

第5次大船渡市男女共同参画行动计画



大船渡市

目 次

第1章 基本的な考え方

- 1 計画策定の趣旨 4
- 2 計画の位置付け 5
- 3 計画期間 6
- 4 計画の推進と進捗管理 6

第2章 現状と課題

- 1 第4次大船渡市男女共同参画行動計画の検証 7
 - (1) 基本目標1 「一人ひとりが尊重されるまち」
 - (2) 基本目標2 「男女がともに参画し合うまち」
 - (3) 基本目標3 「男女がともに支え合うまち」
 - (4) 基本目標4 「みんなが健康で安心して暮らせるまち」
- 2 男女共同参画社会に関する市民アンケート及び事業者アンケート調査などの検証 . . 14
 - (1) 市民アンケート調査の検証
 - (2) 事業者アンケート調査の検証
 - (3) 関係資料の検証
- 3 第4次計画、男女共同参画社会に関するアンケート調査などの検証(総括)と . . 18
顕在化した課題

第3章 計画の内容

- 1 目指すまちの姿 20
- 2 施策体系図 20
- 3 基本目標ごとの施策の方向性と具体的取組 21
 - 基本目標1 自分らしさが輝く地域社会の形成 21
 - (1) 地区と行政の協働のまちづくりと連動した女性や若者の意思決定過程及び実践活動への参画拡大
 - (2) (仮称)「男女共同市民会議」の開催と男女共同参画サポーターの養成
 - (3) 多様な性の在り方に対する理解促進
 - 基本目標2 とともに支え合う家庭生活の実現 25
 - (1) 家事・育児・介護への男性の参画拡大と家庭生活でのワーク・ライフ・バランスの改善
 - (2) 利用しやすい保育・介護サービスを目指した環境整備
 - (3) DVや生活困窮などの課題を抱える対象者への支援と相談窓口などの周知強化

目 次

基本目標 3 安心して働ける魅力ある職場環境づくり	31
---------------------------	----

- (1) 性別による仕事の内容や待遇の格差の解消
- (2) 職業における女性の活躍支援
- (3) 職場でのワーク・ライフ・バランスの改善
- (4) 育児・介護と仕事を両立できる職場環境づくり
- (5) 女性活躍に向けた取組を市が率先して推進

附属資料

・ 用語解説	37
・ 男女共同参画社会に関するアンケート調査などの検証（詳細）	40
・ 男女共同参画行政の主な歩み	61
・ 第5次大船渡市男女共同参画行動計画の策定経過	62
・ 大船渡市男女共同参画審議会委員名簿	63
・ 大船渡市男女共同参画推進条例	64
・ 男女共同参画社会基本法	69
・ 岩手県男女共同参画推進条例	76
・ 【別冊】男女共同参画社会に関する市民・事業者アンケート調査報告書	

第1章 基本的な考え方

1 計画策定の趣旨

男女共同参画の推進は、女性が輝く場、活躍する場を拡大することで社会を支える力の増大を図り、社会全体の発展にも深く寄与する取組であります。

本市は、平成10年に「大船渡市女性行動計画」を策定した後、平成14年2月、男女共同参画の実現を図ることを目的とした「大船渡市男女共同参画推進条例」を県内で初めて制定するとともに、平成15年3月に「大船渡市男女共同参画行動計画」を策定しました。

その後、第2次から第3次までの計画を経て、平成30年3月には、令和4年度までを計画期間とする「第4次大船渡市男女共同参画行動計画」を策定し、男女共同参画に係る各般の取組を進めてきたほか、令和3年度から令和7年度までを計画期間とする「大船渡市総合計画2021前期基本計画」では、基本事業の一つに男女共同参画の促進を掲げ、女性の活躍を促進する取組を推進してきました。

これにより、男女共同参画サポーター^{*1}認定者の増加や、審議会・委員会などにおける女性委員登用率の向上など、一定の成果を上げています。

しかしながら、令和4年4月に実施した「男女共同参画社会に関する市民アンケート調査」の結果によると、いまだに固定的な性別役割分担意識が根強く残っており、本市における各般の施策・方針決定過程を始め、多様な市民活動を展開する上で、女性の参画が十分に図られていない状況にあることなどが見て取れるほか、少子高齢化の進行や雇用形態の多様化、SDGs^{*2}（持続可能な開発目標）の目指すべきゴールの一つに「ジェンダー平等^{*3,4}」が掲げられるなど、社会経済情勢の変化に伴う諸課題への対応が求められています。

また、国の第5次男女共同参画基本計画で成果目標の一つとしている、10～20代女性の人口に対する転出超過者数の割合を、国が公表する「住民基本台帳人口移動報告」に基づき算出すると、本市の数値は6.33%で、国（1.07%）や県（2.16%）の数値よりも高い状態であり、人口減少が加速化する一因と考えられます。

こうしたことから、国の「第5次男女共同参画基本計画」及び岩手県の「いわて男女共同参画プラン」との整合を図りながら、本市におけるこれまでの男女共同参画の取組の成果と課題を踏まえ、より一層推進するため、ここに「第5次大船渡市男女共同参画行動計画」を策定します。

【国・県・市の男女共同参画関連法令及び計画】 ※計画は最新版のみ掲載

国	男女共同参画社会基本法	第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月策定）
	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）	
県	岩手県男女共同参画推進条例	いわて男女共同参画プラン（令和3年3月策定）
市	大船渡市男女共同参画推進条例	第4次大船渡市男女共同参画行動計画（平成30年3月策定）

2 計画の位置付け

(1) この計画は、男女共同参画社会基本法及び大船渡市男女共同参画推進条例に基づき、同条例第3条に掲げる五つの基本理念の下、本市における男女共同参画社会の実現のための課題と施策の方向を明らかにするものとして策定します。

＜五つの基本理念＞

- ・男女の人権の尊重
- ・社会の制度や慣行についての配慮
- ・政策や方針の立案及び決定への参画機会の確保
- ・家庭生活と職業生活などの社会活動との両立
- ・国際的な理解と協調

(2) この計画は、本市の最上位計画である「大船渡市総合計画 2021」を始め、各種計画との整合を図りながら、関連する施策を体系化した、男女共同参画に係る行政運営の基本指針となるものです。

(3) この計画は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）第6条第2項で規定する「市町村推進計画」に位置付け、一体的に施策の推進を図るものです。

(4) この計画は、SDGs^{※2}（持続可能な開発目標）で掲げる、「5 ジェンダー平等^{※3・4}と女性・女児のエンパワーメント^{※5}」の達成に貢献するとともに、男女共同参画の取組が、あらゆる差別や不平等感の解消、ワーク・ライフ・バランス^{※6}の改善など、17の全てのゴールの達成に必要な要素であることを強く意識して策定します。

【SDGsが目指す17のゴール】



3 計画期間

計画の期間は、令和5年度から令和9年度までの5年間とします。

なお、社会情勢や法制度の変更、計画の進捗状況、国・県の動向などを見据えながら、必要に応じて事業（取組）内容や目標指標などの見直しを行います。

4 計画の推進と進捗管理

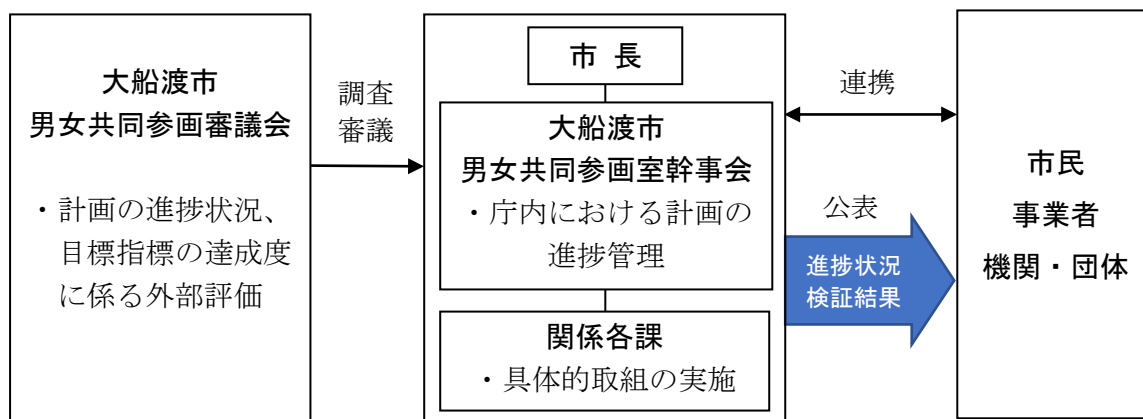
(1) 計画の推進

この計画の推進に当たっては、性別にとらわれない広範な市民の理解と参画はもとより、事業者や各種機関・団体との一体的な取組が必要であることから、大船渡市男女共同参画審議会などを通じて市民の意向を随時把握するとともに、参画の輪を広げながら、男女共同参画社会の実現に向けて取り組みます。

(2) 計画の進捗管理

毎年度、大船渡市男女共同参画審議会^{*7}及び大船渡市男女共同参画室幹事会^{*8}において、計画の進捗状況や目標指標の達成度などについて評価・検証を行いながら、より実効性のある取組を展開します。

また、それらの評価や検証結果などについて、市の広報紙やホームページを通じて公表します。



第2章 現状と課題

1 第4次大船渡市男女共同参画行動計画の検証

第4次大船渡市男女共同参画行動計画（平成30年度～令和4年度）では、

- (1) 一人ひとりが尊重されるまち
- (2) 男女がともに参画し合うまち
- (3) 男女がともに支え合うまち
- (4) みんなが健康で安心して暮らせるまち

の四つの基本目標を掲げ、各種の取組を推進してきました。

これまでの取組や、令和4年4月に実施した「男女共同参画社会に関する市民アンケート調査」（以下「市民アンケート調査」という。）と、「男女共同参画社会に関する事業者アンケート調査」（以下「事業者アンケート調査」という。）の結果、さらには、目標指標の達成状況などを基に、基本目標ごとに第4次大船渡市男女共同参画行動計画の結果について検証しました。

(1) 基本目標1 「一人ひとりが尊重されるまち」

【主な取組】

- ① 毎年度、男女共同参画図書展による啓発活動や、男性の家事・育児への参画拡大を促す講座を開催したほか、令和3年度には、市職員を対象に、多様な性(LGBTQ+^{**9})をテーマとした講座を開催しました。
- ② 令和3年度に、市内の商業施設や高等学校（2校）において、男女共同参画に関するパネル展を実施しました。しかし、一方では新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、縮小や中止を余儀なくされた取組もありました。
- ③ 児童・生徒の年代から男女平等意識を醸成するため、令和2年度に市内小中学校への男女混合名簿の導入を完了しました。
- ④ 市の広報紙に、男女共同参画「いきいき通信」（年2回）や各種制度の周知記事を掲載したほか、市内女性団体や商工会議所へ男女共同参画に関する研修会やセミナー、イベントなどの情報を提供するとともに、市ホームページで周知しました。

【目標指標の検証】

No.	目標指標	令和4年度 目標値	第4次計画 策定時 【H29年度】 (達成率)	直近値 【R3年度】 (達成率)	増減 (達成率増減)	備考
1	「男女共同参画社会」という言葉を知っている人の割合	100.0%	86.1% (86.1%)	86.8% (86.8%)	0.7ポイント増 (0.7ポイント増)	市民アンケート調査
2	「性別による違いが個性や能力を発揮する上で制約になっていない」と答えた市民の割合	50.0%	35.2% (70.4%)	45.1% (90.2%)	9.9ポイント増 (19.8ポイント増)	市民意識調査
3	社会通念・慣習・しきたりにおいて男女の地位が不平等と感じている人の割合	60.0%以下	73.7% (81.4%)	73.7% (81.4%)	増減なし (増減なし)	市民アンケート調査

- ① 目標指標 No. 1 と No. 2 は、目標値には届いていないものの、実績値が向上しており、取組の成果が一定程度表れています。
- ② 市民アンケート調査によると、「社会通念・慣習・しきたりにおいて男女の地位が不平等と感じている人の割合」は、第4次計画策定時からの変化がなく、7割以上と高い状態であることから、今なお固定的な性別役割分担意識が根強く残っていると考えられます。

【今後の課題】

- ① 「社会通念・慣習・しきたり」において、男女の不平等感が色濃く残る社会実態は、誰もが自分らしく生きられるという、男女共同参画社会が求める姿とかけ離れていることから、固定的な性別役割分担意識の払拭に向け、広報・周知や意識啓発の在り方を更に改善・工夫し、理解を促進する必要があります。

(2) 基本目標2 「男女がともに参画し合うまち」

【主な取組】

- ① 大船渡市消防委員会において、消防団経験者にとらわれず、令和2年度から新たに女性消防委員を登用しました。
- ② 男女共同参画サポーター^{*1}を養成するため、研修会場までの旅費を支給するなどしました。

第2章 現状と課題

- ③ 男女共同参画サポーター^{※1} 認定者は、大船渡市行政改革懇談会を始めとする各種審議会や委員会の委員に登用され、意見や提言を行っているほか、子ども食堂の開設、女性に対する暴力をなくすための講演会や街頭啓発などの活動を展開しました。
- ④ 日頃市地区における、住民主体のより柔軟な地区運営を図る「ひころいち町まちづくり推進委員会」の設立に当たり、最高決定機関である総会の構成員に各地域の女性部長を加えることを助言するなど、女性の参画と意見反映を拡大する取組を支援しました。
- ⑤ 市内各地区の協働のまちづくりの取組について、地区振興策を話し合うための住民ワークショップなどに、女性の参加や意見を得られるような方法や工夫について、大船渡市市民活動支援センターと連携して助言などを行いました。

【目標指標の検証】

No.	目標指標	令和4年度 目標値	第4次計画 策定時 【H29年度】 (達成率)	直近値 【R3年度】 (達成率)	増減 (達成率増減)	備考
1	審議会、委員会などにおける女性委員登用率	40.0%	32.9% (82.3%)	35.0% (87.5%)	2.1ポイント増 (5.2ポイント増)	男女共同参画室
2	男女共同参画サポーター ^{※1} 認定者数	33人	23人 (69.7%)	37人 (112.1%)	14人増 (42.4ポイント増)	○目標達成 男女共同参画室
3	「生涯学習に関する情報が十分提供されている」と答えた市民の割合	45.0%	19.0% (42.2%)	22.0% (48.9%)	3.0ポイント増 (6.7ポイント増)	市民意識調査
4	「市民主体のまちづくり活動が活発である」と答えた市民の割合	40.0%	17.8% (44.5%)	28.7% (71.8%)	10.9ポイント増 (27.3ポイント増)	市民意識調査

- ① 「男女共同参画サポーター^{※1} 認定者数」が令和3年度に37人となり、目標値(33人)を達成しましたが、その9割が女性となっており、男性のサポーター認定者が少ない状況にあります。
- ② 市民意識調査によると、『「市民主体のまちづくり活動が活発である」と答えた市民の割合』が10.9ポイント増加していますが、大船渡市市民活動支援センターによる地区・地域への中間支援が多様な住民層による議論の場を創出し、住民主体の活動を促進したことなどが背景として考えられます。

【今後の課題】

- ① 本市の施策・方針決定の場を始め、地区・地域づくり活動や多様な市民活動など、社会の様々な場面における女性の参画が、男性と同等であるとまでは言えない状況にあることから、**中心的な役割を担う人材の育成**などを推進するとともに、女性の社会参画への意識及び能力の向上に資する取組が必要です。
- ② 男女共同参画サポーター^{※1} 認定者は、県のサポーター養成講座を通して男女共同参画に係る豊富な知識とスキルを習得していますが、より多様な場面で活動したいとの声が寄せられていることから、**男女共同参画サポーター^{※1} 認定者が活躍できる場**を拡大が必要であるとともに、男性の男女共同参画意識を醸成するため、男性のサポーター認定者の増加に向けた取組が必要です。
- ③ 『「市民主体のまちづくり活動が活発である」と答えた市民の割合』が3割未満であり、市民活動の活性化を図る余地があると考えられることから、大船渡市市民活動支援センターと連携し、市民活動団体やNPO法人、地区・地域などによる男女共同参画の推進に資する**自主的な活動を誘発**するための取組が必要です。

(3) 基本目標3 「男女がともに支え合うまち」

【主な取組】

- ① 男性の積極的な家事、育児、介護などへの参加促進や、ワーク・ライフ・バランス^{※6}に関する意識啓発のため、毎年度開催している男女共同参画関連図書展において啓発パネルや関連図書などを展示したほか、令和3年度には市内商業施設において、男女共同参画関連パネル展を開催し、啓発パネルに加えて関連リーフレットを展示しました。
- ② 大船渡市議会において、令和2年度に会議などへの欠席事由として育児、看護、介護などを明文化するとともに、出産時の産前・産後期間に配慮するため、大船渡市議会会議規則の一部改正を行いました。
- ③ 大船渡市農業委員会が、農業委員、農地利用最適化推進委員の女性比率を3割に拡大するとともに、女性委員が中心となった遊休農地解消活動の取組などが高く評価され、令和元年度に農山漁村女性活躍表彰（女性登用・組織参画部門）で農林水産大臣賞を受賞しました。
- ④ 女性等就業相談員を配置し、女性の就業支援や職場問題の相談に応じました。

第2章 現状と課題

【目標指標の検証】

No.	目標指標	令和4年度 目標値	第4次計画 策定時 【H29年度】 (達成率)	直近値 【R3年度】 (達成率)	増減 (達成率増減)	備考
1	家族経営協定締結数	21件	16件 (76.2%)	17件 (81.0%)	1件増 (4.8ポイント増)	男女共同参画室 業務取得
2	家族で農林漁業、商工自 営業に従事している方の 経営方針、作業内容、収益 の配分など、事業経営に ついて「家族で話し合っ て決めている」と答えた 市民の割合	50.0%	28.4% (56.8%)	59.8% (119.6%)	31.4ポイント増 (62.8ポイント増)	○目標達成 市民アンケート 調査
3	職場において男女が平等 と感じている人の割合	30.0%	20.5% (68.3%)	25.0% (83.3%)	4.5ポイント増 (15.0ポイント増)	市民アンケート 調査
4	「ワーク・ライフ・ balan ス ^{※6} 」の内容を知ってい る人の割合	60.0%	43.9% (73.2%)	44.5% (74.2%)	0.6ポイント増 (1.0ポイント増)	市民アンケート 調査
5	「仕事と子育てが両立で きる環境にある」と答え た市民の割合	50.0%	29.4% (58.8%)	29.4% (58.8%)	増減なし (増減なし)	市民意識調査
6	「介護や福祉のサービ スが充実している」と答 えた市民の割合	50.0%	30.4% (60.8%)	36.1% (72.2%)	5.7ポイント増 (11.4ポイント増)	市民意識調査

- ① 市民アンケート調査によると、「職場において男女が平等と感じている人の割合」が前回調査より増加したものの、回答者の4分の1にとどまっている状況です。
- ② 市民アンケート調査において、『「ワーク・ライフ・バランス^{※6}」の内容を知っている人の割合』が半数以下となっていること、市民意識調査において、『「仕事と子育てが両立できる環境にある」と答えた市民の割合』が3割弱と低い状態であり、実現に至っている人は限られている状況です。

【今後の課題】

- ① 目標指標の検証①の状況から、性別による仕事の内容や待遇の格差が依然として存在すると考えられ、その改善について事業者働きかける必要があります。

- ② 社会的にワーク・ライフ・バランス^{※6}が注目され、重要視されているにもかかわらず、関連する目標指標の実績値が低くなっているのは、主に意識啓発レベルの取組にとどまり、具体的な実践を促すには至っていないと考えられることから、ワーク・ライフ・バランスの改善につながるよう具体的な動きを分かりやすく示すことが必要です。
- ③ ワーク・ライフ・バランス^{※6}の改善に向けた取組を加速するため、育児休業を取得しやすい職場環境の整備や業務改善の取組など、事業者に対する働きかけを強化する必要があります。
- ④ 職場環境の改善に加え、育児の負担軽減や、子育てへの男性参画の拡大など、家庭生活の面でもワーク・ライフ・バランス^{※6}の改善に資する取組が必要です。

(4) 基本目標4 みんなが健康で安心して暮らせるまち

【主な取組】

- ① 令和2年度に産前・産後サポート事業及び産後ケア事業を開始したほか、母子健康手帳交付や妊婦の転入の際などに面接を行い、出産に係るリスクなどの状況を確認するなど、妊娠期から子育て期まで切れ目のない支援を実施しました。
- ② 令和3年度に子育て支援アプリを導入し、保護者に対して子育て世代包括支援センター^{※10}のサービスのほか、適時適切な子どもの健診などに関する情報を発信しました。
- ③ 毎年度、婦人相談員を設置して、離婚や生活困窮、DV^{※11}などの多様な相談に法テラスなどの関係機関と連携しながら応じました。平成30年度から令和3年度にかけての婦人相談件数は293件で、うち69件(23.5%)がDVに係る相談となっており、その多くが夫婦間で発生しています。
- ④ 令和3年度から、生理の貧困^{※12}に悩む女性に対して、生理用品を配布しました。
- ⑤ 毎年度、市広報紙や市ホームページに、配偶者暴力相談支援センターや、性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターなどの全国共通ナビダイヤルの記事を掲載しました。
- ⑥ 市の公共施設などへDV^{※11}相談窓口カードを配架したほか、「女性に対する暴力をなくす運動」に係る街頭啓発を支援しました。

