

第 4 次島根県男女共同参画計画 (案)

令和 4 (2022) 年度 ~ 令和 8 (2026) 年度

令和 4 年 月

島 根 県

目次

第1章 計画の基本的な考え方	1
1 計画策定の趣旨	1
2 計画の性質	1
(1) 計画の位置づけ	
(2) 他の計画との関係	
3 計画の期間	2
4 計画策定にあたっての横断的な視点	3
(1) 新型コロナウイルス感染症の影響	
(2) 性の多様性の尊重	
(3) SDGsの推進	
5 計画推進のための手法	5
(1) 連携と協働	
(2) 計画の進捗	
(3) 男女共同参画に関する苦情処理	
第2章 現状と課題	6
1 島根県における情勢の変化	6
(1) 人口問題	
(2) 働く女性を取り巻く環境	
2 個別分野ごとの現状と課題	21
(1) 政策・方針決定過程における男女共同参画	
(2) 社会全体における意識	
(3) 地域・農山漁村における男女共同参画	
(4) 防災における男女共同参画	
(5) 男女間におけるあらゆる暴力をめぐる現状と課題	
(6) 健康をめぐる現状と課題	
(7) 誰もが安心して暮らせる環境の整備をめぐる現状と課題	
第3章 計画の内容	33
1 島根県が目指す男女共同参画社会	33
2 計画の基本目標	33
3 施策体系	35
4 数値目標	36
5 参考指標	38

第4章 具体的な取組

44

基本目標Ⅰ	あらゆる分野で女性が活躍できる環境をつくる (女性活躍の推進)	44
重点目標1	あらゆる分野での活躍推進	44
重点目標2	安心して家庭や仕事に取り組むことができる環境づくり	45
基本目標Ⅱ	男女共同参画社会の実現に向けた基盤をつくる	50
重点目標3	政策・方針決定過程における男女共同参画の推進	50
重点目標4	地域における慣行の見直しと意識の改革	50
重点目標5	男女共同参画に関する教育・学習の推進	52
重点目標6	地域・農山漁村における男女共同参画の推進	54
重点目標7	防災対策における男女共同参画の推進	55
基本目標Ⅲ	人権が尊重され、安全・安心に暮らせる社会をつくる	57
重点目標8	男女間におけるあらゆる暴力の根絶	57
重点目標9	生涯を通じた男女の健康づくりの推進	61
重点目標10	誰もが安心して暮らせる環境の整備	63

【 附属資料 】

67

附属資料1	諮問文	68
附属資料2	答申文	69
附属資料3	第4次島根県男女共同参画計画の策定の経過	70
附属資料4	島根県男女共同参画審議会委員	71
附属資料5	島根県男女共同参画推進条例	72
附属資料6	男女共同参画社会基本法	75
附属資料7	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	78
附属資料8	政治分野における男女共同参画の推進に関する法律	85
附属資料9	令和元年男女共同参画に関する県民の意識・実態調査の概要	87
附属資料10	令和元年度島根県企業向けアンケート調査の概要	96
附属資料11	男女共同参画関係年表	105

第1章 計画の基本的な考え方

1 計画策定の趣旨

島根県の最上位の行政計画となる「島根創生計画」(2020～2024年度)で掲げる、概ね10年後の島根の目指す将来像「人口減少に打ち勝ち、笑顔で暮らせる島根」の実現に向け、すべての人が性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮するとともに、互いにその人権を尊重しつつ、喜びも責任も共に分かち合う「男女共同参画社会の実現」が必要不可欠です。

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、平成23年5月に第2次計画、平成28年3月に第3次計画をそれぞれ策定し、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。

さらに、第3次計画においては、国において平成27年に制定された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(以下「女性活躍推進法」という。)の都道府県計画にも位置付け、女性活躍に係る施策の推進もあわせて積極的に取り組んできました。

これまでの取組により、県内においては、固定的な性別役割分担意識¹の一定の解消が図られ、多くの分野で女性の参画が進みました。一方で、人口減少・少子高齢化が進展する中、男女の人権の尊重、あらゆる分野での女性の活躍促進、安心して家庭や仕事に取り組むことができる環境づくりなどに向けて、さらなる取組が求められています。

加えて、新型コロナウイルス感染症の影響や変化を踏まえ、平時における社会問題の顕在化や働き方の変化に対応するため、様々な施策に男女共同参画の視点を取り込みつつ実施していく必要があります。

一方、国においても、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」の施行、女性活躍推進法及び「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の改正、そして国の第5次男女共同参画基本計画の策定など、多くの分野で男女共同参画や女性活躍推進の機運が高まっています。

こうした状況を踏まえつつ、これまでの取組の成果や現状と課題を検証し、男女共同参画社会の実現に向けて「第4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 計画の性質

(1) 計画の位置づけ

この計画は、下記の計画として位置づけます。

- ① 男女共同参画社会基本法第14条第1項に規定する「都道府県男女共同参画計画」
- ② 島根県男女共同参画推進条例第11条第1項に規定する「男女共同参画計画」
- ③ 本計画の基本目標Ⅰに係る部分については、女性活躍推進法第6条第1項に規定する「都道府県推進計画」

¹ 固定的な性別役割分担意識：男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のこと。

(2) 他の計画との関係

本計画は、下記の国及び県の計画との整合を図り、調和を保って策定しています。

策定	分類	計画等の分類	H30	R元	R2	R3	R4	R5	R6	R7	
国	基本計画	男女共同参画基本計画 (男女共同参画社会基本法)				第5次計画 (R3~7)					
島根県	総合計画	島根創生計画 (まち・ひと・しごと創生法)			(R2~6)						
	女性活躍	しまね女性活躍推進プラン			(R2~6)						
	DV	島根県DV対策基本計画 (DV防止法)				第4次改定 (R3~7)					
	人権	島根県人権施策推進基本方針 (人権教育及び人権啓発の推進に関する法律)			第2次改定 (R元~) →						
	行政	島根県特定事業主行動計画 (女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法)			(R2~6)						
	教育	しまね教育魅力化ビジョン (教育基本法)			(R2~6)						
	農林水産	島根県農林水産基本計画			(R2~6)						
	保健医療	島根県保健医療計画 (医療法)	(H30~R5)								
	健康	健康長寿しまね推進計画(島根県健康増進計画) (医療法、健康増進法)	第2次計画 (H25~R5)								
	地域福祉	島根県地域福祉支援計画 (社会福祉法)			第4期計画 (R2~6)						
	子ども		しまねっ子すくすくプラン (次世代育成支援対策推進法、子ども・子育て支援法)			第5次計画 (R2~6)					
			しまね青少年プラン(スサノオプラン) (子ども・若者育成支援推進法)			第4次改定 (R4~8)					
			島根県子どものセーフティネット推進計画 (子どもの貧困対策の推進に関する法律)			(R3~7)					
	高齢者介護	島根県老人福祉計画・介護保険事業支援計画(老人福祉法、介護保険法)			第8期計画 (R3~5)						
障がい者		島根県障がい者基本計画 (障害者基本法)	(H30~R5)								
		島根県障がい福祉計画 (障害者総合支援法)			第6期計画 (R3~5)						
		島根県障がい児福祉計画 (児童福祉法)			第2期計画 (R3~5)						

3 計画の期間

計画期間は、令和4(2022)年度~令和8(2026)年度までの5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。

4 計画策定にあたっての横断的な視点

(1) 新型コロナウイルス感染症の影響

新型コロナウイルス感染症の影響が長期化する中、雇用環境の悪化やDVの深刻化、固定的な性別役割分担意識に基づく家庭生活での負担増など、平時からの諸課題が顕在化し、女性の生活に負の影響をもたらしています。一方で、男女ともに働き方の可能性が広がるテレワークの拡大など、男女共同参画社会の形成に向けた契機となり得る状況があり、こうした社会変化を踏まえながら、感染の状況に応じて弾力的に対応していく必要があります。

(2) 性の多様性の尊重

性的指向・性自認(性同一性)²に関することについては現在広く議論が行われており、性別にかかわらず誰もが、それぞれの個性と能力を発揮し対等に参画できる社会の実現に向けて、本計画においても性の多様性を尊重することが重要であることは言うまでもありません。

本計画において島根県が目指す社会は、性別にとらわれることなく、性の多様性を前提として、一人ひとりの人権が尊重される社会です。

(3) SDGsの推進

島根県は、国際社会全体の目標である「持続可能な開発目標 (SDGs)」の「誰一人取り残さない」という理念を共有しながら、施策に取り組んでいきます。ゴール5「ジェンダー平等とすべての女性・女児のエンパワーメント³」は、男女共同参画の実現や女性の活躍を推進する本計画の施策の方向性とも重なっており、本計画の施策を着実に進めていくことが、SDGsの推進につながるものと考えています。

【参考1】「持続可能な開発目標 (SDGs)」について

「持続可能な開発目標 (Sustainable Development Goals)」は、2001年に策定されたミレニアム開発目標 (MDGs) の後継として、2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にて記載された2016年から2030年までの国際目標です。持続可能な世界を実現するための17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない」ことを誓っています。

【参考2】「ジェンダー」

人間には生まれつきの生物学的性別 (セックス/sex) があります。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、これらを「社会的・文化的に形成された性別」(ジェンダー/gender) といいます。「社会的・文化

² 性的指向・性自認(性同一性)：性的指向 (Sexual Orientation) とは、人の恋愛・性愛がどのような対象に向かうのかを示す概念である。性自認 (Gender Identity) とは、自分の性をどのように認識しているのか、どのような性のアイデンティティ (性同一性) を自分の感覚として持っているかを示す概念である。性的指向と性自認の頭文字を取った「SOGI」という用語もある。なお、性的指向について、例えば、レズビアン (同性を恋愛や性愛の対象とする女性)、ゲイ (同性を恋愛や性愛の対象とする男性)、バイセクシュアル (同性も異性も恋愛や性愛の対象とする人) 等の呼称、性自認について、例えば、トランスジェンダー (出生時の戸籍上の性とは異なる性自認を有する人) 等の呼称があり、これらの頭文字を取った「LGBT」という用語が、性的少数者 (セクシュアルマイノリティ) を表す言葉の一つとして使われることもある。

³ エンパワーメント：自ら主体的に行動することによって状況を変える力をつけること。

的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われています。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



なお、本計画に掲げる施策と特に関連するSDGsの目標は次のとおりです。

	<p>【目標 1】 あらゆる場所のあらゆる形態の貧困を終わらせる</p>
	<p>【目標 3】 あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する</p>
	<p>【目標 4】 すべての人に包摂的かつ公正な質の高い教育を確保し、生涯学習の機会を促進する</p>
	<p>【目標 5】 ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う</p>
	<p>【目標 8】 包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）を促進する</p>
	<p>【目標 10】 各国内及び各国間の不平等を是正する</p>

5 計画推進のための手法

(1) 連携と協働

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、県民の皆様、市町村、ボランティア・NPO、事業者・企業など多様な主体と連携・協働（複数の主体が目標を共有し、対等なパートナーとして共に力を合わせて活動すること）しての取組を推進します。

(2) 計画の進捗

達成を目指す水準として、令和8（2026）年度の数値目標を設定します。

本計画の数値目標には、県の最上位の行政計画となる「島根創生計画」及び島根県が策定している各分野における個別計画の重要業績評価指標（KPI）等を用いて推計したものがああります。

今後、島根創生計画等が改定され、KPI等の見直しが行われた場合には、本計画の数値目標の見直しを行います。

また、島根創生計画等における毎年度ごとの各事業の達成状況等に応じたKPI等の修正が行われた場合には、本計画の数値目標へ反映させるものとします。

なお、本計画を目標の達成に向けて有効かつ着実に推進するよう、次の事項を実施します。

① 年次報告書の作成、公表

島根県男女共同参画推進条例第21条に基づき、毎年度、施策の実施状況と数値目標の達成状況について報告書を作成し、これを公表します。

② 島根県男女共同参画審議会への報告

男女共同参画に関する施策の実施状況や数値目標などをとりまとめ、島根県男女共同参画審議会に報告し、意見を求めます。

(3) 男女共同参画に関する苦情処理

島根県男女共同参画推進条例第20条第1項に規定する施策に関する苦情の処理について意見を述べるため、条例第20条第2項に基づき島根県男女共同参画審議会に苦情処理専門部会を設置し、県民からの申し出を調査し、適切に処理します。

第2章 現状と課題

1 島根県における情勢の変化

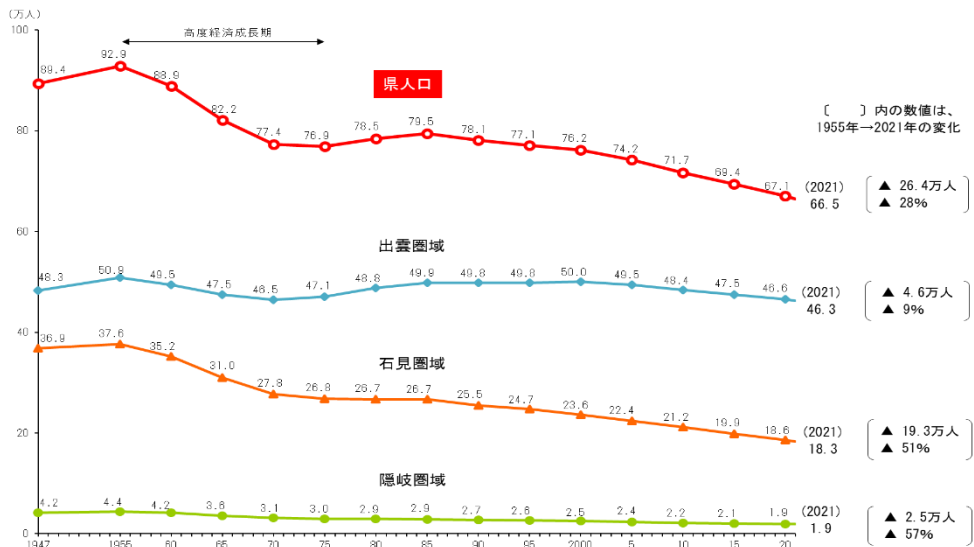
(1) 人口問題

①人口減少

島根県の人口は、ピーク時の1955年（昭和30年）から約28%減少し、3圏域別では、出雲圏域に比べ石見圏域、隠岐圏域の減少が顕著となっています（図表1）。

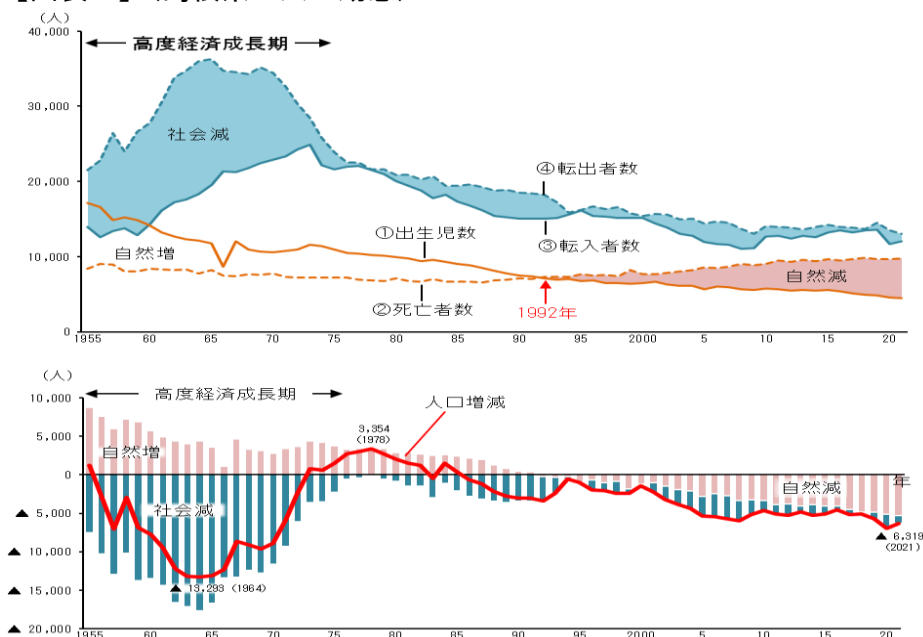
また、県人口は、1986年（昭和61年）以降人口減少が継続しており、自然動態は1992年（平成4年）に自然増から自然減に転換、社会動態は社会減が継続しています（図表2）。

【図表1】（島根県の人口推移）



資料：総務省統計局「国勢調査」〔各年10月1日現在〕、2021年は2020年国勢調査を基準として推計

【図表2】（島根県の人口動態）



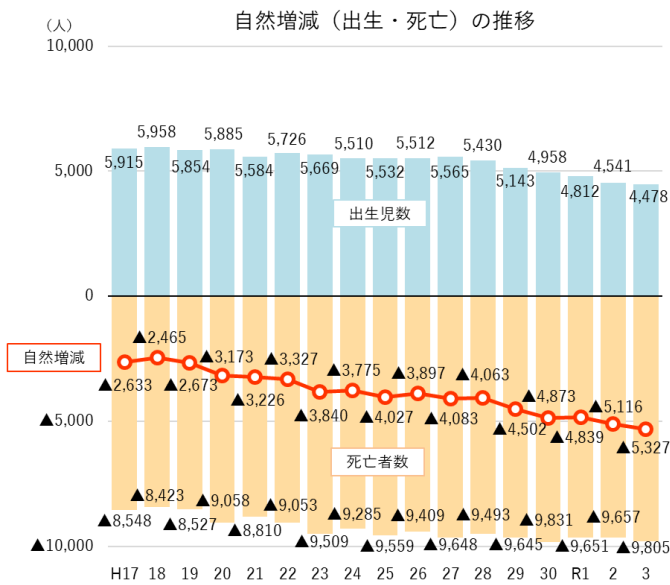
資料：総務省統計局「住民基本台帳人口移動報告」、厚生労働省「人口動態統計」、島根県「島根の人口移動と推計人口」、2021年は島根県人口移動調査により作成

自然減については、出生数は減少傾向、死亡数は横ばいで、近年、年間約5千人の自然減で推移しています（図表3）。

社会減については、2009年（平成21年）以降縮小傾向でしたが、2018年（平成30年）をピークに、2019年（令和元年）以降は拡大傾向となっています（図表4）。

また、近年、外国人住民が増加傾向でしたが、2018年（平成30年）以降は約9千人で推移しています（図表5）。在留資格別では、近年定住者の割合が増加しています（図表6）。

【図表3】（自然動態）



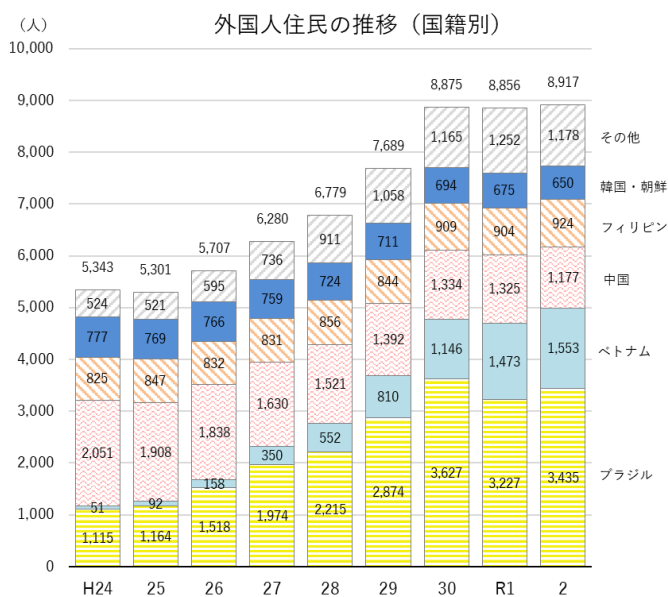
資料：島根県人口移動調査により作成
〔前年10月1日～9月30日〕

【図表4】（社会動態）



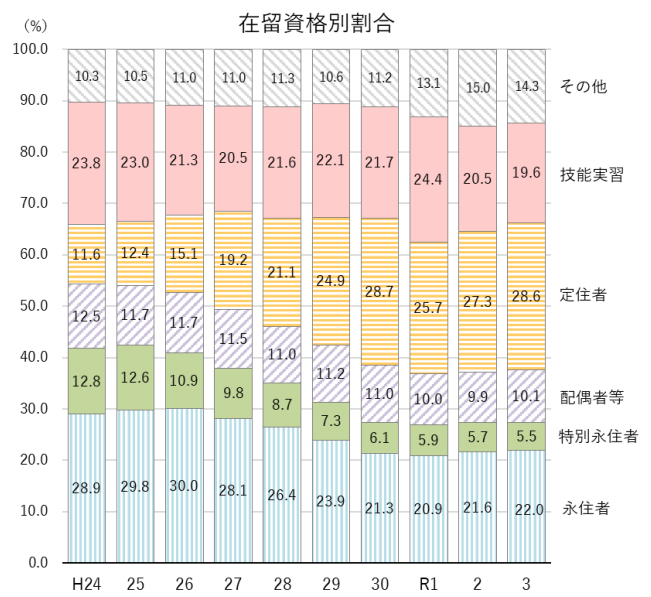
資料：島根県人口移動調査により作成
〔前年10月1日～9月30日〕

【図表5】



資料：島根県文化国際課調べ〔各年12月末〕

【図表6】

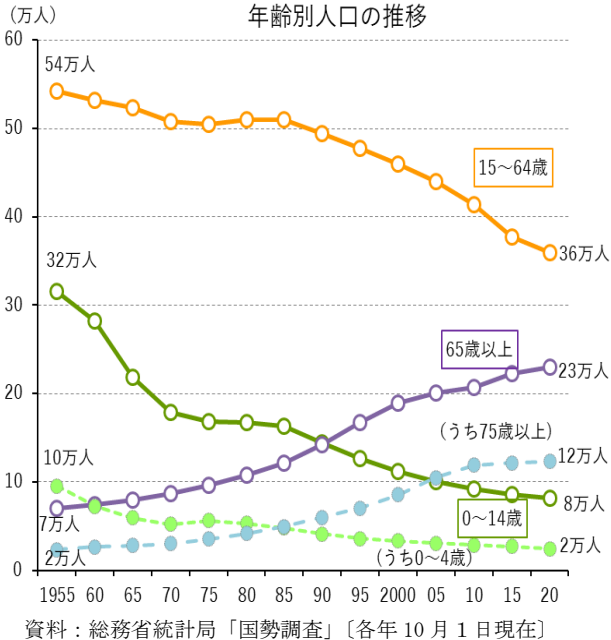


資料：法務省「在留外国人統計」
〔各年12月末、ただし、R3は6月末〕

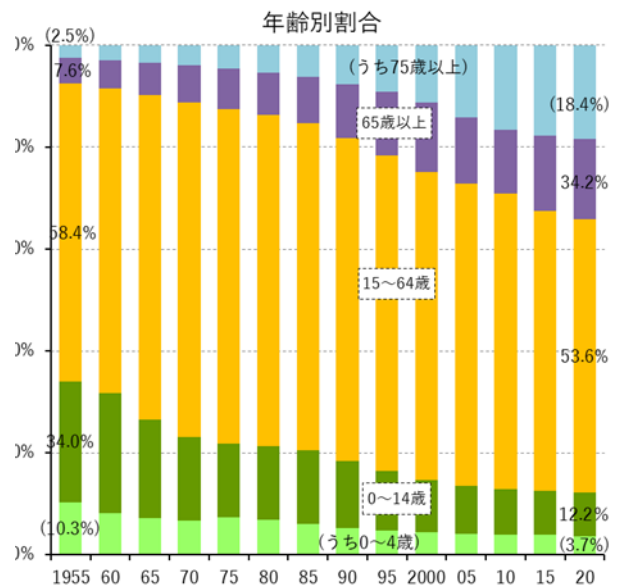
②少子・高齢化の進行

島根県では、1990年（平成2年）を境に、年少人口より老年人口が増えています（図表7）。最近では、3人に1人が高齢者で、5.4人に1人が75歳以上という構成です（図表8）。

【図表7】



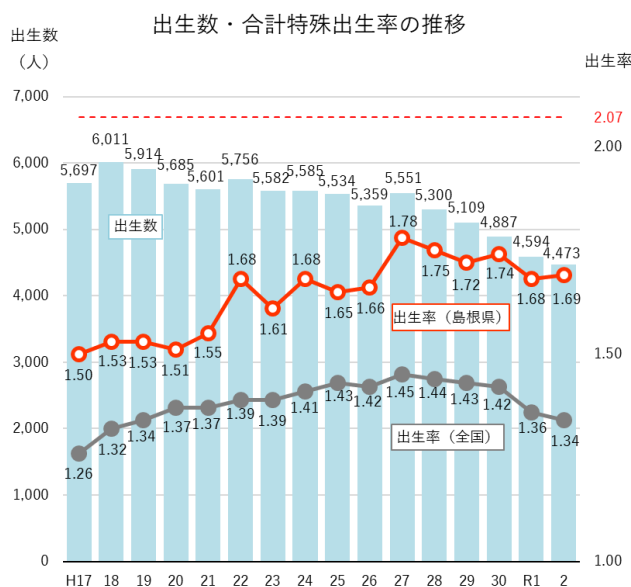
【図表8】



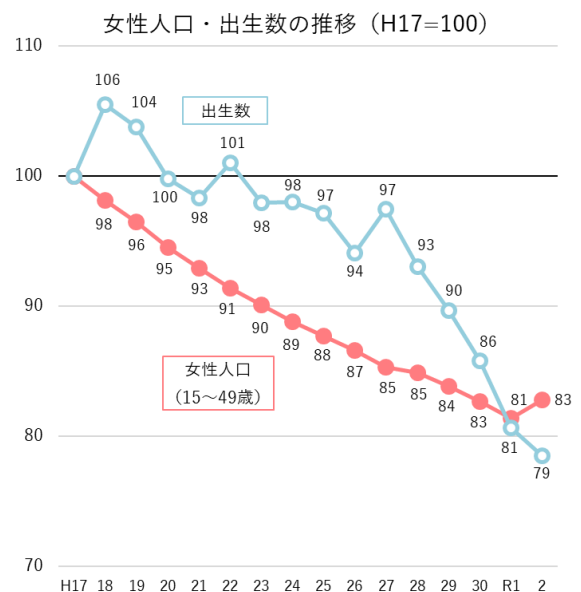
島根県の合計特殊出生率は、令和2年で1.69であり、前年より微増し、全国2位で引き続き高い水準を維持しています（図表9）。

一方で、女性人口の減少傾向に伴い、出生数自体は減少傾向にあります（図表10）。

【図表9】



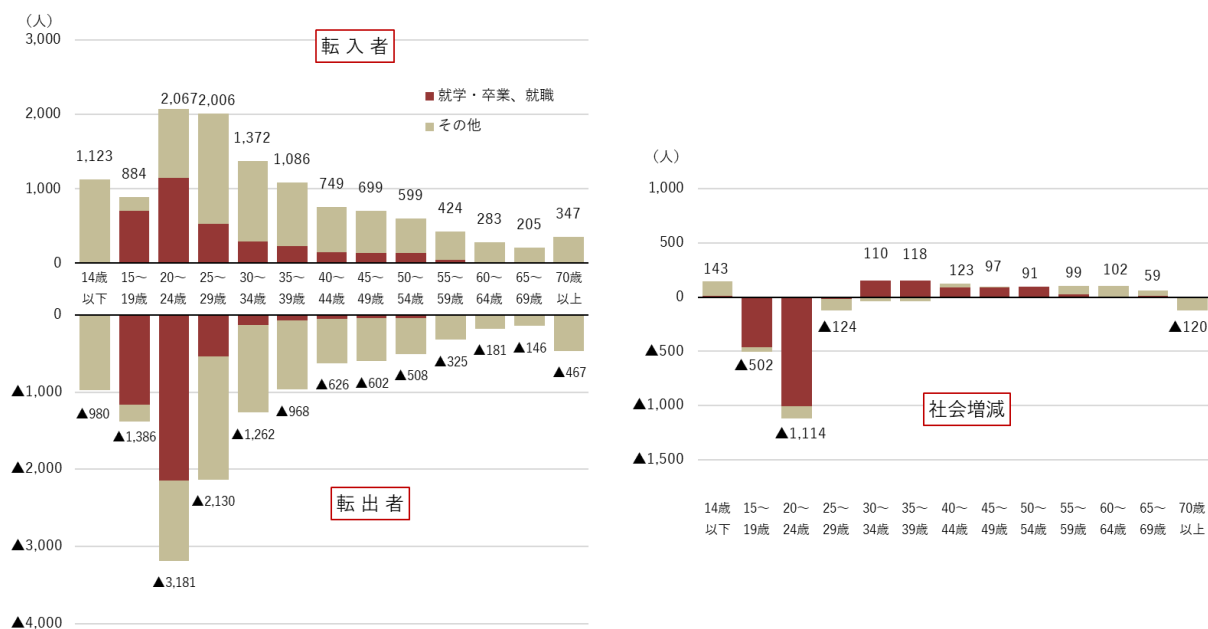
【図表10】



③女性・若者を中心とした県外転出

島根県の社会減は、15～24歳が大きくなっており、就学・卒業、就職による転出が主な要因となっています（図表 11）。また、15～24歳の就学・卒業、就職による転出超過数は、近年減少傾向にありましたが、令和2年は前年に比べ増加しています（図表 12）。

【図表 11】 令和3年の人口の社会移動（年代・理由別）

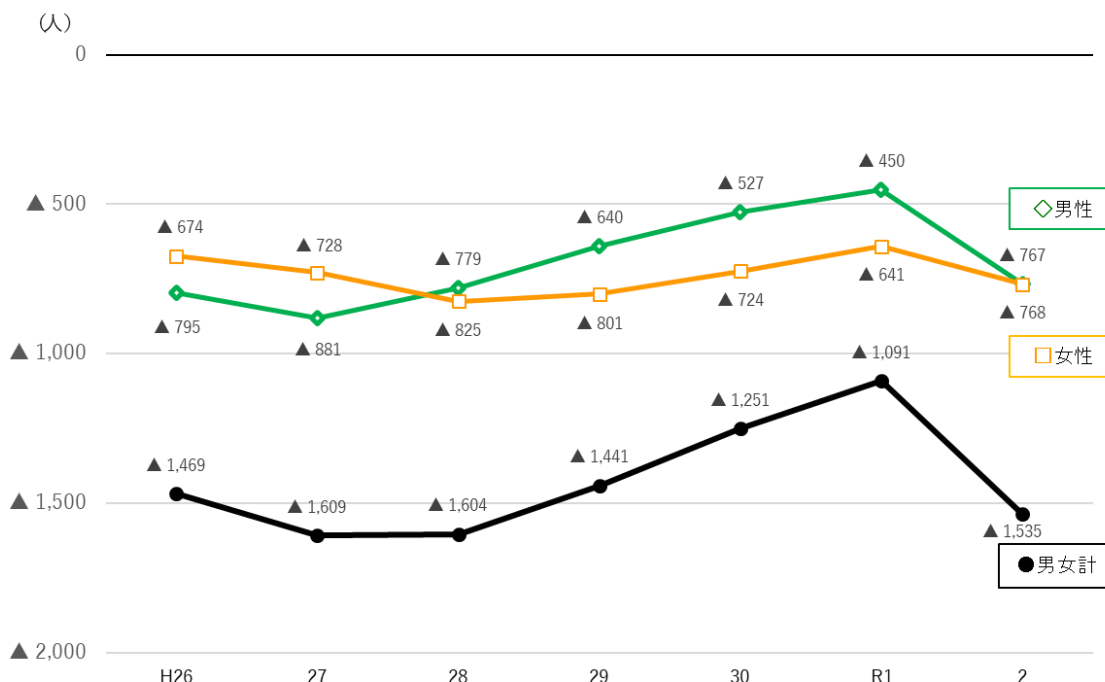


資料：島根県人口移動調査(R2. 10. 1～R3. 9. 30)により作成

(注) 市町村長が職権により住民票に「記載」した者、住民票から「消除」した者の数は含まれていない。

【図表 12】

15～24歳の就学・卒業、就職を理由とした転出超過数



資料：島根県「島根の人口移動と推計人口」〔前年10月1日～9月30日〕

(注) 市町村長が職権により住民票に「記載」した者、住民票から「消除」した者の数は含まれていない。

④世帯構成の変化

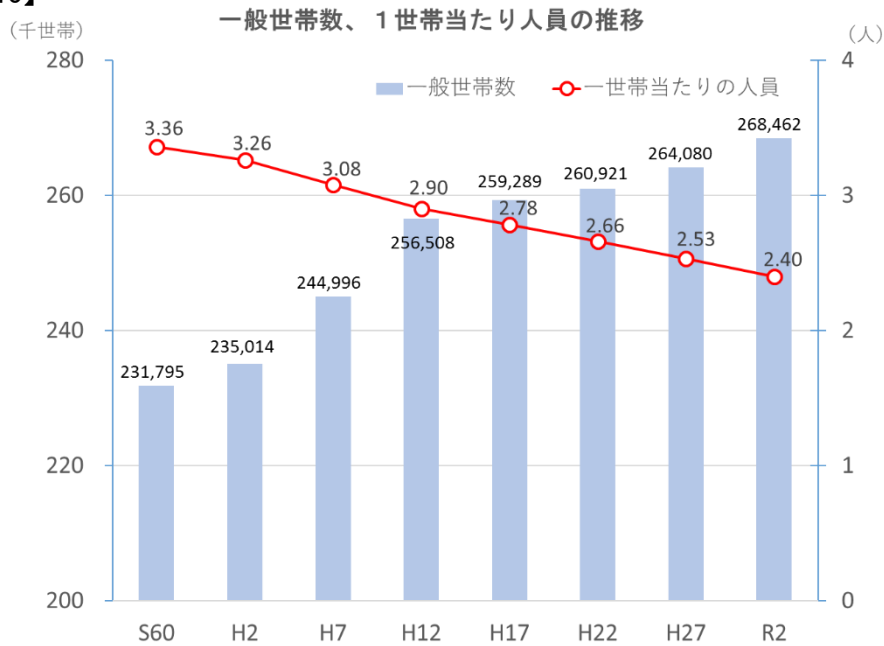
島根県の一般世帯数は増加傾向にありますが、1世帯当たりの人員は減少傾向にあります（図表13）。

