

令和5年度第2回岩手県男女共同参画審議会次第

日時：令和5年11月21日（火）10時00分から11時30分

場所：サンセール盛岡 3階 瑞雲の間

1 開 会

2 あいさつ

3 委員紹介

4 協 議

「いわて男女共同参画プラン」の取組状況について

5 報 告

(1) 女性活躍支援の取組について

(2) パートナーシップ制度について

6 そ の 他

(1) L G B T理解増進法や最高裁判決を踏まえた今後の方向性について

(2) 女性活躍に向けた県としての新たなアプローチについて

7 閉 会

【配付資料】

- 出席者名簿 ※当日配付
- 座 席 表 ※当日配付
- 資料1：「いわて男女共同参画プラン」（R3～R7）指標の進捗状況について
- 資料2：女性活躍支援の取組について
- 資料3：パートナーシップ制度について
- 参考資料
 - ◆ L G B T理解増進法や最高裁判決を踏まえた今後の方向性について
 - ◆ 女性活躍に向けた県としての新たなアプローチについて
 - ◆ 岩手県男女共同参画推進条例（抜粋）
 - ◆ 岩手県男女共同参画審議会運営規程
 - ◆ 関係法令
 - ◆ 令和5年度第1回岩手県男女共同参画審議会における委員からの意見

「いわて男女共同参画プラン」(R3~R7)の指標の進捗状況について

資料1

(1) 総括

政策・方針決定過程をはじめとしたあらゆる分野における女性の参画に向け、「県職員管理職（総括課長級以上）に占める女性の割合」や、「教職員の管理職に占める女性の割合」、「女性農業者の経営参画割合」などの項目が着実に進んでいる。「県審議会等委員に占める女性の割合」は、算定対象が拡大した結果目標を下回ったところであり、引き続き女性の参画拡大に取り組む必要がある。

企業における働きやすい職場づくりの取組については、「えるぼし認定企業・いわて女性活躍認定企業等数」や、「いわて子育てにやさしい企業等認証の認証数」、「経営者研修受講者数」などで目標を達成しており、着実に取組が進んでいる。

一方で、「共働き世帯の男性の家事時間割合」や「地域社会の中で男女が平等と感じている人の割合」など、県民の意識や慣習に関する項目で達成度が低い傾向にある。これは、地域や家庭における性別役割分担意識が課題として認識されるようになってきたことも一因として考えられる。男女共同参画の視点に立った意識改革や制度・慣行の見直しに向けては、これまでも、いわて男女共同参画センターを拠点とした普及啓発等の取組を進めてきたところだが、引き続き、職場、学校、地域、家庭等において意識改革や制度・慣行の見直し等が行われるよう取り組む必要がある。

また、新型コロナウイルス感染症の影響により進捗が遅れが生じた項目もあることから、今後の動向を踏まえながら、人材育成等に取り組んでいく必要がある。

(2) 【主要指標】評価結果一覧（令和4年度）

【評価対象】 37指標（主要指標34指標のうち細分化したものを含む。）

【達成度の基準】

A	（達成率100.0以上）	14	（37.8%）
B	（達成率80.0～100.0未満）	5	（13.5%）
C	（達成率60.0～80.0未満）	6	（16.2%）
D	（達成率60.0未満）	10	（27.0%）
評価不能（R4年度実績値なし）		2	（5.4%）

【達成率の計算式】

- ①増加を目指す指標： $(\text{年度実績値} - \text{基準値}) / (\text{年度目標値} - \text{基準値}) \times 100$
- ②低減を目指す指標： $(\text{基準値} - \text{年度実績値}) / (\text{基準値} - \text{年度目標値}) \times 100$
- ③単年度当たりの達成を目指す指標（維持指標）： $(\text{年度実績値}) / (\text{年度目標値}) \times 100$

I あらゆる分野における女性の参画拡大

指標名	単位	現状値	実績値	4年度 目標値	目標達成率	達成度	担当課評価と今後の対応 (実績値がない場合はその理由)
		R元	R4				
1 審議会等委員に占める女性の割合 [環境生活部]	%	35.6	38.5	40	65.9%	C	附属機関条例の制定に伴い算定対象機関が増加した結果、女性委員の割合は目標を下回ったが、既存の審議会等においては女性委員数は着実に向上しており、引き続き、目標の達成に向けて各所属における女性委員の積極的な登用を促していく。
2 県職員管理職（総括課長級以上）に占める女性の割合 [総務部]	%	7.4	10.1	10.0	103.8%	A	令和4年度における目標を達成しており、割合は毎年度増加している。令和7年度の目標に向けて、今後もより一層の女性参画を推進していく。
3 教職員の管理職に占める女性の割合 [教育委員会]	%	16.3	22.3	19.5	187.5%	A	令和4年度における目標を達成しており、令和元年度以降は、小中学校、県立学校とも割合は増加している。今後においてもより一層の女性参画を推進していく。
4 女性のエンパワーメント研修（ロールモデル提供事業）受講者数（オンラインを含む） [環境生活部]	人	R2 431	655	651	101.8%	A	目標値を上回っており、今後も継続して女性のキャリア形成につながる研修を実施していく。
5 男女共同参画サポーターの男性認定者数 [環境生活部]	人	163	229	206	153.5%	A	令和4年度は新たに21名の男性が男女共同参画サポーターに認定され、目標を達成することができた。引き続き市町村に対して男性サポーターが増えるように働きかけを行っていく。
6 地域社会の中で男女が平等と感じている人の割合 [環境生活部]	%	H30 24.2	R3 22.8	R3 27.1	-48.3%	D	前回（平成30年度）の調査に比べ1.4ポイント低下し、目標値を下回った。6月の男女共同参画推進月間を中心とした広報啓発活動や出前講座の実施、男女共同参画サポーターの養成等を通じて、県民の理解向上に取り組む。

Ⅱ 東日本大震災津波からの復興と防災における男女共同参画の推進

	指標名	単位	現状値	実績値	4年度 目標値	目標達成率	達成度	担当課評価と今後の対応 (実績値がない場合はその理由)
			R元 (a)	R4				
7	男女共同参画視点からの復興に関する研修受講者数〔累計〕 〔環境生活部〕	人	478	759	617	202.2%	A	オンラインによる視聴等参加方法を工夫したことで、多くの方に参加いただき、目標を達成した。今後も、会場地となる市町村の要望に応じた研修内容になるように務め、引き続き研修を実施していく。
8	女性委員が参画する市町村防災会議の割合 〔復興防災部〕	%	84.8	96.9	100	79.6%	C	女性委員の退任により、目標値には及ばなかったが、地域防災力の強化のため、市町村に対して防災会議への女性委員任命を働きかけるなど、引き続き男女共同参画の取組を促進していく。

Ⅲ 女性の活躍支援

	指標名	単位	現状値	実績値	4年度 目標値	目標達成率	達成度	担当課評価と今後の対応 (実績値がない場合はその理由)
			R元	R4				
9	労働者総数に占める女性の割合 〔環境生活部〕	%	37.2	38.3	40.7	31.4%	D	官民一体となった女性活躍促進の取組等により、労働者総数に占める女性の割合は10～20歳代では4割を超えたが、年代の上昇とともに女性の割合は減少傾向にあり、また、労働者数の多い製造業及び卸売・小売業において、女性の割合が3割台にとどまっていることから、目標値には及ばなかった。女性労働者が多い業種（製造業、卸売・小売業等）を中心とした「いわて女性活躍企業等認定制度」の普及に取り組む等、引き続き女性が働きやすい職場環境づくりに向けた取組を推進していく。
10	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〕	%	76.6	75.1	84.0	89.4%	B	離職者等訓練修了者に対する就職支援に取り組んでいるが、新型コロナウイルス感染症の影響等により、目標値には及ばなかった。労働市場における職業訓練のニーズ調査等により、効果的な職業訓練の実施及び就職率の向上を図っていく。
11	えるぼし認定企業・いわて女性活躍認定企業等数〔累計〕 〔環境生活部〕	社	150	466	240	351.1%	A	官民一体となった女性活躍促進の取組等により、計画目標値を上回っており、更なる普及拡大を図るため、県の各部署や関係機関と連携し、いわて女性活躍企業等認定制度の認定メリット拡充に向けた取組を進める。
12	経営者研修受講者数(オンラインを含む) 〔累計〕 〔環境生活部〕	人	493	793	692	150.8%	A	目標値を上回っており、今後も継続して経営層に向けた研修を実施し、理解促進に努めていく。
13	年次有給休暇の取得率 〔商工労働観光部〕	%	49.5	58.6	75.0	35.7%	D	年次有給休暇の取得率は上昇傾向にあるが、人手不足が続いていることなどにより目標達成には至らなかった。引き続き、働き方改革の推進等を通じて、年次有給休暇取得率の向上を図っていく。
14	いわて子育てにやさしい企業等認証の認証数〔累計〕 〔保健福祉部〕	事業者	148	375	315	135.9%	A	子育てにやさしい職場環境づくりを推進するため、県営建設工事の総合評価落札方式条件付一般競争入札における技術提案評価における加点など認証メリットについての周知や企業への個別訪問を行い、認証数の拡大に取り組んだ。引き続き各室課及び振興局と連携し中小企業の自主的な取組を促進する。
15	待機児童数〔4月1日時点〕 (↓(低減する指標)) 〔保健福祉部〕	人	175	35	0	80.0%	B	市町村が地域のニーズに応じて保育の受け皿拡大に取り組んだ結果、待機児童数は減少したが、保育士不足や定員に対する年齢別のニーズのミスマッチ等により、特定の地域において待機児童が生じていることから、引き続き、地域のニーズに応じた保育の受け皿整備や保育人材の確保に取り組む。
16	放課後児童クラブ設置数〔5月1日時点〕 〔保健福祉部〕	箇所	400	430	456	53.6%	D	設置主体である市町村等が地域のニーズに応じて整備を進めたものの、目標の箇所数を下回った。引き続き、子育て家庭を支援するため、市町村と連携して、子ども・子育て支援の充実を図る。
17	職場において男女が平等と感じている人の割合 〔環境生活部〕	%	25.9	24.9	28.0	-47.6%	D	サポーター養成、出前講座の実施のほか、6月の男女共同参画推進月間を中心とした普及啓発活動等に取り組んできたが、指標は前回調査から1.0ポイント減少し目標達成に至らなかった。慣習的な固定的性別役割分担意識やアンコンシャスバイアスの解消が課題であり、気づきや見直しを促すための意識啓発、女性の活躍推進に向けて積極的に取り組む企業の認定等に取り組む。
18	女性農業者の経営参画割合 〔農林水産部〕	%	29.9	33.9	32.0	190.5%	A	女性農業者による積極的な経営参画に向け、「家族経営協定締結推進研修会」を開催するほか、家族経営協定の周知及び推進活動を行う。

