

【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	R2年度	R3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	53	76	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**
- ◆ 市役所と都南図書館にて「男女共同参画週間パネル展」を開催し、ジェンダー平等及び性の多様性について紹介し市民に周知を図った。
 - ◆ もりおか女性センターにて「男女共同参画週間もりおか展2021」を開催し、オンライン講演会やパネル展示等を行ったほか、講演会講師と、男女共同参画のサークル活動をしている岩手の学生とでオンラインの公開ディスカッションを行い、活動する上での課題共有や意見交換を図った。

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関心を持っていただくため、引き続き周知啓発の方法について工夫が必要。

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**
- ◆ コロナ禍においても、講座やイベントの開催方法を工夫するなどして予定どおり事業を実施し、We b会議システムZoomの活用やYouTube配信等により、新たな情報発信の可能性を広げた。
 - ◆ 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われない男女共同参画について指導を行った。
 - ◆ 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81.0%、中学校78.3%と増加している。

課 題

- 対面で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全小中学校の導入を目指す。

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がオンライン開催となったことで受講者が増加し、認定者も増えている。
- ◆ サポーター認定を受けた受講者が立ち上げたグループが、市民に向けた男女共同参画推進のための活動をしている例も見られる。

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が、その知識を社会に還元できるような場の創出を増やしたい。

令和3年度の総評

- 令和3年度も、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、講座やイベントの開催方法に変化が見られたが、オンラインやSNS等の新たな手法は、コロナ収束後においても有用な手法の1つとして継続していくものと見込まれる。
- ⇒ 令和3年度の成果指標の数値が大きく伸びている。これは、近年の男女共同参画に関する社会の意識の高まりや、SDGsの認知の広がりなどが、男女共同参画社会の推進や人権問題が重要であると感じる人の割合を押し上げ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、効果的な手法を検討しながら、市民意識の啓発に取り組む。

令和4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）講座、講演会等による学びの場の提供
（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
(2/6)

【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	R2年度	R3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	10,980	12,677	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

- ◆ 性の多様性理解のための研修を、企業に向けても実施し、職場で必要な配慮について知るとともに、多様性の理解は、働きやすい職場づくりやより良い顧客サービスにもつながることを意識してもらおうきっかけとした。
- ◆ 町内会・自治会や民生・児童委員の研修、地域での発行人、市民協働推進事業等、あらゆる機会を活用して性の多様性についての情報を伝え、理解の浸透に努めた。

課 題

- 性の多様性について、これまで関心のなかった方々が意識を向け、共感してもらえようような発信の仕方について工夫が必要。

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）の母子保健事業に加え、デイサービス型支援を実施した。
- ◆ もりおか女性センターで家庭での性教育講座を開催し、親世代を中心に性教育の重要性や伝え方への理解を深めた。

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、ショートステイなどの検討も含め、より利用しやすい体制づくりに向け検討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。

成 果

- ◆ 地域での防災出前講座について、女性センター職員が講師を務められるまでにスキルアップし、需要に対応できるようになった。

課 題

- 防災において、男女共同参画の視点を浸透させることと、講座等で学んだ受講者が町内会等にその知識を還元できるような仕組みづくりが必要。

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

- ◆ 発行人などで無意識に使いがちな、性別等による固定的な表現や人権侵害に該当しうる表現についてチェックシートを作成し、周知を図った。

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3年度の総評

- 令和3年度は、引き続き性の多様性の理解促進に向けた啓発事業に取り組み、こまめな情報発信に努めたほか、性別等による無意識な偏見（アンコンシャス・バイアス）に気付いてもらうためチェックシートを作成し、庁内掲示板やホームページに掲載した。
- 新型コロナウイルス感染症の影響等により、不安や困難を抱える女性を支援につなげるため、生理用品の配布とともに窓口の周知を図り相談体制の充実を図った。

⇒ **成果指標は増加を続けており、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ていると考えられる。**

- 令和4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を図り、関係機関が連携した包括的な支援の充実にも努める。