また、家族類型別世帯数を見ると、「その他の親族世帯（3世代世帯同居等）」の割合は、全国に比べると高いことが特徴ですが、減少傾向にあります。

一方で、「単独世帯」が増加するなど、家族形態に変化が見られます（図表14）。

また、年齢（5歳階級）別に未婚率をみると、男性、女性ともに増加傾向にあります（図表15）。

【図表13】

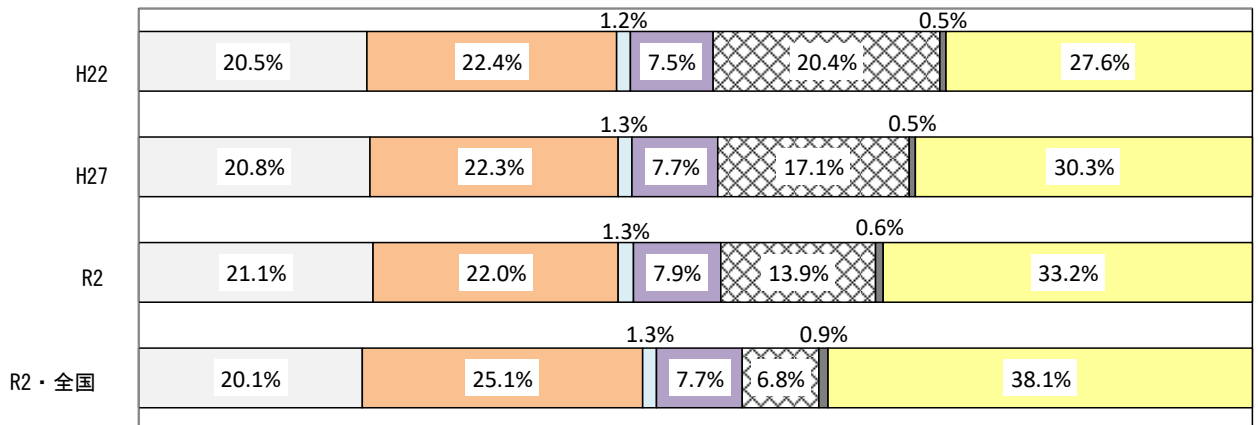


資料：総務省統計局「国勢調査」〔各年10月1日現在〕

【図表14】

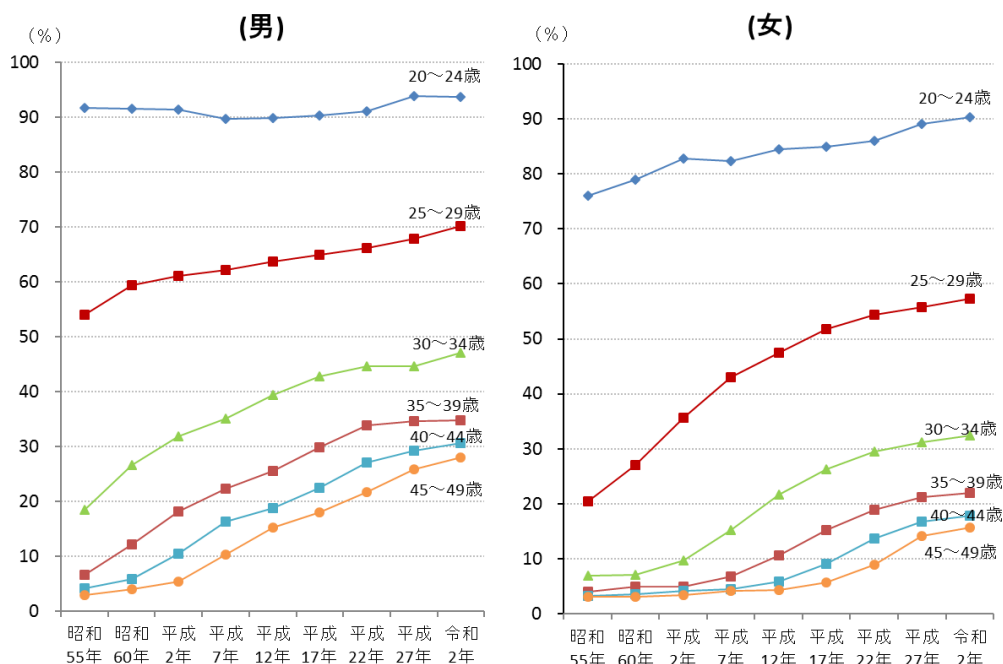
一般世帯の家族類型別世帯数の推移

□①夫婦のみ □②夫婦と子ども □③男親と子ども □④女親と子ども □⑤その他の親族世帯 □⑥非親族世帯 □⑦単独世帯



資料：総務省統計局「国勢調査」〔各年10月1日現在〕

【図表 15】 20～49 歳における男女別未婚率の推移



資料：総務省統計局「国勢調査」〔各年 10 月 1 日現在〕

(注 1) 「未婚」はまだ結婚したことのない人

(注 2) 未婚率：15 歳以上人口に占める未婚者数の割合

(注 3) 年齢 5 歳階級別未婚率＝年齢 5 歳階級別未婚者数／年齢 5 歳階級別人口

(注 4) 平成 27 年及び令和 2 年は、不詳補完値により算出。平成 22 年以前は分母から不詳を除いて算出。

(2) 働く女性を取り巻く環境

①就業環境

島根県の女性の労働力人口(15歳以上人口のうち、就業者と完全失業者を合わせた人口)は、15万9千人余りで、県全体の男女を合わせた労働力人口総数に占める女性の割合は45.1%となっています。また、女性の労働力率は51.2%(全国14位)となっており、増加傾向にあります(図表16:参考指標1)。

とりわけ、島根県の生産年齢(15～64歳)における女性の労働力率は74.6%で、全国1位となっています(図表16:参考指標2)。

年齢別女性労働力の減少幅(M字型カーブの窪みの浅さ)は、3.6ポイント(全国9位)であり、出産や子育てにかかる期間が女性の働き方に影響を与えていることが考えられます(図表16:参考指標3、図表17)。

女性の就業者数を産業別に見ると、「医療・福祉」が最も多く、4万1千人余りとなっており、次いで、「卸売業、小売業」、「製造業」、「宿泊業、飲食サービス業」の順となっています(図表18)。

また、職業別に見ると、「事務従事者」が最も多く、3万7千人余りとなっており、次いで、「サービス職業従事者」、「専門的・技術的職業従事者」、「販売従事者」の順となっています(図表19)。

近年の島根県の雇用者数の推移については、男性の雇用者数は減少傾向に、女性の雇用者数は増加傾向にあります(図表20)。

また、女性の正規の職員・従業員の割合は、52.1%(全国7位)と高い水準となっていますが、給与の男性に対する女性の比率を見てみると、79.2%(全国3位)となっており、男女間での格差が見られます(図表16:参考指標4、5)。

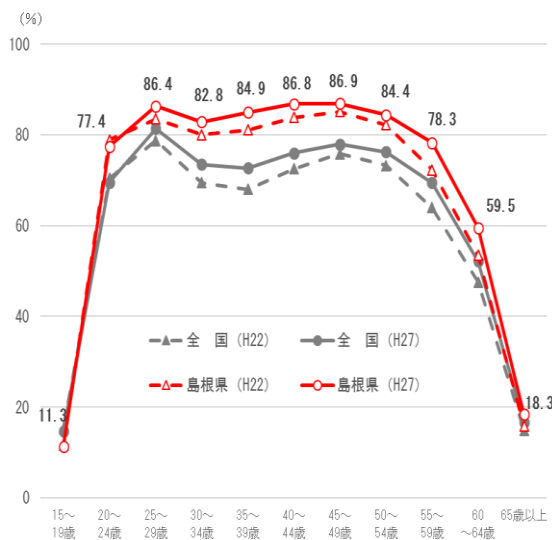
女性の一般労働者の平均勤続年数をみると、正社員・正職員の女性は 11.1 年、男性は 13.3 年となっており、男女差は 2.2 年となっています（図表 16：参考指標 6）。

全国的に新型コロナウイルス感染症に起因して大きな影響を受けている非正規雇用労働者、宿泊・飲食サービス業等において、雇用に占める女性の割合が高いことなどから、女性の雇用面への影響が懸念されています。

【図表 16】

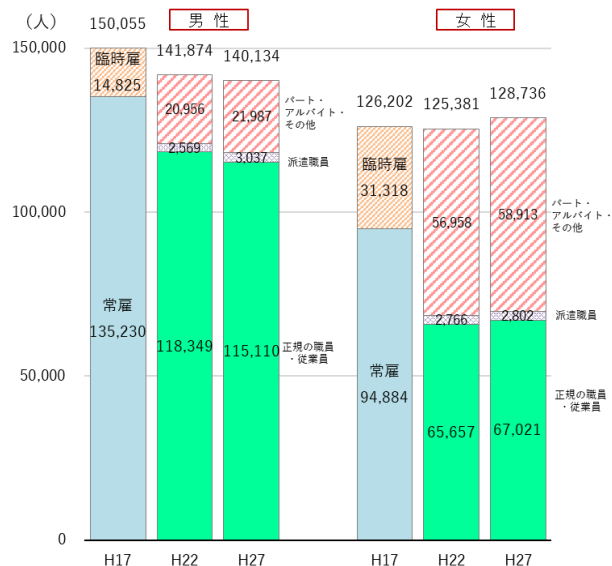
	参考指標	島根県	全国	出典
1	女性の労働力率	51.2% (全国 14 位)	50.0%	総務省統計局「平成 27 年国勢調査」
2	女性の労働力率 (生産年齢・15～64 歳)	74.6% (全国 1 位)	67.3%	
3	M字型カーブの窪みの浅さ	3.6 ポイント (全国 9 位)	8.7 ポイント	
4	女性の正規の職員・従業員の割合	52.1% (全国 7 位)	45.5%	厚生労働省「令和 2 年賃金構造基本統計調査」
5	給与の男性に対する女性の比率 (男性一般労働者の所定内給与額を 100 としたときの女性一般労働者の所定内給与額)	79.2% (全国 3 位)	74.3%	
6	一般労働者の平均勤続年数	男性 13.3 年 女性 11.1 年	男性 13.4 年 女性 9.3 年	

【図表 17】 女性の労働力率（年齢別）



資料：総務省統計局「国勢調査」〔各年 10 月 1 日現在〕

【図表 20】 雇用者数の推移



資料：総務省統計局「国勢調査」〔各年 10 月 1 日現在〕

【図表 18】（女性の産業別就業者）

（単位：人）

	島根県計	建設業	製造業	卸売業、小売業	宿泊業、飲食サービス業	医療、福祉
女性就業者数	156,032	4,390	16,234	25,777	11,506	41,816

資料：総務省統計局「平成 27 年国勢調査」〔各年 10 月 1 日現在〕

【図表 19】（女性の職業別就業者）

（単位：人）

	島根県計	専門的・技術的 職業従事者	事務従事者	販売従事者	サービス職業 従事者	生産工程従事者
女性就業者数	156,032	30,440	37,726	17,281	31,828	15,254

資料：総務省統計局「平成 27 年国勢調査」〔各年 10 月 1 日現在〕

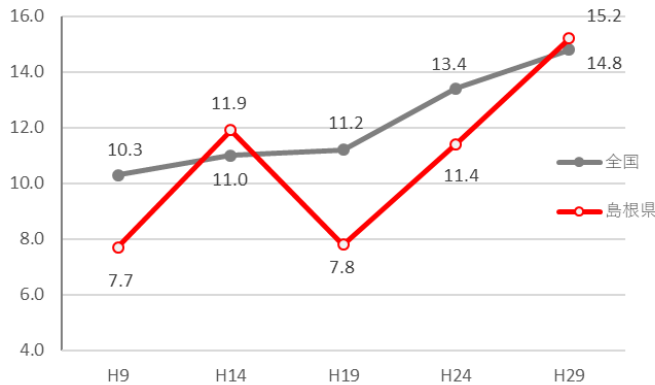
②職場における女性の登用

島根県において、管理的職業従事者（会社管理職、管理的公務員等）に占める女性の割合は 15.2%（全国 20 位）であり、低い状況にあります（図表 21）。

また、令和元年度「島根県企業向けアンケート調査」によると、女性の管理職昇進意向について、「管理職になりたい（なりたかった）」と回答した社員は、男性では 41.2%でしたが、女性は 12.7%にとどまっています（図表 22）。

【図表 21】

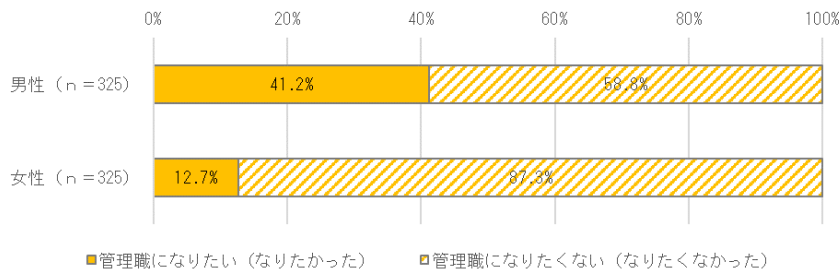
管理職等の女性割合



資料：総務省統計局「就業構造基本調査」〔各年 10 月 1 日現在〕

【図表 22】

管理職への昇進意向（社員）



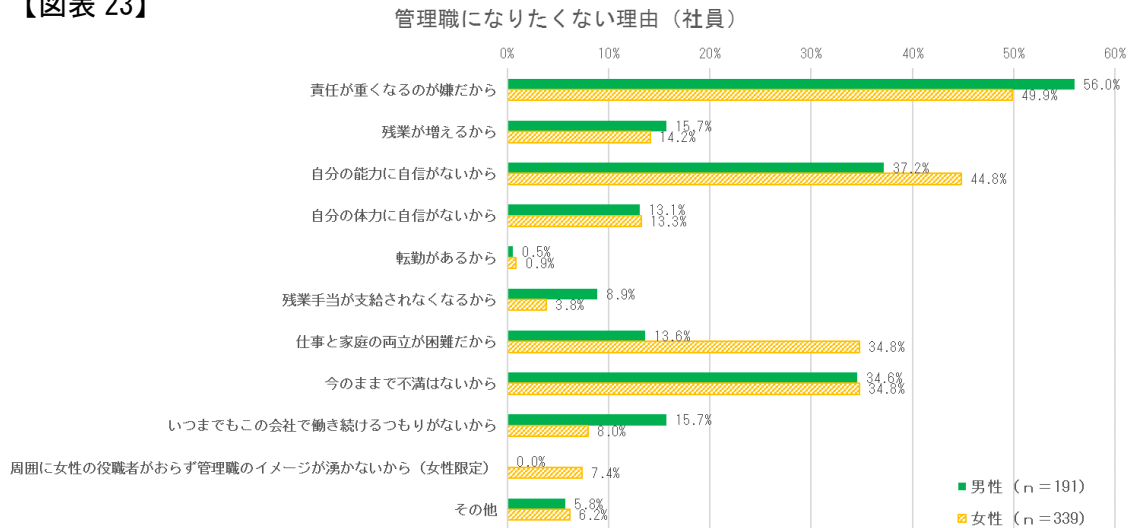
資料：島根県「令和元年度島根県企業向けアンケート調査」

管理職になりたくない理由としては、男性・女性ともに「責任が重くなるのが嫌だから」が最も多くなっています。2 位以下は、男性が「自分の能力に自信がないから」「今のままで不満はないから」と続き、女性は「自分の能力に自信がないから」「仕事と家庭の両立が困難だから」と「今のままで不満はないから」が同率で続いています。

また、「仕事と家庭の両立が困難だから」を理由として挙げた男性が 13.6%であるのに対し、女性は 34.8%と大きく差が出ています（図表 23）。

このため、女性の登用を進めるためには、誰もが働き続けやすい職場環境づくりを進め、女性の就業継続やこれまで進出しにくかった分野での就業を可能とし、女性のキャリアアップを支援することが必要です。

【図表 23】



資料：島根県「令和元年度島根県企業向けアンケート調査」

③仕事と子育て等の両立支援

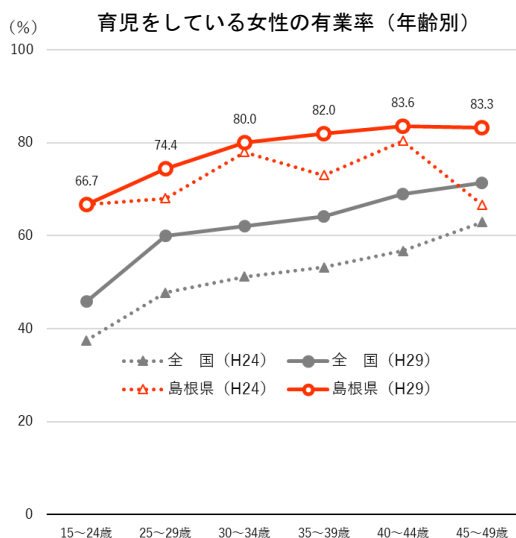
(ア) 有業率

平成 29 年度就業構造基本調査によると、島根県の育児をしている女性の有業率は 81.2%（全国 64.2%）で全国 1 位となっており、結婚や子育て期を迎えても就労を継続する女性が多いことがうかがえます。また、平成 24 年度の 74.3% に比べて、6.9 ポイント上昇していますが、年齢別に見ると有業率が大きく上昇している年齢があることが分かります（図表 24）。

一方で課題として、「女性が働き続けやすい」と感じる女性の割合は 40.5%（令和 3 年度島根県県政世論調査）にとどまっています（図表 25）。また、育児や介護等を理由に求職していない女性も見られます。

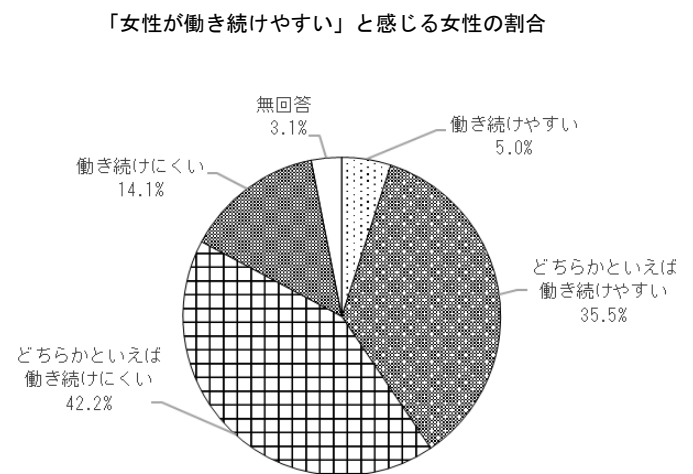
このため、就労を望む女性一人ひとりが結婚や子育てをしながら、希望に応じた多様な就労ができる取組が求められています。

【図表 24】



資料：総務省統計局「就業構造基本調査」〔各年 10 月 1 日現在〕
 (注) 「育児をしている」とは、小学校入学前の未就学児を対象とした育児（乳幼児の世話や見守りなど）をいい、孫やおいめい、弟妹の世話などは含まない。

【図表 25】



資料：島根県「令和 3 年度島根県県政世論調査」
 (注) 小数点第 2 位以下を四捨五入しているため、全項目の回答比率の合計が 100% とならない。

(イ) 男性の家事・育児・介護への参加

誰もが仕事と育児等を両立できる環境整備は、女性活躍推進において必要不可欠であり、より多くの女性が活躍できる就業環境として、非常に重要な課題です。

島根県では、夫婦共働きの世帯の割合が55.5%（全国6位）と全国48.8%より高くなっている一方で、子育て世帯の男性の家事・育児・介護時間は69分/日と、女性の407分と比べて男性は約6分の1と少なく、女性に負担が偏っている状況があります（図表26、図表27）。

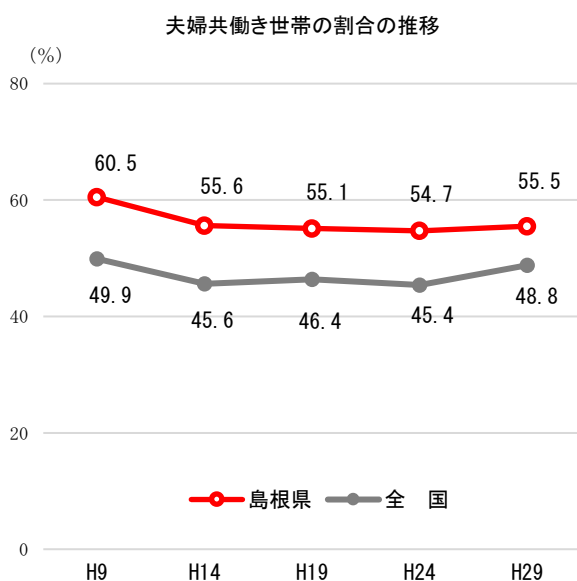
令和元年男女共同参画に関する県民の意識実態調査（以下「令和元年意識実態調査」という。）によると、家庭における役割分担では、日常生活における家庭の仕事等のうち、家事・育児・介護に関する5項目は、「該当する仕事はない」場合を除いて、すべて妻がすることが多くなっています（図表28）。

加えて、新型コロナウイルス感染症の影響で、家族が家で過ごす時間が増えたことにより、全国的に家事・育児等が女性に集中し、負担が増えたことが指摘されています。

また、育児休業制度を利用した労働者の割合について、男性労働者の割合は上昇傾向にあるものの、依然として低い状況にあります（図表29）。

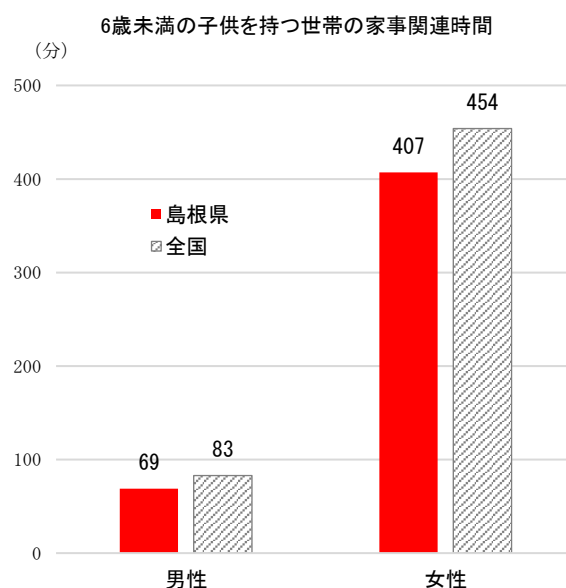
こうしたことから、誰もが安心して子育て・介護や仕事に取り組めるよう、夫婦間の分担を見直すことや、職場において、育児・介護休業が取得しやすく、子育てや介護に対応した柔軟な働き方ができる環境を整えることが必要です。

【図表26】



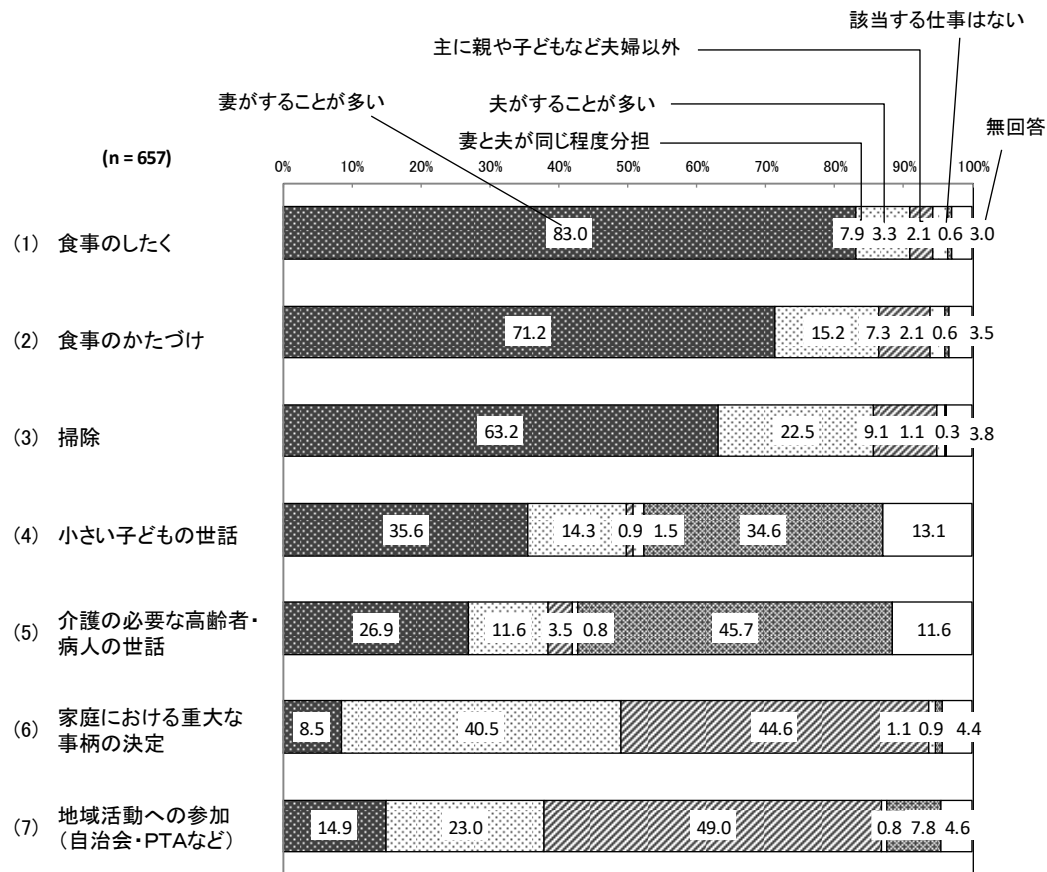
資料：総務省統計局「就業構造基本調査」〔各年10月1日現在〕

【図表27】



資料：総務省統計局「平成28年社会生活基本調査」

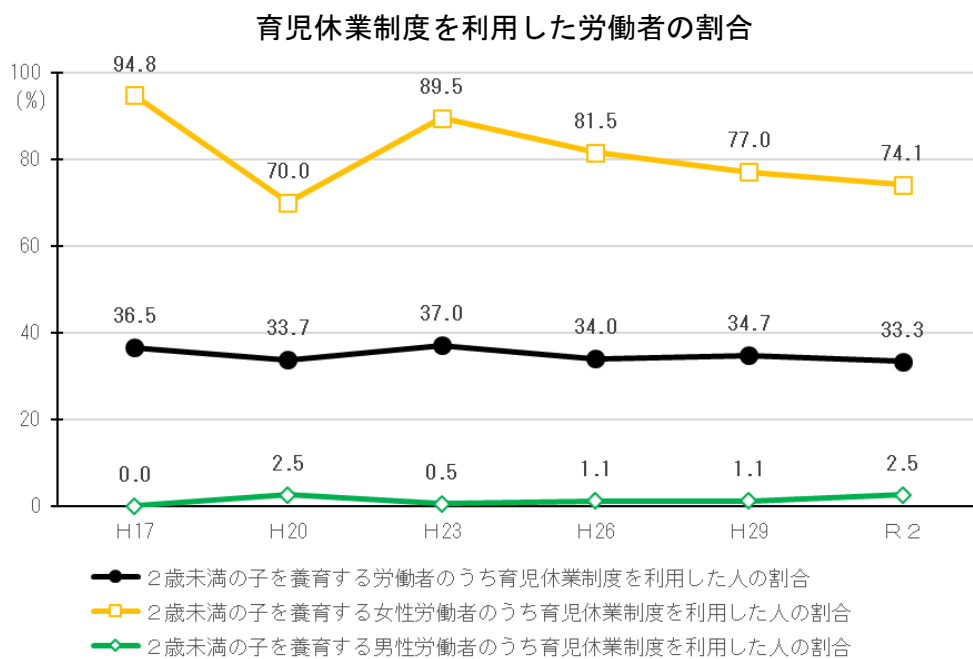
【図表 28】（家庭の中での担当）



資料：島根県「令和元年男女共同参画に関する県民の意識・実態調査」

(注) 小数点第2位を四捨五入して小数点第1位までで表示。構成比を合計しても100%とならないことがある。

【図表 29】



資料：島根県「労務管理実態調査」（調査は3年毎に実施）

※ 平成20年調査より、調査対象事業所を「10人以上」から「5人以上」に拡大。平成23年度調査より、調査対象労働者を「1歳未満の子を養育する労働者」から「1歳6か月未満の子を養育する労働者」に拡大。令和2年度調査より、調査対象労働者を「1歳6ヶ月未満の子を養育する労働者」から「2歳の子を養育する労働者」に拡大。

(ウ) ワーク・ライフ・バランス

性別や年齢にかかわらず、誰もが仕事と家庭生活、地域活動、個人の生活など、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）をとりながら働くことが重要です。

令和元年意識実態調査では、「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度について調査しています。

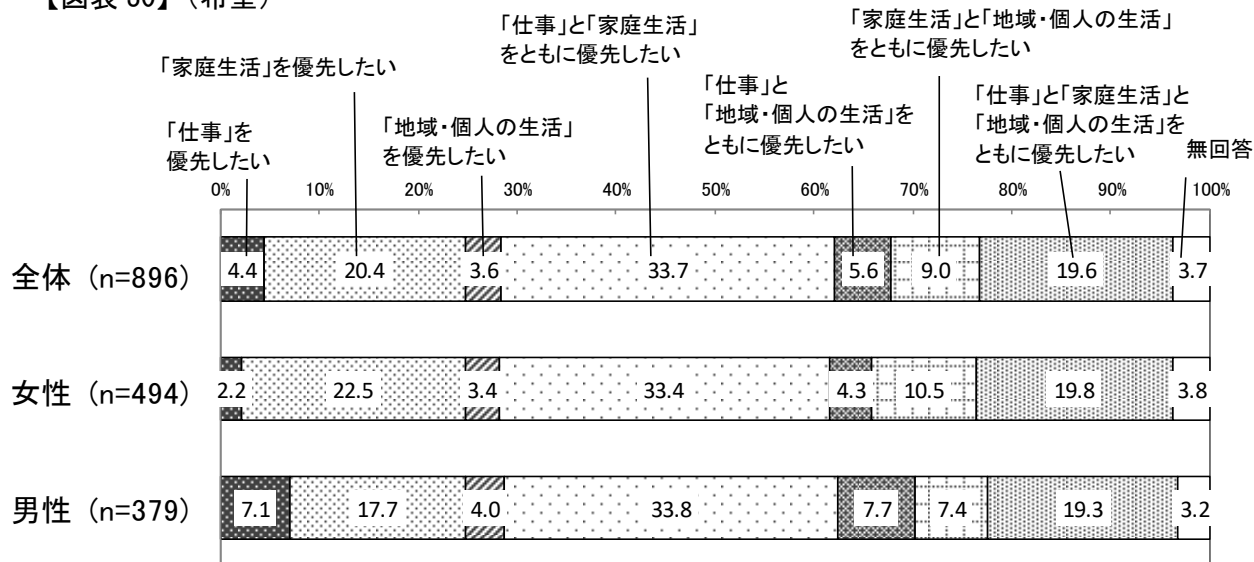
この調査によると、希望としては「仕事と家庭生活」（33.7%）が最も高く、「家庭生活」（20.4%）、「仕事と家庭生活と地域・個人の生活」（19.6%）が続いています（図表 30）。

一方、現実（現状）では、「仕事と家庭生活」（25.2%）、「仕事」（24.2%）、「家庭生活」（22.4%）の3つが高くなっています。また、女性は「家庭生活」（29.6%）が高く、男性は「仕事」（31.9%）が高くなっています（図表 31）。

現実と希望の差を比較してみると、「仕事」（希望 4.4%→現実 24.2%の 19.8 ポイントの差）、「仕事と家庭生活と地域・個人の生活」（希望 19.6%→現実 7.8%の 11.8 ポイントの差）、「仕事と家庭生活」（希望 33.7%→現実 25.2%の 8.5 ポイントの差）で回答格差が大きくなっており、希望としては「仕事と家庭生活」または「仕事と家庭生活と地域・個人の生活」を優先させたいにも関わらず、現実には「仕事」優先となっている傾向がうかがえます。

誰もが健康で豊かな生活に向けた働き方や暮らしができるように、長時間労働の削減、年次有給休暇の取得促進、子育て・介護支援制度の充実、短時間勤務制度の導入、新型コロナウイルス感染症の影響で普及してきているテレワークの推進など、多様で柔軟な働き方が広がるような取組を進めていく必要があります。

