

令和7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7年10月15日（水）午前10時から午前11時10分まで
- (2) 場所 大船渡市役所 地階大会議室

2 出席者

- (1) 委員（18人中、11人出席）
菊池康幸、金野玲子、衣川鴻佑、大川健、佐々木晋、只野翔、田畑俊之、
藤原りつ、三浦美由紀、米田千賀子、及川由里子
- (2) 市職員（9人）
総務課長、生涯学習課長、地域福祉課長、こども家庭センター所長、
長寿社会課長、健康推進課長、商工企業課長、学校教育課長、市民環境課長補佐
- (3) 事務局（5人）
男女共同参画室長、次長、主幹、係長、主任

3 議事の経過

- (1) 開会（協議を除き、男女共同参画室長が進行）
- (2) 市長あいさつ
- (3) 会長及び副会長の選任
- (4) 会長あいさつ
- (5) 協議（及川会長の進行、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6年度取組状況」について、
要点を説明し、質疑応答を行った。
- (6) その他
特になし
- (7) 閉会

4 市長あいさつ（要旨）

私たちが目指す「男女共同参画社会」は、年齢や性別などに関わらず、一人一人があらゆる分野で活躍し、豊かな人生を実現できる社会である。

国では、このような社会を実現するため、3つの側面から事業を展開している。1つ目は「職場に活気」、2つ目は「家庭生活の充実」、3つ目は「地域力の向上」である。

初めに、「職場」では、女性の意思決定過程への参画の促進と多様な人材の活躍により、生産性の向上を目指すとともに、働きやすい職場環境の確保により、個人の持つ能力が最大限に発揮できる取組を推進している。

次に、「家庭生活」では、お互いを尊重して協力することにより家族のパートナーシップを強化するとともに、男性の家庭内での分担と協力を促進することにより、ともに子育てや教育に参加することに重点を置いている。

さらに、「地域」では、住民が主体的に地域活動やボランティアに参画することにより、地域コミュニティが強化されることを目指している。

当市では、国の考え方にに基づき、「第5次大船渡市男女共同参画行動計画」において、市民、民間企業、行政との連携・協力の下、男女共同参画の実現に向けた事業を展開し、「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」の実現に邁進している。

本日は、令和6年度の取組状況を説明するので、委員の皆様の忌憚のない意見と、市の男女共同参画事業の推進及び審議会の円滑な運営への協力をお願いし、挨拶とする。

5 会長及び副会長の選任

会長に及川由里子委員を、副会長に金野玲子委員を選任することについて、出席委員全員から承認を得た。

6 会長あいさつ（要旨）

副会長の金野委員をはじめ、委員の皆様と協力して、男女共同参画の推進に努めたい。

本日の審議会では、「第5次大船渡市男女共同参画行動計画」の令和6年度における取組状況を議題とする。

委員の皆様には、それぞれの経験を踏まえ、様々な視点から発言いただくようお願いする。

7 協議の内容

(1) 第5次大船渡市男女共同参画行動計画に係る令和6年度取組状況（資料4ページ、基本目標1について）

【金野副会長：質疑】

目標指標No.1の「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について、令和5年度は47.8%、令和6年度は47.5%と、少し減少した理由について分かれば教えていただきたい。

【男女共同参画室：回答】

目標指標の実績値は、市が毎年実施している市民意識調査において、無作為に抽出した市民からのアンケート回答を基に作成している。アンケートの対象者は無作為であるため、毎年違う人が回答していることが理由の一つと考える。毎年度、若干の増減はあるものの、令和3年度からの実績を踏まえ、増加傾向にあると捉えている。

(2) 第5次大船渡市男女共同参画行動計画に係る令和6年度取組状況（資料5～6ページ、基本目標2について）

【田畑委員：質疑】

目標指標No.4の「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について、達成率が思うように伸びていない状況であるが、具体的な周知方法などについて教えていただきたい。

【男女共同参画室：回答】

この目標指標も市民意識調査の結果を基に実績値としているが、市民の認知割合がなかなか増えない状況となっている。市が実施している周知方法としては、市のホームページへ各種相談窓口の案内を掲載するほか、市広報紙において、「いきいき通信」として男女共同参画に関する記事を毎号掲載している。その中で、二次元コードから市のホームページなどへアクセスすることにより情報発信ができるよう工夫をしている。

しかし、なかなか実績につながらない状況にあるため、今後も当室が実施する様々なイベントや、関係機関との連携した取り組みなどにおいて周知促進を図っていく。

【こども家庭センター：回答】

令和6年7月に、サン・リアショッピングセンター内にDACC（大船渡市こども家庭センター）を開設した。センターで実施している女性相談では、センター開設前の令和5年度と、開設以降の令和6年度とを比較すると、令和6年度は相談件数が倍に増