令和4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・協働事業の実施
- （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）男女共同参画視点での防災講座の充実
- （施策4）性別等による人権侵害の禁止に関する意識啓発

【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	R2年度	R3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	177	174	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、女性センターの啓発活動やパープル・ライトアップ等を実施し、テレビ取材を通じ周知を図った。
 - ◆ 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。
 - DVの解決を図るには、被害者の支援だけではなく、DVが起こる背景そのものをなくしていく必要があることから、啓発・教育の推進はいっそう重要である。

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**
- ◆ 「コロナ禍における女性支援事業」の一環として、夜間と土日の電話相談を拡充し、利用しやすい体制づくりに努めた。

- 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や情報管理について、庁内連携を一層密にすることが必要。

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。
 - ◆ 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**
- 新型コロナウイルス感染症の感染拡大による経済状況、社会格差の悪化や、生活スタイルの変化等により、抱える困難や相談内容は複雑化の傾向があり、重層的支援体制の充実や関係機関での連携強化が必要。

令和3年度の総評

- ・ 令和3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。
- ・ DVの防止や被害者支援には、市域にとどまらず、近隣自治体との連携が重要であることから、盛岡広域市町を訪問してDV施策担当者や情報交換や課題の共有を行い、今後協力体制について協議していくこととした。
- ⇒ 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した令和2年度以降はあまり増えておらず、新規以外のDV相談件数においても同様であるが、生活相談や児童家庭相談は増加しており、それらの背景にはDVも隠れていると見込まれることから、発生件数そのものは減少はしていないものと推測される。
- ・ 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も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4年度の主な取組**
- (施策1) 若年層に向けたDV周知啓発事業の強化
 - (施策2) 相談事業の充実
 - (施策3) DV被害者の自立支援 (関係窓口との連携強化)

(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
(4/6)

【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	R2年度	R3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	29.9	29.7	40	↑

2 成果と課題

※令和4年4月1日現在 **30.1%**となった。

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 ◆ 審議会等における女性登用率調査を実施し、庁内の女性登用意識を高めるため、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結果、令和4年4月1日は改善し30.1%となった。

課 題 □ 市の審議会の女性登用率は7年ぶりに微増したが、目標達成にはまだ遠い状況にある。これまで以上に女性を委員に登用する意識を高くもち、呼びかけ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 ◆ 男女共同参画情報紙「あの・なはん」において、政治や行政、地域等、様々な分野での女性割合をグラフで掲載し、女性を含めた多様な人が参画しやすい社会を呼びかけた。
◆ 町内会・自治会や民生・児童委員の研修において、地域における男女共同参画のメリットについて呼びかけた。

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・町内会長に占める女性割合は7.3%、小中学校PTA会長に占める女性割合は21.9%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等を実施した。

課 題 □ 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2年度実績値より4.2ポイント減少し、19.0%であった。「どちらともいえない」「不明」が過半数を占めることから、広い情報発信が必要。
□ 子育て講座や情報交換の場は、新型コロナウイルス感染症の影響により中止や利用者の減少が見られ、開催方法等工夫が必要。

令和3年度の総評

- 令和3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、子育て支援事業などを実施した。
- 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。

⇒ 成果指標である審議会等における女性委員の登用率は伸び悩んできたが、令和4年度当初には改善が見られた。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啓発を続け、1人でも多く女性委員の登用につなげる必要がある。

- 従来の固定的な性別役割分担意識を変えることは簡単ではないが、あらゆる機会を活用し、地道に啓発を継続していく。

令和4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) 子育てや介護支援の充実

(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
(5/6)

【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	R2年度	R3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	11	13	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オンラインで開催した。
 - ◆ 女性センターで、起業を目指す女性の支援や、就労に向けたスキルアップ、貯金や保険の知識等、様々な切り口での講座を開催した。

- 課 題**
- 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、夫婦での参加が定着している。
 - ◆ 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、満足度の高い事業となった。