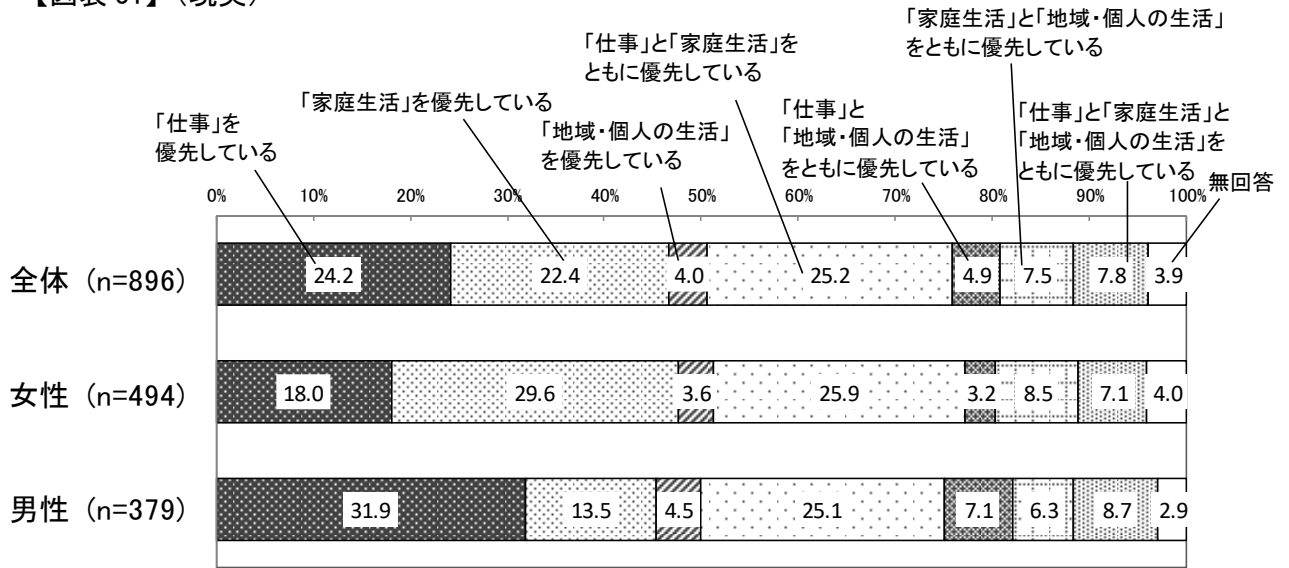
【図表 30】（希望）



資料：島根県「令和元年男女共同参画に関する県民の意識・実態調査」

(注) 小数点第2位を四捨五入して小数点第1位までで表示。構成比を合計しても100%とにならないことがある。

【図表 31】（現実）



資料：島根県「令和元年男女共同参画に関する県民の意識・実態調査」

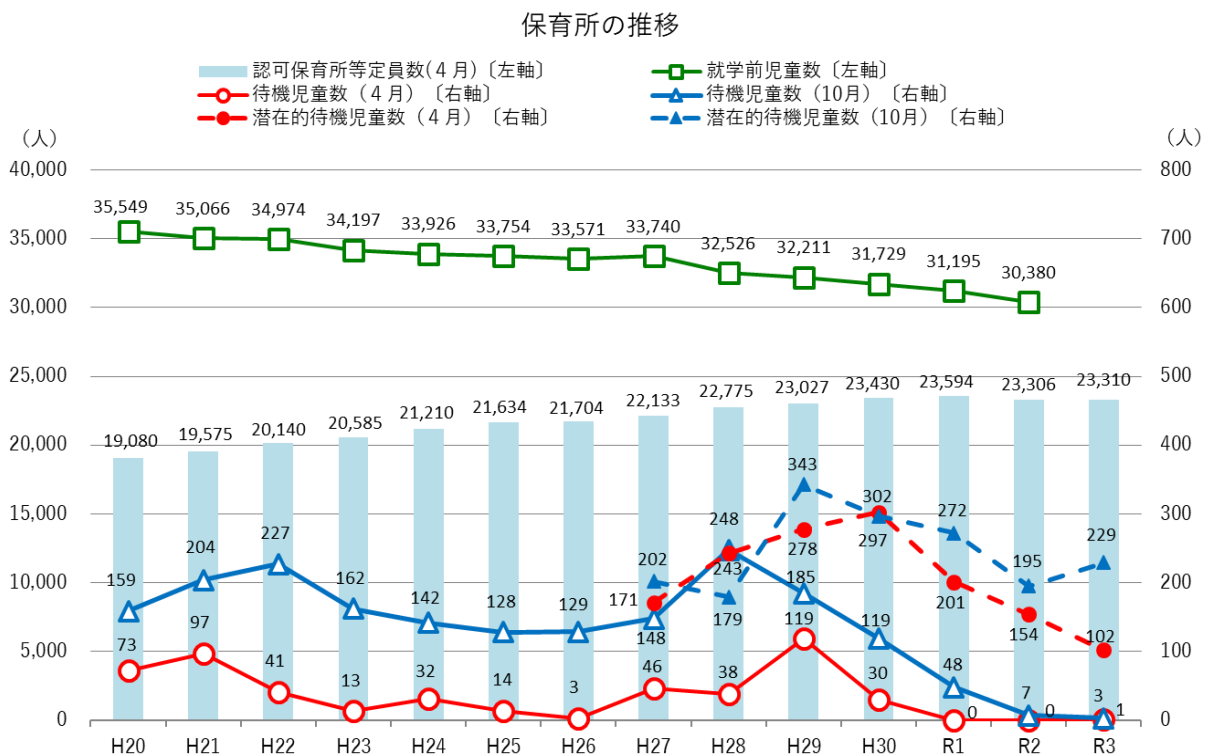
(注) 小数点第2位を四捨五入して小数点第1位までで表示。構成比を合計しても100%とならないことがある。

(エ) 子育て・介護支援サービス等

島根県内では、就学前児童数は近年減少傾向にあり、認可保育所等定員は、近年2万3千人台を推移しています。

保育所の待機児童数については、令和3年4月に、3年ぶりに1名発生しています（図表32）。

【図表 32】（認可保育所等定員数と児童数の推移）



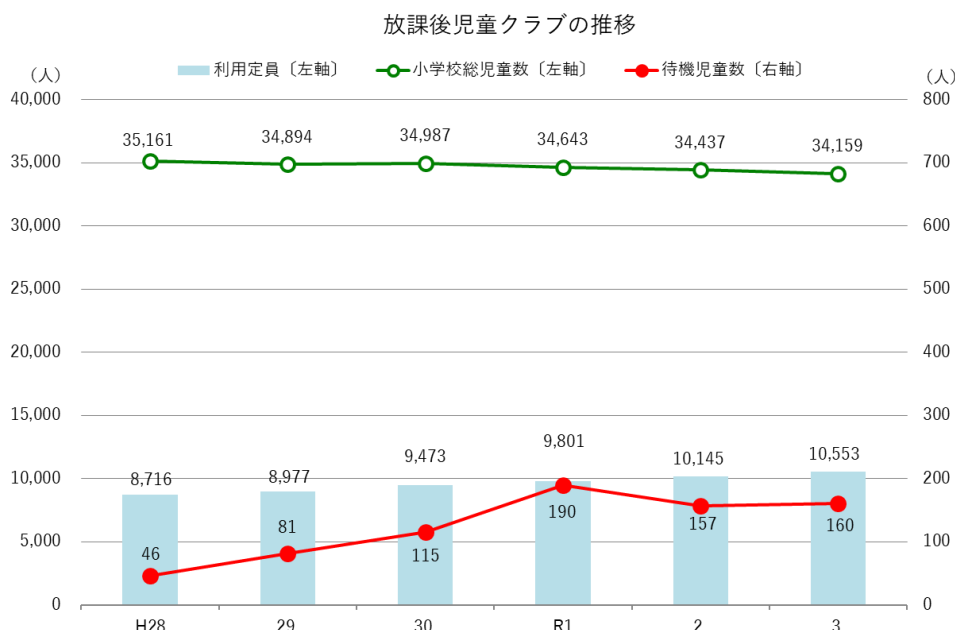
資料：島根県子ども・子育て支援課調査（年度）

※潜在的待機児童とは、「特定の保育園を希望している者」を指す

小学校総児童数は減少傾向にある一方で、放課後児童クラブの利用定員は増加傾向にあります。

また、待機児童数は増加傾向にありましたが、令和2年度から令和3年度は約160人で推移しています（図表33）。

【図表33】（放課後児童クラブと児童数の推移）



資料：利用希望児童数、待機児童数＝「放課後児童健全育成事業実施状況調査」（厚生労働省）〔年度〕
小学校児童数＝「学校基本調査」（文部科学省）〔年度〕

働きながら介護をしている人への支援について、地域の実情に応じた地域密着型サービスが増加してきており、住み慣れた地域での生活を支える多様な居宅系サービスにより、在宅介護の支援が進められています。

また、65歳以上人口に対する介護老人福祉施設及び地域密着型介護老人福祉施設の定員数の比が、島根県は2.4%（全国2.0%）で全国3位となっており、全国と比べると介護老人福祉施設に関するサービスが充実している状況にあります（図表34）。

【図表34】

参考指標	島根県	全国	出典
65歳以上人口に対する介護老人福祉施設及び地域密着型介護老人福祉施設の定員数の比	2.4% (全国3位)	2.0%	65歳以上人口は「H27国勢調査」 定員数は「令和元年介護サービス施設・事業所調査」

④エッセンシャルワーカー

コロナ下において、人々の日常生活における、必要不可欠な仕事（エッセンシャルサービス）を担っている労働者、いわゆるエッセンシャルワーカー⁴の社会的な重要性が再認識されています。

⁴ エッセンシャルワーカー：人々の日常生活における、必要不可欠な仕事（エッセンシャルサービス）を担う労働者のこと。健康と命を担う医療・福祉従事者、スーパーなどの小売業界に身を置く店員、物流に関する郵便配達員やトラック運転手、ライフラインに関わる従事者など、人々の生活を支えている職種の人たちがエッセンシャルワーカーにあたります。

す。

平成 27 年国勢調査の推計によると、島根県内の就業者で、看護師(准看護師を含む)の 94.8%、介護職員(医療・福祉施設等)の 73.5%、訪問介護従事者の 88.3%、保育士の 97.2%は女性です。こうした方々は、高い感染リスクにさらされ続けながら、なおかつストレスを受けやすい(感染リスクを感じやすい、休業しにくい等)状況で、患者や利用者のケア、子どもたちの保育を行っています。

また、最前線で治療に当たる医療従事者をはじめとするエッセンシャルワーカーやその家族等に対するデマの拡散、偏見や不当な差別、心ない誹謗中傷等により人権が脅かされることのないよう、行政による人権に配慮した啓発を進めていく必要があります。

2. 個別分野ごとの現状と課題

(1) 政策・方針決定過程における男女共同参画

政策・方針決定過程に女性の参画を拡大することは、社会の多様性と活力を高め、誰もが暮らしやすい社会の実現のために不可欠なものです。

①政治分野

政治的な分野における女性の参画として、議員に占める女性議員の割合については、県議会議員では 8.6% (全国 31 位)、市議会議員では 11.5% (全国 37 位)、町村議会議員では 4.8% (全国 46 位) となっており、それぞれ全国平均を下回っている状況です (図表 35 : 参考指標 1～3)。また、女性議員がゼロの市町村議会は 4 町 (飯南町、美郷町、西ノ島町、隠岐の島町) となっています (図表 35 : 参考指標 4)。

②行政分野

審議会等における女性の委員の割合について、島根県においては 47.0% (全国 4 位) で目標の 50% に近づいてきているものの、市町村においては 26.5% (全国 39 位) と、平成 21 年度以降微増傾向にあります (図表 35 : 参考指標 5、6)。

島根県では、次世代育成支援対策推進法 (平成 15 年法律第 120 号。以下、「次世代法」という。) 及び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」という。) に基づく一体の計画として、島根県特定事業主行動計画を策定しており、令和 2 年 3 月には、この計画に定める数値目標等を改定の上、「すべての職員がいきいきと働き、能力を発揮できる職場づくり推進計画－島根県特定事業主行動計画－」 (計画期間：令和 2～6 年度) を新たに策定しました。

そうした中、県職員の管理職に占める女性の割合 (病院職員、教育職員、警察職員を除く) は、令和 3 年 4 月 1 日現在 13.0% となっており、令和 6 年度までに 15% の達成を目標に取り組を進めているところです (図表 35 : 参考指標 7)。

③教育分野

島根県において、公立学校における女性管理職の割合 (全校種) は、校長で 10.3% (全国 17.7%)、教頭・副校長で 18.7% (全国 24.1%) と増加傾向にあるものの、いずれも全国平均を下回っています (図表 35 : 参考指標 10、11)。

④民間企業分野

島根県において、係長以上の役職に女性を登用している事業所の割合は 66.9%、係長以上の役職への女性の登用割合は 18.4% となっています (図表 35 : 参考指標 12、13)

【図表 35】

	参考指標	島根県	全国	出典
1	都道府県議会議員に占める女性議員の割合	8.6% (全国 31 位)	11.5%	総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調等」 (R2. 12. 31 現在)
2	市区議会議員に占める女性議員の割合	11.5% (全国 37 位)	16.8%	
3	町村議会議員に占める女性議員の割合	4.8% (全国 46 位)	11.3%	

【図表 35 の続き】

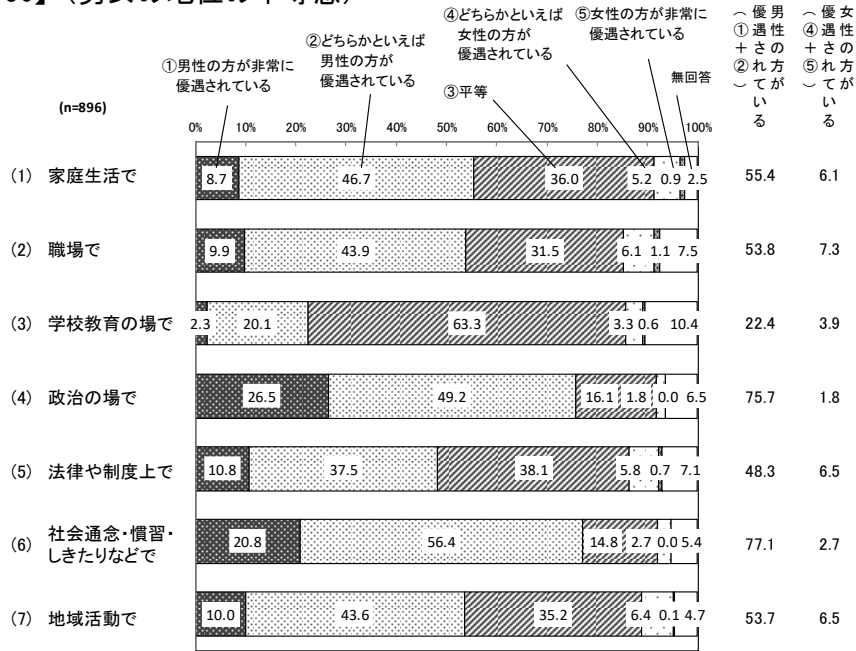
	参考指標	島根県	全国	出典
4	女性議員がゼロの市町村議会	4 町	—	島根県女性活躍推進課調査 (R3. 4. 1 現在)
5	都道府県の審議会等委員に占める女性の割合	47.0% (全国 4 位)	37.5%	内閣府「令和 3 年度地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」(原則 R3. 4. 1 現在)
6	市区町村の審議会等委員に占める女性の割合	26.5% (全国 39 位)	29.7%	
7	県職員の管理職に占める女性の割合 (病院職員、教育職員、警察職員を除く)	13.0%	—	島根県人事課調査 (R3. 4. 1 現在)
8	都道府県職員の管理職に占める女性の割合 (教育職員を除く)	14.0% (全国 10 位)	11.8%	内閣府「令和 3 年度地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」(原則 R3. 4. 1 現在)
9	市区町村職員の管理職に占める女性の割合	22.3% (全国 7 位)	16.5%	
10	公立学校における女性管理職の割合 全校種 校長 (小学校、中学校・義務教育学校、高等学校・中等教育学校、特別支援学校)	10.3%	17.7%	文部科学省「令和 2 年度公立学校教職員の人事行政状況調査」 (R3. 4. 1 現在)
11	公立学校における女性管理職の割合 全校種 副校長・教頭 (小学校、中学校・義務教育学校、高等学校・中等教育学校、特別支援学校)	18.7%	24.1%	
12	係長以上の役職に女性を登用している事業所の割合	66.9%	—	島根県「令和 2 年度島根県労務管理実態調査」(R2. 9. 30 現在)
13	係長以上の役職への女性の登用割合	18.4%	—	

(2) 社会全体における意識

令和元年意識実態調査では、「家庭生活」、「職場」、「学校教育」、「政治」、「法律や制度上」「社会通念・慣習・しきたりなど」、「地域活動」の 7 つの分野における男女の地位の平等感を調査しています。これにより、次のことが分かっています。

- ・ 男女の平等感について、「平等」とする回答が高い分野は「学校教育の場」であり、63.3%ですが、それ以外の分野ではいずれも「平等」とする意識は低く、「男性の方が優遇されている (計)」が高くなっています。特に「社会通念・慣習・しきたりなどで」の分野では、77.2%が「男性の方が優遇されている (計)」となっています (図表 36)。
- ・ すべての分野において、「平等」とする回答は男性の方が女性を上回っていて、男女差の大きい分野は「法律や制度上で」24.2 ポイント差 (男性 51.7%、女性 27.5%)、「家庭生活で」16.2 ポイント差 (男性 44.9%、女性 28.7%)、「政治の場で」13.9 ポイント差 (男性 24.0%、女性 10.1%) となっています (図表 37)。
- ・ 男女の地位が平等だと思う人の割合 (7 分野平均) は 33.6%であり、「第 3 次島根県男女共同参画計画」(以下、県 3 次計画) の目標値 (40%) には届いていません。

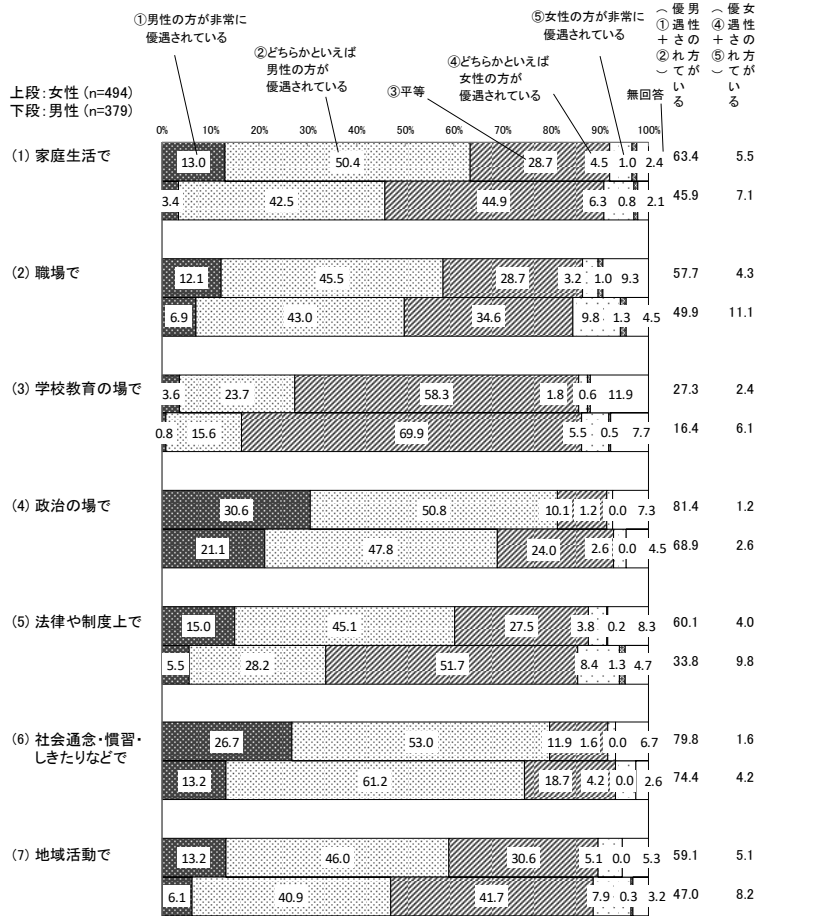
【図表 36】（男女の地位の平等感）



資料：島根県「令和元年男女共同参画に関する県民の意識・実態調査」

(注) 小数点第2位を四捨五入して小数点第1位までで表示。構成比を合計しても100%とならないことがある。また、各項目の合計値が右欄の合計値と合致しないことがある。

【図表 37】（男女の地位の平等感・男女別）



資料：島根県「令和元年男女共同参画に関する県民の意識・実態調査」

(注) 小数点第2位を四捨五入して小数点第1位までで表示。構成比を合計しても100%とならないことがある。また、各項目の合計値が右欄の合計値と合致しないことがある。

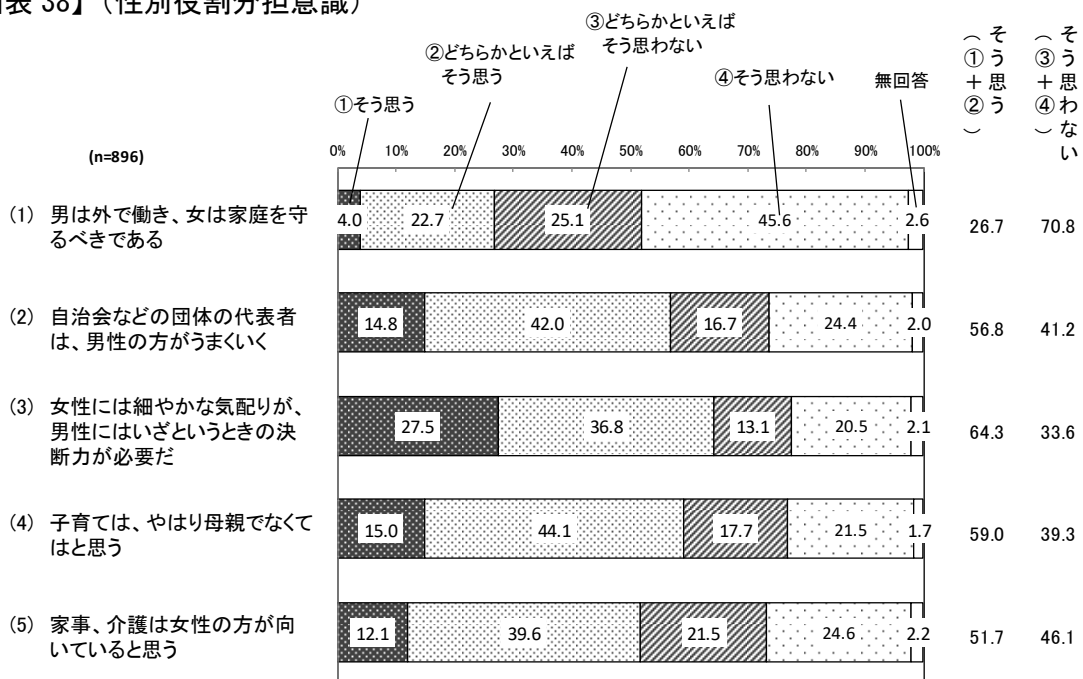
また、性別役割分担意識についても調査を行っており、次のことが分かっています。

- ・ 典型的な性別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」という考えに否定的な回答は70.8%で7割を超えています（図表38）。
- ・ それ以外の4つの事柄については、肯定的（計）>否定的（計）で、肯定派がまだ過半数を占めています（図表38）。

加えて、「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役割分担の考え方については、施策の進捗状況を図るため、毎年実施している島根県政世論調査においても調査を実施しています。過去10年の島根県政世論調査によると、固定的な性別役割分担意識に否定的な人の割合が徐々に向上しており、社会全体として固定的な性別役割分担意識の一定の解消が図れていることが分かりますが、第3次島根県男女共同参画計画における令和3年度の目標値80%には届いていません（図表39）。

このように、長年にわたり人々の中に形成された性別に基づく固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、無意識な思い込み（アンコンシャス・バイアス）⁵が依然として存在しています。そのため、これらの解消に向けて、引き続き意識啓発や理解促進を図っていく必要があります。

【図表38】（性別役割分担意識）

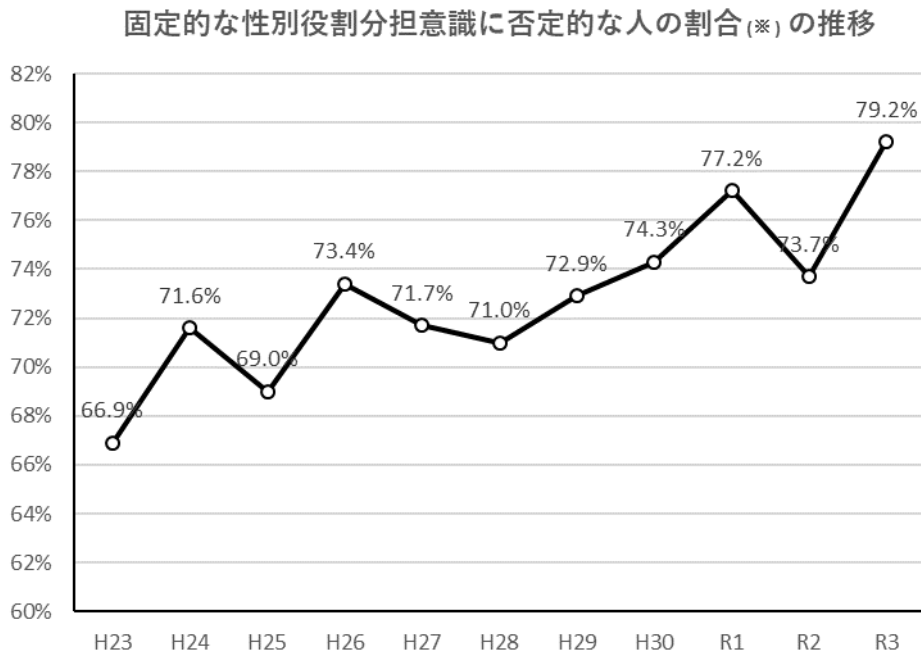


資料：島根県「令和元年男女共同参画に関する県民の意識・実態調査」

（注）小数点第2位を四捨五入して小数点第1位までで表示。構成比を合計しても100%とならないことがある。また、各項目の合計値が右欄の合計値と合致しないことがある。

⁵ 無意識な思い込み（アンコンシャス・バイアス）：誰もが潜在的に持っている思い込みのこと。育つ環境、所属する集団の中で無意識のうちに脳にきざみこまれ、既成概念、固定観念となっていく。

【図表 39】（性別役割分担意識）



資料：島根県政世論調査

※ 「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」と答えた人の割合

（3）地域・農山漁村における男女共同参画

①自治会、公民館、PTA

地域においては、自治会、公民館、PTAなど、地域の助け合いや絆、古き良き人間関係などの中で、人々が安全安心な生活を暮らすために必要不可欠なものです。

しかしながら、女性の参画という視点で見ると、自治会、公民館、学校のPTAに占める女性の割合は、自治会長3.8%（全国30位）、公民館長8.0%、小学校PTA会長10.9%、中学校PTA会長12.8%、県立高等学校PTA会長2.8%となっており、大多数が男性となっています（図表40：参考指標1、3）。自治会副会長、PTA副会長における女性の割合については、いずれも会長よりも副会長で割合が高く、特に小学校・中学校におけるPTAの副会長の割合が高くなっていますが、自治会、公民館、学校のPTAにおける女性の参画は依然として進んでいない状況にあります（図表40：参考指標1、3）。

また、令和元年意識実態調査によると、地域活動における男女の地位の平等感については、男性のほうが優遇されているという回答が53.7%となっています（図表36）。

そのため、今後も固定的な性別役割分担意識の解消と地域における女性の参画を促進していく必要があります。

②農林水産業

平成27年国勢調査によると、島根県の第1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にあります。（図表40：参考指標4～7）

家族経営協定⁶を締結している農家数は、平成21年度以降増加を続けており、令和3年3月31日現在で216戸となっています（図表40：参考指標8）。

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。

【図表 40】

参考指標		島根県	全国	出典		
1	自治会役員に 占める女性の割合	会長 <small>(全国 30 位)</small>	3.8%	6.3%	内閣府「令和3年度地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」 (原則 R3. 4. 1 現在)	
		副会長	12.7%	—		島根県女性活躍推進課調査 (原則 R3. 4. 1 現在)
2	公民館長に占める女性の割合	8.0%	—	島根県女性活躍推進課調査 (原則 R3. 4. 1 現在)		
3	PTA 役員に 占める 女性の割合	小学校	会長	10.9%	島根県女性活躍推進課調査 (R3. 7. 1 現在)	
			副会長	39.4%		—
		中学校	会長	12.8%		—
			副会長	34.5%		—
		県立高等 学校	会長	2.8%		—
			副会長	25.0%		—
4	農業委員に占める女性の割合	12.5% <small>(全国 25 位)</small>	12.3%	農林水産省「令和2年度農業委員への女性の参画状況」(R2. 10. 1 現在)		
5	農業協同組合の役員に占める女性の割合	10.9%	8.4%	【島根県値】 島根県農林水産総務課調査 (R3. 10. 1 現在) 【全国値】 農林水産省「令和元事業年度農業協同組合及び同連合会一斉調査」 (R 元. 10. 1 現在)		
6	森林組合の役員に占める女性の割合	1.2% <small>(全国 9 位)</small>	0.5%	林野庁「令和元年度森林組合統計」 (R2. 3. 31 現在)		
7	漁業協同組合の役員に占める女性の割合	0%	0.4%	水産庁「令和年度水産業協同組合統計表」(R2. 3. 31 現在)		
8	農家における家族経営協定締結数	216 戸	59,162 戸	農林水産省「令和3年家族経営協定に関する実態調査」(R3. 3. 31 現在)		

⁶ 家族経営協定：家族農業経営にたずさわる各世帯員が、家族間の十分な話し合いに基づき、経営方針や役割分担、世帯員全員が働きやすい就業環境等について取り決める協定のこと。

(4) 防災における男女共同参画

近年、全国各地において、地震、津波、風水害等の大規模な自然災害が発生しており、島根県においても、島根県西部を震源とする地震、平成30年7月豪雨、令和2年7月豪雨、令和3年7月及び8月の大雨などにより、大きな被害が発生しています。東日本大震災をはじめとするこれまでの災害においては、様々な意思決定過程への女性の参画が十分に確保されず、女性と男性のニーズの違いなどが配慮されていないといった課題が生じていたことが指摘されています。

そのため、防災に関する政策・方針決定過程と防災の現場における女性の参画拡大や、指定避難所の運営における女性の参画の推進等に向けて、取組を強化していく必要があります。

島根県においても、市町村防災会議の女性委員の割合が9.5%（全国23位）、消防団員に占める女性の割合が2.3%（全国35位）という状況にあり、地域の防災力強化に向けて、男女共同参画の視点に立った防災・復興の取組を進める必要があります（図表41：参考指標1～5）。

【図表41】

	参考指標	島根県	全国	出典
1	都道府県防災会議の女性委員の割合（会長を含む）	40.3% (全国3位)	16.1%	内閣府「令和3年度地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」（原則R3.4.1現在）
2	市区町村防災会議の女性委員の割合（会長を含む）	9.5% (全国23位)	9.3%	
3	市区町村防災会議において女性委員が登用されていない市区町村数	4町	328自治体	
4	消防団員に占める女性の割合	2.3% (全国35位)	3.3%	消防庁「令和2年度消防防災・震災対策現況調査」（R2.4.1現在）
5	消防吏員に占める女性の割合	1.5% (全国40位)	3.0%	

(5) 男女間におけるあらゆる暴力をめぐる現状と課題

男女間におけるあらゆる暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、社会全体として取り組むべき問題です。その予防と被害者の人権の回復に向けた取組を進め、暴力の根絶を図る必要があります。

暴力には、配偶者等からの暴力（ドメスティック・バイオレンス。以下「DV」という。）、性暴力、ストーカー行為、セクシュアルハラスメントなど、様々な形態があります。また、近年では情報通信技術（ICT）の進化やSNSなどの新たなコミュニケーションツールの広がりに伴い、暴力の被害は一層多様化しています。

島根県女性相談センターにおける女性相談の件数は、例年3,500件を超え、そのうちDVを主訴とする相談は500件程度と依然高い状況にあります（図表42）。

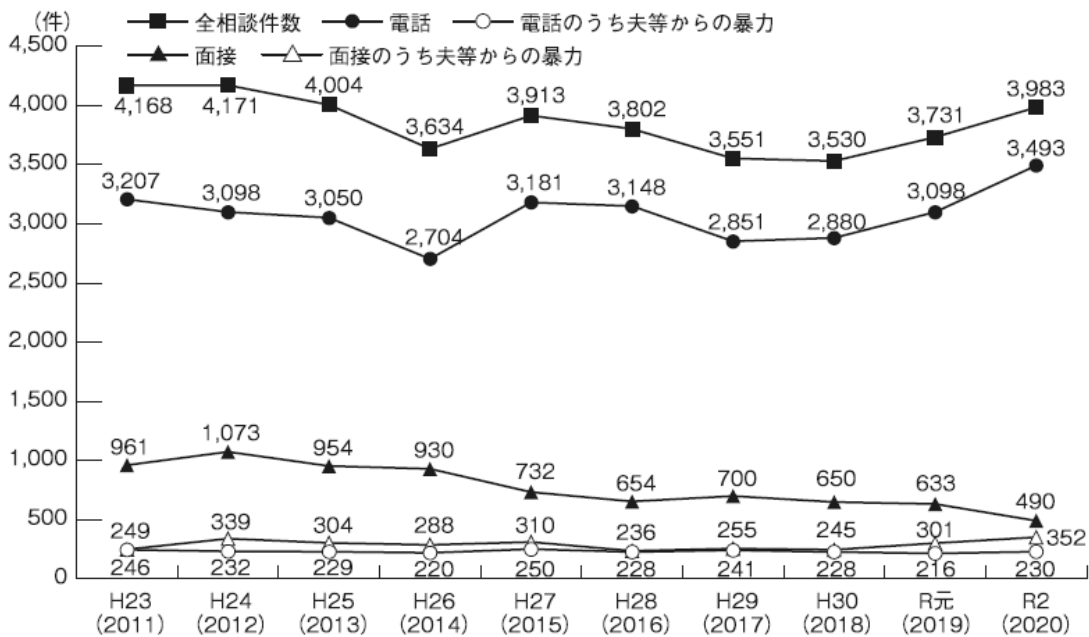
令和2年度に受け付けた相談内容を主訴別に見ると、夫婦間の問題（「夫等からの暴力」「夫等の薬物中毒・酒乱」「離婚問題」「夫等その他の理由」）は全体の47.4%、DVの割合は全体の14.6%を占めています（図表43）。