えている状況にある。相談者からは「色々相談できてよかった。」「こういった相談窓口があるのを今まで知らなかった。」という声をいただいている。引き続き女性相談の相談窓口がD A C C Oにあり、気軽に相談できるような環境づくりを目指していきたい。

また、DVなどに関する相談において、相談者が声に出しづらい場合もあることから、相談室などへ掲示したチラシの指差しや、相談時に提示できる相談カードの配置など、声に出さなくても相談できるような工夫も行っている。

【米田委員：意見・質疑】

DV相談に関するチラシや啓発カードなどを、商業施設などの女子トイレなどに置いて目につくようPRしており、非常に良いと思う。その中で、市が実施している女性相談員や法律相談などでのDV被害に関する対応において、過去の事例ではシェルターなどに結びつくような重大な案件などもあったように思うが、最近では同様の問題を、市や関係機関においてどの程度掌握しているのか。あるいは、相談員との情報共有などについて、現在どのように対応されているのかを教えていただきたい。

【男女共同参画室：回答】

市役所内で女性に対する相談窓口は複数あり、情報の連携は大事なことと認識している。現状において、シェルター対応となるような重大な案件は把握していないところであるが、引き続き、庁内の情報連携をしつつ、相談者の個別の状況に寄り添った対応をしていく。

【こども家庭センター：回答】

女性相談について補足説明となるが、こども家庭センターにおいて、子どもがいる家庭への相談支援のほかに、女性の相談支援員を1名配置している。その相談員が主に相談対応をしており、相談者の状況に応じて、岩手県沿岸広域振興局のDV担当者と連携しながら、しかるべき支援へつなげる取り組みをケースバイケースで実施している。

【及川会長：意見】

やはり当事者にならないと、DVの相談窓口があることの認識がなかなかしづらいと思う。市は啓発活動などで周知徹底をしていると思うが、自分には関係ないと思うと見落としてしまい、その結果がこの認知割合に表されていると考える。

また、最近のDVは多様化しており、被害者本人が被害に気付いていないことも大いに考えられる。そのため、周囲で被害にあっている人が居たら、相談窓口などについて声掛けやチラシを渡すことも周知方法の1つだと思うので、委員にも協力をお願いしたい。

【及川会長】・質疑】

目標指標No.3の「保育サービスが充実している」と答えた市民の割合について、令和6年度の実績が前年度に比べて少し下がった理由があれば教えていただきたい。

【こども家庭センター：回答】

単年度で実績値が少し下がった要因について、具体的な原因などの分析については難しいところもあるが、子育てに関する様々な行政サービスについて、多くの世代まで認知されていないことに対する周知不足であったり、まだまだサービスが足りないとの市民の期待の表れであったり、そういった部分があると考えており、引き続き充実に向けて取り組んでいく。

- (3) 第5次大船渡市男女共同参画行動計画に係る令和6年度取組状況（資料7～8ページ、基本目標3について）

【衣川委員：質疑】

資料 8 ページの具体的取組「(4)育児・介護と仕事を両立できる職場環境づくり」の中で、「いきいき通信」や市ホームページにおいて、育児・介護休業法改正について周知を行ったと記載されている。そこで、いきいき通信の発行部数や、市ホームページにおける該当ページの閲覧数などについて、集計している場合は教えていただきたい。

【男女共同参画室：回答】

「いきいき通信」については、令和 5 年度からは、月 1 回発行の市広報紙への記事掲載により取り組んでいる。1 回当たりの発行部数は、市の世帯数とほぼ同数と考えている。

ホームページにおける当該ページの閲覧数については、集計データがないため、把握できない状況にある。しかし、ホームページへのアクセス状況など、モニタリングや分析は非常に大事なことであるため、今後検討をする。

＜※参考：令和 6 年度における市広報紙の発行部数：各号 14,700 部＞。

【衣川委員：意見】

質問の意図としては、育児・介護休業法の改正があり、事業者が就業規則を改定して、大船渡労働基準監督署へ変更に関する書類を持ってくるケースがあり、その中で、市のホームページを見て法改正を知ったという事例があった。市においても周知活動に協力いただいております、大変助かっているところである。

また、大船渡商工会議所が実施した事業者向け説明会においても、関係各所と連携されたとのこと、今後は監督署の方にもお声がけいただき、魅力ある職場環境づくりの周知を連携して行うことでより効果的な取り組みになると考える。今後検討いただければと思う。

【男女共同参画室：回答】

ぜひ一緒に連携し、取り組ませていただきたい。

【藤原委員：質疑】

ワーク・ライフ・バランスの改善について、大船渡商工会議所を中心に事業者に対する学習や啓発活動を行っているが、気仙管内において、ワーク・ライフ・バランスの改善となる具体的な取り組み事例などはあるか。

