

# いわて男女共同参画プラン (2026～2030)

令和8年3月  
岩手県



# 目次

<b>はじめに</b>	
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
<b>第1章 現状と課題</b>	
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・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9
3	令和3年プランにおける成果と課題・・・・・・・・・・・・・・・・ 16
<b>第2章 基本的な考え方</b>	
1	プランの基本目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 22
2	施策の基本的方向・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 22
3	施策の体系・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 24
<b>第3章 各論</b>	
	施策の方向一覧・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 26
I	男女が共に活躍できる社会づくり
1	政策・方針決定過程への女性の参画拡大・・・・・・・・・・・・・・・・ 28
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・・・・・・・・ 30
3	固定的な性別役割分担意識の解消とアンコンシャス・バイアスの理解の促進・・ 32
II	働く女性の活躍の推進
1	女性の職業生活における活躍の推進・・・・・・・・・・・・・・・・ 34
2	男女均等な雇用機会・待遇の確保など雇用環境の整備・・・・・・・・ 37
3	仕事と生活を両立できる環境づくり・・・・・・・・・・・・・・・・ 39
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
III	誰もが安全・安心に暮らせる社会づくり
1	ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶・・・・・・・・・・・・・・・・ 44
2	困難を抱えた女性等への支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 47
3	生涯にわたる男女の健康への支援・・・・・・・・・・・・・・・・ 50
4	防災・復興における男女共同参画の推進・・・・・・・・・・・・・・・・ 52
IV	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・・・・・・・・・・・・・・・・ 54
2	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
3	多様な性のあり方の尊重と性的マイノリティに対する支援・・・・・・・・ 58
4	広報・啓発活動による理解の促進・・・・・・・・・・・・・・・・ 60
<b>第4章 計画の推進</b>	
1	それぞれの役割と連携・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 62
2	プランの進捗状況管理・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 63
<b>主要指標一覧</b>	
	主要指標一覧・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 64
<b>参考指標一覧</b>	
	参考指標一覧・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 70
<b>参考資料</b>	
	プランの策定経過・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 72
	岩手県男女共同参画審議会委員名簿・・・・・・・・・・・・・・・・ 73
	岩手県男女共同参画推進条例・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 74
	男女共同参画社会基本法・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 79
	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律・・・・・・・・ 85
	男女共同参画に関する国内外の動き（年表）・・・・・・・・ 97



# 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」を策定して以来、切れ目なく男女共同参画計画を策定し、男女共同参画社会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 7 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 6 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 2 期アクションプラン」と整合を図っており、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 8 年度から令和 12 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・少子高齢化の一層の進行

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6年10月1日時点の総人口は、約114万人となっています。

急速な人口減少と少子高齢化の進行は、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、産業等の担い手として欠かせない女性の参画が求められています。

また、人口減少の背景として、子育ての負担や仕事と育児の両立の困難さ、根強い固定的な性別役割分担意識といった様々な「生きにくさ」があり、合計特殊出生率の低迷や未婚率の上昇、進学・就職期の若者の転出などにつながっていると考えられることから、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す。

図1 本県の人口の推移（昭和60年～令和6年）

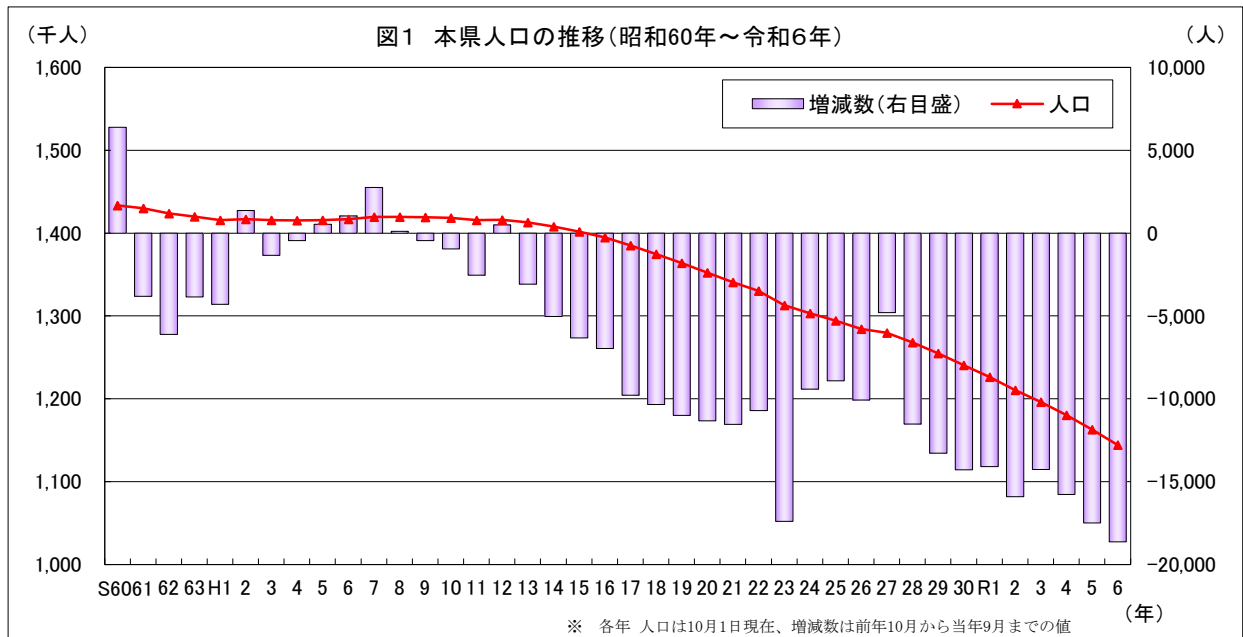
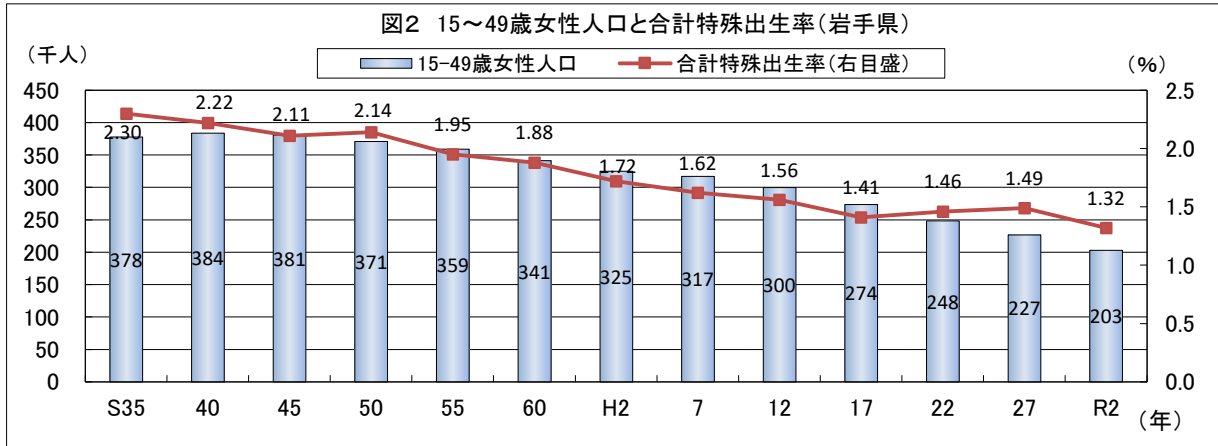
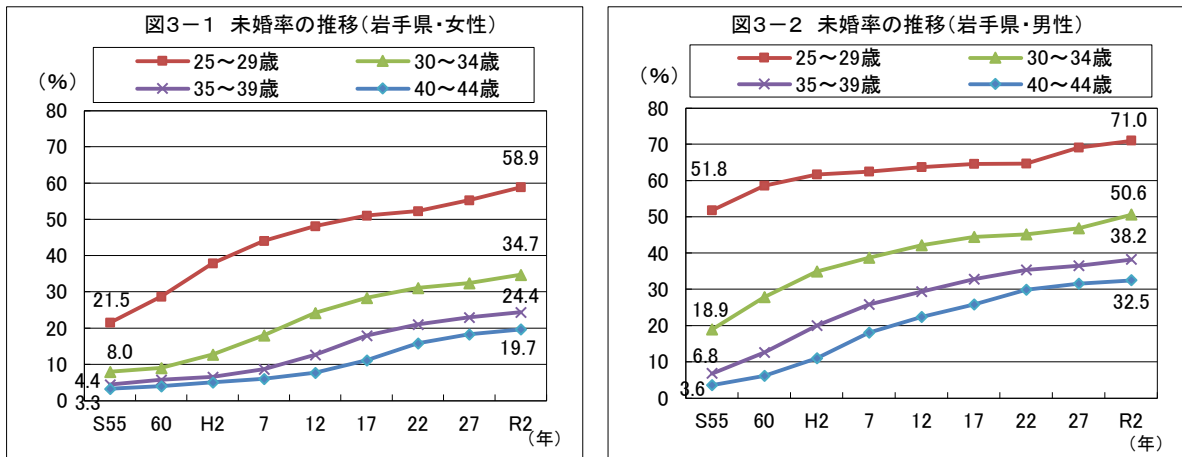


図2 15～49歳女性人口と合計特殊出生率（岩手県）



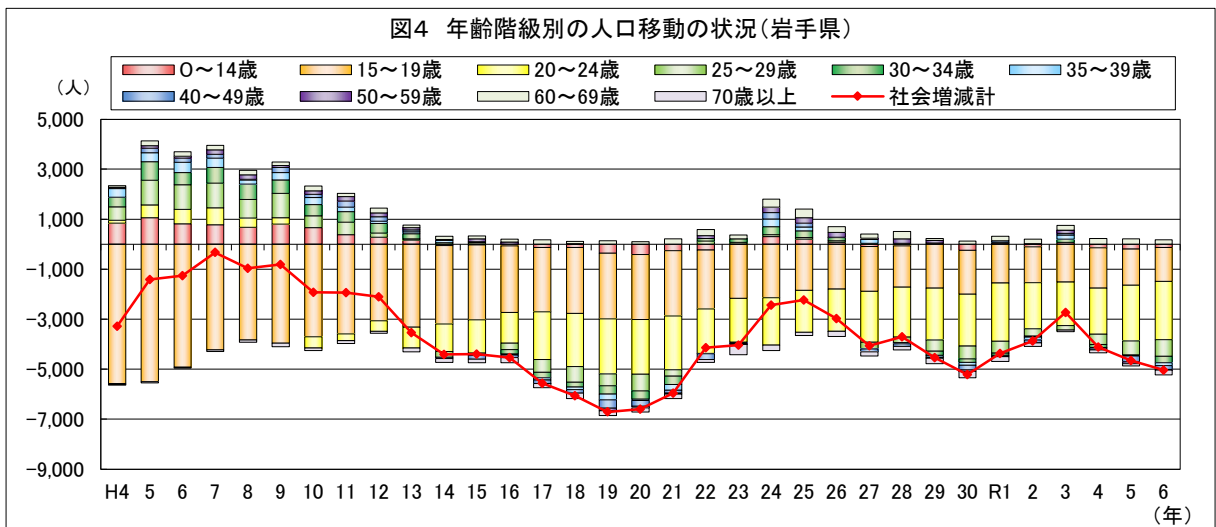
資料：総務省統計局「国勢調査」、厚生労働省「人口動態統計」

図3 未婚率の推移（岩手県・女性／男性）



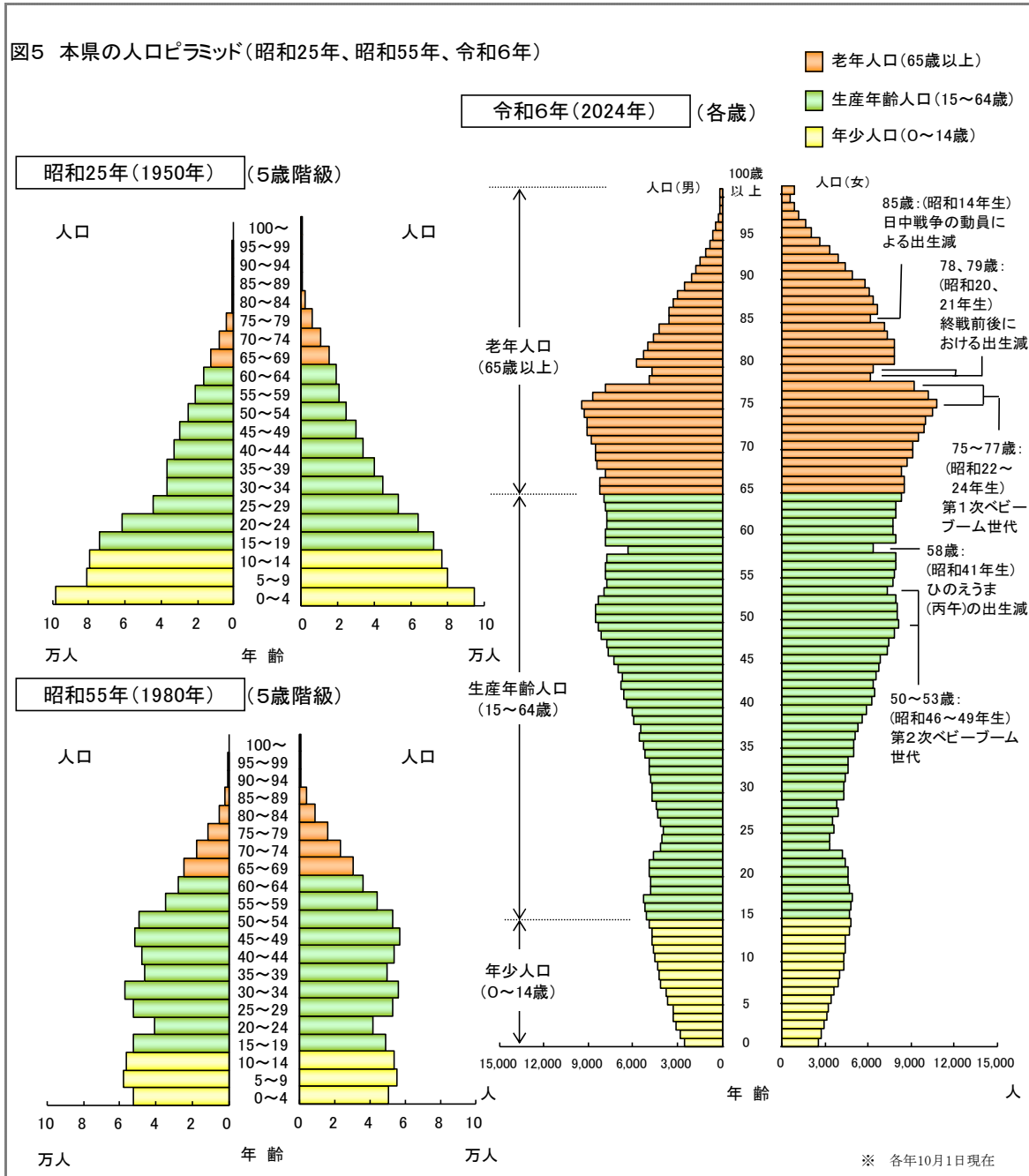
資料：総務省統計局「国勢調査」

図4 年齢階級別人口移動の状況



資料：県ふるさと振興部「岩手県人口移動報告年報」

図5 本県の人口ピラミッド



資料：総務省統計局「国勢調査」令和6年は県ふるさと振興部「岩手県人口移動報告年報」

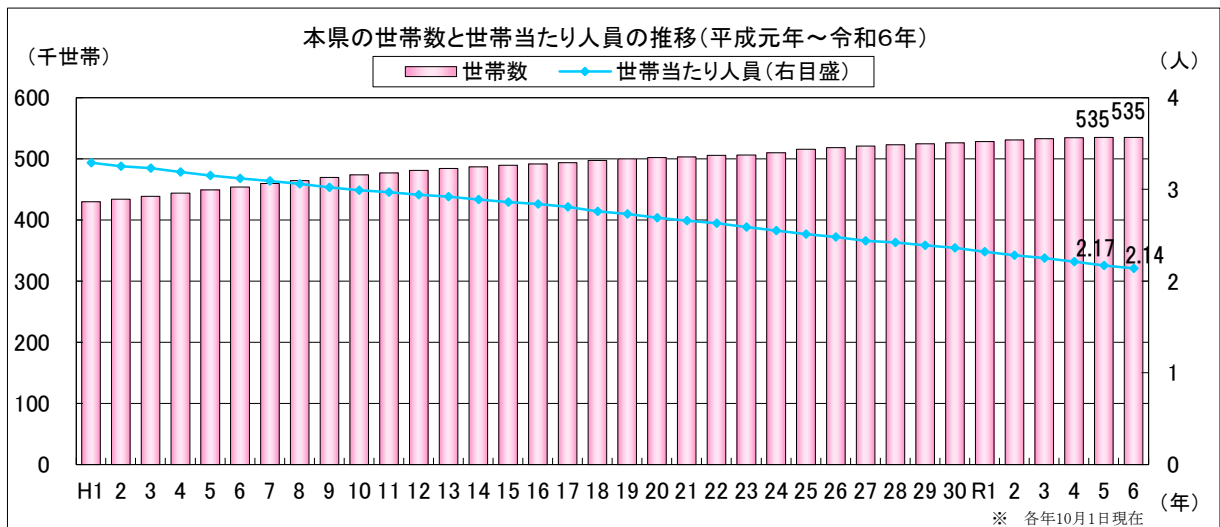
## (2) 世帯当たりの人員数の減少・高齢化の進行

本県では、世帯当たりの人員数の減少が続いており、令和6年の世帯当たりの人員数は2.14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、家族の介護をしながら就業するワーキングケアラーが増加しており、男性の家事・育児・介護への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。