第2章 現状と課題

【目標指標の検証】

No.	目標指標	令和4年度 目標値	第4次計画 策定時 【H29年度】 (達成率)	直近値 【R3年度】 (達成率)	増減 (達成率増減)	備考
1	妊娠11週(3か月)以内での妊娠届出率	100.0%	95.7% (95.7%)	91.3% (91.3%)	4.4ポイント減 (4.4ポイント減)	男女共同参画室 業務取得
2	市の健康診査の受診率	60.0%	35.3% (58.8%)	37.0% (61.7%)	1.7ポイント増 (2.9ポイント増)	男女共同参画室 業務取得
3	DV ^{*11} 防止法(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)の名称または内容を知っている人の割合	90.0%	83.9% (93.2%)	92.3% (102.6%)	8.4ポイント増 (9.4ポイント増)	○目標達成 市民アンケート 調査
4	「DV ^{*11} 被害などについて相談窓口があることを知っている」と答えた市民の割合	50.0%	28.4% (56.8%)	32.5% (65.0%)	4.1ポイント増 (8.2ポイント増)	市民意識調査

- ① DV^{*11}に係る二つの目標指標のうち、No. 3は目標値を達成したものの、No. 4は目標値に届かず、相談窓口の認識は約3割にとどまっています。

【今後の課題】

- ① 婦人相談の対応内容を見ると、今なお、DV^{*11}被害や貧困の問題を抱えた弱い立場にある女性がいることから、引き続き暴力や生活困窮の解消に向けた取組が必要です。
- ② DV^{*11}被害などについての相談窓口を認識している人の割合が低い状況で推移していることから、より効果的な周知方法の検討に加え、若年層からデートDV^{*11}や、どのような内容がDVやハラスメント^{*13}に当たるのかなどの周知を強化し、加害者にも被害者にもならない意識の定着を進める必要があります。

2 男女共同参画社会に関する市民アンケート及び事業者アンケート調査などの検証

(1) 市民アンケート調査の検証

① 男女共同参画に係る用語の認知度（附属資料：40 ページ参照）

- ・男女共同参画に係る言葉や制度の認知度は、おおむね向上しているものの、女性よりも男性の認知度が低い項目があります。

② 男女の地位の平等感（附属資料：40 ページ参照）

- ・教育の場以外は、性別や年代にかかわらず、依然として「男性が優遇されている」と答えた人の割合が高い状況です。また、男性より女性がより高くなっています。
- ・「男性が優遇されている」と答えた人の割合が最も高い分野は、「社会通念・慣習・しきたりなど」で、前回調査から変化がありませんでした。
- ・男女があらゆる分野でもっと平等になるためには、「性別による偏見や固定的な社会通念、慣習、しきたりを改める」ことが重要であると回答した人の割合が、性別や年代にかかわらず高くなっています。

③ 家庭生活（附属資料：45 ページ参照）

- ・男性は、「男性が優遇されている」と回答した割合が3～5割となっており、「平等」と回答した割合が約3割となっています。一方、女性は、「男性が優遇されている」と回答した割合が6～7割となっており、女性の不平等感が高くなっています。
- ・「男性が優遇されている」と答えた女性の割合が最も高いのは「既婚女性」、「平等」と答えた男性の割合が最も高いのは「既婚男性」となっており、配偶者がいる場合に男女差が大きくなっています。
- ・家事・育児・介護の分担状況をみると、「主に女性（男性が一部分担を含む）」と回答した人の割合が高く、「同程度分担」と回答した人の割合は2割に満たない状況です。
- ・男女があらゆる分野でもっと平等になるために重要なものとして、全体では「性別による偏見や固定的な社会通念、慣習、しきたりを改める」、「家事、子育て、介護などの社会的評価を高める」と回答した人の割合が高く、20～30代の女性で見ると、「男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくす」が、上位に入っています。

④ 性別による固定的な役割分担意識（附属資料：47 ページ参照）

- ・「男の子は男らしく、女の子は女らしく育てるのが良い」という考え方について、女性より男性のほうが肯定的な回答をした割合が高くなっており、男性側に性別による固定的な役割分担意識が強く表れています。
- ・固定的な役割分担意識は、性別にかかわらず、年代が上がるにつれて高くなる傾向にあります。

⑤ 職場（附属資料：48 ページ参照）

- ・性別にかかわらず、回答者の約7割が子どもができてもしっかり働くことを望んでいます。
- ・男女の雇用形態については、男性は正規雇用率が高く、女性は非正規雇用率が高くなっています。なお、この傾向は、事業者アンケート調査及び令和2年国勢調査においても同様の結果です。
- ・職場における男女の平等感について、女性の雇用形態（正規・非正規）による違いはありませんでした。
- ・性別による仕事の内容や待遇の格差について、「昇進・昇格」、「配置場所」、「賃金」、「女性を幹部職員に登用しない」と答えた人の割合が高くなっています。

⑥ ワーク・ライフ・バランス^{※6}（附属資料：49 ページ参照）

- ・ワーク・ライフ・バランス^{※6}の現状については、性別や年代にかかわらず「仕事優先」と答えた人の割合が高い傾向がありますが、男性は年代の上昇とともに「仕事優先」の割合が増加するのに対し、女性は、40代で「仕事優先」、「両立」、「家庭・社会活動優先」が、ほぼ同程度となっています。
- ・ワーク・ライフ・バランス^{※6}の望ましい形については、若年層ほど「仕事と家庭・社会活動の両立」または「家庭・社会活動を優先」と答えた割合が高くなっています。
- ・仕事と家庭・社会活動を両立するために必要だと思うことについては、男女ともに「育児休業・介護休業制度を利用しやすい職場環境整備」、「金銭面での支援の充実」、「退職した職員の復職、再就職が可能となる制度の導入」、「保育・介護サービスの充実」と答えた人の割合が高く、男性は「労働条件面での男女格差の解消」、女性は「固定的な性別役割分担意識の解消」と答えた人の割合が高くなっています。
- ・市民アンケート調査の自由記載において、「昇任が先行され、家庭での男女平等の考えが遅れている」、「育休時の支援の厚さに不足を感じる」、「経済的な面で男性が育休を取りにくい」、「個々の事情に合わせた柔軟な働き方ができる仕組みづくりが必要」など、20～30代の女性からワーク・ライフ・バランス^{※6}に関する意見・要望が多く寄せられています。

⑦ DV^{※11}・性的少数者^{※14}（附属資料：52 ページ参照）

- ・前回調査と比較すると、「暴力を受けたことがある」と答えた人の割合は10.7%から8.4%に、「身近に暴力を受けた人がいる」と答えた人の割合は12.4%から10.1%に減少していますが、件数をみると「暴力を受けたことがある」と答えた人が54人、「身近に暴力を受けた人がいる」と答えた人が65人となっており、性別にかかわらず暴力による被害を受けている人が少なくないことから、引き続き暴力の解消に向けた取組が必要です。

- ・DV^{*11}被害を受けた人の相談先としては、家族（24.1%）、友人・知人（22.8%）が多くなっていますが、一方で約3割の人が誰にも（どこにも）相談しておらず、その理由として、「自分さえ我慢すれば良い」、「相談しても無駄だと思ったから」と答えた人の割合が高くなっています。
- ・性的少数者^{*14}（セクシュアル・マイノリティ）に属する人が、一定数います。

(2) 事業者アンケート調査の検証

① 事業者における男女の優遇・平等感（附属資料：54 ページ参照）

- ・「賃金」、「募集や採用」、「昇進」の項目を中心に男性を優遇していると回答した事業者が一定数あり、従業員側（市民アンケート調査）の結果との共通点が見られました。

② 女性の管理職登用（附属資料：54 ページ参照）

- ・約6割の事業者が、女性を管理職に登用していません。
- ・女性の管理職が少ない理由について、「女性自身が、管理職になることを望んでいないことが多い」と答えた事業者の割合が最も高くなっています。一方、市民アンケート調査においては、「性別による仕事の内容や待遇の格差」について、「女性が昇進、昇格しづらい」、「女性を幹部職員に登用しない」と答えた人の割合が高く、事業者と従業員の認識に相違があります。

③ 女性の活躍推進（附属資料：54 ページ参照）

- ・約7割の事業者が、結婚・出産にかかわらず、女性従業員が働き続けることを望んでいます。
- ・女性の活躍推進に向けた課題点として、「担当できる仕事に限られている」のほか、「家庭生活との両立が難しい」、「出産や育児で長期休業したときの代行要員の確保が困難」と答えた事業者の割合が高くなっています。

④ 育児・介護休業（附属資料：55 ページ参照）

- ・育児や介護を理由として退職する女性従業員がいるのに対し、男性従業員の退職者はいません。
- ・育児休業の取得人数・取得期間について、女性従業員と男性従業員の間に大きな隔たりがあります。
- ・回答事業者の約半数が、育児や介護を行う従業員への支援を行っていない状況です。
- ・回答事業者の約7割が、男性の育児休業取得促進に関する取組を行っていない状況です。
- ・事業者における育児・介護休業制度活用の課題については、「代行要員の確保及び費用」と「周囲の従業員の業務負担増」の回答割合が高くなっています。

⑤ ワーク・ライフ・バランス^{※6}（附属資料：57 ページ参照）

- ・仕事と家庭・社会活動の両立を可能とするために必要だということについて、「職場への復職制度」、「保育・介護サービスの充実」、「男性の家事、育児、介護への参画促進」を重視しており、市民アンケートとの共通点があります。
- ・働き方改革のための取組については、「残業時間の削減」、「有給休暇取得の促進」、「業務の見直し・効率化の促進」の回答割合が高くなっています。

(3) 関係資料の検証（附属資料：58 ページ参照）

- ・本市の10～20代の人口に対する転出超過者数の割合は、男性2.45%、女性6.33%と、性別により**2.5倍の差**が生じており、人口減少・少子高齢化に大きな影響を与えていると考えられます。
- ・人口の社会減と女性の定着に関する意識調査（公益財団法人東北活性化研究センター）によると、若い世代の女性が地方から転出する理由として、希望する仕事の有無のほかに、地方に残る**性別による役割分担意識**が挙げられています。
- ・このことから、性別による役割分担意識を払拭する男女共同参画の取組の推進は、人口減少・少子高齢化に歯止めをかける施策の一つと言えます。

3 第4次計画、男女共同参画社会に関するアンケート調査などの検証（総括）と顕在化した課題

- (1) 第4次計画の推進により、全17項目の目標指標中、14項目において向上・改善が見られ、「男女共同参画サポーター^{*1} 認定者数」、『家族で農林漁業、商工自営業に従事している方の経営方針、作業内容、収益の配分など、事業経営について「家族で話し合っ
て決めている」と答えた市民の割合』、「DV^{*11} 防止法の名称または内容を知っている人の割合」の3項目において、目標値を達成しました。
- (2) 「社会通念・慣習・しきたりにおいて男女の地位が不平等と感じている人の割合」が、第4次計画策定時からの変化がなく高いことに加え、性別や年代にかかわらず、「男性が優遇されている」と答えた人の割合も高い状態であることから、女性の活躍機会が比較的限定され、結果として社会的な損失を生んでいるのではないかと考えます。
- (3) 本市においても、性的少数者^{*14}（セクシュアル・マイノリティ）に属する人が一定数いることが明らかになりました。
- (4) 仕事と家庭生活を見直し、ワーク・ライフ・バランス^{*6}を改善することは、女性のみならず、男性を含む多くの人にとっても暮らしやすい・働きやすい環境につながりますが、家庭生活における家事・育児・介護は、性別による無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）や固定的な社会通念により、今なお女性の負担比率が高くなっています。
- (5) DV^{*11} 被害や、生理の貧困^{*12}などの問題を抱えている弱い立場にある女性が一定数います。
- (6) 「仕事と子育てが両立できる環境にある」と答えた市民の割合（29.4%、前掲「市民意識調査結果」）は、第4次計画策定時からの変化がなく、性別や年代にかかわらず、理想と現実の生活に相違が生じている状態です。
- (7) 市民アンケート調査で、「男女共同参画社会」という言葉を知っている人の割合や、「ワーク・ライフ・バランス^{*6}」の内容を知っている人の割合が1%未満の伸び率であり、市民意識調査で、「生涯学習に関する情報が十分提供されている」の割合についても全体の約2割にとどまっています。
また、「市の健康診査の受診率」の達成率が低く、さらには、市民アンケート調査において「どのような取組を行っているのか分からない」などといった意識啓発に係る意見が多く寄せられています。

(8) (1)から(7)までの状況を踏まえ、今後の男女共同参画の推進に当たっては、

- ・社会通念・慣習・しきたりなどに残る、性別による固定的な役割分担意識の払拭
- ・多様な性的指向・性自認への理解促進
- ・家事・育児・介護に係る家庭における女性の負担の軽減
- ・DV^{※11}や生活困窮などの課題を抱える対象者への支援強化
- ・ワーク・ライフ・バランス^{※6}の改善
- ・働きやすい職場環境づくり

が課題であり、意識啓発事業との連動などにより、各種の取組を効果的に進める必要があります。

第3章 計画の内容

1 目指すまちの姿

男女共同参画社会の実現は、性別や年齢などにかかわらず、誰もが自分らしく活躍できる社会であるとともに、そのような「まち」は誰もが暮らしやすい「まち」であるといえます。

このため、第5次大船渡市男女共同参画行動計画で目指すまちの姿を、次のとおりとします。

誰もが自分らしさを互いに認め合い、暮らし続けたいまち大船渡

また、今後の男女共同参画の推進に当たっては、第4次計画などの検証結果で顕在化した前述の重要な課題の解決に向け、大船渡市男女共同参画推進条例に掲げる基本理念の下、地域社会、家庭、職場の三つの側面から次の三つの基本目標を設定することとし、それぞれの目標達成に必要な取組を重点的に展開していきます。

基本目標1 自分らしさが輝く地域社会の形成

基本目標2 とともに支え合う家庭生活の実現

基本目標3 安心して働ける魅力ある職場環境づくり

2 施策体系図

	基本目標	具体的取組
【目指すまちの姿】 誰もが自分らしさを互いに認め合い、暮らし続けたいまち大船渡	1 自分らしさが輝く地域社会の形成	(1) 地区と行政の協働のまちづくりと連動した女性や若者の意思決定過程及び実践活動への参画拡大 (2) (仮称)「男女共同市民会議」の開催と男女共同参画サポーターの養成 (3) 多様な性の在り方に対する理解促進
	2 とともに支え合う家庭生活の実現	(1) 家事・育児・介護への男性の参画拡大と家庭生活でのワーク・ライフ・バランスの改善 (2) 利用しやすい保育・介護サービスを目指した環境整備 (3) DVや生活困窮などの課題を抱える対象者への支援と相談窓口などの周知強化
	3 安心して働ける魅力ある職場環境づくり 【女性活躍推進法に基づく推進計画】	(1) 性別による仕事の内容や待遇の格差の解消 (2) 職業における女性の活躍支援 (3) 職場でのワーク・ライフ・バランスの改善 (4) 育児・介護と仕事を両立できる職場環境づくり (5) 女性活躍に向けた取組を市が率先して推進

3 基本目標ごとの施策の方向性と具体的取組

基本目標1 自分らしさが輝く地域社会の形成

【施策の方向性】

社会通念・慣習・しきたりなどに残る性別による固定的な役割分担意識を払拭するため、地区づくりや防災に関わる活動の場など、身近なコミュニティにおける女性活躍機会の創出を促進するとともに、女性のみならず、男性も含めた意識啓発に取り組みます。

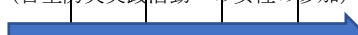
また、性的少数者^{※14}（セクシュアル・マイノリティ）を含め、市民の誰もが「生きにくさ」を感じることがないように、多様な性的指向・性自認への理解促進に取り組みます。

【具体的取組】

(1) 地区と行政の協働のまちづくりと連動した女性や若者の意思決定過程及び実践活動への参画拡大

地区・地域に残る性別による社会通念・慣習・しきたりを改めていくため、高齢者や男性などが中心となって進められてきたコミュニティや防災対策などの意思決定過程、活動などへの女性や若年層などの参画を促し、多様な生活者の意見を踏まえた地区・地域活動を促進します。

また、地区・地域で活躍する女性の育成を推進します。

No.	事業（取組）名 【主管課】	内 容	年度別取組状況					実施主体
			令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	
1	協働推進事業 【市民協働課】	地区・地域に残る性別による社会通念・慣習・しきたりの改善を図るため、地区運営組織の意思決定機関（総会など）に、女性や若年層を含む多様な住民の参画を促進する。	(地区運営組織における参画促進)  (地区計画の策定及び運営組織形成過程での参画促進) 					市 市内各地区
2	地区・地域の防災活動への女性参画促進 【防災管理室】 【消防署】	東日本大震災の経験を生かし、地区・地域の防災活動に女性の意見を取り入れていくため、女性消防団員の増員に加え、防災会議や自主防災組織への女性の役員登用や、防災訓練などの実践活動への女性の参加を促す。	(女性消防団員の増員)  (防災組織などへの女性の役員登用)  (自主防災実践活動への女性の参加) 					市 消防団 防災組織

第3章 計画の内容

No.	事業（取組）名 【主管課】	内 容	年度別取組状況					実施主体
			令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度	令和 9年度	
3	審議会・委員会における女性委員の登用推進 【男女共同参画室】	市政に女性の視点からの意見を反映させるとともに、意思決定過程への女性参画を推進するため、各種審議会・委員会に女性登用を図る。						市 審議会・委員会
4	地区・地域コミュニティにおけるインターネット（SNSなど）を活用した情報交換の推進 【中央公民館】 【秘書広報課】	性別や世代、障がいの有無はもとより、時間や場所にとらわれず、多様な市民が身近な地区・地域コミュニティにおいて情報の交換・共有を行うためのツールとして、SNSを始めとするインターネットの活用を促進するほか、そのためのスキルアップの機会を確保する。						市 市内各地区・地域
5	市民活動支援事業 【市民協働課】	地域課題の解決や地域の活性化に向けて、各種団体が自主的に取り組むまちづくり活動、特に「ジェンダー平等 ^{※3・4} 」などSDGs ^{※2} の推進を始め、時代の変化に即した活動を誘発するため、重点支援対象を明確にするなどしながら、補助金の交付を通じて支援する。						市 NPO法人 市民活動団体

(2) (仮称)「男女共同市民会議」の開催と男女共同参画サポーターの養成

女性関係団体や男女共同参画サポーター^{※1}に加え、年代や性別にとらわれず、男女共同参画について活発に話し合うことができる(仮称)「男女共同市民会議」を開催し、男女共同参画に対する意識啓発を図ります。

また、こうした話し合いを通じて、参加者自らが男女共同参画に係る活動を実践する気運を醸成し、新たな取組を誘発するほか、男女共同参画サポーター^{※1}認定者の増加と活躍する場の拡大を図ります。

第3章 計画の内容



No.	事業（取組）名 【主管課】	内 容	年度別取組状況					実施主体
			令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度	令和 9年度	
1	(仮称)「男女共同市民会議」の開催 【男女共同参画室】	(仮称)「男女共同市民会議」を開催し、参加者自らが男女共同参画に係る活動を実践する気運を醸成し、新たな取組を誘発する。	(会議の開催)					市 男女共同参画サポーター NPO法人 関係団体 市民など
2	男女共同参画サポーター ^{※1} 養成事業 【男女共同参画室】	岩手県が実施する男女共同参画サポーター養成講座について、女性はもとより、男性や若年層の受講も強く促しながら、サポーター認定者の増加を図る。	(男性や若年層の参加促進)					県 市 男女共同参画サポーター 市民

(3) 多様な性の在り方に対する理解促進

性的少数者^{※14}（セクシュアル・マイノリティ）に対する市民の理解促進を図り、本人及びその関係者が適切な相談や支援を受けられるよう窓口を周知するとともに、先進事例を参考としたパートナーシップ制度^{※15}の導入などに係る検討を行います。

No.	事業（取組）名 【主管課】	内 容	年度別取組状況					実施主体
			令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度	令和 9年度	
1	性的少数者 ^{※14} に対する理解促進 【男女共同参画室】 【市民環境課】	性的少数者や、その関係者が適切な相談や支援を受けられるよう、人権擁護委員による人権相談など国や県が設置する専用窓口を積極的に周知する。	(人権相談の開催)					国 県 市 人権擁護委員
2	パートナーシップ制度 ^{※15} の導入に係る検討 【男女共同参画室】	性的少数者 ^{※14} に対する市民の理解促進を図りつつ、先進事例などを参考としたパートナーシップ制度の導入などに係る検討を行う。	(市民の理解促進)					市 関係機関

