

# 令和6年度第1回大船渡市男女共同参画審議会 議事録

## 1 開催の日時及び場所

- (1) 日時 令和6年8月29日(木) 午前10時25分から正午まで
- (2) 場所 大船渡市役所 地階大会議室

## 2 出席者

- (1) 委員 19人中、13人出席  
菅原圭一、及川由里子、大崎学、大森ユキ子、熊谷希、佐々木晋、佐々木好子、田畑俊之、千葉信子、平山康男、三浦美由紀、横澤則子、亘理公子
- (2) 市職員 13人  
総務課長 藤原秀樹、生涯学習課長 平野辰雄、市民環境課長 鈴木康代、地域福祉課長 佐々木由紀子、こども家庭センター所長 伊勢徳雄、長寿社会課長 佐々木卓也、健康推進課長 藤田一枝、学校教育課長 佐藤和生、商工課長補佐 菊地正展  
男女共同参画室長 山岸健悦郎、次長 新沼優、主幹 羽根川恵一、係長 鈴木恭子

## 3 議事の経過

- (1) 開会(協議を除き、男女共同参画室次長が進行)
- (2) 会長あいさつ
- (3) 男女共同参画室長あいさつ
- (4) 協議(菅原会長の進行、事務局の説明)  
「第5次大船渡市男女共同参画行動計画に係る令和5年度年次報等」について、要点を説明し、質疑応答を行った。
- (5) その他  
特になし
- (6) 閉会

## 4 会長あいさつの内容

委員の皆様には、今年度最初となる本審議会に、忙しい中出席いただき御礼申し上げます。

前回の審議会では、誰もが自分らしく生きられる社会となるよう、「パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度」について、協議したところである。

市では、委員の意見も踏まえながら、検討を進め、今年度4月1日から制度を開始したところであり、同じタイミングで、陸前高田市を含む県内5自治体も制度を開始し、現時点において、県内10自治体が制度を導入している状況となっている。

さて、本日は、昨年度からスタートした「第5次大船渡市男女共同参画行動計画」の年次報告として、計画に登載している各事業の取組状況や目標指標の達成状況を確認することとしている。

審議会は、計画や男女共同参画の推進に関することを協議する場であるため、計画期間内において、すべての目標が達成されるよう、委員の皆様には、多様な立場から、さまざまな視点で、市の取り組みについて、活発にご発言いただくようお願いし、簡単ではあるが、挨拶とする。

## 5 男女共同参画室長あいさつの内容

委員各位には、多用のところ本会議に出席いただき、また、日頃から市政の各般にわたる多大な支援と協力に、心から感謝を申し上げる。

さて、本日の協議事項である「第5次大船渡市男女共同参画行動計画」の年次報告は、5年間の計画期間における1年目の取組状況を取りまとめたものとなっている。

登載した事業の中には、制度や社会状況の変化などにより、計画期間1年目において終了した事業もあれば、事業期間を前倒しして実施したものもあり、また、目標指標においても、1年目で目標値を達成した項目などもあった。

一方、実績値において、目標達成に至らなかった目標指標もあることから、委員の皆様には、市の事業がより効果的に取り組まれ、男女共同参画の推進が促進されるよう、様々な視点から忌憚のない意見をいただくようお願いすることとし、挨拶とする。

## 6 協議の内容

### (1) 第5次大船渡市男女共同参画行動計画の令和5年度年次報告 資料2、基本目標2

#### 【佐々木（晋）委員：質疑】

目標指標において、令和5年度の実績値に「市民の割合」と記載されているが、実際のところ、調査対象が何人おり、何人からの回答数により割合が算定されているのか。

#### 【男女共同参画室：回答】

資料1にもある目標指標一覧の中で、成果を把握するための数字として市民意識調査の調査結果を指標としている。調査は2,000人を対象とし、直近の回答者数は850人程となっている。回答率については42.4%となる。毎年、発送数は2,000人であるが、回答者数は800人から900人前後で推移している。