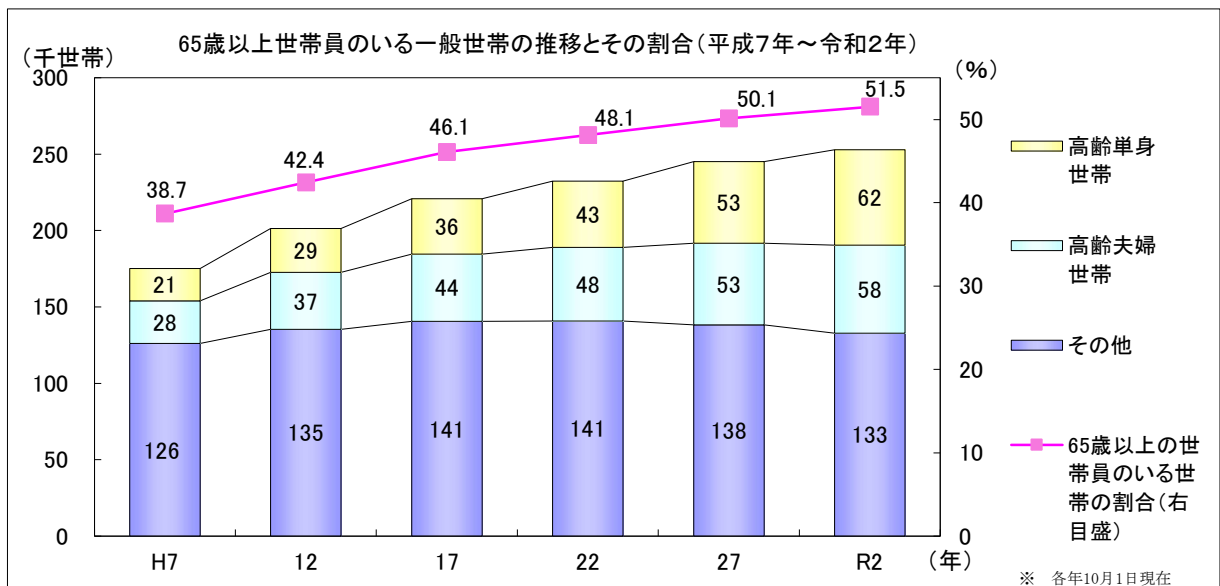
一方、本県の高齢化率は全国を上回っており、高齢単身世帯や高齢夫婦世帯が増加しているため、高齢者が地域で孤立せず安心して暮らせる社会が望まれています。

図6 本県の世帯数と世帯当たり人員の推移（平成元年～令和6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7 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～令和2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、令和7年大船渡市林野火災、平成28年台風第10号災害や令和元年東日本台風災害に代表される風水害、雪害や火山噴火など、様々な災害が発生しているほか、令和2年からは新型コロナウイルス感染症が拡大し、社会経済活動に大きな影響を与えました。

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、性暴力や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<sup>1</sup>）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いくことが重要です。

### (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<sup>2</sup>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。

---

<sup>1</sup> 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。

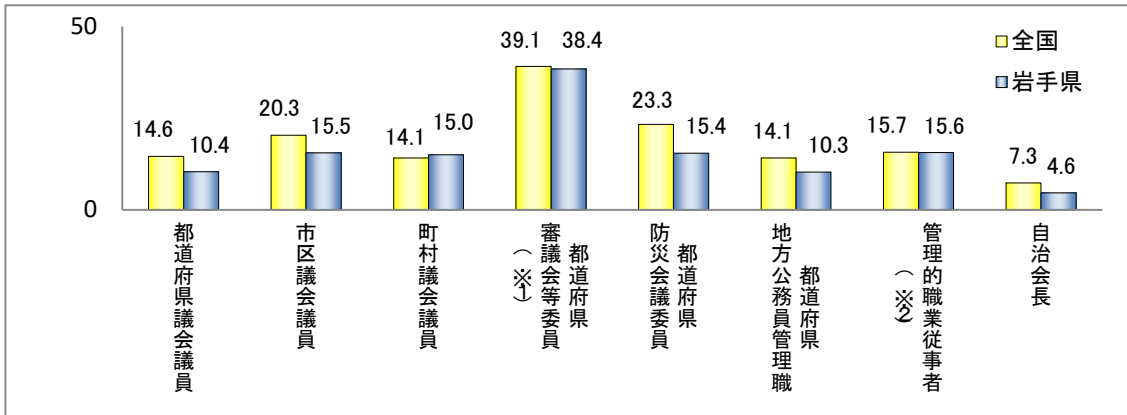
<sup>2</sup> ジェンダー：「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれつきの生物学的性別（セックス／sex）がある。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー／gender）という。

## 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 10.4%、都道府県審議会等委員で 38.4%、自治会長で 4.6%となっています。



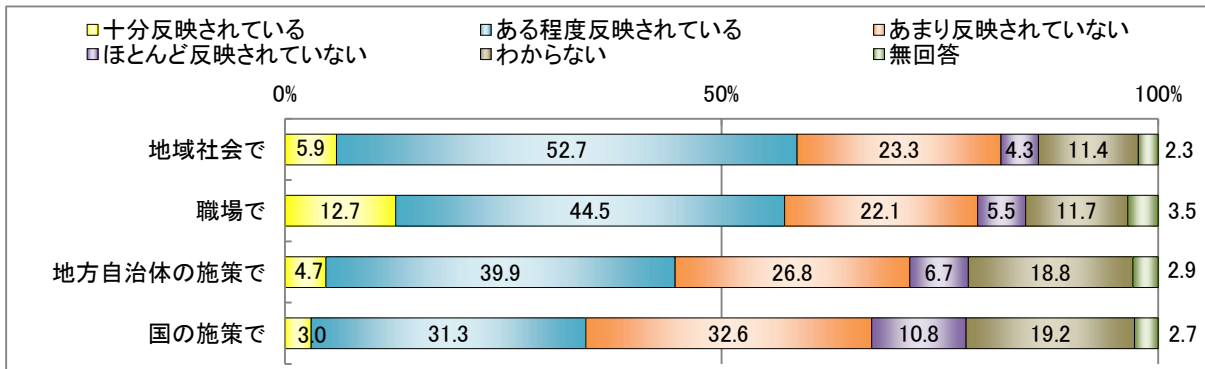
※1 都道府県審議会等委員「目標を設定している審議会等委員への女性の登用」

※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7年6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6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、半数を下回っています。

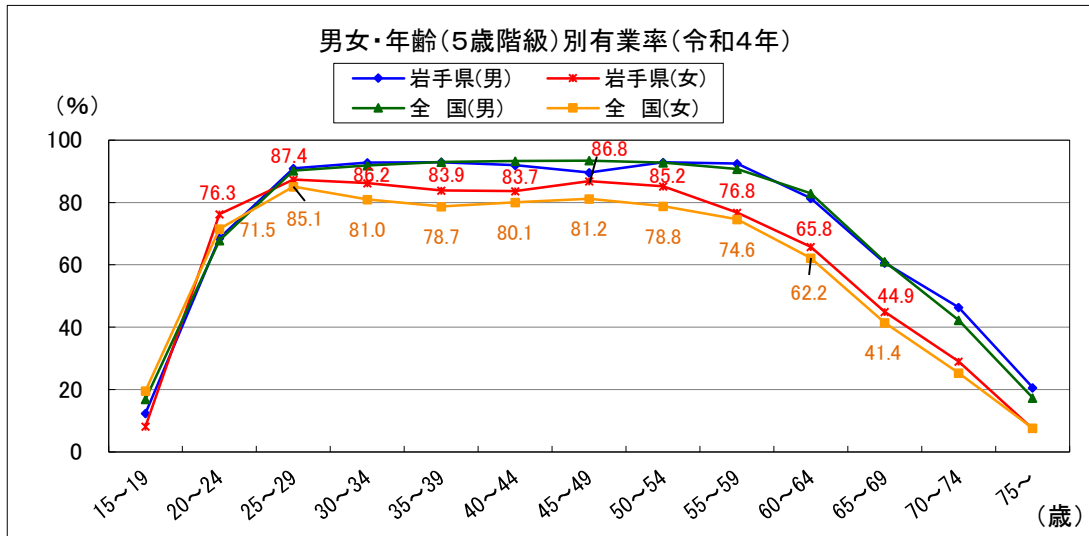


県若者女性協働推進室「令和6年度男女が共に支える社会に関する意識調査」

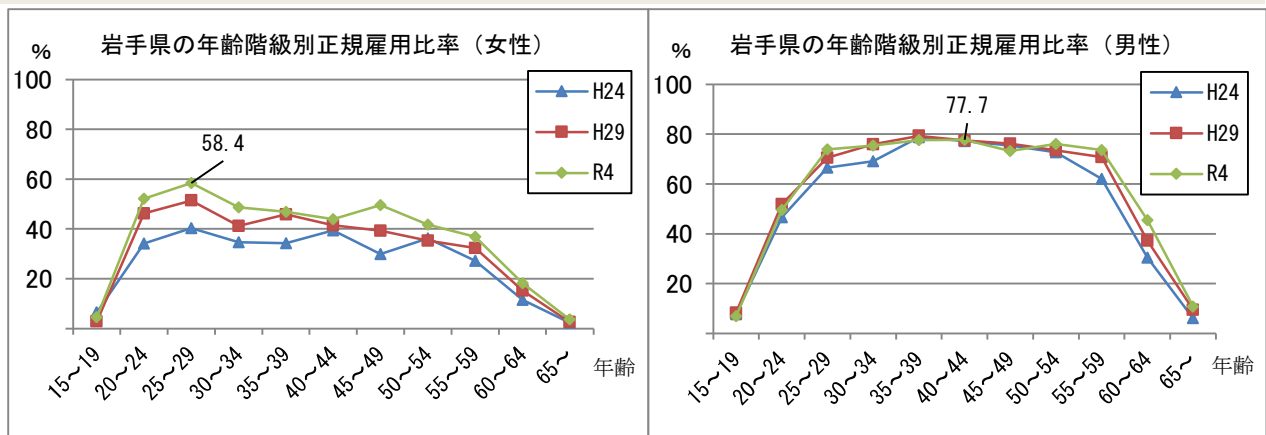
## 2 就労をめぐる状況

### (1) 有業率

女性は、ほぼ全ての年齢階級で全国平均を上回っており、「M字カーブ」はほぼ解消しています。



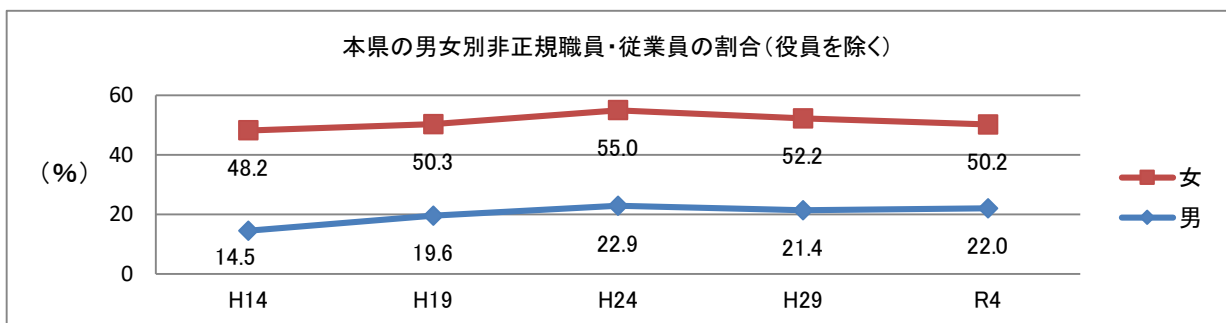
本県の女性の正規雇用比率は上昇傾向にあります。男性と比べると低く、25~29歳をピークに、年代が上がるとともに低下する「L字カーブ」があらわれています。



総務省「就業構造基本調査」

### (2) 非正規職員・従業員の割合

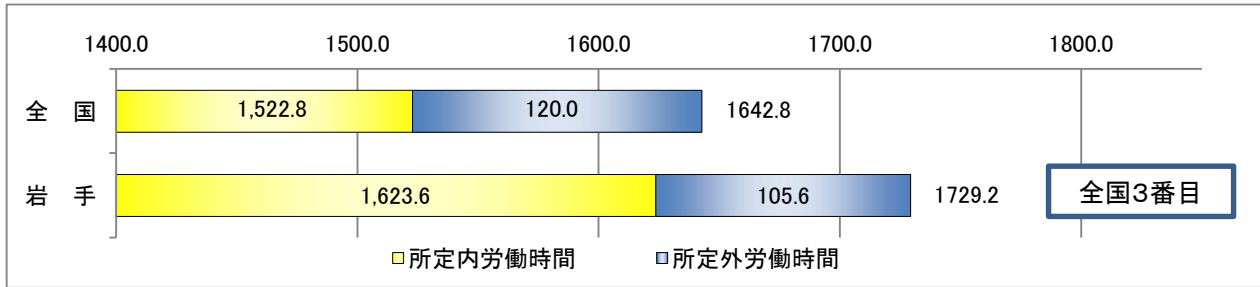
雇用者(役員を除く)に占める非正規の職員・従業員の割合は、令和4年は、女性は平成29年より低下しましたが、男性は上昇しています。



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1623.6時間、所定外労働時間が105.6時間、計1,729.2時間で、全国で3番目に多くなっています。

