

第3次島根県男女共同参画計画

平成28年3月

島根県

はじめに

島根県においては、男女共同参画を推進するため、平成13年2月に「島根県男女共同参画計画（しまねパートナープラン21）」を、平成23年5月には「第2次島根県男女共同参画計画」を策定して、様々な取組みを進めてまいりました。

このたび、第2次計画の期間満了に伴い、これまでの取組みの成果や新たな課題などを検証し、県民の皆様のご意見も伺いながら、今後5年間における県の基本方針や具体的な施策を示した「第3次島根県男女共同参画計画」を策定致しました。

第3次計画では、男女がともににより充実した生活を送るためのワーク・ライフ・バランスの更なる推進や、女性活躍推進法の趣旨を踏まえ、女性が男性とともに個性や能力を十分に発揮し、職場や地域においていきいきと活躍できる環境の整備などを施策の大きな柱としています。

少子高齢化や人口減少問題の克服が大変重要な課題となっている今日、仕事と子育ての両立支援や女性の活躍推進に県民の皆様とともにしっかりと取り組んでいくことにより、全ての人たちが輝ける、多様性に富んだ活力ある島根の実現を目指したいと考えています。皆様により一層のご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

終わりに、この計画の策定に当たり、貴重なご意見やご提言をいただきました島根県男女共同参画審議会委員の皆様をはじめ県民の皆様に心からお礼を申し上げます。

平成28年3月

島根県知事 溝口 善兵衛

目次

第1章 計画の基本的な考え方

1 計画の趣旨	1
2 計画の性格	1
3 計画の期間	1

第2章 島根県における男女共同参画の現状と今後取り組むべきこと

1 地域における慣行や意識の状況	2
2 政策・方針決定過程における男女共同参画の状況	3
3 家庭・職場における男女共同参画の状況	3
4 地域・農山漁村における男女共同参画の状況	5
5 個人の尊厳の確立に関する状況	6
6 企業向けアンケートの結果から	7

第3章 計画の内容

1 島根県がめざす男女共同参画社会	9
2 計画の基本目標	10
3 施策体系	11
4 数値目標	12

第4章 具体的な取組み

基本目標Ⅰ 男女共同参画社会づくりに向けた意識の形成

重点目標1 地域における慣行の見直しと意識の改革	13
重点目標2 男女共同参画に関する教育・学習の推進	14

基本目標Ⅱ ワーク・ライフ・バランスの推進

重点目標3 ワーク・ライフ・バランスの気運の醸成	17
重点目標4 ワーク・ライフ・バランスの取組支援	17

基本目標Ⅲ 男性も女性もあらゆる分野で活躍できる社会の実現

重点目標5 政策・方針決定過程における男女共同参画の推進	20
重点目標6 職場における男女共同参画の推進	21
重点目標7 地域・農山漁村における男女共同参画の推進	22

基本目標Ⅳ 個人の尊厳の確立

重点目標8 男女間におけるあらゆる暴力の根絶	27
重点目標9 生涯を通じた男女の健康づくりの推進	30

取組み一覧	32
-------	----

第5章 計画の推進

1 全庁的な推進	38
2 計画の進行管理、公表	38
3 県を挙げての推進	38

<参考資料>

・第3次島根県男女共同参画計画策定までの審議経過	39
・島根県男女共同参画審議会委員名簿	40
・島根県男女共同参画推進条例	41
・男女共同参画社会基本法	48
・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	53
・男女共同参画に関する県民の意識・実態調査の概要	63
・職場における女性の活躍に関するアンケート調査の概要	72

第1章 計画の基本的な考え方

1 計画の趣旨

島根県では、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）の理念に則り、平成13年2月に「島根県男女共同参画計画（しまねパートナープラン21）」を策定して以降、その時代の状況や課題に応じた施策により、男女共同参画を推進してきました。

平成23年5月には、「第2次島根県男女共同参画計画」を策定し、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）^(※)の推進や、男性や若者に向けての理解促進などの施策を新たに盛り込み、様々な取組みを進めてきたところです。

その結果、男女共同参画への理解は少しずつ浸透し、様々な分野における女性の参画も着実に進んでいますが、その一方で、固定的な性別役割分担意識は根強く、女性に対する暴力も依然としてなくなっておりません。

また、長時間労働などにより仕事と生活の調和を図ることが難しい実態があるなど、解決すべき課題が残っています。

そして、平成27年8月には、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）（以下「女性活躍推進法」）が成立するなど、働くことを希望する女性が、その希望に応じた働き方を実現できるよう、社会全体として取り組んでいくことが求められているところです。

これまでの取組みの成果と課題を踏まえ、男女共同参画社会の実現に向け、「第3次島根県男女共同参画計画」を策定し、引き続き総合的、計画的に施策を展開していきます。

2 計画の性格

この計画は、男女共同参画社会基本法及び島根県男女共同参画推進条例（平成14年島根県条例第16号）に基づく男女共同参画計画であるとともに、基本目標Ⅲに係る部分については女性活躍推進法に基づく都道府県推進計画として位置づけるものです。

3 計画の期間

計画期間は平成28年度から令和3年度までの6年間^(※)とします。なお、社会情勢の変化などに対応し、適宜見直しを図ります。

^(※)ワーク・ライフ・バランス:だれもが、仕事、家庭生活、地域活動、個人の自己啓発などの様々な活動を自分が希望するバランスで実現できる状態のこと。多様な働き方や生き方が選択でき、健康で豊かな生活を送ることができる。

^(※)令和3年3月 計画期間を1年間延長

第2章 島根県における男女共同参画の現状と今後取り組むべきこと

1 地域における慣行や意識の状況

県が平成26年度に実施した男女共同参画に関する県民の意識・実態調査(※) (以下「実態調査」) では、個人の意思により選択されたものではない、性別だけを理由とした役割分担意識は、男女共同参画を推進していく上での妨げになるとの考えから、いくつかの分野について、性別を理由とした役割分担に対する考え方を尋ねています。

その中で、「男は外で働き、女は家庭を守るべきである」という考え方にとらわれない人は65.2%で、平成21年度調査の60.5%に対し4.7ポイント増加しています。特に、20歳代について、この考え方にとらわれない人の割合が大きく増加しています。

その一方で、「女性には細やかな気配りが、男性にはいざというときの決断力が必要だ」、「子育ては、やはり母親でなくてはと思う」、「自治会などの団体の代表者は、男性の方がうまくいく」、「家事、介護は女性の方が向いていると思う」という意識を持つ人の割合が6割を超えており、性別を理由とした慣行が依然として残っていることが窺えます。

また、社会活動の7つの分野(※)における男女の地位について、「平等」と感じる人は33.0%で、平成21年度調査の34.6%に対して1.6ポイント減少しています(7分野の平均値)。各分野別では、依然として「学校教育の場」を除く6分野において「平等」よりも男性の優遇感が強く、特に「政治の場」及び「社会通念・慣習・しきたり」の分野でその傾向が顕著に表れています。

「社会全体で見た男女の地位の平等感」についても、前回調査と同じように、ほぼ8割の人が「男性の方が優遇されている」と感じており、「平等」や「女性の方が優遇されている」を大きく上回っています。

自治連合会や自治会の会長・副会長は、その9割以上が男性となっています。また、女性の公民館長は全体の6.3%に留まっているなど、地域における女性の参画は依然として進んでいません。(※)

(※)男女共同参画に関する県民の意識・実態調査：男女共同参画行政の推進や本計画策定の基礎資料として活用するため、県内に居住する満20歳以上の男女2,000人を対象に行った調査(有効回収数：1,044人)。平成11年度から5年毎に実施している。男女の地位の平等感については、「家庭生活」、「職場」、「学校教育の場」、「政治の場」、「法律や制度」、「社会通念・慣習・しきたりなど」、「地域活動」の7つの分野のほか、「社会全体で見た場合」において調査している。

(※)自治連合会等の会長・副会長、公民館長に占める女性の割合：平成27年4月現在で、県の照会に対して報告があった市町村のみの数値。

男女共同参画社会の実現に向けては、男女共同参画に関する認識と正しい理解の定着が不可欠であり、学校・家庭・地域・職場など、あらゆる場面での理解促進、啓発に努める必要があります。

これまでの取組みを踏まえ、今後も、地域における慣行の見直しや固定的な性別役割分担意識の解消に向けて、あらゆる世代に対し、継続した広報・啓発活動を展開していきます。

2 政策・方針決定過程における男女共同参画の状況

県の審議会等における女性の委員の割合は43.5%で、平成18年度以降、40%台を維持しており、市町村においては24.6%と、平成21年度以降、微増傾向となっています。

(※)

また、県職員の管理職に占める女性の割合は7.9%で、第2次計画策定時（平成22年度）から2.7ポイント増加しています。(※)

政策・方針決定過程への女性の参画は進められていますが、実態調査において県の政策に対し女性の意見が反映されていないと考える人が半数を超えるなど、一人ひとりの意識や実感につながっていない現状があります。

多様な視点を生かした社会形成を進めるためにも、行政、企業、団体などにおいて、政策・方針決定過程への男女共同参画をより一層推進していく必要があります。

3 家庭、職場における男女共同参画の状況

実態調査によると、仕事、家庭生活、地域活動などのバランスについて、「仕事と家庭生活をともに優先したい」と希望する人は、男性（36.9%）、女性（42.2%）、全体（39.5%）とも最も多くなっています。

しかし、実際には、家庭生活における家事、育児、介護については、依然として妻が担うケースが多く、女性では「家庭生活を優先している」（28.8%）、男性では「仕事を優先している」（36.9%）が最も多くなっています。

前回調査と比較すると、「休養」と「地域・社会活動」の時間が取れているとする回答が大きく減少しており、取れていないとする回答は、いずれも20～50代の働き盛りの男性に多くなっています。

(※) 県及び市町村の審議会等における女性の委員の割合：平成27年4月1日現在の数値。県の実績は、第2次男女共同参画計画で調査対象としている審議会等に係るもの。なお、第3次計画では、対象とする審議会等の範囲を拡大させており、新しい基準に基づく同日付けの女性の委員の割合は40.5%となる。市町村の実績は、地方自治法202条の3に基づく審議会に係るもの。

(※) 県職員の管理職に占める女性の割合：平成27年4月1日現在の数値。病院職員、教育職員、警察職員を除く。

平成26年度に県が実施した労務管理実態調査(※)（以下「労務管理調査」）からは、育児・介護休業制度を規定する事業所の割合は増加し、就業環境の整備が進みつつある反面、実際の休業制度利用者は依然として少ない状況が窺えます。

平成22年度の国勢調査によると、労働力率については、男性は全国平均をやや下回っていますが、女性は全国平均を上回り、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、いわゆるM字カーブは緩やかとなっています。平成24年の就業構造基本調査（総務省）（以下「就業構造調査」）でも、育児（未就学児）をしている女性（25～44歳）の有業率は島根県が全国で最も高いなど、結婚や子育てを迎える時期でも女性の離職率が低い実態が窺えます。

一方、係長以上の役職に女性を登用している事業所の割合は次第に高まっていますが、就業構造調査によると、全業種における管理的職業従事者に占める女性の割合は全国よりも低い実態があります。

また、実態調査では、女性と仕事に関する考え方について、「子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい（就労継続）」とする人が大半（54.5%）を占めています。就労継続を支持する割合は平成11年度調査から毎回増加しており、全国調査(※)と比較しても高い支持率となっています。

一方で、女性の働き続けやすさについては、70.3%の人が「働き続けにくい」と認識しており、その原因として育児施設や介護施設が十分でないことや、不安定な雇用形態が多いことなどが挙げられています。

国の第4次男女共同参画基本計画（以下「国の第4次基本計画」）においても、男女が共に仕事や家庭に関する責任を担えるよう、待機児童解消及び介護離職ゼロ等の実現に向けた育児・介護の支援整備を推進する、とされています。

また、パートタイム労働等の非正規雇用については、多様な就業ニーズに応えるという積極的な意義もある一方、男性に比べ女性の方が雇用者に占める非正規職員の割合が高いことが女性が貧困に陥りやすい背景の一つとなっているほか、正社員と非正規雇用労働者の間の格差が男女間の格差の一因になっているとの指摘もあることから、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員への転換に向けた一層の取り組みが必要だとされています。

(※)労務管理実態調査：労働行政を推進していくための基礎資料とするため3年毎に実施している調査。

平成26年度は県内の民営2,216事業所を対象に実施。（有効回答数：1,270事業所）

(※)内閣府「女性の活躍推進に関する世論調査」（平成26年8月）によると、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」を選択した人は44.8%。

男女共同参画社会の実現のためには、男女がともに社会のあらゆる活動に参画できることが重要であり、家庭・地域・職場などにおいて男女とも調和のとれた生活を送ることができるよう、家庭生活と仕事との両立支援や、誰もが希望に応じた働き方ができるような環境の整備に取り組む必要があります。

4 地域・農山漁村における男女共同参画の状況

本県の人口は、少子高齢化や県外への流出などにより年々減少しており、農山漁村における第一次産業の担い手の確保をはじめとして、中山間地域における集落や中心市街地での地域社会の運営が困難になっているケースも生じています。

国勢調査によると、本県の第一次産業従事者に占める女性の割合は35.4%となっており、農林水産業において女性は大きな役割を担っています。

一方で、農業委員(※)をはじめ、農業協同組合、森林組合、漁業協同組合の役員に占める女性の割合は依然として低い状況です。

家族経営協定(※)を締結している農家数は、平成21年度以降増加し続けています。今後も、農林水産業における政策・方針決定過程への女性の参画はもとより、女性の経済的地位の向上や、農業経営への女性の参画を促進していく必要があります。

平成23年に発生した東日本大震災では、男女共同参画の視点が十分に反映されていないことにより、避難所や仮設住宅等の運営において様々な問題が顕在化しました。

県や市町村の防災対策については、防災会議の委員への女性の登用など、女性の意見を反映しようとする取組みが進められていますが、まだ、十分とは言えません。

災害時に要配慮者へ十分に配慮した対応がなされるよう、平常時から男女共同参画の視点を取り入れ、防災対策を考えていくことが必要です。

高齢者や障がい者が安心して日常生活を送るためには、社会や地域の支えが必要です。また、高齢者の介護や障がい者の対応は、家族の中でも特に女性が担うケースが多く、女性が負担を感じる場合も少なくありません。

国際化の進展に伴い、県内に在住する外国人も増加しています。外国人は言葉や文化の違いにより孤立しやすく、加えて女性であることにより更に困難な状況に直面することも考えられます。

(※) **農業委員**:市町村農業委員会の委員として選任される農家や農業者の代表。農地行政の推進を図るほか、農家や地域農業の立場に立って要望や悩みに応えていく役割を担う。

(※) **家族経営協定**:農業の家族経営内で女性農業者や後継者の地位や役割を明確化するため、個人の役割分担、労働時間などの就業条件、収益の分配、経営の継承などについてルール化するもの。

ひとり親家庭は、生計のみならず家事、育児等の全てを大人一人が担い、家計や生活環境は厳しい状況にあります。そうした状況によって子どもの進学の手機や学習への意欲に差が生じることのないよう、子どもへの学習支援を推進し、貧困の連鎖を防止するための取組みが求められています。

また、国の第4次基本計画においては、性的指向や性同一性障害を理由として困難な状況に置かれている場合や、障害があること、日本で生活する外国人であること、アイヌの人々であること、同和問題等に加え、女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている場合については、人権侵害があってはならないなどの人権尊重の観点からの配慮が必要であり、男女共同参画の視点に立ち、様々な困難な状況に置かれている女性達が安心して暮らせる環境整備を進める、とされています。

男女がともに個性と能力を發揮し、協力しながら農林水産業や地域社会を支えていくことができるよう、引き続き地域や農山漁村における男女共同参画の推進に取り組むとともに、誰もが安心して暮らせる地域の環境づくりに努めます。

5 個人の尊厳の確立に関する状況

県の女性相談センター等に寄せられた相談内容(主訴別)では、「夫等からの暴力」、「離婚問題」などを合わせた夫婦間の問題が多数を占めています。

また、保護が必要な女性に対して行っている一時保護については、原因として夫やパートナーからの暴力によるものが大半を占めています。

実態調査では、「直接DV(※)を経験したことがある、または、自分のまわりに経験した人がある」と答えた人は、全体の25.9%で、平成21年度調査の25.0%からほぼ横ばいであり、若者を中心とした「デートDV」(※)も発生しています。

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の認知度も高まり、相談体制の整備など、これまで様々な取組みが進められてきましたが、依然としてDVはなくなっていません。

DVや性犯罪などは、重大な人権侵害であるにもかかわらず、周囲からの発見が困難であったり、被害者本人が被害の届出に消極的になるなど、潜在化、深刻化しがちです。

個人の人権を著しく侵害し、その自立や自由な活動を妨げる暴力の根絶のために、引き続き未然防止や若年期からの予防啓発を図るとともに、被害者の保護、支援に取り組む必要があります。

(※) DV(ドメスティック・バイオレンス):配偶者やパートナー等密接な関係にある者からふるわれる身体的、精神的、性的暴力。

(※) デートDV:若い世代の間でおこる交際相手からの暴力。

10代の人工妊娠中絶率などは減少傾向にありますが、若年期の保健対策と健康教育の推進のため、引き続き子どもの発達段階に応じた性教育や、性感染症、薬物乱用、喫煙などに対する正しい知識の普及啓発に取り組む必要があります。

妊娠、出産については、晩婚化等によるハイリスク妊娠・出産が増加しており、また、分娩取扱施設の減少や産科医師が不足していることなどから、安全で安心な出産ができる環境づくりが求められています。

受診啓発への取組等により、女性に特有な乳がんや子宮がんの検診受診者数は増加していますが、働きざかり世代の男性に多い自死や生活習慣病なども含め、引き続き性差を踏まえた健康づくりに努めます。

6 企業向けアンケートの結果から

県が平成27年に実施した職場における女性の活躍に関するアンケート調査（※）（以下「アンケート調査」）によると、女性にとって働き続けやすい職場に必要な事項として「育児のための休暇制度の充実」や「定時退社の推進」、「職場復帰支援の充実」が上位を占めており、仕事と家庭生活を両立できる職場環境が最も重視されていることがわかります。

仮に出産することとなった場合には、子育てのために退職すると回答した人は少なく、6割以上の女性が育児休業取得後の職場復帰を望むなど、出産を経ての就業継続を希望する人が大半を占めています。

女性が職場で働く上で不利であることの理由として、給与・待遇での男女差や家事・育児の負担を挙げる女性が多く、期待される行政施策としては、経営者、社員とも、子育て環境の整備や、出産後の女性を再雇用する企業の奨励など、仕事と子育ての両立支援を選択する人が多い結果となっています。

管理職への昇進については、女性が男性に比べて消極的であり、その理由として、男性よりも、仕事と家庭の両立が困難であることのほか、自分の能力に自信がないことを選択する人が多くなっています。

女性の活躍を推進する上での課題として、経営者、社員とも、「女性が担当できる仕事に限られている」ことを挙げる人が多く、女性の活躍の場が限定されている実態が窺えます。

（※）職場における女性の活躍に関するアンケート調査：女性活躍推進法に基づく県推進計画策定の基礎資料として活用するため、県内の事業所1,000社（経営者1,000人、男性社員1,000人、女性社員1,000人）を対象に行ったアンケート調査。（回収数：経営者向け367人、社員向け690人）

働くことを希望する女性が、希望に応じた働き方を実現できるようにするには、男女共同参画を幅広い分野で総合的に推進すると同時に、女性が職場において活躍できる環境を整備していくことが重要です。

このため、子どもを産み、育てながら働き続けることを望む女性が、出産や育児により離職することなく、継続して働くことができるよう、仕事と子育て・介護を両立させることのできる環境整備を進めていくことが必要です。

また、潜在化した女性の能力を引き出し、職場において最大限に生かしていくため、長期的なキャリア形成や能力開発を支援し、手本となるロールモデルの普及などに努めるとともに、女性が活躍できる職域の拡大を図る必要があります。

そして、女性に配慮した職場内施設整備への支援を行政に期待する人も多く、女性が働きやすい職場環境づくりを推進していくことも重要です。

アンケート調査の結果からは、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画^(※)について、情報不足により策定を躊躇している中小企業が多いことが確認できます。

