

第5次大船渡市男女共同参画行動計画

【素案】

大 船 渡 市

目 次

第1章 基本的な考え方

1 計画策定の趣旨	1
2 計画の位置づけ	2
3 計画期間	3
4 計画の推進と進捗管理	3

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	4
(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	11
(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 顕在化した課題	15

第3章 計画の内容

1 目指すまちの姿	17
2 施策体系図	17
3 基本目標ごとの施策の方向性と具体的取組	18
基本目標1 自分らしさが輝く地域社会の形成	18
(1) 地区と行政の協働のまちづくりの推進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	
(3) 多様な性の在り方に対する理解促進	
基本目標2 パートナーと支え合う家庭生活の実現	20
(1) 家事・育児・介護への男性の参画拡大	
(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や生活困窮などの解消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 22

- (1) 性別による仕事の内容や待遇の格差の解消
- (2) 職業に係る女性の活躍支援
- (3) 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

付属資料

- ・ 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） 25
- ・ 男女共同参画行政の主なあゆみ 《※後日追加》
- ・ 第5次大船渡市男女共同参画行動計画の策定経過 《※後日追加》
- ・ 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 《※後日追加》
- ・ 大船渡市男女共同参画推進条例 《※後日追加》
- ・ 男女共同参画社会基本法 《※後日追加》
- ・ 岩手県男女共同参画推進条例 《※後日追加》

第1章 基本的な考え方

1 計画策定の趣旨

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、県内初となる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・方針決定過程をはじめ、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（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」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」との整合性を図りながら、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 計画の位置づけ

(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5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。

< 5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」に位置づけ、一体的に施策の推進を図るものです。

(4) この計画は、SDGs（持続可能な開発目標）で掲げる、「ジェンダー平等と女性と女性のエンパワーメント」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・バランスの改善など、すべ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

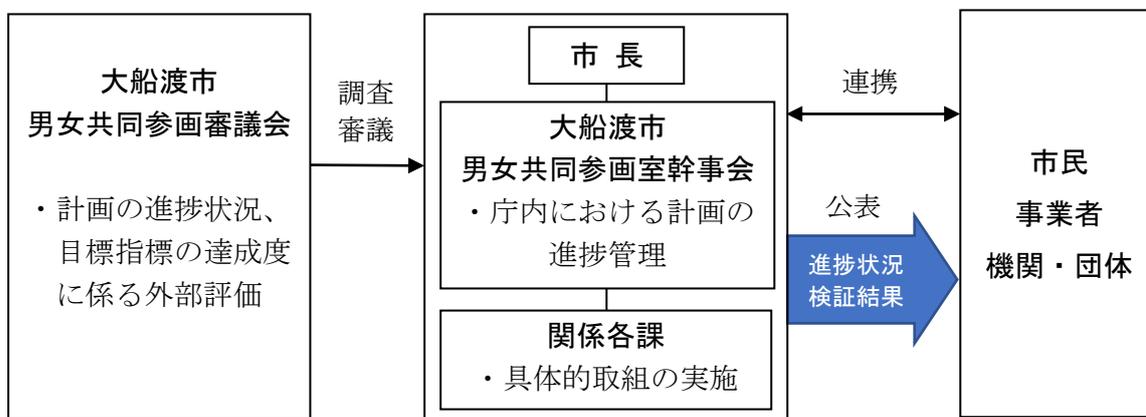
(1) 計画の推進

この計画の推進にあたっては、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^{※1}及び大船渡市男女共同参画室幹事会^{※2}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。



※1：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、市内各種団体の代表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・審議を行います。

※2：大船渡市男女共同参画室幹事会

市役所内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います。

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4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、更には、目標指標の達成状況などをもとに、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、市職員を対象とした、多様な性(LGBTQ+)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がありました。
- 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】 (達成率)	令和3年度 【直近値】 (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 においては、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、男女の不平等感が高い社会実態は、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を育成するため、研修会場までの旅費を支給するなどしました。
- ③ 男女共同参画サポーター認定者は、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 協働のまちづくりの先行地区である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による、女性の視点に基づいた意見が反映される仕組みづくりのほか、市内の各地区で地区振興策を話し合うための住民ワークショップなどを開催する際に、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、市と大船渡市市民活動支援センターが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】 (達成率)	令和3年度 【直近値】 (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)	
2	男女共同参画サポーター認定者数	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	「住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、『「住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・方針決定の場をはじめ、地区・地域づくり活動や多様な市民活動など、社会のさまざま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認定者は、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ます。

ることから、男女共同参画サポーター認定者が活躍できる場の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、出産について、産前・産後期間にも配慮するため、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り遊休農地の解消活動に取り組むなどしたことが高く評価され、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。

【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】 (達成率)	令和3年度 【直近値】 (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 (80.9%)	1件増 (4.7ポイント増)	
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・バランス」の内容を知っている人の割合	60.0%	43.9% (73.2%)	44.5% (74.2%)	0.4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」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、その是正に向けた事業者に対する取組が必要です。
- ② 社会的にワーク・ライフ・バランスが注目され、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止まり、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年度から、産前・産後サポート事業及び産後ケア事業を実施したほか、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にわたる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のサービスのほか、適時適切に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などの多様な相談に応じるとともに、法テラスなどの関係機関と連携しながら支援を行いました。平成29年度から令和3年度における、婦人相談件数は293件で、内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、経済的な理由などで生理用品を十分に入手できない女性に対し、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。

【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】 (達成率)	令和3年度 【直近値】 (達成率)	増減 (達成率増減)	備考
1	妊娠11週(3カ月)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)	
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)	
3	DV防止法*の名称又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

※DV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

- ① DVに係る2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、より効果的な方法を検討するなど、周知を強化する必要があります。

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（付属資料：25 ページ参照）

- ・男女共同参画に係る言葉や制度の認知度は、概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（付属資料：25 ページ参照）

- ・教育の場以外は、年代・性別にかかわらず、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（付属資料：30 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（付属資料：32 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（付属資料：33 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（付属資料：34 ページ参照）

- ・ワーク・ライフ・バランスの現状については、性別・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共に「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・バランスの望ましい形については、若年層ほど「仕事と家庭・社会生活の両立」または「家庭・社会生活を優先」と答えた割合が高くなっています。
- ・仕事と家庭・社会活動の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・バランスに関する意見・要望が多く寄せられています。

⑦ DV・性的少数者（付属資料：37 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、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（セクシュアル・マイノリティ）に属する人が、一定数存在します。