第3章 計画の内容

No.	事業（取組）名 【主管課】	内 容	年度別取組状況					実施主体
			令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度	令和 9年度	
3	幼児・児童・生徒の性に対する理解促進と男女平等教育の充実 【子ども課】 【学校教育課】	保育・教育を行う中で、教育目標に基づく男女平等の概念や、学習指導要領に基づく性に関する正しい知識について、子どもの発達段階に応じた分かりやすい指導方法を検討しながら指導に当たる。	(発達段階に応じた指導) 					市 幼稚園 保育園 こども園 小中学校
4	学校保健事業 【学校教育課】	早期から性の多様性や、男女の違いなどへの理解を深めるため、小中学校において、保健所などの関係機関と連携しながら、思春期保健出前講座などの講座を開催する。	(関係機関と連携した講座の開催) 					市 関係機関 小中学校

【目標指標】

No.	指 標	令和3年度 【実績値】	令和9年度 目標値	備 考
1	「性別による役割分担意識（「男は仕事、女は家庭」など）はない」と答えた市民の割合	42.8%	50.0%	【総合計画指標】 市民意識調査
2	各種審議会などにおける女性委員登用率	35.0%	40.0%	【総合計画指標】 男女共同参画室 業務取得
3	(仮称)「男女共同市民会議」の参加者数(累計)	—	延べ100人	男女共同参画室 業務取得
4	男女共同参画サポーター ^{※1} の認定者数(累計)	37人	57人	男女共同参画室 業務取得
5	「LGBT ^{※9} などの言葉の意味を知っている」と答えた市民の割合	51.0%	70.0%	男女共同参画室 市民アンケート調査

基本目標2 とともに支え合う家庭生活の実現

【施策の方向性】

家事・育児・介護は、「性別にかかわらず誰もが行うものである」との意識を醸成しながら、ワーク・ライフ・バランス^{*6}の改善に向け、家庭内での分担・協力を促す実践機会の拡大に取り組みます。

また、DV^{*11}による被害や生理的の貧困^{*12}などの課題を抱える対象者への相談支援を行います。

【具体的取組】

(1) 家事・育児・介護への男性の参画拡大と家庭生活でのワーク・ライフ・バランスの改善

家事・育児・介護に携わることの重要性や価値に対する意識を広く高め、男性自身の抵抗感をなくすため、若者や高齢者、既婚者などの多様な対象に対して、料理教室や介護予防教室など、スキルの習得や動機付けのための機会を提供します。

特に若い世代に対しては、仕事のみならず、家庭的なスキルを身に付け、実践することが、男女ともに「仕事と家庭・社会活動の両立」を成り立たせる上で有効である旨の意識付けを行うなどしながら、効果的な取組を進めます。

No.	事業（取組）名 【主管課】	内 容	年度別取組状況					実施主体
			令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度	令和 9年度	
1	パパママ教室開催事業 【健康推進課】	これから子育てを行う若い世代に、妊娠・出産・育児に関する正しい知識を身に付けてもらうとともに、男女共同参画の視点に基づく、男性の家事や育児への参画による分担・協力を促進する。	(パパママ教室の開催)					市
2	おやこ 父子の料理教室 開催事業 【健康推進課】	父子の料理教室を通じて父親の家事参画への抵抗感の軽減と、子どもへの「家事は性別にかかわらず誰もが行うもの」との意識を醸成するとともに、より多くの参加者が得られるよう開催時期や内容の最適化を図る。	(料理教室の開催)					市 関係団体

第3章 計画の内容

No.	事業（取組）名 【主管課】	内 容	年度別取組状況					実施主体
			令 和 5年度	令 和 6年度	令 和 7年度	令 和 8年度	令 和 9年度	
3	パートナーと介護 予防講座開催事業 【地域包括ケア推進室】	介護の疑似体験や介護予 防に関する知識を習得する 講座を開催するに当たり、 参加対象者を夫婦や親子に 限定せず、親戚や友人など との参加にも拡大するなど しながら、介護に携わるこ とのへの価値観を高める。						市
4	家庭教育学級開 催事業 【中央公民館】	保護者が、子どもへの接 し方など、家庭教育上の共 通の問題を学習する家庭教 育学級の開催により、学校 との連携の下、家庭内での 家事や育児の分担や男性の 参画拡大に資する意識醸成 を図る。						市 小中学校

(2) 利用しやすい保育・介護サービスを目指した環境整備

行政や民間事業者、NPO法人などが提供する多様な保育サービスについて、利用に係る手続の簡略化や、ICT^{※16}を活用した手続など、子育て世代がより保育サービスを利用しやすくするための環境整備に向けたニーズの把握や、利便性を向上するための取組を進めます。

また、介護サービスについては、ICTの利活用による手続などの簡略化の検討に加え、利用までの一連の流れや各種手続方法をホームページで更に詳しく紹介するなど、本人や家族が介護を必要とする状態になった場合に、円滑にサービスが利用できるよう取り組みます。

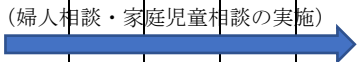

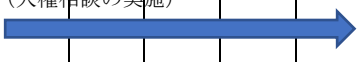
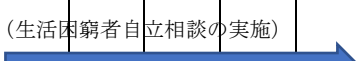



No.	事業（取組）名 【主管課】	内 容	年度別取組状況					実施主体
			令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度	令和 9年度	
1	ICT ^{※16} を活用した保育サービスの利用手続などの簡素化 【子ども課】	保育サービスの一部手続に、マイナンバーカードを利用したオンライン申請が可能であることを周知するとともに、将来的なオンライン対応サービスの拡大に向けて、国の対応状況や利用者のニーズなどを把握しながら検討を行う。						市
2	保育サービスの利用に係る相談支援 【子ども課】	多様な利用者の状況に応じたサービスの組合せに係る相談や、サービス利用に向けた関係機関との連絡調整などを行い、利用者の利便性の向上を図る。						市
3	子育てに関する提供情報の拡充 【子ども課】	子育て支援専用のポータルサイト「つばきっず」を通じて、子育て支援に関する最新情報などを適切に発信するとともに、マイナンバーカードを利用した申請手続サイトや子育てアプリなどの関連するオンラインサービスと、子育て支援専用ポータルサイトをリンクするなど、利便性の向上を図る。						市

第3章 計画の内容

No.	事業（取組）名 【主管課】	内 容	年度別取組状況					実施主体
			令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度	令和 9年度	
4	子育て支援機関 （機能）の拡充 【子ども課】 【子育て世代包括支援センター】	「子育て世代包括支援センター」※10との連携の下、「子ども家庭総合支援拠点」※17の運営を子ども課が行う。（予定） その後、「子育て世代包括支援センター」と「子ども家庭総合支援拠点」の機能を統合した「こども家庭センター」への移行について検討する。						市
5	I C T ※16 を活用した介護サービスの利用手続などの簡素化 【長寿社会課】	要介護認定などの一部手続に、マイナンバーカードを利用したオンライン申請が可能であることを周知するとともに、将来的なオンライン対応サービスの拡大に向けて、国の対応状況などを踏まえながら検討を行う。						市

(3) DVや生活困窮などの課題を抱える対象者への支援と相談窓口などの周知強化

DV^{※11}や生理の貧困^{※12}を始めとする生活困窮、離婚などについての相談窓口や相談員を設置し、関係機関と連携しながら相談者の支援に当たるとともに、気軽に相談できる場所として認識されるよう、相談場所や時間に加え、支援の内容などについて積極的に周知を図ります。

No.	事業（取組）名 【主管課】	内 容	年度別取組状況					実施主体
			令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度	令和 9年度	
1	相談窓口の連携強化 【子ども課】 【市民環境課】 【地域福祉課】 【学校教育課】 【男女共同参画室】	<ul style="list-style-type: none"> ・ 婦人相談・家庭児童相談 DV^{※11}や離婚、生理の貧困^{※12}などの生活困窮、性暴力などについて相談支援を行う。 ・ 人権相談 性的少数者^{※14}などの人権について、人権擁護委員が相談支援を行う。 ・ 生活困窮者の自立相談 複合的な課題を抱える生活困窮者に対し、就労支援や家計収支の見直しなどについて相談支援を行う。 ・ 児童・生徒の相談 専門の相談員やスクールソーシャルワーカーが、暴力や生理の貧困^{※12}などの早期発見、心のケア、家庭環境への働きかけなどについて相談支援を行う。 ・ 相談窓口の連携 複合課題などに対し、要保護児童対策地域協議会などで情報連携を図りつつ、個別の支援調整会議などを開催するほか、必要に応じて、国・県と連携しながら相談支援を行う。 	<p>(婦人相談・家庭児童相談の実施)</p>  <p>(女性の活躍推進に資する国の制度や交付金を活用した生理の貧困などへの対応)</p>  <p>(人権相談の実施)</p>  <p>(生活困窮者自立相談の実施)</p>  <p>(児童・生徒の相談の実施)</p>  <p>(支援調整会議などによる相談窓口間の連携)</p>  <p>(国や県、関係機関との連携)</p> 	<p>国 県 市 社会福祉協議会 関係機関など</p>				

【目標指標】

No.	指 標	令和3年度 【実績値】	令和9年度 目標値	備 考
1	「家庭内で男女が家事（炊事、掃除、洗濯、子育て、介護など）の分担をしている」と答えた市民の割合	40.8%	45.0%	市民意識調査
2	家事・育児・介護への男性の参画拡大に資する講座・教室の参加者数（累計）	延べ97人	延べ500人	男女共同参画室 業務取得
3	「保育サービスが充実している」と答えた市民の割合	37.7%	45.0%	【総合計画指標】 市民意識調査
4	「DV ^{※11} 被害などについて相談窓口があることを知っている」と答えた市民の割合	32.5%	70.0%	市民意識調査

基本目標3 安心して働ける魅力ある職場環境づくり

《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)に基づく市町村推進計画》

【施策の方向性】

事業者には、女性の正規雇用率の向上、性別による仕事の内容や待遇の格差、ハラスメント^{※13}の解消などを促すとともに、女性の活躍推進に資する国の制度や交付金などを活用した、デジタル人材の育成や女性役員・管理職を育成するための研修など、女性のキャリアアップに係る意識啓発について、岩手労働局を始めとする関係機関と連携しながら取組を進めます。

また、より良いワーク・ライフ・バランス^{※6}を目指して、ICT^{※16}技術の導入などによる柔軟で多様な働き方に対応する職場環境の改善を支援するほか、市も率先して女性活躍に向けた取組を推進します。

【具体的取組】

(1) 性別による仕事の内容や待遇の格差の解消

性別にかかわらず平等に採用され、平等に働けるよう、事業者には雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下「男女雇用機会均等法」という。）や労働基準法、労働組合法などの労働に関する法律、積極的改善措置などの取組方法について効果的に周知するとともに、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画^{※18}の策定を促します。

また、女性労働者などの福祉の推進に寄与している施設である「働く婦人の家」について、時代のニーズを捉えながら今後の利活用に係る検討を行います。

No.	事業（取組）名 【主管課】	内 容	年度別取組状況					実施主体
			令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度	令和 9年度	
1	男女雇用機会均等法などの遵守徹底 【男女共同参画室】 【商工課】	国、県、商工会議所などの関係機関と連携し、男女雇用機会均等法を始めとする労働関連法令に係る研修会の開催などにより、法定義務の内容などを分かりやすく周知するとともに、関連法令の遵守と適切な運用を促す。						国 県 市 商工会議所 事業者など

第3章 計画の内容

No.	事業（取組）名 【主管課】	内 容	年度別取組状況					実施主体
			令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度	令和 9年度	
2	一般事業主行動計画※18の策定促進 【男女共同参画室】 【商工課】	国、県、商工会議所などの関係機関と連携し、一般事業主行動計画に係る研修会の開催などにより、策定が法定義務であることを周知するとともに、当該計画に基づいた女性の活躍に関する状況の公表を促す。	(ホームページなどでの情報提供や研修会などの開催)					国 県 市 商工会議所 事業者など
						(計画策定などに係る相談への対応)		
3	「大船渡市働く婦人の家」の在り方検討 【商工課】	女性の職業生活や家庭生活に必要な知識・技能の習得援助などを総合的に行う「働く婦人の家」について、時代のニーズに合わせた施設利用の在り方について検討する。	(施設の在り方検討)					市
						(検討結果による施設の運用)		

(2) 職業における女性の活躍支援

職業における女性の活躍を一層推進するため、キャリアアップ講座やリカレント教育※20などに取り組むほか、女性の就職支援に取り組みます。

No.	事業（取組）名 【主管課】	内 容	年度別取組状況					実施主体
			令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度	令和 9年度	
1	キャリアアップ講座やリカレント教育※20の推進 【男女共同参画室】 【企画調整課】 【商工課】 【中央公民館】	国、県、商工会議所、大学などの関係機関と連携し、デジタル化に資する国の制度や交付金などを活用したデジタル人材の育成を始め、働く場で活躍する女性のキャリアアップやリカレントに係る講座・教室を開催するほか、資格取得に係る費用の支援を行う。 また、市が開催する市民講座において、リカレント教育※20の視点を取り入れながら、市民の学習ニーズや地域課題に対応した多様な分野の講座を効果的かつ戦略的に開催する。	(デジタル化や女性の活躍推進に資する国の制度や交付金を活用した人材育成)					国 県 市 商工会議所 大学など
						(女性活躍講座・教室の開催)		
						(資格取得に係る費用の支援)		
						(市民講座の効果的・戦略的な開催)		

第3章 計画の内容

No.	事業（取組）名 【主管課】	内 容	年度別取組状況					実施主体
			令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度	令和 9年度	
2	中学校における キャリア教育の 推進 【学校教育課】	性別にとらわれず、主体的に多様な職業を選択することができるよう、中学生向けの就業体験などを行う。	(就業体験授業などの実施) →					市
3	女性等就業相談員による就職支援 【商工課】	女性等就業相談員を配置し、働きたい女性の就業相談や就職に向けた各種情報の提供を行うなど、関係機関と連携しながら女性の就業を支援する。	(女性等就業相談員による相談・支援) →					市

(3) 職場でのワーク・ライフ・バランスの改善

事業者に対し、テレワークの導入などによる多様な働き方の取組を促すとともに、国の「くるみん・えるぼし制度^{※21・22}」や、県の「いわて子育てにやさしい企業等認証制度^{※23}」、「いわて女性活躍企業等認定制度^{※24}」の適用によるメリットなどを周知しながら、女性活躍推進に取り組む事業者の拡大を図ります。

また、国の「デジタル田園都市国家構想」推進の一環として、職場でのデジタルトランスフォーメーション（DX）^{※25}の推進などによる、時間外労働の削減に向けた新たな取組や人材育成を支援するとともに、ワーク・ライフ・バランス^{※6}の改善に係る事業者側の必要性やメリットへの理解を促進します。





No.	事業（取組）名 【主管課】	内 容	年度別取組状況					実施主体
			令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度	令和 9年度	
1	事業者への働き方改革に関する情報提供と実践支援 【男女共同参画室】 【商工課】	国、県、商工会議所などの関係機関と連携し、事業者に対して、ワーク・ライフ・バランス ^{※6} の推進によるメリットを示しながら労働環境の整備実践を働きかける。	(ホームページなどでの情報提供や研修会などの開催) →					国 県 市 商工会議所 事業者など

第3章 計画の内容

No.	事業（取組）名 【主管課】	内 容	年度別取組状況					実施主体
			令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度	令和 9年度	
2	「ワーク・ライフ・バランス ^{※6} 」の改善に関する被雇用者の理解促進 【男女共同参画室】 【商工課】	働き方改革に関する事業者への働きかけと連動しながら、家庭生活の改善などに係る被雇用者向けの情報提供を行う。						市
			(ホームページなどでの情報提供) →					
			(図書展やパネル展などの開催) →					
3	「くるみん ^{※21} 」や「いわて子育てにやさしい企業 ^{※23} 」の拡大 【商工課】 【男女共同参画室】 【財政課】	国、県、商工会議所などの関係機関と連携し、「くるみん」や「いわて子育てにやさしい企業」など、国や県が行う認定・表彰制度について、企業のイメージアップに加え、税制や入札などにおける優遇措置などのメリットを周知し、女性活躍推進に取り組む事業者の拡大を図るほか、市営建設工事の入札における優遇措置の強化について検討する。						国 県 市 商工会議所 事業者など
			(ホームページなどでの情報提供) →					
			(市優遇措置の強化の検討) →					
4	職場におけるデジタルトランスフォーメーション(DX) ^{※25} の推進 【企画調整課】	デジタル田園都市国家構想推進の一環として、テレワークを始めとする在宅勤務など、事業者のデジタルトランスフォーメーション(DX)の推進を通じた職場環境改善に資する取組について、デジタル化に資する国の制度や交付金などを活用して支援する。						市 事業者
			(職場におけるDXの推進) →					
			(デジタル化に資する国の制度や交付金などを利用した職場環境の改善) →					


(4) 育児・介護と仕事を両立できる職場環境づくり

事業者に対し、法定化された育児休業制度や介護休業制度の周知徹底を図りつつ、仕事と育児、介護の両立が可能となる職場環境の整備に向けた取組を支援する助成制度の活用を促しながら、キャリアの継続が可能な働き方を推進します。

No.	事業（取組）名 【主管課】	内 容	年度別取組状況					実施主体
			令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度	令和 9年度	
1	事業者における 育児・介護休業制 度の活用促進 【男女共同参画室】 【商工課】	男女がともに育児や介護 休業を取得しやすい職場環 境を促進するため、商工会 議所などの関係機関と連携 しながら、育児・介護休業制 度や助成制度を周知し、活 用を働きかける。						国 県 市 商工会議所 関係機関 事業者
			(研修会などの開催) 					
			(ホームページなどでの情報提供) 					
2	育児・介護休業制 度に関する被雇 用者の理解促進 【男女共同参画室】 【商工課】	育児・介護休業制度に関 する事業者への活用促進と 連動しながら、休業可能日 数や時期など、被雇用者向 けに情報提供を行う。						市
			(ホームページなどでの情報提供) 					
			(図書展やパネル展などの開催) 					

(5) 女性活躍に向けた取組を市が率先して推進

女性職員の登用、性別により固定される傾向にある職や部署への配属の見直し、性別にとらわれない育児休業制度の利用、女性リーダー研修の実施、ワーク・ライフ・バランス^{※6}の改善などについて、市（市役所）自身がロールモデルとなり、率先して取り組みながら、特定事業主行動計画^{※26}を着実に推進します。

No.	事業（取組）名 【主管課】	内 容	年度別取組状況					実施主体
			令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度	令和 9年度	
1	管理職や監督職 への女性職員の 登用 【総務課】	女性活躍推進や女性リー ダー育成に関する研修を実 施するとともに、性別によ り固定される傾向にある職 種や部署への配属を見直 し、性別にとらわれない人 事配置を推進する。						市
			(研修会などの開催) 					

第3章 計画の内容

No.	事業（取組）名 【主管課】	内 容	年度別取組状況					実施主体
			令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度	令和 9年度	
2	男性職員の育児 参画の促進 【総務課】	男性職員に対して育児参画の意義や配偶者の出産前後の状況などに関する研修を実施するほか、男性職員の育児参画の取組を推進する。						市
3	仕事と家庭生活・ 社会活動の両立 に向けた相談体制の充実 【総務課】	育児休業などに関する相談体制を充実させるとともに、休業取得状況などを庁内で情報共有するなどしながら、ワーク・ライフ・バランス ^{※6} の改善を図る。						市

【目標指標】

No.	指 標	令和3年度 【実績値】	令和9年度 目標値	備 考
1	「職場の仕事の内容や待遇で男女の差がない」と答えた勤労者の割合	54.5%	60.0%	市民意識調査
2	女性の活躍促進に資する講座や教室の開催回数（累計）	延べ36回	延べ200回	男女共同参画室 業務取得
3	「くるみん認定 ^{※21} ・えるぼし認定 ^{※22} ・いわて子育てにやさしい企業等認証 ^{※23} ・いわて女性活躍企業等認定制度 ^{※24} 」の認定・認証企業数（累計）	延べ23事業者	延べ30事業者	国・県公表値
4	「仕事と子育てが両立できる環境が整っている」と答えた市民の割合	29.4%	40.0%	市民意識調査
5	「育児休暇や介護休暇が取得しやすい」と答えた勤労者の割合	49.6%	60.0%	市民意識調査
6	市男性職員の育児休業取得割合	25.0%	30.0%	総務課業務取得
7	市職員の管理職に占める女性の割合	15.9%	20.0%	総務課業務取得

附属資料

用語解説

※1：男女共同参画サポーター

岩手県が実施する「いわて男女共同参画サポーター養成講座」の修了者で、認定後は、地区・地域の実情に即した男女共同参画社会づくりに関する取組や啓発活動などを自発的に展開している。

令和4年3月現在、市内では37人がサポーター認定を受けている。

※2：SDGs（持続可能な開発目標）

貧困、不平等・格差、気候変動による影響など、世界の様々な問題を根本的に解決し、全ての人たちにとってより良い世界をつくるために設定された、世界共通の17の目標。

※3：ジェンダー

生物学的な性別の差ではなく、社会的・文化的につくられた男らしさや女らしさなどの性別の差。「男性はこうあるべき」や「女性だからこうする」といった、見た目や考え方、働き方などに反映されている。