全国的には、新型コロナウイルス感染拡大に伴う外出自粛や生活不安などの影響により、

DV相談件数が増加しています。島根県においては、新型コロナウイルス感染症の明確な影響は窺えませんが女性相談件数は増加傾向にあり、今後もその影響を注視していく必要があります。

DVを含むあらゆる暴力の根絶に向けて、幼少期からの人権教育や若年層に対する暴力の予防教育、広く県民に対してDVについての正しい認識を深めるための普及啓発等を行い、「暴力を許さない」という意識啓発や社会全体の気運醸成を図るとともに、被害者の多様なニーズに応じたきめ細かな支援体制の充実など、社会環境の整備に努める必要があります。

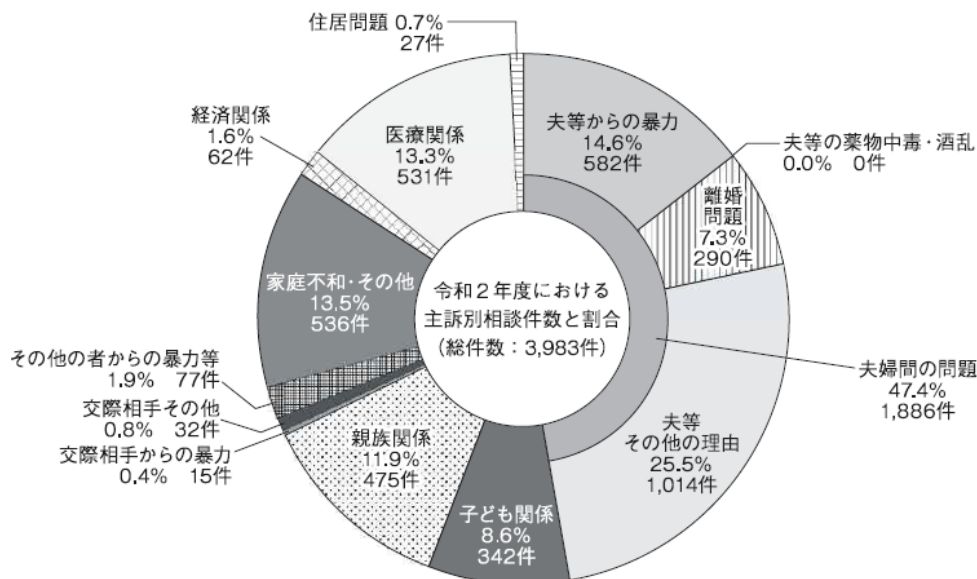
【図表 42】（女性相談の件数）



注 女性相談センター等、県の女性相談窓口で受け付けた件数である。

資料：島根県女性相談センター調査

【図表 43】（女性相談の主訴別相談状況）



資料：島根県女性相談センター調査

(6) 健康をめぐる現状と課題

生涯にわたり、生き生きと健康で暮らすことは、県民誰もの願いです。また、男女がお互いに身体的性差を十分に理解し、人権を尊重し、思いやりを持つことは男女共同参画社会の形成の前提となります。

特に、女性の心身の状態は、年代によって大きく変化するという特性があり、妊娠・出産など生涯を通じて男性とは異なった身体の変化や、女性特有の病気などの健康上の問題に直面する可能性があります。そのため、男女がともに、思春期、成人期、中高年齢期など、人生の各段階に応じた健康の保持増進を進めていくことが重要です。

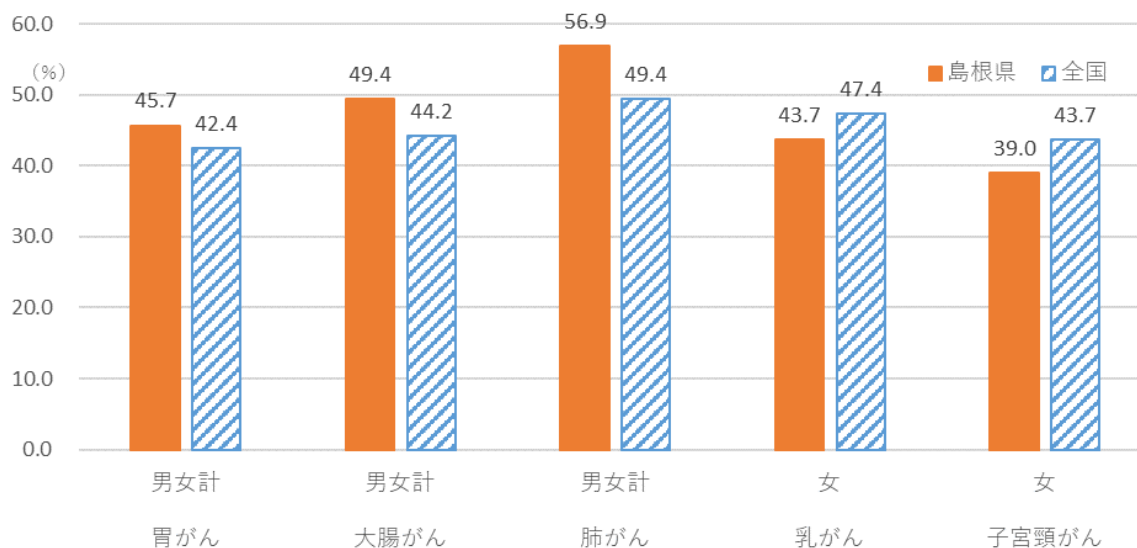
また、妊娠・出産に関しては、妊娠期からの切れ目のない支援体制の充実を図るとともに、若年層からの「性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ⁷）」の視点に基づく、命の大切さや正しい性知識の教育・意識啓発などの取組を進める必要があります。

本県の死亡原因の第1位となっているがんについては、死亡率の低減につなげるため、がん検診を適切な体制の下で実施するとともに、受診率向上対策を行うことが重要です。がん検診受診率は、5つのがん種の中でも女性に特有な乳がんや子宮頸がんが低く、特に受診啓発に努める必要があります（図表44）。

また、がんの性別年齢階級別罹患率をみると、男性では45歳頃、女性では35歳頃から増加しはじめ、がんと診断された人の約3割は働き盛り世代（20～64歳）です（図表45）。この世代は仕事だけでなく子育ても担っており、がん罹患した場合には社会的にも家庭的にも影響が大きいことから、働き盛り世代の受診率向上の取組が必要です。

【図表44】

がん検診受診率（令和元（2019）年、40～69歳（子宮頸のみ20～69歳））



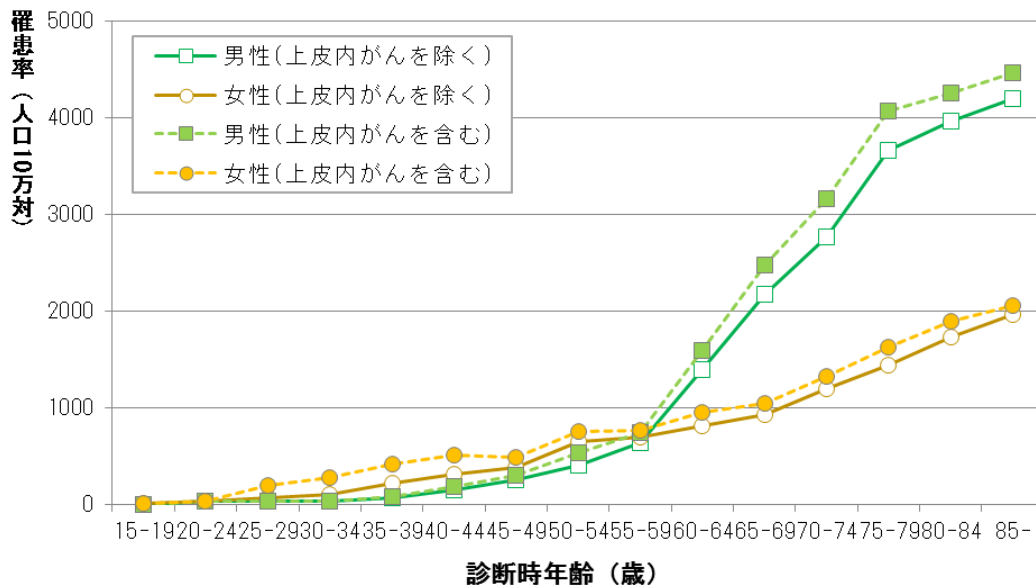
資料：厚生労働省「2019年国民生活基礎調査」

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

また、リプロダクティブ・ライツ（性と生殖に関する権利）は、「全てのカップルと個人が自分たちの子どもの数、出産間隔、並びに出産する時を責任をもって自由に決定でき、そのための情報と手段を得ることができるという基本的権利、並びに最高水準の性に関する健康及びリプロダクティブ・ヘルスを得る権利」とされています。

【図表 45】

性別・年齢階級別がん罹患率（島根県）



資料：島根県のがん登録 H29（2017）年集計

【図表 46】

	参考指標	島根県	全国	出典
1	健康寿命（65歳平均自立期間）	男性 17.86 年 女性 21.17 年	—	島根県健康指標データベースシステム（SHIDS） 平成 26 年～30 年の 5 年平均値
2	平均寿命	男性 81.22 歳 女性 87.99 歳	男性 81.1 歳 女性 87.1 歳	【島根県値】 島根県健康指標データベースシステム（SHIDS） 【全国値】 国民健康保険中央会 令和 3 年 7 月
3	乳がん検診の受診率（40～69 歳／過去 2 年間）	43.7%	47.4%	厚生労働省「2019 年国民生活基礎調査」
4	子宮頸がん検診の受診率（20～69 歳／過去 2 年間）	39.0%	43.7%	
5	10 代の人工妊娠中絶実施率（15～19 歳女子人口千対）	3.8	4.5	厚生労働省「令和元年度衛生行政報告例」

（7）誰もが安心して暮らせる環境の整備をめぐる現状と課題

①ひとり親家庭

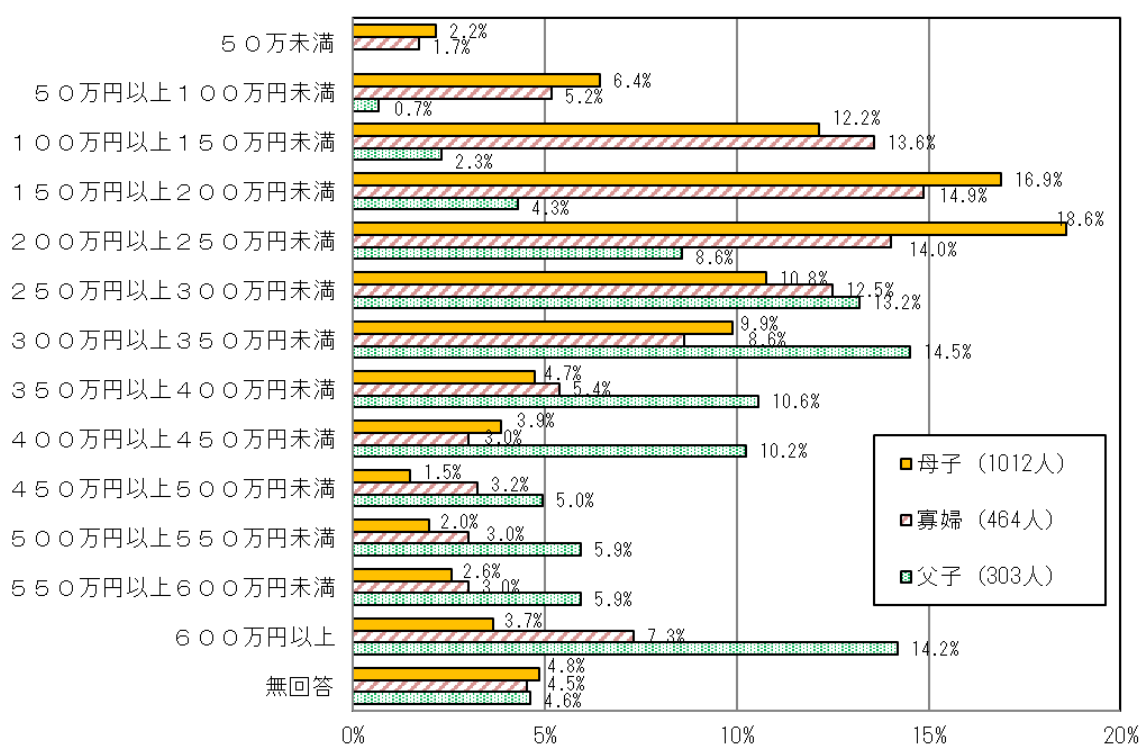
ひとり親家庭は、生計のみならず家事、育児等の全てを大人一人で担っており、経済、教

育、健康面などで大きな不安や負担を抱えています。特に母子家庭においては、非正規雇用の割合が高く、不安定な雇用形態にある者が多いため、約 37.7%の世帯が年収 200 万円未満となっています（図表 47）。さらに、新型コロナウイルス感染症拡大の影響で、家事や育児の負担が増加する一方、就業先の営業自粛や時間短縮により収入が減少するなど、ひとり親家庭はより深刻な影響を受けていることが懸念されています。

そうした状況にあるひとり親家庭の自立の促進と生活の安定を図るため、子育て・生活支援、就業支援、経済的支援など、総合的な支援を行っていく必要があります。

また、ひとり親家庭の子どもが、進学の手続きや学習への意欲を減少させることがないように、子どもへの学習支援等を推進し、貧困の連鎖を防止するための取組を進めていくことが重要です。

【図表 47】（ひとり親世帯の年間総収入）



資料：島根県「平成 30 年度島根県ひとり親家庭等実態調査」

②様々な困難を抱える女性

新型コロナウイルス感染症の影響の長期化により、孤独・孤立状態で不安や課題を抱える人が増加しており、孤独・孤立で不安を抱える女性が、社会との絆・つながりを回復できるよう身近な相談機関などに繋げ、必要な支援や自立に繋げることが求められています。

そのため、様々な困難や不安を抱える女性に寄り添う、多様な支援の必要性が高まっています。

③高齢者

本県の年齢別人口割合は、3人に1人が高齢者（65歳以上）であり、今後もその割合は上昇していくことが見込まれています。

人生 100 年時代を見据え、高齢者がいきがいを持って地域の担い手として活躍できるよう、その環境づくりを進めていく必要があります。

また、高齢者が生涯を通じて住み慣れた地域で安心して暮らせるよう、医療、介護、介護予防、住まい、生活支援サービスが切れ目なく一体的に提供される仕組みづくり（地域包括ケアシステム）を進めていく必要があります。

④障がい者、外国人、LGBT⁸等、その他の人権課題

障がいがあること、外国人であること、ルーツが外国であること、LGBT等であること、同和問題（部落差別）に関する事などを理由に、社会的な困難を抱えている人がいます。そうした困難に加えて、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見等を背景に、更に複合的に困難な状況に置かれていることがあります。

そのため、様々な人権課題についての理解を広め、社会全体で多様性や人権を尊重する環境づくりを進めていく必要があります。

⁸ **LGBT** LGBTとは、下記の頭文字を取って組み合わせたもの。

L：女性の同性愛者（Lesbian: レズビアン）

G：男性の同性愛者（Gay: ゲイ）

B：両性愛者（Bisexual: バイセクシュアル）

T：体と心の性が一致していないため身体に違和感を持ったり、心の性と一致する性別で生きたいと望む人（Transgender: トランスジェンダー）

第3章 計画の内容

1 島根県が目指す男女共同参画社会

男女共同参画社会の形成を進める上での理念を共有するため、目指す姿を第3次島根県男女共同参画計画が掲げる姿を承継しつつ、新しい視点や施策の方向性を踏まえ、次のように描きます。

すべての女性が自分らしくきらめく島根

～ 認め合い 高め合い ベストバランスで暮らす新たな時代へ ～

多様な価値観を認め合い、性別にかかわらず誰もが、仕事と生活などそれぞれの最適バランスで、自分らしくいきいきと暮らし続けられる島根

[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、笑顔で暮らしています。

[地域では]

誰もが地域活動やボランティア活動などに積極的に参加し、お互いが支え合いながら、安心して暮らしています。

[職場では]

働きやすい職場環境が整備され、一人ひとりが個性や能力をしっかりと発揮しながら、いきいきと働いています。

[学校では]

お互いの個性を認め合う、心豊かな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3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 あらゆる分野で女性が活躍できる環境をつくる（女性活躍の推進）

女性活躍推進法等に基づく積極的改善措置（ポジティブ・アクション）⁹の実行や働き方改革等の推進を通じて、男女間格差の改善や女性の能力発揮の促進が少しずつ図られてきているものの、まだ十分な状況には至っていません。

そのため、仕事や地域活動など、あらゆる分野において、女性一人ひとりが、本人の希望に応じ個性や能力を十分発揮しながら活躍できる環境づくりを進めます。

⁹ 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）：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（男女共同参画社会基本法第2条第2号）。また、同法第8条は、国の責務として、国が、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。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する旨、規定されている。男女間において形式的な機会の平等が確保されていても、社会的・経済的な格差が現実に存在する場合には、実質的な機会の平等を担保するために積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の導入が必要となる。

また、子育て・介護支援や働き続けやすい職場環境づくりの推進などにより、子育てや介護をしている誰もが安心して家庭や仕事とも調和のとれた充実した生活が送られる社会を目指した取組を推進します。

基本目標Ⅱ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤をつくる

社会のしきたりや慣習などは、それぞれの目的や経緯を持って作られてきたものですが、そこには固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）等を反映したものがいまだに多く見られます。

そのため、子どもから大人まで様々な世代において、固定的な性別役割分担意識を植え込まず、また押しつけない取組、男女双方の意識を変えていく取組を通して、男女共同参画を推進します。

基本目標Ⅲ 人権が尊重され、安全・安心に暮らせる社会をつくる

男女間におけるあらゆる暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、男女共同参画社会を実現していく上で、あらゆる暴力の根絶に向けた取組は必要不可欠なことです。

また、人生 100 年時代を見据え、誰もが生涯にわたって健康を享受するためには、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を進める必要があります。

加えて、様々な困難な状況に置かれている人々が、安心して生活することができる環境づくりを進めます。

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（3項目）	重点目標（10項目）	施策の方向性（26項目）
I あらゆる分野で女性が活躍できる環境をつくる （女性活躍の推進）	1 あらゆる分野での活躍推進	（1）女性一人ひとりが、あらゆる分野で活躍できる環境の整備
	2 安心して家庭や仕事に取り組むことができる環境づくり	（1）子育て世代に向けた支援の充実 （2）子育て・介護や仕事に取り組むことができる環境づくり

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第6条に基づく都道府県推進計画の位置づけ

II 男女共同参画社会の実現に向けた基盤をつくる	3 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の促進
	4 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
	5 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
	6 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男女共同参画の推進 （2）地域活動における男女共同参画の推進
	7 防災対策における男女共同参画の推進	（1）防災対策に関する政策・方針決定過程への女性の参画拡大 （2）男女共同参画の視点を取り入れた防災対策の推進
	8 男女間におけるあらゆる暴力の根絶	（1）女性に対する暴力の予防と根絶のための基盤づくり （2）配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護・支援などの推進 （3）性犯罪・性暴力への対策の推進 （4）ストーカー事案への対策の推進 （5）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
III 人権が尊重され、安全・安心に暮らせる社会をつくる	10 誰もが安心して暮らせる環境の整備	（1）ひとり親家庭、生活困窮者への支援 （2）高齢者・障がい者が安心して暮らせる環境整備 （3）外国人が安心して暮らせる環境整備 （4）人権尊重の観点からの啓発・教育

4 数値目標

下表のとおり数値目標を設定します。目標値は原則として令和8年度時点の数値としますが、調査年度を踏まえた目標値は括弧書きの時点の年度を目標値とします。

基本目標	項目	直近値 (R3)	目標値 (R8)	単位	計上 分類	把握方法	担当課
I あらゆる分野で女性が活躍できる環境をつくる（女性活躍の推進）	1 女性就職相談窓口を利用した女性の就職者数 【当該年度4月～3月】	244 (R2)	265	人	単年度値	島根県女性活躍推進課調査	女性活躍推進課
	2 係長以上の役職への女性の登用割合 【当該年度9月時点】	18.4 (R2)	30.0	%	単年度値	島根県「労務管理実態調査」（3年に1回実施。R5、R8年度調査予定）	
	3 しまね女性の活躍応援企業登録企業数 【当該年度3月時点】	288 (R2)	625	社	累計値	島根県女性活躍推進課調査	
	4 こころカンパニー認定企業数 【当該年度3月時点】	368 (R2)	560	社	累計値		
	5 子育てに関するサービスが整っていると回答した人の割合 【当該年度8月時点】	69.8	80.0	%	単年度値	島根県「県政世論調査」	子ども・子育て支援課
	6 男性の育児休業制度を利用した割合 【当該年度9月時点】	2.5 (R2)	30.0	%	単年度値	島根県「労務管理実態調査」（3年に1回。R5、R8年度調査予定）	女性活躍推進課
	7 女性が働き続けやすいと感じる女性の割合 【当該年度8月時点】	40.5	50.0	%	単年度値	島根県「県政世論調査」	
II 男女共同参画社会の実現に向けた基盤をつくる	8 県の審議会等への女性の参画率 【当該年度4月時点】	47.0	50.0	%	単年度値	島根県女性活躍推進課調査	女性活躍推進課
	9 県職員の管理職に占める女性の割合 ※1 【当該年度4月時点】	13.0	15.0 (R6) ※2	%	単年度値	島根県人事課調査	人事課
	10 男女の地位が平等だと思う人の割合（7分野平均） ※3 【当該年度7月～9月時点】	33.6 (R元)	40.0 (R7)	%	単年度値	島根県「男女共同参画に関する県民の意識・実態調査」（R7年度調査予定）	女性活躍推進課
	11 固定的な性別役割分担意識に否定的な人の割合 ※4 【当該年度8月時点】	79.2	88.0	%	単年度値	島根県「県政世論調査」	
	12 農業委員に占める女性の割合 【当該年度10月時点】	12.5 (R2)	30.0	%	単年度値	農林水産省「農業委員への女性の参画状況」	農業経営課
	13 農業協同組合の役員に占める女性の割合 【当該年度10月時点】	10.9	15.0	%	単年度値	島根県農林水産総務課調査	農林水産総務課
	14 家族経営協定締結数 【当該年度3月時点】	216 (R2)	221	戸	累計値	農林水産省「家族経営協定に関する実態調査」	農業経営課
	15 しまね女性ファンドの採択件数のうち、新規の活動に係る件数 【当該年度4月～3月】	98 (H28～R3) ※6年間	100 (R4～8)	件	累計値	島根県女性活躍推進課調査	女性活躍推進課
	16 県防災会議の女性委員の割合（会長を含む） 【当該年度4月時点】	40.3	50.0	%	単年度値	島根県女性活躍推進課調査	防災危機管理課

基本 目標	項目	直近値 (R3)	目標値 (R8)	単位	計上 分類	把握方法	担当課	
Ⅲ 人権が尊重され、安全・安心に暮らせる社会をつくる	17	学校におけるデートＤＶ等に関する 予防教育の実施率 【当該年度４月～３月】	－ ※５	80.0	%	単年 年度値	島根県青少年家庭課 調査	青少年家庭課
	18	ＤＶ被害者が相談した割合 【当該年度７月～９月時点】	－ ※６	60.0 (R7)	%	単年 年度値	島根県「男女共同参 画に関する県民の意 識・実態調査」(R7 年度調査予定)	
	19	妊娠初期（妊娠 11 週以下）から の妊娠届出率 【当該年度４月～３月】	89.4 (R元)	95.0 (R7)	%	単年 年度値	厚生労働省「地域保 健・健康増進事業報 告」	健康推進課
	20	健康長寿しまねの 県民運動参加者数（延べ人数） 【当該年度４月～３月】	167,512 (R2)	305,171	人	累計 値	島根県健康推進課調 査	
	21	乳がん検診受診率 【当該年度６月時点】	43.7 (R元)	50.0 (R7)	%	単年 年度値	厚生労働省「国民生 活基礎調査」（大規 模調査）（３年に１ 回。R4、R7 年度調 査予定）	
	22	子宮がん（頸部）検診受診率 【当該年度６月時点】	39.0 (R元)	50.0 (R7)	%	単年 年度値	厚生労働省「国民生 活基礎調査」（大規 模調査）（３年に１ 回。R4、R7 年度調 査予定）	
	23	県が実施する就業支援により就職 に結びついたひとり親世帯の割合 【当該年度３月時点】	87.5 (R2)	80.0 ※７	%	単年 年度値	島根県青少年家庭課 調査	青少年家庭課
	24	人権に配慮する人が増えたと思う 人の割合 【当該年度８月時点】	47.3	50.0	%	単年 年度値	島根県「県政世論調 査	人権同和対策課

※１ 病院職員、教育職員、警察職員を除く

※２ 令和７年度以降の目標値については、令和５年度中の島根県特定事業主行動計画（計画期間：令和２～６年度）の改定に際して改めて設定

※３ 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、分野ごとに男女の地位の平等感について調査

※４ 調査で「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れない人の割合

※５ 現状の参考値：令和２年１２月青少年家庭課調査の数値（県内の中学校、高等学校・高等専門学校、特別支援学校において、デートＤＶ・性被害予防等の性に関する指導を実施している学校数の割合が 54.7%）

※６ 現状の参考値：内閣府「男女間における暴力に関する調査報告書（平成 30 年 3 月）」ＤＶ被害経験者のうち「相談した」割合が 47.1%（女性 57.6%、男性 26.9%）

※７ 算出根拠となるひとり親世帯の新規求職者等の人数（分母）と就職者等の人数（分子）が年度によって大きく変動する。そのため、新規求職者等の人数（分母）の裾野を広げていきながら、就職する方の割合が目標値を超えるよう支援することとし、目標値（80.0%）は直近値を下回る数値に据え置く。

5 参考指標

社会全体で男女共同参画の推進状況を測る目安として経年変化を把握するため、下表のとおり参考指標を設定します。

基本目標	項目	H27年度 島根県	最新値 島根県	最新値 全国	単位	計上 分類	把握方法
I あらゆる分野で女性が活躍できる環境をつくる（女性活躍の推進）	1 就業者総数に占める女性の割合 【当該年度10月時点】	45.5 (H27)	45.5 (H27)	43.9 (H27)	%	単年 度値	総務省「国勢調査」 (5年に1回)
	2 女性の労働力率 【当該年度10月時点】	51.2 (H27)	51.2 (H27)	50.0 (H27)	%	単年 度値	
	3 生産年齢人口（15～64歳）における女性の労働力率 【当該年度10月時点】	74.6 (H27)	74.6 (H27)	67.3 (H27)	%	単年 度値	総務省「国勢調査」 (5年に1回)より 作成
	4 女性の正規の職員・従業員の割合 【当該年度10月時点】	52.1 (H27)	52.1 (H27)	45.5 (H27)	%	単年 度値	
	5 男女間の賃金格差 (男性一般労働者の所定内給与額を100としたときの女性一般労働者の所定内給与額) 【当該年度6月時点】	78.7 (H27)	79.2 (R2)	74.3 (R2)	%	単年 度値	厚生労働省「賃金構造基本統計調査」
	6 一般労働者の平均勤続年数 【当該年度6月時点】	男性 12.9 女性 10.2 (H27)	男性 13.3 女性 11.1 (R2)	男性 13.4 女性 9.3 (R2)	年	単年 度値	
	7 管理的職業従事者（会社管理職、管理的公務員等）に占める女性の割合 【当該年度10月時点】	11.4 (H24)	15.2 (H29)	14.8 (H29)	%	単年 度値	総務省「就業構造基本調査」（5年に1回）
	8 係長以上の役職に女性を登用している事業所の割合 【当該年度9月時点】	60.9 (H26)	66.9 (R2)	—	%	単年 度値	島根県「労務管理実態調査」（3年に1回）
	9 育児をしている女性の有業率 【当該年度10月時点】	74.3 (H24)	81.2 (H29)	64.2 (H29)	%	単年 度値	総務省「就業構造基本調査」（5年に1回）
	10 M字型カーブの浅さ 【当該年度10月時点】	3.6 (H27)	3.6 (H27)	8.7 (H27)	ポイント	単年 度値	総務省「国勢調査」 (5年に1回)より 作成
	11 夫婦共働き世帯の割合 【当該年度10月時点】	54.7 (H24)	55.5 (H29)	48.8 (H29)	%	単年 度値	総務省「就業構造基本調査」（5年に1回）
	12 産前・産後サポート事業実施市町村数 【当該年度4月～3月】	—	6 (R2)	—	自治体	累計 値	島根県健康推進課調査
	13 産後のケア事業実施市町村数 【当該年度4月～3月】	—	15 (R2)	—	自治体	累計 値	
	14 こっころ事業の協賛店数 【当該年度3月時点】	2,532 (H27)	2,188 (R2)	—	店	累計 値	島根県子ども・子育て支援課調査
	15 保育所待機児童数（4月1日時点） 【当該年度4月時点】	46 (H27)	1 (R3)	—	人	単年 度値	

基本目標	項目		H27年度 島根県	最新値 島根県	最新値 全国	単位	計上 分類	把握方法	
I の 続き あらゆる分野で女性が活躍できる環境をつくる (女性活躍の推進)	16	保育所待機児童数（10月1日時点） 【当該年度10月時点】	148 (H27)	3 (R3)	—	人	単年度値	島根県子ども・子育て支援課調査	
	17	放課後児童クラブ受入れ可能児童数 【当該年度5月時点】	—	10,553 (R3)	—	人	単年度値		
	18	19時まで開所している放課後児童クラブ数（箇所） 【当該年度3月時点】	—	75 (R2)	—	箇所	累計値		
	19	長期休業中7時半以前に開所している放課後児童クラブ数（箇所） 【当該年度3月時点】	—	40 (R2)	—	箇所	累計値		
	20	時間単位での年次有給休暇制度を導入している事業所の割合 【当該年度9月時点】	—	35.5 (R2)	—	%	単年度値	島根県「労務管理実態調査」（3年に1回）	
	21	介護休業制度を利用した人がいる事業所の割合 【当該年度9月時点】	2.5 (H26)	4.1 (R2)	—	%	単年度値		
	22	6歳未満の子供を持つ世帯の家事・育児・介護時間 【当該年度10月時点】	男性 96 女性 403 (H23)	男性 69 女性 407 (H28)	男性 83 女性 454 (H28)	分/日	単年度値	総務省「社会生活基本調査」（5年に1回）	
	23	65歳以上人口に対する介護老人福祉施設及び地域密着型介護老人福祉施設の定員数の比	—	2.4 (R元)	2.0 (R元)	%	単年度値	厚生労働省「R元年介護サービス施設・事業所調査」及び総務省「H27年国勢調査」より作成	
II 男女共同参画社会の実現に向けた基盤をつくる	24	島根県議会議員の候補者に占める女性の割合 (任期満了に伴う選挙に限る)	8.3 (H27)	8.3 (H31)	—	%	単年度値	島根県選挙管理委員会「選挙の記録（H27・H31）」	
	25	都道府県議会議員に占める女性議員の割合 【当該年度12月時点】	8.1 (H27)	8.6 (R2)	11.5 (R2)	%	単年度値		総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調査」
	26	市区議会に占める女性議員の割合 【当該年度12月時点】	7.1 (H27)	11.5 (R2)	16.8 (R2)	%	単年度値		
	27	町村議会に占める女性議員の割合 【当該年度12月時点】	8.1 (H27)	4.8 (R2)	11.3 (R2)	%	単年度値		
	28	女性議員がゼロの市町村議会 【当該年度4月時点】	4 (飯南町、川本町、美郷町、知夫村) (H27)	4 (飯南町、美郷町、西ノ島町、隠岐の島町) (R3)	—	自治体	単年度値	島根県女性活躍推進課調査	
	29	市区町村の審議会等に占める女性の割合 【原則当該年度4月時点】	26.8 (H27)	26.5 (R3)	29.7 (R3)	%	単年度値	内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」	

基本 目標	項目		H27 年度 島根県	最新値 島根県	最新値 全国	単位	計上 分類	把握方法	
Ⅱの 続き 男女共同参画社会の実現に向けた基盤をつくる	30	都道府県職員の各役職段階に占める女性の割合【原則当該年度4月時点】	管理職	9.0 (H27)	14.0 (R3)	11.8 (R3)	%	単年度値	内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」
			課長相当職	9.2 (H27)	15.1 (R3)	13.0 (R3)			
			部局長・次長相当職	7.7 (H27)	7.2 (R3)	7.4 (R3)			
	31	市区町村職員の各役職段階に占める女性の割合【原則当該年度4月時点】	管理職	15.2 (H27)	22.3 (R3)	16.5 (R3)	%	単年度値	
			課長相当職	17.7 (H27)	24.9 (R3)	18.4 (R3)			
			部局長・次長相当職	7.6 (H27)	13.4 (R3)	10.7 (R3)			
	32	公立学校における女性管理職の割合 全校種（小学校、中学校・義務教育学校、高等学校・中等教育学校、特別支援学校）【当該年度4月時点】	校長	10.6 (H27)	10.3 (R3)	17.7 (R3)	%	単年度値	文部科学省「公立学校教職員の人事行政状況調査」
			副校長・教頭	11.3 (H27)	18.7 (R3)	24.1 (R3)			
	33	島根県立大学における女性研究者の割合【当該年度3月時点】	准教授以上	—	39.8 (R2)	—	%	単年度値	島根県立大学調査
			指導的地位（学長、学長代行、副学長、学部長、研究科長、短大部長、別科長）	—	33.3 (R2)	—			
	34	認定農業者数に占める女性の割合【当該年度3月時点】	2.7 (H27)	2.6 (R元)	5.0 (R元)	%	単年度値	農林水産省「農業経営改善計画の営農類型別等認定状況」（申請者が女性及び夫婦（共同申請））	
35	指導農業者等に占める女性の割合【島根県値：当該年度4月時点】【全国値：当該年度7月時点】	19.4 (H27)	13.7 (R3)	28.0 (R元)	%	単年度値	【島根県値】 島根県農業経営課調査 【全国値】 農林水産省「普及事業の組織及び運営に関する調査」		
36	基幹的農業従事者に占める女性の割合【当該年度2月時点】	42.5 (H26)	37.2 (R元)	39.7 (R元)	%	単年度値	農林水産省「農林業センサス」（5年に1回）（H21:販売農家、H26,R元:個人経営体）		
37	森林組合の役員に占める女性の割合【当該年度3月時点】	1.1 (H27)	1.2 (R元)	0.5 (R元)	%	単年度値	林野庁「森林組合統計」		
38	林業従事者に占める女性の割合【当該年度10月時点】	11.1 (H27)	11.1 (H27)	14.3 (H27)	%	単年度値	総務省「国勢調査」（5年に1回）		
39	漁協協同組合の役員に占める女性の割合【当該年度3月時点】	0 (H27元)	0 (R元)	0.4 (R元)	%	単年度値	水産庁「水産業協同組合統計表」		