(2) 事業者アンケート調査の検証

① 事業所における男女の優遇・平等感（付属資料：39 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した事業者が一定数存在しており、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（付属資料：39 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（付属資料：39 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（付属資料：40 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ことに対し、男性従業員の退職者はありません。
- ・ 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対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」と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（付属資料：42 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」との回答割合が高くなっています。

(3) 関係資料の検証（付属資料：43 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、希望する仕事のほかに、地方に残る**性別による役割分担意識**があげられています。
- ・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防止法の名称又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」と答えた市民の割合が、第4次計画策定時からの変化がなく高いことに加え、市民アンケート調査においても、年代・性別にかかわらず、「男性が優遇されている」と答えた人の割合が高く、依然として性別による偏見や固定的な社会通念が残っていることで、女性の活躍機会の創出が図られず、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（セクシュアル・マイノリティ）に属する人が一定数存在することが明らかになったことから、多様な性的指向・性自認への理解促進に向けた取組が必要です。
- (4) 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、女性の社会での活躍推進における大きな課題になっています。このことから、家事・育児・介護そのものの負担解消に向けた取組に加え、家事・育児・介護への男性参画を拡大するなど、家庭の中で負担を分け合うための取組や意識の醸成が必要です。
- (5) DV被害や、生理の貧困などの問題を抱えている弱い立場にある女性が一定数存在していることから、DV被害の根絶と生活困窮の解消に向け、意識啓発と的確な支援に結び付けるための相談窓口の周知などを強化する必要があります。
- (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。ワーク・ライフ・バランスを改善し、仕事と家庭生活を見直すことは、女性のみならず、男性を含む多くの人にとっても働きやすい職場環境であることから、働く人の意欲や満足度の向上につながるとともに、企業価値を高め、優秀な人材を確保・定着させることができるなど、その効果や有効性などを分かりやすく示しつつ、改善に向けた取組を事業者に働きかける必要があります。

(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」の内容を知っている人の割合が1%未満の伸び率となっていること、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」市民の割合が全体の約2割にとどまっていることや、「市の健康診査の受診率」の達成率が低いこと、更には、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わからない」などといった意識啓発に係る意見が多かったことから、各種取組と意識啓発を連動させるなど、効果的な周知や広報方法について工夫する必要があります。

(8) (1)から(7)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や生活困窮の解消に向けた取組強化
- ・ ワーク・ライフ・バランスの改善
- ・ 働きやすい職場環境づくり

が重要であり、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。

誰もが自分らしく活躍し、暮らし続けたいと思えるまち大船渡

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3つの側面から次の3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 パートナーと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】 誰もが自分らしく活躍し、暮らし続けたいと思えるまち大船渡	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 (3) 多様な性の在り方に対する理解促進
	2 パートナーと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 (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や生活困窮などの解消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) 職業に係る女性の活躍支援 (3) 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

1 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かかわる活動の場など、身近なコミュニティにおける女性活躍機会の増大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（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の参画を促し、女性、障がい者、性的少数者を含め、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	内 容	主管課
	※例) 協働推進事業	地区運営組織の意思決定機関（総会など）への女性登用促進	市民協働課

(2) （仮称）「男女共同市民会議」の開催

女性関係団体や男女共同参画サポーターに加え、年代や性別にとらわれず、誰もが男女共同参画について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男性・女性双方の意識啓発を図ります。

また、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機運を醸成し、新たな取組を誘発するほか、男女共同参画サポーター養成研修受講者や女性関係団体への参画者の拡大につなげます。

No	事業（取組）名	内 容	主管課
	(後日掲載予定)		

(3) 多様な性の在り方に対する理解促進

性的少数者（セクシュアル・マイノリティ）や、その関係者に対して、適切な相談窓口を周知するとともに、パートナーシップ制度の導入に係る検討を行います。

No	事業（取組）名	内 容	主管課
	(後日掲載予定)		

【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	※例) 「住民主体の地区・地域活動、まちづくり活動が活発に行われている」と答えた市民の割合			【総合計画指標】 市民意識調査
2	※例) 審議会、委員会などにおける女性委員登用率			
3	※例) 「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			【総合計画指標】 市民意識調査
4				
5				

基本目標2 パートナーと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、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による被害や生理の貧困など、生活上の問題を解消するため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

家事・育児・介護を行うことに対する、男性自身の抵抗感をなくすため、若者や高齢者、既婚者などの対象を明確にしながら、料理教室や介護予防教室など、スキルの習得や動機づけのための機会を提供します。

特に子育て世代や婚活中の男性に対しては、家事などへ男性が携わることが、女性の社会活躍に有効であることの意識付けを併せて行うなどしながら、効果的に取り組みます。

No	事業（取組）名	内 容	主管課
	(後日掲載予定)		

(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、利用に係る手続きの簡略化や、ICTを活用した手続きなど、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き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	内 容	主管課
	(後日掲載予定)		

(3) DVや生活困窮などの解消と相談窓口などの周知強化

DVや生理の貧困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	内 容	主管課
	(後日掲載予定)		

【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	※例) 結婚サポート宣言事業所数			【総合計画指標】
2	※例) 「安心して結婚・妊娠・出産・子育てができる環境にある」と答えた市民の割合			【総合計画指標】 市民意識調査
3	※例) 「保育サービスが充実している」と答えた市民の割合			【総合計画指標】 市民意識調査
4				
5				

基本目標3 安心して働ける魅力ある職場環境づくり

【施策の方向性】

事業者には女性の正規雇用率の向上や性別による仕事の内容や待遇の格差、ハラスメントの解消などを促すとともに、国の地域女性活躍推進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、労働基準監督署や公共職業安定所などの関係機関と連携しながら取組を進めます。

また、ワーク・ライフ・バランスを改善するため、ICT技術の導入などによ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

性別に関わりなく平等に採用され、平等に働けるよう、事業者には男女雇用機会均等法や労働基準法、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法令や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※の策定とその実施を促します。

※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です。

101人以上の労働者を雇用する企業は計画の策定・届出が義務とされ、100人以下の企業は努力義務とされています。

No	事業（取組）名	内 容	主管課
	(後日掲載予定)		

(2) 職業に係る女性の活躍支援

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などに取り組めます。

No	事業（取組）名	内 容	主管課
	(後日掲載予定)		

(3) 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^{※1・2}」や、県の「いわて子育てにやさしい企業等認証制度^{※3}」、「いわて女性活躍企業等認定制度^{※4}」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企業の増加を図ります。

また、国の「デジタル田園都市構想」推進の一環として、職場へのICT技術の導入などによる、時間外労働の削減に向けた新たな取組や人材育成の支援するとともに、ワーク・ライフ・バランスの改善に係る事業者側の必要性やメリットの理解を促進します。