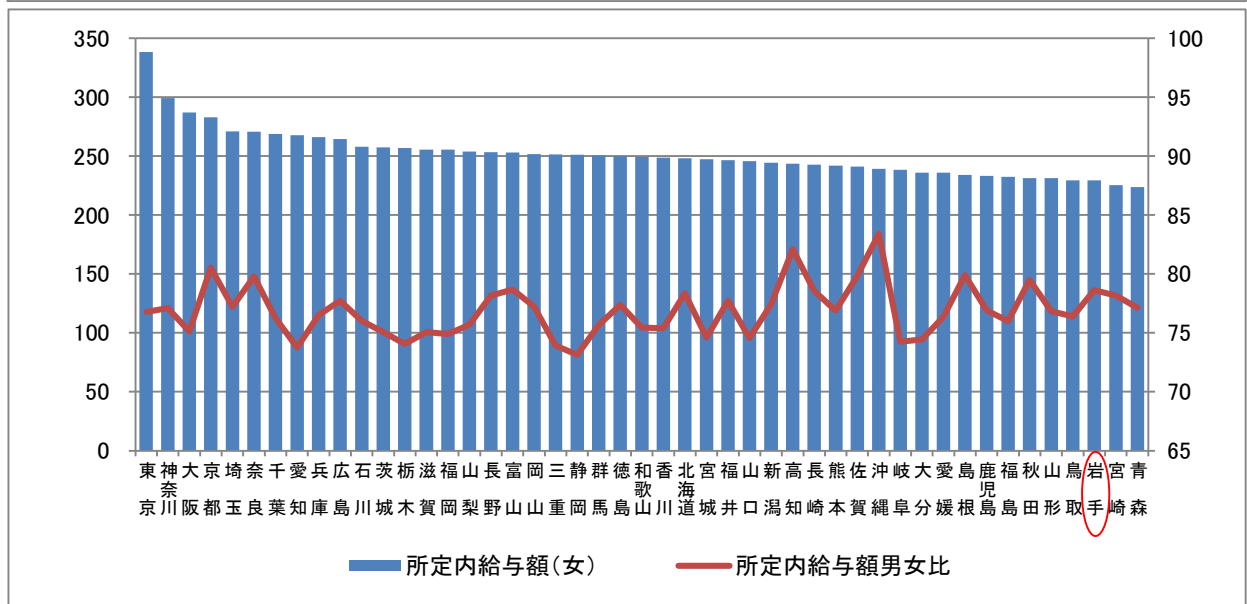
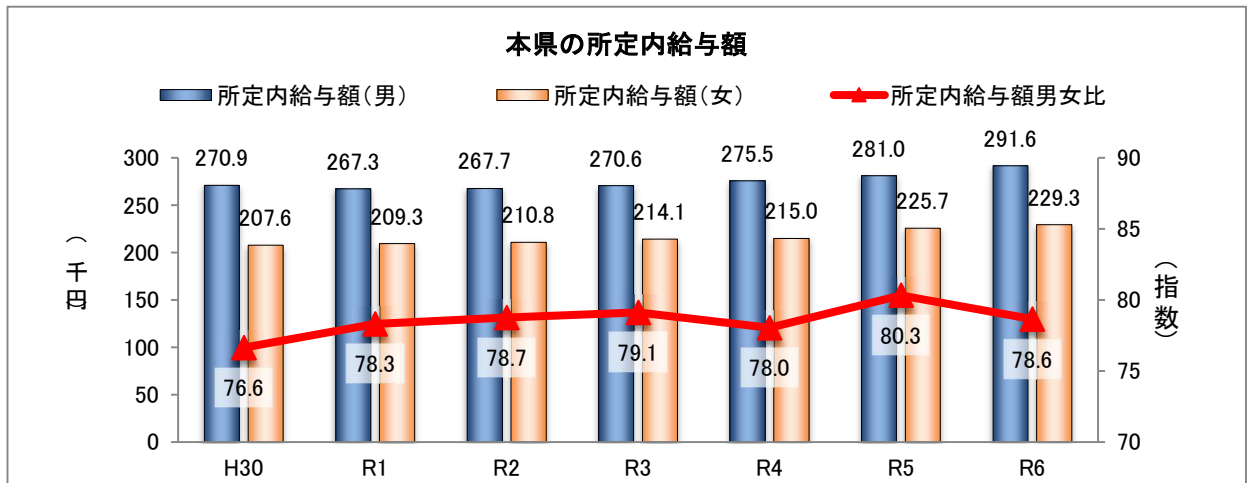


厚生労働省「毎月勤労統計調査地方調査（事業所規模5人以上）」（令和6年）

### (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78.6となり、前年（80.3）より1.7ポイント下落し、男女比は全国第9位となっています。

女性の所定内給与額は229.3千円で、全国で第45位となっています。

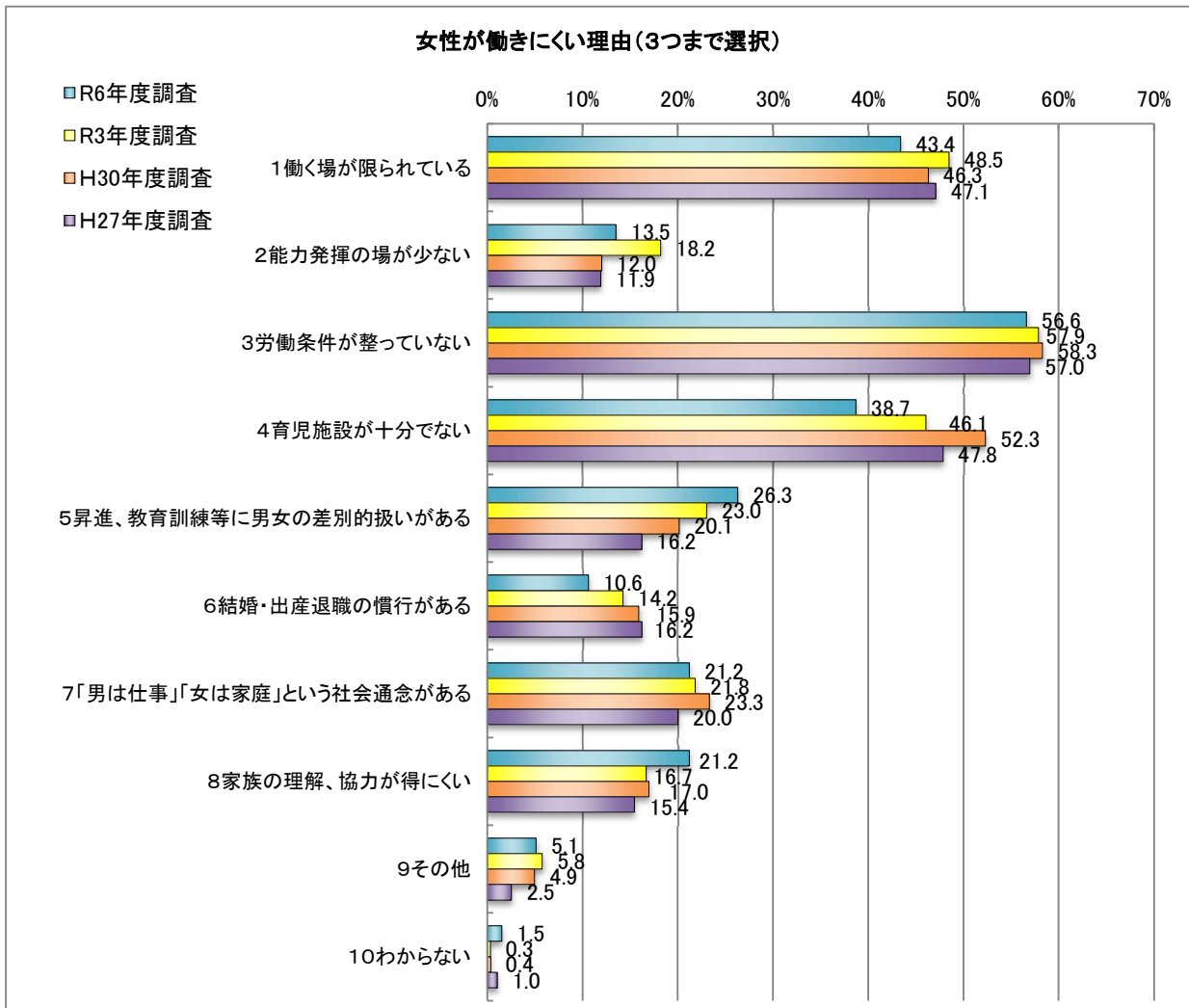
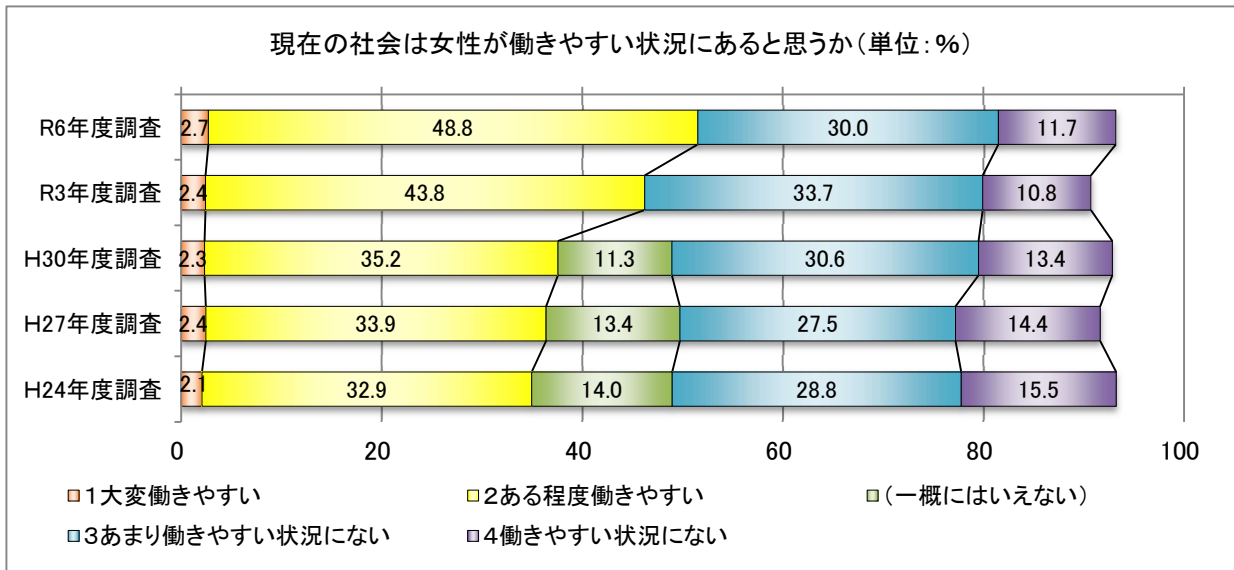


厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和6年）

## (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」と考える人の割合が増加しています。

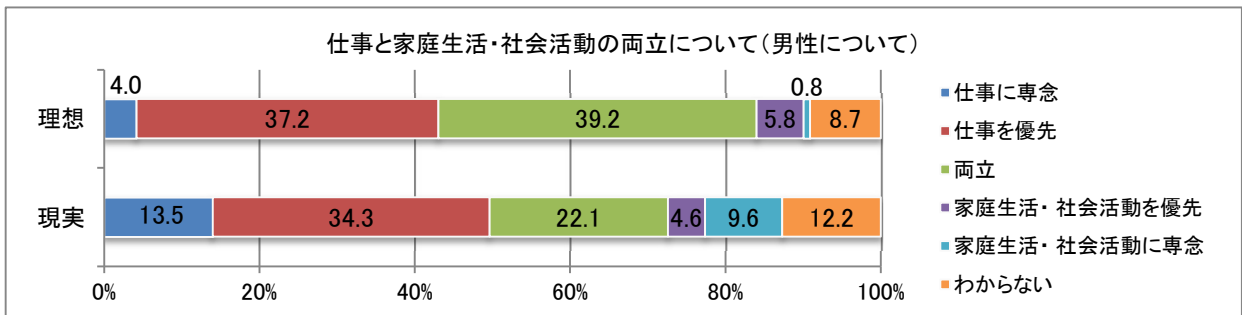
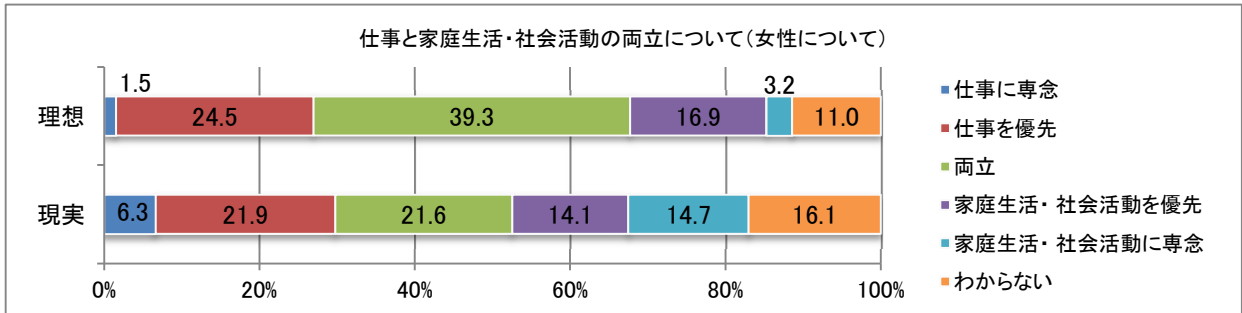
女性が働きにくい理由は「労働条件が整っていない」「働く場が限られている」「育児施設が十分でない」が多くなっていますが、その割合は徐々に減少しています。



### 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

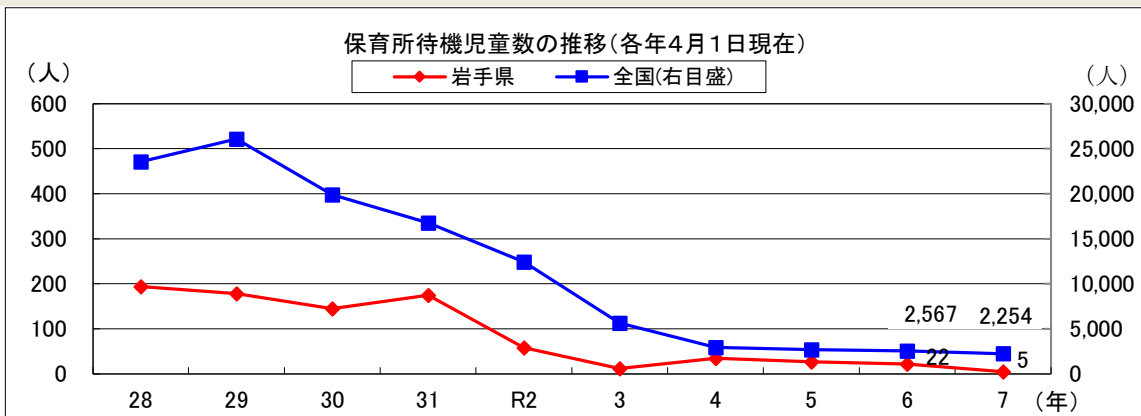
『「家庭生活又は社会活動」と「仕事」を両立している』とした回答は、男女とも 20%程度だったのに対し、理想は 17 ポイントほど高くなっており、両立の理想と現実に差が生じています。



県若者女性協働推進室「令和6年度男女が共に支える社会に関する意識調査」

#### (2) 保育所待機児童数の状況

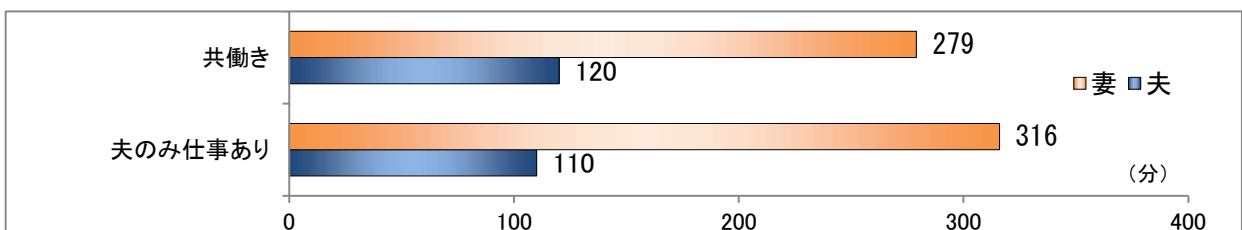
本県の保育所待機児童数は、令和7年4月1日現在で5人と、待機児童ゼロには至っていません。