IV 多様な困難を抱えた女性への支援と女性の健康支援

	指標名	単位	現状値	実績値	4年度 目標値	目標達成率	達成度	担当課評価と今後の対応 (実績値がない場合はその理由)
			R元	R4				
19	配偶者暴力相談支援センター及び警察で相談や被害者保護を行っていることを知っている人の割合 〔保健福祉部〕	%	H30 42.5	R3 43.9	R3 61.3	7.4%	D	男性では全年代、女性では18～19歳及び30歳代を除く年代で目標を下回っており、最も認知度の低い20歳代女性（28.6%）を中心に全年代に周知が図られるよう引き続き広報啓発活動を行っていく。
20	DV相談員研修会の参加者数(オンラインを含む)〔累計〕 〔保健福祉部〕	人	R2 79	132	139	88.3%	B	新型コロナウイルス感染症対策のため、4会場において分散開催したが目標値の達成に至らなかったもの。開催場所、方法を検討した上で、研修会を開催し相談能力の向上を図る。
21	「はまなすサポート」ホームページアクセス数 〔復興防災部〕	回	1,999	2,997	2,600	166.1%	A	性犯罪・性暴力被害者となりやすい若年層を中心に広報啓発活動を行った結果、「はまなすサポート」ホームページアクセス数は目標を達成した。今後も、性犯罪・性暴力被害者への支援を促進するため、リーフレット等の配付やSNSを通じた広報啓発活動を行い、制度の周知を図っていく。
22	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(オンラインを含む) 〔累計〕 〔環境生活部〕	人	R2 312	877	630	177.7%	A	青少年の適切な情報メディア利用について、青少年の非行・被害を未然に防ぐことを目的とし、成関係者や保護者等を対象に、ネット上の有害情報やトラブル、依存など、青少年を取り巻く現状への理解を深め、情報メディアへの対応能力を養成するため開催した。引き続き、情報メディアと青少年の現状や対象者のニーズに沿った内容の講座を計画・実施していく。
再掲	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	H29 76.6	R2 75.1	84.0	89.4%	B	離職者等訓練修了者に対する就職支援に取り組んでいるが、新型コロナウイルス感染症の影響等により、目標値には及ばなかった。労働市場における職業訓練のニーズ調査等により、効果的な職業訓練の実施及び就職率の向上を図っていく。
23	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 〔保健福祉部〕	件	R2 5.5	5.1	6.2	-57.1%	D	コロナ禍において顕在化した生活困窮者への自立支援のため、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、地域の実情に応じた生活困窮者支援の連携体制を検討するためのプラットフォームを構築し、関係団体等と連携し、各地域における生活再建支援の強化を推進していく。
24	生活支援コーディネーター養成研修等参加者数 〔保健福祉部〕	人	157	90	140	64.3%	C	新任及び今後配置予定の生活支援コーディネーター等の資質向上に向けて研修会を開催したが、新型コロナウイルス感染症の影響により参加自粛が見られ、受講者数が伸び悩んだことなどから受講者数が目標を下回り、目標達成に至らなかった。今後は、開催方法や回数を検討した上で研修会を実施し、生活支援コーディネーターの資質向上を図っていく。
25	障がい者の不利益取扱いに対応する相談窓口職員研修受講者数〔累計〕 〔保健福祉部〕	人	71	246	320	70.3%	C	新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため、オンデマンド配信により実施したことにより、前回開催の令和2年度と比較して受講者数が増加し、単年度の目標である80人を超えたが、感染症の感染拡大から令和3年度に研修を中止したため、達成度はCとなった。今後は、研修プログラムの検討や開催方法を集合とオンデマンド配信を併用し、受講しやすい環境を整える等、相談窓口職員の資質向上を図っていく。
26	子宮（頸）がん検診及び乳がん検診受診率 〔保健福祉部〕	%	乳がんH28 50.4	-	-	-	-	国民生活基礎調査において3年に1度の調査項目となるため次の実績は令和4年度となるもの。
		%	子宮頸がんH28 46.4	-	-	-	-	
27	特定不妊治療費（男性不妊治療を含む。）の助成人数〔累計〕 〔保健福祉部〕	人	316	1,360	1,560	83.9%	B	不妊治療を受けている方の経済的支援のため、特定不妊治療に要する経費に対する助成を行ったが、目標をやや下回る助成件数となった。令和4年4月1日から特定不妊治療が保険適用となったが、保険適用前に開始し年度をまたぐ一連の治療に対しても、経過措置として助成を行っていく。

V 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

	指標名	単位	現状値	実績値	4年度 目標値	目標達成率	達成度	担当課評価と今後の対応 (実績値がない場合はその理由)		
			R元	R4						
28	学校における男女混合名簿の使用率 [教育委員会]	%	小	70	100	100	100.0%	A	男女混合名簿の使用状況調査によると、高校では令和2年度に100%を達成している。令和4年度においては小学校で100%、中学校では98%と大部分の学校が使用している状況である。今後は未使用校に対して個別に働きかけていくこととし、また、日常的に使用することも含めた混合名簿の使用について校長会議等で周知を図るなど、引き続き学校における男女平等意識醸成の推進に取り組んでいく。	
			中	50	98	100	96.0%			B
			高	99	100	100	100.0%			A
29	生涯学習情報提供システム（ホームページ）利用件数 [教育委員会]	件	88,165	68,489	120,000	-61.8%	D	生涯学習情報提供システム（ホームページ）利用件数は、ホームページのリニューアル作業にあたってページの一部が閲覧不可となったことなどにより、目標値を下回った。引き続き、毎月の利用状況について把握するとともに、新ホームページの周知を図る。		
再掲	男女共同参画サポーターの男性認定者数 〔累計〕【再掲】 [環境生活部]	人	163	229	206	153.5%	A	令和4年度は新たに21名の男性が男女共同参画サポーターに認定され、目標を達成することができた。引き続き市町村に対して男性サポーターが増えるように働きかけを行っていく。		
30	社会慣習の中で男女が平等と感じている人の割合 [環境生活部]	H30	10.9	9.7	R3	15.5	-26.1%	D	サポーター養成、出前講座の実施のほか、6月の男女共同参画推進月間を中心とした普及啓発活動等に取り組んできたが、指標は前回調査から1.2ポイント減少し目標達成に至らなかった。慣習的な固定的性別役割分担意識やアンコンシャスバイアスの解消が課題であり、気づきや見直しを促すための意識啓発を行っていく。	
31	共働き世帯の男性の家事時間割合〔週平均〕※女性の家事時間に対する割合 [環境生活部]	%	41.3	39.7	45.0	-43.2%	D	男性の育児家事参加やワークライフバランスの実践等について普及啓発を図ってきたが、目標を5.3ポイント下回り達成に至らなかった。男性の家事・育児参加には、世帯における理解や知識の向上はもちろん企業等の意識改革や制度の充実も必要であることから、引き続き、機会を捉えて普及啓発を図っていく。		
再掲	待機児童数【再掲】〔4月1日時点〕 （↓（低減する指標）） [保健福祉部]	人	175	35	0	80.0%	B	市町村が地域のニーズに応じて保育の受け皿拡大に取り組んだ結果、待機児童数は減少したが、保育士不足や定員に対する年齢別のニーズのミスマッチ等により、特定の地域において待機児童が生じていることから、引き続き、地域のニーズに応じた保育の受け皿整備や保育人材の確保に取り組む。		
32	いわて子育て応援の店（※）協賛店舗数 〔累計〕 [保健福祉部]	店舗	1,969	2,392	2,300	127.8%	A	社会全体で子育てを支援する機運の醸成に向け、新規登録店舗数拡大のための制度周知や企業への個別訪問などに取り組んだ。引き続き各振興局と連携し協賛店舗数が少ない業種に向け周知に取り組む。		
再掲	放課後児童クラブ設置数〔5月1日時点〕【再掲】 [保健福祉部]	箇所	400	430	456	53.6%	D	設置主体である市町村等が地域のニーズに応じて整備を進めたものの、目標の箇所数を下回った。引き続き、子育て家庭を支援するため、市町村と連携して、子ども・子育て支援の充実を図る。		
33	すこやかメールマガジンの登録人数 [教育委員会]	人	1,863	4,062	5,000	70.1%	C	すこやかメールマガジンの登録人数は、県生涯学習推進センターや各教育事務所で実施している家庭教育・子育てに関する研修会等で周知を図りましたが、親世代においてはメール等ではなくSNSを利用している割合が増加したことにより、登録数が伸びなかったため、目標値を下回った。引き続き、研修会等での周知を図るとともに、関係機関との連携、QRコード、SNSを利用し、登録増を図っていく。		
34	地域包括支援センター職員向け業務支援研修参加者数（オンラインを含む） [保健福祉部]	人	R2	542	497	800	62.1%	C	集合での開催のほかオンラインでの研修実施に取り組んだが、新型コロナウイルス感染症の影響により社会福祉施設等におけるクラスター発生への対応や参加自粛により受講者数が伸び悩んだことなどから受講者数が目標を下回り、目標達成に至らなかった。今後は、コロナ禍においても研修受講が可能となるよう、オンラインを活用した研修を増やし、実施する。	

(3) 【参考指標】令和4年度実績

施策の体系	指標名	単位	基準値 (R元)	実績 (R4)	
I あらゆる分野における女性の参画拡大	S1	男女いずれか一方の委員の数が40%未満にならない審議会等の割合	%	54.5	67
	S2	市町村の審議会等に占める女性の割合	%	25	27.5
	S3	地方議会（県・市町村）における女性議員の割合	%	⑩11.0	14
	S4	管理職に占める女性の割合 【就業構造基本調査（総務省）】	%	⑨12.3	-
	S5	自治会長に占める女性の割合	%	4.1	5.2
	S6	市町村社会教育委員に占める女性の割合	%	34.5	37.2
II 津波から東日本の復興と防災推進男女共同参画の推進	S7	沿岸部市町村の審議会等における女性委員割合	%	24.2	29.4
	S8	女性消防団員がいる消防団の割合	%	97	100
III 女性の活躍支援	S9	女性の就職率	%	47.2	42.3
	S10	育児休業取得率（男性）	%	⑩2.7	④19.9
	S11	県職員男性の育児休業取得率 ※医療局、教育委員会、県警察を除く	%	16.7	78.8
	S12	教職員男性の育児休業取得率	%	2.7	13.5
	S13	所定内給与額の男女間格差	ポイント	78.3	78.0
	S14	農協女性理事の登用	人	22	23
	S15	農業委員に占める女性の割合	%	18.6	18.4
	S16	農業農村指導士等における女性の割合	%	11.8	0

施策の体系	指標名	単位	基準値 (R元)	実績 (R4)	
IV 多様な困難を抱えた女性への支援と女性の健康支援	S17	DV防止基礎セミナー受講者数	人	58	103
	S18	ルールを守って情報機器（スマートフォン等）を利用することが大切だと思う児童生徒の割合	%	小90 中84 高90	小87 中86 高86
	S19	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	%	⑩ 母子28.7 父子36.4	-
	S20	養育費の取り決めをしている割合	%	⑩ 母子50.1 父子20.8	-
	S21	障がい者グループホーム等利用者数	人	1,914	2,204
	S22	健康教育講座等実施回数	回	51	12
	S23	周産期死亡率（対象者1000人当たり）	人	4.4	3.6
	S24	乳児死亡率（出生1000人当たり）	人	2.2	2.6
V 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備	S25	生涯学習の推進を支える指導者・ボランティアの人材登録者数	人	835	911
	S26	子育てサポーター等を対象とした家庭教育支援に関する研修会の参加者数	人	623	892
	S27	社会教育指導員・地域づくり関係者の資質向上を図る研修会の受講者数	人	143	155
	S28	男女共同参画フェスティバル参加者数（オンラインを含む）（累計）	人	②2,142	3,748
	S29	出前講座受講者数（オンラインを含む）（累計）	人	②5,165	11,746
	S30	社会慣習の中で男女が平等と感じている人の割合（年代別）	%	⑩ 20歳代：19.1 30歳代：12.8 40歳代：8.6 50歳代：10.5 60歳代：6.1 70歳以上：12.1	-