女性が働きやすい職場の拡大のため、各事業主への情報提供のほか、計画策定に取り組む企業への支援に努める必要があります。

(※) 一般事業主行動計画:民間企業等が、社内における女性の活躍の推進のために、自社の女性の活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情についての分析を踏まえた上で策定することとされた行動計画。計画期間、数値目標、取組内容、実施時期などを盛り込むこととされている。なお、常時雇用する労働者が300人以下の企業等については、策定は努力義務。

第3章 計画の内容

1 島根県がめざす男女共同参画社会

中山間地域が大半を占め、少子高齢化が急速に進んでいる島根県では、中小企業や家族経営などの規模の小さな事業体が多く、女性の活躍の場は農林水産業や建設業なども含め、幅広い分野に及んでいます。また、女性は地域活動の担い手としても重要な役割を担っています。

しかし、その一方で、社会において女性が十分にその力を発揮するための環境が整っていない現状があります。

これらのことから、女性の発想や能力が、職業生活、地域・生産活動などあらゆる分野で生かされ、男女がともに責任を分かち合い、支え合いながら、いきいきと暮らしていける環境づくりが求められています。

島根県がめざす男女共同参画社会とは…

県民一人ひとりの人権が尊重されています。

県民一人ひとりが個性や能力をしっかりと発揮しています。

そして、男女ともに自らの行動に責任を持ち、ともに支え合いながら、いきいきと心豊かに暮らしています。

〈家庭では〉

○家事、育児、介護などを家族みんなで協力し合いながら笑顔で生活しています。

〈職場では〉

○男女がともに働きやすい職場環境が整備され、一人ひとりが能力や意欲をしっかりと発揮しながら、いきいき働いています。

〈地域では〉

○男女がともに地域活動やボランティア活動などに積極的に参画し、お互いが支え合いながら安心して暮らしています。

〈学校では〉

○お互いの個性を認め合う、たくましく思いやりのある子どもたちが育っています。

2 計画の基本目標

本県における男女共同参画の現状や課題を踏まえ、男女共同参画の推進に向けた施策を総合的、計画的に展開するため、次の4つの基本目標を定めました。

また、それぞれの基本目標には、数値目標を定めました。

基本目標Ⅰ 男女共同参画社会づくりに向けた意識の形成

男女共同参画社会の形成を阻害すると考えられる社会のしきたりや慣習などについて、社会的な合意を得ながら見直していくため、男女共同参画に関する認識と正しい理解の定着に努めます。

基本目標Ⅱ ワーク・ライフ・バランスの推進

男女が仕事、家庭生活、地域活動において等しく責任を分かち合いながら、調和の取れた、充実した生活を送ることができるようにするため、これまでの働き方を見直し、改善していくための取組みを推進します。

基本目標Ⅲ 男性も女性もあらゆる分野で活躍できる社会の実現

将来にわたり活力に溢れた社会を構築するため、女性活躍推進法の趣旨を踏まえながら、社会のあらゆる分野における活動に男女が平等に参画でき、その個性と能力を十分に発揮できるような環境づくりに取り組みます。

基本目標Ⅳ 個人の尊厳の確立

男女の個人としての尊厳を確立するため、あらゆる暴力の根絶に努めます。

また、男女がお互いの身体的特質を理解し、支え合いながら生きていけるよう、生涯を通じた健康の保持増進のための環境づくりに努めます。

3 施策体系

基本目標には、それぞれ重点目標を定め、施策の推進を図ります。

基本目標（4項目）	重点目標（9項目）	施策の方向性（21項目）
I 男女共同参画社会づくりに向けた意識の形成	1 地域における慣行の見直しと意識の改革	(1) 全県的な広がりを持った広報・啓発活動の展開 (2) 男性や若者にとっての男女共同参画の推進 (3) 男女共同参画に関する情報の収集・提供
	2 男女共同参画に関する教育・学習の推進	(1) 学校などにおける男女共同参画に関する教育の推進 (2) 家庭・地域・職場における男女共同参画に関する教育の推進
II ワーク・ライフ・バランスの推進	3 ワーク・ライフ・バランスの気運の醸成	ワーク・ライフ・バランスの理解促進と定着
	4 ワーク・ライフ・バランスの取組支援	子育てや介護の支援と就業環境の整備
III 男性も女性もあらゆる分野で活躍できる社会の実現	5 政策・方針決定過程における男女共同参画の推進	(1) 県の政策・方針決定過程への女性の参画の推進 (2) 市町村、企業、団体等における取組みの促進
	6 職場における男女共同参画の推進	人材育成とネットワークづくり
	7 地域・農山漁村における男女共同参画の推進	(1) 農林水産業における政策・方針決定過程への女性の参画の推進 (2) 農林水産業等における女性の経済的地位向上の推進 (3) 地域活動における男女共同参画の推進 (4) 防災対策における男女共同参画の推進 (5) だれもが安心して暮らせる環境の整備
IV 個人の尊厳の確立	8 男女間におけるあらゆる暴力の根絶	(1) 配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護などの推進 (2) 性犯罪等への対策の推進 (3) ハラスメント防止対策の推進
	9 生涯を通じた男女の健康づくりの推進	(1) 思春期・若年期における健康づくり (2) 妊娠・出産などに関する健康支援 (3) 中高年期における健康づくり

4 数値目標

基本 目標	項 目	現状値 (H27)	目標値 (R3)	単位
I	1 男女の地位が平等だと思ふ人の割合(7分野平均)(※1)	33 (H26)	40 (R元)	%
	2 固定的性別役割分担意識にとらわれない人の割合(※2)	72	82 (R2)	%
II	再掲 固定的性別役割分担意識にとらわれない人の割合	72	82 (R2)	%
	3 育児休業制度を就業規則で規定する事業所の割合(※3)	89.5 (H26)	100 (R2)	%
	4 育児休業制度を利用した人の割合(※3)	34.0 (H26)	40.0 (R2)	%
	5 介護休業制度を就業規則で規定する事業所の割合(※3)	83.7 (H26)	100 (R2)	%
	6 介護休業制度を利用した人がいる事業所の割合(※3)	2.5 (H26)	10.0 (R2)	%
	7 こころカンパニー認定企業数	256 (H26)	410	企業
	III	8 県の審議会等への女性の参画率	40.5 (※4)	50
9 県職員の管理職に占める女性の割合(※5)		7.9	15.0 (R2~6)	%
10 係長以上の役職に女性を登用している事業所の割合(※3)		60.3 (H26)	65.0 (R2)	%
11 しまね女性の活躍応援企業登録企業数		-	350	企業
12 家族経営協定締結数		191 (H26)	221	経営体
13 農業委員に占める女性の割合		6.4 (H26)	9.4	%
14 しまね女性ファンドを活用した新規の活動件数		125 (H22~H26)	140 (H27~R2)	件
IV		15 DV相談支援センターの認知度	49.6 (H26)	80.0 (R元)
	16 特定健康診査受診率(※6)	47.4 (H25)	70.0	%
	17 10代の人工妊娠中絶率 [女子人口千人比]	4.3 (H25)	3.0以下	%

(※1):7分野とは、「家庭生活」、「職場」、「学校教育の場」、「政治の場」、「法律や制度」、「社会通念・慣習・しきたりなど」、「地域活動」のこと。実態調査において、各分野ごとに男女の地位の平等感について調査。

(※2):「県政世論調査」において、「男は外で働き、女は家庭を守る」というような、固定的な性別による役割分担の考え方について、「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」と回答した人の割合。

(※3):島根県が行う労務管理実態調査による数値。

(※4):第3次計画策定に合わせ、調査対象とする審議会等の範囲を拡大させた。

(※5):病院職員、教育職員、警察職員を除く。

(※6):厚生労働省「特定健康診査、特定保健指導の実施状況に関する事項について」による公表値。

(※7):計画期間の1年間延長に伴って、R3目標値を再設定。

第4章 具体的な取組み

基本目標Ⅰ 男女共同参画社会づくりに向けた意識の形成

重点目標1 地域における慣行の見直しと意識の改革

地域における慣行の見直しや固定的な性別役割分担意識の解消に向け、市町村と連携し、県民をはじめ企業、団体等への広報・啓発活動に努めます。

施策の方向性と具体的な取組み

1 全県的な広がりをもった広報・啓発活動の展開

県民をはじめ、企業、団体等を対象に、男女共同参画の理解を深めるための広報・啓発活動を展開します。

- ①県立男女共同参画センター「あすてらす」をはじめ、県内各地で男女共同参画の理解促進に向けた学習研修事業を開催します。(環境生活総務課)
- ②企業、団体、学識経験者、報道機関などと連携し、男女共同参画社会づくりに向けた具体的な取組みを促進するため、島根県男女共同参画社会形成促進会議(※)を開催します。(環境生活総務課)
- ③県の広報誌やホームページなどを活用して、男女共同参画に関する取組事例や各種研修会などの様々な情報を提供します。また、テレビや新聞などで男女共同参画について取り上げてもらうため、報道機関に積極的に情報提供します。(環境生活総務課)
- ④6月の男女共同参画推進月間には、県民や関係機関と連携して啓発事業を開催するとともに、各種広報媒体を活用して意識啓発を行うなど、重点的な広報・啓発活動を展開します。(環境生活総務課)
- ⑤企業、団体等における理解と取組みの促進を図るため、研修会などを活用して、企業、団体の役員等へ働きかけます。(環境生活総務課、雇用政策課、中小企業課)
- ⑥報道機関、企業、団体などに男女共同参画の視点に立ったメディア表現について働きかけます。また、県の広報誌やホームページなどは、男女共同参画の視点を踏まえて作成します。(環境生活総務課)

(※) 島根県男女共同参画社会形成促進会議: 男女共同参画社会の形成の促進を図ることを目的に県が設置する会議。県内の関係機関、商工団体、女性団体、学識経験者、報道機関などで構成。

2 男性や若者にとっての男女共同参画の推進

男性や大学生などの若者を対象に、男女共同参画の理解促進に努めます。

- ①市町村等と連携し、県内各地で男性を対象とした学習研修事業を開催します。
(環境生活総務課)
- ②若者が男女共同参画の視点を持ち、自らの生活をマネジメントできる能力を身につけるために、大学等と連携し、学習研修事業を開催します。(環境生活総務課)
- ③DV予防のためには、若年期からDVに対する認識を深めることが有効であるため、若年層を対象とした啓発を行います。
(青少年家庭課)
- ④中学校、高等学校、特別支援学校で授業等を通じて、生徒にDVやデートDVを予防啓発していきます。
(教育指導課)

3 男女共同参画に関する情報の収集・提供

男女共同参画に関する実態の把握に努めるとともに、関連する情報の収集・整備・提供を行います。

- ①男女共同参画に関する県民の意識・実態調査を実施し、公表します。
(環境生活総務課)
- ②女性の活動に関する情報の収集、整備に努め、県の審議会委員への登用などに活用します。
(環境生活総務課)
- ③男女共同参画に関する情報を広く県民に提供するため、書籍や映像資料の収集や啓発パネルの整備などを行います。
(環境生活総務課)
- ④県及び市町村の男女共同参画に関する施策の実施状況を調査し、年次報告として取りまとめ、公表します。
(環境生活総務課)

重点目標2 男女共同参画に関する教育・学習の推進

男女共同参画社会づくりに向けた慣行の見直しや意識の改革に向け、学校や家庭、地域、職場において男女共同参画に関する教育・学習の推進に努めます。

施策の方向性と具体的な取組み

1 学校などにおける男女共同参画に関する教育の推進

保育をはじめ幼児教育、学校教育において、次代を担う子どもへの男女共同参画に関する教育を推進するとともに、教職員に対する研修の充実に努めます。

- ①子どもの個人差に留意しつつ、固定的な性別役割分担意識を植えつけることのない

いような保育が行われるよう、保育所職員への研修などを実施します。
(青少年家庭課)

②固定的性別役割分担意識にとらわれず、他の人々と親しみ、支え合って生活できる幼児の育成実践が進むよう教員研修を行います。

(教育指導課、人権同和教育課)

③家庭科教育では、研修内容の充実や出前講座等の機会拡充により教員の指導力を高めるとともに、児童生徒が多様な生き方や価値観を認め、男女が協力して家庭生活を営む力を育みます。

(教育指導課)

④子ども一人ひとりが性別による固定的な考え方にとらわれず、主体的に進路を選択する能力・態度を身につけられるよう、発達段階に応じて、きめ細かい指導の充実に努めます。

(教育指導課、人権同和教育課)

⑤学校教育において、男女共同参画に関する教育が推進されるよう、指導資料の収集、情報提供に努めます。

(人権同和教育課、教育指導課)

⑥互いの個性を認め合い、尊重しようとする子どもの育成に向け、教育センターの管理職研修、人権・同和教育主任等研修や校内の教職員研修の内容が充実するよう、研修資料の収集、情報の提供に努めます。

(人権同和教育課)

⑦私立学校において行われる、子どもの人権に配慮し、男女共同参画の視点に立った教育、指導が充実するよう支援します。

(総務課)

2 家庭・地域・職場における男女共同参画に関する教育の推進

家庭や地域における教育力の向上を図るため、社会教育関係者等への啓発に努めます。

また、企業や団体等における男女共同参画の推進のため、役員等への情報提供、啓発に努めます。

①男女が共に家庭生活に参画し、家庭における教育の重要性について親の気づきを促す機会を提供できる親学プログラム(※)の普及に努めます。

(社会教育課)

②公民館職員等社会教育関係者や地域で人権・同和教育にあたる指導者への研修などを通じて、男女共同参画社会の形成に向けて、地域リーダーの意識啓発に努めます。

(人権同和対策課)

(※) 親学プログラム: 親としての役割や子どもとの関わりについて、気づきを促すことを狙いとする学習プログラム。参加者同士が交流しながら、自ら気づき考えることを重視する参加型の学習方法を用いる。

- ③島根県幼、小中、高、特別支援P T A合同研修会などを通じて、男女共同参画に関する家庭教育の重要性について認識を深めるよう働きかけます。(社会教育課)
- ④地域における住民の学習活動に活かせるよう、男女共同参画に関する資料や情報の収集及び提供に努めます。(社会教育課)
- ⑤企業、団体等における理解と取組みの促進を図るため、研修会などを活用して、企業、団体の役員等へ働きかけます。**【再掲】**
(環境生活総務課、雇用政策課、中小企業課)

基本目標Ⅱ ワーク・ライフ・バランスの推進

重点目標3 ワーク・ライフ・バランスの気運の醸成

ワーク・ライフ・バランスをより一層推進するため、県民や企業、団体への広報・啓発活動を行います。

施策の方向性と具体的な取組み

ワーク・ライフ・バランスの理解促進と定着

働き方を見直し、仕事中心から仕事と子育ての両立、PTAや自治会をはじめとした地域活動への積極的な参加など、具体的な行動につながるよう、県民や企業、団体への広報・啓発活動を行います。

<県民への意識啓発>

- ①県立男女共同参画センター「あすてらす」をはじめ、県内各地で企業を対象としたワーク・ライフ・バランスに関する学習研修事業を開催します。
(環境生活総務課)
- ②ワーク・ライフ・バランスの取組みが、企業の生産性や業績の向上、個人生活の充実、さらには地域社会の活性化につながることを、県の広報誌やホームページなどにより広く県民にPRします。
(環境生活総務課、青少年家庭課)

<企業、団体への意識啓発>

- ③企業、団体における理解と取組みの促進を図るため、企業、団体の役員などを対象にした研修会を開催します。
(雇用政策課、環境生活総務課)
- ④ワーク・ライフ・バランスを分かりやすく紹介したリーフレットや県のホームページや広報誌などを活用し、情報提供や意識啓発を行います。
(雇用政策課、青少年家庭課、環境生活総務課)

重点目標4 ワーク・ライフ・バランスの取組支援

一生を通じて働き続けていくことのできる環境づくりのため、子育て環境の整備や介護サービスの充実に取り組むとともに、企業、団体における就業環境の整備に向けた支援に努めます。

施策の方向性と具体的な取組み

子育てや介護の支援と就業環境の整備

育児・介護休業制度の活用促進をはじめ、子育てや介護の環境整備に努めます。また、ワーク・ライフ・バランスの実現や男女に均等な雇用環境の整備・改善に取り組む企業や団体を支援します。

<育児・介護休業制度の活用促進>

- ①出産後も仕事を続けることができる職場づくりの促進のため、育児休業等を取得した後も、継続した勤務を奨励する小規模事業者等への支援を行います。
(雇用政策課)
- ②従業員の子育てを積極的に支援し、仕事と家庭の両立ができる職場づくりを推進する企業を「こっころカンパニー」として認定し、県の各種融資制度や入札制度などで優遇します。さらに、育児休業取得率などの実績による「プレミアムこっころカンパニー」を発表し取組事例を広くPRします。
(青少年家庭課、中小企業課、土木総務課)
- ③積極的に育児に参加するイクメンや、従業員の子育てに理解を示し、仕事の効率の向上や自らの仕事と私生活を楽しむことのできるイクボスを増やすことを目的とし、講演会等を行います。
(青少年家庭課)
- ④育児・介護休業の取得を促進するため、育児・介護休業者の生活資金を低利で融資します。
(雇用政策課)
- ⑤子育てや介護を行う職員に向けた制度等の周知に努めると共に、休暇等が取得しやすい職場環境整備に努めます。また、県の男性職員の育児休業等の取得率向上に向けて、引き続き啓発に努めます。
(人事課、警務課)

<子育て環境の整備>

- ⑥保育の実施主体である市町村と連携し、地域ニーズに適切に対応した施設整備や定員管理などにより待機児童ゼロを目指すとともに、保育料の軽減に取り組みます。
(青少年家庭課)
- ⑦子育てと仕事の両立や子育て不安の解消を図るため、子育て中の保護者とその家族に対して、延長保育、休日保育、病児・病後児保育などの多様なニーズに対応した子育て支援サービスを市町村と連携して提供します。
(青少年家庭課)
- ⑧保護者が労働等により昼間家庭にいない児童の健全な育成を図るため、市町村と連携して放課後児童クラブの施設整備を強化するとともに、児童館などを利用して遊びや生活の場の提供に努めます。また、放課後児童クラブの児童が放課後子ども教室のプログラムにも参加できるよう、連携を図ります。
(青少年家庭課、社会教育課)
- ⑨幼稚園での預かり保育、施設の開放、子育て相談などの子育て支援機能が更に充実するよう市町村に働きかけます。
(教育指導課)
- ⑩ひとり親家庭に対して、個々の状況・ニーズに応じた就業支援等を推進します。また、ひとり親家庭に対する相談体制を充実します。
(青少年家庭課)

- ⑪子育て中の悩みに迅速・的確に対応できるよう、児童相談所の相談・支援体制の強化と市町村の児童相談体制の充実を支援します。 (青少年家庭課)

＜介護サービスの充実＞

- ⑫県の介護保険事業支援計画 (※) に沿って、介護サービスの基盤整備の支援に努めます。 (高齢者福祉課)
- ⑬介護についての相談窓口や介護サービスについて、ホームページなどを活用し、情報提供に努めます。 (高齢者福祉課)

＜就業環境の整備＞

- ⑭従業員が働きやすい職場環境づくりを促進するため、中小・零細企業にアドバイザーを派遣してワーク・ライフ・バランスの推進や就業規則の見直しなどの労務管理に対して助言や情報提供を行います。 (雇用政策課)
- ⑮労働条件や就業環境などに関する相談窓口を設け、アドバイスを行います。また、島根労働局などの関係機関と連携して適切な解決に努めます。 (雇用政策課)
- ⑯男女に均等な雇用環境を整備するため、事業主や県民に対するセミナーの開催や県のホームページ、広報誌などで広くPRします。 (雇用政策課)

(※) 島根県介護保険事業支援計画: 全県で同じような介護保険のサービスが提供できるよう、県域ごとに介護サービスの整備目標を設定するとともに、サービスに必要な人材確保、人材育成についての方向性を定めた計画。

基本目標Ⅲ 男性も女性もあらゆる分野で活躍できる社会の実現

重点目標5 政策・方針決定過程における男女共同参画の推進

行政、企業、団体等における政策・方針決定過程への男女の参画を推進するため、県における審議会等への女性の参画や女性職員の登用に努めます。また、市町村、企業、団体等においても女性の参画が促進されるよう取り組んでいきます。