こども家庭庁「保育所等利用待機児童数調査」

#### (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 43.0%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 34.8%となっています。

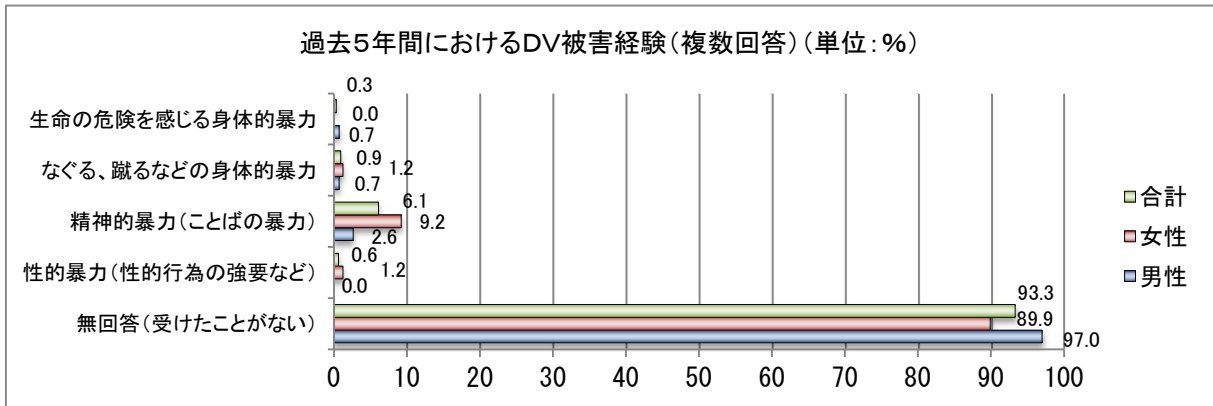


県ふるさと振興部「令和6年県民生活基本調査」

## 4 ジェンダーに基づく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

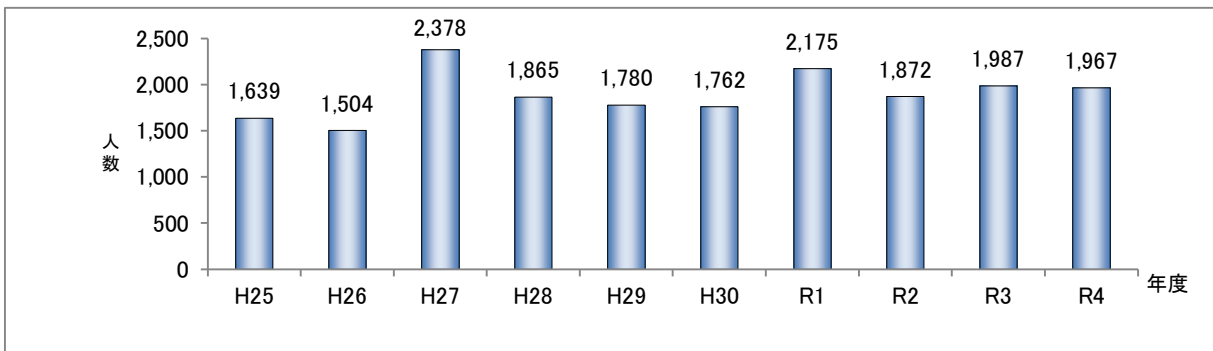
過去5年間に受けたDVの中で最も多かったのは「精神的暴力(ことばの暴力)」で、女性の9.2%、男性の2.6%が暴力を受けた経験を持つと回答しています。



県若者女性協働推進室「令和6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

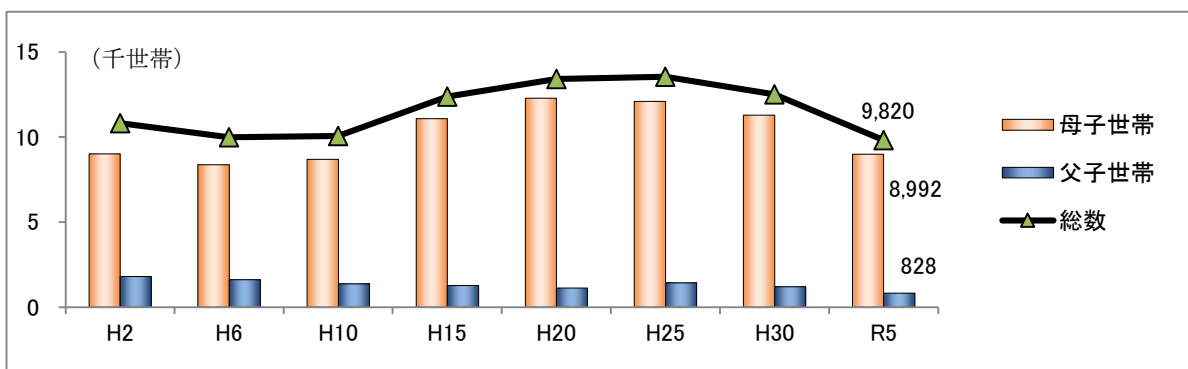
相談件数は、平成27年度以降、2千件前後で推移しています。



※県の配偶者暴力相談支援センターは12箇所  
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、母子世帯、父子世帯ともに減少しています。

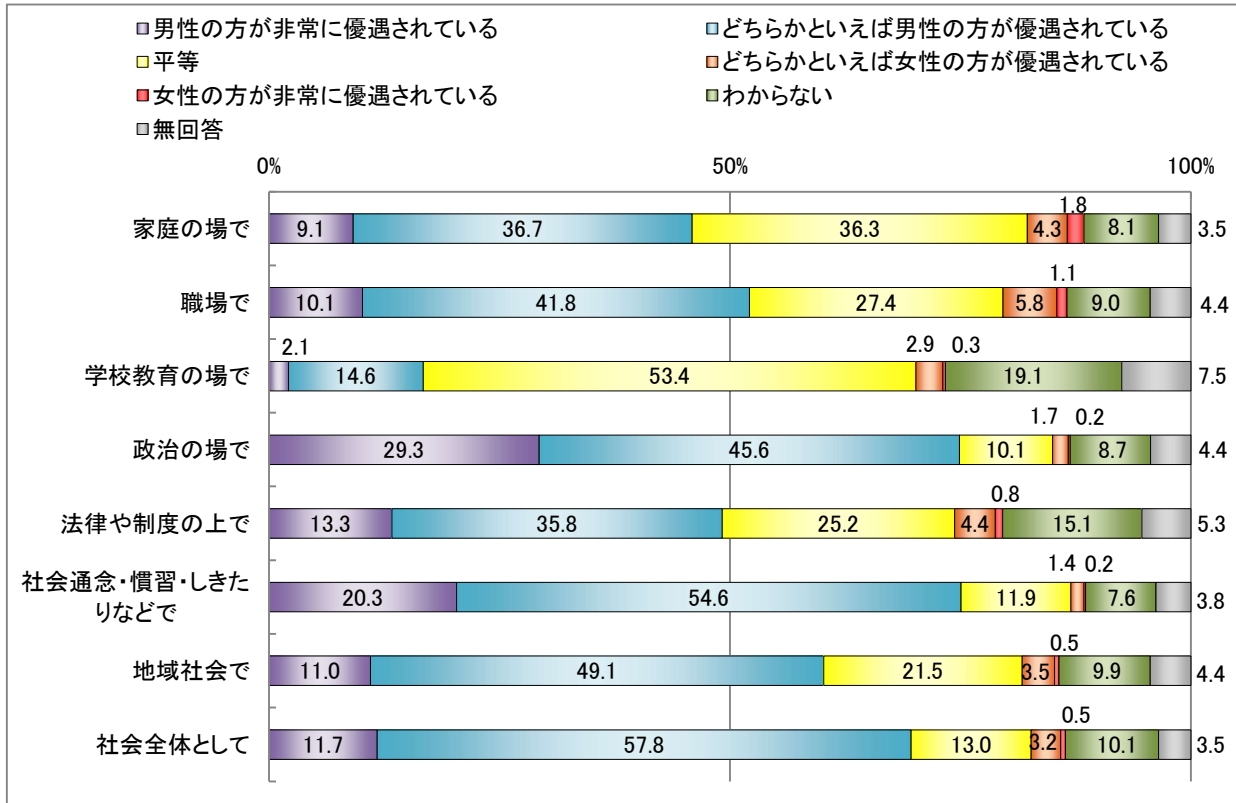


岩手県ひとり親世帯等実態調査基礎調査

## 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

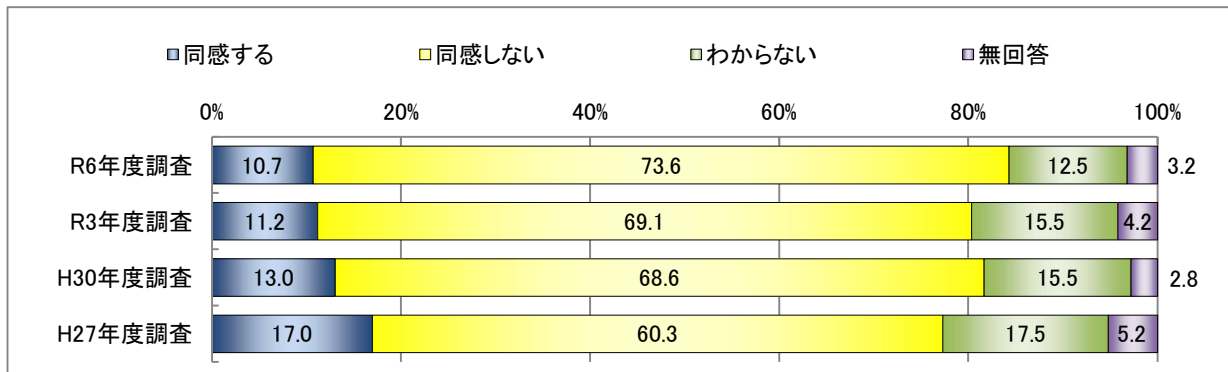
「政治の場」及び「社会通念、慣習、しきたり」において、男性の方が優遇されていると感じる割合が高くなっています。社会全体として、男性の方が優遇されていると感じる割合も高くなっており、平等であると感じる割合は13.0%にとどまっています。



県若者女性協働推進室「令和6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）

令和6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10.7%、「同感しない」は73.6%となっており、前回調査と比べると、「同感しない」が4.5ポイント上昇しています。



県若者女性協働推進室「令和6年度男女が共に支える社会に関する意識調査」

### 3 令和3年プランにおける成果と課題

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」を策定して以来、切れ目なく男女共同参画計画を策定し、男女共同参画社会の実現に向け取り組んできました。

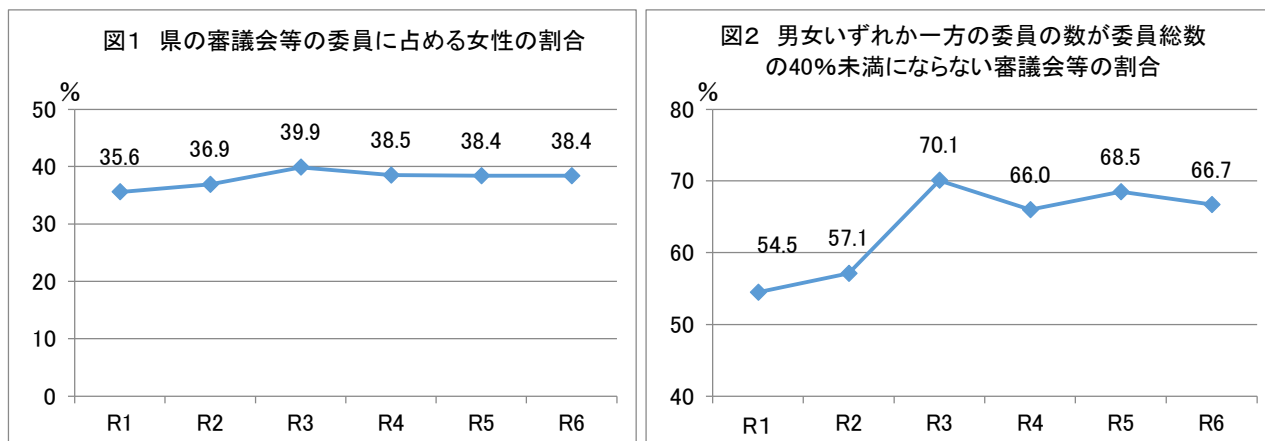
これまでの取組の成果と課題を踏まえ、令和3年3月に「性別にかかわらず、一人ひとりが尊重され、共に参画できる社会の実現」を目標とする「いわて男女共同参画プラン」（令和3年プラン）を策定しました。このプランでは、「あらゆる分野における女性の参画拡大」、「東日本大震災からの復興と防災における男女共同参画の推進」、「女性の活躍支援」、「多様な困難を抱えた女性への支援と女性の健康支援」及び「男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備」の5つを施策の基本的方向とし、施策を推進してきました。

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。

5つの施策ごとの成果と課題は、次のとおりです。

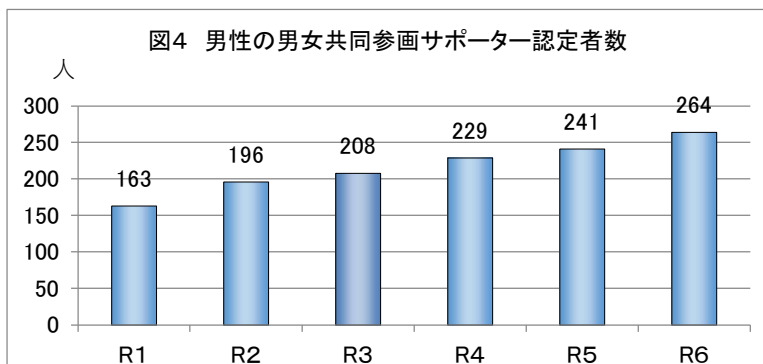
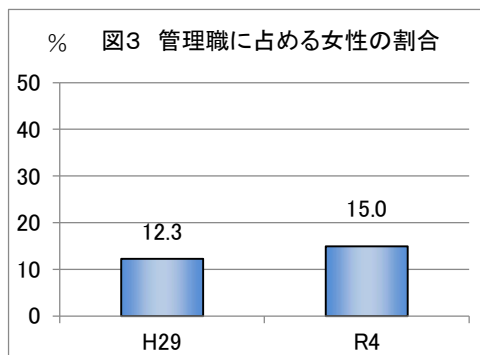
#### (1) あらゆる分野における女性の参画拡大

- 県の審議会等委員に占める女性の割合は5年前と比べて増加しましたが、医師や弁護士などの専門分野で女性候補の選定が困難等の理由により、伸びは鈍化しており、女性割合が低い分野における女性人材の育成が課題となっています。（図1、図2）



注：令和4年度調査結果から、算定対象機関が一定数追加となったことにより、割合が低下している。

- 管理職に占める女性の割合は上昇しており、人材育成や登用が着実に進んでいます。(図3)
- 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4)
- 令和6年度に実施した男女が共に支える社会に関する意識調査(以下「意識調査」という。)において、地域社会の中での不平等感の割合は、前回調査(令和3年度)から概ね横ばいとなっており、男女の不平等感は根強く残っています。[R6:64.1%、R3:64.5%]