基本目標	項目		H27 年度 島根県	最新値 島根県	最新値 全国	単位	計上 分類	把握方法	
II の 続き 男女共同参画社会の実現に向けた基盤をつくる	40	漁業就業者に占める女性の割合 【当該年度 1 1 月時点】	3.1 (H25)	3.1 (H30)	11.5 (H30)	%	単年 度値	農林水産省「漁業センサス」(5年に1回)	
	41	商工会議所の役員に占める女性の割合 【当該年度 4 月時点】	2.2 (H27)	1.1 (R3)	2.3 (R2)	%	単年 度値	【島根県値】 島根県中小企業課調査	
	42	都道府県商工会連合会の役員に占める女性の割合 【当該年度 4 月時点】	4.0 (H27)	4.2 (R3)	5.8 (R2)	%	単年 度値	【全国値】 内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ」	
	43	商工会の役員に占める女性の割合 【当該年度 4 月時点】	8.6 (H27)	9.8 (R3)	7.8 (R2)	%	単年 度値		
	44	都道府県中央会の役員に占める女性の割合 【当該年度 4 月時点】	4.9 (H27)	4.7 (R3)	2.0 (R2)	%	単年 度値		
	45	自治会役員に占める女性の割合 【原則当該年度 4 月時点】	会長	2.9 (H27)	3.8 (R3)	6.3 (R3)	%	単年 度値	【会長】 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」 【副会長】 島根県女性活躍推進課調査
			副会長	8.2 (H27)	12.7 (R3)	—			
	46	公民館長に占める女性の割合 【原則当該年度 4 月時点】	6.3 (H27)	8.0 (R3)	—	%	単年 度値	島根県女性活躍推進課調査	
	47	PTA 役員に占める女性の割合 【当該年度 7 月時点】	小学校	会長	3.4 (H27)	10.9 (R3)	—	%	単年 度値
				副会長	41.4 (H27)	39.4 (R3)			
			中学校	会長	9.3 (H27)	12.8 (R3)	—		
				副会長	32.6 (H27)	34.5 (R3)			
			県立 高等 学校	会長	0 (H27)	2.8 (R3)	—		
副会長				25.5 (H27)	25.0 (R3)				
48	男女の地位の平等感 (男性が優遇されていると感じている人の割合) 【当該年度 7 月～9 月時点】	①家庭生活で	60.3 (H26)	55.4 (R 元)	—	%	単年 度値	島根県「男女共同参画に関する県民の意識・実態調査」	
		②職場で	61.7 (H26)	53.8 (R 元)	—				
		③学校教育の場で	23.6 (H26)	22.4 (R 元)	—				
		④政治の場で	85.2 (H26)	75.7 (R 元)	—				
		⑤法律や制度上で	46.7 (H26)	48.3 (R 元)	—				
		⑥社会通念・習慣・しきたりなどで	83.0 (H26)	77.1 (R 元)	—				
		⑦地域活動で	56.4 (H26)	53.7 (R 元)	—				

基本目標	項目		H27年度 島根県	最新値 島根県	最新値 全国	単位	計上 分類	把握方法	
Ⅱの 続き 男女共同参画社会の実現に向けた基盤をつくる	49	性別役割分担意識（そう思わないと感じている人の割合） 【7月～9月時点】	①男は外で働き、女は家庭を守るべきである	65.2 (H26)	70.8 (R元)	—	%	単年度値	島根県「男女共同参画に関する県民の意識・実態調査」
			②自治会などの団体の代表者は、男性の方がうまくいく	37.2 (H26)	41.2 (R元)	—			
			③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	27.6 (H26)	33.6 (R元)	—			
			④子育ては、やはり母親でなくてはと思う	29.1 (H26)	39.3 (R元)	—			
			⑤家事、介護は女性の方が向いていると思う	38.4 (H26)	46.1 (R元)	—			
	50	市区町村防災会議の女性委員の割合 【原則当該年度4月時点】	6.3 (H27)	9.5 (R3)	9.3 (R3)	%	単年度値	内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」	
51	市区町村防災会議において女性委員が登用されていない市区町村数 【原則当該年度4月時点】	3 (飯南町、吉賀町、知夫村) (H27)	4 (飯南町、吉賀町、西ノ島町、隠岐の島町) (R3)	328	自治体	単年度値			
52	消防団員に占める女性の割合 【当該年度4月時点】	2.2 (H27)	2.3 (R2)	3.3 (R2)	%	単年度値	消防庁「消防防災・震災対策現況調査」		
53	消防吏員に占める女性の割合 【当該年度4月時点】	1.2 (H27)	1.5 (R2)	3.0 (R2)	%	単年度値			
Ⅲ 人権が尊重され、安全・安心に暮らせる社会をつくる	54	夫等からの暴力相談件数（県分＋市町村分） 【当該年度4月～3月】	1,180 (H27)	1,411 (R2)	119,276 (R元)	件	単年度値	【島根県値】 島根県青少年家庭課調査 【全国値】 内閣府「配偶者暴力相談支援センターにおける相談件数等」	
	55	児童虐待に占めるDVによる心理的虐待数 【当該年度4～3月】	30 (H27)	50 (R2)	—	件	単年度値	【島根県値】 島根県青少年家庭課調査	
	56	警察が把握したDV認知件数 【当該年度4月～3月】	110 (H27)	128 (R2)	—	件	単年度値	島根県警察本部調査	
	57	10代の人工妊娠中絶率〔女子人口千人比〕 【当該年度4月～3月】	4.9 (H27)	3.8 (R元)	4.5 (R元)	女子人口千人比	単年度値	厚生労働省「衛生行政報告例」	

基本 目標	項目	H27 年度 島根県	最新値 島根県	最新値 全国	単位	計上 分類	把握方法
Ⅲの 続き	58 健康寿命（65 歳平均自立期間） 【前年度 1 月～当該年度 1 2 月】	男性 17.46 女性 20.92 (H27： H22～26 平均値)	男性 17.86 女性 21.17 (R 元： H26～30 平均値)	—	年	単年 度値	島根県健康指標デー タベースシステム (SHIDS)
	59 平均寿命 【前年度 1 月～当該年度 1 2 月】	男性 80.13 女性 87.01 (H27： H25 データ)	男性 81.22 女性 87.99 (R2： H30 データ)	男性 81.1 女性 87.1 (R3： R 元データ)	歳	単年 度値	【島根県値】 島根県健康指標デー タベースシステム (SHIDS) 【全国値】 国民健康保険中央会 調べ
	60 特定健康診査受診率（国民健康保 険） 【当該年度 4 月～3 月】	43.4 (H27)	46.7 (R 元)	38.0 (R 元)	%	単年 度値	厚生労働省「特定健 康診査・特定保健指 導の実施状況」
	61 現在喜びや生きがいを感じている ものがあると回答した 70 歳以上 の者の割合 【当該年度 8 月時点】	82.6 (H27)	79.3 (R3)	—	%	単年 度値	島根県「県政世論調 査」
	62 認知症サポーター養成数 【当該年度 3 月時点】	57,083 (H27)	90,547 (R2)	—	人	累計 値	島根県高齢者福祉課 調査
	63 あいサポーターの人数 【当該年度 3 月時点】	27,611 (H27)	54,476 (R2)	—	人	累計 値	島根県障がい福祉課 調査
	64 あいサポーター企業・団体数 【当該年度 3 月時点】	154 (H27)	203 (R2)	—	企業 ・ 団体	累計 値	

第4章 具体的な取組

1 島根県が目指す男女共同参画社会

基本目標Ⅰ あらゆる分野で女性が活躍できる環境をつくる（女性活躍の推進）

重点目標1 あらゆる分野での活躍推進

仕事や地域活動など、あらゆる分野において、女性一人ひとりが、本人の希望に応じ個性や能力を十分発揮しながら活躍できる環境をつくります。

(1) 女性一人ひとりが、あらゆる分野で活躍できる環境の整備

<ア>女性の多様な生き方の普及啓発

- 1 地域や企業等で活躍する女性をロールモデルとしてホームページ等で情報発信し、女性の意識醸成の促進を図ります。（女性活躍推進課）
- 2 建設産業で働く女性で構成される団体等が行う、女性の建設現場での活躍をPRする活動や、職場の垣根を越えた交流により互いを支え合うことで定着を促す活動などに必要な経費を支援します。（土木総務課）

<イ>女性一人ひとりの希望に応じた就業や起業の実現

- 3 女性の就職相談窓口「レディース仕事センター（松江市と浜田市に設置）」において、女性が自らの能力や経験などを活かして多様な働き方ができるよう、キャリアカウンセリングや職業紹介、合同企業説明会などを行い、女性の就労を支援します。（女性活躍推進課）
- 4 働く意欲はあるが育児・介護など様々な理由で自らの希望に沿った働き方ができていない女性を対象に、支援団体等と連携して、資格取得・スキルアップ・多様な働き方等を情報提供するセミナーや起業について学ぶ勉強会を開催し、女性の起業を支援します。（女性活躍推進課）
- 5 子育てなど時間に制約がある女性で、非正規から正規職員を目指す方を対象に、参加しやすく、必要なスキルを学ぶことのできる、就労体験付き講習会を実施します。また、就労支援情報をまとめたガイドブックを作成します。（女性活躍推進課）
- 6 様々な就職情報を集約して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）
- 7 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。また、県内企業におけるデジタル利活用人材の不足に対応するため、企業の社員を対象とした教育訓練を県立高等技術校で実施します。（雇用政策課）

- 8 女性医師や看護職員の離職防止や復職支援などを行う「えんネット（島根大学医学部地域医療支援学講座）」や「ナースセンター（島根県看護協会内）」などと連携し、女性医師や看護職員が安心して就業できる環境づくりに取り組みます。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）
- 9 保育士バンクの運営、就職説明会等の開催、実習旅費等の負担軽減などにより、潜在保育士を含めた県内保育施設への就職を支援します。（子ども・子育て支援課）

＜ウ＞企業等における人材の育成・キャリアアップ・定着

- 10 女性の管理職登用促進や研修機会不足の解消、女性が働きやすい職場環境づくりを推進するため、女性を対象としたセミナーや、経営者や管理職等を対象としたセミナー等を開催し、県内の幅広い地域の企業等における女性活躍の推進を支援します。（女性活躍推進課）
- 11 人材育成における企業の取組を支援するとともに、内定者、新入社員、入社2～3年目の若手社員などの各段階に応じた研修会を開催します。（雇用政策課）
- 12 女性の活躍推進に向けて積極的に取り組む企業等を「しまね女性の活躍応援企業」として登録し、その取組を広く公表することで、企業等における取組を推進します。（女性活躍推進課）
- 13 県内企業等における女性の活躍とワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組の促進を図るため、職場においていきいきと活躍するとともに仕事以外の生活を本人の希望する形で充実させている女性を「しまね働く女性きらめき大賞」として表彰し、ロールモデルとしてPRします。（女性活躍推進課）

＜エ＞女性が自ら企画し、実践する地域活動の促進

- 14 女性が中心となって活動する民間の団体やグループが「魅力ある地域づくり」、「男女共同参画社会づくり」、「次代を担う人づくり」、「働く女性が活躍できる社会づくり」などについて、自主的・主体的に企画実施する事業を「しまね女性ファンド」により支援します。（女性活躍推進課）

＜オ＞多様な主体による連携体制

- 15 働く女性の活躍推進のため、経済団体等により構成される「しまね働く女性きらめき応援会議」を開催します。（女性活躍推進課）

重点目標2 安心して家庭や仕事に取り組むことができる環境づくり

子育て・介護支援や働き続けやすい職場環境づくりの推進などにより、子育てや介護をしている誰もが安心して家庭や仕事とも調和のとれた充実した生活が送られる社会をつくりまします。

(1) 子育て世代に向けた支援の充実

<ア>市町村における切れ目のない相談・支援体制づくりの支援

- 16 県内のどこでも妊娠・出産・子育て全般に関する総合相談が受けられるよう市町村に設置された子育て世代包括支援センターの機能を充実するため、優良事例等の情報提供や研修による支援を行います。(健康推進課)
- 17 産後のケア、病児・病後児保育や、地域の状況に応じて創意工夫した取組などを支援し、切れ目のない支援体制を拡充します。(健康推進課、子ども・子育て支援課)
- 18 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)

<イ>産前・産後のサポート体制の充実

- 19 子育て世代包括支援センターの機能充実や産前・産後時の家事・育児支援、産後のケアに取り組む市町村を支援します。(健康推進課)

<ウ>保育所の待機児童の解消

- 20 保育定員を増やして受入体制を拡充し、年度中途の入所希望に対応する私立保育所等を支援し、待機児童解消を図ります。(子ども・子育て支援課)

<エ>放課後児童クラブへの支援

- 21 地域の状況に応じて、クラブの開所時間を平日の19時まで延長し、また、夏休み等の長期休業中は7時30分以前から開所するために必要な人件費等を支援します。(子ども・子育て支援課)
- 22 待機児童解消のため、クラブの増設や小学校の空き教室等を活用するなどクラブの開設に必要な改修費用等の一部を支援します。(子ども・子育て支援課)
- 23 放課後児童支援員の確保のため、放課後児童支援員資格研修を開催するとともに、「放課後児童支援スーパーバイザー」を配置し、クラブの運営や児童支援のノウハウの助言を行います。(子ども・子育て支援課)

<オ>県全体の子育て応援促進

- 24 家庭、地域、団体、企業が一体となって、県全体で子育てを応援するため、「こっころパスポート」のデジタルパスポート化により普及と利用促進を図ります。(子ども・子育て支援課)
- 25 地域での子育て支援に長らく貢献していただいた方の功績を讃え、「島根みんなで子育て応援賞」として知事感謝状を贈呈します。(子ども・子育て支援課)

＜カ＞企業等と連携した仕事と子育ての両立支援の推進

- 26 従業員の子育てを積極的に支援する「しまね子育て応援企業（こっころカンパニー）」の認定制度を普及し、企業における取組を推進します。また、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」を表彰し、取組事例を広くPRします。（女性活躍推進課）

＜キ＞男性の育児等への参加の促進

- 27 男性の積極的な育児等への参加を促進するため、キャンペーンの実施や、新婚夫婦への家事手帳及び男性向けの育児手帳の配布（電子配布を含む）を行います。（女性活躍推進課）

＜ク＞多世代同居・近居の促進

- 28 世代間の支え合いにより子育て環境の充実が期待される、多世代同居・近居の促進を図るためのリフォーム等に伴う負担の軽減に向けた支援を行います。（建築住宅課）

(2) 子育て・介護や仕事に取り組むことができる環境づくり

＜ア＞男性の子育て・介護・家事の分担の促進

- 29 男性が家事・育児をすることが当たり前として捉えられる社会的機運を醸成するため、男性や企業に向けたセミナーの開催や啓発活動に取り組みます。（女性活躍推進課）
- 30 介護に関する基礎知識（介護保険制度や相談先）、認知症の理解、基本的な介護の方法等に関する男性のための介護のミニ講座を実施し、家庭における男性の介護への参加を促進します。（高齢者福祉課）
- 31 地域において、男女共同参画に対する基本的な視点、知識等を身につけるために、市町村や男女共同参画サポーター¹⁰と協働してセミナーを開催します。（女性活躍推進課）
- 32 若い世代が、男女共同参画の視点を持って、将来設計、就職活動、社会参画する力を養うことができるよう、ワーク・ライフ・バランスや多様なライフキャリアの選択等をテーマとしたセミナーを開催します。（女性活躍推進課）
- 33 小学校・中学校・高校での助産師による出前講座や、高校・大学等での人生設計講座などを実施し、若い世代の結婚・妊娠・出産・子育てに関する理解と関心の向上や医学的な知識の普及を促進します。（子ども・子育て支援課）

¹⁰ 男女共同参画サポーター：県内各地域の男女共同参画を推進するため、県や市町村等と連携して地域で啓発活動等を行う人材。愛称は「キラ☆サポ」。市町村からの推薦を受け、知事が委嘱（令和4年2月現在で121名）

<イ>子育て・介護と仕事の両立に向けた職場環境の整備に対する支援の充実

- 34 経営者や管理職等を対象とし、男性も女性も働き続けやすい職場環境づくりを進めるため、ワーク・ライフ・バランス等をテーマとしたセミナーを開催します。(女性活躍推進課)
- 35 誰もが安心して働くことのできる職場の風土づくりを促進するため、経営者の意識改革に取り組むとともに、企業間における連携を強化します。また、企業等における職場環境づくり等の好事例を広く紹介し、取組を推進します。(女性活躍推進課)
- 36 ワーク・ライフ・バランスの取組が、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。また、「しまね働き方改革推進会議」の場を活用し、島根労働局や労使関係団体と連携した普及啓発の取組を進めます。(女性活躍推進課、雇用政策課)
- 37 一般事業主行動計画（女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法）の策定の促進を図り、企業等が自社の課題を認識し、女性活躍や従業員の仕事と生活の両立に積極的に取り組むことができるよう支援します。(女性活躍推進課)
- 38 「しまね女性の活躍応援企業」であり、かつ「しまね子育て応援企業（こっころカンパニー）」である企業等を対象に、休憩室の整備やテレワークの導入など、一般事業主行動計画に基づく女性活躍推進や仕事と生活の両立支援に向けた取組に係る費用の一部を助成します。(女性活躍推進課)
- 39 誰もがいきいきと働き続けられる魅力ある職場づくりと社員の職場定着を促進するため、働き方改革に向けた取組方針「しまねいきいき職場宣言」を宣言する企業を募集し、宣言内容を実現するために取り組む「人づくり」「就労環境改善」を支援します。(雇用政策課)
- 40 県内企業等における女性活躍の一層の促進を図るため、女性職員の採用や資格取得のための助成、時間単位の有給休暇制度の創設などの働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組む事業主等を「しまね女性の活躍応援企業表彰」として知事が表彰し、受賞企業等をPRします。(女性活躍推進課)
- 41 出産後3カ月以上の育児休業を取得し、職場復帰した従業員を3カ月以上雇用している従業員50人未満の県内事業所に対し、奨励金を支給します。(女性活躍推進課)
- 42 「時間単位の年次有給休暇制度」や「育児短時間勤務制度」などを導入し、利用実績がある従業員50人未満の県内事業所に対し、奨励金を支給します。(女性活躍推進課)
- 43 女性活躍推進員を配置し、建設企業に訪問面談を行うことで、女性活躍のための支援策の普及啓発を図ります。また、訪問時に聞き取った女性活躍に関する悩み・課題・ニーズを適切な支援機関に取り次ぎます。(土木総務課)

- 44 「しまね女性の活躍応援企業」「しまね子育て応援企業（こっころカンパニー）」に対して、入札資格審査等での加点や低利な融資制度を設けることによって、これらの企業の活動を支援します。（女性活躍推進課、中小企業課、土木総務課）
- 45 労働条件や就業環境などに関する相談窓口を設け、事業者や労働者に対する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、労働委員会）
- 46 労働条件等に関する労使間の紛争について、当事者同士での解決が難しくなった場合、労働委員会が両当事者の間に入って話し合いにより解決できるよう手伝います。（労働委員会）
- 47 島根県特定事業主行動計画に基づき、時差出勤の適切な運用等による多様な働き方の実現、時間外勤務の縮減に向けた取組、年次有給休暇等の取得促進等により仕事と生活の両立に向けた環境を整備するとともに、育児や介護に係る休暇等の趣旨・内容等の周知及び代替職員の確保を行い、育児休業等の取得促進を図ります。（人事課、県立病院課、教育庁総務課、警務課）

基本目標Ⅱ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤をつくる

重点目標3 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。

(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。

48 県の審議会等の委員の選任にあたっては、女性の委員の比率を50パーセントとするよう努めます。(女性活躍推進課、人事課)

49 島根県人材育成基本方針及び島根県特定事業主行動計画に基づき、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)

50 女性の活動に関する情報の収集や整備に努め、県の審議会委員への登用などに活用します。(女性活躍推進課)

(2) 市町村、企業、団体等における取組の促進

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。

51 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。(女性活躍推進課)

52 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、各種会議や研修などを活用して働きかけます。(女性活躍推進課)

53 女性の政治分野への参画の重要性、意義についての理解促進を図るため、セミナーなどの開催による啓発を行います。(女性活躍推進課)

54 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。(女性活躍推進課)

重点目標4 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。

(1) 全県的な広がりを持った広報・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。

- 55 県立男女共同参画センター「あすてらす」をはじめ県内各地において、(公財)しまね女性センターと連携し、男女共同参画の理解促進に向けた研修を開催します。(女性活躍推進課)
- 56 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。(女性活躍推進課)
- 57 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。(女性活躍推進課)
- 58 6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。(女性活躍推進課)
- 59 企業、団体等における男女共同参画に関する理解と取組の促進を図るため、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。(女性活躍推進課、中小企業課)
- 60 公的機関として、男女共同参画の視点に立った情報発信を行うため、「公的広報の手引き」を改訂します。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。(女性活躍推進課、広聴広報課)

(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。

- (再) 男性が家事・育児をすることが当たり前として捉えられる社会的機運を醸成するため、男性や企業に向けたセミナーの開催や啓発活動に取り組みます。【再掲 29】(女性活躍推進課)
- (再) 地域において、男女共同参画に対する基本的な視点、知識等を身につけるために、市町村と男女共同参画サポーターの協働でセミナーを開催します。【再掲 31】(女性活躍推進課)
- (再) 若い世代が、男女共同参画の視点を持って、将来設計、就職活動、社会参画する力を養うことができるよう、ワーク・ライフ・バランスや多様なライフキャリアの選択等をテーマとしたセミナーを開催します。【再掲 32】(女性活躍推進課)

(再) 小学校・中学校・高校での助産師による出前講座や、高校・大学等での人生設計講座などを実施し、若い世代の結婚・妊娠・出産・子育てに関する理解と関心の向上や医学的な知識の普及を促進します。【再掲 33】(子ども・子育て支援課)

61 DV等の暴力予防のためには、幼少期から人権尊重、男女平等の意識を育むことが必要であることから、学校等と連携し、若年層を対象とした予防教育や啓発を行います。特に、中学生や高校生、大学生等に対しては、デートDVの未然防止に向けて啓発を強化します。(青少年家庭課、教育指導課、保健体育課)

(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。

62 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。(女性活躍推進課)

(再) 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 50】(女性活躍推進課)

63 県立男女共同参画センター「あすてらす」の「情報ライブラリー」に書籍や映像資料を収集し、来館者へ貸出等を行うことで、広く県民に情報提供を行います。(女性活躍推進課)

(再) 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 54】(女性活躍推進課)

重点目標5 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。

(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。

64 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。(子ども・子育て支援課)

65 固定的な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職員研修を行います。(教育指導課、人権同和教育課)

66 家庭科教育では、研修内容の充実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)

- 67 スーパーサイエンスハイスクール¹¹の充実等、高等学校における理数教育の強化を通じて、女子生徒の科学技術に関する関心を高める取組を行います。(教育指導課)
- 68 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・態度を身につけるため、発達段階に応じて、きめ細かい指導の充実が図られるよう、キャリア教育に係わる研修に努めます。(人権同和教育課、教育指導課)
- 69 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、学校企画課)
- 70 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、総務課)
- 71 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)
- 72 学校における性的指向・性自認(性同一性)に係る児童生徒等への適切な対応や相談体制の充実、関係機関との連携を含む支援体制を促します。(人権同和教育課)

(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。

- 73 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¹²の普及に努めます。(社会教育課)
- 74 島根県幼こども園・小中・高・特別支援PTA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)
- 75 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)

(再) 企業、団体等における男女共同参画に関する理解と取組の促進を図るため、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 59】(女性活躍推進課、中小企業課)

¹¹ スーパーサイエンスハイスクール：文部科学省が指定する「スーパーサイエンスハイスクール (SSH)」は、先進的な科学技術、理科・数学教育を通じて、生徒の科学的能力や科学的思考力などを培うことで、将来社会を牽引する科学技術人材を育成するための取組。

¹² 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ねらいとする学習プログラム。参加者同士が交流しなが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。

重点目標6 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努めます。

(1) 農林水産業における男女共同参画の推進

農山漁村における固定的な性別役割分担意識の解消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。

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。

<ア> 農林水産業における政策・方針決定過程への女性の参画

76 固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）などを反映した慣行や習慣を見直していくため、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、沿岸漁業振興課）

77 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。（農林水産総務課、農業経営課、林業課、水産課）

<イ> 農林水産業等における女性の経済的地位の向上

78 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、沿岸漁業振興課）

79 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、沿岸漁業振興課）

80 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、沿岸漁業振興課）

81 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、沿岸漁業振興課）

82 農林水産業に従事する女性や若者等の経営力を向上させるために、技術指導や現場へのスマート技術の導入を行うことで、スキルアップや省力化等を推進します。（農業経営課、産地支援課、農畜産課、森林整備課、沿岸漁業振興課）

83 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）

(2) 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。

84 地域における男女共同参画の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を支援します。また、サポーターの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。(女性活躍推進課)

(再) 女性が中心となって活動する民間の団体やグループが「魅力ある地域づくり」、「男女共同参画社会づくり」、「次代を担う人づくり」、「働く女性が活躍できる社会づくり」などについて、自主的・主体的に企画実施する事業を「しまね女性ファンド」により支援します。【再掲 14】(女性活躍推進課)

85 ボランティア活動やNPO活動などの社会貢献活動に、男女ともに参加できる取組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及び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)

86 コミュニティソーシャルワーカー¹³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)

重点目標 7 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を取り入れ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) 防災対策に関する政策・方針決定過程への女性の参画拡大

女性の意見や視点を十分に反映させた取組が推進されるよう、防災に対する平常時の備え、災害時、復旧・復興などの方針を決定する過程への女性の参画拡大を図ります。

87 県防災会議において女性委員を積極的に登用するとともに、市町村防災会議においても女性が登用されるように働きかけます。(防災危機管理課、女性活躍推進課)

(2) 男女共同参画の視点を取り入れた防災対策の推進

防災部局と男女共同参画部局が連携して、災害対応の現場への女性の参画拡大や安心安全の確保のための必要な配慮がされた避難所運営など、男女共同参画の視点を取り入れた防災対策を推進します。

88 県内各地で行う防災安全講演会や自主防災組織のリーダー等への研修などを通して、男女共同参画の視点を取り入れた防災対策の必要性等について理解促進を図ります。(防災危機管理課)

¹³ 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。

- 89 男女共同参画の視点を取り入れた防災講座を、市町村、男女共同参画サポーター及び(公財)しまね女性センターと連携して実施します。(女性活躍推進課)
- 90 地域の防火防災体制の充実のため、消防団への女性の入団促進を図ります。(消防総務課)
- 91 男女共同参画の視点から、平常時及び災害時における男女共同参画担当部局及び(公財)しまね女性センターの防災にかかる役割の明確化を図り、その取組を推進します。(女性活躍推進課)
- 92 「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」(内閣府)などを活用し、市町村の地域防災計画・各種マニュアルに男女共同参画の視点を取り入れられるように助言します。また、市町村の設置する避難所において、その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、女性活躍推進課)

基本目標Ⅲ 人権が尊重され、安全・安心に暮らせる社会をつくる

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を推進します。

(1) 女性に対する暴力の予防と根絶のための基盤づくり

女性に対する暴力のない社会づくりのため、暴力を許さない意識を醸成する教育及び啓発活動を推進します。

93 女性に対する暴力は重大な人権侵害であることについて周知を図るとともに様々な状況におかれた被害者に情報が届くよう、「女性に対する暴力をなくす運動」期間を中心に広報啓発活動の取組を一層強化し、女性に対する暴力防止に向けた社会的機運の醸成を図ります。(青少年家庭課)

94 中長期にわたる被害者の心身の回復を支援するため、ニーズに応じた対応が可能な民間団体や自助グループに繋げ、身近な場所で適切な相談・カウンセリングが経済的負担なく受けられる体制を構築していきます。(広報県民課)

95 被害者と直接接することとなる警察職員に対して、被害者の置かれた立場を十分に理解し、適切な対応をとることができるよう、より一層の研修機会の拡大等に努めるとともに、関係機関間や職員間の連携を促進します。(広報県民課、少年女性対策課)

(2) 配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護・支援などの推進

配偶者等からの暴力の未然防止をはじめ、被害者の権利擁護、自立支援に向けた取組を推進します。

<ア> 予防教育・普及啓発の充実

96 県民一人ひとりにDVが重大な人権侵害であること、子どもの面前でのDVは児童虐待にあたること等の正しい認識を深めてもらうため、地域等における研修会の実施や啓発を働きかけ、暴力を断じて許さないという意識の醸成を図ります。(青少年家庭課)

(再) DV等の暴力予防のためには、幼少期から人権尊重、男女平等の意識を育むことが必要であることから、学校等と連携し、若年層を対象とした予防教育や啓発を行います。特に、中学生や高校生、大学生等に対しては、デートDVの未然防止に向けて啓発を強化します。【再掲 61】(青少年家庭課、教育指導課、保健体育課)

<イ> 相談支援体制の強化

97 女性相談担当者や警察相談担当者等が複雑な事例に適切に対応し、解決に向けた支援を行うため、専門研修等を実施しスキルアップを図ります。また、市町村や民間支援団体の相談担当者へも研修の参加を呼びかけます。(青少年家庭課)

198 ホームページや新聞、広報誌への掲載、リーフレットの配布、相談カードの配置等により、DV相談窓口の周知を行い、その内容の充実及び周知方法の拡大に努めます。(青少年家庭課)

199 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)

100 DVと児童虐待は密接に関連していることから、DV対応機関と児童虐待対応機関の連携強化を図ります。(青少年家庭課)

101 被害者に接する関係者が二次的被害¹⁴を与えることのないよう、スキルアップのための研修等を実施します。(青少年家庭課、広報県民課)

102 外国人被害者への適切な情報伝達及び支援を行うため、DVの知識を持った通訳ボランティアを育成するとともに、相談を受ける際には通訳者の確保に努めます。(青少年家庭課)

<ウ>被害者の安全確保・自立(自律)支援

103 被害者の安全確保のため緊急時における適切かつ効果的な一時保護を実施します。また、一時保護所では被害者や同伴児等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)

104 被害者がおかれている多様な状況や抱えている複雑な問題に適切に対応するため、関係機関と連携して必要な支援を行います。(青少年家庭課、広報県民課、少年女性対策課)

105 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)

<エ>暴力行為への厳正な対処

106 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)

(3) 性犯罪・性暴力への対策の推進

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

<ア>性犯罪・性暴力への対策

¹⁴ 二次的被害：相談・保護・自立支援等に携わる職務関係者の不適切な言動により、被害者が傷つき、さらなる被害を与えること。

107 若年層を対象とした性暴力被害が増えていることから、若年層向けの啓発リーフレットを作成し、県内の中学・高校生への配布等予防啓発を図ります。また、学校等における予防教育の充実を図るため実践者養成研修を行います。(青少年家庭課)

108 SNS¹⁵等を通じた性犯罪・性暴力の当事者にならないための啓発活動、子ども及び保護者のメディア・リテラシー¹⁶の向上等の充実を図ります。(教育指導課)

(再) 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。【再掲 70】(人権同和教育課、総務課)

109 性犯罪の前兆となり得る声かけ、つきまとい等の行為に対する捜査・警告を的確に行います。(少年女性対策課)

<イ>性犯罪・性暴力被害者への支援

110 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。被害者が18歳未満の児童の場合においては、児童相談所等と連携を図り支援を行います。また、民間支援団体等とも連携しより良い支援に繋げていきます。(青少年家庭課)

111 性暴力被害者支援員専門研修を実施し、ワンストップ支援センター支援員及び関係機関支援員のスキルアップと連携強化を図ります。また、県立病院の助産師や看護師をDV・性暴力被害支援者研修へ派遣し、医療機関における支援体制の強化を図ります。(青少年家庭課)

112 被害者及びその家族への情報提供や、部内及び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、防犯ブザー付き携帯電話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)

113 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、被害者の心情に配慮した捜査活動を実施します。また、各所属の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等を実施し、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)

114 被害児童の学習や通学など社会生活が妨げられないよう、教職員やスクールカウンセラーが相談に乗ったり、スクールソーシャルワーカーを活用して関係機関と連携するなどの、適切な措置を講じます。(教育指導課)

¹⁵ SNS : Social Networking Service の略。友人・知人等の社会的ネットワークをインターネット上で提供できるサービス。

¹⁶ メディア・リテラシー : メディアの情報を主体的に読み解く能力、メディアにアクセスし、活用する能力、メディアを通じてコミュニケーションする能力の3つを構成要素とする複合的な能力のこと。

- 115 二次的被害防止の観点から被害者支援、捜査、刑事裁判手続きにおける被害者のプライバシー保護を図るとともに、性犯罪被害に対する理解を深める広報啓発活動を推進します。(広報県民課)

＜ウ＞売買春への対策

- 116 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)
- 117 児童ポルノ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)
- 118 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)

