検討**
- リーダー育成と自律的なキャリア形成支援 **キャリア形成のためのイメージを持てるようなリーダー育成のための研修実施や兼業の環境整備**

③職場環境の整備と両立支援

- 働き方工程表の活用 **作成を必須とし、所属長からの休暇・休業の取得促進と職場とのコミュニケーション円滑化につなげる**
- 代替職員の確実な配置 **長期の場合は原則常勤、短期でも確実な配置**
- サポートする職員への評価 **人事評価制度による業績評価**
- 男性職員の意識改革 **育休の他、出産・育児参加休暇も所属長から取得促進、男性育休給与等計算シートによる収入面の不安の解消**