※1：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企業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」を受けています。
※2：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企業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」を受けています。
※3：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企業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ます。
※4：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企業など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」を受けています。

No	事業（取組）名	内 容	主管課
	(後日掲載予定)		

(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	内 容	主管課
	(後日掲載予定)		

(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、キャリア早期からの企画・管理業務など多様な職務の経験、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、率先して取り組みます。

No	事業（取組）名	内 容	主管課
	(後日掲載予定)		

【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	※例) 「就労環境に満足している」と答えた勤労者の割合			【総合計画指標】 市民意識調査
2	※例) テレワーク等の滞在者・実践者数			【総合計画指標】
3	※例) 「くるみん・えるぼし制度」や、「いわて子育てにやさしい企業等認証制度、いわて女性活躍企業等認定制度」の認定企業数			
4				
5				

付属資料

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、年代別構成が平準化されています。

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関す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 9 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・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。

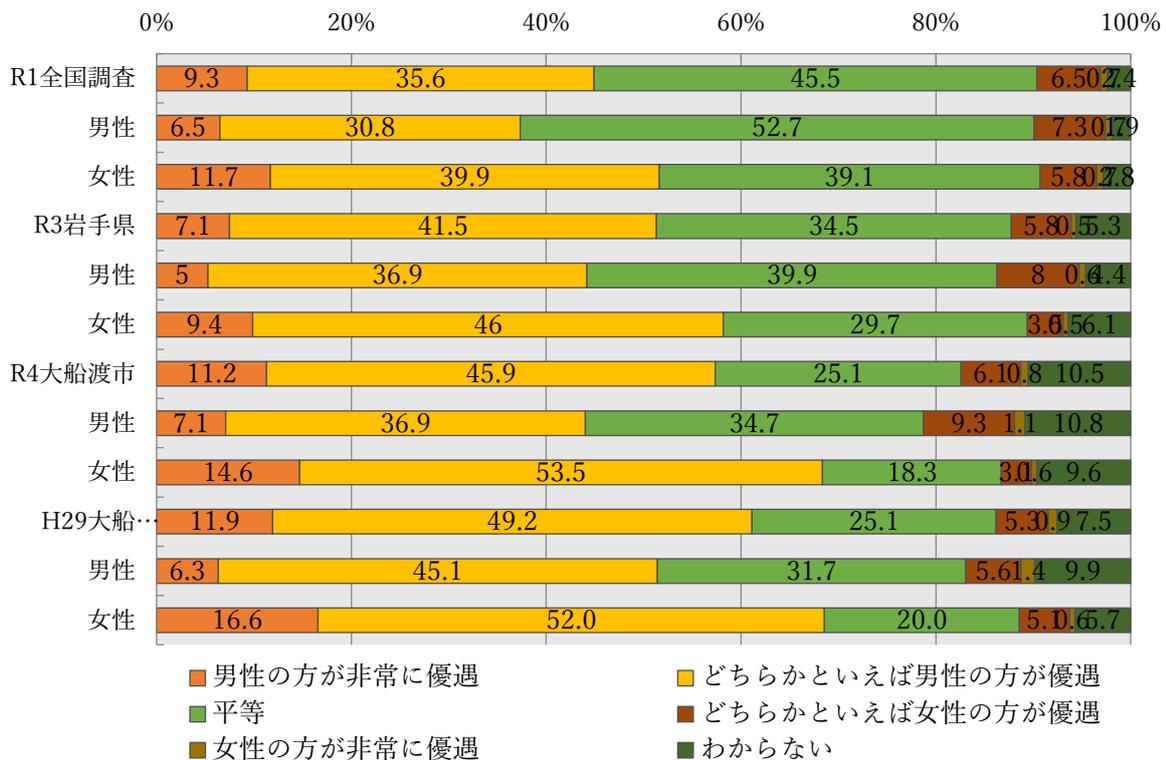
② 「社会通念・慣習・しきたりなど」は、年代構成比が平準化した今回調査においても前回調査からの変化がなかったことから、年代による意識の差が少ないと考えられます。

③ 「教育の場」を除き、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。

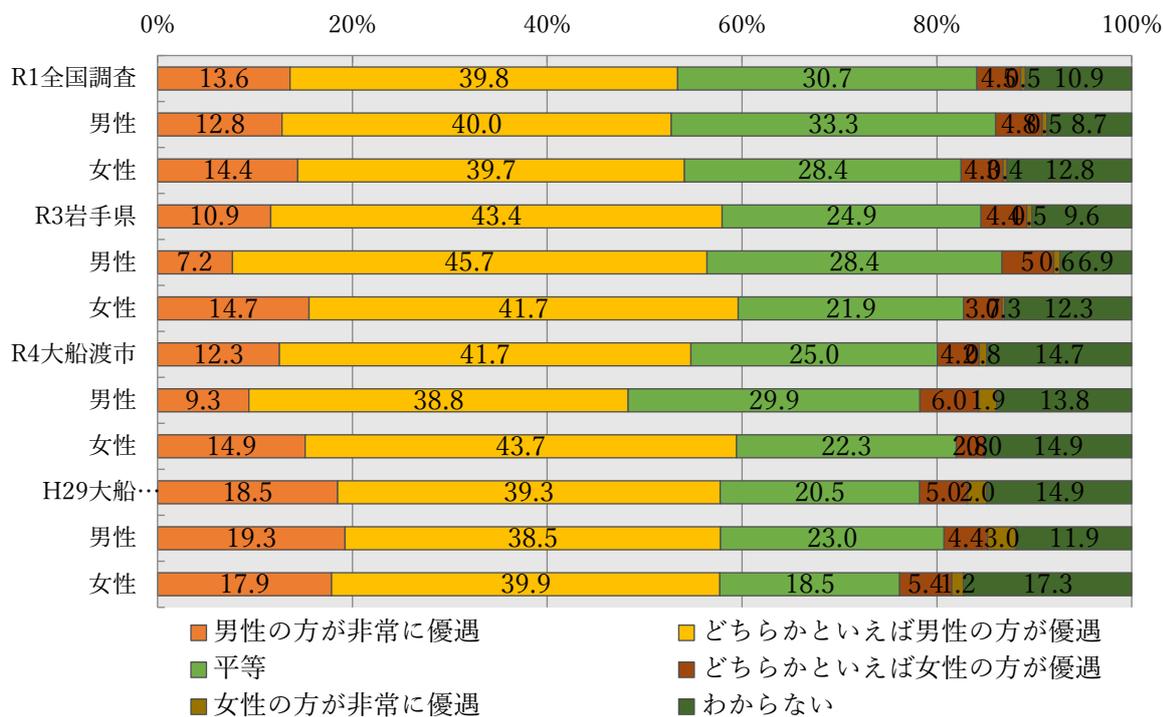
性別ごとに見ると、「男性が優遇されている」と答えた人の割合は、男性より女性が高く、「平等」と答えた人の割合は、女性より男性が高く、男女間での認識・考え方の相違が表れています。

