

いわて男女共同参画プラン

性別にかかわらず、一人ひとりが尊重され、

共に参画できる社会の実現

令和3年3月

岩手県

目次

はじめに	
1	プラン策定の趣旨・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
2	プランの性格・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
3	プランの期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
4	基本理念・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
第1章 現状と課題	
1	男女共同参画をめぐる社会情勢の変化・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
2	男女共同参画に関する現状・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
3	平成28年プランにおける成果と課題・・・・・・・・・・・・・・・・ 15
第2章 基本的な考え方	
1	プランの基本目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 20
2	施策の基本的方向・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 20
第3章 各論	
	施策の体系・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 24
I	あらゆる分野における女性の参画拡大
1	政策・方針決定過程への女性の参画拡大・・・・・・・・ 26
2	地域社会における男女共同参画の推進・・・・・・・・ 28
II	東日本大震災津波からの復興と防災における男女共同参画の推進
1	東日本大震災津波からの復興における男女共同参画の推進・・・・・・・・ 30
2	防災における男女共同参画の推進・・・・・・・・ 32
III	女性の活躍支援
1	女性の職業生活における活躍の推進・・・・・・・・ 34
2	仕事と生活を両立できる環境づくり・・・・・・・・ 37
3	男女均等な雇用機会・待遇の確保など雇用環境の整備・・・・・・・・ 40
4	農林水産業・商工自営業における男女共同参画の推進・・・・・・・・ 42
IV	多様な困難を抱えた女性への支援と女性の健康支援
1	女性に対するあらゆる暴力の根絶・・・・・・・・ 44
2	困難を抱えた女性への支援・・・・・・・・ 47
3	生涯にわたる女性の健康支援・・・・・・・・ 50
V	男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備
1	男女共同参画を推進する教育・学習の充実・・・・・・・・ 52
2	男女共同参画の視点に立った意識改革と制度・慣行の見直し・・・・・・・・ 54
3	男性の家庭生活への参画と社会全体で子育て・介護等を支援する環境づくり・・ 56
第4章 計画の推進	
1	それぞれの役割と連携・・・・・・・・・・・・・・・・ 60
2	プランの進捗状況管理・・・・・・・・・・・・・・・・ 61
主要指標一覧	
	主要指標一覧・・・・・・・・・・・・・・・・ 62
参考指標一覧	
	参考指標一覧・・・・・・・・・・・・・・・・ 68
参考資料	
	・ プランの策定経過・・・・・・・・・・・・・・・・ 70
	・ 岩手県男女共同参画審議会委員名簿・・・・・・・・ 71
	・ 岩手県男女共同参画推進条例・・・・・・・・ 72
	・ 男女共同参画社会基本法・・・・・・・・ 77
	・ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律・・・・・・・・ 82
	・ 男女共同参画に関する国内外の動き（年表）・・・・・・・・ 93

はじめに

1 プラン策定の趣旨

- 本県では、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、平成 12 年に「いわて男女共同参画プラン」を策定し、平成 17 年の見直し後、平成 23 年に新しいプランの策定を経て、平成 28 年にはプランの全面改訂を行いながら、男女共同参画の実現に向け取り組んできました。
- 今般、「いわて男女共同参画プラン」が令和 2 年度で計画期間終了となることから、本県や男女共同参画を取り巻く社会経済情勢の変化等を踏まえ、新たな「いわて男女共同参画プラン」を策定するものです。

2 プランの性格

- 男女共同参画社会基本法第 14 条及び岩手県男女共同参画推進条例第 9 条の規定に基づく計画であり、中長期的見通しに立って本県における男女共同参画社会づくりの目標、方向、実現方策を総合的に定めるものです。
- 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第 6 条第 1 項の規定に基づく、本県における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画です。
- 国の「第 5 次男女共同参画基本計画」や県の「いわて県民計画（2019～2028）」をはじめとする各種計画との整合性を図った計画です。

本プランの主要指標は、「いわて県民計画（2019～2028）第 1 期アクションプラン」の指標等と整合性を図っており、令和 5 年度（2023 年度）以降は、第 2 期アクションプラン等の策定状況を踏まえ、必要に応じて見直しを行います。
- この計画は、本県の男女共同参画を推進する実施計画であり、国に対しては、県の取組に対する積極的な支援・協力を求めるとともに、市町村に対しては、この計画を勘案した行動計画の策定と、県との連携による一体的な施策の推進を要請するものです。さらに、県民一人ひとりが男女共同参画の実現を自らのこととして考え、職場・学校・地域・家庭等において取り組む際や、関係団体・民間企業が自主的な活動や事業に取り組む際における基本指針としての性格を併せ持つものです。

3 プランの期間

令和 3 年度から令和 7 年度までの 5 年間の計画とします。

4 基本理念 (岩手県男女共同参画推進条例第3条)

(1) 男女の人権の尊重

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についての配慮

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) 政策等の立案及び方針決定過程への共同参画

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) 家庭生活の活動と他の活動との両立

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) 国際的協調

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) 生涯にわたる健康な生活

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) 男女間における暴力的行為の根絶

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。）を根絶するよう積極的な対応がなされること。

第 1 章 現状と課題

1 男女共同参画をめぐる社会情勢の変化

(1) 人口減少の一層の進行

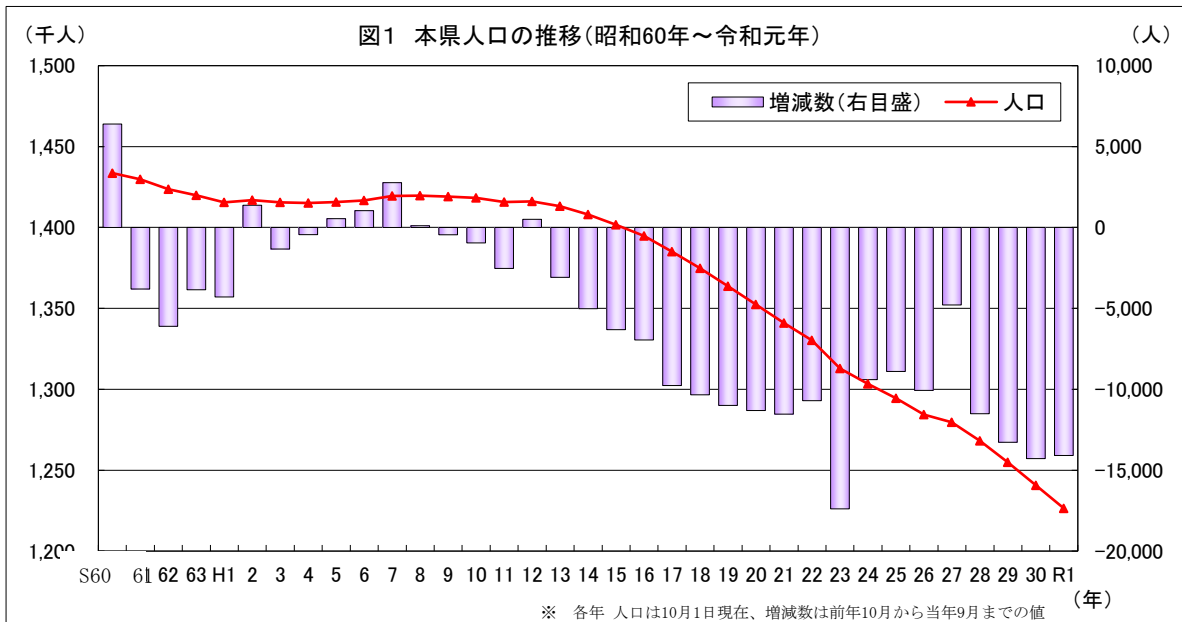
本県の総人口は、平成9年から減少局面に入り、また、平成12年からは自然減（死亡数が出生数を上回ること）と社会減（県外への転出者数が県外からの転入者数を上回ること）があいまって人口が減少しており、令和元年10月1日時点の総人口は、約124万人となっています。

急速な人口減少と高齢化の進行は、社会保障制度や経済活動、社会生活など様々な影響を及ぼしています。特に、生産年齢人口の減少が続く中、女性の労働力への期待が高まっており、経済活性化のためにも女性の活躍が求められています。

また、「岩手県人口ビジョン」（令和2年3月改訂）では、人口減少の要因として、自然減は、若年女性の減少と未婚化・晩婚化の進行を背景とする出生率の低迷が原因で、社会減は、進学・就職期の若者の転出の影響が大きく、特に就職期の女性の転出が多い傾向があると分析しています。

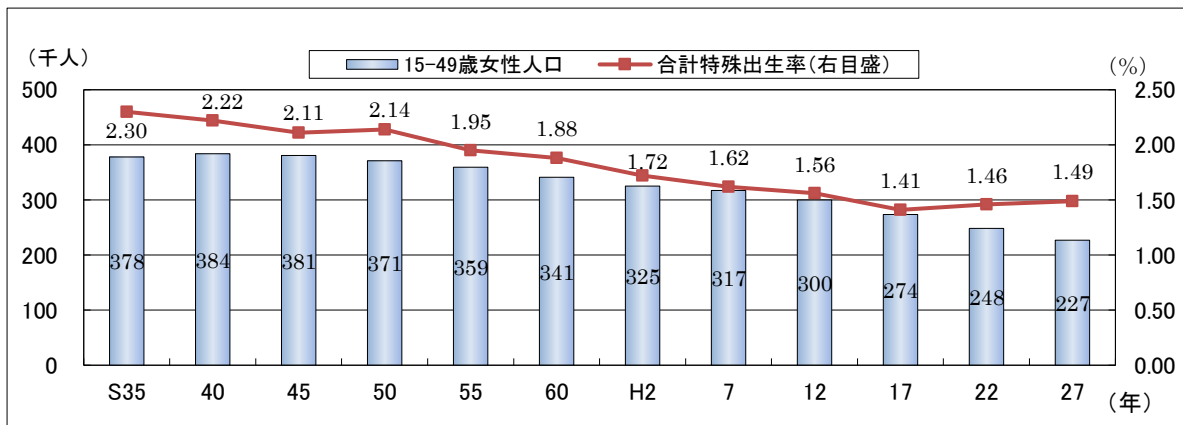
人口減少対策を進めて行く上では、子育ての負担や、仕事と育児の両立の困難さといった、様々な「生きにくさ」を「生きやすさ」に転換していくことが重要であるとともに、若者の転出を食い止めるために、質の高い雇用を確保していく必要があります。

図1 本県の人口の推移（昭和60年～令和元年）



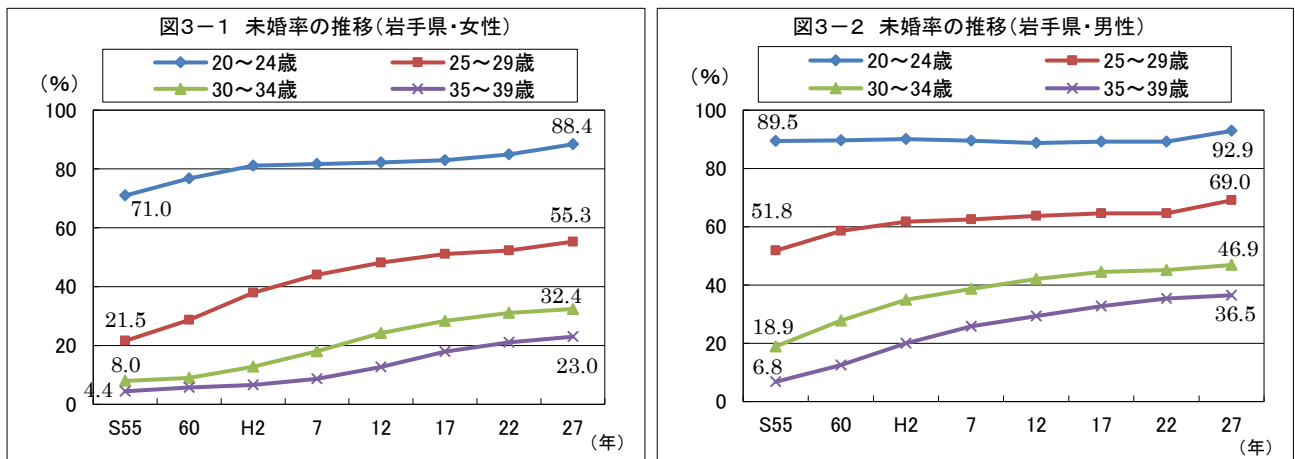
資料：昭和60、平成2、7、12、17、22、27年は総務省統計局「国勢調査」、他の年は県政策地域部「岩手県人口移動報告年報」（岩手県毎月人口推計）

図2 15～49歳女性人口と合計特殊出生率（岩手県）



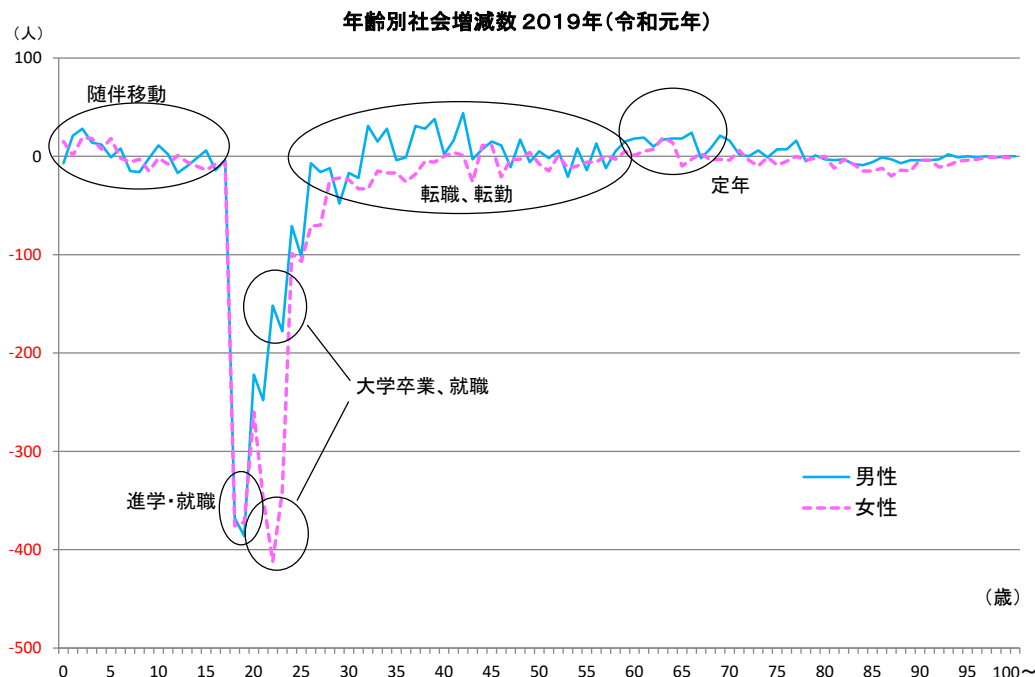
資料：総務省統計局「国勢調査」、厚生労働省「人口動態統計」

図3 未婚率の推移（岩手県・女性・男性）



資料：総務省統計局「国勢調査」

図4 年齢別社会増減数（令和元年）



(2) 世帯当たりの人員数の減少・高齢化の進行

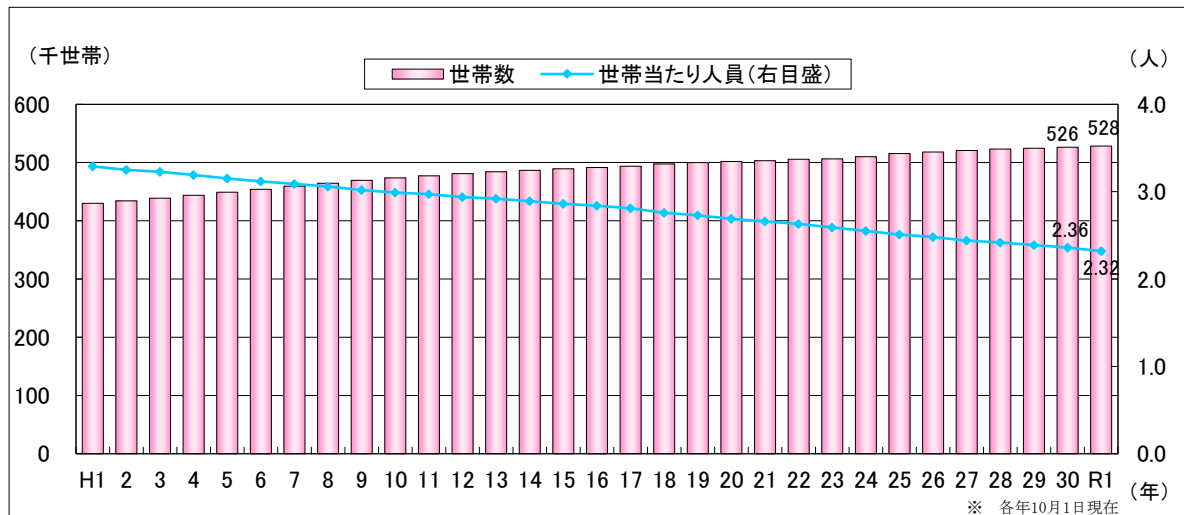
本県では、世帯当たりの人員数の減少が続いており、令和元年の世帯当たりの人員数は2.32人となっています。

世帯当たりの人員数の減少や核家族化の進行を背景として、身近に育児の手助けをしてくれる人の不在や家庭における養育機能の低下、子育ての孤立化などによる養育者の育児不安が増加しているほか、晩婚化を背景に育児期にある世帯が、親の介護を同時に担うダブルケア問題等も懸念されています。

次代を担う子ども達が健やかに育つためにも、男性の家庭参画や性別にかかわらず仕事と子育て等を両立できる環境の整備など、社会全体での支援が必要です。

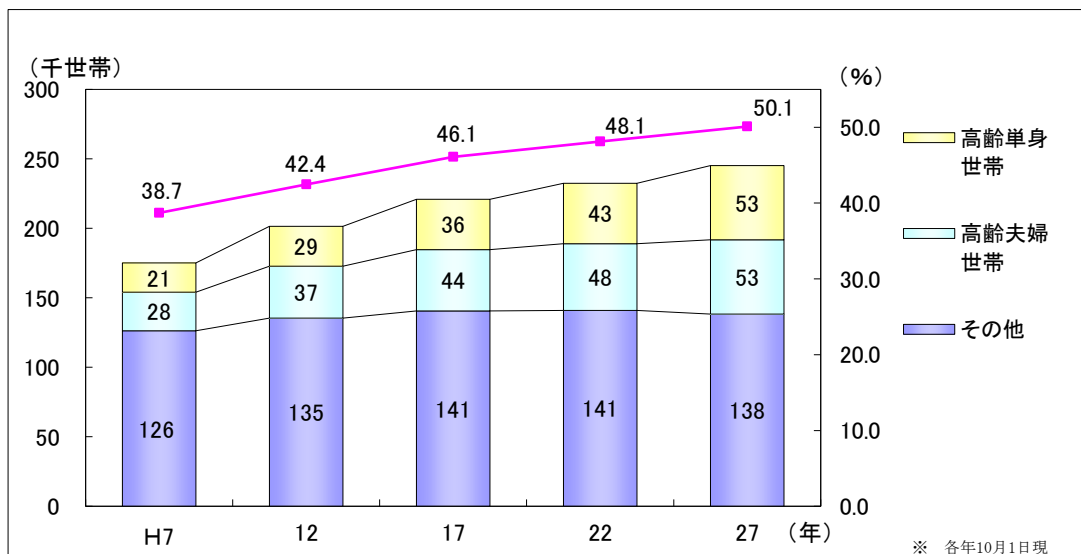
一方、本県の高齢化率は全国を上回っており、高齢単身世帯や高齢夫婦世帯が増加しているため、高齢者が地域で孤立せず安心して暮らせる社会が望まれています。

図5 本県の世帯数と世帯当たり人員の推移（平成元年～令和元年）



資料：県ふるさと振興部「岩手県人口移動報告年報」（岩手県毎月人口推計）

図6 65歳以上世帯員のいる一般世帯の推移とその割合（平成7年～平成27年）



資料：総務省統計局「国勢調査」

(3) 東日本大震災津波からの復興と多発する大規模自然災害・感染症の流行

東日本大震災津波発災からの復興の歩みが着実に進む一方で、こころのケアやコミュニティの形成支援など、引き続き中長期的に取り組むべき課題もあります。

加えて、本県を襲った平成 28 年台風第 10 号や、令和元年台風第 19 号に代表されるような集中豪雨のほか、竜巻、豪雪、火山噴火など、様々な自然災害が毎年のように発生しており、災害発生リスクの高まりや被害の甚大化が懸念されているほか、令和 2 年から、新型コロナウイルス感染症が拡大しています。

引き続き、被災者一人ひとりの復興を最後まで見守り、三陸のより良い復興の実現に向けた取組を進めるとともに、二度と同じ悲しみを繰り返さないため、大規模自然災害が発生しても、致命的な被害を負わない強さと速やかに回復するしなやかさを持った安全・安心な地域社会の構築を進めていくことが重要です。

また、こうした大規模災害や感染症の流行等の危機的状況においては、女性への家事・育児・介護等の負担が一層増すほか、配偶者等からの暴力（DV）の増加や雇用格差など、平常時における男女共同参画に関わる課題が顕著に現れることから、危機的状況において、女性に負担が集中したり、困難が深刻化しないよう、平常時から男女共同参画社会の実現に向けて取り組むことが重要です。

(4) 多様な主体が参画した取組の拡大

県ではこれまで、東日本大震災津波からの復旧・復興に向け、県民一丸となり、最優先で取り組んできました。

国内外から復興への多くの御支援をいただく中で新たなつながりが生まれ、さらに、ボランティアをはじめとした様々な場面で女性や若者の力強い活躍が見られるなど、復興を進める過程で多様な主体の参画やつながり、支え合う社会的包摂（ソーシャル・インクルージョン¹）を重視する視点が定着してきました。

引き続き、多様な主体の参画や連携を重視するとともに、社会的に弱い立場にある方々が地域や職場、家庭などでつながりが薄れることによって孤立させないようにする社会的包摂（ソーシャル・インクルージョン）の考え方を踏まえながら取組を進めて行くことが重要です。