※4：ジェンダー平等

一人一人の人間が、性別にかかわらず、平等に責任や権利、機会などを分かちあい、あらゆる物事を一緒に決めることができること。

※5：エンパワーメント

誰もが可能性を十分に発揮し、能力を高め、自らの意思で行動できるよう援助すること。

※6：ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

仕事と家事・育児や、趣味・学習、休養、地域活動などの調和を図り、それらを充実させる働き方・生き方。

※7：大船渡市男女共同参画審議会

大船渡市男女共同参画推進条例第9条に基づき、市内各種団体関係者や有識者などで構成され、男女共同参画社会の形成の促進に関する重要事項について調査・審議を行う。

※8：大船渡市男女共同参画室幹事会

市の関係部課長で構成され、各部課などの施策と連携しながら男女共同参画行動計画を推進するとともに、定期的に計画の進捗状況の把握や見直しを行う。

※9：LGBT・LGBTQ+

L（レズビアン：女性として女性が好きな人）、G（ゲイ：男性として男性が好きな人）、B（バイセクシュアル：好きになる性が男女どちらでもよい人）、T（トランスジェンダー：心の性と身体の性が一致しない人）の頭文字や記号を並べた言葉。

また、LGBTQ+は、LGBTに、Q（クエスチョニング：心の性や好きになる性を決めていない、決まっていない人、または、クイア：風変わりな・奇妙なという言葉の意味であり、自分の心や好きになる性について、そのような考えを持つ人）、+（プラス：ほかにも様々な性があることを示すもの）の頭文字や記号を加えた言葉。

恋愛や性愛の対象となる性、自身の性別についての捉え方は多様であるため、この枠組みに当てはまらない人もいる。

※10：子育て世代包括支援センター

保健師などの専門スタッフが妊娠・出産・育児に関する様々な相談に対応し、必要に応じて支援プランの策定や地域の保健医療福祉の関係機関との連絡調整を行うなど、妊娠期から子育て期まで切れ目のない支援を一体的に提供する。

※11：DV（ドメスティック・バイオレンス）・デートDV

配偶者や恋人など親密な関係にある、または、あった者から振るわれる暴力で、「身体的暴力」、「精神的・心理的暴力」、「性的暴力」、「社会的暴力」、「経済的暴力」、「子どもを使った暴力」などに分類される。

また、恋人間でのDVを「デートDV」という。

※12：生理の貧困

経済的な理由のほか、羞恥心によるためらい、家族の無理解などから、女性が生理処理用品を入手することが困難な状態にあること。

※13：ハラスメント

人に対する「嫌がらせ」や「いじめ」などの迷惑行為。

地位や権力などを背景に相手に嫌がらせを行う「パワーハラスメント」、男女問わず性的な嫌がらせを行う「セクシャルハラスメント」、セクシャルハラスメントを受けた被害者がその事実を訴えることで、逆に雇用者側などから圧力などの二次的被害を受ける「セカンドハラスメント」など、30種類以上に分類される。

※14：性的少数者（セクシュアル・マイノリティ）

同性に恋愛感情を持つ人や自分の性に違和感がある人など、性の領域（性的指向や性自認）に関して社会的に少数派であることを意味する言葉。

※15：パートナーシップ制度

戸籍上は同性であるカップルに対して、地方自治体が婚姻とほぼ同等のパートナーシップであることを承認する制度。

※16：ICT

「Information and Communication Technology」（情報通信技術）の略。通信技術を活用したコミュニケーション。

※17：子ども家庭総合支援拠点

子育て世代包括支援センターと連携し、18歳までの子どもとその家族、妊産婦などの相談に対し、実情に応じた切れ目のない支援を行う。

※18：一般事業主行動計画

従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって策定する計画。

101人以上の労働者を雇用する事業者は、計画の策定・届出が義務とされ、100人以下の事業者は努力義務とされている。

※20：リカレント教育

社会人になった後も、必要なタイミングで教育機関や社会人向け講座などで再び教育を受け、そこで得た知識・技術を仕事などで発揮すること。

※21：くるみん認定制度（トライくるみん・くるみん・プラチナくるみん）

子育てサポートに積極的な事業者を厚生労働大臣が認定する制度。
令和4年8月現在、市内1事業者が「くるみん認定」を受けている。

※22：えるぼし認定制度（えるぼし・プラチナえるぼし）

女性の活躍に関する取組が進んでいる事業者を厚生労働大臣が認定する制度。
令和4年8月現在、市内1事業者が「えるぼし認定」を受けている。

※23：いわて子育てにやさしい企業等認証制度

仕事と子育ての両立支援など男女が共に働きやすい職場環境づくりに取り組む事業者などを岩手県が認証する制度。
令和4年8月現在、市内5事業者が認証を受けている。

※24：いわて女性活躍企業等認定制度

女性の活躍推進に向けて積極的に取り組む事業者などを岩手県が認定する制度。
令和4年8月現在、市内11事業者が「いわて女性活躍認定企業等（ステップ1）認証」、市内5事業者が「いわて女性活躍認定企業等（ステップ2）認証」を受けている。

※25：デジタルトランスフォーメーション（DX）

デジタル技術を用いることで、生活やビジネスが変容していくこと。

※26：特定事業主行動計画

一般の事業主と同様に、国や地方公共団体が雇用主として策定する、従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備などに関する行動計画。

男女共同参画社会に関するアンケート調査などの検証（詳細）

【市民アンケート調査】

(1) 市民アンケート調査回答者の年代別構成

- ・回答者の年代別構成比は、平成 29 年度に実施した前回調査と比較し、年代別構成を平準化しています。

市民アンケート調査回答者の年代構成

	10代	20代	30代	40代	50代	60代	70代以上	不明
R 4 年度調査	7.6%	9.2%	13.1%	18.9%	20.7%	17.0%	12.8%	0.6%
H29 年度調査	0.9%	5.5%	7.6%	7.3%	20.0%	24.5%	33.3%	0.9%

(2) 男女共同参画社会に係る言葉や制度の認知度

- ・「男女共同参画社会」を始めとする、関係する九つの言葉や制度の認知度について前回調査と比較すると、多くの項目で「知っている」が増加しているものの、「男女共同参画社会」の内容について「知っている」と答えた人の割合は、男性が 12.4 ポイント増加しているのに対し、女性は 5.2 ポイント減少しました。
- ・「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法）」の内容について「知っている」と答えた人の割合は、男性が 48.5 ポイントに対し、女性は 58.3 ポイント、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（DV防止法）」の内容について「知っている」と答えた人の割合は、男性が 45.5 ポイントに対し、女性が 54.1 ポイントと、女性よりも男性の認知度が低い項目があります。
- ・「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）」の内容について「知っている」と答えた人の割合については、全体で 25.3 ポイント減少している項目があります。

(3) 男女の地位の平等感と認識・考え方の相違

- ① 市民アンケート調査によると、男女の地位の平等感において、「男性が優遇されている」と答えた人の割合が高い項目は、

- ・社会通念・慣習・しきたりなど 73.8%（男性 69.4%、女性 78.3%）
- ・政治の場（政策決定や方針決定） 72.1%（男性 63.8%、女性 79.4%）
- ・社会全体でみた場合 68.6%（男性 58.6%、女性 77.2%）

となっており、男女間の相違（ギャップ）が大きい項目は、

- ・家庭生活 24.1 ポイント（男性 44.0%、女性 68.2%）
- ・自治会、公民館、PTAなどの地域活動の場 18.7 ポイント（男性 37.7%、女性 56.3%）
- ・社会全体でみた場合 18.6 ポイント（男性 58.6%、女性 77.2%）

となっています。

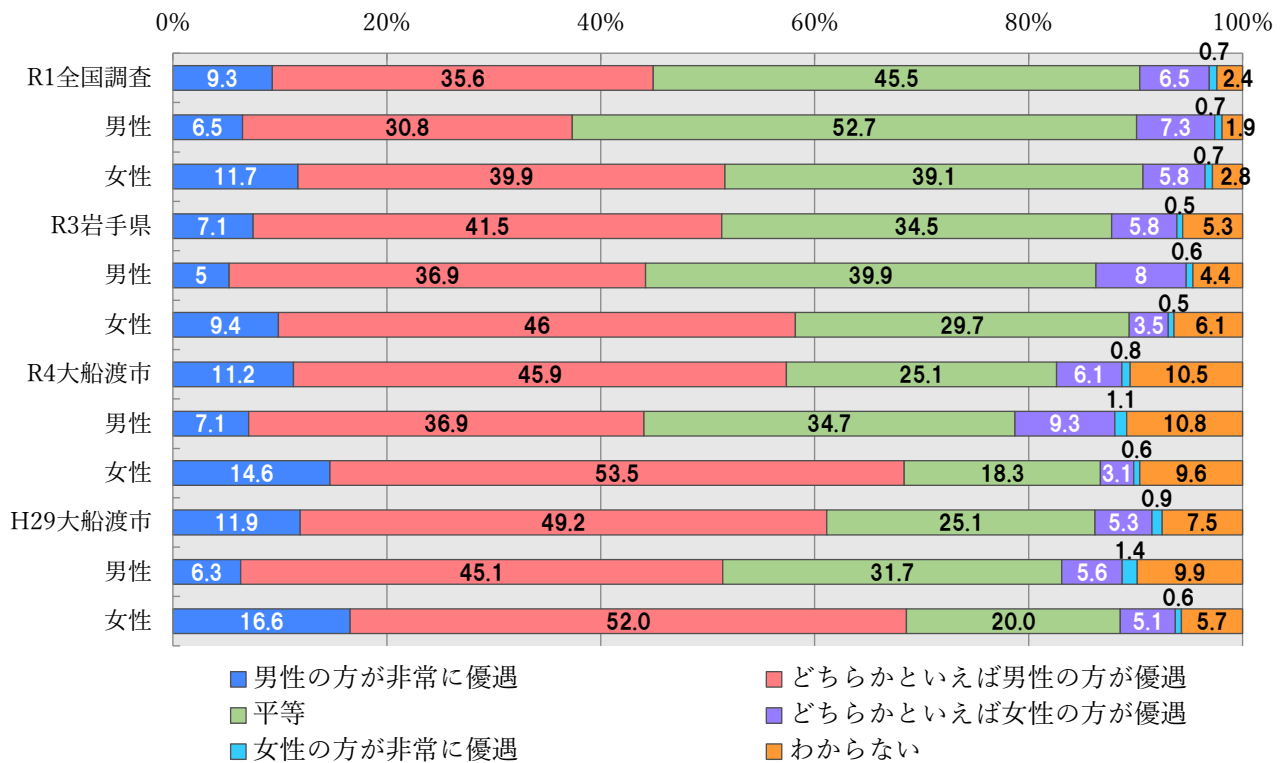
② 「社会通念・慣習・しきたりなど」は、年代構成比を平準化した今回調査においても前回調査からの変化がなかったことから、年代による意識の差が少ないと考えられます。

③ 「教育の場」を除く全ての項目において「男性が優遇されている」と答えた人の割合が高くなっています。

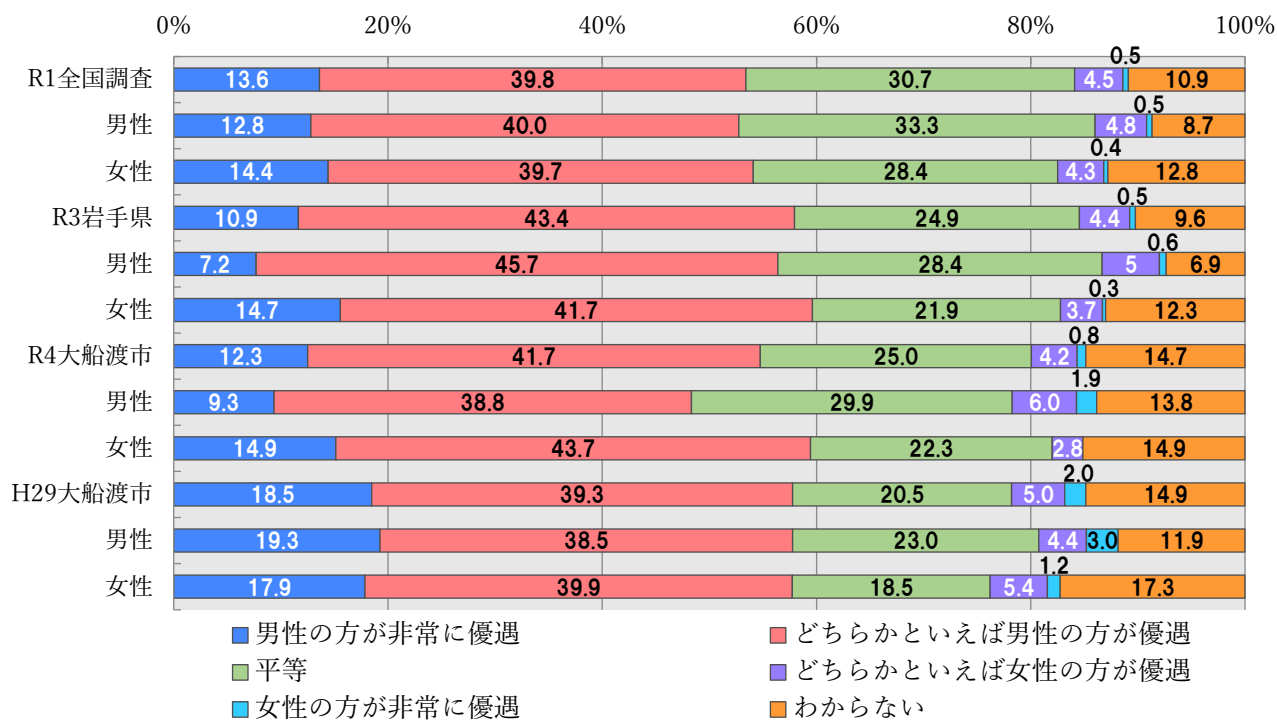
性別ごとに見ると、「男性が優遇されている」と答えた人の割合は、男性より女性が高く、「平等」と答えた人の割合は、女性より男性が高く、男女間での認識・考え方の相違が表れています。