- 課 題**
- 育児・介護休業法の一部改正を機運として、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。
 - 男性同士が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**
- ◆ 保育所の定員拡大や保育サービスの充実、保育士確保に取り組み、4月1日時点での待機児童数は平成28年度から6年連続0人を達成した。年度途中における待機児童数も減少傾向にある。
 - ◆ 令和3年3月新たに策定した第2期盛岡市特定事業主行動計画に基づき、職員のワーク・ライフ・バランスの推進を図った。

- 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3年度の総評

- 令和3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、働く女性の意欲の後押しや、職場での人材育成の重要性についての意識啓発を図った。
- 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。

⇒ 成果指標は着実に目標に近づきつつあるが、引き続き、事業所等において、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意識が高まるよう、意識啓発が必要と考えられる。

- 女性の活躍は、女性だけでなく男性にとっても働きやすい社会の形成につながることを念頭に、ワーク・ライフ・バランスの推進に向け、男性の家庭や地域への参画も視点に入れ取り組んでいく。

- 令和4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) 男性の育休促進・子育てスキルアップ講座の実施
 - (施策3) 特定事業主行動計画に基づくワーク・ライフ・バランスの推進

【新たな取組について】～令和3年度以降実施

1 コロナ禍における女性支援事業

基本目標1、
2-1、2-2等

新型コロナウイルス感染症の蔓延により、孤独・孤立で不安や困難を抱える女性に対し、相談体制の充実を図るとともに、生理用品の無料配布を通じて相談窓口の周知を強化し、様々な問題を抱えながらも相談にアクセスできていなかった女性を相談に結びつけ、包括的な支援につなげるもの。地域女性活躍推進交付金活用事業。

令和3年度

(1) 相談窓口の拡充

- ・もりおか女性センターによる、平日夜間及び休日における女性相談の実施（つながりサポート女性相談プラス）
月・火・金 17:00～20:00
土・日曜日 10:00～16:00

(2) 生理用品の無料配布

- ・もりおか女性センターはじめ市の相談窓口のほか、市内子ども食堂、ハローワーク等と連携し、希望者に生理用品の提供と相談窓口の周知を行った。

令和4年度

令和3年度の事業を引き続き実施するとともに、以下の取組を追加。

(3) 出張相談

- ・盛岡市内の公共施設等において、臨時的に女性相談を実施。年間6回程度を予定。

(4) キャリアコンサルタントによる就労相談

- ・就労やキャリアアップのために専門的助言や指導を受ける機会を設けるもの。年間6回程度を予定。

2 多様な分野で活躍する女性の交流会

【基本目標3-2
関係】

理工・農林・建設分野等、女性の少ない分野における活躍を推進するため、仕事内容や働き方、やりがい、魅力等を伝える講座や情報発信を行う。地域女性活躍推進交付金活用事業。

令和4年度

令和4年度は、これからの進路を考えようとする高校生等に向け、地元企業において女性が少ない分野で実際に働いている女性を講師に招きパネルディスカッションを開催する。

- <目的> ・女性の少ない分野への興味を持ってもらう。
・性別による固定的な職業イメージから離れ、幅広く自由な考えで進路を選択する意識の啓発を図る。
- <予定> 令和4年12月～令和5年1月ころ(冬休み期間)

3 男性の育休・子育て応援セミナー

【基本目標3-2
関係】

男性の家事や子育ての推進は、自身や家庭の充実をもたらすだけでなく、誰もが働きやすい職場環境整備や少子化対策にもつながることから、男性が家庭や育児等に参画することの意識啓発を図る。地域女性活躍推進交付金活用事業。