施策の方向性と具体的な取組み

1 県の政策・方針決定過程への女性の参画の推進

県の政策・方針決定過程において女性の意見を反映していくため、審議会等への女性の参画促進や、県職員の管理職に占める女性の割合の向上に努めます。

- ①審議会等の委員の選任にあたっては、女性の委員の割合が10分の4未満とならないよう努めます。
(人事課、環境生活総務課)
- ②職員のキャリア形成や、働きやすい環境整備に取り組み、県の政策・方針決定過程への女性の参画を進めます。
(人事課)
- ③女性の活動に関する情報の収集、整備に努め、県の審議会委員への登用などに活用します。【再掲】
(環境生活総務課)

2 市町村、企業、団体等における取組みの促進

市町村、企業、団体等における政策・方針決定過程において、女性の意見が反映されるよう働きかけます。

- ①市町村の政策・方針決定過程において女性の意見が反映されるよう、各種会議などを通じて、審議会等への女性の委員や女性職員の登用促進などを働きかけます。
(環境生活総務課)
- ②企業、団体等における方針決定過程において女性の参画が進むよう、各種会議、研修などを活用して働きかけます。
(環境生活総務課)
- ③県及び市町村の男女共同参画に関する施策の実施状況を調査し、年次報告として取りまとめ、公表します。【再掲】
(環境生活総務課)

重点目標 6 職場における男女共同参画の推進

職場において、意欲のある女性が男性とともにその能力や創造性を存分に発揮しながら、自分自身の経験や実績を生かして活躍し続けることのできる環境づくりに取り組みます。

施策の方向性と具体的な取組み

人材育成とネットワークづくり

企業、団体における、女性の活躍推進のための行動計画の策定や、就業環境の整備・改善が促進されるよう取り組んでいきます。

個人のキャリアアップや職業能力開発に向けた取組みを推進するとともに、再就職を希望する離職者の支援に努めます。

<企業、団体における取組みの促進>

- ①女性の活躍推進や、一般事業主行動計画の策定に関するセミナーを開催するとともに、計画策定に取り組む企業、団体に対してアドバイザーを派遣し、目標設定や具体的な取組みなどについて助言を行います。(環境生活総務課)
- ②女性が能力を十分に発揮できるような環境の整備などに取り組む企業、団体を支援します。(環境生活総務課)

<キャリア形成への支援>

- ③様々な分野で働く女性を対象に、女性リーダーの育成やキャリアアップのためのセミナーを開催するとともに、相互交流によるネットワークづくりを支援します。(環境生活総務課)

<再就職等に向けた支援>

- ④市町村等と連携して、子育て中の女性が集まりやすい場所で再就職に関する情報提供の場の充実を図るとともに、相談、セミナー等を実施します。(青少年家庭課)
- ⑤様々な就職情報を集約し簡単にアクセスできる就職情報サイトを設置し、就職活動を支援します。(雇用政策課)

<職業能力開発>

- ⑥若年者や離職者などの就職を支援するため、ニーズに即した職業訓練を県立高等技術校で実施します。(雇用政策課)
- ⑦人材育成における企業の取組みを支援するとともに、各階層に応じた研修会を開催します。(雇用政策課)

＜個別の業種における先進的な取り組み＞

- ⑧建設産業における女性の活躍推進のため、民間との連携のもと女性の入職促進や定着に向けた環境整備を推進します。(土木総務課)
- ⑨女性医師や看護職員が安心して就業できるよう離職防止や復職支援など就業環境改善のための支援を行います。また、介護職場へ就業を希望する未就業の女性などの資格取得を支援します。(医療政策課、高齢者福祉課)

＜多様な主体による連携体制＞

- ⑩事業主団体などと連携し、地域における女性の活躍を推進するための協議会を開催します。(環境生活総務課)

重点目標 7 地域・農山漁村における男女共同参画の推進

農林水産業等における女性の参画を進め、女性の経済的地位向上や女性が住みやすく働きやすい環境づくりに取り組むとともに、身近な暮らしの場である地域社会において、男女がともに支え合いながら、安心して暮らせる環境づくりに努めます。

施策の方向性と具体的な取り組み

1 農林水産業における政策・方針決定過程への女性の参画の推進

農山漁村における固定的な性別役割分担意識の改善に向けた意識啓発に努めるとともに、農業委員をはじめ、農業協同組合、森林組合、漁業協同組合などの政策・方針決定過程における女性の参画を推進します。

- ①慣行や習慣として農山漁村に残る固定的な性別役割分担意識の改善を図るため、各種研修会による啓発活動に努めます。(農業経営課、林業課、水産課)
- ②男女がそれぞれに主体性をもって働くことができる環境をつくるため、家族経営協定締結の促進に努めます。(農業経営課)
- ③農業委員をはじめ農業協同組合、森林組合、漁業協同組合の役員などへの女性登用について、関係団体に働きかけます。(農業経営課、林業課、水産課)

2 農林水産業等における女性の経済的地位向上の推進

農山漁村における女性の経済的地位向上に努めるとともに、女性が住みやすく活動しやすい環境づくりを推進します。また、自営の商工業に携わる女性の地位向上のための支援を行います。

- ①女性の経済的地位向上を図るため、農林水産業の優れた女性技術者や担い手を育成します。(農業経営課、林業課、水産課)

- ②農林水産業の生産活動において女性が新たに活躍できる場の創出や農林水産物加工事業における女性の起業の促進に努めます。（農業経営課、林業課、水産課）
- ③農林水産業に携わる女性の活動が積極的に展開されるよう、女性グループが行う知識や技術を習得する研修会などの自主的な活動を支援します。さらに、グループ相互のネットワーク化や情報発信活動を促進します。（農業経営課、林業課、水産課）
- ④女性が快適に農林水産業分野で働くことができる環境をつくるため、家族経営協定締結数の拡大や関係団体と連携した就労環境の改善に努めます。（農業経営課、林業課、水産課）
- ⑤商工業の経営に携わる女性の資質向上のため、商工団体が行う研修などに対して支援します。（中小企業課）

3 地域活動における男女共同参画の推進

地域の活動に男女がともに参画しやすい環境づくりに取り組み、お互いの個性や能力を生かした地域活動につながるよう支援します。

- ①地域における啓発活動を促進するため、男女共同参画サポーター(※)と市町村の連携した取組みを支援します。また、活動状況を県のホームページなどで広く県民に情報提供します。（環境生活総務課）
- ②公益信託しまね女性ファンド(※)を活用し、女性を中心とするグループが取り組む地域における自主的な活動を支援するとともに、地域で活動する人材の育成に努めます。（環境生活総務課）
- ③男女が良きパートナーとしてお互いを尊重・協力し合いながら地域づくり活動を積極的に行っている優良事例を紹介して啓発に努めます。（しまね暮らし推進課）
- ④「小さな拠点づくり」(※)など中山間地域対策の取組みを進めるに当たって、男女が共同して参画できるよう啓発に努めます。（しまね暮らし推進課）

(※) 男女共同参画サポーター: 県内各地域の男女共同参画に向けた気運を醸成するため、県や市町村等と連携して地域で啓発活動等を行う人材。

(※) 公益信託しまね女性ファンド: 女性が中心となって活動している団体やグループに対して男女共同参画社会づくりや地域づくりなどに向けた活動について、その所要経費の一部を助成する制度。

(※) 「小さな拠点づくり」: 中山間地域において、公民館エリア（旧小学校区）を基本とし、住民主体の議論を通じて、地域運営（「生活機能」「生活交通」「地域産業」）の仕組みづくりに取り組んでいくこと。

⑤県民によるボランティア活動やNPO(※)活動など、社会貢献活動の取組みを促進するとともに、そうした活動の基盤強化を図るため、しまね県民活動支援センターやボランティアセンターへの支援や、県民への情報提供などに努めます。
(環境生活総務課、地域福祉課)

⑥コミュニティソーシャルワーカー(※)など、県及び市町村の社会福祉協議会が行う地域福祉の推進役となる人材の養成を支援します。
(地域福祉課)

4 防災対策における男女共同参画の推進

男女共同参画の視点に立った防災対策の推進により、地域の防災力の向上を図ります。

①災害発生時に備え、女性相談窓口の設置や、育児支援、心のケアなどの女性を支援する体制の整備を進めます。
(防災危機管理課)

②市町村が策定する地域防災計画に男女双方の意見を反映させるために、市町村防災会議の委員に女性が登用されるよう働きかけます。また、市町村の設置する避難所において、運営に女性が参画でき、女性に必要な配慮が行われるよう助言します。
(防災危機管理課)

③県内各地で行う防災安全講演会などで、男女双方に配慮した防災対策の必要性について啓発します。
(防災危機管理課)

④男女共同参画の視点に基づく防災講座を市町村と共催で実施します。
(環境生活総務課)

5 だれもが安心して暮らせる環境の整備

高齢者、障がい者、外国人、ひとり親家庭、生活困窮者など、様々な困難な状況に置かれている女性等が安心して暮らせる環境づくりに努めます。

<高齢者・障がい者>

①要介護状態が進まないようにするため、地域の特性を踏まえた介護予防の取組みが効果的に推進されるよう、市町村への支援を行います。
(高齢者福祉課)

②高齢者が男女を問わず地域社会の担い手として活躍する環境づくりを進めるため、地域活動を支える高齢者の人材育成に努めます。また、高齢者グループによる生産活動・地域支援活動に対して助成します。
(高齢者福祉課)

(※)NPO:民間の非営利組織のこと。特定非営利活動促進法により法人格を取得したものがNPO法人。

(※)コミュニティソーシャルワーカー:要援護者の生活課題を把握し、支援に関わる専門職のネットワークづくりを進める人材。

- ③高齢者が悪質商法(※)や特殊詐欺(※)被害に遭わないよう、警察署単位で悪質商法撃退モデル地区を指定し、地域一体となって寸劇や講習会などを通じた被害防止活動に取り組みます。(生活安全企画課)
- ④障がい者の施設から地域生活への移行を促進するため、グループホーム(※)の整備を計画的に進めます。(障がい福祉課)
- ⑤入院中の精神障がい者が円滑に地域生活に移行できるよう、退院に向けた相談体制を充実させます。(障がい福祉課)
- ⑥異性間での介護などにおいて、介護する人が、介護中であることを周囲に理解していただくため、「介護マーク」(※)の普及に努めます。(高齢者福祉課)

<外国人>

- ⑦在住外国人が安心して生活できるよう、相談窓口における外国語で対応可能な相談員の配置、市町村や病院などへの通訳ボランティアの派遣、自然災害時に外国人をサポートするボランティア活動への支援などを行います。(文化国際課)
- ⑧在住外国人と地域住民が地域活動への参加などを通じて相互理解が深まるよう、市町村や関係機関と連携して在住外国人へ地域のイベント情報などの周知や、地域住民への多文化共生に対する啓発に努めます。(文化国際課)

<ひとり親家庭・生活困窮者>

- ⑨ひとり親家庭の経済的な自立と生活の安定を図るため、親への就労支援や経済的な支援を行うとともに、子どもへの学習支援を推進し、貧困の連鎖防止につながる取組みを実施します。(青少年家庭課)
- ⑩生活に困窮するすべての人に対し、生活困窮者自立支援制度や生活保護制度等によって、包括的かつ継続的な支援が行われ、就労による自立や早期の生活再建が図られるよう、県内の体制の充実を図ります。(地域福祉課)

(※) **悪質商法**: 購入者に嘘の説明をしたり、脅かしたり、高額な商品を売りつける目的を隠すなどの方法で商品やサービスを購入させる商法。自宅を訪ね高額な商品を言葉巧みに売りつける訪問販売、「霊がついている」などと不安を煽り高額な商品を購入させる靈感商法など、様々な手口がある。

(※) **特殊詐欺**: 面識のない不特定の者に対し、電話その他の通信手段を用いて、預貯金口座への振込みその他の方法により、現金等をだまし取る詐欺を言い、振り込み詐欺(オレオレ詐欺、架空請求詐欺、融資保証金詐欺及び還付金等詐欺)及び振り込み類似詐欺(金融商品等取引名目の特殊詐欺、ギャンブル必勝情報提供名目の特殊詐欺、異性との交際あっせん名目の特殊詐欺及びその他の特殊詐欺)を総称したもの。

(※) **グループホーム**: 入所する障がい者に、相談その他日常生活上の援助を提供する共同生活住居。

(※) **介護マーク**: 名刺大に印刷し、介護者が首から下げるなどして使用する。認知症などの介護は他の人から見るとわかりにくいいため、公共のトイレの利用や買い物の際などに誤解を受けないように設けられた。市町村窓口で交付している。

<人権尊重の観点からの啓発>

- ①人権尊重の観点から、同和問題をはじめとする様々な人権課題について正しい理解と認識を深めるよう啓発に努めます。 (人権同和対策課)

基本目標Ⅳ 個人の尊厳の確立

重点目標 8 男女間におけるあらゆる暴力の根絶

DVや性犯罪など、個人の人権を著しく侵害し、男女共同参画社会の実現を阻害するあらゆる暴力の根絶に向けた取組みを推進します。

施策の方向性と具体的な取組み

1 配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護などの推進

配偶者等からの暴力の未然防止をはじめ、相談体制の充実、被害者の保護・自立支援に向けた取組みを推進します。

<未然防止に向けた取組み>

- ①県民一人ひとりにDVが重大な人権侵害であるという認識を深めてもらうため、講演会の実施などにより啓発・広報を行います。 (青少年家庭課)
- ②DV予防のためには、若年期からDVに対する認識を深めることが有効であるため若年層を対象とした啓発を行います。【再掲】 (青少年家庭課)
- ③中学校、高等学校、特別支援学校で授業等を通じて、生徒にDVやデートDVを予防啓発していきます。【再掲】 (教育指導課)

<相談体制の充実>

- ④被害者の立場に立って、適切な対応ができるよう、県のDV相談担当者の資質向上に努めます。 (青少年家庭課)
- ⑤DV相談窓口を広く県民に周知するため、DV相談啓発カードの配置場所の拡大などに努めます。 (青少年家庭課)
- ⑥各相談窓口では、出張相談、巡回相談や弁護士相談などの専門相談を行うとともに、被害者の心理的ケアのためカウンセリングを行います。 (青少年家庭課)
- ⑦被害者に接する関係者が二次的被害を起こすことのないように、関係先に働きかけを行います。また、市町村に対してワンストップサービスやDV相談支援センターの設置など相談体制の充実を働きかけます。 (青少年家庭課)
- ⑧警察本部におけるDVをはじめ各種相談窓口の周知を図るため、チラシ、携帯カードを作成配布するとともに、ホームページや新聞などで広報します。 (広報県民課)
- ⑨相談体制の充実を図るため、相談担当者などに対する研修を定期的実施します。また、関係機関による意見交換会を開催し、連携を強化します。 (広報県民課、少年女性対策課)

＜被害者の保護・自立支援＞

- ⑩被害者の一時保護所への移送にあたっては安全に配慮し、一時保護所では入所者や同伴児の心身の状態に応じた医学的、心理的なケアに努めます。（青少年家庭課）
- ⑪被害者の置かれた状況に応じて、民間シェルターなどへの一時保護委託を行います。（青少年家庭課）
- ⑫被害者が抱える諸問題を解決するため、関係機関と連携して必要な支援を行います。特に県は専門的な援助を必要とする事案への対応や市町村の後方支援等中核的な役割を担うとともに、被害者がより身近に適切な支援を受けられるよう市町村に対しDV相談支援センターの設置を促します。（青少年家庭課）
- ⑬自立に向け住居確保が難しい被害者に対し、自立するまでの間の一時的な住居の提供を行います。また、被害者が経済的自立を図るために必要な資金を貸し付けます。（青少年家庭課）

＜暴力行為への厳正な対処＞

- ⑭被害者からの相談に対して、適切な助言を行うとともに、加害者への厳正な指導・警告などを行います。（少年女性対策課）

2 性犯罪等への対策の推進

重大な人権侵害である性犯罪に対する取締りの推進と、被害者の保護や支援に取り組みます。

＜性犯罪への対策＞

- ①警察本部ホームページやみこぴー安全メール、ツイッターの配信により、犯罪の発生状況や不審者などに関する情報提供を行い、犯罪の未然防止に努めます。（生活安全企画課）
- ②被害者やその家族への情報提供や、部外カウンセラーの活用などにより精神的負担の軽減を図るほか、診断書料、初診料等の公費負担などにより被害者の経済的負担の軽減を図ります。また、携帯電話、防犯ブザーの貸し出しにより被害者の安全確保に努めます。（広報県民課）
- ③性犯罪捜査員を指定し、被害者からの事情聴取、被害届の受理、病院への付き添い等を行い、被害者の立場に立った捜査活動を実施します。また、性犯罪捜査員や女性警察官等を対象とした性犯罪捜査に関する研修会を実施し、性犯罪捜査員等の育成と知識の向上を図ります。（捜査第一課）

＜性犯罪被害者への支援＞

- ④県女性相談センター内に「性暴力被害者支援センターたんぽぽ」を開設し、性暴力被害に特化した電話相談を受けるとともに、必要に応じて医療的支援、心理的

支援（カウンセリング）、法的支援（弁護士相談）などの支援を行います。
(青少年家庭課)

＜売買春への対策＞

- ⑤県女性相談センターなどで相談に応じる中で、売春を行う恐れのある女性などの早期発見に努めるとともに、必要な支援を行います。(青少年家庭課)
- ⑥児童買春や県青少年健全育成条例違反などに対して厳正な取締りを行うとともに、被害児童に対する保護活動を推進します。(少年女性対策課)
- ⑦風俗営業などの営業実態の把握と売買春事犯の取締りを行うとともに、未然防止に向けた啓発活動を推進します。(生活環境課)

＜人身取引への対策＞

- ⑧被害者や関係者から相談や保護要請があった場合は、警察や入国管理局などの関係機関と連携を図り、被害者の立場や心情に配慮した適切な対応に努めます。(青少年家庭課)
- ⑨国などと連携し、風俗営業所における外国人の雇用実態を把握するとともに、不法就労や売春関係事犯の取締りを推進します。(生活環境課)

＜ストーカー行為への対策＞

- ⑩被害者からの相談に対して、適切な助言を行うとともに、行為者に対する検挙・警告・指導を行います。(少年女性対策課)
- ⑪広報動画などの広報資料を活用し、ストーカー規制法の概要、被害防止方策などに関する広報啓発を行います。(少年女性対策課)

3 ハラスメント防止対策の推進

職場などにおけるあらゆるハラスメントの防止に向けた対策を推進します。

- ①事業主を対象としたセミナーや啓発誌の配布などを通じて、事業所におけるハラスメント防止に取り組みます。(雇用政策課)
- ②県職員に対して、ハラスメント防止に向けたパンフレットの活用や各種研修などを通じて各職場等における啓発に努めます。また、各職場ごとに相談員を配置するなど、相談しやすい環境づくりに努めます。
(人事課・教育庁総務課・学校企画課・人権同和教育課・警務課)

重点目標 9 生涯を通じた男女の健康づくりの推進

男女がお互いの身体的特質を十分に理解し合い、相手に対する思いやりを持ちながら、健康で自立した生活を送ることは、男女共同参画社会の形成に当たっての前提となるものです。

男女がお互いの心身及び健康について理解を深めつつ、生涯にわたり健康で過ごせるよう支援します。

施策の方向性と具体的な取組み

1 思春期・若年期における健康づくり

健康に重大な影響を及ぼすエイズや性感染症などの予防に向け、正しい知識の普及啓発に努めます。また、身体や精神の健康をむしばむ薬物の乱用防止に取り組みます。

①各学校において、性に関する教育を子どもの発達段階に応じて、学校教育活動全体を通して計画的、継続的、組織的に推進します。また、医療関係者などと連携し、その基礎となる自他を大切に作る心や、人間関係を築く資質や能力、生命を尊重する態度などの育成を図ります。
(保健体育課)

②エイズ・性感染症出張講座により若い世代への性感染症などの正しい知識の普及啓発を図ります。
(薬事衛生課)

③大麻や覚醒剤など、健康に重大な影響を及ぼす薬物の乱用を防止するため、学校をはじめ若年層を対象にした薬物乱用防止教室の開催や、街頭キャンペーンなどの啓発活動を通じて県民の薬物乱用防止意識の高揚を図ります。また、取締り活動を徹底し、供給の遮断、需要の根絶及び薬物を許さない社会環境の醸成に努めます。
(薬事衛生課、保健体育課、少年女性対策課、組織犯罪対策課)