### (2) 第5次大船渡市男女共同参画行動計画の令和5年度年次報告 資料2、基本目標3

#### 【横澤委員：意見】

基本目標3-(2)-No.1「キャリアアップ講座やリカレント教育の推進」において、岩手大学ダイバーシティ推進室と大船渡市で共催事業を実施しており、今年度は大船渡市内の会場で、女性を対象としたキャリア形成支援リカレントプログラムを開催している。その中で、ロールモデルの紹介として、働く一般女性にゲスト登壇いただいているが、登壇依頼をすると「自分がモデルなんて」と謙虚に捉われる女性の方が多い。特別なことやスキルがあるからモデルということではなく、それぞれが置かれた立場の中で一人の人間として、どのような工夫をして働いて、現状に至っているのかを話してもらうことで、同じような悩みを抱えた女性たちが、「(モデルの話聞いて)これでいいんだ。今の私のままでいいんだ。」という共有ができればいいと思い、実施している。この場にいる委員の中にも企業に所属されている方がいるので、ぜひ「私はこうやっていますよ」ということを同じ女性、あるいは今後リーダーになっていく女性に向けてお話したいと思っています。ぜひプログラムに参加してほしい。

また、岩手大学ダイバーシティ推進室が発行しているニュースレターを委員の皆さんに配布させていただいたが、本日の議題に関連した内容のため内容の一部を紹介したい。

基本目標3の目標指標にもあるが、管理職の女性登用などについて、成果が少し停滞している状況がある。岩手大学でも15年ほど前から男女共同参画推進として、様々な事業に取り組んでいるが、女性の管理職登用の数値が伸びていない背景があった。2022年度から女性リーダー職の研究者倍増プランとして、文部科学省の事業の採択を受けて進めてはいるが、現在でも教授・准教授を合わせて女性は1割程度であり、事業を始める前は1割にも満たない7%しかいない状況であった。

そのような中、課題がどこにあるのかを掘り下げて考える必要があるため、昨年度、教職員を対象としたアンケート調査を実施したところ、国が進める女性活躍推進という未来に向けたアクションに対する男性リーダーの理解が足りないのではないかとという検証結果が示された。

それを受けて、今年7月12日に『多様性に欠かせない男性のリーダーシップ』と題した講演会を開催したときの記事をニュースレターに掲載している。

講演会の講師は、公益財団法人山田進太郎D&I財団の石倉秀明さんで、当財団は誰もが自身の能力を最大限発揮できる社会の実現を目指していくことを目的として作られており、石倉さんは事務局長を担っている。石倉さんは、起業や会社の人事担当をした経験を踏まえて、「日本の男女格差が人事制度等の構造的要因が大きい」と指摘し、元々日本は男性が中心の社会だったため、その構造を乱しているのも男性ではないかと話された。現状の人事制度は、フルタイムで働ける人や毎日働ける人、また、転職ができる人などを前提にした人事制度になっているのではないかと。日本の社会として、子育てや介護などの負担を男性より多く担っている女性は、フルタイムで働くことが難しいという現状があり、キャリアをあきらめざるを得ないという状況があることに目を向けてほしいと話された。

石倉さんが立ち上げたフルリモートの会社では、毎日100通以上、女性からの応募が絶えず、リモートでできる仕事であれば、家庭のことをしながら少しでも働くことができるため、キャリアを諦めない女性の社会進出が実現できるのではないかとという提案があった。

また、「男性は透明な下駄を履いているということ意識の方がいい。」という話もあった。男性であるだけで有利な構造が存在し、それは男性にとっては普通なので気が付かないことでもある。管理職の割合もそうだが、数が少ないとマイノリティとなり、割合でマイノリティ側になる女性は、本来の実力を発揮できない環境になっているのではないかと指摘もあった。

講座の最後には、石倉さんから「このままの社会を続けていきますか？」という問いかけがあった。例えば、自分の娘が理工系の大学進学を希望した際に、性別を理由に進学を諦めさせるような親になるのかという問いかけであった。

男女共同参画や女性活躍の推進における課題について、今後講座を開くときには、男性の視点から女性活躍推進の話をする講師を呼ぶのもよい事例になるということ、このニュースレターで紹介させていただく。

資料2を見ると、大船渡市も様々な取り組みをされていると思う。なかなか実績値として見えてこないのは、大船渡市だけではなく岩手大学も同じである。実績値に反映されないことの課題がどこにあるのか、どうすればいいのかということをお皆さんで考えていくことが必要である。

また、基本目標3-(5)-No.1「管理職や監督職への女性職員の登用」の課題に、「自信がなく管理監督職を望まない女性職員がいることが課題となっている」との記載がある。確かに、この意見を否定はしないが、それを周囲がどう支えていくかということへの視点も大事なのではないかと思う。上司などから、ある日突然管理職になってくれと言われる女性も多いと聞く。多数派少数派としないために、男女の数を合わせていくことは大事だと思うし、それを社会環境としてどのように作っていくか、支えていくかを考えることも大事だと思うので、広く意識共有を図りながら進めていただきたい。