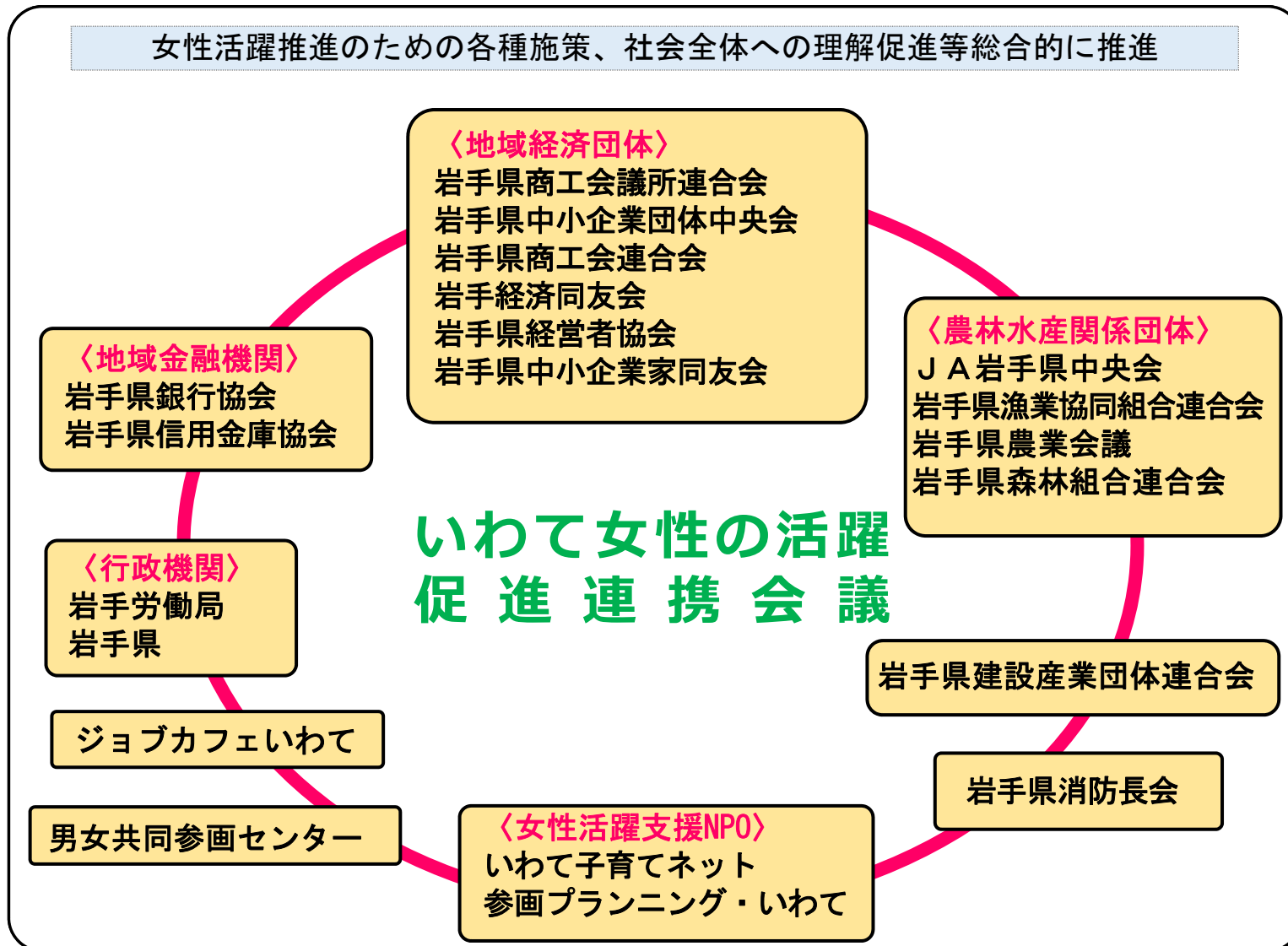
岩手県の女性活躍支援の 取組について



岩手県環境生活部若者女性協働推進室

岩手県の取組（推進体制）

◆いわて女性の活躍促進連携会議（H26～）



岩手県の取組（推進体制）

◆いわて女性の活躍促進連携会議 部会等（H29～）

いわて女性の活躍促進連携会議 部会

分野ごとの取組を推進し、女性が活躍する取組を発信

防災部会 （復興防災部）

女性消防職員や女性消防団員の先進的な取組を紹介し、女性消防職員の活躍の推進や女性消防団員の入団の促進を図るとともに、女性にとって働きやすい環境づくりを促進する。

子育て支援部会 （保健福祉部）

女性が子育てをしながら働き続けることができる環境を整備するため、多様な保育サービスの提供や保育士の確保などに向けた取組の推進について、官民協働で検討を行う。

女性の就業促進部会 （商工労働観光部）

女性の就業促進と女性が企業等で活躍するための支援を中心のテーマとし、女性の就業促進に向けた意識啓発や支援策も併せて検討する。

農山漁村で輝く女性部会 （農林水産部）

農林漁業の振興と活力と潤いのある農山漁村の実現に向けて、女性のアイデアや能力を最大限に発揮できる環境を創造し、積極的に農林漁業経営に参画する「輝く女性」の育成に取り組む。

けんせつ小町部会 （県土整備部）

女性が働きやすい職場環境を整備することで女性の活躍支援を図るとともに、高齢化が進む建設業界の担い手の確保を促進する。



産学官連携サテライトミーティング（環境生活部）

分野横断の取組を推進

女性活躍に共通の課題となっている女性の人材育成や男女の意識改革などをテーマに、女性活躍の現状を情報提供する産業団体、女性のエンパワメントにノウハウのある大学、女性活躍の施策を担う市町村をメンバーとして検討を行う。

岩手県の取組（職場環境づくり）

◆いわて女性活躍企業等認定制度（H29～）

① 認定基準	
ステップ1 	ステップ2 
<p><u>ア、イの要件すべてを満たす企業等</u></p> <p>ア 経営者(代表者)が女性活躍推進に向けた取組方針を従業員に向けて宣言していること。</p> <p>イ 次のいずれかに取り組んでいること。 (ア)県が主催する女性活躍関連セミナーに参加している。 (イ)女性社員・女性管理職を対象とした女性のキャリア形成につながる研修を実施している。(社外研修含む。)</p>	<p><u>ア、イ、ウの要件をすべて満たす企業等</u></p> <p>ア 経営者(代表者)が女性活躍推進に向けた取組方針を従業員に向けて宣言していること。</p> <p>イ 次のいずれかに取り組んでいること。 (ア)今まで女性が少なかった職務に女性の配置を増員している。 (イ)女性管理職の人数を増員している。 (ウ)女性社員・女性管理職を対象とした女性職員のキャリア形成につながる研修を実施している。(社外研修含む。)</p> <p>ウ 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定し、岩手労働局に提出していること。</p>

岩手県の取組（職場環境づくり）

◆いわて女性活躍企業等認定制度（H29～）

② 認定メリット

ステップ1・ステップ2 共通メリット

※下線部は令和5年度に追加された
メリット

- (ア) 県のホームページ等により、広く県民に紹介
- (イ) 職業安定所の求人登録票に表示できる
- (ウ) 「いわて復興パワー」において東北電力(株)が指定する高圧契約種別における電気料金割引の対象
- (エ) 沿岸地域基幹産業人確保支援事業費補助金に係る補助要件
- (オ) 県営建設工事の総合評価落札方式条件付一般競争入札における技術提案評価項目へ追加
- (カ) 「いわて産業人材奨学金返還支援制度」に係る認定企業の対象要件への追加
- (キ) 北日本銀行「きたぎんSDGs経営サポートローン」における優遇措置
- (ク) 岩手県信用保証協会「社会課題解決推進型 短期継続保証 10ing」の利用

ステップ2のメリット

- (ア) 県単融資制度(県商工観光資金)に係る保証料率の引下げ(0.05%)対象
- (イ) 県が発注する特定の施策に係る物品納入(10万円以下)と印刷物製作業務(30万円以下)の契約について優先
- (ウ) 県営建設工事競争入札参加資格審査基準の技術等評価点数の加点項目への追加
- (エ) 県地域産業活性化企業設備貸与事業の優遇措置(貸与限度額の拡大、保証率の引き下げ)

岩手県の取組（職場環境づくり）

◆いわて女性活躍企業等認定制度（H29～）

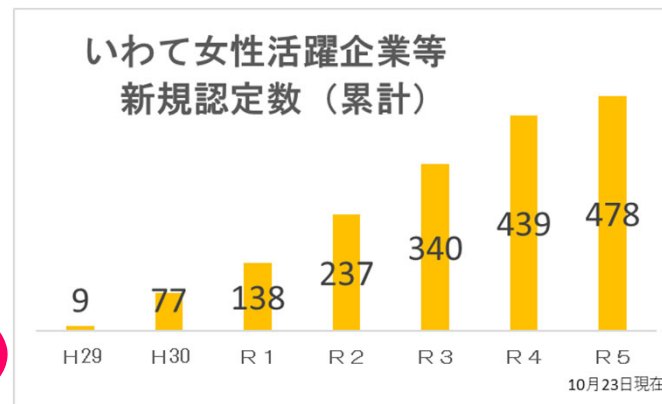
③ 新規認定数

いわて女性活躍企業等認定制度

新規認定数（社）

※令和5年10月23日現在

	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5※	合計
ステップ1	2	20	30	45	52	46	17	212
ステップ2	7	48	31	54	51	53	22	266
合計	9	68	61	99	103	99	39	478



えるぼし・プラチナえるぼし認定数（社）

女性活躍推進法に基づく、女性の活躍に関する取組の実施状況が優良な企業の認定制度（厚生労働省所管）

青森県	秋田県	岩手県	宮城県	山形県	福島県	全国
17	9	30	20	23	17	2,401



岩手県の取組(職場環境づくり)

◆経営者層への働きかけ強化

事業名	内容
①いわて女性活躍エグゼクティブアドバイザー 【新規】	<p>〔目的〕 女性活躍分野の外部専門人材を委嘱し、女性活躍促進による企業経営上のメリットを経営者層に浸透普及</p> <p>〔内容〕 矢島 洋子氏(三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社)による講演をキャンペーン的に展開 (経済団体のセミナーを中心に令和5年度中にのべ440人に講演予定)</p>
②経営者セミナーの開催 (第1回11/9、第2回11/21)	<p>〔目的〕 女性活躍に向けた経営者や管理職の理解促進</p> <p>〔内容〕 女性活躍の必要性やメリットについての講演や、先進的な企業の経営者等からの事例紹介</p> <p>〔定員〕各70名程度</p>

岩手県の取組（職場環境づくり）

◆若者女性に選ばれるモデル企業の創出と発信

事業名	内容
<p>若者女性に選ばれるモデル企業創出事業（ハンズオン支援）</p> <p>【新規】</p>	<p>〔目的〕 若者女性の社会減対策として、県内企業・団体の女性の活躍促進に向けた取組を伴走支援し、若者女性に選ばれるモデル企業を創出</p> <p>〔内容〕 公募による県内企業・団体（13社）に、社会保険労務士等のアドバイザーを派遣 ➔ モデル企業の取組のプロセスや実績・成果を、県WEBサイトや報道等で情報発信</p> <p style="text-align: right;">他の企業へ波及</p>



岩手県の取組(女性の就業・キャリア形成支援)

◆女性のエンパワーメント研修

事業名	内容
①ロールモデル提供セミナー (12/13)	〔目的〕 キャリアプランの具体化やキャリアアップへの意識醸成 〔内容〕 ロールモデルとなる女性の体験談の発表やグループでの意見交換 〔定員〕 若手女性社員70名
②ステップアップ支援セミナー (1/24)	〔目的〕 目指すリーダー像の確立やリーダーとなる意識を醸成 〔内容〕 リーダーに必要な心構えの講義やグループワーク 〔定員〕 中堅女性社員70名