④喫煙による健康への悪影響についてさらに普及啓発を行うとともに、関係機関と連携し、未成年者や妊産婦の喫煙防止に向けた環境づくりや受動喫煙防止対策の推進に努めます。
(健康推進課、保健体育課)

2 妊娠・出産などに関する健康支援

妊娠・出産は女性の健康にとって大きな節目であり、地域において安心して子どもを生み育てることができる環境づくりに努めます。

①妊娠中の健康管理や子育て不安などに対応するため、妊娠早期から、市町村や医療機関などと連携して妊娠・出産・子育てについて切れ目のない支援の充実を図ります。
(健康推進課)

②不妊に悩む方への支援として、専門相談や研修会などを開催します。また、保険

適用がなく、治療費が高額な体外受精などの特定不妊治療費の一部を助成します。
(健康推進課)

③安全で安心な出産ができる環境を維持するため、島根県周産期医療ネットワーク(※)の充実とセミオープンシステム(※)などの医療機能の分担、院内助産システム(※)の導入が促進されるよう努めます。
(健康推進課)

④産科・小児科などの医師が不足している診療科の医師確保に取り組みます。
(医療政策課)

3 中高年期における健康づくり

生涯を通じた健康の保持増進を図るため、男女の性差を踏まえながら健康相談、がん検診の受診啓発、生活習慣病の予防などに取り組みます。

①保健所において、思春期から更年期における女性の各期の悩みに対して相談に応じるとともに、こうした相談窓口の周知に努めます。
(健康推進課)

②女性に特有な乳がんや子宮がんなどの早期発見のため、がん検診の受診啓発に努めます。特に子宮頸がんは比較的若い女性に多く見られることから、若いうちから検診を受けるよう働きかけます。また、検診の場や受診時間の拡大など、受診しやすい体制づくりに努めます。
(健康推進課)

③壮年期男性に多い自死をはじめ、がん、脳卒中、糖尿病などの生活習慣病の予防に向けて、職域などへの啓発に努めます。
(健康推進課)

④がんや心筋梗塞などの予防のため、受動喫煙防止や禁煙サポートなどのたばこ対策を進めます。(健康推進課)

(※) **島根県周産期医療ネットワーク**：周産期とは、妊娠後期から新生児早期までのお産に関わる時期のこと。この時期に母体、胎児、新生児を総合的に管理し、母と子の健康を守るのが周産期医療。対応が難しい妊娠異常や分娩の異常、未熟児などのハイリスク新生児に適切に対応するため、島根県では、高度な医療を提供する機関として総合周産期母子医療センター（県立中央病院）、地域周産期母子医療センター（松江赤十字病院、益田赤十字病院）及び島根大学医学部附属病院と地域の医療機関が連携体制を組み、適切な周産期医療が受けられることを目指している。

(※) **セミオープンシステム**：診療所と病院が連携して、妊婦健診は近くの診療所で受け、分娩は設備が整った病院で行うことにより、妊婦の利便性を保ちながら、それぞれの医療機関の特性を活かした役割分担により、その機能を有効に発揮するシステム。

(※) **院内助産システム**：医療機関の中で正常な経過をたどっている妊産婦を対象に、助産師が主となって妊娠期から分娩、産褥期までを担当するシステム。事前に医師との協議による基準によって、必要があればすぐに医師主導に切り替えることができる。このシステムを活用して、助産師が外来で妊婦健診・保健指導を行う「助産師外来」と助産師が主体的にお産を介助する「院内助産」がある。

取組み一覧

重点目標

施策の方向性・取組みの概要・関係課

■基本目標Ⅰ 男女共同参画社会づくりに向けた意識の形成

<p>□重点目標1</p> <p>地域における慣行の見直しと意識の改革</p>	<p>1 全県的な広がりを持った広報・啓発活動の展開 県民や企業、団体等への広報・啓発活動</p> <p>①「あすてらす」をはじめとし、県内各地での男女共同参画の学習研修事業 環境生活総務課</p> <p>②島根県男女共同参画社会形成促進会議の開催 環境生活総務課</p> <p>③広報誌やホームページなどを活用した情報提供、報道機関への情報提供 環境生活総務課</p> <p>④男女共同参画推進月間での重点的な広報・啓発活動 環境生活総務課</p> <p>⑤研修会などを活用した企業、団体の役員等への働きかけ 環境生活総務課、雇用政策課、中小企業課</p> <p>⑥男女共同参画の視点に立ったメディア表現の働きかけ 環境生活総務課</p>
	<p>2 男性や若者にとっての男女共同参画の推進 男性や大学生などの若者を対象とした理解促進</p> <p>①市町村等と連携した、男性を対象とした学習研修事業 環境生活総務課</p> <p>②大学等と連携した、若者を対象とした学習研修事業 環境生活総務課</p> <p>③若年層を対象としたDV予防啓発 青少年家庭課</p> <p>④授業等を通じたDVやデートDVの予防啓発 教育指導課</p>
<p>□重点目標2</p> <p>男女共同参画に関する教育・学習の推進</p>	<p>3 男女共同参画に関する情報の収集・提供 男女共同参画の実態の把握と関連情報の収集・整備・提供</p> <p>①男女共同参画に関する県民の意識・実態調査 環境生活総務課</p> <p>②女性の活動に関する情報の収集、整備 環境生活総務課</p> <p>③書籍、映像資料の収集、啓発パネルの整備 環境生活総務課</p> <p>④男女共同参画に関する施策の年次報告の取りまとめ、公表 環境生活総務課</p>
	<p>1 学校などにおける男女共同参画に関する教育の推進 保育、幼児教育、学校教育における男女共同参画の推進、教職員に対する研修の充実</p> <p>①保育所職員への研修 青少年家庭課</p> <p>②幼児の育成のための教員研修 教育指導課、人権同和教育課</p> <p>③家庭科教育に係る教員の指導力向上、男女が協力し家庭生活を営む力の育成 教育指導課</p> <p>④発達段階に応じたきめ細かな指導の充実 教育指導課、人権同和教育課</p> <p>⑤学校教育における指導資料の収集、情報提供 人権同和教育課、教育指導課</p> <p>⑥研修資料の収集、情報提供 人権同和教育課</p> <p>⑦私立学校における教育、指導のための支援 総務課</p>
	<p>2 家庭・地域・職場における男女共同参画に関する教育の推進 家庭、社会教育関係者等への啓発、企業や団体等の役員等への情報提供、啓発</p> <p>①親学プログラムの普及 社会教育課</p> <p>②公民館職員等社会教育関係者などをはじめとした、地域リーダーの意識啓発 人権同和对策課</p> <p>③PTA合同研修会などを通じ、家庭教育の重要性についての認識を深める 社会教育課</p> <p>④地域における住民の学習活動に活かせる資料や情報の収集及び提供 社会教育課</p> <p>⑤研修会などを活用した企業、団体の役員等への働きかけ【再掲】 環境生活総務課、雇用政策課、中小企業課</p>

重点目標

施策の方向性・取組みの概要・関係課

■基本目標Ⅱ ワーク・ライフ・バランスの推進

<p>□重点目標3</p> <p>ワーク・ライフ・バランスの気運の醸成</p>	<p>ワーク・ライフ・バランスの理解促進と定着</p> <p>県民や企業、団体への意識啓発</p> <p><県民への意識啓発></p> <p>①「あすてらす」をはじめとし、県内各地での企業を対象とした学習研修事業</p> <p>②県の広報誌やホームページなどによる県民へのPR</p> <p><企業、団体への意識啓発></p> <p>③企業、団体の役員などを対象にした研修会</p> <p>④リーフレットや県のホームページ、広報誌などを活用した情報提供や意識啓発</p> <p>環境生活総務課 環境生活総務課、 青少年家庭課</p> <p>雇用政策課、環境生活総務課 雇用政策課、青少年家庭課、 環境生活総務課</p>
<p>□重点目標4</p> <p>ワーク・ライフ・バランスの取組支援</p>	<p>子育てや介護の支援と就業環境の整備</p> <p>育児・介護休業制度の活用促進、子育てや介護の環境整備、就業環境整備</p> <p><育児・介護休業制度の利用促進></p> <p>①育児休業等取得後の継続勤務を奨励する小規模事業者等への支援</p> <p>②「こっころカンパニー」制度による優遇措置、PR、「プレミアムこっころカンパニー」</p> <p>③イクメン、イクボス育成のための講演会等の開催</p> <p>④育児・介護休業者の生活資金を低利で融資</p> <p>⑤職員に向けた制度等の周知、職場環境整備、男性職員の育児休業等取得率向上に向けた啓発</p> <p>雇用政策課 青少年家庭課、中小企業課、 土木総務課 青少年家庭課 雇用政策課 人事課、警務課</p> <p><子育て環境の整備></p> <p>⑥市町村と連携した保育施設整備、定員管理や保育料の軽減</p> <p>⑦市町村と連携し、多様なニーズに対応した子育て支援サービスを提供</p> <p>⑧市町村と連携し、放課後児童クラブの施設整備を強化、児童館などを利用した遊びや生活の場の提供、放課後子ども教室との連携</p> <p>⑨幼稚園の子育て支援機能の充実に係る市町村への働きかけ</p> <p>⑩ひとり親家庭への就業支援等や、相談体制の充実</p> <p>⑪児童相談所の相談・支援体制の強化、市町村の児童相談体制の充実を支援</p> <p>青少年家庭課 青少年家庭課 青少年家庭課、社会教育課 教育指導課 青少年家庭課 青少年家庭課</p> <p><介護サービスの充実></p> <p>⑫県の介護保険事業支援計画に沿った介護サービスの基盤整備の支援</p> <p>⑬介護に係る相談窓口や介護サービスについてのホームページなどによる情報提供</p> <p>高齢者福祉課 高齢者福祉課</p> <p><就業環境の整備></p> <p>⑭中小・零細企業へのアドバイザー派遣</p> <p>⑮相談窓口の設置、島根労働局などの関係機関との連携</p> <p>⑯事業主や県民に対するセミナーの開催、県のホームページ、広報誌などによるPR</p> <p>雇用政策課 雇用政策課 雇用政策課</p>

重点目標

施策の方向性・取組みの概要・関係課

■基本目標Ⅲ 男性も女性もあらゆる分野で活躍できる社会の実現

<p>□重点目標5</p> <p>政策・方針決定過程における男女共同参画の推進</p>	<p>1 県の政策・方針決定過程への女性の参画の推進 県の審議会等への女性の参画促進、管理職への登用</p>	
	<p>①県の審議会等の委員への女性の参画率に係る取組み ②職員のキャリア形成、環境整備、政策・方針決定過程への女性の参画の推進 ③女性の活動に関する情報の収集、整備【再掲】</p>	<p>人事課、環境生活総務課 人事課 環境生活総務課</p>
	<p>2 市町村、企業、団体等における取組みの促進 市町村、企業、団体等への働きかけ</p>	
	<p>①市町村の審議会等の委員への女性の登用や、女性職員の登用などの働きかけ ②企業、団体等への働きかけ ③男女共同参画に関する施策の年次報告の取りまとめ、公表【再掲】</p>	<p>環境生活総務課 環境生活総務課 環境生活総務課</p>
<p>□重点目標6</p> <p>職場における男女共同参画の推進</p>	<p>人材育成とネットワークづくり 女性の活躍推進のための就業環境整備・改善の支援、キャリアアップや職業能力開発推進</p>	
	<p><企業、団体における取組みの促進> ①女性活躍推進や一般事業主行動計画策定に係るセミナーの開催、アドバイザー派遣 ②女性の活躍推進に取り組む企業への支援</p>	<p>環境生活総務課 環境生活総務課</p>
	<p><キャリア形成への支援> ③女性リーダーの育成やキャリアアップのためのセミナー開催、相互交流によるネットワークづくりを支援</p>	<p>環境生活総務課</p>
	<p><再就職等に向けた支援> ④市町村と連携し、子育て中の女性への再就職に関する情報提供、相談、セミナー等を実施 ⑤就職情報サイトの設置</p>	<p>青少年家庭課 雇用政策課</p>
	<p><職業能力開発> ⑥県立高等技術校において若年者や離職者の就職支援のための職業訓練を実施 ⑦人材育成における企業の取組みを支援、各階層に応じた研修会の開催</p>	<p>雇用政策課 雇用政策課</p>
	<p><個別の業種における先進的な取組み> ⑧民間との連携による、建設産業における女性の活躍推進のため環境整備 ⑨女性医師や看護職員の就業環境改善を支援、介護職場への就業のための資格取得を支援</p>	<p>土木総務課 医療政策課、高齢者福祉課</p>
	<p><多様な主体による連携体制> ⑩女性の活躍推進のための協議会の開催</p>	<p>環境生活総務課</p>

重点目標

施策の方向性・取組みの概要・関係課

■基本目標Ⅲ 男性も女性もあらゆる分野で活躍できる社会の実現

<p>□重点目標7</p> <p>地域・農山漁村における男女共同参画の推進</p>	<p>1 農林水産業における政策・方針決定過程への女性の参画の推進 農山漁村における意識啓発、農業委員・各組合などにおける女性の参画の推進</p> <p>①農山漁村の固定的な性別役割分担意識の改善のための啓発活動 <small>農業経営課、林業課、水産課</small></p> <p>②家族経営協定締結の促進 <small>農業経営課</small></p> <p>③農業委員、各組合役員などへの女性登用の働きかけ <small>農業経営課、林業課、水産課</small></p>
	<p>2 農林水産業等における女性の経済的地位向上の推進 農山漁村等における女性の経済的地位向上、女性が住みやすく活動しやすい環境づくり</p> <p>①農林水産業の女性技術者や担い手の育成 <small>農業経営課、林業課、水産課</small></p> <p>②女性が新たに活躍できる場の創出、農林水産物加工事業における女性の起業促進 <small>農業経営課、林業課、水産課</small></p> <p>③女性グループの活動支援、グループ相互のネットワーク化や情報発信活動促進 <small>農業経営課、林業課、水産課</small></p> <p>④家族経営協定締結数の拡大、就労環境の改善 <small>農業経営課、林業課、水産課</small></p> <p>⑤商工業経営に携わる女性のための、商工団体が行う研修などへの支援 <small>中小企業課</small></p>
	<p>3 地域活動における男女共同参画の推進 男女の個性や能力を生かした地域活動が行える環境づくり</p> <p>①男女共同参画サポーターと市町村の取組みを支援 <small>環境生活総務課</small></p> <p>②公益信託しまね女性ファンドにより、女性を中心としたグループの活動を支援 <small>環境生活総務課</small></p> <p>③男女が互いを尊重・協力し合い取り組む地域づくり活動における優良事例を紹介 <small>しまね暮らし推進課</small></p> <p>④「小さな拠点づくり」など中山間地域対策の取組みにおいて、男女が共同して参画できるよう啓発 <small>しまね暮らし推進課</small></p> <p>⑤社会貢献活動の取組みを促進、しまね県民活動支援センターやボランティアセンターへの支援、県民への情報提供 <small>環境生活総務課、地域福祉課</small></p> <p>⑥コミュニティソーシャルワーカーなど、社会福祉協議会が行う地域福祉の推進役となる人材の養成を支援 <small>地域福祉課</small></p>
	<p>4 防災対策における男女共同参画の推進 男女双方に配慮した防災対策の推進</p> <p>①災害発生時に備え、女性を支援する体制を整備 <small>防災危機管理課</small></p> <p>②市町村防災会議の委員への女性の登用、避難所運営における女性の参画、女性への配慮の働きかけ <small>防災危機管理課</small></p> <p>③男女双方に配慮した防災対策の必要性に係る啓発 <small>防災危機管理課</small></p> <p>④男女共同参画の視点に基づく防災講座を市町村と開催 <small>環境生活総務課</small></p>
	<p>5 だれもが安心して暮らせる環境の整備 様々な困難に置かれている女性等への支援</p> <p><高齢者・障がい者></p> <p>①地域の特性を踏まえた介護予防の取組みが推進されるよう、市町村を支援 <small>高齢者福祉課</small></p> <p>②地域活動を支える高齢者の人材育成、高齢者グループによる生産活動・地域支援活動への助成 <small>高齢者福祉課</small></p> <p>③悪質商法や特殊詐欺の被害防止活動 <small>生活安全企画課</small></p> <p>④グループホームの計画的な整備の推進 <small>障がい福祉課</small></p> <p>⑤退院に向けた相談体制の充実 <small>障がい福祉課</small></p> <p>⑥「介護マーク」の普及 <small>高齢者福祉課</small></p> <p><外国人></p> <p>⑦相談員の配置、通訳ボランティアの派遣、自然災害時に外国人をサポートするボランティア活動を支援 <small>文化国際課</small></p> <p>⑧在住外国人へ地域のイベント情報などの周知、地域住民への多文化共生に対する啓発 <small>文化国際課</small></p> <p><ひとり親家庭・生活困窮者></p> <p>⑨ひとり親家庭への就労支援や経済的支援、子どもへの学習支援 <small>青少年家庭課</small></p> <p>⑩生活困窮者への包括的かつ継続的支援、就労による自立や生活再建のための県内の体制の充実 <small>地域福祉課</small></p> <p><人権尊重の観点からの啓発></p> <p>⑪様々な人権課題についての啓発 <small>人権同和対策課</small></p>

■基本目標Ⅳ 個人の尊厳の確立

□重点目標8

男女間における
あらゆる暴力の根絶

1 配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護などの推進

配偶者等からの暴力の未然防止、相談体制の充実、被害者の保護・自立支援

<未然防止に向けた取組>

- | | |
|---------------------------|--------|
| ①講演会などによる啓発・広報 | 青少年家庭課 |
| ②若年層を対象としたDV予防啓発【再掲】 | 青少年家庭課 |
| ③授業等を通じたDVやデートDVの予防啓発【再掲】 | 教育指導課 |

<相談体制の充実>

- | | |
|---|---------------|
| ④県のDV相談担当者の資質向上 | 青少年家庭課 |
| ⑤DV相談啓発カードの配置場所の拡大 | 青少年家庭課 |
| ⑥各相談窓口での専門相談、被害者のカウンセリング | 青少年家庭課 |
| ⑦被害者に接する関係者の二次的被害防止のための働きかけ、市町村に対する相談体制の充実の働きかけ | 青少年家庭課 |
| ⑧チラシ、携帯カード、ホームページ、新聞などによる各種相談窓口の周知、広報 | 広報県民課 |
| ⑨相談担当者への研修、関係機関による意見交換会などによる連携強化 | 広報県民課、少女女性対策課 |

<被害者の保護・自立支援>

- | | |
|---|--------|
| ⑩一時保護所への移送における安全配慮、一次保護所での入所者や同判児への医学的・心理的ケアに係る配慮 | 青少年家庭課 |
| ⑪民間シェルターなどへの一時保護委託 | 青少年家庭課 |
| ⑫関係機関との連携による被害者支援、市町村に対するDV相談支援センター設置の働きかけ等 | 青少年家庭課 |
| ⑬被害者に対する一時的な住居の提供、経済的自立のための資金の貸付 | 青少年家庭課 |

<暴力行為への厳正な対処>

- | | |
|---------------------------|---------|
| ⑭被害者への適切な助言、加害者への厳正な指導・警告 | 少女女性対策課 |
|---------------------------|---------|

2 性犯罪等への対策の推進

性犯罪の取締りの推進、被害者の保護・支援

<性犯罪への対策>

- | | |
|--|---------|
| ①犯罪の未然防止のための、警察本部ホームページ、みこぴー安全メール、ツイッター等による情報提供 | 生活安全企画課 |
| ②被害者や家族への情報提供、部外カウンセラーの活用、診断書料・初診料等の公費負担、携帯電話・防犯ブザー等の貸し出しによる安全確保 | 広報県民課 |
| ③性犯罪捜査員による被害者の立場に立った捜査活動、性犯罪捜査に関する研修会の実施 | 捜査第一課 |

<性犯罪被害者への支援>

- | | |
|---|--------|
| ④「性暴力被害者支援センターたんぼぼ」による電話相談、医療的・心理的・法的支援 | 青少年家庭課 |
|---|--------|

<売買春への対策>

- | | |
|--|---------|
| ⑤相談対応の中での早期発見、必要な支援の実施 | 青少年家庭課 |
| ⑥児童買春や県青少年健全育成条例違反の取締り、被害児童に対する保護活動 | 少女女性対策課 |
| ⑦風俗営業などの営業実態の把握、売買春事犯の取締り、未然防止に向けた啓発活動 | 生活環境課 |