＜エ＞人身取引への対策

- 119 被害者や関係者から相談や保護要請があった場合は、警察や出入国在留管理庁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)
- 120 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)

(4) ストーカー事案への対策の推進

ストーカー行為等の未然防止のため、啓発活動や取り締まりの強化、被害者支援を行います。

- 121 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)
- 122 ストーカー事案への被害防止対策などに関する広報啓発を行います。(少年女性対策課)

(5) ハラスメント防止対策の推進

職場などにおけるセクシャルハラスメント、マタニティ・ハラスメントなど、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。

- 123 国などと連携し、啓発誌の配布や啓発指導講師の派遣などを通じて、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、人権同和対策課、労働委員会)

(再) 労働条件や就業環境などに関する相談窓口を設け、事業者や労働者に対する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。【再掲 45】(雇用政策課、労働委員会)

(再) 労働条件等に関する労使間の紛争について、当事者同士での解決が難しくなった場合、労働委員会が両当事者の間に入って話し合いにより解決できるよう手伝います。【再掲 46】
(労働委員会)

124 県職員及び教職員に対して、職場のハラスメントに対する正しい理解と防止のため、各種研修やパンフレット等を活用し、各職場等における啓発に努めます。また、各職場に相談員を配置するなど、各種相談窓口を設置し、相談しやすい環境づくりを行います。
(人事課、県立病院課、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

人生 100 年時代を見据え、誰もが生涯にわたって健康を享受するためには、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を進めます。特に女性の心身の状態は、年代によって大きく変化するという特性があり、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」(性と生殖に関する健康と権利)の視点も取り入れ、取組を推進します。

(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、心身に悪影響を及ぼす薬物乱用の防止に取り組みます。

125 各学校において、性に関する指導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)

126 「思春期相談窓口」を設置し、思春期の妊娠や性に関する相談を受け付けます。また、子どもが命の大切さを知り、人工妊娠中絶や望まない妊娠の予防、妊娠に適した年齢など、正しい知識の普及を図り、個人にあった妊娠・出産に係るライフプラン設計ができるよう、関係機関と連携し、学校等での指導の充実を促進します。(健康推進課)

127 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。(感染症対策室)

128 大麻や覚醒剤などの薬物の乱用を防止するため、特に若年層を対象と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により、薬物乱用防止に対する意識の醸成を図ります。また、取締りにより、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)

129 喫煙や受動喫煙・飲酒による健康への悪影響について更に普及啓発を行うとともに、関係機関と連携し、20歳未満の者や妊産婦の喫煙・飲酒防止に向けた環境づくりや受動喫煙防止対策を進めます。(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育できる環境づくりに努めます。

- 130 妊娠・出産・子育てについて切れ目ない支援を行う子育て世代包括支援センターの機能充実に取り組む市町村を支援します。(健康推進課)
- 131 結婚・妊娠・出産・子育てに関する情報発信として作成した総合ポータルサイト「てごしてしまね」を充実させます。(健康推進課、子ども・子育て支援課)
- 132 不妊や不育に悩む方、これから子どもを望む方への支援として、妊娠・出産に関する相談体制の充実を図るとともに、不妊治療等については費用の助成による経済的負担の軽減を行います。(健康推進課)
- 133 安心して不妊治療を受けられるよう、こころカンパニーの認定の仕組みを活用して、不妊治療と仕事の両立支援に取り組む企業を支援します。(女性活躍推進課)
- 134 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¹⁷の充実とセミオープンシステム¹⁸などの医療機能の分担、院内助産システム¹⁹の導入が促進されるよう努めます。(健康推進課)
- 135 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)
- 136 若年がん患者等の妊孕性²⁰温存^{にんようせい}について、がん診療連携拠点病院による「がん・生殖医療ネットワーク」と連携し、相談体制の充実を図るとともに、がん治療等により妊孕性が損なわれる可能性のある患者に対し、妊孕性温存療法に要する費用の一部を助成します。(健康推進課)
- 137 市町村による妊婦等に対する早期の妊娠届出の勧奨や妊婦健康診査等の保健サービスの推進により、妊娠・出産期の健康管理の充実を図ります。(健康推進課)

¹⁷ 島根県周産期医療ネットワーク：周産期とは、妊娠 22 週から生後 7 日未満までの期間のこと。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。対応が難しい妊娠分娩過程に異常のある妊産婦、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（島根大学医学部附属病院）、地域周産期母子医療センター（県立中央病院、松江赤十字病院、益田赤十字病院）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。

¹⁸ 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。

¹⁹ 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。

²⁰ 妊孕性：妊娠するための機能、妊娠する能力のこと。

(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。

138 「しまね健康寿命延伸プロジェクト」により、がんや脳血管疾患の死亡率が高いなどの健康課題解決に向けて、食生活の改善・運動の促進などの生活習慣改善等の取組を県民運動として展開し、男女ともに健康寿命の延伸を図ります。(健康推進課)

139 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)

140 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)

141 がん、脳卒中、糖尿病などの生活習慣病の予防に加え、自死予防に向けた心の健康について、職域などへの啓発に努めます。(健康推進課)

142 更年期以降に発生する疾患やフレイル²¹を予防するために重要な年代であることから、特定健康診査・特定保健指導の受診率向上を図り、生活習慣病の予防に取り組みます。(健康推進課)

143 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)

重点目標 10 誰もが安心して暮らせる環境の整備

ひとり親家庭、生活困窮者、高齢者、障がい者、外国人、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。

(1) ひとり親家庭、生活困窮者への支援

ひとり親家庭、生活困窮者に対し、就業支援や経済的支援を行い、その自立を促進します。

144 ひとり親家庭の経済的な自立と生活の安定を図るため、修学や技能習得、住居確保等に関わる経済的支援を行うとともに、世代間の貧困の連鎖を防止するためにも、子どもの学習支援の取組を推進します。(青少年家庭課)

²¹ フレイル：加齢とともに心身の活力（運動機能や認知機能等）が低下し、複数の慢性疾患の併存などの影響もあり、生活機能が障がいされ、心身の脆弱性が出現した状態であるが、一方で適切な介入・支援により、生活機能の維持向上が可能な状態像。

- 145 ひとり親家庭に対し、子育て・生活支援、就業支援、養育費確保の支援等を一体的に提供できるよう、関係機関との連携を強化し、個々のニーズに合った自立を支援します。また、必要な支援が届くよう、相談支援体制の充実を図り、支援制度の広報・周知を行います。(青少年家庭課)
- 146 ひとり親世帯の公営住宅に係る優先入居や、新たな住宅セーフティネット制度による子育て世帯等の住宅確保要配慮者の入居を拒まない賃貸住宅の登録促進、居住支援を通じ、居住の安定を支援します。(建築住宅課)
- 147 困難や不安を抱える女性に寄り添った支援を行うため、各市町村における相談窓口の周知や相談員の資質向上、民間団体等を含む関係機関との連携による対応力の向上を図ります。(青少年家庭課)
- 148 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、市町村の相談・支援体制の充実に向けた取組を支援します。(地域福祉課)
- 149 家庭の経済状況によって子どもの就学機会の差が生じないように、授業料及び授業料以外の学用品費等への支援により、家庭の教育費に係る経済的負担を軽減します。(学校企画課、総務課)

(2) 高齢者・障がい者が安心して暮らせる環境整備

高齢者が、住み慣れた地域で、自分らしく暮らし続けられるよう、医療、介護、予防、住まい、生活支援サービスが、切れ目なく、一体的に提供される仕組みづくり(地域包括ケアシステム)を推進します。また、障がいのある人が、住みたい地域で自立した生活を営むことができる環境づくりを推進します。

- 150 介護サービス事業者へ必要な指導や支援、介護人材の確保・定着、介護保険制度の安定した運営の支援により、地域に必要な介護サービスの確保を図ります。(高齢者福祉課)
- 151 高齢者の日常生活を支援する担い手養成や地域住民が主体となった支え合いの仕組みづくりを市町村等と連携して進めます。(高齢者福祉課)
- 152 市町村が実施する通いの場の創出や高齢者の総合相談機能を担う地域包括支援センターの運営を支援し、介護予防や重度化防止を図ります。(高齢者福祉課)
- 153 訪問看護の人材育成や多職種連携による在宅医療と介護の切れ目ない提供体制を構築していきます。(高齢者福祉課)
- 154 認知症に関する普及啓発や相談対応、医療介護の切れ目ない連携を進め、地域における支援体制の充実を図ります。(高齢者福祉課)

- 155 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²²」の普及に努めます。(高齢者福祉課)
- 156 高齢者がこれまで培ってきた知識や経験を活かしつつ、更に活躍の場を広げ、地域の支え手として活躍するように、学びの場の充実に取り組みます。また、市町村や地域組織、NPO等との連携を強化して、シニア世代の地域活動への参加を支援する仕組みづくりを構築します。(高齢者福祉課)
- 157 高齢者等の消費者被害の未然防止や救済を図るため、消費者安全法に基づき市町村において地域の様々な関係者が連携して見守り活動を行う「消費者安全確保地域協議会(地域見守りネットワーク)」の構築を支援します。また、高齢者が悪質商法²³や特殊詐欺²⁴被害に遭わないよう、地域一体となった被害防止活動に取り組みます。(環境生活総務課、生活安全企画課)
- 158 県民一人ひとりが多様な障がいの特性や必要な支援を理解し、日常生活での手助けの実践をするような社会を目指し、一層の啓発活動を推進します。(障がい福祉課)
- 159 身近な地域で、障がいの種別や特性に応じた切れ目のない支援が提供できるよう、専門的な支援技術をもつ人材の確保・育成、相談支援体制の充実、サービス提供基盤の整備等を進めます。(障がい福祉課)
- 160 地域の支援機関と企業等の連携を強化し、障がい者の適性に応じた企業への就労支援、福祉施設等での就労訓練等の充実、施設での工賃水準の向上を図ります。(障がい福祉課)
- 161 障がい者の地域生活の充実や社会参加を促進するため、スポーツ・レクリエーション活動や文化芸術活動への参加機会の拡大を図ります。(障がい福祉課、スポーツ振興課)
- 162 高齢者・障がい者が安全で快適に暮らせるよう住宅リフォームによるバリアフリー化を推進します。(建築住宅課)

(3) 外国人が安心して暮らせる環境整備

外国人であることやルーツが外国であることによって、言語の違い、文化・価値観の違い、地域における孤立等の困難に加えて、女性であることにより更に複合的に困難な状況におかれている場合があることに留意して、外国人住民が安心して暮らせる環境整備を推進します。

²² 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ることがないように設けられた。市町村窓口で交付している。

²³ 悪質商法：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などの商法。点検商法、送り付け商法、押し付け商法、押し買い商法、靈感商法、催眠（SF）商法など、様々な手口がある。

²⁴ 特殊詐欺：被害者に電話をかけるなどして対面することなく信頼させ、指定した預貯金口座への振り込みその他の方法により、不特定多数の者から現金等をだましとる犯罪の総称。

(手口)：オレオレ詐欺、預貯金詐欺、架空料金請求詐欺、選付金詐欺、融資保証金詐欺、金融商品詐欺、ギャンブル詐欺、交際あっせん詐欺、その他の特殊詐欺、キャッシュカード詐欺盗（10類型 令和2年1月1日より）。

163 外国人住民と日本人住民の相互理解と共生の促進に繋がる住民の意識醸成や活動推進に向け、市町村と連携した交流イベントや国際交流員によるセミナーを開催するなど、多文化共生の地域づくりを進めます。(文化国際課)

164 外国人住民の様々な困り事に対応するため、公益財団法人しまね国際センターに多言語による生活相談・情報提供窓口を設けます。また、日本語学習や生活支援、災害時等において外国人支援にあたるボランティアの育成を推進します。(文化国際課)

165 県内に居住する定住外国人を対象に、日本で働くために必要となる基本的な能力が習得できる機会を提供するため、東部高等技術校に「定住外国人向け職業訓練コース」を設置し、就職に向けた職業訓練を行います。(雇用政策課)

166 外国人児童生徒等に対する教育の充実を図るため、日本語指導員の配置や初期集中指導教室の設置等、市町村等が行う日本語指導や体制整備等を支援します。(教育指導課)

(4) 人権尊重の観点からの啓発・教育

多様な性的指向・性自認(性同一性)の受容、外国人住民への配慮、同和問題、障がいのある方への差別など、多様化する様々な人権課題が顕在化する中で、県民一人ひとりが人権の意義や重要性を認識し、人権が尊重され、偏見や差別のない住みよい社会を目指した取組を推進します。

167 学校や家庭、職場、地域など、様々な場を通じて、講演会や研修会の開催、啓発資料の配布などによる人権啓発や人権教育を推進します。(人権同和対策課、人権同和教育課)

168 企業、NPOなどの団体が主体的に企画する人権啓発の取組を支援するとともに、そうした団体と連携・協力し、県民の人権意識の向上に取り組みます。(人権同和対策課)

(再) 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。【再掲 70】(人権同和教育課、総務課)

(再) 学校における性的指向・性自認(性同一性)に係る児童生徒等への適切な対応や相談体制の充実、関係機関との連携を含む支援体制を促します。【再掲 72】(人権同和教育課)

附 属 资 料

女活第261号
令和2年10月27日

島根県男女共同参画審議会
会長 河野 美江 様

島根県知事 丸山 達也
(政策企画局女性活躍推進課)

第4次島根県男女共同参画計画の策定について（諮問）

島根県では、平成13年2月に「島根県男女共同参画計画」を、また、平成23年5月に第2次計画、平成28年3月に第3次計画をそれぞれ策定し、男女共同参画の推進に関する施策を進めてまいりました。

これまでの取組により、県内においては、固定的な性別役割分担意識の一定の解消が図られ、多くの分野で女性の参画が進みました。一方で、人口減少・少子高齢化が進展する中、男女の人権の尊重、あらゆる分野での女性の活躍促進、安心して家庭や仕事に取り組むことができる環境づくりなどに向けて、更なる取組が求められています。

加えて、新型コロナウイルス感染症の影響や変化を踏まえ、平常時における社会問題の顕在化や働き方の変化に対応するため、様々な施策に男女共同参画の視点を取り込みつつ実施していく必要があります。

このような状況から、第4次計画を策定し、引き続き男女共同参画のための施策を総合的かつ計画的に推進する必要があります。

つきましては、「第4次島根県男女共同参画計画」の策定について、島根県男女共同参画推進条例第22条第1号の規定に基づき、貴審議会の意見を求めます。

令和4年3月 日

島根県知事 丸山 達也 様

島根県男女共同参画審議会
会長 河野 美江

第4次島根県男女共同参画計画の策定について（答申）

当審議会では、令和2年10月27日付け女活第261号の諮問に応じ、「第4次島根県男女共同参画計画」の策定に関し、慎重に審議を重ねた結果、別添の（案）のとおり結論を得たので答申します。

なお、実施にあたっては、以下の点に留意するよう併せて要望します。

記

【要望事項】

本計画の名称や島根県が目指す男女共同参画社会（「すべての女性が自分らしくきらめく島根」）については、ダイバーシティの観点から様々な意見がありました。

当審議会においては、こうした意見を踏まえた上で、現状として、職業生活、その他社会生活や家庭生活において、男女間の格差や性別による固定的な役割分担等を反映した制度・慣行、女性への暴力など、未だ大きな社会的な課題があり、その課題や取組の対象を明確にする必要があることなどを考慮し、この表記を妥当と考えます。

今後、計画の実施にあたっては、性の多様性の尊重をはじめ、コロナ禍の女性の就業や生活への影響、男女間の賃金格差などにも留意し、本答申が十分に尊重されることを希望します。

◎別添

第4次島根県男女共同参画計画（案）

第4次島根県男女共同参画計画の策定の経過

年月日	会議等	主な内容
令和2年 10月27日	令和2年度第1回 島根県男女共同参画審議会 (以下「審議会」という。)	第4次島根県男女共同参画計画 の策定について ・諮問 ・第3次計画の総括 ・策定に係る今後のスケジュール
令和3年 1月27日	令和2年度第1回 島根県男女共同参画推進会議 (庁内会議)	・骨子 ・計画の施策体系(案) ・策定に係る今後のスケジュール
2月17日	令和2年度第2回審議会	・骨子 ・計画の施策体系(案) ・策定に係る今後のスケジュール
3月9日	島根県議会総務委員会	・骨子 ・計画の施策体系(案) ・策定に係る今後のスケジュール
11月30日	令和3年度第1回審議会	・計画(素案)について協議
12月上旬	島根県議会総務委員会	・計画(素案)について協議
12月23日 ～ 令和4年 1月24日	計画(素案)に対する パブリックコメント等の実施	・併せて市町村、しまね働く女性 きらめき応援会議構成員に意見 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
令和4年 2月15日	令和3年度第2回審議会	・パブリックコメント結果を踏ま え、答申(案)協議
3月上旬	答申	・会長より答申
上旬	島根県議会総務委員会	
中旬	女性活躍推進本部会議	
下旬	計画策定決定	

島根県男女共同参画審議会委員

任期：令和2年6月1日から令和4年5月31日まで

氏名	職業・所属団体（役職）	備考
浅野 博雄	一般社団法人島根県医師会 常任理事	
安部 陽子	日本労働組合総連合会島根県連合会 女性委員会 委員長	任期：令和2年6月1日から 令和3年12月11日まで
石田 公	益田市福祉環境部人権センター 「あすなる館」 館長	任期：令和2年6月1日から 令和3年3月31日まで
岩根 了達	島根県公民館連絡協議会 副会長	任期：令和2年6月1日から 令和3年7月31日まで
岡崎 勝	益田市福祉環境部人権センター 「あすなる館」 館長	任期：令和3年4月1日から 令和4年5月31日まで
岡崎 真由子	島根県弁護士会 弁護士	任期：令和3年1月1日から 令和4年5月31日まで
小田川 真一	株式会社山陰中央新報社 常務取締役 読者局長	
河嶋 小百合	厚生労働省島根労働局 雇用環境・均等室長	任期：令和2年6月1日から 令和3年3月31日まで
來間 利江	日本労働組合総連合会島根県連合会 女性委員会 委員長	任期：令和3年12月12日から 令和4年5月31日まで
河野 美江	島根大学 教授	会長
渋川 あゆみ	いっしょに子育て研究所 相談役	
高橋 美佐子	J Aしまね女性部 部長	
津森 美紀	厚生労働省島根労働局 雇用環境・均等室長	任期：令和3年4月1日から 令和4年5月31日まで
手石方 真弓	島根県弁護士会 弁護士	任期：令和2年6月1日から 令和2年12月31日まで
鳥居 清枝	島根県連合婦人会 常任理事	
藤井 好文	島根県公民館連絡協議会 評議員	任期：令和3年8月1日から 令和4年5月31日まで
水谷 厚志	島根県私立中学高等学校連盟 副会長	
森脇 建二	一般社団法人島根県経営者協会 専務理事	副会長
米倉 かおる	公募委員	

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

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とりまとめ、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未満とならないものとする。
- 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。

題名を次のように改める。

島根県立男女共同参画センター条例

第1条及び第2条中「島根県立女性総合センター」を「島根県立男女共同参画センター」に改める。

男女共同参画社会基本法

平成11年6月23日法律第78号

最終改正：平成11年12月22日法律第160号

目次

前文

第1章 総則（第1条—第12条）

第2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13条—第20条）

第3章 男女共同参画会議（第21条—第28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21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1章 総則

（目的）

第1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2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

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3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4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5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6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7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8条 国は、第3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9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

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10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11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12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2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13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2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14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15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16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17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18条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

(国際的協調のための措置)

第19条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

第20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3章 男女共同参画会議

(設置)

第21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22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13条第3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2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23条 会議は、議長及び議員24人以内をもって組織する。

(議長)

第24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25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2号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の10分の5未満であってはならない。
- 3 第1項第2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10分の4未満であってはならない。
- 4 第1項第2号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第26条 前条第1項第2号の議員の任期は、2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1項第2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27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28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 (抄)

(施行期日)

第1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2条 男女共同参画審議会設置法(平成9年法律第7号)は、廃止する。

附 則 (平成11年7月16日法律第102号) (抄)

(施行期日)

第1条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律(平成11年法律第88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10条第1項及び第5項、第14条第3項、第23条、第28条並びに第30条の規定 公布の日

(委員等の任期に関する経過措置)

第28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30条 第2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11年12月22日法律第160号) (抄)

(施行期日)

第1条 この法律(第2条及び第3条を除く。)は、平成13年1月6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9月4日法律第64号
最終改正：令和元年6月5日法律第24号

目次

- 第1章 総則（第1条—第4条）
- 第2章 基本方針等（第5条・第6条）
- 第3章 事業主行動計画等
 - 第1節 事業主行動計画策定指針（第7条）
 - 第2節 一般事業主行動計画等（第8条—第18条）
 - 第3節 特定事業主行動計画（第19条）
 - 第4節 女性の職業選択に資する情報の公表（第20条・第21条）
- 第4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22条—第29条）
- 第5章 雑則（第30条—第33条）
- 第6章 罰則（第34条—第39条）
- 附則

第1章 総則

（目的）

第1条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78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2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を配慮して、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3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5条第1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4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2章 基本方針等

（基本方針）

第5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2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6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3章 事業主行動計画等

第1節 事業主行動計画策定指針

- 第7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1項に規定する一般事業主行動計画及び第19条第1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2節 一般事業主行動計画等

(一般事業主行動計画の策定等)

- 第8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300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1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2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1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1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1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300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3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4項から第6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9条** 厚生労働大臣は、前条第1項又は第7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)

【附属資料 7】

第10条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項及び第14条第1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11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9条の認定を取り消すことができる。

- 一 第9条に規定する基準に適合しなくなつたと認めるとき。
- 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 三 不正の手段により第9条の認定を受けたとき。

（基準に適合する認定一般事業主の認定）

第12条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）第13条の2に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）第29条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（特例認定一般事業主の特例等）

第13条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「特例認定一般事業主」という。）については、第8条第1項及び第7項の規定は、適用しない。

2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも1回、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況を公表しなければならない。

（特例認定一般事業主の表示等）

第14条 特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 第10条第2項の規定は、前項の表示について準用する。

（特例認定一般事業主の認定の取消し）

第15条 厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第12条の認定を取り消すことができる。

- 一 第11条の規定により第9条の認定を取り消すとき。
- 二 第12条に規定する基準に適合しなくなつたと認めるとき。

三 第13条第2項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。

四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

五 不正の手段により第12条の認定を受けたとき。

（委託募集の特例等）

第16条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が300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22年法律第141号）第36条第1項及び第3項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であつて厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであつて、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなつたと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。

4 承認中小事業主団体は、第1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37条第2項の規定は前項の規定による届出があつた場合について、同法第5条の3第1項及び第4項、第5条の4、第39条、第41条第2項、第42条第1項、第42条の2、第48条の3第1項、第48条の4、第50条第1項及び第2項並びに第51条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第40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50条第3項及び第4項の規定はこの項において準用する同条第2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37条第2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16条第4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41条第2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36条第2項及び第42条の3の規定の適用については、同法第36条第2項中「前項の」とあるのは「被

【附属資料7】

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42条の3中「第39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27年法律第64号）第16条第4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2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17条 公共職業安定所は、前条第4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18条 国は、第8条第1項若しくは第7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3節 特定事業主行動計画

第19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2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1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4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20条 第8条第1項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- 一 その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
- 二 その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

2 第8条第7項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

（特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第21条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- 一 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
- 二 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

第4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22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

【附属資料 7】

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23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24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つて政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

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

(啓発活動)

第25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26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27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22条第1項の規定により国が講ずる措置及び同条第2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22条第3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2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28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29条 前2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5章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第30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8条第1項に規定する一般事業主又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第7項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(公表)

第31条 厚生労働大臣は、第20条第1項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第8条第1項に規定する一般事業主又は第20条第2項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第8条第7項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(権限の委任)

第32条 第8条、第9条、第11条、第12条、第15条、第16条、第30条及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(政令への委任)

第33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6章 罰則

第34条 第16条第5項において準用する職業安定法第41条第

2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、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処する。

第35条 次の各号のいずれかに該当する者は、1年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処する。

- 一 第22条第4項の規定に違反して秘密を漏らした者
- 二 第28条の規定に違反して秘密を漏らした者

第36条 次の各号のいずれかに該当する者は、6月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する。

- 一 第16条第4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16条第5項において準用する職業安定法第37条第2項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第16条第5項において準用する職業安定法第39条又は第40条の規定に違反した者

第37条 次の各号のいずれかに該当する者は、30万円以下の罰金に処する。

- 一 第10条第2項（第14条第2項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者
- 二 第16条第5項において準用する職業安定法第50条第1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16条第5項において準用する職業安定法第50条第2項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者
- 四 第16条第5項において準用する職業安定法第51条第1項の規定に違反して秘密を漏らした者

第38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34条、第36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39条 第330条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

附 則 抄

（施行期日）

第1条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第3章（第7条を除く。）、第5章（第28条を除く。）及び第6章（第30条を除く。）の規定並びに附則第5条の規定は、平成28年4月1日から施行する。

（この法律の失効）

第2条 この法律は、平成38年3月31日限り、その効力を失う。

2 第22条第3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4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28条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第1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1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3条 前条第2項から第4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4条 政府は、この法律の施行後3年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘察し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則 （平成29年3月31日法律第14号） 抄

（施行期日）

第1条 この法律は、平成29年4月1日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第1条中雇用保険法第64条の次に1条を加える改正規定及び附則第35条の規定 公布の日

二・三 略

四 第2条中雇用保険法第10条の4第2項、第58条第項、第60条の2第4項、第76条第2項及び第79条の2並びに附則第11条の2第1項の改正規定並びに同条第3項の改正規定（「100分の50を」を「100の80を」に改める部分に限る。）、第4条の規定並びに第7条中育児・介護休業法第53条第5項及び第6項並びに第64条の改正規定並びに附則第5条から第8条まで及び第10条の規定、附則第13条中国国家公務員退職手当法（昭和28年法律第182号）第10条第10項第5号の改正規定、附則第14条第2項及び第17条の規定、附則第18条（次号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第19条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）第38条第3項の改正規定（「第4条第8項」を「第4条第9項」に改める部分に限る。）、附則第20条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和51年法律第33号）第30条第1項の表第4条第8項の項、第32条の11から第32条の15まで、第32条の16第1項及び第51条の項及び第48条の3及び第48条の4第1項の項の改正規定、附則第21条、第22条、第26条から第28条まで及び第32条の規定並びに附則第33条（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成30年1月1日

（罰則に関する経過措置）

第34条 この法律（附則第1条第4号に掲げる規定にあっては、当該規定）の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（その他の経過措置の政令への委任）

第35条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則（令和元年6月5日法律第24号） 抄

（施行期日）

第1条 この法律は、公布の日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

- 一 第3条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第4条の改正規定並びに次条及び附則第6条の規定 公布の日
- 二 第2条の規定 公布の日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日

（罰則に関する経過措置）

第5条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（政令への委任）

第6条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

（検討）

第7条 政府は、この法律の施行後5年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

政治分野における男女共同参画の推進に関する法律

平成30年5月23日法律第28号

最終改正：令和3年6月16日法律第67号

(目的)

第1条 この法律は、社会の対等な構成員である男女が公選による公職又は内閣総理大臣その他の国務大臣、内閣官房副長官、内閣総理大臣補佐官、副大臣、大臣政務官若しくは大臣補佐官若しくは副知事若しくは副市町村長の職（以下「公選による公職等」という。）にある者として国又は地方公共団体における政策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（以下「政治分野における男女共同参画」という。）が、その立案及び決定において多様な国民の意見が的確に反映されるために一層重要となることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）の基本理念にのっとり、政治分野における男女共同参画の推進について、その基本原則を定め、並びに国及び地方公共団体の責務等を明らかにするとともに、政治分野における男女共同参画の推進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、政治分野における男女共同参画を効果的かつ積極的に推進し、もって男女が共同して参画する民主政治の発展に寄与することを目的とする。

(基本原則)

第2条 政治分野における男女共同参画の推進は、衆議院議員、参議院議員及び地方公共団体の議会の議員の選挙において、政党その他の政治団体の候補者の選定の自由、候補者の立候補の自由その他の政治活動の自由を確保しつつ、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指して行われるものとする。

2 政治分野における男女共同参画の推進は、自らの意思によって公選による公職等としての活動に参画し、又は参画しようとする者に対するこれらの者の間における交流の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社会における制度又は慣行が政治分野における男女共同参画の推進に対して及ぼす影響に配慮して、男女が、その性別にかかわらず、その個性と能力を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。

3 政治分野における男女共同参画の推進は、男女が、その性別にかかわらず、相互の協力と社会の支援の下に、公選による公職等としての活動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。

4 政治分野における男女共同参画の推進は、政党その他の政治団体が自主的に取り組むほか、衆議院、参議院及び地方公共団体の議会並びに内閣府、総務省その他の関係行政機関等が適切な役割分担の下でそれぞれ積極的に取り組むことにより、行われるものとする。

(国及び地方公共団体の責務)

第3条 国及び地方公共団体は、前条に定める政治分野における男女共同参画の推進についての基本原則（次条におい

て単に「基本原則」という。）にのっとり、政党その他の政治団体の政治活動の自由及び選挙の公正を確保しつつ、政治分野における男女共同参画の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施する責務を有する。

(政党その他の政治団体の努力)

第4条 政党その他の政治団体は、基本原則にのっとり、政治分野における男女共同参画の推進に関し、当該政党その他の政治団体に所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数に係る目標の設定、当該政党その他の政治団体に所属する公職の候補者の選定方法の改善、公職の候補者となるにふさわしい能力を有する人材の育成、当該政党その他の政治団体に所属する公選による公職等にある者及び公職の候補者についての性的な言動、妊娠又は出産に関する言動等に起因する問題の発生防止及び適切な解決その他の事項について、自主的に取り組むよう努めるものとする。

(法制上の措置等)

第5条 国は、政治分野における男女共同参画の推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ずるものとする。

(実態の調査及び情報の収集等)

第6条 国は、政治分野における男女共同参画の推進に関する取組に資するよう、その推進に当たって障壁となるような社会における制度、慣行、観念その他一切のもの（次項において「社会的障壁」という。）及び国内外における当該取組の状況について、実態の調査並びに情報の収集、整理、分析及び提供（同項及び第十一条において「実態の調査及び情報の収集等」という。）を行うものとする。

2 地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進に関する取組に資するよう、当該地方公共団体における社会的障壁及び当該取組の状況について、実態の調査及び情報の収集等を行うよう努めるものとする。

(啓発活動)

第7条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進について、国民の関心と理解を深めるとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(環境整備)

第8条 国及び地方公共団体は、議会における欠席事由の拡大をはじめとする公選による公職等としての活動と妊娠、出産、育児、介護等の家庭生活との円滑かつ継続的な両立を支援するための体制の整備その他の政治分野における男女共同参画の推進に関する取組を積極的に進めることができる環境の整備を行うものとする。

(性的な言動等に起因する問題への対応)

第9条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同

参画の推進に資するよう、公選による公職等にある者及び公職の候補者について、性的な言動、妊娠又は出産に関する言動等に起因する問題の発生の防止を図るとともに、当該問題の適切な解決を図るため、当該問題の発生の防止に資する研修の実施、当該問題に係る相談体制の整備その他の必要な施策を講ずるものとする。

(人材の育成等)

第10条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画が推進されるよう、議会における審議を体験する機会の提供、公選による公職等としての活動に対する関心を深めこれに必要な知見を提供する講演会等の開催の推進その他の人材の育成及び活用に資する施策を講ずるものとする。

(その他の施策)

第11条 国及び地方公共団体は、第七条から前条までに定めるもののほか、第六条の規定による実態の調査及び情報の収集等の結果を踏まえ、必要があると認めるときは、政治分野における男女共同参画の推進のために必要な施策を講ずるものとする。

附 則

この法律は、公布の日から施行する。

附 則 (令和3年6月16日法律第67号)

この法律は、公布の日から施行する。

令和元年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 18 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

令和元年 7 月 23 日（火）調査票発送

9 月 30 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 900 人（うち 4 件無効）

有効回収数 896 人（女性 494 人、男性 379、その他 1 人、性別不明 22 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、図 1）

- 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 7 割を超えている。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(82.2%)の方が男性(68.6%)を上回っている。

(%)

	H26 年度			R 元年度			全国 R 元年度		
	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
家庭生活で	60.3	32.6	6.3	55.4	36.0	6.1	44.9	45.5	7.2
職場で	61.7	28.4	7.7	53.8	31.5	7.3	53.5	30.7	5.0
学校教育の場で	23.6	68.2	3.6	22.4	63.3	3.9	18.5	61.2	2.6
政治の場で	85.2	12.0	1.6	75.7	16.1	1.8	79.0	14.4	1.2
法律や制度上で	46.7	42.7	8.6	48.3	38.1	6.5	46.9	39.7	4.4
社会通念・慣習・しきたりなどで	83.0	13.4	2.4	77.1	14.8	2.7	70.1	22.6	2.3
地域活動で	56.4	33.9	8.5	53.7	35.2	6.5	34.7	46.5	10.2
社会全体で	79.5	15.7	4.1	76.3	15.7	4.0	74.1	21.2	3.1
(女性)	84.1	12.7	2.5	82.2	12.1	1.8	77.5	18.4	1.9
(男性)	75.1	18.5	5.6	68.6	20.8	7.1	70.2	24.5	4.4