(5) SDGs（持続可能な開発目標）を踏まえた取組の推進

平成 27 年（2015 年）に国連サミットで採択された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」には、2016 年から 2030 年までの間に、発展途上国のみならず先進国も取り組む国際目標として、「持続可能な開発目標（SDGs）」が盛り込まれており、この推進につながる取組が、国、自治体、企業等で進んでいます。

SDGs では、ゴール 5 として、「ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行うこと」が掲げられており、SDGs 全体の達成のためにも男女共同参画の実現へ向けた取組が重要です。

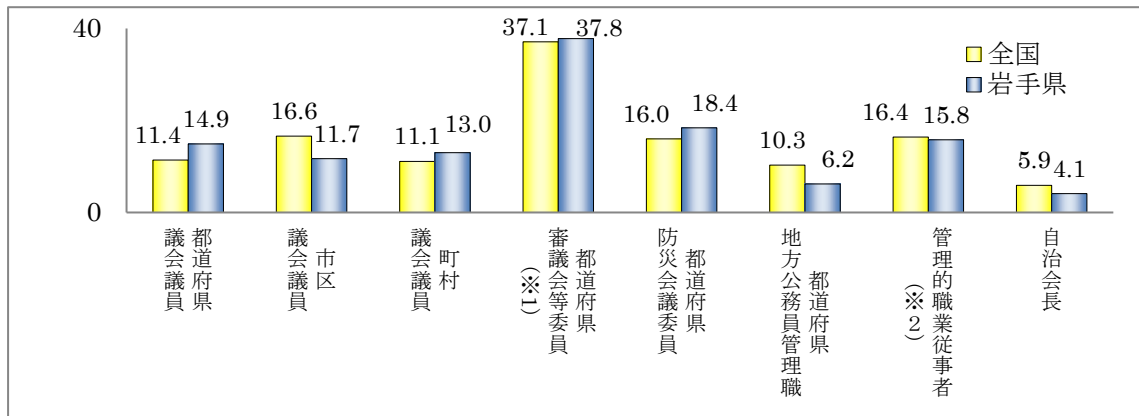
¹ ソーシャル・インクルージョン：全ての人々を孤独や孤立、排除や摩擦から援護し、健康で文化的な生活の実現につなげるよう、社会の構成員として包み支え合うという理念。

2 男女共同参画に関する現状

1 政策・方針決定過程における女性の参画の状況

(1) 様々な分野の政策・方針決定過程における女性の参画状況（全国・岩手県）

女性が占める割合は、都道府県議会議員で 14.9%、都道府県審議会等委員で 37.8%、自治会長で 4.1%となっています。



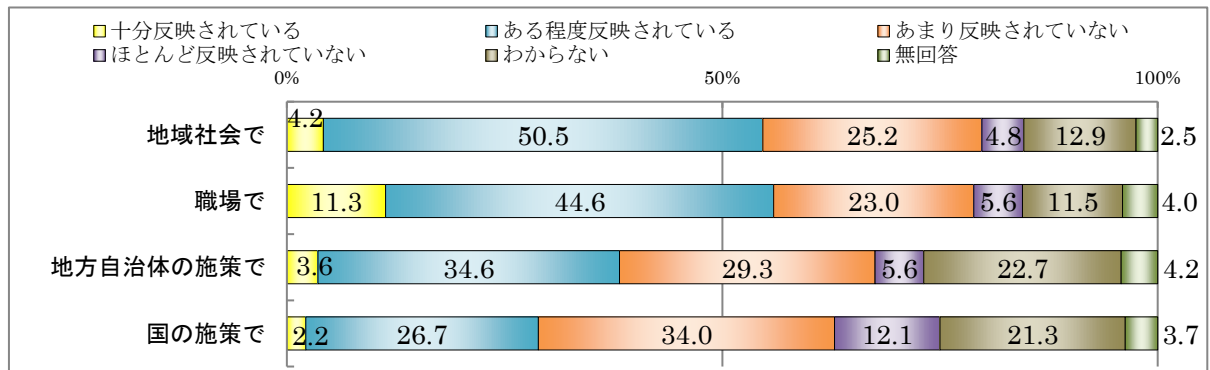
※1 都道府県審議会等委員「目標を設定している審議会等委員への女性の登用」

※2 会社役員、会社管理職員、管理的公務員等

内閣府「都道府県別全国女性の参画マップ」(令和2年5月)、
内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」(令和元年度)より作成。

(2) 女性の意見や考えが反映されていると思うか

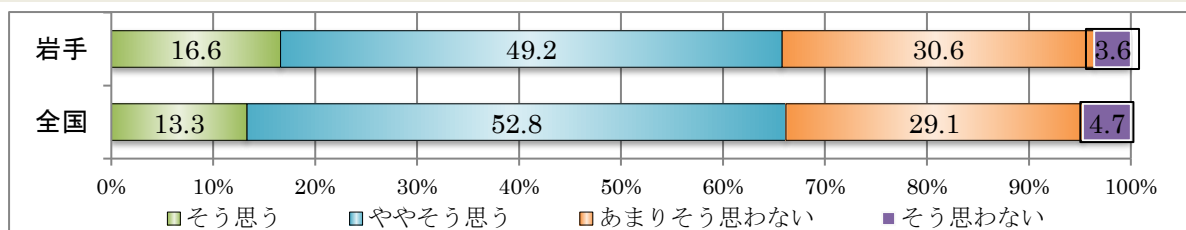
「地域社会で」「職場で」は反映されているとの回答が、過半数を超えています。一方、「地方自治体の施策で」と「国の施策で」は、4割を下回っています。



県若者女性協働推進室「平成30年度男女が共に支える社会に関する意識調査」

(3) 女性を積極的に企業の管理職、団体の役職者などに登用すべきだと考えるか

本県の回答は、「そう思う」「ややそう思う」が 65.8%で、全国と同様の傾向となっています。

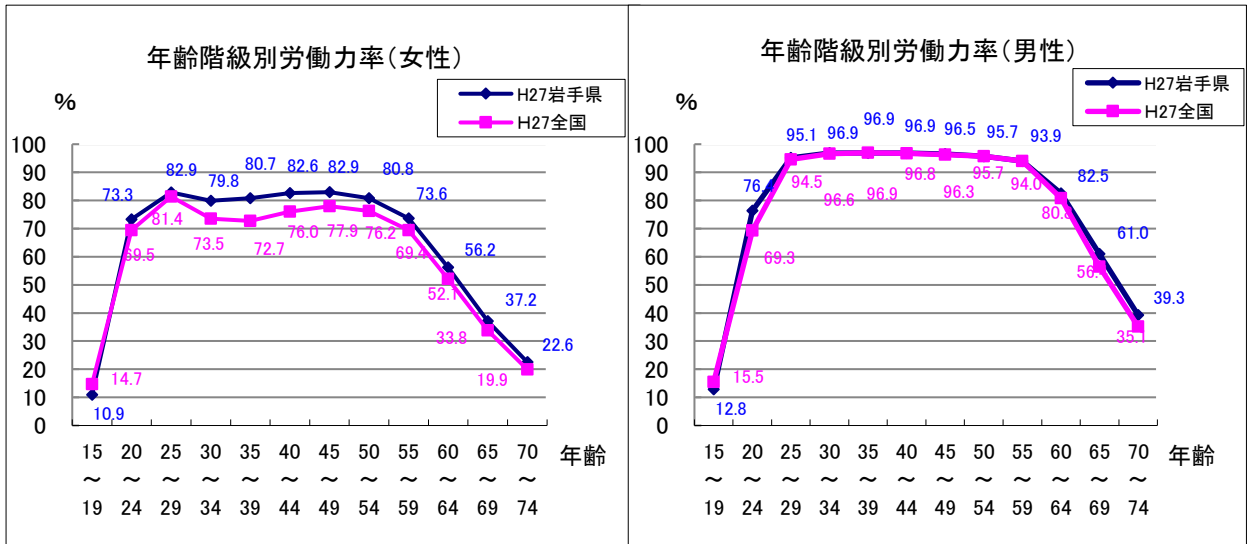


内閣府「地域における女性の活躍に関する意識調査」(平成27年)

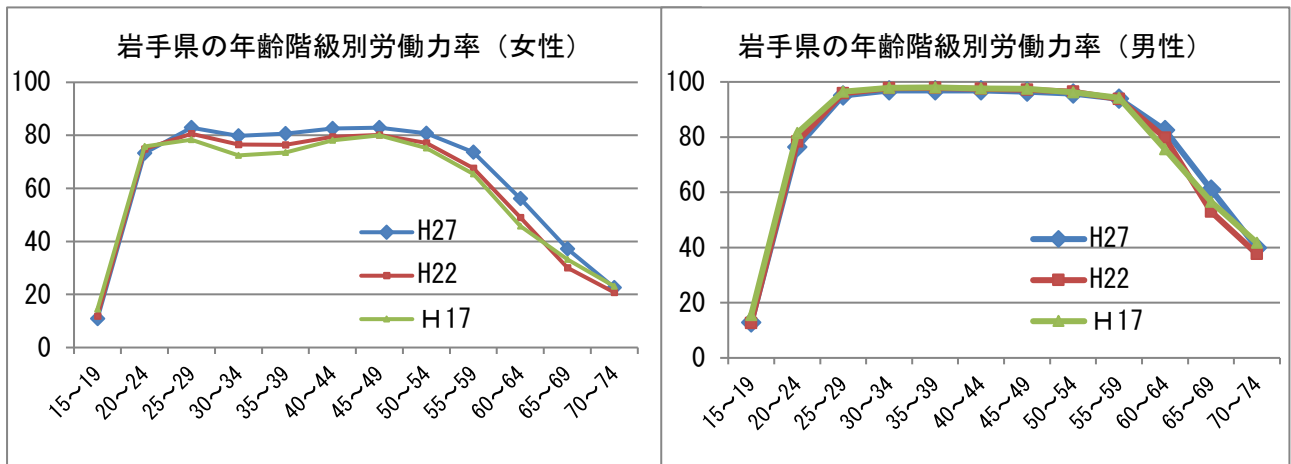
2 就労をめぐる状況

(1) 本県の労働力率

女性は、25～29歳と、45～49歳の2つのピークを持つ「M字」型の傾向にあります。ほぼ全ての年齢階級で全国平均を上回っています。特に35～39歳では8ポイント上回り、「M字カーブ」の底が浅くなっています。男性は25歳から59歳の各年齢階級で90%以上と高くなっています。



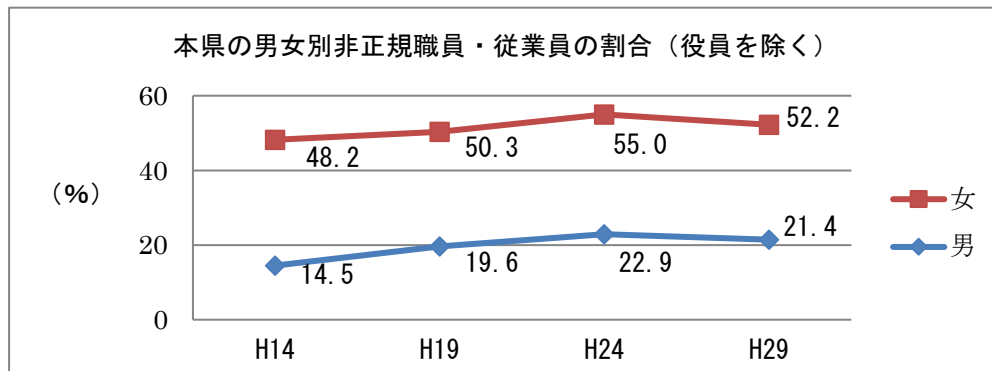
本県の推移を見ると、女性は25歳以上の各年齢階級において労働力率が上昇しており、「M字カーブ」は解消しつつあります。また、男性は60歳以上の労働力率が上昇しています。



総務省「国勢調査」

(2) 非正規職員・従業員の割合

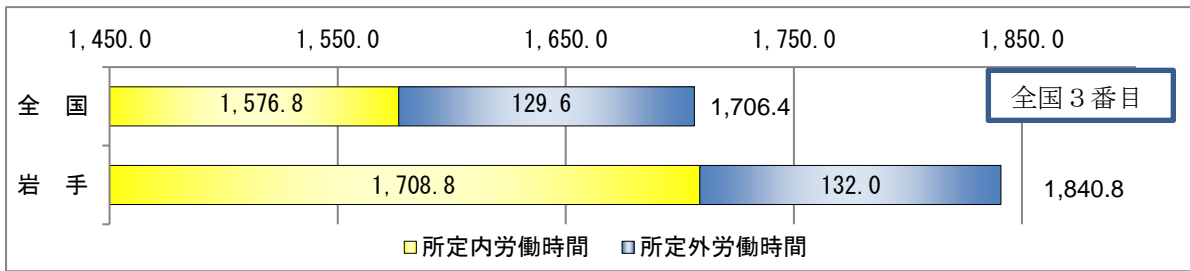
雇用者(役員を除く)に占める非正規の職員・従業員の割合は、平成29年は男女とも平成24年より低下したものの、平成14年、19年調査よりは高くなっています。



総務省「就業構造基本調査」

(3) 年間総実労働時間

本県の年間総実労働時間数は、所定内労働時間が1,708.8時間、所定外労働時間が132.0時間、計1,840.8時間で、全国で3番目に多くなっています。

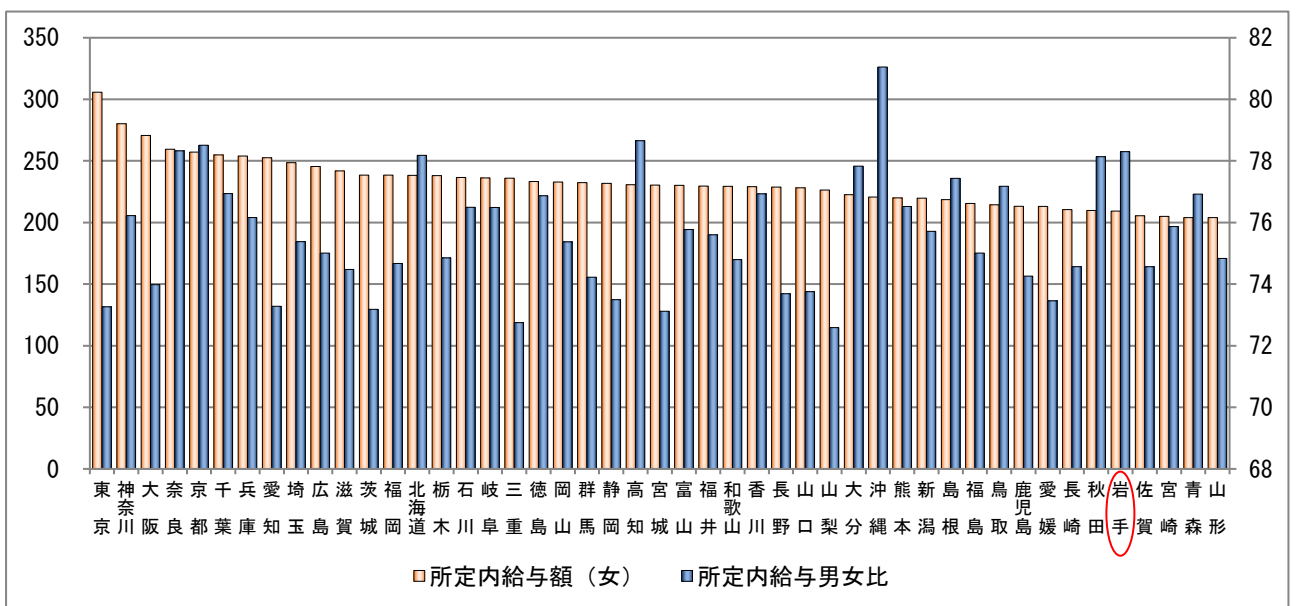
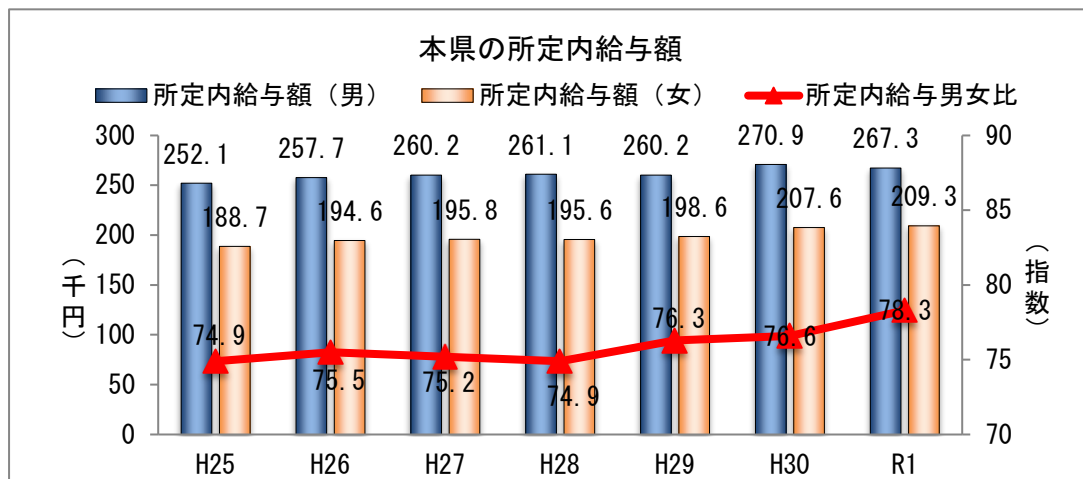


厚生労働省「毎月勤労統計調査地方調査（5人以上）」（平成30年）

(4) 男女別所定内給与額の推移

本県の男女別の所定内給与額は、男性の賃金を100とした場合、女性の賃金の比率は78.3となり、前年（76.6）より1.7ポイント上昇し、男女比は全国第5位となっています。

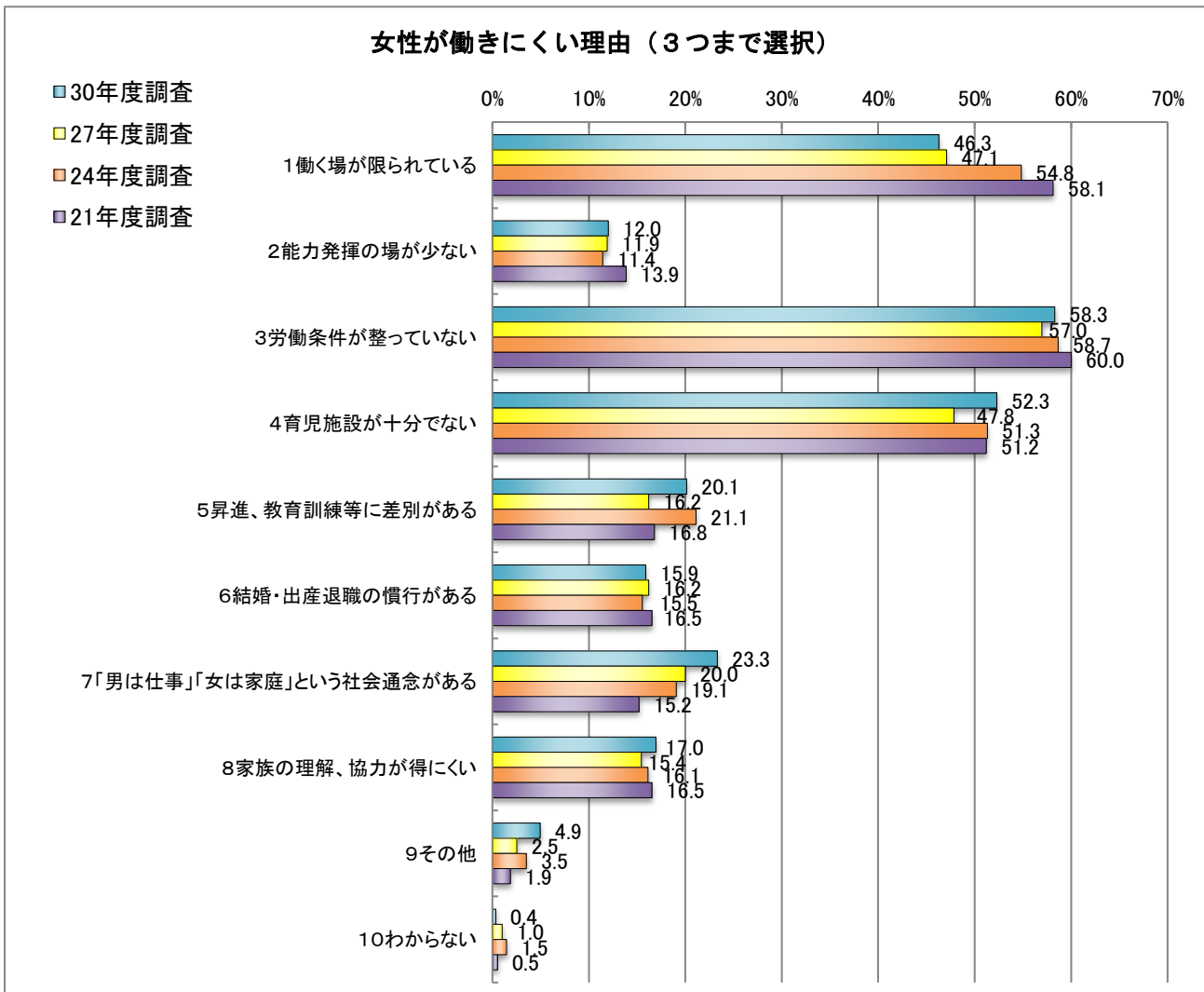
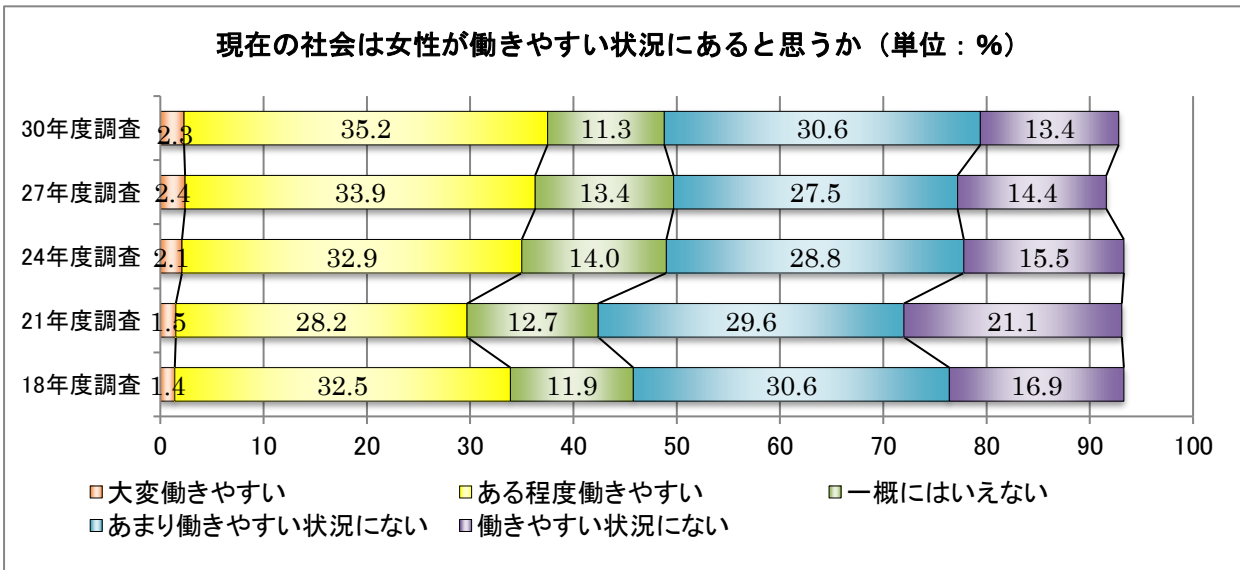
女性の所定内給与額は209.3千円で、全国で第43位となっています。



厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和元年）

(5) 女性が職業をもつことについて

「女性が働きやすい状況にある」との回答はほぼ変わらず、4割に達していません。女性が働きにくい理由は「労働条件が整っていない」「育児施設が十分でない」が多く、次いで、「働く場が限られている」となっていますが、その割合は徐々に減少しています。

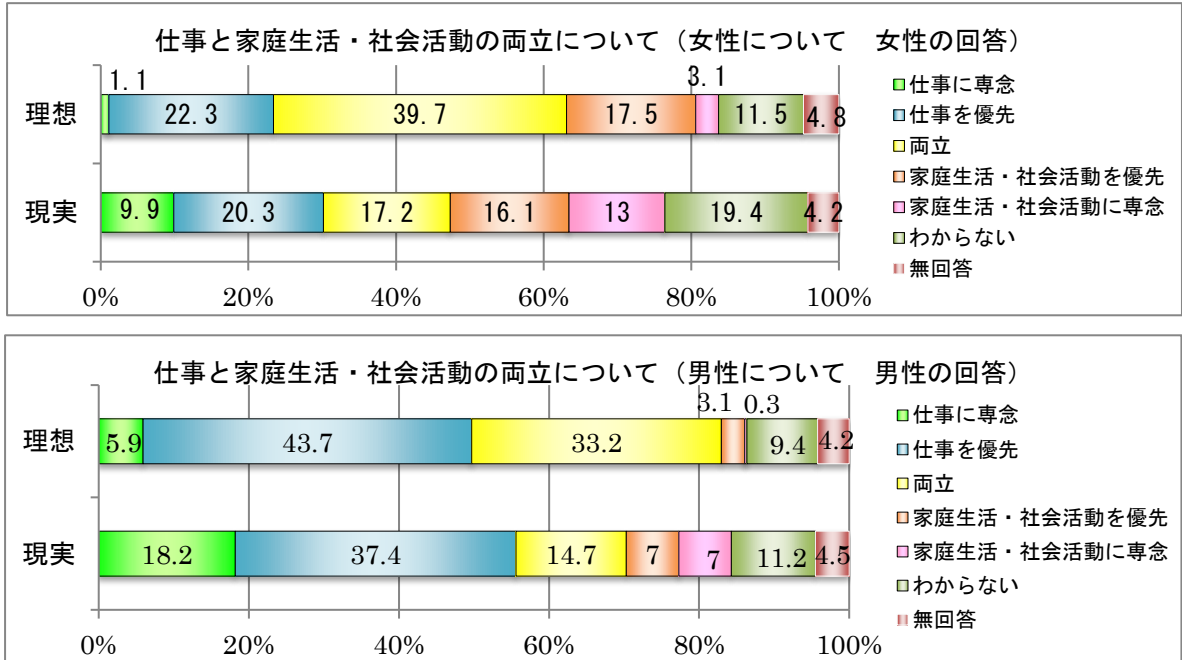


県若者女性協働推進室「平成30年度男女が共に支える社会に関する意識調査」

3 ワーク・ライフ・バランスをめぐる状況

(1) 仕事と家庭・社会活動の両立の理想と現実

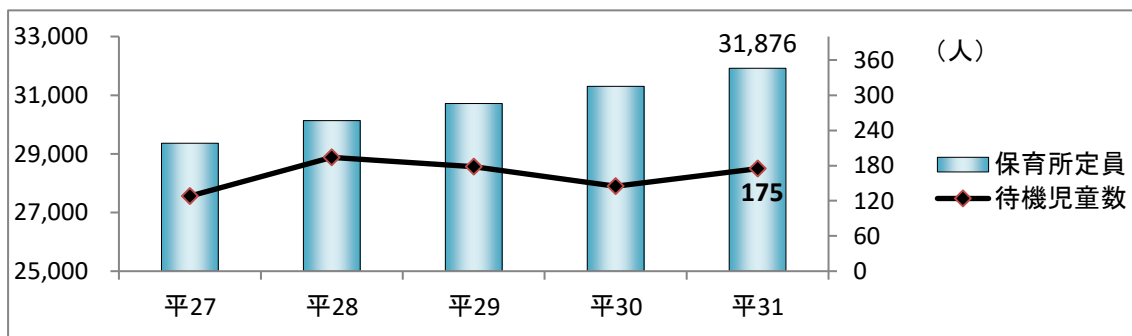
『「家庭生活又は社会活動」と「仕事」を両立している』とした回答は、男女とも 20%程度だったのに対し、理想は、男性は 18 ポイント、女性は 22 ポイントほど高くなっており、両立の理想と現実に差が生じています。



県若者女性協働推進室「平成 30 年度男女が共に支える社会に関する意識調査」

(2) 保育所等入所待機児童数の状況

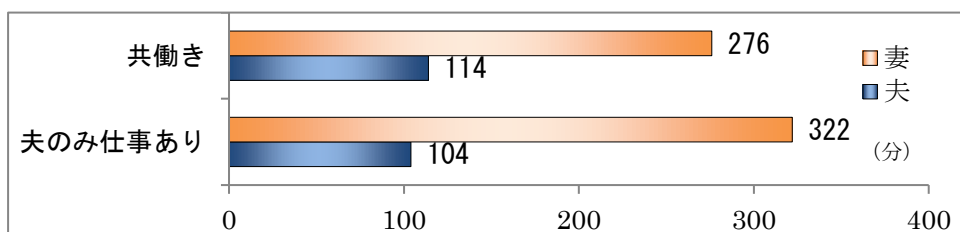
本県の保育所等の定員は増加しているものの、保育所等入所待機児童（4月1日現在）が発生しています。



県子ども子育て支援室調

(3) 夫婦の1日の家事労働時間

「共働き」世帯での夫の家事労働時間は妻の 41.3%であり、「夫のみ仕事をしている」世帯での夫の家事労働時間は妻の 32.3%となっています。

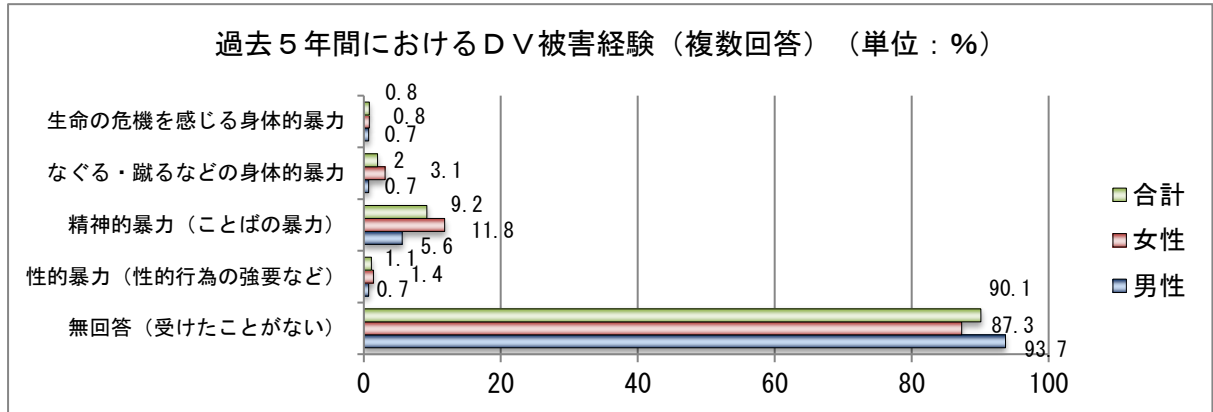


県ふるさと振興部「令和 2 年県民生活基本調査」

4 女性に対する暴力と困難を抱えた女性をめぐる状況

(1) 配偶者等からの暴力被害件数

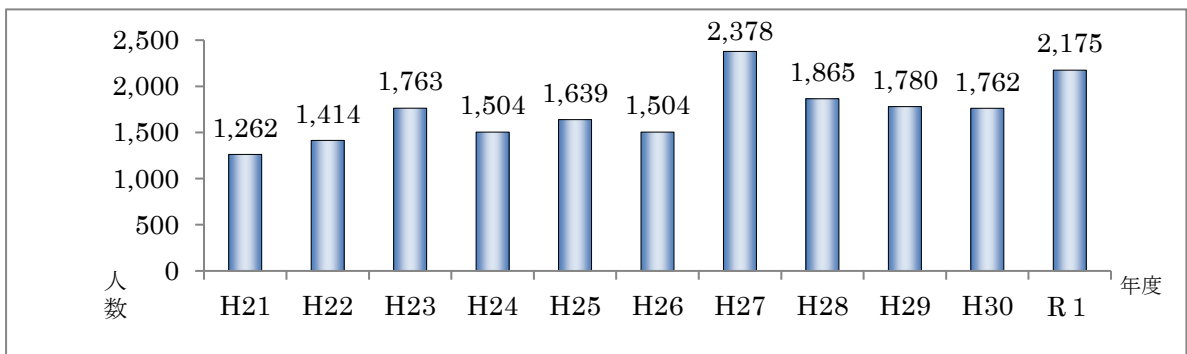
過去5年間に受けたDVの中で最も多かったのは「精神的暴力(ことばの暴力)」で、女性の11.8%、男性の5.6%が暴力を受けた経験を持つと回答しています。



県若者女性協働推進室「平成30年度男女が共に支える社会に関する意識調査」

(2) 配偶者暴力相談支援センターにおける相談件数

相談件数は、平成27年度から、2千件前後で推移しています。

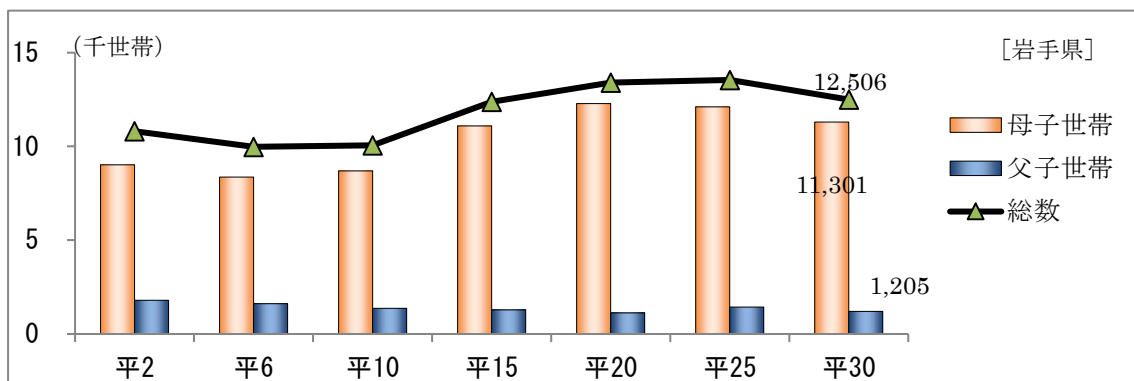


※県の配偶者暴力相談支援センターはH17まで1箇所、H18~20年度は12箇所、21年度13箇所、22年度12箇所となっている

県子ども子育て支援室調

(3) ひとり親世帯の状況

本県の、ひとり親世帯は増加傾向にありましたが、平成30年は母子世帯、父子世帯、総数ともに減少しています。

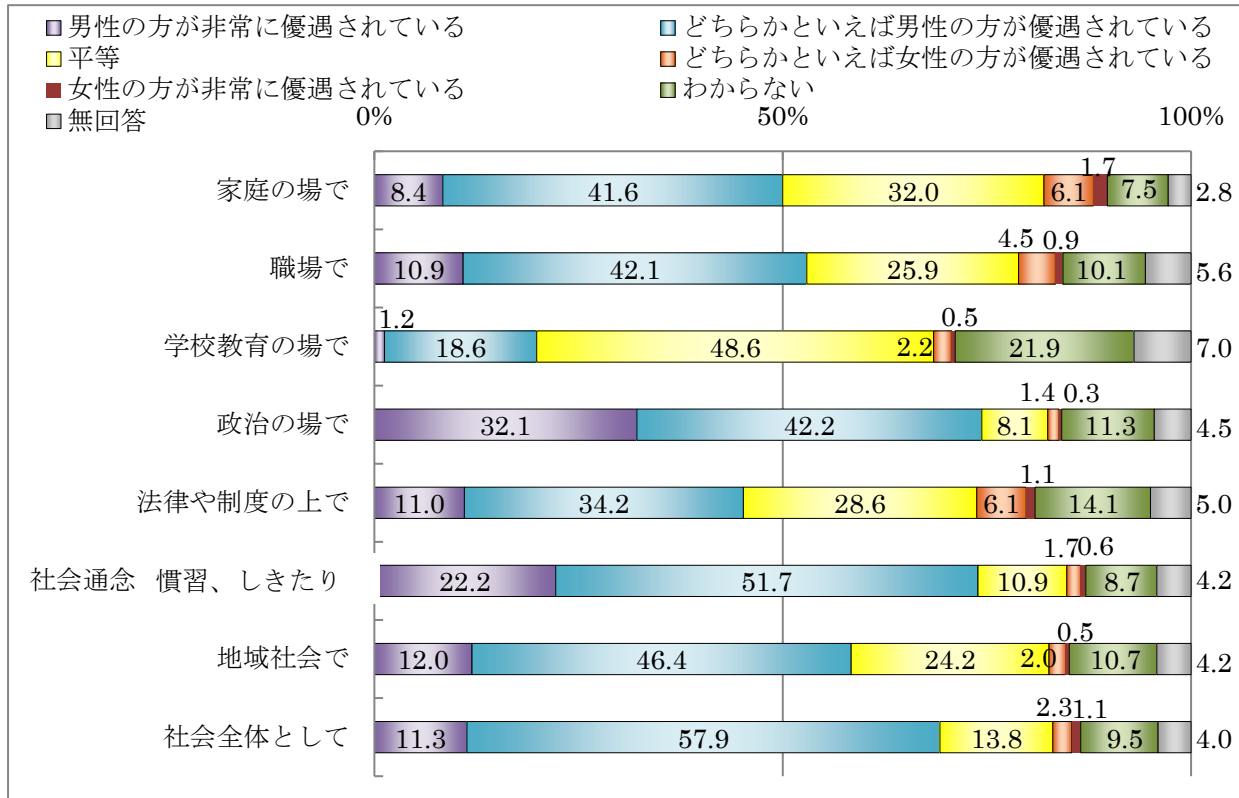


岩手県母子世帯等実態調査基礎調査

5 男女共同参画に関する県民意識

(1) 男女の地位の平等感

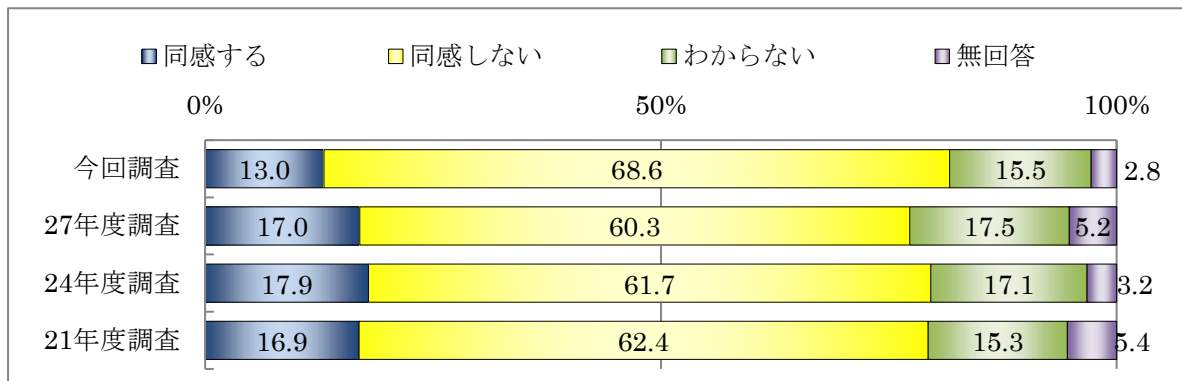
「学校教育の場」を除く7つの場面において、男性の方が優遇されているとする割合が高くなっています。特に、「政治の場」及び「社会通念、慣習、しきたり」において、男性の方が優遇されていると感じる割合が高くなっています。



県若者女性協働推進室「平成30年度男女が共に支える社会に関する意識調査」

(2) 固定的性別役割分担意識（「男は仕事、女は家庭」という考え方について）

平成30年度調査では、「男は仕事、女は家庭」という考え方について、「同感する」は13.0%、「同感しない」は68.6%となっており、前回調査と比べると、「同感しない」が8.3ポイント上昇しています。



県若者女性協働推進室「平成30年度男女が共に支える社会に関する意識調査」

3 平成 28 年プランにおける成果と課題

平成 12 年プランの取組の成果と課題を踏まえ、平成 23 年 3 月に「男女が互いに尊重し合い、共に参画する社会」を目標とする新しい「いわて男女共同参画プラン」(平成 23 年プラン)を策定しました。

しかし、東日本大震災津波の発災や、平成 25 年の DV 防止法・ストーカー規制法の一部改正、平成 27 年の「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の施行などの社会情勢の変化を受けて、平成 28 年 3 月にプランの全面見直しを行い、「東日本大震災津波からの復興と防災における男女共同参画の推進」、「女性の活躍支援」、「男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備」及び「女性に対する暴力の根絶と女性の健康支援」の 4 つを施策の基本的方向とし、施策を推進してきました。

これにより、いわて女性活躍企業等認定制度の延べ認定数や、いわて子育てにやさしい企業等認証制度の延べ認証数、男女共同参画サポーターのうち男性サポーターの増加など、男女共同参画社会実現のための取組が進展してきました。しかし、政策・方針決定過程への女性の参画拡大や、仕事と生活を両立できる環境づくり、女性に対する暴力の根絶など、引き続き様々な課題が残っています。

4 つの施策ごとの成果と課題は、次のとおりです。

(1) 東日本大震災津波からの復興と防災における男女共同参画の推進

- 岩手県東日本大震災津波復興委員会女性参画推進専門委員会において女性参画の推進のための提言が行われるなど、女性の意見を反映した復興の取組が進められています。
- 男女共同参画視点からの復興・防災に関する研修会受講者数が着実に増加しています。(参考 1)
- 女性委員が参画する市町村防災会議の割合は、平成 27 年度からは増加したものの、平成 28 年度以降はおおむね横ばいで推移しています。(図 1)

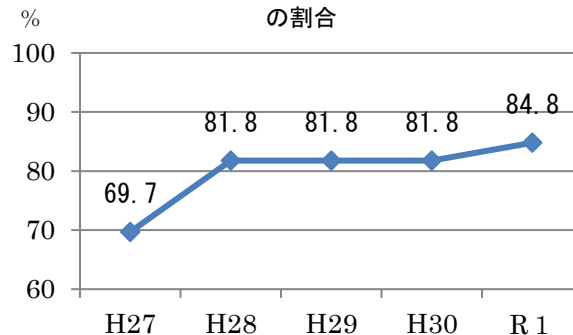
(参考 1)

男女共同参画視点からの復興・防災に関する研修会受講者数(累計)(人)



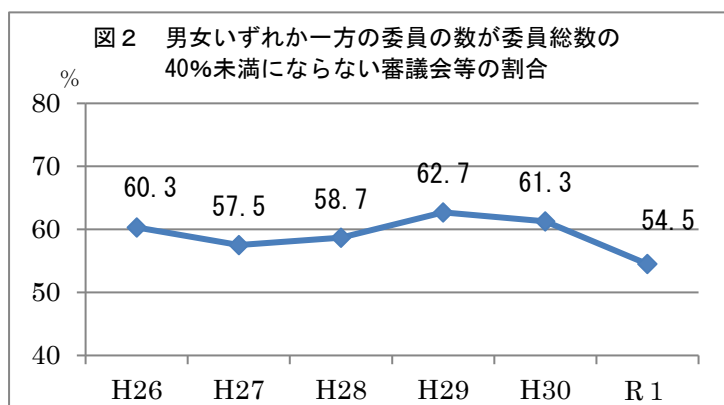
H27 : 264 人 ⇒ R1 : 478 人

図 1 女性委員が参画する市町村防災会議の割合



(2) 女性の活躍支援

- 男女いずれか一方の委員の数が委員総数の40%未満にならない審議会等の割合は、増加していません。(図2)
- 女性社員等を対象とした「ロールモデル提供事業」や、「女性活躍のための経営者研修」の参加者数等は着実に増加しています。
- 本県の女性の労働力率は、全国平均に比べほとんどの年代が上回っており、いわゆるM字カーブは全国より底が浅くなっています。
- いわて女性活躍推進の延べ認定企業数、いわて子育てにやさしい企業の延べ認証数は着実に増加しており、女性の活躍や仕事と子育てを両立しやすい職場環境の整備に積極的に取り組む企業等の動きが広がっています。(参考2)
- 平成30年度に実施した意識調査(以下「意識調査」という。)において、職場において男女が平等と感じている人の割合は、前回調査(平成27年度)からあまり増加していません。
[H30: 25.9%、H27: 23.9%]
- 意識調査では、仕事と生活の両立についての理想と現実に依然として差がある状況です。