<人身取引への対策>

- | | |
|--------------------------------------|--------|
| ⑧警察や入国管理局などと連携した被害者への対応 | 青少年家庭課 |
| ⑨風俗営業所における外国人の雇用実態把握、不法就労や売春関係事犯の取締り | 生活環境課 |

<ストーカー行為への対策>

- | | |
|----------------------------|---------|
| ⑩被害者への助言、行為者に対する検挙・警告・指導 | 少女女性対策課 |
| ⑪ストーカー規制法の概要、被害防止方策などの広報啓発 | 少女女性対策課 |

3 ハラスメント防止対策の推進

職場などにおけるあらゆるハラスメントの防止

- | | |
|--------------------------|--------------------------------------|
| ①事業主を対象としたセミナーの実施、啓発誌の配布 | 雇用政策課 |
| ②県の各職場等における啓発、相談員の配置 | 人事課、教育庁総務課、
学校企画課、人権同和教育課、
警務課 |

重点目標

施策の方向性・取組みの概要・関係課

■基本目標Ⅳ 個人の尊厳の確立

□重点目標9 生涯を通じた 男女の健康づくりの推進	1 思春期・若年期における健康づくり エイズや性感染症予防のための知識の普及啓発、薬物の乱用防止	
	①各学校における、子どもの発達段階に応じた性教育の推進	保健体育課
	②エイズ・性感染症出張講座による、若い世代への正しい知識の普及啓発	薬事衛生課
	③若年層への薬物乱用防止教室の開催、街頭キャンペーンなどの啓発活動、取締り活動の徹底	薬事衛生課、保健体育課、少年女性対策課、組織犯罪対策課
	④喫煙による悪影響についての普及啓発、未成年者や妊産婦の喫煙防止に向けた環境づくりや受動喫煙防止対策の推進	健康推進課、保健体育課
	2 妊娠・出産などに関する健康支援 地域において安心して子どもを生み育てることができる環境づくり	
	①妊娠早期からの、市町村や医療機関などと連携した支援の充実	健康推進課
	②不妊に悩む方への専門相談や研修会の開催、特定不妊治療費の一部助成	健康推進課
	③周産期医療ネットワークの充実、医療機能の分担、院内助産システムの導入の促進	健康推進課
	④産科・小児科など、医師が不足している診療科の医師確保	医療政策課
	3 中高年期における健康づくり 生涯を通じた男女の健康の保持増進	
	①保健所での、思春期から更年期における女性の悩みに対する相談対応、相談窓口の周知	健康推進課
②乳がんや子宮がんなどのがん検診の受診啓発、受診しやすい体制づくり	健康推進課	
③自死をはじめ、がん、脳卒中、糖尿病などの生活習慣病の予防に向けた啓発	健康推進課	
④受動喫煙防止や禁煙サポートなどのたばこ対策	健康推進課	

第5章 計画の推進

男女共同参画社会の実現に向けて、本計画に記載した各種施策を確実に推進するため、県における推進体制を充実させ、適切な進行管理を行うとともに、県民、市町村、企業、団体などと連携した取組みを進めます。

1 全庁的な推進

あらゆる分野の施策に男女共同参画の視点を反映させるため、庁内の関係部局が情報の共有と連携を図り、本計画に基づいて、諸施策を総合的、計画的、効率的に推進します。

県の拠点施設である男女共同参画センター「あすてらす」では、相談、情報の収集・提供、調査研究や学習研修の実施、交流の場の提供などに努めるとともに、地域の実情に応じた実効性のある事業を展開します。

2 計画の進行管理、公表

本計画が、目標の達成に向けて有効かつ着実に推進されるよう、男女共同参画に関する施策の実施状況や目標数値の達成状況などを取りまとめ、毎年その結果を公表します。

3 県を挙げての推進

男女共同参画社会を実現するためには、県民一人ひとりが男女共同参画を自らの課題としてとらえ、家庭、職場、地域、学校など、社会のあらゆる場面で主体的に取り組むことが大切です。このため、市町村、企業、団体などと連携し、一体となって取組みを推進します。

参 考 资 料

第3次島根県男女共同参画計画策定までの審議経過

年月日	会 議 等	主 な 内 容
平成27年 7月15日	・第1回 島根県男女共同参画審議会開催	第3次島根県男女共同参画計画の策定について ・諮問 ・策定に係るスケジュール ・現状と課題 ・計画の構成、施策体系（案） ・企業向けアンケート調査の概要
9月 8日	・第2回審議会開催	・若い世代の意識 ・策定に当たっての基本的な考え方 ・計画の施策体系（案） ・計画における具体的な取組み ・企業向けアンケート調査の内容
11月16日	・第3回審議会開催	・企業向けアンケート調査結果（素案） ・計画（素案）について協議（施策、数値目標等）
12月24日 ～平成28年 1月25日	・計画（素案）に対する パブリックコメント実施	・併せて市町村、関係機関等に意見照会、また、島根県男女共同参画社会形成促進会議において説明及び意見照会
2月22日	・第4回審議会開催	・パブリックコメント結果を踏まえ、答申（案）協議
3月18日	・答申	・会長により答申
3月30日	・計画策定決定	

島根県男女共同参画審議会委員

任期：平成26年6月1日から平成28年5月31日

氏名	職業・所属団体（役職）	備考
浅野 博雄	島根県医師会 常任理事	任期：平成27年6月21日 から平成28年5月31日
上田 浩	雲南市男女共同参画センター 次長	任期：平成26年6月1日 から平成27年3月31日
大國 暢子	島根県弁護士会 弁護士	
大多 和聡宏	島根県私立中学高等学校連盟 会長	
小川 律子	島根県連合婦人会 常任委員	任期：平成26年6月1日 から平成27年5月25日
景山 誠	日本労働組合総連合会島根県連合会 副事務局長	
河部 安男	島根県立大学 職員 【公募委員】	
草野 武彦	少年鑑別所 外部講師 【公募委員】	
渋川 あゆみ	いっしょに子育て研究所 所長	
白根 一	島根県医師会 常任理事	任期：平成26年6月1日 から平成27年6月20日
陶山 清男	雲南市男女共同参画センター 次長	任期：平成27年4月1日 から平成28年5月31日
多々納 道子	島根大学 名誉教授	会長
長島 千代子	J Aしまね女性組織協議会 会長	任期：平成27年4月20日 から平成28年5月31日
野々内 さとみ	島根県連合婦人会 副会長	任期：平成27年5月26日 から平成28年5月31日
服部 千津子	J Aしまね女性組織協議会 会長	任期：平成26年6月1日 から平成27年4月19日
槇野 俊徳	山陰中央新報社 取締役編集担当	
三島 明美	島根県男女共同参画サポーター 【公募委員】	
森脇 建二	島根県経営者協会 専務理事	副会長
渡部 浪子	松江市法吉公民館 館長	

(敬称略・50音順)

島根県男女共同参画推進条例

平成14年3月26日
島根県条例第16号

島根県男女共同参画推進条例をここに公布する。

島根県男女共同参画推進条例

目次

前文

第1章 総則(第1条—第7条)

第2章 男女共同参画を阻害する行為の禁止等(第8条—第10条)

第3章 男女共同参画の推進に関する基本的施策(第11条—第21条)

第4章 島根県男女共同参画審議会(第22条—第26条)

第5章 雑則(第27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、男女は、すべて人として平等であって、個人として尊重されなければならない。男女平等の実現に向けた取組は、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」を軸として、国際的な取組と連動して展開されてきた。

島根県においては、国際社会や国の動向を踏まえて男女平等の実現に向けて様々な取組を進めてきた。しかしながら、社会のあらゆる分野において、性別による固定的な役割分担意識やそれに基づく社会通念、慣習、しきたりが根強く残っており、とりわけ、職場、家庭、地域社会においては、男女の平等が充分には実現されていない状況にある。

このような状況の中、少子高齢化の一段の進行をはじめとする社会経済情勢の急速な変化に対応し、豊かで活力ある島根県を築くためには、農山漁村が多く存在する本県の地域性にも配慮しつつ様々な取組を一層進めることにより、男女の人権が平等に尊重され、男女が性別にかかわらずその個性と能力を十分に発揮し、責任を分かち合いながら多様な生き方を選択することができる社会を実現することが、最重要課題である。

ここに、私たちは、男女共同参画社会の実現を目指すことを決意し、県、県民、事業者が共通理解の下、相互に連携協力してその取組を推進するため、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、県の施策の基本的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し、もって男女共同参画社会を実現することを目的とする。

(定義)

- 第2条 この条例において「男女共同参画」とは、男女が、性別にかかわらず個人として尊重され、その個性と能力を十分に発揮する機会が確保されることにより、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し、ともに責任を担うことをいう。
- 2 この条例において「積極的改善措置」とは、社会のあらゆる分野における活動に参画する機会についての男女間の格差を改善するため、必要な範囲において、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。
- 3 この条例において「セクシュアル・ハラスメント」とは、性的な言動によって相手方を不快にさせ、その者の生活環境を害すること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。

(基本理念)

- 第3条 男女共同参画の推進は、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を受けることなく平等に扱われること、男女が個人として能力を発揮する機会が平等に確保されること、男女間における暴力的行為(身体的又は精神的な苦痛を与える行為をいう。以下同じ。)が根絶されること、男女の生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利が尊重されることその他の男女の人権が尊重されることを基本として、行われなければならない。
- 2 男女共同参画の推進は、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自由な選択に対して影響を及ぼすことがないよう配慮され、男女が性別による固定的な役割分担にとらわれることなく多様な生き方を選択することができることを基本として、行われなければならない。
- 3 男女共同参画の推進は、男女が、社会の対等な構成員として、県又は民間の団体における政策、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基本として、行われなければならない。
- 4 男女共同参画の推進は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、家事、育児、介護等について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、社会生活における活動に対等に参画することができるようにすることを基本として、行われなければならない。
- 5 男女共同参画の推進は、国際社会における取組と密接な関係を有していることを考慮し、国際的協調の下に行われなければならない。

(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を総合的に策定し、及び実施するものとする。

- 2 県は、社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に関し、男女間に格差が生じていると認めるときは、積極的改善措置を講ずるよう努めるものとする。
- 3 県は、男女共同参画の推進に当たり、県民、事業者、市町村及び国と相互に連携及び協力して取り組むものとする。
- 4 県は、県民及び事業者が行う男女共同参画の推進に関する活動を支援するため、情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるものとする。

(県民の責務)

- 第5条 県民は、基本理念についての理解を深め、家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野において、男女共同参画の推進に積極的に努めなければならない。
- 2 県民は、基本理念についての理解を深め、男女の性別による固定的役割分担意識に基づく制度や慣行を見直すように努めなければならない。
 - 3 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、基本理念についての理解を深め、その事業活動を行うに当たっては、男女共同参画の推進に積極的に努めなければならない。
- 2 事業者は、男女が職場における活動に対等に参画する機会の確保に努めるとともに、職業生活における活動と家庭生活における活動その他の活動とを両立して行うことができる職場環境を整備するよう努めなければならない。
 - 3 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。

(市町村との連携)

- 第7条 県は、市町村に対し、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ことを求めることができる。
- 2 県は、市町村に対し、男女共同参画の推進に関する施策の策定及び実施に関する技術的な助言を行うことができる。

第2章 男女共同参画を阻害する行為の禁止等

(性別による権利侵害の禁止)

- 第8条 何人も、社会のあらゆる場において、男女共同参画を阻害する次に掲げる行為を行ってはならない。
- (1) 性別による差別的取扱い
 - (2) セクシュアル・ハラスメント

(3) 男女間における暴力的行為

(被害者の保護等)

第9条 県は、配偶者その他の親族関係にある者及び内縁関係にある者(過去においてこれらの関係にあった者を含む。)からの前条第3号に掲げる行為による被害を受けた者(以下この条において「被害者」という。)に対し、適切な助言、施設への一時的な入所による保護その他の必要な支援を行うものとする。

2 前項の規定により被害者が一時的に入所するための施設として知事が別に定める施設の長は、前条第3号に掲げる行為が当該施設に入所している被害者に対して引き続き行われるおそれがあるときその他当該被害者を保護するために必要があると認めるときは、当該施設に入所している被害者からの申出により、次に掲げる措置をとることができる。

(1) 当該被害者に対し前条第3号に掲げる行為を行った者(次号において「加害者」という。)に対し、当該被害者の存在を秘匿すること。

(2) 加害者に対し、当該被害者との面会及び交渉を禁止し、又は制限すること。

(公衆に表示する情報に関する留意)

第10条 何人も、情報を公衆に表示するに当たっては、性別による固定的な役割分担、性別による差別、セクシュアル・ハラスメント及び男女間における暴力的行為を助長する表現を用いないように努めなければならない。

第3章 男女共同参画の推進に関する基本的施策

(男女共同参画計画の策定等)

第11条 知事は、男女共同参画社会基本法(平成11年法律第78号)第14条第1項の規定により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。)を策定するに当たっては、あらかじめ、広く県民の意見を反映させるよう努めるとともに、島根県男女共同参画審議会の意見を聴くものとする。

2 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12条 県は、その実施する施策の全般にわたり、男女共同参画の推進に配慮するものとする。

(男女共同参画の推進に関する教育)

第13条 県は、学校教育及び社会教育を通じて、人権尊重を基盤とした個人の尊厳、男女平等及び男女相互の理解と協力についての意識が育つよう必要な施策の実施に努めるものとする。

(農山漁村における男女共同参画の推進)

第14条 県は、農山漁村において、男女が社会の対等な構成員として、事業経営及びこれに関連する活動並びに地域社会における活動に参画する機会を確保するため、必要な施策の実施に努めるものとする。

(県民及び事業者の理解を深めるための措置)

第15条 県は、県民及び事業者が基本理念に関する理解を深めるように、広報活動その他の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16条 県は、県民及び事業者の間に広く男女共同参画について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。

2 男女共同参画推進月間は、毎年6月とする。

(調査研究)

第17条 県は、男女共同参画の推進に関する施策を策定し、及び実施するため、必要な調査研究を行うものとする。

(推進体制の整備等)

第18条 県は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的に策定し、及び実施するため、必要な体制を整備するとともに、財政上の措置を講ずるよう努めるものとする。

(拠点施設の設置)

第19条 県は、男女共同参画の推進に関する施策を実施し、並びに県民及び民間の団体が行う男女共同参画の推進に関する活動を支援するための拠点となる施設を設置するものとする。

(苦情の処理等)

第20条 知事は、県が実施する施策に関する、男女共同参画についての県民又は事業者からの苦情の申出に対し、適切に処理するよう努めるものとする。

2 知事は、前項の規定に基づく処理に当たっては、島根県男女共同参画審議会の意見を聴くものとする。

3 知事は、性別による差別的取扱いその他の男女共同参画を阻害する行為についての県民又は事業者からの相談に対し、関係機関と連携して適切に処理するよう努めるものとする。

(年次報告)

第21条 知事は、毎年、男女共同参画の推進状況及び男女共同参画の推進に関する施策の実施状況を取りまとめ、公表するものとする。

第4章 島根県男女共同参画審議会

(設置及び所掌事務)

第22条 次に掲げる事務を行うため、島根県男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)を置く。

- (1) 知事の諮問に応じ、男女共同参画の推進に関する基本的かつ総合的な施策及び重要事項を調査審議すること。
- (2) 県が実施する男女共同参画の推進に関する施策の実施状況について意見を述べること。
- (3) 前2号に掲げるもののほか、第11条及び第20条第2項によりその権限に属させられた事務
- (4) 前3号に掲げるもののほか、男女共同参画に関する重要事項について、知事に意見を述べること。

(組織)

第23条 審議会は、委員15人以内で組織する。

2 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未満としないものとする。

3 委員は、次に掲げる者のうちから知事が任命する。この場合において、第2号に掲げるものについては、4名以内とする。

- (1) 学識経験を有する者
- (2) 公募に応じた者

4 委員の任期は2年とし、委員が欠けた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。ただし、再任されることができる。

5 審議会に会長及び副会長を置き、委員の互選によってこれを定める。

6 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。

7 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるときは、その職務を代理する。

(会議)

第24条 審議会の会議は、会長が招集し、会長が議長となる。

2 審議会は、委員の2分の1以上が出席しなければ、会議を開くことができない。

3 会議の議事は、出席した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。

(専門部会)

第25条 審議会は、必要に応じ、専門部会(以下「部会」という。)を置くことができる。

- 2 専門の事項を調査審議するために必要があるときは、部会に専門委員を置くことができる。
- 3 専門委員は、知事が任命する。
- 4 専門委員の任期は、専門の事項に関する調査審議が終了するまでとする。

(会長への委任)

第26条 この章に定めるもののほか、審議会に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

第5章 雑則

(委任)

第27条 この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則

(施行期日)

- 1 この条例は、平成14年4月1日から施行する。ただし、第20条第1項及び第2項の規定は、平成14年6月1日から施行する。

(経過措置)

- 2 この条例の施行の日以後最初に開かれる審議会の会議は、第24条第1項の規定にかかわらず、知事が招集するものとする。

(島根県立女性総合センター条例の一部改正)

- 3 島根県立女性総合センター条例(平成11年島根県条例第13号)の一部を次のように改正する。

[次のよう] 略

男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）

目次

前文

第一章 総則（第一条—第十二条）

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策（第十三条—第二十条）

第三章 男女共同参画会議（第二十一条—第二十八条）

附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要とされている。

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

ここに、男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、この法律を制定する。

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

（定義）

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。
- 二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

（男女の人権の尊重）

第三条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

（社会における制度又は慣行についての配慮）

第四条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

(政策等の立案及び決定への共同参画)

第五条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

第六条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

(国際的協調)

第七条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

(国の責務)

第八条 国は、第三条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

(地方公共団体の責務)

第九条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

(国民の責務)

第十条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

(法制上の措置等)

第十一条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

(年次報告等)

第十二条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

2 政府は、毎年、前項の報告に係る男女共同参画社会の形成の状況を考慮して講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を明らかにした文書を作成し、これを国会に提出しなければならない。

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

第十三条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画（以下「男女共同参画基本計画」という。）を定めなければならない。

- 2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。
 - 一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
 - 二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
- 3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。
- 5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。
(都道府県男女共同参画計画等)

第十四条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「都道府県男女共同参画計画」という。）を定めなければならない。

- 2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。
 - 一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
 - 二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
- 3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。
- 4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
(施策の策定等に当たっての配慮)

第十五条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。
(国民の理解を深めるための措置)

第十六条 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。
(苦情の処理等)

第十七条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。
(調査研究)

第十八条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するよう努めるものとする。
(国際的協調のための措置)

第十九条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

第二十条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
- 三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
- 四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- 一 内閣官房長官以外の国務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
 - 二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者
- 2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。
 - 3 第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。
 - 4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第二十六条 前条第一項第二号の議員の任期は、二年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

第二十七条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

2 会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

(政令への委任)

第二十八条 この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

附 則（平成十一年六月二十三日法律第七十八号）抄
（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

（男女共同参画審議会設置法の廃止）

第二条 男女共同参画審議会設置法（平成九年法律第七号）は、廃止する。

附 則（平成十一年七月十六日法律第百二号）抄
（施行期日）

第一条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成十一年法律第八十八号）の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 略

二 附則第十条第一項及び第五項、第十四条第三項、第二十三条、第二十八条並びに第三十条の規定 公布の日

（委員等の任期に関する経過措置）

第二十八条 この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他の職員である者（任期の定めのない者を除く。）の任期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定めたそれぞれの法律の規定にかかわらず、その日に満了する。

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

（別に定める経過措置）

第三十条 第二条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

附 則（平成十一年十二月二十二日法律第百六十号）抄
（施行期日）

第一条 この法律（第二条及び第三条を除く。）は、平成十三年一月六日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

（以下略）

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64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（第八条—第十四条）
 - 第三節 特定事業主行動計画（第十五条）
 - 第四節 女性の職業選択に資する情報の公表（第十六条・第十七条）
- 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（第十八条—第二十五条）
- 第五章 雑則（第二十六条—第二十八条）
- 第六章 罰則（第二十九条—第三十四条）
- 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がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

（基本原則）

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

2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行

われなければならない。

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

（国及び地方公共団体の責務）

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

（事業主の責務）

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

第二章 基本方針等

（基本方針）

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

- 2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
- 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
- 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
 - イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
 - ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
 - ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項
- 四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

（都道府県推進計画等）

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

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

3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、

遅滞なく、これを公表しなければならない。

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十五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