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。

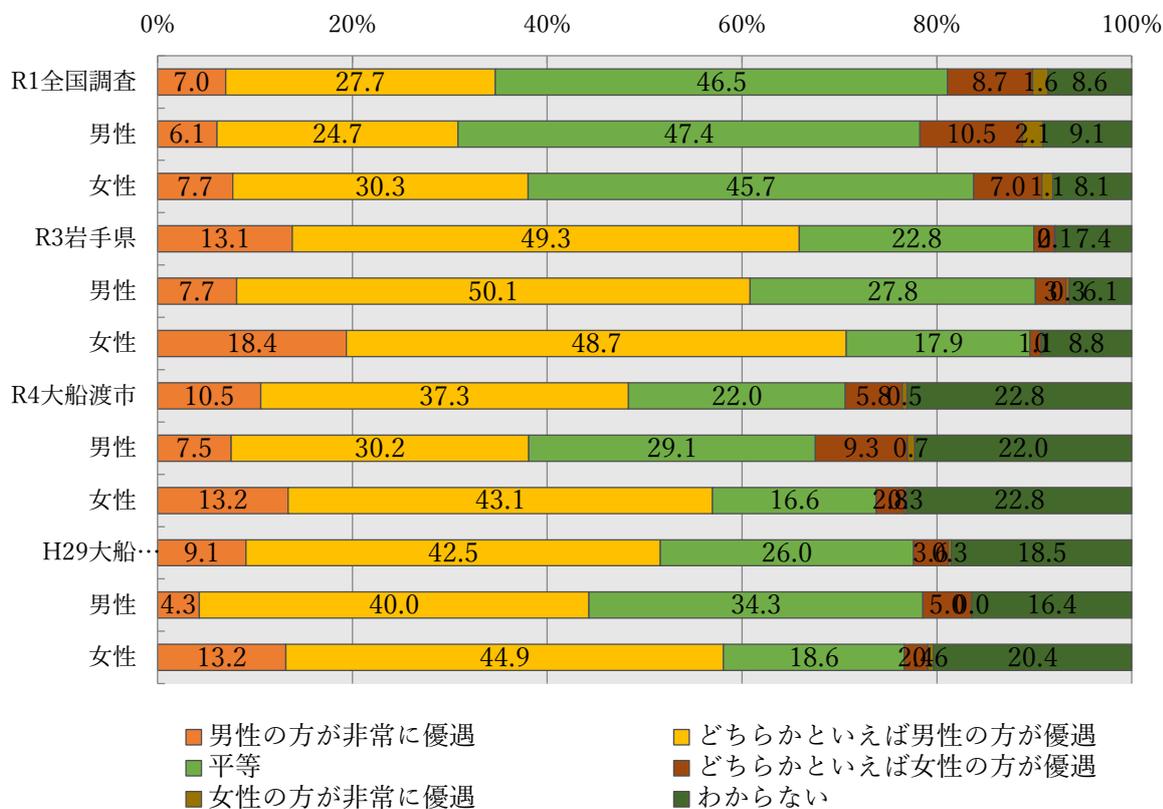
男女の地位の平等感：家庭生活



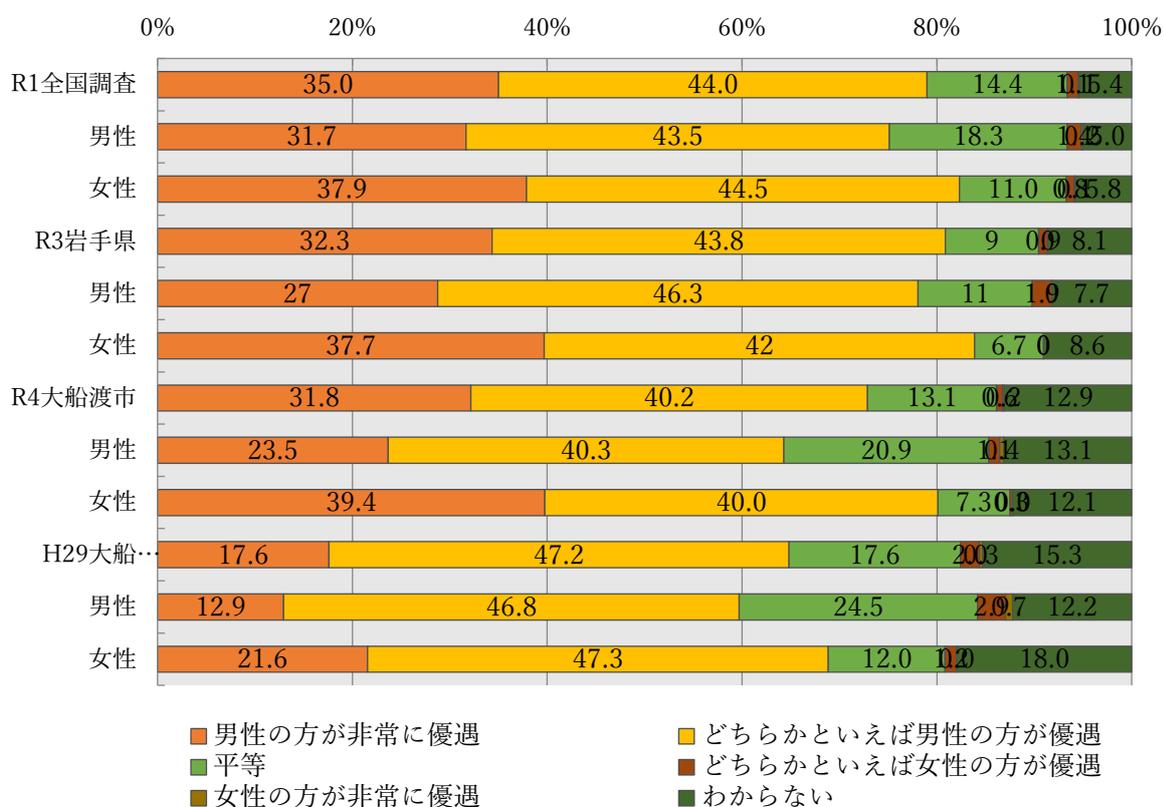
男女の地位の平等感：職場



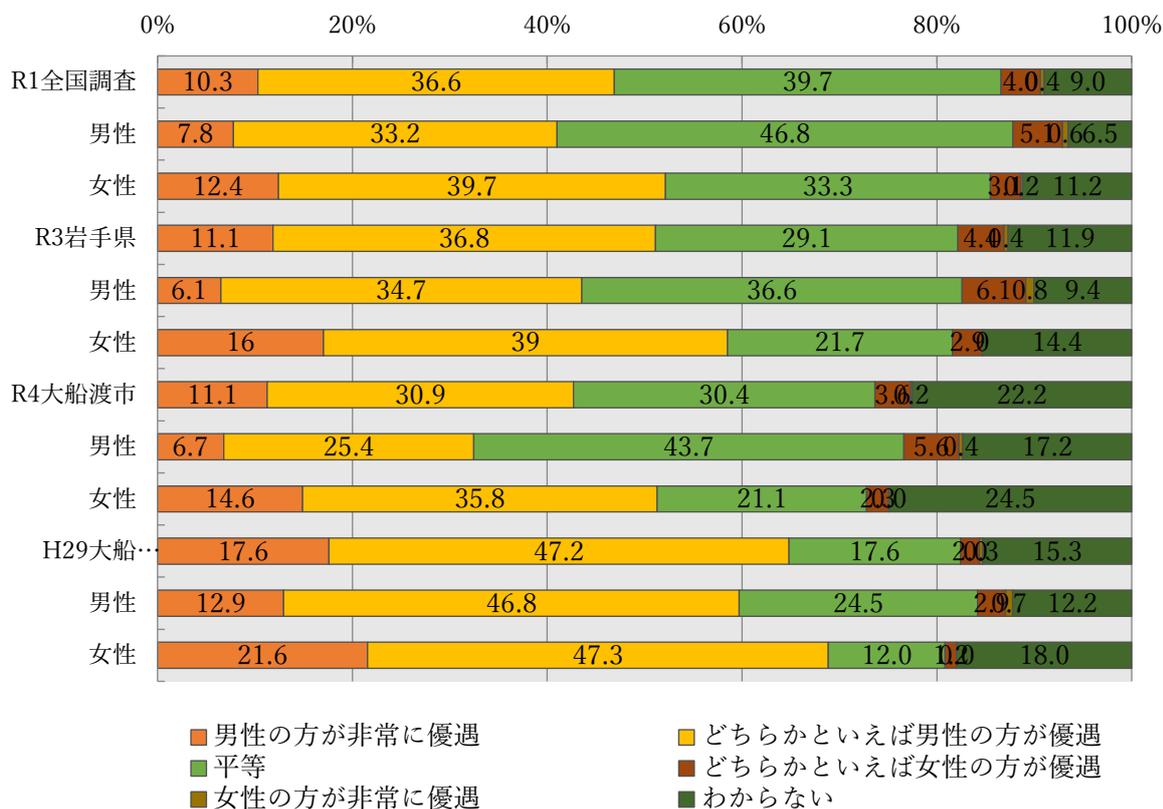