なお、この傾向は、前回調査及び国や県の調査と一致しています。

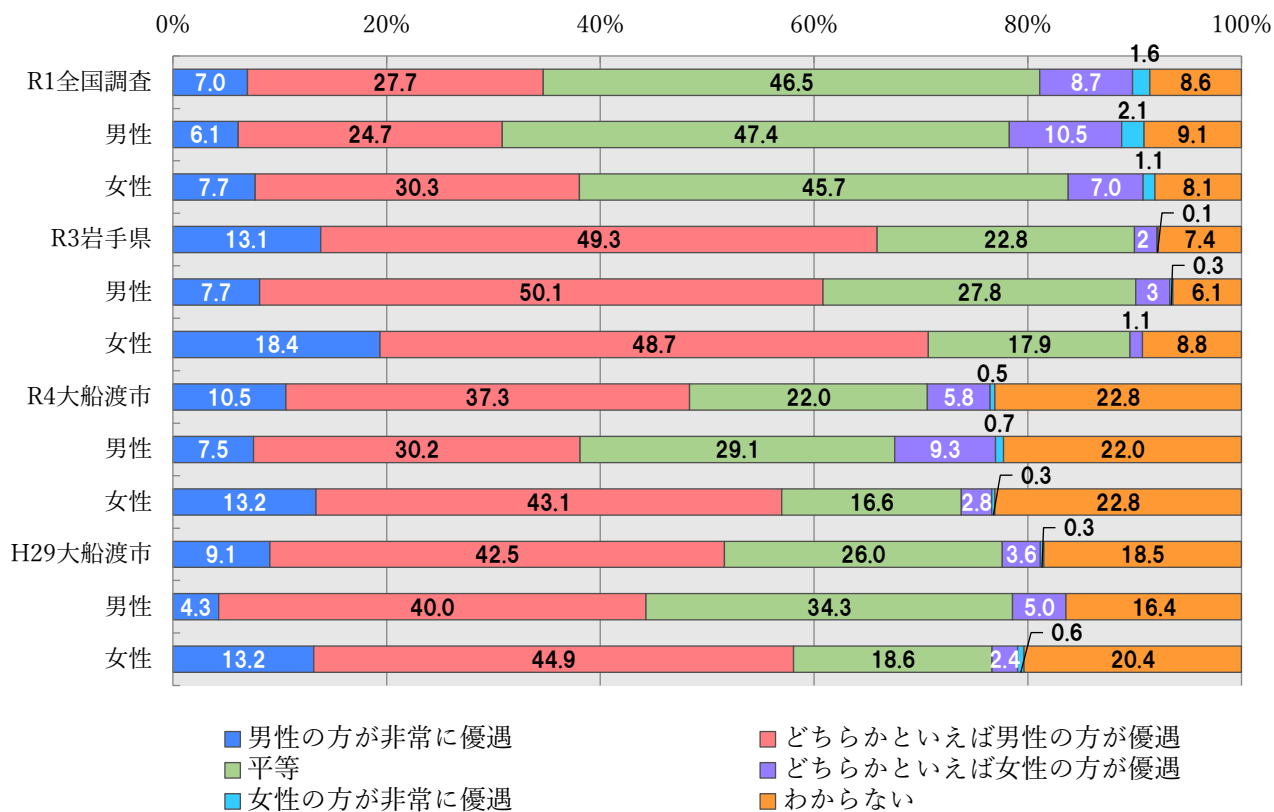
男女の地位の平等感：家庭生活



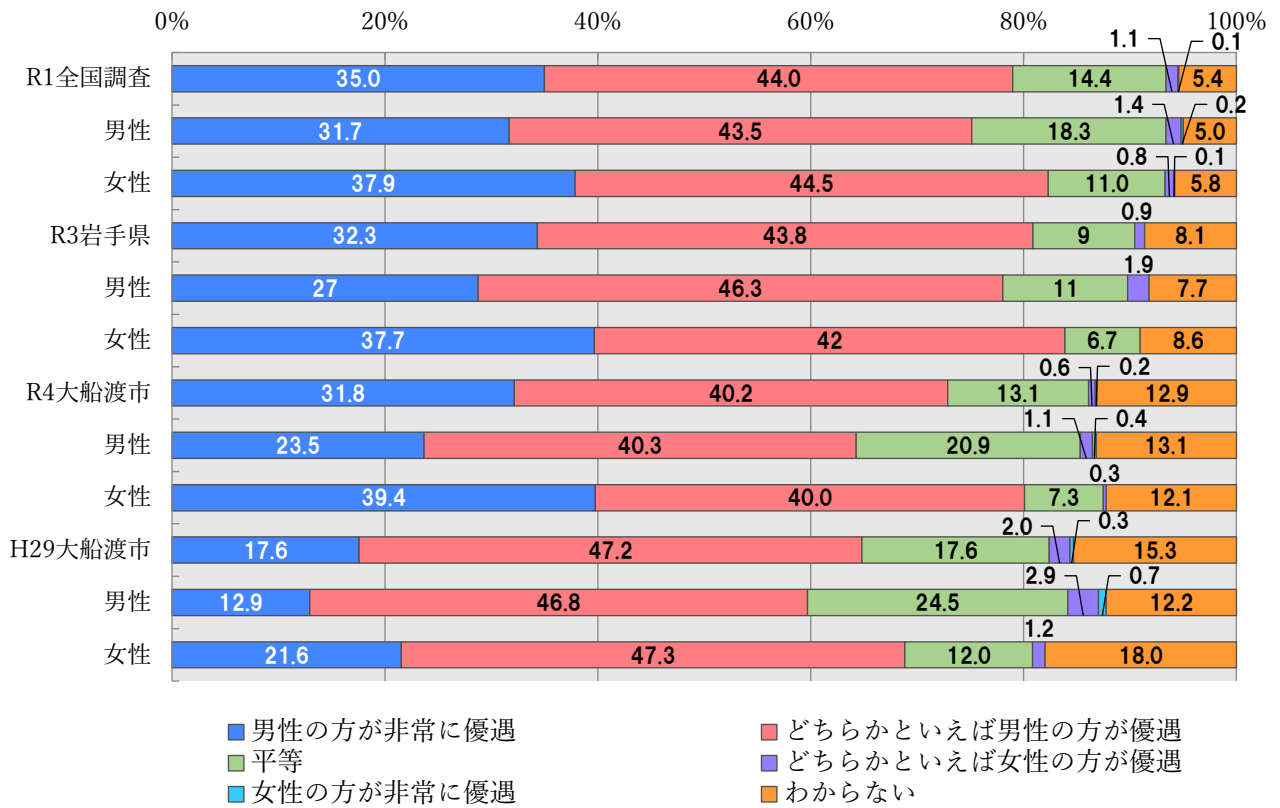
男女の地位の平等感：職場



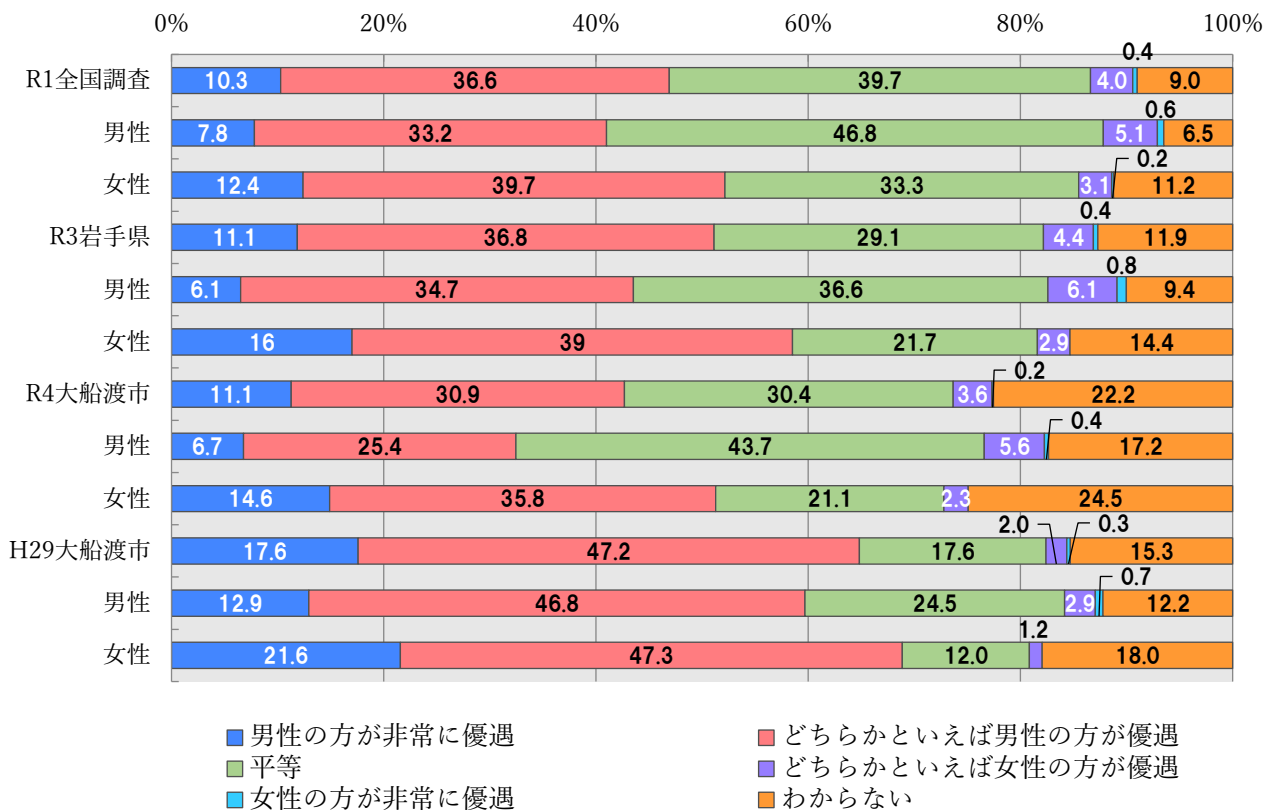
男女の地位の平等感：地域活動



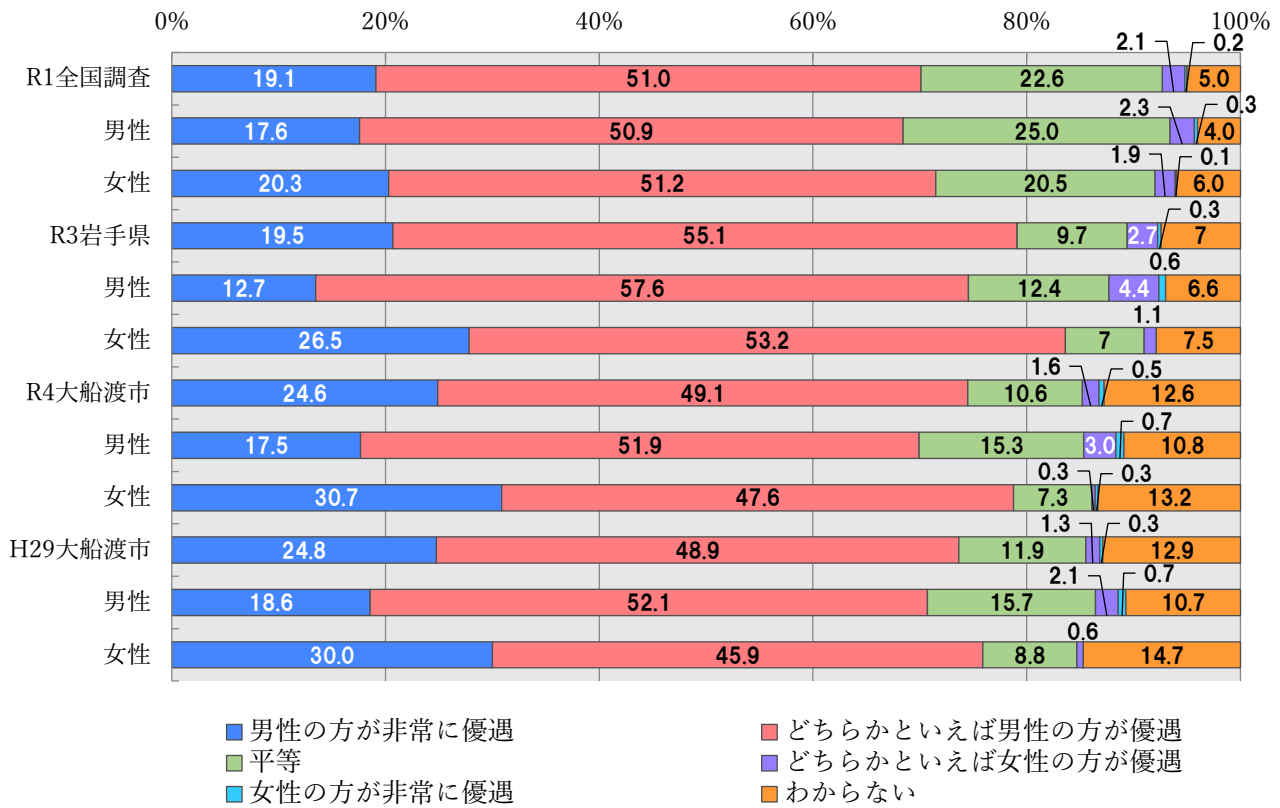
男女の地位の平等感：政治



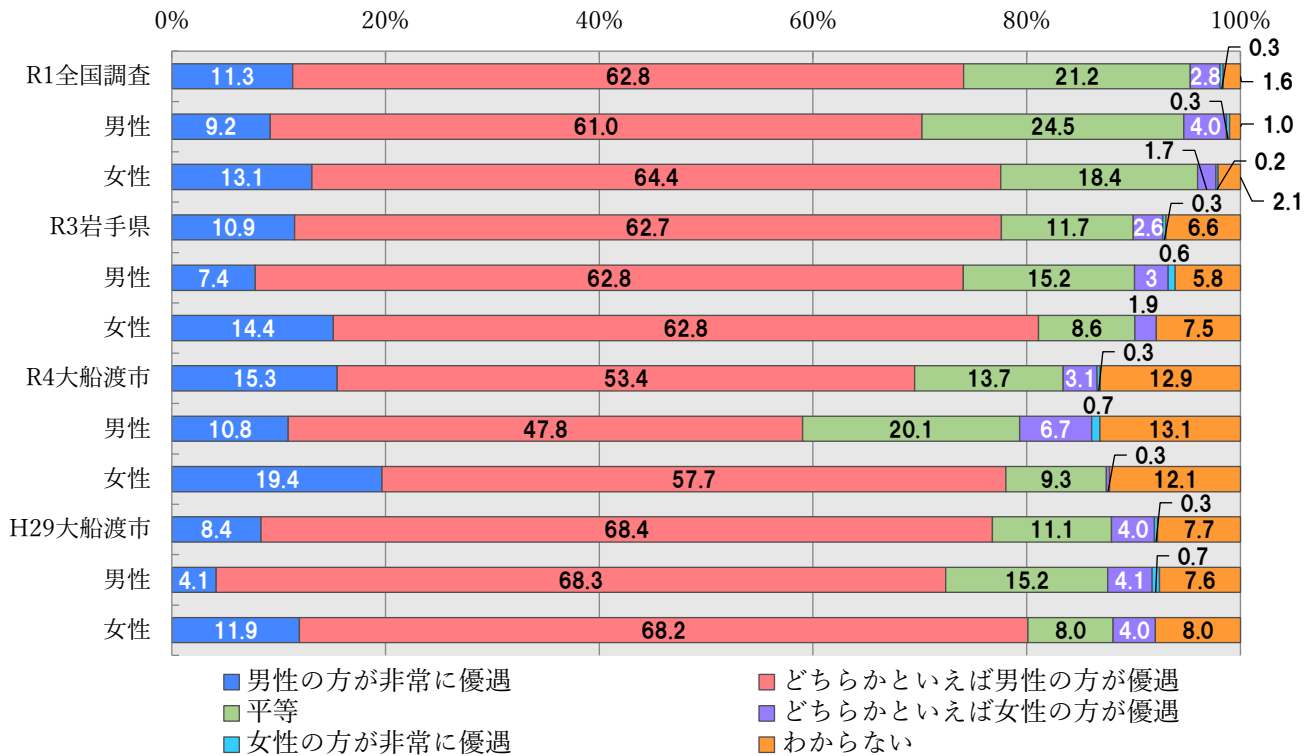
男女の地位の平等感：法律や制度



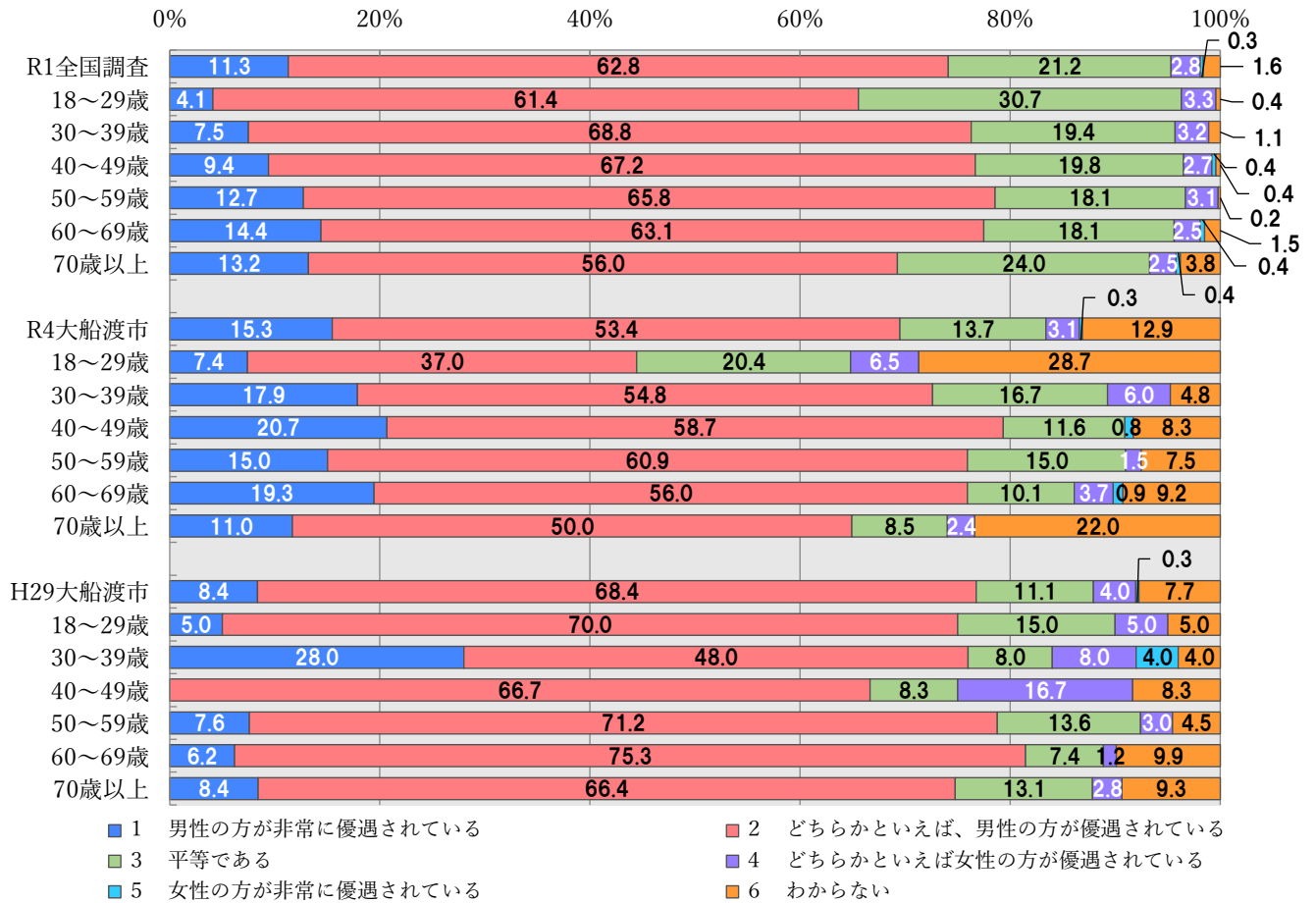
男女の地位の平等感：社会通念・慣習・しきたり



男女の地位の平等感：社会全体



男女の地位の平等感：社会全体



(4) 家庭生活における男女の認識・考え方の相違

① 男女間での認識・考え方の相違が大きい「家庭生活」について、単身・単身以外などの属性ごとにみると、属性によらず男性の約3割は「平等」と回答し、女性の6～7割が「男性が優遇されている」と回答しています。

また、「男性が優遇されている」と答えた女性の割合が最も高いのは「既婚女性」、「平等」と答えた男性の割合が最も高いのは「既婚男性」となっており、配偶者がいる場合に男女差が大きくなっています。

家庭生活におけるの男女の地位の平等感（属性別・性別）

	単身 以外 男性	単身 以外 女性	単身 男性	単身 女性	既婚 男性	既婚 女性	未婚 男性	未婚 女性	育児中 男性	育児中 女性	主婦
男性が優遇	44.8%	69.0%	35.3%	60.9%	49.2%	71.7%	34.4%	62.0%	46.6%	63.0%	69.8%
平等	35.1%	18.7%	35.3%	13.0%	36.2%	17.3%	31.1%	20.2%	34.5%	23.9%	16.3%
女性が優遇	10.9%	3.7%	5.9%	4.3%	9.0%	3.1%	13.3%	4.7%	8.6%	5.4%	0.0%
わからない	9.3%	8.6%	23.5%	21.7%	5.6%	8.0%	21.1%	13.2%	10.3%	7.6%	14.0%

- ② 男女間での認識・考え方の相違が大きいのは、未婚の男女（27.6ポイント）、単身の男女（25.6ポイント）、単身以外の男女（24.2ポイント）、既婚の男女（22.5ポイント）、育児中の男女（16.4ポイント）の順となっており、単身者より既婚者のほうが「男性が優遇されている」と答えた男性の割合が高くなっています。

また、女性は30代以上で「男性が優遇されている」と答えた割合がほぼ一定であるのに対し、男性は年代が上がるにつれて「男性が優遇されている」と答えた割合が上がる傾向が表れています。

- ③ 家事・育児・介護の分担状況をみると、性別にかかわらず、家事・育児・介護の全ての項目において「主に女性（男性が一部分担を含む）」と回答した人が多く「家庭生活」における女性の不平等感の原因であると考えられます。

このことから、男女間の認識・考え方の相違をなくす・縮小するためには、男性の家庭生活への参画拡大が必要であり、かつ、家事・育児について「同程度分担」と答えた比率が多い若年層を中心に、意識啓発を始め、各種取組を行うことが効果的であると考えられます。

家事・育児・介護の分担状況

	家事 男性	家事 女性	育児 男性	育児 女性	介護 男性	介護 女性
主に男性(女性が一部分担を含む)	9.0%	0.8%	2.4%	0.8%	10.0%	4.5%
同程度分担	14.2%	11.8%	17.5%	16.2%	13.6%	7.0%
主に女性(男性が一部分担を含む)	72.0%	84.5%	67.5%	76.8%	56.4%	75.2%
未記入	4.9%	2.8%	7.8%	4.5%	8.2%	5.9%

- ④ 今後、男女が社会のあらゆる分野でもっと平等になるために重要なことについては、男性・女性ともに「性別による偏見や固定的な社会通念、慣習、しきたりを改める」や、「家事、子育て、介護などの社会的評価を高める」と回答した人の割合が高く、性別や年代にみると、男性は、法律や法制度、職場環境など、ワーク・ライフ・バランスの改善、女性は、男性の家事参画の拡大と子育て支援や介護支援など、公的支援の拡充と答えた人の割合が高くなっています。

全体

- ・性別による偏見や固定的な社会通念、慣習、しきたりを改める 16.6%
- ・家事、子育て、介護などの社会的評価を高める 10.0%
- ・法律や制度の面で、男女差別につながるものを改める 9.1%
- ・男性が家事などに参加することに対する、男性自身の抵抗感をなくす 8.6%
- ・子育て支援や高齢者施設・介護支援を充実する 6.6%

男性

・性別による偏見や固定的な社会通念、慣習、しきたりを改める	17.2%
・法律や制度の面で、男女差別につながるものを改める	11.2%
・家事、子育て、介護などの社会的評価を高める	9.6%
・職場における男女平等を周知徹底する	6.8%
・労働時間の短縮や各種休暇制度を普及する	6.8%

女性

・性別による偏見や固定的な社会通念、慣習、しきたりを改める	16.4%
・家事、子育て、介護などの社会的評価を高める	10.5%
・男性が家事などに参加することに対する、男性自身の抵抗感をなくす	10.2%
・法律や制度の面で、男女差別につながるものを改める	7.6%
・子育て支援や高齢者施設・介護支援を充実する	7.5%

男性（10～30代）

・性別による偏見や固定的な社会通念、慣習、しきたりを改める	16.7%
・法律や制度の面で、男女差別につながるものを改める	15.8%
・家事、子育て、介護などの社会的評価を高める	11.4%
・夫婦や家族のコミュニケーションをよくとる	6.6%
・男性が家事などに参加することに対する、男性自身の抵抗感をなくす	6.6%
・職場における男女平等を周知徹底する	6.6%

女性（10～30代）

・性別による偏見や固定的な社会通念、慣習、しきたりを改める	15.1%
・家事、子育て、介護などの社会的評価を高める	11.6%
・男性が家事などに参加することに対する、男性自身の抵抗感をなくす	10.9%
・子育て支援や高齢者施設・介護支援を充実する	8.4%
・男性の家事や子育て、介護などの技術や能力を高める	7.2%

(5) 性別による固定的な役割分担意識

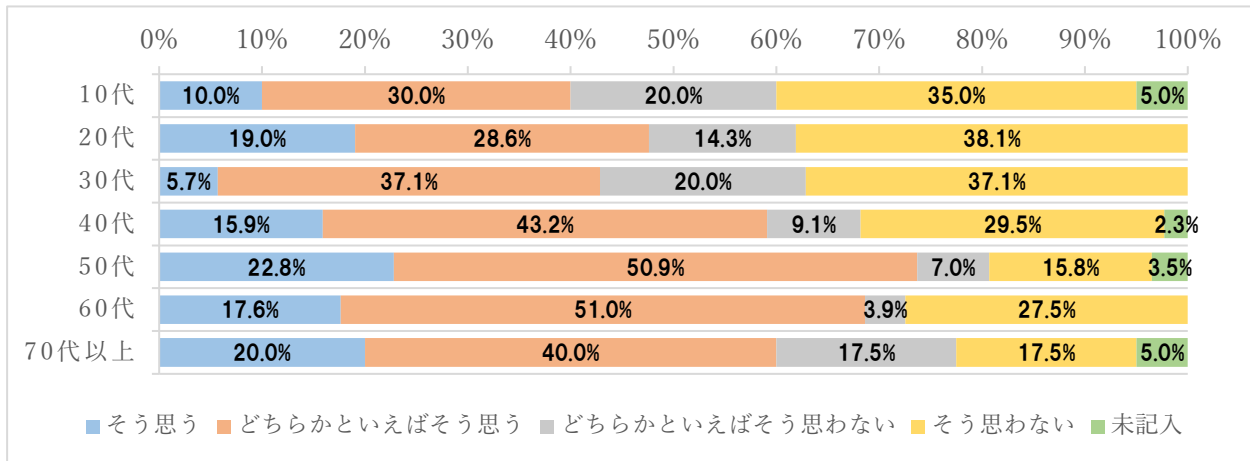
① 「男の子は男らしく、女の子は女らしく育てるのが良い」という考え方（性別による固定的な役割分担意識）について、肯定的な回答をした人の割合は45.4%、否定的な回答をした人の割合は52.4%と、全体では近い割合になっていますが、性別ごとにみると男性側により強く性別による固定的な役割分担意識が表れています。