（一般事業主行動計画の策定等）

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

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

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

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

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

6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一

般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

- 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

（基準に適合する一般事業主の認定）

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

（認定一般事業主の表示等）

第十条 前条の認定を受けた一般事業主（次条及び第二十条第一項において「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ったと認めるとき。
- 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。

（委託募集の特例等）

第十二条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、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っ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って、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った場合について、同法第五条の三第一項及び第三項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十八条の三、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二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十二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、同法第四十二条の二中「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）第十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。
- 7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第十三条 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）

第十四条 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

第十五条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

- 3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
- 4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。
- 7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第十六条 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情報を定期的に公表しなければならない。

- 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情報を定期的に公表するよう努めなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第十七条 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情報を定期的に公表しなければならない。

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)

第十八条 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)

第十九条 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）

第二十一条 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）

第二十二条 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）

第二十三条 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、第十八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十八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）

第二十四条 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）

第二十五条 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）

第二十六条 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。

（権限の委任）

第二十七条 第八条から第十二条まで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）

第二十八条 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

第二十九条 第十二条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第三十条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十八条第四項の規定に違反した者
- 二 第二十四条の規定に違反した者

第三十一条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十二条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- 二 第十二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者
- 三 第十二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者

第三十二条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十条第二項の規定に違反した者
- 二 第十二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者
- 三 第十二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、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

第三十三条 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、第二十九条、第三十一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。

第三十四条 第二十六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

(施行期日)

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

(この法律の失効)

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第十八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、第二十四条の規定（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。

(社会保険労務士法の一部改正)

第五条 社会保険労務士法（昭和四十三年法律第八十九号）の一部を次のように改正する。

別表第一第二十号の二十五の次に次の一号を加える。

二十の二十六 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）

(内閣府設置法の一部改正)

第六条 内閣府設置法（平成十一年法律第八十九号）の一部を次のように改正する。

附則第二条第二項の表に次のように加える。

平成三十八年三月三十一日	女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（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）第五条第一項に規定するものをいう。）の策定及び推進に関すること。
--------------	--

理由

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、もって豊かで活力ある社会を実現するため、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必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

男女共同参画に関する県民の意識・実態調査の概要

1. 調査の範囲および対象

島根県内に居住する満20歳以上の男女

2. 標本数と標本抽出方法

選挙人名簿による層化二段無作為抽出法により、男女2,000人を抽出

3. 調査の方法と実施時期

郵送配布・郵送回収による郵送調査法

平成26年7月23日（水）調査票発送

9月 5日（月）最終回答票到着

4. 調査の内容

性別役割、女性の社会参画、女性と仕事、仕事と家庭生活・地域・個人の生活、女性の人権、行政への要望など、男女共同参画に関わる重要課題について、全18問のアンケート

5. 回収結果

調査標本数 2,000人

回収数 1,047人（うち3件無効）

有効回収数 1,044人（女性510人、男性531人、性別不明3人）

6. 調査結果

(1) 男女の平等感、性別役割などについて

○男女の地位の平等感（問1、問2）

- 各分野における男女の地位の平等感について、「平等」とする回答が高い分野は「学校教育の場」のみであり、それ以外のすべての分野で「平等」よりも男性優遇の意識が高い。特に、依然として「政治の場」及び「社会通念・慣習・しきたり」の分野での男性優遇感が顕著である。
- 社会全体でみた男女の平等感については、依然として男性優遇の意識が8割近くを占めている。また、男女の回答を比較すると、「男性の方が優遇されている」とする回答は女性(84.1%)の方が男性(75.1%)を上回っているが、男性の回答は前回(66.3%)から増加しており、男女の意識差は縮まっている。

(%)

	H21年度			H26年度			全国H24年度		
	男性優遇	平等	女性優遇	男性優遇	平等	女性優遇	男性優遇	平等	女性優遇
家庭生活上で	62.5	29.4	7.6	60.3	32.6	6.3	43.3	47.0	7.4
職場で	64.6	26.4	6.4	61.7	28.4	7.7	57.7	28.5	4.6
学校教育の場で	23.1	66.0	4.9	23.6	68.2	3.6	13.5	67.0	3.8
政治の場で	71.1	24.4	2.5	85.2	12.0	1.6	74.0	18.6	1.2
法律や制度上で	45.4	43.6	8.5	46.7	42.7	8.6	38.2	45.4	7.4
社会通念・慣習・しきたりなどで	80.8	14.0	3.9	83.0	13.4	2.4	70.4	21.4	3.5
地域活動で	50.3	38.5	9.8	56.4	33.9	8.5	33.4	52.1	7.0
社会全体で	77.2	17.6	4.9	79.5	15.7	4.1	69.8	24.6	3.8
（女性）	85.8	11.3	2.9	84.1	12.7	2.5	74.8	19.8	2.7
（男性）	66.3	25.7	7.6	75.1	18.5	5.6	64.2	30.0	5.0

「男性優遇」＝「男性の方が非常に優遇」＋「どちらかといえば男性の方が優遇」

「女性優遇」＝「女性の方が非常に優遇」＋「どちらかといえば女性の方が優遇」

○性別役割等に関する意識（問3）

- ・ 典型的な役割分担意識を示す「男は外で働き、女は家庭を守るべきである」とする意識を否定する回答は65.2%で、前回調査(60.5%)よりも否定割合が増えているとともに、全国調査(49.4%)と比べても否定割合が高い。
- ・ 「男は外で働き、女は家庭を守るべきである」という考え方について、性・年齢別にみると、男女とも70歳以上は依然として他の年代より否定意識が低いが、今回の調査で初めて女性はすべての年代で否定意識の割合が5割以上を示し、また、すべての年代で、男性の否定意識の割合を上回っている。そして、前回調査で男女とも否定意識が大きく減少した20代については、今回は一転して否定意識が大きく増加し、特に20代女性の増加幅は大きい(女性20代57.1%→76.7%の19.6ポイント増、男性20代62.9%→72.7%の9.8ポイント増)。
- ・ 他の項目については、否定する回答は約3～4割に留まり、前回からの大きな変化は見られない。特に「女性は気配り、男性は決断力」(肯定計71.5%)と「子育ては母親」(肯定計70.0%)の肯定意識が7割台と高くなっている。
- ・ 男女別でみると、依然として「家事、介護は女性向き」で特に男性の方が肯定割合が高く(女性54.5%、男性66.9%)、逆に「自治会などの代表者は男性」で特に女性の肯定割合が高くなっている(女性69.2%、男性55.0%)。

	(%)		
	H21年度	H26年度	全国H26年度
「男は仕事、女は家庭」に対する否定意識	60.5	65.2	49.4
「自治会などの代表者は男性」に対する肯定意識	58.2	62.0	—
「女性は気配り、男性は決断力」に対する肯定意識	73.8	71.5	—
「子育ては母親」に対する肯定意識	68.1	70.0	—
「家事、介護は女性向き」に対する肯定意識	59.0	60.7	—

否定意識＝「そう思わない」＋「どちらかといえばそう思わない」

肯定意識＝「そう思う」＋「どちらかといえばそう思う」

(2) 女性の社会参画について

○女性が增える方がよい職業・役職（問4）

- ・ 女性が增える方がよい職業や役職について、もっとも回答が多いのは「議会の議員」(59.8%)で、次いで「弁護士、医師などの専門職」(57.8%)、「公務員の管理職」(51.4%)となっている。また、男女別でみると、「自治会長、PTA会長など」、「県知事・市町村長」、「農業・漁業協同組合、森林組合の役員」などで女性よりも男性からの支持率が特に高い。

○女性の意見の反映度（問5）

- ・ 女性意見の県の政策への反映度について、「反映されている」とする回答は46.2%で前回調査(50.6%)から減少し、「反映されていない」とする52.4%(前回45.4%)を下回った。また、女性、男性とも「反映されていない」とする回答が増加している。
- ・ 反映されていない理由としては、前回調査同様、①「県議会や行政機関などの政策・方針決定の場に女性が少ないから」(34.6%)と②「女性の意見や考え方に対して県議会や行政機関の側の関心が薄いから」(27.6%)の割合が高く、この2項目で6割を超えている。また、③「県の審議会などの委員に女性が少ないから」(11.2%)とする回答が、前回(5.3%)から増加している。

(3) 女性と仕事について

○女性の就業、働き続けやすさ（問6～問8）

- ・ 女性と仕事に関する考え方については、①「子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい(就労継続)」(54.5%)、②「子どもができたなら仕事をやめ、大きくなったら再び仕事に就く方がよい」(31.1%)とする回答が多く、この2項目で8割を超えている。就労継続は平成11年度調査から毎回増加しているが、今回も大きく

増加し(前回43.4%)、全国調査(44.8%)と比べても高い支持率となった。

(%)

	H11年度	H16年度	H21年度	H26年度	全国H26年度
就労継続型	34.5	39.3	43.4	54.5	44.8
中断後の再就職型	44.7	42.2	39.8	31.1	31.5

就労継続型＝子供ができて、ずっと仕事を続ける方がよい

中断後の再就職型＝子供ができたなら仕事をやめ、大きくなったら再び仕事に就く方がよい

- ・ 進路・職業選択について、「性別を意識せずに選択した」とする回答は全体の65.7%であるが、男女別で見ると、「性別を意識して選択した」とする回答は女性(37.5%)が男性(29.4%)を上回っている。
- ・ 女性の働き続けやすさについては、ほぼ7割(70.3%)が「働き続けにくい」と認識しているが、前回調査(79.4%)からは減少している。また、「働き続けやすい」とする回答も女性、男性ともに増加している(女性15.8%→27.8%の12.0ポイント増、男性23.4%→29.2%の5.8ポイント増)。
- ・ 女性が働き続ける上での障害としては、①「育児施設が十分でない」(65.4%)、②「短期契約、パートタイム、臨時雇いなど不安定な雇用形態が多い」(53.1%)、③「結婚・出産退職の慣行がある」(50.0%)、④「介護施設が十分でない」(39.0%)、⑤「長時間労働や残業がある」(37.9%)などが多く選択されている。また、「長時間労働や残業がある」とする回答は男女ともに大きく伸びている(女性28.6%→42.9%の14.3ポイント増、男性20.7%→33.0%の12.3ポイント増)。

(4) 仕事、家庭生活、地域・個人の生活について

○仕事、家庭生活、地域・個人の生活のバランス、家庭の仕事等の役割分担(問9～問12)

- ・ 希望としては、優先したいものとして男女ともに「仕事と家庭生活」が最も高く、次いで「仕事と家庭生活と地域・個人の生活」の順であるが、3番目として女性は「家庭生活」なのに対し、男性は「仕事」となっている。
- ・ 現実に優先しているものは、①「仕事」(29.6%)、次いで②「仕事と家庭生活」(23.7%)、③「家庭生活」(20.4%)の順となっているが、男女の回答を比較すると、女性は①「家庭優先」(28.8%)、②「仕事と家庭生活」(25.3%)、③「仕事」(22.2%)の割合が高いのに対して、男性は「仕事」(36.9%)が他の項目に比べ突出している。男性が「仕事と家庭生活」の両立を希望しながらも「仕事」を優先せざるを得ない現実が窺える。
- ・ 家庭生活、地域・個人の生活、休養の時間等について、「取れている」とする回答が多いのは①「家庭生活」(75.2%)で、次いで②「休養」(59.6%)、③「学習・研究、趣味・娯楽、スポーツなど」(46.6%)、④「地域・社会活動」(45.6%)の順となっている。前回調査と比較すると、「休養」(前回66.4%)と「地域・社会活動」(前回52.2%)の時間が取れているとする回答が大きく減少している。
- ・ 家庭の中で妻がする仕事として回答が多いのは①「食事のしたく」(87.1%)、②「食事のかたづけ」(78.5%)、③「掃除」(73.4%)、④「小さい子どもの世話」(40.6%)となっており、依然として食事のしたくやかたづけ、掃除は妻が担う仕事となっている。
- ・ 男性が女性とともに家事、子育てや教育、介護、地域活動に積極的に参加するためには、①「男女の役割分担についての社会通念、慣習、しきたりを改める」(50.2%)の比率が最も高く、続いて②「企業が労働時間短縮や休暇制度の充実に努める」(46.5%)や③「夫婦の間で家事などを分担するよう十分に話し合う」(45.1%)が高くなっている。

(5) 女性の人権について

○女性への暴力について(問13～問16)

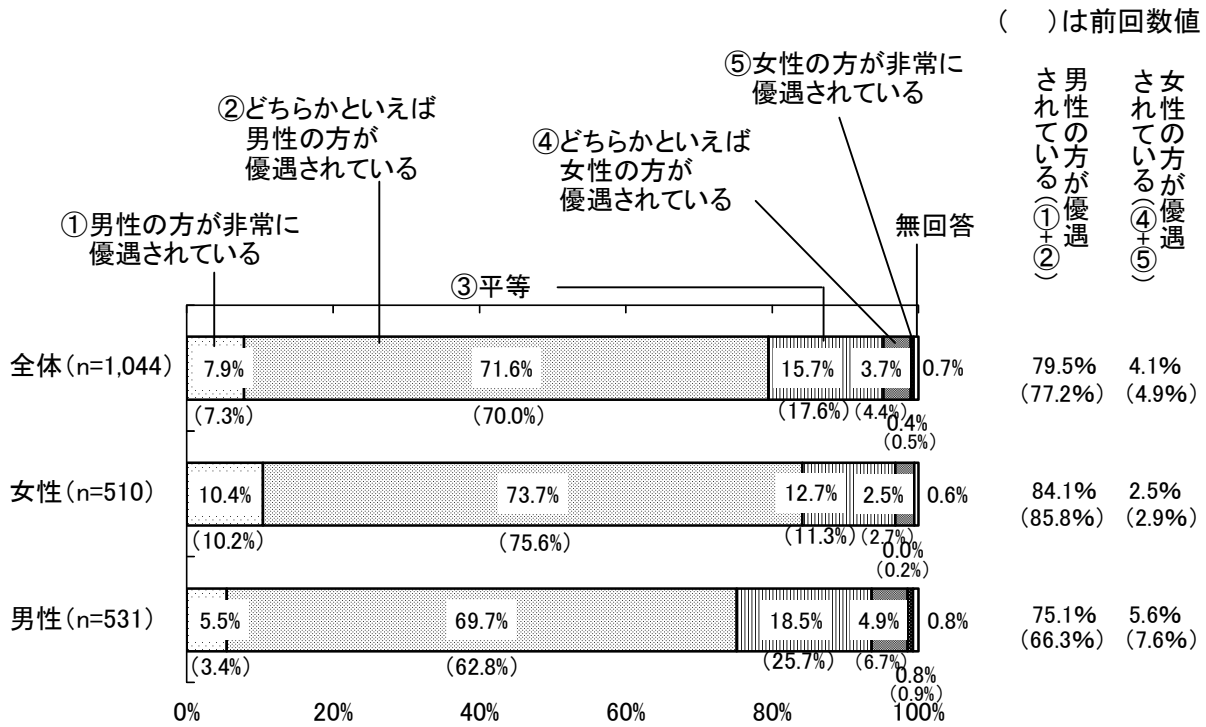
- ・ セクシュアル・ハラスメントの被害経験については、直接経験したことがある人が全体で8.7%(前回9.5%)、身近な人も含めた被害経験者は23.9%(前回24.0%)となっている。なお、女性に限定しての直接被害の経験者は14.1%(前回15.1%)となっている。

- ・ ドメスティック・バイオレンス(DV)の被害経験では、直接自分が経験したことがある人が全体で7.1%(前回7.5%)、身近な人も含めた被害経験者は25.9%(前回25.0%)となっている。なお、女性に限定しての直接被害の経験者は9.8%(前回10.5%)となっている。
- ・ DVが起こる背景・要因として、最も回答が多いのは①「現代社会はストレスが大きいから」(45.4%)で、次いで②「夫が妻にふるう暴力は、犯罪・人権侵害という認識が低く、配偶者に対する暴力を容認する社会通念があるから」(36.1%)、③「配偶者間におけるコミュニケーションがとれていないから」(35.1%)であり、いずれも前回調査と同水準か減少がみられる。一方、「薬物依存、アルコール依存、ギャンブル依存の問題があるから」(34.6%)、「女性に対する差別的な意識が存在するから」(32.4%)については、前回と比べて増加している。
- ・ 女性への暴力をなくす方策としては、①「被害女性のための相談機関や保護施設の整備」(49.3%)、②「あらゆる差別や暴力を許さない人権尊重の教育の充実」(49.1%)、③「捜査や裁判での担当者に女性を増やし、被害女性が届けやすいようにする」(42.3%)が多く選択されている。

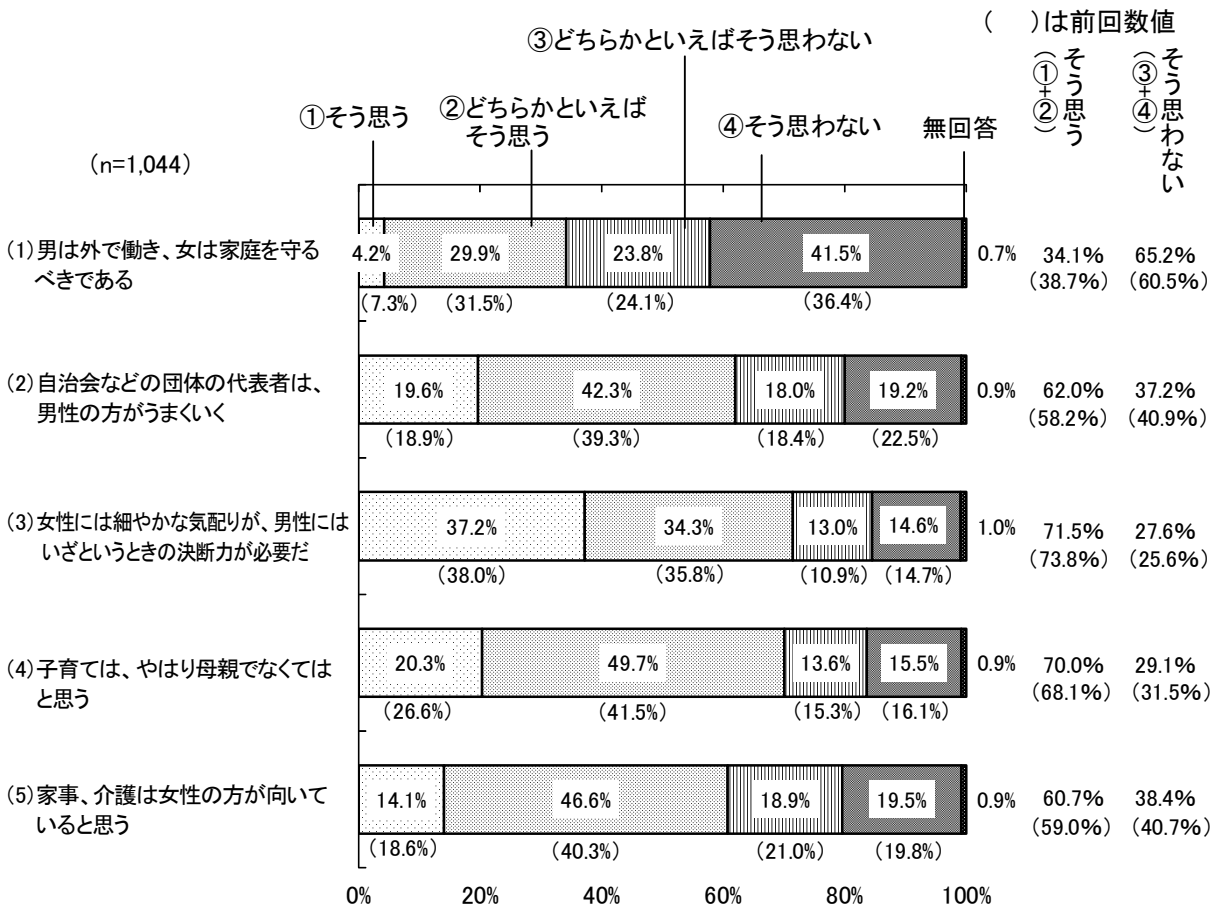
(6) 男女共同参画に関する行政への要望 (問17)