男女の地位の平等感：地域活動



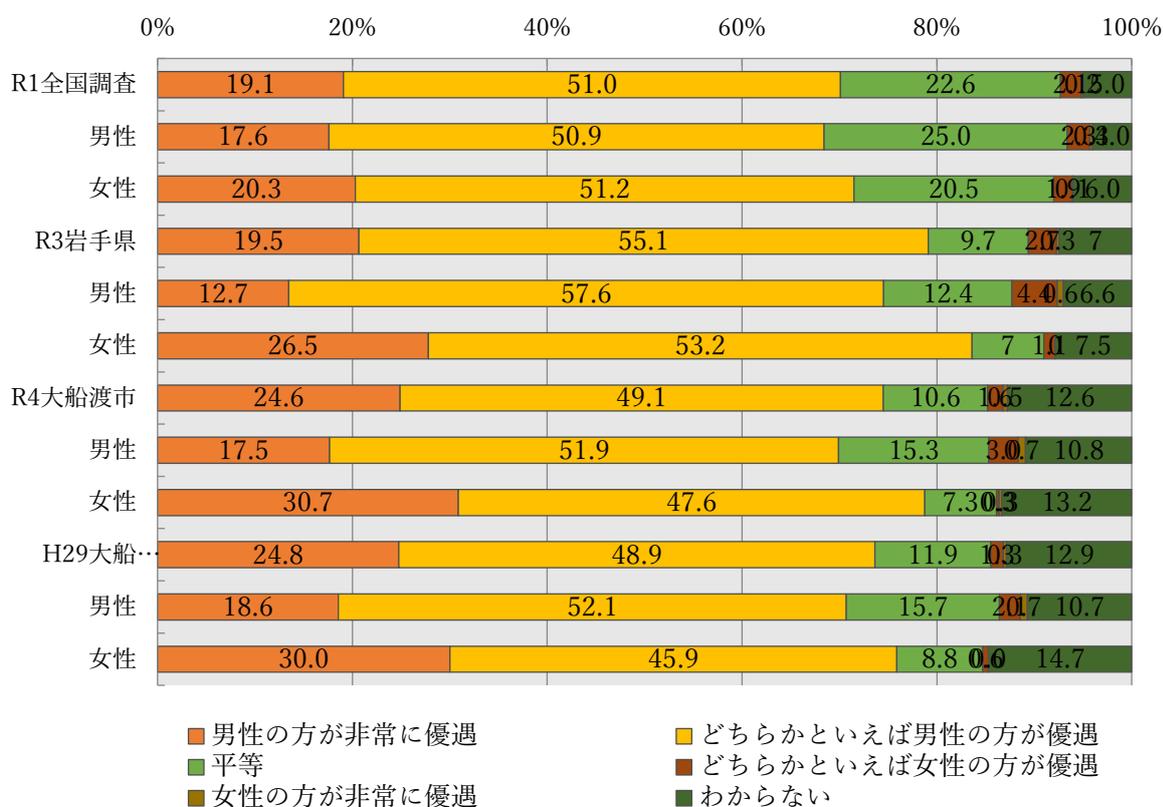
男女の地位の平等感：政治



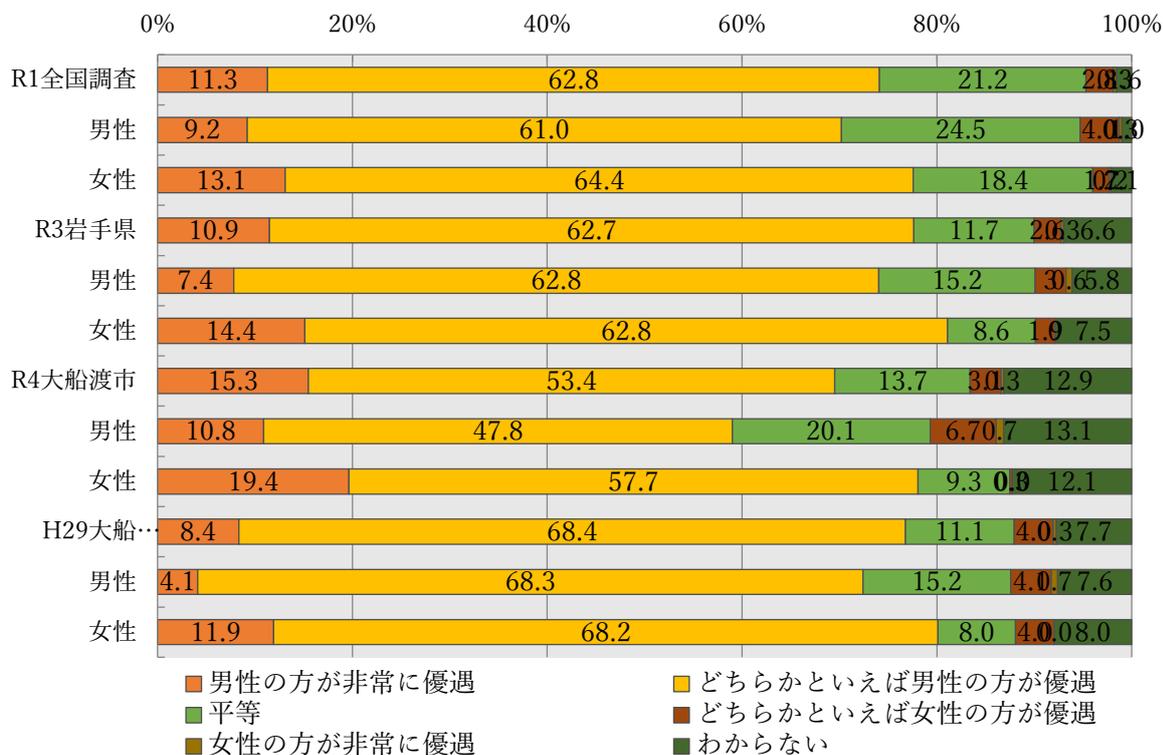
男女の地位の平等感：法律や制度



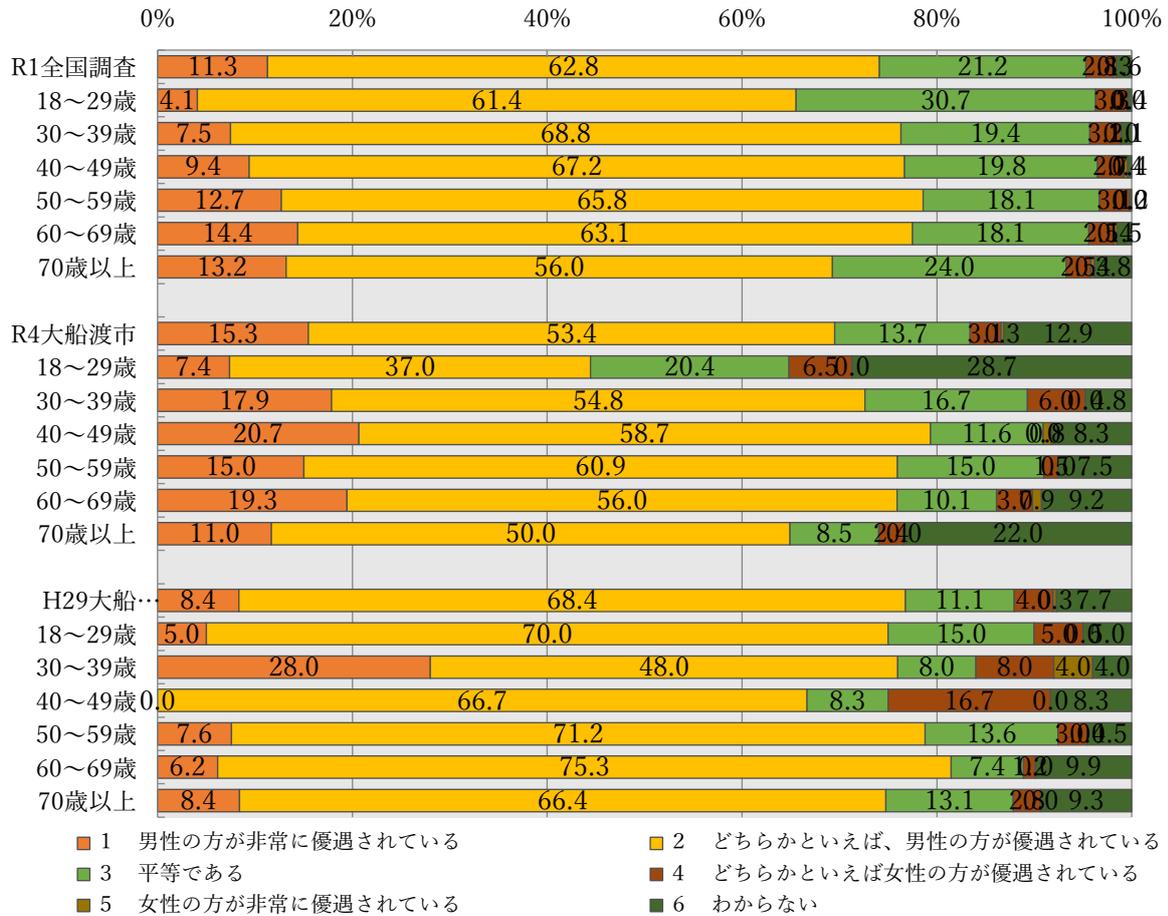
男女の地位の平等感：社会通念・慣習・しきたり



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・介護のすべての項目において「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・女性共に「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%