#### 【男女共同参画室：回答】

多岐にわたる貴重な意見に感謝する。最後の意見として管理職の話があったが、男女共同参画に係る諸課題には、古くからある課題と新たに見えてくる課題とが多くあると

感じている。その中において、様々な取り組みを行うにつれ、原因と課題とが徐々に明らかになってきている段階になったと考えている。

市でも、それらの課題に対応していくため、第5次計画により対応策などを考えて取り組んでいるところだが、国においてもこれらの諸課題について対応するため、毎年6月頃に「女性版の骨太の方針」を公表している。

今年度の新しい取り組みとしては、大きく4つの柱を立てており、一つ目は「企業等における女性活躍の一層の推進」、二つ目は「女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の一層の推進」、三つ目が「個人の尊厳と安心・安全が守られる社会の実現」、そして四つ目に「女性活躍・男女共同参画の取組の一層の加速化」というテーマを掲げている。毎年こうした方針を策定し、各種施策を進めているところである。

また、女性活躍や男女共同参画を推進していくための人材育成が大事であるという視点を新たにそれぞれの柱に設け、関係各所が横断的に連携を図る、いわゆる『横串を刺す』といった視点での取り組みを強化するという方向性を取り入れている。

市の取り組みとしては、横澤委員の発言にもあった岩手大学と連携したりカレント教育の実施や、同様の人材育成を図り、企業や市における女性管理職の数値向上を目指しているが、資料にもあるとおり、自信がないという女性の声もあるため、状況を改善していくための取り組みにもスポットを当て始めたところである。

今後とも、各種の課題における方向性に沿って取り組みを進めていくが、資料1で示した成果目標のとおり、概ね数値が伸びていることを今年度における一定の成果として捉えている。

目標指標の算定にも2種類あり、昨年度1年間の状況を捉えた数字を成果としているものと、5年間の実績値を積み上げていき、累計によりだんだん目標値に近づいていくことで成果とするものがある。例えば、「性別による役割分担意識がないと答えた市民の割合」は昨年度より向上しているが、来年度は下がるかもしれないし、5年後はどうなるか分からないところもあるため、引き続き手を緩めず取り組みを進めていく。

**【総務課長：回答】**

現在、女性の管理職割合は少ないと認識している。先日行われた県内の都市人事主幹課長会議の中でも、同様の話が各方面から出されていた。近年では、女性の採用割合が多いため、女性の登用・活躍なくしては市の事務執行がままならない状況になってきていると認識している。

一方、管理職になりたくないという意見も実際にあるので、研修機会を増やすことで、対象年齢の方々が管理職になるための意識を育てる取り組みなどを考えているところであり、また、採用から数年経過した職員には、企画立案の部署へ配置するなど、将来的な人材育成を見越した人事の配置をしていくことを考えている。

**【菅原会長：質疑】**

基本目標3-(3)-No.1「事業者への働き方改革に関する情報提供と実践支援」について、令和5年度取組状況にある「くるみん」や「えるぼし」、「ユースエール」の制度について、説明いただきたい。

また、目標指標のNo.3に「くるみん認定・えるぼし認定などの認定・認証企業数」があるが、令和9年度の目標値「延べ30事業者」に対し、令和5年度実績値が「延べ32事業者」となり、目標を達成している状況である。今後、この目標値を上げていくことになるのか、達成した目標指標に対する、今後の対応についても教えていただきたい。

**【商工課長補佐：回答】**

「くるみん」は、次世代育成支援対策推進法に基づく厚生労働省の認定制度になる。一

般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、さらに一定の基準を満たした企業は「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の「くるみん認定」を受けられる制度である。認定を受けることにより、企業イメージも含めたアピールポイントとなる。

「ユースエール」は、若者雇用促進法に基づく厚生労働省の認定になる。常時雇用する労働者 300 人以下の中小企業が対象になっており、このうち若者の採用や育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な事業者について、申請をすることで厚生労働大臣のユースエール認定を受けられることができる制度である。名前の由来は、若者（ユース）を応援する（エール）事業主のイメージを表現して、「ユースエール」とされている。

#### 【男女共同参画室：回答】

「えるぼし」は女性活躍推進法に基づくもので、女性活躍に関する取り組みの実施状況が優良な事業者に対して厚生労働大臣が認定する制度である。認定ランクには段階があるため、各事業者の取組状況により、そのランクを上げることができる。