- ・ 行政への要望について、最も回答が多いのは①「保育所等、その他子育てに関する施設やサービスの充実」(56.6%)で、次いで②「高齢者や病人の施設や介護サービスの充実」(54.2%)、③「育児休業制度の充実や労働環境の整備」(53.1%)、④「子育てで仕事を退職した人の再就職支援」(51.2%)となっている。

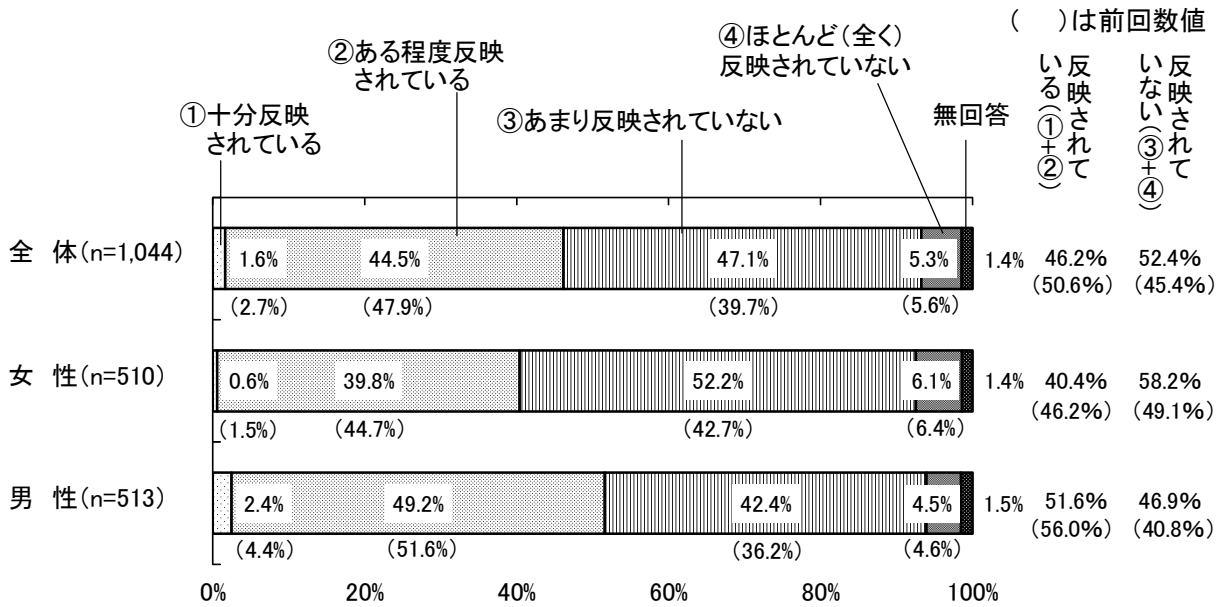
●社会全体で見た男女の地位の平等感



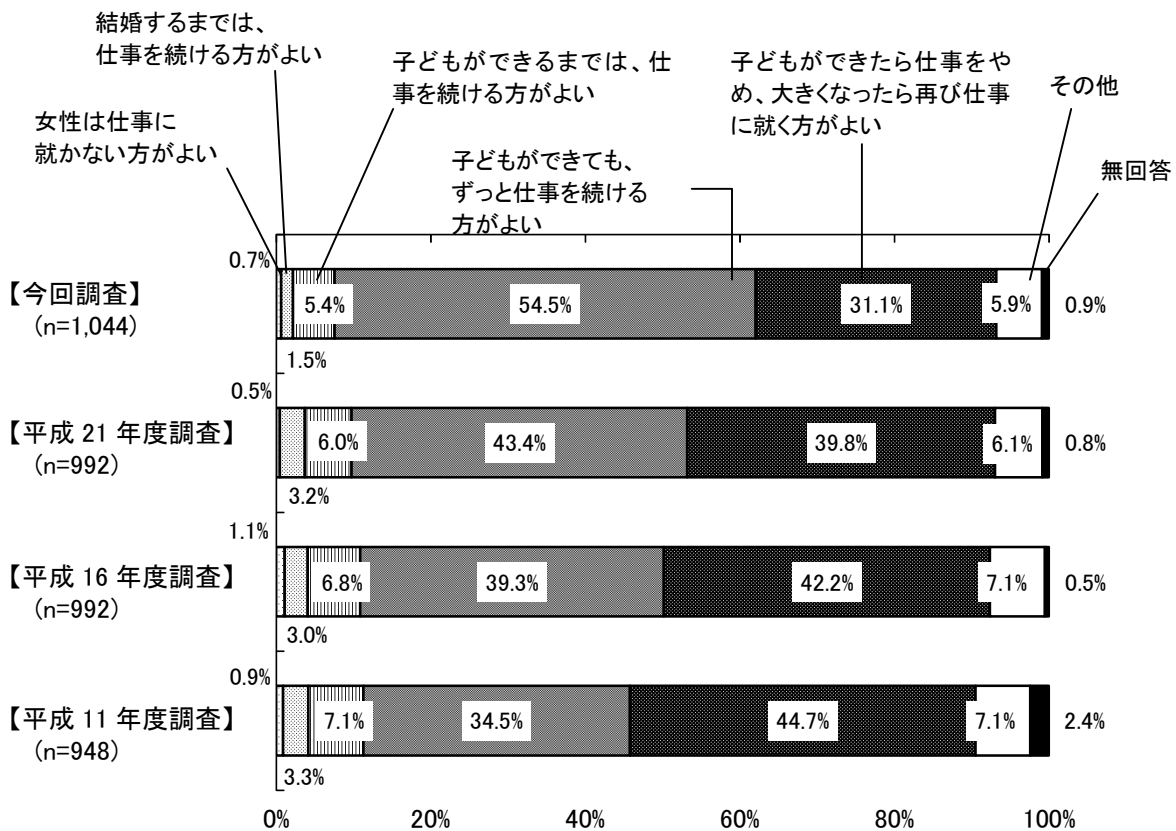
●性別役割等に関する意識



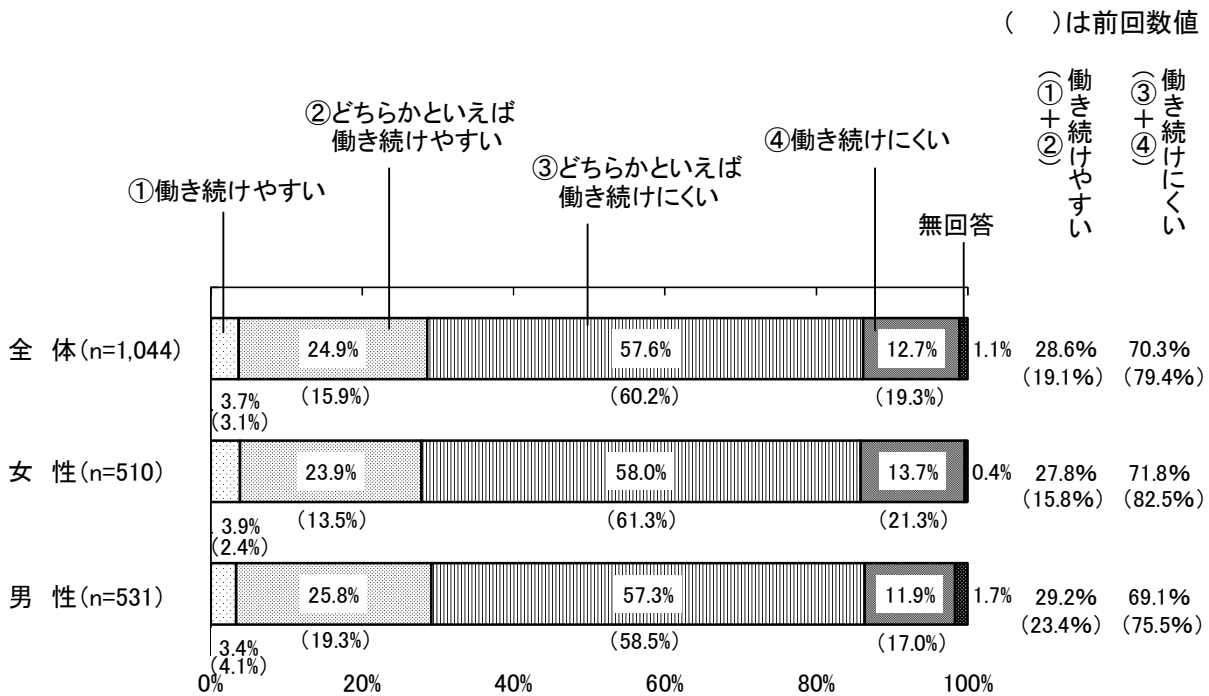
●県の政策への女性の意見の反映度



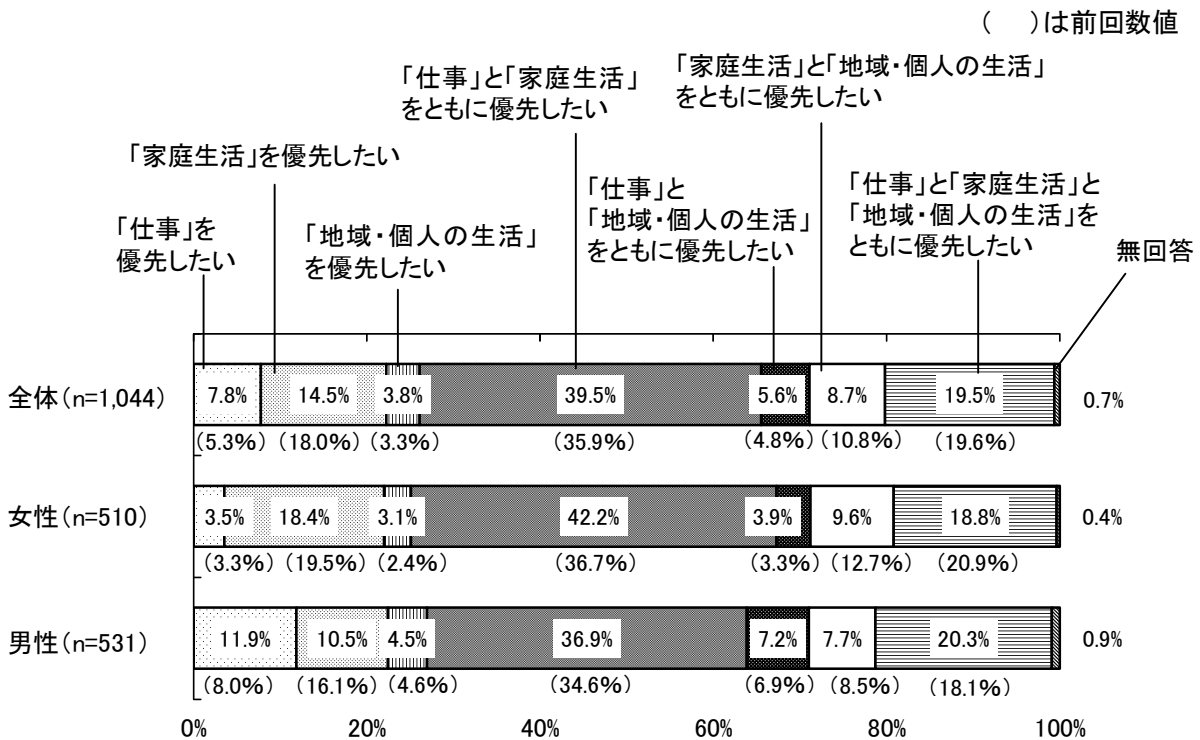
●女性と仕事について



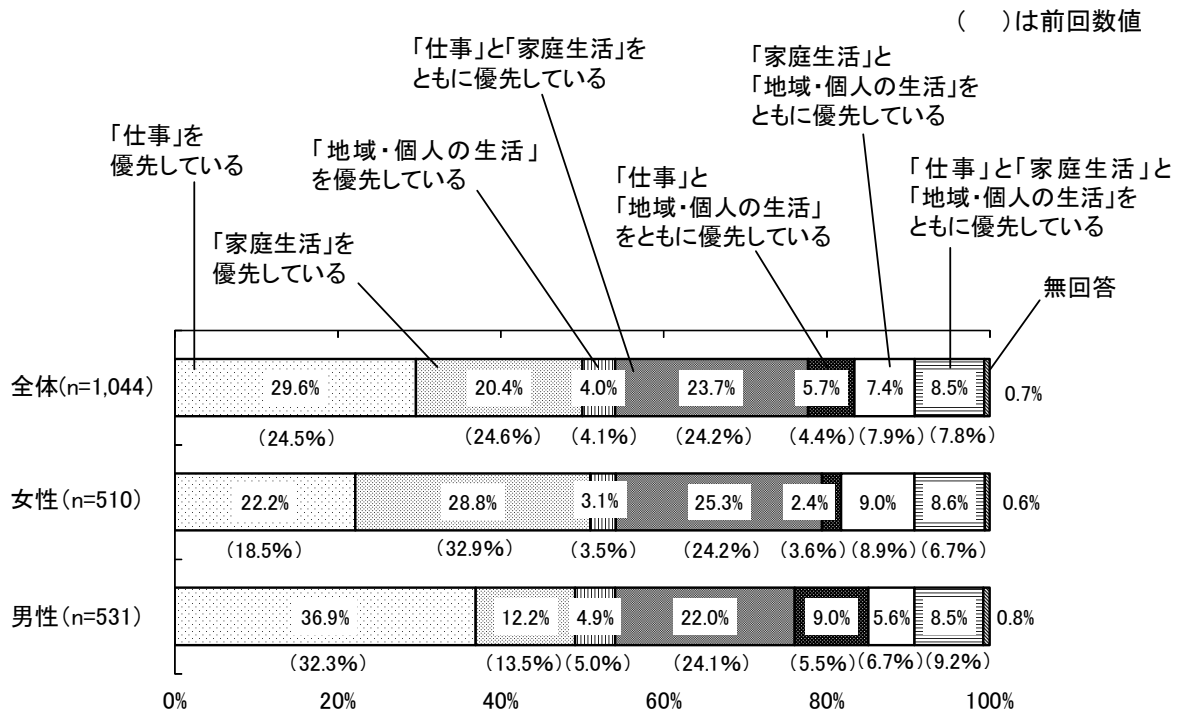
●女性の働き続けやすさ



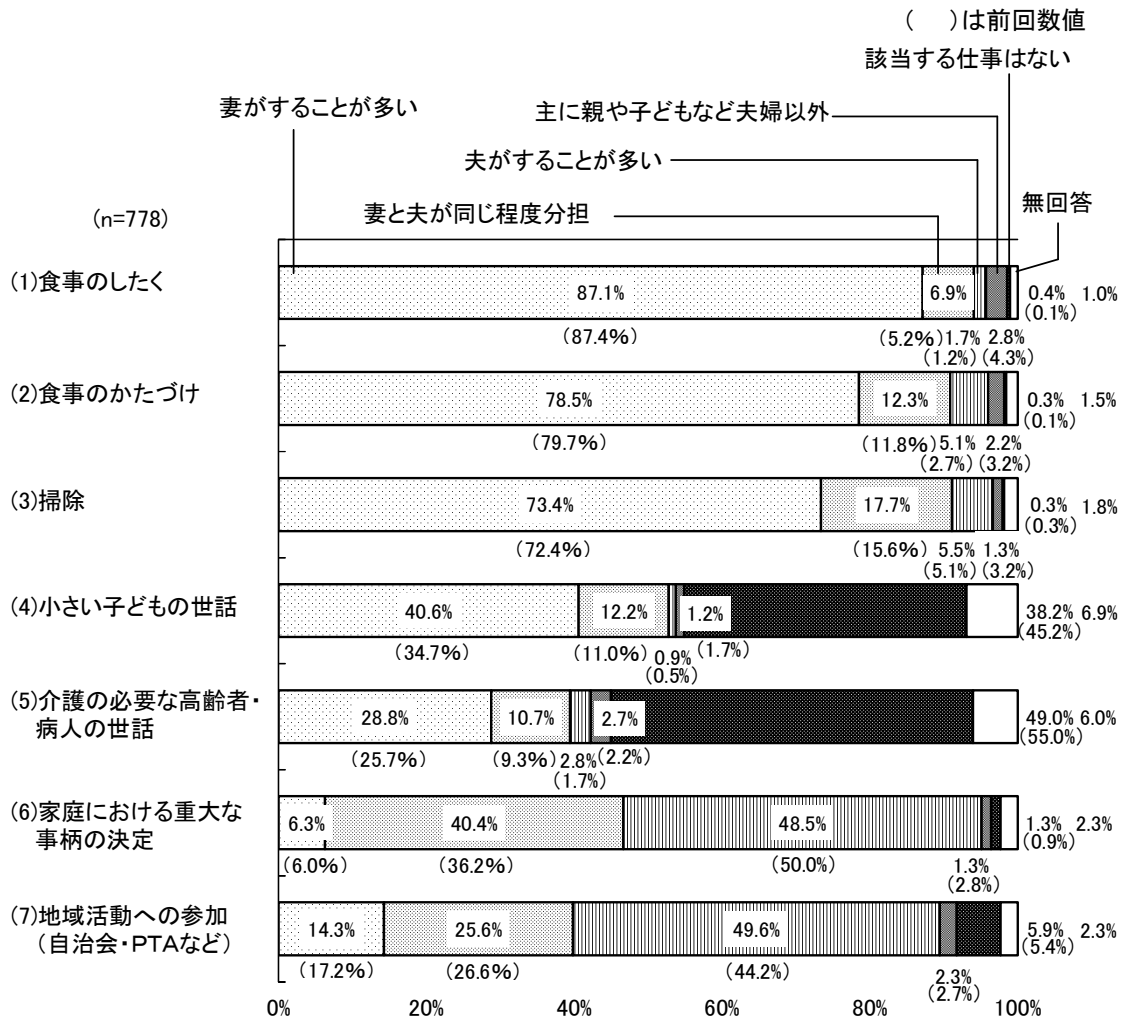
●仕事、家庭生活、地域・個人の生活の希望



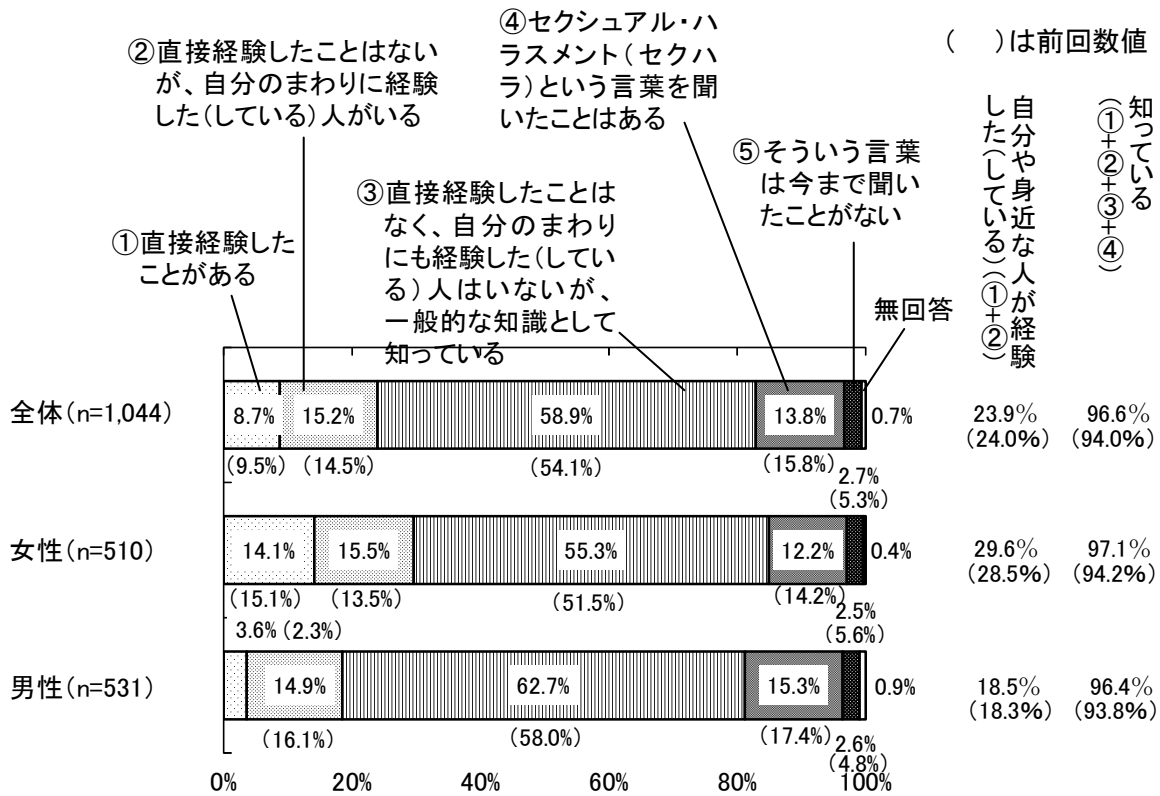
●仕事、家庭生活、地域・個人の生活の現状



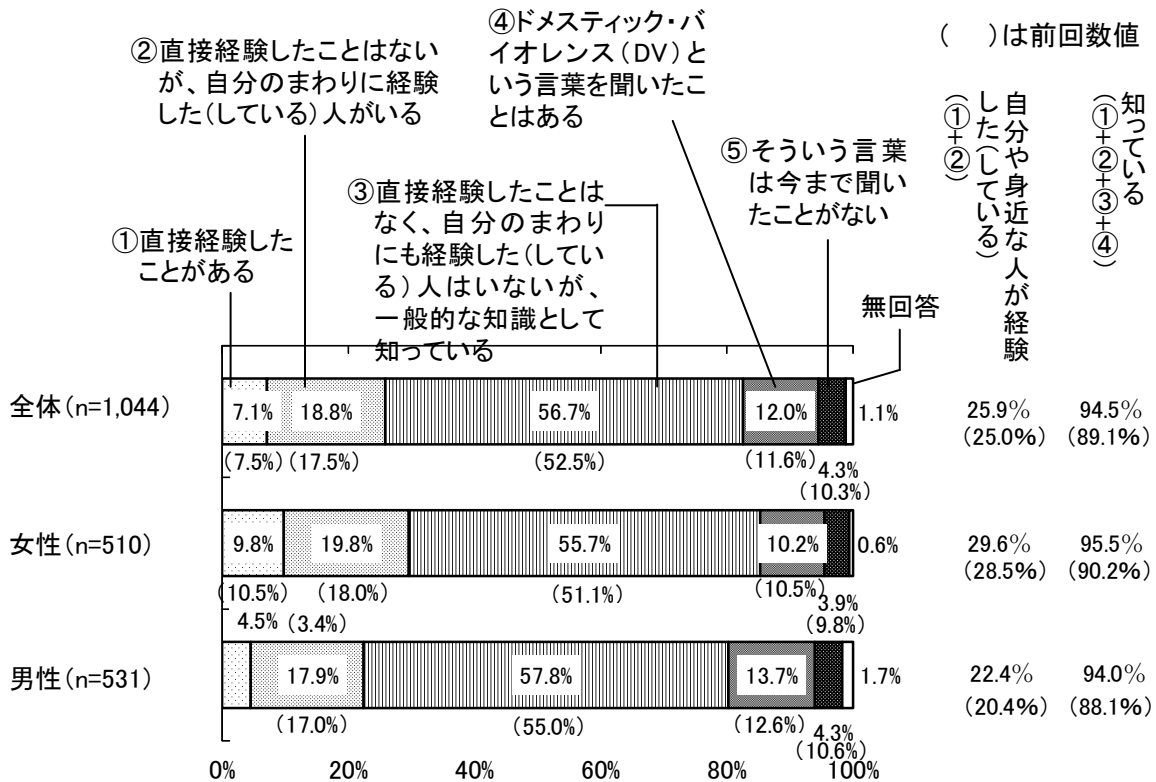
●日常生活における家庭の仕事等の役割分担



●セクシャル・ハラスメントの経験



●ドメスティック・バイオレンスの経験



職場における女性の活躍に関するアンケート調査の概要

調査対象	・ 島根県内の事業所 1,000 社に対し、 経営者向け 1 通、社員向け 2 通（男性社員向け、女性社員向け各 1 通）を送付
実施時期	・ 平成 27 年 9 月 9 日 発送、平成 27 年 9 月 28 日 締切
回収状況	・ 経営者向け 367 件（回収率 36.7%） ・ 社員向け 690 件（回収率 34.5%） ※ 男性社員 320 件（回収率 32.0%）、女性社員 370 件（回収率 37.0%）

【 経営者向けアンケート 】

回答企業の社員数の平均と正規社員の平均勤続年数

	社員数の平均		正規社員の 平均勤続年数
	正規社員	非正規社員	
男性	16.2 人	3.4 人	9.8 年
女性	5.4 人	5.2 人	7.3 年

(1) 職種別の実態

- 「営業系」、「技術系」について約半数の企業で女性社員がいないと回答。
⇒ 女性を増やす意向については、大多数は現状維持を希望。

職種別の女性社員の実態

項目	女性のいない職種		女性を増やそうと 思っている職種	
	件数	対全数	件数	対全数
管理・事務系	27	7.4%	49	13.4%
営業系	183	49.9%	60	16.3%
技術系	175	47.7%	79	21.5%

※ 対全数は、有効回答数 367 件に占める割合

(2) 部門別の実態

- 「営業」で 5 割以上、「研究・開発・設計」で 4 割以上が女性がいないと回答。逆に、「人事・総務」は女性のいない割合が 5.0%と、女性のいる割合が高い。
⇒女性を増やそうと思っている割合は「人事・総務」を除きどの部門でも 2～3割である。

部門別の女性社員の实態

項目	貴社にある部門		女性のいない部門		女性を増やそうと思っている部門	
	件数	対全数	件数	割合	件数	割合
人事・総務	279	76.0%	14	5.0%	28	10.0%
製造	102	27.8%	34	33.3%	29	28.4%
営業	182	49.6%	107	58.8%	41	22.5%
情報処理	36	9.8%	4	11.1%	9	25.0%
企画・調査・広報	35	9.5%	9	25.7%	10	28.6%
研究・開発・設計	49	13.4%	20	40.8%	11	22.4%
販売・サービス	128	34.9%	24	18.8%	40	31.3%
その他	91	24.8%	49	53.8%	14	15.4%

※割合は、各部門の回答件数に占める割合（例：人事・総務では、女性のいない部門への回答が 14 であり、これは人事・総務部門があるとの回答 279 の 5.0%にあたるという意味）

(3) 女性を増やすための取組み

- 「会社案内、HP 等で社内で活躍している女性を積極的に紹介している」が 35.9%で最多。

女性の就職希望者を増やす取組み（複数回答）

項目	件数	構成比
会社案内、HP 等で社内で活躍している女性を積極的に紹介している	23	35.9%
求人先に女性の多い学校、学科等を含めている	18	28.1%
女性求職者を対象とした職場見学会を実施している	6	9.4%
その他	23	35.9%
計	64	100.0%

(4) 職域拡大のための取組み

- 「配置する女性の教育訓練を行っている」が 32.5%で最も多く、以下、「同一部署に複数の女性を配置する等の人事方針を策定している」（25.0%）、「男女ともに使いやすい器具・設備などの導入、作業方法・作業工程の見直しなどを行った」（21.3%）と続く。

女性の職域拡大の取組み（複数回答）

項目	件数	構成比
配置する女性の教育訓練を行っている	26	32.5%
同一部署に複数の女性を配置する等の人事方針を策定している	20	25.0%
自己申告制度、社内公募制度等を導入した	3	3.8%
女性を受け入れた経験が少ない管理職に対して研修を行っている	6	7.5%
男女ともに使いやすい器具・設備などの導入、作業方法・作業工程の見直しなどを行った	17	21.3%
女性の採用にあわせ、女性専用のトイレ室を設置した	15	18.8%
女性専用の休憩室を設置した	6	7.5%
女性専用のロッカーを設置した	14	17.5%
その他	11	13.8%
計	80	100.0%

(5) 女性の管理職への登用意向

【参考資料 7】

- 「性別にかかわらず能力のある人材を登用していく」が 86.1%で、「女性を積極的に登用していきたい」は 8.3%に留まった。

女性の登用意向

項目	件数	構成比
女性を積極的に登用していきたい	28	8.3%
性別にかかわらず能力のある人材を登用していく	290	86.1%
できるだけ女性の登用は避けたい	19	5.6%
計	337	100.0%

(6) 女性の増員・登用理由

- 「女性の視点・感性等が重要だから」が 54.5%で最も多く、以下、「優秀な人材を確保するため」50.8%、「多様な人材を確保するため」44.7%と続く。

女性の増員・登用理由（複数回答）

項目	件数	構成比
女性の視点・感性等が重要だから	72	54.5%
新たな経営戦略として	21	15.9%
女性の意欲を向上させるため	25	18.9%
女性に長く働いてもらうため	33	25.0%
企業の社会的責任（CSR）として	11	8.3%
企業のイメージアップのため	19	14.4%
多様な人材を確保するため	59	44.7%
優秀な人材を確保するため	67	50.8%
その他	1	0.8%
計	132	100.0%

(7) 女性の活躍推進の取組み

- 「職場環境・風土の改善」が 41.8%、次いで「セクシャルハラスメント対策」が 37.6%。
⇒回答件数の合計が 141 で、有効回答全体の 367 の 4 割程度に留まっていることから、こうした取組みを行っていない企業が相当数あると思われる。

女性の活躍推進のため取組み（複数回答）

項目	件数	構成比
女性の能力発揮の状況や問題点について調査・分析している	31	22.0%
女性の能力発揮のための計画を策定している	20	14.2%
経営計画に女性の活躍推進を記載している	12	8.5%
男性に対し、女性の能力発揮の重要性について啓発を行っている	27	19.1%
職場環境・風土の改善（男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し）を行っている	59	41.8%
セクシャルハラスメント（セクハラ）対策（研修の実施、相談窓口の設置等）を行っている	53	37.6%
マタニティハラスメント（マタハラ）対策（研修の実施、相談窓口の設置等）を行っている	24	17.0%
その他	7	5.0%
計	141	100.0%

(8) 女性の活躍推進の課題

【参考資料7】

○「女性が担当できる仕事に限られている」(42.0%)、「出産や育児で長期休業したときの代替要員の確保が困難である」(41.0%)の2つが多い。

⇒規模別にみると、50～299人規模の企業で「女性の意識改革が不十分である」が「出産や育児で長期休業したときの代替要員の確保が困難である」と並んで最も多い。

女性の活躍推進の課題（複数回答）

項目	件数	構成比
経営者や管理職の意識改革が不十分である	34	11.1%
女性の意識改革が不十分である	83	27.0%
女性の人材育成が不十分である	61	19.9%
男性からの理解が不十分である	16	5.2%
女性の人材が不足している	79	25.7%
女性が担当できる仕事に限られている	129	42.0%
交替勤務や夜間の勤務が多い	32	10.4%
残業が多く、家庭との両立が難しい	41	13.4%
出産や育児で長期休業したときの代替要員の確保が困難である	126	41.0%
女性に配慮した職場内の施設（女性専用の休憩室等）整備の費用負担が重い	33	10.7%
その他	8	2.6%
計	307	100.0%

(9) 期待される行政施策

○「子育て環境（保育所等）を整備する」が49.3%で最も多く、以下、「出産等で退職した女性の再雇用を行った企業に奨励金を支給する」(36.8%)、「女性に配慮した職場内の施設（女性専用の休憩室等）整備のための支援をする」(27.4%)、「行政が率先して、女性の活躍促進に取り組む」(23.6%)と続く。

期待される行政施策（複数回答）

項目	件数	構成比
女性の活躍に取り組む企業の表彰やPRを行う	36	12.2%
男性が育児休業を取得した企業に奨励金を支給する	46	15.5%
出産等で退職した女性の再雇用を行った企業に奨励金を支給する	109	36.8%
女性に配慮した職場内の施設（女性専用の休憩室等）整備のための支援をする	81	27.4%
女性の活躍を推進するアドバイザー等を企業に派遣する	10	3.4%
働く女性同士の情報交換や異業種交流等のネットワークづくりを支援する	46	15.5%
女性活躍の先進事例・メリット等の情報を企業に提供する	46	15.5%