【男女共同参画室：回答】

ワーク・ライフ・バランスは大事な取り組みだと認識している。市においても様々な取り組みを行っているが、市内事業者でワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる事業者の事例としては、目標指標 No.3 に、くるみん認定やえるぼし認定、いわて子育てにやさしい企業等認証など、認定・認証を受けた企業数を掲載している。年度ごとの延べ事業者数となるが、年々増えてきており、令和 6 年度は 41 事業者となっている。認証等制度を通して、大事な取り組みであることを企業が認識していることが数値として表れていると考える。

また、昨年度、岩手県知事から表彰された市内事業者があったと記憶している。大事な取り組みであるため、市役所内の関係部署のほか、関係機関と連携して取り組み、周知していく。

【及川会長：質疑】

目標指標 No.7 の市職員の管理職に占める女性の割合の実績値について、令和 5 年度の 8.9%から、令和 6 年度の 15.9%へ増加している。何か特別な施策があったら、是非共有いただきたい。

【総務課長：回答】

特別な施策はないが、過去に昇進に関する意見として、企画や総務、財政、会計部門といった、企画立案や内部調整などを主に行う部署を経験しないで、昇進することに不安を感じるという声があった。このような意見は、女性職員に限らず男性職員にもあるが、特に女性職員からの声が多かったため、現在では、少しでも不安を払拭するため、若いうちに当該部署へ計画的に配置し、実務を経験させることにより、将来的に内部調整や企画立案に対して不安を持たずに、また、不安を少なくして管理職に昇進できるような仕組みや体制づくりに取り組んでいる。継続して取り組むことにより、少しずつ成果として表れていき、管理職になることに躊躇う職員が少なくなっていけばよいと考えている。

【三浦委員：質疑】

目標指標No.6の市男性職員の育児休暇取得割合が100%であることについて、取得した人は100%かもしれないが、平均的な取得日数などを参考までに教えていただきたい。

【総務課長：回答】

取得期間について、対象者はほぼ全日取得しており、積極的に総務課の方から取得できる期間は取得するよう対象者へ伝えていることが成果につながっていると考えます。

また、育休の取得期間について、短い職員では1か月弱ぐらい、長い職員では2か月取得する人もおり、平均ではおよそ1か月から2か月ぐらいになる。

【大川委員：質疑】

同じく、男性職員の育児休暇取得割合100%について、実際に取得した男性職員の意見のほか、周囲の部署や職員へのフォローの対応などにおいて、出された意見などがあれば教えていただきたい。自社においても参考にさせていただきたい。

【総務課長：回答】

育休100%の取り組みについて、現状では多くの職員が妊娠が分かった時点で総務課へ連絡するので、その都度休業制度等の説明をしている。

ただし、男性職員の中には、配偶者が妊娠しても総務課へ知らせない職員もおり、その場合は、総務課から声かけをして制度等の周知に努めている。

それに加えて、「妊娠・出産・育児と仕事の両立支援ハンドブック」を昨年度作成した。このハンドブックには、支援の内容のほか、妊娠が分かった場合や出産前後のとき、育児休業するときなど、場面ごとに必要なことがひと目で分かるよう構成している。

また、ハンドブックは、色々な支援制度を掲載の上、職員がいつでも見られるように、庁内の掲示板システムに保存しているほか、「男性職員の育児休業の促進について」として、取得した男性職員の声も掲載している。先輩職員からの声の中には、「早めに周囲とコミュニケーションをとり積極的に育児休業を取得してほしい」といった意見や、「育休は取りやすいんだよ」というようなアドバイスも掲載している。

ハンドブックの評判としては、内容がすごく分かりやすいと評価されている一方、今年2月に作成したばかりでもあるため、今後見直していく部分もあると考える。引き続き、ハンドブックを積極的に活用し、育休などを取得しやすい環境整備に努めていく。

【只野委員：意見】

目標指標No.7の市職員の管理職に占める女性の割合について、よく見る指標かと思うが、この指標を掲げる意味について若干疑問に感じることもある。

女性割合を指標にして実績を示すことにより、女性を登用していることを表している

と思うが、例えば市における女性管理職の登用についても、意図的に男性を管理職に登用するなどの作為的なものはないと思っている。そのため、女性管理職の割合目標値を20%としているが、作為的なものはないとするならば、目標設定をする意味があるのだろうか。例えば、女性割合が80%になったとしても、それは個人の能力や適材適所によるものであり、性別による恣意的な思惑が入っていないと思うので、目標にする必要があるのだろうか考える。

あまり目標にこだわり過ぎると、達成するために女性を優先的に登用する可能性もあるため、単純に能力や適材適所によるものや、先ほど総務課長が話していた昇進に対する抵抗感や不安感を和らげるように取り組んだらよいと思う。