また、性別にかかわらず、年代が上がるにつれて、固定的な役割分担意識が高くなる傾向にあります。

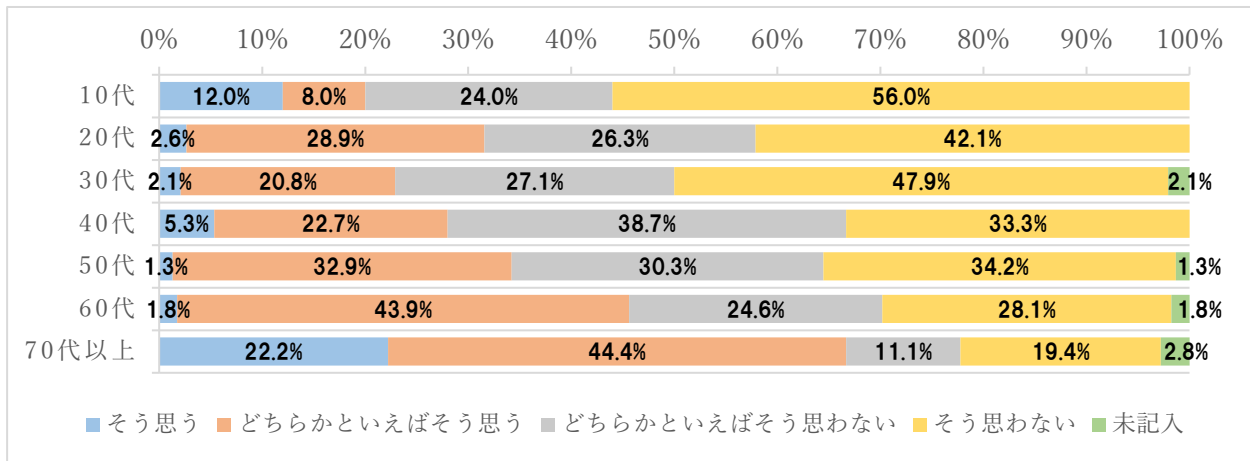
男女が社会のあらゆる分野でもっと平等になるためには、性別や年代を問わず「性別による偏見や固定的な社会通念、慣習、しきたりを改める」ことが重要であるという結果と照らし合わせると、男性に対する性別による固定的な役割分担意識の解消に向けた取組が必要であると考えられます。

附属資料

「男の子は男らしく、女の子は女らしく育てるのが良い」という考え方：年代別（男性）



「男の子は男らしく、女の子は女らしく育てるのが良い」という考え方：年代別（女性）



(6) 職業

① 性別にかかわらず、回答者の約7割が子どもができてもしっかり働くことを望んでいます。

女性が職業を持つことについて

	総数	男性	女性
女性は職業を持たない方がよい	1.1%	0.0%	2.0%
結婚するまでは職業をもつ方がよい	1.4%	1.9%	1.1%
子どもができたなら、職業をもたない方がよい	2.8%	4.5%	1.4%
子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい	70.8%	70.9%	71.8%
子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい	20.4%	19.0%	21.4%
無回答	3.4%	3.7%	2.3%

② 男女の雇用形態別比率を比較すると、男性は正規雇用率が高く、女性は非正規雇用率が高く、全国的な傾向と一致しています。国勢調査における、職業分類別の雇用形態では、全ての職種で同様の傾向となっています。

附属資料

雇用形態の割合（男女別）

	市民アンケート調査				事業者アンケート調査			
	正規雇用	非正規雇用	自営業（経営主）	自営業（家族従事者）	事業主・役員	管理職（正規従業員）	管理職以外の正規従業員	非正規従業員
男性	74.0%	11.5%	13.5%	1.0%	79%	78%	63%	30%
女性	52.6%	37.3%	4.8%	5.2%	21%	22%	37%	70%

- ③ 「職場」における、男女の地位の平等感について、雇用形態別に比較したところ、雇用形態にかかわらず、男性は女性より「平等」と答えた割合が高く、女性は男性より「男性が優遇」と答えた割合が高くなっています。

性別による差が大きいのは、自営業（自営業経営主・自営業の家族従事者）であり、「男性が優遇」で25.5ポイント、「平等」で29.4ポイントの開きがあります。

「職場」における、男女の地位の平等感（雇用形態別）

	全体	正規雇用	正規男性	正規女性	非正規雇用	非正規男性	非正規女性	自営業全体	自営業男性	自営業女性
男性が優遇	54.0%	53.7%	48.6%	59.5%	56.0%	43.5%	59.1%	46.3%	34.5%	60.0%
平等	25.0%	31.7%	35.8%	27.5%	28.4%	34.8%	26.9%	27.8%	41.4%	12.0%
女性が優遇	5.0%	7.1%	8.8%	4.6%	4.3%	13.0%	2.2%	7.4%	10.3%	4.0%
わからない	16.0%	7.5%	6.8%	8.4%	11.2%	8.7%	11.8%	18.5%	13.8%	24.0%

- ③ 「昇進・昇格」、「配置場所」、「賃金」について、性別による格差を感じている人が多く、男性は「配置場所が限定」、女性は「賃金格差」と答えた人の割合が高くなっています。

性別による仕事の内容や待遇の格差

- ・女性が昇進、昇格しづらい 20.9%（男性22.2%、女性19.8%）
- ・性別により配置場所が限られている 20.5%（男性26.7%、女性14.5%）
- ・賃金に男女差がある 19.8%（男性15.1%、女性24.0%）
- ・女性を幹部職員に登用しない 9.3%（男性7.1%、女性11.6%）
- ・性別を重視し、能力を正當に評価しない 8.6%（男性8.4%、女性8.7%）

(7) ワーク・ライフ・バランス

- ① ワーク・ライフ・バランスについて、現状は、性別や年代にかかわらず「仕事優先」と答えた人の割合が高くなっています。性別ごとに見ると、男性は年代の上昇とともに仕事優先の割合が増加し、50代以上では7割を超えています。

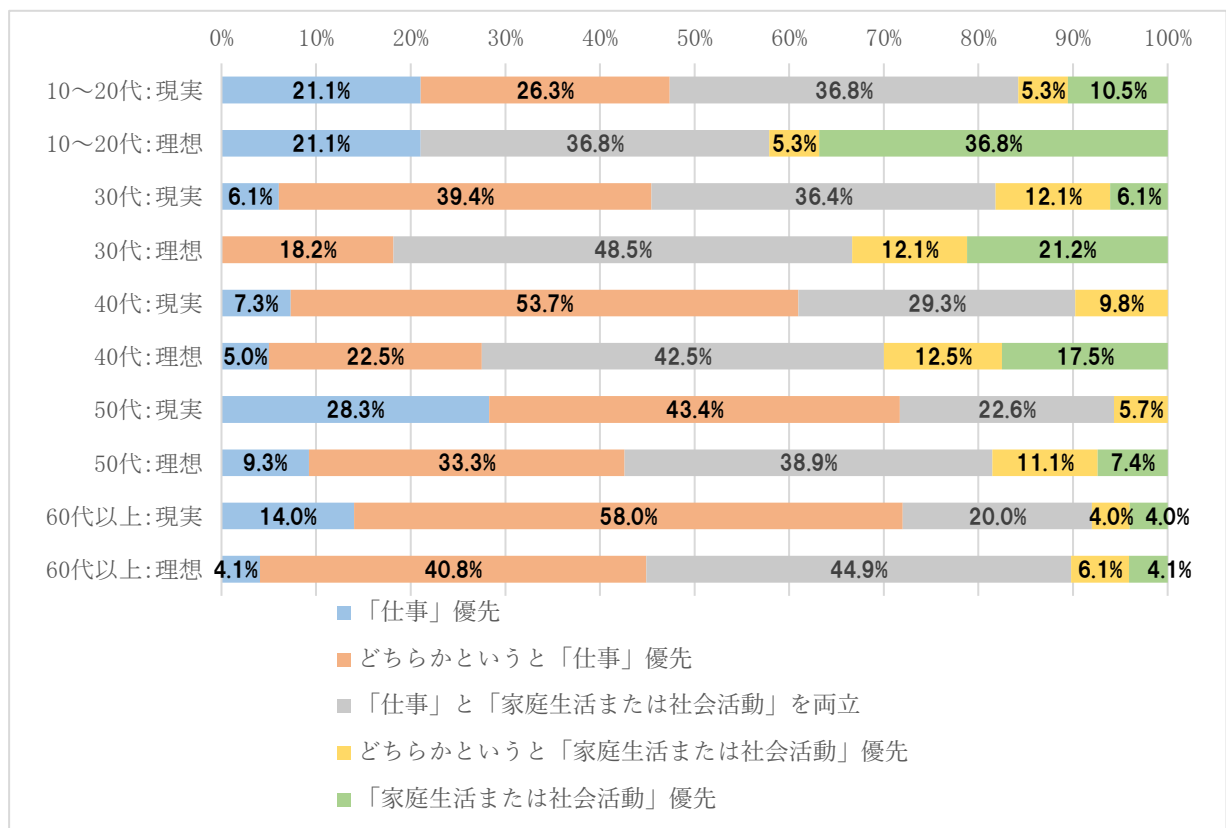
女性は、10～20代では約半数が仕事優先（48.5%）と回答していますが、年代が上がるにつれて、両立または家庭・社会活動優先が増加し、40代で仕事優先（35.8%）、

両立（35.7%）、家庭・社会活動優先（28.6%）と、ほぼ同程度となっています。この時期は、男性の仕事優先の割合が更に上がることに加え、育児期間であることから、女性は家事や育児を優先させていると捉えられ、家庭での負担が女性に偏っている状況であると考えられます。

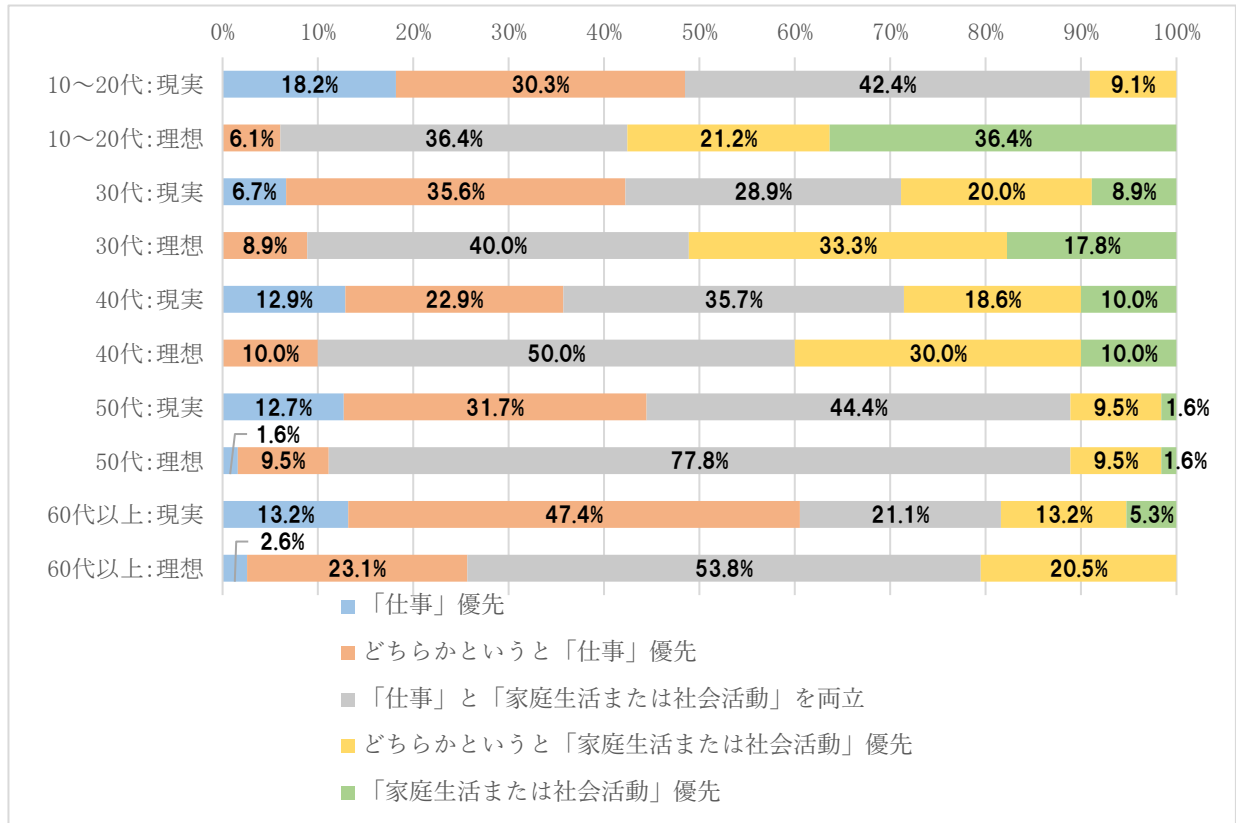
一方、理想については、若年層ほど仕事と家庭・社会活動の両立または、家庭・社会活動を優先と答えた割合が高くなっています。

女性については、60代以上を除く全ての年代で、仕事と家庭・社会活動の両立または、家庭・社会活動を優先と答えた人の割合が約9割であったのに対し、男性は「仕事優先」と答えた人の割合が年代とともに増加し、50代以上では4割を超えています。

現状と理想の比較(男性、年代別：学生、家事専業、無職・その他、無回答を除く)



現状と理想の比較(女性、年代別：学生、家事専業、無職・その他、無回答を除く)



② 仕事と家庭・社会活動の両立を可能とするために必要だと思うことについて、男女ともに「育児休業・介護休業制度を利用しやすい職場環境整備」、「金銭面での支援の充実」、「退職した職員復職、再就職が可能となる制度の導入」、「保育・介護サービスの充実」と答えた人の割合が高いほか、男性は「労働条件面での男女格差の解消」、女性は「固定的な性別役割分担意識の解消」と答えた人の割合が高くなっています。

仕事と家庭・社会活動の両立を可能とするために必要だと思うこと（男性）

- ・ 育児休業・介護休業制度を利用しやすい職場環境整備 17.5%
- ・ 金銭面での支援の充実 12.4%
- ・ 育児や介護のために退職した職員の復職、再就職が可能となるような制度の導入 11.0%
- ・ 保育・介護サービスの充実 11.0%
- ・ 給与、仕事内容などの労働条件面で男女格差の解消 10.5%

仕事と家庭・社会活動の両立を可能とするために必要だと思うこと（女性）

- ・ 育児休業・介護休業制度を利用しやすい職場環境整備 18.0%
- ・ 金銭面での支援の充実 12.4%
- ・ 「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識の解消 10.6%
- ・ 育児や介護のために退職した職員の復職、再就職が可能となるような制度の導入 10.5%
- ・ 保育・介護サービスの充実 10.5%

- ③ ワーク・ライフ・バランスを推進することのプラスの効果として考えられるものについては、「家事・育児・介護などの家庭責任を男性も担いやすくなり、女性の負担が少なくなる」、「長時間労働が減り、心身の健康に良い影響を及ぼす」、「子どもとかかわることができる時間が増え、安心して子どもを育てることができる」と答えた人の割合が高くなっています。

ワーク・ライフ・バランスを推進することのプラスの効果として考えられるもの

・家事・育児・介護などの家庭責任を男性も担いやすくなり、女性の負担が少なくなる	14.5%
・長時間労働が減り、心身の健康に良い影響を及ぼす	12.9%
・子どもとかかわることができる時間が増え、安心して子どもを育てることができる	12.6%
・自己啓発や趣味の時間が増え、能力を高めたり、満足感を得たりすることができる	10.0%
・女性の継続就業や希望する働き方での再就職が容易になる	9.8%
・仕事への満足度が向上し、能力が十分に発揮され、生産性の高い効率的な働き方ができるようになる	8.5%
・人口減少が進行する中、女性や高齢者など多様な人材が活用できるようになり、労働力不足の解消につながる	7.9%
・子育て環境が整い、少子化の進行を防ぐことができる	7.6%
・企業などが個々の希望する就業環境を整備することで、働く人の意欲や満足度が高まり、優秀な人材を確保・定着させることができる	7.6%
・働く人々が地域活動にかかわることができるようになり、地域の活性化や安全性の向上につながる	6.2%
・女性農林漁業・商工業などの経営参画と社会参画を促進することができる	2.3%

(8) DV・性的少数者

① DVの状況

「暴力を受けたことがある」と答えた人が54人、「身近に暴力を受けた人がいる」と答えた人が65人となっており、暴力による被害を受けている人が少なくない状況です。

また、DVについて約3割の人が誰にも（どこにも）相談しておらず、その理由として、「自分さえ我慢すれば良い」、「相談しても無駄だと思ったから」と答えた人の割合が高くなっています。

DVを体験したり、周囲で見聞きしたりすることがあるか

	件数(複数回答)
暴力を受けたことがある	54
暴力をふるったことがある	13
身近に暴力を受けた人がいる	65
身近な人から相談を受けたことがある	40
身近に当事者はいないが、暴力についてうわさを聞いたことがある	99
暴力がテレビや新聞などで問題になっていることを知っている	424
暴力について見たり聞いたりしたことはない	116

附属資料

DVに係る相談状況

	総数
誰にも（どこにも）相談しなかった	32.9%
家族に相談した	24.1%
友人・知人に相談した	22.8%
国や県、市の相談機関・相談員に相談した	8.9%
警察に連絡・相談した	6.3%
民間の機関（弁護士等）に相談した	3.8%
人権擁護委員・人権相談窓口相談した	1.3%
医師に相談した	0.0%

DVに係る相談状況

	総数
自分さえ我慢すれば良いと思ったから	18.8%
相談しても無駄だと思ったから	18.8%
自分にも悪いところがあると思ったから	15.9%
相談したことが分かると、仕返しされるなど、もっとひどい暴力を受けると思ったから	11.6%
身体的な暴力ではなかったから（暴言などの精神的暴力や金銭に係る経済的暴力）	8.7%
誰に（どこに）相談したら良いか分からなかったから	8.7%
世間体が悪いから	5.8%
そのことについて思い出したくなかったから	5.8%
その他の理由から	5.8%

婦人相談件数(延べ件数)

	DV	離婚	夫のこと	生活困窮	家庭不和	住居問題	病気	子ども	その他	計
平成30年度	23	33	23	14	3	3	2	1	20	112
令和元年度	31	16	10	6	3	2	0	3	3	74
令和2年度	8	15	5	2	2	0	0	5	2	39
令和3年度	7	33	4	2	2	0	0	2	8	58
計	69	97	42	24	10	5	2	11	33	293
	23.5%	33.1%	14.3%	8.2%	3.4%	1.7%	0.7%	3.8%	11.3%	100.0%

② 性的少数者の状況

項目	件数
(自分の問題として) ある	21
(家族や知人など自分に関わりのある人の問題として) ある	56
ない	529
無回答	35

【事業者アンケート調査】

(1) 募集や採用における、男女の優遇・平等感

募集や採用における、男女の優遇・平等感については、全ての項目において「男女平等」と回答した事業者が多かったが、女性より男性を優遇している事業者も一定数存在していることから、解消に向けた取組が必要です。

なお、男性を優遇していると答えた上位項目は、「賃金」、「募集や採用」、「昇進」となっており、市民アンケートの結果（性別による仕事の内容や待遇の格差）と共通点が見られます。

募集や採用における、男女の優遇・平等感

	男性を優遇	男女平等	女性を優遇	不明・無回答
募集や採用	26.4%	52.8%	10.0%	10.8%
賃金	28.6%	58.0%	1.7%	11.7%
昇進	20.8%	65.8%	0.9%	12.6%
人事考課・評価	11.3%	75.3%	0.9%	12.6%
人員配置	13.9%	68.0%	7.8%	10.8%
教育訓練・研修	12.1%	74.9%	1.7%	11.3%

(2) 女性の管理職が少ない理由

女性の管理職が少ない理由については、「女性自身が、管理職になることを望んでいないことが多い」が高くなっています。

一方、市民アンケート調査においては、「女性が昇進、昇格しづらい」、「女性を幹部職員に登用しない」と答えた割合が高く、事業者と女性従業員の認識に相違が見られます。

女性の管理職が少ない（50%未満）の理由

- ・女性自身が、管理職になることを望んでいないことが多い 18.9%
 - ・その職に就くための基準（在籍年数など）を満たしていない 13.5%
 - ・管理能力の面で、必要な知識や判断力を有する適任者がいない(少ない) 12.8%
 - ・業務内容が、女性には任せられない、あるいは向いていない 10.1%
 - ・女性には家庭での責任があるので、長時間の労働を要求できない 8.8%
- ※ その他：女性従業員がいない 12.8%（19社）

(3) 女性の活躍推進に向けた課題点

女性の活躍推進に向けた課題点としては、「担当できる仕事に限られている」のほか、「家庭生活との両立が難しい」、「出産や育児で長期休業したときの代替要員の確保が困難」と答えた事業者の割合が高くなっています。