(参考2)

いわて女性活躍 企業等認定制度

女性の活躍推進に積極的に取り組む県内企業等の取組を広く公表することにより、企業等の自主的な取組の促進を図り、県内企業等における女性活躍の一層の促進を図ることを目的に認定している県の制度です。



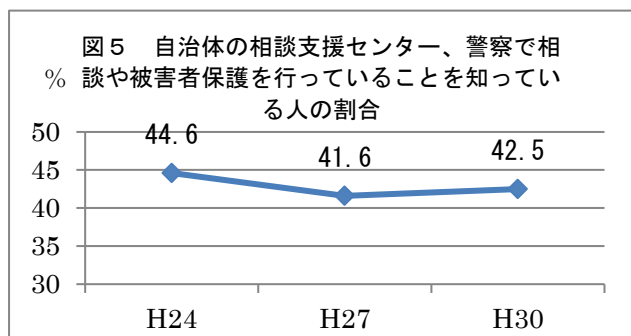
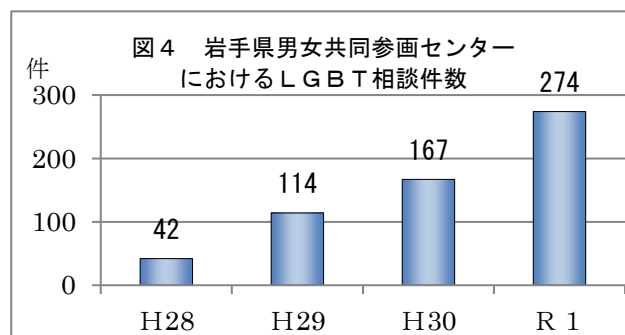
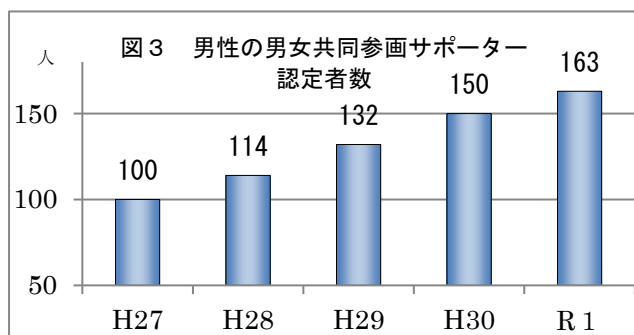
≪認定企業数(累計)≫ H29: 9社 ⇒ R1: 138社

(3) 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

- 地域や職場で男女共同参画を推進する男性の男女共同参画サポーター認定者数は着実に伸びています。(図3)
- 意識調査において、社会慣習の中での不平等感の割合は、前回調査(平成27年度)から減少しておらず、男女の不平等感は根強く残っています。[H30: 73.9%、H27: 73.1%]
- 共働き世帯における女性の家事時間に対する男性の家事時間の割合は上昇しているものの、女性の約4割となっています。
- 自治会長に占める女性の割合は1割に満たず、全国平均を下回っている状況です。
- 岩手県男女共同参画センターにおいて実施しているLGBT²相談の相談件数が増加しています。(図4)

(4) 女性に対する暴力の根絶と女性の健康支援

- 「女性に対する暴力をなくす運動」の実施やリーフレットの配布等により、相談機関の周知等に取り組んだものの、意識調査では、自治体の相談支援センター及び警察で、相談対応や被害者保護を行っていることを過半数が知らない状況にあります。(図5)
- DV相談員研修参加者数が着実に増加しています。
- 各地域において青少年の指導的立場にある方々を対象に実施している「メディア対応能力養成講座」の参加者数は着実に増加しています。
- 女性の各ライフステージにおける健康増進の取組が継続して行われています。



² LGBT:性的指向及び性自認に関し、次の言葉の頭文字をとって組み合わせた言葉。L:女性の同性愛者(Lesbian:レズビアン)、G:男性の同性愛者(Gay:ゲイ)、B:両性愛者(Bisexual:バイセクシュアル)、T:こころの性とからだの性との不一致(Transgender:トランスジェンダー)。

第2章 基本的な考え方

1 プランの基本目標

【プランの基本目標】

性別にかかわらず、一人ひとりが尊重され、共に参画できる社会の実現

本計画の策定に当たっては、岩手県男女共同参画推進条例に掲げる基本理念に基づき、本県や男女共同参画を取り巻く社会情勢の変化等を踏まえ、「あらゆる分野における女性の参画拡大」、「東日本大震災津波からの復興と防災における男女共同参画の推進」、「女性の活躍支援」、「多様な困難を抱えた女性への支援と女性の健康支援」と、これらを下支えする共通の土台としての「男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備」の5つを施策の基本的方向とし、市町村等と連携を図りながら、性別にかかわらず、一人ひとりが尊重され、共に参画できる社会の実現を目指し、施策を推進します。

2 施策の基本的方向

I あらゆる分野における女性の参画拡大

人口減少が進む中、地域社会が持続的に発展するためには、あらゆる分野で女性が意思決定過程に参画し、多様なニーズや意見を反映させていくことや、あらゆる分野の取組に女性が参画し、能力を発揮していくことが不可欠です。

このため、政策・方針決定過程における女性の参画拡大に取り組むほか、地域社会における活動が男女共同参画の視点で行われることにより、性別にかかわらず、暮らしやすい魅力ある地域社会が形成されるよう取り組みます。

II 東日本大震災津波からの復興と防災における男女共同参画の推進

東日本大震災津波からの復興を進めていく上では、住民一人ひとりが復興の主役となって、女性をはじめとする多様な住民の意見を反映した取組を進めていくことが重要です。また、災害時には平常時における社会の課題が一層顕著になって現れるため、平常時から男女共同参画社会の実現が、防災と災害からの復旧・復興を円滑に進める基盤となります。

このため、復興・防災に関する政策・方針決定過程に男女がバランスよく参画するとともに、復興や防災・災害の現場における女性の参画拡大を図ります。また、災害から受ける影響の男女の違い等に配慮した防災対策に取り組み、地域防災力の向上を図ります。

Ⅲ 女性の活躍支援

性別にかかわらず、経済的な自立や自己実現を図るためには、働くことを希望する人が働き続けられ、その能力を十分発揮できる環境の整備が重要です。

また、少子高齢化社会において労働力人口の減少が見込まれる中、女性の労働力への期待が高まっており、女性の活躍が求められています。

このため、女性活躍推進法に基づき、関係団体と連携しながら、女性の就業を支援するとともに、企業における女性の活躍推進に関する取組を促進します。また、性別にかかわらず、仕事と生活を両立できる環境づくりの推進や雇用環境の整備を図ります。

Ⅳ 多様な困難を抱えた女性への支援と女性の健康支援

女性に対する暴力は重大な人権侵害であるにもかかわらず、被害が潜在化しやすく、様々な困難にもつながる深刻な問題であるため、暴力の根絶と被害者の相談支援体制の充実が必要です。

また、女性は、経済社会における男女が置かれた状況の違い等を背景として、貧困等生活上の困難に陥りやすく、新型コロナウイルス感染症の感染拡大等の危機的状況において困難が深刻化しないよう、平常時からの男女共同参画社会の実現と支援体制の充実が必要です。

さらに、女性は妊娠や出産により男性とは異なる健康上の問題に直面するため、人生の各ステージに対応した適切な健康の保持増進ができるよう対策を講じる必要があります。

このため、女性に対する暴力の根絶や、困難を抱えた女性への支援、生涯にわたる女性の健康支援に取り組みます。

Ⅴ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

家庭・学校・地域において男女共同参画を推進するためには、あらゆる世代の県民が男女共同参画の意義・必要性を理解し、それぞれの立場で男女共同参画の視点に立った行動ができるようにすることや、孤立せず安心して子育てや介護ができる環境の整備が必要です。

このため、県民への教育・学習機会の充実や、幅広い層を対象としたわかりやすい意識啓発、多様な性への理解促進を図るほか、男性の家庭生活への参画と社会全体で子育て・介護等を支援する環境づくりに取り組みます。

第3章 各論

施策の体系

I あらゆる分野における女性の参画拡大
1 政策・方針決定過程への女性の参画拡大 (1) 政治・行政における政策・方針決定過程への女性の参画拡大 (2) 民間における政策・方針決定過程への女性の参画拡大
2 地域社会における男女共同参画の推進 (1) 地域における政策・方針決定過程への女性の参画拡大 (2) 女性や若者をはじめとした多様な主体の参画による地域社会づくりの推進
II 東日本大震災津波からの復興と防災における男女共同参画の推進
1 東日本大震災津波からの復興における男女共同参画の推進 (1) 復興に関する政策・方針決定過程への女性の参画拡大 (2) 女性や若者をはじめとした多様な主体の参画による復興の推進 (3) 男女別統計情報の活用
2 防災における男女共同参画の推進 (1) 防災に関する政策・方針決定過程への女性の参画拡大 (2) 災害から受ける影響の男女の違い等に配慮した防災対策の実施 (3) 防災・災害の現場における女性の参画拡大
III 女性の活躍支援
1 女性の職業生活における活躍の推進 (1) 女性の就業への支援 (2) 女性の職業能力開発の促進 (3) 女性の起業支援 (4) 関係団体との連携 (5) 女性の活躍に取り組む企業に対する支援
2 仕事と生活を両立できる環境づくり (1) 働き方改革の取組の推進 (2) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進
3 男女均等な雇用機会・待遇の確保など雇用環境の整備 (1) 雇用の場における均等な機会及び待遇の確保の推進 (2) 快適な職場環境と労働条件の整備 (3) 働く女性の妊娠・出産に関する保護 (4) 非正規雇用労働者の労働条件の整備
4 農林水産業・商工自営業における男女共同参画の推進 (1) 農林水産業における男女共同参画の推進 (2) 商工自営業における男女共同参画の推進

IV 多様な困難を抱えた女性への支援と女性の健康支援
1 女性に対するあらゆる暴力の根絶 (1) 女性に対する暴力を防ぐ環境づくり (2) SNS等を通じた暴力被害の防止 (3) 女性に対する暴力への厳正な対処 (4) 被害女性等に対する救済策の充実
2 困難を抱えた女性への支援 (1) ひとり親家庭等への支援 (2) 生活困窮、高齢、障がい者等の多様な困難を抱えた女性への支援
3 生涯にわたる女性の健康支援 (1) 性と生殖に関する健康と権利の推進 (2) 妊娠・出産に関わる保健医療対策の充実 (3) 生涯を通じた健康支援 (4) 女性の健康をおびやかす問題についての対策の推進
V 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備
1 男女共同参画を推進する教育・学習の充実 (1) 家庭教育の充実 (2) 学校教育の充実 (3) 社会教育の充実と生涯学習の振興 (4) 地域において男女共同参画を推進する人材の養成 (5) 国際理解・国際協調の促進
2 男女共同参画の視点に立った意識改革と制度・慣行の見直し (1) 意識啓発と制度・慣行の見直し (2) 多様な性の尊重と性的マイノリティ（LGBT等）への偏見や差別の解消 (3) 男女共同参画に向けた気運の醸成 (4) 県民意識の調査
3 男性の家庭生活への参画と社会全体で子育て・介護等を支援する環境づくり (1) 家事・育児・介護への男性の参画の促進 (2) 多様な子育て・介護支援サービスの充実

I あらゆる分野における女性の参画拡大

1 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

《目指す姿》

政治・行政・経済など、社会のあらゆる分野における政策・方針決定過程に男女が共に参画することにより、男女共同参画の視点に立った、多様性に富んだ活力のある社会が形成されています。

《現状・課題》

- 様々な分野の政策・方針決定過程において女性が占める割合はまだ低い状況ではありますが、社会の様々な制度や仕組みに男性・女性それぞれの意見を反映させるためには、あらゆる分野の政策・方針決定過程に男女が参画することが必要です。
- 平成30年度に実施した「いわて女性の活躍促進に関するアンケート」結果では、約9割の事業所が女性の活躍を推進することにメリットがあると回答しており、その理由としては、「男女ともに働きやすい職場になる」、「優秀な人材の確保・定着」、「企業のイメージアップにつながる」等が多くなっています。
- 一方で、女性管理職・役員が登用されていない理由として、「現時点では、必要な知識や経験、判断力を有する女性がない」が約4割と最も多くなっています。
- 女性の登用を進めるためには、女性へのキャリア形成支援、仕事と生活の両立支援、男女均等な機会・待遇の確保、経営者等への意識啓発等に取り組むことが重要です。
- 企業や教育・研究機関のほか、農協、漁協、商工会などの各種団体等においても、方針決定への女性の参画拡大や、採用・登用等における男女の機会均等の一層の推進、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）³等に取り組んでいくことが求められます。
- 県議会や市町村議会における女性議員の割合はまだ低い状況にありますが、政策の立案及び決定において多様な意見を的確に反映させるためには、政治分野における男女共同参画の推進が重要です。

《目指す姿を実現するための施策の方向》

(1) 政治・行政における政策・方針決定過程への女性の参画拡大

- 県の審議会等における女性委員の割合の向上と女性委員が就任していない審議会等の解消に努めるとともに、市町村に対しても審議会等への女性委員登用の促進を働きかけます。
- 県や市町村、企業等の管理職等への女性の登用状況を定期的に調査し、公表します。
- 女性活躍推進法第19条に定める特定事業主行動計画を策定し、女性職員のキャリア形成や能力開発のための取組を着実に推進します。
- 政治分野における女性議員の参画状況を定期的に調査し、公表するとともに、議会における女性参画の意義についての理解促進を図ります。

³ ポジティブ・アクション：一般的には、社会的・構造的な差別によって不利益を被っている者に対して、一定の範囲で特別の機会を提供することなどにより、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置のことをいう（内閣府ホームページより）。

(2) 民間における政策・方針決定過程への女性の参画拡大

- 将来において目指したいと思うモデルとなる女性を学生や若い従業者等に示し、将来のキャリア形成に活かすとともに、女性自身がキャリアアップするために必要なスキルを学ぶ機会を提供することにより、女性の職業生活における方針決定過程への参画意欲の向上を図ります。
- 女性が様々な分野で意欲や能力に応じて活動できるよう、必要な情報提供やネットワーク形成に係る支援を行います。
- 女性の活躍推進に対する理解と協力を得るため、「いわて女性の活躍促進連携会議」の構成団体と協力しながら、事業所におけるワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）や女性登用を推進するための経営者研修を開催するほか、男性の理解・協力を促進するための講座の開催などに取り組み、企業の経営者や男性従業員に対する意識啓発を進めます。
- 企業、教育・研究機関、その他各種機関・団体等に対しても、政策・方針決定過程への女性の登用について働きかけます。

《皆さんに期待すること》

県民の皆さん	<ul style="list-style-type: none">・ 審議会等委員への応募など政策・方針決定過程への積極的な参画・ 女性に対する偏見の解消など意識改革
企業・団体	<ul style="list-style-type: none">・ 企業・団体における女性従業員の人材育成と幹部職員への積極的な登用
市町村	<ul style="list-style-type: none">・ 市町村の審議会等委員への積極的な女性登用・ 市町村の女性職員の人材育成

I あらゆる分野における女性の参画拡大

2 地域社会における男女共同参画の推進

《目指す姿》

地域社会のあらゆる分野における活動等が男女共同参画の視点に立って行われ、男女が対等な立場で参画しています。また、これにより性別にかかわらず、暮らしやすい魅力ある地域社会が形成されています。

《現状・課題》

- 全ての人々にとって住みやすい地域社会とするためには、県や市町村をはじめ、地域コミュニティ団体やNPO等が行う、多様な地域課題の解決に向けたあらゆる分野の活動において男女が共に対等な立場で参画し、男女双方の視点から企画・立案・実践していく必要があります。
- 人口減少や少子高齢化の進行による地域コミュニティの機能低下、担い手不足が懸念されており、持続可能な地域コミュニティづくりの推進のためには、コミュニティを支える、多様な人材の育成に取り組む必要があります。
- 災害時や新型コロナウイルス感染症の感染拡大等の危機的状況においては、平常時における社会の課題が一層顕著になって現れるため、平常時からの地域社会における男女共同参画社会の実現が重要です。
- 意識調査では、地域社会での男女の地位の平等感について、約6割が「男性の方が優遇されている」と回答しており、地域社会での男女の不平等感がある状況です。
- 自治会長に占める女性の割合は低い状況にありますが、地域活動において多様な意見を反映させるためには、地域コミュニティにおける男女共同参画の推進が必要です。

《目指す姿を実現するための施策の方向》

(1) 地域における政策・方針決定過程への女性の参画拡大

- 地域おこしや自治会活動等で活躍している女性リーダーの事例を取り上げ、女性の地域における方針決定過程への参画意欲の向上や意識啓発を図ります。
- 市町村に対し、自治会活動や自主防災組織等における男女共同参画の推進について働きかけます。
- PTA等の社会教育関係団体に対し、男女共同参画の推進について働きかけます。

(2) 女性や若者をはじめとした多様な主体の参画による地域社会づくりの推進

- 市町村や地域コミュニティ団体を対象とした、地域づくりに関するフォーラムやセミナーの開催を通じて、地域コミュニティ団体間の連携や交流を促進し、地域コミュニティを支える女性や若者を含む多様な人材の育成に取り組みます。
- 地域コミュニティの強化、防災、環境保全、子育て支援など、地域の課題解決に向けた様々な活動が男女共同参画の視点で行われるよう、NPO、企業、大学その他多様な団体に対し、男女共同参画の意義について普及啓発を図ります。

- 県の施策全般に男女共同参画の視点を取り込むとともに、部局横断的で多様な民間団体や県民との協働による施策・事業を企画・実施します。
- 岩手県男女共同参画センター⁴において、男女共同参画の視点による地域活動に関する県内外の優良事例等について情報提供を行うとともに、地域の多様な団体等と連携・協働で事業を実施することにより、課題解決型で実践活動につながる学習機会の提供を行います。
- 岩手県男女共同参画センターの講座や情報紙、インターネット等を活用した情報発信等により、固定的性別役割分担意識の解消や、アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）による制度・慣習・しきたりについての気づきや見直しを促すための意識啓発を行います。
- 市町村に対し、男女共同参画サポーターと協働したまちづくり事業等の実施について働きかけるとともに、必要に応じて、具体の事業における助言や情報提供等の支援を行います。

《皆さんに期待すること》

県民の皆さん	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域の各種活動における意識改革 ・ 地域活動への積極的な参画
市町村	<ul style="list-style-type: none"> ・ 多様な住民の意見を反映させるための男女共同参画の視点に立った各種まちづくり事業の企画運営 ・ 地域の各種団体に対する意識啓発 ・ 自治会活動における男女共同参画の推進 ・ 男女共同参画サポーターと協働したまちづくり事業等の実施

⁴ 岩手県男女共同参画センター：男女共同参画推進の拠点施設として、平成 18 年度にいわて県民情報交流センター（アイーナ）内に設置。県民を対象とした男女共同参画に関する情報提供、学習、相談、交流事業を実施している。

Ⅱ 東日本大震災津波からの復興と防災における男女共同参画の推進

1 東日本大震災津波からの復興における男女共同参画の推進

《目指す姿》

東日本大震災津波からの復興に関する政策・方針決定過程に男女がバランスよく参画し、復興の各過程において女性をはじめとする多様な住民の意見を反映した取組が進められています。

《現状・課題》

- 東日本大震災津波発災以降、「いのちを守り 海と大地と共に生きる ふるさと岩手・三陸の創造」を目指し、県民をはじめ地域社会のあらゆる構成主体と連携しながら、復興の取組を進めています。
- 被災者支援を行っている支援員・生活相談員の大半が女性であり、また、水産加工業では多くの女性が就労していることなど、暮らしやなりわいの復興において、女性が非常に大きな役割を果たしています。
- 復興に関する政策・方針決定過程への女性の参画の拡大を図り、男性・女性それぞれの意見を反映させる必要があります。
- 復興を進めていく上では、住民一人ひとりが復興の主役となって、復興まちづくりや地域コミュニティの再生、地域の産業の再建などに取り組んでいくことが重要であり、地域住民と行政、更には地域の関係者等が相互に意見交換を行う場を積極的に設けながら、特に次代を担う若者や女性をはじめとした地域住民が復興に参画し、活躍できる地域づくりを推進していく必要があります。

《目指す姿を実現するための施策の方向》

(1) 復興に関する政策・方針決定過程への女性の参画拡大

- 岩手県東日本大震災津波復興委員会において、女性の多様な意見を反映することができるよう、女性の参画の推進を図ります。
- 市町村に対し、復興に関する方針決定過程への女性の参画を進めるよう働きかけます。

(2) 女性や若者をはじめとした多様な主体の参画による復興の推進

- 復興に関し、住民等との意見交換会等を行う際は、女性をはじめとする多様な住民の意見を反映させることができるよう、参加者がそれぞれの視点に立った具体的な提案を出しやすい環境を整備します。
- 被災地における支援者や復興に従事する職員に対して、復興に係る意思決定の場への女性の参画を促進することや、女性に対する暴力等の被害者を発見した時の対応等を含め、被災者や支援者等の双方が適切な対応を行うことができるよう、男女共同参画の視点からの対応についての理解を促進するための研修等を行います。