また、「くるみん」などの認定制度は、一度認定されれば終わりというのではなく、「えるぼし」に限らず、それぞれの制度で認定されるランクが段階的に分かれていることから、今後、実績値が増減することも見込まれる。

例えば「くるみん」は、「くるみん認定」、「トライくるみん認定」、「プラチナくるみん認定」と分かれており、「えるぼし」も、よく取り組んでいる企業に対する「プラチナえるぼし」という一番上の認定ランクが設けられている。認定ランクを段階的に設けることで、企業が認定申請をしやすくなるよう制度改正を行っているものだが、本第5次計画の目標値を検討していたときは、市内で認定されている企業が多くなかったことから、過去の推移を考慮し、計画期間である5年間で想定される企業数を設定したところである。

諸般の取り組み等が功を奏してか、県内でも各種認定を受けている企業が増えており、当市においても目標値とした30事業者を超え、驚いているところである。

目標値の今後の対応については、変更するのではなく、引き続き実績値を伸ばしていくための取り組みと、また、認定ランクがあることから、認定を受けた事業者でもさらに上のランクに進んでいただくことを働きかけていきたいと考える。

また、各事業者が、認定を受けるための様々な取り組みを実施しているということを対外的にアピールしていくことで、就職活動をする学生などが、市内にも認定を受けている事業者があることを認識し、企業イメージなどにおいてよい評価に繋がっていく。

#### 【及川副会長：意見】

岩手大学からの配布資料に、「女性はフルタイムで働くことが難しく、フルリモートの会社は女性の応募が多数ある」と記述されている。私自身も3年前にフルリモートの会社を立ち上げた。本当に働きやすいのかどうかを検討するため、現在チャレンジしている最中だが、働きやすいといえればかなり働きやすい。ただし、仕事も24時間追いかけてくるため、マネジメントの部分で難しいのが体感である。

また、女性活躍を目標にして立ち上げたものであるが、現在外注により、フリーランスでお手伝いしてくれているのは男性クリエイターである。その他にも、引きこもりの方々に、ライティング（文章作成）の仕事をお願いできないかということを検討しつつ、実施している最中である。

基本目標3-(2)-No.3「女性等就業相談員による就業支援」には、「就職」というワードがある。働くことを選択肢としては、起業して法人格を持つこともある。また、フリーランスでどう起業していくか、要するに「副業フリーランス」について質問をされることも

すごく多い。企業相談などもされていると思うが、働くことを選択肢が他にもあるということが情報として広がると、女性に限らず個々の活躍の場が広がっていくのではないかと、自身の経験上考えるため、それらに関する取り組みも行政にお願いしたい。

**【商工課長補佐：回答】**

以前シーパルの中にジョブカフェいわてがあり、そこで女性等就業相談員が相談対応をしていたが、ジョブカフェの設置終了に伴い、現在は商工課において就業相談を行っている。

相談者から「やはりフルタイムは厳しい、自分の状況に合った仕事を探したい」という相談を受けることがある。委員の意見にもあるように、「就業」にも色々な選択肢があるということについて、情報収集を重ね、各所からご指導いただきながら相談に来る市民に対して対応できるように取り組んでいく。

**【男女共同参画室：回答】**

やはり大切なのは、市民ひとりひとりが望むかたちで、家庭生活や仕事ができる状況をつくることである。「多様性」という言葉がよく使われるが、働き方も「多様性」を考える1つである。

男女共同参画が様々な取り組みを進めていく中での最終的な目標は、「ひとりひとりが望むスタイルで、生活や仕事をできる社会環境をつくっていくこと」であり、目標に近づくためには、皆様の協力が必要不可欠である。

**【佐々木（晋）委員：質疑】**

市内や気仙管内の状況においては、人口や働き手が減ってきている中で、企業側でもどんどん変化してきていると実感している。以前は、子どもを育てるために一旦仕事を離れると復職するすべがなかったが、最近は、育児後に戻れるよう、いつでも復職しているという企業が増えてきているのは確かである。

また、岩手県内や管内でも少しずつ変化してきている業種で、例えば建設業がある。女性技術者で、ICT（情報通信技術）を使った遠隔操作ができる人材を育てていくための動きをしている企業がある。一方、すべての企業が取り組むというところまでにはまだまだいかない状況にあり、限られた人材や費用の中で経営している企業も多く、従業員に休まれると経営が大変になる企業もある。

それと、委員長の質問に関連するが、市において、来年2月に入札参加資格審査申請があるが、「くるみん」や「えるぼし」、「ユースエール」などの認定制度は、今後、審査対象となる予定はあるのか。また、国や県にならって審査対象としていく想定なのか、もしくは、市単独で、「くるみん」などの認定事業者を増やすための取り組みなのかを教えてください。