「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 2、図 2）

- ・ 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 70.8%で、前回調査(65.2%)よりも否定割合が増えているとともに、全国調査(59.8%)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、今回の調査でも女性はすべての年代で否定意識の割合が 5 割以上を示している。一方男性は、前回調査で 70 歳以上は肯定的な考え方が過半数を占めていたが、今回調査では否定的な考え方が半数を超えている（肯定計 62.1%→41.2%、否定計 36.8%→52.9%）。その結果、女性と同様に、すべての年代で否定意識の割合が 5 割以上を示している。
- ・ 他の項目については、「女性は気配り、男性は決断力」（肯定計 64.3%）の肯定意識が高くなっている。今回の調査では、「子育ては母親」に対する肯定意識が前回から大きく変化している（肯定計：70.0%→59.0%の 11.0 ポイント減）。この 5 年間で性別役割分担意識は全体的にやや弱まる傾向が表れている。
- ・ 男女別でみると、「子育ては母親」で特に男性の方が肯定割合が高く（女性 53.4%、男性 66.5%）、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 62.8%、男性 49.3%）。

(%)

	H26 年度	R 元年度	全国 R 元年度
「男は仕事、女は家庭」に対する否定意識	65.2	70.8	59.8
「自治会などの代表者は男性」に対する肯定意識	62.0	56.8	—
「女性は気配り、男性は決断力」に対する肯定意識	71.5	64.3	—
「子育ては母親」に対する肯定意識	70.0	59.0	—
「家事、介護は女性向き」に対する肯定意識	60.7	51.7	—

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 3）

- ・ 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」（61.8%）で、次いで弁護士、医師などの専門職（55.0%）、「公務員の管理職」（51.1%）となっている。また、男女別でみると、「自治会長、PTA 会長など」、「農業・漁業協同組合、森林組合の役員」、「県知事・市町村長」、「議会の議員」などで女性よりも男性からの支持率が高い。

○女性の意見の反映度（問 4、図 3）

- ・ 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 46.1%で前回調査(46.2%)とほぼ変わらないが、依然として、「反映されていない」とする 48.9%(前回 52.4%)を下回っている。
- ・ 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」（34.9%）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」（20.5%）の割合が高かった。

(3) 女性と仕事について

○女性の就業、働き続けやすさ（問 5～問 6、図 4・5）

- ・ 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（就労継続型）」（53.1%）、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（中断・再就労型）」（26.5%）とする回答が多く、この 2 項目で約 8 割を

【附属資料 9】

占めている。就労継続型は平成11年度調査から毎回増加していたが、今回やや減少した（前回 54.5%）。中断・再就労型は、毎回減少しており、今回も減少した（前回 31.1%）。

(%)

	H11 年度	H16 年度	H21 年度	H26 年度	R 元年度	全国 R 元年度
就労継続型	34.5	39.3	43.4	54.5	53.1	61.0
中断・再就労型	44.7	42.2	39.8	31.1	26.5	20.3

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・再就労型＝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

- ・ 女性の働き続けやすさについては、「働き続けにくい」との認識が、6割を超えているが（65.6%）、前回調査（70.3%）からはやや減少している。また、「働き続けやすい」とする回答も女性、男性ともにやや増加している（女性 27.8%→30.4%の 2.6 ポイント増、男性 29.2%→32.7%の 3.5 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」（61.4%）、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」（52.4%）、③「長時間労働や残業がある」（41.3%）などが多く選択されている。

（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 7～問 10、図 6～8）

- ・ 希望としては、優先したいものとして「仕事と家庭生活」（33.7%）が最も高く、次いで「家庭生活」（20.4%）、「仕事と家庭生活と地域・個人の生活」（19.6%）」となっている。
- ・ 「仕事」を優先したいとする回答は、男性（7.1%）が女性（2.2%）を上回っている。一方で、「家庭生活」を優先したいとする回答は、女性（22.5%）が男性（17.7%）を上回っている。
- ・ 現実に優先しているものは、①「仕事と家庭生活」（25.2%）、次いで②「仕事」（24.2%）、③「家庭生活」（22.4%）の順となっているが、男女の回答を比較すると、女性は①「家庭生活」（29.6%）、②「仕事と家庭生活」（25.9%）、③「仕事」（18.0%）の順となっているのに対して、男性は①「仕事」（31.9%）、②「仕事と家庭生活」（25.1%）、③「家庭生活」（13.5%）の順となっている。
- ・ 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」（76.8%）で、次いで②「休養」（59.4%）、③「地域・社会活動」（47.1%）、④「学習・研究、趣味・娯楽、スポーツなど」（46.4%）の順となっている。
- ・ 家庭の仕事等を誰が主に担当しているかという質問に対して、家事・育児・介護に関する「食事のしたく」、「食事のかたづけ」、「掃除」、「小さな子どもの世話」、「介護の必要の高齢者・病人の世話」の5項目は「該当する仕事はない」場合を除くといずれも「妻がすることが多い」の割合が最も高くなっている。
- ・ 男性が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加していくためには、①「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」（58.0%）との回答が最も多く、続いて、②「男性が家事・育児などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」（54.8%）や③「男性による家事・育児などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること」（48.7%）の回答が多くなっている。

（5）女性の人権について

○女性への暴力について（問 11～問 16、図 9～10）

- ・ 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 10.7%（前回 8.7%）、身近な人も含めた被害経験者は 25.9%（前回 23.9%）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 17.2%（前回 14.1%）となっている。

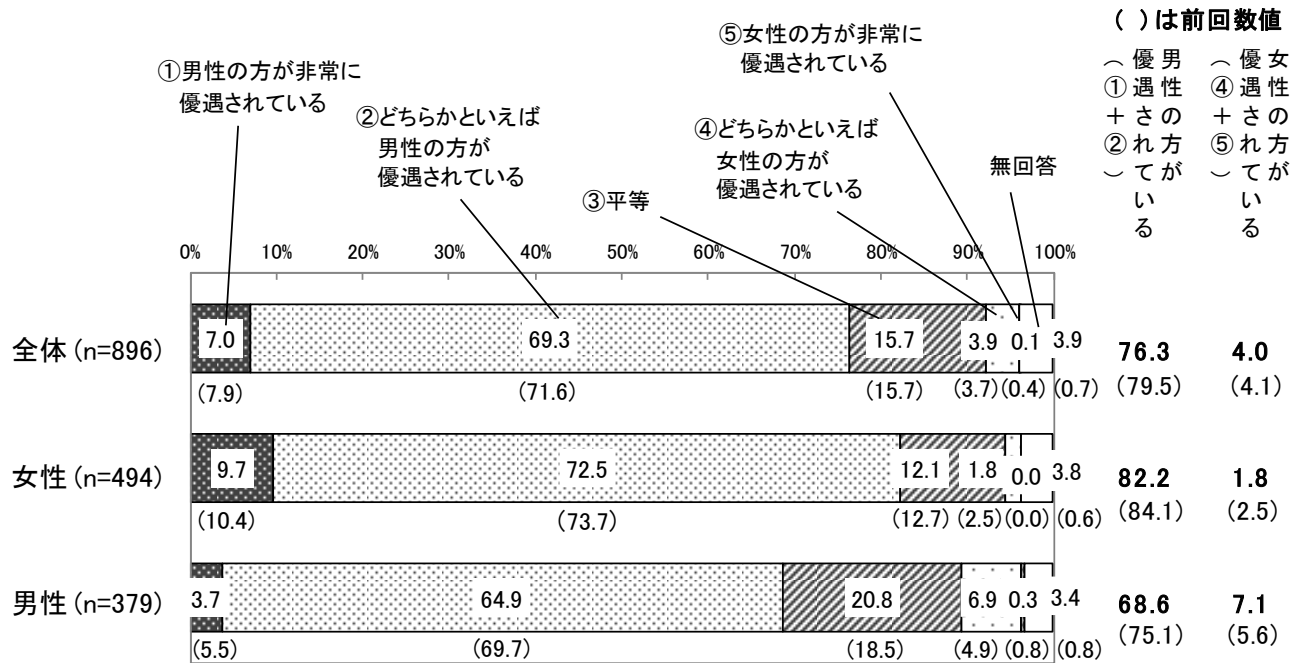
【附属資料9】

- ・ 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7.8%（前回7.1%）、身近な人も含めた被害経験者は22.9%（前回25.9%）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10.7%（前回9.8%）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」（49.2%）で、次いで②「配偶者（パートナー）間におけるコミュニケーションがとれていないから」（37.7%）、③「配偶者（パートナー）間の暴力は、犯罪・人権侵害という認識が低く、配偶者（パートナー）に対する暴力を容認する社会通念があるから」（34.7%）となっている。
- ・ デート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2.0%、身近な人も含めた被害経験者は8.9%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2.6%となっている。
- ・ これまでにDVやデートDVに関する講座を受講したことがあるとした回答は、10.2%であった。
- ・ 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」（53.1%）、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」（47.8%）、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」（47.1%）が多く選択されている。

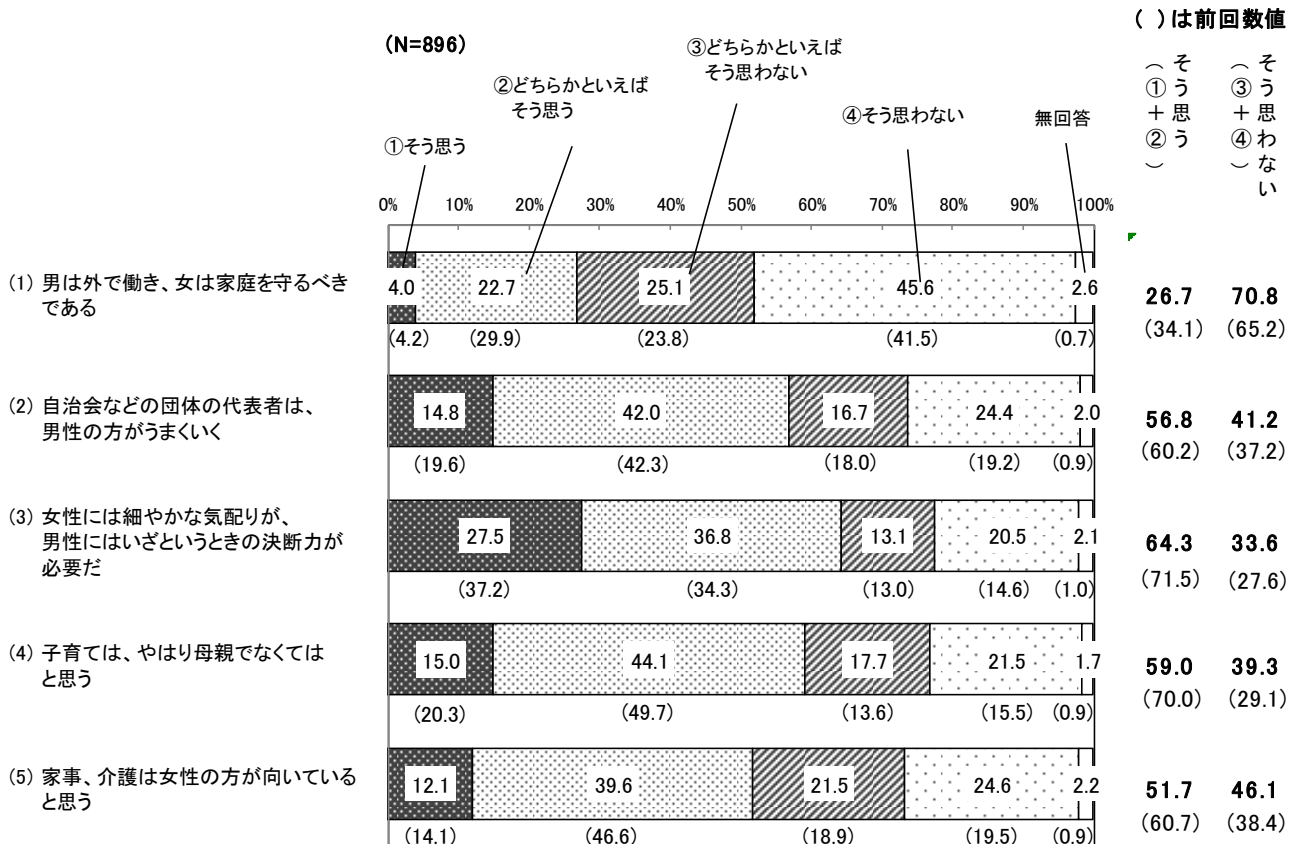
（6）男女共同参画に関する行政への要望（問17）

- ・ 行政への要望について、最も回答が多いのは①「育児休業制度の充実や労働環境の整備」（52.0%）で、次いで②「保育所等、その他子育てに関する施設やサービスの充実」（50.6%）、③「高齢者や病人の施設や介護サービスの充実」（50.1%）、④「子育てで仕事を退職した人の再就職支援」（48.9%）となっている。

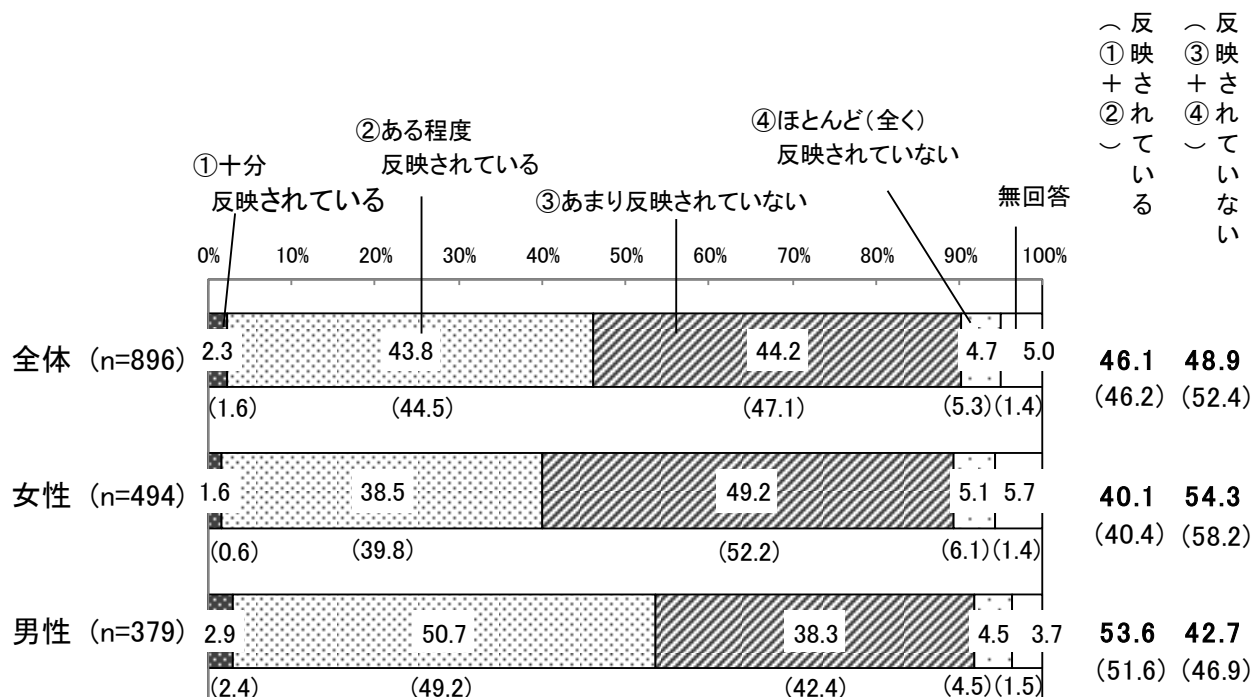
● 図 1 社会全体で見た男女の地位の平等感 (問 1 - 2)



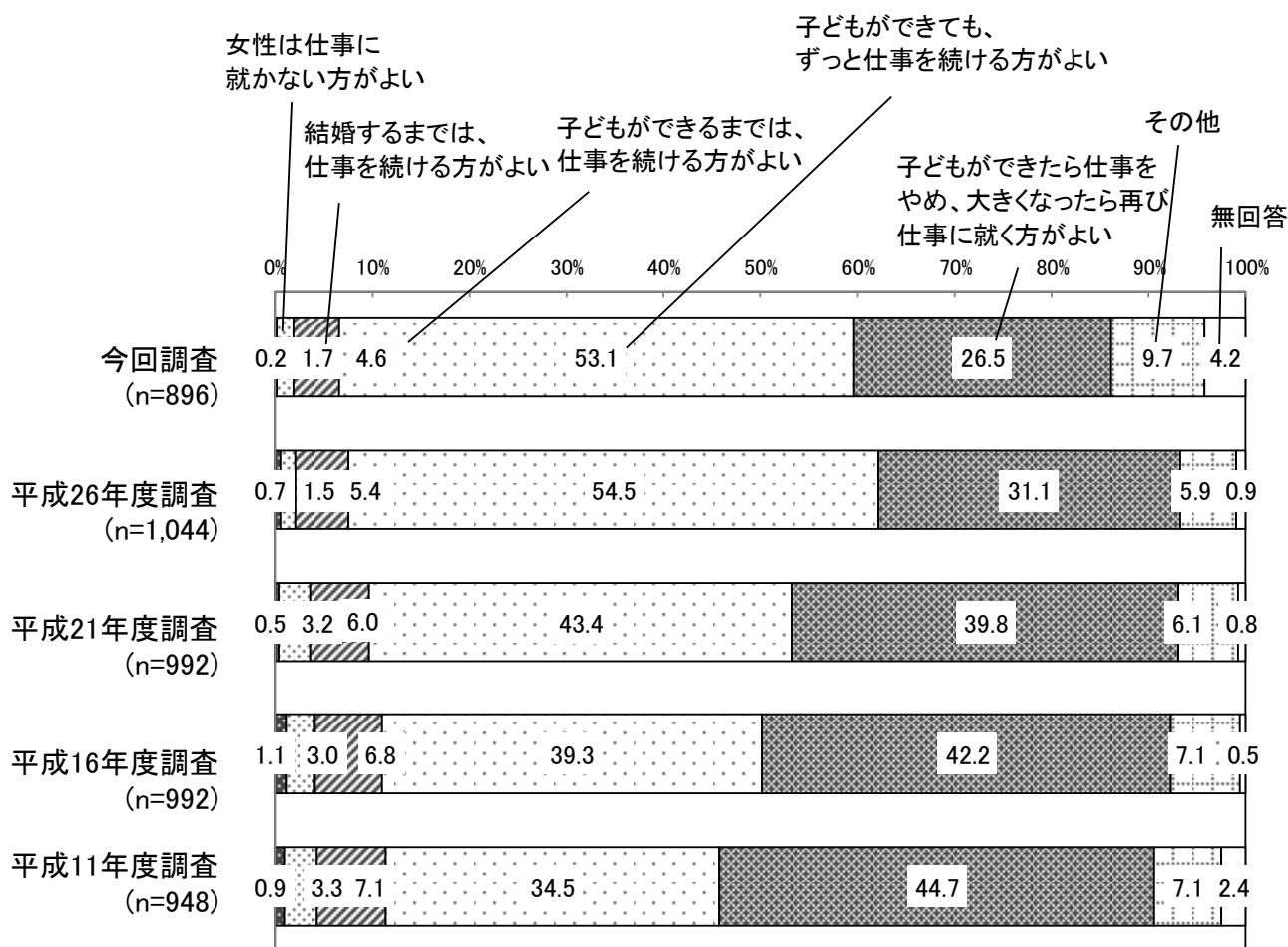
● 図 2 性別役割等に関する意識 (問 2)



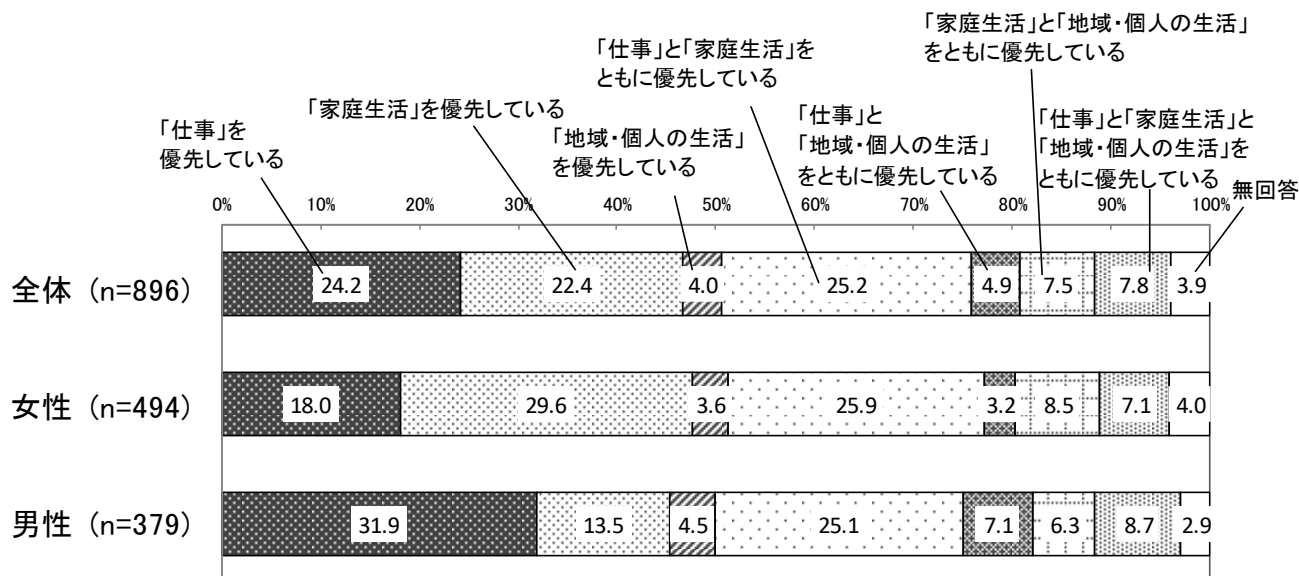
● 図3 県の政策への女性の意見の反映度（問4）



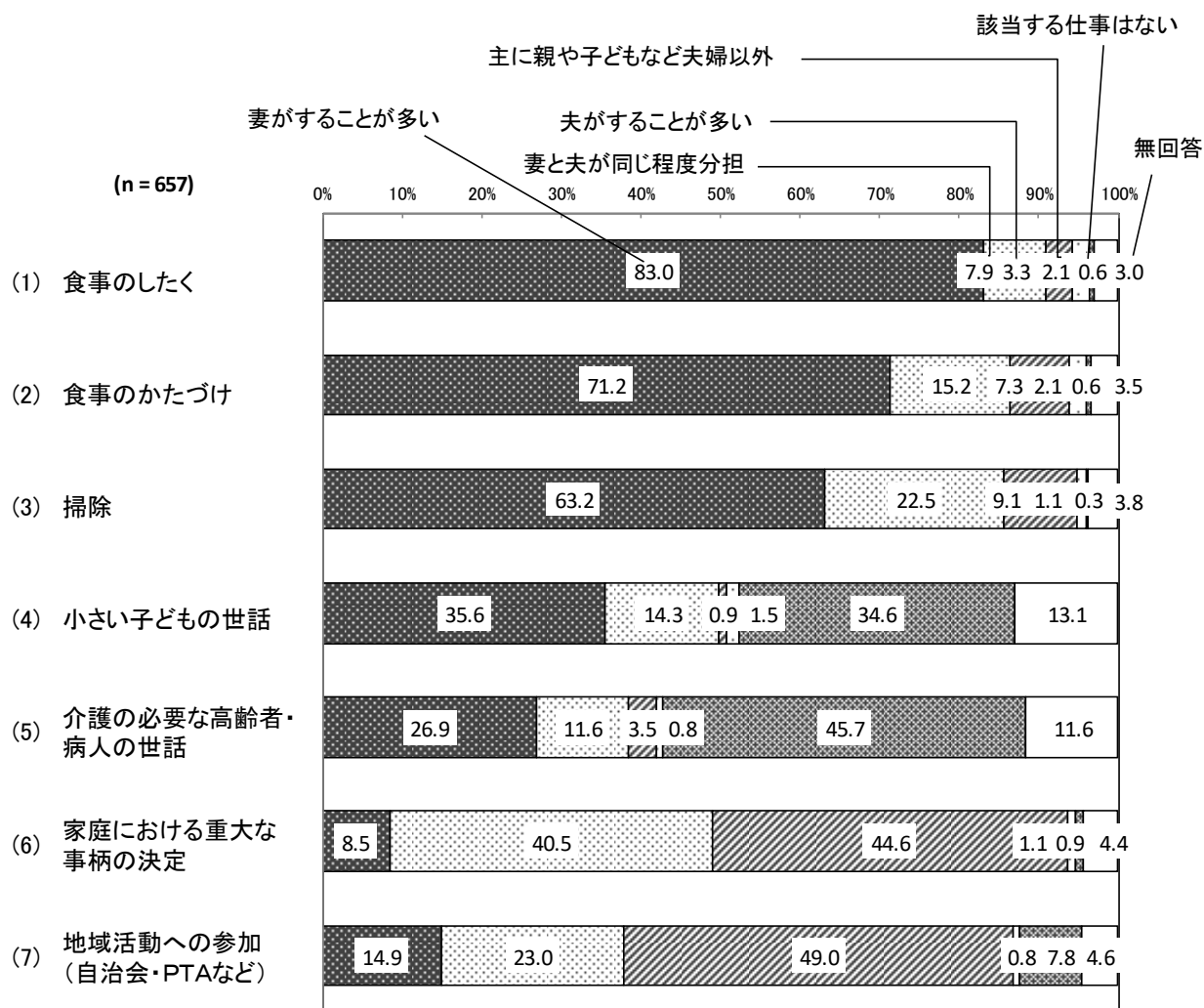
● 図4 女性と仕事について（問5）



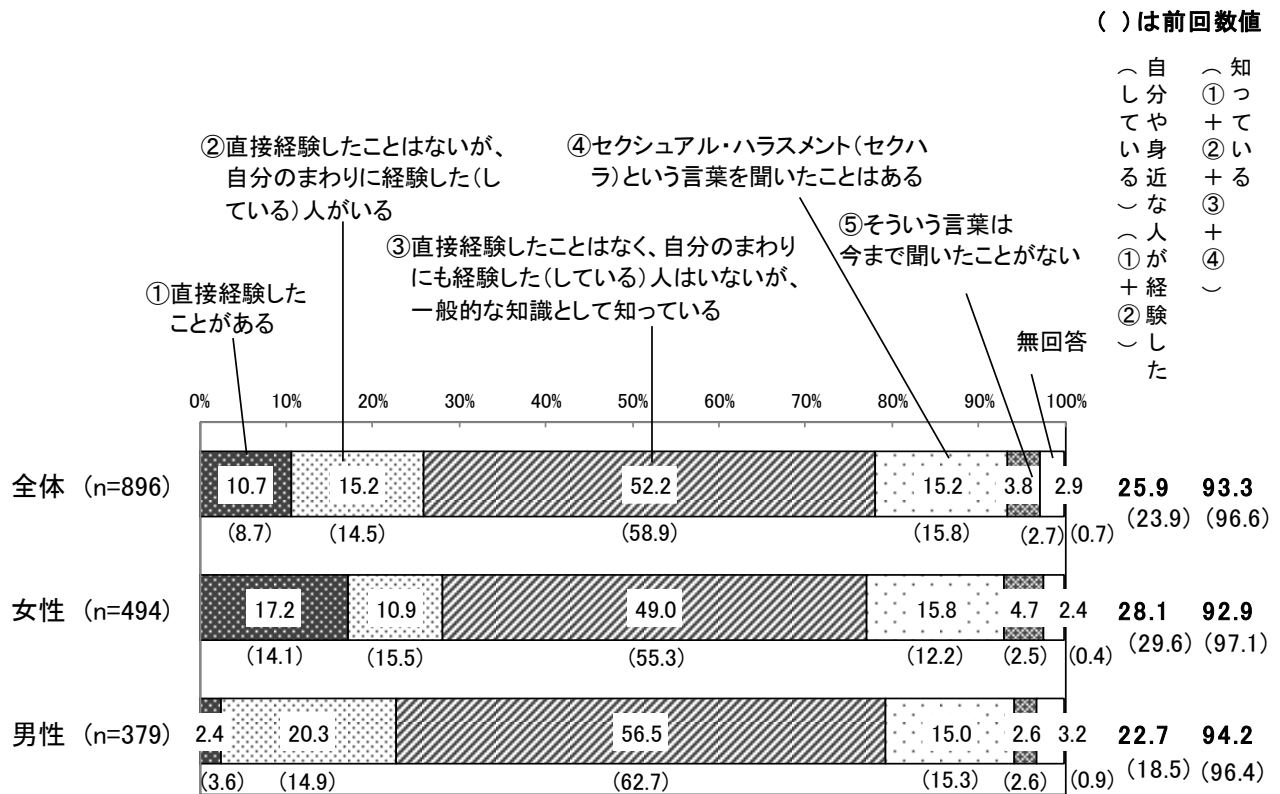
● 図 7 仕事、家庭、地域・個人の生活の現状（問 7—（2））



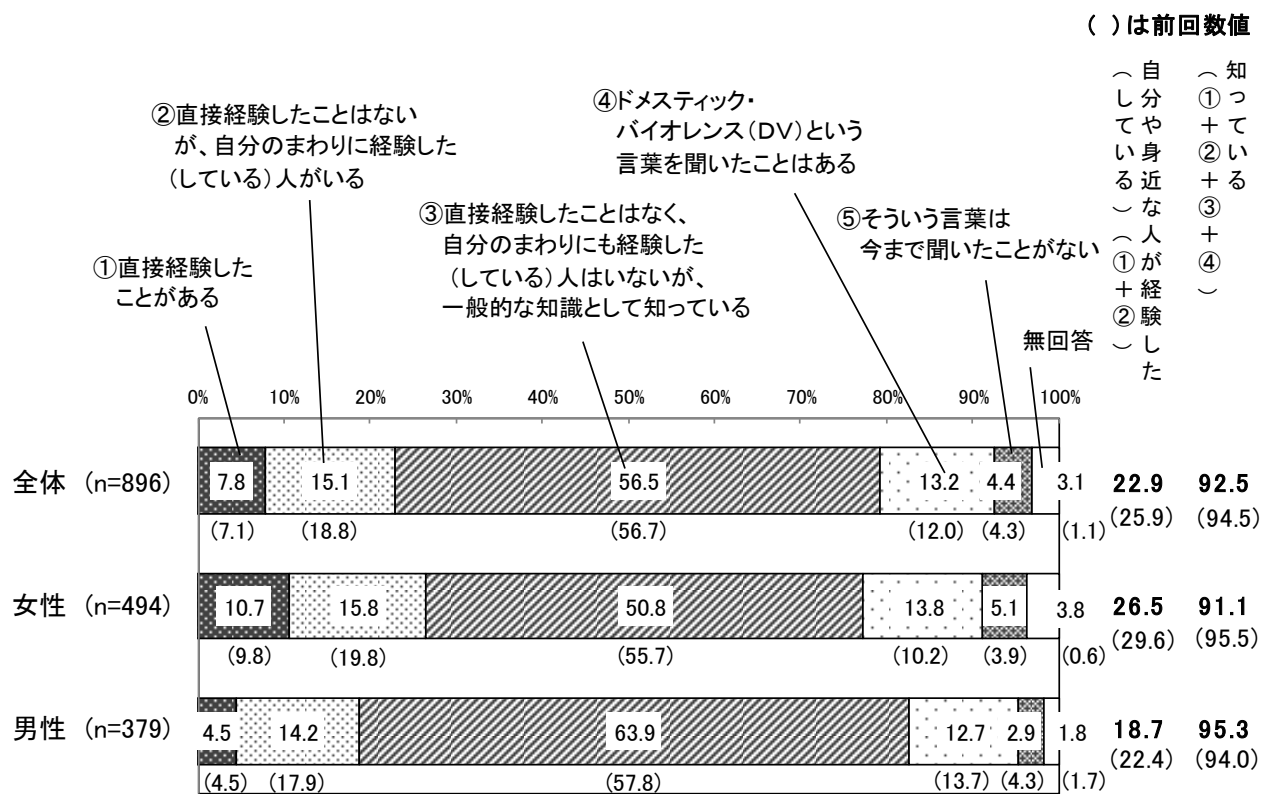
● 図 8 日常生活における家庭の仕事等の役割分担（問 9）



●図 9 セクシュアル・ハラスメントの経験（問 1 1）



●図 10 ドメスティック・バイオレンスの経験（問 1 2）



令和元年度島根県企業向け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	・令和2年1月22日発送、令和2年2月7日締切
回収状況	・経営者向け 364件（回収率36.4%） ・社員向け 733件（回収率36.7%） ※男性社員332件（回収率33.2%）、女性社員401件（回収率40.1%）

【 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、役員・管理職員数の平均

	社員数の平均		正規社員の 平均勤続年数	役員・管理職 員数の平均
	正規社員	非正規社員		
男性	15.4人	5.8人	12.6年	5.4人
女性	8.0人	8.5人	12.2年	1.3人

回答企業の社員規模

項目	件数	構成比
9人以下	113	31.0%
10～29人	167	45.9%
30～49人	31	8.5%
50～299人	49	13.5%
300以上	4	1.1%
計	364	100.0%

(1) 部門別の女性社員の実態

- 「営業」では61.5%、「研究・開発・設計」では47.6%が、女性がいないと回答。
- 今後女性を増やそうと思っている割合は、「研究・開発・設計」が40.5%と最も高く、次いで「製造」が33.3%であった。

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※1	件数	割合※2	件数	割合※
人事・総務・経理	264	76.5%	13	4.9%	39	14.8%
製造	81	23.5%	28	34.6%	27	33.3%
営業	143	41.4%	88	61.5%	43	30.1%
情報処理	41	11.9%	6	14.6%	8	19.5%
企画・調査・広報	41	11.9%	11	26.8%	9	22.0%
研究・開発・設計	42	12.2%	20	47.6%	17	40.5%
販売・サービス	110	31.9%	23	20.9%	30	27.3%
その他	112	32.5%	33	29.5%	26	23.2%

※1 対全数は、有効回答数 345 件に占める割合

※2 割合は、各部門の回答数に占める割合（例：人事・総務・経理では、女性のいない部門への回答が13であり、これは人事・総務・経理部門があるとの回答264の4.9%にあたるという意味）