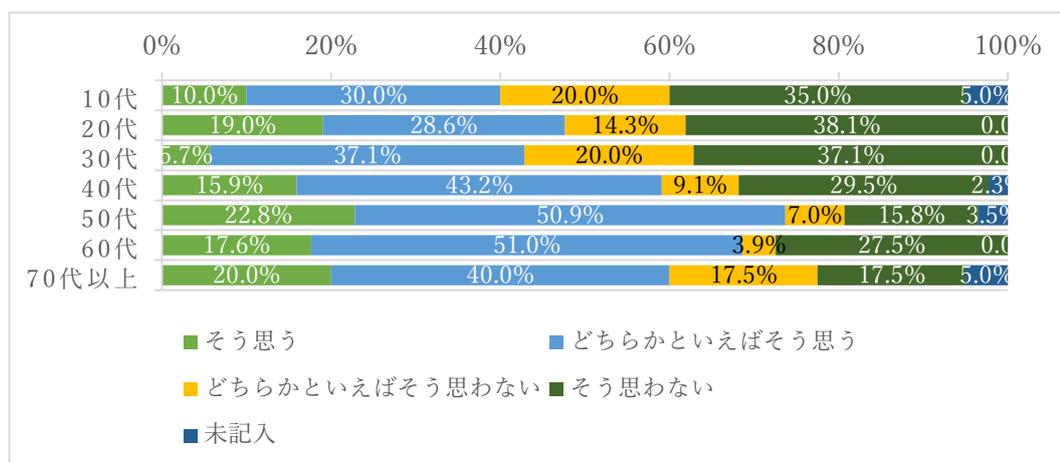
(5) 性別による固定的な役割分担意識

- 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。

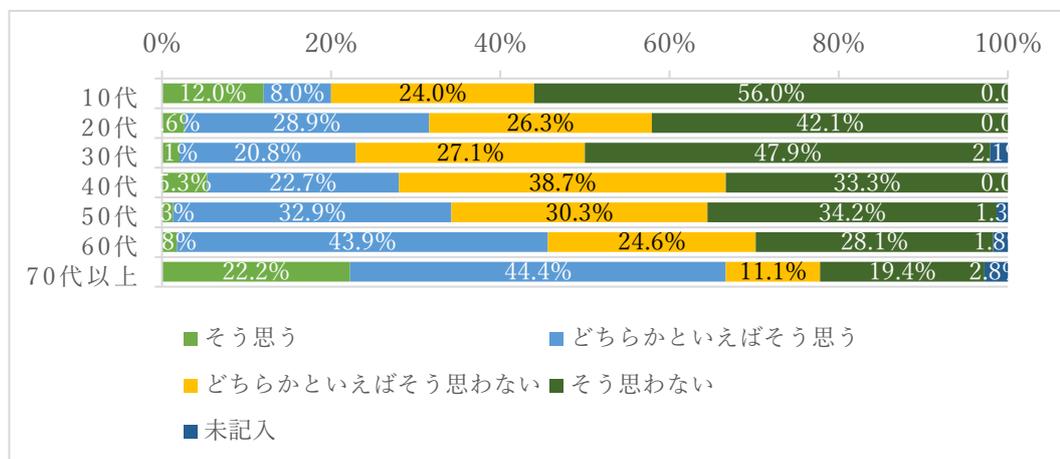
また、性別にかかわらず、年代が上がるにつれて、固定的な役割分担意識が高くなる傾向にあります。

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・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。

「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る。国勢調査における、職業分類別の雇用形態では、すべての職種で同様の傾向となっています。

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・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共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。

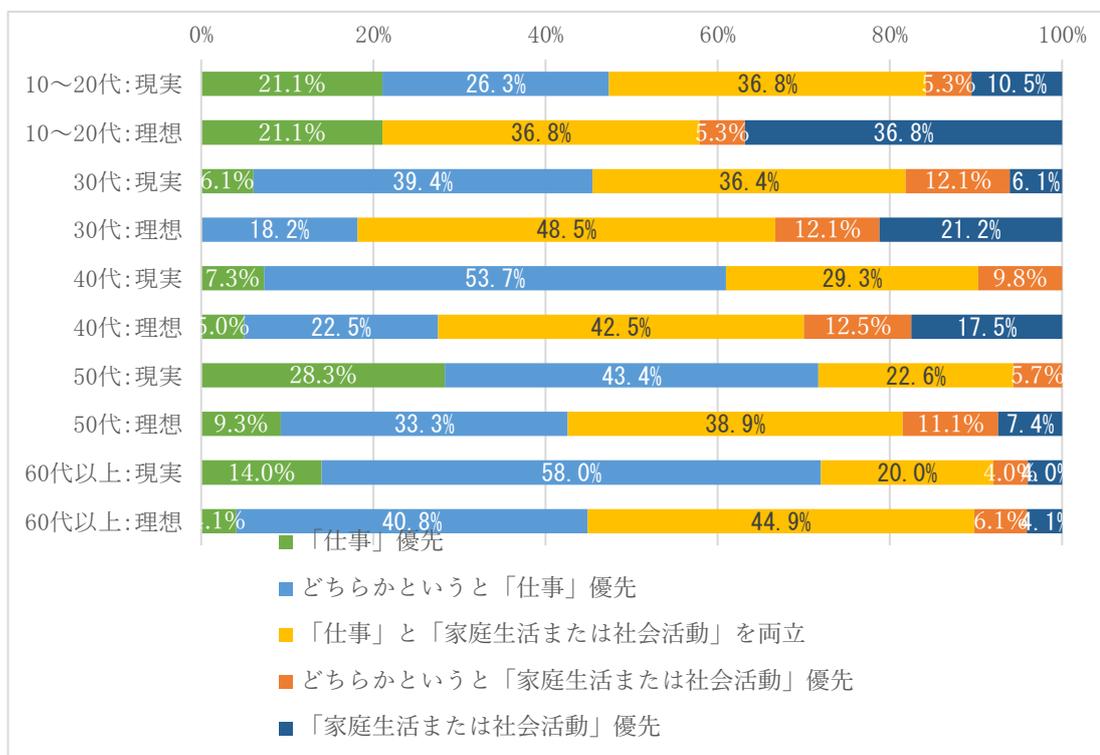
女性は、10～20代では約半数が仕事優先（48.5%）と回答していますが、年代が上がるにつれて、両立または家庭・社会活動優先が増加し、40代で仕事優先（35.8%）、