令和4年度

主としてして育休を取得したい又は取得中の男性に向けて、外部講師を招き啓発講座を開催する。

- <目的> ・育休を取得したいと考えている男性の後押し。
・男性の育休、家庭参画への職場・社会の理解を促す。
- <予定> 令和4年10月7日

(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4年4月1日時点の審議会等の女性登用率は30.1%

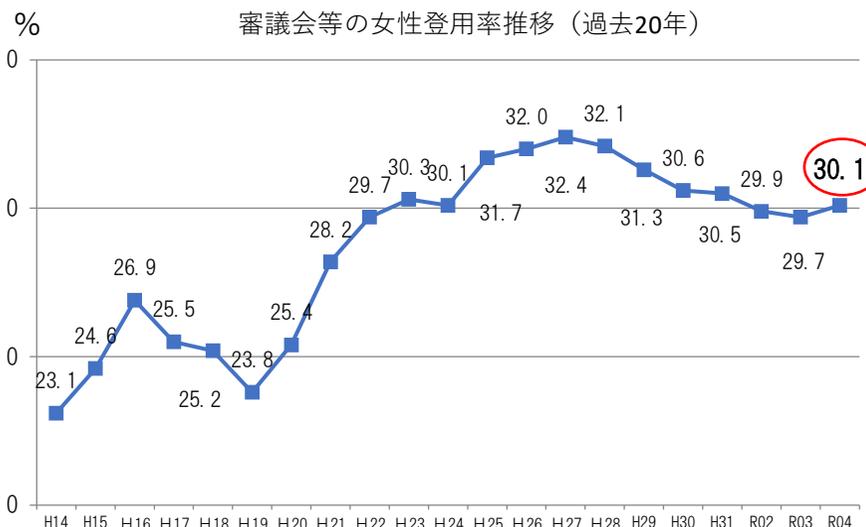
- ◆ 令和3年度(29.7%)と比較して**0.4ポイントの増加**。
- ◆ 令和3年度中に委員改選があった審議会等は45件、うち令和6年度目標値(**40.0%**)を達成したのは、**15件**。
- ◆ 東北の**県庁所在地6市中、第4位**で、平均値(31.4%)以下
- ◆ 委員のうち**女性が一人もない審議会等は、5件**(件数、内訳ともに令和3年度より1件少ない。)
- ◆ 令和3年度は、**登用率低下に7年ぶりで歯止めがかかった**。今後も女性の登用率増加に向け啓発に取り組む。

女性登用率が低い理由

- ① 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、当該職には**男性が多い**。
- ② 当該審議会が所管する分野に**女性の専門家が少ない**。
- 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**。

各課の目指す姿

所管する審議会の女性委員割合が40%以上となるよう取り組む。



考えられる各課の対策

- 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、代表者等に限らず**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 各課の**公募委員に女性を積極的に登用**することで多様な視点の確保に努める。

(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

R3年度実績：13.6時間（R元年度比 約3%増） R2:11.2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

R3年度実績：13.1% R2：8.4%

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）

R3年度実績：12.0日 R2：12.0日

④ 夏季休暇の平均取得日数 5日（完全取得）

R3年度実績：4.9日 R2:4.9日

【男性の子育てへの参画関連】

⑤ 男性の育児休業取得率 30%（国の目標値と同じ値）（令和元年度 13.10%）

R3年度実績：33.3% R2：25.6%

⑥ 配偶者出産休暇の取得率 100%（全員取得）（令和元年度 68.5%）

R3年度実績：58.3% R2:74.4%

⑦ 育児参加休暇の取得率 100%（全員取得）（令和元年度 51.9%）

R3年度実績：53.3% R2:64.1%

(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）

R4.4.1時点 男性9.0% 女性15.1% 計11.5%

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）

R4.4.1時点 管理職女性割合11.9% 50歳以上女性割合25.0%

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4年4月1日） ※括弧は前年値

全体	一般職	その他
37.9% (37.7%)	28.6% (27.9%)	56.9% (57.4%)

(2) 採用した職員に占める女性の割合（令和4年4月1日） ※括弧は前年値

全体	一般職	その他
40.2% (50.0%)	37.7% (35.5%)	42.0% (78.1%)