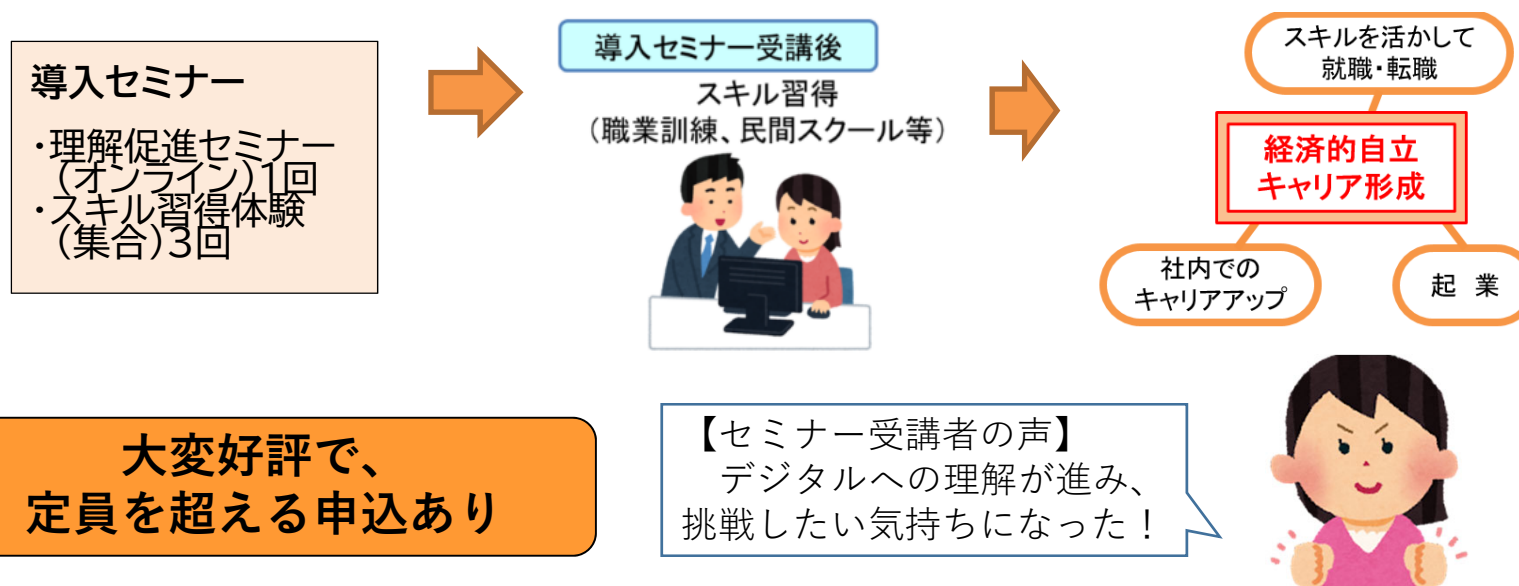
◆働きたい・働くことに不安のある女性向け就労支援

事業名	内容
困難を抱える女性向け就労支援セミナーの開催 【拡充】	〔目的〕 就労へ結びつけるためのマインド向上 〔内容〕 キャリアコンサルタントによるワークショップ、個別相談 〔定員等〕 県内4箇所計24回開催、各回20名程度

岩手県の取組(女性の就業・キャリア形成支援)

◆女性のデジタル分野での活躍促進

事業名	内容
①デジタル人材への理解促進セミナーの開催 (10/4) 【新規】	〔目的〕 女性デジタル人材の育成を支援し、女性の長期的な経済的自立やデジタル分野におけるジェンダーギャップ解消を図る 〔内容〕 デジタル人材に該当する各職業やデジタルスキルの習得方法の紹介等 〔受講者数〕 112名(オンライン参加46名、会場参加66名)
②デジタルスキル習得体験の開催 (10/16・18、25、27) 【新規】	〔目的〕 同上 〔内容〕 上記のセミナー受講者で希望者によるデジタルスキル習得体験 〔受講者数〕 のべ120名(会場参加のみ)



岩手県の取組(つながりサポート事業)

◆女性のためのつながりサポート事業

(1) 目的

新型コロナウイルス感染症拡大により顕在化した、孤独・孤立等で不安を抱える女性に対する支援を実施

(2) 事業内容

ア 支援拠点

いわて女性のスペース・ミモザ
(令和3年7月開設)

イ 実施内容

- ・ 女性専用の相談
- ・ 居場所づくり(サロン開催)
- ・ 出張相談
- ・ 女性用品提供

岩手県女性のためのつながりサポート事業
(令和5年4月1日～令和6年3月31日)

いわて女性のスペース・ミモザ

暮らしのこと、仕事のこと、家族や友だちのことなど、あなたが抱えている悩みを、誰かに相談してみませんか。「いわて女性のスペース・ミモザ」は年齢や立場に関係なく、女性ならどなたでも安心して相談できる場所です。

なかなか相談に踏み出せないという方には、気軽に参加できるサロンもおすすめです。

あなたの悩みや背負っている荷物を少しでも軽くできるようサポートしていきますので、気軽にご利用ください。

女性専用の相談窓口

医療・福祉・法律等の相談にも対応いたします

電話相談 対面相談 メール相談 オンライン相談 (ZOOM) 出張相談 サロン

相談や利用は無料です(対面・オンライン相談は予約制)

【相談・予約・問い合わせ先】 TEL 090-6457-7887
mail: iwate.mimosa@gmail.com

【受付時間】 月・火・木 10:00～16:00
土 9:00～15:00 (第2土曜日は休み)
第2金曜日 10:00～16:00
(水・金・日・祝日休み)

※定例サロン・出張サロンの日程など、裏面をご覧ください。

岩手県男女共同参画センターでも相談を受け付けていますのでご利用ください。
岩手県男女共同参画センター相談室 【受付時間】 水・木曜日 10:00～17:00
金曜日 13:00～20:00
Tel 019-806-1762 土・日曜日 12:00～15:00
月・火・祝日の一般相談は休み
第2・第4土曜日は男性相談のみ

【運営】認定NPO法人インクルいわて(岩手県男女共同参画センター内)
iwate-mimosa.com

NHKクローズアップ現代「広がる女性のひきこもり」で紹介 (R5.4.19初回放送)

全国の制度導入状況

導入自治体数：328（316市区町村、12府県）（R5.6.28時点）

交付件数（※）：5,171組（R5.5.31時点）※証明書や受領証等、パートナーシップを証明する書類の交付

[出典] 渋谷区・虹色ダイバーシティ 全国パートナーシップ制度共同調査

県内の制度導入状況

（R5.10月時点）

①導入済	4自治体	一関市（R4.12）、盛岡市（R5.5）、宮古市（R5.9）、矢巾町（R5.10）
②導入予定	4自治体	花巻市、北上市、紫波町、平泉町
③導入を視野に検討中	5自治体	

※年明けに改めて調査を予定しています。

交付件数：12組（R5.10.16時点）

課題

パートナーシップ制度を導入する自治体は徐々に増加しているが、交付件数は低調。

➡ パートナーシップ制度の使いやすさやメリットの向上とPRが必要であるほか、潜在的な利用者の抵抗感を軽減するためにも、幅広く住民の**意識・慣行**に対してアプローチ（啓発）する必要がある。

パートナーシップ制度について

県の取組

パートナーシップ制度に関する情報提供、利便性向上

制度

- (1) 市町村におけるパートナーシップ制度の導入を促すことを目的に、制度の対象者の要件や手続の指針を示す「岩手県におけるパートナーシップ制度の導入に関する指針」を令和5年3月に策定。
- (2) 制度利用者が利用可能なサービスを順次拡大。

①県営住宅への入居	入居申請に関して、同居親族要件を満たすこととする。
②県立病院での面会手続等	面会や病状説明等を可能とする。

➡その他、市町村間の連携促進や、利用可能サービスの拡大に向けて検討、働きかけを行っていく。

性的マイノリティに対する偏見や差別の解消に向けた県民の理解増進

意識・慣行

(1) LGBT出前講座

平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
9件(461人)	5件(284人)	15件(651人)	12件(1,105人)	24件(2,132人)	31件(2,580人)

- (2) LGBT理解促進リーフレットの作成・配布（県民、学生向け）
- (3) 各種イベントにおける啓発（講演、ワーキング）

➡これらの取組に加え、多様な性に配慮した職場づくりに関する企業向け支援等を行っていく。

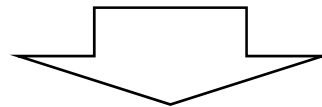
令和5年6月23日 **LGBT理解増進法**（※1）の公布・施行

公衆浴場等における男女の取扱いに関する厚生労働省通知の発出

- ※1 LGBT理解増進法（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）のポイント
- ・国は性的少数者への理解増進に努力
 - ・地方自治体は国と連携
 - ・事業主と学校は国・地方自治体に協力
 - ・政府に基本計画策定義務
 - ・政府は施策実施状況を毎年公表
 - ・全国民が安心して生活できるよう留意
 - ・政府は運用指針策定 等

令和5年7月11日 **職場トイレ制限訴訟 最高裁判決**（※2）

- ※2 トランスジェンダーの経済産業省職員に対する女性用トイレの使用制限を違法とした最高裁判決。利益衡量・利害調整が妥当ではなく違法との判断が示されたもの。裁判長意見では、「トランスジェンダー本人の要望・意向と他の職員の意見・反応の双方をよく聴取した上で、職場の環境維持、安全管理の観点等から最適な解決策を探っていくという以外にない」との指摘。



これらの最近の動向等を踏まえた上で、今後、以下の点を議論していく必要があるのではないか。

- **LGBT理解増進法**では、自治体は「**国民の理解の増進に関する施策**」を実施するよう努めるものとされており、今後、岩手県としてどのような施策を展開することが求められるのか。→20ページ
- **最高裁判決**やその裁判長意見を踏まえた上で、岩手県の「**多様な性のあり方を尊重するための職員ガイドライン**」について、どのように「**最適な解決策**」を探ることができるのか。→24ページ

※ その他、法律や規範などに限らず、**アーキテクチャ（建築・構造）の面からの解決策**は存在しないのか。→28ページ

LGBT理解増進法

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（令和5年法律第68号）（概要）

目的（1条）

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が必ずしも十分でない現状に鑑み、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施策の推進に関し、基本理念を定め、並びに国及び地方公共団体の役割等を明らかにするとともに、基本計画の策定その他の必要な事項を定めることにより、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性を受け入れる精神を涵養し、もって**性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に寛容な社会の実現に資することを目的とする。**

定義（2条）

「**性的指向**」
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
「**ジェンダーアイデンティティ**」
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

基本理念（3条）

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施策は、**全ての国民が、その性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティを理由とする不当な差別はあってはならないものであるとの認識の下に、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に資することを旨として行われなければならない。**

国の役割

国民の理解の増進に関する施策の策定及び実施の努力（4条）

- ・ 毎年1回、施策の実施の状況を公表（7条）
- ・ 基本計画の策定（8条）
※おおむね3年ごとに検討・変更
- ・ 学術研究その他の必要な研究（9条）
- ・ 心身の発達に応じた教育及び学習の振興（10条1項）
- ・ 知識の着実な普及、相談体制の整備その他の必要な施策（10条1項）
- ・ 性的指向・ジェンダーアイデンティティ理解増進連絡会議の運営（11条）
- ・ 指針の策定（12条）

地方公共団体の役割

国との連携を図りつつ、その地域の実情を踏まえ、国民の理解の増進に関する施策の策定及び実施の努力（5条）

- ・ 心身の発達に応じた教育及び学習の振興（10条1項）
- ・ 知識の着実な普及、相談体制の整備その他の必要な施策（10条1項）

事業主等の役割

・ 労働者や児童等の理解の増進に自ら努める（6条）

事業主の役割（10条2項）

- ・ 情報の提供、研修の実施、普及啓発、就業環境に関する相談体制の整備等の必要な措置

学校※の設置者の役割（10条3項）

- ・ 家庭及び地域住民その他の関係者の協力を得つつ、教育又は啓発、教育環境の整備、相談の機会の確保等
※幼稚園及び特別支援学校の幼稚部を除く。

・ 国又は地方公共団体が実施する国民の理解の増進に関する施策への協力の努力（6条）

留意事項（12条）

- ・ 措置の実施等に当たっては、性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、全ての国民が安心して生活することができることとなるよう、留意する。