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。

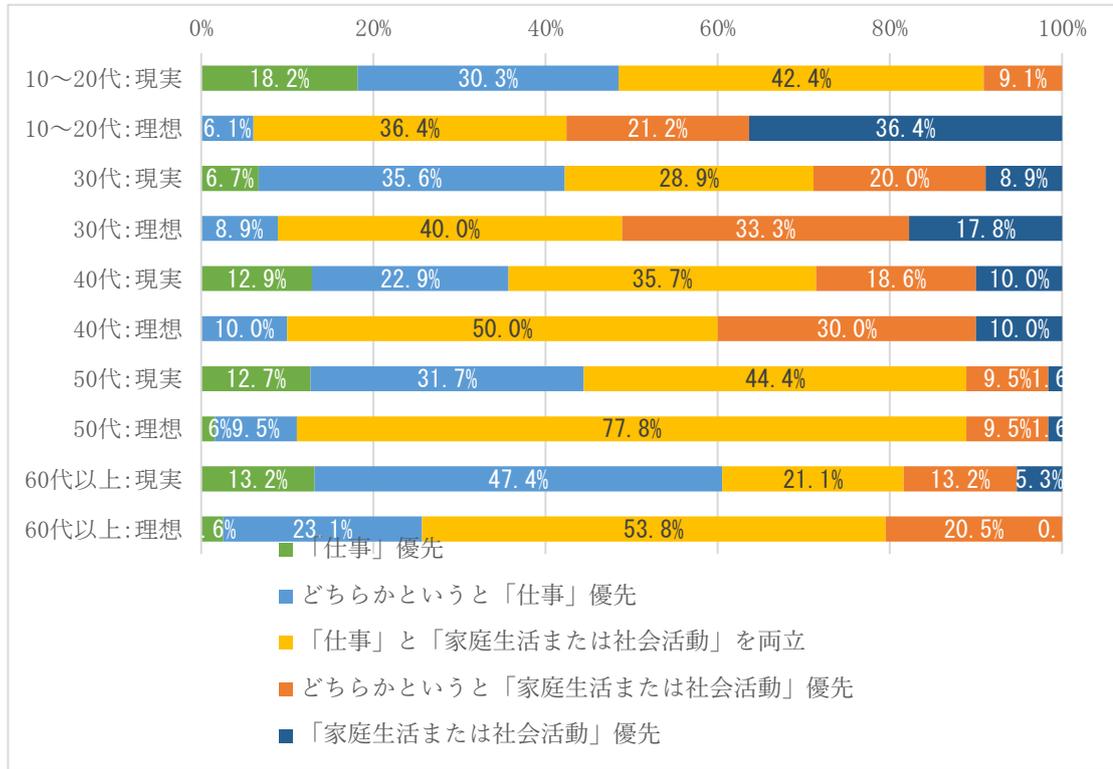
一方、理想については、若年層ほど仕事と家庭・社会生活の両立または、家庭・社会生活を優先と答えた割合が高くなっています。

女性については、60代以上を除くすべての年代で、仕事と家庭・社会生活の両立または、家庭・社会生活を優先と答えた人の割合が約9割であったことに対し、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」のほか、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。

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

・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

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、すべての項目において「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%

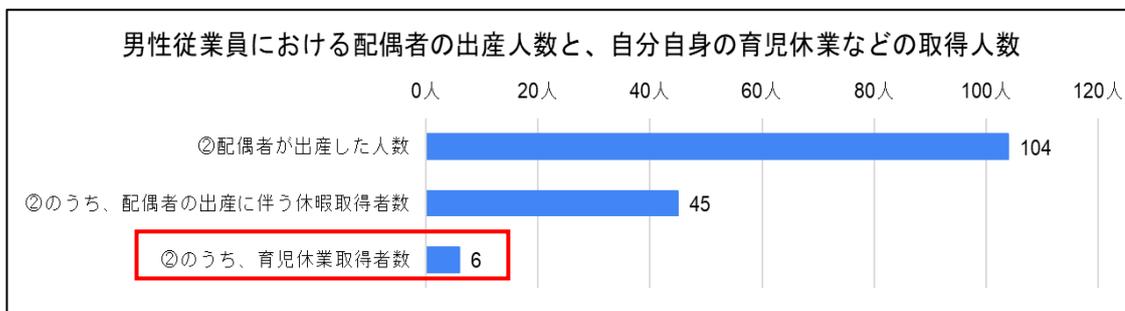
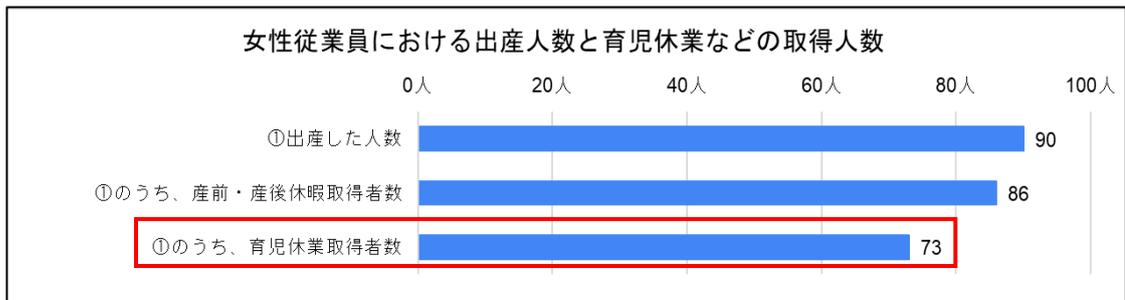
(4) 育児休業・介護休業制度

① 育児休業・介護休業制度について、ほぼすべての女性従業員が、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ことに対し、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。





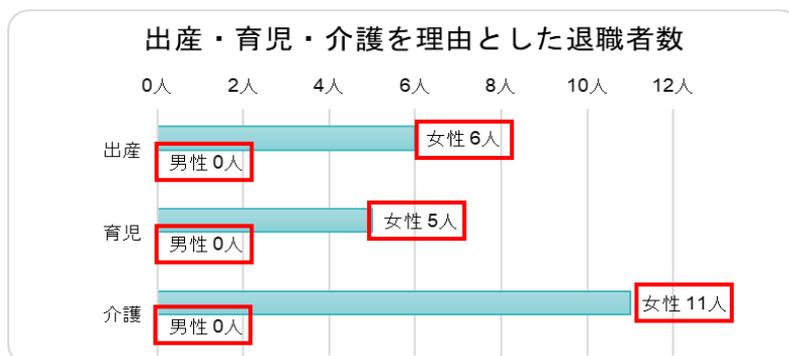
子どもを育てながら働いている従業員への特別な配慮		家族の介護をしながら働いている従業員への特別な配慮	
・特に何も行ってない	43.3%	・特に何も行ってない	51.1%
・育児休業制度	33.8%	・介護休業制度	24.2%
・産前・産後休業制度	32.9%	・勤務時間短縮、時差出勤	24.2%
・勤務時間短縮・時差出勤	29.4%	・時間外労働軽減・免除	17.3%
・時間外労働軽減・免除	23.4%	・家族看護休暇制度	8.2%

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、すべ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」と答えた事業所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」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は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1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で、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で、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あげられており、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が限られている	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あゆみ 《※後日追加》
 - ・ 第5次大船渡市男女共同参画行動計画の策定経過 《※後日追加》
 - ・ 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 《※後日追加》
 - ・ 大船渡市男女共同参画推進条例 《※後日追加》
 - ・ 男女共同参画社会基本法 《※後日追加》
 - ・ 岩手県男女共同参画推進条例 《※後日追加》

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



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。