**【男女共同参画室：回答】**

前段にお話しいただいた企業の状況については、企業側もそれぞれ事業存続や人材確保に向けた様々な取り組みを行われているものと認識している。復職のための仕組みづくりをされている企業の例もあったが、市としても、各種取り組みを応援していきたい。

後段の入札制度については、最終的には市において審査対象となる各種資格制度を決定するものであるが、岩手県や他の自治体の取り組みを参考にしながらに決定するものと思われる。やはり、何らかのメリットや付加価値があると、企業も取り組みやすいと思われるし、市でも企業を応援するために、入札への参加に係る優遇措置として検討しているものである。入札参加資格審査申請につきましては、現在検討中のため、どの認定制度が対象となるかについては、バランスを見ながら取り組みを進めていきたいと考えているが、資格を有しなければ入札に参加できないということではなく、入札参加時に優

遇措置があるというものである。

**【横澤委員：情報提供】**

岩手県の女性活躍推進業務を担っていた経験からの関連情報であるが、県の認定制度で「いわて子育てにやさしい企業等」と「いわて女性活躍認定企業等」に認定された企業については、県の入札工事においてポイントが加算されることとなっている。

**(3) 第5次大船渡市男女共同参画行動計画の令和5年度年次報告** 資料1 (目標指標)

**【菅原会長：質疑】**

基本目標2-No.4「DV(ドメスティック・バイオレンス)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」が、令和5年度実績値で30.3%となっている。他の指標においては、目標値に近づいたり、達成していたりと数値が高い結果となっているが、この指標だけ、令和9年度の目標値70.0%に対してまだ半分も到達していない。具体的に相談窓口があることを告知する方法として、今取り組んでいる以上の対応策として具体的に考えていることはあるか。

**【男女共同参画室：回答】**

市としても、DV被害などの相談窓口があるということ、例えば、市役所や県のどこに窓口があるかなど、具体的には知らなくても、こういうことが相談できる、そのような受入体制があるということを、市民に広く認知していただきたいと考えている。

実績値では、年度ごとに増減があり、30%前後を推移している状況ではあるが、目標値においては、市民に広めたいとの思いで70%という高い目標を掲げている。

現在、市が取り組む主な周知方法としては、市ホームページや広報紙を媒介としたものであるが、他にも、国が毎年行っている「男女共同参画週間」や「女性に対する暴力をなくす運動(パープルリボン運動)」などの推進期間に合わせて取り組みを行っており、男女共同参画関連図書展やサン・リアでのセミナー開催、産業まつり会場などにおいて、啓発パネルなどを展示して、周知活動を強化している。

委員の皆様にも、機会があれば市などに相談窓口があることや、必要に応じて各所へ相談するよう周知の協力をお願いしたい。

**【こども家庭センター所長：回答】**

周知に関連して、当センターでも女性相談員を配置して、相談対応を行っている。

また、今年7月14日に、市役所からサン・リアへ当センターが移転したことに伴い、サン・リアの協力を得て、サン・リア内の女性用トイレや多目的トイレの中に、DV相談のチラシや啓発カードを配置して、周知活動に取り組んでいる。

引き続きSNSなども活用しつつ、市民の目が届くところとして、細かい箇所にも配慮しながら周知に努めたい。

**【大崎委員：質疑】**

資料1の基本目標3-No.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」や、No.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」について、令和5年度実績値を見ると、No.1だと6割、No.5だと5割程が「取得しやすい」と回答されている。例えば、病院や社会福祉施設などの女性が多い職場では、ある程度企業の理解も進んでおり割合が高くなるかと思うが、工場や建設業などの男性が多い職場では割合が変わってくると思われる。

この市民意識調査の回答について、業種や会社の人数・規模によって傾向があるのか、分かれば教えていただきたい。

**【男女共同参画室：回答】**

市民意識調査は、調査対象者を無作為に抽出して実施しているものである。委員から質問された調査項目は、企業に勤めている人に対する質問項目であるが、業種や企業規模についてはアンケートの調査対象となっていないため、業種ごとによる把握や分析まではできないものとなっている。

別のアンケートではあるが、令和4年度に、第5次計画を策定する際の基礎資料として、男女共同参画室において市民向けと事業者向けのアンケート調査を実施している。

その事業者向けのアンケート調査においては、業種や企業規模なども調査項目となっているが、そこまで高い数値は出ていないのが実情としてある。このアンケート調査については、3年後の次期計画を策定する際にも調査し、詳細の把握に努めたい。