見直し規定

- ・ この法律の規定については、施行後3年を目途として、この法律の施行状況等を勘案し検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずる。

公布・施行 令和5年6月23日

性同一性障害職員のトイレ訴訟の最高裁判決

性同一性障害である経済産業省職員が、勤務先の庁舎で女性用トイレの使用を不当に制限されたとして処遇改善を求めた訴訟の上告審判決で、最高裁が「制限を認めた人事院の判定は違法」とする判決を言い渡したもの。（令和5年7月11日第三小法廷判決）

法廷意見

（略）以上によれば、遅くとも本件判定時においては、**上告人が本件庁舎内の女性トイレを自由に使用することについて、トラブルが生ずることは想定し難く、特段の配慮をすべき他の職員が存在が確認されてもいなかった**のであり、上告人に対し、本件処遇による上記のような不利益を甘受させるだけの具体的な事情は見当たらなかったというべきである。そうすると、本件判定部分に係る人事院の判断は、本件における**具体的な事情を踏まえることなく他の職員に対する配慮を過度に重視し、上告人の不利益を不当に軽視**するものであって、関係者の公平並びに上告人を含む職員の能率の発揮及び増進の見地から判断しなかつたものとして、**著しく妥当性を欠いたもの**といわざるを得ない。

裁判長の補足意見

（略）例えば本件のような事例で、**同じトイレを使用する他の職員への説明（情報提供）やその理解（納得）のないまま自由にトイレの使用を許容すべきか**というと、**現状でそれを無条件に受け入れるというコンセンサスが社会にあるとはいえない**であろう。

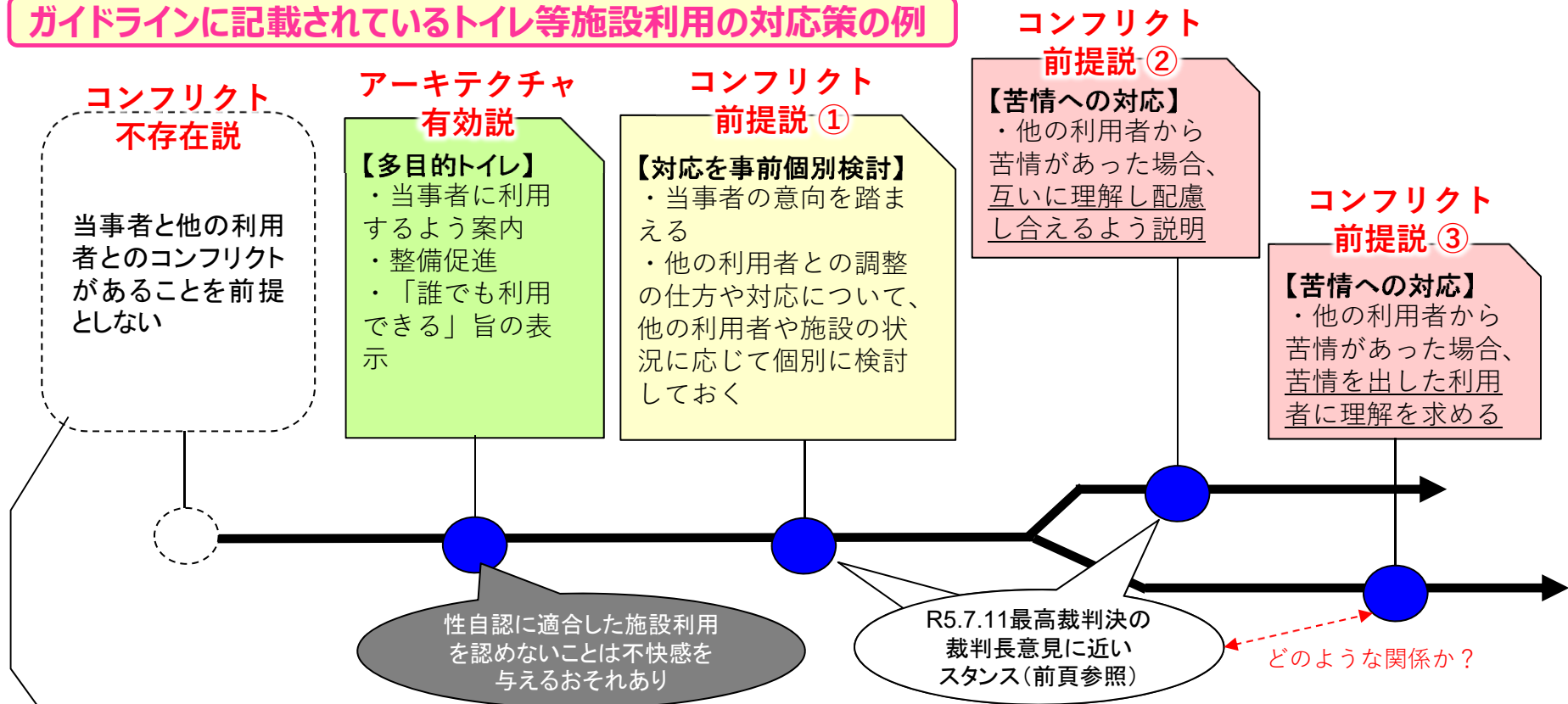
（略）現時点では、**トランスジェンダー本人の要望・意向と他の職員の意見・反応の双方をよく聴取した上で、職場の環境維持、安全管理の観点等から最適な解決策を探っていく以外にない**。今後この種の事例は社会の様々な場面で生起していくことが予想され、それにつれて頭を悩ませる職場や施設の管理者、人事担当者、経営者も増えていくものと思われる。既に民間企業の一部に事例があるようであるが、今後事案の更なる積み重ねを通じて、標準的な扱いや指針、基準が形作られていくことに期待したい。併せて、**何よりこの種の問題は、多くの人々の理解抜きには落ち着きの良い解決は望めない**のであり、**社会全体で議論され、コンセンサスが形成されていくことが望まれる**。

性の多様性に関する地方自治体の職員向けガイドライン

LGBTや性的マイノリティ等の言葉が社会一般に広く定着してきたことを背景に、各自治体が、職員が公務に従事するにあたって配慮すべき事項等をガイドラインとして作成しているもの。

岩手県は、令和3年2月に「多様な性のあり方を尊重するための職員ガイドライン」を作成した。（R5.5一部見直し）

ガイドラインに記載されているトイレ等施設利用の対応策の例



【参考】性別変更に関する最高裁判決（R5.10.25）三浦裁判官意見（抄）

性同一性障害者は、治療を踏まえた医師の具体的な診断に基づき、身体的及び社会的に他の性別に適合しようとする意思を有すると認められる者であり、そのような者が、他の性別の人間として受け入れられたいと望みながら、あえて他の利用者を困惑させ混乱を生じさせると想定すること自体、現実的ではない。

はじめに

【当事者を取り巻く状況】

- ・ LGBTや性的マイノリティという言葉が社会一般に広く定着してきている。
- ・ 一方で、理解は十分に深まっておらず、当事者は差別的言動や対応していない制度により、困難を抱えている。

【これまでの取組】

- ・ いわて県民計画(2019~2028)において、多様な生き方が認められる男女共同参画社会の実現に向けた環境づくりを行うこととしており、相談窓口の設置や出前講座など県民への理解を深める活動に取り組んできた。

➡公務に従事するにあたり、性的指向(好きになる性)や性自認(こころの性)に対して必要な配慮を行うことが、男女共同参画社会の実現や人権の観点からも求められている。

1 多様な性のあり方について(p1~9)

(1) 性を構成する4つの要素

(2) LGBTとSOGI

- ☛ 性のあり方や性的マイノリティに関する基礎的知識、性のあり方を表す様々な言葉の例

(3) 性的マイノリティの割合について

- ☛ 様々な調査から人口の3~10%程度と考えられている。
- ☛ 当事者が抱えがちなストレス、国内外の状況等

2 県職員として求められること(P10~20)

(1) 職員として求められる姿勢

- ☛ 性的指向・性自認は一人ひとりの人生に深くかわる問題
- ☛ 多くの県民と接する県職員として、知識を身に付け、理解を深め、行動することは必須

【業務遂行上の心構え】

- 多様な性的指向や性自認に関して正しい知識を身に付け、理解を深めましょう。
- 性のあり方は多様であることに配慮した言動を心掛けましょう。性的指向・性自認に関する差別的な言動や相手を傷つける言動をしてはいけません。
- 性的マイノリティ(LGBT等)の当事者たちが身近にいるのだという意識を常に持ちましょう。見えただけで当事者は周囲に必ずいるものです。
- 来客対応等において、名前や性別に関する情報は慎重に扱きましょう。
- 担当業務において性的マイノリティ(LGBT等)の当事者が困難を感じることはないか、あった場合は困難を解消・軽減できる方法はないか考えましょう。
- カミングアウトや相談を受けた場合は真摯に受け止めましょう。本人の許可なく、あるいは意に反するようなアウティングは絶対にしてはいけません。

ア 窓口や電話対応における配慮

イ 性別記載欄

ウ **施設等を利用する様々な利用者に対するプライバシーの配慮**

エ 災害時における対応

オ 各種制度の見直し

☛ 当事者が抱える困難や思いについて

(2) 自己の偏見や先入観に基づいた言動の点検

(3) 職場環境の点検

- ☛ 職場における配慮について、SOGIハラスメントについて

(4) カミングアウトとアウティングに関する理解

- ☛ カミングアウトを受けた場合の対応やアウティング被害の例

(5) 職場内での理解促進について

- ☛ 出前講座、LGBT啓発パネルの貸出、いわて男女共同参画サポーター養成講座

3 相談窓口・啓発資料等(P21~29)

(1) 相談窓口

- ☛ 一般向けの相談窓口、庁内のハラスメント対応窓口

(2) 地域のサポート団体

- ☛ 県内で活動する関係団体

(3) 啓発資料

【参考：用語について】

■LGBT

L:レズビアン(女性同性愛者)、G:ゲイ(男性同性愛者)、B:バイセクシュアル(両性愛者)、T:トランスジェンダー(出生時に割り当てられた性別とは異なる性自認の人)の頭文字をとって作られた言葉。性的マイノリティをあらわす総称の一つ。

■SOGI

性的指向(Sexual Orientation)と性自認(Gender Identity)の頭文字をとった言葉で、全ての性を表す表現。

■カミングアウト

公にしていなかった性的指向や性自認、戸籍上の性別を、本人が他者に伝えること。

■アウティング

本人の許可なく、第三者にセクシュアリティを伝えること。アウティングは深刻な被害をもたらす人権侵害であり、時に命に関わることもある。

★ガイドラインは岩手県公式ホームページで公開しています。職場内のコンプライアンスの取組や職場研修等で御活用ください。

★県HP掲載場所

トップページ > くらし・環境 > 青少年育成・男女共同 > 男女共同参画 > 男女共同参画について > 性的マイノリティ(LGBT等)について

トランスジェンダーのトイレ利用に係る現状

○ 男女別トイレを利用しづらいと感じている人

幼い子どもと保護者の性別が異なる場合

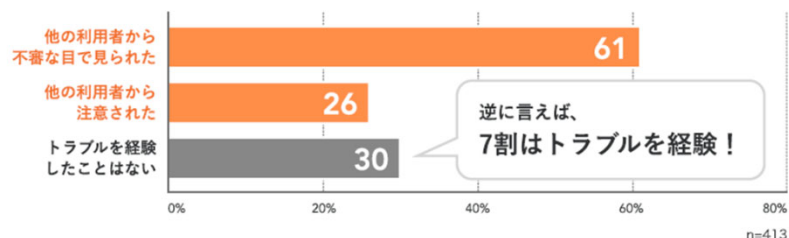
介助者や同伴者と性別が異なる場合

発達障害がある人と見守る人の性別が異なる場合

性的マイノリティ
(トランスジェンダー・ノンバイナリー)