(3) 男女別統計情報の活用

- 復興に係る被災地の住民の意識調査等においては、男女別・世代別等のデータやニーズが把握できるよう、調査方法や集計方法を工夫するとともに、その結果を公表して復興施策へ反映します。

《皆さんに期待すること》

県民の皆さん	・ 復興まちづくりなど復興に関する取組への積極的な参画
市町村	・ 復興まちづくりにおける女性の参画拡大 ・ 被災地における支援者や復興に従事する職員に対する男女共同参画の視点からの対応についての理解を促進するための研修の実施

Ⅱ 東日本大震災津波からの復興と防災における男女共同参画の推進

2 防災における男女共同参画の推進

《目指す姿》

平常時から、防災に関する政策・方針決定過程に男女がバランスよく参画し、災害から受ける影響の男女の違い等に十分配慮した防災対策が行われています。また、防災・災害の現場において女性が活躍し、地域防災力が向上しています。

《現状・課題》

- 災害時には、平常時における社会の課題が一層顕著になって現れるため、平常時からの男女共同参画社会の実現が、防災と災害からの復旧・復興を円滑に進める基盤となります。
- 東日本大震災津波においては、避難誘導や救助・救援、医療、消火活動、ライフラインの復旧、避難所の運営、要配慮者の支援など、災害発生時から応急仮設住宅への入居までのあらゆる場面において多くの女性が活躍しました。
- 一方で、特定の活動（例えば避難所における食事作りやがれき処理等）が特定の性に偏ることや、避難生活において「女性用品や乳幼児用品が入手できない」、「男女別の更衣室や物干し場がなく尊厳が確保できない」、「街灯がなく暗い屋外のトイレで女性や子供の安全が確保できない」といった、男女共同参画の視点が欠けていたことによる様々な困難があったことが報告されました。
- 地域防災力の向上を図るためには、女性が防災に関する政策・方針決定過程へ参画することやリーダーとして活躍すること等により、男女共同参画の視点を取り入れた防災体制を確立し、女性や性的マイノリティ（LGBT等）、妊産婦、高齢者、子どもなど、地域における生活者の多様な視点を反映した防災対策を実施する必要があります。
- 災害時のみならず、新型コロナウイルス感染症の感染拡大等の危機的状況においても、平常時における社会の課題が一層顕著になって現れるため、危機的状況において女性に負担が集中したり、困難が深刻化しないよう、東日本大震災津波での経験を活かしながら、平常時から男女共同参画の視点を取り入れた取組を進めることが重要です。

《目指す姿を実現するための施策の方向》

(1) 防災に関する政策・方針決定過程への女性の参画拡大

- 岩手県防災会議について、女性委員の拡大を図ります。
- 県内の市町村防災会議について、他県の最近の動向や女性を積極的に登用している市町村の事例について情報提供を行うこと等により、女性が委員として参画するよう、市町村に対して働きかけます。

(2) 災害から受ける影響の男女の違い等に配慮した防災対策の実施

- 国が作成した「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」等に基づき、防災部局と男女共同参画部局が連携して防災対策を推進します。
- 地域防災計画や他の防災に関する計画に、男女共同参画の視点を反映させます。
- 防災訓練を実施する際には、男女が共に参画できるようにし、特定の活動（例えば、炊き出し訓練等）が片方の性に偏るなど、性別や年齢等により役割を固定化することがないように市町村に対して働きかけます。
- 市町村に対し、自治会や自主防災組織等における男女共同参画の推進について働きかけます。
- 避難所の運営における女性の参画を推進するとともに、男女のニーズの違いや多様な視点等に配慮した運営がなされるよう、「市町村避難所運営マニュアル作成モデル」を活用し、市町村に対して働きかけます。
- 企業や団体等での男女共同参画の視点を取り入れたリスクマネジメントの事例等に関して、情報収集や提供を行います。

(3) 防災・災害の現場における女性の参画拡大

- 女性のいない消防団及び消防本部がゼロとなるよう、女性消防団員及び女性消防吏員の増員を促進します。また、女性消防団員が十分に能力を発揮できる機能別分団の導入等の環境整備を促進します。
- 自主防災組織における女性の参画を促進するとともに、自主防災組織リーダー研修会への女性の参加者が増加するよう、市町村に対して働きかけます。

《皆さんに期待すること》

県民の皆さん	・ 防災訓練など防災に関する取組への積極的な参画
市町村	・ 防災会議への積極的な女性登用 ・ 男女共同参画の視点に配慮した避難所運営マニュアルの策定 ・ 自主防災組織における女性の参画拡大の促進と男女共同参画の推進

Ⅲ 女性の活躍支援

1 女性の職業生活における活躍の推進

《目指す姿》

女性が自らの意思によって、職業生活を営み、個性と能力を十分に発揮しながら、いきいきと活躍しています。

《現状・課題》

- 平成 27 年の国勢調査によると、本県の女性の年齢別労働力人口の割合は、15～19 歳を除く全ての年代において全国平均を上回っています。
- 少子高齢化社会において労働力人口の減少が見込まれる中、女性の労働力への期待が高まっており、女性の活躍が求められています。
- 進学期・就職期の県外への転出、特に 20 代前半の女性の転出超過により本県の社会減が続いており、県内企業の人材不足が深刻化していることから、若者等の県内就業の更なる促進とともに、効果的な U・I ターン対策が求められます。
- 本県の離職者等を対象とした職業訓練受講者数は女性の割合が高く、女性のスキルアップへの関心が高まっています。
- 国の「働き方改革実行計画」では、個人の学び直しへの支援の充実が掲げられており、IT や保育・介護など人材の需要の高い分野等での職業訓練の拡充が進められています。
- 子育てを終え再就職を希望する女性などを対象に、産業構造の変化や技術革新、高度情報化の進展に対応した、新しい技術・技能の習得を支援する必要があります。
- 自らの意思により働き続けるという女性の自己実現に向けた職業意識を醸成するとともに、性別にとらわれない能力開発や適性に応じた平等な教育訓練機会を確保していくことが必要です。
- 女性の職業生活における活躍を推進するため、行政・経済団体・産業団体その他の関係団体が緊密に連携し、情報共有や意見交換を行う必要があります。
- 女性活躍推進法の改正により、令和 4 年 4 月から一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者が 301 人以上から 101 人以上の事業主に拡大されることから、岩手労働局と連携した制度の周知等が必要です。
- 女性の起業は、自己実現や望むスタイルでの働き方を実現する手段として有効ですが、自分のやりたいことを事業化する方法がわからず準備に踏み切れないことや、事業・経営に関するノウハウ不足が起業時の課題となっていることから、経営知識の習得や資金調達など、起業に向けた支援を行う必要があります。

《目指す姿を実現するための施策の方向》

(1) 女性の就業への支援

- 高校生や大学生をはじめとする若者や女性の地元定着を図るため「いわてで働こう推進協議会⁵」を主体として県内就業の拡大を図り、就職に関する地元ファースト、岩手ファーストといった意識改革に取り組みます。
- 学校・ハローワーク・企業等と連携しながら、就業支援員等による企業情報の提供や相談対応等により、高校生の就職を支援するとともに、就職後も定着できるよう支援します。
- ジョブカフェいわて及び地域ジョブカフェ等を拠点として、キャリアカウンセリングや研修等により女性や若者の就職活動や職場定着を支援します。
- 県外在住の本県出身学生に対し、県内の企業情報や就職関連情報の定期的配信、U・Iターン就職支援組織による相談対応やキャリアカウンセリングなどの個別支援を行い、女性のU・Iターン就職を支援します。
- 県が運用する就職情報マッチングサイトの充実、首都圏U・Iターン就職等相談窓口における就職マッチングの支援により、女性のU・Iターンを促進します。
- 育児や介護のために仕事を中断した女性に対して、能力開発や職業相談対応、情報提供などを行い、女性の再就業を支援します。
- 就業を中断した女性労働者の職業経験や実績が活かされるよう、休業制度の利用促進や再雇用制度の導入について、関係機関と連携して、事業主に働きかけます。
- 女性活躍推進法第22条第2項の規定に基づき、就業中又は就業を希望する女性やその家族等からの相談に応じ、関係機関の紹介や情報提供、助言等を行います。

(2) 女性の職業能力開発の促進

- 学校教育の中で、職業に就くことの意義についての認識を育てるとともに、性別にとらわれない多様な職業について情報を提供します。
- 企業における有給教育訓練休暇制度等の導入を積極的に働きかけます。
- 就業経験が乏しい又は就業の機会に恵まれない女性に対し、職業意識の啓発から就業までを支援するための一連の職業訓練及び就職支援を実施します。
- 育児に配慮した託児サービス付き訓練を実施するなど、女性の再就職を支援するとともに、就職につながりやすい国家資格の取得を目指す訓練コースなど、雇用情勢や産業政策、企業ニーズを踏まえた職業訓練等の就業支援を実施します。

(3) 女性の起業支援

- 創業セミナーの開催や事業計画の策定支援、創業体験の場の提供などを行うことにより、創業を目指す女性を支援します。
- 県内で新たに事業を始めようとする場合の資金調達のための融資制度や助成事業について、情報提供・利用促進を行います。

⁵ いわてで働こう推進協議会：若者や女性の県内就職及び就業支援の充実を図り、県内就業者の拡大を通じて、岩手県の産業振興と人口減少の歯止めを資するための関係機関で構成する推進組織。

(4) 関係団体との連携

- 女性活躍推進法第 27 条の規定に基づく協議会を設置し、それぞれの構成団体の取組についての情報共有や女性の活躍に関する意見交換を行い、連携の緊密化を図ります。

(5) 女性の活躍に取り組む企業に対する支援

- 女性の活躍推進に対する理解と協力を得るため、「いわて女性の活躍促進連携会議」の構成団体と協力しながら、事業所におけるワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）や女性登用を推進するための経営者研修を開催するほか、男性の理解・協力を促進するための講座の開催などに取り組み、企業の経営者や男性従業員に対する意識啓発を進めます。
- いわて女性活躍推進員の配置により、いわて女性活躍企業等認定制度を更に普及するなど、女性が活躍できる職場環境づくりを促進します。
- 令和 4 年 4 月から一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者が 301 人以上から 101 人以上の事業主に拡大されることを見据え、岩手労働局と連携した普及啓発を行います。
- 女性が活躍している事業所やワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）推進に積極的に取り組んでいる事業所の情報を収集し、「いわて女性の活躍促進連携会議」の構成団体と協力しながら、広く県内の企業や団体等に紹介することにより、女性の活躍やワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に関する県内企業・団体の関心を高め、さらなる取組推進につなげます。

《皆さんに期待すること》

企業	<ul style="list-style-type: none">・ 教育訓練の積極的な実施・ 休業中の従業員に対する職場復帰に向けた支援・ 休業制度の利用促進・ 再雇用制度導入の検討・ 女性の職業生活における活躍の場の積極的な提供
----	---

Ⅲ 女性の活躍支援

2 仕事と生活を両立できる環境づくり

《目指す姿》

県民が、性別を問わず仕事・家庭生活・地域活動などに、自分の希望するバランスで参画しています。

《現状・課題》

- 本県における令和元年（2019年）の年間総実労働時間は、全国平均と比較して長く、年次有給休暇取得率も全国平均と比較して低い状況になっています。
- 出生数が長期的に減少傾向にあることや、晩婚化を背景に育児期にある世帯が、親の介護も同時に担う、いわゆるダブルケア問題の懸念などを踏まえ、企業の育児休業・介護休業制度をはじめとする仕事と生活の調和に向けた取組の普及が求められます。
- 意識調査では、「仕事と家庭・社会活動の両立についての理想と現実」について、男性の約3分の1、女性の約4割が「両立させる」を理想と回答している一方、現実には「両立している」との回答は男女とも2割弱となっており、両立に関する理想と現実には差がある状況です。
- 「両立を可能とするために必要なこと」について性別ごとに聞いたところ、男性・女性ともに、「育児休暇・介護休暇制度を利用しやすい職場環境整備」、「労働時間の短縮及び休暇制度の充実・普及」が高くなっており、両立支援のための労働環境の整備が必要とされています。
- 平成30年度に実施した「いわて女性の活躍促進に関するアンケート」において、「女性の能力発揮のためにあれば良い行政施策」について聞いたところ、「保育等の子育て支援サービスの充実」を挙げる事業所が約7割となりました。
- 女性が過重な家事負担を負うことなく仕事と家庭生活の両立が可能になるよう、固定的な役割分担意識の見直しを促進し、男性の主体的な家庭生活への参画を進めるとともに、長時間労働の削減等の働き方改革に取り組み、男女双方にとってワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を進めていくことが必要です。

《目指す姿を実現するための施策の方向》

(1) 働き方改革の取組の推進

- いわてで働こう推進協議会を核とした「いわて働き方改革推進運動」の展開により、長時間労働の是正や年次有給休暇の取得率向上、完全週休2日制普及等の働き方改革の取組を推進します。
- 各種セミナーの開催や働き方改革のモデル事例の創出・紹介、働き方改革の優良事例等の表彰・広報媒体を活用した周知等により普及啓発を行います。
- 休暇制度や各種手当などの雇用・労働環境の改善について、岩手労働局と連携し、産業関係団体への要望活動や国の各種助成制度等の普及啓発を行います。
- いわて働き方改革サポートデスクを設置し、企業等からの相談にきめ細かく対応するとともに、助成制度等により、県内各企業等における計画的・自律的な働き方改革の取組を促進します。
- あらゆる人が持てる能力を最大限に発揮することを可能とするダイバーシティ経営⁶の導入を促します。

(2) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

- 仕事と家庭生活の両立が可能となるよう、働き方の見直しや多様な働き方について、各種啓発活動を通じて理解を促します。
- 国と連携しながら、育児・介護休業制度、短時間勤務制度、その他の両立支援制度の周知を図るとともに、男性も含めた取得促進など、労働者がこれらの制度を活用しやすい環境の整備について、企業や関係団体へ継続して働きかけます。
- 育児・介護休業取得者の生活の安定を図るため、休業期間に必要な生活資金の貸付けを行います。
- 育児・介護休業の取得や休業後の円滑な職場復帰を促すため、事業主等に対し、国の助成金や給付金制度について、国と連携しながら周知を図ります。
- 職場・家庭・地域社会でのバランスのとれた生活を実現するため、リフレッシュ休暇制度の普及促進を図ります。
- 国と連携しながら、自由勤務時間（フレックスタイム）制度、時差出勤制度及び在宅勤務制度など、仕事と家庭生活を両立するための各種制度の周知を図るとともに、企業等における制度の導入を働きかけます。
- 仕事と子育ての両立支援など、男女がともに働きやすい職場環境づくりに取り組む企業などを認証するとともに、顕著な功績があった企業を表彰します。
- 子育てしながら働きやすい職場づくりを促進するため、セミナーの開催等を通じ、労働関係法令に関する知識の普及を図るとともに、優良事例や国の助成制度等に関する情報提供を行います。
- 企業や労働者等からの労働相談に対し、関係機関と連携し適切に対応します。

⁶ ダイバーシティ経営：多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営。

- 子育てと介護を同時に行うダブルケアの当事者への支援について、当事者に身近なところで適切に相談や支援が受けられる体制の整備を促進することとし、ダブルケア当事者から聴取した意見を踏まえて、働き方改革・仕事と家庭の両立に向けた当事者支援に取り組むほか、市町村や福祉関係者等を対象とした地域福祉推進フォーラムや各種研修会の機会を活用してダブルケア当事者への支援の必要性に係る理解を醸成します。
- 保育の実施主体である市町村が待機児童の解消や就労形態の多様化に対応した各種保育サービスの充実等に向けて策定した「市町村子ども・子育て支援事業計画」に基づいて行う認定こども園等の計画的な施設整備を促進するとともに、子ども・子育て支援新制度に係る情報提供などにより、既存施設の認定こども園への円滑な移行を支援します。また、小規模保育事業をはじめとする地域型保育事業の活用を働きかけます。
- 幼稚園等が地域の実態や保護者の要請に応じて実施する「子育て支援活動」及び「預かり保育」を促進します。
- 放課後児童クラブなど市町村が実施する地域子ども・子育て支援事業を支援し、地域の実情に応じた子ども・子育て支援策の充実を図ります。

《皆さんに期待すること》

県民の皆さん	<ul style="list-style-type: none"> ・ 働き方の見直しに関する意識改革 ・ 男性の育児休業等の取得をはじめとする育児等への参加
企業	<ul style="list-style-type: none"> ・ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進するための就労環境整備 ・ 男性従業員への育児休業取得促進
市町村	<ul style="list-style-type: none"> ・ 保育所・幼稚園・放課後児童クラブの運営の充実

Ⅲ 女性の活躍支援

3 男女均等な雇用機会・待遇の確保など雇用環境の整備

《目指す姿》

雇用の場において、男女均等な機会・待遇が確保されるなど雇用環境が整備され、男女が対等なパートナーシップを発揮し、いきいきと働いています。

《現状・課題》

- 平成29年就業構造基本調査において、本県の雇用者数（役員を除く。）を男女別にみると、平成29年は男性が28万5,100人（男性有業者全体の78.3%）、女性が24万6,500人（女性有業者全体の84.9%）となっており、平成24年と比べ男性は200人増加（男性有業者に占める割合は0.1ポイント上昇）、女性は4,100人増加（女性有業者全体に占める割合は1.5ポイント上昇）しています。
- 令和元年賃金構造基本統計調査において、本県の労働者の賃金の実態を男女別にみると、令和元年の所定内給与額⁷は、男性が267,300円、女性が209,300円で、男性を100とした場合、女性は78.3（平成26年は75.5）となっており、男女間で格差があります。要因の一つとして、女性が上位の職に登用されていないことが考えられます。
- 意識調査では、職場での男女の地位の平等感について、約半数が「男性の方が優遇されている」と回答しており、職場での男女の不平等感がある状況です。
- 女性が職業をもつことについての県民の意識は、「一生もち続ける方がよい」と考える割合が調査回数を重ねるごとに高くなっています。一方で現在の社会は女性が働きにくいと考えている県民の割合は高くなっており、女性の働きやすさは改善されていない傾向にあります。
- 平成29年就業構造基本調査によると、本県の雇用者数（役員を除く。）に占める非正規の職員・従業員の割合は、35.7%となっており、男女別にみると、男性は21.4%、女性は52.2%となっています。これまで、パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者は、賃金などの労働条件等の整備や社会保険への加入が遅れているとともに、その置かれている身分は不安定な状況にあり、適正な労働条件等の確保が課題とされてきました。こうした課題を受けて、令和2年4月1日から、パートタイム・有期雇用労働法が改正され、基本給や賞与など、同一企業内における正社員と非正規社員の間の不合理的待遇の差が禁止されることとなりました。中小企業に対しては、これらの改正が令和3年4月1日から適用されることとなっており、岩手労働局と連携した制度の周知等が必要です。
- 妊娠・出産後も働き続ける女性労働者が増加している中で、母性を保護し、女性が働き続けながら安心して出産・育児ができるよう、労働環境を整備することが求められています。

⁷ 所定内給与額：労働契約等であらかじめ定められている支給要件、算定方法により支給された現金給与額のうち超過労働給与額（時間外勤務手当、深夜勤務手当、休日出勤手当、宿日直手当、交代手当として支給される給与）を差し引いた額で、所得税等を控除する前の額。

《目指す姿を実現するための施策の方向》

(1) 雇用の場における均等な機会及び待遇の確保の推進

- 労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ働き続けることができるよう、男女雇用機会均等法などの関係法令や国の助成金制度について、国と連携しながら周知を図ります。
- 企業や労働者等からの労働相談に対し、関係機関と連携し適切に対応します。
- 男女間格差の解消のために企業が取り組む「ポジティブ・アクション」⁸について、国と連携しながら取組を促進します。

(2) 快適な職場環境と労働条件の整備

- 事業主等を対象としたセミナーの開催等を通じ、職場における男女の対等なパートナーシップに向けた意識啓発を図ります。
- 職場でのハラスメント対策について、国や関係機関・団体と連携して、事業主が講ずべき措置及び紛争解決援助制度の周知・啓発を図ります。

(3) 働く女性の妊娠・出産に関する保護

- 国と連携して、随時、労働基準法の母性保護規定等の周知を図ります。

(4) 非正規雇用労働者の労働条件の整備

- 令和3年4月1日から、中小企業に対して改正後のパートタイム・有期雇用労働法が適用されることを見据え、岩手労働局と連携した普及啓発を行います。
- 岩手労働局と連携し、非正規労働者の正社員転換・待遇改善について経済団体に要請するとともに、労働契約法の改正に伴う「無期転換ルール」⁹の適正な運用を促します。
- 広域振興局等において、就業支援員等が各種相談対応や情報提供を行い、パートタイム労働者の就業を支援します。

《皆さんに期待すること》

県民の皆さん	・ 職場における意識改革
企業	・ 労働関係法令の遵守 ・ 職場における意識啓発や慣行の見直し ・ 女性の採用・配置・登用に関する積極的改善措置（ポジティブ・アクション） ・ 企業における男女共同参画に関する教育の推進

⁸ ポジティブ・アクション：男女雇用機会均等法は「事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置」は「性別を理由とする差別の禁止、性別以外の事由を要件とする措置」に当たらない、としている（第8条）。

⁹ 無期転換ルール：「改正労働契約法」（平成25年（2013年4月1日施行）により、同一の使用主（企業）との間で、有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときに、労働者の申込みによって無期労働契約に転換されるルール。