【男女共同参画室：回答】

この指標は、現状を推し測る状況指標の1つだと捉えている。意見のとおり、性別を問わず、能力のある人を管理職に登用することが必要であると考えている。

また、現在の行動計画は令和9年度までの計画であるため、次期行動計画を策定する際には、いただいた意見について内部で検討していく。

【佐々木委員：意見・質疑】

先ほどワーク・ライフ・バランスの話があった。男女共同参画の推進という観点からは若干外れるかもしれないが、意見を述べさせていただく。

この地域に限ったことではないが、若手人材がいない、採用もできない、そういった状況にある中で、職場内の環境整備という取り組みの視点も必要であるが、逆に、人から選ばれる企業になるという視点も重要であると考え、昨年度セミナーを開催した。出席者の報告があった20社あまりの企業には、既にくるみんななどの認定等を取得している企業もあったが、それ以外の企業においては、なかなか取得件数が伸びないと感じている。

大船渡商工会議所においても、ワーク・ライフ・バランスの取組について、様々な支援ができるよう対応していきたいと考えている。

また、大船渡商工会議所は、以前は採用応募者が10人から20人と多かったが、最近の応募者は一桁となっている。各企業や団体においても同様の状況が続いていると思う。やはり、企業側もどんどん変わらなければいけないと思い、様々な取り組みを行っている。

その中で、目標指標No.4の「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が30%弱あたりを推移している。アンケートの質問項目があれば、どういう視点をもって、この整っている、または、整っていないという意見があるものなのか。質問項目などがあれば教えていただきたい。

もう一点、目標指標No.2の女性の活躍推進に資する講座や教室の開催回数について、今年度分を含めて目標値まで130回ほどあるが、令和7年度も後半に入っている。実際のところ、2年半の中でどのような取り組みを予定しているのか、大船渡商工会議所が関われることなどがあれば参考に伺いたい。

【男女共同参画室：回答】

質問の1つ目、目標指標No.4の「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について、この市民意識調査において、委員から質問いただいた内容に関する質問項目は、残念ながらないものと認識している。

ただし、毎年度、調査項目の見直しを行っているため、見直しに関する意見として今後検討する。

また、アンケートの集計した内容は、随時、市のホームページにおいて公開しており、広く情報を共有することにより、市内事業者の取り組みにおいて、連携できることがあ

れば対応したいと考える。アンケートに限らず、様々な情報を共有しながら、関係機関と一緒に対応していきたい。

質問の2つ目として、目標指標No.2の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、これは市役所内における開催件数を積み上げた延べ回数になっている。今年度も下半期に差し掛かっているが、令和9年度に向けて順調に回数を積み上げる予定である。こちらについても、連携して一緒に取り組めるところがあれば、随時、市からも要請させていただきたい。

(4) その他（資料全体について）

【男女共同参画室】

行動計画は、3つの基本目標で構成しており、資料にあるとおり、総務課やこども家庭センターなど、それぞれの部署が計画に基づき事業を実施している。

本日配布した資料「令和7年度大船渡市男女共同参画室の実施事業」では、男女共同参画室が今年度実施する事業を、基本目標1から3までにおいて2項目ずつ記載している。

この中で、基本目標2の2つ目にDV関連の取り組みを掲載している。各部署でも対応しているが、やはり市民の皆さんに広く認識してもらう必要があることから、パープルライトアップという事業を「女性に対する暴力をなくす運動」期間への対応として、今年度も実施する予定である。11月12日から11月25日までの間、おおふなぼーとの展望台をパープルカラーでライトアップする予定であり、DV相談について広く認識してもらうことを意識しながら、この啓発活動が有効に広まっていくよう今後も対応していく。

8 その他

委員より意見・質疑などなし。

【男女共同参画室：今後の取組紹介】

先ほどの資料に、今後取り組む内容のチラシを2枚添付している。パープルライトアップの取り組みに加え、11月1日から市立図書館と連携した「自分らしく生きる」という、男性目線による男女共同参画の関連図書展を実施する。今年度は例年実施している図書展とは趣向を変えて、男性が感じる生きづらさが少しでも解消されるよう関連する本を展示し、期間中は貸出もできるようにしている。

また、おおふなと市民ミーティングの開催チラシも添付しており、第1回目は今週末の19日に行う予定である。令和5年度から取り組んでいるこの事業について、昨年度の内容は資料により説明したとおり、地元の高校生と市内事業所とが「職場」という切り口で話し合いを行ったところである。今年度は、家庭から変えていくという視点で、対象者を子育て中の夫婦や、子育ての予定がある夫婦とし、お一人でも参加できるよう、開催することとしている。