○ トランスジェンダーの多くがトラブルを経験

Q. 外出先でトイレを利用した際、実際に経験したことがあるトラブルは？ (複数回答)



Q. トイレ利用での困りごとやトラブルは？

(見た目が女性っぽくないため) 女性用トイレに入ると驚かれる。
(FTX 10代)

(出生時の性別である) 男性用トイレに入らないといけないのは辛い。
(MTF 20代)

女性トイレしか使えないのに、「ここは女性トイレだ」と注意されることが何度もある。
(FTM 30代)

「障害者ではないのに何故だれでもトイレを使うのか？」と車椅子の人に聞かれた。本当は女性トイレを使いたいの…。
(MTF 30代)

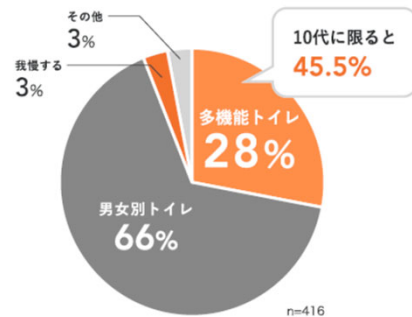
※FTX: Female to X-genderの略、FTM: Female To Maleの略、MTF: Male To Femaleの略
※調査データ出典: 性的マイノリティのトイレ問題に関するWEB調査, 2015 (LIXIL, 虹色ダイバーシティ)

トランスジェンダーのトイレ利用に係る現状

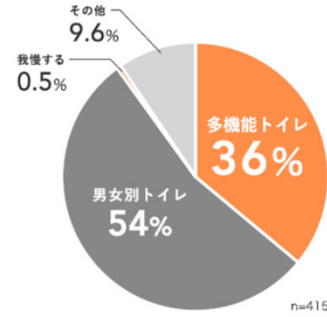
- 性別を問わずに利用できる多機能トイレが受け皿となっている

トランスジェンダーのうち、外出先の公共施設で多機能トイレを利用している人は約3割、「利用したい」と思う人は4割近く

Q. 実際に“利用している”のは？



Q. 選べるなら“利用したい”のは？



Q. 多機能トイレを利用する/利用したい理由は？

性別に関係なく
入れるから

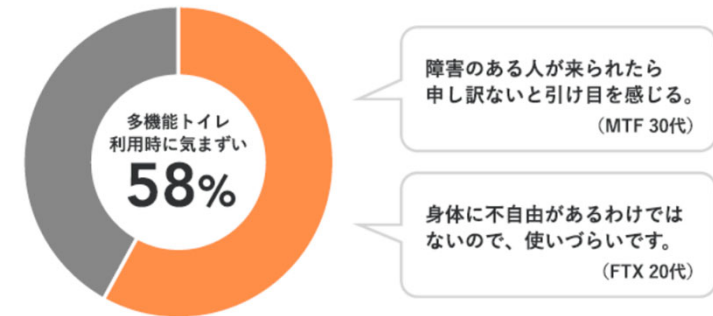
いろんな人が使うから
紛れて安心

※調査データ出典：性的マイノリティのトイレ問題に関するWEB調査, 2015 (LIXIL、虹色ダイバーシティ)

- 一方で、多機能トイレの利用をためらう人も

トランスジェンダーの約6割が「気まずい」と回答

Q. 職場や学校のトイレ利用で困る・ストレスを感じる理由は？



※調査データ出典：性的マイノリティのトイレ問題に関するWEB調査, 2015 (LIXIL、虹色ダイバーシティ)

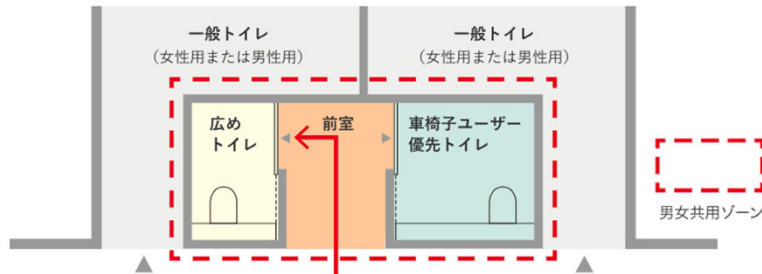
多機能トイレとは別の、もっと気軽に入れて、性別を問わずに利用できるトイレがあれば…

出典：LIXILパブリックトイレラボ (LIXIL) , <https://www.lixil.co.jp/ud/publictoiletlab/>, これからのパブリックトイレを考える / 最終閲覧日 2023.11.15

トランスジェンダーのトイレ利用に係る解決策の一例

アーキテクチャの面からの解決策の一例

①男女共用広めトイレ



- ・利用が不自然とならない誰でもアクセスしやすい位置に設置
- ・多機能トイレへの利用集中を緩和

※ここに示した図は一例です。

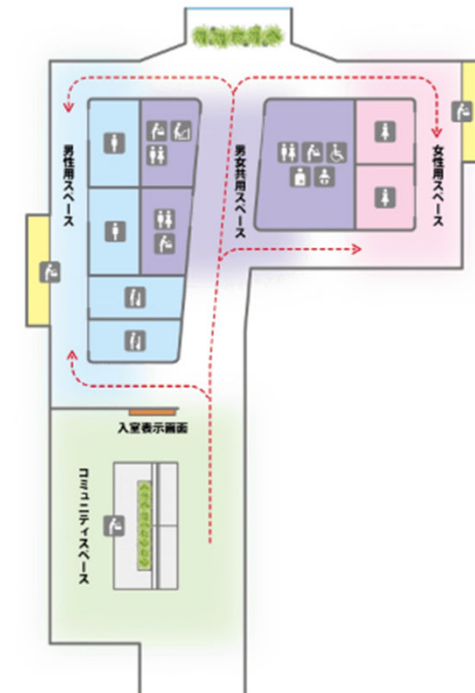
※建築用途や利用者属性等に応じて、都度検討が必要です。

※株式会社LIXILの本社は、2022年11月に移転したため、「オルタナティブ・トイレ」の現物は、現在はありません。

②オルタナティブ・トイレ (株式会社LIXIL旧本社ビル※)



デザイナーキタフト
永山祐子建築設計 × LIXIL



- ・”男女共用”、”男女別”、“車椅子ユーザー配慮”など個室やスペースを組み合わせ、使う人に選択肢を与えるというコンセプト
- ・角のない緩やかな回遊動線によって行き止まりを無くし、心理的な安全性を確保
- ・ニオイや音が気にならないよう個室の密閉度を高め安心感を高めている

出典：LIXILパブリックトイレラボ (LIXIL) , <https://www.lixil.co.jp/ud/publictoiletlab/>, これからのパブリックトイレを考える／①男女共用広めトイレ, ②オルタナティブ・トイレ, 最終閲覧日 2023.11.15

① 禁止の必要性

どのような禁止・解消しなければならない差別や偏見があるか。

② 対象とする人

性的マイノリティ（性的指向・性自認）の範囲

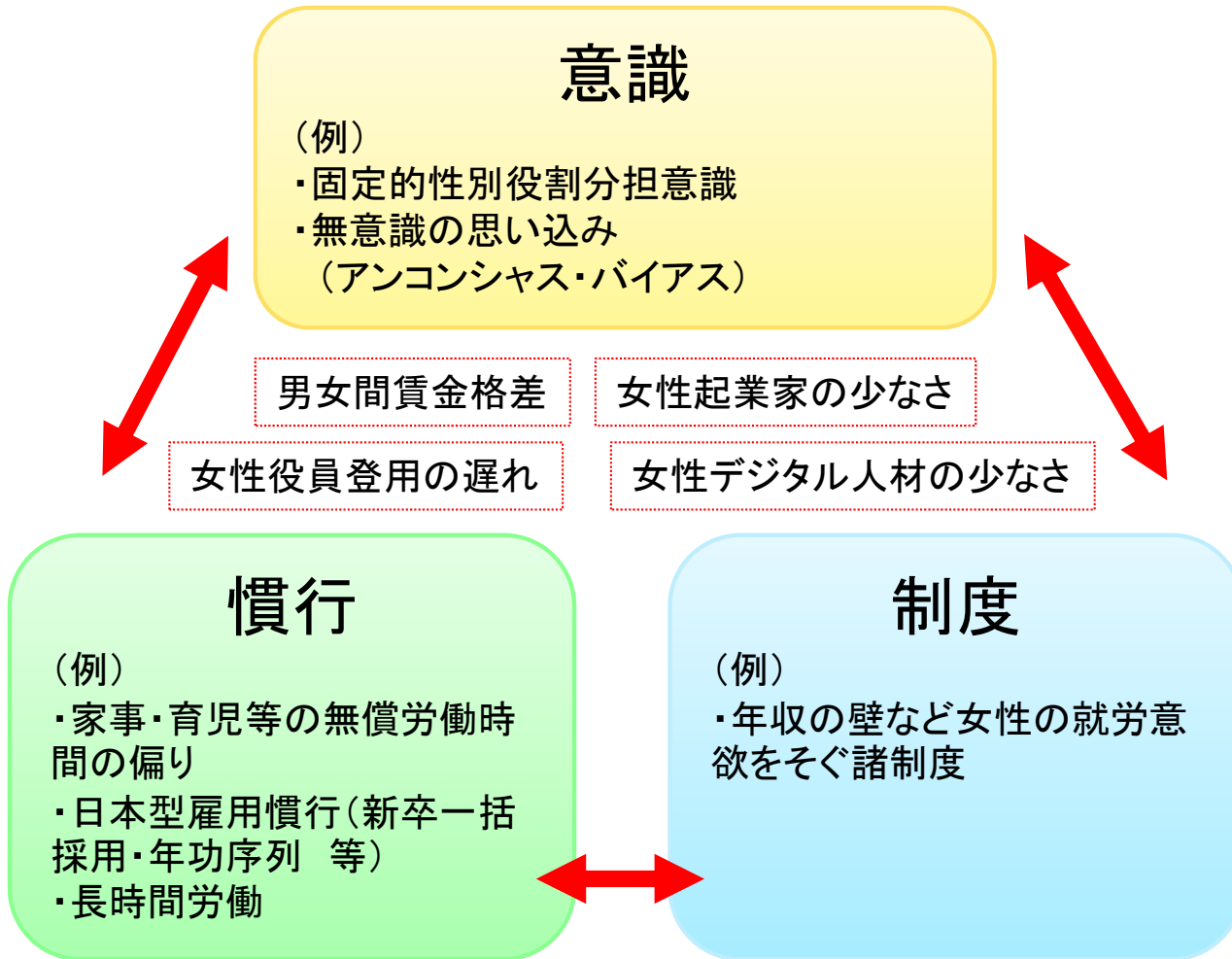
③ 対象とする行為等

差別的発言、アウティングなどの行為等の範囲

④ 実効性の担保

県民等に遵守してもらうために講じる手法

ジェンダー不平等の悪循環を生み出す構造(イメージ)