Ⅲ 女性の活躍支援

4 農林水産業・商工自営業における男女共同参画の推進

《目指す姿》

農林水産業や商工自営業において、男女が対等なパートナーシップを発揮し、いきいきと働いています。

《現状・課題》

- 農林漁業は家族経営が多数を占めることから、生産や経営と生活が密接であり、女性等の就業環境の改善が図られてきていますが、依然として十分とは言えない状況にあります。
- 農山漁村における男女共同参画を進めるためには、家庭や地域等における意識改革を進めるとともに、女性の農林漁業技術や経営能力を高めるなどの資質の向上を図りながら、生産組織や組合、地域の様々な方針決定の場に、男性と女性に対等なパートナーとして参画していくことが必要です。個々の経営においては、家庭内の役割分担や労働時間、報酬などの就業条件を明確にし、女性が主体性を持って経営に取り組めるよう支援していく必要があります。
- また、商工自営業に従事する女性は、経営と生活の境界線が不明確なことから、仕事と家事の区別がしにくく、就業形態が不規則で長時間労働になりやすい状況にあります。
- 商工自営業に従事する女性への母性保護や健康管理に配慮しながら、安全で快適な労働環境の整備を進める必要があります。

《目指す姿を実現するための施策の方向》

(1) 農林水産業における男女共同参画の推進

- 農山漁村女性の交流や情報交換などを行うフォーラムの開催等を通じて、方針決定の場への女性の参画促進について普及・啓発を行います。
- 女性農業者が主体性を持ったパートナーとして経営に参画できるよう、経営計画や就業条件等を家族間で共有する「家族経営協定」の締結を促進します。
- 経営管理能力・技術力の向上を図るための研修会等を実施するとともに、農山漁村ビジネスの新たな展開や、情報共有・研さんのためのネットワーク構築などの活動を支援し、女性農林漁業者を育成します。
- 地域の農林漁業や農山漁村の振興の中核となって意欲的に取り組んでいる女性を「農業農村指導士」等として認定するとともに、その活動を支援します。

(2) 商工自営業における男女共同参画の推進

- 商工団体等の方針決定の場への女性の参画促進について、普及・啓発を行います。
- 商工会等に設置されている女性部や青年部の組織の育成と活動を促進します。
- 女性が安全で快適に就業できるよう、労働時間の適正化や休日の取得など、労働条件の整備について普及・啓発を行います。
- 家内労働手帳の普及や最低賃金の周知、家内労働者の労災保険特別加入促進など、家内労働者の労働条件の改善のための普及・啓発を行います。

《皆さんに期待すること》

県民の皆さん	<ul style="list-style-type: none">・ 男女の対等なパートナーシップに向けた意識改革・ 起業活動者のネットワーク形成等による取組の波及
関係団体	<ul style="list-style-type: none">・ 会員への意識啓発・ 女性の積極的登用

Ⅳ 多様な困難を抱えた女性への支援と女性の健康支援

1 女性に対するあらゆる暴力の根絶

《目指す姿》

性別にかかわらず、全ての人権が尊重され、女性に対する暴力のない社会が形成されています。

《現状・課題》

- 女性に対する暴力とは、直接的に女性に対して肉体的・精神的・性的な傷害や苦しみをもたらす行為のみならず、そのような行為を行うという脅迫などを含む概念で、性犯罪・性暴力、配偶者等からの暴力、売買春、セクシュアル・ハラスメントなど様々な形態があります。これらの暴力は女性の生活に不安感や恐怖心を植え付け、基本的人権の重大な侵害であるにもかかわらず、密接関係者間で行われる特殊性や被害申告への抵抗感などから潜在化しやすい傾向にあり、さらに、多重債務、住居・就労問題、児童虐待への対応など多岐にわたる問題を含むことが多い状況にあります。
- DVや性犯罪・性暴力など、女性に対する暴力を根絶するため、若年層等を対象とした暴力の当事者とならないための教育や暴力防止に向けた啓発に取り組む必要があります。
- 近年、SNS¹⁰など、インターネット・スマートフォン等が急速に普及し、これを利用した交際相手からの暴力・性犯罪・売買春・人身取引等の暴力は一層多様化しており、利用者の低年齢化が進む中、SNS上でのネットを通じた性犯罪に巻き込まれる危険性が深刻化していることから、児童生徒が有害情報に触れることのないようフィルタリング¹¹に関する普及啓発等の取組を一層充実することや、発達段階に応じたインターネットを適切に活用する能力を育成することが必要になっています。
- 意識調査によると、女性回答者の17.1%、男性回答者の7.7%が「過去5年間に配偶者等からの暴力を受けたことがある」と回答しています。このうち「精神的暴力」の割合が最も高く、女性11.8%、男性5.6%であり、次いで「身体的暴力」が女性3.1%、男性0.7%となっています。また、身体的暴力のうち「生命の危険を感じる暴力を受けた」と答えたのは、女性0.8%、男性0.7%となっています。
- 関係機関が連携して、暴力を許さない社会づくりに向けた意識啓発や、性別に起因する暴力の多様な被害者に対する相談窓口の整備、社会復帰や自立のための支援体制の整備に取り組む必要があります。
- 特に、配偶者等からの暴力に関しては、事態が深刻化しないうちに被害者が相談できるよう、相談窓口の周知や相談者のニーズに応じた対応を進める必要があります。

¹⁰ SNS : Social Networking Service (ソーシャル・ネットワーキング・サービス) の略。インターネットを介して人間関係を構築できるスマートフォン・パソコン用の Web サービスの総称。

¹¹ フィルタリング : 主に子どもを対象として、インターネット上にあるサイトの閲覧を制限するサービス。

《目指す姿を実現するための施策の方向》

(1) 女性に対する暴力を防ぐ環境づくり

- 国や市町村、NPO等と連携し、「女性に対する暴力をなくす運動」の実施などにより、女性に対するあらゆる暴力の問題に関する社会の意識を喚起するとともに、暴力防止に向けた啓発や関係法令の内容に関する県民への周知を図ります。
- DVや性犯罪等の被害者にも加害者にもしないため、若年層を対象として暴力防止に関する教育や啓発を行います。
- 相談窓口の周知や相談を促す広報・啓発、相談体制の整備など、性別にかかわらず被害者が相談しやすい環境の充実に向けた取組を推進します。
- いつでも誰でも駆け込める「子供・女性110番の家」の設置を促進します。
- 配偶者暴力防止対策については、身近な相談窓口である市町村に対し、配偶者暴力防止対策推進計画の策定などに関する働きかけや支援を行います。

(2) SNS等を通じた暴力被害の防止

- 各種啓発活動を通じ、性の商品化や暴力表現が女性の人権を侵害する可能性があることについて意識啓発を図ります。
- 児童生徒を性的被害や有害情報から守るため、スマートフォンなどの情報端末のフィルタリングやインターネット利用のルールに関する普及啓発活動を、保護者や地域、関係団体等と連携して取り組みます。
- 適切な情報メディアへの対応について、各地域での主体的な取組を推進するため、青少年の指導的立場にある方々を対象にメディア対応能力養成講座を各地で開催するとともに、学校や自治会等の関係団体が自ら開催する研修会等に講師を派遣します。

(3) 女性に対する暴力への厳正な対処

- 売春防止法、児童福祉法、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、ストーカー行為等の規制等に関する法律、児童買春、児童ポルノに係る行為等の規制及び処罰並びに児童の保護等に関する法律、私事性的画像記録の提供等による被害の防止に関する法律など、関係法令の厳正な運用を図ります。
- 職場でのセクシュアル・ハラスメント対策について、国や関係機関・団体と連携して、事業主が構すべき措置及び紛争解決援助制度の周知・啓発を図ります。

(4) 被害女性等に対する救済策の充実

- 配偶者からの暴力に対して、配偶者暴力相談支援センターや警察署、市町村、その他関係機関が連携して、相談対応や安全確保を最優先した保護、住宅の確保・就労・援護等に関する制度の利用などの自立支援など、性別を問わず被害者のニーズに応じた支援体制の充実を図ります。
- 保護や援助を必要としている女性が緊急避難できるよう、シェルターでの一時保護を実施するとともに、婦人相談員等によるカウンセリングを通じて被害女性の社会復帰を支援します。

- 性犯罪等被害者の心身の負担を軽減し、健康の回復を図るため、性犯罪・性暴力被害者に対する産婦人科・精神科医療、相談等のワンストップ支援センターである「はまなすサポート」による切れ目のない被害者支援の充実を図ります。
- 岩手県公安委員会指定の犯罪被害者等早期援助団体である公益社団法人いわて被害者支援センターと連携して、被害者支援の充実を図ります。
- 男女共同参画の視点から被害者の置かれた立場を十分に理解し、適切な相談対応・助言・自立支援等ができるよう、相談対応能力の向上を図るための研修の実施等により、相談員の資質向上を図ります。
- 配偶者等からの暴力がその子どもにも悪影響を及ぼすことに鑑み、子どもに対する精神的ケアなどの支援を充実させるとともに、配偶者暴力相談支援センター等の配偶者からの暴力への対応機関と児童相談所等の児童虐待への対応機関との連携協力を推進します。
- 通訳の確保や施設のバリアフリー化など、外国人や障がい者、高齢者に配慮した相談・保護を行います。

《皆さんに期待すること》

県民の皆さん	<ul style="list-style-type: none"> ・ 暴力根絶に向けた意識づくり ・ 暴力の防止に向けた家庭教育 ・ 暴力の未然防止に向けた地域活動 ・ 家庭における情報端末のフィルタリングや利用に係るルールづくり
企業	<ul style="list-style-type: none"> ・ セクシュアル・ハラスメント防止対策
市町村	<ul style="list-style-type: none"> ・ 暴力防止に向けた意識啓発 ・ 配偶者からの暴力被害者への相談対応
学校	<ul style="list-style-type: none"> ・ SNSなどの適切な活用などの情報モラル教育の実施と保護者への啓発

IV 多様な困難を抱えた女性への支援と女性の健康支援

2 困難を抱えた女性への支援

《目指す姿》

生活上困難な状況におかれているひとり親家庭や生活困窮者、高齢者、障がい者等が、社会から孤立することなく、安心して暮らせています。

《現状・課題》

- 女性は、非正規雇用の割合が高いことなど、経済社会における男女が置かれた状況の違い等を背景として、貧困等による生活上の困難に陥りやすい状況にあります。
- ひとり親家庭や若者、就職氷河期世代、高齢者、障がい者など、貧困等による生活上の困難に直面する女性が社会的なつながりを回復し、自立に向かえるよう支援が必要です。
- 新型コロナウイルス感染症の感染拡大等の危機的状況においては、平常時における社会の課題が一層顕著になって現れるため、平常時からの男女共同参画社会の実現と危機的状況においても機能する支援体制の構築が必要です。
- 岩手県子どもの生活実態調査では、特に母子世帯において、厳しい生活実態が浮き彫りとなったほか、公的支援施策の周知が行き届いていないことや、公的相談窓口が十分に活用されていないことなどが明らかとなりました。ひとり親世帯の保護者の多様な相談支援ニーズに対応するため、民間を含めた関係機関等のネットワーク化を図るとともに、包括的な相談支援体制を構築する必要があります。
- ひとり暮らしの高齢者が増加する中、環境上の理由や経済的な理由により居宅において養護を受けることができない高齢者や、多様かつ複合的な生活・福祉課題を抱える高齢者が多くなっています。
- 社会貢献活動に関する情報に接する機会が少ないため、意欲や能力がありながらこれまで活動に参加していない高齢者の参加を促すための仕組みづくりが必要です。
- 障がいの有無にかかわらず、お互いが社会の構成員として包み支え合う、いわゆるソーシャル・インクルージョンの理念のもと、障がい者が適切な支援を受けながら、幸福を実感できる社会の実現に取り組んでいく必要があります。
- 女性のみならず性別を理由に、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見を背景に困難を抱える場合があるため、多様性を尊重する環境づくりを進める必要があります。

《目指す姿を実現するための施策の方向》

(1) ひとり親家庭等への支援

- 母子・父子自立支援員等による自立支援プログラムの策定や、ひとり親家庭等就業・自立支援センターの就業相談員による企業訪問、就業支援講習会等の実施、岩手労働局等の関係機関との連携により、ひとり親家庭の保護者の就労を支援します。
- ひとり親家庭等の子どもの保育等を確保するため、保育所や放課後児童クラブにおける優先入所・利用が促進されるよう市町村に働きかけを行います。

- 両親の離婚後、養育費の支払いが適切に行われるよう、ひとり親家庭等就業・自立支援センターに配置した養育費相談員等による相談支援を行うとともに、弁護士による無料法律相談を行います。
- 児童手当・児童扶養手当・特別児童扶養手当や、母子父子寡婦福祉資金貸付金などの支援制度の周知と円滑な事務の履行に努め、ひとり親家庭等の生活の安定を支援します。
- ひとり親家庭の多様なニーズに対応し、支援が必要な家庭による各種サービスの有効活用が促進されるよう、サポートセンターを設置し、ひとり親家庭の支援に取り組む関係機関等のネットワークを構築するとともに、民間団体や関係機関の緊密な連携による包括的な相談支援体制を整備し、伴走型の支援を推進します。

(2) 生活困窮、高齢、障がい者等の多様な困難を抱えた女性への支援

- 労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ働き続けることができるよう、男女雇用機会均等法などの関係法令や国の助成金制度について、国と連携しながら周知を図ります。
- 多様な困難を抱えた女性が必要な支援につながるよう、相談窓口の周知や相談体制の整備、支援に携わる関係者への男女共同参画の視点に関する理解の促進など、相談しやすい環境の充実に向けた取組を推進します。
- 生活困窮者自立相談支援機関¹²を中核とした地域における関係機関等の連携体制を強化し、相談支援や就労支援など生活困窮者に対する包括的支援の充実に努めます。
- 社会生活を円滑に営む上での困難を有する子供・若者に対し、関係機関・団体による「子ども若者自立支援ネットワーク会議」を開催し、連携しながら支援を行います。
- 「いわて就職氷河期世代支援プラットフォーム」と連携し、不安定就労若年者や就職氷河期世代を対象とした職業訓練を実施し、職業的自立に向けた支援を行います。
- 高齢者や障がい者等の判断能力や生活状況を踏まえた権利擁護を行うため、市町村や社会福祉協議会等と連携し、成年後見制度や日常生活自立支援事業¹³など各地域における支援の枠組みを総合的に整備します。
- 広域振興局等において、就業支援員等が中高年齢者の就業のための各種相談や情報提供を行うとともに、定年退職後等における再就職等の機会を提供するため、岩手県シルバー人材センター連合会と連携し、支援に努めます。
- 高齢者が社会から孤立することなく、生きがいを持って生活できるよう、長年培ってきた経験や知識・技能を生かした多様な地域活動等への参画を促進するため、老人クラブや高齢者主体の地域づくり団体への活動支援を行うとともに、相談体制を充実します。
- 地域包括支援センターが、関係機関と連携しながら、生活に不安を抱える高齢者の早期発見、早期対応に取り組むことができるように支援します。
- 高齢者のニーズと地域資源とのマッチング等を行う生活支援コーディネーターのスキルアップやネットワーク構築の支援などにより、多様な主体による生活支援サービスの充実に努めます。

¹² 生活困窮者自立相談支援機関：生活保護に至る前の段階の生活困窮者からの相談を受け、自立に向けた支援を行う機関。

¹³ 日常生活自立支援事業：認知症高齢者、知的障がい者、精神障がい者等のうち判断能力が不十分な者が地域において自立した生活が送れるよう、利用者との契約に基づき、福祉サービスの利用援助等を行う事業。

- 障がい者が安心して生活できるよう、障がいについての理解促進や障がいのある人に対する不利益な取扱いの解消を図ります。
- 障がい者が地域において能力を発揮し、自立した生活ができるよう、障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所等を通じて、就労先の確保や一般就労への移行、就労後の職場定着を支援します。
- 障がい者が地域で活躍できるよう、障がいの状況に応じた日常生活・社会生活の支援やコミュニケーション支援、農林水産分野と連携した就労支援などにより、障がい者の社会参加を促進します。
- 性的マイノリティ（LGBT等）や、その関係者に対する相談体制の充実を図ります。

《皆さんに期待すること》

県民の皆さん	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域力を生かした子育て支援活動 ・ 地域の生活支援等への参加・協力 ・ 障がい者に対する不利益な取扱いの解消
市町村	<ul style="list-style-type: none"> ・ 子育て支援サービスの整備 ・ 相談支援機能の強化など包括的支援体制の整備 ・ 地域包括ケアシステムの構築及び深化・推進 ・ 地域自立支援協議会を中核とした障がい者の支援体制の充実

IV 多様な困難を抱えた女性への支援と女性の健康支援

3 生涯にわたる女性の健康支援

《目指す姿》

男女が互いの身体的性差を十分に理解し合い、女性が妊娠・出産・更年期など人生の各ステージにおいて健康の保持増進が図られています。

《現状・課題》

- 女性は妊娠・出産や、女性特有の更年期疾患を経験する可能性があるなど、生涯を通じて男女は異なる健康上の問題に直面することに男女とも留意する必要があり、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）¹⁴」の視点が殊に重要です。
- 女性が生涯にわたり健康な生活を営むことができるよう、健康増進対策を推進するとともに、子宮がんや乳がんなど、女性に特有の病気等に対応した相談指導の充実を図るほか、エイズや性感染症、女性の健康や胎児に大きな影響をもたらすアルコール依存症や薬物乱用についても、予防・防止対策や正しい知識の普及啓発などの施策の推進が必要です。

《目指す姿を実現するための施策の方向》

(1) 性と生殖に関する健康と権利の推進

- 保健所において思春期を対象とした健康教育や女性健康支援センター等の相談事業を実施します。
- 望まない妊娠・中絶や性感染症を防止するため、家庭・地域・学校・行政が連携し、性に関する指導の推進を図ります。

(2) 妊娠・出産に関わる保健医療対策の充実

- 子どもを安心して生み育てることができるよう、母と子の健康支援に関する情報提供や、妊娠・出産・育児等についての健康教育や相談活動の充実を図ります。また、妊娠期間から出産まで母子ともに健康を維持できるよう、市町村が行う定期的な妊婦健康診査の受診に関する普及啓発や保健指導への助言を行います。
- 総合周産期母子医療センターを中核とし、地域周産期母子医療センターや協力病院、市町村等との機能分担と連携を促進し、妊娠のリスクに応じた適切な周産期医療の提供を行います。
- 不妊に関する相談に専門的に応じる「不妊専門相談センター」や保健所において、不妊治療に関する情報を提供するとともに、特定不妊治療及び男性不妊治療に要する費用の一部を助成し、その経済的負担の軽減を図ります。

¹⁴ リプロダクティブ・ヘルス/ライツ：性と生殖の健康を得る権利。平成6年（1994年）の国際人口/開発会議の「行動計画」及び平成7年（1995年）の第4回世界女性会議の「北京宣言及び行動綱領」において、「人間の生殖システム、その機能と（活動）過程の全ての側面において、単に疾病、障害がないというばかりでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることを指す」とされている。

(3) 生涯を通じた健康支援

- 食生活や運動習慣、喫煙等の生活習慣を改善し、健康的な生活ができるよう、「健康いわて21プラン」に基づき、健康づくりに関する正しい知識の普及啓発や健康教育を実施し、県民の健康づくりの取組を支援するほか、受動喫煙防止対策等の取組を進めます。
- 子宮がん、乳がん、骨粗しょう症検診実施率の向上を図り、女性特有の病気の予防対策を推進します。

(4) 女性の健康をおびやかす問題についての対策の推進

- エイズや性感染症、薬物乱用は、女性の健康や胎児への影響が大きいことから、正しい知識の普及啓発と相談対応を実施します。

《皆さんに期待すること》

県民の皆さん	・ 互いの性の理解・尊重
市町村	・ 母子保健・生活習慣病対策の推進

V 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

1 男女共同参画を推進する教育・学習の充実

《目指す姿》

家庭・学校・社会において、全ての県民が男女平等や多様な性を理解し尊重するための教育・学習を受ける機会が充実しています。

《現状・課題》

- 意識調査では、男女共同参画社会基本法など男女共同参画についての県民の認知度は、依然として低い状況にあります。
- 意識調査では、男女の地位の平等感について「学校教育の場で」では約半数が平等と回答し、平等感はその他7つの場面より高い状況にあります。
- 男女共同参画を推進するためには、幼少時から家庭や学校において男女平等や人権尊重、男女の相互理解と協力の重要性について発達段階に応じた教育を行うとともに、生涯学習の場などを通じて、男女共同参画の推進が男性・女性双方にとって有意義であることについて意識啓発を図る必要があります。
- 我が国の男女共同参画施策が国連を始めとする国際的な女性の地位向上に係る動きと連動して推進されてきていることに鑑み、国際的な女性の人権に関する問題への理解を深める必要があります。

《目指す姿を実現するための施策の方向》

(1) 家庭教育の充実

- 男女共同参画推進月間を中心とした各種啓発事業の実施や情報紙の発行などにより、家庭における人権教育の大切さについて普及啓発を図ります。
- 家庭教育に関する学習活動を促進するため、広く学習情報や学習資料を提供するとともに、子育てサポーター等の研修等を実施し、家庭教育を支える環境づくりを推進します。

(2) 学校教育の充実

- 学校における男女共同参画社会の推進の一つとして、男女混合名簿の使用拡大を促進します。
- 授業や学校行事など教育活動全体を通じて、児童生徒が人間尊重の精神に立って男女平等を身近な課題として認識し、一人ひとりの個性や能力を発揮して自らの意思によって行動できるよう、男女平等の意識を高める教育を推進します。
- 学校教育における多様な職業を理解する活動等を通して、児童生徒が自己の在り方や生き方を考え、主体的に進路を選択し、社会人・職業人として自立できるための能力を育成します。
- 児童生徒が互いの性を尊重して、性についての正しい知識や認識を深め、責任ある行動がとれるよう、発達段階に応じた教育の充実を図ります。
- 男女共同参画の視点に立った意識や知識を高めるため、教員の研修体系に基づく研修等を充実します。
- 性に関する指導を進めるための学校体制の在り方や指導内容などに関する研修を行います。

(3) 社会教育の充実と生涯学習の振興

- 全ての県民が男女共同参画に関する生涯学習の情報を得ることができるよう、生涯学習情報提供システムによる情報の収集や提供を行います。
- 市町村に対し、男女共同参画に関する今日的課題についての講座を開設するなど、各種の学習機会の提供を促します。
- 県民の生涯を通じた学習活動を支援するため、指導者研修会を開催するとともに、指導者相互のネットワーク化を図り、社会教育の中核を担う人材を育成します。
- 男女共同参画センターが実施するセミナーや出前講座等により、学校・地域・企業等における男女共同参画に関する学習の機会を提供します。