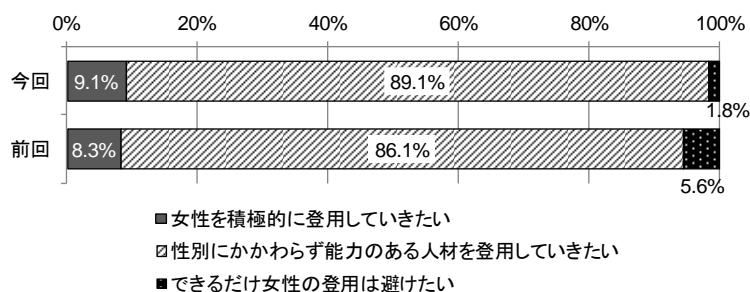
(2) 女性の管理職登用への意向

- 「性別にかかわらず能力のある人材を登用していきたい」が89.1%で、「できるだけ女性の登用は避けたい」は1.8%に留まった。
- 前回調査と比較すると、回答傾向は同様であるものの、「できるだけ女性の登用は避けたい」が5.6%から1.8%へと減少している。

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	30	9.1%
性別にかかわらず能力のある人材を登用していきたい	295	89.1%
できるだけ女性の登用は避けたい	6	1.8%
計	331	100.0%

<前回との比較> 女性の登用意向

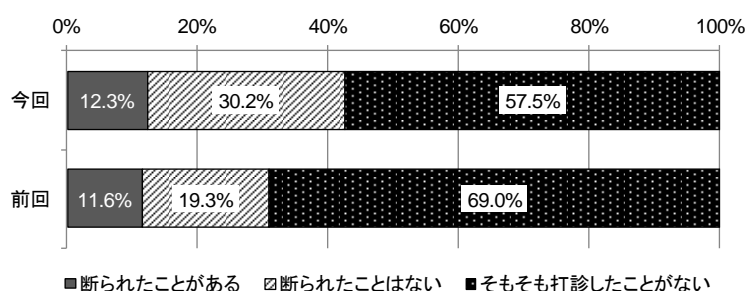
**(3) 女性の管理職への登用打診の拒否の有無と拒否理由**

- 女性社員に管理職への登用を打診した際に、「断られたことがある」が12.3%となった。
- 断られた理由としては、「責任が重くなり、能力的に自信がない」が52.6%で最も多く、以下、「仕事と家庭生活の両立が困難になる」(21.1%)、「そこまでの働き方を望んでいない」(18.4%)の順となった。

女性の管理職への登用打診の拒否の有無

項目	件数	構成比
断られたことがある	42	12.3%
断られたことはない	103	30.2%
そもそも打診したことがない	196	57.5%
計	341	100.0%

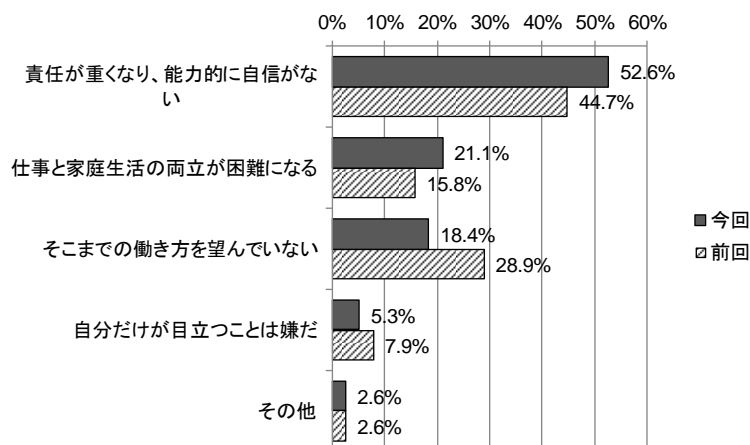
<前回との比較> 女性の管理職への登用打診の拒否の有無



拒否の理由

項目	件数	構成比
責任が重くなり、能力的に自信がない	20	52.6%
仕事と家庭生活の両立が困難になる	8	21.1%
そこまでの働き方を望んでいない	7	18.4%
自分だけが目立つことは嫌だ	2	5.3%
その他	1	2.6%
計	38	100.0%

<前回との比較> 拒否の理由



(4) 女性の活躍推進の取組

- 「特に行っていない」が67.9%で、全体の3分の2以上を占める。
- 何らかの取組を行っているなかでは、「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」（15.8%）が最も多く、次いで「社員に対し、女性の能力発揮の重要性について啓発を行っている」（8.8%）、「女性活躍を推進するためのセミナーに経営者や男性社員が参加している」（4.5%）と続く。

女性の活躍推進のため取組（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	12	3.6%
女性の能力発揮のための計画を策定している	12	3.6%
経営計画に女性の活躍推進を記載している	13	3.9%
社員に対し、女性の能力発揮の重要性について啓発を行っている	29	8.8%
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	52	15.8%
女性活躍を推進するためのセミナーに経営者や男性社員が参加している	15	4.5%
特に行っていない	224	67.9%
その他	15	4.5%
計	330	100.0%

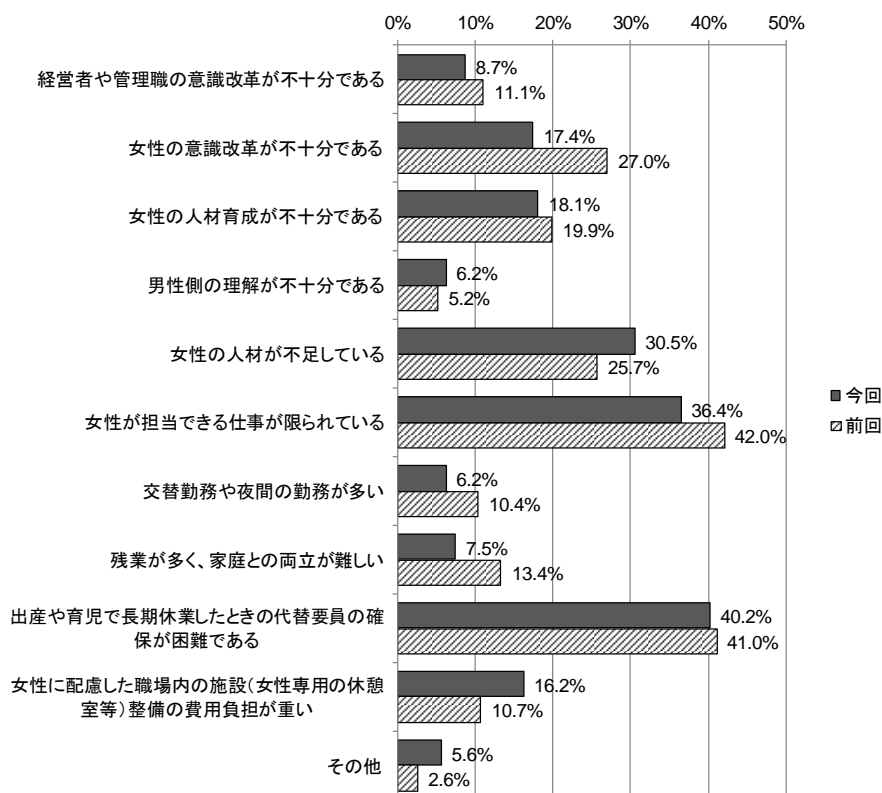
(5) 女性の活躍推進の課題

- 「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」が40.2%、「女性が担当できる仕事に限られている」が36.4%であった。

女性の活躍推進の課題（複数回答：3つまで）

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	28	8.7%
女性の意識改革が不十分である	56	17.4%
女性の人材育成が不十分である	58	18.1%
男性側の理解が不十分である	20	6.2%
女性の人材が不足している	98	30.5%
女性が担当できる仕事に限られている	117	36.4%
交替勤務や夜間の勤務が多い	20	6.2%
残業が多く、家庭との両立が難しい	24	7.5%
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	129	40.2%
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	52	16.2%
その他	18	5.6%
計	321	100.0%

<前回との比較> 女性の活躍推進の課題（複数回答：3つまで）



(6) 期待される行政施策

- 「子育て環境（保育所等）を整備する」が 52.5%で最も多く、以下、「企業における女性の再雇用の取組みを支援する」(31.2%)、「行政が率先して、女性の活躍推進に取り組む」(30.3%)と続く。

期待される行政施策（複数回答：3つまで）

項目	件数	構成比
女性活躍に取り組む企業のPRを行う	30	9.6%
男性の家事・育児・介護の参画を促すセミナーを実施する	22	7.0%
企業における女性の再雇用の取組みを支援する	98	31.2%
女性活躍を推進するアドバイザーやコンサルタント等を企業に派遣する	25	8.0%
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	54	17.2%
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	65	20.7%
経営者や男性管理職向けのセミナーを実施する	19	6.1%
女性管理職を養成するセミナーを実施する	45	14.3%
子育て環境（保育所等）を整備する	165	52.5%
行政が率先して、女性の活躍推進に取り組む	95	30.3%
その他	20	6.4%
計	314	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に親（義親を含む）の協力について、男性・女性とも8割以上が「得られる」と回答。

世帯構成

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）	39	12.0%	36	9.1%
一世帯世帯（夫婦のみ）	66	20.3%	87	21.9%
二世帯世帯（親と子ども）	173	53.2%	189	47.6%
三世帯世帯（親と子どもと孫）	33	10.2%	65	16.4%
その他	14	4.3%	20	5.0%
計	325	100.0%	397	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	96	85.7%	128	81.0%
得られない	16	14.3%	30	19.0%
計	112	100.0%	158	100.0%

注) 「高校生以下の子どもがいる」と回答した方のみ

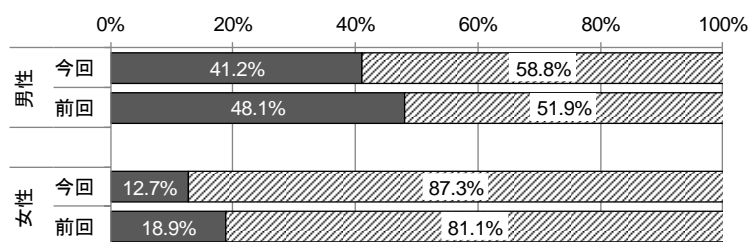
(2) 管理職への昇進意向

- 「管理職になりたい（なりたかった）」との回答は、男性では41.2%あったが、女性は12.7%。
- 前回調査と比較すると、男女ともに「管理職になりたい（なりたかった）」の割合が減少。
- 管理職になりたい理由について、男性は、「給与が上がるから」（39.7%）が最も多く、女性は「やりがいや責任のある仕事ができるから」（44.4%）が最も多い。
- 管理職になりたくない理由（3つまで）について、男性・女性ともに「責任が重くなるのが嫌だから」（男性56.0%、女性49.9%）が最も多い。2位以下は、男性が、「自分の能力に自信がないから」（37.2%）、「今のままで不満はないから」（34.6%）と続き、女性は、「自分の能力に自信がないから」（44.8%）、「仕事と家庭の両立が困難だから」、（34.8%）と続く。

管理職への昇進意向

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）	134	41.2%	50	12.7%
管理職になりたくない（なりたくなかった）	191	58.8%	343	87.3%
計	325	100.0%	393	100.0%

＜前回との比較＞ 管理職への昇進意向



■管理職になりたい(なりたかった) □管理職になりたくない(なりたくなかった)

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	50	39.7%	11	24.4%
やりがいや責任のある仕事ができるから	38	30.2%	20	44.4%
自由裁量の範囲が増えるから	16	12.7%	2	4.4%
自分の能力・経験を活かすことができるから	18	14.3%	6	13.3%
同世代の男性と同程度には昇任したいから (女性限定)			5	11.1%
その他	4	3.2%	1	2.2%
計	126	100.0%	45	100.0%

管理職になりたくない理由 (複数回答：3つまで)

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	107	56.0%	169	49.9%
残業が増えるから	30	15.7%	48	14.2%
自分の能力に自信がないから	71	37.2%	152	44.8%
自分の体力に自信がないから	25	13.1%	45	13.3%
転勤があるから	1	0.5%	3	0.9%
残業手当が支給されなくなるから	17	8.9%	13	3.8%
仕事と家庭の両立が困難だから	26	13.6%	118	34.8%
今のままで不満はないから	66	34.6%	118	34.8%
いつまでもこの会社で働き続けるつもりがないから	30	15.7%	27	8.0%
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)			25	7.4%
その他	11	5.8%	21	6.2%
計	191	100.0%	339	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1.2%、女性の9.4%が直接受けたことがあると回答。

セクハラの体験（複数回答）

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	4	1.2%	37	9.4%
セクハラを見聞きしたことがある	59	18.0%	41	10.4%
セクハラを受けたり、見聞きしたことはない	265	81.0%	315	80.2%
計	327	100.0%	393	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1.6%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（複数回答）

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%	6	1.6%
マタハラまたはパタハラを見聞きしたことがある	13	4.2%	27	7.1%
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	293	95.4%	346	91.3%
計	307	100.0%	379	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、男性では「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44.4%で最も多く、「育児休業は取得せず、仕事を続けたい」が44.1%と続く。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67.7%で、最も多く、「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」が13.6%と続く。

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	141	44.1%	14	3.6%
育児休業を取得し、一定期間後、現在の職場に復職したい	142	44.4%	264	67.7%
子育てのため離職し、当面働きたくない	11	3.4%	26	6.7%
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	12	3.8%	53	13.6%
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	4	1.3%	25	6.4%
その他	10	3.1%	8	2.1%
計	320	100.0%	390	100.0%

(5) 女性活躍推進の課題

- 男女とも「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」（男性 38.0%、女性 40.9%）が最も多く、男性では「女性が担当できる仕事に限られている」（35.0%）、「経営者や管理職の意識改革が不十分である」（22.8%）が続き、女性では、「女性の人材が不足している」（21.4%）、「経営者や管理職の意識改革が不十分である」（20.6%）が続く。

女性活躍推進の課題（複数回答：3つまで）

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	69	22.8%	75	20.6%
女性の意識改革が不十分である	59	19.5%	54	14.8%
女性の人材育成が不十分である	59	19.5%	65	17.9%
男性側の理解が不十分である	42	13.9%	54	14.8%
女性の人材が不足している	69	22.8%	78	21.4%
女性が担当できる仕事に限られている	106	35.0%	64	17.6%
交替勤務や夜間の勤務が多い	26	8.6%	18	4.9%
残業が多く、家庭との両立が難しい	19	6.3%	38	10.4%
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	115	38.0%	149	40.9%
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	59	19.5%	71	19.5%
その他	12	4.0%	26	7.1%
計	303	100.0%	364	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 47.9%、女性で 60.3%であった。2位は、「企業における女性の再雇用の取組みを支援する」で、男性 41.5%、女性 36.8%となった。

期待される行政施策（複数回答：3つまで）

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PRを行う	54	17.4%	33	8.8%
男性の家事・育児・介護の参画を促すセミナーを実施する	51	16.4%	82	21.9%
企業における女性の再雇用の取組みを支援する	129	41.5%	138	36.8%
女性活躍を推進するアドバイザーやコンサルタント等を企業に派遣する	21	6.8%	30	8.0%
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	17.7%	52	13.9%
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	57	18.3%	29	7.7%
経営者や男性管理者向けのセミナーを実施する	43	13.8%	63	16.8%
女性管理職を養成するセミナーを実施する	28	9.0%	32	8.5%
子育て環境（保育所等）を整備する	149	47.9%	226	60.3%
行政が率先して、女性の活躍推進に取り組む	82	26.4%	87	23.2%
その他	13	4.2%	19	5.1%
計	311	100.0%	375	100.0%

男女共同参画関係年表

年	世界（国際機関）	日 本	島 根 県
1957年 (昭和32年)			・「婦人相談所」設置
1958年 (昭和33年)			・婦人保護施設「新生苑」設置
1975年 (昭和50年)	・国際婦人年世界会議（メキシコシティ） ・「世界行動計画」採択 ・「国連婦人の十年」宣言	・「婦人問題企画推進本部」設置（総理府） ・「婦人問題企画推進会議」開催	
1976年 (昭和51年)	・ILO（国際労働機関）事務局に婦人労働問題担当室設置		
1977年 (昭和52年)		・「婦人の政策決定参加を促進する特別活動推進要綱」決定 ・「国内行動計画前期重点目標」策定 ・国立婦人教育会館（現 国立女性教育会館）開館	・商工労働部労政訓練課内に婦人担当窓口を設置
1978年 (昭和53年)		・「国内行動計画」第1回報告	・「婦人問題庁内連絡会議」設置
1979年 (昭和54年)	・第34回国連総会で、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」（女子差別撤廃条約）」採択		・「島根県婦人問題懇話会」設置（～1992年） ・第1回「婦人の生活実態と意識に関する調査」実施
1980年 (昭和55年)	・「国連婦人の十年」中間年世界会議（コペンハーゲン） ・「国連婦人の十年後半期行動プログラム」採択	・「国内行動計画」第2回 ・「女子差別撤廃条約」署名報告	・「島根県婦人問題シンポジウム」開催（～1985年）
1981年 (昭和56年)	・ILO「家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約」（156号）採択 ・国連婦人の10年ナイロビ会議	・「国内行動計画後期重点目標」策定 ・新学習指導要領、中学校「技術・家庭科」改善	・「島根県婦人行動計画」策定（昭和56～60年） ・商工労働部労政訓練課内に「婦人係」を新設
1982年 (昭和57年)			・県議会が「女子差別撤廃条約」早期批准に関する意見書決議 ・県下全市町村に婦人問題担当窓口設置 ・「婦人就業サービスセンター」設置
1983年 (昭和58年)			・啓発紙「しまねの女性」発行
1984年 (昭和59年)	・国連婦人の十年 EACAP 地域政府間準備会議（東京）	・「国籍法」・「戸籍法」改正（父母両系血統主義へ）（1986年1月施行）	・社会福祉部児童家庭課内に「婦人青少年室」を新設し、女性施策担当を移管 ・「島根県婦人団体連絡会議」設置 ・「婦人問題地域セミナー」実施（～1987年）
1985年 (昭和60年)	・「国連婦人の十年」ナイロビ世界会議 ・（西暦2000年に向けての）「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択	・「男女雇用機会均等法」公布（1986年4月施行） ・「労働基準法」改正 ・「女子差別撤廃条約」批准	・第2回「婦人の生活実態と意識に関する調査」実施
1986年 (昭和61年)		・婦人問題企画推進本部拡充（構成を全省庁に拡大、任務も拡充） ・「婦人問題企画推進有識者会議」開催	・「明日をひらくしまねの女性基本計画」策定 ・「婦人問題研究集会」実施
1987年 (昭和62年)		・「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定	

【附属資料 11】

年	世界（国際機関）	日 本	島 根 県
1988年 (昭和63年)		<ul style="list-style-type: none"> ・女子差別撤廃条約実施状況第1回報告審議 ・「婦人週間40周年記念全国会議」開催 ・農林水産省「農山漁村婦人の日」設定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「女性学セミナー」実施（～1991年）
1989年 (平成元年)		<ul style="list-style-type: none"> ・新学習指導要領の告示（家庭科教育における男女同一の教育課程の実現等） 	
1990年 (平成2年)	<ul style="list-style-type: none"> ・国連婦人の地位委員会拡大会議（ウィーン） ・国連経済社会理事会「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・「西暦2000年に向けての新国内行動計画」の見直し方針決定 	<ul style="list-style-type: none"> ・第3回「婦人の生活実態と意識に関する調査」実施 ・「市町村婦人対策推進モデル事業」実施 ・「島根県婦人海外派遣事業（婦人の翼）」開始
1991年 (平成3年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「西暦2000年に向けての新国内行動計画」改定（第1次改定） ・「育児休業法」公布（1992年4月施行） 	<ul style="list-style-type: none"> ・「明日をひらくしまねの女性基本計画」の見直しと中期重点項目の策定 ・「男女共同参画社会を考える広場」開始
1992年 (平成4年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「介護休業制度等に関するガイドライン」策定 ・初の婦人問題担当大臣を任命 	<ul style="list-style-type: none"> ・「公益信託しまね女性ファンド」設立 ・「しまね女性情報センター」設置
1993年 (平成5年)	<ul style="list-style-type: none"> ・世界人権会議（ウィーン）、女性に対する暴力撤廃宣言 	<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画社会づくりに関する推進体制の整備について」決定 ・「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下、パートタイム労働法）」公布 ・中学校で家庭科が男女必須化 	<ul style="list-style-type: none"> ・環境生活部県民課内に「女性政策室」設置 ・婦人相談所が「社会福祉部」から「環境生活部」へ移管 ・「婦人就業サービスセンター」を「女性就業サービスセンター」に改称 ・「島根県婦人問題懇話会」から「島根県女性行政推進会議」へ改組
1994年 (平成6年)	<ul style="list-style-type: none"> ・「開発と女性」に関する第2回アジア・太平洋大臣会議（ジャカルタ） ・「ジャカルタ宣言及び行動計画」採択 ・国際人口開発会議で「行動計画」採択（カイロ） 	<ul style="list-style-type: none"> ・女子差別撤廃条約実施状況第2回及び第3回報告審議 ・「男女共同参画室（総理府）」設置 ・「男女共同参画審議会」設置（政令） ・「男女共同参画推進本部」設置 ・高校で家庭科が男女必須化 	<ul style="list-style-type: none"> ・「婦人相談所」を「女性相談センター」に改称 ・「女性100人委員会」発足（～1998年）
1995年 (平成7年)	<ul style="list-style-type: none"> ・第4回世界女性会議—平等、開発、平和のための行動—を開催（北京） ・「北京宣言及び行動綱領」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・「育児休業法」改正（介護休業制度の法制化） ・「ILO156号条約」批准 	<ul style="list-style-type: none"> ・島根県新女性計画「しまね女性プラン21」策定（平成7～12年度） ・「島根県女性政策推進本部」設置 ・「しまね女性会議」設立 ・「島根県立女性総合センター整備基本構想検討委員会」設置 ・第4回「女性の生活実態と意識に関する調査」実施
1996年 (平成8年)		<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画審議会「男女共同参画ビジョン」答申 ・男女共同参画推進連携会議（えがりてネットワーク）発足 ・「男女共同参画2000年プラン」策定 	
1997年 (平成9年)		<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画審議会設置（法律） ・「男女雇用機会均等法」改正（女性に対する差別の禁止等）（1999年4月施行） ・「介護保険法」公布（2000年4月施行） 	
1998年 (平成10年)		<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画審議会「男女共同参画社会基本法—男女共同参画社会を形成するための基礎的条件づくり—」答申 	<ul style="list-style-type: none"> ・「(財)しまね女性センター」設立

【附属資料 11】

年	世界（国際機関）	日 本	島 根 県
1999 年 (平成 11 年)	<ul style="list-style-type: none"> ・ ESCAP ハイレベル政府間会議開催（バンコク） 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「男女共同参画社会基本法」公布・施行 ・ 「食料・農業・農村基本法」公布・施行（女性の参画の促進を規定） 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「島根県立女性総合センター」（あすてらす）開館 ・ 「島根県立女性センター条例」施行 ・ 女性相談センターの「島根県立女性総合センター」内への移転 ・ 婦人保護施設「新生苑」廃止 ・ 「審議会等への女性の参画推進要綱」施行
2000 年 (平成 12 年)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 国連特別総会「女性 2000 年会議」（ニューヨーク） ・ ミレニアム開発目標（MDGs）設定（目標 3：ジェンダー平等推進と女性の地位向上） ・ 「女性・平和・安全保障に関する国連安保理決議第 1325 号」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 男女共同参画審議会「女性に対する暴力に関する基本的方策について」答申 ・ 「国の審議会等における女性委員の登用について」決定 ・ 男女共同参画審議会「男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方ー21 世紀の最重要課題ー」答申 ・ 「男女共同参画基本計画」閣議決定 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 第 1 回「男女共同参画に関する県民の意識・実態調査」実施
2001 年 (平成 13 年)		<ul style="list-style-type: none"> ・ 省庁再編に伴い、「男女共同参画会議」・「男女共同参画局」（内閣府）設置 ・ 「女性国家公務員の採用・登用等の促進について」、「女性に対する暴力をなくす運動について」決定 ・ 「仕事と子育ての両立支援策の方針について」閣議決定 ・ 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」公布・施行 ・ 「育児休業法」改正（対象となる子の年齢の引き上げ等）（2002 年 4 月施行） 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 島根県男女共同参画計画（しまねパートナープラン 21）策定（平成 13～22 年度） ・ 「女性就業サービスセンター」廃止 ・ 環境生活部県民課内に「男女共同参画室」設置 ・ 「島根県女性政策推進本部」を「島根県男女共同参画推進本部」に改称
2002 年 (平成 14 年)			<ul style="list-style-type: none"> ・ 「島根県男女共同参画条例」施行 ・ 「島根県立男女共同参画センター条例」施行（「島根県立女性センター条例」からの改称） ・ 「島根県立女性総合センター」を「島根県立男女共同参画センター」に改称 ・ 「島根県男女共同参画社会形成促進会議」設置（「島根県男女共同参画推進本部」からの改組） ・ 「島根県男女共同参画審議会」設置 ・ 「島根県男女共同参画相談機関連絡会議」設置 ・ 「女性に対する暴力対策関係機関連絡会」設置 ・ 島根県女性相談センターに「配偶者暴力相談支援センター」機能を附設
2003 年 (平成 15 年)		<ul style="list-style-type: none"> ・ 男女共同参画推進本部「女性のチャレンジ支援策の推進について」決定 ・ 女子差別撤廃条約実施状況第 4 回及び第 5 回報告審議 ・ 「少子化社会対策基本法」公布・施行 ・ 「次世代育成支援対策推進法」公布・施行 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「島根県附属機関等の設置及び構成員の選任等に関する条例」施行 ・ 「島根県男女共同参画推進会議」設置 ・ 「島根県男女共同参画サポーター」設置 ・ 「審議会等への女性の参画推進要綱」改正
2004 年 (平成 16 年)		<ul style="list-style-type: none"> ・ 男女共同参画推進本部「女性国家公務員の採用、登用の拡大等について」決定 ・ 男女共同参画社会の将来像検討会報告書取りまとめ ・ 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」改正（暴力の定義の拡大等） 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 第 2 回「男女共同参画に関する県民の意識・実態調査」実施

【附属資料 11】

年	世界（国際機関）	日 本	島 根 県
2005 年 (平成 17 年)	・第 49 回国連婦人の地位委員会／「北京＋10」閣僚級会合（ニューヨーク）	・男女共同参画会議「男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本的な方向について」答申 ・男女共同参画会議「男女共同参画基本計画の変更について」答申 ・「男女共同参画基本計画（第 2 次）」閣議決定 ・「女性の再チャレンジ支援プラン」策定	・「島根県 DV 対策基本計画」策定（平成 17～19 年度） ・島根県立男女共同参画センター指定管理導入 ・「女性相談センター」を「環境生活部」から「健康福祉部」へ移管 ・県福祉事務所から児童相談所に女性相談の窓口が移管、業務開始
2006 年 (平成 18 年)	・第 1 回東アジア男女共同参画担当大臣会合（東京）	・「男女雇用機会均等法」改正（性差別禁止の範囲の拡大等） ・「女性の再チャレンジ支援プラン」改定	・島根県男女共同参画計画（しまねパートナープラン 21）改定 ・松江市に女性相談センターを設置するとともに、大田市に女性相談センター西部分室として存置
2007 年 (平成 19 年)	・第 2 回東アジア男女共同参画担当大臣会合（ニューデリー）	・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」改正（保護命令制度の拡充等）（2008 年 1 月施行） ・「パートタイム労働法」改正（パートタイム労働者の雇用環境の整備）（2008 年 4 月施行） ・「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定	
2008 年 (平成 20 年)		・男女共同参画推進本部「女性の参画加速プログラム」決定 ・「次世代育成支援対策推進法」の改正（一般事業主行動計画の公表の義務化等）（2009 年 4 月施行）	・「島根県 DV 対策基本計画」第 1 次改定（平成 20～22 年度）
2009 年 (平成 21 年)		・「DV 相談ナビ」開設 ・男女共同参画シンボルマーク決定 ・育児・介護休業法改正（短時間勤務制度導入等）（2016 年 4 月施行） ・女子差別撤廃条約実施状況第 6 回報告審議 ・男女共同参画会議「新たな経済社会の潮流の中で生活困難を抱える男女について」公表	・第 3 回「男女共同参画に関する県民の意識・実態調査」実施
2010 年 (平成 22 年)	・第 54 回国連婦人の地位委員会／「北京＋15」記念会合（ニューヨーク） ・国連グローバル・コンパクト（UNGC）と UNIFEM（現 UN Women）が女性のエンパワーメント原則（WEPs）を共同で作成	・「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」改定 ・男女共同参画会議「第 3 次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方について」答申 ・APEC 第 15 回女性リーダーズネットワーク（WLN）会合（東京開催） ・男女共同参画会議「男女共同参画基本計画の変更について」答申 ・「第 3 次男女共同参画基本計画」閣議決定	
2011 年 (平成 23 年)	・UN Women 正式発足 ・第 4 回東アジア男女共同参画担当大臣会合（シエムリアップ）		・「島根県 DV 対策基本計画」第 2 次改定（平成 23～27 年度） ・「第 2 次島根県男女共同参画計画」策定（平成 23～27 年度）
2012 年 (平成 24 年)	・第 56 回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択（ニューヨーク）	・『女性の活躍促進による経済活性化』行動計画」策定	
2013 年 (平成 25 年)		・若者・女性活躍推進フォーラムの提言 ・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」改正（2014 年 1 月施行）	・（財）しまね女性センターが公益財団法人へ移行

【附属資料 11】

年	世界（国際機関）	日 本	島 根 県
2014年 (平成26年)	<ul style="list-style-type: none"> 第58回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択（ニューヨーク） 	<ul style="list-style-type: none"> 「パートタイム労働法」改正（2015年4月施行） 「女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム」（WAW! Tokyo2014）開催（以降、毎年開催） 「次世代育成支援対策推進法」改正（2015年4月施行） 	<ul style="list-style-type: none"> 第4回「男女共同参画に関する県民の意識・実態調査」実施
2015年 (平成27年)	<ul style="list-style-type: none"> 第59回国連婦人の地位委員会（国連「北京+20」記念会合）開催（ニューヨーク） 第3回国連防災世界会議（仙台）「仙台防災枠組」採択 UN Women 日本事務所開設 「持続可能な開発のための2030アジェンダ」（SDGs）採択（目標5：ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う） 	<ul style="list-style-type: none"> すべての女性が輝く社会づくり本部「女性活躍加速のための重点方針2015」策定（以降、毎年策定） 安保理決議1325号等の履行に関する「女性・平和・安全保障に関する行動計画」策定 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」成立（9月公布・施行／一般・特定事業主行動計画の策定及び公表等2016年4月施行） 男女共同参画会議「第4次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方について」答申 男女共同参画会議「男女共同参画基本計画の変更について」答申 「第4次男女共同参画基本計画」閣議決定 	<ul style="list-style-type: none"> 性暴力被害者支援センター「たんぼぼ」開設 「職場における女性の活躍に関するアンケート調査」実施
2016年 (平成28年)		<ul style="list-style-type: none"> 「育児・介護休業法」及び「男女雇用機会均等法」等の改正（2017年1月施行ほか） G7伊勢・志摩サミット「女性の能力開花のためのG7行動指針」及び「女性の理系キャリア促進のためのイニシアティブ（WINDS）」に合意 女子差別撤廃条約実施状況第7回及び第8回報告審議 	<ul style="list-style-type: none"> 「第3次島根県男女共同参画計画」策定（平成28～32年度） 「島根県DV対策基本計画」第3次改定（平成28～32年度） 「しまね働く女性きらめき応援会議」設置 島根県女性相談センター新築移転
2017年 (平成29年)		<ul style="list-style-type: none"> 「働き方改革実行計画」決定 刑法改正（強姦罪の構成要件及び法定刑の見直し等） 	<ul style="list-style-type: none"> 「男女共同参画社会形成促進会議」見直し
2018年 (平成30年)		<ul style="list-style-type: none"> 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布・施行 「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について ～メディア・行政間での事案発生を受けての緊急対策～」策定 「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」公布（2019年4月施行ほか） 	<ul style="list-style-type: none"> 女性就職相談窓口「レディース仕事センター」設置（委託）
2019年 (令和元年)	<ul style="list-style-type: none"> 「男女平等に関するパリ宣言」（G7パリサミット） G20大阪首脳宣言 	<ul style="list-style-type: none"> 「女性活躍・ハラスメント規制法」公布（2020年6月施行ほか） 「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」一部改正（2020年4月施行ほか） 	<ul style="list-style-type: none"> 「審議会等への女性の参画推進要綱」改正 「女性活躍推進統括監」設置 「女性活躍推進本部」設置 「女性活躍100人会議」開催 第5回「男女共同参画に関する県民の意識・実態調査」実施
2020年 (令和2年)	<ul style="list-style-type: none"> 第64回国連女性の地位委員会（国連「北京+25」記念会合）開催（ニューヨーク） 	<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画会議「男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本的な考え方について」答申 「第5次男女共同参画基本計画」閣議決定 	<ul style="list-style-type: none"> 「島根県企業向けアンケート調査」実施 「しまね女性活躍推進プラン」策定（令和2～6年度） 政策企画局に「女性活躍推進課」設置
2021年 (令和3年)		<ul style="list-style-type: none"> 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」改正 	<ul style="list-style-type: none"> 「第3次島根県男女共同参画計画」の計画期間を1年延長 「島根県DV対策基本計画」第4次改定（令和3～7年度）
2022年 (令和4年)			<ul style="list-style-type: none"> 「第4次島根県男女共同参画計画」策定（令和4～8年度）

第4次島根県男女共同参画計画

島根県政策企画局女性活躍推進課

〒690-8501 島根県松江市殿町1番地

TEL 0852-22-5629 FAX 0852-22-6155

E-mail josei-katsuyaku@pref.shimane.lg.jp