女性の意識の変遷

50代～ 雇用機会均等法世代
30～40代 共働き世代、育休世代
20～30代 ジェンダー平等世代
⇒ 男女同じ教育、子育て・労働観変化

女性の労働背景の変遷

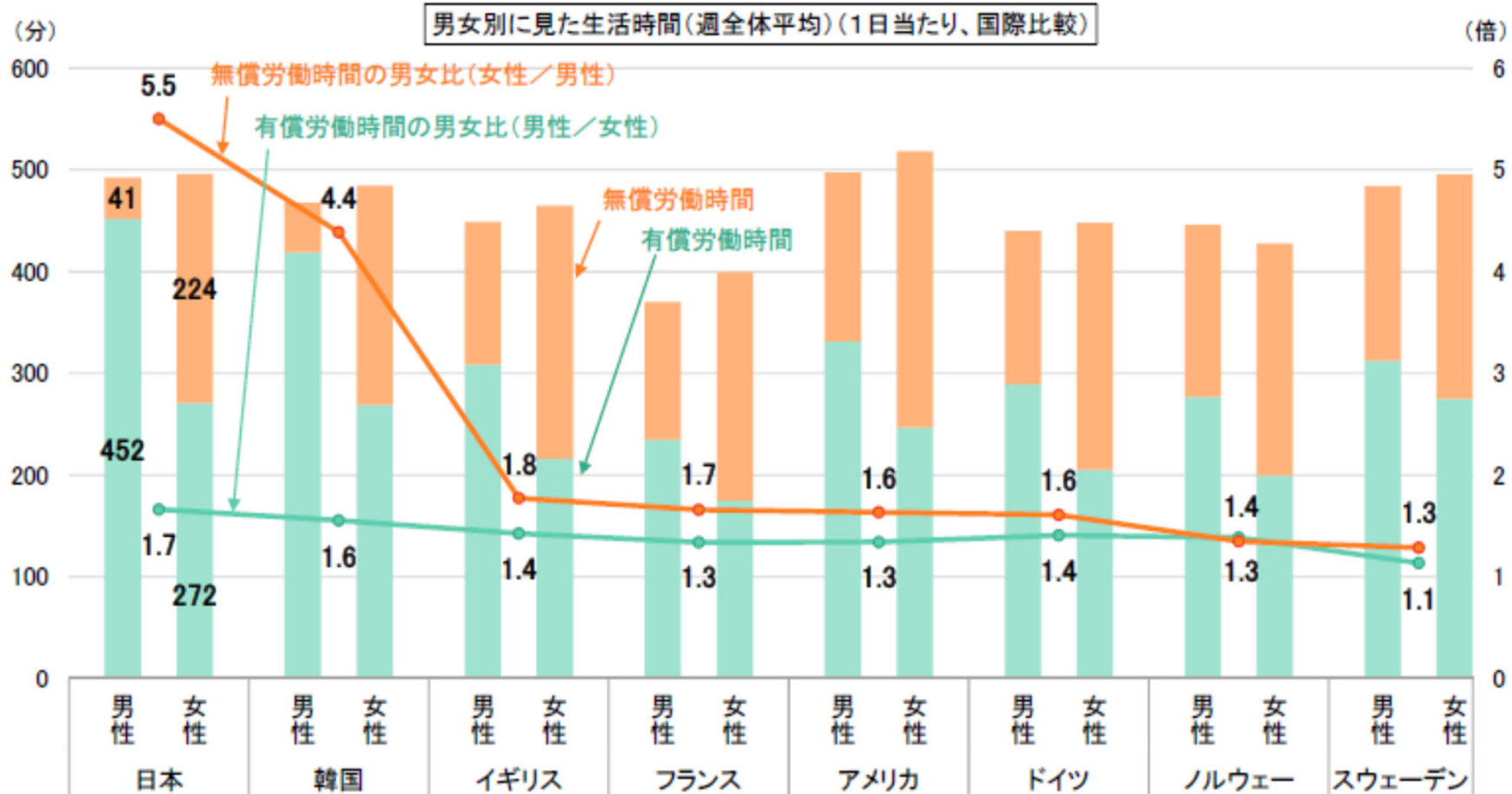
1970年代 性別役割分業を元にした社会
1985年 男女雇用機会均等法制定
⇒ 性別による差別を禁止(努力目標)
1997年 男女雇用機会均等法改正
⇒ 性別による差別が<努力目標>から<禁止>へ
2015年 女性活躍推進法
⇒ 行動計画の策定・公表の義務化、ポジティブアクション
2021年 育児介護休業法改正
⇒ 1,000人以上の企業、男性育休の取得状況公表の義務化

家事・育児等の無償労働時間の男女間の偏り（時間格差）

内閣府男女共同参画局
女性活躍と経済成長の
好循環実現に向けた検討会資料

生活時間の国際比較（男女別）

- ・諸外国と比較し、日本は男女ともに総労働時間（有償労働時間と無償労働時間の合計時間）が長い。
- ・有償労働時間の男女比を見ると、日本は1.7倍と、諸外国と比べて男女比が大きい。
- ・無償労働時間の男女比を見ると、日本は5.5倍と、諸外国と比べて男女比が大きい。



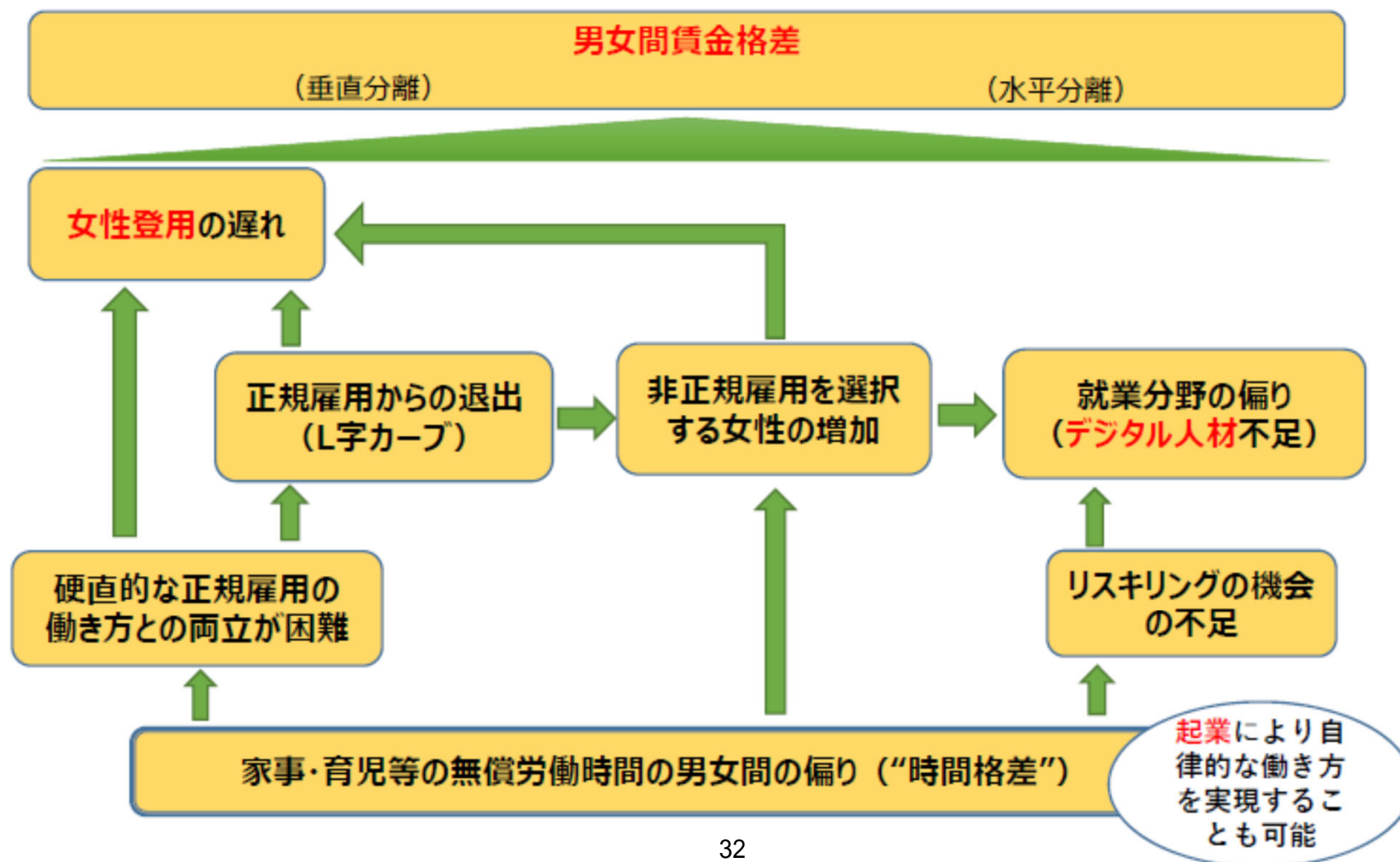
- (備考) 1. OECD "Balancing paid work, unpaid work and leisure (2021)" をもとに、内閣府男女共同参画局作成。
 2. 有償労働は、「paid work or study」に該当する生活時間、無償労働は「unpaid work」に該当する生活時間。
 3. 「有償労働」は、「有償労働(すべての仕事)」、「通勤・通学」、「授業や講義・学校での活動等」、「調査・宿題」、「求職活動」、「その他の有償労働・学業関連行動」の時間の合計。「無償労働」は、「日常の家事」、「買い物」、「世帯員のケア」、「非世帯員のケア」、「ボランティア活動」、「家事関連活動のための移動」、「その他の無償労働」の時間の合計。
 4. 日本は2016年、韓国は2014年、イギリスは2014年、フランスは2009年、アメリカは2019年、ドイツは2012年、ノルウェーは2010年、スウェーデンは2010年の数値。

男女の時間格差から派生する構造的課題

内閣府男女共同参画局
女性活躍と経済成長の
好循環実現に向けた検討会資料

男女の“時間格差”から派生する構造的課題（イメージ図）

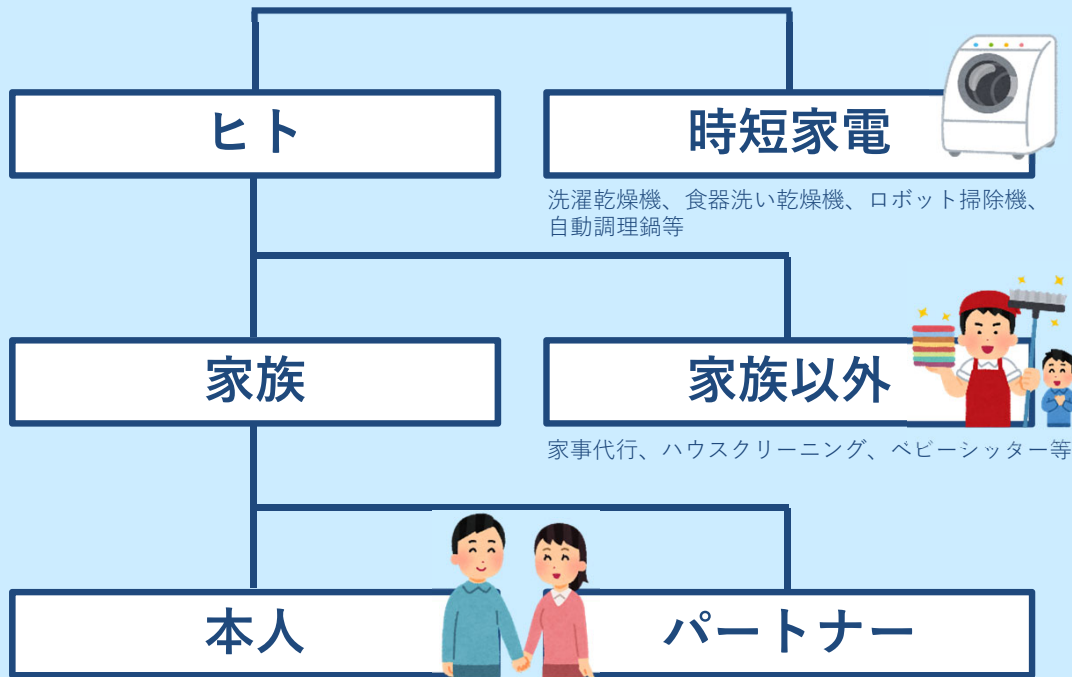
男女格差の要因は複合的かつ重疊的であるが、男女間での無償労働時間の大きな偏りを起点にして、そこから派生する課題を簡略化して図示すると以下ようになる。我が国における無償労働時間の偏りは、国際的にみても大きな課題であり、それを克服し、また克服する途上で女性活躍を実現する方策について検討する必要がある。