(4) 地域において男女共同参画を推進する人材の養成

- 各地域において男女共同参画を推進するためには、男女共同参画の視点を持ち、各地域や各分野で活躍するリーダーの存在が重要であることから、男女共同参画サポーターなど、地域において男女共同参画を推進する人材の養成を行うとともに、その活動を支援します。特に、男性の人材養成を推進します。

(5) 国際理解・国際協調の促進

- 「女子差別撤廃条約¹⁵」、「北京宣言及び行動綱領¹⁶」などの国際的規範や国際的動向、持続可能な開発目標（SDGs）について県民への周知を図るとともに、国際理解のための研修会やイベントの開催を支援します。
- 女性に関連する国際会議や、国際的な女性問題に関して、情報の収集や提供を行います。

《皆さんに期待すること》

県民の皆さん	<ul style="list-style-type: none">・ 家庭における男女平等の推進・ 家庭や地域における教育の推進
市町村	<ul style="list-style-type: none">・ 男女平等や人権尊重の視点に立った学校教育の推進・ 男女共同参画に関する生涯学習の推進・ 広報・普及啓発活動の推進
学校	<ul style="list-style-type: none">・ 男女平等や人権尊重に関する教育の推進・ 男女の性にとらわれない個性を尊重した進路指導

¹⁵ 女子差別撤廃条約：「女性に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」の略称。1979年12月の国際連合第34回総会で採択され、1981年に発効。政治的・経済的・社会的・文化的・市民的その他あらゆる分野における男女平等を達成するため必要な措置を定めている。

¹⁶ 北京宣言及び行動綱領：1995年に開催された第4回世界女性会議（北京会議）で採択された宣言及び行動綱領。行動綱領では、女性の地位向上、女性のエンパワーメント（力をつけること、意識と能力を高め、政治的、経済的、社会的及び文化的に力を持った存在になること）の視点から緊急かつ優先的に行動を起こすべき問題を分析し、12の「重大問題領域」として取り上げ、これらの解決のための最も重要な国際公約となっている。また、宣言は、北京会議に出席した各国政府による、世界の女性の地位向上とエンパワーメントを推進するための制約（コミットメント）・決意等を記載したもので、行動綱領と併せて採択された。

V 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

2 男女共同参画の視点に立った意識改革と制度・慣行の見直し

《目指す姿》

社会における制度や慣行が、男女共同参画の視点から必要な見直しが行われ、男女の社会における活動の選択に中立的に働くものになっています。また、多様な性が尊重されています。

《現状・課題》

- 意識調査では、男女の地位の平等感について、「社会通念・慣習・しきたり」において73.9%が「男性の方が優遇されている」と回答しており、男女の不平等感は根強く残っています。また、「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と思われることは何か」への回答は、「男性や女性を取り巻くさまざまな偏見や固定的な社会通念、慣習、しきたりを改めること」が53.0%と最も高くなっています。
- 社会のあらゆる分野において男女が対等な構成員として参画するためには、幅広い世代への意識啓発を図るとともに、制度や慣習、しきたりを男女共同参画の視点に立って見直していくことが必要です。
- 性的マイノリティ（LGBT等）に対する知識や理解不足により、当事者や家族が生きづらさを抱えており、岩手県男女共同参画センターに設置した相談窓口への相談件数が増加しています。

《目指す姿を実現するための施策の方向》

(1) 意識啓発と制度・慣行の見直し

- 国や市町村、県民、NPO等と連携・協働し、男女問わず幅広い年代に向けて、男女共同参画の必要性について広報・啓発活動を実施します。
- 岩手県男女共同参画センターの講座や情報紙、インターネット等を活用した情報発信等により、固定的性別役割分担意識の解消や、アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）による制度・慣習・しきたりについての気づきや見直しを促すための意識啓発を行います。
- メディアが発信する情報について、男女共同参画の視点での気づきを促すための意識啓発を行います。
- 県や市町村、関係機関・団体等で作成する刊行物について、男女の人権に配慮した表現とするよう働きかけを行います。
- 自分らしく生きていく上で様々な不安や悩みを抱えている男女や、性的指向・性別違和を理由として困難な状況に置かれている人々を支援するため、男女共同参画センターにおいて相談事業を行います。
- 女性が自らに保障された法律上の権利や権利の侵害を受けた場合の対応等について正確な知識を得られるよう、男女共同参画センター等において情報提供や講座の開催、相談対応を行います。
- 男性からの多様な相談ニーズに対応するため、男性相談員による男性相談を実施します。
- 市町村等と連携して、地域における男女共同参画の推進状況を調査し、調査結果を踏まえ、

必要に応じて男女共同参画の視点による制度・慣行の見直しを促します。

- 岩手県男女共同参画推進条例に基づく苦情・相談処理制度により、男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策の見直しや、男女共同参画の推進を阻害する要因により人権が侵害された事案の改善を図ります。

(2) 多様な性の尊重と性的マイノリティ（LGBT等）への偏見や差別の解消

- 性的マイノリティ（LGBT等）や、その関係者に対する相談体制の充実を図ります。
- 学校や企業、一般県民を対象として、多様な性的指向・性自認¹⁷への理解促進を図るための普及啓発を行います。
- 指定校における性的マイノリティ（LGBT等）を含む人権教育に係る取組を全県に普及し、児童生徒及び教職員の理解を深めます。
- 性的マイノリティ（LGBT等）の状況やニーズに対する理解を深めるため、行政及び関係機関の職員等を対象とした研修を行います。

(3) 男女共同参画に向けた気運の醸成

- 社会のあらゆる分野における男女共同参画の推進に向けて、市町村や県民、NPOなどと連携し、各界における取組が進むよう、気運の醸成を図ります。
- 男女共同参画の推進に貢献している個人又は団体を表彰することなどにより、男女共同参画に関する県民の関心を高め、気運の醸成を図ります。

(4) 県民意識の調査

- 男女の地位の平等感や男女共同参画に関する県民の意識について定期的にアンケート調査を実施し、結果を分析して県民への周知と施策への反映を図ります。

《皆さんに期待すること》

県民の皆さん	<ul style="list-style-type: none">・ 固定的役割分担意識の改革・ 地域における制度・慣行の見直し・ 多様な性の尊重と性的マイノリティ（LGBT等）への理解
市町村	<ul style="list-style-type: none">・ 住民への意識啓発・広報
NPO等	<ul style="list-style-type: none">・ 県や市町村と連携・協働した意識啓発・広報

¹⁷ 性的指向・性自認：性的指向（どのような性別の人を好きになるか）、性自認（自分が認識している自分自身の性別）。

V 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

3 男性の家庭生活への参画と 社会全体で子育て・介護等を支援する環境づくり

《目指す姿》

男女が家事・育児・介護などに平等に参画し、パートナーシップを発揮しています。また、安心して子育てや介護ができる環境づくりが進んでいます。

《現状・課題》

- 日常生活における心の豊かさや仕事と家庭生活の両立、子どもへの影響、退職後の生活の在り方等を考慮すると、世代を問わず、家庭生活における家事・育児・介護などを男女が協力して担う必要があります。
- 男性にとっても、家事・育児・介護に主体的に関わり、仕事以外の役割を持つことが、自立した生活の維持や豊かな暮らしにつながります。
- 高齢化が進む中、親や配偶者の介護の担い手として、男性の負担が増大する可能性が高まっています。
- 意識調査では、「男女がともに家庭生活や地域社会の活動への参画をすすめるために必要なこと」への回答について、「夫婦・家族間のコミュニケーション」(67.1%)、「男性の家事、育児、地域活動に対する評価」(54.2%)、「職場における上司や周囲の理解を進めること」(53.6%)が高くなっています。
- 家庭や地域の子育て力が低下する中で、県民一人ひとりが家族や子育ての意義について理解を深め、地域社会全体で子育て家庭を応援する機運を高めていく必要があります。
- 世帯当たりの人員数の減少が続いており、家庭養育機能の脆弱化や子育ての孤立化などにより、養育者の育児不安が増加しています。
- 本県は、高齢化率が平成27年(2015年)の30.2%から令和7年(2025年)には35%に上昇するなど全国を上回るペースで高齢化が進行することが推計されており、ひとり暮らしの高齢者や高齢者夫婦のみの世帯の増加、介護を要する高齢者の増加が見込まれます。
- 新型コロナウイルス感染症の感染拡大等の危機的状況においては、女性への家事・育児・介護等の負担が一層増すなど、平常時における男女共同参画に関わる課題が顕著に現れることから、危機的状況において、女性に負担が集中したり、困難が深刻化しないよう、平常時から男女共同参画社会の実現に向けて取り組むことが重要です。

《目指す姿を実現するための施策の方向》

(1) 家事・育児・介護への男性の参画の促進

- 市町村・企業・NPO等と連携し、若者のライフデザインの構築を支援するとともに、男性の家事や育児に関わる意識の醸成を図り、男女が共に家事や育児に取り組む環境づくりを促進します。

- 国と連携しながら、育児・介護休業制度や短時間勤務制度、その他の両立支援制度の周知を図るとともに、男性も含めた取得促進など、労働者がこれらの制度を活用しやすい環境の整備について、企業や関係団体へ継続して働きかけます。
- 仕事と子育ての両立支援など、男女がともに働きやすい職場環境づくりに取り組む企業などを認証するとともに、顕著な功績があった企業を表彰します。
- 男性からの多様な相談ニーズに対応するため、男性相談員による男性相談を実施します。

(2) 多様な子育て・介護支援サービスの充実

- 子育て中の親やこれから親になる若者が安心して家庭を持ち、子どもを生き育てていくことができるよう、家庭や子育ての大切さについての意識や情報提供を行い、社会全体で子育てを支援する気運の醸成を図ります。
- 保育の実施主体である市町村が待機児童の解消や就労形態の多様化に対応した各種保育サービスの充実等に向けて策定した「市町村子ども・子育て支援事業計画」に基づいて行う認定こども園等の計画的な施設整備を促進するとともに、子ども・子育て支援新制度に係る情報提供などにより、既存施設の認定こども園への円滑な移行を支援します。また、小規模保育事業をはじめとする地域型保育事業の活用を働きかけます。
- 幼稚園等が地域の実態や保護者の要請に応じて実施する「子育て支援活動」及び「預かり保育」を促進します。
- 放課後児童クラブなど市町村が実施する地域子ども・子育て支援事業を支援し、地域の実情に応じた子ども・子育て支援策の充実を図ります。
- 子育てや家庭教育に悩みや不安を抱える親を支援するため、電話やメールによる相談窓口を設置するとともに、メールマガジン等による家庭教育に役立つ情報などの提供や、教育に関する意識啓発に取り組みます。
- 家族の介護等を行っているヤングケアラーについて、各市町村要保護児童対策地域協議会における実態把握や関係機関との連携による対応が促進されるよう支援します。
- 子育て支援に関わるグループ・団体・NPO等や企業との連携・協力・協働を図るため、子育てサポーター等の資質向上やネットワークづくりに向けた研修等を実施します。
- 介護や生活支援等が必要になっても、住み慣れた地域で安心して暮らすことができるよう、医療・介護・予防・住まい・日常生活の支援が一体的に提供される「地域包括ケア」の取組が推進されるよう支援します。
- 身近な地域で保健・福祉に関する相談や支援を一体的に受けられるよう、市町村における様々な福祉課題に対応する総合相談窓口の整備や、年齢や障がいの有無にかかわらず必要な支援が包括的に提供される支援体制づくりを促進します。

《皆さんに期待すること》

県民の皆さん	<ul style="list-style-type: none"> ・ 家庭における家事・育児・介護に関する男女の協力
市町村	<ul style="list-style-type: none"> ・ 子育て支援サービスの整備 ・ 居宅介護サービスの整備 ・ 福祉サービス基盤の計画的な整備

第4章 計画の推進

この計画を着実に推進するためには、県や市町村の取組はもとより、各種団体、NPO、企業、そして県民一人ひとりが自らの課題として問題意識を持ち、自主的、主体的に実践するとともに、互いに連携しながら解決に向けて取り組むことが大切です。

1 それぞれの役割と連携

(1) 県民

男女共同参画社会の実現は、性別にかかわらず、県民一人ひとりが男女共同参画を自らの課題として捉え、それぞれの地域で身近なところから実現に向けた取組を実践していくことが基本となります。このため県では、男女双方に対し、男女共同参画の意義・必要性、それぞれの立場における実践の仕方などについて意識啓発を図ります。

(2) NPO等

男女共同参画社会を実現するためには、様々な分野で活動しているNPO等の役割は重要です。このため県では、それぞれのNPO等の自主的な取組を尊重しながら、行政と対等な関係を保ち、連携した取組を進めます。

(3) 男女共同参画サポーター

地域において男女共同参画を推進するリーダーとして、市町村と連携・協働した活動が期待されます。このため県では、男女共同参画サポーターを着実に養成し、その活動の機会の確保などに取り組みます。

(4) 産業・経済・農林水産関係団体、企業等

女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定など、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を積極的に行うことが期待されています。このため県では、産業団体や経済団体、農林水産関係団体、労働組合等と連携しながら、女性の活躍に取り組もうとする企業や団体への働きかけ・支援を行うとともに、特に政策・方針決定過程への女性の参画を促進するなどの取組を行います。

(5) 学校・教育機関等

男女共同参画を推進するためには、男女平等や人権尊重に関する教育の推進が期待されます。このため県では、学校や教育機関等における男女共同参画に関する教育・学習機会の提供などに取り組みます。

(6) 市町村

地方分権の推進に伴い、住民に身近な市町村の果たす役割は極めて重要です。このため県では、県内各地域において地域の実状を踏まえた様々な施策が展開されるよう、市町村との連携強化を図ります。

(7) 県

岩手県男女共同参画センターは、男女共同参画の視点から地域の様々な課題を解決するための実践的活動の場として、また、地域における男女共同参画を推進する人材の養成や男女共同参画に関する情報の収集・提供、県民への学習機会の提供、相談事業などの拠点として、男女共同参画を推進するための重要な役割を担っていることから、その機能を十分に発揮できるように取り組みます。

また、労働・福祉・教育など男女共同参画を推進するための関連事業を実施します。

2 プランの進捗状況管理

プランでの「目指す姿」を数値で現すものとして、「主要指標」（県が目標値を定め施策として取り組むもの）と「参考指標」（進捗状況を表すものとして把握し公表するもの）を定めています。

これらの実績と関連事業等について毎年度調査し、年次報告として公表します。

また、岩手県男女共同参画審議会を定期的を開催し、プランの評価・検証を行い、男女共同参画に関する施策等への意見を伺いながらプランの推進に取り組みます。

プランの推進に当たっては、可能な限り男女別データを把握し、分析できるように努めます。

なお、主要指標は、「いわて県民計画（2019～2028）第1期アクションプラン」の指標等と整合性を図っており、令和5年度（2023年度）以降は、第2期アクションプラン等の策定状況を踏まえ、必要に応じて見直しを行います。

主要指標一覧

主要指標は、「いわて県民計画（2019～2028）第1期アクションプラン」の指標等と整合性を図っており、令和5年度（2023年度）以降は、第2期アクションプラン等の策定状況を踏まえ、必要に応じて見直しを行います。

I あらゆる分野における女性の参画拡大

1 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

指標	単位	現状値	年度目標値					計画目標値	目標値設定の考え方
		R元 (2019)	R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)		
審議会等委員に占める女性の割合 〔環境生活部〕	%	35.6	40.0	40.0	40.0	40.0	40.0	40.0	2020年までに40%まで上昇させ、それ以降は維持していくことを目指します。
県職員管理職（総括課長級以上）に占める女性の割合 〔総務部〕	%	7.4	9.5	10.0	11.6	13.2	15.0	15.0	現在の役職別の職員構成を勘案し、2025年度までに15%まで上昇させることを目指します。
教職員の管理職に占める女性の割合 〔教育委員会〕	%	16.3	18.5	19.5	20.5	21.5	22.5	22.5	2025年度までに22.5%まで上昇させることを目指します。
女性のエンパワーメント研修（ロールモデル提供事業）受講者数〔累計〕 〔環境生活部〕	人	329	457	517	577	637	697	697	毎年60人の受講を目指します。

2 地域社会における男女共同参画の推進

指標	単位	現状値	年度目標値					計画目標値	目標値設定の考え方
		R元 (2019)	R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)		
男女共同参画サポーターの男性認定者数 〔累計〕 〔環境生活部〕	人	163	192	206	220	234	248	248	毎年14人の認定を目標とし、2025年度までに累計で248人の認定を目指します。
地域社会の中で男女が平等と感じている人の割合 〔環境生活部〕	%	㊸24.2	-	㊹27.1	-	-	㊺30.0	㊺30.0	2025年度までに30%になることを目指します。

Ⅱ 東日本大震災津波からの復興と防災における男女共同参画の推進

1 東日本大震災津波からの復興における男女共同参画の推進

指 標	単 位	現状値	年度目標値				計画 目標値	目標値設定の考え方
		R元 (2019)	R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)	
男女共同参画視点からの復興に関する研修受講者数〔累計〕 〔環境生活部〕	人	478	567	617	667	717	767	毎年の受講者数 50 人を目指します。

2 防災における男女共同参画の推進

指 標	単 位	現状値	年度目標値				計画 目標値	目標値設定の考え方
		R元 (2019)	R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)	
女性委員が参画する市町村防災会議の割合 〔総務部〕	%	84.8	100	100	100	100	100	2021 年度に全ての市町村において女性委員が任命されることを目指し、それ以降も維持することを目指します。

Ⅲ 女性の活躍支援

1 女性の職業生活における活躍の推進

指 標	単 位	現状値	年度目標値				計画 目標値	目標値設定の考え方
		R元 (2019)	R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)	
労働者総数に占める女性の割合 〔環境生活部〕	%	37.2	40.1	40.7	40.7	40.7	40.7	2022 年までに 2017 時点で全国 10 位以内の水準（9 位 40.7%）まで上昇させることを目指します。
離職者等を対象とした職業訓練における女性の就職率 〔商工労働観光部〕	人	②976.6	84.0	84.0	84.0	84.0	—	過去 5 年間の女性の就職率のうち、最も高かった 2015 年度の 83.2% を上回る 84.0% を毎年度目指します。
えるぼし認定企業・いわて女性活躍認定企業等数〔累計〕 〔環境生活部〕	社	150	200	240	280	320	360	毎年度 40 社の新規認定を目指します。
経営者研修受講者数〔累計〕 〔環境生活部〕	人	401	550	620	690	760	830	毎年 70 人の受講を目指します。

2 仕事と生活を両立できる環境づくり

指 標	単 位	現状値	年度目標値					計画 目標値	目標値設定の考え方
		R元 (2019)	R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)		
年次有給休暇の取得率 〔商工労働観光部〕	%	49.5	69.0	75.0	82.0	89.0	—	2017年時点で全国34位であることから、2019年に5日の年次有給休暇取得の時季指定が義務化されたことも踏まえ、2021年までに、過去3年間での最高値の沖縄県（2016年66%）の水準を上回る、75%を目指します。	
いわて子育てにやさしい企業等認証の認証数〔累計〕 〔保健福祉部〕	事業者	148	265	315	365	415	465	毎年50事業者の認証を目指します。	
待機児童数 〔4月1日時点〕 〔保健福祉部〕	人	175	0	0	0	0	0	2021年度に待機児童ゼロを目指すとともに、それ以降は待機児童ゼロを維持していくことを目指します。	
放課後児童クラブ設置数〔5月1日時点〕 〔保健福祉部〕	箇所	400	437	456	476	496	518	放課後児童クラブに入ることができない児童がなくなるよう、2025年までに518箇所の設置を目指します。	

3 男女均等な雇用機会・待遇の確保など雇用環境の整備

指 標	単 位	現状値	年度目標値					計画 目標値	目標値設定の考え方
		R元 (2019)	R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)		
職場において男女が平等と感じている人の割合 〔環境生活部〕	%	㊸25.9	—	㊹28.0	—	—	㊺30.0	2025年までに30%になることを目指します。	

4 農林水産業・商工自営業における男女共同参画の推進

指 標	単 位	現状値	年度目標値					計画 目標値	目標値設定の考え方
		R元 (2019)	R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)		
女性農業者の経営参画割合 〔農林水産部〕	%	29.9	31.0	32.0	33.0	34.0	34.0	第2期岩手県ふるさと振興総合戦略と同様に2024年度34%を目標とし、これ以降はその割合を維持することを目指します。	

IV 多様な困難を抱えた女性への支援と女性の健康支援

1 女性に対するあらゆる暴力の根絶

指 標	単 位	現状値	年度目標値					計画 目標値	目標値設定の考え方
		R元 (2019)	R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)		
配偶者暴力相談支援センター及び警察で相談や被害者保護を行っていることを知っている人の割合 〔保健福祉部〕	%	㉔42.5	—	㉓61.3	—	—	㉖80.0	前プランで達成できなかった2020年の目標値を目指します。	
DV相談員研修会の参加者数〔累計〕 〔保健福祉部〕	人	79	180	240	300	360	420	毎年の受講者数60人を目指します。	
「はまなすサポート」ホームページアクセス数 〔環境生活部〕	回	1,999	2,100	2,100	2,100	2,100	2,100	直近1年間(2017年12月～2018年11月)の年間閲覧数2,085回を上回る、毎年2,100回の閲覧を目指します。	
青少年指導者向け情報メディア対応能力養成講座受講者数〔累計〕 〔環境生活部〕	人	172	510	680	850	1,020	1,190	毎年170人の受講を目指します。	