経営者や男性管理者向けのセミナーを実施する	17	5.7%
女性管理職を養成するセミナーを実施する	45	15.2%
子育て環境（保育所等）を整備する	146	49.3%
行政が率先して、女性の活躍促進に取り組む	70	23.6%
その他	5	1.7%
計	296	100.0%

【社員向けアンケート】

(1) 世帯構成と子育てへの協力態勢

○世帯構成は、男性・女性ともに「二世帯世帯（親と子ども）」が約半数を占めた。

⇒仕事と育児の両立のための親（義親を含む）の協力について、男性・女性とも 8 割以上が協力が得られると回答。

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
単身世帯（一人住まい）	30	9.8%	38	10.8%
一世帯世帯（夫婦のみ）	63	20.5%	44	12.5%
二世帯世帯（親と子ども）	159	51.8%	174	49.4%
三世帯世帯（親と子どもと孫）	47	15.3%	72	20.5%
その他	8	2.6%	24	6.8%
計	307	100.0%	352	100.0%

仕事と育児の両立のための親（義親を含む）の協力の可否

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
得られる	115	82.1%	122	82.4%
得られない	25	17.9%	26	17.6%
計	140	100.0%	148	100.0%

注) 「子どもがいる」と回答した方のみ

(2) 管理職への昇進意向

○管理職になりたいとの回答は、男性は 48.1%、女性は 18.9%。

⇒管理職になりたい理由について、男性は、「やりがいや責任のある仕事ができるから」が最も多く、女性は「給与が上がるから」が最も多い。

⇒管理職になりたくない理由について、男性・女性ともに「責任が重くなるのが嫌だから」が最も多い。以下、男性が、「今のままで不満はないから」、「自分の能力に自信がないから」と続き、女性は、「仕事と家庭の両立が困難だから」、「今のままで不満はないから」と続く。

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
管理職になりたい（なりたかった）	150	48.1%	68	18.9%
管理職になりたくない（なりたくなかった）	162	51.9%	291	81.1%
計	312	100.0%	359	100.0%

管理職になりたい理由

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
給与が上がるから	40	28.2%	25	41.0%
やりがいや責任のある仕事ができるから	60	42.3%	21	34.4%
自由裁量の範囲が増えるから	16	11.3%	5	8.2%
自分の能力・経験を活かすことができるから	24	16.9%	4	6.6%
同世代の男性と同程度には昇任したいから (女性限定)			6	9.8%
その他	2	1.4%	0	0.0%
計	142	100.0%	61	100.0%

管理職になりたくない理由 (複数回答)

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
責任が重くなるのが嫌だから	89	56.7%	116	40.7%
残業が増えるから	39	24.8%	48	16.8%
自分の能力に自信がないから	49	31.2%	100	35.1%
自分の体力に自信がないから	23	14.6%	53	18.6%
転勤があるから	2	1.3%	3	1.1%
残業手当が支給されなくなるから	25	15.9%	20	7.0%
仕事と家庭の両立が困難だから	34	21.7%	114	40.0%
今のままで不満はないから	65	41.4%	111	38.9%
いつまでもこの会社で働き続けるつもりがないから	35	22.3%	31	10.9%
周囲に女性の役職者がおらず管理職のイメージが湧かないから (女性限定)			63	22.1%
その他	9	5.7%	16	5.6%
計	157	100.0%	285	100.0%

(3) セクハラ・マタハラ・パタハラの体験

○過去3年間にセクシャルハラスメント（セクハラ）を受けたり、見聞きしたことがあるかについて、男性の1.0%、女性の11.0%が直接受けたことがあると回答。

セクハラ体験

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
セクハラを直接受けたことがある	3	1.0%	40	11.0%
セクハラを見聞きしたことがある	60	19.2%	58	15.9%
セクハラを受けたり、見聞きしたことはない	254	81.2%	279	76.6%
計	313	100.0%	364	100.0%

○過去3年間にマタニティハラスメント（マタハラ）またはパタニティハラスメント（パタハラ）を受けたり、見聞きしたことがあるかについて、男性の0.3%、女性の2.0%が直接受けたことがあると回答。

マタハラ・パタハラの体験

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
マタハラまたはパタハラを直接受けたことがある	1	0.3%	7	2.0%
マタハラまたはパタハラを見聞きしたことがある	12	3.9%	29	8.3%
マタハラまたはパタハラを受けたり、見聞きしたことはない	291	95.7%	319	90.9%
計	304	100.0%	351	100.0%

(4) 育児休業の取得意向

○今あなた（もしくは配偶者）が仮に出産することとなった場合について、

⇒男性では「育児休業は取得せず、仕事を続けたい」が48.3%で最も多く、以下、「育児休業を取得し、一定期間後、現在の職場に復職したい」42.7%が続く。

⇒女性では、「育児休業を取得し、一定期間後、現在の職場に復職したい」が65.9%で最も多い。

育児休業の取得意向

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
育児休業は取得せず、仕事を続けたい	146	48.3%	25	7.0%
育児休業を取得し、一定期間後、現在の職場に復職したい	129	42.7%	236	65.9%
子育てのため離職し、当面働きたくない	9	3.0%	43	12.0%
子育てのため離職し、一定期間後、別の職場に正規社員として就職したい	9	3.0%	24	6.7%
子育てのため離職し、一定期間後、非正規社員として就職したい	6	2.0%	25	7.0%
その他	3	1.0%	5	1.4%
計	302	100.0%	358	100.0%

(5) 女性活躍推進の課題

- 「女性が担当できる仕事に限られている」、「出産や育児で長期休業したときの代替要員の確保が困難である」、「経営者や管理職の意識改革が不十分である」の3つが、順位は異なるものの、男女ともに上位3位を占めた。

女性活躍推進の課題（複数回答）

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
経営者や管理職の意識改革が不十分である	89	31.7%	99	31.4%
女性の意識改革が不十分である	62	22.1%	50	15.9%
女性の人材育成が不十分である	88	31.3%	77	24.4%
男性からの理解が不十分である	43	15.3%	66	21.0%
女性の人材が不足している	78	27.8%	67	21.3%
女性が担当できる仕事に限られている	102	36.3%	100	31.7%
交替勤務や夜間の勤務が多い	22	7.8%	10	3.2%
残業が多く、家庭との両立が難しい	48	17.1%	43	13.7%
出産や育児で長期休業したときの代替要員の確保が困難である	89	31.7%	115	36.5%
女性が働きやすい職場環境にするための施設整備が整っていない	56	19.9%	52	16.5%
その他	3	1.1%	6	1.9%
計	281	100.0%	315	100.0%

(6)期待される行政施策

○男女とも「子育て環境（保育所等）を整備する」が最も多く、男性で 50.7%、女性で 59.8%とどちらも 5 割以上となった。2 位は、「出産等で退職した女性の再雇用を行った企業に奨励金を支給する」で、男性 36.9%、女性 39.6%となった。

⇒男性の 3 位、4 位は「男性が育児休業を取得した企業に奨励金を支給する」（33.8%）、「女性に配慮した職場内の施設（女性専用の休憩室等）整備のための支援をする」（27.6%）が続く。

⇒女性の 3 位、4 位は「行政が率先して、女性の活躍促進に取り組む」（23.9%）、「女性に配慮した職場内の施設（女性専用の休憩室等）整備のための支援をする」（23.0%）が続く。

期待される行政施策（複数回答）

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
女性活躍に取り組む企業の表彰や PR を行う	47	16.2%	28	8.5%
男性が育児休業を取得した企業に奨励金を支給する	98	33.8%	58	17.5%
出産等で退職した女性の再雇用を行った企業に奨励金を支給する	107	36.9%	131	39.6%
女性に配慮した職場内の施設（女性専用の休憩室等）整備のための支援をする	80	27.6%	76	23.0%
女性活躍を推進するアドバイザー等を企業に派遣する	19	6.6%	26	7.9%
働く女性同士の情報交換や異業種交流等のネットワークづくりを支援する	55	19.0%	65	19.6%
女性活躍の先進事例・メリット等の情報を企業に提供する	30	10.3%	35	10.6%
経営者や男性管理者向けのセミナーを実施する	43	14.8%	53	16.0%
女性管理職を養成するセミナーを実施する	32	11.0%	40	12.1%
子育て環境（保育所等）を整備する	147	50.7%	198	59.8%
行政が率先して、女性の活躍促進に取り組む	75	25.9%	79	23.9%
その他	2	0.7%	4	1.2%
計	290	100.0%	331	100.0%

第3次島根県男女共同参画計画

島根県環境生活部環境生活総務課男女共同参画室
〒690-8501 島根県松江市殿町1番地
TEL 0852-22-5245 FAX 0852-22-5636
kanso@pref.shimane.lg.jp