家事・育児等の見直しによる女性活躍促進の裏打ち

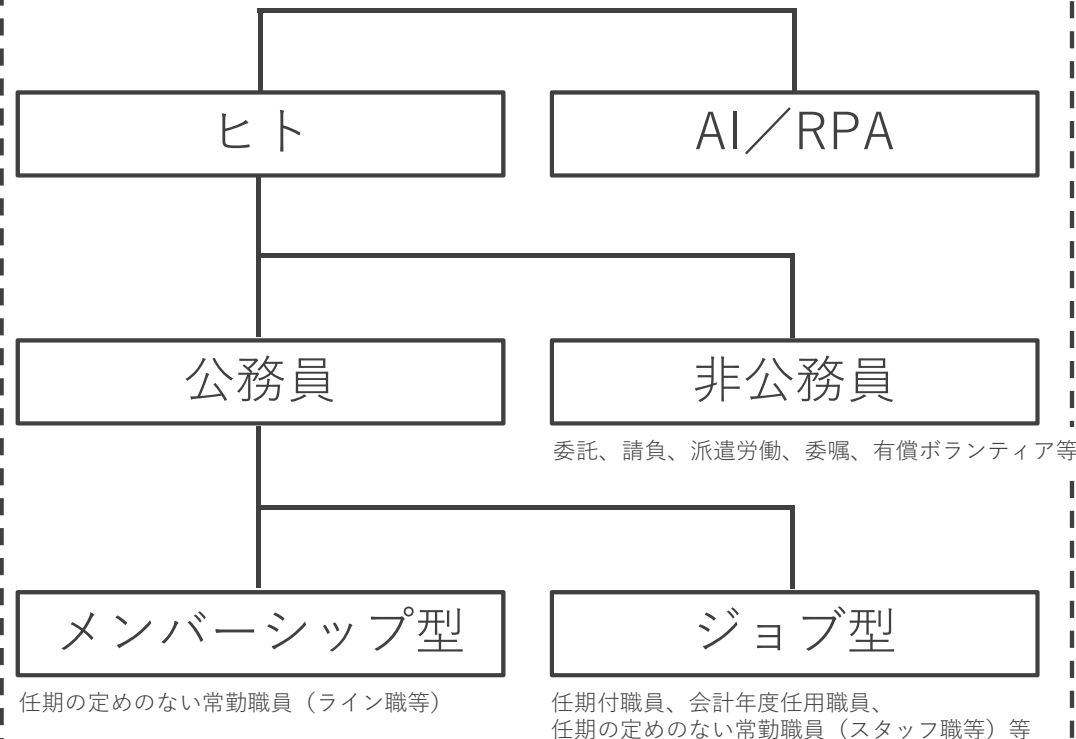
- 女性活躍促進をどれだけ掲げていても、家庭内無償労働に縛られていると与えられた機会を生かせない懸念があるため、**女性活躍促進の裏打ちとして、家庭内無償労働のあり方を考える必要**
- 自治体業務のBPRも参考にしつつ、**①時短家電の活用**や**②家事代行等の活用**、**③家庭内での適切な役割分担**により、**家庭内無償労働の負担軽減や偏在是正を図ることが重要**

家事・育児等の全体最適化



- ① 家事・育児等の家庭内労働の中で、**時短家電で対応できるものとヒトが担うもの**に切り分け
 - ② ヒトが担うものを**家族が担うもの**と**家事代行、ハウスクリーニング、ベビーシッター等の家族以外が担うもの**に切り分け
 - ③ それでも残る家事・育児等の**家庭内無償労働をパートナーと適切に分担**
- 以上により、女性活躍に伴う世帯所得の向上（パワーカップル化）等も期待

【参考】自治体業務のBPR



- ① 自治体業務のBPRの中で、AI/RPAで処理するものとヒトが担うものに切り分け
- ② ヒトが担うものを公務員が担うものと委託、請負、派遣労働等で非公務員が担うものに切り分け
- ③ メンバーシップ型の任期の定めのない常勤職員が担うものとジョブ型の任期付職員、会計年度任用職員等が担うものに切り分け

【参考】遅々として進まなかった時間格差の是正

- 婦人参政権の行使から80年近く、男女雇用機会均等法の施行から50年余り、女性活躍推進法の施行から8年余りを経ているにもかかわらず、家事・育児等の無償労働時間の男女間の偏り（時間格差）は依然として存在
- これまで、制度面では育児・介護休業法の改正、意識・慣行面では人権の視点からの啓発等が行われてきたが、このようなアプローチだけでは社会変革のスピードが十分ではない可能性
- 一方、わが国の家事負担の軽減と女性の地位向上に貢献したとされる**大正期の「生活改善運動」**は**住宅販売会社の業界利益を含むマルチベネフィットを実現**する中で一定の成果（破線部参照）

→ 例えば、家庭内無償労働の負担軽減と偏在是正をセットで啓発していく場合、以上のような点を踏まえると、具体的に①どのような業界と②どのような連携を図ることが考えられるか。



生活改善展覧会 出品ポスター（大正8年）



このような啓発活動によって日本人の住生活は、主人（家長）の為の部屋や客間を重視した生活から居間などの家族が使用しつろぐ為の部屋を重視した室構成に変化し、床の上にじかに座る生活から椅子を用いる生活となり、しゃがんだり座って調理をしていた台所が立って機能的に振る舞える台所へと代わるなど、現代の住生活に通じるものに改められるようになったのです。

（出所）国立科学博物館ウェブページ

○岩手県男女共同参画推進条例（平成14年10月9日条例61号）

岩手県男女共同参画推進条例

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

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。

岩手県男女共同参画審議会運営規程

(趣旨)

第1条 この規程は、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。以下「条例」という。）第31条の規定により、岩手県男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）の運営に関し必要な事項を定めるものとする。

(審議会の招集の通知)

第2条 会長は、審議会を招集するときは、あらかじめ、会議の日時、場所及び付議事項を委員に通知するものとする。

(審議会の公開等)

第3条 審議会の会議は、公開とする。

2 前項の規定にかかわらず、次の各号に該当する場合には、議長が審議会に諮って、これを公開しないことができる。

- (1) 情報公開条例（平成10年岩手県条例第49号）第7条各号に掲げる情報に該当すると認められる事項について調査審議する場合
- (2) 当該会議を公開することにより、公正かつ円滑な議事運営に著しい支障を生ずることが明らかに予想される場合

(傍聴人に対する指示)

第4条 議長は、傍聴人に対し、必要な指示をすることができる。

(意見の聴取)

第5条 議長は、議事の調査審議に関し、特に専門的な意見を聴く

必要があると認めたときは、審議会に諮って、関係者に出席を求めて意見を聴くことができる。

(採決)

第6条 議長は、議題について採決しようとするときは、その議題及び採決する旨を会議に宣告するものとする。

- 2 採決は、挙手又は投票の方法によるものとし、議長は、そのつど会議に諮って決定するものとする。
- 3 前項の規定にかかわらず、議題について出席委員に異議がないと認めるときは、議長は、これを確かめた後に採決の手続を省略して、可決の旨を宣告することができる。

(議事録の作成)

第7条 審議会は、会議の議事について、そのつど議事録を作成するものとする。

- 2 前項の議事録には、次の各号に掲げる事項を記載するものとする。
 - (1) 開催の日時及び場所
 - (2) 出席者の氏名
 - (3) 議事の概要
 - (4) 前各号に掲げるもののほか、必要と認められる事項

この規程は、平成14年11月22日から施行する。

関係法令

◎地方自治法

(地方公共団体の法人格及び事務)

第二条 (略)

② 普通地方公共団体は、地域における事務及びその他の事務で法律又はこれに基づく政令により処理することとされるものを処理する。

③ 市町村は、基礎的な地方公共団体として、第五項において都道府県が処理するものとされているものを除き、一般的に、前項の事務を処理するものとする。

基礎自治体優先の原則

④ (略)

⑤ 都道府県は、市町村を包括する広域の地方公共団体として、第二項の事務で、広域にわたるもの、市町村に関する連絡調整に関するもの及びその規模又は性質において一般の市町村が処理することが適当でないと認められるものを処理するものとする。

⑥ 都道府県及び市町村は、その事務を処理するに当っては、相互に競合しないようにしなければならない。

県と市町村間の競合回避

⑦～⑰ (略)

◎戸籍法

(戸籍事務の管掌及び事務の区分)

第一条 戸籍に関する事務は、この法律に別段の定めがあるものを除き、市町村長がこれを管掌する。

② (略)

(婚姻の届出)

第七十四条 婚姻をしようとする者は、左の事項を届書に記載して、その旨を届け出なければならない。

一 夫婦が称する氏

二 その他法務省令で定める事項

◎住民基本台帳法

(市町村長等の責務)

第三条 市町村長は、常に、住民基本台帳を整備し、住民に関する正確な記録が行われるように努めるとともに、住民に関する記録の管理が適正に行われるように必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

2 市町村長その他の市町村の執行機関は、住民基本台帳に基づいて住民に関する事務を管理し、又は執行するとともに、住民からの届出その他の行為に関する事務の処理の合理化に努めなければならない。

3・4 (略)

令和5年度第1回岩手県男女共同参画審議会（令和5年5月23日） 委員からの主なご意見と県の考え方

主な御意見	県の考え方
<p>○ 性的マイノリティ（LGBT等）への理解</p> <p>病院現場でまだまだ性的マイノリティに関する理解が進んでいないので、医療関係者への研修などどうするか。</p>	<p>県立病院においては、岩手県内でのパートナーシップ制度導入に伴い、パートナーシップ制度や職員向けガイドラインについて通知するとともに、職員向けのハラスメント研修においても性的マイノリティについて触れ、理解を深めるよう取り組んでいる。</p> <p>今後、様々な現場において多様な性についての理解が進むよう啓発・支援を進めてまいります。</p>
<p>○ 学校における男女共同参画の推進</p> <p>男女混合名簿は作成しても日常使用されていないということも明らかになっている。</p>	<p>学校における男女混合名簿の使用については、地域毎に開催する校長研修講座において、男女混合名簿の継続的な使用とあわせて、日常的な使用についても働きかけているところであり、今後も機会をとらえて学校での使用を働きかけていきます。</p>
<p>○ ワーク・ライフ・バランス</p> <p>ダブルケア支援者の支援について触れられているが、岩手県が作成したダブルケアガイドブックはホームページでダウンロードできるようになっているものの、相談窓口で紹介された方に出会ったことがないので、しっかり活用してほしい。</p>	<p>ダブルケアに関する身近な相談窓口である地域包括支援センターや介護サービス事業所、地域子育て支援拠点等の子育て支援機関等において活用いただけるよう、ダブルケア研修会の開催や、県庁関係各課を通じた情報提供により、さらなる周知を図っていきます。</p>