(3) 職員の男女別の育児休業取得率

令和3年度 **男：女 = 33.3%：100.0%**（前年度 25.6%：100.0%）

(4) 職員一人当たりの時間外勤務

令和3年度 **13.6時間/月**（前年度 11.2時間/月）

(5) 年次休暇取得の状況

令和3年度 **12.0日**（前年度12.0日）

(6) 役職に占める女性の割合（令和4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
6.1% (8.2%)	15.6% (12.6%)	21.9% (21.0%)	48.0% (46.0%)

(7) 管理的地位にある職員に占める女性の割合（令和4年4月1日）

11.9%（前年値10.9%）

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予定。

1 性的マイノリティの人々が置かれている現状

性的マイノリティとは

- ・「同性に恋愛感情を持つ人」「自分の体の性別に違和感を感じる人」など、セクシュアリティにおいて少数派である人。
- ・頭文字を取って「LGBT」「LGBTQ+」などと総称されることがある。
- ・これまで、性別とは、男女の2つに分けられるものであり、恋愛や婚姻は異性間とするものであるという社会通念があり、性的マイノリティの人々は差別や偏見にさらされてきた経緯がある。

当事者が抱える困難

- ・社会生活における不利益（就職やアパート入居に際しての不利、いじめ・いやがらせ等）
- ・差別や偏見を避けるため、自分が性的マイノリティであることを隠して生活（自分の意志に合った振る舞いや生活ができない）
- ・異性カップルならば受けられる権利やサービスが適用されない。（婚姻による税法上の優遇や相続権、民間のサービスなど）

2 同性パートナーシップ制度について

同性パートナーシップ制度とは

- ・現行法律では婚姻の認められていない同性のカップルに対し、婚姻と同等の関係性にあることを自治体が認証する仕組み。
- ・法律上の権利や義務は発生しないが、自治体や事業者等の判断により、夫婦と同様のサービスを受けられたりする場合がある。
- ・性的マイノリティ当事者の、心理的な支えとなる側面もある。

盛岡市と同性パートナーシップ制度

- ・第3次男女計画においては、計画期間内の実施を目指して検討する事業として位置づけられている。
- ・市議会や市HPで制度の早期導入を求める意見がある。
- ・本市では、同性パートナーシップ制度の導入については、まずは「性の多様性に対する市民の理解の促進が重要である」との観点から、以下のような周知啓発活動に取り組んできた。

■本市のこれまでの周知啓発事業

取組内容	実施時期	対象
・性の多様性理解のための啓発冊子作成	令和2・3年度	一般市民
・男女共同参画パネル展の開催	毎年6月	一般市民
・本市職員向け研修	毎年12月頃	市職員
・本市の教育関係者向け研修	毎年12月頃	市立学校教職員等
・企業や市民に向けた啓発講座	毎年1月頃	経営者・自営業者等
・町内会・自治会役員等向け研修	年2回程度	民生児童委員・町内会自治会役員等

性の多様性の理解と支援の取組について

[基本目標2 - 1 関係]

資料4
(2/3)

制度の導入について

本市の
考え

- 周知啓発の取組が進み、「性的マイノリティ（LGBT）」の認知度も上がってきている。
- プライド・パレード、公募型市民協働推進事業等、市民団体の活動が活発化して機運の高まりが感じられる。



- 今後は、当事者が抱える不安や生きづらさが少しでも緩和され、自分らしい生き方を選択できるよう、本市でも「同性パートナーシップ制度」の導入に向け、具体的な準備に着手したい。**

期待できる
効果

- 行政が寄り添うことで、当事者の心理的負担が軽減される。
- 市民の間に、お互いを理解しながら個人が尊重される社会に対する共感が広がり、本市の総合計画に掲げる目標の一つである「人がいきいきと暮らすまちづくり」が一層進展する。