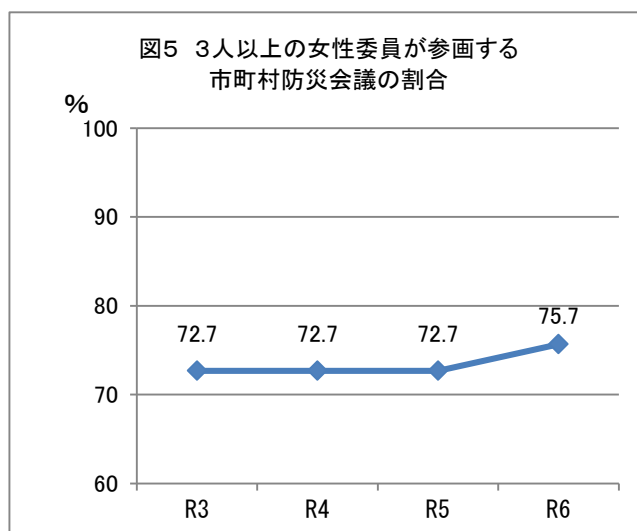
総務省「就業構造基本調査」

## (2) 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)
- 3人以上の女性委員が参画する市町村防災会議の割合は、令和3年度以降横ばいから増加で推移しており、女性委員の増員が課題となっています。(図5)
- 女性団員がいる消防団の割合が増加し、防災の現場における女性の参画拡大が進んでいます。

(参考1)  
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)(人)

R1: 478人 ⇒ R6: 823人



### (3) 女性の活躍支援

- 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）や女性登用等を推進するために開催した経営者研修の受講者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）
- 保育所等や放課後児童クラブの待機児童数は減少していますが、解消には至っていません。
- 意識調査において、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（令和3年度）から上昇しましたが、更なる不平等感の解消が必要です。〔R6：27.4%、R3：24.9%〕
- 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

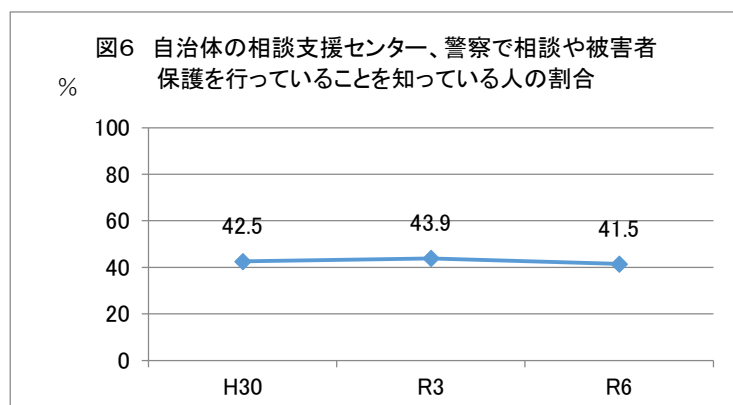
女性の活躍推進に積極的に取り組む県内企業等の取組を広く公表することにより、企業等の自主的な取組の促進を図り、県内企業等における女性活躍の一層の促進を図ることを目的に認定している県の制度です。



≪認定企業数（累計）≫ R1：138社 ⇒ R6：585社

### (4) 多様な困難を抱えた女性への支援と女性の健康支援

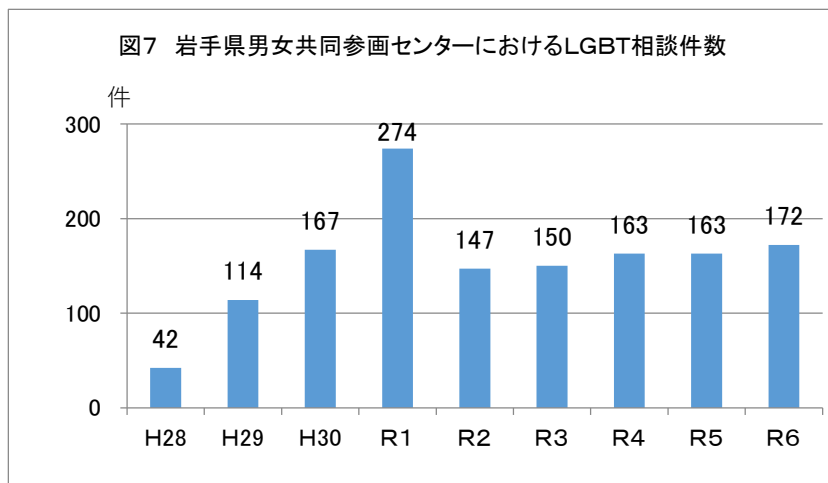
- 「女性に対する暴力をなくす運動」の実施やリーフレットの配布等により、相談機関の周知等に取組んだものの、意識調査では、自治体の相談支援センター及び警察で相談対応や被害者保護を行っていることを、過半数が知らない状況にあります。（図6）



- 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が、女性特有の疾患に係るがん検診の受診率はほぼ横ばいとなっています。

### (5) 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

- 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（令和3年度）から概ね横ばいとなっており、男女の不平等感は根強く残っています。[R6：76.5%、R3：77.6%]
- 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。
- 「いわて子育て応援の店」の協賛店が拡大し、社会全体で子育てを支援する気運の醸成が図られています。
- LGBT<sup>3</sup>などの方の性的指向やジェンダーアイデンティティを理由とした困りごと等の相談に応じるため、岩手県男女共同参画センターに相談窓口を設置し、継続した支援を行っています。（図7）



<sup>3</sup> LGBT：次の言葉の頭文字から作られた言葉で、性的マイノリティを表す総称の1つ。L：同性に惹かれる女性（Lesbian：レズビアン）、G：同性に惹かれる男性（Gay：ゲイ）、B：両性に惹かれる人（Bisexual：バイセクシュアル）、T：出生時に判断された性別とジェンダーアイデンティティが一致しない人（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】

一人ひとりが認め合い、支え合い、自分らしく生きられる いわて

本計画では、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、一人ひとりの人生選択の中で「選ばれる岩手」であるために、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる場面において、性別にかかわらず一人ひとりが尊重され、共につながり支え合い、自分らしく生き生きと暮らしていくことができる「ジェンダー平等がスタンダードである岩手」の実現を目指します。

## 2 施策の基本的方向

### I 男女が共に活躍できる社会づくり

女性や若者に選ばれる地域づくりを推進するためには、様々な場面で男女共同参画を推進し、女性や若者が様々な活動に参画でき、暮らしやすい地域へとシフトしていくことが不可欠です。

このため、意思決定過程をはじめとした女性の参画拡大に取り組むほか、固定的な性別役割分担意識の解消とアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）の理解の促進等による意識改革を進め、県内各地で、性別にかかわらず、誰もが個性と能力を発揮し、活躍できる地域社会が形成されるよう取り組みます。

### II 働く女性の活躍の推進

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、急速に進行する少子高齢化や人口減少の中で、産業等の担い手として欠かせない女性の参画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、女性の所得向上に向けた待遇改善を推進するなど雇用環境の整備を図るとともに、性別にかかわらず仕事と生活を両立できる環境づくりを推進します。

### Ⅲ 誰もが安全・安心に暮らせる社会づくり

性別にかかわらず、誰もがその個性と能力を十分に発揮できるようにするためには、個人の人権が尊重され、安全・安心に暮らせることが不可欠です。

性犯罪・性暴力、配偶者等への暴力などのジェンダーに基づく暴力は、個人の尊厳を踏みにじる行為であり、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、男女の置かれた状況の違い等を背景に生じている貧困等の様々な生活上の困難に直面する女性等の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。

加えて、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を実施することができるよう、防災・復興における女性の参画拡大が必要です。

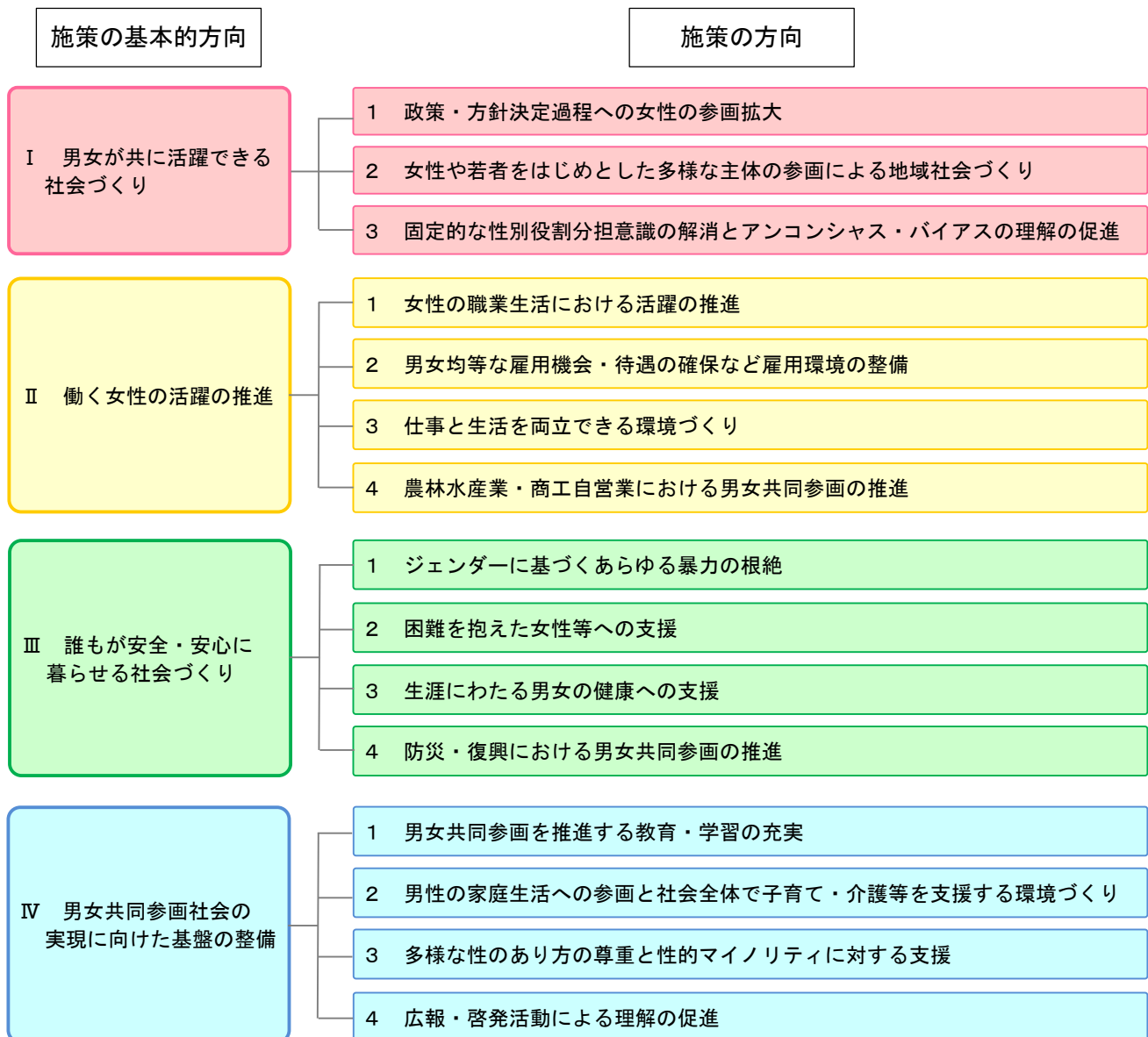
誰もが安全・安心に暮らせる社会が形成されるよう、ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶や、困難を抱えた女性等への支援、生涯にわたる男女の健康への支援、防災・復興における男女共同参画に取り組みます。

### Ⅳ 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、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、多様な性のあり方についての理解促進を図るほか、幅広い層を対象としたわかりやすい広報・啓発に取り組みます。

### 3 施策の体系



## 第3章 各論

## 施策の方向一覧

<b>I 男女が共に活躍できる社会づくり</b>
<b>1 政策・方針決定過程への女性の参画拡大</b> (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) 民間における方針決定過程への女性の参画拡大
<b>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</b> (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) 多様な主体の参画による地域社会づくりの推進 (3) 岩手県男女共同参画センターの拠点機能の充実
<b>3 固定的な性別役割分担意識の解消とアンコンシャス・バイアスの理解の促進</b> (1) 固定的な性別役割分担意識の解消 (2) 性別に関わるアンコンシャス・バイアスへの気づきや見直しを促すための啓発
<b>II 働く女性の活躍の推進</b>
<b>1 女性の職業生活における活躍の推進</b> (1) 女性の就業の支援 (2) 女性の起業の支援 (3) デジタル分野の女性人材の育成とテクノロジーの導入による就業環境の整備 (4) 女性の活躍に取り組む企業等に対する支援 (5) 関係団体との連携
<b>2 男女均等な雇用機会・待遇の確保など雇用環境の整備</b> (1) 男女の均等な機会の確保 (2) 快適な職場環境と労働条件の整備 (3) ハラスメント防止対策の徹底 (4) 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進
<b>3 仕事と生活を両立できる環境づくり</b> (1) 働き方改革の取組の推進 (2) ワーク・ライフ・バランスの推進
<b>4 農林水産業・商工自営業における男女共同参画の推進</b> (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

### Ⅲ 誰もが安全・安心に暮らせる社会づくり

#### 1 ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶

- (1) ジェンダーに基づく暴力を防ぐ環境づくり
- (2) インターネットを利用した性暴力等への対応
- (3) ジェンダーに基づく暴力への厳正な対処
- (4) 被害者支援の充実

#### 2 困難を抱えた女性等への支援

- (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等への支援

#### 3 生涯にわたる男女の健康への支援

- (1) 生涯を通じた健康支援
- (2) 妊娠・出産に関わる保健医療対策の充実

#### 4 防災・復興における男女共同参画の推進

- (1) 防災・復興に関する政策・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

### Ⅳ 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

#### 3 多様な性のあり方の尊重と性的マイノリティに対する支援

- (1) 多様な性のあり方に関する理解の増進と偏見や差別の解消
- (2) 性的指向やジェンダーアイデンティティにかかわらず暮らしやすい環境づくり

#### 4 広報・啓発活動による理解の促進

- (1) 様々な機会や媒体を活用した広報・啓発活動
- (2) 男女共同参画・ジェンダー平等に向けた気運の醸成
- (3) 男女共同参画に関する調査

# I 男女が共に活躍できる社会づくり

## 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。
- 令和6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、9割を超える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5割超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）<sup>4</sup>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より一層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。

<sup>4</sup> 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) 民間における方針決定過程への女性の参画拡大

- 学生や若い従業員等に対し、将来のキャリア形成に資する情報を提供するとともに、女性自身が役員や管理職等として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促進や行動変容を促すため、「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）の実現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、経営者や男性従業員に対する意識啓発に取り組みます。
- 企業、教育・研究機関、その他各種機関・団体等に対しても、方針決定過程への女性の登用について働きかけます。
- 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。

### 《皆さんに期待すること》

県民の皆さん	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 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</li><li>・ 女性に対する偏見の解消など意識改革</li></ul>
企業・団体	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 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</li></ul>
市町村	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 市町村の審議会等委員への積極的な女性登用</li><li>・ 市町村の女性職員の人材育成</li></ul>

# I 男女が共に活躍できる社会づくり

## 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

### 《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、女性や若者をはじめとした多様な主体が参画しています。また、これにより全ての人が個性と能力を十分に発揮し、生きがいを感じられる、暮らしやすい魅力ある地域社会が県内各地で形成されています。

### 《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、新型コロナウイルス感染症の影響等によるコミュニティ活動への参加の機会の減少等により、地域コミュニティの機能低下や担い手不足が危惧されており、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、女性や若者をはじめとした多様な人材の育成に取り組む必要があります。
- 災害時や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、地域社会を活力があり、持続可能なものとし、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。
- 令和7年に男女共同参画社会基本法の改正により、男女共同参画センターが地域の課題解決を行う関係者相互間の連携と協働を促進するための拠点であることが規定され、相談支援等の取組など、男女共同参画の推進に関する施策を実施する総合的な拠点として、岩手県男女共同センターの機能の充実が必要です。