女性の活躍推進に向けた課題点

・女性が担当できる仕事に限られている	38.5%
・家事・子育て・介護など、家庭生活との両立が難しい	26.4%
・出産や育児で長期休業したときの代替要員の確保が困難である	22.9%
・時間外労働・交替勤務・深夜労働などをさせにくい	20.3%
・女性自身の意識改革が不十分である	17.7%
・女性の人材が不足している	17.7%

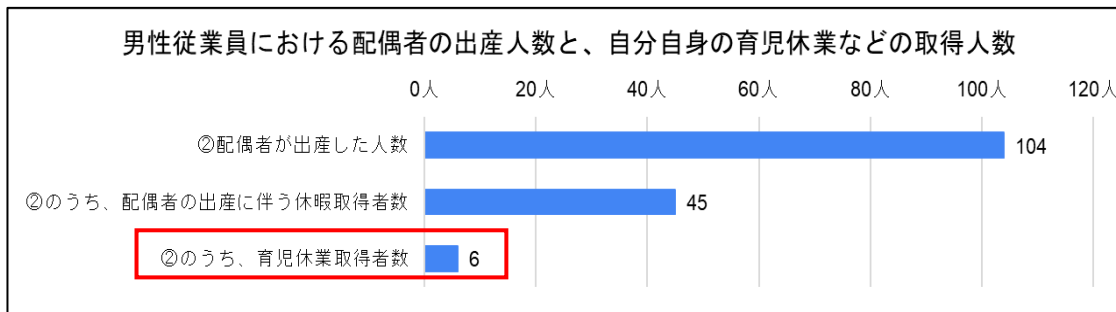
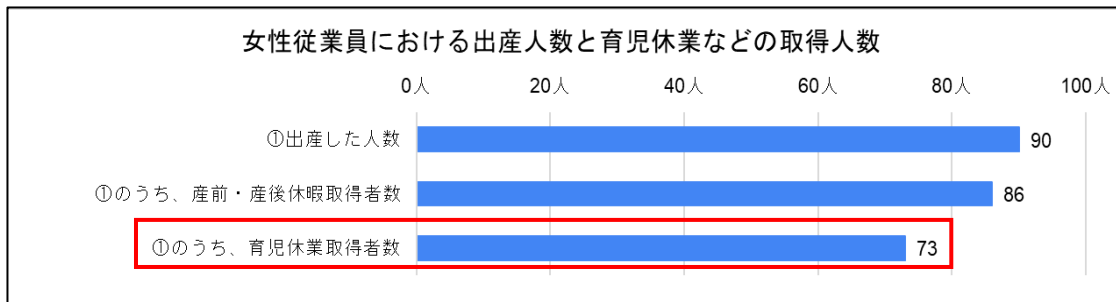
(4) 育児休業・介護休業制度

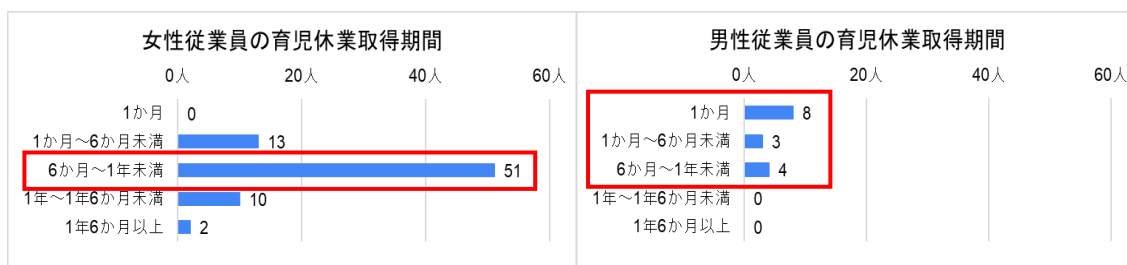
① 育児休業・介護休業制度について、ほぼ全ての女性従業員が、産前・産後休暇を取得していますが、男性従業員の配偶者の出産に伴う休暇の取得は、半数以下にとどまっています。

育児休業の取得率を比較すると、女性従業員は81.1%、男性従業員は5.8%となっており、75.3ポイントの大きな差があることに加え、女性従業員の多くが6か月以上の育児休業期間を取得するのに対し、男性従業員の取得は6か月未満が多くなっています。

また、約半数の事業者が、育児や介護を行う従業員への支援を行っていない状況です。

育児・介護休業制度活用の課題は、「代行要員の確保及び費用」と「周囲の従業員の業務負担増」と答えた事業者の割合が高くなっています。





子どもを育てながら働いている
従業員への特別な配慮

・特に何も行っていない	43.3%
・育児休業制度	33.8%
・産前・産後休業制度	32.9%
・勤務時間短縮・時差出勤	29.4%
・時間外労働軽減・免除	23.4%

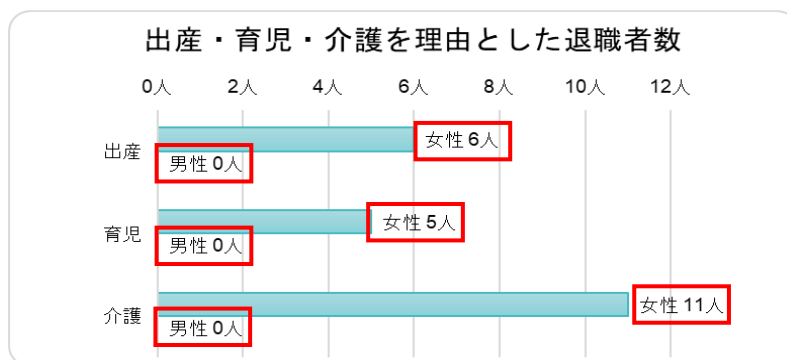
家族の介護をしながら働いている
従業員への特別な配慮

・特に何も行っていない	51.1%
・介護休業制度	24.2%
・勤務時間短縮、時差出勤	24.2%
・時間外労働軽減・免除	17.3%
・家族看護休暇制度	8.2%

育児・介護休業制度活用に向けた課題（複数回答）

・休業期間中の代行要員の確保及び費用	44.8%
・休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大	44.8%
・休業者の復職時の受入態勢の整備	11.8%
・特に問題はない	34.4%

② 出産・育児・介護を理由として退職した従業員は、全て女性従業員となっており、出産・育児・介護が女性の職業・キャリア形成に影響を与えていると考えられます。また、「職場への復職制度」については、約7割の事業者が制度化に至っていません。



結婚・出産・育児・介護などで退職した女性従業員の再就職雇用制度

再就職雇用制度はなく、今後も未定	68.0%
再就職雇用の制度を設けている【慣習として実施】	13.9%
再就職雇用の制度を設けている【明文化している】	10.0%
就職雇用制度はないが、今後、導入する	1.7%

(4) ワーク・ライフ・バランス

- ① 仕事と家庭・社会活動の両立を可能とするために必要だと思うことについては、「保育サービスや介護サービスを充実させる」、「子育てや介護でいったん仕事を辞めた人の再就職を社会全体で支援する」が高くなっていますが、約3割の事業者が「特にない」と回答しています。

仕事と家庭・社会活動の両立を可能とするために必要だと思うこと

・ 保育サービスや介護サービスを充実させる	33.8%
・ 子育てや介護でいったん仕事を辞めた人の再就職を社会全体で支援する	32.0%
・ 特にない	29.4%
・ 労働時間の短縮や在宅勤務の普及など男女ともに働き方の見直しを進める	25.5%
・ ひとり親家庭の就業や生活自立を社会全体で支援する	23.4%
・ 男性の家事、育児、介護への参画を促進する	20.8%

- ② ワーク・ライフ・バランスを推進することのプラスの効果として考えられるものについて、「従業員の定着につながる」、「従業員の仕事への意欲が向上する」と答えた事業者の割合が高くなっていますが、約3割の事業者が「特にない」と回答しています。

ワーク・ライフ・バランスに取り組むメリット

・ 従業員の定着につながる	45.5%
・ 従業員の仕事への意欲が向上する	41.6%
・ 特にない	29.0%
・ 業務を見直し、生産性が向上する	26.4%
・ 従業員の能力を生かすことができる	20.3%
・ 企業のイメージが向上する	18.2%
・ 優秀な人材を採用できる	14.3%

【関係資料の調査】

(1) 人口減少と男女共同参画の関係

① 本市の10～20代の人口に対する転出超過者数の割合は、男性より女性が高くなっています。

また、高校卒業後の状況については、「進学」が7割を超えており、男性より女性の割合が高くなっています。

転出超過者数の割合

令和2年度	男性	女性	令和3年度	男性	女性
国	0.92%	1.14%	国	0.89%	1.07%
岩手県	1.55%	2.06%	岩手県	1.43%	2.16%
大船渡市	3.60%	5.43%	大船渡市	2.45%	6.33%

高等学校卒業後の状況

	計	%	男性	%	女性	%
総数	318	100.0	152	100.0	166	100.0
進学	235	73.9	100	65.8	135	81.3
就職	83	26.1	52	34.2	31	18.7

② 東京圏に進学・就職した理由

人口の社会減と女性の定着に関する意識調査（公益財団法人東北活性化研究センター）によると、高校卒業後に東京圏に進学した理由は「希望する進学先がその場所にあった」が7割超を占めており、進学した時点で半数超は地元に戻ることを選択肢に入れていません。

また、東京圏に就職した理由については、「希望する就職先があった」が半数超であり、地元での就業を希望しても、希望する職種の女性枠がなければ、結果として女性枠求人数の多い東京圏に就職することとなります。

東京圏を選んだ理由としては、「夢や、やりたい仕事の実現機会が数多くある」が上位となっており、東京圏居住層の7割は今の暮らしに満足してるとの結果が出ています。

③ 地方から転出する理由

地方から転出する一番の理由は、「やりたい仕事・やりがいのある仕事がない」となっていますが、「地方では自分らしさや個性を自由に表現しづらい」、「シニア男性

が支配する旧態然とした社会」、「家事や育児は女性がするものという古い考え方」、「女性に対する偏見や差別意識」といった、性別による役割分担意識を理由とするものがあります。

地方から転出する理由

やりたい仕事、やりがいのある仕事が地方では見つからない	58.9%
東京（首都圏）に比べて年収が少ない	56.1%
若者が楽しめる場所や施設が少ない	53.5%
刺激が少ないなど、地方の生活は退屈な印象がある	44.8%
公共交通機関などのサービスが劣る	43.4%
地方社会は狭く、閉塞感を感じる	33.7%
煩わしい人間関係から離れたい	29.3%
親や親せきの支配から逃れたい	27.6%
地方では自分らしさや個性を自由に表現しづらい	27.2%
男女問わず若者が少ない（出会いが少ない）	26.2%
地方はこれからますます衰退し、将来性がない	17.7%
シニア男性が支配する旧態然とした社会	15.8%
家事や育児は女性がするものという古い考え方がある	15.6%
男性の仕事、女性の仕事が明確に線引きされてしまっている	13.5%
女性に対する偏見や差別意識が残っている	12.9%

④ 地方へ求めているもの

地方に対しては、「正社員として長く働き続けられる企業」、「女性にとって多様な雇用先・職場」など職場の創出のほか、「地方社会に残る因習や時代に合わない価値観」、「不合理なタブーを無くす」、「男性管理職中心社会からの脱却」など、性別による役割分担意識の解消を求めています。

地方へ求めているもの

若い女性たちが正社員として長く働き続けられる企業を増やす	60.6%
女性にとって多様な雇用先・職場を多く創出する	55.6%
公共交通機関などのサービスを充実させる	44.1%
地方の閉塞感や退屈なイメージを払拭するような取り組みをする	42.0%
ライフデザインのダイバーシティを徹底して追及する	29.3%
地方社会に残る因習や時代に合わない価値観、不合理なタブーを無くしていく	27.9%
若い女性たちにとって、よきロールモデルとなりうる魅力的な人材を呼び込む	25.0%
男性管理職中心社会（男性感覚街づくり社会）からの脱却を図る	23.6%

⑤ 地方に居住する条件

地方への居住条件としては、仕事に関することはもとより、「家事や育児は女性のものだ、という性別役割分担意識を捨てる」、「結婚したら男性の親と同居して当然という考え方を捨てる」、「結婚したら女性が仕事の融通をつけるという考え方を捨てる」など、性別による役割分担意識の解消を求めています。

地方に居住する条件

出産・育児のしやすさ、支援する体制を用意する	61.9%
若い女性たちが正社員として長く働き続けられる企業を増やす	58.5%
女性にとって多様な雇用先・職場を多く創出する	56.4%
地方に足りていない要素（文化・娯楽など）を高めワクワク感を演出する	51.1%
結婚したら男性の親と同居して当然という考え方を捨てる	37.7%
結婚したら女性が仕事の融通をつける（男性の仕事にあわせる）という考え方を捨てる	37.3%
家事や育児は女性のものだ、という性別役割分担意識を捨てる	33.8%

⑥ 事業者アンケートにおける、女性の活躍推進に向けた課題点として、女性の担当業務が限定的であることや、女性が家事・子育て・介護を行うことを前提する役割分担意識が課題として挙げられており、若い女性が地方へ求めるもの・居住する条件と一致する部分があります。

女性の活躍推進に向けた課題点

女性が担当できる仕事に限られている	38.5%
家事・子育て・介護など、家庭生活との両立が難しい	26.4%
出産や育児で長期休業したときの代替要員の確保が困難である	22.9%
時間外労働・交替勤務・深夜労働などをさせにくい	20.3%
女性自身の意識改革が不十分である	17.7%
女性の人材が不足している	17.7%

男女共同参画行政の主な歩み【岩手県・大船渡市】

年	岩手県	大船渡市
1977年(S52)	婦人対策懇談会設置	
1978年(S53)	「岩手の婦人対策の方向」策定	
1982年(S57)	岩手婦人の船洋上研修開始 県単独婦人海外研修開始	
1984年(S59)		大船渡市婦人懇談会設置
1988年(S63)	「新岩手の婦人対策の方向」策定	
1989年(H元)	「いわて女と男のさわやかフォーラム」開催	
1992年(H4)	「いわて女性さわやかプラン」策定	
1995年(H7)		女性政策推進室設置 大船渡市女性懇談会設置(婦人懇談会から改称) 「男女共同参画社会を考えるフォーラム」開催 「国の男女共同参画審議会委員との意見交換会」開催 「女性政策に関する意識調査」実施
1996年(H8)		「全国男女共同参画宣言都市サミット」開催
1997年(H9)	情報紙「join」創刊	「さわやか地域フォーラム'97」開催
1998年(H10)	「男女が共に支える社会に関する意識調査」実施	「大船渡市女性行動計画」策定 「大船渡女性議会」開催
1999年(H11)		情報紙「いきいき通信」創刊
2000年(H12)	「いわて男女共同参画プラン」策定	「お茶の間懇談会」開催
2001年(H13)		「男女共同参画2001年プラン講演会」開催
2002年(H14)	「岩手県男女共同参画推進条例」制定 「岩手県男女共同参画推進審議会」設置	「大船渡市男女共同参画推進条例」制定 男女共同参画室設置 大船渡市男女共同参画審議会設置 「男女共同参画社会に関する意識調査」実施
2003年(H15)	「男女共同参画に関する実態調査」実施	「大船渡市男女共同参画行動計画」策定 (計画期間:平成15～19年度)
2004年(H16)	「男女が共に支える社会に関する意識調査」実施	
2005年(H17)	「いわて男女共同参画プラン(改訂版)」策定 「いわて配偶者暴力防止対策推進計画」策定	
2006年(H18)	「男女共同参画センター」開設 県内広域振興局等保健福祉環境部及び男女共同参画センターを配偶者暴力相談支援センターに指定	「男女共同参画社会に関する意識調査」実施
2008年(H20)		「第2次大船渡市男女共同参画行動計画」策定 (計画期間:平成20～24年度)
2009年(H21)	「男女が共に支える社会に関する意識調査」実施	
2010年(H22)		「全国男女共同参画宣言都市サミット」開催
2011年(H23)	「いわて男女共同参画プラン」策定	
2012年(H24)		「男女共同参画社会に関する意識調査」実施
2013年(H25)		「第3次大船渡市男女共同参画行動計画」策定 (計画期間:平成25～29年度)
2014年(H26)	「若者女性協働推進室」設置 「いわて女性の活躍促進連携会議」設立	
2015年(H27)	「第3回防災世界会議」にて、「東日本大震災津波を教訓とした防災・復興に関する岩手県からの提言」を発信 「男女が共に支える社会に関する意識調査」実施	
2016年(H28)	「いわて男女共同参画プラン」改訂	
2017年(H29)		「男女共同参画社会に関する意識調査」実施
2018年(H30)	「男女が共に支える社会に関する意識調査」実施	「第4次大船渡市男女共同参画行動計画」策定 (計画期間:平成30～令和4年度)
2021年(R3)	「いわて男女共同参画プラン」改訂 「男女が共に支える社会に関する意識調査」実施	
2022年(R4)		「男女共同参画社会に関する市民・事業者アンケート調査」実施
2023年(R5)		「第5次大船渡市男女共同参画行動計画」策定 (計画期間:令和5～9年度)

第5次大船渡市男女共同参画行動計画の策定経過

年 月 日	経 過	内 容
令和4年3月1日	令和3年度 第2回男女共同参画室幹事会	第5次計画の策定について（体制やスケジュール、各種アンケートの実施など）
令和4年3月17日	令和3年度 第2回男女共同参画審議会	第5次計画の策定について（体制やスケジュール、各種アンケートの実施など）
令和4年4月13日	第5次男女共同参画行動計画庁内策定委員会設置	
令和4年4月13日	男女共同参画社会に関する事業者アンケート調査	市内事業者1,000社
令和4年4月14日	男女共同参画社会に関する市民アンケート調査	郵送調査：市内在住15歳以上の市民1,000人 インターネット調査：市内在住15歳以上の市民
令和4年4月21日	大船渡市議会月例会議	第5次計画の策定について（体制やスケジュール、各種アンケートの実施など）
令和4年5月13日	第5次男女共同参画行動計画策定ワーキング・グループ会議設置	男女共同参画室次長以下、関係課の課長補佐など26人で構成
令和4年5月18日	第1回第5次男女共同参画行動計画庁内策定委員会	第5次計画の策定について（体制やスケジュール、各種アンケート調査結果など）
令和4年5月27日	令和4年度 第1回男女共同参画審議会	第5次計画の策定について（第4次計画の実績、各種アンケート調査結果など）
令和4年7月12日	第1回ワーキング・グループ会議	第5次計画の素案策定及び登載する事業案などの検討について
令和4年7月26日	第2回ワーキング・グループ会議	
令和4年8月9日	第2回第5次男女共同参画行動計画庁内策定委員会	第5次計画の素案について
令和4年8月31日	令和4年度 第2回男女共同参画審議会	市長から男女共同参画審議会へ、第5次大船渡市男女共同参画行動計画の策定について諮問 第5次計画の素案（施策体系の比較など）について
令和4年10月4日	第3回ワーキング・グループ会議	第5次計画案について（具体的取組及び目標指標の検討など）
令和4年10月14日	第3回第5次男女共同参画行動計画庁内策定委員会	第5次計画案について（具体的取組及び目標指標の検討など）
令和4年10月25日	令和4年度 第3回男女共同参画審議会	第5次計画案について（具体的取組及び目標指標の検討など）
令和4年11月4日	市議会全員協議会	第5次計画案について
令和4年11月21日	パブリックコメント	第5次計画案について、市ホームページと市役所窓口において市民からの意見募集
令和4年11月29日	グループインタビュー	第5次計画案について、子育て世代及び若年層の意見を把握
令和5年1月19日	男女共同参画審議会から計画案を市長へ答申	第5次計画の策定に当たり、審議会で審議した最終計画案を提出
令和5年1月19日	第5次男女共同参画行動計画策定	

大船渡市男女共同参画審議会委員名簿

19人(50音順)

	委員氏名(敬称略)	所属団体・役職等
1	石橋厚子	社会福祉法人大船渡市社会福祉協議会
2	石橋順子	大船渡市婦人相談員
3	及川由里子	公募
4	柏崎久美	吉浜漁業協同組合女性部
5	菊池和広	大船渡労働基準監督署
6	佐々木晋	大船渡商工会議所
7	佐藤幾子	大船渡市農業協同組合女性部
8	佐藤雅子	大船渡保健所
9	白木澤京子	子育てサークルきっぴんきっず
10	菅原圭一	人権擁護委員
11	瀧澤ひろ子	いわて男女共同参画サポーター (おおふなと男女共同参画「うみねこの会」)
12	千葉和子	大船渡市地域婦人団体連絡協議会
13	新沼聖	大船渡商工会議所(市内事業者)
14	沼田京子	公募
15	船砥孝子	大船渡商工会議所女性会
16	古澤弥代子	公募
17	前野浩哉	大船渡市地区公民館連絡協議会
18	森田裕子	大船渡市社会教育委員
19	横澤則子	いわて女性活躍推進員 (岩手県環境生活部若者女性協働推進室)