今後の予定

令和4年8月～

- ・男女共同参画推進本部会議、男女共同参画審議会において方針説明
- ・庁内、外部機関等調査（サービス等の現状、導入による影響、協力の可否等）

令和4年10月

- ・素案作成 ～例規審査 ●
- ・庁内にサービス拡充等の協力依頼、要綱・内規等の改正準備依頼

令和4年12月

- ・行政推進連絡会議で審議

令和5年1月

- ・本部会議、審議会（部会）において審議

令和5年2月

- ・市議会定例会（全協）で説明

令和5年3月下旬

- ・パブリックコメント実施

令和5年5月

- ・審議会で承認、市長上程～ 市長決裁

■素案の作成にあたっては、県、他自治体、当事者団体、有識者、関係機関、審議会（部会）等の意見を随時聞きながら進める。

3 参考

全国の導入自治体数（累計）



都市区分ごとの導入状況

(R4.7時点)

- ・政令市 17/20 (85.0%)
- ・県庁所在市 27/47 (57.4%)
- ・中核市 35/62 (56.5%)

東北地方の導入状況

- ・R2.12 弘前市（東北初）
- ・R4. 2 青森県
- ・R4. 4 秋田県及び秋田市
- ・R4. 6 一関市がR4年度内の実施を表明

(岩手県資料) 関係法令や言葉の認知度

～令和3年度「男女が共に支える社会に関する意識調査(岩手県実施)より～

■ 次の言葉についての回答割合 (%) 左：県全域 右：盛岡広域

男女共同参画施策の名称	知っている	聞いたことがある	計
男女雇用機会均等法	44.3 (49.6)	38.9 (38.2)	83.2 (87.8)
DV防止法	30.6 (31.7)	48.4 (48.5)	79.0 (80.2)
性的マイノリティ(LGBT)	30.5 (37.8)	34.6 (32.4)	65.1 (70.2)
ワーク・ライフ・バランス	19.7 (28.6)	28.3 (23.3)	48.0 (51.9)

4 同性パートナーシップ制度のイメージ

◆ 手続きの流れ ◆

(導入済自治体の一例)

パートナーシップ
宣誓をしようとする
本市在住のカップル



* 必要書類は本人
確認書類、戸籍抄本、住民票
など

* 証明書の内容：
「両者が、互いを人生の
パートナーとし、協力し合っ
て生活すると宣誓したことを、
市として証するものである」

* 法的効力はない。

① 宣誓したい旨を市に
電話等で相談、宣誓日
時の予約をする。



② 指定された日時に 2
人で来庁し、必要書類
を提出してパートナー
シップの宣誓を行う。



③ 審査を行い、婚姻に
相当する関係性であると
認められれば、パー
トナーシップ宣誓書受
領証明書を交付する。



市
(男女共同参
画推進室)



* 手続きはプラ
イバシーに配慮
し別室等を準備

* 戸籍や住民票に
は何の影響も及ぼ
さない。

5 証明書が交付されると...



必要に応じ、自らの意思により、
手続き等の場面で証明書を提示

例：① 公営住宅に入居したい
② 共同で住宅ローンを組みたい
③ 家族サービスの適用を受けたい
④ 入院や治療にあたり、家族として
説明を受けたり付き添いをしたい
⑤ 職場で家族としての福利厚生や
慶弔規定を適用してほしい

企業、病院、
公共機関等

証明書の提示を
受け、それぞれの
判断により
サービスを適用

* 市からは、各機関に、柔
軟なサービス適用を依頼。

* 証明書を提示しなくとも、
既に同性カップルにも適用
されているサービスもある。

6 導入にあたっての検討事項

- 【方法】 ・ 条例か要綱か
- 【対象者】 ・ 性的マイノリティに限定するか、
その家族や事実婚（男女）カップルも対象とするか
- 【要件】 ・ 住所、年齢要件等
- 【その他】 ・ 県や他自治体との連携
・ 利用できるサービス拡充と内外各機関への協力依頼
・ 周知啓発やアウトリーチ対策 等

* 制度の内容については、審議会、当事者の方々、関係機関、
他自治体等の意見を聞きながら検討し案を作成。パブリック
コメントも実施。