### 《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における男女共同参画の事例を取り上げ、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。
- 市町村等と連携して、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) 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に地域づくりに関する先進事例を学ぶフォーラムやセミナーを開催し、地域コミュニティ団体間の連携や交流を促進するとともに、市町村、NPO、地域づくり団体などと連携して、地域コミュニティ活動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、多様な民間団体や県民との協働により、部局横断的に施策・事業を企画・実施します。

## (3) 岩手県男女共同参画センターの拠点機能の充実等

- 岩手県男女共同参画センター<sup>5</sup>を地域の男女共同参画の取組を進める拠点として、地域の多様な団体等と連携・協働で事業を実施するとともに、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。
- 関係機関と連携しながら、様々な課題や困難を抱える人々に寄り添った支援を行う相談事業を実施します。併せて、相談窓口の周知や相談体制の整備など相談しやすい環境の充実を図ります。
- 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。
- 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"><li>・ 地域の各種活動における意識改革</li><li>・ 地域活動への積極的な参画</li></ul>
市町村	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 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</li><li>・ 地域の各種団体に対する意識啓発</li><li>・ 自治会活動における男女共同参画の推進</li><li>・ 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</li></ul>

<sup>5</sup> 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。

# I 男女が共に活躍できる社会づくり

## 3 固定的な性別役割分担意識の解消と アンコンシャス・バイアスの理解の促進

### 《目指す姿》

男女共同参画を阻害している固定的な性別役割分担意識が解消され、アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）への気づきによる男女双方の意識改革が進み、社会制度や慣行の見直しが行われ、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。

### 《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74.9%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52.3%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り、固定的な性別役割分担意識の解消や性別に関わるアンコンシャス・バイアスの気づきや見直しを促し、社会制度や慣行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。
- 「令和6年度地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査」（内閣府）によると、若者が出身地域を離れた理由として「希望する進学先が少なかったから」「やりたい仕事や就職先が少なかったから」に次いで「地元を離れたかったから」を挙げる者の割合が高くなっており、こうした背景にある根強い固定的な性別役割分担意識は、家事・育児・介護負担の女性への偏りや男女間の賃金格差にも影響を与えているだけでなく、男性にとっても、過重労働など心身の健康悪化や生活の質の低下をもたらしています。
- 女性のみならず性別や性的指向、ジェンダーアイデンティティを理由に、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見が相まって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) 固定的な性別役割分担意識の解消

- 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、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念の解消の必要性について広報・啓発を実施します。
- 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制度・慣行の見直しを促すための意識啓発を行います。
- 男女ともに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。

- 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。
- 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積極的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。

**(2) 性別に関わるアンコンシャス・バイアスへの気づきや見直しを促すための啓発**

- 国や市町村、県民、NPO等と連携・協働するほか、外部専門家を活用し、男女問わず幅広い年代に向けて、アンコンシャス・バイアスに関する理解の促進のため、広報・啓発を実施します。
- 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、アンコンシャス・バイアスへの気づきや見直しを促すための意識啓発を行います。

**《皆さんに期待すること》**

県民の皆さん	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 固定的な性別役割分担意識の解消</li> <li>・ 性別に関わるアンコンシャス・バイアスの理解</li> <li>・ 地域における制度・慣行の見直し</li> </ul>
市町村	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 住民への意識啓発・広報</li> </ul>
学校	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ジェンダー平等に関する教育の推進</li> </ul>
NPO等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 県や市町村と連携・協働した意識啓発・広報</li> </ul>

## Ⅱ 働く女性の活躍の推進

### 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》

- 令和2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歳及び20～24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。
- 急速に進行する少子高齢化や人口減少の中で、産業や地域活動などの様々な局面で担い手として欠かせない女性の参画がこれまで以上に求められています。
- 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8年4月から男女間賃金差異及び女性管理職比率の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) 女性の就業の支援

- 「いわてで働こう推進協議会」を核とした取組により、高校生や大学生等の若者、女性等の県内就業及びU・Iターンを促進します。
- 様々な機会を捉えて、高校生や大学生等とOB・OGの若手社員等との、仕事や生活などについての意見交換会を実施すること等により、学生・生徒の県内企業への理解促進に取り組みます。
- 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。
- 農林水産業や建設業、医療・福祉などの担い手対策事業と共に、教育委員会をはじめとした関係機関等と連携しながら、小学校から大学まで切れ目のないキャリア教育に取り組みます。
- ものづくり企業で活躍する女性社員等と女子中高生等との意見交換を実施するなど、ジェンダーバイアスの解消を図りながら、ものづくり産業への進路選択や就職につなげる取組を推進します。
- ジョブカフェいわてにおけるオンラインも活用したキャリアカウンセリングや研修等の実施、就業支援員による企業訪問等により、高卒者等の早期離職防止及び離職後の再就職支援に取り組みます。
- 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生かされるよう、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。
- 国と連携しながら、企業等における有給教育訓練休暇制度等の周知を図るとともに、導入を働きかけます。
- 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。

## (2) 女性の起業の支援

- 創業セミナーの開催や事業計画の策定支援、起業家同士のコミュニティ形成支援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。

## (3) デジタル分野の女性人材の育成とテクノロジーの導入による就業環境の整備

- 女性の所得向上と多様で柔軟な働き方の実現を図り、デジタル分野におけるジェンダー・ギャップを解消するため、就労やキャリアアップ、起業等に直結するデジタルスキルの習得・就労を支援します。
- テクノロジーの進展により、性差による身体の負担の軽減が女性の就業分野の選択肢拡大に寄与することから、ものづくり産業や農林水産業、建設業などの各産業分野におけるデジタル技術の活用・DX（デジタルトランスフォーメーション）の推進を支援します。

## (4) 女性の活躍に取り組む企業等に対する支援

- 女性の活躍推進に対する理解促進や行動変容を促すため、「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・バランスの実現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、経営者や男性従業員に対する意識啓発に取り組みます。
- 広域振興局等と連携し、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8年4月から男女間賃金格差の差異及び女性管理職比率の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踏まえ、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・バランス推進に積極的に取り組んでいる事業所の好事例を収集し、「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。

## (5) 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。

### 《皆さんに期待すること》

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

## Ⅱ 働く女性の活躍の推進

### 2 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、全ての人がその能力を十分に発揮し、いきいきと働いています。

#### 《現状・課題》

- 令和4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、男性が27万1,200人（男性有業者全体の80.0%）、女性が24万8,100人（女性有業者全体の88.0%）となっており、平成29年と比べ男性は1万3,900人減少（男性有業者に占める割合は1.6ポイント増加）、女性は1,600人増加（女性有業者全体に占める割合は3.0ポイント増加）しています。
- 令和6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、所定内給与額<sup>6</sup>は、男性が291,600円、女性が229,300円で、男性を100とした場合、女性は78.6（令和元年は78.3）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。また、女性が働く環境について、働きやす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傾向にあります。
- 令和4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、35.5%となっており、男女別にみると、男性は22.0%、女性は50.2%となっています。パートタイム・有期雇用労働法に基づく、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での不合理な待遇の差の禁止について、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。

#### 《目指す姿を実現するための施策の方向》

##### (1) 男女の均等な機会の確保

- 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。

<sup>6</sup> 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。

- 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」<sup>7</sup>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、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に向けた意識啓発を図ります。
- 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。

## (3) ハラスメント防止対策の徹底

- 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。

## (4) 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進

- パートタイム・有期雇用労働法に基づく、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での不合理な待遇の差の禁止について、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<sup>8</sup>」の適正な運用を促します。
- 就職氷河期世代等を対象に、オンラインも活用しつつ、セミナーや職場見学会、e-ラーニング講座等を実施することにより、企業とのマッチングによる非正規雇用労働者等の正社員就職等を促進します。
- 広域振興局等において、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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場における意識改革</li> </ul>
企業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労働関係法令の遵守</li> <li>・ 職場における意識啓発や慣行の見直し</li> <li>・ 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）</li> <li>・ 企業における男女共同参画に関する教育の推進</li> </ul>

<sup>7</sup> 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）。

<sup>8</sup> 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。

## Ⅱ 働く女性の活躍の推進

### 3 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6年（2024年）の年間総実労働時間は、全国平均と比較して長く、令和5年度の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、男女とも約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」との回答は約2割となっており、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、男女ともに、「育児休業・介護休業制度を利用しやすい職場環境整備」、「給与、仕事内容等の労働条件面での男女間格差の解消」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。
- 令和6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、「女性の活躍推進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。
- 固定的な性別役割分担意識による女性への家事・育児・介護の負担の偏りを解消し、男性の主体的な家庭生活への参画を促進するとともに、長時間労働の削減等の働き方改革に取り組み、男女双方のワーク・ライフ・バランスを推進することが必要です。

#### 《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<sup>9</sup>の導入を促します。

## (2) 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、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し、紹介します。
- 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。
- 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し、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。
- 「岩手県子ども・子育て支援事業支援計画」に基づき、市町村と連携し、保育所等の施設整備を計画的に進めていくとともに、認定こども園に対する制度等の情報提供などにより、施設整備または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、保育士の確保や地域の実情に応じた地域型保育事業の活用を支援します。
- 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。
- 放課後児童クラブをはじめとする市町村が実施する地域子ども・子育て支援事業を支援し、地域の実情に応じて実施する子ども・子育て支援策の充実を図ります。

---

<sup>9</sup> ダイバーシティ経営：多様な人材を生かし、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。

### 《皆さんに期待すること》

県民の皆さん	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 働き方の見直しに関する意識改革</li><li>・ 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</li></ul>
企業	<ul style="list-style-type: none"><li>・ ワーク・ライフ・バランスを推進するための就労環境整備</li><li>・ 男性従業員への育児休業取得促進</li></ul>
市町村	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 保育所・幼稚園・放課後児童クラブの運営の充実</li></ul>

## Ⅱ 働く女性の活躍の推進

### 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、女性等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、男女等が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、性別を問わず個性や能力を発揮でき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

- 農山漁村女性等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。
- 個々の経営において、経営に関わる農業者が性別を問わず個性や能力を発揮できるよう、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。
- 女性や高齢者などでも活躍しやすい農林水産業が実現するよう、作業の自動化等による身体の負担軽減や作業時間の短縮に資するデジタル技術等の導入を推進します。

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

## Ⅲ 誰もが安全・安心に暮らせる社会づくり

### 1 ジェンダーに基づく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、ジェンダーに基づくあらゆる暴力を容認しない社会が形成されています。

#### 《現状・課題》

- 性犯罪・性暴力、配偶者等への暴力、セクシュアル・ハラスメントなどのジェンダーに基づく暴力は、個人の尊厳を踏みにじり、安全で安心な暮らしを妨げる大きな要因となっており、男女共同参画社会を形成していく上で重要な課題となっています。
- 女性に対して行われる暴力の背景には、社会における男女が置かれた状況の違いや根深い偏見等が存在しており、男女間の格差是正や人権尊重の徹底等の意識改革に取り組む必要があります。
- 家庭における被害は潜在化・深刻化しやすく、暴力の背景に立場を利用した支配がある場合は被害を訴えにくい場合があることから、被害者の早期発見に努めるとともに、被害者のプライバシーの保護や二次被害の防止にも取り組む必要があります。
- DVや性犯罪・性暴力などのジェンダーに基づく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。
- SNS等を含むインターネットを利用した性暴力等の被害は一層多様化しており、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、「過去5年間に受けたことのあるDV」について、「精神的暴力」の割合が最も高く、女性9.2%、男性2.6%であり、次いで「身体的暴力」が女性1.2%、男性1.4%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、ジェンダーに基づく暴力の多様な被害者に対する相談窓口や支援制度の周知、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。

#### 《目指す姿を実現するための施策の方向》

##### (1) ジェンダーに基づく暴力を防ぐ環境づくり

- 学校、家庭、地域における教育活動全体を通して、児童生徒が互いの人権を尊重する心や男女平等の意識を育むことができるよう、発達の段階を踏まえ、性やジェンダーに対する理解を含む人権や人権擁護に関する知的理解を促し、人権感覚を醸成する教育を推進します。
- 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。
- 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) インターネットを利用した性暴力等への対応

- 各種啓発活動を通じ、性・暴力表現が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、県内全域の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) ジェンダーに基づく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。

## (4) 被害者支援の充実

- 配偶者等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等による自立支援など、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一時保護を実施するとともに、女性相談支援員等による自立支援を行います。
- 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、相談等の総合的支援を関係機関が連携して行う「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等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"> <li>・ 暴力を容認しない意識づくり</li> <li>・ 暴力の防止に向けた家庭教育</li> <li>・ 暴力の未然防止に向けた地域活動</li> <li>・ 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</li> </ul>
企業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ セクシュアル・ハラスメント防止対策</li> </ul>
市町村	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 暴力防止に向けた意識啓発</li> <li>・ 被害者等への相談・支援の対応</li> </ul>
学校	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 発達段階に応じた人権教育</li> <li>・ 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</li> </ul>

## Ⅲ 誰もが安全・安心に暮らせる社会づくり

### 2 困難を抱えた女性等への支援

#### 《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等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。
- 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や性的指向、ジェンダーアイデンティティを理由に、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見が相まって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、保育所等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等への支援

- 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等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。
- 多様で複合的な課題を有する生活困窮者に対し、より効果的な自立支援を行うため、相談体制等の「入口」支援と支援メニュー等の「出口」支援を拡充するとともに、支援内容の充実と地域連携による包括的支援に資するよう、研修実施を通じて支援員のスキル向上、支援員同士のネットワーク構築に取り組みます。
- 社会生活を円滑に営む上での困難を有する子ども・若者への支援に取り組む団体間の連携を図るため、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」を設置し、相談しやすい体制づくりや相談員の能力向上に取り組みます。
- 「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<sup>10</sup>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、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、活動事例の紹介等の取組を充実します。
- 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。

<sup>10</sup> 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。

- 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を図ります。
- 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、農林水産事業者等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"> <li>・ 地域力を生かした子育て支援活動</li> <li>・ 地域の生活支援等への参加・協力</li> <li>・ 障がい者に対する不利益な取扱いの解消</li> </ul>
市町村	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 子育て支援サービスの整備</li> <li>・ 相談支援機能の強化など包括的支援体制の整備</li> <li>・ 地域包括ケアシステムの構築及び深化・推進</li> <li>・ 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</li> </ul>

## Ⅲ 誰もが安全・安心に暮らせる社会づくり

### 3 生涯にわたる男女の健康への支援

#### 《目指す姿》

男女が互いの身体的性差を十分に理解し合い、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》

- 生涯を通じた健康の保持のためには、心身及びその健康について正確な知識や情報を入手することが必要ですが、特に、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留意する必要性があり、「セクシュアル・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）<sup>11</sup>」の視点が重要です。
- 性別を問わず、適切な時期に、性や健康に関する正しい知識を持ち、妊娠・出産を含めたライフデザインや将来の健康を考えて健康管理を行う「プレコンセプションケア」の取組が重要です。
- 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) 生涯を通じた健康支援

- 保健所において思春期を対象とした健康教育や性と健康の相談センター等の相談事業を実施します。
- 予期せぬ妊娠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。
- 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。
- 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、ライフコースアプローチを踏まえた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。

<sup>11</sup> セクシュアル・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。全ての人が自分の体や性について、自由に考え、選択し、尊重され、体の自己決定権を持つこと。

## (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るほか、父親を含む保護者や多様な家族が妊娠期から育児に主体的に関われるような取組も併せて進めます。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。
- 不妊治療と仕事の両立支援のため、企業等に対し不妊治療休暇制度等の導入に向けた働きかけを行うとともに、不妊専門相談センターを設置し、不妊に悩む夫婦を総合的に支援します。