大船渡市男女共同参画推進条例

平成 14 年 2 月 27 日

条例第 1 号

目次

前文

第 1 章 総則（第 1 条—第 8 条）

第 2 章 男女共同参画推進に関する基本的施策（第 9 条—第 19 条）

第 3 章 大船渡市男女共同参画審議会（第 20 条—第 26 条）

第 4 章 雑則（第 27 条）

附則

男女は、人として平等な存在であり、互いに人権を尊重し、男女共同参画社会を実現することは、私たちの願いである。

これまでも国内の動向と協調しつつ、男女共同参画の施策を積極的に展開してきたが、今なお性別による固定的な役割分担意識やそれに基づく社会慣行が依然として根強く存在している。

21 世紀を迎え、少子・高齢化、国際化の進展をはじめとする社会経済情勢の急速な変化に的確に対応し、真に調和のとれた活力のある地域社会を築いていくためには、男女が個性と能力を十分に発揮し、あらゆる分野に対等に参画できる男女共同参画社会の実現が重要である。

ここに、私たちは男女共同参画社会の実現を目指すことを決意し、男女共同参画推進についての基本理念を明らかにするとともに、市民、事業者及び公共的団体が一体となって、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進するため、この条例を制定する。

第 1 章 総則

（目的）

第 1 条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、市、市民、事業者及び公共的団体の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、もって男女共同参画社会の実現を図ることを目的とする。

（定義）

第 2 条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 男女共同参画 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うことをいう。

(2) 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

(基本理念)

第3条 男女共同参画は、次に掲げる基本理念にのっとり、その推進が図られなければならない。

- (1) 男女共同参画の推進は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が直接的であるか間接的であるかを問わず性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されること、配偶者その他の男女間における暴力が根絶されることその他の男女の人権が尊重されることを基本として、行われなければならない。
- (2) 男女共同参画の推進に当たっては、性別による固定的な役割分担等に基づく社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の自由な選択に対して影響を及ぼすことのないよう配慮されなければならない。
- (3) 男女共同参画の推進は、市における政策又は事業所及び公共的団体における方針の立案及び決定に、男女が共同して参画する機会が確保されることを基本として、行われなければならない。
- (4) 男女共同参画の推進は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動及び職業生活等社会における活動に對等に参画することができるようにすることを基本として、行われなければならない。
- (5) 男女共同参画の推進は、国際協調、国際理解及び国際交流の促進を図ることを基本として、行われなければならない。

(市の責務)

第4条 市は、男女共同参画の推進を主要な政策として位置付け、前条に掲げる基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施するものとする。

2 市は、男女共同参画の推進に当たり、市民、事業者、公共的団体、国及び他の地方公共団体と連携して取り組むよう努めるものとする。

(市民の責務)

第5条 市民は、基本理念にのっとり、家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野において男女共同参画の推進に努めるとともに、市が行う男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(事業者及び公共的団体の責務)

第6条 事業者及び公共的団体は、基本理念にのっとり、その事業活動を行うに当たっては、男女共同参画の推進に努めるとともに、市が行う男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(性別による権利侵害の禁止)

第7条 何人も、家庭、職場、学校、地域社会等において、性別による差別的な取扱い、男女間における暴力的行為及びセクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。

(公衆に表示する情報に関する留意)

第8条 何人も、公衆に表示する情報において、性別による固定的な役割分担及び異性に対する暴力等を助長し、又は連想させる表現及び過度の性的な表現を行わないよう努めなければならない。

第2章 男女共同参画推進に関する基本的施策

(行動計画)

第9条 市長は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、男女共同参画の推進に関する行動計画（以下「行動計画」という。）を策定するものとする。

2 市長は、行動計画を策定するに当たっては、市民、事業者及び公共的団体（以下「市民等」という。）の意見を反映させるよう努めるとともに、大船渡市男女共同参画審議会の意見を聴かななければならない。

3 市長は、行動計画を策定したときは、遅滞なく、これを公表するものとする。

4 前2項の規定は、行動計画の変更について準用する。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第10条 市は、あらゆる分野における施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画の推進に配慮するものとする。

(積極的改善措置)

第11条 市は、あらゆる分野における活動において、男女間に参画する機会の格差が生じないように市民等と協力し、積極的改善措置に努めるものとする。

(家庭生活、職業生活等の両立促進)

第12条 市は、男女が共に家庭生活、職業生活等を両立することができるようその支援に努めるものとする。

(教育における男女共同参画の促進)

第13条 市は、学校教育をはじめとするあらゆる分野の教育において、男女共同参画を促進するよう努めるものとする。

(普及啓発)

第14条 市は、市民等の男女共同参画についての理解を促進するために必要な広報活動等を行うよう努めるものとする。

(市民等の自主的な活動への支援)

第15条 市は、市民等が実施する男女共同参画の推進に関する自主的な活動に対し、情報の提供その他の必要な支援を行うよう努めるものとする。

(推進体制)

第16条 市は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的に企画し、調整し、及び推進するための体制を整備するものとする。

(年次報告)

第 17 条 市長は、毎年、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況について、公表するものとする。

(苦情及び相談窓口)

第 18 条 市長は、市が実施する男女共同参画推進施策又は男女共同参画の推進を阻害する行為に関する苦情及び相談を処理するための窓口を置き、関係行政機関と連携を図り、苦情及び相談の適切な処理に努めるものとする。

(情報の収集及び分析)

第 19 条 市は、男女共同参画の推進に関する施策の策定及び施策の効果的な推進のため、男女共同参画に関する情報の収集及び分析を行うものとする。

第 3 章 大船渡市男女共同参画審議会

(設置)

第 20 条 男女共同参画の推進に関する重要事項を調査審議するため、大船渡市男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を置く。

(所掌事項)

第 21 条 審議会の所掌事項は、次に掲げるとおりとする。

- (1) 第 9 条に規定する行動計画に関すること。
- (2) 男女共同参画の推進に関する基本的施策に関すること。
- (3) その他男女共同参画の推進に関し必要な事項に関すること。

(組織)

第 22 条 審議会は、委員 25 人以内をもって組織し、委員は、市民のうちから公募により選出された者のほか、次に掲げる者のうちから市長が委嘱する。

- (1) 知識経験者
- (2) 事業者及び公共的団体に属する者
- (3) その他市長が必要と認める者

(任期)

第 23 条 委員の任期は、2 年とする。ただし、欠員が生じた場合における補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(会長及び副会長)

第 24 条 審議会に会長及び副会長各 1 人を置き、委員の互選とする。

- 2 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。
- 3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故あるとき又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第 25 条 審議会は、会長が招集し、議長となる。

- 2 審議会は、委員の半数以上が出席しなければ会議を開くことができない。

3 審議会の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

4 審議会は、必要があると認めるときは、会議に関係者の出席を求め、その意見又は説明を聴くことができる。

(庶務)

第26条 審議会の庶務は、協働まちづくり部において処理する。

第4章 雑則

(補則)

第27条 この条例に定めるもののほか必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

1 この条例は、平成14年4月1日から施行する。

2 この条例施行の際現に大船渡市女性懇談会の委員である者は、この条例の施行の日に、第22条の規定により審議会の委員として委嘱されたものとみなし、その任期は、第23条本文の規定にかかわらず、平成15年5月31日までとする。

附 則 (平成24年9月25日条例第27号)

この条例は、平成24年10月1日から施行する。

附 則 (令和2年12月18日条例第40号抄)

(施行期日)

1 この条例は、令和3年4月1日から施行する。

男女共同参画社会基本法

平成 11 年 6 月 23 日

法律第 78 号

目次

前文

第一章 総則（第一条—第十二条）

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策（第十三条—第二十条）

第三章 男女共同参画会議（第二十一条—第二十八条）

附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要とされている。

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

ここに、男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、この法律を制定する。

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

（定義）

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治

的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。

二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

(男女の人権の尊重)

第三条 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、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

(社会における制度又は慣行についての配慮)

第四条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

(政策等の立案及び決定への共同参画)

第五条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

第六条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

(国際的協調)

第七条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

(国の責務)

第八条 国は、第三条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下同じ。)を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

(地方公共団体の責務)

第九条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

(国民の責務)

第十条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念に

のっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

(法制上の措置等)

第十一条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

(年次報告等)

第十二条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

2 政府は、毎年、前項の報告に係る男女共同参画社会の形成の状況を考慮して講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を明らかにした文書を作成し、これを国会に提出しなければならない。

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

第十三条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画（以下「男女共同参画基本計画」という。）を定めなければならない。

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

- 一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
- 二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

第十四条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「都道府県男女共同参画計画」という。）を定めなければならない。

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

- 一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
- 二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。

4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第十五条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

(国民の理解を深めるための措置)

第十六条 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

(苦情の処理等)

第十七条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

(調査研究)

第十八条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

(国際的協調のための措置)

第十九条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

第二十条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。

三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者

2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。

3 第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。

4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第二十六条 前条第一項第二号の議員の任期は、二年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

第二十七条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

2 会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

(政令への委任)

第二十八条 この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

附 則

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法（平成九年法律第七号）は、廃止する。

(経過措置)

第三条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法（以下「旧審議会設置法」という。）第一条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第二十一条第一項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

2 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第四条第一項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日に、第二十三条第一項の規定により、審議会の委員として任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第二項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第四条第二項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。

3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第五条第一項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第三項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に、第二十四条第一項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第三項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

(総理府設置法の一部改正)

第四条 総理府設置法（昭和二十四年法律第二百二十七号）の一部を次のように改正する。

[次のよう略]

附 則

(施行期日)

第一条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成十一年法律第八十八号）の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 [略]

二 附則第十条第一項及び第五項、第十四条第三項、第二十三条、第二十八条並びに第三十条の規定 公布の日

(委員等の任期に関する経過措置)

第二十八条 この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他の職員である者（任期の定めのない者を除く。）の任期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定めたそれぞれの法律の規定にかかわらず、その日に満了する。

一～十 [略]

十一 男女共同参画審議会

十二～五十八 [略]

(別に定める経過措置)

第三十条 第二条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経

過措置は、別に法律で定める。

附 則

(施行期日)

第一条 この法律（第二条及び第三条を除く。）は、平成十三年一月六日から施行する。〔後略〕

岩手県男女共同参画推進条例

平成 14 年 10 月 9 日

条例第 61 号

目次

前文

第 1 章 総則（第 1 条—第 8 条）

第 2 章 男女共同参画の推進に関する基本的施策（第 9 条—第 22 条）

第 3 章 岩手県男女共同参画審議会（第 23 条—第 31 条）

第 4 章 雑則（第 32 条）

附則

個人の尊重と法の下での平等は、日本国憲法にうたわれており、国においては、男女平等の実現に向けた取組が、女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約を軸とした国際的な取組と連動しつつ、着実に進められてきた。本県においても、国際社会や国内の動向を踏まえた様々な取組がなされてきた。

しかしながら、依然として、性別によって役割分担を固定的にとらえる意識やこれに基づいた社会における制度又は慣行が存在し、男女平等の実現に多くの課題が残されている。

一方、少子高齢化の進展等社会経済情勢の急激な変化に的確に対応していく上で、男女が性別にかかわらず、その個性と能力が十分に発揮でき、もって男女が喜びと責任を分かち合う男女共同参画社会の実現が強く求められている。

このような状況の中で、男女共同参画社会基本法において、男女共同参画社会の実現が 21 世紀の我が国社会を決定する最重要課題として位置付けられたことを踏まえ、本県においても、男女共同参画社会の実現を目指し、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、県、県民、事業者及び市町村が協働し、不断の努力を重ねて、男女共同参画社会の形成のため男女共同参画を推進し、すべての県民の日常生活の中に男女共同参画の定着を図ることが必要である。

ここに私たちは、男女共同参画社会の実現を図ることを決意し、男女が共に輝く心豊かな社会を創造していくため、この条例を制定する。

第 1 章 総則

（目的）

第 1 条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、県、県民及び事業者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

（定義）

第 2 条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによ

る。

- (1) 男女共同参画 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保されることにより、男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受し、かつ、共に責任を担うことをいう。
- (2) 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

(基本理念)

第3条 男女共同参画の推進は、次に掲げる事項を基本理念として行われなければならない。

- (1) 男女の個人としての尊厳が重んぜられ、直接的なものであると間接的なものであるとを問わず、性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が社会のあらゆる分野において個人としての能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されること。
- (2) 社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されること。
- (3) 男女が社会の対等な構成員として、県における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されること。
- (4) 家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、家庭以外の職場、学校、地域その他の社会の分野における活動を行うことができるようにすること。
- (5) 男女共同参画の推進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、国際社会の動向を勘案して行われること。
- (6) 男女が互いの性について理解を深めることにより、生涯にわたり健康な生活を営むことができること及び生殖に関する事項に関し双方の意思が尊重されること。
- (7) 配偶者間その他の男女間における暴力的行為（精神的に著しく苦痛を与える行為を含む。以下同じ。）を根絶するよう積極的な対応がなされること。

(県の責務)

第4条 県は、前条に規定する基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施するものとする。

- 2 県は、男女共同参画の推進に関する施策の実施に当たっては、県民、事業者、市町村及び国との連携を図りながら自ら率先して取り組むものとする。

(県民の責務)

第5条 県民は、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に努めなければならない。

2 県民は、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、基本理念にのっとり、その雇用する男女について、雇用上の均等な機会及び待遇を確保するとともに、職業生活における活動と家庭生活における活動とを両立させることができるよう就労環境の整備に努めなければならない。

2 事業者は、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(性別による人権侵害の禁止)

第7条 何人も、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる場において、性別による差別的取扱い、男女間における暴力的行為又はセクシュアル・ハラスメント(性的な言動により相手方の生活環境を害し、又は性的な言動に対する相手方の対応によってその者に不利益を与えることをいう。)を行ってはならない。

(公衆に表示する情報に関する留意)

第8条 何人も、公衆に表示する情報において、性別による役割分担の固定化又は男女間における暴力的行為を助長し、又は連想させる表現及び男女共同参画の推進を阻害するおそれのある過度の性的な表現を用いないよう努めなければならない。

第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策

(男女共同参画計画)

第9条 知事は、男女共同参画社会基本法(平成11年法律第78号。以下「法」という。)

第14条第1項に規定する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「男女共同参画計画」という。)を定めるに当たっては、男女共同参画の推進に関する施策の総合的かつ計画的な実施を図るため、次に掲げる事項について定めるものとする。

- (1) 男女共同参画の推進に関する総合的かつ長期的な目標及び施策の方向
- (2) 前号に定める事項に基づき実施すべき具体的な男女共同参画の推進に関する施策
- (3) 前2号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施するために必要な事項

2 知事は、男女共同参画計画を定めるに当たっては、県民の意見を反映することができるよう必要な措置を講ずるとともに、岩手県男女共同参画審議会の意見を聴かなければならない。

3 前項の規定は、男女共同参画計画の変更について準用する。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第10条 県は、男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及びこれを実施するに当たっては、男女共同参画の推進に配慮しなければならない。

(附属機関等における積極的改善措置)

第 11 条 県は、その設置する附属機関その他これに準ずるものの委員その他の構成員の任命又は委嘱に当たっては、積極的改善措置を講ずることにより、男女の構成員の数の均衡を図るよう努めるものとする。

(県民及び事業者の理解を深めるための措置)

第 12 条 県は、広報活動等を通じて、県民及び事業者の男女共同参画に関する理解を深めるため必要な措置を講ずるものとする。

(男女共同参画推進月間)

第 13 条 県は、男女共同参画の推進について、県民、事業者及び市町村の関心と理解を深めるとともに、男女共同参画の推進に関する活動が積極的に行われるようにするため、男女共同参画推進月間を設けるものとする。

2 男女共同参画推進月間は、毎年 6 月とする。

(教育及び学習の推進)

第 14 条 県は、学校教育、社会教育その他の教育及び県民の学習の場において男女共同参画に関する教育及び学習の推進について必要な措置を講ずるものとする。

(農林水産業、商工業等のうち自営業における環境整備の推進)

第 15 条 県は、農林水産業、商工業等のうち個人事業主及びその家族等により営まれている事業に従事する男女が、経営における役割について適正な評価を受け、社会の対等な構成員として、自らの意思によって経営及びこれに関連する活動に共同して参画する機会を確保され、並びに当該経営に関する活動と家庭生活における活動とを両立させることができるよう、必要な環境整備を推進するものとする。

(苦情及び相談の処理)

第 16 条 知事は、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策若しくは男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情又は男女共同参画の推進を阻害する要因によって人権が侵害された事案に関する相談について、県民又は事業者からの申出を適切かつ迅速に処理するための委員（以下この条において「委員」という。）を置くものとする。

2 県民又は事業者は、委員に、前項の苦情又は相談の申出を行うことができる。

3 委員は、前項の規定に基づき苦情の申出があった場合において、必要に応じて、第 1 項に規定する施策を行う県の機関に対し、説明等を求め、必要があると認めるときは、是正その他の措置を講ずるよう助言、指導又は勧告を行うものとする。

4 委員は、第 2 項の規定に基づき相談の申出があった場合において、必要に応じて、第 1 項に規定する人権が侵害された事案に係る関係者に対し、その協力を得た上で説明等を求め、必要があると認めるときは、助言、是正の要望等を行うものとする。

(調査研究)

第 17 条 県は、男女共同参画の推進に関する施策の策定及び実施に必要な調査研究を行うものとする。

(市町村に対する支援)

第 18 条 県は、市町村が行う法第 1 4 条第 3 項の市町村男女共同参画計画その他の男女共同参画の推進に関する基本的な計画の策定及び市町村が実施する男女共同参画の推進に関する施策を支援するため、情報の提供、技術的な助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

(民間の団体との連携及び協働等)

第 19 条 県は、男女共同参画を推進するため、特定非営利活動法人（特定非営利活動促進法（平成 1 0 年法律第 7 号）第 2 条第 2 項の特定非営利活動法人をいう。以下同じ。）その他の民間の団体との連携及び協働に努めるものとする。

2 県は、特定非営利活動法人その他の民間の団体が行う男女共同参画の推進に関する活動を促進するとともに、これらの活動の支援に努めるものとする。

(拠点となる機能の整備)

第 20 条 県は、男女共同参画の推進に関する施策を実施し、県民、事業者及び市町村による男女共同参画の推進に関する取組を支援するための総合的な拠点となる機能の整備に努めるものとする。

(推進体制の整備等)

第 21 条 県は、男女共同参画の推進に関する施策を実施するため、推進体制を整備するとともに、必要な財政上の措置を講ずるよう努めるものとする。

(年次報告)

第 22 条 知事は、毎年、男女共同参画の推進の状況及び男女共同参画の推進に関する施策の状況を明らかにする報告書を作成し、これを公表しなければならない。

第 3 章 岩手県男女共同参画審議会

(設置)

第 23 条 男女共同参画の推進に関する重要事項を調査審議させるため、知事の諮問機関として岩手県男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を置く。

2 審議会は、男女共同参画の推進に関する重要事項又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる重要事項について、必要があると認めるときは、知事に意見を述べることができる。

(所掌)

第 24 条 審議会の所掌事項は、次のとおりとする。

- (1) 男女共同参画の推進に関する基本的かつ総合的な施策に関すること。
- (2) 前号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に関する施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策に関すること。

(組織)

第 25 条 審議会は、委員 2 0 人以内をもって組織し、委員は、男女共同参画に関し優れた識見を有する者及び関係行政機関の職員のうちから知事が任命する。

2 前項の場合において、男女のいずれか一方の委員の数は、委員の総数の10分の4未満とならないものとする。ただし、知事がやむを得ない事情があると認める場合は、この限りでない。

(任期)

第26条 委員の任期は、2年とする。ただし、欠員が生じた場合における補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(会長)

第27条 審議会に、会長を置き、委員の互選とする。

2 会長は、会務を総理し、会議の議長となる。

3 会長に事故があるとき、又は会長が欠けたときは、会長があらかじめ指名する委員がその職務を代理する。

(会議)

第28条 審議会は、会長が招集する。

2 審議会は、委員の半数以上が出席しなければ会議を開くことができない。

3 審議会の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(部会)

第29条 審議会は、専門部会を設けることができる。

2 専門部会に部会長を置き、会長が指名する委員がこれに当たる。

3 専門部会に属すべき委員は、会長が指名する。

(庶務)

第30条 審議会の庶務は、環境生活部において処理する。

(会長への委任)

第31条 この章に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

第4章 雑則

(補則)

第32条 この条例に定めるもののほか、この条例の実施に関し必要な事項は、知事が定める。

附 則

1 この条例は、公布の日から施行する。ただし、第16条の規定は、平成15年4月1日から施行する。

2 この条例の施行の際現に定められている男女共同参画計画は、この条例に規定する手続により定められた男女共同参画計画とみなす。



市は、持続可能な開発目標(SDGs)を踏まえて各種取組を推進しています。

第5次大船渡市男女共同参画行動計画（令和5年1月策定）

発行：大船渡市 編集：大船渡市男女共同参画室

〒022-8501 岩手県大船渡市盛町字宇津野沢15番地

TEL 0192-27-3111 FAX 0192-26-4477

E-mail ofu_kyodo@city.ofunato.iwate.jp