#### 【及川副会長：質疑】

基本目標1-No.3の目標指標である「おおふなと市民ミーティング（（仮称）「男女共同市民会議」）の参加者数」について、昨年度の参加者は延べ37人となっているが、今年も開催されているのか、また、参加状況はどうなっているのか。

#### 【男女共同参画室：回答】

昨年度から始まった「おおふなと市民ミーティング」について、昨年度は、市が募集した定員まで参加者数が達しなかった結果となった。

2年目となる今年度は、実施内容を見直し、開催回数を3回にして、話し合いのテーマや参加対象者を絞ることにより、内容を明確にした上で開催することとした。

第1回目は、若い世代の意見を聞くために、高校生や若い方々を対象として参加募集を行ったが、募集に係るアプローチが難しく、応募状況が芳しくなかった。そこで、開催延期について各所へ案内をしたところであり、現在は県立大船渡高等学校と県立大船渡東高等学校の協力を得ながら対象者の確保に努めている状況である。

第2回は、市内事業者を対象者として、9月3日の開催を予定しており、大船渡商工会議所の協力を得ながら参加者の募集を行っている。現在、一定数の応募があることから開催予定としている。

第3回は、高校生などの若い世代と市内事業者の方が、世代を超えて話し合う場づくりを考えている。話し合いのテーマや流れをどのようにしていくかは、第2回の実施結果しだいとなる部分もあるので、内容を随時検討しながら対応していきたいと考えている。

「おおふなと市民ミーティング」は、多くの市民に男女共同参画というテーマで、様々なところに視点を向けて話し合っていただく機会をつくっていく場として設けたものであるが、敷居が高いとか、そもそも男女共同参画とは何か、と思っている方も多い。市としては、新たなチャレンジとして実施しているけれども、なかなか意図するように進んでいないという状況であるが、引き続き男女共同参画や「おおふなと市民ミーティング」が認知されるように、取り組みを進めていきたいと考えている。

#### 【横澤委員：意見】

基本目標3-No.2の目標指標である「女性の活躍促進に資する講座や教室の開催回数」について、目標値が延べ200回に対して、令和5年度実績が延べ31回とある。やはり人口減少もあるし、人それぞれに仕事や家庭などがあり、なかなか興味があっても参加できないという課題がどこにでもある。岩手大学でも、会合や講演会を開催するとなっても、なかなかその場に行けない、その日は都合が悪いという方が多くいる。

最近では、アーカイブ配信や動画などの教材を作成して配布するなど、いつでも誰でも都合のよいときに聴講することができる環境を作っていける状況がある。対面開催

によるメリットもあるが、SNSなどを活用できる人も多いので、人それぞれに時間制約がある中で、参加しやすい方法を模索しながら開催方法のあり方についても検討していただければと思う。

**【男女共同参画室：回答】**

岩手県では、毎年6月を男女共同参画推進月間としており、「いわて男女共同参画フェスティバル」と題して、盛岡市内の参集会場にて講演会を開催していたが、令和5年度から「いわて男女共同参画オンラインセミナー」と名称を変更し、講演をオンライン配信することで、県内各地にサテライト会場を設け、より多くの人が聴講できる方法に変更している。

当市では、サン・リアをサテライト会場にして実施したが、オンラインによる会議や講演会など、開催方法が多様化しており、「いわて男女共同参画サポーター養成講座」などの各種セミナーも、オンライン開催が多くなってきている。

一方、主に著作権など権利関係により、参加者以外に対して公開するのが難しいものもあり、講師や講義資料を不特定多数に配信することができないことも多い。権利関係などに配慮しつつも、なるべく多くの方に聴いてもらい観てもらえる環境づくりに努め、手段としてIT（インターネットなどの情報技術）やDX（デジタルトランスフォーメーション／デジタル技術の活用）は有効だと認識している。

## 7 その他

意見・質疑などなし

**【男女共同参画室：総括】**

長時間にわたるご審議、深く感謝する。市では、委員の皆様からいただいた意見・提言などはもとより、広く市民の皆様から意見を伺いながら、男女共同参画社会の実現に向けて推進し、取り組んでいく。

まだ、計画期間の2年目ではあるが、終了した事業もある中、目標達成に向けて、取組内容や制度など、事業の見直しを図りつつ、成果の向上に努めていく。

委員の皆様には、今後も市政各般にわたる指導、協力をお願いする。