### 《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
学校	・ 健康や性に関する教育の実施

### Ⅲ 誰もが安全・安心に暮らせる社会づくり

#### 4 防災・復興における男女共同参画の推進

##### 《目指す姿》

平常時から、防災・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、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体制が確立しています。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、復興に関する政策・方針決定過程への女性の参画を図り、県民をはじめ地域社会のあらゆる主体と連携しながら、復興の取組を進めています。
- 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、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、大規模災害時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・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。
- 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。

## (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、避難所における女性への配慮等について明記するとともに、市町村の地域防災計画においても、男女共同参画の視点を反映させるよう働きかけます。
- 防災訓練を実施する際に、男女が共に参画できるよう、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。
- 市町村等と連携して、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。
- 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。
- 防災関係者等に対して、防災・復興に関する意思決定の場への女性の参画の促進や、避難所運営において性別等によるニーズの違いに配慮した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) 防災・災害の現場における女性の参画拡大

- 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・復興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
学校	・ 男女共同参画の視点を取り入れた防災教育

## IV 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のあり方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

- 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發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<sup>12</sup>」、「北京宣言及び行動綱領<sup>13</sup>」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"><li>・ 家庭における男女平等の推進</li><li>・ 家庭や地域における教育の推進</li></ul>
市町村	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 男女平等や人権尊重の視点に立った学校教育の推進</li><li>・ 男女共同参画に関する生涯学習の推進</li><li>・ 広報・普及啓発活動の推進</li></ul>
学校	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 男女平等や人権尊重に関する教育の推進</li><li>・ 男女の性にとらわれない個性を尊重した進路指導</li></ul>

<sup>12</sup> 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。

<sup>13</sup> 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。

## IV 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

### 2 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》

- 世代を問わず、家庭生活における家事・育児・介護などを男性が積極的に行うことができる環境を整備することは、女性にとってのみならず男性にとっても生きやすい・暮らしやすい社会の形成に資するものです。
- 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。
- 高齢化が更に進む中、働きながら家族の介護をする者や、未就学児の育児と家族の介護というダブルケアを担う者の増加が予測されます。
- 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」(64.8%)、「職場における上司や周囲の理解を進める」(51.2%)、「男性の家事、育児、地域活動の評価を高める」(46.0%)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。
- 災害時や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積極的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し、紹介します。
- 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。
- 「岩手県子ども・子育て支援事業支援計画」に基づき、市町村と連携し、保育所等の施設整備を計画的に進めていくとともに、認定こども園に対する制度等の情報提供などにより、施設整備または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、保育士の確保や地域の実情に応じた地域型保育事業の活用を支援します。
- 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。
- 放課後児童クラブをはじめとする市町村が実施する地域子ども・子育て支援事業を支援し、地域の実情に応じて実施する子ども・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。
- 高齢化の進行に伴い増加が見込まれる一人暮らしの高齢者の孤立を防ぐとともに、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、保険者機能の強化を図り、医療、介護、予防、住まい及び日常生活の支援が一体的に提供される地域包括ケアシステムの更なる深化・推進に向けた市町村の取組を促進します。
- 制度・分野ごとの「縦割り」や「支え手」「受け手」という関係を超えて、地域住民や地域の多様な主体が支え合い、住民一人ひとりの暮らしと生きがい、地域をともに創っていく地域共生社会の実現に向けて、地域住民が抱える複雑化、複合化した支援ニーズに対応する包括的な支援体制の整備が図られるよう、市町村の取組を推進します。

### 《皆さんに期待すること》

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

## IV 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

### 3 多様な性のあり方の尊重と性的マイノリティに対する支援

#### 《目指す姿》

多様な性のあり方について理解が深まり、性的指向及びジェンダーアイデンティティにかかわらず、全ての人権が尊重され、偏見や差別のない社会が形成されています。

#### 《現状・課題》

- 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います。
- 意識調査では、性的マイノリティに関し、「ばかにして笑われたり、差別的な言葉を言われること」や「職場、学校などで嫌がらせやいじめを受けること」を体験したり、身の回りで見聞きしたとの回答が一定程度あり、性的マイノリティに対する偏見や差別が存在しています。
- 性的マイノリティであることを理由とした社会的困難を抱えている場合、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見が相まって更に複合的な困難を抱える場合があるため、固定的な性別役割意識の解消と合わせて、性的指向及びジェンダーアイデンティティ（SOGI）<sup>14</sup>の多様性についての正しい理解を広め、多様性を尊重する環境づくりを進めることが必要です。
- 多様なパートナーシップの関係にある人々が暮らしやすいよう、県内でもパートナーシップ・ファミリーシップ制度を導入する市町村が拡大しています。

#### 《目指す姿を実現するための施策の方向》

##### (1) 多様な性のあり方に関する理解の増進と偏見や差別の解消

- 岩手県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、学校や企業、一般県民を対象として、多様な性的指向及びジェンダーアイデンティティの理解の増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。
- 性的マイノリティについての理解を深め、行政上の業務や職場環境における偏見や差別をなくし、また、企業が多様な人材を受け入れる環境づくりを支援するため、行政機関や企業等の職員を対象としたセミナー等を行います。

##### (2) 性的指向やジェンダーアイデンティティにかかわらず暮らしやすい環境づくり

- 性的指向やジェンダーアイデンティティを理由として困難を抱えている性的マイノリティ等の人々に対して、相談窓口の設置等による支援を行うなど、県民一人ひとりが暮らしやすい社会づくりに向けた取組を進めます。

<sup>14</sup> 性的指向及びジェンダーアイデンティティ（SOGI）：恋愛感情又は性的感情の対象となる性別についての指向を性的指向（Sexual Orientation）と、自己の属する性別についての認識に関するその同一性の有無又は程度に係る意識をジェンダーアイデンティティ（Gender Identity）の頭文字をとった言葉であり、身体的な性などともに人間の性を構成する要素のこと。

- パートナーシップ制度を導入する市町村の支援等により、多様なパートナーシップの関係にある人々が制度を利用できる環境づくりを進めます。
- 多様なパートナーシップの関係にある人々が利用できる県営施設等での利用可能なサービスの充実を図ります。

**《皆さんに期待すること》**

県民の皆さん	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 多様な性のあり方の尊重と性的マイノリティ（LGBT等）への理解</li> </ul>
企業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場における意識啓発、ハラスメント防止</li> </ul>
市町村	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 住民への意識啓発・広報</li> <li>・ 多様なパートナーシップの関係にある人々が暮らしやすい環境整備</li> </ul>
学校	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する教育・啓発</li> <li>・ 児童、生徒及び学生からの相談の機会の確保</li> </ul>
NPO等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 県や市町村と連携・協働した意識啓発・広報</li> </ul>

## Ⅳ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

### 4 広報・啓発活動による理解の促進

#### 《目指す姿》

県内各地で広報・啓発活動が効果的に行われ、県民一人ひとりが、男女共同参画の意義・必要性を理解し、ジェンダー平等の実現に向けた取組を実践しています。

#### 《現状・課題》

- 意識調査では、社会全体における男女の地位の平等感について、69.5%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。
- 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り、固定的な性別役割分担意識の解消や性別に関わるアンコンシャス・バイアスの気づきや見直しを促し、社会制度や慣行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。
- 意思決定過程への女性の参画拡大や職業生活における活躍の推進、ハラスメントやジェンダーに基づく暴力の防止のため、きめ細やかな広報・啓発活動を展開することが必要です。

#### 《目指す姿を実現するための施策の方向》

##### (1) 様々な機会や媒体を活用した広報・啓発活動

- 国や市町村、県民、NPO等と連携・協働し、男女問わず、県内各地の幅広い年代に向けて、男女共同参画・ジェンダー平等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・バイアスへの気づきや見直し、制度・慣行の見直しを促すための意識啓発を行います。

##### (2) 男女共同参画・ジェンダー平等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・ジェンダー平等の実現に向けて、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・ジェンダー平等に関する県民の関心を高め、気運の醸成を図ります。

##### (3) 男女共同参画に関する調査

- 本県における男女共同参画の推進状況や男女共同参画に関する県民の意識について定期的に調査を実施し、結果を分析して県民への情報提供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	・ 固定的な性別役割分担意識の解消に向けた意識改革 ・ 地域における制度・慣行の見直し
市町村	・ 住民への意識啓発・広報
NPO等	・ 県や市町村と連携・協働した意識啓発・広報

## 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

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2期アクションプラン」と整合を図っており、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2期アクションプラン」の指標等を踏まえ設定しており、令和9年度（2027年度）以降は、第3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 男女が共に活躍できる社会づくり

### 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 6 (2024)	R 8 (2026)	R 9 (2027)	R 10 (2028)	R 11 (2029)	R 12 (2030)		
審議会等委員に占める女性の割合 〔環境生活部〕	%	38.4	40.0	40.0	40.0	40.0	40.0	40.0	R8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〕	%	13.5	16.1	17.1	18.1	19.1	20.0	20.0	職員の年齢構成等を勘案し、2030年度までに20%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〕	%	校長 17.8 副校長 29.2	校長 18.0 副校長 30.0	校長 18.0 副校長 30.0	校長 18.0 副校長 30.0	校長 18.0 副校長 30.0	校長 18.0 副校長 30.0	校長 18.0 副校長 30.0	R8までに校長18%、副校長30%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。
女性のエンパワーメント研修受講者数 〔累計〕 〔環境生活部〕	人	917	1,204	1,334	1,464	1,594	1,724	1,724	毎年130人の受講を目指します。

### 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

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 6 (2024)	R 8 (2026)	R 9 (2027)	R 10 (2028)	R 11 (2029)	R 12 (2030)		
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	35	80	100	120	140	160	160	毎年20人の認定を目標とします。
地域社会の中で男女が平等と感じている人の割合（調査は3年に1回） 〔環境生活部〕	%	21.5	—	35.0	—	—	50.0	50.0	R12までに50%になることを目指します。

### 3 固定的な性別役割分担意識の解消とアンコンシャス・バイアスの理解の促進

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 6 (2024)	R 8 (2026)	R 9 (2027)	R 10 (2028)	R 11 (2029)	R 12 (2030)		
固定的性別役割分担意識に同感しないと考える人の割合(調査は3年に1回) [環境生活部]	%	73.6	—	77.0	—	—	80.0	R12までに80%になることを目指します。	

## II 働く女性の活躍の推進

### 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 6 (2024)	R 8 (2026)	R 9 (2027)	R 10 (2028)	R 11 (2029)	R 12 (2030)		
労働者総数に占める女性の割合 [環境生活部]	%	39.5	40.4	40.9	41.3	41.8	42.2	岩手県の伸び率を上回る全国の伸び率で割合を上昇させることを目指します。	
女性の全国との賃金格差 [商工労働観光部]	%	83.2	89.4	90.6	91.9	91.9	91.9	R10までに東北で1位の水準となる91.9%とすることを旨すとともに、それ以降は維持していくことを目指します。	
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	④ 77.4	78.0	78.0	78.0	78.0	78.0	過去5年間の女性の就職率のうち、最も高かったR4年度の77.4%を上回る78.0%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	620	812	872	932	992	1,052	R12までに1,050社超まで高める目標とし、毎年60社の新規認定を目指します。	
経営者等研修受講者数〔累計〕 [環境生活部]	人	1,040	1,266	1,396	1,526	1,656	1,786	毎年130人の受講を目指します。	

### 2 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 6 (2024)	R 8 (2026)	R 9 (2027)	R 10 (2028)	R 11 (2029)	R 12 (2030)		
職場において男女が平等と感じている人の割合(調査は3年に1回) [環境生活部]	%	27.4	—	32.0	—	—	35.0	R12までに35%になることを目指します。	

### 3 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 6 (2024)	R 8 (2026)	R 9 (2027)	R 10 (2028)	R 11 (2029)	R 12 (2030)		
年次有給休暇の取得率 〔商工労働観光部〕	%	⑤ 63.5	⑦ 65.0	⑧ 66.0	⑨ 67.0	⑩ 68.0	⑪ 69.0	本県における年次有給休暇取得率はR6時点（R5実績）で全国25位であることから、R12（R11実績）までに、R6時点の最高値の沖縄県（68.7%）の水準を上回る69%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	335	515	—	—	—	—	毎年 90 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	22	0	—	—	—	—	待機児童ゼロを目指します。	
放課後児童クラブの待機児童数（5月時点） 〔保健福祉部〕	人	137	0	—	—	—	—	R8 に放課後児童クラブに入ることができない児童が0人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 6 (2024)	R 8 (2026)	R 9 (2027)	R 10 (2028)	R 11 (2029)	R 12 (2030)		
女性農業者の経営参画割合 〔農林水産部〕	%	37.5	37.0	37.5	38.0	38.5	39.0	女性農業者の経営参画向上を図るため、R12までに、認定農業者のうち家族経営協定を締結する者の割合 39%を目指します。	

### Ⅲ 誰もが安全・安心に暮らせる社会づくり

#### 1 ジェンダーに基づく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 6 (2024)	R 8 (2026)	R 9 (2027)	R 10 (2028)	R 11 (2029)	R 12 (2030)		
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（調査は3年に1回） 〔保健福祉部〕	%	41.5	—	80.0	—	—	80.0	R12 までに 80%になることを目指します。	
DV相談員研修会の参加者数 〔保健福祉部〕	人	48	60	60	60	60	60	毎年 60 人の受講を目指します。	
「はまなすサポートセンター」相談窓口の新規相談者数のうち、県広報により窓口を認知し相談を行った者の割合 〔復興防災部〕	%	46.3	52.3	55.3	58.3	61.3	64.3	毎年 3 %の上昇を目指します。	
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	599	1,240	1,550	1,860	2,170	2,480	毎年 310 人の受講者（参集、オンライン、資料配布）を目指します。	

#### 2 困難を抱えた女性等への支援

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 6 (2024)	R 8 (2026)	R 9 (2027)	R 10 (2028)	R 11 (2029)	R 12 (2030)		
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	④ 77.4	78.0	78.0	78.0	78.0	78.0	過去 5 年間の女性の就職率のうち、最も高かった R4 の 77.4%を上回る 78.0%を毎年度目指します。	
障がい者の不利益取扱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	367	552	632	712	792	872	毎年 80 人の受講を目指します。	

### 3 生涯にわたる男女の健康への支援

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 6 (2024)	R 8 (2026)	R 9 (2027)	R 10 (2028)	R 11 (2029)	R 12 (2030)		
乳がん検診及び子宮 (頸)がん検診受診 率 〔保健福祉部〕	%	乳がん ④ 50.6	—	—	—	—	乳がん ⑩ 60.0	—	国の目標値を準用し、R11年 度までに60%になることを目 指します。
		子宮頸がん ④ 46.5					子宮頸がん ⑩ 60.0		
不妊治療休暇制度等 導入事業者数〔累計〕 〔保健福祉部〕	事業者	12	60	—	—	—	—	R8までに60事業者を目標し ます。	

### 4 防災・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 6 (2024)	R 8 (2026)	R 9 (2027)	R 10 (2028)	R 11 (2029)	R 12 (2030)		
女性委員が2割以上 参画する市町村防災 会議の割合 〔復興防災部〕	%	21.2	24.2	27.3	33.3	39.4	48.5	R12までに女性委員が2割以 上参画する市町村防災会議 の割合を48%超とすること を目指します。	
男女共同参画視点か らの防災・復興に関 する研修受講者数 〔累計〕 〔環境生活部〕	人	823	893	928	963	998	1,033	毎年の受講者数35人を目標 します。	

## IV 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 6 (2024)	R 8 (2026)	R 9 (2027)	R 10 (2028)	R 11 (2029)	R 12 (2030)		
生涯学習情報提供シ ステム（データベー ス）利用件数〔教育 委員会〕	件	5,794	6,180	6,360	6,540	6,720	6,900	毎年180件増加させ、 年間総利用件数 6,900件を目指しま 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	35	80	100	120	140	160	毎年20人の認定を目標 とします。	