2 困難を抱えた女性への支援

指 標	単 位	現状値	年度目標値					計画 目標値	目標値設定の考え方
		R元 (2019)	R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)		
離職者等を対象とした職業訓練における女性の就職率【再掲】 〔商工労働観光部〕	人	㉑76.6	84.0	84.0	84.0	84.0	—	過去5年間の女性の就職率のうち、最も高かった2015年度の83.2%を上回る84.0%を毎年度目指します。	
生活困窮者自立支援制度新規相談件数のうちプランを作成した割合 〔保健福祉部〕	%	26.0	32.0	32.0	32.0	32.0	32.0	H29年実績は28.3%と全国平均の31.0%を下回っていることから、R4年までに全国平均以上の32%とすることを目指します。	
生活支援コーディネーター養成研修等参加者数 〔保健福祉部〕	人	157	140	140	140	140	140	生活支援コーディネーター養成研修、生活支援コーディネーター現地研修及び生活支援コーディネーター連絡会議への参加者数について、毎年140人となることを目指します。	
障がい者の不利益取扱いに対応する相談窓口職員研修受講者数〔累計〕 〔保健福祉部〕	人	71	240	320	400	480	560	障がい者に対する不利益な取扱いに関する相談へ適切に対応できる体制を構築するため、過去3年間の平均受講者数64人を上回る、毎年80人の受講を目指します。	

3 生涯にわたる女性の健康支援

指 標	単 位	現状値	年度目標値					計画 目標値	目標値設定の考え方
		R 元 (2019)	R 3 (2021)	R 4 (2022)	R 5 (2023)	R 6 (2024)	R 7 (2025)		
子宮（頸）がん検診 及び乳がん検診受診率 〔保健福祉部〕	%	乳がん ㉔ 50.4	-	-	乳がん ④ 55.0	-	-	国の「がん対策推進基本計画」における目標値（受診率50%）を目指します。 なお、乳がんは既に目標（受診率50%）を達成していることから、目標値を上回る55.0%を目指します。	
		子宮頸がん ㉔ 46.4			子宮頸がん ④ 50.0				
特定不妊治療費（男性不妊治療を含む）の助成人数〔累計〕 〔保健福祉部〕	人	316	1,170	1,560	1,950	2,340	2,730	毎年 390 人への助成を目指します。	

※ 子宮（頸）がん検診及び乳がん検診受診率は、「第3次岩手県がん対策推進計画」の指標と整合を図っており、R7年度計画目標値は、R6年度を初年度として策定予定の「第4次岩手県がん対策推進計画」と整合性を図り今後設定。

V 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

1 男女共同参画を推進する教育・学習の充実

指 標	単 位	現状値	年度目標値					計画 目標値	目標値設定の考え方
		R 元 (2019)	R 3 (2021)	R 4 (2022)	R 5 (2023)	R 6 (2024)	R 7 (2025)		
学校における男女混合名簿の使用率 〔教育委員会〕	%	小 70 中 50 高 99	85 75 100	100 100 100	100 100 100	100 100 100	100 100 100	小・中は2022年度までに100%を目指します。 高は100%を維持することを目指します。	
生涯学習情報提供システム（ホームページ）利用件数 〔教育委員会〕	件	88,165	86,000	93,000	100,000	107,000	114,000	毎年 7,000 件増加させることを目指します。	
男女共同参画サポーターの男性認定者数〔累計〕【再掲】 〔環境生活部〕	人	163	192	206	220	234	248	毎年度14人の認定を目標とし、2025年までに累計で248人の認定を目指します。	

2 男女共同参画の視点に立った意識改革と制度・慣行の見直し

指 標	単 位	現状値	年度目標値					計画 目標値	目標値設定の考え方
		R 元 (2019)	R 3 (2021)	R 4 (2022)	R 5 (2023)	R 6 (2024)	R 7 (2025)		
社会慣習の中で男女が平等と感じている人の割合 〔環境生活部〕	%	㉔10.9	-	③15.5	-	-	⑥20.0	2025年までに20%になることを目指します。	

3 男性の家庭生活への参画と社会全体で子育て・介護等を支援する環境づくり

指 標	単 位	現状値	年度目標値					計画 目標値	目標値設定の考え方
		R元 (2019)	R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)		
共働き世帯の男性の家事時間割合〔週平均〕※女性の家事時間に対する割合 〔環境生活部〕	%	41.3	44.0	45.0	46.0	47.0	48.0	毎年1%ずつ上昇させ、R7年までに48%になることを目指します。	
待機児童数〔4月1日時点〕【再掲】 〔保健福祉部〕	人	175	0	0	0	0	0	2021年度に待機児童ゼロを目指すとともに、それ以降は待機児童ゼロを維持していくことを目指します。	
いわて子育て応援の店(※)協賛店舗数〔累計〕 〔保健福祉部〕	店 舗	1,969	2,209	2,300	2,391	2,482	2,573	基準年度(2017年度)の数値の概ね20%増を目指します。	
放課後児童クラブ設置数〔5月1日時点〕 【再掲】 〔保健福祉部〕	箇 所	400	437	456	476	496	518	放課後児童クラブに入ることができない児童がなくなるよう、2025年までに518箇所の設置を目指します。	
すこやかメールマガジンの登録人数 〔教育委員会〕	人	1,863	4,000	5,000	6,000	7,000	8,000	毎年1,000人ずつ増加させ、2022年度までに未就学児を持つ子育て世帯数の約10%に相当する5,000人を目指します。2023年度以降も1,000人ずつ増加させることを目指します。	
地域包括支援センター職員向け業務支援研修参加者数 〔保健福祉部〕	人	843	650	650	650	650	650	いわて県民計画(2019～2028)第1期アクションプランの目標値である、毎年度650人の参加を目指します。	

参考指標一覧

指 標		単位	現状値（R元）
I あらゆる分野における女性の参画拡大			
1 政策・方針決定過程への女性の参画拡大			
	男女いずれか一方の委員の数が委員総数の40%未満にならない審議会等の割合	%	54.5
	市町村の審議会等に占める女性の割合	%	25.0
	地方議会（県・市町村）における女性議員の割合	%	㊸11.0
	管理職に占める女性の割合 【就業構造基本調査（総務省）】	%	㊹12.3
2 地域社会における男女共同参画の推進			
	自治会長に占める女性の割合	%	4.1
	市町村社会教育委員に占める女性の割合	%	34.5
II 東日本大震災津波からの復興と防災における男女共同参画の推進			
1 東日本大震災津波からの復興における男女共同参画の推進			
	沿岸部市町村の審議会等における女性委員割合	%	24.2
2 防災における男女共同参画の推進			
	女性消防団員がいる消防団の割合	%	97.0
III 女性の活躍支援			
1 女性の職業生活における活躍の推進			
	女性の就職率	%	47.2
2 仕事と生活を両立できる環境づくり			
	育児休業取得率（男性）	%	㊸2.7
	県職員男性の育児休業取得率 ※医療局、教育委員会、県警察を除く	%	16.7
	教職員男性の育児休業取得率	%	2.7
3 男女均等な雇用機会・待遇の確保など雇用環境の整備			
	所定内給与額の男女間格差	ポイント	78.3
4 農林水産業・商工自営業における男女共同参画の推進			
	農協女性理事の登用	人	22
	農業委員に占める女性の割合	%	18.6
	農業農村指導士等における女性の割合	%	11.8

指 標		単位	現状値 (R元)
IV 多様な困難を抱えた女性への支援と女性の健康支援			
1 女性に対するあらゆる暴力の根絶			
	DV防止基礎セミナー受講者数	人	58
	ルールを守って情報機器（スマートフォン等）を利用することが大切だ と思う児童生徒の割合	%	小 90 中 84 高 90
2 困難を抱えた女性への支援			
	困りごとの相談相手が「欲しい」と回答したひとり親世帯の親の割合	%	③〇母子 28.7 父子 36.4
	養育費の取り決めをしている割合	%	③〇母子 50.1 父子 20.8
	障がい者グループホーム等利用者数	人	1,914
3 生涯にわたる女性の健康支援			
	健康教育講座等実施回数	回	51
	周産期死亡率（対象者 1000 人当たり）	人	4.4
	乳児死亡率（出生 1000 人当たり）	人	2.2
V 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備			
1 男女共同参画を推進する教育・学習の充実			
	生涯学習の推進を支える指導者・ボランティアの人材登録者数	人	835
	子育てサポーター等を対象とした家庭教育支援に関する研修会の参加者数	人	623
	社会教育指導員・地域づくり関係者の資質向上を図る研修会の受講者数	人	143
	男女共同参画フェスティバル参加者数	人	1,406
	出前講座受講者数	人	3,253
2 男女共同参画の視点に立った意識改革と制度・慣行の見直し			
	社会慣習の中で男女が平等と感じている人の割合（年代別）	%	③〇 20 歳代：19.1 30 歳代：12.8 40 歳代：8.6 50 歳代：10.5 60 歳代：6.1 70 歳以上：12.1
3 男性の家庭生活への参画と社会全体で子育て・介護等を支援する環境づくり			
	※ 参考指標なし		

参考資料

プラン策定の経過

年月日	項目	内容
令和2年2月5日	令和元年度第2回 岩手県男女共同参画審議会	・ 諮問 ・ 基本的方向性について審議
令和2年6月18日	令和2年度第1回 岩手県男女共同参画審議会	・ 施策体系たたき台について審議
令和2年9月3日	令和2年度第2回 岩手県男女共同参画審議会	・ 骨子案について審議
令和2年10月23日	令和2年度第3回 岩手県男女共同参画審議会	・ 答申案について審議 ・ 答申
令和2年11月25日 ～12月24日	パブリック・コメント	意見数 80 件
令和2年12月	地域説明会 12月9日奥州市 12月10日久慈市 12月14日盛岡市 12月15日釜石市	参加者 33 名
令和3年2月	県議会2月定例会に提案	
令和3年3月	県議会2月定例会で承認議決	

岩手県男女共同参画審議会委員

(令和2年10月1日現在)

(50音順・敬称略)

氏名	役職
遠藤 晴美	岩手県人権擁護委員連合会男女共同参画委員会委員長
及川 一也	盛岡市立羽場小学校校長
梶田 佐知子	特定非営利活動法人岩手県地域婦人団体協議会事務局長
菊池 愛子	公募委員
後藤 康文	(株)プラザ企画管理グループ総務担当
嵯峨 裕紀	岩手県青年農業農村指導士協会副会長
佐々木 裕子	公募委員
佐々木 友美子	日本労働組合総連合会岩手県連合会副事務局長
佐藤 尚	岩手県高等学校PTA連合会事務局長
高嶋 純	社会福祉法人福振会川目保育園保育士
高橋 寿美子	公募委員
天間 正継	弁護士
中田 勇司	社会福祉法人いつつ星会理事長
藤井 充彦	釜石市総務企画部総合政策課男女共同参画室長
細川 恵子	特定非営利活動法人紫波さぷり理事長
福島 裕子	岩手県立大学看護学部教授
堀 久美	大阪府立大学客員研究員/LGO-G 代表
山村 千華	岩手労働局雇用環境・均等室長

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りなく、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14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10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 20 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。

男女共同参画社会基本法

(平成十一年六月二十三日法律第七十八号)

改正 平成十一年 七月 十六日法律第 百二号
同 十一年十二月二十二日同 第百六十号

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、性別にかかわらず、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 (平成十一年六月二三日法律第七八号) 抄

(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。

附 則 (平成十一年七月十六日法律第百二号) 抄

(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。

(施行の日=平成十三年一月六日)

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。

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

(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 (平成十一年十二月二十二日法律第百六十号) 抄

(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。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。

(以下略)

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

(平成二十七年法律第六十四号)

目次

- 第一章 総則（第一条—第四条）
 - 第二章 基本方針等（第五条・第六条）
 - 第三章 事業主行動計画等
 - 第一節 事業主行動計画策定指針（第七条）
 - 第二節 一般事業主行動計画等（第八条—第十八条）
 - 第三節 特定事業主行動計画（第十九条）
 - 第四節 女性の職業選択に資する情報の公表（第二十条・第二十一条）
 - 第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（第二十二条—第二十九条）
 - 第五章 雑則（第三十条—第三十三条）
 - 第六章 罰則（第三十四条—第三十九条）
- 附則

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の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を目的とする。

（基本原則）

第二条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮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。

2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、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つつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

3 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。

(国及び地方公共団体の責務)

第三条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則(次条及び第五条第一項において「基本原則」という。)にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

(事業主の責務)

第四条 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

第二章 基本方針等

(基本方針)

第五条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針(以下「基本方針」という。)を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向

二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項

三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項

イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項

ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項

ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、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、基本方針を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

第六条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画(以下この条において「都道府県推進計画」という。)を定めるよう努めるものとする。

2 市町村は、基本方針(都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画)を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画(次項において「市町村推進計画」という。)を定めるよう努めるものとする。

3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、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。

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十九条第一項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。

- 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
- 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
- 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、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。

第二節 一般事業主行動計画等

（一般事業主行動計画の策定等）

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 計画期間
- 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
- 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

第九条 厚生労働大臣は、前条第一項又は第七項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(認定一般事業主の表示等)

第十条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項及び第十四条第一項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

(認定の取消し)

第十一条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第九条の認定を取り消すことができる。

- 一 第九条に規定する基準に適合しなくなつたと認めるとき。
- 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

第十二条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、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（昭和四十七年法律第百十三号）第十三条の二に規定する業務を担当する者及び育児休業、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（平成三年法律第七十六号）第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(特例認定一般事業主の特例等)

第十三条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「特例認定一般事業主」という。）については、第八条第一項及び第七項の規定は、適用しない。

2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況を公表しなければならない。

(特例認定一般事業主の表示等)

第十四条 特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

第十五条 厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第十二条の認定を取り消すことができる。

- 一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。
- 二 第十二条に規定する基準に適合しなくなつたと認めるとき。
- 三 第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
- 四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 五 不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第十六条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

- 2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であつて厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであつて、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。
- 3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなつたと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。
- 4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。
- 5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があつた場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条第一項、第四十二条の二、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。
- 6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の三の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の三中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第

十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第十七条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

(一般事業主に対する国の援助)

第十八条 国は、第八条第一項若しくは第七項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

第三節 特定事業主行動計画

第十九条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、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。

6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第二十条 第八条第一項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を

営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

一 その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

二 その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

2 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第二十一条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

一 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

二 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

第二十二条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、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。

3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。

4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(財政上の措置等)

第二十三条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

(国等からの受注機会の増大)

第二十四条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

2 地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するよう努めるものとする。

(啓発活動)

第二十五条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理

解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(情報の収集、整理及び提供)

第二十六条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

(協議会)

第二十七条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関（以下この条において「関係機関」という。）は、第二十二条第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第二十二条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。

- 一 一般事業主の団体又はその連合団体
- 二 学識経験者
- 三 その他当該関係機関が必要と認める者

4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。

5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

(秘密保持義務)

第二十八条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(協議会の定める事項)

第二十九条 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第三十条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第八条第一項に規定する一般事業主又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第七項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(公表)

第三十一条 厚生労働大臣は、第二十条第一項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした

第八条第一項に規定する一般事業主又は第二十条第二項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第八条第七項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(権限の委任)

第三十二条 第八条、第九条、第十一条、第十二条、第十五条、第十六条、第三十条及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(政令への委任)

第三十三条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

第六章 罰則

第三十四条 第十六条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第三十五条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

- 一 第二十二條第四項の規定に違反して秘密を漏らした者
- 二 第二十八條の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十六条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十六条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- 二 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十七條第二項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十九條又は第四十條の規定に違反した者

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十条第二項（第十四條第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者
- 二 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十條第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 三 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十條第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者
- 四 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十一條第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十八条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第三十四条、第三十六条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

第三十九条 第三十条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第三章（第七条を除く。）、第五章（第二十八条を除く。）及び第六章（第三十条を除く。）の規定並びに附則第五条の規定は、平成二十八年四月一日から施行する。

(この法律の失効)

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

- 2 第二十二條第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同條第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。
- 3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十八條の規定（同條に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。
- 4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

(政令への委任)

第三条 前條第二項から第四項までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第四条 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則 （平成二九年三月三十一日法律第一四号） 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十九年四月一日から施行する。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 第一条中雇用保険法第六十四條の次に一條を加える改正規定及び附則第三十五條の規定 公布の日

二・三 略

四 第二條中雇用保険法第十條の四第二項、第五十八條第一項、第六十條の二第四項、第七十六條第二項及び第七十九條の二並びに附則第十一條の二第一項の改正規定並びに同條第三項の改正規定（「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。）、第四條の規定並びに第七條中育児・介護休業法第五十三條第五項及び第六項並びに第六十四條の改正規定並びに附則第五條から第八條まで及び第十條の規定、附則第十三條中国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第八十二号）第十條第十項第五号の改正規定、附則第十四條第二項及び第十七條の規定、附則第十八條（次号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第十九條中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第三十八條第三項の改正規定（「第四條第八項」を「第四條第九項」に改める部分に限る。）、附則第二十條中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）第三十條第一項の表第四條第八項の項、第三十二條の十一から第三十二條の十五まで、第三十二條の十六第一項及び第五十一條の項及び第四十八條の三及び第四十八條の四第一項の項の改正規定、附則第二十一條、第二十二條、第二十六條から第二十八條まで及び第三十二條の規定並びに附則第三十三條（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成三十年一月一日

(罰則に関する経過措置)

第三十四條 この法律（附則第一條第四号に掲げる規定にあつては、当該規定）の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(その他の経過措置の政令への委任)

第三十五条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則 (令和元年六月五日法律第二四号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。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 第三条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第四条の改正規定並びに次条及び附則第六条の規定 公布の日

二 第二条の規定 公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日

(罰則に関する経過措置)

第五条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(政令への委任)

第六条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第七条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

男女共同参画に関する国内外の動き (年表)

年	世界の動き	日本の動き	岩手県の動き
1999 (H11)		●「男女共同参画社会基本法」公布、施行	
2000 (H12)	●国連特別総会「女性2000年会議」(ニューヨーク) ●ミレニアム開発目標(MDGs)設定(目標3:ジェンダー平等推進と女性の地位向上) ●「女性・平和・安全保障に関する国連安保理決議第1325号」採択	●「男女共同参画基本計画」閣議決定	●「いわて男女共同参画プラン」を策定(3月)
2001 (H13)		●男女共同参画会議及び男女共同参画局設置 ●「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」施行 ●第1回男女共同参画週間(以降、毎年実施) ●「仕事と子育ての両立支援策の方針について」閣議決定	
2002 (H14)			●「岩手県男女共同参画推進条例」(10月)
2003 (H15)		●「女性のチャレンジ支援策の推進について」男女共同参画推進本部決定 ●女子差別撤廃条約実施状況第4回及び第5回報告審議 ●「少子化社会対策基本法」公布、施行 ●「次世代育成支援対策推進法」公布、施行	●青少年女性課を青少年・男女共同参画課に改称 ●「男女共同参画に関する苦情及び相談の処理制度」(4月)
2004 (H16)		●「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」改正	
2005 (H17)	●国連「北京+10」関係級会合(ニューヨーク)	●「男女共同参画基本計画(第2次)」閣議決定 ●「女性の再チャレンジ支援プラン」策定	●「いわて男女共同参画プラン」を改訂(7月) ●「いわて配偶者暴力防止対策推進計画」を策定(9月)
2006 (H18)		●「男女雇用機会均等法」改正 ●「女性の再チャレンジ支援プラン」改定	●「男女共同参画センター」開設(4月)
2007 (H19)		●「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」改正 ●「パートタイム労働法」改正 ●「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定	
2008 (H20)			●「いわて配偶者暴力防止対策推進計画」を一部改正(5月)
2009 (H21)		●「育児・介護休業法」改正 ●女性差別撤廃条約実施状況第6回報告審議	
2010 (H22)	●国連「北京+15」記念会合(ニューヨーク) ●国連グローバル・コンパクト(UNGC)とUNIFEM(現UN Women)が女性のエンパワメント原則(WEPs)を共同で作成	●APEC第15回女性リーダーズネットワーク(WLN)会合(東京開催) ●「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」改定 ●「第3次男女共同参画基本計画」閣議決定	
2011 (H23)	●UN Women正式発足		●「いわて男女共同参画プラン」を策定(3月) ●「いわて配偶者暴力防止対策推進計画」を策定(3月)
2012 (H24)	●第56回国連女性の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議案採択		
2013 (H25)		●「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」改正(平成26年1月施行)	
2014 (H26)	●第58回国連女性の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議案採択	●「パートタイム労働法」改正 ●「女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム」(WAW! Tokyo 2014)開催(以降、毎年開催)	●若者女性協働推進室を設置(4月)
2015 (H27)	●国連「北京+20」記念会合(第59回国連女性の地位委員会(ニューヨーク)) ●第3回国連防災世界会議(仙台)「仙台防災枠組」採択 ●UN Women日本事務所開設 ●「持続可能な開発のための2030アジェンダ」(SDGs)採択(目標5:ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う)	●「女性活躍加速のための重点方針2015」策定(以降、毎年策定) ●「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」公布(翌年、全面施行) ●「第4次男女共同参画基本計画」閣議決定 ●安保理決議1325号等の履行に関する「女性・平和・安全保障に関する行動計画」策定	●「第3回国連防災世界会議」において若者や女性の活躍支援の重要性を盛り込んだ「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」を世界に発信(3月)
2016 (H28)		●女子差別撤廃条約実施状況第7回及び第8回報告審議 ●「育児・介護休業法」及び「男女雇用機会均等法」等の改正 ●G7伊勢・志摩サミット「女性の能力開花のためのG7行動指針」及び「女性の理系キャリア促進のためのイニシアティブ(WINDS)」に合意	●「いわて男女共同参画プラン」を改訂(3月) ●「いわて配偶者暴力防止対策推進計画」を策定(3月)
2017 (H29)		●刑法改正(強姦罪の構成要件及び法定刑の見直し等)	
2018 (H30)		●「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布、施行 ●「セクシャル・ハラスメント対策の強化について～メディア・行政間での事案発生を受けての緊急対策～」の策定	
2019 (R元)	●G20大阪首脳宣言	●女性活躍推進法改正	
2020 (R2)	●国連「北京+25」記念会合(第64回国連女性の地位委員会(ニューヨーク))		

岩手県環境生活部若者女性協働推進室

〒020-8570 盛岡市内丸10番1号

TEL 019-629-5348

FAX 019-629-5354

岩手県公式ホームページ <https://www.pref.iwate.jp/>