## 2 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 6 (2024)	R 8 (2026)	R 9 (2027)	R 10 (2028)	R 11 (2029)	R 12 (2030)		
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〕	%	42.6	50.0	51.2	52.5	53.7	55.0	R12 までに 55%とすることを 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	2,500	2,800	—	—	—	—	R8 までに、2,800 店舗を 目指します。	
待機児童数〔4月1日時点〕【再掲】 〔保健福祉部〕	人	22	0	—	—	—	—	待機児童ゼロを目指 します。	
放課後児童クラブの待機児童数（5月時点）【再掲】 〔保健福祉部〕	人	137	0	—	—	—	—	R8 に放課後児童クラブに入 ることができない児童が 0 人になることを目指 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	5,002	6,000	6,250	6,500	6,750	7,000	R12 までに、登録人数 7,000 人を目指します。	

## 3 多様な性のあり方の尊重と性的マイノリティに対する支援

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 6 (2024)	R 8 (2026)	R 9 (2027)	R 10 (2028)	R 11 (2029)	R 12 (2030)		
性的マイノリティについて内容を知っている人の割合（調査は3年に1回） 〔環境生活部〕	%	28.5	—	40.0	—	—	50.0	R12 までに 50%になるこ とを目指します。	

## 4 広報・啓発活動による理解の促進

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 6 (2024)	R 8 (2026)	R 9 (2027)	R 10 (2028)	R 11 (2029)	R 12 (2030)		
固定的性別役割分担意識に同感しないと考える人の割合（調査は3年に1回）【再掲】 〔環境生活部〕	%	73.6	—	77.0	—	—	80.0	R12 までに 80%になるこ とを目指します。	

### ※ R9 年度以降の指標及び目標値に関する補足

いわて子育てにやさしい企業等認証の認証数、放課後児童クラブの待機児童数、不妊治療休暇制度等導入事業者数及びいわて子育て応援の店協賛店舗数は「いわてこどもプラン（2025～2029）」の指標と整合を図っており、今後策定予定の計画と整合性を図り設定。

# 参考指標一覧

指 標	単位	現状値 (R 6)
<b>I 男女が共に活躍できる社会づくり</b>		
<b>1 政策・方針決定過程への女性の参画拡大</b>		
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	%	66.7
市町村の審議会等に占める女性の割合	%	28.1
地方議会（県・市町村）における女性議員の割合	%	14.9
管理職に占める女性の割合〔就業構造基本調査（総務省）〕	%	④15.0
<b>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</b>		
自治会長に占める女性の割合	%	4.6
市町村社会教育委員に占める女性の割合	%	34.7
<b>3 固定的な性別役割分担意識の解消とアンコンシャス・バイアスの理解の促進</b>		
固定的性別役割分担意識に同感しないと考える人の割合（年代別）	%	20歳代：82.6 30歳代：70.0 40歳代：71.2 50歳代：69.7 60歳代：80.9 70歳以上：71.9
<b>II 働く女性の活躍の推進</b>		
<b>1 女性の職業生活における活躍の推進</b>		
女性の有業率〔就業構造基本調査（総務省）〕	%	④51.5
<b>2 男女均等な雇用機会・待遇の確保など雇用環境の整備</b>		
所定内給与額の男女間格差	ポイント	78.6
<b>3 仕事と生活を両立できる環境づくり</b>		
育児休業取得率（男性）	%	43.0
県職員男性の育児休業取得率（医療局、教育委員会、警察を除く）	%	98.7
県職員男性の育児休業取得率（医療局）	%	51.4
県職員男性の育児休業取得率（教育委員会）	%	37.6
県職員男性の育児休業取得率（警察）	%	77.4
<b>4 農林水産業・商工自営業における男女共同参画の推進</b>		
農協女性理事の登用	人	23
農業委員に占める女性の割合	%	20.4
農業農村指導士等における女性の割合	%	11.1

指 標		単位	現状値 (R 6)
<b>Ⅲ 誰もが安全・安心に暮らせる社会づくり</b>			
<b>1 ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶</b>			
困難女性支援啓発セミナー受講者数	人		48
スマートフォンやインターネットを使うときは、危険に巻き込まれる可能性等があることを理解している児童生徒の割合	%		小 97 中 98 高 99
<b>2 困難を抱えた女性等への支援</b>			
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	%		⑤母子 31.2 父子 16.7
養育費の取り決めをしている割合	%		⑤母子 54.9 父子 34.0
人口 10 万人当たりの生活困窮者自立支援制度のプラン作成件数	件		5.6
障がい者グループホーム等利用者数	人		2,416
<b>3 生涯にわたる男女の健康への支援</b>			
健康教育講座等実施回数	回		24
周産期死亡率（対象者 1000 人当たり）	人		3.5
乳児死亡率（出生 1000 人当たり）	人		1.6
<b>4 防災・復興における男女共同参画の推進</b>			
女性消防団員がいる消防団の割合	%		100
<b>Ⅳ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備</b>			
<b>1 男女共同参画を推進する教育・学習の充実</b>			
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		975
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		1,044
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		161
出前講座受講者数（オンラインを含む）	人		4,715
<b>2 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</b>			
家庭生活又は社会活動と仕事を同じように両立させていると考える人の割合（男性）	%		22.1
<b>3 多様な性のあり方の尊重と性的マイノリティに対する支援</b>			
パートナーシップ制度を導入している市町村数	市町村		15
<b>4 広報・啓発活動による理解の促進</b>			
岩手県男女共同参画センターホームページの年間アクセス数	件		24,660

# 参考資料

## プラン策定の経過

年月日	項目	内容
令和7年2月7日	令和6年度第1回 岩手県男女共同参画審議会	・諮問 ・策定方針について審議
令和7年7月18日	令和7年度第1回 岩手県男女共同参画審議会	・骨子案について審議
令和7年9月11日	令和7年度第2回 岩手県男女共同参画審議会	・素案について審議
令和7年11月18日 ～12月17日	パブリック・コメント	
令和7年11月～12月	地域説明会 11月20日 釜石市 11月21日 奥州市 12月11日 盛岡市	
令和7年12月	県議会12月定例会に報告	
令和8年1月30日	令和7年度第3回 岩手県男女共同参画審議会	・パブリック・コメントでの意見 への対応及び案について審議
令和8年2月	県議会2月定例会に提案	
令和8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7年10月1日現在)

氏名	役職
井嶋俊幸	岩手労働局雇用環境・均等室長
大澤滋	盛岡市立飯岡小学校校長
海妻径子	岩手大学副学長
金子桂	株式会社吉田測量設計執行役員兼総務部長
木下淳	公募委員
佐藤尚	岩手県高等学校PTA連合会事務局長
佐藤光瑠	奥州金ヶ崎行政事務組合消防本部消防士長
佐藤洋子	特定非営利活動法人岩手県地域婦人団体協議会副会長
小豆嶋祥子	認定NPO法人いわて子育てネット理事
中澤美香	岩手県人権擁護委員連合会男女共同参画委員会委員長
野田大介	特別養護老人ホーム久慈平荘副施設長
長谷川大	弁護士
馬場勝基	陸前高田市市民協働部まちづくり推進課長
福島裕子	岩手県立大学理事
松岡憲史	一般社団法人岩手県農業会議専務理事兼事務局長
三宅凜月	いわてレインボーマーチ共同代表
八重樫千晶	日本労働組合総連合会岩手県連合会女性委員会事務局長
山本智明	社会福祉法人あすなる会 ohana 保育園園長

(50音順・敬称略)

# 岩手県男女共同参画推進条例

(平成14年岩手県条例第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

(平成十一年法律第七十八号)

## 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。

(独立行政法人男女共同参画機構の役割)

第十条の二 独立行政法人男女共同参画機構は、国、地方公共団体、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を行う民間の団体その他の関係者と連携し、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進のための中核的な機関として積極的な役割を果たすものとする。

(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。

(連携及び協働の促進)

第十八条 国及び地方公共団体は、国、地方公共団体、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を行う民間の団体その他の関係者が相互に連携と協働を図ることにより男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の効果的な推進を図られることに鑑み、これらの者間における協議の促進その他の関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を講ずるように努めるものとする。

2 地方公共団体は、前項の関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を推進するための拠点(次項において「男女共同参画センター」という。)としての機能を担う体制を、単独で又共同して、確保するように努めるものとする。

3 男女共同参画センターとしての機能を担う者は、その業務を行うに当たっては、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の効果的な推進を図るため、独立行政法人男女共同参画機構と密接に連携するように努めるものとする。

(人材の確保等)

第十八条の二 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に関する業務並びに民間の団体が行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動に従事する人材の確保、養成及び資質の向上に必要な施策を講ずるように努めるものとする。

(調査研究)

第十八条の三 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国及び地方公共団体の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に資する調査研究を推進す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)

第十九条 国は、前三条に定めるもののほか、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行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を支援するため、助言、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。

(国際的協調のための措置)

第二十条 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。

### 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

附 則 （平成十一年法律第百六十号） 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）

附 則 （令和七年法律第八十号） 抄

（施行期日）

1 この法律は、独立行政法人男女共同参画機構法（令和七年法律第七十九号）の施行の日から施行する。ただし、第一条及び次項の規定は、公布の日から施行する。

（施行の日＝令和八年四月一日、公布の日＝令和七年六月二十七日）

# 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と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、併せて、女性の健康上の特性に留意して、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 職場において行われる就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な措置に関する事項

ニ 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。）であつて、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 一般事業主であつて、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）第十三条第一項の規定に基づき講じている措置に関する情報を公表していること、同法第十九条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ったと認めるとき。
- 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ったと認めるときは、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、第五条の四第一項及び第二項、第五条の五、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条、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二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、「同項に」とあるのは「次に」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、又はその変更（内閣府令で定める軽微な変更を除く。）を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、又はその変更（前項の内閣府令で定める軽微な変更を除く。）をしたときは、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、又はその変更をしたときは、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 その雇用する労働者の男女の賃金の額の差異
- 二 その雇用する管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合
- 三 前二号に掲げるもののほか、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
- 四 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次に掲げる情報を定期的に公表するよう努めなければならない。

- 一 前項第一号及び第二号に掲げる情報
- 二 前項第三号に掲げる情報又は同項第四号に掲げる情報の少なくともいずれか一方

3 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第一項各号に掲げる情報のうち少なくとも一の情報の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 その任用する職員の男女の給与の額の差異
- 二 その任用する管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- 三 前二号に掲げるもののほか、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
- 四 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に努めるものとする。

(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ときは、当該違反行為をした者は、一年以下の拘禁刑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、一年以下の拘禁刑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場合には、当該違反行為をした者は、六月以下の拘禁刑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とき。
- 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条第二項の規定による指示に従わなかったとき。
- 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条又は第四十条の規定に違反したとき。

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する場合には、当該違反行為をした者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十条第二項（第十四条第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反したとき。
- 二 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をしたとき。
- 三 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条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、又は同項の規定による質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をしたとき。

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条第一項の規定に違反して秘密を漏らしたとき。

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、令和十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第二十二条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、同条第四項の規定（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、第二十八条の規定（同条に係る罰則を含む。）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 前条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 (平成二九年法律第十四号) 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。

一～三 略

四 第二条中雇用保険法第十条の四第二項、第五十八条第一項、第六十条の二第四項、第七十六条第二項及び第七十九条の二並びに附則第十一条の二第一項の改正規定並びに同条第三項の改正規定（「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。）、第四条の規定並びに第七条中育児・介護休業法第五十三条第五項及び第六項並びに第六十四条の改正規定並びに附則第五条から第八条まで及び第十条の規定、附則第十三条中国国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）第十条第十項第五号の改正規定、附則第十四条第二項及び第十七条の規定、附則第十八条（次号に

掲げる規定を除く。)の規定、附則第十九条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)第三十八条第三項の改正規定(「第四条第八項」を「第四条第九項」に改める部分に限る。)、附則第二十条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)第三十条第一項の表第四条第八項の項、第三十二条の十一から第三十二条の十五まで、第三十二条の十六第一項及び第五十一条の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の項の改正規定、附則第二十一条、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)

第三十四条 この法律(附則第一条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。

附 則 (令和元年法律第二十四号) 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 略

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。

(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。

附 則 (令和四年法律第十二号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、令和四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・二 略

三 第一条中雇用保険法第十条の四第二項及び第五十八条第一項の改正規定、第二条の規定(第一号に掲げる改正規定並びに職業安定法の目次の改正規定(「第四十八条」を「第四十七条の三」に改める部分に限る。)、同法第五条の二第一項の改正規定及び同法第四章中第四十八条の前に一条を加える改正規定を除く。)並びに第三条の規定(職業能力開発促進法第十条の三第一号の改正規定、同条に一項を加える改正規定、同法第十五条の二第一項の改正規定及び同法第十八条に一項を加える改正規定を除く。)並びに次条並びに附則第五条、第六条及び第十条の規定、附則第十一条中国国家公務員退職手当法第十条第十項の改正規定、附則第十四条中青少年の雇用の促進等に関する法律(昭和四十五年法律第九十八号)第四条第二項及び第十八条の改正規定並びに同法第三十三條の改正規定(「、第十一条中「公共職業安定所」とあるのは「地方運輸局」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、「職業安定法第五条の五第一項」とあるのは「船員職業安定法第十五条第一項」と)を削る部分を除く。)並びに附則第十五條から第二十二條まで、第二十四條、第二十五條及び第二十七條の規定 令和四年十月一日

附 則 (令和四年法律第六十八号) 抄

(施行期日)

- 1 この法律は、刑法等一部改正法施行日から施行する。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=令和七年六月一日)

附 則 (令和七年法律第六十三号) 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六月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 第一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に一項を加える改正規定及び同法第三十八条第一項の改正規定(「及び第二項」を「、第二項及び第四項」に改める部分に限る。)、第三条中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附則第二項(見出しを含む。)の改正規定(「令和八年三月三十一日」を「令和十八年三月三十一日」に改める部分に限る。)並びに第四条中女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第二条第一項の改正規定、同法第五条第二項第三号の改正規定及び同法附則第二条第一項の改正規定並びに次条並びに附則第三条、第七条、第八条の二及び第十六条の規定 公布の日
- 二 第一条の規定(前号に掲げる改正規定を除く。)及び第四条の規定(同号に掲げる改正規定及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十二条の改正規定を除く。)並びに附則第六条の規定及び附則第十三条中労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和六十年法律第八十八号)第四十七条の四の改正規定(「昭和四十一年法律第百三十二号)」の下に「第二十七条の三第一項、」を加える部分に限る。) 令和八年四月一日

(検討)

第八条の二 政府は、特定受託事業者(特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律(令和五年法律第二十五号)第二条第一項に規定する特定受託事業者をいう。以下この条において同じ。)が受けた業務委託(同法第二条第三項に規定する業務委託をいう。)に係る業務において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該業務に関係を有する者の言動であって、当該特定受託事業者に係る特定受託業務従事者(同条第二項に規定する特定受託業務従事者をいう。以下この条において同じ。)が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該特定受託業務従事者の就業環境が害されることのないようにするための施策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 ●女子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))		

## 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
2021 (R3)			<ul style="list-style-type: none"> <li>●「性別による固定的な役割分担意識をなくそう いわて宣言」を実施(2月)</li> <li>●「いわて男女共同参画プラン」を策定(3月)</li> <li>●「いわて配偶者暴力防止対策推進計画」を策定(3月)</li> </ul>
2022 (R4)		●「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」公布(令和6年4月施行)	
2023 (R5)		●「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」公布、施行	
2024 (R6)			●「いわて困難な問題を抱える女性への支援等推進計画」を策定(3月)
2025 (R7)	●「北京+30」(第69回国連女性の地位委員会(ニューヨーク))	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「女性活躍推進法」改正</li> <li>●「独立行政法人男女共同参画機構法」公布(令和8年4月施行)</li> <li>●「男女共同参画社会基本法」改正</li> </ul>	



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/>